

# ． 発言要旨及び討議内容

## 開会の辞

外務省経済局長 佐々江 賢一郎

本日は暑い中、会場まで足をお運びいただき、ありがとうございます。

外務省経済局長の佐々江です。国際移住機関(IOM)と外務省との共催のシンポジウムということで、一言開会のご挨拶申し上げたいと思います。それと共に、これからパネリストの方々に議論していただく前に、このシンポジウムの趣旨を簡単にご説明し、本日より上げられるテーマについて、いくつかの問題提起もさせていただきたいと思います。

まず、このシンポジウムの狙いは何かということでございます。

皆さんご承知のように、現在、日本はアジア諸国との間で経済連携協定交渉を、この間メキシコとも行いましたけれども、行っていますが、交渉相手国からは「人の移動」と呼ばれる分野に高い関心が示されています。「人の移動」と申しまして色々な種類の移動がありますけれども、外国人の専門職業従事者や一般の労働者が自国内で働くことをどの程度認めるかということです。つまり、弁護士、会計士、看護師、介護士、IT 技術者、語学教師といったあらゆる分野、これはサービス分野の方もおられますし、そうでない方もおられますけれども、専門職業についている人々が日本にやってきて専門的職業活動をする、あるいは投資家が日本に来て投資事業を営むこと、このような国境を越えた人の動きをどの程度認めていくか、ということがここでの中心的な課題になるわけでありまして。

こうした外国人の専門職業従事者、ビジネスマン、労働者を受け入れるということは、日本社会に対して、単に経済面に止まらないインパクトを与えます。スイスのある作家は、「我々は海外に労働力を求めたが、実際にやって来たのは人間だった」と言っております。この言葉は問題の本質の一つを表していると思います。外国人の労働者といっても、その人たちが持ってくるものは単にサービスや労働に止まらないわけです。それぞれの独自の文化的背景や言葉、生活習慣を持って移り住んで来るわけですから、彼らを受け入れる地域社会は、こうした「違う」人々を隣人として迎え入れることになるのです。

そこには当然、刺激となることもあれば、摩擦が生じることもあるわけです。既に、日本社会においてはこの種のことを欧米諸国とは違った形ではありますが、少しずつ近年のグローバルイゼーションの下で、体験してきていると思います。このような動きを前向きに捉えるか、あるいは厄介な問題として避けて通るかは、隣人である人、あるいは地域社会によって異なるともいえるでしょうが、いずれにしても、グローバル化が進む今日の世界で、そしてアジアにおいて指導的立場にある日本が、この問題について素通りすることは最早できない時代になっているということだろうと思います。現実には既に先回りして動いていると思うからです。日産のカルロス・ゴーン社長の例を挙げるまでもなく、外国人経営者を迎える日本企業は着実に増えていますし、日本の国技である相撲の世界でさえ、今では横綱は外国人によって占められています。また、逆の方向として、外国で活躍する日本人のスポーツ選手は皆さんご存知のとおりです。そしてこれはスポーツの世界に止まってはおりません。

後程、このシンポジウムの共催者である国際移住機関(IOM)のマッキンレー事務局長からお話があるかと思いますが、欧州では、日本よりずっと以前から多くの外国人労働者を受け入れ、様々な問題に直面しながら、そして、克服しながら、そしてまた、今日でもおそらく問題を抱えていると思いますけれども、しかし、原則として多様な労働力を社会の活力源にしてきたことは事実として疑いのないところであります。作家である塩野七生さんは、その著作「ローマ人の物語」において、

国や民族の力というものは、他国の民を受け入れ、その民を新しい社会の担い手、更には指導者にすらしていくその受容力・包容力、あるいは民族の魅力にあるのだということを、古代ローマの栄華盛衰の物語の形で鮮やかに描いておられます。こうした欧州の経験は、日本がこの問題に今後どう対応していくかを考えるに際して、非常に参考になると思います。

外国人労働者の受け入れをどうするかという問題は、これからの日本社会のあり方、もっと大袈裟に言えば、日本の「国のかたち」に関わる問題であるとも言えるのです。従って、実際に影響を受ける我々日本人、国民の一人一人が主体的に考えることが求められていることであろうと思います。日本政府、特に外務省の立場としては、国民の皆さんが判断する材料をできるだけ多く提供し、この問題について大いに国民的な議論をするということが非常に重要であると思っています。そういう意味でこのシンポジウムが、そういうきっかけを与える、あるいは材料を与えることができれば、非常にうれしいということでもあります。

今日のシンポジウムではまず経済連携と人の移動ということについて第一部で話をすることになっておりますが、なぜ経済連携協定と人の移動というものが結びついているのか、既に多くの方はご存知だとは思いますが、念のために、この点についていくつか申し上げたいと思います。

一つは、日本が推進している経済連携協定は、2002年11月のシンガポールとの経済連携協定が最初の例で、ごく最近始まった取り組みですが、外国人労働者の受け入れは、それよりずっと前から存在していた問題です。では、なぜこの問題が今クローズアップされているのかということであり、このことを議論する前提として、まず、経済連携協定とは何かを語らなければなりません。

経済連携協定とよく似たものとして、FTA と略される自由貿易協定があります。これは実際に結ばれる国によっても中身は異なりますが、通常は、モノやサービスの貿易に課せられる関税や規制措置を撤廃ないし削減すること、つまり自由化することを主な目的とする協定です。

これに対して日本が推進している経済連携協定、いわゆる EPA は、モノやサービスの貿易のみならず、投資、人の移動、政府調達、知的財産権の保護、競争政策、ビジネス環境の改善、各種経済交流上の協力というように極めて広範な分野を含んだ包括的な協定を意味します。これは、相手国との間で単に貿易の自由化を図るだけでなく、様々な分野で制度を調和させ、必要な部分には支援をするというより幅広い協力をすることによって、人・モノ・カネ・情報の流れをスムーズにし、相手国と共に一つの経済圏を造っていかうという、目的を持った取り組みなのです。

現に、日本政府は既にそのような方針を打ち出しています。小泉総理は、2002年1月にシンガポールで行った政策演説において、「東アジアにおけるコミュニティづくり」を進めていくことを提唱され、そのための一つの手段として「日・ASEAN 包括的経済連携構想」を提案されました。現在、日本が ASEAN 諸国などで行っている EPA 交渉は、この「コミュニティづくり」の一環と位置づけられるものです。

こうした経済連携協定の目的や意義を踏まえれば、当然のことながら「人の移動」が重要な要素としてそこに含まれています。特定の国においては、この要素が含まれない限り FTA も EPA というものもないのだ、というほどの位置づけであるわけです。

そこで、経済連携協定の中で、「人の移動」の問題がどのように取り上げられているかをお話したいと思います。

タイ、フィリピン、マレーシアとの間では、これまでに4回程度の正式交渉を行い、また、分野別の非公式交渉を数多く行っているわけですが、この中で、交渉は本格化してきています。交渉相手国のうち、特にフィリピンとタイからは「人の移動」に高い関心が示されています。具体的には、フィリピンは、看護師・介護士の受け入れについて、特に強い要望があります。一方、タイからは、介護士に加えて、タイ料理人やタイ式マッサージ師をはじめ、様々な専門職業従事者や家事労働者まで、幅広いヒトの受け入れに関心があるようです。また、マレーシアや韓国からも、いずれ同様な要望が出される可能性があります。

そこで、こういう要望にどう応えるかということが当然課題となるわけですが、そこで重要なのは、日本国内にどのようなニーズがあるのか、外国人労働者を入れた場合にどういう影響やメリット/デメリットがあるのか、といったことを当然検討しなければいけないわけです。先ほども申し上げたとおり、この受け入れをどうするかという問題は、「国のかたち」に関わる問題ですから、ただ、交渉をまとめるために、安易に数字で何人受け入れる、というような数合わせに終わってはいけないと思っています。

換言すれば、EPA 交渉は、日本の将来のあり方を構想し、実現する上での一つのきっかけにすぎず、このことを通じてより大きな日本の将来ビジョンに繋げていく必要があるのです。そして、それは相手国の要請に応えるかどうかを超える問題であり、日本として主体的にどうしたいのか、まずそれが大切だと思います。

日本が外国人労働者をどのような形で、どれくらい受け入れるべきかについては、それが現在の日本社会が抱えている様々な課題を解決する一つの手段としてあるのだという視点が必要だと思います。今日のシンポジウムでは、私の立場からすれば、例えば、次のような点についての議論が含まれることになればありがたいこととあります。

第一に、日本経済はようやく明るい展望が見えつつありますが、外国人労働者の受け入れを日本経済の活性化につなげていくにはどうすればよいのか、という論点です。例えば、外国人労働者の受け入れを通じて優れた頭脳や技術を導入するにはどうすべきか、少子高齢化が進む日本において、外国人労働者を社会の活力源にすべきか、できるか、すべきではないのか、日本の産業の空洞化を防ぎ、日本のモノづくり文化を失わないようにするため、外国人労働者の力を借りられないか、あるいは借りることが正しいか、といったことです。

第二に、外国人の受け入れに伴うデメリット、当然これは色々なインパクトがあるわけですが、これをどうするのか。もし受け入れるとするとそれを最小化する方策は何か、ということです。最近、日本でも外国人による犯罪が増えていますが、日本社会の安全を維持しながら、外国人労働者との共存共栄を図るためにはどうしたら良いのか、という問題もあるでしょうし、日本人労働者の雇用や賃金水準を維持しながら、外国人の労働力を活用していくにはどうしたら良いか、という雇用政策の問題もあります。

第三に、常に我々の側から見るということではなく、送り出し手からの視点も重要です。仮に先方から受け入れるとしても、それが相手国の経済発展あるいは社会発展に役立つのか、相手国の人材を奪う結果にならないか、そうならないための協力は何か、ということがあります。

本日のセッションでは、多様な立場から議論をするのに最適な素晴らしいパネリストをお迎えしています。パネリストのご紹介はそれぞれのセッションでさせていただきたいと思います。第一部では、経済連携協定と「人の移動」～日本はどう対処すべきか～という全体的な議論を行いたいと思います。第二部では外国人労働者の受け入れというテーマの下で、専門職業従事者の受け入れ、特に看護師、介護士の受け入れを例として取り上げたいと思います。それから、最後に国内の受け入れ環境という問題について、ディスカッションを行いたいと思います。本日のシンポジウムでは、会場にお越しいただいた方々からご質問やご意見を大いにいただきたいと思います。もちろん、パネリストの間でも議論を行うことになっておりますが、この会場にお集まりの方々からも色々なご意見をいただき、活発な議論が行われることを期待しています。そして、このシンポジウムが、外国人労働者の受け入れに関する国民的議論を進める上での一つのきっかけになることを強く念願しております。

御清聴ありがとうございました。

# 第1部 経済連携協定と「人の移動」～ 日本はどう対処すべきか ～

## プレゼンテーション

### 経済連携協定(EPA)の推進と、人の移動の自由化・円滑化の重要性

日本経団連 経済連携協定推進合同タスクフォース座長 島上 清明

日本経団連の経済連携協定推進合同タスクフォース及び日タイ経済連携タスクフォースの座長を務めております、東芝の島上でございます。私からは、経済界の立場から、経済連携協定(EPA)の推進と、人の移動の自由化・円滑化の重要性についてお話したいと思っております。

まず、東アジアとの EPA 締結の重要性について、申し上げたいと思っております。この中には、いくつかのポイントがあります。まず、一つは、重層的な通商システムの構築であります。お手元に「経済連携の強化に向けた緊急提言」という資料をお配りしております。それは後ほど御覧いただくこととして、その中で日本経団連は、通商立国の立場から WTO を基盤としながら、我が国経済の活性化、地域の安定・安全につながる重要な国や地域との間で、高度かつ包括的な EPA を締結して、自由な経済活動を行える基盤を作るという重層的な通商システムの構築を主張しております。WTO と EPA がどういう関係になるのかということとはよく議論になりますが、私どもはこの二つのいずれかを選択するというのではなく重層的に取り組むことを主張しております。

次に申し上げたいのは、東アジアとの共生、東アジアの重要性です。東アジアは、地理的に日本に近く、人口では NAFTA や EU の 4～5 倍の 21 億人という大変大きな人口を有し、GDP 成長率も、先進国が年率 2～3%とされている中で 7%程度が期待されるなど、潜在成長力が非常に高い地域です。また、日本との経済交流の歴史も古く、緊密な関係を構築しております。ASEAN を例にしますと、例えば、当社では、カラーテレビの設計は日本とシンガポール、ブラウン管の製造及びテレビの組み立てについてはインドネシア、販売は各国の販売会社を通じてアジア全般に販売しています。また、白物家電についてはタイ、パソコン周辺機器はフィリピンで製造して輸出拠点にしているというような水平分業体制も取っており、各国の強みを活かした国際分業体制を構築しているという状況です。したがって、我が国としては、東アジアとの共生を目指して、将来的には日本経団連の提唱する東アジア自由経済圏も念頭に置きつつ、東アジア諸国との包括的な EPA を進めることが重要であると考えています。

そこで、我々は、包括的かつレベルの高い EPA を締結してもらいたいということを主張していません。

東アジア諸国との共生を前提とした EPA の目標は、自由な経済活動を行うための障害のないシームレスな共通基盤を作ることだろーと思っております。共通基盤には 2 つのコアがあると考えています。一つは、モノ、サービス、ヒト、投資が自由に移動できるように障壁や規制をなくすこと、つまりボーダーをできるだけ低くしていく、これらが自由に動く基盤を作ろうということでもあります。もう一つのコアは、ボーダーをなくした後にできてくる地域経済圏というものが、広い意味での経済基盤あるいはルールが共通化されていること、あるいは、調和されていることであると思っております。つまり、ボーダーを低くして、低くしたその地域経済社会が共通の基盤を持つということでもあります。したがって、我が国が締結する EPA は、モノ、サービス、投資やヒトの移動の自由化・円滑化ということに加えて、知的財産権、貿易・関税手続きの円滑化、基準認証、技術協力、ビジネス環境整備などを幅広く盛り込んだ包括的かつレベルの高いものにすべきであると思っております。レベルが高いということと同時に、もう一つ、我々が常に政府にお願いしているのは、ほかの国から劣後するような形にはして欲しくない、つまり、アジアの国々は日本だけではなく、アメ

リカやヨーロッパ、中国との間でも EPA を進めていますので、その中で、日本が劣後した協定を作るというのは大変困るということです。

こうした背景の中で、本日のテーマである人の移動に関する考え方を申し上げたいと思います。

人の移動の自由化・円滑化の重要性について申し上げます。まず、最初のポイントは、外国人の持つ多様性のダイナミズムを活用した日本経済の活性化という視点から、人の移動の自由化・円滑化が重要だと考えています。日本経団連としては、経済のグローバル化や我が国における少子化・高齢化等の社会経済構造の変化が進む中で、外国人の持つ多様性のダイナミズムを活用して、日本の社会・経済に再び活力を取り戻すことが重要だと思っています。現在、我が国政府は、投資立国あるいは観光立国というものを目指して、「インベスト・ジャパン」や「ビジット・ジャパン・キャンペーン」を展開し、外国からの投資や観光客の受け入れを積極的に進めようとしています。これは、我が国政府のそうした問題意識の一つの現れであろうと考えています。例えば、対内直接投資の増大に向けては、各種の規制改革等を通じた新たな事業機会の創出、高コスト構造の是正、そして、市場としての我が国の魅力向上を図ることが求められますが、真に外国人の持つ多様性のダイナミズムを我が国の経済社会の活性化に活かすためには、専門的・技術的分野における人材はもとより、留学生や研修生、さらには観光客など幅広い分野で外国人を受け入れていかなければなりません。また、それに向けた環境整備に、より一層取り組むことによって、双方向での人の円滑な移動を確保しなければならないと考えています。また、一方、研究分野や IT 分野の優秀な高度人材が、世界的に先進国間の奪い合いの状況になっていることも忘れてはならないと考えています。

二番目に、我が国の経済活動、あるいは、企業活動のグローバル展開に伴う人の移動の自由化・円滑化の重要性であります。経済のグローバル化を背景にして、国籍を問わず優秀な人材を戦略的に活用する重要性はますます高まっています。例えば、企業経営においては、従来の企業の仕組みや慣習にとらわれず、性別・年齢・国籍等の多様な価値・発想を取り入れることで、経営環境の変化に迅速かつ柔軟に対応し企業の成長を図ると共に、従業員の自己実現につなげようとする「異文化経営」あるいは「ダイバーシティ・マネジメント」というものが注目されています。先程佐々江局長からお話がありました、カルロス・ゴーン氏の成功あるいは日産自動車の復活というものは、その一つの例であろうと思います。

また、企業がグローバルなグループ経営を国際競争の中で行っていくためには、必要な所に、必要な人材が迅速に動けることが不可欠です。従って、我が国企業が今後とも世界の舞台で競争力を維持すると共に、我が国経済社会の活性化に貢献するためには、EPA なども活用しながら、各種の規制緩和を推進して、円滑な人の移動を双方向で確保することが極めて重要です。双方向というのは、日本及び相手国の両方です。

三番目に指摘したいのは、日本の少子化・高齢化に対応する不足人材の受け入れです。少子化・高齢化への対応といった観点から、人の移動を考えることもまた重要です。少子化・高齢化が深刻化する中、女性や高齢者の力を最大限に活用すること、労働生産性の向上、就労環境・労働環境の改善を図るといったことはもちろん重要であります。そうしたことを図ったとしても、なお、担い手不足の問題は、医療や介護を含め多くの分野で今後顕在化することが予想されます。このように、今後供給不足が予想される分野において、外国人人材を教育・訓練して受け入れる方向で規制緩和が行われる必要があると思っています。この点については、後のセッションで議論が行われると思いますので、細かくは触れませんが、EPA との関係で申し上げますと、互恵的な EPA ということをおきましても、タイやフィリピン等の国が要望していることも踏まえて、外国人の受け入れを前向きに検討していかなくてはならないと思います。

四番目は、特にアジアの国との互恵的な EPA 実現のための協力の重要性であります。このためにも、人の移動の円滑化が重要となるということに触れたいと思います。互恵的な EPA 実現のためには、先に申し上げました人の移動の分野における各国の要望に対応していくということも必要であ

りますが、経済的にも社会的にも多様な東アジア諸国との共存共栄を実現していくために、国・企業・NGO など様々なレベルでの協力も重要であると考えます。EPA においても、中小企業育成、産業人材、農業協力というような、様々な分野での協力が求められ、議論されていますが、これらの具体的な協力の推進にあたっては、人の移動の自由化・円滑化のための制度整備が不可欠であると考えます。一言で申し上げるならば、協力には人の交流が欠かせないということであり、人が動いた中で、協力関係がきちんと成り立つと考えます。

これまで、人の移動の重要性について申し上げましたが、ここで具体的な課題あるいは具体的な例を申し上げたいと思います。これが障害の総てではありませんが、具体例としてビジネスにおける人の移動の障害に触れたいと思います。日本からタイへの移動につきましては、まず、タイにおいては、会議、打合せ、商談、事業拡充に伴う支援業務なども就労とみなされます。いわゆる商談が就労とみなされるところが、普通と違うということをご認識いただきたいと思います。こうした業務を目的とする短期商用訪問の場合にも、日本国内で本人が出頭してノン・イミгранト・ビザを取得しなくてはなりません。この本人が出頭しなくてはならないところに一つの大きな障害があります。もう一つは、タイにおける労働許可の取得が必要となるということです。普通、商談を目的とする訪問では労働許可を必要としていません。しかし、タイの場合、本人が出頭し、しかも労働許可が必要となります。そのため手続きが煩雑で移動が阻害されてしまいます。したがって先程述べたような目的の短期商用訪問については、ビザと労働許可を不要にして欲しいということをご要望しているところです。

逆に、タイから日本への人の移動については、タイに限らず、企業活動との関係が深い「投資・経営」「技術」「人文知識・国際業務」等の日本の在留資格や在留期間についての緩和が必要と考えています。

例えば、「技術」や「人文知識・国際業務」につきましては、「大学を卒業若しくはそれと同等以上の教育を受けるか、10 年以上の実務経験を有すること」が日本の在留資格取得の要件となっています。

しかし、一方、例えば、IT 分野につきましては、多少緩やかになっていて、法務省告示で定める日本の情報処理技術に関する試験の合格、特定相手国の資格の保有を前提に、この学歴及び 10 年の職務経験の要件が緩和されております。つまり、大学卒業でなくても資格を持っていればよいこととなります。こういう条件緩和をもっと幅広くやってもらいたいと思います。皆さんお感じになると思いますが、大学卒業か 10 年以上の経験というのは非常に長い。もしこの制度が残ったとしても、せめて 4 年以上でいいのではないかという気持ちを我々は持っています。さらに、資格を取ったとしても、日本の場合、在留できる期間は 3 年です。これも短すぎ、せめて、5 年までは延長して欲しいと思っています。このように、入ってくるための条件の緩和と在留期間の延長を要求しています。

また、企業組織の再編やアウトソーシング化が国境を越えて進む中で、国外におけるこれら関係会社等の高度人材を我が国に受け入れる必要が出てきております。これらの人材を本邦企業と直接の雇用契約がない場合でも、例えば、関係会社等との派遣契約や当該個人との請負契約などという契約関係でも一定の要件の下で在留を認める等の措置についても検討して欲しいと申し上げております。同時に、数次ビザ、マルチビザを日本はなかなか出しておりませんが、このマルチビザについても前向きに考えてはどうかと思います。このように、外国人が日本に来るにもいろいろな条件・要件があり、その緩和が必要であると思っています。

最後に、総合的な外国人受け入れ政策の推進の必要性について申し上げたいと思います。双方向での自由かつ円滑な人の移動を確保し、外国人のより一層の受け入れを進めるにあたっては、我が国雇用情勢や治安への影響についても十分配慮することは重要であります。そして、外国人受け入れに向けた環境整備を総合的に進める必要があると考えます。

本日は時間の関係もあり、詳しくご紹介はできませんが、日本経団連では、外国人受け入れのための 3 原則として、一つ目は、質、量両面で十分にコントロールされた秩序ある受け入れを行うこ

とを主張しています。二番目は、受け入れる外国人の人権や尊厳を損ねるようなものではあってはならないこと、三番目は、送り出し側にもメリットのあるものであることを打ち出しています。詳細については、お渡しした資料の最後のページにありますので、それをご覧いただきたいと思います。そういう原則の下で、外国人受け入れに向けた施策を総合的に進めるべきであると提言しています。

既に、外国人の入国後の管理が不十分であるために、外国人の就労や生活を巡って、不法滞在や犯罪の増加など、様々な問題が出ていることも事実であります。「秩序ある外国人の受け入れ」が重要ですが、これを進めるために、ごく最近、改正入管法で在留資格取消制度が導入されました。今後はその適正執行と共に、企業による雇用の際の在留資格確認や「外国人雇用状況報告」の拡充などの検討も必要であろうと思います。雇用者側である我々企業も、きちんとコンプライアンスに基づいた行動をしなくてはならないと考えています。

また、外国人生活環境の整備として、日本語学習機会の提供や居住環境の改善、子弟教育の充実、社会保障制度の改善などにも取り組む必要があると思います。さらに、労働市場テストや、二国間協定の締結とそれに基づく送り出し側と受け入れ機関の一本化の施策等々、これから取り組むべき課題は大変多方面にわたると考えています。このように、外国人受け入れを総合的に推進するためには、国や地方自治体、民間企業、NGO など様々な主体が協力して問題解決を図る必要があると考えます。

佐々江局長もおっしゃっていましたが、本日のシンポジウムを一つのきっかけに、外国人受け入れに関する国民的な議論が行われることを願ひまして、私からのプレゼンテーションを終えたいと思います。

ご清聴、ありがとうございます。

## 労働組合の立場からみた「国境を越えた人の移動」への課題意識

連合 総合労働局長 須賀 恭孝

連合としての人の移動に関する課題意識を紹介する前に、二つの点を明らかにしておきたいと思えます。一つは、人の移動については、その規制をどうするのかということが非常に大きな論議的になります。規制というと、私ども労働組合は、どうしても規制改革あるいは規制を緩和するのだという改革推進論者の皆様から抵抗集団というような言われ方をします。しかし、私ども労働組合は、どこに課題意識があるのか、あるいは、その課題をどう消化していくのかということにきちんと警鐘を鳴らすという立場でスタンスを取っておりますので、決して、抵抗集団ではないということ、まず、お断りしておきたいと思えます。そして、その上で、経済連携協定の締結につきましては、私どもも是非必要であると考えております。それをいかにスムーズに推進させていくのか、今からきちんと国民的な合意にしていかなければならないと考えているということ、まず二つ、冒頭に明らかにしておきたいと思えます。

先程から、佐々江局長や日本経団連のほうからも具体的な提言がございましたけれども、言わずもがなのことでございましょうが、FTA/EPA の交渉の中身は、関税の引下げあるいは撤廃、さらには非関税障壁の除去、投資における内国民待遇・最恵国待遇、サービス分野の自由化、そして、「人の移動」の円滑化等々、当該国間の経済交流を促進するそうした事柄が対象になる。これは皆様方がご承知のとおりです。しかし、交渉の結果は、国内の諸制度の調整・変更を伴ってくるものであります。また、一方で市場が拡大する、あるいは、競争が促進される、さらには活性化するといった色々な経済的な効果が期待できる一方で、産業の構造調整、あるいは、社会システムの変更、こうしたものを迫るという課題もございまして、結果において、国民生活に多大な影響を与えることになるわけでもあります。従って、労働組合の立場からは特に、それぞれの国の労働者の雇用あるいは労働条件への影響というものをいかによい方向に導いていくのか、その影響をいかに少なくしていくのかということ、これをきちんと議論しなくてはならないと考えています。従いまして、協定の締結に際しましては、そうした「負の側面」への十分な対応と検討、そして、具体策の実行というものが必要でありますし、経済的な効果のみに目を奪われてはならないと考えています。そうした視点から、労働組合としても、交渉の内容あるいは進捗状況を十分に見極めながら、その都度、必要な対応を図る責務があると考えています。

また、特にこれは政府に対して要請しておきたいことですが、交渉の経過、これは外交交渉でありますから、非常に難しい側面はありますが、やはり、積極的に情報を開示して、労働者あるいは市民という立場で色々な意見が聴取できる、さらには、そのことによって合意形成が図れるという、こうした取り組みとともに、そうした内容を交渉に反映させていくことが重要であろうと、まず基本的な考え方を述べておきます。

三つの点で前提となることを指摘して、その上で、人の移動について具体的な提起をさせていただきたいと思えます。

先ほど述べましたような観点で、私どもが非常に懸念しております大きな材料が、経済的な効果を追求するという観点から行けば、結果において、国内の様々な労働条件の低下、あるいは、今でさえ劣悪な労働条件下にさらされている中でそうした就業を改善していく、もう一方にある国内の雇用状況を是正していくということ、まず最初にやらなくてはならないのではないかと考えています。我が国には既に、合法・非合法を含めて 200 万人を超える外国人労働者が存在しており、合法といえども、研修生、実習生という名の下に非常に劣悪な労働条件下での就労を余儀なくされている労働者が少なくありませんし、そうした労働者からの色々な悩みや相談が私どもにたくさん電話で寄せられております。地方においては、具体的にその人たちの支援を行う活動も未だ不十分ではありますけれども、実際にやっている実態があります。そして、もう一方では、依然として 300 万人を超える完全失業者が存在し、雇用問題はもとより、毎年春の時期になりますと学卒



未就業者の問題、さらには 400 万人とも 500 万人ともいわれているフリーターの存在などが社会問題化していることも事実です。従って、そうした問題も含めて劣悪な労働条件下での就労を改善していくのかということと、国内の雇用状況を是正していくということ、を、「人の移動」の前に解決しなければならない課題であると考えているところであります。もちろんこのことによって、優秀な人材あるいは高度な技術を持った人材の受け入れの否定をしているわけではなく、単純な労働の部分についてきちんとした対応をしていかないと、却って混乱を招くのではないかとということで、指摘をしておきたいと思えます。

二つ目はグローバル化の負の側面についてです。これをいかに克服するか。そのための貿易や投資のルールの構築について述べたいと思えます。

地球環境や食の安全、人権やジェンダー、途上国の貧困や経済格差など、経済がグローバル化していくと、深刻さを増す問題への懸念が広がっています。公正な経済ルールの確保も含め、こうしたグローバル化による負の側面をいかに克服していくかが重要になってきますので、ILO の中核的労働基準や OECD の多国籍企業ガイドラインを踏まえ、投資や貿易に関するルールを構築することが必要であると考えています。そのためにも、GATT・WTO 体制の維持・強化を基本としつつ、そのもとでの投資や貿易のルールを FTA/EPA 交渉に盛り込むことが非常に重要であると思えますし、貿易、投資ともう一方にある援助を一体的に取り組み必要があると考えていることを指摘しておきたいと思えます。さらに特に日本の地理的状況を踏まえていきますと、これからは東アジアとの関係が非常に重要な地位を占めてきます。東アジア地域全体での EPA 網をどう形成し拡大していくのかということがこれからの重要な課題となってくると考えていますが、その形成拡大に際しては、EPA が広範な分野を対象とした排他的な特恵的貿易協定であるという性格を踏まえて、それぞれの国との協定間の整合性を図り、地域全体として最恵国待遇などの点で齟齬を来たさないようにする配慮を、きちんとしておく必要があると考えているところが二つ目です。

三つ目に、先ほど佐々江局長のお話で、EPA 締結がある意味、将来の国のかたちを決めていく一つのきっかけになるというお話がありました。私どもも、非常に大きなきっかけになると考えています。それだけに、EPA の締結に際しては、その後の国としてのグランドデザインをどの様にしていくのかということを示さなければならないと考えています。

特に「人の移動」「農産物市場の開放」「国内制度との調和・透明化」などの広範な課題が対象になりますし、それらの課題を通じて、我が国経済のオープンシステム化を迫るものであり、その交渉の結果次第では、今後の日本社会のかたち、市民生活のあり方にも大きな影響を及ぼすと考えています。従って、先ほど冒頭で申したとおり、政府としては、グランドデザインを早急に提示して、その下での国民各層の合意形成あるいは意見反映というものを図っていく必要があるということ、を三つ目に指摘しておきたいと思えます。

冒頭に述べたことと、紹介した三つのことを柱にして、具体的な「人の移動」について 5 点ほど指摘をしていきたいと思えます。

先程、申し上げたように、経済効果をいかに高めるかということが主眼となってまいります。従って、当然のこととして、「人の移動」については、当該国・地域の内発的・持続的な社会開発・発展が可能となるような、中・長期的視野から検討が必要であると考えます。当然、送り出し国の一時的なニーズや受け入れ国の労働力需給などをもとに、近視眼的に対応すべきではないと考えています。先程、具体的なタイ、フィリピン等の要望があるとのことでもありますが、よく状況を考えた慎重な対応が必要であると指摘したいと思えます。

二つ目に、送り出し国による「労働力輸出」政策について考え方を表明しておきたいと思えます。まず、送り出し国の内発的発展を担う産業が活性化していないということがその政策の背景にあり、この交渉が担う課題は、そうした基盤の改革を促すための方策とすべきであると考えています。たとえ専門分野の人の移動であっても、本来は自国の経済的・文化的発展に寄与するような支援策として行われるべきであろうと考えています。

三つ目に、外国人労働者を受け入れるということについては、佐々江局長もいわれましたが、労働力を入れるつもりが人が来た、といわれるような状況があります。当然、外国人労働者を受け入れるということは個々の企業活動にとってはプラスとなることも非常に多くありますが、日本社会全体にとっては、先ほど紹介した雇用状況の下での雇用への影響、あるいは、当然のこととして、人として生活するわけですから、医療や住宅・教育、さらには、文化面での摩擦や治安に至るまで、将来にわたり非貨幣的な面も含め、受け入れ国として、かなり大きなコスト負担しなければならないことを、十分考慮して検討すべきであろうと考えています。

さらには、四つ目ではありますが、現状の日本の中での雇用状況の特徴的なこととして、権利の保護が不十分な、1,000万人を超えるといわれる非典型労働者の数が拡大していることです。そして、雇用の階層化というものが進んでいるのではないかと考えており、結果において外国人の安易な受け入れが、外国人労働者を雇用階層の底辺部に固定化する可能性が非常に高いと考えておりまして、その危険性を指摘したいと思います。また、学卒未就業やフリーターなどの若年者の雇用問題、高齢者や女性労働力の活用というものが諸外国、特に、先進国の中では非常に遅れている日本の中において、外国人を受け入れていく前に、国内での課題解決しなければならない多くの問題があるということを認識していただいた上で、単に、少子化に伴う労働力不足を外国人で補うという対応以前に、そうした雇用状況をまず国内で改善すべきであるということも指摘しておきたいと思います。

結論といたしまして、外国人労働者の受け入れにつきましては、専門的な知識・技術・技能を必要とする職種に限定し、国内雇用の調和あるいは国民的合意を原則とすべきであるということをお願いしておきたいと思います。また、国内の雇用状況や労働条件等を維持していくためにも、外国人労働者が日本の労働者と同等かつ適切な条件で就労できることを前提とすべきであります。人件費が安ければ良いというそういう発想は企業の行動としては是非慎むべきだと考えますし、同じ働きをするのであれば外国人労働者にも同じ賃金を払うというのが当然のことであろうと考えますし、労働者としての権利確立あるいは労働者としての保護というものも当然必要になってくると考えるわけでありまして、そうした意味からしますと、単純労働に就労する外国人労働者の受け入れにつきましては、日本の雇用状況や労働条件等に悪影響を及ぼすと考えますので、今後とも受け入れるべきではないと考えていることを付け加えておきたいと思います。なお、取り分け、外国人労働者の受け入れに際しましては、労働基準の担保というのはもちろんのことですが、資格外就労とならないように、違法な使用者の摘発というものも一層強化すべきであるということも付け加えておきたいと思います。

非常に雑駁となりましたが、労働組合としての課題意識についての紹介とさせていただきます。

ご清聴ありがとうございました。

始めに、本日のシンポジウムを開催された外務省に対して心から感謝の意を伝えたいと思います。IOM にとりまして、今回このように重要な議論の場に、共同主催者として参加できることは、何よりも喜ばしいことです。日本とアジアの近隣諸国との間で経済連携協定(EPA)の締結に向けた交渉が進められる中で、このシンポジウムが開催されることはまさに時を得たものであると言えます。

国境を越えた人の移動が、EPA 交渉における主要テーマの一つに取り上げられているのは当然のことと言えます。近年、移住問題は国際社会における非常に重要な関心事項となっているからです。例えば移住プロセスへの取り組みに対する関心の所在は異なっていたとしても、各国政府が一刻も早く、かつ粘り強く取り組んでいくべき問題であることは言うまでもないでしょう。

移住問題の重要性には明白な理由があります。望むと望まざるとにかかわらず、国際的な人の移動が益々拡大しているからです。この問題への取り組みの鍵は、移動性を阻止しようとするのではなく、送り出し国、受け入れ国、そして何よりも移民自身にとって最善の利益をもたらすような形で人々が移動できるような環境を作り出すことにあります。

移住問題全般、特に労働移住に対する効果的な国際的取り組みの推進を妨げている要因の一つは、受け入れ国と送り出し国における立場の違いです。

- 送り出し国は、自国労働者の移住の機会を確保し、移住先で出稼ぎ労働者の人権が保護されることを望みます
- 逆に受け入れ国にとっての主要な関心は、出入国管理制度の一貫性と社会的秩序を維持し、同時に自国の労働者を過剰な競争から守ることにあります。

国際的な協力関係の不在は不法移住のパターンを生み出し、虎視眈々と機を伺っている不法移住ブローカーが跋扈するのを許すことになります。これは明らかに移民の利益を損なうばかりか、関係国政府にとっても大きな損失をもたらします。

逆に、国際協調による取り組みは、建設的な成果をもたらすでしょう。過去 50 年にわたる IOM の経験によれば、労働移住に対する国際協調に基づく、組織的な取り組みには次のような明白な利点があります。

- 合法的移住ルートの有効性の促進
- 不法移住の斡旋や人身取引の防止
- 移民の受け入れ国への定着と社会参加の促進
- 外的な強制によらない自発的選択に基づく移住環境の創出

より具体的には、受け入れ国にとって労働移住は以下のような利益をもたらします。

- 国内では採用できない人材の労働市場への供給
- 市場での競争に耐え得る多種多様な労働力の拡大
- 労働力の若返り

送り出し国にとっての利益には次のようなものがあります。

- 国内の余剰労働力に対する国外での雇用機会
- 送金による貴重な外貨収入源。正規の送金ルートだけで全世界の送金額は年間 1,000 億ドルを越すとみられ、ODA の総額を上回っています。
- 移住先からの帰国者による技術移転

従って、世界各地で、効果的で、協調的な移住問題への取り組みに対する政府レベルの関心が高まっています。欧州はこのような取り組みを行っている代表的な地域ですが、興味深いことにその労働移住の歴史は決して平坦なものではありませんでした。

欧州の戦後の復興とそれに続く経済成長によって深刻な労働力不足が引き起こされた結果、欧州の内外から積極的な外国人労働者の採用が行われました。1970年代前半までに、一時滞在者や数次の再入国者を含めて3,000万人に及ぶ外国人労働者が欧州経済共同体(EEC)に流入しました。この時期、まず1957年に締結されたローマ条約によって、EEC設立メンバー・6カ国間における人の移動の自由が保証され、さらにEEC圏外の送出国との間で二国間協定による労働移住の運営が始まりました。

1973年の石油危機以降、経済成長の鈍化と雇用機会の縮小を受けて、欧州諸国は(移民受け入れ枠の設定や採用コストの引き上げなど)新たな労働移住を制限し、同時に移民の本国への帰国を奨励する措置を講じました。この結果、雇用関連の移住は大幅に減少しました。

しかしながら、この10年間に欧州では再び雇用関連の移住が台頭してきました。少子高齢化、知識集約型経済に特徴的な技術者不足などの影響で、欧州諸国では熟練労働者と単純労働者の双方を含む人材の確保が、極めて重要な政策問題となりました。2003年に欧州連合(EU)は、労働市場の需要を満たす手段として、今後ますます移住の必要性は増していくという公式見解を公表しました。

欧州諸国では、労働移住は包括的な移住問題への取り組みに欠かせないものとして位置づけられています。ドイツで今年7月1日に成立した移住法は、その最新の例と言えます。この法律は外国人労働者の採用を広汎な移住管理行政の枠組みの中に位置づけています。

欧州における外国人労働者の雇用は、一時的な雇用形態が中心ですが、この10年間に外国人労働者の雇用形態は大幅に多種多様化しています。このような進展は、欧州諸国が特定の労働市場と政策方針に適した取り組みを追求し、同時に競争の激化と国際化の進む労働市場に対して、様々な実験的取り組みを実行していく過程を現しています。欧州の経験によれば、看護師や医療従事者を含む技能労働の分野において、国内の労働需要を満たすのに十分な人数の外国人労働者を採用することは大変困難であると言えます。従って、近年欧州諸国が採用している取り組みも多様化しており、その中には、多国間・二国間協定、移民の合法化政策、EU圏内における人の移動の推進策などが含まれます。

二国間労働協定は、EU圏外の送り出し国との間で締結される最も一般的な取り決めです。この協定の目的は欧州における労働力不足を解消することにあります。送り出し国との協力関係の強化と合法的移住ルートの開放による不法移住対策としても益々重要な役割を果たしています。このような協定の代表的なものは、スペインとコロンビア、ドミニコ共和国、エクアドル、モロッコ、ポーランド、ルーマニア、イタリアとアルバニア、チュニジア、ポルトガルとブルガリア、ルーマニアの間でそれぞれ結ばれています。

医療、IT、家内労働といった重要な職種における深刻な労働力不足を背景として、多数の送り出し国を対象とする多国間協定が結ばれています。例えば、英国のワーキング・ホリデー制度は、英連邦に属する53カ国の市民に対して、2年間の有期雇用を認めています。

一部の国では、国際的な移住需要の高まりを受けて、特定の送り出し国に限定することなく、優先分野における専門職に移民個人が応募するルートを設定するなど広く労働市場を開放する措置が取られています。IT専門家の採用制度であるドイツの「グリーンカード」はその好例と言えるでしょう。2万枚のグリーンカードのうち半数が既に発行されています。英国も2002年1月に学歴や職務経験を点数で評価する「高度技能移民計画」と呼ばれるよく似た制度を導入しました。また英国は、低度技能労働者に対しては受け入れ枠の設定による別の制度を採用しています。南欧諸国では、不法滞在者に一時的、または恒常的な在留資格を与える「アムネスティ」が行われています。この制度の主な受益対象者は単純労働者か、半熟練労働者です。

EU 圏内では、前にも述べたように、ローマ条約によって労働や居住を目的とする移動の自由が保証されています。しかしながら、欧州域内における人の移動は極めて低いレベルに留まっており、OECD によれば、その実数は EU 人口の 0.2% にも満たないそうです。欧州委員会は 2002 年に、公的な技能資格の相互承認や年金受給資格の域内での汎用性を促進し、人の移動を推進する行動計画を打ち出しました。

欧州は未来志向型で、多角的な労働移住政策とプログラムを編み出しながら変化する労働需要に対応してきました。日本は欧州とは社会、経済、文化的な成り立ち（地理的条件は言うまでもありません）において異なっていますが、欧州に革新的な移住問題への取り組みをもたらしたのと同じ経済、人口問題に直面しつつあります。

最終的には、送り出し国との協力関係を通して適切な労働移住の枠組みを構築することは、日本と送り出し国の双方、及び移民自身に利益をもたらします。そのような効果的な労働移住の枠組みは、送り出し国を含む当事者間の対話を通して作り出すことができます。最後に改めてこの機会を与えて下さった外務省への感謝を述べて、挨拶とさせていただきます。ありがとうございました。

# 日本は何処へ向かうのか

フィリピン海外雇用庁元長官 トマス・アチャコソ

1989年、私は日本のジャーナリストの招きを受け、日本の人材部門がいかに国際化を必要としているかについて意見を述べる機会をいただきました。その内容は、「フィリピンの労働力で日本の労働力不足は解消できる」と題して『日本経済ジャーナル』の1989年4月29日号に掲載されました。

15年経った今日、再びこのような機会をいただけたことを光栄に存じます。少子化・高齢化社会の進展に伴い、日本、スペイン、フランス、ドイツ、イタリア、アメリカといった先進国の間では、労働力不足の問題が広がりを見せています。本日は、そのような問題の解決に、人の移動がどのような貢献を果たすのかについてお話しさせていただきます。

国際応用システム分析研究所の人口統計予測によると、世界の人口は2070年に90億人に達した後、縮小に向かうとされています。一方で、日本の人口は早ければ来年にもピークを迎え、その後50年間で3分の1まで減少すると見込まれています。フィリップ・ロングマンの論文「世界の出生率低下」によると、日本の出生率は1950年代半ば以降、人口補充水準を下回っています。また、ヨーロッパでも1970年代半ばに出生数が減少に転じて以来、人口レベルが低下しています。

にもかかわらず、未だに多くの先進国は、いつでも労働力を入手できるという幻想を抱き続けています。一方、国連人口部(UNPD)の元部長、ジョセフ・シャミー博士は、日本が「依存人口比率を3対1に保つには、今後50年間で移民労働者を年間100万人」補充しなければならないとしています。さらにUNPDによると、2000年の日本の合計特殊出生率は1.43、補充出生率2.1を割り込み、出生数が死亡数を下回る状況となっています。日本以外の国の出生率はそれぞれ、スペイン1.15、イタリア1.20、ドイツ1.30、フランス1.71、アメリカ合衆国1.99となっています。

このような予測を受け、日本はいくつもの取り組みや戦略を講じてきました。1960年代初頭以来、日本は資本集約的な生産戦略を展開することで、各産業の生産性を向上させ、労働力を効率的に活用してきましたし、労働集約的で生産性の低い産業は、労働力を豊富に抱える国へ移転してきました。さらに、年金制度を圧迫している増加する引退世代とそれを支える現役世代の減少から生じるギャップを技術力で埋めようとしてきました。

これらのほかにも日本は、日系ペルー人や日系ブラジル人の来日を積極的に奨励し、日本での労働を可能にする法整備を行ってきました。日本国際研修協力機構(JITCO)では外国人労働者に対する研修が行われています。ただ、労働組合は、これを新規労働者に対する訓練プログラムとしてではなく、労働力不足の緩和手段とみなしているようです。

世界的に競争が激化するにつれ、集約的発想をしてきた日本も、これまで目をそむけてきた「変化」に向き合うようになっていきます。変化は伝統や習慣にも関わるため、取り組みは容易なものではありません。さらにこれは、社会の人種構成や国家としてのあり方にも影響を及ぼします。日本が、自国のこととしてだけでなく、労働力送出国の社会をも視野に、建設的で有益な変化の実現に向け尽力されているのを見るのは誠に喜ばしいことです。

現在、多くの先進国は未曾有の問題に直面しています。これまで政策立案者やそのアドバイザーは、問題に最も効果的に対処するための戦略的計画を立案することに傾注してきました。本日は、これまでの論議や会合であまり触れられなかった観点から、現在進行中の議論にささやかな提言をさせていただきます。ごく簡単にではありますが、日本と労働力送り出し国の、そして日本国内の諸機関の連携の必要性について、お話しさせていただきます。日本の課題は、関係者総ての利害のバランスをとりながら、包括的な規準や規範に基づく移民管理を行うことであると私は考えます。

現在、日本政府とフィリピン政府は経済連携協定の枠内で、今後発生が見込まれる言葉や文化の問題に焦点を当てた議論を行っています。移民問題を扱う当局は、問題に的確に対応することができ、難なく任務や目標を達成できると思われています。しかし、問題点の把握で精一杯の日本においては、実際に数万人規模での外国人労働者の受け入れを行い、実際に外国人労働者と接している現場には十分な注意が払われてきませんでした。しかし、不十分な行政能力では、法や政策に十分な効果を期待することができない点を忘れてはなりません。この点からも、変化に上手く対応し望ましい結果を生み出すには、官僚の文化や価値観、そしてその行動パターンといった人間的側面に関する理解を深めることが重要となります。

計画や政策そのものは、価値を内包するものではありません。価値は、立案された政策を実際に日常的に取り扱う個々の役人が、一致協力して行動を起こし続けたときにのみ具現化されるのです。

これまでの研究や論議では、理論と現実の間に存在するギャップを縮小させることはできませんでした。それどころか、懸案を解決するための取り組みが成功を収めるには、何らかの条件を最初に設定しなければならない、という誤った結論を導きだしていることすらあります。変化の人間的側面を考慮していないために、「最善の計画のはずであったのに、なぜ？」と、官僚が首をひねる結果となっているのです。つまり、実際の作業にかかわる研修に留まることなく、純粋な効率性の追求と対比をなす、文化の違いやいわゆる顧客サービスにおける人間的側面を理解するための研修を、トップの官僚だけでなく実際の現場で活動する人々にも提供することが重要となります。

少子化と高齢化という双子の問題は、チャンスと危険の両方をはらんでいます。チャンスは、改革の必要性を理解することから生まれます。この双子の問題がチャンスをもたらすとすれば、今がそのときでしょう。これまで変化を妨げてきた行政機関の利害や各機関に特有の文化の衝突が、労働者需要の高まりによって克服される可能性があるのです。

どんなに改革を熱心に語ったとしても、移民制度や手続きに変化がもたらされなければ無意味なことです。ただ、専門家でない一般の人々にとって移民問題は難解で、さらに専門家の間でさえ問題の取り組み方については意見が分かれているところです。

逆説的に聞こえるかもしれませんが、日本が持続的発展を遂げるには、日本色を弱め、多文化主義をより積極的に受け入れるべきです。果たして、日本は受け入れ準備ができているのでしょうか？日本では未だに、産業界の要求を満たすための一時的移民労働者の受け入れや、高齢化社会に対処するための介護問題に議論は終始しているようです。しかし、真の問題は、日本人が文化の多様性を受け入れられない点にあります。文化の多様性は徐々に人々の間に浸透するものではありません。それは、学習を通して受け入れるものなのです。

移民労働者を扱う日本の行政当局が新たな状況に適応するには、制度や手続きを監督し、必要に応じ是正措置を講じるポストを組織内に設ける必要があると思います。問題の多くは縦割り型の組織編制にあるので、このポストは移民労働を扱う諸機関を横断的に管理します。このポストの最大の課題は、政策や目標を実施する際の行政上の諸問題の解決です。移民は動的な現象であり、さまざまな相互作用の微調整が常に必要であるため、多種多様な政府機関がかかわることが不可欠となります。

多くの日本人が最も強い関心を持つことの一つに、外国人との友好関係の築き方があります。私の記憶に間違いがなければ、数年前、ある日本の大手多国籍企業が、日本人（管理職／一般職）と協調的に仕事を行える外国人に関する調査を行いました。調査の結果、対象となった外国人の中でフィリピン人がトップになりました。ノルウェーの企業が、ノルウェー人と外国人の親和性について同様の調査を行ったところ、やはりフィリピン人が一位に上がりました。

アメリカで行われた調査では、フィリピン人看護師は特別な資質を有し、患者や病院に慕われているという結果が数多く報告されています。フィリピン人には、「優しく思いやりのある世話(TLC)」といわれる付加価値の高いサービスを提供する資質が広く見られるようです。

このような資質は、必要な人材の提供という観点からは日本にとって、国民の職の需要を満たすという観点からはフィリピンにとってそれぞれ便益をもたらすものです。しかし日本は、ヨーロッパ、アメリカ合衆国、カナダなど移民労働者のニーズが非常に顕著な国と競合することになるため、労働者をひきつけるための努力を怠ってはなりません。欧米では熟練労働者、非熟練労働者ともに高い賃金を得ることができ、社会福祉も充実しており、既に移民労働者が国内に定着しています。

フィリピンの人材派遣業界は組織化が進んでおり、多くの労働者受け入れ国の要求を満たしていますが、その反面、認可を受けた団体の数そのものが悩みの種になるかもしれません。フィリピンは民主的な統治制度国家であるため、いったん日本市場が外国に開かれれば、この機会を逃すまいと、合法・非合法を問わず多数の団体がなだれ込んでくることになるからです。

労働者の採用にあたり言語能力や専門的な経験の有無について厳しい条件を課したとしても、非常に多数の団体が参入するため、熾烈な競争が生じるのは必至です。その結果、労働者が搾取され、日本が保護主義的な政策をとることにもなりかねません。また、労働者の満足度が低くなれば、業務遂行能力にも影響が出るでしょう。

しかし、フィリピン政府としては、このような団体の市場参入を部分的にでも制限するような条件を課すことはできません。これは、これらの団体が取引制限問題で告発されるような事態を引き起こさないためにも必要なことです。

サウジアラビアの場合、入国する労働者の健康診断を行うことのできる診療機関の数を制限する措置をとっています。同様にカナダも、介護者向け研修センターを認可制にし、研修内容もカナダ政府の定めた基準を順守させています。

従って、日本も、労働者の出国前の段階からこのような問題に対処するため、独自の保護策を講じなくてはなりません。また、そのチェックポイントは、労働力送出国と緊密に連携をとりつつ、日本の制度内に設ける必要があります。そして、その責任は常に、労働力送り出し国と受け入れ国との間で分担し合うこととなります。

フィリピンは、特に優れた移出国として評価されています。その実行機関であるフィリピン海外雇用庁(POEA)は、国際標準化機構の要件 ISO 9001:2000 を取得した品質管理システム(QMS)を持つ、世界で唯一の海外雇用関係の政府機関です。日本も、既に定着しているこのシステムの中で、安心して取り組むことができます。

日本はまた、医療業務の機能を一部外部委託する上で、海外へのアウトソーシングを視野に入れることも可能でしょう。アウトソーシングは、国際貿易の新しい方法であり、通信費の低下と標準化されたソフトウェアパッケージが普及し簡単に利用できるようになったことから可能になりました。文書の管理、医学記録の転写や財務サービスのような業務機能は、アウトソーシングを利用するメリットが高い分野とされています。

私がフィリピン政府の元職員として日本と関わった経験から申し上げますと、日本の問題点は、良い政策が存在しないということではなく、政策を運用するにおいて、労働力を送り出す国の反応にどのような影響が出るのかという点に十分な配慮がなされていないことにあります。日本は、国内における運用や必要事項だけではなく、この市場への参入を強く望む多くの認可団体を抱えるフィリピンやその他の労働力送出国の現実にあわせ、国内の制度を調整しなくてはなりません。

日本は、言語能力と専門能力を高水準に保つための努力はしていますが、調整の必要な機関の取決めや制度、手続きに関する議論を行うことはないようです。

調整や修正が必要な分野とは、変化の管理における人的側面への配慮や、最新の規則のより強力な積極的な実施、必要な組織的調整を実施できる専門的な独立政府機関の設立、出国前の段階における労働力送出国との協力などです。こうした分野では、たとえ小さな変化でも関係者全員に大きな利益をもたらすため、日本の実施機関にはぜひとも取り組んでいただきたいと思います。



日本への労働移民を受容し、諸手続きを簡素化し、管理することによって、日本が得られるメリットは、経済と社会にとって不可欠な要素の統制が図れるということだけではなく、日本が成長と安定を遂げる上で現在の日本に足りないものを持ち合わせる人々と、さらに強い労働関係を築けるということでもあるのです。