

パネル・ディスカッション及び質疑応答 (抄)

小野：限られた時間なので、皆様のご協力をお願いしたい。第一段階として、皆様方の論点についてご報告頂きたい。

北脇：はじめに、浜松市の外国人市民の状況を申し上げたい。浜松市は2005年1月1日現在で人口が60万6,000人のうち、外国人が2万4,000人で約4%と、全国の都市の中でも非常に高い割合である。ブラジル人についていえば人口が1万3,000人超と、全国の都市の中では、一番多く住んでいる都市だ。外国人の居住状況としては、1990年の入管法の改正以降、浜松市における外国人の人口は急速に増加している。1990年から現在までの15年の間に外国人の人口が5倍に増加した。外国人が増加した理由は、浜松市には自動車や電機関係の工場があり、働き口が多いということが挙げられる。また結果的に、外国人が暮らしやすい生活基盤が整ってきたので、それが外国人を引き寄せる要因にもなっている。外国人市民も地域社会の構成員としてしっかりと受け入れ、安定した生活をして頂くように行政サービスの充実に取り組んでいる。このことは単に外国人市民にとって必要であるということだけではなく、地域社会の安定した運営という点においても必要不可欠なことである。

しかし、自治体の取り組みだけでは、この問題を解決できないというのが現状だ。1990年に国は政策として日系2世、3世について門戸を開いた。その時は、外国人を労働力不足を補うために受け入れる、従って外国人は短期間滞在し本国に帰るということを想定していたのではないが。しかし現実には外国人の定住化という傾向が明確である。それに対して政府の政策は、外国人を受け入れるための制度整備や社会システム構築に対して何もしていない。ただ短期間の滞在を前提に受け入れるということに留まっている。

浜松市のように外国人が非常に多く住んでいる都市が外国人集住都市会議という組織を作り、意見交換や国に対する制度整備についての働きかけをしている。この組織では、外国人と日本人市民が地域で共生していくという理念を浜松宣言として掲げている。こうした宣言をすると同時に、教育、雇用、外国人の状況把握の制度といったことについて、これまで政府に何度も提言している。しかし、この提言がなかなか実現しないという現状だ。外務省の海外交流審議会で、初めて政府として外国人問題を取り上げる答申が出されたこと自体は評価している。この答申が今後生かされていくことを期待している。

次に、地方自治体が苦勞している点と、自治体としての取り組みの限界に関して申し上げたい。第一は、教育の分野。浜松市の調査によれば、浜松市の小中学校就学年齢の外国人の子どもの21.4%が不就学という状況である。要因としては、子ども達に日本語が身につかず学校に適用していけないということが挙げられる。特に小学校高学年や中学生の年齢になると日本語が身につかず学校に適應できないという傾向がある。また外国人の家庭の親も工場労働などで忙しく子どもを顧みる暇がない。親自身に子どもを学校に行かせなければならないという認識の不足という面もある。不就学が非常に大きな問題となっている。これについての政府の対応としては、文部科学省は子ども又はその家庭が望めば、外国人の子どもであっても公立の小中学校に受け入れるという方針を出しているが、それだけに留まっている。若干外国人が多い学校に対して教員を少し多く配分するという程度である。これではただ受け入れるというだけで、問題の解決にはなっていない。外国人の子どもを受け入れる以上は、ある程度日本語を教えながら学校に適用させていくという複線的な教育が必要だ。政府として取り組む必要がある。

第二は、社会保障の分野だ。外国人の労働者の多くは間接雇用という形態で働いている。間接雇用であっても社会保険に加入する立場にある。雇い側の事業者は社会保険に加入させなければいけ

ないが、積極的に加入させようとしめない。外国人労働者自身も社会保険の負担をしなければいけないが、中には自己負担を嫌って社会保険に加入しない人もいる。本来は社会保険に加入すべきだが加入していない。一方、国民健康保険については、厚生労働省の方針としては、雇用関係にない人が加入資格があるということだ。間接雇用であれ雇われている人を国民健康保険に受け入れることは制度的に不可能だ。このように無保険の状態の人達が浜松市の調査では約半数いる。実際に医療サービスを受ける時に非常に困ったことになる。こういうことについて、政府は、もう国民皆保険で狭間はない、社会保険への加入についても社会保険庁等はしっかり指導していると言いつけている。しかし実態は一向に改善されていない。

第三に、外国人の就労状況の把握について。私どもが利用可能な把握の仕組みとして外国人登録制度というものがある。しかしこれは外国人の居住状況を把握するには非常に不十分だ。外国人登録してあっても、その自治体から転出する時に転出届の義務がないので実際にどこにいるのかを正確には把握できない。そのために、的確な行政サービスの提供ができないという問題がある。

以上三点は、特に私ども外国人集住都市会議発足以来、訴え続けている課題だ。私どもの直面している問題は地方自治体だけでは解決できないものが沢山ある。その根本は国全体の制度、社会システムとして整備をしていかなければならない。それがこれから外国人を日本に受け入れていく時の大前提である。今、私どもは目の前で問題に直面している。この解決なくして次へ進めないはずだ。

井口：今回の海外交流審議会の答申については、政府が何か変えなければいけないという考えを持っておられるだろう、特に外務省については議論が高まっているということは感じられる。しかし今回の答申が他の省庁に十分に理解されているとは思えない。今日ここでは、外国人労働者政策とくに日系人の方々に対する政策について基本的なものの考え方を整理しなおすことが重要であろう。議論してきたことは決して目新しいことではないが、事態は先に進んでいるということを皆様方に議論して頂く必要がある。

第一に、定住化の傾向。従来は永住権をとられた外国人の方は外国人労働者に入れていなかった。昨年来入管理局のデータを使って推計を出してみると、従来のベースだと 79 万人位だが、永住権（一般永住）をとられた方は 8 万 6,000 人以上に達している。全体として、永住権をとられた方の比率が約 1 割に達したというところにポイントがある。毎年 4 万人あるいはそれ以上の方々が日本国内で永住権を新規に取得している。これは、既に 10 年以上長く住んでいるの方々が非常に増えてきていることの証だ。定住化の流れの中、受け入れの制度はほとんど変わっていない。社会保険の適用も外国人の方には非常に親切ではない。出稼ぎして 1 年目、健康へのリスクは高いが健康保険だけ加入するという事はできない。あるいは教育を受けさせようと思っても様々な障害がある。日本語とポルトガル語の二ヶ国語を話せるというバイリンガルとは異なり、両方とも中途半端にしかできないセミリンガルという言葉がある。このセミリンガルの子供たちが増えてしまうという、放置できない事態がある。

第二に、日本は 2012 年頃を目指して、東アジアの国々と自由貿易地域あるいはそれを越えたアジアの共同体を作るといいう流れができている。こういう中で東アジア全体として人材をどう養成して、どう移動できるようにするか、という大きなフレームを作る時期にきている。

第三に、少子化だ。既に 1996 年頃から、5 年間で 12~3%位のペースで若い人達の人数が減っている。若い人達の不足を補うという議論ではなく、日本にとって必要な産業の技術や技能が維持できなくなるという長期的な問題を抱えている。若者の中でも就労を忌避する、あるいは働きたがらない若者が増えているという問題も同じだ。こういった問題を同時に解くことを考えていかないと、外国人労働者政策の転換はできない。

請負事業者による日系人の雇用の問題もある。2004 年 3 月に改正施行された労働者派遣法によって生産現場への労働者派遣が認められるようになった。同時に、社会保険への加入等についてしっ

かりとした措置をとらない事業者は許可を取り消せるようになっていく。しかし現実には、請負と派遣の区別に関する基準がほとんど現実に合わない。あるいはその基準を当てはめると、実際にある請負業者は灰色または黒になってしまう。その部分について行政側が思い切った措置をとっていない。その曖昧な部分をそのまま残している。そのため、改正派遣法が今のところ十分な効果を発揮していない。最近、東京の労働局がこの点について相当厳しい摘発、調査、指導などを行っているが、肝心の日系人などが集住している地域については、まだ非常に不十分だ。日本の行政は自分の行政の中だけでやろうとする。しかし、派遣事業者あるいは請負事業者の方々が適正か否かということと入管法をうまくリンクしていかないと、なかなか日系人の方々のための事態の改善は望まれないであろう。

私は、日系人労働者の受け入れは外国人労働者の受け入れケースだという指摘は間違いでないとと思う。しかし、いわゆる繰り返しの不熟練労働に外国人の方々を入れるシステムではなく、一定以上の技術、技能を認定し日本語の能力が一定以上ある方については、もう少し広く外国人労働者の方々が入っていくシステムを作ることが必要だ。同時に今までは一時的な滞在を前提としていたが、言葉が上手になったり、技能が高まってきたり、その地域でうまく生活している方については、段階的に定住や永住ができるようなシステムが必要だ。日系人は一旦日本入るので、その後のフォローとして日本語の習得について必要なシステムを組むことが必要だ。さもなければ、このままでは日本の日系人の受け入れはデメリットの方が大きかったと判断されてしまうのではないかと。

二宮：私に期待されているのは在日ブラジル人の状況に関することであろう。

1990年6月の入管法の改正によって多数の日系人が日本に入国した。現在の在日ブラジル人の数は公式な数字で27万5,000人と、日本の小規模な都市を上回る人数になってきている。主に愛知県、静岡県を中心とした東海地方に約15~6万人、それから群馬、栃木、長野といった北関東あるいは首都圏に約10万人近くいる。これだけ多くの人々が日本で生活することによって、大変多くの問題が生じてきている。

日本政府は1990年に入管法を改正して日系人を入れるようになったが、当時の不熟練労働者の不足を補うためではない、という説明があった。しかし、結果として日系人はそういった不熟練労働者の不足を補う役割を果たしてきた。経団連も最近は提言などで外国人労働者受け入れについて政府に対して積極的な措置を促している。しかし、経団連に加盟しているメンバー会社の圧倒的多数が「うちでは日系人労働者は働いていません」というであろう。日本の企業は、そういった労働者を下請、孫受けの会社で使い、利益を上げておきながら、そういった人々に対しては日本の労働者と同じ扱いをしないことに私どもは到底納得できない。ブラジルから来る人々は祖先の国に来て働けるという期待感、大きな希望を抱いて来る。かつて100年前に日本からブラジルへ移住した人達も同じように新天地で就労するというところに希望を抱いていた。かつての移民たちが、ブラジルにおいて失望し、思うように日本に戻るためのお金を貯金できなかったということとも似ている。こういった問題は、やはり中央官庁に直接雇用、間接雇用といった問題について、より厳しい指導あるいは法律の適用をお願いするしかない。存在する法律と実態が随分違うのではないかと。

ご指摘の通り、彼らは確かに日本語ができない。2世のなかには、できる者もいるが、3世においては、できないのが普通である。3世においては4割以上が既に非日系人と結婚している。4世においては6割、という数字もある。家庭内で日本語を話さない子供が、日本語ができないのは当然だ。ブラジルにおける日系社会としては、日本語を習得させることが、日本の文化とのつながり、日系人としての存在理由からしても必要だということで、大いに努力している。しかし現地社会と同化していくにつれて日本語からは離れていく。また、日本語ができて現地社会において日系企業に就労する等のメリットがあまりない。むしろ英語とかドイツ語、フランス語など他の言語を習得するほうが就職等について有利である。ますます日本語を習得する人々の人数が減ってきている。しかし、日本に来るにあたっては、日本語ができなければ話にならない。私ども国外就労者情報援護

センター（CIATE）などでも日本に来るにあたって 3 ヶ月とか速成で職場における日本語の教育等の努力をしている。しかし、これもなかなか十分ではない。

社会保険についてだが、日本の企業においては 5 人以上の従業員がいる会社は社会保険への加入が義務付けられている。ブラジル人は年金と医療保険がワン・パックになっているがゆえに、医療保険にも年金にも入らないという状況が生じている。医療保険の制度が適用されないのは非人道的なことである。ブラジルでは保険に入っていない者であっても、各自治体の病院や慈善病院などで政府は無料で医療を施したりしている。かつての移住者で無保険状態にあった人々も、そういったところで医療を受けることができた。日本に来た人々が社会保険に入っていないということから、それを受けられない、あるいは無保険者ということで高い医療費を払わざるを得ない、ということ是非常に残念なことだ。これについても、政府に何らかの形で制度の改正等のご配慮を頂きたい。

最後に、今一番憂慮している問題は犯罪についてである。成人の犯罪が外国人中第 4 位、青少年の非行が外国人中第 1 位という数字が出てきている。これは、教育からのドロップ・アウトによるものが大きい。かつてブラジルに移住した日本人が非常に模範的な存在として、他の民族に決して劣らない成績を収めてきたにも係わらず、その子孫が祖先の国日本にやって来てそういう不名誉な数字を記録するということが非常に残念なことだ。教育の必要や、親の啓蒙に努めていかなければならないと考えている。親が日本にやってきて、さしたる将来の計画もなく、日本滞在を伸ばしてきているという状況もある。最終的に帰らない、帰ってこれられないという状況になることを恐れている。ブラジルの学校の教育であれ、日本の学校の教育であれ、何らかのかたちで、こういった青少年、子女たちを学校の傘の下に取り込んで、彼らが犯罪に走らないように多くの努力を重ねていかなければならない。そのためには、政府にもそういった日系人子女に対して格別の配慮をお願いしたい。また、何らかの形で彼らが非行に走らないような方法を講じなければならない。

松本：私は、浜松市にあるペルー人学校「ムンド・デ・アレグリア」を設立した者だが、日系人に関わる問題について、私が現場で関わった実際の具体的例を交えてお話したい。

はじめに、健康保険の問題がある。1990 年当時は家族連れで来る方は少なかった。子供を連れての来日は少なかった。当時は派遣会社の数も今ほど多くはなく、ほとんどが直接雇用だったので、それほど問題はなかった。しかし、徐々に生活が安定するにつれて、定住傾向になり、本国から親、子供を呼びよせるようになった。バブル崩壊後、直接雇用から間接雇用へと移行する中で無保険の外国人労働者が増加した。事業主負担を免れたいということで保険を適用しない派遣会社の中もあった。そしてその方が市へ国保をお願いに行っても、当然適用事業所に勤めているため、国保は適用にならない。そこで、勤めている会社に保健がほしいということを訴えると、解雇されてしまう。そのような悪循環で少しずつ無保険の人が増えていった。派遣会社の中には海外旅行傷害保険を付け焼き刃的に適用されているところもある。しかしこの保健は、例えば歯の治療、妊娠、既往症には使えず、ましてや一番保険の必要な子供に適用されない。私どもの学校にいる子供達の半数以上は無保険である。この無保険の問題は、早急に解決して頂かないと、子供の健康管理上、大変問題がある。私どもの学校では浜松中ロータリークラブさんのご支援の下、毎年 1 回子供達の健診をやって頂いているので、辛うじて子供達の健康管理は維持されている。

次に、子供の教育の問題がある。私は 1991 年から通訳として働いており、子供の出産を機に退職し、ボランティアで働いていた。その時に一番相談が多かったのが、子供の未就学、学校に行ってもなかなかついていけないということで、家庭教師をよく頼まれた。話す言葉と学習する言葉が全く異なり、まず学習に使う言葉を説明しなければならなかった。算数を教えるにしても、例えば中学生を教えるにしても加減乗除であるとか、そういった言葉の意味自体を説明しなければならず、非常に苦労した。それがきっかけで、何と苦しんでいる子供達が多いのだろうということで、2003 年 2 月にペルー人学校として「ムンド・デ・アレグリア」学校を設立した。

日系人の親の場合、日本語を話せる方が少ない。また、積極的に日本に適応しようとする方が多くない。小中学校の時期に子供を教育するにあたっては、家で親の学習支援と、親の学校への関わりが非常に大事な事だ。それらをなくして子供を教育することは非常に難しい。子供が学校で色々問題があって苦しんでいる時に、家に帰ってきて親に話すことができないということがある。それによって学習についていけなかったり、イジメに遭ったりして、少しずつ不就学の方へ傾いていく。日本のシステムとしては出席さえしていれば中学の卒業はできる。高校に進学できない子がほとんどだ。高校へ行けなくなった子やドロップアウトした子は、若くして働きだしたり、街にたむろしたり、そこから非行に走るケースも少なくない。実際、外国人の青少年の犯罪は増えている。そのような子供達には母語教育が必要である。そのためには私たちのような外国人学校の存在は必要不可欠だ。しかしながら外国人学校が置かれている立場は厳しいものである。ほとんどは私塾扱いなので、経済的支援が受けられない。私どもは子供の親から頂く月謝に頼らざるをえない。通常の公立学校では 5,000 円位の月謝のところを、私どもは 4 万円ということで親の負担は相当大きくなっている。子供 2 人、3 人とかかえる家庭にはかなりの負担となり辞めていく児童が絶えない。私どもは立ち上げて現在までの 2 年間のうちに 60 名が辞めていった。全て月謝が原因である。生徒が減るから月謝を下げられない、月謝が下がらないから生徒が集まらない、の悪循環だ。私どもは私財を投じて頑張ってきたが、個人の力には限界もある。

この状況から抜け出すべく私たちは浜松市のサポートのもと、2004 年 12 月に静岡県より南米系学校としては初めて各種学校として認可を受けた。認可によって経済的支援を受け、月謝を下げ、今以上の子供達に通えるような学校にしたいと考えている。市にも色々のご支援を要請しているが、産業界にもご理解を頂いて、官民一体となってこの問題に対して対処して頂きたい。

私たちは、昔祖先を受け入れた国からの日系人を今受け入れている。ペルーは南米の中で最初に日本人の移民を受け入れた国である。その恩を今返す時である。昔、祖先を受け入れた国からの労働者を今受け入れていることということなので、日系人、外国人、日本人との共生がうまくいけるように進めていくことが国際貢献に繋がることである。

最後に、私どもの学校に以前いた小学校 5 年生の子供が、私に言った言葉を皆様へのメッセージとしてお伝えしたい。彼は月謝が払えないために辞めていった。そして、その子供が私に「先生、僕は日本にいても外国人だし、ペルーに行っても外国人だ」と言った。彼は日本語もスペイン語も両方とも中途半端だ。このような子供が増えないように、私たちはホスト国日本として、先進国として何かやっていかなければならない。皆様もこの問題をすぐに措くことなく考えて頂きたい。

小野：パネラーの皆様から一通りお話を頂いたが、他の方のお話を聞きながら、追加したいという方もおられるかと思うので、2 巡目に入りたい。ただし時間も限られているので、今回は重複を避けて簡潔にお願いしたい。

手塚：先ほど一般的なことをお話ししたので、具体的なことを申し上げたい。ドイツなどの欧米社会と異なり、日本の市民社会や学生たちは、こういった問題について無関心であった。最近ようやく日本でも川崎市などで日系人の子供達の教育支援を始められた。実際に彼らの住んでいる所は不衛生な老朽住宅だ。こういう所に住みながら彼らの親は働いている。翻って、こういう雇い方をしている雇主は何なのかという問題がある。

また、若干付言するが、政府も放置していたわけではない。外国人で健康保険に入っていないくても、命に別状のあるような重度の病気で入院した外国人については、1995 年以来、国と他の自治体が半分ずつ出して 200~300 万円を限度に緊急医療をすることになっている。しかし現実には予算はすぐに尽き、あまりかかれないということがある。この点は今後考えていく必要がある。

午後の部に繋がる問題だが、先日のウクライナの選挙では親 EU の民主的な方向に向かっていく大統領が選ばれた。この過程でポーランドが EU に加盟した。ウクライナ側から多くの労働者が、

ポーランドに入って民主化などについて学んだことが、それについての理解が広まり、今回の大統領選挙の結果になった。

今までのところは日本に働きに来ている日系の方が問題になった。しかし、例えば中国から来ている留学生、就学生の方でスカラシップを貰える方はごく僅かで、苦勞して働いている。これらの問題を含めて、日本の政策が中途半端に外国人を受け入れることをすると、中国に戻った留学生たちがほとんど反日になって帰るのではないかという危惧がある。以上、断片的なお話をさせて頂いた。

北脇：先ほど私は自治体という立場で申し上げたが、外国人の問題への対処には社会全体が取り組んでいかなければいけない。国や地方自治体などの行政が第一セクター、企業が第二セクター、NPO など市民団体が第三セクターというように捉えれば、それら全てのセクターが取り組んでいく必要がある。

そういった点で、今日は雇用の問題で企業との関係の話が出たことは大変重要だ。経団連もこの問題について提言を出しているが、個々の企業には経団連の考え方が浸透していないのが実情である。企業自身が法律をきちんと守ることが非常に大事だ。企業における外国人の雇用の問題についてもコンプライアンスということを大事にしてほしい。外国人市民の生活の基本は仕事の中にある。教育の問題や社会保障の問題など色々な問題はあくまでも受皿的な部分である。核心的な部分は雇用の関係のところをきちんとしていくということにある。

第三セクターという点で言えば、民間が意欲を持つ取り組みに、行政や企業などから支援を得て、取り組んでいこうということは大変貴重なことである。このように全体が噛み合っていくことが非常に大事なことはないか。

井口：まず、企業側の対応の問題だ。法令を守っているのか否か、そのこと自体をわかっていないという困った状態なのではないか。これは法律の遵守をしていない場合に十分な摘発をしてこなかったという中で、請負事業者のやっていることが慣れっこになってしまったというのが事実だ。

それから、現在デフレが続いている中で製造業企業はどこでも非常に節約している。また、中国で作られている価格がある意味でアジアでの価格を決めてしまうために、日本で人件費を削るという流れがある。請負事業によって雇用する人が増えてきている。そういう中でどのように日系人の人達の雇用や労働条件、あるいは社会保険の問題を守っていくかということにアイデアが必要である。

現在、入管法の上陸審査基準における基準と労働基準法によるものがダブル・スタンダードになっている。厚生労働省がもつ外国人雇用労働条件指針というものは、そういった意味では単なるガイドラインに過ぎない。このガイドラインを守っていない企業が外国人労働者を雇ってはいけない、あるいは受け入れてはいけないという仕組みにはなっていない。入管と労働行政がばらばらなままで、この問題が解決するわけがない。

法律を直すだけではなく、それをどのように施行するかという問題がある。また谷間に落ちてしまった人をどのように救済するかという関心になると、ほとんど NPO の話になる。地域コミュニティが支えるという状況がある。法の施行というものも最終的には摘発だけではなく地域で支えていくしかない。問題があれば行政に対して提起し勧告するようなシステムが必要だ。これから労働審判制度も導入されることになっている。しかし、様々なかたちで働いている人達の権利を守っていかないと、外国人の人達が安心して働ける国ではないというレッテルを貼られてしまうという恐れがある。そのことを心配している。

二宮：ブラジルにおいては労働裁判所という制度があり、雇用主の労働者に対する不当な扱いに対しては、労働者は労働裁判所に訴えるという手段がある。日本には労働委員会や労働監督基準署と

いった行政の機関がある。理論的には雇主の不当な扱いに対して、労働者はそこへ訴えることができるが、あまりそれが機能していないようだ。また様々な基準もブラジル人にとってはわかりにくい。また、外国人のための労働組合のようなものも設立されたと同っているが、まだまだブラジル人が自分の権利を組合を通じて会社側に対して訴えるということはできない。日本語が不自由なこともあるが、自分が置かれている立場を行政、あるいは裁判所に訴える術がないことは問題である。

それから現在の不況下では、うるさい労働者は解雇されることがあり、結局皆泣き寝入りをしている。同じ会社に勤めている者でも、日本人と外国人に差がある。外国人の中でも、会社の正社員である場合、パートタイマーである場合、人材派遣業者から派遣されている場合で全て違う。甚だしきは、自分が病気になっても有給休暇で休むことさえできないことがある。子供の学校について行かなければいけない時も仕事を休まなければならない。休むと1日に1万円近い損害があるので休みたくない。そうすると子供の学校に行かなければならない時でもついていけない。それから、また病気になっても休めない。こういった状況がある。

私どもとしては、このような日系人の苦情や問題を処理する具体的方法は何かということを考える。私ども CIATE は日本におけるカウンターパートとして、かつては労働省の外郭団体である産業雇用安定センター、今は海外日系人協会やハローワーク（公共職業安定所）と連携して取り組んでいる。職業の紹介はできるが、就職した後の苦情を受け止めて、企業側に報復的な措置をとらせないように労働者の権利を擁護してくれるところは、なかなかない。NPO などボランティアの団体がいっても、権威がないため、受け付けられないということもある。そういったことを何らかのかたちで解決する名案や方法を探っているが、これはなかなか難しい。

松本：私はペルー人学校をやっている。ペルー人の子供のためにやっていることは言うまでもないが、それは日本社会の治安に結びつくと考えている。

日本の学校へ入れる親もいれば、外国人学校に入れる親もいる。そこに公平なハードルがあれば選択肢として選べるが、私どものような外国人学校は月謝が高いので公平に選択できない。経済的な理由で日本の学校に入れてしまうケースが多い。日本の学校というのは日本人を教育する機関なので、日本人として教育してほしいと望む親がいたら日本の学校に入れればいいと思うが、中途半端な親もいて経済的理由で入れるため、覚悟が全く違う。そういうことで入れられる子供は、親の学習支援も受けられないし、親によるフォローもない。そこからドロップアウトに繋がっていく。また、現場の先生も非常に大変だ。そういった子供たちをフォローをしていくことには非常に労力を必要とされる。ひいては、日本人の子供の学力低下にも繋がっていく。そののところをきちんと分けられるシステムが構築されれば、本当に外国人と日本人が共生できる社会ができる。

1990 年に入管法が改正されて労働力として受け入れたかもしれないが、やってきたのは人である。そこをきちんと踏まえてやっていかないと、この問題は大きくなっていく。労働力として受け入れたということで、政府と労働力によって潤っている受益者である企業とが連携してこの問題を真剣に捉えていって頂きたい。

小野：フロアに日本労働研究機構前会長の高梨先生がお見えになっている。せっかくの機会なので、今までの議論をお聞きになって、ご感想なりコメントなりを頂きたい。

フロア（高梨）：私は労働者派遣法を仕組んだ責任者である。今回の派遣法の改正は大変遅すぎた改正だ。製造工程業務は、1985 年から適用すべきと提案していたが、労働組合も消費者団体も反対で、通過しなかった。今日まで十数年遅れて、やっと適用になったが、その間に軽作業請負ということで、いわゆる偽請負が普及した。今回の派遣法の改正においてもまだ労働組合の強い反対があった。偽装請負から製造工程業務への切替えは業者の方は若干逡巡気味である。行政もそれを目

処にして強い規制は加えていないが、行政指導としては偽装請負から派遣に切り替えるという方向で進んでいる。

今回の派遣法の改正で大変大きな点は社会保険の適用だ。これが派遣の有力な許可要件に入っている。また派遣を受け入れる際に、受け入れる先の労働組合もしくは従業員の意見を聞くことになっている。こういうチェック機能が入ったということは、大変大きなものだ。

軽作業請負で何万人と登録社員を抱え、全国にフリーター等を使いながら派遣している事実上の派遣を行っている会社が幾社かある。いわば労働力の使い捨て経営だ。労働を単純化、マニュアル化して人を流動化させていく。これは政府が現在行っている規制緩和の推進で労働市場の流動化のそのものである。このことがこれらの問題に連なっている。一番基礎にそれがあるということ指摘したい。

午後のパネル・ディスカッションにも関わることだが、日本社会はこれから人口減少社会に入る。既に 1994 年から生産年齢人口は絶対数が減少しつつあり、総人口は 2007 年から減少すると予想される。その社会をどう見るか。私は労働力不足経済になるとは決して予想してない。これから日本社会では産業構造も変わるの、労働力のマクロの不足問題よりも過剰問題のほうが大きい。しかも職業別、地域別、産業別の需給ミスマッチが大変拡大する社会だと予想している。その中で、どういう労働市場政策、雇用政策を立てるかという視点が重要である。そこで、日本社会の中でいかに外国と人の交流を図っていくかという視点が重要だ。無条件にオープンにしというのは大変いただけない。私は 1999 年に雇用審議会の会長として第九次雇用対策基本計画をまとめた。これは 2010 年までに、いわゆる単純労働者を受け入れないという基本原則を掲げている。これはまだ政府は変更していない。

小野：それでは引き続き、またパネルの方々に議論を戻したい。

北脇：今まで述べられなかったことについて申し上げたい。外国人の問題については、文化や生活習慣の違い等による地域での摩擦ということもある。また外国人の中には犯罪に走るような人もいる。このようにマイナスの面があることは事実だ。ただ私どもとしては、マイナス面をできるだけ抑制していく。そのためにも、外国人が安定した生活をしていくことで、そういったマイナス面の拡大を防いでいきたい。

同時に、外国人の持つスポーツ、料理、ファッション、音楽などの様々な文化的要素を発信して頂くことで、地域を豊かにしていきたい。浜松市でも、例えばブラジル人の方が様々な食料品の製造や雑貨の販売など事業を起こす人も増えている。そういったプラスの面での活動も奨励していきたい。

現在、既に外国人を受け入れているので、それをどうするのかということについて現実に即した議論も必要だ。日本は政府の方針として 1990 年に入管法の改正をして受け入れている。受け入れた上での実践というものが必要なのではないかと。受け入れた外国人に対しては、その外国人が日本の社会を舞台として活動ができるような社会であってほしい。そうでなければいけないと思う。日本人であれ外国人であれ、日本に来たら自分のやりたいことが、どんなことでもできるような社会にしていきたい。今回の海外交流審議会の答申の中で、外国人を社会の構成員として認めて、外国人であっても疎外されることなく生活できるような開かれた社会を目指していくというようなことが、盛り込まれているということは大変重要なことであり、高く評価している。あるべき日本の国の姿としては、外国人であっても日本で活動しやすい、開かれた社会であってほしい。

小野：結局、最も基本的なところに対する議論がなされず、哲学がないまま実際には門戸を開いている。しかもその門戸を開いた時の条件整備もないままということで、現場の方々は非常に苦労をしておられる。その辺は昔からこの問題に携わってきた手塚先生にお願いしたい。

手塚：ヨーロッパの旧 EU 諸国では三つのことは絶対にきちんとする。一つは、きちんとした就労をし、労働条件を得て、税金を払って社会保険を払うということは徹底している。二番目は、住宅が一定程度のものであるかチェックをされる。三番目には、子供の教育について。これは絶対にきちんとしなければいけない。この点について、日本の政府は 10 年間これを放置していた。これは非常に大きな問題だ。その中で幾つかの省庁が各々の権限の中で努力されているが、その基本ができていないということだ。この点で私どもは今回の海外交流審議会で大いに議論をして、一つの方向を出させて頂いた。

井口：先ほど小野先生が哲学なしに受け入れてしまったとおっしゃった。その点について申し上げると、今でもまだ哲学がないのではないかと。外国から人を入れて働かせれば労働力になるのだという考え方は、高度な人材についても同様の発想だ。人材は最初からいて、その人を入れればいい、先進国は人材獲得競争をしていてアジアから人材を入れてしまえばいいという発想だ。外国人を自分の国に受け入れる際には、きちんとケアをして、場合によっては人を育てなければいけないということを忘れていて。今回のフィリピンの看護師のケースもそうだが、日本語の教育をしたり、一定の資格を取って日本の国内で堂々と暮らせるような職業上の基盤を作ってあげるということを、しっかりとした哲学にしないといけない。我々は外にいる人をただ労働力として入れるのではなく、人を育てて入れるのだというように考えていかないと、結果的にそのツケは地域にくるのではないかと。

集住都市で起こっている現象は例外だと思われるかもしれない。この点についても政府に申し上げたい。政府は 15 の中小あるいは中堅都市が色々と要求しても、それは一部のことであり、と思って聞いているのではないかと。しかし、私の勤務先である兵庫県は集住都市ではないにも関わらず、この前の震災の時に大きなコミュニティーができた。そう考えると目には見えないけれども、実際には様々な地域に外国人は入っている。問題が見えていないだけだ。そのことを政府の方々をよく理解しなければいけないのではないかと。

日本語教育のことだが、日本語は非常に難しい言葉だ。一度に日本語だけでは教えられないので、母語と併用してやらざるを得ない。その結果として、バイリンガルということを考えざるを得ない。様々な言語が飛び交う地域ができてくる。そういうものがないと本当に重要な情報が伝わらないからだ。日本語の大事さを強調しつつそういう母語を持っている方々についてのネットワークをしっかりと作っていかなければならない。

最後に自治体のことだが、政府がなぜ対応できないのかということ、政府にアイデアがないからだ。私は、縦割りの役所を横で繋ぐことが必要だと思う。例えばドイツに外国人中央登録制度というものがあるが、外国人に関する必須のデータベースを一箇所に集めている。それを自治体ベースでやっているが、必要なことは何でも取れる。そういった形で外国人住民について様々な管理ができるようになってきている。日本では全く同様にはできないが、雇用のデータベースを今後作っていくことが必要な中で、それを一つの核にして外国人住民についての最小限のデータベースを作っていないと縦割りを打破できない。そういった意味で、政府に対して知恵を出すということが我々に課され課題であると思っている。

二宮：日本人は二言目には、国際化と言うが、実際には隣に住んでいる日系人を国際化の第一歩にすべきではないかと。日本人は非常に閉鎖的だ。外国人と仲良くしなければならぬ、日本は国際化しなければいけない、グローバル化しなければいけない、というようなことを言っている割には、隣にペルー系日系人やブラジル系日系人がいてもあまり仲良くしない。もっと日本人が諸手を広げて外国人を受け入れるというスタンスが必要だ。最近は随分変わったが、まだ地方都市に行けば外国人が差別されるという事例がある。そういった人達を地域共生という観点からもっと開放的に受け入れて頂きたい。それが無いから、これまで様々な問題が生じているという面もある。

既に 30 万人近いブラジル人がこちらに来ている。日系人がその内、25~27 万人という数字だ。更にこの 20 年近くの間には日本での就労を終えてブラジルに戻った人も 14~15 万人いると言われている。この戻ってきた人達、あるいはこれから戻るであろう人達というのはブラジル日系社会の活性化という点では、とても大きな役割を果たすことになる。日本語の重要性について先ほどからご指摘があるが、文化的派生効果というものは非常に大きい。日本語のできる人間も非常に増えている。それから日本語とポルトガル語の通訳ができる人が各自治体、各企業、各派遣業者に増えていることは、頼もしいことである。

ブラジルとしては、彼らに日本にいつまでもいてもらっては困る。できるだけ多くの人に本国に帰ってほしい。本国に戻るにあたっては、日本語能力とか生産性向上のスキルであるとか、そういうものを身につけて戻ってきて、ブラジルの発展に貢献してほしい。既に 4 万人位のブラジル人が日本の永住権をとっている。さらに、何千人かは既に日本に帰化している。しかし、私は大部分が日本に残るとは思っていない。彼らはやはりブラジルに戻ってくるであろう。それから、彼らが毎年ブラジルへ 20 億ドルもの送金を行っていると言われている。こういった人達が、日本で獲得したお金をブラジルでどのようなかたちで有用に使えるかといったことが、現在我々が非常に关心的问题だ。米州開発銀行は、ブラジルの「小企業、零細企業支援サービス」という機関とタイアップして、こういった人達の起業の支援をしていこうと現在力を入れている。2005 年 4 月に沖縄で米州開発銀行の総会が行われ、その時にその案を発表することになっている。ブラジル政府としては、日本における経験を踏まえた多くのブラジル人に戻ってきてほしいということだ。非日系人でも日本語が上手になって帰ってきている人達は沢山いる。こういった人達は将来、必ず日伯間の架け橋となる。従って、それほど悲観的な見通しを持っていないが、日本における教育の実情などを見ると、将来を憂慮せざるを得ない。

かつて我々移民は、ブラジルにおいて、小学校から大学まで無料で勉強をさせてもらった。これによって我々日系社会の今日があるわけだ。しかし日本においては義務教育までは無料あるいは無料に近い状況で受けられるけれども、それから先は難しい。確かに制度に改善が見られ、若干の人々はそれを利用して高校や大学で学んでいるが、まだまだ不十分である。さらに、そういった高等教育を受けても日本人と全く同じように就職できるかということ、まだまだ相当の努力が必要なのではないかと思われる。

松本：私どもの生徒で、小学校 6 年生の 2 学期から転入してきた生徒がいる。ペルーのほうの勉強を何もしていないということで、分数の計算ができなかった。そういったわけで少なくとも基礎学力がつくような勉強ができる機会をということで、私どもは学校を作った。外国人学校の月謝は公立の学校に比べて非常に高い。しかし本当に月謝を下げないと子供達は集まって来られない。下げることによって、このような子供たちをもっと救える。日本の学校現場で大変な思いをしている先生たちのご苦労も軽減されるのではないか。このように、お互いが良い関係になれるのではないか。

外国人の青少年の犯罪が増えているということだが、犯罪が起きれば日本社会の治安も乱れるし、犯罪を起こせばそこにお金が使われる。そこに投資するのであれば、犯罪を起こす前にお金を投じてということを考える。やはり子供たちを教育するということは大事なことだ。私たちは日本で南米系として初めて各種学校として認可を受けた。しかし、この学校がモデル校としてうまくいかなければ、全国に沢山あるブラジル人学校やペルー人学校はついてこられない。この学校がうまくいく、つまり行政なり産業界なりの支援を受けて、月謝を下げて沢山の子供たちが来られるような環境作りをしていきたい。それが後に続く外国人学校の希望にもなる。是非この点を皆様にご提言として申し上げたい。

小野：こういうシンポジウムでは残された時間で議長総括を行うということが通例になっておりますが、何しろ各界を代表されるパネラーの方々の多角的なご意見がありまして、とても私が取りまとめるには荷が重過ぎます。しかし、私にも意見を言えというお話がありましたので、最後に少々

時間を頂き経済学者として、またかつて通産省で産業構造政策なり通商政策を担当した立場から感想を述べさせて頂きたい。

私は今のような経済界を中心とした市場経済化、規制緩和の流れ、自由化の流れの中で、その前提としての条件整備、国内における少子高齢化に対処しつつ生産要素としての労働力の安定的確保を図るために外国人の受け入れを自由化せよというのであれば、これは市場化を求めている以上は、市場原理に基づいて受益者負担原則によるべきものであろう。

こう申しますと、直接的な受益者は外国人で、彼らはそれだけの負担をするだけの賃金は貰っていない、という話が出る。確かにその通りだと思う。そこで行政やボランティアの支援が求められることになる。特に行政という場合は、その支払原資というものは税金によってまかなわれる。政府あるいは地方自治体が負担するという事は、必ずしも外国人労働者の雇用によって受益する方ではなく、むしろ中には被害者になられるような一般納税者をも負担を強いられるということになるのではないかと。それでは経済界の求める市場経済の根本としての受益者負担原則というものとは遠くはなれたものとなる。また、小さな政府の実現からも程遠い。とすれば受益者としての外国人労働者にも保険やその他応分の負担をして頂くとしても、それでも不十分な部分は直接的な受益者だと考えられる雇用企業がその負担をなすべきは当然である。個々の労働者に対して保険の掛金も払えないような劣悪な労働条件を強いて儲けている会社が、負担をするのは当然なのではないか。

結論から言えば、負担能力のある雇用企業が費用負担責任を負担しないということは、市場競争原理を歪めるフリー・ライドそのものである。これは排除すべきである。そういうことをきちんとやらない限りは、日本企業なり日本社会は真に世界から認められる国際化を達成したとはいえない。国際企業として振る舞おうとするのであれば、そういう国際標準にあった形のルールを守る必要がある。その場合、企業が単に外国人についての福祉費をもてばいいとか、賃金をまともに払えばいいとかいうことではない。福祉、教育、治安といった間接的な費用も受益者として負担すべきであると思う。制度的内容は問わないが、実効性が大切である。問題は実効性の担保にある。そうすることによって初めて公正な市場競争秩序が維持されて、小さな政府が実現されることになる。

国際競争力という立場から見ると少子高齢化の下における労働不足社会では、労働集約的産業が力を失う代わりに、省力型の産業が力をつける。従って長期的に考える限りは、これは中立だと理解すべきだ。ただ短期的には様々な摩擦が起こるので、その短期的な摩擦に対して、どうやってそれを避けながらソフト・ランディングしていくかということが求められる。そういう格好で少子高齢化にむけた産業構造、あるいは国際分業構造を作っていくということが重要である。単に現在の労働力不足にどう対応していくかとか FTA にどう対応していくか、というようなミクロの立場からこの問題を議論をしていたのでは、長期的な視点を失うのではないかと。むしろ安易に外国人の低賃金労働力を導入すれば、構造改革が遅れる。むしろ国内企業の競争が激しくなり、パートに対する依存が高まる。その結果としてフリーターが増える。これではそれがまた保険制度を維持できなくなり、社会不安を招く。従って、どういう分野に、どういう種類の労働力を、どういう時期に、どの程度導入する必要があるのか、またそれに伴って発生する社会的費用はどの程度にのぼって、その社会的費用をどういうふうに分担していったらいいのかということを含めて詰める必要がある。そのために制度、法令を整備していくことも当然求められる。それを対処療法的にやっていくだけでは、子々孫々にまで残る構造変化が先延ばしにされて弊害ばかりが残る。

結論としては、受益者としての雇用企業が市場ルールを守り、適正な費用を負担しさえすれば問題の大半は解決する。そうすることによって外国人労働者の人格も守られることになる。経済的な問題を解決すると自然に人格的な問題も解決することが多い。逆からいえば、雇用企業が社会的責務を果たして、直接、間接に雇用している外国人労働者の人格を尊重することがすべてに優先すべき課題である。それがなければ、いくら行政やボランティアが頑張っても水を箒ですくうようなことになる。結局それは個々の企業が自覚してもらうということが先ではないかと。従って、政府当局

としてもそこに向けての法令や制度整備を図っていくべきである。当面の利害関係から出ている企業関係者の意見に振り回されるべきではない。

市民の方々にもこの問題についてご理解、ご認識を深めて頂く必要がある。市民の方々が認識して下さることが大きなエネルギーとなる。個々の方々が自分ができることを少しずつやっていただく、それが大きな力となる。それは当然、行政や政府に対しての働きかけとなるし、雇用している企業への圧力にもなる。そういった格好でルールが守られるようになる。そういう意味で、市民の方々の認識を高めることが必要なのではないか。

時間が参りましたので、このセッションは終了させて頂きたい。