

卒論

外国人労働者に選ばれる社会をつくるために

法学部政治学科 4 年

塩原良和研究会 6 期

31155849

佐藤公耶

目次

1 はじめに

1. 1 問題意識
1. 2 研究の意義

2 外国人労働者をめぐる日本の現状

2. 1 日本に外国人労働者はいなかったのか
2. 2 企業から見た外国人労働者 外国人労働者の地位
2. 3 外国人労働者から見た日本
2. 4 現状維持はできるのか

3 外国人労働を取り巻く問題

3. 1 外国人労働者の現状を変える 2 つのアプローチ
3. 2 外国人労働者が抱える問題
3. 3 言語の問題
3. 4 雇用制度の問題
3. 5 外国人労働者の意識の問題

4 共生へのアプローチ

4. 1 外国人労働者の立場を上げる
4. 2 日本人労働者と外国人労働者という二層構造を脱却する

5 終わりに

1 はじめに

1. 1 問題意識

2014年、安倍政権は移民の受け入れを本格検討すると発表した¹。移民の受け入れは今まで幾度となく議論されており、今回も同様に与党内でも意見が割れているようである。しかし、経済の低迷や少子高齢化がさらに進むであろう日本が移民を受け入れる日は近いかもしれない。

筆者は、静岡県西部の出身である。そこは企業城下町であり、小学校にブラジル人のクラスがあったり、看板などが多言語で表記されているなど珍しげもなく異文化が存在している。では日本人と外国人(特に日系ブラジル人)の共生が実現しているかといえば、そうではなかったと筆者は考える。ここで言う共生とは日本人と外国人が「平等」で「対等」であることである。「平等」とは「法の下での平等」というように二者の関係を外からの要因で等しくするものである。法律や社会制度の上で日本人と外国人が等しく扱われることが共生の一つの要素だと考える。一方ここで言う「対等」とは、法律などの外からの要因を含まずに、日本人と外国人がお互いを尊重し、お互いを等しい立場だと考えることである。お互いの文化的な差異を認め、尊重しながらも等しい立場であり続けることこそ共生には必要だろう。例えば、筆者の学校では日系ブラジル人に対する差別や偏見があったように思う。また大人の間でも外国人に対するイメージは良くなかったと感じる。それは騒音問題や外国人犯罪などが頻発していたからだろう。外国人が罪を犯すのは、外国人が野蛮な民族だからだろうか。「移動労働者とその家族のための言語政策」の中で井上洋は「言うまでもなく犯罪は、個人の意思と犯罪に手を染めざるを得ない社会環境の双方によって起きるとされている。」という。さらに「後者については、外国人が安心して仕事や勉学に励み、安定的な生活を送ることができるような社会環境を日本人の側で整備することにより、減少させることは十分可能である。」と続けた[春原編 2009: 59]。では静岡県においては外国人に対する社会環境は出来ていなかったのだろうか。十分ではなかったかもしれない。しかし前述の通り、ブラジル人のクラスが小学校にある、多言語表記などはなされていたし、ブラジル人カフェなどのコミュニティ形成の場もあった。それは、静岡県西部は外国人の密度が比較的高かったことや外国人の多くが日系ブラジル人であり、社会環境や教育などにおいて対策が立てやすかったためであろう。つまり言語や教育の面での平等は十分ではないにせよある程度進んでいたと言えるが、差別や偏見があったことから日本人と外国人の間で対等な関係は出来ていなかった。

¹ 朝日新聞デジタル「外国人労働者受け入れ拡大へ」2014年4月4日
<http://www.asahi.com/articles/ASG444FH1G44ULFA012.html>

その静岡県西部ですら共生は出来ていなかったというのに、これからいろいろな民族が、いろいろな地域に移民として来るかもしれない。これまでは製造業中心だったため、外国人がかたまり、コミュニティや教育支援は比較的できやすかっただろう。しかしこれからの移民は介護や飲食、建設などに従事する者が多いと思われる。そうなれば様々な地域に少しずつ外国人がいるという状況になるだろう。そうなれば支援政策は多様化させなくてはならなくなり、コミュニティもできづらくなるだろう。そうなる前に移民が必要かどうか、必要ならば移民のためにどのような政策や企業の制度を作るべきかをこの論文を通して考えたい。

1. 2 研究の意義

日本は外国人労働者に選ばれ、定住される国にならねばならない。2013年の段階で約25パーセントであった高齢化率は、内閣府の予測によると、2035年には33,4パーセント、2060年には39,9パーセントになるという²。つまりこのままいけば後50年足らずで2,5人に一人が65歳以上という状況に陥ってしまう。少子高齢化対策が効果を上げず、この予測通りに人口が推移すれば日本は必ず外国から労働力を確保しなくてはならなくなるだろう。

では日本は現段階で外国人労働者にとって魅力的な環境と言えるだろうか。賃金の面では発展途上国に比べ、現段階では魅力的であると言える。しかし新興国が台頭する中で、日本は経済的な優位を保ち続けることができるかは疑問である。では労働環境という面ではどうだろうか。次章以降で詳しくみていくが、日本の外国人に対する労働環境は良いとは言えない。不安定な雇用制度、日本人の正社員、知的労働者と外国人の単純労働者というような二層構造など外国人労働者を都合の良い時だけ雇用し、不景気になり必要なくなれば解雇することができるような制度になっている。また外国人労働者を景気の調整役として扱っているために、外国人労働者自身や彼らの子供に対する教育もできていない。その他、外国人労働者雇用の社会的なネットワークもできていないため、失業した際、再就職が難しいなどたくさん問題がある。このような問題が多々あっても外国人労働者が日本に来ているのは、単純労働者であっても祖国よりは給料がもらえるからという面が大きいだろう。ゆえに新興国が成長する中で、少子高齢化が進み、経済も衰退するであろう日本が、現状の制度のままで将来的にも外国人労働力を確保し続けることはできないだろう。

日本は外国人労働者に選ばれ、定住される国にならねばならない。そのために外国人労働者の現状を見直し、外国人労働者を取り巻く問題を整理し、それらの問題を解決する制度を考えるのが本稿の目的である。

² 内閣府「将来推計人口でみる50年後の日本」

http://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2012/zenbun/s1_1_1_02.html

2 外国人労働者をめぐる日本の現状

2. 1 日本に外国人労働者はいなかったのか。

日本では「出入国管理法及び難民認定法」で外国人労働者は専門的な能力を持つものに限られている。ゆえに静岡県西部における外国人の単純労働者は法的には存在しない。統計によれば日本にいる外国人の比率は1, 7パーセントとされている³一方で、日本にいる外国人のうち外国で生まれたもののデータはないということからも、日本にいる外国人は移民ではないというスタンスを政府がとっていることが分かる。日系人については後述するがこれは現在の日本の実態と一致していない。梶田孝道によれば『本来「外国人労働者」として扱われるべき人々が「外国人労働者」としてではなく、「不法就労者」「就学生」「留学生」「研修生」「難民」などのそれとはことなるカテゴリーとして入国したり滞在したりする結果となりやすい』という[梶田 1994: 32]。現在の外国人の単純労働者は法的なあいまいさにより生まれているとしている。一方で日系人は1990年の出入国管理法の改正で日系2世3世の滞在・就労が合法化したことから増加した。この改正で増えたのは日系ブラジル人などの南米系の日系人や日系フィリピン人などのアジア系の日系人である。

また同じく出入国管理法の改定で従来「留学」の一部と位置付けられてきた「研修」が独立した在留資格「研修」として創設された。研修生は制度上労働基準法が適用される「労働者」ではないが、実態としては残業などを強制され、「労働者」として就労させられている事例が少なくない[鈴木 2009: 128]。そしてこの改定の同年8月には中小企業でも研修生受け入れが可能になり、中小企業の選択肢の一つとなった。1993年には技能実習制度が創設され、実務研修の割合の拡大、受け入れ機関要件の緩和、実習期間の延長、技能実習移行対象職種の追加などが行われ、安価な「単純労働者」の供給源となった。

こうした法的なあいまいさから生まれた外国人労働者や日系人の就労合法化が必要になった背景は何だったのか。この説明も梶田孝道が「機能的等価物」という概念で説明している[梶田 1994]。ここでの「機能的等価物」とはある機能と同一の機能を代替的に果たすことが可能にする、選択しうる諸項目である。日本においては1980年代を境に外国人労働者が増え始めた。つまり、それまでは外国人労働者の「機能的等価物」が日本に存在していたということである。高度経済成長期の日本における外国人労働者の「機能的等価物」は第一に人の集中である。多数の人々が東京、大阪、名古屋の大都市圏やそれらを結ぶ太平洋ベルトに集中した。ゆえに都市部では労働力を賄うことができた。第二の「機能的等価物」は日本企業の内部でのシステムの合理化やオートメ化の進展である。西欧諸国が外国人労働者に依存した産業体質だった一方で、日本企業は「単純労働者」を必要としない労働システムを設備投資と技術革新によって追求した。第三に外部労働市場に依存する社

³ 法務省 統計

http://www.moj.go.jp/housei/toukei/toukei_ichiran_touroku.html

会慣習である。日本は労働組合が弱く、経営者が強かったため、フレキシブルな労働市場ができており、アルバイトやパートタイム労働に支えられた経営であった。ゆえに安価な労働力としての外国人労働者は必要としなかったのである。第四に長時間労働である。日本は長時間労働の文化があり、それによって労働力不足を補っていた。また外国人からしても日本で働くメリットが少なかった。しかし、80年代以降、少子高齢化による労働力の絶対的な不足や円高に助けられた外国製品の流入による価格破壊で、「機能的等価物」では労働力の不足、コスト削減をカバーできなくなった。ゆえに外国人労働者が求められたのである。

では、安価な労働力としてなぜ外国人が求められたのだろうか。若者や高齢者、失業者などではいけなかったのだろうか。その理由の一つには日本人が3K労働(きつい、汚い、危険)を嫌がったということが挙げられるだろう。また、このような疑問に対し、「地域産業・社会と外国人労働者」(吉田良生・陳立行・西牧義江・アーナンダ・クマーラ著)のなかに興味深い記述があったのでここに概要を記しておく。吉田が行なった外国人労働者を雇用している人材派遣業者への聞き取り調査である。「外国人雇用を始めた理由としては人手不足に対応するため、日本人でもよかった。日本人の高齢者を雇ったが高齢者の指導は難しかった。そこで知人のツテでブラジル人を雇ったら非常に優秀だったので、その後も採用を続けた。平成元年頃に始めた事業だが、その頃来日するブラジル人は、本国では弁護士や医師であり、教育水準も高く、労働者としての質も高かった。文化の違いや言葉の壁はあったが、それらに注意すれば日本人の高齢者を雇うよりも楽だった。」[吉田・陳・西牧・クマーラ 1997: 21-24]。つまり3K労働だけでなく、その他の単純労働でも日本の高齢者を雇うよりも外国人を雇う方が企業にとって都合が良かった場合もあったのである。このようにして、日本では合法、不法の外国人労働者が増えていった。

2. 2 企業から見た外国人労働者 外国人労働者の地位

前節では合法、不法の外国人労働者がどのような背景で増えてきたかを述べたが、この節では外国人労働者が日本でどのような立場にいるのかを見ていきたい。前述の通り、外国人の雇用は少子高齢化による日本人労働力の減少や円高がもたらした価格破壊から、安価な労働力を確保するために始まった。これは国際連合地域開発センターが1994年に実施したアンケートからもうかがえる[吉田・陳・西牧・クマーラ 1997: 19]。「なぜ外国人を雇用するのか」という質問に対して、最も多かった答えは「人手不足の解消」で、49.2パーセントであった。これは3K労働に対する外国人の需要だろうと吉田良生は述べている。注目すべきは、「雇用調整がしやすいから」という理由を挙げた企業が1割近くいることである。

その原因には日本的経営の二重構造があると梶田は指摘する。日本人の正社員がキャリアを重ねて「熟練を要しない労働」から「熟練労働」「特別な能力を要する労働」へとステ

ップアップしていくのに対し、外国人労働者は「熟練を要しない労働」にとどまり続ける。これは前節で話したパートやアルバイトなどの外部労働市場で補っていた部分に外国人労働者を入れているからだ。企業側は正社員採用をできるだけ抑え、労働を外注し人件費を抑えている。このように日本は、日本人の正社員と外国人の非正規雇用という二重構造になっている。また外国人労働者が日本の正社員と同じ地位に行くのは難しい。日本は新卒社会であり、長く務めるほど出世する慣習が残っている。そのため、途中から入社する外国人が出世するのは難しい。さらにそのような出世の段階で高度な日本語が必要とされる[梶田 1994: 54-63]。言語の壁、社会構造の壁から外国人が日本人のような安定的な就業上の地位に就くのは難しいのである。

実際に 2008 年にリーマンショックが起こると、多くの外国人労働者は解雇された。2009 年のブラジル人団体の調査によると静岡県浜松市では、6 割が失業中もしくは解雇の宣告を受けていることが分かった⁴。彼らは「取り替え可能」な労働力であり、景気の調整弁なのである。では解雇された外国人労働者は「出稼ぎ」なのだから祖国に帰ったのか。法務省の登録外国人統計によるとリーマンショックの前後での登録者数は全国で約 30,000 人減ったにとどまった⁵。なぜなら、リーマンショックのような世界規模の不況では、彼らの祖国もまた不況であり、日本から祖国に帰るという選択が必ずしも合理的ではない。むしろ将来景気が回復する可能性を考えると、祖国よりも経済水準が高い日本にとどまった方が労働者にとって都合が良いかもしれない。また日本政府の日系人離職者に対する帰国支援事業は「一定期間、同様の身分に対する在留資格による再入国を認めない」という条件があったため、祖国に帰らず日本にとどまった外国人もいただろう。

2. 3 外国人労働者から見た日本

今度は逆に外国人労働者がなぜ日本を選んだのかを考えていきたい。まず考えられるのは高い賃金である。三菱東京UFJ銀行の調査によると、例えばアジア諸国の都市と日本の横浜の一般工の月額賃金の差は約 2 倍から 60 倍⁶ほどあり、日本に出稼ぎにくるメリットは十分にあると言える。不法労働者や法のあいまいさをついた労働者は日本の支援や教育などを多くは受けることはできないので、出稼ぎが大きな理由になるのではないだろうか。では、合法労働者である日系ブラジル人から見た日本についても考えたい。

⁴ ニッケイ新聞 2009 年 3 月 18 日「浜松＝ブラジル人の 6 割が失業か＝「がんばれ！ブラジル人会」調査＝在住伯人 2 千 7 百人が回答＝就職に求められる日本語能力」

<http://www.nikkeishimbun.com.br/090318-71colonia.html>

※日本語及びポルトガル語で発行される、移住者、日系人向けのブラジルの新聞。

⁵ 明石純一編 2009 42 項より法務省「出入国管理統計」

<http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/GL02100103.do?kicd=00250>

⁶三菱東京UFJ銀行国際調査部「アジア各国の賃金比較」(2013 年 1 月) 2013 年 5 月 10 日

<http://www.bk.mufg.jp/report/aseantopics/ARS20130510.pdf>

日系ブラジル人の属性は流入の時期によって異なるという。1985年ごろの最初の流入の時期の日系ブラジル人の特徴は、「生活費捻出型」だった。この時期は低所得者層が中心で、ブラジル社会では生活が苦しかった人の出稼ぎという面が強かった。1988年ごろ、彼らの帰国後、ブラジルの日系人コミュニティの中で日本での就労のメリットが知られると、ブラジル国内でインフレや治安が悪くなったこともあり、出稼ぎブームとなった。出稼ぎの中心は中流階級の日系人であり、新たな事業や耐久消費財を買うために出稼ぎをするようになった。いわば「運転資金貯蓄型」の移動である。1990年の出入国管理法の改正から家族単位の移動が増えた。必ずしも出身国への送金は目的とせず、日本の高い賃金や消費生活を楽しもうとする若者が増える。これが「体験的出稼ぎエンジョイ型」の特徴づけられる流入である[梶田 1994: 153-154]。ではアイデンティティは日本とブラジルどちらにあるのだろうか。梶田は古風な日本人とブラジル人の間にまたがると指摘した[梶田 1994: 160-161]。一方で「地域産業・社会と外国人労働者」の中で吉田が行った事例研究で興味深い記述があった。日系1世の声であるが「いつかはブラジルに帰ることを願っている。多くの日系ブラジル人も同じ気持ちだろう。日本には仕事はあるが、日本では人間関係に気を遣わなくてはならないので煩わしい。ブラジルでは、朝鮮人も中国人も日本人も差別なく気軽に付き合っている。(中略)日系2世や3世は言葉が通じないので、制度や手続きの仕方が分からないし、尋ねることもできないし、大変不便に感じている。不安でもある。だからお金が貯まったらブラジルに帰りたいという人が多い。また、日系人は言葉ができないので、ホワイトカラーになれないから、良い仕事には就けない。日本にいるのは、お金が貯まるまで。それまでの辛抱だ。」[吉田・陳・西牧・クマーラ 1997: 15]。筆者はこの指摘を大変重要だと考える。アイデンティティはブラジルと日本両方に持っているのかもしれない(ややブラジルよりかもしれないが)。しかし日本の雇用制度や社会制度、言葉の壁などが彼ら日系人を「定住者」ではなく「出稼ぎ外国人労働者」にしているのだ。

またもう一つの例として、フィリピン人はどのような立場で日本にいるのかを見ていきたい。2005年の法務省令改正以前は、フィリピン人は興行ビザで入国する者が多かった。しかし2005年の改正により興行ビザ発給が厳格化したため、フィリピン人労働者は激減した。一方で近年、フィリピン人の日本人との婚姻による定住化が進んでいる。それは興行ビザ発給が厳しくなった分、日本に来る手段として婚姻を選ぶものが増えたためである[明石 2011]。

2. 4 現状維持はできるのか

この章では外国人労働者が日本にどのような立場で働いてきたか、なぜ来たのか、なぜ求められたのかを見てきた。ではこれらの現状は維持できるのだろうか。まず、外国人労働者を「出稼ぎ」として維持できるか、すなわち外国人労働者を技能実習生などとして労働基準法の外で働かせることができるかということを考えたい。今まで外国人労働者が日

本に出稼ぎに来ていたのは、日本と本国との間で賃金格差が大きかったためである。ゆえに彼らの故郷の発展により賃金格差が小さくなれば、社会制度が十分でない日本を選ぶ理由はなくなるだろう。また近年では日本以外の国でも外国人労働力の需要が高まっており、社会制度が不十分なままでは、労働者を確保し続けることはできないだろう。

次に日系人のように合法の労働者ではあるが日本人との間に、言語や雇用の二重構造のような問題がある労働者は現状維持できるだろうか。彼らは日本人が嫌がる 3K 労働に従事してきたが、それは本国に比べれば賃金が高いことや日本人に比べれば日本語が堪能ではないことなどから妥協していた⁷。一方、日本で育った彼らの子供は親と同じ仕事に就きたがるだろうか。日本の学校、日本の社会で日本的な価値観を彼らの子供が養ったのなら、日本人が忌避する仕事を進んでしたいとは思わないだろう。ゆえに 3K 労働従事者を維持するには、新たに労働者を雇わなくてはならなくなり、日本と諸外国の賃金格差が小さくなったとき限界を迎えるだろう。

このように外国人労働者を日本人に比べ低賃金で日本人が忌避する仕事に就かせているという現状は、経済面での優位性がなくなれば崩壊する。

3 外国人労働を取り巻く問題

3.1 外国人労働者の現状を変える 2つのアプローチ

外国人労働者の現状を変えるには 2通りのアプローチがあると考えられる。1つは外国人労働者の「機能的等価物」を模索し、外国人労働者を必要としない状況をつくることである。もう 1つは、外国人労働者が抱える諸問題を解決し、外国人も日本人も共に心地よく暮らすことができる、共生できる環境をつくることである。

前者の方法は実現可能であろうか。前述の通り日本は、人口集中、企業のシステムの合理化やオートメ化、外部労働市場、長時間労働を外国人労働者の「機能的等価物」としてきた。これら 4つの要素のうち、このまま少子高齢化が進むのなら、人口の集中や外部労働市場を外国人労働者の「機能的等価物」とすることはできないだろう。人口の集中をさらに進めたとしても、それは一時的な解決であり将来的な労働力の不足は確実であろう。また外部労働市場も日本人が嫌がる仕事を外国人がやっていたこともあり、労働力の不足は解決しない。長時間労働にも限界がある。ゆえに「機能的等価物」としては企業のシステムの合理化やオートメ化を進めるほかないだろう。戦後の高度経済成長期や石油危機をシステムの合理化やオートメ化で乗り切ってきた日本には、現状を一変させるような改善点が残っていないと考えるのが自然だろう。ゆえに技術革新が起これば、外国人労働者を必要としない環境を作り出せるかもしれないが、それはここで論ずることはできないだろう。(また、仮定として少子高齢化がこのまま進んだらとしたが、少子高齢化が解決したのなら、外国人労働者を必要としなくなるかもしれない。)

⁷ 吉田・陳・西牧・クマーラ 1997 本稿前節の日系一世の声も参照。

また、機能的代替物として高齢者の活用という主張があるがその効果は疑問である。まずは高齢者自身が労働を希望していないことが問題である。定年退職時の雇用延長希望者は、大都市で3分の1、地方では4分の1しかない。特にブルーカラーの出身者の引退志向が強い⁸[高梨 2006: 67]。また体力面での問題もある。外国人労働者を強く求めている業界として建設業界が挙げられる。東日本大震災からの復興や2020年東京オリンピックの建設ラッシュに対応するためだ [宮島 2014: 50]。若者に比べ体力で劣る高齢人材は建設業界で外国人労働者と同じ働きはできないだろう。高齢人材の技術やスキルで体力を補うとしても、前述の通り引退志向の強いブルーカラー出身者が外国人労働者の代わりとなるほど集まるとは思えない。以上より高齢者は外国人労働者の代わりにはならないだろう。

また女性の社会進出の促進も労働力を補うためにしばしば主張されるが、建設需要に対して女性人材が、外国人労働者に数的、体力的に変わることができるかは疑問である。

よってこの論文では、外国人が抱える諸問題を解決するという方向で、外国人労働と向き合っていきたい。またこの論文では外国人との共生を目指す中でも特に2つの目標を設定したい。まず一つは外国人労働者が日本を選んでくれるような労働の在り方、環境を考えること、もう一つは外国人が定住してくれるような労働環境をつくることである。外国人労働者は定住して初めて移民となる。外国人労働者を出稼ぎの使い捨てと考えるればいつまでも安い労働力を外部に頼らざるを得なくなる上に、共生は進まないだろう。ゆえに選ばれ、定住されるための労働の面を考えていきたい。

3. 2 外国人労働者を取り巻く問題

この節では外国人労働者が抱える問題を整理して行きたい。まず第1に言語の問題が挙げられる。言語ができなければ、単純労働しかできない、日本人のコミュニティに入れない、異なるバックグラウンドの外国人同士で意思疎通を図れないなど別の問題を生んでしまう。特にこれからサービス分野で外国人労働者を雇用していくなれば、雇用の形態は「少人数・多地域」となるだろう。つまり、今までの「大人数・都市集中」とは違い、より一人で生きていくことが求められるだろう。ゆえに日本人や異なるバックグラウンドの外国人のコミュニケーションをとることができなければ、生活がままならないだけでなく、コミュニティを形成することがより難しくなってしまう。

第2に日本の雇用環境が問題として挙げられる。既にみてきた通り、日本は日本人の正社員と外国人の非正規雇用という二重構造となっている。言語の問題もあるが、この構造が変わらなくては外国人の安定的な生活は難しく、景気が悪くなれば一斉に失業するような状況は変わらないだろう。また日本の求職制度や外国人労働者自身の求職方法にも問題があると筆者は考える。

⁸ なお、高梨は「ゆえに高齢人材のための雇用制度、年金制度、民間の職業紹介事業などを見直さねばならない。」と主張している。

第 3 に外国人自身の意識の問題が挙げられる。外国人移民が自身を差別的な状況に置くことで自らの雇用を確保しているという見方がある。日本人や他の外国人労働者よりも安い賃金、劣悪な労働環境を甘んじて受け入れることで雇用を維持しているという見方だ。それは外国人労働者同士で自らの労働環境を悪くすることに繋がる。これら 3 つの問題を次節以降で詳しく見ていきたい。

3. 3 言語の問題

製造業や建設業などの単純労働においては、言語能力の「話す」ことは最低限求められる。つまり「話す」ことができない外国人労働者は同国人がいる現場でしか働くことができないのである。それは、彼らの職場の選択肢を減らすことであり、失業した際の再就職先を見つけることも困難になる。また次節でも触れるが、「話す」ことができない労働者は知人や同国人からの紹介でしか就職先を見つけられないのではないだろうか。雇用主は現場になに人がどれだけいるかを求職サイトに公開しているわけではない。つまり「話す」ことができない外国人にとっては、現場にコミュニケーションをとれる同国人がいるかは未知である。それならば、求職サイトなどではなく、同国人の紹介の方がより確実に自分が働くことができる現場を探すことができる。しかし人的ネットワークはインターネットや求人広告などの物的、社会的ネットワークに比べ狭く、即時的ではない。言語を「話す」ことができないことで職場を見つけることができないのは大きな問題である。

また「話す」ことができて「書く」「読む」ができなくては、雇用の二重構造を崩すことはできない。いわゆるホワイトカラーの仕事には、必ず「書く」「読む」というスキルが求められる。逆にブルーカラーの単純労働では「話す」ことが主であるため、「書く」「読む」というスキルが身につかない。これでは日本でいくら働いても単純労働者以上の立場に行くことはできない。雇用の二重構造を崩すためにも「話す」「書く」「読む」の言語教育が必須である。

また定住化という面でも教育は大事である。外国人労働者の中には自身の子供を公立学校ではなく、ブラジル人学校などのインターナショナルスクールに通わせるという選択をするものがある。それは、外国人労働者は日本語で書かれたものを読むことができないため、内容や教育方法、教育哲学を理解できないため、祖国と日本の教育に強いギャップを感じ、高い費用を払ってまで祖国の教育を行う学校に子供を通わせるのだという[川村 2000: 155]。祖国の教育を受けさせるということは、将来的に祖国に帰ることを前提としており、定住化にはつながらない。ゆえに、親である外国人労働者の日本語や日本の教育に対する教育や外国人労働者の子供が公立学校で日本人と共に学べる制度を作らねばならない。

3. 4 雇用環境の問題

外国人の雇用環境はこれまでも見てきた通り、日本人の正社員と外国人の単純労働者という構造である。日本人の雇用主にとって外国人は安い労働力であり、都合の悪い時にはいつでも解雇できる、雇用調整役であった。まず、外国人労働者は安い労働力という考えを無くさなくてはならない。またそのような外国人労働者は使い捨てという考えであったために、外国人の教育には政府も企業も無関心であったのだろう。

また外国人労働者の多くは派遣社員という雇用形態である。2006年の労働者派遣法改正により雇用主が同一の派遣労働者と3年を超えて契約を結ぶ場合には4年目からは正社員として雇わなくてはいけなくなった。ゆえに雇用主は3年を超える前に外国人労働者との契約を解除するという考えは当然である。外国人労働者は雇用調整役であるため、正社員のような安定的な立場にはしたくないからである。

また前節でも触れたが外国人労働者の求職方法にも問題がある。鈴木江理子の調査によれば、外国人労働者の求職方法は、同国人からの紹介や以前勤務していた職場の上司や同僚の誘いといったものが多いようである[明石編 2011: 57]。また公共職業安定所などの方法も広まってはいるようではあるが、公共職業安定所での申し込みは外国人であることを理由に断られることがあるというのだ。また外国人の単純労働者向けの求人サイトを見ると、登録フォームの項目が非常に簡潔であることが多い。雇用主は外国人を単なる労働力としてしか見ていないため、労働者の能力を正確に把握しようとしていないのではないかと考えてしまうほどである。このように物的、社会制度的なネットワークができていないことは外国人労働者の雇用を不安定にするため、問題である。

3. 5 外国人労働者の意識の問題

外国人労働者が差別的な立場を甘受することで自らの雇用を守っているという考えがある。日本人や他の外国人労働者よりもより安い賃金、より劣悪な労働環境で働くことで自らを雇用するメリットを雇用主に与えているという考えである。これは外国人労働者が自らの能力を安売りしていることに他ならない。自らの能力を適正な価格で売らなくては、日本人労働者、外国人労働者ともに労働力の価格破壊が起こってしまう。日本で外国人労働者問題として主に挙げられる「労働市場の二層化」「日本人労働者の労働条件の悪化」「景気後退期の失業問題」はすべてこの外国人労働者の意識の問題とつながっていると考えられる。外国人労働者が自ら安く不安定な立場に甘んじ、自分の能力の安売り競争をすることで、外国人労働者の能力が適切に活かされることは少なくなり、能力がある労働者でもより良い仕事を得ることが難しくなる。また外国人が不適切な価格で能力を売れば、日本人も同じ値段で同じ能力を売らねばならなくなり、日本人にとっての労働条件も悪化してしまう。また外国人労働者自身が不安定な雇用条件を受け入れていけば、景気の調整役としての立場は変わらず、景気が後退して時には大きな失業問題が発生してしまうだろう。

一方で、労働者自身が差別的な立場を自ら選択しているのではなく、他の選択肢を知らないという可能性も考えられる。外国人労働者が妥協して、劣悪な環境で働くのではなく、その環境が「普通」である、現状で最高であると思いついて選択してしまっているという可能性もある。それは第一に教育の問題である。外国人労働者にも当然、労働者としての権利がある。それを知らない者が知っている者より差別的な立場に陥りやすいのは当然である。ゆえに外国人労働者にも労働者の権利や労働者を守る法について教育しなければならない。第二に雇用環境の問題である。前述の通り、外国人の求職方法は人的で限定的である。また労働市場は労働力供給と労働力需要の交差する観念的な場ではなく、必要とする労働力現場に労働力を配分するという制度であるため、労働市場が分断されてしまう[丹野 2007: 94]。ゆえに他の環境と比較ができず、自らの差別的な状況に気付かずに働き続けてしまっているという考え方もできる。

これまで見てきたように日本の社会システムに大きな問題があるのは事実であるが、もし仮に外国人労働者が差別的な状況を自ら選んでいるのなら、外国人労働者自身の意識が変わらなければ、社会システムが変わったとしても現在の状況は変わらず、定住化も進まないだろう。もしくは外国人労働者が差別的な状況を選んでいるように見えたのは、教育と限定的な労働市場により選択肢に気付いていないためであったのなら、選択肢に気付かせるための制度を作らねばならないだろう。

4 共生へのアプローチ

4. 1 共生を進めるための二段階

前章では外国人労働者が抱える問題を詳しく見てきた。この章ではそれらの問題を二つの段階に分けて解決方法を考えたい。一つは外国人の立場を日本人の立場まで向上させることである。これにより外国人労働者に対する「安い」労働力という認識と外国人労働者自身の自らを差別的な立場に置く意識を変え、雇用の安定を目指す。これは比較的短期間で外国人労働者問題の解決を目指す。一方で、外国人と日本人の二重構造を脱却するためには、教育や雇用制度に関わるため、長期間を要する。また「安い」労働力という認識と外国人労働者自身の差別的な立場に甘んじる姿勢がなくならなくては、教育や雇用制度は変わらないだろう。ゆえに二つの段階に分け、解決策を考えていきたい。

4. 2 外国人労働者の立場を上げる

解決のアプローチとしてまずは外国人労働者と日本人労働者の立場を揃えるところから始めたい。立場を揃えるとは、日本人と同じ仕事をしているにもかかわらず、日本人よりも安い賃金、不安定な雇用条件で働いている外国人労働者を日本人労働者と同じ基準で働

くことができるようにするためのアプローチである。そのためには「安い」労働力という認識からの脱却と雇用を安定させる措置、労働者が自らを差別的な立場に置く意識を変える制度を作らなくてはならない。

そのための提案として国が外国人労働者のための公共職業安定所、もしくは公共職業安定所に外国人のための窓口をつくるべきであると考え。またそれに伴って、外国人労働者の職歴やスキル、日本語能力などをデータと面談などから判断するシステムをつくるべきである。それらがあることで失業者や新たに日本に来た外国人の求職のための窓口とより詳細な外国人労働者向けの情報登録サイトがあることによって前述の問題のいくつかが解決するのではないだろうか。順に見ていきたい。

この公共職業安定所の制度により、まず外国人労働者の限られた求職方法を変えることができる。前に見たように外国人労働者の求職方法は同国人などの紹介といった人的ネットワークによる求職方法が多い。ゆえに物的、社会制度的なネットワークとしてこの制度を作るべきである。

現在日本においては、外国人労働者は「安い」労働力と考えられている。まずはこの「安い」という概念を崩し、外国人労働者を雇用する適正な費用を考えなくてはならないだろう。そのためには日本にいる外国人の労働力を正しく把握しなくてはならないだろう。ここで言う労働力とは、外国人労働者の数と能力である。日本にどれだけの外国人労働力があるか、できる限り正確に把握することで需要に対して適正な費用をつけることができるだろう。外国人向けの公共職業安定所をつくることで現在、外国人労働者の求職者の数を計ることができる。また外国人のスキルや言語など能力をデータと面談などから判断する制度を作ることで、外国人労働力の供給量を計ることができる。これに対して企業の需要をすり合わせることで外国人労働者の正しい費用を出すことができるようになるのではないだろうか。

また、前述の通り、日本において労働市場は労働力供給と労働力需要の交差する観念的な場ではなく、労働力現場に必要なだけ労働力を供給していた。ゆえに大規模な労働力を配分する装置をつくることで、労働力供給と労働力需要を交差させる場をつくることができ、労働市場の分断の対策となるのではないだろうか。

これは企業としてもメリットがある。それは外国人のパフォーマンスがある程度分かることだ。不況などの影響から労働者の量ではなく質を求める企業がある。建設業界などは特にこの傾向にあるようである[明石 2011: 97]。またある程度の資格を持った労働者ならば、雇う際に提示する賃金を上げてよいという企業もあるだろう。企業としては日本にどれくらいの数、どれくらいの能力を持った外国人労働者がいるか知ることができれば、より自分の企業にマッチした、自分が求める労働者を探すことができるようになるだろう。外国人のパフォーマンスが分かることで研修などの手間が省けるというメリットもあるだろう。

外国人労働者自らが自身を差別的な立場に置くという問題も解決するだろう。外国人労働

働者の数や能力が把握できれば、労働者も自身の適正な価格を理解することができる。ゆえに自ら安売りをする必要がなくなるだろう。それにより日本人労働者の雇用条件の悪化も軽減されるだろう。日本人の雇用条件が悪化させないことによる外国人労働者へのメリットもある。それは、近年のフィリピン人のように日本人と結婚して日本に定住する外国人もいるため、彼らの生活が安定することである。

また次節へつながるメリットとして、需要供給把握の機能が正しく機能すれば、外国人労働者は単純労働を超えて仕事を選べるようになるだろう。公共職業安定所による外国人労働者の数と能力が適正に評価されるようになれば、マルチリンガルや公難易度資格を持つなど他の労働者が持たない特性を持つ労働者は、その価値を適正に判断されるようになる。その価値が正社員としても通用するレベルであるなら、単純労働、非正規雇用の枠を超え正規雇用されるようになるだろう。

その他、様々なメリットがあると考えられる。まずは外国人の求職者が現在日本にどのくらいいるかということと外国人労働者に対する需要を政府がある程度正確に知ることができるという点である。そうすることで外国人労働者が余っているのか、不足しているのかを把握でき、これからの移民政策をより効果的にできるだろう。また、現地の外国人の数などを考慮したうえで、職場を紹介できる。そうすることで例えば同国人の多い街や祖国の言葉を教える環境が整った公立学校の学区を紹介できる。これは教育の面で労働者にも日本全体としてもメリットがある。また社会保障費の面でも外国人の失業者が減ることで生活保護費などの費用が減るため、日本全体としてはメリットがある。

また外国人労働者の立場を日本人と対等にするには 2 章 1 節でも触れた技能実習制度も検討しなくてはならないだろう。技能実習制度は本来の目的である「研修」ではなく「安価な労働力」として悪用されている面がある。研修生・技能実習生は 3 年間ないし 2 年間、同じ企業で働くことを義務付けられ、来日後に手当や研修内容、職種などが来日前の期待と異なっても受け入れ企業を変更することは出来ない。つまり生涯雇う必要のない、「取り替え可能」な安価な労働者として制度を悪用することもできる。日本では外国人のみの閉じた市場が存在しているのではなく、日本人も含めた労働市場全体の中で、あるいは国境を越えたダイナミックな世界労働市場の中で、日本における外国人「単純労働」市場を考える必要がある。[鈴木 2009: 466]安価で短期で取り替え可能な労働力に頼ってしまえば、日本人、外国人ともに労働条件が悪化してしまうだけでなく、マンパワーに過剰に依存してしまうことで産業の合理化にも悪影響を与えかねない。そのような都合のいい労働者をつくってしまう技能実習制度は見直される必要があるだろう。

4. 3 日本人労働者と外国人労働者という二層構造を脱却する

外国人労働者に選ばれ、定住される国になるためには、日本人と同じ立場になるだけでは

不十分だろう。前節でみてきたのは、あくまで「単純労働者」としての立場の向上に過ぎなかった。前節で触れた単純労働、非正規雇用を超える可能性もその労働者の実力次第であり、その子供や他の労働者が継続的に一定量、正規雇用される制度ではなかった。ここでは、外国人労働者が継続的に一定量、知的労働、正規雇用されるための制度を考えていきたい。

大石が日本になぜ高度人材が来ないかを分析し、4つの課題を挙げている。第一に人事制度である。年功序列による昇進スピードの遅さや日本語での昇進試験により日本人との間にハンデがあり、外国人には魅力的な制度ではない。第二に子供の教育の問題である。国際的なキャリアを築くためのインターナショナルスクールへの補助金が少ないことや、文化的多様性を学ぶ機会や教員の外国人児童への理解・対応も十分ではない。第三に社会統合の課題である。日本では多文化共生政策は自治体に任せられており、日本語プログラムの質・量のばらつきも大きい。それゆえ地域生活に溶け込めず帰国を考える人材もいる。第四に年金の問題である。現行の年金制度では25年の加入期間が義務付けられており途中で脱退した場合は雇用主が納めた金額どころか自分が納めた金額でさえ満額は返還されない。ゆえに外国人にとって日本で長期間働くことについてはリスクになる【大石 2014: 128-129】。これらのことはいわゆる単純労働者にとっても同じであろう。一時的に日本に働きにきた者にとっても定住するつもりで日本に来たものにとってもこれらの課題を解決しなくては、労働者にとって日本は働くにも住むにも魅力的には成り得ない。ゆえに人事制度、子供の教育、社会統合、年金について再考、再構築しなくてはならない。平等な人事制度は外国人労働者が正社員として雇用されることにつながる。子供の教育、社会統合は日本への定住化につながる。年金制度の見直しは日本に定住することを望まない者にとって重要である。

特に外国人労働者には教育の費用をかけるべきである。今の日本の外国人労働者に対する方針は今までも述べてきた通り、雇用の調整役であり必要なときに雇い、必要なくなれば解雇するというような方針であった。これでは外国人に選ばれる労働環境は決してつくられないのは明らかである。むしろ今のように労働力の安さだけを企業や国が求めていけば将来的に労働力不足になるだろう。これから新興国が発展していけば、日本の経済的な優位はなくなり有限な労働力を海外から輸入することはできなくなる。外国人労働者の地位で見てきたように、日本は賃金では他国に対して優位に立つが、労働環境、社会環境は良いとは決して言えない。ゆえに経済的な優位がなくなれば、現状のままでは日本は労働力を確保することは出来ない。そこで今いる外国人労働者やその子を教育することで日本に定着させ、次世代の労働力としていかねばならないだろう。ゆえに外国人労働者の費用を考えるとときには教育にかかるコストも計算しなくてはならない。

また労働者としての教育も必要である。前節では雇用システムから外国人が自らを差別的な立場に置かないようにする(もしくは差別的な立場以外の選択肢に気付く)ための方法を考えてきた。それだけではなく外国人労働者に労働者としての権利を有していることを

自覚させなければならない。自分たちがどのような法律で守られているか、不当に搾取されていないかなどを知ること、差別的な立場に甘んじること、差別的な立場以外の選択肢を見つけることに繋がるだろう。このような教育や外国人労働者が法律について聞くことができる窓口をつくることにも費用をかけねばならない。

外国人労働者を受け入れるにあたって様々な制度の再構築が必要であり、そのコストは決して安くはないだろう。しかし外国人は「使い捨て」という現在の制度は限界にきているのではないだろうか。これらのコストを受け止め、外国人労働者を都合のいい安い労働力ではなく、日本社会の新たな一員として受け入れられる制度を作っていかなければならないだろう。

5 終わりに

ここまで外国人労働者に選ばれるための労働環境という切り口で外国人労働者問題を考え、多文化共生を考えてきた。短期的には外国人労働力の需要と供給を見極めるために公共職業安定所のようなシステムをつくることで適切な場所に適切な価格で配分することで外国人労働者の地位を日本人労働者と同程度まで上げられるのではないかと考えた。また長期的には外国人労働者やその子供の教育をすることや雇用制度の見直しで日本人と外国人の二重構造を無くすことを狙った。

しかし制度を整えるということは、はじめに定義した「平等」についてのみ言及したに過ぎない。多文化共生には「平等」な制度だけでなく、外国人と「対等」な関係を築く人が必要だ。そのことを筆者は浜松市への研究旅行で痛感した。筆者は所属する研究会の研究旅行で、外国にルーツを持つ大学生の話聞くことができた。その中で「自分の周りの日本人は、みんな自分に理解を示してくれる、協力してくれる(から共生は出来ている)」というようなことを述べていた。実際に彼の通う大学では外国にルーツを持つ学生たちが、日本人の学生と協力して異文化交流イベントを行っているようであり、共生が進んでいるように思い感心した。しかし、彼と同じ大学に通う筆者の知人たちは、そのようなイベントが開かれていたことも、彼らの通う大学がある浜松市が比較的多文化共生の制度が整えられた街であることを知らなかった。それは筆者の経験と照らし合わせると、「外国人が存在することは分かっているが、彼らを見ていない、彼らを理解しようとしていない、彼らに対して無関心」だったからであろう。筆者の経験からすると外国人は「日本に住む他者」であり、自分とは違う領域で生きている人間であるように思っていた。筆者の知人が外国にルーツを持つ同級生の交流イベントを知らなかったのも、自分とは別の領域で行っていたイベントだったからではないか。同様に話を聞かせてくれた学生が「自分の周りの日本人は、みんな自分に理解を示してくれる。」と感じているのも、彼らに無関心な日本人が別の領域に存在しているからではないだろうか。共生の街づくりが比較的進んでいる浜松市

で、外国にルーツを持つ学生が外国人と日本人を繋ぐ活動をしていたにも関わらず、それが日本人の間で認知されていなかったのは、制度やシステム、活動を通じた多文化共生のある種の限界であったのではないだろうか。いかに外国人と日本人のコミュニティをつなぐ活動をしようとも、両者をつなぐ制度、システムを整えようとも、担い手である「人」が互いに目を向け、関心を持たなければ多文化共生はすすまないことを示していると考えられる。

本稿で扱ってきた労働環境を整え、定住化を目指すという多文化共生政策も「人」について考えなくては、浜松市で見た限界を迎えるのではないか。どんなに外国人労働者に対しての制度を整え日本人と同じ立場に近づけ、外国人労働者を日本に定住化させようとしても、日本人が彼らに対して関心を持ち、彼らと共に日本社会をつくっていく意思を持たなくては、多文化共生はすすまないだろう。労働環境を整えるだけでなく、次は日本人の外国人労働者に意識環境を整えていく方法を考える必要がある。

参考文献

春原憲一郎編、2009、「移動労働者とその家族のための言語政策 生活者のための日本語教育」、ひつじ書房

梶田孝道、1994、「外国人労働者と日本」、日本放送出版協会

吉田良生・陳立行・西牧義江・アーナンダ・クマール、1997、「地域産業・社会と外国人労働者」、成文堂

明石純一編著、2011、「移民・ディアスポラ研究1 移住労働と世界的経済危機」、明石書店

リリ川村、2000、「日本社会とブラジル人移民 ー新しい文化の創造をめざして」、明石書店

宮島喬・梶田孝道編著、1996、「外国人労働者から市民へ」、有斐閣

川村千鶴子・近藤敦・中本博皓、2009、「移民政策へのアプローチ ライフサイクルと多文化共生」、明石書店

高梨晶・連合総研編著、2006、「ゼミナール 日本の雇用戦略ー人口減少下の労働問題」、エイデル研究所

福西淳、2005、「地域社会での定住外国人労働者支援―「奈良保証人バンク」の身元保証支援活動から―」、明石書店

高井晃・鴨桃代、2009、「どうする派遣切り 2009年問題」、旬報社

鈴木江理子、2009、「日本で働く非正規滞在者 彼らは『好ましくない外国人労働者』なのか?」、明石書店

宮島喬・藤巻秀樹・石原進・鈴木江理子編、2014、『なぜ今、移民問題か』、藤原書店

宮島喬、2014、「移民政策の現在と未来」宮島・藤巻・石原・鈴木編、46-56

大石奈々、2014、「高度人材はなぜ来ないか」宮島・藤巻・石原・鈴木編、126-131

丹野清人、2007、「越境する雇用システムと外国人労働者」、東京大学出版会

有田謙司・浜島清史・石田成則・柳沢旭・塚田広人・横田伸子共著、2003、「失業と雇用をめぐる法と経済」、成文堂

参考資料

朝日新聞デジタル「外国人労働者受け入れ拡大へ」2014年4月4日

<http://www.asahi.com/articles/ASG444FH1G44ULFA012.html>

内閣府「将来推計人口でみる50年後の日本」

http://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2012/zenbun/s1_1_1_02.html

法務省 統計

http://www.moj.go.jp/housei/toukei/toukei_ichiran_touroku.html

ニッケイ新聞 2009年3月18日「浜松＝ブラジル人の6割が失業か＝「がんばれ！ブラジル人会」調査＝在住伯人2千7百人が回答＝就職に求められる日語能力」

<http://www.nikkeishimbun.com.br/090318-71colonia.html>

法務省「出入国管理統計」

<http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/GL02100103.do?kicd=00250>

三菱東京UFJ銀行国際調査部「アジア各国の賃金比較(2013年1月) 2013年5月10日

<http://www.bk.mufg.jp/report/aseantopics/ARS20130510.pdf>