

広島大学学術情報リポジトリ

Hiroshima University Institutional Repository

Title	『外国人労働者』と日本社会
Author(s)	トルスンバエウ, アリシエル
Citation	日本語・日本文化研修プログラム研修レポート集, 22期 : 84 - 93
Issue Date	2008-03-31
DOI	
Self DOI	
URL	https://ir.lib.hiroshima-u.ac.jp/00038821
Right	
Relation	



『外国人労働者』と日本社会

トルスンバエウ・アリシエル

1. はじめに

1980年代末のバブル経済真ただ中に巻き起こった労働『開国』『鎖国』論争以来、日本で働くアジア人やアフリカ人中南米からの日系人たちは、一貫して『外国人労働者』と呼ばれてきた。近年では『稼ぐ』ことを第一義的な目的としない外国人や外国人主婦／未青年層の増加と言う実態もあり、労働者であると同時に多面的な問題に関わる社会的存在でもある外国人を表現すべく、移民という言葉が代わって用いられるようになってきた。

日本で使われている『外国人労働者』という用語法は、決して、字義通り日本で労働する外国人すべてを指すわけではない。だとしたら、『外国人労働者』というカテゴリーで総称されるのはどのような人々なのか確認しておきたい。五十嵐泰正（2003）は、誰が『外国人労働者』であることと、彼らの職場がどのようなものなのかということの間には本質的に非常に政治的な対応関係があると指摘している。

まず、出入国管理および難民認定法制上の特別永住者、つまり在日韓国人や朝鮮人、中国人などのいわゆる『オールドカマー』は、外国籍であっても、『外国人労働者』には含まれない。では、1970年代後半あたりから就労目的で日本社会に流入してきた『ニューカマー』たちならば、すべてが『外国人労働者』かということ、そうではない。『外国人労働者』とは常に、語尾に『問題』という文字がつけられて語られてきた集団であり、80年代以降の日本の文脈において、その存在自体が論争的であった人々を指すカテゴリーである。構築主義立場から言うと、バブル経済期の『開国』『鎖国』論争を通して、社会問題領域としての『外国人労働者』が発見され、言葉として定着していくのである。だとするならば、『外国人労働者』とは、人手不足に悩む3k現場からの強い期待が存在していたにも関わらず、『出入国管理及び難民認定法』によって建前上は一貫して存在を否定されてきた外国人たち、つまり『単純労働者』というきわめて曖昧に分類された仕事に従事している外国人たちのことである。『出入国管理及び難民認定法』に規定された在留資格区分で言えば、『教授』『報道』から『投資経営』『企業内移転』に至るホワイトカラー労働に従事する外国人は、一般的に『外国人労働者』とは呼ばれないのである。

それに加えて、最近では、介護従事者やITエンジニアといった外国人の『戦略的導入』が、論争の中心になっている。たとえば、二カ国間EPA、FTA協定により『介護』『看護』ビザの創設をあげられる。『出入国管理及び難民認定法』で規定されているビザの在留資格において従来は単純労働の領域に属していた分野を専門/技術的労働として分類し、それに関わるビザの種類を増やす。そのことによって日本で必要な人材を戦略的に導入できるのである。また、ITエンジニアの場合は相当の高給を保障されるインド系の労働者の場合、あらゆる意味で『単純就労』外国人とはいえない。しかし、彼らの導入の是非は、確実に

『外国人労働者問題』の一環として語られている。『外国人労働者』として問題化される人々こそが『外国人労働者』であるという構築主義的な定義に従うと、IT技術者は専門的職業従事者にもかかわらず、『外国人労働者』という論争的なカテゴリーに入れられていることになる。これに、五十嵐は『外国人労働者』には『単純就労』外国人という第一の定義に加え、もう一つ隠された定義があることを示している。インド系ITエンジニアの場合に多く示唆されるように、『外国人労働者』という用語にはやはり、アジア・アフリカ・ラテンアメリカからの労働移民を指す人種的に定義されたカテゴリーでもあることを指摘する。つまり、『外国人労働者』とは、第一義的には『単純就労者』という(職業)階層的に定義される外国人である。それに加えて、『非欧米圏(非先進国)からの労働者』と人種・出身国から補助的に定義されていることが明らかになる。さらに、『外国人労働者』問題が社会問題として認知された契機になったのが、男性外国人労働者の増加というジェンダー的な要因も見逃すことはできない。

2. 外国人労働者はどのように入国するのか

* あっせんブローカの役割

以下ではあっせんブローカを単にブローカと戦略するが、ブローカとは、広く外国人労働者を稼働先にあっせんすることにより利益を得るものをさすことにし、就労が合法であるか不合法であるかは問わない。日本人ブローカと外国人ブローカの役割分担については、法務省資料は次のような四つのタイプを区別している。第一は、『日本人・外国人分担ケース』であって、外国人ブローカが来日させた出稼ぎ希望者を、日本人ブローカが出迎え、各地の工場等にあっせんまたは管理するものである。第二は、『日本人・外国人共謀ケース』であって、外国人ブローカ及び日本人ブローカが共謀して出稼ぎ希望者を同行するなどして来日させ、あっせんまたは管理するものである。また第三は、『日本人ケース』であって、外国において日本人ブローカが、自らまたは外国人ブローカを通じて募集した出稼ぎ希望者を、自らの手で来日させ、あっせんまたは管理するものである。最後に第四は、『外国人ケース』であって、在外の外国人ブローカが、自らの手で募集した出稼ぎ希望者を同行して来日させ、あっせんまたは管理するものである。ブローカは外国人労働者の就労を相当支配し、その活動には中間搾取や詐欺等きわめて悪質な要素も含まれている。また、ブローカは国別に大きな違いがあり、その活動形態も研修生や就学生、あるいは日系人など合法的とみなされるカテゴリーの利用を含んでいる。

* 研修生としての資格外就労

かつての深刻な労働力不足に直面して、経済界も政府諸省庁も外国人労働者の導入を検討したが、その突破口の一つが研修生である。研修生という名目があるので、単純労働者は導入しないという建前とは抵触しない。また、研修生は期限付きの帰国を前提しているから、欧米にみられるような社会問題の発生を回避することができると考えられた。1980

年8月、法務省は、研修の実施に問題があるのではないかとされた企業40社について、1988年4月以降行った調査結果を発表した。その内容は、低賃金労働力の確保の手段として研修生のカテゴリーが乱用されている実態をまざまざと示すものであった。すなわち、研修を名目として研修生を受け入れ、事実上労働者として就労させている事実が相当数判明した。入国事前審査時に提出した研修カリキュラムの中で実施が予定されている講義方式による学科研修を実施していない企業があり、また、従業員と区別なく生産ラインに組み込まれ、活動内容が研修か労働かの区別が判然としていないものや研修時間帯が深夜におよぶ等の問題が一部に認められた。研修終了後、本国において当該研究の成果を発揮しうることにつき疑義のもたれる研修が一部に認められた。

ここにみられるような研修生の現場作業への従事は、オンザジョブトレーニング(OJT)という口実で正当化されている。OJTとは、本来は実際の作業／労働を通して技術を習得させる実地教育を意味する。

この発表の40企業のうち8企業については、1989年6月研修生に対して初めて行われた立ち入りの調査に関する情報がある。8企業も提出されていた学科研修を全く行わず、いきなり現場作業に従事させていた。また日本語を習得するための時間は存在しなかった。ある調査官は、「臭気と暑さで職場環境は悪く、作業は単純労働に近く、研修にはほど遠かった。人手不足を反映し、学科などやる余裕すらうかがえない」と語っている。

このように、実質的には研修ではなく文字通り就労させていたにも関わらず、研修生たちにたいする報酬は極めて低かった。

研修生名目の資格外就労が出現した大きな理由は、法務省の審査が不十分であったことにある。従来は、書類審査だけで実地審査が行われることがないので、書式さえ整っていれば研修ビザが発給されると一般に言われてきた。特に、現地法人が実体として存在しないのに、研修生導入のための手段としてこれから設立する予定と言う口実がよく使われたと言われている。

研修生を隠れみのにした単純労働者の流入の激増という事態に対処するため、法務省は、改定入管法の実行に施行に際して研修生受入に関する基準省令を定めた。その内容は以下の通りである。

- (1) 研修生が習得しようとする技術、技能または知識が同一の作業の反復のみによって習得できるものではないこと。
- (2) 研修生は18歳以上であり、かつ帰国後習得した技術を要する業務に従事することが予定されていること。
- (3) 研修生が習得しようとする技術は、本国での習得が不可能または困難であること。
- (4) 研修は、受け入れ機関の常勤の職員で技術について5年以上の経験を持つ者が指導すること。
- (5) 研修の中に実務研修が含まれている場合には研修生の受け入れ機関は以下の要件を満たさなければならない。(a) 宿泊施設の確保。(b) 研修施設の確保。(c) 研修生の人数は、常勤職員の1/20以内であること。(後ほど変更された)(d) 生活の指導を担当する職員が置かれていること。(e) 死亡、負傷、疾病に対

- する保険への加入。(f) 研修施設について労働安全衛生法に則った措置を講じていること。
- (6) 研修の中に実務研修が含まれている場合は、研修生は次のいずれかに該当する本国の機関の常勤の職員でなければならない。(a) 国、地方公共団体、またはこれに準ずる機関。(b) 受け入れ機関の合弁企業または現地法人 (c) 受け入れ機関と引き続き1年以上の取引の実績または過去の1年間に10億円以上の取引の実績を有する機関
- (7) 実務研修を受ける時間は、研修を受ける時間全体の2/3以下であること。
- (8) 受け入れ機関や関係者が過去3年間研修について不正行為を行ったことがないこと。
- (9) 研修のあっせん機関は、営利を目的するものでないこと。

* 日本語学校と修学生

就学生というカテゴリーは外国人労働者の流入のための格好の受皿とされてきた。そもそも、改定入管法までは就学生に関する明文文化された規定が存在していなかったが、それはこのカテゴリーが法務省により「創作」されたためである。

就学生という名称は、学校教育法に基づく短大以上の教育機関もしくは専修/各種学校ではない学校等で学ぼうとする者に与えられる入国カテゴリーである。就学生には就学ビザが発給されるが、このビザによる入国者のほとんどが日本語学校の入学者である。ただし、日本語学校以外に就学生の受け入れを認められている学校も少数存在している。

ところで、日本語学校の一部は学校教育法に基づいているものもあるが、その設立については何の法的根拠もなく、また文部省を含めてどんな省庁も、最近まで指揮/監督を行うことがなかった。就学生の流入は、「21世紀までに留学生を10万人受け入れる」という中曽根首相（当時）1983年の提唱に端を発している。

これに基づいて、1984年に就学ビザの発給手続きが簡素化された。すなわち、受け入れ校による事前審査の一括申請が認められたのである。その結果は、ただちに就学生の新規入国者数に反映され、激増したのである。

その背景には、「日本ではアルバイトもできる」という日本語学校による学生募集とともに、第一節で述べたようなブローカーの暗躍もあった。

以下、就学生の資格外就労の代表的事例をみることにしよう。日本語学校そのものが就学生を労働させていた事例としては、フィリピン人を寮室に詰め込み、学校近くのゴルフ場などで1日9時間も働かせ、月やく12万円の報酬のうち1万5千円をしか手渡さなかったため、学生が集団脱走したという事例がある。（『産経新聞』1988年6月23日）

この他に、特定企業が低賃金労働力を確保するために、日本語学校を開設したケースが注目に値する。あるラーメン屋さんは人材確保のためわざわざ日本語学校をつくり、かなりの学生をラーメン店で働かせていた事例がある。

すでに述べたように、日本語学校設置のためには何の基準も認可も必要でなかったため、不動産屋、貸しビル業、旅行代理店、予備校等が、極端な場合にはアパートや一部改装した店舗等を用いて、営利目的のための日本語学校を続々と作ったのである。

もちろん良心的な日本語学校も存在してはいたが、日本語学校の多くは、ブローカーとも結託しながら、就学生から徹底的な収奪を行ってきた。入学許可書の販売、就学ビザに必要な身元保証人の紹介料、水増入学による入学金や授業料の着服に加えて、アルバイトや下宿の紹介料、ビザ更新に必要な出席率や成績の改ざん料など、取れるものをどんどん就学生から取り立ててきたのである。また教師は主婦のパートなどを使い、できるだけ教育に金をかけないようにした学校もあった。上記された問題がよくあったため、法務省は改定入管法の施行に際して、次のような内容を持つ省令を公表した。

- (1) 申請者は生活費用をまかなうのに十分な資産、奨学金その他の手段を持っていること。ただし、誰かほかの人がまかなってもよい。
- (2) 日本語学校以外の専修学校や専門学校に入学しようとする場合は、(a) 認定された日本語学校で6か月以上の教育を受けていること、あるいはこれに準ずる日本語能力を持っていること。(b) 帰国後習得した技術、技能または知識を要する業務に従事することが予定されていること。(c) 入学しようとする教育機関に、外国人学生の生活の指導を担当する常勤の職員が置かれていること。
- (3) 日本語学校については、認定されたものであること。

3. 日本政府の外国人労働者政策

『経済社会のあるべき姿と経済新生の政策方針』— (1999年7月8日閣議に決定された、2010年までの経済運営の指針となる日本政府の経済計画) (第3部 経済新生の政策方針: 第1章 多様な知恵の社会の形成: 第2節 多様な人材の育成と科学技術の振興: 2. 外国人労働者の受け入れによる多様性と活力の確保)

「進展するグローバル化の中で、多様な知恵の時代を迎え、日本がこれからも世界の中で豊かさを維持するためには、多様で異質な才能の積極的活用や創造的な発想に基づく経済活動の拡大が不可欠である。こうした観点からは、日本国内で海外の異質な文化的背景を持つ人々や企業が日本人や日本企業と協力し合い、あるいは、競い合いながら活躍するという状況を創り出していくことが望ましい。このため、次の点を基本的方向として、専門的／技術的分野の外国人労働者の受け入れを積極的に進めるための具体的方策等を検討し、推進する。

なお、いわゆる単純労働者の受け入れについては、日本の経済社会と国民生活に多大な影響を及ぼすとともに、送り出し国や外国人本人にとっての影響も極めて大きいと予想されることから、国民のコンセンサスをふまえつつ、十分慎重に対応することが不可欠である。

(1) 専門的／技術的分野の外国人労働者の積極的な受け入れ

専門的／技術的分野の外国人労働者や外国の文化に基盤を有する思考または感受性を必要とする分野の労働者の受け入れは、日本の経済社会の活性化に有するものと考えられる。また、日本において開かれた経済社会を構築し、異質な文化を持つ外国人が安心して日本で就労／滞在しその能力を発揮できるようにすることは、日本の経済社会の多様性に資す

るものと考えられる。

こうした観点に立って、専門的／技術的分野の労働者の受け入れをより積極的に進めるための方策を推進する。このため、構造改革などを進めることにより、国内の人材にとって魅力の高い就労、生活環境をつくる。また、留学生宿泊の整備等支援策の充実により、留学生の受け入れ拡大を図ることや卒業後の就職支援等を推進する。

(2) 経済社会の状況変化への対応

在留資格及び在留資格に関する審査基準によって規定される外国人労働者を受け入れ範囲については、今後も日本の経済社会の状況変化に対応して見直していくことが必要である。ただし、受け入れ国としてみた日本には、周辺に巨大な人口を有しかつ経済的に発展途上にある国が多いことから、巨大な潜在的流入圧力が存在していることに留意すべきである。このため、日本の産業及び国民生活に与える影響その他の事情を勘案しつつ、雇言情勢の悪化など日本の労働市場の状況を反映して的確かつ機動的に入国者数の調節ができるような受け入れのあり方についても検討する。」

4. 外国人労働者受け入れをめぐる論議と論点

* 開国論

外国人労働者の日本への参入が増えるにつれて、日本は、これまでのような外国人労働力導入の原則禁止チオ言う方針を変更し、むしろ積極的に外国人労働者を日本国内に受け入れるべきだと言う議論が盛んに行われるようになった。いうならば、これまでの労働鎖国から、労働開国へと国の基本方針を転換すべきだと言う議論である。そうした論議にはさまざまな論拠がある。

第一は、外国人労働力の導入は経済的にメリットがあるということである。日本は人口増加が逡減し、やがて人口の絶対的減少がはじまると予測されている。いいかえれば、労働力不足が深刻になるということであるが、同時にそのプロセスは高齢化が進展するということでもあり、若年労働力の不足が一層深刻になる。こうした労働力のボトルネックを労働力供給が比較的過剰で、不完全就業や失業に悩む近隣諸国から若い労働力を導入することによって緩和することができれば、それは日本経済の円滑な発展のためにも有益であるし、同時に労働力送り出し国にメリットにもなるという議論である。

第二は、外国人労働者の受け入れは先進国として不可避であり、また当然の役割でもあるということである。先進諸国は経済発展の必然的な帰結として、富や資本の蓄積が豊富で所得も高く、相対的に労働力不足しがちである。したがって、不足がちな労働力を外国人労働力の導入によって埋めるのは当然であり、また所得の低い発展途上国の人々が所得の高い先進国で働きたいと思うのも当然であって、先進国が門戸を開放し、外国人労働力を受け入れるのは、古今東西、先進国で外国人労働力を受け入れなかった国はなく、日本もこれだけの先進国になった以上、その例外ではないという議論である。

第三に、いわゆる国際化論である。国際化は世界各国の間の経済的な相互依存の深まり、

物、金、人、情報の往来、文化の交流の深まりなどを通じて進展する。そうした時代において労働力の移動や交流を制限するのは不自然であり、時代錯誤である。したがって、日本も外に向けて労働市場を開放し、外国人労働者が自由に参入できるようにすべきである、という議論である。労働市場のそうした開放は、働き方、慣習、価値観など、人々の仕事や暮らし、そして社会のあり方など根底的な部分で異文化の浸透をともなうことになるが、むしろそうした異質な要素を取り入れて日本の社会文化の変革を促進すべきだとの意見もある。

* 鎖国論

こうした外国人労働者の積極的導入論に対して、外国人労働者の受け入れにともなうさまざまな混乱、弊害、社会的費用などを憂慮して、外国人労働者の受け入れには慎重ないし否定的な態度をとる議論も一方では根強く展開された。論者によって程度の相違はあるが、これらを鎖国論と総称してもよいだろう。労働鎖国論にもいくつかの重要な論拠がある。

第一に、外国人労働者を安易に受け入れることは社会的な混乱を招くということである。現状の日本のように法的にも、制度的にも、そして社会的にも外国人労働者受け入れの体制や準備が必ずしも十分に整っていないところで、外国人労働者を安易に受け入れれば、不当な差別や搾取、あるいは人権の侵害などが行われれないという保証はなく、社会生活面でも住居や教育など地域社会でさまざまな問題が生じ、また犯罪が増加する危険もあるという懸念である。

第二に、経済的にも弊害が多いということである。現状のような日本の社会に安易に外国人労働者を導入することは、労働力不足に悩む一部の産業や企業には人手が確保できて助けになるかもしれないが、それが一時しのぎの短期的なもので、長期的にみると、そして経済全体からみると、得策にはならない。ひとつには、労働条件が低く労働集約的な産業や企業は安価な外国人労働力に頼って合理化、近代化が送れ、長期的にはその結果、産業の競争力を失うことになる。いまひとつは、比較的低賃金で働く不熟練の外国人労働力の導入は日本人の季節労働者やめぐまれない立場にある限界的労働者層の労働条件の改善を妨げ遅らせる。さらに、不熟練の外国人労働者は、労働市場の底辺に沈黙し、労働市場の二重構造を形成し、経済の近代化、効率化を妨げる要因となる。

第三に、将来、多大な社会的コストを発生させることである。外国人労働力の導入は目先の労働力不足の解消には役立つようにみえても、それにともなうやがて大きな社会的コストが発生する。外国人労働力が日本の職場で働く場合、賃金、福利厚生、教育訓練などの費用は彼らの働きで当然カバーされるとしても、労災、医療、衛生等に関わる社会的費用や、やがて家族を呼び寄せ、定着していくことから発生してくる子供たちの教育や地域社会の受け入れ体制の整備等の社会的費用が嵩んでくる。これらを総合すると、外国人労働力の導入は経済的／社会的なコストで見てもむしろ便益よりも負担が大きくなる可能

性が大きい。1980年代に大量の外国人労働者を導入したドイツが、彼らの社会的インテグレーションをはかるために直面している困難な課題と膨大な社会的費用を見ても、この問題の難しさと深刻さが容易に推察される。

第四に、日本の社会の文化的統合性の維持の問題である。外国人労働者の大量な日本の社会への参入は、単に経済的次元だけでなく、生活様式、社会秩序、文化的伝統など、社会、文化のさまざまな側面に大きな変容をひきおこす可能性がある。一部の論者はそうした変化が日本社会の文化的統合性を損ない、社会の安定性を揺るがす恐れがあると懸念している。

* 不可避論と対応策

開国論にも鎖国論にもそれなりの論拠はあり、問題のさまざまな側面を理解するには有益であるが、真の問題は、外国人労働者参入の事実の方がこうした論議よりも遥かに先に進んでしまっていると言うことである。事態の進展にともなって、社会的論議の重点は次第に、外国人労働者の日本社会へのなしくずし参入ないし浸透という重い現実をふまえ、そこから発生するさまざまな弊害を最小限にとどめ、事態を望ましい方向に誘導するにはどうすればよいかというより現実的な方向へ移行してきている。これらの論議にはいくつかの重要な論点があるが、主要なものを三点あげておこう。

第一は、外国人労働者の人権をどう守るかという問題である。現在の日本の外国人労働者問題の最も深刻な側面は日本社会で現実働いている外国人労働者のおそらくは大部分が不法就労の状態にあるということである。日本の法律は不熟練の外国人労働者の就労のための入国を禁じている。ところが現実にはいわゆる単純労働のための外国人労働者に対する根強い需要が国内にあり、または海外から日本の高い所得をめざして働きに来ようという外国人労働者の強い希望があるため、多数の外国人がさまざまな形で入国し、単純労働者に労働に従事するという実態が形成されている。

この人々は不法就労であるために届出もなく、実態も掌握されない。すべてのこれらの労働者が不当な労働条件や搾取を受けているのではないとしても、闇の労働市場で働くこれらの人々が不当な取り扱いを受けたり、人権を侵害されるような状態に置かれたとしても、これを保護する手だてがない。

しかも、違法であるとはいえ、これらの人々の一部は次第に定着し、結婚したり、家族を呼び寄せたり、また子供をつくるなど、職場をこえて社会的存在になりつつある。それにともなって、医療、教育、地域社会の形成などさまざまな広がりのある問題が展開しつつある。

こうした事態の発展を前にして、彼らの人権を守り、さまざまな社会的な問題をどのように解決していくかという問題が大きな焦点となりつつあり。

第二には、送り出し国に雇用機会をつくるための協力である。不法就労の外国人労働者が増えた原因のひとつは、単純労働の人手を欲する日本国内の雇主の需要であるが、いま

ひとつは労働力送り出し国の側の供給圧力である。外国人労働者にとって日本の高所得、高賃金が大きな魅力となっていることは事実であるが、同時に、送り出し国の国内に良好な就業機会が不足していることも大きな原因である。外国への出稼ぎは高収入が期待できたとしても、リスクは高いし、また家族生活への影響や出身地の労働力空洞化など望ましくない効果も少なくない。自分の国や自分の地域に雇用機会があれば、それが最も望ましいことはいうまでもない。

そこで、日本のような先進国が果たすべき役割は、外国人労働者の日本国内での研修や雇用よりも、むしろ直接投資や海外開発援助等通じて、外国人労働者の出身国に雇用機会を創出することにあるのではないかという議論である。

これは正論であり、日本としては最大の努力をつくすべき課題である。しかし、一国の雇用機会の成長は基本的にはそれぞれの国の発展努力の最大に中心課題であって、他の国が投資や援助によってある程度それに貢献することはできるとしても、その役割はおのずから限られたものにしかないだろう。

第三は、注意深い秩序だった受け入れ策の実現である。日本は比較的高い知識や技能のある外国人以外は就労のための外国人の入国を原則として禁止するという建前をとっている。ところが他方では、単純労働に従事する労働力に対する国内の根強い需要に応じて多数の外国人不法就労者がなしくずし的に日本の労働市場に参入している。この建前と現実との大きな乖離が現実によく多くの困難な問題を発生させていることは繰り返し述べてきたところである。

5. 結論

単純労働者の受け入れを行わない理由はいくつか考えられるが、『経済社会のあるべき姿と経済新生の政策方針』は「国内の治安に与える影響、国内労働市場に与える影響、産業の発展／構造転換に与える影響、社会的コスト等」をあげている。これをちょっと判断していこう。もしかして賃金は低く抑えることのできる外国人労働者が導入されれば、日本人の賃金は低下する可能性がある。したがって、雇用する企業にとって、グローバル化する経済状況の中では競争力をつくという点ではメリットがあり、労働市場に悪い影響を及ぼすという点で外国人の導入は避けるべきということになる。さらに安価な労働力を抱えることによって新技術の導入のインセンティブを失ってしまうなどのデメリットのあり方も考えないといけないうだろう。長期的に見ると単純労働者の受け入れはさらに問題が大きいと言われる。単純労働者の滞在の長期化は、家族統合や子供の教育、さらに社会福祉面での国や地方の支出を増加させるばかりか、社会にうまく統合できない場合には治安の悪化につながるということである。こうした一般的な外国人労働者のデメリットの根拠に対してはよく理解できない面もあり、その検討については別の理解、その検討については別の機会に検討するが、ただ基本計画では「人口減少時代における外国人労働者の受け入れのあり方を検討すべき時期に来ている」として受け入れの可能性を示している。では、「単純

労働者」が導入されない場合の企業の対応について考えていきたい。例えば、製造業などにおいては、海外直接投資によって製造の拠点を移すことにより外国で外国人労働者を雇用するか、日本国内については、ロボットの導入によって生産性を上げ、「効率化」することである。両者とも日本人労働力の節約を可能にするので少子化時代に対応する基本の論理としては、グローバル競争とあわせてみても考えられる。

しかしこの方法は、サービス業などの非貿易財には適用することができない。例えば、建設業や介護といった部門は生産と消費が同じ場所で行われるという点において特徴的であり、海外直接投資によって労働力を外国人に置き換えることもできない。

『外国人労働者』と日本社会の運命はこれからもっと厳しい状況でみられると思うが、さまざまな研究によってぜひ解決されると思う。日本に対して深い愛情を持っている者としては、日本政府に『外国人労働者問題』よりは出産をどう維持していけばいいのかについて考えていただいて、よりよい道を探していきたいと思っている。