

【提言】
定住外国人の受入れ促進で、
日本の再活性化を
～いま求められる外国人庁の設置～

2013年（平成25年）5月

一般社団法人 関西経済同友会
移民政策委員会

一 目 次

はじめに.....	1
I. 人口減少社会と外国人労働者・定住外国人.....	2
1. わが国の人口の現状と将来.....	2
2. 人口減少問題への対策としての外国人材受入れ ～過去の提言から～.....	3
3. アジアで予想される「労働力獲得競争」への備え.....	5
II. 外国人受入れの現状.....	7
1. 外国人材への依存度が高まる国内労働市場.....	7
2. グローバリゼーションの進展による世界的な人の移動の拡大.....	10
3. 外国人材の活用状況 ～浜松市の林業と介護での外国人材の活用事例～.....	10
(1) 林業分野での外国人労働力の活用事例.....	11
(2) 介護分野での外国人労働力の活用事例.....	11
4. 外国人の受入れについての反対意見と懸念.....	12
III. 定住外国人の受入れ及び定住促進のための課題.....	14
1. 出入国管理制度と企業・外国人のニーズとの不一致.....	14
(1) 製造業での事例.....	14
(2) サービス業での事例.....	15
2. 企業・行政による外国人定住支援 ～美濃加茂市の事例～.....	16
IV. 外国人の定住促進、定住支援のための提言.....	20
提言1 「外国人庁」(仮称)の設置と外国人関連予算の充実.....	21
提言2 入国管理制度の見直し.....	25
提言3 具体的な定住支援政策.....	26
おわりに.....	27

資料編

- 資料1 国内視察 美濃加茂市・ブラジル友の会との懇談会 議事録
- 資料2 平成24年度 移民政策委員会 活動状況
- 資料3 平成24年度 移民政策委員会 名簿

はじめに

将来、日本は人口減少に伴い国力の維持と向上が難しいと懸念されている。2060年の総人口は、2010年に比べ約4,000万人の人口減少が予想されている。生産年齢人口は、女性・高齢者・若者全員を活用したとしても減少する。同時に消費活動を行う人口も減少する。

その一方で、日本での定住を前提とした外国人労働者およびその家族（以後、「定住外国人」と記す）は増加傾向にある。我が国は、定住外国人によって支えられている面もあると言える。定住外国人の受入れは、人口補填に資するのみならず、企業のグローバル化に応じた人材需要に対する供給源になり得る。さらに、「ダイバーシティ（多様性）」の観点から、日本に新たな活力を生み、日本人の視野を広げ、グローバル市場での日本企業の人材確保やイノベーションの促進、競争力の強化に資すると考えられる。

しかし、日本は、観光客、留学生をはじめ、外国人を受入れているものの、法律・行政のあり方、企業の意識、地域の理解という点から、日本での明確な就労意志と能力がある外国人労働者にとって住みやすく、働きやすい環境とは、必ずしも言えない。外国人労働者と定住外国人を、我が国の経済・生産を支える構成員として受入れるための環境整備こそ、今考えなければならない課題である。

また、人口減少への対応策として、過去にも複数の経済団体から外国人の受入れによる労働力確保とグローバル化への対応の必要性が提言されているが、これらを受けての国民的議論、それを踏まえた抜本的な対応がなされないまま現在に至っている。

本委員会では、このような問題意識のもと、過去の経済団体の提言等を踏まえつつ、定住外国人と我が国の外国人受入れ体制の実状を検討した。移民、すなわち定住外国人の受入れに対して、賛成、反対それぞれの観点による講演等から議論を深め、企業と地方自治体やNPO団体等へのヒアリング、現地視察を通じ、問題点を浮き彫りにした。

これらの調査研究成果に基づき、外国人が高いモチベーションで働き、安心して暮らし続けることができ、そのことがわが国の人口の増加、活性化へとつながってくる、外国人労働者の定住支援政策・促進政策を提言する。

■本提言で用いる用語の定義について

移 民	1997年の国連統計委員会に提出された国連事務総長報告書によると、「移民」とは通常の居住地以外の国に移動し少なくとも12ヶ月間当該国に居住する者のことを指す。
定住外国人	本提言では、日本での定住を前提とした外国人労働者およびその家族のことを「定住外国人」と呼称する。

I. 人口減少社会と外国人労働者・定住外国人

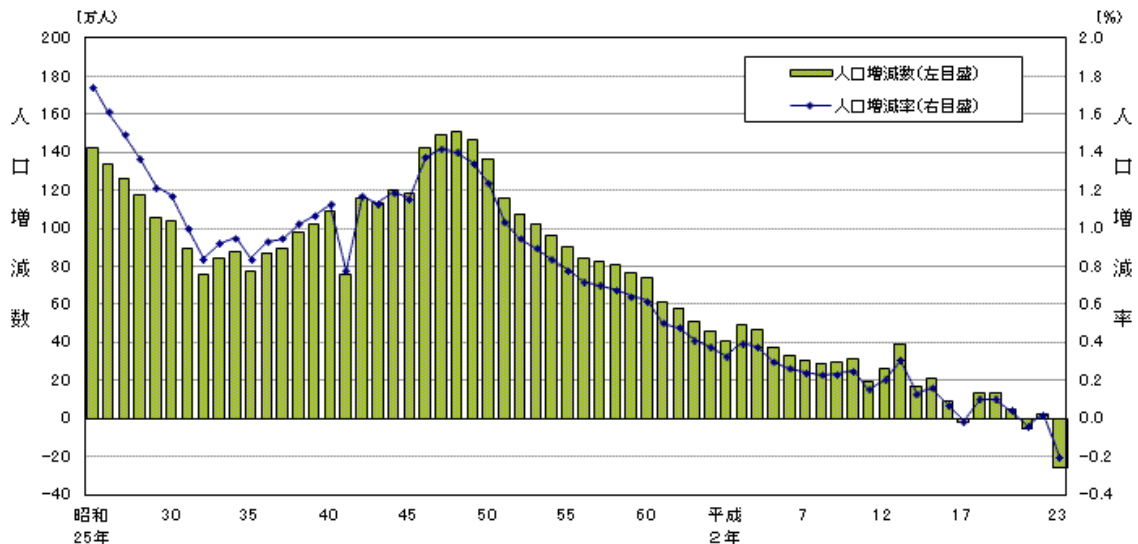
1. わが国の人口の現状と将来

2010年の日本の総人口は1億2,806万人であるのに対し、2060年では総人口が8,674万人に減少すると推計されている(図I-1)ⁱ。

人口減少については、それ自体が問題ではなく、減少することのメリットもある、とする議論もある。例えば、「人口が減少すれば、国土やすでにあるインフラを、より少ない人数でゆったりと使うことができる」ⁱⁱ「資本と労働が代替的であるような通常の生産関数の場合、一人当たりの生産量は、資本装備率の増加関数である。資本存在量が一定であれば、労働力の減少は資本装備率の上昇をもたらす。したがって、一人当たり生産量は増加する」ⁱⁱⁱなどといった意見である。しかし、問題は、わが国が直面している人口減少とは、単なる人数の減少ではなく、高齢化を伴う減少という点であり、高齢者が多く、若者が少ない人口構造になるという点にある。

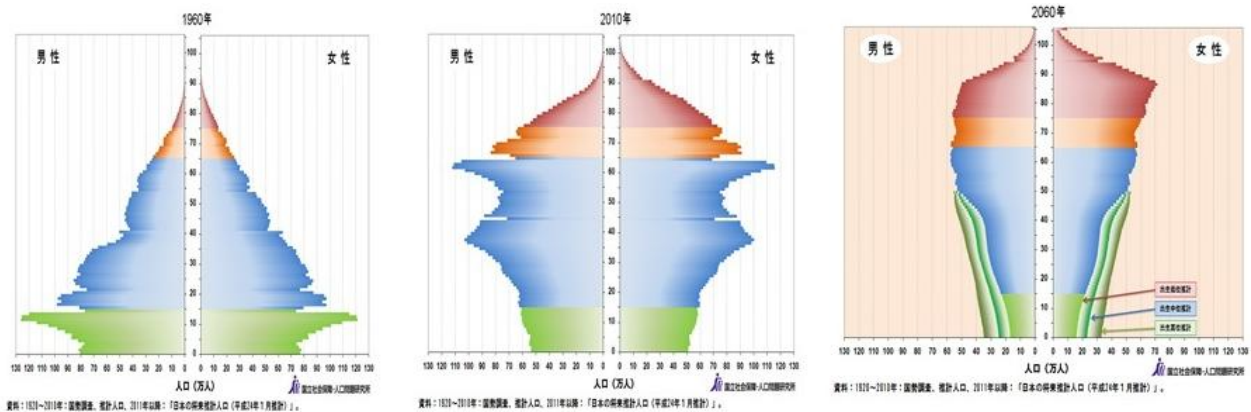
国立社会保障・人口問題研究所の推計による人口ピラミッドを見ると、1960年はピラミッド型であったのに対し、2010年はひょうたん型に変化することを示している(図I-2)^{iv}。このままでは、少子高齢化は加速し、2060年には逆ピラミッド型になると予測されている。

女性、高齢者、若者を全て活用したとしても自国内の生産年齢人口と消費活動を行う人口が減少するため、わが国の経済的・社会的活力の維持・向上は難しい。今こそ人口減少、そして高齢化がもたらす影響を真摯に受け止め、食い止める対策を考えなければならない。



注) 人口増減率は、前年10月から当年9月までの人口増減数を前年人口(期首人口)で除したものである。

図I-1 総人口の人口増減数及び人口増減率の推移(1950年~2011年)



1960年ピラミッド型

2010年ひょうたん型

2060年逆ピラミッド型

図 I-2 日本の人口構成の推移予想

2. 人口減少問題への対策としての外国人材受入れ ～過去の提言から～

日本の経済的活力維持のための人口減少問題対策として、複数経済団体は過去 10 年に、それぞれ外国人労働者（または外国人材）の受入れと多文化共生の実現を求める提言がなされている（表 I-1）⁹。

たとえば、多様性のダイナミズムを活かし、国民一人ひとりの“付加価値創造力”を高めていく総合的な受入れ施策、技術革新を通じてイノベーションを着実に進めていけば十分克服できるという考え、「外国人研修・技能実習制度」の徹底した見直し、受入れる質と量の見直し、外国人材の受入円滑化や在留外国人の生活環境の整備、外国人材の受入企業におけるコンプライアンス体制強化等を取りまとめた提言がなされてきた。

日本経団連の試算では、2025 年度までの期間において労働力人口の減少が潜在成長率を押し下げる程度は年平均で 0.2%程度としている。

表 I-1 外国人労働者受入れに関する主な提言

<p>外国人受入れ問題に関する提言</p> <p style="text-align: right;">(社)日本経済団体連合会 (2004年4月)</p>
<p>■要 旨</p> <p>【基本理念】『活力と魅力溢れる日本を目指して』 ～「多様性のダイナミズム」と「共感と信頼」の具現化～</p> <p>【外国人受入れの三原則】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 質と量の両面で十分にコントロールされた秩序ある受入れ 2. 外国人の人権と尊厳が擁護された受入れ 3. 受入れ側、送り出し側双方にとってメリットある受入れ <p>【具体的な提案】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・日本企業における雇用契約、人事制度の改革 ・国と地方自治体が一体となった整合性ある施策の推進（外国人庁の創設等） ・専門的・技術的分野における受入れの円滑化 ・留学生の質的向上と日本国内における就職の促進 ・将来的に労働力の不足が予想される分野での受入れ ・外国人研修・技能実習制度の改善 ・外国人の生活環境の整備 ・日系人の入国、就労に伴う課題の解決 ・受入れ施策と整合性の取れた不法滞在者・治安対策
<p>外国人研修・技能実習制度の見直しに関する提言</p> <p style="text-align: right;">東京商工会議所 (2007年9月)</p>
<p>■要 旨</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 減少する労働力人口を補うため外国人の受入れの大幅拡大。 ⇒外国人労働者の受入れを単純労働にまで拡大し、一定要件を満たした場合は、移民として永住権付与すべき。 2. 「外国人研修・技能実習制度」を活用した育成・選別のシステム。 ⇒外国人研修・技能実習制度を外国人労働者受入れの育成と選別を行う将来の新たな仕組みの土台として活用。高度人材の範囲には入らないものの単純労働よりも高度な技能を有する「技能労働者」は、その能力水準を評価・担保しつつ、積極的に受入れ及び育成する。 3. 現行の「外国人研修・技能実習制度」の徹底した見直し。 ⇒「外国人研修・技能実習制度」は、制度運営を適正化（人権保護の徹底、受入れ体制の整備、きめ細やかな実習支援、ブローカー対策等）した上で、拡充する。
<p>外国人材受入問題に関する第二次提言</p> <p style="text-align: right;">(社)日本経済団体連合会 (2007年3月)</p>
<p>■要 旨</p> <p>【外国人材を受入るための三原則】</p> <ol style="list-style-type: none"> ①質と量の両面におけるコントロール ②外国人材に対する人権の尊重と差別の禁止 ③受入国、送出国双方にとってのメリットの確保 <p>【各 論】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 高度人材の受入ならびに企業・グループ内転勤 2. 現場で働く人材が不足する分野での外国人材受入 3. 外国人研修・技能実習制度 4. 在留期間ならびに在留資格認定証明書交付申請 5. 在留・就労管理ならびに生活支援等 <p>【ポイント】</p>

アジア諸国とのEPA(経済連携協定)等の新しい動きや高度人材・技能者に対する産業界のニーズの高まりなどを踏まえ、企業からのニーズ調査や有識者からのヒアリングを行った上で、主に専門的・技術的分野における外国人材の受入円滑化や在留外国人の生活環境の整備、外国人材の受入企業におけるコンプライアンス体制強化等を取りまとめ。

外国人材との共生により人口減少を乗り越える

(社)関西経済同友会 人口減少社会委員会(2008年4月)

■要旨

【提案】

・人口減少社会下では各産業に於いてイノベーションによる高付加価値化とそれを支えるモノづくり技術が必要であり、その為には外国人材との共生が必要

・外国人材受入れ環境改善の為に、国や自治体による法制度の改正と共に企業の意識改革も必要

・全国に先駆けて関西自らが取組みを始め、世界へ向けて発信していくことが必要

【ポイント】

今後50年間、総人口減少率より生産年齢人口減少率が高い状態が続くなかで労働力を確保するためには、生産性の向上や女性・高齢者・外国人材の活用などが必要であるが、様々な解決策を検討し複合的に取り入れることが肝要。外国人材との共生として人口減少を乗り越えるには、「外国人を巡る現行制度の見直し・改善」「外国人の生活基盤」「世界のイノベーションの中心となる総合的環境作り」等が求められる。

人口減少に対応した経済社会のあり方

(社)日本経済団体連合会(2008年10月)

■要旨

【中長期的な経済社会の活力維持に向けた方策】

1. 成長力の強化
2. 未来世代の育成
3. 経済社会システムの維持に必要な人材の活用・確保 (女性、外国人材)

【ポイント】

今後50年程度を視野に、人口減少社会が到来する中で、活力ある、豊かな国民生活を維持していくために、今から着手すべき施策は、「成長力の強化」「未来世代の育成」「経済社会システムの維持に必要な人材の活用と確保」の3つであり、法制面の整備や、担当大臣の設置を含む行政面での体制整備など、「日本型移民政策」の本格的な検討が待ったなしの課題であり、国民的なコンセンサスの形成に向けた議論を早期に開始することが求められる。

3. アジアで予想される「労働力獲得競争」への備え

わが国の労働力は、少なからず外国人労働者に依拠しており、外国人労働者の大半は、中国人である。(詳細は次章において述べる)

しかし、今後もこの状況が続くとは言い難い。現在は成長著しいアジアであるが、将来的には人口の減少が始まり、労働力人口が減少すると予想され、日本のみならず、中国、韓国、シンガポール、タイなど、多くの国々で少子高齢化が進行し、2050年までに総人口の減少が始まる。

国連推計によれば、中国は2030年に総人口が14億6,250万人となった後、2035年に人口減少が始まり、2050年には(2030年と比べ)4,500万人減少し(-3.1%)、14億1,700万人となると予測されている。(図I-3、図I-4参照)^{vi}

これは中国をはじめ、日本に労働力を送り出している国々が、「労働力輸出国」から「労働力輸入国」にシフトすることを意味する。現在のように豊富な労働力を日本に対して供給する存在ではなくなり、自国の労働力不足を補おうとする国々の間で、外国人労働力の獲得競争が始まることを示唆していると言える。

人口減少により、生産年齢人口が減少しているわが国にとって、この獲得競争に対する備えを講じることは、先送りを許されない喫緊の課題である。

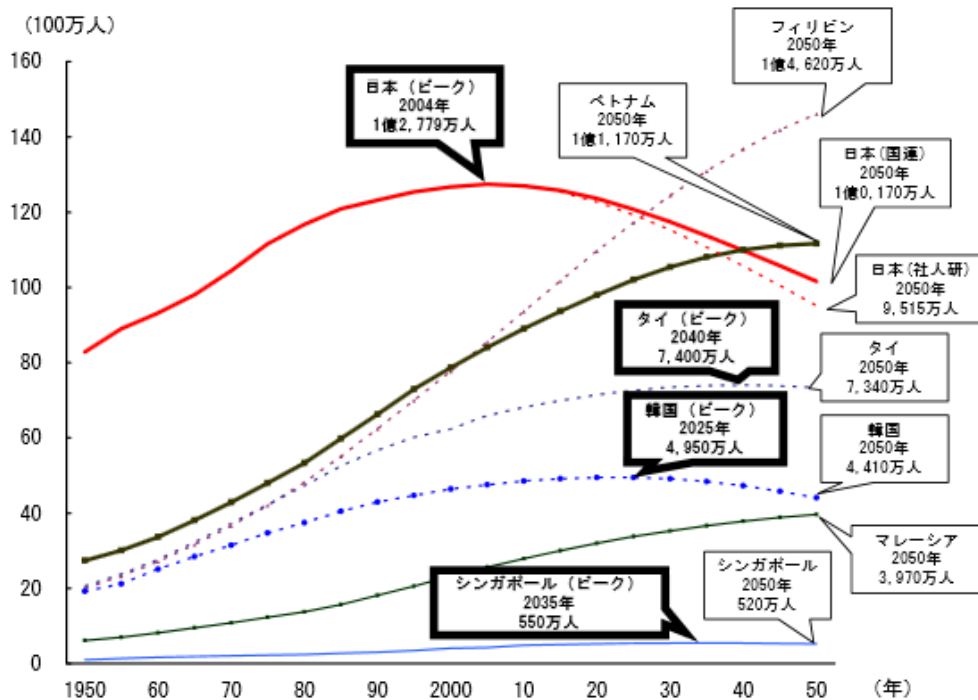


図 I - 3 アジアの総人口の推移

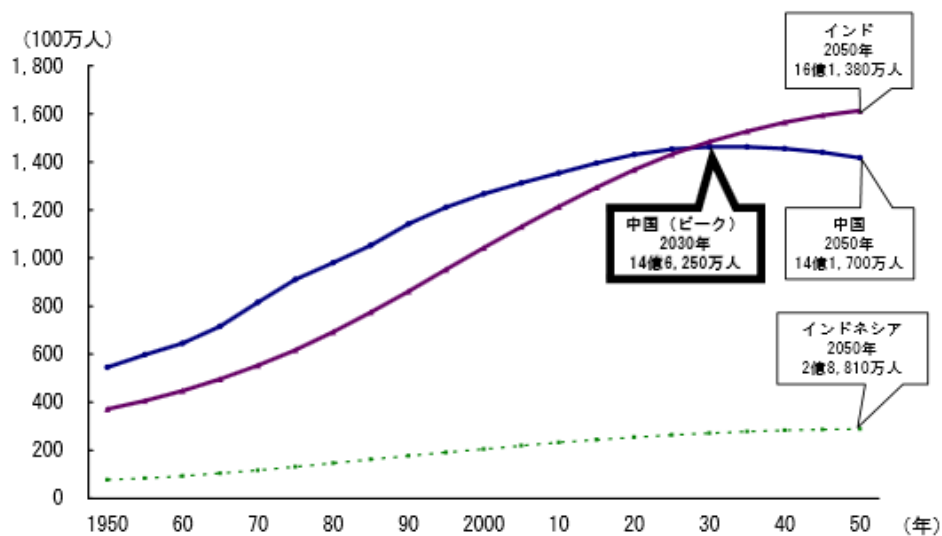


図 I - 4 中国・インド・インドネシアの総人口の推移

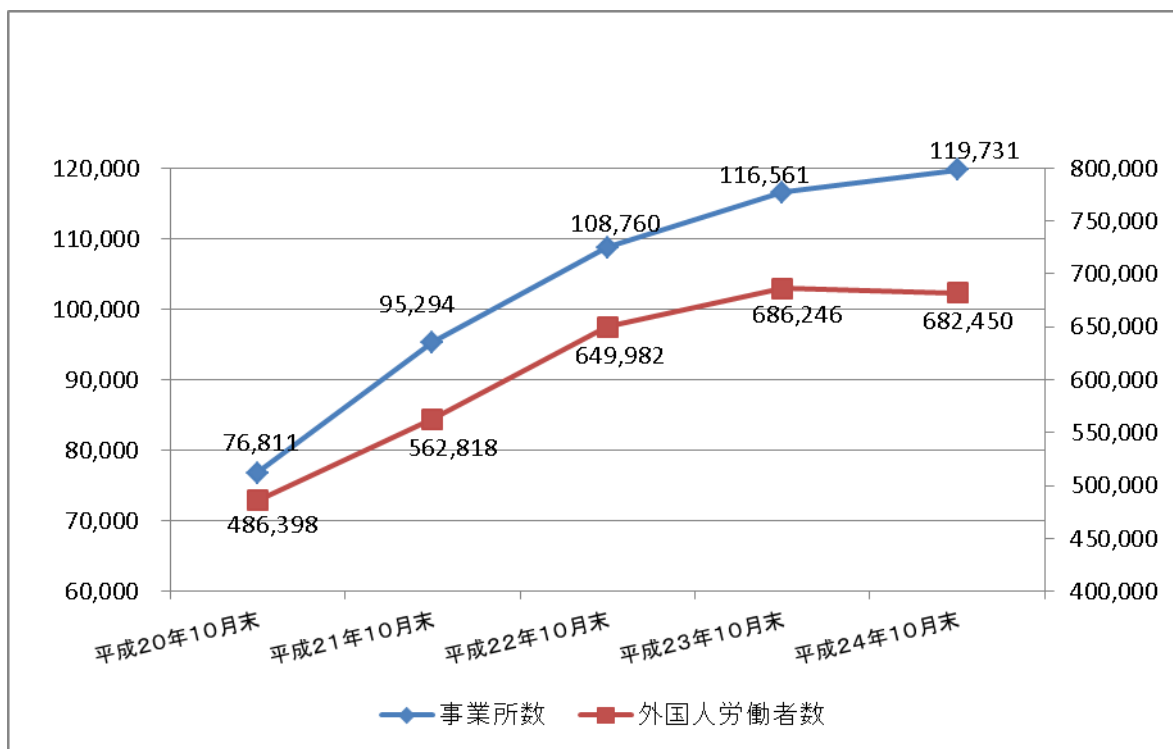
II. 外国人受入れの現状

外国人の受入れは単に人口を補填するだけではない。世界がグローバル化していく中、日本企業もグローバル市場に対応していかなければならず、それに見合った人材が必要となっている。外国人材の受入による多様性によって期待される社会の活性化は、日本企業のグローバル市場での競争力強化にも繋がるといえる。

1. 外国人材への依存度が高まる国内労働市場

現在の日本は、すでに多くの外国人が日本で働き、我が国労働市場の一端を担っている。2008年から2012年の5年間で、外国人を受入れる事業所が76,811所から119,731所と年々右肩上がりに増加している。また、外国人労働者数も486,398人から682,450人に増加している（図II-1）。産業別で見ると、製造業、卸売業・小売業、宿泊・サービス業が多い。在留資格別で見ると、過去5年間で「身分に基づく在留資格者」、すなわち、「永住者」「日本人の配偶者」「永住者の配偶者など」「定住者」を含む外国人労働者が最多数を占めている。（以後、本文では、「身分に基づく在留資格者」を「定住者とその家族」と呼ぶことにする。また、「定住者」は27種ある在留資格をもって在留している者を指し、そのうち16種が就労可能である。「在留管理制度」で管理される。）また、過去4年間で第二位を占めていた技能実習生は専門技術分野の外国人労働者を上回っていた。しかし、昨年一年で状況は変化しようとしており、技能実習生は減少し、専門技術分野の外国人が第二位となった^{vii}。

2012年に発表された厚生労働省の「外国人雇用状況の届出状況」によると、専門的な知識・技術をもつ外国人の雇用が拡大していることが示されている。一方で、定住者（定住者や日本人配偶者など身分に基づく在留資格の外国人労働者）は、前年と比べ10,933人（3.4%）減少している。その要因として、震災の影響と、定住者（主に日系ブラジル人など）が多く働く製造業の雇用状況が厳しいため、2012年年7月以降、自動車・輸送用機械・電気機械などの製造業の事業所を離れる外国人が増加傾向にあることが考えられる^{viii}。



出所：厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」をもとにグラフを作成。

図Ⅱ-1 外国人を受入れている事業所数・外国人労働者数の推移

表Ⅱ-1 国籍別外国人労働者数・構成比率の推移（上位3位）

	1位	2位	3位
2008年	中国	ブラジル	フィリピン
	210,578人 43.3%	99,179人 20.4%	40,544人 8.3%
2009年	中国	ブラジル	フィリピン
	249,325人 44.3%	104,323人 18.5%	48,859人 8.7%
2010年	中国	ブラジル	フィリピン
	287,105人 44.2%	116,363人 17.9%	61,710人 9.5%
2011年	中国	ブラジル	フィリピン
	297,199人 43.3%	116,839人 17.0%	70,301人 10.2%
2012年	中国	ブラジル	フィリピン
	296,388人 43.4%	101,891人 14.9%	72,867人 10.7%

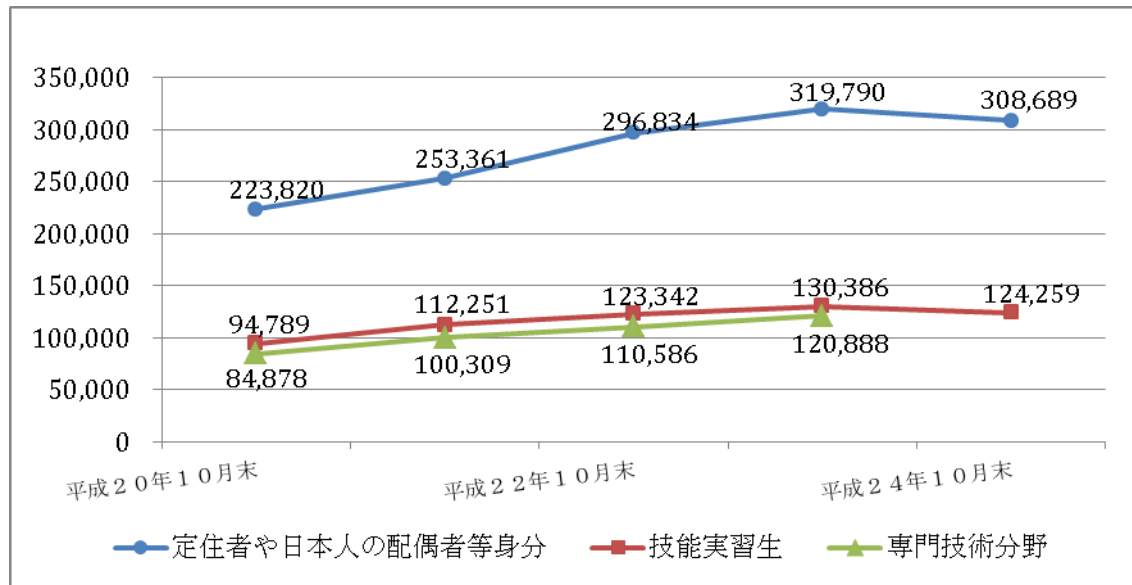
【上段】 国名
【中段】 労働者数
【下段】 比率

出所：厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」をもとにグラフを作成。

表Ⅱ-2 都道府県別外国人労働者数の推移（上位5位）

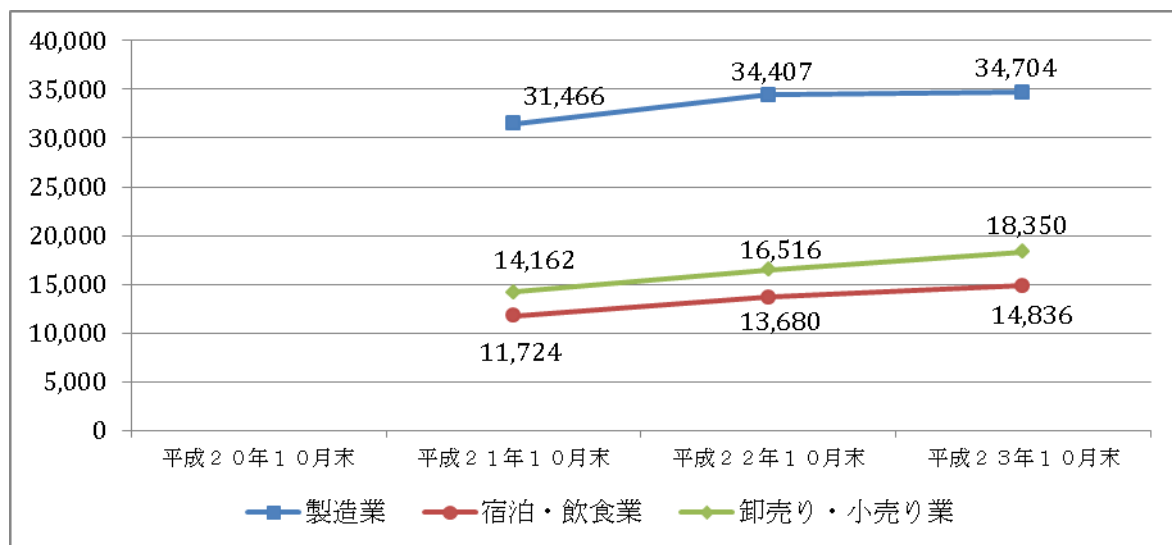
	1位	2位	3位	4位	5位
2008年	東京	愛知	静岡	神奈川	大阪
2009年	東京	愛知	神奈川	大阪	埼玉
2010年	東京	愛知	静岡	神奈川	大阪
2011年	東京	愛知	神奈川	静岡	大阪
2012年	東京	愛知	神奈川	静岡	大阪

出所：厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」をもとにグラフを作成。



出所：厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」をもとにグラフを作成。

図Ⅱ-2 在留資格別外国人労働者数の推移



出所：厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」をもとにグラフを作成。

図Ⅱ-3 外国人労働者が就労する産業別事業所数の推移（上位3位）

2. グローバリゼーションの進展による世界的な人の移動の拡大

外国人の受入れは、日本国内の労働力・生産人口の補填と消費活動の増加という目的だけではなく、グローバリゼーションに対応した人材交流促進の効果も果たす。世界の現状は、ヒト・モノ・カネが国境を越え流動化しておりグローバル化が益々活発化している。厳しさを増す国際競争のなかでの生き残りやさらなる成長のために、我が国は諸外国との経済的な結びつきを強化してきた。

2008年9月のリーマンショック後も、東アジア諸国・地域の市場規模は拡大し、欧米の経済危機のショックを緩和した^{ix}。モノ・サービスの輸出入のみならず、外国人受入れにより労働力の多様性を高め、国力活性化をはかっている。

たとえば、FTA（自由貿易協定）やEPA（経済連携協定）の締結により、アジア・太平洋地域から日本に入国した外国人が多数いる。国際法上、二国間で人の国際移動を自由化することは必要条件とされないが、サービス貿易に関する場合だけ人の移動は許されている。輸出入・対外直接投資では、国際的に活発でより円滑な移動が必要とされているため、東アジアでは

Memorandum of Understanding（MOU）〔覚書〕方式で二国間労働協定の締結も相次いでいる^x。

現実には、貿易・直接投資を通じた経済統合を機能させるために、国際的な人の移動が重要な役割を果たす。①観光客、②商用者、③留学生、④有資格労働者、⑤高度な専門職、⑥企業幹部・上級管理職に加え、⑦同行する家族、⑧永住者などによる多様な人の移動が実現されている場合は、経済統合は実質的な効果を挙げている。逆に人の移動に多様性が少ない場合、経済統合の効果は期待するほど大きくなっていない。こうした地域経済統合を支える多様な人の移動を促進するにあたっては、受入国内の社会統合の施策や、受入国と送出国の協力が、ますます重要になる^{xi}。

3. 外国人材の活用状況

～ 浜松市の林業と介護での外国人材の活用事例 ～

「日韓欧多文化共生サミット 2012 浜松」（浜松市・国際交流基金主催、2012年10月25日・26日開催）で紹介された2つの事例により外国人労働者を受入れるメリットを見てみる。

浜松市は、人口約82万人、面積は1,558k㎡と全国の市の中で2番目に大きく、大手自動車・二輪車・楽器製造企業をはじめ国際的に活躍する企業の発祥の地であり、国内有数の産業集積地である。こうした活発な経済活動を背景に、海外経験を積んだ市民や多様な文化を持つ外国人が多く住んでいるのが特徴である。

浜松市在住外国人を国籍別で見ると（2012年8月1日現在）、外国籍の人口総数24,079人（総人口の2.94%）のうち、ブラジル人11,701人（48.6%）、フィリピン人2,924人（12.1%）、中国2,905人（12.1%）、ペルー人1,932人（8.0%）、韓国・朝鮮人1,441人

(6.0%)、ベトナム人 1,061 人 (4.4%)、インドネシア人 643 人 (2.7%)、その他 1,472 人 (6.1%) である。在留資格別で見ると (2012 年 8 月 1 日現在)、総数 24,079 人のうち永住者は 12,878 人 (53.5%)、定住者 4,510 人 (18.7%)、日本人の配偶者等 1,914 人 (7.9%)、特別永住者 1,023 人 (4.2%)、技能実習生 1,145 人 (4.8%)、留学生 586 人 (2.4%)、その他 2,023 人 (8.4%) である。

全体で見ていると、南米地域からの外国人が約 6 割を占めている。特に、ブラジル国籍者は、全国の都市の中で最多である。浜松市の南米出身者は日系人やその家族が多く、1990 年の入国管理法の改正以降急増した。しかし、2008 年のリーマンショック後、それまで増加していた外国人数が減少に転じたが、多国籍化や定住化も一方で進んでいる^{xii}。

(1) 林業分野での外国人労働力の活用事例

浜松市の外国人は、主に製造業で働いている者が多いが、リーマンショック後失業した者が多数おり、介護や林業の分野に転職する者が増加した。浜松市と国際交流基金主催の「日欧韓多文化共生都市サミット 2012」において、林業 A 組合の部長は、製造業から林業に転職した外国人について以下のように述べた。外国人の再就職に向け、4 名の雇用募集に対し 55 名の外国人が応募し、ブラジル人 3 名、ペルー人 1 名、日系人 2 名の 6 名を雇用した。当初外国人を雇用することへの不安はあったが、外国人たちの努力や頑張りは目に見えるものだった。難点はある。たとえば、静岡県では林業に携わる場合資格が必要とされるが、その専門用語がわからない場合通訳・翻訳が必要になってくる。しかし、彼らが、資格をとるための専門用語はわからなくても、仕事はきちんとこなし理解している様子を見ると、必要以上に細かく資格を分類しすぎていることに気付かされたという。外国人による挨拶や元気の良さによって、周囲の日本人にもいい刺激となり職場が明るくなり活気づいた。当初の予定とは異なり、外国人従業員の努力を見て、ステップアップ制度で正社員にする制度にしていきたいと考えている。

(2) 介護分野での外国人労働力の活用事例

介護分野では、看護補助者として外国人を雇用している B 厚生会の総務部長は、外国人雇用に関しての難しさと良さを述べた。雇われている外国人は基本的な日本語は話せるし理解しているが、介護の分野では記録する能力が求められる。非常に努力している様子が周囲の日本人にいい刺激となり手本となっている。また、外国人従業員の明るさが被介護者 (利用者) にとって良い。

前述の両名とも、当初は外国人だから日本語がわからなくて働くのは難しいだろうと考えていたが、外国人従業員がいることで気付いた点があるという。それが職場にとって利点である。外国人従業員は、日本人以上に基本に忠実であり、努力している。南米文化の特徴もあり、彼らの明るさが同僚や利用者に元気を与え、明るい職場を作ってくれている。彼らの努力を見ると、

「外国人」と「日本人」という枠を取払い、個人個人を評価しなければいけないと再認識した。また、日本は資格文化であるが、無駄な資格もあり、その制度を見直すべきだという。そして、行政のバックアップが必要であることを述べていた^{xiii}。外国人従業員がいることで、彼らの文化的特徴を生かすことで職場が変化し、また当たり前になりすぎて見えていなかった制度などの見直しの必要性が見えるようになった。

4. 外国人の受入れについての反対意見と懸念

当委員会では、当初「移民」受入れの是非を検討することを目的に始めた。しかし、「移民」という言葉に、意見の違いや異なったイメージを持っており、以下のような反対・慎重意見や懸念の声・疑問が出されたため、外国人受入れに対する懸念や課題をも考慮した制度の調査検討を進めた。

反対・慎重意見：

- 移民の定義について整理し明確にしてほしい。「移民」という言葉のイメージは国や人によって異なる。国籍をとるための移民という認識が一般的である。
- 受入れる外国人は、高度人材労働者なのか、それとも「日本人が嫌厭する作業に従事する単純労働者」なのか明確でない。どういう条件でどういう人たちを受入れるのか細かい点を議論しないといけない。また、法律用語の解釈としてだけでなく、我々と一緒に生活をして働くという点から、国籍を与えるのか、労働者として受入れるのか明確にしなければいけない。労働力なら就労の在留資格を発給するだけでよいが、国籍を与えるのは別問題である
- 国籍について明確にしなければ、受入れる日本人も、海外から来る外国人も、長期的に滞在していれば国籍が自然にもらえるものと考えてしまう。

懸念点・疑問点：

- 高度人材、単純労働者、そして両者の中間に位置する「中度人材」があったとしても、高度人材だけを受入れることは困難ではないか。
- 高度人材にはもちろん来て欲しい。しかし、高度人材は国を選ぶので、日本に魅力がないと選ばない。高度人材の外国人にとって、日本が本当に魅力的な国なのだろうか。そうであれば改善すべきである。アメリカ合衆国は同時多発テロ後、移住が厳しくなっているが、起業している高度人材の日本人が日本に戻らないのは日本に魅力がなくなっているからではないか。「ものづくり」が衰退している日本に単純労働者も定住外国人として本当に来てくれるだろうか。
- 単純労働者で生活保護を受けている人が多いなら避けなければいけない。中度人材を装って、結局単純労働者になるのは制度に問題があるから考えなければいけない。
- 最近の外国人材は流動化している。一カ所に留まって定住するというより、仕事や機会があれば別の国に行く循環移民が増えている。労働力の流動性を視野に入れなければいけない。
- 日本には純血日本人主義的な考えがある。しかし、今後定住している外国人は日本で子どもを産み育てていく。文化的には日本人になっていくが、国籍は日本人ではない。定住した外国人の子どもと同じように育てていくなら、その環境をどうすべきなのか。
- 外国人受入れについては、孫の代まで考えて打ち出していかなければいけない。

Ⅲ. 定住外国人の受入れ及び定住促進のための課題

1. 出入国管理制度と企業・外国人のニーズとの不一致

企業が外国人を雇用する上で、企業や外国人のニーズと出入国管理制度が合致せず、外国人の雇用と定住促進の阻害要因となっている点が多い。外国人労働者数が最も多く、外国人材を有力な戦力としている製造企業 C 社とサービス企業 D 社のヒアリングから問題点と課題を挙げたい。

(1) 製造業での事例

製造企業 C 社は国内・海外に工場と事務所をもち、国内全従業員数約 1,000 人、海外全従業員約 1,300 人の企業で、アジア各国を中心にグローバル展開をしている。以下の 2 つの例は、外国人従業員の意志と企業の希望が、現在の入国管理制度と合致していないケースとして挙げる。

①ベトナム現地法人からの研修生受入れのケース

- ・在留資格：企業内転勤(期間は1-3年)
- ・待遇：日本人の給与を大きく下回らないこと(日本の20歳代前半の給与水準)
- ・受入条件：「技術のある者」(大卒、または現地法人で一定期間の経験がある者の中には中卒でも5-10年現地法人で実務経験がある者もいる)。単純労働者は不可(「技能研修生」との明確な違い)
- ・在留資格取得までの期間：企業に受入れ実績があれば1-2ヶ月、初めての場合は2-3ヶ月かかる。
- ・在留資格の延長：事前に申請すれば可能
- ・このケースでは、現地と大幅に違う待遇で受入が必要となるため企業の負担が大きい。但し、企業と本人が希望すれば、3年を超えて勤務する(グローバル人材として)ことが可能となる。(「技能研修生」制度との大きな違い)

②中国人留学生の採用のケース(永住申請との関係)

- ・日本の大学院を卒業した中国人を採用
- ・大学と当社で合計約7年在留した時点で、中国現法への転勤の必要が発生。この場合、永住申請資格の通算10年の在留条件がご破算になるため、本人は悩んだが、永住資格取得をあきらめ、日本への再帰国時の再雇用を条件に中国へ転勤。
- ・日本への再入国は、2012年7月改正の「新しい在留管理制度」で1年以内であれば、再入国許可を取らなくても、在留資格を失わない(「みなし再入国」許可)。
- 1年を超えて海外にいる可能性がある場合は、事前に再入国許可を取って出国すれば、もともとの在留資格有効期限の範囲内であれば、最長5年までの再入国が認められる(従来は3年)。
- ・外国人を採用する企業の立場からは、永住資格を取るためには、連続10年(うち5年

の就労)の在留実績が必要であり、このメリットにこだわる外国人は企業でのグローバル人材としては、採用が難しい(日本で働くには問題なし)。

一方、これにこだわらなければ、入国管理法の改正で、かなり条件が緩和されており、実際はあまり疎外要因とはなっていない。一方、入国管理法の改正により、在留する外国人の把握、採用する企業の責任、外国人の居留手続きの簡素化が図られ、かなりの前進だと考える。

【参考】入国管理法の改正

1) 住民基本台帳制度「在留カード」

2012年7月29日入国管理法の改正により、住民基本台帳制度が適応され、外国人住民も転出届・転入届が義務づけられるようになった。住民基本台帳制度とは、

①「在留カード」の発行で住民基本台帳制度が適応され、外国人も転出届・転入届が義務づけられ90日超手続きをしないと在留資格を取り消される。転居時には日本人と同じ手続きが必要。

②「技術」資格で受入れている企業は、受入の開始、または終了後14日以内に入国管理局に届け出が必要。

③在留期間の5年への延長(従来3年)。出国後1年以内であれば、再入国の手続きが不要(「みなし再入国許可」)

2) 永住者と定住者の違い

①「永住者」：入管法別表第二の永住者 在留期間は無制限

入管法の定める職業に就く限り制限無しなどの権利を与えられ、在留資格更新の手続きなどが不要となる。永住者資格を与えられる要件 10年以上在留(日本への貢献が認められれば5年以上) 独立した生計を営むに足る資産または技能を有すること。その者の永住が日本国の利益に合致すること。

②「定住者」：在留資格をもって在留しているもの。27種あり、うち16種類が就労可能。上記「在留管理制度」で管理される。

(2) サービス業での事例

飲食サービス企業D社は外国人正社員を5名(700名中)、外国人パートアルバイトを200名(2,500名中)採用しており、昨今のアジアを中心とした外国人客の増加への対応のため、また日本人よりまじめで優秀な外国人の採用を増やしたいと考えている。ここで明らかになった企業と外国人従業員のニーズと入国管理制度の不一致による問題点と課題について以下まとめる。

- ・日本人の学生は学校の専門に関係なく就職ができるが、外国人就職活動生は必ず学校の専門に関係した業種につかなければいけないという制約がある。
また、在留資格の延長申請を行った際、「今の仕事と学校の専門の勉強と関係が理解し難い」との理由で、通常の3年の延長在留資格ではなく1年の延長在留資格しかもらえなかったケースがある。
- ・定住や長期滞在で就労の在留資格の申請をする時、日本での滞在期間と、自分の学校の専門と関係した仕事の実務経験が10年以上でなければならないとの規定がある。その年数が一致していないことが多いため、滞在資格の取得が難しい状況になりやすい。
- ・現在の入国管理制度は「飲食業」という言葉だけで分類しているが、その職種内容が把握されていない状態で制度が施策されている。たとえば、サービス業である飲食業では研修期間と現場を踏まないと基礎が身に付かず、今後の仕事に支障をきたすが、入国管理局はその背景を把握しないまま制度を決めている。
- ・入国管理局と企業の間で、制度内容の変更があった時にすぐわかるようなパイプラインができていない。たとえば、アルバイトの就労時間規制などについて。
- ・現在の日本は働ける在留資格が限られており、在留資格の種類が細かく分かれており複雑で融通性が効かない制度になっている。今後、外国人材が幹部候補になることも見通して、日本の終身雇用制度に見合った滞在資格の与え方や期限の決め方を考え直すべきである。また、業界ごとの事情があり、もう少し自由度を設けてほしい。
- ・定住支援について、外国人にとって生活面での相談ができる窓口がほしい。

2. 企業・行政による外国人定住支援 ～美濃加茂市の事例～

本委員会は2012年12月18日に岐阜県南部に位置する美濃加茂市で国内視察を行った。美濃加茂市は、人口55,505人（平成24年4月1日現在）、総面積は74.81km²である。市内にはエレクトロニクス関連企業を中心に食品や鉄鋼業の工場が集まっている。

外国人住民（2012年4月1日現在）は、総数4,789人のうちブラジル人が2,643人で外国籍人数の55%を占めており、続いてフィリピン人1,498人が31%を占め、中国人328人（7%）、ペルー111名（2%）、韓国85名（2%）、ベトナム47名（1%）、その他77名（2%）である。在留資格別で見ると（2012年4月12日現在）、総数4,843人のうち永住者が2,433人（50%）、定住者が1,490人（31%）、日本人の配偶者等313名（6%）、技能実習2号口144人（3%）、永住者の配偶者等92人（2%）、技能実習1号口89人（2%）、特別永住者84人（2%）、留学44人（1%）、その他154人（3%）である^{xiv}。

2012年10月19日、最も外国人を雇用しているE社が工場を2013年3月に閉鎖することを発表した。従業員2,400人のうち直接雇用800人は市外の別工場に異動するが、派遣や非正規1,600人は契約更新がされない事態が発生している。

2010年の国勢調査によれば、岐阜県の若年外国人については、15歳から19歳までの在学率が、全体の87.3%に対して、外国人だけでは48.7%。外国人は高校や大学に行っている数が非常に少ない。15歳から19歳までの派遣・パート率は、日本人が26.9%に対して、外国人は52.7%。外国人の雇用は不安定で契約期間も短い。その結果、長期的プランを描くのも難しい。「将来設計が描きにくい」「来年解雇されるかもしれないからブラジルへ帰ろう」「来年更新できたから残ろう」等。同年代の製造業就業率は、日本人が23.3%に対して、外国人だけでは63.9%。製造業の雇用が増えないと外国人の失業もより増える結果となる^{xv}。

我々は、美濃加茂市に住むブラジル人、行政、ブラジル人を支えるNPO団体と彼らの日本あるいは美濃加茂市での暮らしについて直接話しをする機会を設けた。そこで以下の問題が挙げられた。（詳細は資料1参照）

①言語問題

- ・外国人の子どもと親との間で使用言語が異なる。
- ・子どもは日本語を話す、親の話すポルトガル語はゼロから学ばなければいけない。
ポルトガル語が話せないと、自分のルーツが見出せず誇りがもてなかったり、自分のルーツに恥ずかしさを感じたりする。
- ・親は仕事が終わってから日本語を勉強するのは時間的にも身体的にも難しい。
- ・親は日本語を話せないため、病院や学校で日本語が解らず怒られ、子どもの前で親としての立場を見せることができない。
- ・親が子どもに日本語を話せるようになってほしいと思えば思う程、子どもが大きくなった時にコミュニケーションがとれなくなってしまう。
- ・今まで親への通訳係であった子どもが巣立って土地を離れば、親は日本語が話せないため生活に支障をきたしてしまう。
- ・母語で話せる場作りは貴重な点である。

②国 籍

- ・日本は血統主義で親のどちらかが日本人でなければ、日本で生まれても両親が外国人では日本人にはなれない。ブラジルと米国は、出生地主義でその国に生まれればその国の人である。国籍について考えなければいけない。

③教育・進路

- ・小学校までついていけても、中学校からは勉強が難しくなりついていくのが困難になる。

- ・親は日本語が解らないため、家で勉強を教えられない。子どもにとって尋ねられる人がいない。
- ・高校から教育費が上がるため、貯金を早くからするように言わなければいけない。
- ・周囲が中学卒業後就職を選び、高校に進学しても中退する人が多いため、高等教育を受けるモチベーションが上がらない。
- ・このまま子供の教育を改善がされないと、言い方は悪いが、日本語もポルトガル語もきちんと話せなくなり、状況としては悪くなってしまう。
- ・外国人の親は、リーマンショック前は、日本に住むことへの意識が定住しようとなり、稼いで貯蓄して教育費に使おうという雰囲気があった。しかしリーマンショックでつぶれて、生きていくのも苦しい状況になった。雇用は本当に大事である。

④就 職

- ・子どもは、日本語が話せなくても給料を稼いでいる親を見て、親より日本語が話せるので将来の心配をする必要がないと思ってしまう。
- ・身近な家族や親戚などは全員工場で働いているため、新しい仕事に目が向くことが難しい環境である。
- ・子供たちのモチベーションを高めるために、リーマンショック前は企業に余裕がありバスで他の工場見学に行けたが、リーマンショック後は企業に余裕がなくなった。
- ・バイリンガルを強みにする仕事に就くべきである。高校中退とキャリア教育の意識づけが課題。日本人と比べて日本語では勝てないが、外国人が持つ能力を活かしていきたいという支援をしたい。教育に力を入れたい。そしてもっと日本の違う分野でも活躍して欲しい。今の若者は日本生まれが多く、日本語しか話せない外国人が多い。彼らを岐阜県で高度人材としていかに育てるかが大事になる。
- ・外国人を雇用することで生み出される利益を強調して就職活動に挑むよう支援しなければならない。

⑤リーマンショック後の自立支援

- ・リーマンショック前は、派遣会社が仕事、在留資格、送迎をやってくれ、必要な情報は全て与えてくれた。しかしリーマンショック後、派遣会社が離れて、はじめて自立できていなかったことに気付く。
- ・企業から「外国人を雇ったことがない」から、または日本語学校を卒業している・していないに関係なくとにかく「外国人」という理由で断られる。

⑥日本人と外国人の交流

- ・大手企業で働くブラジル人は日本人と交流する機会がない(職場がすべて外国人)。

⑦工場撤退と企業の責任

E社の3月の撤退により全体で2,200人（美濃加茂市955人・外国人籍全体835人程度）の失業者が生まれると予想される。工場撤廃は、美濃加茂市だけで対策を取れるものではなく岐阜県全体の問題となっている。失業者が、日本人も含めて生活保護がなくても生活できる仕組みにしたいと美濃加茂市は考えている。撤退企業にとっては、採算重視からの決断と思われるが、撤退に当たっては、非正規雇用者の他地域の工場での受入、美濃加茂市の他企業への採用の依頼、行政と一体となった解雇従業員の再就職支援と失業期間の一定の生活支援、など最低限の企業責任を果たすことが必要と考える。

また現在の行政サービスは、各々省庁が、入国管理・在留許可(法務省)、住民基本台帳(総務省)、社会保険(厚生労働省)、外国人子弟教育(文部科学省)、日本語教育(文化庁)等と縦割りで担当しており、外国人の入国や定住に係わる実態把握やワンストップで効率的にサービスを担当する組織が存在しないことが共通の課題として挙げられる。

IV. 外国人の定住促進、定住支援のための提言

以上の外国人受入れの実態と諸課題を踏まえ、受入体制を改革し、我が国のこれからの活性化に寄与し得る「定住外国人」の受入れ促進・定住支援のために、以下の3点を提言する。

提言1 「外国人庁」(仮称)の設置と外国人関連予算の充実

- ① 「外国人庁」(仮称)の設置
- ② 外国人関連予算の充実と企業の一定の財源負担

提言2 入国管理制度の見直し

- ① 永住権付与条件の緩和
- ② 留学生の採用時の在留資格条件の緩和
- ③ 就労可能な在留資格の種類を増加検討
- ④ 資格の検討
- ⑤ 「技能実習制度」改善策の検討
- ⑥ 入国管理局と企業との連絡手段の充実

提言3 具体的な定住支援政策

- ① 定住外国人への日本語教育の推進
- ② 定住外国人子弟への母語教育と日本人就学生の国際理解教育の強化
- ③ 定住外国人と社会と行政機関を結ぶソーシャルワーカーの配置
- ④ 外国人を雇用する企業間のネットワーク形成の強化

提言 1 「外国人庁」(仮称)の設置と外国人関連予算の充実

①「外国人庁」(仮称)の設置

複数省庁の縦割り行政サービスをワンストップで担当する組織を創設し、外国人の入国及び定住支援サービスの改善と、長期滞在外国人の居住及び就労実態の把握をより効率的に行えるように、長期滞在目的の外国人に係わる事務を一括して行う組織の設置を検討する。

また、外国人に係わる自治体と国の出先機関を一本化することも検討すべきである。

a)外国人関連の行政体制の現状

現在、定住外国人行政に係る各省庁の主な部署は以下のとおり多岐にわたっている。本来、定住を目的とした外国人の入出国管理政策と定住支援政策は連動して行われるべきであるが、現状は典型的な縦割り型の組織になっている。

表Ⅳ－1 現行の外国人関連施策担当省庁・部局と担当内容

担当省庁・部局	内 容
内閣府 定住外国人施策推進室	企画立案・総合調整
外務省 領事局外国人課	入国査証制度、在日外国人に関する政策立案
法務省 入国管理局入国在留課	上陸・在留・再入国許可
総務省 自治行政局住民制度課	住民基本台帳制度
厚生労働省 年金局国際年金課	政府管掌の厚生年金、国民年金
厚生労働省 職業安定局外国人雇用対策課	政府が行う職業紹介、職業安定
厚生労働省 能力開発局外国人研修推進室	外国人技能実習制度
文部科学省 初等中等教育局国際教育課	児童・生徒の教育
文部科学省 文化庁文化部国語課	日本語教育

b)「外国人庁」の設置

縦割り型行政の問題を解消するため、内閣府設置法を改正し、外国人庁設置法を制定する。内閣府の外局として外国人庁を設置し、外国人庁長官を置く。さらに、内閣府に、外国人庁を担当する特命担当大臣を置く。

定住外国人のための政策は、日本人と共通の施策を確実に実施するものと、外国人に限って実施する特別措置(例えば日本語学習)の二種類がある。雇用、社会保障、子弟の教育等、前者に係る国の政策を実効あるものにするためには、外国人庁が、関連する他省庁に対する指揮命令権限を持つことが必要である。そのためには二つの方策が考えられる。

- ① 内閣法、内閣府設置法に基づいて内閣総理大臣、外国人庁担当大臣が他省庁に対する指揮命令権を行使する。（内閣府の「規制改革会議」のイメージを想定）
- ② 外国人庁の部署を、必要に応じて外国人庁と関係する省庁の共同所管とし（例えば雇用対策課は外国人庁と厚生労働省の共管とするなど）、外国人庁が現場に出す命令は、各省庁から出す命令と同じ権限となる。（欧州等に類似の事例がある）

c) 外国人庁の組織構成

外国人庁には、入国管理部・定住支援部・総務課を置く。

【入国管理部】

- ・現在の法務省入国管理局の業務を移管

【定住支援部】（新設）

- ・日本語学習、雇用、社会保障、医療、教育など、外国人の定住支援に係る業務
- ・関係省庁との連携
- ・地方自治体との連携、支援

【総務課】

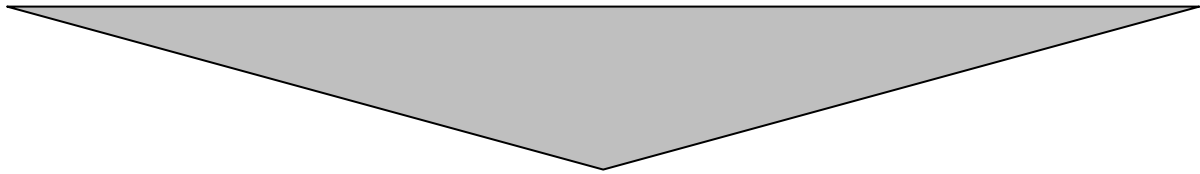
- ・定住外国人に係る基本政策の策定
- ・庁内および関係省庁との調整

外国人庁では、従来、法務省入国管理局で担当していた外国人の公正な管理に加えて、外国人の権利の擁護および義務履行についても担当する。これにより、例えば定住外国人の日本語習得レベルと在留許可や永住許可を連動させるといったことが可能になる。

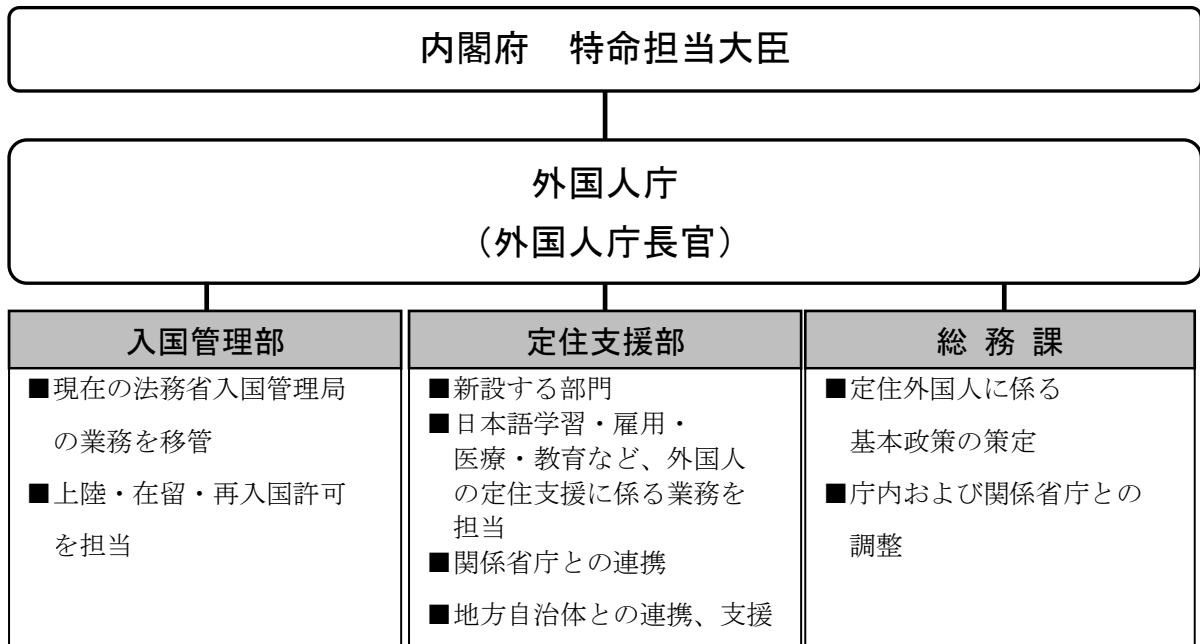
また、社会保障、納税、子弟の教育など定住外国人の権利行使、あるいは義務履行ができていない場合に直接当該外国人に対応する地方自治体への支援も行いやすくなる。

外国人関連の行政体制の現状

内閣府	外務省	法務省	総務省	厚生労働省	文部科学省
企画立案・総合調整	在日外国人に関する政策立案 入国査証制度	上陸・在留・再入国許可	住民基本台帳制度	政府管掌の厚生年金・国民年金 政府が行う職業紹介・職業安定 外国人技能実習制度	児童・生徒の教育 日本語教育



外国人庁（仮称）の設置



図IV-1 外国人庁（仮称）の構成イメージ

②外国人関連予算の充実と企業の一定の財源負担

日本の外国人受入れに関する予算は、国・地方自治体を合わせても、欧州諸国などに比べ非常に少なく、外国人庁の設置とあわせ、関連予算を充実させるべきである。

また、日本語教員やソーシャルワーカーの育成などの財源として、外国人を雇用している、または海外展開している企業が支援基金などへの拠出等の形で、一定の資金的負担をしてもらうことも検討すべきである。

(参考)

一般住民向けサービスを外国人にも利用しやすくするために実施した施策や事業の予算額は、2008年度から2010年度までの3年間で、都道府県合計では約7億7,000万円、約8億円、約8億4,000万円と推移しており、市区町村合計では約21億5,000万円、約19億5,000万円、約20億3,000万円、外国人集住都市合計では3億2,600万円、3億5,200万円、3億9,500万円と推移している。

一方、欧州諸国における移民関連の予算規模は、2002年の場合、デンマークが550億円、ドイツで189億円、フランスが112億円と日本に比べ非常に大きく、国を挙げて外国人の定住支援を行っていることがわかる^{xvi}。

提言 2 入国管理制度の見直し

入国管理制度については、2012年に実施された、住民基本台帳制度(在留カード)により一部改善されているが、さらに次の点についての見直しが必要である。

① 永住権付与条件の緩和

グローバル人材として採用した外国人を、海外現法への転勤出向の際、帰国後同一企業に勤務することを条件に、日本での居留期間を通算できるようにする。グローバル人材としての留学生の採用、企業内での機動的な人材配置が可能となる。

② 留学生の採用時の在留資格条件の緩和

留学時の専門と直接関係のない業種での就労についても、在留資格発給条件の緩和を検討する必要がある。特にサービス業での外国人客の受入増加に対応して、外国人材採用ニーズが大きく、企業・外国人双方にとってメリットがある。

③ 就労可能な在留資格の種類を増加検討

生産人口減少に対応し、現状の就労条件を拡大し、一部の労働人口の老齢化と人手不足が深刻な農業、林業、水産業などの業種への就労を可能とする。

④ 資格の検討

資格要件を条件としている職種については、相手国で同様の資格を持っている場合の相互認定や、不要な資格条件の撤廃など、過度な規制を改める。

⑤ 「技能実習制度」改善策の検討

「技能実習制度」は、送り手国の給与水準の向上により今後派遣者の確保が困難になると予想され、また、その就労条件の悪さから種々の問題が指摘されており、就労条件の改善と給与水準の引き上げなどを条件に、直接就労を認めるなどの改善が必要。

⑥ 入国管理局と企業との連絡手段の充実

入国管理局が、外国人採用企業に対し、入国管理制度の変更などの情報を提供するルートの拡充が必要。

提言 3 具体的な定住支援政策

定住外国人に対しては、その円滑な定住化のために、現状以上の行政機関・学校・企業・地域が一体となった、定住支援政策が必要である。

①定住外国人への日本語教育の推進

親だけでなく、その子弟への日本語教育が、地域社会とのコミュニケーションや地域住民とのトラブル防止にとっても、非常に重要である。日本語教育の充実のため、専門教育を受けた日本語教師の養成と、外国人子弟の多い学校での常駐化が必要である。

②定住外国人子弟への母語教育と日本人就学生の国際理解教育の強化

将来のグローバル人材育成のため、外国人子弟がバイカルチャラルになれるよう、母語支援の強化も必要。また一方、日本人就学生には、国際感覚と異文化理解を深めるためのカリキュラムを充実させることも重要である。

③定住外国人と社会と行政機関を結ぶソーシャルワーカーの配置

定住をはじめ外国人や外国人を雇用する企業のために、行政機関に専門のソーシャルワーカーを配置する。外国人に対する定住手続きの円滑化と生活支援によるトラブルの防止、緊急時の外国語による相談窓口の役割を果たすとともに、企業に対しては外国人雇用に関する手続きの説明や外国人雇用に伴うトラブル防止などを行い、行政 - 企業 - 外国人のパイプ役を果たしてもらおう。ソーシャルワーカーの育成については、日本語教師の育成と同様、専門の教育機関の設置も検討する。

④外国人を雇用する企業間のネットワーク形成の強化

現状外国人を雇用する企業間の横の繋がりが少ないため、外国人を多く雇用する企業間の連携を強め、外国人雇用に関する情報の共有と、行政への共同での提言や要求を行えるネットワークの形成が必要。

また、企業は、その地域での外国人と地域住民との交流促進の役割を積極的にもち、外国人と地域住民のコミュニケーションを促進する役割を果たすべき。

おわりに

多くの外国人が日本に定住し、日本に貢献してもらうためには、日本が他国に比べ、外国人が来日して住みたいと思う魅力を持ち続けることが重要である。そのためには、日本の治安の良さ、生活の利便さ、高い技術力などを維持し、外国人に対し日本を選択して定住することのメリットを提供し続けることが必要である。

脚注

- i. 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」 <http://www.ipss.go.jp/syoushika/tohkei/newest04/point.pdf>
総務省「人口推計(平成23年10月1日現在)」 <http://www.stat.go.jp/data/jinsui/2011np/#a05k23-b>
- ii. 原田 泰、鈴木 準(2005)『人口減少社会は怖くない』日本評論社
- iii. 野口悠紀雄(2005)『日本経済改造論—いかにして未来を切り開くか』東洋経済新報社
- iv. 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」; 李賢珠(2011)「加速する労働力人口の減少」安里和晃編著『労働鎖国ニッポンの崩壊:人口減少社会の担い手はだれか』ダイヤモンド社; 坂中英徳(2012)『人口崩壊と移民革命:坂中英徳の移民国家宣言』日本加除出版
- v. (社)日本経済団体連合会「外国人受入れ問題に関する中間とりまとめ —多様性のダイナミズムを実現するために「人材開国」を—」(2003年11月14日), <http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2003/108/index.html>
(社)日本経済団体連合会「外国人受入れ問題に関する提言」(2004年4月14日),
<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2004/029/index.html>
東京商工会議所「外国人研修・技能実習制度の見直しに関する提言」(2007年9月18日)
<http://www.tokyo-cci.or.jp/page.jsp?id=4623>
(社)日本経済団体連合会「外国人材受入問題に関する第二次提言」(2007年3月20日)
<http://www.keidanren.or.jp/japanese/journal/times/2007/0322/01.html>
社団法人 関西経済同友会人口減少社会委員会「～外国人材との共生により人口減少を乗り越える～」(2008年4月)
<http://www.kansaidoyukai.or.jp/tabid/227/Default.aspx>
(社)日本経済団体連合会「人口減少に対応した経済社会のあり方」(2008年10月14日)
<http://www.keidanren.or.jp/japanese/journal/times/2008/1016/01.html>
- vi. 内閣府「世界経済の潮流 2010年I」http://www5.cao.go.jp/j-j/sekai_chouryuu/sh10-01/pdf/s1-10-2-2.pdf
- vii. 厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」
(2013年1月) <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000002ttea.html>
(2012年1月) <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000020ns6.html>
(2011年1月) <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r985200000117eu.html>
(2010年1月) <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r985200000040cz.html>
(2009年1月) <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2009/01/h0116-9.htm>
- viii. 厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」(2013年1月) <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000002ttea-att/2r9852000002tthv.pdf>, 3頁、15頁、17頁
- ix. 井口泰(2012年7月18日)「先進諸国の移民政策の現状とわが国の進路」(於:関西経済同友会移民政策委員会第二回会合)
- x. 井口泰(2012年7月18日)「先進諸国の移民政策の現状とわが国の進路」(於:関西経済同友会移民政策委員会第二回会合)
- xi. 井口泰(2012)「貿易自由化交渉と人の移動をめぐる政策課題」21世紀政策研究所編『日本の通商政策の課題と将来展望』138頁
- xii. 浜松市、国際交流基金主催(2012年10月25・26日)「日韓欧多文化共生都市サミット2012 浜松 資料」(於:アクティビティ浜松コンgresセンター)15頁
- xiii. 藤井裕三・野澤利直(2012年10月25日)「日韓欧多文化共生都市サミット2012 浜松 セッション2『NPOや企業等との連携に向けて～外国人材を生かしたまちづくり～』」(於:アクティビティ浜松コンgresセンター)
- xiv. 浜松市、国際交流基金主催(2012年10月25・26日)「日韓欧多文化共生都市サミット2012 浜松 資料」(於:アクティビティ浜松コンgresセンター)17頁
- xv. 平成22年国勢調査
- xvi. 井口泰(2010)「欧州における域外外国人に対する統合政策の転換とわが国の言語政策の課題」『自治体国際化フォーラム』自治体国際化協会、2010年9月号、7-10頁

資料1 国内視察 美濃加茂市・ブラジル友の会との懇談会 議事録

1. 日時：2012年12月18日（火）9時00分～19時30分（懇談会13時00分～15時30分）
2. 視察先：岐阜県 美濃加茂市
3. 内容：国内視察 ～多文化共生推進・美濃加茂市の現場～
4. 配付資料：
 - ・事務局配付資料(52 ページ)
 - ・美濃加茂市 市制50年のあゆみ（別紙）
5. 参加者：（参加者：10名） 美濃加茂市職員（渡辺市長他）、ブラジル友の会

区分	氏名	所属	役職
委員長	鈴木 博之	丸一鋼管(株)	取締役社長
副委員長	朝田 由治	ユアサM&B(株)	常務取締役
副委員長 代表幹事ス タッフ	潮 恵一郎	(株)大林組	経営企画室大阪企画部部長
副委員長	平岡 憲人	学校法人 清風明育社	専務理事
委員	山本 秀策	山本秀策特許事務所	代表
委員長スタ ッフ	竹内 健	丸一鋼管(株)	執行役員
スタッフ	鈴木 暁子	(一財)ダイバーシティ研究所	理事・研究主幹
(特別スタ ッフ)	中村 満寿央	(一財)ダイバーシティ研究所	客員研究員
代表幹事ス タッフ	橋本 智裕	サントリーホールディングス(株)	大阪秘書室
事務局	木津 光明	(一社)関西経済同友会	企画調査部

6. 議事（要旨のみ）：

■ブラジル友の会の紹介（13:00～13:30）

【家庭】

- ・ 13歳で父母の出稼ぎのために両親と共に来日。両親は日本からブラジルへ移民。
- ・ 日本にいと日本語を覚えてポルトガル語を忘れていく。幼い子供は、ポルトガル語を知らない。両親はポルトガル語しか解らない。大企業で共に働く職員何千人がブラジル人のため日本人と接する機会がなく日本語を覚えられない。家では子供は日本語だが、両親はポルトガル語で家庭内の会話に問題が生じる。親の言語と自分の言語では違うので、聞きなれない漢字や概念が解らない。両親の帰日も遅いためポルトガル語を学ばない。また、父母は子供にとってヒーローであるべきだが、親は日本の病院や市役所では日本語が解らないため、時に怒られている姿をみる。二ヶ国語話せる子供は通訳を行う。
- ・ ブラジル友の会ではポルトガル教室を行っている。ポルトガル語をゼロから覚えて欲しい。
- ・ 親の立場、文化の誇り、親子の関係を築く意味で、ポルトガル語を単に話すこと以上の価値がある。ルーツを感じたりコミュニティーが出来る。ブラジル人なのにポルトガル語が話せないルーツ自体に恥ずかしさ感じることもある。ポルトガル語が話せるとルーツにも誇りをもてる。

【教育・進路】

- ・ 小学校低学年では、日本語があまり上手でなくても通信簿には「良く頑張っていて友達もいる」と書かれる。しかし、中学では言葉の壁が大きくなりテストでも点数を取れずに授業についていけなくなる。例えば、算数の割り算の方法は日本とブラジルで異なる。日本の学校でブラジルの割り算をやると先生に怒られる。中学3年の進路で進める高校がないと言われ高校をあきらめる。高校に入れば何とかかなると思っていた人でも、高校授業についていけな

い。一方、高校に進学せずに工場で働いている友人が給料を稼ぐ姿を近くで見ると学校をやめる人もいる。高校卒業出来たのは友達4人の内、私1人だった。ブラジルの父母も授業を教えられないので、子供は父母を頼りにせず家族関係に良くない。祖父や祖母がいれば慰めてくれるが日本にいない。日本の教育制度の特徴として、中学まではエスカレーター式だが、高校は入学テストもあり教育コストも上がる。

- ・ 高校卒業まで出来るための学習支援を小中高で始めた。課題は高校卒業まで中退しないこと。コミュニティーや美濃加茂市の支援を受けて公民館を借りて、ボランティアや先輩が日本語や授業内容を教えてくれる。問題防止のためには、子供が親に現実を、「今の内に金を貯めて下さい」と早目に相談しなければならない。そうすることで両親も意識が高くなる。また講演会では、先輩から「真面目に高校に行って良かった」、親から「苦労したが子供を高校へ行かせて良かった。」「高校ではお金が必要なので今の内に貯金を」といった成功事例の声を聴かせることが効果的。

【就 職】

- ・ 子供が勉強しなくなった。原因は、父はフォークリフトの操縦士で日本語が上手ではないにも関わらず給料を稼いでいる姿を見て、子供は父より日本語が話せるから、将来の仕事は心配ないという意識になったからだという。家族や親戚など身近な人が全員工場で働いているため、仕事の情報は同じものばかりで色々な職業があるキャリアが実感として解らない。新しい仕事に目を向ける場があれば良い。外国にルーツを持っている或いはバイリンガルによって仕事の強みになる職種を見つける支援をしたい。リーマンショック前、各企業は余裕があり、バスで企業への社会科見学などへ行くことができた。リーマンショック後は企業も余裕がなくなった。

【リーマンショック後の自立支援】

- ・ 派遣会社が、仕事も送迎も病気もビザも全てやってくれていた。必要な情報も与えてくれていた。外国人は上手く生活していると思っており、自立していなかったことに気づかなかった。派遣会社が離れて初めて気がついた。週2回の限られた相談時間では、ニーズとタイミングに合った相談がやりにくい。国は無料の日本語講座を提供し、ヘルパー講座も行った。しかし派遣会社にも元気がない。企業からは「外国人は雇ったことないから無理」と断られる。日本語が出来るあるいは日本の学校を卒業していることは関係ない。とにかく「外国人だから」面接もしてくれない状況が多かった。だから変える必要がある、何とかしないとけないと考えた。
- ・ 就職するための説明会を開くことにした。中小企業で働く意義や、社長に対する礼儀を学ぶことを教えた。企業には、「困っているから雇ってください。」ではなく、外国人を雇って儲かった成功事例を探して情報提供した。例えば、外国人がガソリンスタンドを雇うとブラジル人の客が増えた。車のタイヤ会社で「外国人は金を使う」から外国人を雇って儲かった。また、歯医者でブラジル人を雇って、治療は出来ないが、患者と歯医者のカウンセリングの橋渡しの役割を行って患者が増えた等。日本人事業主と外国人との交流会や警察と交通安全教室も行った。

【岐阜県の外国人の現状】（2010年国勢調査）

- ・ 15歳～19歳の在学率は、全体が87.3%に対して、外国人だけでは48.7%。外国人は高校や大学に行っていない。
- ・ 15歳以上の派遣・パート率は、日本人が26.9%に対して、外国人は52.7%。外国人は不安定、契約期間も短い。その結果、長期的プランを描くのも難しい。「将来設計が描きにくい」「来年首になるかもしれないからブラジルへ帰ろう」「来年更新できたから残ろう」等。
- ・ 15歳以上の製造業率は、日本人が23.3%に対して、外国人だけでは63.9%。製造業に元気がないと外国人の失業も増える。
- ・ 今の若者は日本生まれが多く、日本語しか話せない外国人が多い。彼らを岐阜県で高度人材にいかにか育てるかが大事になる。教育に力を入れたい。そしてもっと日本の違う分野でも活躍して欲しい。
- ・ 今年は、高校中退とキャリア教育の意識づけが課題。日本人と比べて日本語では勝てないが、外国人が持つ能力を活かしていきたい。

■ ブラジル友の会との懇談会（13:25～14:00）

【同友会】

- ・ 高校に入れない人もいるし中退する人もいるのは学力の問題が一番大きいのか？お金の問題もあるのか？

【ブラジル友の会】

- ・ 一番は学力の問題。子供と親とのコミュニケーションが乏しいと語彙力も少なくなる。日本語の言語が少ないと、抽象的な概念や思考もしっかりした言語がないと解らなくなる。

【同友会】

- ・ この子たちの子供や次の世代はどうなっていくと思われるか？

【ブラジル友の会】

- ・ このまま子供の教育を改善がされないと、言い方は悪いが、日本語もポルトガル語もきっちり話せなくなり、状況としては悪くなってしまう。

【同友会】

- ・ 世代が進むと、より日本人になっていく可能性についてはどうか？

【ブラジル友の会】

- ・ 世代が進むと、より日本人になっていく人もいる。しかしそうならない人の方が多いのが実情と思われる。心配なのは、幼い時に来日した子供で、学校をやめて義務教育すら終えてない人が親になる。そうすると子供に教育を与えることもできない。

【同友会】

- ・ ブラジルで生まれ育った日本の血をもつ日本人がいる。一方で、日本で生まれ育ったブラジルの血をもつブラジル人がある。後者は、日本で肉体労働をして教育が中途半端になりながら、アイデンティティーはブラジル人であり続けようとして強調しすぎるのは問題では？ポルトガル語の言語を忘れていくのは仕方がないという前提じゃないとやりにくいのでは？アイデンティティーを強調しすぎるとある意味で危険であり、日本語もブラジルも中途半端になるとつらいことになるのではないか？

【ブラジル友の会】

- ・ 親にしてみればより日本になじんで欲しい。一方で、親のことも知って欲しいという葛藤がある。親が日本に来た以上、親が日本語を覚えて日本語で子供に教えた方が良いという意見は間違っていた。親は語彙力のある母国語で話した方が子供の教育のためになる。なぜなら語彙力がない言語でコミュニケーションしたら、子供は理解しにくい。

【同友会】

- ・ 日本人で米国に行った親がいる。親はいずれ日本に帰るが子供は米国に残り大学へ進学する。生活が維持できれば、それはそれで良いと思う。その後、日本に帰国して就職時に日本の外国系企業では重宝になる。自分たちの特徴を活かした職業は良いと思う。必ずしも危険ではなくチャンスを活かす意味で良い。

【同友会】

- ・ それはそうだが、問題は米国に残った日本人が日本語をできないにも関わらずアイデンティティーを無理して意識したらやりにくいと思う。ある意味、米国人の生活に馴染むことも必要と思う。

【同友会】

- ・ 今が転換期で難しい世代だが、2代目3代目になると完全な日本人になりうるのではないか？

【ブラジル友の会】

- ・ 3世代目になると、母国の意識は薄れて中身は完全な日本人になるのが自然。その方が、頑張ってブラジルの文化を持とうと活動しても実現できない。今の世代が教育を受けて大学へ行けばチャンスになる。アイデンティティーが危険とはあまり思わなかった。

【同友会】

- ・ 日本には「外国人が来た時にどうするか」という教育が歴史的に百濟など一時期を除けばない。ブラジルは世界中から移民が来ていて、日系、イタリア系などがいると伺っている。ブラジル政府はブラジル人になれという教育をしているのか？

【ブラジル友の会】

- ・ ブラジルでは混ざり過ぎている。スペイン、イタリア、インディアン、日本など 4 つ 5 つの血のミックスが普通にいる。皆、単純にブラジル人である。昔、スペインがブラジルに来て作った学校は、私立として大企業になり 4 言語で覚える学校として有名になり、金持ちが進学する学校に成長した。複数言語が話せるミックスは国際的で良いとみなされる。

【同友会】

- ・ 国籍の考え方は？

【ブラジル友の会】

- ・ 日本は血統主義で親のどちらかが日本人でなければならない。日本で生まれても両親が外国人では日本人にはなれない。ブラジルと米国は、出生主義でその国に生まれればその国の人である。

【同友会】

- ・ 親が子供に教育しないのは言葉の問題が大きいと思う。が、経済的な問題もあると思う。例えば、米国はお金がないとまともな教育さえ受けることが出来ない。日本は公教育で、それなりに教育してくれる。高校も全日制が多く、社会で活躍する人材になれる教育を受ける機会がある。ブラジルから来日した日本人は、教育をうけられない。わが国では過去半世紀なかったことが起こり始めて社会問題化している。日本で生まれ育った日本人でも起こりつつある問題が、先端的な形で表れ始めているのではないか。

【ブラジル友の会】

- ・ リーマンショック前は良い流れだった。日本に住むことへの意識も変わり定住しよう、稼いで貯めて教育しようという雰囲気があった。しかしリーマンショックでつぶれて、生きていくのが難しい状況になった。雇用は本当に大事。

【同友会】

- ・ 企業は、ある意味好都合で身勝手な雇用形態を行っている。美濃加茂市では NPO が企業に支援をしてもらい職業学校を作るなどの経緯はあったか。企業は本業が当たり前だが、地域で存在し続ける限り良いところ取りでは許されず、企業の社会的責任が要る。日本の会社も一考すべきと思う。

【美濃加茂市】

- ・ 企業の論理があることは承知だが、利益の 0.01%でも支援すれば、企業ブランドのイメージは変わる。失礼な話と思うが、今回の問題が起こった時、その企業で働いていた人々から「この製品はもう買わない」という声が出た。彼らがブラジルに帰ると「この企業はひどい」というだろう。もし企業が困った時に助けてくれたら企業のブランドイメージがプラスになる。グローバル戦略を描く場合、企業のブランドイメージがプラスかマイナスか、口コミの情報力の影響は大きいと思う。経営者の方々にもご理解頂きたい所はある。

【同友会】

- ・ 美濃加茂市として、企業は外国籍の頭数に応じた基金を市に収め、市はその基金で子供の教育や就職を支援することはできないのか？

【美濃加茂市】

- ・ やらうと思えばできる仕組みはあるが、美濃加茂市には力がなかった。愛知では基金ができた事例があると伺っている。また、企業と仲介業者の関係にも問題がある。派遣会社だと親会社とのラインではないため親会社に払う義務もない。

【同友会】

- ・ 3 月の企業撤退を受け、下請けも多くあると思うが、その就業者やブラジルの方々はどうなるのか？市として企業から他工場へ支援する手段は？

【美濃加茂市】

- ・ 美濃加茂市では、県の基金を活用して、緊急雇用を実施する予定だが、一時的である。仕事を失った人は、次の就職先つまり出口があれば金は回る。そうなれば余計な金を使う必要もなく必要以上に暗くなることもない。リーマンショックでも緊急経済対策を行ったが一時的で長続きしない。

【ブラジル友の会】

- ・ 岐阜県は企業実習制度がなくなるとつぶれるほど頼っている企業もある。最近、ベトナム人がブラジル人以上に安くてまじめに働くことで、ブラジル人の既存雇用がベトナム人に取られつつある。残った外国人はどう雇用を作るかが難しい課題。

【同友会】

- ・ 子供が高校を卒業して就職する際、子供は親と一緒にいたがるのか、それとも一人でも大都市に出て行きたいと思っているのか。地域へのこだわりはないのか？

【ブラジル友の会】

- ・ 仕事があれば、外に出ていくと思う。ある事例で、下呂市は外国人が木材関係に従事している。子供が親の通訳だったが、子供が卒業して都市へ出ていくと親の通訳がいなくなり困っている。

【同友会】

- ・ 日本人でも高校卒業して大学へ行かない人もいる。家庭や学力の事情もあるが、大都市部の採用に比べて質が落ちるのが一般的である。日本人でも問題の人間はいる。やる気があればブラジル人でも社員として雇うといった場合どのように考えるか？

【ブラジル友の会】

- ・ やる気があると信じたい。また、定時制の子供は苦勞しているのでは、やる気はあると思う。また、経営者が優秀な息子を見て、親を首にして息子を取るケースがある。ブラジル人の良い点は仕事に誇りをもっている。ローソンのケーキを作る仕事や単純作業でも自慢する。日本人は単純労働をあまり自慢しない。

【美濃加茂市】

- ・ 元々、外国人が入って来た理由は日本国内の雇用のミスマッチからだった。日本人の若者が3Kといわれる職場で働かないから、勤勉な人を雇ってというスタンスだった。その人々の子供が第2世代になっている。当時、そもそも一生懸命な勤勞意欲ある人々だった。

【同友会】

- ・ 中国人は隣工場が時給10円高いからすぐ転職という傾向があると伺っている。ブラジル人はどうか？

【ブラジル友の会】

- ・ 出稼ぎブームの時はあったかもしれない。最近は、仕事が無くても頻繁に移動しないことが特徴。企業の給料より失業保険の方が高いことが影響しているのかもしれない。

【同友会】

- ・ 転職は企業も労働者もお互い様と思う。企業が正社員で育てようという意識があれば社員もロイヤリティーがあがる。契約社員なのにロイヤリティーを求めるのは間違っている。中国人やブラジル人でどうだというのは一概には言えないと思う。

【同友会】

- ・ 日本への長期滞在者（何十年も住んだ人）は、日本でどのような制度やサービスがあれば便利、改善、暮らしやすいと思われるか？

【ブラジル友の会】

- ・ 今は仕事があれば他は何も望まない。この地域は天国と考えていた。行政にも病院も通訳がいて、地元も受け入れてくれ摩擦もない。リーマンショックまでは満足だけだった。安定してマイホームを持つてる人もいる。

【同友会】

- ・ 高校までは何とか支援出来る制度と仕事が一番求められている。

■美濃加茂市長を交えた懇談会（14:00～15:00）

- ・ 鈴木委員長の御挨拶（14:00～14:05）
- ・ 渡辺市長の御挨拶（14:05～14:10）
- ・ 美濃加茂市の紹介（14:10～14:20）
- ・ 懇談会（14:20～）

【同友会】

- ・ 外国人は根本的に日本に仕事があるから来た。失業したら身軽な人は移り住む。子供が生まれた家庭は仕事がないと生きられない。実際は仕事がないと生活保護になる？

【美濃加茂市】

- ・ おっしゃる通り。しかし、仕事がないから帰るということでは必ずしもない。行政と対策を進める必要がある。

【同友会】

- ・ 割合や人数は？

【美濃加茂市】

- ・ 外国籍で何人というデータがない。ハローワークにも数字はないと思われる。美濃加茂市としては、地域を考える必要がある。地域がどうしたら守れるかの観点が大事である。岐阜県が人口減少する中で、日本が変わる中で、地域が元気に働く場があれば良いと思う。

【ブラジル友の会】

- ・ 独自アンケートによれば、仕事を無くしても 45%は美濃加茂市で過ごしていきたいと考えている。仕事があれば残りたい。7 割は失業保険で様子見る。5 割は別の仕事をこの地域で見つけられるのではないかと楽観的ではないかと思う。

【同友会】

- ・ 元々1970 年代には、仕事はあるのに働いてくれる日本人がいないからというロジックだった。今は、仕事がなくとも地域に住んで欲しいとなっている。地域の存続のために外国人がというのは逆ではないか？

【美濃加茂市】

- ・ 国として、社会として人口が減少する中で政策も変わりつつあるのではないか。日本が国策として、受入れ策をしっかり策定されないと地域が混乱する。

【同友会】

- ・ リーマンショック後、日本も不況だった。もし直近の撤退問題が起こらなければ、それまでは仕事がうまく回っていた？

【美濃加茂市】

- ・ 3 年前まで多文化共生担当者として、上手く回っていて順調だったと評価する。外国人が多国籍料理を作って食べることも文化を知りコミュニケーションも出来ていた。

【美濃加茂市】

- ・ 一番の問題は、グローバルの中で、日本の企業特に製造業が付加価値を高められないという点。ブラジルから来て給料が思うように上がらない、とブラジル側から意見があった。今、世界中で同一労働には同一賃金で、世界中で作れるようになった。同じ仕事に同じ給料。そうすると、外国人が 24 時間で仕事を回して頂いていたのだが、日本で付加価値を高めるために 3 k をやらなくても良くなり、システムが動かなくなったのではないか。

【同友会】

- ・ 同じ仕事に同じ給料という考え方は都合は良いが現実的には出来ない。現実には日本で生活できる給料を与えなければならず、給料には大きな開きがある。給料はその国の状態で決まるもの、世界中で同じ給料というのは実現できない。また、日本が落ちてきているのは付加価値ではなく競争力である。競争力で大きいのは、円の換算レートである。200 円が 70 円になったら 3 倍に高くなったことになる。これでは海外で買ってもらえない。為替の問題は大きい。必ずしも付加価値がなくなったとは思わない。金額をドルにすると高くなる。為替システムなので仕方なく、企業も知恵を働かせている。またデフレの中で給料を上げるのは無理。まともなインフラになれば給料も上げることができる。産業界の期待はそこである。最近報道の企業も気の毒である。競争力が落ちたのではなく為替も大きい。液晶テレビと半導体は国際競争力が落ちている分野ではないか。

【美濃加茂市】

- ・ 過去には他企業が美濃加茂市に来たが大型半導体も国内移転で最終的にだめになった。跡地は他企業が購入して機械製造の拠点に使っている。上手く転換できている拠点はありがたい。為替は大きい。

【同友会】

- ・ 外国人を連れてくる大変さ、外国人が日本に適応する大変さを本業でも感じながら仕事をしている。連れてくる方はお金があれば連れてくることは可能。しかし、仕事が無くなればさようならとはならない。ブラジルの日系の方に「祖国に帰れて良かったか？」と聴けば必ずしもそうではなく、「10 年住んで日本語が話せないのは恥ずかしい」と話す。かつて金の卵と、農村の人々を都市へ連れて来て、昼は働いて夜は定時学校へと行っていた。中国と日本では血が繋がっていないが、日系ブラジル人は血では親族ではなく。各企業は外国の人達が教

育に寄付をする支援をしているか？また、それは個別企業がやるのが良いのか 1 外国人当たりの寄付金で支援センターを作るなど、外国人を連れてくる責任は果たしているか？

【美濃加茂市】

- ・ ある商社は色々な形で支援している。本業の影響もあると思うが有り難い。また、ブラジル国内の日系社会はしっかりしている。昔の良き日本がそのまま体现されているようで感銘を受けた。それは外国人ということではなく、日系の血のつながりは大事にすべきと思う。今回撤退の企業様からも映像機器として市に教育寄付を頂いていた。また、企業がサマーフェスタを開いて地域交流や活性化の支援を行っていたことに感謝している。

【同友会】

- ・ 日本企業は、あまりに「世界戦争」「グローバル競争」を強調して会社自身がコスト重視に動きやすくしているのは問題と思う。会社がなくなるから撤退するのは、日本でも東南アジアも同じ。但し、同じ企業なら労働組合もあるし簡単にはできない。今回の撤退に際し、経済的には意味があったと思うが、派遣会社を経由しているから同じ日本国内でも関係ないというのは、日本的な理念でいうと少し身勝手との感が否めない。働いてくれる人は正規社員でロイヤリティも持ってほしい。企業が残るために、ブラジル人も犠牲者だし、美濃加茂市も犠牲者であると思う。

【美濃加茂市】

- ・ 日本の地位を守るためには仕方ないと思うが、これからお互いに見つめる必要があると思う。昨今、年金の支払い率が低いことが問題視されている。働く場があれば年金も払う。しかし非正規だから年金も払えない。お金が回らないことが大きい問題。美濃加茂市から撤退企業の本社(東京)へ何度も抗議はした。地域をどうするかを企業も含めて考える必要がある。委員会で移民を検討されるなら、行政と企業と住民が合った形で進めないと偏った政策を打つと大変なことになると思う。

【同友会】

- ・ 海外から入ってきた人が、日本で働くあるいは定住することが前提ならば、政府はある程度は責任もつということと思う。研修生も中途半端で、国の制度で、「我々は知らない」はありえない。但し、大勢呼べば良いという話しでもないと思う。血のつながる人を日本人というならば等、より真剣に考えるべきと思う。体制を作りながら変える必要がある。

【美濃加茂市】

- ・ 改正された入管法も企業側からの要望で、企業側から労働力が欲しいということで法律改正がなされたと理解している。地方が混乱する点等、経済界も議論の必要があると思う。国の政策がありそれに基づいて地域が行う体制が必要。

【同友会】

- ・ 美濃加茂市から国に提言を出しているか？

【美濃加茂市】

- ・ 国に対する外国人集住都市会議「いいだ宣言」がある(配付資料 P35)。また、外国人庁を作りたいなどの要望を国や地方に出している。外国人問題を包括的に作らないと、これからの政策はばらばらでやっている限り困難。一都市や一市だけでは通じない。一つの市ではなく連携してやっていこうと思う。今は 29 都市が共同で活動している。

【同友会】

- ・ 大阪で外国人といえば在日朝鮮系のイメージがある。彼らが多文化共生を口にする人権という話があり、頭の回路も切らざるを得ない。外国人といっても日系人と純粋外国人では別と思う。その意味で、外国人と言わず日系人と言った方が議論しやすいのではないか。外国人といえば、反日も日本大好きも一色淡である。

【美濃加茂市】

- ・ 集住都市会議は南米日系である。オールドカマーは在日朝鮮系、ブラジル国籍はニューカマーと呼ばれる。

【同友会】

- ・ オールドカマーは国籍を持っており区別しにくい。血が違っても国籍を持っていれば差別につながる。入管法でも日本に役に立つか立たないかで差が有る。ビザも区別している。反対を恐れずに、「外国人にも違いが有る」と言い切ったらよいと思う。ブラジルと日本の間で

は、戦争があったわけではない。

【同友会】

- ・ 美濃加茂市には色々な国籍の方がいる。中国系、フィリピン系も、同じようにコミュニティがあり、教育を行っているのか？またはブラジル系が独特のやり方なのか？

【美濃加茂市】

- ・ ブラジルでは幸いにキーパーソンの方が美濃加茂市にいたと理解している。美濃加茂市では他のコミュニティとして中国系の華友会を支援して立ち上げた。フィリピン系にも「アジア友の会」があるがブラジルの様には上手くいってない。コミュニティを作る文化が違うと思われる。市としては、地域で暮らす人々が母語で話すことが人間の精神に重要であることを専門家から伺っている。母語で話せる場作りは貴重な点である。

【同友会】

- ・ 美濃加茂市の外国人犯罪はどうか？

【美濃加茂市】

- ・ 当市が特別に高いというわけではない。配付資料 P51 を見れば、人口に対する犯罪率は同じくらい。美濃加茂市だけが低い数字ではない。

【同友会】

- ・ 短期技能研修生が多い。ベトナム人は賃金が安くてブラジル人の職を奪っている。企業にしてみれば、3年で母国へ帰すなど都合の良い制度である。この制度が問題かと議論しているが、美濃加茂市では違う概念や価値がある。

【美濃加茂市】

- ・ 顔の見える地域を作らなければならないが難しい。技能研修生が日本語研修やっているといても、困ったことなど余計なことは話しかけると言われる。寮の往復だけで、課題や地域の改善の話が出来ないことは問題である。

【同友会】

- ・ 研修生はおっしゃる通りと思う。一部屋に複数人。研修中に日本語を教えることは制度のノルマをこなすためであり、日本語を上手にという目的もなく給料も少ない。彼らも目的は働くことであり日本語学習ではない。稼いだ給料はほとんど貯めて、ギリギリの生活をして仕送りするサイクルを繰り返す。現在の研修制度を日本が認め続けるのは問題。企業も、制度をコストのみの観点で利用するのも問題。

【美濃加茂市】

- ・ 企業の論理は解らないでもないが、地域の意見も聞いて欲しいとは思っている。同じ住民なのになぜこれほどの差があるのかと思う時がある。ブラジル友の会では真剣に活動しているがなかなか進まない。岐阜県の技能研修は繊維関係である。本来、技術を活かして母国へ帰って技術を活かすという夢があるはずだが、そのようなサイクルになっていないと思われる。

【同友会】

- ・ お金が貯まらないなら来る必要がないので、ある程度は貯まるはずである。1年目と2年目は待遇も異なる。待遇を引き上げるとなると、成り立たないから撤退という道にもなる。

【同友会】

- ・ お金が貯まると思って来日したが、寮費や食費など思わぬ出費があり、貯まらないケースもあるのではないかと。

【美濃加茂市】

- ・ 企業の論理があるので、撤退は止むなしかもしれない。その上で、魅力的な企業ならやはり行きたいと思うだろう。

【同友会】

- ・ 10年前は中国が来たが賃金が上がった。今はベトナムだが将来はミャンマーと思われる。ずっとこの制度が有り続けるとは思わない。

【美濃加茂市】

- ・ あるブラジル人は、ブラジルに帰国して日本人向けアパートを経営したいとっている。日本でもグローバル化が進む中、日本という枠だけを守るだけでは取り残されると思われる。将来ブラジルに住む日本人が多くなる日がくるかもしれない。

【同友会】

- ・ 今回の撤退問題に関して、何も無い状況から対策を打たれているのか？期限を決めた対応策（A案がダメならB案・C案）の実施や、マスタースケジュールなどは作成されているのか？国から、過去事例や適切な指導は受けられるのか？

【美濃加茂市】

- ・ 今回の撤退により全体で2,200人（美濃加茂市955人・外国人籍全体835人程度）の失業者が生まれる。美濃加茂市だけで対策を取れるものではなく岐阜県全体で考える事と考えている。出口を考えるのはダイバーシティ様と協議の上、県への提案等を行っている。美濃加茂市としては対策本部を作り、12月会議でも地域雇用対策として予算をつけて時間との勝負で取り組んでいる。

【同友会】

- ・ 今回の苦しい時期を乗り越え、万一他地域で発生した際、よりスムーズな対応策やノウハウを提供頂く事例となって頂きたい。

【同友会】

- ・ 非正規雇用の制度が変わっていく動きは？

【美濃加茂市】

- ・ 経済界が非正規雇用をなくしたときに企業が回るのか？非正規雇用がなくなれば良いと思うが、国際競争力という名のもとに厳しいと思われる。日本人も外国人も出口をどう作るか、再教育やキャリア形成も含めて、どうしていくかが地域の再浮上できるかの鍵と思われる。

【同友会】

- ・ 失業者に対する他企業の受入れ状況は？

【ブラジル友の会】

- ・ 地元企業への受け入れは、企業のニーズに合った能力を本人が持っているかにより、調整中である。浜松市は介護のマッチングで出来ている事例がある。

【美濃加茂市】

- ・ 失業者は、外国人だけではなく日本人も対象である。生活保護がなくても経済は回る仕組みにしたい。

以 上
(文責：事務局)

資料 2 平成 24 年度移民政務委員会 活動状況

(役職は実施当時のもの)

2012 年 (平成 24 年)

- 6 月 15 日 第 1 回正副委員長会議
「平成 24 年度の活動方針 (案) について」
- 7 月 19 日 講演会・第 2 回正副委員長会議
「先進諸国の移民政策の現状とわが国の進路」
講師：関西学院大学 経済学部大学院
経済学研究科 教授 井口 泰 氏
- 9 月 14 日 講演会・第 3 回正副委員長会議
「移民国家宣言 一人人口崩壊には移民革命でー」
講師：一般社団法人移民政策研究所 所長 坂中英徳氏
- 10 月 2 日 講演会・第 4 回正副委員長会議
「移民不要論」
講師：元・シンフォニアテクノロジー株式会社 会長 佐伯弘文氏

10 月 25 日 日韓欧多文化共生都市サミット 2012 浜松 参加
～10 月 26 日

12 月 18 日 岐阜県美濃加茂市 国内視察
～多文化共生推進・美濃加茂市の現場～ 渡辺直由市長との懇談他

2013 年 (平成 25 年)

- 1 月 30 日 第 5 回正副委員長会議
「岐阜県美濃加茂市の視察報告」
「平成 24 年度提言骨子 (案) について」
- 3 月 18 日 第 6 回正副委員長会議
「平成 24 年度提言 (案) について」
- 4 月 16 日 第 7 回正副委員長会議
「平成 24 年度提言 (案) について」

4 月 25 日 常任幹事会・幹事会にて
提言案「定住外国人の受入れ促進で、日本の再活性化を
～いま求められる外国人庁の設置～」を審議

5 月 8 日 提言 「定住外国人の受入れ促進で、日本の再活性化を
～いま求められる外国人庁の設置～」を記者発表

資料3 平成24年度 移民政務委員会 委員会名簿

2013年（平成25年）4月25日現在（敬称略）

委員長	鈴木 博之	丸一鋼管(株)	取締役社長
副委員長	朝田 由治	ユアサM&B(株)	常務取締役
〃	大野 益民	(株)日本政策投資銀行	関西支店業務部長
〃	小川 隆	山九(株)	執行役員関西エリア長
〃	奥田 吾朗	学校法人大阪国際学園	理事長
〃	香川 芳江	香川メディカルグループ	理事長
〃	潮 恵一郎	(株)大林組	経営企画室大阪企画部部長
〃	久保田 玲子	(株)コングレ	常務取締役
〃	榑 彰一	(株)ブロードリンク	取締役社長
〃	柴田 俊治	朝日放送(株)	特別顧問
〃	田村 太郎	(一財)ダイバーシティ研究所	代表理事
〃	寺田 和義	西日本電信電話(株)	総務部長
〃	中田 晴夫	(株)エヌ・ティ・ティマーケティングアクト	顧問
〃	平岡 憲人	学校法人清風明育社	専務理事
〃	福田 順太郎	南海電気鉄道(株)	専務取締役
〃	村尾 龍雄	弁護士法人キャストキャスト法律事務所	代表弁護士マネージングパートナー
委員	井上 寛基	日成建設(株)	取締役社長
〃	上 敏郎	日本電通(株)	取締役会長兼社長
〃	北村 讓	(株)アークエース	取締役社長
〃	武蔵 国弘	医療法人創夢会むさしドリーム眼科	理事長
〃	山本 秀策	山本秀策特許事務所	代表
スタッフ	竹内 健	丸一鋼管(株)	執行役員
〃	志賀 恭子	丸一鋼管(株)	社長室
〃	片岡 真己	(株)日本政策投資銀行	関西支店企画調査課調査役
〃	多田 晴好	山九(株)	関西エリア開発営業部長
〃	谷口 勝浩	学校法人大阪国際学園	大阪国際大学国際交流課主事
〃	二宗 香苗	(株)コングレ	管理本部本部長代理
〃	杉浦 誠	(株)ブロードリンク	顧問
〃	鈴木 暁子	(一財)ダイバーシティ研究所	理事・研究主幹
〃	西村 昌	西日本電信電話(株)	総務部企画担当部長
〃	一階 良知	学校法人清風明育社	
〃	内田 宏	南海電気鉄道(株)	経営政策室経営企画部課長
代表幹事スタッフ	絹川 直	(株)大林組	理事経営企画室大阪企画部部長
〃	矢島 健	(株)大林組	経営企画室大阪企画部企画課副課長
〃	山本 卓彦	サントリーホールディングス(株)	大阪秘書室長
〃	吉岡 淳	サントリーホールディングス(株)	大阪秘書室部長
〃	橋本 智裕	サントリーホールディングス(株)	大阪秘書室
事務局	齊藤 行巨	(一社)関西経済同友会	常任幹事・事務局長
〃	松尾 康弘	(一社)関西経済同友会	企画調査部長
〃	與口 修	(一社)関西経済同友会	企画調査部課長
〃	木津 光明	(一社)関西経済同友会	企画調査部

以上
