

ESRI - 経済政策フォーラム
日本21世紀ビジョンシリーズ
「人の国際化」

平成16年11月1日

経済社会総合研究所

E S R I - 経済政策フォーラム

日本 21 世紀ビジョンシリーズ

「人の国際化」

議事録

経済社会総合研究所

E S R I - 経済政策フォーラム 日本 21 世紀ビジョンシリーズ

「人の国際化」議事次第

日時： 平成 16 年 11 月 1 日 (月) 15:30 ~ 18:00

会場： 中央合同庁舎第 4 号館 2 階 220 会議室

1. 開 会

2. 基調講演

井口 泰 関西学院大学経済学部教授

3. パネルディスカッション

(パネリスト)

(50 音順)

伊藤 隆敏 東京大学大学院経済学研究科教授 (グローバル化WG主査)

梶田 孝道 一橋大学社会学部教授

倉橋 靖俊 豊田市国際交流協会事務局長

立花 宏 日本経済団体連合会専務理事

(コーディネーター)

井口 泰 関西学院大学経済学部教授

4. 閉 会

本議事録は、フォーラム事務局の責任において作成したものであり、ありうべき誤りはフォーラム出席者に属するものではない。

司会 お待たせいたしました。

それでは、E S R I - 経済政策フォーラム 日本21世紀ビジョンシリーズ「人の国際化」を始めさせていただきますと思います。

本日はお忙しいところ、皆様にお越しいただきまして誠に有難うございます。

本日のフォーラムは、まず初めに井口先生に40分ほど基調講演をしていただきました後、90分程度パネルディスカッション、その後、質疑応答に移りたいと思います。

それでは、本日、ご出席いただいている方々のご紹介をさせていただきます。

基調講演及びパネルディスカッションのコーディネーターを担当していただきます関西学院大学教授の井口泰様でいらっしゃいます。（拍手）

それから、本日、パネリストとして4人の方々にお越しいただいております。

皆様の向かって右側から、東京大学教授の伊藤隆敏様でいらっしゃいます。（拍手）

一橋大学教授の梶田孝道様でいらっしゃいます。（拍手）

豊田市国際交流協会事務局長の倉橋靖俊様でいらっしゃいます。（拍手）

日本経済団体連合会専務理事の立花宏様でいらっしゃいます。（拍手）

それでは、基調講演から進めさせていただきますと思います。

井口先生、よろしく願います。

井口 改めてごあいさつ申し上げます。関西学院大学の井口と申します。よろしく願います。

本日の内閣府フォーラムにつきましては、伊藤隆敏先生や梶田孝道先生など、私の先輩にあたる方々にもご同席いただき、また先週金曜日に愛知県の豊田市におきまして、外国人集住都市会議がございましたが、私も現地でコーディネーターで行ってまいりました。会議の方は成功裏に宣言を採択して終わりましたが、その際、豊田市からは、きょうおいでの倉橋さん以下、多くの方々がこの作業をされてこられました。

それから、今回の外国人集住都市会議は、経済団体との連携というのが非常に重要な柱になっておりまして、本日も日本経団連の方から立花理事においでいただいて、非常に光栄に存じております。

それでは、座らせていただきます。

本日は、お時間が非常に限られておりますが、きょう、私はこういう各界でご活躍の方々に議論していただくことは、いわゆる外国労働者の問題について、何か極めてテクニカルな議論を最初からするというよりは、むしろ根本的な問題をしっかり問い直していただいて、そういった根本的な問題をどうやって、しかも段階的に、あるいは現実的な方で解決するのかということをやはりきょう議論していただく必要があるんだろうと思います。

その際に、きょう、表に出ておりますように、外国労働者問題というとすぐにどういう人をどれだけ入れるかという、日本の国にとっての、受け入れ国としての問題ばかりが提起されるんですけども、これはもはやそのような次元だけでは議論できませんので、東アジアの経済統合の問題、F T A交渉が行われておりますが、この関連と、それからこれから2006年以降人口が減ると言われ

ておりますが、この少子化との関連についても議論しなければなりません。それから、きょう特に出てまいります、地域の問題、コミュニティの問題がございます。本日の構成はそこに書いてあるとおりでございます。

まず、3つの視点ということで提起をさせていただきます。

まず、我々日本人には人口の1.4%、1.5%しか外国人がいない。非常に少ない。5%あるいは7%の国もヨーロッパにはあると。アジアというのはそんなに人の移動が活発ではないのかと、こういう印象をお持ちかもしれませんが、実はそうではありません。その点、欧米と並んだ重要な極になりつつあることを見ていただこうと思います。

そこに(1)、(2)、(3)と書きましたように、東アジアで現在推進されておりますF T Aの交渉、これは政治的にはデッドラインが決まっておりますが、しかし、私はよくビヨンズF T Aという議論をしているんですけども、自由貿易協定というそういう枠組みにはまらないアジアの将来像を描かないと、F T A自体が描けないというところがあるわけで、人の移動という問題も実はそうなのであります。そういう意味で、人の移動について一体何を指して人の移動を考えるか。ただ、F T Aで自由化を求められているから考える、隣から要求されたから考えるのではないというところが一つであります。

第2は、滞在の長期化と書いてありますが、90年代前半にやって来た労働者はほとんどが出稼ぎでありましたけれども、現在でも全く同じ法制度のもとで、出稼ぎのような、ほとんどパートタイムと同じ賃金のままで、例えば3カ月という短い契約期間のもとで働いていながら滞在が5年、10年と延びてくるという、こういう非常に大変なことになっております。これは皆コミュニティに、地域にいろいろな影響を与えているということ、これが2点であります。

それから第3は、今申し上げたことも関係があるんです。実は、若い人たちが地域で減っていくということが非常に重要な背景になっております。高校卒業者が前だったら2,000人来たのに、最近では数百人しか来ないという業界もあります。そういう中で、地域にとってやはり少子高齢化の問題も重要です。少子高齢化については日本だけではありません。ヨーロッパでも、この問題についていろいろな研究をしてきております。どういう対策をとるのかというのは実は単なる地域の問題だけではありません。実は人材、特に高度な人材がやはり少子高齢化の中で先進国自身を取り合うという状況が生まれています。98年ごろから始まったI Tブームがその火付け役になりましたが、これはアウトソーシングとかいろいろなことが起こりまして、実は非常に優秀な人材がいまだにアメリカに流れております。そういう意味で、この3つ目の問題が重要になると思います。

まず、時間の関係もありまして、できるだけ簡単にさせていただきますが、アジアがどれだけ労働力移動という面、あるいは人の移動を一般に考えていただいているんですけども、大きな存在になっているかということでございます。

もともと80年代までは開発途上国と途上国の間で人が移動するということが非常に多かったんですけども、80年代後半になりまして、特に共産圏で政変がいろいろ起こったり、いろいろなことが、鉄のカーテンを砕いたりいたしましたこともありまして、南々移動だけではない、いろいろな方向の移動が起こるようになりました。特に先進国を中心に人が流れるようになりました、現在で

は約2.9%、総人口の2.9%は合法的な形で外国に滞在しているというふうに考えられております。このデータはちょっと、IOMのデータはもともと国連データでありますので、どこまで細かくさかのぼって正確にとれているかというのはわからないんですけども、アジアの実は外国人人口比率というのは、日本の国内の人口比率と余り変わらないんですね。36億のうち約5,000万人が外国人であるという、合法滞在の人だということになりますので、ほかのヨーロッパの7%、7.7やあるいは北米の北米の場合は外国生まれの方々が入っているために非常に高くなっているというふうに考えていいんですけども、こうやってみますと、アジアも十分に一つ極をなしていることがおわかりになるかと思えます。

90年代後半でも年間に260万人くらいがこの地域で移動しているということが言われております。その点に注意したいと、非合法でも年間60万人以上動いているだろうと思われれます。

表2に書いてありますのは、私が毎年データを整理しております。これは実はもうちょっとで新しいのがそろいんですけども、間に合いませんでしたので、ちょっと古いものになっておりますが、見ていただいておわかりのように、北東アジア、日本や香港などを含めていいんですけども、北東アジアには東南アジアからいろいろなエンターテイナーや家庭のメイドとか、そういう形の人たちがかなりやって来ますけれども、北から南におりていく、東南アジアの方に北東アジアから動いている人たちもおります。こういう人たちが特にこの地域に形成されました非常に緻密な企業のネットワーク、特に日系企業のネットワークがやはり重要な役割を果たしていると思えます。

あと中国もそうですが、中国もその後を見ていただくとおわかりになりますけれども、中国は留学のために年間8万人以上送り出してありますが、海外に既に50万人くらいの留学生がたまっているような感じになると思いますけれども、アメリカでPHDをとりますと、日本に帰りたいという人たちは14%か15%というふうに言われておりますように、とにかく現地で仕事を残りたいという人が非常に多いわけです。これは、いわゆるディプローンといいますが、4年生大学まで含めるともっと膨大な人数になりますから、考えてみますと、中国は世界中に留学生をばらまいているように感じになるんですけども、そのうち優秀な人だけ還流させていると、こういう構造になっています。

韓国は、ご存じのように最近新しい制度を入れましたけれども、中小企業で非常に不法就労者が多い。研修制度が非常に乱用されているという面がありましたので、制度を導入したんですけども、結局、研修制度を廃止できずに新しい制度をつくったということが知られております。

こういったいろいろな動きがある中で、東アジアの中で既に人の移動についてある種の制度的な調和はWTOのサービス貿易に関する一般協定に基づく企業の幹部や管理職、専門職といった人達については、域内での移動がようやくハーモナイズしている、調和化されてきたという動きがあるんだろうと思います。

しかし、残念ながら大半の移動を占める不熟練労働者の移動について、効果的な地域全体の取り組みがいまだにないということも重要でありますし、それから私も幾つか論文で整理してあるんですけども、東アジアでは東アジアといいますが北東アジアと東南アジア、日中韓、香港や台湾を含めた地域と、東南アジア、ASEANですね、10カ国を含めた地域、両方で東アジアとこ

ここで言うておりますが、この地域のいわゆる高度人材の移動が何と企業内転勤者がほとんどでありまして、いまだに研究者とかいわゆる教員とかそういった専門職の移動というのは非常に小さい点も難点です。こういう地域は、いまだにまだ、そういう意味ではR & Dや研究という面ではまだアトラクティブでない、魅力がないという点もあるかと思えます。こういった点が東アジアを考える際に大きな問題です。

さて、東アジアについてももう一步踏み込みまして、今のF T A交渉、既に数日前にフィリピンの交渉の経緯など一部報道されております。全部が報道されているとは思いませんけれども、年内には恐らく3カ国妥結目指しております。韓国は来年中だというふうに聞いておりますが、A S E A Nとのマルチの交渉もなかなか困難な点があるようですけれども、何とか動いて欲しいと思っておりますが、日本政府は数年前までW T O一辺倒で、必ずしもF T Aについて本気になっておりませんでした。地域の統合というのが日本経済に与えるプラスの影響というものをどこまでイメージするかという点について、まだ不十分な点があると思っております。そういう中で、まだ十分なイニシアチブを発揮していると思いません。そういう意味で、ここで議論してそういう新たなイニシアチブのテーマが出てくることを望んでおります。

東アジア全体でやはり競争力を高めていくということはなぜ重要かといいますか、恐らく97年の通貨危機、単にこの再燃を防止するということではなかったはずであります。やはり技術力を高め、この地域の格差をできるだけ縮めていかないと、結局、最後は低価格競争の中に巻き込まれていくこととなります。結局、通過の切り下げ競争ということが起きかねないわけでありまして、そういう意味からいいますと、この部分の問題というのは非常に大きいのでありますが、残念ながら、今のところ2国間の交渉のために非常に問題が多いと思えます。何とかF T Aができればいいというのはそのとおりなんでしょうけれども、リクエストして、要求してオファーすると、これに応えるというやり方ですと、その分野だけの利害関係が真正面からしようとしていますから、北海道の特定の地域ででんぷんをつくっていて、そのでんぷんを海外から輸入したら、この地域が全部壊滅するみたいな、そういうキャンペーンを張られてしまいますと、非常にある意味でやりづらくなってしまいます。

リクエストオファーだけの方式でなぜいけないかといいますと、取り巻いている基本政策を超えた合意がなかなかできない。基本政策をこうやって直していく、そういう中でこの問題を解決しようということが、どうしてもバイの交渉では不十分ですので、私は、今年行われている交渉だけではやはり物事は進まない。やはり来年以降、特にマルチの交渉が大事になるだろう。

それから、特定の分野で1対1で取った取られたではないわけで、全体で利益の均衡を図らなければいけないはずであります。それから、変な話ですけれども、アジアの特定の国から大豆を無関税で入れたといたしますと、日本が関税を掛けてアメリカから大量に買っていたときにもしそういうことをやって、いわゆる貿易転換効果が起こったらどうなるかと言われておりますけれども、要するに、F T Aをやると特定のF T Aをやった国に対して利益が及びますから、外にいる人を差別することになります。この問題も、人の移動についてもやはり考えていかななくてはいけない問題です。

あと、経済効果の推定がやはりどうしても、関税率を下げたらどうなるという議論にどうしても

とどまっております。これだけでは国民を十分に説得することはできません。こういった点からも、人の移動についても十分な議論が必要です。

地域統合については、余り細かく語る必要はありません。きょうは、伊藤隆敏先生もお見えになっておりますので、国際金融だけではなくて、広い立場でお話になると思いますが、東アジアがやはり貿易摩擦を避けて域内市場を拡大させながらやっていくためには、やはり域内の人材やネットワークを生かさなければなりません。この部分が私はやはり人材移動との関係で非常に重要であろうと考えております。

そこに、私が計算しましたものがありますけれども、表の4には91年と2000年で比べた数字が入っております。米ドルになっております。ですから、国内での各国の通貨立てで見たものとは全然性格が違います。

91年と2000年で見てみますと、日本を100とした1人当たりGDPの格差は、確かに幾つかの国では縮小いたしましたけれども、96年ごろまで、例えばインドネシアはGDPが1人当たり100ドルを超えていたんですけれども、今、中国は超えておりますけれども、実はその後でばんと何分の1に落ちてしまったわけでありまして。そういう意味で、この地域よく見てみますと、日本がこれだけ停滞したにもかかわらず、この格差は変わっていないと。中国を平均値で論じるのはちょっと無理なんですね、この地域は。豊かなところは物すごく豊かになってきておるといふことでもありますので、そういう点はちょっと留保させていただきますけれども、東アジアの域内格差というのは、10年たっても大して変わっていないという状況であります。

こういう中で、やはり域内の人の移動についての一番大事な点というのは、やはりこの地域の技術移転やイノベーションの促進ということが目標にならざるを得ないだろうと思えますし、そのために何をするかと言え、一つは、域内の人材開発でありますけれども、同時に、域外に流出している人たちを、先ほど中国の例を申し上げましたが、リーバース・ブレイン・ドレイン政策とされている人材の欧米からの帰還促進政策は、タイやマレーシア、インドネシアではとてもうまくいっておりません。中国がうまくいっているのかどうか、インドにはどんどん帰ってきているんじゃないかという、そういう議論はありますが、実は東南アジアはとてもこういう点では脆弱です。科学技術者の人数を比べてみても、10万人そこそこしかおりません。中国が50万人超え、日本が65、6万人いても、東南アジアは非常に脆弱です。

こういった中で、同時に域内を移動する人たちのいろいろな権利の保護とか、あるいは Trafficking と言われている人材、いわゆる人身売買の問題とか、あるいは高額の手数料をとって人を海外に送り出す、こういうシステムも実は欧米的スタンダードから言うと非常に問題があるんですけれども、何の手もついておりません。こういったことが既にいろいろな対策になってくる、東アジアでの課題になってくるということをお願いしておきたいと思えます。

第2に、今度は国内の問題にちょっと戻ってみたいと思えます。

そこに、ちょっとデータの新しいのを盛りました。表の5は、実は最近外国人の労働者の方や家族の方が永住権をとられる方がふえております。本来、本則では10年いないととれないんですけれども、例えば日本人の配偶者の方とか5年でもらったり、あるいは研究開発関係の方では3年でも

永住権が出るような仕組みになってまいりまして、ある意味では永住権を安売りしているような側面もなくはないんですけれども、永住者が年間に4万人ずつくらい増えてくるような状況でありませぬ。どんどん国内で定住型の人達が増えてきておりまして、これを含めて新しく推計が行われておりますが、そこをちょっと見ていただきたいんですが、表の5番は今日お配りいたしております追加の方なんです、見ていただいてお分かりのように、一般永住について、ちょっと労働力率の計算にややまだ難点があると私思いますけれども、従来70数万人と言っていた数字に、永住者を含めると90万人近い人が日本で既に働いているということが、これは最小限これだけいるという数字になると思います。

実は、こういう実態に対しまして、日本の政府の対応というのは必ずしも早くございませんでした。89年に現在の閣議決定のもとになる政策が二本柱で、私は二分法と言っているんですけれども、いわゆる単純労働力というのは1960年代から閣議で何度も口頭了解されまして、基本的には受け入れない、慎重にという言葉で、役所用語ですけれども、慎重にというのはやらないということですから、ですから要するに受け入れないと言ってきたんですけれども、専門的、技術的労働者は積極的に受け入れるというふうになつております。しかし、同時にちょっと問題なのは、この専門的技術者を積極的に受け入れるという部分の戦略がまだ非常に不十分であるということと、それから、いわゆる単純労働者という中に、厳密な意味の不熟練労働者だけではなくて、日本国内で通常見られるような熟練労働者とか、外国人の人たちを養成すれば、そのような熟練が得られるような、そういう人たちが実はいわゆるの中に全部入ってしまっているという問題があります。

ですから、いわゆるという言葉のついた単純労働者というのを金科玉条のようにして一切だめという議論をし始めたら、非常に将来のフレキシビリティがありません。この点については、実は研修生や技能実習生の分野というのは、そういういわゆる単純労働者の分野がすごく多く含まれておりまして、現実にはそういう分野を開いてまいりました。

90年代前半に、いわゆる単純労働者に門戸をあけるかという議論があつたんですけれども、そういうことをやっているときに政府はどうしたかという、方針を変えない。しかし、研修制度は拡充する、あるいは日系人労働者はどんどん入ってくるので雇用対策をやると、こういうことでありました。私はこの日系人労働者の雇用対策には直接関与した経験があるんですけれども、こういうことを進めていく中で、既に今62職種ほど技能実習の職種があるんですけれども、ほとんどとは言いませんけれども、かなりの分野で、少なくとも技能実習という形で労働者が入れられるようになっていくことは事実なのであります。今、日本がまだ何かこの点で鎖国をしていて、全然入ってきていないという、制度的にもだめなんだ、不法就労だけなんだというのは正確な認識ではありませんので、まずこのところはしっかり考えておかなければいけないということでもあります。

こういう制度を一体どういうふうに変革して、もっとすぐれた制度にできるのか。こういう人たちは一たん来ると、3年したら帰らなくてははいけません。そうすると、自国でいっぱい借金をして、研修生の地位を買っているような人も一部にいます。毎月55、6万しかもらえない研修手当ではどうやって返すんでしょう。結局、そういう人たちの失踪のインセンティブを高めるようなこととなります。失踪のインセンティブを下げるための制度設計ということや、あるいは

国内にこういう人たちが、単純労働ならともかく、そういうところで技能を身につけた場合に、将来また日本に来られないのかという議論はもう既に何年もやってきております。

第二の論争と書きましたのは、1998年ごろ、当時の堺屋太一経済企画庁長官ほかが提起されたことではありますが、ちょうどこのころ少子化の進行が厳しくなっていって、1.57から1.42、現在1.29まで落ちておりますけれども、女性の方が一生の間に生むお子さんの数がどんどん落ちていく中で、将来の日本に対する不安が当時の金融危機と重なり合って、経済界も特に日本経団連の当時の奥田 当時は日経連でしたけれども、現在の奥田会長もその点非常に腐心されていたというふうに思うわけでありまして。

そういう中で、しかし、政府はまだ2010年までは方針を変えなくていいんだというふうにも考えていらっしゃったようなのでありますけれども、どうもこれだけでは済まなくなっているのではないかと思います。

昨年、次世代健全育成対策促進法、ちょっと正確ではありませんが、政府の方々に申しわけありませんが、最低水準も1.32ではなくて2.29になりましたけれども、こういう対策を進めていくと言いつつながら、なかなか進んでおります。

実は、少子化対策と外国人労働者政策は矛盾しない、補完的に機能しなければならない、特に既に労働力人口の規模というのは、これから25年間くらいは労働力率によってしか決まらない。既に生まれている人たちは人口決まっているわけですから、となると、この人たちの労働力率を幾ら上げても、やはり十分に人材が供給できない場合には、そこで外国人労働者の問題が十分に出てくるわけでありまして。これは、私はどっちかというところでは人材の方を言っているんですが、人材と言いましても高度な人材だけではないかもしれません。5年間で10数%の速度で若年層が減っていく中で、後継者の問題はどうかというの、もう皆ご存じのように、業界ではいろいろなところで対策を打ちつつありますが、ある点ではお手上げの状況になっているのだらうと思います。

さて、きょうも豊田市から倉橋さん、それから一橋大学の梶田先生も来られておりますが、現地を非常によく回られている方々はよくご存じだと思うんですが、滞在の長期化というのは、日系人については明らかに進んできておりますが、実は、専門技術労働者についても見られるようになってきております。これは幾つか規制緩和の影響がございまして。

毎年入国する専門技術労働者が意外と少なく2万人から3万人しかいないのに、滞在する専門技術労働者は実は18万人を超えておりまして、エンターテイナーは6万人いると言いましても、10万人以上それ以外の方がいるということでありまして。

それから、もう一つ大事なことは、これはよくご存じだと思いますが、昨年は日本の大学を卒業されてから、あるいはこれは修士号や博士号の方もおられるわけですが、3,700人以上の人たちが日本で就職しておりますが、既に日本に留学している人たちが12万5,000人近い数字になっている中で、各年度の卒業者と比べますと、3,700人というのはやはりいかに少ない。国内で留学生、ある調査では、できたら6割、7割くらいの人たちが就職したいという調査結果もないわけではないんですが、結果的には、1割5分とか2割程度しか就職していないのではないかと、うふうに考えざるを得ないところがございます。

それから、先ほど言いました永住の資格につきましては、表の6をごらんいただきますとお分りのように、2003年と2002年の間だけでも大体これで4万人ストックでふえているというのは、もちろんこれは申請して却下された人たちがいるんですけれども、申請された方が4万人を確実に超えていて、中国人、ブラジル人、それから最近では韓国人だけではなくて、フィリピン人の方々もふえております。ここにはフィリピン系の日系人労働者も、あるいは家族の人たちが入っているということも考えていただかなければなりません。

しかし、日系人労働者の多数は、これはご存じのとおり、これだけ不況の間で外国人の数がふえてきた、決してそれは玉手箱ではなかったわけでありまして、いわゆる業務請負であるとか、労働者派遣のような形で就労して、数カ月の契約、中には雇用保険の適用を免れるために3カ月にしているところも少なくありませんが、しかも、こういう事業で働いていても、幾ら働いても経験年数がカウントされておられません。一橋大学の方でやられた調査の中に、不法就労のバングラディッシュ人の方々を10年以上追跡したデータがあるんですけれども、こういう人たちは、ある意味では正規である企業に雇用されていたために、賃金水準がちゃんと技能の向上とともに上がってきているんですけれども、何と日系人はそれすらありません。これは、実は日米比較調査を私も数年前に桑原先生や梶田先生とご一緒してやったんですけれども、そのとき見てもやはり同じような結果が出ております。

同時に、出稼ぎということ的前提として年金や健康保険にも入らずにそのまま年をとっていくという動きがありますし、ちょっと時間がないので、余り細かく申し上げられませんが、やはり子供たちが、非常に典型的な例は、朝1,000円札1枚渡しておいて、きょう夜までこれで食べておきなさいと言われて、学校に行こうかなと思うんだけれども、結局何となく日本語をうまく使えないし、行かない。あるいは、ぶらぶらして何もしていないんですけれども、だんだんだれかに誘われているような悪い子供たちとつき合うようになっていたり、あるいはドラッグを使ったり一部ですけれども、とにかく不就学の問題というのは、こういう出稼ぎ労働者自身が子供の教育に熱心でないということも非常に重要なファクターですけれども、同時に、まだこういうコミュニティがしっかりこういう人たちを支えてあげてられないものですから、非常に特定の市の特定の地域などでは、はっきり言ひまして犯罪がふえている。だから、これは統計では県別の統計でしかはっきりわからないんですけれども、こういった問題をちょっと放置できない状況になっております。

とにかく、我々大人は余り子供たちの気持ちがよくわからないと思います。しかし、自分が一体どうなるのか、ブラジルに帰るのか、日本にいるのか、自分は一体将来どうするのか、自分探しができない状況になってきています。ですから、そういう意味では非常に不安定な、刹那的な状況になっているということもよく皆さんにも考えていただく必要があります。

先週の金曜日、2004年10月29日に豊田市でシンポジウムをやりまして、豊田宣言を発表いたしまして、これはきょう、そこに倉橋さんにご持参いただいております、この後ろの方の労働部会とかコミュニティ部会、それから教育部会の報告の中には、こういう市が国の制度が変わらない間に放っておいたら問題が悪化するために、自分たちで取り組んでいるいろいろなことが今回出ております。自助努力でやれるところはやろうというんですけれども、やはりそれだけではこの問題に対

応できなくなってきたということをぜひこれを読んでご理解いただきたいなど、私もコーディネーターをやっていた手前、その点について特に申し上げておきたいと思います。

今回、経団連との協調を打ち出したのも、なかなか国の方が動いてくださらないということで、15の中小の都市、政令指定都市なんか1つも入っておりません。こういうどっちかという中堅、中小の都市が声を上げて聞いてもらえないという中で、日本経団連とのある意味での連携を選択したということがあります。

実は、日本経団連が4月に発表された報告もきょう配られておりますが、その中に、新しい外国人就労管理システムというのがとらえられております。その中で、外国人雇用法という言葉が出てまいります。私も日本経団連にヒアリングに呼んでいただいて、私、昨年6月に外務省の審議会の研究会でつくったそういう提案を9月に公表いたしておりますけれども、現在の在留資格制度を維持しながら、もう少しきめの細かいけじめというものを雇う側にもしていただいて、どこに住んでいる、どこに雇われているかということについても、できるだけ簡素な形でデータを合わせ、この外国人の雇用データベースをつくって、これを外国人登録システムとリンクさせる形によって、こういった人たちの状況をしっかり把握し、例えば、社会保険に入っていない方々やいろいろな問題起こっている方に対して市役所、市町村が対応できるようなシステム、あるいは何か問題があったらどこかに訴えられるようなシステムがどうしても必要だと思いますし、在留資格の面からの配慮も今後定住ということを考えますと、考えていただかなければならないと思っています。

時間の関係で省略いたしますけれども、不法就労者の人数についても、この定住化という問題もはや避けて通れない状況になっております。これは、もう専門家の方はよくご存じだと思いますが、最近ではほとんど22万人の不法残留者がいると言われております。皆様は、最近、日本人はなくなりましたけれども、出国カードと入国カードが出てくる時点を比べますと、例えば出国してから3カ月たったのにまだ出てこないということがわかれば、コンピュータの上ではじかれて出てきたのがこの数字であります。若干、数日後に出てくる人たちもカウントし直してはいますが、しかし、22万で微減しているといっても、実は法務大臣が与える特別の許可があります。これによって、何と2003年は1万以上の方々が、例えば10年以上日本におられたり、配偶者が日本人であったり、あるいは子供が日本の市町村の学校で教育を受けていたりというようないろいろな事情の中で、一応原則としてはケース・バイ・ケースの人的配慮から許可を得ておりますから、何と1万人を超えたというのも非常にエポック・メイキングなことではないかと思えます。

同時に、ご存じのように、今、石原東京都知事が提起されましたように、不法残留者を何とか5年で半減させるということで、留学生や就学生にもいろいろな不法残留ということではいろいろ目をつけられております。しかし、これは日本人の側の言い分だけで言うわけにはいきません。就学生や留学生に対する対策がどこまで十分なのか。それから、入管局がいろいろなことを締めれば締めるほど、留学生の人たち自身の日本に対する反発も広がっております。日本は一体本当に自分たちを人材として迎え入れてくれるのか。ただ、締めるだけで、日本としてはどう思っているというアナウンスがないわけです。一つ一つの規制緩和に意味があると思います。そういう乱用を防止するために大事ですけれども、そういう留学生たちに対して、日本というのは留学生をどう思っている

かということが何にも伝わっていないんです。そのことを抜きにして、余り犯罪と結びつけるだけで議論するのは、やや私は問題だと思います。

それから、技能実習生の問題についても触れておきたいと思います。先ほど、冒頭でちょっと申し上げましたように、1993年に当時の行革審の答申をもとにしまして、最初、研修をもとにして、そこから一定の技能を達成したことを証明できた場合に、雇用契約に基づいて最初2年、現在では3年間まで就労できるようになっております。この技能実習制度については、既に2003年の時点では、5万5,000人台という非常に数が多いんですけども、私は、ことしも夏に10カ所ほどこういう調査をやってまいったんですけども、毎年思うんですけども、ますます若者が来ないそういう職場で、何か若者のかわりに使われている部分も少なくありません。いや、日系人だっていいじゃないかとおっしゃるかもしれませんが。しかし、日系人よりもっと若い人たちです。こういう平均的な日系人の中には二世もいますから、若い人もいますけれども、しかし、職場には若い人がいて、技能が伝承できるということ自体が非常にプラスだというふうに考えている面もありますし、いや、それは安いからだ、それからボーナスも要らないし、退職金も要らないからという側面もありますけれども、しかし、同時に考えなければいけないのは、非常に広範囲に62職種も入っているということです。

そういう意味では、農業や漁業にまで入ったときに、私もはっとしましたけれども、技能実習ここまで入ってきたという思いがいたします。海外であれば、こういう分野はある意味では季節労働システムか何か機能がして、3カ月入れたら送り出すようなシステムが機能している部分もあるんですけども、とにかく、いろいろな形でこの技能実習制度が利用されております。

単に乱用されて問題になったという時代には、失踪がふえたとか、そういう議論もあると思いますが、しかし、こう言っただけは何なんですけれども、隣の韓国では、研修生が5割くらい失踪してしまったんですけども、日本ではベトナムから来た方については、そういう問題がありましたが、思ったほど失踪率は高くありません。2けたになっておりません。

そういう意味からいいますと、この制度はパーフェクトということが簡単に議論できない世界の中での話ですけども、それなりの今後の将来の制度を考える上では非常に重要な制度設計であったと思います。

最後の時間を、あと五、六分になるとと思いますが、少子化問題との関係で議論させていただきたいと思います。

90年代の少子化の3分の2はいわゆる晩婚化、なかなか若者が結婚しない。30代前半の人たちは、男性の5割くらいは結婚していない、ちょっと昔だったら想像できませんでした。最近、「Hanako層」というのがありますけれども、Hanakoさんというのは結局、例えば30代前半で結婚してなくて、キャリアでお金十分持っていて、こういう層が企業にとっては非常に重要なターゲットですね。やはり消費者としては非常にお金持ちでありますから、ターゲットにしたいわけがあります。考えて見ると、こういう人たちは結婚していないわけでありまして、従来、30歳前半層にそういう有力な消費者のマーケットはなかったかもしれません。

こういう晩婚化、実は残りの3分の1は夫婦当たりの子供の減少です。これは特に景気が悪くな

ってから、結婚した年が景気が悪いと予定子供人数が減るとするのは、これは労働経済学のいろいろな検証の中で出てきているものもございませぬ。

こういう中で、ちょっと細かいことを申し上げることは難しいんですけども、将来、どういう現象が起きてくるのかということにつきましては、我々は、通常、厚生労働省の国立社会保障人口問題研究所が、従来ですと年金の計算のために5年に1回計算をしていました。97年の推計のときに、ほとんど制度を現状どおりに設計した場合に出てきたのは、この表8の左の方の労働力人口推計Aの部分であります。もともと2050年まで労働力人口を推計しようなんていうのはかなり大それた話でありまして、私はこれ自身は批判しているんですけども、もし、今例えばここ数年の間、女性の方にもっとフルで働いていただきたいと、フルタイムで働いていただきたいという政策を余り強くやり過ぎますと、我々の統計データの上からいいますと、例えば、フルタイムで働いている女性とパートタイムで働いている女性ですと出生率が違うんですね。パートの女性の方が出生率が高いわけですね。

もし、今の制度設計のままでこれをやってしまいますと、実は、出生率そのものを下げてしまいますので、実は人口と労働力の間を独立だと考えるのではなくて、相互にリパーカッションがあるというふうに推計しないと本当はだめなんですけれども、現在のところ、そういうプロジェクトを組んでいただけないものですから、なかなかうまくいっておりませんが、2002年の新推計で私が推計したのがこの右側の方です。70歳まで働きたい人が働けて、女性は家庭と仕事を両立できるという前提でありますと、幸い2010年代から30年代にかけては、これも大変な努力ではあるんですけども、労働力人口の減少は20万人台から30万人台以内に抑えることが何とか可能であると思いますが、残念ながら、その反動と言っては何なんですけれども、確かに労働力人口の推計の数は、この97年度推計のAと比べていただけると明らかに多いんですね。

多いんですけども、その分だけ、逆にいいますと、その後の減少幅が大きくなってしまいうということがあるんです。要するに、死ぬ人の数がどんどんふえてしまいうんですね。どこまで我々長寿になるかというのはこれもよくわからないんですけども、100歳、120歳まで生きていて幸せかどうかよくわからないんですけども、いずれにしても、この推計では日本の将来人口が少子化によって減少しないと、少子化した分は長寿化で補うというふうに、この中位推計はどうも組み立てられているんです。よく見るとほとんど数字が変わりませんので。ですから、そういう前提あくまで考えたものなんですけれども、現在の少子化対策をしっかりとやれば、2025年から30年以降の年当たり減少率をもっと下げることが可能なんですけれども、これが少なくともこの推計と同じようなテンポでしか進まない場合には、年間50万人以上の減少も覚悟しなければいけません。

私は、この前半の方の20万人台の減少というのは、私はそんなに思ったほどに難しい、克服できない数字ではないと思っております。そうではなくても100万人の製造業の労働者が5年間でいなくなるような、そういう時代でありますので、20万人、30万人であれば、これはいわゆる生産関数を使ったいろいろな推計を見ても、0.2%、0.3%の範囲であればそんなに問題はないと思っておりますが、今、少子化対策をしっかりとやらなければ、25年以降の減少度合いはますますひどくなります。ですから、そういう意味からいいますと、とりあえず2025年から30年くらいまでの間の対策というの

は、人口は減ってくるけれども何とかなるであろう。しかし、その際も若い人たちが5年で10%以上減るといふ世界が続くわけでありますから、こういう分野での技能、技術の伝承や労働者の養成確保という観点からの労働力の人材としての補充というのがどうしても必要になるだろうと。これは、決して数を合わせるという意味ではなく、やはりかなめになる人材を調達していかなければ、日本の産業力が維持できないであろう。

あるいは、技術革新があればいろいろな問題は克服できると言っておりますけれども、技術革新を達成するための人材というのは、どうやって国内だけで調達できるのか、これも非常に疑問になってまいります。

そういう意味からいいますと、少子化対策と外国人労働者の対策を、もちろんこれは2025年以前と以後では分けないといけないんですけども、決して代替的なものではなくて、非常に補完的に考えなければいけない、実は補完的に議論してこなかったことが対策がおくれている1つの理由なのではないかとすら私は思っているところでございます。

そこで、下の方に書いてありますように、大量に移民を入れるということは、決して繁栄をもたらさないという議論はアメリカでも行われておりました。これは、90年のアメリカ移民法の改正のときにそういう議論をしております。大量に入れるということではありません。質のいい人たちを必要となる所に的確に受け入れていくことが大事であります。そのことなしにはありませんが、しかし、その際に技術や技能だけではありません。やはり、言葉、言語ということが必要です。我々は雇い入れる企業のことばかり考えてきました。しかし、先ほど申しましたように、外国人集住都市会議のいろいろな教訓は、彼らがコミュニティに住んでいるということであります。コミュニティに生きているということ抜きにして、労働力の受け入れのことだけ単純に議論しないでいただきたいという、そのことをこの宣言は物語っていると。

その際に、やはり皆さんおっしゃるんです、NPOの方はみんなおっしゃるんです。とにかく日本語だけは何とかしてあげたいということであります。日本語ができればある程度の職階を自分で努力して上っていくこともできるかもしれないですね。

最後に、ちょっと超過してしまうといけませんので、幾つか申し上げておきます。

実は、きょう、もう一つ、これは私フォローできないので後で議論が出たときに申し上げようと思っていたんですが、「外国人労働者受入れ制度のベスト・プラクティスを求めて」というのがございます。これは、数年来、主要国の受け入れ制度を調べまして、少子高齢化やグローバル化に対応したベスト・プラクティスはどれなのかということの研究をまいりました。そういう中で、一たん2003年に終わったんですけども、その後、ことしできましたドイツの修正新移民法を来年1月から発効いたしますけれども、これについても先日調査をやりまして、あと韓国の新制度もフォローアップいたしました。それがこの中に入っております。最後に時間の関係でこうせざるを得ないのでありますが、ここにドイツの新移民法のコンセプトが入っております。

ドイツの新移民法を形成した際に、社会民主党と与党ではなくて、野党のキリスト教民主同盟の出身であるジュスムートという議会議長をやった年配の方なんですけれども、彼女は博士号を持っている知識人でありますが、彼女をトップにして、しかもほとんどありとあらゆるドイツ国内のマ

イグレーションに関する業績を集め、海外からも移民制度に関するいろいろな知識を集め、さらに超党派で、しかもキリスト教会も、あるいは労使も、いろいろなところを入れまして委員会がつくったのがこの提案であります。

ちょっと時間がないので、余り立ち入りませんが、1つのポイントはアメリカの移民法の中に、非移民といいまして定住移民でない労働者の受け入れなんかをしているわけですね。留学生もそうですけれども、こういう非移民の受け入れの中に、H1Bと言われているスペシャリティ・オキュペーションという専門労働者の受け入れがありますけれども、この制度をちょっと考えてみますと、例えば学生のステイタスで留学して入ってまいりまして、そこから例えば就労していくというケースがあるんですね。そういうケースにつきましても、実はアメリカの移民法にはステイタスの変更について何の規定もないんですけれども、そういう労働者あるいは留学生が、非常にこの人はアメリカの国益にかなう優秀な人材であるから、グリーンカードを渡して永住権を与えてほしいということを膨大な資料を積んで移民局に提出するわけであります。

そういう形で、雇用目的の移民の8割以上が既に存在している学生や、あるいは労働者といった人たちを中心とした力になっているわけであります。実は、ドイツの制度も一たんはここで期限付きの滞在をしておくんですけれども、ここから実はポイント制度を使いながら導入して、長期滞留にいけるような、そういう仕組みをつくと。最初から一方向で移民をばあっと受け入れるようなそういうシステムではなくて、現代の新しい人材獲得の一つの方法というのは、一たん国内に入れているいろいろな活動をしてもらって、その中でスクリーニングされた人たちを推薦したり、一定の要件を満たした場合に永住していくような方向を考えているわけであります。

こういうマグネットというのはいろいろな方法があるんですけれども、今回の新移民法では、このポイント制度が実は第20条となったんですけれども、失業率が高いと、今の時代にちょっと待つということでここは削除になってしまった。それから、ここに18プラスと書いてありますが、これはどっちかといいますと、ドイツの職業訓練制度に入って、ここで技能、資格をとった人にも、実は最終的に永住できる権利を与えたんですけれども、これも実は削除になっております。厳しい失業情勢とか、いろいろな内外の情勢の中で、特に9・11事件がありましてから、国内のいろいろな長期に在留する外国人に対して、やはりしっかりした語学教育を与えなければいけないといういろいろな議論がある中で、受け入れ人数をやはり減らさなければならない、こういった部分がカットされた、そういった背景がございますので、単純には申し上げられないんですけれども、我々はこういった、これはドイツの例だけではあります、いろいろな海外の例に学んで将来の制度を設計していかなければならないと、こういうふうに思うのであります。

最後に、結論のところを見ておいていただきたいんですが、最初3つ申し上げました。きょうの議論で、東アジアの中でやはり将来に展望を持ちながらこの人材受け入れあるいは労働者受け入れの問題を考えなければいけない。特に、人材というのは最初から海外にいて、これをただ入管制度を緩和したら入ってくるという、そんな単純なものではありません。やはりいい人材ができるだけ集まるような、そういう制度を組まなければならない。それから、量的にただ補うということをするべきではない。むしろ、それよりも先ほど言いましたように、この中で書いてありますように、

域内でいろいろな人材を開発することによって、その一部の人たちに日本に定住してもらうような仕組みが好ましいのではないかと、これが最終的には少子化対策とマッチして日本の経済活力の維持に貢献できるのではないかと。

それから、やはり外国人の雇用についてのしっかりしたけじめをつける必要もありますし、外国人登録制度とのリンケージや、それから研修制度の大改革といったことも視野に入れながら、やはり最終的にいいますと、こういった情報をコミュニティ、自治体にしっかりした情報と権限を与えていかなければ、縦割りの役所がばらばらに情報を持っているだけでは問題が解決しないということをお我々は十分に学んでいかなければならないと思います。

我々が今考えていることは、決して我々の今の国民のためだけではなくて、恐らく子供や孫のために今何を考えたらいいか、そういうことではないかというふうに思いますので、そういう観点から、ぜひ活発なご議論をいただきたいなというふうに考えております。

以上で、きょう、私、時間を十分に使い切ってしまいましたので、ここまでにさせていただきます。この後、専門家の方々とぜひ議論をさせていただいて、その後、会場からもまた質問をお受けいたしますので、ぜひご用意いただきたいと思っております。

短時間ではありましたが、ご静聴どうもありがとうございました。（拍手）

司会 井口先生、どうもありがとうございました。

それでは、パネルディスカッションに移りたいと思っております。

ここからは井口先生に議事進行の方をお願いいたします。よろしくお願いいたします。

井口 それでは、ちょっと時間が押しておりますので、すぐにパネルディスカッションに入りたいと思っております。

先ほど、私の方で問題提起をいろいろさせていただいておりますが、大体3つの論点を提起させていただいておきました。1つが、定住化が進んだコミュニティの問題、それから東アジアの経済連携との関係、それから少子高齢化という、そういう大きな課題に取り組むという問題です。

この3つの論点につきまして、後で分けてやりたいと思っておりますけれども、やはり最初にきょうの問題提起全般にわたりまして、お1人大体10分くらいでお願いしたいんですけれども、それぞれコメントやいろいろな問題提起をしていただけると、ありがたいと思っております。

本日は、まず日本経団連の方から来ていただいております立花専務理事の方から口火を切っていただけないかと思っておりますが、いかがでございましょうか、よろしくお願いいたします。

立花 立花でございます。よろしくお願いいたします。

私の方は、冒頭、井口先生がなぜこの問題を取り上げるのかという本質的な、根源的な問いかけが必要だと。ただ、外国から要望があるから受け入れるとか、そういう次元だと今後道を誤るぞと、そういったご指摘があったと思うんですが、私はその点は基本的には全く同感で、私の方は、今なぜこの外国人の受け入れなのかと、今日的な意義は一体何なのかと。それで、我々経団連は一体どうそれを考えているのかといった点、基本のところを少しかみ砕いてご説明申し上げてご参考に供したいと思っております。

若干、本論から外れますが、経団連の会長は、現在、トヨタ自動車の奥田会長なわけですが、経

団連の会長は、その時代その時代に最もふさわしい企業のトップが会長に就任するという、言うならそういう不文律があるというふうによく私、先輩から聞かされたことがあるわけですが、そういったことで言うと、トヨタ自動車はまさに今日的な経済の状況を象徴するに適わしい存在だろうと思っております。

それで、実は2年前に奥田会長は旧経団連と旧日経連の統合された新しい団体の会長に就任されたわけですが、そのときに奥田さんが、これからの活動の基盤として何を言ったかというのをちょっとご参考までに申し上げますと、彼は、多様性の持つダイナミズムの発揮といいましょうか、活用といいましょうか、それをキーワードにしてこれからの経団連の活動をやってみたいということをおっしゃいました。

それはどういう意味かということなのですが、私ども産業界から見ますと、国の経済的な存立基盤は何かと言えば、戦後は貿易立国、最近は科学技術あるいは知財とか、あるいは1990年代末に、日本からの輸出よりも日本からの投資による海外での生産が大きくなったということで、貿易立国から通商立国ということがよく言われるわけですが、それを築き上げていく原動力は、基本的には多様性の持つダイナミズムであるまいかと思っていまして、つまり、それは具体的にもうちょっとわかりやすく言えば、多様な価値観を持つ人たちが相互に認め合い、あるいは刺激し合い、尊重し合いながらともに働いて、ともに暮らすというところから新しい活力なり、創造が生み出されてくるのではあるまいかと、そういう考え方があります。

最近の経済は、企業業績の数字を見る限りはかなり好調な状況にあるわけですが、しかし、社会全体を見ると、この言われる数字ほどの活力あるいは元気がないのではないかと思っております。

今、世界で最も活力があるのはどこかと言えば、先ほどちょっと話が出ましたが、中国であろうかと思えます。特に中国の沿海部なわけですがけれども、彼らの強みの本質は一体何かと言えば、膨大な人口を背景とした、言うならば労働力の均一性だろうと思っております。戦後から1970年くらいまでの日本も、今の中国ほどではないにしても、やはり労働力の均一性を強みにしていたと言えるのではないかと思っております。

しかし、これも釈迦に説法ではありますが、欧米に追いつき、物質的な豊かさが実現するという目標が一応達成しました現在は、こういった労働力の均一性なり、あるいは画一性を強みとする戦力はなかなか通用しにくくなっており、労働力の均一性、あるいは画一性を強みとする限り、しょせん中国にはかなわないというのが自明ではないかというのが産業界の共通の認識であろうかと思っています。その意味で、この労働力の均一性、画一性から多様性へと転換することが必要ではあるまいかという考え方が出てきたわけでありまして。

一つ先を行っているアメリカのシリコンバレーと中国を比べてみますと、シリコンバレーにはアメリカの国内あるいは国外から非常に多彩な人材が集まってきているわけです。国籍も東アジア、インド、イスラエル等々さまざまな国の人がいるわけです。当然、人種、宗教も多様なわけです。実績豊富な方もいれば、野心あふれる若い人たちもいるわけで、非常に多様な人たちが集まってきているわけです。当然、価値観も多様ですし、働き方もライフスタイルも非常に多様なわけです。その意味で、中国の沿海部が世界で最も労働力が均一であるということからすれば、むしろシリコ

ンバレーは世界で最も多様性に富んだ人たちが住む地域と言えるのではないかと考えております。

中国の沿海部のように規格化された商品、例えばよく言われる白物家電のようなものを大量生産するようなビジネスを展開するのであれば、均一な人材をたくさんそろえた方が効率も高くなるということは間違いのないわけですが、シリコンバレーのビジネスは、新しいビジネスあるいは独創的なアイデアを生み出していくことが命であろうかと思えます。そうなりますと、均一性はむしろ弱みになるわけで、同じような意識、価値観の人は発想も当然似てきますから、結局は同じようなアイデアしか出てこない。

逆に異なる意識あるいは異なる価値観を持つ多様な人々が集まって、お互いに意外な考え方、あるいは思いもよらない発想をお互い交換し合い、刺激し合うところからさまざまなイノベーションといいたいでしょうか、独創的なアイデアが出てくるのだらうと思っています。

これからの日本も新たな技術、あるいは独創的なアイデアが求められるわけですが、そのためには、この多様性の持つダイナミズムというのをやはり考えて、これを受け入れて、育て、大切にすること。そして、その中で我々一人一人の付加価値、創造力とも言うべきものを向上させていくことがこれからの経済にとって非常に大事ではないかなと思っています。

その場合に、多様性の持つダイナミズムということを使う場合、これは基本的には価値観の多様性が大切なわけですから、必ずしも国籍が多様でなければいけないということでは必ずしもないわけですが。

しかし、国籍が違えばおのずと文化が異なる、あるいは価値観も大きく異なるのが普通のケースだらうと思っています。その意味で、外国人を受け入れるということは、日本の社会を多様化すると同時に、異なる価値観と接触することで、私たちの意識を多様化するという意味でも、多様性を実現する一つの近道ではないかなという感じがしております。

こういった考え方のもとで、先ほどちょっとご紹介いただいた、経団連として初めてでありますけれども、今年の4月に外国人の受け入れに関する提言を発表したわけですが、これは単に経済的な側面だけではなくて、奥田会長から私がもらったマンデートは、タブーに挑戦しろということで、つまり単に経済界だから経済の問題として取り上げるということではなくて、広く社会の問題まで視野に入れて勉強しろということだったわけです。

これに関連して、私どもは、この多様性の持つダイナミズムをこれからの国の発展の戦略の基盤に据えたらどうだろうかということをお願いしているわけですが、こういう美しい言葉の背後に、やはりプラスの側面と当然マイナスの側面があるわけですが、細かな内容の方は後ほどまたご議論のときにご紹介させていただきますが、私たちは、外国人を受け入れるに当たっての基本的な原則を3つ提示して、その原則に沿って受け入れを進めることが必要ではないかなということをお願いしたわけですが。

その第1は、外国人の受け入れは、その質と ちなみにどの国も全くノーズロで受け入れている国は、世界広しといえどもどこにもないわけですから、その意味で外国人の受け入れは質と量の両面で十分コントロールされた、秩序あるものでなければならないのではないだろうかという点が第1でございます。

それから第2が、これは当然ですけれども、受け入れる外国人の人権あるいは尊厳をないがしろにするものではあっては決してならないということが2番目でございます。

3番目が、外国人の受け入れは当事者である受け入れ企業あるいは当該外国人にとってプラスということだけではなくて、さらに言えば、受け入れた国あるいは送り出した国の相互にとってメリットあるものであることが望ましいということでございます。これは、言葉にすれば至極当たり前といえは当たり前なわけですが、これはなかなか実現するのが非常に難しいだろうと思っております。既に外国人を受け入れた経験のある欧米、ヨーロッパでも、こういった理念をうまく実現しているケースはなかなかないということで、井口先生がおっしゃったベスト・プラクティスをどう取り入れていくかという問題になるんだろうと思います。

私どもは、こういった原則に照らして現状を考えてみますと、非常に不満足な状態にとどまっているのが現実ではないかなというわけです。その原因は、いろいろまたこれからご指摘あると思いますが、一つは入国管理と就労管理が切り離されているという問題あるいは社会保障、教育、住宅といった社会制度面においても、あるいは私たち受け入れる企業の我々の意識あるいはコミュニティーの意識、こういった一人一人の意識の面においても、外国人が日本の社会あるいは企業の一員として認知され尊重されていないということではないかと思っております。

そういう意味で、私どもは、人口減少の埋め合わせとして、この外国人の受け入れを考えるのではなくて、冒頭繰り返しになりますが外国人の受け入れの今日的な意義は、多様性の持つダイナミズム、それをこれからの国づくりに生かして国民一人一人の付加価値創造力ともいうべきものを高めていくと、そのプロセスに外国人が持つ力を生かすために総合的な受け入れ施策を提案、実行する時期に来たのではあるまいかというのが私どもの基本的な考え方でございます。また、後ほど各論の細かな話をご紹介したいと思います。

以上でございます。

井口 ありがとうございます。

日本経団連は、確かにこのダイバーシティという言葉を使って、いろいろなプロジェクトをなさっております。企業の中だけでなく社会においてもダイバ-シティをというふうに、きょうは訴えておられたんではないかと思えます。

それでは続きまして、本日は愛知県の豊田市から来ていただきました倉橋事務局長から、ぜひお願いいたします。

倉橋事務局長 こんにちは。豊田市国際交流協会の倉橋でございます。よろしくお願いたします。

私からは、実際に地域でいろいろな外国人の方の問題に直面しております。その地域の悩み、取り組みについて、お話をさせていただきたいと思えます。

先ほど井口先生の講演をお伺いしまして、私たちニューカマーと言われる南米日系人の集住都市でございますが、悩みながら取り組んでいることは、外国人政策の 何と申しますか、失敗例と申しますか、そんな失敗例を一生懸命取り繕っている、そんなような感じもして、何か虚しい努力をしているんじゃないかというような感じも受けておりますが、いずれにしましても、現在定住化

が進んでおります日系人の問題、それを解決しないことには外国人労働者の受け入れ問題は前に進んでいかないと、そんなことを強く思っております。

政府の方針では、本来ほとんど存在しないことになっている外国人の単純労働者の問題ですけれども、彼らと直接接しております地域住民や地方自治体が、切実に悩み、取り組んでいることを声を大にして訴えることが私どもの役割とっておりますので、よろしく願いいたします。

ただいまからお話しすることは、ご存じの方も大変多いかと思っておりますけれども、まだまだご存じのない方もおありになるかと思えます。最初の発言は、特に目新しいことではないかもしれませんが、地域で顕在化しております日系人の方々に関する問題ですね、それについてお話をさせていただきます。

日系人の集住都市は、どこもほぼ同じような状況だと思っておりますが、私ども豊田市におきましても1990年の入管法の改正以来、急激に日系人の方が急増しております。入管法の改正以前は100人にも満たなかったブラジル人の方が、今では6,500人になろうとしております。15年間で6,000人以上も増加をしているようなわけでございます。

私どもの市北部に団地がございますけれども、その団地では人口の42%、実に3,800人以上が集住しているという全国一のブラジル人の集住団地も抱えております。この集住地域の住民には、ごみ出しのルールを守らないとか深夜の騒音とか違法駐車の問題とか、日常生活における摩擦というんですか、常に絶えないようなわけでございます。皆さん方、ごみ出しの問題などというのは本当にささいな、本当にごみのような問題ではないかというふうにお思いの方が多くかと思われましても、これがなかなか地域の住民にとりましては日本人の負担になっている問題でございまして、大変大きな不満の原因としてとらえられております。集住都市のどこでも、このごみ出しの問題というのは必ず取り上げられる問題でございまして。ごみ出しの問題というのは、ちゃちな問題として切り捨てるといふわけにはまいらないようなわけでございます。

生活上の摩擦でございますけれども、いずれも生活習慣とか文化の違い、そういうものに起因するものがほとんどでございまして、理解していただければほとんど解消する問題でございまして、理解していただくのにはかなり根気と時間がかかる問題でございまして。特に一番大きいのが言葉の問題、言葉が十分に理解していただけないから、結局うまくコミュニケーションがとれないというような言葉の問題が一番大きな原因かと思っております。

日系人の方は、正規の在住者でありながら、少なくとも5割以上が健康保険に加入していないと、いわゆる無保険者であると推測されております。無保険になりますと、治療費の自己負担が、通常保険に入っていれば3割負担でございますけれども、無保険の場合は自由診療になりますので10割から、ひどいときには250%まで請求されることもあり得るわけでございます。治療費が高額のために病気になってもなかなか病院に行かない、ひどくなってから病院に行かれますと、結果的に治療費が高額になってしまって治療費が払えないというような、そんなような例も多々ございます。そうなりますと、外国人の診療を敬遠するようなお医者さんも出てくるということ、本当に人道的な問題も抱えているようなわけでございます。

この無保険の問題は、原因はいろいろあります。

一つは制度上の問題でございます。年金と健康保険がセットになっているためという問題がよく言われておりますけれども、ほかにも雇用主が事業主負担を支払いたくないために加入をさせないというようなケースもかなりあるようでございまして、逆に日系人の方は出稼ぎが目的でございますので、少しでも早くお金をためたいため手取り額が1円でも多い方がいいということで、自分が加入したくない、そんなようなケースもあるようでございます。日本は皆保険という制度になっておりますけれども、これが守られていない、それがとても大きな問題であるというふうに認識をしております。

それから、子供の教育の問題でございます。先ほど井口先生のお話にもございましたけれども、子供の教育の問題というのが本当に重要な問題として私どもはとらえております。

一つは、不就学の子供たちの存在でございます。日本では外国人の子供たちは義務教育になっておりません。言葉がわからず授業についていけないという子供たちがたくさんおりまして、それと授業についていけないとともに、いじめなどによって学校をやめてしまう子供たちも多々ございます。それと、親が子供の教育を真剣に考えていないというような、そんなような原因もございます。日本の授業についていけるようにするために、支援体制が現行では不十分でございますので、十分な支援体制をとる必要があるかと思っております。きちんと義務教育を受けて高校へ進学しないと、結果的には工場の現場作業しか働き口が見つかりません。したがって、将来の夢や目標が持てないような状態になってしまいます。そんなわけで途中で学校をやめてしまう、そんな子供たちも多々ございます。

特に、思考力が育つと言われます義務教育年齢の大切な時期に、ちゃんとした教育を受けなくて基本となる言語の習得ができないと、物事を判断する能力が育ちません。そのような子供たちが大勢、近い将来大人になってくるということは、子供たちの将来だけではなくて、日本の社会にとりましても非常に大きな問題を抱えているんじゃないかというふうに思っております。

大人は、自分の意思で日本に来ておりますけれども、子供は親に連れられて日本に来ている、いわば犠牲者ではないかというふうに思っております。子供たちの将来は子供たちに接している、本当に多くの方が切実に心配してみることでございます。1日も早く全員が就学する制度をつくる必要がある、努力をすれば報われるという、そんな社会にする必要があるんじゃないかと思っております。

いろいろな話をしだすと本当に時間が幾らあっても足りませんので、問題の紹介はこのぐらいにさせていただきます。外国人集住都市会議、先ほど井口先生から何度もお話がありましたけれども、集住都市会議が29日に行われまして、お手元にこの資料がきょうお配りしてございまして、若干目を通していただくとありがたいわけですが、豊田宣言そして部会報告としてまとめてございます。

「浜松宣言及び提言」と同じような内容もいくつかございますけれども、これは「浜松宣言及び提言」以来、3年たちましても全く改善されていないことが非常にたくさんあるからです。地方自治体にとりまして本当に切実な点を絞って、再度提言をしているような項目がたくさんございます。

簡単にご紹介いたしますと、まず労働部会の4ページに提言がございます。一つが改正労働者派

遣法の効果的な実施、それから2つ目が、日系人に対する就業支援事業の改善と順次拡大、そして3点目が滞在の長期化している外国人の社会保険加入に関する取り組みを求めています。

それから、コミュニティー部会でございますが、コミュニティー部会の報告の3ページでございますが、こちらに2点ございます。1点目が外国人登録制度の見直しでございます。私ども自治体では、外国人の方が、外国人登録がありましても、実際に住んでいない方が非常にたくさんみえるということで、税も福祉も、いろいろな政策に大きな影響が出ているような状況でございます。それからもう1点が、外国人に関する総合的な政策推進体制の整備をしていただきたいと。将来的に国の方に「多文化共生庁」なるような組織をぜひつくっていただきたいというような、そんなような提言でございます。

それから教育部会でございますが、3ページでございます。まず1点目が、教育体制の整備ということでございます。言葉の問題、途中でドロップアウトしてしまう子供が多数いますので、きちんと日本の学校において指導できるような体制整備をぜひしていただきたいというようなことでございます。それから2点目が不就学ですね、これは非常に大きな問題でございます。不就学の解消をするような取り組みをぜひしていただきたいということ。そして3点目が、外国人学校の支援でございます。ブラジル人学校が全国に、今組織をつくっているだけでも30校ほどございますけれども、非常に不安定な位置づけでございますので、きちんとした教育が受けられるような外国人学校の支援ですね、そんなことも望んでおります。

時間がまいりましたので、とりあえず最初の発言はこの程度にさせていただきたいと思えます。どうもありがとうございました。

井口 どうもありがとうございました。

今、豊田市のいろいろな現状についてお話がありました。先ほど言いましたように、外国人労働者と言っていると、労働力のことばかり議論されるんですけども、コミュニティーの住民としての存在がますます大きくなってまいりまして、そういう意味ではコミュニティーを支えるダイバーシティの、ある意味では重要な発信者であるわけでありまして、そういう意味で今回の報告もちょっと読んでいただくとおもしろいかと思うんですけども。

次に、梶田先生にお願いしたいと思えますが、どうしても経済屋といいますが、経済学やっていた者は、どうしてもこの問題を労働力の面から先に入りがちな点があるんですけども、梶田先生は前々から社会学のお立場や、特にヨーロッパのご研究をしまして、非常に多くの視点を提供していただいておりますので、そういう意味で、ぜひコメントをいただきたいと思えます。よろしくお願ひします。

梶田 こんにちは、初めまして。ちょっと病み上がりのところがありまして、お耳を煩わすことになるかと思えますけれども、よろしくお願ひします。梶田孝道です。

私は4点か5点ぐらい、視点を提供する視点提供屋に徹して議論していきたいというふうに思っております。

一つは、今、倉橋さんからお話がありましたように、日系人の問題について、これこれこういう問題が出ていて、これこれこういうところで政策を打ち出しているんですけども、国はちっともや

らないし、うまくいかなという、こういうお話がありました。今、このフォーラム自体もそうだけれども、外国人をどう受け入れるかという話なんですけれども、私自身は既に生じている問題を離れて、全く真空状態の中で問題を解決する、あるいは構想することはできないというふうに思っています。ですから、新しくどういう形が入ってくるにしろ、今ある形がそのまま使われるか使われないかは別として、その問題、今生じている問題を解決しながらしか問題は進んでいかないうふうというふうに思っています。

つまり、多くの自治体がサポートし、さまざまな苦勞をしているということです。ですから、そういったことを脇に置いて、架空の議論をしても余り始まらないんじゃないかという点で、日系人の議論は外国人一般の議論にも十分通用するというふうに私は思います。

私自身は、外国人の受け入れ云々ということについて、特に非常に強いポジティブな意見もネガティブな意見も持ってもおりませんけれども、要は外国人を受け入れるなら正規の形で受け入れてくださいということに尽きるということです。

日系人のお話がありましたけれども、実態はどうかというと、正規の外国人労働者とは言えないと私は思います。つまり、労働条件について文句を言えないということです。土日の就労がある、深夜就労もある　もちろん深夜就労は本人が望むということももちろんありますけれども、そういうことがある。あるいは有給休暇がない、保険への加入が少ない、これは今お話がありましたけれども、こうした労働が正規の正しい労働であるというふうには私は言えないという立場に立っています。それから、研修生は、これは研修生なのか労働者なのかという問題がありますけれども、ひょっとすると、こういった研修生の枠を拡大して今後の外国人労働者の受け入れという形に使われる可能性があると思いますけれども、余り美化することはできないんじゃないかということ、実際に隔離されたところでの生活が多いし、日本人との交流はほとんどないし失踪が非常に多いし、結果的に安い賃金で働いている、これが正規の正しい労働だろうかというふうに私は率直に思います。ですから、また新たな外国人労働者の受け入れも、正当な労働者として扱われて受け入れるべきじゃないかなというのが1点目であります。

それから2点目では、きょうは経団連の方がいらっしゃいましたけれども、IT技術者とか日本での就職とか、特に技術を持った人たちの受け入れという点でいろいろな提案をなさしまして、その努力を高く買いたいというふうに思っております。この人たちの場合には新中間層が非常に多いということがありまして、労働者が働きやすい環境であると同時に永住しやすいとか子供の教育がしやすいとか、よく言われることですけれども、そういった環境を総合的につくっていくということが必要だろうというふうに思います。

したがって、我々が例えば入国管理政策とか入管政策と言いますね、それからヨーロッパなどでは統合政策という言葉があります。社会経済的に、あるいは文化的に外国人労働者を　その社会を統合するという意味ですけれども、私は外国人に対する政策としては入管政策と統合施策に二分するのが妥当だろうというふうに思います。ヨーロッパの国々や、アメリカもそうですけれども、入管政策をやってきて、それが破綻し統合政策に移っていったというふうに理解しています。日本の場合にも、特にこういった能力のある人たちの場合には、入管政策のみならず、すぐれた統合政

策を行っていかないと、世界の中では勝てないだろうというふうに思います。

特に統合政策、この統合政策というのは、後でも述べますけれども、今の日本の中では基本的に存在しない、存在しない政策なんですね。そのツゲが、すべて地方自治体に降っておりてきているという状況だろうと思います。入管政策は存在します。しかし統合施策については、それぞれの省庁の権限が分かれています。全然機能していないというのが実態ではないかと思います。一つだけ例を挙げますと、例えば永住権のビザを発効する条件というのは10年いるということですが、これは入国管理局が携わっています。それから、帰化するための条件というのは5年がいいということになっています。これは民事局が扱っています。要するに外国人、特に能力のある人たちが永住し、場合によっては帰化するということが大いにあると思いますけれども、こういう非常にイロハのイに当たるものだと思いますけれども、こういうことについて、法務省という一つのお役所の中ですら、それが分かれてしまっているという非常に惨たんたる状況ということなんです。特に、統合政策の欠如ということを非常に強調したいというふうに思います。

それから、3番目に、これはある哲学者の引用をさせていただきたいと思います。カレンスというカナダ人なんですけれども、彼は5年そこに滞在すれば永住権を与えるべきだという非常にラディカルな議論をしています。これは5年というのはちょっと行き過ぎじゃないかという感じもしないではないですし、10年でもいいかもしれないけれども、どういうことかという、要するに、特に子供の場合、子供から成人期に当たって非常に重要な時期、自分を形成する重要な時期あるいはキャリアを形成する重要な時期に、どこで5年あるいは8年を過ごすかということが非常に重要な意味を持つということです。人生は1回しかやれない、やり直しがきかないのが人生であるということですね。そういう状況で、カレンスは哲学者ですから国の法律から議論していくわけではありませんが、育った場所がその人の故郷になるという、そういう議論が哲学者によってなされています。その入国管理とか統合政策も、そのままやればいいというわけではありませんが、こういった人生の一回性というか、有意義な時期を、5年ないし8年、10年をどこで過ごすのかということを十分自覚して制度をつくっていただきたいという感じがします。

これは、例えば先ほど出ました日系人の子供の問題ですね。子供は日本に生まれ、あるいは日本で生活するとなると、これは完全に子供は日本の子供になるわけです。国籍は違うかもしれないけれども、社会として彼らにとっての社会というのは豊田市です、あるいは日本です。これはブラジルではないということですね。そういうことがここでは重要だと思います。あるいは在留特別許可の件数が、かなり最近少しずつふえていますけれども、こういう人たち、10年立派な生活を立派な仕事をして、それでということなんですけれども、恐らくその人は人生をもう一度やり直すということとはできないだろうというふうに思いますね。あるいは能力を持った人たちが日本にいて、自分のキャリアデザインを描いていくということができるよう、そういうような状況が必要かというふうに思います。これが3番目のポイントです。

もう一つ、少子高齢化の問題についてお話ししたいと思います。これは少し違った個人的な意見になるかもしれませんが、お話ししたいと思います。

基本的に、やはり特効薬というのはないだろうというふうに私も思いますけれども、一つは高

齢者にもっと働いてもらう、要するに高齢者の定義を変えるということが一つだろうと思います。それから労働の中身を変えるというか、労働の仕方を変えるというか、労働の定義を変えるということが、もう一つだろうというふうに思います。

それからもう一つは、先ほどの井口さんの報告にもありましたけれども、ややないがしろにされているのは、やはり出生率それ自体じゃないかなというふうに思います。出生率1.3というのは紛れもない事実ですけれども、これは運命でも何でもないとことです。私は出生率の専門家でもないから問題なんですけれども、先進国で外国人労働者を多数受け入れた国を見回してみても、すべての国が1.3とか1.4ではないということですね。計算自体も大体1.3ということに基づいてすべてなされていますから、非常に悲劇的な数字になってくるわけです。

国連が数年前に発表したものもありましたけれども、これは2050年まで毎年何百万受け入れなさいという、おおよそできない不可能な提言でした。不可能な提言というのは、要するに国民それ自体の中身をそっくりかえるというか、そういうことをしないと達成できないような数字だったということです。私はあれを読んで非常にびっくりしました。こんなことまでしないと現在の人口構成は維持できないのかというのでびっくりしたんですけれども、そういう意味で、逆に考えると非現実的な数字ではあったわけです。つまり、別の方法を考えるほかないということです。

例えば、これは一例ですけれども、フランスという国がありますけれども、フランスの場合は出生率は1.9です。1.9で、もともと出生率が低かった国ということもありますし、戦争でたくさんの人が死んだということもありまして、伝統的に高い出生率政策をとってきたということが功を奏しているということだろうというふうに思います。2番目の子供、3番目の子供、4番目の子供に対して、家族が育てるといよりは国が支えるというような姿勢がそれなりに徹底していることが、数字を1.9 2.1まではいっていませんけれども、1.9にとどめているということだろうというふうに思います。こういうところは、私は専門ではないのでうまく議論できませんけれども、そういう先例はあると。その先例を実現するにはどういう要因が必要かということ、専門家を交えて学際的に研究してほしいということを感じます。

それから、人口問題を移民問題で解決するということは、そもそも不可能だということを追加的に述べたいと思います。それは、要するに第二世代自体がその受け入れ社会、ホスト社会の出生率に収れんしていってしまうわけですね。つまり同化し、あるいは統合が実現すればするほど、その社会の人間になってしまうわけです。その社会の人間が持っているライフスタイルを、その人も持つようになるということです。つまり同じ出生率になるということです。ですから、ネガティブな意味でその出生率の収れんが起る可能性があるということです。そういう意味で、少子化の問題というのは非常に大きな問題ですけれども、移民学者とか外国人労働関係だけで考える問題ではないというのが率直な私の意見です。

最後に、先ほどの豊田市の話に戻りまして、もう1点だけお話ししたいと思います。

今起こっているのは、これは日系人に関してですけれども、20万あるいは30万近い人たちが長期化、長期的に滞在しているという状況が続いています。しかし、いろいろな状況いろいろな側面を観察してみても言えることは、この人たちは必ずしも日本に定住しないということです。要するに、

日本語を話せない、長期的な滞在が日本語の能力の増強に必ずしも結びつかないという、そういう状況があります。これは資料もあります。事実上、業務請負業者を通じた間接雇用、フレキシブルな雇用にとどまっているという状況が続く限り出稼ぎは続くと、出稼ぎの長期化は起こりますけれども、結局5年、6年間の中で、次の人に変わっていくということが起こってくる。これを私たちは「顔の見えない定住化だ」というふうに言いました。「顔の見えない定住化」というのは、ブラジル人は常にいるんだけれども、何々さん、Aさん、Bさんということは特定できないということです。そういう状況が、先ほどおっしゃった豊田市の団地においても日々進行しているということです。今の状況ですと、そういう団地自体が、一種のセーフティーネットのような状況を示していて、失業した人たちが失業した間を食いつなぐために団地で暮らすとか、あるいはあてがないのにブラジルから団地にやってきて、そこで初めて仕事を探すとか、そういった事態すら見られるということです。ですから、失業問題　これは企業にとっては労働力の貯水池という、そういうことですが、日常的な失業という非常にシビアな状況に囲まれているということです。

外国人集住都市会議というのは、ことしで4回目ということで、一定の提言はされているんですけども、私は非常に高く評価しています。これは、これまで国際交流とか姉妹都市とか、文化交流とかという、どちらかというときれいごとの国際交流の話がありました。それが、それを受け継ぐ形で、もっと身近な国際交流をということで外国人との国際交流、共生ということが課題になってきたということです。これは、ボランティアの人たちにとってもそうですし、自治体の行政側にとってもそうです。そういうことです。

ただ、少し厳しい言葉を言うと、かなりアトランダムになされてきたということですね。体系性なくなされてきたという傾向が非常に強いと思います。しかし、外国人集住都市会議の提言を見ると、これはそれなりの体系そのものを持っているということですね、政策を持っているということです。恐らく、さっきの話に戻りますけれども、日本の入国管理政策は入国管理局が行っているんですけども、外国人の統合についてはどこもやっていないということですね。この統合について日本で初めて、それなりの体系性を備えた政策を提言したのが外国人集住都市会議じゃないかなと、私はそう思います。しかし、残念ながら国のレベルではそれにこたえるような動きは、今のところ見せていないということです。ですから、一種の勉強会に終わってしまうという非常に危険があるわけですが、そうならないようになってほしいなというふうにつくづく思います。

たまたま、私は出席できませんでしたが、ことしの会議では日本経団連との連携を打ち出すというようなこともなされてきたようです。これは非常に重要なことで、なぜかという、自治体というのは外国人労働者の生活の局面にしか介入できないんですね。つまり、居住空間とか生活空間の中にしか、年金とか、あるいは保険とか、そういうところには介入できますけれども、労働そのものには介入できないということがあります。ですから、要するに本丸が残っているということなんですね。その本丸について議論をするということはどういうことかという、業務請負業者を入れて議論するというだけじゃなくて、例えば豊田とか日産とか、そういった会社そのものも入れて議論するということだろうと思います。そういう意味で、日本経団連との連携が始まったということで、この政策がもう少し実のあるものになる、なりやすくなってきたのかな、あるいは、

にもかかわらず、やはり勉強会で終わるか、非常に微妙な議論に立たされているんじゃないかなというふうに思います。

まだ言いたいことはいろいろありますけれども、また後で機会がありましたらお話ししたいと思います。どうもすみませんでした。

井口 ありがとうございます。

いろいろ鋭い、厳しいご指摘もありまして、なかなか含蓄深いお話だったと思います。

それでは次に、グローバル化ワーキンググループ主査をされております伊藤隆敏先生の方をお願いしたいと思います。

伊藤 伊藤隆敏です。

21世紀ビジョンという会のグローバル化のワーキンググループで主査をさせていただいております。その中で東アジアとの地域、経済連携ということも視野に、非常に大きなポイントでありまして、その中で農業問題あるいは外国人労働者問題というものが入っておりますので、少しその部会での議論も踏まえまして、ただここで発表するのは私の私見でございます。

まず、その基本的な視点として外国人労働者の受け入れというものは、適切に行えば日本の国民日本国内にいる日本の国民ですね、それから来ていただく外国人、それから送り出しの国、すべてにとって利益のあるものになるという点です。

それから、2点目は外国人労働者の受け入れをかたくなに拒否したとしても、さまざまなルートで外国人は来るだろうと。これはもう所得格差があるという経済的なオポチュニティーが日本にはあるといったことから、そこに吸いよせられる、水圧が来る方に傾いているわけですから、いろいろな形で入ってきちゃう。結局、不法滞在あるいはそれ以外にも好ましくない形で滞在になって、お互いに不幸な結果になると。だから、来ていただく人も結果的には不幸になるし日本の方でも不幸になると。したがって、その受け入れるかどうかという議論をしている場合では既になくて、どのような形で受け入れるのかという議論をすべきであるということで、私は現場をほとんど知りません。日本における外国人労働 私、自分が外国人労働者をアメリカでやっておりましたので、その経験はありますけれども、日本での外国人労働者の実態はほとんど知りませんので、本日は井口先生を初め、その現場をよくご存じの方のお話を聞くことができ非常にありがたかった、勉強になったというふうに思っています。私の話も、多分皆さんの話と補完的でありまして、ほとんど意見が違うという点はないというふうに思いますが、そのマクロの立場から少しお話をさせていただきます。

例えば、結局来ちゃうという話であります。新規入国で就労が認められる在留資格で来ている方が2002年、大体14万5,000人いるわけですが、そのうちの8割以上、12万人が興行という資格で来ていると。医療というカテゴリーで来ているのは4人しかないということですね。こういったことが、日本にとって果たして好ましい状態なのかどうかというのを考えていただきたい。興行といってもいろいろあるんでしょうから、一概に好ましくないとは言えないということもつけ加えてはおきますけれども、それ以外にもたくさん日本に来ていただきたい資格を持った人がいるんじゃないか。なぜ興行だけが日本に来るんだということ、はっきり認識する必要があると思

ます。

それから、就労が認められない在留資格ということで短期滞在、これは恐らく観光でしょうね、これを除いて留学、就学で5万人です。それから研修として5万8,000、これは先ほど来お話があった点であります、しかしながら、実は就労が認められていないといいつつ、実態は就労しているということをはっきり認識すべきで、留学、就学も、1週間のうち一定時間数はアルバイトということが認められています。その認められたアルバイトの時間以上に恐らくしている人もたくさんいるでしょう。そういった人たちが、実は働いている、あるいは留学、就学で来るといっても、実は働くことが目的で来ているんじゃないかということもあると思うんですね。

したがって、そういったまやかしの在留資格ということではなくて、もし働きたい人がいるんだったら働けるビザを出せばいいじゃないかと。そういう需要があるんだったら、そういうビザを出せばいいじゃないかということをお願いしたい。そうじゃないと、結局抜け道を通して実態は働いているんだけど、その労働者としては認められないし、認めていないんだから、それを管理することもできないといったことになってしまうと、こういうことを訴えたいというふうに思います。

それからもう一つ、例えばということ、もっとマイクロのレベルにおりた話ですけども、例えば新聞記者という人たちで、外国から来る人たちはメードを連れてくることができる。だから、夫婦でよく日本に駐在して新聞記者あるいはワイヤーのサービスをいる人がいますけれども、もちろんメードを連れてきて共働きをして立派にその記事を2人で書いているわけです。ところが、日本人の場合には共働きだと記者はできませんから、どちらかが犠牲になると、ある意味で犠牲になるということで、非常に不利な立場に置かれている、キャリア形成不利な立場に置かれていると。これは、もちろん新聞記者だけに限るわけではありませんけれども、たまたま私の知っている例で、こういう例があるということで、非常に日本にいる日本人が不利になっているというおかしなことになっている。

先ほどのお話で、興行はオーケーで、なぜ介護士、看護師を認めないのかという問題提起をまずしてみたいと思います。したがって、何が日本にとって必要なのか、どういう人たちが来たいと思っているのかといったことをきちんと考えることによって、お互いにハッピーな関係を認めることができるだろう。ついでにいえば、この前、新聞報道ありましたけれども、アメリカから人身売買の要監視国に日本は指定されている、これも興行と関係があるわけですね。こういったことを、やはりもうちょっと真剣に、日本がどういう政策をとるのかということについて議論すべきだということに思います。

それから、留学生、就学生の犯罪が増えています。多いというか、増えているというのが適切な言葉かもしれませんが。したがって、実際に先程言いましたように、働いている留学生、就学生が多い。働くつもりで来ている人が多い。働くつもりで来ているんだけどもうまくいなくて、犯罪に走っているということが多いいのではないかと推測されるわけです。

では、こういったところにニーズがあるのかということですけども、やはり人手不足と言われている職場、これは医師あるいは看護師といったところは非常に激務と言われています。看護師協会の方々は、需給はバランスしているというふうに主張していますけれども、私は決してそうとは

思いません。それから介護士、これはこれからどんどん需要がふえていくというのはご存じのとおりだと思いますけれども、その介護士の供給が十分あるかどうかわからない。看護師にしても、あるいは介護士の場合は特にそうなんですけれども、資格を取ることと実際に日本人が資格を取ること、その日本人が働き続けるということは別なんです。したがって、その資格がどんどん増えていきますといったからといって、供給が十分であるという保障にはならない。これは結構、やはり介護の現場というのはきつい仕事が多いわけですから、しばらくやると疲れてしまうと、介護する方も疲れてしまうということがあって、足りている、これからも足りているというふうには到底思えない。

それから、もっと考えると、やはり先ほどの新聞記者の話にも関係しますけれども、いわゆるベビーシッターそれから家事手伝いといった、共働きで子供をつくろうかどうしようかと考えている日本人夫婦にとっての支援となるような職種というものがどんどん入ってきて欲しい。これは先程から出ている少子高齢化で、どうしたら出生率を上げることができるかといった、その政策の一環として、やはり共働きの人達をサポートするような職が安価に得られるといったことが重要ではないかというふうに思います。

それから、これは一部行われていることですがけれども、英語の補助教員といったようなものはもっと活用できるのではないかと。それから弁護士とか、あるいは秘書業務、ITビジネスなどのところには、もっともっとニーズがあるわけですから、これが入ってこれるようなものにしていく必要があるというふうに考えられます。結局、こういった必要な職種の供給が得られるようになれば、当然日本人の雇用機会もつくられていくだろうと思うんですね。例えばベビーシッターとか家事手伝いの供給が増えてくれば、当然それをマネージする職が出てきますから、ケアマネも含めて、そのマネージする仕事ができる。したがって、日本人の職を奪うというのではなくて、逆に日本人の職をつくり出していくということが考えられるわけです。したがって、私はその外国人労働者が入ってくるというのは、日本人の職を奪うことではなくて、日本人の足りないところを補うことによって、逆に新しい職をつくっていくということになります。

その英語関係の秘書業務というのは非常に足りない分野ですね。足りないがために、やはり日本に金融センターあるいはアジアビジネスの拠点を日本になぜつくらないで、香港、シンガポールに持っていくのかというと、これは外資系の人に聞けば、当然「いや、英語の秘書が雇えないからだよ」という答えが返ってくる。国際機関で、どこにアジア支局を置こうかというときに香港に行ってしまう。なぜか。東京じゃ英語の秘書が雇えないからということなんです。したがって、そういった、先程多様なという言葉がありましたけれども、いろいろな職種の人が日本に入ってくることによって、日本でビジネスができるようになる。日本に投資が行われる、日本の企業が日本にとどまるといったようなことが非常に大きくあるということをも十分認識する必要があるというふうに思います。

かたくなに拒むとどういうことになるかということ、結局、最終的には日本は空洞化するだろうと。豊田さんを初め日本の企業というのは頑張っているわけですがけれども、頑張るにも恐らく限界があるだろうと。ある時点で、これ以上日本に人材がないということになれば、当然海外に移転しちゃ

うわけですね。それは、今は組み立て工場が随分出てしまったけれども、最終的には、もうこれから先はデザイン機能、本社機能というのが移っていくかもしれない。これは「かもしれない」というよりは、このままいけばそうなるだろうといったような状況になっていると思います。それから、人材も結局は優秀な日本人が海外に流出していく。日本では、十分に働けるような環境にないといったようなことが出てくる可能性が大きい。そうすると、結局日本という 私は日本企業は心配していないんですね。日本企業はどこまで行っても大丈夫だというふうには思うんですが、日本企業が日本にとどまるかどうかということが、日本という国土の中にいる人にとっては、あるいは日本の国土の中にある政府というものにとっては、非常に大きな問題であるというふうに思います。

したがって、日本という国境の中の経済というのは衰退する可能性がある。課税ベースも縮小して、やがて財政、年金の破綻といったようなことにつながっていくだろう。最初に申しましたように、かたくなに拒むといっても結局はある部分は入ってくるわけで、不法滞在が増えるだけに終わるかもしれないということで、やはり皆さん、さきにプレゼンテーションがあったように、政策を変えていくと、それでともに生きていく、あるいは良質な海外の方に来ていただくというふうに、政策を展開することが必要だということは、私は全くそのとおりだというふうに思います。

じゃあ、どうしたらいいのかということですが、私はまずすぐにでもできるというのは、やはり在留資格の大幅な拡大だと思うんですね。今、27資格しか就労が認められた資格はありません。介護士というのは入っていません。介護士というのは、いろいろな資格の総合的な呼称ですけども、例えばヘルパー2級、ヘルパー1級、介護福祉士といったものは就労できる資格というものに入っていない。したがって、そういったように、もう、ごく限られた資格でしかない、これをもっともっといろいろなところに広げていく。秘書でもいいでしょうし、ベビーシッターでもいいでしょうし、とにかく資格を決めて、その資格に合ったものは認めていくといったことが必要だと思います。

それから、今フィリピンとの交渉で問題になっている介護士については、やはり国家資格を取ってくださいと。これはやはりコミュニケーションが大切だから日本語もしゃべれなきゃいけないし、日本の国家資格を取ってくださいと言っているわけですね。それで、私はこれはある程度、非常にしょうがないなというふうに思っています。それは、日本語をしゃべって日本の国家資格を取っていただくというのは仕方のないことで、これは条件を緩めるべきではないと思うんですけども、そういった外国人がふえてくるのであれば、私はその人数に制限をつけるべきではない。新聞報道によれば、100人とか200人に上限をつけようということを日本政府でも考えているらしいんですが、そういった数で縛るといったことは全く必要ない、資格を取っているわけですから、何が問題なんだというふうに思います。したがって、バーを下げるんじゃなくて、バーはある程度、高い質を求めていいと思いますけれども、それをクリアした外国人はどんどん入れるべきだと思うんですね。

それから、さらにもっと足りない分野と思われるところで、日本語が必要だと思われる分野については、やはり日本語学校に補助をする。これは、私は外国から来る日本人、外国から来る外国人を想定していましたので、外国で日本語学校をつくるということを考えておりましたが、今のお話を伺っていて、日本の国内でも日本語教育というものにもっと補助をすべきだということが十

分かりました。これは、例えば看護師の国家資格を取ってもらいますという場合に、日本に来て日本語を勉強して、日本の看護師養成のプログラムに入って国家試験を受けるまでに、それはやはり五、六年かかってしまうわけですね。少なくとも日本語に関してはフィリピンで勉強してきてもらうということになれば、フィリピンである程度できるものを勉強してから来るわけですから、コストは大分安くすることができる、本人にとってのコストを安くすることができるということで、これはできない話ではないので、いろいろな形で日本語が重要だと、日本で働くために日本語は重要だと我々言っているわけですから、では日本語を勉強する機会をどんどん与えましょうということが重要な点になってくると思います。我々が、やはりアメリカに行ったときの言葉ができるかできないかで、これは大きな違いがあるというのを十分経験しているわけですから、同じようなことが日本で働きたい外国人にも適用されるというふうに思います。

犯罪の問題というのは、私は避けることができないと思うんですね、議論の中で。議論する中で、必ずこの問題は出てくるので、ある程度その立場をはっきりする必要がありますが、私はこれは非常に保守的だと思われるかもしれませんが、留学、就学の人たちのアルバイトは認めるべきではないというふうに思っています。これは先程言いましたように、もし働きたいのであれば働くビザで来ていただく。勉強したいのであれば留学のビザで来ていただく。ただし勉強しているんですから、アルバイトも控えていただくということで、我々がアメリカに行った場合も働くことは、アルバイトは禁止されていたわけですね。キャンパスのT Aとか、そういうのは構わないと思いますけれども、キャンパスの外のアルバイトというのは基本的に認めないということだと思います。そうすることによって、本当に勉強したい人だけが日本に来るようになります。日本語を勉強したい人は本国で勉強していただくということで、私は構わないというふうに思います。

それから、就労した場合に、やはり雇用者にある程度、管理義務を課すべきではないか。企業が雇っている場合は企業、あるいは派遣している場合にはその派遣業者ということになると思いますけれども、そこがきちんとはっきりビザの資格で就労しているかどうかということを管理していただくと。これは企業の方には多少反発があるかもしれませんが、例えばシンガポールのような国で外国から来る労働者の管理というのは、雇用する側はかなり厳しい制限を課しています。私は、そういうことを言う根拠というのは、やはり留学、就学で入国された人の犯罪の率というのが非常に急上昇しているんですね。これは、98年から3年までの犯罪、刑法犯の検挙の人数の比較ですけれども、興行というのは倍にはなっていますけれども80人ぐらい、留学、就学がそれぞれ1,200人ずつにふえているといったことで、私はやはりこれはゆゆしき問題で、勉強しに来ているんですから勉強していただくという環境を整えるということが重要であって、こういった問題というのは非常に不本意、お互いに不幸な結果だというふうに思います。厳しくする、こういった面を厳しくすることは、逆にほかの面で、本当に働きたい人に来ていただくことに対する社会の反発というものを和らげることができるというふうに思っています。

F T Aについて、私はF T Aが重要だから労働者を認めなきゃいけないという、いわゆる外圧論は嫌いなんですね。それは使いたくない。ただ、F T Aの問題が出てきたということは、ある意味では渡りに舟だということが言えると思います。その外国人を受け入れてくれという要求を突きつ

けられるというのは、実は私は非常に喜ぶべき事態だというふうに思っています。それだけの来日希望があるうちに、制度づくりと伝統をつくるべきであって、これから本当に人口が減少してきて苦しくなって、20年後、30年後に、さあ外国人労働者をやはり認めなきゃしょうがないねといったような状態になったときには、ひょっとしたら、もう日本に来たいという人がいなくなっているかもしれない、お願いしても来てくれないかもしれないというような状態になっている可能性というのは非常に大きいと思うんですね。それだけアジアの労働者に対する需要というのは大きい。これは、ワシントンとか行ってしてみると、非常にアジアからの労働者の活躍というのが目立つわけです。

それから、ちょっと時間が押しておりますから早くしますけれども、外国人の看護師、介護士の話をする、いやそういう外国人の方には面倒を見てもらいたくないと思う人が多いんじゃないかという人がいるんですが、本当にそうだろうかということを考えてみる必要があると。やはり、慣れの問題もあるでしょうし、言葉ができれば本当にケアしてくれる人であれば、別に日本人であろうと外国人であろうと、恐らく問題はないだろうというふうに思います。

それから、送り出す途上国の側を心配する人がおまして、途上国がどんどん人材を送り出すと、その国の人的資源が失われて経済発展を妨げるのではないかとありますが、しかしその人たちが日本で稼いで本国に送金すると、これはフィリピン労働者というのは世界じゅうから本国に送金しているわけですが、そうすることによって国内の家族も助かる、生活水準が向上するわけです。あるいは、人材がいずれ本国に帰れば技術も移転するという、これは研修生の制度というのはそういうことを目指しているというふうに思います。結局、日本に来なければほかの国に行くだけの話かもしれないということで、これは日本で積極的に受け入れて、日本でいい技術を学んで帰っていただくというのは途上国のためになるだろうというふうに思います。

それから、単純労働を認めるか認めないのかという話ですが、私は認めるということに持つていくよりは、要するに職種あるいは資格というものを大幅に拡大して、いわゆる単純労働に近いものまで、きちんとした資格、制度をつくって、その中で認めていくということで十分にカバーできるというふうに思っています。全くスキルのない、全く何も無い人を無制限に認めるというのは、私は反対です。

それから定住かゲストワーカーかというお話、これも先ほどお話を聞いていて認識不足を痛感したんですけども、既に定住している人たちがもうたくさんいるんだから、そこをまず考えなきゃというお話が幾つかあったわけですが、F T Aの問題等々で出てくるのは、やはりまだ定住を目指すのか、あるいはゲストワーカーという制度をきちんとつくるのかといったようなところでとまっている面もあるので、これから少し考え直したいと思いますけれども、ゲストワーカーで来て帰っていただくということにもそれなりにメリットはあるし、定住の場合にもそれなりにメリットはあるし、これはどちらを目指すというよりは両方いいところどりをするといったようなことを考えていく必要があるのかなと。これは、ちょっと私もまだはっきりと考えが定まっていない点であります。

以上、私の私見で幾つかの点を整理させていただきました。どうもありがとうございました。

井口 どうもありがとうございました。

今日は特に伊藤隆敏先生がここにおいでになっているということで、ある意味では我々は伊藤先生のいろいろなご見解に対して、我々自身の見解をぶつけているという面がありますので、むしろそういうところで伊藤先生が今ご報告になった部分で幾つか気になる部分、あるいは意見が違う部分をもうちょっと、さっきダイバシテイと言ったんですから、意見が同じだと言って終わるのは、この会の目的ではございませんので、ぜひ意見の違う部分をまずぶつけていってはどうかと思いません。

井口 倉橋さんはどうでしょうか。

倉橋事務局長 そうですね、ほとんどの部分が、お伺いして同様な意見といたしますか、同じような考えだと思います。

一番最後ですね、単純労働を認めるべきではないという、そんなお話がありましたけれども、その辺がちょっと私も、本当にどうするべきかというのははっきり断定はできないんですけども、やはり単純労働も、ある程度の枠は組む必要があると思います。全く認めないというと、現在の日本の経済状況を考えますと、特に私どもの地域の産業を見ますと、本当に外国人の労働力がなければ中小の工場が立ち行かなくなってしまう、倒産してしまうだろうという工場がたくさんあるというふうに使われていますので、何らかの歯どめは必要ですけども、単純労働者もそれなりに必要ではないかなという思いがございます。

以上です。

井口 ありがとうございました。

それでは、立花さんはいかがでしょう。何でも結構です。

立花 ずっと伊藤先生の話に聞きほれていたのですが、伊藤先生は受け入れるか、受け入れるべきではないかというのではなくて、どうやって受け入れていくのか、どういうやり方なのかと、その辺の問題提起が冒頭ございました。基本的には私もそのとおりだと思っております。

それで、これは井口先生のお話とリンクするんでしょうけれども、要はこのちぐはぐな状態、政府としては高度人材については積極的に受け入れると言いながら、実は興行を中心に、ふえている訳で本当の意味での高度人材はそれほどふえていない、むしろ若干横ばいか減りぎみだというようなお話がございました。一方では単純労働者はいろいろ問題があるので慎重に検討すると言いながら、実は日系人を中心に、現場で入っているというのは、倉橋さんからお話にあったわけで、ことほどさように政府の言うことと実際とが食い違ってきている。もうこれ以上なかなかほころびを繕うことは難しくなっているということで、私は基本的には井口先生が問題提起されましたけれども、あるいは日経の経済教室に井口先生が書かれていましたが、入国管理と就労管理をどうやってリンクさせていくのが、今の伊藤先生がいろいろアクティブに何も怖がることないと、堂々

とやろうよというお話とつながってくるのだと思います。外国も人口管理と就労管理とをリンクさせているわけです。これに関連して伊藤先生の問題提起の中で、雇い入れる企業に対して、就労資格の確認を義務づけるべきだと、そういうお話がございました。

これは、私はある意味でいえば規制緩和、規制緩和と一つ覚えみたいに言っているという批判ありますけれども、これはやはり受け入れに伴うプラスの局面だけではなくて、マイナスの局面をできるだけ少なくするということからいえば、こういった就労管理と、それから入国管理を連携させて、働く、雇い入れる人がちゃんと正規の在留資格を持っているのかどうなのかということを確認するとか、またそういう情報を関係者が共有していくことが、地域、社会で単に労働者としてだけでなく、外国人、生活をする外国人を受け入れるということからすれば、そういった仕掛けを考えていく時期に来ているのではないかなという感じが今の先生方のお話を伺いながらそんな印象を持ちました。

以上です。

井口 どうもありがとうございました。

それでは、ちょっと若干時間ありますので、ちょっと私の方から伊藤先生のお話コメントさせていただきます。

私の最初のプレゼンテーションで申し上げたかったことは、東アジアで人の移動についてののやはりビジョンといいますか、戦術を示すこと。それから少子高齢化に対して日本のベストプラクティスを求めること。それから地域で定住化が進んでいるこういった人たちについてのやはり自治体中心になった新しいシステムをちゃんと入れること。その際に就労と居住の管理についてのしっかりしたデータベースなるもの、どうしても必要になると思いますけれども、その3つのことは、あともしかしたらいろんな治安だとか、あるいはテロ対策とかそういう別の観点もありますけれども、今申し上げました3つのことを連立方程式で解かなくてはいけない、そういう時期に来ているんです。それを何か一つのことだけ、側面を見てほかは放っておくということでは、ちょっと問題が解決しないので、少なくとも到達点ではその3つの問題が解けるようなビジョンを持っていたきたいんです。

私は、伊藤先生は東アジアの、特にタイの通貨危機以来、東アジアの専門家でもおられるし、私から申し上げれば、東アジアの人材移動についてもっとビジョンをお持ちになって、交渉に当たる行政官の方々にもっと激励していただきたいのでありますが、先ほど来、そういうお話が足りなかったように思うのであります。

特に、この地域の科学技術の水準を高めること、特にASEANとの関係はそうなんですけれども、それから域内で留学生もう要らないというようなふうにも聞こえたんですけれども、私やっぱ

りASEANから日本に来る留学生って数、余りふえていないんですよ。むしろルックイースト政策やめてしまってからアメリカに流れているわけです。どうしてこの域内の留学生の移動について、やはりそれなりのしっかりした身元のある人たちについては、この域内でしっかりいろんなところで勉強して、東アジアということ強化する人材育成しなければいけないと思います。私はそのことについては、昨年拡大大会合のようなものが人の移動について外務省の主催で行われたときにはいろいろなペーパーもお出ししているんですけども、やっぱりビジョンを持っていただかなければいけないのではないかと思います。

それから、第2の少子化につきましても、先ほど私、基本的な点についてそんなに食い違っていないんですけども、資格をつくったらいいとおっしゃいますが、やっぱり私、介護のいろんな現場、私、業者の調査をやっているんですけども、コストをやはり削減する観点からいいますと、例えば在宅介護なんかもっと典型的なんですけれども、10人いたら1人は有資格者ですけども、ほかはもうほとんどいわゆる2級のヘルパーさんなわけですよ。コストをそんなに上げられないといういろんな厳しい制約の中で動いていまして、ヘルパーにどんどん私はフィリピン人を入れるというのはよっぽどの条件を整備しない限り簡単ではないと思いますし、とにかくそういうところで低賃金のヘルパーや何か、使い捨てされる準看護婦が出てくるようなことにだけは絶対したくない。だから、それは結果的に日本人の労働条件にはね返ってくるんです。それから、優秀な人材はここに入らなくなるわけです。

ですから、私はそういう意味では、私なんかはむしろ看護婦や看護師に関しては、フィリピンの有している資格のうち、資格を取る際にやったスクリーニングの幾つかの部分の評価した上で、完全な二重投資にならないような受け入れの仕方を持っていないのかということを探求すべきだと思いますけれども、先ほどおっしゃっていたような。いずれにしても介護のヘルパーさんに関してまで余り広範な受け入れどんどんやるべきだということに関しては、相当私は労働の専門家としては緻密に議論していただきたいし、実態を見に行っていただきたいというふうに思いますね。

それから、最近、地域のシステムなんですけれども、これは労働者を入れると特定の地域に住むんです。コミュニティーのことを抜きにして労働力の議論しそうなのは経済屋の悪い癖なんです。私はそこををよく考えないと、本当に市町村に、市町村がだれがどこに住んでいて、どこにだれの人には社会保険が適用されていないかということがチェックすればわかるようなシステムをつくっていかないと、例えばの話ですけども、とにかくほぼ、そういった人たちにサービスの十分な提供もできませんし、後でいろんなトラブルが起こってくる可能性があるわけです。それでは喜んでダイバシティだと言って、人々を受け入れることができなくなってしまいます。そういう意味では、私は伊藤先生にはきょう来ていただいたので、ぜひやはりそういうコミュニティーを支え

る地域の自治体の外国人登録やあるいは就労管理をリンクしたシステム、それについてぜひ研究していただきたいというふうに強く考えておりますので、私はちょっと言い過ぎるたちがありますので、これ以上にいたしません、ぜひ、私、非常に伊藤先生と共通する点があると思ったんですが、そうでない部分につきましても、ぜひ今後、議論を深めていきたいなというふうに思ったわけでございます。

ちょうど時間になりましたので、何か伊藤先生、何か今我々3名がコメントしたことについて、何か簡単に。

伊藤 本来は、基調講演された井口先生に我々からコメントをぶつけるはずだと思っていたんですけども、逆にになってしまいましたが、単純労働については、ある程度枠をはめてというところは認めるというのは私は賛成です。ある程度枠をはめてというところを私は在留資格の種類的大幅な拡大という表現で、やはり何の技術を持っているんですかということ、単純な技術でもいいんですけれども、ある程度そういったものを、資格をつくってそれを認めようというつもりで言っておりました。

それから、企業に義務づけるのは何なのかと。入国管理、就労管理を一体化というのは全くそのとおりだと思います。その中に企業もきちんとある程度の責任を果たしていただいて、少なくとも正規在留資格を持っているかどうかの確認をとると。確認をとらずに雇っているのが見つかったら罰金というのは、私はその程度は仕方がないかなというふうに思います。

それから、井口先生のは非常に鋭いご指摘で、いろいろ勉強になりましたけれども、東アジアのビジョンというよりは、井口先生もご存知のように、やはりアメリカに人材が流れているというのをとめるというか、喜んで日本に来ていただくためには、それなりにやっぱり研究環境なり、それなりの報酬がないといけないわけで、日本のノーベル賞を取ったような技術者がアメリカの大学に行ってしまうというようなことを考えると、アメリカに行きたいという東アジアの人たちが多いというのも仕方がないのかなと。これはやはり日本の大学がいかにおくれているかということの証左でもあり、これは日本の大学、あるいは教育システム全体の改革をしない限りはアジアの一番優秀な人たちには来てもらえない。だからいくら東アジアのビジョンといっても、それは日本国内の改革がまず必要だというふうに思います。

それから、ヘルパーのところは私は若干ちょっと意見が違っていて、やはり今、物すごい人材が不足してきているんですね。ヘルパーの要介護1というところはほとんど家事、手伝いのように使っていて、介護ではないんですね。その料理をしてくれとか、ガラスをふいてくれとか、買い物に行ってくれとか、それが要介護1のヘルパーさんの実態でありまして、したがってどんどんどんどんその需要がふえている。需要がふえて供給できないから、それは認定を厳しくしよう

とか、そういうことは頼んではいけないことにしようとか、20歳まで保険料のあれを上げようとか言っているわけで、実質上もうそのところはかなり破綻しているんですね。だからそういう意味では、来てくれる人がもしいるならば、いくらでも来ていただいて構わないのではないかというふうに思っています。

だから、要介護1のところというのは体の接触も禁じられているわけですよ。要するに食事の用意だけして、食べさせてもいけないと。ぼんと置くだけとか、あるいは買い物に行くとか。そこにフィリピン人、あるいは東アジアの方が来ていただいて、手伝って、日本語ができるというのは条件ですよ、何が問題なのかというふうに思います。

それから、コミュニティーのことは確かにそのとおりですが、私は本当に申しわけないんですけども、そこまで深く考えておりませんで、官僚的な答えをすれば、コミュニティーを考える部会というのは別にありまして、そちらに任せたいというふうに思います。

井口 ありがとうございます。

さっきのビジョンについてだけちょっと私一言申し上げますと、私の人材開発・還流ビジョンには東アジアとして、外に行っている人材を取り返そうというか、還流させようという大計画が入っていて、そのために東アジアの中でいろんな研究開発施設や大学、工科大学の強化とかそんなことまで入っているんですけども、ただこの機会にいろいろ我々も伊藤先生に知っていただくことによって、それぞれの考え方を理解していただけるすごくすごくいい機会ではないかなというふうに思いました。

それでは最後になりますが、フロアの方からご質問を受けるということにいたしたいんですけども、いかがでしょうか、もう進めてよろしいですか。

それでは、時間の関係もありますので、6時までということですので、もう残り2、3名ということになるかと思いますが、ご質問なさいたい方、お名前とおっしゃっていただいて、あとどなたに質問されたいか、それから質問内容についておっしゃっていただけませんか。

では、どなたかおられましたら手を挙げていただけますか。そちらの方と、あとほかにはありますか。もう一方、後ろにもおられるんですか。3名の方ですか。では、順番にお願いして。

大守 経済社会総合研究所の大守と申します。

お答えいただける方、どなたでも結構なんですけども、具体的には立花さんだっと思いましたが、皆さん入国管理と就労管理を一体化するというをおっしゃって、それはそのとおりだろうと思うんですけども、具体的にどういうやり方が考えられるかということで、罰則を強化しても大企業は大丈夫だと思うんですけども、やっぱり安ければ雇うという企業もあるでしょうし、就学ビザで入ってきて行方不明になってしまって、それで雇ってほしいというような、そういう非合法で働く方

というのを捕まえるということは、例えば素人なりに考えますと、入るときに何かお金を預けていただくとか、あるいはフランスなんかでやっているように、身分証明書の携帯を日本人も含めて義務づけるとか、そういう何か、何か工夫がないと、余り単に入国管理、就労管理、一体化するというのは建前としてはそのとおりだと思いますが、具体的にはどういうアイデアをお持ちか、その辺を教えていただければと思います。

以上です。

井口 どうぞ、立花さん。

立花 私も経団連の提言をお手元にお配りしてございますが、この11ページのところに、新しい外国人の就労管理の仕組みというふうに書いてございますが、就労管理のない現状というのが11ページ目の上段に書いてございますが、新しい就労管理の導入ということで、この辺のところは私ども独自の考えというよりも、井口さんからのお話で我々ヒントを得たという点がございますけれども、イメージとしてはこういうことでございます。

それから、例えば台湾なんかで市場テストを義務づけて、つまり本国人をまず優先的に雇うようにして、それでもなおかつ希望がない場合には、外国人を雇ってもいいという仕掛けで、なおかつ雇い入れる企業の経営者にはボンドといたしましよかね、保証金を積ませるという考え方でやっているわけです。私ども台湾の状況を見に行ったりしたんですが、コスト負担の問題を含めてその辺のところは日本でどういうふうによくワークできるかなという点について、私どももはっきり詰め切れなかった点があります。まずはこういった就労管理とそれから入国管理、この連携というのは、これはどこの国でもやっているわけですから、日本はこの辺はおくれているわけですから、ここは当然必要だなと思っています。

井口 ありがとうございます。ちょっときょう時間ないんですけども、実は欧州でもこのやり方いろいろ違いまして、どうやって行政コストを節約しながらこういうことをやるかということについていろいろ工夫があるんです。ですからやっぱりそれはベストプラクティスを我々としては研究していく必要があるし、今、国立社会保障人口問題研究所のプロジェクトの中にも実はそれが入っております。

では次の方。あちらの方いいですか。

マルヤマ 三井情報開発総合研究所のマルヤマと申します。

伊藤隆敏先生にぜひお答えいただきたいんですが、先ほどヘルパーさんのお話がありましたけれども、私たまたま先週、ある介護者教育をやっていらっしゃる、フィリピン人の介護者教育というのを今トライアルでやっていらっしゃる会社のお話をちょっと聞いてまいりましたが、そこでは今日本に20万、30万人いると言われているフィリピン人の方々を、配偶者とか定住されている方々を

再教育して、ヘルパーとして、ヘルパー2級なんですけれども、として活躍させようという試みをされているところがあるんですけれども、先ほどのFTA交渉等のある中で、メイドさんとか介護士さん、もしくはヘルパーさんといった方を、女性の社会進出を促進させる意味合いもあって、受け入れるべきではないかというお話ありましたけれども、まず在日のそういう外国人の方が多くいる中、在日の方をそういう世界に進出させることと、海外からこのFTA交渉などで突破口として受け入れることと、どちらの方が得策だと思われませんか。

井口 どなたにご質問ですか。

マルヤマ 伊藤先生に。あと井口先生にも。

伊藤 私は先ほど言いましたように、資格、日本語で日本の国家資格を取れば、人数に制限をつけるべきではないということで、それはもともと在日の方であろうと、外国から来られる方であろうと、全く平等にどんどん受け入れるということではないかと思えます。

井口 私も基本的には考え同じなんですけれども、以前やはり日系人の家政婦さんがかなり働いていた時期があったんですね。そういういろいろな経験も生かして考えなければいけないわけです。やっぱりある程度定住化していて、日本の社会のことよく、地域のことよく知っているの方が、ある意味ではきめの細かいサービスに適用しやすいだろうなということについてはメリットに感じますけれども、資格の面で何か区別をつけるというのは、必ずしも得策ではないのではないかと気がいたします。

ただ、私、ちょっと伊藤先生と違う点かなと思うんですけれども、資格があればとおっしゃるんですけれども、資格があっても一人で食べていくのに必ずしも十分ではなかったり、非常に不安定な仕事になるようなそういう仕事に、外国人の人うっかり押し込んでしまいますと、現在でも日本人が長く居つからないようなそういう例えば仕事、これはヘルパーも私その一部ではないかと思うんですけれども、やっぱり悪い条件の中に縛りつけるようなことにならないようにだけはちょっと工夫をしていかなければいけないと思っております、ちょっとその点は心配性なものですから申し上げておきます。

そうしたらもう一人の方、お願いします。

クボ 年金を研究しておりますクボと申します。

お話いろいろ聞いてきて、やっぱり何となくこの話、日本のエゴのような気がしてならないんですが、というのはやはり国を離れるというのはよくよくのことだと思いますし、それから良質な人材というお話、確保というお話がありました、そういう人たちがいなくなったその国は一体どうなるのかという気がいたします。

東アジアの国も、今少子化が急速な勢いで進んでいますので、こういう形で人を受け入れる、進

めていくと、東京一極集中で地方が荒廃したというようなことが、東アジア圏ベースで起きるのではないかという気が個人的には何となく心配しています。むしろ日本の高齢者の方、人口減少といっても 2050 年で 1 億人ですよ、アメリカの半分という。この狭い国土にそれだけいるわけですが、少子化でやっぱり一番問題なのは年齢のアンバランスだと思いますけれども、そういう点からすると、高齢者の方も例えばケアを受けるのであれば、日本国内に限定せずに別のところでもそういう施設が整っているところであればやっていけないのではないかという気もしますが、これについて井口先生のお話を伺いたいと思います。

井口 時間が過ぎておりまして、申しわけありません。私、うまく答えられるかどうか。本当は伊藤先生の方がお答えになりたいのではないかなと思うんですけども。

まず、いわゆる頭脳流出というようなことが起こるかどうかという議論なんですが、ハイレベルの人材に関しましては、資本や金や物、サービスなどが相互に行き交っている中では、ある特定の分野で人材が流出しているように見えても、他の分野で技術が入ってきたり、人が入ってきたりするという非常に総合的な動きが発生いたしますので、最近では特定の分野だけで頭脳流出ということは余り心配しなくていいという議論が多くなっています。

ただ、それでも例えばアフリカの南の国であるとか、スリランカであるとか、特定の地域でもう地域医療が成り立たないとかあるんですが、これはやっぱりその国の医療従事者の養成能力にかかっておりまして、インドのように数十万、毎年量産していて、幾ら送っても十分中足りているような国もあるし、ということなんですね。

そうしますと、例えばフィリピンどうなのかということなんですけれども、フィリピンはある程度養成すれば外に送り出す能力は持っておりますし、困ったことにこの国は A S E A N の中で最もある意味で経済的にうまくいっていない国の一つなんですね。そのことが私、いいとは思わないんですけども、少なくとも海外に労働力を送り出すキャパシティがまだかなり大きいことは事実ではないか。それから、この国は比較的、マレーシアやインドネシアなんかと比べますと出生率高いんですね、ラテン系で。ですからそういう意味からいうと、20年、30年のボーダーで見た分には余り問題がないだろうと思います。

ただ、20年、30年、あと韓国とか中国が物すごい勢いで少子化、高齢化で追いかけてくるのも事実でありますので、実はそこについてのシミュレーションをやったことがないので、30年後の世界でどういう労働力需給の図ができていくかというのをやはり一度絵をかいてみないと、おっしゃるように、不安な点が非常に残るのではないかなということは感じました。そんなことでよろしゅうございましょうか。

すみません、事務局の方は、これで今日はよろしいですか。あとそうしますと、香西先生の方に

お願いしてよろしいでしょうか。そうですか、では部長の方をお願いします。

司会 それでは、時間も過ぎておりますので、これでE S R I 経済政策フォーラム、日本21世紀ビジョンシリーズ、人の国際化を終了させていただきます。

本日はお忙しい中、お越しいたきましてありがとうございました。おかげさまでこれから21世紀ビジョン策定の議論をしていく上で、数多くの大変有意義な示唆をいただくことができました。本日の議論を十分生かせるようにフィードバックしていきたいと思っております。本日はどうもありがとうございました。（拍手）