

## 第25回 ESR I－経済政策フォーラム

「グローバル戦略シリーズ1～目指すべきこの国のかたち～」

外国人人材の受入れと地域における多文化共生社会構築に向けた取組  
～少子高齢化にも耐えうる強靱な経済構造の構築と対応すべき事項～

平成18年8月23日

経済社会総合研究所

第25回 ESR I－経済政策フォーラム

「グローバル戦略シリーズ1～目指すべきこの国のかたち～」  
外国人人材の受入れと地域における多文化共生社会構築に向けた取組  
～少子高齢化にも耐えうる強靱な経済構造の構築と対応すべき事項～

議事録

.....

<議事次第>

日時：平成18年8月23日(水) 14:30－17:00

会場：六本木アカデミーヒルズ40キャラントC2・C3

1. 開会挨拶 黒田昌裕 内閣府経済社会総合研究所長
  
2. 基調講演 井口 泰 関西学院大学経済学部教授
  
3. パネリスト発言  
伊藤元重 東京大学大学院経済学研究科教授  
倉橋靖俊 財団法人豊田市国際交流協会理事兼事務局長  
山脇啓造 明治大学商学部教授
  
4. パネルディスカッション
  
5. 会場との質疑応答

※ モデレーター 法専充男 内閣府経済社会総合研究所総括政策研究官

.....

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 お忙しいところお集まりいただきまして、まことにありがとうございます。

ただいまからESRIー経済政策フォーラム「グローバル戦略シリーズ 外国人人材の受入れと地域における多文化共生社会構築に向けた取組」を開催させていただきます。

初めに、内閣府経済社会総合研究所長の黒田昌裕よりご挨拶をさせていただきます。

○黒田 ただいまご紹介いただきました黒田でございます。内閣府経済社会総合研究所の所長を務めさせていただいております。

本日は非常にお暑い中、そして皆様お忙しい中、私どもの経済政策フォーラムにおいていただきまして本当にありがとうございます。

私どもの経済政策フォーラム、平成13年から始めておりますけれども、本日が25回目でございます。大分回数を重ねてまいりました。この政策フォーラムの趣旨は、その時その時のトピックスとなるような大きな政策課題について、学者の先生方、そして各界の専門家の方々とご議論を交えながら、その政策の出発点をまず定めようということで始めたものでございます。その結果をまた会場にいらっしゃる皆様からご批判をいただき、コメントをいただいて政策に生かしていくというスタンスで考えていこうというものでございます。

本日は、先ほど申し上げましたように25回目ということでございますけれども、今年5月に政府はグローバル戦略というものをまとめております。これは中国やインドを初めアジア各国を含めて、世界の中のプリックスと言われている国々がどんどん経済成長を遂げていく。それとともにアジアを中心としたいろいろな国際環境が変化している。その中で日本がどういう戦略をとって、より共生のとれた社会構造をつくっていかねばいけないかは大問題でございます。そういうことに対して今後どう取り組むかをまとめたものでございます。

片方で、日本国内は少子化問題、高齢化問題、いろいろ問題を抱えておりまして、そういった問題と、グローバルな中での日本というものをどういうふうに位置づけて、これから政策のかじ取りをしていくかが非常に大きな課題になっているわけでございます。

グローバル戦略、いろいろな観点がございます。今日ここで取り上げます外国人人材の受入れの問題、ご承知のように、外国人人材に少子化社会の中である程度、頼らざるを得ないというのが現在の日本の経済社会の状況かと思っておりますが、片方で、各地

域、各産業においていろいろな問題を起こしているわけで、多文化、多地域、そういったものの共生関係をどうやってつくっていくかもこれから日本に課せられた大きな課題でございます。

そういったものを我々日本国よりもっと先進的に経験しているいろいろな国々があるわけですが、各国必ずしもそれに成功しているわけではない。そういったものから学び、かつ今後の日本の、そしてアジアの、そして地球全体の各人類が共生していけるような社会をどうやってつくるかということも、このグローバル戦略の中で極めて大きな課題であろうと考えております。

そういった意味で、このグローバル戦略シリーズの1回目として、本日はこういう課題を取り上げさせていただきました。

横にいらっしゃる井口先生には基調講演を担当していただき、また、後からご紹介させていただきます伊藤先生、倉橋先生、山脇先生にはパネリストとしてご参加いただきまして、こういった課題について議論を深め、また、皆様方から活発なご議論をいただき、この課題について整理をさせていただきたいと考えております。

本日、限られた時間でございますけれども、ぜひ活発にご参加いただき、より実りあるフォーラムにしたいと思っておりますので、よろしくお願い申し上げます。

本日は本当にありがとうございます。（拍手）

○司会 本日のモデレーターは、当研究所の法専総括政策研究官が務めさせていただきます。法専総括、よろしくお願いいたします。

○法専 経済社会総合研究所の法専と申します。よろしくお願い致します。

井口先生の講演に入ります前に、まず、私の方から、グローバル戦略におきます外国人人材の扱いにつきまして、簡単にご紹介させていただきたいと思えます。

本日、配付しております資料の中で、グローバル戦略関係のものが3つあります。一番最初に「グローバル戦略のポイント」という1枚紙がございます。次に概要版がありまして、最後に本文となっております。

本文に基づきまして、外国人人材についてどんなことが書かれているのか、ごく簡単にご紹介したいと思います。

最初に1ページをごらんいただきたいと思います。真ん中あたりの「2. 選択と集中（比較優位の徹底）」に書かれておりますように、ヒト・モノ・カネの制約の下で我が国の活力を有効に引き出すためには、国内の資源を我が国が得意とする分野に集

中させ、それを補完する形で海外の資源を最大限に活用することが鍵となる。例えば、人材については、医療・介護などの分野で海外の人材を活用し、それによって限られた国内人材を産業の国際競争力強化に振り向けるなど、少子高齢化にも耐える強靱な経済構造を構築する。これがいわば総論部分でございます。

各論部分でございますけれども、具体的には、3ページの一冊下「(2)外国人人材の受入れ拡大と在留管理の強化」にございますように、まず研究開発基盤の強化、留学生の受入れ支援策の充実や国内就職の促進など、アジアをはじめとする諸外国からの留学生・研究者を含めた海外の優れた人材を国内に誘導する環境を整備するといったしております。

2つ目の●では、高度人材の受入れ拡大に向けた入国管理に係る制度面の整備について、以下の方向で対応するというところで、例えば、在留期間の上限の見直しに関しましては、一部の外国人研究者や情報処理技術者について特区において5年の在留期間を認めていた措置を全国展開するというところで、通例は3年の在留期間となっているところ、この方々については5年の在留期間を全国展開するとともに、現在、認められていないカテゴリーについても、具体的に高度人材であることが明らかになれば、順次5年の在留期間を認めていく等々としているところでございます。

3番目の●、ここも重要な点でございますけれども、高齢化の進展に伴い労働力需要が高まるとされるサービス分野について、当該分野のサービスレベルを充実させる質の高い人的資源を確保する観点から、現在、専門的・技術的分野と評価されていない分野に関しても、受入れによって生ずる問題点にも留意しつつ、受入れ範囲の見直しを検討するとしているところでございます。

最後に、4番目の●でございます。ここは受入れ政策というよりは在留管理政策、あるいは在留管理のための基本的なインフラ整備に関する部分でございますけれども、実効性のある在留管理システムを構築するため、在留に係る情報を関係省庁が相互に照会し提供する仕組みをいかに整備するか、外国人登録法の見直しのあり方、受入れ機関にも報告義務を課すべきか——受入れ機関というのは、ここでは教育機関であり、また企業であるわけですが、これらにも報告義務を課すべきか等の論点について検討を急ぎ、本年度内に結論を得るということでございます。

以上が2つの大きな論点についての記述でございますが、最後に3番目の論点といたしまして、地域社会における共生の問題がございまして、それについて6ページの中ほ

ど、「3. 地域の国際競争力の強化」という項目で大きく2つの点を扱っております。

1つは、現に生じている生活者としての外国人の問題について、外国人労働者問題関係省庁連絡会議において、現状の分析を行い、その解決に向けたコストの負担のあり方にも留意しつつ、総合的な対応策を本年内にまとめるということでございます。

2番目の●といたしましては、総務省が策定した「地域における多文化共生推進プラン」を踏まえ、本年度内に少なくとも全都道府県・政令指定都市において、それぞれの指針・計画等を策定するよう推進を図るということでございます。

以上がグローバル戦略におきます外国人受入れ政策に関連する記述でございます。

本日のこの会議では、こうしたグローバル戦略における問題意識を出発点といたしまして、有識者の皆様方に、この問題に関してご議論を深めていただきたいと思いますと考えております。

前置きが少し長くなりましたけれども、早速井口先生に基調講演をお願いしたいと思います。

本日の演題でございますけれども、「外国人人材の受入れと地域における多文化共生社会構築に向けた取組み」でございます。

それでは井口先生、よろしくお願いいたします。

○井口 皆様こんにちは。私、関西学院大学の井口と申します。

本日はこのような席にご招待いただきましたことを、まずもって厚く御礼申し上げたいと思います。

私に与えられました時間、20分という非常に厳しい時間でございますが、これほど複合的なテーマについて議論する際に、やはり認識についての共通の土台ができませんと前進することができないので、できるだけこの時間の中で皆様方に共通認識を持っていただく、そういう観点からお話をさせていただきたいと思います。

政府の経済財政諮問会議が決定されましたグローバル戦略、言葉を聞きますと、1980年代にアメリカで出たヤングレポートのことを思い出すんですけども、80年代の半ばに、アメリカ経済あるいはアメリカ企業がどんなに厳しい状況に置かれているかということを強く訴えることによって甘い認識を改め、どちらに向かって進むべきかということを説いた重要なレポートであります。こういった意味で、この国際競争力という観点が非常に前面に出ておりましたけれども、本日は、特にそのうち人材の面でどういうイニシアチブをとっていかなければいけないのか、今まで日本は積極的にこ

の分野について、どこまでグローバルな視点からイニシアチブをとってきたかが問われているんだろうと思います。

それでは、時間の関係で、すぐに中に入らせていただこうと思います。

そこに書いてありますようなポイントについてお話をさせていただきますので、冒頭、問題の所在から、改革論議がどこまでいっているか、あるいは外国人労働者の現状はどうか、それからグローバル戦略ではどこまで議論されていて、そこで議論されていないことは何なのか、そして、今日の各論になるんですけれども、専門的・技術的分野の労働者の受入れ、あるいは多文化共生社会の推進といった個別の議論に入り、最終的には地域自治体の政策を進める上での基盤整備の問題にいきたいと思います。

まず、問題の所在でございます。

先ほどヤングレポートのことを言ったんですけれども、実は2000年だったと思いますが、欧州連合——EUも、いわゆるリスボン戦略というものを立てました。昨年3月には、実は改訂リスボン戦略というのが出ておまして、これも非常に人材の問題に集中した国際競争力強化のものであります。私、最初このグローバル戦略の案を見たときに、リスボン戦略の焼き直しなのかなと一瞬思ってしまったぐらいに、よく似ている部分があります。

しかし、今回のグローバル戦略の特色といいますのは、何といたしましても、先ほどご指摘があったんですけれども、比較優位とか、あるいは選択と集中といったことが非常に強調されている面がございます。この後の議論の中で、比較優位というものがどの程度、現実の経済に効いているのか、こういった人材の問題について、どのくらい比較優位の議論が成り立つのかといったところも議論しなければならないと思います。

それから、特に少子化の問題についての認識もでございます。

我が国では、少子化と外国人政策を一緒に議論することについて、非常にアレルギーがあるんです。一緒に議論すべきでない、そういう主張の方が少なくないんですけれども、グローバル戦略をやる時には、これを一緒に議論せざるを得ない。グローバル化のためには、人口減少という制約の中で何ができるかということを考えざるを得ない。そういう意味では、非常にいい機会ではないかとも思うわけであります。

最近、外国人政策についての議論が、骨太の方針をまとめる際に非常に盛り上がりを見せたんですけれども、どうもどちらの方向に行っているかよく見えなくなっていると思いますが、スライドに書きましたように、基本的には、現在、政府のこの議論の

中心になっておりますのは、内閣官房の犯罪対策閣僚会議の下にある在留管理に関するワーキンググループと、内閣府の規制改革民間開放推進会議のワーキングチームと  
いいですか、これらが中心になっている。この問題意識は、受入れ拡大そのものが関  
心事ではなく、まず省庁横断的な制度的インフラをどうやってつくるか、これを「在  
留管理の強化・改善」と言っているんですけども、ここのあるところがある意味で非常  
にコアになっているわけでありませう。

これについても決して楽観は許されない状況であります、自民党や、最近のいろい  
ろな関係の副大臣のプロジェクト、関係省庁のプロジェクトは、どちらかという受  
入れ範囲の問題とか技能実習の改革に集中しているんですけども、本当のコアの議  
論というのは、実は省庁横断的な制度的インフラの議論だと私は考えているところ  
です。

最近、生活者としての外国人という議論が出てきたんですけども、これは非常に大  
事なことなんです、対策としては、現行法令に基づく動きが中心であるということ  
と、この後、議論に出てきますように、山脇先生も関係されておりました多文化共生  
推進プランも、現状では、現行法令で自治体が持っている情報、権限、財政、そう  
いった条件の下での議論になっております。

冒頭、皆様方にご認識いただきたいのは、我が国の外国人政策においては、国の出入  
国管理と比べますと、自治体の役割や、あるいは情報、財政、権限といった面の位置  
づけが非常に弱いということでもあります。欧州では、必ずしも完全ではないにしても、  
市町村あるいは県などが自治体レベルで、外国人局なり警察といった窓口を通じて外  
国人の方に滞在許可を出し、その際に就労状況で許可が出ているか、社会保険は入っ  
ているか、教育はどうなのか、そういったことが総合的にチェック可能な状況になっ  
ているんですけども、我が国は、そういう状況がない。市町村には現在、外国人登  
録の発行権限しかないと言っていいくらいであります。

この仕組みが我々にとって当たり前なんですけれども、この当たり前のことが、実は  
外国人政策を推進する上で非常に問題だということを、まず理解していただかなけれ  
ばならない。外国人の方々の所在あるいは就労場所、あるいは権利・義務の履行とい  
ったチェックができない。そのことが、実は多文化共生の推進にとって非常に困難な  
問題を起こしている背景にあるということでございます。

そこにワーキングチームや、それから生活者としての外国人問題への対応の中間整理

をまとめておきましたので、適宜戻ってきたいと思います。先ほどのグローバル戦略、今、画面に出ております3つの会議の選択と集中というところが具体的にどこまでいけるのかというところも議論しようと思います。

特に、地域の国際競争力という議論の中で、この多文化共生の議論をされておりますが、これがそのまま直接競争力かどうかはよくわからないんですけども、いずれにしても、こういったインフラ、外国人を受け入れることのインフラというものが、やはりよい人材を受け入れるための非常に大きな基盤になるはずです。これは決して日系人の方々だけではなくて、特に高度な人材についてはそのことが大事だという点では、私も、この整理の仕方に賛同するものでございます。

それから、EPA——経済連携協定の問題につきましても、現在のようなやり方をしておりますと、実は、この問題について東アジアでしっかりした答えを見出せないという点についても議論しなければならないと思います。

多文化共生推進プログラムの画面が出ております。これは非常に多方面になっておりますけれども、この中で幾つか重点的に考えなければならない分野についても議論が必要かと思えます。

議論するのはいいんですけども、いつまでたっても何も変わらないという場合に何が起るか、そこに整理いたしました。

専門技術的分野の外国人は積極的にと言っているけれども、実は、景気がよくなることによってその中に技能実習生や日系人中心の、どちらかという低熟練労働の流入ばかりが目立つことになりかねない。あるいは、先ほど申しました地域のいろいろな外国人問題、これは社会保険の未加入や、あるいは日本語能力に欠けて自立できない外国人の子供たちの問題や、そういった問題がますます深刻化してしまう。第3に、これはややイマジネーションが必要でありますけれども、東アジアの中で日本の貢献、人材開発や移動の面での貢献について、日本がますますプレゼンスを失う、こういった問題が出てこようかと思えます。

ここで厚生労働省のことを前面に出すのは、私もやや心苦しいのでありますが、厚生労働省は、少子化が進んでも2030年まで労働力人口は急減しない、努力すれば大丈夫だとおっしゃっているわけですが、私どものいろいろな実証研究から言いますと、いろいろな地域、いろいろな業種、そういったところでどうして研修生や、あるいは日系人が主の就労が急増しているかといったところをチェックしてまいりますと、その

一つの共通した背景の中に、例えば高卒の入職率の低下といった問題が出てくるわけでありまして、外国人就労の増加というのは、日本全体から言いますと、やはり需給のミスマッチという問題になってくるんだろうと思います。

若年層だけ見てみますと、若年層が減ってきたからだというふうにはしか見えないかもしれないけれども、いや、実は若年層も一方では仕事がなく、あるいはフリーターとして働いている人たちがいるのに対して、他方でこの人たちに対する需要が満たせない業種や、あるいは地域がどんどん増えている。これは少子化の影響が地域にさまざまな影響をじわじわ与えている、そのひとつの現象であると思っております。

したがって、国全体で労働需給が何とか合うよという議論を幾らしてみてもしょうがないのではないかとこのくらいに思っております。

そこに推計を出しておりますが、一番左が旧経済企画庁推計、真ん中は、私がそれに基づいた推計した将来の労働力人口推計、一番右が厚生労働省の推計で、昨年7月に出た雇用政策研究会の推計なんですけれども、例えば2010年までの減少、年当たり11万5,000人、2020年まで20万人と出ておりまして、非常に小幅にとどまることになっておりますが、ここまで進んでしまいますと、むしろ労働力率を上げ過ぎてしまって出生率を下げたまま、2030年以降に低くなった出生率に伴って人口減少がさらに加速するために、それ以降は推計なさっていないんですよね、厚生労働省の関係者の方々は、むしろ2030年以降にボディーブローが効いてくることを見ていないのではないかと危惧しております。

厚生労働省が使っているモデルは、実は日本の経済が競争力を回復して成長率が上昇した場合に、従来、景気が悪いときに受け皿であったような分野、医療・介護とか運輸とか農業とか、こういう分野から他の部門に労働力が移動するというのをほとんど考慮していない。実はこの人材流出の問題は、今まさに起きておりまして、介護分野では非常に人の移動が激しいんですけれども、幾つかの地域では、老人保健施設において介護福祉士といった有資格者がどんどん施設から流出するということが報告されてきておりまして、そういう意味で、景気がよくなり競争力がつくのはいいことなんですけれども、こういう分野から実は人材が流出しているということに、もうちょっと真正面から目を向けて議論すべきであると思っております。

このモデルは、部門間の相対価格の変化を想定していないために、これによって出てきている需給ミスマッチの存在や、その拡大を説明していないし、比較優位の議論も

できない。そういう意味で、この厚生労働省のモデルそのものの前提に私は疑問を持っております。

実は、法務副大臣プロジェクトというのがございまして、そこでいろいろと大胆なご提案が出てきております。もうご説明をする時間がないんですけれども、そういう意味では非常に先取的なご提案もあるんです。ただ、私が非常に気になっておりますのは、内閣官房が省庁横断的な制度設計、特に共用データベースをつくって各省のデータ、外国人についての最小限必要なデータを1つにプールしようというような設計や、外国人雇用について特別立法できないかといったことも提案させていただいているわけなんですけれども、それについて必ずしも各省庁の反応がよろしくない。もしこれが成功しない場合、失敗してしまった場合に、法務省が単独で現行の縦割り行政を温存したままで外国人登録制度を廃止し、在留カード制度を導入するという別のリスクも実は高まっている、こんなふうを考えているわけです。

内閣府がこれだけいろいろ前面に出てきた背景に、日本経団連の動きや、今日も豊田市の国際交流協会からお見えいただいているんですけれども、外国人集住都市会議の動きが非常に重要かと思えます。

外国人集住都市会議は、あえて日本経団連とも連携するということを宣言いたしましたし、継続的に小泉政権下で動いておりました規制改革のスキームを取り込んで、これを利用して外国人政策の改革を迫っていこうというふうに昨年からは動き出したわけでありまして。そのことがある意味で、内閣官房や内閣府が具体的な要望を受けながらこれに対応していくという、その引き金になったものと私は考えておるところでございます。

ここにそのデータが出ております。

さて、外国人労働者をめぐる諸情勢でございますが、そこに書いてありますように、現在、我が国に200万人を超える外国人在留者がおられるわけなんですけれども、私の推計では、外国人労働者につきましても、一般永住の権利をとられた方を含めて計算すると、既に2005年時点で90万人を超える方がおられると考えております。就労目的の在住資格の方が20万人近くいることはご存じだと思いますけれども、最近、エンターテイナーの人数が規制の影響を受けてかなり減ってきている面もあろうかと思えます。

技能実習生は、恐らく今年8万人を超え、さらにこれを目指して研修生5万人と合わせると、今年13万人を超えている。かなり大きな勢力になってくるだろうと思えます。

日系人については、23～24万人で大体安定していますけれども、毎年1万人ないし2万人の方々一般永住の方に移っているんだとも考えられるわけでありまして、決して総数として減っているとは思えません。

ニューカマーの外国人のうち一般永住権の方が増えているということは、定住化の動きを裏づけるものであります。ただ、困ったことでありますけれども、永住権をとられた日系人の方々、我々が静岡県の磐田市で調査したときもそうだったんですけども、永住権を持っていながら、半分の方々は社会保険にも入っていなかった。永住権をとる際に入管法第22条の審査があるわけですけども、納税義務の審査はありますけれども、社会保険の加入のチェックは全然していないということだったと思います。

さらに、自立できない外国人の子供たちが増えてきたという問題も、非常に重要であろうかと思えます。

これは私もチームに入っているんですが、国立社会保障人口問題研究所が昨年、磐田市で調査したデータを解析したものの一部であります。年齢に伴って、日系人の賃金率が下がる。特に40代半ば過ぎますとどんどん落ちている状況が見えるのであります。これは事業請負の方の調査をしても同じような結果が出ておりまして、彼らは、こういった事業請負の非常に厳しい仕事に耐えられなかったり、あるいは転職せざるを得なかったりして賃率の低い方に変わっていつている。仕出し弁当をつくっているような食品加工業とか、別のところに行って、何とか夜勤をしてでもお金を稼ごうとしています。しかし、それによってなかなか所得が上がっていない。日本語能力があるからよくなるかという、ちょっとはよくなっているんですけども、それほど大きな上昇にはならない。

そこに請負関係のデータが出ておりますが、最近問題になっている業務請負の関係ですけれども、この業務請負の業者の話では、労働者は20代、30代が中心で、150万人ぐらいの業務請負で働いている労働者の人たちがいて、そのうち20万人が外国人であると考えていいかと思いますが、やはり40代過ぎるとその人たちがどんどんドロップアウトしていく感じになるのではないかと思います。

この40代過ぎると所得が下がるというのは、実は、子供たちの教育にお金がかかる時期にどんどん所得が下がってしまうかもしれない。そういう意味から非常に難しい面がありますのと、ブラジルとの間で行き来をして、日本に帰ってきた途端に、義務教育は15歳までというところが非常に硬直的にしか運用されておられませんと、日本の義

務教育の中にも編入できないような人たちが出てきてしまう。こういう部分をどうやって、柔軟なシステムをつくって、年齢に対してももうちょっとフレキシブルな仕組みをつくっていかないと、彼らが働きながら、さらに学ぶという機会が与えられず、日本に来て希望を持つことは難しいと言えるのではないかと思います。

(資料3)に不就学になる理由を挙げておきましたが、この中には、決して本人たちの理由ではなくて、むしろ親の就労状況であるとか、あるいは親の日本語能力の問題などもあります。ただ、親御さんが日本語をしゃべらないことが子供が日本語ができない大きな背景になっているというのは、いろいろな調査から出てきておまして、これは非常にポイントなんですけれども、同時に、多文化共生という議論をいたしますと、母語、自分の母国の言葉をどうやって維持するか、こういう議論と抵触してくる面もございまして、なかなかこちら辺も政策の方向づけが簡単でない分野だと思っております。

実は、高校新卒者のかわりに外国人が入っている、特に技能実習生が増えているという点については、先ほど来申し上げておりますように、いろいろな調査結果が出てきておりますので、この点もご紹介いたしておきます。

さて、時間の関係でもうほとんどカットしなければいけないんですけれども、そこに幾つか戦略を超えて見ていただきたいことを書いておきましたので、ごらんいただきたいと思っております。

我々、グローバル戦略と言いますが、日本を取り巻いている状況は非常に厳しいんです。日本が外国人を受け入れる際に、我が国に、例えばアジア系の技術研究職の方々をお呼びしている場合についても、彼には、自分の子供の教育はどうしようかといったことについても非常に悩みが多い。そういった上では、優秀な外国人を受け入れるためのいろいろな前提条件が非常に不十分で、賃金のことだけ言っていてはいけません。やはり彼らの生活条件に目を向ける。

あるいは、そこに「ST」と書いてあるのは「SAT」の間違いではありますが、海外の大学は、例えば今年9月入学の方は、昨年12月末までの段階でSAT——スタンダード・アチーブメント・テストですね、アメリカでやっている、いわゆる能力試験みたいなものなんですけれども、こういったものでいい点をとって、あるいは国際バカロレアでいい点をとっておいて各国の大学に出願しているわけです。ところが、日本の大学は、海外から英語での、こういったSATや国際バカロレアをベースにした申請

を認めておりません。もうこの段階で、日本の大学は優秀な人材を取り逃がしてしまっている。なぜこのところに手をつけないのか。いつまでたっても、日本に来てから申請しなければ日本の大学に来られないシステムになっているわけですから、これはもともと、もう競争に負けているも同然ではないかと思えます。

その後のサポートのシステムも、イエール大学とかプリンストン大学のことを例に挙げて言うと、余りにも格差があり過ぎて困るのでありますけれども、留学生に対するケアの一貫性のなさといった問題も、いろいろ議論しなければならないと思えます。

もう一つだけ言って先へ行きますが、人材戦略というのは、東アジア全体で考えなければならない。といいますのは、東アジアのみならず、アジアというのは欧米に人材を供給しているんです。その人材が欧米にたくさんとどまっているわけです。そういう人たちをどうやってアジアに取り返してきて、この地域を強くするか。それは日本だけで考えたのではいけないわけです。そういう意味で、日本の人材戦略は、東アジアに彼らが帰ってくる場所をつくってやる、帰還できる受け皿づくりをするということも含めて議論していただきたいと思っております。

EPAの問題につきましても、介護士とか看護師について、要求されたからそこだけ議論している。この地域の経済格差をどう縮めるか、あるいは技術をどう移転するか、労働移動をどうやって円滑に進めるか、トラフィックをどうやって減らすか等、そういう問題意識に基づいて、東アジア全体の人の移動スキームを考えなければいけないのに、要求されたことにしか答えない。これでは東アジアでイニシアチブはとれないと思っている次第であります。

さて、この後の議論のポイントを数点申し上げて、もう締め括りにしなければいけないんですけれども、いわゆる単純労働者の受入れ問題につきましても、そこに書いておきましたように、90年代前半は、いわゆる雁行形態型経済発展との関係から言いますと、日本モデルはこれに非常に整合的な面があったんです。しかし、90年代後半になってこのモデルが崩れてしましまして、実はこの時期に若年層の人口も急減してくる、あるいはミスマッチが大きくなってくる中で、今後、我が国の国内にどうやって付加価値を残すか、どうやって我が国の国内でもしっかりした競争力を維持するかということが大きなテーマになってきたわけです。ですから、従来と同じような基本方針のままで走るのには、もう限界が来ていると考えざるを得ないと思っております。

それから、介護・看護分野につきましても、比較優位の議論をし、この分野はどんどん

外国人を入れたらいいではないかという議論が当然出てくるわけであります。しかし、この分野で比較優位が単純にきかないのは、1つは、この分野が社会保険によってカバーされた、ある意味で管理されたマーケットだということが言えます。国際的に言うと、医療コストは高いかもしれませんが、医療の受益者の面からいいますと、社会保険で、いわゆる賦課方式で受益と負担に一対一対応はございませんし、自己負担率が1割、3割とか、そういった範囲になっておりますから、どう見ても、わざわざ海外にサービスを買ったり、出かけていったりとはならなくなっております。そういう意味からいいますと、こういうふうに管理されたマーケットの中でどこまで比較優位の原則を生かすかが、これから問われてくるんだと思います。

比較優位といいますのは、例えば介護サービスと自動車の相対価格を比較しながら、海外から輸入した方が相対的に資源が有効に活用できるのか、あるいは輸出した方がいいのかといったことが議論されるわけでありますが、相対価格がこの社会保険システムの下で、実は実態とはかなりずれていると考えてたいと思います。

タイやマレーシアやフィリピンに日本の高齢者が老人医療や介護のサービスを買うために流出するというのも現実にあるんですけども、これが実は非常にドミナントになるといいますか、そのような状況になっているわけではありません。

こういう中で、外国人を安く雇って介護労働力の競争力をつけようというのは非常に邪道でありまして、それは内国民待遇の原則にむしろ反していることになるわけでありまして、むしろ重要なのは、人材養成のコストはちょっとさげられないのか、外国人の方が下げられる場合に、日本人ではなかなか調達できない、あるいは日本人を養成してもなかなか定着しないといった分野について、外国人の方々に貢献してもらえないかという点が1つ重要になってきます。これも、政府自身がどうやるのかという問題というよりも、むしろ企業や業界が、自分たちで、外国人の人材開発についてどこまで努力するかが問題なのです。人材開発に成功した企業や業界は、人材を外国から入れることができる、そういう意味の競争原理が今後、重要になってきていると思っております。

さて、ずっとはしよらせていただいて、もう一点申し上げておきたいんですけども、専門技術労働者として認められていない人たちについての問題です。

そこに書きましたように、実は今まで、大卒とか10年以上の実務経験とかいろいろなことを言っただけでありますけれども、もうちょっと広い範囲の労働者で、

これに準じた方々を受け入れるためのいろいろなアイデアが出されております。

1つは、そこに書いてありますように、高卒以上あるいは日本語の能力、それから日系企業での実務経験といったものを総合的に加味する形で、エンジニアレベルではないけれども、例えばテクニシャンレベル、あるいは短大・高専並みといえますか、そういうレベルで一つの仕切りができないかという提案も、実はあるわけでありまして、これについては自民党の副大臣のプロジェクトの中で3つくらいの整理がありまして、すべて高度人材と言われるところまで持ち上げて受け入れるのか、あるいは少し低いところで受け入れるのか、あるいは技能実習修了者といったところから受け入れていくのかといった選択の範囲が示されてございます。

この問題につきましても、実は今日、時間あればもっと議論させていただきたいと思うんですけども、最後にちょっとだけお願いしたいんですが、多文化共生の問題がございまして。

多文化共生につきましては、ちょっと私は、こういうことを言うと失礼かもしれませんが、日本の現在の状況は、やや甘い夢を見ているようなところがあるのではないかと。1980年代冒頭のヨーロッパのような感じがあります。お互いの文化、お互いのことを理解し合えればそれで異なった文化あるいは宗教の民族が調和を持って生きていけるとするのは、やや甘過ぎる夢ではないかということでもあります。

実は、それは80年代のヨーロッパと非常によく似ておりまして、20年後にこのことが、ある意味で裏切られたという側面があるんです。大事なことは、外国人の権利や義務、権利だけでなく義務の履行の面もしっかりしなければならない。それからもう一つ第2世代、子供の教育支援の重要性についてです。第2世代の人たちが失敗してしまえば外国人の受入れ全体が失敗してしまう。この問題にまだ気づいていないということもございまして。

先ほど申しましたように、第2世代の教育のためのインフラがあることによって、外国人のより優秀な人材が入ってくるといったことにも注意をしたいと思います。

ヨーロッパのことについては、この後の議論にまとめておきたいと思いますが、オランダのヴァンゴッホ事件というのがありました。もう2年ほど前だったかと思いますが、そこにオランダの大臣の発言が出ております。「長い間、私たちの国には多文化社会が存在し、たやすく相互理解ができると言ってきたが、余りにも単純に人々が共存できると思ひ込んできた」

どこがポイントかといいますと、例えば日本でいいますと、日本人と全然コミュニケーションできない外国人の集団が、知らないうちに社会の中に出てきてしまう。これが実はオランダの現状ではないかと思うんですね。外国人の集団と日本人の集団が全然コミュニケーションできないのではなくて、その間をできるだけオープンにつなげていくためには、やはり日本語というベーシックなツールが必要で、それがないと、どんどんそういう集団が大きくなってしまって、社会不安が起こってくる。現実にはいろいろなトラブルが起こってくることになるわけでありまして。

そういう意味で、日本語も大事なんですけれども、多言語を操れるような日本人のスタッフが、こういった外国人のコミュニティーをできるだけオープンなものにしていく、そういう努力が今後とも極めて重要になってくると思っております。

さて、そこにフランスの統合計画の話もシラク大統領も出ていますが、ちょっと省略いたしまして、結論の方にいかせていただきます。

地域自治体で、まず外国人政策の基盤整備をしなければいけない。まず、地域自治体レベルの外国人政策を、出入国管理に並ぶ第2の柱にさせていただく、このことが極めて重要であろうかと思えます。それを実現するには外国人の就労状況をしっかり把握する仕組みを導入しないと、社会保険の適用も住んでいる場所も、本人たちの申請だけでは実はよくわからない。こういった情報を共用のデータベースにしてしっかり各省がシェアできる、各省の目的に応じて、その範囲でこれにアクセスできる仕組みをつくっていくことを提案しているんですけれども、こういった制度的インフラをつくっていきませんと、外国人の権利、それから外国人の義務の履行を担保することは難しいと思っているわけでありまして。

まさにこれこそが今後の多文化共生の施策を推進していくベースになるべきでありまして、ワンストップセンターをつくるべきだという議論があるんですけれども、地方の入管局ですべて許認可業務が行われ、市町村の役場に行っても、実はそういったことは一切できないのが現在の状況でありますから、市町村役場に行っても「あなたが今、社会保険に入っておかないと後で問題になりますよ」「お子さんがちゃんと学校に行っていないと、後で資格変更のときに困りますよ」といったことを前提にして、市町村と各行政がちゃんと協力して、外国人の権利の確保、それから義務の履行を進める仕組みをつくっていきませんと、問題の深刻化を阻止することは難しいと思っております。

最後に結論として書いておきましたのは、1つは、東アジア全体としての視野であります。もう一つは、先ほど言いました地方自治体の外国人政策といったこと。第3に、多文化共生政策をベースにしまして、専門的・技術的分野の労働者についての慎重な受入れ範囲の課題についての議論を深めていただきたいと希望しております。

もう時間を超過いたしましたので、私からのお話は以上にさせていただきます。

どうもありがとうございました。（拍手）

○法専 井口先生、どうもありがとうございました。

非常に広範にわたる分野について簡潔にご説明いただきまして、これからの議論の非常に重要なベースになったと思っております。

私個人としては、介護の分野というのは社会保険が適用されるので、比較優位が貫徹されないんだというあたりが特に新鮮に感じられました。

それでは、早速でございますけれども、パネルディスカッションに移っていきたく思いますので、パネリストの皆様におかれましては、どうぞ壇上に上がっていただきたいと思っております。

（パネリスト着席）

○法専 それでは、早速でございますけれども、本日のパネリストの方々をご紹介させていただきます。

皆様から見て左側でございますけれども、東京大学教授で、私どものグローバル戦略の作成にもご協力いただきました伊藤元重先生でございます。（拍手）

実際に、地域において外国人との共生に日々ご尽力されておられます、財団法人豊田市国際交流協会の倉橋事務局長でいらっしゃいます。（拍手）

最後に、日本の外国人政策、それから多文化共生社会がご専門でいらっしゃいます山脇啓造先生でいらっしゃいます。（拍手）

今のお三方と井口先生、この4人の方々にディスカッションをお願いしたいと思いますけれども、早速、伊藤先生、倉橋事務局長、山脇先生の順番で、1人10分程度、井口先生のご講演に対するコメントあるいはご意見も含めまして、お話をいただければと思います。

それでは伊藤先生、よろしく申し上げます。

○伊藤 伊藤です。よろしく申し上げます。

私は、今、ご紹介いただきましたように、グローバル戦略の作成に多少参加させてい

ただいた立場で、今、井口先生は問題のかなり深いところまで入ってお話しされたんですけれども、とりあえずもう一回戻って、グローバル戦略について5分ぐらい、その中で、今日のテーマの人の問題について5分ぐらいお話しさせていただきたいと思います。

私、専門が国際経済ということもありまして、海外のいろいろな会議、それからいろいろな立場の方とお話する機会が多いんですけれども、海外へ出るといつも強く感じるのは、日本国内の空気と海外の空気がかなり違うということです。これは別にアメリカだけではなくて、欧州へ行ってもアジアへ行っても同じで、それは一言で言うと、日本国内にいるときのグローバル化のスピードだとか意識だとか認識だとかいうことと、海外で考えられているグローバル化のスピード、認識とはかなり違うということです。その一つの結果として、日本というのは非常に閉鎖的で、しかも、外から見たときに、いろいろな意味でグローバル化の波に乗りおけている国だとか、あるいは乗れない国だとか言われているんだろうと思います。

もちろん、そういう海外で私を感じることに、あるいは海外の人たちが見ている日本が正しいかどうか、これはいろいろな判断で考えなければいけないんですけれども、ただ、これから10年、20年後の日本を考えたときに、グローバル化という視点を抜きにして日本の問題を考えることはできないだろう。かつては、それは貿易ですとか投資ですとか、あるいは金融というところに議論の大半があったわけなんですけれども、今の井口先生のお話からもわかるように、現在は、そういう問題がより広く、今日の人材の話ですとか、あるいは疫病等々の環境衛生の話ですとか地球温暖化の話ですとか、ありとあらゆる問題をグローバルな視点で考えていかなければいけないのではないかと。

第2に、この問題を考えるときに非常に私が影響を受けたのは、やはり内閣府のプロジェクトで、竹中大臣のときに2030年ビジョンというものをつくりまして、その中で経済の競争力の座長を務めさせていただいたんですけれども、それで皆さんとかなり集中的に議論させていただいたときに、少子高齢化の中で日本が経済活力を持つためには何が必要なのか。つらつら考えてみると、3つのチャンネルしかないだろうという結論に達しました。

1つは、日本国内にあるリソースですね。特に今日、話題になっている人が一番重要なんですけれども、それ以外にお金とか、あるいはテクノロジーとか、あるいは不動産、これをいかに有効に活用するのか。2つ目は、もし可能であれば、日本のリソー

スそのものを増やすことができれば、これは日本の活力につながるだろう。しかし、今さら設備投資して資本を増やすとか、あるいは土地を増やすという時代ではごさいませんから、恐らくその場合、やはり鍵になるのは人材である。それも頭数での人間を増やすというのではなくて、一人一人の可能性、能力を高めること。そして3つ目は、これが一番大事なんですけれども、やはり日本の経済に活力を持たせるときには、日本国内にあるものだけですべてのことをやろうとするのは、もうほとんど不可能である。いかに海外、特に日本の場合で言うと、近隣のアジアがその大きな割合を占めるかもしれませんが、海外のヒト・モノ・カネあるいは技術、いろいろなものを日本のためにうまく活用していくことが重要であろう。

もしこの3つしかないとしたときに、それをどういうふうにやったらいいか。いろいろな議論ができて、今日の話だけでおさまるわけではありませんけれども、その場合に、やはりグローバル化というのは非常に重要だろうと思います。

先ほど井口先生が比較優位のお話をされましたが、実は比較優位にはいろいろな議論があって、マーケットの価格でどう動くかというのはその一つの動きなんですけれども、もう一つの比較優位の本質というのは、要するに、選択と集中ということなんです。日本にある資源をすべて均等に、あらゆる産業に今ある状態で分配するのではなくて、強いところに、あるいは日本でやらなければいけないところに持っていく。その対象が比較優位にある産業であって、したがって、当然その結果、手薄になるところがある。そこでいかに外のを活用するか。

古典的な比較優位な世界であれば、それはモノの輸入でおさまったわけなんですけれども、現在の世界で言ったときに、では何を日本で一生懸命やって、何が手薄になるのか。これがいいかどうかはいろいろな議論がありますけれども、1つわかりやすいのは、例えば食料ということ。これを全部日本でつくろうと思っても、多分不可能だろうし、したがって、日本で工業製品のようなものをつくって輸出することによって、海外から食料を輸入するというのは、まさに比較優位の一つの典型で、それをマーケットメカニズムでやるのか他の方法でやるのかは別として、結果として、日本にある非常に限られた資源をどこかに有効に使えば、その上でほかのところはどうなるだろうかということが鍵になると思います。

人材の比較優位というのは、まさにそういう問題になるわけで、したがって、マーケットメカニズムに見られるだけの問題ではなくて、これから日本で限られた人材を有

効に使うときに、中でどこまでできるか、あるいは、外国人労働者だけではありませんけれども、外との関係で何をやるかという、まさにめり張り、あるいは選択と集中が重要だということだと思っんです。

その上で、グローバル戦略の「戦略」とは何だろうかと考えたときに、3つ大きなポイントがあると思っております。

戦略という点で、まず何が重要かという、私はスピードだと思います。こういう話をこれから20年、30年かけて議論することも大事ですけれども、多分そのときには外の世界は変わってしまっているわけですね。したがって、いかにタイムリーにきちっと問題に対応するような議論をするのか。まさに今、時間との競争ということが問われているんだらうと思います。

第2に大事なことは、「戦略」とは、トータルなアプローチを意味すると思っんです。先ほど井口先生がおっしゃったように、特定の省庁の問題だとか特定の既存の政策の枠組みの問題で考えるのではなくて、日本全体として、過去の省庁の枠組みを超えてどう考えたらいいか。それは国だけの問題ではなくて、国と地方の問題も含めて考えるという、このトータルアプローチということと、もう一つ申し上げれば、先ほど言ったように、めり張りをきちっとつけるということ。戦略というのは、全部やるということではございません。戦略ということは、何にウエートを置いてやるかということが大きな鍵です。

戦略の第3は、中にはできるだけ専門家の中で、闇の中に隠して一生懸命考える戦略もあるかもしれませんが、多分そうではないだらう。戦略というのは外に向かって発信するものである、人に向かって見せるものである、そして、それによって、実はいろいろなものをよりやりやすくする。こういうシンポジウムもそうでしょうけれども、グローバル戦略を考える最大の問題というのは、今日のテーマで言えば、この人の問題をより多くのコミュニティーの中でどういうふうに議論するか。しかも、それは日本の中で議論するだけではなくて、我々のアプローチを海外の人に対して、どういうふうに提示していくかということだと思っんです。

そういう中で人の話をしたときに、やはりスピードの問題で非常に重要だと思っるのは、今、えてして外国人労働の問題というのは、もっと入れるのか、あるいは閉めるのか、そういう話になる。これももちろん大事な議論だと思っんですけれども、先ほどの井口先生の話にもあるように、もう現実はそのような状況ではないんだと。実際に国内に

いろいろな形で外国の人が入ってきて、いろいろなことが起きているわけです。したがって、入ってきているという今の前提の下で何ができるかを考えていくと、まさに先ほど議論になったような、いわゆる入管の問題だけではなくて、国内のインフラだとか、あるいは生活環境の問題だとか、あるいは管理の問題だとかサポートの問題だとか、そういう問題を今まで余りにも議論してこなさ過ぎたのではないかと。そういう意味で、もちろんこれからどれだけ入れるのか、入れないのかという議論はしなければいけないんですけども、その問題と並行して、とりあえず、日本のグローバル化の現実の中で人の問題にどういうふうに対応しなければいけないのか。

さらにもう一つ申し上げますと、そういうグローバル戦略を考えると、人だけを切り離して議論できなくなっている。つまり、人の問題というのはほかの問題と非常に深くかかわってきているということをおぼろげに忘れてはいけないと思うんですね。余り時間がないから二つ三つだけお話ししたいと思いますが、例えば、日本の産業をこれからどういうふうに活性化するかを考えたときに、忘れてはならないのは、日本の製造業の付加価値は、既に日本のGDPの2割しかないんです。日本の付加価値の80%は非製造業なんです。農業、医療、福祉、教育、エンターテインメント等々ですね。これはほとんどが、いわゆる労働集約的な産業なんです。これは先進国の共通の事情で、今、日本もアメリカもヨーロッパもそうですけれども、我々のような豊かな生活を求めようとする、どうしてもGDPの8割程度、あるいはそれ以上、医療や食料や教育や流通に必要になってくるわけでありまして。それをこれからも日本がやっぺいこうとすると、これは非貿易産業に近いところが多いものですから、どうするか。まさに人材が非常に重要だと思います。

具体的な話はまた後でさせていただきたいと思いますが、そういうときに私が申し上げているのは、これからの日本の豊かな生活を支える産業を、本当に日本国内の人材だけでやっぺいけるのかということは、議論しておかなければいけない問題だろうと思います。

最後にもう一つだけ申し上げたいのは、残念ながら、海外の人から見たときに、日本というのはグローバル化という意味ではなかなか遅いというのは、当たっている面があると思うんです。その最大の特徴の1つは、残念ながら、海外で活躍している日本の人材の数が非常に少ないということ。それはどうしてかということ、やはり日本という、ある意味で言うと比較的閉鎖的な社会の中で育った日本人というのは、やはり

そういう生活を送らざるを得ない形になる。そうすると、実は日本国内の人の意味でのいろいろなグローバル化を進めていくことは、さらにもう一歩進めていけば、日本の人材そのものが海外で活躍するような、そういう礎を築くことにも当然つながっていくわけです。別にそのために海外の人材に対する国内の開放の議論をするわけではございませんけれども、結局、最後に申し上げたいことは、トータルにグローバル化の中で日本がどう考えていくかというときに、人の問題を抜きに議論することができない時代であったにもかかわらず、これまで実は余り議論されてこなかったというところを原点に議論していくべきであると思います。

具体的な話は、また後で。

○法専 どうもありがとうございました。

引き続きまして、倉橋事務局長からお願いいたします。

○倉橋 こんにちは。

私からは、南米の日系人が集住しております地域で多文化共生に取り組んでいる立場から、地域の現状と課題、市の取り組み等についてお話しさせていただきたいと思えます。

本日お見えの皆様は、外国人の受入れ問題、何が問題かというのはおわかりかと思えますので、ごく簡単に、まず前段でお話しさせていただきたいと思えます。

資料1 ページの一番上の表をごらんいただきたいと思えますが、これは豊田市在住の外国人の推移でございまして、ブラジルの欄を見ていただきますと、平成元年、96人しかいませんでした。これが平成2年、入管法の改正が行われた年でございまして、1,179人。前年の100倍以上に一気に増えております。増減はございまして、ずっと増加傾向にありまして、今年5月1日現在では7,378人になっております。

隣の中国の欄を見ていただきたいと思えますが、中国もここ3～4年、かなり増加傾向にあります。これは先ほどから出ておりますけれども、研修・実習生の増加によるものかと思っております。

次に真ん中の表、(2) 町別外国人数でございまして、これは豊田市のものです。皆様、保見団地という名前は聞かれた方も多いかと思えますが、この表の一番上、太字の部分ですね。保見ヶ丘。これが保見団地でございまして、総人口が9,149人、そのうち外国人が4,110人、実に45%を外国人が占めているわけございまして、外国人のうちブラジル人が3,838人。つまり、保見団地は55%ぐらいが日本人で、あとの42%がブ

ラジル人、そんな日本で最大のブラジル人の集住団地となっております。

これだけブラジルの方が集住するという事は、メリットがあるからだと思いますが、まず一番に言われているのが、多くの仲間が住んでいるため、いろいろな情報が入手しやすい。したがって、いろいろな仕事の情報——仕事も手に入りやすいと言われておりますし、日本語ができなくても生活できる、その辺が大きなメリットではないかとされております。

そんな集住があらわれているということで、いろいろな問題が起きております。

時間の関係で本当にさわりだけお伝えしたいと思いますが、まず、地域の生活における摩擦でございます。ごみ出しの問題とか、夜遅くまで騒ぐという問題などがあります。

それから、健康保険の加入。社会保険の加入率が非常に低くて、健康保険の未加入者が半分ぐらいいるのではないかとされております。

それから、子供の教育の問題が言われております。不就学の児童・生徒の問題でございます。原因はいろいろありますけれども、不就学が進みますと、やはりどうしても非行に走りがち。日本における子供の犯罪、青少年の犯罪はブラジル人が断然トップを占めておりますので、犯罪の問題も非常に大きな問題だと言われております。それと、なかなか日本の学校、高校、大学への進学が難しいものですから、就職が非常に難しいという面がございます。

それから、もう一つ大きな問題として、実際に住んでいる所と外国人登録の住所が異なるということがありまして、これが行政としてサービスを行う上での障害になっておりますし、就学も、学校から就学の誘いをするとき、実際に住んでいないということがたくさんありますので、就学についても支障を来しております。

それから、雇用の問題でございますが、日系人の方はほとんど間接雇用でございます。間接雇用のために非常に不安定な雇用になっている。そんな雇用状況が、健康保険の無保険の問題になっていきますし、ひいては子供の就学の問題の原因にもなっているわけでございます。そんなもろもろの問題がございます。

このように、特に全国1の集住団地を抱える豊田市としまして、自治体としましては比較的早く、いろいろな多文化共生の施策をとっております。

資料3ページをごらんください。

これが豊田市及び、豊田市が多文化共生推進協議会というものをつくっておりますが、

そこの委員さんたちの取り組みでございます。ごく一部を紹介させていただきますと、まず一番上、「こどもの教育・青少年」の欄でございますが、1点目、小中学校への日本語指導員の派遣です。言葉の不自由な子供たちのために、市独自で指導員を雇用しております。今年は30名の指導員を雇用して、各学校へ配置しております。

2点目が、「ことばの教室」を開設しております。これは、日本に来て間がなくて日本語が不自由で、学校の授業にとってもついていけない、そんな子供たちを3カ月を目途に集中的に指導しまして、そして自分の本来の学校へ帰すというような「ことばの教室」も開設しております。

それから5点目の、外国人青少年学習支援事業。これはNPOの事業でございますが、市から委託しております。やはり言葉の不自由さから日本の学校についていけない子供たちがドロップアウトしないように、放課後、宿題を中心に子供たちの面倒を見て、次の日また学校に行けるようにNPOが支援しております。

8点目ですが、不就学児童生徒サポート事業。これも現在、市から委託を受けてNPOがやっております。もともと市と私ども国際協力協会が運営しておりましたが、不就学の子供たちが目標を持って生きていけるように、就学に向けて、あるいは就職に向けて支援をしております。

それから「保険・労働」の分野でございますが、2番、ブラジル人自動車整備工の養成。これはトヨタ自動車が行っている事業でございます。在日のブラジルの青少年を対象にポルトガル語で授業を行いまして、自動車整備士の資格を取って、ポルトガル語ですので日本の資格は取れませんけれども、日本の2級から3級の間資格が取れるようございまして、全世界のトヨタのディーラーで雇用できる。就職もトヨタが保障しております。

4点目、外国人雇用に関するガイドラインの策定。豊田市の商工会議所でやっている事業でございます。これは後ほど詳しく説明させていただきたいと思います。

「コミュニティ」の分野では、ポルトガル語の休日相談とか、6番の外国語通訳兼相談員の配置、7番の通訳の派遣事業等を行っております。

それから、「その他」の2番ですが、豊田市の多文化共生推進協議会、この表の取り組みも、この協議会のメンバーの取り組みを抜粋したものでございますが、国の機関、県の機関、民間企業、ブラジル人学校、外国人の代表とか住民、いろいろな分野の代表の方に集まっていただいて、協議を進めております。

それから、3点目の外国人集住都市会議の発足でございます。浜松市さんと協議しまして、同じ悩みを持っている自治体で協議をしようということで、集住都市会議を発足しております。

先ほど飛ばしました豊田商工会議所の取り組みでございますが、4ページ、5ページをごらんいただきたいと思っております。

4ページでございますが。

2003年3月に「外国人を雇用する場合の企業における留意事項」の策定をしております。

一番下のブロックですが、会員企業が将来にわたって安定的に雇用を確保し、円滑に企業活動を行って頂くために、主に日系ブラジル人を焦点に「外国人を雇用する場合の企業における留意事項」（ガイドライン）を策定したものでございます。

目的でございますが、良質な外国人労働力を確保し、さらには地域のコミュニティにおける多文化共生社会の実現に向け、企業における外国人労働者の受入れ体制の整備について提言しているものでございます。

5ページをお願いいたします。

これがガイドラインの内容でございますが、どんなものかといいますと、2番、外国人労働者を雇用する場合の留意事項としまして、1点目、関連法規、労働諸法をまず遵守しよう。

それから2点目、優良な業務請負業者へ業務委託をしよう。日系人の働いている仕事のほとんどが業務委託、間接雇用でございますので、まず業者の選定ですね。労働法を遵守している適切な業者を選定しよう。それから、日常生活を含めてしっかりと教育指導を行っている業者を活用しよう。それから、(3)にありますように、保険加入の確認。外国人労働者が社会保険等に加入していることを確認していこう。つまり社会保険の加入の促進でございます。

それから3点目としまして、外国人の労務管理者を置こう。

4点目としまして、外国人労働者の日常生活のフォローもしていこう。社会のルールとかマナー、私生活面を含め、関心を持って対応すること、つまりコミュニティで受け入れられるような労働者にしていこう。

このようなガイドラインを設定しまして、会員企業7,000事業所に示しました。この結果、最近かなり多くの事業所が社会保険の100%加入を達成しております。そういう

意味では、非常に難しい中身でございますが、それなりの成果を上げている取り組みとっております。

最後に、今後の取り組みと考え方でございますが、まず今年度、私ども、不就学の実態調査をやっておりまして、この結果に基づきまして、不就学の解消に努めていきたいと考えております。

それから、日本語の習得でございますが、やはりコミュニティにおきまして一番重要なツールが日本語、言葉の問題でございます。これを、先ほどの商工会議所のガイドラインに何とか含めてもらうように、今、お願いしておりまして、事業所において日本語の学習、習得の機会をつくっていただくこと。私どもの協会も日本語の教室をやっておりますけれども、やはり1カ所でやるには限度がありますので、それぞれの企業さんにやっていただくのが一番効果があるだろう。そのために、例えば日本語の指導員を私どもが養成して派遣するとか、そんなことを、これから会議所さんと共同して考えて、やっていきたいと思っております。

とりあえず、私の話は以上でございます。

○法専 倉橋事務局長、ありがとうございました。

最後になりましたけれども、山脇さんの方からお願いいたします。

○山脇 私、10分の時間をいただいておりますが、井口先生の基調報告に関しまして、特に大きく異なった意見はございませんので、まず、打ち合わせの段階でいただいている2点についてお話をし、もし時間が残れば井口先生の報告に若干コメントをしたいと思っております。

まず、今年3月に発表されました総務省の「多文化共生の推進に関する研究会」の報告書についてお話ししたいと思います。その上で、自治体の多文化共生施策の現状と課題について触れたいと思っております。

この緑の表紙のものが研究会の報告書です。この報告書がきっかけになって、政府は「生活者としての外国人」問題への対応を始めたとも言えますが、より具体的には、大きく3つの意義があるのではないかと考えております。

まず第1に、多文化共生施策の体系化を示したということです。多文化共生施策というのは、国レベルでは、まだほとんど取り組みは進んでいませんが、自治体レベルにおきましては、既にこの10年、あるいは外国人住民施策ということで言えばもう30年近いさまざまな取り組みの蓄積があります。それを今回この報告書の中で初め

て、1つの大きな体系として示したといえるのではないかと思います。

2番目は、この報告書の作成に当たって、最初の段階で大きな議論になった外国人支援と多文化共生の違いに関わることです。

外国人支援ということ言えば、ニューカマーに関して、80年代後半から、主にNPOやボランティア団体によって行われ、そして90年代に入ってから全国の自治体がさまざま取り組んできました。しかし、支援自体が目的化してしまっていることへの反省がみられ、多文化共生社会を目指す手段としての支援の位置づけが大事であるという観点や、外国人だけを対象とした取組みを進めるのではなく、日本人や地域社会に向けた取組みも必要であるという意見が、多くの委員から出ました。

そうした中で、多文化共生施策の柱に位置づけられたコミュニケーション支援と生活支援は、いわゆる外国人住民への支援になるわけですが、それだけでは足りないということで、第3の柱として、多文化共生の地域づくりということが取り上げられました。この地域づくりの中に、外国人を受け入れる地域社会に向けての取組み、あるいは地域社会を変える、あるいは地域づくりにつなげていく取組みを位置づけました。具体的には地域社会、あるいは日本人住民の意識啓発や、外国人住民がただ単に支援を受ける対象ではなく、主体的に地域社会に参加していく、そういった外国人住民の自立と地域参加、社会参加ということを第3の柱に掲げています。

3番目に、国と自治体の役割分担の議論を行ったことです。

研究会が立ち上がったときには、とにかく全国の自治体が今までいろいろなことを行ってきた実践を整理するという狙いがあったのですが、こうして自治体がさまざまな取組みをしていく中で、特に、先ほどご紹介があった外国人集住都市会議の側からは、外国人の受入れが何でも自治体任せでいいのか、実際に自治体が行う上でもさまざまな国の制度が障害になっている中で、国の役割を議論せずに自治体の役割だけを議論することはできない、そういった意見が出ました。

そうした中で、自治体の取組みあるいは自治体の役割を議論する前提として、当然、国が何をすべきか、その上で国と自治体はどう役割分担をするのか、そういった問題意識が必要であろうということで議論が進みました。

先ほど井口先生がおっしゃったように、この報告書は基本的には、現状の制度的枠組みの中でできることは何かという問題整理をしていますが、その一方で、そこからさらに一歩踏み込んで、現状の制度の改革、変革に踏み込んで、国が何をすべきか、そ

の上で自治体はどうすべきか、そういった内容もこの中に取り込むことができました。今日、参考資料として報告書の目次をつけていますが、その目次の一番最後のところ、「多文化共生施策の推進体制の整備」の中に「国の役割、企業の役割の明確化」ということで、自治体の議論をする前提として国の議論が必要だということ、さらに、実際に外国人を雇用している企業の役割にも当然言及すべきだろうということ、簡単ではありますが、触れています。

以上が、この総務省報告書の主な意義と私が考えている点です。

2番目に、地方自治体の多文化共生施策の現状と課題について、簡単にお話ししたいと思います。自治体に関して言いますと、市町村と都道府県で言えば、市町村の取り組みが先行しています。また、全国、いわゆる集住地域と分住地域で言えば、集住地域の取り組みが先行していると言えるでしょう。それから、自治体の中で特に教育の問題がかなりクローズアップされていますが、教育の分野に関して言うと、教育委員会よりは市長部局、あるいは知事部局の取り組みが先行しているところが多いと言えると思います。

あと、レジメに「人権型と国際型」と書いた点に触れたいと思います。自治体に関しては、外国人住民の受入れに関して、国に先行して10年あるいは30年近くの蓄積があると先ほどお話ししました。つまり、1970年代以降、外国人の中でも韓国・朝鮮人の多い自治体、大阪市であったり、あるいは関東で言えば川崎市のような自治体が、住民としての外国人の受入れを人権施策の中で進めてきたという歴史があります。一方、90年代以降、いわゆる国際化施策の推進の中で、特にニューカマー、ブラジル人中心ですが、そういった外国人労働者の増えてきた自治体が取り組みをしてきています。

それから、多文化共生を推進する指針・計画の策定の動きについてお話しします。これも先ほどご紹介がありましたが、3月に総務省の研究会の報告書が出てすぐ、総務省国際室から全国の都道府県、政令市に多文化共生の指針や計画策定を要請する「地域における多文化共生推進プラン」が出されています。この指針に関して言いますと、既に1998年には大阪市が「外国籍住民施策基本指針」をつくっておりますし、2002年には大阪府も「在日外国人施策に関する指針」を出しております。2005年3月には川崎市が、これは初めて多文化共生をうたった「多文化共生社会推進指針」、それから立川市が「多文化共生推進プラン」、今年3月には東京都の足立区も「多文化共生推進計画」をつくっています。

一方、多文化共生の担当部署としては、去年3月には群馬県が多文化共生支援室、長野県が多文化共生推進ユニット、あるいは静岡県磐田市が多文化共生係を設置しています。

そんなところが現状かと思います。

課題については、もう時間がありませんので、後ほど各論の議論のところで触れていきたいと思います。

時間がもう来てしまいましたので、ひとまずここで終わりたいと思います。

○法専 山脇先生、もしできましたら、この段階で井口先生のご講演に対するコメントも含めていただいた方が。よろしくお願いします。

○山脇 特に大きな異論はありません。先ほど「多文化共生社会」という用語に関連して、日本の場合、80年代のヨーロッパに近い状況で、現状認識が甘い部分があるのではないかというご指摘がありました。

確かに、そういう部分はあるとは思いますが。ただ、その一方で、この「多文化共生」という言葉自体は、もともと90年代半ばごろから、いわゆる草の根のボランティア団体、あるいはNPOといいますか、そういった市民グループが使い始めた用語です。それがその後、自治体レベルに広がっていき、そして去年初めて総務省、国レベルでは総務省が取り上げた用語で、草の根からある意味ボトムアップで広がってきた用語であって、私は、大事にしたいと思っております。

「多文化主義」と「多文化共生」を近い意味でとらえる方もよくいらっしゃいますが、私は、そこは違う形でとらえています。必ずしもヨーロッパの多文化主義を指すものとして私は用いていませんし、総務省の報告書でも用いていません。ただし、日本の場合は、戦前の異民族、植民地支配の中で同化主義の政策をとってきた、そういった歴史の中で、少なくとも同化主義とは違う道として多文化共生という用語を用いることには、大きな意義があるだろうと思います。

実際には、「社会統合」とほぼ同じ意味で多文化共生ということをとらえていくのがよいだろうと思っています。ただ、一つの政策だけではなく、草の根の市民活動も盛り上げて、一緒に連携して行政と動いていく上で、この「多文化共生」にはより大きな波及力といいますか、アピールといいますか、そういったものがある大事な用語ではないかと感じています。

もう一つは、先ほど伊藤先生が、今まで余りに出入国政策の議論が先行していたとい

うことをおっしゃったのには、私も同感で、外国人政策は、やはり出入策政策と社会統合政策の2本の柱、どちらか一方だけを議論しても生産的ではないと思います。そういった意味で、両方の議論を同時並行でやらなければいけないわけで、今回（1）（2）として受入れの問題と、それから地域、あるいは生活者としての地域社会の問題を取り上げることは非常に意義があると思います。ただ、井口先生のご発表の中で、第2の柱として自治体の外国人施策を位置づけていたんですが、私は、社会統合政策というのは国の役割、それから地方自治体の役割、両方の役割が大事であって、両者を一緒に考えていく必要があるのではないかと考えています。国自体も出入国あるいは出入国管理の政策づくりと、それと同時に、やはり国としての社会統合政策も、これから日本は構築しないとイケないのではないかと考えています。

○法専 どうもありがとうございました。

3人の方々からいろいろご意見をちょうだいいたしました。伊藤先生からは、グローバル戦略の基本的な考え方にまで立ち戻ってのお話をいただきました。倉橋事務局長からは、豊田市におけるさまざまな取り組みについてお話しをいただきましたし、最後に山脇先生からは、総務省報告書の意義、そして地域における共生政策の現状と課題についてお話をいただきました。

これらのお話をベースにいたしまして、これからパネルディスカッションを展開していきたいと思っておりますけれども、余り議論が拡散してもいけませんので、便宜上、大きく2つの課題に分けたいと思っております。1つは、受入れ政策でございます。2番目は、今お話のありました共生政策ないしは統合政策ということで、この2つに分けてお話を進めていきたいと思っております。

そして、実はもう一つの柱として、先ほど井口先生からもお話がありました制度的インフラの話、あるいは、私どもの言葉で言えば在留管理の強化というお話もございませぬけれども、これらにつきましてはどちらの方で含めていただいても結構でございませぬけれども、いずれにしても、大きく2つに分けていきたいと思っております。

それでは、まず外国人受入れの政策、あるいは出入国管理のお話につきまして、議論を進めていきたいと思っております。

順番といたしましては今と同じで、井口先生、伊藤先生、倉橋先生、山脇先生、こういう順番でいきたいと思っております。井口先生のお話の中には、これまでのお3方のお話

に対するご意見なりを含めていただいても結構でございます。

まず第1ラウンドでは、人材の受入れに特化してお話をいただければと思います。

では井口先生、5分程度でお願いいたします。

○井口 いろいろな分野のご議論が一緒になっておりますので、まとめて人材受入れについて問題提起をさせていただきたいと思いますが、まず「人材」という言葉、ここでは決して科学技術人材だけではなくて、私は、日本の場合、特にアジアを含めた海外法人のネットワークを維持するための、そういう日本人だけではない、外国人の人材の登用の問題、それから日本国内の生産現場をしっかり守っていく、請負や派遣だけではなくてしっかり技能労働者を最小限確保していくための、こういう人材も大事であると思っております、そういう意味で、ちょっと広く考えさせていただきたいと思っております。

まず第1ですが、いわゆる専門的・技術的分野の外国人の方々について、皆様方のご議論の中に余り出てこないのが私が特に強調しておきたいと思っておりますのは、これは伊藤先生も前にどこかでおっしゃっていたかと思うんですけども、アジア、特に東アジアに軸足を置いて戦略的に人材の受入れを考えていかなければいけない。PhD（博士号）を有するクラスの人材で永住権をとった方々を計算すると、恐らく3分の2から7割くらいはアメリカで就労されている。そういった出来合いの人材を、私どもが一生懸命取り込もうと思っても、限界がある。私どもは、やはり東アジアと組みながら、東アジアの人材をどれだけ欧米から取り返すかという問題と、東アジア域内で日本が軸になってどうやって人材開発するか、そこをできるだけ集中的に考えていかなければいけないのではないかと考えています。

そういう意味で、この問題をEPA——経済連携交渉の課題の中にぜひ加えていただかないといけないと私は強く思っております。

あと2点だけ申し上げておきます。

第2の点は、先ほど来、出ておりました介護や看護——看護の方は今日は余り議論になっていないんですけども。というのは、看護師というのは一応大卒並みということで、今年4月に既に規制緩和が進みまして、従来ですと4年間だけしか、しかもインターンの就労しかできなかつたのが、一応7年まで延びている。医師についても、そういった制約がすべてとれました。

しかし、今、議論になっておりますのは、大卒ではないというふうにも考えられ

ている分野、これは実は介護福祉士だけではないんですね。保育士だとか、幾つか福祉関係の資格があるんですね。いずれもいわゆる業務独占ではなくて、名称独占的なものなんですね。こういった分野については大卒並みでもないし、いわゆる業務独占でもないからということと、それから、ある意味で労働市場が非常に不安定といえますか、出入りが多くて労働条件が守られないのではないかと等いろいろな懸念があって、言葉は悪いですけども、受入れについて関係省庁が強い抵抗を示されている側面があります。

しかしながら、この部分につきましても、既に大卒ということ的前提にして、EPAで日本とフィリピンの間で半ば合意ができ上がってきている。それから、先ほど申し上げておりますように、受入れのための制度的インフラ、省庁横断的ないろいろなインフラをつくり、就労場所をちゃんと確認できるような仕組みを前提としてこういう方々を受け入れる際には、決してEPAとして例外的に、特定の国からたった100人ずつ受け入れるというような仕組みである必要はなく、もうちょっと広く、一定の資格を見だし、一定の日本語の能力があり、一定の実務経験があったら日本で働ける仕組みに拡充していくべきだと私は考えております。

具体的に、日本の大学を卒業して、しかも介護福祉士の資格を取っていながら、介護福祉士としては就労できないことになっているんですけども、よく考えてみてください。例えば、大学のクラスメートと自分が同じ資格を取ったのに、私は介護福祉士として働けるのにクラスメートは実は外国人だから働けない。こういう事態は、やはり非常に内外差別的になってしまう。そういう意味からも、先ほど申しましたように、いわゆるグリーゼンというふうに議論されておりますが、この分野、やはり先ほど申しました受け入れのインフラ整備ということ的前提として、慎重にはあるかもしれないけれども、内外人平等の原則を貫いていくべきだと思っております。

3点目のことを申し上げておきますと、今、やはり技能実習制度の改革が非常に重要になってきていると思います。景気がよくなってきて、物すごい勢いで技能実習生が入ってくる。まず研修生として入ってきて技能実習に転換していくという中で、非常に危惧されますのは、従来であれば、候補者10人のうち2人とか3人だけが技能実習生として来ていたのが、10人のうち5人も6人もというふうにどんどん受け入れていきますと、やはり質の低下の問題、トラブル——質といいますのは、決してその人の人間的な素質をとらえてというよりは、その人の本当のモチベーション、実は日本に来

て技能を得ることが目的ではなくて、失踪してどこかでお金を得て帰りたいと思っただけの人たちもどんどん含まれてくるという可能性すらあるわけですね。

そのように技能実習生がどんどん拡大している中で、同時に技能実習生で高い日本語能力を持っていたり、日本に対して非常に理解があり、日本の企業からも推薦が受けられる人たちがいるのに、その人材が活用できない。まさにこの分野については、今年後半の規制改革の大きな課題になっている。何とかこの技能実習生制度の悪い点を直し、いい点を伸ばしながら、一定の条件を付した上で技能実習生のOB、OGの方々が日本で堂々と就労の在留資格を得て働ける道を何とか開いていかなければ、せっかくのチャンネルが生きてこない。そのことを、やはりこのことについて皆さん方にこの席でお話をしておきたいと思います。

○法専 どうもありがとうございました。

続きまして伊藤先生、お願いします。

○伊藤 導入施策、受入れと統合政策を分けて議論するのは難しいんですけれども、1つ論点としてテーブルに上げておきたいと思うのは、日本の海外の方の受入れの問題と欧州の問題を本当に同列に議論していいのかどうか、ぜひ専門家の方にお聞きしてみたいと思うんです。私は専門でもございませぬし、たまたまある国際会議でオランダの先生がおっしゃったことをそのまま手帳に書き留めたので、間違っているかもしれませんが、彼がそこで言ったのは、アムステルダムでは、4人に1人ぐらいはイスラムのバックグラウンドを持っている。恐らくこの方たちの大半は、いわゆる移民の1世、2世、3世である。そういう中で彼らは非常に悩んでいるわけです。あるいは、私が読んだある文献の中では、1970年代にスイスは外国人労働者をたくさん入れたんですけれども、最盛期には労働者の5人に1人ぐらいが外国人労働者であった。日本の状況も、もちろんそちらに近づくのかもしれませんが、恐らく、現状で我々が議論すべき問題は、そういうものとは少し違うのかなと。

実はこれは日本にとって非常に大きなプラスだろうと思うんですよ。つまり、ここが今日、私が一番申し上げたいところなんですけれども、まさにこの外国の方の問題というのは、非常にローカルな問題として、とりあえず取り組める。ローカルとして取り組めるということは、どういうことがあるかということ、日本全体の問題というよりも、特定の地域だとか特定の分野で集中的に議論できるということと、しかも、そこでいろいろな経験をして失敗、成功があった中で、もちろん失敗したところは次に是

正しなければいけませんけれども、成功したところはそれを広げていくという、いわゆる漸進的なアプローチが可能になるということと、3つ目は、海外からローカルな所に入ってくるとすれば、それを我々が選ぶ可能性がある。

ローカルという意味は、例えば豊田市だとか浜松市だとか群馬県だとか、そういう所に人が非常に集中しているというのは、これはもちろん現地で取り組まれている方は非常にご苦労されていると思うんですけども、逆に言うと、その制度を使って他の所に来ることもできるわけですけども、やはりそういうまちに集中しているというのは、自動車産業と非常に関係があるということだろうと思うんですね。そういう意味では、まさに皆さんおっしゃっているように、自治体の役割が非常に重要であるということでしょう。まさに自治体でないと、この問題にトータルにアプローチできないのではないかと。

第2に、ローカルと申し上げたのは、実際に、では外国の方が多い所にはどういう所があるだろうかという、例えば、この六本木ヒルズには非常に多いわけですよ。それは要するに、金融というところに多くの外国人が入ってきているわけです。それから、東京大学にも最近随分増えていますね。大学というのは、やはり外国人が非常に多い。そのように幾つか、ある意味で言うと非常に入れやすいというんですか、あるいは入れることによっていろいろな問題は起こるかもしれませんが、対応しやすいところを戦略的に開いていくことが、日本にとって非常に重要だろうと思いません。

私は大学の人間ですから大学のことを1つ申し上げますと、私の今、持っているゼミは、この5年ぐらいの間に大きく変化したんです。それは、一言で言うと大相撲現象が起きているんですね。つまり、モンゴルとブルガリアが強いんですよ。そこから非常に難しい試験を通過してきた学生が大変優秀で、もちろん日本語はペラペラですし、大変優秀で、しかもその結果として、実は日本の学生も大きな刺激を受けている。最近、中国生まれのオーストラリアから来た留学生だとか、カンボジアの女の子だとか、大変優秀な子がいっぱいいて、どう考えても、まさに先ほど井口さんがおっしゃったように、例えば東京大学だけではないんですけども、やはり外国人の学生の数を5倍ぐらいに増やさなければいけないと思うんですよ。

例えば、昨日、伊藤忠の丹羽会長から教えていただいたんですが、彼は先日、ワールド・フード・プログラムでアフリカのケニアに行って、スーダンから来た避難民のキ

キャンプに行ったそうですが、本当にひどい状態なんですって。その中で、ろうそくの明かりで10時間勉強して、留学生の試験を通過してプリンストンなんかに行っている学生がいるそうです

そういう意味で見ると、例えば日本全体でどういうふうを受け入れるかという議論をする前に、例えば大学という場でどれだけ我々は優秀な人材を引っ張ってこられるかというレベルでローカルに考えてみたら、これはやれることがいっぱいあると思うんですよ。それは、恐らく大学だとか、あるいは一部の地域の話だけではなくて、これから恐らくそれを広げていかなければいけないと思うんですね。例えば医療の問題、介護の問題が少子化で議論されているとする、もちろん最後はトータルな在留外国人の話として議論しなければいけないんですけれども、その前に、その分野でもう少し具体的に、何がどうなって受入れができるかというようにローカルな中で議論していくことが、多分、現実的なのかなと思います。

○法専 ありがとうございます。

では、倉橋先生。

○倉橋 外国人の受入れの問題でございますが、まず、私ども地域で実際にかかわっている者からの見方でございますが、外国人労働者は、現状では必要な存在になっている。これを強調させていただきたいと思います。特に自動車産業、国際競争力のために低コストをかなり追求しているわけでございますが、外国人労働者がいなければ潰れてしまう下請企業がたくさんあると言われております。そんなこともありまして、商工会議所が外国人の受入れ問題について取り組みを始めたという経緯もございます。

先ほど井口先生がおっしゃいました研修・技能実習制度の問題でございますが、今、本当に研修・技能実習生が増えております。つい先週も私が、ある事業組合から、中国人の研修生に日本の生活、文化、習慣などを話してほしいということで呼ばれて行きましたけれども、今、もう40人ぐらい中国人の研修生がいる。全員女性だそうです。それで、今月10人、来月また10人来るから、来月も来て話をしてほしい、そんな依頼がありました。

先ほど、豊田市の外国人の推移を見ると中国人が増えていると申し上げましたけれども、本当に今、中国人の研修生が増えていることを実感しております。現実には、最近、日系人から中国人の女性に職場を変えている、そんな企業も現実には多々あると聞いております。

現状では、研修制度の本当の目的とは乖離した、安い労働力、日系人の半分以下の賃金で雇用できるというように、本当に安い労働力ばかりを使っているわけですが、せっかく日本でそういう経験をされましたし、日本側としても非常にニーズがありますし、現に安い賃金でも働きたい、そういう東アジアの方々がお見えになりますので、せっかく日本で得た技術を何か活用できるよう、再入国等ができるような仕組みをつくっていく必要があるのではないかと考えております。

最近では、中国以外にもタイ、ベトナム、インドネシア、そのような国々の研修生が増えております。

それと、出入国管理の問題でございますが、現状では納税のチェックは行われておりますが、社会保険の加入とか子供の就学、そんなものを何とかチェックできるようにして、外国人労働者に日本でうまく働いていただけるような、そんなシステムをつくるべきではないかと思っております。

高度人材についてですが、単純労働者だけではなくて、先ほどから出ておりますように、グリーゾーンに当たる労働者もありますし、全体の受入れ体制の見直しをぜひとも進めたいと思っております。

○法専 ありがとうございます。

それでは、最後ですけれども、山脇先生お願いします。

○山脇 高度人材の受入れ拡大に向けた課題ですが、井口先生の基調報告の中で、東アジアという大きな枠組みの中での人材育成あるいは人材還流のスキームを考えるべきだとおっしゃった点は、私も賛成です。優秀な人材が日本に来るというのは、それだけ日本に競争力といいますか、魅力がなければいけないわけですが、今のところ、現実的には難しいだろうと思っておりますので、むしろそういった人材を日本国内あるいは東アジアで育てていく、そうした中で活用していくという発想がまず必要だろうと考えます。

それから、政府の基本方針に対する評価ですが、これはもう明らかに破綻していると思います。今日も話題になっている法務省のプロジェクトチームも、本音と建前がこれだけ乖離した制度はないとはっきり言っているぐらいです。いわゆる「単純労働者」は受け入れないと言っておきながら、日系人の受入れがこれだけ進んで、それが自治体レベルで非常に大きな負担になっていたり、それから、研修・技能実習生、あるいは超過滞在者が何十万人も日本で働いているわけです。そうした中でさまざまな問題が起きています。最近でも、千葉県で農業の研修生が殺人事件を起こしたという

事件もありましたし、つい昨日も、横浜での強盗殺人未遂事件で研修生が捕まったというニュースも流れました。政府の基本方針が破綻しているということは、もうだれが見ても明らかだろうと思います。

次に、在留期間、在留資格取得要件のあり方についてお話します。有期滞在——期限を区切った滞在、今は大体1年、3年という在留資格がありますが、そこから永住資格、さらに、日本国籍の付与という三つの段階を含めたトータルな外国人政策の観点から、段階的に受入れをしていくことを検討すべき時期に来ているのだろうと思います。

残念ながら現状では、永住許可の申請に10年滞在する必要がありますが、帰化、日本国籍取得は5年なんですね。諸外国では、まず有期滞在の資格を得て、そのうち永住資格を取り、その後に国籍を取得する、そういう段階的プロセスを踏むわけですが、日本の場合、そうなっていません。

3番目に、受入れ範囲の見直しです。

今、看護・介護というところはかなり注目が集まっていますが、私はこれだけ日系人の問題、あるいは研修・技能実習生の問題が起きている中で、あるいは超過滞在者の存在がある中で、そういった「単純労働者」は受け入れないと言っているながら実際には働いている、そういう職場といますか、現場があるわけで、そういった職場、あるいは就労の分野、そこをまずどうするのか。そこで、先ほど井口先生からもご提案があったように、どのレベルでどれだけ受け入れるのかどうか、それを考えるべきだろうと思います。

研修制度には企業単独型と、それから小さな企業が組合をつくったり、あるいは商工会議所などが受け皿となる団体監理型があります。企業単独型というのは以前からあって、問題は特に起きていません。それに対して、団体監理型の場合にさまざまな問題が起きているわけなので、少なくとも団体監理型での技能実習生の受入れは、もうやめるべきではないかと考えていて、それにかわる新たな条件での在留資格を設置し、正面から労働者として受け入れていくことを、考えるべきだと思っています。

それから、在留管理システムの構築ということです。

これは、実際には外国人登録制度をどうするかという問題と密接にかかわっています。いわゆる管理の視点からの議論が多いと思いますが、外国人登録の問題は、次に議論する地域における多文化共生社会の構築にとっても非常に大きなテーマです。ここは

1つ意見が異なるところかもしれませんが、1つの大きなデータベースをつくって、そこで外国人の情報だけを管理するというのは、多文化共生の観点から見ると、外国人だけを特別扱いした好ましくない制度になるのではないかと感じています。

○法専 ありがとうございます。

外国人の受入れ政策について、まず議論してきたわけですがけれども、時間も大分押し迫ってまいりましたので、共生政策の方に移っていきたいと思います。もしこの段階で、この受入れ政策、出入国管理について追加的にご発言されたいことがあれば、お願いいたします。

特にないようでしたら、時間の都合もございませぬので、統合政策、共生政策という部分に移っていきたいと思います。

順番といたしましては、井口先生に最初をお願いいたしまして、あとは今と逆に山脇先生、倉橋先生、伊藤先生という順番でお願いしたいと思います。

井口先生、先ほど山脇先生から若干のコメントが出ていたと思いますので、それに対するリプライも含めてお願いできればと思います。

5分程度でお願いします。

○井口 まず、一言だけ受入れ政策について申し上げておきたいんですけども、政府の方針は破綻した、いわゆる単純労働者は慎重に対応していく、高度人材あるいは専門技術労働者を受け入れていくというのは破綻したというのは、ある意味では正しいんですけども、それは現実の複雑さを見ていないのかもしれないなと思います。

というのは、OECDが外国人の受入れ目的を国際比較したものを、新しいアウトブックで出しています。そうしますと、アメリカでも就労目的で入れている人は10%ぐらいしかないんです。日本でも20%ぐらいにしかないんですね。何が主流かといいますと、家族の呼び寄せとか、国によっては難民が多い国もあります。北欧の国なんかもそうですね。要するに、外国人の受入れというのは就労目的ばかりではないんですね。ですから、日系人の方々が入ってきて——私は、日系人の受入れは、はっきり言って南米の経済危機が大きな背景にあって、かつて日本人であった方々の子孫に対する大きな支援だったと思っています。そういう人たちが入ってきているのを、単純労働で就労している、だから日本政府の方針は破綻したというのは、そもはもと受入れの仕組みにはいろいろな原理があって、就労目的と家族の問題と、それから移民の子孫の方に対する支援だとか、難民だとか、いろいろなチャンネルがあってやって

いるもの、1つの原理だけで割り切れないものを1つで言うてしまうと「いや、破綻した」と見えてしまうんですけども、そういう議論ではないでしょうか。私は基本認識に差があるとは思っておりませんので、言葉の問題かなと。

さて、私は山脇先生と一緒に集住都市会議で活動しているものですから、やや残念な点はあるんですが、幾つか反論もしなくてはいけなくなりましたので。

まず、いわゆるデータベースの問題について、はっきり反対を表明されたのは私、初めて伺ったんですけども、私どもは、外国人登録を住民基本台帳に近づけるという考え方の中でこの議論をしております、住基システム自体にもいろいろ問題があって、改善が図られてきています。そういう中で、例えば住基システムの一部を仕切って、そして日本人の住民基本台帳と共通する部分と、プラスアルファで外国人についてデータを入れる部分を同居させる形でこのデータベースをつくるというのを一つの構想にしているんです。決して外国人だけ特殊なものをつくってという考えではありません。それは入れる項目が違っていたり、行政目的によって必要なデータをそこにためておくことが大事なんですけれども、決して外国人だけ管理するためにやるわけではありません。

もっと言わなくてはいけないのは、多文化共生をやっていくためには、権利だけではなくて義務、ちゃんと地方税も払ってもらわなくてはいけないし、社会保険料も払ってもらわないでどうして永住権がとれるのかとさっき言いましたように、義務の問題を今まで余りにも軽視してきたと思います。ちゃんとその義務を果たしていただいてこそ初めて権利が行使できる。はっきり言いにくいんですけど、この問題は。言いにくいんですけども、そのことが地域を非常に、地域で多く起こっている問題は、外国人の方々が義務を守ってくださっていないということなんですよ。

外国人の側から言えば、そんな義務は守っても全然自分のメリットにならない。25年間もかけなければ基礎年金もらえないのにどうして保険料を払わなければいけないんだ、こういう話になります。ですから、義務を守っていただくためには、守りやすい義務に変えていくことも含めながら、しっかり義務を守ってもらう。これはまさに双方向的なんです。日本側も外国人にフレンドリーな制度に変え、同時に、外国人の方々にはしっかり守ってもらうということなんです。

ですから、私は義務ということを考えないで多文化共生を言っても無理だと思いますね。私が幻想だと言っているのは、その点なんです。そのことをやってこなかったか

ら、ヨーロッパで後でトラブルになっている部分もすごくありますし、もう一つ、ヨーロッパの場合は宗教の違い、言語の違いがあつて、別の集団、クローズドなコミュニティがいっぱいできてしまったということなんです。ですから、今まさにヨーロッパのことを一つのレッスンとして考える、決してヨーロッパと同じに考えるのではありません。レッスンとして、今、何をやるか考えていただく必要がある。

それから、もう一点だけ言って終わりにしますが、やはり多文化共生の問題というのは、第2世代、第3世代、私は「第2世代効果」と言っているんですけども、子供たちのことを考えないで外国人の受入れをしないかということなんです。この人たちがちゃんとした教育を受けられないというような態勢で受け入れているんですね、現在。ところが、文部科学省さんともこの前、議論させていただいたんですけども、在日コリアンの問題があつて、朝鮮人学校は民族教育をやっているということで、外国人学校に対する支援を一切していないんですね。そういうふうに外国人学校を切り離すような政策をとってしまったものですから、今、ニューカマーの人たちの外国人学校にいろいろな支援をしたいと思つても、そのことが足かせになってしまっている。

この問題は簡単ではないんですけども、子供たちがしっかりした教育を受けられるような仕組みをつくらなければ、優秀な外国人が来ないどころか今いる外国人の人たちの2世がどんどん底辺に落ちていってしまう。そのことを今の時点では強く申し上げておかなければいけない、こんなふうに思っております。

○法専 ありがとうございます。

それでは、山脇先生お願いします。

○山脇 今、井口先生から私のコメントに対してご意見というか、ご批判をいただきましたので、2点だけ触れたいと思います。

まず、日系人に関して言えば、破綻したという言い方は表現が適切でなかったかもしれませんが、私が言いたかったのは、日系人が実際には労働者として受け入れられていて、労働者政策の観点から見れば、全く制限のない形で無条件に受け入れて、しかも国としてのそれに対する準備といいますか、国の受入れ政策、社会統合政策の全くない中で、ほぼ一方的に自治体が大きな負担を強いられた、そういった意味で問題があったのではないかと申し上げたかったということです。恐らくその点に関しては、井口先生も同じご意見ではないかと思つます。

2番目に、共用データベースに関してですが、井口先生から、今、より具体的におつ

しゃっていただき、私も井口先生のご意見に近いと思いました。

外国人の登録をどうするかという議論の中で、住民基本台帳との関係をどうするかが今まで示されていなかったもので、そこと切り離れた形で外国人だけのデータベースをつくるのであれば、それはよくないのではないかと申し上げたかったということです。

私は、外国人も住民である以上、住民基本台帳の中に外国人も含める、まずそこから出発すべきではないか。それがもしできないとすれば、どうするのか。あるいは、含める場合にどこまで含めるのか。例えば、今の法務省のプロジェクトチームの中でも、特別永住者は除外するということは書いてありますが、そうすると、特別永住者だけ住民基本台帳に含めるのか、あるいは永住外国人も含めるのか、定住外国人まで含めるのか、そういった検討をする必要があるのではないかと考えています。

次に、生活者としての外国人をめぐる現状についてお話します。非常に地域差が大きいかと思います。都道府県レベルで言いますと、実際に2%を超える都道府県が全国に9つあります。東京、愛知、大阪、静岡、岐阜、三重、群馬、京都、滋賀。一方、0.5%以下の県も10県あります。北海道、鹿児島、宮崎、青森、宮崎、秋田、熊本、岩手、長崎、佐賀、高知。あるいは外国人の中で、先ほどもお話しした旧植民地出身者、韓国・朝鮮人が多い地域もあれば、ニューカマーの多い地域もあり、出身国で言えば、例えば韓国・朝鮮籍の人は関西に多かったり、中国の方は東京に多かったり、そういった地域差もあります。

先ほど伊藤先生から、日本の場合、この問題はローカルな枠組みで進めていけるのではないかというご発言がありました。その点は少し意見が異なるところです。外国人集住都市会議は、2001年以来、国としての外国人政策の基本方針であったり、あるいは省庁横断的な体制整備を求めてきているわけですが、仮に市町村レベルでどんどん受入れ体制をつくっていくということになると、ますますそこに外国人が集まっていく可能性が高いわけですね。

例えば、今、日本で一番外国人の比率が高いのが群馬県の大泉町で16%です。実際この町役場では、悲鳴を上げている状態だと思います。恐らく、これ以上外国人が増えていくとどうなるのか、不安に感じているのではないかと思います。

そういった意味で、やはりこれは国としての基本方針や最低限の体制整備が欠かせない段階ではないかと思います。

次に、具体的な日本語教育、不就学児童解消等の課題についてお話します。今の内閣

官房の検討の中でも、日本語教育の課題が挙がっていますが、今後、定住外国人に対する日本語教育をどのように進めていくのか、誰がどうやって、どこで行うのか、そのお金は誰が出すのかということについて、基本的な方針を政府がつくる必要があるのではないかと思います。

それから学校教育の問題については、都道府県レベルではかなりの自治体が、外国人児童生徒教育の基本方針をつくっています。今度は国としても基本方針をつくるべき時に来ているのではないかと思います。

現行の学習指導要領の中には、外国人児童生徒のことは全く触れられていません。つまり、学校に外国人児童生徒は存在しないようにも読めるわけですが、指導要領でも外国人児童生徒の位置づけも必要だろうし、それから、児童生徒の日本語教育に関しても大きな問題があると思います。

例えば、今、外国人児童生徒の公立学校受入れは7万人、そのうち2万人に日本語指導が必要だと言われています。ところが、「日本語指導が必要な児童生徒」について、文科省として全く定義がなく、実際の現場に任されているわけです。そうすると、現場の先生の判断で「この子は、まあ大丈夫かな」とか「この子についてはいけない」と、かなりいい加減な——と言っただけではいけないのかもしれませんが、そういった形で統計をとっているのが現状です。そうすると、この2万人という数字自体が怪しくなってくると思います。

それから、文科省は、JSLということで、「第2言語としての日本語教育」の開発もしていて、既に2003年に小学校のカリキュラムは一応できていますが、これはほとんど普及していません。せっかくつくってもほとんど使われていない、そういう現状がある中で、今後の日本語教育をどうするのかということにもっと力を入れる必要があるだろうと思います。

教員養成ということでも、現在、日本語教育の知識も経験もない先生がある日突然担当になって日本語を教えているわけですね。やはり日本語教育のトレーニングを積んだ教員が日本語を教えるべきだと思いますし、そういった意味で、大学の教員養成の中に、日本語教育あるいは多文化共生に関する学習を入れていくべきではないかと思っています。

それから、国と自治体の推進体制ですが、国レベルでの社会統合と書きましたが、基本方針の策定、それから担当組織の設置、これは集住都市会議の提言にも含まれてい

ますが、そういったことも必要だろうと思います。実際、自治体レベルでは、こうした指針の策定や担当部署の設置は進んでいるので、国としてもぜひそういった体制整備を進めていただきたいと思います。さらにそこから先に行けば、今後、外国人が増えていく中で、外国人あるいは民族差別を禁止する、そういった法的な仕組みであったり、あるいは地方参政権の問題であったり、それから、先ほどもお話しした国籍付与の問題についての検討も必要ではないかと考えています。

最後に、社会費用に関しては、これは費用の定義が大事だと思いますが、その上で、企業がどこまでどれだけ負担をするのかが非常に大きなテーマではないかと考えています。

○法専 ありがとうございました。

私どもが聞く限り、山脇先生のおっしゃることと井口先生の基本的な考え方には、それほど大きな違いはないように思いましたけれども、お2人で議論していただきまして、より論点が明確になったのではないかとと思います。

非常に時間が限られてまいりましたので、あと最大3分以内ということで、お二方からお願いしたいと思います。恐縮でございます。

○倉橋 まず、地域における課題ですね。山ほどあります。先ほど申し上げましたように、生活上の摩擦、健康保険の未加入の問題、青少年の教育、それから外国人登録の問題、居住地と登録住所が異なる。それから雇用の問題、本当に山ほどありますが、対応策としましては、私ども外国人集住都市会議を立ち上げた者として言わせていただきますと、浜松宣言、豊田宣言で訴えてきたこと、また、昨年、規制改革要望書として国に要望してまいりましたところにすべて集約されていると思います。

昨年の集住都市会議の規制改革要望でございますが、ご紹介させていただきますと、まず1点目が、外国人の健康保険と年金のセット加入の見直し、2点目としまして、業務請負会社による従業員の社会保険加入の促進、元請会社による下請会社への指導、3点目としまして、外国人を雇用する事業者の実態把握、外国人就労管理の改善、4点目、外国人登録制度の改善、国、自治体における外国人に関する情報の共有、5点目、外国人に関する総合的な政策推進体制の整備、将来的に外国人庁、多文化共生庁の創設ですが、当面は内閣府に組織をつくってほしい、6点目、外国人の子供をめぐる教育環境の整備、教育の義務化ですね、それから専任教員の充実、7点目が、外国

人の子供の不就学対策、8点目が、外国人学校に対する支援措置等でございます。

その中で特に強調させていただきたいのは、まず、日本語教育の充実でございます。

先ほど少し申し上げましたように、日本語というのは地域の生活における本当に重要なツールでございますので、何とか企業さんと連携をとって、日本語教育の充実をしていく必要があるだろうと思っております。

それから、不就学児童の解消でございます。この問題の解消としましては、外国人登録上の住所と実際に住んでいる住所をまず一致させること、住民基本台帳法と整合をとる必要があるだろうということでございます。それから、学校がもっと積極的に就学させるということ。これには、やはり就学の義務化が必要ではないかと思えます。それから、親に就学意識を持たせること。やはりビザの更新時などを利用して、就学の意識を持たせることが必要だろう。それから、現実に公立学校に就学している子供に対しましては、山脇先生のお話にもありましたけれども、やはり学校の方も、こう言ったら語弊があるかもしれませんが、外国人の担当というのは、どうしても優秀な先生に任せていないといえますか、日本語のプロの先生が指導していないということがありますので、やはり専任の教員を置く必要があるだろうということでございます。

それと、体制の課題でございますが、集住都市の多くが国際課とか国際交流課とか、名称は異なりましても、それぞれ総合調整できる部署をつくっております。国におきましても早く多文化共生庁などの組織をつくっていただき、縦割り行政をぜひ解消していただきたい。この点は、内閣府さんにご期待申し上げます。

いろいろ取り組んでおりまして、多文化共生の先進自治体としましては、最近やや疲れが出ているような状況でございますので、国としても一刻も早く対応していただきたいと思えます。

○伊藤 今のお2人の話で、ちょっと乱暴な議論ですけれども、私、ローカルと申し上げたのは、国が関与すべきという意味で申し上げたのではないんですよ。例えば、今、あったように、縦割り行政を廃止してやってくれというニーズは、多文化共生に限らず、いろいろな分野で何百何千とあるんですよ。別にこの問題だけではなくて、あらゆるところで。あるいは必要かもしれませんが、では、それに何年時間がかかるだろうか。

あるいは外国人の日本語教育をもっと強化してほしいということ、例えば文科省のプログラムの中で考えたときに、それを本当に制度にするのにどれだけ時間がかかる

だろうか。もしそれを日本の制度全体の問題として考えるとすると、大変時間がかかる問題なんですね。それは非常に大事なことです。やるべきだと思いますけれども、今、問われていることは、そこで火事が起きているときに、その火事を消す努力をするのか、それとも日本じゅうで火事が起きているので、火事をなくすために、あるいは火事を抑えるためにどういう研究をしたらいいかを考えるのか。

どちらも大事だと思いますけれども、私がローカルな問題だから扱いやすいかもしれないと言ったのは、決してやさしいという意味ではなくて、まさに今、問題が起きている、まさに今日いらしているような方々の地域だとか、あるいはまさに可能性がある大学のところとか、非常にピンポイントの所で集中的にやる方が、多分現実的だろうと思うんですよね。

今日は国の方がいっぱいいるのに申しわけないんですが、長年、国の行政にかかわっていていつも思うんですけれども、やはり国の制度を変えるとか国の仕組みを変えるというのは、物すごく時間がかかるということ。今、地方分権だとか、あるいは国を超えた官と民の住み分けの問題が起きているということは、まさに日本にとって、非常にスピーディに対応して、しかもその中で知見を積み上げなければいけないことをどういう仕組みでやっていくのかということだと思いますから、そういう意味でも、ローカルという意味は、決して国が関与せず地方に任せるという話ではなくて、ピンポイントでやるような仕組みを我々がつくれるかどうかと問われていると思います。

もう一点だけお話ししたいのは、今日は余り議論にならなかったんですけれども、なぜ私がグローバル戦略の中で医療、介護の問題を扱いたかったかということ、これは単に特定の問題ではなくて、今後の日本にとって極めて重要な問題だと思うんですよ。

これから社会保障の問題が非常に重要になって、財政の問題になりますけれども、残念ながら、これまでの政権の中でやられていることは、要するに、医療保険だとか診療報酬だとか、あるいは年金負担だとか年金の支払いだとかいうお金の話だけでやっているわけですよ。お金の話だけでやって、診療報酬を下げて個人負担が増えていったときに何が起るかということ、もう既に起こっているんですけれども、医療の現場では、もう疲弊しているんです。要するに、現場のお医者さんとか看護師さんに加重がかかりすぎています。

ところが一方で、医療の現状を見ていただくとわかるんですけれども、物すごく無駄があるんですよ。保険でCTスキャンを認めた途端に、日本じゅうの病院にEUの2

倍のCTスキャンが入ってしまうんですって。なぜかという、CTスキャンがないと患者からいい病院として認められないということなんだそうです。東京大学の病院は先端医療の先進基地であるはずなんですけれども、朝、行っていただくとわかるんですけれども、いろいろな人がいっぱい来て、できるだけ東大の先生に診てもらいたいということになっているわけですね。

つまり、日本の次の政権で重要なことは、社会保障、特に医療、介護、福祉の部分で、単にお金の問題ではなくて、人の配分だとか産業の再配置ということが非常に重要になったときに、果たして今の人材、今のやり方の延長線上に本当にそれがあるのかどうかということだと思います。これは決して人材の問題だけではないと思うんですけれども、まさにそういう意味で、医療、介護、福祉の問題が議論されているというのは、まさに次の日本の大きな課題だと思います。

○法専 どうもありがとうございました。

まだまだ議論は尽きないと思いますけれども、大分時間も迫ってまいりましたので、4名の中での議論はここで打ち切りまして、フロアの方々からのご質問、ご意見等に移っていきたいと思います。

あと15分程度でございますけれども、ご質問のある方は挙手をお願いいたします。こちらから指名をさせていただきますので、よろしければお名前と所属、そしてどなたに対する質問かをおっしゃっていただきたいと思います。

ご質問は、なるべく簡潔にお願いしたいと思います。

せっかくの機会でございますので、ご質問のある方はどうぞ挙手をお願いいたします。

○聴衆A どなたにお答えいただいてもいいんですけれども、たしか前にフランスでも、教室でスカーフをつけることが果たして宗教的なものなのか、それともそういうことは全然関係ないのかということで、大きな問題提起になったと思うんですけれども、私も、あれを機会にして結構考えることがあるんですけれども、やはりこういったグローバル化、外国人人材の受入れとか少子高齢化に対する基本的な考え方としては、結局「郷に入っては郷に従え」という格言に則ることが大事だと思うんですね。そうしないと、外国の人が外国で暮らしていた生活スタイル、言語をそのまま日本に持ち込んでくれば、日本独自の社会的な基盤、さっき言った参政権問題とか、権利・義務の問題とか住民票の問題、それが根本から壊れてきますよね。ですから、日本にやってくる以上は日本の法制度、慣習に従う、まさに「郷に入っては郷に従え」それを全面的

に打ち出していく必要があると思うんですね。

ですから、日本語教育といっても、むしろ日本にやってくる前にそういうことをきちんと教育してほしい、それをきちんと国家的なレベルでやってもらう必要があるのではないかと思うんです。

さっき言った単純労働とか高度な技術とかいうよりも、これは最終的には日本人との混血を図って日本人の家庭にまで外国人が入ってくるような、むしろ少子高齢化に対する対策として見れば、日本人と結婚して日本の家庭に入ってきてくれる、そういうことが最終的な目標になるべきではないかと思うんですね。そうでないと、単純にそういった単純労働だとすると、景気が悪くなれば「はい、さようなら」とか、家族をどんどん呼び寄せてくるとか、いろいろな問題が発生すると思うんです。ですから、最終的には日本人との混血までもきちんと認めていくのかということと、そういった「郷に入っては郷に従え」を貫徹するのかどうかを国家的なレベルできちんと方針として打ち出すべきではないかと思うんです。

その点に対して。

○法専 ありがとうございます。

質問を幾つかまとめまして、それから先生方にお答えいただきたいと思いますので、ほかの方、いかがでしょうか。

○聴衆B 風邪をひいていて申しわけないんですけども、日本の入国管理制度、在留資格制度というのは、例えばディズニーランドに例えますと、入場券と乗物券の2つをやっているようなものなんですね。ヨーロッパの場合は、入場券は入場券をやる部署、そして乗物券を与える部署はセクションが違うんですよね。例えば、イミグレーションで在留資格を与えられれば、それで日本に入国できるし、その中でどこでも、それぞれの部署で働けるようになる。だから、入場券と乗物券を同時にやっているのが日本の制度だと私は認識しているんです。

しかし、果たしてこの制度そのものがいいのかどうか。これは昔1度、労働省と入管との間で非常に議論がありました。入管で、要するに労働許可制の問題というのがあったわけですけども、労働許可の問題と入国の問題を別に考えた方がいいのではないかという考え方もあるわけですね。これについて、井口先生の考え方をお聞きしたいと思います。

それから、井口先生にもう一つなんですけども、研修から技能実習制度ということ

で、かなり質の低下が見られると言われました。この悪い点を直して、いい面を生かして、そういう就労の道を開くべきではないかと言われました。私も賛成なんですけれども、ここで私の考え方をちょっと述べさせていただければ、現在の在留資格の枠組みの中で、この仕組みを変えるのは非常に難しい問題ですから、少なくとも在留資格制度という枠組みは温存したままで、その枠組みの中の研修制度ということ、これは日本の技術を海外にトランスファーするという役割は若干残したままでもいいんですけれども、その中で、バイパスをつくるべきだと思うんですね。

要するに、3年過ぎてもなおかつずっと日本にいたいという人がいれば、一定の技術、どういう試験を課すかはわかりませんが、日本語の試験とか技術の試験にパスした人に対しては永住許可をやるとか、さらにはいろいろな面での面倒を見る。場合によっては日本にずっと永住してもらおう。

私は今、〇〇大学の教授ということで、この間、中国に行ってきました。留学生のスカウトに行ってきたわけですが、実際、中国で日本に行きたい人たちは、かなりレベルが低いです。というのは、まずどこに行きたいかという、やはり清華大学とか北京大学、優秀なのはみんなそっちに行きますけれども、あとは大体アメリカ、次がヨーロッパ、その次がオーストラリア、次が日本だということですね。それほど日本に魅力がないのかというと、やはり魅力がなくなりつつあるんだと。これは先ほど伊藤先生も言われたように、大学での受入れ努力が足りないのではないかという側面を私も認識しているわけですが、いずれにしても日本には、エクセレンスな能力のある人は非常に来にくくなっている。

そういう意味で、高度な人材を日本でつくろうという考え方も出てくるんでしょうけれども、これはかなり難しいのではないかと思うんですね。私は、むしろ中間層といえますか、高度人材というか中間層というか、むしろこれから日本として非常に必要となるべき中間的レベルの労働者を、この技能研修制度を使って、その中に一つのバイパスをつくる。バイパスをつくってそれを利用すべきだと。

ずっと日本にいたい人は3年過ぎると逃げてしまうんですね。逃亡する人が物すごく増えるわけです。こういう制度も、彼らにインセンティブを与えて、日本語を勉強して日本の技術をきわめれば日本に永住できるんだという一定のインセンティブを与える。また、教える側にとっても、自分たちの教えた技術がそのままそっくり持っていかれてしまう、だから余り本当のことを教えたくないんだということは、ある中小企

業の経営者も言っているわけですね。そういう人たちにとっても、ずっとその企業でやっていけるという道を残すべきではないか。それは一つのバイパスをつくるべきだと思うんです。そのバイパスの中で永住の道を残していくというのが私の考えですが、これについてもコメントをいただければと思います。

○法専 ありがとうございました。

時間の都合で、もうお一方だけご質問、コメント等あればお受けしたいと思いますが、いかがでしょうか。

○黒田 私、研究所の所長で、ルール違反ですけれども、問題をクリアにするためにあえてご質問します。

根本的に、今日の議論を聞いていてまだ私には釈然としないのは、なぜ今、グローバル戦略の中で外国人人材を受け入れることを考えなければいけないのか。それは、大学が高度人材を育成して国際貢献をすることに視野があるのか、産業の労働力として外国人労働力を入れることを考えるべきだと考えていらっしゃるのか、それらがグローバル戦略の中でどういうふうに位置づけられているのかをクリアにしておかないと、議論が混乱してしまうのではないかという気がします。

これは多分、伊藤先生にお答えいただくのがいいかと思いますが、よろしく願います。

○法専 今、お三方から厳しいご質問等ございましたけれども、最初に、ご指名もありました井口先生、それから伊藤先生から順番にご発言いただきまして、あとございましたら、あとのお二方からもお願いいたします。

○井口 手短にということですので、本当にポイントだけ申し上げることにいたします。

ご指名いただいた方の前に、フランスのスカーフ問題に言及されておりましたので。

私、フランスの大学といろいろ議論している面がございますので、その背景だけ申し上げておきますけれども、フランスでは、もう多民族、多文化になってしまったものですから、いわゆる特定の宗教を前面に出すことを厳しく禁止していますが、そういう考え方とは別に、小学校などでスカーフをかぶっている女の子がいると、体操の授業が成り立たないという問題があって、プールにも入れないし、いろいろなことが起こってきて、それはもう長年、教師の側から不満が出ていたんですね。そういうことを認めているから授業ができないという現場的な要請の部分もございまして、これ以上長くは申し上げませんけれども。

ですから必ずしも、いわゆる同化的な考え方から出てきたことではない。むしろ特定の宗教や特定の民族だけ前面に出ないようにするというルールを公的な場でつくってしまったために——これは何もイスラムについてだけ起こることではないということですね。

それから、2人目の方からいただいたご質問で、まず、滞在の許可と、就労の許可と、2つの機能をちゃんと分けるべきなのかといったご議論かと思います。

確かにヨーロッパでは、その2つの機能は20世紀前半の時点では完全に分かれていたんですけども、実は1970年代、特に80年代になりましてから、2つの機能は残しながらも、できるだけワンストップ化するという流れになっています。1984年ごろにフランスは、滞在許可証の上にサラリエという判こを押すだけで労働許可が出せる仕組みに全部変えてしまいましたし、ドイツも去年の新移民法で同じシステムに変えています。

ですから、今から屋上屋を架すような許可制度をつくるのではなくて、同じシステムの中でどういうふうに各行政が連携してやるかということがポイントになってまいりまして、その意味でも就労場所、あるいは労働条件をチェックする役所と、それから就労の許可を出す役所が情報を共有することがすごく重要になってきているんです。

ですから、決して別々の役所をつくって2つの許可をつくるのではなくて、政府として1つのシステム、しかし、その中で協力し合うことが今後の方向であると私は考えております。

ですから、それは在留資格制度に100%問題がないわけではないけれども、在留資格制度という、長年日本がやってきたいろいろな経験とか人材とか、そういったものをちゃんと生かしながらやっていくことが、最も現実的であろうという意味で申し上げなければいけない。

第3に、バイパスのことですが、私も、外国人研修・技能実習制度の最大の欠陥は、終わってしまったらもう二度と来られないことだと思います。幾つかヒアリングして見てみますと、技能実習制度も2年半を過ぎると、もう何となく腰が座らなくなってしまうな、モチベーションが落ちるなという話は随分聞かされていて、そういう意味から言いますと、次のステップがあるんだ、あともう一つ頑張ったら、もしかしたらまた日本に来られるかもしれない、あるいはまた就労できるかもしれない、あわよくば、段階を踏めば日本でもうちょっと安定した在留資格をもらったり、永住

というところまで行けるかもしれないという道筋をちゃんとつくるということは、これは先ほど山脇先生もおっしゃっていたと思うんですけども、私も、やはり段階的定住という考え方をどこかで議論しないといけないと思います。

しかし、今、自民党の先生方は「フランスみたいに移民を入れていると問題になるよな。だから外国人受け入れはいいけど移民は嫌だ」というふうに分けていらっしゃるんですけども、実はそんなことはなくて、まさに一時的に受け入れた人たちの中で人材を選別して、その中で伸ばしていく、受け入れていくということが、本人たちの励みにもなるし受け入れ側にもプラスになるということを、ここで訴えておきたいと思っております。

○伊藤 なぜグローバル戦略の中で人なのかと。多分2つの意味があって、政府がこういうふうな方向を出すときには、政策にかかわっている方のいろいろな思惑が集約されますから、恐らくそういう意味で、グローバル戦略でなくても恐らく人の問題は入ってくるという意味では、今、政策に関心があるということだろうと思います。

ただ、私の個人的な意見として、なぜ今、グローバル戦略の中で人を考えなければいけないかということについて、少なくとも2つ理由があると思うんですね。

グローバル化というのは、非常に乱暴な言い方をすると、この30年ぐらいの間に何が起きているかということ、いわゆる浅いグローバル化から深いリージョナル化が起こっていると言っていると思うんです。浅いグローバル化というのは、例えばアメリカから日本に小麦がやってくるとか、あるいは日本のトランジスタラジオがヨーロッパに行くとかいう形で、つまり地球レベルでモノやお金が動くという話ですね。それに対して深いリージョナル化というのは何かというと、確かに地球全体で活動は起こっているんですけども、その重要な部分がどんどんローカライズしている。例えば北米だとか欧州だとか、あるいはアジアという所の中での活動が非常に大きくなっていて、それがディープになってきている。単にモノの完成品が流れるだけではなくて、中間材が流れて企業が海外展開し、人が動き、そしてローカルな、社会的な慣行みたいなものが重要になったり、留学生が増えたり。

そうやってきたときに、ヒト・モノ・カネ、企業というグローバル化で、多分、一番最初に進んだのがモノだと思うんですね。これはGATT、WTO、世界で。そして、カネもかなりいろいろな形で、IMFの体制の中で進んできていて、企業の投資については、1980年代以降いろいろなことが行われてきて、まだ残っていますけれども、

そして今、ヒトの部分がこのグローバルな施策の中で、ある意味で言ったら結果でもあるわけですが、一番最近になって取り組まなければいけない問題であると。

そういう大きな流れが1つと、もう一つは、特に私のようなこの分野の素人から見ると、気がつかないうちに想像以上の形で、ローカルではあるけれども、いわゆる外国人在留者の問題が大きくなっていて、今日は豊田市の例を聞いたわけですが、私もデータを見て愕然としたのは、例えば、昨年1年間に日本で結婚された方の20組に1組はどちらかが外国の方であるという数字を見て、「本当かいな」と思って確認したら、そのとおりなんですよ。

ですから、いろいろなところに既にもう、いわゆるヒトのグローバル化的な要素が出てきているとすれば、そういうことに対して、今、集中的に取り組むことは非常に重要ではないだろうか。それがたまたま、もちろん外国の方ですから、グローバルという中に恐らく議論として入れることができるということだと思います。

○法専 どうもありがとうございました。

○山脇 フロアからの質問で1点だけ申し上げたいのは、「郷に入れば郷に従え」というのが何を指しているかにもよりますが、一般論としては賛成です。ただ、これまで日本の外国人、特に韓国・朝鮮人の問題を考えた場合に、政府として同化主義をとることには、反対したいと思います。

それから、伊藤先生が国の制度はなかなか変わらないとおっしゃいましたが、それは本当にそのとおりだと思います。そうだとすれば、今日のパネルディスカッションにも自治体関係の方が参加して、とてもよかったと思いますが、少なくとも国と自治体が定期的に政策協議をするような場を今後、設けたらいいのではないかと思います。外国人集住都市会議でも2年に1回、参加都市の市長さんが集まって会議を開き、そこに省庁の方にも来ていただきますが、実質的な議論にはなっていません。

それから来月、9月14、15日と、移民の問題で政府高官レベルの討議が国連総会で初めて行われることになっています。前半で井口先生もおっしゃったような、東アジア地域における人の移動、あるいは人の受入れの問題について、東アジア諸国の協議の場を設けることも今後は有益ではないかと思っています。

○法専 どうもありがとうございました。

本日は、外国人受入れの問題につきまして、4名の有識者の方々にご参加いただいていろいろ議論を深めてまいりました。非常に重要かつ複雑な問題でございますので、

なかなか議論し尽くせないわけですが、時間も参りましたので、このあたりで終了したいと思います。

本日は、グローバル戦略シリーズ第1弾ということでこの問題を扱いましたけれども、実は近日中に第2弾ということで、「東アジア経済圏の構築に向けて」と題して来週の木曜日、8月31日の16時30分から、この同じ場所で次回の経済政策フォーラムを開催いたします。まだ座席にも余裕があるようでございますので、お時間のある方にはぜひご参加をお願いしたいと思います。

それでは、これもちまして本日の会議を終了させていただきます。

最後に、本日ご参加いただきました先生方にもう一度拍手をお願いいたします。

どうもありがとうございました。（拍手）

(以上)