

日本の外国人労働者を取り巻く雇用システムの光と闇

—— 社会統合・労働統合からみた異文化経営における課題 ——

リー スー イム
李 洙 任

キーワード

外国人労働者
奴隷労働
移民政策
異文化経営
留学生制度
外国人研修制度
社会統合・労働統合

目 次

はじめに—研究の背景と目的—

第1章 外国人労働者問題の歴史的経緯

1. 歴史的観点の欠如
2. 韓国・朝鮮人政策から中国人政策へ

第2章 「共生」に見せかけた監視体制の強化 —住民基本台帳制度への適用拡大の裏腹—

第3章 留学生制度、外国人研修制度の問題

1. 留学生制度の問題
—「学び」と「就労」という目的の二重性—
2. 安価な労働者としての研修生・技能実習生

第4章 外国人労働者のセーフティネットと提言

1. 外国人労働者を救済するセーフティネット
2. 外国人労働者施策に向けての提言

おわりに—「みんなを幸せにすること」と異文化経営の課題—

はじめに—研究の背景と目的—

日本人の言語能力、特に英語能力の低さやディスカッションにおいて物足りなさを感じる日本企業は、言語能力に長け、グローバル市場で即戦力となりうる高度外国人材を発掘する方針を取り始めた。例えば、ソニーは2013年には

新卒採用の30%を外国人にすると発表した¹⁾。またユニクロ、ローソン、ヤマト運輸もグローバル市場を拡大する目的で多様な文化を持つ外国人留学生の力が必要とし、大量雇用に踏み切った。グローバル市場で販売を拡大しようとするユニクロは2012年の新卒者の3分の2を外国人で採用する方針を打ち出した。また新たな商品開発などを進める上で、多様な文化を持つ外国人留学生の力を必要とするローソンは、2010年から上海、シンガポールで宅配便事業を展開するために留学生を大量に雇用することを決めた。香港、マレーシアでの市場拡大を目標とするヤマト運輸は、アジア進出に際して現地の事情にも詳しい社員を求めていると、留学生に熱い視線を向けている²⁾。

日本企業が積極的に採用しようとしているのは中国や韓国、タイ、インドネシアなどアジア人が中心で、外国人留学生はハングリー精神に富み、入社後も日本人学生に足りない部分を開拓できる可能性があるとしている。日本人大学生新卒の内定率が悪化するのと対照的に、高度外国人材に「脚光」が集まっている。しかし、同じ外国人労働者でも、「闇」と化した職場環境で就労を余儀なくされる外国人労働者が日本に存在する。

2010年1月29日、熊本地裁は外国人研修・技能実習制度に関わる労働裁判で、外国人を直接

1) 「ソニー、新卒採用の30%を外国人に アジアから採用拡大」『産経新聞』2011年1月20日付。

2) 「ローソン、ユニクロ、ヤマト運輸…日本の学生では物足りない? 増える外国人採用」MSN産経ニュース (2010年12月19日)。

雇用しない1次受け入れ機関にも不法行為責任を認め、業者と1次受け入れ機関に計1,725万円の支払いを命じた。この裁判は、2007年に原告の中国人研修生（女性）ら4人が、全労連の熊本ローカルユニオンに加盟し、「私たちは奴隷じゃない」と熊本県天草市で女性用下着の縫製会社2社（共に廃業）と1次受け入れ機関などを相手取り未払い賃金や慰謝料など計約3,600万円を求めた訴訟である。原告の研修生たちは中国、青島から夕方日本に着くと社長にパスポートと印鑑を取り上げられ、その日から働かされた。大手企業の下請けの縫製の仕事は午前8時半から夜10時まで、月給は6万円で残業代は時給300円、寮は1部屋12人、ノルマが終わらないと「ばか」と怒鳴られたと訴えた³⁾。その内情は奴隷労働もしくは強制労働と等しく、日本人従業員には起こりえないものであった。

国籍や国境を飛び越えてビジネスを展開していく企業が増えて行く中で、外国人労働者と日本人経営者、また日本人従業員と外国人従業員の間に起こる軋轢、コンフリクトは増えていくことが予想される。加えて、企業の活性化を高めるためにも、外国人労働者だけでなく女性、障害者、高齢者などの社会的弱者、マイノリティなどを含めた「社会統合・労働統合」に視点を置いたダイバーシティ・マネジメントは日本企業にとって焦眉の課題である。外国人労働者を多く迎えようとするソニーやユニクロでさえ「外国人」や「日本人」という枠組みから脱皮していないのが日本の現状である。また高度外国人材は大企業に歓迎されるが、単純労働に従事する外国人労働者は中小、零細企業に間接雇用され、彼らの立場は極めて不安定である。本稿では、外国人でありながら日本の産業の底辺を支える不法就労者が置かれている状況や、留学生・就学生そして外国人研修生・技能実習生の受入れ体制における矛盾点を指摘しながら、日本が抱える外国人労働者問題の本質を異文化

経営の視点で考察したい。

第1章 外国人労働者問題の歴史的経緯

1. 歴史的観点の欠如

欧州の移民問題を象徴する言葉、「我々は労働力と呼んだが、やってきたのは人間だった」というスイスの作家マックス・フリッシュの有名な言葉がある⁴⁾。そもそも国境は人為的に作られたものである。移住労働者はグローバル時代の産物ではなく、日本の場合においては朝鮮の植民地時代から多くの朝鮮人労働者が移住労働者として産業の底辺を支えた史実があまりにも知られていない。その結果、日本に常に存在していた外国人労働者問題をあたかも一過性の問題として捉える傾向が強い。

「人身売買」や「強制労働」という言葉が国際コミュニティから発せられると、日本政府は急にあたふたする。2004年にアメリカ国務省が人身売買報告書（Trafficking in Persons Report）で日本が監視対象国（第2階層監視リスト）に挙げられ、人身売買の犠牲者が売春産業で搾取されている外国人女性であることが指摘された⁵⁾。2007年、2008年の同報告書では、外国人研修・技能実習制度の問題点が指摘され、強制労働を目的とした詐欺的な手段による労働者の募集が法的に禁止されていないと報告されている。2007年には、熊本県天草市の中国人研修生訴訟が起こり、原告側の勝利は制度改正に大きく影響した。日本政府は、国内外からの批判に反応した形で重い腰をあげ法律を改正し、研修生・技能実習生の保護の強化を図ることになった（2010年7月1日施行）。

戦前・戦中の朝鮮人、中国人の強制連行、そして強制労働の問題解決を見ないうちに、戦後

4) スイスの小説家 Max Frisch (1911年5月15日 - 1991年4月4日) がスイスの外国人労働者問題（主としてイタリア人労働者）について語った言葉で、「スイス経済は労働者と呼んだのに、来たのは人間だった」と記した。

5) 日本は、アジア、中南米、および東ヨーロッパから、強制労働や性的搾取のために売買される女性や子供の目的地となっていると報告された。

3) 「仲介機関に賠償命令 中国人実習生訴訟 熊本地裁違法労働と認定」『朝日新聞』2010年1月30日付。

60年経過した現代の日本社会で新たな強制労働問題が取り沙汰されている。日本の産業は外国人がいなければもはや成り立たないという事実を目を伏せ、外国人導入の可否をめぐって外国人を受け入れるべきとする「開国論」、受け入れるべきでないとする「鎖国論」という二極で議論されることが多く、結論に至らない⁶⁾。

2008年のリーマンショック以後、日本は未曾有の経済不況に喘いでいる。外国人労働者の中で単純労働に携わるものは当初直接雇用によって雇用されていたが、近年では間接雇用によって派遣労働者として雇用されているものが増えている⁷⁾。日本政府は、表面的には単純労働力を原則として導入しない方針をもつが、中小、零細企業は人手不足から外国人労働者に依存せざるを得なくなっている。1980年代から1990年の初めのバブル経済期には、南米の日系人、パキスタン人、バングラデシュ人、そしてイラン人が観光ビザで日本に入国し、不法残留することによって不法就労者として建築業や製造業に携わった。特にイラン人の急増はメディアで頻繁に取り上げられ、上野公園と代々木公園に集まる多くのイラン人労働者は記憶に新しい（西山，1994；岡田，1998）。日本政府は経済が悪化するとイランとのビザ相互免除協定を終結させ、これによってイランからの不法就労者数を激減させた。ところが、単純労働力は恒常的に不足していることから、日本政府は「単純労働に従事する外国人労働者」の受入れを日系人に限ってその門戸を開いた。1989年に入って入管法を改正し、制限なしの国内就労を許可する在留資格を日系人に限って発給したのである。Mori (1997) は日系人に対する処遇を“side-door mechanism”と呼び、正式な外国人労働

者として認めないまま日本の労働市場の中に日系人の労働市場を作りあげたと指摘する。1980年代で外国人の最多グループは韓国・朝鮮人であったが、日本で生まれ育った（韓国・朝鮮人の）二世や三世が外国人と扱われ、ブラジルやペルーで出生した日系人は日本人とみなされたのである。

これは、日本の外国人や国民の定義に矛盾が生じ始めたことを示す。日系人との文化摩擦や日系人たちを取り巻く労働環境が社会的問題となり、メディアがセンセーショナルに日系人を外国人労働者として取り上げ、問題が一挙に浮上した。外国人労働者の急増に「あわてふためく社会」に対し、村下（1999）は、以下のように警鐘を鳴らしている。（下線は筆者による）。

「日本において外国人労働者問題がマスコミ等で大きくとりあがるようになって以来、10年あまりの時間が経過している。この間の日本における本問題に対する問題のされ方に少々疑問を感じないわけでない。というのは、日本において1980年後半以前には外国人問題は存在しなかったのであろうか？ 戦前・戦後を問わず日本においても外国人労働者問題は存在したのである。このような客観的存在という事実にもかかわらず、外国人労働者問題があたかも急に降って湧いたかの如く、この10年余りの間にマスコミ等でさわがれ、各学問分野においてもとりあげられるようになってきた。この現象は非常に不思議に思えてならない。このような事情が今日の外国人問題の混乱を招いているのかもしれない。〈中略〉極論すれば「過去を忘れ現実にあわてふためく」ものであったといえないだろうか」(i-ii 頁)。

日本の多文化共生は、日系ブラジル人に代表されるニューカマーの存在が顕著になったため、この20年の間に大きく進展した。韓国・朝鮮人の定住化、永住化が進み、言語や文化的背景が日本人のそれと変わらない現実から、日本の外国人労働者問題はニューカマーに焦点が置かれた。そして、ニューカマーの存在が顕著になる

6) 外国人労働者に関しての議論の盛り上がりは、1970年代に第一の波、1980年代に第二の波、そして現在は第三の波と呼ばれ、少子高齢化対策という視点で議論が展開されている。

7) 厚生労働省の発表資料に基づく、1995年の時点では間接雇用は約30%だったが、2009年には40%を超え、2010年には若干40%を下回っている。

につれて、「多文化共生」という言葉が日本社会で市民権を得るようになった。よって、日本の多文化共生は経済的要因から必要に迫られ、誕生したと言っても過言ではない。

2. 韓国・朝鮮人政策から中国人政策へ

外国人労働者の現状を知るには、日本の外国人についての基礎知識が必要となる。日本社会には約218万人⁸⁾の外国人が在住する。外国人の中でも、それぞれの歩んできた歴史的な背景や社会的な環境の違いが顕著になり、外国人の間で多様性が顕著になった（国籍別では190ヶ国以上）。筆者は、拙稿（李，2009a）で外国人同士が相互理解を深めながら、最大公約数的な目標を共有することが大切であると提言した⁹⁾。日本では、「移民」という言葉は積極的に使われない。代わりに「国民」と対比する「外国人」という言葉が使われるため、海外から出稼ぎに来日した移民労働者を「外国人労働者」と呼ぶ。「移民」と「外国人」の違いは大きい¹⁰⁾。「移民」という言葉は、いずれ自国民となる人たちという意味合いがあり、彼らの社会統合・労働統合は受け入れ社会にとっても重要課題となる。移民国家に入学した新来入国者は定住者、永住者という在留資格を得て、最終的には国籍取得に至る。たとえば、アメリカの場合、就業に制限を設けないGreen Card（永住権）は条件を満たせば約3年で取得でき、約5年から10年滞在し、条件が整えば「市民権取得」が可能となるシステムが整備されている。

一方、日本では、定住者になっても外国人登録証明書の携帯を義務づけられ、社会の一員で

あるという位置づけからは遠く、将来の展望が見えづらい。日本には韓国・朝鮮人に代表されるように四世になっても未だ外国人扱いを受ける住民が存在し、社会統合・労働統合されていないという深刻な社会問題が存在する。Chung（2010）は、“*Immigration and Citizenship in Japan*”で日本は外国人の社会統合という視点が欠如しており、他国には見られない四代に亘っても外国人が存在するという日本の移民政策の矛盾点を指摘している。韓国・朝鮮人に代表されるオールドカマーの問題の解決を見ずに、ニューカマーに代表される外国人労働者問題は解決されることはない。また、村下（1999）が指摘するように、日本社会には戦前、戦中から移住労働者は存在しており、日本産業の底辺を支えてきたという現実を目を向けなければ、確固たる政策を練ることはできない。

日本の外国人政策は戦後から1980年代まで韓国・朝鮮人を対象にしていた。例えば、1988年には884,025人の外国人が日本に在住していたが、全体の約8割を占めていたのが673,787人の韓国・朝鮮人である。1990年代に入り、日本社会における経済的要因から外国人の入国審査基準を緩和させ、日系ブラジル人を労働者不足の調整弁として大量に受け入れた。これは、日本の外国人政策のベクトルが韓国・朝鮮人政策からニューカマー外国人政策に変化したターニングポイントとなる。

表1は、人口構成比に変化が起こった年である1995年、2000年、2007年、2009年の韓国・朝鮮人数とニューカマー外国人数の推移である（注意：朝鮮は出身地）。1995年には韓国・朝鮮人数（666,376人）の全体の外国人数（1,362,371人）における割合は50%を割り、49%となった。中国人数（222,991人）は全体の約16%程度に抑えられている。日系ブラジル人の割合は1995年時点で13%、日系ペルー人が3%と合計しても16%程度となり、ほぼ中国人の割合と同じだった。2000年に入ると中国人の割合が約20%となるが、日系ブラジル人、日系ペルー人の割合は両グループを足しても20%以下である。少

8) 2010年7月7日法務省入国管理局発表資料から。

9) 在日韓国・朝鮮籍住民で代表される「オールドカマー」のニーズが新来外国人である「ニューカマー」のニーズと一致しないため、日本の外国人施策を議論する際、2つのグループに分けて議論する場合が多い。

10) 移民国家の米国では、就労資格を持つ外国人労働者はGuest workers, Green card workersと、不法就労者はUndocumented workersと呼ばれ、外国人という言葉は使われない。

表1 韓国・朝鮮人数とニューカマー外国人数の推移

(単位:人)

国籍／年度	1995年	2000年	2007年	2009年	増減数 (2009年 と1995年の差)
韓国・朝鮮	666,376 (49%)	635,269 (38%)	593,489 (28%)	578,495 (26%)	-87,881
中国	222,991 (16%)	335,575 (20%)	606,889 (28%)	680,518 (31%)	457,527
ブラジル	176,440 (13%)	254,394 (15%)	316,967 (15%)	267,456 (12%)	91,016
ペルー	36,269 (3%)	46,171 (3%)	59,696 (3%)	57,464 (3%)	21,195
フィリピン	74,297 (5%)	144,871 (9%)	202,592 (9%)	211,716 (10%)	137,419
総数	1,362,371 (100%)	1,686,444 (100%)	2,152,973 (100%)	2,186,212 (100%)	823,841

出典:「法務省入国管理局発表資料」から作成

子・高齢化が深刻化するとともに、在留資格制度を改正することによって労働者不足の新たな調整弁として対象とされ始めたのは中国人で、2007年に中国人が日本の最多の外国人グループになった。中国人は2009年では全体の31%を占めるようになったが、韓国・朝鮮人数は26%と1995年統計と比較すると減少していることがわかる。

韓国・朝鮮人に代表される旧植民地出身者は、「特別永住者」という枠組みで処理され、「特別」という位置づけから一般外国人と切り離して考えられてきた。そして、帰化申請による日本国籍取得や日本人との国際結婚によって旧植民地出身者とその末裔の数は減少の一途を辿っている。この傾向が続くと、彼らの統計上の存在は自然消滅し、Chung (2010) が指摘する戦後の“Korean problems”は解決されないまま、日本政府にとって都合のよい状況を作り出す。日本政府の外国人政策はかつての朝鮮人政策と同義であったように、中国人に治安・監視対象が変わるだけである。日本社会には戦前から常に外国人労働者問題が存在していたことを再認識しなければ、確固たる政策の方向を定めることは困難となり、ご都合主義的な政策から脱皮できない。戦前、戦中の朝鮮人、そして戦後直後の韓国・朝鮮人は、支えた安価な労働力を提供した移民労働者だった(李, 2007, 2008)。彼等がどのように日本の労働市場に組み込まれていたかを認識する必要がある。

第2章 「共生」に見せかけた監視体制の強化—住民基本台帳制度への適用拡大の裏腹—

1980年の後半から始まった裏口から非公式に労働者を受け入れる「バック・ドア」政策や、1993年に始まった外国人研修・技能実習制度を通しての安価な労働力の確保という「サイド・ドア」政策¹¹⁾を日本政府は取り続けている¹²⁾。ところが、多くの外国人労働者が日系人、研修生、技能実習生、留学生、就学生という在留資格下で、もしくは違法残留者が不法就労者として日本社会で就労しており、多くが単純労働に従事している。言いかえると外国人労働者が日本の産業の底辺を支えているといっても過言ではない。にもかかわらず、日本政府は正規のビザを発給して単純労働者をフロント・ドアから

11) 外国人労働者について日本は、専門的・技術的労働者を「フロント・ドア」から、研修・技能実習生を「サイド・ドア」から、単純労働者を「バック・ドア」から受け入れており、政策の建前と本音の違いが大きいとの批判を受けている(「シンクタンクの日: どうする外国人労働者」『日本工業新聞』2001年6月18日付)。

12) 日本政府は「非公式」に外国人労働者を受け入れているこの状況を批判する専門家や研究者は多く、「本音」と「建前」の深刻な乖離が制度上の問題を生じさせている論調が多い。例えば、梶田(2001)は『外国人労働者と日本』で日本政府の施策は「ダブル・スタンダード」と制度を批判している(52頁)。

受け入れようとはしない。そして一方で、グローバル市場で即戦力のある外国人の高度人材を獲得するのにやっきである。

2008年のリーマンショック以後、日本は未曾有の経済不況に喘いでおり、派遣労働者に代表される非正規社員は厳しい状況に置かれているが、派遣労働者として雇用されている外国人労働者は日本社会の住民の中で最も弱い立場に置かれている。彼らの社会統合・労働統合という視点が欠如している限り外国人を呼び寄せる魅力ある社会にはなりえない。日本の多文化共生は経済的要因に大きく影響され、経済不況に陥れば、日本の多文化共生は一挙に後退する。まさしく、あたかも経済バブルがはじけたかのように後退気味にあるのが日本の多文化共生の現状だ。

日本の外国人労働者の実態は公開統計からは現状を正確に把握できないことを拙稿で指摘した(李, 2010)。本章では、それらの問題点の実態をさらに調査し、日本の外国人政策の本質に迫りたい。外国人を雇用する事業所の届出状況と外国人労働者数が毎年厚生労働省によって公表されている。最新の公開データは以下である¹³⁾。

- (1) 外国人労働者を雇用している事業所数は95,294か所。(2005年6月1日現在では、28,017か所が外国人労働者を直接雇用又は間接雇用していた。)
- (2) 外国人労働者数は562,818人。(外国人労働者を直接雇用している事業所は25,106か所、その外国人労働者数は198,380人、間接雇用している事業所は5,889か所、労働者は144,891人)。
- (3) 国籍別外国人労働者数は、中国が最も多く249,325人で、全体の44.3%を占める。次いでブラジル、フィリピンの順で、それぞれ104,323人(同18.5%)、48,859人(同8.7%)。
- (4) 外国人労働者を雇用する事業所及び外国

人労働者は、ともに東京都が最も多く、全国に占める割合はそれぞれ23.9%、24.7%。以下、愛知、静岡、神奈川の順に多く、この4都県で全体の約半数を占める。

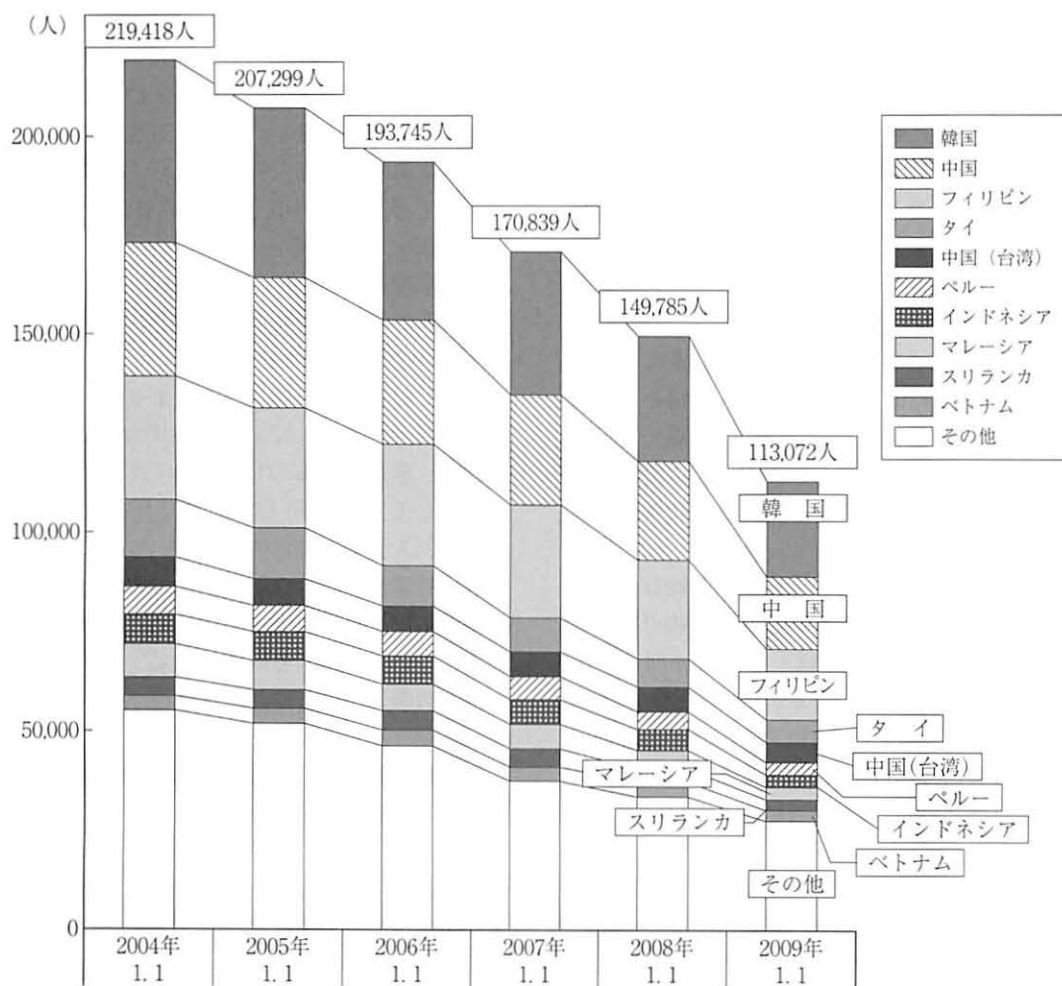
- (5) 産業別にみると、外国人労働者を雇用する事業所、外国人労働者ともに、製造業が最も多く、全体に占める割合はそれぞれ33.0%、38.9%を占める。
- (6) 事業所規模別では、「50人未満の事業所」が最も多く、全体の61.9%、外国人労働者全体の41.9%を占める。
- (7) 労働者派遣・請負事業によって、外国人労働者を雇用している事業所は16,300か所で、事業所全体の17.1%、当該事業所に就労している外国人労働者は162,525人で、外国人労働者全体の28.9%を占める。

雇用対策法に基づき、外国人労働者を雇用する事業主は、外国人労働者の雇い入れ又は離職の際に、当該外国人労働者の氏名、在留資格、在留期間等について厚生労働大臣(ハローワーク)に届け出る義務がある(特別永住者および在留資格「外交」「公用」の者は除かれる)。厚生労働省が発表する統計からは不法就労者の存在は見えない。その理由は届出をしない事業所が多く存在するからである。従業員50人以上規模の事業所については全事業所、また従業員49名以下規模の事業所については一部の事業所(各地域の実情や行政上の必要性に応じて選定)を対象に届出義務を課しているが、零細企業の状況は把握できていない。法務省は不法就労者の摘発を適宜に強化するが、彼らが、中小企業、零細企業で重要な労働供給源であり日本の産業を支えている労働力であることには違いない。

不法滞在者の多くは日本での経済的利益を得ることを目的としている。不法就労者の数を正確に把握することは難しいが、1993年5月1日現在の不法残留者は298,646人だったことから、不法就労者数は約30万人であるという数字がはじき出される。バブル経済崩壊後の日本経済の成長は停滞し始め、法務省は実質経済成長率の

13) 厚生労働省報道発表資料2010年1月、厚生労働省ホームページにて公開、外国人雇用状況の届出状況、2009年10月末現在。

図1 国籍・出身地別不法残留者数の推移



出典：法務省入国管理局「報道発表資料 本邦における不法残留者数について」から作成
(2010年1月1日現在) http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/press_090217-2.html

低下や労働市場の流動化に影響されながら、外国人労働者数の調整に着手し始めた。2004年からの5年間で、不法残留者を半減させる目標が掲げられ、2009年1月1日現在で不法残留者数は113,072人となった(図1参照)。その数字は、1993年時の約3分の1になった。

不法就労外国人を雇用した事業主、不法就労となる外国人を斡旋した者等不法就労を助長したものは、入管法第73条の2により3年以下の懲役又は300万円以下の罰金が処せられる。しかし、不法残留者は、強制送還を恐れ、人件費

を抑制したい企業や経営者に悪用される場合が多い。また、急激な受入れの拡大に伴い、不法就労目的での入国も増加し、一部に犯罪に手を染めるケースが見られるようになった。不法残留者の多くは、観光ビザや就労、留学ビザで日本に入国し、不法就労をしながら日本に残留する。1993年時の不法残留者が多い送り出し国上位10カ国は、韓国、中国、フィリピン、タイ、マレーシア、インドネシア、中国(台湾)、パル、ブラジル、スリランカの順だったのが、2009年データでは韓国、中国、フィリピン、タ

イ、中国（台湾）、ペルー、インドネシア、マレーシア、スリランカ、ベトナムとなっている（図1参照）。

日本に入学・在留する外国人が年々増加することを背景に、現行の外国人登録制度が廃止され、外国人が住民基本台帳制度に組み込まれることになった。「外国人も住民です」¹⁴⁾というリップサービスとは裏腹に外国人への監理体制をさらに強めるという方向になりつつある。住民基本台帳制度の適用拡大を行う関連法案が2009年7月8日に国会で議決され、「出入国管理及び難民認定法」の改正が3年以内に施行されることになり、外国人労働者の管理はさらに強まることが予想される。法務省は、今回の改正の意図は合法に在留する外国人への利便性を高めるものとなり、外国人を住民として捉え、台帳制度に基づいた住民行政の基礎がためを目指すとしているが、新制度に対する批判は高まっている。また、法務省と市区町村が二元的に管理されていた外国人の現行留管理制度を一元化することにより、「共生」に見せかけた「管理」体制の強化である（『改悪入管法解体新書「在留カードに異議あり！」』2009：李，2009bを参照）。

新制度は法務省が在留管理に必要な情報を継続的に把握できるシステムとなり、いわゆる「在留情報の一元的把握」が可能となり、外国人管理の精度は高まる。外国人登録証になかった事項、たとえば「就労制限の有無」「資格外活動許可」などが記載されるカードが交付され、ICチップにも記録される（「特別永住者」「非正規滞在者」等にはこのカードは発行されない）。現在は、不法滞在者にも外国人登録が義務付けられるという矛盾した制度であるが、「地域住民」としての視点が含まれていた。しかし、新制度下では不法残留者は枠外に置かれ、10万人以上いるといわれるその実態はますます

把握できなくなる。日本人には課せられないカードの常時携帯義務や居住地変更届出義務違反の重罰規定が外国籍住民には課せられ、不法残留者の実態は新制度下ではさらに把握できなくなることが予想される¹⁵⁾。

第3章 留学生制度、外国人研修制度の問題

1. 留学生制度の問題—「学び」と「就労」という

目的の二重性—

日本の外国人労働者の中に資格外活動として就労する留学生が多くいる。留学制度は、日本の労働者不足を補てんする機能をもつ。2008年7月に優秀な外国人労働者の育成制度として、日本政府は留学生受入れ30万人計画を発表した。これは、1983年に中曽根首相が提唱した、「留学生受入れ10万人計画」の3倍の数字となり、その主旨も労働者確保とあからさまになりつつある。

1983年の「留学生受入れ10万人計画」では日本語学校で就学生として日本に来させ、日本語能力が身についたから大学や専門学校に進学させる制度が歪に機能した。就労を目的とし就学生を装い入国するものが急増し、多くの不法就労者または不法残留者となるケースが相次いだ。就労を目的とする者が就学生を装って入国し、虚偽の出席証明書を作成する等就学生の受入れとして適切でない教育機関も存在し、加えて若年労働者不足に悩む産業界が安価な労働力として就学生制度を利用したのである。就学生の資格外活動として許可される労働時間は1日4時間以下、週20時間だが、その上限を無視しながら安価な労働供給源として、就学生は利用されるようになった。就学生、留学生のビザを発給することによって労働力を海外から、そして

14) 総務省は外国人住民という言葉を使用し、外国人住民の利便の増進及び市町村等の行政の合理化を図り、外国人住民に対して行政の基礎的サービスの向上と本改正をアピールしている。

15) 筆者は、総務省主催の「外国人台帳制度に関する懇談会、有識者懇談会（2008年6月16日）」で、外国人も住民であるとするなら、日本人に課せられないカード携帯義務を免除するように主張した。残念ながら、特別永住者は除かれたが、外国人のカード携帯義務制度は廃止されなかった。

表2 「留学」「就学」による新規入国者数の推移

	新規入国者数									
	「留 学」					「就 学」				
	中国	韓国	台湾	其他	計	中国	韓国	台湾	其他	計
1986	1,178	700	899	2,642	5,419	2,126	1,702	4,029	4,780	12,637
1987	1,350	635	928	2,899	5,812	7,178	1,470	1,839	3,428	13,925
1988	1,626	894	961	2,954	6,435	28,256	1,733	1,113	4,005	35,107
1989	2,242	1,339	1,026	3,170	7,777	9,143	3,858	1,279	3,903	18,183
1990	2,632	1,834	1,229	3,833	9,528	10,387	5,346	1,563	3,555	20,851
1991	2,468	1,878	1,115	4,129	9,620	8,099	6,487	1,877	4,191	20,654
1992	2,860	1,973	1,075	4,460	10,368	16,263	5,704	1,612	3,788	27,367
1993	2,909	2,091	1,086	4,636	10,722	9,162	4,973	1,225	2,767	18,127
1994	2,561	2,200	902	4,674	10,337	4,415	4,522	890	2,120	11,947
1995	2,600	1,833	859	4,863	10,155	2,491	4,353	886	2,198	9,928
1996	3,129	2,136	867	5,585	11,717	2,567	4,007	721	2,141	9,928
1997	3,602	2,193	846	5,767	12,408	3,868	4,615	886	2,386	11,755
1998	4,522	1,974	856	6,126	13,478	6,518	4,681	862	2,479	14,540
1999	5,330	2,362	883	5,871	14,446	9,638	6,771	745	2,272	19,426
2000	8,362	3,185	1,145	6,811	19,503	13,788	5,660	669	2,287	22,404
2001	11,261	3,694	1,201	7,260	23,416	15,519	5,452	546	2,415	23,932
2002	11,996	3,541	1,216	7,977	24,730	17,720	4,910	662	2,656	25,948
2003	11,640	3,745	1,202	8,873	25,460	19,337	4,251	650	3,124	27,362
2004	8,133	3,633	1,220	8,972	21,958	5,705	4,549	686	4,087	15,027
2005	8,024	4,078	1,508	9,774	23,384	8,938	4,293	762	4,097	18,090
2006	9,154	4,843	1,681	10,948	26,637	9,542	4,651	956	3,969	19,135
2007	10,272	5,301	1,842	11,364	28,779	8,987	5,586	1,206	3,381	19,160
2008	14,342	5,516	1,944	12,203	34,005	12,566	6,171	1,434	6,940	27,111
2009	16,839	5,487	2,030	13,515	37,871	18,053	4,516	1,311	4,398	28,278

出典：東京教育公論、日本留学情報「留学生数・就学生数」新規入国者推移表より一部抜粋
<http://www.5a.biglobe.ne.jp/~t-koron/ryu-shu.html>

「サイド・ドアー」から調達したことになる。当時の就学生や留学生は駒井（1999）が指摘したように、「日本という外国で自分の人生を試したいという自己実現型の外国人労働者」で、雇用側にとっても貴重な労働源となったが、目的の二重性は多くの問題を孕んでいた。

表2は、1986年から2009年の間の取得ビザから見た留学生数・就学生数である。1980年代から就学の申請書類を偽造するケースが急増し、法務省が1988年10月5日付でビザ発給の審査基準を強化したことが契機となり、発給の大幅遅延に不安を抱いた申請者たちが上海の日本総領事館に押しかけ、そんな中で起きたのが上海事

件だった。上海事件時の就学生数は28,256人と前年度の7,178人の約3倍に膨れ上がった。その後、法務省はビザ発給の微調整を繰り返したが、2000年に入り再び10,000人を突破した。しかし、本来の「勉強」という目的から大きく逸脱した制度上の問題は、日本社会に影を落とし始め、2003年に福岡で一家4人が殺害される事件が起こった。犯人の一人は中国人元就学生だったことから佐々木（2004）は著書『金色の夢—就学生という悲劇—上海事件はなぜ起きた？』で、夢を抱いて来日した若者がなぜ元凶に走った一因は制度にあると制度上の問題点を指摘している。

2003年の福岡一家惨殺事件が日本社会を震撼させ、その結果2004年の中国からの留学生、就学生数は激減している。2009年現在の中国人の留学生・就学生数は総数の66,149人中の34,892人で（台湾からの学生数を加えれば、38,233人となる）全体数のほぼ50%を占める。

白石（2007）は、留学生10万人計画が立案された1983年から2006年までの23年間を分析対象とし、この期間を、① 漸増期（1983年～1992年）、② 停滞期（1993年～1999年）、③ 急増期（2000年～2005年）、の3つの区分に分けている¹⁶⁾。第1の漸増期を「混乱を極めた日本語学校への就学生受入れ」の時期、第2の停滞期を「『就学』に対する入管の厳格な審査の実施」の時期、第3の急増期を「入管の大幅な留学ビザ緩和政策とその反動」の時期、と特徴づけている。

日本の中国人対象の留学制度は、比較的管理しやすい形での良質な外国人労働力を確保する機能を持ち、また安価な外国人労働力を確保する制度として機能した（浅野、2004）。労働者確保のために留学制度を利用する企業の存在があった。

日本の留学制度の目的は「学び」なのか「就労」なのか、その点が不明瞭である。また、政府の意図が学生の学びを支援することなのか、即戦力となる優秀な人材獲得が本来の目的かがよくわからない。浅野（2004）は、米国や英国では働きながら学業にも専念することは不可能であることをあげ、日本の留学制度は「中間層に属するハングリー精神が強い勤勉な中国人の若者が働きながら学位を得られる制度」と特徴づけている。「学びながら働ける留学」として中国人の若者の間では日本への留学の人気度は高い。そのためこの制度を悪用する見せ金・偽装書類作成の裏ビジネスが横行し、貧困層からの若者が財政的に無理をし、来日前に留学費用

のための借金をして来日し、借金返済のために就労に没頭するという悪循環をまねく制度となった。「借金を返済するまでは帰れない」と超過滞在になるケースや中国人留学生在が他の留學生を紹介する斡旋業を行い逮捕されるケースも見られた。

法務省は、就学生制度に由来する問題を無視しつつけることはできず、ついに「留学」と「就学」との区分をなくし、「留学」の在留資格へと一本化する法改正（2010年7月1日施行）に踏み切った。2008年末現在の留學生数は123,829人、就学生数は34,937人、2009年末現在の留學生数は132,720人、就学生数は42,651人で、2010年からは就学生も留學生としてカウントされることになった。

文部科学省が掲げた「留學生30万人計画」の目標は、「日本を世界により開かれた国」とし、アジア、世界の間のヒト・モノ・カネ、情報の流れを拡大する「グローバル戦略」とした。この計画を成功させるために、日本留学への関心を呼び起こす動機づけや情報提供から、入試・入学・入国の入り口の改善、大学等の教育機関や社会における受入れ体制の整備、卒業・修了後の就職支援等に至る幅広い施策を、関係省庁（外務省、法務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省）において検討することを要請し、方策の項目として、以下の5点を挙げた（「留學生30万人計画」骨子、平成20年7月29日から）。

- (1) 日本留学への誘い—日本留学の動機づけとワンストップサービス（一元的窓口）の展開
- (2) 入試・入学・入国の入り口の改善—日本留学の円滑化
- (3) 大学等のグローバル化の推進—魅力ある大学づくり
- (4) 受入れ環境づくり—安心して勉学に専念できる環境への取組
- (5) 卒業・修了後の社会の受入れの推進—社会のグローバル化

日本政府は、留學生交流支援制度の創設のために、2009年には当初新規事業として23億円、

16) 「留學生数の変遷と留學生10万人計画—平成18年度留學生数は昨年比4000人減少—過去の留學生数および入管政策の推移」（『アジアの友』2007年1月号、アジア学生文化協会）

表3 留学生等からの就職目的の申請数等の推移

(単位:人)

歴 年	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
申請件数	2,775	2,663	3,071	3,039	4,132	3,600	4,254	5,820	6,788	9,034	11,410	11,789
許可件数	2,624	2,391	2,989	2,689	3,581	3,209	3,778	5,264	5,878	8,272	10,262	11,040
不許可件数	151	272	82	350	551	391	476	556	910	762	1,148	749
許可率(%)	94.6	89.8	97.3	88.5	86.7	89.1	88.8	90.4	86.6	91.6	89.9	93.6

出典:『国際人流』, Vol. 22, 2009年9月号, 入管協会, 41頁。

表4 職務内容別許可人員(2008年主要なもの)

(単位:人)

職 務 内 容	許可人員	構成比	職 務 内 容	許可人員	構成比
翻 訳・通 訳	3,717	33.70%	経 営・管 理 業 務	232	2.10%
販 売・営 業	1,789	16.20%	調 査 研 究	162	1.50%
情 報 処 理	1,240	11.20%	会 計 業 務	121	1.10%
海 外 業 務	710	6.40%	国 際 金 融	80	0.70%
教 育	578	5.20%	デ ザ イ ン	69	0.60%
技 術 開 発	500	4.50%	広 報・宣 伝	47	0.40%
設 計	412	3.70%	そ の 他	1,061	9.60%
貿 易 業 務	322	2.90%	合 計	11,040	100%

出典:『国際人流』, Vol. 22, 2009年9月号, 入管協会, 42頁。

のちにその額を31億円に補正した。大学間交流の活性化を図るため、世界的に拡大が見込まれる短期留学(3ヶ月以上1年以内)により渡日及び派遣する留学生を支援するとともに、学位取得を目的とする日本人学生の長期留学(1年以上)を支援することを決めた。世界に通用する日本人学生、若手研究者等の派遣事業として、2009年には300億円が補正予算に組まれ、基金が設定された(5年間で15万人から3万人を海外に派遣するという内容)。アジア人材獲得資金構想と称され、留学生、大学、産業の“Win-Win-Win”関係の構築をアピールした¹⁷⁾。

日本企業は中国で現地採用の条件を改善することによって、中国人新卒争奪戦に入った。年630万人という世界最大の市場に狙いを定め、日本本社の幹部要員として採用するという触れ

込みで、日本企業22社が集団面接会を実施している¹⁸⁾。面接にきた学生の質の高さに驚き、海外に一度も行ったことがない学生が英語を流暢に話すのを見て、「金鉱を掘り当てた」と日本企業は感嘆の声をあげた。日本企業の中国現地法人は欧米企業より給与が安く、優秀な人材の確保が困難であったのを、給与基準を大幅にアップし、昇進もできる本社採用を前面に打ち出したのが、面接者数の急増につながったと見られている。このような状況下で、日本人枠は縮小され、日本人学生の存在力は弱くなってきている。

留学生の就労状況を見てみると、留学生が企業等への就職を希望し、許可されるケースが近年急増している(表3参照)。日本企業に就職することを希望する申請数は2008年には11,789

17) 経済産業省「高度外国人材の受入推進について」, 資料「高度人材の「卵」たる留学生の受入推進」から。

18) 「日本企業、中国で新卒争奪 22社、現地で集団面接会」『朝日新聞』2010年11月21日付。

人と1997年の2,775人と比較すると約4倍に増えている。許可状況を国籍、地域別内訳で見ると、中国 7,651人、韓国 1,360人、中国（台湾）303人、ベトナム 189人、バングラデシュ 164人である（『国際人流』、2009年9月号、41頁）。表4は、2008年に就労許可を得た職務内容であるが、言語能力が必要な翻訳・通訳、販売、営業、情報処理、海外業務という職務が全体の67.5%を示している。

2. 安価な労働者としての研修生・技能実習生

法務省は1990年に非正規な外国人労働者を締め出すための法改正を実施し、改定入管法の大きな特徴の一つとして、非正規就労外国人の斡旋を仕事とする悪徳ブローカーに対して、不法就労助長罪を新設し、3年以下の懲役または200万以下の罰金刑が課せられることになった（駒井、1999年）。

外国人研修制度は、1950年代後半から始まり、1981年に留学生の枝分かれとして在留資格「4-1-6の2」が定められたが、1990年の入管法改定で在留資格「研修」と改正された。研修を通じて技術移転を行うことによって、開発途上国の人材育成に貢献することを目的とし、研修の対象となる業務は、「修得しようとする技術・技能等が、同一の作業の反復（単純作業）のみによって修得できるものではないもの」とされているが現実には単純作業に取り組みされ、安価な労働力としてこの制度が悪用されるケースが相次いだ。技能実習は法改正をせずに導入され、目的は研修生の母国の発展に役立つ人材を育てることにより、日本の国際貢献を担う為の制度としている。技能実習は日本の労働法令に基づき実施され、居住地域として、東京、愛知、大阪、神奈川の順で多く、集住地域として、愛知、静岡、岐阜、三重、滋賀、群馬の順で多い。開発途上国等への技能移転を図ることを目的とされているはずの技能実習生が、労働者として勤務している場合が多い。技能実習の実施期間の途中でも解雇等がなされ、その生活に重大な影響を与えていることが報告され

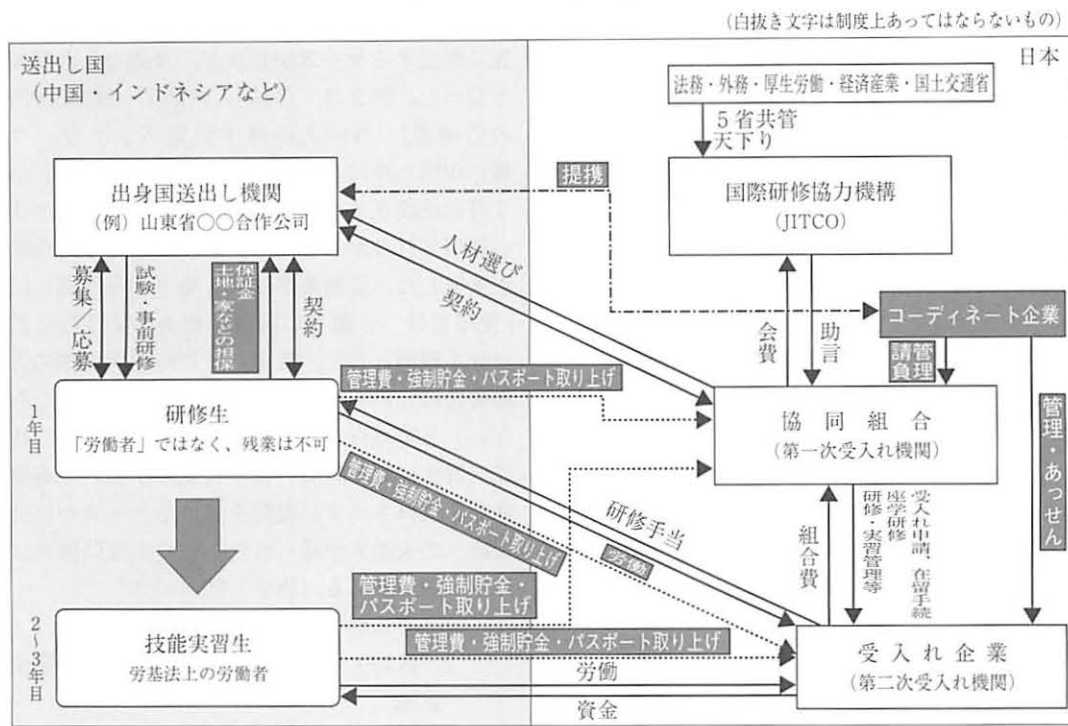
た¹⁹⁾。研修生・技能実習生は安価な労働力として悪用される事件が後を絶たず、過労死や事故死で死亡するケースが相次ぎ、深刻な社会問題となった。図2は、『外国人研修生 時給300円の労働者』（外国人研修生問題ネットワーク編）が明らかにした制度の実態である。2010年7月の法改正まで外国人研修生には労働基準法が適用されなかったため、制度を悪用する企業が多発した。労働基準法第3条（均等待遇）に「使用者は、労働者の国籍、信条、又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取り扱いをしてはならない」と定められている。しかし、研修生、技能実習生に対し時間外割増賃金の不払いや有給休暇を取得させずに就労を強いるケースや社会保険への未加入が見られた。他の主な問題点は以下の通りである（旗手、2006年）。

1. パスポートの取り上げ
2. 研修生への実務研修の未実施・不完全実施
3. 研修生の時間外労働・休日労働
4. 合意の形をとった実質的な強制預貯金（通帳・印鑑の管理）
5. 研修手当の不払い（各種名目による実質的なピンハネなど）
6. 技能実習生への日本人と同等以上の賃金水準の未実施
7. 技能実習生への賃金不払い、時間外労働・休日労働手当の不払い
8. 生活面での様々な制約（携帯電話禁止、外泊禁止、遠出禁止など）
9. 送り出し機関による保証金・違約金の定め
10. 不十分な研修に起因する負傷や労災隠し

外国人技能実習制度・研修制度を適正かつ円滑に推進させるために、(財)国際研修協力機構（Japan International Training Cooperation Or-

19) 厚生労働省「経済情勢の悪化による技能実習生の解雇等への対応について」（2009年1月21日発表）

図2 研修・技能実習の実態



出典：「研修・技能実習の実態」「外国人研修生 時給300円の労働者 壊れる人権と労働基準」（外国人研修生問題ネットワーク編）明石書店、2006年。

ganization, 以下 JITCO とする) が設立されている。外国人研修制度・技能実習制度の適正かつ円滑な推進に寄与することを目的として、法務省、外務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省の五省共管により1991年に設立された公益法人である。受入れ企業・協同組合、各国送出国機関・派遣企業、あるいは研修生・技能実習生に対する支援、サービスなどを事業内容としている。図2が示すには、JITCOは上記5省からの天下り職員によって管理され、JITCOの責任と懈怠は訴訟対象にもなった。熊本県での中国人研修生裁判では原告側から、JITCOは単に、問題を放置しているのではなく、制度の中核機関として積極的に関与しながら、その責任を懈怠していると、研修生・実習生が奴隷労働を強いられていることを知りながら、斡旋、仲介業務を行い、受入れ企業が研修生・実習生から搾取した金銭の一部から、賛助会費の名目

での実質的な仲介料や申請手数料を徴収し、莫大な収入を得ていると告発されている。

第4章 外国人労働者のセーフティネットと提言

1. 外国人労働者を救済するセーフティネット

JITCOによる監理団体及び実習実施機関への助言・指導(巡回指導)を実施しているはずが、実態は外国人をトラブルから救済するシステムとして機能していない。たとえば、2000年に漁船での事故で4名の研修生が事故死しているが、4年後の2004年にも漁船で4名の実習生が大波にさらわれ事故死している。これは、JITCO公開データ、「外国人研修生・技能実習生の死亡原因」を見た筆者が疑問を持ち、JITCOから直接電話で入手した情報である。

政府主導の外国人労働者のセーフティネットはないに等しく、外国人労働者に労働保険や社

会保険の説明を詳細に説明する企業も少なく、日本語が不自由な外国人にとって相談する手段も少ない。井口（2001）は、雇用、賃金・労働条件を管轄してきた労働省は、雇用・労働関係法令の適用が外国人労働者にわかりづらい状況があり、外国人労働者に対する差別防止の法制度が不十分であるという認識に乏しかったと指摘する。外国人雇用法制の整備が急がれるが、人種差別撤廃法でさえ実現していないのが日本の現状だ。

しかし、そのような厳しい現状下で、外国人労働者の問題解決にあたるセーフティネットとして機能する団体や組織が誕生しつつある。その一例として、本章では、外国人労働者法律相談 マイグランド研究会を紹介したい。

外国人労働者法律相談 マイグランド研究会は、外国人労働者問題を解決する団体として2007年3月に弁護士、労働組合関係者、学者などを中心に発足した。外国人労働者を法的にサポートし、外国人労働者をめぐる様々な問題を研究することを目的とする。ホームページには、中国語、ベトナム語、ポルトガル語、英語で情報を公開し、労働に関してのトラブルを解決する策を紹介している。また、労働組合への加入、労働基準監督署・労働局への申告、専門家への相談、労働審判・訴訟など解決に向けてのアドバイスを行っている。相談事例の主なるものは、以下である（外国人労働者法律支援 Migrant Worker マイグランド研究会ホームページから）。

相談事例1—過労死

A県の日系人派遣労働者が、派遣先の工場です事中に、体の不調を訴え、心臓の病気で急死した。過労死が疑われたため、タイムカードなど労働時間に関する証拠を証拠保全の手続によって集めたところ、その労働者は死亡直前の1か月間に100時間もの残業をしていたことがわかった。母国の遺族の依頼を受けて、労働基準監督署にした労災の申請が認められ、現在派遣先と派遣元の両方に損害賠償の支払いを求め

る裁判を係争中。

相談事例2—労災事故

B県の外国人労働者（アフリカ出身）が、派遣先の工場です事中に、コンクリート製品の下敷きになって重傷を負った。幸い命に別状はなかったが、派遣先も派遣元も労災を申請せず、それどころか労働者を解雇してしまった。労働者は休業や後遺症の補償を受けられていない。現在、この労働者は、改めて労働基準監督署に労災を申請中。

相談事例3—残業代請求

C県の日系人労働者が、数年間にわたって不適切な計算方法によって残業代を支払われていた。現在、適切な計算方法による残業代と付加金の支払いを求める裁判が係争中。

相談事例4—不当解雇

D県の日系人派遣労働者らが、突然、派遣会社の担当者からクビを言い渡された。ところが、クビにされる妥当な理由は見当たらず、労働組合に相談し、弁護士の援助を受けて、解雇不当の労働審判を起こした。労働審判では、労働者全員について、解雇が不当であることが認められ、クビになって以降払われていなかった約半年分の賃金の支払いも認められた。これらの労働者は、偽装請負によって派遣されており、派遣先の会社は、労働局の指導を受けたため、日系人労働者らのうち1名を直接雇用することになった。

相談事例5—セクハラ

E県の中国人女性労働者が、会社の社長から度重なるセクハラを受けた。ところが、労働者が抵抗すると、社長は、この労働者を解雇した。弁護士の指導のもと、労働組合を通じて会社と交渉した結果、会社はセクハラの実事を認め、労働者が会社を退職する代わりに、会社は、この労働者に、セクハラの慰謝料と解決金を支払うことになった。

相談事例6—技能実習生

F県の中国人技能実習生が、2年間、最低賃金を下回る賃金しか支払われていなかったばかりか、長時間の時間外労働をさせられていたに

もかわらず適切な割増賃金を支払われていなかった。この技能実習生は既に帰国したが、弁護士に依頼して、未払賃金の支払いを求める裁判を係争中。

崔(2010)は、「日本に働きに来る外国人たちは、自らの人生を『賭ける』者でもあるが、社会構造的のなかで、『賭け』に強制的に参加させられている存在でもある」とした(9頁)。相談相手もいない、また言語も不自由である外国人労働者を救済するセーフティネットの確立は焦眉の課題である。

2. 外国人労働者政策に向けての提言

少子高齢化が深刻な社会問題として毎日のように議論されている今日、日本社会を支えるのは一体誰であるかを真剣に検討する必要がある。少子高齢化問題は日本だけの問題ではなく、中国もいずれ同じ問題に直面すると言われている。米国のような移民国家は、新来移民は将来の米国民とみなされ、移民を積極的に社会統合させる社会が形成されており、移民にとってホスト社会は希望の地となる。少子高齢化問題の対策として、2000年に、ドイツがその国籍法を血統主義から生地主義に改正した。日本も国籍法を生地主義に改正すべきかどうかの議論を始めなくてはならない時期に来ているのではないか？ 外国人労働者が地域に在住すればその地域の住民となる。彼らの社会統合や労働統合を視野に入れた制度や社会作りを可能にしなければ、いつまでたっても「国民」ではない「外国人」という言葉へのこだわりを払拭することができないであろうし、外国人労働者問題は解決できない。

外国人労働者は過去にも存在し、日本の産業を支えた人材として、また伝統産業は日本人だけによって継承されたものではない事実を教育に織り込むべきであろう。人手不足は今に始まったことではなく、日本の多様な産業で、外国人労働者は過去においても安価な労働力として重宝されてきた。上記で言及したように、戦前、戦中においては、渡日したばかりの朝鮮人

が未熟練労働者かつ低賃金労働者として日本の主流産業の底辺を支えてきた。京都の西陣織や京友禅のような伝統産業においても、朝鮮人移民は産業を継承していく過程で重要な労働力だったことはあまり知られていないので、教育現場で確認する作業が必要である。

今回の入管法改正で、登録証明書が不法残留者に発行されなくなる。景気回復の兆しが見えない中で、大企業は下請け、孫請けに一方的な単価・発注量の切り下げを強要し、日本の中小企業の経営の悪化は止まることを知らない。このような状況で、零細企業は安価な労働力を確保するために、不法就労者が過酷な労働条件で雇用され、人権侵害が起こっても彼らは「見えない存在」として泣き寝入りしなくてはいけない状況が生まれるのは必須である。若林(2007)のレポートにおける衣料品機械の販売業者は以下のように不法就労者について証言している。「縫製工場には不法就労者が多く働いているが、工場側は不法就労者を見えないところに隠して働かせているから、表から見えない」(若林, 2007年, 124頁)。また、丹野(2007)は、業務請負業で働く労働者数が、企業で労働者としてカウントされないショッキングな現実を報告している(7頁)。工場側の経営的観点から見れば、業務請負業との契約は製作費・加工賃の契約を交わしているため、請負労働者は1人2人という人数で把握されているのではなく、1人工、2人工という人工数=仕事量で測られている。タイムカードには、すべての労働者の姓が「松尾」となっており、名前に「1」、「2」、「3」、「4」…というナンバーがふられており、そこには外国人労働者の存在が不可視的になっている。丹野は、外国人労働者のタイムカードに「松尾」というような日本名をふっているのは、労働基準監督署等が工場視察に入ったときに、外国人労働者の存在をわからなくさせる手段にちがいないとしている。

大量の不法就労者や業務請負業で雇用される日系人は単純労働に従事している。村下(1995)は、日本政府の矛盾きわまりのない政

策を酷評し、そのツケは不法就労外国人に回されると警鐘を鳴らした。日本政府は、単純労働者を受け入れない理由として、(1)労働市場の二層化、(2)外国人労働者の失業問題が国内全体の雇用状況に影響、(3)国内労働者の賃金と労働条件の向上を阻害、(4)産業の近代化や合理化、また産業構造の改善に対しての悪影響、(5)外国人の定着化や定住化の進行に伴い発生する教育、住宅、保健衛生などの社会的コスト、(6)地域社会での文化摩擦、(7)外国人による非行や犯罪の増大などを挙げている（『法務省入国管理編『平成4年版・出入国管理』1993年、190頁』）。

日本における外国人の社会保障は、1981年に「難民の地位に関する条約」の批准以降、内外人平等の原則に立って国内法の整備を行い、適法滞在者には、日本人と同様の社会保障制度が適用されているが、国立図書館、調査及び立法考査局による『人口減少社会の外国人問題 総合調査報告書』では、請負事業者に雇用される日系人の健康保険（社会保険）加入が遅れていることが報告され（111頁）、その背景には、事業主及び外国人労働者双方に健康保険未加入のインセンティブが働いていることが指摘されている。すなわち、事業主は半額負担を回避し、時給を高くする、また外国人労働者も、健康時の保険料負担に抵抗感を抱いていることがわかった。

おわりに―「みんなを幸せにすること」 と異文化経営の課題―

高度外国人材力を確保するのにやっきになる日本企業は、「国籍」や「人種」という枠組みを取り払い、雇用される者の多様性に着目する経営を実践すべきであろう。留学生確保に殺到する一方、日本人学生の内定率は悪化している。経済産業省が主張する「留学生、大学、産業“Win-Win-Win”関係」の構築で日本人学生が排除されているのはなかろうか？ 日本型経営を世界に誇った時代では外国人は排除されていた。そして、今日グローバル時代という言葉に翻弄され、日本人のポテンシャルが軽視されて

いる。このような状況で、異文化経営の課題であるダイバーシティ・マネジメントを現実のものにするのは不可能だ。「外国人枠」や「日本人枠」という雇用システムを是正し、国籍を超えた雇用システムを確立すべきである。個々の能力に着目する雇用システム、それがダイバーシティ・マネジメントの真髄なのである。それを実現するには、教育システムの見直し、そして日本の大学での就学の質を高めることによって、日本の大学で就学するすべての学生のポテンシャルを引き出す教育システムを確立しなくてはならない。現在の日本人学生像を作り出したのは、日本企業そのものであり、日本の大学にも非があると言えぬ。

本稿の最後に「ソフトバンク新30年ビジョン 情報革命で人々を幸せに」で発表されたソフトバンク社長・孫正義の出自を紹介したい。孫正義の単独のプレゼンテーションの終わりに近づいたとき、神社で撮影された古いモノクロ写真の女性の写真が大写しされた。その時孫は目に涙を浮かべて以下を語った²⁰⁾。

「最後に、みなれないおばちゃんの写真、私にとっては大切な、大切な人物。14歳で（朝鮮半島から）日本に渡ってきた私のおばあちゃんです。」

戦中から戦後を在日韓国人一世として苦勞した祖母との思い出、父と母の話、そして自らが無番地（不法占拠地域の集落）の出身であることなどを明かした。

孫正義の「情報改革で人を幸せに」の志は、祖母にあたる朝鮮人女性が実践していた「みんなを幸せにすること」から学んだ。孫の祖母はリヤカーで廃品を集めることで生計を立てていた苦勞人である。決して高度な能力を持ち得た人材とはほど遠い。しかし、そのリヤカーに乗って祖母の背中を見て育ったのが孫正義だった。

日本は韓国・朝鮮人の過去からの軌跡を辿る

20) 「破壊王孫正義のソフトバンク」『週刊ダイヤモンド』2010年7月24日、26頁。

ことによって、将来の外国人労働者政策を策定できるのではなかろうか？そして、日本企業が必要な異文化経営力とは何かを考えると、性別、国籍、人種にこだわらない個々の多様性を重視することが最優先となる。

参考文献

- 浅野慎一 (2004) 「中国人留学生・就学生の実態と受け入れ政策の転換」『労働法律旬報』旬報社 20-29頁。
- 井口 泰 (2001) 『外国人労働者新時代』ちくま新書
- 岡田恵美子 (1998) 『隣りのイラン人』平凡社
- 外国人研修生問題ネットワーク編 (2006) 『外国人研修生時給300円の労働者 壊れる人権と労働規準』明石書店
- 梶田孝道 (2001) 『外国人労働者と日本』NHK ブックス698 日本放送出版協会
- 国立国会図書館 調査及び立法考査局 (2008) 『人口減少社会の外国人問題』総合調査報告書
- 駒井 洋 (1999) 『日本の外国人移民』明石ライブラリー 明石書店
- 崔 博憲 (2010) 「日本における外国人労働者の受け入れに関する一考察—外国人研修生・実習生として働くタイ人を中心に—」『京都エラスムス計画成果報告論文』1-24頁。
- 佐々木明 (2004) 『金色の夢—就学生という悲劇 上海事件はなぜ起きた？』凡人社
- 白石勝己 (2007) 「留学生数の変遷と留学生10万人計画—平成18年度留学生は昨年比4000人減少—」『アジアの友』2007年1月号, 5頁。
- 丹野清人 (2007) 『越境する雇用システムと外国人労働者』東京大学出版会
- 西山 毅 (1994) 『東京のキャバブのけむり』径書房
- 旗手 明 (2006) 「外国人研修・技能実習生制度をどうするか—「技能実習」を廃止し、本来の「研修」に純化すべきだ！」『外国人研修生時給300円の労働者 壊れる人権と労働規準』外国人研修生問題ネットワーク編 明石書店 83-97頁。
- プロジェクトチーム編 (2009) 『改悪入管法解体新書「在留カードに異議あり！」』2009年5月20日
- 法務省入国管理編 (1993) 『平成4年版・出入国管理』
- 村下 博 (1999) 『外国人労働者問題の政策と法』大阪経済法科大学出版部
- 若林亜紀 (2007) 『サラダボウル化した日本 外国人依存社会の現場を歩く Welcome or Reject』光文社
- 李 洙任 (2007) 「京都西陣と在日朝鮮人」『京都産業学研究』第5号, 龍谷大学大学院経営学研究科付置機関, 京都産業学センター, 51-74頁。
- (2008) 「京都の伝統産業に携わった朝鮮人移民の労働観」『京都産業学研究』第6号, 龍谷大学大学院経営学研究科付置機関, 京都産業学センター, 113-130頁。
- (2009a) 「日本における多文化共生の実態」『龍谷大学経済学論集 (民際学特集)』第49巻第1号, 303-318頁。
- (2009b) 「外国人処遇施策」から「移民政策」へ『GLOBE』No. 59, 2009秋 (財)世界人権問題研究センター, 14-15頁。
- (2010) 「日本企業における『ダイバーシティマネジメント』の可能性と今後の課題—『外国人材』活用の現状と問題点を通して」龍谷大学経営学論集 第49巻第4号, 68-82頁。
- Chung, E. A. (2010) *Immigration & Citizenship in Japan*, Cambridge University Press.
- Mori, H. (1997) *Immigration policy and foreign workers in Japan*, London, Macmillan Press.
- Web サイト情報
- 「ローソン, ユニクロ, ヤマト運輸, 日本の学生では物足りない? 増える外国人採用」MSN 産経ニュース <http://sankei.jp.msn.com/life/news/110109/trd11010922250141-nl.htm> 2010年12月20日アクセス。
- 外国人労働者法律支援 Migrant Worker マイグラント研究会 <http://www.migrant-worker.org/> 2010年12月15日アクセス。
- 経済産業省「高度外国人材の受入推進について」2008年12月, 資料「高度人材の「卵」たる留学生の受入推進」から。http://www.kantei.go.jp/jp/singi/jinzai/jitsumu/dail/siryou2_4.pdf 2010年11月1日アクセス。
- 厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況 (平成20年10月末現在) について公開資料」<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2009/01/h0116-9.html> 2010年11月1日アクセス。

厚生労働省「経済情勢の悪化による技能実習生の解雇等への対応について」2009年1月21日報告
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/kaiko-taiou/index.html> 2010年12月15日アクセス。

財団法人国際研修協力機構 JITCO ホームページ <http://www.jitco.or.jp/> 2010年11月1日アクセス。

崔 博憲 (2010)「日本における外国人労働者の受け入れに関する一考察—外国人研修生・実習生として働くタイ人を中心に—」『京都エラスムス計画成果報告論文』http://www.econ.kyoto-u.ac.jp/daikokai/research%20outcome/outcome_sai.pdf 2011年1月15日アクセス。

東京教育公論, 日本留学情報「留学生数/就学生数」新規入国者数移表 <http://www5a.biglobe.ne.jp/~t-koron/ryu-shu.html> 2010年12月22日アクセス。

Trafficking in Persons Report 2005, 2007, 2008
<http://www.state.gov/documents/organization/47255.pdf> <http://www.state.gov/g/tip/rls/tiprpt/2007> <http://www.state.gov/g/tip/rls/tiprpt/2008> 2010年12月15日アクセス。

法務省入国管理局「報道資料 本邦における不法残留者数について」(2010年1月1日現在)
http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/press_090217-2.htm 2010年11月1日アクセス。

——「法務省入国管理発表資料」http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri01_00013.html 2010年11月15日アクセス。

——「国籍(出身地)別外国人登録者数の推移(平成21年7月)」<http://www.moj.go.jp/content/000008047.pdf> 2010年11月1日アクセス。

文部科学省「留学生30万人計画」骨子の策定について http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/20/07/08080109.htm 2010年11月1日アクセス。

新聞記事・雑誌

「仲介機関に賠償命令 中国人実習生訴訟 熊本地裁違法労働と認定」『朝日新聞』2010年1月30日付。

「日本企業、中国で新卒争奪 22社、現地で集団面接会」『朝日新聞』2010年11月21日付。

「平成20年における留学生等の日本企業等への就職」『国際人流』Vol. 22, 2009年9月号, 41頁。

「ソニー、新卒採用の30%を外国人に アジアから採用拡大」『産経新聞』2010年1月20日付。

「破壊王孫正義のソフトバンク」『週刊ダイヤモンド』第98巻31号, 2010年7月24日。

「シンクタンクの目：どうする外国人労働者」『日本工業新聞』2001年6月18日付。

(受理 2011年1月17日)