

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——

リー ス イ
李 洙 任

キーワード

外国人労働者
ダイバーシティ・マネジメント
多文化共働
企業と人権
人的移動
移民政策
研修生・技能実習制度

目次

1. はじめに
2. 外国人労働者の解雇と企業経営の現状
3. 中国人研修生の現状と企業経営
4. 外国人材活用と「ダイバーシティ・マネジメント」の可能性
5. 「外国人管理施策」から「移民対策」へ
6. 日本の外国人労働者
7. 外国籍住民の社会的統合
8. 今後の課題

1. はじめに

今日グローバル化の進展とともに、人的移動が活発になるにつれて、日本も「外国人管理施策」¹⁾に代わる「移民政策」が必要であるという意見が聞かれるようになってきた。日本では、将来予想される人口縮小から様々な悲観的な推計が報告されているが、その一つに労働力不足が挙げられる。労働力人口の縮小は経済の先細

りを導き、日本の社会福祉制度を支える若年層の労働者数の縮小から既存システムを維持することすら困難になってきた。日本は戦後から長期にわたって多様な労働供給源に恵まれていたため、「単純労働」に従事する外国人労働者を導入することに消極的であったが、今日では「日本を移民国家に」という意見が聞かれるほど、その施策の方向は変更されようとしている。本稿では、そのような社会的背景を視野に入れながら、外国人材活用の現状と漸増する外国人労働者に係る諸問題を調査し、考察することを目的とする。日本の外国人労働者に係る諸問題は続々と表面化しているが、効果ある改善策は未だ取られていない。日本経済団体連合会は、日本の活力と競争力を維持し、また強化するには、グローバルな自由化やルールづくりが必要となり、多様性の容認、外国人も日本で能力を発揮できる環境を整備して積極的な外国人施策をとることが、日本の目ざすべき社会目標であるとしている²⁾。人材の多様性が高まるにつれて、経営効率を高めることを目的とした「ダイバーシティ・マネジメント」³⁾が紹介されつつあるが、外国人材の有効活用もグローバル市場に対処する効果ある組織マネジメントになるであろう。日本人、外国人双方にとってよりよい職場環境を整備するために、外国人労働者に関する諸問題を通して、日本企業におけ

1) 日本に在住する外国人は、法務省入国管理局により「出入国管理及び難民認定法」と「外国人登録法」によって管理されている。

2) 日本経済団体連合会「活力と魅力溢れる日本をめざして」概要版、第3章参照 <http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/vision2025.html>

3) 谷口真美『ダイバシティ・マネジメント—多様性をいかに組織』白桃書房、2005年を参照。

る「ダイバーシティ・マネジメント」の可能性と課題を考えてみたい。

2. 外国人労働者の解雇と企業経営の現状

世界同時不況と呼ばれる経済危機が起こり、社会的弱者として非正規労働者が職を失い、深刻な社会問題になっているが、非正規労働者の中で最も立場が弱いのが外国人労働者である。1980年代の高度経済成長期には労働力補填のために、日系ブラジル人や日系ペルー人に代表されるニューカマーの外国人が来日し始めたことで、日本政府の外国人に対する施策は変化する。いわゆる経済界からの要請が、外国人在住権に影響を与えたことになる。ニューカマーの来日以前の外国人对策は、「排外」「排除」という閉鎖的なものに始終したのが、日本にルーツをもつ日系外国人を積極的に受け入れるため、1989年に出入国管理法を改正し、3世までの日系ブラジル人とその家族を1年から3年有効で職種に制限を設けない就労ビザを発行した。ブラジルは、1970年代後半以降には激しいインフレーションに喘ぎ、職を失った多くの日系ブラジル人が「デカセギ労働者」として期間労働者として、日本のブルーカラーの労働市場における新たな存在となった⁴⁾。

少子高齢化に伴う労働者不足を補う外国人は貴重な存在となり、「外国人との地域共生の確立」や「外国人も日本で能力を発揮できる環境整備」を謳い文句に、新たな方向が模索され始めた。しかし、2008年の世界金融危機以降、ホンダや三菱自動車も減産や工場の人員削減を発表し、労働力確保のため、南米日系人など外国人の住みやすい町づくりに取り組んできた地域に不況の波が押し寄せている。日本で就業する外国人を取り巻く環境は、経済的要因により大きく影響を受け、外国人労働者は企業の解雇対象の最も脆弱な立場にいる。加えて、日本語能

力の不足や日本企業の雇用慣行の理解不足が原因で再就職も容易ではない。彼らを支援しているのは外国人支援を目的とするNPOや労働組合である。全国労働組合総連合（全労連）は労働者をユニオンへ組織化し、企業に対する団体交渉を通じて解雇・雇止め撤回を求め、雇用の安定や確保の要請を政府や日本経団連に提出した⁵⁾。

厚生労働省は、再就職を希望する者に対し、日系人集住地域のハローワークを中心として通訳・相談員の配置増など機動的な相談・支援機能の強化を実施している。2009年5月には、日系人が集住する地域において、安定就労への意欲及びその必要性の高い日系人求職者を対象に、日本語コミュニケーション能力の向上、日本の労働法令、雇用慣行、労働・社会保険制度等に関する知識の習得に係る講義・実習を内容とした就労準備研修を財団法人日本国際協力センター（JICE）への業務委託を通して救済にやっきである。そして一方、厳しい再就職環境の下、再就職を断念し、帰国を決意した者に対し、同様の身分に基づく在留資格による再度の入国を行わないことを条件に一定額の帰国支援金を支給することが決定された。支給額は本人1人当たり30万円、扶養家族については1人当たり20万円である。再度の入国を行わないという条件を課したことから、この支援策は国内外から批判を受けている⁶⁾。

今日の社会・経済情勢の下、派遣・請負等の不安定な雇用形態にある外国人労働者の解雇・雇止めが相次ぎ、集住地域のハローワークに多数の者が訪れ、その新規外国人求職者数は、

4) 日本の外国人労働者施策についての詳細は、Hiromi Mori『Immigration Policy and Foreign Workers in Japan』MCMILLAN Press LTD, 1997年を参照。

5) 寺間誠治「外国人労働者の権利確立を一組織化交流集会ひらく」全国労働組合総連合ホームページ、<http://www.zenroren.gr.jp/jp/news/2007/news070216.html>, 2009年11月1日アクセス。

6) 「再入国禁止は「排外的」在日ブラジル人の帰国旅費支援」, Asahi.com., 2009年5月8日付, <http://www.asahi.com/special/08017/TKY200905070228.html>, 2009年5月25日アクセス。

「Japan pays foreign workers to go home」『The New York Times』2009年4月22日付。

2008年11月から2009年1月までの間に9,296人（前年同期の約11倍）に膨れ上がった。

日本企業が日系ブラジル人を多く招き入れた自動車産業に加えて、慢性的に人手不足の製造業も外国人労働者に依存するようになった。日本政府は、一貫して専門的・技術的分野の外国人は受け入れ、単純労働者は制限する、という外国人労働者施策をとってきた。しかし、人手不足に悩む産業や職種に補填の労働力を送る「研修生・技能実習制度」が1993年4月に導入され、「安価な労働者受入れスキーム」として機能し始めた。そのカラクリとして、「団体監理型」と呼ばれる中小企業団体等を通じて中小企業等が研修生受入を行う形態が導入され、違法行為が国の制度下で行われることになった。日本の労働力不足と送り出し国の外貨獲得をねらう双方の利害が一致し、この制度は本来の目的から大きく逸脱した制度に変化していった。日本の労働関連法規は、外国人労働者に対しても日本人労働者と同じように平等に適用されるが、外国人研修生は、名目上研修生なので、労働関連法が適用されない。網の目をくぐっての制度乱用や違法行為が多発している。

3. 中国人研修生の現状と企業経営

外国人労働者に係る問題で最も深刻なのは研修生、技能実習生制度がもたらす中国人労働者に対する人権侵害である。無責任で場当たりの政府の政策は、多くの外国人労働者を搾取する結果を招いた。研修生、技能実習制度は、労働者不足が深刻化する製造業、建設業、運輸業、農林水産業、介護等の慢性的な人手不足に悩まされている分野で利用され、人手不足に外国人を充てようとするケースが急増した。中小零細企業における研修など不可能に近い状況を見捨てたの制度設計に無理があった。法務省入国管理局が、企業など研修生らを受け入れている機関の実態を調査した結果、2006年には「不正行為を行っている」と認定したのが、過去最高の229機関に上り「看過できない状況」（同局）となった⁷⁾。

そもそも外国人研修生・技能実習制度とは、日本の技術や技能を伝えることを目的とする制度であった。この制度を利用して入国する外国人は原則として1年以内の研修を受けるため、労働者としては位置づけられていない。よって、労働基準法は研修生に適用されないという論理が適用されている。2007年には約10万2千人の研修生が受け入れられ、その約8割が中国人で、インドネシア人やフィリピン人、ベトナム人が後に続いている。労働力として看護師、介護福祉士候補生として介護の分野でもインドネシア人やフィリピン人が受け入れらようとしているが、この動きも急速に進む高齢化社会の介護分野での人手不足が背景にある⁸⁾。しかし、日本人と同様レベルの資格試験を課すことが決定され、合格しなければ帰国命令を下すなどと実態に即さない制度となっている⁹⁾。

研修生、技能実習生が急死するケースが顕在化され始めた。2008年に死因が「脳・心疾患」とされた16人のうちの1人だった技能実習生の蔣曉東さん（当時31歳）の遺族が「長時間労働による過労死だった」として、労災申請に踏み切った。その申請がきっかけとなり、外国人研修生・技能実習生が置かれている悲惨な状況が浮き彫りになった。

蔣さんは2005年末、茨城県内のメッキ工場に研修を受ける研修生として来日した。2年目からは技能実習生として月に約150時間の残業をこなし、休日は月に2日程度、本給は11万4000円で、残業代は時給400～820円だったという。

7) 野沢昭夫「くらし2009 後絶たぬトラブル外国人研修・技能実習制度」『週報—Weekly』2009年10月5日、14-15頁。

8) 「看護・介護分野の労働者の受入れを含む日・フィリピン経済連携協定」は2006年9月9日に両国首脳によって署名され、国会（2006年12月6日）及びフィリピン上院（2008年10月8日）の承認を経て、2008年12月11日に発効した。

9) 日本で継続的に働くには、看護師候補は3年以内、介護福祉士候補は4年以内に国家試験を合格しなくてはならない。言語力不足の外国人にとってハードルが高い制度である。

(人)

図1 外国人研修生・技能実習生の死亡者数推移

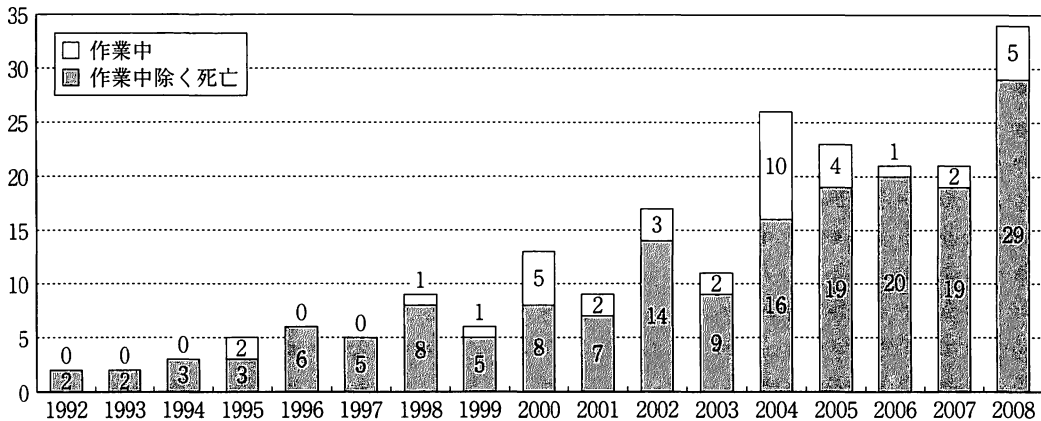
出典：国際研修協力機構（JITCO）¹⁰⁾

表1 外国人研修生・技能実習生の死亡原因

	92	93	94	95	96	97	98	99	00	01	02	03	04	05	06	07	08	計
死 亡 全 体	2	2	3	5	6	5	9	6	13	9	17	11	26	23	21	21	34	213
内 作 業 中	0	0	0	2	0	0	1	1	5	2	3	2	10	4	1	2	5	38
寮 火 災											2						1	3
(漁 船)							1		4	1	2	1	4	1			1	15
自 転 車											2	1	5	4	4		3	19
他の交通事故			2	2	1	1		1	2	1	3		1	3		2	1	20
脳・心疾患	1	2			3	1	4	2	5	2	4	3	6	5	7	6	16	67
自殺					1	3	2	1		2	3	2	1	1	2	1	1	20

出典：国際研修協力機構（JITCO）¹¹⁾

注：JITCO 公開データのまゝ。（死亡全体数と内訳総数が一部合わない。JITCO によると、内訳に「その他」が含まれておらず、「漁船」は作業中に含むとのこと。）

2008年6月、寮で就寝中に死亡し、急性心不全と診断された¹²⁾。財団法人国際研修協力機構（JITCO）の報告によると、外国人研修生・技能実習生の死亡者は2008年、年間34人に達し、脳・心疾患で亡くなるケースがほぼ半数となっている（図1、表1参照）。

JITCO は、法務、外務、厚生労働、経済産業、国土交通の五省共管により1991年に設立された公益法人である。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、以下の3つの使命を掲げている。

1. 研修生・技能実習生の受入れを行おうとする、あるいは、行っている民間団体・企業等や諸外国の送出し機関・派遣企業に対し、総合的な支援・援助や適正実施の助言・指導を行うこと。
2. 研修生・技能実習生の悩みや相談に応えるとともに、入管法令・労働法令等の法的権利

10) JITCO HP, <http://www.jitco.or.jp/>, 2009年11月15日アクセス。

11) JITCO 前掲サイト

12) 野沢昭夫「くらし2009 後絶たぬトラブル外国人研修・技能実習制度」『週報—Weekly』2009年10月5日、15頁。

の確保のため助言・援助を行うこと。

3. 制度本来の目的である研修・技能実習の成果が上がり、国際的な人材育成が図られるよう受入れ機関、研修生・技能実習生、送出し機関等を支援すること。

研修生・技能実習制度の犠牲になる事件が社会で顕在化し始めたことから、JITCOでは事件防止のためと啓発のため、外国人研修生・技能実習生の死亡者数推移や死亡原因を報告している。しかし、その再発防止のために各種セミナーを実施しているだけで、消極的な対応である。

JITCOの公開データによると(図1, 表1), 年々犠牲者は増え、2008年度の死亡者数は過去最高だった。JITCOが死亡原因を分類しているが、「作業中の事故」が5件発生している(表1参照)。死亡原因で最も多いのは脳・心臓疾患によるもので、研修生・技能実習生の平均年齢が20代・30代を考慮すると就業による過労が死亡原因と考えられる。

外国人研修生が受け入れ企業に対し訴訟を起こした判例の中で、初めての勝訴判決になったのが「三和サービス(外国人研修生)事件」津地裁四日市支部2009年3月18日判決である¹³⁾。以下は判決文からの抜粋である。

原告X社が、5名の外国人技能実習生が作業をボイコットしたため、取引先を失い、当該部門が廃業に追い込まれたと主張していたが提起した損害賠償請求(本訴)は棄却され、その5名がX社に対して解雇無効、期間中の残業代につき最低賃金額との差額及び付加金を請求したところ(反訴)、未払いの時間外労働賃金および付加金等の支払い請求が認定された。訴訟の焦点は以下の3点である。

- ① 研修内容が外国人技能実習生として雇用契約に基づいて行った作業とは全く異ならなかったこと。
- ② 本来行わせてはならない時間外研修の名目で長時間の作業を行っていたこと。

13) 労働判決2009年9月15日(No. 983) 27頁。

- ③ 会社側に研修生と労働者の区別をつける認識がなかったと推認されること。

問題が続発するのを受けて、法務省は2007年12月26日に「研修生及び技能実習生の入国・在留管理に関する指針」を改訂し、研修生のパスポート取り上げ等を禁止する内容となった。これらの中国人研修生の悲惨な事件を取材した『外国人研修生殺人事件』の著者であるジャーナリストの安田浩二氏は、「日本人がもつゼノフォビアが大きな要因だ」と問題指摘した¹⁴⁾。ゼノフォビアとは外国人に対する恐怖心という意味だが、今回被害を受けたのは圧倒的に中国人が多いが、加えて貧困層からの研修生や女性、異教徒に対するハラスメントは他の先進国では見られないほど深刻である。

4. 外国人材活用と「ダイバーシティ・マネージメント」の可能性

梶田孝道は『外国人労働者と日本』¹⁵⁾で、日本社会は、ポストモダン、モダン、プレモダンの三層構造をもっており、外国人労働者の流入は、三層のそれぞれと対応関係をもっているとした。外国人労働者問題は、結核などの伝染病の終焉、貧困家庭の減少、労働災害の減少という50年代まで支配的であった日本社会の「解決済み」の問題を、いいかえれば「プレモダン」の問題を再度発生させたと批判している¹⁶⁾。アジア諸国からの外国人労働者が日本に向かう目的は、出稼ぎによって自国では手にできない収入を短期間で手にすることである。よって、彼らの就労に対する考えは、日本人従業員と基本的に異なる為、立場的には日本人雇用者側が圧倒的に上に立ち、その力を悪用しようとする企業の側面が「プレモダン」の問題を発生させている。

14) 安田浩一「外国人研修制度の実態と法改正に向けて」外国人研修生問題弁護士連絡会(研修生弁連)マイグラント研究会共催セミナー、基調講演、2009年11月3日、エル大阪にて。安田浩一『外国人研修生殺人事件』七つ森書館、2007年。

15) 梶田孝道『外国人労働者と日本』日本放送出版協会、1994年。

16) 同上書234頁。

安田浩二によると、以下のような信じられない労働環境が日本に存在する。① 研修生をしぼりつける保証金・違約金・借用書、② 開示されない労働条件、③ 時給200円、300円が「当然」とされる待遇、④ 携帯電話の所持、ネットカフェへの出入り、恋愛や妊娠まで「禁止」、⑤ 暴力とセクシャルハラスメント、⑥ 回教徒に対して断食や就業中の祈りの「禁止」、⑦ 企業や関係団体から敵視される労働組合や市民団体、もしくは労働運動に参加したら強制帰国、など日本のプレモダンの側面が正当化されるといふ、いわゆる現代版強制労働が今日の日本に存在する¹⁷⁾。安田氏によると、このような批判に対して雇用主は、研修生を「我が子のように扱っている」「これが日本特有の経営方式だ」と説明することが多いという。

これらの急増する事件を背景に、異文化間のコミュニケーションや、多文化組織の経営・運営などに関する啓発・協力を事業目的とするNPOも増えている。その中の一つである多文化共働プログラムは2006年に「外国人受入れ企業の多文化度向上プロジェクトその①」として、「外国人従業員受入れに関する調査」を実施し、調査結果を発表した¹⁸⁾。その報告書では、「チームのため」「会社のために働く」、という意識は日本人特有のものであり、研修生たちは、「日本人上司の仕事内容の説明が足りない」「日本人がはっきり良い、悪い、を言ってくれない」、「失敗は指摘するが、全然褒めてくれることはない」、「みなの前で叱責する」などの行為にストレスを感じる、と報告されている¹⁹⁾。

今日、外国人労働者問題は、経済学、経営学の分野においても重要なテーマになった。異文化間の摩擦を単に分析する作業に終わるのは

なく、企業の生産性を高める重要な要因として、「多文化共働」「ダイバーシティ・マネジメント」を企業の社会的責任（CSR）の一環として捉えることは企業にとって不可欠と多文化共働プログラムは提唱する²⁰⁾。

日本式マネジメントの特徴は、西洋式、特にアメリカ式マネジメントと比較することで、その特徴を浮き彫りにすることが多い。日本式マネジメントが世界で注目を集めた高度経済成長期では、西洋的マネジメントは個人主義に基づくもので、西洋的マネジメントと相対比較することによって、日本的マネジメントは集団主義に基づくものと特徴づけられ、3つのエージェントである個と集団と組織の関係の捉え方に日本特有のものがあつた、日本の経済を繁栄させた要因と理解されている。

これに対して、移民国家である米国が国家主導し、発展させた組織マネジメントが「ダイバーシティ・マネジメント」と呼ばれるものである。1960年代の公民権運動を経て、1970年代には、アファーマティブ・アクション²¹⁾が導入され、企業や大学などで少数派グループの雇用や昇格が可能となった。このように歴史を経て発展したダイバーシティ・マネジメントは、今日では一流企業のリスクマネジメントの一環として重要視されている。日本の「共生」と微妙に異なる点は、「ダイバーシティ・マネジメント」では、企業の経営戦略として異種の人材の能力を最大限に活かすことに重きを置く。企業の経営戦略に英語の「Diversity」は本来「Diversity and Inclusion」という意味を持ち、「違いを受け入れ、認め、活かしていくこと」を意味し、人権という観点よりむしろ企業の売り上げや発展に貢献する組織マネジメントとして紹介されている²²⁾。

17) 外国人研修生ネットワーク編『外国人研修生時給300円の労働者 壊れる人権と労働基準』明石書店、2006年。

18) 多文化共働プログラム『外国人従業員受入れに関する調査報告書～外国人研修生・技能実習生受入に関する意識調査』多文化共働プログラム、2006年。

19) 同上書、11頁。

20) 同上書、53頁。

21) 差別と貧困に悩む被差別集団の民族や人種の進学や就職や職場における昇進においての特別な採用枠の設置や試験点数の割り増しなどの直接の優遇措置を指す。

22) 福田敦之「人事マネジメント「解体新書」第〆

外国人の登用に他の先進国も躍起となっている一方、日本企業は、「和魂洋才」を大事にした人材育成と優秀な外国人材獲得を強調し²³⁾、自文化を中心にした、いわゆる自国に都合がよい人材という視点から抜け切れていないのが実態である。「ダイバーシティ・マネジメント」は移民国家である米国が国家主導で発展させた組織マネジメントである。よって、日本も「ダイバーシティマネジメント」を成功させるには、社会全体が外国人の見方を変えるという社会環境の整備が前提条件となる。

5. 「外国人管理施策」から「移民政策」へ

「ダイバーシティ・マネジメント」の可能性を考えるには、まず外国人が日本社会でどのような位置に置かれているかを正しく理解する必要がある。2000年1月に国連が概要をまとめた人口動態推計報告²⁴⁾によると、日本は急速に減少する労働力人口（15歳～64歳）を維持するために、今後50年間にわたって毎年60万人以上の移民受け入れが必要との結果が示されている。1995年は8,700万人とピークであったが、1995年以降急激な減少傾向を示している日本の労働力人口を維持するには、2050年までに約3,300万人の移民受け入れが必要となるという計算から、年間60万人という数字に至った。労働力縮小に対処するには、毎年60万人の移民を受け入れる必要があるという内容で、これは移民の比率が総人口の30%を占める。そうすると日本社

会は一挙に多文化社会に変容する。

2008年法務省データによると日本には、2,217,426人の外国籍住民が在住している。外国人は旧植民地出身者の「オールドカマー」²⁵⁾と「ニューカマー」の二つのタイプに大別される。図2は1985年から2008年までの外国人数の推移であるが、韓国・朝鮮籍に代表される旧植民地出身者数は減少傾向にあり、その一方で、中国人に代表されるニューカマーの外国人は増加傾向にある。2007年には、中国人が韓国・朝鮮籍に代わり外国人の最多グループになった。

日本社会に在住する外国人数は国籍で見ると①中国、②韓国・朝鮮籍、③ブラジル、④フィリピン、⑤ペルーの順で多い。外国人管理法が施行された1952年では、在日朝鮮人が外国人の9割以上を占めており、その後においても韓国・朝鮮籍が多数派を占めていた時代が長く続いた。よって、日本の外国人社会はあたかも日本社会の縮図のようで多様性はあまり見られなかった。韓国・朝鮮籍が在日外国人の略である「在日」と呼ばれていたのにはそのような背景があるからである。1980年代の後半から1990年代の初期までのバブル経済と呼ばれる時代に、労働者不足の補填のために来日した人種の異なる外国人や新来の中国人の存在が顕著になり始めた。彼らを韓国・朝鮮籍で代表される旧植民地出身者と対比するため「ニューカマー」という言葉が誕生した。

ニューカマーの社会統合を成功させるには、オールドカマーの社会統合がどのようになされていったかを検証することが必要となる。なぜなら、韓国・朝鮮籍の一世たちは、戦前は日本国籍を所持していたが、安価な労働力として朝鮮半島から移動した日本の産業を支えた移民労働者だったからである²⁶⁾。

〳二回：いま求められる「ダイバーシティ・マネジメント」日本の人事部, <http://jinjibu.jp/GuestSurveyArticle.php?act=dtl&id=178>, 2009年12月1日アクセス。

谷口真美「日本企業が生き残るための「ダイバーシティ・マネジメント」」日本の人事部, <http://jinjibu.jp/GuestSurveyArticle.php?act=dtl&id=178>, 2009年12月1日アクセス。

23) 「グローバル経済下での外国人材活用を考える」『経済トレンド』2008年12月号, 8-18頁。

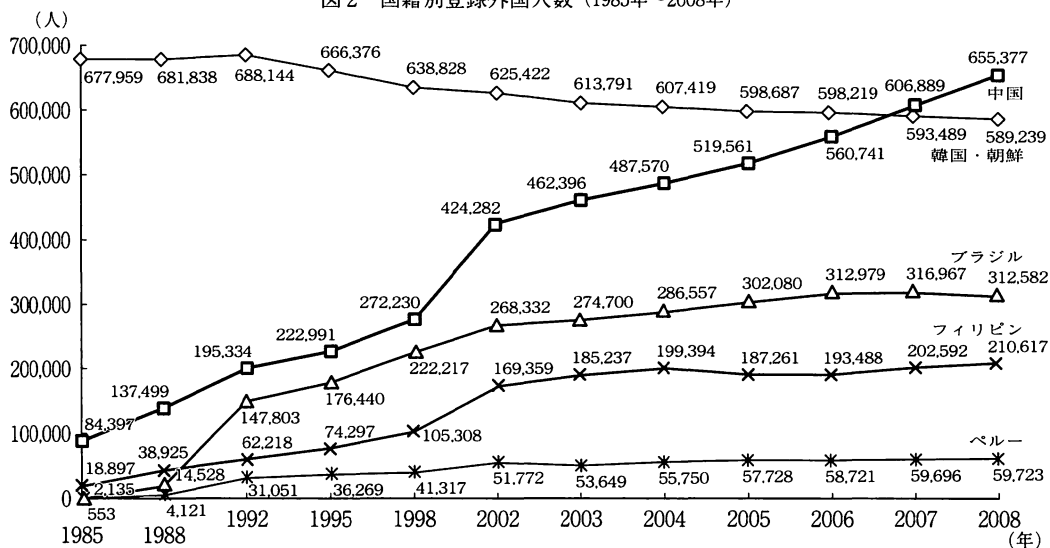
24) 国連経済社会局人口部の報告書「補充移民(Replacement Migration) —日本の人口の減少・高齢化は救えるか」が2000年3月20日に発表された。

25) オールドタイマーと呼ばれる場合もある。

26) 李洙任「在日韓商(Korean entrepreneurs)の起業家精神」『京都産業学研究』第3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, 2005年, 32-57頁。

——「在日韓国・朝鮮商工人の生存戦略と日ノ

図2 国籍別登録外国人数（1985年～2008年）



出典：法務省入国管理局編『平成21年版 出入国管理』第1章，19頁を基に加工。

日本の国籍法は血統主義に基づくため、外国人は帰化を通して国籍取得しない限り何世代になっても外国人のまま在住し続けなくてはならない。そのため、今や四世、五世の外国籍住民が日本社会に存在し、彼らは他の先進国では見られない存在となっている。日本のように血統主義に基づく国籍法を施行していたドイツは、2000年に生地主義に基づく国籍法に法律を改正した。これは少子高齢化のため人口縮小する傾向を止める策であると同時に、国民という概念に立脚する社会の等質性からの脱皮と多様な人たちが平和的にドイツ社会で共存していこうとする意思の表れであった。一方、日本では外国人が置かれている状況は未だ厳しい。

2005年1月26日、最高裁判所大法廷は、都の外国人に対する管理職選考の受験拒否は合憲であるとの判決を言い渡した。都保健師の在日コ

リアン・鄭香均（韓国父、日本人母から生まれた二世）さんが勝訴した東京高裁判決は取り消され、敗訴が確定した。最高裁の判決後の記者会見で鄭香均さんが怒りの心情を以下のように吐露した。

「日本は哀れな国ですね。……今、世界の人に言いたい。日本には来るな、と。外国人が日本で働くのは、税金を払うロボットになるのと同じです。」

鄭香均さんは韓国父、日本人母の間に生まれた在日コリアン二世である。もし鄭香均さんが生地主義をとる米国で出生しておれば、出生した時点で出生国の市民権を持ち国籍の違いを盾にした職場差別などを経験しなくて済む。判決は、もはやマイノリティに対する差別問題だけでなく、日本社会における外国人の雇用問題として、また日本社会における外国人材活用問題として関心を高めた。

日本では少子高齢化が深刻化し、外国人労働者をさらに積極的に受け入れるか否かの議論が活発になる中で、不法就労、労働災害、賃金問題、労働時間問題、研修制度に係る日本の悪しき労働慣行に加えて激増する外国人労働者問題

ㄨ 本人との競合—エムケイグループ・青木定雄氏の事例—『京都産業学研究』第4号，2006年，pp. 104-125頁。

——「京都西陣と在日朝鮮人」『京都産業学研究』第5号，2007年，51-74頁。

——「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，2008年，113-130頁。

は、労働管理における重要なテーマになりつつある²⁷⁾。第二次世界大戦後から今日まで外国人労働者受け入れに関しては、閉鎖的な施策を貫いてきた理由の一つに、日本での広範で豊かな労働力供給源が挙げられる。しかし、高度経済成長期においては、日本人が忌避する3K（きつい、危険、きたない）の仕事を受け持つ労働力が不足し、1980年代以降経済界からの外国人受け入れ拡大要請で門戸を徐々に開けてきた。少子高齢化が日本の社会福祉制度に与える影響が深刻であると認識されると同時に、外国人労働者を積極的に受け入れようとする意見が政界からも聞かれ始めた。

2008年6月20日、自民党国家戦略本部の「日本型移民国家への道プロジェクトチーム」（座長・木村義雄衆議院議員）がまとめた報告書が、福田康夫首相（当時）に提出されている。今までの閉鎖的な施策の性格を大きく変化させ、移民法や移民庁の設置を提案するなど、縮小しつつある労働力人口を移民によって補填しようとするのがこの提言案の骨子である。実現すれば、日本は「外国人を厳しく管理する国家」から「移民国家」に大きく変貌する。50年間に1000万人規模の移民、100万人の留学生を受け入れるとする数値目標を掲げ、今まで受け入れを拒んでいた単純労働者を大量導入するなど、いって大胆かつ具体的な内容となった。旧植民地出身者とその子孫である在日コリアンに対する戦後処理の解決もみられないうちに、日本が外国人对策の方向を大きく変更させるのは困難である。しかし、少子高齢化という社会問題の対策やIT関係の高度技術者導入の将来構想から、排除政策から受入れ準備対策へとその質を変容させなくてはいけないことはもはや避けられない状況に日本は置かれている。

27) 国際人的資源管理論、労使関係論での重要なテーマとして外国人労働者問題を取り上げる大学の学部もしくは研究科は漸増している。龍谷大学では経営学部の特別講義「企業と人権」で「外国人労働者の人権」をテーマに取り上げている。

6. 日本の外国人労働者

日本の外国人労働者に関する研究は、法務省が報告する在留資格や不法就労者や資格外就労に関する資料を集積するものに頼っていたが、厚生労働省管轄で、2007年10月1日に施行された改正雇用対策法によって「外国人雇用状況届出制度」が義務化され、外国人労働者を雇用する事業所からの届出による資料が発表されるようになった。厚生労働省の発表では、2008年10月末現在、外国人労働者を雇用しているとして届出のあった事業所は76,811か所であり、外国人労働者数は486,398人になっている。しかし、この数字はあくまでも、届出があった事業所からの資料である。

このうち、労働者派遣・請負事業を行っている事業所は13,395カ所、当該事業所で就労する外国人労働者163,196人であり、それぞれ事業所全体の17.4%、外国人労働者全体の33.6%を占めている。外国人労働者を直接雇用する企業は減少気味で、外国人を労働者不足の調整弁として見る企業は、派遣・請負事業を通して雇用するケースが多い。

外国人労働者を国籍別にみると（図3）、①中国が外国人労働者数全体の43.3%を占め、②ブラジルが20.4%、③フィリピンが8.3%、④韓国が4.2%、⑤ペルーが3.1%となっている。法務省発表の2008年不法残留者数は149,785人だったが、この数字を厚生労働省発表の外国人労働者数と合算すると636,183人になり、就労、留学の在留許可を所持しながら、就業するケースを含むと約70万人の外国人労働者が在住していることがわかる。

日本社会で外国人労働者に関心が高まったのは、性産業に従事していた東南アジアの女性たち「じゃばゆきさん」の存在がメディアに取り上げるようになってからである。1980年代末からクラブやホテルのダンサーやシンガーとして働くアジア人女性に興行ビザが発給され、外国人花嫁、研修生という名の外国人労働者や留学や就学ビザを持ちながら資格外就労をする中国

図3 国籍別外国人労働者の割合

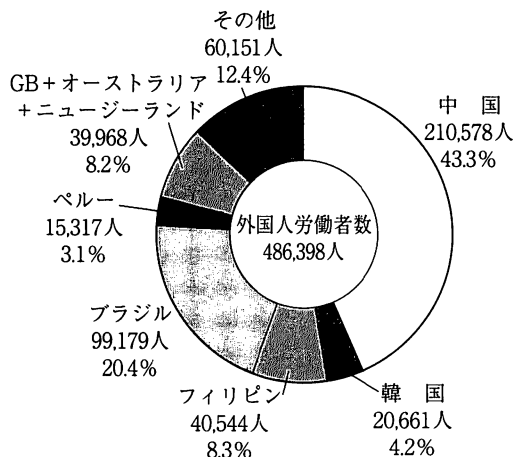
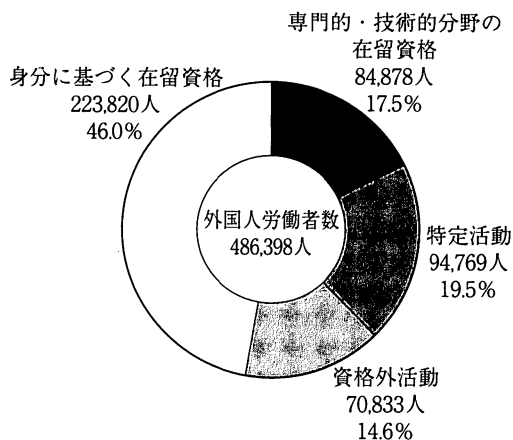
出典：厚生労働省報道発表資料²⁸⁾

図4 在留資格別外国人労働者の割合



出典：厚生労働省報道発表資料

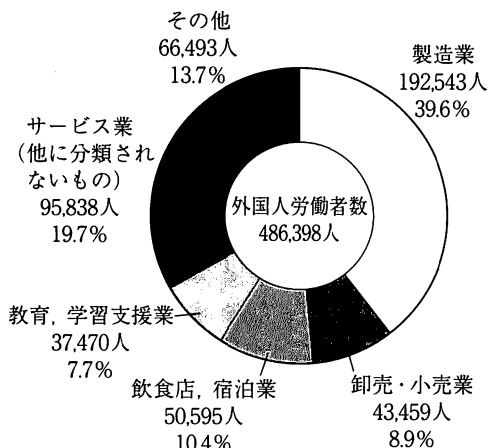
注：公開データのまま（「その他」が含まれていない。）

人の存在がメディアによって大きく取り上げられた²⁹⁾。1988年統計では、全体の73.1%が女性労働者で占められていたのが、1993年には、男性労働者が全体の70.2%となっていた³⁰⁾。性産業から移行し、建設現場で働く男性外国人が増えてきた結果である。

外国人労働者の在留資格（図4）を見ると、「身分に基づく在留資格者」は全体の46.0%を占めている。厚生労働省データでは、「日本人配偶者」のビザを所持していても、就労しておれば外国人労働者として含まれている。技能実習を中心とする「特定活動」は19.5%、留学、就学ビザで働いている「資格外活動」は14.6%となっているが、これらは外国人労働者に含まれている。このことから、厚生労働省による外国人労働者の定義は問題が多いと指摘できる。

同資料で産業別の割合をみると（図5）、「製造業」が39.6%を占め、次いで「サービス業（他に分類されないもの）」が19.7%、

図5 産業別外国人労働者の割合



出典：厚生労働省報道発表資料

に分類されないもの）」³¹⁾が19.7%、「飲食店、宿泊業」が10.4%、「卸売・小売業」が8.9%、「教育、学習支援業」が7.7%となっていることから、職種の多様性が高まりつつあることがわかる。

7. 外国籍住民の社会的統合

日本の外国籍住民に関する施策は、戦後から

28) 厚生労働省発表資料2009年1月「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」、<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2009/01/h0116-9.html>、以下図4、図5も同資料から。

29) 田中宏『在日外国人 新版一法の壁、心の溝』岩波書店、1995年、198頁。

30) 同上書、200頁。

31) 「サービス業（他に分類されないもの）」には、建設設計業、デザイン業、法律事務所、労働者派遣業、ビルメンテナンス業等が含まれる。

今日まで外国人層の多数派を占めていた韓国・朝鮮籍³²⁾の人たちに対する施策とはほぼ同義であったと言える³³⁾。日本の外国人に対する施策は、「外国人を管理する」ことに終始し、閉鎖的な施策を貫いていた。しかし、今日では将来的に予想される労働力供給不足を穴埋めする一助として、「外国人を移民として扱う」労働移民対策に変容してきた。日本では、人種差別禁止法などの法整備が遅れているため、外国人労働者に係る問題が続出している。日本は、「労働者を呼んだのに、来たのは人間であった」の意味を日本の文脈で捉え、外国人の長期的な社会統合を考えるべき段階に入ったと言える。

経済的グローバリゼーションの影響を受け、日本に出稼ぎに来るニューカマーの外国籍住民は短期滞在から長期定住化に変化しつつある。在留資格は以下の4つのタイプに分かれる。①就労が認められる資格(表2)、②就労が認められない資格(表3)、③就労が認められるかどうかは個々の許可内容によるもの(表4)、④就労活動に制限のない在留資格である(表5)。

上記4つの表から日本で外国人が就労するには、表2、4、5に記載されている在留資格が必要だが、表3の就労が認められない在留資格者で就労しているケースが多いことから、現在の在留資格制度では外国人労働者は特定するのは困難である。以下にその問題点をまとめた。

1. 「届出をしない事業所が存在する」

従業員50人以上の事業所については全事業所、また従業員49名以下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しているが、彼らは、中小企業、零細企業で重要な労働供給源となり日本の産業を支えている労働力であることに違いない。

2. 「就学生の就労実態は深刻である」

表3からわかるように、就学ビザとは、日本語学校で日本語を学ぶことを目的とする。しかし、就労を目的に就学ビザを取得するケースが多く、中国人就学生が資格外就労するケースが多い。また留学生であっても、週20時間労働は許可されるが、それ以上に就労している場合も少なくない。

3. 「研修生・技能実習生は実は安価な労働者である」

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ケースが多い。研修生は、研修期間の途中で解雇等がなされ、その生活に重大な影響を与えていることが報告されている³⁴⁾。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ない。

4. 「定住者、帰化者であっても、外国生まれ、外国育ちの労働者が存在する」

日系ブラジル人は、定住インドシナ難民、日系二世・三世等の定住者などが定住ビザを取得する。5年以上在住すれば国籍取得をも申請する資格が得られるため、国籍取得後は外国人労働者にカウントされ、彼等の存在は見えなくなる。

5. 「興行ビザの問題」

興業ビザの問題が多くの問題を孕んでいる。アメリカ・国務省が「日本では、外国人女性の人身売買が横行している」として、日本を「要警戒国」に位置づけている。日本への入国査証はダンサーや歌手という名目で、興行

32) 法務省では「韓国・朝鮮」と国名欄に記載されているが、正しくは韓国・朝鮮籍と表記すべきで、朝鮮籍の人たちは北朝鮮人ではない。1952年4月日本が主権を回復した時、外国人の9割は日本国籍を喪失した在日朝鮮人であった。

33) 李洙任「日本における多文化共生社会の実態」『龍谷大学経済学論集』第49巻第1号、2009年9月、303-318頁。

34) 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 <http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/kaikotaiou/index.html>

表2 就労が認められる在留資格

在留資格		入国を認められる外国人
外	交	①外交官及び領事官並びにこれらの者と同一の世帯に属する家族 ②条約又は国際慣行により外交使節と同様の特権・免除が規定されている者（例えば、外国の元首、閣僚や議会議長、国際連合事務局長、国際連合の専門機関の事務局長等。）及びこれらの者と同一の世帯に属する家族
公	用	外国政府若しくは国際機関の公務に従事する者又は在日外国公館の職員及びこれらの者と同一の世帯に属する家族
教	授	大学若しくは大学に準ずる機関又は高等専門学校において教授、助教授、助手等として迎えらるる外国人
芸	術	作曲家、作詞家、画家、彫刻家、工芸家、写真家その他の収入を伴う芸術上の活動を行おうとする芸術家
宗	教	外国にある宗教団体から日本に派遣されて布教その他の宗教上の活動を行おうとする宗教家
報	道	外国の新聞社、通信社、放送局、ニュース映画会社その他の報道機関との契約に基づいて日本で取材その他の報道上の活動を行おうとするジャーナリスト、具体的には新聞記者、雑誌記者、ルポライター、編集長、編集者、報道カメラマン、テレビやラジオのアナウンサーなどで、いわゆるフリーランサーも含まれる。
投	資・経	投資・経営を行い、又はその事業の管理業務に従事しようとする外国人で、事業の規模についての要件又は待遇面や経歴についての一定の要件を満たすもの
法律・会計	業務	法律・会計関係の職業のうち、弁護士、司法書士、土地家屋調査士、外国法事務弁護士、公認会計士、外国公認会計士、税理士、社会保険労務士、弁理士及び行政書士としての日本の法律上の資格を有する外国人
医	療	医療関係の職業のうち、医師、歯科医師、薬剤師、保健師、助産師、看護師、准看護師、歯科衛生士、診療放射線技師、理学療法士、作業療法士、視能訓練士、臨床工学技士、義肢装具士としての日本の法律上の資格を有する外国人で、待遇等についての一定の要件を満たすもの
研	究	国又は地方公共団体の機関や特殊法人等と契約に基づいて試験、調査、研究等を行う業務に従事しようとする外国人及びこれら以外の機関との契約に基づいて試験、調査、研究等を行おうとする外国人で、経歴や待遇面についての一定の要件を満たすもの
教	育	小・中・高等学校、専修学校及び各種学校等において教育をする活動に従事しようとする外国人。小・中・高等学校等で日本の法律上の教員免許を有して教員の職に就こうとする者に限られず、外国語学校において外国語教育に従事しようとする者などで一定の要件を満たすものも含まれる
技	術	理学、工学等いわゆる自然科学の分野に属する技術又は知識を必要とする業務に従事しようとする外国人で、経歴や待遇面についての一定の要件を満たすもの
人	文	①法律学、経済学等いわゆる人文科学の分野に属する知識を要する業務に従事しようとする外国人で、経歴や待遇面についての一定の要件を満たすもの ②外国人特有の感性を生かして活躍する通訳者、翻訳者、コピーライター、ファッション・デザイナー、インテリア・デザイナー又は販売業務、海外業務、情報処理、国際金融、設計若しくは広報・宣伝等の業務に従事しようとする外国人で、経歴や待遇面についての一定の要件を満たすもの
企	業	外国にある日本企業の子会社、支店等からその企業の日本国内の本店等に転勤し、又は外国にある本店から日本国内にある支店等に転勤して、技術の在留資格又は人文知識・国際業務の在留資格に該当する活動を行おうとする外国人で、経歴や待遇面についての一定の要件を満たすもの
興	行	①演劇、演芸、歌謡、舞踊、演奏、スポーツ等の興行関係の活動を行おうとする外国人で、経歴、待遇面及び興行形態についての一定の要件を満たすもの ②テレビ番組や映画の製作、モデルの写真撮影等の芸術活動を行おうとする外国人で、待遇面についての一定の要件を満たすもの
技	能	我が国の産業上の特殊な分野に属する熟練した技能（外国料理の調理、外国食品の製造、外国特有の建築又は土木及び宝石・貴金属又は毛皮の加工等に係る技能）を要する業務に従事しようとする外国人で、経歴や待遇面についての一定の要件を満たすもの

出典：法務省入国管理局在留資格一覧表

表 3 就労が認められない在留資格

在留資格	入国を認められる外国人
文化活動	日本国内で収入を得ることなく技術上又は芸術上の活動を行おうとする外国人及び日本特有の文化又は技芸（例えば、生け花、茶道、柔道など。）について専門的な研究を行い、又は専門家の個人指導等を受けて学ぼうとする外国人
短期滞在	日本に短期間滞在して、観光、保養、スポーツ、親族・友人・知人の訪問、病気見舞い、冠婚葬祭出席、競技会やコンテスト等へのアマチュアとしての参加、市場調査・業務連絡・商談・契約調印・輸入機械のアフターサービス等の商用、工場や見本市等の見学・視察、講習会や説明会等への参加、学術上の調査や研究発表、宗教的巡礼や参詣、姉妹都市や姉妹学校等への親善訪問などの活動を行おうとする外国人
留学	大学等の高等教育機関で教育を受けようとする外国人で、学業に支障を来すことなく生活費用を得ることができるもの 一定の授業時間数を満たす聴講生及び研究生として教育を受けようとする者並びに日本語能力等の要件を満たして専修学校の専門課程において教育を受けようとする者も含まれる
就学	高等学校、専修学校の高等課程において教育を受けようとする外国人又は各種学校等において日本語その他の教育を受けようとする外国人で、生活費用の支弁能力等についての一定の要件を満たすもの
研修	技術、技能又は知識の修得をする活動（産業上の技術研修・技能研修のみならず、地方自治体等での行政研修や知識を修得するための事務研修も含まれる。）を行おうとする外国人で、研修実施体制等についての一定の要件を満たす研修受入れ先において、同一の作業の反復のみによって修得できるものではない技術等を修得しようとするもの
家族滞在	上記の在留資格のうち「教授」から「文化活動」及び「留学」の在留資格を持って在留する者の扶養を受ける配偶者又は子

出典：法務省入国管理局在留資格一覧表

表 4 就労が認められるかどうかは個々の許可内容によるもの

在留資格	入国を認められる外国人
特定活動	外交官・領事官等に私的に雇用される家事使用人として入国しようとする外国人、ワーキングホリデー制度（二国間の協定に基づく制度で、旅行費用の不足を補うため観光に付随して働くこともできるようにして両国の青少年が相手国の文化や一般的な生活様式を知る機会を拡大しようとする制度。）により入国しようとする外国人、企業等に雇用されてアマチュアスポーツの選手として活躍しようとする外国人及びインターンシップ（企業に受け入れられて就業体験）により入国しようとする外国人等

出典：法務省入国管理局在留資格一覧表

表 5 就労制限のない在留資格「身分に基づく在留資格」

在留資格	入国を認められる外国人
永住者	法務大臣が永住を認める者
日本人の配偶者等	日本人の配偶者、日本人の子として出生した者及び日本人の特別養子（民法第817条の2の規定によるもの）
永住者の配偶者等	永住者、戦前から日本に居住する朝鮮半島・台湾出身者等の子及び配偶者
定住者	いわゆる難民条約に該当する難民、定住インドシナ難民、日系二世・三世等の定住者

出典：法務省入国管理局在留資格一覧表

ビザが発給されている。アジアは人身取引が頻発している地域の一つで、アジアの経済大国である日本は、主要な人身取引の目的国（受け入れ国）の一つと批判されている³⁵⁾。

8. 今後の課題

人的移動が活発化されるグローバル時代において、移民労働者は世界共通の問題になりつつある。移民労働者を早期から受け入れていたドイツではトルコ人労働者がドイツに入国し³⁶⁾、彼らの社会統合が深刻化したとき、「労働者を呼んだのに、来たのは人間であった」（Wir riefen Arbeitskräfte, und es kamen Menschen）というマックス・フリッシュ（戦後のドイツが誇る小説家）の言葉が頻繁に引用された。今日では、欧州連合（EU）の拡大で、ドイツにはトルコ人だけでなく東欧諸国からも多くの労働者が流れ込む状況にある。

OECD（Organization for Economic Co-operation and Development）は、「国際移民は、労働力不足に対処する唯一の方策ではないものの、（技術、アウトソーシング、国内労働力供給の動員増などもある）特定の職種と特定の国々ではニーズを満たす上で重要な役割を果たすことができる」とし、非正規移民を減らし、移民とその子供たちの長期的な社会統合を強化する必要性を説いている³⁷⁾。

外国人労働者の搾取構造は他国でも見られる。移民政策が大きく動いている韓国では、2007年に「外国人産業研修・研修就業制度」を廃止した。韓国は、日本の研修制度をモデルに、日本の「研修制度」と同様の制度を導入したが、労働者受入スキームとして機能し始め、多くの問

題を発生させた³⁸⁾。安価な労働力源となる外国人労働者数が急増し、彼らの社会統合を目指す方向性が明確化され、2004年外国人雇用法を制定し、ついに2007年1月に外国人産業研修・研修就業制度が廃止された。そして、2007年5月には、外国人との共生を掲げ、外国人労働者の人権を守る「在韓外国人の処遇に関する基本法」が制定された。韓国の場合、政府主導の施策が積極的に導入され、またNPOの活発な支援により日本よりスピーディに外国人労働者を守る法律が整備されつつある。

しかし、日本は外国人の社会統合を目指す方向とは逆行しているかのようだ。ニューカマーの急増と外国人の多様性が高まったことを理由に、2009年3月、出入国管理・難民認定法及び住民基本台帳法の改正案が閣議決定された。国が在留外国人の情報を一元管理することで、不法滞在者の取り締まりを厳格化するというのが改正主旨である。法務省が入国や在留許可を管轄し、市町村が外国人登録を管轄していたため、不法滞在者は住民とみなされ、登録証が発行されていた。登録証が発行されると行政サービスが受けられる。しかし、今回の改正で外国人登録法は廃止され、入管が発行する「在留カード」は不法就労者に発行されなくなり、行政サービスが受けられなくなる。

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、零細企業は生存するために安価な労働力を確保するために、その結果、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予想される。2001年のOECDの報告によると、高度熟練労働者の外国人比率の国別比較は、日本は1.1%で、移民国家のカナダ7.2%、アメリカ6.0%と比較するとその受

35) 「IOM 人身取引被害者支援ハンドブック（日本語版）」IOM International Organization for Migration 2009年5月。

36) 1960年代から1970年代前半にかけて、協定に基づき多くのトルコ人がドイツに移動労働者として受け入れられた。

37) 国際移民アウトルック：SOPEMI 2009年版 日本語要約 <http://www.oecd.org/dataoecd/58/26/43179335.pdf> 2009年11月15日アクセス。

38) ソウ・ファン・ソク 宣元錫「動き出した韓国の移民政策」『世界』2009年11月、239-250頁。

入れ率は顕著に低い。この統計に追記すべき点は、カナダ、アメリカは移民国家であり、移民の子供がその地で出生すれば、自国民となるが、日本では移民の子供は外国人のままで日本社会に在留することになる。それではいつまでたっても外国人の社会統合は進展しない。元外国人や外国生まれの外国育ちの自国民にも社会統合施策が必要となる。外国人が日本国籍を取得すると、外国人とカウントされなくなり、現在のデータ収集方式では必ずしも実情は反映されなくなる。欧州では、国勢調査に外国生まれの者

というカテゴリーを設けて移民政策に役立てている。つまり、外国人材活用は、日本企業の雇用問題だけでなく、国籍法や外国人に関連する国内法と連動しなくては成功しないと言えよう。

〔付記〕 本研究は、2009年度龍谷大学社会科学研究所個人研究「日本の移民政策」の助成を受けて行ったものである。日本の多文化共生に関する研究支援に対して感謝したい。

（受理 2010年1月2日）