



報告 日韓シンポジウム 外国人労働者の受け入れと共生 ～韓国と日本の事例から～

編集 石井梨紗子

日時：2019 年 11 月 28 日（木）午後 1 時 30 分より午後 4 時 30 分

場所：神奈川大学横浜キャンパス 3 号館 305 講堂

（横浜キャンパス：横浜市神奈川区六角橋 3-27-1）

司会

石井 梨紗子（神奈川大学法学部准教授）

大変、長らくお待たせしました。ただいまから神奈川大学アジア研究センター及び駐横浜大韓民国総領事館の共催シンポジウム「外国人労働者の受け入れと共生～韓国と日本の事例から～」を開会します。

本日、司会を務めさせていただきます神奈川大学法学部の石井梨紗子と申します。どうぞよろしくお願いいたします。



学長挨拶

兼子 良夫（神奈川大学長）

皆さん、こんにちは。学長の兼子でございます。

この度は、駐横浜韓国総領事館と協力する 2 回目の日韓シンポジウムを開催することになりましたこと、とても嬉しく思っています。

本シンポジウムの開催にご尽力を賜りました、駐横浜大韓民国の尹総領事、韓国移民学会会長のソル・ドンフン先生、千葉大学の小川玲子先生、全北大学校のコ・ジェフン先生、NPO 法人移住連代表理事の鳥井一平先生、そして本学法学部の朴先生に本学の教職員を代表しまして心より御礼を申し上げます。

昨年、アメリカと韓国、北朝鮮の首脳会談を巡った議論がなされたところです。

神奈川大学は、創立者の米田吉盛先生が「教育は人に造るにあり」と謳われて以来、本学の若い学生がアジアの近隣諸国と世界のさまざまな文化に触れ合い、多様な価値観を学び、国際的な感性を育成する努力を続けてまいりました。

現在、神奈川大学が提携している世界の大学は 45 カ国、約 150 校を数えておりますが、韓国とは、建国大学校、漢陽大学校、成均館大学校、仁川大学校など 14 の大学に及び、学生の交流もここ 4 年の間、約 70 名を数えています。

この数年の間、日本と韓国の間では誠に残念ながら政治レベルではさまざまな問題を抱えていることが事実であります。しかし、社会、文化、教育の方面からの交流、特に学生の交流を今後も拡大する中



で寛容な心で共生できる社会を共に目指した努力を続けてまいりたいと思います。

さて、今回のシンポジウムを主催していますアジア研究センターが設立されたのは、今から6年前の2013年でしたが、その設立の趣旨は、韓国はもちろんアジアの諸地域を対象にした学術交流を通してアジアの平和と発展に寄与することでありました。

今回のシンポジウムでは、日本と韓国が同じく直面している外国人労働者の問題を広く取り上げております。この外国人労働者問題は、神奈川大学の位置している港町横浜でも早急に取り組むべき急務であると考えています。本シンポジウムを通して参加者の皆さまと共に、多くのことを学び、未来に向けた指針を得られることを期待しております。

終わりになりますが、今回のシンポジウムの開催に当たりまして、駐横浜大韓民国の尹総領事をはじめ、実に多くの皆さまにお世話になりましたことを改めて厚く御礼申し上げて、私の挨拶といたします。

石井：兼子先生、ありがとうございました。同じく主催者であります駐横浜大韓民国総領事館総領事でいらっしゃる尹喜榮様からごあいさつを頂きたいと思います。尹総領事、どうぞよろしくお願い致します。

総領事挨拶

尹 喜榮（駐横浜大韓民国総領事）



皆さん、こんにちは。駐横浜大韓民国総領事の尹喜榮と申します。日本語はこれだけです。これからは韓国語で話すので、ご了解願います。

まず、神奈川大学と駐横浜大韓民国総領事館が主催する「外国人労働者の受け入れと共生」と題したシンポジウムにご出席くださいました皆さまに感謝を申し上げます。また、今回のシンポジウムを共同で開催してくださいました兼子良夫学長をはじめとする大学関係者の皆さまのご苦労にも心から御礼を申し上げます。

1966年に創設されました私ども総領事館は、日韓の国交正常化が1965年に行われましたけれども、私ども総領事館は1966年に創設されました。神奈川県、静岡県、山梨県の3つの県を管轄しています。在日韓国人社会の発展をはじめとし、両国の自治体間の交流また国民間の友好拡大のためにさまざまな取り組みを行っています。

本日のシンポジウムも、日韓関係の未来志向の発展という大きなテーマの下、両国間の実質的な協力関係を強化し、国民間の交流とコミュニケーションの拡大を図るために開催したものであります。

皆さまもご承知のとおり、日韓両国は、少子高齢化、エネルギー、環境など社会や経済の面で共通の課題を抱えています。特に少子高齢化に伴う人材不足の問題を解決するために外国人労働者を積極的に受け入れていて、関連制度の整備というのが日韓両国において喫緊の課題となっています。

韓国の場合、2018年現在、長期滞在の外国人の数は168万人となっていて、韓国全体の人口の約3%となっています。約50年後は韓国の人口の4分の1ぐらいが外国人となるという見通しも出るぐらい、外国人の比率は継続的に増加しています。私はニュースで分かったのが、おそらく日本も2050年になると人口は8,000万人に減少するということでした。

このようなタイミングで「外国人労働者の受け入れと共生」というテーマで開催される今回のシンポジウムは、両国の外国人労働者の政策と事例を比較・分析し、現在もたらされているさまざまな問題点に対する対策を議論するという点で、いつにもまして有意義な時間になると考えています。また、この場を通じて日韓両国の有識者の知恵が結集し、素晴らしい政策の提言が行われることを期待しています。

特に韓国と日本は切っても切れない隣国として 2000 年にわたる友好と交流の歴史を持っています。この長い歴史の中で、両国が反目し、対立した期間より、平和に交流した期間のほうがはるかに長いということが言えます。

最近、日韓関係は緊張状態が続いていますが、ことしの 10 月末に李洛淵首相が日本を訪問しました。また、タイでは、短い時間ではありましたが、文大統領と安倍首相の会談がありました。これを通じて両国関係の重要性に関する認識を共有することができました。また、友好ムードがつけられているということに重要な意義があると考えています。このようなムードが続き、日韓関係が一日でも早く改善することを願います。

最後に、本日、ご臨席くださいました皆さまのご健勝とご多幸を祈念申し上げ、私のあいさつとさせていただきます。ありがとうございます。

石井：尹総領事、ありがとうございました。

第一部

石井：それでは、第 1 部を始めさせていただきます。第 1 部はテーマを「外国人労働者受け入れの背景と政策」とさせていただきます。

最初のスピーカーとして、本学法学部准教授の朴孝淑先生から「日韓両国における外国人労働者受け入れの背景～少子高齢化の観点から」ご報告いただきます。朴先生、よろしくお願いします。

第一部：スピーカー 1

朴 孝淑（神奈川大学法学部准教授）

こんにちは。神奈川大学法学部准教授の朴孝淑と申します。本日、このように意義深い場で発表する機会を与えてくださった総領事館と神奈川大学に心からお礼を申し上げます。

私の専門分野は労働法です。主に労働条件の不利益の変更や雇用者の雇用政策などについて研究しています。ただし、本日のシンポジウムのテーマである外国人労働者問題については、今のところ、多くの研究成果は上げていない状況ですが、本日、この場に私が立って発表していかどうかちょっと悩んだのですが、私は日本と韓国の外国人労働者に関する実態と受け入れの背景について報告したいと思います。

本日は、全体的な外国人労働者受け入れの背景や全体的な実態についてお話ししたいと思います。より具体的な内容については、これから私の後に発表されるお三方にお願いしたいと思います。私は、皆さんに日韓における外国人労働者受け入れの背景についてお話ししたいと思います。

基本的な背景と実態についてご紹介します。

まず、韓国の状況についてです。ご覧のとおり、韓国の統計庁の結果によりますと、総人口は、早ければ 2019 年に 5,165 万人をピークにして、今後、減少し続けると見通されています。

総人口に占める 65 歳以上の高齢者の割合ですが、2065 年に 46% に達する見込みです。また、高齢化という観点から見ますと、日本よりも早く、経済協力機構（OECD）の加入国の中で一番速いスピードで高齢化が進むといわれています。

ことし 2 月に発表された 2018 年の合計特殊出生率ですが、今までの全ての統計の予想をはるかに超えて 0.98 となっています。女性 1 人当たりが生涯に出産する比率ですが、今までは 1 人当たり 1.23 人ぐらいでした。1 人から 2 人ぐらい出産していました。しかし、それを下回って世界で最も低い水準になる見通しです。

このような出生率の低下だけではなく、高齢化も急速に進んでいます。2017 年度の 65 歳以上の高齢

者の割合は 14% です。2065 年になりますと 2 人のうち 1 人は 65 歳以上の高齢者になるといわれています。

生産年齢人口は 15 歳から 65 歳をいいますが、生産年齢人口を見ますと、2017 年には 73% ですが、少子高齢化に伴って 2065 年には 46% になります。日本の 51% を超える最低水準になると思われます。

このように韓国で少子高齢化が急速に進んでいる理由なのですが、子どもを産んで育てるのが非常に難しい社会になっているからだと言えます。15 歳から 29 歳の若者の失業率も 2018 年には 9.5% でした。若者の就職難は、今現在、韓国の社会問題として浮上しています。

経済力の問題があって結婚を避ける人も増えています。20 代から 44 歳までの未婚率ですが、男性は 58%、女性は 48% に達しています。結婚しても教育費の負担が大き過ぎて出産をためらう夫婦も多い現状です。これらを説明した理由は、外国人労働者を受け入れる決定的な理由だからです。

こちらのスライドをご覧ください。今まで申し上げたように韓国の人口高齢化の推移は毎年増えています。また、2017 年と 2018 年の人口ピラミッドを見ますと 20 代以下の若者の人口が非常に少ないことが分かります。

次は少子化についてもっと詳しく見てみたいと思います。先ほど申し上げたように韓国におきましては 2018 年度に合計出生率が 0.977 となりました。今までの数字と比べますと非常に驚くべき数字だと言えます。その結果、韓国政府は低出産・高齢社会政策ロードマップを設けて 3 年間で 11 兆円を投入しました。

しかし、そのような政策はあまり大きな効果を上げることはできませんでした。当初、目標として掲げた 1.5% の出生率に達することはできませんでした。むしろ 0.977 という合計出生率となりまして、出生率はさらに引き下がっている状況です。

こういう問題に対応するために、韓国の文在寅政権は昨年 12 月に低出産・高齢社会政策ロードマップというのを発表しました。出産や養育費支援の増額を掲げています。また、小学校入学までの医療費を全て無料化するなどの対策を打ち出しました。ただし、このような韓国政府の政策がどれぐらい出生率の回復を実現しているのか、どれぐらい影響を与えるのかはまだ分からない状況です。

このような状況の中で潜在的な成長率を高めるためには女性がより働きやすい環境をつくる必要があります。また、移民政策の緩和などともに、規制の緩和、また新しい産業の創出などを実現する必要があります。

多くの研究者らは、そのような対策を主張しています。

1994 年から外国人労働者の受け入れが本格化しました。

現在、韓国にいる在留外国人の累計ですが、多様化しています。単純労働従事者を中心に在留外国人を受け入れていましたが、現在は、専門的な分野の在留資格を持つ外国人、あるいは結婚して移住してきた者、あるいは留学生を積極的に受け入れています。

このような政府の施策に基づいて、その結果、2018 年 12 月末を基準にして、現在、韓国に在留している外国人の数は計 200 万人を超えています。こちらの資料に具体的な数字が載っています。計、約 200 万人となっています。

国籍別に在留外国人の内訳を見たいと思います。中国人が 45.2% となっています。最も多い割合を占めています。

こちらの資料ですが、韓国における在留外国人の数の推移です。法務部の出入国・外国人政策統計を見ますと、在留外国人の数は 1990 年末には 4.9 万人でした。それが 2007 年末には 100 万人を突破しました。2017 年 3 月の時点では 203.2 万人となっています。全人口の 3.9% を外国人が占めています。

また、就労ビザで在留している外国人労働者は 1999 年には 9.2 万人でした。それが 2017 年 3 月になりますと 57.5 万人に増えました。同じ年の専門職労働者は 4.9 万人でしたが、それが 1990 年代と比べますと 3.7 倍増えています。ただし、増加率はそれほど高くはないことが分かります。

現在、韓国に在留している 15 歳以上の外国人の経済活動状況の推移についてです。統計庁の外国人雇用調査によりますと、韓国にいる 15 歳以上の人口は 2016 年に 1,425 千人となっています。2013 年と

比べまして 299 千人が増えました。

経済活動比率、参加率ですが、2016 年に 70.5%、雇用率は 67.6%、失業率は 4.2% です。

外国人雇用調査はそうでしたが、経済活動人口調査は右側に載っています。このような数字をまとめて考えてみますと、外国人は韓国人と比べて労働市場への参入が活発に行われているため、常駐外国人の参加や雇用率、失業率は全て高いことが分かります。

次は産業別就業者と外国人就業者についてです。2016 年の就業者数は 2 万 6,450 千人です。単位は千人です。2013 年と比べてこのように増えています。

そして、外国人就業者ですが、同じ時期の 2016 年に 962 千人となっています。

2013 年と 2016 年の間の就業者の増加率を見ても、経済活動者は 1.4% 増えましたが、外国人労働者は 8.2% 増えています。韓国人よりも外国人就業者の割合が増えていることが分かります。増加率が増えています。

次は韓国における外国人労働者の特徴についてです。

性別は、男性が 66%、女性が 34% です。

年齢別に見てみますと、30 歳から 39 歳が 29% となっていて、最も多いです。

在留資格別で見ても、非専門就業者は 27% です。特殊雇用許可制の訪問就業は 23% となっています。

産業別に見てみますと、製造業が最も多く、45% となっています。

また、地域別で見ても、ソウル、またソウルに隣接する京畿道、仁川地域に外国人労働者が集中しています。

また、職種別に見ても、技能職、機械操作などの仕事をする労働者が 39% と最も高い割合を占めています。

また、学歴別に見ても、高卒の外国人労働者が 43% と大卒と比べて高い割合を占めています。

次に事業者の規模別に見ると、従業者が 300 人以上の事業体では外国人労働者が 3% 台にとどまっています。だとすると中小企業に集中しているかといいますとそうでもありません。韓国では、零細規模の事業所におきましてほとんどは外国人労働者が占めています

一方、今、外国人労働者に対する月給が問題になっているのですけれども、特に日本では低賃金をもらっている外国人労働者というのが社会的な問題となっています。ただし、これに対して、韓国の場合には、ある程度、低賃金という問題を解消していると言えます。

スライドを見ていただきますと出ていますように、100 万ウォンから 200 万ウォン、日本円にしますと 10 万円から 20 万円ぐらいをもらっている外国人労働者が 49%、20 万円から 30 万円をもらっている労働者は 38% ぐらいとなっています。従いまして、韓国において仕事をしている同じ職種の労働者と比較しまして大きな差はないと言えます。

次に就業資格に関する説明となります。外国人というのは、原則として出入国管理法の施行令に基づいて就業が許可された人のみが韓国で働くことができます。

スライドを見ていただきますと、一番上ですけれども、区分というところがあります。今現在の総在留者は 59 万 4,000 人ぐらいとなっています。この中で専門労働者は単純技能労働者に比べて数字が低いことが分かります。正確な数字に関してはスライドの表をご参照ください。

このような比較や就業資格と関連しまして、韓国の法務省では単純技能労働者と専門労働者というふうに分けて外国人労働者を受け入れています。専門労働者の場合は出入国管理法に基づいて規制しています。単純技能労働者の場合は、同じ法に基づいて、E-9 非専門就業、訪問就業、つまり H-2 という在留資格を受けて外国人労働者の資格を得ることになっています。

ご承知のとおり、単純技能労働者と専門労働者に対する政府の立場、あるいは法的待遇、社会的な処遇というのは大きな差があります。つまり、専門労働者は専門知識を持っているので労働環境が非常にいいと言えます。単純技能労働者と比べて非常に待遇はいいと言えるのですけれども、単純技能労働

働者の場合は韓国人が働きたがらない業種に就くケースがほとんどです。

その実態を見ますと、既に韓国の多くの事業所におきまして単純技能労働者がいなければその事業自体が成り立たない状況にまでなっているというのが現状です。単純技能労働者の場合、韓国人の雇用ができない場合に限って制限的に導入しようとしています。専門人材をより積極的にキープしたいというのが韓国政府の長期的な方向性となっています。

単純技能外国人労働者に関しましては、先ほどご説明しましたとおり、出入国管理法及び外国人雇用法による厳しい規制や規律を受けています。この中では大きく雇用許可制と労働許可性がありますが、これによりまして規制がなされています。

この中でご紹介したいのは雇用許可制になります。これは、韓国国内で労働者を雇用できない韓国企業が政府から雇用許可書というのを発行してもらい、合法的に外国人労働者を雇うことができる制度となっています。

1960年代から70年代にかけて韓国は労働力を輸出する国の一つでした。しかし、このような実態は1980年代に入りまして状況が一変します。1980年代の末からは韓国国内の人材不足という問題が浮上します。従いまして、外国人労働者の受け入れというふうに方向が切り替わった時期であります。

このような労働力の流れというのは、韓国人の輸入の増加、また教育レベルの上昇、出生率の低下などによって発生したものと言えます。最近まで韓国が受け入れた従業員は、外国人の場合は熟練労働者だけでした。しかし、最近では、より専門的な技術を持つ外国人労働者を受け入れようとしています。

しかし、慢性的な人材不足という問題を解消するために外国人労働者を見習い生として雇用することがありますが、これに関しては多くの問題が残されています。ですので、外国人未熟練者を従業員として受け入れる時はその根拠となる雇用許可制を用いる必要があります。

これは2017年8月7日に導入した制度ですけれども、雇用許可制というのは、今のスライドに書かれていますように、現在、韓国が単純技能外国人労働者を受け入れる際には必ずこの制度に基づかないといけないというふうに義務付けられています。

時間が足りなくなりましたので、ここからはもう少しスピーディーに説明したいと思います。次は日本の状況についてです。

ご覧のとおり、内閣府の2017年の資料を見ますと1950年になると、総人口の5%、1970年代は70%、その後、徐々に高齢者の人口が高くなっていることが分かります。高齢者の人口は継続的に増加してまして、2013年に65歳以上は3,400万人ぐらいとなっていて、27.3%の割合となっています。このような流れはこれからも続きまして、2036年には33.3%には増加しまして、3人のうち1人は65歳以上の高齢者になるということが見通されています。

このような結果、2042年以降は高齢者の人口が減少すると見通されているのですけれども、高齢化率自体は上昇しています。2026年には高齢化率が38.4%に上りまして、2.6人のうち1人が高齢者になるという社会になるといった時代が到来すると見通されています。

次は3年連続の100万人割れという資料ですけれども、これは合計特殊出生率に関する資料です。ことしの6月7日、1人の女性が生涯に出産する子どもの数を調べたデータですけれども、2018年度は合計特殊出生率が1.42という結果になりました。前の年に比べますと0.01ポイント減少した数字になります。日本におきましても、晩婚化が進んだり、あるいは、一生涯、結婚しない人が増えています。それによる結果であると言えます。

次のスライドは総在留外国人数と日本の総人口に占める割合の推移となります。日本国内での総在留外国人数は、2008年度のリーマンショック、また、東日本大震災を経て一時的に減少傾向をたどりまして。しかしながら、ことしは約250万人となっていて、総人口に占める割合は約0.2%となっています。徐々に外国人数が増加している傾向にあります。

次のスライドは、このような総在留外国人の中に占める外国人労働者の推移となります。今、日本で就労している外国人は、平成30年10月末現在、過去最高となる146万463人となっています。これは前の年に比べまして14.2%増加した数字となります。

韓国と同じように、日本におきましても、外国人は、出入国管理及び難民認定法、入管法というふう
に略していますが、これに定めている在留資格という範囲内でその資格を取った人のみが就労で
きるようになっていきます。従いまして、各事業所の事業主は外国人を雇う際に外国人の在留カードなど
を確認して雇う必要があります。

このように日本における外国人労働者数が増加している要因として考えられるのは、政府が進めてい
る高度外国人労働人材また留学生の積極的な受け入れがあります。

また、雇用情勢の改善が着実に進められていて、永住権を取得した人、あるいは日本人と結婚した外
国人、配偶者という在留資格を持った人が徐々に増えていて、そういった人たちが雇用市場に入ってい
るということ、また技能実習制度の活用が活発に行われている点などが挙げられます。技能実習生の導
入が特にその背景として重要な要因であると言えます。

外国人労働者に対する政策ですが、大きな流れの中でポイントだけ絞って申し上げたいと思い
ます。

1980年代ですけれども、1985年のプラザ合意の後、円の価値が高くなりまして外国人の違法労働者
が急増します。このような状況を受けて1989年に入管法が大幅に改正されました。

また、1990年代になりますと、バブル経済が崩壊し、グローバル経済におきまして競争が激しくな
ることになりまして、外国人労働者を安い労働賃金で利用しようとする傾向が強くなります。ですので、
派遣や請負などの形で就労する外国人の数が急増します。これによりまして日本政府は1993年に法務
省の告示で外国人技能実習制度を新たにつくります。

外国人技能実習制度の下で外国人研修生や技能実習生の数は増えていきますが、比較的安い労働力を
調達する方法の一つとしてこの制度を悪用するケースも増えています。ですので、外国人労働者の人権
の侵害や低賃金などといった問題が日本では社会的な課題として掲げられるようになったのが1990年
代の状況です。

その後、2009年また2014年には入管法の改正が行われまして、さらに2016年と2018年には、それ
ぞれスライドの中に出ていますように、このような内容で入管法を改正します。

次のスライドは、このような入管法上の在留資格の区分についてです。時間の都合上、このスライド
は割愛させていただきます。大きく分けると、専門的また技術的な分野において在留資格を持ってい
る人、またそうでない技能実習などの資格を持った外国人労働者に分けることができます。詳細はスラ
イドを後ほどご参照ください。

次は国籍別ですけれども、これを見ていただきますと、中国、韓国です。韓国の状況と同じように中
国人が一番高い割合を占めています。次は、ベトナム、フィリピンとなっています。

次のスライドですけれども、日本で就労する外国人労働者の在留資格です。国籍別になっていますが、
韓国の場合は、現在、技能実習生として日本に來ている人の数は非常に少ないことが分かります。ほと
んどが留学や専門的・技術的分野において仕事をしていることが分かります。

次の資料は外国人雇用事業所数の推移についてです。こちらをご覧くださいと、平成30年10月末
の時点で約21万カ所が外国人を雇用しています。

この数字は前年度対比で12.1%増えている数字です。過去最高となっています。

この資料には出ていませんが、このように事業所数が最も多い所は東京や大阪などです。また、韓国
と同じく日本の場合も外国人労働者を雇用している事業所の場合は30人未満の事業所が最も多いこと
が分かります。つまり、事業所全体の58.8%が30人未満の外国人労働者を雇用している事業所です。

次は、産業別外国人雇用事業所の割合です。全体的に製造業が21.4%で最も高い割合を占めています。
また、産業別外国人労働者数の割合を見てみますと、こちらも製造業が29.7%となっています。それ
に次いでサービス業、小売業、卸売業が占めています。

日本におきましては、今までは非常に有用な高度人材の場合は積極的に受け入れようとしてきました
が、いわゆる単純労働者の場合は多く受け入れない方向で基本方針を打ち出してきました。このような
傾向は2019年現在もその大きな方針は変わっていません。

ただし、最近、少子高齢化が進んでいる中で、韓国だけではなく、日本も人材不足でかなり困難な状況に直面しています。そのため、高度な専門知識を持つ外国人労働者だけではなく単純外国人労働者を受け入れざるを得ない状況にあると言えます。多くの人がそのような主張をしています。そのため、今後、外国人労働者の受け入れについて日本と韓国がどのような政策を設けて実行に移していくのかについてより注目する必要があると思います。

また、これに関連して、日本と韓国の労働界では、法律的に、つまり労働法ではまだ多くの議論が行われていない状況です。本日、私がご紹介した内容も、外国人労働者の受け入れの背景や実態を中心に説明しましたが、これに関連する研究はあまり行われていない状況です。ですので、本日のシンポジウムを機に日本と韓国における外国人労働者に関する関心が高まり、どのような政策を打ち出せばいいのかについて踏み込んだ研究が必要だと思います。

詳しい内容は、私の後に発表してくださるお三方の発表を聞いていただければと思います。

以上です。ありがとうございました。

石井：朴先生、ありがとうございました。日本と韓国両国の外国人労働者受け入れの背景となる少子高齢化の問題、それと各国の移民受け入れの政策の概要にまで踏み込んでお話しいただきました。

それでは、2 番目のスピーカーとしまして、韓国移民学会会長であらせられますソル・ドンフン先生から「韓国の外国人労働者受け入れ政策と実態」についてご報告いただきます。ソル先生、どうぞよろしくお願いします。

第一部：スピーカー 2

ソル・ドンフン（韓国移民学会会長）



先に私の紹介をしたいと思います。私はソル・ドンフンと申します。私は全北大学社会科学の教授です。また、韓国移民学会の会長です。韓国移民学会は、韓国で国際人口移動や移民研究を行う学者の集まりです。会員は 100 人ぐらいです。

本日、私を招待してくださった神奈川大学アジア研究センターと駐横浜大韓民国総領事館の関係者の皆さまにまずお礼を申し上げます。

先ほど、朴教授から韓国と日本の外国人労働者の受け入れの背景や全体的な状況について紹介がありました。私は、韓国における外国人労働者の受け入れ政策や実態についてお話ししたいと思います。

韓国では 1987 年から外国人労働者が入りました。1987 年は韓国が民主化された元年ともいわれています。その年に韓国の労働市場も変わりました。そういう意味で二重の転換が行われた年とも言えます。

それまで韓国は海外に労働力を送り出す国でした。韓国のソウルオリンピックは 88 年に開催されましたが、その頃、外国人労働者が韓国に入り始めたというふうに理解してもいいのではないかと思います。

韓国語の資料しかありません。日本語で翻訳がされていませんが、表やグラフなどがありますので、少しでも役に立てればと思います。

1980 年代後半から韓国には外国人労働者が入り始めました。そして、1980 年代末に韓国における外国人労働者政策は皆無でした。そのため、80 年代末から 90 年代初め、正確に言うと 91 年まで韓国の外国人労働者政策はありませんでした。

少数の専門技術を持っている労働者を除いた他の労働者は全員が不法労働者だったと言えます。そして、その後、産業研修制度というのが入りました。日本の研修制度をベンチマークしてつくられた制度

です。

しかしながら、この研修制度なのですが、しばらくそれを導入したのですけれども、深刻な問題を生み出しました。それは3つあります。送り出し国の不正です。外国人労働者を受け入れる中で不正が発生しました。そして、不法滞在問題がありました。産業研修生の中で事業所を離脱して勤める人の割合が非常に高い状況でした。2000年代初めには80%が不法滞在者でした。産業研修生のうち80%が事業所を無断で離れた人たちでした。そのため、人権侵害問題も発生しました。

なぜ、その事業所から離脱したのかというと、産業研修制度は外国人を労働者として認めませんでした。そのため、市場の賃金よりも低い賃金で雇っていました。不法滞在者よりも合法滞在者のほうが低い給与をもらう状況が続きました。それは市場の原理に反するものですので、多くの産業研修生が事業所を離脱する問題が発生しました。

そのため、2003年に韓国国会で外国人労働者に関する法律が可決されました。そのため、外国人労働者許可制度というのが認められました。その制度なのですが、国籍による差別を禁ずることを基本法則としています。

つまり、外国人労働者と韓国人労働者に対して同一の労働法を適用するということです。また、賃金による差別をしないというのが基本的な原則です。

私の資料には詳しい内容が書かれているのですけれども、もし、資料が欲しい方はアジア研究センターに申し出てください。残念ながら韓国語です。

まず、国内市場の補完原則というのがあります。韓国の労働市場の足りないところだけを補うということです。2つ目は国籍に伴う差別を禁ずるということです。外国人だからといって差別しないということです。そして、3つ目は韓国に定着することは認めないということです。ローテーション政策とも言えます。4つ目は送り出しの不正の防止政策です。途中でブローカーにお金を払うことなどは禁ずるということです。5つ目はないのですけれども、産業を阻害することは認めないということです。防止するということです。

5つの産業があります。製造会社、そして農産業、畜産業、漁業、建設業、サービス業です。サービス業なのですが、日本で導入されている介護、ケア産業はまだ韓国は導入していません。建設廃棄物の処理業など5つの業種です。

また、導入対象ですが、インドネシア、フィリピン、ネパール、カンボジア、ベトナム、タイ、スリランカ、ミャンマー、ウズベキスタン、バングラデシュ、モンゴル、パキスタン、ラオス、中国、キルギス、東ティモールなど、計16の国となっています。日本とほとんど同じです。日本の入管統計と比較したのですけれども、ほとんど同じです。

こちらに表があるのですけれども、外国人労働者を受け入れる手順です。簡単に申し上げますと、韓国の労働市場をまずチェックします。どれぐらい足りないのかを把握します。そして、送り出し国とMOUを締結します。そして、送り出し国の公共機関から労働者を送り出してもらって韓国の事業所に配置します。それが基本的な流れとなります。

2つ目は雇用許可制度なのですが、2つあります。一般雇用許可制と特例雇用許可制というのがあります。特例は韓国系外国人を対象にしています。日本には日系人制度がありますが、ちょっと似ています。それよりも韓国の場合はもっと厳しい制度となっています。

日本の日系人制度は、ブラジルやペルー、南米を中心にはしていますが、韓国の外国国籍韓国人は中国や旧ソ連などが対象になります。中国にいる朝鮮族、それから旧ソ連の場合はコリョインという高麗人となっています。そして、彼らを対象にする制度を特例許可制度あるいは訪問就業者といいます。呼び方がちょっと違うだけなのです。

一つ、大きな違いがあります。それは、一般雇用許可制度というのは韓国に入る前に労働契約を結びます。そして、それに基づいてビザが発行されます。一方、特例雇用許可制度というのは韓国系外国人ですので、韓国に入った後、雇用契約を結びます。自分が仕事を探して雇用契約を締結します。そういう面で違うのです。なので、日本の日系人制度と類似しています。職業選択の自由が与えられます。一

一般雇用許可制度は事業所を自由に変えることはできない状況です。

こちらの図は導入の手順が載っています。少し複雑ですので、一般雇用許可制度と特例雇用許可制度を比較してみました。左が一般です。右側が特例です。ビザの名前で見てみますと、左側が非専門就業滞在資格です。E-9です。右側は訪問就業滞在資格です。

H-2です。この2つは非常に似ています。政府省庁や関連政府機関は同じです。

ただし、この2つの制度はちょっと中身が違います。一般雇用制度は事業所の異動の自由が与えられていません。その理由は、韓国人労働者の職業を奪うことを防止するためです。日本の技能実習制度も同じだと言えます。グローバル・スタンダードを忠実に守っていると言えます。

また、特例雇用許可制度ですが、日本の日系人制度と比べることができます。日本の日系人制度は日本系外国人に適用されます。日本における職業選択の自由があります。韓国の訪問就業制度はクォーターという割当制があります。韓国の労働市場を守りながら特別な特典を与えるという意味で韓国の雇用や労働市場を守ろうとする意志が込められています。政策の趣旨はそうになっています。

こちらは表1です。一般と特例許可制度が適用される業種がまとめられています。韓国の労働市場の中で韓国人では足りない所に限って外国人を雇用するのが基本的な内容となっています。5つの業種があると先ほど申し上げました。訪問就業も同じなのですが、一番の大きな違いはサービス業です。サービス業の場合、料理や介護、ケアマネジャー、ケアサービスなど、さまざまな全ての領域に認められています。ですので、日本の制度と非常に類似しています。

次は韓国の低熟練外国人労働者なのですが、他にも幾つか制度があります。まず、船員就業というのがあります。他に技術研修や観光就業というのがあります。船員就業というのは、規模の小さい船に就業する場合、外国人労働者として見なされます。大型の場合は、またビザが違います。韓国の船員法ではそうになっています。労働条件や賃金はそれほど変わりません。技術研修というのは、日本の研修生と同じです。観光就業というのは、ワーキングホリデーのビザです。今まで見てきたのは非専門あるいは低熟練外国人労働者の話でした。

もう一つ、専門技術職外国人材制度というのがあります。こちらの表に載っているのですが、さまざまな滞在資格があります。教授や会話指導、研究技術指導、専門職業、特定活動など専門職に従事する人です。日本の入管法に定められている内容と同じです。世界の入管法とほとんど同じだと思います。短期就業なども同じく適用することができます。短期就業や企業投資というのがあります。

ちょっとスピードアップしたいと思います。今まで外国人労働者について話しました。低熟練労働者と専門技術職従事者がいます。それをこのように分けてみました。表でまとめてみました。下のほうが低熟練外国人労働者になっています。

2018年、昨年11月末ですが、ことしの1月基準も同じです。89万人の外国人労働者がいました。その中の4万7,000人が専門職、84万人が低熟練外国人労働者です。

つまり、圧倒的に低熟練労働者が多いということで、専門職に従事している人は5~6%ぐらいしか占めていません。ほとんどが低熟練労働者ということです。日本も同じような状況であると聞いています。

専門技術職として多いのは語学指導です。英語、中国語、日本語の語学を教えている人が多いです。日本人もかなりいます。研究は教授や研究者がほとんどを占めています。

全体的な動向が表4に出ています。低熟練労働者の場合は、非専門就業E-9、船員就業E-10、また訪問就業H-2、またワーホリH-1です。

また、違法滞在者もありますが、これは法律に違反している犯罪者と混乱しがちですが、アメリカの労働法ではこのように表現しています。つまり、書類不備の労働者ということです。故意の違法労働者ではなくて、書類不備という言い方をしています。

韓国政府では発表はしていませんので、全体の違法滞在者の中の15歳から60歳までの数を対象とした推定値となります。昨年が34万6,000人ぐらいいたのですが、その前の年が24万3,000人、その前の年が20万人でした。過去の数字を見ると大体20万人前後でしたが、昨年大きく増えました。

韓国は、昨年、冬季五輪という大きなイベントがありました。日本も、来年、東京オリンピックが開催されますので、ともすれば外国人の違法滞在者数が増える可能性があります。

時間が10分ぐらいしか残されていないのですけれども、こちらの表は非常に細分化された表ですので、分かりにくいかと思いました。ですので、表を新たにまとめました。

次のページですけれども、韓国の熟練また低熟練労働者に分けてみました。また、低熟練労働者の場合は非韓国系と韓国系というふうに分けています。また、書類不備者も出ています。韓国系の外国人にのみ適用される制度もあります。ですので、その制度に基づいて分けますとこのような表になります。

それをさらにグラフにしますと次のページのグラフになります。10ページをご覧ください。80年代末から2018年までの30年間の状況が出ていますが、一つ、はっきりとした傾向は、外国人労働者が増加傾向にあり、着実に増えてきたということです。

2つ目は、数年間にわたって減少した時期がありました。下のグラフに出ていますが、その時期というのは、1つ目は1997年末から99年までのアジア通貨危機の時期です。この時に外国人労働者の数が激減しました。また4～5年後は増加しています。

次の減少期ですけれども、2008年の国際的な金融危機、これはリーマンショックといわれている時期ですけれども、この時は韓国の産業界が落ち込んでいましたので、外国人労働者の数も減少しています。その後は増減を繰り返しています。

さらに、3回目の減少期は、外国人雇用許可制度は市場の原理よりは契約が関わっていますので、年末ベースで契約期間が終わったりすると一時的に減少する時期があります。つまり、外国人労働者の数は韓国の経済状況また景気の状態と時を同じくして変化しています。韓国経済の発展において一定の貢献をしていることは間違いのないと思います。

一つ言えるのは、下のほうですけれども、一番上の斜線のところですが、全体として、違法滞在者、つまり書類不備の移住労働者が最近になって急増しています。これは雇用許可制度の失敗と言えるのかといった観点で評価する必要があるのですけれども、後ほどご説明します。

また、平昌冬季五輪の時にタイの労働者また東南アジアを中心とした外国人をオリンピックの観光としてたくさん受け入れるために門戸を広げたのですけれども、その時期に東アジアから来た人たちがその後も帰らずに違法労働をしているということです。韓国ではこういった違法労働者の取り締まりを強化しているのが現状です。

時間が5分ぐらいしか残されていないのですけれども、雇用許可制度の成果と課題について最後に見てみたいと思います。韓国の外国人労働者の政策の成果と課題についてです。専門職外国人労働者に関する政策は世界共通という意味で特記すべき内容はないかと思います。大事なものは現在の雇用許可制度を中心とした政策の評価となります。

1つ目は差別の是正です。外国人に対して、韓国人だからといって優遇して、外国人だからとして差別する制度は完全になくなっているということです。2004年からそういったことは解消されまして、統計では、先ほど朴先生の発表の時も出ていたのですけれども、外国人と韓国人の賃金における差別はほとんどありません。

むしろ、外国人は労働時間が長い傾向にありますので、その場合は韓国人より給料が高いこともあります。仕事を長くすれば賃金はその分得られる状況になっているので、非常に大きな成果の一つと言えます。

また、製造業の場合ですけれども、寮が付いているケースがほとんどです。こういった居住環境についてですけれども、寮を完備している会社に対して優先的に外国人労働者を割り当てています。

製造業の場合は大きな問題はないのですけれども、農村の場合は居住環境がそれほど良くありません。ですので、居住問題が課題となっています。農業、建設業、漁業においてこういった問題が出ているのですけれども、文政権になってから新しい制度を導入しました。

韓国人とは関係なく、外国人労働者を受け入れる際は少なくともワンルームのレベルのものを準備しないとけません。家具や家電製品が付いているワンルームを用意しないと刑事処罰を受けます。これ

を勧告していますので、数年後はさらに改善されると思います

私は満 55 歳ですけれども、私の子ども世代の人たちが外国に行って仕事をする際に、雇用主が非常に劣悪な環境で仕事をしているからといって外国人に対してそういった同じ環境を提供するのを正当化できるのかというと、それはできないと思います。こういった面で改善が行われているということです。

3 番目は事業所の異動に関する問題です。事業所の異動が制限されている雇用許可制度ですけれども、韓国の労働市場は外国人労働者によって競合が発生するのを避けようとしています。韓国政府の許可を受けて、決められた要件と手続きを踏んで、理由がある場合のみ事業所の異動が可能になります。

これに関しては NGO から異論が出ています。意図は分かるけれども、プロセス上に問題があるのではないかと、より異動を自由にすべきだということです。制度としては異動ができるようになっているのですけれども、使うのが難しいのが現状だということです。

これに関しては、政府も NGO も引き続きモニタリングをしています。私が評価するには、制度自体の問題よりは制度を運営する面での問題だと思います。ですので、少し改善を行うことで解消できるのではないかと思います。

4 番目は労働環境と産業安全についてです。これは非常に難しい問題ですけれども、最近も外国人が労災によって苦しんでいるのが現状です。さまざまな安全不備による事故が発生しています。

日本も同じだと思うのですが、日本人が働きたくないと思う働き場で外国人が労働しているのが現状ですけれども、これは韓国でも同じです。

韓国では 3D、日本では 3K と言っている分野です。だからといって、けがをするのを放置するのは非人道的と言えます。そういった意味で労災を防止できるように産業安全を守ろうとする努力が必要と言えます。

韓国政府で取り組みはしていますけれども、依然として問題はあります。過去に比べますと労災の比率は減少していますが、韓国人と比べますと外国人における労災の比率が高くなっています。その理由は厳しい危険な業種に就いているからですけれども、だからといってそれが正当化できるかというとそうではありません。ですので、解決すべき課題と言えます。

5 番目は書類不備移住労働者の増加です。時間がないということです、ここでまとめたいと思います。こちらの表を見ていただきますと、2016 年に 20 万人レベルだった違法滞在者が 2018 年は 35 万人ぐらいと 2 年の間に 10 万人ぐらいが増えています。

これは、先ほど申し上げました観光ビザで入ってきた人が違法滞在者になるケースが多いことが背景にあります。就労ビザを取得している人が事業所から離脱して違法滞在者になっているわけではありません。つまり、外国人労働者を受け入れる制度の失敗ではなくて、書類不備による一時的な問題が発生しているということです。

今後の政策の課題についてです。雇用許可制度におきましては、長期的な定着の可能性はまだ認めていません。日本の特定技能制度は、昨年、入管法も改正されて、ことしから導入されている制度ですけれども、5 年後には特定技能 2 号を持っている外国人は外国人家族を同伴することができます。

つまり、外国人労働者の国内定着の可能性を認めているということです。ローテーションの形ではなくて外国人労働者の定住化を図る制度が既に導入されているということです。韓国におきましてもそういった制度を導入する必要があると思います。

発表は以上となります。ありがとうございました。(拍手)

石井：ソル・ドンフン先生、ありがとうございました。時間の関係で焦らせてしまって申し訳ありませんでした。先生からは韓国の政策について細かく伺うことができました。

続きまして、3 人目のスピーカー、千葉大学社会科学研究院の准教授、小川玲子先生から「日本の外国人労働者受け入れ政策と実態」についてご報告いただきます。小川先生、よろしくお願いします。

第一部：スピーカー 3

小川 玲子（千葉大学社会科学研究院准教授）

それでは「日本の外国人労働者受け入れ政策と実態」ということでお話しさせていただきます。千葉大学の小川と申します。

本日はお招きいただきまして、誠にありがとうございます。特に韓国の先生たちと一緒できるということで非常に楽しみにしていました。日本と韓国は、今までのご発表でも分かるとおり、とても類似点が多いと思っています。

今日は学生さんがほとんどだと思いますけれども、おそらく10年後や20年後の日本社会を考えた時に、皆さんが外国人と共に働く、あるいは上司や結婚する相手が外国人だったということは大いに想像できることかなと思っています。今後の日本社会を考える上でジェンダーと外国人の問題はおそらく切っても切れない問題として私たちは向き合っていかなければいけません。そして、その上で多様性を包摂する社会をどう築いていくのかということについて考えなければいけないのではないかと思います。

時間が限られているのですが、私の話は、このような構成でお話しさせていただきたいと思っています。内容としては、先ほどから出ておりますケア労働を中心に話を進めていきたいと思っています。

まず、問題の所在として、産業構造そのものがフォーディズムといわれる大量生産・大量消費という産業構造から金融やITやサービス業といった産業へとシフトしていったということがあります。

日本の場合には就業構造が製造業からサービス業へとシフトしていったのがちょうど1990年代半ばになります。それに伴って何が起きたかという、労働法制が次々と規制緩和され、雇用の柔軟化と非正規雇用が増大し、格差が拡大していきました。そして、男性1人の賃金だけでは食べていくことができなくなり、女性も働くことになっていきました。

同時に少子高齢化による人手不足が起きていて、女性、高齢者、移民の人たちが労働市場へと動員されています。そして、女性が働くためにはケア労働、通常、育児や家事、介護といわれる分野を誰が担うのかというところで、移住労働者が入っているという構造になっていると思います。

日本の人口構造は非常に危機的な状況だと思います。既に人口減少の局面に入っています。しかし、自分の経験を含めて日本社会の中で子どもを産むのは非常に大変だということを感じています。妊娠すればマタハラに遭いますし、出産すれば待機児童問題もあり、今現在でも60%の女性が出産を機に退職していて、男性の育休取得率は5%と非常に低い状況です。

子どもを産むことがペナルティーであるかのような日本社会では人口が減っても当然なのではないだろうかという気はしているのですが、その辺の社会の意識、会社の経営者たちの意識、それから政治家の意識を変えていく必要があると思います。

ちょっと面白い内閣府の調査結果をお見せしたいのですが、これは、OECDの国々の中で一人当たりのGDPが1万ドル以上の24カ国を取り出して計算してみたところ、1970年代までは女性が働いているほうが出生率が低いという結果だったのですが、1985年ぐらいにちょうど均衡し、2000年代になると女性が働いているほうが出生率が高いという調査結果が出ています。

日本の女性の就労率は先進国の中でそれほど高くなく、韓国、ギリシャ、スペイン、イタリアとともに女性の労働力率が低く、なおかつ出生率が低いというグループに分類されています。つまり、少子化の原因として仕事と家庭のワークライフバランスがうまく実現されておらず、子どもを持つことの機会費用が高すぎる社会だということが言えます。

少し広いお話をしたいのですが、女性が働くためには育児、家事、介護というのを誰かが担う必要があるということで、最近よくいわれているのがグローバル・ケア・チェーンという概念です。



産業のサプライチェーンについては皆さんの中でもご存じの方がいらっしゃると思うのですが、ケア労働というものを媒介として先進国と途上国の家族が結び付いていくということです。先進国におけるケア労働をするために労働者が貧しい地域から豊かな地域へと移住していきます。

そうすると、移住した人にも家族が当然いて、その人の家族は誰がケアするのかという話になり、その人の家族はまたより貧しい所から移住してきた女性がケアをするということで、一番貧しい地域においてはケアが行われないということで、ケアの不公正な分配ということを問題化したコンセプトです。

私は、ケア・チェーンはアジアにおいてはリージョナルな形を取っているのではないだろうかと考えていて、日本や台湾やシンガポールや香港でケアの仕事をしているのは東南アジアの出身者で、フィリピン、インドネシア、ベトナムの3カ国が大きな送り出し国になっています。

つまり東南アジアから東アジアへ向けてケア労働を行う人の流れが生まれていて、シンガポール、香港、台湾の人口規模は小さいのですが、シンガポールでは25万人、香港では36万人、台湾では25万人の移住女性たちが、住み込みで、育児、家事、介護を担っているという構造になっています。

でも、韓国や日本は、それとはやや違った構造になっていて、ケアを支える公的制度が日本と韓国にはあるという共通点があります。日本の場合には介護保険が2000年に導入され、韓国の場合にも介護を社会保険で支えるという同じような連帯制度が2008年に成立しています。そのため、保険制度に守られる中で国内の労働力がある程度確保されているので、外国人に依存する部分はかなり少なくなってきました。

日本、韓国、台湾を比べると、世帯数における移住ケア労働者の比率というところで非常に大きな違いがあって、国内の制度との関係で移住労働者が入ってくるということも非常に大きいのではないかと考えています。

これはケア労働を担う移住労働者の市民権とケア労働に関する資格を図にしたものですが、移住ケア労働者がどれぐらいきちんとプロフェッショナル化されているかという意味で、定住・一時滞在、無資格・有資格という軸で配置してみると、日本の場合には「移民政策がない」と政府が言っているのとおり、確かに窓口が複数あってばらばらです。

人数的にも少なく、一番多く見積もっても、後でお話しします経済連携協定（EPA）で入ってきた方たちというのが今3,000人ぐらいです。あとは何百人程度というところで、1万にもならない人数がばらばらに配置されています。

きょうは時間がなくてお話しできないのですが、先ほど出てきた台湾、シンガポール、香港のようなアジア NIES といわれる国においては無資格・一時滞在というところに20~30万人の大量の移住ケア労働者が配置されています。

韓国の場合には非常に面白くて、先ほどのソル・ドンフン先生のお話にもありましており、日本という日系人と同じような形で、在外同胞、中国の朝鮮族の方たちが主としていらして、その方たちは法的にはどのような仕事もできるのですが、中高年の女性であったとすると、多くが家事労働者になったり、介護労働者になります。

でも、在外同胞という在留資格で定住しているので、実際に何人がどこでどういう仕事をしているかというのは日本の日系人と同様に把握するのが難しいので、無資格・一時滞在から定住・有資格という象限にずっと広がっているということがあります。

ケア労働は誰にでもできるものではないです。緊急時の対応であったり、日々のケアが高齢者の生活の質を保つためにはものすごく大事であることを考えると、有資格・定住という象限にこれからどれだけ人を移していくことができるかということが私たちの高齢者ケアの未来を握っているのではないだろうかと考えています。

次に日本における移住者の受け入れについて簡単に歴史を振り返ってみましょう。現在、メディア報道では外国人がどんどん増えてきて過去最高というようなことを言うのですが、実は日本には歴史的に植民地からの人の移動というのがあって、1945年の時点では200万人の朝鮮半島からの人の移動というのがありました。

戦後、その方たちのうち 60 万人ぐらいの方が定住していき、国籍を一方的に剥奪されたり、年金から排除されるなどいろいろなことがありながら日本の中で生きていく中で、様々な運動をつくってきたという歴史があります。その過去の運動の歴史の上に私たちはいるということを覚えておいてください。

その後、ニューカマーとして 1980 年代のバブルの頃からいろいろな方たちが入ってくるようになりましたけれども、日本政府は一貫していわゆる単純労働については受け入れを認めないという姿勢を取ってきたのです。

でも、単純労働という言い方が私は、どうかなと思うのです。例えば「溶接の仕事ができますか」「機械加工の仕事ができますか」と聞かれたら、私はできません。なので、単純労働ではなく、むしろ低賃金労働と言ったほうがいいのではないかなと思うのですけれども、表向きには単純労働者はいれないという姿勢を取っていたのですが、日本の場合には、先ほどお話にもあった日系人と技能実習という 2 つのいわゆるサイドドアという形でその人たちを入れてきたということがあります。

それから、もう一つは留学生です。いずれも労働者としては見なされない人たちなのですが、そういった方たちが日本では事実上外国人労働者としてカウントされ、配置されているということです。就業者に占める外国人に対する依存度というのを見ていただくと分かるのとおり、2009 年から 2016 年まで、全ての産業の分野において外国人に対する依存度が増えています。コンビニのお弁当からオリンピックのスタジアム建設に至るまで、私たちの生活は外国人労働者の労働力抜きには成り立ちません。

さて、これからがメインなのですが、経済連携協定（EPA）という政府間協定が 2008 年に締結され、ちょうど 10 年が経過したのですが、これが日本の高齢者ケアの分野に外国人が入った初めての経験ということになります。しかし、EPA は移民政策や労働政策ではなく、貿易協定の一環として外国人の看護師や介護士が入ってきたということになります。

EPA が始まるまでは「日本人のケアは日本人にしかできない」という言い方もありました。でも、これが始まって 10 年が経過して、ある意味、外国人による介護に道を開いたということが言えるかなと思います。それから、地域においていろいろな形で交流が生まれてきました。

でも、初めて外国人を介護の現場で雇った施設はみんな非常に不安でした。政府は介護施設のほうに「受け入れてください」と言って丸投げしたような状態でした。介護施設はそれでも試行錯誤しながらいろいろやってきたのですが、実際に受け入れてみたら非常に良かったという声が聞こえてきます。

介護施設に対するインタビューでは、「利用者さんやご家族はどう反応するのか、とても不安だった。でも、入ってきたらどちらからも評判がいい。彼女たちが入ってきて良かった。家族は普通だったら日本語が分かる日本人スタッフにお願いすると思うが、経済連携協定（EPA）で来た外国人介護士にいろいろお願いしたりして、その子たちの成長を応援している感じがする」と答えています。

一緒に働いている日本人の人たちは外国人の介護士と働くことについてどう思っているのかという調査があるのですが、これについても「非常に高く評価している」「高く評価している」「まあまあ評価している」というところに回答が集まっていて、とても高く評価されています。

ただ、この方たちは専門職に近い形で入ってきていて、非常によくサポートされ、制度としても透明性が高いということで、ある意味、うまくいった事例ではないかなと思っています。

そして 10 年たってどうなったかという、この方たちが国家試験に合格し、中には、ケアマネジャーの試験、これは合格率 14% なのですが、それにも合格し、そして家族滞在ができるということで、結婚して子供が生まれ、定住していくというプロセスを見ることができました。中には永住権を取得した方もいて、やはり在留資格を安定化させていくということが、安心して就労し、生活する上で非常に重要だと思っています。

ただ、その後、何が起きたかというと、これは高齢者ケアの分野だけなのですが、介護の複数が在留資格が乱立するようになりました。介護養成校という専門学校に行っている人たちに介護という資格を出すようになり、技能実習生に介護分野が入り、昨年の入管法の改正により特定技能介護という在留資格ができ、他にも東京や神奈川などの国家戦略特区と呼ばれる所で外国人の家事支援人材の人たち

が受け入れられるようになりました。

いってみれば、たかだか数万人ぐらいの規模の人たちのために何でこのような複雑な制度設計をする必要があるのかと思います。多分、皆さんも何が何だか分からないだろうと思いますし、日本人が分からなかったら来日する人たちはもっと分からないということだと思います。結局、このような形で省庁の縦割りで受け入れ制度が乱立することによって、何が起きたかという外国人をどのように受け入れ、どのように育てるのかという議論が全く欠如してしまったと思っています。

実際、外国人介護労働者を受け入れる枠組みとしては、EPA、技能実習、留学生、特定技能がありますが、制度の目的も違えば、申請要件も日本語能力もあつせん機関も滞在期間も違います。給与も全て日本人と同等と言っているのですが、どの日本人と同等にするのかというところについては全く不明で、先ほど韓国の先生たちから韓国の制度では差別がないというお話があつたのですけれども、日本の制度では差別もあれば、だまされるケースもかなり出ることが予想されます。

このような形で規制緩和をしていくということで、海外でも日本でも既にいろいろな弊害が出てきて、ケア労働が「奴隷労働」になっていく、要するに仕事を変えることができない人たちが借金漬けの低賃金で働かせられてしまうケースがこれからも出てくると考えられます。

では、どうすれば良いかというと、最初のほうでお見せした定住・一時滞在、無資格・有資格の象限にばらばらと散らばった人たちを定住・有資格という形できちんと市民権を保障することによってしか、いいケアは提供できないのではないかと考えています。

最後に、地域で支える外国人介護職ということで、自治体と施設と大学と行政、あと NPO とで地域で在日の介護士を育成しようというプログラムが東京の墨田区で行われています。

育成された人たちは常に支援の対象としているわけではなく、彼らは彼らで、エンパワーされると、今度は自分たちでダンスグループをつくっていろいろな高齢者施設を回ったりして、地域に対して恩返しをしたいということを言っています。なので、支えられる側はいつまでも支えられる側ではなく、今度は支える側に回ってくれるということです。

まとめます。日本の今の状況はかなり最悪だと思っているのですけれども、乱立する制度の課題としてこれだけは覚えておいてほしいと思うのですけれども、今後、いろいろな形で事件が起きるだろうと思うのです。

でも、そこで考えてほしいのは、外国人が入ってきたから介護の質が低下するわけではないということです。移民政策の不在と乱立する制度、能力を適切に評価しない日本の体制が介護の質の低下を招くということで、外国人を受け入れたらしっかり育てるということをしないとイケないのではないかと思います。

それから、送り出しから受け入れまでの移動のプロセスにきちんと国際規範というものを導入してほしいと思うのです。皆さんも良くご存じだと思いますけれども、いろいろなメディアや企業、経団連などで持続可能な開発目標（SDGs）というのがいわれているのですけれども、その中に「計画され、よく運営された移民政策を通じて秩序の取れた安全で規則的かつ責任のある移住を促進する」というターゲット 10.7 が入っています。

それ以外にもいろいろな形できちんとした移動を保障しましょうということを、ILO や ASEAN や送り出し国が言っています。そういったことをきちんと日本政府に対して保障するように求めていくことが大事だと思っています。結局、移住ケア労働者をケアしなければ移住ケア労働者はケアしないということです。

最後に、これは千葉に住んでいるインドネシア人のコミュニティーなのですが、みんな介護の仕事をしています。そして、家族がいるのですけれども、彼らが介護士として働くためには、子どもたちは日本の保育園や学校に行くことになるわけです。なので、リージョナルなケア・チェーンの話でしたが、ローカルなケア・チェーンをきちんとつくっていった彼らを受け入れて、彼らの能力を伸ばせるような多様性のある社会を私たちは築いていかなければならないなと思っています。

以上です。ありがとうございました。（拍手）

石井：小川先生、ありがとうございました。日本の外国人労働者受け入れの制度に関して主にケアワーカーのを中心にお話しいただきました。

時間も焦っていただいて申し訳ありません。ありがとうございました。

第二部

石井：それでは、お時間になりましたので、そろそろ第2部を開始させていただきたいと思います。第2部は、テーマとして「外国人労働者との共生」について進めてまいります。

第2部のお1人目のスピーカーは、全北大学社会科学研究所専任研究員であらせられますコ・ジェフン先生から「外国人労働者の受け入れと共生～韓国の事例」ということでご報告いただきます。コ・ジェフン先生、どうぞよろしくお願いします。

第二部：スピーカー 4

コ・ジェフン（全北大学社会科学研究所専任研究員）

本日、発表するテーマですが、外国人労働者の受け入れと共生についてです。

韓国の事例についてです。共生と聞いた時に、共に生きる、共存するというふうに入れられますが、韓国ではあまり使われません。韓国では多文化という言葉をよく使っています。

外国人労働者を社会的マイノリティーとしてよく言いますが、共生のことを考えますと、まず社会的マイノリティーである外国人労働者が安定した日常生活が営めるように支援をした時に彼らと共に生きられる環境が整うと思います。

研究の目的です。外国人労働者支援センターというのがあるのですけれども、その設立根拠と活動の内容についてご紹介したいと思います。その結果、外国人労働者の社会統合と共生の事例について模索したいと思います。

韓国政府は、文化的な違いとコミュニケーションの限界によって困難に直面している外国人労働者について、その苦労について相談し、韓国の生活、法律や韓国文化教育などの支援を通じて外国人労働者の国内生活の適応や円滑な労働を促しています。

事業主の人材活用の円滑化を図る目的で支えています。このような外国人労働者支援センターなのですけれども、法律に基づいて設立されました。その根拠となる法律について説明します。

直接、その機関が設置されるのではなく、民間組織に予算を支援する形で設置できることになっています。政府組織の場合は、公務員や官僚は非効率また形式主義というのが生まれる可能性がありますので、それを防止し、外国人という特殊性というのがありますので、専門性とサービス向上また民間の参加を促すために行政側で新公共管理論というアプローチに基づいて行われています。

どの分野でも通用できる話だと思いますが、特に外国人を支援するセンターの場合はこの政策のメリットがかなりあることを皆さんはこの発表を通じて知ることができると思います。

その施行令を見てみますと、29条にあります。無償で医療を支援します。また、文化行事に関する事業があります。また、求職活動や国内生活を支援するように法律で定められています。そのような役割を果たす所が非営利法人また団体です。

また、それに見合う施設を整えた施設や団体を支援することになっています。また、運営主体も、そのような経歴があり、民間資格を持つ人が行えると定められています。これは官民協力ガバナンスシス



テムと言えます。

単に中央省庁に所属している雇用労働部傘下の産業労働団体だけではなく、自治体で運営資金を支援するさまざまなセンターがあります。雇用許可制度（EPS システム）を運営している雇用労働省の産業人材公団には拠点が9カ所あります。

また、もっと小さい地域に34のセンターが運営されています。また、自治体の場合は約60のセンターが運営されています。9つのセンターのリストは、こちらに載っています。韓国センター、議政府センターなど9つあります。外国人が主に暮らす大規模の工業団地がある地域に拠点センターがあります。

また、このような拠点センターには、センターの傘下ではなく水平的な関係なのですが、より小さい地域を包括するセンターがあります。小地域センターといいますが、34のセンターがあります。全国にあります。

これらのセンターですが、新しくできたというよりはもともと民間組織が支援していた所で、公共機関が予算を支援することで公式的に支援している小地域センターです。名前もさまざまな名前があります。地域のいろいろな名前を付けています。EXODUS や福祉会、夢を叶える人たちなど、さまざまな小地域センターがあります。さまざまな背景を持ったセンターがこのような支援を行っています。

また、他にも自治体が運営費用を支援するセンターがあります。約60以上のセンターがあります。地域単位の条例、ソウルの場合は、ソウル特別市外国人住民多文化家族支援条例に基づいてセンターが設立されています。蔚山の場合も条例がありまして、自治体にある条例があって、それに基づいてセンターを公式に支援する形になっています。今は、競い合っってこういう所が増えていきます。

競い合うかのように増えていると申し上げたのですが、センターが増えているのは、まず外国人が増えていることが一つの理由です。それだけではなく、外国人を支援した時に、彼らの日常生活が安定することで地域社会が統合し、より多くのメリットがあるということが証明されたので、このように増えていると言えます。

このような支援センターを訪問してみますと、全州や安山などのセンターを見てみると、昔ながらの市場の近くにセンターがあります。韓国では、韓国人の一般人が昔ながらの市場で買い物をすることは減っています。大型のスーパーで買物をします。

大型スーパーは所得の高い韓国人の一般人の人がよく使うのですが、市場では少量のものが安く買えるというメリットがありますので、昔はシャッター通りになっていた所に外国人労働者が入ったことでむしろ活気を取り戻しつつあります。自治体でもより積極的に支援センターを増やしている理由の一つです。

大学の中にあるセンターもあります。全てのセンターがそういうわけではないのですが、とにかく事務所の中で訪問者に対応するのではなく、いろんな事業を事務所の外で行っていて、シャトルバスも運営しています。大学の中にある支援センターの場合は自分たちが生活している所のすぐ近くにあります。また、自分たちがあまり行くことのない場所に行き訪問して支援を受けることになります。

外国人労働者支援センターはどのような役割を果たしているのでしょうか。まずは、通訳サービスが受けられます。言葉が通じる人がいるのは外国人労働者にとっていいことだと思います。また、国内生活への適応、あるいは外国人向けの労働教育、外国人労使相談機能を果たしています。

また、documented migrant worker といわれる書類がとにかくたくさん必要な人なので、書類の作成を手伝って、またそれを保管できる場所も提供しています。書類の作成において出身国の言語で案内されるというメリットがあります。

また、韓国語の教育、コンピューターの教育、メディア教育も提供しています。保健医療支援も行っています。文化理解増進事業も行っています。出国支援事業もあります。詳しく説明します。

まず、行政支援です。登録している外国人労働者の場合は、行政上、必要な書類がたくさんあります。その書類の作成や提出を手伝ってくれます。また、政策が変わるたびに公式的な政策情報をこのセンターで伝えてくれます。外国人労働者の利用客が多いからこういうものも可能です。利用客が増えているのは通訳者がいるからです。

また、さまざまなサービスの提供も行われています。例えば、議政府という地域の外国人労働者支援センターのホームページです。雇用許可制度に関連しまして、再入国制度など、さまざまな相談に応じています。相談分野も載っています。

それから、労働者向けの保険、満期保険や傷害保険など、さまざまな保険に関する相談をしています。「どのように処理すればいいのですか」など、さまざまな保険に関する案内を受けて登録することもできます。

そして、こちらなのですけれども、国別にさまざまな通訳サービスが提供されます。結婚して韓国に来た結婚移民者の場合、結婚して国籍を取得した人もいますし、留学を通じて韓国に移住している人もいます。

もし、公共機関がこういう仕事をするのであれば、単に外国語ができるからといってこういう所で働けるわけではありません。いろいろな人が通訳を提供することで便宜を図っています。

また、外国人労働者は送金に関する関心が高いです。例えば、安山センターの場合は1階が銀行になっています。全南センターの場合は銀行の窓口がセンターの中に別に設けられています。

銀行は平日朝9時から午後3時まで営業していますが、外国人労働者はその時間帯に働いているので、行くのが大変です。しかし、送金の需要は多いです。

ですので、こちらのセンターで取り決めを結んでそういうスペースを設けたり、あるいは書類の作成を手伝ってくれます。また、滞納賃金、退職金、未使用年次手当の回収などを手伝うという支援も行っています。

次は安全教育です。そのための出張教育なども行っています。センターの人材を使ってこのような安全教育も行っています。

次は、保健医療支援です。こちらはアンケート調査の結果ですが、外国人労働者が医療機関で治療を受けられない理由ですが、診療費と時間の問題がありました。平日は働かないといけなから受けられません。また、睡眠時間も確保する必要がありますので、週末に行きたいのにその時は病院が閉まっていたり、あるいは、高い病院しかやっていないということで治療を受けられない外国人労働者がたくさんいます。

また、無料保健医療支援も行っています。無料週末訪問診療を医者が行います。この診療は、大きな病気でなくても、肉体労働者が多いので、筋肉痛や軽微なけがなどがあります。また、環境の変化による消化器疾患や皮膚疾患などがあります。

この写真は歯科診療なのですが、毎週、無料で歯科診療が受けられるのは外国人労働者にとって大きなメリットとなります。労災のレベルまではいかなくても日常生活のスムーズな維持のために必要な保健医療と言えます。

このような側面で、また少し残念な点がありますけれども、こういったセンターにおいてフィットネスセンターやジムなどがあればいいのですけれども、そこまでは至っていません。その代わり、オフィスや自分たちが持っている空間は、非常に限られていますけれども、そのほとんどが教育の場所として使われています。それ以外にも外部の施設をレンタルする時にも支援を行うことができますと思います。

写真ですけれども、日本でソウルセンターの事例をインタビューしたことがあります。2018年12月2日の日本のNTVでの取材ですけれども、テコンドー道場と連携しまして、こういった所でスポーツ活動を行うことを支援する一つの事例と言えます。

次は教育に対する支援です。教育といいますのは、大きく、韓国語教育、情報化教育、生活適応教育というのがあります。重要なのは、韓国語教育とパソコン教育、つまり情報化教育と言えます。

韓国語教育は、単なる平仮名や片仮名と言えるハングルだけでなく、韓国語能力試験（TOPIK）というのがありますけれども、これは彼らが雇用許可制度で韓国に入る時に求められる要件の一つです。また、入ってきた時もビザの延長や居住ビザへの変更の時に要件となっている項目です。これは非常に体系化された試験ですので、ランク別に教育の中身が決められています。

時間割を見ますと、各センターのほとんどの場所がこういった教育の現場となっています。オフィス

はその片隅にあって、ほとんどが教育の現場になります。講義室になるわけです。その講義室には何時から何時までがこのクラスというふうに決められています。

外国語の教室のような感じですが、外国人労働者は無料で韓国語教育を受けることができます。彼らは、ある程度、韓国語ができる人なのです。一つの文化の指標になっているわけですが、その韓国語のレベルをもっと高めたいというニーズがあります。

また、韓国語能力試験のスコアを高めることで他のビザに変更する時に容易になるので、需要が非常に高くなっています。また、事業所における統合また社会における統合にもつながっていると言えます。

また、ほとんどの事業所もそうですけれども、その外部もそうですが、韓国は特に高度で情報化された社会と言えます。

ですので、パソコンがある程度使えないと申請したり書類を出したりすることに困難を感じます。もちろんセンターからサポートはありますけれども、ほとんどがパソコンやスマートフォンで操作しなければなりません。

また、それ以外にも事業所の中でパソコンやスマホを使って仕事をしないとシステム上難しくなるケースがあります。こういうふうに就業者の職業能力開発訓練という意味でもパソコン教育の需要は非常に高い状況です。彼らの生産性を向上させる上で非常にプラスになっていると言えます。

他にも生活面での支援になります。韓国に来たばかりの人に対しては必要な教育ですが、外国人労働者の数が増えていますので、自分たちが国籍別にコミュニティが既につくられています。ですので、最初期以外には生活適応教育というのはそこまで活用されていません。韓国に来たばかりの時に自分たちが今後入るコミュニティをつくるという意味で、あるいはその中に入る時にこういった教育が有効になります。

そういった意味で次の文化支援を見たいと思います。休憩スペースがある所もあれば、ない場所もあります。この休憩スペースは非常に重要な場所になります。自由にその場所が使えるようにすることでコミュニティの活動を促すことができます。いわゆる社会資本ですが、そういったものをつくる上で一定の役割を果たします。

彼らの公式の業務を行ったり、あるいはお金がかかること、先ほど申しあげました医療や教育のサポートですが、それは自ら解決できない問題です。それ以外は、自分たちでコミュニティをつかって、こういった場所さえ提供すれば、また資金さえ補助すれば自分たちでいくらかでも対応できます。スムーズな日常生活においてプラスになるということです。

また、この写真で分かるようにカンボジア新年フェスティバルというのがありますし、モンゴル・ナードム・フェスティバルというのがあります。このようなイベントが行われる時に注目すべきは、一つのセンターで行うのではなくて、先ほど申しあげましたように各センターが政府の組織の傘下にあるわけではなくて予算を補助してもらう関係ですので、水平的なのです。もともとこういった活動を行っていたボランティア団体やNPO団体です。

ですので、雇用許可制度の書類を処理する上では管轄が決まっているのですが、他の医療や教育支援に関しましては、私が蔚山のセンターを訪問した時に見たのですが、江原道から来た人も非常に離れている場所から来た人もたくさんいました。ですので、管轄にあるセンターに必ず行きなさいという取り決めはないのです。当然、誰でも利用できます。

雇用許可制度で韓国に来た人ではなくても医療やさまざまな支援は受けられるのですが、このイベントを開催する際も、その地域にいる民間あるいは自治体から運営資金を提供してもらえるセンター、また産業人材センターもありますけれども、そういったそれぞれの組織が共同で開催することが理想的ということです。

先ほどの言葉の壁の話もありましたが、全てのセンターに外国語能力のある人材を配置することは難しいと言えます。前にアンケートの内容を翻訳したのですが、例えば議政府センターに翻訳を依頼した時に対応できる人がいなければ他のセンターに連絡して対応してもらえるようなネットワークがつくられていますので、リソースがなければ他の所で対応することができるようになります。

「ここにそういった人材がいないので対応できません」ではなくて、そういった連携が大事ということです。そのネットワークが既にありますので、電話で遠隔で対応することも可能なわけです。

最後に帰国に対する支援となります。

出国満期保険というのがありますけれども、精算をしないといけないのですが、日本はどうか分からないのですけれども、韓国人としても自分が入っている保険や年末調整といったことに非常に難しさを感じています。よく分からない人が多いのです。

また、保険や退職金を精算する時に非常に複雑なプロセスがありますので、それをサポートしたり、出国に必要な行政プロセスなどをサポートしています。特に帰国支援におけるポイントは、彼らが引き続き円滑な経済活動ができるように帰国した後もそういった事例を発掘して、それを紹介して教育をするということです。

これはネパールの人で、ラジュタパさんですけれども、養豚農場で働いていた人です。そこで集めたお金で帰国してネパールで養豚農場をつくって成功した事例です。

また、東ティモールの人の事例があります。漁業に従事するために韓国にきた人がいますけれども、島から来たから漁業には非常にたけています。ですので、漁業の労働者として韓国にきました。

しかしながら、彼らが言っているのは、韓国でより漁業について詳しく分かったということです。つまり、ネパールや東ティモールの養豚や水産業は、東ティモールにおける漁労行為は昔からあったのですけれども、それは単なる自分たちの生計のためのものだったということです。ビジネスの側面で行われていたわけではないので、韓国に来てむしろよく分かったということです。

日本も同じだと思います。例えば、養豚や水産業の場合も、いくら規模が小さい船あるいは規模の小さい農場といっても集約的な農業や水産業を行うわけです。ですので、そういった新しい方式に接するのは。それによる経験が彼らにとっては非常に勉強になるということです。

漁業をする時はこういったことが必要なのか、こういった装置や道具が必要で、それでこれぐらいの収入が得られるというのが分かるので、帰国して本格的にそれを事業化することができるということです。そういった可能性が持てるということです。

また、韓国での日常生活をサポートしたり、その事業所で仕事をする上で必要なのでパソコンと語学の教育を受けるわけですが、彼らは一つの人的資本になるわけです。彼らが帰国した後に従事する仕事は、例えば韓国語を教える仕事、あるいはパソコン教室を開くということが可能だと思うのですけれども、この人の場合は帰国後にそういった教室を開きました。また、韓国人観光客を対象にして飲食店をオープンしたということです。

先ほども申し上げましたように外国人労働者が一番関心を持つのが送金ですけれども、自分が集めたお金を家族に送るために韓国に来て働いているわけです。この人は、送金をすると言っているのです。

送金をする、そのお金は貯金にはならないと。ほとんどはなくなるお金だということです。送金をするよりは、自分が別にためておいて、雇用許可制度の中で仕事をした後新しいビジネスをする時の資本として使うべきだということです。

このような経験が蓄積されるわけですので、必ず送金をしないとイケないわけではなくて、自分の今後のビジネスのための資本にもなるといったこともこの事例では分かるということです。

まとめますと、このような支援システムをつくる上で法令の意図していることは官民協力のガバナンスを構築することです。また、そうなった時に、民間団体のほうでは予算の支援を受けて、また政策に参加して柔軟な対応をします。

また、官僚であれば対応しにくい言語の問題ですので、言語ができる人を雇ったりといったことが可能ですので、そういったセンターをつくることによって外国人の支援をより円滑に行うことができるということです。

彼らが韓国で仕事をし、また生活している期間中にはこういったさまざまな支援策がありますので、それを通じて彼らがより成長できるようになり、それが一つの人的資本になるということです。

その一連のプロセスを一つの事例として本日はご紹介させていただきました。

以上、発表を終わります。ありがとうございました。(拍手)

石井：コ先生、ありがとうございました。コ先生からは韓国の多文化共生の事例としまして支援センターについてご紹介いただきました。

それでは、続きまして、最後のスピーカーになりますが、NGO 法人移住連代表理事であらせられます鳥井一平さまから「外国人労働者の受け入れと共生～日本の事例」ということでご報告いただきます。

第二部：スピーカー 5

鳥井 一平（NPO 法人 移住連代表理事）



どうも、皆さん、こんにちは。ご紹介いただきました鳥井です。

実は、私はこういう所で話す機会が結構多いのですが、通訳泣かせと言われています。なぜかという、早口なのです。ただ、通訳の方に頑張ってもらくと皆さんは比較的聞きやすいというか、きょうは日本人の人が多いから困ったものなのですが、滑舌が悪いということで私はかなり早い時期からパワポを使うようになって、ほとんどスライドで話します。きょうは、私のレジュメは皆さまのお手元にあると思いますけれども、レジュメの進行とは関係なくこのスライドでお話ししたいと思います。

特に、今日はいろいろな方がお話しになって、私は最後ですから、ちょっと力を入れて話したいこともあります。なぜかという、誤解してもらったら困るのです。日本の制度は、ものすごくややこしいのです。

例えば、かつて韓国の場合は産業研修制度といいますが、日本は、今、外国人技能実習制度なのです。研修と別なのです。しかし、外国人研修技能実習制度として問題がスタートしているのです。

これだけを取ってみても何を言っているのだろうかという感じで分からないでしょう？ 実は、分かりにくくしてあるのです。このことについて、今日はそれほど時間が無いので詳しく述べられませんが、できるだけ分かりやすく話をしていきます。

さて、これは 1993 年の 3 月 8 日のポスターなのですが、外国人春闘というのは 1993 年の 3 月 8 日にスタートしました。これは、いろいろな言語で書いてあります。

1997 年ぐらいまでは韓国からの労働者もたくさんいました。ほとんどオーバーステイです。その頃は、韓国だけではなくて全ての国の人たちが非正規滞在だったのです。1990 年に日系ビザが導入されるまでは、全部ほとんど、オーバーステイの労働者です。

ニューカマーというのは実は 1980 年代から来ているのですが、日本政府はいまだに 1990 年以降に来た人をニューカマーと言っています。しかし、これは事実と反しています。数字データを見れば、全部、一目瞭然なのですが、きょうは時間が無いので、数字データはまた機会があった時にやりましょう。

さて、これが外国人春闘です。外国人春闘というのは、私たちが外国人春闘と言ったのではなくて、メディアが付けた名前です。当時の、日本経済新聞が 1993 年 6 月 1 日号で外国人労働者の春闘という名前を付けました。私たちの名前は生活と権利のための外国人労働者一日行動です。

これは省庁交渉です。この省庁交渉は、1993 年は労働省と交渉しましたが、それから毎年やっています。ですから、ことしで 27 回を数えています。今は 3 月と 11 月にやっていて、全ての省庁を議員会館に集めて、つまり労働者の課題というのは生活全体の課題あるいは家族の課題にもなりますが

ら、全ての課題にわたった交渉を2日間に分けてそれぞれやるということです。

移民政策の変遷と言っているでしょう。移民政策という言葉をあえて使います。なぜかという、移民政策はあるのです。あるけれども、ゆがんでいるということです。

ニューカマーの人たちの受け入れはどうなってきたかという、1980年代はオーバーステイの容認政策を取りました。これは容認と言わないと説明が付きません。容認政策です。一切、取り締まりをしませんでした。

たまに気の利いた警察官が「パスポートを見せなさい」と職務質問をして、パスポートを見たらオーバーステイだなということで交番に連れていきます。そうすると、働いていた工場の社長が交番までばーっと走ってきて、社長が「今、連れていかれたら工場が止まっちゃうんです」と言ったら「そうなの?」と帰したのです。1993年にはデータ上では30万人近いオーバーステイがいたのです。実数で30万人を超すオーバーステイが働いているということは容認ということ以外には考えられないのです。説明が付きません。

そして、89年の入管法改正で1990年から日系ビザを導入しました。これも既に少し話がありました。そして、2009年に制度改定をして初めて法律改正をしたのです。実は、1993年に技能実習制度というのがスタートしているのですけれども、法律を改正していないのです。在留資格として技能実習が出来上がったのは2010年からです。それまでは実は技能実習という法律はなかったのです。これは驚くばかりのことなのですけれども。研修を拡充するという概念で名前だけの制度をつくったのです。法律改正はしていないのです。ですから、一部の経営者が悪用したのではなくて、初めからこれは悪用するための制度だったのです。

そして、今です。これは何かというと、特定技能1号、2号です。「前史」については先ほど少し小川さんが触れられました。「前史」は忘れてはいけないのです。実は、技能実習だけではうまくいかないので、難民申請、留学、家族滞在ということで隙間を補完してきています。これも後で少しデータを見ましょう。

さて、その中で2012年に安倍政権がスタートしました。これは困ったことになったのです。なぜかという、外国人労働者をそれまで使ってきた自民党政権下でも外国人労働者問題プロジェクトチームなどをつくって短期就労制度や日本型移民国家と言ってきたのに、安倍政権がスタート以来、省庁間で外国人労働者という言葉が禁句になりました。使ってはいけない言葉です。外国人材という言葉に置き換えたのです。

ですから、当時、省庁と意見交換をずっとやってきていますから、2回だけではなくて、いろいろなことを問でもやるわけですが、政権スタート直後、いろいろ意見を交換していると官僚の人が「外国人労働……。ああ、外国人材」と言い換えるような言葉の置き換えという妙なことをやっていたのです。

でも、この言葉の置き換えで外国人材と言うことであたかも移民がいないかのように扱うということをやってきたわけです。つまり「移民政策と異なる」「移民政策を取らない」と言ってきたのです。

でも、きょうは共生ということがテーマで少しお話するのですけれども、移民が今いるのです。ずっといるのです。実は、前史の時代から、オールドカマーの時代から移民はいるのです。

移民はいるのに「移民政策と異なる」「移民政策を取らない」と言うとうどうなるかという、ゆがんだ移民政策になるのです。つまり、移民政策がないのではないのです。ゆがんだ移民政策を取っているのです。ですから、労働問題でこういうことが起きるのです。相次ぐ不正行為や人権侵害です。その象徴的な言葉として、時給300円、強制帰国。

このことで押さえておかねばいけないのは技能実習制度のことで、技能実習制度下のことと外国人労働者全体のことを全く同じように語ってははいけません。しかしながら、技能実習制度下におけることがこの国で起きている象徴的な労働問題あるいは全体の傾向を示すものとして捉えればよいと思います。

これは何かというと農家です。この事例は山ほどあるのだけれども、きょうは時間の関係で少しだけにします。本当は動画もいっぱいあって、びっくりするような動画もありますけれども、それを本当は

見たいのですけれども、YouTubeでもアップされていますから探してみてもいいかもしれません。

これは農家ですけれども、大葉、青ジソです。大葉は手が荒れるのです。日本人は薄いゴム手袋をやってます。技能実習生には与えません。ここは時給も500円です。

これは何かというと建設です。先ほど建設の話が出ました。韓国では、建設や漁業、それから農業、こういうところは注意していると。だから、寮について規制しているのだという報告がありました。日本では、このような状態です。これは一つの部屋に2枚のベニヤ板で3人が住んでいるわけです。建設業です。

そして、建設業は暴力事件が多いです。これは川崎の事件です。すぐ近くです。蹴りました。蹴った後、殴ります。きょうは音声が出ていないから失敗しました。音声では「日本人、舐めてんのか」と言って蹴るのです。

これはカンボジアの実習生ですけれども、ヘルメットの上からハンマーで、ぽかんと殴って、それだけではなくて、毎日のように殴る。蹴る。胸ぐらをつかんでやると。罵詈（ばり）雑言です。「てめえ、このやろう。ばかやろう」とやって、彼はメンタルヘルス、うつ症になってしまいます。これを私たちが保護して、労災認定を取って、今は元気にカンボジアで活躍しています。

昨年、問題になりました除染労働です。除染労働そのものは、すごく大切な仕事です。

今も福島には放射能が残っているのです。しかし、これは技能実習では認められていないのに技能実習生に除染労働という事実を伝えずに除染労働をさせているということになっているわけです。

ことしの3月、これは同じ神奈川県で起きたものです。技能実習生に猶予判決と書いてありますけれども、妊娠して、その妊娠を言えませんでした。言うとは強制帰国になるのです。つまり、帰らされてしまいます。

自分で産み落として、川崎の街を歩いていて、ここの家の前だったら、子どものおもちゃが置いてあるので、この日本人なら育ててくれるのではないかと思ってそこへ置いていくという事件が起きたのです。でも、それは嬰兒（えいじ）遺棄事件になって、彼女は有罪判決で、執行猶予は出ていますけれども、こういうことになるわけです。

では、なぜこういうことが起きるのでしょうか。これは、きのう、きょうに起きたことではなくて、顕在化したということだけです。女性の実習生は、ほとんどがほとんどセクハラをずっと経験しています。そして、このような妊娠や中絶の恐怖にあるわけです。

これを見てください。これは何と書いてありますか。強制帰国の場合、慢性病やエイズにかかり、妊娠等の場合、強制帰国と書いてあります。これは奴隷契約と一緒にです。

これはベトナム人の場合ですけれども、この彼女の場合も妊娠したということで「帰れ」とやられました。私たちに相談が来ました。皆さんも知っていますよね。日本では産休・育休が労働者の権利として認められているのです。にもかかわらず、こういうことです。しかも慢性病やエイズにかかったら強制帰国とはどういうことですか。病院に行きながら働けばいいのでしょうか。それだけのことです。ところが、このように書いてあります。

いまだに400円、450円。これは時給です。埼玉県縫製業です。皆さんはアルバイトもやっているとありますが、時給300円、400円で働きますか。これは当たり前のようにしてやっているのです。しかも1カ月に400時間ぐらい働いています。

これは何かというと、茨城県のことし起きた事件で、非常に重度のやけどですけれども、救急車も呼ばずにバーベキューでやけどをしたというそをつかせました。これは何の機械かということ、白衣の襟をプレスする機械です。ここに挟まってやけどをしたら、救急車も呼ばずに近くのクリニックに行かせて、ガーゼの交換などの治療は自分の家でやらせました。

これもとんでもない事件です。しかも、診療所にはバーベキューとうそをつかせたわけです。私たちが保護して、入院して、今度、2回目の植皮手術をしますけれども、今現在がかなりきれいに植皮はうまくいっているようです。

なぜこういうことが起きるのかというと、それは労働力というフィクションを前提にした移民政策をやっているからです。労働力というフィクションとは何かというと、例えば労働契約ということはどういうことかということ、私たちの労働力と会社のお金を取引しているのです。

その時に人格は売っていませんよという民主主義社会における約束事があります。人格は尊重してもらうと。労働力を売っているだけですと。働いている時間は業務指揮命令があるけれども、あとは自由ですと。それもあります。あるいは、働いている間に差別をしてもらったら困りますよと。それがあります。

しかしながら、そもそもそういう約束事もフィクションを前提にしているのです。労働力は、人間から、皆さんから切り離せません。しかしながら、今の日本の移民政策、受け入れ政策はこのフィクションを前提にしているのです。

政府は「労働力だけ来てもらったらい。人間は来てもらったら困る。日系の導入で失敗しました」という認識です。日系を導入して日本人に帰ってきてもらおうと思ったら、帰ってきたら外国人だったと。しかも家族まで連れてきた。それで失敗したくないということで、ローテーション労働力ということで技能実習生をやっているのです。3年間たったら必ず帰さなければいけません。

そして、この日本の技能実習制度はがんじがらめの制度下にあるのです。どれだけがんじがらめかというと、先ほど韓国から報告がありました。日本の研修技能実習制度の時代をコピーした韓国の制度では80%の失踪が出たということです。日本は、この30年近くの間で失踪はほとんど増えていません。失踪が増えたという一部報道がありますが、あれはミスリードです。失踪数は増えているのですが。だって、20万人の実習生がいた時代から今は36万人いるのですから。そうすると増えるのですけれども、失踪は最大で4%にしか行ったことになりません。今でも4%は行かないです。私の記憶では2007年か2008年に4%近く行きましたけれども、今も4%は行かないです。

なぜかということ、逃げられないのです。逃げる自由がありません。奴隷労働なのです。がんじがらめになっています。先ほど言ったようにいろいろな契約でがんじがらめにしているのと保証金ということで借金漬けにして国を出る時に借金を背負ってきます。途中で帰ることになると借金を背負うことになるのです。ですから、この制度は逃げられないのです。技能実習制度下で今起きていることはそういうことがずっと続いているのです。

そして、新たな特定技能もそういうところの延長線上になっています。この労働力というフィクション、切り離せない空間を前提にしているので、いろいろな問題が起きるわけです。技能実習制度以外のところでもフィクションを前提にした政策ですから。これは、例えば神奈川の建設会社です。みんな、外国人です。これは朝礼をやっているのです。こうやって現場で働いています。こういう姿を目にすることがあるかもしれません。戸建て住宅などでは、今、ほとんど外国人労働者がこのように基礎工事などをして、あるいは現場監督も今は外国人労働者だったりします。このように働いているわけです。これはトルコ人とギニア人の労働者です。あるいは、こうやって社員旅行にも行くわけです。社員旅行で楽しく記念写真なども撮るわけです。きょう来ている人も写真に写っています。

しかしながら、職場の現場での差別があります。今言ったように「移民政策と異なる」「移民政策は取らない」と言っているから移民はいないことになっているわけです。いないことになっている外国人労働者です。ということは、いてはならないので、そういう人たちがいると迷惑だとか、困ったり、びっくりするということなのです。

例えば、神奈川県下の産廃処理場で仕事がすごく忙しくて残業をやっていました。時間が遅くなって、冬場になってくると夜が早いですよね。暗くなります。すると、近所の人から「最近、暗い所を黒い人が通っている」と。これはガーナ人の労働者でしたけれども、その会社にクレームが来ました。不安だからああいうふう遅く帰るのはやめてほしいということを平気で言うわけですから。しかも、社長がそのことをその労働者に伝えるわけです。怖がっているから気を付けろ。はっきり言って、これは傷付きます。すごく傷付きます。そういう労働者がこの日本を支えているという事実を前提にした政策ではなくて、いないことになっている政策をするものですから、この人たちと一緒に生活していく、

働いていくという意識がいつまでたっても日本社会の中に成熟していかないのです。韓国は、そこが違ったのです。

移民に対する問題で一番大きいのはデマやフェイクです。一緒にこれからやっていくために一番大切なことはデマやフェイクに対して私たちがファクトチェックをするということです。ファクトチェックが大切です。数字データを見たら全て明らかなのです。事実を直視する力を私たちが持つということです。

例えばどういうことかということ、健康保険問題です。これは、ものすごくデマが多いです。NHKの「クローズアップ現代+」でさえも、どちらかというとあれはリベラルなはずなのに外国人が健康保険をただ乗りしているかのような報道をしました。実は、一昨年、一部報道があって、国会議員の中にも変な人がいて国会でも質問したのだから厚生労働省が慌てて調査しました。数万件、調査したところ、外国人のケースで不正利用で見つかったのはゼロです。グレーが1件か2件だそうです。しかも、それはあくまでグレーです。ゼロだったのです。しかし、ゼロであったにもかかわらず、いまだにそのことを毎年チェックすると言っているのです。

犯罪の温床といわれています。そのような事実は、この30年間、一度たりともありません。外国人が犯罪の温床になった事実は警察白書のデータのどこをどう取っても出てきません。外国人犯罪発生率は日本人よりも低いです。もっと言えば、いわゆる不法就労と言われている人たち、オーバーステイの人たちの犯罪発生率はもっと低いのです。ずっと低いです。検挙数は、あります。だって、オーバーステイだけの理由で検挙されますから。刑事犯罪の犯罪発生率はずっと低いのです。

これは冷静にクールに考えたらすぐに分かります。一生懸命、出稼ぎに来ているでしょう？ 出稼ぎに来ているのに捕まったら元も子もないのです。だから、できるだけ目立たないようにおとなしく働いているのです。皆さんもオーバーステイの労働者と一度会ってみたら分かります。本当にそういう感じなのです。

そして、もう一つ、日本が一番間違えているものは単一民族国家論です。日本は単一民族国家だと国会議員の中でもまだ言う人がいます。単一民族国家というような事実は、この30年どころか、日本の歴史の中でいつあったのですか。いいですか。既にアイヌが先住民だという国会決議があるのです。沖縄、琉球も独自の文化を持っています。それぞれの地域で独自の文化を持っているし、日本の全体の中に朝鮮半島や大陸から渡ってきた文化はいっぱいあるわけです。ソフトバンクの社長は誰ですか。つまり、単一民族国家というのはフェイクです。デマです。

そして、雇用競合論です。私は労働組合の出身なので、労働組合などはこれに気を付けなければいけないのだけれども、労働組合はずっとこれを間違っています。外国人が職を奪うと言います。そのような事実は、例えば日本でニューカマーが登場以来、一回もありません。このようなことがどこで起きましたか。ヨーロッパやアメリカでも起きているよと。ヨーロッパやアメリカでも実は起きていないのです。それは産業政策や雇用政策の矛盾を移民のせいにはしているだけです。職を奪われるという事実はないのです。それはデマです。

このゆがんだ政策の象徴的な事件として「N」問題というのが私の身近で起きました。ウン問題というのは何かというと、タンザニア出身の永住資格を持っているンダイキア・〇〇〇〇さんという人がいます。その人はもちろん働いているわけですから、会社が社会保険、健康保険に加入します。ところが、いつまでたっても健康保険証が来ません。おかしいなと会社の総務の担当者は思っていました。

そうすると、日本の年金事務センターから電話がかかってきました。「おたくにンダイキア・〇〇〇〇さんっていらっしゃいますね」「います」「そのンダイケ・〇〇〇〇さんの名前の順番、変えてもらえないですか」。総務の担当者は「え？」と言いました。「何のことですか」「名前の順番を〇〇〇〇・ンダイキアにしてほしい」「何のことですか」「コンピューターのシステム上、Nから入力できないのです」。

実は、これはびっくりする話なのです。その会社の総務の担当者は当然のごとく人権感覚があって「何とかシステムを変えてくれ」と言っても押し問答でした。そこで私に相談がありました。私も、日本年金事務センター、そして厚労省にも電話しました。しかし「システムが今そういうシステムになってい

ます」の一点張りでした。がちが明かないのです

そして、国会の衆議院の法務委員会で質問してもらいました。半年後になりました。つまり、システムを変更することにお金をかけるよりは外国人の名前を変えてもらったほうが良いという考え方です。これは何かというと、ゆがんだ移民政策なわけです。

あるいは、先ほど韓国のいろいろな市民サービスや行政サービスの話がありました。一番右端のものを教えてください。これは何かというと児童手当の確認の書類なのです。トルコ人の夫婦です。

そういえば、神奈川大学は素晴らしいですね。ケバブがありますね。入ってきたらいきなりケバブがあって、すぐ食べてしまいました。あれはトルコのケバブなのです。

このトルコ人の夫婦は旦那のほうが永住を持っていて、働いていて、子どもは2人生まれているのです。奥さんがトルコから来ました。「これは何ですか」と持ってくるわけです。だって、トルコ人だということが分かっているならばこのようなものを送っても読めないとか分からないかということです。

彼は、電話一本でも欲しいと言うわけです。つまり、永住を持って働いて頑張っているから、日本語を聞いたり、少し話したりはできるのです。しかし、日本語を読むことはできません。書くこともできません。行政サービスなどはとんでもない話なのです。ですから、健康保険ただ乗りどころか、外国人労働者は税金も社会保険料も年金も払いっ放しです。それに見合ったサービスを受けていません。プレミアム付商品券も消費税が上がるからサービスだと言ったけれども、「プレミアム付商品券をもらえます。引換券です」と言っても読めない、意味が分からないのです。

一番は何かというと、還付請求です。つまり、あなたの税金は払い過ぎていますから返しますよというお知らせです。これも分からないのです。電話一本すればいいではないですか。でも、これは相模原市の行政だけが進められることではないです。「移民政策と異なる」「移民政策は取らない」ということになっているから地方自治体で頑張るのには限界があります。あるいは、そういう政策が行き届きません。

ゆがんだ移民政策は、もう一つ大変な人権侵害をもたらしています。ヘイトスピーチです。韓国の話と。これは本当にゆがんでいるからです。今、現に韓国につながりのある人たちがどれだけたくさんいると思うのですか。韓国・朝鮮籍だけではなくて、その家族は6世ぐらいはいるかもしれません。その横で韓国の悪口を言うわけです。居酒屋や職場で、あるいは冗談で言っているわけです。韓国はしょうがないなど。それで傷付く人間がいるという存在を教えられていません。あるいは、ヘイトスピーチを平気でやります。外国人は出ていけと。

何を言っているのですか。出ていった瞬間に日本社会は終わりです。一分一秒たりとも持ちません。それは、みんな分かっていると思います。コンビニエンスストアに行けば一目瞭然です。そういうことでゆがんでいるから、難民申請も日本は昨年で年間42人しか受け入れていません。これは、先進国の中で1桁、2桁、3桁違います。

その上、この報道は何かというと働くために難民を偽装しているということです。外国人が難民を偽装していると。そうですか。偽装しているのは誰なのかということです。私たちなのです。留学生ブローカーもいるけれども、難民ブローカーというのがいるのです。働く入り口として難民というのをこの社会がつくっているだけです。

先ほど146万人という話がありました。146万人の中身は、これです。いいですか。一言だけ言っておきます。100万人を超えたと2〜3年前ぐらいから言っているのだけれども、そのようなのはとっくの前から超えています。この厚労省の統計データは何かというと労働保険の加入者数です。ようやく統計値が実数値に近付いてきたなというのが実感です。

通訳は追い付いていますか。大丈夫ですか。私の言葉はなかなか難しいので、難しい日本語とされています。私の組合は40カ国いるのです。その共通言語は何かというと、ゆっくりとした日本語です。英語は共通言語になりません。

先ほども言ったように、大体、みんな、書けなくても聞くのは大丈夫だから日本語が分かるのですけれども、「鳥井ちゃんの日本語は分からない」とよく言われます。だから、すみませんけれども、よく

頑張っけて聞いてください。見てください。146 万人のうち労働者として入国しているのは専門的・技術的分野では何と 19% しかないのです。これも勘違いしないでください。先ほど研修と技能実習を区別しましたけれども、日本には労働ビザや就労ビザはありません。

これもよく勘違いしている人がいるのだけれども、先進国で日本ぐらいです。就労ビザや労働ビザというものはないのです。就労できる在留資格は、つまりスキルごとです。どのような仕事でもできるというのは身分に基づく在留資格ですから、労働者としての在留資格はないのです。これもよく勘違いされます。この在留資格が 19% で、技能実習生が何と 21% です。そして、資格外活動のうち 86.8% が留学ということは、全体の 20% 強ですから技能実習生や留学生が 41% を超えているのです。このような変な数字はないのです。

これは厚生労働省のデータですけれども、労働者のカテゴリーに留学があるのはそもそもおかしいのです。それをおかしいと言わなければおかしいのです。私の試算では留学生全体のうち 83% が働いています。

このような国は、先進国、世界中を探してもどこにもないです。お隣の韓国でも 1.7% だそうです。留学生は勉強をしに来ているので働かせないというのが基本的に受け入れ国の姿勢なのです。でも、日本は 83% です。つまり、働くための入り口が留学生なのです。

先ほどの特定活動というのは難民です。1 万人以上が働いていて、難民申請で働いている人のおかげでオリンピック・パラリンピックは大いに助かっています。オリンピック・パラリンピックの工事でみんな一生懸命働いています。これはアルバイトです。先ほど隙間を埋めていると言ったでしょう？ アルバイトで働いている人の業種ですが、宿泊、飲食、それから小売りというのは技能実習が認められていないところなのです。だから、技能実習を入れられないところは留学で穴埋めしているのです。

もっと変な数字は、先ほど外国人労働者全体のうち 20% と言いましたけれども、宮崎県の場合だと 67.6% が技能実習生です。つまり、外国人労働者というと技能実習生です。産業別で、農業だと 8 割近く、建設では 67% が技能実習生です。このようなおかしいことではないのです。

もう一度、言いますけれども、一部が悪用しているのではないのです。悪用する事例が現れたのではないのです。初めから悪用する目的でつくられた制度なのです。私たちがこれからのことを考えると、受け入れと共生、職場と地域、労働と生活、この切り離せない空間について切り離れたかのような立て方をすると間違えます。

ですから、今回、特定技能の受け入れで入管法を改正したのだけれども、その後、慌てて総合的な共生政策というのをを出していますけれども、実はこれは別個の問題ではないのです。日本の場合は別個にしているからこういうおかしいことが起きました。

ことしの 4 月、原発に特定技能外国人を受け入れることができるということを入管庁がオーケーしたのです。新資格なら可能と書いてありますね。

ところが、1 カ月ちょっとたったら厚生労働省が「待った」と言ったのです。「ちょっと待って。駄目よ」と。なぜかという、放射線に暴露した後のフォローをどうするかについて全然用意されていないからです。

放射線暴露というのは、5 年後、10 年後、どこで発症するか分かりません。帰国してから発症した場合はどうするかなど、そういうフォローアップをしていません。これは厚生労働省に知見がありました。なぜかという、私たちと 30 年間交渉してきていますから。私たちは、ずっと言ってきました。放射線ではなくて、じん肺、粉じん暴露をしても、すぐ発症する人もいれば、10 年後、20 年後、30 年後に発症する人もいます。帰国してからどうするかということを交渉してきました。その場合に日本の労災保険を使えるかと。それは使えますと。あるいは、指をけがしたり手をなくした人の治療などは国に帰ってからできるかと。そうしたら、できますということで、日本は労災保険にきちんと整備されているのです。

こういうことのイメージは出入国管理だけではできないのです。つまり、受け入れと共生は別個の話をしていると駄目なのです。私たちは移民社会をどうしていくのか。

東日本大震災の時に神奈川のフィリピン人のコミュニティーの人たちがアドボという料理で炊き出しをしました。「鳥井さん、私たちにも行かせてよ」と。私は直後から炊き出しに毎週のように行ったのですけれども、私たちも参加させてほしいと。

これも同じ神奈川の南アジア出身の労働者がタンドリーチキンとナンを焼いて、こうやって一緒にやっているわけです。つまり、多民族・多文化救援運動と呼んでいます。上野の街をみんなでデモしています。「コンビニ弁当を作っているのは私です」「あなたのシャツを洗っています」。みんな、元気いっぱいです。もう始まっている多民族・多文化共生社会なのです。労働者が労働者としてまっとうな移民政策。つまり、使い捨てではないのです。社会の担い手です。先ほど、どなたかで出ていましたけれども、育てていくという視点が日本の場合は全然抜けています。先ほどケアワーカーなどが出ていました。どう育てていくのか。社会の担い手になるのです。職場の担い手は社会の担い手や地域の担い手になっていくのです。

そして、移民の歴史的価値です。移民がいて、移民でこの社会が歴史的に出来上がってきたということです。東京や神奈川だって偉そうに言っても出稼ぎがみんな集まってきてできた町なのです。あるいは、高校生までの歴史の授業で習うように、羅針盤はどうやって伝わっていったか、火薬はどうやってできたか、それは当たり前の人に人が移動することによって出来上がったことなのです。

使い捨てにせずこの社会と一緒につくっていくということです。働く仲間は地域の隣人です。そのためにはどうしたらいいかというと、政治的決断です。よく「技能実習制度をなくしてどうするんですか」と。簡単なことです。

労働者の受け入れを制度にすればいいのです。ハローワークを使えばいいのです。日本は素晴らしいハローワークというものを持っているのです。これがなぜできないのでしょうか。そこが韓国との違いなのです。韓国は、やったのです。韓国は、人権処遇法というか、雇用許可制度を導入することによって外国人の移民の必要性を国民全体に認識の成就をしていって、そして外国人処遇法のようなものをつくっています。日本は、そのところの決断をいつまでたってもしません。事実を見ません。何が必要かということを考えません。人身売買、奴隷労働との決別。

民主主義を進めていくということは、私たちのこれからの社会を進めていくことは、労使対等原則が担保された多民族・多文化共生社会というのが一つの答えになると思います。これから事実を直視していきましょう。労使対等原則が担保された多民族・多文化共生社会へまっとうな移民政策を。

終わりです。ありがとうございました。

石井：鳥井さま、ありがとうございました。日本の外国人労働者の受け入れと共生ができていないことについて力強く発表していただきました。

それでは、一度、ご登壇者の皆さま、あちらに並んでいただけますでしょうか。少し時間が押しておりますので、ここから総合討論ということなのですが、時間も限られていますので、まずご登壇者の皆さまの間で他のご登壇者の方のご報告に対して質問等がありましたら出していただきたいのですけれども、お願いします。

総括・質疑応答

何かありませんか。先生、お願いできますか。お互いの発表の内容に関して何かコメントや質問等がありますか。遠慮なさらず。では、小川先生、お願いします。

小川：コ先生にお伺いしたいのですが、先ほど教育支援と言われていた中で韓国語を学ぶというのがあったと思います。日本も英語圏ではないので日本語を学ぶということがありますが、その場合に無料で韓国語教育を受けることができるとおっしゃっていたと思います。それは政府が支援しているということでしょうか。

もう一つ、韓国語ができるようになると他のビザに変更できるとおっしゃっていたと思います。雇用



許可制の方が他のビザに変更することができるのかということについて、2点教えてください。

コ：2つの質問があったのですが、1つ目の質問については私が話して、2つ目の質問についてはソル教授のほうが詳しいので、ソル教授にお答えをお願いしたいと思います。

政府の支援によるものなのかという質問があったのですが、外国人労働者は、まず TOPIK という試験がある時にその試験が受けられる資格がまた必要なのですが、そういう資格を持つ人がセンターに雇用されて、お金をもらって講義を行います。そのセンターが予算を政府から受け取ります。結局、無料の韓国語の教育は政府の支援によって行われていると言えます。

ソル：雇用許可制度で E-9 のビザを持っている人が就業期間が終わった時にビザを変更できる制度があります。滞在資格変更があるのですが、E-9 のビザを持っている者が韓国で資格を取得したり、あるいは、一定の期間、教育を受けて、例えば韓国語能力の試験の点数が一定の点数以上でありますと特定活動ビザに変更することができます。

そして、その後、数年間、働いて、また他の資格があるのですが、居住資格を得ることができます。韓国に永久に定着できる道が開かれています。制度は完璧に見えるのです。

ただ、一つ、致命的な問題があります。E-9 から E-7 の特定活動ビザに変更できる道はあるのですが、数があまりにも限られています。年間 300 人あったのですが、今は 600 人まで可能なのですが、一般雇用許可制度で入ってきた人は 20 万人以上います。ですので、本当に限られた人しか変更することができません。ですので、これは問題になっています。

以上です。

石井：そうしましたら、他にも何かありますか。お願いします。

コ：私は質問ではなくコメントなのですが、日本の共生の事例について発表があったのですが、日本の現状について批判的なお話がありましたが、私は韓国の支援策についてお話ししましたが、それは、いい面を紹介しただけです。

日本の事例と比べられたと思うのですが、実は、韓国は政府レベルで多文化というのが新しい時代のモットーだと打ち出していますが、だからといって一般の国民の中に差別意識がないとは言えません。

また、日本の事例の紹介もありましたが、日本で起きたような労災の隠蔽（いんぺい）あるいは事業所における暴力問題などについて、一般の人がそれを知っていて、また差別していないとは言えません。同じ問題を抱えています。

しかし、そういう問題が起きた時にどのように処理すべきなのか。既存の官僚体制がそれに対応できるかということ、対応できないと見なされています。ですので、予算を支援するという形で NPO や NGO

に任せています。書類の作成なども外国人に合う外国人のための支援サービスを民間に任せています。

韓国でも同じ問題が起きていて、批判的に見るべきところもたくさんあるのです。また、国民の認識の問題もあります。しかし、どのようにこの問題に対処すべきかを考えた時に官主導で動くよりは民間領域の参加が重要だと私は言いたかったです。コメントでした。とにかく韓国もいろいろな問題を抱えています。

石井：先生、ありがとうございました。何かフィードバック等がありますか。鳥井さん、よろしいですか。一言、頂ければ。

鳥井：今のご発言は、非常に参考になるというか、私たちにとっても大切な発言だと思います。

実は、日本の場合では、ちょっと違ってしているのは、私はいろいろ課題を言いましたけれども、多民族・多文化共生という言葉は使わなくても、いろいろな地方自治体の地域での NGO や NPO がいろいろ工夫してやっていこうという努力をしているのはあるのです。

しかし、私が言いたいのは、それが全部、中央では否定されてしまうわけです。これは非常に大変なわけです。だから、地方自治体も非常に苦労しています。結局、地方自治体任せです。

今回のいわゆるワンストップサービスというのを総合的共生策のところで政府としては出したのですが、実際上は地方自治体に丸投げです。地方自治体もそういうのはあまりない所が多いので、そうすると私たちのような NGO に丸投げになっていったのです。しかも、それに伴った予算が付いているかという点も付いていないのです。

もう一度、言いますけれども、外国人の集住地域の所では、キリスト教、仏教、イスラム教の人たちの努力もあって、あるいは市民団体、NGO、あるいは地方自治体で努力して、いろいろな教室を開いたり、日本語支援のボランティアや活動は既に始まっています

そういう意味で、先ほど言いましたが、もう始まっている多民族・多文化共生社会になっているのだけれども、もう一方で、そのことを否定するようなデマといいますか、フェイクがどうしてまかり通ってしまうのかというようなことは政策と大きく関係しているのかなと思うわけです。

先ほど言った健康保険の不正使用などはほとんどないのにもかかわらず、わざわざ法律改正をして健康保険制度をつい最近変えたのです。

海外にいる扶養家族に対する健康保険の使い方について、できないようなことをしてしまいました。そういう意味でいうと、事実に基づいた、あるいは地域で努力していることをもっと拾い上げて集めて



くるような政策などが求められているのかなと思います。

日本と韓国の比較は非常に大切なことで、実は90年代の初めは私たちのほうが支援運動は先に進んでいたのです。なぜかという、先ほど外国人春闘と言ったでしょう？ みんな、オーバーステイだったのです。つまり、在留資格がなくても労働組合に加入できたのです。

これは、韓国の市民運動をしている人たちが、どうしてそういうことができるのか教えてほしいということで韓国から勉強しに来られたり、あるいは私もソウルに行きました。ソウルで、日本の移住者支援運動のノウハウといいますか、どうやっていくのかということをお教えということでソウルに行ってやったのです。それが、あっという間に韓国の人々の力がぐっと進んだわけです。そして、政府も実態や事実に見合った政策をやっているのだと思います。

もちろん、不十分な点もあるのだらうと思います。課題も多いと思いますが、そういうところで民間の運動がやるのが政策とかみ合っていくような方向性にはなっているのだらうなと思うのです。

私たちは、どうしてもそこでもう一歩前へ進めていません。先ほどから、繰り返し、同じようなことになってしまいますけれども、日本の現状や事実を直視した政策をどのように求めていくことができるのか、私たちが地域あるいは市民社会のほうからどうやって押し上げていくことができるのかということを韓国の事例を見ながら探っていきたいなと思います。

石井：先生方、どうもありがとうございました。

そう致しましたら、ここで今一度、皆さま、ご登壇者の皆さまにぜひ盛大な拍手をお願い致します。

シンポジウム全体を通して、日本の外国人労働者受け入れの政策と取り組みの中で韓国からも学べるところがたくさんありそうだとところが分かったかと思います。

今日は、非常に長い時間でしたが、ご清聴いただきましてありがとうございました。

これで全てのプログラムを終了させていただきます。

先生方も長い時間どうもありがとうございました。

(いしい りさこ 所員 神奈川大学法学部准教授)