

外国人労働者との共生に向けた 制度作り¹

群馬県太田市・大泉町を事例にして

早稲田大学 西川潤ゼミナール

加藤 悟²

元木 雅達³

吉田 泰晴⁴

2004年12月

¹本稿は、2004年12月11日、12日に開催される、ISFJ（日本政策学生会議）、「政策フォーラム2004」のために作成したものである。本稿の作成にあたっては、西川潤教授（早稲田大学）をはじめ、多くの方々から有益且つ熱心なコメントを頂戴した。ここに記して感謝の意を表したい。しかしながら、本稿にあり得べき誤り、主張の一切の責任はいうまでもなく筆者たち個人に帰するものである。

² 早稲田大学政治経済学部 3年 sato-kato@suou.waseda.jp

³ 早稲田大学政治経済学部 3年 masamichi116@hotmail.com

⁴ 早稲田大学政治経済学部 3年 free999@fuji.waseda.jp

要旨

- ① 少子化・グローバル化の流れの中、外国人労働者についての議論が活発化している。それらは受け入れの是非に関するものが多く、今いる外国人労働者との共生に向けたものは少ない。本稿では、外国人労働者との共生のためにどのような制度が必要なのかを論じる。
- ② 外国人労働者に対する方針は、専門的・技術的分野の労働者受け入れを拡大する反面、単純労働者は受け入れず、不法就労者には厳しい処分を与えていくものである。一方、一般的な国民の意識は、将来的に単純労働者の受け入れることは仕方が無いと考えている。
- ③ 現状では日本に入国できる外国人労働者は 27 業種に限られ、単純労働者の受け入れは認められていない。しかし、例外的に日系人は単純労働者として就労可能であり、日系ブラジル人などが一部の工場集積地域で単純労働者として就労している。
- ④ 実際に多くの外国人が住む群馬県太田市・大泉町では、入管法の改正により日系人の受け入れを認めた 90 年代初めと現在では就労している外国人の質に変化が見られる。また、滞在の長期化、定住化も進んできている。
- ⑤ こうした中、地域住民と外国人労働者との間にセグリゲート化が進んでおり、日常生活、教育、労働等の面で日本人住民や企業、行政との間に問題が起きている。
- ⑥ 外国人労働者と地域住民との共生のためには外国人をサポートするという考え方から、住民として外国人を扱い、サポートをすると共に義務も課していくという考え方への変化が必要である。
- ⑦ 外国人との共生という観点から四つの制度の導入が必要である。それらは外国人向けの保険の創設、外国人児童の義務教育化、キャリアコンサルティングサービスの導入、外国人が起業できる環境を作ること、である。
- ⑧ さらに、制度面だけでなく行政、外国人労働者、地域住民が互いに協力することによって、外国人をコンテンツとした町作りを行い、町の活性化に繋げることが可能であるとする。

目次

はじめに

第1章 外国人労働者受け入れの概観

- 第1節 (1. 1) 外国人労働者受け入れが主張される背景
- 第2節 (1. 2) 外国人労働者受け入れの種類
- 第3節 (1. 3) 日本の外国人労働者に対する制度
- 第4節 (1. 4) 外国人労働者受け入れの現状
- 第5節 (1. 5) 外国人労働者に対する日本の政策
- 第6節 (1. 6) 外国人労働者に対する日本人の意識
- 第7節 (1. 7) 第一部まとめ

第2章 群馬県太田市・大泉町の事例

- 第1節 (2. 1) なぜ太田市・大泉町に外国人労働者が多いのか
- 第2節 (2. 2) 地域社会の変化とセグリゲート化
- 第3節 (2. 3) 太田市・大泉町が抱える問題

第3章 外国人との共生に向けて

- 第1節 (3. 1) 共生のために必要な考え方
- 第2節 (3. 2) 提言 (制度面から)
- 第3節 (3. 3) エスニックビジネスを活用した町興し

参考文献・データ出典

はじめに⁵

「1. 29」。今年、厚生労働省より発表された日本の合計特殊出生率⁶を表す数値である。これは、先進7カ国⁷の中でイタリア・ドイツに次いで低い数値であり、他国よりも日本の少子化が進んでいることを意味している。

少子高齢化は少子（国家の歳入減）、高齢（国家の歳出増）という点から年金・社会保障等の運営に支障をきたすだけでなく、労働者人口の減少という点で経済成長の鈍化という影響をも社会に対して与える。

少子高齢化による弊害への対策としては、社会保障制度自体の改革を行うものと、労働力の減少を緩和させる政策や労働力自体の伸張を図る政策があり、後者の観点から外国人労働者の受け入れの必要性がしばしば主張される。

また、グローバル化の流れも外国人労働者の受け入れに大きな影響を与えている。貿易においても、従来の物の移動であった FTA から人・サービスの移動も含む EPA へとシフトしていく中で、他国から労働者の受け入れがしばしば要求されている。国内においても日本経団連が新ビジョンの中で（主に東アジアからの）外国人の受け入れを第三の開国として要望している。

本稿では、このような現状を鑑み、外国人労働者の受け入れについて考察を加える。なお、外国人労働者に関しては受け入れの是非についての議論が盛んであるように見受けられるが、本稿ではその点には触れず、現実に多数の外国人労働者が在住している群馬県太田市の事例を基に、外国人労働者の受け入れ・共生に関わる現状や問題点について考察し、外国人労働者受け入れのあり方を提示する。

本稿は三部からなる。まず第一部では、外国人労働者に関する総則的なものとして、外国人労働者受け入れが主張される背景となっている少子高齢化の動向、外国人労働者受け入れ政策等について概観的に考察を加える。第二部では、日本国内の外国人労働者の多い地域として群馬県太田市を事例として取り上げ、統計などを基に同市の外国人労働

*5 本稿の作成にあたっては第一部、第三部、全体的な取りまとめを加藤が、第二部を元木、吉田が担当した。

*6 女性一人あたりが平均で生涯にどのくらい子供を生むかを示した数値を表す。

*7 先進7カ国とは、アメリカ・イギリス・フランス・カナダ・ドイツ・イタリア・日本を指す。

者数の推移や外国人労働者が増加する過程において生じた問題、その解決に向けての施策等について論じる。その後、第三部では、これまで検討してきた事例から外国人労働者の受け入れにおいて生ずると考えられる問題やその解決に向けて有効であろう施策などについてまとめ、外国人労働者の活用のために重要となる現地住民との共生・協調のためにどのような点に注意を払う必要があるかを提示する。

なお、本稿の作成に際しては、突然のお願いにもかかわらず快く取材を受けて頂いた、大泉町役場の方々、太田市職員の方、太田労働基準監督署の方、大泉南小学校の方々等、大変多くの方にご協力頂いた。ここにお世話になった方々に対して感謝の意を記す。

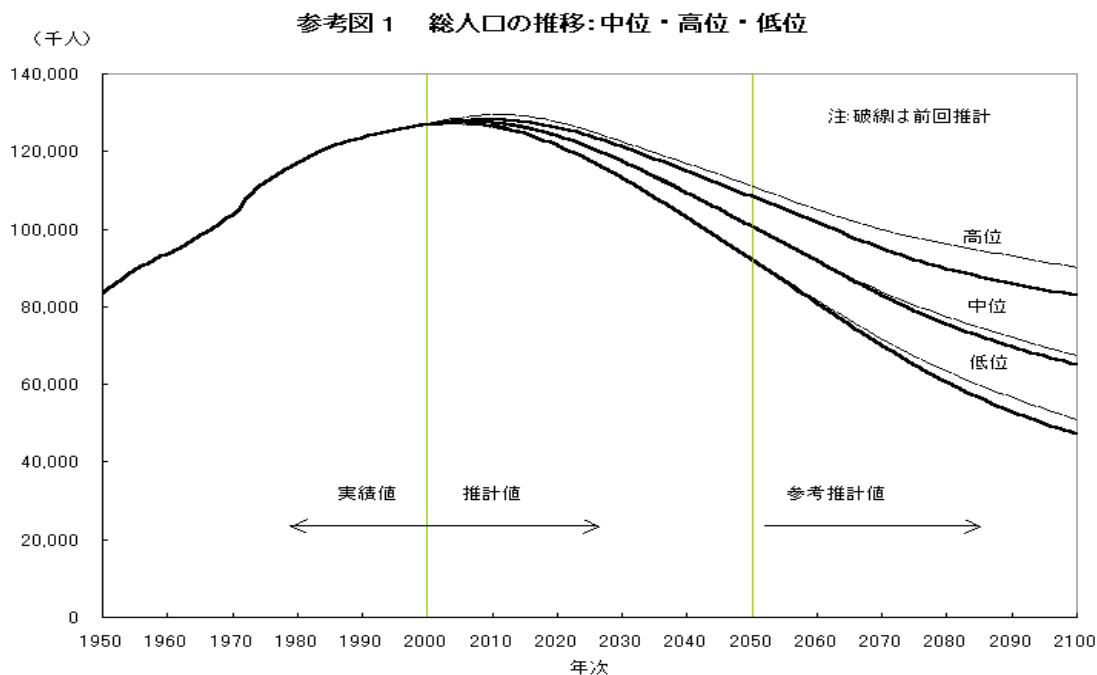
第1章 外国人労働者受け入れの概観

第一部では外国人労働者に関わる総則的なものを論じる。具体的には外国人労働者の受け入れが議論される背景、現在までの外国人労働者の推移、現在の日本の政策、国民の意識等に考察を加え、現在、外国人労働者に関する問題がどういった状況にあるのかについて考察する。

1-1. 外国人労働者受け入れが主張される背景

外国人労働者が必要とされる背景には少子高齢化がある。多くの先進諸国と同様に、日本においても少子高齢化は進行しており、労働力の減少による経済の停滞・高齢者の増加に伴い社会保障費が増加することによる社会保障制度の破綻などが危惧されている。

少子高齢化に関しては、二つの観点から問題を捉える必要がある。一つは人口の絶対量の減少という点、もう一つは総人口に対する高齢者の比率という点である。以下、それぞれ説明していく。



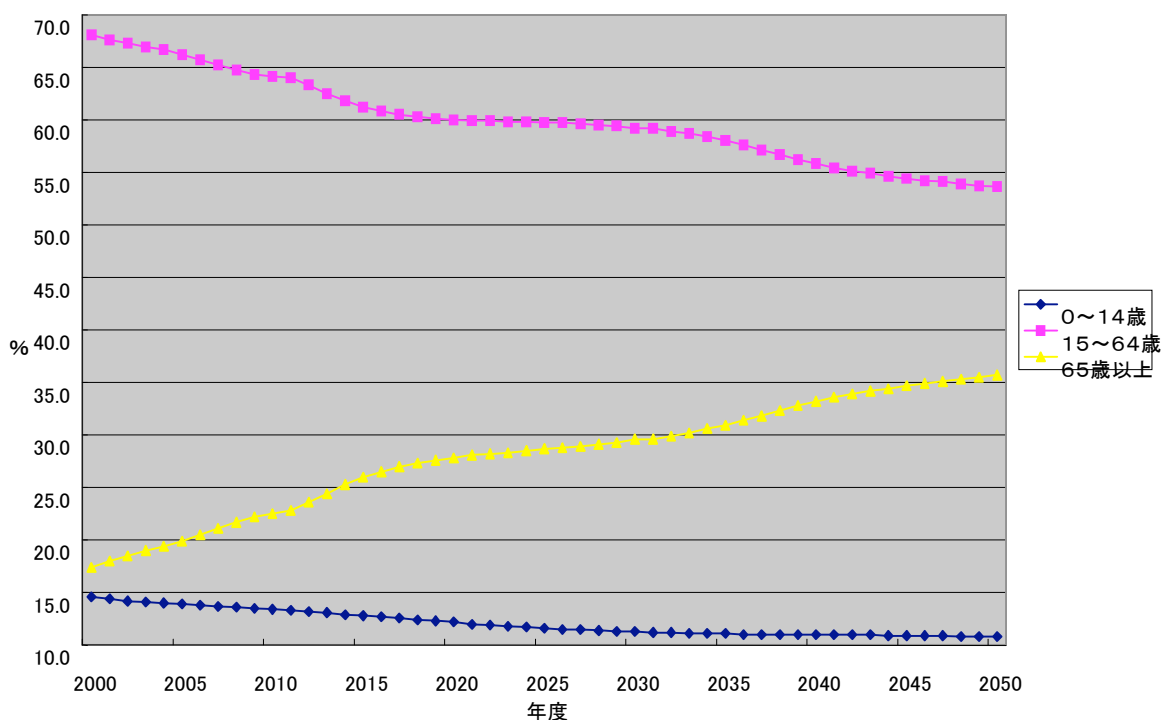
国立社会保障人口問題研究所「日本の将来推計人口」より

以上の図は2100年度までの日本の総人口推計値の推移を表したものである。これによる

と 2100 年度には中位値で約 7000 万人、低位値では約 5000 万人にまで人口が減少する。このことは日本全体のパイの縮小を意味し、GDP などの数値の絶対数が原則的には減少していく（例えば国民一人当たりの生産性が今の二倍になるということがあるならば、人口減少と GDP 絶対値の増加が両立する可能性もあるが可能性は低いと考えられる）ことを意味する。しかしながら、人口減少自体が問題となる可能性は低い。アイスランドやルクセンブルクのように、人口が少なくても国民一人当たりの指標で見ると豊かな国も多数存在するからである。

少子高齢化において問題となるのは総人口に対する高齢者の比率である。総人口に占める高齢者の比率が増加することは、（現在と同じ社会保障政策を続けるならば）社会保障費が増大することを意味する。少子高齢化社会においては、原則的に同時に労働人口の比率も減少するため、社会保障費に使われる歳入が減少する。このため社会保障制度の存続が危ぶまれる。以下が日本の年齢別人口比率である。

参考図 2 年齢 3 区分別人口比率中位



国立社会保障人口問題研究所「日本の将来推計人口」より作成

一般に 15 歳から 64 歳までを労働生産人口とみなし実質的な労働力であると考え、65 歳以上を老年人口とし年金等の社会保障の主な対象者みなす。65 歳以上と 14 歳以下の人口は労働力としては見なされず、労働生産人口が国家の歳入の元となる。

図 2 を見ると、日本は今後 100 年間で老年人口比率（総人口に占める老年人口の割合）

が 35%と現在の約 2 倍になり、その一方で、労働生産人口は約 65%から約 55%にまで減少する。また、将来労働生産人口となる 14 歳以下の人口の比率も 10%弱の数字で推移するとされている。

これらの数値は社会保障制度が存続の危機に瀕していることを示している。労働生産人口を嵩上げし、これらの状況を改善させるための手段として外国人労働者の受け入れが議論されている。

外国人労働者の受け入れが一部から主張される理由として、このような日本の社会的背景がある。

1-2. 外国人労働者受け入れの種類

外国人労働者については、労働者の種類・受け入れ形態ごとに、それぞれ二種類に分類することができる。

まず、労働者の種類に関しては熟練労働者、未熟練労働者に分けることができる。熟練労働者とは、金融機関のトレーダーやコンピュータ関連の技能をもった IT 技術者などのスペシャリスト的な技能を持った労働力を指す。また、未熟練労働者とは製造業や建設業などにおいて単純労働に従事する労働者などを指す。

次に労働者の受け入れ形態であるが、永住を前提とした外国人労働者の受け入れと、一定期間就労した後の帰国を前提とした受け入れがある。前者は文字通り、受け入れた労働者が日本に永住することを前提とするものであり、後者は期間を定めて外国人労働者の受け入れを容認する制度である。

期間を限定した外国人労働者受け入れの例としては、1956 年に日本と西ドイツとの間で外国人炭鉱労働者の受け入れ協定（「日本人鉱山労働者の期限付き就労の取り決め」）がある。これは炭鉱労働者の過剰な日本から、不足しているドイツへ、賃金・社会保障も含めて、完全に国内労働者と同じ条件を保障しつつ移動させる政府間協定である。これは期間を限定した労働者の受け入れでありドイツから好評を博したが、後に日本が高度経済成長していく中で自然消滅した。

外国人労働者の受け入れは以上のような分類があるが、政策として外国人労働者を受け入れる場合、どのような種類の労働者をどのような形態で受け入れるかを十分に検討する必要がある。

1-3. 日本の外国人労働者に対する制度

ここでは、入国・在留・就労等、日本の外国人労働者に対する制度を見る。また、それにより現在、日本が外国人労働者に対してどのような政策をもって臨んでいるのかについて考察を加える。

外国人労働者の入国を規定する日本の法律は主に、出入国管理及び難民認定法（入管法）である。外国人が入国・在留する際はこの法律の定める在留資格を満たしている必要があ

る。在留資格は外国人の職業・活動等により類型化され分類されている。同法の定めるところによると現在、在留資格は 27 種類に分類されている。これらの 27 種類の分類は日本国内でどのような活動ができるかという観点から①各在留資格に定められた範囲での就労が可能なもの、②就労はできないもの、③個々の外国人に与えられた許可の内容により就労の可否が決められるもの、④活動に制限の無いものの四つに分けられる。外国人が日本に入国した際の就労の可否についても、これらの分類によって規定される。許可を受けずに資格外の就労活動を行った場合は不法就労となる。たびたび話題になる不法就労者とは同法の規定外の就労活動をしている者を指す。不法就労は刑事罰の対象となり、退去処分などの対象となる。在留資格の詳細を、次ページの表 1 で表す。

表 1 で表されているのが現在の外国人在留資格の分類である。この中では、④の活動に制限なしという項目に注意を払う必要がある。これが 1990 年に同法が改正された際、外国人労働にとって大きく変わった点である。

この項目は、日本における日系人の位置づけを明確にしている。日系人は日系二世と日系三世に分けることができる。日系二世とは日本人の子供であるが、日本国籍を有しない者を指す。日系二世は上の分類で「日本人の配偶者等」に該当する。日系三世は祖父母が昔、海外（主に南米）に移住した日本人の子孫を指す。同法改正以前、日系三世は「法務大臣が特にその在留を認めた者」として入国・在留・就労が認められていた。しかしながら、この項目で入国するためには祖父母が日本国籍を有していたことを証明する必要があり、これが困難であった。そのため「短期滞在」の査証で入国し、その後、在留資格の変更を行い在留・就労するケースが多かった。同法改正により「定住者」の項目が創設され、これにより日系三世に在留資格があることが明示された。

外国人の日本での就労に関しては上の制度により規定されている。これによると、日本で就労を認められる外国人労働者は原則、熟練労働者に限られている。従って、しばしば途上国から受け入れを要請される単純労働者については、日本は受け入れをしない方針であることが分かる。単純労働者を受け入れない理由⁸としては、①日本人の労働者の就業機会を奪う可能性があること、②日本人の就かない職に外国人労働者を雇用した場合、日本人との間で階層化が起き差別の原因になる、もしくは国際社会から外国人に日本人のしない労働を押し付けているという批判が起こる可能性があること、③本来なされるべき労働生産性の向上が阻害される危険性があること、④単純労働の雇用は景気に左右され労働の需給バランスという観点からも、日本人が就労しつづける 3K と言われる部分を中心とした単純労働者についての外国人労働者の受け入れについての議論が今後、盛んになると考えられる。

*8 ここでの日本が単純労働者の受け入れを認めない理由に関しては、厚生労働省ホームページ内にある「平成 14 年 7 月 外国人雇用問題研究会報告書」(<http://www.mhlw.go.jp/topics/2002/07/tp0711-1.html>)に記載されているものに基づく。

表 1 外国人在留資格一覧

○活動に基づく在留資格

①各在留資格に定められた範囲での就労が可能	
入管法別表第1の1の表	外交（外国政府の大使・家族等）
	公用（大使館職員・家族等）
	教授（大学教授等）
	芸術（作曲家、画家等）
	宗教（外国の宗教の宣教師等）
	報道（外国報道機関の記者等）
入管法別表第1の2の表	投資・経営（外資系企業の経営者等）
	法律・会計業務（弁護士等）
	医療（医師・歯科技師等）
	研究（政府機関・企業の研究者）
	教育（中学・高校の語学教師等）
	技術（機会工業学校の技術者）
	人文知識・国際業務（通訳等）
	企業内転勤（外国企業からの転勤者）
	興行（俳優、プロスポーツ選手等）
	技能（外国料理の調理師等）
②就労できない	
入管法別表第1の3の表	文化活動（日本文化の研究者等）
	短期滞在（観光客等）
入管法別表第1の4の表	留学（大学、短期大学、専門学校の学生）
	就学（高等学校等の生徒）
	研修（研修生）
	家族滞在（上記3つの在留資格を有する外国人の配偶者・子供）
③許可の内容によるもの	特定活動（外交官の使用人等）

○身分又は地位に基づく在留資格

④活動に制限なし (入管法別表第2)	永住者（法務大臣から許可を得たもの）
	日本人の配偶者等（日本人の実子等）
	永住者の配偶者（永住者の実子等）
	定住者（日系3世等）

(注1)「留学」、「就学」のように就労できない在留資格であっても、資格外活動の許可を受ければ、許可の範囲内での就労が可能。

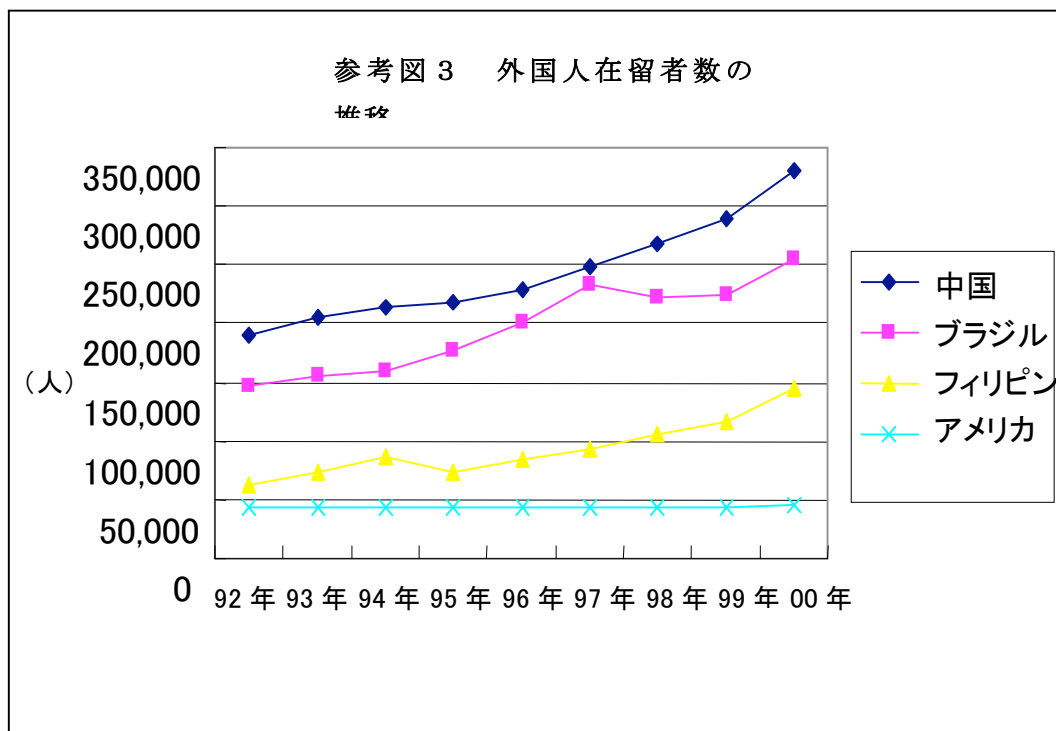
(注2)入管法上の在留資格ではないが、「日本国との平和条約に基づき日本の国籍を離脱した者等の出入国に関する特例法」により特別永住者として本邦に永住を許可されている者についても、永住者同様に我が国での活動に制限はなく、在留期間も定められていない。

(注3)在留資格の後ろの()内は例示。

厚生労働省「第9次雇用対策基本計画(抄)」より作成

1-4. 外国人労働者受け入れの現状

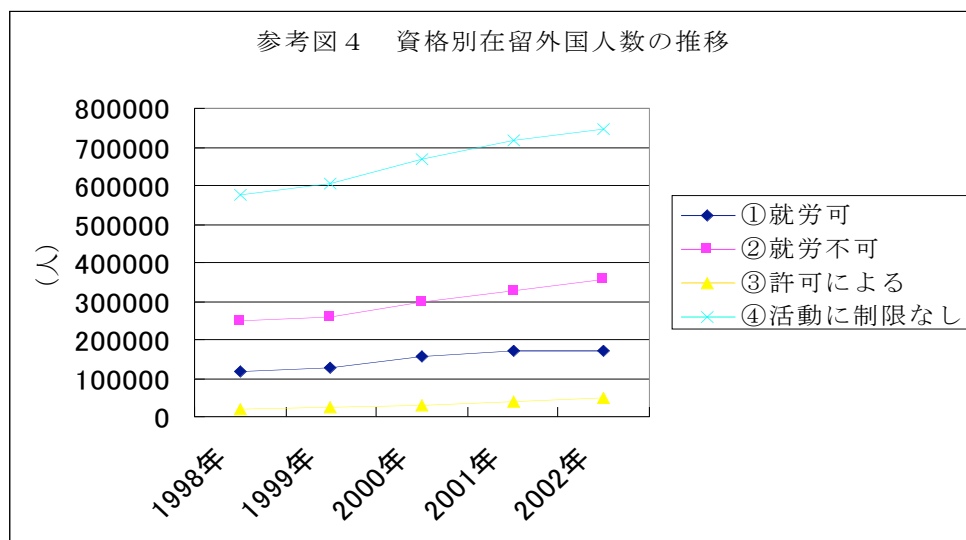
これまで、外国人労働者に関わる制度を見てきた。ここでは日本が外国人をどの程度受け入れているのかを説明する。



法務省『平成15年度出入国管理』より作成

上の図は外国人在留者数の推移を国別（在留外国人数、上位三ヶ国にアメリカを加えた）に見たものである。なお、この統計からは外国人労働者の移住を考えるとという観点から、日本に定住する特別永住者は抜いてある。特別永住者とは「日本国との平和条約の発効により日本の国籍を離脱した者で終戦前から引き続き本邦に在留しているもの及び子孫が、日本に永住できる法的な地位」（入管特例法第2条）とされ、いわゆる在日韓国・朝鮮人の人達を中心とする在留資格である。特別永住者を加えた場合は韓国・朝鮮が一位となる。これは在日韓国人・朝鮮人を含むためであると考えられる。この統計から、日本に在留する外国人数は全体的に増加傾向にあることが分かる。さらに国別では、現在は中国人が一番多いが、近年になりブラジル人も増えてきていることが分かる。近年になり、日本に在留するブラジル人の数が伸張している原因としては、入管法の90年の改正により「定住者」

の項目に該当する日系人が就労目的で入国しやすくなったことが考えられる。次にどのような項目に該当する外国人が、日本に在留しているのかをみるために入国資格別の在留外国人数の推移を見る。



法務省『平成15年度出入国管理』より作成

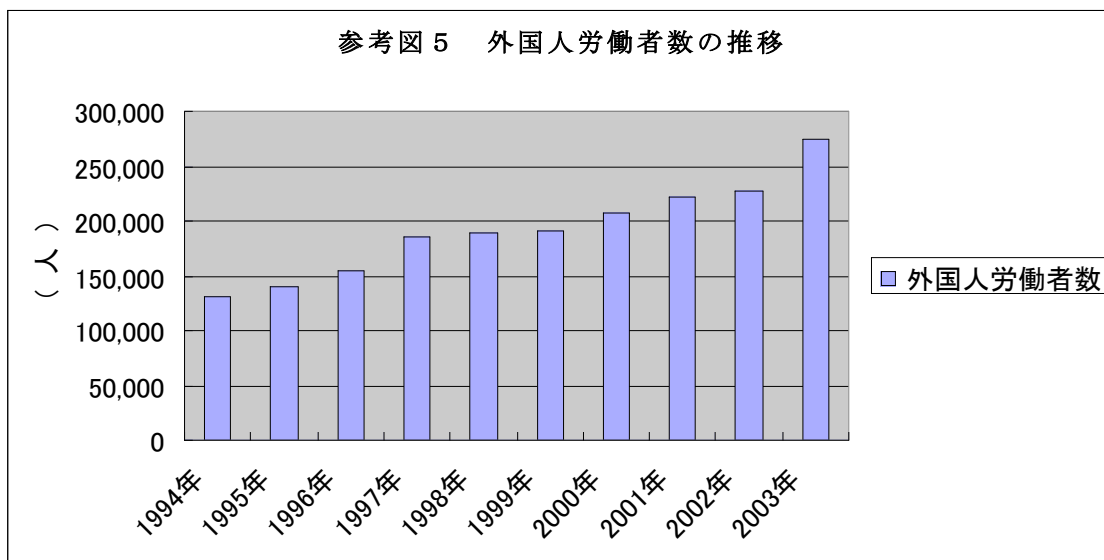
上の図が資格別に見た在留外国人数の推移である。なお、数字は外国人在留資格一覧の数字に対応している。この統計からも特別永住者は抜いてある。この統計から、日本に在留する大多数の外国人は④に該当することが分かる。また、伸び率で見ると②が98年から02年の5年間で43%伸びており、①とほぼ同じ割合（①は42%）で伸張している。より詳しく見ると②では「留学」が98年59,648人から02年110,415人と約二倍に伸びている。留学生の国別の内訳は中国が約73,000人、韓国・朝鮮が約16,000人と大多数を近隣諸国が占めている。特に02年末の中国からの留学生は前年比24.9%となるなど高い伸びを示している。次に④である。④の中では「永住者」が98年93,364人から02年223,875人と二倍以上に伸張している。これを国籍別に見ると数においては中国が約7万人と最も多く、韓国・朝鮮、フィリピン、ブラジル、ペルーと続く。98年から02年への伸び率で見ると02年のブラジル人「永住者」数が98年の11.8倍と他よりも伸び率が極端に高い。

上の二つの図から、日本に一番多く在留している外国人は中国人あることが分かる。ただ、30万人弱の中国人が日本に在留している中で、就労資格のない「留学」による在留が約73,000人となっていること、活動に制限の無い「永住者」に該当するブラジル人がここ5年で11.8倍となっていること、南米（主にブラジル）には「定住者」に該当する日系人も多くいることから、就労という観点ではブラジル人も多数在留していると考えられる。

*9 参考図4のより詳しい内訳については法務省『平成15年度 出入国管理』に記載されている。

これまで、在留者という観点から日本における外国人数の推移を見てきた。これらの数

値には留学者等も含まれており、労働者数については把握できない。そこで、次に、外国人労働者数の推移から実際にどの程度の数の外国人労働者が日本で就労しているのかを流れと共に見ていく。



厚生労働省「外国人雇用状況報告結果」より作成

以上の図が外国人労働者数の推移である。これによると、今まで見てきた在留外国人数の増加に伴い、外国人労働者の数も増加傾向にあり、03年は94年に比べて、労働者数が二倍に伸びている。

これまで、外国人在留者数、労働者数の推移を見てきた。これらにより、近年、日本への外国人の流入が活発になっており、それは就労というかたちのみならず留学などの形でも見られることが分かる。これが、最近、急速に進むグローバル化の表れであるとする、少子化という国内要因のみならず、グローバル化という外部要因からも外国人の日本への流入の増加に伴い、日本における外国人労働者が増加する可能性が考えられる。

1-5. 外国人労働者に対する日本の政策

これまで、外国労働者に対する制度や、外国人労働者数の推移を見てきた。ここでは在留外国人数の増加などを受け、現在、日本がどのような政策を採っているのかについて述べる。

外国人労働者に関わる日本の近年の動きとしては、2000年3月に公表された「第2次出入国管理基本計画」、1999年に閣議決定された「第9次雇用対策基本計画」がある。

「第2次出入国管理基本計画」は、名前の通り出入国に関する計画であり「①入国・在留する外国人の状況、②外国人の入国・在留の管理の指針、③その他の施策を定める」(入管法第61条の9)とされている。「第2次出入国管理基本計画」における今後の方針は、「国

際化と社会のニーズに応える外国人受け入れの円滑な実現」と、「不法滞在者への現実的かつ効果的対応」から成る。

外国人の受け入れに関しては、①我が国社会が必要とする外国人労働者の円滑な受け入れ、②研修制度及び技能実習制度の適正かつ円滑な推進と一層の充実、③学術・文化・青少年交流の推進と留学生、就学生の積極的な受け入れ、④長期にわたり我が国社会に在留する外国人の定着の円滑化、の四つの計画が方針づけられている。一方、不法滞在に関しては、①強力かつ効果的な不法滞在者対策の実施、②不法滞在者と我が国社会のつながりに配慮した取り扱いが方針づけられている。

「第2次出入国管理基本計画」によると、日本の入管政策の今後の方針は、外国人受け入れの緩和と共に不法滞在者に対しては厳しく対応するというものであると考えられる。これらの動きの中で、実際に今検討されているものとしては介護労働者の受け入れがある。

次に「第9次雇用対策基本計画」である。これは雇用という面から、今後外国人に対する方針を定めている。これによると、①外国人労働者の雇用状況の把握、②外国人休職者等に対する適切な対応、③事業者への啓発指導、雇用管理援助等の推進、④適正就労の推進、という四つが外国人労働者向けの計画となっている。実際の動きとしては日系人や留学生に対する職業紹介等の就職支援などがある。

以上が現在の、日本の外国人労働者に対する方針である。これらの方針は介護労働者の受け入れなど一部を除いて、積極的に外国人を受け入れるものは少なく、あくまでも今いる外国人労働者（在留者）や不法就労者に対する対処をどのようにしていくかという面が強いと考えられる。

両計画の中で、社会への定着や外国人労働者の就業促進が大きな項目として挙げられていることから外国人労働者を受け入れていく上で、乗り越えなければならない問題が数多くあることが分かる。

1-6. 外国人労働者に対する日本人の意識

行政サイドでは、いくつかの外国人労働者に対する政策の動きが見られる。それらの方針は、いかに日本に滞在する外国人労働者に対応していくかという点を中心であるように思われる。前項で、このような点について考察を加えてきた。では、外国人労働者が今後増えた場合、近隣住民として外国人労働者と日常生活で関わる可能性の強い一般国民は外国人労働者に対してどのような意識を持っているのだろうか。ここでは、2004年度に取られた調査結果を基に、外国人労働者に対する日本人の意識について見ていく。

次ページの表は、外国人労働者に対して、日本人国民がどのような意識を持っているかという点についてまとめたものである。

表2 外国人労働者に対する日本人の意識

	はい	いいえ	その他 (分からない等)
外国人労働者に関心があるか (90年調査)	48.60%	49.90%	1.50%
外国人労働者に関心があるか (04年調査)	53.10%	45.70%	1.20%
外国人労働者が増加している と感じるか (04年調査)	50.90%	45.60%	3.50%
外国人受け入れ制度の存在を知っ ているか (04年調査)	24.80%	72.90%	2.30%
今後、労働力が不足した場合に外国 人労働者の受け入れを認めるか (04年調査)	60.30%	29.10%	10.60%
現状で外国人労働者を受け入れる環 境整備は進んでいるか (04年調査)	9.60%	69.70%	20.70%
今後、外国人労働者に対する行政の 対応を充実させるべきか (04年調査)	72%	16.20%	11.80%

注：「はい」の中には条件付で認めるもの等も含まれる

内閣府『外国人労働者の受け入れに関する世論調査』より作成

これによると、04年の調査で過半数の人が外国人労働者に関心を持っており、また、外国人労働者が近年増加していると感じている。しかし、日本に専門的技術を持った外国人労働者を受け入れる制度が存在していることを知っている人は24.8%となっており、非常に少ない。一般的な国民の意識としては、外国人労働者に関心を持っており、実際に増えているという実感もあるが、その人たちがどのような制度で入国しているかという点についてはよく分からないというのが実態のようである。

次に、今後、外国人労働者の受け入れを進めていくかという点であるが、60%の人が今後日本で労働力が不足した場合は外国人労働者の受け入れはやむをえないと考えている。また、外国人労働者を受け入れる環境については約70%の国民が外国人労働者受け入れのための環境整備が進んでいないと考えており、行政の対応の一層の充実が必要であると考えている。

これらの結果から、国民の意識という観点から外国人労働者に対する関心は高く、環境整備の必要性や行政の対応の充実の必要性を感じるなど、自分達に身近で現実的な問題として外国人労働者の問題を考えていることが分かる。

1-7. 第一部まとめ

第一部では背景や制度など外国人労働者に関する総則的なものを概観してきた。これらを踏まえた上で、外国人労働者の受け入れについて考える際に重要な点は以下の三点に集約される。

- ① 少子化・グローバル化というバックグラウンドの影響
- ② 在留外国人（特にブラジル人）が増加している現状
- ③ 政府の施策と国民意識の乖離

まず、①についてであるが、少子高齢化の影響による労働人口の減少が今後も続いていくと予測されている、またグローバル化の流れも着実に進んでおり、その一端は在留外国人の数の推移などにも表れている。このことは外国人労働者に関して強い影響を与えると考えられる。少子高齢化は国内労働力の減少を意味し、労働力を外部に求めることから外国人労働者流入に対する内生的な圧力となる可能性がある。一方、グローバル化に関しては国境を越えた人の移動が活発になることから、人の流入に関しても受け入れを求める声が起こる可能性があり、それらが外国人労働者の受け入れに関する外生的な圧力となる可能性がある。事実、グローバル化による外国人労働者受け入れに関する外生的な圧力は、途上国からの人材の受け入れ要求という形ですでに現れている。

次に②である。在留外国人数は数の上では依然、中国人が最も多いが、ブラジル人の伸びが顕著である。さらに日本に在留している中国人に関しては留学生が相当数（約73000人）含まれているが、ブラジル人に関しては留学生が少なく、「定住者」に該当する日系人が多いことから労働者数ではブラジル人と中国人との差はほぼ無いと考えられる。また、「定住者」は日本での活動に制限がないため、日本において単純労働に従事する外国人は（不法就労者を除けば）これに該当する日系人の多い南米出身者やブラジル人が中心となっていると思われる。

最後に③である。外国人労働者に関する問題に関しては政府の施策と国民の意識の乖離が大きい。政府の施策と国民の意識の乖離は主に、1. 想定する外国人労働者の種類、2. 外国人に対する対応、の二点において顕著である。前者の点は、政府が想定する外国人労働者は一般に技術を持った労働者であるのに対し、国民の想定する外国人労働者とは単純

労働者を指すことが多いということである。また、政府は技術を持った外国人労働者の受け入れを推進しようとしているのに対し、国民は推進まではしていないものの国内の労働者が減少した場合の単純労働者の受け入れは止むを得ないと考えている。後者は、政府が現在、在留している外国人に対して行う施策は就業支援等、問題が起きた後に行う施策が多いのに対し、国民はそれらの政府の施策や外国人労働者を取り巻く環境は不十分であると考えている。このように、政府と国民との間に外国人労働者に対する意識の乖離が見られるというのが現状である。

以上のことから、今後も外国人労働者が増えていく傾向は変わらないであろうこと、政府が現在の外国人労働者に対する方針を続けた場合、単純労働者はブラジル人等の南米出身者が多くなるであろうことが予測できる。しかし、政府と国民の意識の間に乖離があり外国人労働者に対する、政策は十分に機能していない現状がある。

第二部では、実際に多数の単純労働に従事する外国人労働者がおり、その中で地域住民と外国人労働者との共生を図ろうとしている群馬県太田市・大泉町の事例を検討していく。

第2章 群馬県太田市・大泉町の事例

第2部では、静岡県浜松市や愛知県豊橋市と並んで、外国人労働者の多住地域である群馬県太田市・大泉町を具体的な事例とし、考察してみたい。研究の対象となる群馬県太田市・大泉町はともに隣接しており、群馬県内の2市6町1村からなる東毛広域市町村圏に位置する地域である。1960年の首都圏市街地開発地域への指定を機に、太田市・大泉町ともに数多くの工業団地を造成し、工業誘致を積極的に行った。その結果、従来からある自動車・電気関連産業だけでなく、様々な分野の工場が立地するようになった。現在では、富士重工業とその下請け群、三洋電機とその下請け群、オギハラ・宮津製作所とその下請け群、1960年代以降の誘致企業群、他の地元企業群(ボタン・小零細の縫製)からなる重層的な一大工業集積地帯を形成している。2000年時点で、太田市・大泉町合わせて約7,700人の日系ブラジル人が居住している。

参考図6 群馬県大泉町周辺マップ



生活地図サイト「Map Fan Web」より

表 3 大泉町における日系外国籍住民施策の概要

1989年12月	東毛地区雇用安定促進協議会
1990年8月	庁内各課外国人労働問題に関する打ち合わせ会議を開催。
10月	町内の小学校3校にて日系人を対象にした日本語学級を設置。
1991年4月	ポルトガル語に堪能な委託職員を採用。翻訳、通訳、相談業務を担当。
6月	『広報おおいずみ』6月号から「ワンポイント・ポルトガル語レッスン」を掲載。
7月	ゴミステーションにポルトガル語の表示を設置。
8月	ポルトガル語を併記した『くらしのべり帳』を作成し、日系の外国籍住民に公共施設を紹介。
9月	外国人登録の窓口でポルトガル語に堪能な臨時職員を配置。
1992年3月	ポルトガル語の広報誌『ガラッパ』を発行。
	公民館で町民を対象にしたポルトガル語講座と外国人を対象にした日本語講座を開講。
1994年4月	企画部企画課に国際交流係を新設。
1995年4月	国際交流課を新設。
7月	大泉国際交流協会を設立。
1996年6月	外国人登録者数が町の人口の10%を超える。
1998年2月	坂田東地区で地域代表、日系住民の代表、町の行政担当者による「三者懇談会」開催。
4月	太田市にブラジル人学校「ピタゴラス」開講。
2000年2月	寄木戸北地区でも「三者懇談会」開催。
4月	西部地区でも「三者懇談会」開催。
6月	町立図書館にポルトガル語の書籍を充実させた「国際ライブラリー」を開設。

	大泉群馬ブラジル協会設立。
2001年8月	日系人住民のための生活指導用のビデオを作成。
2002年4月	機構改革により、国際交流課が国際政策課に名称変更
7月	学齢期外国籍児童生徒の就学状況調査（不就学子供の実態調査）を実施。
2003年5月	第1期日本語講座において「外国人相談窓口の紹介」を行う。
10月	第2期日本語講座において「防火について」講話を行う。
2004年1月	国際交流協会において「英語サロン」オープン：毎週火曜日
3月	大泉町多文化共生推進連絡会を開催。
5月	第1期日本語講座において「郵便局ATMの使い方講話」を行う。（郵便局の協力をいただく）
6月	外国人のための法律・健康相談会開催。（県国際交流協会と共に）
	大泉町多文化共生推進連絡会を開催。
2004年8月	大泉町多文化共生インターンシップ実施。（群馬大学学生受入）
	「アイルトン・セナ展」開催。（入場者総数4,039人）

大泉町資料より作成

2-1.なぜ太田市・大泉町に外国人労働者が多いのか

I.企業サイドの施策

太田市・大泉町は輸送用機器や電気機器などの機械の組み立て工場が、数多く集積する地域として発展してきた地域である。その多くは中小企業であり、機械の組み立て作業には多くの労働力が必要なことから、他の市町村と比較して雇用吸収力が強い特徴を持っている。1970年代には、人手不足を東北地方の農村から補っていたが、1980年代になると農村の有給労働力も枯渇し、1985年のプラザ合意以降、富士重工業や三洋電機の下請け企業をはじめ、この地域の工場のほとんどが深刻な労働力不足に直面した。新たな安定した労働力を確保することが、地域の生き残りにとって最重要課題となった。

こうした深刻な窮状を救ったのが、海外から日本に出稼ぎに来た外国人労働者である。太田市・大泉町で外国人労働者の存在が目立つようになったのは、他の地域と同じように1980年代後半からである。この頃の外国人労働者は、イラン、パキスタン、バングラディッシュ等の南アジアの単身男子労働者が中心であった。彼らの多くはオーバーステイなし目的外就労による不法就労者であったが、労働力を確保しなければ労務倒産に陥る危険性があったため、中小企業主は積極的に雇い入れていたのである。しかし、1989年の出入国管理法の改定を契機に、日系人労働者に限って就労制限が撤廃されるとともに、不法就労者を雇用した日本人事業主にも罰則規定が設けられるようになったため、企業の労働力確保策は、アジア人から合法的に雇える日系ブラジル人にシフトした。

1989年12月、入管法の改正を受けて、日系2世・3世労働者を合法的かつ安定的に雇用するために、大泉町の大利根工業団地の地場中小企業者中心に館林市、太田市などの32社

が集まって東毛地区雇用安定促進協議会が設立された。この協議会は、日系人労働者を直接雇用する企業経営者によって共同運営された民間組織であるが、実質的にはこの会を発案した当時の大泉町長である真下正一町長が会長を務め、町から毎年 150 万円の補助金が交付されるなど、自治体が主導的な役割を果たして設立されたものであった。協議会は、地元の中小企業に多くの日系人外国人労働者を供給した。

また、協議会の活動と役割は、雇用・労働の問題だけに限られず、日系人外国人労働者と地元住民との繋がりを作ったり、生活のサポートをしたりと、地域生活における相談窓口・拠り所的な役割を果たした。生活に必要な住宅の提供、電化製品等の生活必需品の貸与、夫婦・家族単位での受け入れ、生活相談窓口の設置、娯楽・スポーツ等の援助など主に福利厚生に力を入れ、外国人労働者を単なる労働力とみなさず、同じ生活者とみなしている町の姿勢がそこにはあった。受け入れがうまくいかなかった他の企業や組織¹⁰と違い、この協議会が 10 年近く存続したのは、こうした雇用以外でのサポートによるところが大きかった。

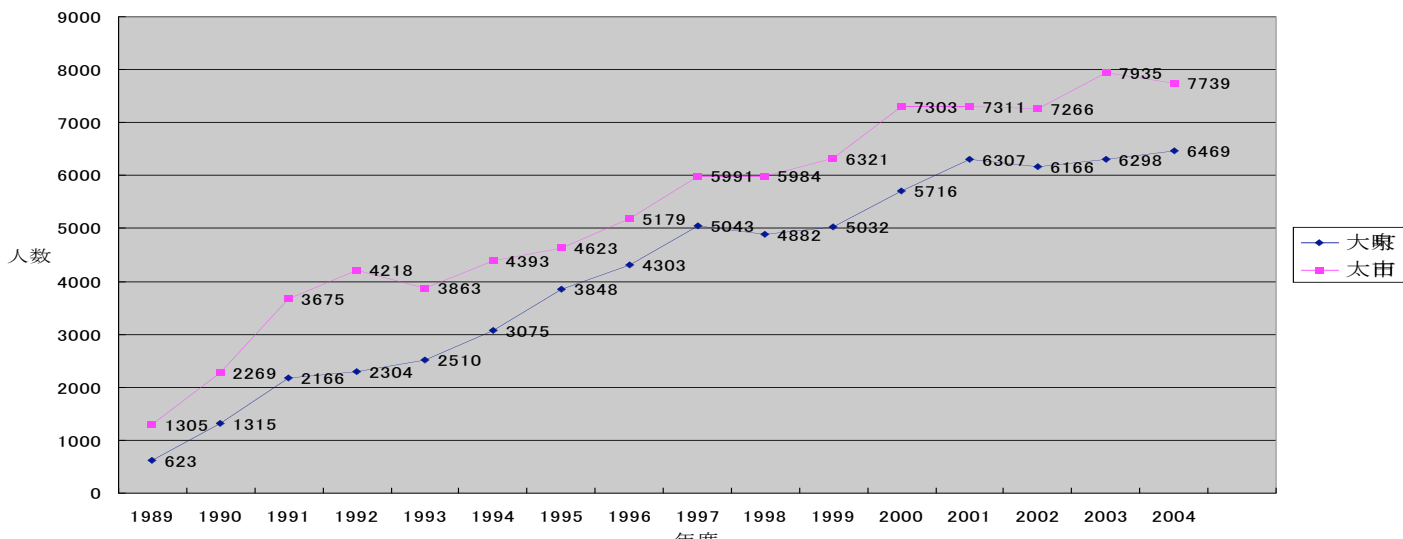
*10 太田経営者協会、太田西部金属工業協同組合

II. 行政サイドの施策

行政側の外国人政策も積極的なものであった。入管法が改正され合法的な外国人労働者が急増するに伴って、太田市・大泉町の両自治体とも地方自治法に則り、外国人労働者を住民として受け入れることを重要な行政課題と受けとめ、公平な行政サービスの提供に努力するようになる。

大泉町を例に外国人労働者に対する行政サービスを説明すると、1990 年 8 月に庁内各課で外国人問題に関する打ち合わせ会議の開催を契機に、日系外国人労働者を受け入れる町づくりが進められてきた（表 3 参照）。1990 年の 10 月に日系外国人の子どもの学校教育受け入れ体制を整備するにあたって、町内の小学校 3 校に日系人を対象とした日本語学校が開設され、各学校に日本語とポルトガル語を話せる指導助手が配置されることになった。現在では、町内にある 4 校全ての小学校に日本語学級が設置されている。1991 年から町民相談室にブラジル出身の女性を嘱託で採用し、日系人の相談業務に応じる体制も徐々に整

参图 7 太田市大泉町圏登録数種



備されていく。また、ゴミステーションにポルトガル語の表示や、日系人に行政サービスや公共施設を知ってもらうために 1991 年にポルトガル語の『生活ガイドブック』の作成、1992 年からは月刊のポルトガル語広報誌『ガラッパ』が発行されるようになった。この他にも大泉町では、町の住民を対象としたポルトガル語講座や、町内の図書館に「国際ライブラリー」としてポルトガル語の書籍が設置されるなど、日系外国人と共生するための町づくりが進められてきた。この他にも 3 者懇談会を開き日系外国人から直接、行政に対する要望を聞くことができる機会を設けるなど、日系外国人が、日本人と平等な行政サービスが受けられるように積極的な取り組みが成されている。

太田市「太田市の在住外国人施策について」、大泉町資料より作成

III.まとめ

このように太田市・大泉町では、地域の課題であった労働力不足を解決するために、企業サイドと行政サイドが一体となった積極的な受け入れ政策をしたことによって、約 7,700 人を超える日系ブラジル人が居住する外国人労働者の最多住地域となっている。表 4 太田市・大泉町の外国人登録者数の推移を見ると、1989 年の入管法改正に伴う日系外国人の増加により、外国人登録者の数が急激に増加しているのが分かる。バブル崩壊後も増加傾向にあるのはこの地域に彼らを引きつけるプル要因、つまり、日系外国人が住みやすい町であるということと、日本より母国のブラジルやペルーの経済状態がはるかに不安定であることに起因している。

また、太田市・大泉町で、働いている日系ブラジル人の最終学歴は様々である。一番多いのは、ブラジルの普通科中学校卒業の 40.6%である。また、ブラジルの大学卒業者も 26.1%いるが、太田市役所によると高学歴層の多くは、初期の段階に日本に出稼ぎに来た日系ブラジル人に多いという。彼らは、ジャパニーズドリームを夢見てこの地域に出稼ぎに来ており、多くは金を貯めるという目的を達成したらブラジルに帰国したという。それに対し、近年、太田市・大泉町に出稼ぎに来ている日系ブラジル人の多くは、高等教育を受けていない人が多く、また、現地のブローカーを介して来ている人が多い。これらが、主たる要因とは言えないが、将来の見通しがはっきりしておらず、何となく定住している人が多いのが近年の傾向である。

このように太田市・大泉町の日系ブラジル人の数は年々増加している傾向は変わらないが、訪れている日系ブラジル人の最終学歴がブラジル・大学卒レベルからブラジル・中学卒業レベルにシフトしていることが取材を通して分かった。

表 4 日系ブラジル人の最終学歴(太田市・大泉町在住)

最終学歴	回答数	%
日本・小学校	1	0.2
日本・中学校	3	0.5

日本・高等学校	2	0.3
日本・大学（短大、高専含む）	3	0.5
ブラジル・小等学校	87	14.3
ブラジル・普通科中等学校	247	40.6
ブラジル・職業科中等学校	87	14.3
ブラジル・大学	159	26.1
その他・無回答	20	3.3
合計	609	100

大田市「外国人と共生する街づくりプロジェクト資料」より作成

2-2. 地域社会の変化とセグリゲート化

このような形で多くの日系外国人労働者が太田市・大泉町に流入してきた。彼らの多くは、主観的には帰国の意識が強く出稼ぎ意識があるものの、客観的にみれば定住化の傾向を強めているのが現実である。日系外国人労働者の流入、そして定住化は地域社会にどのような変化をもたらしたのだろうか。人口構造の変化、ホスト社会の経済・行政システムの変化、ホスト社会とは別のエスニックコミュニティの形成といった三つの観点に沿って、地域社会の変化について考察していく。

第1に、外国人労働者受け入れは地域の人口構造を変化させる。太田市・大泉町に流入してきた日系外国人労働者は、就労を目的として来たため地域全体の人口構造を若い年齢にシフトさせる変化をもたらした。人口構造の変化は、彼らを地域住民と同様の行政サービスの対象としている太田市・大泉町に新たな課題を生んだ。例えば、日系外国人労働者の家族は相対的に若年であり、彼らを国民健康保険に加入させることによって、出産育児一時金の支給額が増大した。また、彼らの子どもに対する教育サービスの需要も高まった。日系外国人労働者の増加がもたらす、人口構造の変化はこれだけではない。日系外国人労働者が増大するにつれて、日本人の人口の伸びが停滞するという現象が起こった。日本人人口の停滞は、近年の不景気による企業倒産からの転出者増加によるところが大きい。一部の日本人の中には、外国人が多住しているこの地域を嫌い、他の地域に居住することを望んでいる傾向があることが要因の一つである。

第2に、外国人労働者増加がホスト社会の経済・行政システムに大きな影響を与え、変化をもたらす。経済システムの変化については、太田市・大泉町地域にある三洋電機や富士重工の下請け企業等が、それまでの周辺的な日本人労働者に代わって、よりフレキシブルな労働力の調達手段として日系外国人労働者を雇うようになったことである。この変化は、安定的かつ低コストの労働力を企業が利用できるという点で、より効率的な経済システムが作り上げられたことを意味する。一方で行政システムは、外国人に対等な地域住民として公平なサービスを提供するために既存のシステムを変革する必要がある。特に、行政サービスを均等に行き渡らせるために、彼らにきちんと行政の情報を伝える必要がある。その結果、行政サービスを提供する各部門でポルトガル語によるサービスが行われる

ようになった。臨時職員ではあるが、外国人を相談窓口配置することや、地域FMを利用してのポルトガルによる行政サービスの情報提供などがその例である。

第3に、ホスト社会とは異なるエスニックコミュニティが形成される変化である。日系ブラジル人達が創出した各種のエスニックビジネスがそれを代表するもので、その種類は、小売店や飲食店だけでなく、理美容店、学校、託児所、コンサルタント業務に至るまで多種多様である。さらには、ブラジル銀行の群馬出張所も太田に開設された。これらのエスニックビジネス間の取引も増大していて、緩やかな形ではあるが徐々に組織化され、独自の経済システムを形成しつつある。このことは、エスニックコミュニティ内で独立した経済システムが構築され、経済面での自己完結化が進展しつつあることを意味している。これに対してブラジル人固有の行政システムは存在していない。近年設立されたブラジル人協会のような、行政機関に対して異議申し立てをする組織が形成されたことを軽視してはならないが、そもそも行政システムは国家と直接的なつながりがあるため、エスニックコミュニティ内に独自のものは成立し得ないのかもしれない。このように日系外国人労働者の増加は、太田市・大泉町の既存の経済・行政システムに変化を及ぼすとともに、エスニックコミュニティとそれに固有のシステム形成する変化を地域にもたらしているのだ。

これらの過程で地域住民と日系外国人労働者の関係がセグリゲート化されつつある現象が起きている。セグリゲート化は子どもたちの場合を除けば、職場、地域活動、消費生活のいずれの面でも現れてきており、強まる傾向を示している。セグリゲート化が進行している理由として、第1に、日系外国人労働者の増加に伴い、日本語が使えず日本人との交流を持たなくてもエスニックコミュニティ内で生活できる。第2に、客観的には定住化しつつあるものの、主観的には帰国の意思があるためホスト社会の住民と密接な関係を持つとうとしない。第3に、ホスト住民の外国人に対して抱く違和感が挙げられる。結果として、日系外国人労働者とホスト社会の住民のセグリゲート化が強まっており、両者の間で比較的密接な関わりを持つものは一部の人々に限られているのが現実である。

以上のように日系外国人労働者を中心とする外国人社会と、ホスト社会のセグリゲート化は確実に進行している。ホスト住民と外国人がセグリゲーションの関係にあっても平和的共生が達成できているのなら問題がないと考える人もいるが、現実には両者の間には摩擦が存在している。

表5 日系ブラジル人の生活設計（太田市・大泉町在住）

項目	回答数	%
いずれはブラジルに帰りたい	268	44
日本に永住したい	143	23.5
ブラジルと日本を行き来したい	63	10.3

日本に帰化したい	37	6.1
わからない	74	12.2
その他	17	2.8
無回答	7	1.1
合計	609	100

大田市「外国人と共生する街づくりプロジェクト資料」より作成

2-3. 太田市・大泉町が抱える問題

現在、セグリゲート化が確実に進行し、日系外国人労働者とホスト住民との関係が希薄になっている太田市・大泉町は多くの問題を抱えている。本研究では、イ) 日常生活における問題、ロ) 教育における問題、ハ) 雇用・労働における問題、ニ) 社会保障全般における問題の四つに問題を分類し考察していく。なお、現状分析は、太田市役所、大泉町役場、大泉国際交流協会、大泉町南小学校、太田労働基準監督所での取材及び、同地域での視察で得た情報を基に行っている。

イ) 日常生活における問題

日常生活において、ホスト住民と日系外国人の間には様々な摩擦がある。その多くは、言語や生活習慣の差異から引き起こされているものであり、ゴミ出しのルールを巡るトラブル、騒音を巡るトラブル、交通ルールを巡るトラブルがその主要な問題として挙げることができる。

ゴミ出しのルールを巡るトラブルとは、日系外国人の多くが、ゴミの分別、ゴミ出しの日を守らないことによって、ホスト住民に嫌悪感を与えているという問題である。ゴミステーションにおけるポルトガル語表記や、ポルトガル語の行政サービス雑誌にゴミ出しのルールを載せる等の取り組みを行っているが、大きな変化は見られないのが現状である。実際に、私たちが太田市・大泉町の日系ブラジル人が多住しているコミュニティを視察した際に、ゴミ出しの日とは関係なく、生ゴミ、一般ゴミ、粗大ゴミがゴミステーションに放置されている光景を目にした。

騒音を巡るトラブルとは、日系外国人がパーティーやダンスをする際に出る騒音に、近隣のホスト住民が不快感を持っているという問題である。遅くまでの仕事や、生活習慣の違いのせいか、大音響の垂れ流しが深夜まで続いているということが問題視されている一番の理由である。また、2002年の日韓ワールドカップの時には、不法な車の乗り方をして公道で大騒ぎし渋滞を引き起こす問題¹¹もあった。

交通ルールを巡る問題は、日系外国人労働者が、一般的な交通マナーが悪いということもあるが、彼らの多くが無免許、無保険、無車検で自動車の運転をしているということが

問題視されている一番の理由である。また、この地域が、若年者から高齢者まで車を主な交通手段にしている人が非常に多い車社会であることも、住民から苦情が集中する大きな要因であろう。このように日系外国人とホスト住民の間には、日常生活におけるトラブルが多々あるのが、今の太田市・大泉町の現状である。これらのトラブルによって、日系外国人に対する住民感情は悪くなりセグリゲート化を進める要因となっている。

*11 日本人にもゴミ出しのマナーが悪い人、騒音を出す人はおり、外国人だからという理由で過剰に注目が集まってしまっているという声も強い。事実、2002年日韓ワールドカップ時の日系外国人による公道でのトラブルが、その半数が日本人であるのに関わらず、日系外国人ばかりクローズアップされた。

ロ) 教育における問題

日系外国人が多住する太田市・大泉町は、外国籍の児童生徒を多く抱える地域でもある。大泉町では、外国籍児童生徒の割合が、小学校では10%、中学校では5%に達しつつあり、その割合は上昇傾向にある。そのため大泉町にある4校全てに、日本語学級が設置され日系外国人の子どもに平等な教育を施す工夫がなされている。外国籍の児童生徒が多いということは、日本の児童生徒にとって、異文化に接する良い機会であろう。しかし、教育現場では様々な問題が生じている現状がある。

第1に、日系外国人の子どもと、ホスト住民の子どもとの学力の差である。学力の差を生み出す要因として、まず言語の違いが挙げることができるが、両親の子どもの教育に対する関心の低さも大きな要因と言える。日系外国人の親は、客観的に見れば定住化の傾向が強いのだが、主観的には帰国の意思を持っているため、日本の教育に無関心であり、子どもの教育を疎かにしがちな親が多い。また、彼らの多くが、子どもを塾などに行かせる金銭的な余裕がないこともホスト住民の子どもとの学力の差を広げている。

第2に、日本語学級の不足である。取材に協力していただいた大泉南小学校を例にとると、現在約70名の日系外国人児童に対し2クラスの日本語学級を設けている。しかし利用できる授業時間や、ポルトガル語が話せる指導者の人数の関係から、35名の外国人児童に日本語を、または日本語で国語や社会等の科目を指導するのが限界である。そのため日本語の習得状況が悪い児童に絞って、指導しなければならない状況が生まれている。

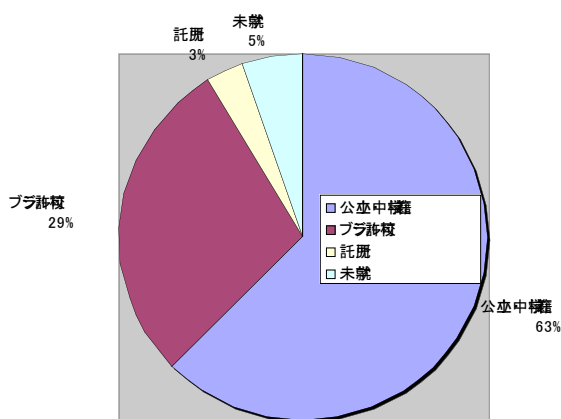
第3に、日系外国人児童のストレスである。日系外国人児童と日本人児童は、人種・習慣・言語の違いによる目立ったトラブルなく生活しているが、やはり日本語が不十分な日系外国人児童の中には、言語の違いによるコミュニケーションの障害にストレスを感じている。また、日本人児童に比べ学習理解度が遅れていることや、両親に帰国の意思が強いため将来の目標を持ちにくいなどもその要因として挙げられる。これらの他にも、日本語を使わなくても生活ができる環境が整っている、日系外国人の子どもと固まっている、両親に帰国の意思が強いなどの理由から、最近では日本語学級での日本語の定着率が悪くなっているという声もあった。

以上のように、日系外国人児童を多く抱える、この地域の学校には様々な問題がある。

しかし、取材を通してこの地域の学校が、問題解決のために草の根レベルで様々な工夫をしていることが分かった。取材に協力していただいた大泉町南小学校では、学校からの配布物のポルトガル語版を作り、外国人の親が日本の教育を理解するのを助けたり、総合教育の時間を利用して、ブラジル料理の料理教室を開き、そこに児童の親を呼び、日系外国人と日本人の親同士の交流を促したりしている。また、日本語学級では、子どものストレスを少しでも和らげるために、学力だけでなく心のケアを考慮に入れて指導を行っている。親が子どもの教育にまで関心が及ばないため、忘れ物が多い低学年児童のために、忘れ物頑張りカードを作り自立を促したり、エスニックコミュニティを日系外国人児童に紹介させている。また、文化の相互理解を目指した授業を行い、日系外国人児童が活躍できる機会などを設けたりしている。

TOPIX. 1 外国籍児童の就学先

参図 8 年齢別児童の
生徒就学先(0年)



大泉町『広報大泉』より作成

大泉町では、日系ブラジル児童の約 60%が公立小学校・中学校に在籍しているが、ピタゴラス、パラレロ、サウ・エ・ルーシといったブラジル人学校に通う生徒や、未就学のものもいる。これらの結果は、両親に帰国の意思が強いことや、子どもの教育に関心が薄い、また流動性が強い労働者が多いことを反映している。

外国人労働者がブラジル人学校に子供を通わせるメリットとしてはこれらの学校はブラジルの正式な教育機関として認められているため、将来ブラジルに帰国した際、ブラジルで教育を受けたとの同じ扱いになり、大学進学などがスムーズになるということがある。しかし、外国人労働者の多くの日本滞在が長期化しており、母国に帰る見通しが立たない(立てていない)外国人労働者が増加している。その結果、ブラジル人学校を卒業した生

徒の多くが、ブラジル人学校卒業後にブラジルの大学に行かずに両親と同じように日本で人材派遣の仕事をしているということが多い（平成 16 年は、ブラジル人学校の高校を 9 人が卒業。その内 7 人が卒業後も日本に滞在し、親と同じ人材派遣会社で働いている）。彼らはそもそも日本語を覚えずとも生活できるエスニックコミュニティの中で生活している上に日本語を学んでいないため（現在はブラジル人学校のカリキュラムの中に日本語の授業が取り入れられている）、仕事の際のコミュニケーションに支障をきたすことが多い。

また、これらブラジル人学校は当然私立学校にあたるため、一月あたりの授業料も高額である。実際にこれらの学校に通わせる場合、下に書かれている授業料の他に昼食代・送り迎え等で約 1 万円これよりも多くの経費がかかる。

学校名	ピタゴラス太田校	パラレロ学校	サウ・エ・ルーシ学校
開設	平成 11 年 5 月 15 日開校	平成 11 年 11 月 26 日開校	平成 14 年 11 月 2 日開校
生徒数	幼児→5 名	幼児→9 名	詳細不明
	小→25 名	小→32 名	
	中→11 名	中→8 名	
	高→7 名	高→6 名	
対象	幼児～高校生	4 歳～15 歳	保育・小・中
授業料	40000 円	25000 円	29970 円
通学地域	太田・大泉など	太田・大泉・羽生・足利等	太田・大泉など

太田市「太田市の在住外国人施策について」より作成

ハ) 雇用・労働における問題

日系人労働者の企業への直接雇用を推し進めてきた東毛地区雇用安定促進協議会が 1999 年に解散したことは、単に「人集め」という目的の達成だけでなく、むしろ当地域での雇用形態が変化しているということを示している。現在、日系外国人労働者の雇用形態は業務請負・人材派遣業を通じた間接雇用が中心となっている。この背景には、雇用人数の調整が容易である、日本人が就労したがいけないきつい仕事をする労働力を確保できる、直接雇用した場合に発生する面倒な事務手続きの必要がない等の企業側のメリットがある。

日系人労働者の数が増えるに従い、こうした雇用形態の変化に加え、労働の場では様々な問題が起こっている。次ページの図 9 は外国人による太田の労働基準監督署への相談の件数の推移を表しているが、平成 13 年から平成 15 年までの 2 年間の間に約 6 倍に増えている。平成 15 年の太田への全相談件数は 2,545 件¹²であるが、そのうち 305 件（約 12%）を外国人労働者に係る相談が占めている。さらに、平成 15 年の群馬労働局全体の外国人労働

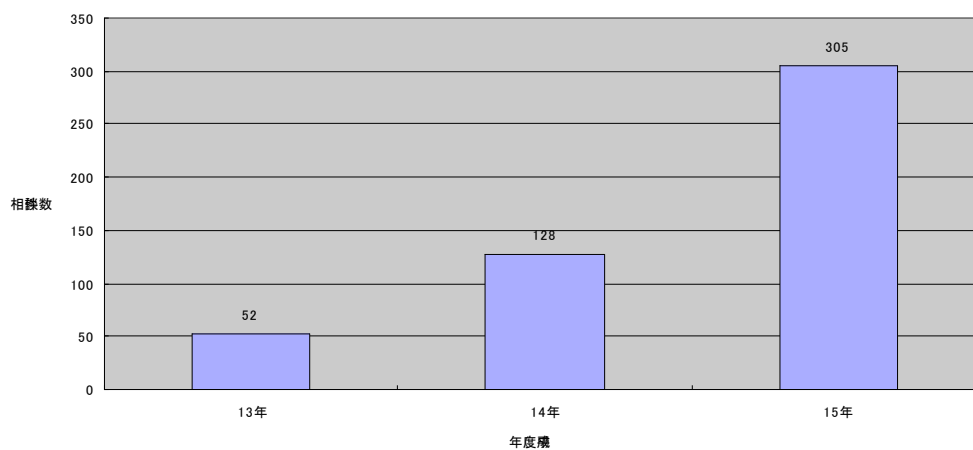
働者に係る相談件数は 419 件であり、群馬全体の 72.8%を太田が占めていることになる。

相談者を国籍別に見てみると、ブラジルが 76%、ペルーが 13%で、この 2 国で全体の約 9 割を占めている¹³。

次に、相談の内容であるが、内容が資料の上で明らかになっている 183 件のうち賃金が 7 割強を占めており、これと解雇その他の契約一般で相談件数の大半を占めている。

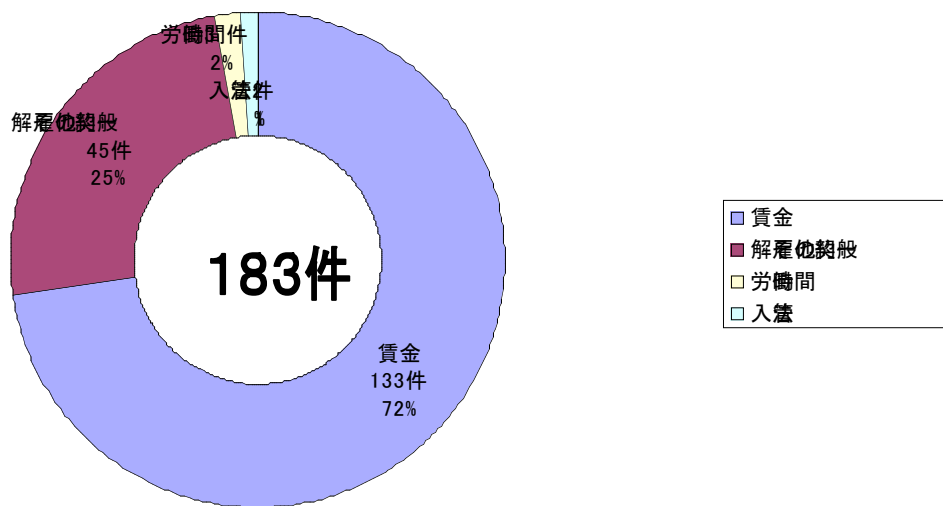
*12,13 太田全体の相談件数や国籍別の相談者数は太田労働基準監督署「外国人労働者の概要」に記載されている。

参 照 9 図 太 田 市 以 外 の 相 談 期 間



太田市労働基準監督署「外国人労働者の概要」より

参图 0 相談内容 (平成 15 年)



太田市労働基準監督署「外国人労働者の概要」より

日本国内で雇用されている以上は、労働基準法第3条（「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、差別的取扱をしてはならない。」）に規定されているとおり、外国人であることによって労働条件面で差別待遇をすることは禁じられている。しかし、一部の事業主はこのことを理解していないか、もしくは故意に、賃金を始めとした差別的な条件で外国人労働者を雇用しているという現実がある。なによりも、その背景にあるのは外国人労働者の増加に伴い、現在は業務請負や人材派遣といった間接雇用が中心となっていることである。直接雇用から間接雇用へのシフトの裏には、業務請負・人材派遣の会社が当地域に多数設立されたことに加え、企業側が間接雇用にメリットを見出したからである。太田の労働基準監督署によると、外国人労働者の中には時給労働者として働いている者が多いという。この結果、労働時間は必然的に長くなり、労働基準法で定められた1日8時間、週40時間以内を超えて働いている。これは単に雇用者のみの問題ではなく、外国人労働者の方も多く稼ぎたいためにそれを望む傾向にあるようだ。また、昼夜交代勤務の工場などでは、昼は日本人、夜間の時間帯は外国人が働くというように働き分けがなされているという。

二) 社会保障における問題

日本人であろうとも外国人であろうとも労働者を雇用する際に、企業は各種社会保険（被用者保険・厚生年金）に加入しなければならない。しかし、次ページの表7から明らかのように、実際には外国人労働者のこれら保険への加入率は低い。これは現在の日本の制度では、健康保険の加入が厚生年金の加入とセットで義務付けられていることによるところ

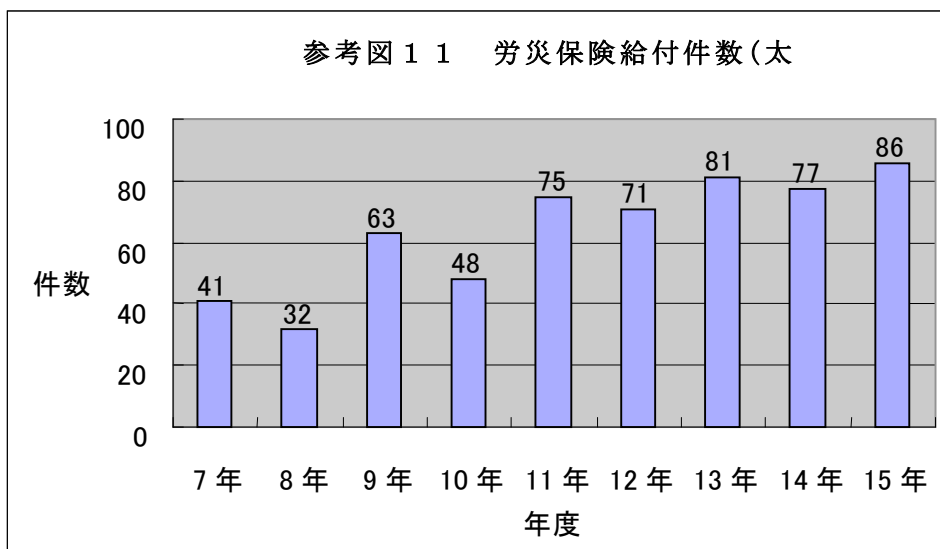
が大きい。原則、雇用に際して、雇い主は労働者を一人でも雇ってれば、労働者災害補償保険（以下労災保険）の加入手続きをとり、保険料を納めなければならない。しかし、現実には雇用者が労災保険に労働者を加入させていないケースも散見される。これは企業側の少しでも雇用における負担を減らそうとする思惑と、外国人労働者が自分の給料から引かれるものを減らしできるだけ多くの賃金を稼ごうという思惑が一致することによって引き起こされる。特に厚生年金に関して、外国人労働者はそもそも将来的に帰国を考えているため加入するメリットを感じづらいという現状がある。また、労災保険に加入をしても、外国人労働者が制度を理解しておらず、自己負担して労働基準監督署に訴えてこないケースもある。このような状況の中、参考図 11 から見て取れるように外国人労働者の増加に伴い労災の保険の給付件数もここ 8 年間で 2 倍に伸張している。この問題に対する現在の対策として、労働基準監督署がハローワークなどに対して労災保険に加入していない企業は受け付けないように呼びかけ、相談に来た外国人に対しては事後的に保障している。

また、医者は仮に保険未加入者であったとしても人道的見地から診療拒否をすることはできないことになっている。しかし保険未加入者は医療費の自己負担が多く、いわば「無銭診療」をされる危険性がある。この問題から医者側を保護するため、群馬県は未加入者の病院への駆け込みに伴う未払い医療費を県が補助するという制度を全国に先駆けて 1993 年に導入した。現在、医療費未払いに対する保障金額は莫大な額であり、財政を逼迫する原因となっている。

表 7 外国人住民の国民健康保険加入状況（平成 16 年 3 月末現在）

	外国人住民加入状況		外国人の加入率		全体の加入率	
	人員(人)	世帯(戸)	人員(%)	世帯(%)	人員(%)	世帯(%)
太田市	2,680	1,272	3.309	26.21	35.65	45.78
大泉町	2,602	1,155	40.93	32.29	34.14	41.03

「豊田宣言」資料編 より



太田市労働基準監督署「外国人労働者の概要」より

ホ) 外国人登録等手続き上の問題

日本に来た外国人労働者は、最初に自分が居住する市区町村に外国人登録をしなくてはならない。日系ブラジル人などの定住者はもとより、90日以上滞在する外国人住民は、外国人登録により居住・職業関係及び身分関係を明確にすることによって、保健福祉などの行政サービスを受けることができる。しかし、この外国人登録制度は基本的に出入国管理を目的とするものであり、日本人の住民基本台帳と手続きが異なることから、行政処理上の障害となっている。実際、太田市・大泉町においては、外国人居住者が外国人登録後に他の地域に移動する場合に転出届けを出さず、さらに移住先の市区町村に転入届を出さないというケースが多いという。また、中には届けを出さずに頻繁に出入国を繰り返す者もいる。このような場合には、そこに住んでいるはずの外国人が実はもう住んでいないというように、外国人の現在の居住地を役所が把握しきれないという問題がある。

ちなみに、この外国人登録制度の問題については、2001年に静岡県浜松市で開かれた外国人集住都市会議で発表された「浜松宣言」の中でも、転出の届出制を設けるべきだとし問題視されている。

この問題に対して、法律上は転出届を出す必要がないことになっており、「浜松宣言」の実現が難しくなっている。外国人登録法第8条に外国人の居住地変更登録についての規定がある。外国人は新規に外国人登録すると登録した自治体で「登録原票」が作成される。次に、転居した場合は転居先で変更登録申請しなければならないが、申請を受けた市町村は、転出元の市町村に「登録原票」の送付を請求しなければならない。そして、その請求を受けた市町村は、「登録原票」を送付しなければならないと定められている。ここで、その外国人が転出したことが分かるので、転出届は必要ないということになる。

第3章 外国人との共生に向けて

第三部では、第一部・第二部を踏まえた上で、外国人労働者と受け入れる地域の住民との共生のために何が必要かを提示し、これを政策提言とする。ただ、一言に外国人労働者との共生といっても、外国人が多く居住する地域とそうでない地域とで状況は異なり、外国人労働者が多く住む地域では、外国人をキーパーソンとした地域活性化が可能であると考える。そこで、第三部ではまず共生のために必要な考え方を提示し、次に共生のために必要であろう政策を提言する。ここで提言する政策は外国人が多く居住する地域にのみ該当するようなものではなく、汎用性が高いと考えられる政策を提言の中心に置くことにする。そして、最後に外国人労働者が多く居住する地域における外国人を活用した町おこしを、外国人の多く居住する地域であり、すでに観光地としての立場が確立している横浜中華街などを参考に検討する。

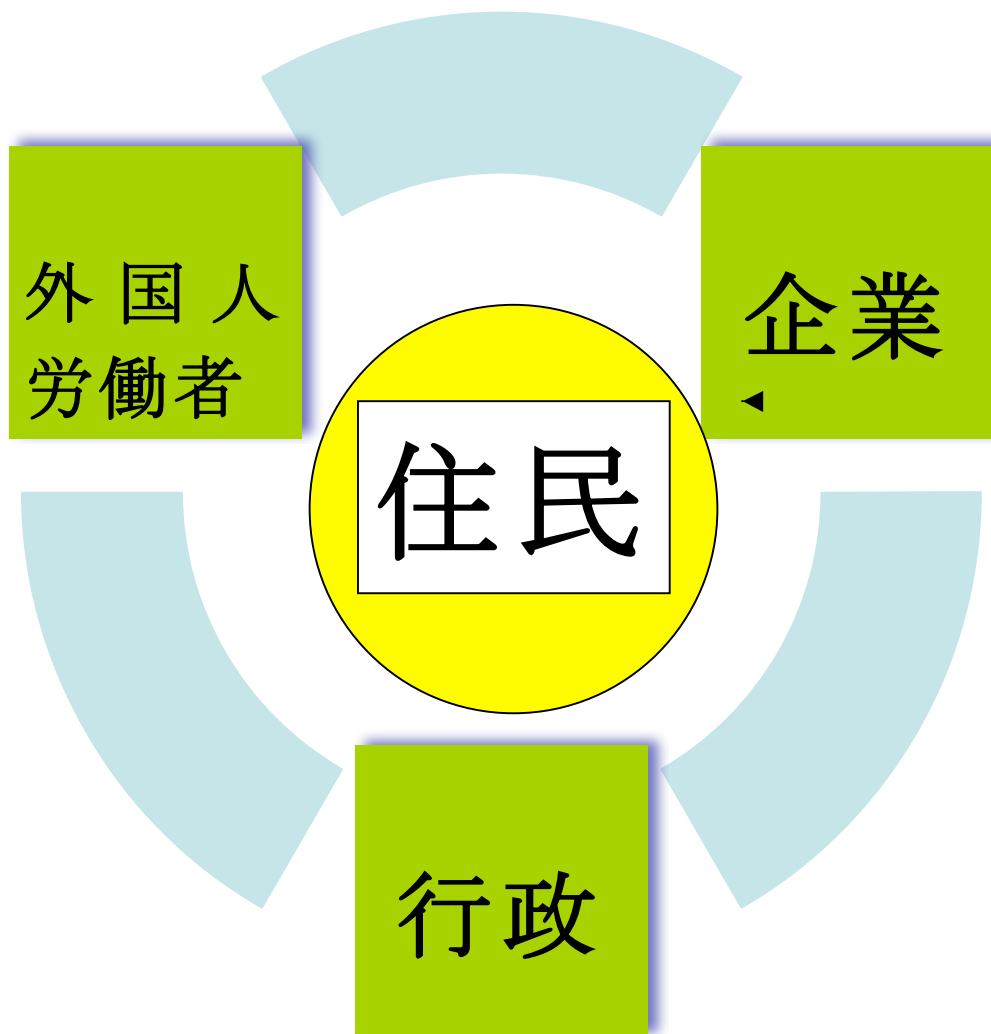
3-1. 共生のために必要な考え方

従来、外国人労働者と受け入れ地域の住民との共生という問題を考える際は、いかにして行政や地域住民が外国人労働者の生活をサポートするかという点が論点となっていた。それは、母国語表記の必要性や住民側の感情などが外国人労働者受け入れの主な問題点とされていた点に表れている。第二部で個別の政策に関しては見てきたが、外国人に対するサポート体制はいまだ残された課題はあるものの、行政や NPO などの取り組みによって、外国人労働者の移住が増えた当初に比べ充実してきた。しかしながら、これらサポートの体制の充実によって外国人労働者が地域住民との交流を持たずしても生活できる状況を作り出し、その結果、外国人労働者と地域住民との間の垣根を広げることになったという側面もある。今後の外国人労働者と地域住民の共生を考える際、地域住民としての義務をいかに外国人に課していくかという点が外国人労働者へのサポートと共に重要となってくる。真の意味で外国人を住民として迎え入れるという意味で、外国人にも地域住民として義務を守ってもらうという考えを今まで以上に強く持つ必要がある。

これからの外国人労働者と地域住民、そしてそれらを取り巻く企業、行政のあり方は次ページの図 12 のように表すことができる。図 12 は地域住民を取り巻く環境として企業、外国人労働者、行政を挙げ、地域住民を取り巻くそれら三者が互いに相互の役割を認識していくことが地域住民と外国人労働者との共生において重要であることを表している。

では、実際にどのような役割がそれぞれにあるのだろうか。

参考図 1 2 共生のため



西川ゼミナール作成

まず、行政であるが、行政の社会における役割は企業に対しての監督と、外国人労働者に義務の履行をさせ、同時にサポートをすることである。企業への監督というのは、例えば外国人労働者が外国人だからという理由で日本人よりも不当に長い時間働かされているなどのことが起こらないようにすることを指す。また、外国人労働者に対しては脱税や社会保険の未払い等をチェックし住民が外国人労働者に対して不公平感を覚えたり、外国人労働者への保護によって財政の負担が不当に重くなるということをないようにすると共に、教育・労働面など外国人労働者へのサポートをしていくということである。

次に外国人労働者であるが、これは行政・企業に対し課された義務を果たすことが必要である。行政に対しては税制面での義務を果たしていく必要があり、企業に対しては雇用契約の条件を遵守する必要がある。行政に対する税制面については通常の住民税の未納など問題である。企業に関しては、例えば自分の職場の近くでより時給の高い職場があった場合、一晩でより高給の職場に移るといことがある。これは企業が外国人労働者に不信

感を持つ原因となり、これが外国人労働者を企業が（処遇面で）軽視することに繋がる。雇用においては信義則（信義・誠実の原則）を守ることが必要である。

最後に企業である。企業は行政に対して正しい報告をし、外国人労働者を適正に雇用する必要がある。現状では行政に対して、外国人労働者について報告がなされていなかったり、外国人労働者を苛酷な環境で雇ったりすることが散見される。これらを改善する必要がある。

なお、ここで地域住民はどのような役割を持っているのかという点が疑問となるであろうと考えられる。地域住民に関しては、外国人労働者に関して特別の義務を負う等のことはないと考えられる。ただ、意識の面で外国人労働者に対する意識を“ただの出稼ぎに来た人たち”とする考え方から、（地域経済活性化という面で）“助っ人外国人”が来たという考え方に変えていくことで町づくりに外国人を活用していこうという前向きな意識が生まれる。その意識が外国人労働者と地域住民の共生においては必要である。

現在、外国人労働者と地域住民の間でしばしば問題が起こるのは、上述した点が実際に機能していないためであると考えられる。

これから、行政、企業、外国人労働者が相互の役割を果たしていくために、どのような改善策が考えられるかという点について考察を加える。

3-2. 提言（制度面から）

行政、企業、外国人労働者が相互の役割を果たしていくためには、外国人労働者が一人の住民として自立できる仕組みの構築が必要である。このような仕組みを構築するために制度的な面からは、以下の四つの点を提言する。

- ① 外国人にあった保険制度（医療・労災）
- ② 外国人児童の義務教育化
- ③ 外国人向けのキャリアコンサルティングサービスの導入
- ④ 外国人の起業のサポート

まず、第一点目についてであるが、太田市・大泉町の事例でも問題点として挙げられていたが、外国人にあった保険制度が必要ではないだろうか。これにはまず、労災保険・医療保険と年金を切り離して考える必要がある。外国人に対し、労災保険・医療保険に関して、日本人の労働者とは別枠の保険制度を作り、これへの加入は義務付ける。外国人という枠での保険を作ることにより、現在、問題となっている保険に未加入の者を把握しやすくなり、現在よりも未加入の問題が改善されることが考えられる。また、年金に関してはこれら保険とは切り離して考える。外国人労働者には長期滞在を初めから考えている人とそうでない人がいる。一定期間未満で帰国する人（一時帰国を除く）に対しては、帰国時に年金を返還することによって、外国人の年金に対する不満感を減少させることができるのではないだろうか。

次に外国人児童の義務教育化である。現在、外国人に対しては教育が義務付けられてい

ない。このことが、外国人労働者が自分の子供を学校に通わせないことを容認することになっている。また、未就学児童の親側の考えとして、あくまでも日本には稼ぎに来ているとの考え方もあり、子供を就学させる意欲に乏しい外国人労働者がいることも現状としてある。その結果、外国人労働者の子供に未就学児が発生している。未就学の問題については外国人労働者の滞在の長期化が進み、半ば定住化してから日が浅いこともあり、現在のところ、未就学であった者が大人になってどのような職についているのかについての調査結果などは見あたらなかった。しかし、未就学であることは将来の、職業の選択肢の幅を狭めることになるばかりでなく、日本人の地域住民との交流を持つ機会を減らす。外国人労働者の滞在期間に長期化の傾向が見られる中、未就学であった者は日本で自分の職業の選択の幅が狭く、結局、親と同じ派遣会社で単純労働者として働くことになると考えられる。また、彼らはエスニックコミュニティ内で日常生活を済ませることができる上に、学校に通い日本人の児童と交流する機会に乏しい。そのため、将来的に彼らと日本人地域住民との垣根が広がってしまうのではないかという危惧がある。従って、将来的に地域の住民になる可能性のある外国人労働者の子供には、教育を義務付ける必要があるのではないだろうか。ただ、外国人労働者の中で帰国の意思が明確で、自分の子供をブラジル学校に通わせたいと考える者もいると思われる。ブラジル人学校を選ぶ自由に関しても保障していく必要があるのではないだろうか。

第三に外国人向けのキャリアコンサルティングサービスの導入である。外国人労働者に関する問題意識の中に、外国人労働者自身が自分の将来のキャリアプランを描けないために、必要以上に滞在が長期化したり企業に過酷な条件で雇われたりするケースがあるというものがあつた。そこで、これらを解決する手段としてキャリアアドバイザーによるサービスの導入を提言したい。現在、外国人労働者への労働に関するサービスはハローワークが行っている職業紹介が主である。これを一步踏み込んだ形で、外国人労働者自身が今後自分がどうしていくのか、ということについてプランを立てていく手助けを行うサービスを導入する。そして、このサービスを専門家であるキャリアアドバイザーが行う。このことにより、外国人労働者が将来の見通しを立てやすくなり、滞在がいたずらに長期化することを防ぐことができるのではないだろうか。現在の未就学児童の問題や税の未払いの問題なども将来の見通しがたたない不安感なども要因として考えられるため、自分がこの後どのような収入を得て、どの程度の期間で帰国するのかということの計画が立てられればこれらの問題を改善させる要因となるのではないだろうか。

最後に外国人労働者の起業である。現在、外国人労働者は派遣会社などを通じて企業に雇われて労働をしているのが一般的である。しかし、これでは社会の中に日本人が外国人を使うという構造が潜在的に生じてしまう。そして、これが意識の面でのセグリゲート化を進めることになる可能性がある。この点を改善させるために外国人労働者の起業を推進するような制度を作ることを提案したい。これは例えば、外国人労働者に対し起業の勉強会や、すでに起業している外国人の講演会を開くなど、起業の意識を喚起するものなどで

ある。また、起業を行う上での資金調達に関してもアドバイスを随時行うことなどで外国人労働者の起業しやすい風土を作ることが可能であると考えられる。外国人による起業の増加は外国人と地域住民との間の交流を広げるだけでなく、外国人多住地域の街の活性化にも繋がるであろう。起業においては、自分の仕事の結果が自分に降りかかることもあり、従来、問題となっていたような給料によってすぐに職を転々とするといったことも起こりづらいのではないかと考えられる。

外国人労働者と地域住民との共生のための提言は以上の四点である。これらは、いずれも外国人労働者の自立を促すものである。今後、外国人労働者を受け入れていく際に重要となっていくのは、いかにして外国人が自立できる環境を作っていくかという点である。これらを制度面から後押ししていくことを提案したい。

3-3. エスニックビジネスを活用した町興し

外国人を積極的に活用した街づくりとして、エスニックビジネスによる町興しの可能性が考えられる。ここでは、実際に外国人の多住する地域として第二部で取り上げた群馬県太田市・大泉町を例に、エスニックビジネスによる街づくりの可能性を検討する。

I. 現状

外国人が多住している地域には、徐々にエスニックビジネスの店ができてくる。第二部で、日系外国人労働者が多住している地域として紹介した群馬県太田市・大泉町においても、ブラジル人が経営する商店や学校などの施設が 150 件以上あるという。また、国際交流協会によると、日本人の経営する店が破綻した跡地にブラジル人の経営するエスニックビジネスの店ができることが多いという。実際、現在テナント募集中の空き店舗の多くは、その後ブラジル人が経営する店が入る予定であるという。太田市・大泉町のエスニックビジネスは、食料品店、レストラン、インターネットカフェ、コンサルタント業務と幅広い職種に及んでいる。

我々が太田市・大泉町を視察した際、大泉町の中心にあるブラジリアンプラザというショッピングセンターに足を運んでみた。ブラジリアンプラザは、1996年にオープンしたショッピングセンターで食料品店、生肉店、カフェ、電気店、旅行代理店などの様々な店が入っている。また、イベントスペースがあり、ミニ演奏会などのイベントが開かれるという。ブラジリアンプラザはこの地域に存在するエスニックビジネスの象徴といった印象を受けた。ブラジル人が経営する店には、ブラジル料理はもちろん、ポルトガル語の雑誌、CD、DVD、ブラジルの野菜など他の地域では、手に入らない興味深いものが数多く売られていた。しかし、エスニックビジネスの店多くは、看板や広告などで PR しておらず、町全体に点々と位置しているため、目立ちづらく、統一感が無いという印象を覚えた。

また、これら日系人の集まるエスニックビジネスの店舗が住宅地の中にあることもあり、一部の住民からは不満の声も挙がっていた。

II. エスニックビジネスを利用した町づくり

先に見たように、外国人労働者が多住している群馬県の太田市・大泉町には、エスニックビジネスの店があり、ブラジル料理のレストランやカフェ、バー等も多くあった(表.8)。八百屋やスーパーマーケットには、野菜・調味料をはじめブラジルの食材を手に入れるのに容易な環境ができています。近年では、サッカーブラジル代表やサンバ、ボサノバ、レゲエなどのラテンの音楽が日本でもお馴染みになり、10代、20代を中心にブラジルの文化に対する注目が集まってきている。また、以下の表で記したように、現在様々なフードテーマパークが作られ、話題に挙がっている。このような背景から、町興しにブラジル料理をはじめとするエスニックビジネスを活用してみてもどうか。

表8 フードテーマパークの例

カレーの街横須賀	カレー
横浜大世界	中華料理
自由が丘スイーツフォレスト	洋生菓子
ラーメン横丁 札幌	ラーメン
餃子の街 宇都宮	餃子
池袋餃子スタジアム(ナムコ)	餃子

日本商工会議所 HP 「まちづくり情報ナビゲーター」より作成



※群馬県の太田市ではブラジル野菜を栽培している。最初は、国際交流の目的で始めたのがきっかけだという。太田市・大泉町のスーパー、八百屋には、ブラジル野菜が並んでいる。

フードテーマパークとは別に、横浜中華街や札幌のラーメン横丁など地域興しに食を取り上げ、町興しを成功させている事例も数多くある。近年では、神奈川県横須賀市でカレーによる町興しが行われ、新聞や雑誌などのメディアで注目を集め、「海軍カレー」の横須賀といったイメージを作り出すことに成功している。次のページの表にまとめてあるように、太田市・大泉町には数多くの興味深いエスニックビジネスの店が存在している。例えば、これらがある程度、まとまって立ち並ぶ通りを作り、横浜中華街のようにブラジルの文化に触れることのできる観光地とすることが可能であると考えられる。太田市・大泉

町の場合、これによって観光の振興を図れば、将来的には、現在の大企業の工場と共に観光が地域を支えるもう一つの産業となる可能性もある。また、エスニックビジネスの振興により雇用の機会も生まれるため、失業問題の緩和にも効果が見込める。

大田市・大泉町の可能性を上述したが、外国人労働者が多住する地域では、外国人が流入するに伴ってエスニックビジネスが形成されるため、観光資源としてこれを利用した町興しが可能であろう。しかし、エスニックビジネスを利用した町興しには、町の住民や商店街からの同意が必要である。エスニックビジネスによる町興しという可能性を現実のものとするには外国人が自立できる環境と共に、行政・企業・地域住民・外国人が一体となってこれに取り組む姿勢が最も重要であろう。

表9 大泉町にあるエスニックビジネス

店名	どんなお店
BENTO E COMPANIA	お弁当屋さん
CASA DA MISTURA	鳥の丸焼きが自慢の店
CHURROS BRASIL MODAS	チュロスが自慢の店
CHURRASCARIA PRIMAVERA	レストラン
FATTO A MANO	リラックスできる食堂
LANCHONETE TAKARA	スーパータカラ内の食堂
PADARIA E CONFEITARIA MONTE FUJI	パン屋さん
POTETOS PIZZA HOUSE	ピザ専門店
RESTAURANTE BRASIL	レストラン
RESTAURANTE PANTANAL	レストラン
ACOUGUE MATSUMOTO	国道345沿い肉屋
BEN BLASIL CARNES	味付けがおいしい肉屋
DOM SEBASTIAN	カラオケバー
POINT BAR	ダンスバー

「ミーニャンダーヂ」より作成

おわりに

本稿では、受け入れの是非ではなく、今いる外国人労働者といかに共生を図るかという観点から外国人労働者について論じてきた。本稿の要点は以下の8点である。

- ① 少子化・グローバル化の流れの中、外国人労働者についての議論が活発化していること。しかし、それらは受け入れの是非に関するものが多く、今いる外国人労働者との共生に向けたものは少ないこと。
- ② 外国人労働者に対する政策は、専門的・技術的な労働者の受け入れを拡大する反面、単純労働者は受け入れず、不法就労者には厳しい処分を与える方針を採っていること。一方、一般的な国民感情としては、積極的な歓迎はしていないものの、将来的に単純労働者の受け入れることは仕方が無いと考えていること。
- ③ 日本に入国できる外国人労働者は 27 業種に限られ、外国人労働者に関連する問題の中でしばしば取り上げられる、原則的に単純労働者の受け入れは認められていない。しかし、例外的に日系人は単純労働者として就労可能である。そのため、日系ブラジル人などが一部の工場集積地域で単純労働者として就労していること。
- ④ 実際に多くの外国人が住む群馬県太田市・大泉町を見ると、入管法の改正により日系人の受け入れを認めた 90 年代初めと現在では就労している外国人の質に変化が見られること。また、滞在の長期化、定住化も進んできていること。
- ⑤ こうした中、地域住民との外国人労働者の中にセグリゲート化が進んでおり、日常生活、教育、労働、社会保障の面で日本人住民や企業、行政との間に問題が起きていること。
- ⑥ 外国人労働者と地域住民との間で起こる種々の問題を解決するためには従来の外国人をサポートするという考え方から、住民として外国人を扱い、サポートをすると共に義務も課していくという考え方への変化が必要であること。
- ⑦ また、外国人と共生の観点から四つの制度の導入が必要であると考えられること。それらは外国人向けの保険の創設、外国人児童の義務教育化、外国人向けのキャリアコンサルティングサービスの導入、外国人が起業できる環境を作ること、である。
- ⑧ さらに、制度面だけでなく行政、外国人労働者、地域住民が互いに協力することによって、外国人をコンテンツとした町づくりが可能なのではないか。そして、それは町全体の活性化にも繋がると考えられること。

これまで外国人労働者をいかにして受け入れるかという議論をする際、いかにして問題が起きないようにサポートをするかという点に重点が置かれ、外国人労働者を積極的に活用していこうとする観点はあまり見られなかったように思う。しかし、こうした外国人を特別なものとして扱うことは、外国人の比率の高い地域において、住民として外国人が存在している現状に適合しない。実際、住民の 15%を外国人が占める大泉町では、その比率の多さから外国人の存在は目立つことなく、地域の中に違和感無くとけ込んでいた。仮に今後、日本における外国人労働者数が増加すると考えると、太田市・大泉町で見たそのような光景は、ある種、日本の未来を先取りしているとも考えられるのではないだろうか。住民の 15%が外国人ということが、他の町で今後、現実にかかるかもしれない。そういった状況の中では、いかにして外国人との共生を図るか、また共生のための制度が整っているかということが重要になってくる反面、外国人を街のコンテンツとして捉え、いわば町の活性化の起爆剤とすることも可能ではないだろうか。そして、それはともすれば少子化の影響を都市よりも強く受ける地方の町の再活性化にも繋がると考えられる。外国人労働者をそのような善循環の中に組み込むためには、移住してきた外国人が自立できるような環境（制度、居住環境など）が必要不可欠となってくる。外国人労働者が増えていくであろう今後の日本社会を考えた時、外国人が自立するための環境作りに取り組んでいく必要があると考える。

参考文献

《先行論文》

小内 透 酒井 恵真 (2001) 『日系ブラジル人の定住化と地域社会』お茶の水書房

《参考文献》

井口 奏 (2001) 『外国人労働者新時代』ちくま新書

河北 力 (2004) 『図説日本の財政』東洋経済新報社

境屋 太一 (2003) 『高齢化大好機』NTT 出版

中本 博皓 (2001) 『日本経済と外国人労働者政策』税務経理協会

松谷 明彦 (2004) 『「人口減少化経済」の新しい公式』日本経済新聞社

八代 尚宏 (1999) 『少子・高齢化の経済学』東洋経済

《データ出典》

内閣府 (2004) 『外国人労働者の受け入れに関する世論調査』

厚生労働省 (2004) 『厚生労働白書』ぎょうせい

法務省入国管理局 (2003) 『出入国管理 平成 15 年度版』国立印刷局

厚生労働省 HP (2004) 「外国人雇用状況調査報告結果」 (<http://www.mhlw.go.jp>)

厚生労働省 HP (2004) 「「外国人雇用問題研究会報告書」の取りまとめについて」 (<http://www.mhlw.go.jp>)

厚生労働省 HP (2004) 「第 9 次雇用対策基本計画」 (<http://www.mhlw.go.jp>)

国立社会保障人口問題研究所 HP 「日本の将来推計人口」 (<http://www.ipss.go.jp/>)

生活地図サイト Map Fan Web 「大泉町役場」 (<http://www.mapfan.com>)

日本経団連 HP (2004) 「日本経団連新ビジョン～活力と魅力あふれる日本をめざして～」 (<http://www.keidanren.or.jp>)

日本商工会議所 HP 「まちづくり情報ナビゲーター」 (<http://www.jccci.or.jp/>)

法務省 HP (2004) 「第 2 次出入国管理基本計画」 (<http://www.moj.go.jp>)

ミーシャンダーヂ 「ブラジル料理教室」 (<http://www.home.cs.puon.net/terra/>)

浜松市資料 (2001) 「浜松宣言」

豊田市資料 (2004) 「豊田宣言」

太田市資料 (2004) 「太田市の在住外国人施策について」

太田市資料 (2004) 「外国人と共生する街づくりプロジェクト資料」

大泉町資料 (2002) 「大泉町要覧 2002」

大泉町資料 (2004) 「外国人増加に対する町の主な施策」

大泉町資料 「広報大泉」

大泉国際交流協会 (2004) 「平成 16 年度 総会議案書」

太田労働基準監督署資料 「外国人労働者の概要」