



テーマ 読者投稿：外国人との「真の共生」とは ～ 技能実習制度の現場から

安部 有樹
技能実習生受入団体に在籍

外国人労働者を考える

なぜ外国人か

私は今、海外からの技能実習生受け入れを行う管理団体（協同組合）に所属している。「技能実習制度」は「技能実習生へ技術などの移転を図り、その国の経済発展を担う人材の育成」を趣旨として、平成5年に創設された。それ以前、昭和56年にも、外国人労働者受入に関わる出入国管理法において「技術研修生」の在留資格が創設された結果、特に大企業の在外法人を中心に「技術研修」の目的で入国する人々が増大した。バブル経済のピーク時にあたる平成元年にも大幅な人手不足を受けて改正が行われている。

そもそも、外国人労働者受入に関する議論の本質は何であろうか。なぜわざわざ、外国から労働者を受け入れる必要があるのだろうか。また、なぜ彼・彼女たちは日本に職を求めにくるのであるのか。

外国人労働者受け入れを議論する際、「高度人材」「技能実習」は、その「核」であるように感じる。しかし経済産業省のデータによると、「キャリアパスの明示が不明確」「昇給・昇格の期間短縮」「能力や成果に応じた評価」などが、外国人社員から見た日本企業の課題として指摘されているようだ。

外国人が必要な理由は

経済産業省、法務省など各省庁のホームページや識者の見解をまとめると、海外から労働者を受け入れる必要性は主に次の4つに集約される。

まず、労働力人口の維持である。試算によると、現在の生産年齢人口を2030年時点でも維持しようとした場合、単純計算で1,800万人の外国人労働者が必要になるということだ。現在、わが国の生産年齢人口に占める外国人労働者の割合はわずか1%強、それが実に約25%となり、東京都の人口の約2倍にあたる外国人が日本に必要となる計算だが、この状況を果たして誰が想像できるだろうか。

さらに第二世代の社会保障、教育、医療費なども考慮しなければならないが、これほど大量の外国人労働者を受け入れる体制は整備されていないのが現状である。

2つめにミクロレベルでの需給ギャップの解消である。これについては、産業の発展、構造転換、国内治安、また国内労働市場に与える影響を十分に考慮する必要がある。

3つめに1人あたりの経済的豊かさの向上である。労働生産性は外国人労働者が携わることができる産業、職種によるところが大きく、こちらも受入に伴う社会的コスト、国内労働市場への影響に配慮しなければならない。

最後に日本経済の競争力向上だ。いわゆる高度外国人材及び予備軍としての優秀な留学生の獲得

は日本にとって焦眉の急である。日本における高度人材（専門的・技術的分野）の外国人比率については、他の先進国と比較して低い水準にある。OECDや法務省のデータによると、高いところではオーストリア、カナダで7%代、数値の低いオランダでも約3%であるが、日本は1%強にとどまっている。

増減の大きい在留外国人数

法務省によると、平成28年6月末における国籍（出身地）別外国人登録者数は全国で230万7,388人、その内、九州は11万1,642人という数字である。

留学生については、日本企業への就業を目的として在留資格を変更するアジア留学生が増加傾向にある。こちらも法務省のデータによると、約10年前、2004年の5,264人から、直近2017年では15,657人が在留資格変更を許可されている。職種の内訳は通訳・翻訳、販売・営業がそれぞれ全体の約2.4割、国籍・地域別では中国が約7割を占めている。

また九州の留学生の状況であるが、日本学生支援機構のデータ（平成27年5月1日時点）によると、留学生数（高等教育機関及び日本語教育機関における総数）は23,680人（全国208,379人）であり、上位3ヶ国の中国、ベトナム、ネパールをはじめ、約90%をアジア諸国からの留学生が占めている。この現状に鑑みると、「地の利」を活かすという点においても、受入企業、留学生双方にとって、九州で働くメリットは少なくないと考える。

さらに福岡国際交流協会によると、留学生の内、3割以上が日本残留を希望、そのうち9割が就職や起業を希望しているという。ただ実際に留学生が就職した企業数を考慮すると、未だ留学生のニーズを捉え切れておらず、受け入れる環境が整備しきれていないことが伺える。

受け入れのスタンス

外国人労働者に関して各省庁が公表している各資料をみると、ある共通項が見えてくる。それは、積極的に受け入ることをよしとしていないのではないかという点である。

例えば、少し古い資料になるが、2005年9月付、経済産業局の資料中、外国人労働者について「取り組むべき課題」とした項目中、『如何に良い人材を確保するか』という課題よりも、『如何に円滑な帰国を実現するか』が重要な課題』という記載がある。また「将来的な制度設計への視点」では、「研修・技能実習制度等をベースとした受入制度の構築」とあり、同制度には受入企業が外国人労働者に対して求める重要な3つの要件（①比較的若い人材が多い②家族を連れてこない③実習終了後は原則として本国に帰る）が内包されているというのである。

受け入れの現場では

冒頭述べたが、技能実習制度の趣旨は「技能実習生へ技術などの移転を図り、その国の経済発展を担う人材を育成すること」である。もちろん企業によっては同制度にこだわらず、明確な研修計画に基づき外国人社員を育成しているケースもある。ただ、そのように手間暇をかけて人材育成をすることができる企業は必ずしも多くなく、技能実習生を必要としている中小規模事業者の多くは眼前の労働力不足に喘いでいるという現状がある。

また別の問題として、中小規模事業者であっても、そこで提供される技術程度が高く、本国で転用できないという事例もあるようだ。

高度外国人材は積極的に受け入れるが、単純労働者の受け入れは慎重に行うという国の方針とは裏腹に、現場のニーズとしては比較的単純な労働に従事する外国人労働者への要求がある。また先述のように高度外国人材の新規入国者数は減少傾向にあることから、他国との人材獲得競争に負けないためにも、日本人と同等の処遇により、彼・彼女たちのモチベーションを高めることがより一層、必要になってくるであろう。

社会としての外国人受け入れ問題

仮に単純労働であっても、本国よりは待遇のよい（であろう）日本で働きたい外国人、外国人を受け入れる日本企業、そして「法整備」により制度を後押しする国。さまざまな矛盾を抱え、妥協を繰り返しながらも進められる外国人労働者の受け入れ。人口減、少子高齢化、そして「成熟社会」である日本にとって、外国人との共生は好むと好まざるとにかかわらず避けて通れない問題であると考え。

2016年5月24日、自民党政務調査会、労働力確保に関する特命委員会が連名で、「『共生の時代』に向けた外国人労働者受入れの基本的考え方」と題した文書を発表した。その中で、「今後の外国人労働者の受入れの議論に際しては、このような「単純労働者」という用語を使っていくことは不適切であり、この用語を用いずに考え方の整理をしていくべきである。」という方向性が示された。「外国人労働者の受入れに消極的な意味合いの用語として使用されてきた（同文書）」と示されているように、日本の外国人労働者に対する認識が変化するきっかけとなるのではないだろうか。

発展途上の国においては先ず、インフラ部門に投資がなされるのが常道である。日本も戦後の焼け野原から立ち上がる際は、アメリカや他の国際機関からの資金を基にソフト・ハード両面を強化し、その後の高度経済成長へと繋げていった過去がある。

戦後日本の復興についてしばしば指摘される点がある。それは各方面からの支援を受け入れる「精神的土台」が確立していたということだ。そしてその土台を確立させる前提として、「教育」が大きな役割を果たしていたことは紛れもない事実であろう。

建前とかい離する現実

物事には往々にして「本音」と「建前」が存在する。現実問題として、技能実習制度が人手不足解消の手段となっており、しかも技能実習生、受入企業双方のニーズ満たしているのであれば、「技術移転」ではなく、「労働力受入」へと看板を掛け直すべきではないだろうか。そして法的に整備することで同制度を担保した方が、よほど健全ではないかと考える。

現在、日本はEPA（経済連携協定）に基づきインドネシア、フィリピン、そして平成26年からはベトナムより看護師、介護福祉士の受入を行っている。

3ヶ国からの求人数、入国者数はいずれも近年増加傾向にある。しかし、「国内労働市場への影響を考慮して」受入最大人数が設定されていることもあり（看護師200人／年、介護福祉士300人／年）、それぞれの試験における直近の合格率は看護師候補者が7.3%（第104回看護師国家試験）、介護福祉士候補者が50.9%（第28回介護福祉士国家試験）であり、特に看護師は狭き門である（日本人の合格率はそれぞれ、90.0%、57.9%）。

日本看護協会の直近（平成26年度）の数字によると、日本全国で看護師は114万人2,319人、准看護師が36万4,061人、また厚生労働省の数字（平成28年2月末時点）では介護福祉士の登録数は139万9,944人となっている。

現在、「介護」「看護」候補者の受入は、「労働力不足への対応」ではなく、「二国間の経済活動連携強化の観点」から、EPAに基づき「特例的に」行われている。そのような中、技能実習制度見直しの一つとして「介護」を同制度の対象にするという動きがある。

現在は先述の3ヶ国からのみの受け入れであるが、対象となる職種に「介護」が追加された場合、受入国として有利に働くと思われる国が中国ではないだろうか。なぜなら中国には漢字を理解できるという大きな強みがあるからである。

もちろん、既存3ヶ国同様に一定の日本語力は求められるであろう。また漢字の理解に頼ってしまうあまりに会話力が伸びないという弊害も懸念される。しかしそれでもやはり、いざというときに「筆談」でコミュニケーションをとることが可能な中国の人材が活躍できる場面が増えてくる

のではないだろうか。

言語政策

英語一辺倒問題

ここで日本の言語政策との関連で触れておきたい。目下、日本は2020年東京オリンピック・パラリンピックに向け、国を挙げて英語学習に注力している。英語学習の早期化、英語資格取得の数値化などが進められているが、果たして「英語一辺倒」の外国語学習でよいのかという疑問が湧いてくる。

数少ない外国語関連の国家資格に通訳案内士がある。九州は「九州アイランド特区」に認定されており、中国語、韓国語、タイ語に限り、九州限定で通訳ガイド資格を取得できるようになった。九州を訪れる割合が高い、中国、韓国、タイからのインバウンド旅行者に対応するためであるが非常によい試みであると思う。

現在私が住む福岡市南区は、福岡市7区中、外国人登録数の割合が2番目に高い区である。なかでも顕著なことが、ネパール、ベトナム、スリランカ国籍の方の割合がいずれも、7区中1位であるということだ（2017年1月現在）。

複言語化

近年、日本でも英語教育の現場で関心を集めているCEFR（欧州言語共通参照枠組み）というものがある。CEFRとはヨーロッパに於ける言語教育に関する議論を纏めた形で、2001年にヨーロッパ評議会（CE）により発表された。

ヨーロッパでは言語教育政策の理念として「複言語主義」が掲げられており、他の言語を2つ以上学ぶことが奨励されている。

CEFRが生まれた背景にはヨーロッパの「負」の歴史が関係している。1949年に設立されたヨーロッパ評議会は、互いに戦火を交えた過去を反省し、相互理解を深める手段としての言語に着目した。

文化としての言語と複言語

私は、日本とヨーロッパでは外国語に対する認識、言語政策において決定的な差異があると感じている。それは日本が「受験」、具体的には大学受験を念頭に議論を進めているのに対し、ヨーロッパは言語を明確に「文化」と位置付けているということである。

相手を理解するにはまず、相手の言葉を学ぶに如くはないと考える。言語という一国家の根幹を為すといっても過言ではない重要な文化の裾野を考えた際、日本の言語政策は今こそ、再考されるべきであると考えます。

アジアでの複言語化の重要性

アジアの複言語における一つの萌芽が近年、東アジアで持ち上がっている「アジア版CEFR」CEAFR構想である。ヨーロッパが歩んだCE創立からCEFR創設とは逆のベクトルで、まずは言語面で繋がり、ひいてはCEのような共同機関が設立されることになれば、いずれは東アジア、そして世界の安定に寄与できる存在になるのではないだろうか。

現行の学習指導要領からすると、日本全体で通常のカリキュラムに加えて、英語以外の外国語を追加で学ぶことは困難であるかもしれない。しかし、先述の南区の数値を見ていただければ、少なくとも福岡市（南区）においては、アジア言語のニーズがあることは一目瞭然ではないだろうか。「九州アイランド特区」のように「九州言語特区」といった形で、子供たちに英語以外の外国語を学ぶ機会を作ることが、多文化共生の観点からも重要であると考えます。

言語技能と日本語レベルの問題

例えば先述のEPAによる看護・介護分野の人材受入において、試験合格の大きな壁となっているのが日本語である。インドネシア、フィリピンについては、平成26年度から受入の新規要件として、訪日前6か月の日本語研修の後、日本語能力試験の基準に照らし「N5程度以上（基本的な日本語を「ある程度」理解することができる、最も易しいレベル）」の日本語能力が求められるようになった。

また同じく平成26年度より、新規に受入開始国となったベトナムであるが、訪日前日本語研修を12か月受けた後、日本語能力試験「N3（日常的な場面で使われる日本語を「ある程度」理解することができるレベル）」以上の能力を有する者だけが次の段階に進むことができることになっている。

日本語能力試験は外国人の日本語能力を図る尺度として既に広く認知されている。ただそこで知り得るのは、いわゆる「語学に関する4技能」すなわち「読む」「聞く」「話す」「書く」のうち、「読む」「聞く」であり、残り二つ「話す」「書く」については評価しにくいという課題がある。

「Can-do」

先に少し触れた「CEFR」であるが、日本でも国際交流基金がこのCEFRに倣い、日本語の習熟度を図る物差しとして、新たに「JF教育スタンダード」というものを開発している。

「JF教育スタンダード」と日本語能力試験との決定的な差異は、同試験では図り得ない「話す」ことに重点が置かれていることだ。レベルもCEFRと同じく6段階（A1～C2）に分かれており、「Can-do」という方式を採用している。例えばB2レベルであれば、事前に用意されたプレゼンテーションをはっきりと行うことができる、というように可能な度合いを習熟度の基準としているのだ。

「JF教育スタンダード」は国際交流基金が世界23カ国に設置している24の拠点で既に実践例があり、その事例集も公表されている。そのなかで「日本語能力試験」との整合性も指摘されているようであるが、いずれも同基金が運用に携わっている点を考えると、将来的に整理、統合の必要性が出てくるのではないだろうか。

社会としての問題

成熟社会と向きあって

「高齢者」「医療」に対する取り組みは「成熟国家」が必ず対峙することになる課題である。技能実習制度において今後、新たに介護職種が追加される見込みであるが、実習生たちが実習制度の「本旨」のとおり、日本で学んだ技術を本国の発展に活かすことができれば、自国にも早晚訪れるであろう「高齢化社会」に対応できるものとする。

そもそも、「自分の親は自分で看る（介護する）」ことができれば、介護人材不足という問題自体、起こり得ない。中国では子が親の面倒を見ることは、親の子に対する教育の支援義務と並んで、人民の基本的権利及び義務として憲法に規定されている（第2章49条）。また扶養者が扶養義務を履行しないとき、老親は扶養者に対して扶養費支払いの請求をすることができる旨が1996年に制定された「老人権益保障法（第15条）」に明記されてもいるのだ。

しかし、中国も含めて、自分の親を自ら看ることが現実問題として難しくなっている以上、何らかの対価を払って他人の力に頼らざるを得ない状況であることは論を待たない。

外国人受け入れ問題について諸国では・・・

紆余曲折を経て現在に至っている日本の外国人労働者対策であるが、世界各国はどのように対応

しているのでしょうか。ここでは外国人労働者受け入れの歴史が長いシンガポールとドイツについて触れておきたい。

先ずシンガポールについて。同国は「雇用税」「雇用率」という同国独自の受入調整システムを採用しているが、雇用税を払いさえすれば受入に制限がなくなってしまうという問題点が指摘されている。

日本総研調査部の岩崎薫里上席主任研究員は、シンガポールは外国人受け入れ政策の見直しを進めていると指摘している。岩崎氏はレポート（2015年）の中で、高度人材を含む外国人労働者への反発が強まっていることを受け、受入を抑制する一方、自国民を高技能化する教育に力点を移し始めたと述べている。

同国の外国人労働力の割合は約35%。これはかつてイギリスの植民地であったという歴史的背景もある。限られた国土と人口のなかでどれだけ雇用を生み出すことができるかという点を考慮した場合、割合の高低は別にしても、シンガポールの政策は人口減社会に突入している日本にとって参考となる部分少なくないのではないだろうか。

次にドイツであるが、国内労働市場では充足できない場合に就労を可とする「労働許可制」、IT分野で一定以上の学歴、収入を保持しているIT技術者を優先して受け入れる「グリーンカード制」などを導入した。しかし総じて、手続きに時間を要し現場のニーズに即していない、ITバブルが崩壊し有名無実となってしまうなど所期の効果は上がっていないようである。

同国は戦後の高度経済成長期に人手不足を解消するため、二国間協定によりトルコから大量に単純労働者を受け入れた。その結果、ドイツ語を話すことのできない世代がトルコ人社会を国内に多数形成、文化統合も進んでいないという弊害を産んでいる。

第二次大戦終了後、日本の場合は労働力が豊富であったため、ドイツのように本格的に外国人労働者を受け入れる必要はなかった。この点、日系2世、3世の教育問題を抱える日本にとっては「他山の石」とすべきではないだろうか。

改善策の模索

平成25年に関西経済同友会が「技能実習制度改善策の検討」という提案を発表した。同会は、「送り出し国の給与水準の向上により、今後労働者の派遣が困難になることや就労条件の悪さを指摘、給与水準の向上や就労条件の改善を条件として、直接就労を認めるなどの改善が必要である」と提案している。

送り出し国側の経済効果

IMFのデータ（2016年10月）によると、フィリピン（5.9%）、インドネシア（5.6%）と、日本（3.18%）に比べ失業率が高い傾向にある。また東南アジア諸国の海外労働者が本国へ送金する金額は増加傾向にあり、中でもフィリピンでは名目GDP比10%を占めるほどである。これらの数値から、日本を含め海外で稼いだお金が本国経済発展の為の重要な資金となっているという見方もできよう。

経済産業省経済産業政策局の資料（2005年9月）では、経済的理由による国際移動を促す最大の要因は、労働者の送出し国と受入国の経済格差にあると指摘されている。今やアメリカに次いで「世界第2位」の経済大国になった中国でも、一人当たりGDPは日本が37,304ドルであるのに対し、8,260ドルに過ぎない（同IMFデータ）。また、中国国内でも経済発展が著しい深圳、上海など沿岸地区と内陸部とではその生活水準には雲泥の差があることは周知の事実である。

技能実習制度を再考

技能実習制度の意義

ここで改めて、技能実習生を含めた外国人を受け入れる意義について考えたい。政府が2016年5月に発表した新成長戦略では①高度外国人材の受入促進②新興国向け外国人技能実習制度見直し③移民制度と誤解されない配慮といった内容が盛り込まれている。

現在私が所属する管理団体では中国人、ベトナム人の実習生受け入れを行っている。彼・彼女たちの多くは20歳前後（受入の年齢は法律で18歳以上）であるが、中には妻子を本国に残して、本国で借金をしてまで日本に来る道を選択している実習生もおり、相当の覚悟であることが伺える。

繰り返すが技能実習制度の本旨は「我が国で開発され培われた技能等の開発途上国への移転を図り、当該開発途上国の経済発展を担う『人づくり』に寄与すること」である。確かに、「本国で働くよりもお金を稼ぐことができる」という動機の下、日本にやってくる実習生がいることも事実である。しかし、一方で実習制度の本旨を理解し、日本で技術を習得して本国に帰りたいと真摯に考えている、3年間の実習を終えて帰国した後、また日本に戻ってきたいとの想いを抱いている実習生がいることも、また同様に事実である。

技能実習制度に関して、新聞などメディアで取り上げられるのは往々にして、劣悪な条件化の労働など「負」の側面ばかりだ。これでは実習制度の現場に触れる機会のない一般の人々が、同制度について不信感を抱くのも無理はないであろう。

世界最大の人権NGO団体であるアムネスティ・インターナショナルの日本支部であるアムネスティ日本のホームページには、「移住労働者の諸権利」という項目があり、技能実習制度について次のような記載がある。「政府は依然として外国人労働者に厳格な制約を課した。外国人労働者の数を拡大するため、現行の技能実習制度の適用を拡大する計画を発表した。この計画は、雇用者による強制労働、労働者の権利の保護や労働状況の監視の欠如などの人権侵害を生む可能性がある。6月時点（2015年）で18万人の外国人労働者が技能実習制度を利用して働いていた」。明記されていないが、技能実習制度には人権上問題があるということを暗に指摘している文面ではないだろうか。

俯瞰すれば

しかし、将来現地に出先を作るという方針の下、現行3年間（2016年12月現在）実習生を受け入れて、彼らを強力な「戦力」と位置づけている先見の明を持った企業も複数ある。そのような企業は日本人社員同様、実習生に対して寛大に、そして丁寧に接している。

大事なことは、受け入れる企業が実習生の想いをどれだけ真剣に受け止め、実習生を「安価な労働力」と見なすのではなく、働きやすい環境を整え、貴重な戦力として迎え入れることができるかということではないだろうか。

アメリカでは19世紀なかば、いわゆるゴールド・ラッシュによる西部開拓が行われ、今に繋がるアメリカの開拓者精神、「フロンティア・スピリット」が生まれた。これによりアメリカ国民のルイジアナ植民地への移住や、ヨーロッパからの移民流入が触発され、アメリカの人口は急増した。

日本は今、「ヒト」を求めて東南、西アジアへと向かっている。2016年12月現在、15の国々と技能実習生の受入協定を結んでいるが、来日者数が急増しているベトナム、「ラスト・フロンティア」と呼ばれるミャンマー、さらにはヒマラヤ山脈を越え、ネパールにまでその範囲は広がっている。

かつて日本は「国策」として、20世紀前半から半ばに掛けて、ブラジルや満州へ自国民を送り出してきた。いずれも救貧対策という共通点があったが、ブラジルは同国の労働農業者不足解消、満州は昭和恐慌による農村の疲弊解消と同時に、満州の地を守る「軍事移民」として日本政府の財政負担を軽減するという目的もあった。しかし、喧伝されていたように「王城楽土」ではなかった

ことは悲劇の歴史が証明するところであろう。

生産性の向上はカギの一つに

今、日本は多くの課題に直面している。中でも、少子高齢化により生産年齢人口が減り続ける中、如何に成長力を確保するかということは焦眉の急であるが、これに対し私は2つの採るべき方策があると考えている。

一つは我々一人ひとりの生産性を向上させることだ。そのためには、我々が自身の働き方を見直すことから始めるべきではないか。それは働き方のみならず、ひいては自らの生き方、そして家族や地域との「絆」を再考することにも繋がると思うのである。

もう一つが本文章のテーマである外国人労働者の活用である。彼、彼女たちの力を借りることで我々の生産性を向上させていくという視点を持つべきではないだろうか。

いつまでも続かない

アメリカのゴールド・ラッシュも永遠に続いたわけではない。同様に「ヒト」を求めて、自ら「境界」を作り続けることにも限界がある。なぜなら、国民を日本に送り出す当該国の経済が発展し、自国内で十分な待遇を得ることができると多数生まれれば、敢えて海外に出ていく必要性が相対的になくなってくるからだ。技能実習制度を利用して来日する実習生の国籍は、これまで圧倒的に中国が多かった。しかしJITCOが公表している直近3年間の国別新規入国者数を見ると、51,136人(2012年)、45,879人(2013年)そして45,012人(2014年)と、中国からの実習生は明らかに減少傾向にある。

原因の一つとして、中国国内の賃金上昇により、わざわざ日本に働きにくるメリットが少なくなってきたことが挙げられる。中国の求人サイトによると中国の4大卒新入社員の初任給は平均で約5,000元(日本円で約9万5千円)、金融業界になると約1万元(同約19万円)と日本の4大卒初任給と大差ない(2015年3月の数値。1人民元≒約19円)。

一方、中国に代わり増加傾向にあるのが、ベトナムである。JITCOのデータによると、8,577人(2012年)、11,343人(2013年)そして20,848人(2014年)となっており、中国とは対照的に増加傾向にある。

先に引用したIMFのデータで、日本とベトナムの比較が可能な一人当たりGDPを見ると、日本が37,304ドルであるのに対し、ベトナムは2,164ドルと相当の開きがあることが分かる。

数字のうえではまだまだ発展途上にあるベトナムであるが、人口は約9,340万人、国民の平均年齢は28歳という「若い」国であり、国家として発展の可能性を十二分に秘めている。実習生にとって日本で技術を学びながら給与を得ることは大きなメリットがあるといえよう。

最終的目標

中小企業庁の数値によると、我が国の企業数は380.9万者。そのうち中小企業・小規模事業者が占める割合は実に99.7%、また従業者数、付加価値額(製造業)においてもそれぞれ、7割、5割と、中小企業が日本経済を支えているといっても過言ではない(2014年7月時点)。技能実習生が多くの中企業や地場産業を支えているという現実、そして外国人労働者が100万人に達しようとしていることを考慮すると、好むと好まざるとに関わらず、外国人との協働は待たなしの状況である。

本文章では、技能実習制度を中心に述べてきた。しかし、技能実習生は27ある在留資格の一つに過ぎない(平成28年4月現在)。他にも日本には、留学生、高度人材、そして日系人の方を含め、多くの外国人の方々が生活をしておられる。外国の方との共生は、労働問題だけにとどまらず、教育、社会保障といった彼らの生活も含めた、より大きな枠組みのなかで捉えるべきであろう。(了)

執筆者紹介：安部 有樹（あべ ゆうき）

昭和 53 年（1978 年）12 月 29 日生

福岡県立宗像高等学校卒業

東京外国語大学 東アジア課程 中国語学科卒業

現在、技能実習生受入団体に在籍



© 2017 The Outlook Foundation. All rights reserved.