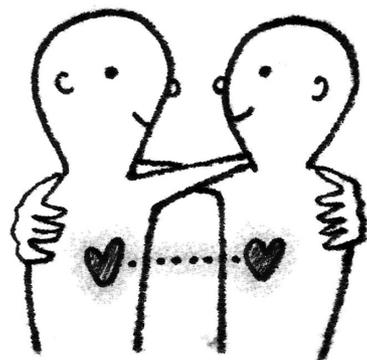


外国人労働者受入れの新たな問題に関する金属労協の考え方(要約)

2006年4月策定 全日本金属産業労働組合協議会 (IMF-JC)



予想を超える超少子高齢化の進展を背景に、昨今の景気回復とも相まって、労働力不足感が高まっている。とりわけ、ものづくり産業の製造現場などでは、技術・技能者の高齢化、この10年にわたって正社員の削減が行われてきたこと、などといった事情もあり、景気の如何を問わず慢性的な労働力不足の状況が生じているといっても過言ではない。

加えて若年層を中心に、職に就かず求職活動も行っていないニートの問題や、安定的な職に就くことができないフリーターの問題が、わが国における格差拡大との関係でクローズアップされているが、一方で、労働力不足の解決の一方策として、外国人労働者の受け入れ拡大を主張する声も高まってきている。製造現場など、現在は就労の認められていな

い「専門的・技術的とはみなされない分野」についても、一定の制限のもとに受け入れを認めたり、「専門的・技術的分野」の範囲を拡大することによって、受け入れを可能にしようとする動きも見られるところとなっている。

金属労協はこうした状況のなかで、外国人労働者受け入れに関する現在の動向について、データの収集を行うだけでなく、外国人労働者を活用している職場においてヒアリングを実施し、実態把握に努めてきた。そのうえで、現在の受け入れ体制・受け入れ実態の問題点を整理し、各方面における受け入れ拡大論の中身とその論拠などを精査したうえで、外国人労働者受け入れ問題に関する金属産業としての考え方を、以下のよう整理していくこととした。

(なお全文は金属労協「政策レポート」第23号 <http://www.imfjc.or.jp/public/report/No23.pdf>に掲載している)

I. わが国における外国人労働者の動向

わが国に在留する外国人登録者は2003年に192万人となっているが、このうち就労を行っているのは、80万人近く(特別永住者除く)に達しているものと推測されている。国内で働く外国人労働者は、大きく次の5つのカテゴリーに分けることができる。①専門的・技術的分野で働く労働者、②日系人、③留学生・就学生、④外国人研修生・技能実習生、⑤不法就労者である。専門的・技術的分野で働く労働者は、2003年現在で約18・6万人

となっているが、「技術」「研究」のような、産業の競争力強化に直接寄与する人材は、新規入国者が一貫して減少している。一方、「興行」で在留している者は、18・6万人のうち約6・5万人、しかも新規入国の8割に達している。現実には「風俗営業店等においてホステス等として不法就労し、中には客との同伴や売春を強制され、人身取引の被害に遭っている」と指摘されている。

日系人は、多くが派遣・請負として製造業大企業で働き、他は製造業中小企業、建設現場、港湾作業などに従事している。不十分な日本語能力からくる地域社会との摩擦、子どもへの教育環境など支援体制の遅れ、犯罪に走る者があることなどが指摘されている。来日直後は熱心に勤務し、母国に送金をするが、在留が長

わが国で活動する外国人の現状と評価

項目	専門的・技術的労働者	研修・技能実習生	日系人	留学生、就学生	不法滞在
人数(2003年)	約19万人	約9万人	約23万人	約10万人	約22万人
入国資格	専門的・技術的分野14カテゴリー。	電子機器組立、機械加工、繊維・衣服製造等62職種114作業。	日系ブラジル人等日系人2世、3世及びその配偶者。	・大学等で学ぶ外国人(留学生)・日本語学校や高校等で学ぶ外国人(就学生)	・観光目的等で入国後不法に残留。・研修・就学・留学目的で入国後失踪。
就労の可否	在留資格の範囲内で就労が可能。	研修終了後、受入れ企業内で実習生として就労が可能。	就労可能(業種制限なし)	勉学に支障のない範囲でアルバイト可(原則業種制限なし)。	
問題点	・興行(エンターティナー)が約6万人を占め、更に増加傾向(新規入国者の8割)。 ・技術、技能等の新規入国者は、横ばいしない減少傾向。	・研修等の終了後、能力活用や更なる能力向上の機会が不十分。 ・失踪、賃金未払い等の問題も発生。	・不十分な日本語能力に起因する地域社会との摩擦。 ・子弟の教育環境が未整備。	・急激な受入れの拡大に伴い、不法就労目的での入国も増加。 ・一部に犯罪にまで手を染めるケースも存在。	

(注) 1. 専門的・技術的労働者の「技術、技能等」は、機械工学などの技術者、外国料理の調理師など。
2. 資料出所：経済産業省

くになると母国との関係が疎遠になり、有利な条件を求めて転々とし始める傾向にある。当初は長期滞在を念頭においていないため、子どもの日本語教育に積極的でなく、一方、母国語の教育も行き届かず、これが日系

人労働者が帰国できない理由になっている。留学生・就学生は学費・生活費を捻出するため、就労せざるをえない場合も多いが、一方、最初から就労を目的としている者もあり、また不

法就労や犯罪を犯す者もいる。経営難に陥った日本の大学が、悪用する事例も見られた。

外国人研修・技能実習制度は、わが国の技術・技能を発展途上国に移転し、「人づくり」に寄与するという建前にはなっているが、現実には、外国人労働者を導入するために設けられた制度といえる。典型的なパターンとしては、4カ月の座学、8カ月の実務研修のあと、2年間の技能実習ということになっており、2003年に約9万人の外国人研修生・技能実習生が在留している。研修生は労働者ではなく、食費、衣料費など生活に要する実費として、研修手当が支払われる。技能実習生は労働者であり、労働の対価として賃金が支払われ、労働基準法などの適用を受ける。社会保険、労働保険にも加入しなければならぬ。賃金水準は、「日本人従業員と同等以上」と定められているが、現実には、多くが最低賃金法により算出されているものと思われる。

技能実習生の失踪者数は、2004年度1211人に達し、ほぼ月平均1000人が失踪している。また2005年に19人の研修生・技能実習

生の方が事故(労災、交通事故、突然死、不審死、殺人事件など)で亡くなっている。そのほか、研修する職種が来日後、突然変えられてしまう、受け入れ企業の無断変更、認められていない時間外研修の実施、研修手当・賃金の未払いや違法な控除、不法就労者との混在(不法就労者を使用する企業は、受け入れが認められていない)など、人権侵害やルール違反に関わる、さまざまな問題が多発している。日本経団連も「このまま放置すれば日本の信用に係わる重大な問題」と指摘している。

金属産業においても、外国人労働者は全体として幅広く存在・定着し、戦力化されている。個別企業では、ものづくり現場の50%を超えるケースもある。一方で、外国人労働者の増加は技能の継承を危うくするという問題にもつながっており、現場ではこれ以上増やしたくないという声もある。

外国人研修・技能実習制度については、企業単独型を中心に、技術・技能の移転という本来の目的に沿って運用されているところも多い。団体監理型で、労働力不足・コスト対応という目的で活用されているケー

スもある。帰国後、さらに高度・複合的な技術・技能を修得するための再研修制度の確立、日本と送り出し国との資格の相互承認、技能実習後に目標とされている技能検定3級の取得促進などが課題となっている。

日系人などの請負の増加は現場の力を弱める方向に働いている。正社員が現場の経験を積むことができず、また現場で日常的な指導ができないため、職場がわからなくなってきたりする場合がある。

Ⅱ. 専門的・技術的とはみなされていない分野における外国人労働者の受け入れ論について

外国人労働者が増加傾向にあるなかで、専門的・技術的とはみなされていない分野における外国人労働者の受け入れ論が台頭してきている。

政府の基本姿勢は、1999年に策定された「第9次雇用対策基本計画」で、国民のコンセンサスを踏まえつつ、十分慎重に対応することが不可欠であり、少子・高齢化に伴う労働力不足への対応として考えることは適当でなく、まず高齢者、女性等が活躍できるような雇用環境の改

善等を推進していくことが重要である、というものである。

しかしながら、2005年6月に発表された小泉内閣の「骨太方針2005」では、「現在は専門的・技術的分野とは評価されていない分野における外国人労働者の受け入れについて、国民生活に与える影響を勘案し総合的な観点から検討する」と前向きな姿勢を打ち出している。

その他の主な政府機関、経営者団体の考え方は次のようなものである。

【経済産業省「通商白書2005」】

●単に安い労働力として受け入れを促進することは、社会の二層構造化を加速し、医療、教育、治安等社会的コストを増大させる。低賃金を前提とした企業活動は、日本人若年労働者の確保を更に困難にする。

●従来、専門的・技術的分野と評価されていなかった分野の労働者についても、一定以上の能力を有する者とその能力に見合った形で、日本人と同等の処遇を受けることを前提とした受入制度を整備するという視点が重要である。

【日本経団連「外国人受け入れ問題に関する提言」2004年】

●総人口減少の埋め合わせのために、

外国人の受け入れを進めていこうとは考えていない。

●付加価値の低い商品は、海外生産シフトは当然。人件費の安い外国人導入によって、国内で生き残りを図るという経営戦略は長続きするものではない。

●外国人が日本人の就きたがらない現場で働いているという現実を直視しなければならぬ。

●日本の労働力人口が減少していくなかで、女性や高齢者の力を最大限に活用したとしても、日本人では供給が不足する分野は、今後さらに増えていく。

●こうした現実を踏まえ、質と量の両面で、十分にコントロールされた、秩序ある受け入れを。求められる職種・技能の要件や受け入れ人数、期間を明確にし、合理的な基準で客観的な判断を行っていくことが必要。

【日本商工会議所「第3次出入国管理基本計画における主要な課題と今後の方針に対する意見」2005年】

●労働需要の拡大が予想される製造、建設、林業、観光、看護・介護、メイドなどの分野は、二国間協定に基づき、受け入れ業種・職種や人数の上限など一定の上限を課すとともに、

滞在期間中の管理の徹底などを条件に、受け入れを検討すべきである。

【規制改革・民間開放推進会議「規制改革・民間開放の推進に関する第2次答申2005年」】

●現在は専門的・技術的分野とは評価されていない分野について、例えば高卒以上、日本語検定2級以上、一定の実務経験、資格・試験の外国との相互承認、技能検定3級以上といった要件を入国前に充足している場合に、在留資格を付与する。

Ⅲ. 外国人労働者問題に対する金属労協の考え方

このように、労働力不足の解決の一方策として、外国人労働者の受け入れ拡大を主張する声も高まってきた。製造現場など、現在は就労の認められていない「専門的・技術的とはみなされていない分野」についても、一定の制限のもとに受け入れを認めたり、「専門的・技術的分野」の範囲を拡大することによって、受け入れを可能にしようとする動きも見られるところとなっている。

金属労協はこうした状況のなかで、外国人労働者受け入れに関する現在

の動向について、データの収集を行うだけでなく、外国人労働者を活用している職場においてヒアリングを実施し、実態把握に努めてきた。そのうえで、現在の受け入れ体制・受け入れ実態の問題点を整理し、各方面における受け入れ拡大論の中身とその論拠などを精査したうえで、外国人労働者問題に関する金属産業としての考え方を、以下のように整理し、これに基づいて政策・制度要求を行い、政府の政策への反映をめざしていく。

1. 外国人労働者問題全般に対する考え方

外国人労働者の受け入れは、ヨーロッパの事例などを見ても、一国の経済・社会の根幹に影響を与えるものであり、長期的な観点で国民的議論を積み重ね、結論を導き出さなければならぬ。目先の事情に目を奪われ、軽々・拙速な対応を図ることとは厳に慎むべきである。とりわけ、日本人と外国人との階層化や差別意識、基本的人権の侵害や法による保護が行き届いていないこと、医療、住宅、教育をはじめとする社会的コスト、外国人による犯罪など、場合によっては社会的な暗部となりかね

ない問題についても、十分な検討を行うていくことが不可欠である。

また、わが国では、専門的・技術的分野、日系人、留学生・就学生、外国人研修・技能実習生、不法就労者としてすでに80万人近い外国人労働者が働いているが、不法就労者もとより、合法的な日系人、研修・技能実習生などについても、低い賃金・労働条件、過酷な職場環境、失踪、犯罪といった問題が生じている場合が少なくなく、そうした問題の解決を図っていくことがまず第一に重要である。

外国人労働者問題の検討に際しては、以下の諸点に留意すべきである。

●わが国の超少子高齢化の最大の課題点は、総人口に占める現役世代の比率の低下にある。外国人労働者受け入れによってこの問題を解決するためには、大量の外国人労働者受け入れを、継続的に拡大していく必要があるが、そうした対応は現実的ではない。

*国内の人的資産の活用、すなわち60歳以降の就労を確保し、女性の労働力率を高め、中高年失業者や、ニート、フリーターとなつている若年者を活用すること。

*社会保障制度をはじめとするわが国の諸制度・システムを、現役世代比率の低下に対応し、持続可能なものとしていくこと。

が何よりも必要なことである。

●金属産業をはじめとするものづくり産業の現場においても、コスト削減を理由に請負を中心とする間接雇用や有期雇用が増大している。しかしながら、ものづくり産業の国際競争力の源泉は、技術・技能、情報や知恵の長期にわたる蓄積とその發揮にある。非正社員の比率の拡大は、そうした技術・技能、情報や知恵の継承・育成に対し、重大な懸念をもたらすところとなっている。外国人労働者の多くは、間接雇用・有期雇用として就労しているが、外国人労働者による労働力供給は、賃金・労働条件の引き下げ圧力となり、間接雇用・有期雇用の一層の拡大を招く大きな要因のひとつとなっている。

●わが国金属産業が引き続き世界市場をリードしていくためには、「労働の質」の高さに裏づけられた、絶えざるカイゼンや生産システムの革新、新技術の導入、自動化、開発と生産の一体化などが不可欠である。外国人労働者の拡大による労働コストの

引き下げは、こうした産業の高度化に対する動機を弱め、むしろ国際競争力の弱体化を招きかねない。

●外国人労働者が「日本人の就きたがらない現場で働いている」との指摘があるが、「日本人の就きたがらない」ということを外国人労働者受け入れ拡大の理由とするのならば、そうした現場における、賃金・労働条件、職場環境の実態、従業員に対する適正な配分の成否、さらには産業・企業間の配分構造などについて明らかにし、精査すべきである。加えて、「日本人の就きたがらない現場」において外国人が定着しているかどうか、検証が必要である。

2. 個別的な課題への対応について

①外国人労働者保護の拡大
●外国人労働者に対する法による保護の強化、社会保障制度への加入促進、各種行政サービスの利用の促進などを図るため、例えば「外国人労働者手帳」制度の創設など具体的な施策について、検討を進めていくべきである。
●不法滞在の外国人労働者を使用したり、専門的・技術的分野の労働者や外国人研修・技能実習生について

不適正な活用を行った事業主、団体に對して、厳正な対処ができるよう法を整備し、罰則を強化し、刑事責任を含めて追及するようにしていくことが必要である。

②専門的・技術的分野について

●グローバル化・市場経済化のなかで、情報通信技術や金融サービスなどの分野において、外国人労働者の持つ知識や技術を活用することは、わが国産業の国際競争力確保という点で、きわめて重要であり、専門的・技術的分野の労働者については、今後とも、積極的な受け入れを行っていくことが基本である。

●ただし、「興行」のように本来の趣旨とは異なる運用がなされているものについては、厳正に対処するべきである。

●規制改革・民間開放推進会議は、2005年12月に策定した「規制改革・民間開放の推進に関する第2次答申」において、

* 高卒以上、日本語検定2級以上、一定の実務経験、資格・試験の外国との相互承認、技能検定3級以上

上
といった要件を満たす、製造現場を含む外国人労働者について、専門

的・技術的分野の範囲に含め、合法的な就労を認めるよう提案している。

しかしながら、専門的・技術的分野における外国人労働者の受け入れは、単なる労働力不足への対応ではなく、「世界で通用する専門知識、技術等を有し、異なる教育、文化等を背景とした発想が期待できる」人材の獲得が基本であり、上記要件で専門的・技術的分野とみなすことは困難である。

●FTA（自由貿易協定）は、あくまでモノの自由化を目的とするものであり、ヒトの自由化に関しては、対象外であることに留意し、EPA（経済連携協定）交渉において、専門的・技術的分野の枠の拡大を求められた場合には、その是非を慎重に判断すべきである。

③専門的・技術的とはみなされていない分野について

●日本商工会議所では、ものづくり産業の技術・技能者について、二国間協定に基づき、受け入れ業種・職種や人数などの厳しい制限、滞在期間中の管理の徹底を前提に、外国人労働者を受け入れてはどうか、との考え方を提示している。

しかしながら、その意図は国内に

安い労働力を導入しようとするものであることは明らかである。仮に日本人と同等の賃金・労働条件が確保されるとしても、外国人労働力の供給によって、該当する業種・職種の賃金は他の業種・職種に比べて相対的に低下することになり、ますます日本人の確保が困難となる。医療、住宅、教育、治安などの社会的なコストの増大を招くこと、職場環境の改善や産業の高度化を阻害する要因となること、諸外国においても成功の事例を見つけにくいことなどから、慎重に対処すべきである。

④日系人労働者

●日系人労働者については、帰国を前提とせず、むしろ日本での定着を想定して受け入れ体制を整備し、日本語教育や子女教育の徹底、住宅の確保などの施策を強化すべきである。

●外国人、日本人を問わず、いわゆる偽装請負においては、低賃金、長時間労働、過酷な職場環境などが指摘されているところから、直接雇用への切り替えを促進していくべきである。

⑤外国人研修生・技能実習生

●外国人研修生・技能実習生については、わが国の技術・技能を発展途

上国に移転し、「人づくり」に寄与するという本来の趣旨が機能するよう、制度整備、運用の改善を図るべきである。

●そうした考え方に立って、商工会議所、協同組合等を通じて受け入れる「団体監理型」においても、受け入れ企業の常勤職員20名につき研修生1名とする「5%ルール」を適用させるべきである。

●研修生が実務研修に入った場合には、非実務研修（座学）の継続の如何を問わず、労働者として位置づけ、労働法の適用対象とすべきである。

●実務研修終了時の国の技能検定基礎2級取得だけでなく、技能実習終了時の技能検定3級受験を義務づけるよう体制を整備し、受け入れ企業ごとにその実績を公表すべきである。

●企業単独型研修で受け入れをした外国人技能実習生が帰国し、日本で研修・技能実習を受けたものと同じの業務・職種に一定期間従事したのち、再来日して、同一の業務・職種について、さらに高度・複合的な技術・技能を修得するための再研修制度を、システムとして構築すべきである。なおその場合、再研修対象者

には、技能検定3級以上を取得して
いることを義務づけるべきである。

●研修・技能実習の業務・職種に密
接に関連する国内免許について、送

り出し国においても通用するように、
政府として働きかけを行い、研修

生・技能実習生に対して取得の道を
開くべきである。

金属産業における外国人労働者雇用の現状と課題

自動車総連が考える外国人労働者の受入れについて

自動車総連

日本における外国人労働者は、既
に80万人にも達しており、その中
は、本来は受け入れないとしている
単純労働が含まれている実態が見受
けられる。また、現実的にそうした
外国人労働者に支えられている国内
産業・企業もある。自動車産業にお
いても、多くの日系人を雇用する
とともに、アジア各国から研修生と
して受入れている実態にあると認識し
ている。

●外国人労働者の受入れは今後の
「日本」という国のあり方にも関わる
案件であるとともに、自動車産業が、
現実的に多くの外国人労働者を抱え
る産業として、どう対応していくべ
きかを論議することは極めて重要で
ある。

●自動車総連が外国人労働者の受入
れについて本格的な論議を開始した
のは2005年11月に開催した政策
討論集会からである。また、自動車
総連全体での外国人労働者に関する
雇用実態調査は行っていないものの、
傘下各労連を通じて車体・部品部門
についてはヒアリングを行った。ヒ
アリングであり正確な調査ではない
ものの、総従業員に対して約1割程
度の外国人労働者を雇用している企
業が多く増加傾向にあることが分か
った。課題については、言語、生活
習慣の違いによるコミュニケーション
の難しさ、当該企業、或いは自動
車産業に与える技能・技術の伝承へ
の影響を懸念していることが共通項
であったと捉えている。

●自動車総連が政策討論集会にて示
した「基本スタンス」は以下の通り
である。

①労働力人口減少をすべて外国人労働者の受入れ促進によって補うことは現実的でなく、まずは国内の潜在的労働力（若年、高齢者、女性）を積極的に雇用促進するべき。

②専門的・技術的分野における外国人労働者の受入れについては、現状の十分に進んでいない実態や国際競争力の維持・向上の観点から、適切に在留資格を確認した上で積極的に促進していくべき。

③一般的な外国人労働者（いわゆる単純労働者）については、既に3K職場に就労している、或いは受入れている実態があるとともに、そうし

た外国人労働者に支えられている企業もある。しかしながら、現状の受入れ状況では、社会の二極化、治安の悪化、社会的コスト増大など長期的には日本の競争力を損なう懸念が強く、拙速な判断で拡大（資格拡大も含めて）すべきではない。

④EPA（経済連携協定）締結交渉における「外国人労働者の受入れ」については、完全に否定するものではないものの、国内における特定分野・職種の実態把握と雇用促進を踏まえ、慎重に対応する必要がある。

⑤基本的に、日本に就労する外国人およびその家族は人権を損ねられることがあってはならず、労働関係諸法の遵守はもちろんのこと、労働諸条件も日本人と同等に適用されなければならない

い。

●なお、政策討論集会において、外国人労働者を受入れ、外国人と共存する社会のあり方は、将来的な日本の国際競争力の維持・向上に深く関わることから、現実的な自動車産業の実態を踏まえれば積極的に移民を受入れ、多様化によって競争力を維持・向上させるべきという意見も出された。そのため、基本的認識として消極論をとるのか積極論をとるのか継続的に論議していくこととしている。

●自動車総連は、前述の基本スタンス、政策討論集会での論議を踏まえ、先ずは受入れに関する現行制度の運用適正化と既に合法的な外国人労働者として存在する日系人について「生活者」としての課題改善を求めていく。具体的には、

①不法就労に関する取締りの強化と入国審査の厳格化に取り組み。加えて、各企業における外国人労働者の雇用についても社会的責任を十分に踏まえた対応が必要。

②外国人研修・技能実習制度については、技術・技能・知識の習得という目的に照らし、厳正な運用を図ると共に、特に実習生については労働基準法や最低賃金制度など労働法を適用し、人権の確保や法令の遵守を徹底させる。また、制度を悪用する等不正行為については罰則を強化するなどの対応が必要。

③外国人労働者（日系人）の生活環境整備に取り組み。具体的には、（ア）入国後の就労、生活状況把握に関する

体制強化、（イ）外国人労働者の日本語能力の要件化、日本における英語教育の強化、（ウ）社会保障制度の適正な運用、（エ）充実した生活支援（住居・斡旋、日本の文化・生活ルールの教育、子弟教育制度の充実等）を図る。

●今後もIMF-JCにおける政策論議に積極的に参画するとともに、その内容を踏まえながら自動車総連として取り組んでいく。IMF-JC各産別の理解と協力をお願いしたい。

基幹労連における外国人労働者の現状と考え方

基幹労連

基幹労連は、2006年1月、部分的ではあるが加盟組合の事業所を対象に「外国人労働者の受入れ状況」について調査を行った。

調査結果の概要は、160組合中40組合で外国人労働者を受け入れており、規模は全体で約2650名にのぼる。カテゴリーごとには、研修・技能実習生が最も多く約1500名、日系人が約1000名、専門的・技術的分野で働く労働者が約150名といった規模となっている。また従事している職種は、生産工程作業と溶接・溶断作

業がほとんどを占め、次いで金属加工、機械組立・修理とつづく。受け入れ理由については、「労働力不足への対応」、「コスト削減」、「専門技術の強化」、「人材育成」といったことがあげられた。

基幹労連の構成組織は、大きく分類すると鉄鋼、造船・重機、非鉄産業により構成されているが、さらにいくつかの業種別組織（大手総合、普通鋼、特殊鋼、アロイ、2次加工、鉄鋼一般、造船、機器、エンジニアリング、関連等の各部会）に細分化

している。業種別組織毎の状況では、研修・技能実習生の「造船」における受入れ数が過半数を占め顕著な値を示している。その背景として、研修・技能実習制度は、受け入れ側ばかりでなく、送り出し国にも大きなメリットがあることをあらわしており、例えば、ベトナムでは国策として位置づけ、企業単独型で日本企業との契約を選択し、若手技術者を派遣することにより先進的技術を習得し、国内製造業の技術力強化、造船業の活性化に寄与させている。

一方で、造船に限らず、研修・技能実習生、日系人を多く受け入れている事業所では、若手労働力の製造業離れや地域性により他産業へ人材が流れてしまうなどの採用環境悪化への対応、中小企業を中心に諸合理化施策の一環として労務コストの削減を余儀なくされているなどの背景を抱えていることも認識しておかなければならない。

また、実際に外国人労働者を受け入れている事業所へのヒアリングからは、受け入れのメリットとして概ね外

国人労働者は勤勉な態度で業務に従事しており効果があがっているが、言語の違いによるコミュニケーション不足から管理面に困難が残る、国民性や生活習慣の違いによる定着率や居住に関する問題が少なからずある、日本における研修・実習後の他国への不合理な技術流出が存在する等の回答が得られた。さらに業務遂行上の課題として、

研修・技能実習に密接に関連する国内免許について、帰国後送り出し国においても活用できるような互換性を求めていることも分かった。

ものづくり産業を支える現場力は、長期安定雇用のもとで熟練した技術・技能を円滑に伝承することにより維持されるものであり、わたしたちは、産業の永続的な発展を通じて優秀な人材

を安定的に確保していく、さらに労働条件の向上を通じて働き甲斐、生き甲斐が実感できる魅力ある産業を創り上げていくという好循環を第一義としている。

しかしながら職場では今、諸合理化施策に伴う人員削減、若年層の就労に対する意識変化、団塊世代における大量の定年退職など労働力不足に関する

大きな課題を抱えている。こうしたなか外国人労働者の秩序ある受入れについては、日本のアジアにおけるリーダーシップを意識しつつ、開発途上国の人材育成に資する制度整備や企業の正しい制度運用が求められるのはもちろん、行政を中心に地域社会が外国人労働者との共生をめざすことが重要視されてくると感じている。

全電線における外国人労働者の現状について

全電線

近年における我が国の経済・社会は、経済のグローバル化の一層の進展などにより大きく変化してきている。これらは国際競争の熾烈化を生みだし、企業についても、これまで以上にコスト競争を強いられる状況下へと進展してきた。

電線産業においても、これまで比較的安定した事業環境から、国際競争を含めた大きな潮流の中に身をおきながら、ここ数年では、企業の再構築や事業構造改革を進めるとともに、各社事業分野の再編・統合を行うなど、経営の一層の効率化・収益構造の改善に向けた取り組みを行ってきた。

一方、製造業における現場の雇用実

態についても、バブル経済崩壊以降の事業再構築、新規採用の抑制や定年退職による自然減少など、従業員の減少が顕著となるなか、産業構造の変化とともに一人当たりの労働密度が高まり、ものづくり現場の労働力不足も進んできたものと考えている。

これら労働力不足への対応と安価な労働コストを求め、正規雇用労働者から非典型労働者等への置き換えなどに加え、一部では外国人労働者の受け入れなど、雇用形態は大きな変化を見せている。

電線産業の各企業についても、世間の動向と比例し雇用の多様化が進むなか、専門的な分野での雇用確保に加え、

一部では労働力不足やコスト削減への対応としての外国人労働者の受け入れなどについても見受けられる。

ただし、全体としても絶対数は多いものではなく、「専門的な技術の強化」という観点からの受け入れを中心に、技術研修制度等を含めた「労働力不足への対応」「コスト削減への対応」に該当する受け入れ等となっている。

また、現状においては、外国人労働者受け入れに伴う効果について、専門的な技術の強化の面では「海外事業展開に有効である」「通訳など語学力を活用でき取引企業との交渉など有利にする」となっており、労働力不足への対応等については、「安価な労働コスト

トである」「定着率が高い」「勤勉である」などとなっている。

一方、受け入れに伴う課題については、「言語の問題で意思疎通がとりにくい」「教育が難しい」となっており、各企業ごとを抱える課題等についても、概ねその方向性は一致していると認識である。

このように、電線産業においてもグローバルな事業展開が進展するなか、外国人労働者の位置づけについても重要となってくるのが予想されることから、現状を把握・分析するとともに、これらの課題等について整理するなかで、今後の政策に結び付けていくことが重要であると考えている。