



2021年2月22日

「ポストコロナに向けた移民／外国人政策 ～コロナ禍で露呈した「労働者」受入れの現実～」

(経済社会研究会コメンタリー No.5)

鈴木 江理子 (国士舘大学)

感染症の脅威は、国籍・民族を超えたものである。けれども実際には、罹患リスクを含むさまざまな影響は、社会構造的に「弱い」立場に置かれている者に、より大きく現れる。国籍や在留資格、言語や文化習慣などが「国民」と異なる移民¹／外国人に関しても同様であり、この点に関しては、国際機関からのプレスリリースや OECD 報告などが示すとおりである²。

日本においても、雇用への打撃、学ぶことの困難、セーフティネットの壁、国籍と国境の壁など、移民／外国人が直面するさまざまな問題が指摘されているが、本稿は、労働に焦点を当て、コロナ禍における移民／外国人の困難を分析するとともに、ポストコロナに向けた移民／外国人政策の課題を考察する。

1. コロナ禍で露呈した脆弱な雇用環境

感染拡大による経済活動への打撃は深刻である。労働力調査によれば、2020年12月の就業者数は6,666万人で、20年4月以降9か月連続で前年同月を下回っている。これに対して、完全失業率は2.9%、完全失業者数は194万人で、20年2月以降11か月連続で前年同月に比べて増加し、増加数も拡大傾向である。雇用への影響は非正規雇用で大きく、非正規雇用者数は10か月連続で前年同月比を下回っている。労働力調査の国籍別統計はないが、リーマンショックを思い起こせば、移民／外国人は、日本人以上に困難な状況にあることは容易に推測できるであろう。その背景には、コロナ以前の平

¹ 「移民」の定義は、国によって異なっており、日本のように明確な定義をもたない国もある。また、国連は、国際移民に関する統計のために A person who moves to a country other than that of his or her usual residence for a period of at least a year (12 months), so that the country of destination effectively becomes his or her new country of usual residence を long-term migrant と定義している。本稿では、外国人のうち、就労に制限のない在留資格や永住、日本国籍取得など安定的な法的地位の取得が可能な者、定住化への道が開かれている者を「移民」と呼ぶことにする。

² 国連特別報告者らによる声明 ‘No exceptions with COVID-19: “Everyone has the right to life-saving interventions”’ (2020年3月26日)、国連人権高等弁務官事務所 (OHCHR)、国際移住機関 (IOM)、国連難民高等弁務官事務所 (UNHCR)、世界保健機関 (WHO) の4機関による共同プレスリリース ‘The Rights and Health of Refugees, Migrants and Stateless Must be Protected in COVID-19 Response’ (2020年3月31日)、OECD の報告書 ‘What is the impact of the COVID-19 pandemic on immigrants and their children?’ (2020年10月19日) など。

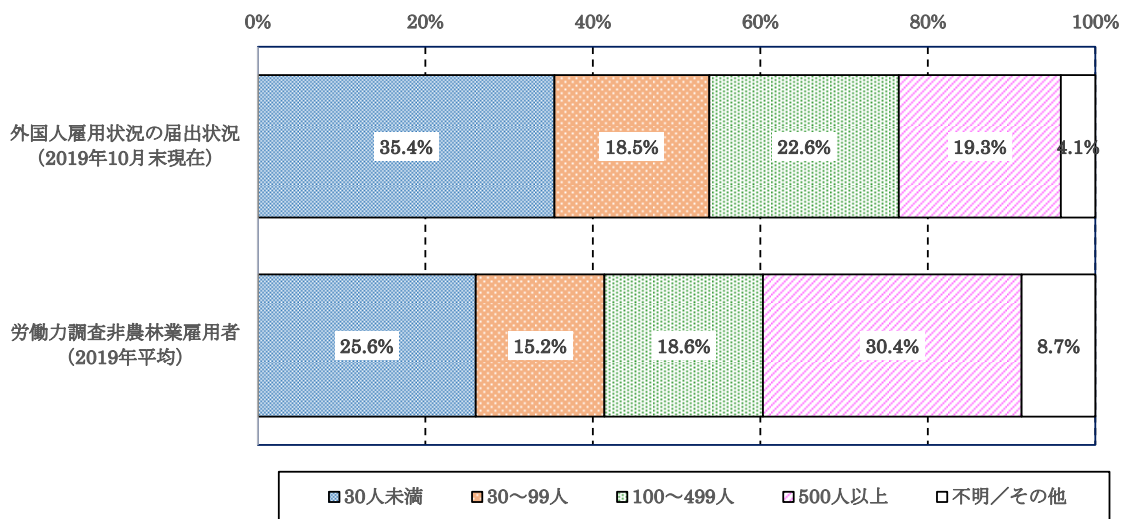
時における移民／外国人の雇用環境がある。

専門的・技術的労働者を積極的に受け入れるという公式な政府方針とは異なり、外国人労働者の多数を占めるのは、いわゆる「単純労働者」であり、権利が侵害されやすく周縁的で不安定な就労を甘受せざるをえない者が少なくない。

その証左の1つは、労働力需要に応じて供給調整される派遣・請負といった間接雇用の割合が、ニューカマー外国人では20.4%³と、日本全体の2.5%⁴と比べて極めて高いことである。

さらに、従業員規模別でみると、日本人に比べて、移民／外国人は小規模な事業所で働く割合が高くなっており（図1）⁵、総じて、重層的な下請け構造の下位に位置づけられ、主体的な事業戦略や雇用計画を立てることが難しく、経営基盤が脆弱な事業所で移民／外国人が雇用される傾向にある。つまり、彼／彼女らの雇用主自身が産業構造の「弱者」であり、危機に際して自らを守るだけで手一杯な事業所が少なくない。その結果、雇用主の「自衛」のために、容易に移民／外国人が切り捨てられるのである。

図1 従業員規模別雇用者の分布の比較



注) 労働力調査を日本人とみなし、比較したものである。

出所：厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況（2019年10月末現在）」、総務省統計局「労働力調査（2019年平均）」より筆者作成

³ 2019年10月末現在の外国人雇用状況の届出状況（以下「外国人雇用状況」）の数値である。なお、当該届出の対象はニューカマーの雇用者のみである。2021年1月29日に、2020年10月末現在の統計が公表されたが、コロナ以前の状況との比較のため、ここでは、2019年10月末現在の統計を用いる。

⁴ 役員を除く雇用者に占める労働者派遣事業所の派遣社員の割合である（「労働力調査」2019年平均）。

⁵ 技能実習生に関しては、JITCO支援の技能実習1号56,640人のうち従業員規模19人以下と20~49人の事業所で働く者の割合が、それぞれ35.4%と13.2%と半数近くを占めている（国際人材協力機構『2020年度版JITCO白書』2020年）。

2. コロナ禍で露呈した技能実習制度の欺瞞

ところで、2016年に実施された法務省委託の外国人住民調査によれば、過去5年間で「外国人であることを理由に就職を断られた」者が25.0%にのぼっている⁶。日立就職差別事件の原告勝訴から40年以上が経過しているにもかかわらず、変わらぬ就職差別が存在し、日本語能力にかかわらず差別を経験しているということも、調査から明らかになった。本人の努力では変えることのできない「外国人」という属性によって差別をうけるとしたら、コロナ禍において、彼/彼女らが新たな雇用先みつけることは、一層難しいであろう。Last hired, first fired（最後に雇用され、最初に解雇される）——世界恐慌の際のアフリカ系アメリカ人について語ったこの言葉は、総じて、移民/外国人にも当てはまる。

加えて、職場移動に制約がある移民/外国人の場合には⁷、転職先探しは困難を極め、生活困窮に陥っている者も多い。法務省は、帰国困難者等も含めて、コロナ対応として、在留資格「特定活動」への変更や就労（アルバイト）許可などの特例措置（図2）を導入しているが、経済活動が停滞するなか、仕事をみつけれない者が少なくない。一方、日系人など、転職も自由で、職種に制限なく働ける在留資格をもつ移民/外国人であっても、同様に仕事を失い困難な状況に直面している者も多いが、彼/彼女らに対する特段の支援措置はない。

ところで、当該特例措置は、移民/外国人の雇用や生活を守るためのものではあるが、同時に、技能実習生が入国できず人手不足が深刻化している労働需要側を支援する目的もあるのではないだろうか。

「実習生ら来日できず農家ピンチ 収穫できず廃棄も 入管、再就職支援も」（毎日新聞デジタル、2020年5月19日）、「実習生来ぬ 産地悲鳴」（毎日新聞デジタル、2020年5月20日）、「『ズワイガニ』水揚げが減るおそれも？ コロナ禍で実習生の入国遅れ深刻な『船員不足』」（MBSニュース、2020年11月6日）、「実習生入国ストップで経営危機 中部の企業」（中日新聞デジタル、2021年2月6日）など、コロナ禍の国境封鎖により、技能実習生が入国できず労働力不足の苦境に陥っている現場を伝えるメディアも多い。しかしながら、これら報道において、技能実習制度の目的が技能等の移転による「国際貢献」であり、「労働力の需給の調整の手段として行われてはならない」（技能実習法第3条の2）と規定されていることへの言及がないことに、筆者は疑問を感じる。

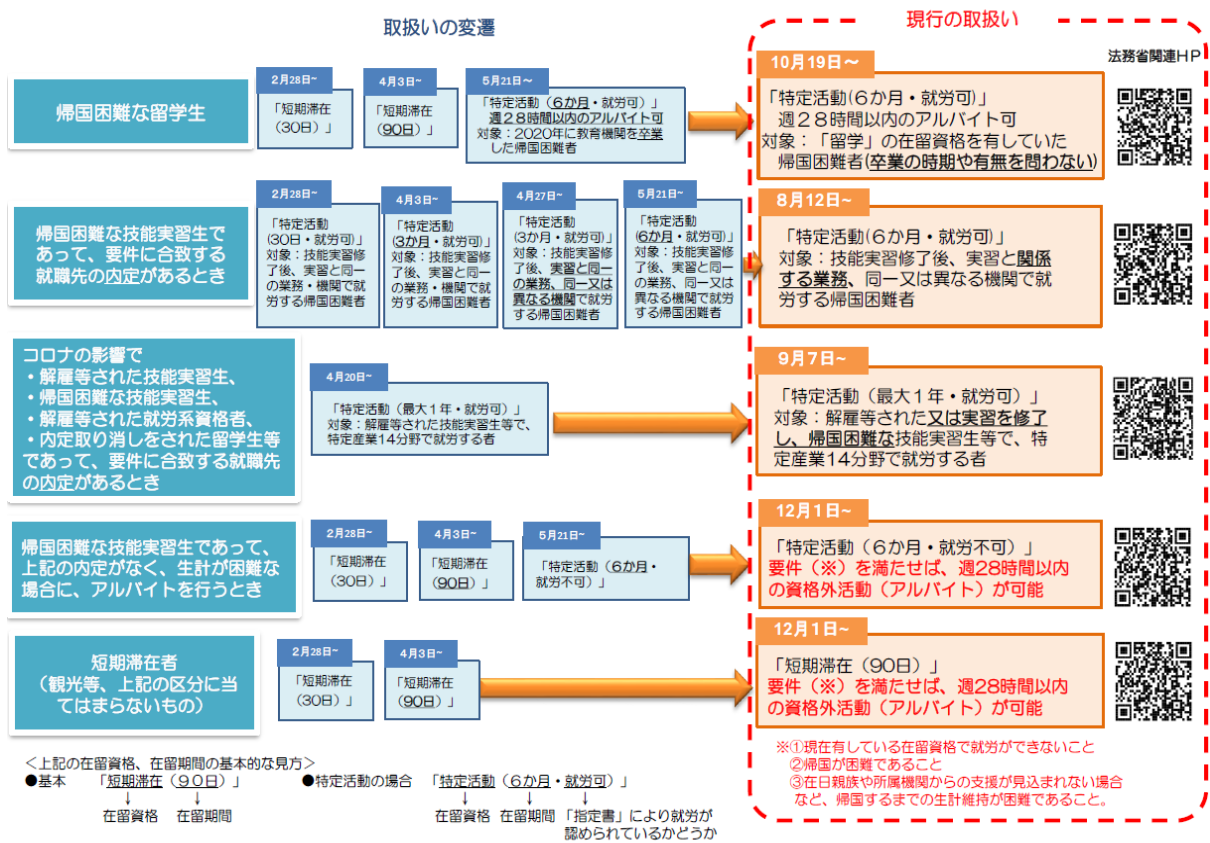
この機会に、「国際貢献」という建前をいまだ堅持している技能実習制度の欺瞞を、

⁶ 人権教育啓発推進センター「外国人住民調査報告書—訂正版—」（2017年6月）。

⁷ 専門的・技術的労働者（外国人雇用状況の19.8%）は、転職可能であるが、在留資格で認められた範囲の職種での移動に限られている。技能実習生（同23.1%）は、受入れ企業側の問題で実習継続が困難となった場合、及び2号から3号への移行に際しては、転籍可能であるが、転職不可である。

改めて検討すべきではないだろうか。実習実施計画にもとづいて技能等を修得するという「看板」を外せば、搾取的労働の温床の一因ともいえる転職禁止規定は不要となるはずである。

図 1 コロナ禍での在留資格の取扱いの変遷について



出所：厚生労働省「現下の外国人雇用の状況等について」(2020年12月25日、労働政策審議会(職業安定分科会雇用対策基本問題部会) 配布資料)

3. コロナ禍で露呈した「外国人材の活用」の実態

コロナ以前、少子高齢化の進行、労働力不足を背景に、外国人労働者の受入れ議論が活発化し、外国人労働者がさまざまな産業で増えていくなかで、「外国人“依存”ニッポン」、「外国人労働者なしでは成り立たない」という言説がメディア等でもみられたが、その実態はどうであったのか。コロナによって、移民/外国人の多くが、今もなお切り離し可能な雇用の調整弁として「活用」されているに過ぎないことが露呈したといえよう。

リーマンショックの経験をふまえ、日系人をはじめとした移民/外国人に対する就労

支援⁸が導入されたが、その一方で、景気後退時の失業や社会コスト増大に対する懸念から、雇用を前提とせず入国・滞在が認められる外国人、定住化（安定的な法的地位）への道が開かれている外国人（＝移民）受入れに対する警戒心が強まり、労働力の供給プールを国外におく傾向が高まった。技能実習生の急増（2010 年末：100,008 人→19 年末：410,972 人）や在留資格「特定技能」の創設⁹はその証左であり、まさに、これが「外国人材の活用」であり「移民政策ではない」と主張する政府の姿勢である。

ただし、一見、受入れ国にとって都合のよい国外の労働力プールの活用は、国境が開いていることを前提としたものである。

コロナ禍において、私たちは、国境封鎖という非常事態を経験し、需要に応じて国外から労働力を調達するモデルのリスクに直面している。ポストコロナの時代に向けて、コロナ禍で露呈した移民／外国人の脆弱性や差別を検証し、彼／彼女らを「弱者」にしないための実効性ある取組みを進めるとともに、社会的リスクへの対応や持続可能な社会の構築という観点から、移民／外国人政策を見直す必要があるだろう。

* 本稿は、第 93 回日本社会学会大会日中ジョイントセッション（2020 年 11 月 1 日）での報告をもとに作成した。

⁸ 日系人就業準備研修（現・外国人就業・定着研修支援事業）、定住外国人向け職業訓練コース、定住外国人職業訓練コーディネータ事業。

⁹ 「特定技能 2 号」は、最長滞在期間の上限がなく、家族の帯同も認められているが、2 号に移行できるのは、14 の特定産業分野のうち建設業と造船・舶用工業の 2 分野のみである。