

# 時論



## 外国人労働者の将来像

キヤノングローバル戦略研究所  
特別顧問  
須田美矢子

一定の技能を持つ外国人を労働者として受け入れるための出入国管理法の改正は、技能が高くない労働者（単純労働者）を正式に受け入れる大幅な方針転換として大きな関心を集めた。少子高齢化が進行するなか、政府は、新たな外国人の受入れを力強い経済成長の実現のための重点的な取組みの一つと位置付けている。ただし、人手不足の深刻化を補うべく即戦力となる外国人材を幅広く受け入れられる仕組みの構築（新在留資格「特定技能」と「出入国在留管理庁」の創設）が急務と繰り返すばかりで、国民の理解を得るまでに至っていない。

また、正面から単純労働者の受入れを議論する段になっても、共生と管理のための具体的な方策や、日本経済における外国人材の将来的な位置付けは見えてこ

ない。新たな制度でも在留期限を定め、かつ人手不足の間だけ働いてもらうというスタンスに変わりはなく、家族帯同が許される「特定技能2号」や定住・永住への道筋についても具体的な議論はない。

私は、優秀な外国人材には日本に長くいてほしいと願っている。10年以上前に日本で働く外国人の実態を把握するために浜松を訪れたが、日本に定住したい人と帰国を考えている人とは仕事・住宅・教育・保険に対する姿勢がまったく異なっていた。このモチベーションの違いは生産性にも影響する。外国人労働者の定住・永住への道筋を明確に示そうとしないのは問題だ。

政府が示した外国人材の受入れ見込み数には、マクロ的な視点が欠けているのも気になる。各業種の見込み数は、所管官庁が試算した人手不足見込みから、生産性向上や国内人材確保のための取組み分を適当に差し引いて算出したものであり、示された総数はそれらの合計だ。マクロ経済環境の前提を抜きにして所管官

庁の試算を合計したデータを基に議論することには違和感を覚える。

マクロ経済環境のうち、人手不足の試算には、少なくとも賃金上昇を適切に織り込む必要がある。今年も、最低賃金は3%の上昇だったが、受入れ見込み数の算出にあたり、雇用者が最低賃金等の法令順守を徹底して国内労働者に対して求人募集を行い、人手不足を顕現化させる労働市場テストの導入を先行すべきではないか。

新しい枠組みでは、労働者としてだけでなく生活者としても魅力ある日本にする方策が列挙されているが、その実現にはかなりの費用がかかる。ところが、政府・企業・労働者それぞれの負担がどうなるのかわからない。財政状況が厳しいなか、政府予算の確保も容易ではない。企業も賃金上昇に加え、外国人材への日本語教育や研修などの負担増に抵抗を示す可能性もある。その結果、政府負担となる管理強化の部分以外、コストのかかる方策は後回しにされるかもしれない。ふたを開けてみれば、今回の改正によって明確に実現したのは、技能実習生の働く期間の長期化だけでもなりかねない。そうならないためにも、外国人労働者における高度人材の活用や留学生の待遇・扱いを含め、真剣な議論を続けていくことが望まれる。