

視標

日本国際交流センター

シニアプログラムオフィサー

李 恵珍

外国人労働者を正面から受ける「特定技能」制度が昨春、日本で始まった。だが、特定技能の在留者数は昨年11月末時点で千人余りにすぎない。既に同様の制度を導入し、外国人の定着を促す施策を試みている韓国と比較しつつ、今後の課題を考えてみたい。

1980年代前半まで労働者の送り出し国であった韓国は、90年代に入ると、製造業と建設業を中心に急速に人手不足が進んだ。韓国政府は日本の外国人研修・技能実習制度を参考に、外国人産業研修制度を導入した。

外国人労働者受け入れ

しかし、日本の技能実習でも指摘されているような、高額な手数料に代表される仲介業者の不正、最低賃金より安い研修手当など、人権侵害や労働問題が相次いだ。結局、産業研修は廃止し、外国人労働者を公式に受け入れる雇用許可制度を2004年に導入した。

雇用許可制度では、政府が募集・選抜・マッチングなど送り出し・受け入れ業務を担

うとともに、各地に支援機関を整備し、外国人労働者が韓国語教育や労働・生活相談を無料で受けられるようにした。日本の特定技能が送り出し・受け入れや在留中の支援を民間に任せられているのは対照的だ。

また、受け入れ規模の拡大を受け、外国人労働者を活用する企業を対象に、雇用者向け教育の履修の有無、労働条件や人

権保護の違反状況などをポイント化し、雇用の適正化を図っている。

当初は外国人労働者の定住を認めなかったが、滞在期間に比例して韓国語が上達し、韓国の文化・ルールへの理解や業務の熟練度が向上していったため、熟練労働者の確保という観点から、在留期間の制限のない在留資格への変更を認めるようになった。こうした

韓国の動きは、日本の特定技

なるに 韓国に 参考 になる 社会の一員に 制度整備で

能制度見直しの一助になるう。

一方、韓国は雇用許可制度以外にも、外国人関連の制度整備に取り組んできた。05年には、永住資格を持つ外国人に地方参政権を認める法改正を行った。07年に在留外国人処遇基本法、08年に多文化家族支援法を制定し、韓国語や韓国文化教育などの社会統合プログラムを充実させ、外国人を韓国社会の一員として受け入れることを目指す。

最近では、在韓外国人の多様化や国民の少子高齢化を受け、制度見直しへの要求が高まっている。具体的には、韓国社会への定着性の高い永住者、国際結婚による移民、外国にルーツのある若者らが安定的な仕事に就けるよう、教育や就労支援を拡充すること。また、外国人の受け入れと定着についての韓国社会の理解を促すために、教育と啓発を一層進めることなどが挙げられる。

日本に暮らす外国人も着実に増加している。ところが、日本政府は「外国人に選ばれた国になる」と言いながら、「移民政策ではない」と強調している。これでは、受け入れに関わる体制と、受け入れ後の定着に向けた教育や支援体制の整備を遅らせ、日本に暮らす外国人の満足度を損ないかねない。

今後の日本にとって、より透明性と公正さを持つて外国人を受け入れ、来日した外国人がより安定した生活と仕事を確保できるような体制づくりに取り組んできた、韓国の試行錯誤が参考になるのではないだろうか。



イ・ヘジン 1979年ソウル生まれ。2003年に留学生として来日。一橋大博士(社会学)。お茶の水女子大リサーチフェローを経て現職。専門は移民政策、労働政策。