

外国人雇用に関する外食産業からの提言

1 9 9 0 年 5 月

社団法人 日本フードサービス協会

目 次

はじめに	2
提言 1 「活力ある日本の将来」のため、一定の制度と枠内の外国人雇用の受け入れを提案します。	6
提言 2 高齢者、身体障害者及び女性労働者を考慮した労務構造の改善に更に努めるとともに、これと調和した外国人雇用の拡大を提案します。	8
提言 3 海外に食材の相当部分を依存している外食産業は、自由な国際社会における「モノ」「カネ」「情報」の交流を守るためヒトの面での自由度を大切に考えます。外食産業は、内外人平等の外国人雇用のシステムを提案します。	10
提言 4 出したい国と受け入れたい国はイーコールパートナーです。外食産業は、外食市場が近代化しつつある国に対する技術移転が可能な産業で、技術と教育の相互交流の場として職場を開放することを提案します。	12
提言 5 価値感、ライフスタイルの変化、多様化の中で外国人雇用は必要なのです。日本が国内的、国際的に責任を果たすため、外国人雇用にかかわる社会的コストを一定程度受認することについてのコンセンサスづくりを提案します。	14
提言 6 外食産業は、次のような外国人労働者の受け入れシステムを提案します。	16
外国人雇用実態調査集計結果（抜粋）	18
外食産業版・外国人雇用問題懇談会一覧	19

本提言とは別冊で、「資料編」を作成する予定です

< は じ め に >

■ 難局に立つ労働市場

いま日本の労働市場構造はかつてない難局に立たされています。高度経済成長できわめて短期間で経済大国になったため、各産業界の規模が拡大したのに比べ、出生率の低下および労働需給バランスの大きなミスマッチが生じ、産業界に労働力不足が深化し始めたのです。また高齢化社会の到来は若年労働力の割り合いを引き下げました。さらに、ライフスタイルの変化、価値感の多様化に伴ない、労働集約型といわれる産業界はとくに人手不足に苦しみ始めています。

しかも、長期的な今後の労働力需給見通しにおいても、1995年に学卒が頭打ちとなり、2000年には100万人の労働力が不足、2017年には10人の生産労働人口で6.7人の老人と子供を養う割合となり、働く世代の負担はかなり重くなる見通しです。このため最近では、企業関係者が集まれば必ずといっていいほど労働力不足が話題となり、「パートが集まらないのでパート賃金を上げたら正規社員の賃金と変わらなくなった」「土、日には働いてくれないので経営者だけが出社して注文をこなしている」といった深刻な状況を訴えあっているのが実情です。

一方、こうしたなかで日本の経済発展に伴ない、“ジパング”（黄金の国）である日本を目指して、主としてアジア各国から出稼ぎのうねり現象が起きました。観光ビザ、就学生ビザで入国した外国人が違法な形で働き、しかもそれらの国々の年収分を1ヵ月で稼ぐといった情報も広がって、さらに出稼ぎブームを拡大しはじめたのです。1989年夏には木造船に乗って、いわゆる中国人のベトナム偽装難民が相次いで日本列島に上陸するという騒ぎまで起きました。そうした不法就労者は推定で10万人を超えるといわれ、一説には20万人ともいわれますが、その実態はどこも把握しきれていません。この結果、遵法精神に富む企業は雇用に苦しみ、そうでない企業は不法就労者の弱身を利用して安い労働力として扱い、差別を根付かせているうえ、そうした外国人たち及び出身国に反日感情を生じさせる危険性もおかしているといえましょう。

このような国内の深刻な労働力不足と、不法な外国人労働者の流入増大は、国内で「外国人労働の受け入れ是非」をめぐる論議を引きおこしまし

た。もちろん、日本の主要な外食企業336社が加盟している社団法人日本フードサービス協会は、違法な外国人雇用に走ることを厳にいましめておりますが、労働力不足がますます深刻化してきたため、本格的な外国人雇用問題を研究することにしたのです。昨年6月から今年1月にかけて7回にわたり延べ14人の各界の専門家、実務者、学者を招き外食産業として研究を積み上げました。法務省、労働省、外務省の担当課長にも御講演を願い、各回平均150人の外食産業の人事、労務、総務担当者が勉強してきたわけです。また、本協会加盟社にアンケート調査し、労働力不足の実態調査を行うとともに、海外の事例や今日の入国管理法の問題点などについても各界のご意見をお聞きしました。

こうした研究、討議、調査の結論は、ひとことで言えば「国際化社会の中で日本は一定の限度内で外国人雇用の拡大を認め、すこしでも違法状態をなくすため、受け入れのシステムづくりをすべきだ」ということです。

■ 必要な国民のコンセンサス

外国人雇用については、今後とも国民のコンセンサスづくりが大切だと考えます。経済成長期に外国人を労働力として受け入れたものの、労働人口の5～6%を外国人労働者が占めるようになると、社会的に様々な問題を発生させた西独やフランスの例があります。スイスやシンガポールのように外国人労働者を一定期限で帰国させるなど、厳しい条件のもとに労働市場に位置付け、秩序を維持している国もあります。何を強調するか、何を重視するかによって、日本でも「鎖国論」から「開国論」まで百家争鳴の現状です。しかし、日本は日本に合った外国人の労働力の受け入れを考えていかざるを得ない時期に来ているのではないだろうか、というのが私達の結論でした。

ボーダレス化が進む国際社会の中であって、日本だけが孤立して生きてゆくわけにはいきません。モノとカネ、情報の交流が進めば当然ヒトの行き来も拡大します。要は国家として現実の実態が進行するのを放置したり、現実のあと追いをするだけでなく、将来を見通した外国人労働者の受け入れ理念やシステムを確立することではないでしょうか。

外国人労働力の受け入れは、理念とシステムを確立しさえすれば、決して社会にマイナスをもたらすものではないと確信します。安定した持続的

成長を維持する力となるばかりでなく、外国人のもつ異文化と接触することで、日本人がより創造的な価値を生み出したり、世界に日本の経済的、社会的、文化的価値を示し、国際社会との相互理解を進めるうえでもきわめて有意義なことと考えます。「日本にとって仮に不利であっても、経済規模にあった国際的責任を果たすべきだ」「国際的リーダーシップを発揮しないことが日本を特殊で異質な国とみられる理由だ」という指摘が国際社会に上っていますが、今こそ外国人労働力受け入れの社会的コストを受容し、国際社会の中で日本はその地位にふさわしい責任を果たすべきではないでしょうか。

ところで、私たち外食産業は、平成元年で24兆円の市場規模をもち、ここ15年間で2.8倍の成長を続けてきました。しかも、今後、ますます国民の労働時間が短縮され、自由時間が増えると外食消費は増えます。全勤労働者が完全週休2日制になると、新に1兆7,000億円の消費増が見込まれているのです。また現在、主婦の65.8%は有職ですが、これも又、外食が増える要因ですし、2000年に65歳以上の人々が16.3%を占める高齢化現象も外食市場を拡大させます。さらに余暇の拡大、レジャー化の進展も外食産業に期待しています。今後は40兆円の市場規模まで、着実に伸びていく見通しです。すでに日本国民の食生活の約3割は外食で担われており、この割合はますます拡大する可能性は強いものの縮小しそうにはありません。つまり外食は国民の食生活、食文化の中で極めて重要な位置を占めるに至ったわけです。

■切実な外食産業

いわば私たち外食産業は、豊かな社会の実現に大きくかかわっているわけで、産業としての責任が問われています。しかし、私たち日本フードサービス協会に加盟する外食産業就業者の平均年齢は男性31歳、女性35歳

（全雇用平均、男性39.0歳、女性35.5歳）で、パート、アルバイトは若い労働力に依存しています。このことを考えると、進行する労働力不足は外食産業にとって危機以外の何ものでもありません。もちろん外食産業は仕事のマニュアル化、POS（販売時点管理）導入による調理及び店舗運営のシステム化、あるいは皿洗いなど調理場の機械化など、先進技術を取り入れ、ぎりぎりの合理化を進めてきました。しかし、サービス産業として

は人間が働く部分を省くわけにはいかず、各産業の中でも雇用の問題に最も苦しんでいる業界の一つとなっています。むろん、外食産業は日本の食文化に対する寄与、安くておいしい食べ物をサービスしていきたいという自負はあります。しかし、そうした社会的責任は別として人手不足、労働力コストの増大、それによる事業展開の先行き不透明の悩みを訴えたいのです。市場規模は成長するという確信を抱きながらも、未曾有の労働力の枯渇現象が外食産業を襲っているのです。労働集約型の外食産業は、地価の高騰が店舗展開を苦しめている以上に労働力不足に頭を抱えています。現在、外食産業で働く人々は、統計に表れないパート・アルバイトを除く従業員280万人で全産業の約5%を占めるという雇用吸収力の大きい産業だけに労働力が不足することは、経営が成り立たないことすら意味します。

もちろんこうした現象は外食産業だけの問題ではないと思います。したがって今回の提言は単なる一業界の声だと決めつけて欲しくありません。外国人の労働力の受け入れについては、雇用調整機構の確立、女性の労働者、身障者、高齢者の雇用問題との調和など様々な課題があります。そうした点も含め、外食産業として知恵を絞り、現実的な今回の提案をさせていただくことにしました。日本が21世紀に向けて真に発展するために、われわれ外食産業としては関係省庁をはじめ関係諸先輩のアドバイスをいただきながら、具体的な実施に向けてのプログラムの作成、その試行的取組みに着手し、できるかぎり私どもの提言内容が実現できるように努力をしてまいりたいと考えます。

平成2年5月

社団法人 日本フードサービス協会
会 長 干 田 弘 義
副会長・外国人雇用問題検討特別委員長
大 河 原 伸 介

提 言 1

「活力ある日本の将来」のため、一定の制度と枠内の外国人雇用の受け入れを提案します。

出生率の低下から、日本は21世紀に入って間もなく世界でもっとも高齢化が進み、当然活力が失われ、「日本衰退」現象に苦しむことが予想されます。すでに深刻な労働力不足が現在の日本の繁栄を築いてきた各産業界を覆っています。私たち外食産業は、24兆円もの市場をつくり日本国民にリーズナブルな価格と高品質の食生活を提供し、それなりに日本の経済発展に寄与してきたと自負しています。しかし、外食産業も最近、労働力の確保に苦しんでいます。人が集まらず店舗閉鎖も目立ち始めました。無条件の外国人労働者の雇用を訴えるつもりはありませんが、日本に外国人が押し寄せ、不法就労の現実が進行していることを直視し、そうした非合法を放置するのではなく、きちんとした制度、システムをつくることを提案します。外食産業としては、その国の発展に意欲のある外国人を対象に適切な面接をし、原則単身で期間を区切る外国人雇用の制度化を提案します。受け入れ人数は段階的に増やし、日本の活力の維持に役立てるべきと考えます。

国際化が進み、国境という壁が低くなっていく中で、日本が経済大国として走り続ける限り、豊かさを求める外国人労働者の流入は避けられないのが現実です。地球規模のボーダレス化が進んでいるのです。

その一方で、わが国産業界における機械化は、ほぼ行きつく所まで進み、残されているのは機械が人間にとって代われない部分だけといえます。外食産業も仕入れ、調理加工などの合理化は限界に達しており、賃金の上昇が価格を突き上げようとしています。インフレ要因の一つです。新規事業展開も労働力不足が阻害要因となり、既に店舗閉鎖に追い込まれている企業も出ています。しかも若い世代の価値感の変化もあり、外食産業のみならず様々な産業のいろいろな職域で今後ますます人手不足が深刻化する恐れが高まり、日本の発展の大きな阻

害要因となりかねません。

外国人の「不法就労」という現実だけが一人歩きしている現状を考え、私たち外食産業は、活力ある日本の将来を担うためにも、外国人労働者を基本的に受け入れるべきだと考えます。

もちろん日本のような同質性の強い民族社会では、外国人労働者の無制限な受け入れは途方もないあつれきを引き起こしかねません。受け入れに際しては、きちんとした制度の確立が大前提となります。移民として受け入れ、社会に同化させていく中で新たな発展の糧としている米国、大量に受け入れすぎて新たな社会問題を抱えている西独、そして期間や人数に厳しいタガをはめているスイス……。日本同様、労働力不足に悩んできた先進諸国には、外国人受け入れの様々なモデルがあります。

これらのモデルを考慮したうえで、私たちは日本社会が受認しうる外国人労働者受け入れの第一段階の目安として①2、3年を期限としてローテーションを組む ②原則として単身で居住する ③総枠として労働人口の1%にあたる60万人を第一段階とする — の3点を提案したいと考えます。

高齢化が進むにつれ、工業国が急速に活力を失い、失速していった例は、枚挙にいとまがありません。国家としての「力」を長期的に維持するため、今こそ外国人労働者問題に国として対処する時期だと思えます。

提 言 2

高齢者、身体障害者及び女性労働者を考慮した労務構造の改善に更に努めるとともに、これと調和した外国人雇用の拡大を提案します。

活力ある日本が維持できない場合、もっともシワ寄せを受けるのが雇用機会に制約のある立場の人達です。外国人雇用が国内労働資源の有効活用を阻むというのは一見、正しい議論のようですが、実際は逆です。身障者雇用促進法があるにもかかわらず、人手不足の時代なのに身障者雇用は進んでいません。問題は、雇用者側の発想転換なのであって外国人雇用が圧迫しているのではないのです。米国では移民（マイノリティー）の雇用と高齢者や身障者の雇用が組み合わせられ機能しています。健全な社会の発展を目指すためには、そうした問題を避けて通ることはできません。むしろきちんと日本も取組んでゆくことによってのみ繁栄を維持できるわけですし、国際的にも評価されるでしょう。外食産業は高齢者、身障者、女性労働者の雇用の拡大に努力するとともに、これと調和のとれた外国人雇用の拡大に取り組みます。

日本はいま、好景気だといわれていますが、それでも失業率にして2.23%、約140万人が職につけない状況です。

とくに60歳以上の年齢層に限ってみますと、75%が経済的な理由や生きがいを求めて、働きたいと望んでいるのに、求人は10人に2人しかありません。つまり残る8人は、働きたくても働けないわけです。また身障者についても、身障者雇用促進法ができていたというものの、現実には雇用率はそれ程改善されていません。さらに若い世代がフリーアルバイターなどとして売り手市場をおう歌しているのに比べ、中高年の主婦らへの求人はまだまだ低いのが実情です。

こんな点に目をつぶって、外国人労働者を受け入れれば、日本人の労働市場の需給バランスを崩す結果につながりかねません。なかでも高齢者、身障者、主婦など「雇用機会に制約のある立場の人達」の職

場への影響は慎重に検討されなければならないと思います。

統計によりますと、65歳以上の高齢者は2010年ころから急カーブを描いて増え、2017年には19歳未満と65歳以上が全人口の47%以上を占めるともいわれます。今や高齢化は、私たちにとって避けては通れない問題として迫ってきています。

私たちは、外国人労働者の受け入れにあたり、日本人労働者との競合を避けるため、とくに高齢者、身障者、女性労働者等の雇用を考慮した労務構造の改善を図ることが大切だと考えます。現在、私たち外食産業界では、働く人々280万人のうち約61%が女性の労働力となっています。そして、高齢化社会における外国人労働者の役割を積極的に評価し、今後不足が予想される外食産業界をはじめその他の産業分野における外国人労働者の活用の可能性を考えることが必要だと思います。

ところで、アメリカの外食産業協会（ナショナル・レストラン・アソシエーション）は地域社会と連携して身障者の家族、企業並びに身障者を受け入れる店舗の同僚を巻き込み、身障者の雇用促進ビデオの作成などプロジェクトを実施しています。

「身障者も我々も同じ職場の仲間」という意識を持つよう訴えるわずか20分のビデオ。米国の業界は外国人（移民）の雇用が多いのですが、業界あげて身障者の雇用促進に取り組んでいる点を学ぶべきだと考えます。

提 言 3

海外に食材の相当部分を依存している外食産業は、自由な国際社会における「モノ」「カネ」「情報」の交流を守るためヒトの面での自由度を大切と考えます。外食産業は、内外人平等の外国人雇用のシステムを提案します。

真の国際化は何かを考えたとき、日本で働きたい外国人にあまりに多くの制約を与えていてよいのでしょうか。また、海外で本当に外国人と付き合えるのでしょうか。軍事対立から経済競争と協調の時代に移り、今、日本の国際的孤立化が懸念されています。ヒトの面での自由度を日本が増すことは、世界各国の要請でもありましょう。そしてポイントは内外人平等です。戦後、多くの日本の若者がアメリカに勉学に行き、仕事をしに行きましたが、能力の面で格差はつけられても、外国人であるという理由で安く使われるといったことはなかったといえます。外食産業は現在横行している不法就労の構造が差別的なものとして根付くことを恐れ、外国人雇用のシステムづくりを通じて同一労働同一賃金など受け入れ企業の労働協約と就業規則に基づいた内外人平等の実現を訴えます。

近代社会において「自由」「平等」の理念が人類の進歩を支えてきたといっても過言ではないでしょう。戦後日本の発展も巨大な米国市場などにアクセスできたことによるところが大です。日本は国際社会の中で自由貿易主義を享受してきたわけです。外食産業は、世界中から食材を求めてきたわけで、やはり「モノ」「カネ」「情報」の自由の恩恵を蒙ってきました。一方、日本の多くの企業は世界中に人を駐在させ、合併企業をはじめ日本人は海外で自由に活躍しています。ところが日本国内では外国人が自由に働くことにあまりにも制約をつけているのではないのでしょうか。「ヒト」について、日本人が海外では自由を得ているのに、日本国内では外国人がそうではないでは通りません。

先端技術の発展に伴う「情報」の交流が東欧における民主化の雪崩現象を加速させたように、国際社会における「モノ」「カネ」「情報」の自由化は、今や押しとどめられない流れとなっています。海外に食材の相当部分を依存している私たち外食産業は、この流れをさらに一歩進め、「ヒト」の面での交流に対する障害を少しでも取り除き、自由度を広げることが、私たちの使命でもあると考えます。

しかし、この「ヒトの自由化」にあたっては、内外人平等を大原則としなければならないと思います。不法就労が横行し、大勢を占める外国人雇用の現状では、残念ながら外国人労働者は手軽な安い労働力として位置づけられがちなことは否定できません。このような一時的な利益を追い求める姿勢を放置する限り、本当の意味での「ヒトの自由化」は成しえません。新たな差別の構造を生み、労働市場の二重構造を促進するだけです。

どんなに生活費の安い国から来た外国人労働者であろうとも、私たちと対等なパートナーとして、日本人の足りない部分を補ってもらおうという基本姿勢こそ、最も大切だと考えます。同一労働、同一賃金が譲ることのできない原則です。

賃金はもちろん、労働時間、有給休暇、健康保険、福利厚生など、あらゆる面において公平なシステムの確立が、国際化時代において私たちに求められている道だと信じます。

提 言 4

出したい国と受け入れたい国はイーコールパートナーです。外食産業は、外食市場が近代化しつつある国に対する技術移転が可能な産業で、技術と教育の相互交流の場として職場を開放することを提案します。

外国人の留学生や就学生が法が認める週20時間の範囲で多くの外食産業ですでに働いています。しかしパート・アルバイトの中の2、3%にすぎません。しかし、これらの外国人の雇用が職場にトラブルを起こしてはいません。現時点では「言葉の問題」などデメリットが1とすると、職場の活性化などメリットが9もあります。しかし各企業がそれぞれやっているため、まだ試行段階で技術移転のシステム化などには至っていません。労働者を出したい国と受け入れたい国をイーコールパートナーとするためには、政府レベルの取り組みも重要です。日本に来てから日本語を勉強していたのではトラブルも発生します。ODA（政府開発援助）予算を使って、海外に労働慣行や衛生知識などを含めた日本語の各種レベルの教育機関を設置し、そこで日本に来る資格を判定できないでしょうか。「あなたは日本語が30点だから無理ですよ」というようなスクリーニングです。こうした方法を確立すれば、無秩序に不法就労者が増大するような現象はなくなるでしょう。ハード面の援助に片寄りがちなODAを、そうしたソフト面の援助に振り向けることを提案します。

外国人労働者1人ひとりに対し、内外人平等を原則とするのと同様、国家レベルにおいても外国人労働者を送り出す国と、受け入れる国はイーコールパートナーであるべきだ、と私たちは考えます。

外貨獲得源になり、失業問題解消にもつながるため、私たちの周りには、日本に向け労働者を送り出したいと望む国が沢山あります。しかし、逆にいえば、これらの諸国にとって最も働き盛りの、いわば国造りの中核となるべき労働力を送り出すわけです。それだけにこの貴重な労働力を、単に、“つまみ食い”し、日本だけが得をすればよい

という論理は通用しません。送り出し国にも同じように利益が還元できることが、重要だと思います。

そのためには、給料として還元を図ると同時に、日本での労働を通じ、身をもって習得した技術をそれぞれの国に持ち帰り、根づかせるような「技術移転」の環境づくりが必要だと思います。いわば技術と教育の交流の場として私たちの職場を広く開放しようというわけです。

幸い、私たち外食産業界は今や業務のマニュアル化が最も進んでいる業界といわれています。高度にマニュアル化された単純労働を組み合わせ、高度のシステムにすることで、総体としてお客様に満足してもらえるサービスを創り出しているのです。その意味では外食産業の労働は単純というよりは熟練というべきかもしれません。そうしたシステムは、一種の技術として発展途上国に移転すべきものではないでしょうか。

また、食という行為が人間生活の基礎として、切っても切れない存在であることは明らかなです。そうであるなら、程度や好みの違いはあるにしても、労働者を送り出している諸国にとって外食市場の近代化は日本同様必要なことです。さらにここで修得した技術の思想は、あらゆるサービス分野に応用可能だと思います。

私たちは1988年に、環太平洋の12カ国代表が集まり「フードサービス国際シンポジウム」を開き、技術と教育の相互交流の重要性について声明を出しました。いま外国人労働者の受け入れという新たな展開に際し、この精神を尊重すべきことを改めて確認したいと考えます。

提 言 5

価値感、ライフスタイルの変化、多様化の中で外国人雇用は必要なので
す。日本が国内的、国際的に責任を果たすため、外国人雇用にかかわる社
会的コストを一定程度受認することについてのコンセンサスづくりを提案
します。

外食産業としても外国人雇用で生ずるコストは当然負担していくわけですが、国民的論議の中で社会的コストの受認のコンセンサスづくりが大切です。現在単純労働を認めないとしていながら不法就労の増加を放置すれば、将来必ずそのツケが回ってきます。賃金差別などはウラミをかい、反日感情を持つ諸国民が増え、日本の孤立化に拍車をかけるかもしれません。住宅を確保しておかなければ不法就労者は安い家賃のアパートに雑居し、その地域がスラム化する恐れがあります。また、地方自治体も警察も、どこにどれだけの外国人が住んでいるかを把握できなくなります。ビザが切れても不法滞在が続くということになると犯罪を誘発します。外国人労働者を受け入れないことが日本の治安を維持できるという考えは、潜入してくる外国人の出稼ぎのウネリに押し流されるでしょう。それよりは外国人労働者の不法就労の実態の方が先に進んでいることを踏まえ、きちんとした外国人労働者の受け入れ制度を確立し、その社会的コストを負担することにより、そうした数々の社会的問題を克服することが大切です。「安もの買いの銭失ない」の教訓を生かすためにも、急がば回れで、社会的コストを支払い、しかも日本の新しい文化の創造、国際社会との協調、支持される日本に役立てようではありませんか。

日本はモノのカルチャーの国だといわれてきました。しかし古くは漢字や仏教など、外来文化を取り入れることで、新たな日本文化創造のバネにしてきた歴史もあります。私たちは外国人労働者を受け入れることで、新しい文化を生み出す「創造的葛藤」が起こりうると考えます。

国際化、多様化の道を突き進む生活の中で、全くの異文化を身に帯びた外国人労働者と、まさに友人、隣人として身近に接することは、私たちの知らなかった価値感への目を開かせ、日本の国際的孤立を防ぐ意味でも貴重な一歩になると思います。

政府間の交渉や接触が重要なのは言うまでもありません。しかし私たちが外国の文化を吸収し、さらに外国人労働者が日本の文化を持ち帰るという草の根レベルの文化交流こそ、周辺アジア諸国と協力して日本が21世紀の環太平洋時代をリードしていくうえでの潤滑油になるのでは、と私たちは考えます。

これまで全く関わりのなかった外国の人々が、地域社会に入ってくるのですから、摩擦の生じる可能性はあります。現に外国人労働者のからんだ事件が報道され、外国人就学生、留学生のアパート入居を拒否するなどの動きが出始めるにつれ、社会秩序保持への危惧を感じる声があるのは事実です。

しかし、米国におけるベトナム人移民社会の犯罪発生率がきわめて低いことに証明されるように、必ずしも異分子を入れることが犯罪率上昇に直結するとは思いません。

私たちは、外国人労働者の受け入れを、犯罪の増加、スラム化の恐れなどの社会的問題の新たな誘発要因としてはならないと考えます。

もちろん、受け入れにあたっては、それ相応の社会的負担が必要です。日本のために働いてもらったのだから、この負担は受け入れ国として当然の国際的責任だと思います。

小さなことは交通標識の書きかえから、住宅、教育、社会保障、そして職業訓練や宗教上の習慣の配慮に至るまで、外国人労働者受け入れに伴ない様々な負担が予想されます。私たちは日本の「内なる国際化」に対する社会的コストを業界として受け入れるべきだと考え、これを一定程度受け入れることへの国民的コンセンサスを求めたいと思います。

提 言 6

外食産業は、次のような外国人労働者の受け入れシステムを提案します。

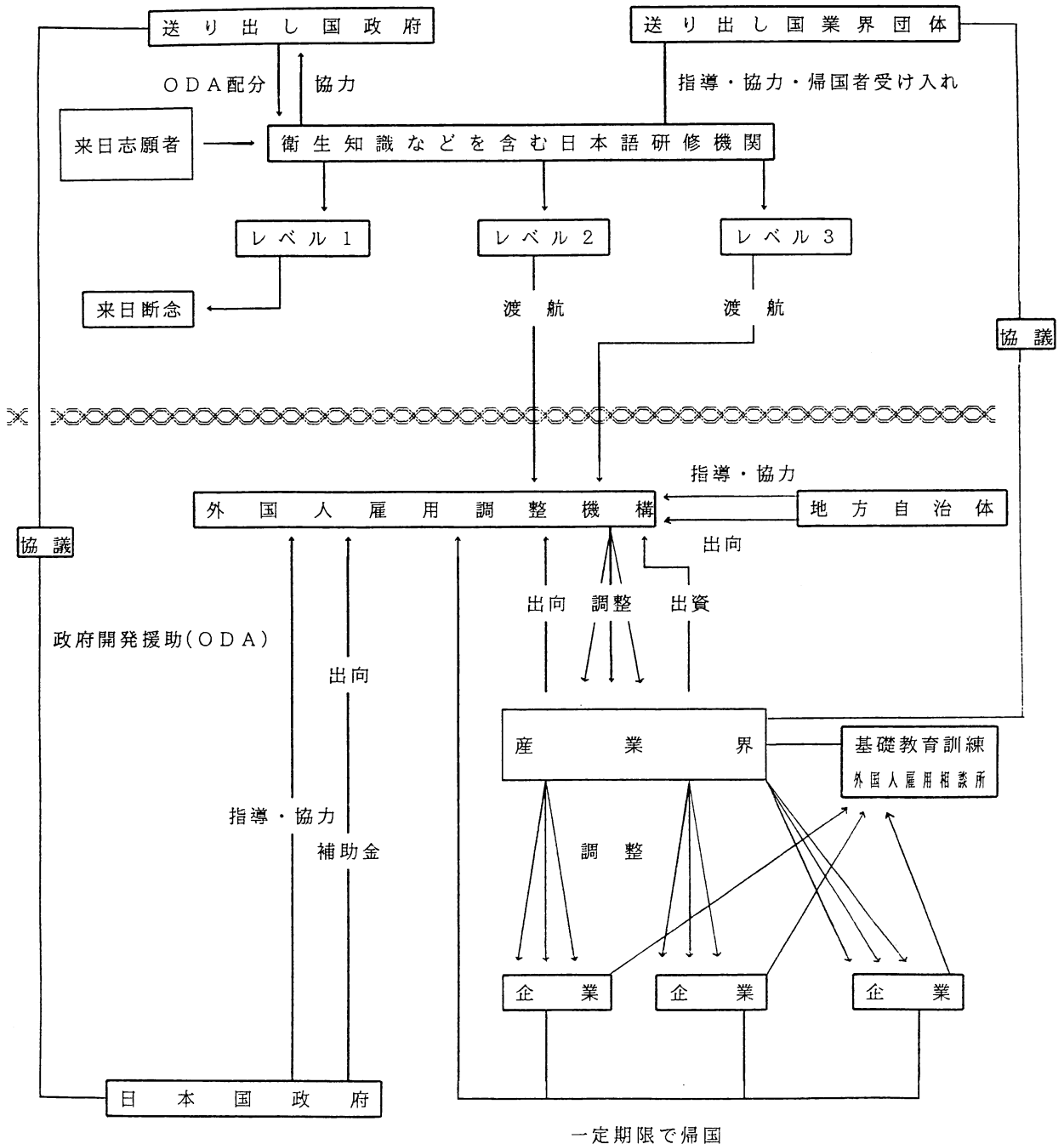
- 1) 人数、期間の枠を定めた未熟練（単純）労働力の受け入れ制度の確立。
- 2) 日本と送り出し国との政府間協議による受け入れ枠を決め、政府の指導による業界団体の自主的な外国人雇用調整機構を設立する。
- 3) 送り出し国に、技術と知識および所得の移転により“帰ってこい”と呼ばせる受け入れ制度 — いわゆる「よくコントロールされた出稼ぎプラン」の制度確立。
- 4) 大規模な日本語、衛生知識等基礎的教育の機関を内なる対外援助としてODA（政府開発援助）で設立運営。
- 5) 外国人雇用調整機構は、在留期間、帰国旅費の供託、原則単身などを調整する。
- 6) 外国人雇用調整機構は、受け入れ企業の「選定基準」を定め、受け入れ企業は「選定基準」の定める住宅、言語のできるカウンセラー確保等の体制を整備する。

注：なお、外国人雇用調整機構は、

- ① 社宅があいている産業の協力により住宅を確保する。
- ② 受け入れ地区の近隣との意志の疎通と融和をはかる。
- ③ 終身雇用制度に基づく年金などの取り扱いは雇用期間に見合ったルールをつくる。
- ④ 来日後も日本語、衛生知識の研修、生活習慣のオリエンテーションを行う。

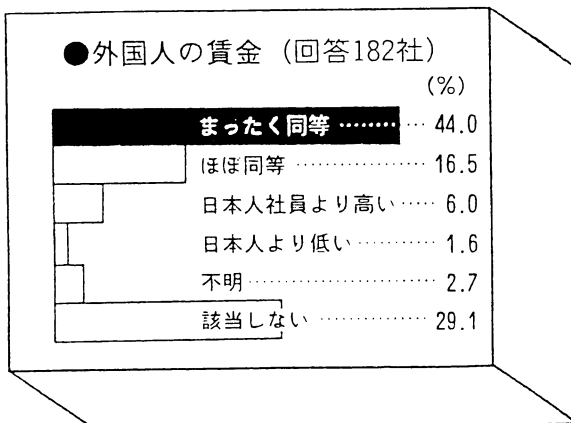
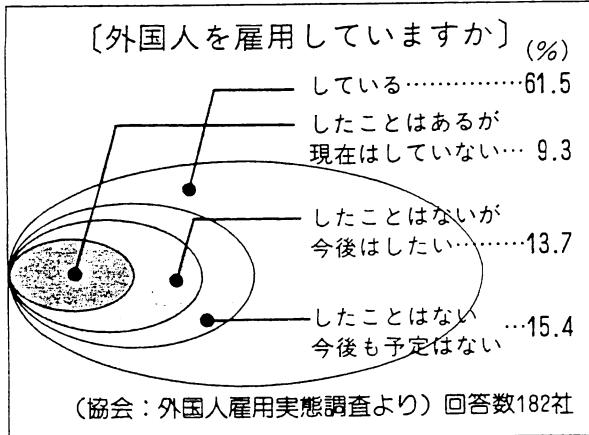
などの諸点について詰める必要がある。こうした点は機構の設立に当たって十分な関係者の討議が必要である。

外国人労働者受け入れシステム試案



外国人雇用実態調査集計結果（抜粋）

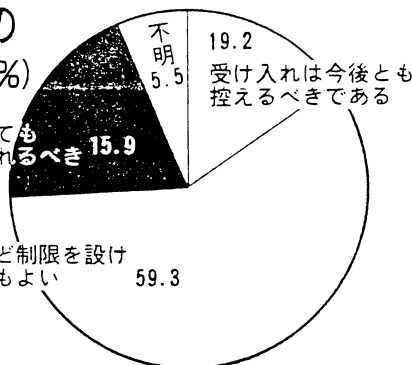
実施日 平成元年9月8日～30日
 調査方法 郵送によるアンケート調査
 回収状況 調査対象企業（正会員社）324社のうち、182社の回答を得た。回答率は56.2%である。



単純労働の受け入れ (%)

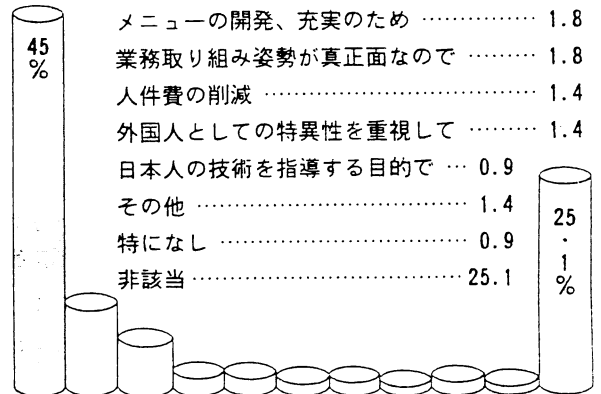
単純労働であっても積極的に受け入れるべき

条件を付するなど制限を設ければ受け入れてもよい



雇用の動機 (%)

日本人労働力の不足 45.0
 外国人の技術・技能・語学力が必要 10.9
 特に日本人の必要なく応募もあって 6.1
 社員、関係者等の縁故で 2.8
 メニューの開発、充実のため 1.8
 業務取り組み姿勢が真正面なので 1.8
 人件費の削減 1.4
 外国人としての特異性を重視して 1.4
 日本人の技術を指導する目的で 0.9
 その他 1.4
 特になし 0.9
 非該当 25.1



今後の外国人受け入れについて (%)

あらゆる職種について、日本で働きたいとする外国人の就労を認めるべき	27.5
資質や能力を考え専門的技術や知識のある者は受け入れるべき	42.3
現在のように、一定の職種に限って受け入れる程度でよい	20.9
現在よりも入国の基準を厳格にして、あまり外国人労働を受け入れない方がよい。	2.2
不明	7.1

外食産業版・外国人雇用問題懇談会一覧

■第1回 平成元年6月13日

法務省 入国管理局 警備課長
毎日新聞東京本社 社会部記者

町 田 幸 雄 氏
新 山 恒 彦 氏

■第2回 平成元年7月26日

千葉大学 法経学部教授
友愛病院 東京事務所長

手 塚 和 彰 氏
水 田 順 也 氏

■第3回 平成元年9月20日

シンガポール「聯合早報」東京特派員
飛島建設㈱ 労務部長

陸 培 春 氏
刈 谷 眞 之 氏

■第4回 平成元年10月18日

社団法人 生活文化総合研究所 専務理事
財団法人 アジア学生文化協会 常務理事

小 金 芳 弘 氏
小木曾 友 氏

■第5回 平成元年11月13日

A S Iマーケットリサーチ㈱ 代表取締役 ジョージ フィールズ氏
労働省 職業安定局 外国人雇用対策室長 吉 免 光 顕 氏

■第6回 平成元年12月12日

外務省 領事移住部 外国人課長
㈱西武百貨店 常務取締役

武 藤 正 敏 氏
井 戸 和 男 氏

■第7回 平成2年1月22日

慶應義塾大学 経済学部教授
ゼンセン同盟 特別中央執行委員

島 田 晴 雄 氏
佐分利 一 昭 氏