

《提言》日本の労働人口問題とアルバイト留学生 の勉学を調整するための一考察 (1)

◆はじめに

今号から何回かに分けて、日本の労働人口の減少ということに関する政府等の対応及び留学生を取り巻く状況、とりわけアルバイト留学生の労働問題や勉学環境等について考察し、同時に何らかの提言への試案となるような一つの方法論を示したいと思う。

さて、世は今まさに「ゴールデンウィーク」である。昭和の時代に、「天皇誕生日」と「憲法記念日」「こどもの日」という三つの祝日が設けられ、その直前・直後の土日と振替休日を入れた大型連休が始まった。さらに、その間の平日に有給休暇を消化するようにすると長期休暇になる。

そもそも、日本は江戸時代の元禄年間頃から、「長期休暇」と言えば「お盆とお正月」とされていた。お盆というのは、先祖の霊がその時期、子孫の元に帰ってくるので家族全員で迎えなければならない。また、お正月は昔「数え年」で年齢が上がるために父母に感謝し、家族一緒に新しい一年を迎えるということが慣例となっている。家族と過ごすことが重要になっているので、例えば江戸に奉公に出ている人々は田舎に帰るために、大旦那に許可をもらって長期休暇をとる。それは、うれしい日々であったようだ。そこで日本では、とてもうれしいことがあったときには、今も「盆と正月と一緒に来たようだ」というような表現をする。長期休暇をとって家族に会うことができる—そんなことが喜びの表現になったのである。

昭和の時代に入ると、お盆とお正月の長期休暇は、「田舎に帰る」ということだけではなく、徐々に「旅行に行く」「レジャーで遊ぶ」というような感じに変容してきた。そのようなときに、映画や演劇もまたレジャーの一環として多くの集客をするようになったのである。現在でも、「夏休み映画」「正月映画」と言うように、集客率の高い娯楽映画や子供をターゲットにしたアニメ映画などが多く封切られる。

そうして、憲法記念日にメーデーも盛んに行われていた昭和26年(1951)5月初めの連休に、映画会社の大映が松竹と競作して獅子文六原作の『自由学校』を封切りした。これが大映における当時史上最高の売り上げを記録したのである。これ以降、映画界では4月末から5月初めの連休を「ゴールデンウィーク」と称して、映画の宣伝を行うようになった。この映画界の宣伝用語を週刊誌や他の業界が使うようになり、次第に定着していったのである。よって、カタカナで書かれていても完全な和製英語であり、外国人に通じるようなものでは

ないのである。このように考えると、「ゴールデンウィーク」というのは、『自由学校』という映画の公開の翌年、つまり昭和27年(1952)頃から使われ始めた言葉であることが分かる。そして、この時期にこうした長期休暇があるということが、日本独自の現代文化になってきているのである。

ところで、日本語学校の皆さんは、このような「日本の独自の文化」を生徒の皆さんによく紹介できているであろうか。「ゴールデンウィーク」を、単なる長期休暇であるかのように考えてしまい、なおかつ「留学生のアルバイトのチャンス」というような感じに捉えてはいないであろうか。もちろん、そう考える留学生がいてもおかしくはない。しかし、そのようにしてアルバイトをしている留学生が「日本語」を学んだとしても、「日本の文化になじんでいる」と考えられるであろうか。同時に、その日本の文化になじめない人々を「日本の社会や、日本の会社が受け入れる」であろうか。

◆日本の労働力不足問題とアルバイト留学生

「留学生通信」で取り上げてきているとおり、窃盗など留学生をめぐる事件は少なくないが、これらに関しては、まずは留学生自身が気を付けなければならないことではないかと思う。一方、留学生の就労つまりアルバイトということに関しては、留学生自身というよりは留学生を取り巻く環境や周りの日本人が注意すべき問題であり、アルバイト留学生が安心して勉強できるような環境を整えなければならないと考える。

「留学生がアルバイトで稼ぐことを望んでいるのだから、そこまで考えなくてもいいのではないか」という意見がある。では日本人が、皆さんの子供が外国へ留学して学校にも通わずにずっとアルバイトをしていたら、どのように思うであろうか。もっとも、アルバイトもせずに引きこもって勉強しろというような極端なことを言うつもりはないし、アルバイトをすることによって、今までイメージでしか考えていなかった日本社会における仕事を体験できるということは、非常に意義のあることだ。しかし、あくまでも留学生の本業は勉学であり、労働を中心にするようなことをしてはならないのである。

一方で、日本では労働力不足という問題が挙げられている。前号で取り上げた人気ラーメン店「一蘭」の不法就労検挙など、労働力不足から派生する事件の検挙数は枚挙にいとまがないほどになってきている。実際に、日本の労働力不足は社会問題になっているほどであり、その内容に関しては、かなりさまざまな問題が生じてきている。コンビニエンスストアや外食店では営業時間変更はもちろん、労働者不足による閉店も相次いでおり、あるいは、配送業者などの不足による物品輸送の遅延などにより、流通や消費生活に影響するほどになってきている。

こうした現状から考えた場合、安易に「留学生の労働時間を増やせばよい」というような場当たり的な対応を提案する人々も少なくない。また、「移民を増やせばよい」などということ言う人も少なからずいる。しかし、物事には根本的な問題があり、そのように「短絡

的に物事を考える」というような話ではないはずである。その根本的な問題の解決を図り、そのうえで解決までの「暫定的な経過措置」を論ずることが重要なのである。

このように考えた場合、政府または公的機関が社会的な要請として、「根本的な解決方法」を論じている雰囲気は全くない。

◆「サービス過多」で生産性が低い日本のサービス業

そうした現状を考えるに当たっては、まず何よりも日本の社会現象を考えないといけない。日本の労働力を留学生や外国人労働者に依存しなければならない現状というのは、どのようなことなのかということを考えてうえで、その対策を検討していかなければならない。そして、留学生の労働ということなので、まずは日本の労働市場と労働生産性について考えてみることにする。

さて、日本の市場というのはどのようなものであろうか。基本的に、日本の市場は「サービス過剰市場」であると言える。今年4月の日本生産性本部の発表によると、日本のサービス業の労働生産性は、アメリカの半分程度しかないというような数字が出ている。正確には、アメリカの生産性を100とした場合に、日本のサービス業の平均は50.7%。分野別にみると、化学（101.4%）は米国を上回ったが、運輸業（47.7%）、宿泊・飲食業（38.8%）、卸売・小売業（38.4%）などは大幅に下回った。同様にサービス業の平均をフランスと比較すると71.7%、イギリスとの比較では69.9%、ドイツとの比較では67.0%というように日本のサービス業全体の労働生産性はかなり低くなっている。これは、日本が「低賃金」でありながらも「サービスに関しては過剰に行うことが普通」になっているということを示すにすぎない。

例えば、アメリカの喫茶店やレストランの場合、水もお茶も出てこない。水が飲みたければ、注文しなければならないということになる。レストランで比較してみれば分かりやすいが、アメリカでは食事だけではなく喉も乾いているという場合は、当然に飲み物と食事を注文しなければならず、一人当たりまたは賃金当たりの生産性は飲み物の料金分高くなるのに対して、日本の場合はそれがサービスのお茶で済んでしまい、なおかつ、そのお茶がお変わり自由ということになれば、当然に飲み物分相当の生産性が低くなるということになる。このように考えると、日本は自然に「サービス過剰」になっており、そのうえでフレ経済の中において人件費を削減した結果、労働賃金が少なくなってしまう。このことが、「サービス業の労働生産性がアメリカの半分」という惨たんたる結果につながっているのである。

ことさらに、このことを記したのは、こうした労働生産性が低い業態分野の労働力として、日本では留学生のアルバイトが使われているという実態があると言ってよいからである。ある意味当たり前のことであるが、日本人就労者はそれなりに生産性の高い分野を独占し、生産性の低い分野を敬遠する。しかし、経営者はだからと言って経営をやめることはできない。そのしわ寄せが全て留学生へ行ってしまうということになる。そのうえ、中心となる労働者（正社員やマネージャーといわれるような人）が現場にいない場合、時間管理からアルバイ

ト管理まで結局全てを現場に頼らなければならない状態になり、留学生が法定上限の週 28 時間を超えた労働をすることになってしまうのである。

つまり、「労働生産性の向上」と「日本における労働力不足の解消」、そして「留学生の地位向上」という三つの側面から捉えなければ、この留学生のアルバイト問題が解決することはないということになるのである。

本来であるならば、この問題は「留学生」という視点からだけではなく、「外国人労働者全般」という形で捉えることになるはずであるが、残念ながらそうはならない。外国人労働者の場合、基本的には「就労ビザ」によって日本の在留資格があることになっているが、その就労ビザは「単純労働」に対しては許可されることがない。基本的には、「高度人材」というカテゴリーによって成立しているか、あるいは「教授」「芸術」「宗教」「報道」「経営・管理」「法律・会計業務」「医療」「研究」「技術・人文知識・国際業務」「企業内転勤」「介護」「興行」「技能」の分野でしか許可されないのである。これ以外に、日本人との結婚などの場合があるが、その「特定ビザ」に関する内容はここでは省くことにする。

このことから、飲食店の給仕など単純労働者に関して言えば、海外から人材を入れて日本で就労させることは基本的にはできない。したがって、留学ビザで来ている留学生たちの「資格外活動」、つまりアルバイトとして雇うことが最も手軽であるということになってしまうのである。

そうして、サービス業における「サービス過多」な状況が継続していくのである。競合他社がサービス過多な状態を続けていけば、それに対抗しないと客足が遠のくことになる。よって元手がかからない、つまり同程度の人件費でサービス過多を継続することにつながる場合が多く、不法就労状態が生じてしまうということになるのである。

こうした状態においては、留学生の本業が勉学であるという思考はどこにもない。アルバイトを受け入れる側には、「自分の仕事のこと」しか考えにない状況になってしまっているのである。そのような思考による雇用が、外国人に「日本における就労の現実」と受け取られ、「おもてなし」とか「相手を思いやる」という文化を無くしてしまっ、経済合理性のみを追求するのが日本人と思われるのは、本末転倒もはなはだしいと言わざるを得ない。

繰り返しになるが、これを解決する鍵が「労働生産性の向上」と「日本における労働力不足の解消」、そして「留学生の地位向上」ということになるのである。

<以下、次号へ続く>