

惨憺たる現実のこの国を再興する手法を考える(1)

— 早急かつ大胆な人口減少対策の必要性和外国人労働者の受入れ —

特定非営利活動法人
政策形成推進会議

はじめに

30年に及ぶ長期停滞の真ただ中にある日本社会はそのまま衰退するのか、それとも何とか踏みとどまることができるのか、いま私たちは歴史的な岐路に立っている。

社会が直面するあらゆる問題には、それ特有の原因のほか、すべての問題の根底に横たわる共通の要因として、日本人の意識や精神構造あるいは行動原理が深くかかわっている。そのことについては、いずれ取り上げることにする。

日本の現状は国の浮沈がかかった危機的な状況にあるにもかかわらず、今なお日本人の間に危機意識の高まりがみられず、何とかしなければという機運が一向に盛り上がって来ないのはなぜか。それは、日本が置かれている現実に対する人々の認識と理解が十分でないからだとの問題意識の下に、まずは現在の日本の立ち位置を明らかにすることを第一に議論を行うことにした。

長期停滞が30年に及んでいることを考えると、そこから抜け出すことは並大抵のことではない。このため、考えられるいずれの対策も国民的合意の取り付けが難しく、すみやかに実施できないものばかりになるおそれがある。しかし、だからと言って実行が容易な施策しか打ち出さなければ、それはこれまでの政府と同様の過ちを犯すことになり、事態は改善するどころかますます深みに^は填まりかねない。

政治の現場では、多様な考えや意見をすり合わせて合意を取り付けなければ、いずれの施策も実施できないから、そのような観点から現実的な案をとりまとめることになるのはやむを得ない面もある。しかし、そのような立場にない政策形成推進会議は、真の原因を突き止め、問題を根本的に解決するには何が必要かという観点から解決策を検討することになっている。誰かが本音で議論し、真の解決策を見いだす努力をしなければ、現実的な妥協の模索自体本筋を外れたものになるおそれがある。日本が沈没しかねない歴史的な危機に直面している今こそ、私たち一人ひとりが現状を直視し、歴史の歯車をいい方向に回転させるためには何をなすべきかを真剣に考え、最善を尽くすべきである。

このような観点から政策形成推進会議では、これまで日本が抱えるさまざまな課題について、極力真の原因は何かを追求し、最善の打開策を見いだすべく心

がけてきた。そのような中で今回、日本を再興するうえで特に重要だと思われる「早急かつ大胆な人口減少対策の必要性と外国人労働者の受入れ」「日本経済再興の可能性と資本主義のあり方」「貧困の防止・救済と格差の是正」「国富消失・国土安全管理の危機と対応策」の4つのテーマについて、改めて検討を行うことにした。その結果を今回以降、順次明らかにしたいと思う。

I 早急かつ大胆な人口減少対策の必要性

1 現状

(1) 止まらない出生率の低下

我が国の合計特殊出生率は一向に回復の兆しが見えないばかりか、近年一段と低下しつつある（2015年1.45 → 2020年1.33 → 2023年1.26）。このまま推移すれば、国立社会保障・人口問題研究所の死亡中位推計の下での出生低位推計が現実味を帯びてくる（2020年12,615万人 → 2070年(中位推計8,700万人(合計特殊出生率1.36)、低位推計8,024万人(合計特殊出生率1.13))）。なお、国連経済社会局による2100年の日本の低位推計人口は5,044万人である。

合計特殊出生率が2.07以上に回復しなければ、いずれ地球上から日本人がいなくなる（これは否定できない事実だが、そのことに対する人々の認識があまりにも希薄である。日々の生活に追われている国民に長期的視点に立った問題意識を求めることには限界があり、このような課題こそ政府が実態や問題点を明らかにし、その解決策を積極的に国民に提示していく必要がある）。

出生率の低下は先進国共通の現象だ。ただ、その程度には地域差があり、南欧と東アジアは押しなべて低い（イタリア1.26、スペイン1.19、中国1.16、韓国0.81、台湾0.98）。

出生率の低下は社会の風潮や晩婚化・非婚化の進行によるところが大きいが、政府施策の強弱、外国人労働者や移民受入れの程度、事実婚への対応などによっても差が生じる。

ところで世界の人口はいまも増え続けており、現在80億人の世界人口は今世紀末には110億人に達するものと見込まれている（国連経済社会局）。人口の増加が経済規模の拡大に直結し、CO₂等の排出量の増加、食糧増産のための森林伐採等による耕地の拡大やそれによるCO₂吸収の減少、地下水汲上げ増による水源の枯渇、化学肥料使用量の増加による農地及び公有水面の汚染などを通じて地球環境に著しい負荷を与えている。その物理的限界を早晚超えるおそれが高まっていることを考えれば、人口減少をそれほど悲観視し、問題視することはないのではないか、気候変動等の重大さを考えれば、望ましいことだと言えるのではないかと、との見解もありうる。しかしそれは、本質的な問題解決になっていな

い。

我が国においても、人口減少は必然の流れであり、政策的に流れに棹さしても徒労に終わるだけではないかとの意見もある。しかし、我が国の人口減少のスピードがあまりにも早いために、人口構成が極端に歪になり、人口ピラミッドが逆三角形になって、経済をはじめ社会にさまざまな悪影響が生じている現実を直視すると、手をこまねているわけにはいかない。

難しい課題であるとしても、考えられる様々な政策手段を組み合わせることによってそのスピードをいささかでも緩め、さらには人口減少を反転させることを目指して、可能性がある限り努力し続けるべきではないか。合計特殊出生率が2.07まで回復しない限り人口規模が安定しないことを考えれば、それへの対応は早ければ早いほど望ましい。

(2) 日本社会の課題解決と日本消滅回避に必須の出生率回復

結婚・出産はその人の人生観に関わる個人的なライフ・イベントである。しかし、人口の減少は当人や家族の生活だけでなく、様々な面で社会全体に深刻な影響を及ぼす。日本社会が直面している課題の多く(経済の停滞、財政の悪化、社会保障制度の維持困難など)が人口減少に起因しており、日本の将来に対する人々の不安の根源も人口減少にある。日本が直面している課題を解決するうえで人口減少を反転させることは、最優先かつ最重要事項である。

社会を構成する人々の支えがなければ、いかなる人もまっとうな生活ができない。結婚・出産は個人的な問題であるからといって、その現状に政府が無頓着でいることは許されない。結婚したくてもできない多くの人がいることは、放置できない問題である。

すでに人口減少が経済をはじめ財政や社会保障などに及ぼす影響が表面化しており、今後、その度合いが一層強まることは避けられない。しかし、ことの重大性を肌で実感できないために人々の危機意識が低く、これまでの政府の取り組みも本腰を入れたものではなかった。

日本の消滅を回避しようとするなら、いずれかの時点で合計特殊出生率を2.07まで回復させる必要がある。しかも手を打てばすぐに効果が現れるわけではないことを考えると、いますぐ本腰を入れて取り組むべきである。

2 対策

(1) 若年層の処遇改善による結婚必要条件の整備

ひと昔前の農業社会では田植えや稲刈りをはじめ一人ではすべての作業をこなすことができなかつたため、男性も女性も結婚して多くの子を授からなければ、まともに人生を全うすることができなかつた。それだけに結婚に対する社会

の圧力も強く、身の周りの人々による仲介も頻繁に行われていた。親が見立てた相手を拒めない風潮さえあり、適当な人に巡り合えないから結婚しないなどと贅沢なことを言っておれなかった。

しかし、急速に工業化が進み、多くの若者がサラリーマンとして独り立ちして生活できる時代が到来し、併せて社会保障制度が整備されたことから、何が何でも伴侶を得なければ生きていけない状況は解消された。万一失業し、あるいは病に罹患し負傷しても、はたまた退職して第一線を退いても、何とか最低限の生活は保障される時代になったことも大きい。このように人々の生活を支える社会基盤が変化した結果、結婚に対する人々の意識も様変わりし、よほど心がひかれる人にでも出会わなければ、無理してまで結婚したいとは思わない気風が急速に若者の間に広がった。それを受けて結婚のお世話をする人も身の周りからほとんどいなくなった。非婚化が止まらない要因は多々ある。

それでも多くの若者は結婚する意向を持っており、政策的に最優先・最重点に取り組むべきことは、結婚したいのに結婚できない人に対して結婚できる条件、とりわけ結婚して二人の生活を維持できるだけの所得を稼得できる雇用環境・雇用条件を社会的に整備することである。

結婚相手の男性に 400 万円以上の年収を求める女性の割合が 7 割を超えている一方、それに応えられるだけの所得を稼得している男性は 3 割を下回る。

正規・非正規別及び所得階層別の婚姻率を見ると（30～34 歳男性の有配偶率：正社員 59.0%・非正規社員 22.3%、年収 500 万円以上の者 70%以上・200 万円以下の者 30%以下）、所得の低さや身分の不安定さが結婚を妨げる大きな要因になっていることがわかる。

所得が少ない若者の増加は、経済の停滞に伴う企業収益の悪化と、それへの対応策として企業がとったコスト削減第一の経営姿勢が、賃上げを抑制し、正社員の削減と雇用条件が劣悪な非正規社員の拡大につながったことによるところが大きい。賃上げと非正規社員の拡大に対する企業の姿勢を転換させるためには、次の措置を講じる必要がある。

① 第一に、賃上げをコスト要因としてではなく、ポスト工業時代の企業を担うのは人材しかないとの観点から、人への投資を成長戦略の一環として積極的に位置づけることを企業経営者に求め、発想の転換を促進するための税財政措置を講じることである。

② 非正規社員の増加は短期的には企業収益の改善に資するとしても、企業による能力向上が手薄で、劣悪な処遇の非正規社員の増加は、長期的には企業の体力を低下させ、その成長発展を阻害するおそれ大きい。このため第二に、非正規社員の正社員への転換を促進するための能力向上策に対する支援を拡充する必

要がある。

③ 併せて、多様な働き方に対する人々の希望に応えるためにも、正社員と非正規社員との間の合理的な範囲を超えた著しい処遇格差を解消することが重要である。最も進んでいると言われるオランダの例に倣い、同一労働同一賃金（賃金、手当、福利厚生、休暇・休職、解雇、失業給付、企業年金などについて時間比例による同等の権利を付与するとともに、労働時間・就業場所の選択権を付与する）を、政労使の三者間で協議して確立すべきである。

④ 長寿化に伴い高齢者の雇用延長が進んでいる。65 歳以上高齢者の多くは元気であり、働いて生活を豊かにしたいと思うのは当然のことである。しかし結果として、企業に雇用されると、職場を高齢者と若者が奪い合う形になっていることに留意する必要がある。高齢者にはその経験を生かせるような第二の働き場所を政策的に用意し、若者がスムーズに企業に就職できるように環境を整えることを、大きな雇用政策として考えるべきである。

(2) 教育費への公費投入増加による私費負担の軽減

結婚すると、大半の人は子どもを 2 人設けたいと考えている（理想の子ども数 2.32 人）。それが叶わないのは、子育て、とりわけ教育にカネがかかりすぎるからである。世の中の親が 2 人以上の子どもを育てることが困難な理由として第一に挙げているのは子育て・教育費負担が重いことであり、突出している（35 歳未満の妻の 77.8%）。

日本の教育費に対する公費投入額の対 GDP 比は OECD 加盟国中最低である（OECD 加盟国平均 4.0%、日本 2.9%（1%の差は約 5 兆円に相当する））。ヨーロッパとりわけ北欧諸国では就学前から大学・大学院までの教育は基本的に公共部門が担っており、所得の多寡にかかわらず学費は基本的に無償である。教育費の私費負担の割合が高いのは世界の大勢でない。

親の貧富の差に関わらず、すべての子どもが能力に応じて等しく教育の機会が与えられていることは、「機会の平等」を確保するうえで決定的に重要である。生まれながら貧富の差というハンディキャップを背負って人生をスタートせざるを得ない多くの子どもがいる日本社会の実情は深刻だ。

就学前から大学・大学院までの教育費負担を大幅に軽減し、最終的には北欧の国々のように無償化すべきである。

(3) 男性の家事・育児参加の促進

女性の就職率が高まり社会参加が進んだ半面、男性の家事・育児参加は相変わらず低いままで、家事・育児負担がもっぱら妻の両肩にかかっていることが、2

人目以降の子どもの出産にブレーキをかける大きな要因になっている。

先進国の中で日本の夫の家事・育児参加の程度は著しく低い（夫の家事・育児分担率：OECD 加盟国平均 32.1%、日本 18.3%(最下位)）。子どもの出産数と夫の家事・育児参加率の間には明確な比例関係がある（夫の休日の家事・育児時間別第 2 子以降出生状況：0 時間 30%程度、2 時間以上 80%以上）。

企業の雇用文化として、残業ゼロが基本という働き方を確立すべきである。そのためには、生産性を上げることによって、長時間働かなくても競争力を確保できるようにすることが重要である。短い労働時間で高い生産性を上げているドイツ（年間労働時間（非正規雇用者を含む）：ドイツ 1,341 時間、日本 1,607 時間。1 人当たり労働生産性：ドイツ 118 千ドル、日本 85 千ドル）などの事例に倣い、日本式の業務の推進体制・推進方法を抜本的に改善して生産性を高め、夫の家事・育児参加を妻と遜色ないレベルに高める必要がある。

II 外国人労働者の受入れ

人口減少は結婚や出産という、その人の人生観に関わることであるから、たとえ政府が八方手を尽くしても、その効果には自ずと限りがあり、政策の効果が期待したほど上がらない可能性がある。このため、出生率の回復に向け国を挙げて全力で取り組むとしても、併せて外国人の受入れに対するこれまでの方針を変える必要がないのか。外国人労働者の受入れだけでなく、移民や難民についても改めて検討する必要がある。

1 現状

(1) 外国人居住者数

現在、日本に居住する外国人は 307 万人（人口に占める割合 2.5%）で、そのうち外国人労働者は 182 万人（身分に基づく在留資格（永住者、日本人の配偶者等）59.5 万人、専門的・技術的在留資格 48.0 万人、技能実習在留資格 34.3 万人、特定技能在留資格 7.9 万人）である。この 2 年間コロナの影響で若干減少したが、昨年から再び増加に転じた。

欧州主要国における居住外国人の割合はイギリス 9.0%、フランス 7.1%、ドイツ 12.9%、イタリア 8.7%で、OECD 加盟国平均は 9.7%、割合が大きいのはルクセンブルク(48.8%) とスイス(24.0%) である。

近年、アフリカ及び中近東からの難民が大量にヨーロッパに押し寄せているが、それを受けて外国人排斥運動の高まりが各国で見られ、極右政党が台頭するなど社会が不安定化する要因になっている。その一方で、多くの外国人受入れ国であるルクセンブルクとスイスでは、それが社会問題化しているとの声が聞かれない。両国の実情を具に調査することは、我が国の外国人政策を考えるうえで

大いに参考になるはずだ。

(2) 外国人の日本永住に対する日本人の意識

日本人は外国人に対するアレルギーが強く、観光客や留学生、高度専門職については歓迎ムードが強いものの、外国人が日本国内に永住することには国民の抵抗意識が強い。これを受けて我が国は移民（定住国を変更した人々）を受け入れない政策を取っており、難民（人種、宗教、政治的意見や特定の社会集団に属している理由で迫害を受けるおそれがあるため、外国に逃れた国際的に保護する必要がある人々）の受入れについても極めて消極的である。また、外国人労働者も未熟練労働者の受入れには抵抗が強く、政府は在留資格「技能実習」を設け、開発途上国の人々の技能の向上を図り、国際貢献に資するという変則的な形で未熟練の外国人労働者を受け入れている。

しかし、急速に人口減少が進む中、果たしてこれまでどおりの姿勢でいいのか、日本社会との摩擦を避け、お互いに心安らかに共生できる基盤と環境づくりに一段と努力しながら、外国人を受け入れる方向へと一歩踏み出す必要があるのではないか。長期的な視野に立って徐々に外国人の受け入れを増やさざるをえないのではないか。国の将来のあり方にかかわる重要事項である外国人の受入れについて、いまこそ真剣かつ冷静に広く国民の間で議論をする必要がある。

(3) 技能実習制度の課題

技能実習制度は、未熟練労働者は受け入れないとの基本方針を堅持しつつ、現実には生じている労働力不足に対処するために創設された苦肉の策である。タテマエ（外国人労働者の技能の向上を通じた国際貢献）とホンネ（未熟練外国人労働者の受入れ）の齟齬に由来する問題（賃金未払い、不当な長時間労働、暴行・暴言による人権侵害、失踪・不法就労などの多発）が制度創設当初から発生しており、アメリカ国務省やILO、OECDからも人権蹂躪のおそれがあると批判されてきた。

その根本原因は、「国際貢献のための技能訓練」は本来国が行うべきであるにもかかわらず、受入れ企業には人手不足を解消できるメリットがあるとして、訓練と就業にかかる費用を全額企業に負担させ、企業の責任で訓練を行わせることにしている制度の建付けにある。そのため国は、企業に費用負担を求める見返りに、技能実習生には滞在期間中の転籍・転職を原則として認めない（そうすることで企業の費用負担感を緩和する）という、職業選択の自由を無視した非人道的な規制をかけざるを得ず、それが受入れ企業との間で技能実習生を著しく弱い立場に追いやり、受入れ企業による不当な扱いを招くとともに、それに耐えかねた技能実習生の失踪とその後の不法就労の多発や、最悪の場合には犯罪に手を染めるケースが生じる要因になっている。

ところで近年、我が国の賃金水準の低迷や円安の影響もあって、人材を確保すること自体困難な状況になりつつあり、希望どおり技能実習生を確保できない事態も生じている。このため、2019年に新たに在留資格「特定技能」が設けられ、労働力不足が著しい特定の職種については、一定の技能を有することを立証する試験に合格すれば資格を有する労働者として直接受け入れる道を新たに設け、技能実習終了後引き続き日本で働くことを可能にする(特定技能1号は上限5年)とともに、特定技能2号の資格を得ると永住が認められ、家族を帯同することも可能になった。

しかし、技能実習制度と特定技能制度との間には齟齬が生じており、また様々な問題が生じている技能実習制度をこのまま継続することはもはや限界に達している。未熟練労働者の受入れは、技能実習制度を廃止して特定技能制度と整合が取れた形で真正面から取り組むべき時期に来ている。

このため政府は、昨年12月に設置した「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議」において両制度のあり方を検討してきたが、先ごろ同有識者会議から最終報告書が提出された。

(4) 深刻な人手不足の状況

直近の完全失業率が2.5%（完全失業者数175万人）と自然失業率（完全雇用時の失業率）に近い状況にある中で、人手不足が広範な分野に及んでいる。中でも建設業、運輸業、旅館・ホテル・飲食業、卸・小売業、警備・メンテナンス業、介護・看護、農林・水産業など慢性的に人手不足状態にある職種の状況は一段と深刻化しており、その影響は、事業縮小リスクの高まり、残業時間、休暇取得などの面での従業員の労働環境の悪化だけでなく、地域によっては人々の日常生活の利便性が損なわれる場面も生じている。

(5) 高度な知識・技能を有する人材確保の必要性

一方、ポスト工業時代を迎え、人材の優劣や層の厚さの違いが国の経済力を左右する最大の要因になりつつあり、世界的に高度な知識や技能を有する人材（大学及び研究機関の研究者、ITシステム・ソフト開発者など）の争奪がし烈になっている。そのような中で、賃金が伸び悩み、円安状況にある我が国は、この面でも外国との人材獲得競争に後れを取っている。

2 対策

(1) 外国人労働者の受入れに対する基本姿勢

外国人労働者の受入れは、外国人の受入れに対する国民の抵抗感が強い現状では、労働力不足の解消、高度な知識や技能保有者確保のための手法と位置づけ、

人手不足という現実には差し迫った状況があるからといって、多くの人数を急いで受け入れることは避ける必要がある。

未熟練外国人労働者及び一定の技能を有する外国人労働者の受入れは、職種ごとに労働需給の実態に応じて適正な人数 制限の下に行うべきであり、それが日本人労働者の雇用条件の引下げに悪影響を及ぼすことがないように最大限配慮したものにならなければならない。

なお、生活態度が良好で着実に技能を身につけた外国人労働者には厳正に資格審査（試験）を行ったうえで永住を認めることが適当である。ただしそのためには、日本語教育の充実、子弟の教育機会の確保、同一国人だけの集住の回避、日本人社会との交流の促進などに一段と力を入れ、日本人と外国人の双方にとって好ましい共生社会の実現をめざして、受入れ企業だけでなく、国及び地方自治体が全力で取り組む必要がある。

(2) 未熟練外国人労働者受入れの仕組みの改善

技能実習制度は先に述べた有識者会議の最終報告書に沿って、今後、政府部内で具体化に向けて詰めの作業が行われ、法制度の改正や予算措置が進められることになる。

① 技能実習制度を実態に即したものに改めるべく同制度を廃止し、新たに人材確保と人材育成を目的とする「育成就労制度」を創設して、特定技能制度への円滑な移行を図るという最終報告書の基本方向は適当である。正面から労働者として受け入れることに改めることは、技能実習制度における不名誉な事態の改善を図るためには望ましい。

② 育成就労制度の受入れ対象分野は特定技能制度における「特定産業分野」に限られ、3年間の期間終了までに定められた試験に合格すれば、特定技能2号は永住が認められる。これまで在留期間が過ぎれば帰国せざるを得なかったことと比べると、来日する外国人にとって自らの将来の人生設計がしやすくなり、より一層意欲を持って技能を習得し職務に就くことができるようになる。一方、受入れ企業としても折角努力して育てた人材をみすみす一定期間で手放すことなく、未永く働いてもらえる道が開けた意義は大きい。

③ 技能実習制度における問題の元凶とされてきた転籍（受入れ企業の変更）制限は、就労期間が1年経過すれば同一業務区分内に限り本人の意思による転籍を可能とするとされており、これによって事態が大幅に改善することが期待できる。

なお、転籍しやすくなると、中小企業や農業分野、あるいは地方の受入れ企業は受け入れた外国人をつなぎ留めておくことが難しくなるとして懸念する声があるが、それは処遇の改善などによって対処すべきであり、だからと言って強権

的に押さえつけることは本末転倒である。

④ 最終報告書は、家族の帯同は現行どおり育成就労及び特定技能 1 号の期間中（計 8 年間）は認めないとしている。ただし、いくら制度上認められないとしても、自由意思を持った人間のことであるから、在留期間中に家族ができたり子が生まれたりすることはありうる。その場合、強制的に在留資格を剥奪し、強制送還するなどの強硬な措置を講じれば、不法滞在や不法就労につながるとともに、子どもの教育機会が失われ、本人の人生に深刻な影響が及ぶだけでなく、日本社会と共生できない一人の人間を生み出すことになり、新たな問題の種をまくことにつながりかねない。その取扱いについては、今後、法制度の検討過程でできる限り柔軟に対応できるように手当てすることが望まれる。

⑤ 現行の技能実習制度における「監理団体」（外国人と受入れ企業との国際的なマッチング機能、受入れ企業に対する監理と支援、外国人に対する保護や支援等の機能を担う）については、かねて一部の団体における不適切な対応が制度の信頼を損なうことにつながっていると指摘されてきた。そしてその原因は、監理団体の受入れ企業からの独立性、中立性が十分確保されていないことにあると考えられてきた。

このため、最終報告書は「受入れ機関と密接な関係を有する監理団体の役職員の監理への関与の制限」「外部者による監視の強化等」を図るとしている。しかし、監理団体の独立性、中立性が損なわれる要因の一つである財政基盤については、最終報告書が「監理団体が受入れ機関から徴収する監理費について、公的機関が受入れ機関から徴収して監理団体に交付する仕組みにすべきとの意見」があったとしたうえで、この点については「要件厳格化等を行った後の運用状況を踏まえ、さらなる見直しの要否を判断するのが相当と考えられた」としていることから、今回制度化することは難しいと思われる。しかし、改正の実効性が上がらない場合には制度化に踏み切るべきである。

⑥ 受け入れる未熟練外国人労働者に就業や生活に関する日本の情報が適確に届き、彼らの要望や意見を真摯に汲み取る仕組みを拡充することは、受入れに伴って発生するさまざまな困難やトラブルを未然に防ぎ、来日する未熟練外国人労働者と日本人の双方にとって望ましい関係を構築していくうえで極めて重要である。就業関係はハローワークを中心に、生活関係は地方自治体を中心に NGO などと一体となってサポートする体制を構築する必要がある。

⑦ 日本での外国人労働者の生活支援を受入れ企業の手で全面的に委ねることには無理がある。受入れ態勢の整備は第一義的には受入れ企業が負うべきであるが、その足りないところは地方自治体が積極的な役割を果たすべきである。

受入れ態勢の中で第一に重視すべきことは、日本語会話のマスターと日常生活に不可欠な基礎知識の習得である。特に子どもが学校に就学しないことが、そ

の子が生涯日本人社会に溶け込むことを難しくしている現状を鑑み、不法滞在の状態にある外国人の子弟についても義務教育の就学を法律で義務化すべきである。

また、外国人が日常生活に不便を感じ、支障をきたすことがないように、母国語での対応が可能な態勢、特に災害時や急病、事件・事故などの際にスムーズに対処できるように、緊急通報・相談体制を整えることも重要である。

(3) 高度人材確保のための条件・環境整備

高度人材の確保についても、問題の重要性を真剣に受け止め、その対応策、具体的には渡航先として諸外国に引けを取らないだけの研究・修学・就業条件と家族も帯同できるだけの居住環境を整備する必要がある。報酬や奨学金をはじめとする処遇の改善、医療や子弟の教育及び買物や娯楽の環境整備、大学・研究機関・企業の外国人受け入れ態勢と窓口の整備・広報の充実が重要である。

「惨憺たる現実のこの国を再興する手法を考える」検討会メンバー

江利川 毅	元内閣府事務次官、元厚生労働省事務次官、元人事院総裁
梶田 信一郎	元内閣法制局長官
工藤 裕子	中央大学法学部教授
神野 直彦	東京大学名誉教授
橋本 昌	前茨城県知事
原田 豊彦	元日本放送協会理事
増原 義剛	元衆議院議員
松本 博	(株)松本代表取締役
宮崎 達彦	弁護士
(座長) 森元 恒雄	元参議院議員
渡壁 誠	国際観光ビジネス協会理事長