

# 日立財団 グローバル ソサエティ レビュー

多文化共生社会構築のためのコミュニケーションジャーナル

## 多文化共生社会の構築とは

### 巻頭言

「日立財団グローバル ソサエティ レビュー」  
第1号巻頭言

公益財団法人 日立財団 理事長 内藤 理

### 特別寄稿

多文化共生社会の構築における課題とは  
ウスビ サコ

「多文化共生社会の構築」を目指す前に必要なこと  
下地 ローレンス吉孝

沖縄のアメラジアンから多文化共生を考える  
野入 直美

### 座談会

多文化共生社会とは

是川 夕／コチュ オヤ／北村 英哉／額賀 美紗子

### 連載

統計から読み解く移民社会①

是川 夕

### 編集後記



Vol.01  
DEC. 2023



## 〈巻頭言〉

「日立財団グローバル ソサエティ レビュー」  
第1号巻頭言

公益財団法人 日立財団 理事長 内藤 理

日立財団では、学術・科学技術の振興、人づくり、多文化共生社会の構築を中核領域に据えて社会のニーズに応じた活動を行っています。

本ジャーナルの提供により、研究者や当事者を中心とした人々が、専門領域を超えた有機的な交流と相互理解を深める機会を創出し、学術分野における新たな発想や視点のひろがり、および発展への一助となる事をめざしています。こうした活動を通して、多文化共生社会の構築に貢献していければ幸いです。

本号では、「多文化共生社会の構築とは」という大きなテーマのもと、有識者や当事者の思うところや課題と対応策などを紹介して、世の中に“気づき”の輪をひろげ、このテーマの重要性と本ジャーナルを発刊する目的を発信いたします。

グローバル化により、日本のみならず世界は大きく変わり、私たちが当たり前と思っていた価値観も変化をしていますが、急速な社会の変化により生み出された歪みが、より拡大してきているように思えてなりません。健全な競争を容認しつつも、一方で生じた格差とどう向き合っていくべきか、私たちに突き付けられた課題は、大きいものと考えています。SDGsはまさにこの発想から考えるべきで、誰一人取り残しを作らない、という、大きな人類の試みであり、それを可能にするのが多文化共生社会ということではないでしょうか。むろん、根底にあるのは「人権」で、これは時代が変わっても尊重されるべき価値観です。SDGsの理念もこの文脈のなかで成り立っていることをもう一度思い出すことも必要です。

同時に、多文化共生がもたらすメリットにも思いをいたすことは重要でしょう。単一で同一の価値観の集団から新たな発想やイノベーションが起きにくい、というのは、ビジネスの世界ではよく言われていることですが、お互いの価値観を認め合う社会が、私たちに豊かな発想を与えてくれはしないでしょうか。異なる意見や文化がお互いを高める契機になりますが、その前提として、寛容というものが必須になるわけです。

このような大前提を考えたうえで、いくつかの日本国内における課題を見てみますが、多文化共生というキーワードの中では、まず日本という社会で生活する外国人に対しての、いくつかの課題がすぐに思い当たります。例えば、少子高齢化による将来にわたる労働人口の減少、ということについても、AIやロボットを活用したDXへの注力に加え、労働力の強化などの施策が考えられるのですが、同時に外国人雇用の拡大という施策をどう考えるべきか、という課題にいきあたります。

これらの施策をそれぞれの専門で十分議論されることにはなりますが、ただ同時に、一つの施策が、さらなる大きな歪みを作っていく可能性もでてきています。一口に在日外国人といっても、言葉の壁や文化的価値観の違いをどう認識するか、生活面、精神面で不自由を感じてはいないか、また彼ら彼女らと交流して共存・協創を進めていく上で苦勞している地域としての日本人の双方にとっての課題はなにか、よく検討していくことも必要でしょう。専門領域を超えた有機的なつながり、というのはまさにこのことを指します。

むろん多文化共生社会の課題はこれだけではありませんが、多くの課題について総合的・学際的な考察をしていくことが求められています。

本ジャーナルでは、そもそも多文化共生社会とはどのようなものか、地域の現場では今どのようなことが起こっていて、当事者たちはどうしているのか、周りの人々は何ができるのか、行政、地域コミュニティ、アカデミアは何を考えているのか、誰がどこで誰とともにどんな活動をしているのか、といった多面的な観点でデータに基づく事実や人々の声、めざす幸せな社会のありかたへの提言などを紹介していきたいと考えています。

また、多文化共生社会の実現への道のり、だけでなく、例えば阻害要因は何か、なども考えていくことは必要でしょう。心理的要因（心の壁：偏見、決めつけ、過信、無関心）、制度的要因（制度の壁：法律、条例、常識など）、行動学的要因（言行の壁：ネット書き込み、外国人居住地でのヘイトスピーチなど）など、論点は多いのですが、このような課題の認識が、世の中を変えていく契機となるのではないかと思うところです。

人は誰もが幸せになるために生まれてきており、その人らしく生きられる地域社会づくりは、多文化共生社会の構築にもつながるでしょう。異文化の相互理解は人々の視野を広げ、新たなイノベーションを生み出し、安心・安全でレジリエントな「住み続けられる街づくり（SDGs ゴール11）」にも貢献していく可能性を秘めているものと考えます。多文化共生社会の構築とは、誰か特定の誰かの保護や幸福のために皆が協力して支えていくものではなく、皆が幸せを感じ、誰もが希望を持てる未来づくりに繋がっているものと認識しています。

本ジャーナルがアカデミアから広がる人の輪、さまざまな立場や考えを持つ人々が集い、広く交流し、相互理解や協創、イノベーションのきっかけや一助として役立っていくことを願い、巻頭のご挨拶とさせていただきます。



〈特別寄稿〉多文化共生社会の構築における課題とは

## 多文化共生社会の構築における課題とは What are the challenges in building multicultural society?

ウスビ サコ

Sacko Oussouby

近年、グローバル化が進み、それによって様々な社会課題が顕著に現れています。グローバル化、都市化、市場経済主義などによって地域社会や社会基盤が共同体から集合体へと変容してきました。これから、グローバル化された社会に新たな価値を創造する必要があると思われませんが、その方法論が見出せないのも事実であります。本稿では、社会の変化を見据えつつ、多文化共生社会の創造や構築に何が必要なのかを述べています。

In recent years, globalization has progressed, and various social issues have become more pronounced as a result. Globalization, urbanization, and market economism have transformed local communities and social infrastructures from more integrated communities to fragmented collectivities or associations. It is necessary to create new values in a globalized society, but it is also true that we cannot find a proper logical methodology to do so. This paper describes what is needed to create and build a multicultural society while keeping an eye on social changes.

### はじめに

このお題を設定した時に思い浮かんだのは社会を構成する人々の多様性とアイデンティティの問題です。誰もが一度悩む問題は自分のアイデンティティと社会的役割、位置付けであります。私にとっても文化的アイデンティティについて深く考えた時期がありました。様々な国を訪れ、長期に渡ってアフリカの外に住む「マリ人」として、文化的アイデンティティとその表象が持つ意味の重要性を理解させられてきました。アフリカの外に住む私たちは常に、自分自身の特定（規定・認識）、他者と自分、多文化と自文化の違いや認識に疑問が湧いてきます。私は高校卒業と同時に国の奨学生として中国へ留学することになりました。中国へ渡航したさい、数日間パリに滞在しました。私にとってフランスが初めてアフリカ外に訪れた国でしたが、そこで受けたのはカルチャーショックだけではなくヒューマンショックでした。初めて「人種」を意識させられ、さらに人種、社会的背景や出身、民族による格差も目のあたりにした出来事がたくさんありました。それまでマリで生活した際、民族の違いはあるも

の、先述のような差別や格差を考えたことはありませんでした。

近年、グローバル化が進み、それによって様々な社会課題が顕著に現れています。そこでまた世界が悩まされた新型コロナウイルス感染症が現れ、我々の社会生活や社会のあり方、人々の関係性が一変してしまいました。コロナ禍では、「私の原点はなんだろうか？」という一人ひとりが自分の存在について問い直す重要な機会が与えられ、「共生社会」の意味を問う機会でもありました。多くの人々が原点を問い直すなかで、人によってその違いに気づき、多様性や共生社会の実現とつながる大切な指標であることが分かりました。便利で画一的な社会では既存の「当たり前」が共通の価値観とされてきましたが、根源にある各個人の原点はバラバラで、一つ一つ違った「当たり前」を持つことが見えてきました。

グローバル化、都市化、市場経済主義などによって地域社会や社会基盤が共同体から集合体へと変容してきました。また、技術革命によって人々の関わり方が変化し、働き方も多様化してきています。これまで想像しなかった社会課題が多く出現し、論理的思考だけ



でそれらの解決には至らないことが分かりました。これから、グローバル化された社会に新たな価値を創造する必要があると思われませんが、その方法論が見出せないのも事実であります。本稿では、社会の変化を見据えつつ、多文化共生社会の創造や構築に何が必要なのかを検討したいと思います。

## 1. 社会の変化の認識と多文化共生の必要性

2023年3月末で私の日本滞在が丸32年となりました。私の住む京都では、次第に少子化と高齢化が進み、空き家も増え、いくつかの町家がマンションや駐車場に建て替えられ、血縁的、地縁的な地域社会が変容しました。また、居住する外国人も増え、祇園祭をはじめとする地域の祭祀では外国人の姿やその子どもたちの姿も目立つようになりました。社会そのものの多文化性が進んだわけです。文化の芯の部分大切にしつつ外来の変化に対応してきた京都でも、新しい「共生社会のモデル」の実現ができれば良いと考え、これまで活動や研究を続けてきました。

長年、多文化共生社会の構築が話題になり、ゴールにたどりつくことはいまだにありません。多文化共生が誤解されて定義されたのではないかと考えられます。一定の定義がない文化が複数一つの社会を構成することは、その対象となる人々の立ち位置が重要になります。「文化は、多かれ少なかれ組織化され、集団の個人によって学習され、あるいは創造された経験の派生物から構成されるものであり、過去の世代や同時代の人々から伝達されたイメージや符号化されたもの、あるいは個人自身によって形成された解釈（意味）を含む。」と定義されることがあり、「[文化]とは、あるグループやカテゴリーに属する人々を他のグループやカテゴリーから区別する心の集団的プログラミングである。」と定義されることもあります。

オランダの文化人類学者のHofstede氏は「ある集団で共有されているが、各個人にとっては異なる態度、価値観、信念、行動の集合であり、ある世代から次の世代へと伝達されるものである」と定義されました。また、松本氏は「文化とは、ある集団で共有され、各メンバーの行動や他の人々の行動の「意味」に対する解釈に影響を与える基本的な前提や価値観、生活への志向、信念、方針、手続き、行動規範のフuzzyな集合である」と解釈しました。先述の定義を見てわかるように、文化を定義するのは難しいと考えられます。1952年、アメリカの人類学者であるKroeberとKluckhohnは、文化の概念と定義を批判的に検討し、164の異なる定義のリストをまとめました。それぞれが注目する文化の特徴を考えてみると、文化とは知識、信念、芸術、

道徳、法律、習慣、その他人間が社会の一員として身につけた能力や習慣を含む複雑な全体であると言えます。

文化を考えるさいに、文化と伝統を混同する人が多いように思います。ここで、伝統と文化の違いについて言及したいと思います。伝統とはある社会、地域、民族など共同体の構成員の間に一定の規範（しきたり、慣習、儀式など）を継承する行動、事柄があります。その伝統は社会の中で固定的とされ、それを代々で受け継がれることが重要であるとされています。一方、文化とは、先ほども述べたようにある集団の構成員が共有する行動、慣習、記号などの集合体であり、構成員が変われば文化も更新され、重複することもあると考えられます。ここに、多文化共生の重要な指標が含まれています。つまり、構成員が変われば、文化というものはその構成員が歩み寄り、学習し合うことによって時代や状況とともに変わることです。多文化共生の大きな問題は主要文化と異文化を持つ新しい構成員が周縁文化と位置付けられ、既存の構成員との意識の違いがあるからです。

## 2. 異文化の捉え方と他者指定

異文化をどのように捉えるのか、また異文化を持つ他者をどのように指定するのかが日本社会の独特な課題があると考えられます。私も日本でよく経験しましたが、新しい人と出会うたびに、出身地を聞かれ、「アフリカのマリです」と答えると、大概の方は、「嬉しいです。動物が大好きです」と反応してくれます。我々は異文化圏の人や他者と出会うと、その他者をカテゴリ化し、一定のフレームに収め、さらに既存知識、先入観などでその他者を見てしまいます。このような批判はスキーマ理論によれば、人間は自分の体験したことを長期記憶に保存し、それに基づいて異文化の方々を判断してしまう癖があります。これがステレオタイプの指定とも呼ばれます。文化スキーマの違い、他者指定の違い、役割期待から生まれる問題は他文化や自文化に対する知識不足、コミュニケーションスキルの問題につながると思います。異文化圏に属する他者を一定の「フレーム」に収めることは、古くから存在する行為でもあり、そのフレーム化は、歴史的に差別の構造として機能してきたもあります。

生まれてから死ぬまで、ひとつの文化・社会のなかで過ごすというモデルは、グローバル化によって揺らいでいます。暮らしや学び、仕事のなかには、あらゆる国の人・物・仕組みがあふれ、もはや自国の常識だけにすぎることが難しくなってきました。そして、軸となるアイデンティティがわからなくなったり、崩れ

たりしてしまっている人が、世界中で増え続けています。現代はまさに、アイデンティティ・クライシスの時代なのであります。「日本人」というアイデンティティも、例外ではありません。それは、教育や伝統によって引き継がれてきた意識にすぎず、絶対的なものではないということです。

社会学者のリチャード・セネットは「自信のなきの裏がえしから、排他的になりかねない」と指摘し、グローバル化する社会の中で生き抜くためには、「自分の足元をしっかりと見つめ、身近な“異文化”を理解する」ことが重要であると述べています。

### 3. 多文化主義と多様性を考える

そもそも多文化主義とはなんのでしょうか。それを理解する必要がある、また多様な人々が構成する現代社会における多様性も理解する必要があるかと思われる。多文化主義は、複数の文化的伝統が社会で受け入れられるだけでなく促進される状態を言います。

多様性は、人種、性別、宗教、性的指向、社会的経済的背景、および民族性の個人間の違いが存在し、認識されることです。学校、職場などで見られる多様性は、さまざまな背景から来る人々の権利を保護や推進する状態が多いです。また、多様性を推進するには、マイノリティ優遇政策だけではなく、マジョリティの意識改革に発展させる必要があります。多様性と多文化主義の主な違いは、多様性は個人間の違いを認める一方で、多文化主義はそれを受け入れる環境や土台づくりであります。

多文化共生社会を検討する過程で社会の多様性とグローバル化を認識することが最も重要であります。グローバル化はヒト、モノ、カネ、そして情報が国境を越えて自由に行き来し、それらの価値は一国の判断で決められないことであると定義できます。そのグローバルは個や特定集団が国の概念を超えて存在すること、価値はそのネットワークで判断され、1国のルールや政策で決めにくいところがかつての国際との違いがあります。

### 4. どのように多文化共生社会を実現させるのか

さて、これから多文化共生社会の構築をどのように取り組むべきかを考える必要があります。先にも示したように、文化というのは、固定ではなく、時代や構成員によって変化するものであります。その方法の一つはダイアログとコモنزの価値観を持つことです。古代ギリシアの哲学者、ソクラテスは、徹底的に対話を重視した人で、ダイアログを提唱しました。共生社会の実現には、当事者同士がダイアログという対話姿勢を持ち、それを通してそれぞれの課題を解決していきます。お互いの違いを共創・成長につなげ、「WHO AM I (私は何者か?)」「WHO YOU ARE (あなたは何者か?)」「WHO WE ARE (私たちは何者か?)」という自己の認識と他者の受け入れのプロセスが重要であります。また、さらに自分の言葉（ヴォイス）を持って相手と対話することが重要です。

在住外国人あるいは外国人市民として日本社会とどのように共生すべきか？日本社会や近隣住民との関わり・交流するプロセスの明確化とリテラシーが必要であります。かつて、スイスやドイツが多くの外国人労働者を受け入れたことがあります。その時の社会問題に対して、スイスの作家マックス・フィリッシュは「労働力だけが欲しかったのに人間がついてきた」という有名な言葉を残しています。つまり、これから日本にやってくる外国人の方々は、成人しており、自分の宗教や文化を持っています。また、異文化の人々が構成する社会の中で個々が自文化を維持しながら日本社会を学び、社会に参画する一員であることを認識する必要があります。他者と出会うことによって自分を再発見し、同化せずに日本社会の中で居場所を開拓することができれば、理想の多文化共生社会が実現できます。

アフリカにこのような諺があります。「If you want to go fast, go alone. If you want to go far, go together」(早く行きたければ一人で進め、遠くまで行きたければ、みんなで進め)。これからの社会はコモنزとして多文化共生を実現させるため、ダイアログと共創が必要であります。

## 執筆者紹介



ウスビ サコ

京都精華大学 全学研究機構長

マリ共和国生まれ。91年来日，99年京都大学大学院工学研究科建築学専攻博士課程修了。博士（工学）。専門は空間人類学。京都精華大学人文学部教員，学部長を経て2018年4月同大学学長に就任（～2022年3月）。2025年日本国際博覧会協会 副会長・理事・シニアアドバイザー兼任他。



〈特別寄稿〉多文化共生社会の構築における課題とは

## 「多文化共生社会の構築」を目指す前に必要なこと

What do we need before “Building a Multicultural Society”?

下地 ローレンス吉孝

Lawrence Yoshitaka Shimoji

日本社会にはすでに様々なルーツの人々が暮らしている。しかし、人々の認識や社会制度の中には、「われわれは単一人種である」という単一人種主義（モノ・レイシズム）が深く根付いている。さらに、排外主義やレイシズムなどが密接に絡み合う中で、心身の健康被害や制度的問題が生じている。現実を直視した多文化共生への取り組みのためには、まずすべての人の基本的人権が保障されるべきである。

Japanese society is already made up of people of diverse backgrounds. However, mono-racialism, or the belief that “we are of one race,” is deeply rooted in people’s perceptions and social institutions. In addition, physical and mental health problems and institutional problems have arisen as a result of the intertwining of exclusionism and racism. In order to face reality, the human rights of all people must first be guaranteed.

### 1. すでに多様な人々が暮らす現実と、 認識・制度の乖離

外国籍の市民はもちろん、日本国籍であっても人種・民族的に様々なバックグラウンドのある人々や、元外国籍で日本国籍を取得した人々、そして無国籍や多重国籍の人々もこの日本社会にすでに暮らしている。日本では国籍に基づいた人口統計しかないため、米国や英国のように日本市民内部の人種・民族ごとの人数を数えることができない。日本国憲法と国籍法の規定からすれば、国籍＝人種・民族ではないため、「日本人」あるいは「日本市民」といってもすでに多様な人種・民族的バックグラウンドの人々が共に生きているのが現実だ。逆に、「日本人は単一人種だ」「日本は単一人種国家だ」と言い切ることで、生物学的にはもちろんのこと、統計的にも法的にも全く根拠がなく本来は不可能であるということだ。しかし、人々の認識や社会制度の中には、「われわれは単一人種である」という単一人種主義（モノ・レイシズム）が深く根付いている。認識や制度が、社会に生きる現実の人間一人ひとりの実態と乖離しているということだ。

私はこれまで「ハーフ」「ミックス」と呼ばれる人々について調査を進めてきた。このような人々の日常経験は、モノ・レイシズムに基づく認識と制度によって

大きな影響を受けている。例えば日本生まれ日本育ちで第一言語が日本語であっても、「日本語上手ですね」「何人？」「どこ出身ですか？」「日本に来て何年ですか？」などといった質問が頻繁に投げかけられる場合がある。これらは、その人の外見や名前などの指標に基づいて「あなたは日本人ではないが～」という人種的な偏見を前提にした発言であり、差別の一形態であるマイクロ・アグレッション（日常における攻撃）と呼ばれている。

アイデンティティの根本部分を否定するこれらの発言は、精神的に負の影響をもたらすだけでなく、健康被害のリスクも高めている（スー 2020）。さらに、移民や外国に繋がりがあつた人々を排斥しようとする排外主義、人種・民族マイノリティに対するレイシズム（人種差別主義）、そしてモノ・レイシズム（単一人種主義）が密接に絡み合う中で、心身の健康被害のみならず、教育や労働、医療やケアの領域にアクセスすること自体が困難になるという制度的問題が生じてしまっているのが現実だ。多文化共生において前提とされるべきことは、外国籍住民の権利を保障することだけに限らない。人種・民族的マイノリティに不利益な社会構造が続いているのであれば、国籍にかかわらず、すべての人にとっての基本的人権が保障されていないということである。多文化共生とは、単なるお題目や、



地域の当事者が自己責任として課されるべきことでもない。多文化共生は、すべての人々にとっての基本的な人権が確立された先にあるもので、国や社会制度はこれを保障する責務があるということだ。

## 2. 基本的人権の保障を阻害するものは

基本的人権の保障を阻害する要因は数多く存在するが、人種・民族的マイノリティに関する主要な問題について以下にいくつか挙げてみたい。まず、モノ・レイシズムについては、①政治家たちによって「日本は単一民族国家である」という発言が繰り返されることでモノ・レイシズムが社会的に肯定される状況が生み出される。さらに、②人種・民族に基づく人口統計をとらないため国籍のみの人口がその単一民族神話を補強してしまう。そして、③政府の進める多文化共生施策においても「受け入れる側の日本人」「受け入れられる外国人」という二分法が強固に前提とされ、日本社会や日本人の現実の多様性が不可視化されることで結果的にモノ・レイシズムが強化されてしまっている。その上で、排外主義やレイシズムについては、④国連からたびたび包括的な差別禁止法と国内人権機関の設置を求める勧告を受けているにもかかわらず、これらの設置を日本政府が頑なに拒否し続けている。

つまり、基本的人権の保障については、個々人の水準の問題というよりも、上記の結果から見てもあきらかなように、現在の日本政府が行なっている政策自体がその大きな阻害要因の一つとなってしまうという重大な現実が浮かび上がる。国連勧告に対して単に「検討する」という姿勢だけを続け、実質的にそれを拒み続けるのであれば、国際問題への発展も避けられないだろう。国際社会での責任を果たすためにも、国民国家として自らの現実の姿を直視することから始めていく必要がある。その段階を踏まなければ、「多文化共生」は本当に単なるお題目だけの役割に止まってしまうだろう。

## 3. 政府の多文化共生施策における問題点

日本における多文化共生関連の施策について詳しい明治大学教授・山脇啓造によると、1980年代後半から自治省の「地域の国際化」政策が始まり、1992年には国際交流推進型と在住外国人対応型の「国際交流のまち推進プロジェクト」が発足。さらに1995年には自治省より全国へ「国際協力大綱の指針」が配布され、1998年には「地域国際化協会等先導的施策支援事業」が始まった（山脇 2011：29）。2006年には総務省において「地域における多文化共生推進プラン」が策定される。また同年に外国人労働者問題関係省庁連絡会議

によって「『生活者としての外国人』に関する総合的対応策」が策定された（山脇 2011：35）。2008年にはリーマンショック以降の不況の中で、失業する外国人労働者やその子どもたちへの支援を目的として2009年1月に「定住外国人施策推進室」が内閣府に設置された。2010年には「日系定住外国人施策に関する基本指針」が決定され、2011年には「日系定住外国人施策に関する行動計画」が策定されている。また政府は、「特定技能」の在留資格創設などを踏まえて、2018年には「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」を策定し、様々な施策を実施してきた。

しかしながら、原知章が以下に指摘するように、これら政府による多文化共生関連施策ではその支援の対象が「外国人」として陰に陽に設定され、日本内部の多様性は不可視化されている。

多文化共生推進プランとその土台となった総務省報告書では、ニューカマーが急増し定住化が進んでいるからこそ、互いの文化的違いを認め合い、対等な関係を築くことが必要だとされる。そこでは、例えば在日コリアンや外国にルーツを有する日本国籍者、あるいは無国籍者といった人々の存在はほとんど視野の外に置かれていて、「日本人」や「日本文化」の内的多様性や境界の流動性についても言及されることがない。換言すれば、現在日本で進められつつある多文化共生政策では、「日本人」や「日本文化」の同質性・固定性・自明性を前提としたうえで、「私たち日本人」が「彼ら外国人＝ニューカマー」をどのように受け入れるのかという問いによって、多文化共生の理念が枠づけられているのである。（原 2010：38-39）

このように多文化共生関連施策のなかで貫かれてきたのは「日本人」対「外国人」という二分法であった。さらに、政府の多文化共生施策については、すでに多くの研究者や活動家から多くの批判があがっている。これらに詳しい山根俊彦（2017）によると、①在日コリアンなどのいわゆる「オールドカマー」の視点が抜けている、②アイヌや被差別部落出身者、沖縄の人々、障害者や高齢者などを多文化共生の対象に含める必要がある、③人種・民族的なマジョリティにも教育すべきである、④「文化」に注目が集まることで構造的な差別や支配関係が隠蔽されてしまう、⑤これの結果として多文化共生が「同化」を要求してしまうなどの点が挙げられている。

また、批判だけではなく数多くの提案や提言もなされてきた。特に重要なものの一つとして、山脇啓造・

近藤敦・柏崎千佳子の三氏による「移民国家の条件」(2000年)が挙げられる。ここでは、移民庁の設置、移民統合政策の確立、多様性を前提とした社会の構想、入管法の改善、外国人基本法の制定と基本的人権の保障、就労や教育に関する権利保障、国籍法の改定、多様性を前提とした民族的アイデンティティの保障、調査の実施や行政サービスの拡充など、包括的で抜本的かつ具体的な種々の提案やアイデアが盛り込まれている。しかし、すでにこの提言から20年以上の歳月が流れているが、ここで書かれている理想には程遠いのが日本の現状である。

北海道大学アイヌ・先住民研究センター准教授の石原真衣は、「SDGs」や「ダイバーシティ」が必ずしも人種差別の解消につながっているわけではないという重要な点を指摘している(石原 2022)が、日本政府の用いてきた「多文化共生」にもこの指摘が当てはまるだろう。今、問われているのは、「多文化共生」と、人種差別の解消、そして基本的人権の保障という問題をいかに密接に結びつけていけるのか、という点である。石原は続けて以下のように締めくくっている。

せっかくだから、自分が安心できる世界に閉じこもっていないで、少しだけ居心地の悪さも感じながらどンドンつながり合っていきたい。そのつながりは安っぽくて薄っぺらい「連帯」や「共生」や「ダイバーシティ」をもっと素敵なものに作り変えていこう。読者のみなさんもこのプロジェクトに参加しませんか。(石原 2022: 194)

社会構造や現行の制度が差別を温存されているとい

う現実、多様な人々が暮らしている日常があるという現実。これらの現実を受け止めることは石原の述べるように居心地の悪いことだろう。しかし、まずはそれら現実の姿を直視すること、そして基本的人権の保障にむけて状況を改善していくこと。そのための法律や制度を確立すること。その上でなければ、多文化共生はただのお題目になってしまう。基本的人権を蔑ろにしたままで一足飛びに多文化共生へと進むことはできない。未来の姿よりもまずは、現実の姿を直視するところから一歩ずつ始めていく必要がある。

#### [参考文献]

- 石原真衣, 2022, 「あとがき」石原真衣編『記号化される先住民／女性／子ども』青土社, 189-195.
- デラルド・ウィン・スー, 2020, 『日常生活に埋め込まれたマイクロアグレッション 人種, ジェンダー, 性的指向: マイノリティに向けられる無意識の差別』明石書店.
- 原知章, 2010, 「『多文化共生』をめぐる議論で、『文化』をどのように語るのか?」岩淵功一編『多文化社会の〈文化〉を問う——共生／コミュニティ／メディア』青弓社, 35-62.
- 山根俊彦, 2017, 「『多文化共生』という言葉の生成と意味の変容—『多文化共生』を問い直す手がかりとして」横浜国立大学都市イノベーション研究院『常盤台人間文化論叢』3(1): 135-160.
- 山脇啓造, 2011, 「日本における外国人政策の歴史的展開」近藤敦編『多文化共生政策へのアプローチ』明石書店, 21-39.
- 山脇啓造・近藤敦・柏崎千佳子, 2000, 「移民国家日本の条件」明治大学社会科学研究所『明治大学社会科学研究所ディスカッション・ペーパー・シリーズ』No. J-2000-6.

## 執筆者紹介



### 下地 ローレンス吉孝

カリフォルニア大学バークレー校、  
ジャパニーズ・スタディーズ・セン  
ター 客員研究員

専門は社会学・国際社会学。著書『「混血」と「日本人」—ハーフ・ダブル・ミックスの社会史』（青土社、2018年）、『「ハーフ」ってなんだろう？ あなたと考えたいイメージと現実』（平凡社、2021年）。監訳・解説に『インターセクショナリティ』（人文書院、2021年）。解説に『AIと白人至上主義』（左右社、2022年）。「ハーフ」や海外ルーツの人々の情報共有サイト「HAFU TALK」を共同運営。



〈特別寄稿〉多文化共生社会の構築における課題とは

## 沖縄のアメラジアンから多文化共生を考える

### Re-thinking about multiculturalism in Japan from the perspective of Okinawan Amerasians

野入 直美

Naomi Noiri

ここでは、日本における「多文化共生」の地域文脈と政策文脈を踏まえて、「アメラジアンという視点」から多文化共生の課題を考察する。「ダブル」に含まれる移動と混淆、消費される「ハーフ」像をめぐる非対称性、さらに「アメラジアン」の出生の背景にある戦争と軍事を射程に含めることで、多文化共生はさらにポテンシャルを拡大することができると考えられる。

In this paper, I will discuss the challenging points of multiculturalism in Japan. Firstly, I will overview the two discourses of multiculturalism, i.e., the community-based aspect and the political-based aspect. Then, we will move on to the discussion of double, “Hafu” and Amerasian. Finally, I will claim that by introducing the Amerasian perspective, multiculturalism in Japan could expand its potential.

#### はじめに

アメラジアン (Amerasian) とは、アメリカ人とアジア人の両親をもち、米軍の派兵・駐留を背景として生まれてきた人びとを意味する。日本では、在日米軍基地の約7割が集中する沖縄で、多くのアメラジアンが生まれてきた。もともと「アメラジアン」は、ベトナム戦争に従軍した米兵と現地女性との間に生まれ、米軍が撤退した後に困窮する子どもたちを助けたアメリカ人支援者が用い始めた呼称である。一方で日本では、アメラジアンの母親たちが「ダブルの誇り」を込めた名乗りとして「アメラジアン」を用い、1998年に「アメラジアンスクール・イン・オキナワ (AmerAsian School in Okinawa, 以下アメラジアンスクールと表記)」を設立した。それから「アメラジアン」は、子どもの学びのコミュニティにつながる言葉となった。

私は、同スクールの設立の数か月後から母親たちの運営ミーティングに参加して参与観察を行い、やがて運営にかかわり、学生をボランティアに導くようになった。私にとってアメラジアンスクールは、学生が地域で共生を学ぶための受入れ施設であり、自身のアクションリサーチのフィールドであり、理事として運

営にかかわる NPO である。ここでは、そこで得られた「アメラジアンという視点」を用いて多文化共生の課題を考察する。以下はアメラジアンスクールの公式見解ではなく、文責は私にある。

#### 1. 日本における「多文化共生」

日本の「多文化共生」には、地域ベースで外国人住民と共に生きる社会を目指す文脈と、人口減少への対策として総務省が提起し、自治体に推進計画を策定させてきた文脈のふたつがある。そこに、企業社会の関与という新たな文脈が加わってきた。

地域ベースの多文化共生は、外国人集住地域から始まり、ネットワークが形成され、子ども支援、まちづくり、インバウンド等の実践が展開された。阪神・淡路大震災は「ボランティア元年」を生み、多言語放送のコミュニティ FM では当事者が不可欠な役割を果たした。東日本大震災は、外国人散住地域の問題を露わにした一方、「やさしい日本語」の開発をもたらした。

政策としての多文化共生は、総務省が2006年に「地域における多文化共生推進プラン」を打ち出したことに始まる。自治体は多文化共生推進計画を策定し、進



捗をモニターした。政策は横並びで、実効性を欠いたり当事者のニーズから逸れていたりしたが、地域ベースの実践を支え、官民連携につながる展開も出てきた。

そして企業が多文化共生のアクターとなったことで、プロジェクト化、合理化や専門分化が進行してきた。現代の「多文化共生」は、産官民連携のプラットフォームに掲げられるフレームのひとつである。そこには個人のとりくみも、プロジェクトもある。「多文化共生」は、共生を目指す多様な試みを含んだ動員力のあるムーブメントである。なぜそれを、「アメラジアンという視点」から問い直さねばならないのだろうか。

## 2. 視点としての「アメラジアン」

アメラジアンは、アメリカ人とアジア人の親をもつ「ダブル」である。そのダブル性に着目すると、「共生」が前提にしやすい日本人／外国人という二項図式は否応なく、とらえ直しを迫られる。「ダブル」の中には、日本人でも外国人でもある人、いまここでは日本人かもしれないが別の時空間では違う人、定住しつつ移動している人など、混淆と移動を生きる人がいる。「日本人と外国人」という分け方の非現実性が、「ダブル」に着目するとよくわかる。さらに、「ダブル」をとらえた視点で「ダブル」以外の外国人に目をやると、日本人との差異を本質化してはいないか、違いと重なりの間を行き来する動的なグラデーションを見落していないかを問うことができる。

「ダブル」よりも、「ハーフ」という自称や呼称のほうが一般的である。アメラジアンの子どもは、「ハーフ？いいなあ。英語しゃべって」と、くりかえし言われる。他者からの期待としての「ハーフ」像に着目すると、マジョリティにとって好ましい異質性だけがマジョリティによって賞味される非対称性が見えてくる。マイノリティがちやほやされていると、もう差別はないという解決済みのラベルを貼りがちだが、いつ、どのように、誰を称揚するかはマジョリティが専有的に決定しているのである。「いいなあハーフ」の次の瞬間、「ハーフのわりに英語が下手」という失望や、「英語コンクールに出るなハーフずるい」という罵声が来る。これらは、アメラジアンスクールの卒業生が実際に経験したことである。その場面では、マイノリティを思うままに他者化し、好ましい異質性だけ味わっては捨てるマジョリティの暴力性は問われない。多様性をコンテンツ消費する側は、アイデンティティに土足で踏み込まれ消費される側の痛みを想像しなくて済んでいる。もちろん、「ハーフ」の生に、これとは別の関係性や生き方が含まれていることは言うまでもない。

また「アメラジアン」は、固有の時空間において生まれてきた歴史的な実在でもある。そこに着目すると、「多文化共生」の時空間が広がり、視野が多層化する。「多文化共生」フレームの成り立ちは外国人労働者の増加を背景としているが、アメラジアンはグローバリゼーションの時代よりずっと前からアジア各地で生まれてきた。その出生数は、正確には不明である。ベトナムでは約8万人が生まれ、そのうち7万7千人が「アメラジアン法」という、アメラジアンの子どもをアメリカ移民させる法律によって渡米したとされている。フィリピンでは、1991年の米軍基地閉鎖が決まった時点で約5万人のアメラジアンがいると推定された。韓国ではアメラジアンの支援団体であるパールバック財団が4,500人の子どもを登録したが、登録しなかった人もいる。沖縄は、日本弁護士連合会の調査団が約3,500人の国際児がいると推定した。いま、アメリカ人の父親と日本人の母親をもつ子どもの沖縄における年間出生数は265人で、これを掛け算すると学齢期だけでも3,180人、幼児を入れると子どもの数はやはり3,500人くらいになる。アメラジアンの子どもは、第二次世界大戦、朝鮮戦争とベトナム戦争の中で、またその戦後にかけて、さらにアジア諸国に置かれた米軍基地を背景として生まれてきた。戦争と軍事は、これほど多くの「ダブル」の子どもをもたらしえてきたのである。「アメラジアン」という視点によって、「多文化共生」には戦争と軍事の認識が加わる。それは、難民支援のポテンシャル拡大につながりうる。

## 3. 包摂と自己責任

こういう予備知識をもってアメラジアンスクールに行くと、ゆるい空気に拍子抜けするかもしれない。基本的にアメラジアンの子どもばかりなので、「英語しゃべれる？」的な他者化は起こらない。小規模校らしい親密さがあり、行事予定表には生徒の誕生日が記されている。アメリカ生まれの子、基地内学校に通ってきた子、沖縄で育った子、越境を繰り返す子などがいて、言葉の使い方や学力は必ずしも年齢と一致しない。アメラジアンスクールに通ううちに、ほとんどの子どもは英語と日本語を話すようになり、相手によって言葉を切り替える。これができないのは大人のほうで、卒業生は教員のとはほなモノリンガルや異文化間衝突をネタに作文コンクールで受賞したりして、なかなか小憎らしい。アメラジアンだからといって、日々、自分は米軍基地があったから生まれた存在なんだ、みたいにくる考えこんでいたりはいしない。子どもは、子どもの日常を生きている。それができる場をつくるのが、アメラジアンスクールを立ち上げた母親たちの願いで



あった。

アメラジアンスクールは、1998年に、アメラジアンの母親ら5人の女性によって設立された民間の教育施設である。幼稚園から中学校課程までの全日制で、65人の生徒たちが沖縄本島全域から通ってくる。受け入れ対象は「日本語と英語によるダブルの教育を必要とする国際児」で、外国人の両親をもつ子どもは5%を上限に受け入れ、日本人の両親をもつ子どもは学童やサマースクールだけに受け入れている。

アメラジアンスクールは、AmerAsian School in Okinawa と表記する。「アメラジアン」という単語の中に、大文字のAがふたつ入っているのは、アメリカとアジアの言語・文化を等しく尊重し、どちらにもつながっている自分を肯定的にとらえる自尊感情を育むという「ダブルの教育」の理念を表している。英語教育は重要だが、卒業までに英語ぺらぺらにするというような教育目標は掲げず、アメラジアンの子どものコミュニティであることを大切にしている。

アメラジアンスクールで学んだ日数は、地域の公立学校によって「出席扱い」とされている。公立学校との公民連携によって進級・卒業ができ、ほとんどが県内の公立高校に進学してきた。卒業生の大学進学率は、全国平均より低いが、沖縄県平均を上回っている。

このように書くとキラキラして見えるが、財政は厳しく、授業料収入では教職員の給与を賄っていない。宜野湾市の公共施設を間借りしていて、体育館、運動場、プール、理科実験室は整っていない。保健室がないから保健室登校もない。ここにあるものはとても豊かだが、ないものはきっぱりと、ない。公立学校に行かせれば無償だというのに、安いとはいえ月謝を払い、出勤前後に送迎して子どもを通わせている保護者の思いには、いつも胸をうたれる。

ここまでの道のりは、平坦ではなかった。困難だったのは公民連携で、公立学校から、運動会への不参加を理由として体育の成績に「1」をつけられたり、「公立学校へ通ってこないくせに（校内）推薦だけ欲しいのか」とののしられたりしたが、あからさまな態度は、ある意味で対応しやすかった。微妙で難しいのは、「この生徒は、公立学校に来たいけれど来れないんですね？」と確認をとられるような些事のほうだった。つい相手に合わせ、子どもが公立学校に「行けない」面を出し、「行かない」面を引いて話したこともある。こういう軋轢がなくなつたいま、ふりかえてみると、このやりとりの中には、包摂と自己責任をめぐる問題が見いだせる。

マイノリティは、マジョリティの中に受け入れてほしいのですが難しいですと訴えると、支援を得やすい。そのような姿勢が確認できないと、自己責任という穴へ放り込まれる。既存の制度に対する従順さを見定める踏み絵が、地面に埋め込まれている。しかし、周囲と異なっているからマイノリティなのだ。その人びとがいちいち、「日本のやり方に背を向けてはいません」と釈明しないと助けてもらえないしくみを、包摂と呼べるだろうか。ここにも、マジョリティが許容できる異質性だけがマジョリティによって専有的に選ばれる非対称性が見える。

以上は「アメラジアンという視点」であり、そのリアリティではない。これから沖縄へ足を運び、子ども支援に参画していく新たなアクターとの出会いを願いつつ、稿を閉じる。

#### [参考文献]

野入直美 (2022) 『沖縄のアメラジアン—移動と「ダブル」の社会学的研究』 ミネルヴァ書房。

## 執筆者紹介



**野入 直美**

琉球大学・人文社会学部 教授

京都生まれ沖縄在住。琉球大学で社会学を担当。NPO アメリアンスクール理事。立命館大学大学院応用社会学専攻博士課程後期課程単位取得退学。博士（社会学）。



## 座談会

### 多文化共生社会とは？

# 日本の多文化共生社会構築の現状を語る

## 「付度」「空気信仰」「斉一性」を重視する日本でエスニックダイバーシティをどう受け止めるのか

是川：本日は、日本のエスニックダイバーシティの高まりについて議論を進めていきたいと思います。現在、日本には約300万人の外国籍の人が在住していますが、それは単に外国籍の人が増えたという話にとどまらず、帰化する人もいれば、国際結婚カップルに生まれた第二世代の子どももおり、そのなかでも両親の出自を自分のアイデンティティに取り込む人もいれば、そうでない人もいます。つまり量的な増加は質的な複雑性を内包し、そこがどう変化しているのかを見極める必要があります。こうした点を踏まえつつ、現在の日本におけるエスニックダイバーシティの高まりについて、それぞれのお立場からお考えを聞かせてください。

北村：エスニックダイバーシティが高まると、社会の

人口構造が変化します。心理学的な立場で考えると、まず、我々日本人が、日常の行動にどんな変化を求められるのかを考える必要があります。たとえば日本人の所作・ふるまいのひとつに“以心伝心”があります。「言わなくても伝わる」「付度する・される」文化です。それが成立するのは、日本社会の斉一性が高く、流動性が低いから。しかし、多文化共生社会になれば文化背景が異なる人と交わるため、「言わなければわからない」社会になる。当然、教育現場でも「言わなければわからない」ことを教える必要があるのですが、これまでのように教師が一方的にしゃべり、子どもはただ聞いているだけ、という「一斉教育」「受け身の教育」では、子どもの発言力や主張する能力は育ちません。そこを是正し、自分から発言できる子どもを育てることが大事になるでしょう。

是川：ここ10～20年、統計的には日本社会に多様性は増えていますが、まだまだ斉一性が高く、「予期が成





## 是川 夕

編集委員長／博士（社会学）／  
国立社会保障・人口問題研究所国際関係部 部長

東京大学文学部、同大学大学院人文社会系研究科修士課程修了後、内閣府に勤務。2012年から同研究所に勤務。専門は社会人口学、移民研究。出入国在留管理庁「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」委員、OECD 移民政策専門家会合（SOPEMI）メンバー等を務める。

立する」社会であることは確かです。北村先生から見て、心理的メカニズムやふるまいのレベルで何か変化が指摘される調査や研究はありますか。

**北村：**たとえば、大学の講義中の学生の発言時間について見ると、国際基督教大学など国内でもダイバーシティに慣れた大学では発言時間は長いものの、ほかの大学では総じて短めです。その差は圧倒的であり、ここ10年で変化はしていません。また、「友達と意見が違ったとき、自分の意見をあくまでも主張するか」と質問すると、「主張する」と答えた学生の割合は、10年前よりもむしろ減っています。空気を読んで、周囲に合わせる人が増えているわけです。僕はこれを「空気信仰」と呼んでいるのですが、悪目立ちするような変わったことは発言せず、周りとは違う感想・要望を持っているときも、ことさら主張しない学生が多い。付度する文化や空気信仰は、伝統的思考かと思われがちですが、実はその傾向は若い人のほうに顕著に感じます。

**是川：**付度する傾向は、年齢が上がれば変わるということはないのですか。

**北村：**それが変わるんです。日本は社会全体で年功序列的な風潮がいまだに強く、たとえば中学での部活では、2年生は3年生には服従し、1年生には尊大な態度になります。こういうしつけが学生のころからなされているので、社会人になって初対面で気にするのは年齢で、年上か、年下かによって態度を変える、つまり年齢に非常に敏感な社会になっています。ですから、5、60代になると組織内での発言権が自動的に強くなり、尊重され、反対されないの、自分の意見が通り

やすくなります。逆に若年者は、どんな意見を言っても反対されることが多く、自分が言ってもどうせ通らないだろうと意見を控える。高齢者ほど発言権が強いわがままになり、下の人は、そのわがままを許し、圧力に屈し付度をする。それが現在の日本の社会といえます。

**コチュ：**確かに日本では、外国と比べると、若者が自分に自信を持たない傾向を強く感じますね。ドイツで大学に通っていたときは、根拠がなくとも自信をもつ若者が多かったけれど（笑）、日本人は若い人ほど謙虚だし、クラスルームのなかでもあまり目立たない印象でした。

**額賀：**同調圧力が強いのは、日本の教育の特徴のひとつです。異論を言うことは人格攻撃だと勘違いされやすく、傷つけ合わない関係が重視されやすい。日本の学校では、「仲良くする、異論を言わない、はみ出ない」ことが子どもたちの関係づくりで規範となりやすい一方、アメリカの学校では、ひとりひとりが違っていることがあたりまえなので、個性がぶつかり合いながらもゆるく繋がっていくことが目指されます。日本の場合、移民背景のある子どもが入ってきても同調圧力に押しつぶされ、自分のアイデンティティを隠してしまうことがよくあります。小さいときから他の人と“違う”ことにネガティブな意味づけがされているのは辛いですね。

### エスニックダイバーシティが高まるなか 迫られる学校教育の対応とは

**是川：**教育の現場を長年見てきた額賀先生からは、エ

スニックダイバーシティの高まりについてはどう見ていますか。

**額賀：**移民背景のある子どもは増えています。文科省が「日本語指導が必要な児童」について2年ごとに統計を取っていますが、10年前と比べて1.7倍になりました。日本生まれであっても就学前は家庭で親の言語を話しているため、小学校に入学したときに日本語の理解が不十分で授業についていけない子どももいます。しかし、そうした子どもの移民背景は学校ではあまり認識されていなかったりします。そもそも、統計の取り方もかなり恣意的で、標準的なアセスメントが一応あるのですが、それを採用している学校はごく一部で、実情としては先生の現場判断に任されています。結果、客観的な指標によらず主観に頼り、「この子はある程度日本語が話せるから特別な指導は必要ない」と判断される場合もあり、本当は支援を必要とする子どもたちが教育現場のなかで掬い取られていないことを危惧します。また、言語の課題にばかり焦点があたり、日本語力が十分あると判断されれば、移民ならではの障壁を考慮せず、日本人と同じように扱われることも問題だと思います。

**北村：**外国人の子どもたちをサポートする先生や補助教員が入るなど、何か行政的手当てはないのですか。

**額賀：**この20年ほどの間に多文化共生をスローガンにした統合政策は教育分野でも進んでおり、「特別の教育課程」による日本語の取り出し指導や、授業への入り込み支援、放課後の補習などが多くの学校で行われるようになりました。ただ、日本語指導が必要な生徒がある程度人数がいないと、日本語指導の教員は加配

されません。全国の7割ぐらいの学校では、日本語指導が必要な生徒が4人以下で、そうした学校では日本語指導を担当する教員が不足するため、取り出し授業ができなかったりします。地域や学校による支援格差はとても大きいです。また、海外ではバイリンガル教育を導入している国もありますが、日本では母語支援はほとんどありません。本来、母語や母文化は尊重されるべきで、すべての子どもの権利を保障する社会的公正の視点に立ったダイバーシティの尊重が日本の社会には欠けていると感じます。

**是川：**教育における多様性、ダイバーシティを考えるとき、日本の教育現場は外国人がらみに関わらず斉一性を期待する程度が高いように感じます。これは日本の教育制度に特有の問題なのか、それとも教育そのものがそういったドライブを持つものなのでしょうか。国際規格からしてもそうなのですか。

**額賀：**カリキュラムやテストを標準化しようとする運動は多くの国に見られます。ただ、アメリカなどは、そもそもダイバーシティが前提でそれを尊重しようとする歴史がつくられてきたので、標準化に対する抵抗勢力も強く存在します。一方、日本の場合は、同質性が前提となった教育が浸透し、それが生徒全体の学力の高さにつながってきた歴史もあり、ダイバーシティについてはニッチな領域であるとして看過されたり排除されたりしがちです。

**北村：**日本の教育の問題は、カリキュラム主義になっている部分かもしれません。いつまでに何を覚えなくてはならない、といったことが決められ、しかもそのカリキュラムは年々厳しくなっていく。教員はそれを



## コチュ オヤ

編集委員／株式会社 Oyraa 代表取締役社長／  
一般社団法人外国人雇用協議会 理事

トルコ生まれ。大学で電子通信工学を専攻し、2006年に日本のオムロン株式会社のインターンシップに応募し、初来日。滋賀県水口町（現・甲賀市）で暮らすなかで日本文化に心酔。大学卒業後、東京大学の研究員となる。13年に大学院工学系研究科を修了後、日本でポスコンサルティンググループに就職。17年、株式会社 Oyraa を創業し、153か国の言語の通訳者を即時に呼び出せるアプリを開発し話題となる。18年、日本に帰化。現在、株式会社 Oyraa 代表取締役社長のほか一般社団法人外国人雇用協議会 理事も務める。





## 北村 英哉

東洋大学社会学部社会心理学科 教授

1982年、東京大学教育学部教育心理学科卒。91年、東京大学大学院社会学研究科社会心理学専攻博士課程修了。2018年より東洋大学社会学部社会心理学科 教授。主要な専門分野は人間関係、対人認知。ここ数年は、ダイバーシティが高じるなか、日本民族がリスペクトされ生き延びる方法を心理学的アプローチから行う。ジェンダー問題、民族問題、障害者問題などを切り口に「ダイバーシティ&インクルージョン」をテーマにした講演を多数開催。社会心理学的には、思い込みや偏見から差別が生じるアンコンシャスバイアスなどの問題を扱うほか、ヘイトやネット炎上の起因を探る感情心理学なども研究領域としている。

消化することに必死で、少しでも授業が遅れると親から糾弾されるなど、皆が斉一化を望む。結局、「中学卒業までに全員で斉一の知識を獲得する」という知識重視の教育になってしまっています。欧米には、「学び方を学ぶ」という考えがあり、コンテンツについては大人になっても学べるというスタンスをとります。一方、日本はあくまでコンテンツ主義で、コンテンツとして何を学ぶかが決められている。結果、集団一斉教育になり、ダイバーシティをそぎ落としていく。まずカリキュラム主義はやめて、自分で面白いことを調べて、ディスカッションしようという教育に変えられれば、ダイバーシティとの相性はいいでしょうね。

**是川：**私が教育の現場で問題だと思ったのは、多様性に対する識別子が言語しかないことです。額賀先生が仰っていた通り、言語問題がクリアになると個人的な問題すべてがクリアされたと思われて、ほかの問題への対応が手薄になるようです。本来、多様性の識別子は教育の現場で多く持っているべきだし、研修などで共有すべき知識のはずです。この20年のなかで、学校現場で多様性の識別子が増えているとは感じますか。

**額賀：**先生によって温度差は感じます。子どものバックグラウンドを学び、自分が学ぶ側にまわり、自分の当たり前を相対化しようという認識に到達している熱心な先生もいますが、一方で、「日本に来たのだから日本語を学び、あとは日本人と同じように学びなさい」と、対話もなく、ただ日本文化の押し付けをしてしまう先生もいます。ただ、学校現場は非常に忙しく、先生方は生徒や保護者と対話する時間もないので、そういうやりかたを取らざるを得ない面もあります。教師が多様性と公正性について学ぶ機会を増やすことが重

要ですが、残念ながら今の日本の教員養成課程には、そうした内容はほとんど組み込まれていません。

**北村：**先ほど、コチュさんから「日本人は自信を持っていない」という指摘がありましたが、自信がない理由は教育現場にもあります。教育現場では、子どもの良いところを積極的に見つけ、アップしようとするマインド設定がとても大事で、その過程で子どもは自信を持ち、自分を肯定できるようになります。教育心理学のなかにも、子どもの自尊心を育てる教育はありますが、日本ではあまり浸透していないようです。だから、算数が得意だけど国語が苦手な子どもに対しては、「来学期は国語を頑張りなさい」と言ってしまう。ひとつの得意なものを伸ばすよりも、どれもぬかりなくジェネラルにできる子にしようとする。誰だって苦手なものはあるのに、苦手なばかり注目されて指摘されれば、自信はなくなります。長所を思いっきり褒めて伸ばし、それで自分の将来を描こうという考え方をベースに、これからの教育の在り方を考えるといいのではないかと思います。

### 日本社会における斉一性の保持と多文化受容のバランスのとり方がカギとなる

**コチュ：**私は17年間日本で暮らしていますが、昔は、外国人というと中国人や韓国人、ベトナム人が多かったのですが、最近ではインド系、アフリカ系など、これまであまり見かけなかった人が増えており、まさにエスニックダイバーシティが高まっていると感じています。ただ、日本の移民政策について、今後は、日本が「誰を」受け入れるかについては慎重に考えたほうが良いと思っています。もちろん、少子高齢化、人手不

足という 이슈があり、短期的に労働力として外国人を受け入れる必要性はあるでしょう。ただ、その割合が高まり、彼らの付加価値が「チープレイバーである」ことだけになるのは怖いと思います。日本は技術大国であり、最先端技術があるのだから、単純労働などはロボットやテクノロジーに任せて、日本の経済や政治力を強くさせられるようなプレインとして長期的ビジョンで戦略をたてたり、クリエイティブな思考をしたりするなど、日本を強くする外国人人材を受け入れることに集中しないとイケないと思います。

また、外国人の側も日本の生活スタイルや文化にきちんと対応する必要があると思います。文化的背景が異なるので、トラブルは生じるかもしれませんが、お互いの文化を尊敬しあい、歩み寄ることができれば共存できるはず。いろいろな問題が起こった結果、差別やヘイト、カテゴライズ化、外国人排除などが起こることが一番懸念されることです。

**是川：**日本のいいところを残しつつ、どう外国人を受け入れていくか、というのは重要な部分です。コチュさんからみて、外から入ってきたときに、どんな「日本社会のエッセンス」を学び、伝えるべきだと思いますか。

**コチュ：**あくまで私見ですが、日本社会が円滑に機能している要因の一つに、互いに尊敬し合う文化があると思います。たとえある人の意見が高く評価されていなくても、批判的な発言を控えることで、調和が生まれるのです。また、日本の均一性が国の安全性と安定性に大きく寄与していると考えています。“村度”や“言わなくても分かる”といった日本特有の文化には、良い面も存在しています。もし日本が突然アメリカ

の文化が変わってしまったら、私は残念に思います。ただ、この文化の本質を一言で言い表すのは難しいですが、恐らくそれは人間性、コミュニケーション能力、ルールを守る精神などに関連しているのではないのでしょうか。

**是川：**「斉一性」と「例外を認める」ところのバランスは重要ですね。また、ルールを守るという部分は、「予期が成立する」からこそ成り立っている面もあるのでしょうか。それをパニッシュメント（処罰）によって守らせても、暮らしやすい社会にはなりません。「同調圧力」までいくと辛いですが、互いを尊重し合えるくらいに斉一性があるということが、ハーモニー（調和）につながるのでしょうか。「予期が成立する」ことは、人間にとっては、ある意味心地よい、心理的安全性が守られた状態ではあると思いますが、「予期が成立しない」状態がどこまで人間にとって許容範囲なのかは難しい問題であると同時に、それによってハーモニーを予期するのか、カオス（混沌）を予期するのかによって、人のふるまいは、ある時点から変わるのかもしれませんが。そのへんがバランスなのであり、核心でもあると思います。

### 多様性を尊重する社会に向けて日本人が今後求められること

**是川：**では今後、日本社会にストレンジャー（見知らぬ人）が多くいる状態になったとき、日本人はどう反応していけばいいのでしょうか。この社会に暮らす人の心理的安全性は、どのへんがバランスとしてのターゲットになるのでしょうか。



### 額賀 美紗子

編集委員／東京大学大学院教育学研究科 教授

東京大学教養学部卒、カリフォルニア大学社会学部博士課程修了（社会学博士）。幼少期に海外に滞在した経験から、国際移動する家族が直面する問題に関心をもつ。移民の子どもへの教育機会やアイデンティティ葛藤、移民の親の子育て、多民族化する学校や地域社会の課題を国際比較の視点から研究している。日米の学校や移民コミュニティでフィールドワークを行い、多様性を包摂する教育のありかたについて検討してきた。主な著書に『越境する日本人家族と教育—「グローバル型能力」育成の葛藤』、『移民から教育を考える—子どもたちをとりまくグローバル時代の課題』など。

**北村：**それは、やりながら手探りで考えていけばいいのではないのでしょうか。確かに予想されたことしか起こらず、予期した決着になる社会は安心して生きやすいけれど、タフさがありません。アメリカではよく“チャレンジ”とありますが、たとえば、予定していた荷物がその日に届かなかったとしても、問題解決にチャレンジし、乗り越えて生きていることに、ある種、楽しさを感じている部分があります。日本でも、否応なしにチャレンジに晒されることに“慣れ”をつくっていくといいと思います。

そのためには予定調和ではないコミュニケーション、たとえば会議の席で予期しないアイデアが出て、切磋琢磨するという訓練を、子どものころから行うことが大事ですね。議論というと、日本はすぐ喧嘩や対立と捉えがちですが、AとBという異なる意見が出たとき、A対Bではなく、A×Bで新たなCという考えが生まれるというトレーニングをすべきです。そもそも、AとBしか考えがないということ自体発想が貧弱で、本来は論争してwin winになるものです。こうした生産的な議論に慣れていくことが大事なのでは。

**是川：**斉一性が失われることは、ある程度はポジティブな刺激になるので、確かに慣れることは重要ですね。日本のハーモニーの部分と多様性の部分がポジティブな刺激を受けて変化していければ、理想的な形になるのでしょうか。そのためには教育的な仕掛けとか、いろいろな社会生活の場面で日本文化の均衡点をちょっとずつずらしていくことが重要なのかもしれません。

私の中国人の友人が中国でコンサルティングの仕事をしているのですが、日本的な調和を重んじる経営哲学をベースにしたコンサルタントで実績をあげています。中国では利己主義が強いので、アメリカ流の利己主義的経営手法を導入してもあまり伸びしろはなく、逆に日本式のコンサルタントは新鮮で業績が伸びているのだそうです。利己主義×利己主義では伸びないというのは、ひとつ、日本文化の均衡点を少しずつずらしていくという話と通じるのかなと思います。

**額賀：**日本のハーモニーを重視する教育は、アメリカの研究者には驚きのように、モデルとなるべき教育だと称賛され、80~90年代にかなり研究されました。日本の研究者からは、同調圧力じゃないかと思える部分でもあるのですが、個人主義の行きすぎが懸念されているアメリカの研究者からすると、学力の高さととも

に日本の協同的な教育は理想的に見えたようです。ただ、調和を建前に異質なものを排除する方向にも向かいがちなので、均衡点を見つけるのは大事ですね。



### 日本文化の特質をさらに拡張させることでグローバル社会で認められる文化となる

**是川：**先ほど、斉一性や尊敬しあうという面と、多様性の面との均衡点をずらすという話が出ましたが、一方で、拡張していくという点もあると思います。日本人は尊重し合う文化だと言われますが、全部を尊重しているわけではありません。たとえば、環境的なところは尊重しても文化的背景にまでは目が向かない。つまり尊重し合う文化自体にも、まだ拡張の余地があるように思えます。実際に関わる人の多様性が増えていけば、当然そういう拡張作業が求められます。たとえば、「日本人は助け合いの精神があり、親切だ」と言われますが、街中で困っている人を助けることについては、海外の人のほうが長けてるとも言われます。

**北村：**統計で見ても「ストレンジャーに声をかける」という項目で、日本は世界で144位、下から2番目という結果が出ています。

**是川：**それはつまり、現場での調整力が低いということです。社会システムはしっかりしていても、現場でストレンジャーズ同士声を掛け合うという調整力は低い。ハーモニーを重んじるといつつ、見知らぬ人へは親切にできない、ある種、個人主義的な面があるわけで、そこに拡張する余地が残されているように思えます。





**北村：**日本人の場合、尊重しすぎて忖度して、傷つけ合わないようにと、積極的な触れ合いを恐れる傾向があります。相手を尊重しているため、「こんなことで助けを求めたら相手に迷惑をかけるのではないかと」思い込んで忖度するので援助要請が苦手です。でも、助けを求めた結果、あなたを助けられた相手は、そのことをうれしいと思うかもしれない。それが、「相手を信じる」というベクトルです。そこがないので、お互いに踏み込まず、恐る恐るになってしまっている。困っている人を助けられない根底には、こうした心理作用があると思います。

**額賀：**アメリカではバス停で見知らぬ人同士が会話するなど、セレンディピティ（偶然の出会い）が多いけれど、日本では少ないですね。小さいときから自分とは異なる人たちと触れ合う機会が少ないことも原因でしょう。日本では階層化が進んでいて、たとえば中学受験が流行する背景のひとつには、公立学校でいろいろな階層の子と学ばせるより、親の収入や学歴が同じレベルの家庭環境の子と一緒にさせたいという親の思いがあります。こうした階層間の分断が日本人同士でも進む中、違う国の人が入ってくるとまったくの他者と認識され、わからないので避ける、という線引きが気持ちの上でも制度的にも起こります。

移民政策にも問題があり、外国人は「一時的な滞在でいつか帰る人」と捉えられているため、彼らの権利を保障するなど、日本社会の一員になってもらうためのロードマップが全くないと感じます。先ほど高度人材の話が出ましたが、海外から受け入れることももちろんいいのですが、今いる移民背景の子たちも、将来、高度人材になる可能性のある子たちです。母国とのつながりを持ちながら、日本人は言わない“空気を読ま

ない”意見を、おそらくたくさん言える人たちです。そういう人たちを育てる仕組みをまず整えることも重要なのではと思います。

**是川：**移民の子どもたちのなかからの高度人材というのも、数は増えていて、うまくチャンスを掴み、自分の選択肢を実現し、グローバル人材として活躍している人はたくさんいます。そこは、もっと見ていくことが大事ですね。

**コチュ：**私の外国人の友人にも日本企業で働いている人はいますが、結論から言うと、出世できず、キャリアの先が見えないというあせりがあって、9割以上が帰国しています。みんな日本が好きなのに。企業も社会も責任を持たないまま外国人を採用するのはよくないと思います。もしも高度人材を受け入れたならば、彼らにどんなオポチュニティを与えるかは、最初に考えておいてほしい。現在、かなりの高度人材が低賃金で働いている実態があり、「アメリカや中国だったらもっと高い給料がもらえるはずだ」と嘆いています。こうした現実を直視し、解決策を考えていただきたいですね。

### コンテンツ案や展開方法、読者ターゲットなど本ジャーナルに期待する役割を考える

**是川：**それでは、最後に、このジャーナルの今後の役割について、少し忌憚のないご意見をいただければと思います。このジャーナルは、アカデミックに軸足を置きつつ裾野は広く、ソフトなコンテンツも入れていく予定です。多文化共生を切り口とした既存の雑誌はないので、読者の関心や活動を広げていくプラットフォーム的な位置づけにしたいと思っています。耳障りのいい記事に終始しない硬軟取り混ぜた内容を目指すためにも、今後の雑誌の方向性や企画などを提案してください。

**額賀：**移民の子どもの教育を考えるうえで、いろいろなステークホルダー、たとえば移民の保護者、教員、管理職、ソーシャルワーカー、スクールカウンセラーなどがコラボレーションする重要性を常々感じています。そこで、それぞれの立場の課題感とその解決案などを持ち寄り、座談会を設けたらどうでしょう。同じ

現象を見ていても切り口や問題関心には違いがあり、それを立体的に浮かび上がらせることができるかもしれません。

**コチュ**：私は、想定する読者について、ちょっと提案があります。現在は、自治体から研究者、政府関係者、企業、メディアなど、かなり幅広いところに設定していますよね。もちろん幅広いことの利点もありますが、興味や関心は人によって異なるので、すべての人に刺さるコンテンツを作るのは難しいと感じます。たとえば、最初は読者のターゲティングを絞り、彼らに刺さるように仕上げたうえで、横に拡張したらどうでしょう。たとえば、最初は政府関係者や企業、ビジネスマンをターゲットにしたらどうでしょう。

**是川**：ビジネス分野は、外国人労働者に関心が高そうできて、この20年で見ていても、思ったより広がっていない分野だと感じます。経団連の人など、いまひとつ外国人労働者に対する意識が低く、経団連加盟の大企業も留学生はたくさん雇っているのに、経営者は「サプライチェーンの末端にはいるね」というレベル。自分たちには関係ないと思いついてる気配があり、ビジネスセクターは確かにターゲティングとしては大事です。コチュさんは、関心が高そうなのに情報が届いていないのはどの領域だと感じていますか。

**コチュ**：意識が上達していないと感じるのは、技能実習生を雇っている企業。特に中小企業にはチープレイバーという認識が強いと思います。また、大手企業は大手企業で、ダイバーシティ=IRという、表面的な捉え方をしている側面があり、とりあえず外国人は雇うと広報しますが、蓋を開けてみると実態は伴っておらず、IRのワンツールとしてしか考えていないことが多い。だから、意識向上の意味で企業はターゲットだとして、大手企業と中小企業では悩みごとが異なるので、分けて考えるべきでしょう。

**北村**：私は、政府関係者や自治体関係者が手に取ってくれるのはいいことだと思います。やはり政策を発案・決定していく部署に影響を及ぼすことが、社会が変わっていくうえで重要だと思うので。成功事例などを載せて「参考になる」「自分のところとも関係しているかも」など、思ってもらえる工夫があるといいですね。たとえば、この編集委員会では当事者を交えて

会議ができていますが、そうでない組織がたくさんあるので、当事者を含めてミーティングすることの成功事例などを記事にするのは意味のあることだと思います。

**是川**：あとは、純粋な研究論文のほか、しっかりとしたエビデンス（根拠）がありつつ一般の人が読んでもわかるものも掲載したいですね。実務家の人に原稿依頼するほか、インタビューの形で聞いて書き起こすパターンもあると思います。統計なども少ないので、詳しい人をお招きして紹介いただくのもいいと思います。読者をターゲティングしつつも分野を問わず、キーとなる情報や意見を持っている人に自由に寄稿してもらえようようにしたい。webに載せるという話もあるので、映像コンテンツも視野に入れたいです。

**北村**：自分の知らない世界を動画で見るというのは、わかりやすい情報の入れ方だと思います。中東の人の食事場面やエスニックコミュニティのお祭りなど、人々が普通に楽しそうに生活している場面を見せることで、思い込みの偏見から解放されることはあります。

**額賀**：確かに食べ物や音楽、アートなどのカルチャーなども取り入れて、第一線で活躍されている移民出自の方を紹介するのは面白いですね。

**是川**：お話をしていると、さまざまなお立場から本ジャーナルへの期待が感じられ、方向性なども見えてきたように思えます。ターゲティングの絞り込み、コンテンツの精査、動画への連動など、制作していくなかで、また、みなさんと考えていきたいと思っています。本日は貴重なご意見、ありがとうございました。

(2023年7月27日)







## 日本は移民社会なのか？その特徴とは？

是川 夕

### 1. はじめに

本コーナーでは移民社会としての日本が今どうなっているのか、そしてそれを取り巻くグローバルな情勢はどうなっているのか、といったことについて連載を通じて明らかにしていくことを目的としている。

日本ではこうしてトピックスについて知ることができる基礎的な情報や文献がまだまだ少ない。また、日本が国際移住や移民社会といった点において、どのような状況にあるかということは、専門家、マスコミも含め、あまりよく知られていないように思う。例えば、実際には日本政府は外国人の永住も視野に入れた非常にオープンな移民政策をとっているにも関わらず、非常に閉鎖的な政策をとっているといったイメージが一般的に持たれているといったことが、それにあたるだろう。

そういった状況はひとえに具体的なエビデンスを欠いた議論や一方的な思い込み、個人的な体験に基づく議論から生まれているとあって良い。特に外国人や移民をめぐる状況は、自分事ではないと思われることが多いためか、普段なら働くはずの「健全な想像力」といったものも欠けがちである。諸外国でもこの種の話題がともすれば極論に流れやすいのはそのためである。

本コーナーでは最新の統計や各種データに基づき、こうした点について一つ一つ明らかにしていく。本連載を通じて、移民社会としての日本に関する知識が深まることを願っている。

第1回目のテーマは、日本は移民社会なのか、そしてそうだとすればその特徴は何かという点についてである。日本がすでに移民社会であるという事実は大いぶ知られるようになったといえるが、それがいかなる特徴を有するものかといった点についてはほとんど知られていない。本稿ではそういった点について、具体的なエビデンスに基づきつつ、明らかにしていきたいと思う。

### 2. 移民とは誰のことか？

日本で移民といえば、身の回りの道具一式を抱え、船で大海をわたって新天地を目指す人たちの姿を思い浮かべることが多いだろう。20世紀初頭にヨーロッパからアメリカを目指した人たちの姿や、戦前から戦後にかけて日本からブラジルなどの南米にわたった人たちの姿がそれに重なることが多いだろう。そういった人たちはいわば新天地での新たな生活を求めて、いわば片道切符で海を渡った開拓者たちである。

しかし、こういったイメージをもとに今、世界で移民なる人たちを探したとしたら、おそらくどこにもいないだろう。現代の移民はカラフルなスーツケースを持って、飛行機で新天地の空港に降り立つ人たちであって、その多くは留学や期限付きの仕事など、最初から永住を予定していた人たちではない。その姿は現地で暮らす人たちとそう大きく変わらない。

もっとも身近な例でいえば、私たち自身が移民にもなりうる。例えば、外国に1年以上、留学や仕事で滞在したことがある人がいれば、その人たちは既に移民である。国連の定義によれば、移民とは居住地の移転を伴う国際移動をする人のことであり、その中でも1年以上の期間、外国に住む人を長期移民と定義している（UN DESA 1998）。

もちろんこんなシンプルな定義では移民という実態と合わないと考える人も多いだろう。国連の定義は統計制度のあまり整っていない途上国もカバーしているため、どうしても粗くなりがちである。よって、この点についてより細かな別の定義をみてみよう。

先進国から構成される国際機関であり、パリに本部を置く経済協力開発機構（OECD）によれば、移民は大きく永住型移民と一時滞在型移民とに分けられるとする（表1）。一時滞在型移民とは「在留期間、及び更新回数に上限がある資格で滞在する外国人」であり、具体例を挙げるとすれば、留学生や企業派遣の駐在員、あるいは季節労働者といった人たちが含まれる。留学生であれば、滞在期間は在籍する課程の修了年限まで

となるし、企業派遣の駐在員もその任期を越えて滞在することはできない。一方、永住型移民とは「滞在期間、及び更新回数に上限がない資格で滞在する外国人」のことであり、ホスト国の国民の外国人配偶者や子どもや更新回数に上限がない就労ビザを持った外国人などが該当する。

表1 移民の国際的な定義、分類

分類	定義
永住型移民 (permanent-type migrant)	滞在期間、及び更新回数に上限がない資格で滞在する外国人
一時滞在型移民 (temporal migrant)	滞在期間、及び更新回数に上限がある資格で滞在する外国人

出典：Lemaitre et al. (2007) をもとに筆者作成

こういった分類に従うならば、実は日本で暮らす外国人のほとんどが永住型移民に分類されることは、ほとんど知られていない。例えば、2023年6月末時点の在留外国人は全部でおおよそ322万人であるが、その内、永住型に分類されるのは約206万人と在留外国人の63.8%<sup>1</sup>を占める(図1)。

その内、もっとも多くを占めるのが在留資格「永住」の約88万人である。これは文字通り、日本での永住が可能な在留資格で約10年間、日本に住んだ後、取得することができる。就労についても制限はなく、選挙権

等の参政権を除けば、権利面で日本人との差はほぼないといつて良い。

次に多いのが「技術・人文知識・国際業務」の約35万人である。これは大卒以上の学歴を持ち、日本で働く外国人が取得することが多いもので、諸外国で言ういわゆるハイスکیلビザに相当する。

三番目に多いのが特別永住者の約28万人である。これは戦前から日本に住む在日コリアンの方々にほぼ相当する。1990年代に入るまで、日本で暮らす外国籍人口の9割以上を占めていたが、近年、高齢化と帰化によって減少が続いている。

4番目に多いのが「定住者」である。これは様々なカテゴリーを含む在留資格であるが、代表的なものとしては日系ブラジル人を挙げることができる。その他、外国籍を持つ子どもや配偶者など、諸外国で家族移民(Family Mirant)と呼ばれる類型に属する人たちが数多く含まれているのが特徴といえる。

一方、一時滞在型移民に含まれるのは、「留学」、「技能実習」、「特定技能1号」、及び「企業内転勤」等、日本での滞在期間に期限があるものである。しかし、技能実習を含め、いずれの在留資格も現在、更新回数に上限の無い在留資格への切り替えが可能であり、事実上、永住型移民への入り口としての役割を果たしている点に注意する必要がある。

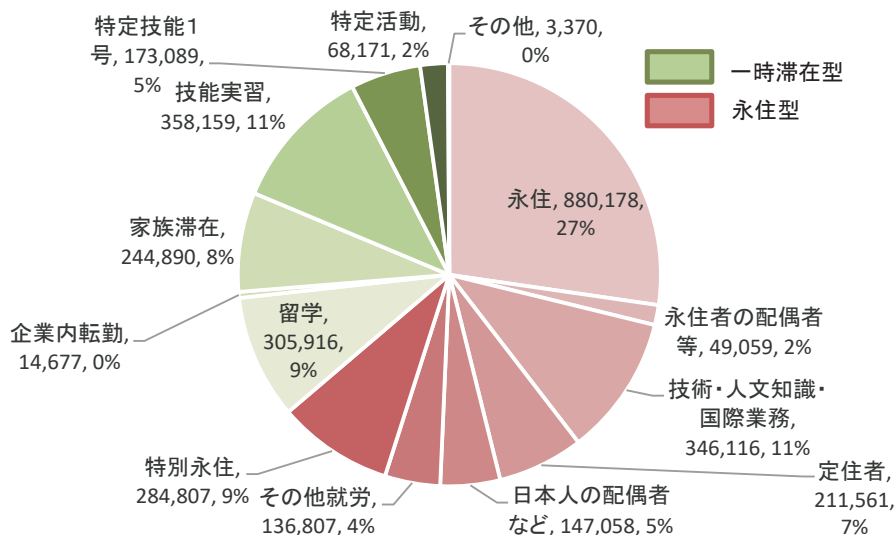


図1 日本における移民 (2022年6月末)

出典：出入国在留管理庁 (2023)

<sup>1</sup> 中長期在留者から「技能実習」、「特定技能」、「留学」、「家族滞在」、「特定活動」、「企業内転勤」、「研修」を除いた値に「特別永住者」を加えたもの。

### 3. グローバルな動向

#### 1) 永住型移民

日本は既に移民を受け入れており、しかもその6割以上が永住型移民によって占められているという事実は、国際的に見てどう位置づけられるのであろうか？この点について、主要先進国の毎年の移民受け入れパターンから見ていきたい。

先進国における毎年の移民受け入れ数を見てみよう(表2)。まず、永住型移民を見ると、先進国全体で毎年約500万人の移民が新たに入国している。その内、アメリカがダントツのトップであり、毎年約100万人の永住型移民を受け入れている。第二位がドイツであり、毎年約60万人、第三位がスペインの約40万人、第四位がイギリスの約35万人、次いでカナダの約34万人となる。日本は新型コロナ流行前で年間約13万人と第10位である。

表2 永住型移民の年間受け入れ数 (2019年)

順位	国名	人数 (千人)
1	アメリカ	1,031.0
2	ドイツ	612.1
3	スペイン	408.5
4	英国	345.7
5	カナダ	340.5
6	フランス	292.3
7	イタリア	205.3
8	オーストラリア	193.0
9	オランダ	152.6
10	日本	132.1

出典：OECD (2020)

日本は先進国で第10位の受け入れ数であるという事実を知って、どう思われたであろうか。多い？少ない？しかし、重要なのは永住型移民の内訳である。ここに日本が移民に対して閉鎖的な社会であるとの誤解が生まれる原因が潜んでいる。

先進諸国における永住型移民の内、もっとも多くを占めるのは実は家族移民(35%)である(図2)。これは国際結婚や先に入国した移民が、出身国から配偶者や子どもを呼ぶといった場合を指す。次に多いのが欧州連合(EU)のシェンゲン協定内における自由移動(28%)である。よく知られているように同協定に加盟する国の中では国境管理が行われておらず、就労や留学を含め、域内を自由に移動することが可能である。その次に多いのが就労(13%)、及びその帯同家族(8%)である。最後が難民等の人道的移民(11%)である。

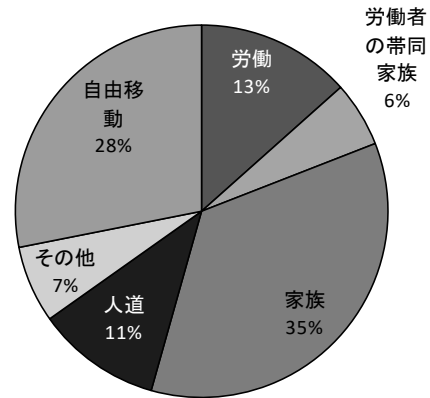


図2 先進諸国における永住型移民の内訳 (2019年)  
出典：OECD (2020)

日本では移民というと、就労を目的とした移民が多いという印象が強いのではないだろうか。実際、外国人労働者問題について論じられる際、頻繁に耳にする「安価な労働力」、「使い捨て労働力」、「雇用の調整弁」といった日本の政策への批判的な言葉が念頭に置いているのが、欧米諸国における永住型移民の多さであるとすれば、そう解すべきであろう。同一の対象を扱った政策でなければ、比較対象とならないからだ。

この点について、更に国別の特徴を見ると(図3)、世界でもっとも多く永住型移民を受け入れているアメリカでは7割近くが家族移民であり、就労を目的とした移民は2割にも満たないことが分かる。また、アメリカに次ぐ移民受け入れ大国であるドイツは7割近くが欧州域内の自由移動移民によって占められている。

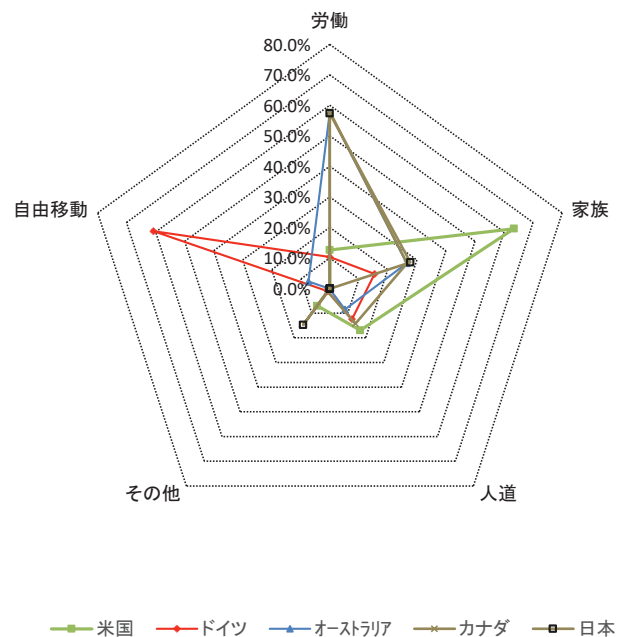


図3 永住型移民の内訳にみる移民受け入れのパターン  
出典：OECD (2020)

もちろん外国人であることには変わらないものの、経済水準、宗教、文化等の面で比較的似通った人が多いといえる。

更に重要なのが、家族移民や自由移動移民は政策的に受け入れをコントロールできないという点である。なぜなら、こういった移動形態は国際条約や個人の基本的人権に基づいたものであり、国家の政策的な判断によって受け入れを拒否したり、あるいは拡大したりできるものではないためである。こういったカテゴリーの移民は非裁量的移民と呼ばれ、各国の移民政策のスタンスを示すものというより、既にその国で暮らす外国籍人口、移民人口の構成によってほぼ自動的に決まるといって良い。

一方、日本の永住型移民の構成を見ると、オーストラリア、カナダと並んで労働移民が多い（約6割）ことが特徴である。一方で家族移民は3割に満たず、少ない。それに加えて、各国の永住型移民の受入れ規模をその内訳別に比較すると（図4）、例えば日本とアメリカの間の圧倒的な受入れ規模の差はほとんど家族移民による違いであり、一方、就労を目的とした移民について見ると、両国間の差は2倍程度にまで縮小するのである。

## 2) 一時滞在型移民

一方、近年、急速に増加しているのが一時滞在型移民である。先進諸国では現在、永住型移民とほぼ同規模の500万人の一時滞在型移民を毎年、受け入れている。一時滞在型移民の受入れはポーランドが最大（約110万人）であり（図5）、これはもっぱらウクライナからの受入れが多くを占める。その次に多いのがアメリカ（72万人）、ドイツ（46万人）、オーストラリア

（40万人）であり、日本はフランス（29万人）に次ぐ、第6位（27万人）である。同カテゴリーの移民のほとんどが季節労働者などの期限付き労働移民であり、日本の技能実習制度と同様、家族帯同や転職に何らかの制限がかかっている場合が多い。

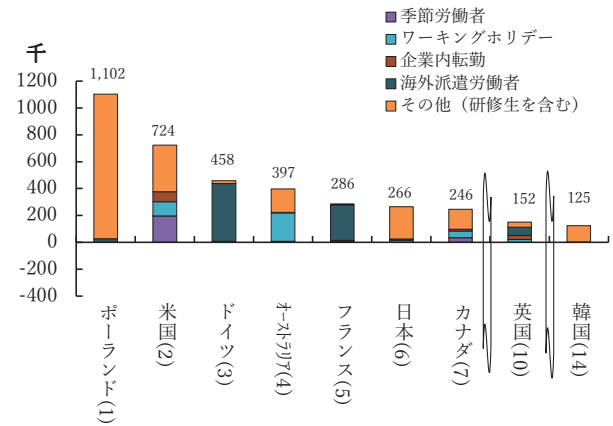


図5 OECD加盟国における一時滞在型労働移民とその内訳 (2018年)

出典：OECD (2020)

一時滞在型移民は第二次世界大戦後にドイツなどの西欧諸国でとられたゲストワーカー（ガストアルバイター）制度が有名である。しかし、1973年に発生したオイルショックに端を発する急速な景気後退により受入れが停止され、その後、解雇された外国人労働者を帰国させることに失敗し、意図せざる定住化を生んだことから、同政策が再び顧みられることはないと考えられてきた。しかし、近年、密かに復活を遂げており、1990年代から現在にかけて急速にその規模を拡大している。この背景には先進各国において移民人口が増加

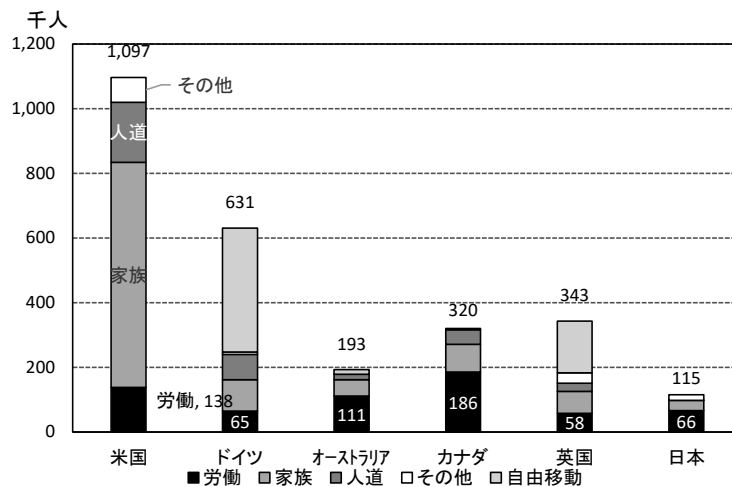


図4 主要先進国における永住型移民の内訳

出典：OECD (2020)



表3 労働移民の年間受入数とその内訳（2018年）

順位	国名	永住型 (a)	一時滞在型 (b)	(c = b/d)	合計 (d)
1	アメリカ	65.3千人 (3)	723.9 (1)	(91.7%)	789.2
2	ドイツ	64.9 (4)	458.3 (2)	(87.6)	523.2
3	オーストラリア	52.2 (5)	396.7 (3)	(88.4)	448.9
4	カナダ	95.9 (1)	245.7 (5)	(71.9)	341.6
5	日本	66.0 (2)	265.5 (4)	(80.1)	331.5
6	フランス	40.3 (6)	285.9	(87.6)	326.2
7	スイス	2.1	188.6	(98.9)	190.7
8	英国	36.3	151.8	80.7	188.1
9	ベルギー	5	157.8	96.9	162.8
10	オランダ	21	130.0	86.1	151.0

注：単位千人。数値の右の（ ）内はそれぞれのカテゴリー内での順位。

出典：OECD (2020)

するにつれて政治上の争点となり、永住型移民の受け入れを拡大することは困難との当局の判断があるとされる。一時滞在型移民であれば、受入れに当たって様々な条件を課すことができるだけでなく、その後の定住化にもつながらず、政治上の争点となることもない。

#### 4. 労働移民型移民社会としての日本

こうした点を踏まえるならば、移民社会としての日本について見ていく際、重要なのは労働移民だということになる。そして労働移民政策は現在の各国の移民政策のスタンスをもっとも如実に表す部分でもあることも重要だ。

こうした視点に立ち、先進国の労働移民の受入れについて、受入れ類型（永住型、一時滞在型）横断的に見ていくと（表3）、日本の毎年の移民受入れ規模は年間約33万人となり、1位のアメリカ79万人の半分弱、順位にして第5位の受入れ規模となる。

更に興味深いことに、労働移民に占める一時滞在型の割合を見ると、日本はカナダについてその割合が小さいことがわかる。つまり、労働移民の受け入れにおいて、日本は期限付きの「使い捨て労働力」ではなく、期限のない永住型で受け入れている割合がもっとも多い。

こうしたことを踏まえると、日本が外国人の定住化を阻止する政策を一貫してとってきたというイメージは、主に家族移民の少なさや欧州のシェンゲン協定のような自由移動圏に属していないことに由来する部分が大きいのといえる。つまり、本来比較対象とすべきではないこれらの類型に永住型が多いことを以て、日本の移民政策の不在や閉鎖性を主張してきたといえるのだ。そして、現在の政策スタンスをもっとも強く反映

する労働移民政策において日本はむしろリベラルな、つまり永住型を中心とした受け入れをとっているといえる。これは一般的に持たれているイメージと大きく異なるものといえるだろう。つまり、日本は労働移民型移民社会として位置づけることが可能なのである。

#### 5. 今後の課題

今回の記事では日本は移民社会なのか、そしてそうだとすればその特徴は何かという点について検討を加えた。次回以降の記事では今後、日本が外国人にとって魅力的な移住先と捉えられていくのか、また日本における移民／外国人の社会的統合の状況といったことについて、明らかにしていきたいと考える。また、2020-22年にかけて見られた新型コロナウイルス禍による急激な縮小を経て、2023年以降、国際的な人の移動はかつてないほど急激に拡大しており、新たなフェーズに入ったのではないかと見られている。こういった歴史的な推移についても次回以降、明らかにしていければと思う。

#### [参考文献]

- Lemaitre, G., Liebig, T., Thoreau, C. and Fron, P. (2007) "Standardised Statistics on Immigrant Inflows: Results, Sources and Methods," *A Paper Produced by the Directorate for Employment, Labour and Social Affairs*, OECD, Paris.
- OECD (2020) *International Migration Outlook 2020*, OECD Publishing, Paris, (<https://doi.org/10.1787/ec98f531-en>).
- UN DESA (1998) *Recommendations on Statistics of International Migration, Revision 1*, United Nations.
- 出入国在留管理庁 (2023) 『令和5年6月末現在における在留外国人数について』 [https://www.moj.go.jp/isa/publications/press/13\\_00036.html](https://www.moj.go.jp/isa/publications/press/13_00036.html) (最終アクセス日：令和5年11月10日)。

## 〈編集後記〉

今後、2年間、本ジャーナルの編集長を務めることになった是川夕です。どうぞよろしくお願いいたします。

普段は国の研究機関で日本の将来人口推計といった人口に関する研究をしています。中でも国際的な人の移動、移民・外国人といった人たちがどういった経緯で日本に来たのか、また日本でどのように働き、暮らしているのかといったことを明らかにする移民研究を専門としています。

これまで日本では移民・外国人に関する研究はあまり行われてきませんでした。これが戦後の日本が敗戦により海外とのつながりをいったんリセットした後、再出発したことに由来する部分が大いといえます。

しかし、1990年代以降、海外から新たに日本にやってきて、暮らすようになる人が増えています。もちろん、戦前から日本で暮らす在日コリアンの方々などについても忘れてはいけません。戦前から戦後にかけて、南米を中心に移民した日系人の人たちも同様です。

移動するということは、人間の本質的な性質です。人類はその誕生以来、周囲の環境に適応する中で地球上を大きく移動しつつ、生存圏を広げていったことはよく知られています。

現在は人の移動が特に活発になっている時代です。日本もその例外ではありません。これからの社会は人の移動によって大きく変化していくことになるでしょう。

本ジャーナルはそうした変化をただ写し取るだけではなく、むしろこうしたダイナミズムの一部となって、新たな認識や社会の変化を促す側に回れればと思っています。この新しい現象については、まだよくわかっていないことも多いです。それは人類が月や火星に行くように、全く未知のフロンティアを開拓することと同じと思っています。

本ジャーナルがそういった新たな探究の道しるべとなることを願っています。

今後ともどうぞよろしくお願いいたします。

(編集委員長 是川 夕)

## 日立財団グローバル ソサエティ レビュー 第1号

---

2023年12月 発行

### 公益財団法人 日立財団

〒100-8220 東京都千代田区丸の内一丁目6番1号

TEL : 03-5221-6675

URL : <https://www.hitachi-zaidan.org/>

編集委員長：是川 夕（国立社会保障・人口問題研究所）

編集委員（五十音順）：

榎井 縁（大阪大学）

唐沢 穰（名古屋大学大学院）

コチュ オヤ（株式会社 oyraa）

下地 ローレンス吉孝（立命館大学／ハワイ大学）

鈴木 輝也（日立財団）

谷口 武俊（東京大学）

津田 恵（日立製作所）

額賀 美紗子（東京大学）

---