

(参考)

就労する外国人の 카테고리 (第1回資料 再掲)

○ 身分に基づき在留する者が全体の約5割(約30.9万人)、「専門的・技術的分野の者」が全体の約2割(12.4万人)となっている。

出入国管理及び難民認定法上、以下の形態での就労が可能。

① 就労目的で在留が認められる者 約12.4万人

(いわゆる「専門的・技術的分野」)

・その範囲は「産業及び国民生活等に与える影響」を総合的に勘案して個々の職種毎に決定。

→「高度に専門的な職業」、「大卒ホワイトカラー、技術者」
「外国人特有又は特殊な能力等を活かした職業」に大別される。

② 身分に基づき在留する者 約30.9万人

(「定住者」(主に日系人)、「永住者」、「日本人の配偶者等」等)

・これら在留資格は在留中の活動に制限がないため、様々な分野で報酬を受ける活動が可能。

③ 技能実習 約13.4万人

技能移転を通じた開発途上国への国際協力が目的。

平成22年7月1日施行の改正入管法により、技能実習生は入国1年目から雇用関係のある「技能実習」の在留資格が付与されることになった(同日以後に資格変更をした技能実習生も同様。)

④ 特定活動 約0.7万人




(EPAに基づく外国人看護師・介護福祉士候補者、ワーキングホリデー、ポイント制による優遇措置を受ける高度外国人材等)

・「特定活動」の在留資格で我が国に在留する外国人は、個々の許可の内容により報酬を受ける活動の可否が決定。

⑤ 資格外活動(留学生のアルバイト等) 約10.8万人

・本来の在留資格の活動を阻害しない範囲内(1週28時間等以内)で、相当と認められる場合に報酬を受ける活動が許可。

「専門的・技術的分野」に該当する主な在留資格	
在留資格	具体例
技術	機械工学等の技術者、システムエンジニア等のエンジニア
人文知識	企画、営業、経理などの事務職
国際業務	英会話学校などの語学教師、通訳・翻訳、デザイナー
企業内転勤	外国の事業所からの転勤者で上記2つの在留資格に同じ
技能	外国料理人、外国建築家、宝石加工、パイロット、スポーツ指導者
教授	大学教授
投資・経営	外資系企業の経営者・管理者
法律・会計業務	弁護士、会計士
医療	医師、歯科医師、看護師、薬剤師、診療放射線技師
研究	政府関係機関、企業等の研究者
教育	高等学校、中学校等の語学教師

-  …「大卒ホワイトカラー、技術者」
-  …「外国人特有又は特殊な能力等を活かした職業」
-  …「高度に専門的な職業」

※外国人雇用状況届出(平成24年10月末現在)による。外国人雇用状況届出制度は、事業主が外国人の雇入れ・離職の際に、氏名、在留資格、在留期間等を確認した上でハローワークへ届出を行うことを義務づける制度(雇用対策法第28条)。なお、「外交」「公用」及び「特別永住者」は対象外である。

高度人材外国人ポイント制度(24年5月7日施行)の概要

平成25年 雇用政策研究会 第3回資料

- 年収・学歴・職歴・研究実績等についてポイントを付与し、合格点に達すれば出入国管理上の優遇措置を受けることが可能。

※専門的・技術的分野の人材

高度
人材

「教授」「研究」
「技術」
「投資・経営」等

- 現行の「専門的・技術的分野」※の中で、イノベーションに資することが期待される産業分野において就労する高度外国人材に対し「年収」・「学歴」・「職歴」・「研究実績」等についてポイントを付与。(合格点70点)

- 優遇すべき高度人材を客観的に選定

【例:30歳前半の高度専門・技術分野の外国人材の場合】

(年齢) ~34歳により、10点

(学歴) 修士号により20点、大学卒等により10点

(職歴) 10年以上で20点、~7年で15点 など

(年収) 年収500万で15点、600万円で20点 など

(年収最低基準は440万円)

(ボーナス点) 5点~15点

:日本語能力試験1級等や、一定の研究実績があるなど「1項目ごと」にそれぞれボーナス点を付与。

合格点(70点)に達すれば

【優遇措置の例】

- ・ 永住許可要件の緩和(在留歴について通常10年であるところ、概ね5年に)
- ・ 家事使用人の帯同の許容
(家事使用人に対する月額20万円以上の報酬、高度人材本人の年収1500万円以上等の要件)
- ・ 親の帯同の許容
(3歳以下の実子養育、高度人材本人の年収1000万円以上等の要件あり)

合格点に達しなくても、現行入管法における就労を目的とする在留資格により入国・在留が可能

【高度人材外国人の認定状況】

平成25年4月6日時点で434人(うち新規入国17人、在留資格変更417人)

※出典:法務省「高度人材ポイント制の導入後11ヶ月間の実施状況に係る統計分析」

- 高度人材の活躍促進のための環境整備推進の一環として、認定における評価や優遇措置の内容を見直す予定。

日本再興戦略(平成25年6月14日閣議決定)

高度な技術や経営ノウハウを持つ海外からの人材の日本での活躍を促進するための総合的な環境整備推進の一環として、高度外国人材ポイント制度を見直す。

○ 高度外国人材ポイント制度の見直し

高度外国人材の認定に係る年収基準の見直し(年収として認める報酬の範囲に係る見直し等)、永住が許可されるための在留歴の短縮(現行の5年を3年とする等)といった高度人材に対する優遇制度の見直しを行い、本年中に新たな制度を開始する。

KPI: ポイント制の導入後11か月で高度人材認定された外国人数の実績(約430人)からの飛躍的な増加

告示事項(法務省所管)の改正内容(案)

<高度人材認定における評価の見直し>

年収要件

- ・最低年収基準の見直し(高度学術研究活動について基準撤廃。高度専門・技術活動及び高度経営・管理活動について、年齢別基準を撤廃し、全年齢に共通の基準として300万円に引き下げ)
- ・本邦の所属機関以外の機関からの報酬を年収に算入

研究実績

- ・高度学術研究活動における研究実績に係る評価項目のポイント引上げ(研究実績1つ: 15点→20点。研究実績2つ以上: 15点→25点)

日本語能力

- ・日本語能力に係る評価項目のポイント引上げ(10点→15点)

日本での留学経験

- ・日本の高等教育機関の学位取得に係る評価項目のポイント引上げ(5点→10点)

資格等に係る加算

- ・一定の資格、学位、表彰を加点対象とする(5点)

中小企業に係る加算

- ・所属する中小企業がイノベーション促進支援措置を受けている場合に加点(10点)
- ・試験研究費等比率が3%超の中小企業に所属する場合加点(5点)

認定対象

- ・1年未満の在留予定者も対象者とする

<優遇措置の見直し>

親の帯同

- ・帯同のための年収要件の引下げ(1,000万円→800万円)
- ・高度人材本人又は配偶者が妊娠中の場合も可とする
- ・親の帯同が認められる子の年齢を引上げ(「3歳未満」→「7歳未満」)
- ・養子の養育目的であっても帯同可とする
- ・養親についても帯同可とする

家事使用人の帯同

- ・帯同のための年収要件の引き下げ(1,500万円→1,000万円)

親・家事使用人の帯同

- ・帯同のための年収要件に、高度人材外国人の配偶者の年収を合算
- ・帯同のための年収要件に、本邦の所属機関以外の機関からの報酬を算入

法律事項(法務省所管)の改正内容(案)

- ・労働市場や社会保障制度への影響に配慮し、在留状況の的確な把握等の措置をとることを前提として、永住を認める要件としての在留歴を短縮する。
- ・永住が認められた後も継続して優遇措置の適用を受けることができる措置を講じる。

技能実習制度の仕組み

- 開発途上国等の「人づくり」に一層協力するため、技能移転の仕組みとして平成5年に創設。
(平成22年7月:現行の技能実習制度の施行)

技能実習制度の受入れ機関別のタイプ

【企業単独型】

日本の企業等(実習実施機関)が海外の現地法人、合併企業や取引先企業の職員を受け入れて技能実習を実施

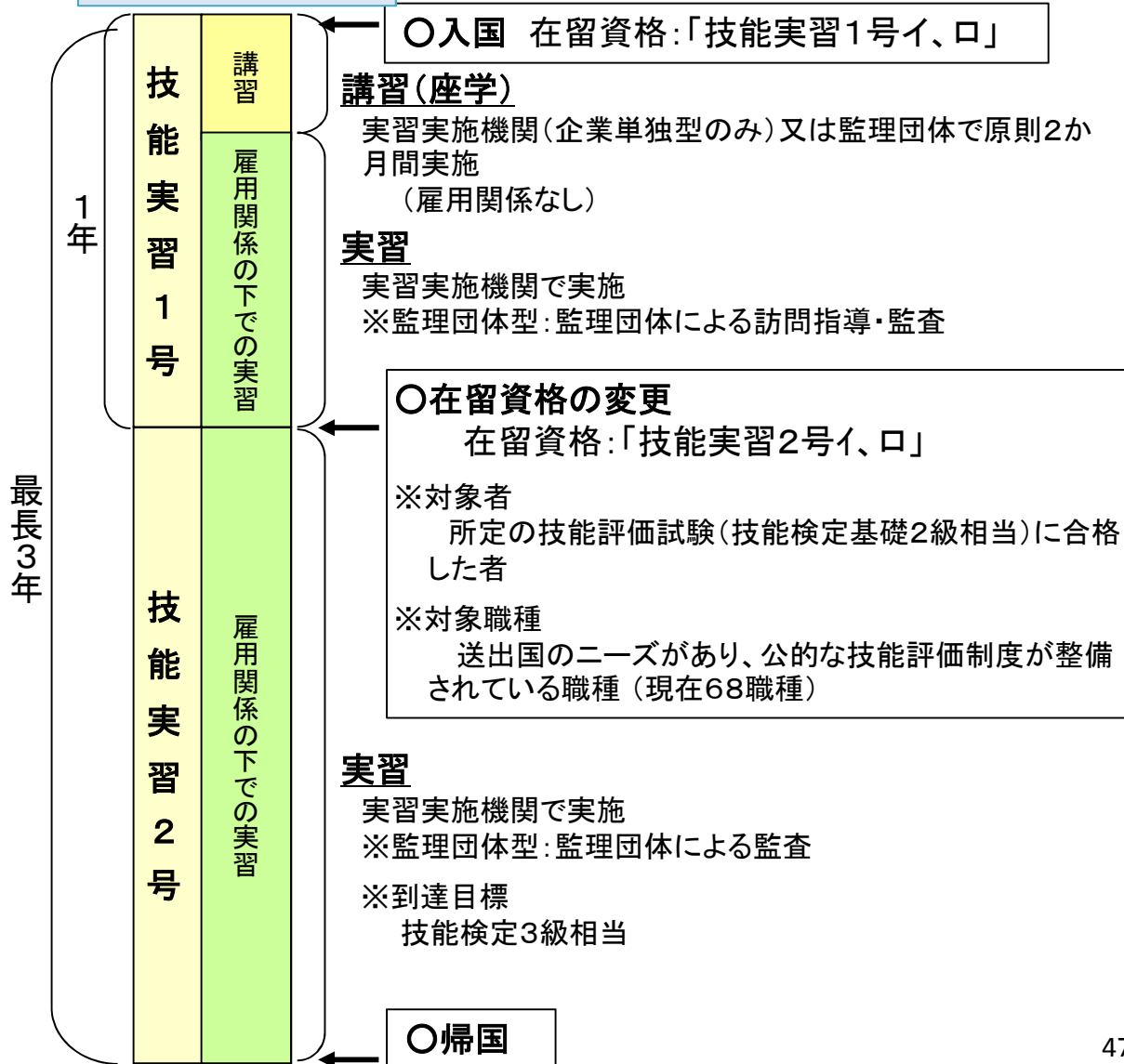
【団体監理型】

商工会や中小企業団体等の営利を目的としない団体(監理団体)が技能実習生を受入れ、傘下の企業等(実習実施機関)で技能実習を実施

技能実習生の在留資格

	入国1年目	入国2・3年目
企業単独型	技能実習1号イ	技能実習2号イ
団体監理型	技能実習1号ロ	技能実習2号ロ

技能実習の流れ



改正入管法(平成22年7月施行)の内容等

- 平成22年7月に改正入管法が施行され、現行の技能実習制度が施行
- 技能実習1年目から労働関係法令が適用される等技能実習生の保護を強化

これまでの経緯

- ・平成 5年4月 技能実習制度 創設
- ・平成 9年4月 技能実習の期間を最長2年から3年に延長
- ・平成22年7月 改正入管法施行

主な改正内容

- ・ 入国1年目から労働関係法令適用
- ・ 受入れ団体の監理責任の期間を研修1年のみから技能実習3年に拡大
- ・ 賃金不払いなどの重大な人権侵害行為については不正行為認定による受入停止期間を3年から5年に延長
- ・ 不正行為認定を受けた団体・企業の管理者等は、他の団体・企業でも受入れを行うことができない。
- ・ 入国直後の講習において、労働関係法令等の技能実習生の法的保護に関する講習の実施を義務 等

改正入管法(平成22年7月施行)の附則(抄)

第六十一条 政府は、この法律の施行後三年を目途として、新入管法及び新特例法の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、これらの法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

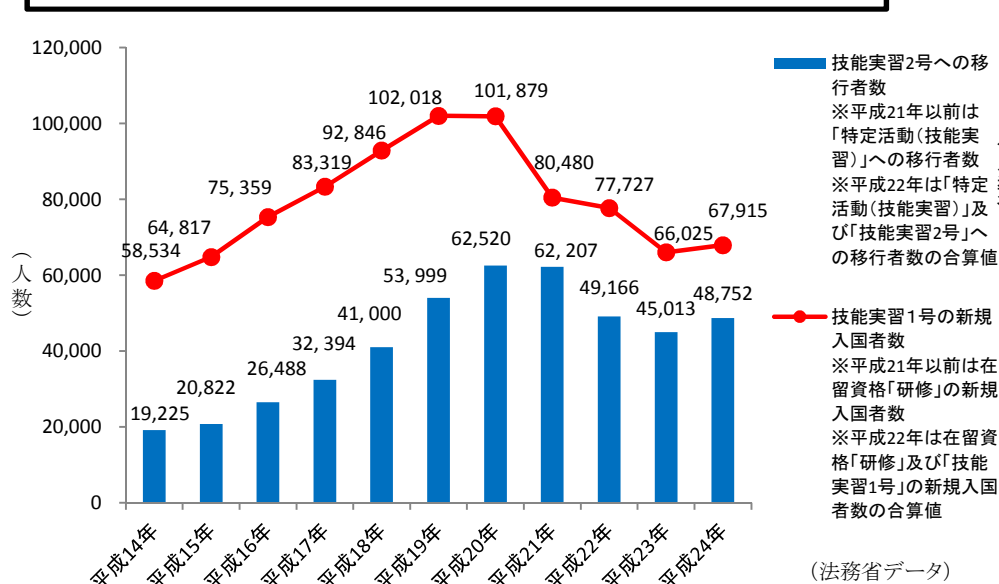
改正入管法(平成22年7月施行)に係る 衆参法務委員会での付帯決議(抄)

本法による外国人研修・技能実習制度の見直しに係る措置は、外国人研修生・技能実習生の保護の強化等のために早急に対処すべき事項についての必要な措置にとどまるものであることにかんがみ、同制度の在り方の抜本的な見直しについて、できるだけ速やかに結論を得るよう、外国人研修生・技能実習生の保護、我が国の産業構造等の観点から、総合的な検討を行うこと。

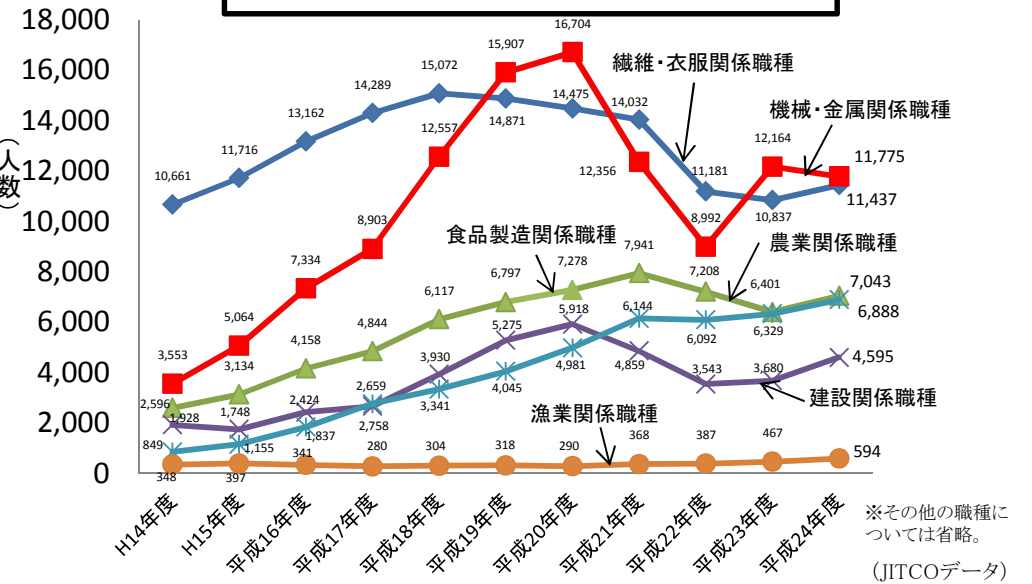
技能実習制度の現状

- 技能実習1号の新規入国者数、技能実習2号への移行者数は、東日本大震災の影響及び経済情勢の悪化により減少していたが、経済情勢の持ち直しにより増加に転じ、平成24年の技能実習1号の新規入国者数は67,915人、技能実習2号の移行者数は48,752人
- 受入人数の多い国は、①中国 ②ベトナム ③インドネシア
- 全体で68職種あり、受入人数の多い職種は、①機械・金属関係 ②繊維・衣服関係 ③食品製造関係
- 団体監理型の受入れが96.7%であり、実習実施機関の半数以上が、従業員数19人以下の零細企業

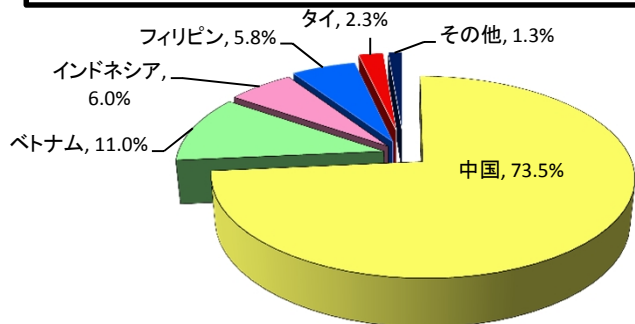
技能実習1号の新規入国者数及び技能実習2号移行申請者数の推移



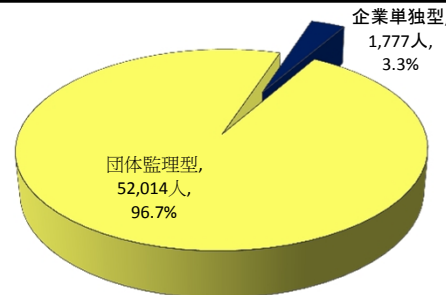
関係職種別 技能実習2号移行申請者数の推移



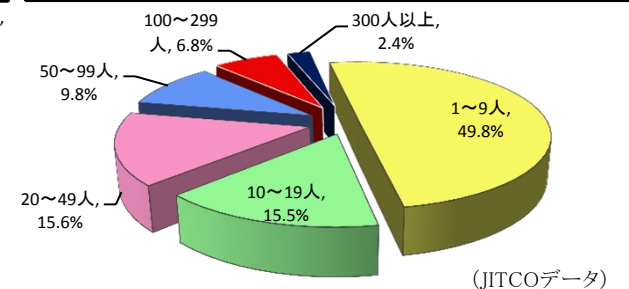
平成24年 在留資格「技能実習」登録者国籍別構成比(%)



平成24年度 技能実習移行申請者数受入機関別構成比



平成24年度 技能実習実施機関従業員規模別構成比

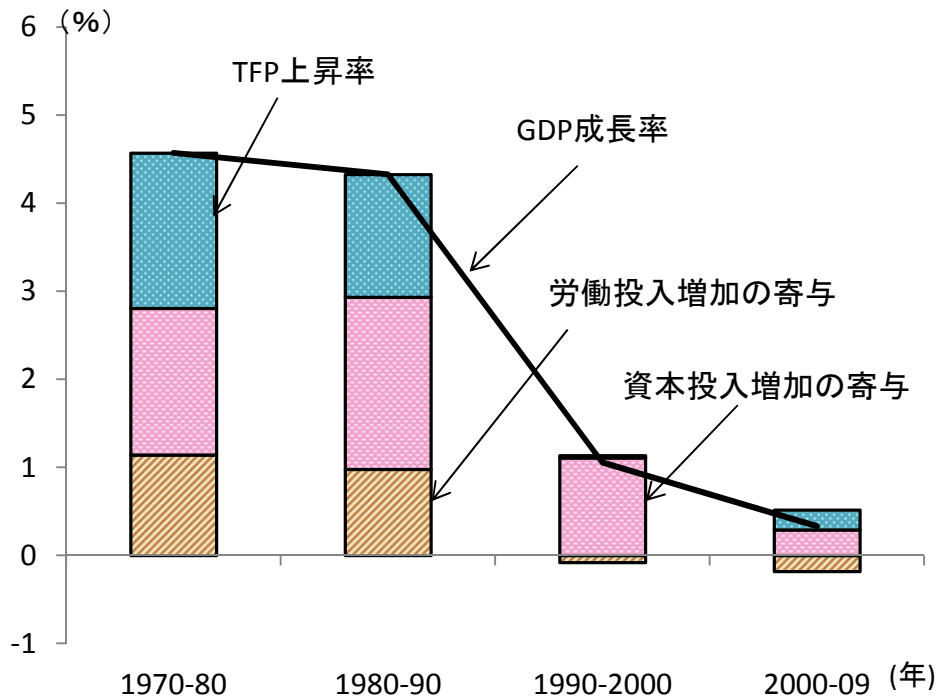


※ 技能実習制度については、見直しが行われ、現行制度は改正入管法の施行に伴い、平成22年7月1日から施行されている。JITCOデータの平成21年度までの数は、旧制度において「特定活動(技能実習)」への移行申請者数、平成22年度以降の数は「技能実習2号」への移行申請者数に基づいている。

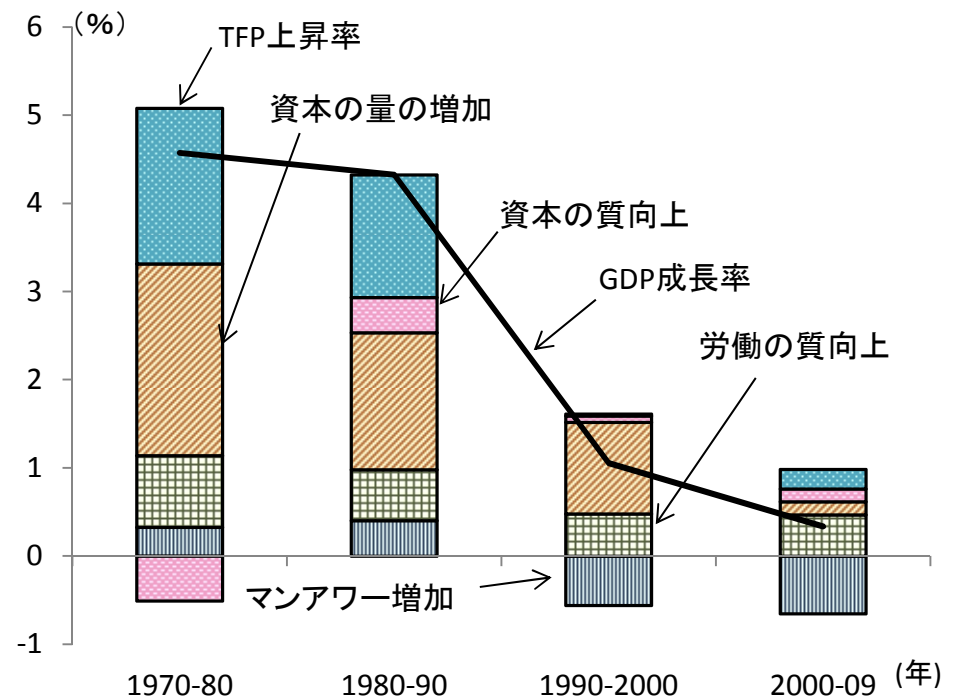
実質経済成長率の要因分解(成長会計)

- 経済成長への寄与は資本や全要素生産性の向上が大きく、労働投入の寄与は小さい。
- 1990年代以降、労働投入が減少したが、労働の質の向上が成長を下支えした。

《投入量に質の変化を含めた場合》



《質の変化を分けてみた場合》



(資料出所) 厚生労働省「労働経済白書(平成25年)」

厚生労働省労働政策担当参事官室が(独)産業経済研究所「日本産業生産性(JIP)データベース2012」をもとに作成。

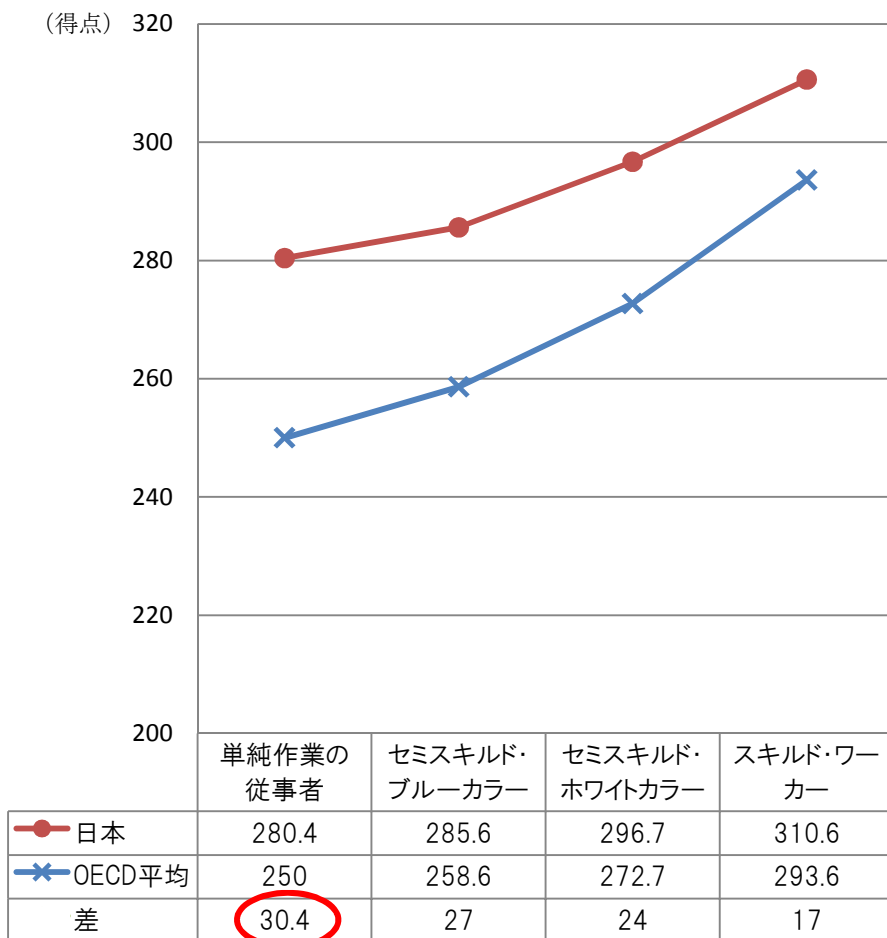
(注) 1) 労働の質は労働者の属性別時間当たり労働コストのシェアの変化を考慮したもの、資本の質は産業部門、変化を考慮したものである。詳しくは<http://www.rieti.go.jp/jp/database/JIP2012/>を参照。

2) 成長率は各年の前年比成長率(%)の平均であり、期中成長率の年率ではない。

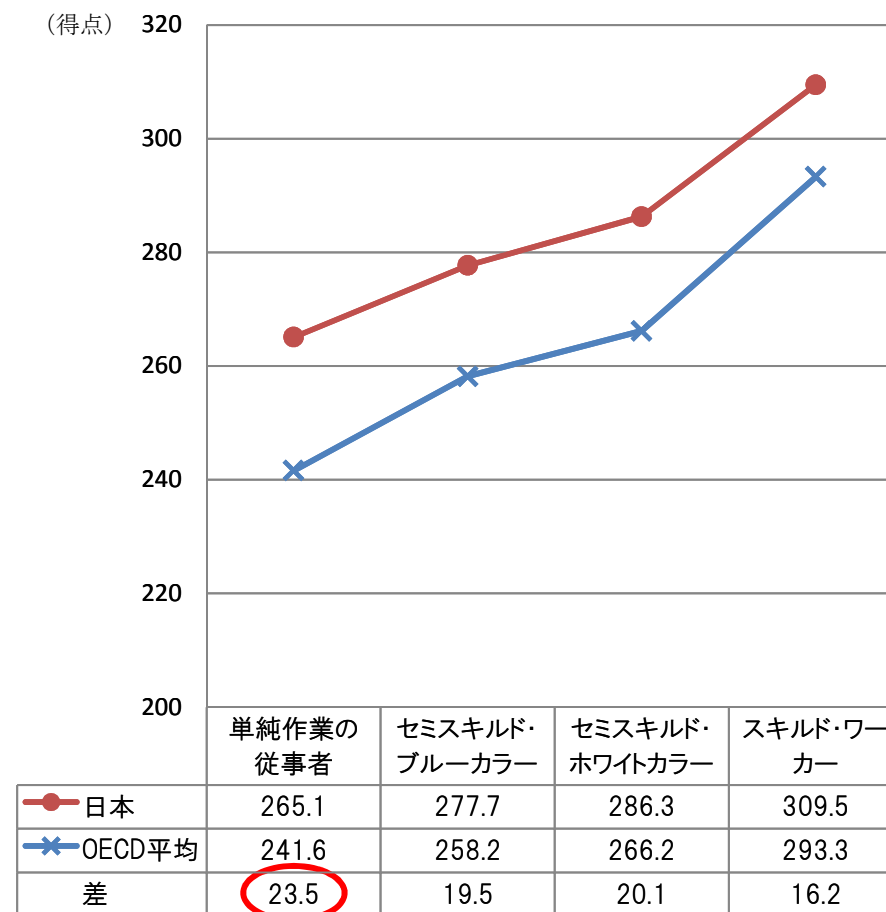
スキルと職業の関係について

○ 我が国の労働者の汎用スキルのスコアは、「読解力」、「数的思考力」ともにOECD平均よりも高くなっており、特に単純作業の従事者では、OECD平均との差が大きい。

《読解力と職業の関係》



《数的思考力と職業との関係》



資料出所: OECD「国際成人力調査(PIAAC)」(2013年公表)

注) 24か国・地域の16～65歳の成人を対象に、社会生活において成人に求められる能力の習熟度を測定するとともに、スキルと年齢、学歴、所得等との関連を調査。(読解力、数的思考力とも500点満点)

注) 「セミスキルド・ブルーカラー」: 農業、林業及び漁業従事者、技能工及び組立工等 「セミスキルド・ホワイトカラー」: 事務職、サービス及び販売従事者 「スキルド・ワーカー」: 管理職、専門職、技術者・準専門職(*「単純作業の従事者」を含め、職務等に係る自由記述の内容を踏まえ、以上の国際職業分類(ISCO)に従い分類・計上したもの(5年以上働いていない者)は除外)

転職入職者の年齢階級別に見た入職経路の割合

平成25年 雇用政策研究会 第3回資料

○ 年齢階級別に相対的にみると、19～24歳層で「広告」、25～44歳層で「民営」、35～39歳層で「安定所」、50～59歳層で「出向」、55～59歳層で「出向からの復帰」、60歳以上で「縁故」が多い。

	計	安定所	HWインターネット	民営	学校	広告	その他	縁故	うち前の会社	出向	出向からの復帰
男女計	100.0%	23.0%	3.5%	3.5%	0.5%	28.5%	12.3%	24.2%	6.5%	3.1%	1.3%
19歳以下	100.0%	17.5%	1.3%	0.5%	3.7%	49.1%	7.4%	20.6%	1.0%	0.0%	0.1%
20～24歳	100.0%	18.5%	4.1%	2.5%	1.4%	37.0%	9.4%	25.8%	2.7%	0.9%	0.3%
25～29歳	100.0%	22.8%	5.3%	5.2%	0.3%	31.4%	12.0%	20.1%	4.1%	2.0%	0.9%
30～34歳	100.0%	25.2%	3.7%	4.3%	0.3%	32.5%	11.5%	19.0%	5.7%	2.9%	0.6%
35～39歳	100.0%	29.5%	3.0%	4.8%	0.7%	26.5%	11.0%	19.9%	4.5%	2.6%	1.9%
40～44歳	100.0%	24.3%	3.5%	4.8%	0.1%	28.7%	11.9%	21.1%	5.0%	3.6%	2.0%
45～49歳	100.0%	24.3%	2.4%	3.4%	0.1%	29.7%	10.6%	23.3%	6.5%	4.3%	1.9%
50～54歳	100.0%	22.1%	4.5%	2.6%	0.0%	21.2%	14.4%	24.7%	5.9%	9.1%	1.5%
55～59歳	100.0%	23.4%	1.9%	1.7%	0.1%	18.6%	13.7%	30.2%	8.0%	7.9%	2.5%
60～64歳	100.0%	18.9%	2.3%	1.0%	0.1%	11.3%	21.0%	42.2%	22.1%	1.5%	1.6%
65歳以上	100.0%	14.1%	1.0%	0.6%	0.0%	18.1%	19.8%	45.4%	23.8%	0.3%	0.7%

資料出所:厚生労働省「雇用動向調査(平成24年)」より、職業安定局雇用政策課で作成。

注) 転職入職者(入職者のうち、入職1年間に就業経験のある者。ただし、「内職」や1ヶ月未満の就業は含まない。)のうち、前職雇用者で、調査時在職者について集計。

注) 四捨五入の関係で、表の数字を足し合わせても合計が100%にならないことがある。

労使コミュニケーションについて

- 労働者のうち、不平・不満を伝えたことのある割合は平成21年に21.2%となっている。
- 不平・不満を伝えたことがある者のうち、「直接上司へ」と回答した割合は時系列にみて、7割台で推移している。

《不平・不満を伝えたことの有無別労働者割合(過去1年間)》

(%)

	計	不平・不満を伝えたこと「あり」	不平・不満を伝えたこと「なし」	不明
平成元年	100.0	22.8	75.9	1.2
平成06年	100.0	26.5	73.2	0.2
平成11年	100.0	37.4	61.9	0.7
平成16年	100.0	13.7	86.3	0.0
平成21年	100.0	21.2	78.0	0.8

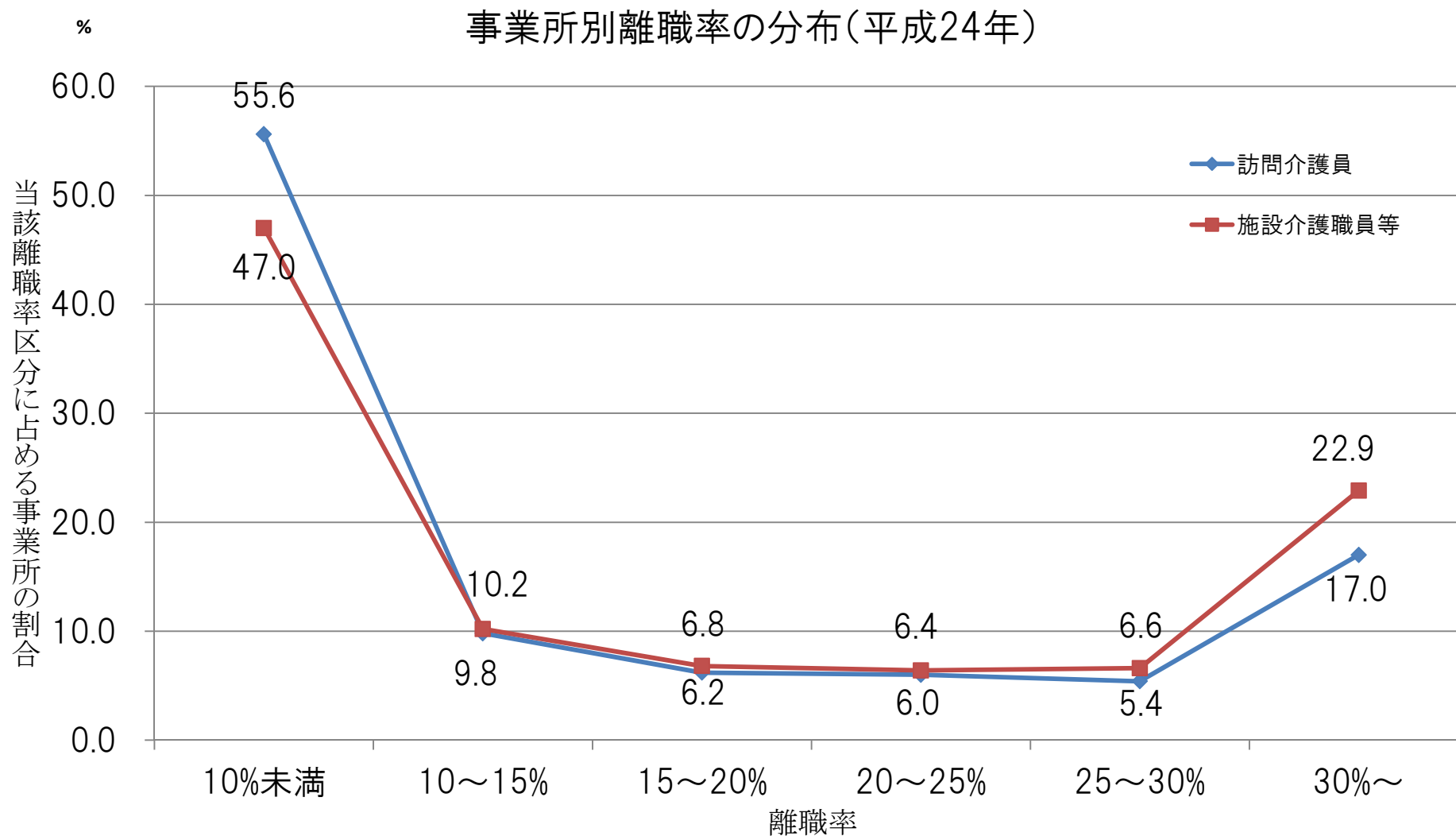
《不平・不満を伝える方法》

(複数回答:%)

	不平・不満を伝えたこと「あり」計	直接上司へ	自己申告制度によって	労働組合を通して	苦情処理委員会等の機関へ	その他	不明
平成元年	100.0	73.1	20.3	15.3	1.7	2.7	2.7
平成06年	100.0	73.5	17.9	19.5	0.7	4.7	-
平成11年	100.0	75.2	10.8	15.9	1.5	10.3	0.2
平成16年	100.0	77.8	10.2	15.1	1.5	11.7	0.0
平成21年	100.0	79.6	4.7	11.6	1.5	8.6	3.1

介護労働者の離職率の二極化について

○ 離職率の分布には、離職率が「10%未満」の事業所と「30%以上」の事業所との二極化が見られる。



資料出所(財)介護労働安定センター「介護労働実態調査(平成24年)」

注) 離職率 = (1年間の離職者数) ÷ (労働者数)

東北ブロックからの地域間労働移動について

- 震災が起きた2011年と前後の年を比較すると、東北から都市への労働移動が多く、特に南関東への移動が2.8万人(6.11%)と多い。

《東北ブロックからの入職者数》

(千人)

	2010	2011	2012
計	458.2	463.2	474.2
北海道	1.4	1.0	3.4
東北	426.2	412.4	431.2
北関東	5.2	7.3	3.8
南関東	14.6	28.3	20.1
北陸	3.2	1.8	4.9
東海	4.7	6.0	4.1
近畿	0.7	0.5	1.2
京阪神	0.3	3.1	3.0
山陰	0.0	0.0	0.8
山陽	0.6	0.2	0.6
四国	0.2	0.1	0.2
北九州	0.7	2.4	0.7
南九州	0.5	0.1	0.2
東北⇒都市	19.6	37.4	27.2
東北⇒地方 (東北を除く)	12.5	13.4	15.8

《東北ブロックから入職した者に占める各ブロックへの入職者割合》

	2010	2011	2012
計	100.00%	100.00%	100.00%
北海道	0.31%	0.22%	0.72%
東北	93.02%	89.03%	90.93%
北関東	1.13%	1.58%	0.80%
南関東	3.19%	6.11%	4.24%
北陸	0.70%	0.39%	1.03%
東海	1.03%	1.30%	0.86%
近畿	0.15%	0.11%	0.25%
京阪神	0.07%	0.67%	0.63%
山陰	0.00%	0.00%	0.17%
山陽	0.13%	0.04%	0.13%
四国	0.04%	0.02%	0.04%
北九州	0.15%	0.52%	0.15%
南九州	0.11%	0.02%	0.04%
東北⇒都市	4.60%	9.07%	6.31%
東北⇒地方 (東北を除く)	2.93%	3.25%	3.66%

資料出所:厚生労働省「雇用動向調査」

注)「都市」とは、「南関東」、「東海」、「京阪神」を指す。

「地方」とは、「北海道」、「北関東」、「北陸」、「近畿」、「山陰」、「山陽」、「四国」、「北九州」、「南九州」を指す。