

第4章 各国の外国人労働者受入れ制度の比較

この章では、第3章で見てきた視点を踏まえて、諸外国の制度の概要と特徴の比較を行うが、実際にその制度がどのように運用されているかという点も重要であるので各国制度の運用の実態についても分析し、各制度の効果やメリット、デメリットについて検討する。（検討の対象とした8か国の制度の詳細については章末の別表を参照）

なお、海外の諸制度の日本への適用を考える際には、植民地経営その他の歴史的経緯から外国人が社会階層や就労構造の中に不可欠の構成要素として組み込まれている国、移民によって社会を形成してきた国等、それぞれの国の社会構造や外国人受入れの歴史の差が背景にあることに留意する必要がある。

1. 各国の外国人労働者受入れ制度の概要と特徴

(1) ドイツ

ドイツでは、労働力不足に対応するため、1955年以降、イタリア、トルコ、ユーゴ等から外国人労働者を受け入れていたが、石油危機後に失業者が増大したことに伴い、外国人労働者の国外募集を原則停止し、労働許可証の発給に**労働市場テスト**（一定期間求人を出して国内労働者により充足されないことを確認するなど国内労働市場の状況を踏まえて外国人に就労の許可を与える制度）を導入した。

しかし、実際には、長期滞在者の家族呼び寄せ、子の出生等により、外国人数が1980年代から増大しており、雇用情勢が急速に悪化し始めたことを懸念した連邦雇用庁によって、外国人労働者の受入れが自国民の雇用に悪影響を及ぼさないよう1993年に労働許可証発給の運用の厳格化が指示されている。

一方、1989年から、経済援助の一環として**二国間協定**（二国間で受入れ数や期間などを取り決めて外国人を受け入れる制度）を締結し、労働者や実習生の受入れを開始している。例えば、チェコ、ハンガリー等の東欧諸国から3年を限度として建設プロジェクト等に携わる請負契約労働者を受け入れているほか、若年労働者の相互交流の促進と就労を通じての技術・技能と語学力の向上を目的としたゲスト労働者の受入れ、農林業・ホテル・飲食店等における季節労働者の受入れなど、二国間協定により様々な分野で外国人労働者を受け入れている。

このほか、IT技術者の受入れの促進のため、IT分野について大卒程度以上の学歴を有する者またはIT技術者で年収10万マルク以上を得ている者に、通常よりも簡素化した手続で労働許可を付与するグリーンカード制度を2000年から導入している。

(2) フランス

フランスでは1945年以来、戦争によって減少した人口を補うとともに、経済を再建するための労働力が必要との観点から、旧植民地からの移民を中心に、外国からの労働者の大量導入を推進していたが、60年代には移民の流入が急増したことによって移民の管理が困難となり、不法入国者も増加したため、流入規制へと政策転換し、**労働市場テスト**を導入した。求人募集がフランス人及び適法に滞在している外国人労働者により充足されな

かったことや関係分野の雇用失業情勢等から外国人労働者受入れの必要性が認められた場合に、県庁が臨時滞在許可証（就労可の場合は「被雇用者」のスタンプが押印される）を発給することとなっているが、失業率が高い現状では、新規に許可されることはほとんどない。また、従来、旧植民地出身者は、入国・滞在・就労に関して一般の外国人よりも優遇されてきたが、これらの者に対しても、規制が強化されている。

（３）イギリス

イギリスでは、国内労働者の雇用を確保しつつ、労働力不足分野（ただし、一定の資格、技能、経験を必要とする職種に限る）について外国人労働者を受け入れることを狙いとして、ドイツ、フランスと同様に**労働市場テスト**を導入しており、一定期間求人を募集し、国内労働者又は EEA（欧州経済領域）¹² の労働者で求人が充たされなかった場合に、労働許可を発給している。労働許可の期間は 5 年間で、更新することができる（更新回数の制限なし）。

労働許可以外に、季節農業労働者の受入れ制度（受入れ資格は 18 歳から 25 歳までの学生であること。労働市場テストは不要だが、代わりに**受入れ枠**がある。在留期間は、延長も含めて最長 6 か月）など個別の分野ごとの受入れ制度もあり、2002 年には、新たに、特に高度な技術・経験を有する労働者の受入れ促進のための制度（労働者の学歴、職歴、実績等を**ポイント化**して受入れの可否を審査する。労働市場テストも数量制限もなし）が導入されている。なお、かつての大英帝国を構成していた英連邦の国民については、特別な受入れの仕組みがあり、英国で生まれた祖父母を持つ者は、英国において、職種に制限なく就労することが可能である。

（４）スイス

スイスでは、戦後の好景気に伴い、外国人労働者（特に季節労働者）を大量に受け入れた。これらの者については、滞在許可の更新を重ねることにより永住資格を取得することが可能であった結果、国内の労働力人口に占める外国人労働者の割合は、15.9 % にまで上昇した。このため、新規に受け入れる外国人労働者の数を制限する**数量割当制度**が 1970 年から導入された。この制度は、スイス人と外国人の人口上のバランスの確保、外国人の社会的統合に向けた良好な土壌の形成、労働市場の構造改革の推進を目標として導入されており、滞在許可（労働許可を兼ねる）の種類ごとに、連邦全体の毎年の新規許可発給件数に上限枠を設定している。滞在許可の発給は各州の外国人警察の権限に属する。連邦全体の発給枠は州ごとに割り当てられ、各州は割り当てられた発給数を上限として、それぞれ滞在許可を発給する。

季節的滞在許可は、EU 又は EFTA の国民が、農業、建設業、観光業などの季節的労働

12 EEA（欧州経済領域）の参加国は、オーストリア、ベルギー、デンマーク、フィンランド、フランス、ドイツ、ギリシャ、アイルランド、イタリア、ルクセンブルク、オランダ、ポルトガル、スペイン、スウェーデン及びイギリス（以上 EU 加盟国）にアイスランド、リヒテンシュタイン及びノルウェーを加えた 18 か国。参加国の国民は、他の参加国において自由に、滞在、就労することができる。

に従事する場合に発給される。発給枠 8.8 万人（2001 年。以下も同じ）。

通年滞在許可は、労働力が不足している職種で就労する場合に発給される。国籍による制限はない。発給枠 2.2 万人。国内労働市場への影響を確認するため、**労働市場テスト**を併用している。

短期滞在許可は、研修生、企業の役員、専門技能者として短期的に就労する場合に発給される。発給枠 2.4 万人。

（５）韓国

韓国では日本と同様の**在留資格制度**を導入しており、我が国同様、専門的・技術的分野の外国人労働者しか受入れを認めていない。しかしながら、1980 年代後半から、中小企業、特に製造業における単純労働分野での労働力不足が深刻化し、これを解消するため、1991 年に産業研修制度が導入された。当初、研修生の受入れが認められる企業は海外に直接投資を行っている等の要件を満たす大企業が中心であったが、1993 年には、中小企業団体の要望を受け、海外投資等と関連のない中小企業まで拡大された。研修生の受入れには**数量制限**があり、全体の受入れ枠は、政府が経済状況や労働需給状況等を勘案して作成する研修計画において定められる。研修生の受入れに当たっては、中小企業庁で送出国別、職種別に受入れ枠を割り当てている。

この制度は、中小企業における人手不足を緩和するとともに、研修生には技術を修得させかつ所得を高めることを通じて、国家間の協力を高めるために導入されたものであるが、実態としては非熟練労働者の受入れとなっている。また、当該制度の対象者が、より高賃金の職業を求めて研修先から失踪し、不法就労者となる場合があることが大きな問題となっている。

（６）シンガポール

シンガポールでは、小国であるために慢性的に抱えている労働力不足の問題を、質、量の両面から補うため、シンガポール経済に貢献し、国際競争力向上に資するような優秀な人材を積極的に受け入れている一方、シンガポール人が忌避するいわゆる 3 K 分野に従事する非熟練労働者については必要最低限となるよう数量調整を行いつつ受け入れている。具体的には、当該外国人労働者がシンガポールで得る報酬及び当該外国人労働者の有する学歴・資格によりその能力を判断し、外国人労働者を大きく 3 つのカテゴリーに分け（能力水準の高い順から P、Q、R）管理を行っている。

このうち、P、Q に分類される外国人労働者については、職種や産業を問わず、数量制限もなく受け入れているだけでなく、外国人労働者の能力水準に応じて、家族呼び寄せが認められるの範囲や在留期間について優遇することによって積極的に受け入れている。

一方、R に分類される非熟練労働者については、受入れを認める産業を、建設業、製造業、サービス業、家庭内のメイド、造船業、船員に限定し、さらに産業ごとに受入れを認める国を制限するなど厳しい管理の下で受け入れている。また、このカテゴリーに分類される外国人労働者については、**雇用税**による雇用コストの引き上げ及び**雇用率**による雇用量の制限が行われている。

雇用税は、外国人労働者の需給を政府が管理することを目標として導入された制度であ

り、外国人を雇用する者が、外国人を雇用することに一定額の税金を払う仕組みである。受入れの際に徴収する雇用税が外国人労働者受入れに伴い必要となる費用の財源になるという利点がある。また、**雇用率**は、外国人労働者の受入れ数を直接制限することを目標として導入された制度であり、外国人労働者が当該企業の労働者に占める割合に上限を設ける仕組みである。

(7) アメリカ

アメリカは、**移民**と**非移民**の二つの受入れ方法を採用している。アメリカはもともと移民によって建国された国であり、建国以来外国人を無制限に移民として受け入れていたものを、徐々に選択的・制限的に受け入れるようになり、一時は出生地別に極端な受入れ制限を行った。現在の移民制度は、**数量割当**のもと、家族統合と、専門的職業に従事する就労目的移民の積極的受入れを目標としている。移民資格を取得すれば、アメリカに無期限に居住(永住)することができ、一定の条件を満たしていれば、活動内容の制限はない。「移民」とは、「非移民」に該当しない外国人と定義され、非移民であることが証明されないものはすべて移民として入国しようとするものと推定される。

非移民とは、特定の目的のためにアメリカに一時的に入国しようとする外国人で、原則として海外に生活の本拠となる住居を有し、あらかじめ定められた要件を備えているものをいい、これらに対しては、**在留資格制度**が採られている。

就労目的移民及び主な**非移民**就労資格については、国内労働市場に対する影響に配慮して**労働市場テスト**が導入されており、雇用主が移民帰化局に外国人労働者の滞在許可を申請する際には、あらかじめ、連邦労働省から、国内労働者が不足していること及び国内労働者の賃金及び労働条件に悪影響を与えないことの証明(労働証明)を取得している必要がある。

(8) カナダ

カナダも、アメリカと同様、**移民**と**非移民**の二つの受入れ方法を採用している。カナダも、もともと移民によって建国された国であり、犯罪者など自国にとって望ましくない人々の移民を制限する一方、人口を大量に増加させる必要から、政府によって欧米から労働者を呼び寄せるための活動も行われた。現在の移民政策では、人口上の目標達成の援助、家族統合、入国許可基準における差別の排除、難民の受入れ、社会の健全さ、安全、秩序の維持などが目的とされている。

就労を目的として入国する**移民**については、カナダの労働市場において必要な技能、教育、職業経験、語学力を有し、カナダ経済の発展に貢献し得るかどうかという観点から、**ポイント制**を導入している。年齢、教育、職種、職業訓練、職業経験、語学力等を点数化し、一定の点数を超えれば受け入れることとしている。審査は、約6割が数か月で終了するが、数年かかる場合もある。このため、後述の、滞在期限付き外国人労働者として入国してから永住権を取得する者が増えてきている。

短期的な労働力不足に対しては、滞在期限のある外国人労働者を受け入れることで対応している。**滞在期限付き外国人労働者**については、国内労働市場に対する影響を配慮し、**労働市場テスト**が導入されており、カナダ人材センターにより、カナダ人又は永住外国

人で求人が充足し得ないこと及び賃金、労働条件が当該職種及び地域で通常のものであることが「確認」されることが必要である。原則として、1年程度の訓練で技術を修得できるような職種には受け入れないこととしている。

2. 各国における制度運用の実態と効果

(1) ドイツ

ドイツの労働許可では、**労働市場テスト**として、公共職業安定所が4週間、ドイツ人やEU出身者で求人が充足できないことや、ドイツ人の雇用条件等を悪化させるおそれがないこと等について審査している。ただし、大学等の教員、公私の研究機関の研究員など国内に利益をもたらす専門的・技術的労働者や3か月以内の短期の労働者等については、労働許可を受けなくても、滞在許可のみで就労することが可能となっている。

なお、ドイツでは、労働許可は公共職業安定所（連邦政府の機関）、滞在許可は市町村の外国人局というように別々の行政機関が担当し、別々に審査、付与されているため、手続に長時間を要するという問題があったが、2002年3月に可決された新移民法案には、滞在許可と労働許可を統合し、行政手続を簡素化することが盛り込まれている。

また、**二国間協定**は、1989年11月の「ベルリンの壁」崩壊後、東欧諸国との関係強化と経済協力を迫られた政府が、個別に東欧諸国との間に協定を締結して、外国人労働者の募集停止の例外を拡大したものである。しかし、請負労働者協定とゲスト労働者協定には数量制限があり、雇用失業情勢の悪化を背景とする受入れ枠の削減により、請負労働者の在留者数は減少している。

(2) フランス

フランスの臨時滞在許可証（労働許可付き）では、**労働市場テスト**として、県労働雇用職業訓練局が、30日間の求人募集の結果や申請に係る職種、地域の雇用失業情勢等に基づき外国人労働者受入れの必要性を審査している。失業率が高い現状では、ほとんどの場合、新規労働許可申請は却下されるが、大学等の教員、公的な研究機関の研究員等の高度な労働者については、雇用情勢に関係なく、フランスに対する経済的、文化的貢献度により判断される。また、IT技術者の受入れの促進のため、情報処理学科を卒業した留学生のうち、修士レベルに相当する情報処理エンジニアの資格を有し、かつ年収18万フラン以上得られる者については、留学生資格の臨時滞在許可証から労働許可付きの臨時滞在許可証への資格変更を認めている（通常は、いったん帰国して、改めて、被雇用者としての入国・滞在を申請しなければならない）。

なお、フランスでは、労働許可と滞在許可は一体化されており、就労を許可する場合には、臨時滞在許可証に「被雇用者」のスタンプを押印することで労働許可証の発給に代えている。これにより手続の簡素化が図られている。

(3) イギリス

イギリスの労働許可では、資格・技能の要件として、大卒以上の学歴や、「全国職業資

格」¹³のレベル3以上の資格の保有と3年以上の実務経験等を求めている。全国職業資格が主要職種を網羅していること、外国資格を国内資格に読み替えるための対応表が整備されていることなど職業能力開発面の制度が整っているため、労働許可申請の客観的かつ迅速な処理が可能になっている。

労働市場テストは、事業主が4週間求人広告を行い、国内労働者又はEEAの労働者によって求人が満たされなかった場合に労働許可を発給している。なお、政府が経営者団体と協議して決定した「人手不足職業」(IT技術者、医師、看護師、教師等)については、労働市場テストは不要となっている。

求人が国内労働者で充足できなかったことを事業主に証明させているため、行政の審査コストは軽減されているが、行政の目が国内労働市場に十分行き届かなくなるおそれがある。また、労働許可延長時には労働市場テストが不要なため、長期に滞在する外国人労働者については、国内労働者の需給状況を反映しているとは必ずしも言えない。

(4) スイス

スイスの**数量割当制度**の滞在許可発給枠は、1991年に決定されて以来、事実上変更のないまま毎年運営されていたが、人手不足に陥った97～99年に発給数が少なすぎるといふ各州の声が高まったため、2001年に発給数を増加させている。過去に、発給枠に縛られてしまい、好況時でも、不足する人材の確保が自由にできなかった経緯があるため、連邦では、州からの割当枠追加要請や経済状況の変化への応急処置等のため、発給枠の一部を州に割り当てずに留保している。現在、スイス・EU間の人の移動等に関する協定(EUバイ協定)の発効を控え、現在の数量割当制度の枠組みをEU出身者に対しては撤廃し、スイス・EU各国間における人の就労及び居住を完全に自由化しようとする等の法改正の動きがある。EU以外からの外国人に対しては引き続き数量割当制度を適用し、高度な技能を有する労働者のみを受け入れていくことになると思われる。

通年滞在許可を発給する際の**労働市場テスト**については、各州の労働問題担当局が求人広告の有無を新聞等によって確認し、問題がない場合には、外国人警察に許可発給の同意を与える仕組みをとっている。行政の負担は軽いが、厳密に労働市場の状態をテストしていると言えるかは疑問である。

(5) 韓国

韓国の産業研修制度は、研修期間中に研修生が失踪するなど、不法就労者の増加を招く実態がある点が問題となっている。これは、研修生として働くより不法就労者として就労したほうが収入が多いことや、研修生として韓国に入国するまでに多額の費用を出費しており研修生としての報酬だけではこれを賄うには足りないこと等が原因である。

このため、2000年に、2年間の研修終了後、1年間の就労を認める研修就業制度が導

13「全国職業資格」: イギリス国内統一の公的職業資格制度。特定分野・職種において必要とされる個別の技能・知識を認定する職業資格である。ほぼ全職種を網羅している。「レベル3」の一般的指針は「広い範囲の多様な仕事、特に、責任と自立性を持ち、他の従業員を統率する能力」となっている。

入された。これは、不法就労者の増加や産業研修制度の問題点を解決すべく韓国労働部がたびたび提言してきた「雇用許可制度」と、産業研修制度の折衷制度として導入されたものである。2001年には、不法就労化を防止するために、研修期間1年、就労期間2年へと、就労期間を延長する制度改正が行われた。

(6) シンガポール

シンガポールの**雇用税**は、市場メカニズムを通じた間接的な調整方法であることから、労働市場の需給調整機能を活かすことができる制度である。また、非熟練労働者の中でも一定の技術を有する者については税額を低くすることで、より質の高い労働者を受け入れるよう誘導する機能を果たしているほか、アジア経済危機の際には雇用コスト引下げのため税額の引下げを行うなど、経済対策としても活用することが可能な制度となっている。一方で、雇用主にとっては、雇用コストの上昇要因となっている。

また、**雇用率**は労働者の受入れを量的に管理する場合に適した制度である。また、率の設定方法により、産業別、受入れ先企業の規模別等の外国人労働者受入れに傾斜配分を行うことが可能である。製造業、サービス業のように自国民の雇用にとって重要な分野では、外国人労働者を自国民の3～5割に抑える一方、人手不足が著しい建設業では、外国人労働者を自国民の5倍まで認めている。各企業における業況等の差に関わらず外国人労働者数を一定以下に抑えることが可能であるが、企業にとって、必要な労働力確保の妨げになるおそれもある。

(7) アメリカ

アメリカの**移民**は、家族統合目的と就労目的、多様化枠の3つのカテゴリーに大きく分けられ、いずれも、原則として**数量割当**が課されている（実際には割当を超える数に許可が与えられている場合もある）。就労目的移民については、卓越した能力を有する外国人労働者等を受け入れるための第1優先など、5つのカテゴリーに分けられており、カテゴリーごとに数量割当が課されている。雇用されることが前提となっている第2優先（高度な専門職種の労働者等）、第3優先（熟練労働者、専門労働者、非熟練労働者）については、**労働市場テスト**が導入されている。就労目的移民申請者に対する労働証明の発給には数年かかることもあるため、雇用主が適切な求人活動を行ったことを証明する書類を提出することにより、審査期間の短縮を図る新たな申請方法も導入している。また、ウェブサイト上で審査期間に関する情報を提供している。

非移民就労資格のうち、H-1B（専門職等）とH-1C（看護師）、H-2B（非農業一時的労働者）については、国内労働市場に対する影響に配慮し、**数量割当**が課されている。H-1Bについては、従来65,000という枠が設けられていたが、産業界からの枠拡大の要請もあり、新法により、2001年度から2003年度までの間については、195,000に引き上げられることとなった（2004年度から元の水準に引き下げられる予定）。

また、H-2A（農業季節労働者）及びH-2Bについては、**労働市場テスト**が課されている。H-1Bについては、労働市場テストは必要ないが、国内労働者の賃金、労働条件に悪影響を及ぼさないことの確認を受ける必要があり、確認を受けないと査証の申請ができない。H-1Bの労働条件の確認は、オンライン、ファックスまたは郵送のいずれかで申請するこ

とができ、申請後約 1 週間で決定が下されるが、査証の発給には更に 1 か月から 2 か月かかる。

(8) カナダ

カナダに就労目的で入国する**移民**については、**ポイント制**が採られているが、現在のシステムは、特定の職種やその専門技術を重視する評価方法であるため、労働力需給が急激に変化する最近の状況に対応できない、永住権を取得してしまえばどの職業にも従事することが可能であるのに職種で選考することの意味が薄れている、移民労働者の所得がカナダ市民を下回っており、カナダ経済の発展に貢献できる外国人の受入れになっていないなどの問題がある。これらの問題点を解消するため、「知識社会に必要な柔軟な能力」を重視する考え方に立って配点を見直した新移民法が 2002 年 6 月から施行されている。

滞在期限付き外国人労働者については**労働市場テスト**が導入されているが、審査に 6 週間程度かかるため、さらなる迅速化が求められている。IT 業界の人手不足を解消するため、IT 関連 7 職種については、国内労働市場への影響に関するカナダ人材センターの「確認」を不要としている（労働許可は必要）。

3. 各国制度の総合的なメリットとデメリット

(1) 労働市場テスト

労働市場テストはドイツ、フランス、イギリス、スイス、アメリカ、カナダで行われている。国内労働市場に配慮した外国人労働者の受入れが可能であるというメリットがあるが、受入れに当たって国内労働市場の状況を確認するために著しい行政コストと時間がかかること、一般的に、既に国内に在留している外国人労働者は労働市場テストの対象とならないため、労働市場テストは長期的には需給状況を反映しないこと、短期的な労働市場の需給状況で受入れを決めるため、雇用環境改善や生産性向上等の努力を十分行わない事業主も労働力を確保でき、本来、中長期的に生じるはずの非効率な産業の淘汰が起きないことなどにより産業構造の高度化を阻害するおそれがあることなどがデメリットとして考えられる。

(2) 数量割当

数量割当はドイツ、イギリス、スイス、韓国、アメリカで行われている。受入れ数量の枠を設定することにより、外国人労働者受入れが国内に及ぼす様々な影響を大枠として制御しやすいこと、外国人労働者受入れについての政策目標が明確になるので、いったん枠を定めれば、目標管理を行いやすいこと、産業別、職業別に枠を設定して雇用・労働政策と組み合わせることもできることがメリットとして挙げられる一方で、全体としての受入れ枠を設定しただけでは、国内には労働力が不足している職種と過剰な職種とが併存していることから、国内労働市場の状況に配慮しにくいこと、産業別、職業別にきめ細かく受入れ枠を設定することとした場合には、どの分野にどのくらいの数量を設定するか客観的に決めるのは難しく、その設定に政治的影響を受けるおそれがあること、分野ごとに受入れ枠を設定した場合、運営の実効性を確保するためには多大な行政コストを必要とすることなどのデメリットが挙げられる。

なお、スイスでは、滞在許可の更新を重ねることで永住資格への切り替えが可能なため、数量割当の効果が損なわれている面がある（例えば、数量割当を行っているイギリスの季節農業労働者受入れ制度では、在留期間は最長6か月、他の在留資格への変更は不可となっており、この制度により入国した外国人労働者は一定期間後には必ず出国しなければならない）。

（３）雇用税

雇用税はシンガポールで行われている。税の負担により規制をかけつつも、市場原理を利用した外国人労働者数の調整が可能であること、外国人労働者受入れによる受益者に負担を課すことができるので、コストとベネフィットを明確にできることがメリットとして挙げられる一方、雇用税さえ払えばいくらでも外国人労働者を受け入れることができるので、この制度だけでは厳格な数量調整は困難であること、対象をいくつかの区分に分ける場合、その区分ごとの税率の設定が困難で、政治的影響を受けるおそれがあること、事業主に課税しても、その負担が、国内又は当該外国人労働者に転嫁されるなどして、課税の実質的な意味が無くなるおそれがあることがデメリットとして挙げられる。

（４）雇用率

雇用率はシンガポールで行われている。客観的な目標を把握できるので、目標管理が容易であること、申請者である事業主にとって許可可能性の予測が容易であること、規制をかけつつも、雇用率の範囲内であれば、一定程度の事業主の裁量があることがメリットとして挙げられる一方、各企業の国内労働者及び外国人労働者の雇用数を把握する行政コストがかかること、雇用率の設定が困難であるとともに、政治的影響を受けるおそれがあることがデメリットとして挙げられる。

（５）受入れ範囲による調整

受入れ範囲による調整は日本、韓国、ドイツ、フランス、イギリス、アメリカ、カナダ、シンガポールで行われている。受け入れられる外国人労働者の範囲を詳細に定めることができること、受入れ基準への適合性だけを審査すればよく、国内労働市場の状況や外国人労働者の受入れ状況等を勘案する必要がないので、行政コストが比較的小さいことがメリットとして挙げられる一方、数量に制限がないために、他の制度と組み合わせないと国内労働市場の状況や国内労働者の労働条件等に配慮した受入れが困難であること、この制度は、受け入れられる外国人労働者の範囲を示すだけであり、積極的に受け入れたい人材を受け入れることは、この制度のみではできないこと、区分によっては判断基準が必ずしも明確でなく、申請に必要な資料が膨大になるなど申請者の負担が大きくなる場合があることがデメリットとして挙げられる。

日本、韓国のように主たる受入れ制度として用いられる場合のほか、主たる受入れ制度であるポイント制度では受け入れられない住み込み介護労働者を受け入れるために用いているカナダの例、労働市場テストになじまない宗教関係者、外国報道機関など一部の職種について用いているイギリス、アメリカの例など、主たる仕組みと組み合わせられて使われている場合が多い。

(6) ポイント制

ポイント制はイギリス及びカナダで行われている。多様な事項を考慮した上での総合的な判断を下すことができること、申請者である外国人労働者にとって、あらかじめある程度の許可可能性を予測しやすいこと、判断基準が明確であるため、不許可時のトラブルが生じにくいことがメリットとして挙げられる一方、何に比重を置いて受入れを判断するかは配点次第なので、配点に対する基本的スタンスを別途決めなければならないこと、異なる要素を一律に点数化することは、本来は困難であり、政治的影響を受ける可能性があること、ボーダーライン上に同点の申請者が集中した場合の選定のための基準を別途決めておく必要があることがデメリットとして挙げられる。

(7) 協定方式

協定方式はドイツで行われている。受け入れたい範囲が明確であれば、協定の締結方法により任意に受入れ範囲を設定できること、国際的な約束に基づくものであり、受入れに際し協定相手国から協力を得られる可能性が高いことがメリットとして挙げられる一方、受入れの範囲や条件等について各受入れ協定ごとのバランスを取ることが困難であること、協定を締結しないことや協定締結国ごとに条件が異なることに外交的、政治的な影響を受けるおそれがあること、国際的な約束なので、国内事情が変化しても、一方的に変更することは比較的難しく、状況の変化に対応することが困難であることがデメリットとして挙げられる。

(8) 移民としての受入れ

移民としての受入れはアメリカ及びカナダで行われている。国民又は永住者として外国人を受け入れることで、優れた人材を惹きつけることができることがメリットとして挙げられる一方、移民国家ではない国が労働者受入れという観点から移民制度を採った場合、社会的摩擦が大きくなり、必要以上に社会的コストが大きくなるおそれがあること、長期にわたって必要となる人材を的確に選定するための基準の設定や運用等が困難であることがデメリットとして挙げられる。