

各国の外国人労働者受入れ制度の概要

外国人労働者受入れ制度の区分(受入れ範囲、受入れ調整方法)

1 外国人労働者としての受入れ制度 (国名 制度名 : 受入れの範囲・要件 の順に記載。斜体 太字 下線付きの制度は、各国の主要な受入れ制度)

受入れ調整の方法	受入れ範囲の区切り方						
	職業に関するもの			職業以外に関するもの			
	特定の業種別、職種別の受入れ	能力別(職業に関連した学歴、資格、経験年数等)の受入れ	能力別(語学力等の共通的な能力)の受入れ	業種、職種、能力等の限定なし(又はこれらによる区別はしていない)	国籍による限定	その他の区分(例えば、血統、年齢、就業形態、報酬など)	
労働者の量に着目した調整	1. 労働市場テスト (国内労働市場において求人が充足しなかったことを証明すること等を要件に受入れ)	独 労働許可 : 専門的・技術的分野等 米 H-2A : 農業季節労働者 加 滞在期限付き : 1年で技術を修得できる職種以外	英 労働許可 : 大卒以上又は全国職業資格のレベル3以上に相当する能力 米 H-2A(農業季節労働者) : 必要最低限の経験、高校以上の学歴	---	仏 臨時滞在許可(労働許可付き) スイス 通年滞在許可 米 H-2B : 非農業一時的労働者	スイス 国境通勤許可 : 独、仏、オーストリア等 ---	
	2. 数量割当 (全体の受入れ人数の上限をあらかじめ定めておき、これに達した場合には受入れ不可)	英 季節農業労働者 スイス 短期滞在許可 : 役員、専門職、研修生 米 H-1B : 専門職 、ファッションモデル 米 H-1C : 看護師 米 TN : 墨からのNAFTA専門職 韓 産業研修生	独 グリーンカード : IT技術者 米 H-1B(専門職) : 学士以上 米 H-1C : 看護師	---	スイス 通年滞在許可 米 H-2B : 非農業一時的労働者	独 請負契約労働者 : 東欧諸国、トルコ、ラトビア 独 ゲスト労働者 : 東欧諸国、バルト3国、ロシア スイス 季節的滞在許可 : EU,EFTA諸国出身者 米 TN : 墨からのNAFTA専門職	---
	3. 雇用税 (外国人を雇用することに雇用主から税金を徴収)	星 Rパス : 非熟練労働者	---	---	---	星 Rパス : マレーシア、韓国、台湾、バングラデシュ、インド、パキスタン、中国、フィリピン、タイ等	---
	4. 雇用率 (各企業における外国人労働者の構成割合に上限を設定)	星 Rパス : 非熟練労働者	---	---	---	星 Rパス : マレーシア、韓国、台湾、バングラデシュ、インド、パキスタン、中国、フィリピン、タイ等	---
労働者の質に着目した調整	5. 受入れ範囲による調整 (一定の基準を満たした場合には、数的な制限なく受入れ)	日本 在留資格制度 : 専門的・技術的分野 英 労働許可不要職種 : 宗教関係者、報道関係者、家内労働者等 米 在留資格(特記された資格を除く) : 研修生、企業内転勤、競技者・興行・芸術家、宗教家等 NAFTA : 商用訪問者、貿易業者及び投資家、企業内転勤者、専門職 加 住み込み介護労働者 韓 在留資格制度 : 専門的・技術的分野	日本 在留資格制度 : 大卒程度以上等 加 住み込み介護労働者 : 訓練又は経験 星 Pパス、Q1パス : 学歴、資格及び報酬	加 住み込み介護労働者 : 英語又は仏語 仏 一時的労働許可 仏 季節労働許可	NAFTA : 米、加、墨 加 滞在期限付き労働者 : 米国	日本 在留資格制度 : 日系人、日本人の配偶者等 独 独系帰還民 英 英国系外国人 : 祖父母が英国で出生した英連邦の国民 星 Q2パス : 学歴、資格及び報酬要件は満たさないが自国経済に有利であると認められる者(個別判断)	
	6. ポイント制 (判断に必要な要素をポイント化して一定以上のポイントを得た者を受入れ)	---	英 高度技能労働者 : 例外的に高度な技能・経験を有する労働者 独 長期滞在希望者(新移民法) : 一定の学歴、資格、職業経験	独 長期滞在希望者(新移民法) : 独語	---	---	独 長期滞在希望者(新移民法) : 年齢、独との関係
その他	7. 協定に基づく受入れ (二国間等の協定に基づき、一定の範囲の労働者等を受入れ)	独 請負契約労働者 : 原則熟練労働者 独 季節労働者 : 農林業、ホテル、飲食店等 米 E-1, 2 : 貿易業者及び投資家 NAFTA : 商用訪問者、貿易業者及び投資家、企業内転勤者、専門職 加 チリ労働者 : 商用訪問者、貿易業者及び投資家、企業内転勤、専門職	独 介護スタッフ : 専門能力	独 ゲスト労働者 : 独語 独 介護スタッフ : 独語	---	独 請負契約労働者 : 東欧諸国、ラトビア、トルコ 独 ゲスト労働者 : 東欧諸国、バルト3国、ロシア 独 季節労働者 : 東欧諸国 独 介護スタッフ : クロアチア、スロベニア 独 越境労働者 : ポーランド、チェコ 仏 居住証明 : アルジェリア、チュニジア、モロッコ等 米 E(貿易業者及び投資家) : 友好通商航行条約締結国 NAFTA : 米、加、墨 加 チリ労働者	---

2 移民労働者としての受入れ制度等 (国名 制度名 : 受入れの範囲・要件 の順に記載)

8. 移民としての受入れ	米 就労目的移民 加 技能労働者移民 : 「一般職業リスト」に掲載されている職種	米 就労目的移民 : 第1優先(卓越した能力)、第2優先及び第3優先(専門職) : 大卒、経験等 加 技能労働者移民 : 学歴、職業経験等	加 技能労働者移民 : 英語又は仏語	---	---	加 技能労働者移民 : 年齢等
--------------	---	--	--------------------	-----	-----	-----------------

独はドイツ、仏はフランス、英はイギリス、米はアメリカ、加はカナダ、韓は韓国、星はシンガポール、墨はメキシコをそれぞれ表す。

各区分ごとの外国人労働者受入れ制度の概要

1. 労働市場テスト

国内労働市場において求人が充足しなかったことを証明すること等を要件に受入れを行う制度

	受入れ範囲の区切り方					
	職業に関するもの		職業以外に関するもの			
	特定の業種別、職種別の受入れ	能力別(職業に関連した学歴、資格、経験年数等)の受入れ	能力別(語学力等の共通的な能力)の受入れ	業種、職種、能力等の限定なし(又はこれらによる区別をしていない)	国籍による限定	その他の区分(例えば、血統、年齢、就業形態、報酬など)
採用例	独 労働許可：専門的・技術的分野等 米 H-2A：農業季節労働者 加 滞在期限付き：1年で技術を修得できる職種以外	英 労働許可：大卒以上又は全国職業資格のレベル3以上に相当する能力 米 H-2A(農業季節労働者)：必要最低限の経験、高校以上の学歴	---	仏 臨時滞在許可(労働許可付き) スイス 通年滞在許可 米 H-2B：非農業一時的労働者	スイス 国境通勤許可：独、仏、オーストリア等	---
制度の目的及び趣旨(どのようなねらいで当該制度を導入しているのか)	(独)ドイツ人又はドイツ人と同等の扱いを受ける労働者では充足しない分野への対応。 (米)国内労働者の雇用を確保しつつ、労働力不足分野に外国人労働者を受入れ。 (加)国内労働者の雇用を確保しつつ、労働力不足分野に外国人労働者を受入れ。	(英)国内労働者で充足できない高度な技能・経験を要する職種について外国人労働者を受入れ。	---	(仏)仏人の雇用を確保しつつ、労働力不足分野に外国人労働者を受入れ。 (ス)国内労働市場に配慮しつつ、労働力不足分野に外国人労働者を受入れ。 (米)国内労働者の雇用を確保しつつ、労働力不足分野に外国人労働者を受入れ。	(ス)国内労働市場に配慮しつつ、労働力不足分野に外国人労働者を受入れ。	---
運用(現実にどのように運用されているのか)	(独)専門的・技術的分野の労働者その他省令で定める区分(職種・業種・国籍等)の労働者が対象。連邦雇用庁に所属する公共職業安定所が4週間、ドイツ人又はドイツ人と同等の扱いを受ける労働者が投入可能かについて求人を審査。特別な知識を持った高等教育機関の教員・研究者等一部の職種については労働許可が不要(したがって労働市場テストも不要)で、滞在許可のみで就労できる。 (米)雇用主は、適切な国内労働者がいないこと及び外国人労働者の就労が国内労働者の賃金、労働条件に悪影響を与えないことの証明(労働証明)を求める申請を連邦労働省及び州労働局に提出する。州労働局は求人活動を行い、結果を連邦労働省に報告する。連邦労働省はそれらの資料に基づき決定を下す。 (加)加市民又は永住者で充足し得ない場合(雇用主が連邦の人材センターに外国人雇用を申請し、人材センターが必要性を確認した場合)に雇用主・雇用期間等を特定して受入れ。原則として、1年間の訓練で技術が身に付くような職種は受入れ不可。特定の職種で手続を簡素化。期間ごとに再許可が必要。	(英)労働者の能力については、大卒以上の学歴、もしくは全国職業資格(NVQ)のレベル3以上の資格プラス3年以上の業務経験等の要件を充たさなければならない。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(永住外国人を含む)によって求人が満たされなかったことを示す。なお、政府が経済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。労働許可は就労先と職種を指定して発給され、変更には許可が必要(職種変更の場合は改めて労働市場テストを行う)。労働許可延長時には労働市場テストは不要。	---	(仏)雇用主からの申請に基づき全国雇用庁が30日間求人を審査し、結果を県労働雇用職業訓練局に通知する。同局は、求人募集の結果や申請にかかる地域・職業の雇用状況等に基づいて外国人労働者受入れの必要性を判断する(失業率が高い現状では、ほとんどの場合、新規許可は不可)。大学等の教員、公的な研究機関の研究員等については労働市場テストは不要。また、カンボジア人等については特別に労働許可が認められる。 (ス)各州の労働問題担当部局がスイス人労働者では充足できないのかを確認。新聞等に当該職種の求人広告が掲載されていれば人材不足と判断。労働問題担当部局の確認を受けて州外国人警察が滞在許可(労働許可を兼ねる)を発給。 (米)雇用主は、適切な国内労働者がいないこと及び外国人労働者の就労が国内労働者の賃金、労働条件に悪影響を与えないことの証明(労働証明)を求める申請を州労働局に提出する。州労働局はみずから求人活動を行うとともに、雇用主が行った求人活動の評価を行い、連邦労働省に報告する。連邦労働省はそれらの資料に基づき決定を下す。	(ス)スイスと国境を接している独、仏、オーストリア、リヒテンシュタインに居住し、スイス国内に通勤する者のみが対象となる。各州の労働問題担当部局がスイス人労働者では充足できないのかを確認。新聞等に当該職種の求人広告が掲載されていれば人材不足と判断。労働問題担当部局の確認を受けて州外国人警察が滞在許可(労働許可を兼ねる)を発給。	---

	受入れ範囲の区切り方					
	職業に関するもの			職業以外に関するもの		
	特定の業種別、職種別の受入れ	能力別(職業に関連した学歴、資格、経験年数等)の受入れ	能力別(語学力等の共通的な能力)の受入れ	業種、職種、能力等の限定なし(又はこれらによる区別をしていない)	国籍による限定	その他の区分(例えば、血統、年齢、就業形態、報酬など)
利点	(各国共通) ・国内労働市場に配慮した外国人労働者の受入れを行うことができる。					
		(英)学歴や全国職業資格制度による能力判定は、客観的で迅速な判定が可能。事業主負担による労働市場テストは、行政側の審査コストを軽減。	---	(ス)実際の求人状況から国内労働市場の状況を判断することにより、行政及び申請者のコストの軽減が可能。	(ス)実際の求人状況から国内労働市場の状況を判断することにより、行政及び申請者のコストの軽減が可能。	---
問題点	(各国共通) ・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。 ・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、長期的には国内労働市場の需給状況を反映しなくなる。 ・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、産業構造の高度化を阻害するおそれがある。					
	(独)全ての分野について労働市場テストを実施することは、滞在許可制度との調整の面からも非常に困難。実態として、労働許可制度は多くの例外を有しており、二国間協定や労働許可不要職種による受入れとの組み合わせによって、滞在許可との整合性が図られている。 (加)手続に6週間程度かかるが、その間に確保した外国人が他へ行ってしまいう可能性があり、さらなる迅速化を求められている。また、原則として、1年間の訓練で技術が身に付くような職種に外国人を受け入れないこととしているが、近年、そのような職種に加国民が従事したからなくなっているため、人手の確保が難しくなっている。	(英)主要職種を網羅するNVQ制度(及び外国資格との対応表一覧)という基盤がなければ迅速な判定は困難。労働許可延長時には労働市場テストは不要なので、長期に滞在する外国人労働者は必ずしも労働市場の需給状況を反映していない。	C	(仏)労働許可付きの臨時滞在許可の審査は厳格なため、フランスに投資する企業への派遣者については、フランス国内で多数の雇用を創出する場合などを除き、制約を受ける場合が多い。 (ス)新聞等の求人広告を元に判断しているため、十分に国内労働市場の状況を反映していないおそれがある。また、短期的な不足を補うことはできるが、長期的な戦略に乏しく、将来のスイス経済の発展に資するようなスペシャリストの育成につながらないとの懸念も出ている。	(ス)新聞等の求人広告を元に判断しているため、十分に国内労働市場の状況を反映していないおそれがある。また、短期的な不足を補うことはできるが、長期的な戦略に乏しく、将来のスイス経済の発展に資するようなスペシャリストの育成につながらないとの懸念も出ている。	---

2. 数量割当

全体の受入れ人数の上限をあらかじめ定めておき、これに達した場合には受入れ不可とする制度

	受入れ範囲の区切り方					
	職業に関するもの			職業以外に関するもの		
	特定の業種別、職種別の受入れ	能力別(職業に関連した学歴、資格、経験年数等)の受入れ	能力別(語学力等の共通的な能力)の受入れ	業種、職種、能力等の限定なし(又はこれらによる区別をしていない)	国籍による限定	その他の区分(例えば、血統、年齢、就業形態、報酬など)
採用例	英 季節農業労働者 スイス 短期滞在許可：役員、専門職、研修生 米 H-1B：専門職、ファッションモデル 米 H-1C：看護師 米 TN：墨からのNAFTA専門職 韓 産業研修生	独 グリーンカード：IT技術者 米 H-1B(専門職)：学士以上 米 H-1C：看護師	---	スイス 通年滞在許可 米 H-2B：非農業一時的労働者	独 1. 請負契約労働者：東欧諸国、トルコ、ラトビア 独 2. ゲスト労働者：東欧諸国、バルト3国、ロシア スイス 季節的滞在許可：EU,EFTA諸国出身者 米 TN：墨からのNAFTA専門職	---
制度の目的及び趣旨(どのようなねらいで当該制度を導入しているのか)	(英)海外の学生が英国文化に親しむことを支援するとともに、農業労働者の確保を図る。 (ス)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。 (米)国内労働者の雇用を確保しつつ、労働力不足分野に外国人労働者を受入れ。 (韓)中小企業における人手不足を解消するとともに、途上国への技術移転を図る。	(独)IT技術者の不足に対応(2005年までに25万人の専門家を供給することが目標とされている) (米)国内労働者の雇用を確保しつつ、労働力不足分野に外国人労働者を受入れ。	---	(ス)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。 (米)国内労働者の雇用を確保しつつ、労働力不足分野に外国人労働者を受入れ(労働市場テストを併用)。	(独 1. 請) 独企業と外国企業との請負契約に基づく外国人請負労働者の適正な受入れ。 (独 2. ゲ) 東欧等の若年労働者との相互交流の促進並びに就労を通じての技術・技能及び語学力の向上を目的とする。 (ス)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。	---
運用(現実にどのように運用されているのか)	(英)18～25歳の学生が対象。受入れ枠は2000年までは10,000人、2001年からは15,200人。実際の受入数は1992年の3,560人から1999年の9,759人まで増加。内務省から指定されたスキームオペレーター(主として農場経営者、現在7人)が、それぞれ、法令の基準に従い、各自の割当数の範囲で、外国人学生を募集し、就労カードを発給する。滞在期間は6か月以内(ただし、11月末日を越えては滞在できない)。 (ス)年間の新規許可発給数を2.4万人に制限している。受入れ枠は、スイス国内の経済状態や出生率等を勘案して決定するとされているが、実際は州からの情報や要望を判断材料としている。数量枠の変更はめったに行われず、2001年に10年ぶりに枠が拡大された。 (米)受入れ枠は、H-1Bは年間65,000人(2001～03年度のみ年間195,000人)、H-1Cは年間500人、TNは年間5,500人(2004年度から撤廃)。受入れ枠の設定は状況の変化や各種の要望を踏まえて法令等により変更する。 (韓)商工部が指定した製造業22業種において研修生を受入れ。受入企業は中小企業協同組合中央会等の推薦を受けなければならない。受入れ枠は、経済状況や労働需給状況を勘案して政府が不定期に作成する研修計画の中で定められる(おおむね1万～2万人)。送出国ごと、職種ごとに割当上限がある。	(独)IT分野で大卒程度以上の学歴を有すること、もしくは年収が10万マルク以上であることの証明が必要。労働許可証(いわゆるグリーンカード)の発給数は2万。なお、人数枠の設定は、労働市場における不足状況を見て連邦政府と情報通信企業の団体との合意により決定される。国内労働市場状況の確認期間は1週間未満で、実質的に労働市場テストは免除されている。 (米)H-1Bについては、申請する分野で学士以上の学位が必要。申請する職業が免許を必要とする場合には、その免許が必要。受入れ枠は、H-1Bは年間65,000人(2001～03年度のみ年間195,000人)、H-1Cは年間500人となっている。受入れ枠の設定は、状況の変化や各種の要望を考慮し法令等により変更する。	---	(ス)年間の新規許可発給数を2.2万人に制限している。受入れ枠は、スイス国内の経済状態や出生率等を勘案して決定するとされているが、実際は州からの情報や要望を判断材料としている。数量枠の変更はめったに行われず、2001年に10年ぶりに枠が拡大された。 (米)受入れ枠は年間66,000人。受入れ枠の設定は状況の変化や各種の要望を踏まえて法令等により変更する。	(独 1. 請) プロジェクトが継続する期間に対して労働許可を発行。原則最長2年、必要な場合1年延長可。継続して就労し続けることのないよう一定の待機期間がある。割当数は独の労働市場の状況に応じて変化。前年と比較して、失業率の上下1%の変動に伴い、割当数も上下5%ずつ変化。EU出身者には割当数がない。 (独 2. ゲ) 労働者が出身国で職業訓練を修了していること、受入国の言語の基礎知識を有していること、年齢が18～40歳であることという要件を満たせば、労働市場の状況に関わらず許可。割当数は国により異なる。 (ス)年間の新規許可発給数を8.8万人に制限している。受入れ枠は、スイス国内の経済状態や出生率等を勘案して決定するとされているが、実際は州からの情報や要望を判断材料としている。数量枠の変更はめったに行われず、2001年に10年ぶりに枠が拡大された。 (米)受入れ枠は5,500人(2004年度から撤廃)。査証が必要。	---

	受入れ範囲の区切り方					
	職業に関するもの			職業以外に関するもの		
	特定の業種別、職種別の受入れ	能力別(職業に関連した学歴、資格、経験年数等)の受入れ	能力別(語学力等の共通的な能力)の受入れ	業種、職種、能力等の限定なし(又はこれらによる区別をしていない)	国籍による限定	その他の区分(例えば、血統、年齢、就業形態、報酬など)
利点	<p>(各国共通)</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 目標が明確であり、目標管理を行いやすい。 産業別、職種別に枠を設定して雇用・労働政策と組み合わせることができる。 					
	(英)滞在期間が短く、毎年11月に帰国しなければならないので、受入れ枠を守らせるのに都合がよい。	(独)短期間に数多くのIT技術者を受け入れることが可能になった。	---		(独 1.請)EU出身労働者には割当数がない上、賃金も出身国の賃金体系に基づいて支給されるため、低賃金国に籍を置く企業は、ドイツ企業に、非常に魅力的な価格の提示が可能。	---
問題点	<p>(各国共通)</p> <ul style="list-style-type: none"> 全体としての受入れ枠を設定しただけでは、国内労働市場の状況に配慮しにくい。 産業別、職種別に受入れ枠を設定する場合、あまり細かな設定は困難。 分野ごとに受入れ枠を設定した場合、運用の実効性を担保するための行政コストが大きい。 					
	(英)受入れの審査・決定を事業主に任せており、不正行為が行われるおそれがある。 (ス)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あり。 (韓)研修生の中に、不法就労者になるものがある。	(独)2年間で2万人の枠を充足するほどの受入れは行われなかった。	---	(ス)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あり。更新を重ねることで永住資格に切り替えが可能なので、数量調整をしている意味が薄い。	(独 1.請)低賃金国のEU出身労働者は安価な労働力となる。このため、EU指令及びドイツ国内法令により、請負契約労働者の賃金水準を、当該分野の協約賃金以上とすることを定めたが、その履行確保が十分でない。 (独 2.ゲ)割当数が定めてあるが、上限に達したことはない。 (ス)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あり。更新を重ねることで永住資格に切り替えが可能なので、数量調整をしている意味が薄い。	---

3. 雇用税

外国人を雇用することに一定額の税金や手数料を雇用主から徴収する制度

	受入れ範囲の区切り方					
	職業に関するもの			職業以外に関するもの		
	特定の業種別、職種別の受入れ	能力別(職業に関連した学歴、資格、経験年数等)の受入れ	能力別(語学力等の共通的な能力)の受入れ	業種、職種、能力等の限定なし(又はこれらによる区別をしていない)	国籍による限定	その他の区分(例えば、血統、年齢、就業形態、報酬など)
採用例	星 Rパス :非熟練労働者	---	---	---	星 Rパス :マレーシア、韓国、台湾、バングラデシュ、インド、パキスタン、中国、フィリピン、タイ等	---
制度の目的及び趣旨(どのようなねらいで当該制度を導入しているのか)	(星)非熟練労働者の不足に対応するため、数量調整を行いつつ外国人労働者を受入れ。	---	---	---	(星)非熟練労働者の不足に対応するため、数量調整を行いつつ外国人労働者を受入れ。	---
運用(現実にどのように運用されているのか)	(星)建設業、製造業、サービス業、家庭内メイド、造船業及び船員のみ受入れ。Rパス労働者の中でも、一定の技能を有する者の税額を低くするなど、技能レベルの高い労働者の流入を促進する運用が行われている。実施状況の評価を毎年行い、必要に応じて税額を改定している。	---	---	---	(星)マレーシア、韓国、台湾、香港、マカオ、インド、バングラデシュ、パキスタン、スリランカ、中国、フィリピン、タイ、ミャンマーに限定して受入れ。 地理的・歴史的に繋がり深いマレーシアからはどの業種の労働者も受け入れているが、その他の国については、シンガポールとの文化的親近性、教育水準等に応じて受け入れる業種を限定している(例:建設業労働者はどの国からも受け入れているが、製造業・サービス業については韓国、台湾、香港、マカオからのみ受入れ)。	---
利点	(星)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。 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。 分野ごとに税額を変えることで経済政策の手段としても柔軟に活用されている。	---	---	---	(星)外国人労働者受入れ制度の企画、管理及び運営が比較的容易。	---
問題点	(星)雇用税さえ払えば受入れに制限がなく、この制度だけでは厳格な数量調整は困難。 区分ごとの税率の設定は困難であり、政治的影響を受けるおそれがある。 雇用税の負担が他者に転嫁された場合、課税の実質的な意味がなくなるおそれがある。	---	---	---	(星)労働者の出身国ごとにコミュニティを形成しており、社会統合が課題となっている。	---

4. 雇用率

各企業において外国人労働者が全労働者に占める割合に上限を設定する制度

	受入れ範囲の区切り方					
	職業に関するもの			職業以外に関するもの		
	特定の業種別、職種別の受入れ	能力別(職業に関連した学歴、資格、経験年数等)の受入れ	能力別(語学力等の共通的な能力)の受入れ	業種、職種、能力等の限定なし(又はこれらによる区別をしていない)	国籍による限定	その他の区分(例えば、血統、年齢、就業形態、報酬など)
採用例	星 Rパス :非熟練労働者	---	---	---	星 Rパス :マレーシア、韓国、台湾、バングラデシュ、インド、パキスタン、中国、フィリピン、タイ等	---
制度の目的及び趣旨(どのようなねらいで当該制度を導入しているのか)	(星)非熟練労働者の不足に対応するため、数量調整を行いつつ外国人労働者を受入れ。	---	---	---	(星)非熟練労働者の不足に対応するため、数量調整を行いつつ外国人労働者を受入れ。	---
運用(現実にどのように運用されているのか)	(星)建設業、製造業、サービス業、家庭内メイド、造船業及び船員のみ受入れ。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、外国人雇用を自国民の3~5割に抑える一方、人手不足が著しい建設業では、外国人雇用を自国民の5倍まで認めている。	---	---	---	(星)マレーシア、韓国、台湾、香港、マカオ、インド、バングラデシュ、パキスタン、スリランカ、中国、フィリピン、タイ、ミャンマーに限定して受入れ。 地理的・歴史的に繋がり深いマレーシアからはどの業種の労働者も受け入れているが、その他の国については、シンガポールとの文化的親近性、教育水準等に応じて受け入れる業種を限定している(例:建設業労働者はどの国からも受け入れているが、製造業・サービス業については韓国、台湾、香港、マカオからのみ受入れ)。	---
利点	(星)客観的な目標を把握できるので、目標管理が容易。 申請者である事業主にとって許可可能性の予測が容易。 規制はかけつつも、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。 各企業における業況等の差に関わらず外国人労働者を一定割合以下に抑えることが可能。	---	---	---	(星)外国人労働者受入れ制度の企画、管理及び運営が比較的容易。	---
問題点	(星)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。 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。	---	---	---	(星)労働者の出身国ごとにコミュニティを形成しており、社会統合が課題となっている。	---

5. 受入れ範囲による調整

一定の基準を満たした場合には、数的な制限なく外国人を受け入れる制度

	受入れ範囲の区切り方					
	職業に関するもの			職業以外に関するもの		
	特定の業種別、職種別の受入れ	能力別(職業に関連した学歴、資格、経験年数等)の受入れ	能力別(語学力等の共通的な能力)の受入れ	業種、職種、能力等の限定なし(又はこれらによる区別をしていない)	国籍による限定	その他の区分(例えば、血統、年齢、就業形態、報酬など)
採用例	日本 在留資格制度：専門的・技術的分野 英 労働許可不要職種：宗教関係者、報道関係者、家内労働者等 米 在留資格(特記されている資格を除く)：研修生、企業内転勤、競技者・興行・芸術家、宗教家等 NAFTA：商用訪問者、貿易業者及び投資家、企業内転勤者、専門職 加 住み込み介護労働者 韓 在留資格制度：専門的・技術的分野	日本 在留資格制度：大卒程度以上等 加 住み込み介護労働者：訓練又は経験 星 Pパス、Q1パス：学歴、資格及び報酬	加 住み込み介護労働者：英語又は仏語	仏 1. 一時的労働許可 仏 2. 季節労働許可	NAFTA：米、加、墨 加 滞在期限付き労働者：米国	日本 在留資格制度：日系人、日本人の配偶者等 独 独系帰還民 英 英国系外国人：祖父母が英国で出生した英連邦の国民 星 Q2パス：学歴、資格及び報酬要件は満たさないが自国経済に有利であると認められる者(個別判断)
制度の目的及び趣旨(どのようなねらいで当該制度を導入しているのか)	(日本)専門的・技術的分野の外国人労働者の円滑な受入れ。 (英)労働許可が不要な職種の外国人労働者受入れについて規定。 (米)国内労働市場との調整が不要な労働者について活動内容を定めて受入れ。 (NAFTA)NAFTA加盟国間の非移民の一時的労働者(商用訪問者、企業内転勤、貿易・投資家、専門職)の移動の円滑化。 (加)需要は大きいポイント制では受入れが困難な、住み込み介護労働者の受入れのために創設。 (韓)国内労働者では必要な労働力を充たすことができない部門において外国人労働者を受入れ。	(日本)専門的・技術的分野の外国人労働者の円滑な受入れ。 (加)需要は大きいポイント制では受入れが困難な、住み込み介護労働者の受入れのために創設。 (星)自国経済に有用な優秀な人材の受入れ。	(加)需要は大きいポイント制では受入れが困難な、住み込み介護労働者の受入れのために創設。	(仏 1. 一時)短期的な就労者を管理する。 (仏 2. 季)季節的に発生する特定業種の労働需要を充足する。	(NAFTA)NAFTA加盟国間の非移民の一時的労働者(商用訪問者、企業内転勤、貿易・投資家、専門職)の移動の円滑化。	(日本)日本人の子孫である者の血統的関連性に着目し、これを優遇的に受け入れる。 (独)第二次世界大戦前の旧ドイツ領土から、迫害を避けるなどのために帰還してくるドイツ系住民を受け入れる。 (英)英国人との血縁関係から英国の居住権を持つ外国人の受入れについて定める。 (星)自国経済に有用な優秀な人材の受入れ。

受入れ範囲の区切り方						
	職業に関するもの			職業以外に関するもの		
	特定の業種別、職種別の受入れ	能力別(職業に関連した学歴、資格、経験年数等)の受入れ	能力別(語学力等の共通的能力)の受入れ	業種、職種、能力等の限定なし(又はこれらによる区別をしていない)	国籍による限定	その他の区分(例えば、血統、年齢、就業形態、報酬など)
運用(現実にどのように運用されているのか)	<p>(日本)入管法別表に定める活動(職種)を行う者について、省令等により定める基準に当てはまる場合に入国・在留を許可。(英)個別の職種ごとに、活動内容の基準を定め、基準に適合した活動のみを行うと認められた者の入国を許可。</p> <p>(米)活動内容の種類別に在留資格を設定し、それぞれの基準に適合した者を受入れ。労働市場テストや数量割当はなし。(NAFTA)商用訪問者、専門職(NAFTAリストの範囲に限定)、企業内転勤、貿易・投資家について、事前審査不要など就労許可を迅速に発給する措置がとられている(査証不要)。</p> <p>(加)住込みで老人介護、障害者介護、保育に従事する者を受入れ。就労先を指定して許可。2年滞在すると永住権を申請できる。</p> <p>(韓)「教授」「自然科学分野研究」「専門職業」等の在留資格を設定して専門的・技術的分野の労働者を受け入れている。勤務地は指定されており、転職等の場合には許可が必要。</p>	<p>(日本)大学卒業(もしくは同等の教育)以上又は10年以上の実務経験を有する場合等に受入れ。労働市場テストは不要。</p> <p>(加)加の高卒程度の教育水準を有していること。関連分野及び職業に関し、6か月以上のフルタイムトレーニングを受けているか、1年以上フルタイムで報酬を得て業務に従事したことがあること。</p> <p>(星)一定の学歴・資格を有し、かつ一定の報酬を得る者を受入れ。学歴・資格の審査は政府の作成するリストにより実施。このほか、受入れ企業の状況も勘案される。</p>	<p>(加)十分な英語若しくは仏語の能力を有していること。</p>	<p>(仏 1.一時)一時的に仏で働き、再び帰国することの確かな者に対して労働を許可。6か月以内。更新可。</p> <p>(仏 2.季)葡萄の収穫、旅館業などに従事する。在留期間は労働契約の期間であるが、12か月を上限とする。</p>	<p>(NAFTA(米加間))米加墨の商用訪問者、専門職(NAFTAリストの範囲に限定)、企業内転勤、貿易・投資家について、事前審査不要など就労許可を迅速に発給する措置がとられている(査証不要)。</p> <p>(加)米については、就労許可不要。</p>	<p>(日本)いわゆる日系三世(場合により四世)まで、その身分に着目し、省令に定める一定の要件を満たした場合に入国・在留を認める。就労に制限はない。</p> <p>(独)第二次世界大戦後に外国となった旧ドイツ領土に居住しているドイツ人が対象。従来、無条件に受入れていたが、在外公館は移住許可証を提示しない移住希望者に対しては入国ビザを発給しない等により厳しく制限。1996年にドイツ語テストを導入。受入れ審査期間を引き延ばすことで入国時期を遅らせ、帰還民の流れを調整。</p> <p>(英)祖父母が英国で出生した英連邦の国民で17歳以上の者について、職種の制限なく就労することを認める。</p> <p>(星)学歴・資格又は報酬のどちらかの要件を満たさない場合でも、自国経済に有用と認められる場合には例外的に許可され得る。</p>
利点	<p>(各国共通)</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 審査に当たり、国内労働市場の状況や外国人労働者の受入れ状況を勘案する必要がないので、行政コストが比較的小さい。 					
	<p>(加)需要は多いがポイント制では受け入れられない職種の受入れを可能にしている。</p>	<p>(日本)いわゆる職能リストを有する国に比べ、在留資格と能力に厳密な関連性を持たせていないため、比較的柔軟な運用が可能。</p> <p>(加)需要は多いがポイント制では受け入れられない職種の受入れを可能にしている。</p> <p>(星)リストに基づくので、定型な専門的・技術的労働者については審査が容易。</p>	<p>(加)需要は多いがポイント制では受け入れられない職種の受入れを可能にしている。</p>	<p>(仏 1.一時)既に滞在資格を有する者について、短期間に限定した労働許可を発行する場合(学生や研究者など)には適している。</p> <p>(仏 2.季)季節的に発生する特定業種の労働需要を充足するための仕組みとして機能している。</p>		<p>(日本)事業主側にとっては、労働力不足分野での貴重な労働力になっている。</p> <p>(独)かつては労働力の重要な供給源であった。</p> <p>(星)既存の学歴・資格では能力を証明できない新職種についても柔軟に対応可能。</p>

受入れ範囲の区切り方					
職業に関するもの			職業以外に関するもの		
特定の業種別、職種別の受入れ	能力別(職業に関連した学歴、資格、経験年数等)の受入れ	能力別(語学力等の共通的な能力)の受入れ	業種、職種、能力等の限定なし(又はこれらによる区別をしていない)	国籍による限定	その他の区分(例えば、血統、年齢、就業形態、報酬など)
問題点	<p>(各国共通)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・数量に制限がないために、国内労働市場の状況等に配慮した受入れが困難である。 ・この制度だけでは、積極的に受け入れたい人材を受け入れることはできない。 ・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。 				
	(星)国内には、高度な専門的職業等の多くが外国人に占められてしまうおそれも指摘されている。また、不許可の場合も説明がなくどのような外国人が雇用できるか雇用主が判断に迷う場合があるなど、運用の透明性が不十分との指摘がある。				(日本)就労目的の外国人を受け入れていない分野において、補完的な労働力ないし調整の容易な労働力として扱われている。 (独)冷戦終了後、旧ソ連地域からの受入れが拡大し、国内の受入れ能力を超える場合がしばしばあり、入国制限を強化している。 (英)職種や職業能力などの限定なく就労できるので、国内労働者が就きたがらない低技能職業に集中するおそれ。 (星)国内には、高度な専門的職業等の多くが外国人に占められてしまうおそれも指摘されている。また、不許可の場合も説明がなくどのような外国人が雇用できるか雇用主が判断に迷う場合があるなど、運用の透明性が不十分との指摘がある。

6. ポイント制

受入れに当たり必要な要素をポイント化し、一定以上のポイントを得た場合に入国・在留を認める制度

	受入れ範囲の区切り方					
	職業に関するもの			職業以外に関するもの		
	特定の業種別、職種別の受入れ	能力別(職業に関連した学歴、資格、経過年数等)の受入れ	能力別(語学力等の共通的な能力)の受入れ	業種、職種、能力等の限定なし(又はこれらによる区別をしていない)	国籍による限定	その他の区分(例えば、血統、年齢、就業形態、報酬など)
採用例	---	英 高度技能労働者 : 例外的に高度な技能・経験を有する労働者 独 長期滞在希望者 (新移民法): 一定の学歴、資格、職業経験	独 長期滞在希望者 (新移民法): 独語	---	---	独 長期滞在希望者 (新移民法): 年齢、独との関係
制度の目的及び趣旨(どのようなねらいで当該制度を導入しているのか)	---	(英)例外的に高度な技能・経験を持った労働者の受入れを促進する。 (独)将来の労働力人口の減少に備えて、職業能力の高い外国人労働者を選んで受け入れる。	(独)将来の労働力人口の減少に備えて、職業能力の高い外国人労働者を選んで受け入れる。	---	---	(独)将来の労働力人口の減少に備えて、職業能力の高い外国人労働者を選んで受け入れる。
運用(現実にどのように運用されているのか)	---	(英)「学歴」「職歴」「母国での収入」「申請分野における実績」について審査。一般開業医は50点加算される(受入れ促進のため)。最高点205点(開業医の加算50点を含む)のうち、最低75点が必要。 (独)職業上の資格、能力をポイント制により評価。具体的内容は未定。(2003年1月施行予定)	(独)独語能力をポイント制により評価。具体的内容は未定。(2003年1月施行予定)	---	---	(独)年齢、ドイツとの関係をポイント制により評価。具体的内容は未定。(2003年1月施行予定)
利点	(各国共通) ・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。 ・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。 ・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。					
	---	(英)労働許可と異なり、就職先が決まらないうちから入国することができる。		---	---	
問題点	(各国共通) ・何に比重を置いて受入れを判断するのか、配点に対する基本的スタンスを別途決めておく必要がある。 ・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おそれがある。 ・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。					
	---			---	---	

7. 協定方式

二国間等の協定に基づき、一定の範囲の労働者等を受入れ

	受入れ範囲の区切り方					
	職業に関するもの			職業以外に関するもの		
	特定の業種別、職種別の受入れ	能力別(職業に関連した学歴、資格、経験年数等)の受入れ	能力別(語学力等の共通的な能力)の受入れ	業種、職種、能力等の限定なし(又はこれらによる区別をしていない)	国籍による限定	その他の区分(例えば、血統、年齢、就業形態、報酬など)
採用例	独 1. 請負契約労働者 : 原則熟練労働者 独 2. 季節労働者 : 農林業、ホテル、飲食店等 米 E-1, 2 : 貿易業者及び投資家 NAFTA : 商用訪問者、貿易業者及び投資家、企業内転勤者、専門職 加 チリ労働者 : 商用訪問者、貿易業者及び投資家、企業内転勤、専門職	独 介護スタッフ : 専門能力	独 1. ゲスト労働者 : 独語 独 2. 介護スタッフ : 独語	---	独 1. 請負契約労働者 : 東欧諸国、ラトビア、トルコ 独 2. ゲスト労働者 : 東欧諸国、バルト3国、ロシア 独 3. 季節労働者 : 東欧諸国 独 4. 介護スタッフ : クロアチア、スロベニア 独 5. 越境労働者 : ポーランド、チェコ 仏 居住証明 : アルジェリア、チュニジア、モロッコ等 米 E(貿易業者及び投資家) : 友好通商航行条約締結国 NAFTA : 米、加、墨 加 チリ労働者	---
制度の目的及び趣旨(どのようなねらいで当該制度を導入しているのか)	(独 1. 請) 独企業と外国企業との請負契約に基づく外国人請負労働者の適正な受入れ。 (独 2. 季) ドイツ人で労働力が確保できない分野の季節的業務への外国人労働者の受入れ。 (NAFTA) NAFTA加盟国間の非移民の一時的労働者(商用訪問者、企業内転勤、貿易・投資家、専門職)の移動の円滑化。	(独) 外国の介護労働者の適切な受入れ。	(独 1. ゲ) 東欧等の若年労働者との相互交流の促進並びに就労を通じての技術・技能及び語学力の向上を目的とする。 (独 2. 介) 外国の介護労働者の適切な受入れ。	---	(独 1. 請) 独企業と外国企業との請負契約に基づく外国人請負労働者の適正な受入れ。 (独 2. ゲ) 東欧等の若年労働者との相互交流の促進並びに就労を通じての技術・技能及び語学力の向上を目的とする。 (独 3. 季) ドイツ人で労働力が確保できない分野の季節的業務への外国人労働者の受入れ。 (独 4. 介) 外国の介護労働者の適切な受入れ。 (独 5. 越) 国境を越えてドイツ国内に通勤する者の受入れ。 (仏) 旧植民地等への歴史的繋がりに由来する制度。 (NAFTA) NAFTA加盟国間の非移民の一時的労働者(商用訪問者、企業内転勤、貿易・投資家、専門職)の移動の円滑化。	---

	受入れ範囲の区切り方					
	職業に関するもの			職業以外に関するもの		
	特定の業種別、職種別の受入れ	能力別(職業に関連した学歴、資格、経験年数等)の受入れ	能力別(語学力等の共通的な能力)の受入れ	業種、職種、能力等の限定なし(又はこれらによる区別をしていない)	国籍による限定	その他の区分(例えば、血統、年齢、就業形態、報酬など)
運用(現実にどのように運用されているのか)	<p>(独 1.請) 請負契約を締結している国の下請企業に登録している労働者を年間割当の範囲内で受入れ。</p> <p>(独 2.季) 農林業、ホテル、飲食店、食品加工業等について、週30時間以上、1日7時間以上就労することを条件として、連邦雇用庁と当該国の労働市場担当官署が合意した手続により斡旋。在留期間は3か月間。</p> <p>(米) 友好・通商・航行条約締結国の貿易業者及び投資家については、直接在外公館に査証を申請する。</p> <p>(NAFTA) 商用訪問者、専門職(NAFTAリストの範囲に限定)、企業内転勤、貿易業者・投資家について、就労許可を迅速に発給する措置がとられている。</p> <p>(加) チリの商用訪問者、専門職(リストの範囲に限定)、企業内転勤、貿易業者・投資家について、労働市場テストを不要とするなど就労許可を迅速に発給する措置がとられている。</p>	<p>(独) 看護師、介護士等の資格を持ち、十分な独語能力を持つことを要件とする。連邦雇用庁が、送出国の労働市場当局と合意した手続によって、選定・斡旋を行う。</p>	<p>(独 1.ゲ) 労働者が出身国で職業訓練を修了していること、受入国の言語の基礎知識を有していること、年齢が18～40歳であることという要件を満たせば、労働市場の状況に関わらず許可。</p> <p>(独 2.介) 看護師、介護士等の資格を持ち、十分な独語能力を持つことを要件とする。連邦雇用庁が、送出国の労働市場当局と合意した手続によって、選定・斡旋を行う。</p>	---	<p>(独 1.請) 請負契約を締結している国の下請企業に登録している労働者を年間割当の範囲内で受入れ。</p> <p>(独 2.ゲ) 労働者が出身国で職業訓練を修了していること、受入国の言語の基礎知識を有していること、年齢が18～40歳であることという要件を満たせば、労働市場の状況に関わらず許可。</p> <p>(独 3.季) 農林業、ホテル、飲食店、食品加工業等について、週30時間以上、1日7時間以上就労することを条件として、連邦雇用庁と当該国の労働市場担当官署が合意した手続により斡旋。在留期間は3か月間。</p> <p>(独 4.介) 看護師、介護士等の資格を持ち、十分な独語能力を持つことを要件とする。連邦雇用庁が、送出国の労働市場当局と合意した手続によって、選定・斡旋を行う。</p> <p>(独 5.越) ポーランド、チェコの国境地帯に居住するものは就労可能(国境から50km以内のみ)。1年間有効。独自の労働、賃金条件に準じて就労。社会保障制度もドイツで加入。内国人優遇の原則が考慮される。</p> <p>(仏) 有効期間1年又は10年で更新が可能な「居住証明」が与えられる。就労には、別に労働許可が必要(労働市場テストは不要)。(以上はアルジェリアの場合。相手国ごとに協定の内容は異なる)</p> <p>(米) 友好・通商・航行条約締結国の貿易業者及び投資家は、直接在外公館に査証を申請する。</p> <p>(NAFTA) 米加墨の商用訪問者、専門職、企業内転勤、貿易・投資家について、必要となる書類を他の国と比べて簡素化し、就労許可を迅速に発給する措置がとられている。</p> <p>(加) チリの商用訪問者、専門職(リストの範囲に限定)、企業内転勤、貿易業者・投資家について、労働市場テストを不要とするなど就労許可を迅速に発給する措置がとられている。</p>	---
利点	<p>(各国共通)</p> <ul style="list-style-type: none"> 協定の締結方法により任意に受入れ範囲を設定できる。 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。 					
	<p>(独 1.請) EU出身労働者には割当数がない上、賃金も出身国の賃金体系に基づいて支給されるため、低賃金国に籍を置く企業は、ドイツ企業に、非常に魅力的な価格の提示が可能。</p>			---	<p>(独 1.請) EU出身労働者には割当数がない上、賃金も出身国の賃金体系に基づいて支給されるため、低賃金国に籍を置く企業は、ドイツ企業に、非常に魅力的な価格の提示が可能。</p>	---

	受入れ範囲の区切り方					
	職業に関するもの			職業以外に関するもの		
	特定の業種別、職種別の受入れ	能力別(職業に関連した学歴、資格、経験年数等)の受入れ	能力別(語学力等の共通的な能力)の受入れ	業種、職種、能力等の限定なし(又はこれらによる区別をしていない)	国籍による限定	その他の区分(例えば、血統、年齢、就業形態、報酬など)
問題点	<p>(各国共通)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・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。 ・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。 					
	<p>(独 1.請) 低賃金国のEU出身労働者は安価な労働力となる。このため、EU指令及びドイツ国内法令により、請負契約労働者の賃金水準を、当該分野の協約賃金以上とすることを定めたが、その履行確保が十分でない。</p> <p>(独 2.季) 季節労働者は通常、ドイツの社会保障制度に加入義務があるが、それを避けるために、就労期間が2か月以下に抑えられるケースが近年増加。</p>	<p>(独) 規模は数百人程度であり、この就労形態が独国内でそれほど大きな意義を担っているわけではない。</p>	<p>(独 1.ゲ) 割当数が定めてあるが、上限に達したことはない。</p> <p>(独 2.介) 規模は数百人程度であり、この就労形態が独国内でそれほど大きな意義を担っているわけではない。</p>	---	<p>(独 1.請) 低賃金国のEU出身労働者は安価な労働力となる。このため、EU指令及びドイツ国内法令により、請負契約労働者の賃金水準を、当該分野の協約賃金以上とすることを定めたが、その履行確保が十分でない。</p> <p>(独 2.ゲ) 割当数が定めてあるが、上限に達したことはない。</p> <p>(独 3.季) 季節労働者は通常、ドイツの社会保障制度に加入義務があるが、それを避けるために、就労期間が2か月以下に抑えられるケースが近年増加。</p> <p>(独 4.介) 規模は数百人程度であり、この就労形態が独国内でそれほど大きな意義を担っているわけではない。</p> <p>(独 5.越) 就労地が失業率の非常に高い旧東ドイツに位置しており、就労者数が減少しているため、この就労形態がドイツ国内でそれほど大きな意義を担っていない。</p> <p>(仏) 旧植民地からの入国者が就労を認められる条件は厳格化しており、これら地域から、多数の不法滞在による不法就労者を生み出す結果となっている。</p>	---

8. 移民としての受入れ

	受入れ範囲の区切り方					
	職業に関するもの			職業以外に関するもの		
	特定の業種別、職種別の受入れ	能力別(職業に関連した学歴、資格、経験年数等)の受入れ	能力別(語学力等の共通的な能力)の受入れ	業種、職種、能力等の限定なし(又はこれらによる区別をしていない)	国籍による限定	その他の区分(例えば、血統、年齢、就業形態、報酬など)
採用例	米 就労目的移民 加 技能労働者移民：「一般職業リスト」に掲載されている職種	米 就労目的移民：第1優先(卓越した能力)、第2優先及び第3優先(専門職)：大卒、経験等 加 技能労働者移民：学歴、職業経験等	加 技能労働者移民：英語又は仏語	---	---	加 技能労働者移民：年齢等
制度の目的及び趣旨(どのようなねらいで当該制度を導入しているのか)	(米)専門的職業に従事する移民を積極的に受け入れる。 (加)加経済の発展に貢献する人材を確保する。	(米)専門的職業に従事する移民を積極的に受け入れる。 (加)加経済の発展に貢献する人材を確保する。	(加)加経済の発展に貢献する人材を確保する。	---	---	(加)加経済の発展に貢献する人材を確保する。
運用(現実にどのように運用されているのか)	(米)全体として数量制限があり、全カテゴリーに査証割当枠があるが、上位割当に欠員があれば、翌年の下位割当に枠を割り振る等柔軟に対応(ただし非熟練労働者は本来の割当枠を越えられない)。高度な専門職種の労働者、熟練労働者など一定の分野については労働市場テストを併用(労働力不足と認定された職種を除く)。 (加)加で必要かつ需要ある職種を示し、点数化した「一般職業リスト」に基づきポイントを取得。最高点110点のうち最低70点必要(職種関係の配点は最高20点)。	(米)全体として数量制限があり、全カテゴリーに査証割当枠があるが、上位割当に欠員があれば、翌年の下位割当に枠を割り振る等柔軟に対応(ただし非熟練労働者は本来の割当枠を越えられない)。高度な専門職種の労働者、熟練労働者など一定の分野については労働市場テストを併用(労働力不足と認定された職種を除く)。 (加)当該職種に従事するのに必要な教育や訓練の期間と職業経験年数を組み合わせて点数化した「一般職業リスト」に基づきポイントを取得。最高点110点のうち最低70点必要(学歴、職業能力関係の配点は最高42点)。	(加)語学力、適応能力についてポイント化して評価。最高点110点のうち最低70点必要(語学力等の配点は最高25点)。	---	---	(加)年齢、親族の有無等についてポイント化して評価。最高点110点のうち最低70点必要(年齢等の配点は最高23点)。
利点	(各国共通) ・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られる。					
	(加)申請者にとって比較的客観的。審査する側にとっても評価が比較的容易。	(加)申請者にとって比較的客観的。審査する側にとっても評価が比較的容易。	(加)申請者にとって比較的客観的。審査する側にとっても評価が比較的容易。	---	---	(加)申請者にとって比較的客観的。審査する側にとっても評価が比較的容易。
問題点	(各国共通) ・移民国家ではない国が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。 ・長年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。					
	(米)労働市場テストが必要なカテゴリーについては申請から許可までに時間がかかる。 (加)その時々需給を反映できない。入国した移民が入国当初の職業に就いていることは保証できない。	(米)労働市場テストが必要なカテゴリーについては申請から許可までに時間がかかる。 (加)複雑に点数化されているため、リストを完全に理解することは非常に困難。移民の技能レベルが低下している。	(加)語学力の評価については主観的な制度になっている。	---	---	

各国の外国人労働者受入れ制度の補足事項(在留期間及び家族呼び寄せ)

	1. 在留期間				2. 家族呼び寄せの可否及び範囲
	1年未満(その他)	1年以上5年未満	5年以上(有期)	移民等(当初から永住)	
日本	在留資格制度(興行) : 1年又は6か月又は3か月:更新可	在留資格制度(専門・技術、日系人等) : 1年又は3年:更新可			専門的・技術的分野の労働者、留学生、研修生等(「短期滞在」を除く)については、その者の扶養を受ける配偶者及び子について、家族滞在が認められる(原則就労不可)。また、日本人又は永住者の配偶者及び子についても滞在が認められる(原則就労可)。
ドイツ	請負契約労働者 : 契約期間:更新可(1年):最長3年 季節労働者 : 3か月:更新可(3か月):更新は越年の場合のみ	労働許可 : 2年:更新可(3年):5年継続して就労すると、職種や地域の制限なく就労できる「労働権」の申請可 ゲスト労働者 : 1年:更新可(6月):最長1年半 越境労働者 : 1年:更新可 長期滞在希望者(新移民法) : (未定。2003年1月施行予定)	グリーンカード : 5年:更新不可	ドイツ系帰還民 : 無期限:不要 介護スタッフ : 無期限:不要	外国人の家族共同生活の成立及び維持のために、以下の条件を満たせば、家族構成員の滞在が認められる。 外国人が滞在許可又は滞在権を有すること、十分な居住空間を確保できること、当該家族構成員の生計が保障されていること、である。 また、いわゆるグリーンカード省令により労働許可が与えられるIT技術者については、家族帯同で入国が可。
フランス	一時的労働許可 : 6月:更新可 季節労働許可 : 契約期間:更新不可:最長1年	臨時滞在許可(労働許可付き) : 1年:更新可:3年継続して滞在すると、職種や地域の制限なく就労できる「居住許可」の申請可	居住証明 : 1年又は10年:更新可		臨時滞在許可証を有する外国人(学生を含む)の18歳以下の子及び配偶者(配偶者については、その外国人が学術関係者以外の場合には、家族呼び寄せ制度による者であることが必要)については滞在が可。 また、仏国人及びEU国民の配偶者、被扶養の子、尊属についても滞在が可。 いずれも就労可。 家族呼び寄せ制度:配偶者や未成年の子を一定の要件の下で呼び寄せられる制度
イギリス	季節農業労働者 : 3か月:更新可:最長6か月	英国系外国人 : 4年:更新可 労働許可不要職種(宗教、報道等) : 1年:更新可(3年) 高度技能労働者 : 1年:更新可(3年) 備考:各制度とも4年以上継続して滞在すると永住権の申請可	労働許可 : 5年:更新可:4年継続して滞在すると永住権の申請可		就労目的の外国人、英国系外国人、永住権を持つ外国人及び留学生については、その配偶者及び18歳未満の子も滞在が認められる。また、英国人の配偶者についても滞在が認められる。 これらの家族の就労に制限はない。
スイス	季節的滞在許可 : 9か月:更新可:3回更新すると通年滞在許可の申請可	通年滞在許可 : 1年:更新可:5年継続して滞在すると永久的滞在許可の申請可 短期滞在許可 : 6~18か月:更新不可 国境通勤許可 : 1年:更新可			通年滞在許可取得者又は永久的滞在許可取得者については、配偶者及び未成年の子について、家族滞在が認められる。家族は数量割当の対象にならない。また、スイス人の配偶者についても滞在が認められる。 これらの家族の就労は認められている。
アメリカ		E1,2(貿易業者及び投資家) : 2年:更新可(2年) H-1B(専門職) : 3年:更新可(3年):最長6年 H-1C(看護師) : 3年:更新不可 H-2A(農業季節労働者) : 1年:更新可(1年):最長3年 H-2B(非農業一時的労働者) : 1年:更新可(1年):最長3年 H3(産業研修生) : 2年:更新不可 L1(企業内転勤) : 1年又は3年:更新可(2年):最長5年又は7年 O1(科学、芸術等で卓越した能力) : 3年:更新可(1年) P1~3(競技者、興行、芸術家) : 1年又は5年:更新可(1年又は5年):個人競技者は10年 Q1(国際文化交流) : 15か月:更新不可 R1(宗教者) : 3年:更新可(2年):最長5年 TN(NAFTA専門職) : 1年:更新可(1年)		就労目的移民 : 無期限:不要	移民、滞在期限付き労働者、留学生のいずれも家族を呼び寄せられる。移民は配偶者及び未婚の子の呼び寄せが可能だが、その他の場合には、配偶者及び21歳未満の未婚の子に限られている。 移民の家族は原則就労可能であるが、滞在期限付き労働者の家族は就労許可を得ることが必要であり、留学生の家族は就労不可である。
カナダ		滞在期限付き労働者 : 個別に決定されるが、通常は2~3年程度:更新はなく、改めて許可を受ける。 住み込み介護労働者 : 個別に決定される:更新はなく、改めて許可を受ける:2年以上就労した後は永住権の申請可		技能労働者移民 : 無期限:不要	移民、滞在期限付き労働者、住み込み介護労働者のいずれも家族を呼び寄せられる。移民は配偶者、19歳未満の卑属、尊属、兄弟姉妹等まで呼び寄せが可能だが、その他の場合には、配偶者及び19歳未満の卑属に限られている。 また、移民の家族の場合は原則として就労可能だが、その他の者の家族の場合には労働市場テストを経て就労許可証を得ることが必要。
韓国	在留資格制度(芸術興行) : 6か月:更新可	在留資格制度(専門・技術) : 2年:更新可:(「外国語教師」のみ在留期間1年) 産業研修生 : 3年:更新不可:研修1年、就労2年の割合			専門的・技術的分野の労働者及び留学生については、配偶者及び子呼び寄せることができる。 家族は原則として就労できないが、法務部の許可を受ければアルバイトとして働くことができる。

シンガポール		<u>Pパス(専門・技術) : 2年;更新可(3年又は5年)</u> <u>Q1, Q2パス(専門・技術) : 2年;更新可(3年)</u> <u>Rパス(非熟練) : 2年;更新可(1回, 2年);最長4年</u>		<p>専門的・技術的分野の労働者は、レベルが高いほど優遇されており、Pパス保持者は配偶者、子供(扶養する未成年の子。以下同じ)及び両親を呼び寄せることができ、Q1パス保持者は配偶者及び子供を呼び寄せることができるが、Q2パス保持者は家族を呼び寄せることができない。Rパス保持者(非熟練労働者)も家族呼び寄せはできない。なお、留学生についても家族呼び寄せは認められていない。</p> <p>家族が就労する場合には、雇用パス局の同意書を得る必要がある。</p>
--------	--	--	--	--

「在留期間」の各欄は、制度名(対象者) : (期間) : (更新の可否(更新の回数や年数の限度)) : (備考(最長滞在期間等)の順)で記載。なお、期間に幅のあるものは、期間が一番長い欄に分類してある。