

外国人労働者問題に関する資料

平成 17 年 5 月
厚生労働省職業安定局

< 目次 >

(1)	平成15年我が国で就労する外国人（推計）	1
(2)	外国人労働者数の推移	2
(3)	留学生数等の推移	3
(4)	就職希望の留学生と就職が困難な理由	4
(5)	各国における外国人の失業率（1998年）	5
(6)	不法残留者数の推移	6
(7)	外国人集住都市における就学の状況	7
(8)	国籍別外国人少年犯罪の状況	8
(9)	21世紀ビジョンインターネット調査の概要	9
(10)	外国人労働者受入れに対する意識	10
(11)	欧米諸国の単純労働分野における外国人労働者の受入れ	11
(12)	諸外国における外国人労働者の受入れを巡る経緯	12
(13)	国別難民入国者数	13
(14)	国別難民認定数	14
(15)	外国人人口及び全人口に占める比率	15
(16)	外国人労働者に関する労使の意見	16
(17)	第9次雇用対策基本計画（抄）	17
(18)	第3次出入国管理基本計画のポイント	18
(19)	FTA / EPA正式交渉の現状・予定と各国からの要望（2005年4月現在）	19
(20)	「外国人雇用問題研究会報告書」の取りまとめについて	20

(1) 平成15年我が国で就労する外国人(推計)

専門的・技術的分野の労働者 (うち興行)	約18万6千人 (約6万5千人)
日系人、日本人の配偶者・実子等 「定住者」「日本人の配偶者等」「永住者の配偶者等」の在留資格で我が国に在留する者のうち、就労していると推定される人数。	約23万1千人
不法残留者	約21万9千人

資格外活動許可	約9万8千人
---------	--------

「留学」「就学」等の在留資格で在留する者がアルバイトをするために資格外活動許可を受けた件数。

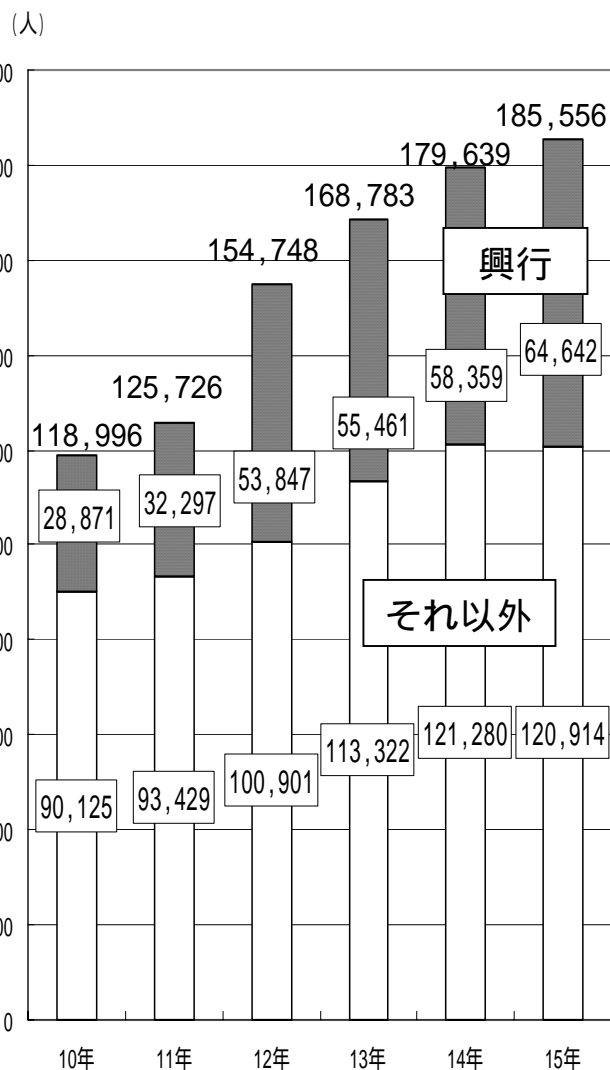
特定活動	約5万4千人
------	--------

技能実習生、ワーキングホリデー等。個々の外国人の許可の内容により就労の可否が決められる。

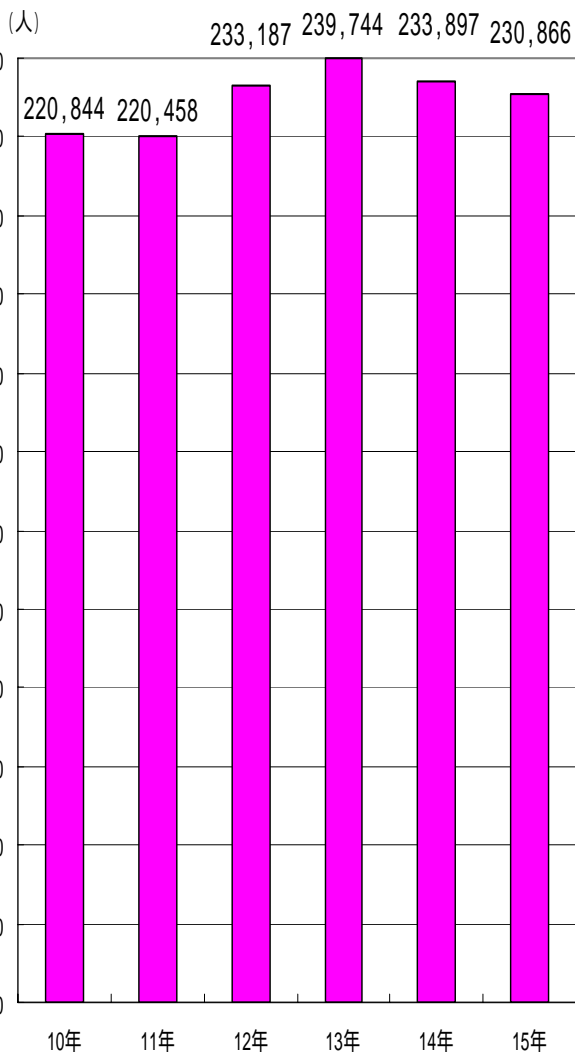
資料出所：法務省入国管理局の資料を元に厚生労働省が推計

(2) 外国人労働者数の推移

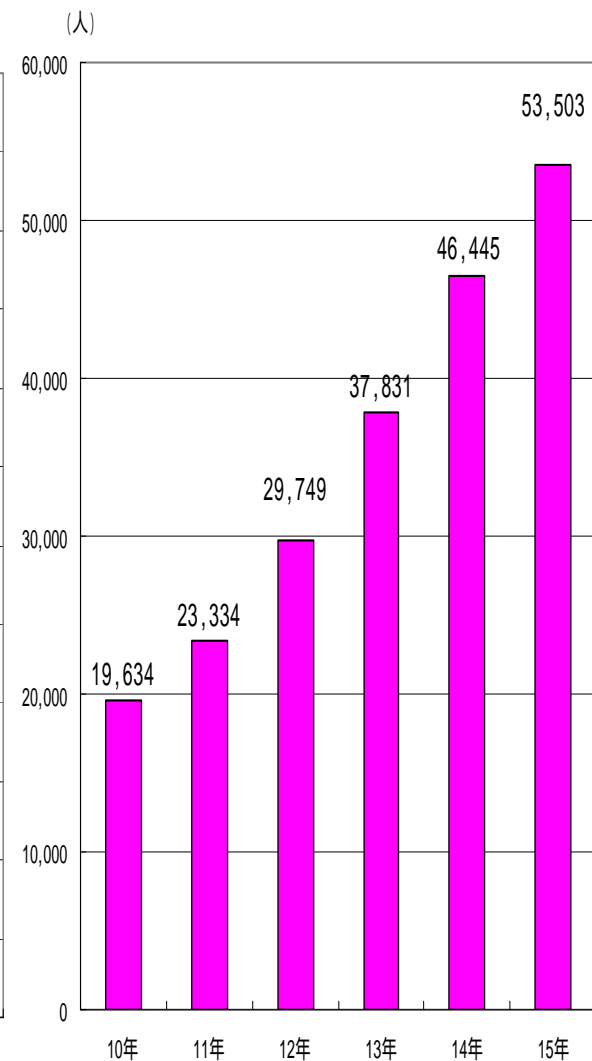
専門的、技術的分野



日系人、日本人の配偶者等(注1)



技能実習生等(注1)



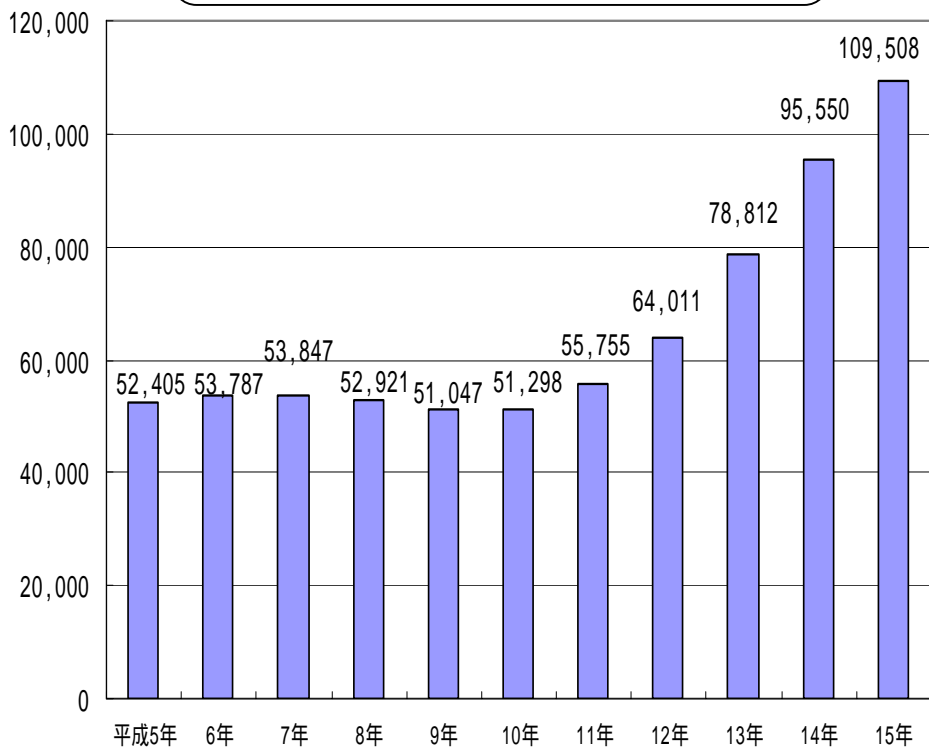
資料出所：法務省入国管理局

(注1) 「日系人、日本人の配偶者等」、「技能実習生等」は法務省入国管理局の資料を元に厚生労働省が推計。

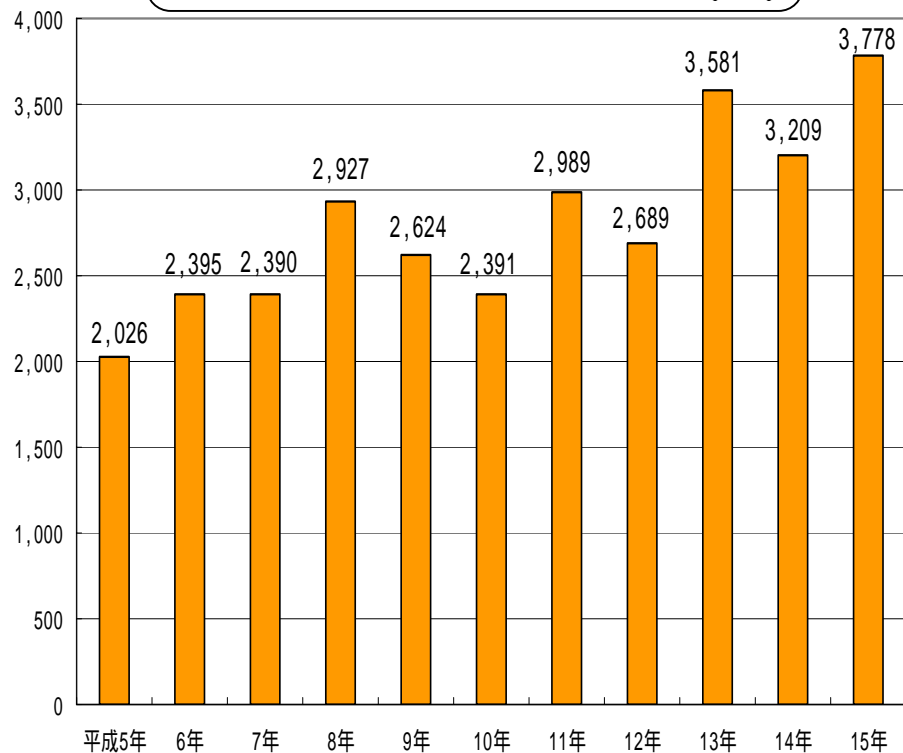
(3) 留学生数等の推移

我が国における留学生の受入れは、平成11年以降急速に増加し、平成15年には10万人を突破している。これに伴い、卒業後「技術」や「人文知識・国際業務」といった専門的、技術的分野の外国人就労者として、我が国で就職する者も増加している。

留学生数



留学生等の就労目的の 在留資格変更許可数 (注)



資料出所：日本学生支援機構「留学生受入れの概況（平成16年版）」

法務省「平成15年における留学生等の日本企業等への就職について」

(注) 「留学生等」は「留学」及び「就学」の在留資格で我が国に在留する者。

(4) 就職希望の留学生と就職が困難な理由

日本国内における就職希望の留学生の割合は高いが、求人が少ない等、国内での就職が困難

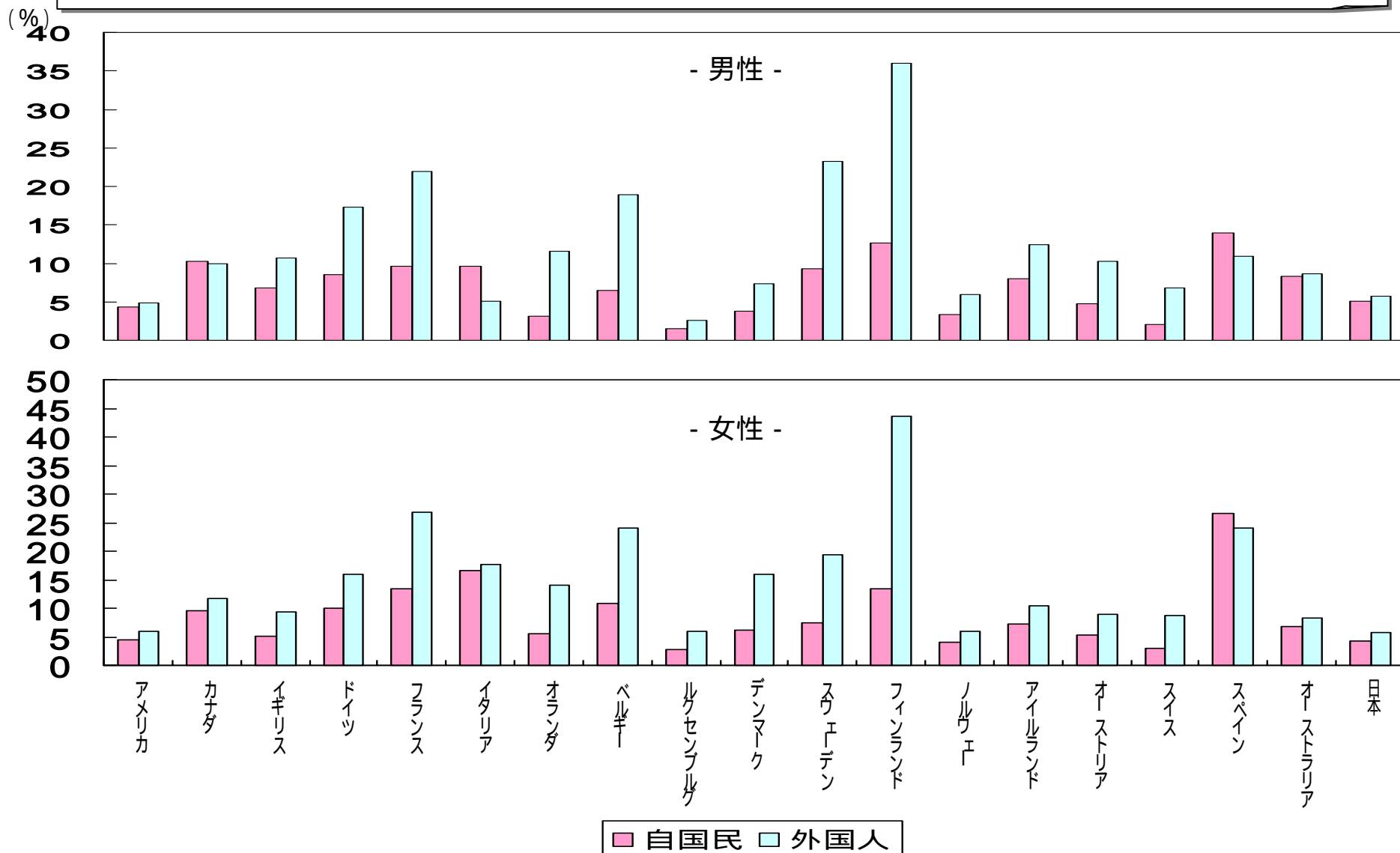
日本の大学に留学する者のうち、日本で就職を希望する者 **81.6%**

大学から見た留学生の就職における課題

- ・ 留学生に対する求人の絶対数が少ない 75.1%
- ・ 地元では、留学生の採用企業が少ない 40.8%
- ・ 企業が求める職種・業種と留学生が希望する職種・業種が合わない 24.9%
- ・ 留学生の日本語能力が企業の求めるレベルに達しない 19.2%

(5) 各国における外国人の失業率 (1998年)

諸外国における外国人の失業率の状況を見ると、概ね自国民より高い傾向にある。

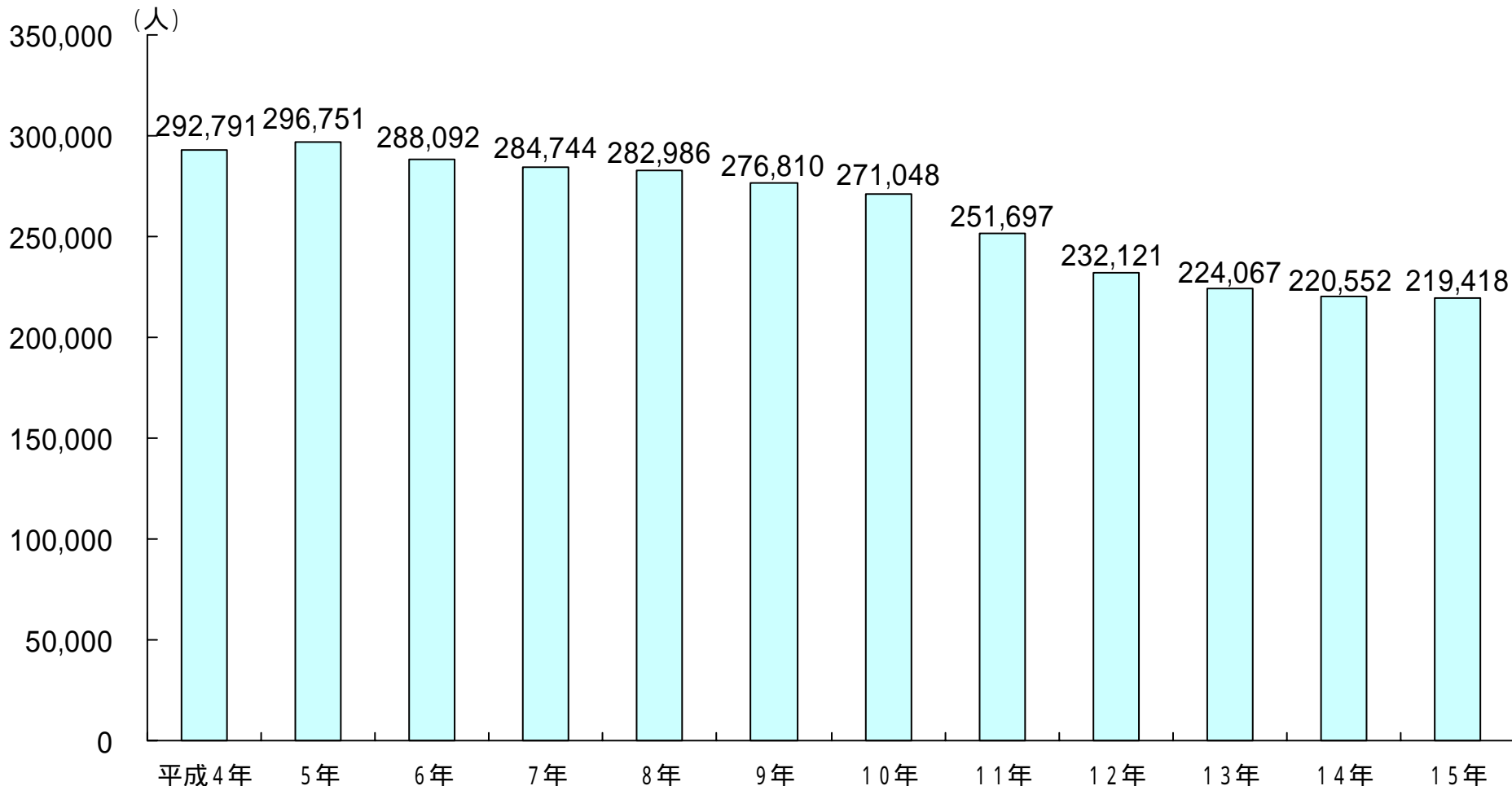


(資料出所)「データブック国際労働比較2005」(労働政策研究・研修機構)

日本については「平成12年国勢調査」の数字(永住者を含む)。

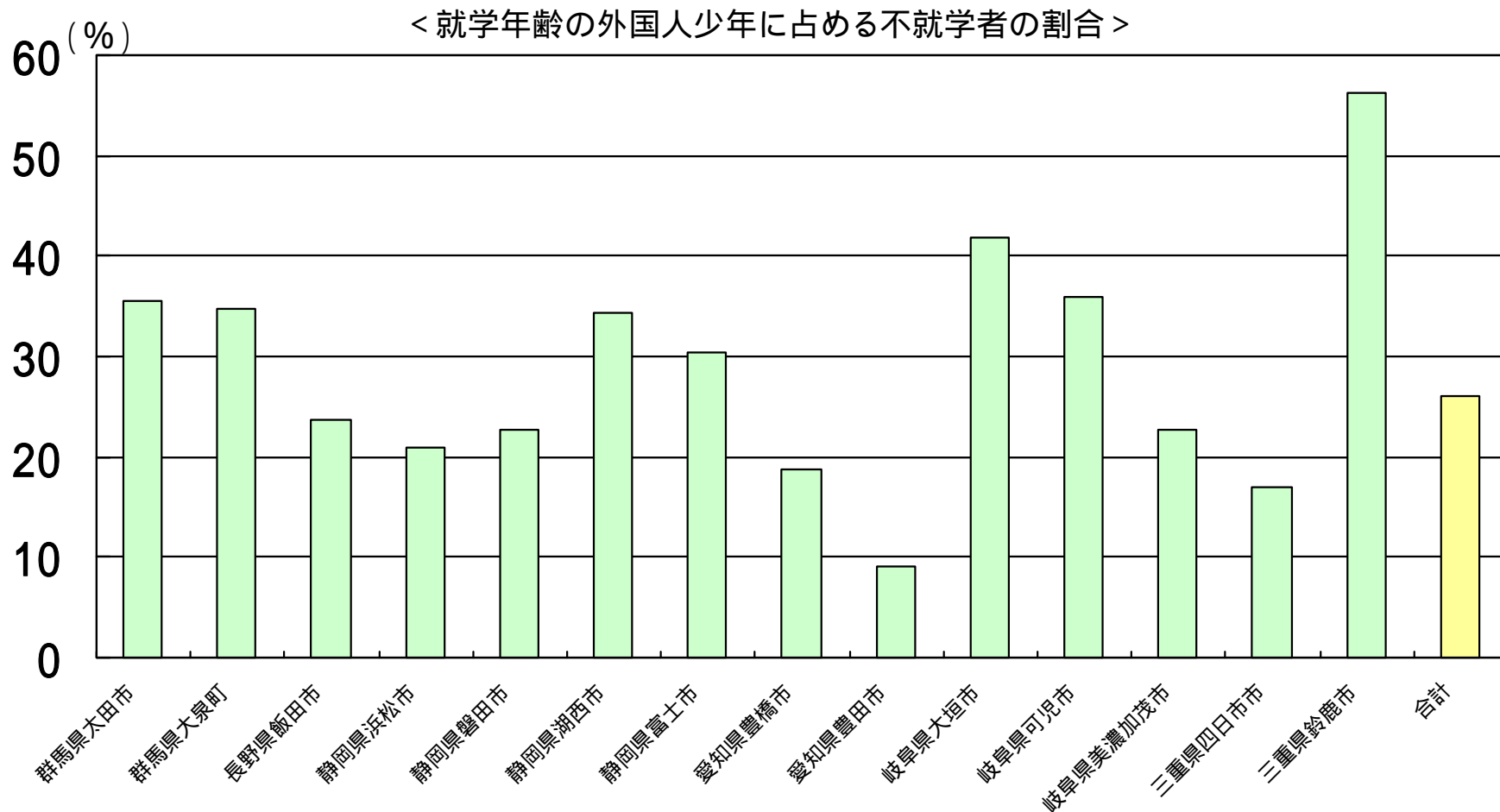
(6) 不法残留者数の推移

我が国に不法に在留する外国人の数は、近年、減少傾向にあるものの、平成15年において約22万人となっている。なお、政府では、不法滞在者を今後5年間で半減させることとしている。
(犯罪対策閣僚会議「犯罪に強い社会の実現のための行動計画」(平成15年12月))
このほか、密航船の使用等により不法に入国している者が約3万人いると推計されている。



(7) 外国人集住都市における就学の状況

外国人が集住する地域で、就学年齢にありながら不就学の少年が多く存在する。



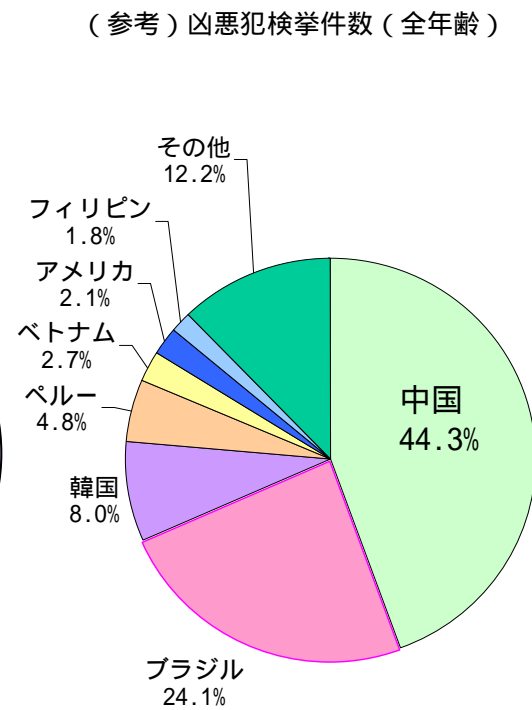
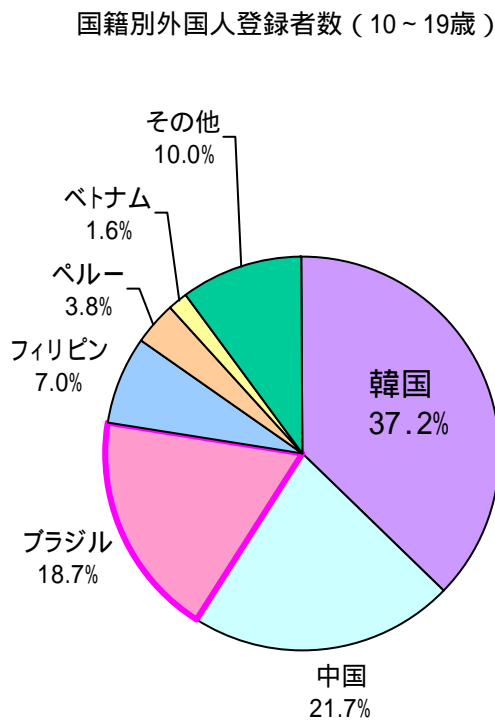
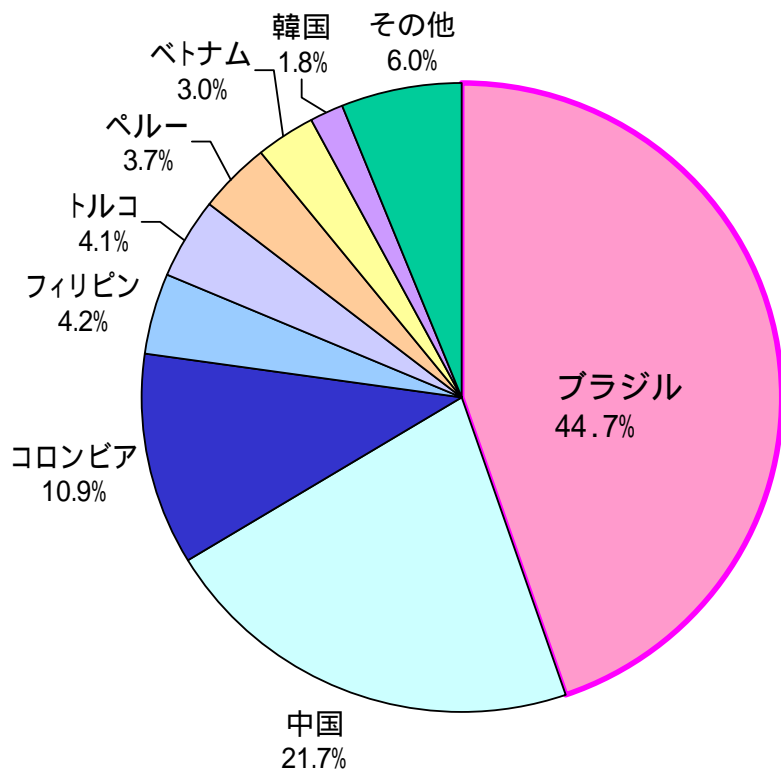
(注1) 静岡県湖西市及び岐阜県大垣市については、外国人学校在籍者の通学者を除く。

(注2) 愛知県豊田市については、不明者(帰国・転居などにより確認がとれなかったもの)を除く。

(資料出所) 外国人集住都市会議(平成14年度) 三重県上野市のデータは含まれていない。

(8) 国籍別外国人少年犯罪の状況

平成15年中の来日外国人犯罪のうち少年犯罪の検挙件数を国籍別にみると、ブラジルが約半数を占めている。



ブラジル人少年犯罪検挙件数(H6 H15):約9.2倍

ブラジル人少年(10～19歳)登録者数(H6 H15):約1.6倍

(注) 中国に台湾、香港等は含まない。少年犯罪は14歳以上19歳以下の者による犯罪。

(資料出所) 警察庁「平成15年来日外国人犯罪の現状」

(9) 日本21世紀ビジョンインターネット調査の概要(注)

第1回調査(平成16年10月)

- ・ 労働力を確保するために何が重要か聞いたところ、「高齢者の労働参加の促進」(71.3%)、「女性の労働参加の促進」(56.5%)、「若者の職業訓練の充実」(46.6%)、「柔軟な移動が可能な労働市場の構築」(36.5%)が高い回答を得た。

競争力WG企業の長期ビジョン・アンケート調査(平成16年11月)

- ・ 今後の労働力確保の手段としては、高齢者の活用(49%)、女性の労働参加(27%)、外国人労働の活用(8%)等を挙げる企業が多かったが、加えて、雇用の流動化、性別、年齢、国籍にこだわらない人材開発と採用を挙げる企業もあった。

(資料出所) 内閣府「日本21世紀ビジョンインターネット調査」、「競争力ワーキンググループインターネット調査(競争力WG企業の長期ビジョン・アンケート調査)」

(注) インターネット調査とは、公募により参加した全国のモニターを対象とした消費者調査。アンケート依頼から回収までインターネットのインフラを通して実施。

(10) 外国人労働者受入れに対する意識

外国人労働者の受入れについて慎重な考え方が増えつつある。

1 外国人労働者受入れ制度に対する考え方

「単純労働者の受入れは認めない」	25.9% ()
「不足する分野には単純労働者を受入れる」	39.0%
「単純労働者を幅広く受け入れる」	16.7%

() 「単純労働者の受入れは認めない。」とする意見は増加傾向。
(平成2年 14.1% 平成12年 21.2% 平成16年 25.9%)

2 労働力が不足した場合の外国人労働者の受入れ

「高齢者や女性の活用等により解決を図るべきであり、安易に受入れを考えない。」とする意見が増加
平成12年 23.1% 平成16年 29.1%

「高齢者や女性の活用等に努め、それでも労働力が足りない場合には、受け入れることもやむを得ない。」は減少
平成12年 53.2% 平成16年 45.0%

3 不法就労に対する意識

「不法就労はよくないことだ。」との意見が増加
平成12年 49.2% 平成16年 70.7%

(11) 欧米諸国の単純労働分野における外国人労働者の受入れ

欧米諸国においても、原則として単純労働者の受入れは行われていない。

ドイツ

- ・1973年の「国外募集停止」の決定以来、原則として、単純労働者の受入れは実施していない。
- ・例外として、主として東欧諸国との二国間協定により、各国ごとに数量を制限した上で、建設業、製造業などの請負労働者の受入れを実施。
しかし、受入れにより、建設業での低賃金労働を招いたことから、国内の最低賃金が、外国人にも適用されるよう、新法を制定(違反雇用主に対する過料の導入)。
- ・また、東欧諸国との二国間協定により、農業、サービス業などにおいて季節労働者の受入れを実施。受入れ期間は3か月(造園業及び展示業は9か月)。

フランス

- ・ドイツ同様、1974年以来、原則として、単純労働者の受入れは実施していない。
- ・例外として、アルジェリア、チュニジアなど旧植民地国などの出身者について、二国間協定(ただし、アルジェリアについては、年間の受入れ人数枠を設定)に基づき、就労活動に制限のない者として受入れを実施。
- ・また、各県の雇用労働訓練局長が特定分野の労働需要が充足できないと判断した場合に限り、季節労働者受入れを実施。期間は6か月(更新の場合でも、継続して1年を超えてはならない)

イギリス

- ・1960年代以降、漸次、受入れを厳格化し、原則として、単純労働者の受入れは実施していない。
- ・例外として、学生(18歳以上のフルタイムの教育を受けている者)を対象として、数量制限の上、農業限定の季節労働者の受入れを実施。受入れ枠は年間2.5万人(2003年)。受入れ期間は5週間～6か月(更新可。ただし帰国後3か月以上の経過が必要)。
- ・また、専門職種を対象とする通常の枠組みとは別に、2003年5月より、季節的繁忙のある「ホスピタリティー産業」や「食品製造業」の技能労働者(全国職業資格(NVQ)レベル3未満の一定職種)を対象として、数量を制限(ホスピタリティー:年9,000人、食品製造:年6,000人)した受入れを実施。
全国職業資格(NVQ)レベル3:知識・技能を応用して広い範囲の活動ができる能力。作業は、非定型で複雑なものが多い。仕事に対してかなりの責任と自立性を持ち、他の従業員を統率する能力もしばしば要求される。

アメリカ

- ・原則、単純労働者の受入れは実施していない。
- ・例外として、農業及び農業以外(ホテル従業員、スキー・インストラクター等、繁忙期のある業種)において季節労働者の受入れを実施。農業以外については、数量制限を実施(年6.6万人)。受入れ期間は1年(更新可。最大3年)。ただし、農業以外の場合は繁忙期に限定。

(12) 諸外国における外国人労働者の受入れを巡る経緯

ドイツ

1961年～

出稼ぎ終了後、帰国、
家族呼び寄せ制限の
もと、トルコ人受入れ

家族呼び寄せの権利を主
張する教会、就労延長を望
む企業の意向を受け、就
労・滞在の長期化を容認

1973年(「国外募集停止」)～

オイルショックによる不況、
自動車工場におけるトル
コ人労働者の賃上げ要
求(ストライキ)が発生

帰国促進策を打つも、
家族呼び寄せによって、
むしろ外国人人口は増
加。社会的統合が大き
な国家課題

フランス

1947年～

経済成長期を支える
安価な労働力として、
スペイン、ポルトガル、
アルジェリアなどから
移民受入れ

1974年(就労目的の移民受入れの停止)～

オイルショックによる不況+
外国人労働者の多い職場に過酷な
労働条件が固定化
劣悪な環境の居住地域の形成
外国人労働者による労働争議の発生

帰国促進策を打つも、家族呼び寄せを認めて
いたため、定住化した移民の家族呼び寄せ・二
世の誕生により、外国人労働者の数に変化は
ないが、外国人人口は増加。独同様、社会的
統合が大きな課題

イギリス

1950年代～

非熟練の労働力として、
旧植民地(西インド諸島を
中心)からの移民受入れ

1960年代(旧植民地出身者の受入れ厳格化)～1990年代終わり

移民の急増によって、雇用
と治安が脅かされるという不
安から人種暴動が発生

移民受入れは、雇用、住宅、人種・治安問題などの
観点から、国益に合致しないとされ、1962年～90
年代終わりまで、受入れ厳格化

2000年～

労働党政権の誕生により
伝統的に抑制的であった
移民政策を転換

・不法就労者の増加
・移民の集住地域で、移民排斥を
掲げる極右政党の支持が増加

2005年2月

政府(内務省)は、移民受入れ厳格化のた
めの提案(5か年計画)を実施
(例)低技能労働者受入れは原則廃止

韓国

1970年代～

サウジアラビア
などへの建設労
働者の送出し

1980年代後半～

急速な経済成長により
人手不足が発生
産業研修制度導入
(日本の技能実習制度
に相当)

研修生の流
出などによる
不法残留者
の増加

2004年8月～

不法残留者対策、中小企業の人手不足対策、
研修生の就業条件の改善のため、
単純労働者受入れを制度化(雇用許可制度)
1 不法在留となっていた朝鮮族の合法化の観点あり
2 現時点の評価は時期尚早だが、制度導入にもかかわらず、
むしろ不法残留者は増加(13.7万('03) 18.8万('04))

我が国における不法滞在者約22万人(2004年1月)中、韓国籍の者が占める割合が一番高く、その割合は約21%(約4.6万人)

(資料出所)「諸外国の外国人労働者受入れ制度調査報告書」(2002年度厚生労働省委託調査)、「ビジネス・レーパー・トレンド2004年12月号」(労働政策研究・研修機構)、イギリスについてはジェトロの情報、韓国については、「本邦における不法残留者数について」(法務省)、「アジア太平洋地域における国際人口移動」(ジェトロ)及び在韓日本大使館より聴取

(13) 国別難民入国者数

日本と異なり、ヨーロッパ諸国においては、「難民」として、外国人が多く受け入れられている傾向が見られる。

(単位：人)

	1998年	1999年	2000年	2001年	2002年	(参考) 新規入国者数(2002年) (下段は難民入国数の割合)
日本	133	260	216	353	250	343,800
前年比	-	95.5%	-16.9%	63.4%	-29.2%	0.07%
ドイツ	98,644	95,110	117,648	118,306	91,471	658,300
前年比	-	-3.6%	23.7%	0.6%	-22.7%	13.9%
フランス	22,374	30,910	38,588	74,880	84,339	156,200
前年比	-	38.2%	24.8%	94.0%	12.6%	54.0%
イギリス	46,015	71,150	75,680	153,815	135,830	418,200
前年比	-	54.6%	6.4%	103.2%	-11.7%	32.5%
アメリカ	35,038	81,650	91,595	119,984	130,889	2,346,300
前年比	-	133.0%	12.2%	31.0%	9.1%	5.6%

(資料出所) 難民入国数：日本については入国管理局、その他の国については国連高等弁務官事務所
新規入国者数：OECD “Trends in International Migration 2004”

(注) 各国における新規入国者の定義は以下のとおり。

日本：「短期滞在(90日以内)」を除く。

ドイツ：滞在1週間未満を除く。相当数の亡命希望者を含む。

イギリス：1年未満滞在の者を除く。

アメリカ：観光ビザを除く。

(14) 国別難民認定数

(単位：人)

	1998年	1999年	2000年	2001年	2002年
日本	148	174	157	157	158
前年比	-	17.6%	-9.8%	0.0%	0.6%
ドイツ	13,857	12,360	13,043	26,102	8,107
前年比	-	-10.8%	5.5%	100.1%	-68.9%
フランス	3,979	4,660	-	9,703	10,750
前年比	-	17.1%	-	-	10.8%
イギリス	9,255	20,420	31,880	38,615	42,010
前年比	-	120.6%	56.1%	21.1%	8.8%
アメリカ	9,939	19,810	24,000	28,304	25,887
前年比	-	99.3%	21.2%	17.9%	-8.5%

(資料出所) 日本については入国管理局、その他の国については国連高等弁務官事務所

(15) 外国人人口及び全人口に占める比率

ドイツやイギリスなど外国人労働者の受入れに厳格な国においても、家族統合や難民受入れ等により外国人が増加している傾向が見られる。

国		1990年	1995年	2001年
日本	外国人人口	1 0 8 万人	1 3 6 万人	1 7 8 万人
	人口比	0 . 9 %	1 . 1 %	1 . 4 %
ドイツ	外国人人口	5 3 4 万人	7 1 7 万人	7 3 2 万人
	人口比	8 . 4 %	8 . 8 %	8 . 9 %
フランス	外国人人口	3 6 0 万人		3 2 6 万人 ^(注)
	人口比	6 . 3 %		5 . 6 %
イギリス	外国人人口	1 7 2 万人	1 9 5 万人	2 5 9 万人
	人口比	3 . 2 %	3 . 4 %	4 . 4 %
アメリカ	外国人人口	1 , 9 7 7 万人	2 , 3 0 0 万人	3 , 1 8 1 万人
	人口比	7 . 9 %	8 . 8 %	1 1 . 1 %
韓国	外国人人口	5 万人	1 1 万人	2 3 万人
	人口比	0 . 1 %	0 . 2 %	0 . 5 %

(注) フランスは1999年

(資料出所) OECD“Trends in International Migration, 1997, 2000, 2003”

(16) 外国人労働者に関する労使の意見

連合 / 外国人労働者に関する連合の基本的考え方（平成16年10月）

外国人労働者の受入れについては、専門的な知識・技術・技能を必要とする職種に限定し、国内雇用の調和と国民的合意を原則とすべきである。

外国人の単純労働を可能とする在留資格、就労資格の緩和は行わない。単純労働の外国人については、日本の雇用状況や労働条件等に悪影響を及ぼす可能性があることから、今後も受け入れるべきではない。

日本経団連 / 外国人受入れ問題に関する提言（平成16年4月）

専門的・技術的分野における受入れの円滑化（グローバル化への対応）

- ・「企業内転勤」等の資格要件の緩和・在留年数の延長
- ・社会保障協定の早期締結
- ・高度人材定住のため日本版グリーンカードの創設（イギリスの「高度技能移民プログラム」を参考）
- 将来的に労働力不足が予想される分野での受入れ
- ・職種要件・受入れ人数・期間の明確化、二国間協定を通じた公的機関等による送出し・受入れ体制の確立による秩序ある受入れシステムの構築
- ・看護・介護分野での受入れ（我が国国家試験の受験資格の緩和等）

日本商工会議所 / 平成17年度中小企業関係施策に関する要望（平成16年6月）

外国人単純労働者受入れのための新制度創設

今後、労働需要の拡大が予想される製造、建設、林業、観光、看護・介護、メイドなど、我が国の経済社会や国民生活にとって不可欠な産業分野においては、諸外国の例も参考にして、混乱が生じないよう一定の管理の下に外国人単純労働者を受け入れる新たな制度的枠組みを創設されたい。仮に、すぐさま全国一律の制度として導入することが著しく困難であるならば、まずは構造改革特区制度を利用して、台湾方式による受け入れ制度の導入を検討されたい。

(17) 第9次雇用対策基本計画(抄)

平成11年8月13日
閣議決定

9 国際化への対応

(4) 外国人労働者対策

経済社会のグローバル化に伴い、我が国の企業、研究機関等においては、世界で通用する専門知識、技術等を有し、異なる教育、文化等を背景とした発想が期待できる専門的、技術的分野の外国人労働者に対するニーズが一層高まっている。このような状況の中で、我が国の経済社会の活性化や一層の国際化を図る観点から、専門的、技術的分野の外国人労働者の受入れをより積極的に推進する。

また、我が国の経済、社会等の状況の変化に応じて在留資格及び在留資格に関する審査基準によって規定される外国人労働者を受け入れる範囲については今後も見直すこととする。ただし、受入れ国としてみた日本には、周辺に巨大な人口を有し、かつ経済的に発展途上にある国が多いことから、巨大な潜在的流入圧力が存在していることに留意すべきである。このため、我が国の産業及び国民生活に与える影響その他の事情を勘案しつつ、雇用情勢の悪化等我が国の労働市場の状況を反映して的確かつ機動的に入国者数を調節できるような受入れの在り方についても検討する必要がある。

なお、いわゆる単純労働者の受入れについては、国内の労働市場にかかわる問題を始めとして日本の経済社会と国民生活に多大な影響を及ぼすとともに、送出し国や外国人労働者本人にとっての影響も極めて大きいと予想されることから、国民のコンセンサスを踏まえつつ、十分慎重に対応することが不可欠である。

また、単に少子・高齢化に伴う労働力不足への対応として外国人労働者の受入れを考えることは適当でなく、まず高齢者、女性等が活躍できるような雇用環境の改善、省力化、効率化、雇用管理の改善等を推進していくことが重要である。

以上の基本方針に基づき、我が国における外国人労働者の就労環境の一層の整備を図る。そのため外国人労働者の雇用の動向の把握に努めるとともに、公共職業安定機関の外国人求職者等に関する職業紹介、職業相談機能・体制の一層の整備・充実に努め、また、雇用管理の改善を図るための事業主への指導、援助等の一層の充実に努める。特に、留学生については、専門的、技術的分野の外国人労働者の積極的な受入れを推進する観点から、就職支援等の充実に努める。日系人労働者については、違法なブローカーの活動等により雇用面のトラブルが生じやすい点にかんがみ、公的就労経路の充実、雇用管理の改善等により、日系人の適正な雇用が確保されるよう努める。

不法就労対策については、関係行政機関との連携、協力の下、人権擁護に留意しつつ、悪質な仲介業者や事業主の取締りの強化、事業主への啓発・指導等、的確な措置を講ずるとともに、我が国での適正な就労を促進するため、不法就労外国人を多く送り出している国等において、我が国の外国人労働者受入れ方針、制度等に関する周知、啓発を推進する。

また、労働基準関係法令等に基づき外国人労働者の労働条件及び安全衛生の確保を図る。

さらに、秩序ある国際労働力移動を実現するため、関係国際機関、各国政府との国際労働力移動に関する情報交換の促進、連携の強化に努める。

出入国管理基本計画とは
入管法第61条の9に基づき、法務大臣が、外国人の入国・在留の管理に関する施策の基本となるべき計画であり、入国・在留する外国人の状況、外国人の入国・在留管理の指針、その他の施策を定めることとされている。

出入国管理行政の主要な課題と今後の方針

我が国社会が必要とする外国人の円滑な受入れ

- 1 専門的、技術的分野における外国人労働者の受入れの推進**
経済、社会の変化に応じ、在留資格等の整備を行い、積極的に受入れを推進。
特に高度な人材については、在留期間の伸長等を実施。
- 2 人口減少時代への対応**
人口減少下においても、専門的、技術的分野の外国人労働者の受入れ推進が重要。
専門的、技術的分野とは評価されていない分野における外国人労働者の受入れについては、受入れによる正負両面の効果を検証しつつ検討。
- 3 国際的な文化交流の拡大**
不法滞在の問題に留意しつつ、出入国手続を円滑化。
- 4 留学生、就学生の適正な受入れ**
真に我が国での勉学を目的とする者の受入れを促進し、留学生を偽装する者等には厳格に対処。
- 5 研修・技能実習制度の適正化**
制度の趣旨の周知・徹底及び運用の適正化を推進。
在留資格や上陸許可基準等について見直しを検討。
- 6 長期にわたり我が国社会に在留する外国人への対応**
永住許可要件の明確化・透明化、情報提供の充実等を通じ、外国人が安心して暮らしやすい社会の実現に貢献。
- 7 外国人の円滑な受入れのためのその他の課題**
手続の簡素化・迅速化、積極的な広報の実施。

不法滞在者を大幅に縮減し、我が国の治安を回復するための取組

- 1 水際対策の推進**
問題点の分析等を通じた厳格な上陸審査等を実施。
バイオメトリクス（生体情報認証技術）を活用した出入国審査の実施に向けた検討。
- 2 厳格な在留審査**
実態調査の積極的な実施、在留資格取消制度の積極的な活用等。
- 3 綿密な情報分析と関係機関と連携した強力な摘発**
情報の収集及び綿密な分析を通じた積極的な摘発の推進。
- 4 収容施設の活用と早期送還の実施**
収容能力を強化、関係各国への働き掛けを通じ、不法滞在者の送還の一層の円滑化、迅速化。
- 5 効率的な退去強制手続及び違反抑止のための制度の見直し**
出国命令制度の活用等のほか、入管法の違反事実を争わない者に係る退去強制手続の簡素化等について検討。
- 6 法違反者の状況に配慮した取扱い**
人身取引の被害者など人道的配慮を要する者には適切に対応。

その他の主要な課題

情報の収集・分析機能の強化を含めた出入国管理体制の整備を継続。
国際協力の更なる推進、難民認定制度の適正な運用、外国人登録制度の適正な運用。

(19) F T A / E P A 正式交渉の現状・予定と各国からの要望（2005年4月現在）

相手国	現在までの交渉状況	相手国の正式要望のポイント等（主に人の移動関係）
フィリピン	<p>作業部会を5回開催後、産官学の合同調整チームを2回開催。報告書を取りまとめ、2003年12月11日の首脳会談時において2004年の早い時期からの正式交渉入りを宣言。</p> <p>昨年2月、4月、7月、9月、10月、11月に6回の正式交渉を経て、11月末に大筋合意に達した。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・「専門家」である看護師、介護労働者の受入に要求を限定 ・我が国の国家資格を尊重、 ・労働市場に配慮した上で、日本側からの具体的なプログラムの提示を要求 <p>看護師・介護福祉士の受入れの具体的枠組みについて大筋合意（11/29）</p> <p>今後は条文を確定させる作業等を行う必要がある</p>
タイ	<p>予備協議を2回、作業部会を5回開催後、産官学のタスクフォースを3回開催。タスクフォース報告書を取りまとめ、2003年12月11日の首脳会談時において2004年の早い時期からの正式交渉入りを宣言。これまでに正式交渉を6回開催。2005年3月末に首席代表レベルの少人数会合を開催した。</p> <p>〔タイは、料理人、スパセラピスト、介護士を重点要望として絞り込んでいる。〕</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・タイの技能検定（<u>タイ伝統マッサージ</u>、高齢者介護、ベビーシッター、<u>理美容業</u>）の認証及び合格者の受入 ・助産師、看護師、理学療法士及び準医療従事者（治療目的のマッサージを含む）の受入 ・介護・福祉・育児サービス等提供者の受入 ・化粧・マニキュア・ペディキュアサービス、顔面美容サービス、美容に関する相談サービス、他の美容サービス提供者の受入 ・タイの技能検定（<u>タイ料理人、家事労働者、自動車修理業、宝石細工人、タイ伝統ダンス、スパセラピスト、スパマネージャー、機械工</u>）の認証及び合格者の受入れ ・技能実習制度においてタイ人技能実習生の実習期間の上限を5年に延長すること
韓国	<p>産官学共同研究会を7回開催。2003年10月首脳会談時に両国首脳に共同研究会報告書を提出。これまでに正式交渉を6回開催。次回交渉は未定。</p> <p>2005年内の交渉終了を目指すこととしているが、現在交渉は中断されている。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・医師・看護師等の資格に関する相互承認 ・介護専門家の研修者・訓練者としての派遣
マレーシア	<p>作業部会を2回開催後、産官学共同研究会を2回開催し、報告書を取りまとめ。これまでに正式交渉を6回開催。次回交渉は未定。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・企業間の契約に基づく労働者の移動等

(注) この他、シンガポール、メキシコとは締結済み。また、インドネシア、チリ等とは予備協議中。

(20) 「外国人雇用問題研究会報告書」の取りまとめについて

このたび、**外国人雇用問題研究会(座長 岩村正彦 東京大学教授)**において、我が国の外国人労働者の現状と課題に関する報告書が取りまとめられたので、その内容を公表する。

1 研究会開催の背景・目的

経済のグローバル化に伴い世界的な人材獲得競争が起きている一方で、少子・高齢化が進展する中、我が国の経済社会の活力の維持や人口減少に伴う労働力不足への対応など様々な課題が浮かび上がってきており、外国人労働者受入れをめぐる議論が高まってきている。また、我が国における外国人労働者の多様化が進む中、その就労や生活をめぐっての様々な課題も生じてきている。このような新たな状況を踏まえ、改めて外国人労働者問題について様々な観点から検討を深めておくことは重要である。

このような問題意識の下、主として、労働力政策、外国人労働者受入れ政策の面から外国人雇用問題について幅広く意見交換を行うため、厚生労働省職業安定局では、学識経験者（別添1参照）の参集を求めて外国人雇用問題研究会を開催し、議論を行ってきた。

2 研究会での検討内容

研究会では、多岐にわたる論点について活発な議論が行われ、外国人労働者をめぐる問題について取り組むべき課題も多岐にわたることが明らかとなった。

本研究会においては、まず、**外国人労働者に関する問題と課題(とりわけ1990年の入管法改正以降について)、外国人労働者受入れの在り方についての議論の中でとかく欠落しがちな、前提・基本として考えておかななくてはならない事項、具体的な制度を検討する場合に考えるべき項目・視点、**についての整理が行われた。

また、我が国は外国人労働者受入れの経験が少ないことから、**参考となる諸外国の現在の受入れ制度とその運用の実態**を整理するとともに、**我が国が外国人労働者受入れ制度を見直す場合の考え方や想定される受入れの在り方**についても検討された。

本報告書は、研究会におけるこのような整理・検討の結果を取りまとめたものである

(要旨は別添2)。

3 本報告書のポイント

第1章 国際的な労働移動をめぐる環境の変化

グローバル化の進展や少子・高齢化の進展等を背景とした近年の国際的な労働移動をめぐる環境の変化について整理。

第2章 外国人労働者受入れ制度の見直しの必要性

第1章に述べた環境変化への対応や現行制度が想定していた受入れの姿と実態の乖離等、現行の外国人労働者受入れ制度下における問題点及び課題を整理。それらにどう対応していくかについて、対応の仕方は我が国の今後の在り方等をどう想定するかによって異なってくるが、一つの選択肢として我が国の外国人労働者受入れ制度の見直しを検討することとした場合に考慮すべき点として、**3つの留意点と7つの基本的事項**を提起。(別添2の2ページ参照)

第3章 外国人労働者受入れ制度を考えるに当たっての視点

具体的に外国人労働者受入れ制度を考えるに当たっての視点を次のように整理。

受入れの範囲を検討する際の視点(どのような外国人労働者を受け入れるのか、どのようなニーズが存在するのか、国内にどのような影響をもたらすのか等)

受け入れられる外国人労働者の質と量に影響を及ぼす要因を検討する際の視点(家族の呼び寄せの在り方、在留期間の設定方法、社会的統合のための施策の在り方等)

受入れの仕組みを検討する際の視点(受入れニーズを労使等関係者から定期的・効果的に把握する体制整備、制度の利用者にとっての利便性、行政運営にとっての効率性、不法就労対策などによる制度の実効性の担保等)

第4章 各国の外国人労働者受入れ制度の比較

第3章で整理した視点を踏まえて、諸外国の制度の仕組みとその運用の実態を整理し、各制度のメリット・デメリットについて検討。

第5章 想定される我が国の外国人労働者受入れの在り方

第4章までに示された論点を踏まえ、受入れ制度の見直しを行った場合に想定される外国人労働者受入れの在り方について検討。

一つの整理として、(1)経済社会の活性化のための高度人材の獲得、(2)労働力不足への対応の二点を受入れの目的として想定。

(1)経済社会の活性化のための高度人材の獲得については、我が国経済社会が発展するための一種の「起爆剤」となり得る高度な技術・知識を有する卓越した人材(「高度人材」)の獲得のために、次のような積極的な措置を講ずべき。

既存の入国及び在留にかかる手続の障壁を限りなくゼロに近づける

外国人労働者及びその家族の入国・在留等について優遇措置を講じる

出入国管理制度以外の外国人労働者関連諸施策について受入れ促進措置を講じる

(2) **労働力不足への対応**については、国内労働者の雇用に対する影響等への対処など外国人労働者受入れの前に講じるべき諸施策の実施を前提として、受入れの在り方について検討。受入れ制度としては、以下のような制度が考えられる。

労働市場テスト、受入れ上限の設定、金銭的負担等を課す受入れ、協定方式等による受入れ

なお、人口減少対策としての、労働者に限定されないいわゆる「移民」の受入れについても併せて検討。

4 本報告書の狙い

本報告書は、今後、我が国の外国人労働者の受入れの在り方をめぐって各方面において活発な議論がなされることを期待して取りまとめたものである。

外国人労働者の受入れの在り方については、長期的な幅広い視点からの国民的議論が行われることが必要であり、本報告書はそうした議論に寄与し、議論に必要な様々な材料を提供することを狙いとしている。

今後、厚生労働省としては、国民的な議論の動向を見極めつつ、本報告書に盛り込まれた内容を踏まえ外国人労働者の受入れに伴う社会的統合の在り方とそれにかかるコスト負担の問題や受入れ制度・施策などの在り方について更に調査・研究を進めるとともに、必要に応じて、関係省庁とともに、外国人労働者の受入れの在り方についての検討を深めていきたいと考えている。

外国人雇用問題研究会報告書(要旨)

第1章 国際的な労働移動をめぐる環境の変化

グローバル化の進展により国際的な競争が激化し、各国で産業構造の転換や企業の再編が急速に進められる中、我が国の企業においても、国境を超えた高度な人材の獲得や外国人労働者を含めた多様な労働者への人事労務管理などが大きな課題となっている。

EUなど地域統合の動きが加速する中で、国際的な人の移動も一層活発化し、WTO(世界貿易機関)やAPEC(アジア太平洋経済協力)などにおいても、国際的な人の移動の枠組みについての活発な議論が行われている。

また、我が国においては、世界でも例を見ないスピードで少子・高齢化が進行しており、労働力人口減少への対応や社会保障制度の在り方など、経済・社会の諸システムの見直しが急務となっている。

一方、我が国の周辺諸国の状況を見ると、国内の雇用機会の不足や日本との経済格差といった要因が早急に解消されるとは考えにくく、依然として強い労働力送出国圧力が続くものと考えられている。

第2章 外国人労働者受入れ制度の見直しの必要性

1. 現行の外国人労働者受入れ制度の下における問題点及び課題

(1) 我が国が置かれている環境の変化への対応の必要性

我が国の経済社会の活性化を担う高度な人材の受入れの促進、少子・高齢化に伴う労働力不足への対応、我が国周辺の国々からの労働力送出国圧力の増大に対する適切な対応など、前述したような環境変化への対応が必要である。

(2) 現行制度が想定していた受入れの姿と実態の乖離等への対応

入管法改正から10年余りが経ち、我が国が積極的に受入れを図ってきた専門的・技術的分野の労働者以上に日系人労働者等の増加が著しいなど、当初受入れ制度が想定していた姿と乖離している部分が出てきている。

外国人労働者の多様化が進むとともに定住化傾向も強まっており、長期にわたって居住している日系人を中心に、外国人が日本社会の一員として日本国民と「共生」する上で、教育問題、医療問題などの様々な問題が表面化しはじめている。

さらに、不法就労の悪質・巧妙化が進み、実態がますますつかみにくくなっているほか、悪質なブローカー等の仲介など様々なケースが見られるようになってきている。

2. 外国人労働者受入れの在り方を検討する際に考慮すべき点

我が国は、活力ある経済社会と豊かな国民生活を目指して、外国人労働者をめぐる環境変化に適切に対応し、また、現行制度下で生じている問題を解決していかねばならない。その際、経済の将来見通し等、国の在り方をどう想定するかによ

り、目的に向けた対応シナリオは異なる。これらの課題への対応については、国内労働者の更なる能力の活用など外国人労働者の受入れよりも先に検討すべき政策があり、また、外国人労働者の受入れだけで解決できるものではないが、外国人労働者の受入れ制度を見直して秩序ある受入れを行うこともシナリオの一つと考えられる。

以上を踏まえ、一つの選択肢として我が国の外国人労働者受入れ制度の見直しを検討することとした場合には、以下の3つの留意点と7つの基本的事項に留意しながら議論を行う必要があると考えられる。

[3つの留意点]

- a．経済や社会の在り方を含めた「国家」の在り方が、外国人労働者受入れの在り方の前提となるものであること
- b．外国から「労働力」を求めたとしても、受け入れるのは「人間」であること
- c．外国人労働者受入れには様々な問題が伴い、受入れ国はその解決に向けて絶えず努力を続ける必要があること

[7つの基本的事項]

国の在り方や中長期的な政策の方向性との整合性の確保

外国人労働者の受入れは、目指すべき国家の在り方を踏まえ、中長期的な産業政策や少子・高齢化対策等の様々な政策との整合性を確保することが必要である。

国内労働市場政策の優先

外国人労働者の受入れの必要性を考える際には、まず、国内労働力の供給を促進するための施策等を実施することが必要である。

国内労働市場への悪影響の防止

外国人労働者の受入れに当たっては、国内労働市場への影響を十分に考慮し、国内労働者の雇用機会の縮小や労働条件の悪化につながることをないようにすべきである。

国内産業への悪影響の防止

外国人労働者の受入れにより、本来なされるべき雇用環境の改善や設備投資による生産性の向上等、産業の高度化が阻害されることをないようにすべきである。

我が国社会の在り方と日本人のアイデンティティについての合意

外国人労働者を受け入れるに当たっては、とりわけ長期間の滞在を認める場合には、我が国の社会の在り方と「日本人とは何か」について改めて国民のコンセンサスを得ることが必要である。

受入れに伴う様々な社会的コストの負担についての合意

外国人労働者を受け入れる際には単に労働政策のみならず、年金や医療保険などの社会保障や住宅問題、子弟の教育問題など社会的統合の促進のための様々な施策を検討し、実施することが必要であり、その在り方とコスト負担についての国民のコンセンサスが必要である。

外国人の人権や外国人のアイデンティティへの配慮

入国した外国人については、日本人と同様に基本的人権が保障されるべきであり、また、外国人としてのアイデンティティを認め、日本社会で共生していくための配慮が必要である。

第3章 外国人労働者受入れ制度を考えるに当たっての視点

1. 受入れの範囲を検討する際の視点

(1) 受入れ範囲の設定について

受入れ範囲を定めるに当たっては、受け入れられる外国人労働者に着目した観点（職種、資格等）と、受け入れる事業主に着目した観点（業種等）が必要である。

(2) 受入れニーズについて

受入れニーズの有無を把握することが必要であり、そのためには「社会的ニーズ」というような漠然としたニーズの把握ではなく、具体的に「誰」が「どのような」ニーズを有しているのかについて、関連施策の動向にも十分留意しつつ把握・分析をすることが必要である。

(3) 国内労働市場への影響について

ニーズがあった場合でも、外国人労働者の受入れが国内労働者の労働条件等に悪影響を及ぼす場合には、ニーズと悪影響を比較考量することが必要である。

(4) 国内産業への影響について

外国人労働者の受入れが、特定の国内産業の発展又は高度化を阻害する等の悪影響についても留意すべきである。

(5) 範囲や基準の変更要望に対する柔軟な対応について

受入れの範囲や基準の設定に当たっては、社会経済状況の変化や国内各層からのニーズの変化に、的確かつ円滑に対応していくことができる制度設計をすることが必要である。

2. 受け入れられる外国人労働者の質と量に影響を及ぼす要因を検討する際の視点

(1) 家族の呼び寄せの在り方

家族の呼び寄せを認める範囲が広いほど、外国人労働者にとって魅力的な制度となると考えられるが、一方で、就労に関する入国・在留管理が困難となり、また、社会的統合に関するコスト、社会的な摩擦が増大すると考えられる。

(2) 在留期間の設定方法について

永住権の取得の容易さは、長期に在留を希望する外国人労働者にとって大きな誘因となり得る一方で、在留期間を長期に設定するほど、社会的統合のための施策の必要性が高まるとともに、そのような施策の実施に伴うコスト負担も大きくなる。

(3) 社会的統合のための施策の在り方について

社会的統合のための施策を実施することにより、そのための有形無形のコストがかかることになるが、外国人と受け入れた社会との間の摩擦は減少する。

(4) 受入れ及び社会的統合に伴う様々なコストの負担者及び負担方法について

受入れ等に伴うコストについては、誰が、何を、どのように負担するのかについて国民のコンセンサスが必要である。

3. 受入れの仕組みを検討する際の視点

(1) 受入れニーズ等の定期的な把握のための効果的な体制整備

情勢の変化に対応して適切な制度運営を行うため、当該分野の労使を含めた関係者から定期的、効果的に受入れニーズや制度についての意見を把握する体制を整備する必要がある。

(2) 制度の法的な位置付けのレベル

法的安定性の必要な制度の枠組みや外国人労働者の権利保護に関する部分については法律等高位の法令で規定し、変化に応じた柔軟な対応が望ましい受入れ量の毎年の変更や受入れ職種の変更等については政省令以下の低位の法令等で規定するなど、適切な位置付けが必要である。

(3) 申請者である外国人その他の利用者にとっての利便性、外国人受入れ手続の透明性

制度改正や基準改正の手続の透明性や、処理時間の短縮、利用者窓口のワンストップ化等、利用者にとっての利便性の確保が重要である。

(4) 行政にとっての外国人受入れ手続についての運営の効率性、利便性

受入れ制度の管理及び運営について、可能な限り少ない行政コストと高い効率性を確保するよう努めるべきである。

(5) 不服申立て等に対する処理についての適切かつ円滑な運営

明確な判断基準の提示など、不服申立てに的確かつ円滑に対応できるような制度設計と運営に十分留意することが必要である。

(6) 制度の実効性の担保

制度の実効性を確保する観点から、外国人労働者の質と量を制度の規定のとおり維持できる仕組みとなっているか、また、不法残留者を効果的に防止できる制度になっているかについて十分留意する必要がある。

(7) 行政機関の在り方及び各行政機関相互の連携の妥当性

外国人労働者受入れ制度の実施機関の在り方については、中央政府内の各省庁間、又は中央省庁と地方自治体との間の関係をどのように受入れ制度の中に位置づけるのかを整理し、各行政機関が連携して円滑な制度運営ができるよう留意することが必要である。

また、関係する NPO 等の団体と行政機関との役割の分担や連携の在り方について整理することが必要である。

(8) 社会的統合を要する場合の関連する外国人関連諸施策との整合性

外国人労働者を受け入れる場合の出入国管理制度、在留管理制度及び労働許可制度等について議論する場合には、在留外国人に対する登録制度や各種制度における外国人労働者に与えられる様々な権利及び課せられる義務における取扱いが整合的に行われる必要がある。

(9) 送出国と受入れ国との間の連携の妥当性

外国人労働者受入れに当たって、労働者送出国と受入れ国との間で効果的に協

力、連携を行うことができる仕組みを確保することに十分留意すべきである。

第4章 各国の外国人労働者受入れ制度の比較

我が国は外国人労働者受入れの経験が少ないことから、参考となる各国の現在の受入れ制度（別紙1及び別紙2参照）とその運用の実態を整理するとともに、各制度のメリット・デメリットについて検討した。

第5章 想定される我が国の外国人労働者受入れの在り方

1. 想定される受入れの在り方

外国人労働者受入れ制度の見直しを行い、新たに外国人労働者の受入れを行うこととする場合には、以下のとおり「経済社会の活性化のための高度人材の獲得」及び「労働力不足への対応」の2つの受入れ目的を想定することができる。

その場合、外国人労働者の受入れに当たっては、第2章で述べた7つの基本的事項を十分に考慮し、受入れに当たっての基本方針を定めることが必要である。

(1) 経済社会の活性化のための高度人材の獲得

(ア) 受入れの目的

今後、我が国の経済の持続的な成長と国民生活の改善、向上を維持していくためには、戦略的な研究開発分野や産業分野を発展させることが不可欠であり、これらの研究開発の推進や産業の育成・発展のために一種の「起爆剤」となり得る高度な技術・知識を有する卓越した人材（「高度人材」）を海外に求める必要がある場合が想定される。

(イ) 受入れの範囲等

受入れの範囲については、高付加価値で、発展の可能性のある研究開発の推進や産業の育成・発展に必要不可欠な人材であり、専門的・技術的分野の労働者のうちでも卓越した技術や知識を有する人材（本人自身が卓越した技術者等である場合のほか、他の卓越した人材を発掘・育成する能力にたけている者である場合も含まれる）の類型が想定される。「卓越した」の具体的なレベルについては、例えば、日本の博士号程度以上のレベルの学歴を持つ者又はそれに相当する職業経験上の実績を有する者などが考えられるが、この点は更に検討することが必要である。

受入れ期間については、少なくとも当該研究開発の推進ないし当該産業の育成に必要な期間となるが、そのような期間終了後も、当該分野を担う中核的人材として引き続き就業し続けてもらうことも考えられる。

(ウ) 想定される受入れ制度

国際的な人材獲得競争に勝てるよう、**既存の入国及び在留にかかる手続の障壁を限りなくゼロに近づけるとともに**、家族の在留条件の優遇や在留期間の特例的延長など **外国人労働者及びその家族の入国・在留等について優遇措置を講じる**ことや、住環境に対する支援や子弟の教育面への配慮など **出入国管理制度以外の外国人労働者関連諸施策について受入れ促進措置を講じる**ことが

考えられる。

(2) 労働力不足への対応

(ア) 受入れの目的

今後、我が国の経済又は国民生活にとって不可欠な産業分野で、持続的なミスマッチも含めた労働力の不足状況が続き、国内労働者の供給を促進するための諸施策や労働環境改善のための施策、労働生産性向上策等を講じてもなお、労働力の量的不足が解消せず、当該産業分野の成長及び発展のボトルネックとなる状況が生じる場合に、不足する労働力を外国人労働者によって確保する必要がある場合が想定される。

(イ) 受入れの範囲等

この場合、まず、業種・職種ごとに、どの分野において、どのような理由で、どのような労働力が不足しているのかということをはっきりとすることが重要である。そして、それらの分野の労働力不足への対応の方向については、その分野が、基幹産業あるいは発展可能性のある産業として育成すべき部門なのか、国民生活の安定性や国家の安全保障等の観点から国内に維持すべき部門なのか等、我が国の長期的な産業・職業のビジョンをあらかじめ決定した上で、それに基づいてそれぞれの分野ごとに労働力不足のうちどこまでを外国人労働者の受入れによって対応するのかを明らかにしていく必要がある。受入れの期間については、労働力が不足している間に限られ、労働力不足が解消された後は原則として帰国することとなる。

(ウ) 想定される受入れ制度

国内労働市場に配慮した秩序ある形で、必要な分野に、必要な量を的確に受け入れることができる制度である必要がある。具体的には、諸外国も導入している **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）を導入することが考えられる他、急激な流入増等への対応のための **受入れ上限の設定**や、**金銭的負担等を課す受入れ**（雇用税（事業主が外国人を一人雇用するごとに一定の税金を払う制度）や雇用率（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制度）等）、個別分野ごとの **協定方式等による受入れ**（国と国と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等）についても考慮に値すると考えられるが、いずれの方式も解決すべき課題が少なくない。

なお、このような形で外国人労働者を受け入れる場合には、現在受け入れている日系人労働者については、日系人への需要の減少による入国者の減少と帰国者の増加、その一方で一部の日系人の永住化等による日本社会への定着が予想される。また、研修生及び技能実習生については、制度本来の目的である技能の修得に一層特化した形への運営の見直しや技能評価制度の充実等、制度の在り方についての見直しを検討する必要性が生じることも十分に考えられる。

2. 受入れ施策の在り方～不法就労者対策について～

外国人労働者を受け入れる場合には、受入れ制度の運営と併せて、不法入国者を

阻止し、既に滞在する不法就労者を確実に取り締まり、国外に退去させることが必要であり、送出国等関係各国と連携を図ることの他、諸外国における総合的な不法就労対策の例も参考にして、積極的な対応を行うことが必要である。

3．受入れの実施に当たっての前提として考慮しておくべきこと

これまで、移民を含めて、長期に外国人労働者及びその家族が在留し、生活することを念頭に置いて制度を構築してこなかった我が国においては、言語、教育、文化、宗教、参政権等の諸問題について、我が国国民と外国人労働者及びその家族のアイデンティティについてどのように考え、どのように対応するのかという基本的な権利及び義務等の問題から検討することが必要となってくる。これらの点について国民的な議論を経てコンセンサスを形成する必要がある。

また、受け入れた外国人が日本社会で共生していくために、差別問題の発生の防止と、日本人と同様の待遇の確保の観点から、例えば、国・地方自治体やNPO等、外国人労働者及びその家族の受入れに関わる各機関の密接な連携による外国人に対する情報の提供、相談、苦情処理など、制度的な枠組みを整備するのみならず、これに実効性を持たせるための様々な仕組みを用意しておくことが必要である。

附記：人口減少対策

人口減少の全てを外国人の受入れで補おうとすることは現実的でないが、他の様々な対策によって人口の増加ないしは維持を図ってもなお人口減少が続く場合に、一定程度の人口を確保することにより経済社会の活性化を図るため、職業分野に関係なく外国人を受け入れることも、一つの可能性として想定される。

この場合、まず各種の少子・高齢化対策を実施しても、経済社会の活力や国民の生活水準の低下の流れをとどめることができず、かつ、「経済社会の活性化のための高度人材の獲得」や「労働力不足への対応」による受入れの効果を考慮した上で、それでもなお外国人の受入れによって減少する人口を直接補うことが必要と考えられる場合に受け入れるものである。したがって、この受入れの場合、人口の望ましい規模等について国民のコンセンサスが形成されていることが前提となる。

なお、このタイプの受入れを検討する際には、人口減を補充するためには、継続的に、非現実的とも言える規模の外国人を受け入れることが必要であること（国連人口部の推計によると、ピークの人口を維持するためには年平均38万人、生産年齢人口を維持するためには年平均61万人の移民受入れが必要とされている）に留意すべきである。

各国の主な外国人労働者受入れ制度の概要

カッコ内は、外国人労働者の受入れ調整の方法

ド イ ツ	<p>労働許可（労働市場テスト） 公共職業安定所が、4週間、国内労働者又はEU出身者で求人が充足されないか、ドイツ人の労働条件を悪化させるおそれがないか等について審査。一部の専門的・技術的分野の労働者については、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。</p> <p>東欧諸国等との協定（協定方式。一部数量割当あり）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・請負契約労働者：建設プロジェクト等に携わる労働者の受入れ。 ・ゲスト労働者：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受入れ。 ・季節労働者：農林業・ホテル・飲食店等の季節的労働に限定した受入れ。
フ ラ ン ス	<p>臨時滞在許可（労働市場テスト） 県労働雇用職業訓練局が、30日間、求人募集に対する充足状況や申請に係る職種・地域の雇用失業情勢等の資料に基づき外国人労働者受入れの必要性を審査。失業率が高い現状では新規労働許可申請はほとんどが却下されるが、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が免除され、経済的・文化的貢献度により判断される。</p>
イ ギ リ ス	<p>労働許可（労働市場テスト） 大卒以上の者、一定の職業資格を持ち3年以上の実務経験がある者等、一定の技術・技能を有する者のみを受入れ。雇用主は、労働許可の申請に際し4週間の求人募集を行い、国内労働者で求人が充足できなかったことを示さなければならない。なお、IT技術者など人材不足と認定された職種については労働市場テストは免除。</p> <p>高度技能労働者制度（ポイント制） 例外的に高度な技能・経験を持つ人材の受入れ促進のため、労働者の学歴、職歴、実績等をポイント化して評価し、受入れの可否を判断。</p>
ス イ ス	<p>通年滞在許可（数量割当、労働市場テスト） 連邦全体の許可発給数を連邦政府が決定し、各州は割り当てられた許可発給数の枠内で受入れ。また、州労働問題担当局が、国内労働者で充足することができないか新聞の広告等により確認している。業種・職種の限定はないが、実態としては、専門的・技術的分野の受入れが主である。</p> <p>季節的滞在許可（数量割当、業種・国籍による制限） 連邦政府が決定し、各州ごとに割り当てられた許可発給数の枠内で受入れ。業種は農業、建設業、観光業などの季節労働に限定。国籍はEU又はEFTAの加盟国に限定。</p>
韓 国	<p>在留資格制度 日本と同様の在留資格制度により、専門的・技術的分野の外国人労働者のみを受入れ。（「教授」「研究」「外国語指導」「専門職業」等の在留資格がある）</p>
シ ン ガ ポ ー ル	<p>Pパス、Qパス（能力による制限。数量調整なし） 一定の学歴・資格を有し、かつ、一定額以上の報酬を得る専門的・技術的分野の労働者について数量制限なく受入れ。これらの要件を満たさない者についても、シンガポール経済にとって有用であると個別に判断された者（IT技術者等）については受入れ。</p> <p>Rパス（雇用税、雇用率、業種・国籍による制限） 非熟練労働者について、業種及び送り出し国を指定し、雇用税制度（外国人を雇用するごとに一定額の税金を雇用主から徴収）及び雇用率制度（各企業において外国人が全労働者に占める割合に上限を設定）により数量を制限しつつ受入れ。</p>

<p>ア メ リ カ</p>	<p>移民（就労目的移民）（数量割当、労働市場テスト） 卓越した能力を有する者等、 高度な専門職種の労働者等、 熟練労働者・非熟練労働者など5つのカテゴリーがあり、カテゴリーごとに受入れ枠が設定されている。このうち と の区分については、滞在許可の申請に当たり、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・労働条件に悪影響を与えないことの証明を受ける必要がある。</p> <p>非移民（在留資格、数量割当、労働市場テスト） 移民以外の外国人については、在留資格を設定して、それぞれの基準に適合している者を受入れ。一部の在留資格については数量調整も行われている。</p> <p>H-1B（専門職等） H-2B（非農業一時的労働者）については、国内労働市場に与える影響に配慮して、受入れ枠が設定されている。また、同様の理由から、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。</p>
<p>カ ナ ダ</p>	<p>移民（技能労働者移民）（ポイント制） 年齢、教育、職種、職業経験、語学力などをポイント化して評価し、カナダ経済の発展に貢献すると見込まれる労働者を選抜して受入れ。</p> <p>非移民（滞在期限付き労働者）（労働市場テスト） 受入れに当たり、カナダ人材センターから、国内労働者で充足できないこと及び賃金・労働条件が通常の水準であることの確認を受ける必要がある。原則として業種や職種の制限はないが、1年程度の訓練で技術を修得できるような単純な技能の職種は除かれている。</p>

各国の主な受入れ制度 受入れ調整方法のタイプ別一覧

(国名 制度名 : 受入れの範囲・要件 の順に記載)

受入れ調整方法のタイプ	調整方法の説明	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		
		業種や職種による限定	職業能力(学歴、資格、経験年数等)による限定	職種・業種、能力等による限定なし(又はこれらによる区別はしていない)	国籍による限定	
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	ドイツ 労働許可 : 専門的・技術的分野その他 アメリカ 農業季節労働者 カナダ 滞在期限付き労働者 : 1年で技術を修得できる職種以外の職種	イギリス 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 アメリカ 就労目的移民 : 大卒、職業経験等	フランス 臨時滞在許可 スイス 通年滞在許可 アメリカ 非農業一時的労働者	
	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	スイス 季節的滞在許可 : 農業、建設業、観光業等 アメリカ 専門職等	アメリカ 就労目的移民 : 大卒、職業経験等	スイス 通年滞在許可 アメリカ 非農業一時的労働者	ドイツ 請負契約労働者 : 東欧諸国等 ドイツ ゲスト労働者 : 東欧諸国等 スイス 季節的滞在許可 : EU、EFTA
	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	シンガポール Rパス : 非熟練労働者			シンガポール Rパス : マレーシア等
	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	シンガポール Rパス : 非熟練労働者			シンガポール Rパス : マレーシア等
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 韓国 在留資格制度 : 専門的・技術的分野	シンガポール Pパス、Qパス : 学歴、資格及び報酬		
	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		カナダ 技能労働者移民 : 学歴、職業経験 イギリス 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		
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を受入れ	ドイツ 請負契約労働者 : 原則熟練労働者 ドイツ 季節労働者 : 農業、ホテル、飲食店等			ドイツ 請負契約労働者 : 東欧諸国等 ドイツ ゲスト労働者 : 東欧諸国等 ドイツ 季節労働者 : 東欧諸国