

「外国人労働者問題」に関する資料

<目次>

- ・我が国で就労する外国人労働者・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- ・我が国で就労する外国人労働者数の推移・・・・・・・・・・・・ 2
- ・留学生の就職環境について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
- ・外国人の雇用等の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 4
- ・改正雇用対策法の成立・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 5
- ・外国人雇用状況報告について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 6
- ・外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針
・・ 7

我が国で就労する外国人労働者

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。

就労目的で在留が認められる者

(いわゆる「専門的・技術的分野」：約18万人)

・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。

→ 「高度な専門的な職業」、「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。

・各在留資格に定められた範囲で報酬を受ける活動が可能。

身分に基づき在留する者

(「定住者」(主に日系人)、「永住者」等：約37万人)

・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。

特定活動 (技能実習、ワーキングホリデー等：約9.5万人)

・「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。
 ・技能実習生(約7万人)は、入国時は、雇用関係のない「研修」の在留資格で入国し、1年経過後に雇用関係のある技能実習(在留資格「特定活動」)に移行。

資格外活動 (留学生のアルバイト等：約11万人)

・本来の在留資格の活動を阻害しない範囲内で、相当と認められる場合に報酬を受ける活動が許可。

[参考] 不法残留者(約17万人)

「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	人数
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	35,135人
人文知識 ・国際業務	企画、営業、経理などの事務職 英会話学校などの語学教師、通訳・翻訳、デザイナー	57,323人
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	14,014人
興行(※)	俳優、歌手、ダンサー、スポーツ選手	21,062人
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	17,869人
教授	大学教授	8,525人
投資・経営	外資系企業の経営者・管理者	7,342人
法律・会計業務	弁護士、会計士	141人
医療	医師、歯科医師、看護師、薬剤師、診療放射線技師	138人
研究	政府関係機関、企業等の研究者	2,332人
教育	高等学校、中学校等の語学教師	9,511人

※ 平成17年の基準省令の改正以降、人数が激減。

	・・・「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」
	・・・「高度な専門的な職業」

(注) 人数:平成18年末
 (資料出所) 法務省入国管理局

我が国で就労する外国人労働者数の推移

(資料出所) 法務省入国管理局

合法的就労者数

平成8年：約37万人 → 平成18年：約75.5万人

(内訳)

専門的・技術的分野 (注) 約10万人 → 約18万人

身分に基づき在留する者 (定住者(主に日系人)、永住者等) 約23万人 → 約37万人

特定活動 (技能実習生等) 約1万人 → 約9.5万人

資格外活動 (留学生のアルバイト等) 約3万人 → 約11万人

(注) その範囲は、「産業及び国民生活に与える影響」を総合的に勘案して個々の職種毎に決定。各在留資格に定められた範囲で報酬を受ける活動が可能。

→ 「高度な専門的な職業」、「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。

(参考) 不法残留者数の推移

※ このうち多数が不法就労を行っていると考えられる。

平成8年：約28万人 → 平成18年：約17万人

留学生の就職環境について

(企業へのアンケート調査 回答：3244社)

I 過去3年間で外国人留学生を採用した企業は1割にとどまる

- 採用した企業は、ほぼ1割(9.6%)
- 業種別では、情報通信業と一般機械の製造業が20%超
- 正社員規模別では、300人以上が他と比べ突出(36.3%)

II 外国人留学生に対するイメージ

- 「そう思う」の割合が高かったもの
 - ・ 自己主張が強い(42.6%)
 - ・ 日本語能力が不足している(38.4%)
 - ・ 定着率が低い(34.4%)
- 「そう思わない」の割合が高かったもの
 - ・ 忠誠心がある(29.4%)
 - ・ 協調性がある(19.8%)

注) 外国人留学生に対して、どのようなイメージを持っているか、具体的な項目をあげ、「そう思う」か「どちらでもない」か「そう思わない」か、を答えてもらった。

III 外国人留学生を採用しなかった理由

- 外国人の採用自体に消極的(28.8%)
- 社内の受入れ体制が整っていない(コミュニケーションの問題等) (20.0%)
- 一方、外国人留学生を採用した企業の職場では
- 特に問題は生じていない(53.8%)

注) 採用しなかった理由として最も当てはまるものを一つ答えてもらった。

IV 外国人留学生を採用した企業の採用枠・採用理由

- 外国人留学生の採用枠
 - ・ 日本人社員と区別なく採用(77.6%)
 - ・ 日本人社員と別枠で採用(17.3%)
- 外国人留学生を採用した理由
 - ・ 国籍に関係なく優秀な人材を確保するため(52.2%)
 - ・ 職務上、外国語の使用が必要のため(38.8%)
 - ・ 事業の国際化に資するため(32.4%)

V 外国人留学生採用の効果

- 日本人社員や組織に対してどんな効果があったか
- 職場が活性化した(26.0%)
- 社員が国際的視野を持つようになった(24.7%)

注) 複数回答である。なお、最多回答は「特に変化はない(45.8%)」であった。

VI 外国人留学生の今後の採用見通し

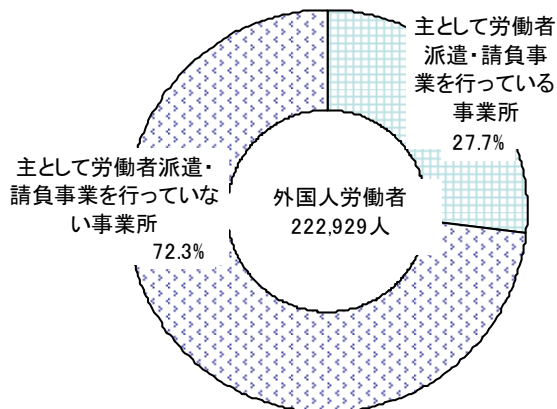
- 留学生を採用した企業
「あると思う」79.5%
- 採用しなかった企業
「ないと思う」77.7%

注) 過去3年間で留学生を採用したことがある企業と採用しなかった企業それぞれに占める回答割合である。

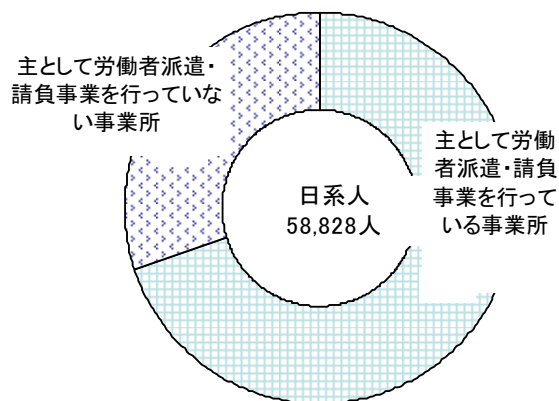
外国人の雇用等の状況について

○ 外国人の雇用状況

外国人労働者全体



日系人



資料出所：厚生労働省「外国人雇用状況報告」(平成18年6月1日現在)

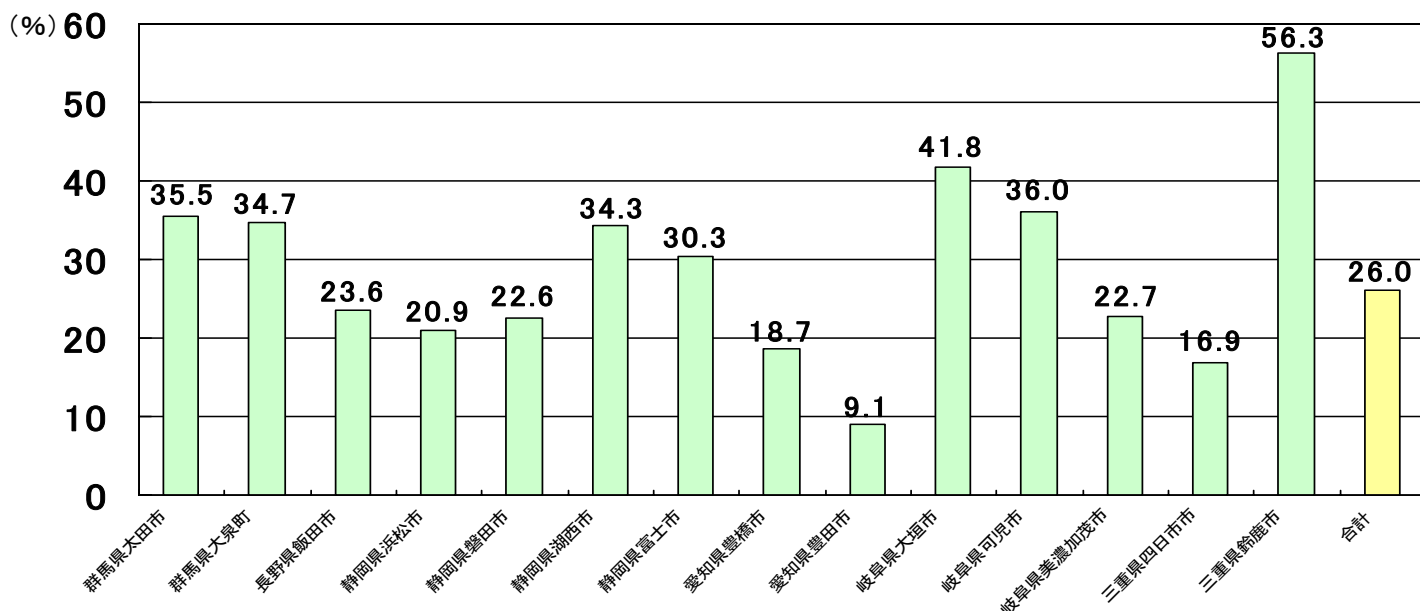
○ 外国人労働者の社会保険加入状況

注：従業員50人以上規模の企業

	労災保険	雇用保険	健康保険・厚生年金	国民健康保険	国民年金
雇用する専門・技術職種の外国人労働者が右保険に加入していると回答した企業の割合	89.3%	73.9%	84.8%	7.0%	6.0%
雇用する上記以外の外国人労働者が右保険に加入していると回答した企業の割合	81.3%	63.6%	56.9%	15.1%	6.1%
(従業員のほとんどが日系人の企業における回答)	(81.2%)	(61.2%)	(50.3%)	(24.8%)	(7.9%)

資料出所：「外国人労働者に対する雇用管理の実態に関する調査研究報告書」(平成14年度厚生労働省委託研究、野村総合研究所)

○ 外国人集住都市における不就学者の割合(平成14年度)



資料出所：外国人集住都市会議(平成14年度)

改正雇用対策法の成立（19.10.1施行）

- 第166回通常国会において「雇用対策法及び地域雇用開発促進法の一部を改正する法律」が成立。外国人が在留資格の範囲内で、その能力を有効発揮しながら適正に就労できるよう、外国人雇用に関する基本ルールを整備。

① 国が講じるべき施策

- ・ 留学生等の「高度の専門的な知識又は技術を有する外国人」の我が国における就業を促進するとともに、我が国で適切に働く外国人労働者の雇用管理の改善の促進等を図るために必要な施策を講じることを法律上位置づけ。

② 雇用管理の改善等に関する指針の作成

- ・ 事業主に対し、外国人労働者の雇用管理の改善及び再就職支援の努力義務を課すこととし、事業主が遵守すべき法令、能力発揮のための環境整備等努めるべき雇用管理の内容等を指針として整理。

③ 外国人雇用状況の届出制度

- ・ すべての事業主に対し、外国人労働者（特別永住者及び在留資格「外交」・「公用」の者を除く）の雇入れまたは離職の際に、当該外国人労働者の氏名、在留資格、在留期間等について確認し、厚生労働大臣（ハローワーク）へ届け出ることを義務付け。
- ・ 平成19年10月1日時点で既に雇用されている外国人労働者についても、届出の対象となる。
- ・ ハローワークでは、これに基づき、雇用環境の改善に向けて、事業主への指導・助言や、離職した外国人への再就職支援を行う。

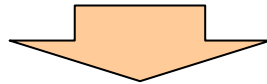
④ 不法就労の防止

- ・ ③の届出に当たり、事業主が、外国人労働者の在留資格等を確認すること等により、不法就労の防止が図られる。

外国人雇用状況報告について

従来の報告制度

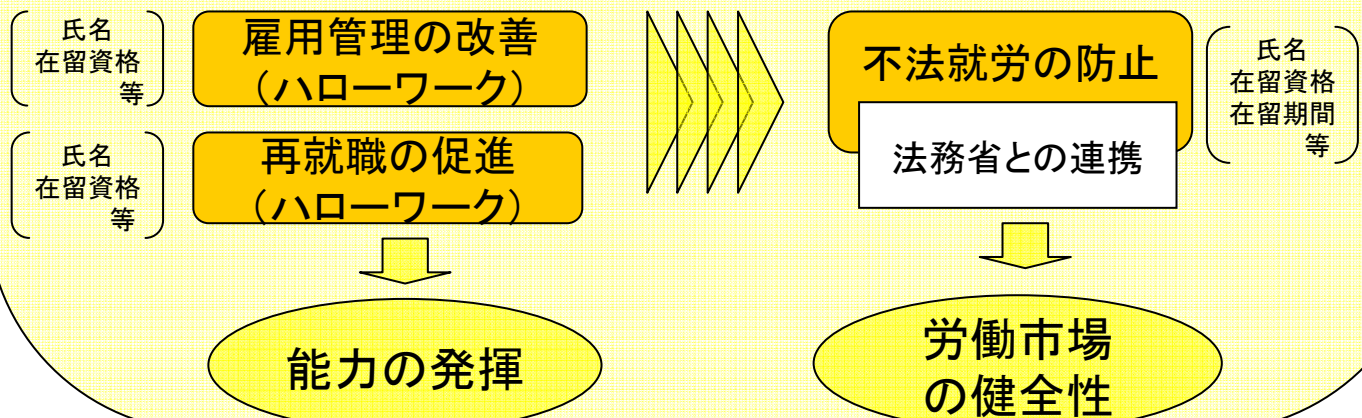
- 1 概ね50人以上規模の事業所を対象とした任意報告であったため、外国人労働者全体の雇用状況の把握ができない。
- 2 報告内容が、雇用する外国人労働者の総数等にとどまり、各労働者ごとの氏名、在留資格等が把握できないため、雇用管理指導、再就職支援等を的確に行えない。



改正雇用対策法の可決・成立

外国人雇用状況報告の義務化(19年10月1日施行)

- 1 外国人(特別永住者を除く。)を雇用する全ての事業主から報告を受け、外国人労働者全体の就労状況を把握。
- 2 外国人の雇入れ・離職の際、当該外国人労働者の氏名、在留資格・在留期限等の報告を求めることにより、①雇用管理改善に向けた事業主への助言・指導、②離職した外国人への再就職支援を効果的に実施。
- 3 また、報告に当たり、事業主が在留資格を確認すること等により、不法就労の防止にも効果。



外国人労働者の雇用管理の改善等に関して 事業主が適切に対処するための指針（概要）

- 趣旨
- 外国人労働者の雇用管理の改善等に関して必要な措置を講ずるに当たっ
ての基本的考え方
- 外国人労働者の定義
- 外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が講ずべき必要な措置
 - ・ 外国人労働者の募集及び採用の適正化、留学生の就職促進
 - ・ 適正な労働条件の確保
 - ・ 安全衛生の確保
 - ・ 雇用保険、労災保険、健康保険及び厚生年金保険の適用
 - ・ 多様な人材の能力発揮に向けた適切な人事管理、教育訓練、福利厚
生等
 - ・ 解雇の予防及び再就職の援助
- 外国人労働者の雇用状況の届出
 - ・ 確認し、届け出るべき事項
 - ・ 確認の方法
 - ・ 届出の方法・期限
 - ・ 確認に当たっての留意事項
- 外国人労働者の雇用労務責任者の選任
- 技能実習生に関する事項
- 職業安定機関、労働基準監督機関その他関係行政機関の援助と協力