

## 資料7 外国人労働者受入れに関する最近の議論（関連部分抜粋）

### アジア経済再生ミッション報告書（1999年11月）

我が国自身に介護要員が不足し、また多くの要介護者が介護をつけるための金銭的負担に耐えられない現実が深刻化しつつある時代に、このような制度は見直されるべきであろう。「介護人」については、在留資格として認めるとともに、相手国政府の付与する資格を大幅に認める等による在留資格要件や審査基準を緩和すべきである。また、看護婦についても、在留資格要件や、入国審査基準を緩和すべきである。このような措置は我が国への無制限の外国人流入を認めることとは自ら異なる。今後、専門的・技術的分野の外国人労働者の範囲を柔軟に考えて受け入れることは我が国の経済・社会を活性化するためにも不可欠である。

### 「21世紀日本の構想」懇談会報告書（2000年1月）

しかし、グローバル化に積極的に対応し、日本の活力を維持していくためには、21世紀には、多くの外国人が普通に、快適に日本で暮らせる総合的な環境を作ることが不可避である。一言で言えば、外国人が日本に住み、働いてみたいと思うような「移民政策」をつくることである。国内を民族的にも多様化していくことは、日本の知的創造力の幅を広げ、社会の活力と国際競争力を高めることになりうる。

ただ、一気に門戸を開放し、自由に外国人の移住を図るのは望ましくない。日本社会の発展への寄与を期待できる外国人の移住・永住を促進する、より明示的な移住・永住制度を設けるべきである。そして、日本で学び、研究している留学生に対しては、日本の高校・大学・大学院を修了した時点で、自動的に永住権が取得できる優遇策を考えるべきである。

経団連（「少子高齢化に対応した新たな成長戦略の確立に向けて」（2000年5月））

少子高齢化のマイナスインパクトとその克服の可能性

また、専門的・技術的分野を中心に外国人労働者の活用が進展するならば、より高率の経済成長の実現も期待できる。

少子高齢化の下での成長戦略のあり方

（1）労働力人口の確保

基本的な方向

なお、専門的・技術的分野における外国人労働者の活用は、グロ

ーバル化の対応や途上国への円滑な技術移転の必要性からも時代の趨勢であり、わが国企業活動の効率化、付加価値創出能力の向上、新規産業の創出等にも資することが期待される。反面、社会的コストの増加、巨大な潜在的流入圧力の存在等、留意すべき点も多く、秩序ある受入れ方式の確立が望まれる。

具体的な方策

3) 留学生の卒業後の就職支援を含め、専門的・技術的分野等における外国人労働者の積極的活用

経済同友会（「労働市場の改革を目指して」(2000年6月)）

今後の課題（次年度の検討項目案）

3. 社会・産業構造の変化に伴う人材供給

(1) 労働力不足への対応

海外からの人材受入れのあり方については、専門分野の技術者に限らない問題であり、幅広い国民的な議論を行う必要がある。

連合（「政策・制度 要求と提言」(2000～2001年度)）

外国人労働者の受け入れは、引き続き専門的、技術・技能職種に限定し、国内雇用との調和と国民的合意を原則とする。

金属労協（「政策・制度要求」(2000年7月)）

移民を含む外国人労働者については、現在の雇用情勢なども踏まえ、引き続き厳しく制限すること。

日経連（労働問題研究委員会報告「多様な選択肢をもった経済社会の実現を」(2001年1月)）

同時に、国際化が進む中では、外国人の活用を真剣に考えなければならない。わが国の将来を日本人だけで維持できるかが危惧されるし、外国人を積極的に活用することによって、わが国の産業・社会の活力が一層増す。在留資格や研修・技能実習制度の対象職種などの拡大や移民としての受け入れを含め、外国人にとって魅力的な雇用機会と生活環境の整備に向け、官民一体となって、検討・準備に早急に取り組む必要がある。また、わが国において将来的に人材不足が見込まれる特定職種の受け入れなどについても、検討を急ぐべきである。

グローバルに人材が流動化する中で、労働市場の国際化にどう対応するか、政労使にとって重要な課題であることを認識する必要がある。

連合（「政策・制度 要求と提言」（2001～2003年度））

外国人労働者の受け入れは、引き続き専門的な知識・技術・技能を必要とする職種に限定し、国内雇用との調和と国民的合意を原則とする。

金属労協（「政策・制度要求」（2001年7月））

移民を含む外国人労働者については、現在の雇用情勢なども踏まえ、引き続き厳しく制限すること。

日経連（労働問題研究委員会報告「構造改革の推進によって危機の打開を」（2002年1月））

さらに、わが国は少子化が深刻化し、（若年）労働力の不足を補うという観点から外国人の本格的導入を検討しなければならない時期にきている。特に、極度の人口減少が避けられないわが国において、いまのうちから、技術者や留学生を含め、外国人の受け入れや移民の問題について、いかに環境整備を行うかについて議論を尽くし、早急に方向を定める必要があるのではないか。女性や若者、高齢者の活用に一層真剣に取り組むと同時に、外国人受け入れにともなうさまざまな環境整備のコストも含めて議論・検討することが望まれる。

経団連（「新たな成長基盤の構築に向けた提言」（2002年4月））

少子高齢化社会の中で、わが国経済・産業が発展を遂げていくためには、世界の優秀な人材を活用していく必要がある。わが国企業が外国人から就労先として選ばれる魅力ある環境づくりに取り組むと同時に、外国人労働力の増大により、社会的コストが高まることのないよう、社会保障制度、教育制度等を含めた総合的な秩序ある受け入れ体制のあり方を、国民各層の広範な参画を得て検討していくことが中長期的に必要である。

管理者、技術者等については、外国人の人材確保が円滑に進むよう、企業側が能力と成果に応じた賃金・処遇体系への移行などに取り組む一方、政府としても、円滑な労働移動に向けた規制の改革・緩和や年金のポータビリティの確保（諸外国との年金協定の締結等）、教育や医療面での諸問題の解決等、国際的な人材移動を促進するための環境を整備する必要がある。

ブルーカラーの外国人労働者については、国民各層の広範な参加を得て、外国人労働者を受け入れる条件を論議するとともに、当面、現行の外国人研修制度の運用緩和・拡充を図るべきである。