

## 6 諸外国における雇用における外国人差別に対する取組 — (EU)

EUにおいては、外国人労働者に対する差別に関する指令としては、EU加盟国に対し、人種又は民族的出身による雇用・職業等へのアクセスにおける差別禁止を求める「人種差別・機会均等に関する指令」(2000/43/EC)が定められているが、国籍については差別の理由に含まれていない。

### (アメリカ)

アメリカにおいて合法に入国した外国人に対する雇用における差別を規制する法律は、公民権法第7編及び移民改革統制法である。

公民権法第7編では、市民権の有無に基づく雇用差別それ自体が禁止されているわけではないがその態様によっては公民権法第7編違反となり、移民改革統制法では、市民権による差別を明示的に禁止しているが、公民権法第7編よりも禁止の対象となる対象者及び禁止される場面が限定されている。

具体的には、公民権法第7編は、採用から解雇までの雇用の全局面に関して、「人種、皮膚の色、(中略)または出身国」による差別を包括的に禁止しているが、「市民権」や「外国人たること」による差別については、直接の規制対象としていない。また、移民改革統制法では、4人以上の被用者を雇用するすべての使用者に対し、米国人および適法に入国して米国籍を取得しようとしている者について、個人の「市民権」によって採用、募集、解雇に関する差別を行うことが禁止されている。

公民権法第7編違反の差別の被害者が救済を受けするためには、まずは雇用機会均等委員会(EEOC)に申立てを行うことが求められており、同法違反が認められた場合には、当該違法行為の差し止め、バックペイを伴う復職や採用等の積極的是正措置、その他裁判所が適切と考えるあらゆるエクイティ上の救済の他、懲罰的損害賠償も含めた損害賠償請求が認められる。移民改革統制法では、雇用主によって出身国や国籍法上の地位を理由として差別的な取扱いを受けた者は、司法省に設置されている特別相談所に救済を申し立てることができ、行政審判官は、差別を認めた場合にも、

当該差別的取扱い等をやめるように命ずるとともに、バックペイを伴う採用等、行政による制裁金の支払い等を命ずることができる。

なお、公民権法第7編と移民改革統制法による差別禁止規定は、重複する部分があるが、当該事案がいずれの規定にも該当するときは、差別を受けた者はその選択によりいずれの救済手続きも利用できる。ただし、それぞれの事案についてはいずれかを選ばなければならない。

### (イギリス)

イギリスにおいては、1976年人種関係法により、合法に入国した外国人に対する雇用における差別を規制している。同法は、1975年性差別禁止法をモデルとしており、その規制原則は、性差別禁止法と同一である。

また、同法に基づき、法律の改正を勧告する権限等が与えられた人種平等委員会(2007年10月より平等人権委員会に統合。)が設置されるとともに、地方自治体に対し、「人種差別を排除し、異なった人種間の良好な関係を形成する」義務が課されるなど、差別解消のための立法上の強化がなされた。

同法では、皮膚の色、人種、国籍(市民権含む。)、又は民族的ないし国家的出身を理由として直接・間接的な差別、見せしめ行為又は嫌がらせをすること等が禁止されており、具体的には、①誰に雇用が与えられるべきかを決定する目的で作られる取決め、その雇用を与える条件、又はその雇用を与えることを拒否し又は故意に与えないことによる差別、②昇進、配転、訓練の機会、その他何らかの手当、施設又はサービスを与える方法、またはそれらを与えることを拒否し又は故意に与えないことによる差別、③解雇又はその他の不利益を与えることによる差別が禁止されている。

差別を受けた被用者は、上記平等人権委員会に加え、助言・斡旋・仲裁委員会(ACAS)、雇用審判所及び裁判所による救済を受けることができる。雇用審判所により差別が認められた場合には、補償金(上限がなく、経済的損失のみならず、精神的侵害に対しても裁定可。)の支払い裁定、復職命令、再雇用命令による救済が与えられ、裁判所により差別が認められた場合には、

損害賠償、差し止め、特定履行、宣言判決による救済が与えられる。なお、雇用審判所に申立てが行われた場合、申立書がACASにも送付されることとなっており、事実上ACAS前置主義的な状況となっている。

イギリス政府は2009年4月24日、これまで各事由に応じて別個の法令により規定されていた差別禁止・平等確保措置を単一の法律案に統合し、かつ、「複合差別」を「直接差別」に包含するなどの内容を拡充するため、平等法案を提出した。同法案は2010年秋の施行を予定しており、成立すれば1976年人種関係法は廃止される予定である。

### (ドイツ)

ドイツにおいて、合法に入国した外国人に対する雇用における差別を規制する仕組みについて見てみると、ドイツでは、「ドイツ憲法(基本法)」において、「何人も、その性、門地、人種、言語、出身地および血統、信仰または宗教的もしくは政治的意見のために、差別され、または優遇されてはならない。」と差別の禁止に関する規定が盛り込まれているものの、「ドイツ憲法(基本法)」は、私人間の関係を直接適用するものではない。このため、差別を受けた労働者は、従来、「民法典」の一般条項(良俗違反の法律行為の無効、債務給付の際の信義誠実の原則等)をよりどころとして、労働裁判所に提訴することにより差別事案に対する救済を求めるか、「事業所組織法」に基づき、従業員代表委員会に対し苦情の申立を行い、当該苦情を受けた従業員代表委員会が行う事業主との協議を通じて解決を図っていた。

しかし、2006年に、EU均等指令の雇用における差別の禁止に関する規定を国内法に盛り込むために「一般平等待遇法」が制定され、同法により、人種又は民族的出身等を理由とする雇用(採用条件、労働条件(賃金、解雇理由、昇進)、職業訓練等)における差別が禁止された。同法に規定する差別を受けた労働者は、企業又は事業所内に設置される「差別に関する苦情担当部署」に苦情申立を行う権利が与えられ、同法に基づき設置された連邦非差別局への相談等を行うことができるようになるとともに、同法に違反する差別を行った事業主には損害賠償義務が課せられることとなった。

さらに、差別を受けた労働者からの申立を受けた従業員代表委員会は、同法に基づき労働裁判所へ提訴することもできることとなったが、この提訴をもって差別を受けた労働者の請求権を主張することはできない。

なお、差別により解雇された場合には、同法の適用はなく、「解雇保護法」に基づき、社会的正当性がない解雇として無効となる。

### (フランス)

フランスにおいて合法に入国した外国人に対する雇用における差別を規制する法律は「労働法典」である。「労働法典」では、「採用、企業での研修・職業訓練への応募、懲戒、解雇、報酬、職業訓練、再就職のあつ旋、配属、職能資格、職階、昇進、異動、契約の更新」において、「出身、民族、国籍、人種」等による差別が禁止されており、差別を行った者に対しては「刑法典」に基づき罰則が科される。

フランスにおける差別に関する紛争処理は、労働審判所をはじめとする司法裁判所において行われる。労働審判所では、まず調停による解決を試み、それができない場合には、労働審判員による判決がなされる。差別が認められた場合、当該行為は無効となり、原職復帰等の措置の他、場合によっては損害賠償請求が認められる。なお、採用に関する差別の場合は、金銭的解決のみとなる。

また、差別問題を調査、審議する機関として、差別対策・平等促進高等機関(HALDE)が2005年6月に発足した。HALDEにおいて差別が認められた場合には、和解勧告や改善勧告などの決議に加え、罰金や被害者への賠償金の支払いの勧告を行うことができる。

さらに、2005年秋の移民系住民による暴動がきっかけとなって、2006年に制定された「機会均等法」では、従業員50人以上の企業では採用選考の際に匿名履歴書の利用を義務づけることを定め、この措置が「労働法典」に加えられた。匿名履歴書は、人事採用の一次選考となる書類選考において、職業能力のみを評価することにより公平で客観的な選考を促すため、氏名や住所、年齢、性別、顔写真、国籍といった採用差別を生じさせる可能性のある要素を遮蔽するものである

が、施行のデクレが公布されておらず、匿名履歴書によ

る選考はまだ企業に十分浸透していない。

〈表1-2〉各国における人種等を理由とした差別に対する取組に関する比較表

	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス
差別を制御する法律	・ 公民権法第7編 ・ 移民改革統制法	1976年人種関係法	・ ドイツ憲法 ※私人間効力なし ・ 事業所組織法 ・ 一般平等待遇法 ・ 解雇保護法	労働法典
禁止される差別の属性	<公民権法第7編> 人種、皮膚の色、出身国(703条(a)) <移民改革統制法> 市民権(米国籍を取得しようとしている者に限る。)(102条)	皮膚の色、人種、国籍(市民権含む。)、又は民族的ないし国家的出身(1~3A条)	<ドイツ憲法> 人種、言語(3条) <事業所組織法> 人種、民族的出身、国籍(75条) <一般平等待遇法> 人種又は民族的出身(1条) <解雇保護法> 社会的正当性がないもの(1条)	出身、民族、国籍、人種(L.1132-1条)
禁止される雇用における形態	<公民権法第7編> 採用、解雇、賃金、労働条件、権利、労働者等の制限、隔離、分類(703条(a)) <移民改革統制法> 採用、募集、解雇(102条)	採用、労働条件、昇進、配転、訓練の機会、その他何らかの手当、施設又はサービスを与える方法、解雇その他の不利益(4条)	<一般平等待遇法> 採用条件、労働条件(賃金、解雇理由、昇進)、職業訓練(2条(1)) <解雇保護法> 解雇(1条)	採用、企業での研修・職業訓練への応募、懲戒、解雇、報酬、職業訓練、再就職のあっ旋、配属、職能資格、職階、昇進、異動、契約の更新(L.1132-1条)
救済を求める機関	<公民権法第7編> EEOC(EEOCによる調整が成立しない場合のみ連邦裁判所へ提訴可。) <移民改革統制法> 特別相談所(司法省に設置)	・ 平等人権委員会 ・ ACAS ・ 雇用審判所(※) ・ 裁判所 ※雇用審判所の管轄は制定法によって付与されるものに限る。申立書はACASにも送付されることとなっており、事実上ACAS前置の状況。	・ 従業員代表委員会 ・ 事業所内に設置される苦情担当部署(一般平等待遇法違反についてのみ。) ・ 連邦非差別局(一般平等待遇法違反についてのみ。) ・ 労働裁判所	・ HALDE ・ 司法裁判所(含労働審判所)
救済の内容	<公民権法第7編> ・ 違法行為の差し止め ・ バックペイを伴う復職や採用等の積極的措置 ・ その他裁判所が適切と考えるあらゆるエクイティ上の救済 ・ 損害賠償(含懲罰的損害賠償) <移民改革統制法> ・ 行政審判官による差別的取扱い等の停止命令 ・ バックペイを伴う採用等	<平等人権委員会> ・ 違法行為防止のためのアクションプランの策定等を求める警告 ・ 訴訟に関する法的助言等の援助等 <ACAS> ・ 助言 ・ 斡旋 ・ 仲裁 <雇用裁判所> ・ 被用者の権利の宣言 ・ 補償金の支払い裁定 ・ 差別行為により生じた不利益の除去等の措置の勧告 ・ 復職命令 ・ 再雇用命令 <裁判所> ・ 損害賠償 ・ 違法行為の差し止め ・ 特定履行 ・ 宣言判決	<従業員代表委員会> ・ 事業主との交渉 ・ 労働者の請求以外の事項について労働裁判所への提訴(一般平等待遇法違反についてのみ) <事業所内に設置される苦情担当部署>(一般平等待遇法違反についてのみ。) ・ 担当部署による審査及びその結果の通知 <連邦非差別局>(一般平等待遇法違反についてのみ) ・ 請求権や法的手続についての情報提供 ・ 他の相談機関の紹介 ・ 和解に向けた支援 <労働裁判所> 限定なし ※なお、一般平等待遇法違反の場合、事業主に対し損害賠償支払い義務が課せられる。	<HALDE> ・ 和解勧告 ・ 改善勧告 ・ 司法手続きの教示 ・ 賠償金の支払い勧告等 <司法裁判所(含労働審判所)> ・ 調停 ・ 差別行為の無効確認 ・ 損害賠償 ※解雇の場合は、復職(元の職がない場合は同等の職への復帰)及び解雇期間中の賃金の支払いが認められ、被害者が復職を求めない場合は賠償金の支払いが認められる。 ※採用差別については、金銭的解決のみ。 ※その他刑事罰あり

## 7 諸外国における外国人に対する社会保障について (EU)

EU各国においては、国境を越えたEU域内の労働者の移動を保障するため、EUの機能に関する条約及び社会保障に関する規則により、医療給付、労災給付、老齢年金、失業給付等の社会保障について適用・給付等の面で整合化が図られている。

### (アメリカ)

アメリカの公的年金制度(OASDI)では、外国人の一般被用者も強制加入の対象となっており、1996年以前には、移民は原則として連邦政府プログラムの各給付に関し、アメリカ市民と同様の取扱いとなっていた。

しかしながら、1996年に成立した個人責任・就労機会調停法により、老齢年金の加入期間(40加入四半期(10年相当))を満たし受給権を得た者等を除き、移民は原則として、補足的所得補助(SSI)及びフードスタンプが受給できなくなるとともに、メディケイド及び貧困家庭一時扶助(TANF)は州の裁量によるものとなった。なお、その後、連邦政府プログラムの受給資格の範囲は広げられ、フードスタンプについては18歳未満の子供等一部の者については受給できることとなっている。

### (イギリス)

イギリスにおいては、退職年金等、医療を除くほとんどの給付をカバーする総合的な社会保険制度である国民保険は、16歳以上のイギリス在住者に対して、国籍に関係なく国民保険料を支払う義務を課していることから、保険料の拠出要件を満たしていれば、外国人も等しく国民保険の給付を受給できる。

しかしながら、65歳以降に障害者となり日常の介護が必要となった者に支給される付添手当や児童給付等の保険料拠出を受給要件としない無拠出給付については、入国について何らかの制限や条件を有する外国人は原則として受給できないこととなっている。

なお、近年は、外国人に対する社会保障給付が制限される傾向にあり、所得補助、住宅手当等の受給に当たっては、相当長期間居住することが受給要件となった。また、医療については、国民保健サービスにより、国籍を問わずイギリスに6ヶ月以上滞在する資格を得た

すべての住民に、原則無料で提供されている。

### (ドイツ)

ドイツにおいては、5つの社会保険制度の適用対象者についてドイツ人と外国人との区別はなされていない。また、地方自治体の一般財源を元により支給される生活困窮者を対象とした社会扶助についても、ドイツ人と外国人との区別はなされていないが、当該外国人が、受給の対象となった場合には、同人に対して、国外退去命令が発せられる場合がある。

### (フランス)

フランスにおいては、合法の外国人労働者は、フランス人と同様に処遇されることが原則となっており、医療保険、年金、失業手当等、すべてフランス人と同等の支給対象となっている。

## 8 諸外国における不法就労対策について (EU)

EUにおいては、2008年12月にEU域外からの不法移民について、送還政策の共通化を目的とした指令が制定されるとともに、2009年6月には不法滞在の域外国出身者を雇用する者に対する制裁及び措置についての最低基準を規定する指令が制定された。加盟国は前者については2010年12月までに、後者については2011年7月までに必要な国内法の整備を行わなければならないとされているが、イギリスはこの指令の対象とはされていない。

### (アメリカ)

アメリカにおいては、従来、司法省移民帰化局が、入国審査に加え、国境の警備、不法外国人の国外への排除等の業務も行っていたところであるが、2001年9月に起こった同時多発テロによりテロリスト対策が急務となった結果、国土安全保障省が創設され、入国審査・国境警備は、同省の税関及び国境警備局が、不法就労防止のために設けられた移民改革統制法による雇用主等処罰制度の執行を含む国内での調査と法の執行は、移民及び関税移行局がそれぞれ担当することと



なった。

移民改革統制法では、雇用主等が、外国人に就労資格がないと知りつつ採用、募集、職業紹介を行ったり、外国人が不法就労者である(または不法就労者となった)ことを知りつつ、継続して雇用したりした場合等に、行政による制裁金や刑罰等の規定が設けられている。

なお、メキシコ国境地帯における不法移民労働者の取り締まり強化等を目的として、2004年1月には、包括移民改革案が発表されたが、同改革案を盛り込んだ法案は2007年6月に否決され、事実上の廃案となった。

### (イギリス)

イギリスは、他のヨーロッパ諸国と比較して、国境管理は厳しいが一旦国内に入れば不法就労者への監視が緩やかであったことから、EU域内に到達したEU外諸国の不法就労者の多くが最終目的地としてイギリスを選択することが多かった。

しかし、2008年には、国境機能の強化を図るために内務省国境庁を設立、外国人に対する査証申請時の指紋押捺の義務化や就労の可否を含む情報が記載される生体認証IDカードの付与が開始されたことに加え、ポイント制の導入に併せて新しく導入されたスポンサー制の下、雇用主等は保証人となった外国人に不審な動向がみられる場合等は、内務省国境庁に速やかに報告することが義務づけられるとともに、2009年2月からは不法移民を雇用した場合等に罰金が課されることとなった。

2009年2月には、内務省国境庁は、不法移民に取り組むための「10の道しるべ」を発表、不法移民の取り締まり強化に向けた取組をさらに進めているところである。

### (ドイツ)

ドイツでは、不可欠な滞在資格もしくはEU労働許可を取得せず就労した外国人及びこのような外国人を雇用した事業主は「社会法典第3編」により、秩序に違反する行為を行ったとして罰金が科せられることとなっている。

### (フランス)

フランスでは、外国人労働者を許可されていない活動ないし地域において雇用した雇用主や不法就労を組織的に行った者に対し、「労働法典」により刑罰が科せられるとともに、移民・統合庁に対し特別分担金及び不法就労した外国人を帰国させるための帰国費用として、定額負担金を納めなければならないこととされている。

なお、サルコジ大統領は、2009年3月に移民の選択的受入れをさらに徹底する指示書を出したが、その中には、不法滞在者の国外退去、密入国斡旋組織の検挙、違法な外国人雇用を行っている雇用主の摘発等を通じて不法入国滞在者への取り締まりを強化することが含まれていた。

## 9 まとめ

～各国とも自国民の雇用確保を優先しつつ、高度人材の受入れには積極的。ただし、受け入れた外国人をいかに社会統合するかが重要な課題～

以上、調査対象国における外国人労働者対策について見てきた。いずれの国においても、経済情勢に対応して柔軟に制度改正を行ってきたことが分かった。特に近年は、自国の労働市場への影響を抑え、自国民の雇用確保を優先するために、いわゆる「労働市場テスト」を実施する等により外国人労働者の受入れに制限を加える一方で、自国の経済成長に寄与する高度人材の受入れに積極的に取り組む傾向にあることが明らかになった。2008年秋の金融危機以降この傾向はさらに顕著になっており、アメリカでは、金融危機が低学歴の労働者の雇用問題に深刻な影響を及ぼしていること等を受け、就労ビザ申請の審査が厳格化される傾向にある。イギリスでも、2009年4月には2008年秋の金融危機を受け、国内労働者を保護するために外国人労働者の入国基準が厳格化された。その後、イギリスでは、同年12月に移民諮問委員会が高度技術移民である第1層(Tier 1)の学歴要件の再緩和について提言しており、イギリスで新しく導入されたポイント制は、イギリスにとって利益となる外国人労働者をその時々雇用情勢等に応じて柔軟に峻別する制度として機能していることが見てとれる。さらに、イギリスでは

2010年1月には野党第1党の保守党党首がイギリスの人口増加に歯止めをかけるため各年ごとの移民数を抑制すべきであると発言するなど、総選挙を目前に控えて移民問題が大きな争点となっていることも伺える。ドイツにおいても、将来的に高度技術を有する人材がますます必要とされるとの考えの下、大学卒業資格を有する移民の雇用を促進するための施策が実施されているところであり、ドイツ連邦内閣は、2009年12月、移民の学位や資格を無駄にしないよう、移民が国外で取得した医師、看護師、教師等の種々の学位や資格について、ドイツ国内での認定手続きの簡略化及び適正な認定を行うための法律を2010年中に制定し、2011年1月の施行を目指すことを決定した。フランスも、フランスの発展に貢献する移民を選別して受け入れることを主張するサルコジ大統領が2009年3月には、国内の失業者の雇用を最優先とするため、外国人労働者の受入れは国内の労働市場では賄えない場合か国内の雇用創出に役立つ場合に限ることや不法入国滞在者への取り締まりを強化すること等を内容とする指示書を出したところである。また、EUにおいては、2009年12月に欧州理事会で採択されたストックホルムプログラムの中で、EU加盟国の優先度や需要に応え、移民の能力が最大限生かされる柔軟な移民政策の必要性について述べられている。

また、各国とも、受け入れた移民と現地人との経済的、社会的格差等を背景とした人種暴動等に対応するため、受け入れた外国人をいかに社会統合するかが重要な課題となっていることが見てとれた。アメリカでは2006年に設置された「新しいアメリカ人特別調査会」を通じて合法移民のコミュニティへの適応を促進するため、英語教育や公民教育に力を入れている。イギリスにおいても、市民としての誇りを再建し、市民性を促進し、共同体の自助能力を強化するという「共同体の結合」を促すため、2002年より、市民権、永住権を取得するに当たっては英語能力及びイギリスに関する知識を有すること等が求められている。さらに、社会的成功度の均一化を図るため、教育、労働市場、保健、住宅、刑事司法の各方面における平等な待遇の徹底化を目指した各種取組が実施されるとともに、2009年3月には、移民の影響を受ける地域における違法雇用へ

の対応や地域の公的サービスへの地方公共団体の負担の軽減のため、経済移民及び留学生から徴収する賦課金を原資とする移民影響基金を創設することが発表された。また、ドイツにおいても、ドイツ社会から遊離した移民による「並行社会」が将来のドイツ社会に驚異を与える強い蓋然性があるとの認識の下、2005年1月に施行された「滞在法」に社会統合政策に関する規定が新たに盛り込まれ、2007年8月に施行された改正「滞在法」では、「統合コース」への参加義務規定が盛り込まれた。現在、すべての移民に対して、ドイツ社会の一員となるための彼ら自身の努力を支援するための基本的な統合施策を実施しているところである。さらに、フランスにおいても、2006年からは、永続的な滞在を希望するすべての外国人に対し、滞在許可を申請する移民とフランス共和国との間で交わされる「受入・統合契約」の締結が義務づけられ、当該契約に従い、移民はフランスの制度の他、男女平等や政教分離といったフランスの価値観に関する講義が行われる市民研修に加え、必要に応じて語学研修を受けることが求められている。また、EUにおいても、社会統合政策は加盟各国の責任に委ねられているものの、加盟国における社会統合の成功事例を掲載したハンドブックの作成等による各国支援を行っている。さらに、2003年6月に欧州委員会により採択された移民、社会統合、雇用に対する報告では、共通の具体策の策定や新たな課題に対応するためにEUレベルでの団結した行動の必要性を指摘した上で、移民の融合政策を進める上で融合の経済・社会的側面だけでなく、文化的・宗教的多様性や市民権・政治における権利といった問題をも考慮した包括的アプローチの重要性を強調するとともに、EUが従来以上に移民の融合政策を効率的に展開する必要に迫られているとして、法的枠組の強化及び関連諸施策の調整の迅速化等が求められている。

このように、各国とも自国民の雇用確保を優先する一方で、自国の経済成長に寄与する高度人材の受入れに積極的に取り組む傾向は今後とも続くと思われる。このような流の中で、各国とも受け入れた外国人労働者をいかに自国の社会に統合していくかが大きな課題となっており、現在、それぞれ試行錯誤している状況にあるということができよう。

## 10 今後の課題

これまで見てきたとおり、各国においては、いわゆる「労働市場テスト」の実施等により自国民の雇用確保を優先する一方で、自国の経済成長に寄与する高度人材の受入れに積極的に取り組んでいるところである。

我が国においても、冒頭で述べたとおり、外国人労働者の受入れについては、専門的、技術的分野の外国人労働者の就業促進を積極的に推進する一方で、単純労働者の受入れや外国人労働者の受入れ範囲の拡大については、慎重に対応しているところである。

しかしながら、我が国における高度人材の受入れについては、我が国の在留資格制度は諸外国と比べると制約が少ないにもかかわらず、現状では十分進んでいるとは言えない状況にある。

このため、我が国においても、持続的な経済発展を目指して、世界的な人材獲得競争に遅れを取らないよう、高度人材の積極的な受入れについての検討する必要性がある一方で、外国人労働者の受入れに当たっては、各国とも受け入れた外国人の社会統合が大きな課題となっていることを念頭に置きつつ、単に産業における労働力ニーズの問題として経済的見地のみから議論するのではなく、労働市場をはじめ、医療・社会保

障、教育、地域社会への影響や治安も含めた、広範な国民生活全体に関わる問題として、幅広い見地から総合的に検討することも重要と言えよう。

今後、各国がどのような外国人労働者受入施策を実施していくかについては、我が国における外国人労働者受入施策の検討の参考にするためにも、注目されるところである。

- (注1) EU及び米英独仏各国の詳細な内容については、第1章から第5章までの同じ項目を参照のこと。以下、3～8においても同じ。
- (注2) アメリカにおいては外国人人口統計が公表されていないため、「外国生まれ人口」(外国生まれで、かつ、出生時に外国籍を保有していた者)の数字。以下(2)においても同じ。
- (注3) 法務省プレスリリース「平成20年末現在における外国人登録者統計について(2009年7月)」(<http://www.moj.go.jp/PRESS/090710-1/090710-1.html>)参照。
- (注4) EU14とは、2004年以前にEUに加盟していたオーストリア、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、ルクセンブルグ、オランダ、ポルトガル、スウェーデン、スペインのことをいう。
- (注5) EUA8とは、2004年にEUに加盟した国のうち、キプロスとマルタを除く8か国(チェコスロバキア、エストニア、ハンガリー、ラトビア、リトアニア、ポーランド、スロバキア、スロベニア)のことをいう。以下(5)においても同じ。