

外国人雇用対策の在り方に関する検討会 中間取りまとめ（案）

—エビデンスに基づく外国人雇用対策の立案と
官民が連携した分野横断的な支援に向けて—

令和 3 年 ● 月 ● 日

外国人雇用対策の在り方に関する検討会

目次

第1 趣旨等	
1 外国人雇用対策の在り方に関する検討会の開催趣旨	3
2 構成員	3
3 開催経過	3
第2 検討結果	
1 外国人雇用対策の在り方と方向性（総論）	4
（1）我が国労働市場への外国人労働者の包摂の状況や国際的な労働移動を適切に把握し、エビデンスに基づいた外国人雇用対策を講じるべき。…	4
（2）新型コロナウイルス禍で起きている複層的な課題を解決するために、関係機関が得意とする分野を生かして、連携して対応していくべき。……	4
（3）日本と母国の文化ギャップの克服や、専門的・技術的分野の外国人労働者の長期キャリアを前提とした就労環境を整備していくべき。……	5
2 各課題とその対応に関する方向性（各論）	6
（1）新型コロナウイルス感染症禍における外国人雇用の状況の把握……	6
（2）新型コロナウイルス感染症等の影響を受け困窮する外国人労働者等に対するハローワーク等の対応……	6
（3）外国人労働者の職場・地域での定着……	7
（4）国際的な人の移動の中での外国人雇用対策……	8
（5）留学生の国内就職支援及び外国につながる子どものキャリア支援…	8
（6）就職や定着のための職場におけるコミュニケーションの改善と文化ギャップの克服の支援……	9
（7）主要先進国の施策・研究を踏まえた検討……	10
別紙1 外国人雇用対策の在り方に関する検討会構成員	11
別紙2 外国人雇用対策の在り方に関する検討会の開催状況	12
資料1 外国人雇用状況の概況	14
資料2 新型コロナウイルス感染症禍における外国人雇用の状況	17
資料3 外国人労働者の職場・地域での定着	36
資料4 国際的な労働移動の分析	38
資料5 外国人留学生の国内就職状況等の分析	42
資料6 外国につながる子どものキャリアに関する分析	47
資料7 主要先進国の外国人労働者に関する施策・研究の概要 （OECD等文献レビュー）	51

第1 趣旨等

1. 外国人雇用対策の在り方に関する検討会の開催趣旨

近年、我が国における外国人労働者の数は急激に増加し、この10年間で約3倍となった。この間、産業構造も絶えず変化しており、国内では、様々な分野で、多様な技能を有する外国人労働者が活躍している。

こうした中で、平成31年には、生産性向上や国内人材確保のための取組を行ってもなお深刻な人手不足である分野に労働者を受け入れるため、新たな在留資格「特定技能」が創設されるとともに、「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」に基づき、我が国で共に働き、共に生きる存在として、外国人を受け入れるための環境整備が政府全体で進められている。

一方で、足下に目を向けると、新型コロナウイルス感染症の影響により、国際的な人の往来が一時的に停滞する等、社会活動に変化が生じ、様々な産業が打撃を受ける中で、外国人労働者にも影響が確認されている。

このように、複雑化する社会経済情勢の中にあっては、学識経験者や労使の代表による意見を聞きながら、雇用情勢の変化に応じた適時・的確かつ柔軟な外国人雇用対策を実施していくことが求められている。

このため、本検討会は、我が国の労働市場の動向や、その中における外国人雇用の状況を確認しつつ、アフターコロナも見据えた外国人雇用の在り方とその対応策について、具体的な方向性を議論することを目的として開催した。

2 構成員

別紙1のとおり。

3 開催経過

本検討会では、以下の事項を議題として、令和3年3月から6月までの間、計6回開催し、第2回から第5回までにおいては関係者からのヒアリングを行った。各回の詳細は別紙2のとおり。

- (1) 新型コロナウイルス感染症禍における外国人雇用の状況
- (2) 新型コロナウイルス感染症等の影響を受け困窮する外国人失業者等に対するハローワークの対応
- (3) 外国人労働者の職場・地域における定着
- (4) 留学生の国内就職支援及び外国につながる子どものキャリア支援等
- (5) 就職や定着のための職場におけるコミュニケーションの改善と文化ギャップの克服の支援

第2 検討結果

1 外国人雇用対策の在り方と方向性（総論）

(1) 我が国労働市場への外国人労働者の包摂の状況や国際的な労働移動を適切に把握し、エビデンスに基づいた外国人雇用対策を講じるべき。

本検討会では、国内労働市場における外国人労働者の状況について、統計データによる客観的な把握に努めた。既存の統計やそれに基づく分析から、新型コロナウイルス感染症禍において、外国人労働者は、日本人労働者と比較して、離職しやすく再就職しにくいのではないかという課題が浮かび上がり、また、在留資格によって雇用状況に様々な違いがあることが明らかになった。しかし、外国人労働者と日本人労働者との比較を行うための客観的な情報の把握については、多くの課題がある。

また、国際労働移動は送り出し国と受け入れ国の経済発展段階を踏まえた構造的なものであり、欧米、湾岸諸国を含めてグローバルに行われている。外国人労働者は、送り出し国の経済水準や教育水準を背景に、それぞれの学歴に応じ、様々なルートにより就労や留学先となる国を選択している。日本もかつては送出し国であったが、現在は受入れ国となっているように、社会経済状況の変化が、国際労働移動に変化をもたらす。このため、外国人労働者の雇用対策の検討にあたっては、国際労働移動の観点から、送出し国側の視点や、他の受入れ国との比較も踏まえた広い視野による検討が求められる。

外国人労働者をめぐる問題については、エピソードベースの情報にとどまらず、国内外の労働市場の動向の全体像をエビデンスに基づき客観的に把握し、取り組むべき課題や優先順位を明確にすることが求められる。その上で、我が国の労働市場における包摂の状況や国際的な労働移動のありようを適切に把握し、労働市場が円滑・適正に機能するための方策を検討していくことが必要である。また、検討にあたっては、多様なステークホルダーの参画を図るとともに、議論の過程を公開し、日本人、外国人双方に周知されるべきである。

(2) 新型コロナウイルス禍で起きている複層的な課題を解決するために、関係機関が得意とする分野を生かして、連携して対応していくべき。

新型コロナウイルス感染症禍に伴う入国や行動の制限等による経済への影響に伴い、外国人労働者の雇用は、若年労働者や女性労働者等と同様、様々な影響を受けていると考えられる。他方で、外国人労働者は、その在留資格・国籍、所属する職場やコミュニティの多様性を背景に、外から見えにくい形で窮状に陥っている場合があると考えられる。困窮する外国人の中には、行政からの情報が届かず、自ら支援を求めることも難しい者がいると考えられるため、

困窮する外国人を可視化し、教育や福祉、人道上の観点も含めて適切にアウトリーチを行うなど、様々なチャンネルからの支援が必要である。

こうした状況下では、関係諸機関が連携して、解決に向けた取組を進めていくべきである。例えば、公共職業安定機関であるハローワークと、地域や家庭に対するアプローチを得意とする福祉・教育機関や、民間の支援機関といった様々な機関がそれぞれのリソースを持ち寄って対応することが必要である。

また、これまで、外国人労働者については、在留資格別の管理という視点が強かったが、新型コロナウイルス感染症禍という全世界的な危機の中においては、どのような在留資格、国籍であっても、就労支援等の労働市場への包摂が必要ということが明らかとなった。このためには、日本人と同様に、労働法遵守と人権の擁護、各種行政サービスへのアクセスを確保するとともに、外国人労働者がその有する能力を最大限に発揮するという観点から、労働市場が機能するための円滑かつ適正な職業紹介と採用、労働者のスキルの適正な評価等を確保することが重要である。また、外国人の幸福追求という観点も重要である。

(3) 日本と母国の文化ギャップの克服や、専門的・技術的分野の外国人労働者の長期キャリアを前提とした就労環境を整備していくべき。

外国人労働者の職場・地域への望ましい定着の在り方を考える上では、外国人と日本人の文化ギャップや認識の相違が原因でトラブルが生じることが多い。例えば、外国人労働者の採用の場面では、企業が業務内容にかかわらず日本人と同等のコミュニケーション能力を求める一方、外国人労働者が母国の雇用慣行を前提とした働き方を希望することなどによるミスマッチや、職場におけるコミュニケーションの場面で、日本人特有の言い回し等への認識の相違が原因でトラブルが生じることがある。

外国人の職場への定着のためには、外国人に対して日本の職場への理解を深めることを求めるのみならず、受入企業側に対しても外国人が働きやすい雇用環境の整備するよう働きかけ、両者のギャップを埋めることで、円滑な関係を構築できるような取組が進められるべきである。

また、留学を経て専門的・技術的分野の在留資格を取得する者は増加傾向にある。これらに在留資格は、更新に制約がなく、日本に長期間滞在することを前提としていることから、在留資格の変更を含めた多様なキャリアを実現するための支援が行われるべきである。加えて、外国につながる子どもについても、労働市場や地域社会への包摂という観点から、適切な能力開発と在留資格の取得を通じ、自己実現を図ることができるよう、適切なキャリア形成支援を行っていく必要がある。

2 各課題とその対応に関する方向性（各論）

（1）新型コロナウイルス感染症禍における外国人雇用の状況の把握

ア 課題（詳細は資料1及び2参照）

新型コロナウイルス感染症禍における外国人労働者の労働需給、労働移動や求職者の状況等を踏まえると、外国人労働者は日本人と比べ相対的に離職しやすく、再就職しにくいのではないかと、景気の影響を受けやすいのではないかと考えられる。

また、在留資格の違いによって、賃金や雇用の状況に大きな違いがあることが明らかになった半面、日本人との比較を行うための既存の統計を用いた比較分析には一定の限界が認められた。

イ 対応の方向性

引き続き、労働市場における外国人労働者の状況について、外国人に関する統計や届出等による分析を行うとともに、統計等の個別データを活用し、より詳細な状況の把握・分析に努めるべきである。

加えて、中長期的には、関係諸機関が連携し、日本人と外国人が比較可能な統計等を新たに整備することも含めて検討し、エビデンスに基づく外国人雇用対策の立案の基盤整備を目指すべきである。

（2）新型コロナウイルス感染症等の影響を受け困窮する外国人労働者等に対するハローワーク等の対応

ア 課題（詳細は資料1及び2参照）

コロナ禍における外国人労働者の困窮状況は、（1）の就労面での課題に加え、職場におけるコミュニケーション能力の不足や文化ギャップ、行政サービスなど支援へのアクセスの難しさや在留資格の制約、個々人が抱える事情など、様々な要因が重なって生じており、ハローワークによる就労支援のみならず、地域福祉との連携も必要である。さらに、地域には官民を問わず多様な支援が行われているが、支援主体間の連携が難しい状況にある。

また、就労支援においては、在留資格の特例により、コロナ禍で帰国困難な外国人の就労が認められているが、ハローワークに来所しない者が多いことに加え、特例の内容への理解の不足、職場におけるコミュニケーション能力の不足、帰国困難な状況に相応しい短期求人の不足等から、ハローワークでの職業紹介が困難な状況にある。

イ 対応の方向性

これらを踏まえ、困窮する外国人に対して食糧や住居など生活支援を行う NPO 法人や事業協同組合・企業組合等とハローワークの連携によりアウトリーチを強化し、通訳を介した丁寧な聴き取りを行うなど伴走型の支援を実施するとともに、地域の連携の基盤となる情報の一つとして好事例やノウハウ等を全国に展開することで、雇用と生活の両輪で支援を進めるべきである。外国人への支援策は、外国人を支援する日本人にも周知していく必要がある。

また、ハローワークにおいて、多言語での職業相談の体制整備や、地域コミュニティや学校、留学生団体等を通じた各種情報の発信を行うとともに、外国人雇用事業所毎のデータベースを整備することにより、外国人向け求人開拓を強化すべきである。また、職場で求められるコミュニケーション能力の見える化を進め、マッチングの向上を図るべきである。

加えて、帰国困難者を念頭に、外国人求職者と求人企業とのマッチングを促進するため、企業や民間職業紹介事業者等に対し、外国人向け求人の開拓や求められる職場のコミュニケーション能力の明示や、短期間でも就労可能な求人の提示等を働きかけるべきである。

中長期的には、デジタル化の取組の進展等も踏まえつつ、外国人が手続きを行う際の利便性の向上や関係機関の連携強化についても、検討課題としていくべきである。

(3) 外国人労働者の職場・地域での定着

ア 課題（詳細は資料3参照）

外国人労働者の職場・地域での「良い定着」には、「良い受入れ」から考えることが重要であり、関係者が連携して、入国前後から職場・地域への定着を見据えた支援を行う必要がある。

また、入国後の外国人労働者の雇用管理の改善に当たっては、労働関係法令の遵守を前提として、企業の外国人労働者に関する採用・育成能力を向上し、外国人と日本人がより働きやすい職場を構築していく必要がある。

イ 対応の方向性

「地域外国人材受入れ・定着モデル事業」において、モデル地域と共に受入れから定着までの一貫した支援を実証し、その成果を関係者に周知する。また、外国人労働者の「良い定着」に繋がる「良い受入れ」を支援できる民間職業紹介事業者を増やすことや、そこで働く専門人材の育成等に向けた取組を検討する。

また、ハローワークにおいて、各種支援ツールも積極的に活用して、労働条件の遵守や働きやすい職場の実現など雇用管理改善のための指導・援

助を適切に行うとともに、外国人雇用に関する情報を事業所毎のデータベースに記録し、採用・育成能力の向上等に活用する。

(4) 国際的な人の移動の中での外国人雇用対策

ア 課題（詳細は資料4参照）

外国人労働者は、送出し国の経済開発や教育水準等を背景に、それぞれの学歴等に応じ、様々なルートにより就労や留学先となる国を選択している。そのような中、アジア諸国の中では、送出し先としての日本の比重が高くなるなど、日本での就労に対する期待は高まっている。

外国人労働者の日本の職場・地域への定着のためには、受け入れた後の在留資格制度や国内就労環境の整備にとどまらず、送出し国から見た労働移動の動向にも着目する必要がある。

イ 対応の方向性

国際的な労働移動の状況やその変化について、OECD等国際機関の活動への積極的な参加等を通じて、引き続き情報を把握する。また、送出し国の状況を継続的に把握するとともに、二国間取決め等の交渉に参画する。

また、ポストコロナも見据え、日本の労働市場が、日本で働くことを希望する外国人労働者にとって円滑かつ適正に機能するための職業紹介のあり方や資格の相互認証等について検討すべきである。

(5) 留学生の国内就職支援及び外国につながる子どものキャリア支援

ア 課題（詳細は資料5及び6参照）

新型コロナウイルス感染症禍により、大学等留学生の新規求職者数は前年度比で増加し、厳しい状況にある。一方、近年、大学等卒業者の国内企業への就職率は上昇傾向にあり、日本語学校の進学率も高い水準を維持している。しかし、国内企業への就職の希望者の半分程度しか国内就職できていない現状があり、企業が求める外国人の人材像や職場のコミュニケーション能力とのミスマッチ、留学生が日本独特の「就職活動」にうまく対応できていないことが懸念される。

高度人材である在留外国人が在留資格「留学」から「技術・人文知識・国際業務（技人国）」による就労、「永住」や、場合によっては帰化等へと選択を重ねていくことを踏まえると、キャリアアップのための支援が重要である。

また、日系人等定住外国人の子どもについて、在留資格上は就労に制限がない一方で、現実的には、親と同様の就労形態を選択し、キャリアアップしないという課題がある。また、就労目的で在留が認められる外国人の

子どもについては、一般的に在留資格「家族滞在」を得て在留するが、来日時期など一定の要件の下で、高校卒業後に「定住者」等に在留資格変更を行い、週 28 時間以内の制限なく就労を行うことが可能なケースがある。しかし、親がこうした制度の仕組みを知らないなどにより、子どもの学歴によっては 28 時間以内の制限のない就労に必要な在留資格を取得する見通しが立たないことが、自己実現を図る上で障害となっている場合がある。

イ 対応の方向性

留学生の国内就職を促進するため、大学とハローワークとの連携協定の締結等、大学に対する支援を強化するとともに、好事例等を全国の大学・関係機関等に横展開するべき。

留学生の就職活動や職場定着支援のための研修用モデルカリキュラムについて、大学、企業、自治体等へ普及を図り、留学生に対する効果的な支援を促す。また、キャリアコンサルタントの育成等を含めた外国人労働者へのキャリアアップ支援、企業における外国人労働者の就労環境の整備の支援を実施するべき。

外国人の子どもの適切な将来設計の実現を図るため、高校・ハローワーク・関係機関が連携して、子どものキャリア形成支援を行う取組を試行的に実施すべき。その際、親への支援も含めた親と子供の一体的なキャリア形成支援について理解を進められるよう、具体的な方法を検討するべき。

(6) 就職や定着のための職場におけるコミュニケーションの改善と文化ギャップの克服の支援

ア 課題

外国人労働者の職場におけるコミュニケーションを改善する上では、文法や語彙等にとどまらず、むしろ雇用慣行に関する知識の習得や文化ギャップの克服が優先的な課題となっている。

こうした中で、特に、新たな言語の習得が必ずしも容易ではない年齢層に達している者などが離職し、求職活動を行っている場合には、語学検定試験向けの内容ではなく、日本の職場において、母語であれば可能な論理的な説明を行うことができるよう実践的ノウハウを身につけることや、求職者が自身の経験や能力を客観的に評価・認識した上で、安定就職へ向けた意欲を高めることについて重点を置いた取組が求められる。

また、職場におけるコミュニケーションの改善に当たっては、業務に必ずしも必要の無い高いコミュニケーション能力を求めている企業等もあることから、外国人労働者だけでなく、日本人労働者（企業）に対しても求人条件を明確化するよう、働きかけを行うことが重要である。

加えて、こうした外国人の就労環境整備を支える専門的な担い手が限られていることから、人材育成に取り組んで行く必要がある。

イ 対応の方向性

外国人労働者の就業能力の向上のため、職場で求められるコミュニケーション能力の見える化と求められる能力に応じた研修や、雇用慣行に関する文化ギャップを克服するための就業体験などを促進するなど、定住者向けの研修事業を強化すべき。

また、外国人雇用管理指針の内容や各種の支援ツールについて、官民が連携して中小企業にわかりやすく伝えるとともに、地方公共団体にも周知するなど、外国人雇用のノウハウを広げていくべき。

加えて、官民を問わず、外国人労働者の職業紹介や就業環境の向上支援を担う専門人材の育成の方法を検討すべき。

(7) 主要先進国の施策・研究を踏まえた検討

本検討会では、国内事例やデータ分析に加え、OECD等の国際機関の報告等についてもレビューを行ったところ、主要先進国の移民政策では、以下の点が大きな課題となっていることが明らかとなった。引き続き諸外国の施策・研究の動向を踏まえた議論を行うことが必要である。(詳細は資料7参照)

- ア 国内労働者に悪影響を与えないための労働需給調整
- イ 円滑適正な国際労働移動・職業紹介
- ウ 大都市集中防止のための方策
- エ 景気後退時の措置（失業者に対する就職支援等）
- オ 人権侵害等からの保護
- カ 技能水準の向上支援

(別紙 1)

外国人雇用対策の在り方に関する検討会
構成員

- 天瀬 光二 独立行政法人労働政策研究・研修機構 副所長
- 九門 大士 亜細亜大学アジア研究所 教授
- 是川 夕 国立社会保障・人口問題研究所国際関係部 部長
- 酒井 正 法政大学経済学部経済学科 教授
- 佐久間 一浩 全国中小企業団体中央会事務局次長・労働政策部長
- 杉崎 友則 日本商工会議所産業政策第二部担当部長
- 富高 裕子 日本労働組合総連合会労働法制局長
- 友原 章典 青山学院大学国際政治経済学部 教授
- 新田 秀司 (一社) 日本経済団体連合会労働政策本部長 (※)
- ◎ 山川 隆一 東京大学大学院法学政治学研究科 教授

(五十音順・敬称略)

(◎：座長 ○：座長代理)

※令和3年3月31日までの間は、池田 三知子(一社)日本経済団体連合会労働政策本部長

(別紙2)

外国人雇用対策の在り方に関する検討会の開催状況

第1回：令和3年3月19日（金）開催

- ・ 検討会の開催について
- ・ 新型コロナウイルス感染症禍における外国人雇用の状況について
- ・ 今後の検討会の進め方について

第2回：令和3年4月12日（月）開催

- ・ 新型コロナウイルス感染症等の影響を受け困窮する外国人失業者等に対するハローワークの対応

(関係者からのヒアリング)

NPO法人^{あいでんしゃ}愛伝舎 理事長 ^{さかもと くみこ}坂本 久海子 氏

NPO法人日越ともいき支援会 代表理事 ^{よしみず じほう}吉水 慈豊 氏

ゴーウェル株式会社 代表取締役社長 ^{まつだ ひでかず}松田 秀和 氏

第3回：令和3年4月27日（火）開催

- ・ 外国人労働者の職場・地域における定着

(関係者からのヒアリング)

パーソルキャリア株式会社 地域外国人材定着事業部長 ^{ただ もりひろ}多田 盛弘 氏

福井県 産業労働部副部長（労働政策） ^{やまぐち しんじ}山口 晋司 氏

株式会社三美^{さんみ}テックス 常務取締役営業本部長 ^{たかもと ようこ}高本 楊子 氏

○第4回：令和3年5月14日（金）開催

- ・ 留学生の国内就職支援及び外国につながる子どものキャリア支援等について

(関係者からのヒアリング)

立命館大学 キャリアセンター一部長、経済学部教授 きのくに ひろし 紀國 洋 氏

一般社団法人グローバル人財サポート浜松 代表理事 ほり ひさの 堀 永乃 氏

神奈川県行政書士会 国際部副部長 かさま ゆみこ 笠間 由美子 氏

○第5回：令和3年5月24日（月）開催

- ・就職や定着のための職場におけるコミュニケーションの改善と文化ギャップの克服の支援

(関係者からのヒアリング)

内定ブリッジ株式会社 代表取締役 あさみ いちろう 浅海 一郎 氏

- ・中間取りまとめに向けた骨子案について

○第6回：令和3年6月17日（木）開催

- ・中間取りまとめ案について

資料1 外国人雇用状況の概況

1 外国人の在留資格の概要

日本で就労する外国人の在留資格（カテゴリー）は以下のとおりである。

日本で就労する外国人のカテゴリー（総数172.4万人の内訳）

出入国管理及び難民認定法上、以下の形態で就労が可能。

- ① **就労目的で在留が認められる者** 約36.0万人
（いわゆる「専門的・技術的分野の在留資格」）
・一部の在留資格については、上陸許可の基準を「我が国の産業及び国民生活に与える影響その他の事情」を勘案して定めることとされている。
- ② **身分に基づき在留する者** 約54.6万人
（「定住者」（主に日系人）、「永住者」、「日本人の配偶者等」等）
・これらの在留資格は、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られる活動が可能。
- ③ **技能実習** 約40.2万人
・技能移転を通じた開発途上国への国際協力が目的。
・平成22年7月1日施行の改正入管法により、技能実習生は入国1年目から雇用関係のある「技能実習」の在留資格が付与されることとなった。
- ④ **特定活動** 約4.6万人
（EPAに基づく外国人看護師・介護福祉士、ワーキングホリデー、外国人建設就労者、外国人造船就労者等）
・「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られる活動の可否が決定。
- ⑤ **資格外活動**（留学生のアルバイト等） 約37.0万人
・本来の在留資格の活動を阻害しない範囲内（1週28時間以内等）で、相当と認められる場合に、報酬を受けられる活動が許可。

「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
教授	大学教授等
高度専門職	ポイント制による高度人材
経営・管理	企業等の経営者・管理者
法律・会計業務	弁護士、公認会計士等
医療	医師、歯科医師、看護師
研究	政府関係機関や私企業等の研究者
教育	中学校・高等学校等の語学教師等
技術・人文知識・国際業務	機械工学等の技術者、通訳、デザイナー、私企業の語学教師、マーケティング業務従事者等
企業内転動	外国の事業所からの転動者
介護	介護福祉士
技能	外国料理の調理師、スポーツ指導者、航空機の操縦者、貴金属等の加工職人等
特定技能	特定産業分野（注）の各業務従事者

（注）介護、ビルクリーニング、素形材産業、産業機械製造業、電気・電子情報関係産業、建設、造船・船用工業、自動車整備、航空、宿泊、農業、漁業、飲食物品製造業、外食業

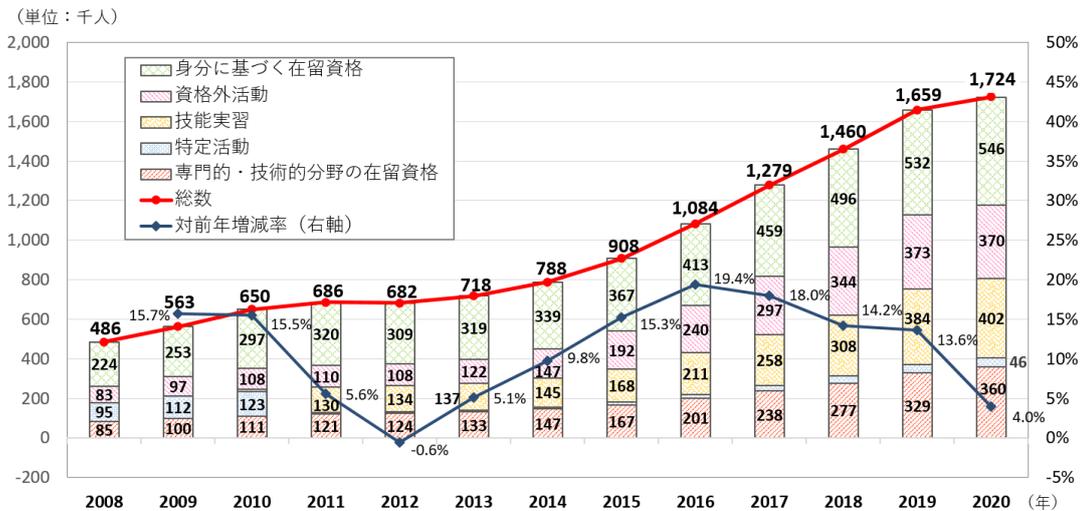
（平成30年12月25日閣議決定）

※ 外国人雇用状況の届出状況（令和2年10月末現在）による。外国人雇用状況届出制度は、事業主が外国人の雇入れ・離職の際に、氏名、在留資格、在留期間等を確認した上でハローワークへ届出を行うことを義務づける制度（労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第28条）。なお、「外交」、「公用」及び「特別永住者」は対象外である。

2 外国人労働者数の動向

(1) 在留資格別にみた外国人労働者数の動向

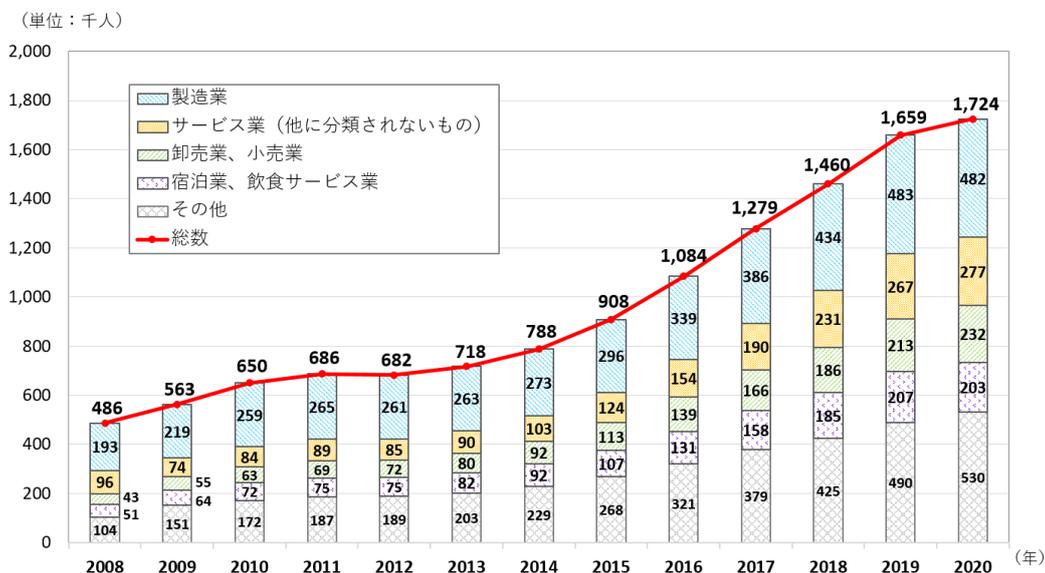
外国人雇用状況届によると、日本で就労している外国人は、2020年10月末時点で過去最高の172万4328人となった。在留資格別にみると、「特定活動」（前年比10.9%増）、「専門的・技術的分野の在留資格」（同9.3%増）、「技能実習」（同4.8%増）の伸び率大きい。



出典：厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」（各年10月末現在）
 注1：「専門的・技術的分野の在留資格」とは、就労目的で在留が認められるものであり、経営者、技術者、研究者、外国料理の調理師、特定技能等が該当する。
 注2：「身分に基づく在留資格」とは、我が国において有する身分又は地位に基づくものであり、永住者、日系人等が該当する。
 注3：「特定活動」とは、法務大臣が個々の外国人について特に指定する活動を行うものである。
 注4：「資格外活動」とは、本来の在留目的である活動以外に就労活動を行うもの（原則週28時間以内）であり、留学生のアルバイト等が該当する。

(2) 産業別にみた外国人労働者数の動向

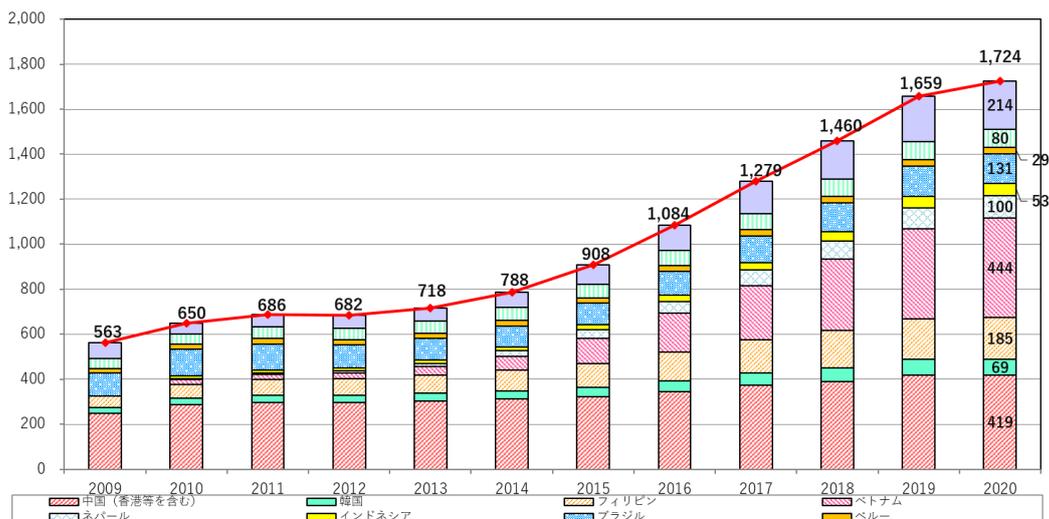
産業別にみると、「製造業」が最も多く 482,002 人で、外国人労働者全体の 28.0%を占めている。次いで「サービス業(他に分類されないもの)」が 276,951 人(同 16.1%)、「卸売業、小売業」が 232,014 人(同 13.5%)、「宿泊業、飲食サービス業」が 202,913 人(同 11.8%)の順となっている。



(3) 国籍別にみた外国人労働者数の動向

国籍別にみると、ベトナムが最も多く 443,998 人で、外国人労働者全体の 25.7%を占めている。次いで中国が 419,431 人(同 24.3%)、フィリピンが 184,750 人(同 10.7%)の順となっている。

直近の推移をみると、特にベトナムが前年比で 10.6% (42,672 人) 増と増加率が高い。次いでネパールが同 8.6%(7,858 人) 増、インドネシアが同 4.0%(2,058 人) 増となっている。



(4) 日本で就労する外国人労働者 (在留資格別・国籍別) の動向

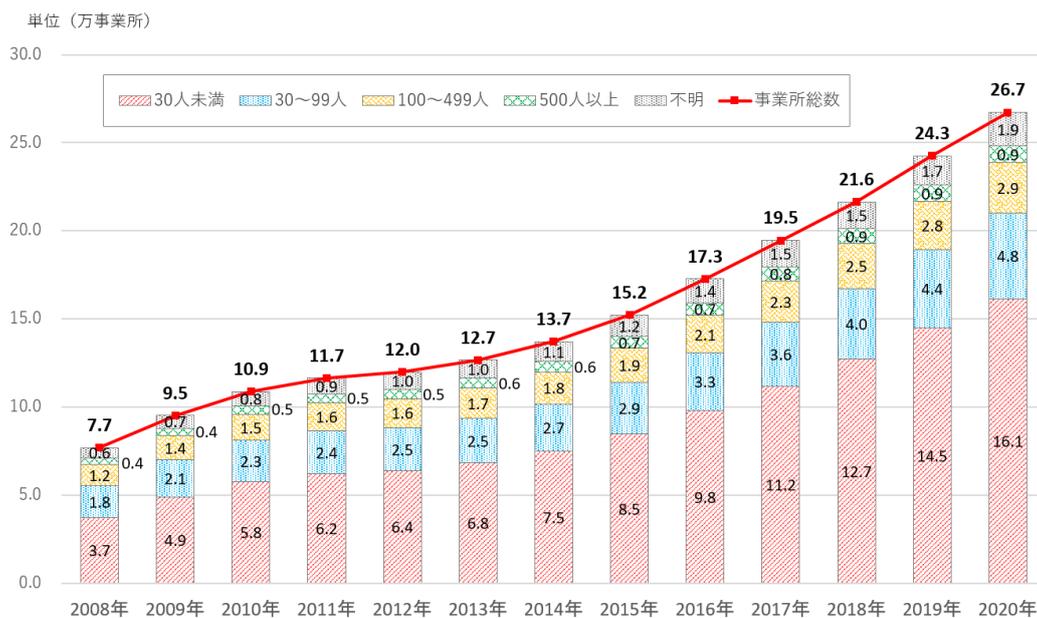
ベトナムは「技能実習」が 49.2%、次いで「資格外活動(留学等)」が 30.8%。インドネシアは「技能実習」が 62.3%。ネパールは「資格外活動(留学等)」が 75.0%。フィリピンやブラジ

ル、ペルーは「身分に基づく在留資格」が多い。

在留資格	総数	①専門的・技術的分野	②身分に基づく在留資格	③技能実習	④特定活動	⑤資格外活動
全国籍計	1,724,328	359,520	546,469	402,356	45,565	370,346
中国	419,431	122,485	119,018	76,922	5,120	95,878
韓国	68,897	30,719	26,789	38	3,084	8,260
フィリピン	184,750	12,537	129,235	34,590	5,207	3,176
ベトナム	443,998	62,155	16,057	218,600	10,403	136,781
ネパール	99,628	17,017	4,764	644	2,529	74,673
インドネシア	53,395	5,718	6,162	33,239	2,919	5,356
ブラジル	131,112	1,039	129,621	96	78	278
ペルー	29,054	154	28,738	64	28	70
その他	294,063	107,696	86,085	38,163	16,197	45,874

(5) 外国人雇用事業所数の動向

外国人を雇用する事業所数は、2020年10月末時点で過去最高の267,243か所となっている。特に2014年以降は、毎年約2万事業所ペースで増加している。



資料2 新型コロナウイルス感染症禍における外国人雇用の状況

第1 新型コロナ感染症禍への主要な対応

新型コロナ感染症の拡大防止対策として、緊急事態宣言に基づく休業要請等の行動制限、水際対策として、外国からの入国制限が行われた。その主要な内容を時系列で示す。

新型コロナ感染症禍への主要な対応			
	国内対応	入国制限	
2020年	1月		1月下旬から、段階的に検疫措置の強化及び上陸対象国（地域）の拡大（最終的に全世界からの往來をほぼ停止）
	2月		
	3月	3/2 小中高等学校の休校を要請（春休みまで）	
	4月	4/7: 緊急事態宣言(5/6まで7都府県)、4/16: 全都道府県へ拡大、5/4: 5/31まで延長、5/14: 7都道府県へ縮小、5/21: 4都道府県へ縮小、5/25: 解除	
	5月		
	6月		
	7月	7/29 タイ、ベトナムと中長期滞在者の往來（レジデストラック）再開 8/5 留学生、技能実習等、中長期の在留資格の再入国を再開 9/8 マレーシア等5カ国とレジデストラック再開 9/18 シンガポールから短期滞在者の往來（ビジネストラック）再開 9/30 シンガポールからのレジデストラック再開 10/1 全世界からレジデストラックを再開 10/8 ブルネイ、韓国からのレジデストラック再開 10/8 韓国とのビジネストラック再開 11/1 ベトナムとのビジネストラック再開 11/30 中国とのビジネストラック再開	
	8月		
	9月		
	10月		
	11月		
	12月		12/24 イギリスからの新規入国停止 12/26 南アフリカからの新規入国停止 12/28 グローバルレジデストラック停止。 1/14 ビジネストラック（4カ国）及びレジデストラック（11カ国）の停止 5/14 インド、パキスタン、ネパールからの定住者、日本人配偶者等の入国拒否
2021年	1月	1/7: 緊急事態宣言(2/7まで4都府県)、1/13: 11都府県へ拡大、2/2: 10都府県へ縮小、3/7まで延長、2/26: 4都府県へ縮小、3/5: 3/21まで延長、3/21: 解除	
	2月		
	3月		
	4月	4/23: 緊急事態宣言(5/11まで4都府県)、5/7: 5/31まで延長、6都府県へ拡大、5/14: 9都道府県へ拡大、5/21: 10都道府県へ拡大、5/28: 6/20まで延長	
	5月		
	6月		

4カ国: シンガポール、韓国、ベトナム、中国
11カ国: ベトナム、タイ、カンボジア、マレーシア、ミャンマー、ラオス、台湾、シンガポール、ブルネイ、韓国、中国

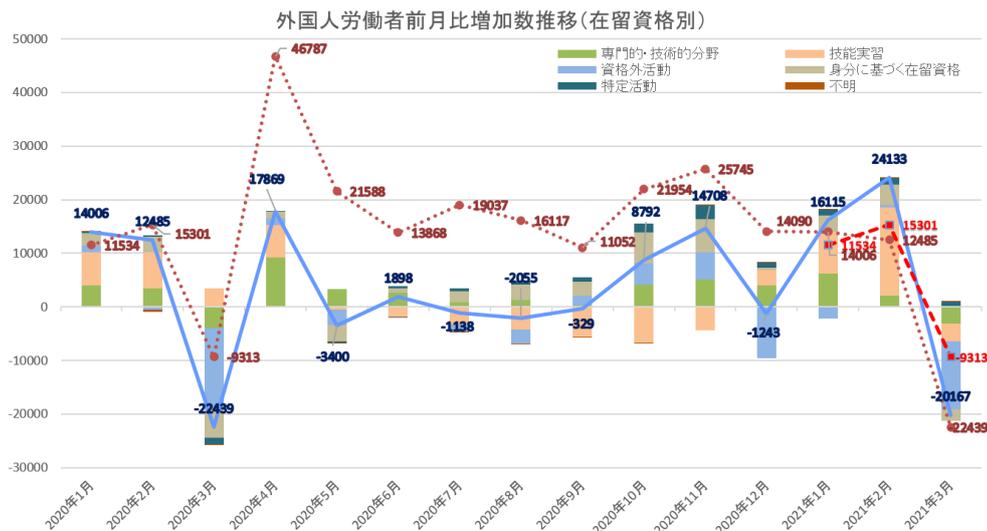
第2 外国人の労働需給の分析

1 外国人雇用状況届における外国人労働者増加数の動向

(1) 在留資格計の動向

外国人雇用状況届における外国人労働者数の在留資格別の対前月増加数を示す。在留資格計では、昨年3月以降、前年と概ね同じトレンドを維持しつつ、前年同月と比較して大幅に下振れしていたが、本年に入ってから、前々年同月※と比較して、3月を除き、上振れとなっている。昨年の増加数の下振れは、コロナ禍による景気への影響が大きいと考えられる。

※ 2020年1月以降の雇用情勢はコロナ禍の影響があると考えられるため、2021年1月以降のデータは、平年との比較という観点から、2019年同月と比較した（以下同じ）。

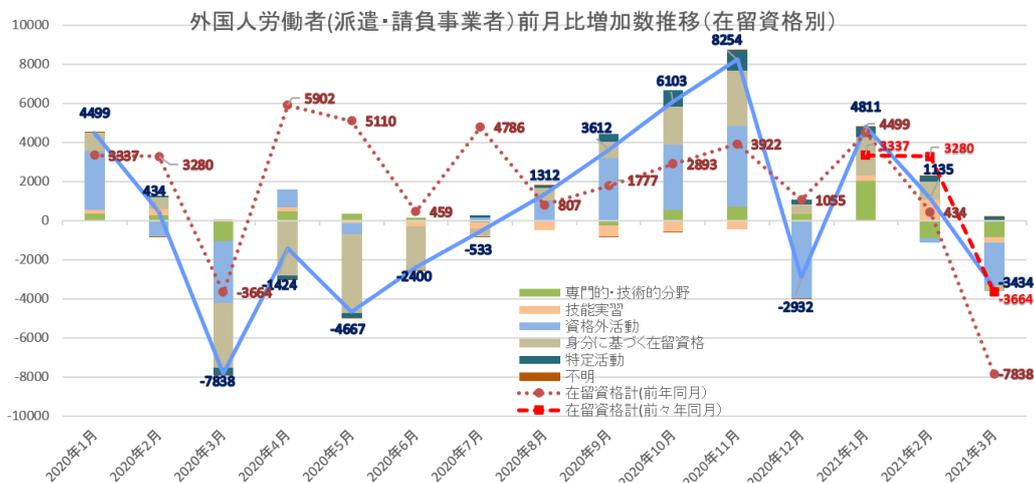


(2) 派遣・請負事業者の外国人労働者の動向

外国人雇用状況届における労働者派遣・請負事業を行っている事業所の労働者※について、在留資格別の対前月増加数を示す。在留資格計では、7月までマイナスで前年同月と比較して下振れして推移した後、プラスに転じ、前年同月と比較して上振れして推移した後、本年に入ってから、前々年同月とほぼ同じ水準で推移している。

外国人労働者全体の推移と比較して、派遣等の外国人労働者増加数は、早期にマイナスに転じ、早期にプラスに転じており、コロナ禍による景気への影響をより受けやすかったと考えられる。

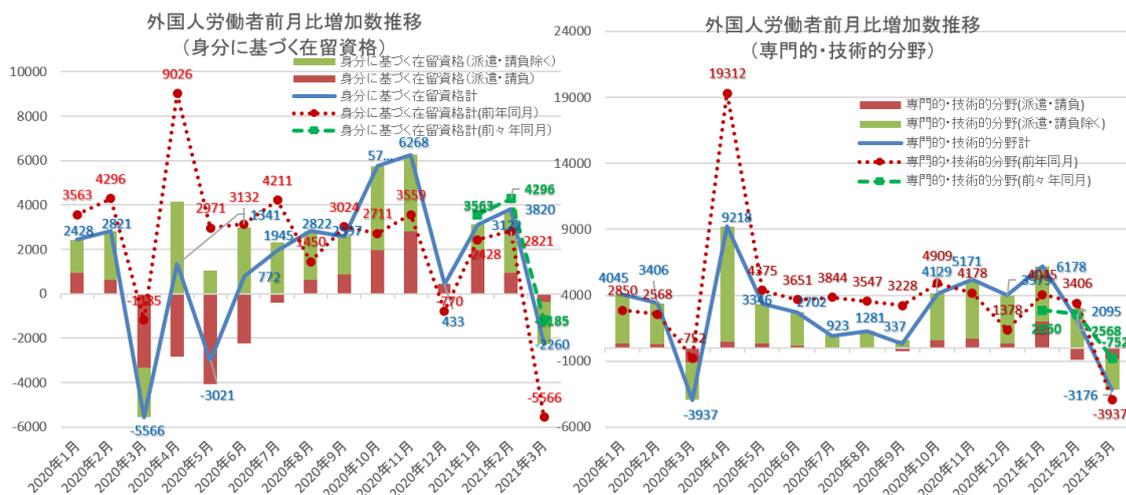
※ 労働者派遣・請負事業を行っている事業所に雇用されている外国人労働者の合計であり、管理監督者等、派遣・請負労働者でない者も含まれる。（以下同じ）。



(3) 在留資格別の分析

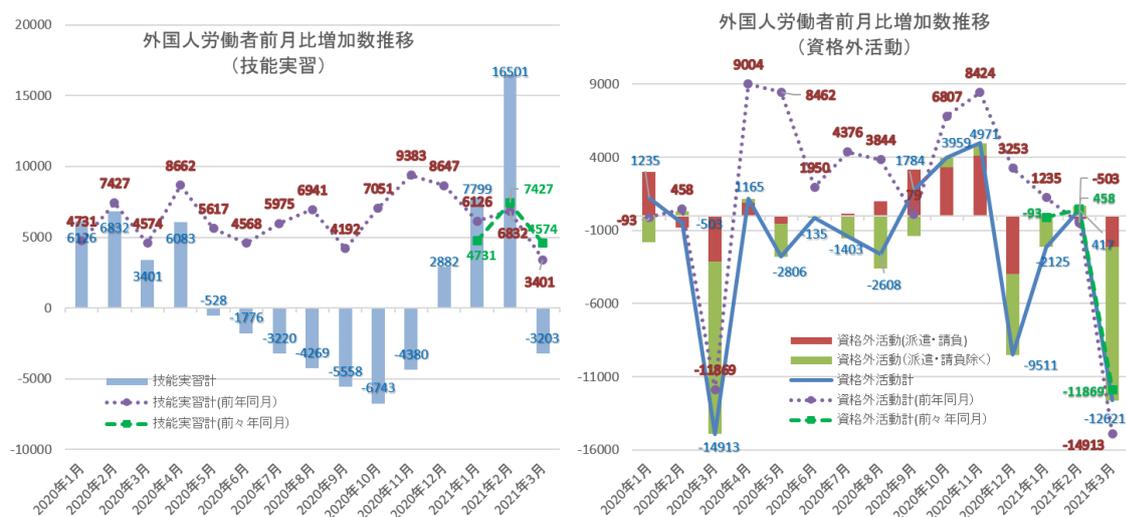
身分に基づく在留資格別の対前月増加数は、昨年3月～7月、派遣・請負が大きくマイナスで推移し、その後、プラスで推移した。一方、派遣等以外は、4月以降一貫してプラスを維持しており、派遣等の労働者数は、派遣等以外と比較して、コロナ禍による景気の変動の影響を受けやすいと考えられる。

専門的・技術的分野の対前月増加数は、3月を除き一貫してプラスで推移しており、堅調に推移した。身分に基づく在留資格と比較して、コロナ禍による景気の変動の影響を受けにくいと考えられる。



技能実習生の対前月増加数は、5月～11月、マイナスで推移し、前年同月より大幅に下振れとなっていたが、12月以降はプラスに転じ、本年2月まで前々年同月より大幅に上振れで推移し、3月にマイナスに転じた。これらの動きは、コロナ禍による入国制限の動向と一致する。

資格外活動は、派遣等以外の労働者の増加数が9月までマイナスで推移し、その後もマイナスとプラスを繰り返している。派遣等については、増加数はプラスマイナスゼロの状態が続いた後、9月以降、12月、本年3月を除いてプラスで推移している。景気による雇用の影響と、入国・出国の制限の影響が重なった結果と考えられる。



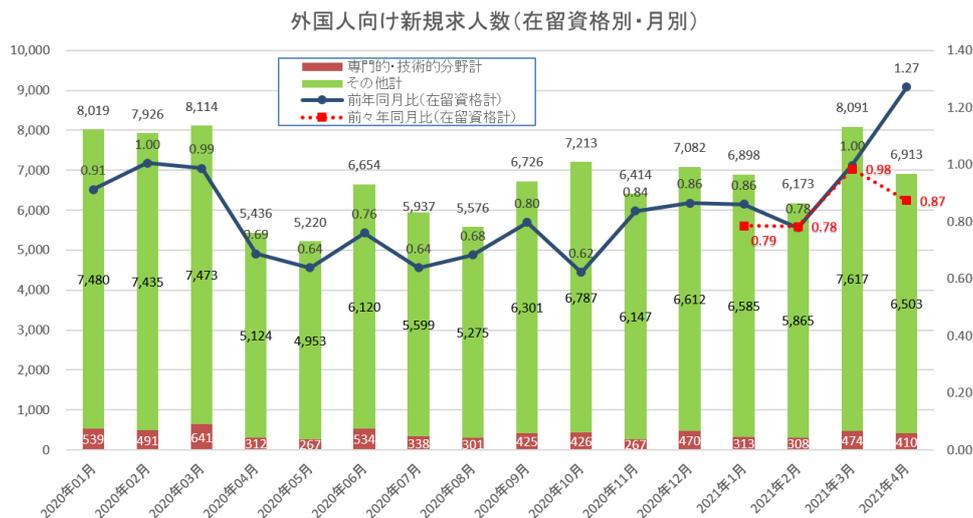
2 ハローワークにおける外国人向け求人数の動向

(1) 新規求人の動向

ハローワークにおける外国人向け新規求人数(在留資格計)[※]は、昨年4月から急落し、前年同月比で3割減となった後、11月以降は、15%減で推移し、直近では前々年同月比で13%減と依然厳しい状況が続いている。コロナ禍による景気の影響を受けていると考えられる。

求人数の大部分は、専門的・技術的分野以外の在留資格(永住者、日本人配偶者等、定住者等)が占めている。

※ 求人受理時に明示的に外国人向けであることを把握した求人。なお、外国人への職業紹介にあたっては、外国人向け求人だけでは不足するため、一般向けの求人から外国人の就職の可能性のあるものを積極的に把握し、紹介している(以下同じ。)



(2) 有効求人の動向

ハローワークにおける外国人向け有効求人数(在留資格計)は、昨年5月に前年同月比で3割程度減少した後、徐々に持ち直した。本年に入ってから前々年同月比で15%程度の減で推移しており、コロナ禍による景気の影響を今なお受けられていると考えられる。

求人数の大部分は、専門的・技術的分野以外の在留資格(永住者、日本人配偶者等、定住者等)が占めている。

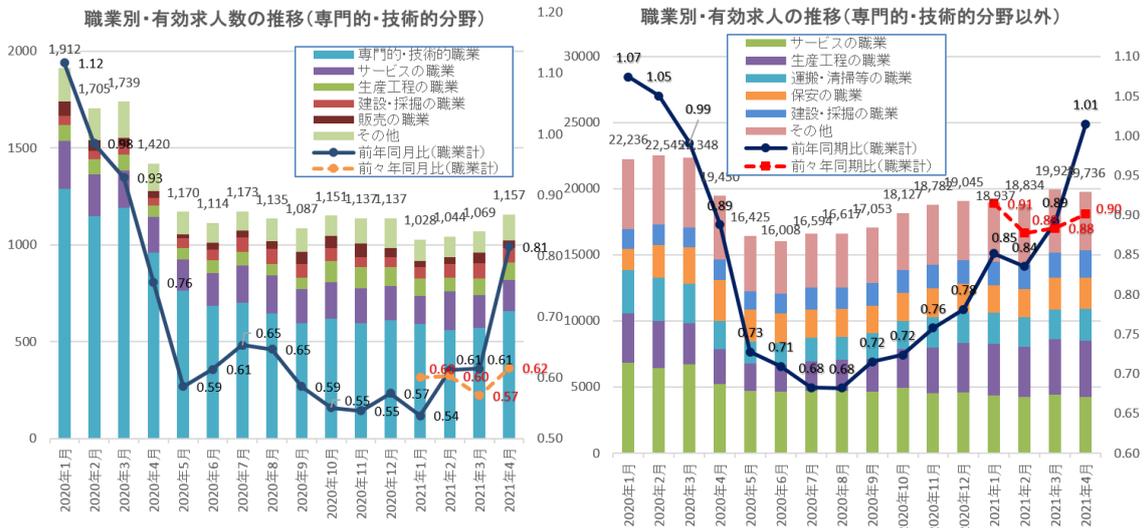


② 在留資格別の動向

専門的・技術的分野の有効求人数は、昨年5月に前年同月比4割減となり、本年も前々年同月比で4割程度減少した水準で推移している。職業別では、昨年1月と比較して5月以降、専門的・技術的が減少している。

専門的・技術的分野以外の有効求人数は、昨年5月から3割程度の減少となっていたが、徐々に持ち直し、本年に入って前々年同月比で10%減で推移している。職業別では、5月以降、サービス、運搬・清掃等が減少している。

専門的技術的分野の求人は、それ以外の分野と比較して、今なおコロナ禍による景気の影響をより大きいと考えられる。

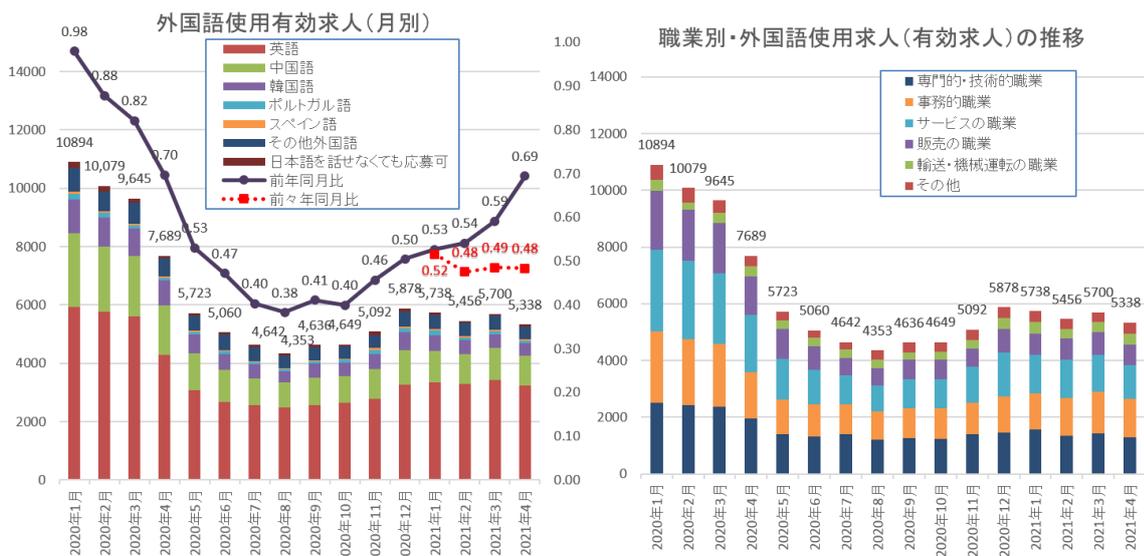


② 外国語使用求人の動向

外国人に対する特徴的な求人である、ハローワークにおける外国語使用有効求人数[※]は、前年同月比で6割減まで落ち込んだ後、徐々に持ち直したが、本年に入っても前々年同月比5割減で推移しており、回復の兆しは見られない。コロナ禍の入国制限により、国際関係業務の求人が大幅に減少していることが考えられる。

職業別の動向は、昨年1月と比較して、5月以降、サービス、販売が減少するなど、インバウンドに関わる職業の減少率が大きく、コロナ禍による景気の影響を大きく受けられていると考えられる。

※ 求人受理時に明示的に業務で外国語を使用することを把握した求人（以下同じ。）。



第3 外国人の労働移動の分析

1 外国人労働者の入職・離職の動向

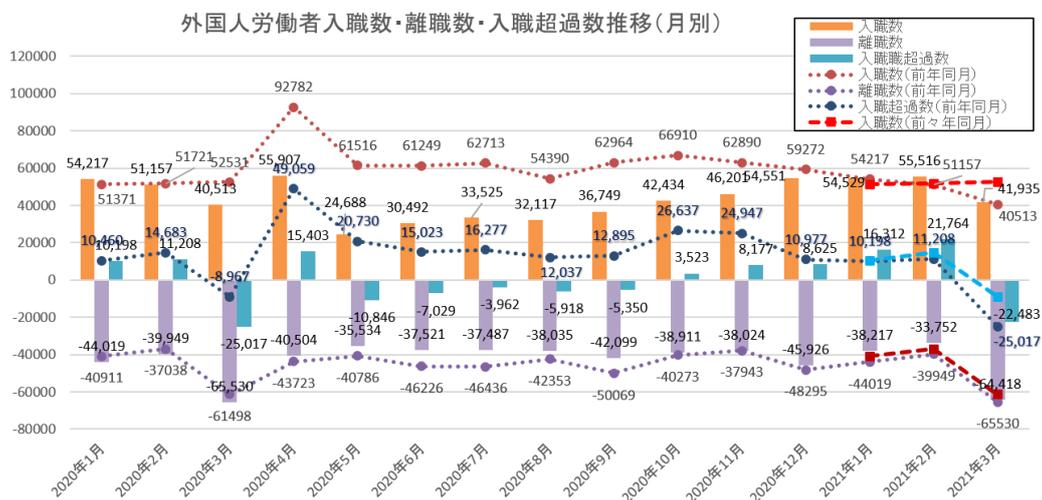
(1) 入職者、離職者及び入職超過数の動向

外国人雇用状況届による外国人の入職数※は、昨年5月に急減し、前年同月と比較して大幅に下振れの水準で推移した後、徐々に持ち直し、本年2月に前々年同月の水準に回復した。下振れは、コロナ禍による景気の影響によるものと考えられる。

外国人の離職数※は、昨年4月以降、前年同月より若干下振れで推移し、昨年11月以降はほぼ前年同月の水準で推移している。コロナ禍の影響は明確には見られない。

入職超過数※（入職数から離職数を減じたもの。以下同じ。）については、昨年5月以降、大幅に下振れし、9月までマイナスで推移したが、10月以降プラスに転じ、本年2月まで前々年とほぼ同じ水準で推移している。離職が減少していないのに入職が減少していることから、短期間で離職と入職を繰り返す短期雇用が影響を受けたと考えられる。

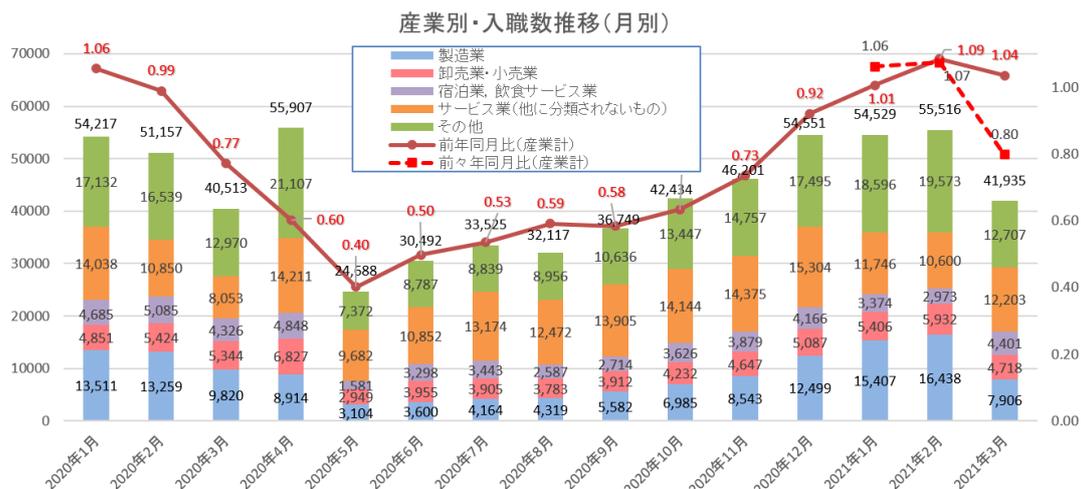
※ 同一の労働者が同一月で繰り返し入職・離職する場合があるため、延べ数である。このため、入職超過数は、月別の外国人労働者数の増加数（実数）とは一致しない。



(2) 産業別の動向

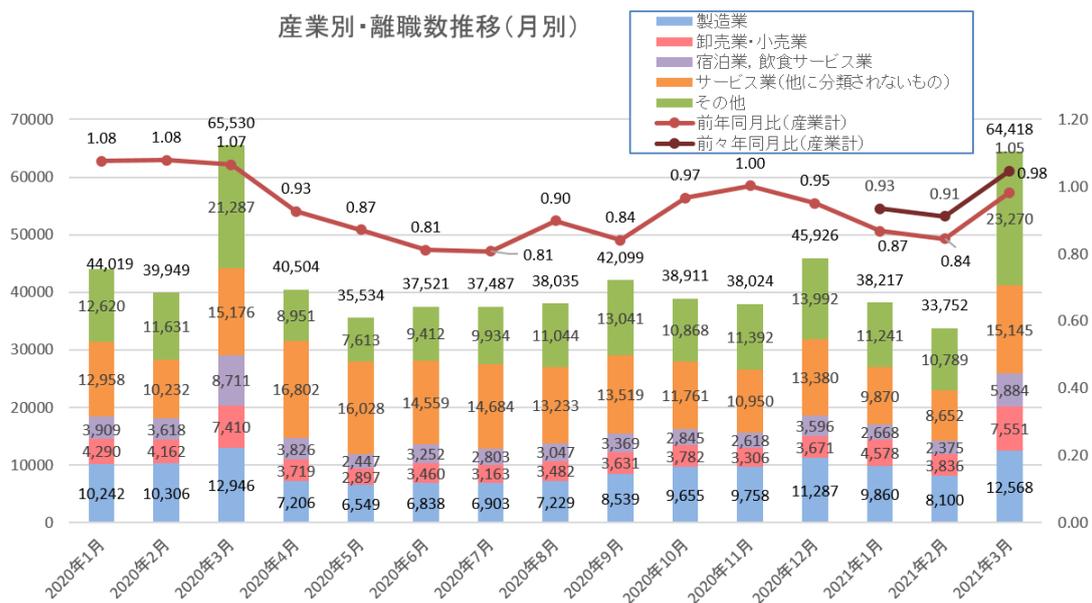
① 入職数の動向

外国人の入職数は、昨年3月から急減し、5月に0.4倍となった後、持ち直し、本年では、前々年同月比で1.1倍まで持ち直したが、直近では0.8倍となっている。製造業の入職数は昨年5月に急減した後、持ち直し、直近では昨年1月を超える水準となっている。卸売業・小売業も同様の傾向にある。一方、サービス業（他に分類されないもの）は、昨年5月に急減した後、回復し、9月に1月と同水準となった後、本年は減少傾向にある。宿泊・飲食サービス業も同様の傾向にある。コロナ禍による景気の影響を製造業、卸・小売業よりも受けやすいと考えられる。



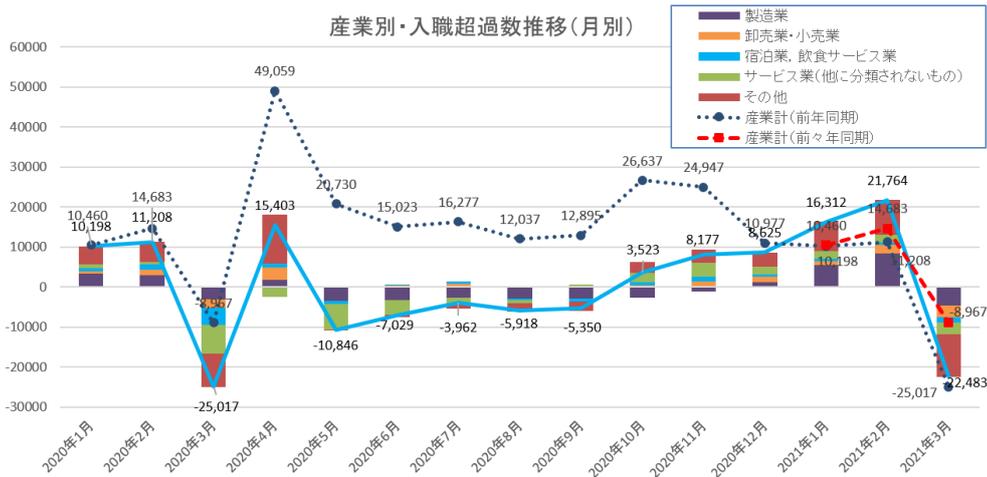
② 離職数の動向

外国人の離職数は、昨年3月から前年同月比で低下し、6～7月に0.8倍となった後、若干持ち直し、11月にほぼ前年と同水準まで増加した後、本年は、前々年同月比で1.0倍程度となっている。製造業の離職は昨年3月以降減少し、昨年1月の3割減で推移した後増加したが、本年は昨年1月より減少傾向となっている。一方、サービス業（他に分類されないもの）は、昨年3月以降増加し、その後徐々に低下した後、本年は減少傾向にある。コロナ禍にあっても、離職が増加する傾向は見られない。



③ 入職超過数の動向

入職超過数については、5月以降、前年同月と比較して大幅に下振れし、9月までマイナスで推移したが、10月以降プラスに転じ、本年は、前々年同月を超える水準となっていたが、3月で下振れした。製造業の入職超過数は昨年5月以降、マイナスで推移していたが、昨年末からプラスに転じている。サービス業（他に分類されないもの）は、本年3月以降、マイナスで推移していたが、9月にプラスに転じた。宿泊業・飲食サービス業もほぼ同様である。



(3) 外国人労働者数に占める離職者の割合の動向

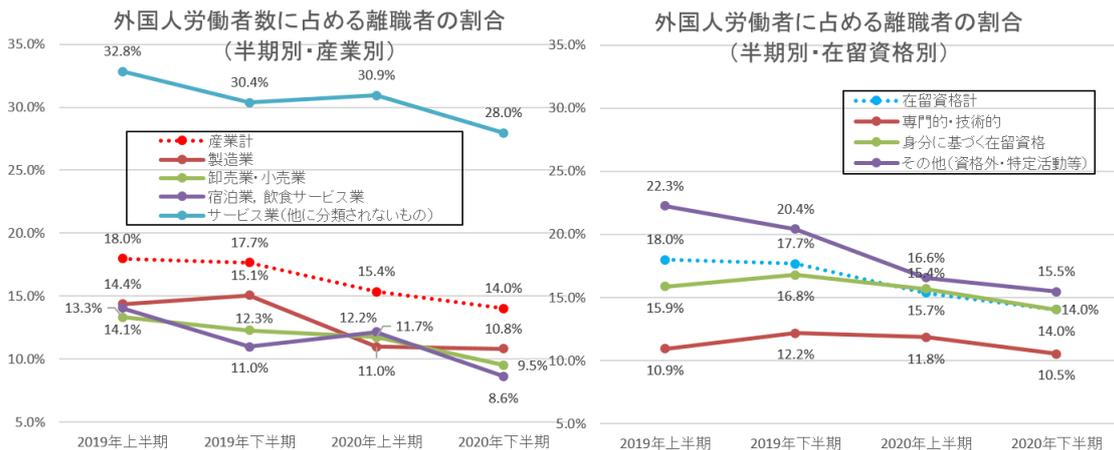
① 半期別の動向

外国人雇用状況届における半期ごとの外国人労働者数に占める離職者の割合*を産業別と在留資格別に示す。一般的に、離職者の割合が高い状況にあると、新たな入職時に景気変動の影響を受けやすくなると考えられる。

産業別では、サービス業(他に分類されないもの)の離職者の割合は、産業計と比較して14ポイント程度高く、宿泊・飲食サービス業と比較して20ポイント程度高い。一方、製造業、卸売業・小売業、宿泊・飲食サービス業は、産業計より5ポイント程度低く、業種により大きく異なる。離職割合のトレンドは、全産業について、減少傾向である。

在留資格別では、その他(資格外・特定活動等)の離職者の割合が在留資格計と比較して高いが、トレンドは低下傾向であり、その差は縮まってきている。身分に基づく在留資格の離職者の割合は、専門的・技術的より4ポイント程度高い。両在留資格のトレンドはほぼ同じである。

※ 各年半期の月間離職者数の合計を各年1月の外国人労働者で除したもの。

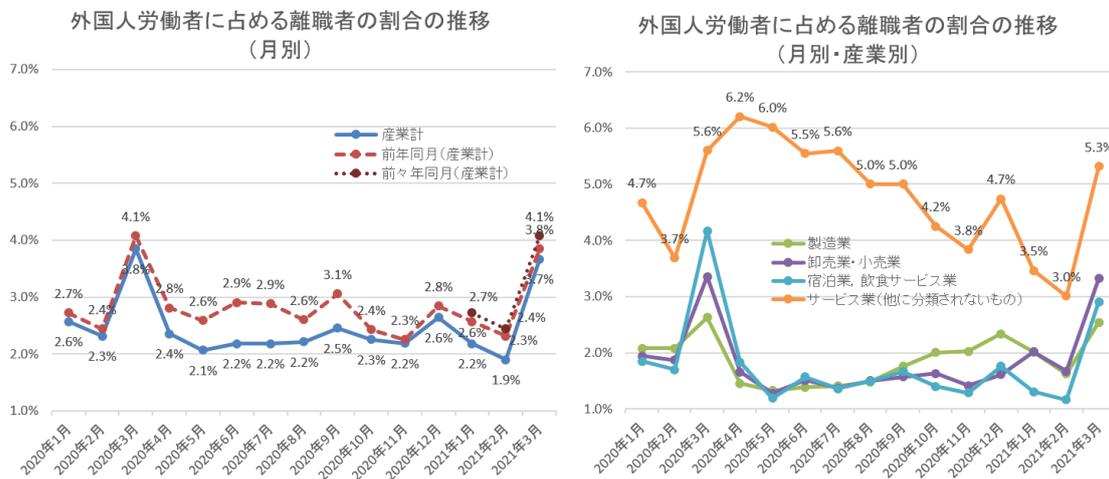


② 月別の動向

月別の外国人労働者数に占める離職者の割合*は、産業別で違いが大きい。サービス業(他に分類されないもの)の離職者の割合は、昨年4月に6.2%まで増加した後、徐々に低下したが、昨年11月から増減を繰り返し、直近では5.3%となっている。他の産業と比較して、2~4ポイント高い水準で推移しているが、サービス業(他に分類されないもの)

の)には、職業紹介・労働者派遣業が含まれており、他産業と比較して雇用期間が短いことが一因と考えられる。他の産業については、製造業が昨年10月以降、少し高めであることを除き、離職者の割合に大きな違いはない。

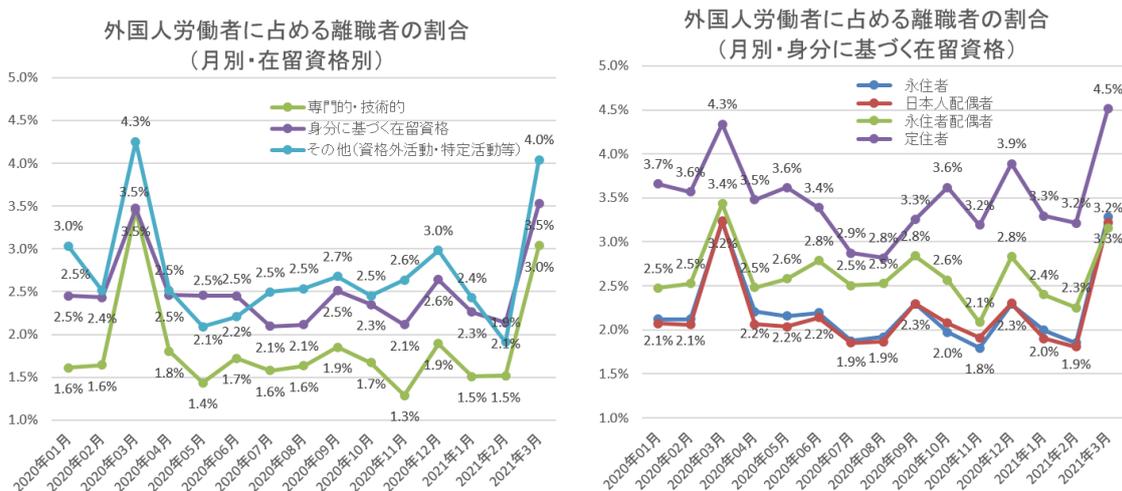
※各年の産業別の月間離職者数の合計を各年1月の産業別の外国人労働者で除したものの。



③ 在留資格別の動向

月別の外国人労働者に占める離職者の割合は、在留資格別に違いが大きい。その他(資格外活動・特定活動等)の離職者の割合は、昨年7月以降、身分に基づく在留資格と比べて0.4ポイント程度高い水準で推移している。専門的技術的分野は、一貫して他の2資格より低い水準で推移している。専門的技術的分野は、他の分野よりコロナ禍による景気の影響が少ないと考えられる。

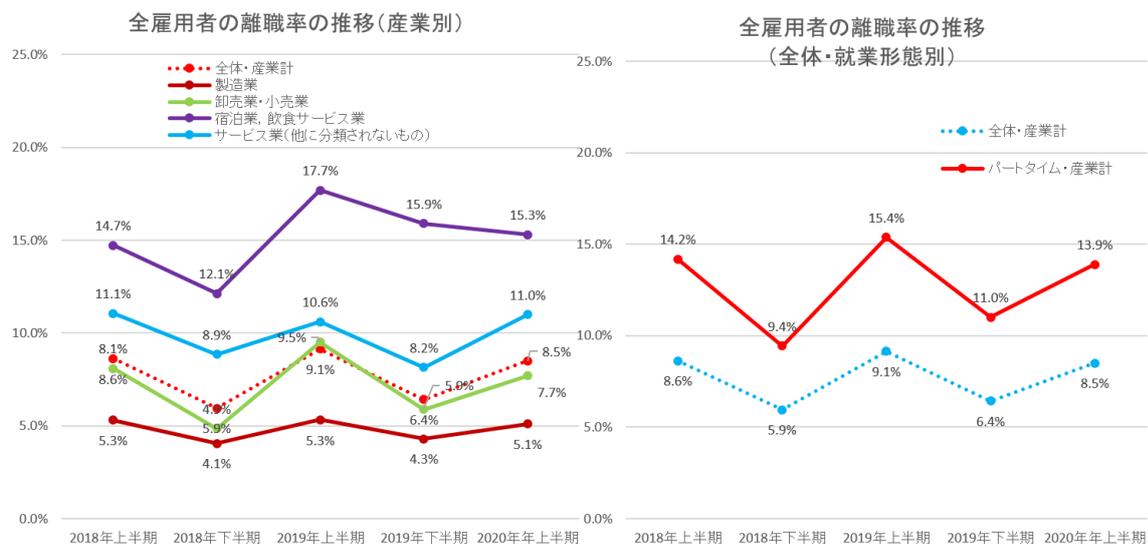
身分に基づく在留資格のうち、定住者は割合が最も高く、永住者配偶者より1ポイント程度高く、永住者や日本人配偶者よりも1.5ポイント程度高い水準で推移している。定住者は、派遣請負業に従事している割合が高いことが一因と考えられる。



外国人雇用状況届は、外国人のみを対象としているため、日本人の雇用状況との比較ができないという限界がある。参考として、雇用動向調査より作成した全雇用者の離職率※を半期ごとに示すが、統計対象や方法が異なるため、直接比較することはできない。

※ 各年の下半期の離職率は、年間の離職者数から上半期の離職者数を減じたものを年初の常

用労働者数で除したものを。



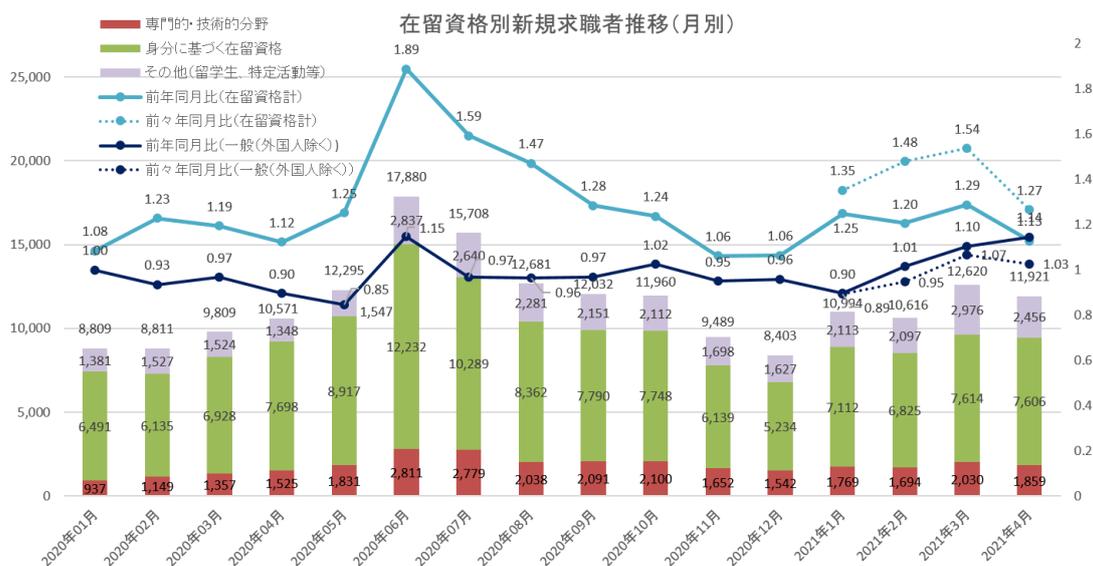
(出典) 雇用動向調査(2019年、2020年)より外国人雇用対策課において作成
 第1表 企業規模、産業(中分類)、性、就業形態・雇用形態別常用労働者数
 第15表 性、産業(中分類)、企業規模(GT・E)、離職理由別離職者数
 第15表 就業形態、性別入職・離職者数
 第21表 就業形態、産業(中分類)、性、年齢階級別離職者数
 参考表1 就業形態、性、企業規模(GT)、産業(大分類)別労働者数及び労働移動率

第4 外国人求職者の分析

1 ハローワークにおける外国人求職者数の動向

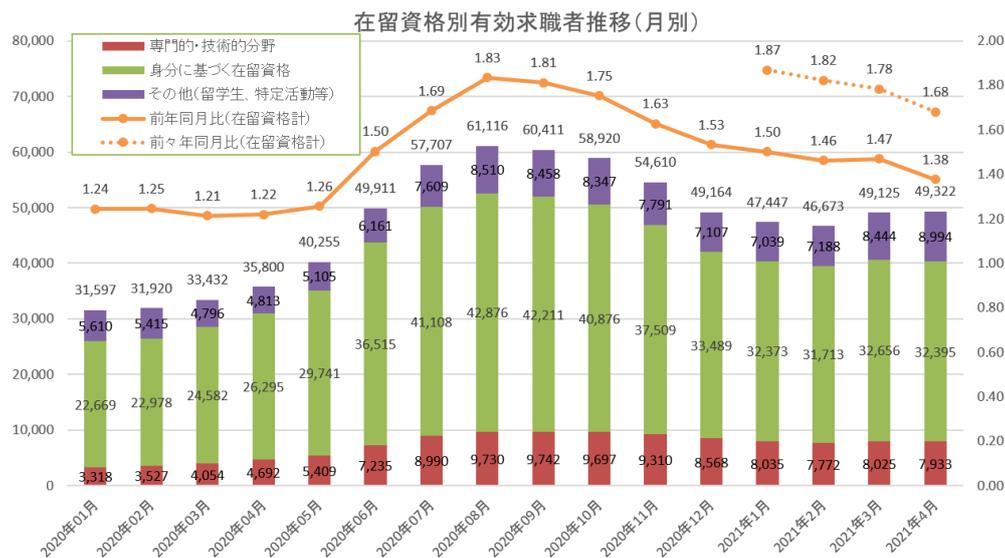
(1) ハローワークにおける新規外国人求職者数の動向

ハローワークにおける外国人新規求職者数（在留資格計）の前年同月比は、6月に急激に上昇して1.9倍となった後、1.06倍まで低下したが、本年に入ってから、前々年同月比1.3～1.5倍で推移している。外国人の求職者は、一貫して、前年（前々年）同月比で一般（外国人を除く。）より高い水準で推移しており、外国人労働者は、日本人労働者と比較してコロナ禍による景気の影響を受けやすいのではないかと考えられる。求職者の大部分は、身分に基づく在留資格（永住者、日本人配偶者等、定住者等）が占めている。



(2) ハローワークにおける外国人有効求職者数の推移

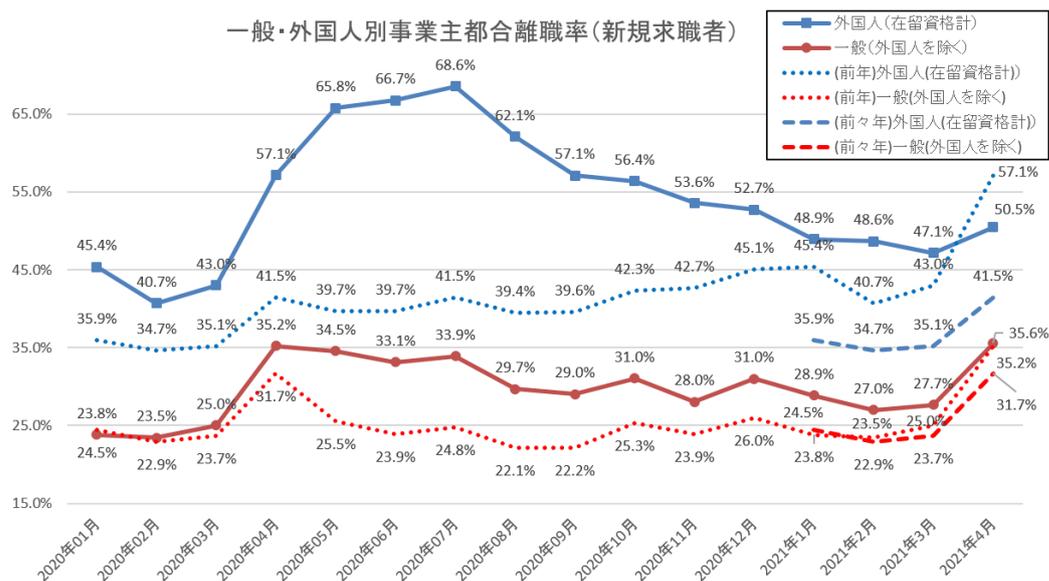
ハローワークにおける外国人有効求職者数（在留資格計）は、6月から急激に上昇して8月に1.83倍となった後、徐々に減少したが、本年に入ってから増加に転じ、直近では前々年同月比では、1.7倍となっている。コロナ禍による景気の影響を今なお受けているのではないかと考えられる。求職者の大部分は、身分に基づく在留資格（永住者、日本人配偶者等、定住者等）が占めている。



2 ハローワークにおける外国人求職者の非自発的離職の割合の動向

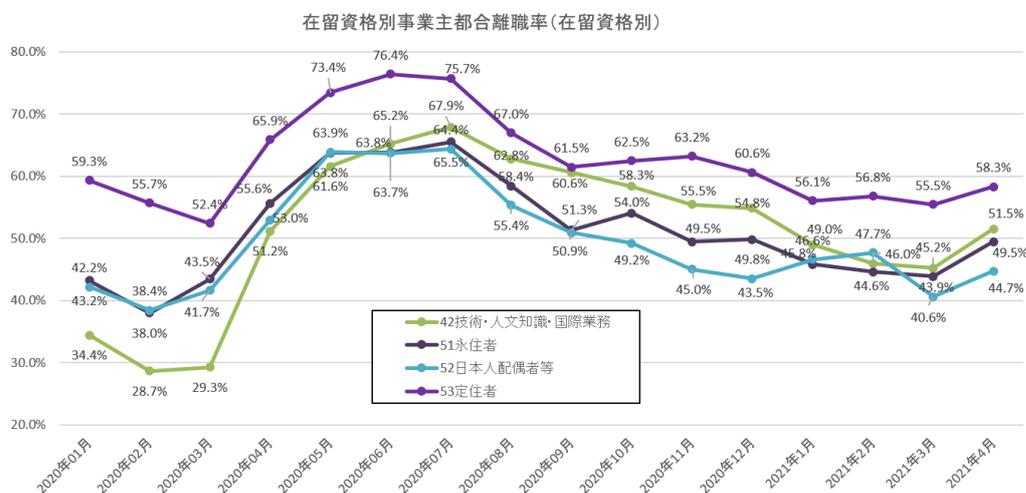
(1) 概況

ハローワークの新規求職者（在職中を除く。）における非自発的な離職（事業主都合）の割合の推移を外国人と一般（外国人を除く）に分けて示す。外国人の非自発的離職の割合は、昨年4月以降増加し、7月には約7割に達した後、漸減したが、本年は横ばいで推移し、直近で約5割である。前年同月比では、一貫して上振れし、昨年7月では27ポイント程度の差となり、その後、徐々に減少したが、本年は、前々年同月比で10ポイント程度上振れしている。外国人労働者は、一般（外国人を除く）と比較すると、最大で35ポイント、直近でも15ポイント程度、外国人の方が高い。外国人労働者はコロナ禍による景気の変動に影響を日本人労働者より受けやすいのではないかと考えられる。



(2) 在留資格別の動向

非自発的な離職（事業主都合）の割合は、在留資格による差が大きい。身分に基づく在留資格については、トレンドはほぼ一致しているが、在留資格により非自発的な離職の割合には差があり、定住者において割合が最も高く、日本人配偶者等より10ポイント程度高い水準で推移している。技術・人文知識・国際業務については、昨年2～3月は日本人配偶者等より10ポイント程度低い水準にあったが、昨年6月以降は、日本人配偶者等より高い水準で推移している。



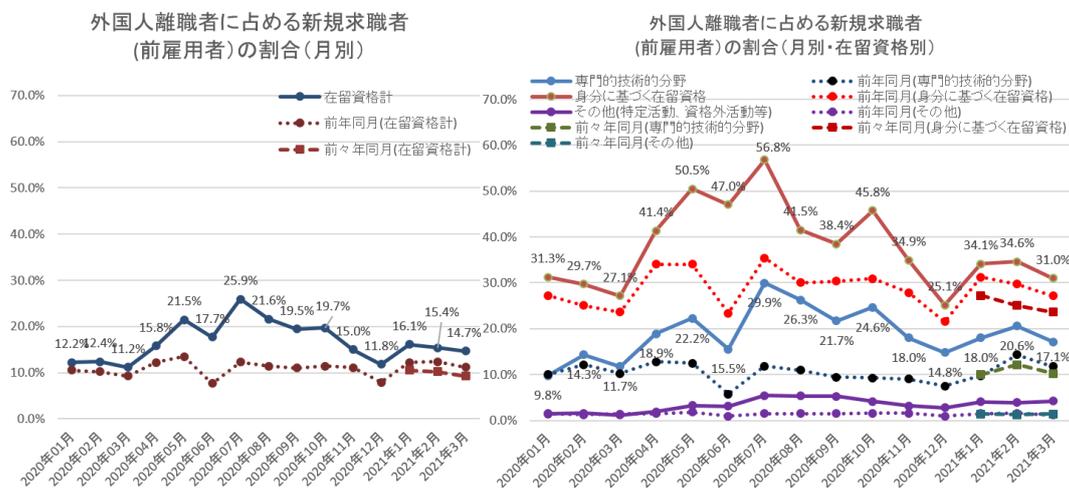
3 外国人離職者に占めるハローワーク新規求職の割合の動向

(1) 概況

外国人雇用状況届における離職者数に占めるハローワークにおける新規求職者（在職者を除く。）の割合※の在留資格別の推移を示す。この割合は、求職にあたってのハローワークの利用の割合を示しており、時系列と在留資格によって大きな違いがある。専門技術的分野は、昨年7月のピークで30ポイント、直近で15ポイント程度、身分に基づく在留資格よりも求職者割合が低い。

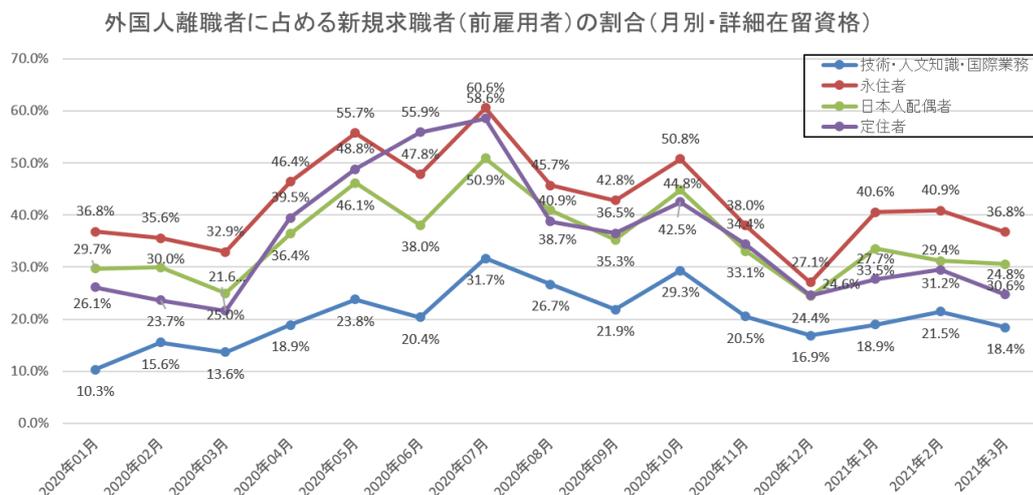
在留資格計では、4月以降、前年同月と比較して上振れし、7月には26%をピークとして低下したが、本年に入り15%程度で推移し、前々年同月比で5ポイント程度上振れしている。時系列で見ると、非自発的な離職の割合のトレンドと概ね一致している。身分に基づく在留資格は、昨年4月以降、前年同月と比較して上振れして推移し、7月に57%でピークとなり、本年に入って35%程度で推移している。その他は、数%で推移している。

※ 月間の新規離職者（前雇用者に限る。）を同一月間の離職者数で除したものの。



(2) 詳細な在留資格別の動向

在留資格別の違いは大きい。永住者と日本人配偶者はほぼ同じトレンドであるが、永住者の方が10ポイント程度、割合が高い。定住者は、独自のトレンドで昨年4月から増加し、7月の60%をピークに低下し、直近は30%程度で推移している。専門技術的分野のうち、技術・人文知識・国際業務については、身分に基づく資格より低く、ピークの7月で32%に留まり、その後も20%前後で推移している。



4 外国人労働者数に占める有効求職者(非在職者)割合の推移

外国人労働者数^{※1}に占める、ハローワークにおける有効求職者(在職中を除く。)^{※2}の割合^{※3}の推移を分析した。この割合は、ハローワークで把握している限りの、外国人の失業者の比率を示す。なお、労働力調査の失業率とは、統計の対象や方法が異なるため、直接比較できない。

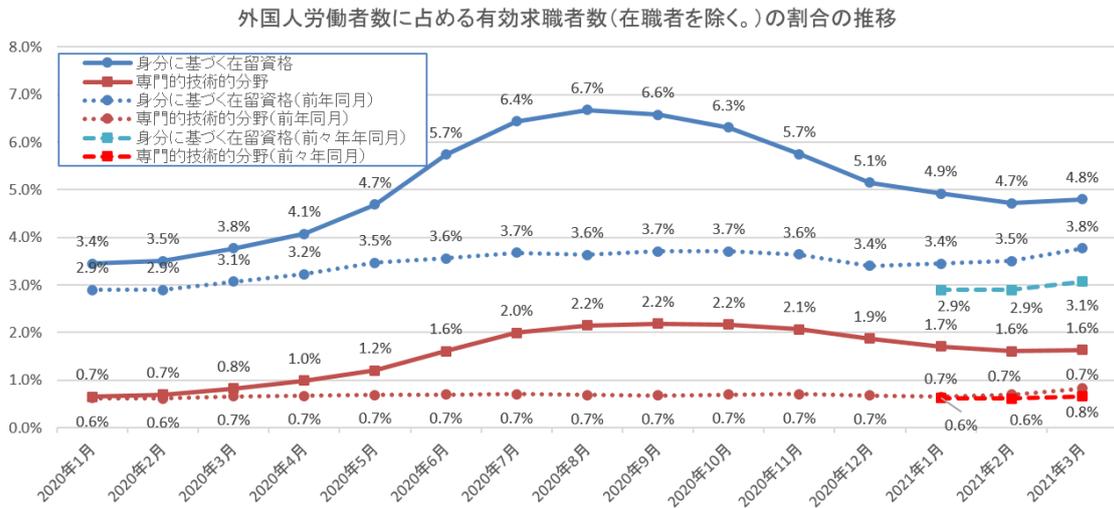
身分に基づく在留資格(永住者、日本人配偶者等、定住者)については、前年同月と比較して、昨年5月から大幅に上振れし、8月に前年同月との差が3.1ポイントとなった後、低下し、本年では、前々年同月比で2ポイント程度の上振れとなっている。時系列では、有効求職者のトレンドと概ね一致する。

専門的技術的分野については、前年同月と比較して、本年1月から上振れ幅が増大を続け、8月には前年同月比1.5ポイント上振れとなり、その後、低下傾向で推移している。時系列では、有効求職者のトレンドと概ね一致する。専門的技術的分野の割合が身分に基づく資格より低いのは、ハローワークの利用の割合が低いことが影響していると考えられる。

※1 自営業者を含まない。

※2 自営業からの離職者、無業者(家事、育児等従事者等)を含む。

※3 割合=有効求人者数(在職中を除く)÷(外国人労働者数+有効求人者数(在職中を除く))



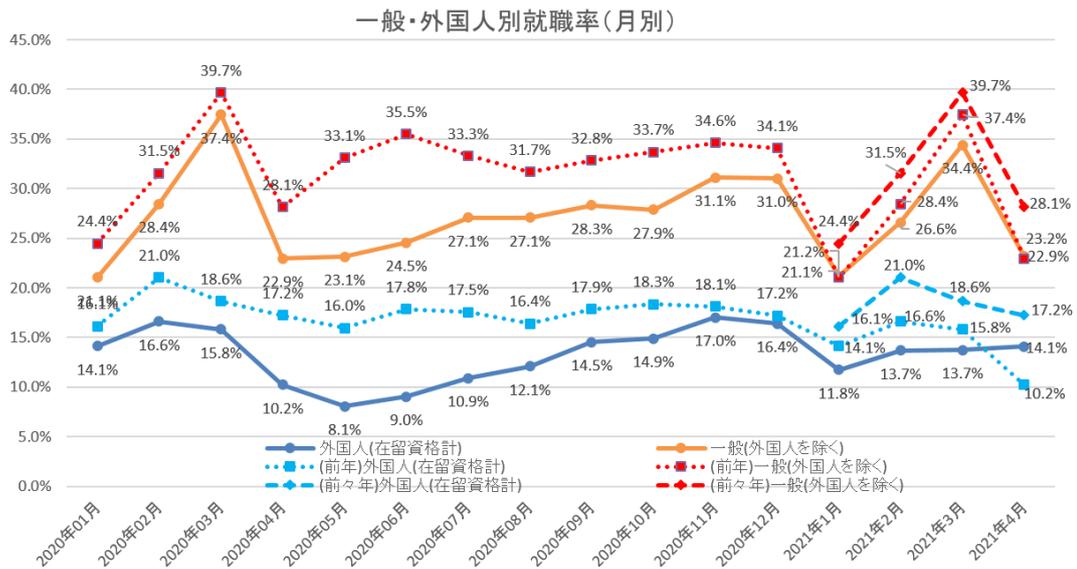
5 ハローワークにおける一般・外国人の就職率の動向

(1) 月別の動向

外国人(在留資格計)の就職率[※]は、日本人と比較して15ポイント程度低い水準で推移しており、ハローワークからの意見では、この差は、職場におけるコミュニケーション能力や在留資格による制約等によるところが大きいとしている。

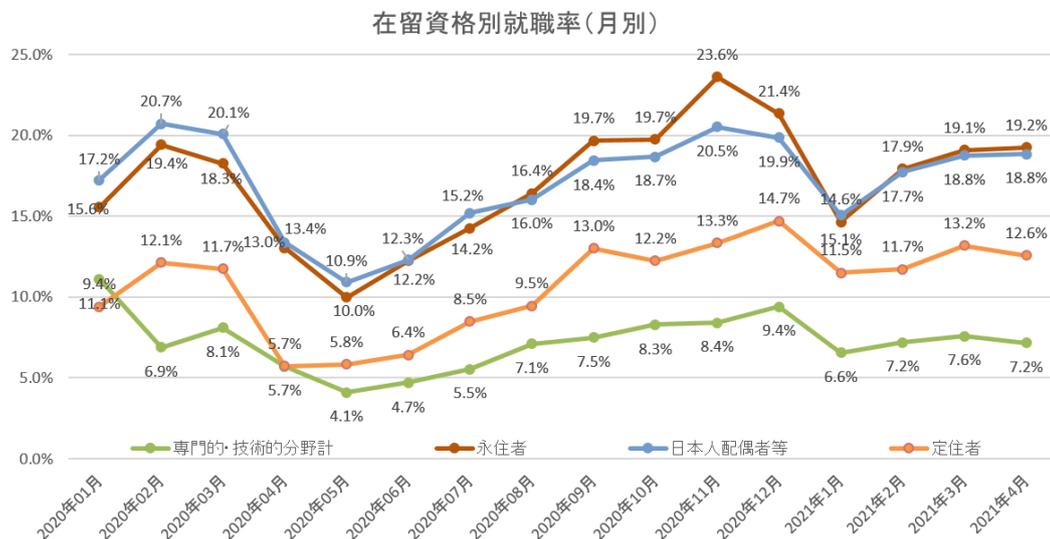
外国人(在留資格計)の就職率は、昨年5月には8%に低下し、前年同月比で8ポイントの下振れとなった後、徐々に持ち直し、前年度ほぼ同水準となったが、本年は横ばいで推移し、前々年同月比で7~3ポイント下振れしている。一般(外国人を除く)の就職率は、4月に23%に急減して低水準で推移し、前年同月比で昨年6月に11ポイント下振れして推移したが、本年は、前々年同月比で、5ポイント程度下振れして推移している。

※ 月間のハローワークにおける就職者数を同一月間の新規求職者で除した値。



(2) 在留資格別の動向

就職率は、在留資格によって異なる。永住者、日本人配偶者等及び定住者の就職率のトレンドはよく一致しているが、定住者の就職率は相対的に低い。専門的・技術的分野の就職率のトレンドは身分に基づく在留資格とは異なり、就職率も相対的に低い。この理由について、ハローワークからの意見では、専門的・技術的分野については、在留資格による職種の制約とそれに伴う求人の不足、定住者については、職場におけるコミュニケーション能力の不足等が上げられている。

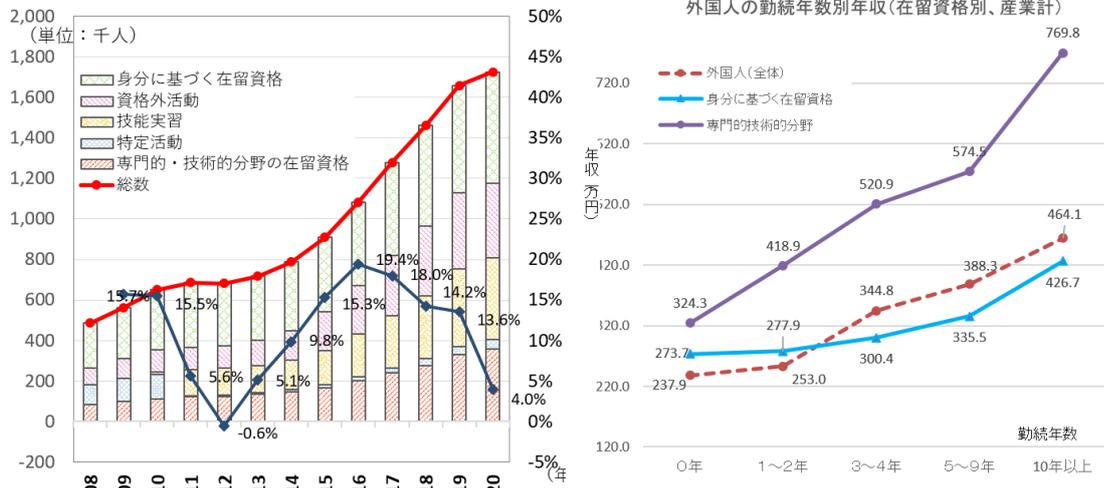


第5 外国人労働者の賃金構造の分析

1 在留資格別外国人の賃金（勤続年数別）の動向

外国人労働者は、過去10年間で約2.5倍に増加し、その内訳は、身分に基づく在留資格(32%)、技能実習(23%)、専門的・技術的分野(21%)となっている。外国人労働者の年収[※]は、勤続年数に伴って上昇していく。ただし、その上昇トレンドや賃金水準は、在留資格によって大きく異なる。身分に基づく在留資格は、平均より賃金水準が低い傾向がある。

※ 所定内給与額の12倍に年間賞与その他特別給与額を加えたもの（以下同じ）。



出典：厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」（各年10月末現在）

2 身分に基づく在留資格の賃金構造の分析

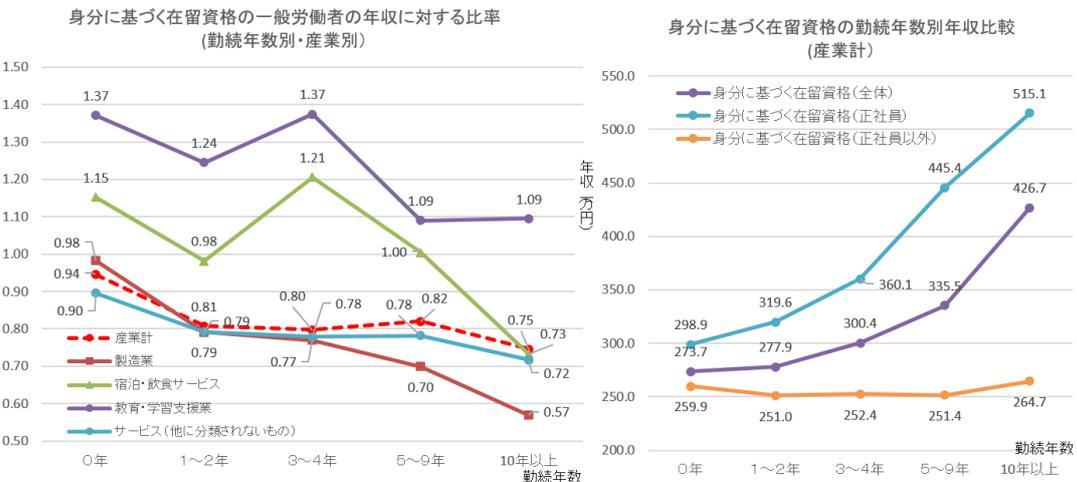
(1) 概況

身分に基づく在留資格と一般労働者の年収[※]の比率は、同資格の多くを占める製造業(31%)[※]、サービス産業(他に分類されないもの)(25%)[※]で、一般労働者(全体)の年収を常に下回り、勤続年数に応じ、差が開いていく傾向。

身分に基づく在留資格の勤続年数の年収は、正社員は勤続年数に応じて年収が増加しているが、正社員以外では、年収の伸びはほとんど見られない。

※ 就労者全体年収の「10年以上」は、10~14年、15~19年、20~24年、25~29年及び30年以上の加重平均（以下同じ）。

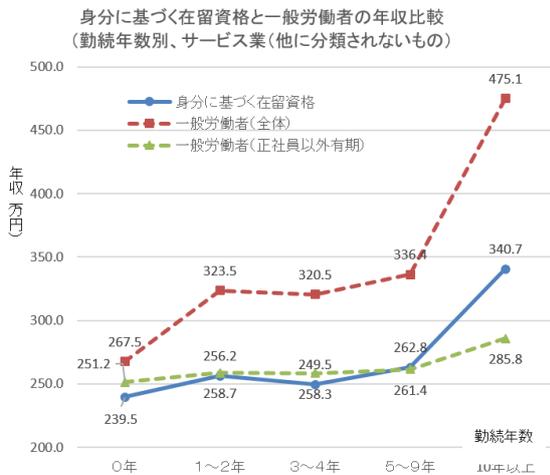
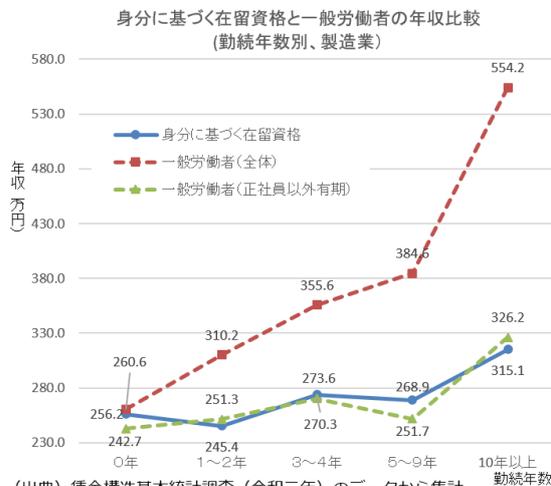
※ 外国人雇用状況届（令和元年10月末現在）。



(出典) 賃金構造基本統計調査（令和元年）のデータから集計
 外国人労働者 第2表 在留資格区分、産業・企業規模・雇用形態、勤続年数階級別所定内給与額及び年間賞与その他特別給与額
 一般労働者 産業大分類 第2表 年齢階級、勤続年数階級別所定内給与額及び年間賞与その他特別給与額
 一般労働者 雇用形態別 第2表 年齢階級、勤続年数階級別所定内給与額及び年間賞与その他特別給与額

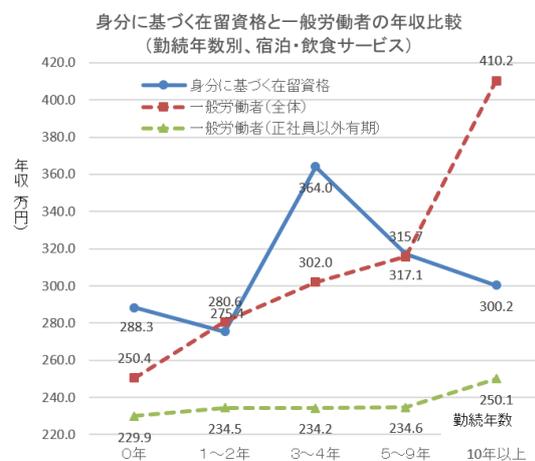
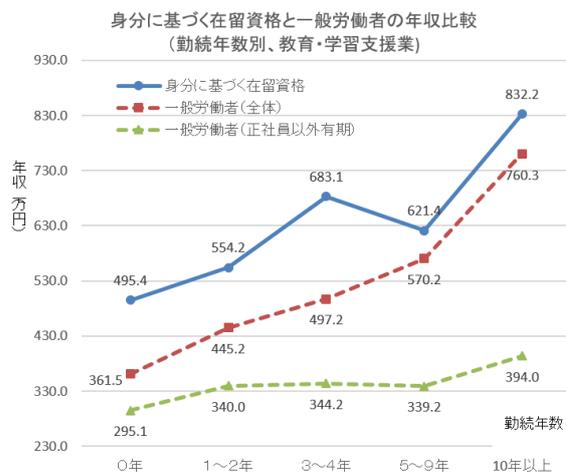
(2) 産業別

製造業、サービス業（他に分類されないもの）の年収トレンドは、正社員以外（有期）と一致する。これらの労働者に対する安定雇用への転職支援等を重点的に行う必要がある。



(出典) 賃金構造基本統計調査(令和元年)のデータから集計
外国人労働者 第2表 在留資格区分、産業・企業規模・雇用形態、勤続年数階級別所定内給与額及び年間賞与その他特別給与額
一般労働者 産業大分類 第2表 年齢階級、勤続年数階級別所定内給与額及び年間賞与その他特別給与額
一般労働者 雇用形態別 第2表 年齢階級、勤続年数階級別所定内給与額及び年間賞与その他特別給与額

教育学習支援業の年収トレンドは、身分に基づく在留資格では、一般労働者（全体）の年収を上回っている。一方、宿泊・飲食サービス業の年収は、勤続年数5年以下に低下しており、勤続年数5年以上では正社員比率が下がっている可能性がある。これらの労働者に対する正社員の定着支援等を重点的に行う必要がある。



(出典) 賃金構造基本統計調査(令和元年)のデータから集計
外国人労働者 第2表 在留資格区分、産業・企業規模・雇用形態、勤続年数階級別所定内給与額及び年間賞与その他特別給与額
一般労働者 産業大分類 第2表 年齢階級、勤続年数階級別所定内給与額及び年間賞与その他特別給与額
一般労働者 雇用形態別 第2表 年齢階級、勤続年数階級別所定内給与額及び年間賞与その他特別給与額

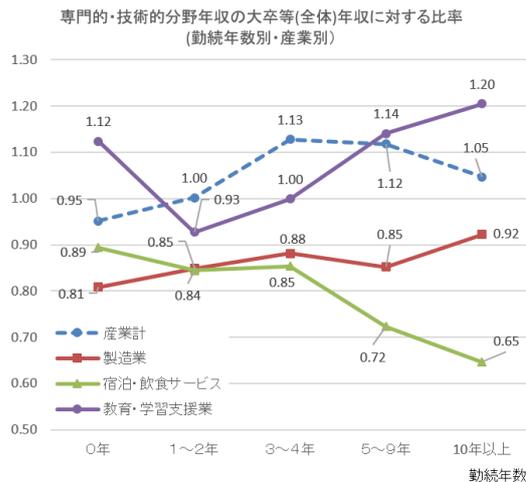
3 専門的・技術的分野の賃金構造の分析

(1) 概況

専門的・技術的分野の年収は、平均では大卒等の年収と遜色はないが、同分野の13%※を占める宿泊・飲食サービス業の年収比は、勤続年数に応じて低下する。

正社員の年収は、勤続年数に応じて伸びているが、正社員以外は、正社員と比較して年収の伸びがと小さい。

※ 外国人雇用状況届(令和元年10月末現在)。

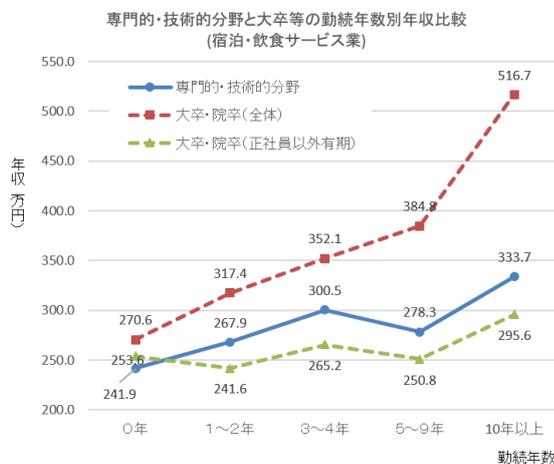
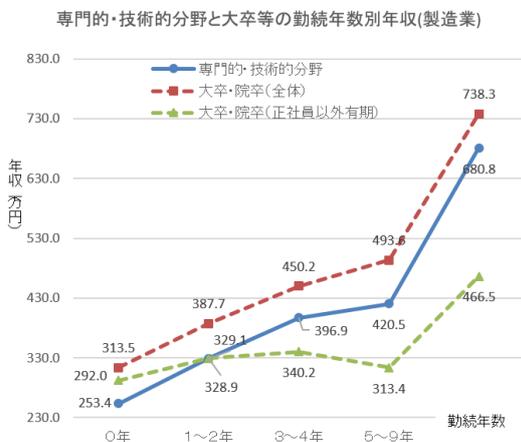


(出典) 賃金構造基本統計調査(令和元年)のデータから集計
 外国人労働者 第2表 在留資格区分、産業・企業規模・雇用形態、勤続年数階級別所定内給与額及び年間賞与その他特別給与額
 一般労働者 産業大分類 第2表 年齢階級、勤続年数階級別所定内給与額及び年間賞与その他特別給与額
 一般労働者 雇用形態別 第2表 年齢階級、勤続年数階級別所定内給与額及び年間賞与その他特別給与額

(2) 産業別

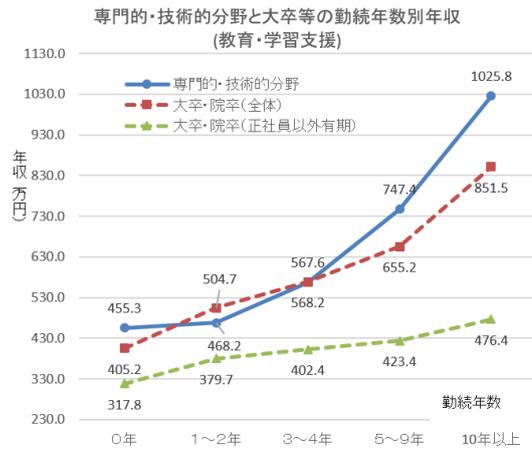
製造業の年収は、水準は若干低めであるが、大卒・院卒（全体）とほぼ同じトレンドで勤続年数に応じて上昇している。管理職への登用等に差がある可能性があり、支援が必要である。

一方、宿泊・飲食サービス業の年収のトレンドは、水準は若干高めであるが、大卒等の正社員以外（有期）と一致する。同産業はコロナによる影響を多く受けて求職が増加しており、在留資格に留意しつつ、安定雇用や他職種への転換等への支援が必要である。



(出典) 賃金構造基本統計調査(令和元年)のデータから集計
 外国人労働者 第2表 在留資格区分、産業・企業規模・雇用形態、勤続年数階級別所定内給与額及び年間賞与その他特別給与額
 一般労働者 産業大分類 第2表 年齢階級、勤続年数階級別所定内給与額及び年間賞与その他特別給与額
 一般労働者 雇用形態別 第2表 年齢階級、勤続年数階級別所定内給与額及び年間賞与その他特別給与額

教育・学習支援の年収は、勤続1～2年を除き、大卒・院卒よりも若干高い水準で勤続年数に応じ、上昇している。



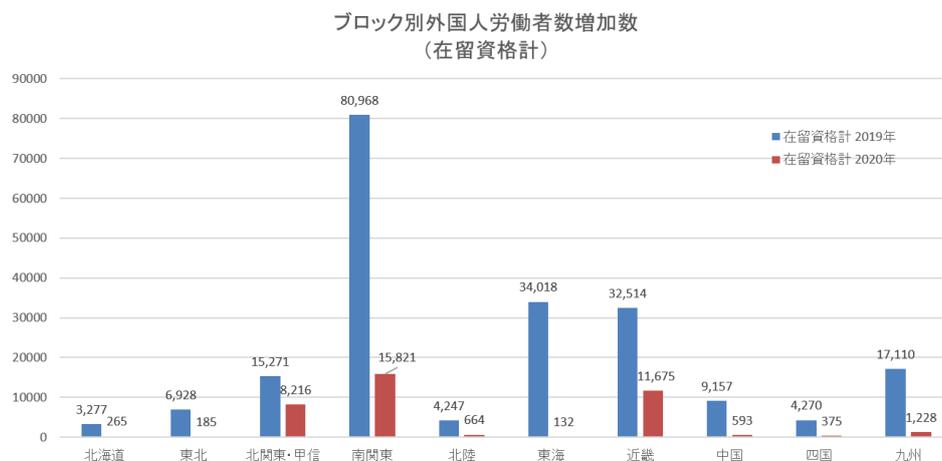
(出典) 賃金構造基本統計調査(令和元年)のデータから集計
 外国人労働者 第2表 在留資格区分、産業・企業規模・雇用形態、勤続年数階級別所定内給与額及び年間賞与その他特別給与額
 一般労働者 産業大分類 第2表 年齢階級、勤続年数階級別所定内給与額及び年間賞与その他特別給与額
 一般労働者 雇用形態別 第2表 年齢階級、勤続年数階級別所定内給与額及び年間賞与その他特別給与額

資料3 外国人労働者の職場・地域での定着

1 ブロック別外国人労働者数の年間増加数の動向

外国人雇用状況届によるブロック別の外国人労働者の年間増加数[※]を示す。2019年は、東京、名古屋、大阪を含む大都市圏（南関東、東海、近畿）の増加数が相対的に高い。2020年は、コロナ禍の影響で増加数が減っているが、東京、大阪を含む大都市圏の増加数が相対的に高い傾向は変わらない。

※ 各年12月末の外国人労働者数から前年12月末の外国人労働者数を減じたもの。なお、外国人雇用状況届は、雇用保険適用事業所の場合、雇用保険の適用を受けている事業所ごとに届出するため、全国規模の企業の場合は、届出があった都道府県に実際に働いているとは限らないことに留意が必要である。労働者数1,000人以上の企業で雇用されている外国人労働者は、全体の13%（2020年）である。

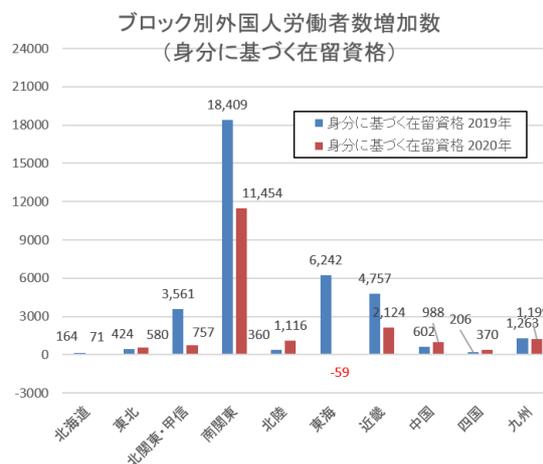
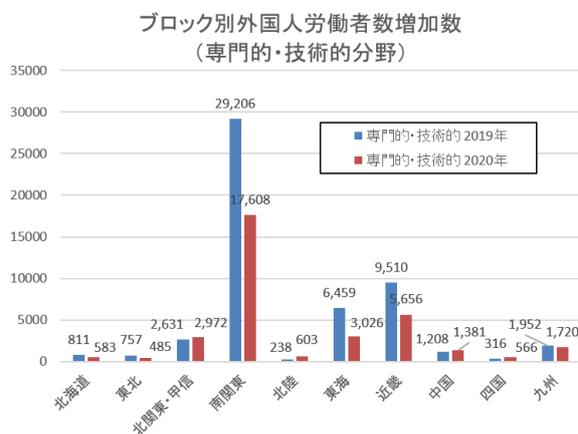


2 在留資格別のブロック別外国人労働者数の年間増加数の動向

(1) 専門的・技術的分野及び身分に基づく在留資格の動向

転職がしやすい在留資格（専門的・技術的分野、身分に基づく在留資格）の外国人労働者の年間増加数を示す。専門的・技術的分野については、2019年では、東京、名古屋、大阪を含む大都市圏の増加数が相対的に高く、2020年においても、コロナ禍の影響で増加数は減少しているが、同様の傾向である。

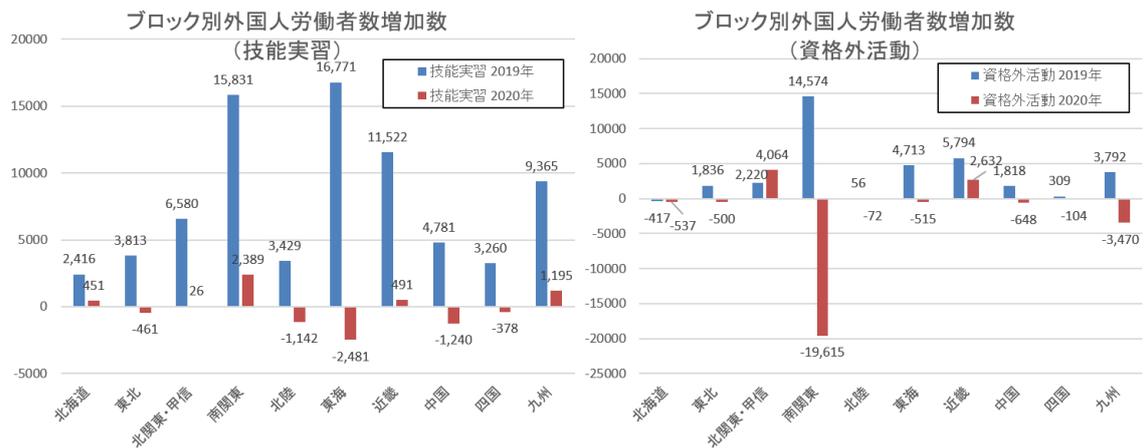
身分に基づく在留資格については、2019年は東京、名古屋、大阪を含む大都市圏の増加数が相対的に高い。2020年では、コロナ禍の影響で、名古屋を含む大都市圏の増加数がマイナスとなっている。



(2) 技能実習及び資格外活動の動向

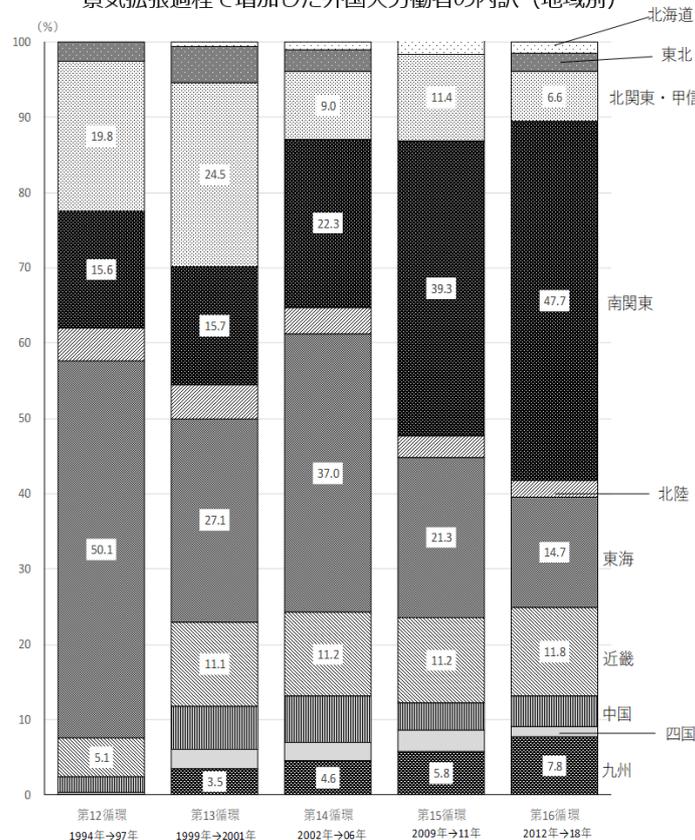
技能実習については、2019年では、東京、名古屋、大阪の3大都市圏の増加数が相対的に高いものの、専門・技術分野や身分に基づく在留資格と比較すると、地域差は小さい。監理団体を通じた求人等に伴うものと見られる。2020年は、コロナ禍の影響があるものの、九州では増加数がプラスとなるなど、大都市圏より増加数が大きいブロックもある。

資格外活動については、2019年では、東京、名古屋、大阪、福岡といった学校が多い地域の増加数が相対的に高い。2020年は、コロナ禍による入国制限の影響もあり、東京、名古屋、福岡では増加数がマイナスとなっている。



参考として、より長期でみた外国人労働者の構成比の推移を示す。増加数は、2006年（第14循環）までは東海が1位となっており、2009年（第15循環）以降は、南関東が1位、南関東への集中が進行した。また、九州の割合は着実に上昇している。

景気拡張過程で増加した外国人労働者の内訳（地域別）



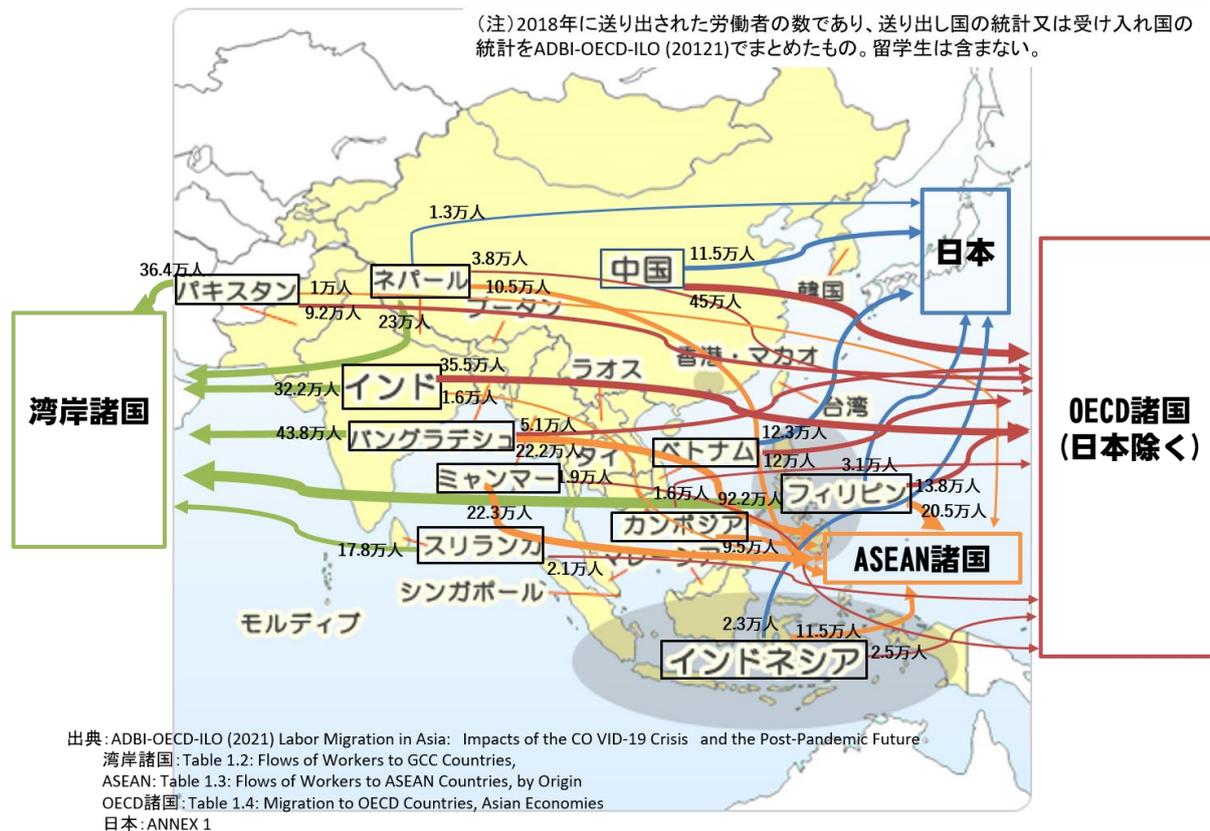
資料出所：労働省「外国人雇用状況報告」、厚生労働省「外国人雇用状況報告」、「外国人雇用状況の届出状況」

資料4 国際的な労働移動の分析

1 アジア諸国における労働移動の流れ

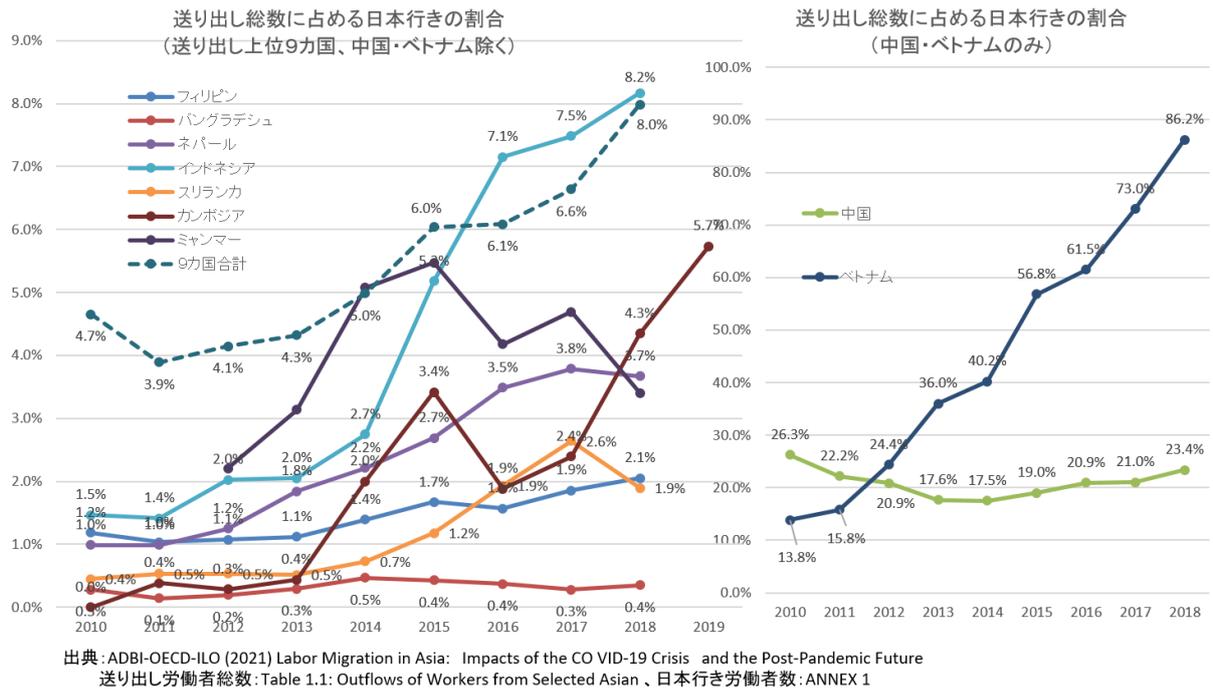
アジア諸国における労働移動は、湾岸諸国、東南アジア諸国連合（ASEAN）諸国、先進国（OECD加盟国）に向かう3つの回廊がある。アジア諸国からの日本への労働移動は、先進国への労働移動の一部としてとらえられる。2018年におけるアジア諸国における労働移動の主な流れを示す。

アジア諸国における労働移動の主な流れ（2018年）



2 送出し労働者総数に占める日本行きの割合の動向

アジア諸国で送出し先上位5カ国に日本が含まれる国のうち、送出し総数の多い上位9カ国について、各国の送出し総数に占める日本への送出し数の割合の推移を示す。割合は、国によって大きなばらつきがあるが、総じて上昇傾向にある。アジア諸国の労働者にとって、日本での就労に対する期待は高まっていると考えられる。



3 外国人労働者の在留資格別・国籍別の動向

外国人労働者の在留別資格別・国籍別の動向を示す。ベトナムは「技能実習」が49.2%、次いで「資格外活動(留学等)」が30.8%となっている。インドネシアは「技能実習」が62.3%。ネパールは「資格外活動(留学等)」が75.0%となっている。フィリピンやブラジル、ペルーは「身分に基づく在留資格」が多い。

(単位:人)

在留資格	総数	①専門的・技術的分野	②身分に基づく在留資格	③技能実習	④特定活動	⑤資格外活動
全国籍計	1,724,328	359,520	546,469	402,356	45,565	370,346
中国	419,431	122,485	119,018	76,922	5,120	95,878
韓国	68,897	30,719	26,789	38	3,084	8,260
フィリピン	184,750	12,537	129,235	34,590	5,207	3,176
ベトナム	443,998	62,155	16,057	218,600	10,403	136,781
ネパール	99,628	17,017	4,764	644	2,529	74,673
インドネシア	53,395	5,718	6,162	33,239	2,919	5,356
ブラジル	131,112	1,039	129,621	96	78	278
ペルー	29,054	154	28,738	64	28	70
その他	294,063	107,696	86,085	38,163	16,197	45,874

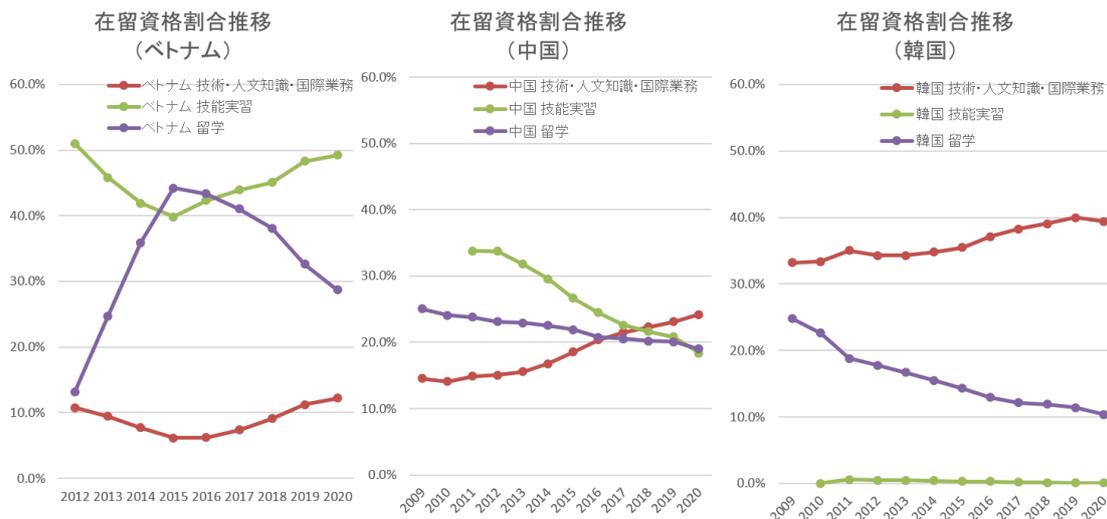
出典: 厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況(令和2年10月末現在)」

4 経済開発の程度に応じた在留資格割合の推移の国際比較

(1) 日本から地理的に近い諸国の動向

外国人雇用状況届から、地理的に近い韓国、中国、ベトナムの在留資格割合*の推移を示す。この3カ国では、経済開発が進むと、留学の割合が下がり、技術・人文・国際の割合が上昇する傾向が見て取れる。これは、高度技能労働者に占める海外卒の割合が上昇していることを示している。この3カ国では、経済開発が進むと技能実習の割合が減少する傾向が見て取れる。

※ 各年10月末の数字である（以下同じ。）。

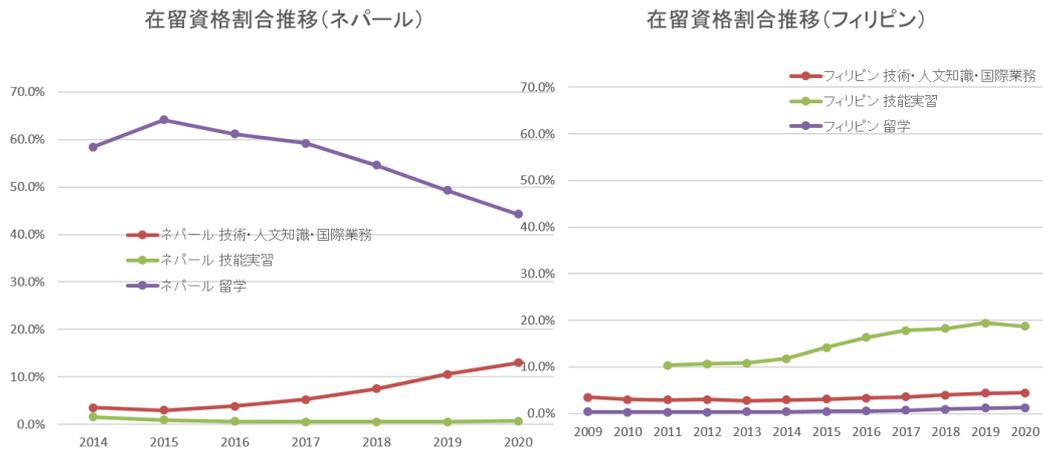


(出典) 厚生労働省「外国人雇用状況届のまとめ」(H21-R2) 別表1

(2) 地理的にやや遠い諸国の動向

外国人雇用状況届から、地理的にやや遠いフィリピンと、ネパールの在留資格割合の推移を示す。ネパールは、年を追うごとに留学の割合が低下し、技術・人文・国際の割合が上昇している。一方、フィリピンについては、そのような傾向は見られない。フィリピンは、身分に基づく在留資格の割合が高い。

技能実習については、ネパールではほとんど見られず、フィリピンでは年を追うごとに上昇している。技能実習は、送り出し国の政策による違いが大きいと見られる。



(出典) 厚生労働省「外国人雇用状況届のまとめ」(H21-R2) 別表 1

5 国籍別の外国人労働者数の動向

外国人労働者数を国籍別に見ると、構成比が高い順に、以下のように推移している。国籍別の生活支援サービスの需要が、年々移り変わっていることがわかる。

◆ 国籍別の外国人労働者数の推移（構成比の推移） ※構成比が最も高いものを赤、2番目に高いものを青としている。

	平成22 (2010) 年10月		平成27 (2015) 年10月		令和2 (2021) 年10月	
全国籍計	649,982	100%	907,896	100%	1,724,328	100%
中国	287,105	44%	322,545	36%	419,431	24%
韓国	28,921	4%	41,461	5%	68,897	4%
フィリピン	61,710	9%	106,533	12%	184,750	11%
ベトナム	19,942	3%	110,013	12%	443,998	26%
ブラジル	116,363	18%	96,672	11%	131,112	8%
ペルー	23,360	4%	24,422	3%	29,054	2%

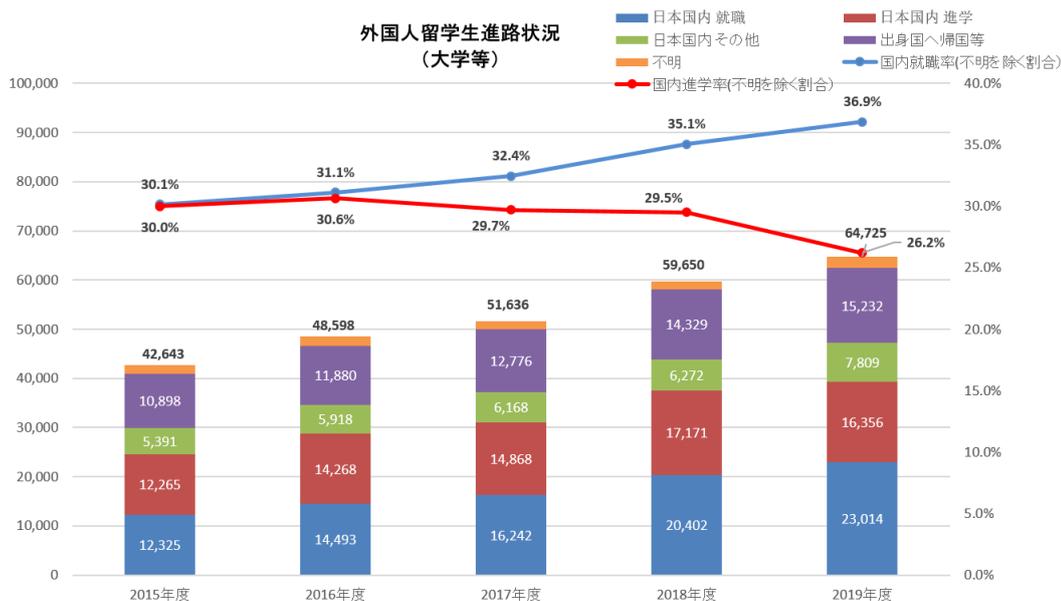
資料5 外国人留学生の国内就職状況等の分析

1 外国人留学生（高等教育）の進路状況の動向

(1) 概況

高等教育機関*の外国人留学生の卒業（修了）者の進路状況の過去5年間の推移を示す。日本国内企業への就職率は上昇傾向にあり、5年間で約7ポイント増、2019年度は36.9%となった。実数でも上昇傾向にある。進学率は、低下傾向にあり、5年間で約4ポイント減、2019年で26.2%となった。

※ 大学（大学院、専門職学位、学部）、短期大学、高等専門学校、専修学校（専門課程）、準備教育課程



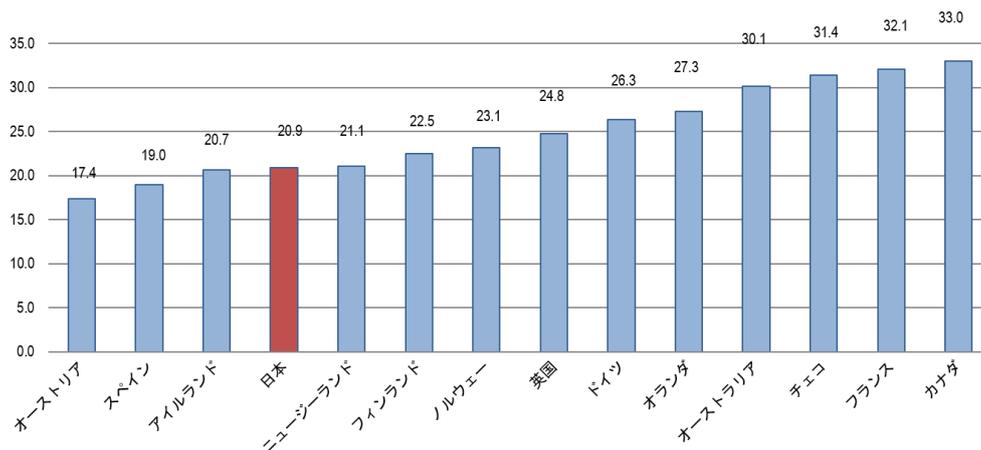
(出典) (独)日本学生支援機構「外国人留学生進路状況・学位授与状況調査結果」(2015年度～2019年度)

(2) OECD 諸国の外国人留学生（高等教育）の残留率の動向

2008/2009年の高等教育機関の外国人留学生の卒業(中退含む)者*1の残留率(在留資格を変更して、留学先の国に留まる者の率)のOECD諸国との国際比較を示す。日本の残留率は、2008年時点で20.9%*2とされ、OECD諸国中11位となっている。なお、日本の国内就職率は一環して上昇しているため、順位は改善している可能性がある。

※1 OECDによる推計。入学者数と在籍者数から推計したもので、中退者を含む。EU加盟国は、EU域外からの留学生に限る。

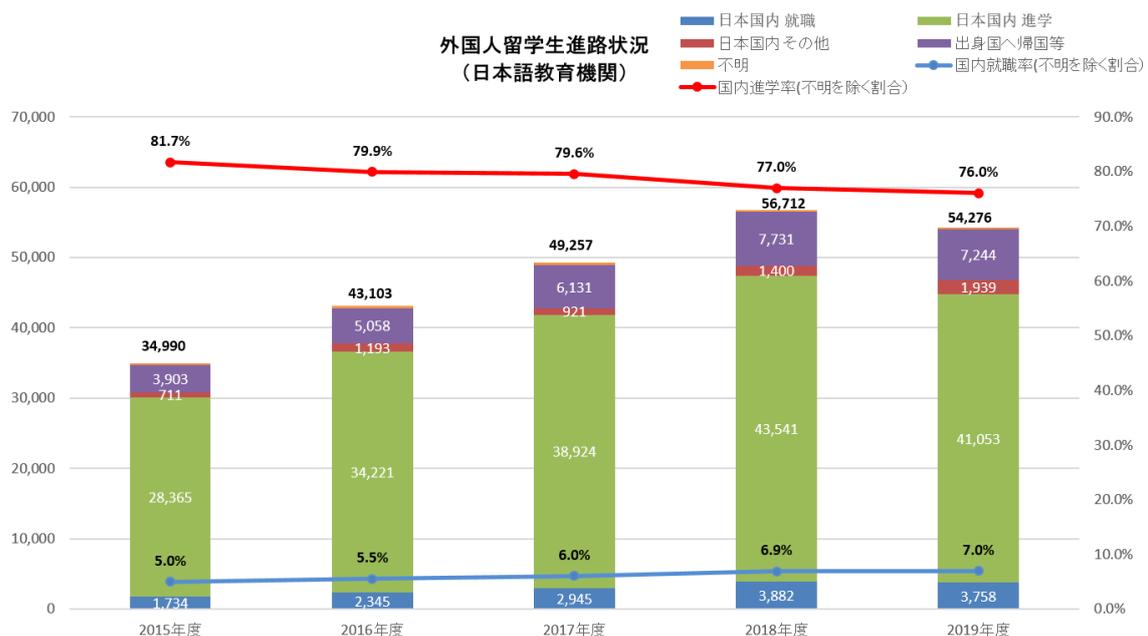
※2 日本の就職率は、卒業生数を分母として計算されるため、OECDの残留率よりも高めの数字となる(2008年の日本の高等教育機関の就職率は25.3%。2019年では36.9%となっている。(日本学生支援機構 2008, 2019))



(出典) OECD (2011) International Migration Outlook 2011 - Part I
 Figure I.8. Percentage of international students changing status and staying on in selected OECD countries, 2008 or 2009
 (独)日本学生支援機構「外国人留学生進路状況・学位授与状況調査結果」(2008年度, 2019年度)

3 外国人留学生（日本語教育機関）の進路状況の動向

日本語教育機関の外国人留学生の卒業者の進路状況の推移を示す。進学率は、減少傾向（5年間で約4ポイント減）にあるものの、2019年でも76%と高い水準を維持している。就職率は、7%（2019年）に過ぎないが、上昇傾向（5年間で2ポイント）にある。

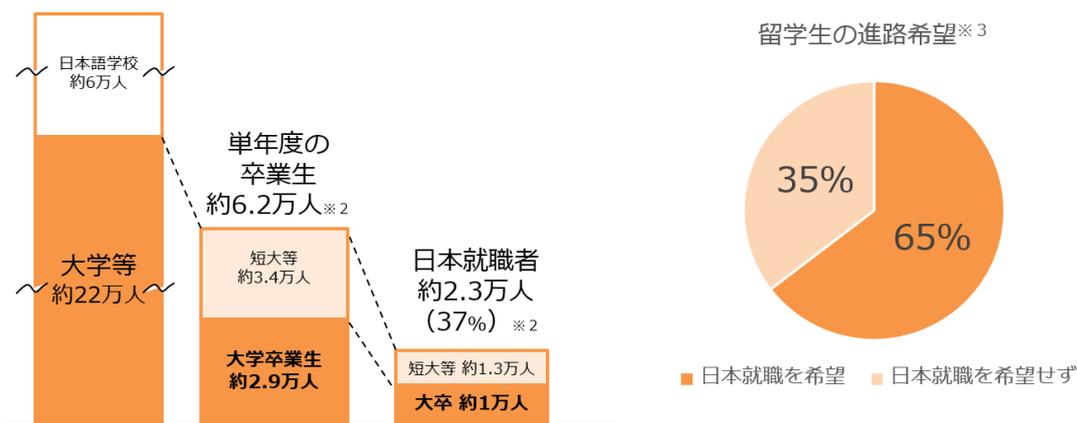


(出典) (独)日本学生支援機構「外国人留学生進路状況・学位授与状況調査結果」(2015年度～2019年度)

4 外国人留学生（高等教育機関）の国内就職の促進及び課題

(1) 外国人留学生の国内就職の動向

外国人留学生のうち、高度人材の卵は、大学などの在籍者であるが、大学などの留学生のうち、毎年度の卒業生は約6.2万人で、そのうちの2.9万人が、大学（学部・院）の卒業生となっている。進路希望調査では、日本において就職を希望する外国人留学生が65%に上る一方で、実際に日本で就職する大学などの留学生は、卒業生の37%に留まっている。

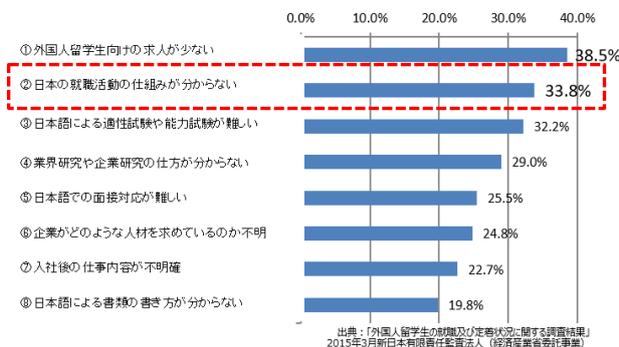


※1 (独)日本学生支援機構「2020年度外国人留学生在籍状況調査結果」…2020年12月21日現在 279,597人(大学等218,783人。日本語教育機関60,814人。)
 ※2 同「2019年度外国人留学生進路状況・学位授与状況調査結果」…2019年度中に卒業(修了)した留学生62,411人(うち大学(学部・院)28,512人、そのうち日本国内就職者10,490人) ※不明を除く。
 ※3 同「平成29年度私費外国人留学生生活実態調査概要」…平成30年1月に実施した私費外国人留学生を対象としたアンケートに回答した5,704人中、3,682人が「日本において就職を希望」と回答(その他、日本進学希望、出身国就職希望などの中から複数回答可)。

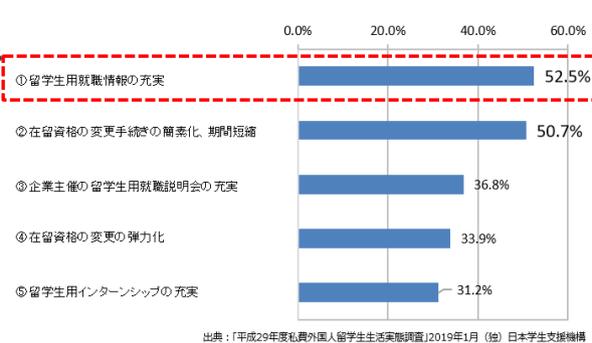
(2) 外国人留学生の国内就職における課題

外国人留学生や高度外国人材へのアンケート調査(複数回答可)によると、就職活動上の課題として、「日本の就職活動の仕組みがわからない」、「留学生用就職情報の充実」を挙げる者が多く、日本特有の就職活動への情報不足が見て取れる。

◆外国人留学生の就職及び定着状況に関する調査結果

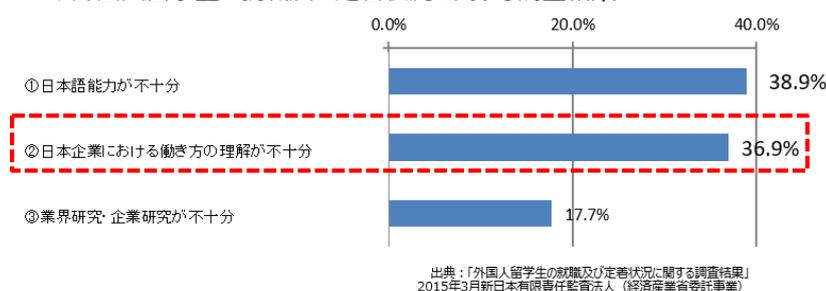


◆平成29年度私費外国人留学生生活実態調査



他方、企業から見ても、コミュニケーション能力に加え、「日本企業における働き方の理解が不十分」とする企業も多く、日本の企業に特有の文化・雇用慣行に関する情報不足も課題である。このため、留学生に対し、留学早期から、日本の就職活動に関する情報提供を行い、日本の就職活動トラックに乗り遅れないよう、大学とハローワークがより一層連携して取り組む必要がある。

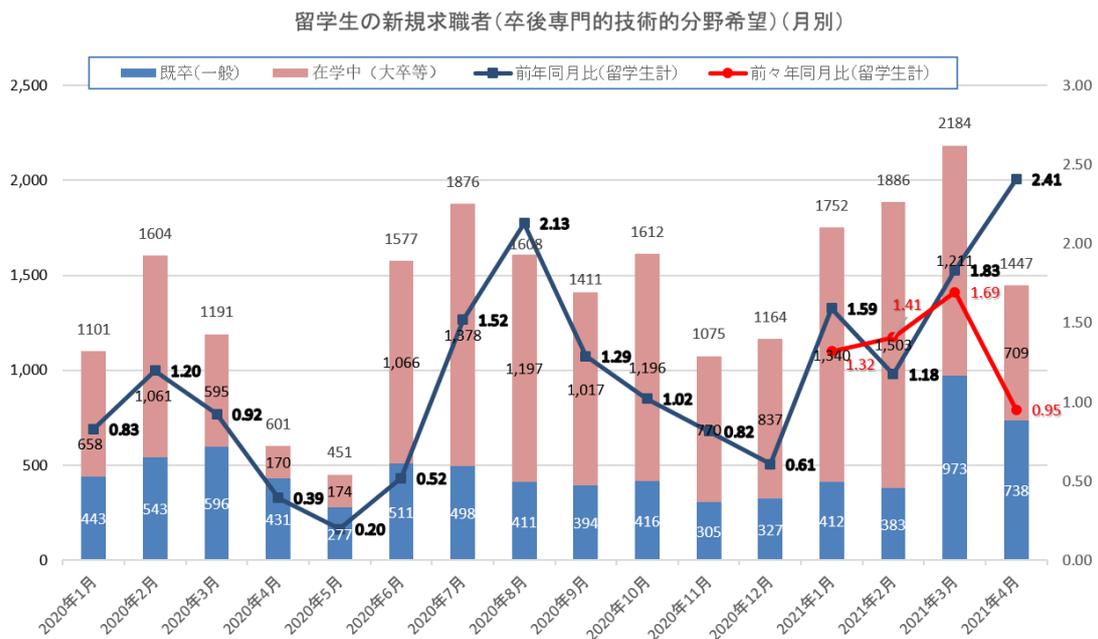
◆外国人留学生の就職及び定着状況に関する調査結果



5 ハローワークにおける留学生新規求職者数（アルバイト除く）の動向

ハローワークにおける留学生新規求職者数（卒業後に専門的・技術的分野での就職希望。アルバイト含まず。）は、5月に前年同月比0.2倍まで落ち込んだ後、8月の2.13倍まで急上昇し、その後、本年に入ってからは、前々年同月比1.5倍程度で推移していたが、直近では0.95倍となっている。在学中の求職が多くを占めるが、既卒の求職も25%~50%を占める

※ 2020年1月以降の雇用情勢はコロナ禍の影響があると考えられるため、2021年1月以降のデータは、平年との比較という観点から、2019年同月と比較した。

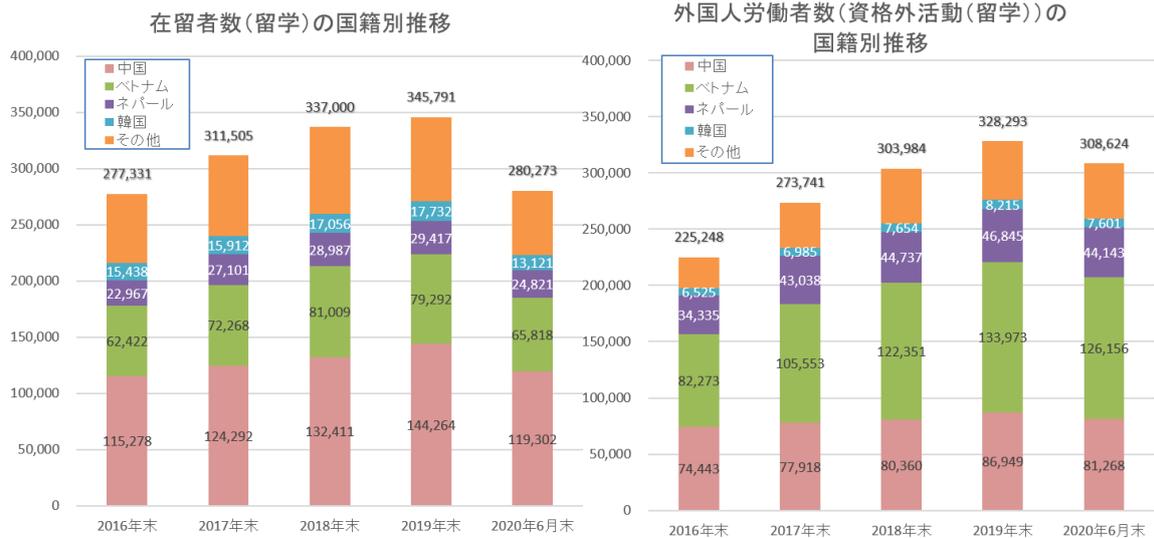


6 留学生の資格外活動（アルバイト）の動向

(1) 在留者数（留学）と外国人労働者数（留学生の資格外活動）の動向

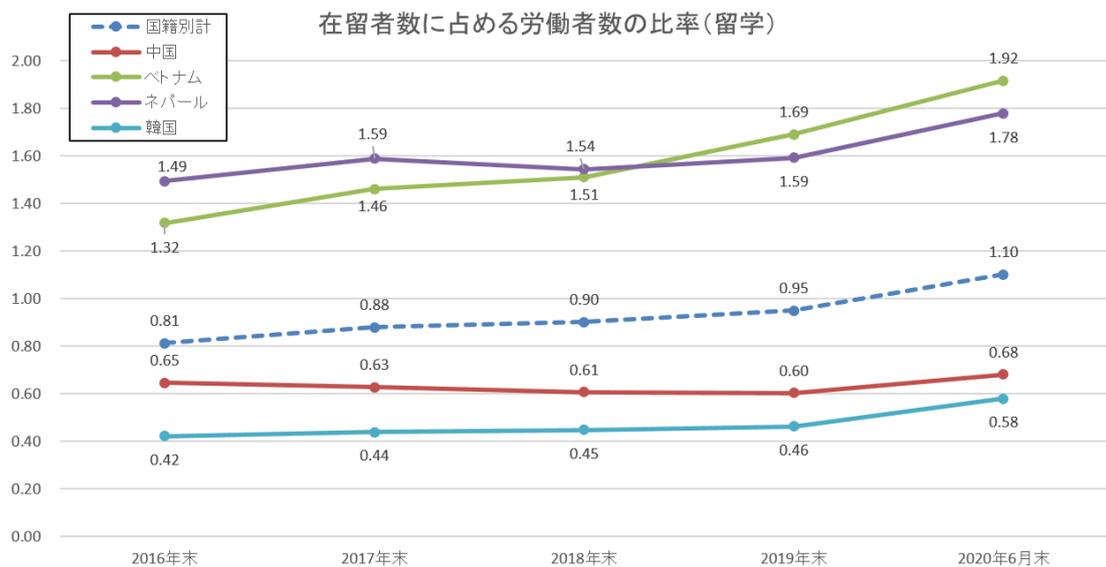
在留外国人統計における「留学」の在留者数及び外国人雇用状況届における「留学生による資格外活動」の外国人労働者数の推移を示す。在留者数（留学）は、2019年末に34万6千人に達したが、コロナ禍の影響により、直近では28万人に減少している。外国人労働者数（留学生による資格外活動）は、2019年末に32万8千人となったが、直近では30万9千人に減少している。

国籍別では、在留者数では中国、ベトナム、ネパール、韓国の順であるが、労働者数では、ベトナムが最多である。



(出典) 在留外国人統計(2016年~2020年) 第1表 国籍・地域別 在留資格(在留目的)別 在留外国人
 (出典) 外国人雇用状況届から抽出したデータを特別に集計(全国計) ※ 資格外活動を行う留学生を雇用する事業主からの外国人雇用状況届を集計したものであるため、在留者数よりも多くなることもあり得る。

(2) 在留者数(留学)に対する外国人労働者数(留学生による資格外活動)の比率の動向
 在留外国人統計における在留者数(留学)に対する外国人雇用状況届における外国人労働者数(留学生による資格外活動)の比率*の水準は、国籍別で大きく異なる。いずれの国籍についても、直近では比率が上昇している。
 国籍別では、ベトナムとネパールの比率が高く、直近ではそれぞれ1.92と1.78となっており、一人の留学生が複数の仕事を掛け持ちしていることが多いとみられる。一方、中国と韓国の比率は、直近でそれぞれ0.68と0.58に留まる。
 ※ 外国人労働者数(留学生による資格外活動)を在留者数(留学)で除したもの



(出典) 外国人雇用状況届から抽出したデータを特別に集計(全国計)
 在留外国人統計(2016~2020) 第1表 国籍・地域別 在留資格(在留目的)別 在留外国人

資料6 外国につながる子どものキャリアに関する分析

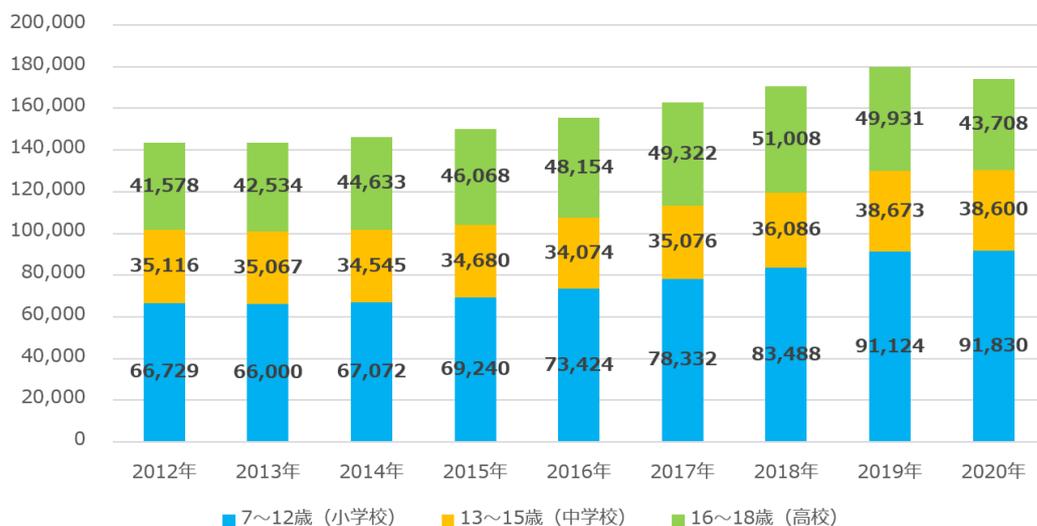
1 外国につながる子どもの在留の動向

(1) 概況

18歳以下の外国人の在留数の推移を示す。7～12歳（小学校相当年齢）、13歳～15歳（中学校相当年齢）、16～18歳（高校相当年齢）の在留外国人数の推移を見ると、2012年から2019年（各年12月末現在）にかけて増加してきたが、2020年（6月末現在）では若干減少している。2012年と2020年を比較すると、7～12歳が約38%、13～15歳が約10%、16～18歳が約5%増加している。

※ 特に16～18歳（高校相当年齢）には、就労を目的とした在留資格を有する者（このため親と共に在留していないことも想定される者）も含まれている点に留意が必要である。

在留外国人数の推移

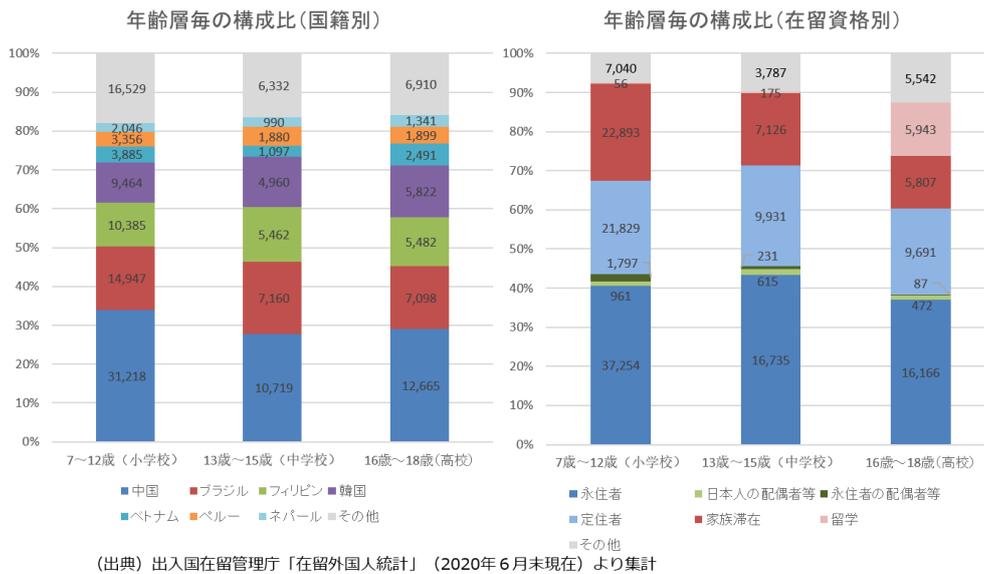


(出典) 出入国在留管理庁「在留外国人統計」(2012年～2019年12月末現在、2020年のみ6月末現在)より集計

(2) 国籍・在留資格別の動向

7～12歳（小学校相当年齢）、13歳～15歳（中学校相当年齢）、16～18歳（高校相当年齢）の在留外国人数の構成比を国籍別に見ると、いずれの年齢層でも中国、ブラジルで約半数を占める。

在留資格別に見ると、永住者、定住者、家族滞在の占める割合が大きい。16～18歳（高校相当年齢）では、他の年齢層と比べて家族滞在の割合が減少し（13.3%）、留学が13.6%を占める。



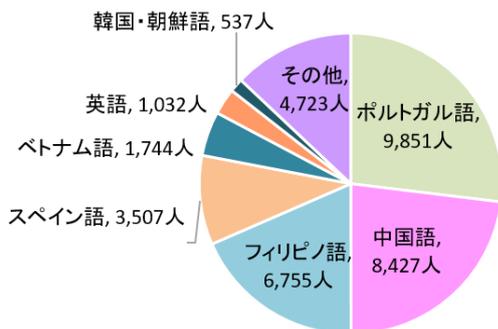
2 外国人児童生徒への教育の動向

(1) 外国人児童生徒の在籍動向

外国人がその保護する子を公立義務教育諸学校へ就学させることを希望する場合、国際人権規約等を踏まえ、無償で受け入れており、日本人児童生徒と同一の教育を受ける機会を保障している。公立学校における日本語指導が必要な児童生徒(日本国籍含む)は10年間で1.5倍増(平成30年度に5万人超)となっている。

他方、こうした児童生徒のうち2割以上が、日本語指導等の特別な指導を受けることができていない。また、令和元年度の調査では、約2万人の外国人の子供が、就学していないか、就学状況が確認できていない状況にある。

多様化の進展(外国人児童生徒の母語)



集住・散在化(学校への在籍状況)

都道府県別日本語指導が必要な児童生徒数



※対象児童生徒が100人以上いる学校も全国に13校存在

※公立小・中学校に在籍する日本語指導が必要な外国籍児童生徒数 36,576人

出典: 文部科学省「日本語指導が必要な児童生徒の受入れ状況等に関する調査(平成30年度)」

(2) 日本語指導が必要な高校生等の中退・進路状況の動向

日本語指導が必要な高校生等*の中途退学率は、9.6%であり、全高校生等の平均*である1.3%と比較して顕著に高い。進路状況を見ると、日本語指導が必要な高校生等の進学率は42.2%、非正規就職率は40.3%、進学も就職もしていない者の率は18.2%であり、いずれも、全高校生等の平均よりも高い。

※ 「高校生等」とは、公立の全日制・定時制高等学校、通信制高等学校、中等教育学校後期課程及び特別支援学校高等部の生徒をいう。

※ 全高校生等のデータは、「平成 29 年度学校基本調査（※1）」、「平成 30 年度学校基本調査（※2）」及び「平成 29 年度児童生徒の問題行動・不登校等生徒指導上の諸課題に関する調査（※3）」を基に算出。

1. 中途退学率

	在籍している生徒数	中途退学した生徒数	中退率
日本語指導が必要な高校生等(特別支援学校の高等部は除く)	3,933	378	9.6%
全高校生等(特別支援学校の高等部は除く)	2,295,416 (※1)	28,929 (※3)	1.3%

2. 進路状況

①進学率

	高等学校等を卒業した生徒数	高等学校等を卒業した後大学や専修学校などの教育機関等(※4)に進学等した生徒数	進学率
日本語指導が必要な高校生等	704	297	42.2%
全高校生等	750,315 (※2)	533,118 (※2)	71.1%

(※4)短期大学、専門学校、各種学校を含む

②就職者における非正規就職率

	高等学校等を卒業した後就職した生徒数	高等学校等を卒業した後正規又は一時的に就職した生徒数	就職者における非正規就職率
日本語指導が必要な高校生等(全日制・定時制・通信制高校及び中等教育学校後期課程のみ)	245	98	40.0%
全高校生等(全日制・定時制高校及び中等教育学校後期課程のみ)	158,135 (※2)	6,746 (※2)	4.3%

③進学も就職もしていない者の率

	高等学校等を卒業した生徒数	高等学校等を卒業した後進学・就職(・帰国)していない生徒数(不詳、死亡は除く)	進学も就職もしていない者の率
日本語指導が必要な高校生等	704	128	18.2%
全高校生等	750,315 (※2)	50,373 (※2)	6.7%

(出典)文部科学省「日本語指導が必要な児童生徒の受入状況等に関する調査(平成30年度)」

3 外国につながる子どもの在留資格とキャリア形成の動向

(1) 日系人等定住外国人の子ども

身分に基づく在留資格を有する外国人の子どもは、基本的には親と同じく、身分に基づく在留資格を得る。このため、在留資格上は就労に制限がない。(例：在留資格「定住者」の子どもは「定住者」。ただし、未成年で未婚の実子の場合。)他方で、特に日系人等定住外国人は、派遣・請負の雇用形態で働く者が多く、現実的には、子どもも同様に派遣・請負での就労を選択することが多い。

	労働者数 (①)	うち派遣・請負事業所で 就労する労働者数 (②)	派遣請負の割合 (②/①)
外国人労働者総数	1,724,328人	342,179人	19.8%
うち 身分に基づく在留資格	546,469人	165,620人	30.3%
うち ブラジル国籍	131,112人	69,013人	54.6%
うち ペルー国籍	29,054人	11,688人	40.2%

(2) 就労目的で在留が認められる外国人の子ども

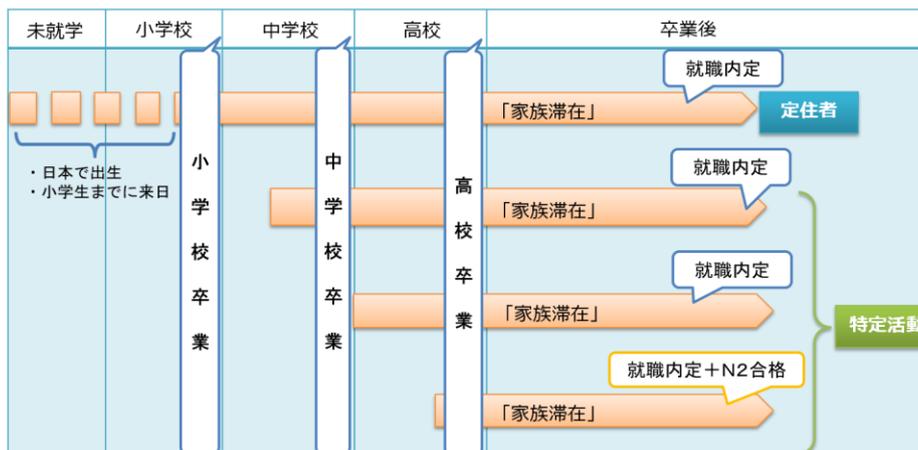
就労目的で在留が認められる外国人の子どもは、一般的に在留資格「家族滞在」を得て在留する。就労については、資格外活動許可を受けて週 28 時間以内などの就労が認められる

場合がある。なお、来日時期など一定の要件の下で、高校卒業後に「定住者」や「特定活動」に在留資格変更を行い、週28時間以内の制限なく就労を行うことが可能なケースがある。

主なルート

定住者：17歳までに入国+小学校卒業+中学校卒業+高校卒業+就職内定

特定活動：17歳までに入国+ { 高校入学（編入を除く）→卒業
高校編入→卒業+日本語能力N2 } +就職内定+親（日本在留）の身元保証



※「家族滞在」以外の在留資格で在留している者でも、「家族滞在」の在留資格該当性がある場合（「留学」等）は本取扱いの対象となる。

(参考) 海外への日系人の送出しの歴史

年 代	内 容
明治元年	民間人の斡旋により、ハワイに農業労働者として最初の移民150人が渡航
明治17年頃まで	政府は国内移住に重点を置き、海外移住には消極的
明治18年	国内不況を背景に、「ハワイ官約移民」の送り出しがスタート
明治20年代	海外移住促進の議論が活発化、明治27年までに3万人弱がハワイに渡航
明治40年前後	アメリカ国内での対日感情の悪化等を背景に、移住が低迷
明治41年	ブラジルへ初めて移民981人が渡航
大正末期～昭和初期	余剰人口の海外移住を目指し、政府が様々な移住政策を実施 昭和8年に年間2万3千人がブラジルに移住し、ピークに達する
昭和16年	明治以降、ブラジル（19万人弱）を筆頭に、約24万人が南米に移住 太平洋戦争が始まり、移住が中断
昭和20年	戦後、海外からの引き揚げ者が増加、海外移住が再び議論
昭和24年	衆議院本会議で「人口問題に関する決議案」を可決、移住を推進
昭和25年	海外からの引き揚げ者と自然増の人口併せて、戦後5年間で1,200万人の人口増
昭和27年	ブラジル（アマゾン）への移住が再開
昭和29年～昭和30年代	米銀行から1,500万ドルを借款、パラグアイ、ボリビアなどブラジル以外の国への移住が順次開始 大量輸送による戦後移住の全盛期へ
昭和35年	年間移住者数は1万4千人弱 高度経済成長期に入り、国民生活水準が向上、以降は移住者が減少
昭和36年	ドミニカ移住者が集団帰国するなど、問題が取り上げられる
昭和37年	総理大臣への海外移住審議会答申「移住は従来のような単なる労働力の移動とみられるべきではなくして、開発能力の現地移動とみられるべき」、以降大量移住から既移住者の擁護に重点
昭和45年以降	企業の海外進出がブーム、先進国移住が増加
昭和60年	総理大臣への海外移住審議会答申、海外への永住者による「移住」から海外駐在員等を含む「定住」へとシフト、昭和61年には在留邦人数が日本人永住者数を逆転
平成2年	改正入管法の施行、以降日系人労働者の日本への受入れが進む

(出典) 日本海外移住家族会連合会「日本海外移住家族会連合会創立30周年記念誌」（1993年刊）に基づき厚生労働省作成

資料7 主要先進国の外国人労働者に関する施策・研究の概要 (OECD等文献レビュー)

第1 OECD諸国等の外国人労働者の受入制度及びコロナ禍での外国人労働者への特例措置の事例

1 OECD諸国の外国人労働者の受入れに関する基本的な考え方

- (1) 多くのOECD諸国では、中小企業に対する外国人労働者の供給は、生産性を高めることよりも小規模企業の継続を支援する趣旨であり、生産性の低い企業の継続性を高めるための政策の一つと考えている。移民政策の背後にある重要な問題の一つが、労働力需要が一時的なものであるのか、それとも構造的なものであるのかである。需要が構造的なものであり、国内で利用可能な労働力との補完性がほとんどなく、無期限に雇用できる可能性が高いのであれば、短期間の外国人労働者の受入を擁護することは困難であるとしている(OECD (2009))。
- (2) このため、OECD諸国の短期間移民(temporal migration)の管理は、国内労働供給のみでは達成できない労働市場ニーズであって、国内労働市場に悪影響を与えることなく合理的時間枠では満たすことの難しいものについて、送り出し国の開発を妨げることなく労働移民によって満たすことを支援することを中心的な目的としている(OECD (2011))。
- (3) OECDでは、技能水準(スキルレベル)について、大卒、上位中等教育や高度職業訓練修了者が高度技能労働者(skilled workers)、それらより低いレベルが非高度技能労働者(non-skilled/low-skilled workers)の2つに分類している(OECD (2008) p.127)。理想的には、外国人労働者は自国民労働者の代替(substitute)や入れ替え(displace)ではなく、補完(complement)であるべきであるが、実際には困難であり(OECD(2014))、OECD, EU諸国では、非高度技能の移民労働者は、低学歴の自国民への悪影響が高いとされ、高度技能者に比較して、低学歴の非高度技能労働を目的とする労働移民については、厳しい規制を行い、労働移民に対して、技能に関する基準を設けている(OECD/EU (2016))。一部の国は、高度技能と非高度技能を区別しないことで非高度技能も受け入れている(OECD 2019)。
- (4) OECDは、短期間移民管理の枠組みには、次の要素を含めるべきとしている(OECD (2009))。
 - ① 満たされていない労働力ニーズを特定する手段
 - ② 労働力ニーズの程度に応じた数の雇用許可
 - ③ 国内外で移民労働者と雇用をマッチングさせる手段
 - ④ 許可の効率的な処理及び発給手続き
 - ⑤ 雇用者が移民労働者候補者の資格を確認する手段
 - ⑥ 効果的な出入国管理と職場の執行手続き

2 OECD諸国等の外国人労働者の労働需給調整の仕組み

- (1) OECD, EU諸国では、非高度技能移民の受入にあたり、受入企業に労働市場テスト(labour market test)の実施を求めるか、割当定数(quota)や上限(cap)などの数的制限を定めている(OECD/EU (2016))。労働市場テストは、非高度技能労働者の受入にあたり、国内労働者が悪影響を受けないことを確保する措置であり、実施方法は国によって異なる。非高度技能労働向けの短期間受入制度では、上限を設けるよりも労働市場テストを行う国が大半である(OECD(2019))。
- (2) 労働市場テストの目的は、国内労働者に応募の機会を与えることと、産業別の賃金水準を守ることにある。労働市場テストを行う場合は、求人広告することに加え、契約内容が審査される。賃金は、最低賃金、平均賃金、又は団体交渉による合意された賃金に合致することが求められる。さらに、国内労働市場を守るため、賃金や労働条件に加え、住宅の確保、移動費の支給が求められることもある。労働者の給与からこれら費用

を天引きする場合には、制限を設けられることが一般的である(OECD(2008) p.138)。

- (3) 短期間非高度技能労働者の受入に上限を設ける目的は、全体として、使用者の需要を下回る程度に受入を抑え、国内労働者の労働市場を保護することである(OECD(2019))。更新可能な短期間高度技能労働(英国、米国)、短期間非高度技能労働(イタリア、イスラエル、米国)、季節労働(イタリア、スペイン、NZ、米国)に割当定数が設けられている。国によっては、非高度技能労働に職種別の割当定数を設けている(韓国、英国、アイルランド)。高度技能労働の永住者に職種別割当定数を設ける国もある(カナダ、オーストラリア)(OECD(2019))。
- (4) 割当定数や上限は、人手不足職種リスト(List of shortage occupation :LSO)を作成し、それに基づき受け入れ枠を決定する国が多い(EMN(2015))。人手不足職種リストは、市場調査によって人手不足を調査し、マクロモデルによる将来の需給予測を行った上で、将来の人手不足を予測して作成する(HWWA(2004))。最終的な配分は、使用者と政府が交渉して決定される(Chaloff(2019))。一部の国は、総雇用数に占める割合で上限を設けている(エストニア、オーストリア)。

3 OECD 諸国等の新型コロナ禍での在留許可等緩和、労働移動促進措置

- (1) 多くのEU諸国では、在留許可や労働許可の緩和措置を講じた。スペインやドイツでは、コロナ禍によって失業した移民労働者の労働許可の取消を停止し、フランスやイタリアは、労働許可を自動更新又は一定期間延長した(OECD/ILO/IOM/UNHCR 2020)。多くの欧州諸国では、一時入国のオーバーステイを将来のビザ申請における不利益なしで認めた(EMN/OECD 2020)。
- (2) OECD 諸国等では、コロナ禍により、特定の産業の労働需要が減少する一方、農業、建設、医療、介護及びIT関係の産業の労働需要が増加した。このため、保健医療分野の資格について、臨時的な緩和が行われた。イタリアやカナダ、米国では、外国の医師資格保有者に暫定の免許を与え、スペインでは、保健サービスの労働移動を促進するため、農業分野の外国人労働者に制限のない労働許可と在留許可の延長・更新を行い、ドイツは医療職の外国資格の認証を促進した(OECD 2020a)。
- (3) 農業分野では、在留期間の延長、他分野の外国人労働者の労働許可、短期間外国人労働者の導入が行われた。米国では、農業分野の外国人労働者のビザ(3年)を一時的に延長し、オーストラリアでは農業分野の季節労働者の在留期間を延長した(ILO 2020a)。追加的な労働力の確保のため、スペインやベルギー等では、留学生や亡命希望者に一定の条件下で就労を認めた。フランスやいくつかのEU諸国では、留学生の労働時間の制限を緩和し、カナダやオーストラリアは、エッセンシャルサービスに雇用されている留学生の労働時間の上限を撤廃した(OECD/ILO/IOM/UNHCR 2020)。

4 OECD 諸国等の新型コロナ禍での外国人労働者の失業者に対する経済支援措置

- (1) 外国人労働者は、最も脆弱な労働者のうちの一つである。OECD 諸国では、失業率の上昇が見られたが、外国人労働者における失業率の上昇の方が自国民労働者より大きかった。米国では、外国人労働者の失業率は自国民労働者より2%高くなり、スペインでは、自国民の雇用率が3%減少した中、外国人は9%の減少となった(OECD 2020b)。ASEAN 諸国では、調査に回答した外国人労働者の32%が、雇い止め等によって非自発的な離職や無給休職を余儀なくされている(ILO 2020b)。
- (2) 一方で、外国人労働者は新型コロナ禍の経済対策(貸金補助、失業給付や社会保障)の対象となっていない場合が多い。非自発的な離職により収入を失うとともに、ビザや労働許可が失効して不法状態となった上、入国制限により、帰国できない状況となっている(ILO 2020c)。
- (3) これらに対応するため、G20-OECD 諸国では、不安定雇用の外国人労働者の失業給付のアクセスや給付期間を改善しつつある。スペインでは、失業給付の条件(6ヶ月で360

日以上雇用)を一時的に停止した。多くの国では、外国人を含めた雇用者に対する支援措置を実施した(OECD/ILO/IOM/UNHCR 2020)。

- (4) ILOは、新型コロナ禍における外国人労働者の雇用の多くが非正規労働であることから、ビザの延長、恩赦、労働許可・在留許可の延長の促進により、外国人労働者がエッセンシャルサービスにアクセスし、不法状態となることを防ぐことができるとしている(ILO 2020c)。さらに、外国人労働者の労働安全衛生の保護のため、必要な情報の提供や、共同生活や寄宿舍生活による感染の特別な危険性にも対応する必要があるとしている(IOM 2020 a&b)。

(参照文献)

- Chaloff, J. (2014) “Evidence-based regulation of labour migration in OECD countries: setting quotas, selection criteria, and shortage lists”, Migration Letters.
- EMN (2015) “Determining labour shortages and the need for labour migration from third countries in the EU”, The European Migration Network.
- EMN/OECD (2020) “Inform #1 EU and OECD member states responses to managing residence permits and migrants unemployment during the COVID-19 pandemic”. https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/oo_eu_inform1_residence_permits_and_unemployment_en_updated_final.pdf.
- HWWA (2004) “Forecasting Labour and Skills Shortages: How Can Projections Better Inform Labour Migration Policies?”, Hamburg Institute of International Economics (HWWA)
- ILO (2020a) “Protecting migrant workers during the COVID-19 pandemic: Recommendations for Policy-makers and Constituents”. Policy Brief. April.
- ILO (2020b) “Experiences of ASEAN migrant workers during COVID-19: Rights at work, migration and quarantine during the pandemic, and re-migration plans”. ILO Brief. June.
- ILO (2020c) “Social protection for migrant workers: A necessary response to COVID-19”. Policy Brief. June.
- IOM (2020a) https://iris.iom.int/sites/default/files/COVID-19_Recruiter%20Guidance_Final_V1.pdf.
- IOM (2020b) https://iris.iom.int/sites/default/files/IOM-COVID%2019_Employer_Guidance_V1.pdf.
- OECD (2008) “Management of Low-Skilled Labour Migration”, in International Migration, Outlook 2008, OECD Publishing, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/migr_outlook-2008-6-en.
- OECD (2009) “Workers Crossing Borders: A Road-map for Managing Labour Migration”, in International Migration Outlook 2009, OECD Publishing, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/migr_outlook-2009-4-en.
- OECD (2011) “Recruiting Immigrant Workers: Sweden 2011, Recruiting Immigrant Workers”, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264167216-en>.
- OECD (2014), “Managing labour migration: Smart policies to support economic growth”, in International Migration Outlook 2014, OECD Publishing, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/migr_outlook-2014-6-en.
- OECD/EU (2016) “Recruiting Immigrant Workers: Europe 2016, Recruiting Immigrant Workers”, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264257290-en>.
- OECD (2019) “Recruiting Immigrant Workers: Korea 2019, Recruiting Immigrant Workers”, OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/9789264307872-en>
- OECD (2020a) “Contribution of migrant doctors and nurses to tackling COVID-19 crisis in OECD countries”. <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/contribution-of-migrant-doctors-and-nurses-to-tackling-covid-19-crisis-in-oecd-countries-2f7bace2/>.
- OECD (2020b). What is the impact of the COVID 19 pandemic on immigrants and their children?
- OECD/ILO/IMO/UNHCR (2020) “2020 Annual International Migration and Forced Displacement Trends and Policies Report to the G20”.

第2 OECD諸国等の労働移動対策、人権侵害等保護及び技能水準向上支援の事例

1 円滑・適正な国際労働移動・職業紹介の確保

- (1) 外国人の採用に要する費用は、高度技能労働者(skilled migrant)、非高度技能労働者(low-skilled/unskilled migrant)のいずれにも必要なものであるが、高額な費用は、給与水準が低いことから、短期間(temporal)の在留資格の非高度技能労働者にとって困難をもたらす。解決方法の一つは、合同選定委員会等による移民候補者の選定を含めた二国間合意を結ぶことである。公的機関の関与は、透明性の向上と労働者の費用負担の低減を目的としている。スペイン、カナダ、フランス、イタリアでは、農業の季節労働者について、農業団体や公益団体による選定を行っている。スペインと韓国では、公的団体による選定を行っている。(OECD 2008 pp.143-144)。
- (2) 韓国では、非高度技能労働者の労働許可制度において、採用は二国間協定によって行われ、公的機関が使用者に候補者名簿を提示する仕組みを導入したため、使用者の採用コストが大幅に削減され、1000ドルを下回るようになったとしている(OECD(2019))。労働者は、研修制度時代には、採用手数料だけで3000ドルを負担していたが(Kyung (2013))、労働許可制度では、労働者の負担する主要な費用が平均して1,385ドルにまで低減したとされている(Abella & Martin (2014))。

2 コロナ禍における送り出し国による帰国等支援

- (1) インド、スリランカ、ネパール、フィリピン、ベトナム等は、コロナ禍に伴い、自国民の帰国の支援を行った(ADB-OECD-ILO (2021)pp.8-9)。ILOは、大規模な帰国や本国送還(repatriation)は、複雑なオペレーションであり、送り出し国の複数の政府機関や地方政府、受け入れ国政府との緊密な連携が求められたとしている。具体的には、出国・入国時の検査、検疫のための滞在施設の整備が必要であったとしている(ILO 2020b)
- (2) 帰国支援に加え、一部のASEAN諸国の送り出し国は、帰国困難者に対して支援を行った。フィリピンは、基金を活用して200USDの現金支給を行うとともに(ADB 2020)、ヘルプデスクによる相談、帰国費用の支援等を行った(ILO 2020b)。

3 地域定着のための方策

- (1) 短期間労働移民制度は、使用者側の深刻な労働力不足と、搾取される危険性を抑えるために労働者の交渉力を維持できる可能性とのバランスを図る必要がある。労働者を拘束できる方が使用者にとって魅力があり、自社の労働者が引く抜かれるおそれがある場合、使用者が移民制度に参加するインセンティブが失われる。労働者が他の業種や使用者に異動することを認めた場合、入国を認める根拠とされた人手不足の解消を揺るがすことになる(OECD(2019))。
- (2) OECD諸国における短期間の労働移民制度は、特定の使用者における初期の雇用を条件としているが、一般に転職を認めている。労働者の業種間、職場間の異動を制限しているOECD加盟のEU諸国はほとんど存在しない。欧州外では、労働者を業種や使用者に縛っている国も多い。米国とカナダは、ビザ申請を行った使用者に縛られる。オーストラリアは、指定された職種にのみ転職できる(OECD (2019))。
- (3) 韓国では、外国人労働者の約25%が転職を申請し、承認を得ている(OECD (2019))。雇用許可制度の使用者のおよそ40%が労働者の転職により経営困難に直面したとしている。労働者を引き留める主な対策としては、賃金の引き上げ、職場環境・宿泊施設の改善を図ったが、25%の使用者はいかなる手立ても講じることができなかったとしている。韓国の雇用許可制度においては、ビザの期間延長の資格を得るためには、滞在期間中に自発的な転職を行ってはならないとしているため、これが自発的転職の防止に貢献している(OECD (2019)p.113)。ただし、雇用許可制度は、失踪率が15%程度(2017年)と比較的高いことに留意が必要である(OECD (2019)p.119)。

4 人権侵害等からの保護

- (1) OECD諸国の多くの短期間外国人労働者受入制度では、通常の労働法規違反に対する民事・刑事罰を超えた、悪質な使用者に対する具体的な規定はない。使用者に対する将来の採用の禁止・ブラックリスト化・排除や、他の外国人労働者の雇用の認可の取り消しといった措置は、肉体的又は性的な虐待やハラスメントに対する罰則に必ずしも含まれていない(OECD (2019))。EUの2014年の季節労働者に関する指令では、「本指令に基づく義務に重大な違反がある使用者による季節労働者の雇用に排除することを含め、本指令に基づく義務を履行しない使用者に対する制裁措置を定める」よう加盟国に求めている。
- (2) カナダでは、短期間外国人労働者受入制度に関する規則違反の制裁措置として、1年から5年の採用禁止がある。制裁の理由としては、身体的、性的、心理的、金銭的な虐待などの不正行為が発生しないような職場環境を保証しないことがある。米国では、外国人労働者からの苦情を受けて調査した結果、違反が確認された場合、雇用主が1年から5年、外国人採用から排除される (OECD (2019))。
- (3) 韓国では、雇用許可を受けた使用者に対してポイント制を設けており、規則違反、外国人労働者の死亡、暴力、不正行為、嫌がらせ又は賃金不払い等に対してペナルティ（減点）が科される。一方、適切な宿舍の設置や訓練等を行った場合は、ボーナスポイントが付される。外国人労働者の割当ては、高ポイントを有する使用者から優先的に行われるが、ペナルティがあっても他のポイントが高ければ、労働者の割当てを受けられる (OECD (2019))。韓国では、アプリを使い、退職金の累積額の計算など、自分の権利を監視できる (OECD (2019))。豪州では、「勤務時間記録」アプリを使い、出社時と退社時間を記録し、使用者の勤務記録と齟齬があった場合に労働者が対処できるようにしている (OECD (2019))。
- (4) コロナ禍においては、不法滞在の外国人労働者が感染リスクのある中、拘留の対象となった(ILO 2020a)。国連は、逮捕や拘留へのおそれは、これら脆弱な不法労働者たちをさらに潜伏に追い込み、適切な治療から遠ざけ、結果的に、新型コロナ感染症の拡大のさらなるリスクを高めるとしている (UN in Malaysia(2020))。健康危機においては、移民法違反への制裁への恐れと健康不安を切り離すことが重要であるとしている(ADBIOECD-ILO(2021)p.51)。

5 非高度技能労働者に対する技能水準向上の支援

- (1) 短期間非高度技能労働者の受入制度において、二国間合意による候補者の選定プロセスに母国での職業訓練を組み込んでいる国もある (スペイン、韓国)。韓国の職業訓練は、基礎的な語学力と職場の安全活動等に焦点を当て、費用は二国間合意に基づき公的機関が負担している。スペインでは、雇用側の要望に応じて、送り出し国の職業訓練機関において訓練を行い、その費用は政府が負担する仕組みとなっている。いずれも、1～2ヶ月程度の基礎技能訓練である (OECD (2008)p.145)。
- (2) 韓国の雇用許可制度では、5年の期限を2回まで(合計10年)が上限となっている。2017年以降、実務経験、収入、年齢、韓国語の能力、教育レベル等のポイントにより、永住権(E-7ビザ)を得る道が開けている。これにより、語学力や技能の向上を図るインセンティブが働いているとも言えるが、2017年時点では600件という試験的な導入に留まる(OECD (2019) p.121)。

6 非高度技能外国人労働者の定住へ向けた選択肢

- (1) 勤務経験が生産性の向上に寄与する産業における労働需要が永続的である場合、短期間受入制度は適切でなく、永住権付きの移民制度を検討すべきである。しかし、非高度技能労働者の永住的移民としての受入は限られており、更新可能な短期間受入制度が代替として存在する。この方法が欧州諸国における永住移民の通常の間筋であった(OECD (2008) p.138)。
- (2) EUにおいては、家族の呼び寄せ(family reunification)と永住権に関する二つのEU指令が、加盟国の在留期限設定を制約している。家族呼び寄せ指令 (2003/86/EC)は、加盟国に対し、

在留期間が1年以上（2年以上とすることができる）の滞在許可を保有し、永住権を取得する合理的な見通しを有することを条件として、家族の呼び寄せの権利を与えることを求めている。さらに、長期滞在者指令（2003/109/EC）は、加盟国に対して、5年間合法滞在した者に永住権付与の可能性を与えることを求めている（OECD（2019）p.122）。

- (3) このため、大部分のEU加盟国は、短期間の非高度技能外国人労働者に対し、1年以上滞在し、収入と住居に関する要件を満たしていれば、家族を呼び寄せることを認めている（OECD（2019）p.125）。非高度技能労働者を対象にした季節労働制度においては、継続した適法な季節労働者（イタリアの場合、2シーズン後）に、通常の滞在許可を得ることができる（OECD（2019）p.123）。スイスでは、一定期間継続して季節労働に雇用された者について、1年間の短期間在留許可のあと、永住権を取得できることになっていた。このため、スイスの労働移民の大半が非高度技能の季節労働経験者である（Martin et al.（2006））。
- (4) 米国の短期的移民から永住移民への切替えは狭き門であり、企業が身元引受人となる非高度技能労働者向けのグリーンカードの交付は毎年1万人に限られ、待機リストは6年以上となっている（OECD（2008）p.138）。カナダは、従来4年間を在留期限としていたが、2016年に廃止した。その代わりに、外国人労働者の採用への制限を追加した（OECD（2019）p.122）。

（参考文献）

- Abella, M. and P. Martin (2014), Migration Costs of Low-skilled labor migrants: Key Findings from Pilot Surveys in Korea, Kuwait and Spain, KNOMAD, <https://www.knomad.org/publication/migration-costs-low-skilled-labor-migrants-keyfindings-pilot-surveys-korea-kuwait-and>
- ADB (2020), COVID-19 Impact on International Migration, Remittances, and Recipient Households in Developing Asia. ADB Brief No. 148.
- ADB, OECD and ILO (2021), Labor Migration in Asia: Impacts of the COVID-19 Crisis and the Post-Pandemic Future, ADBI-OECD-ILO.
- ILO (2020a), What is the Impact of the COVID-19 Pandemic on Immigrants and Their Children? Paris:OECD Publishing. www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/what-is-the-impact-of-the-covid-19-pandemic-on-immigrants-and-their-children-e7cbb7de/ (accessed November 2020).
- ILO (2020b), Managing International Migration under COVID-19. www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/managing-international-migration-under-covid-19-6e914d57Kyung, K. (2013), Update on the Employment Permit System.
- Martin, P., M. Abella and C. Kuptsch (2006), Managing labor migration in the twenty-first century, Yale University Press
- OECD (2008), “Management of Low-Skilled Labour Migration”, in International Migration, Outlook 2008, OECD Publishing, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/migr_outlook-2008-6-en.
- OECD (2019), Recruiting Immigrant Workers: Korea 2019, Recruiting Immigrant Workers, OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/9789264307872-en>
- UN in Malaysia (2020), Alternatives to Detention Important in the Fight Against COVID-19. Press Release. Putrajaya.

第3 技能水準（スキルレベル）の定義等について

1 はじめに

諸外国では、高技能(high-skilled, skilled)と非高度技能 (low-skilled, non-skilled)の労働者に分けて受入制度を構築している例が多い。このため、技能水準（スキルレベル）の概念について、文献をレビューした。

2 国際標準職業分類における技能水準（スキルレベル）の概念

- (1) 国際労働機関(ILO)は、各国の職業別統計を国際比較する際の職業に関する国際基準として、国際標準職業分類 (ISCO)を制定している。ILOが2008年に定めた国際標準職業分類 (ISCO-08)では、類似した職務を束ねて一つの職業(occupation)として分類している。職務間の類似性の判断、分類項目の上位段階への集約等は、スキルに基づいて行われる。スキルとは、職務を遂行する能力を指す概念であり、スキルレベルとスキルの専門分野の二つの面がある（西澤 (2012)p.2-3,15）。
- (2) スキルレベルは、職務自体の困難さや職務範囲の広さに関係した概念であり、①主な仕事の性質(nature of work performed)、②課業(task and duty)の遂行に必要な正規教育のレベル（1997年版の国際標準教育分類(ISCED-97)に準拠）、③課業の遂行に必要な非正規のOJTや過去の経験によって分類される(Mair & Hunter(2018)p.3、西澤(2012)図表2)。分類項目は、スキルレベルの高い順に配列され、大分類に設定された10項目のうち8項目は、一つのスキルレベルに対応し、他の2項目は、重大分類で一つのスキルレベルに対応する。スキルレベルを適用する対象は職務であって人ではないことに留意する必要がある。教育レベルの異なる人が同じ職務に従事している場合、主な仕事の内容によってスキルレベルを判断するとされている（西澤 (2012)pp.15-16,図表3）。
- (3) スキルレベルと、必要な正規教育のレベル(ISCED-97)との対応は、レベル4 (high)が、大学院、中期大学 (学士)、レベル3 (high)が、短・中期大学、レベル2 (medium)が、高卒後教育 (大学以外)、前期・後期中等教育、レベル1 (low)が、初等教育となっている（西澤 (2012)p.16,図表2）(ILOSTAT レベル分類)。
- (4) スキルの専門分野は、職務（小分類）を中分類へ、中分類を重大分類へ、重大分類を大分類に大きくくりをするときに適用する基準であり、職務の遂行に必要な知識、使用する機械器具等の項目がある。
- (5) ILOの労働統計国際会議 (ICLS) では、ISCO-08の見直しにおいて、現状のスキルレベルは、過去の経験によって内部職務階層を昇進していくシステムと適合しない、卒業後の職務に対応した訓練がスキルレベルを反映できないといった問題があることから、過去の経験や卒業後の系統的な職業訓練をスキルレベルの評価要素として加えることが検討されている(Mair & Hunter(2018)p.23)

3 日本標準職業分類における技能水準（スキルレベル）の扱い

- (1) 総務省が作成している日本標準職業類は、統計目的のための職業分類である。日本標準職業分類は、ISCOとの整合性を図ってきたが、ISCO-88がスキルレベルの概念を導入したことから、対応を確保することが困難となり、ISCOの考え方のうち採用できるものを採用した（西澤(2012)p.4）
- (2) スキルレベルが日本標準職業分類に取り入れられていない理由としては、スキルレベルの考え方が日本の職場の実態に適合的でないためとしている。スキルレベルの操作的な定義には、正規教育のレベルが用いられているが、教育と職業との対応関係が緊密でない日本では、適用可能性が低いとしている。例えば、看護師の教育が大学、短大、高校、看護学校で行われていること、技術者の職務領域と現場労働者の職務領域が必ずしも明確になっていないため、両者の中間領域であるテクニシャン（レベル3）の領域を明確に把握できないこと等をあげている（西澤(2010)p.19）。

4 国際標準分類における単純労働者の定義について

- (1) ISCO-08 においては、スキルレベル1として、単純労働者(elementary occupation)を設定している。単純労働者は、主に身体を使って行う単純かつ定型的・反復的な作業であり、①作業の遂行に特別の資格・知識・技能・経験を要しないこと、②就労当日のうちに作業を遂行することが可能、③監督者の指示のもとに行う定型的作業であって、判断を要する事態への対処は行わない、という特徴がある（西澤(2012)p.70）。ISCO-08 では、清掃員、補助者、農林漁業の単純労働者、工業、建設、製造、運輸の単純労働者、調理補助者、露天販売等といった分類が設定されている。
- (2) 日本標準職業分類では、ISCO-8 の「単純労働者」に相当する区分として、「労務作業者」という大分類を設定することを検討したが、適当でないとされた。その理由としては、日本標準職業分類ではスキルレベルの考え方を取り入れてないこと、また、労務作業者に分類される仕事は、単純作業的な仕事に限定されず、仕事の遂行において判断が求められ（遂行上の裁量の余地があり）、作業分野の独自の知識と技能を必要とするためとしている。このため、スキルレベルではなく仕事の内容に基づいて設定する趣旨から、大分類「運搬・清掃・包装等の職業」を設定し、その仕事の特徴は主に身体を使って行う定型的・反復的な作業とした（西澤（2010）pp.32-33）。

5 スキルレベルと外国人受入制度

- (1) OECD, EU 諸国では、非高度技能職の移民労働者は、低学歴の自国民への悪影響を避けるため、低学歴の非高度技能労働を目的とする労働移民については、高度技能者に比較して、厳しい規制を行っている。多くの国が、労働移民に対して、技能に関する基準を設けている（OECD/EU (2016)）。一部の国は、高度技能と非高度技能を区別しないことで非高度技能労働者も受け入れている(OECD 2019)。
- (2) OECD, EU 諸国では、高度技能労働者か非高度技能労働者で受入制度を区分けしており、中等技能者に焦点を当てた受入制度は見受けられない。

(参照文献)

- OECD/EU (2016) “Recruiting Immigrant Workers: Europe 2016, Recruiting Immigrant Workers”, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264257290-en>.
- OECD (2019) “Recruiting Immigrant Workers: Korea 2019, Recruiting Immigrant Workers”, OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/9789264307872-en>
- Mair, Debra, Hunter, David (2018) Review of the case for revision of ISCO-08. 20th International Conference of Labour Statistics, Geneva. 10-19 Oct.2018. ICLS/2020/Room document 19
- 西澤博（2010）職業分類の改訂に関する研究Ⅱ—分類項目の改訂— JILPT 資料シリーズ No.64 2010年3月（独）労働政策研究・研修機構
- 西澤博（2012）職業分類の改訂記録—厚生労働省編職業分類の2011年改訂— JILPT 資料シリーズ No.101 2012年3月（独）労働政策研究・研修機構