

# 外国人労働者の受け入れ

1. 日本にとっての外国人労働者受け入れの利点と課題をまとめよう。

利点	課題
<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働力不足を補うことができる。</li> <li>・低賃金での雇用が可能。</li> <li>・高度人材の雇用によって以下のような効果が期待できる。               <ul style="list-style-type: none"> <li>—これまでつながりのなかった知識同士が結びつくことによってイノベーションが生まれる。</li> <li>—多様性が職場を活性化し、新しい視点や発想をもたらす。</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・価値観が合わず、トラブルになるかもしれない。</li> <li>・治安の悪化が不安。</li> <li>・日本人の雇用確保が困難になるという懸念。</li> <li>・欧州の先例から移民受け入れによる社会の軋轢が心配。               <ul style="list-style-type: none"> <li>—外国人労働者が大量に流入することによって社会の形が変わることへの不安。</li> <li>—手厚い社会保障を求めてくるため財政を圧迫されるとの懸念。</li> </ul> </li> </ul>

2. 日本ではどのような方針・制度で外国人労働者を受け入れているかを調べよう。

(1) 出入国管理及び難民認定法（入管法）ではどのような人が就労を認められているか。

・外交、公用、教授、芸術、宗教、報道、高度専門職、経営・管理、法律・会計業務、医療、研究、教育、技術・人文知識・国際業務、企業内転勤、興行、技能、技能実習は就労が認められる。

・留学などは時間を限定しての就労が可能である。

・定住者、永住者、その家族など、活動の範囲に制限はない。

(2) 技能実習制度（1993～）とはどのような制度か。

先進国から進んだ技能等を習得したいと考えている途上国の人材を受け入れて技能等を習得させ、その国の経済発展を担う人材を育成する制度。

(3) 製造業外国従業員受入事業（2015～）とはどのような制度か。

日本国内の生産拠点における研究開発を強化し、そこで確立された技術を海外の事業所に普及させるため、海外の人材が最大1年間、日本の生産拠点で生産活動に従事する制度。

(4) 日本再興戦略 2016 ではどのような外国人材活用の方策が示されているか。

・高度外国人材グリーンカード創設：日本経済の成長への貢献が期待される高度人材の永住条件を緩和

・外国人留学生・海外学生の日本企業への就職支援強化

・グローバル展開する企業への外国人従業員受け入れの促進

・在留資格手続きの円滑化・迅速化

・外国人受入推進のための生活環境整備

3. 日本以外の国の外国人労働者受け入れ政策を調べ、日本と比較してみよう。

■韓国■ 1990年以降、労働力不足に陥り、研修制度を利用した外国人労働者の導入を開始。2004年から雇用許可制度を導入し、製造業、建設業など分野を限定して非専門職の外国人労働者の雇用を認めた。原則として雇用期間は最長3年間であるが、延長が認められることもある。また、IT分野の海外技術者を雇用する企業を支援するゴールドカード制度、理工系の研究者の出入国に便宜を図るサイエンスカード制度などを設けている。外国人労働者の流入によって韓国人雇用に影響を及ぼすことがないように、受け入れ人数の総量規制など、コントロールする機能を設けている。

\*その他の国の例はDVDに収録。どの国も高度人材を求めている。

\*国内では雇用が奪われるという不安があり、対応策を講じている。

\*ドイツやフランスは、外国人が生活に馴染めるように教育の機会を設けている。

\*【参照】労働政策研究・研修機構HP 主要国の外国人労働者受け入れ動向

[http://www.jil.go.jp/foreign/labor\\_system/2015\\_01/preface.html](http://www.jil.go.jp/foreign/labor_system/2015_01/preface.html)

4. 外国人労働者から見た日本での就労について考えてみよう。\*資料を示して考えさせる。

図1 国籍別外国人労働者の割合

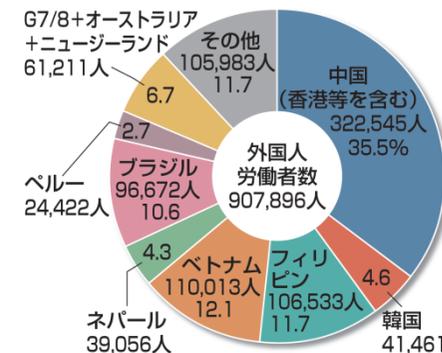
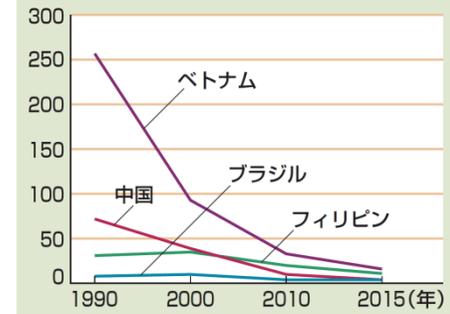


図2 一人あたりGDPで見た日本との格差



(図1)厚生労働省HP「外国人雇用状況」の届出状況まとめ(平成27年10月末現在)による。

(図2)IMF資料による。

(1) 上の資料を見て気づいたことを記入しよう。

・中国(香港含む)、ブラジル、フィリピン出身が多い。

・(外国人労働者は外国での就労によって主に家族に送金したいと考えているが、)経済格差の縮小により日本で働くメリットが少なくなっている。

(2) 外国人労働者にとって日本の労働・生活環境はどうだと思われるか。

・給料が安価なら他の国に行ったほうが有利だし、生活面でも日本よりよいと考える人も少ない。

・受入体制がしっかりしている国の方が安心できる。

5. これからの日本の外国人労働者受け入れ政策はどうあるべきか。

\*単に国際競争のための人材獲得という観点だけで考えてよいだろうか。

\*経済、法律、行政という面では議論されているが、「人として」外国人を受け入れること、つまり人権の問題や開かれた文化・社会を形成するという観点からの議論が必要だと指摘もある。

\*【参照】宮島喬『外国人労働者迎え入れの論理』明石書店(1989)

2. 日本ではどのような方針・制度で外国人労働者を受け入れているかを調べよう。

(1) 出入国管理及び難民認定法（入管法）ではどのような人が就労を認められているか。

\* 入管法では在留資格（日本に滞在するための資格）が定められており、それによって滞在期間や活動できる範囲が決まる。2014年の改正で在留資格は27種に拡大された（2015年より施行）。

\* 外国人労働者受け入れに関わる主な入管法改正

1980年代まで	1990年	2014年
合法的な就労者は貿易・事業活動従事者、招聘教授、興行、専門技術者、熟練労働者などに限定。	定住者として受け入れられた日系人と研修・技能実習生の受け入れを拡大。	高度の専門的な能力を持つ人材などの受け入れを拡大。
バブル経済全盛期に労働力不足が深刻化し、外国人労働力の受け入れ拡大が求められるようになった。	ブラジルやペルーなどからの就労者が増えたが、2008年のリーマン・ショック後に失業者も増え、その多くが帰国した。	グローバル化への対応として、経済発展に寄与する外国人の受け入れを促進しようとした。

(2) 技能実習制度（1993～）

\* 在留資格は「技能実習」

\* 本来は国際貢献の一環として行われる制度であるが、なかには人手不足解消のために乱用されたり劣悪な労働環境で働かされたりしているという批判もある。

(4) 日本再興戦略2016ではどのような外国人材活用の方策が示されているか。

\* 日本政府は高度人材を増やそうとしているが、現場では人材不足を補う労働力がほしい（できれば安価で雇用したい）というギャップが見られる。

\* 【参照】

- ・ 日本経済新聞 2016年6月21～23日「外国人労働者問題の視点」
- ・ 宮島喬『外国人労働者迎え入れの論理』明石書店（1989）
- ・ 入国管理局「在留資格一覧」 <http://www.immi-moj.go.jp/tetuduki/kanri/qaq5.html>
- ・ 国際研修協力機構（JITCO） [http://www.jitco.or.jp/system/seido\\_enkakuhaikai.html](http://www.jitco.or.jp/system/seido_enkakuhaikai.html)
- ・ 経済産業省  
「製造業外国従業員受入制度」 <http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/seizogyo/index.html>  
「日本再興戦略2016-第4次産業革命に向けて-」  
[http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/2016\\_zentaihombun.pdf](http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/2016_zentaihombun.pdf)

3. 日本以外の国の外国人労働者受け入れ政策を調べ、日本と比較してみよう。

（その他の事例）

■シンガポール■ 19世紀初頭、イギリスの植民地政策のもと、規制を設けずヒト・モノ・カネを受け入れたが、独立に向かう1950～60年代には国の発展に寄与する人材だけに限定する方針に転換した。1980年代には外国人雇用税や外国人雇用上限率を定め、低賃金労働者を抑制する一方、専門家・高度技術者の受け入れは積極的に進めた。近年は、外国人労働者がシンガポール人の職を奪っているという不満が見られることから、政府は以下のような方針を打ち出している。①安い外国人を雇うというメリットをなくすために、外国人労働者の給与基準を上げる。②機会均等を確実にする。③市民に対する教育と研修を充実させる。

■ドイツ■ 第二次世界大戦後、イタリアとの協定により低・中技能労働者を受け入れた。その後スペイン、ギリシャなどからも受け入れたが、不景気のため1973年に外国人労働者の受け入れを原則停止した。しかし、1990年の東西ドイツ統一以後は旧東欧諸国（主にポーランド）からの帰還移住者等の増加により、外国人は増加した。2000年以後はIT技術者不足を解消するため高度人材の受け入れを開始し、近年はその動きが加速している。外国人は言語の問題やドイツ社会についての知識不足から、その実力に対して就業において不利になることが少なくない。そのため、2005年から外国人及び移住の背景を持つ人々のために、ドイツ語やドイツの文化、法律、歴史などを学ぶ統合講習が導入された。

■フランス■ フランスと協定を結んでいない国は滞在許可証が必要である。6か月以内の季節労働者を除いて未熟練労働者の受け入れは抑制しているが、フランスの発展のための高度人材は積極的に受け入れるという政策を取っている。重労働では慢性的な労働力不足が続いており、不法滞在者（サンパピエ）が就労している。2009年にはサンパピエたちが正規化を求めてストライキを実行し、外国人労働者支援団体や人権擁護団体、労働組合などがこれを支持したため、政府は不法滞在労働者の合法化を進めた。外国人がフランス社会に溶け込み、フランス的な考え方を身につけることができるように「受け入れ・統合契約」を施行し、市民教育講座への参加、言語教育の受講、決められた面談に応じることを義務づけている。

# 外国人労働者の受け入れ

1. 日本にとっての外国人労働者受け入れの利点と課題をまとめよう。

利 点	課 題

2. 日本ではどのような方針・制度で外国人労働者を受け入れているかを調べよう。

(1) 出入国管理及び難民認定法（入管法）ではどのような人が就労を認められているか。

(2) 技能実習制度（1993～）とはどのような制度か。

(3) 製造業外国従業員受入事業（2015～）とはどのような制度か。

(4) 日本再興戦略 2016 ではどのような外国人材活用の方策が示されているか。

3. 日本以外の国の外国人労働者受け入れ政策を調べ、日本と比較してみよう。

4. 外国人労働者から見た日本での就労について考えてみよう。

図1 国籍別外国人労働者の割合

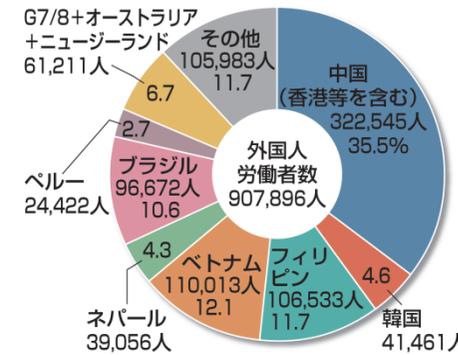
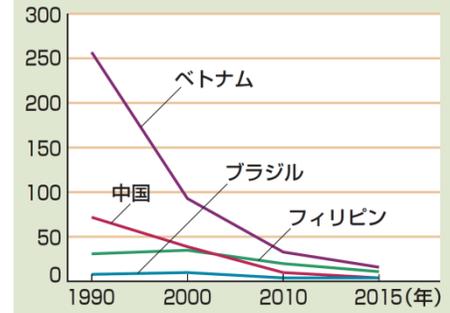


図2 一人あたりGDPで見た日本との格差



(図1)厚生労働省HP「外国人雇用状況」の届出状況まとめ(平成27年10月末現在)による。  
(図2)IMF資料による。

(1) 上の資料を見て気づいたことを記入しよう。

(2) 外国人労働者にとって日本の労働・生活環境はどうだと思われるか。

5. これからの日本の外国人労働者受け入れ政策はどうあるべきか。