

外国人労働者雇用問題 に関する意見集

sample

sample

sample

sample

sam

外国人労働者研究会報告書〔抜やすい〕

1987年3月

1 外国人労働者受入れの在り方

(1) 基本的考え方

1) 我が国経済社会の国際化が進展する中で、いわゆる「モノ」、「カネ」にめぐいで「ヒト」の国際的交流の活発化が既に策論題になってきており、その一環として我が国労働市場への外国人労働者の受入れの拡大が問題となっている。

しかしながら、我が国への労働力の導入は、モノ（財、サービス）やカネ（貨幣）とは異なり、単なる物的な経済要素の国際的移動といった性格にとどまらず、雇用關係を中心にして、国内における外国人の地位・身分に伴う人的问题をも発生させるものである。この意味で、「外国人労働力」の導入の問題は、労働關係法規の適用等の問題も含め、我が国労働者と同等の扱いといった広範かつ複雑な問題を含んでおり、「外国人労働者」問題として慎重に検討されるべきものと考えられる。

2) 外国人労働者を何故受け入れるかという点については、基本的には、主権国家の下での政策が決定に関わるものであるが、その理由を国際的観点と国内的観点とに大別して考えれば、以下のとおり整理されよう。

a 国際的観点

① 人的な交流の促進を図ることは、相互に相手国の経済社会の発展を

担うという意味で、国際的に貢献するとともに、受け入れた外国人を通じて我が国の現実の正しい姿を諸外国に伝えていく上でも大きな役割を持っている。この場合、各国情の交流に当たっては、相互主義的な精神が重要であることはいうまでもない。ただ、諸外国の例をみてもわかるように、そのことは無制限に外国人労働者を受け入れるとか、またその国の労働者の送り出しと相手国からの外国人労働者の受け入れとが量的に一致することを意味するものではない。

② 近年、我が国の市場開放と関連して、外国企業の進出の増大は必然であり、これに伴う外国人労働者の増加が予想されるところである。また、企業の海外進出に伴い、諸外国の事情に通曉した人材を確保することが経営戦略上重要になっている。さらに、進出した海外拠点における現地採用も増加しているが、これら外国人労働者について、企業全体としての人事・労務管理上の理由により、外国人労働者を我が国で養成していくことにも必要になっている。このように、国際化の進展の中でのひとつつの流れとして、外国人労働者が我が国の国内において就労していく機会も増加することが考えられよう。

③ これに対し、経済大国としての責任を論ずる立場からは、開発途上国への援助の一環として、我が国の国内で雇用機会の直接的な提供を図るべきであるとの意見がある。また、経済発展・所得水準格差のある中で、これら国々から我が国への労働力の移動が増大することは、経済的原理からいってひとつの自然であり、甘受すべきではないかとの意見も聞かれる。しかしながら、受け入れた外国人労働者からの本国籍が短期間に外貨獲得など送出国の経済にメリットを与えたと

しても、長期的にみれば、送出国 자체の経済、産業振興なしに雇用機会の創出はあり得ず、また一国の自立的な成長、発展も期待し得ないものである。こうした立場からいえば、開発途上国に対する経済援助や技術協力を強化していくことにより対応することが基本となるものである。労働政策としても、外国人労働者の受け入れという我が国での

雇用機会の直接的な提供よりも、相手国の国内における雇用機会の創出に協力するほか、研修生の受け入れ、職業訓練等を通じて技術労働力の養成という方向をとることが、究極的な意味で相手国への貢献を果たすと考えられる。

b 国内的観点

① 現在、我が国企業における外国人雇用ニーズの増大が指摘されているが、これは、ひとつには企業の経営戦略という観点から外国人の能力の有効活用を図りたいとする動きがある一方、必要とされる労働力が不足し、国内で調達することが困難であり、企業活動にも支障が生じかねないとすることを背景に主張される場合が多い。しかしながら、こういった後者のような点については、そもそも以下のような問題を孕んでいることに留意する必要がある。

第1に、外国人労働者に依存すべきほど労働力不足が深刻な状態となっているのかどうかという点である。我が国の場合の労働力需給を展望すれば、内外に厳しい要因を抱え、失業率が上昇しやすい状況が続くなど、雇用失業情勢としては楽觀できる状況ではない。また、経済構造転換の過程で多くの雇用問題の発生が予想される一方、高年齢

者の就職状況や地域的な雇用機会の不均衡など、中長期的にみても、対応すべき課題が山積している。さらに、諸外国の例をみて、経済情勢が悪化した場合に最もその影響を受け易く、失業の発生につながり易いのは、外国人の単純労働者であるという事実を考慮すべきである。

第2に、労働力不足といわれる状態が局部的にあるとしても、それに対してもいかに対処すべきかを良く考える必要がある。仮に労働力不足が労働条件面での改善の遅れに起因する場合であれば、こうした雇用機会の質的面を改善するという方向での対応が先行すべきであると考えられるし、また、そうした努力がなされず、結果として労働条件の劣悪な限界的な企業を温存することになれば、経済構造の転換を阻らせ、雇用構造の改善や労働条件の向上にマイナスになるおそれがあるばかりか、国際分業化を阻害しかねないという問題もある。

第3に、労働力不足の解消を図るために、外国人労働者に依存することが適切手段であるかどうかも疑問がある。現に、我が国においても、かつての高度成長期における労働力不足問題への対応に当たって、生産性向上への努力により対処してきた経験がある。また、労働力不足といっても、国内労働市場においてなお労働力需給のミスマッチが存在することがその背景にある限りでは、労働力需給調整の円滑化や職業能力開発の推進等によってその解消を図っていくことが最重要であり、かつ最優先に追求されるべきである。

② 一方、現在においても、「日本人では代替できない特殊な技術・技

能を有する者」については、既に外国人労働者を受け入れる分野などっているが、これについては、果たして外国人労働力にのみ依存すべき就労分野というものがあるのか、また、現在はともかく将来的にも我が国の労働力によって対応することができるのかを慎重に吟味していくことが必要である。

一方、経済のソフト化、サービス化の流れの中で、外国人の知識や経験等を活かしていくような新分野も生まれていることは事実であり、こうした外国人ならではの分野において、外国人労働者の活用を図っていくことを考えていくことも重要である。また、こうした分野に外国人労働者を受け入れていくことは、これらの者の持つ能力に対する評価を通じて、歪みのない外国人労働者観を築くことにも資するものであろう。

以上のような点を念頭において、現在、「代替できない」労働力として受け入れている部分については、労働市場の実情に照らし、具体的な受け入れ範囲を考えていく必要があろう。

- 3) 前述のような考え方方に立って、外国人労働者を我が国に受け入れるとすれば、その受け入れに当たっては、次のような方針の下で行うべきものと考えられる。

第1に、職種・技能の内容からみて、専門性と一定の水準を持つものであることが不可欠である。このような労働力は我が国の経済・社会の発展にとって有益なものであると同時に、こうした条件の設定のいからんによっては、量的なコントロールが可能となるなどの効果も期待される。具体的には、技能養成に一定の期間を要することや経験年数、資格の有無、技能評定等により判断されるべきものであるが、この場合、できる限り客観的

失業情勢や労働条件等の面で国内労働者に悪影響を与えたり、劣悪な労働条件の下での外国人労働者の使用、更には不法就労や不法な労働斡旋が行われたりするなどの事態が発生し、労働市場の秩序の混乱や、ひいては経済・雇用構造の改善への悪影響をもたらすことのないようにする必要がある。

第3に、外国人労働者の不法就労の発生を防止し、適正な労働条件を確保するために、雇用・労働条件面での実効あるコントロールの方法が必要である。

- 4) なお、外国人労働力の導入は、西欧諸国の経験にみられるように、労働市場面の問題だけではなく、定着化等に関連して、医療、住宅その他社会生活上の諸問題を惹起するおそれが強いことにも留意すべきである。

(2) 受入れの範囲

- 1) 外国人労働者の受入れの具体的範囲については、以下のような条件付けを行う必要がある。

第1に、職種・技能の内容からみて、専門性と一定の水準を持つものであることが不可欠である。このような労働力は我が国の経済・社会の発展にとって有益なものであると同時に、こうした条件の設定のいからんによっては、量的なコントロールが可能となるなどの効果も期待される。具体的には、技能養成に一定の期間を要することや経験年数、資格の有無、技能評定等により判断されるべきものであるが、この場合、できる限り客観的

第2に、外国人労働者の受け入れによって、国内の失業率の上昇など雇用

な形での判断が可能となるような基準を設定していくことが重要である。なお、このような労働者であっても、国内労働市場との関連において、国内でその養成、確保が不十分であり、しかもその状態を放置することが経済社会の発展や国民生活に大きな障害をもたらすものかどうかを検討していく必要がある。

第2に、外国人の持つ知識、技術・技能、経験等の活用を図る観点から、外国人ならではの分野については、外国人労働者の積極的な受入れを考えていく必要がある。現在においても、「日本人では代替できない特殊な技術・技能を有する者」としてある程度の受入れが認められているが、こうした「代替性」というような一般的な要件で判断するのではなく、上述のような観点からその具体的な職種等の内容を明確化していくことが必要である。

- 2) 単純労働者については、その受入れが我が国の雇用、労働市場や経済社会面に及ぼす影響を考慮し、従来どおりの方針を維持していくことが適当であると考えられる。その理由としては、前述した從来から指摘されるような点のほか、開発途上国における人口増加を背景に、単純労働力については強い供給圧力が生じており、ひとたび導入すれば、歯止めがかかるにくいといった事情も考慮する必要がある。（現に、我が国の生産年齢人口の年平均増加率は、1960—85年が1.26%、1985—2000年が0.31%であるのに対し、南アジア諸国ではそれぞれ2.64%、2.43%という大きな伸びとなっている。）一方では、一定の期限を付すなどの条件の設定や、労働許可制度のよう

なコントロールの方策の整備があれば、問題は生じないのではないかとの

意見もある。しかしながら、問題は単にコントロール可能な状態となっているかどうかではなく、そもそも単純労働力の導入によって、雇用、労働条件の面にどういった影響がもたらされるかということである。したがって、諸外国との關係においても、単純労働者を受け入れるよりも、そうした労働者の技能を向上させ、技能者として養成することによって、相手国の経済発展を担う人材育成に資するような途を考えていく必要があろう。

- 3) 前述のように、技術移転等により相手国の経済社会の発展に貢献していくべきとの考え方に対しては、就労を直接の目的とするものではないが、留学生や技術研修生の受入れの拡大に努めていくことも重要であろう。また、これら留学生や技術研修生に、知識や技能の習得というその本来の目的を十分達成させるためには、留学や研修での成果を踏まえ、習得した知識・技能等の実践の機会を与えることが重要な意義を持つことから、必要に応じ、一定期間の実務経験のための就職を認めることが必要である。

- (3) 受入れ体制
 - 1) 外国人労働者の受入れに当たっては、受け入れる外国人労働者が認められた範囲の者であるかどうかを的確に判断するとともに、不法就労の防止体制の確立を図るほか、労働条件面も含めて適正な雇用関係が実現されるような制度的な整備が重要な課題であるが、具体的には、次のような点に留意した受入れ体制の整備を図っていくことが必要である。
 - ① 不法就労を誘発するような企業の雇用ニーズを抑制するため、許可さ

された場合以外の外国人の雇入れを禁止するとともに、許可なく雇用した事業主や無許可の雇用を斡旋した仲介者に対しては、罰則をもって対処すること。

制度を採用するに当たっては、次のような点に十分留意することが重要である。

- ① 外国人労働者の受け入れは、入国の特点だけではなく、具体的に、雇用関係に就くことにより始まり、国内労働者と同等の労働条件の下で就業を続けていくことまでを考えていくべき性質のものであり、この意味で、すぐれて労働政策的な観点からの対応が必要になる。
 - ② また、外国人労働者の就労を認めるかどうかは、国内労働市場の状況に応じた判断を必要とするものであるとともに、外国人労働者に適正な労働条件を確保するための措置をも同時に実施していく必要があることから、高度の専門的な判断能力が要求される。
 - ③ 受け入れる事業主については、外国人労働者に対する適正な雇用管理を義務付けるとともに、福利厚生面への配慮に努力させること。
- 2) 以上のような考え方を整理していくれば、外国人労働者の受け入れの仕組みとして、新たな体制整備として位置づけられるものであり、労働契約法の適用関係との整合性も必要とされる労働政策上の制度であるといえるが、現行の入国・在留管理の制度を補強するものとして構想していくことが適當であろう。
- なお、こうした「雇用許可制度」は、外国人労働力に関する需給調整のための新たな体制整備として位置づけられるものであり、労働契約法の適用関係との整合性も必要とされる労働政策上の制度であるといえるが、現行の入国・在留管理の制度を補強するものとして構想していくことが適當であろう。
- うした実例も十分に参考にしつつ、上記のような受け入れ体制の在り方を実現していくとすれば、我が国においても、特定の事業主と特定の外国人労働者との雇用関係を律する制度として「雇用許可制度」を設けることが、ひとつつの構想として提起されよう。
- 3) 「雇用許可制度」とは、外国人労働者の雇入れについて、事業主が所定の条件を満たす場合に許可が与えられるものとして構想される。こうした

2 「雇用許可制度」の具体的構想

(1) 制度の趣旨

1) 今後における我が國の外国人労働者の受入れの在り方としては、前述のような「雇用許可制度」を中心とする新たな労働力需給調整の仕組みを設けていくことが必要である。「雇用許可制度」においては、事業主と労働者の双方の条件を勘案した上で、事業主に対する許可が行われるものであり、この結果、事業主を通じて外国人の在留中の就労を中心とした状況を的確に把握することも可能となると考えられる。

2) 雇用許可制度の対象となるのは、専ら、雇用関係の成立が予定されている場合であり、それ以外の例えは自営業者等ではない对象とはならない。また、永住権を有する外国人や難民もその対象となるものでもなく、こうした人々については、我が国において、就業が制限なく行き得ることについては言うまでもない。

なお、就労の実態は多種多様であり、実際には雇用關係との区別のつき難いケースも見受けられる。特に、技術研修生の受入れについても、いわゆるOJT的な形を中心に行われる場合には、雇用關係の存否が問題となるようなことも考えられるが、派遣や請負等との関係も含めて、制度の適用の範囲について十分に整理、検討しておく必要がある。

(2) 労働者の受入れ範囲

雇用許可制度の下で外国人労働者の受入れを認めていく範囲については、

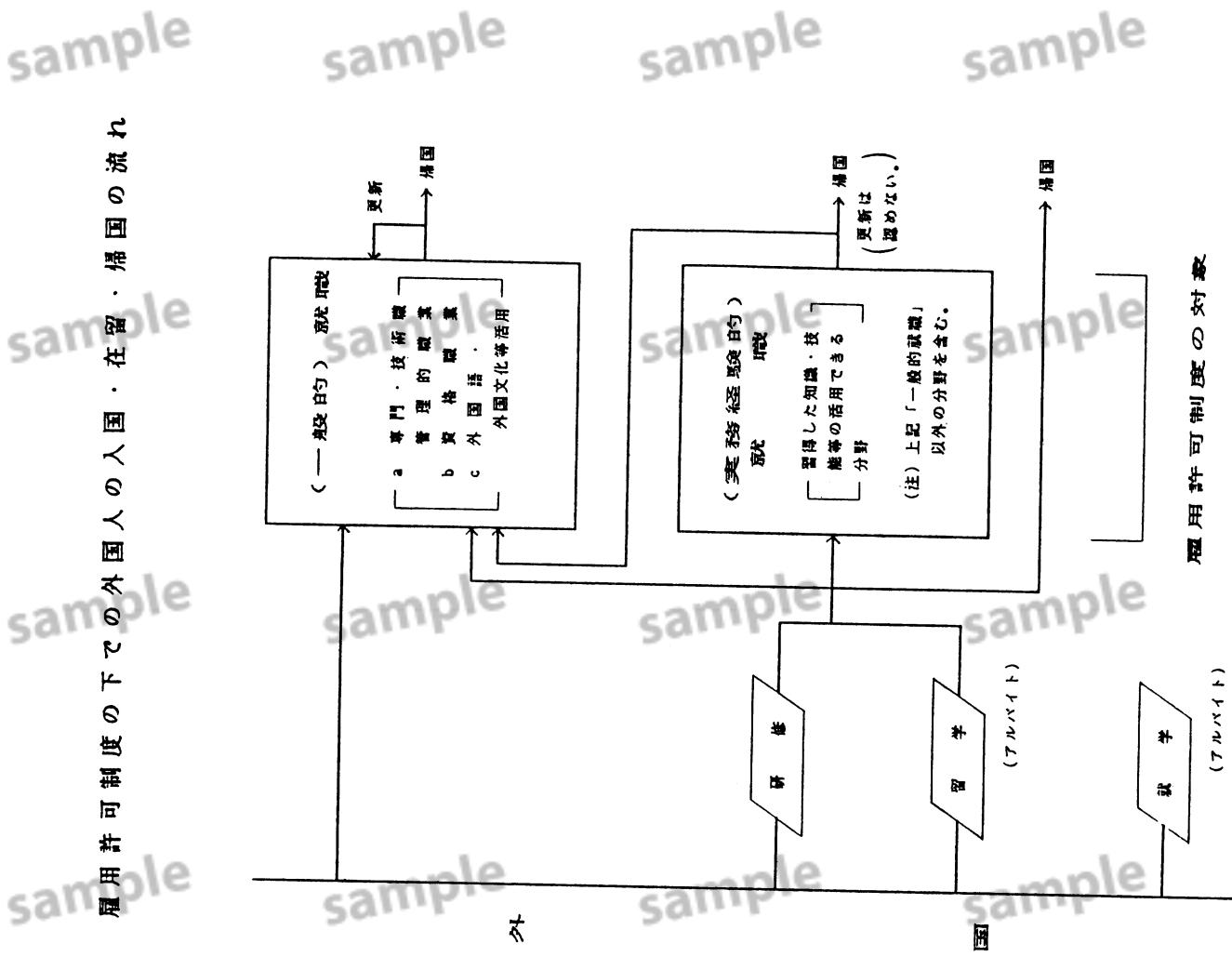
就労の実態を十分に踏まえた上で、現行の法制により認められる範囲を以下のように再編成し、拡大する方向で検討する必要がある。

① 相当程度以上の知識、判断力、技術・技能等を要する専門的、技術的又は管理的な職業であって、労働市場の状況から判断して、国内外においてその確保が困難なものについては、現行の受入れ範囲を見直しつつ、拡大の方向で検討する必要がある。その具体的な職種の範囲については、次のようなことが考えられる。

a 例えば、労働省編職業分類の「A専門的・技術的職業」、「B管理的職業」に該当する職業は、この受入れ範囲に含まれるものが多いと考えられる。この場合、大学卒以上の学識を有することを条件付けることやいわゆる幹部候補的な労働者についても対象に含めることを検討する必要がある。

b 国家資格又はこれに準ずる公的資格を要する職業については、我が国の資格を取得していることを条件として、この受入れ範囲に含まれるものと考えられる。この場合、労働条件面等での技術・技能の高度性が裏付けられることなどに配慮する必要がある。

c 外国語の使用を中心になる職業、外国に固有の文化に根ざす技術・技能を活用した職業、外国の法律、経済、社会の諸制度、慣習等に関する専門的な知識を活用した職業など日本人ではその労働力を直ちに確保することが困難であるものについては、積極的にこの範囲に含めて考える必要がある。



② 我が国での技術研修の終了者で、その研修に係る職種についての実務経験を必要とするものについては、新たに受け入れの対象とする必要がある。ただし、現行の「研修」の在留資格(4-1-6-2)の者のすべてではなく、一定の期間以上や一定の基準に達する内容の研修を修了した者を対象とする。

この場合、研修に引き続き実務経験を積むことにより、その研修効果の一層の向上を期待できる場合に限りることや、技術研修生の習得する技能、本人の出身国の経済・産業の発展に資するものであることなどが必要な条件として考えられる。

③ 留学により我が国の大学等を卒業した者が、一定の実務経験を必要とするために我が国の企業に就職する場合にも、新たに受け入れの対象とする必要がある。ただし、具体的には、現行の「留学」の在留資格(4-1-6)の者を対象とし、専修学校、各種学校等で学ぶいわゆる「留学」の在留資格(4-1-16-3)の者は含めない。

この場合、大学等において習得した知識・技術等に無関係な分野ではなく、これらが活用され得る分野の職業に従事するものであることなどが必要な条件として考えられる。

④ 留学生又は就学生のアルバイト的な就労については、基本的には現行どおりの取扱いでよいものと考えられるが、その場合であっても、実態的に簡易な業務に従事する者が多いことや不安定な労働条件下に置かれることが多い点にかんがみ、何らかの就労の適正化を図っていくことが必要である。

(3) 履用許可

もの)については、その就労の性格等からみて原則として更新は認めないものとすることが適当である。

また、就労地の限定についても、労働市場の状況等の判断の上で重要な場合もあるが、制限する必要があるかどうかは、我が国の地域的な労働市場の今後の展望も踏まえながら慎重に検討していく必要がある。

1) 我が国の国内で、事業主が外国人労働者を雇入れる場合には、事前に雇用許可を取得することを必要とし、その許可なく雇い入れることは禁止していく必要がある。なお、雇い入れる労働者については、上記(2)に述べた受入れ範囲に該当していることが必要となる。ただし、この場合でも、永住者はもとより、一定の在留資格（教授等）を有する者についても例外として取り扱う必要がある。

2) 履用許可に当たっては、適正な労働条件等を確保し得るよう、事業主に対し、次のような条件を設定していくことが必要である。

① 賃金その他の労働条件については、同様な立場の国内労働者のそれと同等の待遇がなされ、経営基盤が安定している等予定されている契約条件が確実に履行される見通しあること。

② 外国人労働者の雇入れから退職までの間の雇用管理を適切に実施できるような能力を有しており、例えば、作業指示に係る意思疎通への配慮、安全衛生等のための教育の実施や施設面での対応など、必要な体制が整備されていること。

③ 労働関係法令等に違反する行為がないこと。

3) 履用許可には一定の期限を付すこととし、必要に応じ更新も認めていく必要があるが、実務経験的な就労に就く者（上記2)の②及び③に該当する

もの)については、その就労の性格等からみて原則として更新は認めないものとすることが適当である。

4) 制度の実効性を図る観点から、雇用許可なく外国人を雇用した事業主に罰則を適用することなどが必要である。しかしながら、外国人労働者に対する处罚については、諸外国では、労働許可制の体系の中で規定を設けている例もあるが、事業主を通じたコントロールを行うという本制度の趣旨にもかんがみ、当面は人権法上の取扱いで足りるものとするものとすることが適当であろう。

また、雇用許可なく就労する外国人労働者の斡旋についても、これを禁止し、その斡旋者に対して罰則を適用すべきである。

(4) 事業主による雇用管理等

1) 外国人労働者の雇用から生じる諸問題について適格に対応するとともに、当該労働者の就労が適正に行われるようにするためには、外国人を雇用する事業主に対し、雇用管理面でも一定の義務づけを行いう必要がある。具体的には、次のような点についての義務づけを図っていくことが適当である。

① 就用する外国人労働者についての適正な雇用管理を実施していくため、雇用管理責任者の選任等の実施体制の整備を図ること。

② 外国人労働者名簿を作成し、必要な事項を記載しておくとともに、退職等の状況について行政機関に報告すること。

2) 不法就労を発生させるような仲介者への対応の問題も重要であり、事業主が、これらの仲介者からの斡旋を受けることなく、適正な就労経路による雇入れを行うことができるよう、制度的整備を検討する必要がある。

3 関連する諸問題

以上のような雇用許可制度を中心とした外国人労働者に関する労働力需給調整の仕組みは、今後における外国人労働者の受入れ方策として確立すべきものであるが、労働者の具体的な範囲や手続、実施体制、現行制度との関係など、なお細部にわたって検討していく必要がある。一方、雇用許可制度の導入と併せて関連して考えていくべき問題も多いが、特に次の点については、重要な問題として早急に検討する必要がある。

第1に、外国人労働者の就職等に係る相談・援護の体制や事業主に対する指導の体制を整備することについてである。特に、海外における募集活動などのように取り扱うかの問題や、更には社会・労働保険の適用の在り方についても検討していく必要がある。また、住宅等の生活問題も考慮を要する点である。

第2に、雇用許可制度の実施体制の問題である。この場合、国内労働市場の需給調整と労働者の雇用關係から発生する諸問題を担当する行政機関があたることが適当であると考えられるが、特に事業主への規制・指導が制度の実効性

を担保する上で重要なことや、全国的な形でのコントロールが可能となるような地方機関の存在が必要であることなどにも留意して体制整備を図る必要があろう。

第3に、我が国が国際社会において十分な貢献をなすために、経済援助や技術協力の拡充が重要であることは前述のとおりであるが、その一環として外國人の技術研修生の積極的な受入れを図るために、現在の技術研修の在り方を見直していく必要がある。その際には、研修内容について、その充実はもとより、就労との関係が明確に整理された形のものとなるよう検討していく必要がある。

附録1 欧米諸国における外国人労働者受入れの範囲等

	受け入れが許可される範囲	許可要件、審査基準等	帰国奨励、規制強化策等	外国人労働者の現状
イギリス	<ul style="list-style-type: none"> ○公認された専門的職業資格を有する者 ○管理職・幹部職員 ○特別な経験を有する高度技術者 ○特定の専門的知識又は技術を要する職業における高度又は稀少な資格を有する者 	<ul style="list-style-type: none"> 使用者側の要件―― ○国内で一定の求人活動を行ったこと。 ○同職種の国内労働者の労働条件を下回らないこと。 ○労働者側の要件―― ○年齢23～54歳 ○英語能力があること。 	<ul style="list-style-type: none"> 1981年に規制が強化され、左記の基準となつた。従前は、年齢は18～54歳、また「高齢」な資格・技術でなくとも熟練工・技術者であれば足りた。 	<ul style="list-style-type: none"> ○外国人雇用者数 810千人 (全体の 3.6%、85年) ○外国人失業率 20% (全体の失業率 10%、85年) ○新規労働許可件数 21,300人 (86年)
西ドイツ・イタリア・シチリア	<ul style="list-style-type: none"> 1973年以降EC域外外国人に対する新規労働許可の発行は厳しく制限しており、例外的に ○外国人労働者の配偶者、 ○難民等に対しては許可を発行している。 	<ul style="list-style-type: none"> 労働市場の状況に応じて許可される。 許可要件―― ○不法な事業による雇用でないこと。 ○同職種の国内労働者の労働条件を下回らないこと。 	<ul style="list-style-type: none"> 1983年に外国人帰国促進法を制定し、失業している外国人労働者が帰国する場合に一定の条件の下に帰国奨励金を支給するなどの制度を実施している。 	<ul style="list-style-type: none"> ○外国人雇用者数 1,591千人 (全体の 7.7%、86年) ○外国人失業者数 24万 8千人 (全体の11.1%、86年) ○新規労働許可件数 48,130人 (87年)
フランス	<ul style="list-style-type: none"> 1974年以降EC域外からの労働力の新たな受け入れは厳しく制限し、例外的に、 ○大学等の教員、 ○特定の研究所の研究員、 ○企業の上級幹部、 ○難民等については許可している。 	<ul style="list-style-type: none"> 審査に当たって考慮される点―― ○当該地域と職業の雇用状況 ○使用者が労働法令を遵守していること。 ○外国人への賃金・労働条件が差別されないこと。 ○使用者が外国人の宿泊施設を保証していること。 	<ul style="list-style-type: none"> 1983年から84年にかけて新たな受入れ規制措置、帰国奨励策を相次いで採用し、帰国情費や母国での再就職活動費の支給等を立法化している。 	<ul style="list-style-type: none"> ○外国人労働人口 1,658千人 (全体の 6.6%、85年) ○外国人失業者数 29万 1千人 (全体の11.9%、85年) ○新規労働許可件数 5,378人 (85年)
アメリカ	<ul style="list-style-type: none"> 非移民の場合、一時的な就労を目的とする者のうち次のものは許可される。 ○優れた長所及び能力を有する者 (教授、医師、音楽家等) ○国内で得られない役務を提供する者 (大多数は農業労働者) 	<ul style="list-style-type: none"> 	<ul style="list-style-type: none"> 	<ul style="list-style-type: none"> ○就労が予定される地域内で当該職種につき十分な労働力が得られないこと。 ○同職種の米国人労働者の労働条件に悪影響を及ぼさないと労働省が認めた場合であること。
				<ul style="list-style-type: none"> 1986年の移民法改正により、外国人を雇用する際に本人の米国での就労の権利の有無をチェックすることを使用者に義務つけた。88年6月より、不法移民を雇用すると処罰の対象となる。
				<ul style="list-style-type: none"> ○新規入国移民労働者数 22,372人 (移民全体の 3.9%、85年) ○新規入国非移民労働者数 82,440人 (86年)

これからの外国人雇用のあり方について

—『実習プログラム』による秩序ある外国人労働者の受け入れ —

平成元年3月

社団法人 経済同友会

産業構造の変化、企業活動の国際化、労働力の高齢化など企業を取り巻く環境諸条件が急速に変化する中で、今日の労働問題は、雇用機会、雇用慣行、人事・労務管理といった多様かつ幅広い側面での対応が求められている。それらは単に量的な調整にとどまらず、これまで定着してきた種々の雇用制度そのものの変容を迫るものといえる。特に、国際化、それも単に海外進出だけではなく、国内の市場や社会を開く「内なる国際化」が展開される状況の下で、外国人労働者の受け入れとその活用をどうするかが重要な課題となっている。

外国人労働者への対応は、それぞれの国が置かれた状況によって大きく異なり、また変化している。日本の対応を考えるに当たっては、諸外国の経験を踏まえ歴史的・社会的現実に即した冷静な分析の下に、充分な議論と検討をする必要がある。われわれは、このような認識に基づき、国民の合意形成に向けた検討の一助として、これからの中長期的な外国人雇用のあり方について提言するものである。

I. 外国人雇用の現状と問題点

1. 外国人雇用の増大と不法就労の急増

近年、日本企業のグローバル化が進展し、海外での活動が盛んになるにつれて、外国の人々と共同して仕事をする機会が増大している。また、日本と近隣諸国との所得格差が大きく、かつそれらの国の中には大量の潜在失業もしくは余剰労働力を抱える国も少なくない。一方、日本国内では、最近の好況の下で一部の産業において労働力不足が顕著となっている。こうした外国人労働力に対する需要・供給両面の事情が相俟って、外国人労働者の日本国内への参入が急増している。

しかし、現行の出入国管理法及び難民認定法（以下、入管法と略す）では、就労を目的とする外国人の入国は、「日本人で代替できない仕事であること」を原則として厳しく制限されている。このため、就労できない在留資格で入国し、就労するといった「不法就労」が急増している。

2. 現状の放置は事態を悪化させる

こうした事態を放置すれば、これが不法であるが故に、不当な低賃金、苛酷な労働条件の下で働くこと、外国人労働者の基本的人権が脅かされることになる。さらには、不法組織の横行等を招き、社会問題を起こすことにもなりかねない。

また、これらの外国人労働者が国内に滞留しその数が増えてくると、日本人労働者の雇用機会を脅かすとともに、低賃金構造を定着させる恐れもある。長期的にみても、社会保障問題、子弟の教育問題、スラムの形成といった社会的摩擦が生ずる可能性が大きい。

3. 問題解決への取組み

この問題を解決するに当たっては、わが国の社会・意識の改革、環境の整備を長期的視野に立って進める必要があるが、事態の解決は緊急を要するものであり、基本的対策を早急に打ち出さなければならない。

この問題は、さまざまな行政分野に関わりがあるため、各省庁はそれぞれの立場から検討を急いでいる。また、関係する17の省庁が連絡会を開き総合的調整を進めているが、なかなかまとまった施策が打ち出せない状況にある。法務省は「入管法」改正の基本方針をまとめているが、まだ関係省庁との調整が必要な段階にある。

われわれは、政府は省益優先の考え方を排し、以下に述べるような観点に立って官民協力した総合的な対策を打ち出すべきであると考える。

Ⅱ. 外国人雇用問題の基本的視点

われわれは、外国人雇用問題を考える際の基本的視点として次の3つが重要であり、これらを総合的に考慮して対応すべきであると考える。

1. 開かれた日本

日本は、これまで世界市場において自由貿易のメリットを最大限に活かしつつ発展してきた。日本の今日の繁栄は、世界各国との密接な通商関係の上に築かれている。とりわけ近隣諸国との密接な相互依存ならびに協力関係は日本経済を支える重要な枠組みとなっており、これなくしては日本の経済活動を維持し、かつ将来の発展を期待することは難しい。

この条件を長期的に確保するためには、日本は国際経済社会において應分の貢献をする必要がある。世界各国の市場機会を自由に活用していくながら日本の国内市場は十分に開放しない、あるいは、世界各地で日本企業の活動に対して各國の人々の参加と協力を得ながら日本国内では彼らの参加を制限する、といった一方的な対応は、今後は許容されないであろう。

日本は、輸出に見合うよう国内市場を開放し輸入を拡大すべきであり、また、積極的な海外直接投資ならびに経済援助によって、現地の雇用機会の創出や資金・技術の提供を行うべきである。さらには、アジア諸国を中心に強まっている労働市場の開放要請に対しても応える必要がある。

ただ、日本の現状では、外国人労働者を受入れ、共存、共生するための制度的・社会的基盤があまりにも未整備であり、無制限の開放はいたずらに反発を招き摩擦を生ずる恐れがある。これには、西独をはじめとした外国人労働者受入れ経験国の対応を基準とした「国際的レベル」の開放を考えるべきである。

これらの国では、これまでの過度な外国人労働者の受入れによって種々の深刻な問題が発生しており、“単純労働”を中心とした外国人労働者の受入れを規制する方向に動いている。労働市場の開放は、国情によるのみならず、同一国にあってもその開放度は変化し、またその状況は改善され、ひとつひとつ賢くなっている。

日本の場合は、これまで外国人に対してあまりにも制限的であり「国際並み」のレベルにまで達していない。今後は、国際社会の中で大きな役割を担う国として、これらの国の知恵が凝縮された姿「国際的レベル」を目指しつつ、国情に合った開放を進めていく必要があろう。

また、日本が開かれた社会を目指す中で、国内において外国人の基本的人権が保障されること、国際社会の一員としての必要条件である。

2. 国民の経済的厚生

外国人雇用の問題を考えるに当たっては、日本国民の経済的厚生の確保を前提にしなければならない。外国人の雇用によって国民の雇用機会が過度に脅かされたり、所得が著しく低下するなどの弊害・犠牲があつてはならない。外国人労働力の導入によってそのような弊害の発生が避けられない場合は、導入を抑えることも必要であろう。

この場合、留意しなければならないのは、雇用や所得機会を開拓し適切に配分する努力が充分に行なわれているかどうかである。こうした努力を充分に行なった上で、なお必要でありメリットがあるならば、外国人労働力の導入を考えるべきであり、安易な導入を行なうべきではない。

3. 長期的な経済効率

外国人労働力を導入する際の一番大きな誘因は経済効率である。現在、日本はさまざまな分野において労働力不足に直面している。そのような分野において外国人を導入することが、人出不足を緩和し、短期的に経済効率の向上につながることは明らかである。

しかし、ここで注意しなければならないのは、このような短期的な経済効率の向上施策が、長期的には経済効率の向上を促進しない、あるいはむしろ妨げる恐れがあるということである。すなわち、外国人労働力に安易に依存することが、長期的にみてその企業・産業の合理化・近代化努力を弱め、あるいは遅らせるこ

とがある。

企業経営や経済運営にとって経済効率の向上は至上命題であるが、外国人労働力の導入に当たっては、単に局部的・短期的な効率向上を考えるのではなく、経済全体の長期的な近代化と発展を重視した対応をとるべきである。

III. 外国人雇用のあり方

以上の3つの視点は、それぞれ個別に扱われるべきではなく、それらを総合した対応が必要である。こうした認識の下で、われわれは「すぐれた知識や技能のある外国人は積極的に導入すべき」であるが、「安易な外国人労働力の導入は避けるべき」であると考え、開かれた日本としての国際貢献ともなる「大規模な『実習プログラム』の展開」を、中期的な対応策として提案する。

1. 「すぐれた知識や技能のある外国人は積極的に導入すべきである」

現行の入管法は、日本人との競合を避けることを原則的立場として、きわめて特殊なカテゴリーの人々しか就労を目的とした入国を認めていない。しかし、すぐれた知識や技能のある外国人については、日本人との競合は問題にしない、むしろ競合関係は好ましいとの立場をとり、次の提案を行なう。

- すぐれた知識や技能のある外国人については、その知識・技能を発揮できる職種であることを条件として、就労できる職種の範囲をできるかぎり拡大すべきである。
- 資格職種や熟練職種といった特殊な職種だけではなく、高度の判断業務を行う一般的な職種も開放すべきである。

これは、第1に、今や企業活動は全世界に展開されており、それを支える有能な人材に対して国内市場を閉鎖しておくべきではない、第2に、世界のすぐれた人材を導入することは、日本の経済社会の一層の発展につながるとの理由によるものである。

2. 「安易な外国人労働力の導入は避けるべきである」

外国人労働力を導入する動機のひとつとして、日本人がやりたがらない労働、例えば、低賃金労働、きつい労働、危険な労働などを外国人に担わせるとの考え方がある。現にこれらの労働には日本人が就きたがらないために労働力供給不足となっている。こうした労働供給の隣路を補うために外国人を雇用する動きが多いが、安易に外国人労働力の導入を進めることは避けるべきである。

もし、この分野に低賃金労働力として外国人を導入するとすれば、日本人の限界的労働者の雇用機会が奪われ、国内労働者の雇用が不安定になるとともに、国内の労働市場に外国人労働者を中心とする低賃金階層を形成する恐れがある。一方、産業・企業では、これらの外国人労働力に安易に依存することによって、近代化への努力が停滞する恐れがでてくる。また、外国人労働者を広く受入れる制度的・社会的基盤が充分に整っていない状況の下で、この分野に外国人労働者を導入すれば、彼らを劣悪な労働条件・生活条件の下に置く恐れが大きく、不当に差別され、基本的人権が脅かされる恐れがある。

現に存在している労働力供給不足は、まず第一に労働環境・内容といった労働条件の改善により国内労働者が参入する誘因を強めるとともに、技術革新の成果を積極的に取り入れ合理化・近代化を行うことによって、緩和・解消をはかるべきである。

3. 「大規模な『実習プログラム』を展開すべきである」

「就労可能な職種」に該当しない分野については、『実習プログラム』を大規模に実施し、その中で外国人労働者に働く機会を提供することを提案したい。このプログラムの中で外国人労働者を計画的に受け入れ、民間企業におけるOJT（On-the-Job Training）を中心とした実習により、熟練化のための教育訓練を行う。そして、一定期間の実習を終えたら帰国させることによって、国内滞留による社会的摩擦や社会問題の発生を避ける。

このプログラムによれば、労働力送り出し国に対しては、雇用・所得の機会を提供するにとどまらず技能訓練により人材育成面でも貢献でき、また、国内産業においては技能労働力の不足を緩和することができる。

現行の研修制度では、研修活動のために入国が許可されるというものであり、研修生の就労を認めていない。したがって、研修中に労働作業に従事したとしても、労働の対価として正当な報酬を受ける権利が保証されていない。『実習プログラム』では、これが実地の労働を伴う技能訓練であり、訓練の一部として就労が行なわれる限り、その労務の提供に対しては正当な報酬を支払うこととする。

また、『実習プログラム』は相当程度大規模なプログラムとして全国的に展開する必要がある。そうでなければ、日本国内の労働力不足の緩和ならびに近隣の労働力送り出し国の雇用問題改善に、実質的に資することはできないであろう。

IV. 提案の実施要件

この3つの提案を実行するに当たっては、次の4つの施策が重要である。

1. 「『実習プログラム』システム」の構築

『実習プログラム』では、まず送り出し国的主要都市等に「研修センター」を設置し、そこで日本語や基礎知識の訓練を行なう。この施設の建設や運営にはODA予算を活用すべきである。国内の企業側は、適切な訓練カリキュラムを整えて、現地での基礎研修を終えた労働者を「受け入れ調整機構」を通して国内に迎え入れる。企業内では、対象となる技術に応じて1年とか2年とか実習期間を限り、OJTを中心として教育訓練を行いながら労働役務を提供してもらう。この労働の対価として日本人と同等の賃金を支払い、また外国人労働者の管理責任は企業が負うこととする。

この『実習プログラム』による実習生の受け入れについては、国内の雇用情勢に応じて受け入れる「量」と「職種」を弹力的に調整し、雇用の安定を図ることが必要である。このためには、送り出し国とのニーズの調整と、国内における調整・規制・管理のための機構、すなわち「受け入れ調整機構」を、民間と行政の総合的協力体制の下で構築することが不可欠である。行政の対応としては、その実効をあげるために中心となる官庁を決め、これが関係官庁の調整を進める必要がある。その際、行政は省益優先の考え方を排し、国家的見地からこれに当たるべきであることは言うまでもない。

2. 不法就労への対応

まず、外国人の就労に関する法制度の整備を行うべきである。第一に、日本国内での就労あるいは『実習プログラム』への参加を希望する外国人とその雇用主の双方にとって、入国審査および応募・募集・採用などの手続き並びにその審査基準や条件が誰にでも判るような、透明性の高い公平な法制度とすべきである。

第二に、不法就労については、入国後のフォローアップ体制を作る必要があり、ここでは、不法就労をさせた雇用主および斡旋業者への厳しい罰則を課す制度が必要である。

また、経過的な措置としては、現在日本国内にいる不法就労者について、すべて不法であるとして罰則を課すのではなく、上記のルールに基づき適格者には就労を許可し、それ以外は適切に帰国させるようにして、反発と混乱が起こらないようにしなければならない。

3. 国内の雇用機会の開発・整備

現在、建設業を始めいくつかの産業において深刻な労働力不足が生じているとされ、また、若年者の労働供給が今後21世紀初頭にかけて長期的に減少すると見込まれていることなどから、厳しい労働力不足が懸念されている。

しかし、現実には日本の中で依然として失業率が相対的に高い地域が存在しており、また年齢や技能の種類、あるいは居住条件等による労働力のミスマッチも依然として大きい。言い換れば、国内の雇用機会は偏在しており、国民のために雇用機会を開発する努力が充分に行なわれていないことになる。

現在局部的・短期的に発生している、また今後産業構造等の変化によって生ずるであろう労働需給のミスマッチを、外国人の労働で安易に埋合わせて解消しようとする前に、まず、官・民ともに雇用機会の開発・整備の努力を充分に行なう必要がある。

4. 開かれた日本への制度改革・意識改革

本提案は、外国人労働者を広く受入れるための制度的かつ社会的基盤が未整備である現状を考慮した中期的な対応策であるが、これと並行してこれらの基盤整備を進めていかねばならない。わが国は、長期的には「開かれた日本」を目指すべきであり、外国人と「共生」できるようにするために、政府、企業、地域社会、個人の各レベルにおいて、制度や意識を改革する努力が必要である。

V. 本提言の実現に向けて

外国人雇用の問題への対応は、それぞれの産業・企業の置かれている立場によって、大きく異なるものと思われるが、本提言は長期的に「開かれた日本」を目指す中で、国内の経済社会が混乱を起こさず、しかも国際社会の一員として應分の貢献ができるような外国人労働者の導入を考えるものである。

この実現には、国民の理解と企業および行政の協力が必要である。充分な議論がなされ、すみやかな対応がとられることを望みたい。

以上

今般、出入国管理及び難民認定法が改正され、高度な技術・技能・知識を持つ外国人労働者を中心とする受け入れ範囲の拡大が図られたが、今日における内外からの外国人雇用・就労ニーズの急激な高まりが見られる中で、今次改正のみをもっては、必ずしもこの問題に十分な対応ができるとは考えられない。

勿論、現在の労働力不足への対応策としては、まずもって、高齢者・女性の労働市場への参入を従来以上に促すとともに、省力化・合理化に努力を注ぐことが先決であり、当面の労働力不足だけをもって、短絡的に外国人の雇用範囲の拡大を図ることが眞の意味での発展途上国の経済開発につながるとは考えられないし、ひいては、わが国自身の国益を損なうことにもなりかねない。

しかしながら、今後、発展途上国の産業振興のための技術移転の拡大とそのための人材養成への協力、近隣諸国との協調と相互理解の促進、さらには、わが国の年齢別人口構成の変化と労働力需給構造の変化により将来予測される労働力不足といった問題に対応していくためには、外国人労働者の受け入れ範囲を一般労働分野にまで拡大していくことは、いずれ回避し得ない問題と考えざるをえない。

その際、わが国の国内雇用を圧迫しないことを前提とすることは言うまでもない。さらに、採用・斡旋の利権化の防止に配慮するとともに、受け入れる外国人労働者に対しては、相互理解の促進に資するよう隣人として尊重し、人権擁護と待遇面における公平性の確保が不可欠である。このような原則を踏まえ、国民的コンセンサスの形成を図りつつ、受け入れ環境・条件等の整備に万全の努力をすることが必要であると考える。

以上のような観点から、高度な技術・技能労働以外の一般労働分野への受け入れ形態として、就労しつつ一定の技術・技能・知識を習得し熟練形成を図ることを目的とする者については、受け入れ機構を定め、人数・期間・労働条件・研修方法等一定の条件の下で受け入れる「外国人労働者熟練形成制度」を創設するとともに、留学生・就学生の無秩序な稼働を抑制し、研修生制度の本来のあり方を維持するための対応策を整備することを、下記のとおり提案するものである。

記

「外国人労働者熟練形成制度」

の創設等に関する提言

平成元年12月

東京商工会議所

sample

sample

sample

sample

sample

1. 「外国人労働者熟練形成制度」について

(1) 受け入れ条件

① 資格

- ・基礎的な日本語による会話ができ、就労を通じ一定の技能・知識を習得して、帰国後に熟練技能者として就労するか、あるいは独立開業する意欲を持つ者とする。
- ・原則として、単身とする。

② 雇用条件

- ・受け入れ企業との間で、当該企業の就業に関する社内規定等に基づく雇用条件により、雇用契約を締結する。
- ・労働関係諸法を全面的に適用するとともに、労働保険・健康保険、各種共済制度への加入を認める。
- 但し、雇用保険のうち、失業手当に相当する部分の負担および給付については、別途創設する帰国奨励特別基金制度に組み入れる。
- また、厚生年金保険の適用ならびに帰国後の労災年金の支給方法については、送り出し国の実情に応じて対応する。

③ 期間

- ・受け入れ期間は、原則として24か月以内とする。
- ・更新は、原則として認めない。
- ・期間満了前に、本人の都合によらない事情により雇用が打ち切られた場合には、期間満了までの間、就労できるものとする。

④ 職種

受け入れ職種は、受け入れ地域の業種・職種の将来の雇用環境等に悪影響を及ぼすおそれのある特段の事情がある場合を除き、制限を設けない。

⑤ 人數

受け入れ人数は、受け入れ地域の雇用情勢を踏まえ、年毎に一定の上限を設けることとする。

(2) 送り出し国との双務協定

政府間で次の事項について、双務的な協定を締結する。

- ・資格、雇用条件、期間、職種、人數等の受け入れ条件。
 - ・送り出し国による身元保証、送り出し国に設置する基礎研修機関の運営方法、期間満了者の帰国方法、その他の必要事項。
- 但し、上記事項のうち、職種、人數等については、必要に応じ見直すこととする。

(3) 受け入れ機構

① 中央の受け入れ機関の設置

中央に、国内の労働需給動向や送り出し国の要請等に基づく国全体の受け入れ政策・計画の立案、求人・求職等に関する情報管理、送り出し国の送り出し機関との

協議、帰国奨励特別基金の管理等を行う、受け入れ機関を設置する。

②地方の受け入れ機関の設置

- ・地方に、地域の雇用情勢を踏まえた受け入れ計画の作成、求人の審査・斡旋、および外国人労働者の帰国に関する実務等を行う、受け入れ機関を設置する。
- ・本機関では、企業からの求人の受付・審査・斡旋、雇用契約の仲介、就労証明書の交付、手数料・拠出金等の収納等を行う。

また、求人企業で問題のある場合の受付の却下、企業・外国人労働者双方からの苦情・相談への応対、雇用条件に関する監督を行うとともに、不法就労が疑われる企業への立ち入り調査と指導も行うこととする。契約違反・法規違反を行った受け入れ企業に対しては、新規受け入れ申請を受け付けないこととする。

さらに、受け入れた外国人労働者に対して、期間満了前に雇用打ち切りとなった場合の再就労先の斡旋、帰国後の就労・開業等の相談、帰国にあたっての事務処理等を行う。

③協議会の設置

- ・中央および地方の受け入れ機関毎に協議会を設置し、受け入れ政策・受け入れ計画の立案、ならびに発生する諸問題に対する具体的対応策の検討にあたり、当該受け入れ機関に対して、助言・提言を行う。
- ・中央および地方の協議会は、関連官庁・官公署、自治体、関連団体、労使、学識者等で構成する。

(4)受け入れ企業の責務

①申請の具備条件

- ・受け入れ企業は、職種・人数・期間・労働条件・キャリアプラン等受け入れ計画を作成し、受け入れ機関に申請する。
- ・一定水準以上の住宅確保など、外国人労働者の受け入れに必要な環境整備を図る。

②関係労働諸法の遵守、人権擁護と待遇面における公平性の確保

- ・受け入れ企業は、関係労働諸法を遵守するとともに、人権擁護、ならびに、雇用契約・労使協定・就業規則に基づき、待遇面における日本人との公平性の確保に努める。
- ・受け入れ企業は、原則として、期間満了前には解雇できないこととする。

③技能習得・資格取得機会の確保

- ・受け入れ企業は、受け入れ計画に基づき、OJTの他、外部研修受講など、技能習得・資格取得のための機会の確保に努める。

④諸経費の負担

- ・受け入れ企業は、受け入れ機関による申請・募集に係わる費用・手数料、および帰国奨励特別基金への拠出金を負担する。
- ・受け入れ企業は、外国人労働者の来日・帰国、研修等に要する費用を原則として負担する。

(5) 技能研修・技能認定制度

① 事前基礎研修・健康診断の実施

- ・本制度による就労が認められた者に対する、日本語、生活慣習、労働慣行・制度、相談機関等に関する基礎的研修ならびに健康診断は、原則として来日前に送り出し国で行うこととし、そのためにODA等を活用して基礎研修機関等を設置する。
- ・研修機関では一般の日本語習得希望者の研修にも対応する。
- ・国際的な日本語検定試験制度の拡充を図る。

② 職業訓練・技能認定試験制度の整備

- ・受け入れ企業が外国人労働者に対して行う職業訓練に対する政府・地方自治体の助成策を整備するとともに、公的・民間職業訓練機関における訓練内容・システムを、外国人労働者にも活用し易いものとする。
- ・受け入れ期間中にわが国の公的技能資格の取得を奨励するため、外国人労働者にも取得可能な技能認定試験制度の整備・拡充を図る。

③ 在留資格の転換

本制度による受け入れ期間中、一定水準の技能認定試験に合格した者で、期間満了後、その取得技能により就労を希望する者については、入管法による就労資格への転換も考える必要がある。

(6) 帰国に際しての支援措置

① 帰国円滑化のための特別基金制度の創設

本制度による受け入れ期間終了後の帰国を円滑に進めるため、国庫ならびに外国人労働者本人およびその受け入れ企業の拠出金等を基に、帰国奨励特別基金制度を創設し、帰国時に支給する。

② 帰国後の就労支援措置

- ・帰国労働者の就労機会を確保するため、邦人出資企業に対し帰国労働者の優先的雇用を要請するとともに、地方の受け入れ機関において帰国後の就労・開業等の相談を行う。

2. その他の整備必要事項について

(1) 不法就労の防止について

① 本制度の受け入れ機関による就労の許可・管理対象の拡大

不法就労を防止するため、留学生、就学生、日本人の配偶者等、就労を目的とした在留資格ではないが就労可能な在留資格を持つ外国人についても、本制度による受け入れ機関が就労の許可・管理を行う対象とする。

② 本制度発足後の不法行為者への対処

就労を目的とした在留資格を持たない外国人労働者を、本制度による受け入れ機関を通さずに受け入れた企業およびその斡旋者、ならびに当該外国人労働者本人についてでは、厳正に対処する。

(2)留学生・就学生の就労について

①留学生・就学生の就労抑制

- ・留学生・就学生の就労については、本制度による受け入れ機関が、勉学を妨げない範囲で許可する。
- ・就労については、公共職業安定所・学校・本制度による受け入れ機関等の公的機関の斡旋に基づくものとする。

②留学生・就学生の就労を目的とした在留資格への転換

留学生・就学生で、卒業後、一定の技術・技能・知識を有し就労を希望する者については、現行の就労を目的とした在留資格への転換を容易にする。

(3)研修生の受け入れについて

①研修生の就労禁止

研修生の受け入れ要件については、現行どおりとし、就労は禁止する。

②研修生の被災補償制度の確立

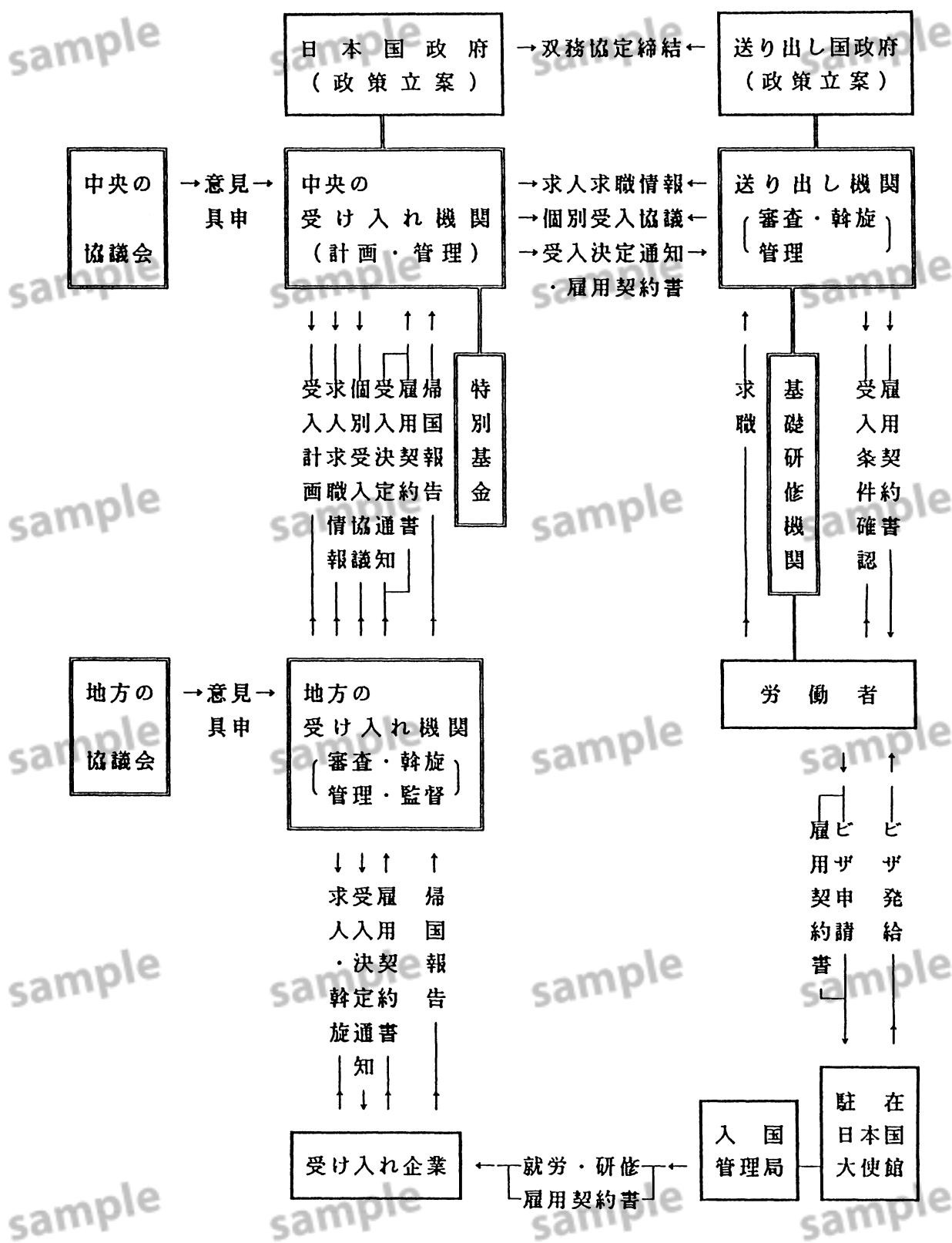
研修生の研修期間中の被災に対する被災補償制度を確立する必要がある。

(4)研修生等の引き受け企業に対する公的支援策の拡充について

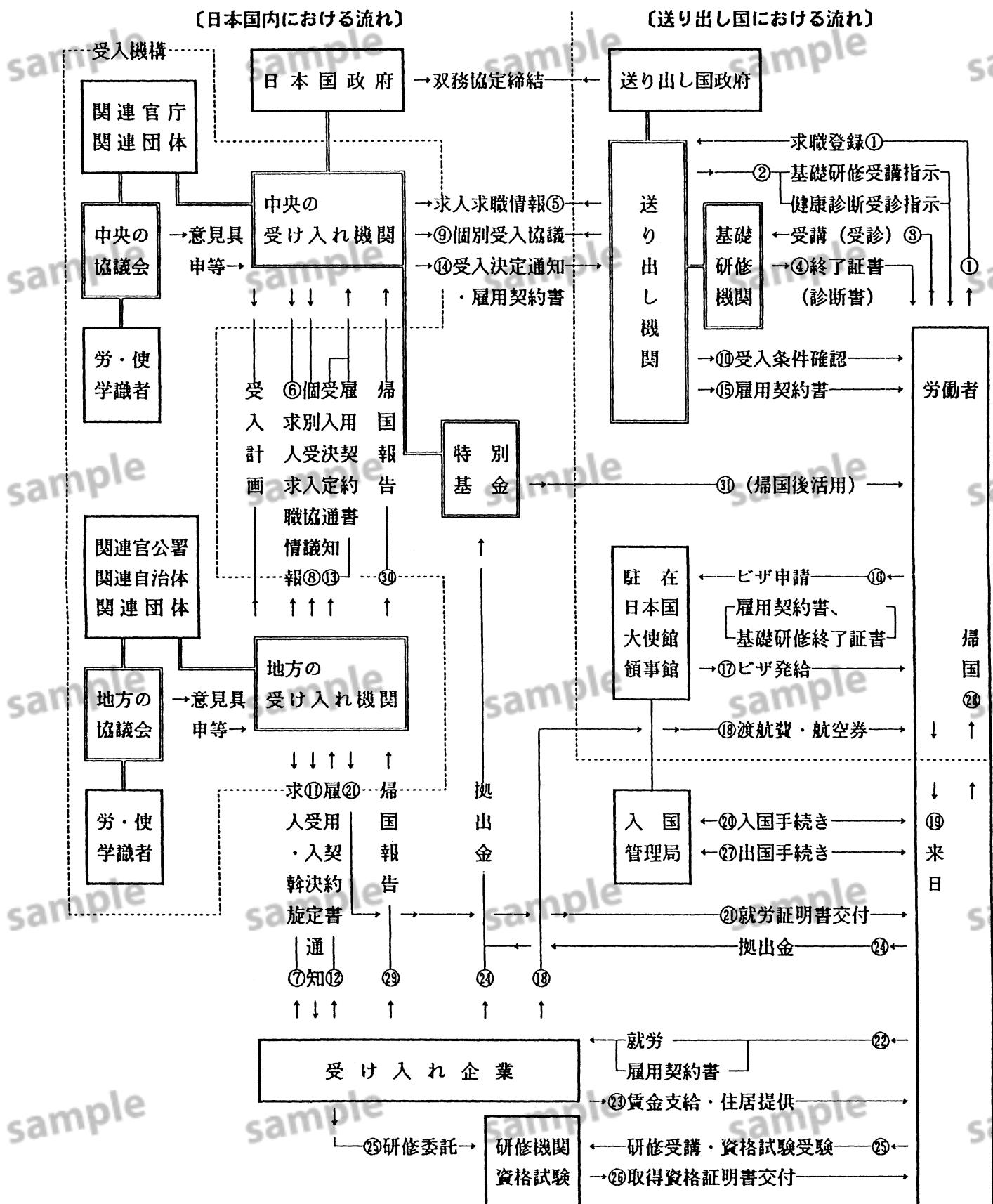
国際協力事業団（JICA）、海外技術者研修協会（AOTS）、海外職業訓練協会（OVTA）等の公的機関の要請、ならびに、本「外国人労働者熟練形成制度」を利用しての送り出し国政府の要請により、研修生や外国人労働者の技術職業訓練を受けた企業に対する、公的支援策を拡充する必要がある。

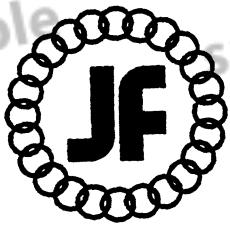
平成元年度第7号
平成元年12月14日
第384回常議員会決議

外国人労働者熟練形成制度の実施機構図の概要



外国人労働者熟練形成制度の実施機構図





外国人雇用に関する外食産業からの提言

1990年5月

社団法人 日本フードサービス協会

提言 1

「活力ある日本の将来」のため、一定の制度と枠内の外国人雇用の受け入れを提案します。

出生率の低下から、日本は21世紀に入って間もなく世界でもっとも高齢化が進み、当然活力が失われ、「日本衰退」現象に苦しむことが予想されます。すでに深刻な労働力不足が現在の日本の繁栄を築いた各産業界を覆っています。私たち外食産業は、24兆円もの市場をつくり日本国民にリーズナブルな価格と高品質の食生活を提供し、それなりに日本の経済発展に寄与してきたと自負しています。しかしながら外食産業も最近、労働力の確保に苦しんでいます。人が集まらず店舗閉鎖も目立ち始めました。無条件の外国人労働者の雇用を訴えるつもりはありませんが、日本に外国人が押し寄せ、不法就労の現実が進行していることを直視し、そうした非法を放置するのではなく、きちんととした制度、システムをつくることを提案します。外食産業としては、その国の発展に意欲のある外国人を対象に適切な面接をし、原則単身で期間を区切る外国人雇用の制度化を提案します。受け入れ人数は段階的に増やし、日本の活力の維持に役立てるべきと考えます。

要因となりかねません。

外国人の「不法就労」という現実だけが一人歩きしている現状を考え、私たち外食産業は、活力ある日本の将来を担うためにも、外国人労働者を基本的に受け入れるべきだと考えます。

もちろん日本のような同質性の強い民族社会では、外国人労働者の無制限な受け入れは途方もないあつれきを引き起しかねません。受け入れに際しては、きちんととした制度の確立が大前提となります。移民として受け入れ、社会に同化させていく中で新たな発展の糧としている米国、大量に受け入れすぎて新たな社会問題を抱えている西独、そして期間や人數に厳しいタガをはめているスイス…。日本同様、労働力不足に悩んできた先進諸国には、外国人受け入れの様々なかたちがあります。

これらのモデルを考慮したうえで、私たちは日本社会が受認しうる外国人労働者受け入れの第一段階の目安として①2、3年を期限としてローテーションを組む ②原則として単身で居住する ③総枠として労働人口の1%にあたる60万人を第一段階とする — の3点を提案したいと考えます。老齢化が進むにつれ、工業国が急速に活力を失い、急速していった例は、枚挙にいとまがありません。国家としての「力」を長期的に維持するため、今こそ外国人労働者問題に国として対処する時期だと思います。

国際化が進み、国境という壁が低くなつていく中で、日本が経済大国として走り続ける限り、豊かさを求める外国人労働者の流入は避けられないのが現実です。地球規模のボーダレス化が進んでいるのです。その一方で、わが国産業界における機械化は、ほぼ行きつく所まで進み、残されているのは機械が人間にとつて代われない部分だけといえます。外食産業も仕入れ、調理加工などの合理化は限界に達しており、賃金の上昇が価格を突き上げようとしています。インフレ要因の一つです。新規事業展開も労働力不足が阻害要因となり、既に店舗閉鎖に追い込まれている企業も出ています。しかも若い世代の価値感の変化もあり、外食産業のみならず様々な産業のいろいろな職域で今後ますます人手不足が深刻化する恐れが高まり、日本の発展の大きな阻

提言 2

高齢者、身体障害者及び女性労働者を考慮した労務構造の改善に更に努めるとともに、これと調和した外国人雇用の拡大を提案します。

活力ある日本が維持できない場合、もっともシワ寄せを受けるのが雇用機会に制約のある立場の人達です。外国人雇用が国内労働資源の有効活用を阻むといつては一見、正しい議論のようですが、実際は逆です。身障者雇用促進法があるにもかかわらず、人手不足の時代なのに身障者雇用は進んでいません。問題は、雇用者側の発想転換なのであって外国人雇用が圧迫しているのではないのです。米国では移民（マイノリティー）の雇用と高齢者や身障者の雇用が組み合わされ機能しています。健全な社会の発展を目指すためには、そうした問題を避けて通ることはできません。むしろきちんと日本も取組んでゆくことによつてのみ繁栄を維持できるわけですし、国際的にも評価されるでしょう。外食産業は高齢者、身障者、女性労働者の雇用の拡大に努力するとともに、これと調和のとれた外国人雇用の拡大に取り組みます。

場への影響は慎重に検討されなければならないと思います。

統計によりますと、65歳以上の高齢者は2010年ころから急カーブを立て増え、2017年には19歳未満と65歳以上が全人口の47%以上を占めるともいわれます。今や高齢化は、私たちにとつて避けては通れない問題として迫ってきています。

私たちは、外国人労働者の受け入れにあたり、日本人労働者との競合を避けたため、とくに高齢者、身障者、女性労働者等の雇用を考慮した労務構造の改善を図ることが大切だと考えます。現在、私たち外食産業界では、働く人々280万人のうち約61%が女性の労働力となっています。そして、高齢化社会における外国人労働者の役割を積極的に評価し、今後不足が予想される外食産業界をはじめその他の産業分野における外国人労働者の活用の可能性を考えることが必要だと考えます。

ところで、アメリカの外食産業協会（ナショナル・レストラン・アソシエーション）は地域社会と連携して身障者の家族、企業並びに身障者を受け入れる店舗の同僚を巻き込み、身障者の雇用促進ビデオの作成などプロジェクトを実施しています。

「身障者も我々も同じ職場の仲間」という意識を持つよう訴えるわずか20%のビデオ。米国の業界は外国人（移民）の雇用が多いのですが、業界あげて身障者の雇用促進に取り組んでいる点を学ぶべきだと思います。

日本はいま、好景気だといわれていますが、それでも失業率にして

2.23%、約140万人が職につけない状況です。

とくに60歳以上の年齢層に限ってみると、75%が経済的な理由や生きがいを求めて、働きたいと望んでいるのに、求人は10人に2人しかありません。つまり残る8人は、働きたくないわけです。また身障者についても、身障者雇用促進法ができるといふことはいうものの、現実には雇用率はそれ程改善されていません。さらに若い世代がフリーアルバイトなどとして売り手市場をおう歌しているのに比べ、中高年の主婦らへの求人はまだ低いのが実情です。こんな点に目をつぶって、外国人労働者を受け入れれば、日本人の労働市場の需給バランスを崩す結果につながりかねません。なかでも高齢者、身障者、主婦など「雇用機会に制約のある立場の人達」の職

提　書　3

海外に食材の相当部分を依存している外食産業は、自由な国際社会における「モノ」「力ネ」「情報」の交流を守るために、国際社会における「モノ」「モノ」「力ネ」「情報」の自由化は、今や押しことどめられない流れとなっています。海外に食材の相当部分を依存している私たち外食産業は、この流れをさらに一步進め、「ヒト」の面での交流に対する障害を少しでも取り除き、自由度を広げることができます。

真の国際化は何かを考えたとき、日本で働きたい外国人にあまりに多くの制約を与えていいのでしょうか。また、海外で本当に外国人人と付き合えるでしょうか。軍事対立から経済競争と協調の時代に移り、今、日本の国際的孤立化が懸念されています。ヒトの面での自由度を日本が増すことは、世界各国の要請でもあります。そしてボイントは内外人平等です。戦後、多くの日本の若者がアメリカに勉学に行き、仕事をしにきましたが、能力の面で格差はつけられても、外国人であるという理由で安く使われるといったことはなかつたといいます。外食産業は現在横行している不法就労の構造が差別的なものとして根付くことを恐れ、外国人雇用のシステムづくりを通じて同一労働同一賃金など受け入れ企業の労働協約と就業規則に基づいた内外人平等の実現を訴えます。

先端技術の発展に伴なう「情報」の交流が東欧における民主化の雪崩現象を加速させたように、国際社会における「モノ」「力ネ」「情報」の自由化は、今や押しことどめられない流れとなっています。海外に食材の相当部分を依存している私たち外食産業は、この流れをさらに一步進め、「ヒト」の面での交流に対する障害を少しでも取り除き、自由度を広げることができます。

しかし、この「ヒトの自由化」にあたっては、内外人平等を大原則としなければならないと思います。不法就労が横行し、大勢を占める外国人雇用の現状では、残念ながら外国人労働者は手堅い安い労働として位置づけられがちなことは否定できません。このような一時的な利益を追い求める姿勢を放置する限り、本当の意味での「ヒトの自由化」は成しません。新たな差別の構造を生み、労働市場の二重構造を促進するだけです。

どんなに生活費の安い国から来た外国人労働者であろうとも、私たちと対等なパートナーとして、日本人の足りない部分を補つてもらうという基本姿勢こそ、最も大切だと考えます。同一労働、同一賃金が譲ることのできない原則です。

賃金はもちろん、労働時間、有給休暇、健康保険、福利厚生など、あらゆる面において公平なシステムの確立が、国際化時代において私たちに求められている道だと信じます。

近代社会において「自由」「平等」の理念が人類の進歩を支えてきたといつても過言ではないでしょう。戦後日本の発展も巨大な米国市場などにアクセスできたことによるところが大きいです。日本は国際社会の中で自由貿易主義を享受してきたわけです。外食産業は、世界中から食材を求めてきました。一方、日本の多くの企業は世界中に人を駐在させ、合弁企業をはじめ日本人は海外で自由に活動しています。ところが日本国内では外国人が自由に働くことにあまりにも制約をつけているのではないか。「ヒト」について、日本人が海外では自由を得ているのに、日本国内では外国人がそうではないではありません。

出したい国と受け入れたい国は同一コーラルパートナーです。外食産業は、外食市場が近代化しつつある国に対する技術移転が可能な産業で、技術と教育の相互交流の場として職場を開放することを提案します。

外国人の留学生や就学生が法が認める週20時間の範囲で多くの外食産業で働くことがあります。しかしパート・アルバイトの中の2、3%にすぎません。しかし、これらの外國人の雇用が職場にトラブルを起こしてはいません。現時点では「言葉の問題」などデメリットが1とすると、職場の活性化などメリットが9もあります。しかし各企業がそれぞれやっているため、まだ試行段階で技術移転のシステム化などには至っていません。労働者を出したいたい国と受け入れたい国はコーラルパートナーとするためには、政府レベルの取り組みも重要です。日本に来てから日本語を勉強していたのではなく、政府（政府開発援助）予算を使って、海外に労働慣行や衛生知識などを含めた日本語の各種レベルの教育機関を設置し、そこで日本に来る資格を判定できないでしょうか。「あなたは日本語が30点だから無理ですよ」というようなスクリーニングです。こうした方法を確立すれば、無秩序に不法就労者が増大するような現象はなくなるでしょう。ハード面の援助に片寄りがちなODAを、そうしたソフト面の援助に振り向けることを提案します。

という論理は通用しません。送り出し国にも同じように利益が還元できることが、重要なと思います。

そのためには、給料として還元を図ると同時に、日本での労働を通じ、身をもつて習得した技術をそれぞれの国に持ち帰り、根づかせるような「技術移転」の環境づくりが必要だと思います。いわば技術と教育の交流の場として私たちの職場を広く開放しようというわけです。

幸い、私たち外食産業界は今や業務のマニュアル化が最も進んでいる業界といわれています。高度にマニュアル化された単純労働を組み合わせて高度のシステムにすることで、総体としてお客様に満足してもらえるサービスを創り出しているのです。その意味では外食産業の労働は単純というよりは熟練というべきかもしません。そうしたシステムは、一種の技術として発展途上国に移転すべきものではないでしょうか。

また、食という行為が人間生活の基礎として、切っても切れない存在であることは明らかです。そうであるなら、程度や好みの違いはあるにしても、労働者を送り出している諸国にとって外食市場の近代化は日本同様必要なことです。さらにここで修得した技術の思想は、あらゆるサービス分野に応用可能だと思います。

私たちは1988年に、「環太平洋の12カ国代表が集まり「フードサービス国際シンポジウム」を開き、技術と教育の相互交流の重要性について声明を出しました。

いま外国人労働者の受け入れという新たな展開に際し、この精神を尊重すべきことを改めて確認したいと考えます。

外国人労働者1人ひとりに対し、内外人平等を原則とするのと同様、国家レベルにおいても外国人労働者を送り出す国と、受け入れる国は同一コーラルパートナーであるべきだ、と私は考えます。

外貨獲得源になり、失業問題解消にもつながるため、私たちの周りには、日本に向け労働者を送り出したいと望む国が沢山あります。しかし、逆にいえば、これらの諸国にとって最も働き盛りの、いわば国造りの中核となるべき労働力を送り出すわけです。それだけにこの重要な労働力を、単に、“つまり美しい”し、日本だけが得をすればよい

提言 5

価値感、ライフスタイルの変化、多様化の中で外国人雇用は必要なのです。日本が国内的、国際的に責任を果たすため、外国人雇用にかかる社会的コストを一定程度受認することについてのコンセンサスづくりを提案します。

外食産業としても外国人雇用で生ずるコストは当然負担していくわけですが、国民的論議の中で社会的コストの受認のコンセンサスづくりが大切です。現在単純労働を認めないとしないながら不法就労の増加を放置すれば、将来必ずそのツケが回ってきます。賃金差別などはウラミをかい、反日感情を持つ諸国民が増え、日本の孤立化に拍車をかけるかもしれません。住宅を確保しておかなければ不法就労者は安い家賃のアパートに雑居し、その地域がスラム化する恐れがあります。また、地方自治体も警察も、どこにどれだけの外国人が住んでいるかを把握できなくなります。ビザが切れても不法滞在が続くということになると犯罪を誘発します。外国人労働者を受け入れないことが日本の治安を維持できるという考えは、潜入してくる外国人の出稼ぎのウネリに押し流されてしまう。それよりは外国人労働者の不法就労の実態の方が先に進んでいることを踏まえ、きちんととした外国人労働者の受け入れ制度を確立し、その社会的コストを負担することにより、そうした数々の社会的問題を克服することが大切です。「安もの買ひの錢失ない」の教訓を生かすためにも、急がば回れで、社会的コストを支払い、しかも日本の新しい文化の創造、国際社会との協調、支持される日本に役立てようではありませんか。

国際化、多様化の道を突き進む生活の中で、全くの異文化を身に帯びた外国人労働者と、まさに友人、隣人として身近に接することは、私たちの知らなかつた価値感への目を開かせ、日本の国際的孤立を防ぐ意味でも重要な一歩になると思います。

政府間の交渉や接触が重要なのは言うまでもありません。しかし私たちが外国人労働者が日本の文化を持ち帰るという文化を吸収し、さらに外国人労働者が日本の人々が周辺アジア諸国と協力して日本が21世紀の環太平洋時代をリードしていくうえでの潤滑油になるのでは、と私は考えます。

これまで全く関わりのなかった外国の人々が、地域社会に入ってくるのですから、摩擦の生じる可能性はあります。現に外国人労働者のからんだ事件が報道され、外国人就学生、留学生のアパート入居を拒否するなどの動きが出始めるにつれ、社会秩序保持への危惧を感じる声があるのは事実です。

しかし、米国におけるベトナム人移民社会の犯罪発生率がきわめて低いことに証明されるように、必ずしも異分子を入れることが犯罪率上昇に直接するとは思いません。

私たちは、外国人労働者の受け入れを、犯罪の増加、スラム化の恐れなどの社会的問題の新たな誘発要因としてはならないと考えます。もちろん、受け入れにあたっては、それ相応の社会的負担が必要です。日本のために働いてもらったのだから、この負担は受け入れ国として当然の国際的責任だと思います。

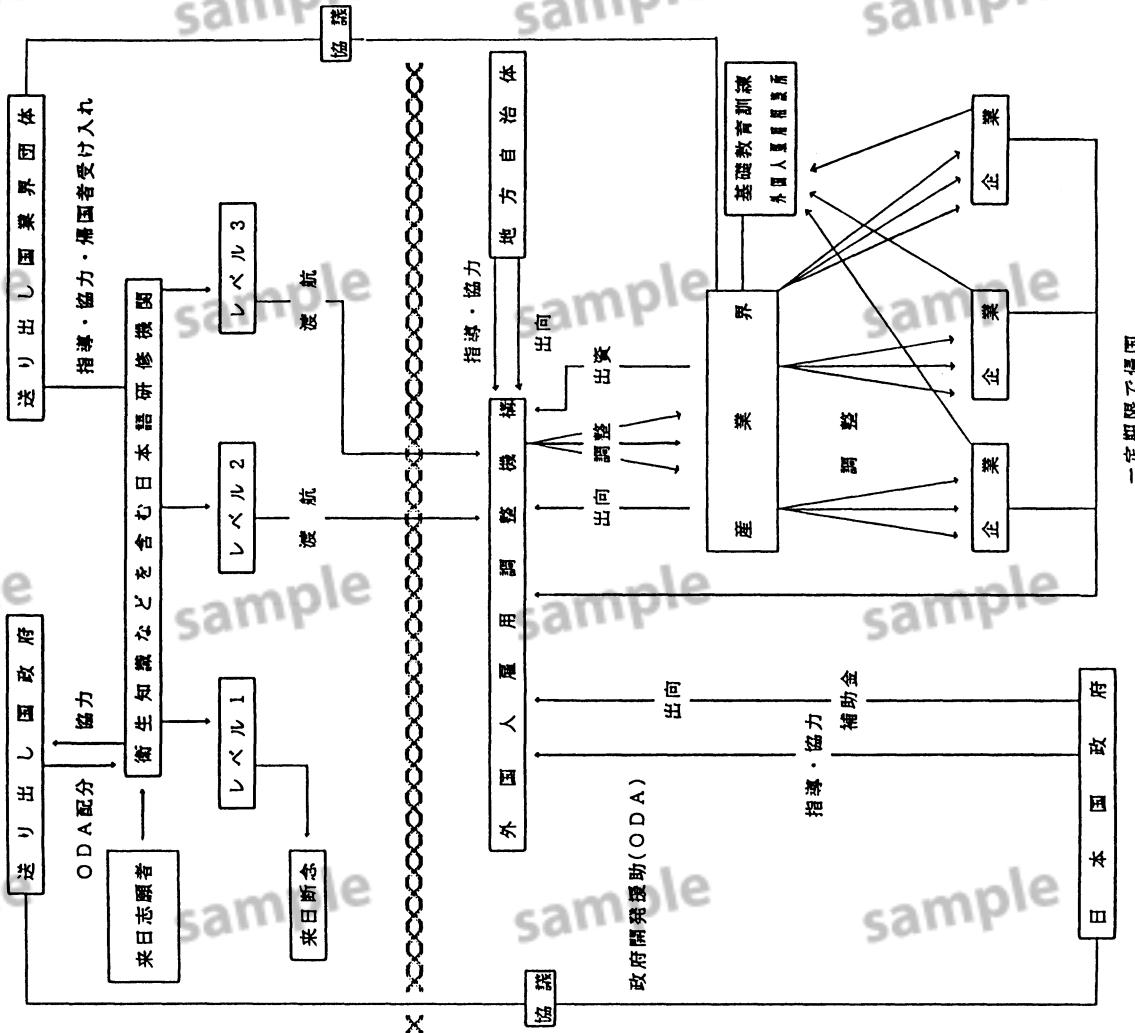
小さなことは交通標識の書きかえから、住宅、教育、社会保障、そして職業訓練や宗教上の習慣の配慮に至るまで、外国人労働者受け入れに伴ないう様々な負担が予想されます。私たちは日本の「内なる国際化」に対する社会的コストを業界として受け入れるべきだと考え、これを一定程度受け入れることへの国民的コンセンサスを求めてたいと思います。

日本はモノのカルチャーの国だといわれてきました。しかしこくは漢字や仏教など、外来文化を取り入れることで、新たな日本文化創造のバネにしてきた歴史もあります。私たちは外国人労働者を受け入れることで、新しい文化を生み出す「創造的葛藤」が起ころうると思います。

外食産業は、次のような外国人労働者の受け入れシステムを提案します。

- 1) 人数、期間の枠を定めた未熟練（単純）労働力の受け入れ制度の確立。
- 2) 日本と送り出し国との政府間協議による受け入れ枠を決め、政府の指導による業界団体の自主的な外国人雇用調整機構を設立する。
- 3) 送り出し国に、技術と知識および所得の移転により“帰ってこい”と呼ばれる受け入れ制度——いわゆる「よくコントロールされた出稼ぎプラン」の制度確立。
- 4) 大規模な日本語、衛生知識等基礎的教育の機関を内なる对外援助としてODA（政府開発援助）で設立運営。
- 5) 外国人雇用調整機構は、在留期間、帰国旅費の供託、原則単身などを調整する。
- 6) 外国人雇用調整機構は、受け入れ企業の「選定基準」を定め、受け入れ企業は「選定基準」の定める住宅、言語のできるカウンセラー確保等の体制を整備する。

注：なお、外国人雇用調整機構は、
 ①社宅があいている産業の協力により住宅を確保する。
 ②受け入れ地区の近隣との意志の疎通と融和をはかる。
 ③終身雇用制度に基づく年金などの取り扱いは雇用期間に見合つたルールをつくる。
 ④来日後も日本語、衛生知識の研修、生活習慣のオリエンテーションを行う。



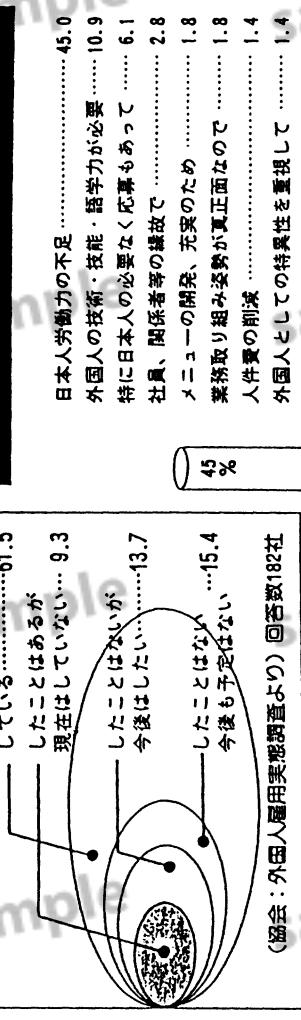
一定期限で帰国

外国人労働者受け入れシステム試案

外国人雇用実態調査集計結果（抜粋）

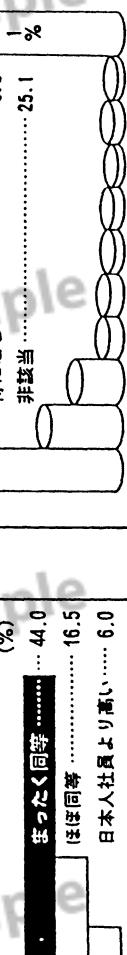
実施日 平成元年9月8日～30日
調査方法 郵送によるアンケート調査
調査対象企業（正会員社）324社のうち、182社の回答を得た。回答率は56.2%である。

〔外国人を雇用していますか〕 (%)



(説明：外団人雇用実態調査より) 回答数182社

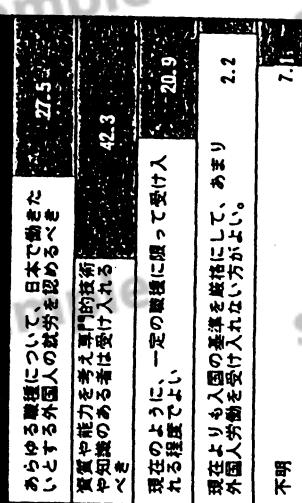
● 外国人の賃金 (回答182社) (%)



● 単純労働の受け入れ (%)



今後の外国人受け入れについて (%)



附録2 在留資格一覧表〔新・旧〕

新しい在留資格一覧表
<改正入管法施行(平成2年6月予定)後に有効>

別表第一 (第二条の二、第十九条関係)

○ 携帯・会員業務	在外法事務弁護士、外国公認会計士その他法律上資格を有する者が行うこととする業務に從事する活動	
	医師、歯科医師その他法律上資格を有する者が行うこととする活動	
○ 医療	本邦の公私の機関との契約に基づいて研究を行う業務に從事する活動（一の表の教授の項に掲げる活動を除く。）	
	本邦の小学校、中学校、高等学校、盲学校、聾学校、養護学校、専修学校又は各種学校若しくは設備及び編制に関する教育機関において語学教育その他の教育をする活動	
○ 研究	本邦の公私の機関との契約に基づいて研究を行う業務に從事する活動（一の表の教授の項に掲げる活動を除く。）	
	本邦の大学若しくはこれに準ずる機関又は高等専門学校において研究、研究の指導又は教育をする活動	
△ 技術	本邦の公私の機関との契約に基づいて行う理学、工学その他自然科学の分野に属する技術又は知識を要する業務に從事する活動（一の表の教授の項に掲げる活動並びにこの表の投資・経営の項から教育の項まで、企業内転勤の項及び興行の項に掲げる活動を除く。）	
	本邦の公私の機関との契約に基づいて行う法律学、経済学、社会学その他の人文科学の分野に属する知識を必要とする業務又は外国の文化に基盤を有する思考若しくは感受性を必要とする業務に從事する活動（一の表の教授の項及び報道の項に掲げる活動並びにこの表の投資・経営の項から教育の項まで、企業内転勤の項及び興行の項に掲げる活動を除く。）	
○ 人文知識・国際業務	本邦に本店、支店その他の事業所のある公私の機関の外国にある事業所の職員が本邦にある事業所に期間を定めて転勤して当該事業所において行うこの表の技術の項又は人文知識・国際業務の項に掲げる活動	
	演劇、演奏、スポーツ等の芸能活動（この表の投資・経営の項に掲げる活動を除く。）	
△ 興行	本邦の公私の機関との契約に基づいて行う産業上の特殊な分野に属する熟練した技能を要する業務に從事する活動	
	—	
○ 在留資格	本邦において行うことができる活動	
	本邦において貿易その他の事業の経営を開始し若しくは本邦におけるこれらの事業に投資してその経営を行い若しく当該事業の管理に従事し又は本邦においてこれらの事業の経営を開始した外国人（外国人（以下この項において同じ。）若しくは本邦におけるこれらの事業に投資している外国人に代わってその経営を行い若しくは当該事業の管理に従事する活動（この表の法律・会計業務の項に掲げる資格を有しなければ法律上行うこととされている事業の経営若しくは管理に従事する活動を除く。）	
△ 技能	—	
	—	

三	在留資格	本邦において行うことができる活動	
○ 文化活動	文化若しくは芸術上若しくは専門家の指導を受けてこれを修得する活動（四の表の留学の項目までに掲げる活動を除く。）	収入を伴わない学術上若しくは芸術上の活動又は我が国特有の文化若しくは技芸について専門的な研究を行い若しくは専門家の指導を受けてこれを修得する活動（四の表の留学の項目までに掲げる活動を除く。）	
短期滞在	本邦に短期間滞在して行う観光、保養、スポーツ、親族の訪問、見学、講習又は会合への参加、業務連絡その他これらに類似する活動	本邦に短期間滞在して行う観光、保養、スポーツ、親族の訪問、見学、講習又は会合への参加、業務連絡その他これらに類似する活動	
四	在留資格	本邦において行うことができる活動	
留学生	本邦の大学若しくはこれに準ずる機関、専修学校の専門課程、外国において十二年の学校教育を修了した者に対して本邦の大学に入学するための教育を行なう機関又は高等専門学校において教育を受ける活動。	本邦の大学若しくはこれに準ずる機関、専修学校の専門課程、外国において十二年の学校教育を修了した者に対して本邦の大学に入学するための教育を行なう機関又は高等専門学校において教育を受ける活動。	
就学生	本邦の高等学校若しくは盲学校、聾学校若しくは養護学校の高等部、専修学校の高等課程若しくは一般課程又は各種学校（この表の留学の項目に規定する機関を除く。）若しくは設備及び編制に関する教育機関において教育を受ける活動	本邦の高等学校若しくは盲学校、聾学校若しくは養護学校の高等部、専修学校の高等課程若しくは一般課程又は各種学校（この表の留学の項目に規定する機関を除く。）若しくは設備及び編制に関する教育機関において教育を受ける活動	
△ 研修	本邦の公私の機関により受け入れられて行う技術、技能又は知識の修得をする活動（この表の留学の項目及び就学の項目に掲げる活動を除く。）	本邦の公私の機関により受け入れられて行う技術、技能又は知識の修得をする活動（この表の留学の項目及び就学の項目に掲げる活動を除く。）	
家族滞在	一の表、二の表又は三の表の在留資格（外交、公用及び短期滞在を除く。）をもって在留する者はこの表の留学、就学若しくは研修の在留資格をもって在留する者の扶養を受ける配偶者又は子として行う日常的な活動	一の表、二の表又は三の表の在留資格（外交、公用及び短期滞在を除く。）をもって在留する者はこの表の留学、就学若しくは研修の在留資格をもって在留する者の扶養を受ける配偶者又は子として行う日常的な活動	

別表第二（第二条の二、第十九条関係）

在留資格	本邦において有する身分又は地位
永住者	法務大臣が永住を認める者
日本人の配偶者等	日本人の配偶者若しくは民法（明治二十九年法律第八十九号）第八百七十六条の二の規定による特別養子又は日本人の子として出生した者
○ 永住者の配偶者等	永住者の在留資格をもって在留する者、平和条約関連国籍離脱者の子の在留資格をもって在留する者若しくは日本国に居住する大韓民国国民の法的地位及び待遇に関する日本国と大韓民国との間の協定の実施に伴う出入国管理特別法（昭和四十一年法律第八十六号）に基づく永住の許可を受けている者（以下「永住者等」と総称する。）の配偶者若しくは永住者等の子として本邦で出生しその後引き続き本邦に在留している者又は昭和二十七年法律第二百二十六号第二条第六項の規定により本邦に在留する者の配偶者
○ 定住者	昭和二十七年法律第二百二十六号第二条第六項の規定により本邦に在留する者の子として同法施行の日以降本邦で出生し、引き続き本邦に在留している者

(注) ○印 新設の在留資格
 △印 内容を一部変更した在留資格
 無印 従来とほぼ同じ内容の在留資格

従来の在留資格一覧表

<改正入管法施行まで有効>

(法務省入国管理局)

在留資格	在留資格に該当する者	在留期間
4-1-1	外交官、領事官、これらの者の随員、これらとの家族	任務にある期間
4-1-2	日本政府が承認した外国政府又は国際機関の公務を帯びる者、その家族	任務にある期間
4-1-4	観光・保養・スポーツ・親族の訪問・見学、講習又は会合への参加、業務連絡その他これらに類似する目的をもって、短期間本邦に滞在しようとする者（本邦において報酬を受ける活動に従事する者は除く。）	90日、60日、30日又は15日
4-1-5	貿易、事業又は投資活動を行う者（企業の管理者や経営者）	3年、1年、6ヶ月又は3月
4-1-6	留学生（短期大学以上の教育機関等で研究を行い、又は教育を受ける者）	1年、6月又は3月
4-1-6-2	本邦の公私の機関により受け入れられて産業上の技術又は技能を習得しようとする者	1年、6月又は3月
4-1-7	学術研究機関又は教育機関で研究の指導又は教育を行う者（短期大学以上の教育・研究機関で、責任の講師、助教授又は教授の職にある者）	3年、1年、6ヶ月又は3月
4-1-8	芸術上又は学術上の活動を行おうとする者（音楽、美術、文学その他の芸術上又は科学上の高度な活動を行う者）	1年、6月又は3月
4-1-9	收入を伴う演劇、演芸、演奏、スポーツ等の興行を行う者（歌手、タレント等の芸能人、ボクサー、レスラー等のプロスポーツマニア及びこれらの者のマネージャー、裏方、付人等）	60日、30日又は15日
4-1-10	宗教上の活動を行つたために外国の宗教団体から派遣された者（宗教上の活動として無報酬で教育活動、医療活動を行うために所属宗教団体から派遣された者を含む。なお、国内の宗教団体から招へいされた者は含まない。）	3年、1年、6月又は3月

- (注) 1 入管法第4条及び施行規則第2条に定める在留資格及び施行規則第3条に定める在留期間を示す。
- 2 在留資格4-1-〇とは、入管法第4条第1項第〇号に該当する在留資格の意味である。なお、在留資格4-1-16-〇とは、施行規則第2条第〇号に該当する特定の在留資格の意味である。