

# 外国人材受入問題に関する第二次提言

2007年3月20日  
(社)日本経済団体連合会

# 目次

<b>I</b>	<b>はじめに</b>	1
<b>II</b>	<b>総論</b>	2
	1. <u>外国人材受入の必要性</u>	2
	2. <u>最近の政府・与党の動き</u>	2
	(1) 自民党「外国人労働者に関する方針について」(中間報告)	2
	(2) アジア諸国との経済連携協定	3
	(3) WTO サービス貿易一般協定に基づく約束	3
	3. <u>外国人材受入の社会的基盤</u>	3
	(1) 受入に際しての官民の責任の明確化	3
	(2) 労働市場の的確な把握と受入のコントロール	4
	(3) 在留・就労管理の徹底	5
	(4) 受入国・送出し国双方の利益確保	5
<b>III</b>	<b>各論</b>	6
	1. <u>高度人材の受入ならびに企業・グループ内転勤</u>	6
	(1) 高度人材の受入	6
	(2) 企業・グループ内転勤	6
	2. <u>現場で働く人材が不足する分野での外国人材受入</u>	7
	(1) 看護師・介護士	7
	(2) 製造部門等における技能者	7
	3. <u>外国人研修・技能実習制度</u>	8
	(1) 制度の安定的運用	8
	(2) 再実習の制度化	8
	4. <u>在留期間ならびに在留資格認定証明書交付申請</u>	9
	(1) 在留期間の延長	9
	(2) 在留資格認定証明書交付申請手続の簡素化・透明性の向上	9
	5. <u>在留・就労管理ならびに生活支援等</u>	9
	(1) 在留管理	9
	(2) 就労管理	9
	(3) 外国人材に対する社会保障制度の適用	10
	(4) 外国人住民への生活支援	11

## I はじめに

日本経団連では2004年4月に「外国人受け入れ問題に関する提言」を發表し、外国人が有する多様な価値観や経験・ノウハウを活かすことで、国民一人ひとりの「付加価値創造力」を高めていく、多文化共生をベースにした経済社会づくりを提唱した。同提言では、

- ①質と量の両面におけるコントロール
- ②外国人材に対する人権の尊重と差別の禁止
- ③受入国、送出し国双方にとってのメリットの確保

を外国人材を受入れるための三原則として掲げつつ、専門的・技術的分野ならびに将来的に労働力不足が見込まれる分野における外国人材の受入の円滑化、外国人研修・技能実習制度の改善、外国人の生活環境の整備等についての具体策を総合的に提案した。

その後、政府・政党において外国人材受入に係る議論が活発化しているほか、アジア諸国との経済連携協定(EPA)交渉等を通じて看護師・介護士の受入が決定するなど新たな動きがみられる。そこで今般、再度取りまとめた産業界のニーズを踏まえつつ、政府・地域社会が特に重点的に取り組むべき課題ならびに外国人材を受入れている企業のコンプライアンス体制強化について、下記の通り提言する。

## Ⅱ 総論

### 1. 外国人材受入の必要性

多様な価値観・発想力による組織の活性化、国際競争力の強化の観点から、わが国の多くの企業にとって、グローバルな人材マーケットから優秀な人材を獲得することが急務となっている。日本経団連が2003年10月と2006年12月に関係者に対して行ったアンケート調査では、IT、先端研究開発部門、グローバルな商品開発、海外事業展開等に際しては、外国人材が不可欠であるとの結果を得ている。

また、職種によっては労働需給のミスマッチの懸念が高まりつつある。例えば、看護・介護、農業等、さらには製造業、建設業、機械組立等に係る技能者については、将来的に慢性的な人手不足が予想されている。労働需給のミスマッチは、若年者、女性、高齢者等の雇用を通じて解消することが重要であるが、求人募集をしても応募者がいない場合も多く、外国人材をも含めた人材の確保が考慮されてよい状況が生じている。

このように、わが国は外国人材を必要としており、規制改革等を通じて外国人材の受入をさらに推進していくことが不可欠である。その前提として、1990年の「出入国管理及び難民認定法」改正以来、日系ブラジル人を中心にいわゆる「ニューカマー」が多数入国し在留・就労している実態を踏まえ、在留管理・就労管理を徹底するなどの対応が求められる。

#### 必要性の高い外国人材

高度人材	将来的に不足が予想される技能者等
<ul style="list-style-type: none"><li>・研究開発部門全般</li><li>・IT技術者、システムエンジニア</li><li>・先端研究開発部門</li><li>・製造技術</li><li>・グローバルな観点での商品企画</li><li>・中国に関する専門家</li><li>・国際法務の専門家</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・機械組立、板金、溶接、造船、設備保全等</li><li>・看護師・介護士</li><li>・農林水産業</li></ul>

(日本経団連「外国人材受入れ問題に関するアンケート」より抜粋)

### 2. 最近の政府・与党の動き

#### (1) 自民党「外国人労働者に関する方針について」(中間報告)

2006年7月、自民党外国人労働者等特別委員会は「外国人労働者に関する方針について」(中間報告)を取りまとめた。同中間報告は、わが国に世界の人材・頭脳を集積し、その定着を図ることは、将来のわが国経済社会の活性化に寄与するものであり、外国人材に係る総合的な対策が必要であるとの問題意識の下、①高度人材の在留期間の延長、②高度技能者等を対象とした在留資格の整備、③外国人研修・技能実習制度に

おける再実習の制度化、④外国人登録・在留管理の抜本的見直し等について言及した積極的な内容であり、高く評価できる。政治のリーダーシップにより、これらの政策が具体的に実現することを期待する。

## (2) アジア諸国との経済連携協定

日本・フィリピン経済連携協定において、看護師・介護福祉士の受入について定められ、2年間で合計1,000名を受入れる旨決定された点を高く評価する。インドネシア、タイ等からの受入についても具体的に進展することを期待したい。今後とも経済連携協定のスキームを活用しつつ、継続的に外国人材を受入れ、資格の取得状況を含む在留・就労の実態をフォローしていくことが重要である。

## (3) WTO サービス貿易一般協定に基づく約束

WTO サービス貿易一般協定第1条2項は、サービス貿易の形態の一つとして「いずれかの加盟国のサービス提供者によるサービスの提供であって他の加盟国の領域内の加盟国の自然人の存在を通じて行なわれるもの」を挙げている。同協定は「人の移動」の自由化について取り極めた初の多国間協定であり、各 WTO 加盟国が交渉を通じて自由化を約束した範囲で拘束力を有する。わが国は WTO 発足当初、企業内転勤と自由職業サービス(弁護士、外国法事務弁護士、公認会計士、税理士等)の自由化を約束するに止まっていたが、2005年6月、「技術」「人文知識・国際業務」「技能」に関する約束を追加した改訂オファーを提出した。しかし、改訂オファーは現行の制度を国際的にコミットするに止まっており、今後は、他の加盟国のリクエストをも踏まえ、国内法の改正を伴う積極的な約束が求められる。

# 3. 外国人材受入の社会的基盤

## (1) 受入に際しての官民の責任の明確化

外国人材の円滑な受入実現に向け、政府は現状を踏まえた基本方針を改めて示すとともに、内閣府に担当大臣を置き、関係省庁が一体となって施策に取り組む体制を整備すべきである。また、政府には、地方自治体との連携を一層強化することが求められている。

地方自治体は、住民サービスという観点から外国人材の生活環境の向上に資する各種プログラムの企画・実施に主体的に取り組むべきである。とりわけ、外国人材に対する日本語教育の充実、子どもの教育の徹底等は極めて重要な課題である。

他方、受入企業はコンプライアンス体制を強化し、①労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法等の規程の遵守、②就労管理の徹底による不法就労・残留の排除、③就労上の安全衛生管理、④外国人材の社会保険への加入促進等に主体的に取り組むことはもとより、生活支援(住宅の確保、日本語教育、子どもの教育等)の面でも対応を強化する必要がある。なお、企業が直接外国人材を雇用していない場合であっても、子会

社、関連企業等が外国人材を雇用している場合は、これらとの連携を通じて社会的責任を果たしていくべきである。

併せて企業は、多様な価値観や発想力を受入れるべく、異文化コミュニケーションに係る教育プログラムを実施するほか、外国人材に適した処遇制度の導入、キャリアサポート体制の整備等を通じて、高度人材の定着に努めることが欠かせない。

官民がそれぞれの責任を果たし、諸外国から見てわかり易い外国人材の受入・管理体制を確立することが何より重要である。

## (2) 労働市場の的確な把握と受入のコントロール

多様な外国人材が入国・在留を希望する状況の中、入国管理面では、入国・在留の適否に関し明確な基準を周知することにより、透明性のある安定した制度運用を図る必要がある。また、技能分野の外国人材については、いわゆる労働需給テストを導入し、そのニーズを明らかにした上で、量的規制を行なうのも一案である。

### 主要国における外国人材受入とコントロール

米 国	在留資格に応じて、それぞれの基準に適合している人材を受入。ほとんどの在留資格について、「賃金等価要件」が課され、一部については数量調整も行われている。H-1Bビザ(特定技能従事者)については、国内労働市場に与える影響に配慮して、年間発行枠が65,000件に限定されている。また同様の理由から、H-2Aビザ(農業季節労働者)およびH-2B(短期季節労働者)については労働需給テストが課される。
イギリス	学歴・職業資格・実務経験等、一定の技術・技能を有する人材のみを受入。企業内転勤の場合であっても、受入企業は、4週間の求人募集を行い、国内労働者で求人が充足できないことを証明する必要がある。これとは別に、大卒者、医師、金融専門家等を対象に、学歴・職歴・過去の収入・就労希望分野をポイント化し、一定の点数を満たした人材を受入れ、4年の勤務ののちに永住権を認める制度がある(Highly Skilled Migrant Program)。
フランス	労働需給テストを導入し、外国人労働者受入の必要性が認められた場合に限り、県庁が臨時滞在許可証を発給。県の労働雇用職業訓練局が、職種・地域雇用情勢・30日間の募集の結果等に基づき、外国人労働者受け入れの必要性を審査。大学の教員、公的研究機関の研究委員等の高資格労働者に関しては、雇用情勢に関係なく、経済的・文化的貢献度によって判断される。
ドイツ	公共職業安定所が、4週間、国内労働者またはEU出身者で求人が充足されないか、ドイツ人の労働条件を悪化させるおそれがないか等について審査する。一部の専門的・技術的分野の労働者については、労働許可を受けなくても滞在許可のみで就労が可能である。
シンガポール	一定の学歴・資格を有し、一定額以上の報酬を得る専門的・技術的分野の労働者については数量制限なし(Pパス、Qパス)。このほか、中間技能人材についても、2004年に導入された「Sパス」により、給料・学歴・技能・職種・職歴等をポイント化し一定の点数を満たした人材を受入れている。非熟練労働者については、業種及び送り出し国を指定し、雇用税制度(外国人を雇用するごとに一定額の税金を雇用主から徴収)、雇用率制度(各企業において外国人が全労働者に占める割合に上限を設定)により数量を制限している。
台 湾	製造業の場合は行政院經濟部、看護・介護の場合は医師による審査に通った案件のみ外国人材の雇用申請を行うことができる。労働需給テストにより、募集ポストの職が国内労働市場では充足できないことが証明された後、外国人労働者雇用許可が発給される。

(2006年12月現在。労働政策研究・研修機構資料等に基づき作成)

### **(3) 在留・就労管理の徹底**

外国人の在留管理の上で最も重要なことは、入国後の動向の把握である。しかし、現状では一度外国人登録をしてしまえば、本人が在留資格の変更や期間の更新を申請しない限り、在留状況を把握するすべがない。住民としての外国人に対して自治体が的確に行政サービスを提供する上でも、外国人登録制度と住民基本台帳制度の連携等の措置が急がれる。また、就労管理については、職業安定法に基づき実施されている現行の「外国人雇用状況報告書」を、不法就労の防止、社会保険の加入促進等の観点から見直すとともに、入国管理局、市町村、公共職業安定所等が連携を密にして外国人材の就労・生活環境の安定化を図ることが重要である。さらに、地域の経済団体には、その会員企業に対して適正な就労を徹底させる等の取組が求められよう。

### **(4) 受入国・送出国双方の利益確保**

より良い職場を求め、能力の発揮を望む人材に対して国境を越えて働く場所を提供することは、本人、受入側の双方にメリットをもたらす。また、海外で働いた人材の技術、技能、見識のほか、彼らからの送金等は送出国の発展にも寄与する。したがって、外国人材の受入は秩序ある形で継続的に推進される必要がある。特に技能分野の外国人材の受入にあたっては、わが国と送出国の間で職種・技能要件のほか受入人数等について協議するとともに、人材の選定等に関して送出国側の責任を明確にすることが双方の利益確保の上で不可欠である。この点、二国間協定(経済連携協定ならびに人の移動に特化した協定)の活用が有効である。加えて、政府は必要に応じて政府開発援助(ODA)を活用し、送出国における人材の育成を支援すべきであり、その際、民間企業や NPO は専門家の派遣による現地での技術指導、日本語教育等の面で貢献し得る。

## Ⅲ 各 論

### 1. 高度人材の受入ならびに企業・グループ内転勤

#### (1) 高度人材の受入

多様な価値観・ノウハウの導入による経済社会の活性化等の観点から、高度人材に対する企業のニーズはますます高まっている。国際的な人材獲得競争が展開される中、わが国としても専門的・技術的分野における外国人材受入を拡大すべく、「出入国管理及び難民認定法第七条第一項第二号の基準を定める省令」に定める基準の見直しが求められる。この点については、2004年4月の「外国人受け入れ問題に関する提言」においても指摘しているが、特に以下の見直しが急がれる。

##### (1) 人文知識・国際業務

「人文知識・国際業務」の在留資格について、「10年以上の実務経験」という資格要件を緩和し、例えば、大学卒業年限である「4年以上」とする。

##### (2) 技術

「技術」の在留資格について、わが国の国家資格を有している外国人材については、「大学を卒業し若しくはこれと同等以上の教育を受け又は10年以上の実務経験」とする要件を緩和する。

##### (3) 企業間の契約に基づく高度人材の受入

「研究」「技術」「人文知識・国際業務」の在留資格を満たす外国人材について、当該企業間の契約があれば、受入企業と外国人材との間の直接雇用契約がなくても長期的に招聘できるよう制度を改善する。

#### (2) 企業・グループ内転勤

国際的なプロジェクト等の立ち上げに伴い、海外現地法人の勤務者をわが国に招き、業務を遂行させる(例えば、外国人のエンジニアを雇い即戦力として活用する)ケースにおいて、「企業内転勤」の在留資格における「就労経験1年以上」の基準が障害となることがあり、その要件緩和が必要である。なお、外国企業が在日支店に職員を転勤させる際にも同様の問題に直面しており、WTO サービス貿易自由化交渉の場等でEUをはじめとする先進国から改善に向けた要望が出されている。

加えて、語学習得を主な目的として在外現地法人の職員をわが国に転勤させる場合、「企業内転勤」の在留資格が認められず、「就学」の在留資格で入国するケースがあるが、その場合、①企業における実務研修が原則として認められない、②語学研修終了後、引続き企業に勤務することが認められない、といった問題が指摘されている。転勤の主要目的が語学の習得であっても、業務遂行に必要な企業内での人の移動に何ら変ることなく、「企業内転勤」の在留資格を付与する、あるいは「企業内転勤」に準じた在留資格を新設するといった措置が求められる。

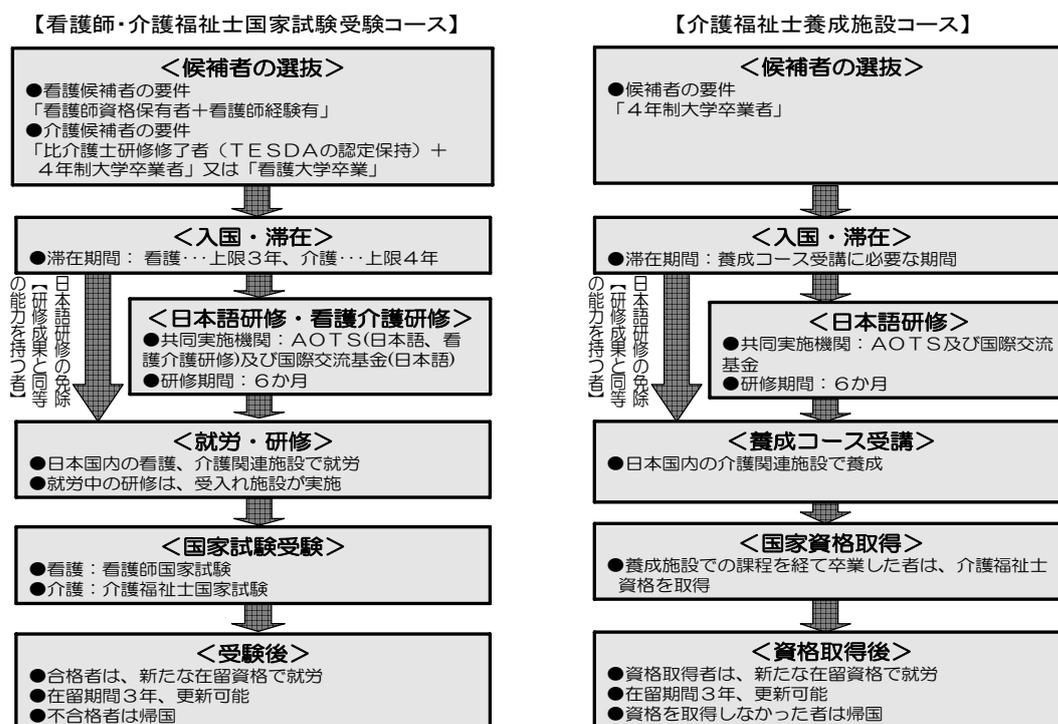
## 2. 現場で働く人材が不足する分野での外国人材受入

### (1) 看護師・介護士

日本・フィリピン経済連携協定において、看護師・介護福祉士を受入れることが決定された。今後、円滑な受入のための環境整備に取り組むとともに、その成果を検証できる体制を整える必要がある。

また、インドネシア、タイ等についても、経済連携協定のスキームを通じた人材の受入を早期に実現すべきである。その上で、看護師については、将来的に、わが国の国家資格の取得要件、並びに「7年以内の研修としての就労」という制限の緩和等を通じて、経済連携協定の当事国以外にも門戸を開くべきである。また、介護士については、日本の資格取得を条件に「技能」の在留資格での就労を認めることで経済連携協定当事国以外にも門戸を開くべきである。

日本・フィリピン経済連携協定における看護師・介護福祉士候補受入の枠組



(経済産業省資料)

### (2) 製造部門等における技能者

製造業、建設業、機械組立、造船等における技能者の将来にわたる慢性的な不足を解消すべく、労働需給テストの導入を前提に、日本語能力や技能の要件を満たした外国人材を「技能」の在留資格で受入れる方向で検討すべきである。なお、当面は経済連携協定を含む二国間協定のスキームを活用し、送出し国側の責任を明確にしつつ、質・量双方の管理を徹底しながら受入を実現すべきである。

### 3. 外国人研修・技能実習制度

外国人研修・技能実習制度は、研修生・技能実習生に対する技術・ノウハウの移転、並びに国内で求人募集を行っても応募者がいない産業や中小企業における人材の確保という二つの側面を有し、送出し側、受入側双方にとってメリットがあるものとなっている。外国人研修生については、2000年の入国が54,049人であったのに対し、2005年には83,319に拡大しており、また、技能実習生は2000年に16,107人であったのに対し、2005年には40,993人となっている。このように、同制度が定着していることに鑑み、今後は安定的な運用を前提に受入枠の拡大等が期待される。しかし一方で、受入機関による不正行為や研修・技能実習生の失踪も少なからず発生しており、本制度の存続のためにも、趣旨・ルール の周知、在留管理の徹底等が不可欠である。

#### (1) 制度の安定的運用

外国人研修・技能実習制度の安定的運用を図るべく、受入機関・企業のコンプライアンス体制の強化、受入の実態に関するモニタリング実施が重要であり、この点、受入支援、適正化指導、研修・技能実習生に対する助言・援助の役割を担う(財)国際研修協力機構(JITCO)の役割が期待される。また、法務省の「研修生及び技能実習生の入国・在留管理に関する指針」(1999年2月)を見直し、不正行為を行った受入機関に対しては、新規受入停止期間を5年間に延長するなど(現行では3年)、より厳しい処分を行うべきである。加えて、研修・技能実習生本人に不適切な在留実態が認められる場合は、期限前でも研修・技能実習を打ち切り、帰国させる制度を導入すべきである。さらには、送出し国に対しても、制度の適正な運用について働きかけることが重要である。

#### (2) 再実習の制度化

技能実習の経験者の中には、より高度なスキルを身につけたいという希望が強い。そこで、①日本語能力や技能が一定レベルを満たしていること、②一旦母国に帰国すること等を条件に、2年間の再実習を可能とすべきである。また、業種によっては、技能実習を修了していることを条件に、「技能」の在留資格を付与することについても検討すべきである。

外国人研修・技能実習制度の概略

	入国前	1年目	2・3年目	帰国後
外国人研修・技能実習生	事前準備	研修	技能実習	【経団連提言】 一定の条件下、再実習のため再入国 職種によっては「技能」の在留資格で就労
JITCO	送出し支援 受入支援	受入支援、適正化指導、研修・技能実習生に対する助言・援助、技能実習移行申請の受理・評価		フォローアップ
受入機関	受入準備	研修計画策定・実施	実習計画策定・実施	フォローアップ
送出し機関	送出し準備	研修・技能実習生のケア		帰国受入

(JITCO資料をもとに作成)

## 4. 在留期間ならびに在留資格認定証明書交付申請

### (1) 在留期間の延長

「出入国管理及び難民認定法施行規則」別表第二に基づき在留資格ごとに定められている在留期間について、期間の定めのないものを除き最長5年に延長するとともに、外国人が在留資格認定証明書の交付を申請する際に、従事する業務に応じた在留期間を5年以内の範囲で選択できるようにすべきである。そうすることで、在留期間と「労働基準法」第14条によって定められる有期労働契約期間(高度の専門知識を有する者は最長5年、その他は最長3年)を一致させることが可能となる。

### (2) 在留資格認定証明書交付申請手続の簡素化・透明性の向上

在留資格認定証明書申請のオンライン化を推進することにより、現在、1ヶ月～3ヶ月とされている標準処理期間の短縮を図るべきである。また、在留資格認定証明書交付の代理申請については、当該外国人の受入を予定している企業のみができるという運用になっている。しかし、分社化、持株会社化が進んでいる現状を踏まえ、「出入国管理及び難民認定法施行規則」別表第四の「本邦の機関の職員」を柔軟に解釈することで、受入企業の人事担当グループ子会社による代理申請を認めるべきである。

加えて、企業のコンプライアンス体制に応じて、例えば、過去に適正な受入の実績があり、問題を起こしていない受入企業が代理申請する場合、「出入国管理及び難民認定法施行規則」別表第三に基づき提出する資料の一部を省略する等、手続の簡素化を推進すべきである。このほか、在留資格認定証明書の不交付事例を類型化し公開するほか、不交付の場合はその理由を開示するなど、手続の透明性の向上を図ることも重要である。

## 5. 在留・就労管理ならびに生活支援等

### (1) 在留管理

外国人の在留管理を徹底すべく、在留外国人の公正な管理を目的とする外国人登録制度と、住民の地位に関する正確な記録の整備に係る住民基本台帳制度および住民基本台帳ネットワークとの融合を進めるべきである。具体的には、「規制改革・民間開放の推進に関する第3次答申」(2006年12月)にもある通り、「外国人住民基本台帳法」(仮称)を制定し、外国人住民基本台帳を整備することによって、住民基本台帳との統一的な記録の管理を行うとともに、居住関係の公証、行政サービス提供の基礎とすべきである。

### (2) 就労管理

現行の「外国人雇用状況報告」は、雇用情勢の把握を目的としており、外国人一人ひとりの就労管理には不十分なのが実情である。そこで、「外国人雇用状況報告」を抜本

的に見直し、外国人を雇用する全ての事業主に対して国籍、在留資格、在留年限、雇用形態の報告を定期的に求めるとともに、当該情報を出入国管理行政、各地域における外国人の就労場所の把握、社会保険の加入徹底等に活用すべきである。

### 在留外国人の入国後のチェック体制の強化 —規制改革・民間開放の推進に関する第3次答申のポイント—

- ①外国人の在留に係る情報の相互照会・提供
- ②外国人登録制度の見直し
- ③使用者に対する責任の明確化
  - ・不法就労者を使用する事業主への厳格な対処
  - ・「外国人雇用状況報告」の内容拡充・義務化
- ④使用者以外の受入機関等に対する責任の明確化
- ⑤在留資格の変更、及び在留期間更新許可のガイドライン化並びに事例の公表
- ⑥永住許可を得た外国人に対する在留管理の在り方等

(2006年12月 規制改革・民間開放推進会議)

### (3) 外国人材に対する社会保障制度の適用

各種の調査によると、健康保険に加入している外国人は少ない。このため、外国人が医療機関にかかった場合、医療費を支払えず、自治体がこれを肩代わりしているケースも多い。外国人が健康保険に加入しない理由の一つとして、年金への加入を嫌い、結果としてこれと同時加入が原則となっている健康保険にも加入しないという点が挙げられる。年金については、保険料を6カ月以上納めた外国人が日本に住まなくなった場合、2年以内に請求すれば脱退一時金が支給されるという制度が導入されているが、保険料納付期間が36カ月以上の場合、支給が一定となり、事実上、保険料の掛け捨てになるという状況が生じている。そこで、外国人脱退一時金制度を見直し、個人負担分について、納入者に保険料を全額返還するといった措置を検討する必要がある。

また、社会保障制度が整備されている先進国との間で社会保障協定を締結し、年金保険料の二重払いを回避すべきである。

外国人脱退一時金制度

保険料納付期間	厚生年金 (支給率)	国民年金 (支給額)	備 考
6-12ヶ月	0.4	41580円	厚生年金の脱退一時金支給額は 平均標準報酬月額×支給率  国民年金は第一号保険者の納付期間
12-18ヶ月	0.8	83160円	
18-24ヶ月	1.3	124740円	
24-30ヶ月	1.7	166320円	
30-36ヶ月	2.1	207900円	
36ヶ月以上	2.5	249480円	

社会保障協定の締結状況

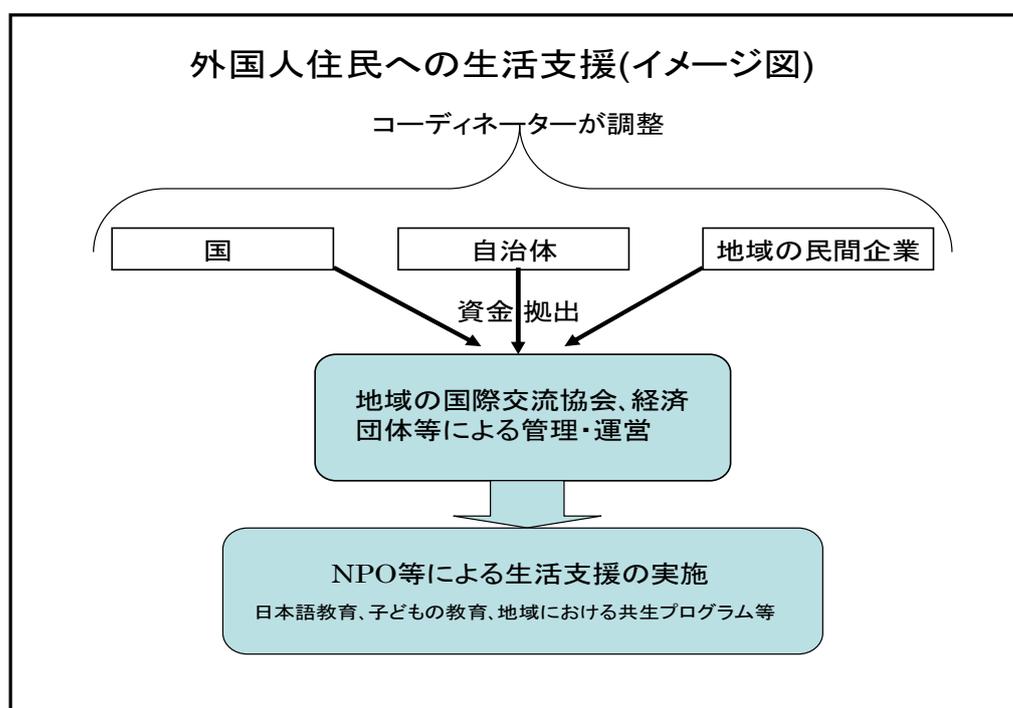
ドイツ	1998年4月署名	2000年2月発効
イギリス	2000年2月署名	2001年2月発効
韓国	2004年2月署名	2005年4月発効
米国	2004年2月署名	2005年10月発効
ベルギー	2005年2月署名	2007年1月発効
フランス	2005年2月署名	発効に向け準備中
カナダ	2006年2月署名	発効に向け準備中
豪州	2007年2月署名	発効に向け準備中
オランダ	現在交渉中	

(社会保険庁資料をもとに作成)

#### (4) 外国人住民への生活支援

外国人材の受入は人権に係る問題や地域社会への影響を伴うため、経済合理性や企業の制度上の位置付けのみで割り切ることができない。住民としての外国人の生活を支援すべく、民間企業、自治体、国際交流協会、NPO等が連携して外国人の住宅確保、日本語教育、子どもの教育等に適切に対処する必要がある。加えて、各主体間の総合調整も重要であり、各自治体においてその役割を担うコーディネーターを育成することが急がれる。

また、外国人住民の生活支援に必要な資金を確保する観点から、地域(県または市町村)ごとに、国、自治体に加え自発的に民間企業等が資金を拠出できるスキームの構築を検討することが重要である。

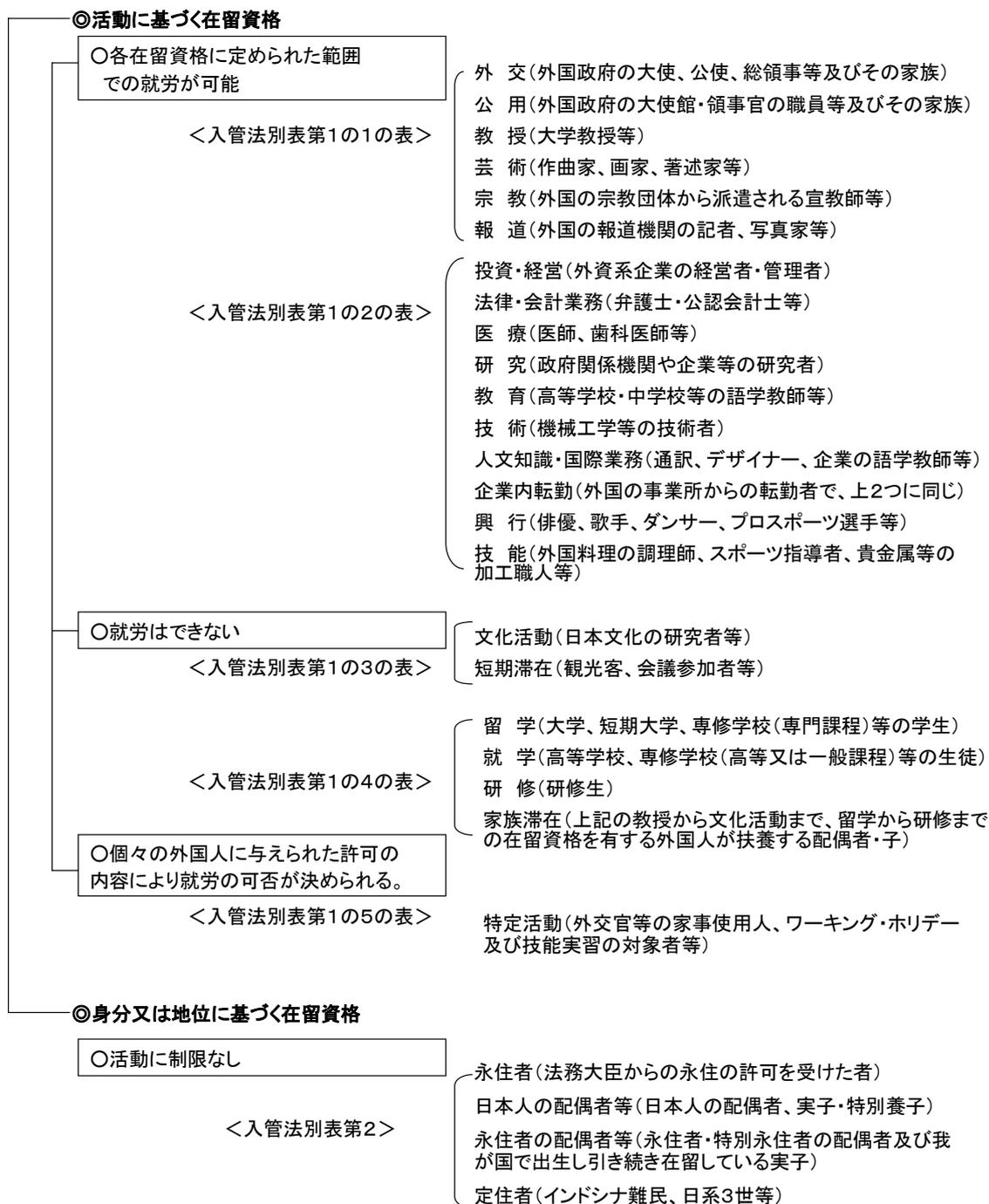


以 上

# 関連資料

在留資格一覧表	i
外国人の在留期間一覧	ii
在留資格別外国人登録者数の推移	ii
国籍(出身地)別外国人登録者数の推移	iii
国籍(出身地)別構成比の推移	iii
外国人登録者数の推移とわが国総人口に占める割合	iv
就労を目的とする在留資格による外国人登録者数の推移	iv
外国人研修生の入国状況	v
技能実習生の推移	v
外国人研修・技能実習生の失踪	v
外国人研修・技能実習生受入における不正行為認定の類型別内訳	v
外国人集住都市会議参加都市(2006年)	vi
豊田商工会議所 外国人を雇用する場合の企業における留意事項	vi
国別不法残留者数	vii
来日外国人犯罪の検挙の推移	vii
外国人材受入問題に関するアンケート結果(抜粋)	viii

## 在留資格一覧表



- ①専門的・技術的分野の人材とは以下の在留資格で日本に在留する外国人をさす。  
 (教授、芸術、宗教、報道、投資・経営、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)
- ②留学生とは、「留学」あるいは「就学」の在留資格で日本に在留する外国人をさす。
- ③研修・技能実習生とは、「研修」あるいは「特定活動」の在留資格で日本に在留する外国人をさす。
- ④日系人とは、海外に住む日本人の子孫で、「定住者」、「日本人の配偶者等」などの在留資格で日本に在留する外国人をさす。

(注1) 永住者の中には、朝鮮半島や台湾等の出身者で「日本国との平和条約に基づき日本の国籍を離脱した者等の出入国管理に関する特別法」により特別永住者として我が国に永住を許可されている者も含む。

(注2) 「留学」、「就学」のように就労できない在留資格があっても、資格外活動の許可を受ければ、許可の範囲内での就労が可能である。

(注3) 在留資格の後ろの( )内は例示。

### 外国人の在留期間一覧

	在留資格	在留期間
入管法別表第1の1の表	外交	外交活動を行なう期間
	公用	公用活動を行なう期間
	教授	3年又は1年
	芸術	3年又は1年
	宗教	3年又は1年
入管法別表第1の2の表	報道	3年又は1年
	投資・経営	3年又は1年
	法律・会計業務	3年又は1年
	医療	3年又は1年
	研究	3年又は1年
	教育	3年又は1年
	技術	3年又は1年
	人文知識・国際業務	3年又は1年
	企業内転勤	3年又は1年
	興行	1年、6月又は3月
入管法別表第1の3の表	技能	3年又は1年
	文化活動	3年又は1年
入管法別表第1の4の表	短期滞在	90日又は15日
	留学	2年又は1年
	就学	1年又は6月
	研修	1年又は6月
入管法別表第1の5の表	家族滞在	3年、2年、1年、6月又は3月
	特定活動	3年、1年又は6月 法務大臣が指定する期間
入管法別表第2	永住者	無期限
	日本人の配偶者等	3年又は1年
	永住者の配偶者等	3年又は1年
	定住者	3年又は1年 法務大臣が指定する期間

### 在留資格別外国人登録者数の推移(人)

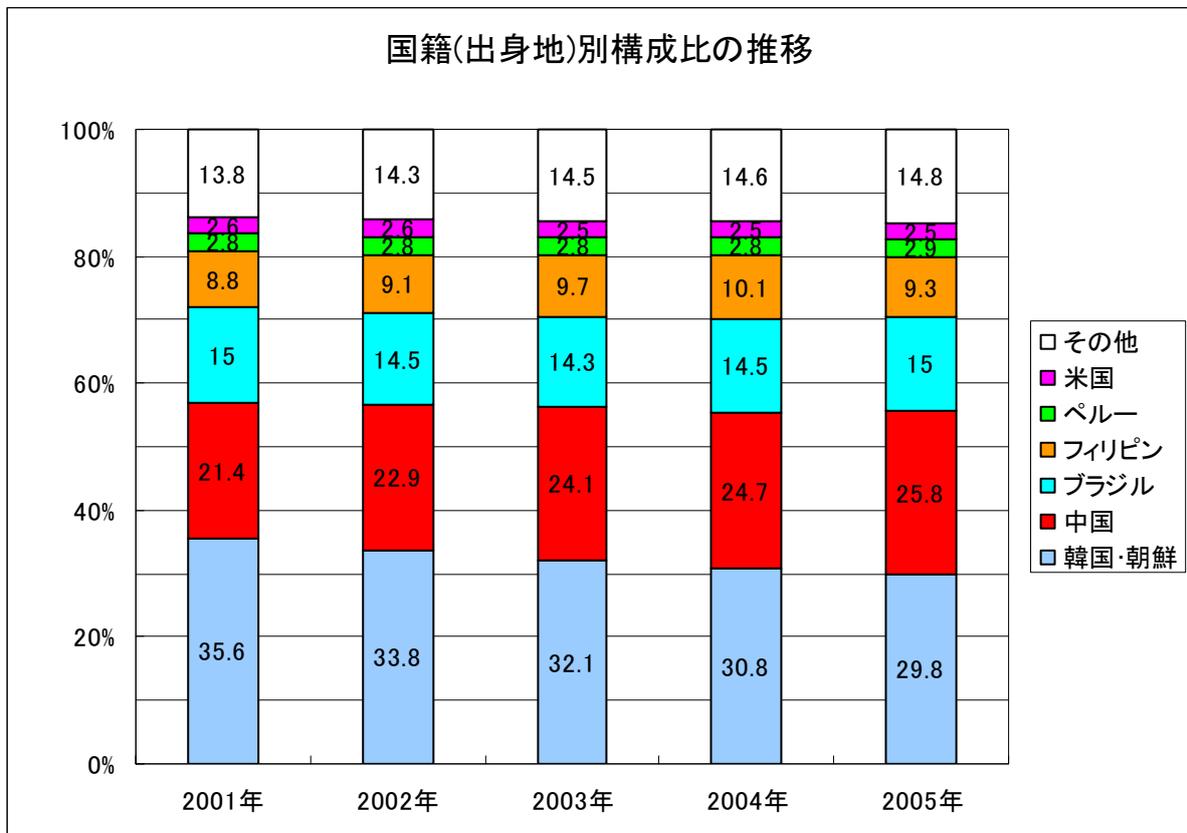
	2001年	2002年	2003年	2004年	2005年
<b>総 数</b>	<b>1,778,462</b>	<b>1,851,758</b>	<b>1,915,080</b>	<b>1,973,747</b>	<b>2,011,555</b>
教 授	7,196	7,751	8,037	8,153	8,406
芸 術	381	397	386	401	448
宗 教	4,948	4,858	4,732	4,699	4,588
報 道	348	351	294	292	280
投資・経営	5,906	5,956	6,135	6,396	6,743
法律・会計業務	99	111	122	125	126
医 療	95	114	110	117	146
研 究	3,141	3,369	2,770	2,548	2,494
教 育	9,068	9,715	9,390	9,393	9,449
技 術	19,439	20,717	20,807	23,210	29,044
人文知識・国際業務	40,861	44,496	44,943	47,862	55,276
企業内転勤	9,913	10,923	10,605	10,993	11,977
興 行	55,461	58,359	64,642	64,742	36,376
技 能	11,927	12,522	12,583	13,373	15,112
文化活動	2,954	2,812	2,615	3,093	2,949
短期滞在	69,741	72,399	74,301	72,446	68,747
留 学	93614	110,415	125,597	129,873	129,568
就 学	41,766	47,198	50,473	43,208	28,147
研 修	38,169	39,067	44,464	54,317	54,107
家族滞在	78,847	83,075	81,535	81,919	86,055
特定活動	38,990	47,706	55,048	63,310	87,324
永住者	184,071	223,875	267,011	312,964	349,804
日本人の配偶者等	280,436	271,719	262,778	257,292	259,656
永住者の配偶者等	7,047	7,576	8,519	9,417	11,066
定住者	244,460	243,451	245,147	250,734	265,639
特別永住者	500,782	489,900	475,952	465,619	451,909
未取得者	13,488	15,379	16,628	18,236	15,353
一時庇護	32	32	30	31	30
その他	15,282	17,515	19,376	19,164	20,736

出典：法務省 平成18年版「出入国管理」

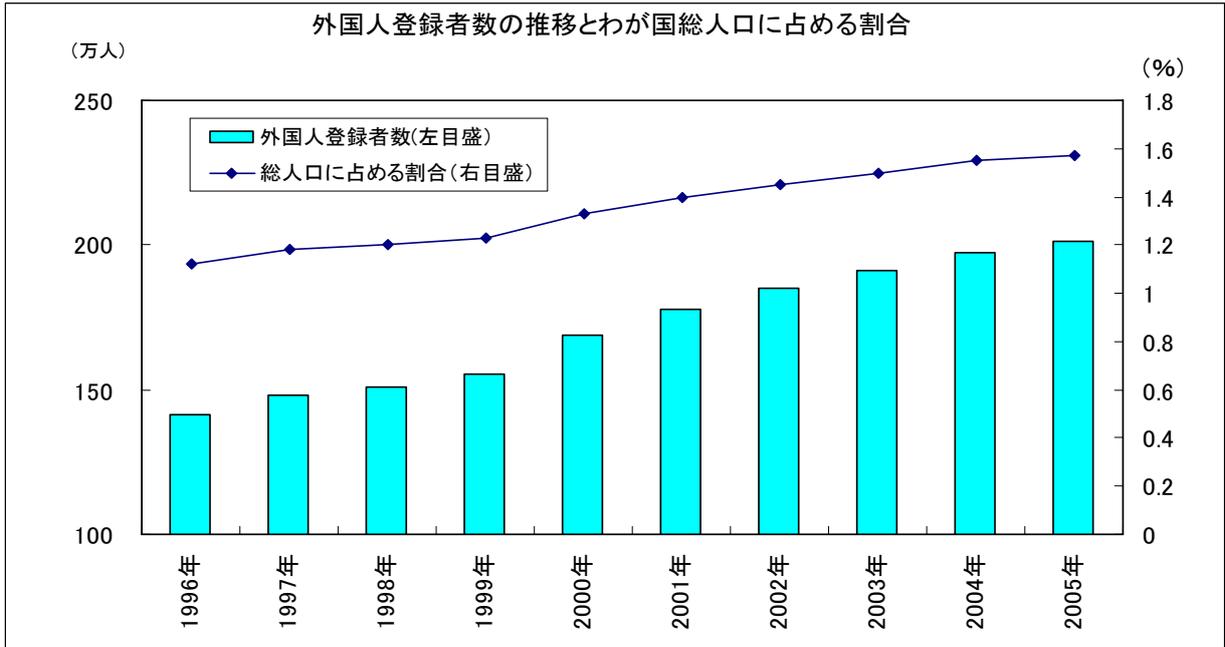
国籍(出身地)別外国人登録者数の推移(人)

	2001年	2002年	2003年	2004年	2005年
総 数	1,778,462	1,851,758	1,915,030	1,973,747	2,011,555
韓国・朝鮮	632,405	625,422	613,791	607,419	598,687
中 国	381,225	424,282	462,396	487,570	519,561
ブラジル	265,962	268,332	274,700	286,557	302,080
フィリピン	156,667	169,359	185,237	199,394	187,261
ペルー	50,052	51,772	53,649	55,750	57,728
米 国	46,244	47,970	47,836	48,844	49,390
その他	245,907	264,621	277,421	288,213	296,848

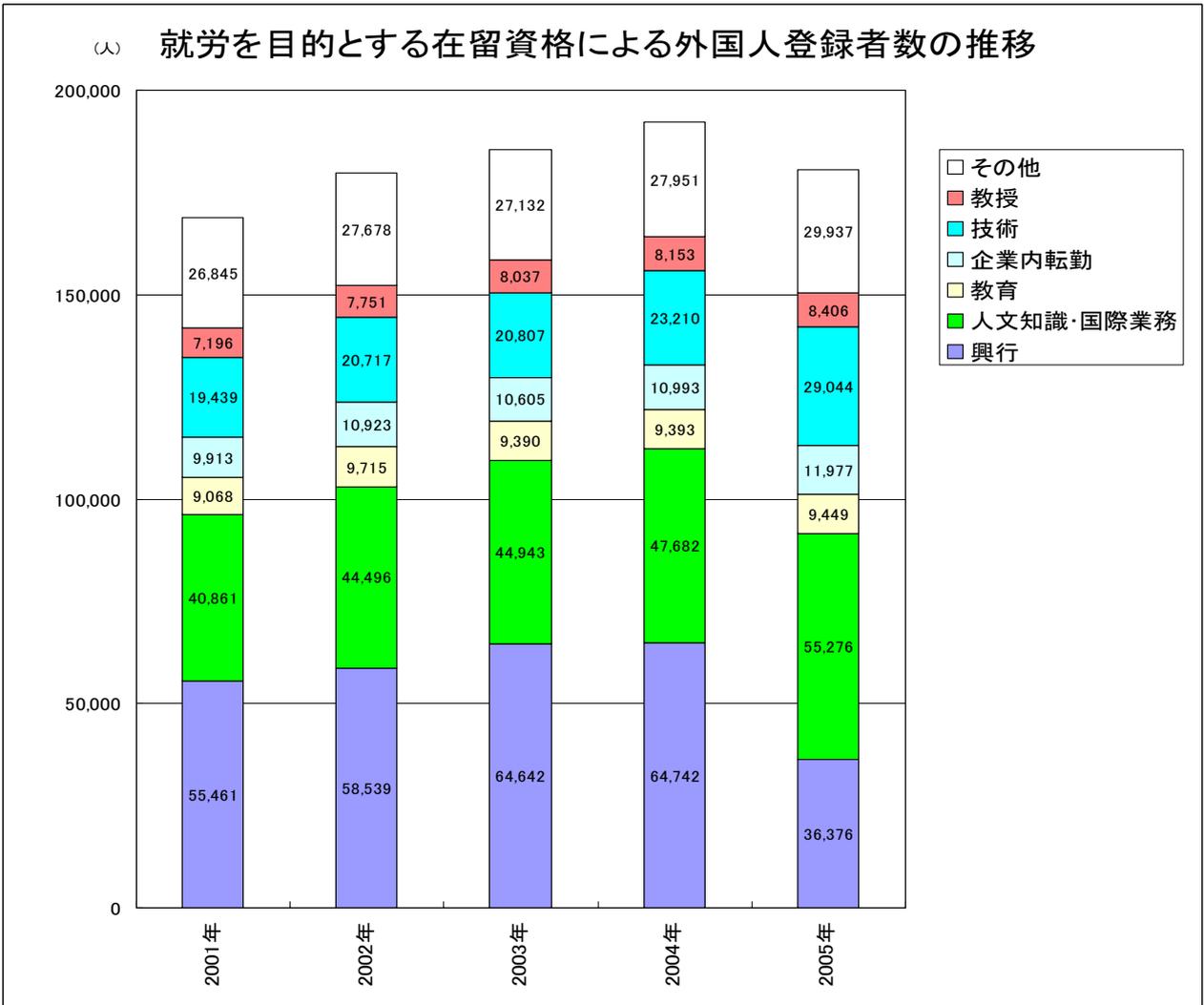
出典：法務省 平成18年版「出入国管理」



出典：法務省 平成18年版「出入国管理」



法務省資料をもとに作成



法務省資料をもとに作成

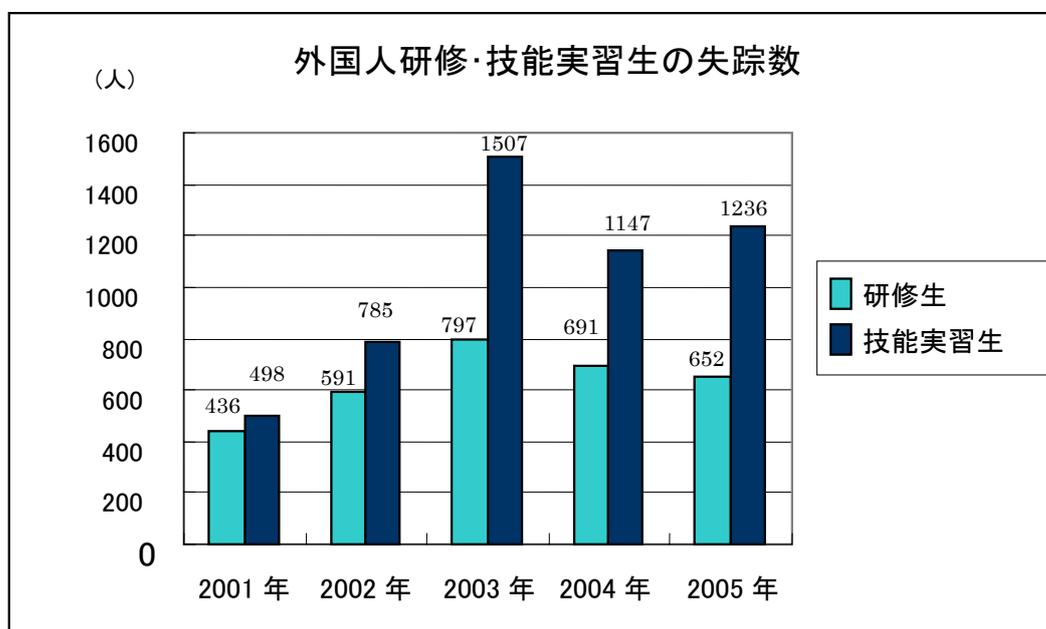
### 外国人研修生の入国状況

	2000年	2001年	2002年	2003年	2004年	2005年
国による受入(JICA、AOTS等)	13,030	12,626	12,351	13,473	13,817	13,985
JITCO支援の民間受入	31,888	37,423	39,724	43,457	51,012	57,050
入管直接申請	9,121	9,015	6,459	7,887	10,530	12,284
合計	54,049	59,064	58,534	64,817	75,359	83,319

(単位:人)

### 技能実習生の推移

		2000年	2001年	2002年	2003年	2004年	2005年
技能実習生数(人)		16,107	22,268	22,997	27,233	34,816	40,993
(内)男女別	男	6,960	9,616	8,880	10,481	13,979	16,615
	女	9,147	12,652	14,117	16,752	20,837	24,378
受入企業数(社)		5,539	7,459	7,654	9,226	11,695	13,710



### 外国人研修・技能実習生受入における不正行為認定の類型別内訳(2003-2005年累計)

	企業単独型		団体監理型			
	(計 12 企業)		第一次受入機関 (計 56 機関)		第二次受入機関 (計 414 機関)	
第1類型 ①二重契約 ②研修・技能実習計画との齟齬 ③名義貸し ④虚偽文書の作成・行使	3	25.0%	5	8.9%	22	5.3%
	7	58.3%	33	58.9%	106	25.6%
	1	8.3%	15	26.8%	218	52.7%
	8	66.7%	51	91.1%	37	8.9%
第2類型 所定時間外活動	10	83.3%	7	12.5%	175	42.3%
第3類型 人権侵害行為	6	50.0%	5	8.9%	42	10.1%
第4類型 問題事例未報告	1	8.3%	4	7.1%	6	1.4%
第5類型 不法就労者の雇用	3	25.0%	0	0.0%	60	14.5%
第6類型 準ずる行為の再発生	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%

JITCO、法務省資料をもとに作成

## 外国人集住都市会議参加都市(2006年)

都市	総人口(人)	外国人登録者数(人)	外国人割合(%)	登録国籍 1位	登録国籍 2位
群馬県太田市	218,003	8,785	4.0	ブラジル	フィリピン
群馬県大泉町	42,165	6,676	15.8	ブラジル	ペルー
長野県上田市	167,731	6,270	3.7	ブラジル	中国
長野県飯田市	110,739	3,146	2.8	ブラジル	中国
岐阜県大垣市	166,342	6,910	4.2	ブラジル	中国
岐阜県美濃加茂市	53,550	5,146	9.6	ブラジル	フィリピン
岐阜県可児市	101,244	6,281	6.2	ブラジル	フィリピン
静岡県浜西市	817,548	30,772	3.8	ブラジル	中国
静岡県富士市	243,287	4,640	1.9	ブラジル	中国
静岡県磐田市	175,263	9,031	5.2	ブラジル	中国
静岡県湖西市	45,800	3,597	7.9	ブラジル	ペルー
愛知県豊橋市	379,484	18,577	4.9	ブラジル	韓国・朝鮮
愛知県岡崎市	367,850	10,706	2.9	ブラジル	韓国・朝鮮
愛知県豊田市	412,207	14,660	3.6	ブラジル	中国
愛知県西尾市	106,083	4,814	4.5	ブラジル	韓国・朝鮮
三重県四日市市	310,710	9,044	2.9	ブラジル	韓国・朝鮮
三重県鈴鹿市	199,975	9,195	4.6	ブラジル	ペルー
三重県伊賀市	103,005	4,794	4.7	ブラジル	中国

出典:外国人集住都市会議資料

## 豊田商工会議所 外国人を雇用する場合の企業における留意事項 (外国人雇用企業ガイドライン)

### 1. 外国人雇用の目的

⇒将来の少子高齢社会を見据え、良質な外国人労働力を確保し、企業の生産性の向上、活性化に資すると共に、コミュニティにおける多文化共生社会の実現に貢献する。

### 2. 外国人労働者を雇用(活用)する場合の留意事項

#### (1) 関連法規の遵守

⇒日本国内で外国人労働者を雇用する場合は、入管法の遵守(ビザの確認)はもとより、「労働基準法」「最低賃金法」「労働者派遣法」等についても日本人労働者と同様に労働諸法を遵守しなければならない。

#### (2) 優良な業務請負業者への業務委託

⇒業者の選定

・「業務委託」とする場合は、上記の法規を遵守している適切な業者を選定する。不法入国者・違法就労者等を雇用している請負業者は絶対に利用しない

・日常生活を含め、しっかりと教育・指導を行っている業者を活用

⇒契約書の締結

・「業務請負契約」を締結し、取り決め事項を明確化する。

⇒保険加入の確認

・業者が雇用している外国人労働者が社会保険等に加入していることを確認する。

#### (3) 外国人労務管理者の選任(雇用管理責任者の設置)

⇒「外国人労務管理担当者」を事業所毎に選任し次の事項を担当することが望ましい。

・労働契約、就業規則、雇用通知書、外国人労働者名簿等の整備

・地方入国管理局、労働基準監督署など、外部機関との対応

・事務処理、事業場内の連絡調整等

・外国人労働者を使用する管理監督者、並びに日本人の同僚等に対する教育訓練

・作業施設、寄宿舎等の点検・整備、労働安全衛生の確保に関する点検・整備

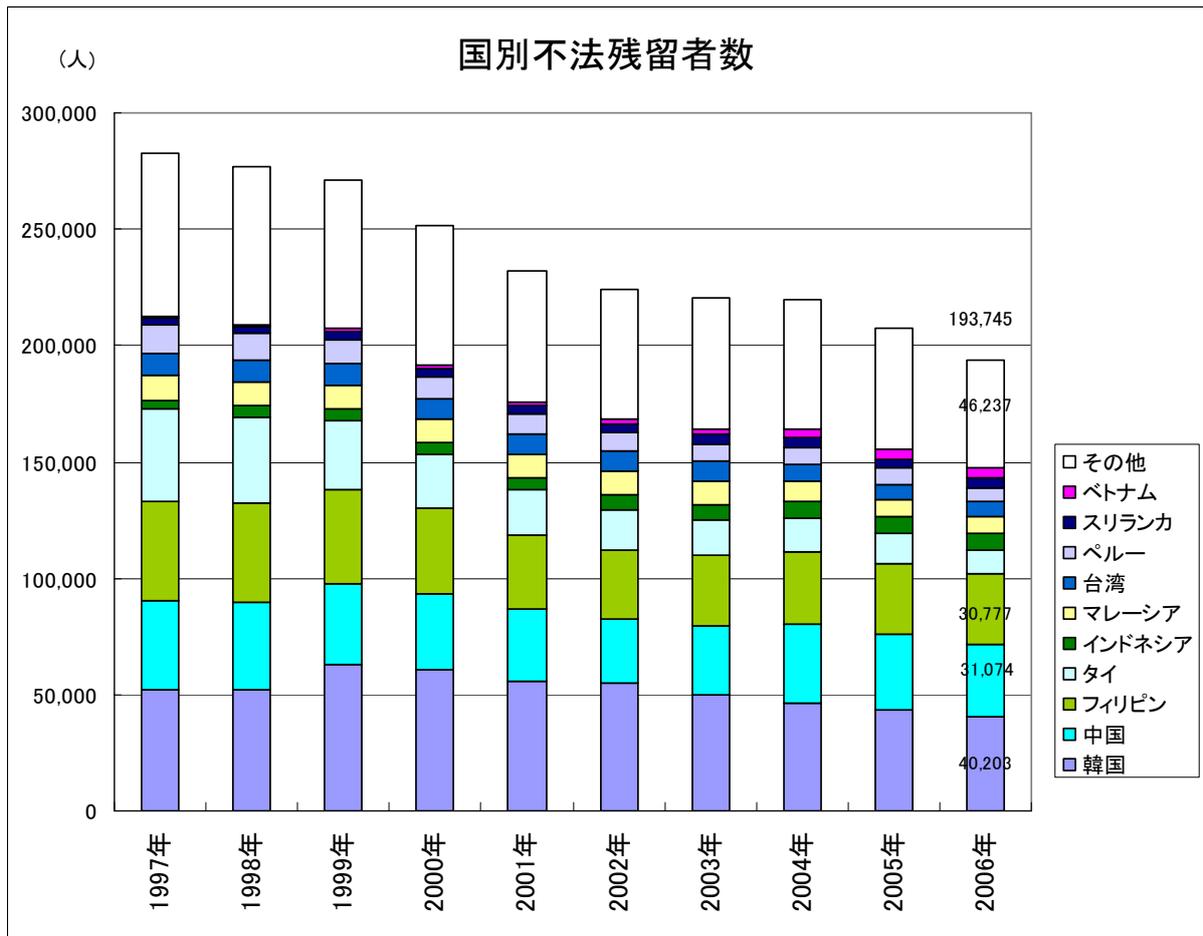
・外国人労働者の募集、選考、採用の取りまとめ

・採用した外国人労働者に対する説明、教育訓練、職場適応等

・企業内関係者に対する指導、相談、アドバイス、苦情処理等

#### (4) 外国人労働者の日常フォロー

⇒たとえ業務請負等の場合であっても、外国人を受け入れる企業は法的規制に拘わらず、職場の安全管理をしっかりと行い、社会のルール(交通ルール、ゴミだし等)やマナーなど、私生活面を含め関心を持って対応することが重要である。



\* 各年とも1月1日の数値  
法務省資料をもとに作成

### 来日外国人犯罪の検挙の推移

		1995年	1996年	1997年	1998年	1999年	2000年	2001年	2002年	2003年	2004年
総検挙	件数	24,374	27,414	32,033	31,779	34,398	30,971	27,763	34,746	40,615	47,128
	人員	11,976	11,949	13,883	13,418	13,436	12,711	14,660	16,212	20,007	21,842
うち 刑法犯	件数	17,213	19,513	21,670	21,689	25,135	22,947	18,199	24,258	27,258	32,087
	人員	6,527	6,026	5,435	5,382	5,963	6,329	7,168	7,690	8,725	8,898
うち 特別法犯	件数	7,161	7,901	10,363	10,090	9,263	8,024	9,564	10,488	13,357	15,041
	人員	5,449	5,923	8,448	8,036	7,473	6,382	7,492	8,522	11,282	12,944

\* 特別法犯とは入管法、銃刀法、商標法、売春防止法、風営法、軽犯罪法等に違反した場合

警察庁資料

## 外国人材受入問題に関するアンケート結果(抜粋)

質 問	回 答
外国人材受入の主要目的は何ですか。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・現状では採用しにくい分野、将来的に不足する分野での人材確保</li> <li>・企業の競争力を高めるべく、グローバルな人材マーケットからの優秀な人材の確保</li> <li>・多様な価値観・発想力の導入による企業風土の活性化</li> <li>・研修を目的とした企業内転勤</li> </ul>
貴社はどのような分野において外国人高度人材を必要としていますか。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・研究開発部門全般</li> <li>・IT 技術者、システムエンジニア</li> <li>・先端研究開発部門</li> <li>・製造技術</li> <li>・グローバルな観点での商品企画</li> <li>・中国に関する専門家</li> <li>・国際法務の専門家</li> </ul>
将来的に労働力が不足するのはどの分野ですか。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・機械組立、板金、溶接、造船、設備保全等</li> <li>・看護師・介護士</li> <li>・農林水産業</li> </ul>
わが国の企業に高度人材が定着しない原因は何ですか。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・在留資格が限定的で活躍できる範囲が狭いため。</li> <li>・処遇、キャリアサポート体制等企業の受け入れ体制の未成熟。</li> <li>・長期雇用を前提とした日本企業の処遇制度が外国人には合わない。</li> <li>・高度人材については日本より海外の方が待遇面を含め魅力的と考えられるため。</li> </ul>
外国人研修・技能実習に関する要望は何ですか。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・技術ならびに技能分野全般における受入が必要。</li> <li>・再実習の制度化等により最大 5 年の受入を可能とすべき。</li> <li>・「実務研修は研修時間全体の 2/3」という条件の緩和が必要。</li> </ul>
企業・グループ内転勤に関して、どのような問題が生じていますか。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・現地採用の外国人の日本語教育を本邦で行う場合、企業内転勤の在留資格が得られず、就学の在留資格で入国することがあるが、その場合企業における OJT が原則できない。</li> <li>・「現地事業所での 1 年以上の勤務実績」という条件では、現地採用の新人を本邦における研修のため企業内転勤させることができない。</li> </ul>
わが国の在留許可の取得・更新制度にはどのような問題がありますか。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・在留資格認定証明書交付申請のオンライン化等により、標準処理期間の短縮を図るべきである。</li> <li>・受入企業の人事担当グループ子会社が代理人として申請することを認めるべきである。</li> <li>・過去に適正な受入の実績があり、特段の問題をおこしていない企業の受入れについては手続を簡略化すべきである。</li> <li>・在留許可期間(1 年-3 年)の判断基準について具体的に明示されたい。</li> </ul>
就労管理について、企業が果たすべき責任は何ですか。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・在留・就労に関する必要な手続を確実に実施することでコンプライアンスを確保すべき。</li> <li>・在留資格制度、外国人登録制度に関して、自社従業員に適切な情報提供をすべき。</li> <li>・住宅の確保、日本語教育等はある程度企業の責任で支援すべき。</li> <li>・定期的に在留資格証明書などの確認を実施し、不適切な資格で就労することがないように徹底すべき。</li> <li>・派遣社員を受け入れている場合、派遣会社が適切な就労管理をしている旨、契約の際に徹底すべき。</li> <li>・就労状況を国へ報告する。</li> </ul>
外国人登録制度の改善のために必要なことは何ですか。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・住民基本台帳制度の活用による在留管理の徹底</li> <li>・まず不法外国人の排除が必要</li> </ul>

\* 同アンケートは 2006 年 12 月に経団連の主要会員企業を対象に実施

以 上