



金属労協政策レポート

No.23 2006.5.16

全日本金属産業労働組合協議会(金属労協/IMF-JC)
〒103-0027 東京都中央区日本橋2-15-10 宝明治安田ビル4階
TEL 03-3274-2461 FAX 03-3274-2476 URL <http://www.imf-jc.or.jp>
編集兼発行人 團野 久茂

報告

外国人労働者受け入れの新たな問題に関する考え方

2006年4月策定 金属労協

予想を超える超少子高齢化の進展を背景に、昨今の景気回復とも相まって、労働力不足感が高まっている。とりわけ、ものづくり産業の製造現場などでは、技術・技能者の高齢化、この10年にわたって正社員の削減が行われてきたこと、などといった事情もあり、景気の如何を問わず慢性的な労働力不足の状況が生じているといっても過言ではない。

加えて若年層を中心に、職に就かず求職活動も行っていないニートの問題や、安定的な職に就くことができないフリーターの問題が、わが国における格差拡大との関係でクローズアップされているが、一方で、労働力不足の解決の一方策として、外国人労働者の受け入れ拡大を主張する声も高まってきている。製造現場など、現在は就労の認められていない「専門的・技術的とはみなされていない分野」についても、一定の制限のもとに受け入れを認めたり、「専門的・技術的分野」の範囲を拡大することによって、受け入れを可能にしようとする動きも見られるところとなっている。

金属労協はこうした状況のなかで、外国人労働者受け入れに関する現在の動向について、データの収集を行うだけでなく、外国人労働者を活用している職場においてヒアリングを実施し、実態把握に努めてきた。そのうえで、現在の受け入れ体制・受け入れ実態の問題点を整理し、各方面における受け入れ拡大論の中身とその論拠などを精査したうえで、外国人労働者受け入れ問題に関する金属産業としての考え方を、以下のように整理していくこととした。

目 次

I. わが国における外国人労働者の動向.....	2
1. 外国人労働者の受け入れ.....	2
2. 外国人労働者増加の理由.....	5
II. 専門的・技術的とはみなされていない分野における外国人労働者の受け入れ論について.....	7
1. 各方面における受け入れ論.....	7
2. 受け入れ論の論拠.....	10
3. 慎重論の考え方.....	13
III. 外国人労働者問題に対する金属労協の考え方.....	14
1. 外国人労働者問題全般に対する考え方.....	14
2. 個別的な課題への対応について.....	15

I. わが国における外国人労働者の動向

1 外国人労働者の受け入れ

わが国に在留する外国人登録者は2003年に192万人となっているが、このうち就労を行っているものは、80万人近く（特別永住者除く、以下同じ）に達しているものと推測されている。日本国内で働く外国人労働者は、大きく次の5つのカテゴリーに分けることができる。

- ① 専門的・技術的分野で働く労働者
- ② 日系人
- ③ 留学生・就学生
- ④ 外国人研修生・技能実習生
- ⑤ 不法就労者

である。それぞれのカテゴリーごとに、状況を概括すると以下ようになる。

わが国で活動する外国人の現状と評価

項目	専門的・技術的労働者	研修・技能実習生	日系人	留学生、就学生	不法滞在
人数(2003年)	約19万人	約9万人	約23万人	約10万人	約22万人
入国資格	専門的・技術的分野14カテゴリー。	電子機器組立、機械加工、繊維・衣服製造等62職種114作業。	日系ブラジル人等日系人2世、3世及びその配偶者。	・大学等で学ぶ外国人(留学生) ・日本語学校や高校等で学ぶ外国人(就学生)	・観光目的等で入国後不法に残留。 ・研修・就学・留学目的で入国後失踪。
就労の可否	在留資格の範囲内で就労が可能。	研修終了後、受入れ企業内で実習生として就労が可能。	就労可能(業種制限なし)	勉学に支障のない範囲でアルバイト可(原則業種制限なし)。	
問題点	・興行(エンターティナー)が約6万人を占め、更に増加傾向(新規入国者の8割)。 ・技術・技能等の新規入国者は、横ばい・減少傾向。	・研修等の終了後、能力活用や更なる能力向上の機会が不十分。 ・失踪、賃金未払い等の問題も発生。	・不十分な日本語能力に起因する地域社会との摩擦。 ・子弟の教育環境が未整備。	・急激な受入れの拡大に伴い、不法就労目的での入国も増加。 ・一部に犯罪にまで手を染めるケースも存在。	

(注)1. 専門的・技術的労働者の「技術・技能等」は、機械工学などの技術者、外国料理の調理師など。
2. 資料出所: 経済産業省

① 専門的・技術的分野で働く労働者

専門的・技術的分野で働く労働者は、入管法で上陸を許可される27の在留資格のうち、教授、芸術、宗教、報道、投資・経営、法律・会計事務、医療、研究、教育、技術、人文知識・国際業務、企業内転勤、興行、技能の14資格で入国が認められたもので、その範囲内で就労が認められている。このうち「技術」は、具体的には「機械工学、情報処理技術等の技術者」、「技能」は「外国料理の調理師、スポーツ指導者、貴金属等の加工職人等」が例示されており、一般的な技術・技能者のイメージよりもかなり狭いものとなっている。

専門的・技術的分野で働く労働者は、2003年現在で約18.6万人となっているが、「技術」「研究」のような、わが国産業の競争力強化に直接寄与する人材は、

新規入国者が一貫して減少している。2003年における新規入国者は、技術が2,643人、研究が647人、投資・経営が598人で、4年前に比べて技術が約1,000人、研究が約500人、投資・経営が約400人減少している。

一方、「興行」で在留している者は、18.6万人のうち約6.5万人に達しており、しかも新規受入数が増加し、2003年には133,103人、新規入国の8割にも達している。「俳優、歌手、ダンサー、プロスポーツ選手等」が対象であるが、現実には「興行活動を行わず風俗営業店等においてホステス等として不法就労している外国人が相当数存在し、中には客との同伴や売春を強制されるなど、近年国際的な問題となっている人身取引の被害に遭っている外国人も見られる」(法務省『第3次出入国管理基本計画』2005年3月)と指摘さ

れている。

なお、在留資格のうち興行以外の13については、最初3年間、そのあと1年ごとに更新が認められる。興行は最初1年間、そのあと6カ月、続いて3カ月ごとの更新である。

②日 系 人

日系人は、もともと日系1世、2世について、「日本人の配偶者等」の資格で在留が認められていたのに加え、1990年に日系3世に「定住者」の資格が認められた。なお、未成年・未婚の被扶養者については、4世も在留が認められる。わが国は、世界中どこで生まれても日本人の子どもは日本人という、「属人主義」を採用しているのも、それとの関連でなじみやすい制度である。2003年現在で約23万人が働いており、業種などの就労制限はない。最初3年間、そのあと1年ごとの更新が基本である。

(財)産業雇用安定センターのアンケート調査によれば、直接雇用は34%にすぎず、64%が派遣・請負事業者の下で就労している間接雇用である。月収は20万円以下が40%、20～25万円が26%となっている。多くが派遣・請負として製造業大企業で働き、他は製造業中小企業、建設現場、港湾作業などに従事しているものと推測されている。日系人に限らず外国人労働者全体で見ると、製造業で働く比率は71.8%となっているが、間接雇用者では91.4%が製造業となっている。

問題点としては、不十分な日本語能力からくる地域社会との摩擦、子どもの教育環境など支援体制の遅れ、犯罪に走るものがあることなどが指摘されている。来日直後は熱心に勤務し、母国に送金をするが、在留が長くなると母国との関係が疎遠になり、有利な条件を求めて転々とし始める傾向にあるといわれている。入国当初は長期滞在を念頭においていないため、子どもの日本語教育に積極的でなく、一方、母国語の教育も行き届かず、結果として日本語も母国語も不十分な子どもが少なくなく、これがまた日系人労働者が帰国できない理由になっているとのことである。

③留学生・就学生

わが国に在留している留学生・就学生は約18万人と

なっている。留学生は大学生など、就学生は日本語学校生・高校生などである。原則として就労はできないが、資格外活動の許可を受けた場合は、アルバイトなどができる。許可件数は約10万件である。多くは小売業・サービス業で働き、一部が製造業中小企業で就労しているものと見られている。

わが国での学費・生活費を捻出するため、就労せざるをえない場合も多いが、一方、最初から就労を目的としている者もあり、また不法就労や犯罪を犯す者もいると指摘されている。学生の減少で経営難に陥った日本の大学が、悪用する事例も見られた。

1983年以降「留学生受入れ10万人計画」の下、政府は留学生・就学生の受け入れ拡大を進めてきたが、上記のような問題の続発により、1989年に在留資格・上陸許可基準を整備し、厳正な審査を行うことにより、いったんは不法残留者の減少など改善が見られた。しかしその後、1999年に手続きの簡素化などを行ったため、再び不法残留者が増加傾向を示し、2003年に留学生・就学生に対する入国審査方針を見直し、勉学意思・能力、経費支弁能力などを重要な審査項目とすることにした。このため2004年には、日本語学校入学のための在留資格認定証明書の交付率が、前年の76.0%から35.3%に半減し、留学生・就学生の入国は大幅に減少した。

④外国人研修生・技能実習生

外国人研修・技能実習制度は、わが国の技術・技能を発展途上国に移転し、「人づくり」に寄与する制度という建前にはなっているが、バブル経済の真只中、製造業の人手不足が深刻ななかで、労働省職業安定局長の私的懇談会「外国人労働者問題研究会」が、「今後における外国人労働者受入れの方向と課題」と題する報告書を取りまとめ、このなかの「外国人労働者受入れの在り方」として、提案されたものであり、現実には、外国人労働者を導入するために設けられた制度といえる。典型的なパターンとしては、4カ月の座学、8カ月の実務研修のあと、2年間の技能実習ということになっており、2003年に約9万人の外国人研修生・技能実習生が在留している。

外国人研修・技能実習制度に基づく受け入れの方式

としては、企業単独型と団体監理型とがあり、企業単独型は受け入れようとする企業の海外現地法人、合弁企業、取引先（1年以上の取引先、または過去1年間で10億円以上の取引実績）の従業員が対象で、受け入れ企業の常勤職員20名に1名の研修生を受け入れることができる（5%ルール）。団体監理型は、商工会議所、商工会、職業訓練法人、農協などの団体が受け入れを行い、会員の中小企業などに実務研修を行わせるものである。団体監理型の研修生については、送り出し国の国・地方公共団体の推薦を受けた者、日本で受ける同種の業務に従事したことがある者、が要件となっている。実務研修を行う中小企業の受け入れ人数枠は、企業規模などによって異なるが、企業単独型の5%ルールよりも緩い基準となっており、常勤職員が50人以下の企業であっても、3人は受け入れることができる。在留資格は「研修」である。

研修の対象となる業務は、「同一作業の反復のみによって、修得できるものではない業務」とされている。研修期間は1年以内で、非実務研修（座学）を3分の1以上、実務研修を3分の2以下とすることになっている。研修生は労働者ではなく、食費、衣料費など生活に要する実費として、研修手当が支払われる。なお、研修生の渡航費、住居費、研修実施費用、保険料などは、受け入れ企業が負担する。労災や社会保険の対象とならないため、民間保険への加入が義務づけられている。

研修の6分の5程度（1年ならば10カ月）経過した段階で、62職種・114作業については、研修生が一定水準（技能検定基礎2級相当）以上の技術・技能を修得していると評価された場合には、受け入れ企業が技能実習計画を策定すること、日本人従業員と同等以上の報酬を受けることを内容とする雇用契約を締結すること、などを前提に、技能実習に移行することができる。主な職種としては、婦人子供服製造がきわめて多く（技能実習移行者の約4割）、以下、紳士服製造、溶接、プラスチック成形、機械加工、型枠施工、鋳造、金属プレスなどが比較的多いものである。

技能実習生は労働者であり、労働の対価として賃金が支払われ、労働基準法などの適用を受ける。社会保険、労働保険にも加入しなければならない。在留資格

は「特定活動」になる。賃金水準は、「日本人従業員と同等以上」と定められているが、現実には、多くが「最低賃金法により算出」（ある受け入れ団体のホームページ）されているものと思われる。

2005年のデータによると、JITCO（国際研修協力機構）が関係している研修生は57,050人、うち団体監理型が49,380人、企業単独型が7,670人である。団体監理型は大幅増加が続いているが、企業単独型は4年連続で減少している。技能実習生は、2004年度で34,816人、受け入れ企業は11,695社となっている。2004年の研修手当の平均額は月6.7万円で、6万円以上8万円未満が3分の2を占めている。実習生の基本的な賃金は、平均11.8万円でほぼ地域別最低賃金並みとなっている。これに時間外手当、精皆勤手当、一時金などを含めた賃金総額は月あたり16.3万円である。なおこの賃金総額データは、サンプル調査であるが、比較的多く実習生を受け入れている企業が多く、そうした点で、一時金などが高めの数値となっている可能性がある。

外国人研修・技能実習制度は、当初より多くの問題を抱えている。JITCOの公表によれば、技能実習生の失踪者数は、2004年度1,211人に達し、2002、2003年度よりは減少したものの、ほぼ月平均100人が失踪していることになる。また2004年に26人、2005年に19人の研修生・技能実習生の方が事故（労災、交通事故、突然死、不審死、殺人事件など）で亡くなっている。そのほか、研修する職種が来日後、突然変えられてしまう、受け入れ企業の無断変更、認められていない時間外研修の実施、研修手当・賃金の未払いや違法な控除、不法就労者との混在（不法就労者を使用する企業は、受け入れが認められていない）など、人権侵害やルール違反に関わる、さまざまな問題が多発している。不正行為とみなされた場合には、企業は3年間の新規受け入れができなくなるが、それでも後を絶たず、日本経団連も「このまま放置すれば日本の信用に係わる重大な問題」と指摘している。

経済産業省のヒアリング調査によれば、研修・技能実習修了者が帰国後、研修・技能実習を受けた業務に就いていない、という点も指摘されている。しかしながら、もともと日本国内への外国人労働者受け入れを

狙った制度であり、本音と建前のギャップがある以上、このようなトラブルは避けられない側面もある。

⑤不法就労者

外国人不法就労者は、2003年で約22万人と推定されている。観光目的で入国した者がそのまま残留したり、留学生・就学生、外国人研修生・技能実習生、あるいは他の研修資格で入国し、失踪している者などが想定されている。なお、2003年に退去強制手続きがとられたのは45,910人で、うち不法残留は34,266人、資格外活動は1,199人、不法入国・不法上陸は10,028人である。

強制退去者のうち、不法就労者は34,325人である。99年、2000年には4万人を超えていたのが、その後減少していたが、これは不法就労者が地方に拡散し、摘発が困難になってきていることなどによるものとみなされている。なお、2003年には2002年に比べて若干増加した。職種については、男女全体では工員(7,156人)が最も多いものの、男性では建設作業員、工員、調理人、女性ではホステス等接客、工員、ウエイトレス・パティンの順となっている。都道府県別では、東京、埼玉、神奈川、千葉、愛知、大阪の順で、関東7都県で70.9%を占めている一方、全国47都道府県すべてで不法就労者が確認されており、地方拡散化も続いている。

不法就労者のあっせんブローカーが多額の不当な利益を得る一方で、本来労働者が得るべき賃金が搾取され、必要な医療が受けられないなど人権上の問題が指摘されている。

2 外国人労働者増加の理由

このように外国人労働者は増加傾向にあるが、その理由としては、

(送り出し側)

- ①急速な経済発展を遂げているとはいえ、日本と近隣諸国との間の所得格差はいまだ大きく、たとえ日本人より低賃金であったとしても、日本で働くことに経済的な魅力があり、送り出し圧力が高いこと。
- ②とりわけアジア諸国のなかには、労働力輸出を外貨

⑥金属労協関係の職場における状況

金属産業においても、外国人労働者は全体として幅広く存在・定着し、戦力化されている。人数は増加傾向を示している産業もあり、個別企業では、ものづくり現場の50%を超えるケースもある。しかしながら一方で、外国人労働者の増加は技能の継承を危うくするという問題にもつながっており、現場ではこれ以上増やしたくないという声もある。

外国人研修・技能実習制度については、企業単独型を中心に、技術・技能の移転という本来の目的に沿って運用されているところも多い。団体監理型でも優良な受け入れ企業では、本来の趣旨で機能している場合もあるが、一方、労働力不足・コスト対応という目的で活用されているケースもある。いずれにしても、企業単独型、団体監理型を問わず、優良な受け入れ企業であっても、失踪などの問題は生じており、その正常化がまず必要となっている。帰国後、さらに高度・複合的な技術・技能を修得するための再研修制度の確立、日本と送り出し国との資格の相互承認、技能実習後に目標とされている技能検定三級の取得促進などが課題となっている。

一方、日系人などについては、請負で働いている場合が多いが、請負の増加は現場の力を弱める方向に働いている。正社員が現場の経験を積むことができず、また現場で日常的な指導ができないため、職場がわからなくなってきている場合がある。正社員が直接指導できる派遣への切り替えを進める例も見られるが、いずれにしても技能の向上は限定的で、移動も頻繁に見られる状況となっている。

獲得の手段と考えているところもあること。

- ③一方、近隣諸国の所得水準も高まってきており、航空運賃の低下とも相まって、日本入国のコストが下がっていること。
- ④南米など日系人の母国において、必ずしも経済が順調とはいえ、雇用情勢が厳しく、この点でも送り出し圧力が高いこと。

(受け入れ側)

- ⑤そもそも専門的・技術的な分野の外国人労働者や、留学生・就学生などは、政府として、積極的に受け入れ拡大の政策をとってきたこと。
 - ⑥グローバル経済化によって、人件費の低い発展途上国、新興工業国の製品と競争することになり、国内生産拠点において安い労働力を求める需要が拡大した。サプライヤーに対する価格引き下げ圧力も強まったこと。
 - ⑦とりわけ、中小・零細企業、3K職場での賃金水準が低位にあり、人手が集まらないこと。
 - ⑧居酒屋、ファミリーレストラン、ファストフード店といった外食産業などのサービス業では、アルバイトに依存したビジネス・モデルとなっていること。
 - ⑨2002年春以降の景気拡大が、雇用情勢にも波及してきていること。
- などが要因として考えられる。
- 受け入れ側の考え方の例としては、次のようなものがあげられる。
- むかしは貧乏だったから、日本人もどんな仕事でもがむしゃらに働いた。最近の人たちはわがままになっているのではないか。
 - 日本人は心理面の豊かさ、余暇や家族との時間を求めている。むかしとは求めるものが違うので、仕事の選び方もわがままになっており、つらい仕事（きつい仕事、汚い仕事、危険な仕事、くさい仕事、朝早い仕事、夜遅い仕事、格好悪い仕事）をさせようとしても、やってくれる人が少ない。たとえやってくれたとしても、すぐ辞めてしまう。
 - 外国人労働者は母国との所得格差があるので、日本人に比べて熱心さが違う。つらい仕事でも厭わず、喜んでまじめにこつこつとこなしてくれる。
 - 日本国内で就労経験の長い日系人などは、日本馴れしすぎてしまっているため、仕事選びがわがままになる。初来日の日系人はだれることなく、しっかりと仕事をしてくれる。

Ⅱ. 専門的・技術的とはみなされていない分野における 外国人労働者の受け入れ論について

1 各方面における受け入れ論

外国人労働者が増加傾向にあるなかで、現在は日系人、留学生・就学生、外国人研修生・技能実習生、あるいは不法就労者が従事している、専門的・技術的とはみなされていない分野における外国人労働者の受け入れ論が台頭してきている。

①政府

政府の基本姿勢は、1999年に策定された「第9次雇用対策基本計画」である。ここでは、

- * 国内の労働市場にかかわる問題を始めとして日本の経済社会と国民生活に多大な影響を及ぼすとともに、送出国や外国人労働者本人にとっての影響も極めて大きいと予想されることから、国民のコンセンサスを踏まえつつ、十分慎重に対応することが不可欠である。
 - * 単に少子・高齢化に伴う労働力不足への対応として外国人労働者の受入れを考えることは適当でなく、まず高齢者、女性等が活躍できるような雇用環境の改善、省力化、効率化、雇用管理の改善等を推進していくことが重要である。
 - * 日系人労働者については、違法なブローカーの活動等により雇用のトラブルが生じやすい点にかんがみ、公的求職経路の充実、雇用管理の改善等により、日系人の適正な雇用が確保されるよう努める。
- としている。

しかしながらこれに対して、2005年6月に発表された小泉内閣のいわゆる「骨太方針2005」では、「我が国がグローバル化を乗り切り、力強く成長を持続するという観点からも、すべての人が能力を最大限に開花させうる社会の実現が不可避」との考え方に立って、「現在は専門的・技術的分野とは評価されていない分野における外国人労働者の受入れについて、国民生活に与える影響を勘案し総合的な観点から検討する」としており、完全に受け入れ論に転換したわけではないものの、前向きな姿勢を打ち出したことは否定できない。

②法務省

一方、法務省では、「第3次出入国管理基本計画」(2005年3月)において、

- * 単に量的に外国人労働者の受入れで補おうとするとは適切ではないが、生産年齢人口の減少の中で、我が国経済の活力及び国民生活の水準を維持する必要性、国民の意識及び我が国の経済社会の状況等を勘案しつつ、現在では専門的、技術的分野に該当するとは評価されていない分野における外国人労働者の受入れについて着実に検討していく。
 - * 産業及び国民生活に与える正負両面の影響を十分勘案する必要があり、例えば国内の治安に与える影響、国内労働市場に与える影響、産業の発展・構造転換に与える影響、社会的コスト等多様な観点が含まれる。
- ことを打ち出している。

③外務省

外務省の「海外交流審議会」は2004年10月に発表した答申において、

- * 従来の方針を基本的に維持するとしても、現状の分析や社会のニーズをふまえた上で、いわゆる単純労働者の受入れについてはどのように対応するか等について十分な議論を行い、長期的に適応できるような国民的合意の形成を図る。
 - * たとえば、分野ごとに一定限度内で秩序ある導入の方途を考えることの是非について議論する。
 - * ある種の仕事は外国人にというような労働市場の分断現象(セグメンテーション)を招かないようにする。
- というような、踏み込んだ提案を行っている。

④経済産業省

経済産業省は、「通商白書2005」(2005年7月)において

- * 長期にわたって外国人労働者を低賃金で雇うことを

前提とした議論はそれ自体として問題がある。単に安い労働力としてのみ外国人労働者をとらえ、長期的な受入れを促進することは、いたずらに社会の二層構造化を加速し、医療、教育、治安等といった社会的コストを増大させる。低賃金を前提とした企業活動は、日本人若年労働者の確保を更に困難にする。

* 経済・社会に与える影響・国民的コンセンサスを踏まえることも重要。

としつつ、

* 従来、専門的・技術的分野と評価されていなかった分野の労働者についても、今後、労働力人口が減少すると予測されている中で、その受入れが我が国の産業及び国民生活に与える正負両面の影響を十分勘案した上で、その受入れについて着実に検討する必要がある。

* 外国人労働者が、低い生活水準の下、独自のコミュニティを形成する「二重構造社会」を回避するためには、景気動向に連動して外国人労働者（特に、長期的に就労する可能性の高い労働者）の受入れを行うことは望ましいとは言えず、一定以上の能力を有する者をその能力に見合った形で、日本人と同等の処遇を受けることを前提とした受入制度を整備するという視点が重要である。

との提案を行っている。

⑤日本経団連

こうした政府および各府省の姿勢は、経営側からの提案を背景にしたものと想定される。日本経団連では2004年4月、「外国人受け入れ問題に関する提言」を発表、

* 2006年から総人口が減少に転じる見込みになっているが、その埋め合わせのために、外国人の受け入れを進めていこうとは考えていない。

* 労働集約的で付加価値の低い商品については、国内生産から海外生産にシフトしていくのは当然の流れである。国内に人件費の安い外国人を導入することによって、国内で生き残りを図るという経営戦略は長続きするものではない。

などとの認識を示しつつも、

* 日系人など外国人が日本人の就きたがらない現場で

働いているという現実を直視しなければならない。

* 日本の労働力人口が減少していくなかで、女性や高齢者の力を最大限に活用したとしても、日本人では供給が不足する分野は、今後さらに増えていくことが予想される。

* その対策としては、まずは労働生産性の向上や就労環境・労働条件の改善を図ることが求められる。しかし、それでもなお、たとえば福祉分野を中心としたサービス分野、農林水産業などの第一次産業分野などにおいては、日本人だけでは労働力不足が深刻化するであろう。

* こうした現実を踏まえ、日本も外国人受け入れの原則を決めておかなければならない時期を迎えている。第一に、質と量の両面で、十分にコントロールされた、秩序あるものでなければならない。求められる職種・技能の要件や受け入れ人数、期間を明確にし、合理的な基準で客観的な判断を行っていくことが必要となる。

* 受け入れる外国人の人権や尊厳を損ねるものであってはならない。劣悪な労働条件や生活環境、あるいは賃金などをはじめとする差別が許されないことは当然のことである。

* 受け入れ企業や外国人にとって有益であることは当然として、さらに受け入れ国、送り出し国の双方にとってメリットのあるものでなければならない。

と主張している。

⑥日本商工会議所

日本商工会議所もこれに続いて2005年3月、「第3次出入国管理基本計画における主要な課題と今後の方針に対する意見」を発表、

* 少子高齢化、経済グローバル化を踏まえ、わが国の産業・経済の活性化ならびに持続的成長に資するとともに、経済社会や国民生活に欠かせない重要な産業分野における労働力不足の解消に向けた外国人労働者受入れのあり方について、幅広い観点から検討を行い、具体的な方針を示すよう要望する。

* 現在、専門的、技術的分野に該当するとは評価されていない分野における受入れについては、社会不安を引き起こす、産業構造の高度化を阻害するなどの

議論もあるが、台湾の例を参考に、新たな制度的枠組みを導入することを真剣に検討すべきである。

- * 今後、労働需要の拡大が予想される製造、建設、林業、観光、看護・介護、メイドなどの分野は、二国間協定に基づき、受入れ業種・職種や人数の上限など一定の上限を課すとともに、滞在期間中の管理の徹底などを条件に、受入れを検討すべきである。
- * すぐさま全国一律の制度として導入することが著しく困難であるならば、当面、構造改革特区制度を利用して導入すべきである。

と具体的な提案を行った。

なお、中華民国（台湾）では、台湾住民の雇用確保を前提とする労働市場テストに基づき、建設業、製造

業、家事労働者、漁業従事者、私的介護人などについて、外国人労働者を受け入れている。在留期間は原則2年で、1回に限り1年間の延長が可能である。送り出し国限定のため、インドネシア、マレーシア、フィリピン、タイ、ベトナム、モンゴルの6カ国と二国間協定を締結している。しかしながら、現在のところ、中国からの送り出し圧力がないこと、外国人労働者を多く受け入れることが、中華民国の存続にとって保険となりうること（台湾問題の国際化）、が日本とは事情が大きく異なるところである。

なお、主要な国々における外国人労働者の受け入れ制度は、別表のとおりである。

各国における外国人就労許可方式

就労許可方式	実施国	概要	長所・短所
資格要件適合性 (ポジティブ・リスト)	日本、米・英・独・仏(企業役員等)	一定の資格要件を満たす場合に労働者を受け入れる方法。	透明性が高く、行政コストも低い。短期的な国内労働市場の需給状況は反映されない。
労働市場テスト (レーバー・テスト)	米・英・独・仏(企業役員等を除く)	国内の労働において労働者が調達不可能なことを審査・証明した場合のみ受け入れる制度。	短期的な労働力を反映できるが、著しい行政コストとなる。
数量割 (クォーター・システム)	米・スイス・伊(総数)・独(国別)	受入人数をあらかじめ定めておき、これに達したときは受け入れない制度。	管理が容易であるが、数量の設定等が政治的に設定され、現実の労働需給状況を反映しない場合もある。
職種別の就労禁止 (ネガティブ・リスト)	タイ、インドネシア等	あらかじめ一定職種については、外国人を受け入れないことを定めておく制度。	透明性が高く、行政コストも低い。短期的な国内労働市場の需給状況は反映されない。
雇用税及び雇用率	シンガポール (非熟練労働者)	雇用税は外国人を雇用するごとに一定額の税金や手数料を雇用主から徴収する制度で、雇用率は各企業において外国人労働者が全労働者に占める割合に上限を設定する制度。	雇用税では市場原理を利用した調整が可能となるが、厳格な数量調整は難しい。雇用率では目標管理が容易であるが、各企業の雇用数を把握するのに行政コストがかかる。
ポイント制	英国(高度技能労働者)、カナダ(技能労働者)	あらかじめ受入れを行う上での要素をポイント化し、そのポイントが一定以上である場合に入国・在留を認める制度。	各国のスタンスによって重視する要素は変わってくるが、すべての要素をポイント化することは難しい。

資料出所:経済産業省

⑦社会経済生産性本部

一方、社会経済生産性本部は、2005年にまとめた「外国人労働者対策に関する提言」のなかで、「非熟練のいわゆる単純労働分野での外国人労働者受入れには、今後とも慎重に検討すべき」との基本的な考え方のなかで、外国人労働者手帳（カード）の導入を前提として、外国人技能実習生を「労働需給調整制度としての派遣システム」に転換することを提案している。

⑧規制改革・民間開放推進会議

2005年12月に策定した「規制改革・民間開放の推進に関する第2次答申」において、在留外国人の入国

後におけるチェック体制の強化、外国人登録制度と住民基本台帳制度の一元化、不法就労者を使用する事業主への厳格な対処、使用者からの外国人雇用状況報告の内容拡充・義務化、外国人研修・技能実習制度における研修生・技能実習生の法的保護の強化、監理責任強化などの考え方を打ち出す一方、現在は専門的・技術的分野とは評価されていない分野について、例えば高卒以上、日本語検定2級以上、一定の実務経験、資格・試験の外国との相互承認、技能検定3級以上といった要件を入国前に充足している場合に、在留資格を付与することを検討するよう求めている。

2 受け入れ論の論拠

(1) 本音と建前との交錯

専門的・技術的とはみなされていない分野における外国人労働者受け入れ論の論拠は、外国人研修・技能実習制度と同様、本音と建前が交錯しており、そのために議論が整理されていないところがある。例えば、受け入れ論を主張する組織でも、少子化への対応や低賃金の外国人労働者の活用を、受け入れ論の理由として、正面切って主張しているところは少ない。しかしながら、表向きそうであったとしても、低賃金の外国人労働者の活用という意図は、一貫して通奏低音として流れているのではないかと考えられる。

受け入れ論の表面的な議論に流されず、本音の部分を十分に分析した、踏み込んだ検討が不可欠であるといえよう。

(2) 受け入れ論の論拠として想定されるもの

① 少子化

わが国の出生率は、2003年、2004年とも1.29となっており、いまだ反転の兆しを見せていない。わが国の少子化は、外国人労働者受け入れ論のきわめてわかりやすい論拠となっていることは事実である。ただし、ひと口に少子化といっても、総人口の減少、総人口に占める現役世代の比率の減少、社会保障の受給者に対する負担者の比率の低下、という3つの現象をもたらすものであり、それぞれ影響が異なることに留意する必要がある。

a. 総人口の減少

総人口の減少については、人口密度とりわけ平野部の密度が高く、住環境も欧米諸国に比べて狭小なわが国では大きな問題ではない、との考え方もある。しかしながら一方では、グローバル経済のなかで、製品開発、技術開発、生産システム開発の基盤の役目を果たしている国内生産拠点は、ボリュームが大きく、消費者の目が厳しい国内市場があってこそその存在であり、総人口の減少で国内市場が縮小すれば、国内生産拠点も維持できないのではないかと、この見方もある。

* 国内生産拠点の意義が失われるほど、急速に国内市場が縮小するわけではない。
* また、国内市場のボリュームを決めるのは、結局のところ人口ではなくて、国民全体の購買力であり、生産性向上によって、国内購買力の維持・拡大を図るべきである。

b. 総人口に占める現役世代の比率の低下

総人口に占める現役世代の比率の低下により、就業者の比率も低下し、たとえ就業者1人あたりのGDPを維持できたとしても、国民1人あたりのGDPの低下、すなわち生活水準の低下を余儀なくされるのではないかと、この懸念も考えられる。

* そもそも、外国人労働者で就業者数を確保するのは困難である。
* 例えば外国人労働者が移民のようなかたちで定着した場合、出生率は日本人と同様に低く、結局、超少子高齢化の状態を悪化させることになる。
* 結局、女性・高齢者の活用による就業者の比率の引き上げ、および生産性向上によって、解決する以外に道はない。
* 外国人労働者受け入れを拡大して就業者の比率を底上げしても、受け入れコストや弊害が膨大になるため、国民の豊かさにはつながらない、との指摘もある。

c. 社会保障の受給者に対する負担者の比率の低下

賦課方式（高齢世代のための社会保障の費用を現役世代が負担する）の社会保障制度において、超少子高齢化によって、社会保障の受給者に対する負担者の比率が低下すると、負担者の負担が増大し、社会保障制度を支えきれなくなることになる。このため、外国人労働者を受け入れて、社会保障制度を支える側に回ってもらおうという発想もありうる。

* 日本の社会保障制度を外国人労働者に支えてもらうことが適切であるかという問題がある
* 外国人労働者は母国の経済発展に寄与するのが筋であって、日本の社会保障制度を支えるために受け入れるのは、発展途上国・新興工業国から労働力を奪うことになる。

*一時的に社会保障制度を支えてもらったとしても、外国人労働者に対しても、給付を行わなければならないとすれば、後の世代では結局同じことになる。現行の公的年金制度では外国人労働者に対して、日本人と同等の保険料を徴収し、脱退一時金は3年より多く働いても3年相当の金額ですませることが可能であるが、こうした方策を継続することは適切ではない。

*外国人労働者受け入れで社会保障制度を支えるよりも、社会保障制度そのものを、負担と給付のバランスのとれた持続可能な制度とすることが重要である。

②コスト競争力

少子化と同様、外国人労働者を受け入れて労働コストを引き下げ、競争力を確保しようとする主張は、あまり見受けられない。日本経団連でも、「労働集約的で付加価値の低い商品は、海外生産シフトが当然。国内に人件費の安い外国人を導入し、生き残りを図る経営戦略は長続きしない」と述べている。

しかしながら、外国人労働者の受け入れによる労働コストの引き下げ効果については、次のふたつの態様が想定されるが、たとえ日本人と同等の賃金水準を支払ったとしても、外国人労働者受け入れは労働コスト引き下げ効果を持つことに留意しなければならない。

- *まず第一は、外国人労働者の労働市場が日本人の労働市場と隔離されている場合である。この場合は、日本人よりも低い賃金で外国人労働者を雇用することができ、外国人労働者の賃金水準は、法定最賃に近いものになる傾向を持つ。外国人技能実習生は転職の自由を持っていないので、これに近い性格となる。外国人研修生・技能実習生の失踪は、こうした状況を脱して、労働市場に参入し、より高い賃金を得ようとする動きであるといえる
- *第二には、例えば業務請負のように、日本人と外国人労働者が同一の労働市場で融合している場合である。この場合には、日本人と外国人労働者は同一賃金水準となるが、外国人労働者のぶんだけ労働力供給が増えるので、労働力需給が一致する賃金水準は低下する。人手不足の場合、労働力供給が一定であれば賃金の引き上げによって、人手不足が解消されるが、外国人労働力が供給されると、同じ賃金水準で人手不足が解消されることになる。

③日本人が就きたがらない現場

日本経団連は、「日系人など外国人が日本人の就きたがらない現場で働いているという現実を直視しなければならない」、「女性や高齢者の力を最大限に活用したとしても、日本人では供給が不足する分野は、今後さらに増えていく」と指摘している。

*「日本人の就きたがらない」というのは、結局、「その賃金水準、労働条件、職場環境では就きたくない」ということにすぎないのではないかと。賃金・労働条件の引き上げや職場環境の改善により、労働力需給は収斂されることになると考えべきである。「日本人の就きたがらない現場」の問題は、実は先項の労働コストの問題と同じことを言っているにすぎないのではないかと。

*「日本人の就きたがらない現場」で外国人労働者を受け入れることは、当該職場の賃金・労働条件の引き上げ、職場環境の改善、生産性の向上、新技術の導入、生産システムの改革などの動機を弱めてしまう可能性もある。

*ここで問題となるのは、労働力需給が一致するところまで、賃金・労働条件を引き上げ、職場環境を改善した場合に、コスト増によって国際競争力を失うのではないかと、という点である。そうした対応によって国際競争力を失うような分野は、海外に委ねるべき、というのがあくまでも基本的な考え方であるべきである。

*しかしながら、どうしても日本国内に生産拠点を残さなくてはいけない製品であるにもかかわらず、賃金・労働条件の引き上げ、職場環境の改善が不可能、という場合もありうる。こうした状況は、企業間の取引上の付加価値配分の歪みが原因であり、外国人労働者の受け入れではなく、配分構造の是正で対応する必要がある。外国人労働者受け入れは、こうした配分構造の是正を妨げるという点でも、日本人労働者の賃金格差を維持する効果を持つのではないかと。

*法人企業統計を見ると、中小・零細企業の労働分配率は、平均すると中堅企業に比べてむしろ低い。個別の企業により、事情は様々と考えられるが、支払い能力があるにもかかわらず、企業規模が小さいことにより、低い賃金水準が正当化されている可能性もあるのではないかと。

*賃金の低い外国人労働者の存在によって、日本人の雇用が維持されているという主張もあるが、本当に支払い能力がないのかどうかは、個別の検証が必要であり、一般論としては議論できない。

*いずれにしても、どうしても国内に生産拠点を残さなくてはいけないものではなく、かつ、賃金・

労働条件の引き上げ、職場環境の改善が不可能という場合には、生産を海外に委ねざるを得ない。

*また「日本人の就きたがらない現場」は、結局、外国人も就きたがらない、ということになるのではないか。ある日系人労働者のあっせん会社のホームページでは、日系人労働者は在留が長くなると、「日本馴れし過ぎてしまっているため、仕事選びがワガママ」になると指摘している。来日当初は、日本人の就きたがらない現場で働いていたとしても、事情がわかるにつれて、結局そういったところには定着しないのは、当然のことといえる。厚生労働省の「外国人雇用状況報告結果(2004年6月)」によると、製造業における外国人労働者(直接雇用)の離職率は48.0%で、1年間で半分が入れ替わっていることになる。一般的に、「飲食店・宿泊業」などの業種は、留学生のアルバイトなどが多く、離職率も高いものと想定されるが、製造業の離職率もほぼそれに匹敵する高さとなっている。「日本人の就きたがらない現場」では、外国人も定着せず、新しい外国人労働者を投入することによって維持しているにすぎない可能性もある。

④ダイバーシティ、世界的な人材獲得競争

多様性のダイナミズム、国民の付加価値創造力を高めるプロセスに外国人の力を活用しようという考え、高度人材の獲得競争が世界規模で行われており、より多くの高度人材がわが国で就労し、活躍するよう積極的な取り組みを講じなければならないとする考えがある。

*専門的・技術的分野に関しては、ある程度理解できないわけではない。しかしながら、専門的・技術的とみなされていない分野に関しては、説得力のある論拠とはいいがたい。

⑤グローバル経済下におけるヒト・モノ・カネの自由化

グローバル経済下では、ヒト・モノ・カネの自由化が進むという主張がある。

*WTOのルールでは、モノの自由化は、「関税及び貿易に関する一般協定(GATT)」第24条に従って、ヒトの自由化は「サービスの貿易に関する一般協定(GATS)」第5条に従って進めることになっている。一般的にFTA(自由貿易協定)

といわれているものは、前者であるが、日本では、ヒトとモノを合わせて「EPA(経済連携協定)」として締結している。2005年11月現在、世界の地域協定のうち、モノの自由化を司るGATT第24条に従っているものは120件に達しているのに対し、ヒトの自由化に関するGATS第5条に従っているものは1件(EEA=欧州経済領域協定)にすぎない。

*グローバル経済下では、専門的・技術的分野の労働者については、先項のダイバーシティ、世界的な人材獲得競争により、ヒトの国際的な移動がますます活発になるものと想定される。しかしながら、専門的・技術的とみなされていない分野については、ヒトの自由化は必然ではない。

*むしろ、国内産業のグローバル化への対応を遅らせる危険性があることに留意しなければならない。

⑥不法就労者が増加しているので、外国人労働者受け入れを拡大し、不法就労者をなくすべき

すでに多数の外国人不法就労者が存在しているが、これを放置していることは適切ではなく、外国人受け入れを拡大することによって、不法就労者をなくすべきであるとの主張がある。

*不法就労者対策の重要性はいうまでもないが、外国人労働者の受け入れ枠を拡大すれば、不法就労者がいなくなると考えるのは早計ではないか。外国人の入国・就労を完全に自由化すれば、不法就労という概念そのものがなくなるので、不法就労者がいなくなることは間違いない。しかしながらそうではなく、何らかの枠を設けた場合には、不法就労者の発生を回避することはできない。そうした場合には、受け入れ枠の拡大に従って、不法就労者もまた増加すると考えたほうが、むしろ自然といえる。

⑦潜在的意識としてのハッピー・ハッピー論

専門的・技術的とはみなされていない分野に外国人労働者を受け入れることによって、日本企業は、コストの安い労働力を手に入れることができ、一方で外国人労働者は、日本人よりは低いけれど、母国よりは相当高い賃金を得て、一定の財産を築くことができ、双方ともハッピーでよいではないか、という意識が潜在的に受け入れ論の根底にあることは否定できないのではないか。

- * こうした考え方は、もともと外国人労働者の低賃金を前提としており、公正な労働市場、公正な処遇、公正な国際競争という点で、極めて問題がある。
- * また、外国人労働者における人権問題の発生、厳しい生活実態に目を覆うものであるといえる。さ

らに、日系人労働者に見られるような、外国人労働者が母国と疎遠になり、在留が長期化する現実を考慮していないのではないか。

- * 結局、本来は労働コストとして企業が負担すべきコストを、社会的コストに転嫁することになる。

3. 慎重論の考え方

専門的・技術的とはみなされていない分野における外国人労働者受け入れ論が高まるなかで、連合では2004年10月、「連合の外国人労働者問題に関する当面の考え方」をとりまとめた。

- * 送り出し国の一時的なニーズや受け入れ国の労働力需給など、短期的視野からなされるべきでない。
- * 国内雇用への悪影響だけでなく、医療、住宅、教育、文化面での摩擦、治安に至るまで、莫大なコスト負担。

という認識に立って、

- * 外国人の単純労働を可能とする在留資格、就労資格の緩和は行わない。
- * 学卒未就業者、フリーターやニート問題の解消、高齢者・女性労働力の活用など、まず国内の雇用状況を改善すべき。

と主張している。

一般的にも、外国人労働者受け入れ論に対して、

- ① 少子化を補うほどの外国人労働者受け入れはできない。
- ② 医療、住宅、教育をはじめとする社会的コストの増大。
- ③ 日本人と外国人との階層化、差別意識。
- ④ 外国人による犯罪の増加、治安の悪化。
- ⑤ 賃金・労働条件引き上げや職場環境改善、産業の高度化などの阻害。
- ⑥ 国内労働市場との関係。

- ・ ニート・フリーター問題の解決や女性・高齢者の活用なしに、外国人労働者を受け入れることはどうか。
- ・ 賃金・労働条件、職場環境の良くない職場を温存することは、そうした職場から、ますます日本人を遠ざけることになる。

などが慎重論の論拠としてあげられるところとなっている。

Ⅲ. 外国人労働者問題に対する金属労協の考え方

労働力不足の解決の一方策として、外国人労働者の受け入れ拡大を主張する声も高まってきている。製造現場など、現在は就労の認められていない「専門的・技術的とはみなされていない分野」についても、一定の制限のもとに受け入れを認めたり、「専門的・技術的分野」の範囲を拡大することによって、受け入れを可能にしようとする動きも見られるところとなっている。

金属労協はこうした状況のなかで、外国人労働者受

け入れに関する現在の動向について、データの収集を行うだけでなく、外国人労働者を活用している職場においてヒアリングを実施し、実態把握に努めてきた。そのうえで、現在の受け入れ体制・受け入れ実態の問題点を整理し、各方面における受け入れ拡大論の中身とその論拠などを精査したうえで、外国人労働者問題に関する金属産業としての考え方を、以下のように整理し、これに基づいて政策・制度要求を行い、政府の政策への反映をめざしていく。

1 外国人労働者問題全般に対する考え方

外国人労働者の受け入れは、ヨーロッパの事例などを見ても、一国の経済・社会の根幹に影響を与えるものであり、長期的な観点で国民的議論を積み重ね、結論を導き出していかなければならない。目先の事情に目を奪われ、軽々・拙速な対応を図ることは厳に慎むべきである。とりわけ、日本人と外国人との階層化や差別意識、基本的人権の侵害や法による保護が行き届いていないこと、医療、住宅、教育をはじめとする社会的コスト、外国人による犯罪など、場合によっては社会的な暗部となりかねない問題についても、十分な検討を行っていくことが不可欠である。

また、わが国では、専門的・技術的分野、日系人、留学生・就学生、外国人研修・技能実習生、不法就労者としてすでに80万人近い外国人労働者が働いているが、不法就労者はもとより、合法的な日系人、研修・技能実習生などについても、低い賃金・労働条件、過酷な職場環境、失踪、犯罪といった問題が生じている場合が少なくなく、そうした問題の解決を図っていくことがまず第一に重要である。

外国人労働者問題の検討に際しては、以下の諸点に留意すべきである。

○わが国の超少子高齢化の最大の問題点は、総人口に占める現役世代の比率の低下にある。外国人労働者

受け入れによってこの問題を解決するためには、大量の外国人労働者受け入れを、継続的に拡大していく必要があるが、そうした対応は現実的ではない。

・国内の人的資産の活用、すなわち60歳以降の就労を確保し、女性の労働力率を高め、中高年失業者や、ニート、フリーターとなっている若年者を活用すること。

・社会保障制度をはじめとするわが国の諸制度・システムを、現役世代比率の低下に対応し、持続可能なものとしていくこと。

が何よりも必要なことである。

○金属産業をはじめとするものづくり産業の現場においても、コスト削減を理由に請負を中心とする間接雇用や有期雇用が増大している。しかしながら、ものづくり産業の国際競争力の源泉は、技術・技能、情報や知恵の長期にわたる蓄積とその発揮にある。非正社員の比率の拡大は、そうした技術・技能、情報や知恵の継承・育成に対し、重大な懸念をもたらすところとなっている。外国人労働者の多くは、間接雇用・有期雇用として就労しているが、外国人労働者による労働力供給は、賃金・労働条件の引き下げ圧力となり、間接雇用・有期雇用の一層の拡大を招く大きな要因のひとつとなっている。

○わが国金属産業が引き続き世界市場をリードしてい

くためには、「労働の質」の高さに裏づけられた、絶えざるカイゼンや生産システムの革新、新技術の導入、自動化、開発と生産の一体化などが不可欠である。外国人労働者の拡大による労働コストの引き下げは、こうした産業の高度化に対する動機を弱め、むしろ国際競争力の弱体化を招きかねない。

- 外国人労働者が「日本人の就きたがらない現場で働いている」との指摘があるが、「日本人の就きたが

らない」ということを外国人労働者受け入れ拡大の理由とするのならば、そうした現場における、賃金・労働条件、職場環境の実態、従業員に対する適正な配分の成否、さらには産業・企業間の配分構造などについて明らかにし、精査すべきである。加えて、「日本人の就きたがらない現場」において外国人が定着しているかどうか、検証が必要である。

2 個別的な課題への対応について

①外国人労働者保護の拡大

- 外国人労働者に対する法による保護の強化、社会保障制度への加入促進、各種行政サービスの利用の促進などを図るため、例えば「外国人労働者手帳」制度の創設など具体的な施策について、検討を進めていくべきである。
- 不法滞在の外国人労働者を使用したり、専門的・技術的分野の労働者や外国人研修・技能実習生について不適正な活用を行った事業主、団体に対して、厳正な対処ができるよう法を整備し、罰則を強化し、刑事責任を含めて追及するようしていくことが必要である。

②専門的・技術的分野について

- グローバル化・市場経済化のなかで、情報通信技術や金融サービスなどの分野において、外国人労働者の持つ知識や技術を活用することは、わが国産業の国際競争力確保という点で、きわめて重要であり、専門的・技術的分野の労働者については、今後とも、積極的な受け入れを行っていくことが基本である。
- ただし、「興行」のように本来の趣旨とは異なる運用がなされているものについては、厳正に対処すべきである。
- 規制改革・民間開放推進会議は、2005年12月に策定した「規制改革・民間開放の推進に関する第2次答申」において、
 - ・高卒以上、日本語検定2級以上、一定の実務経験、資格・試験の外国との相互承認、技能検定3級以上といった要件を満たす、製造現場を含む外国人労働

者について、専門的・技術的分野の範囲に含め、合法的な就労を認めるよう提案している。

しかしながら、専門的・技術的分野における外国人労働者の受け入れは、単なる労働力不足への対応ではなく、「世界で通用する専門知識、技術等を有し、異なる教育、文化等を背景とした発想が期待できる」人材の獲得が基本であり、上記要件で専門的・技術的分野とみなすことは困難である。

- F T A（自由貿易協定）は、あくまでモノの自由化を目的とするものであり、ヒトの自由化に関しては、対象外であることに留意し、E P A（経済連携協定）交渉において、専門的・技術的分野の枠の拡大を求められた場合には、その是非を慎重に判断すべきである。

③専門的・技術的とはみなされていない分野について

- 日本商工会議所では、ものづくり産業の技術・技能者について、二国間協定に基づき、受け入れ業種・職種や人数などの厳しい制限、滞在期間中の管理の徹底を前提に、外国人労働者を受け入れてはどうか、との考え方を提示している。
- しかしながら、その意図は国内に安い労働力を導入しようとするものであることは明らかである。仮に日本人と同等の賃金・労働条件が確保されるとしても、外国人労働力の供給によって、該当する業種・職種の賃金は他の業種・職種に比べて相対的に低下することになり、ますます日本人の確保が困難となる。医療、住宅、教育、治安などの社会的なコストの増大を招くこと、職場環境の改善や産業の高度化

を阻害する要因となること、諸外国においても成功の事例を見つけにくいことなどから、慎重に対処すべきである。

④日系人労働者

- 日系人労働者については、帰国を前提とせず、むしろ日本での定着を想定して受け入れ体制を整備し、日本語教育や子女教育の徹底、住宅の確保などの施策を強化すべきである。
- 外国人、日本人を問わず、いわゆる偽装請負においては、低賃金、長時間労働、過酷な職場環境などが指摘されているところから、直接雇用への切り替えを促進していくべきである。

⑤外国人研修生・技能実習生

- 外国人研修生・技能実習生については、わが国の技術・技能を発展途上国に移転し、「人づくり」に寄与するという本来の趣旨が機能するよう、制度整備、運用の改善を図るべきである。
- そうした考え方に立って、商工会議所、協同組合等を通じて受け入れる「団体監理型」においても、受

け入れ企業の常勤職員20名につき研修生1名とする「5%ルール」を適用させるべきである。

- 研修生が実務研修に入った場合には、非実務研修（座学）の継続の如何を問わず、労働者として位置づけ、労働法の適用対象とすべきである。
- 実務研修終了時の国の技能検定基礎2級取得だけでなく、技能実習終了時の技能検定3級受験を義務づけるよう体制を整備し、受け入れ企業ごとにその実績を公表すべきである。
- 企業単独型研修で受け入れをした外国人技能実習生が帰国し、日本で研修・技能実習を受けたものと同じの業務・職種に一定期間従事したのち、再来日して、同一の業務・職種について、さらに高度・複合的な技術・技能を修得するための再研修制度を、システムとして構築すべきである。なおその場合、再研修対象者には、技能検定3級以上を取得していることを義務づけるべきである。
- 研修・技能実習の業務・職種に密接に関連する国内免許について、送り出し国においても通用するように、政府として働きかけを行い、研修生・技能実習生に対して取得の道を開くべきである。

以上