



岐阜
を考える

外国人労働者雇用

2006
No. **123**



岐阜を考える 2006 No.123

特集 外国人労働者雇用

第1章	はじめに・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	3
1	県内の外国人が増えている現状	
	(1) 県内の外国人登録者数の特徴	
	(2) 県内の外国人登録者数の国籍別特徴	
2	少子高齢化等により労働者不足が懸念されている現状	
	(1) 急激に減少している日本人人口	
	(2) 少子高齢化の傾向と有効求人倍率	
3	外国人労働者の受け入れにおける国等の動き	
	(1) 出入国管理基本計画	
	(2) 経済財政諮問会議での動き	
	(3) 民間団体からの提言等	
第2章	外国人労働者雇用の法制度・・・・・・・・・・・・・・・・	8
1	入国管理制度等	
	(1) 日本に上陸するための資格	
	(2) 外国人登録制度	
2	外国人労働者に係る法制度	
	(1) 各在留資格に定められた範囲内で就労が可能なもの等	
	(2) 単純労働者としての就労	
	(3) 留学生・就学生のアルバイト	
	(4) その他	
3	外国人労働者と社会保険	
	(1) 健康保険、厚生年金保険	
	(2) 介護保険	
	(3) 雇用保険	
	(4) 労働災害補償保険	
4	労働者派遣と請負	
	(1) 労働者派遣と請負	
	(2) 労派法の改正(平成16年3月)	
5	外国人研修・技能実習制度	
	(1) 財団法人 国際研修協力機構(JITCO)	
	(2) 岐阜県の外国人研修生・技能実習生数	
	(3) 研修生を受入れ可能な機関	
	(4) 技能実習生を受入れ可能な機関	
	(5) 研修と技能実習の相違	
第3章	外国人労働者雇用事例・・・・・・・・・・・・・・・・	19
1	外国人雇用状況報告制度に見る県内の外国人雇用の特徴	
	(1) 集計の概要	
	(2) 個別の集計	
2	個別企業のヒアリング結果	

(1) 外国人の活用の経緯など	
(2) 外国人活用のメリット、デメリット	
(3) 外国人の生活面でのサポートなど	
(4) これから外国人を活用しようとする企業へ	
(5) その他の意見	
3 岐阜労働局への相談事例	
(1) 相談件数	
(2) 出身国別相談者数	
(3) 内容別相談回数	
第 4 章 外国人労働者雇用についての考え方	2 7
1 日本人労働者と外国人労働者を区別すべきかどうか	
(1) 労働法規、社会保険制度の適用	
(2) 外国人に多い間接雇用	
2 在日外国人が困っている点	
(1) 労働現場において困っている点	
(2) 在日外国人が知りたい情報	
3 日本人が困っている点	
(1) 外国人が増えることに対する不安	
(2) 来日外国人と刑法犯	
(3) その他に日本人が困っていること	
4 外国人労働者を活用している企業に対する提言	
(1) 背景	
(2) 派遣等活用企業・研修生活用企業	
(3) 人材派遣会社等・受け入れ機関等	
第 5 章 今後の国の施策や法制度の方向への提言	3 7
1 在留制度について	
(1) 入国後の所在地の確認	
(2) 関係各機関の連携	
2 労働制度について	
(1) 外国人研修生・技能実習生制度	
(2) 社会保険	
3 定住を前提とした施策	
(1) 自治体が政策面で定住を支援	
(2) 自治体に対する財政的支援	
4 新たな入国管理制度	
(1) 高度人材と単純労働者	
(2) 血縁よりも日本語能力	
(3) 単純労働者受け入れシステムの構築	
参考資料	4 6
参考文献等	5 6

外国人労働者雇用

財団法人 岐阜県産業経済振興センター

主任 棚橋典広

第1章 はじめに

バブル崩壊後、長らく続いた不景気から脱し、景気は回復基調にある。平成 18 年初めに各新聞^{*1}に掲載された企業アンケートでも「景気は回復」とする旨の回答が多数を占めている。

しかし、それに伴い企業の人手不足感が強まっており、当センターで四半期ごとに公表している「景況調査アンケート結果」においてもそれは如実に現れている。2005 年 10-12 月期の雇用 DI は、1.2 ポイント低下しマイナス 16.8 と、八期連続で「不足」企業が「過剰」企業を上回った。これは 96 年調査開始以来最も低い（不足）水準である。

このような人手不足に対応する策としては、業務の外部委託、機械化などによる省人化、あるいは高齢者や女性の活用など様々な方法があるが、外国人労働者を活用するのも一つの選択肢であると考えられる。

本稿は、外国人労働者の活用方法について概観することにより、県内中小企業が外国人労働者を労働力確保の一手段として検討する際の参考となることを期待するとともに、今後の外国人労働者施策についての提言を行う。

1 県内の外国人が増えている現状

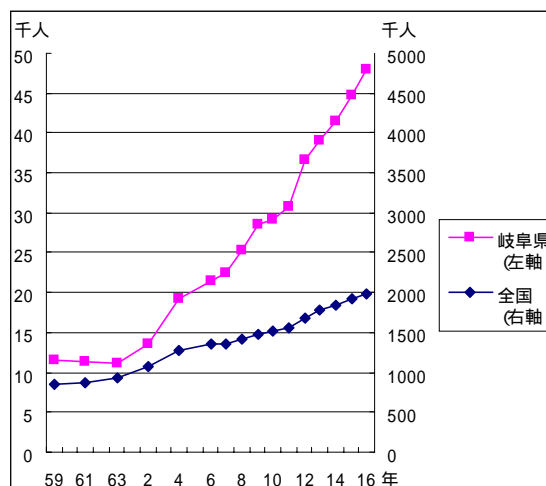
近頃、岐阜県内でも外国人を見かける風景が特別なものではなくなっている。また、特に外国人の多い地域では、外国人を対象とした商店なども出てきている。

このようなことから、身近に外国人が生活していることが分かるが、実際にどの地域にどのくらいの外国人が住んでいるのか統計を基に述べていく。

(1) 県内の外国人登録者数の特徴

岐阜県における外国人登録者数は、昭和 60 年代には 11,000 人台で推移していたが、その後年々増加し、平成 16 年 12 月 31 日現在では 48,009 人と 20 年間で 4 倍以上になっている。全国では 2 倍強にとどまっているのに比べ高い伸び率となっている。

【グラフ1-1：外国人登録者数の推移】



出所：法務省在留外国人統計

*1 1月4日岐阜新聞、中部経済新聞、中日新聞、毎日新聞等

岐阜県の総人口に占める外国人登録者数の割合は 2.27 %を占めている。この割合は全国平均の 1.55 %と比べても高い数値となっており、都道府県別に見ると高い方から 5 番目（実数としては 11 番目）である。

【表1-1：都道府県別外国人登録者数】

	平成 16 年末 外国人登録者数	平成 16 年 10 月 1 日 現在の人口(千人)	人口に占 める割合
全 国	1,973,747	127,687	1.55 %
東京都	345,441	12,378	2.79 %
愛知県	179,742	7,192	2.50 %
大阪府	212,590	8,814	2.41 %
静岡県	88,039	3,795	2.32 %
岐阜県	48,009	2,110	2.27 %
その他	1,099,926	93,398	1.18 %

出所：法務省在留外国人統計

また、外国人登録者数を国籍別に見ると都道府県ごとに大きく異なり、岐阜県は、愛知県・静岡県などと同様、ブラジル国籍者の割合が高くなっている。また、中国国籍者の割合も高いのも特徴である。

【表1-2：外国人登録者数の国籍別割合】

	ブラジル	中国	韓国・朝鮮	その他
全 国	14.5 %	24.7 %	30.8 %	19.9 %
東京都	1.4 %	34.4 %	29.4 %	26.0 %
愛知県	35.2 %	14.2 %	24.6 %	14.9 %
大阪府	2.2 %	18.1 %	69.0 %	8.2 %
静岡県	50.3 %	10.6 %	7.8 %	18.0 %
岐阜県	36.7 %	26.7 %	13.8 %	9.4 %

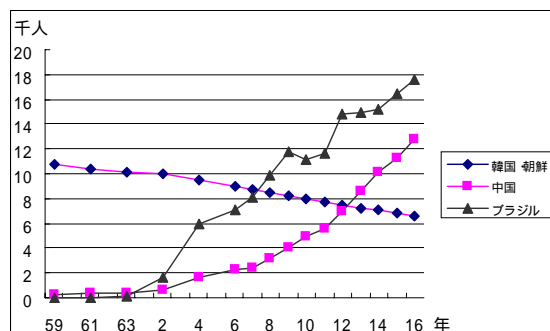
出所：法務省在留外国人統計

(2) 県内の外国人登録者数の国籍別特徴

次に、岐阜県における外国人登録者数を国籍別に見ると、昭和 60 年代にはそのほとんどが韓国・朝鮮国籍者^{*1}であった。しかし、韓国・朝鮮国籍者の数は一貫して減少傾向に

あり、替わってブラジル国籍者、中国国籍者が増加している。現在は、外国人登録者数の多い順を国籍別に見るとブラジル、中国、韓国・朝鮮となっている。

【グラフ1-2：国籍別外国人登録者数の推移】



出所：法務省在留外国人統計

次に、県内で外国人登録者数の上位 8 市について見ると、都道府県の場合と同様に地域差があることが分かる。

【表1-3：8市の外国人登録者数等】

	人口に占 める割合	国籍別の割合
岐阜市 8,737 人	2.16 %	1 位中国 42.0 % 2 位フィリピン 21.7 %
可児市 5,831 人	6.06 %	1 位ブラジル 76.7 % 2 位フィリピン 12.4 %
大垣市 5,817 人	3.86 %	1 位ブラジル 60.2 % 2 位中国 18.8 %
美濃加茂市 4,429 人	8.43 %	1 位ブラジル 70.4 % 2 位フィリピン 17.2 %
各務原市 3,181 人	2.37 %	1 位ブラジル 50.9 % 2 位韓国・朝鮮 15.7 %
関市 1,939 人	2.54 %	1 位ブラジル 45.7 % 2 位中国 36.4 %
土岐市 1,617 人	2.58 %	1 位韓国・朝鮮 25.1 % 2 位ブラジル 24.4 %
瑞穂市 1,615 人	3.27 %	1 位中国 45.4 % 2 位ブラジル 17.3 %

出所：法務省在留外国人統計
県統計調査課人口動態調査

*1 岐阜県内の外国人登録者数に占める韓国・朝鮮国籍者の割合は、昭和 59 年末では 94.2 %、昭和 63 年末では 89.8 %であった。

2 少子高齢化等により労働者不足が懸念されている現状

日本の人口は第2次世界大戦以後一貫して増加してきたが、今まさに減少への分岐点を迎えている。平成17年には、5年に一度行われる国勢調査が行われた。その結果、平成17年10月1日現在の人口は、1億2776万人で、平成12年（1億2693万人）に比べ83万人、0.7%の増加となった。人口増加率は戦後最低となっている。

岐阜県は、平成17年10月1日現在の人口は、2,107,293人で、平成12年（2,107,700人）に比べ407人、0.02%減少した。国勢調査による岐阜県人口が初めて減少した。

ここでは、岐阜県における人口減少の傾向と、それに伴って労働者の数がどうなっていくのかを概観する。

（1）急激に減少している日本人人口

上記のとおり、国勢調査における岐阜県の人口は、平成17年の調査^{*1}で初めて減少した。

ここで注意しなくてはならないのは、人口とは外国人を含めた数であることである。

国勢調査における人口は、調査時に居住する外国人を含めたすべての人を対象に数を調べるものであるから、当然に外国人を含んだ数である。

日本人の人口を示す指標としては、住民基

本台帳人口がある。国勢調査で人口が減少したことが大きな話題となったが、同時期における住民基本台帳人口はその約14倍減少しており、日本人人口だけで見ると人口減少はさらに速い速度で進んでいると言える。逆に言えば、外国人が増えているため、この程度の減少幅にとどまっていると言える。

【表1-4：国勢調査と住民基本台帳の人口²】

	平成12年	平成17年	減少数
国勢調査	2,107,700	2,107,293	407
住民基本台帳	2,115,306	2,109,686	5,620

出所：県統計調査課平成17年国勢調査（速報）
県市町村室住民基本台帳人口（9月末現在）

（2）少子高齢化の傾向と有効求人倍率

少子高齢化の進行に伴って、人口は単に減少していくばかりではなく、その年齢構成も大きく変わっている。

国勢調査及び県統計調査課が公表している人口動態調査によれば、生産年齢人口（15～64歳）の割合は、平成7年には68.1%（1,430,294人）だったのが、平成16年には65.1%（1,379,245人）まで減少している。

また、平成16年における0～14歳人口が310,619人なのに対し、50～64歳人口は463,237人である。単純に言えば、15年後にはさらに生産年齢人口は約15万人減少することとなる。

平成12年の国勢調査における岐阜県内のパート・アルバイト等を含めた労働力人口は1,134,599人（うち15～64歳が1,038,272人）

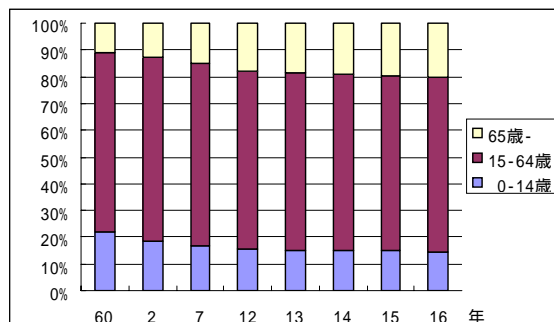
*1 平成17年2月13日に長野県木曾郡山口村が中津川市に編入されたことにより、岐阜県と長野県の境界が変更されたため、以降の人口は単純比較できない。県の境界の変更があったことを考え合わせると岐阜県の人口の減少幅はさらに大きなものである。

*2 住民基本台帳人口の方が多いのは、住民票を移さずに県外に転出している学生がいるため等と考えられる。

である。

生産年齢人口が約 15 万人減少することは、労働力人口に対して非常に大きなインパクトがあると考えられる。

【グラフ1-3：3区分別人口の割合推移】

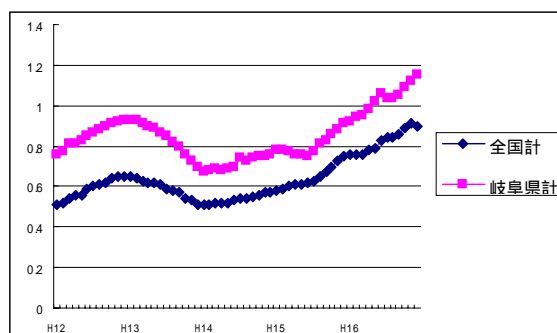


出所：国勢調査、県統計調査課人口動態調査（10月1日）

また、岐阜県内の有効求人倍率は、全国よりも高い水準で推移しており、平成 16 年 4 月以降は 1 倍以上である（平成 16 年 12 月は 1.15 倍）。隣の愛知県は、岐阜県よりもさらに高い水準で推移している（平成 16 年 12 月は 1.61 倍で、都道府県別では最も高い）。

県内だけでも人材の確保が難しくなっている中、愛知県等に人材が流れる^{*1}ことも懸念される。

【グラフ1-4：有効求人倍率の推移】



出所：厚生労働省職業業務安定統計

3 外国人労働者の受け入れにおける国等の動き

(1) 出入国管理基本計画

出入国管理基本計画とは、出入国管理及び難民認定法（昭和 26 年 10 月 4 日政令第 319 号）（以下「入管法」と略す。）第 61 条の 9 第 1 項に定められた「外国人の入国及び在留の管理に関する施策の基本となる計画」である。平成 4 年 6 月に最初の計画が公表された後に 2 回改訂され、現在は第 3 次出入国管理基本計画（平成 17 年 4 月 7 日法務省告示第 222 号）が定められている。

外国人労働者については、当初の計画において「受入れ範囲や基準を明確化しつつ、専門的技術等を必要とする業務に従事する労働者については可能な限り受け入れる方向で対処するが、いわゆる単純労働に従事する労働者については多様な角度から慎重に検討することを基本的方針としている。」とされていた。それが、現行の第 3 次の計画においては「専門的、技術的分野と評価できるものについては、経済、社会の変化に応じ、産業及び国民生活に与える影響等を勘案しつつ、在留資格や上陸許可基準の整備を行い、積極的な受入れを進めていく」「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。」となっている。

専門的、技術的分野の外国人労働者を積極的に受け入れる方針は変わらないが、それ以外

*1 岐阜県統計調査課「岐阜県人口動態統計調査結果」（平成 16 年）によると、「職業上」の理由で県外に転出している人数は年間 18,548 人。同じ理由で県内に転入しているのは年間 14,911 人となっている。

の外国人労働者の受入れについては「慎重に検討」から「着実に検討」に変わっている。

(2) 経済財政諮問会議での動き

経済財政諮問会議は、経済財政政策に関し、有識者の意見を十分に反映させつつ、内閣総理大臣のリーダーシップを十全に発揮することを目的として、平成 13 年に内閣府に設置されたものである。

この会議では毎年「経済財政運営と構造改革に関する基本指針」(以下「基本方針」と略す。)を定めている。平成 16 年 6 月 4 日に閣議決定された基本方針 2004 において「日本経済 21 世紀ビジョン」(仮称)のとりまとめが明記され、平成 17 年 4 月に出された「日本 21 世紀ビジョン」に関する専門調査会の中で「外国人労働者の積極的かつ秩序ある受け入れを行う」と明記された。

そして、平成 17 年 6 月 21 日に閣議決定された基本方針 2005 においては「海外人材を活用するため、高度人材の受け入れを促進するとともに、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け入れについて、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。」と第 3 次出入国管理基本計画と同様、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け入れについても視野に入れた内容となっている。

また、平成 17 年 12 月 26 日に有識者議員から提出された「グローバル戦略の基本的視点」には、「秩序ある外国人の受け入れについても積極的に検討を進める」とされ、「外国人労働者をめぐる問題」について検討を行い、平成 18 年春を目途に取りまとめることとさ

れている。

(3) 民間団体からの提言等

外国人労働者の受け入れに関しては経済団体でも提言等がなされている。

- ・(社)経済同友会「外国人が『訪れたい、学びたい、働きたい』日本となるために」(平成 14 年 10 月 23 日)
- ・日本商工会議所「少子高齢化、経済グローバル化時代における外国人労働者の受入のあり方について」(平成 15 年 9 月 17 日)
- ・(社)日本経済団体連合会(日本経団連)「外国人受け入れ問題に関する提言」(平成 16 年 4 月 14 日)

また、県内の経済団体でも(社)岐阜県経済同友会が、平成 14 年 5 月 20 日に「ボーダレス社会のあり方に関する提言」を行っており、その中で外国人労働者の受け入れに関して具体的に「日本版グリーンカードの導入」「期間限定の外国人労働者の受け入れ」「外国人と共生するための国および岐阜県の環境整備策」の 3 つの提言を行っている。

第2章 外国人労働者雇用の法制度

外国人が日本に入国するための手続などを定めた法律である入管法には、外国人とは「日本の国籍を有しない者をいう。」と定義されている（第2条第1号）。

このように定義される外国人が、日本で働くための法制度について、次の5つの分野に分けて記述する。

<p>日本に入国するための「入国管理制度等」</p> <p>労働をするに際し日本人と異なる点について「外国人労働者に係る法制度」</p> <p>労働者として重要な「社会保険制度」</p> <p>外国人労働者に多い雇用形態として「労働者派遣と請負」</p> <p>と同様に外国人に多い形態として「研修制度と実務実習制度」</p>

1 入国管理制度等

外国と国境を陸続きで接する国にあっては、入国とは外国人が国境を越えて領土内に入ることであり、これと別に上陸という概念を設定する実益はないが、周囲を海に囲まれている日本においては、外国人が領海内に入ること（入国）と外国人が領土内に入ること（上陸）を区別している。

外国人の入国及び上陸に関する基本原則は、次のように規定されている。まず、外国人が日本の領域内に入る要件について定め（入管法第3条）「外国人の上陸」として、日本に上陸することのできない外国人の類型を上陸拒否事由として定めている（入管法第

5条）。

すなわち、入管法では、入国と上陸を別個の概念として区別し、この2つについてそれぞれ異なった規制をするという入国管理法制を採用している。

（1）日本に上陸するための資格

外国人が日本に上陸するためには、有効な旅券（パスポート）に日本国領事館等の査証（ビザ）を受けたものを所持していなければならない（入管法第6条第1項）とされ、また、日本に在留する外国人は、在留資格をもって在留する（入管法第2条の2第1項）こととなっている。

そして、在留資格は27種類定められ、それぞれの在留資格ごとに日本国内において行うことができる活動又は有する身分又は地位が定められている（入管法別表第1、第2）。

これら27種類の在留資格を就労の可否に着目して分類すると次のようになる。

【表2-1：在留資格別の就労可能内容】

各在留資格に定められた範囲で就労が可能なもの【16種類】	外交、公用、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、興業、技能
原則、就労できないもの【6種類】	文化活動、短期滞在、留学、修学、研修、家族滞在
個々の外国人に与えられた許可の内容により就労の可否が決定されるもの【1種類】	特定活動（ワーキングホリデー、技能実習の対象者等）
就労に制限がないもの【4種類】	永住者、日本人の配偶者等、永住者の配偶者等、定住者

出所：入管法等

各在留資格に定められた範囲で就労ができる16種類については、入管法別表第1の下欄に行うことができる活動がそれぞれ規定さ

れている。

「特定活動」で行うことができる活動は、「出入国管理及び難民認定法第7条第1項第2号の規定に基づき同法別表第1の5の表の下欄に掲げる活動を定める件」(平成2年法務省告示第131号)で規定されている。また、技能実習希望者も「特定活動の在留資格への変更の申請を行うこと」とされている(「技能実習制度に係る出入国管理上の取扱いに関する指針(平成5年法務省告示第141号)」)。

原則として就労が認められない在留資格である6種類については、入管法別表第1の下欄に行うことができる活動がそれぞれ規定されている。そこには就労に関する事項は書かれていない。しかし、法務大臣に申請することにより就労資格証明書の交付を受けることも可能である(入管法第19条の2第1項)。

就労に制限がない在留資格である4種類については、日本国において有する身分又は地位に基づいて在留するものであり、就労制限はない。

また、入管法の特別法として「日本国との平和条約に基づき日本国籍を離脱した者等の出入国管理に関する特例法(平成3年5月10日法律第71号)」が定められ、在留資格無く在留が認められる特別永住者がいる。これらの者は、第2次世界大戦前に日本国民とされていた人々で、日本国との平和条約の規定に基づき日本の国籍を離脱した者及びその子孫である。

(2) 外国人登録制度

在留外国人の居住関係及び身分関係を明確化させ、公正な管理をすることを目的として外国人登録法(昭和27年4月28日法律第125号)(以下、「外登法」と略す。)が制定されている(外登法第1条)。

外登法には、外国人とは「日本の国籍を有しない者のうち、入管法の規定による仮上陸の許可、寄港地上陸の許可、通過上陸の許可、乗員上陸の許可、緊急上陸の許可及び遭難による上陸の許可を受けた者以外の者」と定義されている(外登法第2条第1項)。

そして、日本国に入ってから90日以内(日本国内で出生した場合には60日以内)に居住区域の市町村(特別区、政令指定都市の区を含む。)で、登録の申請をしなければならない(外登法第3条第1項)。さらに居住地を変更した場合などには、当該変更に係る登録の申請をしなければならないとされている(外登法第8条、第9条等)。

日本人に対する類似の制度として、住民基本台帳法^{*}(昭和42年7月25日法律第81号)(以下、「住基法」と略す。)に基づいて市町村(特別区を含む。)は、住民基本台帳を備え付けることとなっている(住基法第5条)。この制度により、原則として日本の国籍を有する者はその居住する市町村(特別区を含む。)の住民基本台帳に記載されるが、日本国籍を有しない者には適用されない(住基法第39条)。

*1 外登法と住基法の規定については、46頁を参照。

2 外国人労働者に係る法制度

現行の法制度では、外国人は日本人と異なりどんな仕事にでも就くことが出来るわけではない。

現在入管法で就労が認められている在留資格は【表2-1】のとおりであるが、具体的にどのような仕事に就くことが出来るのかを見ることとする。

(1) 各在留資格に定められた範囲内で就労が可能なもの等

例えば、「技能」の在留資格で就労できる活動・就労するための要件は、入管法及び同法施行規則で次のように細かく規定されている。在留資格ごとに定められており、外国人労働者を雇用する場合には、それぞれの規定に合致しなければならない。

法別表 1の2	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従事する活動
規則	申請人が次のいずれかに該当し、かつ、日本人が従事する場合に受ける報酬と同等額以上の報酬を受けること。 一 料理の調理又は食品の製造に係る技能で外国において考案され我が国において特殊なものについて十年以上の実務経験（外国の教育機関において当該料理の調理又は食品の製造に係る科目を専攻した期間を含む。）を有する者で、当該技能を要する業務に従事するもの（第九号に掲げる者を除く。） 二 外国に特有の建築又は土木に係る技能について十年（当該技能を要する業務に十年以上の実務経験を有する外国人の指揮監督を受けて従事する場合にあっては、五年）以上の実務経験（外国の教育機関において当該建築又は土木に係る科目を専攻した期間を含む。）を有する者で、当該技能を要す

<p>る業務に従事するもの</p> <p>三 外国に特有の製品の製造又は修理に係る技能について十年以上の実務経験（外国の教育機関において当該製品の製造又は修理に係る科目を専攻した期間を含む。）を有する者で、当該技能を要する業務に従事するもの</p> <p>以下、四号（宝石、貴金属又は毛皮の加工に係る技能）、五号（動物の調教に係る技能）、六号（石油探査のための海底掘削、地熱開発のための掘削又は海底鉱物探査のための海底地質調査に係る技能）、七号（航空機の操縦にかかる技能）、八号（スポーツの指導に係る技能）、九号（ぶどう酒の品質の鑑定、評価及び保持並びにぶどう酒の提供に係る技能）について、規定がある。</p>

また、就労のための在留資格ではないが、海外への工場進出をする場合に現地で雇う労働者を前もって訓練する場合等には、「研修」の在留資格を得て、技能研修生として日本国内で活動をすることができる。さらに、研修終了後に就労しながら、より実践的な技術・技能又は知識を習得するための技能実習制度もある。技能実習制度を行う際の在留資格は「特定活動」となる。

(2) 単純労働者としての就労

ここでは、「専門的、技術的分野に該当するは評価されない分野における労働」を単純労働とする。入管法には、単純労働者については直接在留資格としては認められていないため、単純労働を行わせるために外国人を雇用することはできない。

ただし、「永住者」「日本人の配偶者等」「永住者の配偶者等」「定住者」の在留資格をもつ外国人については、国内での活動に特に制限がないため、単純労働を行わせるために雇用することも可能である。日系人等が滞在す

るための在留資格「定住者」については、日系人については3世までしか単独で入国できないこととなっている（「出入国管理及び難民認定法別表第2の定住者の項の下欄に掲げる地位（平成2年法務省告示第132号）」）。現在、日本で生まれた日系4世で既に学齢期を過ぎている者もいる。そのような者について、法務省では個別に就労の可否を判断しているようである。

（3）留学生・就学生のアルバイト

入管法の規定では、原則的には在留資格に定められた活動以外の活動（以下、「資格外活動」という。）を禁止しているが（入管法第19条第1項）、例外的に法務大臣の許可により資格外活動により収入を得ることが認められている（入管法第19条第2項）。

また、在留資格「留学」又は「就学」をもって在留する外国人は、活動の内容や場所を特定することなく資格外活動を行うことができる包括的許可を受けられるため、単純労働に従事することも可能となる。ただし、包括的な許可ではあるが、活動時間・場所等について次のとおりの制限がある。

・活動時間の上限

留学生（専ら聴講による研究生又は聴講生を除く）

1週について28時間以内（教育機関の長期休業期間にあつては、1日につき8時間以内）の収入を伴う事業を運営する活動又は報酬を受ける活動

専ら聴講による研究生又は聴講生

1週について14時間以内（教育機関の長期休業期間にあつては、1日につ

き8時間以内）の収入を伴う事業を運営する活動又は報酬を受ける活動

就学生

1日について4時間以内の収入を伴う事業を運営する活動又は報酬を受ける活動

・活動場所等の制限

風俗営業若しくは店舗型風俗特殊営業が営まれる営業所において行われるもの又は無店舗型風俗特殊営業、映像送信型風俗特殊営業、店舗型電話異性紹介営業若しくは無店舗型電話異性紹介業に従事するものを除く

また、平成16年2月27日から、日本の大学（短期大学及び大学院を含む。）を卒業した外国人（別科生、聴講生、科目等履修生及び研究生を除く。）であつて、在留資格「短期滞在」をもって在留する者が、卒業前から引き続き就職活動を行う場合は、個別の申請に基づき週28時間以内の資格外活動の許可が受けられるようになった。この申請については大学が発行する「推薦状」を添えて行う必要がある。

さらに、在留資格「家族滞在」をもって在留する者についても、週28時間以内の資格外活動を行うことができる包括的許可を受けられるようになったが、上記「活動場所等の制限」と同様の制限がある。

（4）その他

これまで述べてきた以外にも、外国人労働者に関する法制度については、次のようなものがある。

- ・外国人労働者と労働法規

外国人労働者についても、労働基準法第3条、労働組合法第3条・第5条第2項第4号などの規定により労働法規の適用がある。不法就労者についても、使用者との関係においては保護の必要性があるため同様である。ただし、不法就労者については、入管法の規定により不法就労者本人、不法就労者の雇用主ともに処罰される可能性がある（入管法76条の2）。

- ・外国人労働者の雇用・労働条件に関する指針

厚生労働省では、外国人労働者の雇用管理援助を実施していくために、事業主が考慮すべき事項を取りまとめた「外国人労働者の雇用・労働条件に関する指針^{*1}」を策定している。

- ・外国人雇用状況報告制度^{*2}

毎年6月1日現在で外国人労働者を直接に雇用している、又は外国人労働者が労働者派遣、請負等により事業所内で就労している事業所は、その状況を管轄の公共職業安定所に報告することを求められる。

- ・外国人労働者の一時帰国のための旅費

昭和50年1月16日付け直法6-1「国内において勤務する外国人に対し休暇帰国のため旅費として支給する金品に対する所得税の取り扱いについて」により、外国人労働者が母国へ休暇として一時帰国する費用

を会社が負担した場合において、最も経済的かつ合理的と認められる通常の旅行経路及び方法によるものに相当する部分は、所得税法上、当該外国人労働者の給与として課税しなくても差し支えないこととなっている。

- ・不法就労助長の罪

事業活動に関し、外国人に不法就労活動をさせた者

外国人に不法就労活動をさせるためにこれを自己の支配下に置いた者

業として、外国人に不法就労活動をさせる行為またはの行為に関し斡旋した者は、3年以下の懲役若しくは300万円以下の罰金（またはこれらの併科）が課せられる可能性がある。

なお、不法就労活動とは、許可を得ずに在留資格外の活動、不法滞在者の活動で報酬等を伴うものを言う（入管法第73条の2）。また、本規定は両罰規定であり、行為者だけでなく事業所も罰せられる可能性がある（入管法第76条の2）。

*1 48頁に全文掲載。

*2 詳細については、19頁参照。

3 外国人労働者と社会保険

公的な保険制度については、職種によって対象となる保険が異なってくるが、一般的に企業の被雇用者となった場合には、関係する社会保険は次のようになる。

また、制度の適用については、基本的に日本人と外国人の区別はない。

【表2-2：社会保険の種類】

部門	保険の名称	主な役割
医療保険	健康保険	病気、ケガなどの場合に保険給付を行う
	国民健康保険	
年金	厚生年金	老齢、障害、死亡に保険給付を行う
	国民年金	
介護保険	介護保険	被保険者の要介護状態等に保険給付を行う
労働保険	雇用保険	労働者が失業した場合等に保険給付を行う
	労働災害補償保険	業務上の病気、ケガ、死亡等に保険給付を行う

(1) 健康保険 (健康保険法 (大正11年4月22日法律第70号))

厚生年金保険 (厚生年金保険法 (昭和29年5月19日法律第115号))

適用事業所 (健康保険法第3条第3項、厚生年金保険法第6条) において使用されている労働者は、日本人であるかどうかにかかわらず、健康保険及び厚生年金への加入が義務付けられており、外国人労働者を雇用した場合には、日本人と同様の手続きにより加入手続きを行わなければならない。医療保険である健康保険については、外国人労働者であっても日本人と同様、不測の事態に備えて加入することに意義があると考えられている。

また、外国人労働者に対応する制度として次の2つが設けられている。

厚生年金の脱退一時金^{*1}

平成6年の年金法改正により、当分の間、厚生年金に6ヶ月以上加入しており、障害基礎年金等の保険給付の受給資格を有したことがない外国人については、被保険者資格を喪失した日 (同日において日本国内に住所を有しない者にあつては、同日後初めて、日本国内に住所を有しなくなった日) から2年以内に請求を行えば、脱退一時金が支給されるようになった (厚生年金保険法附則第29条)。

【表2-3：厚生年金の脱退一時金の額】

被保険者期間	支給額
6月以上12月未満	6 × 平均標準報酬額 × 前年の10月の保険料率 × 50%
12月以上18月未満	12 × 平均標準報酬額 × 前年の10月の保険料率 × 50%
18月以上24月未満	18 × 平均標準報酬額 × 前年の10月の保険料率 × 50%
24月以上30月未満	24 × 平均標準報酬額 × 前年の10月の保険料率 × 50%
30月以上36月未満	30 × 平均標準報酬額 × 前年の10月の保険料率 × 50%
36月以上	36 × 平均標準報酬額 × 前年の10月の保険料率 × 50%

社会保障協定

平成12年2月1日より日独社会保障協定が実施されたのを始め、イギリス・韓国・アメリカとの間に社会保障協定が発効している。相手国によって内容は異なるが、それらの国で公的年金に制度に加入している者が日本に来た場合に、日本での公的年金制度への加入が免除される点は共通している。

*1 国民年金についても類似の制度あり (国民年金法 (昭和34年4月16日法律第141号) 附則第9条の3の2)。

【表2-4：社会保障協定の状況】

ドイツ	平成10年4月 署名 平成12年2月 発効
イギリス	平成12年2月 署名 平成13年2月 発効
韓国	平成16年2月 署名 平成17年4月 発効
アメリカ	平成16年2月 署名 平成17年10月 発効
ベルギー	平成17年2月 署名 発効に向け準備中
フランス	平成17年2月 署名 発効に向け準備中
カナダ	現在交渉中
オーストラリア	現在交渉中
オランダ	現在交渉中

出所：社会保険庁HP（平成17年10月現在）

(2) 介護保険（介護保険法（平成9年12月17日法律第123号））

40歳以上65歳未満の医療保険の加入者は介護保険の被保険者となる（介護保険法第9条第2号）。よって、40歳以上65歳未満の外国人労働者は、健康保険料の徴収時に介護保険料も併せて徴収される。また、健康保険でない他の医療保険の対象者も40歳以上65歳未満であれば同様である（例えば、国民健康保険の対象者は、国民健康保険料の徴収時に介護保険料も併せて徴収される）。

(3) 雇用保険（雇用保険法（昭和49年12月28日法律第116号））

外国人であっても、原則的には被保険者となる。ただし、日本国に在住する外国人であっても、外国公務員及び外国の失業補償制度の適用を受けていることが立証された者については、雇用保険の被保険者として取り扱われない。

なお、外国人であって、雇用保険の被保険者となるべき者のうち、外国において雇用関係が成立してその後、日本国内にある事業所に赴き勤務している者については、その事業と雇用関係が終了した場合、又は雇用関係が終了する直前において帰国するのが通常であって、受給資格を得ても職業給付は受けないので、これらの者については被保険者として取り扱われない。

(4) 労働災害補償保険（労働者災害補償保険法（昭和22年4月7日法律第50号））

外国人であっても、その事業所に労働者として雇用されていれば、たとえ不法就労の外国人であっても適用される。不法就労者が労災を認められた上で、後遺症の損失利益と精神的慰謝料が認められた事例もある（最高裁判平成9年1月28日第三小法廷判決）。

労災保険の保険料算定については、事業所の労働者全員に適用があるので、事業所の労働者全員の賃金が算定基礎となり、外国人労働者の賃金も当然加算されて計算される。不法就労を恐れるなどして外国人労働者の分を加算せずに報告していた場合には、外国人労働者の労働災害が判明した時点で、当然加算された保険料を追徴される。この場合でも労災保険給付は受けられる。

4 労働者派遣と請負

外国人労働者は就労先の事業所と直接雇用契約を結ぶのではなく、人材派遣会社等から就労現場へ送り出されることが多い。

労働者を使用者以外の指揮命令を受ける場所へ送り出すことは、職業安定法（昭和 22 年 11 月 30 日法律第 141 号）第 44 条により原則禁止されている。これが例外的に認められているのが「労働者派遣」である。また「

までに の仕事をしてください。」と仕事の完成を目的とした契約が「請負」である。労働時間管理などが、注文主から求められることはない。

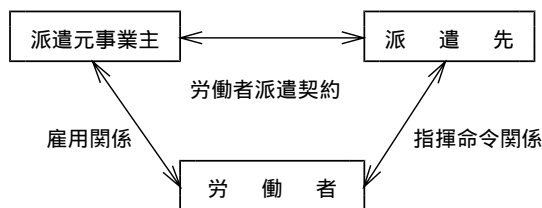
両者は、外形上よく似ているにもかかわらず労働法規の適用に違いがあることから明確に区分をする必要がある。

（ 1 ）労働者派遣と請負

労働者派遣とは、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（昭和 60 年 7 月 5 日法律第 88 号）（以下、「労派法」と略す。）第 2 条第 1 号に「自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させることをいい、当該他人に対し当該労働者を当該他人に雇用させることを約してするものを含まないものとする」と規定されている。

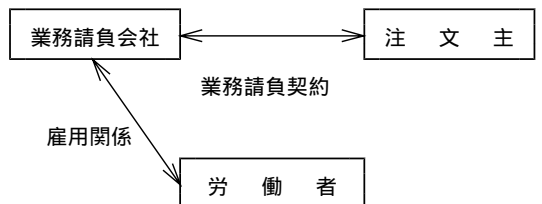
すなわち、派遣元事業主が自己の雇用する労働者を、派遣先の指揮命令を受けて、この派遣先のために労働に従事させることであ

る。



請負とは、民法（明治 29 年 4 月 27 日法律第 89 号）第 632 条に「請負は、当事者の一方がある仕事を完成することを約し、相手方がその仕事の結果に対してその報酬を支払うことを約することによって、その効力を生ずる。」と規定されている。

労働者派遣との違いは、指揮命令関係は注文主と労働者との間には生じず、あくまでも業務請負会社と労働者の間にのみ生じる点である。また、労働者は注文主の間では、労働関係法規の保護の対象とはならない。



注文主と労働者との間に指揮命令関係がある場合には、請負の形式により行われていても労働者派遣に該当し、労派法の適用を受けることになる。ところが、この区分の実際の判断は、必ずしも容易でないことから、この判断を明確に行うことができるように「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準」（昭和 61 年 4 月 17 日労働省告示第 37 号）^{*1} が定められている。

*1 53 頁に全文掲載。

(2) 労派法の改正(平成16年3月)

平成16年3月1日に労派法の改正条項が施行されたが、外国人労働者との関係で影響が大きかったのは、「物の製造業務(物の溶融、鋳造、加工、組立て、洗浄、塗装、運搬等物を製造する工程における作業に係る業務を言う。以下、同じ。)」についても派遣の対象となった(禁止されていたのが解除された)ことである(労派法附則第4条)。

後述するように、在日外国人労働者の多くは「物の製造業務」に従事している。法律上、平成16年2月末までは「物の製造業務」への労働者派遣はあり得なかったため、業務請負の形態をとっていた。ところが、業務請負契約を結びながら、注文主の企業が労働者に業務に対する指示を出す「偽装請負」と呼ばれる状態が存在していた。

労派法が改正され「物の製造業務」への労働者派遣が解禁されたことにより、適法な労働者派遣、適法な業務請負が行われることが期待されている。

5 外国人研修・技能実習制度

開発途上国等には、自国の経済発展と産業振興の担い手となる人材を育成する観点から、特に青壮年の働き手に先進国の進んだ技術・技能や知識を修得させようとするニーズがある。「外国人研修・技能実習制度」は、このようなニーズに的確に応えるため、諸外国の青壮年労働者を一定期間日本の産業界に受入れて産業上の技術・技能・知識を習得してもらおう仕組みで、発展途上国等の経済発展を担う「人づくり」に寄与することを目的として推進されている。

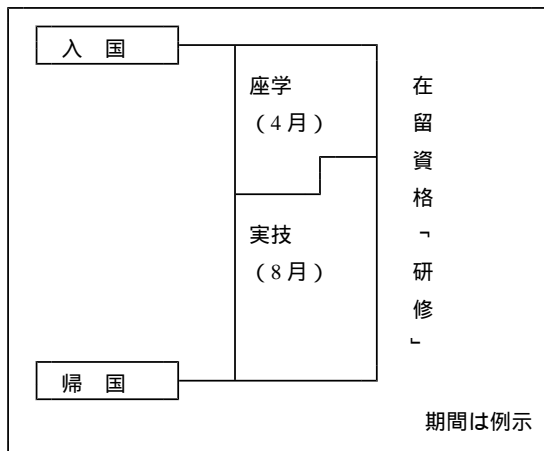
「研修制度」は、在留資格の「研修」が付与され、企業などの機関に受け入れられて学ぶものである。そして、研修は実務研修と非実務研修とに分かれている。

実務研修とは、商品を生産し、若しくは販売する業務又は対価を得て役務の提供を行う業務に従事することにより技術、技能又は知識を習得する研修(実技)である。非実務研修とは、実務研修以外の語学研修など(座学)である。実務研修を行う場合は、原則として総研修時間の3分の2以下の時間であることとされて、研修1年終了後には、技能検定基礎2級を目標とすることとされている。

「技能実習制度」は、平成5年から始まった制度で、研修を終えて一定水準の技術等を身につけた者について、より実践的な技術・技能又は知識を習得させるため、雇用関係の下で引き続いて実践的訓練を重ねるものである。在留資格も「特定活動」が付与され、実習先の企業と雇用契約を結び、被雇用者として就労することとなる。広義の研修ではあるが、「学ぶこと」が目的である「研修」とは

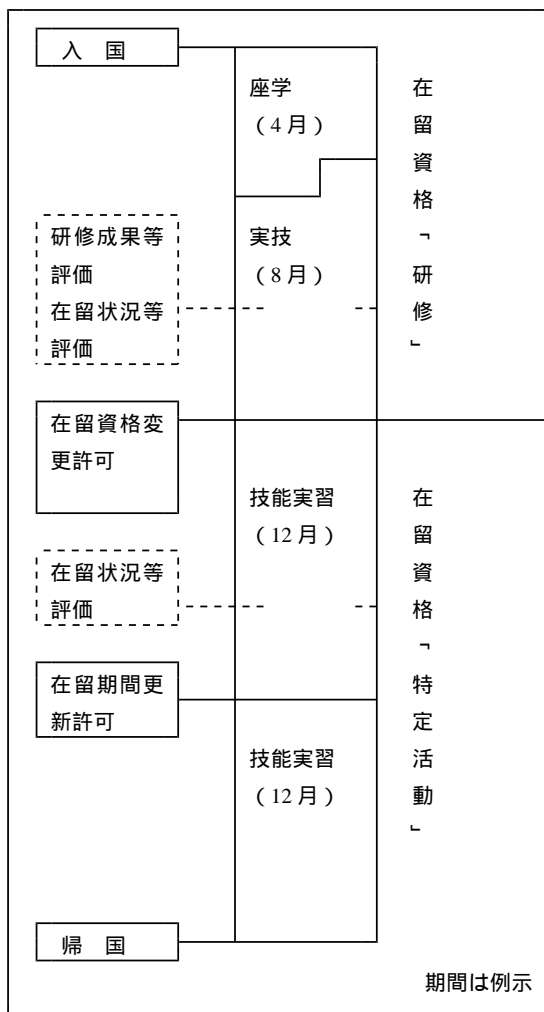
異なった存在である。

【技能実習を実施しない場合の流れ】



出所：法務省HP

【技能実習を実施する場合の流れ】



出所：法務省HP

(1) 財団法人 国際研修協力機構 (JITCO)

財団法人 国際研修協力機構 (JITCO) は、法務、外務、厚生労働、経済産業、国土交通の五省共管により 1991 年に設立された公益法人であり、外国人研修制度・技能実習制度の適正かつ円滑な推進に寄与することを基本として、次のことを使命としている。

- ・ 研修生・技能実習生の受入れを行おうとする、あるいは、行っている民間団体・企業等や諸外国の送出し機関・派遣企業に対し、総合的な支援・援助や適正実施の助言・指導を行うこと
- ・ 研修生・技能実習生に対し、その悩みや相談に応えらるとともに入管法令・労働法令等の法的権利を保障すること
- ・ 制度本来の目的である研修・技能実習の成果が上がり、国際的な人材育成が図られるよう受入れ機関、研修生・技能実習生、送出し機関等を支援すること

そして、外国人研修生入国者のうち 67.0 % (国の受入れを除くと 84.6 %) が JITCO 支援の研修生である。

【表2-5：官民別外国人研修生入国者の状況】

		人数	%
国の受入れ		13,473	20.8
民間の受入れ	JITCO 支援	43,457	67.0
	企業単独型	8,606	13.3
	団体監理型	34,851	53.8
入管直接申告		7,887	12.2
合計		64,817	100.0

出所：JITCO (2003年)

(2) 岐阜県の外国人研修生・技能実習生数

外国人研修生の在留資格である「研修」と外国人技能実習生の在留資格である「特定活

動」の平成 16 年末における登録者数はともに岐阜県が全国で最も数が多くなっている。

当初は、繊維関係の企業で受け入れが多かったようであるが、受入れ可能な職種の拡大に伴い、現在では多くの業種で受け入れを行っているようである。

【表2-6：外国人登録者数上位3都道府県】

研修		特定活動	
岐阜県	3,919人	岐阜県	5,818人
愛知県	3,614人	東京都	5,143人
茨城県	3,321人	愛知県	4,036人
全 国	54,317人	全 国	63,310人

出所：法務省在留外国人統計

なお、在留資格「特定活動」には、外国人技能実習生のほか、外交官の使用人やワーキングホリデーでの入国者等も含まれている。

(3) 研修生を受入れ可能な機関

研修生を受入れることができる機関は、次のいずれかに該当する企業で、受入れ可能な研修生の人数は、原則として受入れ企業の常勤職員 20 名につき研修生 1 名である。

企業単独型研修の受入れの場合

海外の現地法人、合併企業、または外国の取引先企業（一定期間の取引実績が必要）の常勤職員を研修生として受け入れる日本の企業。

団体監理型研修の受入れの場合

日本の公的な援助・指導を受けた商工会議所・商工会、事業協同組合等の中小企業団体、公益法人など（第1次受入れ機関）が研修生を受入れ、会員・組合企業（第2次受入れ機関）において研修の一部を行うもの。岐阜県内では、平成 17

年 4 月 1 日現在、107 の中小企業団体、8 商工会などが第1次受入れ機関となり研修生を受入れている。

(4) 技能実習生を受入れ可能な機関

技能実習生を受入れることのできる機関は、次の ~ のすべてを満たす企業等である。

技能実習内容が、研修活動と同一の種類の技術・技能等であること。

技能実習は、研修活動が行われている受入れ企業等と同一のものが行うこと。

技能実習希望者と受入れ企業等の間に、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が締結されること。

受入れ企業等が技能実習生用の宿泊施設を確保し、技能実習生の帰国旅費の確保等帰国担保措置を講ずること。

技能実習実施機関又はその経営者若しくは管理者が過去 3 年間に外国人の研修・技能実習その他就労に係る不正行為を行ったことがないこと。

(5) 研修と技能実習の相違^{*1}

研修も技能実習も技術・技能等を修得する活動という点では同じであるが、研修生は就労が禁じられている一方、技能実習生はより実践的に技術・技能等の習熟を図るために就労が認められている点が大きな違いである。

*1 詳細については、50 頁を参照。

第3章 外国人労働者雇用事例

ここでは、岐阜県内において外国人労働者がどのような形態で活用されているか統計を基に概観するとともに、外国人を活用している企業等及び厚生労働省岐阜労働局にヒアリングを行うことにより、実際に外国人を活用する際にトピックとなる事項を明らかにする。

1 外国人雇用状況報告制度に見る県内の外国人雇用の特徴

厚生労働省では、「事業主の協力に基づき、個々の事業所における外国人労働者の雇用状況を把握し、外国人労働者の雇用の安定を含めた地域の労働力需給の適正な調整及び外国人労働者に対する適切な雇用管理の促進を図ること」を目的として「外国人労働者雇用状況報告制度」を設けている。

そして、毎年6月1日現在で、外国人労働者を直接雇用している（以下「直接雇用」という。）か、または外国人労働者が労働者派遣や請負などにより事業所内で就労している（以下「間接雇用」という。）事業所から各公共職業安定所長に提出された報告を集計して公表している。

この報告には、永住を認められている外国人（在日韓国・朝鮮人等）は含まれていない。また、研修生は含まないが、技能実習生、留学生・就学生のアルバイト、ワーキングホリデーは含まれている。

ここでは、厚生労働省職業安定局、岐阜労働局が公表している平成17年6月1日現在の集計に基づいて記述する。

(1) 集計の概要

【表3-1：外国人雇用状況報告の概要】

	全国	岐阜県
報告を求めた事業所数(所)	155,009	2,953
報告書の提出のあった事業所数(所)	94,143	2,428
外国人労働者を直接雇用または間接雇用している事業所の割合(%)	29.76	31.18
1事業所当たりの直接雇用されている外国人労働者数(人)	7.90	8.65
1事業所当たりの間接雇用されている外国人労働者数(人)	24.60	28.55

出所：厚生労働省職業安定局、岐阜労働局

全国と比べ岐阜県は外国人労働者を直接雇用または間接雇用している事業所の割合が高く、1事業所当たりの外国人労働者の数も多くなっている。よって、岐阜県は全国的に見ても外国人労働者の活用が進んでいると言える。

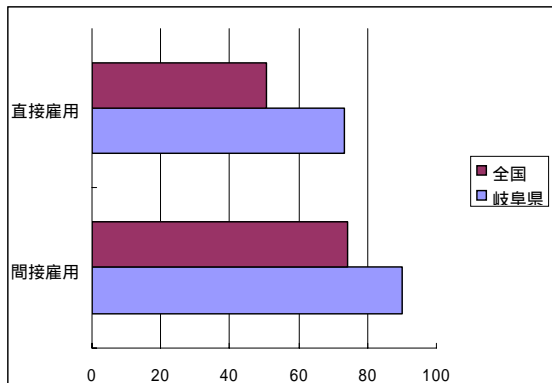
(2) 個別の集計

産業分類別・外国人雇用事業所数、外国人労働者数

岐阜県における外国人労働者を産業分類別に見ると、外国人労働者を直接雇用している事業所数に占める製造業の割合は73.5%（全国50.9%）、同じく外国人労働者を間接雇用している事業所数に占める製造業の割合は90.1%（全国74.4%）と圧倒的に大きな割合を占め、かつ全国の数の数値を上回っている。

総務省統計局が公表している事業所・企業統計調査（平成16年6月1日現在）によると全事業所数に占める製造業の割合は16.8%（全国10.1%）に過ぎない。外国人労働者雇用に関しては製造業が突出して多いことが分かる。

【グラフ3-1：外国人雇用事業所数において製造業が占める割合】

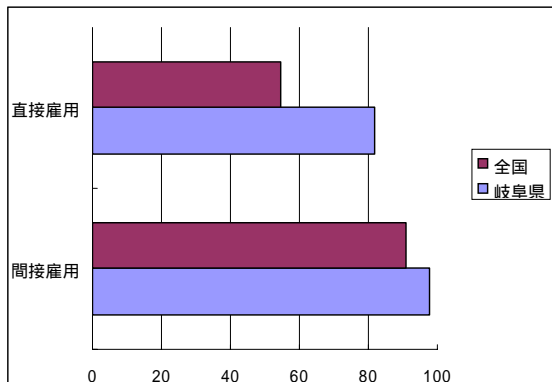


出所：岐阜労働局

同様に外国人労働者数に占める製造業の割合は、直接雇用されている外国人労働者数は81.9%（全国54.4%）、同じく間接雇用されている外国人労働者数は97.6%（全国90.8%）と圧倒的に大きな割合を占め、かつ全国の数値を上回っている。

事業所・企業統計調査（平成16年6月1日現在）における全従業員数に占める製造業の割合は27.5%（全国19.0%）に過ぎない。

【グラフ3-2：外国人労働者数のうち製造業が占める割合】



出所：岐阜労働局

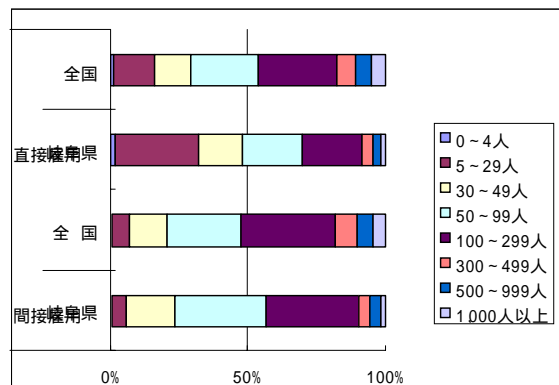
事業所規模別外国人雇用事業所数

岐阜県における外国人雇用事業所数を事業規模別に見ると、外国人労働者を直接雇

用している事業所数においても間接雇用している事業所においても、全国と比べると規模の小さな事業所の割合が高いことが分かる。

また、直接雇用している事業所の方が、より規模の小さな事業所の割合が高いことが分かる。

【グラフ3-3：事業所規模別外国人雇用事業所数】

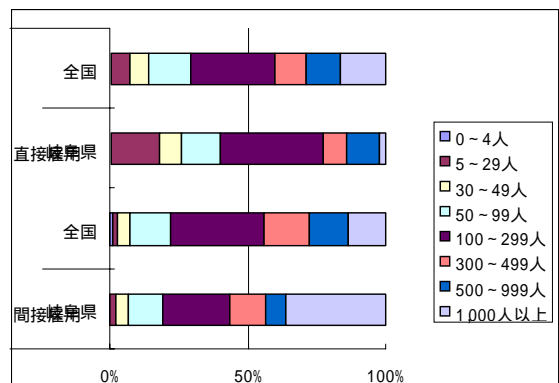


出所：岐阜労働局

事業所規模別外国人労働者数

岐阜県における外国人労働者数を事業規模別に事業所数を見ると、直接雇用されている外国人労働者は、全国と比べると規模の小さな事業所の割合が高いが、間接雇用されている外国人労働者は、全国と比べると規模の大きな事業所の割合が高いことが分かる。

【グラフ3-4：事業所規模別外国人労働者数】



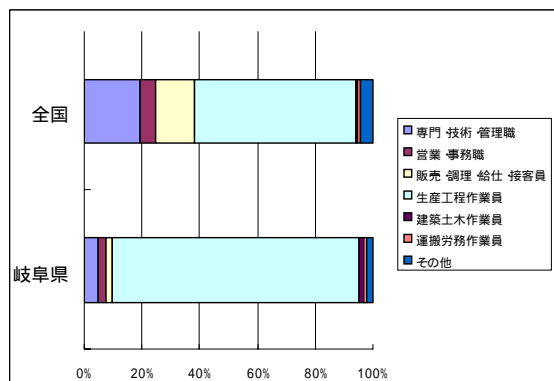
出所：岐阜労働局

また、岐阜県においては 1,000 人以上の事業所で、数多くの外国人労働者を間接雇用していることが分かる。

職種別外国人労働者数

岐阜県における外国人労働者数（直接雇用）を職種別に見ると、「生産工程作業員」の割合が 85.9 %（全国 55.9 %）と高いことが分かる。これは、産業分類別で製造業の割合が高いことに起因するものであると考えられる。

【グラフ3-5：職種別外国人労働者数（直接雇用）】



出所：岐阜労働局

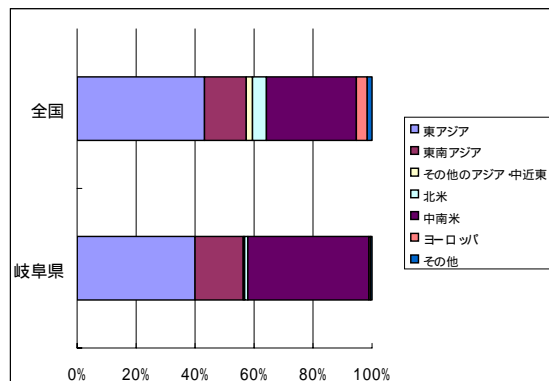
また、全国では 19.6 % を占める「専門・技術・管理職」の割合が、4.8 % と著しく低くなっている。

出身地別外国人労働者数

岐阜県における外国人労働者数（直接雇用）を出身地別に見ると、「中南米」の割合が 41.3 %（全国 30.4 %）と高いことが分かる。また「中南米」の「うち日系人」だけを抜き出すと 34.3 %（全国 27.2 %）となっている。

逆に「北米」の割合は 1.0 %（全国 4.6 %）、「ヨーロッパ」の割合は 0.4 %（全国 3.5 %）と全国と比べて著しく低くなっている。

【グラフ3-6：出身地域別外国人労働者数（直接雇用）】



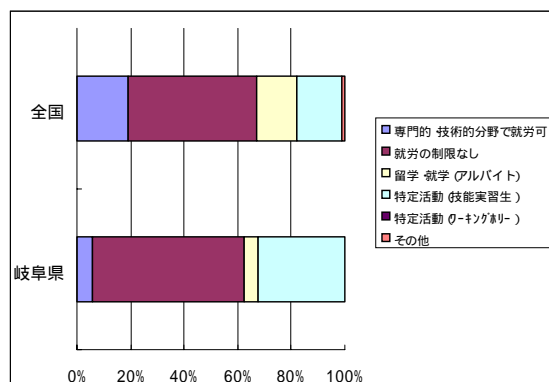
出所：岐阜労働局

「生産工程作業員」の割合が高く「専門・技術・管理職」の割合が低いことから、岐阜県においては、中南米から来日する生産工程作業員が多く、北米・ヨーロッパから来日する専門・技術・管理職が少ないのではないかと予想される。

在留資格別外国人労働者数

岐阜県における外国人労働者数（直接雇用）を在留資格別に見ると、「就労の制限なし」の割合が 56.4 %（全国 48.2 %）、「特定活動（技能実習生）」の割合が 32.4 %（全国 16.5 %）と高いことが分かる。

【グラフ3-7：在留資格別外国人労働者数（直接雇用）】



出所：岐阜労働局

「就労の制限なし」の割合が高いのは日

系人の割合が高いこと、「特定活動（技能実習生）」の割合が高いのは研修生が多いことによるものと考えられる。

性別外国人労働者数（直接雇用）

岐阜県においては、女性外国人労働者の数が多くなっている。これは、「特定活動（技能実習生）」の割合が高いことに起因すると考えられる。

【表3-2：性別外国人労働者数】

	全国		岐阜県	
	人数	割合	人数	割合
男	107,796人	54.3%	2,486人	47.0%
女	90,584人	45.7%	2,801人	53.0%

出所：岐阜労働局

2 個別企業のヒアリング結果

平成17年5月から12月にかけて、外国人を活用している企業等を訪問しヒアリングを行った。ここではそこで聞くことのできた主な意見等について記述を行う。

派遣等活用企業（7社）

人材派遣あるいは業務請負で、事業所内で外国人が働いている企業

研修生活用企業（6社）

外国人研修生・技能実習生を受け入れている企業（第2次受入れ機関）

人材派遣会社等（7社・団体）

人材派遣会社あるいは業務請負会社で、外国人を使っている企業及び関係団体

受入れ機関等（7機関・団体）

外国人研修生の受入れ機関（第1次受入れ機関）及び関係団体

（1）外国人の活用の経緯など

派遣等活用企業

- ・外国人を活用し始めた時期は、バブルの時期、バブル崩壊後、会社設立当時から、など企業によって様々である。人材派遣会社等の営業活動もある。
- ・活用している人材派遣会社等は、当初から同じ会社を利用している企業と、複数の会社を必要に応じて利用している企業とがあった。人材派遣会社等の対応も様々である。
- ・活用するようになった理由としては、「人手不足」「仕事量により人員を調整する必要がある」ということであった。人手

不足への対応として、日本人のパートなどの活用も考えられるが、時間の融通が利かないなど企業としては使いづらいこともある。

研修生活用企業

- ・研修生を活用し始めた時期は様々であるが、受け入れ団体からの勧誘により受け入れ始めたという企業もあった。
- ・活用するようになった理由としては、「人手不足」「安い人件費」という内部的なもの、「将来を見据えた中国とのパイプづくり」などの海外進出をにらんだものがある。
- ・派遣等活用企業と同じく、日本人のパートでは勤務時間の対応が難しいようである。また、人材派遣・業務請負は、研修生・技能実習生と比べて人件費が高いので利用できないという企業もあった。

(2) 外国人活用のメリット、デメリット

派遣等活用企業

- ・「人件費が安い」「必要なときに必要な数の人材を確保できる」「日本人と比べて勤勉である」「時間外や休日の勤務をしてくれる」というメリットが聞かれた。
- ・デメリットとしては「日本語での意思疎通が難しい者がいる」「人の入れ替わりが激しい」「思いもしないような生活習慣の違いがある」と言うことが聞かれた。
- ・これまでの研究では「日系人はすぐに仕事を変わる」と言われることも多いが、「当社ではそのようなことはない」「定着率が良くなってきている」と答える企業もある。人材派遣会社等及び派遣等活

用企業の努力により、改善されてきていると考えられる。

研修生活用企業

- ・「安く使える」「勤勉である」というメリットが聞かれた。反面「生活習慣が違う」「失踪者がいる」というデメリットが聞かれた。また、「中国人の人材育成を日本の金で行っている」という側面についての危惧も聞かれた。
- ・中にはいい加減な研修生もいるようであり、途中で帰国させる例もある。

(3) 外国人の生活面でのサポートなど

派遣等活用企業

- ・外国人は構内で働いているだけで、生活面でのサポートは行っていない。

研修生活用企業

- ・住居については、会社でアパートを借りているか、自社アパートを建設している企業が多い。受入れ機関で寮を作っているとこともある。また、研修生等を住ませる場合には、地元自治会や学校などに説明を行っている企業もある。

人材派遣会社等

- ・既に、自分で住まいを確保している外国人もいるが、会社でアパートを借りたり、自社アパートに住ませたりしていることが多いようである。アパートには管理者をおいて、日常生活におけるサポート対応をしているところもある。また、日本語教室を行っているところもある。
- ・通勤に際しては、派遣等活用企業にバスで送迎を行っているところもある。
- ・入国ビザの確認はもちろん、更新手続も代理で行っているところもある。

- ・週末にスーパーに買い出しに連れて行ったり、夏にバーベキューなどのレクリエーション、小旅行などを企画したりしている。

受入れ機関等

- ・住居については、研修生活用企業に任せられているところが多いが、受入れ機関等で準備しているところもある。
- ・研修生・技能実習生の日本語習得を奨励し、日本語検定に合格した場合に賞金を出しているところもある。

(4) これから外国人を活用しようとする企業へ

派遣等活用企業

- ・日本人と分け隔てなく接するようにすること。
正社員、派遣社員、日本人、外国人に関わらず差別・区別しない。
差別・区別をすると、正社員の態度にも悪影響が出てくる。
- ・コミュニケーションを取れる体制を確保すること。
日本人で管理する立場の者もある程度の外国語を使えるようにしておくこと。

研修生活用企業

- ・生活習慣が違うので、特に最初の年は細かい配慮が必要。
送り出し国の社会や生活環境のことを知っておくことも必要。
- ・「当然ここまではやってくれるだろう」など、あうんの呼吸のような日本的な期待はしてはいけない。やって欲しいことは、きちんと説明すること。

- ・受け入れるのならばメリットがあるように使い、メリットがないのなら止める。

人材派遣会社等

- ・新たに顧客となった企業には、手業手順書の翻訳をしたり、通訳を付けるなどのサポートをしたりしている。また、外国人の数が増えたら常駐の管理者を入れて対応している。
- ・日本人であるとか外国人であるとか言うことではなく、すべての者を同じように人間的に扱うことが大事である。

受入れ機関等

- ・気軽に電話で相談して欲しい。そして、説明を聞いてもらって、実際に研修生の勉強している姿を見てもらい、それで決めてもらえばいい。
- ・研修生活用企業の方も社員教育をしてもらい、日本人と同じように職場の仲間として扱ってもらいたい。

(5) その他の意見

派遣等活用企業

- ・直接雇用するのは非常に手間がかかるので、外国人労働者を活用するのであれば、人材派遣会社等を活用するのが良いと思う。
- ・どんな外国人労働者を活用できるかどうかは、人材派遣会社等次第である。人材派遣会社等、特に現場のリーダーとなる人に頑張ってもらいたい。
- ・日系人も昔の方がよく働いてくれた(それでも日本人よりはよく働く)。

研修生活用企業

- ・外国人を活用する場合、生活面も含めて1社で行うのは困難であり、第三者(研

修生であれば「受入れ機関」、日系人であれば「人材派遣会社等」)が入る必要がある。

- ・中国の送り出し機関も様々であり、採用時に現地で面接をするが、短い面接時間だけで人を判断するのは難しい。

人材派遣会社等

- ・日系ブラジル人も3世、4世となってくると、全くの外国人である。勉強をしていなければ、日本語は話せないし、日本の風習も知らないことが多い。
- ・必要な人材を様々な会社・業務にうまく配置することも人材派遣会社等の役割である。
- ・外国人労働者を受け入れる前に、フリーター・ニート^{*1}への対策をやるべきではないか。

受入れ機関等

- ・研修のため来日する中国人が、年々横着になっている気がする。
- ・利用している業種は、当初は縫製関係が多かったが、だんだん他の業種も増えている。
- ・研修生活用企業から、若い人が職場に来てくれて、職場が活性化した、と言う話を聞くことがある。
- ・対象となる業種の拡大と入国審査の迅速化をお願いしたい。

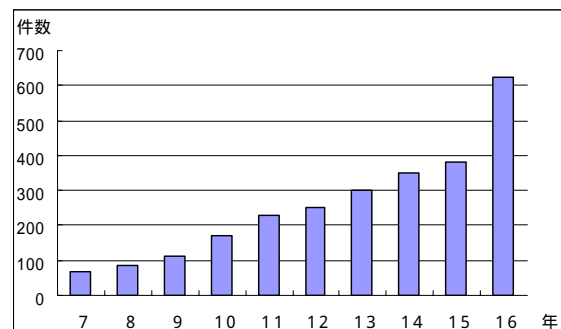
3 岐阜労働局への相談事例

岐阜労働局では、平成7年度より(平成14年度からは多治見労働基準監督署においても)「外国人相談コーナー」を設置し、外国人からの労働に関する相談を受け付けている。ここでは、担当者への聞き取り事項を基に記述する。

(1) 相談件数

平成16年における相談件数は624件であり、件数は年々増加している。これは、外国人相談コーナーの存在が広く知られるようになってきたことによると考えられる。

【グラフ3-8：相談件数の推移】



出所：岐阜労働局

(2) 出身国別相談者数

出身国別に見ると、ブラジルが494件と最も多く79.2%を占めている。

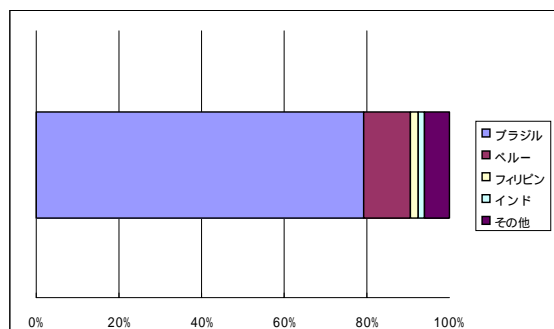
就労者としては中国出身者も多いはずであるが、相談件数は1件(平成7年度から累計

*1 岐阜県の推計値【2002年】フリーター 34,500人、ニート 12,200人

フリーター数は労働政策研究・研修機構「労働政策研究報告書 No.35」から、ニート数は総務省統計局「就業構造基本調査」を特別集計

でも4件)である。これは、中国からは多くが技能実習生として来日しており、受入れ団体等に対応をしているためであると考えられる。

【グラフ3-9：出身国別相談者数(平成16年)】

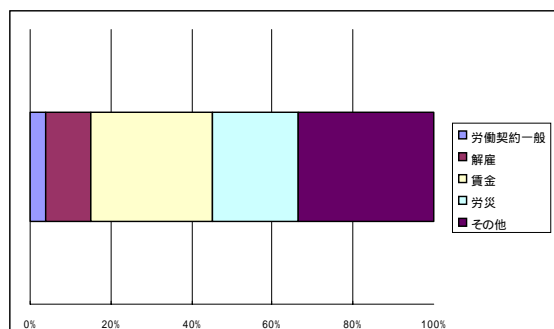


出所：岐阜労働局

(3) 内容別相談件回数

相談内容別に見ると、賃金に関する事項が186件(29.8%)、労働災害に関する事項が134件(21.5%)と多くなっている。

【グラフ3-10：内容別相談回数(平成16年)】



出所：岐阜労働局

ブラジル人の就労形態は多くが間接雇用であり、そのことに起因すると考えられる相談内容が多い。

- ・突然解雇されたが、解雇予告手当が払われない。
- ・突然、勤務地を変えられ、転居が必要になった。 など

また、労働災害に関しては、主として「間

接雇用であること」と「言葉が通じないこと」により、結果的に手続きが遅れてしまうことがあると考えられる。

- ・間接雇用である場合、労働災害保険の手続きを行うのは、派遣元(派遣事業者)であるが、実際に指揮命令を受けて働くのは派遣先企業であり、派遣元と派遣先の連携が密でないと手続きに遅れが生じることがある。
- ・言葉が通じないことにより、怪我などをしても早い段階でそれを伝えることができず、手遅れのような状態になってから発覚する。

第4章 外国人労働者雇用についての考え方

1 日本人労働者と外国人労働者を区別すべきかどうか

ここでは、労働者として日本人と外国人とで取り扱いが同じ点と異なる点を示し、その取り扱いが実態と合っているのかどうかを概観する。

(1) 労働法規、社会保険制度の適用

「2 外国人労働者雇用の法制度」で述べたように、日本の労働法規、社会保険制度には基本的に国籍による区別はない^{*1}。両者は個人としての労働者の保護、労働者及びその被扶養者の生活の安定と福祉の向上を目的としており、国籍で区別する必要が無いからだと考えられる。

しかし、在留期間が短期間である外国人労働者について、日本人と全く同じ社会保険制度を適用することが実態と合っているのかどうかは疑問がある。

財団法人岐阜県国際交流センター（以下、「国際交流センター」と略す。）が県内に在住している在日外国人に対してアンケート調査を行っている^{*2}。その中で「社会保険」や

「年金」についても質問項目としてあがり、結果は次のとおりである。

【表4-1：健康保険への加入状況】

	人	%
企業の健康保険	58	29.3
国民健康保険	112	56.6
その他の保険	4	2.0
未加入	24	12.1
合計	198	100.0

出所：国際交流センター

【表4-2：健康保険に未加入の理由】

	人	%
勤務先の都合	7	16.2
自己都合	13	30.2
加入する必要がない	6	14.0
健康保険制度を知らない	9	20.9
その他	8	18.6
合計	43	100.0

出所：国際交流センター

【表4-3：年金の加入状況】

	人	%
厚生年金	18	10.7
国民年金	11	6.5
民間の年金保険等	10	5.9
母国の年金	19	11.2
未加入	111	65.7
合計	169	100.0

出所：国際交流センター

【表4-4：年金に未加入の理由】

	人	%
勤務先の都合	13	11.6
自己都合	17	14.7
加入する必要がない	40	34.5
年金制度を知らない	34	30.4
その他	8	7.1
合計	112	100.0

出所：国際交流センター

*1 国籍で区別していない規定の例

労働基準法第3条 使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱をしてはならない。

健康保険法第3条第1項 この法律において「被保険者」とは、適用事業所に使用される者及び任意継続被保険者をいう。ただし、次の各号のいずれかに該当する者は、日雇特例被保険者となる場合を除き、被保険者となることができない。（各号 略）

*2 「岐阜県における多文化共生の推進に向けて（提言）」の中で実施。有効回答はブラジル人 148、中国人 86。

健康保険については、約 12 % が加入していないことが分かる。未加入者のうち健康保険制度を知らない者も約 2 割存在するが、他の者は制度を知った上で加入していない。外国人本人、勤め先の一方あるいは双方が保険料の負担を敬遠しているものと考えられる。

しかし、日本では「国民皆保険」とされ、生活保護の受給者などの一部を除く全国民（および日本に 1 年以上在留資格のある外国人）が何らかの形で健康保険に加入するように定められていることや、健康保険に加入していないと大きな病気や怪我をした場合に医療費が支払えなくなることも考えられることからすみやかな加入が望まれる。

年金については約 65 % が加入していないことが分かる。未加入者のうち年金制度を知らない者も約 3 割存在するが、他の者は制度を知った上で加入していない。外国人本人、勤め先の一方あるいは双方が保険料の負担を敬遠しているものと考えられる。制度上、年金制度に加入しなくてはならないのは健康保険の場合と同様であるが、年金の場合には、次のように外国人にとっては加入を躊躇させる要因が存在していると考えられる。

- ・老齢年金を受給するためには、年齢が 65 歳に達し、25 年以上保険料を納めていなくてはならないが、外国人労働者はそれほど長期間日本に滞在を希望している者は少ないと考えられること。
- ・脱退一時金制度^{*1}があるが、納付した保険料のすべてが支給される訳ではないこと。また、加入期間が 3 年を過ぎると支給される額は同じであり、それ以降の保

険料は全くの掛け捨てになってしまうこと。

これらの外国人にとって不利になるような要因を解消されることが望まれる。

(2) 外国人に多い間接雇用

一般的に、外国人労働者は人材派遣会社等に所属し、工場等へ派遣されることが多いといわれている。国際交流センターのアンケートでも正社員の割合は低くなっている。

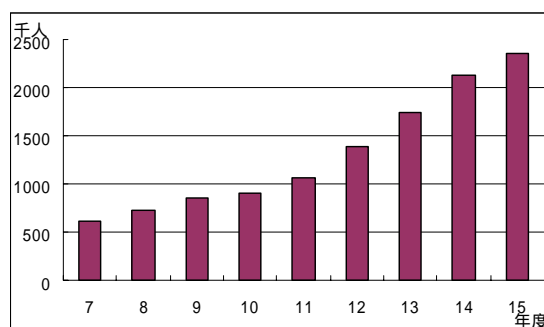
【表4-5：雇用形態】

	ブラジル	中国	合計
派遣	70	4	74
正社員	43	4	47
パート・アルバイト	15	0	15
日雇い	2	0	2
自営業	5	0	5
研修	0	39	39
その他	7	1	8
合計	142	48	190

出所：国際交流センター

近年の傾向として、外国人ばかりでなく派遣労働者の数は急激に増えてきている。

【グラフ4-1：労働者派遣された派遣労働者数等】



出所：厚生労働省労働者派遣事業報告

外国人を活用している企業のヒアリングの中でも、外国人は雇用調整として活用されて

*1 13頁【表2-3】を参照。

いる事例が多く、日本人でも派遣労働者の数が増えている現状もあり、今後とも外国人は派遣労働者等として雇用されることが多いと考えられる。

また、外国人を直接雇用することは、生活面のサポートも含め手間がかかるようであり、簡単にはできないようである。

2 在日外国人が困っている点

(1) 労働現場において困っている点

国際交流センターが実施したアンケート調査の中で「労働に関する不満(複数回答)」という設問があり、結果は次のとおりとなっている。

【表4-6：労働に対する不満(複数回答)】

	賃金が安い	労働時間が長い	休暇が無い	日本人と比べて待遇が悪い	職場内のコミュニケーションができない	顧客とのコミュニケーションができない	社会保険の不備	仕事量や労働機会の減少	特に問題は無い	その他 ^{*1}
ブラジル	33	14	35	23	8	1	14	20	63	8
中国	19	7	4	17	7	2	0	2	12	2
合計	52	21	39	40	15	3	14	22	76	10

出所：国際交流センター

「特に不満はない」という回答がブラジル人では最も多くなっており、中国人においても3番目に多くなっている。不満の項目の中で回答が多いのは「賃金が安い」「労働時間が長い」「休暇が無い」「日本人と比べて待遇が悪い」となっている。

これらの項目について、国際交流センター

*1 その他としては「人種差別されている」「ボーナスが無い」「日本人と同じような労働者の権利が無い」「保険制度に関する関心がない」「残業の支払いに対する監査がない」「仕事の保証がない」「派遣会社を通さず仕事がしたい」などとなっている。

のアンケート結果などを基にすると次のように考えられる。

在日外国人の収入

【表4-7：世帯の税込み年収】

	ブラジル	中国
～ 100万円	20	22
100～200万円	22	14
200～300万円	42	2
300～500万円	37	4
500～700万円	9	0
700～1000万円	2	0
1000～1500万円	1	0
1500万円～	2	0
合計	135	42

出所：国際交流センター

中国人は、ブラジル人比べると相対的に低い金額になっているが、それは中国人の多くが研修生（技能実習生）であることに起因すると考えられる。

ヒアリングをした企業によると、概ね次のような金額を払っているようである。

研修は学ぶ活動であり研修生は労働者ではないため、労働の対価としての賃金は支払われない。しかし、生活実費としての研修手当（月額7～9万円程度）が支給されている。技能実習生は労働者であり、労働の対価としての賃金が支払われ、その額は最低賃金^{*1}に近い額のようなのである。

ブラジル人は、在日期間が長くなるほど収入が多くなる傾向にある。自営業の者もいる。

総務省統計局が公表した「平成16年家計の概況」によると平成16年の勤労者世帯（平均世帯人員3.48人、世帯主の平均年齢46.4歳）の実収入は、1世帯当たり1ヶ月平

均530,028円（12倍すると約636万円）であり、勤続年数等を考えるとブラジル人は日本人と比べてもそれほど遜色のない金額を得ていると考えられる。

ただし、ヒアリングをした企業によると、昇給や賞与は基本的にない（あっても日本人と比べると遅い、額が小さい）というところが多い。

在日外国人の勤務時間・休日数

【表4-8：一日の勤務時間】

	～ 8	8～10	10～12	12～14	14～
派遣	10	11	45	6	2
正社員	6	11	24	3	3
パートアルバイト	4	9	4	0	0
日雇い	15	12	9	2	0
自営業	0	1	1	0	0
研修	1	0	1	1	2
その他	2	3	2	0	0
合計	38	47	86	12	7

出所：国際交流センター

【表4-9：一ヶ月の休日日数】

	ブラジル	中国	合計
11日以上	3	2	5
6～10日	52	15	67
1～5日	78	35	113
休みはない	8	0	8
合計	141	52	193

出所：国際交流センター

一日の勤務時間としては10～12時間（毎日2～4時間の時間外労働）、一ヶ月の休日日数は1～5日（週1日程度）が最も多くなっている。また、「休みはない」とする回答もある。

厚生労働省が公表した「毎月勤労統計調査 - 平成15年度分結果報告」によると事業所規模5人以上の月間実労働時間及び出勤日数

*1 平成17年10月1日に改訂された岐阜県の地域別最低賃金は時間額671円である。

その他に産業別最低賃金が定められている。

は、それぞれ 152.7 時間及び 19.8 日となっている。単純にこの報告結果と比べると、在日外国人の勤務時間は長時間となっていることが分かる。

ただし、ヒアリングした企業によると在日外国人について「休日出勤や残業でも嫌な顔をせずしてくれる」「残業をしたがる」「時間外勤務が無いと辞めてしまう」という意見もあった。これは、短い期間により多くの収入を得ようとする意識が働いているためではないかと考えられる。国際交流センターのアンケートの中に「来日した主な理由」という項目があるが、「経済的な事情で来日した者が全体の 80 %を超える。」となっていることもそれを裏付けるものと言える。

待遇の問題

在日外国人労働者の中には「日本人と比べて待遇が悪い」と感じる者が多く存在している。これは、就労環境の中で「国籍により待遇に差が設けられている」と感じられる部分もあるのかもしれない。しかし、その一方で在日外国人の就業形態にも起因しているのではないかと考える。

在日外国人は、就業形態として「正社員」が少なく、ブラジル人においては「派遣」、中国人においては「研修」という形態が多くなっている。

独立行政法人労働政策研究・研修機構が平成 16 年 7 月に公表した「労働者の働く意欲と雇用管理のあり方に関する調査」によると、「派遣労働者」「職場内の請負社員」は他の就業形態と比べて満足している割合が低い。外国人に限らず、派遣労働者や請負社員の待遇問題については検討の余地があると考えられる。

【表4-10：労働者の仕事全体の満足度と労働条件（労働者調査）】

	満足	不満足	無回答
正規従業員	41.0 %	48.0 %	11.0 %
出向社員	50.7 %	36.6 %	12.7 %
契約社員	43.9 %	43.3 %	12.8 %
臨時的雇用者	43.5 %	40.6 %	15.9 %
パートタイマー（短時間）	47.7 %	41.0 %	11.3 %
パートタイマー（その他）	43.2 %	45.6 %	11.2 %
派遣労働者	40.4 %	51.2 %	8.4 %
職場内の請負社員	35.3 %	47.1 %	17.6 %

出所：(独)労働政策研究・研修機構

また、言葉が通じないために日本人なら簡単に知ることのできる情報などが伝わらず、そのために待遇に差があると感じられている部分もあるのではないかと考えられる。

(2) 在日外国人が知りたい情報

生活していく上での「知りたい情報」というのは裏を返せば、そのことで困っているとも考えられる。国際交流センターのアンケート結果は次のようになっている。ブラジル人と中国人で差があるのは在留資格の違いと考えられる。

ブラジル人は在留資格「永住者」「定住者」で在日している者の割合が高く、知りたい情報は「仕事」が最も多くなっているが、「子育て・教育」「医療」など日常生活に結びついた事項が続いている。これは、在日の期間が長くなっていること及び家族で滞在していることに起因すると考えられる。

中国人は在留資格「研修」で在日している者の割合が高く、研修終了後の技能実習生の期間を含めても最長 3 年で帰国しなくてはならない。ブラジル人と同様に「仕事」が最も多くなっているが、「日本語、日本語教室」「日常生活の習慣やルール」が続いており、

短期間で日本の生活に馴染もうとしていることの現れではないかと想像される。

【表4-11：国籍別知りたい情報（複数回答）】

	ブラジル	中国
仕事	70	42
住居	27	7
子育て・教育	68	10
医療	64	6
健康・福祉	26	11
防災	21	8
入国管理や外国人登録などの法制度	21	15
税金	28	5
日常生活の習慣やルール	40	25
日本語、日本語教室	30	39
相談窓口	10	4
イベントや観光	29	19
その他	3	3
サンプル総数	146	83

出所：国際交流センター

3 日本人が困っている点

（1）外国人が増えることに対する不安

岐阜県国際室が平成15年9～10月に実施した「外国人との共生に関する県政モニター意識調査」によると、外国人が多いことについて「不安を感じる」と「多くなるのは良いが自分の身近では不安を感じる」を併せ「不安」と感じているのが約7割となっている。

【表4-12：県政モニター意識調査】

問3 あなたは、身近に在住外国人が多いこと、また、今後もさらに増えていくことについてどう思いますか。		
	回答数	割合
国際化が進んだ証でよい	137	20.8 %
良いが身近では不安だ	229	34.8 %
不安を感じる	224	34.0 %
その他	30	4.6 %
わからない	26	4.0 %
無回答	12	1.8 %
合計	658	100.0 %
問8 在住外国人との共生に関してご意見があればお書き下さい。（自由記載）		
	回答数	割合
交流と相互理解が大切	73	20.9 %
互いの言葉の習得が必要	21	6.0 %
雇用体制の充実、企業の支援が必要	17	4.9 %
差別すべきではない	15	4.3 %
その他（肯定的）	38	10.9 %
犯罪、治安悪化に繋がる	80	22.9 %
日本にあわせるべき	29	8.3 %
共生は難しい・望まない	18	5.2 %
その他（否定的）	24	6.9 %
その他	34	9.7 %
合計	349	100.0 %

出所：岐阜県国際室

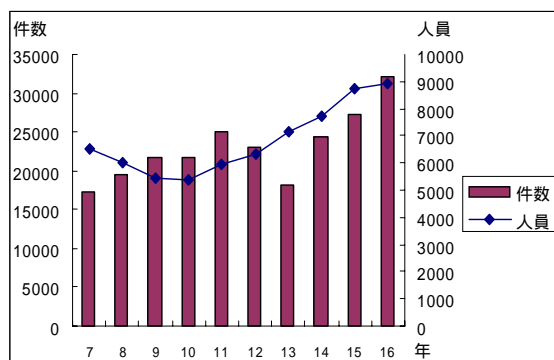
また、在住外国人との共生についての自由意見では、肯定的意見が47.0%、否定的意見は43.3%と拮抗している。そして、否定

的意見の中では「犯罪、治安悪化に繋がる」とした意見が過半数を占める。在日外国人が増加することについての不安の要因として「犯罪、治安悪化」への懸念があることがわかる。

(2) 来日外国人と刑法犯

警察庁の公表資料によると、来日外国人(我が国にいる外国人から定着居住者(永住者等)、在日米軍関係者及び在留資格不明の者を除いた者をいう。)の刑法犯検挙件数・検挙人員は、次のようになっている。

【グラフ4-2：来日外国人の刑法犯検件数・検挙人員の推移】



出所：警察庁平成16年の犯罪情勢

これを見ると平成10年までは検挙人数は減少傾向であった。それ以降年々増加しており、検挙件数も年により増減があるものの全体として増加傾向にある。

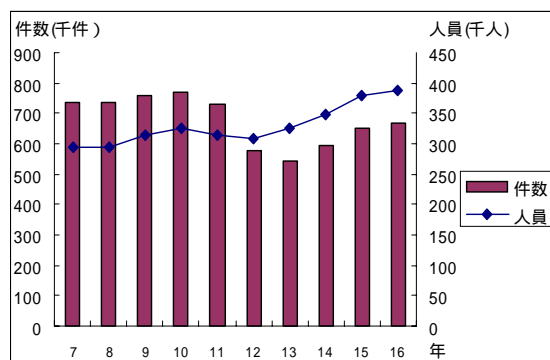
よって、確かに「来日外国人による犯罪は増加傾向」にあると考えられる。平成10年と平成16年を比べると検挙人員は約1.65倍に増加している。

しかし、刑法犯全体の検挙人員も増加しており、平成10年と平成16年を比べると約1.20倍に増加している。また、この間に総人口(各年の推計人口)は約1.01倍にしかな

っていないのに対し、来日外国人数(各年末の外国人登録者数から永住者等の人数を引いたもの。警察庁の「来日外国人数」とは必ずしも一致しないかもしれない。)は約1.33倍となっている。また、外国人入国者数は約1.48倍(新規入国者数に限ると約1.50倍)となっている。

さらに、平成16年の来日外国人の刑法犯検挙人数は、刑法犯全体の検挙人数の2.3%にすぎないこととも併せて考えると、「外国人の増加=犯罪の増加」と考えるのではなく、犯罪は日本人も含めて増加していると言わなければならない。

【グラフ4-3：刑法犯検挙件数・検挙人員の推移】



出所：警察庁平成16年の犯罪情勢

また、平成16年の刑法犯検挙人数のうち、直接身体に危険のある可能性が高いと考えられる凶悪犯(殺人、強盗、放火、強姦)、粗暴犯(暴行、傷害、脅迫、恐喝、凶器準備集合)の占める割合は、来日外国人の方が低くなっている。

【表4-13：凶悪犯・粗暴犯の占める割合】

	A	B	B/A
検挙人数	389,027	54,320	0.140
来日外国人検挙人数	8,898	1,012	0.114

A：刑法犯総数、B：凶悪犯・粗暴犯数

出所：警察庁平成16年の犯罪情勢

(3) その他に日本人が困っていること

その他に外国人に対する苦情としてよく言われることは「ゴミの出し方がまずい」「大声で騒ぐ」と言うことである。これらは、生活習慣の違いやルールの不知に起因するものである。

地域住民との間に問題を起こさないようにすることに関しては、外国人を活用している企業等も気を配っている。ヒアリングを行った企業等の中には、外国人当事者を教育することはもちろん、アパートに入居させるときに地元の自治会長や学校に説明に行っている例があった。また、ゴミの収集に関しては通常のゴミ出しを行わずに別途一括して業者に委託している例もあった。

例えば、ゴミの分別方法や出し方などは市町村ごとに異なるものであり、日本人でも違う市町村に引っ越しをすると最初はとまどうことも多い。また、大きな音を出して騒ぐのも彼らの国では当然のことなのである。

これらのことについては、地元市町村や自治会と外国人を活用している企業等が、生活習慣や生活のルールに関する情報提供や指導を行うことによってトラブルは少なくなっていくと考えられる。

また、32 頁の【表4-11】「国籍別知りたい情報」の中でも、「日常生活の習慣やルール」「日本語、日本語教室」と言った項目が高い割合を占めている。外国人の方でも情報提供や指導を望んでいることが窺える。そして、32 頁の【表4-12】に関して、在住外国人との共生に関して肯定的な意見の中でも「交流と相互理解が大切」「互いの言葉の習得が必要」と言った項目が大きな割合を占めている。これらは、外国人が知りたい情報と共通する項

目であると考えられ、行政が在住外国人施策を行っていく際には、これらの事項に重点を置いたものが必要となってくる。

4 外国人労働者を活用している企業 に対する提言

(1) 背景

これまで述べてきたように、外国人労働者の多くは人材派遣会社等に属する日系ブラジル人と、外国人研修生・技能実習生制度の中国人である。

日系ブラジル人は、1990年の入管法改正により日系人の来日が容易になったことにより増加した。一方、外国人研修生制度は1981年に創設されたものだが、1990年の入管法改正によって要件が緩和され、その延長線上で1993年に技能実習制度が創設された。これらの制度改正は、表向きの理由はともかく、本音の部分では人手不足解消の手段として考え出されたものと推測できる。

このような外国人が入国しやすい制度の改正が行われたことにより、数多くの外国人労働者が日本にやってくる。

賃金の高い日本で稼ぎたい(外国人側)

【表4-14：1人当たり国民総生産】

ブラジル	中国	日本
3,331ドル	1,100ドル	34,510ドル

出所：外務省HP

なお、ブラジルはGNP、中国・日本はGNI^{*1}

一人当たりの国民所得を比べてみると、日本とブラジルとは10倍以上、中国とでは30倍以上の格差がある。数年間日本で働けば一

財産を築くことができ、それをもって国に帰って豊かに暮らすことも可能である。上記理由もうなずけるものとなっている。

人手が足りない、あるいは安い労働力が欲しい(日本側)

労働者不足、特に現場で働く労働者が不足している。また、企業間の競争により人件費の安い労働力が求められている。

これら、外国人側・日本側の双方の利害が一致し、日本国内における外国人労働者の数は増えている。そして極端に言えば、外国人の側は少しでも多く稼ぐために、条件のいい企業への転職を繰り返し、企業の側は外国人には単純な作業を行わせ、景気変動における調整弁として使う、とされている。

しかし、このような労使関係が好ましいものとは考えにくい。そこで、現行の制度の下で、コンプライアンス(法令遵守)を重視することはもちろん、それに加えてできるだけ望ましい姿を提言する。

(2) 派遣等活用企業・研修生活用企業

これらの企業は、実際に外国人労働者が働く現場である。

外国人を直接雇用することは、在留手続や生活面でのサポートなど非常に手間がかかるため、いわゆる間接雇用をした方が負担は少ないと考えられる。外国人労働者が来日するようになって10年以上がたち、人材派遣会

*1 GNP ある一定期間にある国民によって新しく生産された財(商品)やサービスの付加価値の総計である。

GNI 国内総生産(Gross Domestic Product)に「海外からの(一次)所得の純受取」を加えたものである。

出所：フリー百科事典『ウィキペディア(Wikipedia)』

社等・受け入れ機関等には様々なノウハウが蓄積されているのである。

外国人に限らず派遣労働者、請負社員は仕事に対する満足度が低くなっている^{*1}。

特に外国人については、言葉も生活習慣も異なる場所での労働であり、分からないことや不安も多いと考えられる。企業からの意見にもあるように「正社員と区別しないこと」が大切である。同じ職場で働く仲間として、接することが必要である。相手を見下したり、いわゆる3Kの作業ばかりを押し付けるようなことは避けるべきである。そうすることにより、現場の雰囲気が悪くなり、仕事に対する満足度も低くなりがちだからである。そして、場合によっては外国人労働者に責任のある仕事を任せることも検討すべきである。

また、労働局の話でもあるように、外国人がトラブルを起こした場合、日本人であれば何でもないような事柄でも発覚が遅れ、大きなトラブルとなることがあり得る。より細心の気配りが必要となってくるのである。

(3) 人材派遣会社等・受け入れ機関等

これらの企業等は、外国人労働者（外国人研修生を含む。以下、本項において同じ。）受け入れの窓口となる企業等である。

単に現場の企業に外国人労働者を送り込むだけでなく、様々なサポートが期待される。

在留資格の確認など法的手続きはもちろんのこと、医療や子弟の教育など生活面での情報提供など外国人労働者の支えとなることが重要であろう。そうすることで外国人労働者

の満足度も高まるのではないかと。仕事をしている時間以外の時間についてもサポートが必要である。

また、外国人労働者を指導していく役割もある。日本の法律や制度・習慣等を十分に理解させる必要がある。そして、雇用（研修）の条件・待遇などについてもきちんと説明し、外国人労働者に納得させることにより、トラブルも未然に防ぐことができる。

さらには、派遣等活用企業・研修生活用企業を指導する役目もある。これら実際に外国人労働者が勤務する企業の職員へのサポートが必要である。

これらの役割は非常に重要である。派遣等活用企業・研修生活用企業と外国人労働者の双方に満足してもらい、外国人労働者が帰国した後で、日本での生活を充実したものと振り返ってもらえるように頑張ってもらいたい。

*1 31頁【表4-10】を参照。

第5章 今後の国の施策や法制 度の方向への提言

1 在留制度について

行政が、施策を行う際の基礎となるのは、「どこに何人の対象者がいるか」と言うことである。現在、外国人が在日する際には、在留資格を持って入国し、外国人登録を行い滞在することとなっている。これにより、「どこに」「何人の外国人が」いるか等わかることになっているが、実際には把握できていない。

(1) 入国後の所在地の確認

23 頁で言われているように、日系人労働者は転職が多いようである。転職をすること自体は自由であるが、ある日突然出勤しなくなりそのまま自然消滅的に退社する等、雇用者側にとって困る事例が多く存在する。

また、転職に居住地の変更を伴うこともあるが、市町村（特別区、政令指定都市の区を含む。以下、同じ。）に居住地の変更申請がされず、居住の実態が把握できないこともある。

可児市では、外国人の子どもの不就学問題対策の一環として、平成 15 年度、16 年度の 2 年間にわたり「外国人の子どもの教育環境に関する実態調査」を行った。この調査は、全

国初の試みで、外国人登録情報を基に就学対象となる子どもの全戸調査である。

その結果、対象者の実に 4 分の 1 以上が外国人登録地に居住していない実態が明らかになった。

【表5-1：就学形態別の状況】

就学形態		人数	
日本の学校	可児市立小中学校	140	37.9 %
	私立中学校	2	0.5 %
外国人学校	ブラジル人学校	97	26.2 %
	インターナショナルスクール	2	0.5 %
	朝鮮学校	1	0.3 %
不就学		25	6.8 %
居住不明のため、就学実態が不明 ^{*1}		103	27.8 %
計		370	100.0 %

出所：可児市「広報かに（平成 17 年 10 月 1 日）」

外登法上、居住地を変更した場合、勤務所又は事務所の名称及び所在地が変更となった場合には、市町村に 14 日以内に外国人登録の変更登録をしなくてはならないこととされており（外登法第 8 条第 1 項、第 2 項、第 9 条第 1 項）。また、虚偽の申請をした場合には懲役も含む罰則が設けられている（外登法第 18 条第 1 項第 2 号）し、申請をしない場合には罰金刑が設けられている（外登法第 18 条の 2 第 2 号）。そして、帰国する等の際には外国人登録証明書を返納することとなっており（外登法第 12 条）返納しない場合には過料が課される場合がある（外登法第 19 条の 2）。

しかし、実際には外登法違反で検挙される者は非常に稀^{*2}である。

これでは、仮に外国人登録が実態と異なっても、基本的に何も不都合はない。外国

*1 調査対象者に訪問調査を行った際、外国人登録住所で別の人が住んでいることが確認されたり、すでに帰国していた場合など。

*2 岐阜県警察本部に電話で問い合わせたところ、平成 16 年中の岐阜県内における外登法違反による検挙件数は「0」ということである。

人登録を行うことにメリットを感じさせるか、逆に行わないことにデメリットを感じさせる方法が必要である。

ついては、企業が外国人を雇用する際に、外国人登録上の居住地に実際に住んでいる旨の市町村長の証明書などを企業に提出することを義務付けてはどうか。これにより、少なくとも外国人が就職する際には、市役所・町村役場では居住地を確認する必要が生じる。実際の居住地等と外国人登録の内容が異なる場合には、その際に変更手続を行えば良い。それに伴って、行政もより実態に近い居住実態を把握することが出来る。

また、外国人登録と実態をより近づけるために住民基本台帳制度^{*1}と同様に職権による登録、消除又は登録事項の変更を認めるべきである。

なお、治安対策の観点からではあるが、基本指針 2005^{*2}の中でも別表に「外国人の入国後の実態についてチェックする仕組みを検討する。」と明記されている。

(2) 関係各機関の連携

法務省入国管理局では、「外国人登録証明書の見方」というパンフレットを配布している。そのパンフレットを見ると、「在留の資格なし」の場合にも外国人登録がされることが想定されている。そもそも在留の資格がない外国人が日本国内に滞在することは、出来ないのではないかと考えられるがパンフレッ

トには次のように書かれている。

既に在留期限が経過しているにもかかわらず引き続き滞在している不法残留者、あるいは密航や偽変造旅券といった不正な手段による不法入国者など、いわゆる不法滞在の状態にある外国人であっても、外国人登録法に基づき、外国人登録の申請義務が課されており、また、申請により交付された外国人登録証明書は常に携帯する必要があります。

この場合、外国人登録証明書上の「在留の資格」欄には、在留の資格が確認されていないことを表すために、大きく赤字で **在留の資格なし** と記載されます。

外国人登録を行う機関は市町村である。入国管理局職員によると、市町村に「在留の資格なし」の外国人登録申請がなされた場合でも、それが入国管理局に連絡がされないこともあるという。市町村職員は在留資格のない外国人の存在を知ったときには入国審査官又は入国警備官に通報する義務がある（入管法第 62 条第 2 項）。入国管理局に対し登録証明書の調整を依頼することとなる外国人以外については、すみやかに通報するべきである。

そして、入国管理局で状況を把握した後、必要がある場合には在留特別許可^{*3}（入管法第 50 条）という制度があるのでそちらの手続をとればよい。

なお、「在留の資格なし」と表示される場合には、日本で出生したとか日本国籍を離

*1 住民基本台帳法（昭和 42 年 7 月 25 日法律第 81 号）第 8 条 住民票の記載、消除又は記載の修正（第 18 条を除き、以下「記載等」という。）は、…（中略）…又は職権で行うものとする。

*2 7 頁「(2) 経済財政諮問会議での動き」を参照。

*3 法務省 HP でどのような場合に許可されたかの事例が公表されている。 <http://www.moj.go.jp/NYUKAN/nyukan25.html>

脱したような場合で、まだ在留資格の申請前に外国人登録の申請がなされた場合、在留資格の更新申請に時間がかかったり更新の申請が遅れたりして、在留期限の更新がされる前に外国人登録の変更申請がなされた場合など、単に時間の経過により治癒されるものもある。

2 労働制度について

現行の外国人労働者雇用をめぐる制度の中で、特に問題がある2点について提言を行う。

「外国人研修生・技能実習生制度」については、制度の目的と活用の実態がずれている。

「社会保険」については、制度的に外国人が加入することが想定されていなかったのではないだろうか。

(1) 外国人研修生・技能実習生制度

繰り返しになるが「研修」とは、「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（入管法別表第1の4）」であり、「技能実習制度」とは、「より、実践的な技術、技能又は知識の開発途上国等への移転を図り、開発途上国等の経済発展を担う人づくりに協力することを目的（平成5年4月5日号外法務省告示第141号）」としている。

しかし、23頁にあるように、研修生・技能実習生を受け入れている企業等のヒアリングでは、研修生・技能実習生を受け入れている理由としては「使っているのはコストの理由」「人手不足の解消」などという制度の趣旨とは外れた企業側のメリットを回答する企業等もあった。実際に、研修制度を逸脱した企業の例がマスコミに登場する^{*1}こともある。また、研修生・技能実習生の帰国後の進路についても、日本で学んだ職種以外の職業に就いている例も存在する。

一方、研修生側の意識についてはどうか。

*1 平成17年11月30日中日新聞など

国際交流センターのアンケート結果では、「研修」の在留資格で来日している者のうち本来の目的である「日本の技術を学ぶため」という目的と答えた者は約 17 %に過ぎず、半数以上が「日本で働いて資金をためる」と答えている。帰国後の進路が、日本で学んだ職種以外の職業となることが多いこともうなずける回答である。

【表5-2：研修生の来日した主な理由】

日本で働いて資金をため母国で事業を始めるため	25
母国で職がなく日本で働くため	1
日本の技術を学ぶため	7
日本語や日本の文化に興味があったから	8
合計	41

出所：国際交流センター

平成 16 年 3 月に岐阜県中小企業団体中央会（以下「中央会」と略す。）が公表した「外国人研修生・技能実習生受入組合活動状況実態調査報告書」によると、回答のあった組合（第 1 次受入れ機関）のうち約 6 割で失踪があったと回答している。また、企業等のヒアリングの中でも、研修生・技能実習生が失踪した例もいくつか聞かれた。来日した日に失踪した者から帰国する日に失踪した者まで失踪の様子は様々であるが、失踪理由の原因の一つに研修制度への認識の違いがある。

以上のように、研修生を受入れる側、研修生として来日する側の双方に制度の趣旨を逸脱している事例が見受けられる。受入れ側である側の企業等に対して制度趣旨の周知を徹底するとともに、海外の送り出し機関の選定に際しても注意が必要である。中央会の報告書でも「失踪予防の改善策」としては「組合員企業（第 2 次受入れ機関）に外国人研修生・技能実習生制度を正しく理解させた」というものが最も多くなっている。

ヒアリングをした受入れ団体でも、「法律

で決められたことはきちんと行う」「日本語教育や日本の習慣をきっちり教える」など基本に忠実に行っているところは、この制度で成功している。

また、必要であれば制度を見直すべきと考えられるが、「研修生無しでは企業としてやっていけない」企業も存在するようであり、配慮が必要である。

（２）社会保険

27 ～ 28 頁でも述べたように、現行の社会保険制度は外国人労働者に関係する人々にとって評判の悪いものとなっている。繰り返すことになるが、その要因は次のとおりである。

外国人労働者にとっては、社会保険に加入することは手取り収入が減ることであり、好ましくない。

健康保険と厚生年金はセットで加入することとなっているが、年金が支給される要件は加入年数が 25 年以上であり、そこまで長期に日本に滞在することを予定していない外国人労働者にとってはメリットがない。厚生年金（国民年金も同様）については脱退一時金制度があるが、被保険者期間が 3 年以上の場合は支給額が同じであり、3 年目以降の掛け金は掛け捨てになってしまう。

健康保険と厚生年金には事業者負担分があり、企業としてもコストが高くなる。

については日本人も同様であるが、については日本人では考えにくい外国人労働者特有の問題である。ヒアリングした企業等からは「外国人には年金は不要」という類の意見も聞かれたが、そうすると学生無年金問題と同様の問題が発生することが考えられ、

まったく不要とってしまう意見には賛成しかねる。

最終的には、既にいくつかの国との間には発効している社会保障協定^{*1}をより多くの国と締結できると良いが、現段階では可及的速やかにこの点を考慮した新制度を創設することが必要である。

3 定住を前提とした施策

来日したときには、そのつもりはなかったのかもしれないが、在日外国人の滞在期間は長いものとなってきている。

国際交流センターのアンケートによると、ブラジル人の4割以上が在日期間10年を超えており、約半数が帰国する具体的な期日は分からない状態である。永住を希望している者も15%程度存在している。中国人は、ブラジル人に比べると在日期間、今後の滞在予定とも短期間な者が多い。これは在留資格が研修あるいは留学の者が多く、ほとんどの場合、在日期間が最初からある程度決まっているからである。

【表5-3：国籍別在日期間】

	ブラジル	中国	合計
1年未満	23	19	42
1年以上3年未満	14	54	68
3年以上5年未満	18	8	26
5年以上10年未満	29	4	33
10年以上	64	0	64
合計	148	85	233

出所：国際交流センター

【表5-4：在日期間別今後の滞在予定(ブラジル)】

	1年以内	3年以内	5年以内	いつかは帰国	永住したい	合計
～1年	1	7	12	7	1	28
1～3年	1	5	5	6	0	17
3～5年	0	3	4	8	4	19
5～10年	1	6	2	17	5	31
10年～	2	5	3	42	15	67
合計	5	26	26	80	25	162

出所：国際交流センター

*1 協定締結状況については14頁【表2-4】を参照。また、ブラジルとの間では、平成17年9月に社会保障分野における作業部会が開催され、日伯双方の社会保障制度についての情報交換が行われている。

【表5-5：在日期間別今後の滞在予定(中国)】

	1 年 以 内	3 年 以 内	5 年 以 内	い つ か は 帰 国	永 住 し た い	合 計
～1年	4	9	4	2	0	19
1～3年	11	32	4	4	2	53
3～5年	1	2	1	0	3	7
5～10年	0	1	0	2	1	4
合計	16	44	9	8	6	83

出所：国際交流センター

このように外国人が長期にわたり在日する以上、外国人を単に労働者としての側面のみから考えるのではなく、生活者としての側面も考えていかななくてはならない。

(1) 自治体が政策面で定住を支援

上に見たように、在日外国人(特にブラジル人)は「数年日本で働いて、さっさと帰国する」というものではなく、少なくとも「何年かは日本で暮らす」という者が多くなっている。何年も日本に暮らしていれば、生活の基盤が日本となってくるのも必然であり、32頁【表4-11】で見たように「知りたい情報」として「仕事」が最も多いのであるが、「子育て・教育」「医療」「日常生活の習慣やルール」「日本語、日本語教室」などが「仕事」に近い数だけ挙がっている。これらは「日常生活をおくる」上で必要となってくる知識であり、在日外国人の定住化傾向を端的に現しているものである。

平成13年5月7日にニューカマーと呼ばれる南米日系人を中心とする外国人住民が多数居住する13市町によって「外国人集住都

市会議」が設立された。参加市町は年々増え、平成17年4月1日現在では17市町(オブザーバーとしてさらに1市)が参加しており、県内では、大垣市・美濃加茂市・可児市の3市が参加している。これまで、外国人住民に係わる施策や活動状況に関する情報交換を行うとともに、首長会議を開催し、国・県及び関係機関への提言等を通し、地域で顕在化しつつある様々な問題の解決にむけて取り組んでいる。

また、(財)自治体国際化協会(CLAIR)では、平成17年3月に「多文化共生社会に向けた調査報告書」を作成し、自治体や国際交流協会で行われている様々な取り組みのうち、特徴的な取り組みを紹介^{*1}している。

県レベルでは、岐阜県・愛知県・三重県・名古屋市は、平成16年11月8日に「多文化共生社会づくり推進共同宣言」を行い、「在住外国人と日本人住民が互いの文化や考え方を理解し、尊重するとともに、安心して快適に暮らすことのできる地域社会(多文化共生社会)の実現をめざして、住民、NPO、企業、他の自治体等の協力を得ながら連携・協働して施策を進める」としている。

(2) 自治体に対する財政的支援

先に述べた「外国人集住都市会議」や3県1市の共同宣言のように、各自治体は地域の実状に応じて、在日外国人の定住化に対して施策を行い、あるいは行おうとしている。

こういった取り組みを中央省庁は、国の施策として取り入れられるものは取り入れるこ

*1 CLAIRのHP <http://www.clair.or.jp/j/culture/report.html>

とはもちろん、自治体の自由な発想による施策を支援する必要がある。

そのために自治体にとって必要なものは財源である。この場合、中央省庁が事業をメニュー化し補助金として交付することも可能であるが、事業が画一化するので、より地域の実状に応じた自由な発想の施策が行われるためには、当該自治体の財政力に応じて、特別交付税として交付する方が望ましい。

4 新たな入国管理制度

現在の入国管理制度は、いわゆる「単純労働者」を受け入れることは想定されていない。日系人等の身分による滞在者、外国人研修生・技能実習生によって「なし崩し的に」受け入れられているという側面がある。このような実態に対し、新たな入国管理制度を提案する。

(1) 高度人材と単純労働者

国内で就労している外国人の数は、平成14年には約76万人+と推定されている。

【表5-6：平成14年 我が国で就労する外国人（推計）^{*1}】

		外国人数
就労目的外国人（専門的・技術的分野）		179,639
特定活動 ^{*2}		46,445
アルバイト（資格外活動） ^{*3}		83,340
日系人等 ^{*4}		223,897
不法就労	不法残留	220,552
	資格外活動、不法入国等	相当数(=)
合計		約76万人+

出所：厚生労働省発表（平成15年3月5日）

政府の方針としては、「高度人材の受入れを促進する（基本方針2005^{*5}）」であり、その他の分野は「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（同）」とされている。ところが、実際に国内で就労している外国人の数は、高度人材の数は約18万人

*1 アルバイトは1年間の資格外活動許可件数、不法残留者は15年1月現在の数、その他の数は14年末現在の数。

*2 特定活動とは、ワーキングホリデー、技能実習等を指す。ワーキングホリデーのうち、就労していると考えられる者の数は、厚生労働省が推計。

*3 アルバイトは、「留学」等の在留資格で在留する外国人がアルバイトをするために資格外活動の許可を受けた件数。

*4 日系人等の労働者とは、「定住者」、「日本人の配偶者等」、及び「永住者の配偶者等」の在留資格で日本に在留する外国人のうち、日本で就労していると推定される外国人を指す。日系人等の労働者数は厚生労働省が推計。

*5 7頁参照

なのに対し、それ以外の単純労働者は少なくとも約 58 万人であり、政府の方針とは相容れないものとなっている。

もちろん、現行の入管法には単純労働という在留資格はないのであり、理屈の上からは単純労働者は受け入れていないのかもしれない。しかし、身分又は地位の資格に基づく滞在者や研修生・技能実習生などが「なし崩し的に」単純労働者として就労していることが数字から読み取れる。

政府は、外国人の単純労働者受け入れについて正面から検討し、「受け入れる」という結論になるのであれば、単純労働者に関する在留資格を創設すべきである。

その際には、現在不法就労となっている者についても、素行に特に不良がない者については恩赦により在留資格を認めても良い。

(2) 血縁よりも日本語能力

前頁【表5-6】にもあるように、外国人単純労働者の担い手は日系人等の身分又は地位の資格に基づく滞在者である。就労資格での在留ではないため、どの職種にも就くことができる。

彼らは単純に言えば、日本人と血縁関係がある者とその家族及び日本人の家族である。しかし、これは判断が難しいこともあり、偽装結婚や戸籍の売買などの不法な手段による入国者が後を絶たないようである。

また、企業等へのヒアリングでもあるように、日本人と血縁関係がある者であると言っても彼らは外国人であり、日本語も日本の習慣も知らない者も存在する。近年、来日する日系人が 2 世から 3 世へと世代が下がるにつれて、その傾向が強くなっているようである。

職務の遂行能力を別とすれば、企業等が最も重要視しているのはコミュニケーションであり、日本語能力は非常に重要である。

であるならば、労働者として受け入れる場合には、日本語検定である程度のレベルの取得を義務付ける等、日本語や日本の習慣をよく知っている者を優先させるべきである。

(3) 単純労働者受け入れシステムの構築

外国人を単純労働者として受け入れることについては、賛否がある。もし正面から「受け入れる」という結論になるのであれば、どの程度の人数をどの程度の期間受け入れるのか問題となる。

しかし、完全に自由化することは、国内の労働市場の混乱に繋がるため妥当ではない。そこで、外国人労働者の受け入れ人数をコントロールするシステムが必要となってくる。

現状では、外国人の単純労働者は、人材派遣会社等を通じて作業現場で仕事に従事していることが多い。彼らは、当初は「デカセギ」目的で数年して帰国するつもりだったかもしれないが、諸事情から帰国することが出来ず、在日年数を重ねている。

一方、外国人研修生・技能実習生は、最長 3 年の在日年数の中で技能等を修得し、帰国することとなっている。また、実態としては人手不足の解消等のために単純労働者として受け入れられているという側面もある。しかし、制度的に帰国することが前提となっており、人数をコントロールすることは可能である。

以上から、単純労働者の受け入れシステムとしては、団体監理型の外国人研修生・技能実習生制度に類似したものが考えられる。

すなわち、外国人研修制度の「第1次受入れ機関」の位置を「人材派遣会社等」に置き換え、「研修生・技能実習生」を「単純労働者」に置き換えるのである。そして、人材派遣会社等が仕事・生活両面におけるノウハウを生かして、在留資格・期間の確認や就業先とのやりとり等の事務手続を行っていくこととする。

参考資料

外国人登録法（昭和27年4月28日法律第125号）と住民基本台帳法（昭和42年7月25日法律第81号）の相違

項目	外国人登録法	住民基本台帳法
新規登録	<ul style="list-style-type: none"> ・ 上陸の日から90日以内 ・ 外国人となったときから60日以内 ・ 出生その他当該事由が生じた日から60日以内 <p>登録の申請をしなければならない</p> <p>市町村の長は、外国人登録原票に登録し、市町村の事務所に備え付けた上で、登録証明書を当該申請者に交付しなければならない</p>	
記載事項	<ol style="list-style-type: none"> 1 登録番号 2 登録の年月日 3 氏名 4 出生の年月日 5 男女の別 6 国籍 7 国籍の属する国における住所又は居所 8 出生地 9 職業 10 旅券番号 11 旅券発行の年月日 12 上陸許可の年月日 13 在留の資格 14 在留期間 15 居住地 16 世帯主の氏名 17 世帯主との続柄 18 申請に係る外国人が世帯主である場合には、世帯を構成する者の氏名、出生の年月日、国籍及び世帯主との続柄 19 本邦にある父母及び配偶者の氏名、出生の年月日及び国籍 20 勤務所又は事業所の名称及び所在地 	<ol style="list-style-type: none"> 1 氏名 2 出生の年月日 3 男女の別 4 世帯主についてはその旨、世帯主でない者については世帯主の氏名及び世帯主との続柄 5 戸籍の表示。ただし、本籍のない者及び本籍の明らかでない者については、その旨 6 住民となつた年月日 7 住所及び一の市町村の区域内において新たに住所を変更した者については、その住所を定めた年月日 8 新たに市町村の区域内に住所を定めた者については、その住所を定めた旨の届出の年月日及び従前の住所 9 選挙人名簿に登録された者については、その旨 10 国民健康保険の被保険者である者については、その資格に関する事項で政令で定めるもの 10の2 介護保険の被保険者である者については、その資格に関する事項で政令で定めるもの 11 国民年金の被保険者である者については、その資格に関する事項で政令で定めるもの 11の2 児童手当の支給を受けている者については、その受給資格に関する事項で政令で定めるもの 12 米穀の配給を受ける者については、その米穀の配給に関する事項で政令で定めるもの 13 住民票コード 14 前各号に掲げる事項のほか、政令で定める事項
引っ越し	<p>市町村間で転居</p> <p>新居住地に移転した日から14日以内に、新居住地の市町村の長に対し、変更登録申請書を提出し、居住地変更の登録を申請しなければならない</p>	<p>市町村間で転居</p> <p>転出をする者は、あらかじめ、その氏名、転出先及び転出の予定年月日を市町村長に届けなければならない</p>

	<p>市町村の長は、当該登録証明書に居住地の変更に係る記載を行い、これを当該外国人に返還しなければならない</p> <p>同一市町村内で転居</p> <p>新居住地に移転した日から14日以内に、その市町村の長に対し、変更登録申請書を提出し、居住地変更の登録を申請しなければならない</p>	<p>転入をした者は、転入をした日から14日以内に、次に掲げる事項を市町村長に届けなければならない</p> <p>(次に掲げる事項 略)</p> <p>同一市町村内で転居</p> <p>転居をした者は、転入をした日から14日以内に、次に掲げる事項を市町村長に届けなければならない</p> <p>(次に掲げる事項 略)</p>
引っ越し以外の変更	<p>その変更があった日から14日以内に、その居住地の市町村の長に対し、変更登録申請書及びその変更を生じたことを証する文書を提出して、その記載事項の変更の登録を申請しなければならない</p> <p>市町村の長は、当該登録証明書に当該申請に係る事項の変更に係る記載を行い、これを当該外国人に返還しなければならない</p>	<p>その変更があった日から14日以内に、その氏名、変更があった事項及び変更があった年月日を市町村長に届けなければならない</p>
上記に係る罰則	<p>虚偽の申請をした者</p> <p>1年以下の懲役若しくは禁固又は20万円以下の罰金</p> <p>申請をしないで期間を超えて在留する者 (新規登録の申請)</p> <p>1年以下の懲役若しくは禁固又は20万円以下の罰金</p> <p>(その他の申請)</p> <p>20万円以下の罰金</p> <p>申請を妨げた者</p> <p>1年以下の懲役若しくは禁固又は20万円以下の罰金</p>	<p>虚偽の届け出をした者</p> <p>他の法令の規定により刑を科すべき場合を除き、5万円以下の過料</p> <p>正当な理由がなくて届け出をしない者</p> <p>5万円以下の過料</p>
登録証明書の携帯及び提示	<p>16歳以上の外国人は、登録証明書を常に携帯し、入国審査官その他職員が提示を求めた場合には、提示しなければならない。</p> <p>携帯しなかった場合には、20万円以下の罰金、提示しなかった場合には、1年以下の懲役若しくは禁固又は20万円以下の罰金</p>	
適用除外		<p>日本の国籍を有しない者、戸籍法の適用を受けない者については、適用しない</p>

出所：外国人登録法、住民基本台帳法

外国人労働者の雇用・労働条件に関する指針

第1 趣旨

一般に、外国人労働者は、国内に生活基盤を有していないこと、日本語や我が国の労働慣行に習熟していないこと等から、就労に当たって各種のトラブル等が生じている。

この指針は、これらを未然に防止し、外国人労働者に関して、雇用管理を改善し、適正な労働条件及び安全衛生を確保しつつ就労できるようにするため、事業主が考慮すべき事項を定めたものである。

第2 外国人労働者の範囲

この指針にいう外国人労働者には、永住者及び特別永住者は含まれないものである。

なお、この指針は、技能実習制度における出入国管理及び難民認定法別表の「特定活動」の在留資格をもって雇用関係の下でより実践的な技術、技能等の修得のための活動を行う者（以下「技能実習生」という。）にも適用されるものである。

第3 外国人労働者の雇用及び労働条件に関して考慮すべき事項

事業主は、外国人労働者について、職業安定法、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（以下「労働者派遣法」という。）、雇用保険法、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法、健康保険法、厚生年金保険法等の労働関係法令等を遵守するとともに、特に、以下の1～5について適切な措置を講ずるべきである。

1 外国人労働者の募集及び採用の適正化

(1) 募集等

事業主は、国外から外国人労働者のあっせんを受ける場合には、職業安定法の定めるところにより、職業紹介事業の許可を得ている者から受け入れるものとし、職業安定法又は労働者派遣法に違反するブローカーからは外国人労働者を受け入れないものとする。また、事業主は、外国人労働者を雇用し、請負によって業務を処理するに当たっては、請負契約の名目で実質的に労働者供給事業又は労働者派遣事業を行うことのないように、職業安定法及び労働者派遣法を遵守するものとする。

(2) 採用

事業主は、外国人労働者を採用するに当たっては、あらかじめ、旅券、外国人登録証明書等によりその在留資格が就労が認められるものであることを確認するものとする。また、事業主は、外国人労働者について、出入国管理及び難民認定法その他の法令に抵触しない範囲内で、公平な採用選考に配慮するよう努めるものとする。

2 適正な労働条件の確保

(1) 労働条件の明示

イ 書面の交付

事業主は、外国人労働者との労働契約の締結に際し、賃金、労働時間等主要な労働条件について、当該外国人労働者が理解できるようその内容を明らかにした書面を交付するものとする。

ロ 賃金に関する説明

事業主は、賃金について明示する際には、賃金の決定、計算及び支払の方法等のもとより、これに関連する事項として税金、雇用保険料、労使協定に基づく一部控除の取扱いについても外国人労働者が理解できるよう説明し、当該外国人労働者に実際に支給する額が明らかとなるよう努めるものとする。

(2) 適正な労働時間の管理

事業主は、法定労働時間の遵守、週休日の確保をはじめ適正な労働時間管理を行うものとする。

(3) 労働基準法等関係法令の周知

事業主は、労働基準法等関係法令の定めるところによりその内容についてその周知を行うものとする。その際には、分かりやすい説明書を用いる等外国人労働者の理解を促進するため必要な配慮をするよう努めるものとする。

(4) 労働者名簿等の調製

事業主は、労働基準法の定めるところにより労働者名簿、賃金台帳を調製するものとする。その際には、外国人労働者について、家族の住所その他の緊急時における連絡先を把握しておくよう努めるものとする。

(5) 金品の返還

事業主は、外国人労働者の旅券等を保管しないようにする。また、外国人労働者が退職する際には、労働基準法の定めるところにより当該外国人労働者の権利に属する金品を返還するものとする。また、請求から7日以内に外国人労働者が出国する場合には、出国前に返還するものとする。

3 安全衛生の確保

(1) 安全衛生教育の実施

事業主は、外国人労働者に対し安全衛生教育を実施するに当たっては、当該外国人労働者がその内容を理解できる方法により行うものとする。特に、外国人労働者に使用させる機械設備、安全装置又は保護具の使用方法等が確実に理解されるよう留意するものとする。

(2) 労働災害防止のための日本語教育等の実施

事業主は、外国人労働者が労働災害防止のための指示等を理解することができるよ

うにするため、必要な日本語及び基本的な合図等を習得させるよう努めるものとする。

(3) 労働災害防止に関する標識、掲示等

事業主は、事業場内における労働災害防止に関する標識、掲示等について、図解等の方法を用いる等、外国人労働者がその内容を理解できる方法により行うよう努めるものとする。

(4) 健康診断の実施等

事業主は、労働安全衛生法等の定めるところにより外国人労働者に対して健康診断を実施するものとする。その実施に当たっては、健康診断の目的・内容を当該外国人労働者が理解できる方法により説明するよう努めるものとする。また、外国人労働者に対し健康診断の結果に基づく事後措置を実施するときは、健康診断の結果及び事後措置の必要性・内容を当該外国人労働者が理解できる方法により説明するよう努めるものとする。

(5) 健康指導、健康相談の実施

事業主は、産業医、衛生管理者等を活用して外国人労働者に対して健康指導、健康相談を行うよう努めるものとする。

4 適正な労災保険給付の確保

(1) 労災保険制度の周知

事業主は、外国人労働者に対し、労災保険に関する法令の内容及び保険給付に係る請求手続等について、雇入れ時に外国人労働者が理解できるよう説明を行うこと等により周知を図るものとする。

(2) 保険給付の請求等についての援助

事業主は、外国人労働者に係る労働災害等が発生した場合には、労災保険給付の請求その他の手続に関し、外国人労働者からの相談に応ずること、当該手続を代行すること、その他必要な援助を行うように努めるものとする。

5 外国人労働者の雇用の安定及び福祉の充実

(1) 福利厚生施設

事業主は、外国人労働者について適切な宿泊の施設を確保するように努めるとともに、給食、医療、教養、文化、体育、レクリエーション等の施設の利用について、外国人労働者にも十分な機会が保障されるように努めるものとする。

(2) 生活指導等

事業主は、外国人労働者の日本社会への対応の円滑化を図るため、外国人労働者に対して日本語教育及び日本の生活習慣、文化、風習等について理解を深めるための指導を行うとともに、外国人労働者からの相談に応じるように努めるものとする。

(3) 教育訓練の実施等

事業主は、外国人労働者の職業能力の開発及び向上を促進するため、教育訓練の実施その他必要な措置を講ずるように努めるものとする。

(4) 解雇の予防及び再就職の援助

事業主は、事業規模の縮小等を行おうとするときは、外国人労働者に対して安易な解雇等を行わないようにするとともに、やむを得ず解雇等の対象となる外国人労働者で再就職を希望する者に対して、公共職業安定所、日系人雇用サービスセンター等の協力を得て、必要な援助を行うように努めるものとする。

(5) 帰国及び在留資格の変更等の援助

イ 事業主は、その雇用する外国人労働者の在留期間が満了する場合には、当該外国人労働者の雇用関係を終了し、帰国のための諸手続の相談その他必要な援助を行うように努めるものとする。

ロ 外国人労働者が在留資格の変更あるいは在留期間の更新を受けようとするときは手続きを行うに当たっての勤務時間の配慮その他必要な援助を行うように努めるものとする。

第4 外国人労働者の雇用状況の報告

事業主は、外国人雇用状況報告制度に沿って、毎年6月1日時点の外国人労働者の雇用に関する状況を、所轄の公共職業安定所に報告するものとする。

第5 外国人労働者の雇用労務責任者の選任等

事業主は、外国人労働者を常時10人以上雇用するときは、この指針の第3に定める事項等を管理させるため、人事課長等を外国人労働者の雇用労務に関する責任者（以下「雇用労務責任者」という。）として選任するものとする。

なお、事業主が、自ら雇用する外国人労働者を請負契約により注文主である他の事業主の事業所内で就労させる場合には、事業主は、必要に応じ当該注文主である事業主に相談し、協力を求め、雇用労務責任者にその職務を行わせるものとする。また、当該注文主である事業主は、相談を受けた場合、必要に応じて、雇用労務責任者が責務を果たせるよう配慮する。

第6 技能実習生に関する事項

技能実習生については、雇用関係の下に置かれることから、第3から第5までに掲げるところによるものとするほか、事業主は、技能実習の予定のある研修生を受け入れる場合には、職業安定法の適用があることに留意し、国外からあっせんを受ける場合には、職業紹介事業の許可を受けている者から受け入れるものとする。

第7 職業安定機関、労働基準行政機関その他関係行政機関の援助と協力

事業主は、職業安定機関、労働基準行政機関その他関係行政機関の必要な援助と協力を得て、この指針に定められた事項を実施するものとする。

○労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準

〔昭和六十一年四月十七日号外労働省告示第三十七号〕

労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準を次のように定め、昭和六十一年七月一日から適用する。

労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準

第一条 この基準は、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号。以下「法」という。）の施行に伴い、法の適正な運用を確保するためには労働者派遣事業（法第二条第三号に規定する労働者派遣事業をいう。以下同じ。）に該当するか否かの判断を的確に行う必要があることにかんがみ、労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分を明らかにすることを目的とする。

第二条 請負の形式による契約により行う業務に自己の雇用する労働者を従事させることを業として行う事業主であつても、当該事業主が当該業務の処理に関し次の各号のいずれにも該当する場合を除き、労働者派遣事業を行う事業主とする。

一 次のイ、ロ及びハのいずれにも該当することにより自己の雇用する労働者の労働力を自ら直接利用するものであること。

イ 次のいずれにも該当することにより業務の遂行に関する指示その他の管理を自ら行うものであること。

（１）労働者に対する業務の遂行方法に関する指示その他の管理を自ら行うこと。

（２）労働者の業務の遂行に関する評価等に係る指示その他の管理を自ら行うこと。

ロ 次のいずれにも該当することにより労働時間等に関する指示その他の管理を自ら行うものであること。

（１）労働者の始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇等に関する指示その他の管理（これらの単なる把握を除く。）を自ら行うこと。

（２）労働者の労働時間を延長する場合又は労働者を休日に労働させる場合における指示その他の管理（これらの場合における労働時間等の単なる把握を除く。）を自ら行うこと。

ハ 次のいずれにも該当することにより企業における秩序の維持、確保等のための指示その他の管理を自ら行うものであること。

（１）労働者の服務上の規律に関する事項についての指示その他の管理を自ら行うこと。

（２）労働者の配置等の決定及び変更を自ら行うこと。

二 次のイ、ロ及びハのいずれにも該当することにより請負契約により請け負った業務

を自己の業務として当該契約の相手方から独立して処理するものであること。

イ 業務の処理に要する資金につき、すべてを自らの責任の下に調達し、かつ、支弁すること。

ロ 業務の処理について、民法、商法その他の法律に規定された事業主としてのすべての責任を負うこと。

ハ 次のいずれかに該当するものであつて、単に肉体的な労働力を提供するものでないこと。

(1) 自己の責任と負担で準備し、調達する機械、設備若しくは器材（業務上必要な簡易工な具を除く。）又は材料若しくは資材により、業務を処理すること。

(2) 自ら行う企画又は自己の有する専門的な技術若しくは経験に基づいて、業務を処理すること。

第三条 前条各号のいずれにも該当する事業主であつても、それが法の規定に違反することを免れるため故意に偽装されたものであつて、その事業の真の目的が法第二条第一号に規定する労働者派遣を業として行うことにあるときは、労働者派遣事業を行う事業主であることを免れることができない。

研修と技能実習の違い

	研 修	技能実習
対象となる業務・職種の範囲	入管法令の要件を満たす同一作業の単純反復でない業務とする	技能検定等の対象となる 62 職種 114 作業とする
修得技能水準の目標	技能検定基礎 2 級（1 年研修の場合）とする	技能検定 3 級（2 年実習の場合）とする
技能修得のための担保措置	研修計画を作成・履行する	技能実習計画を作成・履行する
該当する在留資格	「研修」である	「特定活動」である
労働者性の有無	労働者性はなく、就労は認められない	労働者として扱われる
時間外・休日従事の適否	時間外・休日研修は行えない	時間外・休日労働は行える
外国人に対する保護措置	入管法令に基づく保護を行う	労働法令に基づく保護を行う
処遇条件の明確化	研修時間、研修手当等の条件を定めた処遇通知書を交付する	労働条件に関する雇用契約書又は労働条件通知書を交付する
受入れ機関の生活保障措置	生活の実費として研修手当が支払われる	労働の対価として賃金が支払われる
傷害・疾病への保険措置	民間保険への加入が義務付けられている	国の社会保険・労働保険が強制適用される

出所：JITCO

参考文献等（本文中に掲げたものの他）

文献

- 「国際化する日本の労働市場」依光正哲編著 / 東洋経済新報社
- 「外国人と法」萩野芳夫編者 / 明石書店
- 「多文化共生キーワード事典」多文化共生キーワード事典編集委員会編 / 明石書店
- 「外国人労働者の人権と地域社会」鐘ヶ江晴彦編著 / 明石書店
- 「外国人労働者問題の政策と法」村下博著 / 大阪経済法科大学出版部
- 「外国人労働者研究」手塚和彰著 / 信山社
- 「国際労働力移動研究序説」佐藤忍著 / 信山社
- 「在日外国人 - 弁護の現場から」梓澤和幸著 / 筑摩書房
- 「顔の見えない定住化」梶田孝道・丹野清人・樋口直人著 / 名古屋大学出版会
- 「外国人研修生の入国・在留手続 Q & A 第9版」 / 財団法人国際研修協力機構編
- 「新外国人の法律相談 Q & A」
第一東京弁護士会人権擁護委員会国際人権部会編 / ぎょうせい
- 「【日英対訳】日本で暮らす外国人のための生活マニュアル（2005/2006年版）」
移住労働者と連帯する全国ネットワーク編 / スリーエーネットワーク
- 「こんなときどうする パート・アルバイト・嘱託・派遣・出向」
会社実務研究会編集 / 第一法規
- 「労働判例百選 別冊ジュリスト (No.165)」菅野和夫・西谷敏・荒木尚志編 / 有斐閣
- 「労働法の争点[第3版]」角田邦重・毛塚勝利・浅倉むつ子編 / 有斐閣

論文・報告書等

- 「多文化共生社会の到来～在住外国人とともに生きる～」
レポート2005 5・6月号 / 共立総合研究所
- 「外国人受け入れ施策は百年の計である」中央公論（2004年2月号） / 中央公論新社
- 「外国人労働者が就業する地域における住民の意識と実態」 / (独)日本労働研究機構
- 「外国人労働者対策に関する提言」 / (財)社会経済再生本部
- 「外国人労働者問題 - 課題の分析と望ましい受入制度のあり方について - 」 / 経済産業省

本誌に関するご意見やご要望は、下記宛へお願いいたします。

平成18年(2006)3月発行

編集発行 財団法人岐阜県産業経済振興センター
〒500-8384 岐阜市藪田南5丁目14番53号
岐阜県県民ふれあい会館10階

TEL : 058-277-1085 (調査研究部)

FAX (058)273-5961 または (058)277-1095

URL : <http://www.gpc.pref.gifu.jp>

E-mail : chosa@gpc.pref.gifu.jp

定価 300円(税込み) ●落丁本、乱丁本はお取り替えます。●無断で本書の全体または一部の複写、複製を禁じます。

この機関誌は、岐阜県からの補助金を
受けています。

平成18年3月

財団法人岐阜県産業経済振興センター