

## 「外国人材の受入れに関する新たな在留資格の創設」 に対する当面の取り組み

### I. はじめに

6月15日、政府は、「経済財政運営と改革の基本方針2018」において、専ら人手不足対応の観点から、「即戦力となる外国人材を幅広く受け入れ」るための新たな在留資格を設けることを明らかにした。この「外国人材の受入れに関する新たな在留資格の創設」は、今まで「専門的・技術的分野」に限って外国人材を受入れるとしてきた政府方針を大きく転換するものである。

連合は、「外国人労働者の受入れ政策に関する連合の考え方」（第16回中央執行委員会／2017. 1. 19 別紙）において、「外国人労働者の安易かつなし崩し的な受入れは行うべきでなく、総合的かつ国民的議論が必要」との考え方を示している。これにもとづき、今般の「外国人材の受入れに関する新たな在留資格の創設」に対し、以下の通り取り組みを進める。

### II. 経過と概要

#### 1. これまでの経過

- 安倍総理は、2018年2月20日、「専門的・技術的な外国人受入れの制度の在り方について、在留期間の上限を設定し、家族の帯同は基本的に認めないといった前提条件の下、真に必要な分野に着目しつつ、制度改革の具体的な検討を進め、夏に方向性を示したい」と標榜し、関係大臣に対して制度設計の指示を行った。
- この総理指示に基づき、関係省庁で構成される「専門的・技術的分野における外国人材の受入れに関するタスクフォース」等が内閣官房に設置され、制度の骨格について検討が非公開で行われた後、取りまとめが行われた。
- 上記タスクフォースの検討結果は、経済財政諮問会議に報告された後、最終的に6月15日に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針2018」で「外国人材の受入れに関する新たな在留資格の創設」の制度骨格が示された。

#### 2. 「外国人材の受入れに関する新たな在留資格の創設」の概要

- 「外国人材の受入れに関する新たな在留資格の創設」が対象とする外国人材は、「一定の専門性・技能を有し、即戦力となる外国人材」とされてはいるものの、専ら必要性に着目して受入れをはかる制度となっている。

在留資格	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 就労を目的とする在留資格</li> <li>○ 在留期間は5年</li> <li>○ 家族帯同は認めない</li> </ul>
受入れ業種	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 生産性向上や国内人材の確保のための取組を行ってもなお、当該業種の存続・発展のために外国人材の受入れが必要と認められる業種</li> <li>○ 政府が決定する基本方針を踏まえ、法務省と業所管官庁が、業種毎に「業種別受入れ方針」を決定</li> </ul>

対象外国人材	<p>一定の専門性・技能を有し即戦力となる人材</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 当該業種で適切に働くために必要な知識・技能を有する者</li> <li>○ 業所官庁が定める試験によって技能レベルを確認</li> <li>○ 日本語能力水準はN4相当（ある程度日常会話ができる）を基本。ただし、受入れ業種ごとに業務上必要な日本語水準能力を考慮して決定</li> <li>○ 技能実習（3年）を修了した者は、試験免除</li> </ul>
在留管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 受入れ企業または法務大臣が認めた登録支援機関が、生活、住居確保などの支援を実施</li> <li>○ 報酬は日本人と同等以上の報酬</li> <li>○ 在留管理、雇用管理を実施する入国管理局等の体制充実</li> </ul>
その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 保証金の徴収などの悪質な紹介業者等の介在を防止するための方策を講じる</li> <li>○ 法務省が外国人の受入れ環境の整備の総合調整を行い、関係省庁、地方自治体と連携</li> </ul>

### Ⅲ. 「外国人材の受入れに関する新たな在留資格の創設」に対する連合の考え方

#### 1. 「外国人材の受入れに関する新たな在留資格の創設」の全体的な問題点

##### (1) 受入れの是非について国民的な議論が必要

政府は、「新たな外国人材」の受入れは、「移民政策とは異なる」と説明するが、技能実習生が「新たな在留資格」に切り替えるケースはもとより、「滞在中に一定の試験に合格するなどより高い専門性を有すると認められた者については、現行の専門的・技術的分野における在留資格への移行を認め」るなど、在留期間の5年を超えて滞在する者が予め想定されている。国民的に受入れの是非を早急に議論するべきである。

##### (2) 多発する労働関係法令違反をなくすことが先決

人手不足業種においては、国際貢献の名の下に多くの外国人技能実習生が働いている。しかし、2017年度に労働局および労働基準監督署が監督指導を実施した実習実施機関のうち、7割を超す事業場で労働基準関係法令違反が認められた。外国人技能実習生を含む、外国人労働者に対する労働関係法令遵守、人権侵害が発生しない状況を実現した上で検討すべきである。

##### (3) 雇用・労働政策の視点が欠如

「専門技術」から「中間技能」にレベルを下げて外国人労働者を受入れようという施策にも関わらず、「必要性」も「技能水準」も業所管庁主導の労働者の導入であり、トータルな労働市場政策が欠落している。検討にあたっては、雇用・労働政策の視点を重視すべきである。

#### 2. 各論についての連合の考え方

連合は、2017年1月に「外国人労働者の受入れ政策に関する連合の考え方」（第16回中央執行委員会／2017.1.19）を確認したが、その中では、①すべての外国人労働者の権利保障、②受入れ対象は「専門的・技術的分野」の外国人とすべき、③外国人労働者の安易な受入れは行うべきでなく、総合的かつ国民的議論が必要という3点を基本的考え方に据えている。これらの考え方を基本に、「外国人材の受入れに関する新たな在留資格の創設」に対しては、以下の事項を求めることと

する。

(1) 検討プロセスについて

- 制度検討にあたってのプロセスの透明性を確保し、国民の理解や納得を得て、丁寧に合意形成していくべきである。その際は、労働者としての権利保護のあり方はもちろん、「市民」「住民」として受け入れるための社会保障や言語、教育、公共サービス、多文化理解等の生活者の視点や、受入れに伴う社会的コスト負担等の問題も含めた総合的で包括的な議論を行うべきである。
- 「業種別受入れ方針」の策定にあたっては、労使や外国人支援団体を含む国民各層の意見を集約する場を設け、プロセスの透明性を確保すべきである。

(2) 「業種別受入れ方針」について

- 労働力不足対応は、生産性の向上、女性や高齢者の就業環境の整備、非正規雇用労働者の処遇改善等に最優先で取り組むべきである。その上で、人材確保手段を尽くしたことについて、業所管庁や業界団体に説明責任を委ねるのではなく、政府が業種横断的基準を設けるべきである。
- 業種横断的な基準を設ける際には、その業種が本当に新たな外国人材を受入れなければならないほど人手不足に陥っているのか、国内の人材確保手段を尽くしているのか、受入れた場合の国内労働者の労働条件への影響などの論点について、透明性を確保した上で議論するべきである。

(3) 受入れ対象となる外国人材について

- 業所管庁が定める試験については、真に専門的技術を有するかをはかるレベルに設定するとともに、技能検定など業種横断的な基準を設定すべきである。
- 日本語能力については、入国時に「N4」以上であることを条件とし、業種毎の上乗せは行っても、引き下げは認めない。なお、介護については技能実習における日本語能力基準を上回る基準（入国1年後に「N3」）とすべきである。

(4) 外国人労働者の権利保護について

- 日本人と同等報酬の要件の実効性を担保するため、政府として指標を設けるなどの判断基準を明らかにし、それを下回る賃金支払いしか行っていない事業主などが発覚した場合は厳正に対処すべきである。
- 支援機関は「登録」ではなく、法務大臣による許可制とし、悪質な支援機関・ブローカーを排除すべきである。

(5) 外国人労働者の雇用管理に関する法整備について

- 外国人労働者に関しては、2007年に雇用対策法が改正され、外国人雇用状況届出の義務化や、外国人指針の制定が行われたが、外国人を雇用する上で外国人指針のみの運用で権利保護をはかるには不十分である。外国人労働者は、言葉の問題もあり、若者や高齢者以上に特別な雇用管理が必要な労働者として、外国人労働者の雇用管理に関する法律を整備すべきである。
- 法律の検討においては、労働政策審議会に検討の場を設け、現行の外国人指針の法律への格上げや、受入れ事業主の責務や違反した場合の罰則の整備などを盛り込むべきである。

(6) その他

- 生活者としての外国人労働者について、社会保障や言語、教育、公共サービ

スや多文化理解などの環境整備を行うとともに、そのために増大する財政コストは受け入れ事業主が応分の負担をすることを前提に、負担の在り方についての検討も行うべきである。

- 外国人労働者受入れの環境整備や、「共生」施策の整備にあたっては、地方自治体や外国人労働者支援団体等からヒアリングを行い、検討を行うべきである。
- 日本語学校の中には、留学生に資格外活動許可の制限時間（※）を超える就労を助長している学校もあるとの指摘があるが、「日本語教育機関の告示基準」には、資格外活動許可違反を助長する日本語学校に対する定めはない。「日本語教育機関の告示基準」の見直しも含め、日本語学校の教育機関としての役割や質を担保するための仕組みについて検討を行うべきである。  
（※）週 28 時間以内。ただし、長期休業期間中は 1 日 8 時間以内。

#### IV. 今後の取り組み

1. 法務省および厚生労働省への要請の実施
  - 「外国人材の受入れに関する新たな在留資格の創設」の制度官庁である法務省および厚生労働省に対する要請行動を行う。
2. 審議会等への対応
  - 外国人労働者政策に関する審議会等にて意見反映を行う。
3. シンポジウムの開催
  - 外国人労働者に関するシンポジウムを開催し、世論喚起をはかる。
4. 「出入国管理及び難民認定法」（以下、入管法）改正における国会対応
  - 秋の臨時国会で見込まれている入管法改正に対応する。

以 上