

第2セッション

韓国の非専門職外国人材政策の現状と課題

韓国労働研究院 研究員

イ・ギョヨン

1. 問題提起

外国人材の供給が増加するに伴い、これらの韓国労働市場および社会経済への波及効果も大きくなっている。韓国の労働市場に参入している外国人材はおよそ70～80万人ほどと推定される。ここには、就労ビザ入国者である専門職外国人材と非専門職外国人材以外に、不法滞在者、留学生、結婚による移民者ら全てが含まれている。公式の非専門職外国人材は雇用許可制による一般入国者（E-9）と訪問就労入国者（H-2）で、これらの規模は2005年に雇用許可制が実施された初年度10万人から2012年2月末には48万人へ増加した。不法滞在者は2012年2月末時点17万人で、これらのほとんどは未熟練部門に携わっているものと推定される。

非専門職もしくは未熟練外国人材のほとんどは特定産業の小規模業種や職種に集中しており、この部門における外国人材への依存度が高まっている。非専門職外国人材の流入増加は国内労働市場の需給構造変化に基づくものである。しかし一方で、外国人材の流入拡大が企業の労働需要および国内労働力の労働供給に影響を及ぼし、こうした影響が相互作用し持続的な需要拡大へつながっている。

非専門職外国人材の急増に伴い、国内労働者市場との置換、産業構造改革の停滞、外国人材の長期定住、中長期的な観点からの産業構造および労働市場の環境変化に合致する国内労働者活用基盤の侵害などの問題が指摘されている。未熟練外国人材のほとんどが10人未満の小規模業種に携わっており、スキルは高くなく、企業の競争力向上という観点から外国人材の生産性向上問題についても検討すべきタイミングである。社会的側面から見れば、2012年から雇用許可制満了出国者には再入国の機会が与えられており、また、長期滞在を希望する外国人材も増加して定住化の可能性が高まっている。

現在でも重大な懸案であるが、今後の人口変動と関連して外国人材の流入規模の拡大について議論が広まりつつあるので、外国人材、特に未熟練外国人材の供給問題に対する政策基調の確立が求められている。労働力人口、特に働き盛り階層（25～49歳）の減少と高齢化への対応策として、外国人材の流入拡大は選択肢のひとつではあるものの、現在のような外国人材供給システムが現状の環境変化にふさわしいのかどうかについては検討を要する。

外国人材の流入は政策次第で異なるものとは言え、基本的に費用便益の問題をはらんでいる。外国人労働者の流入に伴う一次的損失は内国民労働者の受益損失であり、これは離職や賃金下落をもたらす。すなわち、供給拡大に伴う便益は労働需要者（使用者）と外国人労働者へ向かい、内国民労働者は不利益を被る。また、外国人流入拡大に伴う行政コストのみな

らず社会経済的コストの拡大、外国人材依存型の産業構造に伴う外国人材流入論理の拡大、これによる定住化および、これによって発生する社会的葛藤や社会統合コストなどをもたらす。こうした問題は、非専門職外国人材の活用においてさらにはっきりと現れる。

本稿は、韓国の外国人材制度のうち非専門職外国人材供給システムの現状および問題点を探り、改善策を示そうとするものである。外国人材供給システムは大きく3通りの観点から議論がなされる。第1に、外国人材受け入れ規模および受け入れ業種の問題（量的問題）、第2に、受け入れられる外国人材のスキル（外国人材の生産性）、第3に、外国人材受け入れシステム（ネットワーク）の問題である。これらの問題は外国人材の政策基調および制度運用と関連しているだけに、これを中心に考察して制度の改善策を示す。

2. 外国人材の推移および状況

韓国滞在外国人は2007年の106万6千人から2008年115万9千人へと8.7%増加しており、2011年末には139万5千人と2007年比30.8%増加した。2012年2月末現在、136万7千人に至っている。このうち外国人材は不法滞在を含め合計71万人であり、非専門職人材は47万9千人、専門職人材は4万6千人である。2012年2月末現在、非専門職外国人材のうち雇用許可制一般(E-9)ビザは18万1千人で、訪問就労ビザは29万8千人である。不法滞在者は17万人、結婚による移民者は14万5千人、留学生は8万9千人である。

表1 滞在外国人の状況（2012年2月末基準）

(人)

総外国人 (1,367,495)										
外国人材 (710,304)								留学生 (D-2)	結婚による 移民者	その他
専門職 人材 (E-1～ E-7)	非専門職人材 (478,550)		不法 滞在者	短期就労など(15,521)						
	(E-9) 180,655	(H-2) 297,895		短期 就労 (C-4)	産業 研修 (D-3)	企業 投資 研修 (D-8)	船員 就労 (E-10)			
45,872	(E-9) 180,655	(H-2) 297,895	170,361	485	1,673	6,763	6,600	89,128	145,137	422,926

資料：法務省 出入国外国人政策本部『出入国外国人政策統計月報』

雇用許可制によって入国し合法的な就労活動に携わっている外国人労働者は、2011年末現在で49万人程度である。2007年3月の訪問就労制導入以降は在外邦人の流入が急増し、2007年以降は在外邦人比率が一般外国人を上回っている。

表2 主な滞在資格別滞在外国人の変化

(人)

	総滞在外者	留学生	専門職人材	非専門職人材	結婚による 移民者
2007年	1,066,273	56,006	33,502	403,687	110,362
2008年	1,158,866	71,531	37,304	490,109	122,552
2009年	1,168,477	80,985	40,627	494,646	125,087
2010年	1,261,415	87,480	43,608	506,905	141,654
2011年	1,395,077	88,468	47,095	537,663	144,681

注：1) 非就労ビザで入国し就労している外国人は人材統計から除外されており、当該滞在資格で入国してから不法滞在となったケースも当該ビザに含む

2) 留学生の統計には一般留学生以外に語学研修生も含む

資料：法務省 出入国外国人政策本部『出入国外国人政策統計年報』各年度

雇用許可制入国者のうち雇用許可制一般の就労業種は、雇用許可制システム（EPS）を通じてほぼ把握できる。しかし、訪問就労制で入国した在外邦人人材の場合、自己申告率が低く（2011年現在34%）、行政統計を通じて全体的な就労分布を把握するには限界がある。

表3 非専門職外国人材の推移：不法滞在外者は除く

(人、%)

区 分	05年	06年	07年	08年	09年	10年	11年
総 計	104,348 (100%)	199,620 (100%)	362,460 (100%)	454,431 (100%)	461,203 (100%)	460,168 (100%)	488,900 (100%)
一 般 (E-9)	52,305 (50.1%)	115,122 (57.7%)	134,012 (37.0%)	156,429 (34.4%)	158,198 (34.3%)	177,546 (38.6%)	189,190 (38.7%)
在外邦人 (H-2)	52,403 (49.9%)	84,498 (42.3%)	228,448 (63.0%)	298,002 (65.6%)	303,005 (65.7%)	282,622 (61.4%)	299,710 (61.3%)

資料：雇用労働省

3. 非専門職外国人材制度の特徴

ここでは雇用許可制として運用されている非専門職外国人材制度の特徴を考察する。

(1) 雇用許可制の概念

雇用許可制とは、単純技能業務に携わる人材を受け入れる目的で制定された制度で、出入国管理法第18条第1項の滞在資格のうち、非専門就労（E-9）と訪問就労（H-2）の発給を受けたか受けようとする外国人労働者の受け入れと管理を行うための制度である。制度の沿革をおおまかに考察すれば次の通りである。韓国に非専門職外国人材が流入し始めたのは1980

年代後半からで、本格的な制度の整備は外国人産業研修生制度が施行された1994年以降である。2004年に雇用許可制が導入され、2006年まで産業研修生制度と雇用許可制が並行して施行され、2007年1月1日より雇用許可制へ統合された。在外邦人人材政策として、在外邦人を対象に運営されてきた就労管理制度は、2007年に訪問就労制へ変更され施行されている。

雇用許可制の特徴は次の通りである。第1に、常勤労働者（雇用保険基準）300人未満または資本金80億ウォン以下の中小企業に外国人の雇用を許可し、人材需給動向とリンクして適性水準の受け入れ規模を決定する。第2に、政府間了解覚書（MOU）を締結し、公共部門における外国人労働者選定および受け入れを担う。第3に、技能レベルや韓国語能力等を充たす適格者を選ぶことで事業主の需要に合致させる。第4に、外国人労働者の基本的人権を保障する。

（2）非専門職外国人材の受け入れ業種および規模

非専門職外国人材の受け入れ規模や業種および送り手側国選びという主要政策の決定は、国務総理室（日本の“内閣官房”に当たる組織）に設けられた外国人材政策委員会（委員長：国務総理（日本の首相に当たる）室長）において審議・議決される。外国人材政策委員会の構成は、企画財政省、外交通商省、法務省、知識経済省、雇用労働省の次官、中小企業庁長および大統領の定める関係中央行政機関の次官らを委員とし、委員長を含む20人以内で構成し、政策委員会に上程する案件等を事前に審議する外国人材雇用委員会（委員長：雇用労働省次官）を雇用労働省に設けている。

非専門職外国人材の雇用許可業種は、一般雇用許可制（E-9）と特例雇用許可制（H-2）の違いがある。2012年基準で雇用許可制の許可業種は次の通りである。製造業、建設業、漁業、農畜産業の許可業種は両制度とも共通しているものの、サービス業の場合、特例雇用許可制は飲食宿泊業、家庭内雇用活動、介護等の介護業やホテル業等29の細部業種において雇用を許可し、一般雇用許可制はリサイクル資源回収および販売業等4業種のみ許可している。

外国人材の雇用許可人数は業種別に異なる。製造業とサービス業は内国民被保険者数を基準としている。製造業の外国人雇用許可人数は内国民被保険者数の規模次第で5人以下～40人以下の範囲となっており、サービス業は2人以下～10人以下と決められている。建設業は年平均工事金額を基準とし、農畜産業は営農規模別で基準が定められている。

毎年決定される外国人材受け入れ規模は、総量規制および業種別割当、一般と特例の比率という面において争点となっている。総受け入れ規模は景気動向、内国民の雇用情勢、滞在期間満了者、不法滞在者の規模等を考慮して決定し、業種別規模は国内産業別人材需給動向等に基づいて決定している。

（3）非専門職外国人材の採用：職とのマッチング

外国人材供給システムをネットワークという観点から見ると、採用過程が核となる。雇用

許可制が評価される理由のひとつは、民間の人材斡旋機関を排除することで人材受け渡しの不正を減じたという点である。雇用許可制一般の採用過程を見ると、一定の資格要件を備えた外国人材が求職者リストに載ると、このデータが産業人材公団を通して外国人雇用を許された国内事業所へ提供され、企業は求人要件に合う人材（3～5倍の数）を推薦され、このうちから適格者を採用する。この過程において職業安定機関でない者は外国人労働者の選抜、斡旋、その他の採用への介入が禁じられる。以下の2つの要件が核である。外国人労働者には事業所移動の自由はなく、事業主は与えられた供給システム下で外国人材を採用するという点である。

雇用許可制の特例とされている訪問就労制の採用過程は、これとは性格を異にする。訪問就労入国者は就労教育履修および求職申請の後、求職斡旋を受けるか自主的な求職活動で就労でき、勤務先の変更も届出だけでよい。訪問就労ビザはマルチビザ（5年間有効）で、国内滞在中の一時出国時には再入国許可を得ず自由に出入国できる。

表4 一般雇用許可制と特例雇用許可制の比較

	一般雇用許可制	特例雇用許可制
①滞在（就労期間）	・3年（最大5年） ※非専門職就労ビザ（E-9）で入国後、入国日より最長3年間就労 <事業主の申し出で再雇用可能>	・3年（最大5年） ※訪問就労ビザ（H-2）で入国後、3年間就労 <事業主の申し出で再雇用可能>
②対象要件	・韓国語試験および健康診断などの手続きを経て求職登録した者	・国内に親戚・戸籍のある在外邦人（総量規制無し） ・国内に縁故の無い在外邦人（総量規制有り）
③就労許可業種	・製造業、建設業、サービス業、農畜産業、漁業で、外国人材政策委員会において定める業種	・一般雇用許可制での許可業種に一部サービス業種を追加
④就労手続き	・韓国語試験→労働契約→非専門職就労ビザ（E-9）で入国→就労教育→事業所へ配置 ※事業所の変更に制限	・訪問就労ビザで入国→就労教育→雇用支援センターの斡旋または自由求職活動を選択→労働契約後、雇用 ※事業所の変更は無制限
⑤使用者の雇用手続き	・内国民への求人活動→雇用支援センターへ雇用許可申請→雇用許可書受け取り→労働契約後、雇用 ※労働開始の申告義務は無い	・内国民への求人活動→雇用支援センターへ特例雇用可能確認書申請、受け取り→労働契約後、雇用 ※労働開始の申告義務を課す
⑥事業所別の雇用許可人数	・事業所規模別に外国人労働者の雇用許可人数上限を設定	・一般外国人労働者の雇用許可人数程度の外国国籍在外邦人の追加雇用可能（建設業とサービス業は除く）

訪問就労制を通じて外国人労働者の雇用が許可された業種の事業所雇用主は、一般雇用許可制同様に7日以上の内国民への求人活動後、特例雇用可能確認書を雇用支援センターへ申請して発給を受けることができる。雇用支援センターは求人条件に適った求職者リストを3倍数で選んで使用者へ斡旋する。特例外国人労働者と、特例雇用可能確認書を受け取った使用者は、雇用支援センター以外の者からの斡旋で労働契約を結んでもよい。

訪問就労制はこれまで数度の制度改編が行われており、このうち供給システムに関連した最近の制度改編の内容を見れば、2010年4月に成立した訪問就労（H-2）者のうち在外邦人（F-4）資格授与の拡大を指摘することができる。同制度は、製造業、農畜産業、漁業、介護者、家事手伝いとして1年以上同一の職場で勤続した場合、在外邦人資格へ変更する。また、製造業、農畜産業、漁業分野で6カ月以上長期勤続しながら国内において関連分野の技能士資格を取得した者は在外邦人資格へ変更可能である。また、直近2年間で年平均200日以上 of 国外滞在者と、満63歳以上の者は、在外邦人資格へ変更可能である。

（4）非専門職外国人材の法的地位

雇用許可制（特例を含む）下の外国人労働者の意味は単純技能業務に従事できる非専門職就労ビザ（E-9）および訪問就労ビザ（H-2）を発給されて就労活動中の者として、次の2つのタイプに区分される。まずは雇用許可制一般で国内入国前に労働契約を結んで非専門職就労ビザ（E-9）を発給してもらい、外国人材政策委員会にて人材需給動向等を考慮して審議・議決した業種で働く外国人労働者である。次に、訪問就労ビザ（H-2）で入国して所定の就労教育履修および求職登録の後、雇用センターを通じた斡旋または自主的な求職活動でサービス業・建設業・製造業・農畜産業・沿近海漁業および養殖漁業として外国人材政策委員会にて定めた業種で働く外国国籍在外邦人である。

雇用許可制を通じて雇われた外国人労働者は、内国民と同等に労働関係法を適用され、労災保険・最低賃金・労働三権の基本的権利を保障される。事業主の労働契約違反や不当解雇等の違法・不当な処分については労働条件改善および労働委員会等を通じて権利救済が可能である。国民年金は、相互主義の原則に従い、外国人の本国法が大韓民国国民に国民年金等を適用しない場合は適用が除外される。雇用保険は任意加入となっている。外国人労働者らへの賃金未払いに備えて賃金債権保障法が適用されない事業所または常勤労働者数300人未満の事業所の雇用主は、賃金未払い保証保険に加入せねばならない。

外国人雇用法上、外国人労働者が国内において就労できる期間は合計3年であり、同期間中に家族を同伴してはならず、就労期間満了後には必ず出国せねばならない。出国後6カ月（再就労制限期限）が経過していない者は雇用許可制によって再就労できない。ただし、外国人雇用法によって就労してから3年の就労期間が満了する外国人労働者のうち、就労期間3年が満了して出国するまでに使用者が再雇用の許可を申し出た労働者については、1回に限り2年未満の範囲で就労活動期間が延長されることがある。

外国人労働者の定住化防止のため、就労期間は最大5年未満に設定し、1年ごとに労働契約を更新するようにしているものの、2009年10月の法改正により、就労活動期間内に当事者間の合意によって自主的に決定できることとなっている。外国人労働者の事業所変更は原則禁じられているが、事業体の休・廃業、使用者の正当な労働契約解除等の不可避な事由がある場合に限り、他事業所への変更が許される。違法雇用事業主に対しては、一定期間（1年

または3年)外国人労働者の雇用が制限される。

2012年には雇用許可制5年の就労期間満了者に対する対策を備えた。同制度の趣旨は非専門職人材の定住化防止原則(就労期間満了者は帰国)を堅持しつつも、企業で熟練人材を活用し続けるという趣旨から、再雇用期間満了前に使用者が要件を充たす労働者について再入国後の雇用許可を申し出れば、3カ月後に再入国して就労活動ができるよう許可した。再入国就労は1回限り許され、就労活動期間は再び3+2年間許可する。したがって、近年の制度変更で、一定規模の外国人材は3+2年の就労活動→(3カ月の出国後に再入国)→3+2年の就労活動を通じて、最大10年近く就労できる。

4. 現行の外国人材供給システムの問題点

(1) 問題の認識

雇用許可制として運営される現行の外国人材制度は、公共機関を通じた外国人材の供給システムで、需要国の求めに合致する適格者の選抜、送迎での不正根絶、外国人材雇用管理システムと外国人材送り出し規模とのリンクを通じて国別総量規制の調節および送り出し国の外国人材管理へ誘く等の長所を備えている。また、外国人労働者の権利が最低賃金法や労働関係の適用を通じて内国民労働者との差がほとんど無いという点において、労働権が進んでいる。こうした長所は台湾やシンガポールという我が国と類似した外国人材制度を備える国々と比べて優れているものと評される。2011年に国連の公共部門大賞を受賞したことから分かるように、国際的にも肯定的な評価を受けている。

しかし、このような評価は、主に雇用許可制という制度的枠組みの観点から評されているものの、労働市場の観点や外国人材活用の費用便益という経済的面から考察する時、果たして現在の供給システムが望ましいものなのかどうかについては問題提起が必要である。特に、少子高齢化が労働市場に直接影響を及ぼす状況となって以来、片や外国人材の需要増大を語りつつ、片や未熟練外国人材の供給増大により、内国民労働市場の主に国内弱者層にしわ寄せが集中している。外国人材の流入拡大に伴う社会的コストの増大、そして現行のような外国人材供給システムの持続は、結果的に低賃金未熟練労働者への依存型産業構造の維持につながるという問題も指摘されている。特に雇用許可制は、内国民労働市場の保護という受け入れ段階においては労働者の技能を考慮していないものの、在職者へ訓練機会を与えることや5年の滞在期間は、結果的に生産性向上やスキルアップを示唆している。これは、外国人労働者のスキル問題についてどうアプローチすべきか、判断が求められていると言えよう。

また、在外邦人人材については、相変わらず在外邦人政策と労働市場政策が混同されている。労働市場の規制と在外邦人人材の活用という両面性により、在外邦人人材政策において積極的な方向性を設けられずにいる。

こうした矛盾を抱える外国人材問題は、転換が必要な時期にある。これは外国人材問題ばかりでなく外国人材流入に関連した労働市場、産業構造、人口変動のような環境的要素と、

在外邦人問題、不法滞在、定住化問題という社会政治的問題を同時に考慮すべきことを意味する。ここでは、こうした問題を労働市場の観点から外国人材受け入れ規模およびこれに関連したネットワークを中心に考察してみたい。

(2) 人材不足に基づく外国人材拡大論理の限界

これまでの外国人材拡大は、生産関連職種の人材不足および事業主の外国人材需要の拡大に依拠している。外国人材政策委員会は毎年の適正外国人材受け入れ規模を算定・発表しているものの、受け入れ規模は雇用許可制と訪問就労制で入国する未熟練外国人材に限定されており、専門職外国人材ビザの入国者は該当しない。

外国人材受け入れ規模は、単純技能人材を対象に国内労働市場動向、産業別人材需給状況、内国民で補える可能性などを考慮して算定する。総量としては国内労働市場に及ぼす影響を最小限にする総定員の上限を決めてこれをガイドラインとして活用しつつ、新規受け入れ規模は現在の不法滞在者数、不法滞在者の出国による置換人材供給規模などを考慮し決定している。この論理的根拠は労働市場内の人材不足状況と景気変動に伴う内国民雇用情勢による。人材不足を把握する統計の限界があるものの、現在の労働市場の需給ファクターを考慮すれば、外国人材に対する需要は持続的な拡大のみという構造をはらんでいる。

人材不足のどの部分を外国人材で補うべきかは、重要な政策的決定事項である。しかし一方で、人材不足の原因について考えないまま人材不足分の一定部分を外国人材政策で補う場合、問題は常に深刻化する可能性が大きい。

(3) 持続的な拡大と外国人依存度の深刻化

表5は雇用許可制入国の外国人材を活用している企業の外国人比率を示している。表のように、2005年から2011年の間で外国人雇用企業の外国人材依存度が非常に高まっていることが分かる。

このような外国人材採用事業所の場合、外国人材への依存を高めて短期サイクル原則が続く限り、人材不足問題が続く可能性は大きい。内国民の雇用率が滞っている状況において、そして労働市場が二極化して低賃金労働者の割合がOECDで最も高い国々に属する状況において、持続的な外国人材拡大が望ましいのかどうかについての慎重な検討が必要である。

表5 外国人材雇用企業体の外国人依存度

	2005			2011			
	外国人	内国民	外国人比率	外国人	内国民	外国人比率	
業種	製造	34,926	766,097	4.36	205,262	956,004	17.68
	建設	91	10,117	0.89	14,756	11,792	55.58
	農畜産	380	3,661	9.40	12,561	4,717	72.70
	サービス	10,523	69,406	13.17	34,695	110,166	23.95
	漁業	6	465	1.27	3,096	620	83.32
	不明				488		100.00
	全体	45,926	849,746	5.13	270,858	1,083,299	20.00
規模	5人未満	19,163	90,603	17.46	90,786	126,289	41.81
	5～9人	7,293	59,087	10.99	35,926	93,193	27.82
	10～29人	11,805	206,050	5.42	73,767	271,610	21.36
	30～49人	3,415	121,306	2.74	26,826	145,875	15.53
	50～99人	2,374	144,738	1.61	22,618	171,733	11.64
	100～299人	1,178	165,855	0.71	15,374	194,020	7.34
	300人	107	49,820	0.21	1,034	63,280	1.61
	以上						
	不明	591	12,287	4.59	4,577	17,299	20.92
全体	45,926	849,746	5.13	270,858	1,083,299	20.00	

注：1) 2004～2011年6月の間で外国人労働者の雇用経験がある事業所

2) 外国人労働者比率＝[外国人労働者/(外国人労働者＋内国民労働者)]×100

資料：韓国雇用情報院、雇用許可制－雇用保険データベースのアクセス画面、ソル・ドンフン(Dong Hoon Seol)、イ・ギョヨン(Kyu Yong Lee)、ノ・ヨンジン(Yong-jin No) (2011)より再掲

(4) 内国民労働市場への影響

外国人材が内国民労働市場に及ぼす影響を実証的に推定するのは資料の制約などで限界がある。これについてはこれまで数度の実証的な研究が行われているものの、検証された結果は得にくい。しかし、経済学の主な供給理論に照らして外国人労働者が内国民労働者の雇用や賃金に及ぼす否定的な影響を論理的に推論するのは難しくない。

現行の雇用許可制度は「内国民労働者の雇用優先原則」に従って内国民への求人活動を義務付けているものの、これがきちんと機能していない。事業主も「内国民労働者の求人難」という理由以外に「離職が激しい」「雇用費が安い」という理由で外国人労働者を好む傾向がある。外国人材を好む傾向は人材不足以外に構造的な面がある。表6のように、低賃金ということ以外に外国人労働者の長期労働志向、内国民労働者の離職の激しさなど、多様な要因がある。こうした調査結果は、内国民人材を採用できるにもかかわらず外国人材を好む可能性があることを示している。

表6 外国人材雇用の理由（2010年）

事例数	(平均点数)						
	韓国人労働者がいないから	韓国人労働者の離職が激しい	外国人材の低賃金	外国人材の方が仕事ができる	外国人材の方が言う事をよく聞くから	外国人材の方が長時間勤務を好むから	外国人労働者が長時間勤務を好むから
製造業	105	3.81	3.76	3.27	2.87	3.12	3.18
建設業	71	3.13	3.15	3.30	2.62	2.93	2.86
飲食業	73	4.51	3.73	1.84	2.56	2.37	2.59
農畜産業	33	3.94	3.88	3.33	3.00	3.70	3.06
漁業	33	3.70	3.76	3.55	2.67	3.48	2.88

注：5段階評価で「全くそうではない」1点、「そうではない」2点、「どちらとも言えない」3点、「どちらかと言えばそうだ」4点、「全くその通りだ」を5点とし、点数が高いほど当該理由の妥当性を示す
資料：イ・ギョヨン(Kyu Yong Lee)他『外国人材労働市場の分析』韓国労働研究所（2011）より再掲

（5）定住化の可能性と当該人材の適切さ

未熟練外国人材の長期滞在および定住化に伴う社会的コスト拡大の可能性についての問題は、先進国の経験を通じてかなり知られている。雇用許可制は持続的な短期サイクル原則を堅持してきたものの、現実的には長期滞在の可能性に門戸を開いているものと思われる。これまで非専門職外国人材制度は、受け入れた外国人材の長期勤務に伴う熟練性確保を理由に、持続的な滞在期間延長を行ってきた。長期滞在は定住化への期待を高める可能性が大きく、定住化に至らぬ場合は不法滞在を選ぶ可能性が高い。

表7 非専門職外国人材の滞在期間制度の変化

○2000年4月1日：研修就労制（研修2年+就労1年）導入
○2002年4月18日：研修就労期間の拡大（2002年4月17日以前の入国者は2+1年、それ以降の入国者は1+2年）
○2005年5月31日：「外国人労働者の雇用等に関する法律」改正（第二次改正）
・再就労制限期間を短縮：1年→6カ月
○2005年11月30日：「外国人労働者の雇用等に関する法律」施行令改正（第二次改正）
・外国人雇用法により就労後3年の就労期間満了者を再雇用する場合、再就労制限期間を短縮：6カ月→1カ月
○2009年9月16日：「外国人労働者の雇用等に関する法律」改正
・3年の就労活動期間が満了する外国人労働者のうち、使用者の申し出のある場合には出国せずに1回限り2年未満の範囲において就労活動期間の延長が可能
○2012年3月 現行3+2→3カ月後→3+2（該当資格要件を充たす者）

2012年に行われた一部資格要件を備えた外国人材について再入国許可措置の門戸を開いたのは、事実上、定住化の可能性を高めるものと見ることができる。問題は、長期滞在または定住可能性の高い外国人材が専門職人材に準ずる生産性や所得確保能力を備えているかどうかである。外国人材の大部分は、6カ月未満の経験で済む単純労働に携わっていると調査されていることから分かるように、長期滞在は生産性の高さを保証するものではなく、これ

らの定住化問題は社会的コストを引き起こす可能性が非常に大きい。永住権取得や韓国社会への定着は長期滞在の問題ではなく、これに適う資格要件を備えた選別メカニズムが働かねばならぬことを明確にし、外国人材の滞在期間延長が行われぬよう制度を改善する必要がある。

(6) 外国人材活用に伴う便益を受ける者とコストを負担する者との不一致問題

外国人材の雇用は便益とコストを同時に伴うものの、雇用許可制が持つ問題点のひとつは外国人材の雇用支援およびこれらの活用によって引き起こされる行政コストの大部分を、受益者を含む国民が負担する仕組みである。直接的コストとしては雇用許可制に伴う外国人労働者の流入および滞在などを支援するのに費やされる行政コストと、外国人材の職業訓練コスト(雇用保険から負担)、帰国支援に向けた行政コストなどがある。こうしたコスト以外に、外国人材が内国民労働市場を荒らすことによって発生する内国民労働者の損失も重大なコストとして指摘できる。また、外国人材の流入拡大に伴う社会的コストは推し量り難いものの、我々の理解可能なコストの範疇と見なすことができる。こうしたコストの大部分は国民が負担しており、外国人労働者の直接的恩恵を受ける使用主や外国人労働者はコスト負担を課されないままである。

更に、コストに関連して外国人材の雇用構造問題が指摘できる。現行のような小規模零細事業所主体の外国人材需要構造および単純未熟練主体の外国人材供給システムでは、外国人材の流入に伴う費用便益比の拡大を害する可能性が高い。競争力の無い零細企業の人材難緩和策としてのみ活用される場合、産業構造改革を遅らせ、長期的には国の競争力を低下させる恐れがある。また、小規模業種において発生しやすい賃金未払い問題、外国人労働者に高い労災率なども社会経済的コストとして残る。

(7) 供給者主体の外国人材選抜システム運用に伴う企業の選択権の制約

現行の外国人材政策は供給者主体の外国人材選抜システム運用で、人材需要者である企業の人材選択権が制約され、企業の需要に適った外国人材の確保が難しいという問題がある。現行制度では、外国人材需要企業は韓国語試験合格者のうち代行機関が提供する3倍数の人材のうちから適した人材を選ぶ方式なので、労働者の選考に必要な経歴や人物性などの求職者の具体的な情報が不足している。こうした情報が提供されたとしても信頼性の確保には問題がある。

最大の問題点として指摘できるのは、企業の求める技能やスキルの把握が困難であるという点である。外国人求職者の選考過程において職務適性度およびスキルレベルを考慮しておらず、企業の求める人材の選考は困難である。需要者選択権の制約により優秀な人材の選別メカニズムがきちんと働いておらず、外国人材の人的資本蓄積コストを輸入国が負担する問題が発生している。

(8) 在外邦人政策の問題点

訪問就労制の視点には、在外邦人政策と労働市場政策の双方がある。在外邦人政策を頑なに堅持する場合は在外邦人を内国民労働市場へ統合する立場に立つこととなるし、労働市場政策の観点からすると、一般外国人労働者と同じく規制する立場に立つ。労働市場の観点から見れば、一般外国人より高い内国民労働者との就労競争の問題と、在外邦人人材に対する就労支援がきちんと行われたいまにあるという問題を同時にはらんでいる。

在外邦人を雇用許可制一般と同じく規制する立場からアプローチしない場合、在外邦人の流入はサービス業を中心に内国民弱者層と在外邦人、あるいは在外邦人同士の就労競争によるマイナス効果の懸念が一貫して提起され続けてきた。特に訪問就労制以降に早々に行われている在外邦人の国内就労増加により、建設業とサービス業を中心に内国民雇用を侵害する可能性が指摘されている。

一方、外国籍の在外邦人らは自由な求職活動を許されているものの、現実には独自の求職は厳しく（言語や生活習慣など）、違法な人材紹介業者を通じた採用が多発している。これに伴い、手数料徴収および未許可業種への就労や斡旋などの問題が生じている。特に、縁故の無い在外邦人の場合は衣食住など基本的な生活が難しく、不法就労のみならず社会問題が発生する可能性もある。非公式の就労ルートの活用で雇用不安や賃金未払い問題が表面化している点も問題である。また、在外邦人に対する就労教育や雇用安定サービス支援など、在外邦人に対する効果的な就労支援政策が欠けている。在外邦人問題をどんな形でアプローチするにせよ、労働市場の統合および定住化支援が必要である。したがって、これについての立場の確立が緊要である。

(9) 総合的な外国人材政策運営システムの未成熟

最後に、現行の外国人材政策は、専門職人材と非専門職人材という二分法的なアプローチから行われ、受け入れ規模の決定、政策推進システム、誘致戦略が総合的になされないまま、外国人材全般をまとめた関連法や制度運営の行政システムが整備されずにいる。

毎年の外国人材受け入れ規模の決定は非専門職外国人材に限られているし、ここでの議論も短期的な人材不足状況しか考慮しておらず、中長期的な外国人材受け入れシステムとの整合性に欠けている。留学生、結婚による移民などの多様な移民者についての考慮はまともになされないままである。また、外国人材政策の確立および運用が短期的懸案を主体に運営されており、中長期的な人口および労働市場の構造変化や産業構造の変化に対応する総合的な考慮が未成熟である。

このため、人口構造の変化、内国民労働市場の影響、産業構造の変化、企業競争力の強化、外国人材受け入れに伴う社会的コスト削減などの総合的システム下における外国人材政策運営の必要性が考慮されていない。併せて、外国人材政策の確立および運営に必要な基礎研究および統計整備がきちんとなされておらず、制約要因となっている。

5. 制度改善策

(1) 外国人材制度運営の原則

一時的滞在資格を持つ未熟練人材の活用原則は以下の通りである。こうした原則が制度運営に反映されるようにする必要がある。

第1に、国内労働市場補完の原則である。外国人材の雇用は内国民労働者の失職、そして賃金および労働条件の下振れをもたらさない範囲においてなされるべきとの原則が堅持されねばならない。

第2に、定住化防止の原則である。雇用許可制は1回で3年の範囲内において一時的にのみ許可し、未熟練外国人材の定住化を防いできた。雇用許可制を導入する当時、外国人材の定住化を防ぐべく5年以上の長期滞在者を合法化せず、そのまま違法滞在状態で取締まって強制出国させる政策を確立した。しかしながら、企業の人材需要などに鑑み再雇用制度を改善し、出国せずとも5年未満なら国内での就業・滞在を許可し、さらには一部の資格要件を備えた外国人材は最大10年まで滞在可能とした。これは熟練労働者の活用というプラス面もあるものの、定住化の可能性に伴う社会的コストというマイナス面が表面化することもある。

第3に、産業構造改革の停滞防止の原則である。これは外国人材受け入れが国内の産業および企業の構造改革に悪影響を及ぼさないようにすべきことを意味する。外国人材を低賃金で用いる場合、安い外国人材に頼り企業の構造改革が遅れることで、企業と国の競争力を長期的に低下させうる。今日たゆまず変化する国内外の経済社会環境において、国と企業は競争力を高めるべく改革と構造改革を推し進めているだけに、外国人材の雇用が人材輸入国において競争力の無い斜陽産業を延命させ、経済の高付加価値化と産業構造高度化に向けた産業構造改革を妨げてはならない。現行のような費用節約型の外国人材活用制度は結果的に産業構造改革を害し、良好な職場を生む基盤を弱体化させ、ひいては社会統合にもマイナス要素として作用する可能性が大きい。

第4に、外国人材活用に伴う経済社会的な便益向上の運営である。前述したように外国人材雇用は企業レベルのみならず社会経済的に多様な費用便益をもたらす。外国人材制度を制定・改善する際にはこうした費用便益を考慮せねばならない。したがって、外国人材の受け入れ規模、受け入れ許可業種、外国人材の滞在期間設定など、外国人材に関連した政策および制度は人材不足解消という観点のみならず、外国人材が内国民労働市場や韓国社会に及ぼす総合的な観点からアプローチすべきである。

(2) 外国人材制度の改善課題

①内国民労働者のセーフティネット強化

一般的に内国民労働者の保護策としては、内国民労働者保護に向けた主な手段のひとつとして、欠員の生じた職に関心を示す有資格労働者らと比較して移住申請者を評価する「労働

市場テスト（labour market testing）制度」が運用されている。労働市場テストを通じて使用者は次の2点、すなわち、有資格労働者のうちに該当するポジションを穴埋めできる人物がいないということ、外国国籍者の雇用が類似職種に携わる他の労働者らの賃金と労働条件を悪化させないということ、を証明するようにしている。こうした証明制度の目的は、賃金および労働条件の面から自国労働者の利害を保護すべき（および保護を図るべき）必要性とバランス維持を目指しつつ、また、事前に定義し合意した規則に従わんとする使用者らに、必要とする外国人材についての予測可能なアプローチを提供することである。

しかし、このような制度を実際実現するには制約が大きい。何よりも事前の求人活動後に内国民就労へつながらなかった際はその原因を把握しづらいし、行政コストも高つく。内国民人材の離職が激しく取引コストも高つくという点で内国民への求人活動は実効性を備えにくい。にもかかわらず、内国民への求人活動義務は重要である。内国民への求人活動を求める労働市場テストは内国民補完の原則に合致する外国人材活用を求めるという原則以外に、外国人材に対する需要を把握できるという点で強みがある。

これまで内国民への求人活動は形ばかりの運営であり、そのメカニズムの実効性という観点において論議を呼んできただけに、内国民への実質的な求人活動が行われるよう制度を改善する必要がある。外国人雇用許可業種を対象に内国民への求人が相対的に簡単な業種や規模の場合、求人義務期間の強化、内国民への就労斡旋拡大を通じて内国民雇用へと導き、内国民への求人活動情報を利用して外国人材への需要（職能レベル）を把握し、これを外国人材受け入れ策へ活かす必要がある。併せて、内国民への求人活動強化策が実効性を持つように、外国人材の雇用希望企業への求人支援サービスの充実も必要である。

②雇用負担金制度導入の前向きな検討

雇用負担金制度は、国内産業の外国人依存度を減らし、外国人材雇用に伴う経済社会的コストを受益者が負担するようにする制度である。具体的には、内国民労働市場を保護し、産業構造改革停滞を阻止し、外国人材関連行政コストに充当することである。これは内国民労働者の保護メカニズムという消極的な手段から脱却し、内国民人材の賃金や労働条件を低下させないことに寄与しつつ、産業構造改革政策にも合致する。また、外国人材の生産性を高めるよう企業を導くことで、内国民労働者の保護と、外国人労働者雇用に伴う経済社会的便益の増大を図る。

雇用負担金制度の実施は波及効果が大きいだけに制度導入に伴う補完措置も求められる。市場へ及ぼす影響を考慮し、一定期間は外国人材活用後の外国人材の追加雇用時または業種別総量規制以上の外国人材雇用時に雇用負担金制を適用する案を検討する必要がある。一種の外国人労働者見直し条項の導入である。また、就労斡旋や離職率緩和など内国民人材不足の緩和に向けた支援制度を併用しながら、外国人材雇用分野に携わる内国民労働者や事業主に対する訓練、起業および転職支援などの多様な積極的労働市場政策を拡大する必要がある。雇用コスト上昇に伴う賃金生産性格差の緩和に向けた外国人材の生産性向上策の準備も必要

であるし、雇用コストの上昇は低賃金の不法滞在者雇用へ向かう可能性が大きいいため、この対策も備えられねばならない。

③外国人材の生産性向上を通じた企業競争力強化

これに向けたいくつかの提言をするなら次の通りである。まず、選抜および採用過程の効率化である。外国人材技能テストおよび職業訓練プログラムとリンクさせて訓練履修中の者にインセンティブを与え（準）ポイント制を運用し、技能レベル（訓練課程と資格証）によって格付け（ポイント化）する必要がある。相対的に生産性の高い外国人材が人材プールに含まれるよう導き、人材選抜方式の過程から使用者に選択権を与え、企業が必要とする人材の技能およびスキルレベルについてチェックを行いやすくする。すなわち、選抜および採用過程の一定部分で市場メカニズムを取り戻す仕組みを備える必要がある。人材プールに属する外国人材を対象に国内人材斡旋事業者（業界団体または人材斡旋専門事業者）の人材選抜代行参加を許可しつつ、政府は人材プールの管理を担当し、使用企業および斡旋事業者は人材チェックを通じてミスマッチを防ぐようにする。

この他、短期訓練を通じて最小限の技能が保有できる場合には訓練課程とリンクした人材受け入れプロセスを運営することにする。このためには送出し国の現地および国内で訓練課程を運営し必要な基礎技能を習得させた後で企業へ配属させる策も考慮する必要がある。併せて、入国後に職務訓練が必要な場合、訓練機関に職種別の短期訓練プログラムを備えて職務訓練を行うようにする案も検討する必要がある。

最後に、こうしたコストの負担についてであるが、これは一次的には送り出し国あるいは外国人材が負担し、国内労働市場または社会的需要に合致すると判断される場合は外国人材の雇用事業主が上乗せしてコストを負担するような仕組みにせねばならない。

④外国人材雇用の社会的コスト削減

現在のような制度によって受け入れられる雇用許可制外国人材を定住可能な人材として活用すべきかどうかについて、政府は明確な原則を打ち立てる必要がある。教育訓練、資格証取得で既存の人材を定住人材として取り込むべしとの議論がある。これは現実的に不可避な面があるものの、基本的に外国人材の活用は入国政策を通じて規制することが必要である。韓国での滞在期間が長いことを理由にインセンティブを与えるやり方は排除し、入国段階において定住可能な人材とそうでない人材を選別する原則を堅持すべきである。

併せて、不法滞在問題について積極的な対処が必要である。雇用許可制成功の鍵は滞在期間満了後に不法滞在者となるのを最小限に抑えることにある。2012年は雇用許可制が完了して帰国措置が実施される初年度である。帰国プログラムがきちんと働くようにせねばならない。不法滞在者の使用主に対する積極的な措置を備えるべきである。

⑤在外邦人政策の方向性

在外邦人を労働市場的アプローチで解決すべきか、あるいは在外邦人政策に立脚して自由な往来を許可すべきかについての政策決定が必要である。現在の労働市場のファクターを考

慮する場合、適切な在外邦人流入規制政策の必要性が強調されるものの、在外邦人政策の特異性は存在する。在外邦人就労政策は国内企業の需要に合致する人的資源開発政策と就労支援政策に焦点を絞って運用する。在外邦人を一般外国人材の代わりに活用しようとの意見もあるが、在外邦人人材と一般外国人材の違い、事業主の多様な外国人材需要、労働移動の許可問題などを考慮する時、実効性は劣る。

優秀な在外邦人人材への積極的な勧誘が必要である。現在流入する在外邦人人材および長期滞在の予想される在外邦人人材の相当数は、社会的コストの高い高齢者人材が中心で、今後の在外邦人人材の積極的な活用に向けては若年層人材を呼び込む努力の強化が必要である。

次に、在外邦人の定住化とこれへの対策が必要である。現在の在外邦人政策は部分的に国内永住権を与える制度とリンクしているものの、在外邦人の定着に伴う社会経済的な統合政策を並行すべきである。在外邦人の定住に伴う社会的コストを最小限にすべく、在外邦人人材についての人的資本の機会拡大、就労支援メカニズムの活性化を通じての労働市場および社会統合措置が必要である。地方自治体とリンクして地域共同体レベルでの在外邦人支援政策および労働市場政策を通じ、在外邦人に対する社会統合政策の実効性を高めることも考慮する必要がある。

⑥中長期的観点における外国人材政策の推進および政策ネットワークの改善

産業構造改革や労働市場の構造変化を考慮し、外国人材受け入れ政策のきっかけを再確認すべきである。さらには、専門職外国人材の勧誘、人材の国際移動の活性化および海外市場開拓などの多様な政策的要素を考慮し、外国人材活用および勧誘政策を推し進めるべきである。外国人材問題は「人の移動」という点において単に労働市場レベルのアプローチでは解決できないだけに、現在のような短期的な人材不足に基づく供給主導方式政策は社会的コストという観点から適切ではない。こうした問題にアプローチすべく外国人材政策の推進システムを再検討する必要がある、これは外国人材政策専門メカニズムの必要性が求められる時機でもある。

[参考文献]

- 雇用労働省『雇用許可制 業務便覧』
法務省、出入国外国人政策本部『出入国外国人政策統計月報』
ソル・ドンフン(Dong Hoon Seol)、イ・ギョヨン(Kyu Yong Lee)、ノ・ヨンジン(Yong-jin No) (2011)『外国人雇用負担金制設置案』雇用労働省
イ・ギョヨン(Kyu Yong Lee)他 (2007)『外国人材労働市場の分析および中長期管理システム改善方向の研究』韓国労働研究所
イ・ギョヨン(Kyu Yong Lee)他 (2011)『外国人材労働市場の構造分析』韓国労働研究所

日本における外国人労働者の雇用・失業の状況について

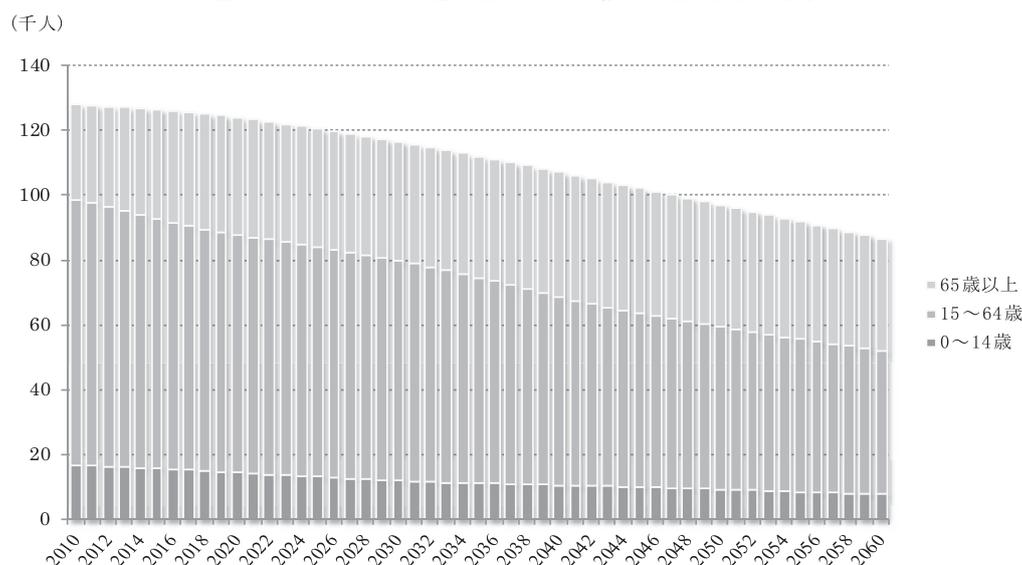
労働政策研究・研修機構 副統括研究員

渡邊 博頭

1. はじめに

この小論では近年の日本における外国人労働者の雇用および失業の状況について概観していく。よく知られたように、日本の人口の少子高齢化が進行している。国立社会保障・人口問題研究所による2012年1月の推計結果によれば、2010年の総人口1億2,806万人の年齢構成は、「0～14歳人口」が13.1%、「15～64歳人口」が63.8%、「65歳以上人口」が23.0%から、2060年には総人口が8,674万人、各年齢区分の構成比はそれぞれ9.1%、50.9%、39.9%になると推計されている（図1）。

図1 日本の総人口と年齢3区分の構成の長期推計結果



資料出所：国立社会保障・人口問題研究所、日本の将来推計人口（平成24年1月推計）より作成。

一方、総務省「労働力調査」によれば、2002年に5.4%に達した完全失業率は、その後低下し、2007年には3.9%まで改善した。しかし、2008年に発生した世界同時不況は、日本経済、そして日本の労働市場に大きな影響を及ぼした。完全失業率は2008年に4.0%に上昇に転じ、2009年、2010年ともに5.1%を記録している。

同じく総務省「労働職調査」によれば、就業構造も変化しており、2002年から2010年の間に製造業の就業者がおよそ150万人減少したのに対して、医療、福祉分野の就業者数は同じ期間におよそ180万人増加している。それにともなって職業別就業者数も変化しており、「製造・製作・機械運転及び建設作業者」が190万人減少したのに対して、「保安職業、サービス職業従

事者」が100万人増加、「専門的・技術的職業従事者」も96万人増加している。

さらに、就業形態でも変化が見られる。同じ期間に正規の職員・従業員が130万人以上減少したのに対して、パートタイマーやアルバイトなど非正規の職員・従業員は305万人増加し、労働者派遣事業所の社員は53万人増加している。10年に満たない期間に日本の労働市場は大きな変化を経験した。

このように、日本の経済社会では少子高齢化の進行の中で労働市場も大きく変化している。少子高齢化の進行によって日本国内の需要、生産力の拡大が困難であることから、今後成長が期待できる新興国等とのつながりを深めることが今後の課題となっている。この点について、内閣府「2011年経済財政白書」では、日本経済とグローバル化の状況について、貿易、投資、人材といった側面から議論している¹。それによれば、グローバル化の進展によって各国経済の結びつきが強まり、FTA・EPAの拡大によって制度的に整備されてきていること、また、新興国が労働集約的な商品の生産、輸出によって発展していることが指摘されている。一方、先進国では資本集約的、知識集約的な商品の生産に活路を見いだす「知識経済化」が進行すると論じている。知識経済化を支える人的資源の面について、日本の外国人労働者の受け入れは、外国人労働力人口/労働力人口総数で見た場合、1%弱であるが、高度人材の受け入れについては、「人文知識・国際業務」、「技術」の在留資格の外国人は2000年の10.7%から2009年には15.9%に上昇しており、低水準ではあるが徐々に増加している。さらに、留学生の受け入れも増加傾向にあるとはいえ、国際的にはまだ少ない²。この小論の前半ではこうしたグローバルな知識経済化を支える高度外国人材の受け入れについて取り上げることにする。その際、外部労働市場の問題と内部労働市場の人的資源管理の問題の2つの側面から議論していく。

日本では専門的・技術的分野などの高度外国人材を受け入れるとともに、定住者や日本人の配偶者等、身分による在留資格の外国人労働者も受け入れており、日本国内で制限なく就労している。いわゆるデカセギ期には単身で来日し、3年程度の短期間に少しでも多くの所得を得ることが就労の目的となっていた。そのために外国人労働者は日本人労働者が就きたがらない作業負荷が重い仕事や時給が高い夜勤や休日出勤も厭わないといわれていた。そうして得た所得は帰国後のマイホーム購入資金や起業するための資金にしていた。しかし、外国人労働者の就労や生活も変化している。日本に家族を呼び寄せたり、あるいは日本で結婚し子育てをしたり、住宅を購入したりするなど、デカセギ期とは異なった定住期の生活へと変化している。世界同時不況はこうした外国人労働者の雇用や生活に対しても大きな影響を及ぼした。人材派遣や業務請負といった就業形態で働いていた外国人労働者（とりわけブラジルやペルーなど南米系日系人）は「雇止め」に遭い、それまで居住していた人材派遣会社

¹ 内閣府「2011年版経済財政白書」佐伯印刷株式会社。特に第2章第1節、113～139ページを参照。

² 内閣府前掲書では、留学生の受け入れ数については言語面でのハンディを勘案するとそれほど低い水準ではないと論じている（前掲書、139ページ）。

の寮や借り上げアパートから退居するよう迫られた。住居を失った外国人労働者達は友人・知人の家に身を寄せたり、自家用車の中で生活したりした。また、公営住宅の空き住戸入居募集に殺到した。もともと南米系日系人の働き方は人材派遣や業務請負という不安定な就業形態が多かったが、日本の雇用保険や生活保護などのセーフティ・ネットについての情報を持ち合わせていない外国人労働者が大量に仕事を失い、住居を失ったことは社会問題にもなった。こうした外国人の失業問題と行政による対応は、日本における外国人労働者問題の調査研究で議論されることは決して多くなかったが、世界同時不況以降、注目されることになった。この小論の後半では、外国人労働者の失業問題とその対応を取り上げ、日本における外国人労働者の失業行動について検討する。

2. 日本における外国人受入れの動向

経済社会のグローバル化に伴い国際間の人の移動も活発になり、日本に定住・就労している外国人が増加している。よく知られたように、日本では専門的・技術的分野の外国人労働者を積極的に受け入れるという方針をとるとともに、定住者や日本人配偶者などの身分による在留資格の外国人労働者も受け入れており、日本国内で制限なく就労している。

まず、現在の日本における外国人の入国および在留の状況を概観しておくことにする。以下で利用する資料は、法務省「出入国管理」各年版である。

(1) 入国（付表1）

法務省「出入国管理」によると、2010年の日本への外国人入国者は944万3,696人で、このうち新規入国者は791万9,726人（前年比29.4%増）、再入国者は152万3,970人（同4.2%増）となっている。

国籍（出身地）別に見ると、韓国が268万6,867人で最も多く、以下、中国、中国(台湾)、米国、中国（香港）などとなっている。

入国目的（在留資格）別に見ると、「短期滞在」が791万9,726人で最も多く、以下、「研修」が5万1,725人、「留学」が4万8,706人、「興行」が2万8,612人などとなっている。

(2) 在留（付表2、3、4）

次に、2010年末現在の日本における外国人登録者数は213万4,151人（前年比2.4%減）で、日本の総人口の1.67%に当たる。これを国籍（出身地）別に見ると、中国が68万7,156人で全体の32.2%を占め、以下、韓国・朝鮮が56万5,989人（同26.5%）、ブラジルが23万552人（同10.8%）、フィリピンが21万181人（同9.8%）、ペルーが5万4,636人（2.6%）などとなっている。長期的な傾向を見ると、中国が増加しているが、韓国・朝鮮は減少傾向にあり、ブラジルは2007年末に31万6,967人で最大になったが、それ以降は減少している。また、フィリピンは2005年末に減少したがその後増加し、2010年には再び減少している。

2010年末現在の日本における外国人登録者数を目的（在留資格）別に見ると、「永住者（特別永住者を除く）」が56万5,089人で最も多く、外国人登録者全体の26.5%を占める。永住者の国籍（出身地）の構成は、中国が16万9,484人で最も多く、以下、ブラジル、フィリピン、韓国・朝鮮、ペルーなどの順になっている。専門的・技術的分野³での就労を目的とする在留資格の外国人登録者数は20万7,227人（前年比2.7%減）で、外国人登録者数全体の9.7%に当たる。そのうち、「研究」、「興行」については減少傾向で推移している。また、「技術」、「人文知識・国際業務」、「企業内転勤」の在留資格の外国人登録者数は、それぞれ4万6,592人（前年比7.7%減）、6万8,467人（同1.3%減）、1万6,140人（3.8%減）となっている。

「留学生」の外国人登録者数は20万1,511人（前年比38.1%増）で、国籍（出身地）別に見ると、中国が13万4,483人で最も多く、これに韓国・朝鮮が2万7,066人で続いている⁴。

「研修」・「技能実習（1号）」のうち、「研修」の外国人登録者数は9,343人（前年比85.7%減）である。国籍（出身地）別に見ると中国が5,602人、インドネシアが743人、フィリピンが730人などとなっている。また、「技能実習（1号）」の外国人登録者数は5万423人で、国籍（出身地）別に見ると、中国が3万9,341人で最も多く、以下、ベトナムが4,096人、フィリピンが2,773人、インドネシアが2,568人などとなっている⁵。

「特定活動（技能実習）」の外国人登録者数は5万80人で、前年に比べて54.4%減少している。国籍（出身地）別に見ると、中国が3万8,616人で最も多く、以下、ベトナムが4,292人、フィリピンが2,814人などとなっている。

「技能実習（2号）」の外国人登録者数は4万9,585人で、国籍別に見ると、中国が3万8,983人で最も多く、以下、ベトナムが3,826人、フィリピンが2,827人、インドネシアが2,775人などとなっている⁶。

身分又は地位に基づき在留する外国人のうち、「日本人の配偶者等」の在留資格の外国人登録者数は19万6,248人（前年比11.6%減）で、2006年末までは増加傾向で推移していたが、2007年末以降減少傾向で推移している。国籍（出身地）別に見ると、中国が5万3,697人、フィリピンが4万1,255人、ブラジルが3万3人などとなっている。

「定住者」の在留資格の外国人登録者数は19万4,602人（前年比12.3%減）で、国籍別に見ると、ブラジルが7万7,359人、フィリピンが3万7,870人、中国が3万2,048人などとなっている。

³ 専門的・技術的分野の在留資格とは、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、技能の在留資格をさす。

⁴ 2010年7月から「就学」の在留資格が「留学」に統一されたことが留学の在留資格の大幅増加につながったと考えられる。

⁵ 在留資格「技能実習（1号）」は2010年7月の改正入管法によって新設された。2010年末の研修の外国人登録者数と技能実習（1号）の外国人登録者数の合計は5万9,766人で、2009年までの研修の外国人登録者数より5,443人減少している。

⁶ 2010年末の特定活動（技能実習）の外国人登録者数と技能実習（2号）の外国人登録者数の合計は9万9,665人で、2009年までの特定活動（技能実習）の外国人登録者数より1万128人減少している。

(3) 在留資格の変更許可（付表5）

ところで、留学の在留資格だった者が卒業後、日本の企業等へ就職することが増加している。そこで、在留資格別の外国人登録者数と関連して、在留資格変更の許可状況、特に、留学生等からの就職を目的とした在留資格の変更許可について見ていくことにする。2010年に就職を目的として在留資格変更の許可を受けた外国人は7,831人で、前年より18.3%減少している。国籍（出身地）別に見ると、中国が4,874人、韓国が1,205人、中国（台湾）が279人などとなっている。在留資格別に見ると、「人文知識・国際業務」への変更許可を受けた外国人が5,422人（前年比18.8%減）、「技術」への変更許可を受けた外国人が1,390人などとなっている。

2010年に「技能実習（2号）」への移行を目的として在留資格変更の許可を受けた外国人は4万9,166人（前年比21.0%減）、国籍（出身地）別に見ると、中国が3万9,616人、ベトナムが3,349人、フィリピンが2,806人、インドネシアが2,272人、タイが691人などとなっている。

(4) 資格外活動の許可

留学生が行うアルバイトなど、在留資格以外の活動によって収入を伴う事業を運営する活動又は報酬を受ける活動を行う場合には、あらかじめ資格外活動の許可を受ける必要がある。2010年に資格外活動の許可を受けた外国人は16万3,654人（前年比10.9%増）となっている。

(5) 永住許可

2010年に永住許可を受けた外国人は4万7,898人（前年比12.4%減）で、国籍（出身地）別に見ると、中国（台湾、香港、その他を含む）が1万6,714人、フィリピンが9,157人、ブラジルが7,549人、韓国・朝鮮が3,760人、ペルーが1,756人などとなっている。

(6) 外国人雇用の状況（付表6、7、8、9）

次に、厚生労働省「外国人雇用状況の届出」を用いて外国人雇用の状況についてみていく。

まず、2011年10月末現在、外国人労働者を雇用している事業所数は11万6,561カ所（前年比7.2%増）、外国人労働者数は68万6,246人（同5.6%増）である。

外国人を雇用している事業所数の都道府県別の分布を見ると、東京が2万8,983カ所で最も多く、事業所全体の24.9%を占め、以下、愛知が9,876カ所、大阪が7,640カ所、神奈川が7,565カ所、埼玉が5,101カ所、千葉が4,613カ所などとなっている。

外国人を雇用している事業所数の産業別分布を見ると、製造業が3万4,704カ所で全体の29.8%を占め、以下、卸売業、小売業が1万8,350カ所、宿泊業、飲食サービス業が1万4,836カ所、サービス業（他に分類されないもの）が9,066カ所などとなっている。

外国人を雇用している事業所数の規模別分布を見ると、30人未満が6万2,119カ所で全体の53.3%を占め、以下、30～99人が2万4431カ所、100～499人が1万909カ所などとなっている。

次に、外国人労働者数の都道府県別分布を見ると、東京が16万7,998人で外国人労働者数の24.5%を占め、以下、愛知が8万4,157人、神奈川が4万9,466人、静岡が3万9,522人、大阪が3万5,899人などとなっている。

労働者派遣・請負事業を行っている事業所に就労している外国人労働者数は、静岡が2万1,889人で静岡県の外国人労働者数の55.4%に達する。以下、労働者派遣・請負事業を行っている事業所で就労している外国人の比率が高い都道府県は、滋賀が6,706人（同54.3%）、栃木が6,521人（同52.1%）、群馬が7,094人（同43.9%）、山梨が4,792人（同40.3%）などとなっている。

外国人労働者数の国籍別分布を見ると、中国（含む香港等）が29万7,199人で最も多く、以下、ブラジルが11万6,839人、フィリピンが7万3,301人、韓国が3万6,199人、ペルーが2万3,366人などとなっている。また、在留資格別に見ると、「身分に基づく在留資格」が31万9,622人で全体の46.6%を占め、以下、「技能実習」が13万1,116人、専門的・技術的分野の在留資格が12万8,888人、「資格外活動」が10万6,122人などとなっている。

外国人労働者数の産業別分布を見ると、製造業が26万5,330人（外国人労働者数全体の38.7%）で最も多く、以下、サービス業（他に分類されないもの）が8万9,446人（同13.0%）、宿泊業、飲食サービス業が7万4,845人（同10.9%）、卸売業、小売業が6万9,396人（同10.1%）、教育、学習支援が4万7,375人（同6.9%）などとなっている。

労働者派遣・請負事業を行っている事業所に就労している外国人労働者の割合は、製造業の外国人労働者全体の24.9%にあたる6万6,143人⁷、サービス業（他に分類されないもの）では6万6,025人（同73.8%）となっている。

外国人労働者数を国籍別・産業別に見ると、ブラジルの6万6,218人（全産業計の56.7%）、ペルーの1万3,163人（同52.6%）、フィリピンの3万3,359人（同47.5%）、中国の10万9,314人（同36.8%）については製造業の比率が高い。

事業所規模別の外国人労働者数は、30人未満が23万3,506人（外国人労働者数の34.0%）、100～499人が16万4,702人（同24.0%）、30～99人が14万70人（同20.4%）、500人以上が11万3,323人（同16.5%）などとなっている。

（7）外国人の分布をめぐる先行研究

外国人が地域、産業、職種などどのように分布するのかについて、最近の先行研究には次のようなものがある。

大井(2008)⁸は、1995年および2000年の国勢調査結果から、有効求人倍率が高い地域で外国人人口比率（外国人人口/就業者数）が上昇しており、都道府県別には愛知県、静岡県、岐阜

⁷ 製造業の中でも電気機械器具製造業（44.7%）、輸送用機械器具製造業（39.5%）で労働者派遣・請負事業を行っている事業所に就労している外国人労働者の比率が高い。

⁸ 大井方子(2008)「労働市場における地域差」、樋口美雄・財務省財務総合政策研究所編著『人口減少社会の家族と地域』日本評論社、第2章、特に72～75ページ。

県、長野県、三重県、東京都、千葉県、埼玉県、群馬県、福井県が目立っていることを見いだしており、特定の地域に集中して増加していることを指摘している。また、就業者数の増加と外国人の増加人数の関係を観察した結果、東京都、愛知県では両者に比例関係がみられるが、それ以外の地域では全体の就業者数は増加していないにもかかわらず、外国人の数が増加していることを見いだしている。ただし、このことが、日本人の求職がなかったから外国人が雇用されたことを意味するのかどうかは不明としている。

千葉・石川・カオ(2007)⁹は2000年国勢調査の外国人の個票データを利用して日本に在住している外国人の人口移動について分析している。その結果、日本人といわゆるオールドカマーの人口移動の特徴が類似していること、しかし、1980年以降増加したニューカマーの人口移動は日本人、オールドカマーとは異なっていること、ニューカマー外国人の人口移動は人口移動における東京圏集中の度合いを低下させており、その背景には「フレキシブルな労働力」として就労する南米系日系人の在住地がオールドカマーとは異なっていることがあること、東京圏内部に限ってみれば、1990年代後半には中心部から郊外への移動が中心になっているが、これは外国人による住宅取得行動とは異なることなどを見いだしている。

また、石川・カオ(2007)¹⁰は2000年国勢調査の外国人の個票データを分析した結果、外国人の日本国内人口移動の特徴として、名古屋圏と製造業拠点への大幅な転入超過があったこと、新規流入に限定すれば東京圏への流入が多いものの、東京圏への転入超過はそれほどではないことを見いだしている。さらに、ブラジル人の移動率が他のエスニシティよりも高く、また、教育水準が高いほど移動率が高くなることを指摘している。その上で、石川・カオは、産業の空洞化などによって製造業雇用が減少することになれば、名古屋圏と製造業拠点の吸収力の低下の可能性があるとしている。

中村・内藤・神林・川口・町北(2009)¹¹も国勢調査の外国人の個票データを分析し、ブラジル国籍者やペルー国籍者の多くが生産工程労務作業員として就労しているが、アメリカ国籍者、イギリス国籍者の多くは専門的職業に就いていること、中国国籍者は生産工程労務作業員が40%程度でサービス業従事者の割合が高いことを見いだしている。また、製造業の立地と高卒労働者不足が外国人労働者を引きつけ、企業規模については大企業、小規模・零細企業の就業者比率が高い地域では外国人労働者比率が高いことなどを見いだしている。

3. 自治体レベルでの外国人受入れによる出来事

日本における外国人の入国、在留、及び就労の数量的な状況を概観した。では、外国人が

⁹ 千葉立也・石川義孝・リュウカオリ(2007)「日本に在住する外国人の国内移動にみられる地域性」、石川義孝編著『人口減少と地域』京都大学学術出版会、第8章、197～225ページ。

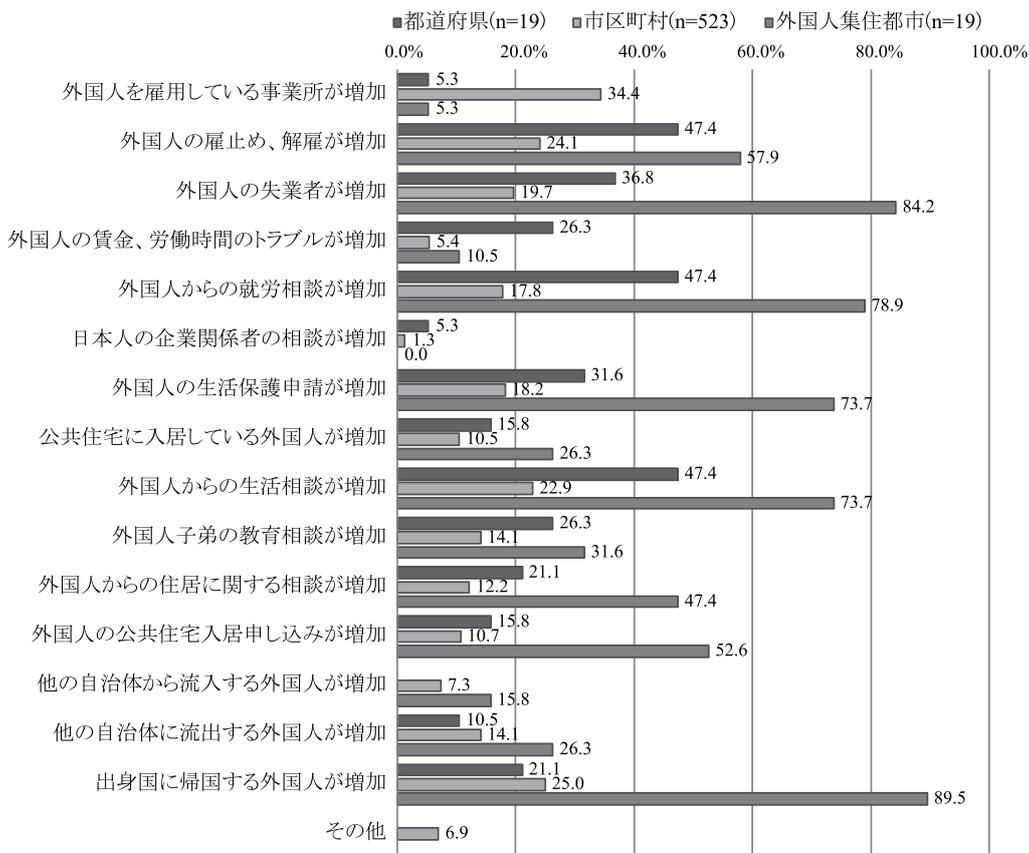
¹⁰ 石川義孝・リュウカオリ(2007)「わが国在住外国人による都道府県間移動からみた目的地選択」、石川編著前掲書、第9章、261～289ページ。

¹¹ 中村二郎・内藤久裕・神林龍・川口大司・町北朋洋(2009)『日本の外国人労働力』日本経済新聞出版社、特に第3章、109～153ページ。

日本で生活したり就労したりすることをめぐって、どのような出来事が起きているのか見ていくことにする。

労働政策研究・研修機構では2010年に全国の自治体（都道府県、市区町村）を対象に外国人の受け入れ状況に関するアンケートを実施した¹²。そのなかで、都道府県、市区町村、外国人集住都市¹³において2008年～2010年の3年間に外国人に関するどのような出来事があったのかをたずねた。その結果を集計したのが図2である。

図2 2008年～2010年の外国人の生活や就労に関する出来事(多重回答)



資料出所：労働政策研究・研修機構(2011)、40ページ。

都道府県では「外国人の雇止めや解雇が増加した」、「外国人からの就労相談が増えた」、「外国人からの生活相談が増えた」、「外国人の失業者が増加した」、「外国人の生活保護受給申請

¹² 労働政策研究・研修機構(2011)「地方自治体における外国人の定住・就労支援への取組みに関する調査」調査シリーズNo.87。調査は、47都道府県の外国人施策担当者を対象とした質問紙による都道府県調査と1750市区町村(区は東京23区)の外国人施策担当者を対象とした市区町村調査から構成され、いずれも質問紙による通信調査である。調査期間は都道府県調査、市区町村調査とも2010年8月16日～8月31日。回収率は、都道府県調査が53.2%、市区町村調査が50.1%。

¹³ 「外国人集住都市」とは、外国人集住都市市議会議員である以下の28自治体をさす。【群馬県】伊勢崎市、太田市、大泉町、【長野県】上田市、飯田市、【岐阜県】大垣市、美濃加茂市、可児市、【静岡県】浜松市、富士市、磐田市、掛川市、袋井市、湖西市、菊川市、【愛知県】豊橋市、豊田市、小牧市、知立市、【三重県】津市、四日市市、鈴鹿市、亀山市、伊賀市、【滋賀県】長浜市、甲賀市、湖南市、【岡山県】総社市。

が増加した」などが、市区町村では、上記の出来事の他に、「外国人を雇用している事業所が増加した」や「出身国に帰国する外国人が増えた」等が、外国人集住都市では「出身国に帰国する外国人が増えた」といった回答が多い。

都道府県や市区町村では世界同時不況の影響で外国人の雇用状況が悪化し、外国人の失業者の増加、収入が得られなくなったことによる生活相談の増加などが見られる一方、外国人を雇用する事業所が増加しているという、一見すると相反する出来事が見られる。外国人を雇用する事業所（企業）の増加は、1つには企業活動のグローバル化、もうひとつは外国人が日本に定住化し、比率は少ないながら日本の労働市場のなかに位置づけられつつあることによると考えられる。

4. 高度外国人材をめぐる

企業活動の国際化にともない、外国人を採用する日本企業が増加している。特にこの2、3年、留学生を含めて外国人を積極的に採用する企業の動きが目立っている。表1は、日本企業の高度外国人採用に関する新聞報道からいくつかの事例を整理したものである。いずれも日本国内では留学生を含め、海外現地でも高度外国人材の採用を推進している。

表1 近年の日本企業の高度外国人材の受入れの事例

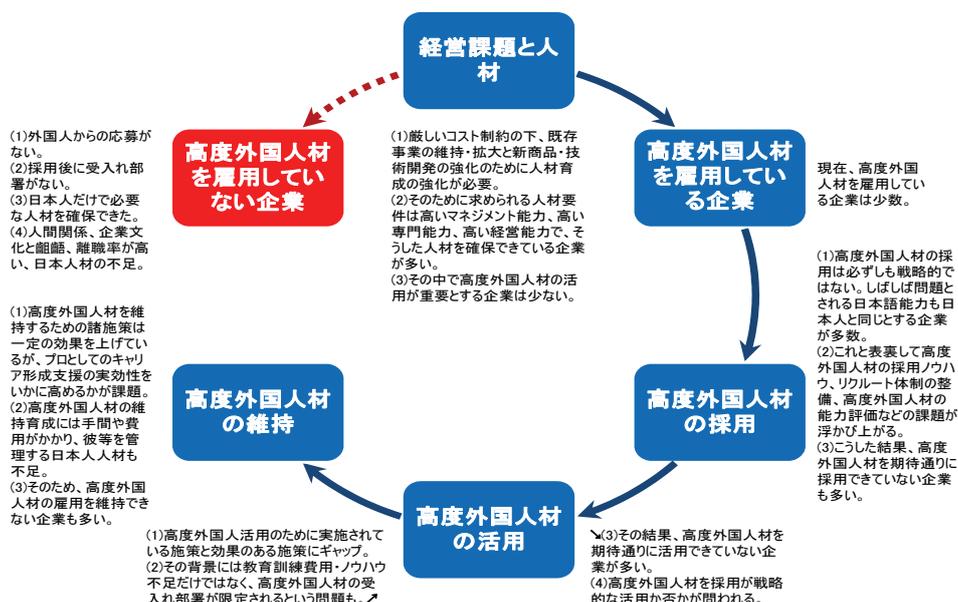
企業名	外国人の採用の概要
ファーストリテイリング（繊維・衣服）	2010年の国内新卒採用者約200人のうちほぼ半数を外国人に、2011年も国内新卒採用約600人のうち半数が外国人、2012年採用の新卒正社員の8割を外国人から採用。
パナソニック（家電）	2010年度新卒採用1250人のうち海外で外国人を採用する「グローバル採用枠」で750人だった。2011年度は外国人の割合を増やし、新卒採用1,390人のうち、「グローバル採用枠」を1,100人にする。
ローソン（小売業）	2008年度から外国人留学生の新卒採用を始め、10年度は新卒採用者88人中17人が外国人だった。2011年度は60人中20人が外国人となる予定。
富士ゼロックス（電気機械器具）	中国人の技術系学生の採用に力をいれており、現地の有力理工系大学の大学院生を中心に毎年約10人を選抜。国内の研究開発拠点で研修生として働いてもらい、正社員として採用。
東芝（電気機械器具）	日本で働く事務職と技術職を合わせた外国人従業員を2014年度までに現在の約3倍の1,000人規模に引き上げる。日本での留学生採用を現状の2倍の40人、海外大学からの直接採用を3倍の100人規模に引き上げる。
日立製作所（電気機械器具）	外国人採用を2011年度の約30人から約75人に倍増させ、大学・高専卒の採用全体に占める外国人の割合を4%から10%に高める予定。
日立造船（造船）	100～110人の新卒採用者のうち外国人留学生は3%程度であるが、2017年までに30%に引き上げ。
高島屋（小売業）	2012年4月入社から新卒の外国人を積極採用する。来春採用のほぼ1割を外国人にするほか、2013年以降も一定割合を採用する方針。同社は新たな収益の柱として中国やベトナムへの出店を計画。
楽天（インターネット関連）	新卒採用の約3割にあたる120人程度を外国人にする。2010年度の国内新卒採用者約400人中、外国人が17人、現地採用では中国で15人、インドで21人採用。
サイバーエージェント（インターネット関連）	今後1年で外国人技術者を80人程度増員。

資料出所：新聞報道から作成。

ところで、これまでも高度外国人材を活用してきた企業は存在している。日本が国として高度外国人材の積極的受け入れが必要であると考えたとしても、企業での活用が進まなければ実績にはつながらない。そこで、日本企業における外国人労働者の受け入れの現状と課題について、主として人的資源管理の観点からこれまでの調査研究の結果を整理する。

これまでも日本の企業における高度外国人材の受け入れや活用に関する調査は行われてきた。たとえば、経済産業省「人材の国際化に向けた取組みに関するアンケート調査」(2008)、労働政策研究・研修機構「外国人留学生の採用に関する調査」(2008)、労働政策研究・研修機構「日本企業における留学生の就労に関する調査」(2009)、厚生労働省「一部上場企業本社における外国人社員の活用実態に関するアンケート調査」(2008)、富士通総研「企業における高度外国人活用促進事業報告書」(2009)などである。これらの調査では、企業における外国人雇用の状況を把握するとともに、外国人社員の適切な人的資源管理のあり方について探ることを目的としている。それらの結果を整理すると、企業における高度外国人材受け入れの現状と課題は図3のように整理できる¹⁴。

図3 日本企業における高度外国人材の受入れの課題



資料出所：株式会社富士通総研「企業における高度外国人材活用促進事業報告書」から筆者作成。

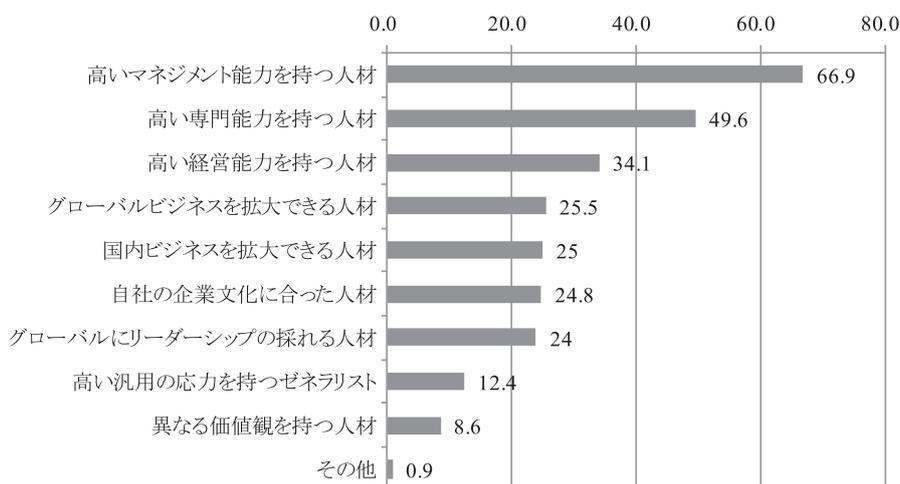
この図では、企業における高度外国人材受入れの現状と課題を、①企業の経営課題と人材、②高度外国人材を雇用しているかどうか、雇用している場合には③高度外国人材の採用、活用（配置、評価、処遇、報酬、人材育成）、④維持という4つの視点から整理している。

¹⁴ 以下の既述は、筆者が参加した株式会社富士通総研「企業における高度外国人材活用促進事業（厚生労働省委託事業）」の記述に基づいている。この調査では上場企業と有力企業約4,000社に対して質問紙による通信調査を実施、813社（回収率20.4%）から回答を得ている。

①企業の経営課題と人材

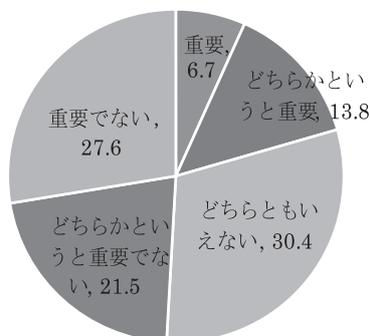
厳しいコスト制約や国際競争の下、企業は既存事業の維持・拡大と新商品・技術の開発の強化のために人材育成の強化が必要であると認識している。これらの課題に対応するために求められる人材像としては、高いマネジメント能力、高い専門能力、高い経営能力という3つが挙げられている(図4)。こうした要件を満たす人材を確保できている企業は全体の1/3で、高度外国人材の採用が課題解決のために重要であると考えている企業は2割である(図5)。なお、実際に高度外国人材を雇用している企業の比率は調査によって差がある。労働政策研究・研修機構(2008)では、1人以上の外国人社員がいる企業は12.2%(派遣社員や請負社員を含めて外国人がいる企業は23.1%)となっている。同じく労働政策研究・研修機構(2009)では1人以上の外国人正社員がいる企業は24.9%(契約社員で外国人に在る企業は12.4%)となっている¹⁵。

図4 中長期的な視点で必要な人材(多重回答、%、n=804)



資料出所：株式会社富士通総研「企業における高度外国人材活用促進事業報告書」から筆者作成。

図5 経営課題解決のための高度外国人材活用の重要性(択一回答、%、n=809)



資料出所：株式会社富士通総研「企業における高度外国人材活用促進事業報告書」から筆者作成。

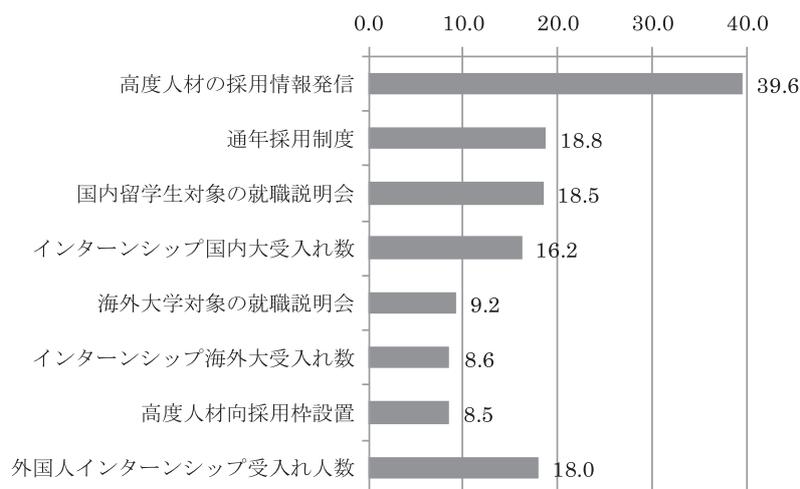
¹⁵ 労働政策研究・研修機構(2008)『外国人留学生の採用に関する調査』調査シリーズNo.42。労働政策研究・研修機構(2009)『日本企業における留学生の就労に関する調査』調査シリーズNo.57。

②③高度外国人材の採用、活用（配置、評価、処遇、報酬、人材育成）

高度外国人材の採用のための取組みとして、企業では高度外国人材に対する採用情報の発信をしている企業はおよそ4割であるほか、通年採用制度や留学生を対象とした就職説明会の開催参加、国内の大学からのインターンシップ受入れといった取組みが行われている（図6）。

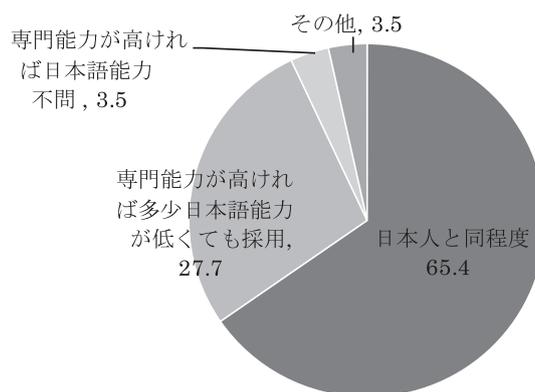
高度外国人材に限らず外国人の採用に当たり重視される日本語能力については、日本人と同じ程度に日本語をこなすことができることを求める企業が全体の2/3近くある（図7）。

図6 高度外国人材採用のための施策（MA、%）



資料出所：株式会社富士通総研「企業における高度外国人材活用促進事業報告書」から筆者作成。

図7 採用時の日本語能力の重視度（SA、%、n=289）

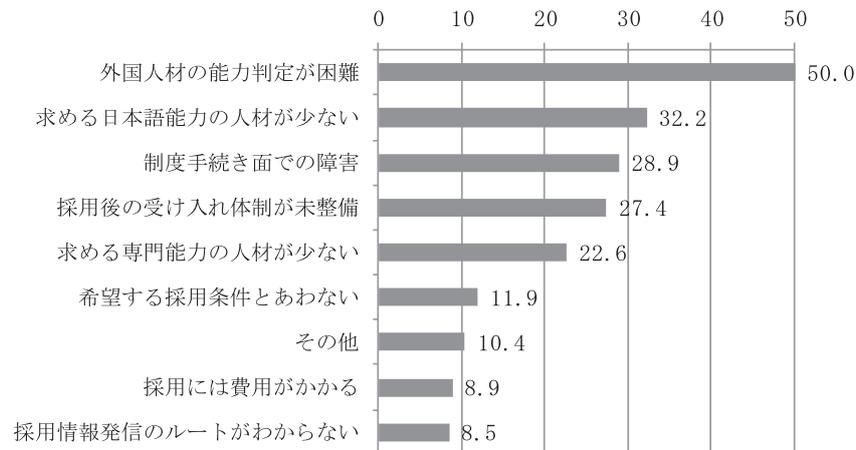


資料出所：株式会社富士通総研「企業における高度外国人材活用促進事業報告書」から筆者作成。

高度外国人材の採用時における課題としては、外国人材の能力の判定が難しいこと、日本語能力の基準を満たす外国人が少ないこと、制度的な手続きに対応できていないこと、採用後の社内の受け入れ体制が整備されていないこと、などが挙げられている（図8）。

こうした結果、高度外国人材を期待通り採用できている企業は6割以下である。

図8 高度外国人材採用の課題 (MA、%、n=270)

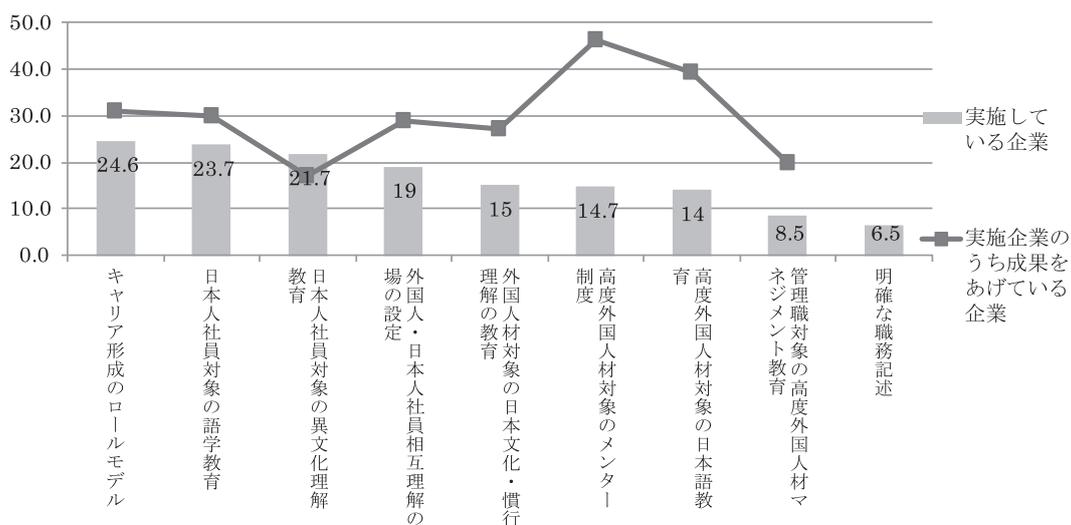


資料出所：株式会社富士通総研「企業における高度外国人材活用促進事業報告書」から筆者作成。

高度外国人材を採用した後、彼(女)等を活用するために講じている施策を見ると、キャリア形成のロールモデルを作る、日本人対象の語学教育や異文化理解教育の実施などが比較的多く実施されている。しかし、実施した施策のうちで効果的であったものは、高度外国人材対象のメンター制度、高度外国人材対象の日本語教育等が挙げられており、現在実施されている施策とその効果の間に差が見られる。この結果、高度外国人材を期待通りに活用できている企業は2/3ほどである(図9)。

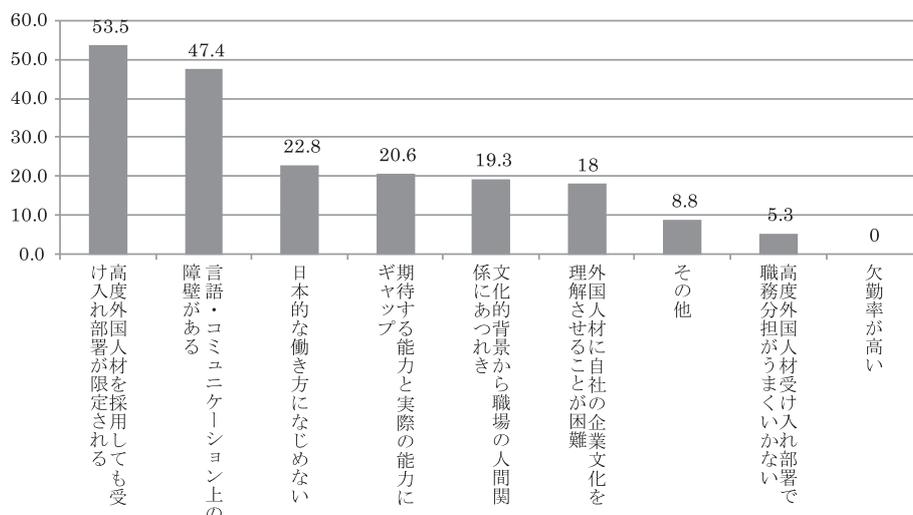
高度外国人材の活用の課題としては、受け入れ部署が限定されること、言語・コミュニケーション上の障壁があることなどを挙げる企業が多い(図10)。

図9 外国人高度人材の活用施策の実施状況と効果 (%)



資料出所：株式会社富士通総研「企業における高度外国人材活用促進事業報告書」から筆者作成。

図10 高度外国人材活用の課題 (MA、%、n=228)



資料出所：株式会社富士通総研「企業における高度外国人材活用促進事業報告書」から筆者作成。

④維持

日本企業が高度外国人材を採用しても、企業に定着し難いと言われている。もしそうならば、企業では高度外国人材を採用するインセンティブを失う可能性がある。高度外国人材がどれだけ企業に定着しているのか、残念ながら適切な統計はない。そこで、代理指標として労働政策研究・研修機構(2009)から、正社員として採用した留学生が企業に5年間を超えるまで勤める割合をみていく¹⁶。この調査によれば、正社員として採用した留学生が5年間を超えるまで勤める割合は、「7割以上」という企業が21.6%、「4～6割」という企業が9.7%、「3割以下」という企業が13.1%などとなっている¹⁷。

では、高度外国人材の定着率が高い企業はどのような企業なのであろうか。定着率が高い企業の属性の特徴をみると、業種では「一般機械器具製造業」、企業規模では「5,000人以上」、海外展開については「現地法人や海外支店があり、海外と取引を行っている」ところ、留学生の採用時期が古いところ、正社員の留学生の人数が多いところなどとなっている。このほか、留学生の将来に期待する役割を明確に持っているところの方がそうでないところ比べて定着率が高い。

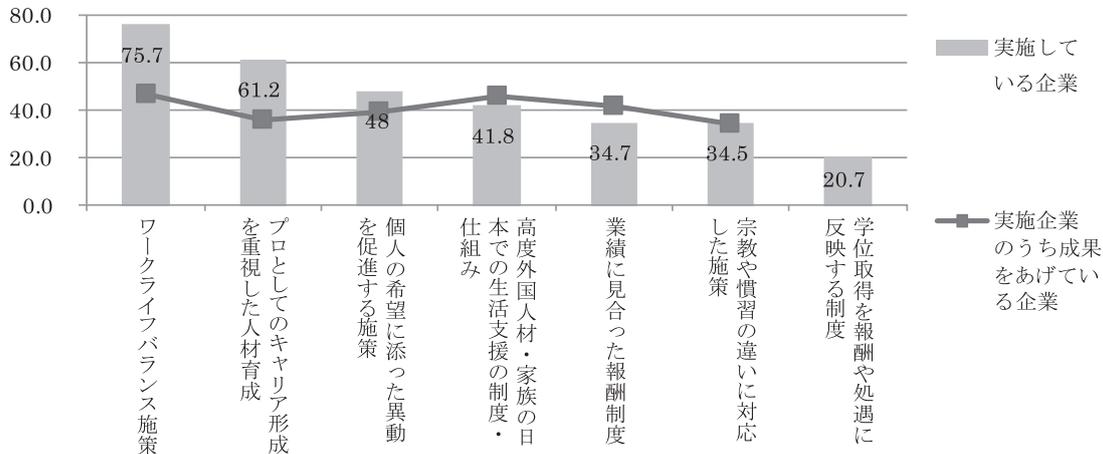
企業では高度外国人材の定着のためにどのような施策を講じているのであろうか。再び先の調査結果を見ると、ワークライフバランス施策、プロとしてのキャリア形成を重視した人材育成、個人の希望にそった異動の促進、高度外国人材や家族の日本での生活支援などが多い。このうち、定着に効果があった施策としては、ワークライフバランス施策、高度外国人材や家族の日本での生活支援、業績に見合った報酬制度、個人の希望にそった異動の促進などが挙げられている(図11)。

¹⁶ 労働政策研究・研修機構(2009)前掲書を参照。

¹⁷ なお、「留学生の採用をはじめてから5年経っていない」という回答が30.4%ある。

こうした結果、採用した高度外国人材を期待通りに維持できている企業は全体の約2/3となっている。

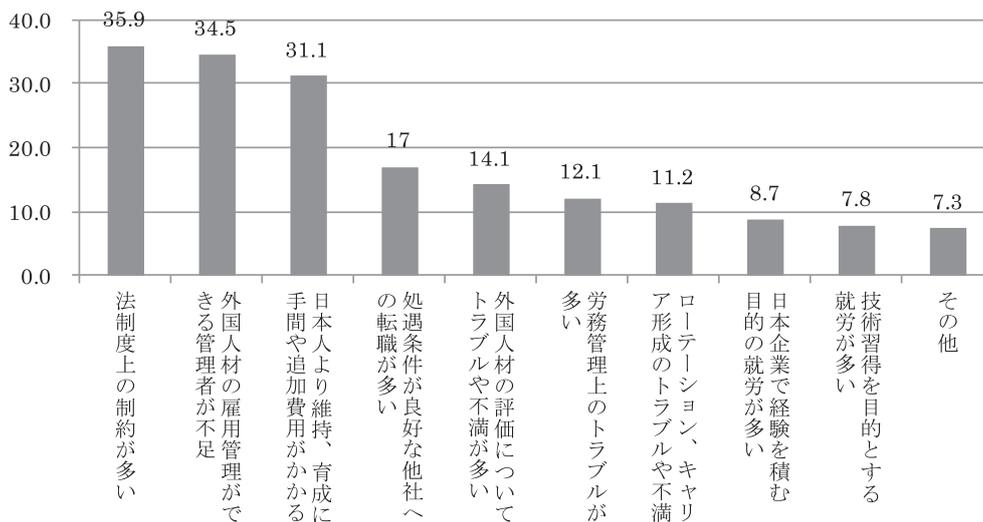
図11 高度外国人材維持施策の実施状況と効果（%）



資料出所：株式会社富士通総研「企業における高度外国人材活用促進事業報告書」から筆者作成。

高度外国人材の維持に関する課題としては、法制度上の制約が多いこと、高度外国人材の雇用管理をできる管理者が不足していること、日本人社員よりも育成、維持に手間や追加費用がかかることなどを挙げる企業が多い（図12）。

図12 高度外国人材の維持についての課題（MA, %）



資料出所：株式会社富士通総研「企業における高度外国人材活用促進事業報告書」から筆者作成。

このような日本企業における高度外国人材の活用の状況についてどう評価するべきであろうか。塚崎(2008)¹⁸は高度外国人材にとって日本での就労には職業キャリアの展開という点からみた場合、様々な障害があり、それが日本での就労の妨げになっているのではないかとこの仮説を検証した結果、日本の企業においては組織主体のキャリアが重視され、個人主体のキャリア展開が重視されないため、エンプロイアビリティを高める志向が高い高度外国人材には選ばれないこと、また、企業は高度外国人材に対して「日本人化」していることを求めており、そのことが将来の職業キャリアの範囲を狭めていると指摘している。その上で、企業が日本人雇用という画一的な枠組みから脱却し、高度外国人材の長期的なキャリアの視点をもって受け入れること、行政には大学や企業におけるキャリア形成支援などの人材育成の基盤作り、出入国管理の円滑化、柔軟化、外国人を雇用する意思のある企業への情報提供などの支援、海外への戦略的な情報発信や優遇措置の提供などが必要であるとしている。

上で引用した諸調査でも、日本企業が高度外国人材を採用、活用する上で取り組むべき課題として、採用基準としての日本語能力を日本人と同じく設定していることによって優れた高度外国人材の採用を阻害していること、高度外国人材に対して企業文化の情報を十分発信していないこと、高度外国人材にどのような役割を期待するか明確にされていないこと、受け入れ部署の受け入れ体制が未整備であること、日本語能力の問題と関連して、日本人社員(上司、同僚)と外国人社員との間のコミュニケーションの不足と、それに起因する外国人社員に仕事を任せることの不安感が高度外国人材の能力を発揮させていない可能性があること、インターンシップの実施比率が低いなど、大学・大学院と企業間の連携が不十分であることが共通して指摘されている。

補論 1. ポイント制

2010年に経済産業省から発表された『産業構造ビジョン』では、日本における高度外国人材の活用について次のような問題点を指摘している。すなわち、工学系博士号取得人材の数は、米国の約2万8,000人に対して日本は7,700人で、約1/4に過ぎず、中国の1万4,900人、ドイツの1万2,200人、英国9,400人よりも少ないこと¹⁹、また、日本における高度外国人材の国内労働市場への流入は、オーストラリア29%、カナダ26%、英国16%、米国12%に対して、日本は0.7%であり、先進国で圧倒的に低いこと、さらに、留学生受入比率は、米国35.8%、英国25.7%、ドイツ12.4%、フランス11.7%、オーストラリア28.6%などに対して日本は3.5%と主要国中最下位であることである。こうした結果、諸外国に比べて日本の人材競争力が低下していると指摘している。新成長戦略では7つの戦略分野と21の国家戦略プロジェクトが

¹⁸ 塚崎裕子(2008)『外国人専門職・技術職の雇用問題』明石書店、特に3章(67~128ページ)および6章(235~283ページ)。

¹⁹ 以下で引用された資料の原典は、NSF“Science and Engineering Indicators 2008”、経済産業省『通商白書2008』、独立行政法人日本学生支援機構「2009年度外国人留学生在籍状況調査」である。

設定されている²⁰。2012年5月から現行の外国人受入れの範囲内で、経済成長や新たな需要と雇用の創造に資することが期待される高度な能力や資質を有する外国人（＝高度人材）の受入れを促進するため、ポイントの合計が一定点数（70点）に達した者を「高度人材外国人」として出入国管理上の優遇措置を講ずる制度が導入された（図13）。この制度は、申請人本人の希望に応じて、高度人材外国人の活動内容を学術研究活動、高度専門・技術活動、経営・管理活動の3つに分類し、それぞれの活動の特性に応じて、「学歴」、「職歴」、「年収」、「研究実績」などの項目ごとにポイントを設定し、評価を実施し、①複合的な在留活動の許容、②「5年」の在留期間の付与、③在留歴に係る永住許可要件の緩和（概ね5年で永住許可の対象とする）、④入国・在留手続の優先処理、⑤高度人材の配偶者の就労、⑥一定の条件の下での高度人材の親の帯同の許容、⑦一定の条件の下での高度人材に雇用される家事使用人の許容などの優遇措置が講じられるものである²¹。

²⁰ 7つの戦略分野とは、「グリーンイノベーション」「ライフイノベーション」「アジア」「観光・地域」「科学・技術・情報通信」「雇用・人材」「金融」で、それぞれに国家戦略プロジェクトが設定されている。ポイント制は「アジア」の戦略分野の1つに位置づけられ、「グローバル人材の育成と高度人材の受入れ」プロジェクトとして、高等教育グローバル化、日本人学生の海外交流拡大、外国人学生の戦略的獲得、ポイント制活用等による海外人材の受け入れ制度の検討・実施によって、在留外国人材の倍増、日本人学生等の海外交流30万人、外国人学生受入れ30万人を成果目標としている。
（内閣官房国家戦略室HPhttp://www.npu.go.jp/policy/policy04/pdf/senryaku_point.pdfによる。アクセス日は2012年5月20日）

²¹ 「5年」の在留期間の付与については、2009年に可決・成立した改正入管法の施行日（2012年7月9日）から実施の予定である。

図 13-1 ポイント制の概略

平成23年12月
法務省入国管理局

高度人材に対するポイント制による出入国管理上の優遇制度

制度の概要・目的

高度人材（現行の外国人受入れの範囲内にある者で、高度な資質・能力を有すると認められるもの）の受入れを促進するため、高度人材に対し**ポイント制**を活用した**出入国管理上の優遇措置**を講ずる制度を導入。
高度人材の活動内容を**学術研究活動**、**高度専門・技術活動**、**経営・管理活動**の3つに分類し、それぞれの特性に応じて、「学歴」、「職歴」、「年収」などの項目ごとにポイントを設け、ポイントの合計が一定点数に達した場合に、**出入国管理上の優遇措置**を与え、高度人材の我が国への受入れ促進を図ることを目的とする。

※海外から入国する場合の手続の流れについては別紙1、ポイント計算表は別紙2

「高度人材」のイメージ

我が国が積極的に受け入れられるべき高度人材とは……

「国内の資本・労働とは補完関係」にあり、代替することが出来ない良質な人材」であり、「我が国の産業にイノベーションをもたらすとともに、日本人との切磋琢磨を通じて専門的・技術的な労働市場の発展を促し、我が国労働市場の効率性を高めることが期待される人材」

（平成21年5月29日高度人材受入推進会議報告書）

例えば……

- ①学術研究活動…基礎研究や最先端技術の研究を行う研究者
- ②高度専門・技術活動…専門的な技術・知識等を活かして新たな市場の獲得や新たな製品・技術開発等を担う者
- ③経営・管理活動…我が国企業のグローバルな事業展開等のため、豊富な実務経験等を活かして企業の経営・管理に従事する者

優遇措置の内容

- ・ 複合的な在留活動の許容
- ・ 在留期間「5年」の付与
- ・ 在留歴に係る永住許可要件の緩和
- ・ 入国・在留手続の優先処理
- ・ 配偶者の就労
- ・ 親の帯同
- ・ 高度人材に雇用される家事使用人の帯同

※優遇措置の詳細については別紙3

法令上の位置付け

- ・ 在留資格「特定活動」の一類型として整備
- ・ ポイント制における評価項目と配点は、告示で規定
- ・ 現在の在留資格に関する要件（在留資格該当性・上陸許可基準適合性）を満たす者の中から高度人材を認定する仕組みとする

制度開始後のフォローアップ

法務省において制度開始後1年をメドに実施状況を分析し、その結果を踏まえ、関係省庁、経済界・労働界を交えて制度の見直し及び在留期間の更新の取扱いについて検討する。

補論2. EPAによる外国人看護師、介護福祉士の受入れ

日本とフィリピン及びインドネシアとの間で締結された経済連携協定（EPA）に基づくフィリピン人・インドネシア人看護師・介護福祉士候補者の受入れが2008年度から開始された。インドネシアについては2008年度から、フィリピンについては2009年度から受入れが行われている（表2、図14、図15）。

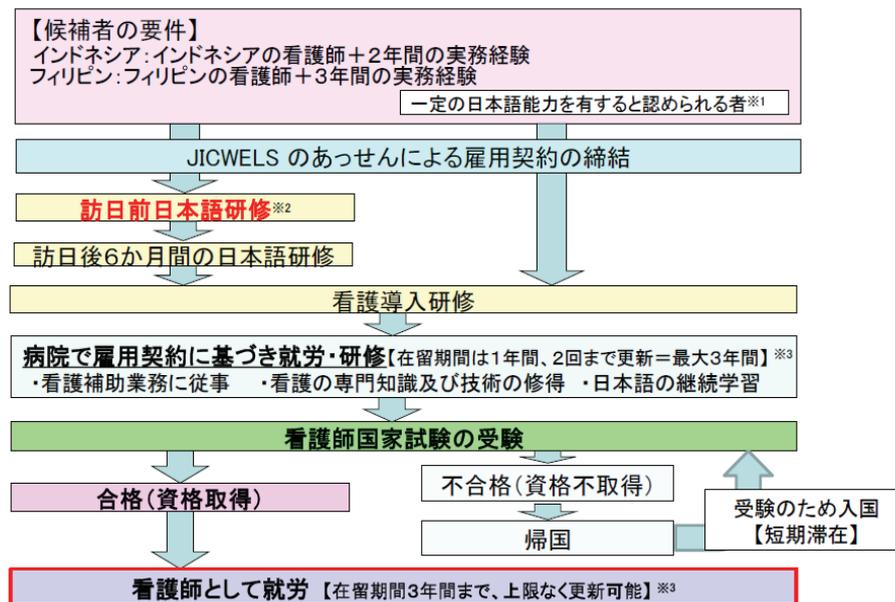
表2 EPAによる外国人看護師、介護福祉士の受入れ実績

	2008年度			2009年度			2010年度		
	看護	介護 (就労)	介護 (就学)	看護	介護 (就学)	介護 (就学)	看護	介護 (就労)	介護 (就学)
インドネシア	104名 (47施設)	104名 (53施設)	—	173名 (83施設)	189 (85施設)	—	39名 (19施設)	77名 (34施設)	—
フィリピン	—	—	—	93名 (45施設)	190名 (92施設)	27名 (6施設)	46名 (27施設)	72名 (34施設)	10名 (6施設)

資料出所：国際厚生事業団のホームページ（<http://www.jicwels.or.jp/files/About20EPA-h24.pdf>）より作成。

図14 EPAによる外国人看護師受入の流れ

1-1 看護師候補者受入の流れ



※1 日本語能力試験N2(旧2級)以上の取得者又は所要の期間の日本語教育を受けた者

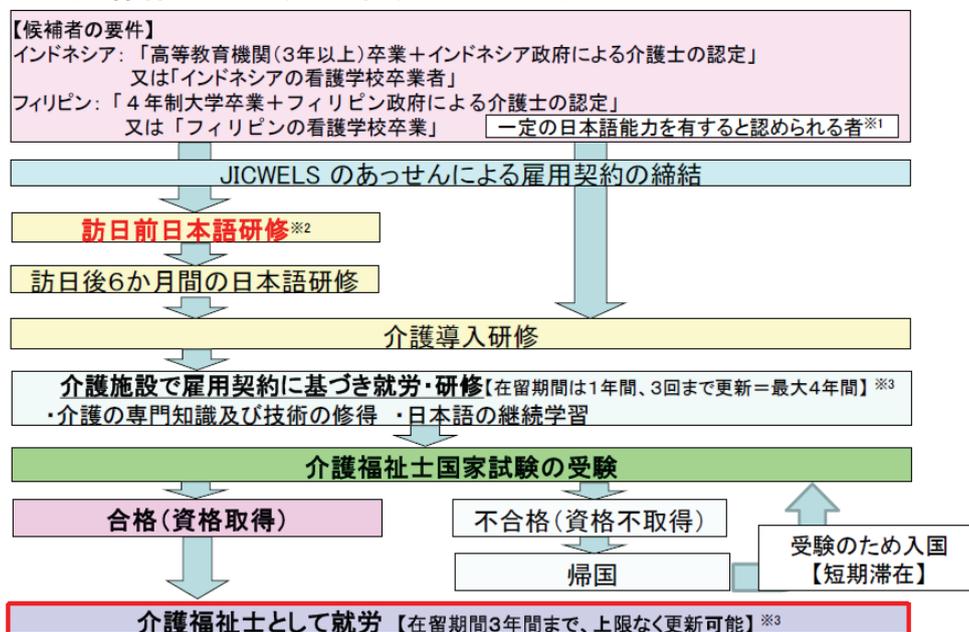
※2 インドネシアは6か月間、フィリピンは3か月間

※3 在留資格:二国間の協定に基づく「特定活動」

資料出所：国際厚生事業団のホームページ（<http://www.jicwels.or.jp/files/About20EPA-h24.pdf>）より引用。

図15 EPAによる外国人介護福祉士受入の流れ

1-2 介護福祉士候補者受入れの流れ



※1 日本語能力試験N2(旧2級)以上の取得者又は所要の期間の日本語教育を受けた者

※2 インドネシアは6か月間、フィリピンは3か月間

※3 在留資格：二国間の協定に基づく「特定活動」

資料出所：国際厚生事業団のホームページ (<http://www.jicwels.or.jp/files/About20EPA-h24.pdf>) より引用。

5. 高度外国人材以外の外国人材の活用について

以下では、高度外国人材以外の外国人材の活用についてみていく。表3は外国人労働者の雇用類型を整理したものである。4で取り上げた高度外国人材は、類型1または類型2に位置づけられる。一方、南米系日系人をはじめとする外国人労働者の典型的な就労の仕方は、製造業の生産現場で請負会社の社員として働くというものであった。この表の類型3が中心であった。その後、製造現場への人材派遣が解禁されたことによって類型4も増加している。

表3 外国人労働者の雇用4類型

雇用	類型	概要	社内での立場	資源管理の特徴
直接雇用	類型1	企業と直接雇用関係にある日系人労働者のうち、日本人正社員と同じ立場の「正社員」型外国人。	企業に直接雇用されている日本人と同等。	大企業の研究・技術系ホワイトカラーに多い。日本の大学・大学院の理工系卒業（修了者）が多い。
	類型2	日本人嘱託社員、パート・アルバイト、期間工、季節工等と同じ立場にある「非正社員」型外国人。	日本人正社員と同等に位置づけ、職場に混在。「嘱託社員」「パート・アルバイト」「期間工等（季節工、期間工等）」として直接雇用。	正社員より低い賃金、賞与なし、雇用期間の設定あり。仕事内容は正社員と同じ。在留資格が「技術」「人文知識・国際業務」「日本人の配偶者等」「定住者」のうち、不安定な採用ルートで採用、嘱託社員として就労。パート・アルバイトは転職が多く、雇用不安定化。「留学」（「就学」）等の在留資格。
間接雇用	類型3	請負会社から社外工等として企業に派遣された「請負社員」型外国人。主に日系人に多い。	企業と請負関係のある請負会社（外注会社）に直接雇用されている日本人と同様	労働需要変動→請負会社をバッファとして調整。実際に就労している企業と請負関係にある企業と直接雇用契約を結ぶ。
	類型4	派遣会社から派遣社員として企業に派遣された「派遣社員」型外国人。	日本人の「派遣社員」と同等。	人手不足の中小工場、建設業・職別工事業の単純労働者（ブルーカラー）から直接雇用、請負会社雇用へ切替。改正労働者派遣法による製造現場への派遣解禁や定住化の進行によって「派遣社員」型外国人が増加。

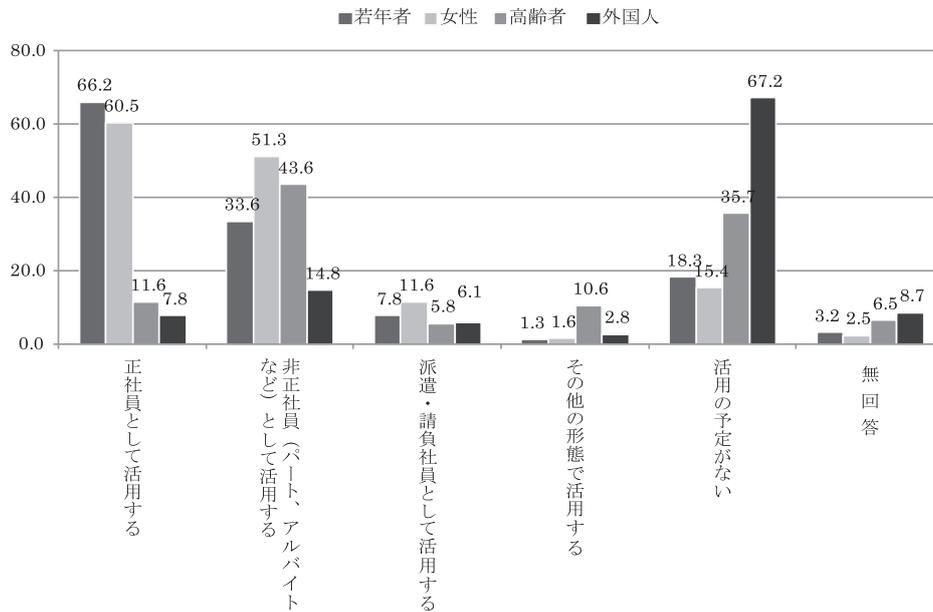
資料出所：依光正哲編著(2003)『国際化する日本の労働市場』東洋経済新報社、第7章の既述をもとに作成。

以下では、労働政策研究・研修機構が2010年に実施した「世界同時不況後の産業と人材の活用に関する調査」結果を利用して検討していく²²。この調査は、南米系日系人をはじめとする外国人労働者が多く居住している外国人集住都市にある事業所・企業を対象としている。

まず、事業所（企業）の人材戦略上、外国人労働者をどのように位置づけているのであろうか。若年者、女性、高齢者、外国人労働者をそれぞれどのように活用していくのか、雇用形態（図16）と、仕事内容（図17）について整理した。雇用形態に関する企業（事業所）の人材戦略に基づいて、若年者、女性、高齢者と外国人労働者を比較すると、外国人労働者については「活用の予定がない」という回答が約2/3と圧倒的に多い。また、外国人労働者を活用する場合でも正社員としてではなく、非正社員として活用するところが多い。

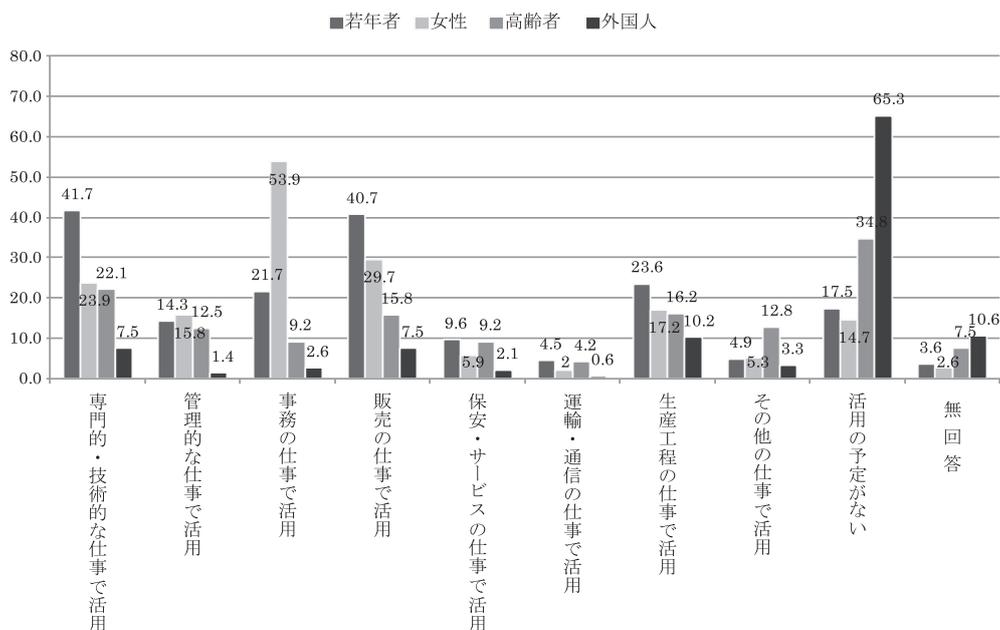
²² 労働政策研究・研修機構(2010)「世界同時不況後の産業と人材の活用に関する調査・外国人労働者の働き方に関する調査」、労働政策研究・研修機構、調査シリーズNo.83を参照。この調査は、民間の事業所データベースに登録されている事業所で、外国人集住都市28自治体にある従業員10人以上の全業種の事業所2万カ所を対象に質問紙による通信調査を実施した。調査期間は2010年7月19日～7月31日で、回収率は11.5%であった。なお、本調査における「外国人集住都市」は既述の自治体と同じものである。外国人集住都市は南米系日系人やフィリピン人などの外国人労働者が多く居住している。

図16 人材の雇用形態別活用方針（多重回答、単位：%、N=2252）



次に、仕事内容について若年者、女性、高齢者、外国人労働者の活用方針を比較すると、外国人労働者については「活用の予定がない」という回答が全体の約2/3を占める。また、外国人労働者を活用する場合の仕事内容は、生産工程の仕事、専門的・技術的な仕事、販売の仕事で活用するというところが多い。

図17 人材を活用する仕事内容（多重回答、単位：%、N=2252）



この回答結果をクラスター分析することによって、人材活用の観点から見た事業所類型を導き出すことができる。このうち、外国人労働者の活用に注目すると、雇用形態については

非正社員中心で、仕事内容については生産の仕事でという方針の事業所が多いことになる(表4)。これは、調査対象の事業所が外国人集住都市の事業所であることを考えると、既存の調査結果から形成された「日系人労働者の大半が生産現場で間接雇用の雇用形態で雇用されている」というイメージに近い²³。

表4 雇用形態から見た人材活用の類型

	類型	事業所構成比	若年者	女性	高齢者	外国人
雇用形態から見た 人材活用の類型	類型1(すべての人材で現状維持か縮小)	36%	×	×	×	×
	類型2(日本人若年・女性中心、正社員で)	38%	正社員	正社員	非正社員	×
	類型3(日本人中心、多様な雇用形態で)	7%	正社員、 非正社員、 派遣・請負	正社員、 非正社員、 派遣・請負	非正社員	×
	類型4(多様な人材、非正社員中心で)	18%	正社員、 非正社員	非正社員	非正社員	非正社員

注：事業所の構成比は概数である。×は該当する人材を活用しない方針または活用しても少数であることを意味する。

表5 仕事内容から見た人材活用の類型

	類型	事業所構成比	若年	女性	高齢者	外国人
仕事内容から見た 人材活用の類型	類型A(多様な人材を適材適所で)	13%	多分野	多分野	専門技術	生産
	類型B(日本人若年・女性中心、販売・事務で)	23%	販売、事務	販売、事務	×	×
	類型C(日本人若年・女性中心、専門技術、販売で)	39%	専門技術、 販売	専門技術、 販売	×	×
	類型D(すべての仕事で現状維持・縮小)	26%	×	×	×	×

注：事業所の構成比は概数である。×は該当する人材を活用しない方針または活用しても少数であることを意味する。

仕事内容から見た人材活用方針も4つに類型化される(第5表)。類型Aは、若年者、女性は多分野にわたって活用、高齢者は専門的・技術的な仕事分野で活用、外国人労働者は生産工程で活用する、「多様な人材を適材適所で活用品」の企業(事業所)である。類型Bに分類されるのは回答企業(事業所)のうち約13%である。類型Cは若年者と女性を販売の仕事や事務の仕事で活用する「日本人中心で小売・サービス活用品」の企業(事業所)である。類型Bに分類されるのは回答企業(事業所)のうち約23%である。類型Cは、類型Bに近いが、若年者と女性を専門的・技術的な仕事、販売の仕事で活用する「日本人中心の専門技術・販売活用品」の企業(事業所)である。類型Cに分類されるのは回答企業(事業所)のうち約39%であ

²³ たとえば、梶田孝道・宮島喬(2002)「序 日本社会の変容と外国人の生活世界」梶田孝道・宮島喬編著『国際社会①国際化する日本社会』東京大学出版会、3ページの記述を参照。

る。類型Dは若年者、女性、高齢者、外国人労働者すべての人材について仕事内容にかかわらず活用の予定がない、「雇用縮小型」の企業（事業所）である。類型Dに分類されるのは回答企業（事業所）のうち約26%である。

以上から、外国人労働者は仕事内容に関する人材活用方針4類型のうち、類型Aの方針をもつ事業所において生産の仕事で活用される場合が多いと考えられる。

さて、この調査によれば、過去2年間に外国人労働者を活用したことがある事業所は約2割である。外国人の主な雇用形態は、正社員と非正社員を合わせた直接雇用、派遣社員として活用、請負社員として活用の順に多い。仕事内容では、「生産工程・労務の仕事」が最も多く、以下、「サービスの仕事」、「その他」等となっており、それ以外の分野で外国人を活用した事業所はわずかである。2010年6月1日現在で正社員または非正社員として外国人労働者を雇用している事業所は全体の1割強で、外国人正社員の人数は平均6人、外国人非正社員的人数は平均20人となっている。外国人正社員比率は1%未満の事業所が多いものの、外国人非正社員比率が「20%以上」の事業所が3割以上あった。

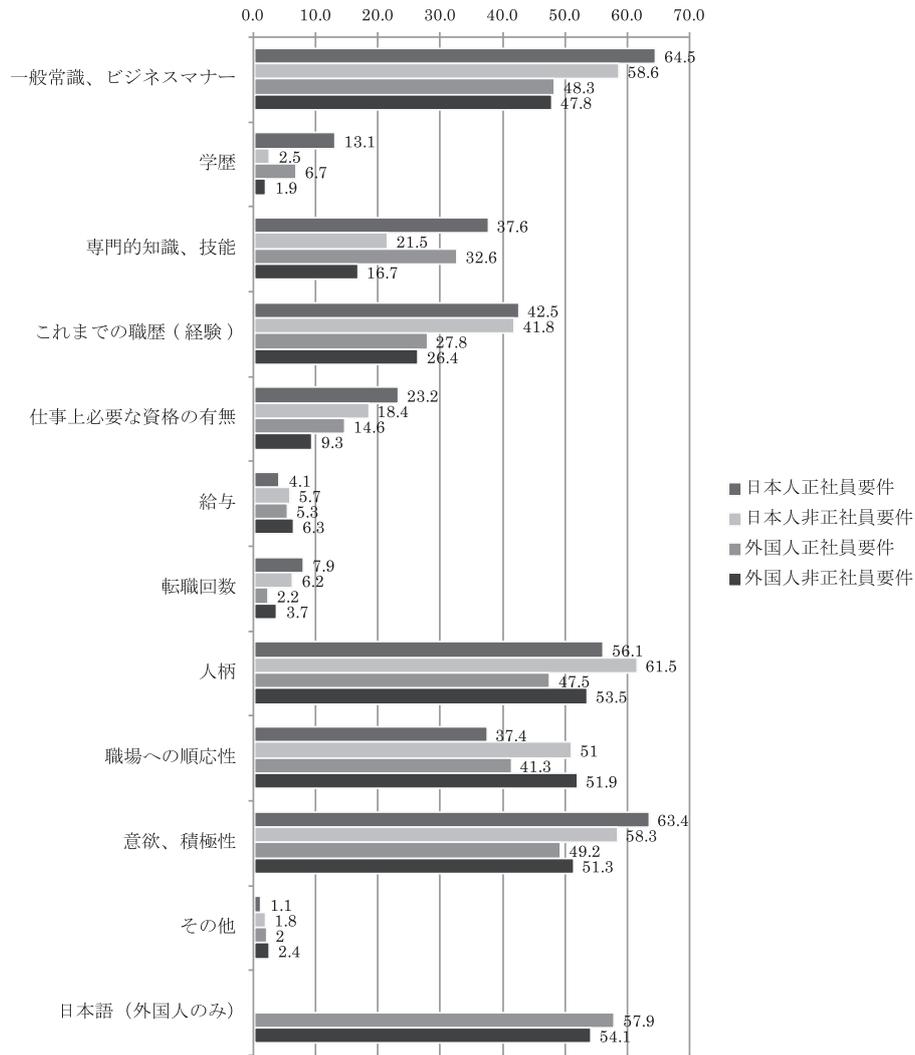
ところで、事業所（企業）における外国人労働者の採用要件はなにか。外国人正社員では、「日本語」、「意欲、積極性」、「一般常識、ビジネスマナー」、「人柄」等が多い。また、外国人非正社員では、「日本語」、「人柄」、「意欲、積極性」、「一般常識、ビジネスマナー」等が多い（図18）。

雇用形態および仕事内容に関する人材戦略類型によって外国人正社員比率、外国人非正社員比率は異なる。雇用形態に関する人材戦略類型のうち、類型1（若年者、女性、高齢者、外国人労働者すべての人材について雇用形態にかかわらず活用の予定がない）や類型2（日本人中心で若年者や女性を正社員として活用し、高齢者については非正社員として活用する）に比べて、類型3（日本人中心で、若年者と女性については正社員、非正社員、派遣・請負社員として活用し、高齢者については非正社員として活用する）、類型4（若年者については正社員、非正社員として活用し、女性、高齢者、外国人労働者については非正社員として活用する）では外国人正社員比率、外国人非正社員比率が高い。

仕事内容の人材戦略が類型A（若年者、女性は多分野にわたって活用、高齢者は専門的・技術的な仕事分野で活用、外国人労働者は生産工程で活用する）、類型C（若年者と女性を専門的・技術的な仕事、販売の仕事で活用する）では他の類型に比べて外国人非正社員比率が高い。また、類型C（若年者と女性を専門的・技術的な仕事、販売の仕事で活用する）、類型D（若年者、女性、高齢者、外国人労働者すべての人材について仕事内容にかかわらず活用の予定なし）では他の類型に比べて外国人正社員比率が高い。

約8割の事業所では外国人を活用していないが、その理由としては、「日本人だけで求人数を確保できたから」、「人事労務管理などの面で外国人労働者を受け入れる社内体制が未整備だったから」、「顧客、サービス利用者等の理解が得られるかどうか不安があったから」等が挙げられている。採用要件としての日本語能力の問題から外国人労働者を活用していない（活用したことがない）事業所は16%である。

図18 人材別採用の要件（4つまでの多重回答、N=2252）



事業所（企業）では外国人労働者の採用要件として一定以上の日本語能力を求めている。具体的には、「日本語を話すこと・理解すること」については、外国人労働者の雇用実績のある事業所の半数近くが「日本語による仕事の指示を理解できる」ことを、「日本語を読むこと」については4割が「日本語の指示書等を読むことができる」ことを、「日本語を書くこと」については3割が「日本語で業務日報や介護記録を書くことができる」ことを求めている。

雇用形態、仕事の内容などによって多少の違いはあるものの、日本で働く以上、一定以上の日本語能力が求められることは当然のことであり、就業支援を行う上で日本語の教育訓練は不可欠である。なお、外国人労働者の雇用について消極的である企業（事業所）ほど高い日本語能力を求めている。

事業所（企業）における今後の外国人労働者の雇用の可能性についてみると、多くの事業所では外国人正社員、外国人非正社員、外国人外部人材の採用見通しについて「わからない」としている。また、外国人労働者の採用見通しは、業績が改善している事業所の一部で「増加させる」と回答しているものの、多くの事業所では「わからない」と回答している。業績

が改善傾向にある場合、まず日本人労働者が採用される。さらに、外国人労働者の採用見通しは、現在雇用されている外国人労働者に対する評価によっても異なっており、外国人労働者に対する評価が高い事業所では外国人正社員、外国人非正社員、外国人外部人材の雇用を「増加させる」という比率が相対的に高い。

以上、事業所調査の結果から以下のような政策的含意が導かれる。世界同時不況後、高度外国人材以外の外国人労働者への労働需要は回復しているとはいえ依然として不確定な要素がある。企業は外国人労働者を雇用する際、高い日本語能力を要件としている。ここでは取り上げなかったが、事業所調査と並行して実施した日系人労働者のケーススタディの結果によれば、同時不況後に職を失っても早い時期に就業できた日系人労働者は比較的高い日本語会話能力を有している。そのため、日系人労働者の就業促進策として能力開発を行う際には日本語学習も同時に実施するのが効果的である。

6. 外国人の失業をめぐって

(1) 先行研究

これまで行われてきた調査研究で外国人労働者の失業に焦点を当てたものはそれほど多くはない。その要因のひとつは、日本の景気が後退し外国人労働者に対する労働需要がなくなれば外国人労働者は出身国に帰国するかあるいは他の国に移動するだろうと漠然と考えられていたからである。制度上も「会社都合」による退職の場合、これまでの在留資格の在留期限内は日本に滞在することが可能であるが、期限内に再就職先が見つからなければ在留期限内に「短期滞在」に変更することで90日間の滞在が認められる。このとき、就労する場合は「資格外活動許可」を申し出ることによって就労することが可能である。一方、自己都合による退職の場合、在留資格の在留期限があったとしても退職後3カ月を経過すれば不法滞在となる。いずれにしても、失業状態のまま90日以上日本に滞在することはできない。

調査研究では、就労に制限のない南米系日系人の就業については関心が持たれても、失業については関心が薄かった。いくつかの先行研究をみると、雇用促進事業団・財団法人産業雇用安定センター(1994)²⁴では、日系人求職者を対象に質問紙調査を実施した結果、日系人求職者3,831人のうち、在職者は12.1%、離職者は78.7%、無業者8.8%などとなっている。最終職の退職理由は「その他」が86.6%であるが、具体的な理由として、「解雇・人員整理・契約切れ」が30.0%で最も多い。また、求職者の中で就職した日系人は18.7%、未決者は10.4%、未紹介者は70.9%となっている。

篠塚(2001)²⁵は、静岡県浜松市を中心とした地域で就労している外国人労働者313人を対象として詳細な聞き取り調査を実施している。対象者の国籍の構成はブラジル55%、ペルー15%、

²⁴ 雇用促進事業団・財団法人産業雇用安定センター(1994)『日系人雇用の実態と展望 調査研究報告書』、第2部、51ページ以降。

²⁵ 篠塚英子(2001)「日本における労働生活」、桑原靖夫編『グローバル時代の外国人労働者 どこから来てどこへ』東洋経済新報社、第6章、123～148ページ。

中国9%などとなっている。篠塚は、(1)来日後、解雇の経験がある外国人労働者は1～2割であるが、解雇ではないが仕事なくなった失業経験がある外国人労働者は、男性で3割、女性では4割にのぼること、(2)日系人の6～7割の者は失業後1週間以内に再就職先を見つけているが、非日系人は3カ月以上かかっても再就職先が見つからないケースもあることなどを見いだしている²⁶。

ところで、外国人、とりわけ日系人労働者の就業が派遣や請負といった「非正規雇用」の形態を採ることが多いことが彼等の失業行動を把握するのを一層困難にしている。この点について、津村・澤田(2008)²⁷は以下のように記述している。すなわち、「雇用と非雇用の状態が常に繰り返されているのである。このため、雇用・非雇用は常に流動的であり、彼らには派遣されていない期間が失業している状態であるとの認識はほぼないようである」。こうした認識が南米日系人だけではなく外国人労働者すべてに一般化できるかどうかは明らかではないが、筆者がこれまで行ってきた聞き取り調査結果に基づくと、少なくとも2008年秋の世界同時不況までは失業について上記のように考えていた南米日系人は多数派であった。このことも先行研究の少なさの一因になっていると考えられる。

しかし、世界同時不況を契機として、日系人をはじめとした外国人労働者の失業行動が注目されはじめた。主なものをまとめると、表6のようになる。

表6 世界同時不況後の外国人労働者の失業に関する主な調査

調査主体	調査方法	調査対象者	調査対象者のうち失業者
労働政策研究・研修機構 (2008年12月)	質問紙調査	南米日系人426人	44% (非就業者を含む)
滋賀県 (2009年1月)	訪問調査	南米人238人	42%
がんばれ！ブラジル人会議 (2009年1～2月)	質問紙調査	ブラジル人2,773人	47%
岐阜県美濃加茂市 (2009年3月)	訪問調査	ブラジル人271人	28%
滋賀県 (2009年6月)	訪問調査	南米人283人	46%
岐阜県 (2009年7～9月)	訪問調査	ブラジル人2,343人	40%
静岡県 (2010年8～9月)	質問紙調査 (郵送による)	ブラジル人、ペルー人 1,024人	ブラジル人26% ペルー人32%

資料出所：稲葉・樋口(2010)、25ページ。ただし、一部変更してある。

²⁶ 篠塚は日系人と非日系人の再就職までの期間の差がどのような要因によって生じたかは聞き取りの設問だけでは不明であるとしている。しかし、人材派遣会社や業務請負会社による対応の違いがこうした差に関係あると考えられる。

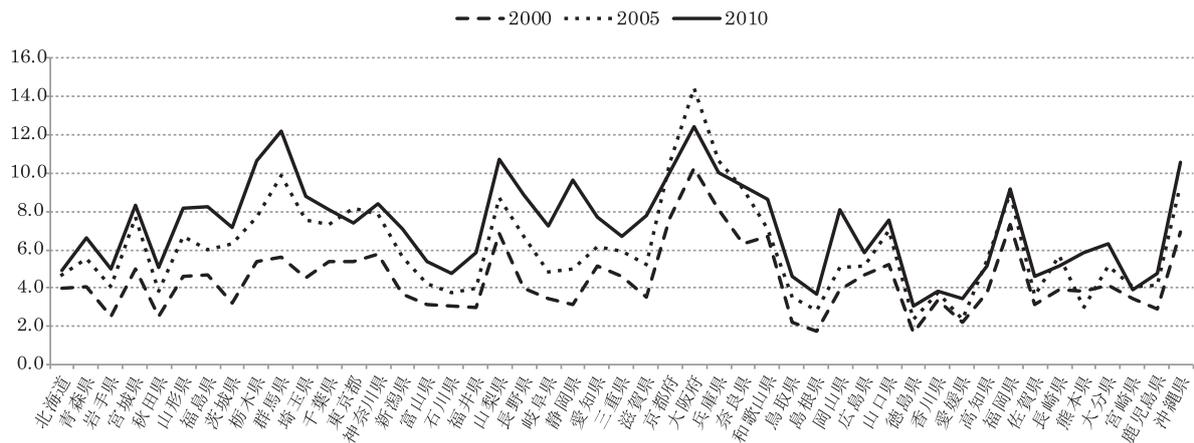
²⁷ 津村君博・澤田敬人(2008)「社会の底辺に滞留する南米日系人の青少年たち」、『アジア遊学』第117号、59～60ページ。

稲葉・樋口(2010)²⁸では自治体などによって実施された各種調査における南米人の失業率を比較検討している。調査によって失業をどのように定義するかが異なっており、公的に定義される失業者とは完全には一致していないが、対象者の20%台後半から40%台が失業状態にあったと見ている。

実際に外国人労働者の失業率はどれくらいなのか。雇用失業状況の分析によく使われる統計資料は総務省「労働力調査」である。しかし、労働力統計では外国人労働者についての統計は利用できないので、ここでは総務省「国勢調査」を利用する。なお、総務省「国勢調査」における完全失業者は「調査週間中、収入を伴う仕事を少しもしなかった人のうち、仕事に就くことが可能であって、かつ、ハローワーク（公共職業安定所）に申し込むなどして積極的に仕事を探していた人」となっている。これに対して、総務省「労働力調査」では完全失業者を「①仕事がなく調査週間中に少しも仕事をしなかった（就業者ではない。）」「②仕事があればすぐ就くことができる」「③調査週間中に、仕事を探す活動や事業を始める準備をしていた（過去の求職活動の結果を待っている場合を含む。）」の条件を満たす者としており、完全失業率は「労働力人口に占める完全失業者の割合」として定義される。以下では、統計上の制約があることを踏まえつつ、国勢調査の定義による外国人の失業の状況について見ていくことにする。

図19は2000年、2005年、2010年の国勢調査を利用して計算した外国人に関する都道府県別完全失業率（男女計）である。地域間で各年の完全失業率は4.46%、6.10%、7.17%と上昇傾向で推移しており、また、外国人の完全失業率には都道府県間で差があることがわかる。

図19 2000年～2010年の都道府県別外国人の完全失業率（男女計、%）



資料出所：総務省「国勢調査」各年版の外国人についての再集計。

²⁸ 稲葉奈々子・樋口直人(2010)『日系人労働者は非正規就労からいかにして脱出できるのか～その条件と帰結に関する研究～』、財団法人全国勤労者福祉・共済振興協会、第3章第1節、23～28ページ。

都道府県別の外国人労働者の完全失業率の最大値と最小値の数値を比較すると、両者の差は2000年から2005年にかけて拡大したものの、2005年から2010年にかけて縮小している。また、完全失業率の最大値と最小値の比は2000年から2005年にかけて横ばいで推移していたが、2005年から2010年にかけて縮小している。

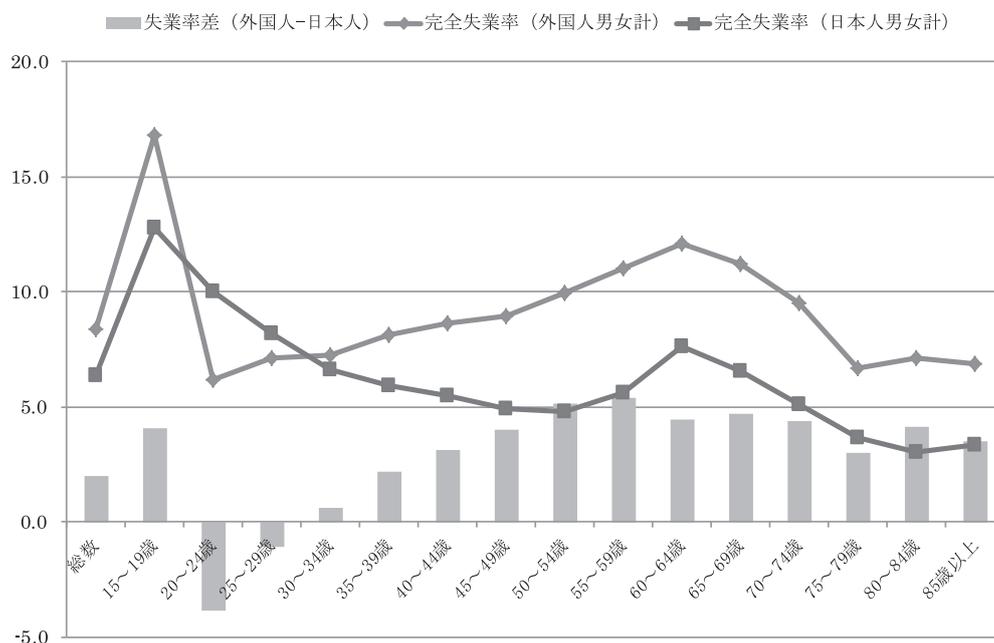
地域間の散らばりの指標として、標準偏差を計算すると、2000年、2005年、2010年それぞれ1.76、2.46、2.34で、変動係数はそれぞれ0.40、0.40、0.33となっている。標準偏差で見ると地域間の格差はいったん拡大し、その後わずかに低下しており、変動係数は低下傾向で推移している。このように外国人労働者の完全失業率は地域間で異なっている。

(2) 年齢階層別外国人の失業率

ここでは2010年国勢調査の外国人に関する集計を利用して、日本人労働者と外国人労働者の完全失業率の比較を行うことにする²⁹。図20～22は日本人労働者と外国人労働者の5歳ごとの年齢階級別完全失業率を男女計、男、女についてそれぞれ比較したものである。このうち、男女計をみると、外国人の年齢計の完全失業率は8%以上である。年齢階級別の完全失業率をみると、15～19歳ですべての年齢階級の中で最も高くおよそ17%に達する。しかし、20～24歳ではおよそ6%まで低下し、その後年齢が高くなるにつれて完全失業率も高くなり、60～64歳でおよそ12%となるが、その後は低下している。一方、日本人の年齢計の完全失業率はおよそ6%である。年齢階級別の失業率をみると、15～19歳でおよそ13%とすべての年齢階級で最も高い。その後、年齢階級が高くなるにつれて徐々に完全失業率は低下し、45～49歳で4%まで低下するが、その後は60～64歳で7%台半ばまで上昇、それより高い年齢階級では徐々に低下している。日本人の完全失業率と外国人の完全失業率を比較すると、総数では日本人の完全失業率の方が外国人の完全失業率よりも2%ポイント低い。しかし、年齢階級別にみると、20～24歳および25～29歳については日本人の完全失業率の方が高い。それ以外の年齢階級については、日本人の完全失業率の方が外国人の完全失業率よりも低い。60歳代前半で完全失業率が他の年齢階級に比べて高いのは定年の影響であると考えられる。

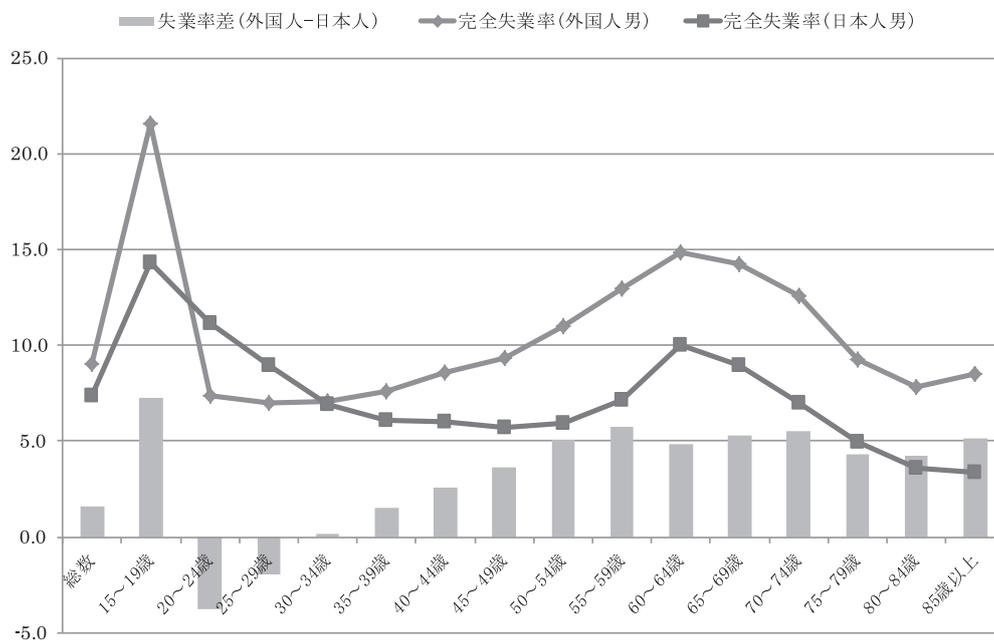
²⁹ 2010年国勢調査の外国人に関する集計は2012年4月に公表され、詳細な検討は行われていない。

図20 日本人と外国人の年齢階級別完全失業率の比較（男女計）



資料出所：総務省「2010年国勢調査」より作成。

図21 日本人と外国人の年齢階級別完全失業率の比較（男）

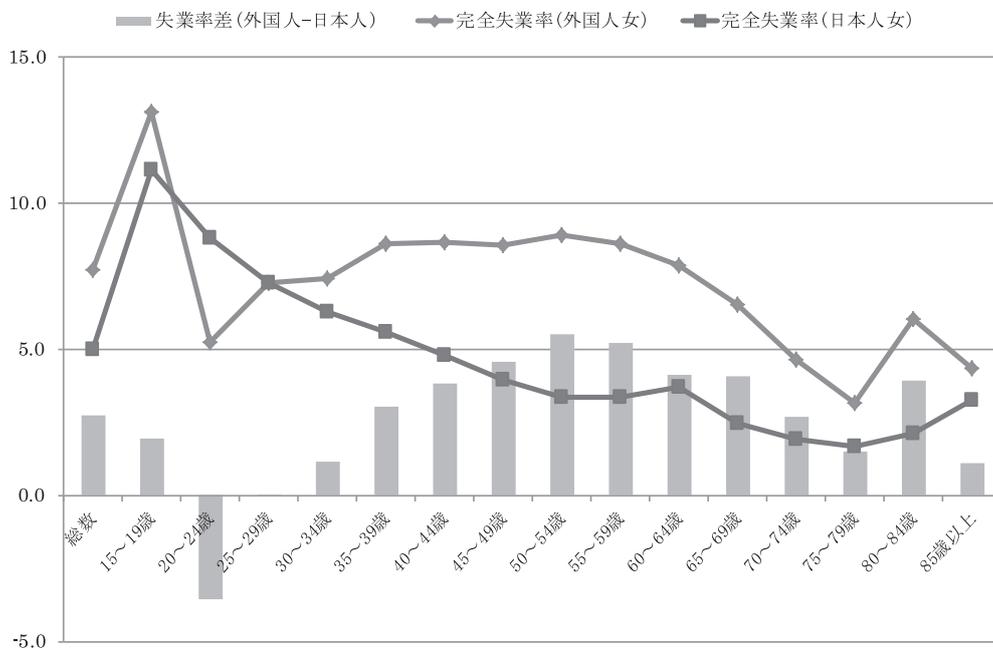


資料出所：総務省「2010年国勢調査」より作成。

男性についてみると、外国人の年齢計の完全失業率は9%である。年齢階級別の完全失業率をみると、15~19歳ですべての年齢階級の中で最も高くおよそ22%に達する。しかし、20~24歳ではおよそ7%台まで低下し、その後年齢が高くなるにつれて完全失業率も高くなり、

60～64歳でおよそ15%となるが、その後は低下している。一方、日本人の年齢計の完全失業率は7.4%である。年齢階級別の失業率をみると、15～19歳でおよそ14%とすべての年齢階級で最も高い。その後、年齢階級が高くなるにつれて徐々に完全失業率は低下し、50～54歳で6%まで低下するが、その後は60～64歳で10%まで上昇、それより高い年齢階級では徐々に低下している。日本人の完全失業率と外国人の完全失業率を比較すると、総数では日本人の完全失業率の方が外国人の完全失業率よりも2%ポイント低い。しかし、年齢階級別にみると、20～24歳および25～29歳については日本人の完全失業率の方が高い。それ以外の年齢階級については、日本人の完全失業率の方が外国人の完全失業率よりも低い。ここでも60歳代前半で完全失業率が上昇するのは定年の影響である。こうした動きは、男女計の動きに近い。

図22 日本人と外国人の年齢階級別完全失業率の比較（女）



資料出所：総務省「2010年国勢調査」より作成。

女性についてみると、外国人の年齢計の完全失業率はおよそ8%である。年齢階級別の完全失業率をみると、15～19歳ですべての年齢階級の中で最も高くおよそ13%に達する。しかし、20～24歳では5%台まで低下、20歳代後半、30歳代前半では7%台、30歳代後半から60歳代前半まで8%台で推移、その後は80歳代前半を除けば低下する。一方、日本人の年齢計の完全失業率は5%である。年齢階級別の失業率をみると、15～19歳でおよそ11%とすべての年齢階級で最も高い。その後、60歳代前半で若干高くなるものの、おおむね年齢階級が高くなるにつれて完全失業率は低下し、80歳代で上昇する。日本人の完全失業率と外国人の完全失業率を比較すると、総数では男女計、男と同じように日本人の完全失業率の方が外国人の完全失業率よりも低い。しかし、年齢階級別にみると、20～24歳については日本人の完全

失業率の方が高い。それ以外の年齢階級については、日本人の完全失業率の方が外国人の完全失業率よりも低い。60歳代前半で完全失業率が上昇する定年の効果は男女計および男よりも小さい。

以上、ここでは地域、産業構造、外国人の国籍、学歴などといった要素は考慮せず、日本人と外国人の年齢階級別完全失業率を比較した。利用した資料が世界同時不況の影響が残る2010年国勢調査であるので、解釈には注意を要するが、次のようなことが観察された。全体的には外国人の完全失業率の方が高いこと、10歳代の完全失業率は日本人、外国人とも高く、特に外国人男の完全失業率は20%以上に達する。また、20歳代については日本人の完全失業率の方が外国人よりも高いのが注目される。さらに、40歳代後半以降の外国人中高年の完全失業率は高く、特に男は10%以上の高い状態が70歳代まで続いている。

外国人集住都市など一部の地域では、不登校や学校の勉強についていけない、日本人に比べて進学率が低いなど、外国人子弟の教育に関して様々な問題が発生していることが指摘されてきた。それに加え、外国人子弟も就職困難者として職業教育をはじめとして様々な支援を行っていく必要がある。

また、外国人の中高年以降の失業率の高さは、年金未加入と相まって高齢期の外国人の生活に深刻な影響を与えると考えられる。外国人の受け入れについては一時的な労働需要だけでなく、中長期的な外国人の生活も視野に入れて決める必要がある。

7. 外国人労働者の受入れをめぐる自治体の対応状況

(1) 地方自治体における外国人に対する生活・就労支援

日本において定住・就労する外国人が増加し、一部の地方自治体では外国人の定住・就労支援が喫緊の課題の1つとして取り上げられるようになってきている。外国人労働者としての受け入れは、一部企業や産業にとっては有益である一方、生活者としての側面も無視することができない。定住化に伴うコストに加え、特に景気後退期においては様々な社会的費用の負担が必要となることもあり、国民生活に与える影響を総合的に勘案する必要がある。

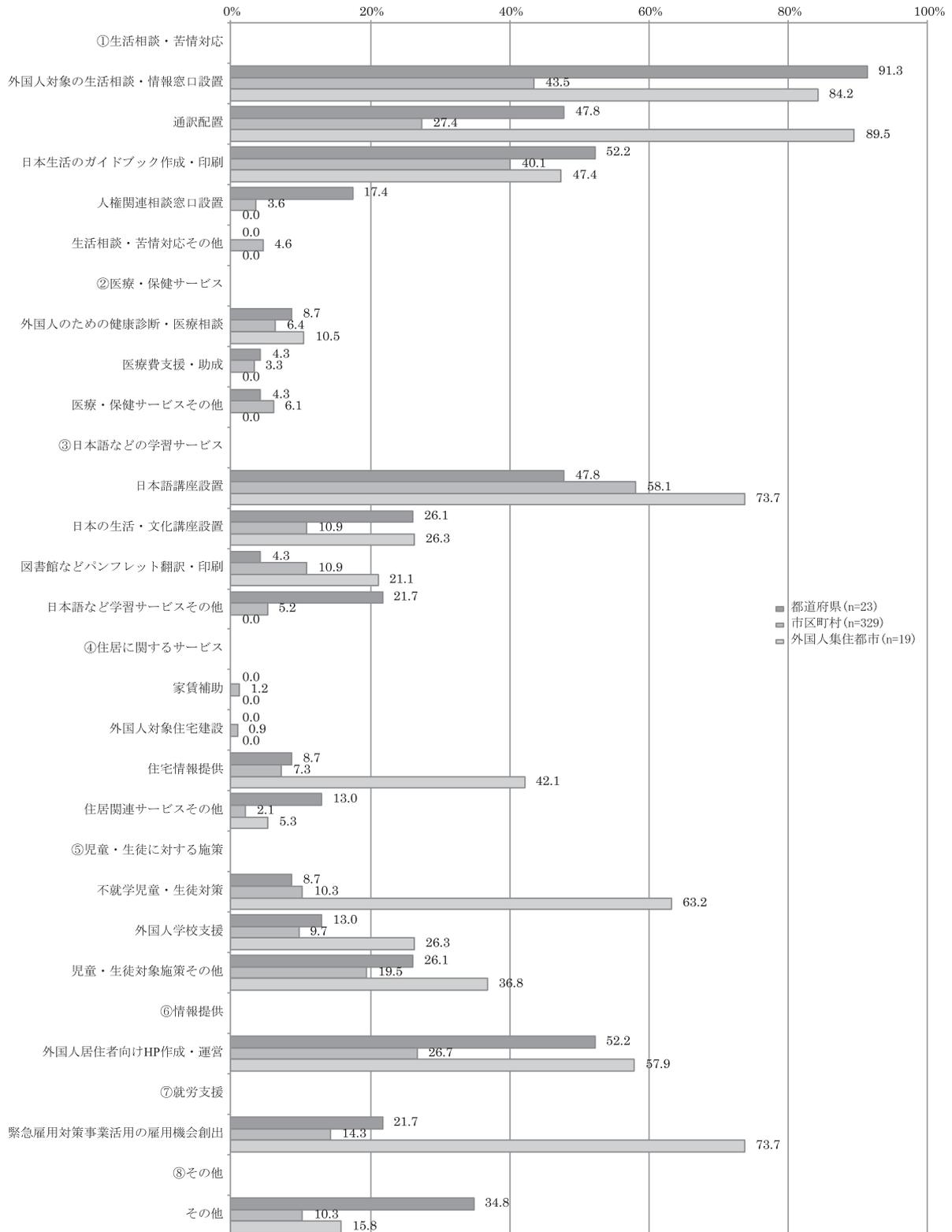
以下では、既出の労働政策研究・研修機構（2011）に基づいて、地方自治体における外国人に対する生活・就労支援を、外国人だけを対象にした施策や事業に注目して、2008年から2010年の3年間の実施状況を確認する。

さて、自治体が外国人だけを対象にした施策や事業は、生活相談・苦情対応、医療・保健サービス、日本語などの学習サービス、住居に関するサービス、児童・生徒に対する施策、情報提供、就労支援、その他の8分野から構成される。図23はこれらの施策や事業の実施状況を都道府県、市区町村、外国人集住都市について集計した結果である。

都道府県では、生活相談・苦情対応分野の「外国人対象の生活相談窓口設置」が91.3%でもっとも実施比率が高く、以下、生活相談・苦情対応分野の「日本での生活のためのガイドブック作成・印刷」と情報提供分野の「外国人居住者向けのホームページの作成・運営」が

ともに52.2%、生活相談・苦情対応分野の「通訳配置」と日本語などの学習サービス分野の「日本語講座の設置」がともに47.8%、その他の分野の「その他」(34.8%) などとなっている。

図23 外国人だけを対象にした施策や事業の実施状況



市区町村では、日本語などの学習サービス分野の「日本語講座の設置」が58.1%で最も実施比率が高く、以下、生活相談・苦情対応分野の「外国人対象の生活相談・情報窓口設置」(43.5%)、生活相談・苦情対応分野の「日本での生活のためのガイドブック作成・印刷」(40.1%)などが多い。

外国人集住都市では、生活相談・苦情対応分野の「通訳の配置」が89.5%で実施比率が最も高く、以下、生活相談・苦情対応分野の「外国人対象の生活相談窓口設置」が84.2%、日本語などの学習サービス分野の「日本語講座の設置」と就労支援分野の「緊急雇用対策事業活用の雇用機会創出」がそれぞれ73.7%、児童・生徒に対する施策分野の「不就学児童・生徒対策」が63.2%、情報提供分野の「外国人居住者向けのホームページの作成・運営」がともに57.9%、生活相談・苦情対応分野の「日本での生活のためのガイドブック作成・印刷」が47.4%、住宅に関するサービスの「住宅情報提供」が42.1%などとなっている。

(2) 自治体における外国人の生活・就労支援施策の予算額

では、それぞれの自治体ではこうした施策を実施するためにどれだけの予算を組んでいるのであろうか。ここではとりあげなかったが一般住民向けサービスを外国人にも利用しやすくするための施策や事業については7項目、外国人だけを対象にした施策や事業については8項目の予算額を2008年度、2009年度、2010年度の3時点について記入してもらった³⁰。

予算額を積み上げて予算合計額を計算すると、2008年度から2010年度までの3年間に、一般住民向けサービスを外国人にも利用しやすくするために実施した施策や事業の予算額は、都道府県計では約7億7千万円、約8億円、約8億4千万円と推移しており、市区町村計では約16億8千万円、約19億9千万円、約20億5千万円、外国人集住都市計では3億3千万円、3億5千万円、3億9千万円と推移している。

また、2008年度から2010年度までの3年間に、外国人だけを対象に実施した施策や事業の予算額は、都道府県計では約2億円、約2億9千万円、約2億9千万円と推移しており、市区町村計では約14億2千万円、約20億円、約25億7千万円、外国人集住都市計では2億2千万円、4億3千万円、6億2千万円と増加傾向で推移している。2008年度から2010年度の予算の増加、平成21年度から平成22年度予算の増加は「緊急雇用対策事業（国費が原資）を利用した雇用機会の創出」の寄与が大きい。

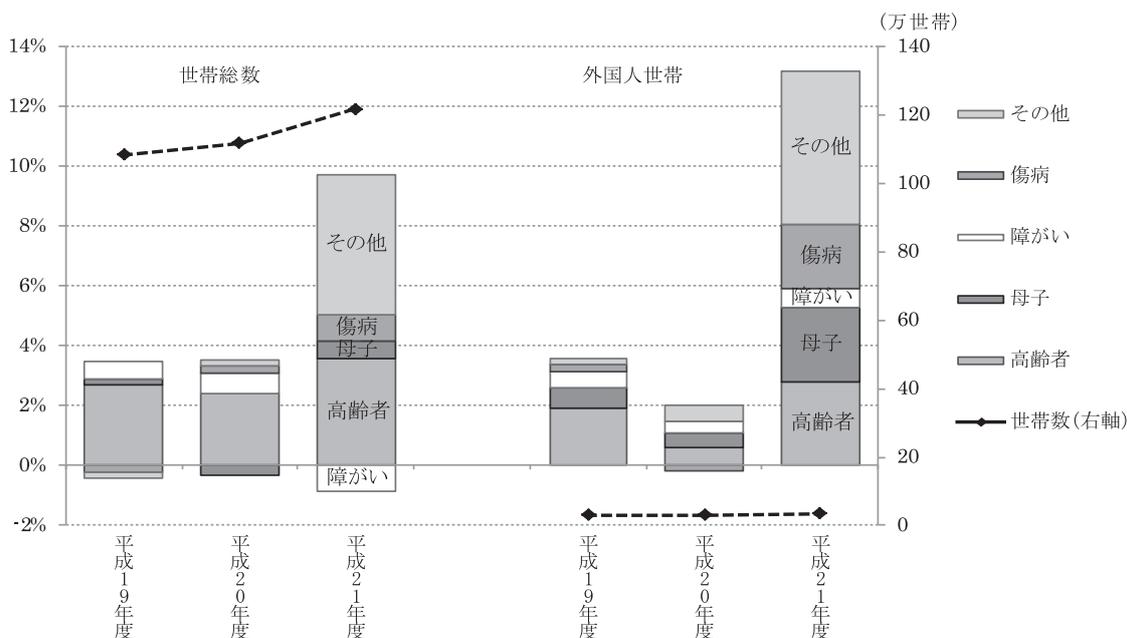
³⁰ ここで、アンケートの予算額の記入状況について触れておく。記述統計のサンプル数からわかるように、予算0円を含めて必ずしもすべての自治体が予算額を記入したわけではない。また、記入されていたとしても3年分すべてが記入されている訳ではなく、一部予算額が空欄の場合もあった。さらに、複数の項目の予算を合計した金額が記入されている場合もあった（たとえば、外国人居住者向けのガイドブック・パンフレットを翻訳する場合、複数の分野のガイドブック・パンフレットを一括して翻訳している場合など。ホームページの翻訳についても同様）。このような場合、可能な限り各自治体に問い合わせるようだったが、担当が複数の部門にまたがる場合など、確認が困難な場合はやむを得ず金額を均等に按分した。

補論. 生活保護

既に述べたように、世界同時不況後、雇用状況の悪化の影響から被保護世帯数が増加している。生活保護は申請に基づくので、要保護者、その扶養義務者またはその他の同居の親族の申請に基づいて保護が開始される。図24は被生活保護世帯総数と外国人世帯数、世帯類型由別寄与度（各構成要素がどれだけ増加に寄与したか）である。実線が示すように、平成21年度の外国人被保護世帯数は約3万5千世帯で、20年度に比べて約4千世帯増加している。被保護世帯総数も増加しているのに、外国人被保護世帯が被保護世帯全体に占める割合は3%弱で推移している。

世帯類型由別寄与度をみると、近年は「高齢」「母子」といった理由の他に、「その他」の寄与度が大きいことがわかる。ここでいう「その他」には失業などが含まれている。また、図24で世帯主の国籍別の寄与度を計算すると近年は各国籍とも寄与度が大きくなっている。

図24 被保護世帯数と世帯類型由別寄与度

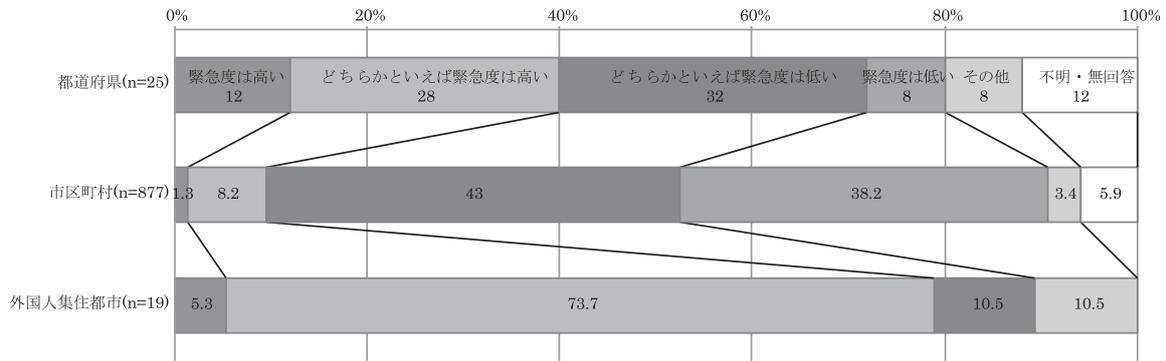


資料出所：厚生労働省「被保護者全国一斉調査基礎調査」より作成。

(3) 外国人を受け入れる自治体の政策課題

自治体では政策課題としての外国人の生活・就労支援に関する緊急度をどの程度と考えているのだろうか。「高い」から「低い」の4件に「その他」を加えた選択肢から択一回答してもらった。図25はその集計結果である。緊急度が「高い」という回答比率と「どちらかといえば高い」という回答比率をあわせると、都道府県では40.0%、市区町村全体では9.5%、外国人集住都市では78.9%がそれぞれ「緊急度が高い」あるいは「どちらかといえば高い」と回答している。自治体によって差が大きいことがわかる。

図25 地方自治体における外国人の生活・就労支援の緊急度（択一回答）



資料出所：労働政策研究・研修機構、前掲書、47ページ。

次に、外国人の生活・就労支援に関連して、現在問題となっていること、今後問題となってくると見込まれることとしては、都道府県、市区町村、外国人集住都市とも「地域住民との共生が進んでいない」「社会保険等への未加入者が多い」があげられている。また、市区町村全体では半数以上が「問題はない」と回答しているが、外国人集住都市では「問題はない」とする自治体はなかった。なお、自治体が抱える外国人の生活・就労支援の問題・課題のその他の具体的な内容としては、外国人住民の日本語能力の問題、納税や社会保障費負担の問題、行政の情報提供と外国人居住者への対応の問題、生活環境の問題、国際結婚に関連する問題、子弟の教育の問題など多岐にわたっている。

（４）政策的含意

新成長戦略においては、外国人労働者の受け入れについて「我が国の労働市場や産業、国民生活に与える影響等を勘案しつつ、海外人材受入れ制度を検討」することとされているが、一方、世界同時不況は我が国に既に入学し、定住・就労している外国人に対しても深刻な影響を及ぼし、地方自治体において外国人による就労相談や生活相談が増加している。さらに外国人集住都市では、外国人による生活保護申請も増加しており、外国人の生活・就労支援と関連して充実が必要な施策として、「外国人失業者への対応」、「外国人子弟の就学」、「健康保険や年金への加入」があげられている。

これらの問題を解決し外国人が安定して就職・就学できるためには、日本語の習得を含む社会統合施策が必要であると考えられ、外国人との共生社会を実現するために利害関係者が連携して施策に取り組む必要がある。ただし、そのために必要となる一定の社会的費用の負担についても念頭において議論することが求められよう。

付表 1 入管統計による在留資格別新規入国者数の推移

	2000年	2001年	2002年	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年	2010年
総数	4,256,403	4,229,257	4,646,240	4,633,892	5,508,926	6,120,709	6,733,585	7,721,258	7,711,828	6,119,394	7,919,726
外交	9,408	8,692	9,339	9,681	8,710	10,047	8,682	9,205	12,029	10,183	11,167
公用	11,767	12,220	14,060	13,552	12,633	17,577	13,136	14,519	24,358	22,229	27,000
教授	1,941	2,024	1,966	2,303	2,339	2,253	2,380	2,365	2,456	2,639	2,639
芸術	167	211	220	194	197	245	223	239	222	226	256
宗教	1,199	1,105	946	927	971	846	897	985	828	771	713
報道	231	166	351	241	150	248	92	119	226	170	136
投資・経営	863	681	566	598	675	604	777	918	919	857	896
法律・会計業務	3	5	1	4	—	2	3	8	2	4	3
医療	1	—	4	—	1	2	3	6	1	6	2
研究	1,036	793	782	647	577	607	555	559	563	592	528
教育	3,323	3,296	3,337	3,272	3,180	2,954	3,070	2,951	2,930	2,499	2,339
技術	3,396	3,308	2,759	2,643	3,506	4,718	7,715	10,959	9,212	3,363	2,852
人文知識・国際業務	7,039	6,945	6,151	6,886	6,641	6,366	7,614	7,426	5,690	4,167	4,113
企業内転勤	3,876	3,463	2,900	3,421	3,550	4,184	5,564	7,170	7,307	5,245	5,826
興行	103,264	117,839	123,322	133,103	134,879	99,342	48,249	38,855	34,994	31,170	28,612
技能	3,529	2,118	1,792	1,592	2,211	3,059	4,239	5,315	6,799	5,384	3,588
技能実習1号イ											2,282
技能実習1号ロ											23,720
文化活動	3,210	3,138	3,084	3,108	4,191	3,725	3,670	3,454	3,378	3,557	3,159
短期滞在	3,910,624	3,878,070	4,302,429	4,259,974	5,136,943	5,748,380	6,407,833	7,384,510	7,367,277	5,822,719	7,632,536
留学	19,503	23,416	24,730	25,460	21,958	23,384	26,637	28,779	34,005	37,871	48,706
就学	22,404	23,932	25,948	27,362	15,027	18,090	19,135	19,160	24,111	28,278	14,772
研修	54,049	59,064	58,534	64,817	75,359	83,319	92,846	102,018	101,879	80,480	51,725
家族滞在	17,617	16,364	13,888	13,472	13,553	15,027	17,412	20,268	22,167	20,540	19,486
特定活動	4,364	4,722	4,890	5,876	6,478	16,958	7,446	8,009	8,413	9,863	11,972
日本人の配偶者等	33,167	27,461	20,857	23,398	23,083	24,026	26,087	24,421	19,975	14,951	11,452
永住者の配偶者等	389	494	473	581	807	990	1,319	1,710	1,964	1,684	1,068
定住者	40,033	29,729	22,905	30,780	31,307	33,756	28,001	27,326	20,123	9,946	8,178
一時庇護	—	1	6	—	—	—	—	4	—	—	—

付表2 入管統計による外国人登録者数の推移

	2000年	2001年	2002年	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年	2010年
外国人登録者数	1,686,444	1,778,462	1,851,758	1,915,030	1,973,747	2,011,555	2,084,919	2,152,973	2,217,426	2,186,121	2,134,151
総人口に占める割合	1.33	1.40	1.45	1.50	1.54	1.57	1.63	1.69	1.74	1.71	1.67

付表3 入管統計による主な国籍別外国人登録者数の推移

	2000年	2001年	2002年	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年	2010年
総数	1,686,444	1,778,462	1,851,758	1,915,030	1,973,747	2,011,555	2,084,919	2,152,973	2,217,426	2,186,121	2,134,151
中国	335,575	381,225	424,282	462,396	487,570	519,561	560,741	606,889	655,377	680,518	687,156
韓国・朝鮮	635,269	632,405	625,422	613,791	607,419	598,687	598,219	593,489	589,239	578,495	565,989
ブラジル	254,394	265,962	268,332	274,700	286,557	302,080	312,979	316,967	312,582	267,456	230,552
フィリピン	144,871	156,667	169,359	185,237	199,394	187,261	193,488	202,592	210,617	211,716	210,181
ペルー	36,269	46,171	50,052	51,772	53,649	55,750	58,721	59,696	59,723	57,464	54,636
その他	280,066	296,032	314,311	327,134	339,158	348,216	360,771	373,340	389,888	390,472	385,637

付表4 入管統計による在留資格別外国人登録者数の推移

	2000年	2001年	2002年	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年	2010年
総数	1,686,444	1,778,462	1,851,758	1,915,030	1,973,747	2,011,555	2,084,919	2,152,973	2,217,426	2,186,121	2,134,151
教授	6,744	7,196	7,751	8,037	8,153	8,406	8,525	8,436	8,333	8,295	8,050
芸術	363	381	397	386	401	448	462	448	461	940	480
宗教	4,976	4,948	4,858	4,732	4,699	4,588	4,654	4,732	4,601	4,448	4,232
報道	349	348	351	294	292	280	273	279	281	271	248
投資・経営	5,694	5,906	5,956	6,135	6,396	6,743	7,342	7,916	8,895	9,840	10,908
法律・会計業務	95	99	111	122	125	126	141	145	154	161	178
医療	95	95	114	110	117	146	138	174	199	220	265
研究	2,934	3,141	3,369	2,770	2,548	2,494	2,332	2,276	2,285	2,372	2,266
教育	8,375	9,068	9,715	9,390	9,393	9,449	9,511	9,832	10,070	10,129	10,012
技術	16,531	19,439	20,717	20,807	23,210	29,044	35,135	44,684	52,273	50,493	46,592
人文知識・国際業務	34,739	40,861	44,496	44,943	47,682	55,276	57,323	61,763	67,291	69,395	68,467
企業内転勤	8,657	9,913	10,923	10,605	10,933	11,977	14,014	16,111	17,798	16,786	16,140
興行	53,847	55,461	58,359	64,642	64,742	36,376	21,062	15,728	13,031	10,966	9,247
技能	11,349	11,927	12,522	12,583	13,373	15,112	17,869	21,261	25,863	29,030	30,142
技能実習1号イ											2,707
技能実習1号ロ											47,716
技能実習2号イ											1,848
技能実習2号ロ											47,737
文化活動	3,397	2,954	2,812	2,615	3,093	2,949	3,025	3,014	2,795	2,780	2,637
短期滞在	68,045	69,741	72,399	74,301	72,446	68,747	56,449	49,787	40,407	33,378	29,093
留学	76,980	93,614	110,415	125,597	129,873	129,568	131,789	132,460	138,514	145,909	201,511
就学	37,781	41,766	47,198	50,473	43,208	28,147	36,721	38,130	41,313	46,759	
研修	36,199	38,169	39,067	44,464	54,317	54,107	70,519	88,130	86,826	65,209	9,343
家族滞在	72,878	78,847	83,075	81,535	81,919	86,055	91,344	98,167	107,641	115,081	118,865
特定活動	30,496	38,990	47,706	55,048	63,310	87,324	97,476	104,488	121,863	130,636	72,374
永住者	145,336	184,071	223,875	267,011	312,964	349,804	394,477	439,757	492,056	533,472	565,089
日本人の配偶者等	279,625	280,436	271,719	262,778	257,292	259,656	260,955	256,980	245,497	221,923	196,248
永住者の配偶者等	6,685	7,047	7,576	8,519	9,417	11,066	12,897	15,365	17,839	19,570	20,251
定住者	237,607	244,460	243,451	245,147	250,734	265,639	268,836	268,604	258,498	221,771	194,602
特別永住者	512,269	500,782	489,900	475,952	465,619	451,909	443,044	430,229	420,305	409,565	399,106
未取得者	11,467	13,488	15,379	16,628	18,236	15,353	17,415	13,960	13,510	12,376	9,874
一時庇護	32	32	32	30	31	30	30	30	30	30	30
その他	12,899	15,282	17,515	19,376	19,164	20,736	21,161	20,131	18,797	14,766	7,893

付表5 入管統計による国籍(出身国)別留学生等からの就職を目的とする在留資格変更許可件数の推移

	2000年	2001年	2002年	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年	2010年
総数	2,689	3,581	3,209	3,778	5,264	5,878	8,272	10,262	11,040	9,584	7,831
中国	1,630	2,154	1,933	2,258	3,445	4,186	6,000	7,539	7,651	6,333	4,874
韓国	510	720	581	721	811	747	944	1,109	1,360	1,368	1,205
中国(台湾)	106	135	127	139	179	168	200	282	303	285	279
ベトナム						64	92	131	189	161	167
ネパール				16	28	24	45	63	161	173	141
スリランカ	7	28	21	31	25	34	55	81	160	141	120
タイ	32	29	42	53	60	60	67	87	97	101	119
バングラデシュ	38	47	30	66	84	57	119	138	164	125	107
インドネシア	30	39	47	40	59	52	53	73	74	97	79
マレーシア	46	61	43	31	59	69	118	120	134	105	65
米国	33	23	33	34	40						
英国	16	20	17	27	12						
その他	241	325	335	278	490	417	579	639	747	695	675

付表6 外国人雇用状況の届出による外国人雇用事業所数および外国人労働者数の推移

	2008年	2009年	2010年	2011年
事業所数	76,811	95,294	108,760	116,561
外国人労働者数	486,398	562,818	649,982	686,246
男性	263,709	300,256	342,991	359,478
女性	222,689	262,562	306,991	326,768

付表7 外国人雇用状況の届出による外国人雇用事業所数の推移

	2008年		2009年		2009年(再掲)		2010年		2011年	
	派遣・請負	派遣・請負	派遣・請負	派遣・請負	派遣・請負	派遣・請負	派遣・請負	派遣・請負	派遣・請負	派遣・請負
事業所総数	76,811	13,395	95,294	16,300	95,294	16,300	108,760	18,830	116,561	18,134
産業別										
製造業	27,130	4,481	31,466	5,270	31,466	5,270	34,407	5,956	34,704	5,587
情報通信業	3,546	1,030	4,609	1,220	4,609	1,220	5,198	1,255	5,691	1,256
卸売業、小売業	10,911	1,176	14,162	1,446	14,162	1,446	16,516	1,740	18,350	1,636
宿泊業、飲食サービス業	9,041	546	11,724	696	11,724	696	13,680	840	14,836	780
教育、学習支援業	3,472	294	3,911	317	3,911	317	4,191	363	4,421	342
サービス業(他に分類されないもの)	5,763	3,179	7,167	3,762	7,167	3,762	8,337	4,276	9,066	4,372
その他	16,948	2,689	22,255	3,589	22,255	3,589	26,431	4,400	29,493	4,161
事業所規模別										
50人未満	45,802	7,861	58,945	10,092	48,990	7,986	57,555	9,507	62,119	9,047
50～99人	9,667	1,912	11,188	2,173	21,143	4,279	23,459	4,906	24,431	4,682
100～299人	9,652	2,155	10,958	2,340	13,662	2,912	14,944	3,181	15,909	3,162
300～499人	2,378	507	2,704	572	4,244	850	4,635	888	5,051	898
500～999人	1,869	445	2,167	498	7,255	273	8,167	348	9,051	345
1000人以上	1,786	327	2,077	352	不明	不明	不明	不明	不明	不明
不明	5,657	188	7,255	273						

付表8 外国人雇用状況の届出による在留資格別外国人労働者数の推移

	2008年		2009年		2010年		2011年	
	派遣・請負							
総数	486,398	163,196	562,818	162,525	649,982	181,021	686,246	185,248
専門的・技術的分野	84,878	21,574	100,309	23,156	110,586	24,562	120,888	26,238
うち技術	27,303	9,875	32,543	10,814	35,437	11,137	38,290	11,404
うち文知能・国際業務	32,422	6,894	38,555	7,704	42,022	8,390	46,801	9,082
特定活動	94,769	12,745	112,251	13,721	123,342	14,987	5,939	866
技能実習	—	—	—	—	11,026	1,406	130,116	15,274
資格外活動	82,931	13,130	96,897	12,532	108,091	13,148	109,612	11,887
身分に基づく在留資格	223,820	115,747	253,361	113,116	296,834	126,897	319,622	130,967
うち永住者	92,441	38,171	112,502	42,216	136,982	50,809	154,010	55,712
うち日本人の配偶者等	57,439	28,524	63,347	26,304	70,899	27,514	74,625	27,473
うち定住者	70,895	47,668	73,673	43,146	83,817	46,664	84,943	45,598
不明	—	—	—	—	103	21	69	16

付表9 外国人雇用状況の届出による主な国籍別外国人労働者数の推移

	2008年		2009年		2010年		2011年	
	総数	派遣・請負	総数	派遣・請負	総数	派遣・請負	総数	派遣・請負
国籍	486,398	163,196	562,818	162,525	649,982	181,021	686,246	185,248
中国(香港等を含む)	210,578	39,390	249,325	41,280	287,105	45,762	297,199	45,146
韓国	20,661	4,555	25,468	4,932	28,921	5,320	30,619	5,395
フィリピン	40,544	16,405	48,859	17,061	61,710	21,634	70,301	24,132
ブラジル	99,179	71,094	104,323	66,255	116,363	70,034	116,839	68,854
ペルー	15,317	9,098	18,548	9,764	23,360	11,848	25,036	12,430
G8+オーストラリア+ニュージーランド	39,968	7,641	43,714	7,255	45,221	7,727	50,321	9,002
うちアメリカ	17,075	3,281	18,477	3,037	19,557	3,274	21,663	4,023
うちイギリス	6,662	1,332	7,307	1,237	7,648	1,255	8,438	1,515
その他	60,151	15,013	72,581	15,978	86,302	18,696	95,931	20,289