

## 第Ⅲ部 EUにおける労働力移動に 関する対応の動向

## 第Ⅲ部 EUにおける労働力移動に関する対応の動向

### 1 はじめに

よく知られたように、ヨーロッパでは 1950 年代後半から地域統合が進んでいる。2004 年、EU はポーランドなど中東欧諸国を含む十カ国が新たに加盟することにより、25 カ国体制に拡大した。これにより、EU は人口が約 20% 増の 4 億 5000 万人、域内総生産は 9 兆 500 億ドルに達する。しかし、新加盟 10 カ国の国民 1 人当たりの GDP は、現加盟国平均の 4 割ほどであり、高い賃金を求めて新加盟国から労働者が大量に移動するのではないかとされている。そのため、中東欧の加盟国に対して最長 7 年間、移動の制限を加えることが認められている。このように、加盟国間の経済格差、域外国との関係など解決すべき課題を抱えており、このような地域の経済統合が人の移動にどのような影響を及ぼすかということは、興味深い問題である。

こうした現状を踏まえて、この章では、2 つの資料にもとづいてヨーロッパの労働力移動の状況、それへの対応の状況を紹介することにする。1 つは、『オンラインによるヨーロッパの労使関係の展望』であり、もう一つは『移民、統合、そして雇用に関する、委員会からヨーロッパ評議会、ヨーロッパ議会、ヨーロッパ経済社会委員会、そして地域委員会に対する文書』である。以下では、これらの資料を概観した後、日本およびアジアの労働力移動への示唆を検討する<sup>1</sup>。

### 2 オンラインによるヨーロッパの労使関係の展望 (European Industrial Relations Observatory On-Line) の概要

#### 「労働移動と労使関係」

EU 内とその他の国々からの労働移動は、近年歴史的に高い水準にあった。この比較研究において、労使関係の見地からこの課題を吟味する。この研究は、労働市場と雇用状況を調べこの地域の政府の政策と法律の基本的要素を概説する前に、労働移動の水準と移動する労働者数についての情報を提供する。最後に、社会的仲間の考え方と活動そして団体交渉の中で労働移動に関連がある課題を扱う程度を見る。

多年にわたり、人々が国から国へと移動することはヨーロッパ共同体 (EU) とその加盟各国の政策協議事項に関わる主要な課題であり、その重要性は近年増してきた。特に、1999 年に、アムステルダム条約は EU に対して EU 外からの移民への権限を与え、そしてその年の 10 月にタンペレ・ヨーロッパ会議は共通の移民政策の基本的要素 (デンマーク、アイルランド、英国を除くその他全ての加盟各国を含み、アイルランドと英国については個々の場合に依じて選ぶけれども) について同意した。これらの基本的要素とは、

- ・ それは、移民の流れの管理に対する包括的アプローチに基づくべきであり、それで人道的許可と経済的許可のバランスを見つけることができること、
- ・ それは、第三国の国民の公平な扱いを含めるべきであり、できるだけ彼らが住む加盟各国

の国民と同等の権利と義務を彼らに与えることを目的とすること、

- 管理戦略の基本的要素は、相互の発展を含む、移民労働者の出身国との提携を拡大すること、そして、
- ジュネーブ協定の条件と国際条約の下での加盟各国の義務を十分に守る亡命のための共通の政策がなければならない。

ヨーロッパ委員会は、雇用や自営業などのための第三国の国民の入国と居住のような事項を扱う一連の指示を提案した。明らかな戦略の鍵となる要素は、経済的かつ人口学的必要性を扱うために展開された政策の一要素として EU がある特定の分野や地域で移民を必要としているという見方である。

同時に、EU は、共同体内において労働者の自由な移動を促進することに益々熱心になってきている。その共同体内における労働者の自由な移動は、ヨーロッパ共同体市民であることの不可欠の要素であり、真の意味でのヨーロッパ労働市場を創設するために不可欠である。

移民という現象は、EU に先行してきた。移民の流れは、長い期間にわたってヨーロッパ諸国間で起こってきた。

移民は、もちろん労働市場と密接につながっている。多くの移民する人々は、労働を目的としている。

本比較研究の目的は、移民の労使関係に対する影響を分析することである。その目的を達成するために、本研究は、1) 全体の数字、労働市場参加、雇用・失業に関連した移住や移民に関する基本的統計情報を提供し、2) 移民労働者の雇用・労働条件、報酬、労働組合の組織化に関する利用可能な資料を要約し、3) 移住に関連した政府の政策や法律を調査し、4) 社会的仲間の見方と活動を概説し、5) 移住に関連した課題が団体交渉の中で扱われている程度を調査することである。

## 「定義の問題」

この分野での定義に関する多くの問題が存在する。例えば、「migrant(移住者、出稼ぎ労働者)」「immigrants(外国からの移民、移住者)」「foreign workers(外国人労働者)」のような言葉は、比較的自由に、特定することなく用いられ、そして統計資料は様々な定義に基づいている。この研究の主目的は、自らが国民でない国に住んでいる人々に関するものである。

更に、この研究で調べられる政策や活動の分野は全てのグループの移住者に影響を与えるわけではなく、国民に対しても同じように影響を与えるかもしれない。

最後に、政治亡命者 (asylum-seeker)、避難民 (refugee)、そして不法移住者 (illegal immigrant) を明確に定義することは重要である。我々は、政治亡命者を、国際的かつ国内的に認められた避難民の権利に基づいて、第3国に入りその国によって政治亡命を申請する人々に用いる。避難民は、その政治亡命が認められた人々を意味し、避難民の地位をもっているもの

と認められている。不法移住者は、当該国における非国民に対して入国及び居住のための規則、法に違反してその国に入国したり居住し続ける人々を意味する。

### 「移民、労働市場、そして雇用に関する基本的資料」

現在、15EU加盟国に1300万の非国民が居る。それは、EUの総人口の5.1%であり、それらのうち30%（約600万人）が他のEU加盟国の国民である。1300万人のうち残る非国民はEUの総人口の3.4%に当たり、EUの非加盟国の国民である。

かなり多くの人々は、EUに不法に入り、滞在し、仕事を申請することなく働いている。それらの仕事は、たびたび地下経済が発展している分野、地域にある。

EUとEFTA加盟国の総外国人人口の65%以上は、ドイツ、フランス、イギリスで生活している。1996年に、外国人全体の約37%が西欧で移民の最大の受入国であるドイツに住んでいた。フランスとイギリスは、それぞれ外国人全体の18.4%、10.2%を受け入れている。国の人口に占める外国人の割合は、国によって大きく異なる。ただし、各国ともに、その割合は上昇しつつあり、EU/EFTAにおける外国人の割合は、1985年に3.8%であったが、1996年には5.1%にまで上昇している。

### 「外国人労働者」

EUROSTATから利用可能な最新の研究は、西欧に、1996年に約760万人の外国人労働者が記録されている。ドイツの外国人労働者の最大グループは、トルコ、旧ユーゴスラビア、そしてイタリアの国民である。フランスではポルトガル、アルジェリア、モロッコ、イギリスではアイルランドが最大グループである。全ての外国人労働者に占める他のEU加盟国からの労働者の割合は、ルクセンブルグの90%以上からポルトガルの約20%まで、大きく異なっている。

### 「労働市場への参加」

外国人労働者は、様々な職業に就くが、労働市場の最上層と最低層に大きく集中しているようである。イギリスでは、医者31%、看護婦13%、大学の学術・研究スタッフ12.5%が、移民労働者である。

移住者の流れのある部分は、高度な技術を必要とする仕事に向かうが、移民のはるかに大きなグループは比較的低い技術の仕事で働く。特に、飲食業や洗濯屋のような労働集約的部門の仕事に従事する。

移民労働者の労働市場の地位の2極化（彼らは最高と最低の技術水準の職業で多く見られる）は、この研究でカバーされる対象国（ハンガリー、ポーランド、スロバキア、スロベニア）で最も強いようである。

ヨーロッパ委員会（ヨーロッパ2002年の雇用）からの最近の数字は、EU域内で非EU国民は、雇用や失業に関して、EU加盟国の国民よりも不利な立場にある。同委員会が指摘するように、

EU 加盟国の国民と非 EU 加盟国の国民との差は、雇用率を技術水準で細分化することによって明らかになる。移民の雇用で最も重要な分野は、物流、ホテル、飲食業である。例えば、ギリシャでは、外国人労働者の30%近くがこれらの分野で働いている。

### 「外国人労働者と失業」

外国人労働者は、失業に対して EU 加盟国の国民以上に脆いものがある。ただし、他の EU 加盟国の国民と非加盟国の国民の区別をつけるべきで、前者の状況は後者の状況よりはよい。ほとんどの国において、外国人女性の失業率が外国人男性のそれよりも高い。

### 「政治亡命者」

近年、避難民となる政治亡命者が全ての EU 加盟国では、主要課題の一つとなっている。1989年におきたベルリンの壁の崩壊以後、3年で EU 加盟国への政治亡命申請の数は倍になった。その数は、後に1989年水準にまで減少し、1997年に再度上昇し始めた。

### 雇用条件

#### 「雇用の地位」

移民労働者は、平均以上に、弾力的かつ固定期間の契約で働いている場合が多い。例えば、EU 加盟国における固定期間契約は、EU 加盟国の国民の場合、13%であるが、非 EU 加盟国国民の場合、20%以上である。ただし、イタリアはある程度例外で、全労働者の固定契約期間の契約が32.8%であるのに対して、移民労働者のそれは25.4%である。非 EU 加盟国国民の固定期間や弾力的契約の割合が高い理由の一つは、いくつかの国においては、ヨーロッパ経済地域 (EEA) 外からの移民労働者にとって、利用可能な契約の唯一の形態である。

#### 「移民労働者の中の労働組合員」

本研究の対象国の多くに関する統計情報が欠如しているが、移民労働者の労働組合組織率は、平均よりも低いようである。

さらに、移民労働者全体の労働組合組織率が平均よりも低い国々においても、しばしば部門によってかなり異なっている。例えば、ノルウェーにおける労働者全体の組合組織率が56%であるが、非西欧移民労働者の組合組織率は36%である。それら2つのグループは、民間製造業においては共に54%で等しいが、民間サービス産業においては、労働者全体のそれは36%であるが非西欧移民労働者のそれは21%とはるかに低い。同じように、公的部門では、労働者全体のそれは77%であるが非西欧移民労働者のそれは45%とはるかに低い。

しかしながら、移民労働者の組合組織率が著しく低いことは普遍的ではない。例えば、スウェーデンの場合、外国人労働者の組合組織率は、スウェーデンの労働者全体の80%よりも若干低いのみである。もっと顕著なことは、イタリアのエミリア・ロマーニャでは、移民労働者の組合組織率は45%

で、同地域労働者全体の36%よりもはるかに高い。

### 「法律と政府の政策」

この部分では、関連した法律を含む政府の移民政策を調べる。政府の政策は、広い範囲の移民に関連したトピックをカバーしている。ここでは、以下の項目について調べる。

- ・ 許可制度(労働許可、居住許可など)
- ・ 統合
- ・ 均等な取り扱いと反差別
- ・ 正規化
- ・ 政策の統合

### 「許可に関する法律」

本研究でカバーされる全ての西欧諸国は、EEA や EU 外からの人々のための労働許可と居住許可の何らかの制度をもっており、いくつかの種類からなっている。一方、EU 加盟候補国の場合には、全ての外国人に対する許可制度がある。例えば、ベルギーの場合には、3種類の異なる許可がある。「A」労働許可は、限られた人々(ベルギーに5年間居住し、「B」労働許可で4年間働いた人々)対してであるが、全ての有給で期間が限定されない雇用に対して有効である。「B」労働許可は、一雇用主での雇用に限られ、最大1年間(更新可能)有効であり、雇用主が申請をする。「C」労働許可は、近年認められたもので、全ての雇用主での雇用に用いられ、最大1年間(更新可能)有効である。

ほとんどの国において、現制度は、特定の仕事に関する例外を除き、未だに EEA 外からの非移民と特徴付けられる。しかしながら、いくつかの場合には、米国やオーストラリアのような国々の管理された移民の方向へ、制度を改革しようとする傾向が見られる。

例えば、2000年9月に、ドイツの「社会民主党」と「同盟90/緑の党」の連合政府は、新しい移民政策を提案するために特別移民委員会を作る決定を行った。2001年7月に、同委員会は、最終報告書を発行した。その最終報告書は、一般的に移民労働者の労働生活やドイツ社会への統合を支援すると同様に、EU 外からの管理された移民のための新しい選択権の規定を提案した。

### 「統合と労働市場政策」

法律の第2の主要部分は、移民労働者の労働市場への統合に関係がある。例えば、オーストリアでは、移民労働者に対する制限は、統合プログラムの強化を伴ってきた。2002年に導入された統合契約計画の下で、オーストリアに住んで5年以内の全ての外国人従業員は、ドイツ語コースに出席しなければならない。失業した外国籍の人は、教育と職業訓練プログラムを提供される。

いくつかの国においては、特に移民に対する統合対策は全く採られていないかほとんど採られていない。その理由は、政策は全ての長期の失業者やさもなければ不利な状況にあるグループ

に向けられるべきであるという考えからきている。例えば、ベルギーでは、このことはワロニアやブリュッセル地方に当てはまる。一方、フランダース地方では、いくつかの政策は特に全ての移民に向けられている。しかしながら、他の国々においては、特に外国国籍の人々に向けられた政策を追求している。

労働市場に対する移民の機会を増加させる目的の法律は、主に供給側（つまり、移民労働者自身）を目指している。移民労働者を雇う企業に影響するような需要側に向けられた対策は、もっと稀有である。しかしながら、このアプローチの例は、オランダによって提供されている。

移民労働者が上層の労働市場に参入しようとする場合に生じる問題の一つは、彼らの学位、技術、資格の認定である。

最後に、移民労働者の出身国における職業訓練を組織化するための手始めについて述べなければならない。有名なものとして、2002年8月にイタリアで施行された移民労働者の正規化する新しい法律は、以下で述べるような、特定の技術を提供するために出身国において、労働組合と雇用者協会との共同で組織化される訓練プログラムの提供の可能性を考察している。

- ・ 特定の分野や職業の労働者に対するイタリア企業の需要に合わせる。
- ・ 移民労働者の出身国で操業しているイタリアの多国籍企業における採用を促進させる。
- ・ 移民労働者の出身国において経済発展と独立した起業家の起業心を育成する。

## 「反差別対策」

多くの移民労働者に適切な法律や政府の政策の第3分野は、均等な扱いや差別や人種差別と戦うことに関連している。この研究でカバーされている全ての国々は、この分野での何らかの法律をもっている。EEA加盟国国民は、加盟国内では国籍による差別からEU法によって守られている。

いくつかの国においては、外国人や少数民族に対する差別を扱う法律があり、他の国々においては、一般的な雇用機会均等法や反差別法、そして憲法の条項によってカバーされている。しかしながら、最近の傾向として、EU加盟の国々は、人種差別や少数民族差別に反対する特定の法律を導入したり強化したりしてきている。このことは、いくつかの場合、EUがこの問題にかなりの注意を充ててきた事実と関連している。有名なものとして、人種や所属民族に関わらず人々は均等に扱われるという原則を履行する「指令2000/43/EC」(EU0006256F)が、2000年に採択され、2003年7月までに履行されなければならなくなった。そして、差別と戦う2001-6共同体行動プログラムは、人種や所属少数民族を含むようなことを基にした差別と戦う活動を支持している。この課題に関する比較的最近の法律の例としてアイルランドが挙げられる。

この分野で反差別の法律を最近修正・強化した国々として、スウェーデン、ベルギー、そしてフランスが挙げられる。

法律面での対策を超えて、いくつかの政府は、人種差別と戦う活動計画の運動を最近開始した。例えば、2001年10月に、アイルランド政府は、人々を教育し多様性や人種差別に対する態

度を改めさせる目的で、3年間の国家反人種差別主義認識プログラム(IE0112228F)を出した。このアプローチは、北欧諸国で共通しているようである。

### 「合法化と帰化」

不法移民の数の増加が与えられたとして、多くの国々においては、不法移民の立場を合法化するという課題に関する論争が再発している。例えば、イタリアにおいては、不法な状態にある移民労働者の合法化措置が、2002年9月の新しい法律(IT0209103F)に従って、開始された。

いくつかの国々では、時々移民を受入国における国籍の取得をより容易にする国籍条項における最近の変化が見られる。例として、フィンランドやドイツが挙げられる。

### 「政策の統合」

いくつかの国々においては、政府は移民労働者に関連した異なった政策分野を統合しようとしている。その例は、イギリスである。2002年2月に発行された白書と「国籍、移民、政治亡命条例2002年」は、広範囲の課題を扱っている。

### 「社会的仲間と移民」

この部分では、我々は以下のことを調べる；移民に対する政府の政策における社会的仲間の参加、労働移民と移民労働者に対する社会的仲間の見方と活動、団体交渉の中で課題として扱われる程度。

### 「社会的仲間の移民政策への参加」

ほんのわずかの例外で、ここで調べられる国々の社会的仲間は、政府によって移民労働者に関連した課題に対して意見を求められる。しかしながら、意見を求められる程度は、人数制限のような特定の課題に対する意見を求めることから全ての関連した政策の起草への参加まで様々である。

### 「社会的仲間の立場と活動」

調査対象の国々の中で2カ国の場合、移民は社会的仲間として重要な課題ではなく、このことに対する政策を発展させる必要もないようである。そのうちの極端な1カ国はスロヴァキアで、そこでは移民労働者は無視できる程度であり、他の極端な1カ国はルクセンブルグで、そこではあまりにも多くの移民(主にEU加盟国からの)、移民労働者がいて、特に移民労働者のための政策は発展されなかった。

調査対象の他の全ての国々は、これら極端な2カ国の中間に位置する。これらの国々は、2つの課題(労働不足と移民労働者の均等な権利)が大きな程度雇用者と労働組合の原則や立場を決定するようである。これら2つの課題は、互いに密接に(特に、地下経済において)繋がっている。



## 使用者団体

現在および将来の労働力不足が、西欧における使用者団体が移民と移民労働者に対する立場と政策を発展させる主な理由であるようである。(調査対象の加盟候補国においては、この分野における使用者団体の政策や活動はほとんどない。)

ほとんど例外なく、貿易と人における自由市場の考えは、特にヨーロッパ内においては、使用者団体によって広く採用されている。したがって、ノルウェー、オランダ、ドイツのような国々に見られるように、使用者団体は、政府に対して規制を減らし、単純化するように圧力をかけている。しかしながら、特定分野の労働力不足に直面しているほとんどの国においては、人の自由市場に対する関心は、それらの国々の労働需要によって決定される。

したがって、西欧における過半数以上の使用者団体は、労働力不足を満たすための移民労働者の必要性に関しては同じ意見である。多くの国々では、使用者は、政府がこのテーマについては動きが遅く、官僚的で、動きが重いと批判し、政府に対してこれらの問題に取り組むように提案してきた。その例として、スペインの使用者団体、イギリスのイギリス工業連盟、ドイツのドイツ工業連盟とドイツ使用者協会連合などが挙げられる。ドイツのような国においては、使用者の活動は先ずそして真っ先に中央政府に向けられている。他の国々においては、行動は、(しばしば、労働組合や他のグループと協力して)部門、地方、企業のようなより下のレベルでもまた行われている。

## 労働組合

移民問題に関連している課題に関して社会的仲間間の協力は、EU加盟国とノルウェーの中で広くいきわたっている。労働組合と使用者団体は、多くの見方を共有し、いくつかの場合には政府の政策に共同して反対する場合もある。同時に、さらなる労働移民の望ましさと程度の問題について、多くの国々では労働組合は、人の自由市場という考えは誤ったものであるという見方で使用者団体の自由な立場というものに対しては批判的である政策や立場を選んでいる。

移民労働者に関連したトピックに関する労働組合の行動に関しては、加盟候補国を例外としてほとんどの国において何らかの活動が見られる。加盟候補国においては、移民が重要な課題とはなっていないようである。西欧においては、移民は重要なトピックであるようであり、ベルギー、ドイツ、イタリア、オランダ、ポルトガル、スペイン、スウェーデン、イギリスのような国々においては、かなりの程度の労働組合活動を生んでいるが、オーストリア、デンマーク、フランス、ルクセンブルグのような国々ではほぼ間違いなくその程度は低い。

- ・ 移民労働者に関連した組合活動の一つの共通分野は、人種差別に対して戦い、移民労働者の均等な扱いの促進のための運動に参加し、開始することである。そのような行動は、過半数以上の西欧諸国から報告されている。
- ・ 移民労働者、彼らの労働市場、そして社会的統合に対する現実的な労働組合の援助・支援は、ベルギー、フィンランド、ギリシャ、イタリア、オランダ、ノルウェー、ポルトガル、スペイン、そしてイギリスから報告されている。

- ・ 前述の点に関連するが、移民労働者とその課題を扱う特別の組織やサービスが、ベルギー、ドイツ、イタリア、ルクセンブルグ、オランダ、スペイン、そしてスウェーデンを含む国々において、労働組合や労働組合連合によって作られてきた。
- ・ 労働組合の特に移民労働者に向けた勧誘活動は、フィンランド、イタリア、オランダ、ノルウェー、スペイン、スウェーデン、そしてイギリスのような一部の国々からのみ報告されている。
- ・ 2, 3の労働組合のみが、ポルトガルやイギリスのいくつかの労働組合のように、移民労働者の送り出し国の労働組合との協力を改善するための対策を採り、あるいは、送り出し国の労働者に情報を提供している。
- ・ 最後に、上述の議論は、合法的移民労働者に関する労働組合の立場と行動に言及したものであった。大量の不法移民労働者を抱える国においては、そのことが、労働組合の主要課題であるようである。したがって、ギリシャ、ポルトガル、スペインのような国の労働組合は、不法外国人労働者の支援にかなりの注意を払い、かれらの合法化と彼らの権利を守ることを追及している。合法化もまた、低い程度ではあるが、ベルギーとルクセンブルグのような国においては労働組合の一つの課題である。

## 「団体交渉」

ここで調べられた20カ国を通じて、移民労働者の問題は、団体交渉では社会的仲間という指針に重要な位置を占めなかった。その要約は、表7に提供されている。多くの国においては、移民労働者に関連した課題は、団体交渉の課題の一つとは見られない。しかし、2者、3者の意見交換に対しては、いくつかの国においてかなりの活動があった分野がある。

他の国々では、非常に多いことはまれであるが、移民労働者に関連したテーマに関する団体交渉活動がある。オーストリアでは、全くネガティブである。

国際レベルでは、ベルギーの社会的仲間は、人種に基づいた均等な扱いや非差別と移民労働者を含む危険な状態にあるグループのための特別の訓練や雇用対策の両方に関する協定に達した。

移民労働者が団体交渉の中で最も注目されている国は、多分、イタリア、オランダ、ノルウェー、そしてスペインのような、その課題が産業部門協定で扱われている国々である。

移民労働者の問題に関する企業レベルの団体交渉は、ドイツ、イタリア、オランダ、そして多分イギリスを除いて、稀であるようである。例えば、イタリアの2, 3の企業協定は移民労働者のために特別の労働時間と休暇の取り決めを提供している。

イタリアでは、移民労働者に関連したいくつかの課題は、いくつかの地域、市などにおける社会的仲間、地方当局、そして他のグループによって決定された地域協定によって取り扱われている。

## 「解説」

本研究は、EEA以外からの移民労働者に集中して、労使関係の見方から極度に広範囲で多

面的な移民労働者に関するテーマを調べてきた。

ほとんどの国々において、移民労働者は、労働市場のトップとボトム層に集中している。その理由は、政府が労働力不足を解決するために益々管理された移民労働者の政策を促進してきたことと、これらの労働力不足が主に労働市場の両極に見られることによる。この両極化は、将来益々顕著になるかもしれない。

全体として、使用者団体と労働組合の移民労働者に対する見方は基本的に反対ではないが、いくつかの顕著な違いがある。さらに、両者の組織のメンバーの中で明らかな国による微妙な違いがある。例えば、フランスとオーストリアにおいては、多くの他の国々よりも、使用者はより多い移民労働者を認めるについてはあまり熱心でないようである。

現在のEU加盟国における人口要因、EUの東部への拡大、そしてEUの富と大部分のその他世界の相対的な貧困との違いを与えられたものとして、移民は将来においても現実として存在するであろう。最近のOECDの研究でこのことを確かめている。多くの国々が移民の数を減らすために採った非常に厳しい措置にもかかわらず、世界の上位30の豊かな国々に対する移民は近年増加した。国際連合もまた移民圧力の増大、特にヨーロッパに対する移民圧力の増大を予測している。したがって、移民は、政府や社会的仲間の両者にとって将来においても重要な課題であると言える。

一層重要性を増す移民を与えられたものとして、この課題に関する活動がほとんどの(もし全てではないとしたら)西欧諸国における使用者団体と労働組合にとって重要性を増しつつあるようである。しかしながら、この事を与えられた重要性は、明らかに移民の特定の経験を反映して国によって大きく異なる。

移民問題に関する2者間や3者間での話し合いや相談は、多くの国において適当であり、いくつかの場合には重要な役割を果たしているようである。しかしながら、そのトピックは、2, 3カ国における主に特定部門、より一般的には産業部門間のレベルといういくつかの例外を除き、ほとんどの国において団体交渉の協議事項に重要な位置を占めることはなかった。移民の問題が益々重要になりつつあることを与えられたものとして、このことは驚くことではないかもしれない。その状況は近未来に変化する可能性はある。

### 3 『移民、統合、そして雇用に関する、委員会からヨーロッパ評議会、ヨーロッパ議会、ヨーロッパ経済社会委員会、そして地域委員会に対する文書』の概要

#### (1)はじめに

1999年5月のアムステルダム条約の施行とそれに続く5ヵ月後のタムペレにおける特別ヨーロッパ評議会は、司法と内務の分野、特に移民と政治的亡命に関して一緒に作業するというヨーロッパ共同体(EU)の約束の転換点を表してした。1999年10月16日にタムペレにおいて採択された結論において、ヨーロッパ評議会は、これらの地域における新しい協定条項によって開かれ

た可能性を完全に利用する決意を再主張しただけでなく、共通のEU移民・政治亡命政策の4つの明確に確認された要素のために発展された政策に関する包括的な指針を与えた。ここで、4つの明確に確認された要素とは、出身国との提携、共通のヨーロッパ政治亡命政策、第3国国籍者の公平な取り扱い、そして、移民の流れの管理である。

2000年11月に、委員会は、如何にこれらの指針を具体的な行動に転換させる意図をもって示しながら、議会、評議会に対する移民政策に関する重大な文書を出した。

この文書は、タムペレ以来の重要な関連した発展も考慮に入れていた。主要な発展は、EUが次世紀のための自身の目標を設定した2000年3月におけるリスボン戦略の開始であった。その目標とは、世界の中で最も競争的かつダイナミックな知識経済になること、そして、より多くのよりよい雇用とより大きな社会的結束をもつ持続可能な経済成長を達成できることである。合法的に認められた移民はリスボンの目的に対してなすことが出来た貢献は、すでに委員会の2000年11月文書で強調されている。人口の高齢化の経済・社会的状況がより重要になるにしたがって、移民の統合の状況は、より重要で今日の話題となっている。

移民と難民のためのEU雇用市場への入口は、統合過程の不可欠の要素を表しており、同時に、リスボン戦略の成功に一般的に貢献する。このことは、春期ヨーロッパ評議会に対する委員会の2002年と2003年の両方の報告で強調され、2003年の春期評議会において明確に是認された。当然与えられるべき考慮は、また移民の流れの基本的な原因とEU加盟国と移民の出身国の間のつながりを発展させる必要性の両者に払われるべきである。後者は、移民と開発に関する委員会の文書の主題である。この背景に対して、この文書は、国家レベルとEUレベルの統合政策に関する現在の実施と経験の再検討によってタムペレの結論に応じ、人口高齢化を背景にリスボンの目的に関連して移民の役割を調べ、これを基に、移民の統合を促進するためにEUレベルでの行動を含む政策の方向付けと優先順位を大まかに描いている。

## (2) EUにおける移民の統合のための現在の枠組み

安全保障に関連した広く行きわたっている関心とより大きい社会提携の必要性とともに、いくつかの加盟各国における移民法に関する国家の法律制定における最近の変化は、すでに移民の統合を確かなものにするために必要な戦略に関する再び始まった論争に至った。

移民、統合、そして雇用の課題に取り組むについての加盟国間の公平な立場の必要性は、これらの政策の効率性を改善する見地から、益々認められるようになってきた。今、EUは、正しい枠組みが国の努力を支援するためにあることを確かにするための一連の道具をもっている。

### ア タムペレとEUレベルの法律の枠組み

タムペレ評議会は、EU加盟国国民の相当すると同様の権利と義務を合法的住民である第3国国民に与えることを目的とすべきより力強い統合政策を明確に要求した。これは、委員会がこれまでにアムステルダム協定で第3国国民と呼んできた人々の身分に関する共通の合法的枠組

みを確立することを推薦してきた提案が基礎となる原則である。この文脈の中で、EUの基本的権利憲章は、その条項のほとんどは国籍の如何にかかわらず全ての人々に適応されるものであることから、参考とすべき極めて重要な点である。それゆえに、2001年12月の同憲章の宣言は、合法的枠組みの定義に重要な一步を記した。そして、新しいヨーロッパ協定にある憲章の地位に関する協議会の結果は、決定的であった、

家族の再一体化の権利は、それ自身、移民の社会的統合のために欠かすことのできない手段である。

長期の住民である第3国国民の身分に関する指令のための提案は、居住の期間は当該個人の権利の水準に影響するという加盟国の長い伝統に基づいている。これは、EUに長期の基準で定着しようと計画している人々を統合するための不可欠の手段である。

給与が払われる雇用と自営経済活動を目的とする第3国国民の入国と居住に関する命令のための提案の目的は、在職している人々に対してはより恒久的な地位に繋がりうるという第3国の労働者のための方針と同時に、許可が期限切れになり出身国に帰国する移民労働者に対してEUに居る間に確実な合法的地位を与えることの両方である。

加えて、委員会は、また学生やボランティアの許可に関する指令のための提案を出し、研究者の許可に関する新しい指令を準備している。研究者に関するこの新しい指令は、競争力に関するリスボン戦略の目的に合うために、また2010年までに研究投資をGDPの3%（その3分の2は民間部門からくる）にまで増加させるというバルセロナの目的を達成するために不可欠である。

政治的亡命政策の分野でのいくつかの立法手段は、統合に関する規定を含んでいる。これは、政治亡命申請者の受入のための最低限基準を規定している評議会指令の場合である。避難民や、さもなくば国際的な保護が必要な人々としての第3国国民と国籍のない人々の資格と地位のための最低限の基準に関する指令に対する提案は、国際的な保護の内容を規定し避難民や派生的な保護を認められている人によって得られる権利を特定している特別の章を含んでいる。

EUは、また移民の統合過程に深刻な障害となりうる差別と戦うための法的枠組みをもち、特に均等な取り扱いを促進し、人種や民族、宗教や信条、年齢、身体的障害や性的志向を理由にした差別と戦うための共通の最低基準をもっている。2001年にEUレベルで認められた指令は、EUの今後やってくる移民とすでに確立された民族的に少数派の両者に対して重要な新しい権利を与えるであろう。

EUは、また第3国国民にEUに移動してきた時に社会保障の分野でEU加盟国の労働者と同じ保護を認める方向に向かって進んできた。

## **イ 移民の統合、雇用、そして社会的つながりを支持するEU政策手段**

リスボン指令に基づいて、EUは、EUにおける移民の統合に直接関連している雇用と社会的参入、政策の分野で協同の開かれた方法を発展させてきた。これらのものは、国家計画に変えられるEUレベルで設定された具体的な目標や政策目的、進展を測るための基準や指標の使用、

そしてよい実施から学ぶための経験や仲間の反省の交換を結合させる。

1997年にヨーロッパ雇用戦略(EES)の開始以来、移民労働者と少数民族を含む不利なグループの統合は、差別と戦うと同様に、雇用指針の鍵となる特徴であった。2002年7月17日のその報告において、委員会はEESの5年間の経験を再検討し、その将来に関する論争のための主要課題を確認した。

社会的参入の分野においては、ニース・ヨーロッパ評議会(2000年12月)が社会的排除や貧困と戦うための一連の共通の目的に同意した。

2001年7月1日に、委員会は地域の移民政策のための調整の開かれた方法を提案した。2001年12月のラーケンにおけるヨーロッパ評議会は、移民に関する情報の交換強化を呼びかけた。

移民、雇用と社会的結合の分野におけるEUの政治的約束の支持は、直接・間接に移民の統合を支持するいくつかのEUの金融的手段や他の新規構想である。これは、最も明白に構造基金、特にヨーロッパ社会基金の場合に当てはまる。EUは、また革新的な行動の発展、ネットワーク、EQUAL計画における経験の交換、都市の再生に関するURBANII 新規構想を通じて、そして男女均等の促進のためと社会的排除と差別と戦うその計画を通じて統合を支持してきた。

政治的亡命に関する共通のヨーロッパ政策の準備の枠組みの中で、評議会は、それが経済的かつ社会的結合に貢献する限りにおいて、避難民の社会的・経済的統合を促進する意図の加盟国による行動を支持する目的でヨーロッパ避難民基金(ERF)を設置した。

## ウ 統合への国家アプローチ

ほとんどの加盟国は、国家統合政策の促進によって国際的な保護を受けている移民や人々の統合を改善するために近年主要な努力をした。2003年3月28-29日にベリアでの非公式な法務・内務評議会の求めに対して、委員会は評議会の配慮のために加盟国における統合政策と実施に関する総合報告を準備した。事実の発見のための調査として役に立っている報告は、国家統合政策に関するより詳細な情報を提供している。

多くの加盟国は、彼らがこれまでに実施した政策は十分に効果的ではなかったと考えている。

統合の必要性に関するEUレベルでの現在の議論は、加盟国が第3国国民の成功している統合に対して割り当てている政治的重要性を反映している。論争の主な分野は、統合計画の性質と提供される統合対策の種類に関するものである。他の鍵となる課題は、それらが強制的なものであるか否か、そしてそれに従わないことが法律的・財政的結果に関してもつ効果についてである。強制的手段に対して従わないことは最終的に居住許可の取り消しにつながるべきか否かという問題は、評議会の前に現在異なった立法上の提案に関する交渉において重要性を増している課題である。これらの議論は、加盟国が直面している問題とそれらに取り組もうとしている方法に多くの類似点があることを示している。これは、新しい挑戦に対して追加的な手段を開発し既存の手段を適用することによってEUレベルで集団的に行動する必要性の認識の増大につながった。

### (3) 経済的・人口学的挑戦：新しい局面

いくつかの技術や労働不足、国際化された経済と加速する人口の高齢化において高度人材を求めての競争によって特徴付けられた全体的な経済的・社会的文脈の中で、移民は EU において、新しい側面として捉えられている。移民は、供給側の押出し要因と同様に受入側要因によって生じる。したがって、移民は、雇用の展望と将来の労働市場の必要性の側面に関連して重要である。より多くの維持された移民の流入は、益々起こりそうであるし、必要であろう、そして、これらの変化を予測することは重要である。

#### ア EU への移民の流入の類型

EU加盟国は移民の長い伝統をもっている。その移民の状態と活動は、国家間や期間により大きく異なっていたが、全体として、その移民は経済成長と労働市場の適応性に明確に貢献してきた。非EU国籍の男女が2000年にEU域内に住んでいる男女の約4%を占めている。1990年代に、移民の純増が、ほとんどの加盟国における人口変化の最も大きな要素であった。そして、90年代末の年平均の国際移民の純増(EU加盟国国籍で、EUに戻ってきた人々を含む)は、全体で約85万人前後であった。2001年のこの数字は、100万人以上であると推測されている。

その期間において、移民の流れの類型と送り出し国と受入国との交わりに関する移民の類型における拡大と多様化を観察できる。政治亡命申請に影響を与える変化が、主に旧ユーゴスラビアにおける戦争と世界における軍事衝突の結果として、1992年と1997年に申請数が最大になった。加えて、旧送り出し国(南部加盟国とアイルランド)は、受入国となった。そのより大きな移民の流入は、国籍保持者の帰国と非国籍者の両方から構成されていた。ほとんどの移民の流入者は、EU外からの者であった。多くの第3国における若い成人人口の成長を与えられたものとして、政治的不安定性と同様に、経済と社会の相違は、移民労働圧力は近い将来において、減少しそうにはない。

#### イ 移民の経済的役割とその雇用に対する影響

移民は、特に企業家、多様性、そして創造性に貢献することによって文化的・社会的強化の源として認められるべきである一方、雇用と経済に対するその経済効果もまた、移民が労働供給を増加させ経済成長の障害に対応するのを助けるという意味において、明らかである。加えて、移民は、生産物に対する需要に対して全体的に正の効果をもち、したがって労働需要に対しても正の効果をもつ傾向がある。

世界中の研究(例えば、ILO、IMF、OECD)は、一般的に移民は数々の正の経済効果をもつことを確認している。その例として、90年代のアメリカの長期にわたる経済発展がある。対照的に、過去10年間にわたる日本の経済的停滞を、部分的には90年代の中頃から労働可能年齢人口の減少と厳しい移民に対する制限に求める見方が益々一般的となってきた。

ヨーロッパにおいては、労働可能年齢人口は、移民の流入がなければ、すでにいくつかの加盟

国の人口は縮小し始めていた。また、もし移民の流入がなければ、労働可能年齢人口は、いくつかの加盟国においてすでに減少していたであろう。

雇用機会に関して、移民の流入がより高い失業をもたらしたという事実はほとんどない。短期的には、移民の流入は労働市場の弾力性を高める程度に応じて、国内雇用にはプラスとなりうる。

非EU国籍の労働者は、通常時と共にその傾向は減少するが、特定の分野と職業に集中する傾向がある。移民労働者の分野別の集中は、特定の技術に関する入国や必要条件に対する低い障害に対応している。

移民の国内賃金に対する影響は、 $-0.3\%$ から $+0.3\%$ の範囲である。

### ウ 人口学的変化の雇用と経済成長に対する影響

人口構造の変化の影響が、しばしば論じられてきた。また、その影響は、いくつかの異なったシナリオで描かれてきた。Eurostat の緩やかな移民という仮定の下で、人口の高齢化は EU-25 の生産年齢人口を3.3億人から2020年までには2.97億人にまで減少させ、2030年までには2.8億人にまで減少させる。この減少は、1970年代中頃以来の出生率の低下の長期にわたる影響に由っている。それは、65歳以上人口の増加をとまなうであろう。EU-25の場合、同じ仮定の下では、65歳以上人口は、2000年の0.71億人から2020年には0.93億人にまで増え、2030年には1.1億人にまで増加する。したがって、高齢者の依存率は、23%から40%にまで増加する。さらに、EU-25における80歳以上人口は、2000年の1600万人から2030年には3000万人ほどになると予測されている。

この委員会の目的のために、雇用の増加に対するこれらの人口構造の変化は、2010年までに70%の雇用率とその後も一定の雇用率というリスボン目標の達成を組み入れた人口構造のシナリオを描くことができる。

経済成長は雇用量と生産性の成長に対する効果の合計の結果であり、総雇用量の減少は、経済成長に対する雇用の貢献はマイナスであることを意味する。雇用の経済成長に対するマイナスの影響は、生産性の伸びで相殺することは可能である。しかしながら、人口構造のシナリオの仮定の下では、雇用の減少を相殺するために、2.5%という平均GDP成長率は、2010年と2020年の間に、生産性の成長率は2.8%に達せねばならず、2020年と2030年の間に3%を超えなければならないということになる。その生産性の伸びは、リスボンで予想された経済実績の延長から得られる3%のGDP成長率を達するとすれば、より高いものとなる。生産性と経済成長率に影響を与える他の変数の変化はないものと仮定すると、これらの結果は、70%の雇用率というリスボン目標が達成され、維持される時に得られる複雑に絡んだ効果の大きさを示唆している。

労働節約技術の潜在性は過少評価されるべきでないけれども、近年の生産性の趨勢を考えた場合、その大きさを達成するための生産性の伸びの可能性は、疑問であるかもしれない。その趨勢とは、生産性の年平均伸び率は、1960年代に4.5%、70年代に2.5%、80年代に2%で、その後1.2%に向けて低下傾向がある。



全体として、生産性に影響を与える要因の組み合わせを予測することは困難であるが、雇用の減少を相殺するために必要な生産性の伸びが生じるか否かは、疑問である。

人口の高齢化の福祉制度に対する影響は、すでに顕著である。雇用の増加は、失業保険のような他の種類の福祉関係支出の負担を減少させるであろう。

## エ 移民の雇用の展望と潜在性

人口構造の変化の経済的意味は、時間が経つにしたがってのみ十分に明らかとなるであろう。生産年齢人口の変化する年齢構成と技術構造の影響は、すでに顕著である。特に、計測と監視が困難であるが、労働力不足は益々近年の経済循環の中で報告され、経済的下降傾向の中でも、存在する傾向がある。

短期には、労働移動は、特に情報通信技術分野、先進技術分野、あるいは介護分野だけでなくいくつかの不熟練の職業分野で経験された労働力不足を和らげるのに貢献するかもしれない。

EU 経済にとって適切なものにするために将来の移民の流れの形状や動きを管理することは、一国政府によって取り組むことが困難な様々な要因によって移民が生じるために、現実には困難であるかもしれない。しかしながら、政府は、移民の雇用面での統合を容易にするために移民に対するより前向きなアプローチが必要であり、また、もし合法的移民のためのより開かれたアプローチが採られないならば、EU は非合法的移民が増加する危険性に直面するかもしれないことを、益々認識するようになってきている。

さらに、政府当局は、認めたい移民の一時的かつ季節的性格にしばしば言及する。しかし、それはしばしば現実的ではない。

雇用に関する全体としての移民政策の成功は、広範な社会、経済、外交、開発、貿易政策の目的と一致するための潜在的な移民を十分に利用する EU の能力によって条件付けられる。

最後に、非経済的移民（例えば、家族再統合と避難民）は、常に移民の流れにおいて何らかの役割を果たしていくであろうし、様々なチャネルを通じてやってくる移民者の適性や技術を認め発展させることは重要である。

## オ 移民は人口学的変化に対する解決となるのか？

減少しつつあり高齢化しつつある EU の人口の必要性に合うために移民を用いるという仮説が広く研究されてきた。これまでに示されたように、現状の移民の純流入がゼロであることが、結果として雇用と経済の成長率のかなりの低下をもたらすであろう。同時に、労働市場に対する人口の高齢化の影響を十分に埋め合わせるために移民労働者を用いることは現実的な選択ではない。

生産可能年齢人口を維持し、さらに高齢者依存率を維持することは、2030年までに移民における大量の増加を必要とするであろう。

しかしながら、より維持された移民の流れは、益々起こりそうであり、必要である。ヨーロッパにおける生産可能年齢人口の減少への傾向は、開発途上国の様々な送り出し圧力と組み合わさって、

今後数十年にわたる維持された移民の流れを生みそうである。

#### **(4)統合の挑戦:全体的アプローチ**

移民の統合の成功は、社会結合と前提条件としての経済効率性の問題に係っている。タムペレとリスボン指針を背景に、そして上述の挑戦の観点において、確立された将来の移民の流入の統合の成功を確実なものにすることは必須である。存在する移民人口に関わる存続している課題は、より大きな努力が必要であることを示している。移民の第2世代における低雇用率と高失業率は、これらの困難の典型的な例である。

#### **ア 定義と範囲**

この文書の目的のために、統合は、移民の十分な参加のために提供されるべき第3国国籍者の合法的住民と受入社会の相互の権利とそれに対応する義務に基づいた双方向の過程として理解されねばならない。このことは、一方において移民の個々人が経済、社会、文化、市民生活に参加する可能性をもつように移民者の正式の権利があることを保証するは受入社会の責任であり、他方において移民者は自らの独自性を失うことなく受け入れ社会の基本的な規範と価値を尊重し、統合過程に積極的に参加することを意味している。

統合対策の便益を受けるはずの多くの異なった分類の移民(多くのグループは移民労働者、家族再結法の下で認められた家族構成員、国際的な保護を享受する避難民と個人である)に対する2000年11月の文書において、委員会は注意を引いた。

避難民(補助的な仮の保護を享受している定住した避難民や個人を含む)もまた、統合対策を享受する資格があるはずである。

#### **イ 全体的アプローチの必要性**

委員会は、2000年と2001年の文書において、移民の統合政策を支持する必要のあるいくつかの原則を確認し、現在でもこれらの原則は等しく有効である。最も重要なことは、移民者の統合の経済的かつ社会的側面を考慮するだけでなく文化的、宗教的多様性、市民権、参加と政治的権利に関する課題もまた考慮した全体的アプローチの必要性である。優先順位は国や地域によって異なるが、移民者の統合政策は、長期的かつ包括的な全体の枠組みの中で計画される必要があり、同時に、特定グループの必要性に敏感なものであり、地方の状況に合ったものであるべきである。

特定の移民者の統合計画は、統合の初期段階で重要な要素である一方、長期的には目的は、移民者をして存在するサービスを利用でき、それらのサービスが移民者の特定の必要性を考慮に入れることを保証するものであるべきである。

## ウ 全体的統合政策の鍵となる要素

全体的アプローチにとって必要なことは、包括的統合政策を要求するものである。以下の部分では、統合戦略の成功のために特に関連したいくつかの要素や中核的な課題が議論されるであろう。提起された課題と確認された挑戦は、同時に加盟国間での今後の議論の対象、情報の交換、そして最善の実践となりうる要素である。

### (ア)労働市場への統合

労働市場を利用する権利は、第3国の国民を受け入れ社会に統合するために決定的であり、国際的な保護を享受している大多数の移民者や個人は今日の EU にとって必要とされる特性や能力をもっている。

移民者の潜在的な貢献を最大にするために、かれらが EU 外において過去に取得した経験やこれまでに得られた資格を基に築くことが重要である。このことは、学位を含む正式の資格や正式でない資格の承認と適切な評価を必要とする。このことはまた、仕事に対する必要条件に関する硬直性や法律上の制限（例えば、言語上の能力、あるいは国籍）のような雇用を得たり保持したりすることに対する障壁を取り除くことに、より注意を払うべきことを意味している。

多様性の管理（労働力、生活習慣、そして社会の中での企業の役割における多様性の管理）は、移民者の労働市場への統合を促進するために重要な手段であるかもしれない。

### (イ)教育と言語能力

教育と訓練は、統合の成功にとって鍵となる要因である。学歴や資格の認証に関して、移民者にとって主要な問題がある。これは、教育指導サービスの効果の妨げになっている。不十分な教育水準は非 EU 国籍の人にとって比較的低い雇用率に反映されているかもしれない。

教育制度は、知識の獲得のためだけでなく、社会規範や価値観に関するそして文化の架け橋としての公式のそして非公式な情報の取得のための場として極めて重要な役割を果たしていることを知るべきである。それは、移民者と彼らの受入社会の両方に関して、したがって差別に対する戦いのための多元的共生や多様性の奨励のための重要な道具である。

### (ウ)住居と都市部の課題

移民者の空間的分布は、加盟国・地域間で大きく異なり、都市部や工業化の進展した地域では移民者の比較的高い集中が観られる。

住宅や働く場の獲得のための機会、親戚の近くに住みたいそして家族のネットワークを維持したいという希望、そして差別のようないくつかの制約要因と選択要因は、多くの移民者が恵まれない都市の地域に住むようになる状況の原因となっている。民族的な住宅の集中やいわゆるゲットーは、社会を孤立させる傾向があり、移民者のより広い社会への参加の妨げになっている。

インフラ、住宅、余暇、買い物、健康サービス、交通と学校設備、地域の労働市場の必要性を

考慮に入れた包括的な都市と地域計画戦略は、これらの障害を克服し、移民者と地域住民との社会的緊張関係を含む都市の隔離状態の負の結果を減らすことができる。

### **(エ)健康と社会サービス**

移民者のための健康と社会サービスへのアクセスは、他の鍵となる分野であり、そこでは、存在する政策の順応が必要である。移民者は、彼らの状況(家族からの分離、彼らの置かれた一時的な状況からの不確実性)から生じる特定の健康問題を経験するかもしれない。

### **(オ)社会的・文化的環境**

市民生活において、移民者や国際的な保護を享受している人々の活発な参加は、非常に重要である。スポーツクラブ、学校の委員会、あるいは他の地域の社会生活に移民者が参加することを奨励するための対策が必要である。そして、移民者は、公的な議論に参加するように奨励されるべきである。

### **(カ)国籍、市民の公民権、そして多様性の尊重**

タンペレの結論は、第3国国籍をもつ長期の合法的住民は、彼らが住んでいる加盟国の国籍を取得する機会を与えられるべきであるという目標を支持している。国籍の取得は、それが統合の最終目的であることはなく、それ自身が社会的排除や差別から生じる問題を避けることはないが、統合を促進する手段であることは広く認められている。国籍の取得は、その国の生活に属しているという気持ちを促進する理由から重要である。

移民者が市民になるということが望ましいということを前提に、市民権への権利を移民者が当該国に住んだ期間に関係させ、第1世代と第2・3世代の移民者に異なった原理を適用することは、もっともなことである。

2000年11月の文書の中で、委員会は、市民としてふさわしい市民権という概念を導入した。その概念は、何年もの期間に徐々に得ていく移民者に対する中核となる権利と義務を保障しているものとして定義されている。そして、移民者は、たとえ受入国の国民とならないとしても、その受入国の国民と同じように扱われる。その概念の他の重要な要素は、政治的参加を可能にすることである。

## **エ 全体的統合政策の主要関係者**

移民に対する全体的なアプローチの実施の成功のための鍵となる条件は、政策全体の一貫性と全てのレベルのそしてあらゆる根本方針を越えて移民、統合、雇用政策間の相乗作用を改善することである。

全ての関係者は、第3国の国民を我々の社会に成功裏に統合するための共通の責任の一端を負っている。しかしながら、統合の精神を生むことは EU 社会全体としての問題であるけれども、

政策の定義と実施に関しては、鍵となる関係者との話し合いは、最も重要である。

## オ 統合政策における特定のグループの移民者の必要性を反映すること

移民者は EU を通じて広い範囲の必要性を共有するけれども、ある移民者達は、全体としての統合戦略の中で考慮すべき特定の必要性と優先権をもつであろう。

### (ア) 避難民と国際的保護を享受している人々

多くの方面で避難民と国際的保護を教授している人々は他の人々が直面すると同じような状況に直面しているけれども、強いられる移民の本質や保護の必要性に関する課題は、国家の統合政策の中でこのグループのために取り組まれるべきである。このグループにとっての鍵となることは、彼らをして自らの生活に責任をもたせ、自らの権限の強化と維持可能な自らの充足を奨励することである。しかしながら、一般的に言うならば、避難民は、高度な教育水準や資格をもっているが、しばしば彼らの経験や資格が認められないという困難な状況に直面する。

### (イ) 性別に関する課題

他の重要な分類は、心の中の女性の分類である。毎年 EU に入る移民者の約半分は女性であり、自らの働く権利のためにやってくる女性の割合が益々増加し、その多くは看護婦、介護の専門家、そして家事労働者である。移民の女性は、異民族であることと同様に女性であることから二重の差別に苦しんでいる。

家族の役割は、様々な文化の中で多様であるが、それは一般的に統合過程で中心的な役割を果たす。それは、新しい受入国における移民にとってある特定時点の参考となるものである。

### (ウ) 第2、第3世代の移民者

EU における多くの移民者は、うまく統合されている一方、多かれ少なかれ第2、第3世代の移民者の状況についていくつかの国々では懸念が増大している。このことは、特に非 EU 移民者で仕事のない可能性がより高い両親をもつ若者に当てはまる。

## カ 不法移民の取り扱い

EU に不法に住んでいる第3国国籍をもつ人々は、統合過程の主要な挑戦を提示している。その性格によって、そのような人々は、確実に推計することは不可能であるが、特に近年の規制過程からの事実は、かなりの数のそのような人々がいることを示している。

不法移民、国境管理、そして帰国政策に対する評議会によってすでに適用された行動計画の実施は、不法移民の流れを減少させることに対し主要な貢献を果たすべきである。ただし、すでに加盟国に住んでいる人々の状況に対しては目が向けられる必要がある。

共通の移民政策の文脈の中で、不法滞在者を扱う唯一の一貫したアプローチは、彼らが送り

出し国に帰国することを確実にすることである。しかしながら、かなり多くの場合、法律上、人道上、そして現実的な理由から、そのような政策を実施することは可能ではない。

不法移民と戦うための政策は精力的に行われるべきであるが、もしこのグループの人々の存在から生じる課題が十分にかつ適当に提示されないならば、統合政策は十分に成功できない。

#### (5) 前に横たわるもの：政策の方向づけと優先順位

EU の文脈の中で、一国の移民政策は、不可避に他の政策に影響を与える。現在、EU を通じて起こっている人口構造の変化からの圧力という共通の追加的な要因がある。したがって、EU は、責任ある効果的な方法で現在と将来の移民のために準備すべきである。そうするために、全体としての EU は、移民者の統合を確実にするための政策の開発により効率的にならなければならない。委員会は、より一貫した統合のための EU の枠組みを提供し、移民が EU が現在直面している新しい人口構造と経済の挑戦に対してできるだけ効果的に貢献することを確実にするために、その努力をいくつかの分野に集中させることを考えている。

人口の高齢化の結果に焦点を当てるために、EU は先ず存在する人的資源を開発すべきである。

前向きなアプローチが必要とされている。それは、新しくかつ定着した移民者のよりよい統合を促進する必要性と全ての人々の利益になるように将来の移民に備える必要性の両方を含むべきである。

#### ア 法的枠組みの強化

委員会は、第3国の国民の滞在するための許可と条件に関する基本的法律上の枠組みを作るために、すでにいくつかの立法上の手段を出している。これらの命令の実行の進展は、遅々としたものであった。そして、家族の再結合に関する評議会における最近の協定を歓迎する一方、委員会は、まだ懸案であることの手始めのために、特に以下で述べることについて、その過程はより速められるべきであることを促している。

- ・ 長期滞在者の地位に関する命令は、セヴィル(Seville)評議会(2003年6月)決められた期限内で適用され、それを国内法に置き換えるときに加盟国は、特に地方レベルで長期居住者に政治的権利を与えることを考える。
- ・ 雇用許可に関する命令の適用のために2003年の期限が決められる。このことは、EU に対する移民労働者の許可を効率的に管理するための透明性と必要条件を生むであろう。
- ・ 長期居住者の地位に関する命令の適用に照らし合わせて、ヨーロッパ経済・社会委員会の意見に沿って、もし命令が適用されれば、規制された専門職の分野で加盟国の中で得られる資格の認証に関して委員会によって出された命令の範囲について、第3国の国籍を持つ人々に対しても拡大するために考慮が払われるかもしれない。
- ・ 差別に対する戦いを促進するために、加盟各国は、EU レベルで2000年に認められた命

令が、元々予測されたように2003年の期限までに国内法に翻訳されることを確実なものにする。

## イ 政策調整の再強化

### (ア)共通の移民政策の発展の監視:年次報告

2000年11月の文書において、委員会は、EUの移民政策をより入念に監視し、評価するための必要性をすでに強調してきた。絶えず進展を監視し、移民政策と国家政策に対する影響とEU政策と手段の両方の全体的な一致性を確実にするために、委員会は、共通の移民政策に関する年次報告を準備することを考えている。

### (イ)統合政策の調整強化

地域社会移民政策のための調整のオープン方式に関する2001年7月の文書において、委員会は、またいくつかの分野を提案した。それらの分野では、加盟国間の協力と情報の交換の強化に特定の価値をおいていると考えられている。それらの分野の一つは、第3国の国民で合法的居住者の統合である。

それ故に、委員会は、特に国家レベルでの適切な政策の調整強化という見地で、統合に関する国家連絡地点という新しく確立されたグループという枠組みの中で、協力と情報の交換を促進することを提案した。このグループの仕事は、初期段階で、そしてテッサロニキ評議会の結論に照らし合わせて、共通の関心の課題として加盟国が確認した分野に焦点を当てるであろう。この協力過程は、他のEUの政策、特に社会的結束と包含、反差別、そしてヨーロッパ雇用戦略に関する政策との完全な補完性と相乗効果のなかで促進されるであろう。

移民者の労働市場への統合を別として、以下のような優先分野が確認されている:1)新しく到着した移民者のための導入プログラム、2)言語訓練、そして、3)市民、文化、政治生活への移民者の参加。

## ウ 市民の公民権と国籍:統合促進のための手段

委員会が統合促進のために用いることが出来ると信じている新しい概念は、市民の公民権の概念である。委員会の存在するイニシアチブに含まれている権利は、この概念の実現に貢献している。しかしながら、委員会は、合法的に拘束力のある地位で基本的権利憲章を含んだ新しい協定の枠組みの中で、第3国国民で合法的居住者の権利と義務を確かめることの重要性を強調している。

帰化は、統合の促進を手助けし、住民に移民者や避難民として許可する時に加盟国が考えるべき戦略である。

## エ ヨーロッパ雇用戦略(EES)

2003年1月のEESの将来に関する委員会の文書に従って、委員会は、雇用指針のための提案と2003年4月8日の勧告を採用した。そこでは、将来において移民がよりよく考慮されるべきであることを強調している。委員会は、将来の雇用指針のための3つの包括的な目標、すなわち完全雇用、雇用現場での質と生産性、そして団結しかつ開放された労働市場を提案している。

EESの文脈で、委員会は、以下のような要素を取り上げることが適切であると考えている: 1) 第3国の国民の労働市場への維持可能な統合、2) 申告されていない仕事との戦い、インフォーマル経済を減少させること、3) EU労働市場の必要性和現在及び将来の労働力不足を充足させるための移民の役割のより密接な監視すること、4) EUにおける第3国の国民の仕事の移動性の増加に貢献すること、そして、5) 経験とこの分野でのよいやり方の情報を交換すること。

委員会は、これらの課題はかれらの共同作業プログラムの文脈でEUレベルでは社会パートナーによって取り上げられるべきと考えている。

## オ 社会的参入過程

2001年における社会参入のための国家行動計画(NAPs/incl)の第一段階は、より包括的に統合しそして戦略的に移民者の統合の課題を提出するための必要性を示した。コペンハーゲン・ヨーロッパ評議会(2002年12月)は、貧困と社会的疎外と戦うための修正されたNice目的を支持した。それは、明らかにある男女が移民の結果として直面する貧困や社会的疎外の危険性を強調している。

委員会は、以下のようなことを重要と考えている: 1) 2003年7月までの2003年NAPs/inclの文脈で、加盟国は持続的な貧困に直面する恐れのある男女(例えば、彼らは、コペンハーゲン・ヨーロッパ評議会によって是認されているように、移民者に影響を与えるような特定の統合の問題を経験しているグループに属している)の社会的統合を促進することを目的とする政策手段と発議に関して報告すべきである、2) 社会的排除と戦うための地域社会行動計画(2002年—2006年)の下で、いくつかの研究(例えば、移民者や少数民族者のための住宅状況について)、統計作業(例えば、所得と生活条件に関する新しいEU調査の枠組みの中で移民者と少数民族者の特定の所得と生活条件につきものである資料を収集する実行可能性)、そして多数の多国間のプロジェクトが移民者の統合について実行されるであろう。そのことは、知識の改善と経験の交換の促進に直接貢献するであろう。

## カ 経済的・社会的団結

2003年末までに発表されるEUにおける経済と社会的団結に関する第3回目の委員会の報告は、結合政策の将来についての開かれた討論への道を開いた。構造基金の新しい計画期間は、2007年に開始する。この点から、委員会は、経験、特にヨーロッパ社会基金とEQUALの発議からの経験のうえに計画を作成することは重要であると考えている。そのことは、以下のことを



確実にしている: 1) 2003年に計画された2000年から2006年までの計画期間の中間再検討は仕事や社会的包含に関して移民の挑戦をよりよく説明している、2) 移民者の統合、特に政治難民申請者に関してEQUAL発議から導かれた政策の教訓は広く普及された、そして3) ヨーロッパ団結政策の将来に関する全体の議論は、移民者の挑戦、特に人的資本投資、雇用への権利、そして恵まれない都市地域の再活性化に関するようなものに十分な注意を払っている。

## キ 差別との戦い

移民者は、あまりにもしばしば差別の可能性にさらされている。上述の2つの反差別命令でもって加盟国を支持するに加えて、委員会は、以下のような方法で差別に戦うことを強化することを重要と考えている: 1) 地域社会の一般大衆の自覚を高めることと差別を禁止する法律、2) 企業を非差別的なやり方に参加させる、3) より密接な監視、そして4) 経験の交換。

## ク 教育分野での協力

教育の分野では、委員会と評議会によって採択されたヨーロッパにおける教育と訓練を目的とした詳細な作業計画は、調整の開放方式が、リスボン戦略(2000年3月のヨーロッパ評議会)の挑戦にあうための具体的な目標を設定するための基準を用いるためにいかに適用されるかを試みる。この文脈の中で、活発な市民、機会均等、そして社会的団結を改善する一般的な目標は、教育や訓練制度に対する移民者や彼らの子弟の権利の様な課題をカバーしている。

2003年5月5日に評議会によって適用された基準に基づいた委員会の文書を基に、ヨーロッパの基準あるいは2010年までに達成されるヨーロッパ平均実績の参考水準については、5つのEU基準のうち、以下の3つの基準が特に移民者たちの統合促進と雇用の状況に関連している: 1) 早期退学者の基準(EU平均は10%以下)、2) 学歴水準の基準(EUでは、22歳の少なくとも85%は高校を終了している)、3) 読む能力についての基準(読む能力の15歳で低い読む能力の者の割合を2000年に比べて少なくとも20%減少させる)。

## ケ 第3国とのより密な意見交換

EUの第3国との関係で移民者を統合するという課題に関する委員会からの文書は、第3国との改善された会話は、秩序ある移民の流れを容易にするだけでなく不法移民とより効率的に戦い、労働移民を管理する新しい政策を発展させ、一時的労働移動に関してEUと送り出し国の両者にとって利益となる原動力を生むためのEU移民政策の主要な要素であることを明らかにしている。上述の会話の中で、委員会は以下のことが重要であると考えている: 1) 労働移動の役割と潜在性が十分に反映されている、2) 便益についてのさらなる研究と相談にしたがって互恵的な原則に基づいたEUにおける移民者の到着以前に第3国で取得された専門資格の地位の相互承認の方向への進展がなされる、そして3) EUは、EUにサービスを提供しようとやってくる人々の保証された一時的移動メカニズムを提供する方法としてのWTOのサービス貿易に関する一般協定の下

で提供される機会を利用すべきである。このことは、多くの開発途上国の期待に対応している。

### コ 統合のための EU の金融的支援の強化

ヨーロッパ避難民基金 (ERF) の中間評価が現在行われている。ERF の次の局面ためのあらゆる新しい方針は、この評価に照らし合わせて出される。しかしながら、避難民や国際的な保護を受けている人々ための統合計画と政策の発展を支持し続けるであろうことが、期待されている。

委員会は、2003年に移民者の統合に関するいくつかのパイロット計画を開始するであろう。これらの行動の目的は、ヨーロッパにおける移民者を統合することに対するより一致したアプローチのための開放された会話を実現し、優先事項を確認するために、加盟国、地域・地方当局、その他の関係機関間のネットワーク、情報の移転、よき実施を支持することであるであろう。

### サ 移民の状況に関する情報の改善

成功した政策の実施のための鍵となる条件は、監視と評価の手段と同様に利用可能な情報を改善することである。これは、また移民者がヨーロッパにおける経済、社会、文化生活にもたらす貢献に一般大衆の注意を喚起するために不可欠である。委員会は、現在基準に関する研究を行っている。その基準は、EU レベルの指標を開発する可能性を追求し、そして移民分野における地域社会統計の収集と分析のための行動計画を最近採択した。

加えて、2002年末に、委員会は、ヨーロッパ移民ネットワーク (EMN) の創設のための準備的行動を開始した。EMN は、様々な移民や避難民の特性、つまり政治的、法律的、人口学的、そして経済社会的特性を含むことによって、移民と避難民の多面的な現象を監視し、分析するための体系的な基礎を構築するであろう。

移民と避難民の課題は、委員会の研究・開発のための枠組み計画の中にそして委員会の研究のための資金を融通するための委員会の行動計画の中に現在完全に含まれている。移民に関係する幅広い範囲の課題は、2002年から2006年にかけての第6次計画の下の研究と分析の対象となるであろう。

## (6) 結論

この報告書で、委員会は、EU における第3国国民の積極的統合政策の発展を支持するための詳細な提案を発表し、同時にリスボンでの目標に合わせるために移民、統合、雇用政策の役割を再検討するために2003年の春期報告で行った約束を満たすことによって、タムペレ評議会と与えられた仕事の両方に対応した。

移民を管理し移民の統合を確実なものにする EU の能力は、経済の転換についての知識を身につけ、短期・長期に社会的結合を強化するための全体の能力に大きく影響するであろう。社会的・人口学的変化の経済的インプリケーションは時間の経過とともに見えてくるけれども、移民に対する前向きなアプローチは、明日への挑戦のための準備として今日必要とされている。移民

の経済的・社会的便益は、もし移民のより高度の水準の統合が達成されるならば、そのときにのみ実現される。すなわち、EU は、包括的に移民の統合の挑戦に向けて発言すべきである。

移民の統合のための主流の政策の原則に沿って、これまでになされた多くの提案のための支持は、社会排除と差別と戦うための共同体行動計画と同様に、EU レベルの既存の政策や計画、特にヨーロッパ雇用戦略、社会参入過程の枠組みの中で、今前向きに行われなければならない。

最後に、2003年6月20—21日に開催されたテッサロニキ・ヨーロッパ評議会の結論に照らし合わせて、委員会は、政策調整を強化するように努めるであろう。委員会は、共通の移民政策の発展に関する進捗状況について毎年報告するであろう。

#### 4 資料の要約

以上、2つの資料は次のように整理することができる。

(1) EU 域内と域外諸国からの労働移動は、高い水準にある。これまでも長年にわたり、人の移動は EU における主要な課題の1つであり、アムステルダム条約(1999)、タムペレ・ヨーロッパ会議(2000)といった機会を経てますます重要性を増している。EU 域内における労働者の自由な移動は、EU 市民であることの不可欠の要素であり、真の意味でのヨーロッパ労働市場を創設するために不可欠である。

(2) 「migrant(移住者、出稼ぎ労働者)」「immigrants(外国からの移民、移住者)」「foreign workers(外国人労働者)」といった言葉は、比較的自由に、特定することなく用いられており、統計もこれらに基づいてとられている。一方、「政治亡命者」は、国際的かつ国内的に認められた避難民の権利に基づいて、第3国に入りその国によって政治亡命を申請する人々を、「避難民」は、その政治亡命が認められた人々を意味し、避難民の地位をもっているものと認められている。さらに、「不法移住者」は、当該国における非国民に対して入国及び居住のための規則、法に違反してその国に入国したり居住し続ける人々と定義できる。

(3) 現在、15EU 加盟国に1300万人の自国民以外の国民がおり、これは、EU の総人口の5.1%に達する。それらのうち30%(約600万人)が他の EU 加盟国の国民である。1300万人のうち残る国民でない者は EU の総人口の3.4%に当たり、EU の非加盟国の国民である。相当数の人々は、EU に不法に入り、滞在し、仕事を申請することなく働いている。それらの仕事は、地下経済が発展している分野、地域にあることが多い。国の人口に占める外国人の割合は、国によって大きく異なる。ただし、各国ともに、その割合は上昇しつつあり、EU/EFTA における外国人の割合は、1985年に3.8%であったが、1996年には5.1%にまで上昇している。

(4) 西欧には1996年におよそ760万人の外国人労働者がいる。彼(女)等は、様々な職業に就いているが、労働市場の最上層と最低層に大きく集中している。移住者の流れのある部分は、高度な技術を必要とする仕事に向かうが、移民のはるかに大きなグループは比較的低い技術の仕事で働く。特に、飲食業や洗濯屋のような労働集約的部門の仕事に従事する。

(5) EU 域内で EU 国民以外の国民は、雇用や失業に関して、EU 加盟国の国民よりも不利な立場にある。移民の雇用で最も重要な分野は、物流、ホテル、飲食業である。また、外国人労働者は、失業に対して EU 加盟国の国民以上に脆いものがある。

(6) 移民労働者は、平均以上に、弾力的かつ固定期間の契約で働いている場合が多い。例えば、EU 加盟国における固定期間契約は、EU 加盟国の国民の場合、13%であるが、非 EU 加盟国国民の場合、20%以上である。

(7) 移民労働者の労働組合組織率は、平均よりも低く、移民労働者全体の労働組合組織率が平均よりも低い国々においても、部門によってかなり異なっていることがしばしばある。しかしながら、移民労働者の組合組織率が著しく低いことは普遍的なことではない。

(8) 移民政策としては、

ア 許可制度(労働許可、居住許可など): 全ての西欧諸国は、EEA や EU 外からの人々のための労働許可と居住許可の何らかの制度をもっており、いくつかの種類の許可からなっている。一方、EU 加盟候補国の場合には、全ての外国人に対する許可制度がある。

イ 移民労働者の労働市場への統合: たとえば、オーストリアにおける移民労働者に対する制限が統合プログラムの強化を伴っており、2002年に導入された統合契約計画では、オーストリアに住んで5年以内の全ての外国人従業員は、ドイツ語コースに出席が義務づけられ、失業した外国籍の人は、教育と職業訓練プログラムを提供される。均等な取扱や反差別という点では、すべての国において何らかの法律がある。いくつかの国においては、特に移民に対する統合対策は全く採られていないかほとんどとられていない。不法移民の合法化については論争が起きている。政策の統合については、関連した異なった政策分野を統合しようとする動きがある。

ウ 均等な扱いや差別・人種差別: 全ての国々はこの分野での何らかの法律をもっている。

エ 多くの国々においては、不法移民の立場を合法化するという課題に関する論争が再発している。いくつかの国々では、時々移民を受入国における国籍の取得をより容易にする国籍条項における最近の変化が見られる。

オ いくつかの国々においては、政府は移民労働者に関連した異なった政策分野を統合が試みられている。

カ わずかの例外はあるが、ここで取り上げた国々では、政府によって移民労働者に関連した課題に対して意見を求められるが、その程度は、人数制限のような特定の課題に対する意見を求めることから全ての関連した政策の起草への参加まで様々である。

(9) 現在および将来の労働力不足が、西欧における使用者団体が移民と移民労働者に対する立場と政策(ヒトとモノの自由な移動)につながっている。一方、労働組合については、移民問題に関して「社会的仲間」間の協力は、EU加盟国とノルウェーの中で広くいきわたっている。移民労働者に関連したトピックに関する労働組合の行動に関しては、ほとんどの国において何らかの活動が見られる。

第2の資料では、EU における労働移動や移民問題への対応と今後取り組むべき課題が整理されている。すなわち、

(1) 労働力不足、経済の国際化、人口の高齢化といった背景のもと、高度人材をめぐる競争が現在の経済社会を特徴づけている。こうした中で、移民は EU において、新しい側面として捉えられている。移民は、供給側の押出し要因と同様に受入側の要因によって生じる。したがって、移民は、雇用の展望と将来の労働市場の必要性の側面に関連して重要である。より多くの維持された移民の流入は、今後も起こる可能性があるし、必要であろう。

(2) EU においては移民の長い歴史があるが、移民の流れの類型と送り出し国と受入国との交わりに関する移民の類型における拡大と多様化を観察できる。

(3) ILO、IMF、OECDによる研究によれば、一般的に移民は数々の正の経済効果をもつことが確認されている。ヨーロッパにおいては、労働可能年齢人口は、移民の流入がなければ、すでにいくつかの加盟国の人口は縮小開始していた。移民の流入がより高い失業をもたらしたという事実はほとんどない。短期的には、移民の流入は労働市場の弾力性を高める程度に応じて、国内雇用にはプラスとなりうる。非EU国籍の労働者は、特定の分野と職業に集中する傾向があるが、時間が経つにしたがってその傾向は減少する。移民労働者の分野別の集中は、特定の技術に関する入国や必要条件に対する低い障壁に対応している。移民の国内賃金に対する影響は、 $-0.3\%$ から $+0.3\%$ の範囲である。

(4) 短期的に労働移動は、情報通信技術分野、先進技術分野、あるいは介護分野だけでなくいくつかの不熟練の職業分野で経験された労働不足を和らげるのに貢献するかもしれない。政府は、移民の雇用面での統合を容易にするために移民に対するより前向きなアプローチが必要であり、もし合法的移民のためのより開かれたアプローチが採られないならば、EU は非合法的移民が増加する危険性に直面するかもしれないことを一層認識するようになってきている。

(5) 人口が高齢化し減少しつつある EU において、その必要性に合うために移民を用いるという仮説が広く研究されてきた。移民の純流入がゼロであることが、雇用と経済の成長率を非常に低い率にする可能性がある。同時に、労働市場に対する人口の高齢化の影響を十分に埋め合わせるために移民労働者を用いることは現実的な選択ではない。生産可能年齢人口を維持し、さらに高齢者依存率を維持することは、2030年までに移民における大量の増加を必要とするであろう。しかしながら、より維持された移民の流れは、益々起こりそうであり、必要である。ヨーロッパにおける生産可能年齢人口の減少への傾向は、開発途上国の様々な送り出し圧力と組み合わさって、今後数十年にわたる維持された移民の流れを生みそうである。

(6) 移民の統合の成功は、社会的結合と前提条件としての経済効率性の問題に係っている。移民人口に関わる課題は、より大きな努力が必要であることを示している。移民の第2世代における低雇用率と高失業率は、これらの困難の典型的な例である。最も重要なことは、移民の統合の経済的かつ社会的側面を考慮するだけでなく文化的、宗教的多様性、市民権、参加と政治的権利に関する課題についても考慮した「全体的アプローチ」の必要性である。優先順位は国や地域

によって異なるが、移民者の統合政策は、長期的かつ包括的な全体の枠組みの中で計画される必要があり、同時に、特定グループの必要性に敏感なものであり、地方の状況に合ったものでなければならない。特定の移民者の統合計画は、統合の初期段階で重要な要素である一方、長期的には目的は、移民者をして存在するサービスを利用でき、それらのサービスが移民者の特定の必要性を考慮に入れることを保証するものであるべきである。

(7) 統合戦略の成功のために特に関連したいいくつかの要素や中核的な課題、すなわち、労働市場への統合、教育と言語能力、住居と都市部の課題、健康と社会サービス、社会的・文化的環境、国籍、市民の公民権、そして多様性の尊重といった点が議論されなければならない。

移民に対する全体的なアプローチの実施の成功のための鍵となる条件は、政策全体の一貫性と全てのレベルのそしてあらゆる根本方針を越えて移民、統合、雇用政策間の相乗作用を改善することである。

(8) 移民者は EU を通じて広い範囲の必要性を共有するけれども、避難民と国際的保護を享受している人々、性別に関する課題、第2、第3世代の移民者、不法移民の取り扱いといった立場の移民者や課題については、全体としての統合戦略の中で考慮すべき特定の必要性と優先権をもつであろう。

(9) EU は、責任ある効果的な方法で現在と将来の移民のために準備すべきであり、移民者の統合を確実にするための政策の開発により効率的にならなければならない。より一貫した統合のための EU の枠組みを提供し、移民が、現在 EU が現在直面している新しい人口構造と経済の挑戦に対してできるだけ効果的に貢献することを確実にするため、いくつかの分野に集中的に努力することが求められる。また、人口の高齢化に焦点を当てるために、EU は先ず人的資源を開発すべきである。さらに、前向きなアプローチが必要とされている。新しくかつ定着した移民者のよりよい統合を促進する必要性と全ての人々の利益になるように将来の移民に備える必要性の両方を含むべきである。

(10) そのために、法律的枠組みの強化、政策調整の再強化、統合の手段としての市民の公民権と国籍についての検討、将来におけるヨーロッパ雇用戦略 (EES) での移民の位置づけ、社会的参入過程の検討、経済的・社会的団結、差別との戦い、教育分野での協力、第3国とのより密な意見交換、統合のための EU の金融的支援の強化、移民の状況に関する情報の改善といった諸課題に取り組むことが今後重要となる。

## 5 まとめ－日本の外国人労働者問題への示唆－

ヨーロッパは、長い期間にわたって外国人労働者の問題に直面してきた経験をもつ。この章で紹介したヨーロッパにおける外国人労働者に関わる2つの資料から、日本の外国人労働者問題に対する様々な示唆が得られる。

EU においては、労働力不足、経済の国際化、人口の高齢化が進んでいるが、これは日本のおかれた状況と類似している。このような背景の下、EU では高度人材をめぐる競争があることが

指摘されている。その EU における外国人労働者は、労働市場の上層と下層の2極に分かれている。このことは、EU において単に単純労働の外国人労働者が求められているだけでなく、高度人材に対する需要が存在し、その需要を満たすために各国が競争している現状がある。また、高度人材の国際的な移動において生じる問題点の一つに、学位、技術、資格の認定問題がある。この点については、この分野で現在行われている努力がより一層拡大深化されることが期待される。

外国人労働者の高度人材については、日本において需要はあるが、単に高度人材が日本にくることを待つだけでは、高度人材が日本に来る保証は何もない。当然のことではあるが、高度人材は、各国の誘致の競争の中でより有利な国に行くことが期待され。日本が高度人材の獲得をするためには、国際的な競争の中で、外国人高度人材にとってより有利な条件が満たされねばならない。したがって、日本が外国人の高度人材を求めるためには、単に給与だけでなく、労働条件、生活条件など様々な分野において総合的に有利な状況を生み出す必要がある。

次に、今後も外国人労働者の増加傾向が考えられるが、短期的には、不熟練の外国人労働者の導入は様々な分野の労働力不足を緩和する役割を果たすことが指摘されている。また、合法的なより開かれたアプローチが採られないならば、非合法的な外国人労働者が増加する危険性があることも指摘されている。外国人労働者の増加は、国内労働市場に正と負の効果を与える。このような状況から、日本においては、国内労働市場の注意深い把握に基づく十分な管理の下での合法的な外国人労働者の導入が示唆される。

国内労働市場の注意深い把握に基づく十分な管理の下での合法的な外国人労働者の導入のためには、以下の方策が必要である。国内労働市場の注意深い把握のためには、単に政府による努力だけでなく、経済界、労働組合など国内の民間部門との密接な協力関係が必要である。さらに、外国人労働者の送り出し国との提携・協力により、相互の労働市場の十分な把握、さらには、合法的な外国人労働者の導入と不法外国人労働者の減少に結びつくことが必要である。これは、政府レベルだけでなく、経済界および労働組合レベルによる国際的な相互の交流も重要であると考えられる。政府レベルでは、これまで10回にわたり労働政策研究・研修機構(旧日本労働研究機構)が、毎年主催してきたアジアソペミ(国際ワークショップ「アジアにおける人の移動と労働市場」)が重要であり、この会議を通じた相互の情報交換・理解を深めることが必要である。また、経済界・労働組合レベルにおいても、このようなアジアにおける相互交流が望まれる。

最後に、EU の報告書が指摘しているように、外国人労働者を考える場合に、長期的かつ包括的な全体的なアプローチが必要である。つまり、労働市場のみを考慮に入れるだけでなく、社会・宗教・文化・教育など様々な分野のことを考えなければならない。また、外国人労働者の社会参加、国籍取得の問題、そして第2、第3世代の問題なども考慮に入れる必要がある。このことは、政府においても、外国人労働者と関連した様々な政府部門の連携・協力が不可欠であることを示唆している。また、外国人労働者は働くだけでなく地域社会に住むことから、地域社会の住民との連携も重要である。外国人労働者問題に関して、これらの政府内部部門間と政府と民間部門と

の間の提携・協力の枠組みを確立し、対処していくことが望まれる。

---

<sup>1</sup> ヨーロッパにおける地域統合とアジアの地域統合の段階とは大きく異なっており、アジアの労働力移動を考える上で得られることは少ないと思われがちである。しかしながら、このような見方は必ずしも正しくはない。この点については、井口泰（2001）『外国人労働者新時代』筑摩書房の第5章を参照されたい。



**付 属 資 料**  
**(事業所調査票、個人調査票)**

## 事業所調査票

Q1 貴事業所の業種は何ですか。あてはまるものを1つ選んで番号に○をつけてください。

- |                 |            |                 |
|-----------------|------------|-----------------|
| 1 農林漁業          | 7 運輸業      | 12 教育、学習支援業     |
| 2 鉱業            | 8 卸売・小売業   | 13 複合サービス事業     |
| 3 建設業           | 8 金融・保険業   | 14 サービス業→下のSQ2へ |
| 4 製造業→下のSQ1へ    | 9 不動産業     | 15 その他(具体的に:    |
| 5 電気・ガス・熱供給・水道業 | 10 飲食店、宿泊業 | )               |
| 6 情報通信業         | 11 医療、福祉   |                 |

SQ1 「4 製造業」とご回答の方におたずねします。具体的な業種はどのようなものですか。例にならってご記入ください。

記入例: 食料品製造 \_\_\_\_\_

SQ2 「14 サービス業」とご回答の方におたずねします。具体的な業種はどのようなものですか。例にならってご記入ください。

記入例: 自動車整備業 \_\_\_\_\_

Q2 貴事業所の従業員数についてうかがいます。なお、該当する社員がいない場合は「0」とご記入ください。

正規従業員数		正規従業員のうち 外国人の人数	
	人		人
(パート、アルバイトなど) 非正規従業員数		非正規従業員のうち 外国人の人数	
	人		人
派遣社員 請負労働者数		派遣社員、請負労働者のうち 外国人の人数	
	人		人

SQ Q2でご回答いただいた人数は、3年前と比べてどのように変化していますか。あてはまるものをそれぞれ1つ選んで番号に○をつけてください。

	増加 10%以上の	10%未の増加 5%以上	増減 ±5%の	10%未満の減少 5%以上	減少 10%以上の	該当者が いない
正規従業員数	1	2	3	4	5	6
正規従業員数のうち外国人の人数	1	2	3	4	5	6
(パート、アルバイトなど)非正規従業員数	1	2	3	4	5	6
非正規従業員数のうち外国人の人数	1	2	3	4	5	6
派遣社員、請負労働者数	1	2	3	4	5	6
派遣社員、請負労働者数のうち 外国人の人数	1	2	3	4	5	6

Q3 貴事業所では外国人労働者の方の採用、活用についてどのようにお考えですか。あてはまるものをすべて選んで番号に○をつけてください。

- 1 以前から日本人・外国人の区別なく扱う方針であり、今後もその方針でいく
- 2 日本語で仕事ができる外国人に限って採用し、活用をはかる
- 3 特定の職種や専門分野に限定して活用をはかる
- 4 パートやアルバイト、契約社員など非正規社員として活用をはかる
- 5 留学生など新規学卒者に限って採用し、活用をはかる
- 6 これまで外国人を採用した経験がなく、今後も外国人を採用する予定はない→下のSQ2へ
- 7 わからない
- 8 その他(具体的に )

SQ1 外国人の方がいない事業所の方におききます。外国人の方を雇用しない理由はなんですか。あてはまるものをすべて選んで番号に○をつけてください。

- |                    |                         |
|--------------------|-------------------------|
| 1 日本人だけで人材を確保できている | 9 査証(ビザ)など手続きが面倒、時間がかかる |
| 2 外国人の人材についての情報がない | 10 企業内の日本人社員の理解がない      |
| 3 外国人を雇うノウハウがわからない | 11 取引先、他社、社会一般の理解がない    |
| 4 雇用管理が大変          | 12 住居や生活サポートなどが大変       |
| 5 求人しても応募がない       | 13 仕事のやり方・考え方が日本人と違う    |
| 6 日本で雇用すると費用がかかる   | 14 職業意識が低い              |
| 7 日本語が通じないととにかく不便  | 15 その他( )               |
| 8 勤続年数が短い(すぐに転職する) |                         |

SQ2 上の中でもっとも大きな理由はどれですか。1つ選んで番号をご記入ください。 ( )

**外国人社員がいない事業所の方への設問は以上で終わりです。**  
調査票を封筒(切手不要)に入れてご返送ください。

Q4 貴事業所の外国人社員の方の在留資格はどのようなものですか。次の中からあてはまるものをすべて選んで番号に○をつけてください。

- 1 特定の範囲で就労可能な在留資格
- 2 日本人の配偶者等、永住者の配偶者等、定住者
- 3 留学・就学(アルバイト)
- 4 特定活動(技能実習)
- 5 特定活動(ワーキング・ホリデー)
- 6 その他(具体的に )

Q5 貴事業所の外国人社員の方の出身地域はどこですか。次の中からあてはまるものをすべて選んで番号に○をつけてください。

- |              |               |
|--------------|---------------|
| 1 東アジア       | 5 中南米(日系人を除く) |
| 2 東南アジア      | 6 日系人         |
| 3 その他アジア・中近東 | 7 ヨーロッパ       |
| 4 北米         | 8 その他(具体的に )  |

Q6 貴事業所の外国人社員の方が働いている部署は次の中のどれですか。あてはまるものをすべて選んで番号に○をつけてください。

- |         |          |           |
|---------|----------|-----------|
| 1 人事、総務 | 4 研究・開発  | 7 販売・サービス |
| 2 経理    | 5 情報処理関連 | 8 生産      |
| 3 企画調査  | 6 営業     | 9 その他( )  |

Q7 貴事業所の外国人社員の方の職種は次の中のどれですか。あてはまるものをそれぞれ選んで番号に○をつけてください。

- |          |                |           |
|----------|----------------|-----------|
| 1 専門・技術  | 4 販売・調理・給仕・接客員 | 7 運搬労務作業員 |
| 2 管理職    | 5 生産工程作業員      | 8 その他( )  |
| 3 営業・事務職 | 6 建設土木作業員      |           |

Q8 貴社には労働組合はありますか。

- |      |          |                        |
|------|----------|------------------------|
| 1 あり | 2 なし→SQへ | 3 労働組合はないが社員会などがある→SQへ |
|------|----------|------------------------|

SQ 「1」または「3」とご回答された方にうかがいます。外国人社員の方は労働組合、社員会に加入していますか。

- |           |                       |
|-----------|-----------------------|
| 1 加入している  | 3 加入している者と加入していない者がいる |
| 2 加入していない | 4 わからない               |

Q9 貴事業所では2003年4月に新規学卒者を何人採用しましたか。また、そのうち外国人の方は何人でしたか。採用実績がない場合は「0」とご記入ください。

新規学卒者( )人採用のうち外国人は( )人

SQ 過去2-3年の新規学卒で採用された外国人の人数はどのような傾向にありますか。あてはまるものを1つ選んで番号に○をつけてください。

- |           |           |
|-----------|-----------|
| 1 増加傾向にある | 3 減少傾向にある |
| 2 変わらない   | 4 採用していない |

Q10 貴事業所の2002年1年間の中途採用実績は何人でしたか。また、そのうち外国人の方は何人でしたか。採用実績がない場合は「0」とご記入ください。

中途採用( )人採用のうち外国人は( )人

SQ 中途採用した外国人社員の人数はどのような傾向にありますか。あてはまるものを1つ選んで番号に○をつけてください。

- |           |           |
|-----------|-----------|
| 1 増加傾向にある | 3 減少傾向にある |
| 2 変わらない   | 4 採用していない |

Q11 貴事業所では新規卒業、中途採用を問わず、外国人社員の方をどのような経路で採用しましたか。あてはまるものを1つ選んで番号に○をつけてください。

- |                      |                     |
|----------------------|---------------------|
| 1 親会社や関係会社からの異動      | 9 指導教授からの紹介         |
| 2 ハローワーク             | 10 学校へ求人票を出した       |
| 3 外国人雇用サービスセンター      | 11 新聞や雑誌の求人広告、就職情報誌 |
| 4 日系人雇用サービスセンター      | 12 インターネットで募集した     |
| 5 民間の人材紹介ビジネス        | 13 外国からの直接採用        |
| 6 社内の外国人社員からの紹介      | 14 就職セミナーへの参加       |
| 7 取引やつきあいのあった会社からの紹介 | 15 その他(具体的に         |
| 8 友人、知人などの紹介         | )                   |

Q12 外国人労働者を採用した主な理由は何ですか。次の中からあてはまるものをすべて選んで番号に○をつけてください。

- |                      |                     |
|----------------------|---------------------|
| 1 海外ビジネスの展開をにらんで     | 6 日本人を雇うことができなかったから |
| 2 特殊な技能・能力、高度な技術があった | 7 たまたま外国人だった        |
| 3 過去のキャリアが優れていた      | 8 その他(具体的に          |
| 4 海外の親会社、関係会社の意向     | )                   |
| 5 賃金などの費用が安いから       |                     |

Q13 最高位の外国人労働者の方の部署と職位は次の中のどれですか。部署と職位、それぞれについてあてはまるものをすべて選んで番号に○をつけてください。

(1)最高位の外国人社員の部署

- |          |           |
|----------|-----------|
| 1 人事、総務  | 6 営業      |
| 2 経理     | 7 販売・サービス |
| 3 企画調査   | 8 生産      |
| 4 研究・開発  | 9 その他(    |
| 5 情報処理関連 | )         |

(2)最高位の外国人社員の職位

- |            |            |
|------------|------------|
| 1 社長、役員クラス | 4 係長・主任クラス |
| 2 部長クラス    | 5 その他(     |
| 3 課長クラス    | )          |

Q14 過去1年間に辞めた外国人労働者の数はどのくらいですか。

( )人

Q15 貴事業所では外国人社員の方の給与をどのように決めていますか

- |                  |            |
|------------------|------------|
| 1 日本人と同じ方法で決めている | 3 ケースバイケース |
| 2 日本人とは異なる→SQへ   | 4 その他(     |
|                  | )          |

SQ どのような方法ですか

- |         |            |
|---------|------------|
| 1 年俸制   | 4 固定給+業績給  |
| 2 業績給のみ | 5 その他(具体的に |
| 3 固定給のみ | )          |

Q16 貴事業所では外国人社員の方に対して仕事上配慮していることはありますか。あてはまるものをすべて選んで番号に○をつけてください。

- |                      |                       |
|----------------------|-----------------------|
| 1 日本人の社員をサポート役でつけている | 7 日本語の学習のサポート(費用負担など) |
| 2 通訳や秘書をつけている        | 8 休暇で帰国する際の費用を会社が負担する |
| 3 直属の上司に配慮を要請する      | 9 宗教、出身国の慣習に合わせた休暇の付与 |
| 4 社内で孤立しないように配慮する    | 10 その他( )             |
| 5 社内文書を日本語と外国語で作成する  |                       |
| 6 仕事上の指揮、命令を明確にしている  | 11 特別なことは何もしていない      |

Q17 貴事業所では外国人社員の方が日常生活をおくる上で配慮していることはありますか。あてはまるものをすべて選んで番号に○をつけてください。

- |                      |                  |
|----------------------|------------------|
| 1 外国人社員向け住居の法人借り上げ   | 5 子弟の教育についての情報提供 |
| 2 住宅入居時に会社が保証人になる    | 6 その他( )         |
| 3 ゴミの出し方等生活上の注意をする   | 7 特別なことは何もしていない  |
| 4 外国語が通じる医療機関などの情報提供 |                  |

Q18 外国人労働者を採用、活用する上で問題になることはどのようなことですか。あてはまるものをすべて選んで番号に○をつけてください。

- |                    |                         |
|--------------------|-------------------------|
| 1 外国人の人材についての情報がない | 8 査証(ビザ)など手続きが面倒、時間がかかる |
| 2 外国人を雇うノウハウがわからない | 9 企業内の日本人社員の理解がない       |
| 3 雇用管理が大変          | 10 取引先、他社、社会一般の理解がない    |
| 4 求人しても応募がない       | 11 住居や生活サポートなどが大変       |
| 5 日本で雇用すると費用がかかる   | 11 仕事のやり方・考え方が日本人と違う    |
| 6 日本語が通じないととにかく不便  | 12 職業意識が低い              |
| 7 勤続年数が短い(すぐに転職する) | 13 その他( )               |

Q19 貴事業所では総じて外国人労働者を活用していると思いますか。

- 1 十分活用している
- 2 どちらかといえば活用している
- 3 あまり活用していない
- 4 まったく活用していない
- 5 なんともいえない

**自由記述:**外国人の雇用についての経験やふだんお考えのことをおきかせください。

記入漏れや記入ミスがないか確認の上、封筒に入れてお送りください。

## 個人調査票

### I はじめに、あなた自身のことについてうかがいます。

F1 あなたの年齢は何歳ですか。( )歳

F2 あなたは男性ですか、女性ですか。1つ選んでください。1 男性 2 女性

F3 国籍はどこですか。( )

F4 あなたの在留資格は次の中のどれですか。1つ選んでください。

- 1 特定の範囲で就労可能な在留資格
- 2 日本人の配偶者等、永住者の配偶者等、定住者
- 3 留学・就学(アルバイト)
- 4 特定活動(技能実習)
- 5 特定活動(ワーキング・ホリデー)
- 6 その他(具体的に )

F5 (1)あなたの最終学歴は次の中のどれですか。1つ選んでください。

- 1 義務教育
- 2 高等学校相当
- 3 短大、専門学校相当
- 4 大学
- 5 大学院
- 6 その他(具体的に )

(2)最終学歴の学校の所在地はどこですか。1つ選んでください。

- 1 日本の学校
- 2 出身国の学校
- 3 出身国以外の学校

F6 日本に来るのは何回目ですか。回数を書いてください。( )回目

F7 日本滞在年数は合計何年ですか。年数を書いてください。( )年

F8 日本でこれまで何年間働いていますか。年数を書いてください。( )年

F9 あなたは日本語で仕事をこなすことができますか。

- 1 はい
- 2 半分くらいできる
- 3 いいえ
- 4 仕事をする上で日本語は必要ない



## II ふだんのあなたの働き方についてうかがいます。

Q1 あなたの勤め先の業種は何ですか。あてはまるものを1つ選んでください。

- |                 |                     |
|-----------------|---------------------|
| 1 農林漁業          | 9 金融・保険業            |
| 2 鉱業            | 10 不動産業             |
| 3 建設業           | 11 飲食店、宿泊業          |
| 4 製造業→下のSQへ     | 12 医療、福祉            |
| 5 電気・ガス・熱供給・水道業 | 13 教育、学習支援業         |
| 6 情報通信業         | 14 複合サービス事業         |
| 7 運輸業           | 15 サービス業→下のSQへ      |
| 8 卸売・小売業        | 16 その他(具体的に: _____) |

SQ Q1で「4 製造業」または「14 サービス業」とご回答の方におたずねします。具体的な仕事の内容はどのようなものですか。例にならってご記入ください。

記入例: 食料品の製造、自動車の整備

---

Q2 あなたの勤め先の事業所ではどれくらいの方が働いていますか。あてはまるものを1つ選んでください。

- 1 1～29人
- 2 30～99人
- 3 100～299人
- 4 300～999人
- 5 1000人以上
- 6 わからない

Q3 あなたの就業形態は以下のどれですか。あてはまるものを1つ選んでください。

- 1 今の勤務先の正規従業員
- 2 今の勤務先のパート、アルバイトなど
- 3 今の勤務先とは違う会社で正社員として雇われて、今の職場に派遣されている
- 4 今の勤務先とは違う会社でパートやアルバイトとして雇われて、今の職場に派遣されている
- 5 その他(具体的に \_\_\_\_\_)

Q4 勤め先でのあなたの部署は以下のどれですか。あてはまるものを1つ選んでください。

- |          |               |
|----------|---------------|
| 1 人事、総務  | 6 営業          |
| 2 経理・財務  | 7 販売・サービス     |
| 3 企画調査   | 8 生産          |
| 4 研究・開発  | 9 その他( _____) |
| 5 情報処理関連 |               |

Q5 勤め先でのあなたの役職は以下のどれですか。あてはまるものを1つ選んでください。

- |                |              |
|----------------|--------------|
| 1 部長相当職以上      | 4 係長・主任相当職   |
| 2 課長相当職以上      | 5 一般社員       |
| 3 課長補佐・課長代理相当職 | 6 その他(具体的に ) |

Q6 あなたはふだんどのような仕事をしていますか。あてはまるものを1つ選んでください。

- |               |          |
|---------------|----------|
| 1 専門・技術       | 5 生産工程作業 |
| 2 管理職         | 6 建設土木作業 |
| 3 営業・事務       | 7 運搬労務作業 |
| 4 販売・調理・給仕・接客 | 8 その他( ) |

Q7 現在の会社で働き始めてからどのくらい経ちますか。年数をご記入ください。

( )年( )カ月

Q8 今の仕事をどのようにして見つけましたか。あてはまるものを1つ選んでください。

- |                      |                     |
|----------------------|---------------------|
| 1 親会社や関係会社からの異動      | 9 指導教授からの紹介         |
| 2 ハローワーク             | 10 学校の就職部の紹介        |
| 3 外国人雇用サービスセンター      | 11 新聞や雑誌の求人広告、就職情報誌 |
| 4 日系人雇用サービスセンター      | 12 インターネットの募集に応募した  |
| 5 民間の人材紹介ビジネス        | 13 外国からの直接採用された     |
| 6 社内の外国人社員からの紹介      | 14 就職セミナーで          |
| 7 取引やつきあいのあった会社からの紹介 | 15 その他(具体的に )       |
| 8 友人、知人などの紹介         |                     |

Q9 あなたは6月にどのくらい残業(休日出勤を含む)をしましたか。残業時間数をご記入ください。なお、残業をしなかった場合は「0」とご記入ください。

( )時間くらい

Q10 あなたの6月の給料(手取り)はどれくらいでしたか。あてはまるものを1つ選んでください。

- |                |                |
|----------------|----------------|
| 1 10万円未満       | 6 30万円以上35万円未満 |
| 2 10万円以上15万円未満 | 7 35万円以上40万円未満 |
| 3 15万円以上20万円未満 | 8 40万円以上45万円未満 |
| 4 20万円以上25万円未満 | 9 45万円以上50万円未満 |
| 5 25万円以上30万円未満 | 10 50万円以上      |

SQ あなたはこの夏、ボーナスをもらいましたか。あてはまるものを1つ選んでください。

- 1 はい
- 2 いいえ
- 3 これからもらえる
- 4 わからない

Q11 あなたは来日して初めて仕事についてから現在の仕事に就くまで何回転職をしましたか。転職回数をご記入ください。なお、転職経験がない場合は「0」とご記入ください。

( )回→下のSQ1にご回答ください。

SQ1 現在の仕事に就く前の勤務先はどのような業種でしたか。あてはまるものを1つ選んでください。

- |                 |                |
|-----------------|----------------|
| 1 農林漁業          | 9 金融・保険業       |
| 2 鉱業            | 10 不動産業        |
| 3 建設業           | 11 飲食店、宿泊業     |
| 4 製造業           | 12 医療、福祉       |
| 5 電気・ガス・熱供給・水道業 | 13 教育、学習支援業    |
| 6 情報通信業         | 14 複合サービス事業    |
| 7 運輸業           | 15 サービス業       |
| 8 卸売・小売業        | 16 その他(具体的に: ) |

SQ2 前の勤め先の従業員数は今の勤務先と比べてどうでしたか。あてはまるものを1つ選んでください。

- |                |             |
|----------------|-------------|
| 1 今の勤務先よりも多かった | 3 今よりも少なかった |
| 2 今と同じくらい      | 4 わからない     |

SQ3 前の勤め先ではどのような仕事をしていましたか。あてはまるものを1つ選んでください。

- |               |          |
|---------------|----------|
| 1 専門・技術       | 5 生産工程作業 |
| 2 管理職         | 6 建設土木作業 |
| 3 営業・事務       | 7 運搬労務作業 |
| 4 販売・調理・給仕・接客 | 8 その他( ) |

SQ4 なぜ前の仕事を辞めましたか。あてはまるものをすべて選んでください。

- |                     |                  |
|---------------------|------------------|
| 1 キャリア形成のため         | 9 業績が評価されなかったから  |
| 2 ヘッドハンティング、スカウトされた | 10 昇進に不満があったから   |
| 3 独立開業のため           | 11 仕事内容に不満があったから |
| 4 結婚、出産、育児のため       | 12 配置に不満があったから   |
| 5 上司や同僚との人間関係のため    | 13 契約期間が切れたから    |
| 6 賃金に不満があったから       | 14 倒産または解雇された    |
| 7 残業時間が長かったから       | 15 その他(具体的に      |
| 8 休日が少なかったから        | )                |

SQ5 前の仕事を辞めてから今の仕事につくまで仕事をしていない期間がありましたか。

- |                              |
|------------------------------|
| 1 はい→どのくらいの期間ですか( )年( )カ月くらい |
| 2 いいえ                        |

### Ⅲ あなたの日常生活についてうかがいます。

Q12 あなたは日本に来てから今まで何回転居しましたか。転居の回数をご記入ください。

( )回

SQ 今住んでいる住居に引っ越す前はどこに住んでいましたか。

- 1 今と同じ市町村
- 2 今と市町村は違うが同じ都道府県
- 3 今とは違う都道府県
- 4 その他( )

Q13 あなたが今住んでいる住居はどのようなところですか。あてはまるものを1つ選んでください。

- 1 民間の賃貸アパート・住宅
- 2 公営の賃貸アパート・住宅
- 3 自分や家族が所有する住宅
- 4 会社の社宅、寮
- 5 その他( )

Q14 あなたは結婚していますか。

- 1 はい
- 2 いいえ

Q15 現在、あなたと一緒に生活している人はいますか。一緒に生活をしている方をすべて選んでください。

- |                   |             |
|-------------------|-------------|
| 1 1人で生活している       | 6 あなたの兄弟姉妹  |
| 2 パートナー(恋人など)、配偶者 | 7 同じ会社の同僚   |
| 3 あなたの子供( )人      | 8 同じ国の友人、知人 |
| 4 あなたの親           | 9 その他の友人、知人 |
| 5 あなたの配偶者の親       | 10 その他( )   |

### Ⅳ 労働や生活をするうえでの問題についてうかがいます。

Q16 あなたは日本で働いたり生活したりする上でなにかトラブルを経験したことがありますか。つぎのなかからあなたが経験したものをすべて選んでください。

- |                |                       |
|----------------|-----------------------|
| 1 雇用契約に関する問題   | 13 健康、医療問題            |
| 2 解雇・退職        | 14 人間関係               |
| 3 労働時間・休息・有給休暇 | 15 食事                 |
| 4 賃金に関する問題     | 16 買い物                |
| 5 労働災害         | 17 子供の教育              |
| 6 雇用保険(失業保険)   | 18 家庭内の問題             |
| 7 税金について       | 19 交通事故関係             |
| 8 社会保険の加入      | 20 差別感                |
| 9 在留資格手続き      | 21 さまざまな手続きや各関係機関との交渉 |
| 10 住居          | 22 その他( )             |
| 11 身元保証人関係     | 23 今までトラブルはなかった       |
| 12 教育、日本語学習    |                       |

Q17 あなたは、仕事や生活上の悩みや困ったことがあるとき、誰に相談していますか。次の中からあてはまる人をすべて選んでください。

- |                   |              |
|-------------------|--------------|
| 1 誰にも相談しない        | 8 学生時代の恩師    |
| 2 パートナー(恋人など)、配偶者 | 9 同じ国の友人、知人  |
| 3 あなたの親           | 10 日本人の友人、知人 |
| 4 あなたの兄弟姉妹        | 11 支援団体      |
| 5 配偶者の親           | 12 行政などの相談窓口 |
| 6 あなたの親類縁者        | 13 その他( )    |
| 7 勤め先の上司や同僚       |              |

Q18 あなたは、これからも日本で働きたいと思いますか。あてはまるものを1つ選んでください。

- 1 これからもずっと日本で働きたい
- 2 しばらく日本で働いて出身国へ帰りたい
- 3 しばらく日本で働いて出身国以外の国へ行って働きたい
- 4 いい仕事があれば今すぐ、どこの国へでも行って働く
- 5 わからない
- 6 その他( )

**自由記述:**あなたが日本で働いたり生活したりする上で感じていること、困っていることなどをご記入ください。

以上でアンケートは終わりです。  
記入漏れや記入ミスがないか確認の上、封筒に入れてお送りください。

---

労働政策研究報告書 No. 14

外国人労働者問題の現状把握と今後の対応に関する研究

発行年月日 2004年9月30日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

(編集) 研究調整部研究調整課 TEL 03-5991-5104

(販売) 広報部成果普及課 TEL 03-5903-6263

FAX 03-5903-6115

印刷・製本 株式会社 コンポーズ・ユニ

---

©2004

\*労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)



The Japan Institute for Labour Policy and Training