

外国人労働者の受け入れ — 企業による取り組みのポイント —

CONTENTS

- 1 | はじめに
- 2 | 外国人労働者の現状
 - (1) これまでの外国人労働者
 - (2) 外国人労働者の状況
 - (3) 新たな外国人労働者
- 3 | 外国人労働者の受け入れの課題
 - (1) これまでの外国人労働者の課題
 - (2) 新たな外国人労働者の課題
- 4 | 企業による受け入れのポイント
 - (1) これまでの外国人労働者の受け入れ事例
 - (2) 新たな外国人労働者の受け入れのポイント
- 5 | おわりに

1 はじめに

2019年4月から、新たな在留資格^(注)「特定技能1号、2号」が設けられ、従来の資格に加えて、この資格によっても外国人労働者が日本で就労できるようになる。本稿では、これまでの外国人労働者に加えて、企業がこの新たな在留資格による外国人労働者を受け入れる際のポイントを考察する。

2 外国人労働者の現状

まず、日本で就労する外国人労働者とその状況を概観する。

(1) これまでの外国人労働者

日本で働く外国人労働者は、主に日系外国人労働者、高度外国人材、技能実習生の3者である(図表1)。

A. 日系外国人労働者

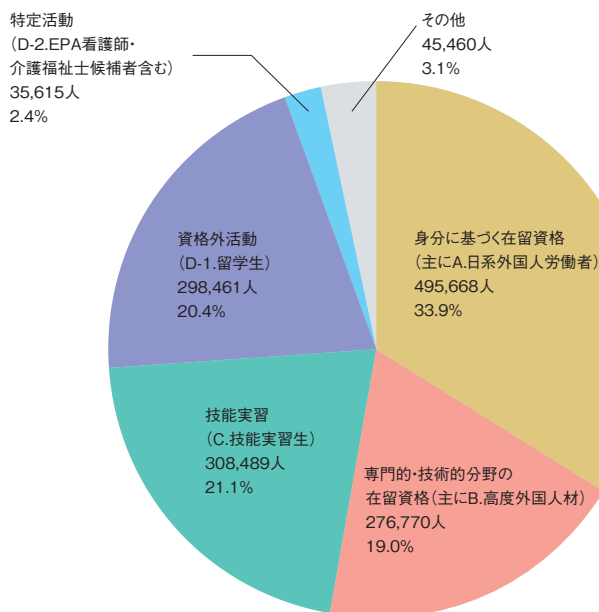
日系外国人労働者は、「永住者」「日本人の配偶者等」「永住者の配偶者等」「定住者」などの身分・地位に基づく在留資格により、日本での滞

在が認められており、日本人と同様にどのような仕事にも就くことができる。

B. 高度外国人材

高度外国人材は、「専門的・技術

図表1 在留資格別外国人労働者数



出所：厚生労働省「外国人雇用状況報告2018年10月末現在」よりOKB総研にて作成
(*)小数点第2位以下を四捨五入したため、合計は100%にならない。

的分野」に該当する11分野での就労を目的に日本に滞在することが認められている(図表2)。高度な技術、専門をもつ人材としてそれぞれに定められた分野・職種に限り、就労することができ、その分野・職種内であれば、転職することもできる。

C. 技能実習生

技能実習生は、技能実習計画に基づいた実習として就労することが認められている。ただし、実習を実施する企業以外での就労は原則認められていない。

D. その他

D-1. 留学生

近年増加している留学生は、本来就労は認められていない。しかし、学生としての活動を阻害しない範囲(1週間に28時間以内等)で、相当と認められた場合には「資格外活動」とし

てアルバイト等が許可されている。

D-2. EPA看護師・

介護福祉士候補者

また、経済連携協定(EPA)に基づき、「特定活動」の在留資格を付与された、インドネシア、ベトナム、フィリピンからの看護師・介護福祉士候補者は、医療機関や介護施設で働いている。

(2) 外国人労働者の状況

1990年に改正された入管法によって始まった日系外国人労働者の受け入れに伴い、日本での外国人労働者の受け入れは拡大していった。2000年代に入ると、派遣など非正規雇用が製造業にも認められるなどの規制緩和により、非正規雇用として就労する日系外国人労働者がさらに増加した。

しかし、2008年のリーマンショックによる経済的混乱により、非正規雇用の雇い止めが相次ぎ、日系外国人労働者の失業も相次いだ。これを受けて、政府は帰国支援を行い、日系外国人労働者は減少した(図表3)。また、2011年の東日本大震災および福島原発事故をきっかけに、中国等からの技能実習生や留学生が減り、外国人労働者は減少した。

2013年以降、再び外国人労働者は増加に転じ、特に近年では技能実習生や留学生が増加している。

さらに、外国人労働者の受け入れを拡大する制度改正も進められた。まず、高度な技術や専門を持つ外国人労働者の受け入れを拡大するため、2012年に高度人材ポイント制が導入され、「高度専門職」が在留資格に追加された。2015年には建設および造船分野における人手不足への対応として、2020年度までの緊急かつ時限的な措置として、両分野における外国人労働者の受け入れ制度が新設された。

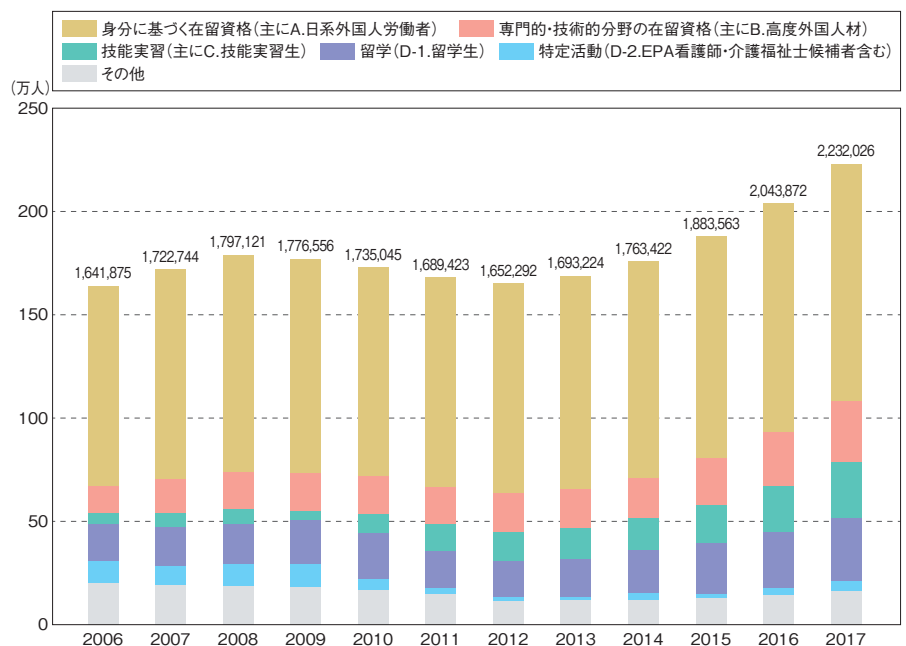
2013年以降、再び外国人労働者は増加に転じ、特に近年では技能実習生や留学生が増加している。

図表2 専門的・技術的分野の在留資格

在留資格	該当例
教授	大学教授等
高度専門職	ポイント制による高度人材
経営・管理	企業等の経営者・管理者等
法律・会計業務	弁護士、公認会計士等
医療	医師、歯科医師、看護師等
研究	政府関係機関や企業等の研究者等
教育	高等学校、中学校等の語学教師等
技術・人文知識・国際業務	機械工学等の技術者、通訳、デザイナー、語学講師等
企業内転勤	外国の事業所からの転勤者
介護	介護福祉士 ※平成29年9月から新たに追加
技能	外国料理の調理師、スポーツ指導者等

出所：法務省資料よりOKB総研にて作成

図表3 在留外国人数の推移(在留資格別)



出所：法務省「在留外国人統計」(2012～2017年)「登録外国人統計」(2006～2011年)各年12月末現在
 (*1) 図表1は労働者のみだが、図表3は労働者以外の子どもや高齢者も含む。(*2) 「留学」には2009年以前の「就学」を含む。
 (*3) 「技能実習」には「研修」も含む。(*4) 2010年以前の「特定活動」には旧制度の「技能実習」を含む。

また、2017年9月には、就労が認められる「専門的・技術的分野」に「介護」が追加された。これにより、介護福祉士を取得した留学生が卒業後、介護分野で就職できるようになった。同年11月には技能実習法が施行され、介護分野での技能実習生が新たに認められている。

(3) 新たな外国人労働者

2018年は、外国人労働者の受け入れ制度にとって大きな転機となった。同年6月に「経済財政運営と改革の基本方針2018」(骨太の方針2018)が出され、人手不足へ対応するため外国人労働者の受け入れを拡大する制度改革が明記された。この方針にのっとって、外国人労働者受け入れ制度の拡充として、「出入国管理及び難民認定法及び法務省設置法の一部を改正する法律」(以下、改正入管法という)が12月に

成立した。これにより2019年4月から「特定技能1号、2号」による新たな外国人労働者の受け入れが始まる(図表4)。

このうち、「特定技能1号」は、受け入れる産業分野において「相当程度の知識又は経験を必要とする技能」を持つ外国人労働者に付与される。一方、「特定技能2号」は「熟練した技能」を持つ外国人労働者に付与される。

なお、2019年1月末現在公開されている政府資料では、「特定技能2号」については、「建設」と「造船・船用工業」の2分野のみでしか分野別制度運用方針が示されていない。また、「2号」での外国人労働者の受け入れは数年後になるとも言われている。そのため、本稿では「特定技能1号」を持った外国人労働者を「特定技能外国人労働者」として考察の主な対象とし、以下では、その在留資

格付与の要件、受け入れ可能な産業分野、受け入れ期間等について概説する。

A. 在留資格付与の要件

特定技能の在留資格が付与されるための要件は、大きくは外国人労働者本人に求められる要件と受け入れ企業に求められる要件の2つがある。

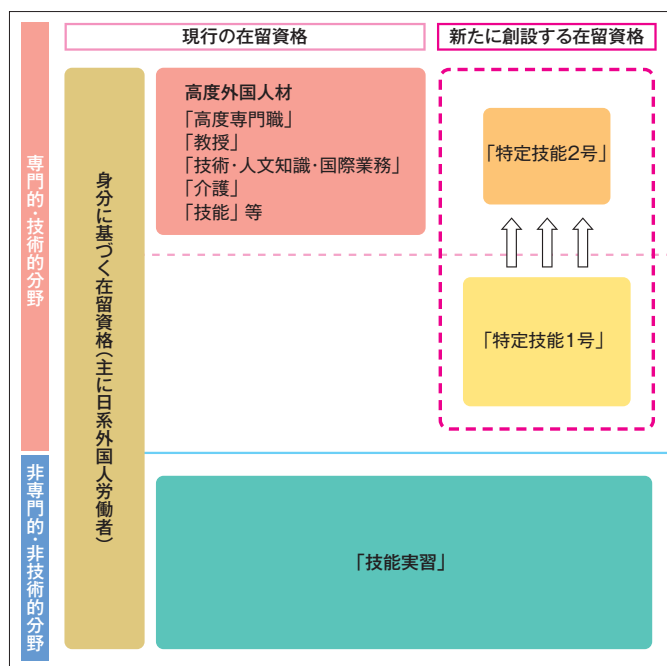
(a) 外国人労働者本人の要件

外国人労働者本人に求められる要件のうち、主なものは技能および日本語能力について以下のいずれかを満たすことである。

① 技能試験および日本語試験に合格すること

特定技能の在留資格の取得のためには、「相当程度の知識又は経験を必要とする技能」を有することおよび、「ある程度日常会話ができ、生活に支障がない程度を基本とし、業務

図表4 従来の制度と新たな制度の関係および技能水準



出所: 法務省資料よりOKB総研にて作成

図表5 特定技能外国人労働者の受け入れ産業分野と見込み人数

	産業分野	主な業務	当初5年間の受入見込最大数
1	介護	身体介護(食事、入浴、排せつ)等	60,000人
2	ビルクリーニング	建築物内部の清掃	37,000人
3	素形材産業	鋳造、鍛造、金属プレス加工等	21,500人
4	産業機械製造業	鉄工、溶接、塗装、機械加工等	5,250人
5	電気・電子情報関連産業	電子機器組み立て、プラスチック成形等	4,700人
6	建設	型枠、左官、建設機械施工、鉄筋等	40,000人
7	造船・船用工業	鉄工、溶接、塗装、機械加工等	13,000人
8	自動車整備	日常および定期点検整備、分解整備	7,000人
9	航空	地上走行支援、手荷物・貨物取扱、整備等	2,200人
10	宿泊	フロント、企画・広報、接客、レストランサービス等	22,000人
11	農業	栽培・飼養管理、集出荷・選別等	36,500人
12	漁業	漁業機械操作、養殖水産物育成・収穫等	9,000人
13	飲食物品製造	酒類を除く飲食物品の製造・加工等	34,000人
14	外食業	飲食物調理、接客、店舗管理等	53,000人
	全分野		345,150人

出所: 法務省「特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針(分野別運用方針)」よりOKB総研にて作成

上必要な日本語能力」を有することが求められている。具体的には、各分野で所管行政機関が用意する技能試験および日本語試験により判定される。4月以降に実施される予定であり、詳細は今後発表される。

②技能実習を終了していること

3年間の技能実習を終了した外国人労働者は、特定技能の在留資格に求められる技能および日本語能力を有するとみなされ、①の技能試験および日本語試験が免除される。

実際には、特定技能外国人労働者の多くは、②の要件に基づき、3年間の実習を終了した技能実習生が、在留資格を変更して働き続けるケースが多くなると予想されている。

ただし、介護分野では技能実習生の受け入れが2017年11月に始まったばかりであり、新制度が始まる2019年4月時点において、資格付与の要件となる3年間の実習終了者がいな

い。また、宿泊、外食業の両分野は技能実習の対象分野ではない。従って、これら3分野では、4月から技能および日本語の試験を実施し、特定技能外国人労働者の受け入れを行うこととなる。一方、それ以外の分野では、技能試験の実施は2019年秋以降や同年度内を予定している。

(b)受け入れ企業の要件

受け入れ企業に求められる要件は、以下の4つである。

- ①報酬額が日本人と同等であるなど外国人労働者と結ぶ雇用契約が適切であること。
- ②過去5年以内で入管法や労働法令等への違反がないこと。
- ③生活オリエンテーションなどを含む、外国人労働者を支援するための適切な計画があること。
- ④外国人労働者が理解できる言語で外国人労働者への仕事および生活上の支援ができる体制があ

ること。ただし、この支援は、自社で実施する以外に登録支援機関に委託することもできる。

B.受け入れ可能な産業分野

特定技能外国人労働者の受け入れが認められる産業分野は、14の産業分野に限定されている(図表5)。これらの分野は、生産性向上や国内人材の確保のための取り組みを行ってもなお人材を確保することが困難なため特定技能外国人労働者の受け入れが認められた。制度開始からの5年間で受け入れが見込まれる特定技能外国人労働者は14分野合計で約34.5万人と試算されている。

C.受け入れ期間

特定技能外国人労働者の在留期間は1年、6カ月または4カ月ごとの更新で、最長5年間である。技能実習の期間は延長も含めて最長5年間であり、実習終了後に特定技能へ移行して働き続けた場合、最長10年間日本で働くことができる。なお、在留期間中の家族の帯同は認められていない。

図表6 主な外国人労働者の課題について

課題	
日系外国人労働者	<ul style="list-style-type: none"> ① 今後増える見込みは低く、労働者数の確保が難しい。 ② 非正規雇用での就労が多く、雇用の安定化が必要。 ③ 子どもの教育において多言語対応が必要。
高度外国人材	<ul style="list-style-type: none"> ① 日本人の大卒と同じ給与水準とすることが必要。 ② 転職可能のため、定着化が必要。 ③ 急には増えにくいいため、労働者数の確保が難しい。
技能実習生	<ul style="list-style-type: none"> ① 期間が限定されているため、入れ替わる実習生に対して繰り返し技能研修が必要。 ② 低賃金、長時間労働、母国での不適切な借金、失踪等へのコンプライアンス対応が必要。
特定技能外国人労働者	<ul style="list-style-type: none"> ① 適正な給与水準の設定が必要。 ② 転職可能のため、定着化が必要。 ③ 将来的に子どもの教育において多言語対応が必要になる可能性がある。

「共通課題」日本語能力の向上

3 外国人労働者の受け入れの課題

続いて、これまでの主な外国人労働者である日系外国人労働者、高度外国人材、技能実習生に加えて、特定技能外国人労働者のそれぞれの受け入れの課題についてまとめる(図表6)。

(1)これまでの

外国人労働者の課題

A. 日系外国人労働者

第1の課題は労働者数の確保である。今後新規に来日する日系外国人労働者はそれほど増加しないと見込まれている。日系4世を受け入れる新制度が2018年に設けられたが今のところ利用は限られている。第2の課題は雇用の安定をいかに図るかである。多くの日系外国人労働者は非正規雇用で働いているため、雇用が不安定である。第3の課題は社会的な課題であるが、子どもの教育における多言語での対応である。日系外国人労働者は母国から呼び寄せたり、日本で結婚するなど家庭を持っている場合も多い。そうした家庭の子どもの教育を母国語で行う場合、それに対応できる教育機関が限られており、費用が高額になるケースもある。また、日本語で教育を行う場合は、通訳等の支援を必要とするなど、子どもの教育における多言語対応が大きな課題となっている。

B. 高度外国人材

高度外国人材の受け入れの第1の課題は大卒と同じ給与水準の確保である。高度外国人材は大卒でかつ専門を持つ人材であり、給与もそうした日本人労働者と同じ水準でなければならない。第2の課題は、定着化である。高度外国人材は同一の分野・職種であれば転職も可能であり、キャリアアップや昇給に熱心であるため、いかに定着を図るかが企業にとっては大きな課題である。そして第3の課題は労働者数の確保である。

この在留資格を取得するためには学歴や職歴が必要であることから、高度外国人材の数はそれほど急には増えないと考えられる。

C. 技能実習生

実習生の第1の課題は、就労期間が原則3年と限定されているため、入れ替わる実習生に対して繰り返し技能研修が必要なことである。第2の課題は、コンプライアンス対応が必要なことである。残念ながら一部企業では残業代の不払いや過剰な長時間労働などの法令違反が指摘されており、一方、実習生となるための保証金など母国での不適切な借金問題や失踪など実習生の側でも法令違反が起きている。これら法令違反を防ぐため、企業および技能実習生双方にとってコンプライアンス対応が大きな課題となっている。

(2)新たな

外国人労働者の課題

特定技能外国人労働者の課題として考えられるのは、第1は適正な給与水準の設定である。特定技能外国人労働者の報酬額は日本人と同等額以上であることが在留資格付与の要件の一つとなっており、日本人よりも低い賃金設定は要件に適合しない。

第2の課題は定着化である。給与水準の課題ともつながるが、より高い給与水準の職場へと転職する可能性がある。給与水準だけでなく、職場環境や待遇面でも、これまで技能実習生で問題となっているような状況では、特定技能外国人労働者の定着を図ることはできない。

第3の課題は社会的な課題であるが、子どもの教育における多言語での対応である。家族帯同は認められていないため、今すぐに課題とはならない。しかし、技能実習から移行して働き続けた場合、最長10年間日本に滞在できるため、日本で結婚し、家庭を持つ可能性は考えられる。特定技能外国人労働者同士の結婚などの場合、滞在が認められるのかはまだ不明ではあるが、仮に滞在が認められた場合、現在の日系外国人労働者と同様、子どもの教育における多言語対応が社会的な課題となりうる。

上記の課題に加え、いずれの外国人労働者の受け入れでも課題とされるのが日本語能力の向上である。日本語は仕事および社会生活いずれの場面でも必要とされ、また、通常の場合のみならず病気や災害時など緊急の場合にも必要となる。新たに受け入れる特定技能外国人労働者にとってもやはり大きな課題となるだろう。

4 企業による 受け入れのポイント

以下では、これまでの外国人労働者の企業による受け入れ事例を紹介するとともに、それを踏まえて今後の新たな外国人労働者の企業による受け入れのポイントを考える。

(1)これまでの外国人労働者の受け入れ事例

A. 技能実習生の受け入れ例：

GTS協同組合

GTS協同組合（愛知県知立市、理事長丹羽清氏）は2006年に技能

実習生の監理団体として設立された。組合員は設立当初の14社から現在約250社に拡大し、受け入れ実習生数は約1,900名に上る。

同組合では特に日本語教育を重視した研修に力をいれている。日本語は仕事および生活において基本であり、技能の向上に欠かせない。そこで、同組合は日本語教育に関して独自のカリキュラムや教材を開発している。日本での同組合による研修においてだけでなく、提携する送り出し機関に依頼し、母国での出国前研修においても、それら独自カリキュラムと教材に基づいた日本語教育を実施している。さらに、日本入国までに日本語能力試験N4レベルの日本語を習得すること、および実習1年目で日本語能力試験N3レベルに合格することを独自の基準として求めている(図表7)。合格できなかった場合、合格できるまで受験料を自己負担して受験しなければならないため、実習生もできるだけ早く合格するように努力している。また、希望者には毎週日曜日に日本語教室も開き、実習生の日本語能力向上を支援している。

加えて、GTS協同組合では、実習を実施する企業の受け入れ姿勢も重視している。技能実習生を一時的な労働力としてではなく、期間限定ではあるが会社の一員、担い手として受け入れ、その育成に努めることが、技能習得を早め、企業にとっても、実習生にとってもプラスになる。また、会社の一員として会社が目配りをするのが、失踪等のトラブルを起こしにくくすることにもつながると考えている。

B. 高度外国人材の受け入れ例：

株式会社キョウワ

産業用機械の設計・製造を行う株式会社キョウワ(岐阜県関市、代表

取締役社長臼田龍司氏)では2006年よりベトナム人の工業大学新卒者を高度人材として雇用している。現在、8名のベトナム人エンジニアが在

図表7 日本語能力試験の認定の目安

レベル	認定の目安 各レベルの認定の目安を【読む】【聞く】という言語行動で表します。 それぞれのレベルには、これらの言語行動を実現するための言語知識が必要です。
N1	<p>幅広い場面で使われる日本語を理解することができる</p> <p>【読む】・幅広い話題について書かれた新聞の論説、評論など、論理的にやや複雑な文章や抽象度の高い文章などを読んで、文章の構成や内容を理解することができる。 ・さまざまな話題の内容に深みのある読み物を読んで、話の流れや詳細な表現意図を理解することができる。</p> <p>【聞く】・幅広い場面において自然なスピードの、まとまりのある会話やニュース、講義を聞いて、話の流れや内容、登場人物の関係や内容の論理構成などを詳細に理解したり、要旨を把握したりすることができる。</p>
N2	<p>日常的な場面で使われる日本語の理解に加え、より幅広い場面で使われる日本語をある程度理解することができる</p> <p>【読む】・幅広い話題について書かれた新聞や雑誌の記事・解説、平易な評論など、論旨が明快な文章を読んで文章の内容を理解することができる。 ・一般的な話題に関する読み物を読んで、話の流れや表現意図を理解することができる。</p> <p>【聞く】・日常的な場面に加えて幅広い場面で、自然に近いスピードの、まとまりのある会話やニュースを聞いて、話の流れや内容、登場人物の関係を理解したり、要旨を把握したりすることができる。</p>
N3	<p>日常的な場面で使われる日本語をある程度理解することができる</p> <p>【読む】・日常的话题について書かれた具体的な内容を表す文章を、読んで理解することができる。 ・新聞の見出しなどから情報の概要をつかむことができる。 ・日常的な場面で目にする難易度がやや高い文章は、言い換え表現が与えられれば、要旨を理解することができる。</p> <p>【聞く】・日常的な場面で、やや自然に近いスピードのまとまりのある会話を聞いて、話の具体的な内容を登場人物の関係などとあわせてほぼ理解できる。</p>
N4	<p>基本的な日本語を理解することができる</p> <p>【読む】・基本的な語彙や漢字を使って書かれた日常生活の中でも身近な話題の文章を、読んで理解することができる。</p> <p>【聞く】・日常的な場面で、ややゆっくりと話される会話であれば、内容がほぼ理解できる。</p>
N5	<p>基本的な日本語をある程度理解することができる</p> <p>【読む】・ひらがなやカタカナ、日常生活で用いられる基本的な漢字で書かれた定型的な語句や文、文章を読んで理解することができる。</p> <p>【聞く】・教室や、身の回りなど、日常生活の中でもよく出会う場面で、ゆっくり話される短い会話であれば、必要な情報を聞き取ることができる。</p>

出所：日本語能力試験公式ウェブサイトよりOKB総研にて作成

籍し、1人はホーチミンの現地法人の幹部となっている。

白田社長によると彼らの受け入れを通じて改めて痛感した課題は、彼らは工業大学の卒業生としてエンジニアの知識はあるものの、彼らを日本で育成するためには日本語の向上が欠かせないことだった。そのために、現在はホーチミンの現地法人で、採用候補者に日本語研修を行ってから、日本へ送り出すようにしている。また、日本社内でも毎週火曜日の業後2時間、日本語教室を実施している。

高度外国人材の雇用での主な課題のもう一つは、先に述べたとおり定着化である。そのために、同社では社内でのキャリア形成のステップを明確にし、具体的な昇給の目安をベトナム人社員にも分かりやすくした。具体的には、ベトナムエンジニア認定制度を社内にて制定し、日本語能力試験の合格レベルや技術免許、自動車免許といった必要な資格を明記するとともに、会社の業務の中で何ができるか、例えば設計であれば、どのような機械のどの部品の設計ができるか、組立であれば、どのような機械の組み立てができるかなど基準を具体的に挙げて明確にした。それとともに、認定によっていくら給与が上がるかを明記し、キャリアアップの道筋をはっきりさせたことで、従業員のモチベーション向上、さらに定着につながった。

また、転職対策として、外国人労働者個人個人の人生設計についての考えを常に本音で聞ける関係を維持することを大事にしている。そうした関係があれば、それぞれの意向を踏ま

えて事前に対応もでき、外国人労働者と企業の将来計画での行き違いを減らすような配慮ができる。

(2) 新たな外国人労働者の受け入れのポイント

以下では、日系外国人労働者、高度外国人、技能実習生などこれまでの外国人労働者の課題、および現在判明している特定技能の新制度を踏まえて、特定技能外国人労働者の企業による受け入れのポイントを整理する。

もっとも重要なことは、「短期的な働き手」としての受け入れから「中長期的な会社の担い手」としての受け入れに企業が基本姿勢を転換することである。

就労期間が、特定技能の最長5年間と技能実習の最長5年間を合わせて10年間となり、中長期で働くことができるようになった。このことにより、外国人労働者の受け入れ姿勢も転換する必要がある。

先述のGTS協同組合の事例でも、会社の一員として受け入れることが、失踪等のトラブルを起こさず、かつ、モチベーションを維持して技能実習生が働き続けるには不可欠とされている。

それでは、中長期的な会社の担い手として受け入れることを基本姿勢とするということは、具体的にはどのようなことなのだろうか。前項で紹介したこれまでの受け入れ事例からは、以下の2点に取り組むことが大切だと言える。

A. キャリア形成の明確化

1つ目は、キャリア形成のステップをはっきりさせることである。つまり、必

要な技能と給与がいくら上がるかをはっきりと対応させ、人事評価の基準を明確にすることである。

これによって特定技能外国人労働者のモチベーションを上げるとともに、技能の向上を図ることができる。会社にとっても特定技能外国人労働者をより技能のある戦力とすることができる。また、特定技能外国人労働者のモチベーションを上げることで、失踪などのトラブルを未然に防ぐことができる。

また、これによって技能実習生では問題にならなかった「転職」にも対処することができる。特定技能外国人労働者は「転職」が可能な制度であり、これまでの技能実習生と同じスタンスでの受け入れを続けては、せっかく技能を教え、身に付けてもらっても、他社へ転職されてしまいかねない。社内でのキャリア形成の道がはっきりとしていることで、安定的に働き続けてもらうことができる。中長期に働くことで一つの企業で複数の業務や職種を経験しながらキャリアを形成していく日本の雇用慣行のメリットを外国人労働者に理解してもらえれば、会社への定着を図ることができる。

B. 日本語学習の支援

次に、日本語の習得を企業として支援することは、中長期的な会社の担い手として受け入れることにつながる。日本語は仕事においても、生活においても基本になるものであり、日本語の力をあげることは外国人労働者が能力を発揮したり、技能を習得することに直結する。また、外国人労働者の日本語力向上によって社内でのコミュニ

ケーションも円滑になり、会社の一員として、外国人労働者の自覚を促すとともに、周りの日本人社員にとっても会社の一員としての受け入れが進む。

日本語学習の機会をどうやって提供するかは、株式会社キョウワの事例にもあったように社内で日本語の勉強会を開くことが有効である。同社では当初は外部の日本語教師に勉強会の講師を依頼していたが、指導補助として一緒に参加していた日本人社員から「自分たちでもできるのではないか」という声があがり、今では日本人社員たちが講師をしている。こうした工夫によって、社内でのコミュニケーションを活性化することもできる。

なお、課題として将来における子どもの教育において多言語対応が必要になる可能性を挙げた。しかし、これは受け入れ企業だけでは対応できない社会的な課題であり、国、地方自治体による対応が必要とされる。

5 おわりに

新たな外国人労働者の受け入れの拡大に対しては、産業の高度化、生産性の向上が図られないまま、安い労働力で従来のやり方を続けることとなり、国際競争力が低下するのではないかという懸念も指摘されている。しかし、本稿で示したとおり、外国人労働者の受け入れにあたっては、短期的で安価な労働力としてではなく、やる気をもった中長期的な担い手として受け入れることが重要である。こうした受け入れが進めば、外国人労働者の受け入れは社内にも多様性をもたらすなど企業活動の活力源となり、生産性の向上にもつながっていくと思われる。

また、外国人労働者に関してのもう一つの懸念として、国際的な人材の獲得競争が進む中、今後も日本企

業が求めるように外国人労働者が我が国に働きに来てくれるのかということが指摘されている。中長期的な企業の担い手として受け入れることで、日本での就労が技能の習得、キャリア形成にプラスになると外国人労働者が実感し、そうした評価が母国にも広がれば、今後激化する国際的な人材獲得競争への対応策ともなるだろう。

以上のように、新たな外国人労働者の受け入れが、中長期的な企業の担い手として進み、企業にとっても、外国人労働者にとっても日本での就労がプラスになることを期待したい。

(注) 在留資格とは、外国人が日本に滞在するために取得しなければならないものであり、28の在留資格が「出入国管理及び難民認定法」(入管法)によって定められている(図表8)。

(2019.2.25)

OKB総研 調査部 市来 圭

図表8 外国人が日本に滞在するために必要な在留資格の一覧

就労が認められる在留資格(活動制限あり)		身分・地位に基づく在留資格(活動制限なし)	
在留資格	該当例	在留資格	該当例
外交	外国政府の大使、公使等及びその家族	永住者	永住許可を受けた者
公用	外国政府等の公務に従事する者及びその家族	日本人の配偶者等	日本人の配偶者・実子・特別養子
教授	大学教授等	永住者の配偶者等	永住者・特別永住者の配偶者、我が国で出生し引き続き在留している実子
芸術	作曲家、画家、作家等	定住者	日系3世、外国人配偶者の連れ子等
宗教	外国の宗教団体から派遣される宣教師等		
報道	外国の報道機関の記者、カメラマン等		
高度専門職	ポイント制による高度人材		
経営・管理	企業等の経営者、管理者等		
法律・会計業務	弁護士、公認会計士等		
医療	医師、歯科医師、看護師等		
研究	政府関係機関や企業等の研究者等		
教育	高等学校、中学校等の語学教師等		
技術・人文知識・国際業務	機械工学等の技術者等、通訳、デザイナー、語学講師等		
企業内転勤	外国の事務所からの転勤者		
介護	介護福祉士		
興行	俳優、歌手、プロスポーツ選手等		
技能	外国料理の調理師、スポーツ指導者等		
技能実習	技能実習生		

在留資格	該当例
特定活動	外交官等の家事使用人、ワーキングホリデー等

就労の可否は指定される活動によるもの

在留資格	該当例
特定活動	外交官等の家事使用人、ワーキングホリデー等

就労が認められない在留資格(*)

在留資格	該当例
文化活動	日本文化の研究者等
短期滞在	観光客、会議参加者等
留学	大学、専門学校、日本語学校等の学生
研修	研修生
家族滞在	就労資格等で在留する外国人の配偶者、子

(*) 資格外活動許可を受けた場合は、一定の範囲内で就労が認められる。