

## 外国人受入問題に関する経団連の基本的考え方 －企業の責任と外国人に対する生活支援－

2007年11月1日

日本経団連 産業第一本部長  
井上 洋

### 【基本的考え方】

経団連では、2004年4月に「外国人受け入れ問題に関する提言」を発表し、多様な外国人を受入れることにより、わが国の付加価値創造力の向上を図るよう提言した。日本は人口減少社会の入り口に立っているが、経団連が訴える外国人の受入れは、人口減少の穴埋めを目的とするものではない。いわゆる団塊の世代のリタイアにより、現状のままでは向こう10年間で400万人の労働力人口が減少すると予想されているが、それをすべて外国人の受入で賄うことは現実的ではない。潜在成長率を構成する3つの要素、すなわち労働、資本、イノベーションのうち3番目のイノベーションを加速させるため、わが国の社会や企業に異質な文化、価値観などを取り込み、新しい付加価値の創造を促す観点から、外国人を受入れていこうというのが、経団連の基本的立場である。

2004年の提言以降、経団連はそのフォローアップの活動を展開してきたが、アジア諸国との経済連携協定など、最近の動きを踏まえ改めて提言をとりまとめることとなった。今回は、企業に対するアンケート調査や有識者からのヒアリング等をベースに、さる3月20日に第二次提言として公表した。提言では、専門的・技術的分野における外国人の受入円滑化や外国人の受入企業におけるコンプライアンス体制の強化、外国人の生活環境の整備等に焦点を当てている。

### 【受入に向けた4つの社会的基盤】

わが国の外国人登録者数は、2005年に200万人を突破、いわゆるオールドカマーと言われる在日の韓国人等が減少する一方で、ブラジル、ペルーなどからやってくる日系人が増加、さらにはわが国があげて受入れを促している専門的、技術的分野の外国人も徐々にではあるが増えている。それでも総人口に対する比率は1.6%ほどで、国全体で見れば決して高いといえないが、

日系人等が一定の都市・地域に集住する傾向があるため、地域では様々な社会問題が生じている。

そこで経団連の提言は、外国人を受入るための社会的基盤の整備を訴えた。それは以下の4点である。

#### (官民の責任明確化)

第1に、官民の責任の明確化である。本問題においてわが国政府は、縦割り行政の弊害が出ていると指摘されているが、関係省庁が連携の下、総合的な受入施策を推進すること、また、そのために担当大臣を置くことが必要である。

安倍前総理が官房長官の任にあったとき、「生活者としての外国人問題への対応」のとりまとめを担当した。日本語教育や子弟教育、社会保障、労働環境、住宅環境などに言及したこのとりまとめは高く評価できるが、日常的に施策を検討し遂行するためには、担当大臣の任命は不可欠である。

他方、受入企業は、コンプライアンス体制を強化し労働関連法規を遵守すること、また外国人に対する生活支援に主体的に取り組むことなどが重要である。経団連会員企業にとっては当然のことであるが、中小零細企業においては、外国人の労働環境が十分に整えられていない。取引関係のある大企業がそうした企業と連携をとりつつ責任を果たすことで、地域における外国人雇用を巡る問題の解決を図ることが不可欠である。

#### (労働市場の把握と受入のコントロール)

第2に、労働市場の的確な把握と受入のコントロールである。わが国では、現場で働く技能者に対するニーズがこのところ高まっており、それら分野での受入に当たっては、量的規制を含めた秩序ある受入が担保される制度的枠組みが欠かせない。

海外においては、いわゆる「労働需給テスト」を行い、外国人が国内労働市場に与える影響を勘案した上で受入れているケースも見られる。わが国としても、今後の制度設計にあたって参考とすべきであると考えられる。

#### (在留・就労管理の徹底)

第3に、外国人の在留・就労管理の徹底である。わが国の場合、現状では一度、外国人登録をしてしまえば、在留状況を把握するすべがない。外国人を住民として捉え、彼らへの行政サービスを提供するという観点からも、外国籍を有する者を対象とする外国人登録制度と日本国籍を有する者を対象とする住民基本台帳制度との連携を図り、在留状況をしっかり把握する必要がある。

総理大臣の諮問機関である規制改革会議も、経団連と同じ考えを示しているが、政府としての具体的対応はなされていない（現在法務省がいわゆる「在留カー

ド」を検討中)。

また、就労管理の面では、現行の「外国人雇用状況報告」を見直し、受入企業に対して外国人一人ひとりの雇用状況の報告を義務化することで、不法就労の防止、社会保険の加入促進等を図る必要がある。これは、企業からすれば規制強化となるものであるが、外国人を正しく受入れ、活用している企業にとってはそれほど負担ではない。雇用状況の報告の義務化については、すでに改正雇用対策法が成立し、本年10月1日に施行されている。

#### (二国間協定の活用)

第4に、二国間協定による送出し国の責任明確化、ODAを活用した現地における技術指導、日本語教育の実施等を通じて、わが国と送出し国の双方に利益のある受入を実現することである。

わが国では、フィリピンとの間で、すでに人の移動を含む経済連携協定が結ばれ、フィリピンから介護、看護の人材が日本において資格を取得し就労できることとなった。今後も各国と積極的に協定を結び、多様な外国人がしっかりした制度のもとで入国、就労できるようにすることが求められる。

### 【具体的な提言】

#### (高度人材の受入)

高度人材についてはわが国政府の方針として、その受入を促進するとされており、「人文知識・国際業務」「技術」「企業内転勤」等の在留資格により、入国・滞在が認められている。しかしその要件はことのほか厳しく、場合によっては10年以上の実務経験が要求されることもある。グローバル競争の激化は、そのまま国際的な人材獲得競争の激化というかたちであられるが、政府の受入促進という方針に合致するかたちで、実際の入管行政が弾力的に行われるよう望みたい。

また、英国で行われているようなポイント制をわが国でも設け、日本に関心を持っている高度人材に1年程度、自由に在留できる資格を与えることも一考である。

さらに、現在は3年とされている在留期間について、高度人材を中心に5年まで延長することも必要であろう。

#### (研修・技能実習制度の改善)

わが国では、外国人研修・技能実習制度という制度のもとで、いわゆる現場で働

く技能者が入国し、1年目は日本語などを学びながらの研修、2年目、3年目は実習というかたちで就労している。現在、本人の失踪や受入企業・機関の不法行為など、種々の問題が発生しているが、途上国に対する技術・ノウハウの移転に資するのみならず、国内で求人募集を行っても日本人の応募者がいない企業・産業における技能者の確保という側面も有し、結果として、送出し側と受入側双方にとってメリットのある制度となっている。

提言では、一度母国に帰国すること等を条件に、2年間の再実習、さらにはその先、技能の在留資格での在留・就労の実現といった制度改革を求めている。もちろん、失踪の抑止、不正行為の撲滅等、受入機関・企業のコンプライアンス体制の一層の強化が不可欠である。

#### (外国人を対象とする社会保険制度の見直し)

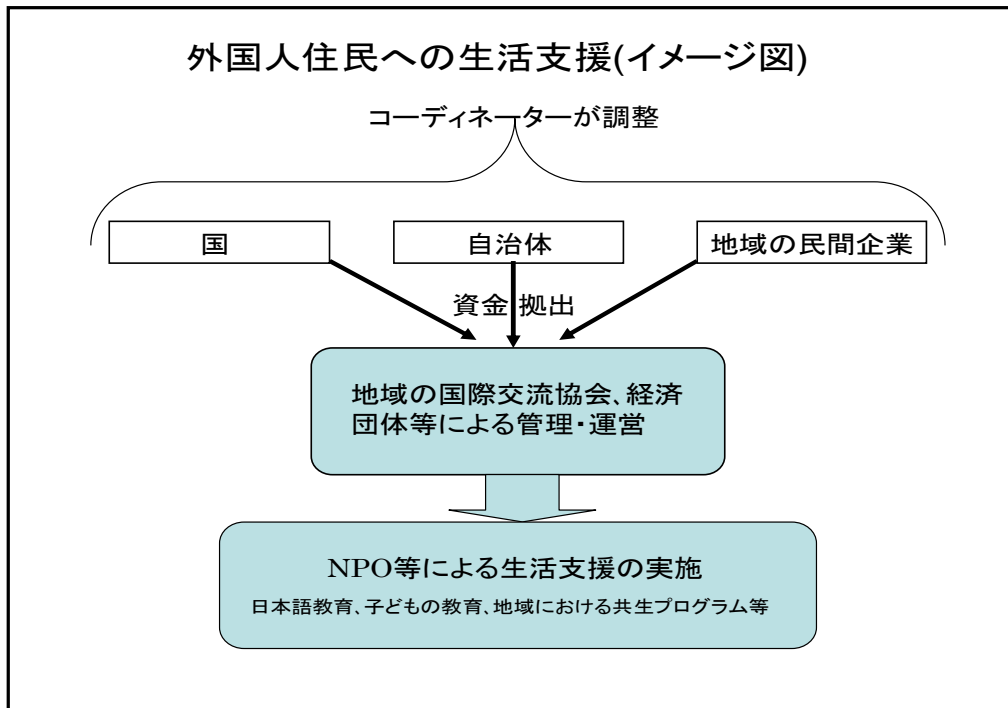
外国人を対象とする社会保障制度の見直しも重要な課題である。わが国の場合、日本人、外国人を問わず、雇用された者は医療保険と年金の双方に同時に加入しなければならない。年金については、25年の加入によってはじめて支給される制度のため、短期滞在を前提とする外国人にはほとんどメリットはない。母国において年金制度があり、加えて日本と年金通算協定が結ばれていれば、日本で支払った年金保険料は無駄にならないが、そうでなければ、外国人だけを対象とする3年を限度とする脱退一時金制度はあるものの、支払った年金保険料は捨て金となってしまふ。それを嫌い外国人は、かなりの割合で年金も医療保険にも加入しない。その結果、事故や病気の際に医療費が払えないという事態が生じてしまふ。一部の自治体では、そうした外国人を救済するために、医療費を負担する制度を設けているが、その財政的な負担は決して小さくない。そのような状況を踏まえ経団連は、外国人の加入者に個人負担分の年金保険料全額を返済するよう制度を改めるよう提言した。それにより、医療保険の加入が進むことを期待している。

#### (外国人住民に対する生活支援)

最後に提言では、外国人住民に対する生活支援について言及している。日本での生活に欠かせない日本語の習得については、地域において自治体やNPO、NGOが実施しているが、子弟に対する教育を含め、それに必要な資金を確保するため、地域ごとに国、自治体に加えて民間企業も自発的に資金を拠出できるスキームを創設するよう提唱している。

一部には、外国人を雇用する企業が人頭税的な外国人雇用税を納付する制度を設けるべきであるという意見も聞かれるが、外国人雇用税を設けると外国人の雇用が地下に潜り、かえって外国人の労働・生活環境が悪化することにもなりかねない。

企業は、その規模の大小にかかわらず、社会的責任経営の観点から、資金拠出に積極的に対応してほしいというのが経団連の考えである。



以 上

<基本理念>

新ビジョン『活力と魅力溢れる日本を目指して』  
～「多様性のダイナミズム」と「共感と信頼」の具現化～

国際的な高度人材  
獲得競争の激化

少子化・高齢化など  
経済社会構造の変化

総人口減少の“埋め合わせ”としてではなく、多様性のダイナミズムを活かし、国民一人ひとりの“付加価値創造力”を高めていく、そのプロセスに外国人がもつ力を活かすために、総合的な受け入れ施策を提案

<外国人受け入れの三原則>

1. 質と量の両面で十分にコントロールされた秩序ある受け入れ

2. 外国人の人権と尊厳が擁護された受け入れ

3. 受け入れ側、送り出し側双方にとってメリットある受け入れ

<具体的な提案>

日本企業における雇用契約、  
人事制度改革

- ・異文化シナジーを生み出す異文化経営
- ・外国人受け入れに向けた社内意識、社内システムの改革
- ・外国人が働きがいを感じる仕事と処遇の提供

国と地方自治体が一体となった  
整合性ある施策の推進

- ・「外国人受け入れ問題本部」、「特命担当大臣」の設置
- ・将来的には、「外国人庁」の創設、「外国人受け入れに関する基本法」の制定の検討
- ・「外国人雇用法」制定による入国後の就労管理の実施

専門的・技術的分野における  
受け入れの円滑化

- ・要件緩和、年数拡大など留資格制度の見直し、手続きの簡素化・迅速化・透明性の確保
- ・社会保障協定の早期締結
- ・高度人材定住のため日本版グリーンカードの創設

留学生の質的向上と  
日本国内における就職の促進

- ・魅力的な大学教育プログラムの構築
- ・奨学金の充実など生活支援の充実
- ・内外における日本語教育の充実
- ・国内における就職の促進（1年間のインターシップ）

将来的に労働力の不足が予想される  
分野での受け入れ

- ・①在留資格の見直し等による要件・人数・期間の明確化、②二国間協定を通じた公的機関等による送り出し・受け入れ体制の確立
- ・看護・介護分野での受け入れ（教育・資格取得支援）

外国人研修・技能実習制度の改善

- ・受け入れ機関の不正行為に対する処分内容の強化（受け入れのできない期間を5年に）
- ・早期帰国制度の導入
- ・再研修・再技能実習の制度化

外国人の生活環境の整備

- ・相談窓口の開設、日本語学習機会の提供など地域の役割の強化、居住環境の改善や子弟教育の充実・支援
- ・社会保障制度の改善・充実（外国人だけに適用されている公的年金の脱退一時金制度の抜本的見直し、健康保険加入促進策を検討）

日系人の入国、就労に伴う  
課題の解決

- ・日本で安定的に職が得られる者に限り留資格を与えるなど留資格制度の見直し
- ・日本語教育の機会の提供、社会保障への加入促進、子弟教育の促進など生活環境の整備

受け入れ施策と整合性の取れた  
不法滞在者・治安対策

- ・不法滞在者の摘発とともに、在留特別許可の条件緩和等による不法滞在者の合法化
- ・外国人受け入れ施策と整合性ある治安対策の実施