2020 年 4 月 2 日（改定版）

多文化共生社会検討合同 PT

新たな外国人労働者受け入れ制度（雇用許可制度）のあり方に関する論点整理

（基本認識）

1. 国内では、すでに 80 年代から「人手不足」が経済･社会的課題として認識されていたにもかかわらず、政府はそれを正面から認めないまま、国際貢献策と称した「外国人技能実習制度」や「日系 2 世、3 世」「留学生」の受け入れ拡大、EPA による看護師・介護士候補生の受け入れなどの弥縫策で埋め合わせをしてきた。

2. その結果、すでに 150 万人を超える外国人が労働者として国内で経済･社会活動を営んでいながら、その 6 割超は就労ビザを得ておらず、労働者としての適切かつ十分な保護を受けられていない。この国の政策の「誤魔化し」、本音と建て前の制度的乖離こそが、外国人労働者への深刻な人権侵害や労働法令違反、その結果としての不法在留者の増加など社会問題を引き起こしてきた構造的原因である。

3. 今こそ私たちは、外国人労働者に係る現状の制度的矛盾や欠陥と正面から向き合い、問題を解決する制度改革を実行して、私たちがめざす「多文化共生社会」の実現とともに、人口減少とあらゆる産業分野における人手不足の深刻化に効果的な対応を図っていく必要がある。

（基本理念：多文化共生社会の実現に寄与する外国人労働者受け入れ制度への転換）

4. 我が国に「労働」目的で来日を認められ、就労する外国人について「労働者」としての在留を認め、国内労働者と同じ法的な権利を保障すると同時に、地域社会における「生活者」として安心して暮らしを営むことのできる体制や環境の整備を段階的に進めていく。

5. 外国人労働者の受け入れは、決して「安価で、従順で、使い捨て可能な労働力の調達」を目的としてはならないし、そういう結果に陥らせてもいけない。むしろ、我が国社会・経済の維持・発展のために必要な生産活動やサービス提供の担い手として、さらには地域社会や社会保障の支え手として位置付け、持てる力を発揮してもらうことのできる制度や環境を構築すべきである。

6. これにより、**分断や対立を生じさせることなく、国籍や民族の異なる人々が互いに文化的・社会的背景等の違いを認め合い、相互理解と協調を基本に社会の対等な構成員としてお互いさまに支え合い、共に生きる「多文化共生社会」の実現をめざす。**

（外国人労働者雇用許可制度の新設）

7. 上記の目的を達成するため、現行の外国人労働者受け入れに関わる諸制度/施策について抜本的な見直しを行った上で、国民的な理解の下に**新たな「外国人労働者雇用許可制度（以下、新制度）」を創設する**。

（外国人技能実習制度の段階的廃止と新制度への移行）

8. 現行の「**外国人技能実習制度**」については、新たな技能実習法の下においても引き続き悪質なブローカーや監理団体による人権侵害や法令違反などが後を断たず、制度的な矛盾に起因する構造的問題の解決が困難であることが明確となったことから、すでに就労している技能実習生や適正な受入機関等への不利益を生じさせないことに十分配慮しつつ、**段階的に新制度へ移管/統合した後、将来的に廃止する。**

（留学生の資格外活動就労の抜本的な見直し）

9. 「**留学生の資格外活動としての就労**」についても、現行制度が一部に就労目的の抜け道として濫用され、人権侵害等の問題も発生していることから、適正化を図る方向で**そのあり方を抜本的に見直す**こととしてはどうか？　その際、真に学問的目的で来日し、就学している留学生の必要最低限の補助的就労については適切な配慮を行う。

（外国人労働者受け入れ総数の上限規制の設定）

10. 新制度による外国人労働者の受け入れを行うにあたっては、国や地方自治体における制度的な整備と適正や運用の確保、受け入れ先企業や事業者における受け入れ態勢の整備・拡充などを段階的に進めていく必要があることから、**外国人労働者の受け入れ総数に年度毎の制度的な上限枠（＝総量規制）を設け、**漸進的に受け入れの拡大を進める。

11. 年度毎の上限枠の決定は、客観性・透明性・予見性を確保する観点から、(a)外国人労働者の受け入れ必要水準（＝賃金・労働条件の向上や就労環境/機会の改善や支援などの努力をしてもなお、国内労働者で充足できず、生産やサービス提供が成り立たない状況）を評価する**労働市場指標（産業分野別/地域別）**と、(b)経済・社会環境における外国人労働者の受け入れ許容水準を判断するための**マクロ情勢評価指標**などを組み合わせた上で、総合的な政策判断を加味して決定する仕組みを構築する。

（事業主認定制度の導入）

12. **新制度の下で外国人労働者を受け入れることのできる事業主は、国内で一定の求人努力を尽くした上でなお求人の充足ができないことや、それまでの一定期間内に労働基準法等違反に問われていないことなどを条件に、受入可能人数の許可を受けた事業主に限定する。**

（二国間条約に基づく公的な運営スキームの構築）

13. 悪質な民間ブローカーの介在/介入による外国人労働者の搾取などが現行の外国人技能実習制度や留学生就労の構造的問題であったことに留意し、**新制度は、我が国と送出し国との二国間の条約（協約）に基づく公的なスキームの下に運用**する。

（外国人労働者/生活者の権利の尊重と差別の禁止）

14. 新制度は、国際条約等で確認された**労働者としての基本的権利の保障と尊重を最大限、確保する。**特に、賃金や手当を含む労働条件、社会保険等の適用、研修や教育訓練の提供等については、原則、国内労働者と同等の処遇を義務付け、法令違反に対しても同等の罰則や外国人労働者の受け入れ停止処分等をとることとし、**不合理な格差や差別的待遇を禁止する。**

（就労開始からの一定期間に限定した一定の権利制限の要請）

15. 但し、多文化共生社会の実現を段階的かつ着実に推進していく趣旨と目的に鑑み、就労目的で最初に入国してから一定期間（＝適切な期間を検討する）の間を、日本での就労環境や社会/生活/文化環境への順応と適応可能性を判断してもらうための期間と位置付け、その期間に限定して、**「家族帯同」や「移動（選択）の自由」を遠慮してもらうこととし、外国人労働者の理解と同意を得る。**

（就労資格の延長/更新/変更と権利制限の緩和）

16. その上で、当初の在留期間の経過後、**一定の要件（日本語や社会適応度などで検討）を満たす場合に限り、在留（就労）資格の延長/更新または変更を行い得る**こととし、その場合については、段階的に「家族帯同」や「移動の自由」を可能とする方向で制度を設計する。

（日本語能力などの習熟と学びの機会提供の義務）

17. 日本で就労する外国人は、「多文化共生社会」の構成員として職場や地域における意思疎通/コミュニケーション手段の確保と、異文化や慣習等の相互理解の促進が必要不可欠であることから、**①外国人労働者側には職業上及び生活上必要な日本語能力などの習熟を求める**一方、**②迎え入れる日本側（国、自治体、雇い主等）にはその習熟機会の提供や保証と、応分のコスト負担を求める。**なお、送出し国側における十分な**研修**の実施が有効であることから、**出国前研修及び入国後研修**のあり方を含めて具体的な検討を行う。

（外国人労働者の帯同子弟の教育機会の保障）

18. 家族同伴が認められた外国人労働者の帯同子弟については、**学校教育の機会**を保障する。

（積極的労働政策の推進による労働力の確保）

19. なお、今後の労働力確保や人材育成に向けた取り組みについては、①働き方の改革や出産・育児環境の改善、子ども・子育て施策の一層の充実、②IT や AI、ロボット等の技術革新やイノベーションによる生産性の向上や省労働力化の促進、③女性や高齢者、障がい者や無業者、就職氷河期世代などの就労機会の創出や改善などの**積極的労働政策を強力に推進していく**ことを併せて提起していく。

（以上）