

『福山大学経済学論集』  
第46巻  
(2022年3月) 抜刷

## 日本の外国人雇用政策の分析

李 森

## 日本の外国人雇用政策の分析

李 森\*

### 要約

日本の少子高齢化社会の急速な進展は、労働力減少による経済規模の縮小、経済成長の鈍化及び税収減による社会保障財源不足等深刻な問題を引き起こしている。少子高齢化問題の対策として外国人労働力の積極的な活用が考えられるが、すでに労働力不足が顕在化する産業では外国人労働力を積極的に採用せざるを得なくなり、政府も外国人労働力の受入れ規制を緩和している。

本論では、日本の外国人雇用問題を取り上げ、外国人労働者の実態、外国人受入れの政府政策及び外国人受入れに対する市民意識等を分析する。

キーワード：外国人雇用、技能実習、特定技能、専門的・技術分野の外国人、団体管理型

### はじめに

令和3年版高齢社会白書(内閣府)でみると<sup>1</sup>、日本の総人口は令和2年10月1日時点で、1億2,571万人で、その内、65歳以上人口は3,619万人となり、総人口に占める割合(高齢化率)が28.8%となっている。また、15~64歳人口は、平成7年に8,716万人でピークを迎え、その後減少に転じ、令和2年には7,449万人と総人口の59.3%を占め、初めて6割を切っている。少子高齢化の急速な進展は、労働力減少による経済規模の縮小、経済成長の鈍化及び税収減による社会保障財源不足等、深刻な問題を引き起こすと予測される。

また、現に労働力不足が顕在化する産業では外国人労働力を積極的に採用せざるを得なくなり、政府も外国人労働力の受入れ規制を緩和している。

本論では、日本の外国人雇用問題を取り上げ、外国人労働者の実態、外国人受入れの政府の政策及び外国人受入れに対する市民意識等を分析する。

### 1. 日本の外国人労働者の現状

日本で生活している外国人は、厚生労働省の出入国管理及び難民認定法(以下「入管法」という)で定められている在留資格の範囲内で、就労活動が認められている。

---

\* 福山大学経済学部 教授

<sup>1</sup> 令和3年版高齢社会白書(全体版)(PDF版) - 内閣府 ([cao.go.jp](http://cao.go.jp))

ここで、入管法及び外国人雇用状況届制度（「労働施策の総合的推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」第 28 条により、事業主が外国人の雇入れ・離職の際に、氏名、在留資格、在留期間等を確認したうえでハローワークへ届出を行うことを義務付ける制度）による外国人総数をみると、令和 2 年 10 月 1,724,328 人で、総人口の 1.37%を占めている。これをカテゴリー別でみると、(1)「専門的・技術的分野の在留資格」が認められた方が約 359,520 人で、外国人総数の 20.85%、(2)「定住者」（主に日系人）、「永住者」、「日本人の配偶者」等身分による在留資格を得た方が約 546,469 人で、外国人総数の 31.69%、(3)開発途上国への技能移転、即ち国際協力を目的とした「技能実習生」が約 402,356 人で、外国人総数の 23.33%、(4)「特定活動」資格で在留する方が約 45,565 人で、外国人総数の 2.64%、(5)「資格外活動」（留学生のアルバイト等）が約 370,346 人で外国人総数の 21.48%を占めている。

上記、各資格の適用者をみると、(1)の「専門的・技術的分野の在留資格」は、就労目的で在留が認められており、経営者、技術者、研究者、外国料理の調理師、特定技能等が該当する。主な在留資格は、教授（大学教授）、高度専門職（ポイント制による高度人材）、経営・管理（企業の経営者・管理者）、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）、研究（政府関係機関や私企業等の研究）、教育（中学校・高等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、私企業の語学教師、マーケティング業務従事者等）、企業内転勤（外国の事業所からの転勤者）、介護（介護福祉）、技能（外国料理の調理師、スポーツ指導者、航空機の操縦者、貴金属等の加工職人等がある。）、(2)の「身分に基づく在留資格」は、日本国において有する身分又は地位に基づく方であり、永住者、日系人等が該当する。この種の在留資格保有者は、在留中の活動に制限がないため、様々な分野で報酬を受ける活動が可能である。(3)の「技能実習資格」は、平成 22 年 7 月施行の改正入管法により、入国 1 年目から雇用関係のある「技能実習」の在留資格が付与されることになっている。(4)の「特定活動資格」は、法務大臣が個々の外国人について特に指定する活動を行う方である。特定活動とは、EPA（Economic Partnership Agreement 経済連携協定）に基づく外国人看護師・介護福祉候補者、ワーキングホリデー、外国人建設労働者、外国人造船労働者等がある。特定活動在留資格で働く外国人労働者は、個々の許可の内容により報酬を受ける活動の可否が決定される。(5)の「資格外活動」とは、本来の在留目的である活動以外に就労活動を行う方であり、留学生のアルバイト等が該当する。この身分の外国人は、本来の在留資格の活動を阻害しない範囲内で相当（原則週 28 時間以内）と認められる場合に、報酬を受ける活動が許可される。

このカテゴリー別で、平成 28 年から令和 2 年までの外国人労働者の推移をみると（表 1）、過去 5 年間外国人労働者は全体で 640,559 人増えている。令和 2 年度は前年比で 4%増加するものの、増加率は令和元年度の 13.6%から 9.6 ポイント減少し、大幅に低下した。これはコロナ禍で世界的に人の移動が制限されたことが影響されているとみられる。

表1 在留資格別にみた外国人労働者数の推移(人、各年10月末現在)

	平成 28 年	平成 29 年	平成 30 年	令和元年	令和 2 年
外国人労働者総数	1,083,769	1,278,670	1,460,463	1,658,804	1,724,328
専門的・技術的分野	200,994	238,412	276,770	329,034	359,520
特定活動	18,652	26,270	35,615	41,075	45,565
技能実習	211,108	257,788	308,489	383,978	402,356
資格外活動	239,577	297,012	343,791	372,894	370,346
身分に基づく在留資格	413,389	459,132	495,668	531,781	546,469

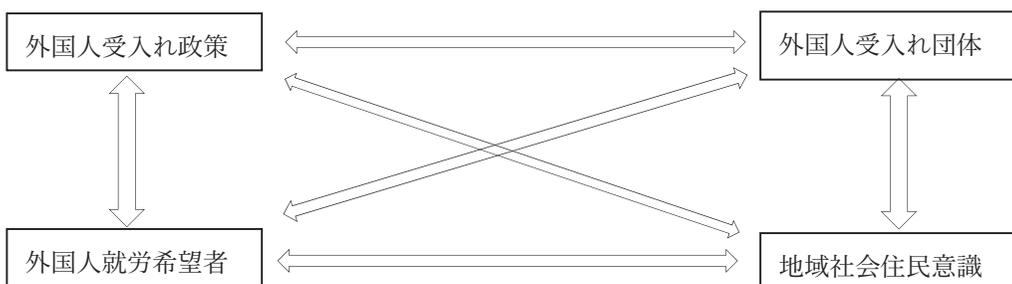
出典:外国人雇用状況 | 厚生労働省 (mhlw.go.jp)より整理。

## 2. 外国人雇用にかかわる関連主体及び政府の外国人受入れ政策

### 2.1 外国人雇用にかかわる関連主体

日本にいる外国人は、入管法規定のいずれの資格で入国し生活している。その中には政府及び社会(企業、その他団体等)からの援助で生活する方もいるが、ほとんどの方は働いて得られる収入、すなわち勤労所得が生活源となっている。したがって、日本の受入れる企業・団体等の存在が前提条件となる。また、外国人は日本人と異なる文化を持っており、日本で長期的、安定的に生活するには、日本の文化を理解し、地域社会と共存していくことがとても重要になってくる。これで見ると、外国人雇用にかかわる関連主体は、まず、政府の外国人受入れ政策があり、次に、外国人を受入れる企業・団体等のニーズがあり、さらに地域社会住民の意識、即ち地域住民の外国人に対する許容度も外国人の生活に大きく影響する。(図 1)

図 1 外国人雇用にかかわる関連主体



出典:筆者作成。

## 2.2 政府の外国人受入れ政策

政府の外国人受入れ政策(資格)については、上述のとおりであるが、ここでは、まず政府の政策による外国人増加の実態についてみることにする。

### i. 外国人留学生

外国人が増えている理由の1つに、政府の政策が挙げられる。日本政府は1983年に、21世紀の初頭までに留学生受入れ人数を10万人にする『留学生10万人計画』を策定し、実行した。それ以来、まず国費による外国人留学生が増え、次いでに私費留学生も増加した。また、2008年には、日本を世界に開かれた国とし、人の移動を拡大し、2020年に日本国内の外国人留学生を30万人に増やす『留学生30万人計画』が策定された。その後、政策が執行に移すことにつれて外国人留学生数は順調に伸び、2017年10月(表1)には、30万人計画の目標がほぼ達成された。資格外活動の外国人(主に留学生)は、2008年10月末で83,000人いたが、2017年10月末には297,012人に、さらに2020年10月末には370,346人と、2008年に比べ4.5倍増加した。

### ii. 技能実習生

技能実習制度の目的・趣旨は、日本で培われた技能、技術または知識(以下「技能等」という。)の開発途上国・地域等への移転を図り、当該開発途上国・地域の経済発展を担う「人づくり」に寄与する、という国際協力の推進である。技能実習制度が、このような国際協力という制度の趣旨・目的に反して、国内の人手不足を補う安価な労働力の確保として使われることのないように、『技能実習法第3条基本理念』で、「技能実習は、技能等の適正な修得、習熟又は熟達(以下「修得等」という。)のために整備され、かつ、技能実習生が技能実習に専念できるようにその保護を図る体制が確立された環境で行われなければならない。2、労働力の需給の調整の手段として行われてはならない」と定めている。

技能実習制度は、「入管法」(昭和26年政令第319号)とその省令を根拠法令とし、特に1960年代後半頃から海外の現地法人等の社員教育として行われていた研修制度が評価され、これを原型として1993年に制度化されたが、技能実習制度の見直しに伴い、これまで入管法令で規定されていた多くの部分が、平成28年11月28日に公布され、平成29年11月1日に施行された『外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律(技能実習法)』で規定されることになった。(表2)

技能実習法に基づく新たな外国人技能実習制度では、技能実習の適正な実施や技能実習生の保護の観点から、監理団体の許可制や技能実習計画の認定制等が新たに導入された一方、優良な監理団体・実習実施者に対しては実習期間の延長や受入れ人数枠の拡大などの制度の拡充も図られている。技能実習生の受入れ方式をみると、企業単独型と団体監理型の2つのタイプがあり、平成30年度末で企業単独型(日本の企業等が海外の現地法人、合併企業や取引先企業の職

員を受け入れて技能実習を実施する方式)の受入れが 2.8%、団体監理型の受入れが 97.2%(技能実習での在留者数ベース)で、団体方受入れが圧倒的に多い。

技能実習生は入国後、まず日本語教育や技能実習生の法的保護に必要な知識等についての講習を受け、その後日本の企業等(実習実施者)との雇用関係の下で、実践的な技能等の修得を図る。ただし、企業単独型の場合、講習の実施時期については入国直後でなくても可能である。また、技能実習生の在留資格は、企業単独型と団体監理型の受入れ方式ごとに、入国後 1 年目の技能等を修得する活動(第 1 号技能実習)、2・3 年目の技能等に習熟するための活動(第 2 号技能実習)、4 年目・5 年目の技能等に熟達する活動(第 3 号技能実習)の 3 つに分けられ、それぞれの人数枠は表 3、4のとおりである。

技能実習生は、改正入管法実施後の翌年の平成 23 年度に 13 万人いたが、令和 2 年度には 402,356 人で、10 年間 2.8 倍増えている。それを国籍別にみると、平成 23 年度には中国人が 108,252 人で全体の 75%を占めていたが、令和 2 年には中国人(香港等を含む)が 76,922 人で全体の 19.1%と大幅に減る一方で、ベトナム人が 218,600 人で全体の 54.3%を占め、大幅に増えている。その他、フィリピン人が 34,590 人で全体の 8.6%、インドネシア人が 33,239 人で全体の 8.3%を占め、上昇傾向をみせている。<sup>2</sup>

技能実習制度は、この10年間経済発展が遅れている後進国から先進国日本へと、技能実習と同時に母国との賃金格差が大きいいため出稼ぎの目的で来る人が増え、制度当初の国際貢献・技術移転の理念とはかけ離れて、労働力不足を補足する手段として使われる傾向がある。

表2 技能実習制度の沿革

昭和 57 年1月	出入国管理及び難民認定法の改正。企業単独型による外国人研修生の受入開始
平成2年8月	「研修」に係る審査基準を一部緩和する法務大臣告示の制定。団体監理型による外国人研修生の受入開始
平成5年4月	法務大臣告示「技能実習制度に係る出入国管理上の取扱いに関する指針」の施行。技能実習制度の創設(研修1年+技能実習1年)
平成9年4月	法務大臣告示「技能実習制度に係る出入国管理上の取扱いに関する指針」の改定。技能実習期間の延長(研修1年+技能実習2年)
平成 22 年7月	出入国管理及び難民認定法の改正。①実務研修を行う場合に雇用契約に基づいて技能等を修得する活動を行うことの義務化、②在留資格「技能実習」の創設

<sup>2</sup> 数値は、外国人雇用状況 | 厚生労働省 (mhlw.go.jp)。

平成 28 年 11 月	外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律の制定
平成 29 年 1 月	外国人技能実習機構の設立
平成 29 年 11 月	外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律の施行

出典:技能実習についての基本情報 | 外国人技能実習機構 (otit.go.jp) 2021 年 9 月 7 日閲覧。

表 3 団体監理型の人数枠

第 1 号(1 年間)		第 2 号 (2 年間)	優良基準適合者		
			第 1 号 (1 年間)	第 2 号 (2 年間)	第 3 号 (2 年間)
基本人数枠		基本人数枠の 2 倍	基本人数枠 の 2 倍	基本人数枠 の 4 倍	基本人数枠 の 6 倍
実習実施者の 常勤職員総数	技能実習生の 人数				
301 人以上	常勤職員総数 の 20 分の 1				
201 人～300 人	15 人				
101 人～200 人	10 人				
51 人～100 人	6 人				
41 人～50 人	5 人				
31 人～40 人	4 人				
30 人以下	3 人				

出典:「外国人技能実習制度とは」公益財団法人国際人材協力機構 <https://www.jitco.or.jp/ja/regulation/2021> 年 9 月 7 日閲覧。

表 4 企業単独型の人数枠

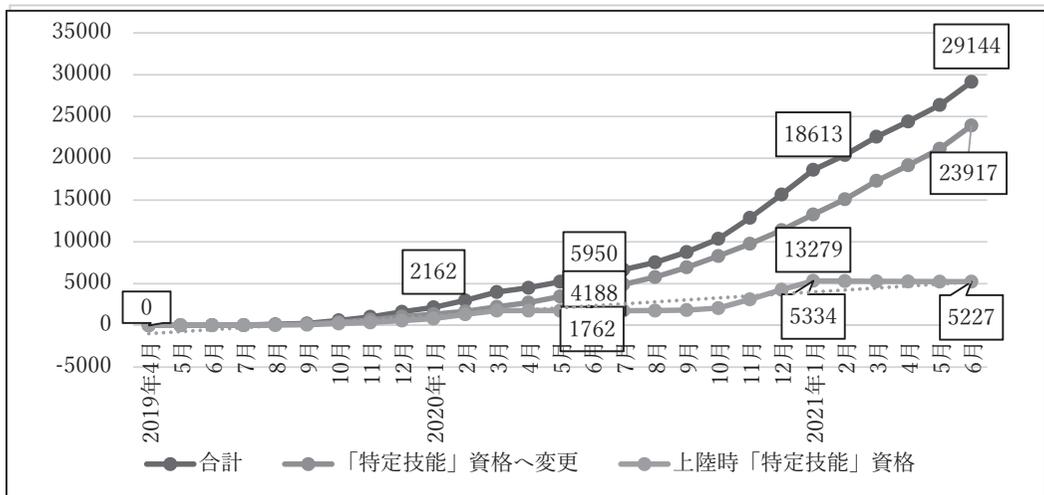
第 1 号(1 年間)	第 2 号(2 年間)	優良基準適合者		
		第 1 号 (1 年間)	第 2 号 (2 年間)	第 3 号 (2 年間)
常勤職員総数の 20 分の 1	常勤職員総数の 10 分の 1	常勤職員総数の 10 分の 1	常勤職員総数の 5 分の 1	常勤職員総数の 10 分の 3

出典:「外国人技能実習制度とは」公益財団法人国際人材協力機構 <https://www.jitco.or.jp/ja/regulation/2021> 年 9 月 7 日閲覧。

### iii. 特定技能

特定技能制度は、技能実習制度の問題を解決すべく、さらに少子高齢化の急速な進展に伴う「深刻化する人手不足に対応するため、生産性向上や国内人材の確保のための取組を行ってもなお人材を確保することが困難な状況にある産業上の分野において、一定の専門性・技能を有する外国人材を受け入れる制度」として、令和元年4月1日に施行された。政府は人材確保が特に困難である特定分野、具体的には、介護、ビルクリーニング等14業種で規制を緩和し、外国人雇入れを許可した。この特定技能制度が実施されてから当制度の利用者は年々増加し、2021年6月現在29,144人に達している。その内、当制度利用の新規入国者が5,227人で、当資格へ変更したものが23,917人で全体の8割以上を占めている。(図2)

図2 特定技能在留外国人数の推移(平成31年4月～令和3年6月末現在)



出典:「令和3年6月末の特定技能制度運用状況」について(PDF) により筆者作成。

また、特定技能制度の利用者を国籍・地域別にみた場合、2021年6月には、ベトナム人が一番多く全体の6割強を占め、次にフィリピン(9.0%)、中国(8.6%)、インドネシア(8.0%)、ミャンマー(4.3%)、タイ(2.4%)、カンボジア(2.2%)、ネパール(1.1%)、その他(1.9%)等順位になっている。

特に、2020年6月末から2021年6月末までの1年間で、特定技能制度で入国したベトナム人は5.2倍増の14,691人、フィリピン人は7.1倍増の2,252人、中国人は4.2倍増の1,902人、インドネシア人は4.3倍増の1,830人、ミャンマー人は4.3倍増の974人、タイ人は3.9倍増の520人、カンボジア人は2.6倍増の393人、ネパール人は6.7倍増の280人、その多国籍の人は3.4倍増の402人に、それぞれ増加している。(表5)

表 5 国籍・地域別特定技能在留資格外国人の推移(人、全体の割合)

	2020年6月末	2020年12月末	2021年6月末
ベトナム	3,500(58.8%)	9,412(60.1%)	18,191(62.4%)
フィリピン	369(6.2%)	1,059(6.8%)	2,621(9.0%)
中国	597(10.0%)	1,575(10.1%)	2,499(8.6%)
インドネシア	558(9.4%)	1,514(9.7%)	2,388(8.0%)
ミャンマー	291(4.9%)	674(4.3%)	1,265(4.3%)
タイ	177(3.0%)	455(2.9%)	697(2.4%)
カンボジア	243(4.1%)	488(3.1%)	636(2.2%)
ネパール	49(0.8%)	135(0.9%)	329(1.1%)
その他	166(2.8%)	351(2.2%)	568(1.9%)

出典:「令和3年6月末の特定技能制度運用状況」について(PDF) により筆者作成。

さらに、この1年間の特定技能外国人の雇用状況を分野別にみると、2021年6月には、飲食料品製造業で働く方が全体の35.9%を占め、1年の間でほぼ4倍増えている。建設分野では6.4倍、農業、産業機械製造業分野では3.3倍、素形材産業分野では2.7倍、外食業分野では1.5倍それぞれ増えているが、特に目立つのが介護分野で、1年の間15倍増えている。(表6)

特定技能資格は、日本政府が初めて労働集約型の単純労働分野で在留資格を設け、外国人が出稼ぎの目的で入国することが認められた。これは、少子高齢化による労働力不足が深刻化する中で産業界の要請を受け、政府が柔軟に対応した措置であろう。

表 6 分野別特定技能在留外国人増加数の推移(人、全体の%)

	2020年6月末: 5,950人	2021年6月末: 29,114人	増加倍率
飲食料品製造業	2,094(35.2%)	10,450(35.9%)	4.0倍
農業	930(15.6%)	4,008(13.8%)	3.3倍
建設	374(6.3%)	2,781(9.5%)	6.4倍
介護	170(2.9%)	2,703(9.3%)	15倍
産業機械製造業	561(9.4%)	2,432(8.3%)	3.3倍
素形材産業	537(9.0%)	1,975(6.8%)	2.7倍
外食業	607(10.2%)	1,517(5.2%)	1.5倍

出典:同表5。

#### iv. 専門的・技術分野の外国人

専門的・技術分野の外国人に対する政府の基本的な考え方は、経済社会の活性化や一層の国際化を図る観点から積極的に受け入れる方針で、在留資格の決定に係る運用の明確化や手続負担の軽減により、円滑な受入れを図っていく基本計画を立てている。表1でみられるように、専門的技術分野の外国人は、平成28年の200,994人から令和2年に359,520人まで、この5年間に75.34%増の151,526人増えている。

### 3. 日本の外国人受入れ団体と雇用対策 (Employment Policy for Foreign Workers)

経済社会の国際化・グローバル化の進展に伴い、近年では技能実習等資格で就労を目的として入国、在留する外国人が増加する傾向にある。例えば、技能実習資格で就労している外国人は、表1でみられるように、平成28年の211,108人から令和2年には402,356人まで、5年間でほぼ倍増の191,248人増えている。

外国人の就労状況をみると全体の35.8%が、30人未満の小規模事業所に雇入れている。近年、外国人労働者を雇入れる事業所数は増加し続けているが、事業所規模別でみると「30人未満事業所」が事業所全体の60.4%を占めており、地域別でみると事業所全体の26.2%が東京に、その次に愛知と大阪にそれぞれ8.1%と7.5%を占め、上位3都府県が全体の4割以上を占めている。

政府は外国人材の就業促進に向けて継続的に力を入れ、特に、外国人の就労支援、雇用の管理、雇用関係の安定と状況の改善及び専門的・技術的分野の外国人の就業促進等に積極的に取り組んでいる。例えば、政府が令和3年6月に作成した外国人雇用ルールに関するパンフレットをみると、外国人が在留資格の範囲内で自分の能力を十分に発揮しながら適正に就労するように、事業主の方へ適正な外国人雇用を求めている。特に、事業主の責務として雇入れ・離職時の届出と適切な雇用管理の2点を強調している。

外国人を雇用する事業主の雇入れ・離職時の届出義務は、「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」第28条規定により、外国人を雇用する事業主は、外国人労働者の雇入れ及び離職の際に、その氏名、在留資格等について、ハローワークへ届け出ることが義務づけられている。また、ハローワークでは、届出に基づき、雇用環境の改善に向けて、事業主の方への助言や指導、離職した外国人への再就職支援を行う。

また、外国人労働者の雇用管理の改善等に関して、事業主が適切に対処するための指針の主な内容をみると、(1)募集・採用時において、国籍で差別しない公平な採用選考を行い、日本国籍でないこと、外国人であることのみを理由に、求人者が採用面接等への応募を拒否することは、公平な採用選考の観点から適切ではない。(2)法令の適用について、労働基準法や健康保険法等の労働関係法令及び社会保険関係法令は、国籍を問わず外国人にも適用されており、また、労働条件面での国籍による差別も禁止される。(3)適正な人事管理について、労働契約の締結に際し、

賃金、労働時間等主要な労働条件について書面等で明示することが義務付けられ、その際、母国語等により明示し、外国人が理解できるように工夫することを求めている。賃金の支払い、労働時間管理、安全衛生の確保等については、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法等に従って適切に対応し、人事管理に当たっては、職場で求められる資質、能力等の社員像の明確化、評価・賃金決定、配置等の運用の透明性・公正性を確保し、環境の整備に努めるように促している。(4)解雇等の予防及び再就職援助について、労働契約法に基づき解雇や雇止めが認められない場合があるが、安易な解雇等を行わないようにするほか、やむを得ず解雇等を行う場合には、再就職希望者に対して、できる限り在留資格に応じた再就職が可能となる必要な援助を行うことを勧めている。なお、業務上の負傷や疾病の療養期間中の解雇や、妊娠や出産等を理由とした解雇は禁止されている。

#### 4. 地域社会住民意識

周知のように、国境を超える人の移動をコントロールする政策は、国民国家のみが有する専権事項であり、誰を何人どのような条件で受け入れるかは、外国人を受け入れる団体、企業等の存在が大きく影響する。これは、受入れ団体、企業等の意思決定の問題で、雇用等機会があって初めて外国人材の活用(受け入れ)が可能となる。また、外国人受入れ政策、受入れ企業・団体があるとしても、日本で活動したいと考える外国人がいなければならない。そのため、外国人が住みやすい地域社会の環境を整えるのも重要である。

ここでは、拙者担当の授業(労働経済論 I, 2021 年前期)で行った「外国人受入れについての自分の見解を述べなさい」というアンケートに対して、受講生たちが回答した内容を分析する。

まず、講義では、外国人受け入れ政策と企業ニーズ、外国人の労働市場と外国人労働者の就労実態、高度外国人材と留学生の雇用及び今後の展望と結論に分けて説明し、その上、アンケートをした。総回答者は 155 名で、それを賛成、条件付き賛成(メリット、デメリットがある)、反対の3つに分けてみると、外国人受入れ賛成の意見が全体の 60.5%(94 人)、条件付き賛成の意見が全体の 34.8%(54 人)、反対が 4.5%(7 人)であった。

賛成の主な理由は、まず、少子高齢化による労働力不足問題を解決するために外国人労働力を受け入れるべきであると考えたものが一番多かった。例えば、「現在の日本では少子高齢化が問題視され、このままでは高齢者が働けなくなり、そして働くことができる若者も減少し、外国人労働者を雇うことによって働き手不足の問題を解消できる」等の意見である。次に、外国人労働力を受け入れにより、企業の活性化が図られるのではないかとという視点で、積極的に受け入れるべきであると考えた意見も多くみられた。例えば、「近年グローバル化が進んでおり、国際交流の一貫として外国人労働力を取り入れ、言語の壁を取り除くことや日本にはない知恵や経験を企業に反映していくべきだと考える。労働力不足を改善できるだけではなく、外国人労働者との交流を通して日本人労働

働者が海外に対してのイメージの変化や海外への興味を抱くような効果があると思う」。また、「グローバル化に伴い多言語対応が必要になった時外国人がいれば対応しやすくなり、日本人は保守的な考え方をする一方で、外国人がフレキシブルな考え方をする傾向があるので、新たなアイデアを生み出すことがある。」等の意見である。

反対で一番の多かったのは言語の壁、情報漏洩等企業セキュリティの問題及び日本の雇用慣行に適応しないという意見であった。また、外国人が増えることによる政治への影響、日本人の仕事場が奪われるという立場で反対する意見もあった。例えば、「日本の企業が重要視する企業忠誠心を考えた時に、長期勤続が必要不可欠であることや企業秘密という重要なセキュリティの問題が障壁となる」という意見、「日本語が大きな障壁となる。そして、外国人労働力が定住化し移民となった場合、日本人の暮らしに負荷を与えると考える」と心配する意見、「参政権の問題で外国人の参政権を認めてしまうと、少数であれば選挙に影響は少ないが、割合が増えるにつれ候補者も無視できない存在になり、外国人有意の政策も考えなくてはならなくなり、本来日本人に向けられるはずだった政策による恩恵が小さくなる可能性もある。また、日本は投票率が低いので外国人が選挙に与える影響がより大きくなる」という意見、「今後労働力がAIに奪われるという過程で考えると、外国人労働力が増えていけば日本人の労働力は減ることになり、十分な衣食住がしにくいのではないかと考えた」という意見、「日本にはたくさんの失業者がいるにもかかわらず、外国人労働者を受け入れてしまうと日本人の働く場所がさらに奪われてしまうと思うからである」という意見等、多様な視点からの反対意見がみられた。

#### 終わりに

外国人雇用政策は、経済のグローバル化展開を考えると必要不可欠である。例え、外国人雇用政策を厳しくし、国内の外国人雇用が制限されたとしても、海外で事業展開をするグローバル企業にとっては、海外人材のアウトソーシングはまさに見えない移民で(国内移民を受け入れたことと同様)ある。特に、二国間文化と商慣習を理解し、さらに専門知識と技能(職務遂行能力)を有するブリッジ人材は必要である。その反面、仮に外国人雇用政策が緩和され定住者が増える場合、外国人が増えることに対し地域住民がどこまで許容し、外国人(特に定住する)に対する感情はどのようなものか、シチズンシップの権利を外国人にどこまで認めるか等々の問題も考慮すべきであろう。

参考資料

[令和3年版高齢社会白書（全体版）（PDF版） - 内閣府 \(cao.go.jp\)](#)

[外国人雇用状況 | 厚生労働省 \(mhlw.go.jp\)](#)

[技能実習についての基本情報 | 外国人技能実習機構 \(otit.go.jp\)](#)

[「令和3年6月末の特定技能制度運用状況」について\(PDF\)](#)

[https://www.moj.go.jp/isa/policies/ssw/nyuukokukanri01\\_00127.html](https://www.moj.go.jp/isa/policies/ssw/nyuukokukanri01_00127.html)

Analysis of Japan's Employment Policy for Foreigners

LI SEN

Abstract

The rapid development of a society with a low birthrate and an aging population in Japan has caused a reduction in the workforce, a reduction in economic scale, a slowdown in economic growth, and a reduction in taxes and insufficient in social security financial resources. In order to deal with the problem of declining birthrates and aging population although foreign workforce has been taken into consideration, industries that are already clearly insufficient in workforce have to actively adopt foreign workforce, and the government has also relaxed restrictions on accepting foreign workforce. This Essay takes the employment of foreigners in Japan as an example to analyze the actual situation of foreign workers and government policies, as well as the opinions of citizens who accept foreigners.