

規制改革・民間開放推進会議
国際経済連携ワーキンググループ

平成 18 年 12 月 11 日
厚生労働省

[第3章]

項 目	【問題意識】
修 正 案	当会議では、我が国の経済・社会における外国人の移入・在留に係る現状を踏まえ、地方公共団体の外国人関連政策を出入国管理政策と並ぶ第2の柱として位置付けて、政府と地方公共団体が一体となって外国人の権利の保障と義務の履行を図るべきだとして、出入国管理・外国人登録・職業安定等、関連する法令や制度の合理化・適正化に向けた検討を重点的に行ってきた。 また、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成18年7月7日閣議決定)においては、成長力・競争力を強化する取組の一環として、「生活者としての外国人総合対策策定等、多文化共生社会構築を進める」、「外国人留学生制度の充実を図るとともに、我が国とアジア等との若者レベルの人材交流を進める。優れた外国人研究者・技術者等の高度人材の受入れ拡大に加え、現在専門的・技術的と評価されていない分野の受入れについて、その問題点にも留意しつつ検討する。研修・技能実習制度の見直し、在留管理の強化を図る」とされた。さらに、日本ブラジル21世紀協議会による「日伯21世紀協議会提言」(平成18年7月25日)など、法制度の適正化に向けた施策も数多く示される状況にある。 こうした中、このたびの第3次答申に当たっては、従来の検討を更に深め、地方自治法(昭和22年法律第67号)第10条第2項による「住民は、法律の定めるところにより、その属する普通地方公共団体の役務の提供をひとしく受ける権利を有し、その負担を分任する義務を負う」との規定が、外国人住民にとって更に実効性が高まるような具体的施策を中心に示すものとする。併せて、受入れを促進すべき専門的・技術的分野の外国人労働者に係る範囲・要件・手続の緩和について示しながら、今後、受け入れ範囲を拡大すべき分野を提示することとする。
修 正 理 由	具体的施策の内容に併せたもの。

項目	(1) 在留外国人の入国後のチェック体制の強化 外国人の在留に係る情報の相互照会・提供
修正案	社会保険事務所が利用する社会保険システム <u>社会保険庁</u> との間で、必要な情報に限っての相互照会・提供も可能とすること
修正理由	用語の適正化

項目	1) 在留外国人の入国後のチェック体制の強化 使用者に対する責任の明確化 ア 不法就労者を使用する事業主への厳格な対処【平成 20 年通常国会に関係法案提出】
修正案	ア 不法就労者を使用する事業主への厳格な対処【平成 20 年通常国会に関係法案提出】 出入国管理及び難民認定法第 73 条の 2 第 1 項は、「事業活動に関し、外国人に不法就労活動をさせた者」や「外国人に不法就労活動をさせるためにこれを自己の支配下においた者」等を不法就労助長罪の処罰の対象としているところ、同罪は故意犯であるため、当該外国人の在留資格に関する認識がない旨弁解した場合においては、同罪の適用は必ずしも容易ではない。 そこで、事業主等が、雇用している外国人が在留資格を有していないことを知らないことを理由として不法就労助長罪の適用を免れることができるなどの問題を踏まえ、不法就労者を採用する事業主への厳格な対処に実効性が高まるよう出入国管理及び難民認定法を改正すべきである。 なお、同法の改正内容は、後述 イの「『外国人雇用状況報告』の内容拡充・義務化」と併せて、「外国人労働者の雇用・労働条件に関する指針」（平成 5 年 5 月 26 日労働省基発第 329 号、職発第 414 号、能発第 128 号通達）との間で連携を図り、外国人労働者の雇入れ時における使用者による在留資格確認義務を実効性あるものとするべきであるが、公正採用の観点、短時間労働者や日雇労働者の場合の在留資格確認時期等について、事業活動の実態に即した制度となるよう同時に配慮すべきである。
修正理由	事業活動の実態に即した「制度」となるよう配慮すべきとする当該追加案文は、実効性を高めようとする本文の趣旨を没却するものである。 また、在留資格の確認義務は、現行制度において、既に課せられているところであり、これを実効あるものとするのが、公正採用や短時間労働者・日雇労働者との関係で問題となることは想定できない。 なお、外国人雇用状況報告の施行に当たって、事業主に対する手続面での配慮については、「イ「外国人雇用状況報告」の内容拡充・義務化」の項目において、記載済みである。 さらに、刑罰法規たる不法就労助長罪において、指摘のような措置をどのように行うか不明である。

項目	(1)在留外国人の入国後のチェック体制の強化 イ「外国人雇用状況報告」の内容拡充・義務化【平成 19 年通常国会に関係法案提出】
修正案	イ「外国人雇用状況報告」の内容拡充・義務化【平成 19 年通常国会に関係法案提出】 職業安定法（昭和 22 年法律第 141 号）第 53 条の 2 において、厚生労働大臣は法務大臣の協力を求めることができるとされ、この協力を求めるのに必要となる外国人の雇用状況を把握するため、職業安定法施行規則（昭和 22 年労働省令第 12 号）第 34 条において、厚生労働大臣は事業主に外国人雇用状況の報告について協力を求めることができる旨が規定されている。 当該報告を、不法就労の防止、雇用保険の加入促進等、職業安定行政における必要性の観点から再整理して、雇用対策法（昭和 41 年法律第 132 号）を改正するべきである。改正後は、外国人を雇用する全ての事業主に対して、国籍、在留資格・在留期限の報告を義務づけるとともに、その実効性を高める観点から、報告義務の懈怠や虚偽報告に対する罰則についても、雇用対策法や雇用保険法（昭和 49 年法律第 116 号）における現行規定との均衡を図りつつ、併せて措置すべきである。 なお、報告先は従来通り公共職業安定所とし、様式や時期についても雇用保険被保険者資格に係る手続と同様とするなど、事業主の事務負担には十分に配慮すべきである。また、収集した情報は出入国管理行政における効果的な在留管理の実施、地方公共団体における外国人住民の就労場所の把握や社会保険加入の徹底につなげるよう活用すべきである。 さらに、「外国人労働者の雇用・労働条件に関する指針」に規定されている事項のうち、必要な事項を法的根拠のある指針に位置付けることについては、外国人労働者の雇入れ時における使用者による在留資格確認義務の実効性が上がるよう、先述（１）アの「不法就労者を使用する事業主への厳格な対処」に係る出入国管理及び難民認定法の改正内容とも連携させた上で、<u>その方向性をも念頭に置きつつ</u>、結論を得、速やかに措置すべきである。
修正理由	当省は、雇用状況報告で把握した事項の相互融通を前向きに捉えているところ、地方公共団体との関係については、現在のところ、在留管理ワーキングチームにおいて、検討段階であり、現時点でこれに係る記載を盛り込むことは適当でない。 また、指針について、速やかな措置をするため、検討・措置のスケジュールが異なるアの改正内容との連携を前提とすることは適当でないが、その方向性を念頭に置きつつ、検討し、結論を得、措置することとする。

項目	(1) 在留外国人の入国後のチェック体制の強化 使用者以外の受入れ機関等に対する責任の明確化【平成 20 年度措置】
修正案	使用者以外の受入れ機関等に対する責任の明確化【平成 20 年度措置】 就学生や留学生が学ぶ教育機関に対して、その在籍状況を地方入国管理局向けに定期的に報告することを任意で求めている「入国・在留審査要領」（平成 17 年 7 月 26 日法務省管在第 3260 号通達）を、出入国管理及び難民認定法の関連法令へと格上げを図り実効性を高めるべきである。 格上げに当たっては、雇用関係がなく、先述（ 1 ）イの外国人雇用状況報告が<u>の対象としない在留資格「研修」、「興行」、「投資・経営」等により在留する外国人についても、必要に応じて受け入れ機関からの報告を求めることができるようにする。</u>ならない雇用関係のない者（研修生等）も含めるべきであり、不適正な事案が判明した場合の対処、資格ごとに異なると考えられる徴求事項への対応を可能とする随時照会・回答といった手法についても規定すべきである。
修正理由	外国人雇用状況報告の対象を正確に記載したもの。

項目	(1) 在留外国人の入国後のチェック体制の強化 在留資格の変更、及び在留期間の変更許可のガイドライン化並びに事例の公表【平成 19 年度措置】
修正案	在留資格の変更、及び在留期間の更新許可のガイドライン化並びに事例の公表【平成 19 年度措置より検討】並びに事例の公表【平成 19 年度より検討以降逐次措置】 現行法令下における在留管理制度の 1 つである出入国管理及び難民認定法に基づく在留資格の変更の許可、もしくは在留期間の更新の許可を外国人が得るためには、変更、あるいは更新を適当と認めるに足る相当の理由があるときに限るとされる。相当の理由があるか否かの判断は専ら法務大臣の自由な裁量に委ねられ、申請者の在留の状況、在留の必要性、相当性等を総合的に勘案して、認めるに足りるか否かを判断するとされる。 一方、外国人の在留期間の長期化、定着化傾向が進む中で生じている事象を鑑みるに、受け入れた外国人及びその家族の人権や文化的・社会的背景に配慮しつつ、「法律の定めるところにより、その属する普通地方公共団体の役務の提供をひとしく受ける権利を有し、その負担を分任する義務を負う」との地方自治法第 10 条第 2 項の規定も踏まえて個別・具体的に対応することがますます重要になってきていると考えられる。 したがって、当初の上陸許可から一定の期間が経過した後に申請される在留資格の変更、及び在留期間の更新の許可においては、法務大臣の自由な裁量を認めつつも、出入国管理及び難民認定法第 22 条、及び「永住許可に関するガイドライン」(平成 18 年 3 月 31 日法務省入国管理局公表)に倣って、「素行が善良であること」及び「独立の生計を営むに足る資産又は技能を有すること」、かつ「その者の在留が日本国の利益に合する」との要件を考慮すべきであり、<u>これを検討するとともに、運用の明確化と透明性向上を図る観点から、その内容をガイドライン化するとともに、許可された事例並びに許可されなかった事例についても併せて公表すべきであることについて検討すべきである。</u> なお、考慮する事項としては、出入国管理行政の透明性の向上に加え、各市町村や関係行政機関における行政事務の遂行・窓口事務の円滑化の観点から、ア 国税の納付状況、イ 地方税の納付状況、ウ 社会保険の加入状況、エ 雇用・労働条件、オ (家族が同時に滞在している場合には) 子弟の就学状況、カ (在留資格の特性に応じ) 日本語能力等をガイドラインにおいて明示的に表記<u>することが考えられるが、すべきであるが、</u>列挙した事項を外形的に利用することについては、徴収猶予等の付随する状況を慎重に判断して運用することにも留意して<u>検討を行うべき措置すべきである。</u> 特に、オの子弟の就学状況に関しては、我が国に居住する外国人児童・生徒の保護者には日本国憲法第 26 条の規定が適用されないとされる中、経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約(A 規約)(昭和 54 年条約第 6 号)第 13 条は外国人児童・生徒も対象として含むことから、同条が外国人児童・生徒の我が国における教育の機会を保障していながら、その不就学の問題が指摘される状況にあって、どのような場合に在留資格の変更、及び在留期間の更新に係る要件を充足したと認めるかどうかといった点だけでなく、不就学外国人児童生徒支援事業のほか、外国人児童・生徒に学習の機会を確保する方策について、関係者のコスト負担のあり方にも留意しつつ、幅

	広く検討を行うべきである。さらに、力の日本語能力に関しても、我が国においては各地の国際交流協会等が中心となって在留外国人に日本語教育機会を提供する現状にあって、地域日本語教育支援事業、ＪＳＬカリキュラム（日本語を第２言語として学習するカリキュラム）の開発に加え、我が国の受入れ機関の関与の在り方、送出し国における態勢の構築支援など、同様に幅広く検討すべきである。 また、例示した諸情報は、外国人本人に書類の提出を求めることによる既存の制度で取得しうる情報を有効に活用しつつ、先述（１）「外国人の在留に係る情報の相互照会・提供」にあるとおり、国の機関同士、及び国の機関と地方公共団体との間での共用が可能となるよう、住民基本台帳等、外国人出入国情報システム、社会保険システム等の間で、我が国における外国人の権利の保護及び義務の履行に係る情報を効果的かつ効率的に収集する方法の在り方に絡めて<u>検討措置</u>すべきである。
修正理由	措置に先立ち、その適否のほか、関係省庁間での分担・連携などの実務的観点について十分検討する必要があるため。なお、中間答申では、当該事項について、検討を行うべきとされていたところ。

項 目	(2) 外国人研修・技能実習制度に係る法令の整備 実務研修中の法的保護の在り方【平成 20 年通常国会に法案提出】
修 正 案	<u>実務研修中の法的保護の在り方【平成20年通常国会に法案を提出18 年度中に結論、平成 19 年度以降措置】</u> したがって、研修・技能実習制度の見直しの中で、在留資格「研修」の在留活動の一部である実務研修中の研修生が、実質的な低賃金労働者として扱われる等労働に従事させられることなく、制度本来の目的である技能移転が適正に行われ、かつ、研修手当が適切に支払われるよう、 <u>例えば、研修としての性格をより一層担保する等法的保護を図るための整理を進めるべきである労働基準関係法令に準拠した取扱いがな</u> <u>されることを出入国管理及び難民認定法上において規定すべきである。</u>
修 正 理 由	現在、厚生労働省においては、研究会を設置し、当該事項も含め制度の適正化や在り方に関する事項について検討を行っているところであり、現段階においては具体的な措置時期や措置内容等について、明示できる状況にないため。

項目	(2) 外国人研修・技能実習制度に係る法令の整備 技能実習生に対する在留資格の創設【平成 20 年通常国会に法案提出】
修正案	技能実習生に対する在留資格の創設【平成 <u>18 年度中に結論、平成 19 年度以降措置</u>20 年通常国会に法案提出】
修正理由	現在、厚生労働省においては、研究会を設置し、当該事項も含め制度の適正化や在り方に関する事項について検討を行っているところであり、現段階においては具体的な措置時期等について、明示できる状況にないため。

項目	(2) 外国人研修・技能実習制度に係る法令の整備 法令以外の規定に基づく規制等の見直し【平成 19 年度措置】
修正案	法令以外の規定に基づく規制等の見直し【平成 <u>18 年度中に結論、平成 19 年度以降措置</u> 19 年度措置 】
修正理由	現在、厚生労働省においては、研究会を設置し、当該事項も含め制度の適正化や在り方に関する事項について検討を行っているところであり、現段階においては具体的な措置時期等ついて、明示できる状況にないため。

項目	(3)「技術」、「人文知識・国際業務」の運用の明確化【平成19年度検討、結論】
修正案	(3)「技術」、「人文知識・国際業務」の運用の明確化【平成19年度検討、結論】 現在、専門的知識や技術的能力を有する外国人が我が国において就労可能とされる在留資格の中に、「技術」、「人文知識・国際業務」がある。これらの在留資格においては、ア 大学卒業の学歴（又はこれと同等以上の教育を受けたこと）を有すること、又は、イ 10年以上の実務経験を有することのいずれかが求められているが、名称独占資格の1つである情報処理技術者の場合、一定の資格取得者について、上記ア、イの要件が緩和されている。 一方で、例えば、外国人が社会福祉士及び介護福祉士法（昭和62年法律第30号）に基づいて我が国の社会福祉士・介護福祉士の国家資格を取得した場合、出入国管理及び難民認定法にはその資格を有していることのみを要件として認められる在留資格は規定されていないものの、当該資格を得た留学生が我が国の大学の福祉系学部を卒業したのち、その学歴に着目して在留資格「人文知識・国際業務」に基づく就労が許可される場合がある。 このように、「出入国管理及び難民認定法第7条第1項第2号の基準を定める省令」のうち、在留資格「医療」、「法律・会計業務」に相当する箇所に規定されている場合には有資格者としての就労が可能との運用が行われている業務独占資格（保健師を除く）との比較において、名称独占資格及び必置資格は有資格者の我が国における就労可否が明確でない。 したがって、名称独占資格及び必置資格の関係法令が受験要件として求める学歴や実務経験と、出入国管理及び難民認定法上の在留資格が求める学歴や実務経験との均衡を精査するといった検討を通して、就労が可能と判断される国家資格については、「出入国管理及び難民認定法第7条第1項第2号の基準を定める省令」のうち、在留資格「技術」や「人文知識・国際業務」の項に明記して運用の明確化及び透明性の向上を図るべきである。
修正理由	「技術」、「人文知識・国際業務」の在留資格は、自然・人文科学の分野に属する知識・技術を要する業務につき、学歴・実務経験要件により担保される知識・技術レベルをもつ者であれば、資格の有無に関わらず、我が国での就労を認めるものである。 このように開かれた制度において、あえて資格に着目した取扱いをする必要性はないと考える。 なお、名称独占資格及び必置資格については、保健師を除き、資格を有することのみをもって、我が国での就労が認められるものでない点で明確である。

項目	(4) 外国人介護福祉士の就労制限の緩和【平成 19 年度検討、結論】
修正案	(4) 外国人介護福祉士の就労制限の緩和【平成 19 年度検討、結論】 現在、外国人が社会福祉士及び介護福祉士法に基づいて我が国の介護福祉士の国家資格を取得しても、出入国管理及び難民認定法にはその資格を有していることのみを要件として認められる在留資格は規定されておらず、例えば、留学生として我が国の大学の福祉系学部を卒業した外国人が在留資格「人文知識・国際業務」を得て就労が認められる場合があるとの実態にとどまる。 この他、介護福祉士の受入れに関しては、フィリピンとの E P A (Economic Partnership Agreement: 経済連携協定) において、介護福祉士国家試験受験コースでは『フィリピンの介護士研修修了 + 4 年制大学卒業』又は『看護大学卒業』を要件とする候補者を、介護福祉士養成施設コースでは『4 年制大学卒業』を要件とする候補者を、それぞれ在留資格「特定活動」で我が国に入国・在留させて日本語研修を実施することに加え、前者については介護研修・就労・国家試験受験、後者については養成コース受講・国家資格取得の便宜を図るとされた。また、インドネシアとの間でも、介護福祉士の我が国での就労について大筋で合意している。 平成 12 年の介護保険制度発足以来、介護サービスを受けることができる要介護（要支援）認定者数は毎年増加を続けるなど、介護分野は今後も労働力需要が高まると予想される一方で、他の分野との比較において高い離職率を示していることから、サービスレベルを充実させる質の高い人的資源を確保する観点より、また、留学生の我が国での就職を支援する観点より、産業及び国民生活に与える影響その他の事情を勘案しつつ、外国人介護福祉士の受入れを検討し、結論を得るべきである。 なお、社会福祉士及び介護福祉士法第 2 条において、専門的知識及び技術をもって介護等を業とする者とされる介護福祉士を受け入れる場合には、その方策として「専門的・技術的分野に追加」、「新たな受入れ制度の創設」といったことが考えられるが、前者については「規制改革・民間開放推進 3 か年計画（再改定）」（平成 18 年 3 月 31 日閣議決定）において既に定められている「『技術』、『人文知識・国際業務』の要件緩和」との事項における「客観的に技術、技能レベルを評価しうる資格制度等を通じて現状と同等の専門性、技術性を確保しつつ、学歴・実務経験要件を緩和することが可能とされた分野については随時措置する」との内容も踏まえつつ、検討を行うべきである。

修正理由	1 介護福祉士は介護分野の国家資格であるが、その行う業務は、次の理由から、入管政策上の「専門的・技術的分野」、言い換えれば外国人を積極的に受け入れて専門性・技術性の面で貢献を期待すべき分野に該当するものではない。 看護師をはじめ現在「医療」の在留資格に含まれる職種や、弁護士など事務系の資格職業からなる「法律・会計業務」の在留資格に含まれる職種は全て業務独占資格（保健師については、業務独占資格である看護師の国家試験に合格した者のみが、取得することができることとする制度改正が措置済みであり、労働・入管政策の観点からは、保健師は業務独占資格並びである。）であり、名称独占資格である介護福祉士は看護師等と入管政策上並びとはいえない。 介護分野は、介護福祉士等の特段の資格がなくとも就労可能な分野であるところ、要介護者の増加による労働力需要の増加に対し、国内の供給余力は常に需要を上回ることが見込まれる。このような中、外国人介護福祉士を受け入れることは、日本人介護福祉士だけではなく日本人介護労働者全体と競合、代替し、次のような悪影響を及ぼすおそれが大きい。 イ 労働力の供給過剰により、この分野への就業希望の多い若者、女性等の雇用機会の喪失や、日本人介護労働者の労働条件の低下 ロ 低労働条件の固定化により、日本人が介護分野に就業しなくなり、これが一層の外国人流入圧力、外国人に依存する構造の固定化をもたらすこと 2 サービスレベルを充実させる質の高い人材資源の確保という視点からの検討については、外国人を受け入れることがなぜサービスレベルの充実につながるのか不明であるところ、むしろ介護福祉士の資格取得者で就労していない者も国内に多数存在しており、これらの者を活用することが重要である。また、留学生の我が国での就職の支援という視点からの検討については、大卒だから無条件に就労が認められるものではない。あくまで卒業後「専門的・技術的分野」として認められている在留資格に該当する場合に限って就労を認めているに過ぎない。 3 「人文知識（・国際業務）」の在留資格に該当する活動は、人文科学の分野に属する大学レベルの専門知識を必要とする業務であり、外国人が当該業務に必要な知識に係る科目を専攻して大学等を卒業している場合に認められているところ、資格の如何に関わらず、これに該当する限り就労が認められており、あえて資格に着目して受入れを検討する必要性はない。 4 . なお、貴会議においては、比較優位の徹底（医療・介護などの分野で海外の人材を活用し、それによって限られた国内人材を産業の国際競争力強化に振り向ける）を前面に出して、介護分野における外国人労働者の受入れを考えるべきとの認識だが、国内産業の中で、外国人に頼るべき分野を固定化することは問題であり、不適切である。 5 . なお、当該意見は、副大臣会議による「外国人労働者の受入れを巡る考え方」とりまとめにおいて示された基本的視点等（ 我が国産業、国民生活に必要な労働力は我が国の労働力によることを基本とすべきである。特に、高齢者、女性、若年者等の雇用機会を妨げないことが必要である。 まずは低賃金構造の業種に対する産業政策を明確化すべきである。 滞在の長期化、定住化に伴う、教育、医療、福祉、治安その他の社会的コストが増大しないようにすることが必要である。等）を踏まえたものである。
------	---

項目	(6) 高度人材の移入に資する在留期間の見直し【平成 20 年度中に関係法案提出】
修正案	(6)高度人材の移入に資する在留期間の見直し【平成 1920年度中に関係法案提出以降に結論の得られたものから逐次措置】 出入国管理及び難民認定法第 2 条の 2 第 3 項に基づき、我が国における外国人の在留期間は概ね 3 年になっているところ、構造改革特別区域における規制の特例措置を経たのちに全国展開された特定研究活動及び特定情報処理活動等についてのみ 5 年とされている。 我が国の経済等に貢献する知識や技術を有するその他の高度な人材についても、安定的に事業等に専念するには短期間であるとの指摘がある他、その受入れ数は伸び悩んでいる中で、政府方針に沿って積極的な受入れを促進するための施策の一つとして、在留期間の上限を見直すべきである。 不法残留者等の不法滞在者のみならず、正規の在留資格を有しながら本来の目的と異なる活動を行う偽装滞在者が社会問題化し、厳格な対応が求められている点について、在留資格取消し制度の運用状況の安定、<u>入国後のチェック体制実態調査体制</u>としての新たな在留管理制度の構築を前提に、専門的・技術的分野の外国人労働者については、<u>在留資格毎の特性に応じ、外国人の勤務先に一定の要件を設けるなどの措置も</u>講じた上で、在留期間の上限を 5 年程度に引き上げる<u>ことについて、個別の職種ごとに検討し、結論を得る</u>べきである。
修正理由	在留期間の延長については、さらに受入れを促進すべき高度人材はどのような職種なのかを明確にした上で対応を検討すべきであり、専門的・技術的分野に該当することをもって、一律な対応をすることは適当でないため。(一口に在留資格と言っても、そこに含まれる職種は様々。)

項目	(7) 高度人材の移入に資する再入国許可制度の見直し【平成 19 年度検討、結論】
修正案	我が国の入国管理制度上、外国人が一旦出国することにより、当該外国人に係る各種の上陸許可の効力や付与されていた在留資格・在留期間・地位は消滅するとされるが、出入国管理及び難民認定法第 26 条は、外国人が我が国を出国する前にあらかじめ再入国許可を得た場合には、再び我が国に入国するに当たって査証を不要とし、再入国した時点でも出国以前の在留資格及び在留期間が継続すると規定している。 しかしながら、専門的・技術的分野の外国人労働者は、我が国に在留することが許可された後であっても、外国への出張や送出し国への一時帰国の機会が少なくない。その都度、地方入国管理局に申請して許可を得る必要があることは、円滑な移動を妨げている面があり、現行制度において数次の再入国が許可される場合があることを踏まえても、所要の手續や手数料が無用ではないかとの認識に立って制度自体の廃止を求める指摘がある。 <u>入国後のチェック体制実態調査</u>としての新たな在留管理制度の構築を前提として、不法入国者・不法滞在者等の強力な摘発・円滑な退去強制が可能とするだけでなく、規制緩和を容易にして、専門的・技術的分野の外国人労働者が我が国に入国・在留する上での利便性を高めることを検討すべきであると考えられる。 したがって、先述（ 6 ）の高度人材の移入に資する在留期間の見直しとの緩和策と併せ、諸外国における高度人材向けの処遇の在り方や、在留資格毎の特性なども踏まえつつ、再入国許可制度の見直しについて検討し、結論を得るべきである。
修正理由	表現の適正化のため。

項目	(8) 現在は専門的・技術的分野とは評価されていない分野における外国人労働者の受入れ【平成19年度検討、結論】
修正案	(8) 現在は専門的・技術的分野とは評価されていない分野における外国人労働者の受入れ【平成19年度検討、結論】 国立社会保障・人口問題研究所が公表している人口推計(平成14年1月)の国際人口移動を前提とすると、2050年における我が国の生産年齢人口に占める外国人比率は現在のフランス(6.1%)以上になるとの見方がある。現在の外国人受入れに係る政府方針である第9次雇用対策基本計画(平成11年労働省告示第084号)に変化がないとすれば、中国やインドネシアをはじめとする送出し国からの技能実習生や、ブラジルやペルーからの日系人など、専門的・技術的分野には属さない外国人の受入れ数の増加が寄与するものと見込まれる。 一方、平成17年(2005年)の国勢調査の結果、我が国の総人口の減少は現実のものとなり、更にその2005年以降の45年間で生産年齢人口は3,000万人以上減少すると予測される。特に若者については、労働力需給のミスマッチを縮小したとしても、その人口規模が急速に減少することが避けられない中で、国内の製造業やサービス業における技能水準を維持し、我が国経済の潜在成長率を高める必要がある。 こうしたことから、若者・女性・高齢者等の労働市場への参入を促すことは依然として不可欠であるが、現行の出入国管理及び難民認定法上の在留資格や「出入国管理及び難民認定法第7条第1項第2号の基準を定める省令」を見直し、現在は専門的・技術的分野と評価されない分野における外国人労働者の受入れについても、<u>その問題点に留意しつつ、同時並行的に具体的な検討を行うべきである。</u> 例えば、我が国の高等学校卒業相当以上の学歴、日本語検定2級以上合格、3年程度の実務経験(研修・技能実習の修了を含む)といった要素を入国前に充足し、我が国の経済・社会の状況を理解し、入国後比較的早期に産業界等での活躍が展望され、社会的な統合も期待できる外国人に、学歴や実務経験に関連する分野での就労が可能な在留資格を付与する方向で検討を行うべきである。また、例示した以外の要素も含めて、いわゆるポイント制度を導入することも考慮に入れるべきである。
修正理由	若者、女性、高齢者といった国内労働者の就労環境整備こそが先決であり、こうした政策の推進により、人口減少下においても、労働力人口は急速に減少する状況ではない。このため、労働力人口の減少を前提に、外国人の受入れに向けた検討を行うことは適切でない。 外国人労働者の受入れを拡大することについては、労働市場の二層化等を生じ、格差是正の妨げになるといった国内労働市場への悪影響のみならず、治安、教育をはじめ、滞在の長期化や定住化に伴う社会的問題が深刻なものとなる等の問題点があることから、「その問題点にも留意しつつ」と修正すべきであり、受入れ拡大を前提とした記述は不適当である。 受入れ範囲の議論は、上記のような問題点に留意して、個別の職種ごとに行うべきであるところ、単に受け入れようとする外国人の日本語能力等に着眼して、その受入れを議論することは適当でない。 なお、ご指摘のように、「日本人の雇用機会を確保しながら、これと補完的に外国人政策が実施されるような制度」こそが、入管法体系であり、そうした観点から「我が国の産業及び国民政策に与える影響その他の事情」を個別の職種ごとに勘案した結

果、現行の受入れ範囲が定められているもの。こうした観点を踏まえない新たな受入れについて、ご指摘のような事前・事後規制をもって、国民生活等に与える悪影響を排除することは困難である。

なお、当該意見は、副大臣会議による「外国人労働者の受入れを巡る考え方のとりまとめ」において示された基本的視点等（我が国産業、国民生活に必要な労働力は我が国の労働力によることを基本とすべきである。特に、高齢者、女性、若年者等の雇用機会を妨げないことが必要である。まずは低賃金構造の業種に対する産業政策を明確化すべきである。滞在の長期化、定住化に伴う、教育、医療、福祉、治安その他の社会的コストが増大しないようにすることが必要である。等）を踏まえたものである。