

JILPT 資料シリーズ

No. 249 2022年3月

# 諸外国における 外国人労働者受入制度に関する調査

—アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス、  
オランダ、オーストラリア、韓国、EU—



# 諸外国における 外国人労働者受入制度に関する調査

— アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス、  
オランダ、オーストラリア、韓国、EU —

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

## ま え が き

本報告書は、厚生労働省の要請を受けて当機構が実施した「諸外国における外国人労働者受入制度に関する調査」の結果を取りまとめたものである。アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス、オランダ、オーストラリア、韓国の7カ国及びEUを対象に、外国人労働者の受け入れに関する制度の現状について調査を行った。

本報告書が、諸外国の外国人労働者の受け入れの在り方について理解を深める一助となれば幸いである。

2022年3月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
理事長 樋口 美 雄

## 執筆担当者（執筆順）

氏名	所属	担当	
樋口 英夫 <small>ひぐち ひでお</small>	労働政策研究・研修機構	調査部主任調査員補佐	調査の概要 第2章、補章
石井 和広 <small>いしい かずひろ</small>	労働政策研究・研修機構	調査部主任調査員補佐	第1章
飯田 恵子 <small>いいた けいこ</small>	労働政策研究・研修機構	調査部主任調査員	第3章
北澤 謙 <small>きたざわ けん</small>	労働政策研究・研修機構	調査部主任調査員補佐	第4章 第5章
鈴川可奈子 <small>すずかわ かなこ</small>	労働政策研究・研修機構	調査部調査員	第6章
大島 秀之 <small>おおしま ひでゆき</small>	労働政策研究・研修機構	調査部次長	第7章

※所属・肩書は調査実施時点

## 諸外国における外国人労働者受入制度に関する調査

—アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス、オランダ、オーストラリア、韓国、EU—

### 目 次

まえがき	
調査の概要	1
<b>第1章 アメリカ</b>	<b>11</b>
はじめに	11
第1節 外国人労働者の受け入れに関する制度	11
第2節 受け入れ状況等	26
まとめ	29
<b>第2章 イギリス</b>	<b>31</b>
はじめに	31
第1節 外国人労働者の受け入れに関する制度	31
第2節 受け入れ状況等	45
おわりに	52
<b>第3章 ドイツ</b>	<b>59</b>
はじめに	59
第1節 外国人労働者の受け入れに関する制度	59
第2節 受け入れ状況等	84
おわりに	88
<b>第4章 フランス</b>	<b>97</b>
はじめに	97
第1節 外国人労働者の受け入れに関する制度	97
第2節 受け入れ状況等	110
まとめ	116
<b>第5章 オランダ</b>	<b>117</b>
はじめに	117
第1節 外国人労働者の受け入れに関する制度	117
第2節 受け入れ状況等	132
まとめ	137

<b>第6章 オーストラリア</b> .....	139
はじめに .....	139
第1節 外国人労働者の受け入れに関する制度 .....	139
第2節 受け入れ状況等 .....	152
おわりに .....	157
<b>第7章 韓国</b> .....	161
はじめに .....	161
第1節 外国人労働者の受け入れに関する制度 .....	161
第2節 受け入れ状況等 .....	180
おわりに .....	186
<b>補章 EU</b> .....	189
はじめに .....	189
第1節 合法的な外国人労働者の受け入れに関する法律 .....	189

## 調査の概要

### 〈調査方法〉

本調査は、厚生労働省の要請に基づき、アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス、オランダ、オーストラリア、韓国の7カ国を対象に、各国の外国人労働者受け入れ制度について文献調査等により情報収集を行ったものである。わが国で、入国管理法の見直しに関する議論が行なわれていることを踏まえ、諸外国における合法的な外国人労働者の受け入れについて、制度の概要や動向、受け入れの現状、課題等をまとめた。

### 〈調査項目〉

主に以下の各項目について、情報収集を行った。

#### 1. 外国人労働者の受け入れに関する制度

##### (1) 受け入れ手法

- －受け入れ分野や受け入れ人数の決定方法
- －受け入れ者の選定方法、基準

##### (2) 外国人労働者への対応に関する各種施策

- －受け入れ後の語学教育、職業能力開発
- －経済悪化時の外国人失業者への対応
- －失踪、不法滞在等に関する対応
- －外国人労働者差別等、人権侵害への対応

#### 2. 受け入れ状況等

受け入れの現状・動向、受け入れに関する議論等

### 〈調査概要〉

以下ではこのうち、「1. 外国人労働者の受け入れに関する制度」に関する調査項目に関して、概要を紹介する。受け入れの状況や関連する議論については、各章を参照いただきたい。

#### 1. 外国人労働者の受け入れに関する制度

##### (1) 受け入れ手法

##### ・受け入れ分野や受け入れ人数の決定方法

##### (受け入れる人材の範囲)

欧米各国における外国人労働者の受け入れは、原則として、一定以上のスキルを有する労働者を主な対象としている。各国の受け入れルートを、便宜上、受け入れる人材の専門性や職務レベルにより高度な専門性等を有する人材・職務、中程度の専門性を有す

る人材・職務（いわゆる skilled、ここでは専門技術者と呼ぶ）及び非熟練労働者を中心とする低度の人材・職務の 3 つに大別するなら、このうち各国における受け入れの中心は、中程度の専門技術者と考えられる。しかし、実際には制度上の高度と中程度の境界は設けられていないか、明確ではない場合も多く、また同様に、各国の制度構造上、中心となるルートの下位に位置づけられる、主に季節労働者などの非熟練労働者や短期労働者を受け入れるルートについても、実際には中程度の人材を含む場合がみられる。

なお、アメリカやオーストラリアでは永住権を伴う制度と、期限付きの受け入れ制度が併用されているが、他国では、一定の年限を設けつつ、延長等で所定の滞在期間を経れば、永住権の申請が認められる（ルートによって可否が異なる）といった手法が一般的である。

図表 1 主な受け入れルート

	アメリカ		イギリス	ドイツ	フランス	オランダ	オーストラリア	韓国
	移民(永住)*	非移民						
高度	EB-1(卓越技術労働者)	H-1B(特殊技能職) その他**	<ul style="list-style-type: none"> <li>投資家</li> <li>グローバルタレント</li> <li>イノベーター</li> <li>スタートアップ</li> <li>大卒者</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>専門人材(熟練労働者)</li> <li>研究</li> <li>企業内転勤</li> <li>専門人材(熟練労働者)の求職</li> <li>自営業</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>高度な資格の取得者</li> <li>革新的な企業による採用者</li> <li>高度なスキルを必要とする仕事に就いている者</li> <li>企業内転勤</li> <li>学術研究者</li> <li>その他(起業家等)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>知的労働者</li> <li>研究者</li> <li>その他就労</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業革新及び投資</li> <li>一時的就労(短期滞在スペシャリスト)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>専門職人材</li> <li>教授(E-1)、会話指導(E-2)、研究(E-3)、技術指導(E-4)、専門職業(E-5)、特定活動(E-7)</li> </ul>
中程度	EB-2(知的労働者) EB-3(専門職、熟練・非熟練)	H-2A, B(季節労働者)など	<ul style="list-style-type: none"> <li>専門技術者</li> <li>企業内異動</li> <li>T2運動選手</li> <li>T2宗教家</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働許可が必要な労働者(有期契約従業員、無期雇用契約従業員)</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>技能雇用主推薦型地方(一時滞在)</li> <li>技能労働地方(一時滞在)</li> <li>一時的技能不足</li> </ul>		
低度			T5短期(季節労働者、非営利、若者交流スキームほか)	(非熟練分野)	同上(季節労働者)など	季節労働者	季節労働者、家事労働者	非専門職人材 非専門就業(E-9)、船員就業(E-10)、訪問就業(H-2)

\*EB-4(特別移民)、EB-5(投資家)については、アメリカの制度上のスキルレベルの位置づけが明確ではないため表に含めていない。

\*\* 同様に制度上の位置づけは不明だが、ここに含まれる可能性があるルートとして、Eビザ(貿易業務従事者、投資家等)、Hビザ(看護師、研修生等)、Lビザ(企業内転勤者等)、Oビザ(文化・芸能等卓越者)、Pビザ(世界的に認められているスポーツ選手、芸能集団メンバー等)、Rビザ(非営利宗教活動従事者)など。

高度な人材に限定されたルートを設定している場合、対象者自身の専門性等が重視され、予め雇用主が決まっていることが要件化されない傾向にあるが、中程度～高度の人材の受け入れルートでは、原則として予め雇用が確保されていることを要し、求職を目的とする入国は原則不可とされる場合が大半といえる。ドイツでは例外的に、大卒者、認定職業訓練修了者に対して、求職を目的とする 6 カ月間の滞在許可が付与される(ド



イツ語能力や自ら生計を維持できることなどの要件あり)。

中程度以上のスキルを有する人材として受け入れを認める範囲について、職種の指定により定義しているのは、イギリス、オーストラリア、韓国である。このうちイギリスでは、職業分類の細分類レベルで職務の水準を分析のうえ、受け入れ可能な職種（及び賃金統計を用いた職種ごとの給与水準の下限）を規定している。オーストラリアでは、国家技能委員会が職業レベルと併せて労働市場の状況などを勘案のうえ、労働力不足状況や今後の労働需要予測をまとめた職種リストを定期的に見直し、同リストを根拠の1つとして、移民・市民権・移民サービス・多文化大臣が最終的に「技能移民職業リスト」を改定している。

一方、アメリカ、ドイツ、フランス、オランダでは、同種の職種リストは明示されていないが、対象者の保有資格を学士以上とする要件や、これに相応する職務であるべきこと、また給与水準に関する基準などにより、申請可能な範囲を限定しているとみられる。例えば、アメリカの EB-2（知的労働者）や H-1B（特殊技能職ビザ）では、「学士号より上の学位をもつ専門家、科学、芸術などの分野で特出した能力を有する者」（EB-2）、「科学、薬学、医学・衛生、教育、生物工学、ビジネスなど特殊技能を要する職業（speciality occupation）に学士以上の学位をもって従事する」（H-1B）などの要件により、専門的・技術的分野の指定と専門性の水準（学士以上）を設定している。

このほか、各国では、二国間協定等を通じた労働者の受け入れが実施されている。全体像を把握することは難しいが、例えばフランスでは、55件にものぼるこうした協定により、高度人材や専門人材、不足職種等への受け入れを実施している。また、ドイツでは2016年以降、西バルカン諸国（アルバニア、ボスニア・ヘルツェゴビナ、コソボ、モンテネグロ、北マケドニア、セルビア）出身者を対象に、正式な資格がなくともドイツへの入国を許可する制度を実施している。同制度は、合法的な第三外国国人労働力受け入れルートとして利用されており、約6割が、熟練労働者や専門家として雇用されている。

#### （労働力不足職種への受け入れ）

上述の通り、オーストラリアでは、労働力不足が生じている職種を中心に受け入れを行うことで、国内労働者への影響の抑制がはかられている。同様に、イギリス、フランスでは、雇用や賃金に関する統計データの分析により、労働力不足が生じている職種を特定し（いわゆる「労働力不足職種リスト」）、受け入れ基準の緩和等の優遇を行っている。また、受け入れを労働力不足分野に限定しているアメリカの EB-3（専門職・熟練・非熟練）も、同種の手法により不足分野を特定していると考えられる。なお、オランダでは、労働力不足に関する分析は実施されているものの、その結果が労働者の受け入れに際して、優遇措置等に利用されているとの情報は得られなかった。このほか、とりわけ労働力不足が顕著な職種への対応として、ドイツでは、介護人材の調達を目的とする域外（第

三国)への働きかけが行なわれており、同様にイギリスでも、フィリピンとの間で看護師の受け入れに関する協定が締結されている。

### (非熟練労働者の受け入れ)

こうした選択的な受け入れの一方で、各国では非熟練労働者についても、国外からの調達が図られている。欧州では、欧州経済領域(EU加盟国及びノルウェー、アイスランド、リヒテンシュタイン)に属する各国の労働者に域内他国での就労の自由が認められており、とりわけ中東欧諸国からの労働者が、各国で非熟練労働の重要な担い手となってきたとされるが、とりわけ季節労働者(特に農業分野)については、引き続き域外からも一定数を受け入れている状況にある<sup>1</sup>。イギリスでは、EU離脱により中東欧諸国の労働者を受け入れることが困難となったため、停止されていた季節労働者の受け入れスキームが試験的に再開されている。

同様に、アメリカでも、国内での確保が困難な分野の職務を遂行できる非熟練労働者や、農業分野・非農業分野における季節労働者の受け入れを実施している。またオーストラリアでは、季節労働や家事労働において非熟練労働者を受け入れている。

一方、韓国では、就労資格による外国人受け入れ数の9割(2020年時点で約41万人)を非熟練労働者が占める。その大部分が、経済の好調を背景とする人手不足への対応策として、2004年に導入された「雇用許可制度」によるもので、労働力不足が生じている分野への非熟練労働者の受け入れが主眼である。主な受け入れ業種は、製造業、農畜産業、建設業などである。

### ・受け入れ者の選定方法、基準

既に見た通り、各国ではスキルレベルや分野に応じた多様な受け入れルートが設置されており、受け入れの基準もこれに応じて多様である。以下では、中程度から高度の人材に関する主な受け入れルートを中心に概観する。

上述のとおり、各国における高度～中程度の人材の主な受け入れルートでは、原則として予め雇用が確保されていることを要する。受け入れ予定の雇用主は、対象者のビザ申請に先立って受け入れの許可を得るほか、入国後も雇用関係の終了まで、受け入れ先として責任を負うこととなる。関連して、イギリス、オーストラリアでは、外国人の雇用主となるためには事前の認可取得が義務付けられている。なお、オランダについても認証スポンサーの制度があるが、外国人労働者の雇用主全般に要件化されたものではない(ただし、同国の受け入れの中心である「知的労働者」ルートでの受け入れには、登録が

---

<sup>1</sup> ドイツでは、2013年以降、域外からの季節労働者の受け入れは行われておらず、これには中東欧諸国からの労働力の供給が影響しているとみられるが、近年こうした国の労働者の中で、農業季節労働への従事に関する関心が薄れたとされ、このため再び域外から労働力の調達が図られている。

必須)。

なお各国では、外国人労働者の受け入れに際して、自国の労働者への影響が考慮される傾向にある。雇用主が、国内で一定期間の募集を行ったが、労働者を確保できなかったことを証明する、いわゆる「労働市場テスト」を申請の際の要件とする手法（アメリカ（EB-2 など）、オランダ、オーストラリア、韓国）や、申請を受けた当局が、当該の雇用主による直近の求人状況等を参照する手法（フランス）がみられる。フランスやドイツでは、地域の労働市場における状況が併せて考慮され、例えば雇用状況の悪化等が生じている場合、これを理由に申請が却下されることがありうる。なおドイツでは、専門技術者の受け入れ促進を図る目的で、対象者の公認資格の保有とドイツにおける雇用契約の締結を前提に、受け入れに際して労働市場テストの適用を一部廃止している。同様に、イギリスでも EU 離脱に伴う制度再編を機に、労働市場テストが廃止されている。

#### （学歴や職歴、スキルレベルなど）

受け入れにおける判定基準は、労働者自身に関する保有資格や職務経験、予定されている雇用の職務レベルや給与水準、さらに国によって方法は違うが、労働市場の状況が勘案される。

例えばアメリカの H-1B では、上述のとおり、専門的・技術的分野における特殊技能を有する「学士以上」の人材であることが要件とされ、職歴や従事予定の職務内容に関する具体的な要件は設けられていない。雇用主には、賃金・労働条件等に関する誓約を連邦労働省に提出することが義務付けられており、この内容が、国内労働者の不利益としない水準であるとして承認を受けることを要する。その際の賃金額は、当該の職務レベルに対して「実際に支払われている賃金」か「支配的賃金」（地域における該当職種 of 賃金水準）のいずれか高い額でなければならない。

ドイツの「専門人材」も、学士レベル以上の教育資格か公認職業訓練資格（相当）の保有が要件とされ、職務は必ずしも限定されていない。給与水準については、同等の専門技能を持つ国内労働者の労働条件と同等であること、とされる。またオランダの「知的労働者」は、「高学歴」であることが要件となり、同様に職務や経験は規定されていない。賃金水準については、年齢層（30 歳未満、30 歳以上）に応じた規定の額以上であることとされる。

一方、オーストラリアの「一時的技能不足」では、受け入れ可能な職務が労働力不足職種リストや「労働協定」（政府と企業・産業の間の協定）により予め限定された上で、従事予定の職務に必要な技能の保有、2 年以上の実務経験が要件とされ、教育資格に関する規定はない。給与水準については、（当該職務の）平均的な給与額が参照される。イギリスの「専門技術者」も、受け入れに際しては従事予定の職務レベル（中等教育修了相当とされるレベル 3 以上）に主眼が置かれ、教育資格は必須要件とはされていない。給与水

準については、規定の下限額以外に、賃金統計（当該職種の実勢給与額の 8 割）が参照される。

さらに、フランスにおける雇用労働者の受け入れにおいては、保有資格や職務水準等に関する明確な基準は示されていない。雇用当局が労働市場の状況等を勘案のうえ、採用する予定の外国人の職能や経歴、資格が求人者の職業に相応しいかどうかを申請毎に判断しているとみられる。

最後に、主として非熟練労働者の受け入れを行う韓国の「雇用許可制」では、教育資格や職務、経験等に関する基準はないものの、業務に応じた技能水準、韓国語能力により選抜が行われる、とされる。

図表 2 高度・中低度人材の主な受け入れルートにおける基準設定等の状況

	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス	オランダ**	オーストラリア	韓国**
ルート	EB-2	H-1B	専門技術者	（雇用労働者）	（知的労働者）	一時的技能不足	雇用許可制度
雇用（受け入れ先）	必要	必要	必要	必要（一部例外）*	必要	必要	必要
資格・経験等	学士以上	学士以上	（職務に関連する博士号は加点対象）	大卒または認定訓練職種（相当）の訓練修了	労働市場の状況等を勘案のうえ、雇用当局が採用する予定の外国人の職能や経歴、資格が求人者の職業に相応しいかどうか申請毎に判断	職務に必要な技能、2年間の実務経験	（業務に応じた技能水準、韓国語能力により選抜）
職務	特出した能力を要する職務	特殊技能を要する職務	資格枠組みのレベル3以上	（保有する資格に相応する就労）	—	労働力不足職種リストに掲載されている職務****	—
給与水準	支配的賃金（経験や職位等で4段階）	支配的賃金（経験や職位等で4段階）	下限額または職種別実勢額の8割のいずれか高い額	同等の専門技能を持つ国内労働者の労働条件と同等	年齢層（30歳未満、30歳以上）に応じた規定の額	年俸25万豪ドル未満の場合、年間市場給与額	—
数量制限	あり	あり	なし	専門人材の受入についてはなし	なし	なし	あり（業種別割当、雇用主当たりの上限）
労働市場テスト	あり	（一定の比率を超えて年収6万ドル未満または修士未満のH-1B労働者を雇う場合、募集義務）	なし	優先権審査は原則なし。「資格の同等性審査」や「労働条件審査」はあり。	（申請に先立つ雇用主の求人の実績を参照、また地域の労働市場の状況を勘案）	あり	あり
労働力不足職種リスト	なし	なし	あり（給与水準基準の緩和等）	なし	あり（労働市場の状況によって申請が却下されることはない）	（作成されるが、受け入れには用いられない模様）	なし
外国人労働者の雇用主としてのライセンス取得義務	なし	なし	あり	なし	なし	一部（知的労働者の受け入れには認証スポンサーの登録を要する）	なし

\*大卒者、認定職業訓練修了者には、求職を目的とする 6 カ月間の滞在許可が付与される（ドイツ語能力や自ら生計を維持できることなどの要件あり）。

\*\*オランダについては高度人材、韓国は非熟練労働者向けの受け入れルートである点に留意のこと。

\*\*\*なお、一部の職種については、博士号取得あるいは科学的研究修了後の求職であることを要する。

\*\*\*\* リストに掲載されていない職業でも、政府と雇用主が労働協定を締結している場合、協定の条件の下で特定の職業で働くことができる。

## （２）外国人労働者への対応に関する各種施策

### ・受け入れ後の語学教育、職業能力開発

アメリカでは移民や季節的農業労働者（滞在資格のある外国籍の者を含む）に対する職業訓練制度として、「全国農業労働者仕事プログラム（National Farmworker Jobs Program, NFJP）」が提供されており、連邦政府が州の実施する職業訓練に助成金を拠出して、必要なスキルの育成を支援している。また、英語の能力が十分でない移民、難民らに対する成人語学教育を、法律に基づき、各地の教育機関等で実施している。

イギリスでは、制度として受け入れる外国人労働者は、原則として所定のスキルを取得している者、または自国の労働者が確保できない職種で働く者を対象としており、入国後の能力開発については、基本的に想定していないと考えられる。地方自治体が期間限定の資金を得て、外国人向けに英語コースを提供したケースも見られるが、恒久的な制度ではない。

一方、オーストラリアでは移民と新規入国者に対して定住を支援する「全国定住フレームワーク」（中央・州・地方の各レベルの政府が、言語サービス、雇用、教育・訓練、住宅等に関するサービスを提供）が実施されている。これには、翻訳通訳サービスのほか、英語力向上のためのプログラム、求職者向けには英語と職業訓練を組み合わせたコース、オンライン求人ウェブサイトを通じた求職支援などが含まれる。

ドイツでは、過去に受け入れた非熟練外国人に対する社会統合策を怠った反省から、難民も含む外国人の社会統合策に力を入れているとされる。実施されている「統合講習」（ドイツ語、市民教育等）は、近年の大量の難民の流入を受けて、予算の増額や対象の拡大などが行われている。

フランスでは永住を希望する外国人に対して、「共和国統合契約」に基づくフランス語研修及び市民訓練が実施されており、その習得に関する判断基準の厳格化とともに、就労を通じた統合の促進が目指され、新規入国者の学歴向上、資格取得、専門的職業経験の習得を強化する方針が示されている。

オランダでは、永住希望者に対する「市民化プログラム」が提供され、オランダに関する知識やオランダ語の習得を経て、市民課試験に合格することが求められる。

韓国では、雇用許可制に基づいて入国した外国人労働者に対して、各種の支援策を実施しており、これには在職の外国人労働者を対象とした職業訓練のほか、職場文化や職場倫理、韓国での生活に必要な諸法規等の教育、また苦情相談、生活・法律および仕事関連の情報提供などを含む。

### ・経済悪化時の外国人失業者への対応

アメリカ、イギリスでは、雇用を前提とするルートによる入国者が失職した場合、滞

在資格を失い、期限までに滞在条件を満たす新たな仕事に就けなければ、国外への退去が原則となる。

イギリスではまた、外国人は原則として滞在中に公的補助に頼らないことが入国許可の条件とされ、このため拋出制の給付（求職者手当等）は要件を満たせば受給可能だが、低所得層向けの社会保障給付の受給や、公的住宅、ホームレス向け支援の提供を受けることは原則として不可とされる。

ドイツでは、外国人労働者に対する失業の対応は、ドイツ人労働者に対する失業時の対応と同じとされる。失業手当 I の受給には、65 歳未満で、①失業中であること、②雇用エージェンシー（AA）に失業登録し、少なくとも週 15 時間以上の仕事を探し、すぐに AA の職業紹介に応じられること、③失業手当の権利取得期間（離職前 2 年間に通算 12 カ月以上保険料を納付）を満たしていることが条件となっている。このほか、資産調査制の失業手当が適用される可能性がある。

フランスでは、公共職業安定所による支援を受けるためには登録が必要となるが、これには、何らかの居住許可<sup>2</sup>を取得していなければならない。

韓国の雇用許可制では、勤務先の変更は原則禁止されているが、滞在可能な期間よりも早く雇用関係が終了した場合、1 カ月以内に雇用支援センターに申請の上、斡旋を受けて求職活動をすることができる。ただし、申請から 3 カ月以内に許可が下りない場合は出国しなければならない。

#### ・失踪、不法滞在等に関する対応

アメリカ、イギリスでは、雇用主が労働者の就労資格の有無をオンラインで確認するためのシステムが整備されており、これに反して不法滞在者を雇用した場合には、中止命令や行政罰、あるいは刑事罰の対象となりうる。ただし、アメリカでは同時に、外国人全般に対する雇用差別を禁止する法律を制定するとともに、一定の要件を満たす不法就労の長期滞在者の地位を合法化するといった取り組みも行われたことがある。一方、イギリスでは、公的医療サービスや、銀行口座の作成、住宅の賃貸などのサービス提供者に滞在許可の確認を義務付け、不法滞在者の利用を制限して滞在を困難にすることで、自発的な帰国を促している。

ドイツでは、閩労働税務監督局（FKS）が「不法就労（Illegale Beschäftigung）」（①外国人の不法就労、②最低労働条件違反、③違法な労働者派遣）を所管し、通報等をもとに企業への立ち入り検査を行い、労働者の身分証、労働契約書、給与明細、就労時間証明書、社会保険関係申請書などを主に確認する。

---

<sup>2</sup> 一時的または複数年の在留カード（1年から10年発行）、在住許可証（10年間発行）、「留学生または研修生」の居住許可（求職中または起業という文言が記載されているもの）、4～12ヶ月間発行される長期滞在ビザ等

フランスでは、不法滞在者が年々増加している状況を受けて、合法化の促進や滞在許可の簡素化を含む対策の必要性が議論されている。

#### ・外国人労働者差別等、人権侵害への対応

各国では原則として、外国人労働者に対して、国内労働者と同様の労働法上の権利を保証している。

アメリカでは、外国人労働者全般に対する雇用差別を禁止している。また、啓発活動、疑われる事案への報告を受け付ける連絡窓口の設置など、撲滅に向けた取り組みを強化している。イギリスでも同様に、平等法を通じた差別禁止のほか、現代奴隷法により奴隷労働や人身取引の取り締まりをはかっている。

ドイツでは、2020年に複数の食肉処理工場で新型コロナウイルスのクラスターが発生し、そこで働く外国人労働者に対する搾取的な労働条件や生活環境が明らかとなったことを受けて、食肉産業における外国人労働者の環境改善に向けた法改正が行われるなど、法制度を通じた対応が行われている。

オランダでは、社会雇用省部局である検査官が、雇用主による法令遵守を監督し、外国人雇用法だけではなく、労働条件、労働市場、労使関係、社会保障制度に関連するすべての法律に即しているかどうかを監督している。

オーストラリアでは、外国人労働者を含む全ての労働者に「2009年公正労働法（Fair Work Act 2009）」やその他の関連法規に定められた、基本的な就労権等の権利が保障されている。また、一連の差別禁止法<sup>3</sup>が、人種、宗教、性別、妊娠、性的指向、身体障害、または労働組合への所属を理由とする職場での差別から労働者を保護しており、不当な扱いを受けた場合には、「オーストラリア人権委員会（Australian Human Rights Commission）」へ申し立てを行って調停を受けることができる。

---

<sup>3</sup> 人種差別法（1975年）、性差別法（1984年）、障害者差別法（1992年）、年齢差別法（2004年）。





## 第1章 アメリカ

### はじめに

米国の外国人労働者受入制度は、米国の雇用主が外国人労働者を一時的または永久的に雇用し、米国経済に不可欠な仕事に従事することを認めるものである。それは原則として、資格のある米国人労働者が不足しており、その分野で支配的な賃金水準で仕事をする意思があることを証明できる場合に許可される。米国の労働者の雇用機会、賃金、労働条件に悪影響を及ぼさないことを保証できるよう設計されている<sup>1</sup>。

本章ではその制度を概観するとともに、受け入れの現状や議論を紹介する。

### 第1節 外国人労働者の受け入れに関する制度

#### 1. 受け入れ者の選定方法、基準

##### (1) 制度の概要

外国人労働者受入制度は、一定の資格要件（専門技術保持者を優先）を満たした雇用関係移民及び非移民（短期就労者等）に大別できる。移民の受け入れにあたっては、専門技術を持つ者を優先する。入国・滞在と就労はビザ（visa）システムで一元管理を行っており、受け入れ可能な外国人の資格要件をビザの種類で区分している。一定の種類の子ザ発給については労働長官が労働市場への影響を判定し、要件審査を行っている。

##### (2) 受け入れが許可される範囲及び許可要件

就労関係のビザには、「移民」では EB-1～5、「非移民」では H-1B、H-2A、H-2B などの種類がある（図表 1-1）。

以下、「移民」「非移民」それぞれのビザの種類とその要件について、就労関係を中心に概説する。

図表 1-1 主な就労ビザの種類とその内容、申請手続

	名称	対象	ビザ申請前に必要な手続 き	滞在期間	年間発給数
移民 (雇用 関係)	EB-1	卓越技術労働 者	—	—	雇用関係移民 全体で約 140,000人。各 ビザに以下の 比率で割り当
	EB-2	知的労働者	・国内求人募集 ・社内通知 ・「労働証明」の取得	—	

<sup>1</sup> 連邦労働省ウェブサイト <https://www.dol.gov/agencies/eta/foreign-labor/programs>

	EB-3	専門職、熟練・ 非熟練労働者	・国内求人募集 ・社内通知 ・「労働証明」の取得	—	てる。 EB-1：28.6% EB-2：28.6%
	EB-4	特別移民	—	—	EB-3：28.6%
	EB-5	投資家	—	—	EB-4：7.1% EB-5：7.1%
非移民	H-1B	特殊技能職	・社内通知 ・「労働条件申請書(LCA)」 による誓約・許可	最長3年	85,000人(うち 20,000人は米 国での修士以 上の学位取得 者)
	H-2A	季節農業労働 者	・国内求人募集 ・社内通知 ・「一時的雇用証明」の取得	1年(最長 3年)	—
	H-2B	農業以外の一 時的・季節的労 働者	・国内求人募集 ・社内通知 ・「一時的雇用証明」の取得	1年(最長 3年)	66,000人(上半 期、下半期各 33,000人)

出所:連邦労働省、連邦市民権・移民局ウェブサイト等より作成

## ア 移民ビザ (immigrant visa, グリーンカード、永住権)

「家族関係 (Family-sponsored)<sup>2)</sup>」「雇用関係 (Employment based)」「多様性 (Diversity)<sup>3)</sup>」の三種類の移民ビザについては、移民法(1990年改正)に基づき数量的な制限を設けている。

このうち「雇用関係 (Employment based)」の移民ビザは、以下の (ア) ~ (オ) の順で優先順位を設けている。通常の数枠は毎年約 14 万人<sup>4)</sup>に設定している (2020 年会

<sup>2)</sup> 年間 48 万人の受入れ枠がある。米国市民の直近の親族 (immediate relatives of U. S. citizens、米国市民の配偶者又は 21 歳未満の未婚の子ども、あるいは 21 歳以上の米国市民の親) に数量制限は設けていないが、この人数枠から差し引かれる。この人数枠のうち 22 万 6,000 人は「直近の親族以外」に割り当てることが求められている。

<sup>3)</sup> ビザ発給の多い国以外からの外国人に移民の機会を与えるため、コンピュータによるランダムな抽選によって発給している。2022 会計年度は 55,000 人を上限に、6 つの地域ごとに割り当て数が決められる。一つの国が当該ビザ発給数の 7% を超えてはならない。また、過去 5 年間に 50,000 人以上の移民を米国に送り出した国 (中国、韓国、ベトナム、ブラジル、インド、メキシコ等) は対象にならない (国務省ウェブサイト [https://travel.state.gov/content/dam/visas/Diversity-Visa/DV-Instructions-Translations/DV-2022-Instructions-Translations/DV-2022-Instructions-and-FAQs\\_English.pdf](https://travel.state.gov/content/dam/visas/Diversity-Visa/DV-Instructions-Translations/DV-2022-Instructions-Translations/DV-2022-Instructions-and-FAQs_English.pdf))。

<sup>4)</sup> トランプ大統領 (当時) は 2020 年 4 月 22 日に「新型コロナウイルス感染拡大後の景気回復期に米国の

計年度（2019年10月1日～2020年9月）は156,253人）。各順位にも雇用関係移民ビザ全体に占める割合（a～cが各28.6%＝受け入れ人数が14万人の場合40,040人、dとeが各7.1%＝同9,940人<sup>5</sup>）が人数枠として定められている。ただし、ある順位のビザの発給数が上限に達しなかった場合、他の順位に割り当てることができる。

（ア）優先順位第一位（卓越技術労働者、EB-1）

科学、芸術、教育、ビジネス、スポーツの分野において卓越した能力(extraordinary ability)を有する者、著名な(outstanding)教授・研究者、特定の多国籍企業の役員・管理職。国内外で高く評価されている者で、当該分野でトップに位置する、例えば、ノーベル賞のような国際的に広く認知されているような賞を受賞した者が該当する。

（イ）優先順位第二位（知的労働者、EB-2）

学士号より上の学位をもつ専門家、科学、芸術などの分野で特出した能力(exceptional ability)を有する者。

専門性の高い部類に属する者で、ビジネスの分野では、米国の国家経済に貢献しうる能力を持っている者、米国の文化、教育、福祉の分野での貢献が期待できる能力を持つ者が該当する。

ビザを申請する者の雇用主には、国土安全保障長官が免除した場合<sup>6</sup>などを除き、「労働証明(labor certification)」が交付される必要がある。「労働証明」は、(1)外国人を雇用しようとする地域において、能力、就職する意欲及び適格性を有する米国労働者が十分に存在しない、(2)当該外国人を雇用することにより、同様の雇用上の地位にある米国労働

---

労働市場にリスクをもたらす移民の入国停止」の大統領令を発表した。(1)国内の失業率が高く、労働需要が落ち込んでいる環境では、外国人労働者が米国の労働市場に与える影響に留意する必要があること、(2)(在外米国)領事が海外の米国市民に引き続きサービスを提供できるように、国務省の重要な資源を節約する必要があることから、こうした移民の受け入れを一時的に停止する措置をとった。非移民(H-1B、H-2Bなど)についても、同年6月22日の大統領令で同様の措置をとった。これらの大統領令は延長された後、21年2月24日に取り消された。

連邦公報 85 FR 23441 [https://www.federalregister.gov/documents/2020/04/27/2020-](https://www.federalregister.gov/documents/2020/04/27/2020-09068/suspension-of-entry-of-immigrants-who-present-a-risk-to-the-united-states-labor-market-during-the)

09068/suspension-of-entry-of-immigrants-who-present-a-risk-to-the-united-states-labor-market-during-the

ホワイトハウスウェブサイト <https://www.whitehouse.gov/briefing-room/presidential-actions/2021/02/24/a-proclamation-on-revoking-proclamation-10014/>

なお、バイデン政権はこの人数枠を従来の14万人から17万人に増やす方針を表明している。

<sup>5</sup> 国務省ウェブサイト [https://fam.state.gov/fam/09FAM/09FAM050304.html#M503\\_4](https://fam.state.gov/fam/09FAM/09FAM050304.html#M503_4)

<sup>6</sup> 米国で慢性的に不足している職業が該当する。2021年3月時点で指定されている職業は次のとおり。理学療法士、専門看護師、科学・芸術分野で特出した能力を持つ者（大学教師を含む）、公演芸術で特出した能力を持つ者。連邦国土安全保障省・市民権・移民局ウェブサイト <https://www.uscis.gov/policy-manual/volume-6-part-e-chapter-7#S-C>

者の賃金その他の労働条件に不利な影響を及ぼさない、という両方の条件を満たす場合に与えられる。その該当性については、労働省規則に基づき労働長官（実際は労働省におかれている労働証明官 **Certifying Officer** が審査を担当）が判断する<sup>7</sup>。米国内に該当する労働者が十分に存在しないことを証明するため、国内に求人広告を出す必要がある（これを「労働市場テスト」という）。また、外国人労働者が低賃金で働くことで、米国労働者の賃金が低下することのないよう、就労地域の該当職種で一般的な「支配的賃金（**Prevailing Wage**）」以上を支払わなければならない。

具体的な申請手続きと「労働証明」及び「支配的賃金」については本項イで説明する。

#### （ウ）優先順位第三位（専門職、熟練・非熟練労働者、EB-3）

人材が不足している分野で 2 年以上の訓練・経験を要する職務の熟練労働者（**skilled workers**）、学士号を取得している者、訓練・経験が 2 年未満で非熟練（**unskilled**）の労働者であり、米国内での確保が困難な分野の職務を遂行することができる者を対象とする。

（イ）と同様に、原則として「労働証明」を受けなければならない。

#### （エ）優先順位第四位（特別移民 **certain special immigrant**、EB-4）

宗教関係労働者で、米国内で非営利の宗教団体に所属しており、少なくとも 2 年の経験を有している者、外国にある米国機関の職員、退職した国際機関の職員とその家族などを対象とする。

#### （オ）優先順位第五位（投資家 **employment creation visa**、EB-5）

一定要件を満たした投資家。一般には、百万ドル以上の投資を行い、10 名以上の米国民、永住外国人、合法的に就労が認められている外国人を常勤として雇用する者を対象とする。失業率が高い地域については、投資額の要件が緩和される。

### イ 「労働証明」と「支配的賃金」

「雇用関係移民」のうち、「労働証明」を必要とする EB-2、EB-3 各ビザの取得までの手続きを以下に記す。

2005 年 3 月 28 日に施行された行政規則「電子申請管理プログラム（**Program Electronic Review Management, PERM**）」<sup>8</sup>による申請の具体的なプロセスは次のとおりである。

---

<sup>7</sup> 早川（2020）。

<sup>8</sup> 連邦公報 69 FR 77325 <https://www.federalregister.gov/documents/2004/12/27/04-27653/labor-certification-for-the-permanent-employment-of-aliens-in-the-united-states-implementation-of>

まず、外国人を雇おうとする使用者は、その地域における該当職種の「支配的賃金 (Prevailing Wage)」を把握する。雇用主は募集する労働者の職務記述書等を作成のうえ、連邦労働省外国人労働証明局 (the Office of Foreign Labor Certification、OFLC) の全国支配的賃金センター (National Prevailing Wage Center、NPWC) に申請書 (ETA フォーム 9141<sup>9</sup>) を電子方式か郵便等で送り、「支配的賃金決定 (Prevailing Wage Determination、PWD)」を取得する<sup>10</sup>。

「支配的賃金」の決定には、労働省の職業別雇用賃金統計 (Occupational Employment Wage Statistics、OEWS) が一般的に用いられる。労働協約 (Collective Bargaining Agreement、CBA) に基づく賃金が適用になる場合は、それが支配的賃金とみなされる。雇用主が一定の賃金統計をもとに決定することもできるが、当局の承認を得なければならない。

OEWS を基に決まる「支配的賃金」は、経験や学歴、管理的立場などにより 4 つの賃金水準別 (新人 entry レベル、有資格者 qualified レベル、経験者 experienced レベル、完全適格者 fully competent レベルの 4 段階) に示される<sup>11</sup>。連邦労働省は 21 年 1 月 14 日にそれまでの水準 (該当する地域・職種の賃金統計において、新人 17、有資格者 34、経験者 50 (=中央値)、完全適格者 67 の各パーセンタイル) を、より高い水準 (各 45、62、78、95 パーセンタイル) へと段階的に引き上げる改正規則を発表した<sup>12</sup>。その施行はバイデン政権の発足に伴い、22 年 11 月 14 日へと延期されている<sup>13</sup>。

次に、該当地域の米国労働者に向けて求人広告を出す。募集条件に米国労働者を排除するような制約を設けてはならず、適正な労働時間や賃金とする必要がある。例えば、必要不可欠であると判断される以外は外国語の使用を募集条件としてはならない。賃金は「支配的賃金」以上にする必要がある。

なお、募集する内容は O\*NET (Occupational Information Network、連邦労働省開発の職業データベース) に定める職務<sup>14</sup>とし、それ以上を要求する場合は「業務上の必要性」を適切に文書化しなければならない。

---

<sup>9</sup> 連邦労働省ウェブサイト <https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ETA/oflc/pdfs/9141C.pdf>

<sup>10</sup> 連邦労働省ウェブサイト <https://flag.dol.gov/programs/prevailingwages>

<sup>11</sup> 連邦労働省ウェブサイト <https://www.flcdatacenter.com/skill.aspx>

<sup>12</sup> 連邦公報 86 FR 3608 <https://www.federalregister.gov/documents/2021/01/14/2021-00218/strengthening-wage-protections-for-the-temporary-and-permanent-employment-of-certain-aliens-in-the>

<sup>13</sup> 連邦公報 86 FR 26164 <https://www.federalregister.gov/documents/2021/05/13/2021-10084/strengthening-wage-protections-for-the-temporary-and-permanent-employment-of-certain-immigrants-and>

連邦労働省ウェブサイト <https://www.dol.gov/newsroom/releases/eta/eta20210513-0>

<sup>14</sup> O\*NET ウェブサイト <https://www.onetonline.org/find/zone>

募集の方法については、(1)「労働証明」申請提出の30～180日前までの間に、雇用しようとする地域で一般に購読されている新聞の日曜版等に二度の募集広告を出す。広告には雇用主の名称、勤務地、地位の説明（description of the position）、履歴書提出先の情報を記す、(2)州労働局（State Workforce Agency、SWA）が運営する人材バンクに「労働証明」申請前30日間の求人申込み（job order）を提出する、の2点が必須である。

専門職の場合は、これに加え「就職説明会」「雇用主のウェブサイト」「雇用主以外の求人検索ウェブサイト」「大学（経験が求められない場合）」「民間雇用機関」「ラジオ・テレビ」などの選択肢のうち、3つの方法で募集を行う必要がある。

以上の手続きを経たうえで、雇用主は連邦労働省の雇用訓練局（ETA）に「労働証明」の発行を申請する（「ETA フォーム 9089」<sup>15</sup>を使用）。

申請の際に雇用主は、(1)雇用しようとする外国人に「支配的賃金」以上の額を支払うこと、(2)賃金支払いに十分な資金があること、(3)人種、信条、肌の色、国籍、年齢、性別、宗教、障害、市民権による違法な差別を含まない雇用機会であること、(4)ストライキ等に基づき生じた雇用機会ではないこと、(5)米国労働者にも応募可能な雇用機会であること、(6)応募の拒絶は、適法で業務に関連する理由によるものであること、などを誓約する。

また、交渉代表の労働組合に「労働証明」の申請を告知すること、交渉代表の労働組合がない場合は掲示により、従業員に周知することも定めている。

適切な募集を行った結果、当該地域においてその職務につく能力、就職意欲、適格性を有する国内労働者が存在せず、かつ、その外国人の雇用が、同様の雇用上の地位にある米国労働者の賃金や労働条件に不利な影響を与えないと認められる場合、労働証明官が「労働証明」を発給する。実際には申請書類上に労働証明官（及び雇用主、外国人本人、代理人）が署名したものが「労働証明」となる。

「労働証明」の申請が拒否された場合、雇用主は外国人労働証明不服申立局（BALCA）に不服申立てをすることができる。さらに、これに不服があれば、連邦裁判所での司法審査も可能になっている。

「労働証明」を得た雇用主は、国土安全保障省市民権・移民局（USCIS）に労働者の移民ビザを申請する（「USCIS フォーム I-140」<sup>16</sup>を使用）。

## ウ 非移民ビザ（non-immigrant visa）

（ア）専門的・技術的分野（H-1B/特殊技能職ビザ）<sup>17</sup>

---

<sup>15</sup> 連邦労働省ウェブサイト <https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ETA/oflc/pdfs/9089form.pdf>

<sup>16</sup> 市民権・移民局ウェブサイト <https://www.uscis.gov/sites/default/files/document/forms/i-140.pdf>

<sup>17</sup> 連邦労働省ウェブサイト <https://flag.dol.gov/programs/lca>

対象者は、科学、薬学、医学・衛生、教育、生物工学、ビジネスなど特殊技能(specialty occupation)を要する職業に学士以上の学位をもって従事する者。

年間受け入れ枠が設定されている(85,000人。ただし、米国で修士以上の学位を得た者については、別途20,000人の枠がある<sup>18)</sup>。

滞在期間は最長3年間で3年を上回らない範囲で更新できる。滞在期間は最大で合計6年間<sup>19)</sup>、その後の再申請には、米国外に1年間滞在する必要がある。

雇用主は外国人労働者の賃金、労働条件等について「労働条件申請書(Labor Condition Application, LCA、(ETA フォーム 9035 & 9035E))<sup>20)</sup>」を連邦労働省シカゴ全国処理センター(NPC)に提出し、許可を得なければならない。これは外国人の賃金や労働条件等について誓約する趣旨のもので、先述の移民ビザの「労働証明」や後述のH-2A、H-2Bビザの発給手続きに必要な国内労働者の求人まで求められていない。誓約する具体的な内容は、①賃金が当該職務に実際に支払われている賃金水準(Actual Wage)か、「支配的賃金」<sup>21)</sup>のどちらか高いほうであること、②同様の地位にある米国労働者に不利な影響を及ぼす労働条件ではないこと、③雇用する職場の関連する職種において、ストライキやロックアウトがないこと、④申請に際し、職場での周知又は交渉代表の労働組合への通知を行なっていること、である。

一定の比率を超えてH-1Bビザの外国人を雇う使用者<sup>22)</sup>は「H-1B 依存雇用主(H-1B dependent employer)」とされ、上記に加え、⑤ビザ申請前後90日間に、米国労働者をH-1Bビザの外国人の代替により解雇しないこと、⑥代替することになる派遣を行わないこと、⑦LCA提出前に米国労働者の募集を行い、H-1Bビザの外国人と同等以上の応募者に対して採用を申し出ること、も誓約する。ただし、年収60,000ドル以上または該当職種に関連する修士号以上の外国人を採用する場合には適用されない。

雇用主がLCAで誓約した賃金水準などの条件を守らない場合、労働者や労働組合は各州にある労働省賃金・時間部の地方事務所に苦情申立てを行うことができる。賃金・時間部が調査のうえ違反と判断すると、賃金支払いなどの救済命令を出す。民事罰として違反の程度・種類によって「2,072ドル以下」「8,433ドル以下」「59,028ドル以下」の罰

---

<sup>18)</sup> 先掲注4のとおり、コロナ禍で当時のトランプ大統領は2020年6月22日から同ビザの発給を一時停止した。

<sup>19)</sup> 市民権・移民局ウェブサイト <https://www.uscis.gov/working-in-the-united-states/H-1B-specialty-occupations>

<sup>20)</sup> 連邦労働省ウェブサイト [https://flag.dol.gov/sites/default/files/2019-09/ETA\\_Form\\_9035.pdf](https://flag.dol.gov/sites/default/files/2019-09/ETA_Form_9035.pdf)

<sup>21)</sup> 雇用主は先述の移民ビザと同様に、NPWCから情報提供を受けるなどして「支配的賃金」を把握する。

<sup>22)</sup> 従業員50人を超える規模は15%以上、26~50人規模は13人以上、25人未満規模は8人以上と規定している。

連邦労働省ウェブサイト <https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/WHD/legacy/files/whdfs62C.pdf>

金を科すこともできる（各金額は 2022 年 1 月 16 日からの適用値）<sup>23</sup>。1～3 年間、ビザ申請の対象から除外することもある。連邦労働省では違反企業及び申請を禁じた企業のリストを公表している<sup>24</sup>。

LCA の申請に対して、連邦労働省・雇用訓練局（ETA）の労働証明官（Certifying Officer）が認証を決定する。雇用主は認証された LCA に署名したうえで、USCIS にビザの申請を行う。

ビザ発給対象者の選考方法については「抽選方式」としていたところ、トランプ政権が 2021 年 1 月 8 日、「賃金をベースに優先順位をつける方法」に変更する方針を発表した。USCIS は変更理由を「米国労働者の経済的利益を保護し、最も熟練した外国人労働者が恩恵を受けることをより確実にする」ためと説明している。この方法を採用すると、先述した「支配的賃金」の 4 段階の高いほうから優先的に選考することになる。発効は 2021 年 3 月 9 日に予定していたが、バイデン政権発足を受け、同年 12 月 31 日に延期された<sup>25</sup>。その後、国土安全保障省は同年 12 月 21 日、この規則を撤回すると発表した<sup>26</sup>。

なお、チリとシンガポールに対しては自由貿易協定に基づき一定の受け入れ人数枠（チリ 1,400 人、シンガポール 5,400 人）を確保している（**H1B1**/自由貿易協定専門家ビザ）。

また、オーストラリアに対しても専門職の一時的雇用に一定の受け入れ枠（10,500 人）を設けている（**E-3** ビザ）。

#### （イ）専門的・技術的分野以外

##### i 農業の一時的季節的労働者（**H-2A**/季節農業労働者ビザ）<sup>27</sup>

国内労働者がいないため、一時的に農作業（農産物の植え付け、飼育、栽培、収穫、生産等）に就く者を対象とする。雇用主は労働者に 1 日 3 度の食事か調理器具・設備を提供する。交通費や住居も負担、提供する。雇用者は就労日数の 75% 以上に相当する労働時間を保証しなければならない。また、フルタイムで週 35 時間以上の仕事である必要がある。

連邦国土安全保障省は毎年、受け入れ対象国のリストを更新・公開している。2021 年 11 月 10 日に発行したリストは、81 カ国・地域を指定している<sup>28</sup>。リスト対象外からの

---

<sup>23</sup> 連邦労働省ウェブサイト <https://www.dol.gov/agencies/whd/immigration/h1b#cmp>

<sup>24</sup> 連邦労働省ウェブサイト <https://www.dol.gov/agencies/whd/immigration/h1b/willful-violator-list>  
<https://www.dol.gov/agencies/whd/immigration/h1b/debarment>

<sup>25</sup> 市民権・移民局ウェブサイト <https://www.uscis.gov/news/news-releases/uscis-modifies-h-1b-selection-process-to-prioritize-wages>

<sup>26</sup> 連邦国土安全保障省ウェブサイト <https://www.uscis.gov/newsroom/alerts/dhs-withdraws-h-1b-selection-final-rule>

<sup>27</sup> 連邦労働省ウェブサイト <https://flag.dol.gov/programs/H-2A>

<sup>28</sup> 市民権・移民局ウェブサイト <https://www.uscis.gov/working-in-the-united-states/temporary->



受け入れには、国土安全保障長官が国務長官の同意のうえ承認する必要がある。

雇用主は国内労働者に対する求人を試みたうえで、連邦労働省から「一時的雇用証明 (Temporary Employment Certification)」の発行を受ける。そのうえで、労働者は USCIS にビザを申請する。人数枠は設定されていない。

ビザの有効期限 (滞在期間) は原則 1 年間だが 2 回まで延長できる (最長 3 年間の滞在が可能)。その後は 3 カ月間の国外滞在のうえ再申請する必要がある<sup>29</sup>。

ビザ申請前に行う手続きは次のとおりである。まず、雇用主 (農業経営者など) は州労働局 (SWA) に求人申込み (job order) を提出する。次に連邦労働省シカゴ全国処理センター (NPC) に H-2A 申請書 (ETA フォーム-9142A<sup>30</sup>) を提出する。

NPC から受理通知 (the Notice of Acceptance) が届いたら、米国労働者に向けて募集を行う。その賃金は連邦労働省で定める「悪影響の恐れのある賃金レート (Adverse Effect Wage Rate, AEWR)<sup>31</sup>」、支配的賃金、連邦か州の最低賃金、労働協約賃金のいずれの水準も上回らなければならない。最後に NPC に追加書類を送り、「一時的雇用証明」の認定を受ける。

## ii 農業以外の一時的季節的労働者 (H-2B/熟練・非熟練労働者ビザ)<sup>32</sup>

一時的、季節的で、かつ国内労働者が不足している職業 (造園、林業、海産物加工、建設、給仕、接客など) に就く者を対象とする。H-2A ビザと同様に、フルタイムで週 35 時間以上の仕事である必要がある。ただし、「短期の (Temporary) 仕事」は「9 カ月を超えない」ものと規定している。また、雇用者は 12 週間ごとに就労日数の 75% 以上に相当する労働時間を保証しなければならない。

先述の H-2A と同様に連邦国土安全保障省が受け入れ対象国のリストを毎年公表している (2021 年 11 月 10 日現在、84 カ国・地域を指定)<sup>33</sup>。

雇用主は連邦労働省から「一時的雇用証明 (Temporary Employment Certification)」の発行を受ける。そのうえで、労働者が USCIS にビザを申請する。受け入れ枠を年間

---

workers/h-2a-temporary-agricultural-workers

<sup>29</sup> 市民権・移民局ウェブサイト <https://www.uscis.gov/working-in-the-united-states/temporary-workers/H-2A-temporary-agricultural-workers>

<sup>30</sup> 連邦労働省ウェブサイト

[https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ETA/oflc/pdfs/ETA\\_Form\\_9142A.pdf](https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ETA/oflc/pdfs/ETA_Form_9142A.pdf)

<sup>31</sup> 畜産業は月額・全国一律、その他は時給・州別で示される。

連邦労働省ウェブサイト <https://www.dol.gov/agencies/eta/foreign-labor/wages/adverse-effect-wage-rates>

<sup>32</sup> 連邦労働省ウェブサイト <https://flag.dol.gov/programs/H-2B>

<sup>33</sup> 市民権・移民局ウェブサイト <https://www.uscis.gov/working-in-the-united-states/temporary-workers/h-2b-temporary-non-agricultural-workers>

66,000 人（上半期、下半期それぞれ 33,000 人を上限）に設定している。滞在期間は最長 3 年間。その後は 3 カ月間の国外滞在のうえ、再申請が認められる<sup>34</sup>。

2021 年度下半期（2021.4.1-2021.9.30）の発給については、当該ビザ取得者を雇わないと「取り返しの付かない損害（永続的で深刻な経済的損失）を招く可能性がある（likely to experience irreparable harm (permanent and severe financial loss)）」事業主に限り、過去 3 年間に当該ビザを取得した者を対象に、22,000 件を追加する措置をとっている（このうち 6,000 件はホンジュラス、エルサルバドル、グアテマラ国籍者に割り当て、「過去 3 年間」の取得要件を免除する）<sup>35</sup><sup>36</sup><sup>37</sup>。

ビザ申請前に行う手続きは次のとおりである。まず、雇用主は NPWC に申請し PWD を取得する（移民ビザ E-2 の項目を参照）。募集する仕事の賃金はこの支配的賃金および連邦か州の最低賃金より高くしなければならない。

次に、SWA に求人申込み（job order）、NPC に H-2B 申請書（ETA フォーム 9142B<sup>39</sup>）をそれぞれ提出する。NPC より受理通知を受け取ってから 14 日以内に、その指示にしたがい米国労働者を対象とする募集を行う。募集は新聞広告の掲載、元労働者への連絡、職場での告知または交渉担当者への連絡といった方法をとる。NPC は採用状況に関するレポートを雇用主から受け取った上で「一時的雇用証明」の認定を判断する。

#### （ウ） その他の就労関連の非移民ビザ

「非移民」で就労に関連するビザには、上記ウ（ア）（イ）のほか、主に以下の種類がある。

---

<sup>34</sup> 市民権・移民局ウェブサイト <https://www.uscis.gov/working-in-the-united-states/temporary-workers/H-2B-temporary-non-agricultural-workers>

<sup>35</sup> 市民権・移民局ウェブサイト <https://www.uscis.gov/working-in-the-united-states/temporary-workers/H-2B-non-agricultural-workers/temporary-increase-in-h-2b-nonimmigrant-visas-for-fy-2021>

<sup>36</sup> 連邦労働省ウェブサイト <https://www.dol.gov/newsroom/releases/eta/eta20210521>

<sup>37</sup> 発給件数が定員に達した後に追加する措置はトランプ政権時代にもとられている。2017 年度と 2018 年度には各 18,000 件、2019 年度には 30,000 件を追加した。2020 年度は新型コロナウイルスの感染拡大で発給を一時停止する前に、35,000 件の追加を予定していた（ブルームバーグ通信 2020.4.20）。

<sup>38</sup> 連邦国土安全保障省と連邦労働省は 2021 年 12 月 20 日、2022 年度上半期（2021.10.1-2022.3.31）についても、H-2B ビザを 22,000 件追加発給すると発表した（このうち 6,500 件はホンジュラス、エルサルバドル、グアテマラ及びハイチ国籍者に割り当て、「過去 3 年間」の取得要件を免除）。連邦国土安全保障省ウェブサイト <https://www.dhs.gov/news/2021/12/20/first-time-dhs-supplement-h-2b-cap-additional-visas-first-half-fiscal-year>

<sup>39</sup> 連邦労働省ウェブサイト

[https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ETA/oflc/pdfs/ETA\\_Form\\_9142B.pdf](https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ETA/oflc/pdfs/ETA_Form_9142B.pdf)

#### i Eビザ

米国との通商航海条約に基づく貿易業務従事者（E-1）及び投資家（E-2）、オーストラリア国籍の専門職業従事者（E-3、先述）の3種類がある。E-1、E-2の滞在期間は最長2年間で出入国時に2年間の更新が可能（ビザ自体の有効期限は通常5年間だがその更新も可能）。E-3の滞在期間は2年間。

#### ii Fビザ・Mビザ

大学等の高等教育機関の留学生を対象とする（F-1）。米国労働者に代替されることがないことを条件に、1週間に20時間を超えない範囲で、大学内での就労が認められる。

学外での就労については、実習の場合を除き、一学年経過後に経済的困難が生じた際に限り、USCISに申請のうえ許可（employment authorization）を得る必要がある<sup>40</sup>。

F-1ビザ取得者の配偶者とその子どもを対象とするF-2ビザ、メキシコやカナダからの越境通学生対象のF-3ビザもある。

なお、語学研修プログラムを除く非学術的な職業教育機関（Vocational or other recognized nonacademic institution）の留学生にはMビザを発給する。就労は認められていない。

#### iii その他のHビザ

上述したH-1B、H-2A、H-2B各ビザほか、H-1C（看護師）、H-3（研修生）、H-4（同行家族）などがある。

H-3（研修生）ビザは、雇用主が行う最長2年間の研修を受ける者を対象とする。研修の報酬を得ることができ、実践的作業も許可される。研修生の本国では受けることができないものでなければならない。

H-4（同行家族）ビザは、Hビザ保有者の配偶者および未婚の子ども（21歳未満）を対象とし、就労不可だが、就学は可能である。

#### iv Lビザ

L-1（企業内転勤者）とL-2（Lビザの同行家族）がある。L-1ビザの対象者は、過去3年間に1年間、多国籍企業で在外勤務の経験がある管理職または役員（L-1A）、専門知識を有する者（L-1B）である。滞在期間は前者が最長7年、後者が最長5年。

#### v Oビザ

O-1（文化・芸能等卓越者）とO-2（O-1ビザの補助随行者）、O-3（O-1ビザの配偶者、

---

<sup>40</sup> 移民・関税執行局ウェブサイト <https://www.ice.gov/sevis/employment>

子ども)がある。O-1ビザは科学、芸術、教育、ビジネス、スポーツの分野で賞賛を得ている「傑出した能力 (extraordinary ability)」を持つ、または映画やテレビ業界で「傑出した業績 (extraordinary achievement)」がある者を対象とする(芸術および映画・テレビ業界の対象者はO-1B、それ以外はO-1Aビザを発給する)。滞在期間は最長3年間(活動完了まで最長1年間の延長可能)。

#### vi Pビザ

世界的に認められているレベルのスポーツ選手(P-1A)、芸能(エンターテインメント)団体のメンバー(P-1B)、米国と外国の間の交換プログラムおよび文化的特徴のあるプログラムのもとで芸術、芸能活動を行う者(P2およびP3)を対象とする。滞在期間は、P-1の個人が5年間、団体の一員はイベント・活動に必要な期間とする(1年を超えない)。それぞれ1回(個人5年間、団体1年間)の延長が可能。

#### vii Qビザ

国土安全保障省が指定する国際文化交流プログラムに参加する者を対象とする。滞在期間は最長15カ月(終了後、米国出発まで30日の猶予期間あり)。

国務省指定の教育的、文化的交流プログラムの参加者にはJビザを発給する。

#### viii Rビザ

非営利の宗教団体に2年以上所属しており、米国で一時的に宗教活動に従事する者を対象とする。滞在期間は最長5年間(60カ月)。

#### ix TNビザ

カナダまたはメキシコ国籍の専門職の資格保有者(会計士、技術者、弁護士、薬剤師、科学者、教師など)を対象とする。滞在期間は最長3年間。

## 2. 外国人労働者への対応に関する各種施策

### (1) 受け入れ後の語学教育、職業能力開発

制度として受け入れる外国人労働者は、原則として所定のスキルを取得している者、または米国人の労働者が確保できない職種で働く者を対象としている。こうしたなか、非熟練の移民労働者や難民らが言語の問題などで十分な技能を身につけられず、低賃金労働から抜け出せない状況が社会問題として存在しており、社会的、経済的に不利な条件にある移民労働者を想定した職業訓練や語学教育が行われている。

非移民の農業以外の一時的労働者(H-2B)に対するOJT(On the Job Training)は、雇用主の義務ではない。実施する場合、米国人労働者にも同様に対象とする必要

がある<sup>41</sup>。

母国で実施できない訓練を米国で受ける研修生 (trainee) には、先述のとおり 2 年間の研修生ビザ (H-3) が発給される。

また、連邦労働省は専門的・技術的職業の外国人依存を減らすため、H-1B Skills Training Grants という制度を設け、米国人労働者に対する教育訓練プログラムを実施している<sup>42</sup>。米国競争力・労働力改善法 (American Competitiveness and Workforce Improvement Act) に基づき、H-1B 及び H-1B1 ビザを申請する雇用主がこのプログラムの訓練費を負担する (フルタイムの従業員 26 人以上規模では 1,500 ドル、25 人以下規模では同 750 ドル。大学や非営利の教育機関等は免除)。

なお、移民や季節的農業労働者 (滞在資格のある外国籍の者を含む) に対する職業訓練制度として、「全国農業労働者仕事プログラム (National Farmworker Jobs Program, NFJP) がある<sup>43</sup>。連邦政府が州の実施する職業訓練に助成金を拠出し、必要なスキルの育成を支援している。

英語の能力が十分でない移民、難民らに対する語学教育は、労働力革新・機会法 (Workforce Innovation and Opportunity Act, WIOA) 及び成人教育・家族識字法 (Adult Education and Family Literacy Act, AEFLA) に基づき、各州の教育局や労働局などが窓口になり、教育機関等において実施されている<sup>44</sup>。

## (2) 外国人失業者

労働統計局によると、2020 年の外国出生者の失業率は 9.2% (前年は 3.1%) で、米国出生者の 7.8% (同 3.8%) を上回った。

また、2020 年の民間労働者に占める外国出生者の割合は 17.0% で前年の 17.4% から低下した。2019~20 年に労働力全体で 280 万人が減少したが、このうち外国出生者が 110 万人を占めている。

H-1B ビザ取得者が失業し、猶予期間 (最長 60 日) 内に新たな雇用主が見つからない場合、滞在資格を失う<sup>45</sup>。

---

<sup>41</sup> 連邦労働省ウェブサイト [https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ETA/oflc/pdfs/H-2B\\_2015\\_IFR\\_FAQs\\_Round5.pdf](https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ETA/oflc/pdfs/H-2B_2015_IFR_FAQs_Round5.pdf)

<sup>42</sup> 連邦労働省ウェブサイト <https://www.dol.gov/agencies/eta/skills-grants/H1-B-skills-training>  
市民権・移民局ウェブサイト <https://www.uscis.gov/forms/all-forms/h-and-l-filing-fees-for-form-i-129-petition-for-a-nonimmigrant-worker>

<sup>43</sup> 連邦労働省ウェブサイト <https://www.dol.gov/agencies/eta/agriculture>

<sup>44</sup> 連邦教育省ウェブサイト <https://www2.ed.gov/about/offices/list/ovae/pi/AdultEd/index.html>

<sup>45</sup> 連邦国土安全保障省規則 <https://www.federalregister.gov/documents/2016/11/18/2016-27540/retention-of-eb-1-eb-2-and-eb-3-immigrant-workers-and-program-improvements-affecting-high-skilled>

### (3) 不法滞在等の実態と対応

連邦国土安全保障省の推計によると、2015年1月時点の不法移民の数は1,196万人にのぼる<sup>46</sup>。また、世論調査機関であるピューリサーチセンターの推計による2017年の不法移民の数は1,050万人で、国・地域別に見ると、メキシコが495万人と半数近くを占め、中央アメリカ諸国（エルサルバドル、グアテマラ、ホンジュラスなど）が190万人などとなっている<sup>47</sup>。

外国人の入国・在留については、1952年制定の移民・国籍法（Immigration and Nationality Act of 1952）で定めている。さらに、1986年に移民改正管理法（IRCA、Immigration Reform and Control Act of 1986）を制定し、就労資格のない者を雇った者に制裁を科す「雇用主処罰制度（Employer Sanctions）」を設けた。これに伴い、雇用主に被用者の就労資格を確認させる「就労資格書類確認制度（Employment Eligibility Verification）」を創設した<sup>48,49</sup>。国土安全保障省と社会保障庁では、登録した雇用主がオンラインで採用予定者の就労資格を確認できるE-Verifyというシステムを運用している<sup>50</sup>。雇用主は新規採用者の情報をシステムに登録し情報を共有する。連邦政府の契約事業者等には使用を義務づけている。使用義務を規定する州もある。

「雇用主処罰制度」では、就労資格がないと知りつつ外国人を採用、募集、職業紹介、継続雇用したり、採用にあたって就労資格の確認義務を怠った者に対して、中止命令や行政罰、刑事罰を科す。違反したとみられる雇用者には、国土安全保障省の移民・関税執行局（ICE）がまず通告書を交付する。雇用者はこれに応じて違反行為を止め、行政罰としての過料を支払うか、異議を述べて聴聞を求める。後者の場合、司法省首席行政聴聞官室（OCAHO）の行政法審判官（ALI）が聴聞を行ない、雇用主の法違反を認めるときは中止命令や罰金などの制裁命令を出す。

IRCAは「雇用主処罰制度」を設ける一方で、それ以前は不法就労者の雇用自体を禁じておらず、また、こうした制度の導入が外国人や外国人に似た者の雇用差別をもたらす可能性があることから、(1)一定の要件を満たす不法就労の長期滞在者の地位を合法化するとともに、(2)適法就労者に対して出身国、国籍による差別を禁じる「移民関連不当労

---

<sup>46</sup> 連邦国土安全保障省ウェブサイト <https://www.dhs.gov/immigration-statistics/population-estimates/unauthorized-resident>

<sup>47</sup> Pew Research Center ウェブサイト <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2019/06/12/5-facts-about-illegal-immigration-in-the-u-s/>

<sup>48</sup> 連邦国土安全保障省ウェブサイト <https://www.uscis.gov/i-9-central/form-i-9-resources/statutes-and-regulations>

<sup>49</sup> 「雇用主処罰制度」「移民関連不当労働行為制度」は早川（2008）、「就労資格書類確認制度」は労働政策研究・研修機構（2009）が詳しい。

<sup>50</sup> 連邦国土安全保障省ウェブサイト <https://www.e-verify.gov/>

働行為制度（Immigration-Related Unfair Employment Practices）」を導入する措置を講じた<sup>51</sup>。「移民関連不当労働行為」は従業員 4 人以上の雇用主を対象とし、募集、採用、職業紹介、解雇における一定の範囲の出身国差別、国籍差別の禁止を定めている。

移民関連不当労働行為制度には、行政手続きによる救済システムがある。司法省 OCAHO の ALI が救済請求を受けて審問を行い、差別是正命令を出す。その内容としては、(1)差別の中止・禁止、(2)バックペイ付きまたはなしの採用、(3)過料の支払い、などがある。

なお、米税関・国境警備局（CBP）がメキシコとの南西部国境で拘束した不法移民の数は 2021 年 2 月以降、毎月 10 万人を超す高い水準で推移している<sup>52</sup>。

このうち、同伴者のいない子ども（an unaccompanied child）は難民再定住局（ORR）が保護する<sup>53</sup>。州や地方の公共機関はこうした子どもらに対し、移民のステータスに関係なく、初等および中等教育レベルの公教育へのアクセスを提供する義務がある<sup>55</sup>。

バイデン政権は不法移民に米国市民権付与の道を開く移民法案の成立をめざしている。与党民主党は、その第一弾として、幼少時に親に連れられ不法入国した「ドリーマーズ DREAMers、」といわれる若者<sup>56</sup>や農業労働者<sup>57</sup>に条件付きで市民権の申請を可能にする法案（前者は American Dream and Promise Act of 2021、後者は Farm Workforce Modernization Act of 2021 で規定）を提出し、3 月 18 日に下院で可決された（共和党から前者 9 人、後者 30 人が賛成）<sup>58</sup>。上院での可決の見通しはたっていない。

---

<sup>51</sup> 早川（2008）p137.

<sup>52</sup> 税関・国境警備局ウェブサイト <https://www.cbp.gov/newsroom/stats/southwest-land-border-encounters>

<sup>53</sup> ORR は「同伴者のいない子ども」を(1)米国で合法的な移民の地位を保持していない、(2)18 歳未満である、(3)米国に親または法定後見人（または世話することができる親・法定後見人）がいない、という条件を満たす者と定義している。難民再定住局ウェブサイト

<https://www.acf.hhs.gov/orr/programs/ucs/about>

<sup>54</sup> 保護の内容については、難民再定住局ウェブサイト <https://www.acf.hhs.gov/orr/policy-guidance/children-entering-united-states-unaccompanied> を参照。

<sup>55</sup> 連邦教育省ウェブサイト <https://www2.ed.gov/policy/rights/guid/unaccompanied-children.html>

<sup>56</sup> 「ドリーマーズ」は 60～70 万人いるとみられる。オバマ政権（当時）が 2012 年 6 月に出した大統領令「強制送還の延期措置（Deferred Action for Childhood Arrivals ,DACA）」により、犯罪歴がないなどの条件付きで対象者の滞在延長及び就労を認めている。

<sup>57</sup> 2021 年 3 月 8 日より前の過去 2 年間に 1,035 時間（又は 180 労働日）以上の農業労働に従事した不法滞在者とその家族に対し、犯罪歴がないなどの条件付きで「認定農業労働者ステータス（Certified Agricultural Worker Status, CAWS）」を与える。CAWS は 5.5 年間有効で延長が可能。その後、一定の条件（過去 10 年以上かつ CAWS で 4 年の農業労働（年間 575 時間又は 100 労働日）に従事、あるいは過去 10 年未満かつ CAWS で 8 年の農業労働（同）に従事）で永住権の申請を認める。議会予算局によると、30 万人以上の労働者とその扶養家族 20 万人が CAWS の付与対象になる見込みである。

議会予算局（CBO）ウェブサイト <https://www.cbo.gov/publication/57182>

<sup>58</sup> 連邦議会ウェブサイト

こうした内容の一部は、2021年11月5日に下院予算委員会が発表した「より良き再建法案（Build Back Better Act）－米国の家族と経済への変革的投資」に含まれた。それによると、2011年より前に入国した数百万人の不法移民（undocumented immigrants）に対し、一時的な猶予保護措置（temporary parole protection）を提供する<sup>59</sup>。

#### （４）人権侵害への対応

雇用主は、外国人労働証明書の申請において、雇用に関連するすべての法律および規制を遵守する義務があり、これらを遵守しない場合、罰則や法的措置が取られる可能性がある。

とくに人身売買に対しては、国土安全保障省がポスターやカード、パンフレット、映像などによる啓発活動、疑われる事案への報告を受け付ける連絡窓口の設置、など撲滅に向けた取り組みを強化している<sup>60</sup>。

## 第２節 受け入れ状況等

### １．外国人労働に関する統計

連邦国土安全保障省「2019 移民統計年鑑」によると<sup>61</sup>、2019 年度に 103 万 1,765 人が合法的な移民として永住権を認められた。このうち「雇用関係」は 13 万 9,458 人で、「優先順位」ごとの内訳は「第一位（卓越技術労働者）」39,471 人、「第二位（知的労働者）」39,506 人、「第三位（専門職、熟練・非熟練労働者）」41,787 人、「第四位（特別移民）」9,609 人、「第五位（投資家）」9,085 人）となっている。国別に見ると、インド（18,553 人）、中国（17,154 人）、韓国（10,495 人）の順に多い。

永住を目的としない非移民の受け入れ人数（延べ入国者数）は 1 億 8,620 万人で、このうち H-1B ビザ取得者は 60 万 1,594 人、H-2A は 44 万 2,822 人、H-2B は 12 万 9,120 人となっている<sup>62</sup>。こうした「一時的労働者」とその家族を対象にしたビザの取得者を国別に見ると、カナダ（109 万 2,194 人）、メキシコ（89 万 7,182 人）、インド（61 万 1,848

---

American Dream and Promise Act of 2021 <https://www.congress.gov/bill/117th-congress/house-bill/6/text/eh>

Farm Workforce Modernization Act of 2021 <https://www.congress.gov/bill/117th-congress/house-bill/1603/text/eh>

<sup>59</sup> 連邦議会下院予算委員会ウェブサイト <https://budget.house.gov/publications/report/build-back-better-act-transformative-investments-america-s-families-economy>

<sup>60</sup> 連邦国土安全保障省ウェブサイト <https://www.dhs.gov/blue-campaign/identify-victim>

<sup>61</sup> 連邦国土安全保障省ウェブサイト <https://www.dhs.gov/immigration-statistics/yearbook/2019/table7#>  
<https://www.dhs.gov/immigration-statistics/yearbook/2019/table10>

<sup>62</sup> 国土安全保障省ウェブサイト <https://www.dhs.gov/immigration-statistics/yearbook/2019/table25>



人) が上位となっている<sup>63</sup>。

また、米国国勢調査局の推計によると<sup>64</sup>、2019年の外国出生者数は4,493万2,901人で、全人口(3億2,823万9,523人)に占める割合は13.7%。このうち帰化した者は2,318万2,917人、帰化していない者は2,174万9,984人である。

外国生まれの雇用者数は2,779.5万人で、全雇用者(1億5,641.6万人)の17.8%を占める。職業別に見ると、農業・漁業・林業の職業で41.9%(47万人)に達しているのをはじめ、建設・採掘(32.0%、261万1,000人)、サービス(23.9%、639万8,000人)、生産(23.9%、207万6,000人)、で高い割合となっている(図表1-2)。

図表 1-2 職業別外国生まれの雇用者数・比率

(単位：千人)

産業名	①総雇用者数	②米国出生者数	③外国出生者数(④+⑤)			外国出生者比率(③/①)
				④帰化した者	⑤帰化していない者	
合計	156,416	128,621	27,795	13,542	14,253	17.8%
管理・専門職	63,905	54,638	9,267	5,485	3,782	14.5%
管理・ビジネス・金融職	26,527	23,053	3,474	2,178	1,296	13.1%
専門職	37,377	31,585	5,792	3,306	2,486	15.5%
サービスの職業	26,776	20,379	6,398	2,678	3,720	23.9%
販売・事務職	33,136	28,996	4,139	2,325	1,814	12.5%
販売・営業職	15,551	13,429	2,122	1,219	903	13.6%
事務職	17,585	15,568	2,018	1,107	911	11.5%
農業・漁業・林業の職業	1,123	653	470	111	359	41.9%
建設・採掘・保守の職業	12,789	9,484	3,305	1,078	2,227	25.8%
建設・採掘の職業	8,157	5,546	2,611	726	1,885	32.0%
設置・保守・修理の職業	4,632	3,938	694	353	341	15.0%
生産・運輸・運搬の職業	18,688	14,472	4,216	1,864	2,352	22.6%
生産の職業	8,690	6,614	2,076	850	1,226	23.9%
運輸・運搬の職業	9,998	7,858	2,141	1,015	1,126	21.4%

出所：国勢調査局「2019年人口動態調査」

産業別に見ると、建設(298万9,000人、同業種における全雇用者の27.6%)、その他のサービス(182万7,000人、同24.2%)、農林水産(51万2,000人、同23.0%)、専門・ビジネスサービス(400万1,000人、同20.7%)、レジヤール・接客(301万5,000人、同20.6%)、輸送・公益事業(178万9,000人、同20.5%)、で2割以上を占めている(図表1-3)。

<sup>63</sup> 連邦国土安全保障省ウェブサイト <https://www.dhs.gov/immigration-statistics/yearbook/2019/table28>

<sup>64</sup> 国勢調査局ウェブサイト <https://www.census.gov/data/tables/2019/demo/foreign-born/cps-2019.html>

図表 1-3 産業別外国生まれの雇用者数・比率

(単位：千人)

産業名	①総雇用者数	②米国出生者数	③外国出生者数(④+⑤)	④帰化した者		外国出生者比率(③/①)
				④帰化した者	⑤帰化していない者	
合計	156,416	128,621	27,795	13,542	14,253	17.8%
農林水産業	2,228	1,715	512	128	384	23.0%
鉱業	736	645	91	30	61	12.4%
建設業	10,828	7,838	2,989	955	2,034	27.6%
製造業	15,729	12,800	2,929	1,377	1,552	18.6%
卸売・小売業	19,634	16,625	3,009	1,568	1,441	15.3%
輸送・公益事業	8,730	6,941	1,789	989	800	20.5%
情報産業	2,787	2,455	333	171	162	11.9%
金融業	10,521	9,037	1,484	925	559	14.1%
専門・ビジネスサービス業	19,344	15,344	4,001	1,730	2,271	20.7%
教育・健康産業	36,561	31,359	5,201	3,212	1,989	14.2%
レジャー・接客業	14,605	11,590	3,015	1,174	1,841	20.6%
その他のサービス業	7,539	5,712	1,827	845	982	24.2%
公務部門	7,176	6,560	616	438	178	8.6%

出所：国勢調査局「2019年人口動態調査」

## 2. 外国人労働者の受け入れに関する議論

H-2B（非農業季節労働者の非移民ビザ）を 22,000 件増加する措置（第 1 節 1.（2）ウ（イ）参照）について、北米労働者連合（Laborers' International Union of North America）、縫製・繊維・ホテル・レストラン労組（UNITE HERE）、全米食品商業労組（United Food and Commercial Workers）などの労働組合は「発給数の多い職業には何百万もの失業者がいて、上限を引き上げると、立ち直りの努力が損なわれる」「低賃金で劣悪な環境の外国人労働者に置き換えられる」と批判した。そのうえで（1）失業率が 6% を超える産業では H-2B の労働認定を拒否する、（2）賃金、労働時間、健康と安全、人身売買の違反を含む法律に違反した雇用主の排除を強化する、（3）雇用主に地方または国の一般的な賃金のいずれか高い方の支払いを求める、（4）職場で虐待を受けている労働者の地位を保護する、といった改革案を提起している。

一方、H-2B 支持団体である季節雇用同盟（Seasonal Employment Alliance）は「現在、極端な労働力不足に直面している季節企業の悲惨な状況を政権が認識していることに感謝する」と評価。全米商工会議所（U. S. Chamber of commerce）は「いくつかの業界にまたがる企業には、毎年、季節的な求人が多数ある。これは、H-2B ビザ発行の年間割当量が極端に少ないことが主な原因だ」とコメントし、発給数の増加を求めている<sup>65</sup>。

<sup>65</sup> ブルームバーグ通信（2021.4.21）<https://news.bloomberglaw.com/daily-labor-report/dhs-unveils-seasonal-worker-visa-rollout-amid-union-opposition-1?context=search&index=0>

## まとめ

米国における外国人労働者の受け入れは、移民であれ、非移民であれ、原則として、人数枠を設けたうえで、(1)外国人を雇用しようとする地域において、能力、就職する意欲及び適格性を有する米国労働者が十分に存在しない、(2)当該外国人を雇用することにより、同様の雇用上の地位にある米国労働者の賃金その他の労働条件に不利な影響を及ぼさない、という両方の条件を満たす場合に認めている。そして、(1)の条件を確保するために、国内で求人を募集する「労働市場テスト」が行われ、(2)の条件を明確化するために地域別・職種別に「支配的賃金」を算出し、受け入れ時における外国人労働者の賃金設定の目安としている。

不法移民の数は 1,100 万人規模とみられており、水面下の人身売買や人権侵害が問題視されている。国土安全保障省では啓発活動や報告窓口の設置など撲滅に向けた取り組みを強化している。また、就労資格のない者を雇った者に制裁を科す「雇用主処罰制度」、雇用主に被用者の就労資格を確認させる「就労資格書類確認制度」がある。国土安全保障省と社会保障庁では、登録した雇用主がオンラインで採用予定者の就労資格を確認できる E-Verify というシステムを運用しており、連邦政府の契約事業者等には使用を義務づけている。使用義務を規定する州もある。

受け入れをめぐる、経営者団体は人材、労働力を確保する必要性から拡大に積極的、労働組合は米国人労働者の雇用維持、賃金低下の懸念から消極的な傾向にある。

### 【参考文献】

厚生労働省（2021）「2020 年海外情勢報告」

早川智津子（2020）『外国人労働者と法』信山社出版

—（2008）『外国人労働の法政策』信山社出版

—（2003）「アメリカ移民法における不法就労問題への対応策—雇用主処罰と移民関連不当雇用行為を中心に」筑波法政第 35 号

労働政策研究・研修機構(2018)「諸外国における外国人材受入制度—非高度人材の位置づけ」JILPT 資料シリーズ No.207

—（2009）「アメリカの外国人労働者受入れ制度と実態—諸外国の外国人労働者受入れ制度と実態 2009」JILPT 資料シリーズ No.58

### 【主な参考ウェブサイト】

国務省領事事務局 <https://travel.state.gov/content/travel/en/legal/visa-law0.html>

連邦国土安全保障省市民権・移民局（USCIS）<https://www.uscis.gov/working-in-the-united-states>

連邦労働省雇用・訓練局（ETA） <https://www.dol.gov/agencies/eta/foreign-labor>

連邦労働省賃金・時間部（WHD） <https://www.dol.gov/agencies/whd/immigration>

## 第2章 イギリス

### はじめに

イギリスは2020年末のEU離脱（移行期間の終了）に合わせて、従来の外国人受け入れ制度を再編した。EU法が保証する人の移動の自由に基づいて、欧州経済領域（EEA：EU加盟国及びノルウェー、アイスランド、リヒテンシュタイン）及びスイスの市民に居住や就労の自由を認めていた従来の制度から一転、EEA域外と同様の条件を適用して入国を規制し、雇用の有無や給与額などの要件が適用されることとなった。2020年12月末までに入国のうえ国内に居住するEEA市民については、これまでに滞在した期間の長短にかかわらず、新たな滞在資格への申請を求め、2021年6月末までに申請を行わない場合は滞在を違法とするとしている。

一連の政策は、政府がこの10年あまり掲げてきた移民流入の抑制や、不法滞在者の取り締まりの厳格化といった方針を背景としており、これには、とりわけ2004年以降のEU拡大により、中東欧の新規加盟国<sup>1</sup>からの移民流入が急速に増加したことに対する国民の反発が背景にあるといえる<sup>2</sup>。しかし、EU離脱や新型コロナウイルスの感染拡大などで、EEA労働者の離職や帰国が続く中、一部の業種では労働力不足も顕在化しつつあるとされ、影響が懸念されている。

以下では、2021年1月に導入された新制度を中心に、外国人労働者の受け入れ手法や、受け入れの現状について紹介を試みる。

### 第1節 外国人労働者の受け入れに関する制度

#### 1. 受け入れ手法

##### （1）受け入れ分野、受け入れ人数の決定方法

###### ①旧ポイント制度

EU離脱まで、EEA市民にはEU法で保証された権利として、イギリス国内での居住や就労の自由が認められており、このため従来は、外国人労働者の受け入れ制度は主にEEA域外を対象に実施されてきた。2008年には、それまでの多岐にわたる受け入れスキームを統合する「ポイント制」（Points-Based System）が導入され、人材の種類に応じた階層化と、各階層のカテゴリにおける要件が整理された（図表2-1）。

<sup>1</sup> 2004年の新規加盟国は、チェコ、エストニア、ハンガリー、ラトビア、リトアニア、ポーランド、スロバキア、スロベニアの8カ国。2007年には、これにルーマニアとブルガリアが加わった。さらに2013年には、クロアチアが加盟を果たしている。

<sup>2</sup> 近年の外国人受け入れ制度の変遷については、労働政策研究研修機構(2018)『諸外国における外国人材受入制度—非高度人材の位置づけ—イギリス、ドイツ、フランス、アメリカ、韓国、台湾、シンガポール—』（第1章 イギリス）を参照のこと。

図表 2-1 旧ポイント制度の構成

階層	対象	カテゴリ
第1階層	高度技術者 経済発展に貢献する高度なスキルを持つ者(科学者、企業家など)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・例外的才能(2020停止) (→グローバルタレント)</li> <li>・起業家(2019停止) (→イノベーター)</li> <li>・投資家</li> <li>・学卒起業家(2019停止) (→スタートアップ)</li> <li>・一般(2011停止)</li> <li>・就学後就労(2012停止)</li> </ul>
第2階層	専門技術者 国内で不足している技能を持つ者(看護師、教員、エンジニアなど)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・一般</li> <li>・企業内転勤</li> <li>・運動選手</li> <li>・宗教家</li> </ul>
第3階層	非熟練労働者 技能職種の不足に応じて人数を制限して入国する者(建設労働者など)	(停止)
第4階層	学生	学生
第5階層	他の短期労働者、若者交流プログラム等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・短期労働者</li> <li>・クリエイティブ・スポーツ、非営利、宗教活動、政府の交換制度、国際協定、若者交流スキーム</li> </ul>

出所：労働政策研究・研修機構（2018）に加筆。

高度人材に相当する第 1 階層は、国内での雇用が確保されていることを必要とせず、教育資格や過去の収入、年齢等により入国の可否が判断された。主要ルートとして設置された「一般」(general) カテゴリの要件は、従来から実施されていた高度技術者向け受け入れプログラム (Highly Skilled Migrant Programme) を大きくは引き継ぎつつ、旧制度でポイントの比重が高かった「職務経験」「就業希望分野での業績」を要件から除外するなどの調整が行われた<sup>3</sup>。また、「就学後就労」(post-study work) カテゴリでは、高等教育修了後の留学生 (第 4 階層) に卒業後 2 年間の求職を目的とする滞在が許可された。しかし、これらのカテゴリは相次いで受け入れが停止されている。これらのカテゴリが、想定された結果を生まなかった (入国者の多くが高度な職業に従事していない、あるいは失業状態にある) ことが一因とみられる<sup>4</sup>。また、EU 離脱後の制度の組み換えに先立って、「例外的才能」「起業家」「学卒起業家」の各カテゴリがそれぞれ階層外のカテゴリ (「グローバルタレント」、「イノベーター」、「スタートアップ」) に置き換えられた。

一方、主な労働者の受け入れルートであった第 2 階層は、あらかじめ国内での雇用が確保されていることが前提とされ、受け入れ先となる雇用主「スポンサー」は、あらかじめ外国人を雇用するためのライセンスの取得を要した。主要ルートである「一般」カテゴリによる受け入れには、「労働市場テスト」(domestic labour market test : 国内での一定期間求人により、労働力を確保できなかったことを証明) や、従事する職務や賃金

<sup>3</sup> 教育資格 (学士 30 ポイント、修士 35 ポイント、博士 50 ポイント)、過去の収入 (1 万 6000 ポンド～4 万ポンド超まで 5～45 ポイント)、英国における経験 (過去に 1 万 6000 ポンドの収入で 5 ポイント)、年齢 (28 歳未満 20 ポイント、28～29 歳 10 ポイント、30～31 歳 5 ポイント) の合計で 75 ポイント、このほか英語能力、自身 (及び被扶養者) の生活を維持する資金があることが条件となった。なお、滞在許可は最長 3 年間、延長が可能で、5 年以上の滞在により永住権の申請が可能とされた。

<sup>4</sup> UK Border Agency (2010) “Points Based System Tier1: an Operational Assessment”。これらのカテゴリに相当する人材は、実質的に雇用の確保を要する第 2 階層での受け入れに移行したといえる。

の水準に関する要件を満たすことが条件とされたが、労働力不足が生じていると判断された職種（「労働力不足職種」）での受け入れについては、労働市場テストが免除された。滞在許可の期間は、初回が最長 5 年、延長により最長 6 年で<sup>5</sup>、5 年間の滞在後には永住権の申請が認められた（年 3 万 5000 ポンドの給与水準要件あり）。また、年間の数量制限が設けられ、月ごとに配分された数量の範囲内で受け入れの可否が判断された<sup>6</sup>。

また、「一般」カテゴリとならんで多くの受け入れを占めた「企業内転勤」（intra-company transfer）カテゴリは、イギリス国内に事業所を有する多国籍企業が、他国の従業員を当該事業所に派遣するためのルートとして設けられた。同一の雇用主の下で 12 カ月以上雇用されていた実績を要する。滞在許可は最長 5 年<sup>7</sup>で、永住権の取得は不可とされた。

なお、ポイント制導入当初には、これらのカテゴリによる受け入れ可能な職務レベルの下限は、資格枠組み<sup>8</sup>のレベル 3（中等教育修了相当）とされていたが、外国人の流入を抑制したいとする政府の意向を受けて、2011 年にレベル 4（高等教育の初年相当）、さらに 2012 年にはレベル 6（高等教育修了相当）に引き上げられた。

このほか、短期の就労（スポーツ選手、芸術家、若者向け就労プログラム等）については、第 5 階層が受け入れルートとなった。また、低技能労働者の受け入れルートとして設定された第 3 階層については、実際には運用されなかった。ポイント制導入以前から実施されていた、農業分野における季節労働者の受け入れスキーム（Seasonal Agricultural Workers Scheme）や食品加工業における業種別スキーム（Sector Based Scheme）は、2004 年以降の EU 拡大で新規加盟国となった中東欧諸国などからの労働者の調達が可能となったことから、2013 年に終了している<sup>9</sup>。このほか、家内労働者など一部の限定的な規模の受け入れスキームが、ポイント制の枠外で実施された。

なお、第 2 階層については、家族の帯同・呼び寄せが認められた。

## ②新ポイント制度

2020 年 12 月末の EU 離脱に係る移行期間の終了に伴い、従来 EEA 域外からの外国人に適用されていた入国管理制度が、EEA 市民にも適用されることとなり<sup>10</sup>、これに合

<sup>5</sup> 当初は上限は設定されておらず、最長 5 年の更新が認められていたが、2011 年?の制度改正により滞在期間の年限が導入された。

<sup>6</sup> 年間の上限 2 万 700 件が月ごとに 1000~2200 件で配分され、当該月の上限を 100 以上超えない範囲で、スポンサーの受け入れ申請におけるポイントの高い順に受け入れが許可された。年度前半により多くが配分され、4 月で 2200 件、5~9 月が 2000 件、10~2 月が 1500 件、3 月が 1000 件。なお、第 1 階層の「例外的才能」や「学卒起業家」カテゴリについても数量制限が設定されていたが、上限に達することはなかった。

<sup>7</sup> 年間の給与額が 12 万ポンド以上の場合には最長 9 年、また短期の場合は 12 カ月。

<sup>8</sup> 教育資格と職業資格の水準を対応付ける枠組み。時期によって名称が異なるが、現在は Regulated Qualifications Framework (RQF)。

<sup>9</sup> House of Commons Library (2016) “Seasonal Agricultural Workers Scheme”

<sup>10</sup> ただし、アイルランドとの間では Common Travel Area Arrangements (CTA) が締結されているた

わせて 2020 年 12 月 1 日から、新たな「ポイント制度」の申請受付が開始された。新制度も、大きくは人材のレベルや種類について、従来の考え方を引き継いでいるものの、階層区分による明示的な整理は行っていない（図表 2-2）。

図表 2-2 新旧制度の各カテゴリの対応

	旧制度		新制度
第1階層	<ul style="list-style-type: none"> <li>・投資家</li> <li>・例外的才能(2020停止)</li> <li>・起業家(2019停止)</li> <li>・学卒起業家(2019停止)</li> <li>・一般(2011停止)</li> <li>・就学後就労(2012停止)</li> </ul>	→	<ul style="list-style-type: none"> <li>・投資家</li> <li>・グローバルタレント(2020-)</li> <li>・イノベーター(2019-)</li> <li>・スタートアップ(2019-)</li> <li>(・アンスポンサード)*導入時期未定</li> <li>・大卒者(2021-)</li> </ul>
第2階層	<ul style="list-style-type: none"> <li>・一般</li> <li>・企業内転勤</li> <li>・運動選手</li> <li>・宗教家</li> </ul>	→	<ul style="list-style-type: none"> <li>・専門技術者</li> <li>・企業内転勤</li> <li>・T2運動選手</li> <li>・T2宗教家</li> </ul>
第3階層	(停止)		
第4階層	・学生	→	・学生
第5階層	<ul style="list-style-type: none"> <li>・短期労働者</li> <li>クリエイティブ・スポーツ、非営利、宗教活動、政府の交換制度、国際協定、若者交流スキーム</li> </ul>	→	<ul style="list-style-type: none"> <li>・T5(短期労働者)</li> <li>クリエイティブ・スポーツ、非営利、宗教活動、政府の交換制度、季節労働、国際協定、若者交流スキーム</li> </ul>

ただし後述の通り、第 2 階層に相当する「専門技術者」(Skilled Worker) カテゴリの職務水準要件は、レベル 6 (高等教育修了相当) からレベル 3 (中等教育修了相当) への引き下げが行われた。従来、EEA からの労働者の受け入れによって賄われてきた中・低技能層の調達に、EU 離脱に伴う人の移動の自由の廃止により困難になることが想定され、これを補う必要があったことによる。加えて、「一般」カテゴリに設けられていた数量制限は停止、従来スポンサーに義務付けられていた労働市場テストは廃止となった。滞在許可は従前どおり初回が 5 年、更新に関する 6 年の年限は廃止された。従前どおり、5 年間の滞在後には永住権の申請が認められ、その際の給与水準の要件は廃止となった。

一方、「企業内転勤」による受け入れについては、レベル 6 の要件が維持された。滞在許可は原則最長で 5 年 (学卒訓練生については 12 カ月) だが、他のスキーム (例えば「専門技術者」) への転換が可能となったことにより、転換先のスキームで認められていれば、転換後 5 年間の滞在で永住権の申請が可能となった<sup>11)</sup>。新制度では、「専門技術者」、「企業内転勤」とも、永住権の取得に関する要件 (ルート、給与要件等) が緩和されたといえる。

め、両国間の人の移動や就労の自由が引き続き保証されている。  
<https://www.gov.uk/government/publications/common-travel-area-guidance/common-travel-area-guidance>

<sup>11)</sup> 年間の給与額が 7 万 3900 ポンド以上の場合には最長 9 年。



また、旧制度の第1階層で停止された「就学後就労」に相当する「大卒者」(Graduate)カテゴリを2021年7月から導入、さらに旧「一般」相当の「アンスポンサード」カテゴリについても、時期は未定だが導入が検討されている。いずれも、あらかじめ雇用が確保されていることを前提としない制度だが、相対的に教育・技能水準の高い人材の積極的な呼び込みが志向されているとみられる。

なお、EEA労働者に園芸作物の収穫などを依存してきた農業分野でも、大幅な人手不足が想定され、業界団体は過去にも実施されていた季節労働者の受け入れスキームの再導入をかねてから強く要望していた。政府は当初、その可能性を否定していたが、2019年から試験的にこれを実施、新制度では、短期労働者向けのスキームの一環として試行が継続されている<sup>12</sup>。

このほか、外国人労働者を雇用する雇用主には引き続き、「スポンサー」としてのライセンス取得が義務付けられている<sup>13</sup>。労働者の受け入れに際しては、スポンサー用のポータルサイト(sponsorship management system)<sup>14</sup>を通じて受け入れ証明(Certificate of Sponsorship)を取得、対象となる外国人は、これをもとに入国許可を申請する。スポンサーには、受け入れた労働者に関する記録(パスポートや滞在・就労許可に関する書類の写し、最新の連絡先)保持や、当局による検査や資料要求に協力すること、さらに労働者の失踪や雇用等の契約の打ち切りなどについて所定の期限内に当局に報告を行うことなどが義務付けられている。なお、国内のスポンサーは2021年3月末時点で3万3952組織である<sup>15</sup>。

また、2017年4月に導入された「移民技能負担金」(immigration skills charge)制度も継続される。外国人労働者に依存せずに、国内労働者の育成を行うべきとの考えから、外国人を雇用するコストを高めるとともに、徴収した負担金を教育省の能力開発政策に充当することを目的とした制度で、「一般」及び「企業内転勤」カテゴリを通じて6カ月以上労働者を受け入れる雇用主(労働者が既に国内にいる場合は期間にかかわらず)に対して、労働者毎に一定額が課される。徴収される額は、雇用主の規模等により異なる<sup>16</sup>。

### ③労働力不足職種リスト

---

<sup>12</sup> Department for Rural Environment, Food & Rural Affairs and Home Office 'Seasonal Workers Pilot request for information' 5 May 2021 (<https://www.gov.uk/government/publications/seasonal-workers-pilot-request-for-information/seasonal-workers-pilot-request-for-information>)

<sup>13</sup> 雇用する労働者の種類により、「労働者」、「短期労働者」および「労働者と短期労働者」の3種に分かれ、取得料もこの種別や組織規模、営利/非営利の別などで異なる。

<sup>14</sup> <https://www.gov.uk/sponsor-management-system>

<sup>15</sup> Home Office 'Immigration statistics, year ending March 2021'

<sup>16</sup> 小規模または非営利の雇用主の場合、最初の12カ月に364ポンド、以降6カ月毎に182ポンド。中～大規模雇用主の場合は、それぞれ1000ポンドと500ポンド。なお、科学者や聖職者、スポーツ選手など一部の職種については、支払いが免除される。( <https://www.gov.uk/uk-visa-sponsorship-employers/immigration-skills-charge> )

労働力不足職種リスト（図表 2-3）は、政府の諮問機関である Migration Advisory Committee (MAC) により、案の作成・改訂が行われてきた。MAC は、研究者などで構成され、労働市場の需給状況等に関する統計や企業や業界団体などの関係者からの意見聴取を通じてリスト案を作成、政府はこれを受けて不足職種を決定する形をとる。更新は不定期で、直近では 2020 年 3 月の諮問を受けて、同年 9 月に案が示された<sup>17</sup>。

旧制度下では、第 2 階層における掲載職種の労働者の受け入れに際して、労働市場テストの免除や、毎月の数量制限における許可の優先などが主な機能<sup>18</sup>であったが、新制度では、受け入れ基準の引き下げ（実勢給与額を 20% 減じたものを適用）が新たに加わることとなった。

上記の通り、労働力不足職種リストに記載された職種の受け入れには 20 ポイントが加算されるため、必須項目の条件と給与額の下限に関する基準（年 2 万 480 ポンドまたは実勢給与額の 80% のいずれか高い額）を満たしていれば、受け入れが可能となる。

図表 2-3 労働力不足職種リスト（一部）

職種コード	職種	不足地域	給与額の下限 (時間換算)
1181	Health services and public health managers and directors – 全ての職	イングランド、スコットランド、ウェールズ、北アイルランド	実勢給与額の80%: £30,720 (時間当たり£15.15)
1242	Residential, day and domiciliary care managers and proprietors – 全ての職	イングランド、スコットランド、ウェールズ、北アイルランド	実勢給与額の80%: £21,360 (時間当たり£10.53)
2111	Chemical scientists – 原子力産業のみ	スコットランドのみ	実勢給与額の80%: £21,360 (時間当たり£10.53)
2112	Biological scientists and biochemists – 全ての職	イングランド、スコットランド、ウェールズ、北アイルランド	実勢給与額の80%: £23,760 (時間当たり£11.72)
2113	Physical scientists – 建設関連土木業における以下の職のみ: engineering geologist hydrogeologist geophysicist	イングランド、スコットランド、ウェールズ、北アイルランド	実勢給与額の80%: £29,200 (時間当たり£14.40)

出所：Home Office 'Immigration Rules Appendix Shortage Occupation List'  
(<https://www.gov.uk/guidance/immigration-rules/immigration-rules-appendix-shortage-occupation-list>)

新制度では、技能レベルに関する要件が引き下げられたことに合わせて、労働力不足職種リストもレベル 3 以上の職業が対象となった。MAC は、労働力不足職種リストの基本的な考え方について、以下の通り説明している<sup>19</sup>。

- ①当該の職業が政府の設定する技能レベル要件に合致していること：統計およびステー

<sup>17</sup> Migration Advisory Committee (2020c)

<sup>18</sup> このほか、ビザ取得料の減免、永住権の申請（5年間の滞在後）の際に給与水準要件（年 35,800 ポンド）が免除される、など。

<sup>19</sup> Migration Advisory Committee (2020c)

クホルダーからのエビデンスにより決定

②当該の職業に労働力不足が生じていること：賃金水準、求人状況、雇用など 9 指標とステークホルダーからのエビデンスにより判断

③当該の労働力不足を外国人労働者によって充足することが適切であること：当該の労働力不足について、リストへの掲載により対応することが最も効果的かつ適切であるか、ステークホルダーからのエビデンスにより判断

このうち技能レベルについては、標準職業分類における各職種の技能レベルに関する定義、教育・職業資格に関する要件、給与水準が参照される<sup>20</sup>。旧制度の導入に際してレベル 3 以上相当の職種に関する分析を行った MAC (2008) は、i) 従事者のおよそ 50% が資格枠組みのレベル 3 以上相当の資格を有する、ii) 給与額の中央値がおよそ 10.14 ポンド、iii) 標準職業分類が定義する職業毎の技能水準区分でレベル 3 以上<sup>21</sup>、の 3 つの基準のうち二つを満たすことを条件としている。これに訓練や経験など、職務ごとに考慮すべき点等を考慮のうえ、職務水準が設定される。

また、労働力不足の有無に関する 4 グループの指標として、i) 雇用主ベースの指標（技能関連調査で示される不足状況など）、ii) 賃金関連指標（相対的に急速な賃金上昇など）、iii) 量的指標（雇用、失業など）、iv) その他行政データなど（求人や求人／失業の比率）——を挙げ、これらから 12 指標を特定して、各職種について不足と判断される基準を設定したとしている。現在は、以下の 9 指標が基準となっている（図表 2-4）。

なお、2020 年 9 月の MAC 案に対して、内相は新型コロナウイルスの感染拡大の影響に加え、新制度開始後の労働市場の状況も観察を要するとの理由から、リストの改定は見合わせるとしていたが<sup>22</sup>、その後、2021 年 3 月に、一部（医療・介護および教育関連の職種）がリストに追加されることとなった<sup>23</sup>。現在、43 職種が指定されている（章末の添付参照）。

---

<sup>20</sup> Migration Advisory Committee (2008) “Skilled, Shortage, Sensible: The recommended shortage occupation lists for the UK and Scotland”

<sup>21</sup> 資格枠組みにおけるレベル 3 とは異なる。義務教育後の教育もしくは数年のかなりの就業経験を要するレベルの職種、と MAC は説明している。

<sup>22</sup> ‘Home Secretary letter to the MAC in response to the shortage occupation lists report’ 22 October 2020 (<https://www.gov.uk/government/publications/letter-to-the-mac-on-the-shortage-occupation-lists-report/home-secretary-letter-to-the-mac-in-response-to-the-shortage-occupation-lists-report-accessible-version>)

<sup>23</sup> ‘Letter to the Migration Advisory Committee on changes to the shortage occupation list’ 10 March 2021 (<https://www.gov.uk/government/publications/letter-to-the-migration-advisory-committee-on-changes-to-the-shortage-occupation-list/letter-to-the-migration-advisory-committee-on-changes-to-the-shortage-occupation-list-accessible-version>)

図表 2-4 労働力不足状況に関する指標

指標	データソース
P1:実質賃金の中央値の変化率(年間)	Annual Survey of Hours and Earnings (ASHE)及びCPIH
P2:実質賃金の中央値の変化率(3年間)	〃
P3:想定される職種別時間当たり賃金額と、同等レベルの職種の平均額との差	Annual Population Survey (APS)
E1:求人数/就業者数	Employer Skills Survey及びAPS
E2: 広告された求人数/雇用	Burning Glass(求人データ)及びAPS
V2: 就業者数変化率	APS
V3: 有給労働時間の中央値の変化率	ASHE
V4: 新規採用の変化率(年間)	APS
A V1: 加重失業者ストック+非労働力人口/就業者数+失業者数+非労働力人口	APS

出所：Migration Advisory Committee (2020c)

## (2) 受け入れ者の選定方法、基準（学歴や職歴、スキルレベルなど）

以下では、主要な労働者受け入れルートである「専門技術者」および「企業内転勤」における受け入れ基準について概観する。

### ①受け入れ基準

新制度案の検討では、旧制度において労働者の主要な受け入れルートとなっていた第2階層の受け入れ要件（図表 2-5）の引き下げが課題となった。MAC は、「一般」カテゴリの要件とされる職務水準の引き下げ（レベル 6 からレベル 3 へ）に合わせて、給与水準の下限を従来の 85%程度（2 万 5600 ポンド）とし、これに従来通り、職種ごとの実勢給与額を併用（いずれか高い額を適用）することを提案した<sup>24</sup>。旧制度における給与水準基準（3 万ポンド）の算定手法（賃金統計における第 25 百分位値相当＝職種内の 75%の労働者がこれを超える給与を得ている水準）を引き継ぐもので、MAC は給与水準に関する基準を通じて、雇用の劣化を防止することを主張していた。これに対して、政府は 2 万 5600 ポンドをポイント付与の上限（20 ポイント）としつつ、下限についてはさらに引き下げて 2 万 480 ポンド（2 万 5600 ポンドの 8 割）とした（図表 2-6）。なお、新規就業者（new entrants）については、下限は同様に 2 万 480 ポンドであるが、職種ごとの実勢給与額について 3 割低い額が適用される。

<sup>24</sup> Migration Advisory Committee (2020a)

図表 2-5 旧ポイント制における第2階層「一般」の基準

<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 属性 (50 ポイント)</li> <li>– 受け入れ証明</li> <li>以下のいずれかが当てはまる場合               <ul style="list-style-type: none"> <li>(a)人材不足職種リストに含まれる職種</li> <li>(b)年 15 万 9600 ポンド以上の給与水準の求人</li> <li>(c)雇用主 (スポンサー) が労働市場テストを完了</li> <li>(d)延長：同一の雇用主の下で就業</li> </ul> </li> <li>– 適切な給与水準</li> <li>年 3 万ポンド (新規就業者の場合、2 万 800 ポンド) または職種毎の適切な給与額 (移民規則に規定) のいずれか高い額以上であること</li> <li>・ その他 (必須)</li> <li>– 英語能力</li> <li>– 自身 (及び被扶養者) の生活を維持する資金がある</li> </ul>	<p style="text-align: center;">30 ポイント</p> <p style="text-align: center;">20</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------

出所：労働政策研究・研修機構 (2013)、UK Visas & Immigration (2018) "Tier 2 of the Points Based System – Policy Guidance"

図表 2-6 新ポイント制における「専門技術者」(Skilled Worker) の基準

<p>必須項目</p>	<p>外国人の雇用が認められた雇用主の下での雇用があること          所定の技能水準以上の職務であること          所定の水準の英会話能力があること</p>	<p style="text-align: center;">20 ポイント</p> <p style="text-align: center;">20</p> <p style="text-align: center;">10</p>
<p>加点項目</p>	<p>予定される給与額</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 年 20,480 (下限) ~ 23,039 ポンドまたは当該職種の実勢給与額の 80%以上 (いずれか高い額)</li> <li>– 年 23,040 ~ 25,599 ポンドまたは当該職種の実勢給与額の 90%以上 (いずれか高い額)</li> <li>– 年 25,600 ポンド以上または当該職種の実勢給与額以上 (いずれか高い額)</li> </ul> <p>※新規就業者 (26 歳未満) の場合、実勢給与額は 30%減額          ※保健、教育分野は国の設定する賃金表の額</p> <p>労働力不足職種リストに記載された職種であること</p> <p>職務に関連する分野の博士号を保有していること</p> <p>職務に関連する STEM*分野の博士号を保有していること</p>	<p style="text-align: center;">0</p> <p style="text-align: center;">10</p> <p style="text-align: center;">20</p> <p style="text-align: center;">20</p> <p style="text-align: center;">10</p> <p style="text-align: center;">20</p>

\* 科学・テクノロジー・エンジニアリング・数学

出所：UK Visa and Immigration 'An introduction for employers' 4 January 2021

(<https://www.gov.uk/government/publications/uk-points-based-immigration-system-employer-information/the-uks-points-based-immigration-system-an-introduction-for-employers>)

Home Office and UK Visas and Immigration 'UK points-based immigration system: further details statement' 4 August 2020

(<https://www.gov.uk/government/publications/uk-points-based-immigration-system-further-details-statement/uk-points-based-immigration-system-further-details-statement>)

給与水準以外の項目でのポイントと合わせて既定の 70 ポイントに達すれば、受け入れ可能となる仕組みにより、賃金水準が下限と同等 (0 ポイント) であっても、労働力不足職種リストに記載された職種に従事することを証明するか、職務に関連する STEM (科学・テクノロジー・エンジニアリング・数学) 分野の博士号を有していれば、要件を満たすことが可能となった。

一方、「企業内転勤」カテゴリについては、従来通りレベル 6 が維持され、また給与水準についても、従来の基準（4 万 1500 ポンドまたは当該職種の実勢給与額のいずれか高い額）が維持されている（図表 2-7）。

一方、保健および教育分野の職種については、各分野で全国統一で定められた等級別の俸給表による給与水準が前提となる。この場合、一部職種の低位等級は通常の下限である 2 万 480 ポンドを下回る<sup>25</sup>。

図表 2-7 企業内転勤（Intra Company Transfers）の受け入れ基準

必須項目	外国人の雇用が認められた雇用主の下での雇用があること	20 ポイント
	所定の技能水準以上の職務であること	20
	給与額が年 41,500 ポンド以上または当該職種の実勢給与額以上であること	10
	※学卒訓練生（Graduate Trainee）の場合、実勢給与額は 30% 減額	

新旧制度に共通する点として、受け入れ基準では、主に国内で既に雇用が確保されていることを前提に、従事予定の職務水準、支払われる給与額が重視されており、当該職務に関する候補者の能力は必ずしも直接の要件とされていない。ただし、次項でみるとおり、受け入れ可能職種は限定されているため、これに合わせて従事する職務内容を誇張した申請が行われる可能性がある。受け入れ担当官向けガイダンス<sup>26</sup>には、申請された職務内容に誇張の疑いがある場合、申請通りの職務として実施予定かどうか（申請が真のニーズに基づくものかどうか）などと並んで、候補者の職歴、保有資格などについて参照することが推奨されている。

## ②受け入れ可能職種と実勢給与額

政府は、受け入れ可能な職種と個々の職種の実勢給与額について、移民規則（Immigration Rules）の付則として記載している（図表 2-8）。明示はされていないものの、列挙されている職種は MAC によるレベル別の職種に関する累次の分析に基づいているとみられる。

実勢給与額の水準には、統計局の年次労働時間・賃金統計（ASHE）における賃金の第 25 百分位の賃金額が用いられている<sup>27</sup>。MAC の 2012 年の報告書（“Analysis of the Points Based System”）において提言されている手法で、水準としては、職種内で大卒で入職

<sup>25</sup> Immigration Rules Appendix Skilled Occupations 参照。

<sup>26</sup> Home Office (2021) “Skilled Worker caseworker guidance”

(<https://www.gov.uk/government/publications/skilled-worker-visa-caseworker-guidance>)

<sup>27</sup> Home Office “Explanatory memorandum to the statement of changes in immigration rules” (4 Mar 2021)

3.5 年目のフルタイム労働者の賃金水準に近い額とされる。

なお、年換算の給与額は原則として、週 39 時間労働を前提に計算されている。また、従来は年額のみが記載されていたが、年額の基準達成のために長時間労働が前提とされかねないとの考え方から、時給換算の額が併記されることとなった<sup>28</sup>。

図表 2-8 受け入れ可能職種と実勢給与額の例（2021 年 4 月）

職種コード	職種	職名	実勢給与額 (時間換算)
1115	Chief executives and senior officials	Chief executive	£67,300 (時間当たり£33.19)
		Chief medical officer	
		Civil servant (grade 5 and above)	
		Vice president	
1121	Production managers and directors in manufacturing	Engineering manager	£33,000 (時間当たり£16.27)
		Managing director (engineering)	
		Operations manager (manufacturing)	
1122	Production managers and directors in construction	Production manager	£34,900 (時間当たり£17.21)
		Building Services manager	
		Construction manager	
1123	Production managers and directors in mining and energy	Director (building construction)	£37,500 (時間当たり£18.49)
		Owner (electrical contracting)	
		Operations manager (mining, water & energy)	
1131	Financial managers and directors	Quarry manager	£43,600 (時間当たり£21.50)
		Investment banker	
1132	Marketing and sales directors	Treasury manager	£54,900 (時間当たり£27.07)
		Marketing director	
1133	Purchasing managers and directors	Sales director	£39,300 (時間当たり£19.38)
		Bid manager	
1134	Advertising and public relations directors	Purchasing manager	£45,400 (時間当たり£22.39)
		Account director (advertising)	
1135	Human resource managers and directors	Head of public relations	£36,400 (時間当たり£17.95)
		Human resources manager	
		Personnel manager	
1136	Information technology and telecommunications directors	Recruitment manager	£56,100 (時間当たり£27.66)
		IT Director	
		Technical director (computer services)	
		Telecommunications director	

出所 : "Skilled Worker visa: going rates for eligible occupation codes - Updated 6 April 2021" (<https://www.gov.uk/government/publications/skilled-worker-visa-going-rates-for-eligible-occupations/skilled-worker-visa-going-rates-for-eligible-occupation-codes>)

## 2. 外国人労働者への対応に関する各種施策

### (1) 受け入れ後の語学教育、職業能力開発

既にみたとおり、あらかじめ国内での雇用を前提として入国が許可される場合、一定の英語能力、当該の雇用に要する技能を有していることが前提となり、こうした外国人労働者向けの語学教育や職業訓練のコースは、提供されていない。また、英語が母語で

<sup>28</sup> なお、給与額の下限である 2 万 480 ポンドの時間換算の額は 10 ポンド 10 ペンス。

はない住民向けに提供される英語のコース（English for Speakers of Other Languages : ESOL）が、継続教育機関や地方自治体、その他プロバイダによって提供されている。国は無料で提供を低所得層に限定している<sup>29</sup>ものの、地方自治体が住民向けのサービスの一環として、こうしたコースを外国人労働者に提供している場合があるとみられる（次項参照）。

## （２）経済悪化時の外国人失業者への対応

外国人労働者は入国許可に際して、自らの生活を維持し、住居を確保する経済力を有することが条件とされ、原則として公的補助に頼らないこと（no recourse to public fund）が求められる。公的補助は、低所得層向けの社会保障給付（図表 2-9）のほか、低所得層向けの公的住宅、ホームレス向け支援を指す<sup>30</sup>。一方、抛制の給付（求職者手当、雇用・生活補助手当）や法定出産手当、法定傷病手当などは、要件を満たせば受給可能である。ただし、抛制手当の受給資格を得るためには、原則として一定期間の雇用を通じた国民保険<sup>31</sup>への抛出を行う必要がある。

図表 2-9 社会保障給付の受給の可否

原則受給不可（公的補助）	受給可
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 介護手当</li> <li>・ 児童給付</li> <li>・ 児童税額控除</li> <li>・ 障害生活手当</li> <li>・ 住宅給付</li> <li>・ 所得調査制雇用・生活補助手当</li> <li>・ 所得調査制求職者手当</li> <li>・ 生活補助</li> <li>・ 個人独立支援手当</li> <li>・ 重度障害手当</li> <li>・ 公的年金クレジット</li> <li>・ ユニバーサル・クレジット</li> </ul> <p>など</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 抛制求職者手当</li> <li>・ 抛制雇用・生活補助手当</li> <li>・ 法定出産手当</li> <li>・ 法定傷病手当</li> <li>・ 遺族給付</li> </ul> <p>など</p>

出所：Home Office (2021) “Public Fund guidance”

また、国内での特定の雇用を前提に入国した外国人労働者が、何らかの理由によりその職を失った場合について、公的なガイダンス等はないものの、移民コンサルティング

<sup>29</sup> Casey, L. (2016) “The Casey Review”. コミュニティ・地方自治省の諮問により、地方における社会的包摂の状況について専門家が作成した報告書で、移民拡大への対応不足、移民の現地化不足、また英語習得者が少ないこと、文化的障壁、あるいは対策用の財源が縮小する傾向にあることなどを、課題として指摘している。

<sup>30</sup> Home Office (2021) “Public Fund guidance”

<sup>31</sup> 失業者や就労困難者向けの抛制手当、公的年金等を含む単一の社会保障制度。被用者の場合、雇用主と労働者が規定の料率（雇用主 13.8%、労働者 12%）に基づき給与の一部を社会保険料として支払う。



会社<sup>32</sup>（規制機関の認可を受けて、入国手続き等の支援サービスを提供）によれば<sup>33</sup>、保護が必要な状況にある場合（重い病気や妊娠などで帰国が困難）等を除いて、滞在許可が 60 日に短縮される（または滞在許可の終了時期がこれより短ければその期間）<sup>34</sup>。この期間内に、スポンサーとしてライセンスを有する新たな雇用主の下での職が確保できた場合には、改めて就労のためのビザの取得手続きを行うことができる。あるいは、他のカテゴリ（高度人材あるいは学生）に転換する場合も、同様に改めて申請を要する。この間、再就職の支援等を目的とした公的サービス等は提供されていない。

一方で、期間が限定された取り組みとして、例えば 2016～2019 年度の期間実施された移民影響管理基金（Controlling Migration Fund）では、移民流入の影響に関する地方自治体による取り組みに 1 億ポンドを確保、申請を受けて補助が行なわれた<sup>35</sup>。外国人労働者に対象を限定したものではないが、2018 年時点で承認されている 126 のプロジェクトには、路上生活者となった外国人の支援や、ESOL の提供などを含む<sup>36</sup>。

### （3）失踪、不法滞在等に関する対応

会計検査院の報告書<sup>37</sup>によれば、滞在許可を持たない滞在者数として内務省が示す最も最近のデータは 2005 年時点の 43 万人で、現在はこの 2 倍とする推計もあるが、確認はされていないとされる。これに占める不法労働者の数も不明である。

期限を超えて滞在する外国人は、当局による取り締まりの対象となる。不法滞在者については、内務省内の部局である Immigration Enforcement が所管し、執行機関として全国に 15 チーム配置されている Immigration Compliance and Enforcement (ICE) teams<sup>38</sup>が、事業所や住居への立ち入り検査や逮捕等の実施を担う<sup>39</sup>。

ただし、内務省は期限を超えて滞在する外国人労働者について、強制的な送還よりも自発的な帰国を選好する傾向にあるとされる<sup>40</sup>。2012 年に方針として示され、各種施策が

---

<sup>32</sup> Immigration Advisor。サービス（助言や支援）の提供には、Office of the Immigration Services Commissioner (OISC) による認可を受ける必要があり、無認可での実施は犯罪となる。

<sup>33</sup> 例えば、<https://iasservices.org.uk/tier-2-visa-termination-employment/>、<https://london-immigrationlawyer.co.uk/coronavirus-news-losing-your-job-on-a-tier-2-visa/>など。

<sup>34</sup> 雇用主がスポンサーとしての資格を失った場合と同様。Home Office (2020) “Cancellation of entry clearance and permission”

<sup>35</sup> Ministry of Housing, Communities and Local Government (2018) “Controlling Migration Fund Prospectus”

<sup>36</sup> このほか、コミュニティの一体感を高めるプログラムの実施や、法規制を超えた人数を賃貸住宅に住まわせる悪質な家主の取り締まりなど。

<sup>37</sup> National Audit Office (2020) “Immigration Enforcement”

<sup>38</sup> UK Visas and Immigration ‘Contact details for immigration compliance and enforcement teams’ 5 March 2019 (<https://www.gov.uk/government/publications/contact-details-for-immigration-compliance-and-enforcement-teams/contact-details-for-immigration-compliance-and-enforcement-teams>)

<sup>39</sup> Independent Chief Inspector of Borders and Immigration (2019) “An inspection of the Home Office’s approach to Illegal Working - August – December 2018”

<sup>40</sup> Migration Observatory (2020) “Irregular Migration in the UK”。考えられる要因として、強制送還に比して要するコストが低い点が指摘されている。

実施されることとなった「敵対的環境」（後に「遵法的環境」に変更）は、不法滞在者に対して公的サービスを含むサービスの利用を妨げ、滞在を困難にすることで、自発的な帰国を促すことが意図されている<sup>41</sup>。これには例えば、銀行口座の開設時や賃貸住宅への申し込み時、運転免許証の申請時などに、サービスの提供者に滞在許可をチェックさせ、これを示せない場合には提供を拒否するというもの。同様に、国民医療サービスの利用時にも滞在許可が確認された後、無料でサービスを受ける資格がない場合は、150%の料金が科され、また緊急性が低い場合は前払いが求められる。

このほか、雇用主には、既に国内に滞在している外国人の雇い入れに際して、滞在・就労資格のチェックを行うことが義務付けられている<sup>42</sup>。チェックは、対象者の滞在資格に関する書類またはオンラインで行われる<sup>43</sup>。外国人の違法な雇用（違法な手段による入国者や、期限を超えて滞在している者、就労が認められていないか、労働時間の上限を超えて就労している者等）とみなされた場合、雇用主にはこうした労働者一人につき最高2万ポンドの罰金が科されるほか、スポンサーとしてライセンスを保有している場合はこれを一時停止<sup>44</sup>または剥奪される。また、不法労働者と分かっている雇用した場合には刑事罰（最長2年間の懲役及び上限規定のない罰金）の対象となる可能性がある<sup>45</sup>。

なお、内務省は、こうした対応を可能とするため、外国人の滞在許可等に関するデータの他省庁や公的サービスの提供機関、あるいは地方自治体などとの共有を行っていたが、2018年にデータの不完全さが明らかとなり<sup>46</sup>、これを中断した（照会に対応する形にとどめた）とされる<sup>47</sup>。

#### （4）外国人労働者差別等、人権侵害への対応

外国人労働者には、最低賃金制度や労働時間規制を含め、雇用法が適用される。また、

---

(<https://migrationobservatory.ox.ac.uk/resources/briefings/irregular-migration-in-the-uk/>)

<sup>41</sup> 敵対的環境の概要については、例えば House of Lords Library (2018) “Impact of ‘Hostile Environment’ Policy Debate on 14 June 2018”を参照。

<sup>42</sup> Home Office ‘Right to work checks: an employer's guide’ 18 June 2021

(<https://www.gov.uk/government/publications/right-to-work-checks-employers-guide>)

<sup>43</sup> <https://www.gov.uk/check-job-applicant-right-to-work>

<sup>44</sup> A級（A-rated）からB級に格下げとなる。改めて申請料を支払うとともに、当局が作成する改善計画の実施によりA級に再度回復されるまで、新たな受け入れは禁止。（<https://www.gov.uk/uk-visa-sponsorship-employers/your-licence-rating>）

<sup>45</sup> 雇用主には、罰金の通告に対して異議申し立てを行うことができるが、通告から28日以内に行わなければならない。（<https://www.gov.uk/penalties-for-employing-illegal-workers>）

<sup>46</sup> 労働力として1950年代前後から1970年代初頭までに呼び込まれ、以降国内に居住するジャマイカなどコモンウェルス（旧植民地等）出身の外国人やその家族について、当時自動的に認められたはずの永住権に関する記録が作成されなかったことなどから、本人やその子孫が滞在許可のない居住者とみなされたもの。ある対象者が、上記の「敵対的環境」政策の一環として、公的医療サービスにより癌治療に多額の医療費の前払いを要求され、これを不服として申し立てを行ったため、注目を集めることとなった。他にも同様の境遇にあった多くの人々（総数は不明）が、公的サービスの提供や社会保障給付の支給、あるいは賃貸住居の提供を拒否されたとみられ、また一部は既に出身国に送還されている。

<sup>47</sup> Independent Chief Inspector of Borders and Immigration (2019) “An inspection of Home Office (Borders, Immigration and Citizenship System) collaborative working with other government departments and agencies”

人種や国籍等を理由とする仕事や教育、消費、公共サービスの利用等における差別的な扱いは、平等法によって禁止されている。

また人権侵害の関連では、奴隷労働や人身取引の禁止に関する現代奴隷法が 2015 年に施行されている。同法は当初、主に国内で外国人に奴隷労働を強制する者を取り締まることが目的とされていた<sup>48</sup>が、企業に対して自社及びサプライチェーンにおける人身取引や奴隷労働の撲滅に関する取り組み状況の公表を義務付ける内容が盛り込まれた。

また、奴隷労働や人身取引の被害者の発見・保護に関する枠組みとして、National Referral Mechanism が設けられている。警察や入国管理当局、犯罪対策庁、あるいは自治体や非営利団体などが、奴隷労働や人身取引の被害者の可能性がある国内居住者について、内務省の Single Competent Authority に紹介、判断を付託するもので<sup>49</sup>、対象者には判断が決定するまでの最長 45 日間、保護や住居、法的アドバイスなどが提供される。

## 第 2 節 受け入れ状況等

### 1. 受け入れの現状・動向

#### (1) 外国人の流出入、国内での就業状況

まず、統計局が提供する人の移動に関するデータ（渡航者情報等に基づく推計）から、イギリス人および外国人の流入状況を見る（図表 2-10）。EU 離脱をめぐる国民投票が実施された 2016 年をピークに、EU 諸国からの就労目的の純流入数（流入者数から流出者数を除いたもの）が急速に減少しており、これと入れ違いに、2017 年半ば以降、EU 域外からの流入が増加していることが窺える。

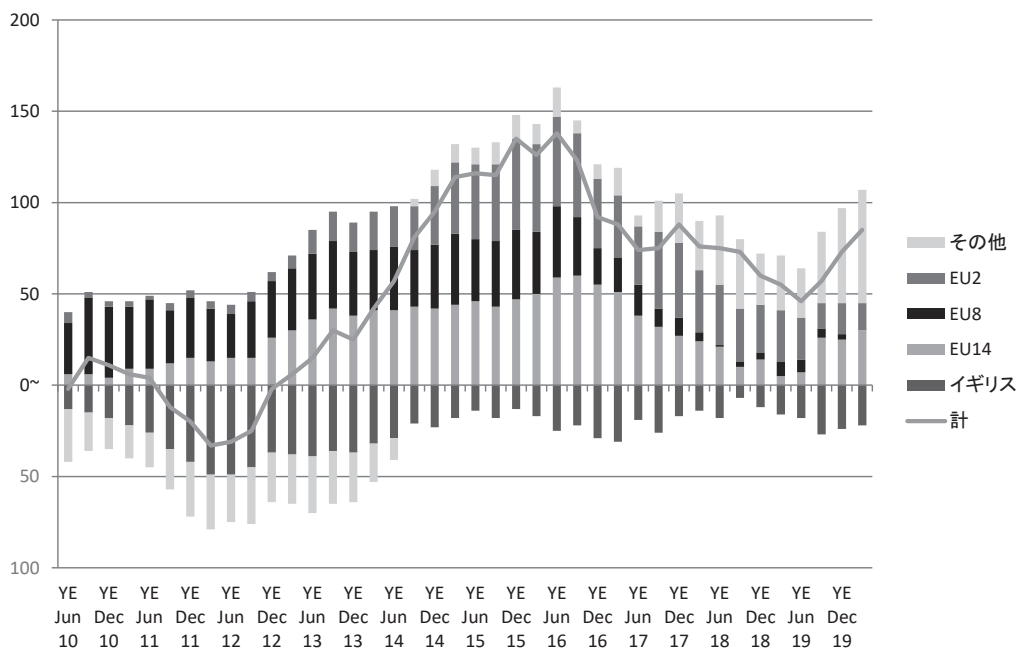
また、国内の就業者（ストックを含む）について、出身別の就業率（18-64 歳）をみると、EU 出生者が相対的に高く（2021 年 1-3 月期で 80.3%）、次いでイギリス出生者（同 75.2%）、非 EU 出生者（同 72.5%）の順となっている（図表 2-11）。

---

<sup>48</sup> 特に、いわゆる「ギャングマスター」（農林漁業、食品加工業等において、当局の許可に基づき労働者供給事業を行う者）に関する規制強化が主眼とされた。

<sup>49</sup>従来は、主に組織犯罪等を所管する執行機関である犯罪対策庁（National Crime Agency）が運用していたが、2019 年に内務省に移管され、新設された Single Competent Authority がこれを担っている。

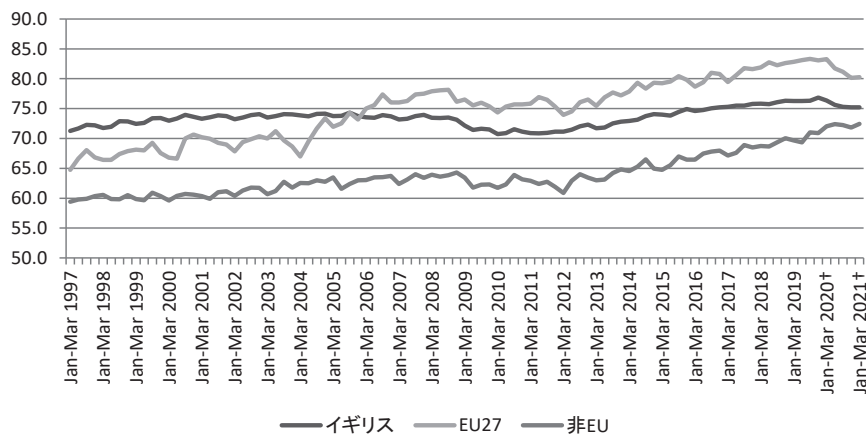
図表 2-10 就労目的のイギリス人・外国人の地域別純流入数の推移（千人）



注：1年以上の滞在(予定)者に関する推計。各期のデータは直近12カ月のもの。2017年以降については統計局のデータからの試算。

出所：Office for National Statistics 'Migration Statistics Quarterly Report'

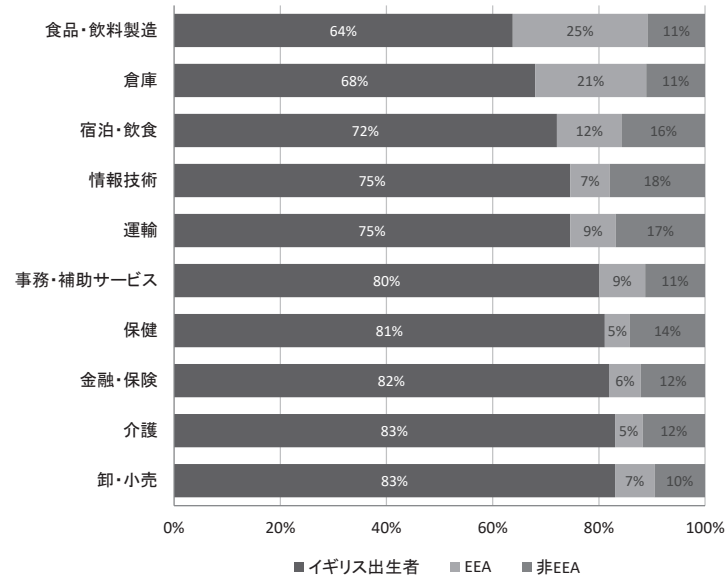
図表 2-11 出生地域別就業率



出所：Office for National Statistics 'Labour market overview, UK: May 2021'

外国人労働者の受け入れや国内での就業状況について、MACがまとめた2020年の年次報告書によれば、国内の産業別就業者に占める出身別比率からは、食品・飲料製造業や倉庫業、宿泊・飲食業など、要する技能水準が相対的に低いとされる業種において、外国人比率が高く、またとりわけ食品・飲料製造業と倉庫業では、EEA労働者の比率が顕著に高い（図表 2-12）。

図表 2-12 外国人就業者比率の高い業種における出身別就業者比率



出所：Migration Advisory Committee (2020b)の付属統計データより作成。

これらの業種を、さらに職務水準別の労働者比率と、各水準別労働者に占める外国人比率でみると、低技能職務（RQF1-2）の従事者が多い業種では、その低技能職務の従事者に占める外国人比率も高く、また度合いは弱まるものの、高技能職務（RQF6+）従事者が多い業種でも、同様に高技能職務従事者における外国人比率が高い傾向が確認される（図表 2-13）。

図表 2-13 業種別、職務水準別労働者の比率及び外国人比率

	職務水準別労働者比率			各職務水準の労働者に占める外国人比率		
	RQF1-2	RQF3-5	RQF6+	RQF1-2	RQF3-5	RQF6+
食品・飲料製造	58%	23%	19%	46%	26%	18%
倉庫	65%	23%	13%	41%	18%	13%
宿泊・飲食	52%	46%	3%	25%	31%	18%
情報技術	6%	17%	77%	20%	18%	27%
運輸	75%	15%	11%	29%	17%	13%
事務・補助サービス	57%	31%	12%	25%	13%	15%
保健	21%	23%	56%	12%	18%	22%
金融・保険	26%	17%	56%	14%	14%	21%
介護	50%	31%	19%	20%	12%	16%
卸・小売	58%	31%	11%	18%	15%	17%

注：網掛けはそれぞれ比率の高い上位 3 業種。

出所：同上

MAC は、出生地別の労働者に占める職務水準ごとの比率を見た場合、近年流入した EEA 労働者は、イギリス人や非 EEA 出身者、あるいは EEA 労働者の平均と比べても、職務水準の低い仕事に従事している層が相対的に多いと分析しており（図表 2-14）、上記

では食品・飲料製造業や倉庫業といった業種が、そうした雇用の受け皿となっていることが推測される。一方、入国に際して受け入れ先の雇用における職務水準が要件化されている非 EEA 労働者は、相対的に職務水準が高い情報技術業、保健業、金融・保険業などに多く従事していると考えられる。

図表 2-14 出生地別、職務水準別労働者数・比率

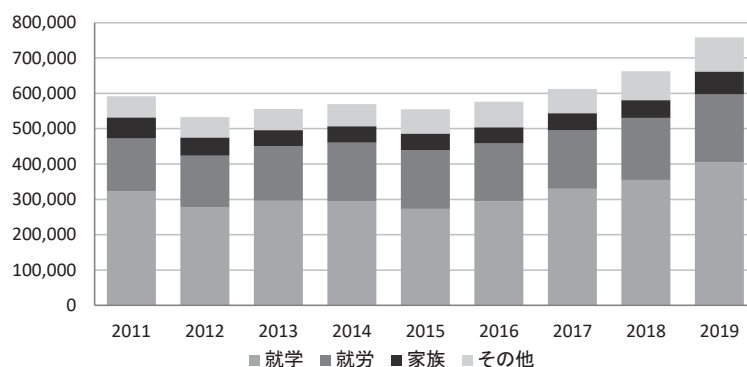
	実数(千人)			比率		
	RQF1-2	RQF3-5	RQF6+	RQF1-2	RQF3-5	RQF6+
イギリス	10,229	831	8,080	38%	31%	30%
EEA	1,117	610	556	49%	27%	24%
うち近年入国	70	29	21	58%	24%	18%
非EEA	1,306	841	1,129	40%	26%	34%
うち近年入国	42	26	54	35%	21%	44%

出所：同上

## (2) 労働者受け入れの状況

次に、旧制度における入国ビザの発行数に関するデータをもとに、EEA 域外からの外国人の受け入れ状況をみる(図表 2-15)。2019 年には全体で約 76 万件、うち目的別で過半数を占め、かつ増加が続いているのは就学目的のビザ発行数(40 万件、53%)で<sup>50</sup>、受け入れ先の種別では 9 割近くを大学が占めている。2021 年 7 月に再導入が予定されている「大卒者」カテゴリに応募可能な人材のプールが拡大している状況にあるといえる。また、相対的に規模は小さいものの、就労目的(19 万件、25%)をはじめ、他の目的によるビザ発行数も、おおむね増加傾向にあるといえる。

図表 2-15 目的別ビザ発行数



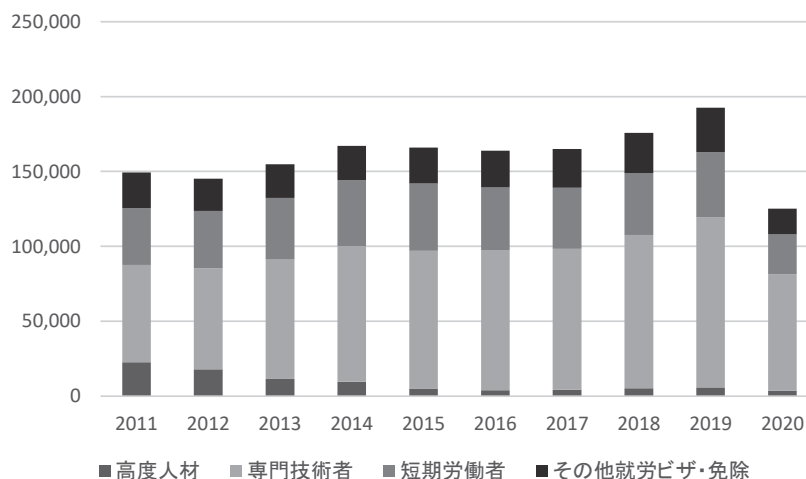
出所：同上

就労関連ビザについて、より詳細な区分をみると、第 1 階層に対応する高度人材の受け入れが年々減少する一方、大半を占める専門技術者(第 2 階層の「一般」「企業内転勤」

<sup>50</sup> 出身国別にみると、ここ数年の増加の大半が中国出身者に対する発行数の増によるもの。2021 年 3 月までのデータでは、就学ビザの発行数の 35%が中国、22%がインド出身者に対して発行されている。

等)が拡大していることが窺える(図表 2-16)。先に確認した、近年の EEA 域外からの流入増に対応するとみられる増加が 2018 年と 2019 年に生じた後、2020 年については全般的に受け入れが減少しており、これには新型コロナウイルスの影響による国内雇用や、人の移動の減少が影響しているとみられる。なお、主要ルート(旧第 2 階層の「一般」及び「企業内転勤」相当)のビザ発行数の約 4 割にあたる 3 万 1671 件がインド出身者に対するもので、このほかフィリピン(6261 件)、ナイジェリア(5570 件)などが多くを占める。一方、短期労働者については、ウクライナ出身者が 4 割弱(9103 件)を占めており、主に季節労働者の受け入れ拡大によるとされる<sup>51</sup>。

図表 2-16 就労関連ビザ発行件数の推移



出所：Home Office ‘Immigration statistics, year ending March 2021’  
(<https://www.gov.uk/government/statistics/immigration-statistics-year-ending-march-2021>)

第 2 階層の主要ルートである「一般」と「企業内転勤」の推移は、以下のとおりである(図表 2-17)。「企業内転勤」は、「一般」カテゴリのような数量制限(年 2 万 700 件)が適用されないこともあり、第 2 階層における労働者受け入れの大半を占める状況が続いてきたが、景気回復とともに増加した「一般」カテゴリにおける申請が 2017 年にほぼ上限に達し、人材調達が困難な状況となった。このため 2018 年には、医師・看護師について数量制限の適用が除外され、これが「一般」カテゴリにおける受け入れ増につながったとみられる<sup>52,53</sup>。2019 年時点の受け入れ人数は、「一般」が 3 万 6095 人、「企業内転

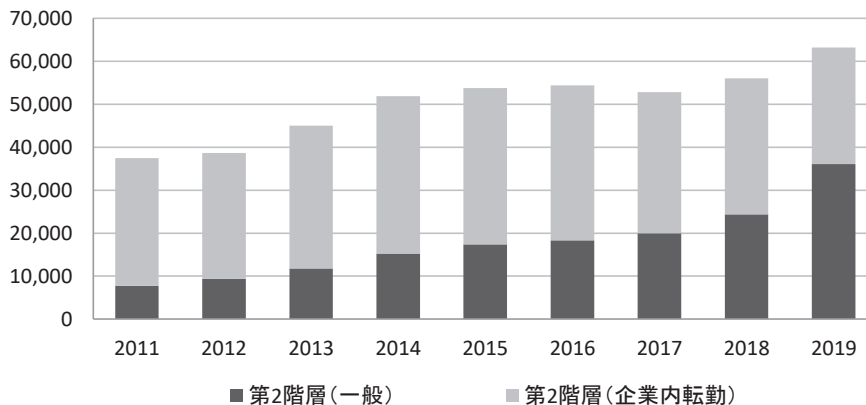
<sup>51</sup> Home Office ‘Why do people come to the UK? To work’ 18 June 2021  
(<https://www.gov.uk/government/statistics/immigration-statistics-year-ending-march-2021/why-do-people-come-to-the-uk-to-work>)

<sup>52</sup> Home Office ‘Why do people come to the UK? (2) To work’ 28 February 2019  
(<https://www.gov.uk/government/statistics/immigration-statistics-year-ending-december-2018/why-do-people-come-to-the-uk-2-to-work>)

<sup>53</sup> なお、外国人医療労働者に関する庶民院図書館のレポートによれば、EEA 出身の看護師の減少が進んでおり、これに替わって EEA 域外からの看護師が増加している。登録看護師のうち非 EEA 出身者で多くを占めるのは、フィリピン、インド、ナイジェリアの出身者。(House of Commons Library (2020) ‘Overseas health and social

勤」が2万7138人である<sup>54</sup>。

図表 2-17 第2階層における労働者の受け入れ状況



出所：Migration Advisory Committee (2020b)の付属統計データより作成。

## 2. その他

### (1) 受け入れに関する課題、国内の論調

中東欧諸国の新規 EU 加盟の際に労働市場を開放した結果として、多くの EU 加盟国からの労働者の流入を招いて以降、移民問題は国民の関心を大きく集めるところとなり、このことが 2016 年の EU 離脱をめぐる国民投票の結果に影響したともいわれる。しかし、例えば調査会社 Ipsos MORI の意識調査<sup>55</sup>によれば、イギリスが直面する重要課題として移民問題を挙げる層は、国民投票に先立つ 2015 年半ばをピーク（56%）に急速に減少しており、2020 年にはほぼ 20 年来の低水準（5%）となっている。新型コロナウイルスや公的医療サービス、経済、EU 離脱などが、より重要な課題として認識されていることが理由とみられる。

一方、移民問題に限定した別な調査<sup>56</sup>では、「外国人の流入を抑制すべき」とする回答は年々減少する傾向にはあるものの、未だ回答者のほぼ半数（49%）にのぼる（ほか、「拡大すべき」12%、「現状を維持」31%）。なお、EU 離脱後も EU から労働者の受け入れを増やしたいと考える職種として、「医師」（47%）、「看護師」（45%）、「介護労働者」（35%）などが挙げられている。新型コロナウイルスへの対応に際して、多くの外国人の医師・看護師が公的医療サービスに従事していることが報道され、国民の間に知られ

care workforce” (<https://commonslibrary.parliament.uk/research-briefings/cbp-8948/>)

<sup>54</sup> なお、同年の各カテゴリにおける家族の帯同は、「一般」で2万5770人、「企業内転勤」で2万4028人。

<sup>55</sup> Ipsos MORI ‘Ipsos MORI Issues Index: May 2021’ (<https://www.ipsos.com/ipsos-mori/en-uk/ipsos-mori-issues-index-may-2021>)

<sup>56</sup> Ipsos Mori (2021) “Attitudes Towards Immigration” (<https://www.ipsos.com/ipsos-mori/en-uk/proportion-britons-who-want-see-immigration-reduced-falls-lowest-level-2015>)



たことの影響が推測される。

## （２）経済・雇用などへの影響に関する議論等

外国人労働者の受け入れによる国内の各分野への影響は、従来から議論されてきたところだが、少なくともマクロレベルの経済や雇用に関する分析では、大半が影響はほぼ生じていないとの見方を示している<sup>57</sup>。一方、EU 離脱後の新制度への移行に伴う影響については、業種によって困難な状況に直面する可能性も指摘されている。

### ①EEA 労働者の受け入れによる影響

例えば、MAC による 2018 年の報告書<sup>58</sup>は、EEA 労働者の受け入れによる労働市場や生産性、イノベーション、投資・教育訓練への影響、物価・住宅価格、財政、公共サービス、地域コミュニティといった多岐にわたる影響を分析しているが、基本的にはほとんどの分野において影響は認められないか、あっても限定的とする従来からの分析結果を確認している。このうち、国内の雇用や賃金への影響については、一部の若年層・低技能層の雇用減少や、低賃金層の賃金水準の停滞につながったとの分析もあるが、全体としては影響は認められていない。生産性やイノベーションへについても影響は明確ではないものの、高技能層についてはプラスの影響がみられると分析、国内労働者の教育訓練の停滞を招いている証拠も報告されていないという。

また、EEA 移民は給付の受給以上に納税しており、財政に貢献している。この傾向は、特に従来からの EU 加盟国出身者（相対的に高技能の仕事に従事）で顕著であるとされる。公共サービスについては、医療・介護分野ではむしろ圧倒的に提供の担い手となっており、教育分野でも、EEA 移民の子供の増加が国内の子供の教育機会に関する親の選択肢を狭める結果とはなっていない。ただし、社会的住宅の分野では、既存の居住者に占める比率は低いものの、新規入居者については新規加盟国出身者が多く、その分、他の希望者の入居機会を狭めている可能性があるとしている。

### ②新制度への移行に伴う影響

一方、新制度に関する提案を行った MAC の 2020 年の報告書<sup>59</sup>では、EU からの移民流入数が減少する結果として、人口減と GDP の低下を予測している。一方で、より不確実ではあるが、ごくわずかながら一人当たり GDP や生産性の上昇、財政改善の可能性が

<sup>57</sup> 労働政策研究研修機構（2015）『諸外国における外国人受け入れ制度の概要と影響をめぐる各種議論に関する調査』（第 1 章 イギリス）、同（2018）『諸外国における外国人材受入制度—非高度人材の位置づけ—イギリス、ドイツ、フランス、アメリカ、韓国、台湾、シンガポール—』（第 1 章 イギリス）などを参照。

<sup>58</sup> Migration Advisory Committee（2018）

<sup>59</sup> Migration Advisory Committee（2020a）

あるとしている。また、公的医療サービスや教育、社会的住宅に対する圧力（需要過多の状況）の緩和が予想されるが、介護サービスについては逆に人手不足から圧力が増し、現役世代の負担率（dependency ratio）も上昇、さらに一部の業種では相対的に大きな影響を被ることになると見ている。ただし、いずれにせよマクロレベルで見た場合、こうした一連の影響は限定的との見方を維持している。

シンクタンク IPPR は、EEA 労働者が多く従事する製造業や運輸・倉庫業、ホスピタリティ業、建設業、介護業などでは、新制度下で職務基準を下回る雇用の比率が高く、外国から労働者を調達しにくいとみている<sup>60</sup>。短期的な影響は、新型コロナウイルスにより経済活動が低調であることや、雇用状況が悪化しつつあることを考慮すれば、想定されたほどの大きな影響はないと考えられるが、より長期的には、建設業や製造業における人材の調達が困難になる可能性があるとしている。同時に、新たな規制に対応して違法な労働力の調達が拡大し、劣悪な雇用慣行や搾取の横行を招く可能性を懸念している。IPPR は、景気回復に必要な労働者の受け入れ促進と、労働者の権利保護の両立に向けて、①労働力不足職種リストの拡充による職務水準の引き下げ、②給与額基準の下限（2万5600ポンド）の廃止、③良好なスポンサーにポイントを加算、あるいは④ライセンス取得に全従業員に対する生活賃金の支払いを要件化、⑤労働者に対する法的権利の説明を義務化、⑥監督機関の予算と所管する分野の拡大——を提言している。

シンクタンクの Resolution Foundation は、国内の労働者に占める外国人の比率がここ数年で低下している可能性を指摘<sup>61</sup>、EEA 労働者が多く従事していた業種は、もともと離職率が高い業種でもあり、労働力不足に直面する可能性が高いが、その緩和策としては、賃金や労働条件の改善が合理的な対応であるとしている。また IPPR と同様、違法な労働力の調達が拡大する可能性を懸念しており、その防止策として、外国人労働者が法的権利の侵害について申し立てをした際に、滞在資格を問わないことなどを求めている。

## おわりに

2004年以降の新規 EU 加盟国を中心とする EEA 労働者の流入は、イギリス人が就労に消極的とされる低賃金・非熟練部門に多くの労働力を供給した。これは、ある程度は意図された結果であったとみられるものの、想定をはるかに超えて、かつ数量を調整する術もない外国人の流入は、社会的、政治的な混乱を招いた。結果的に、イギリスが EU 離脱に至る要因の一端となったともいえる。2016年の EU 離脱に関する国民投票以降、中東欧諸国出身者を中心に EEA 労働者が急速に減少しており、EEA 労働者に依存して

<sup>60</sup> IPPR (2020) “Building a Post-Brexit Immigration System for the Economic Recovery”

<sup>61</sup> ここ数年の EEA 労働者の減少に加えて、新型コロナウイルスの感染拡大初期に、規模の大きい帰国の動きがあった可能性があるとしている。

きたこうした部門などでは、離脱に先立って既にここ数年、労働力不足がいわれてきたが、今後さらに状況が悪化する可能性が懸念されている<sup>62</sup>。離脱後の新制度の検討の際には、若者向けの短期受け入れスキーム（Youth Mobility Scheme）<sup>63</sup>の拡大などでこれに充てるといった方針案も俎上に上っていたが、現状では方向性は不明である。ただし、現在試行されている季節労働者の短期受け入れスキームをめぐるのは、望ましからざる実態も報告されている<sup>64</sup>。

一方、より職務水準が高いとされる労働者の受け入れについては、職務・給与水準の基準が緩和され、従来の制限的な手法（労働市場テストやビザ発行の数量制限等）も今のところは控えられており、受け入れが容易になっているともみえる。上述のとおり、通常の基準を適用する場合、賃金水準の低さから受け入れが難しくなる看護師や介護労働者についても、労働力不足職種リストに加えられたことで、新制度導入に伴う急激な影響はある程度緩和されたとみられる。

こうした柔軟な対応に妥当性を与えているのが、国内の労働力不足や設定されるべき職務・給与水準等に関する MAC の詳細な分析といえる<sup>65</sup>。旧制度でも、カテゴリの停止や職務水準の引き上げなど、多くの試行や変更などを通じて、都度受け入れの基準には調整がはかれてきたところであり、今後も同様に、状況に合わせた運用が行われると推測される。

## 参考資料

労働政策研究研修機構（2015）『諸外国における外国人受け入れ制度の概要と影響をめぐる各種議論に関する調査』

労働政策研究研修機構（2018）『諸外国における外国人材受入制度—非高度人材の位置づけ—イギリス、ドイツ、フランス、アメリカ、韓国、台湾、シンガポール—』

Casey, L. (2016) “The Casey Review”

House of Commons Library (2016) “Seasonal Agricultural Workers Scheme”

House of Commons Library (2020) “Overseas health and social care workforce”

House of Lords Library (2018) “Impact of ‘Hostile Environment’ Policy Debate on 14 June 2018”

Independent Chief Inspector of Borders and Immigration (2019) “An inspection of Home Office (Borders, Immigration and Citizenship System) collaborative working with other government departments and agencies”

Independent Chief Inspector of Borders and Immigration (2019) “An inspection of the Home Office’s

---

<sup>62</sup> 直近では、中東欧出身者が多くを占めていたとされるトラック運転手の不足により、食料の運搬が滞っている状況が問題化している。（The Guardian ‘Lorry driver shortage: UK government and retailers in emergency talks’ 28 June 2021）

<sup>63</sup> 指定国の18～30歳層を対象とし、上限規制を設定。

<sup>64</sup> 現在試行されている季節労働者の受け入れスキームには、既に人身取引や搾取の可能性が指摘されている。また、働いた時間だけ賃金を支払う契約（いわゆるゼロ時間契約）が横行しているとされ、求められる効率で収穫作業ができなければ、最低賃金の支払いに見合わないとして仕事を与えられず、結果として渡航等の借金が残る、といった状況が報告されている。（Financial Times ‘Brexit: the low-paid migrant workers ‘trapped’ on Britain’s farms’ 16 March 2021）

<sup>65</sup> もちろん、最終的には政府の判断による。MACが同時にリストへの掲載を提案していた建設や製造関連などの職種（例えば、レンガ職人や溶接工、電気技師等）については、未だリストに追加されていない。経営側からは、早期の反映を求める声が聞かれる。（Personnel Today ‘Shortage occupation list needs update to address skills gaps’ 28 June 2021 (<https://www.personneltoday.com/hr/shortage-occupation-list-needs-update-to-address-skills-gaps/>))

approach to Illegal Working - August – December 2018”  
IPPR (2020) “Building a Post-Brexit Immigration System for the Economic Recovery”  
Migration Advisory Committee (2018) “EEA migration in the UK: Final report”  
Migration Advisory Committee (2020a) “A Points-Based System and Salary Thresholds for  
Immigration”  
Migration Advisory Committee (2020b) “Annual Report”  
Migration Advisory Committee (2020c) “Review of the Shortage Occupation List 2020”  
Migration Observatory (2020) “Irregular Migration in the UK”  
National Audit Office (2020) “Immigration Enforcement”

付録 労働力不足職種リスト (2021年4月)

職種コード	職種	不足地域	実勢給与額 (時間換算)
1181	Health services and public health managers and directors – 全ての職	イングランド、スコットランド、ウェールズ、北アイルランド	実勢給与額の80%: £30,720 (時間当たり£15.15)
1242	Residential, day and domiciliary care managers and proprietors – 全ての職	イングランド、スコットランド、ウェールズ、北アイルランド	実勢給与額の80%: £21,360 (時間当たり£10.53)
2111	Chemical scientists – 原子力産業のみ	スコットランドのみ	実勢給与額の80%: £21,360 (時間当たり£10.53)
2112	Biological scientists and biochemists – 全ての職	イングランド、スコットランド、ウェールズ、北アイルランド	実勢給与額の80%: £23,760 (時間当たり£11.72)
2113	Physical scientists – 建設関連土木業における以下の職: engineering geologist hydrogeologist geophysicist	イングランド、スコットランド、ウェールズ、北アイルランド	実勢給与額の80%: £29,200 (時間当たり£14.40)
2113	Physical scientists – 石油・ガス産業における以下の職: geophysicist geoscientist geologist geochemist technical services manager in the decommissioning and waste areas of the nuclear industry senior resource geologist and staff geologist in	イングランド、スコットランド、ウェールズ、北アイルランド	実勢給与額の80%: £29,200 (時間当たり£14.40)
2114	Social and humanities scientists – 考古学者のみ	イングランド、スコットランド、ウェールズ、北アイルランド	実勢給与額の80%: £20,720 (時間当たり£10.22)
2121	Civil engineers – 全ての職	イングランド、スコットランド、ウェールズ、北アイルランド	実勢給与額の80%: £28,000 (時間当たり£13.81)
2122	Mechanical engineers – 全ての職	イングランド、スコットランド、ウェールズ、北アイルランド	実勢給与額の80%: £26,720 (時間当たり£13.18)
2123	Electrical engineers – 全ての職	イングランド、スコットランド、ウェールズ、北アイルランド	実勢給与額の80%: £29,600 (時間当たり£14.60)
2124	Electronics engineers – 全ての職	イングランド、スコットランド、ウェールズ、北アイルランド	実勢給与額の80%: £27,760 (時間当たり£13.69)
2126	Design and development engineers – 全ての職	イングランド、スコットランド、ウェールズ、北アイルランド	実勢給与額の80%: £27,280 (時間当たり£13.45)
2127	Production and process engineers – 全ての職	イングランド、スコットランド、ウェールズ、北アイルランド	実勢給与額の80%: £26,480 (時間当たり£13.06)
2129	Engineering professionals not elsewhere classified – 全ての職	イングランド、スコットランド、ウェールズ、北アイルランド	実勢給与額の80%: £26,160 (時間当たり£12.90)
2135	IT business analysts, architects and systems designers – 全ての職	イングランド、スコットランド、ウェールズ、北アイルランド	実勢給与額の80%: £29,280 (時間当たり£14.44)
2136	Programmers and software development professionals – 全ての職	イングランド、スコットランド、ウェールズ、北アイルランド	実勢給与額の80%: £26,640 (時間当たり£13.14)
2137	Web design and development professionals – 全ての職	イングランド、スコットランド、ウェールズ、北アイルランド	実勢給与額の80%: £20,800 (時間当たり£10.26)
2139	Information technology and communications professionals not elsewhere classified – サイバーセキュリティ技術者のみ	イングランド、スコットランド、ウェールズ、北アイルランド	実勢給与額の80%: £25,440 (時間当たり£12.54)
2216	Veterinarians – 全ての職	イングランド、スコットランド、ウェールズ、北アイルランド	実勢給与額の80%: £26,000 (時間当たり£12.82)
2425	Actuaries, economists and statisticians – 生体情報科学者、情報科学者のみ	イングランド、スコットランド、ウェールズ、北アイルランド	実勢給与額の80%: £26,240 (時間当たり£12.94)
2431	Architects – 全ての職	イングランド、スコットランド、ウェールズ、北アイルランド	実勢給与額の80%: £28,000 (時間当たり£13.81)

2461	Quality control and planning engineers – 全ての職	イングランド、スコットランド、ウェールズ、北アイルランド	実勢給与額の80%: £24,400 (時間当たり£12.03)
3111	Laboratory technicians – 全ての職	イングランド、スコットランド、ウェールズ、北アイルランド	実勢給与額の80%: £14,560 (時間当たり£7.18)
3411	Artists – 全ての職	イングランド、スコットランド、ウェールズ、北アイルランド	実勢給与額の80%: £16,800 (時間当たり£8.28)
3414	Dancers and choreographers – 国際的に認知されたイギリスのカンパニーの基準を満たす技術を有するクラシックバレエまたはコンテンポラリーダンスのダンサーのみ。国際的な認知については、アートカウンシル等の業界団体の承認を要する。	イングランド、スコットランド、ウェールズ、北アイルランド	実勢給与額の80%: £23,840 (時間当たり£11.76)
3415	Musicians – 国際的に認知されたイギリスのオーケストラの基準を満たす技術を有するコンサートマスター、首席奏者、副首席奏者、弦楽器パート奏者のみ。オーケストラは国際的な認知について、イギリスオーケストラ協会の承認を要する。	イングランド、スコットランド、ウェールズ、北アイルランド	実勢給与額の80%: £22,000 (時間当たり£10.85)
3416	Arts officers, producers and directors – 全ての職	イングランド、スコットランド、ウェールズ、北アイルランド	実勢給与額の80%: £24,000 (時間当たり£11.83)
3421	Graphic designers – 全ての職	イングランド、スコットランド、ウェールズ、北アイルランド	実勢給与額の80%: £18,800 (時間当たり£9.27)
5215	Welding trades – 3年以上の関連する職務経験を要する高信頼性パイプ溶接工のみ。職務経験は、違法な就労によるものであってはならない。	イングランド、スコットランド、ウェールズ、北アイルランド	実勢給与額の80%: £18,240 (時間当たり£8.99)
6146	Senior care workers – 全ての職	イングランド、スコットランド、ウェールズ、北アイルランド	実勢給与額の80%: £13,520 (時間当たり£6.67)

出所: 'Skilled Worker visa: shortage occupations - Updated 6 April 2021'

<https://www.gov.uk/government/publications/skilled-worker-visa-shortage-occupations/skilled-worker-visa-shortage-occupations>

労働力不足職種リスト（保健・教育分野）（2021年4月）

職種コード	職種	不足地域
2211	Medical practitioners – 全ての職	イングランド、スコットランド、ウェールズ、北アイルランド
2212	Psychologists – 全ての職	イングランド、スコットランド、ウェールズ、北アイルランド
2213	Pharmacists – 全ての職	イングランド、スコットランド、
2217	Medical radiographers – 全ての職（放射線療法士・技師を含む）	イングランド、スコットランド、ウェールズ、北アイルランド
2219	Health professionals not elsewhere classified – 全ての職	イングランド、スコットランド、ウェールズ、北アイルランド
2221	Physiotherapists – 全ての職	イングランド、スコットランド、ウェールズ、北アイルランド
2222	Occupational therapists – 全ての職	イングランド、スコットランド、ウェールズ、北アイルランド
2223	Speech and language therapists – 全ての職	イングランド、スコットランド、ウェールズ、北アイルランド
2231	Nurses – 全ての職	イングランド、スコットランド、ウェールズ、北アイルランド
2314	Secondary education teaching professionals – 数学、物理学、科学（教育内容に物理学の要素を含む場合）、コンピュータ科学、外国語の教員のみ	イングランド、スコットランド、ウェールズ、北アイルランド
2314	Secondary education teaching professionals – ゲール語の教員のみ	スコットランドのみ
2315	Primary and nursery education teaching professionals – ゲール語による教員のみ	スコットランドのみ
2442	Social workers – 全ての職	イングランド、スコットランド、ウェールズ、北アイルランド
3213	Paramedics – 全ての職	イングランド、スコットランド、ウェールズ、北アイルランド
6141	Nursing auxiliaries and assistants – 全ての職	イングランド、スコットランド、ウェールズ、北アイルランド

出所：‘Skilled Worker visa: shortage occupations for healthcare and education - Updated 6 April 2021’  
<https://www.gov.uk/government/publications/skilled-worker-visa-shortage-occupations-for-health-and-education/skilled-worker-visa-shortage-occupations-for-healthcare-and-education>





## 第3章 ドイツ

### はじめに

本稿は、需給調整システムを含む外国人労働者の受け入れ制度やその基本理念、現状等についてとりまとめたものである。

第1節で、受け入れに関する歴史的変遷を概観後、制度の基本理念や各種施策の動向を紹介する。第2節で、関連の統計等を紹介し、最後に簡単なまとめを述べる。

なお、2015年から2016年にかけて、アラブ・アフリカ諸国の紛争や迫害を逃れるために多くの難民がドイツへ到達したが、本稿は「外国人労働者の受け入れ制度」を主な調査対象としているため、「難民の受け入れ制度」については割愛する<sup>1</sup>。

### 第1節 外国人労働者の受け入れに関する制度

#### 1. 歴史的変遷

ここでは、外国人労働者の受け入れの歴史的変遷の概要を5期に分けて簡単に紹介する<sup>2</sup>。

#### 〔第1期 第二次世界大戦後～1973年まで〕

ドイツはかつて、第二次世界大戦後の復興期における労働力不足を補うため、二国間協定に基づき、低・中技能の外国人労働者を受け入れていた。彼らは「ガスタルバイター (Gastarbeiter)」と呼ばれ、1960年代初頭はイタリア人の割合が最も多かったが、1970年代初頭からはユーゴスラビア人、そして最終的にはトルコ人が最多となった。「ガスト (客)」という呼び名の通り、「一時的に滞在して働き、労働契約満了後には帰国する」と当初は考えられていたが、予想に反して多くの者が残留し、ドイツ在住の外国人は、1961年から1967年までの間に68.6万人から180万人へと増加した。

#### 〔第2期 外国人雇用停止と就業状況の変化〕

このような状況下で1973年11月、石油危機を契機に、協定による外国人労働者の募集が停止された。募集停止後の外国人数は、1970年代末までほぼ横ばいで推移した。

1975年からは、国外に住む子供への手当が、国内で暮らす場合よりも低く設定されたため、外

---

<sup>1</sup> 難民の受け入れ制度については、例えば、渡辺富久子「ドイツにおける移民及び難民の滞在資格『外国の立法 267(2016.3)』国立国会図書館調査及び立法考査局、渡邊互「ドイツにおける難民政策の課題とその憲法的意義」『法政治研究第3号(2017年3月)』関西法政治研究会が詳しい。

<sup>2</sup> JILPT資料シリーズ No.153(2015)『諸外国における外国人受け入れ制度の概要と影響をめぐる各種議論に関する調査(第2章ドイツ)』、戸田典子「ドイツの滞在法—「外国人法」からEU「移民法」へ」『外国の立法 234(2007.12)』国立国会図書館調査及び立法考査局、厚生労働省『世界の厚生労働 2010』『海外情勢報告(2017～2020)』等を主な参考資料とした。

国人労働者が家族をドイツに呼び寄せる動きが加速した。外国人の受け入れが抑制されたこの期間にドイツへ移住したのは、このような「呼び寄せ家族」のほか、「難民（庇護）申請者」、「在外同胞（ドイツ系）移住者（Aussiedler, Spätaussiedler<sup>3</sup>）」等であった。

募集停止後の景気停滞期には、外国人の就業可能人口に対する社会保険加入義務のある就業者割合は、1972年の83.7%から1979年には65.2%へと減少し、外国人の失業率がドイツ人の水準を上回るようになった。同時に、外国人労働者の超過勤務等が減少したことで、低い時給で働く外国人の月額総賃金が減り、ドイツ人労働者との収入格差が広がった。協定によってドイツに入国し、この時期に残留した者の多くは、ドイツ人が嫌がる仕事（石炭採掘やゴミ収集等）を引き受け、それによって、多くのドイツ人は社会的な昇進が可能になった。しかし、これはドイツ社会と一線を画する外国人の下層階級を生み出すことになった。ハンスベックラー財団経済社会研究所（WSI）の調査<sup>4</sup>によると、このような経緯で主に利益を得たのは、一部の企業だった。企業から見れば、ガストアルバイターは生産を拡大し、賃金上昇を緩和し、低い時給で高い利益と経済成長の維持に貢献してくれる存在だった。もっともこれにより採算性のない事業が継続し、労働力を節減する機械への投資がおろそかになった面もある。そして、遅ればせながらもようやく構造変化が始まると、今度は外国人労働者のポストが過剰になった。最終的に外国人の低収入と失業増加は、現在の低い年金受給額と高い貧困リスクに姿を変えた。

ドイツでは当初、ガストアルバイターの受け入れは一種の開発援助政策として理解されていた。協定国側は、労働者の送り出しによる自国の労働市場の負担軽減、ドイツからの技術やノウハウの移転、外貨の獲得などに期待を寄せていた。また、ドイツの使用者にとっては生産と利潤の確保をもたらし、ドイツ人労働者にとっては昇進を容易にし、ガストアルバイター自身にとっては短期間で稼ぎ、成功者として帰国できる政策だと思われた。さらに帰国を前提とした一時的な政策である点でも、関係者の考えは一致していた。

確かに、この政策が意図した通りの利益を得た者もいるが、実際のところ、残留してドイツ社会の一員になったガストアルバイターの現状を見ると、彼らの多くは高齢者になっても社会の底辺に高い割合で属している。WSIは報告の中で、「移民政策を経済政策上の目的で利用しようとする者は、前提となった経済問題が忘れ去られた後も、政策の影響が当事者や社会で存在し続けていることを熟慮すべきだ」と結論付けている。

このようにドイツでは、一時的に受け入れたはずの非熟練外国人の定住化が進んだ。1983年には、外国人労働者の帰国を促進するための帰国支援等について規定する「外国人帰国支援法」が施行されたが、移民の構成員に大きな変化はなく、1989年の「ベルリンの壁」の崩壊により、1990年以降、旧東側諸国（特にポーランド）からのドイツ民族に属する後期帰還移住者（在外同胞移住者）等の流入により、さらに外国人が増加することとなった。

<sup>3</sup> プロイセン時代のドイツ東方（ポーランド等）へ移住したドイツ人の末裔や、第二次世界大戦末期にルーマニアや旧ソ連においてドイツ系であるがゆえに迫害を受けドイツ人とその子孫。

<sup>4</sup> WSI Report (2014) *Die Gastarbeiter- Geschichte und aktuelle soziale Lage*, pp.5-18.

その後、1998年に誕生したシュレーダー政権が方針を転換するまで政府は「ドイツは移民国家ではない」という認識のもと、ガストアルバイターを「一時的な外国人滞在者」として扱い、社会統合政策を殆ど実施しなかった。

### 〔第3期 東西ドイツ統一とローテーションモデルの構築〕

第3期として、外国人受け入れが拡大した時期は1980年代後半から1990年代前半である。この時期は、社会主義体制が崩壊し、1989年11月にはベルリンの壁が有名無実化した。当時の西ドイツは第二次大戦以前にドイツ領であった地域の住民に対して、申請があれば西ドイツ国籍を付与する政策をとっていた。このため、社会主義体制が揺らぐ過程で、多数の「旧ドイツ人」が東方からドイツへ流入した。また、内戦状態に陥った旧ユーゴスラビアからの難民申請も急増した。1993年は東西統一後初めて失業者が200万人を超えるとともに、「在外同胞(ドイツ系)移住者」の流入が1986年以後継続的に増加し続ける中で、1994年からは再び、外国人労働者の受け入れを抑制する政策に転換した。

1990年以降は、外国人の流入急増を背景に、帰国を前提とした「ローテーションモデル(Rotationsmodell)」—特定活動や特定企業に限定して付与される短期の労働許可や一時滞在許可(季節労働者、建設現場を中心とした請負労働者、越境労働者<sup>5</sup>、職業訓練のためのゲストワーカーなど)—の制度構築が進んだ。

このローテーションモデルによって、ドイツは、東欧諸国の経済再構築や周辺諸国との関係構築を推進し、合法の短期労働を認めることで違法外国人労働を抑制するとともに、価格競争の激化と安価な労働力を求める産業界の要請に対応しようとした。

### 〔第4期 外国人技能労働者の受け入れ促進<sup>6</sup>〕

2000年代に入り、「グリーンカード(Green Card)制度<sup>7</sup>」と呼ばれる省令によって、IT業界の高度な技術を持つ労働者の労働市場が開放され、資格のある外国人労働者の受け入れが緩和された。2000年8月～2004年末まで同制度のもとで、第三国(EU域外)のIT技術者に対する最長5年の滞在と就労を認める「グリーンカード」を発行し、積極的な受け入れを試みた。受け入れ要件は、IT(情報通信技術)を専攻した大卒者、同分野で年間10万マルク(当時、約5万ユーロに相当)以上の年収で雇用契約を締結した者、ドイツでITを学び卒業後IT分野に就職予定の留学生、のいずれかに該当する場合であった。政府は、申請から認可決定までを原則1週間以内とし、「最大2万人」の外国人IT技術者の受け入れ目標を設定したが、受け入れ数は目

<sup>5</sup> Grenzarbeitnehmer。境界労働者とも訳される。

<sup>6</sup> JILPT 海外労働情報 ドイツ 『ドイツの移民政策と新移民法(2004年11月)』

([https://www.jil.go.jp/foreign/labor\\_system/2004\\_11/germany\\_01.html](https://www.jil.go.jp/foreign/labor_system/2004_11/germany_01.html)), 田中信世「生産年齢人口の減少に歯止めをかけられるか～ドイツ「新移民法」の概要」(財)国際貿易投資研究所 『フラッシュ 72』 (<http://www.itl.or.jp/flash72.html>)を参考にした。

<sup>7</sup> IT-ArGV of 28 July 2000, BGBl. I, p.1146.

標には達しなかった(同制度の下でドイツに移住した IT 技術者は、2004 年 9 月末時点で 1 万 7,369 人)。その要因として、言語の問題(ドイツ語)、配偶者のドイツでの就労禁止、最長 5 年の就労期間制限、制度導入後の IT バブル崩壊、米国テロ事件による景気低迷等の影響が指摘されている。なお、この IT 技術者の優遇制度は、2005 年 1 月施行の移民法(ZuwG)に引き継がれた。

他方、2000 年代は、EU 新規加盟国からドイツへの移住が急増した時期でもある。旧ソ連の支配を脱した中東欧諸国が EU に急接近し、2004 年にポーランド、チェコ、ハンガリーなど 8 カ国、2007 年にはルーマニアとブルガリアの 2 カ国が EU 加盟を果たした。EU 域内では人の移動の自由が原則として保障されているため、これら東欧諸国から西欧の豊かな EU 加盟国への労働者の移動が急増した。ドイツは東欧から労働者が一気に流入するのを阻止するため、特別な技能を持たない新規加盟国労働者の流入を 7 年間規制できる移行措置を採用した。その移行期間中に、ドイツに最多の労働者を送り出した国はポーランドであり、ルーマニアがそれに続いた。

こうした背景の中で、政策転換の契機となったのは、2005 年の移民法(ZuwG)である。同法により、それまでの外国人法(AuslG)に代わり、滞在法(AufenthG)が制定された。滞在法は、高度人材の受け入れ、滞在許可と就労許可の手続きの統一化、社会統合政策の促進等を規定し、これ以降、ドイツ語、法秩序、文化、歴史等を外国人が学ぶ「統合講習」が行われるようになった。

#### 〔第 5 期 2005 年以降の広範な労働市場開放〕

既述の滞在法は、東欧の EU 新規加盟国のみならず、第三国(EU 域外)からの外国人に対しても、労働市場を徐々に開放するための出発点となった。

また、2009 年の滞在法改正により、約 20 万人の「容認された外国人(geduldete Ausländer)<sup>8</sup>」の労働市場へのアクセスが改善され、2013 年の就労令改正により、第三国の高度人材受け入れのための労働市場開放が進んだ。これには、関連の EU 指令一例えば、申請手続、滞在期間、家族滞在に係る便宜等を規定した「公私の研究機関との契約に基づき、研究プロジェクトに従事する目的で入国する第三国の研究者の入国手続を定める指令(Directive 2005/71/EC)」や、高度専門職に従事する第三国市民の円滑な入国・在留に資するための手続の域内共通化、及び、これら労働者に係る諸権利の保障を目的とした「高度専門職に従事する第三国市民の入国・在留に関する指令(2009/50/EC)(通称ブルーカード指令)」

---

<sup>8</sup> 「滞在を例外的に容認されている外国人(geduldete Ausländer)」とは、緊急の人道的・個人的な理由、もしくは公益に関する重大な理由から、当面、ドイツでの滞在を続けることが必要である場合に、強制国外追放処分の執行が一時的に猶予され、例外的に滞在が容認されている外国人のこと。2009 年 1 月 1 日に施行された「労働移民活用法(Arbeitsmigrationssteuerungsgesetz)」に基づき、「滞在法(AufenthG)」に追加された第 18a 条によって「滞在を例外的に容認されている外国人(geduldete Ausländer)」がドイツにおいて成功裡に大学の専門課程や職業教育訓練を修了した場合、その優れた職業能力を生かすことのできる職業に就くために滞在を許可することが可能になった。

一が相次いで出されたことも関係している。

2010年には、外国人(移民)のドイツ語修得の強化や、ドイツ基本法に反する習慣(イスラム社会の強制結婚等)の規制等、新たな社会的統合案が打ち出された。同案発表の2日前には、アンゲラ・メルケル首相が、ドイツの多文化主義を「完全な失敗」と評し、内外で大きな反響を呼んだ。発言の真意について、当時の政府広報官は「ドイツの『多文化主義』とはこれまで、移民を無理に統合させようとせず彼らの自主性に任せるということだった。しかし、今後はドイツ社会全体の利益のために行動しなければならない。ドイツは外国にルーツをもつ人々とその社会的統合を歓迎する。しかし、ドイツ社会への統合を拒む外国人に対しては、政府は明確に受け入れを拒否するだろう」と説明した。以降、政府は、「ドイツ社会で生きていくのであれば、ドイツ法に従い、ドイツ語を習得すべき」という方針を明確に打ち出し、関連施策を強化した<sup>9</sup>。

他方、世界金融危機後に他国に先駆けて景気が回復したドイツでは、好況や少子高齢化の影響で、技能人材不足が続き、その解決策の1つとして高度人材の受け入れを促進している。コロナ禍の中でもその動きは続いており、特に不足が懸念されるMINT分野(数学、情報科学、自然科学、工業技術)や医療・介護分野(医師、看護師、介護士等)の専門人材を積極的に受け入れようとしている<sup>10</sup>。

直近では、2020年3月1日に専門人材移民法(Fachkräfteeinwanderungsgesetz)が施行され、第三国の専門人材の受け入れ枠が拡大された(詳細後述)。

## 2. 受け入れの手法<sup>11</sup>

### (1) 受け入れに当たっての基本的な理念・制度構造<sup>12</sup>

欧州経済領域(EEA:EU加盟国およびノルウェー、アイスランド、リヒテンシュタイン)およびスイス<sup>13</sup>以外の第三国の外国人がドイツに滞在する場合、「滞在法(Aufenthaltsgesetz)」に基づく滞在資格(Aufenthaltstitel)が必要である。滞在資格には、滞在期間の定めがある滞在許可(Aufenthalterlaubnis)と、定めのない定住許可(Niederlassungserlaubnis)があり、就労目的の滞在中の場合、前者の滞在許可が必要となる。滞在許可の取得には、原則として、連邦雇用

<sup>9</sup> JILPT 海外労働情報 ドイツ『新たな移民の社会統合案、12月中の成立を目指す(2020年11月)』([http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2010\\_11/german\\_02.html](http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2010_11/german_02.html))。

<sup>10</sup> 2021年10月時点の政府公式サイト(<https://www.make-it-in-germany.com/en/living-in-germany/discover-germany/qualified-professionals>)では、特に医療・介護分野とソフトウェア開発やプログラミング知識を持つIT専門家が不足しているとされる。

<sup>11</sup> 国立国会図書館 調査及び立法考査局(2018)『平成29年度 国際政策セミナーEUにおける外国人労働者をめぐる現状と課題』、就労令(BeschV)等を参考とした。

<sup>12</sup> 渡辺富久子(2016)、滞在法(AufenthG) ([https://www.gesetze-im-internet.de/aufenthg\\_2004/index.html](https://www.gesetze-im-internet.de/aufenthg_2004/index.html))、就労令(BeschV) ([https://www.gesetze-im-internet.de/beschv\\_2013/index.html](https://www.gesetze-im-internet.de/beschv_2013/index.html))、BMI (<https://www.bmi.bund.de/EN/topics/migration/migration-node.html>)、(Bundesamt für Migration und Flüchtlinge : BAMF)、([https://www.bamf.de/DE/Startseite/startseite\\_node.html](https://www.bamf.de/DE/Startseite/startseite_node.html)) JETRO ([https://www.jetro.go.jp/world/europe/de/invest\\_05.html](https://www.jetro.go.jp/world/europe/de/invest_05.html))、厚生労働省『海外情勢報告(2020)』、等を主な参考とした。

<sup>13</sup> EEA域内の各国とスイスでは、他の加盟国の市民権を有する者の移動や居住の自由の原則が法制化され、他国での居住や就労の自由が認められている。

エージェンシーが優先権審査 (Vorrangprüfung) 及び比較性審査<sup>14</sup> を行い、その就労に同意しなければならない (図表 3-1)。

具体的には、滞在に就労を伴う場合、地域の雇用エージェンシー (AA) が発行する労働許可 (Arbeitsgenehmigung) が必要になる。また、個人で手続きをする場合は、管轄する地域の外国人局 (Ausländerbehörde) の窓口を通して、労働許可の申請をする。現地の使用者 (雇用主)、支店、駐在事務所等の代理人による手続きの場合は AA が申請窓口となる。いずれにしても有効な滞在許可と労働許可の両方の交付を受けるまでは一切の就労活動はできない<sup>15</sup>。

例外的に、指導的人材、特殊専門分野の知識を持った研究者など、いわゆる「高資格保有者」は、具体的な雇用の提供がある等の条件を満たせば、直ちに滞在許可を取得することができる。この場合、本人と同時に渡航するか、後から呼び寄せられる家族も就労が可能である。

滞在資格に関する法令には、滞在法 (AufenthG)、滞在令 (AufenthV)、就労令 (BeschV)、就労手続令 (BeschVerfV) 等がある。

図表 3-1 連邦雇用エージェンシーの参加

滞在法 (AufenthG)	
就労への同意 ・ 39 条	<p><b>39 条 就労への同意</b></p> <p>(1) 就労を行うための滞在資格の付与は、連邦雇用エージェンシーの同意を要件とする。ただし、法律、就労令または国家間協定の規定によって同意が不要とされる場合は、この限りでない。同意の付与は、法律、就労令、または国家間協定にその定めがある場合に行うことができる。</p> <p>(2) 連邦雇用エージェンシーは、次の各号のすべてに該当する場合には、18a 条または 18b 条の規定による熟練労働者が就労を行うことに同意することができる。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 当該労働者が同等の国内の労働者よりも不利な労働条件で雇用されないこと。</li> <li>2. 当該労働者が             <ol style="list-style-type: none"> <li>a) 18a 条または 18b 条 1 項の規定に基づき、保有する資格によって可能となる就労を熟練労働者として行うこと、または</li> <li>b) 18b 条 2 項 2 段の規定に基づき、保有する資格に相応する就労を行うこと。</li> </ol> </li> <li>3. 国内の雇用関係が存在すること。</li> <li>4. 就労令が就労に関するより詳しい要件を定める場合には、それが存在すること。</li> </ol> <p>この同意は、3 項 3 号の意味における優先権審査なしに付与される。ただし、就労令に別段の定めがある場合は、この限りでない。</p> <p>(3) 連邦雇用エージェンシーは、次の各号のすべてに該当する場合は、外国人が就労を行うことに、熟練労働者としての資格を問わずに同意することができる。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 当該外国人が同等の国内の労働者よりも不利な労働条件で雇用されないこと。</li> <li>2. 19 条、19b 条、19c 条 3 項または 19d 条 1 項 1 号の規定、または就労令の規定による、就労に関する同意のための要件が存在すること。</li> <li>3. 優先権審査が就労令または法律によって定められている限り、ドイツの労働者、ならびに雇用に関して法的にこれと同等の外国人、または欧州連合法に基づき労働市</li> </ol>

<sup>14</sup> 優先権審査 (Vorrangprüfung) では、当該外国人の雇用が労働市場に不利益を及ぼさないことや、ドイツ人及びドイツ人と同等の EU 加盟国市民等で求人を満たせないことを審査する。比較性審査では、当該外国人が同職種のドイツ人労働者と同等の条件で雇用されることを確認する。

<sup>15</sup> ドイツ連邦共和国大使館法務領事課

(<https://japan.diplo.de/blob/903852/71299a59a0041aed763c92716780a076/visajapaner-data.pdf>)

	<p>場への優先的参入の請求権を有するその他の外国人を、当該の就労に使用できないこと。</p> <p>(4) 同意の付与のため、使用者は連邦雇用エージェンシーに対し、賃金、労働時間およびその他の労働条件に関する情報を提供しなければならない。外国人を雇用する、または雇用した使用者は、連邦雇用エージェンシーの要求があれば、1段の規定による情報を1カ月以内に提供しなければならない。</p> <p>(5) 1項、3項および4項の規定は、3節、5節または7節に定めるその他の目的での滞在時に就労を行うために、連邦雇用エージェンシーの同意が必要となる場合にも適用される。</p> <p>(6) 3項の規定を、季節労働を目的とする労働許可の付与に対して準用する。その他の場合には、法律または法規命令に別段の定めがない限り、連邦雇用エージェンシーの同意に対して適用される法規定を、労働許可に適用しなければならない。連邦雇用エージェンシーは、季節労働を目的とする滞在資格の付与、および季節労働を目的とする労働許可の付与への同意に対して、需要に応じた許可数を定めることができる。</p>
拒否理由 ・ 40 条	<p><b>40 条 拒否理由</b></p> <p>(1) 39条の規定による同意は、次の各号に該当する場合には、拒否しなければならない。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 労働関係が不法な労働斡旋または募集に基づき成立した場合、または</li> <li>2. 外国人が派遣労働者（労働者派遣法1条1項）として活動しようとする場合。</li> </ol> <p>(2) 次の各号に該当する場合には、同意を拒否することができる。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 外国人が社会法典第3編404条1項もしくは2項2号から13号までの規定、闇労働撲滅法（SchwarzArbG）10条、10a条もしくは11条、もしくは労働者派遣法15条、15a条もしくは16条1項2号の規定に有責に違反した場合、</li> <li>2. 外国人自身に重大な理由が存在する場合、または</li> <li>3. 雇用を予定する使用者、またはその定款もしくは法律に基づく代表権者が、過去5年以内に社会法典第3編404条1項または2項3号の規定に対する違反によって過料を科せられることが確定したか、または闇労働撲滅法10条、10a条もしくは11条の規定に対する違反、または労働者派遣法（AÜG）15条、15a条もしくは16条1項2号の規定に対する違反によって罰金刑もしくは自由刑を科せられる確定判決を受けた場合；この規定を、19条もしくは19b条の規定による企業内転勤における受け入れ先事業所に対して準用する。</li> </ol> <p>(3) さらに次の各号に該当する場合には、同意を拒否することができる。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 使用者または受け入れ先事業所が、その社会保険法上、税法上、または労働法上の義務を履行していない場合、</li> <li>2. 使用者の財産または受け入れ先事業所の財産に関して、当該の使用者または事業所の解散および事業清算を目的とする倒産手続が開始された場合、</li> <li>3. 使用者または受け入れ先事業所が倒産手続の実施の一環として解散し、事業の清算が行われた場合、</li> <li>4. 使用者の財産または受け入れ先事業所の財産に関する倒産手続の開始が、資産不足により拒否され、事業活動が停止された場合、</li> <li>5. 使用者または受け入れ先事業所が事業活動を行わない場合、</li> <li>6. 当該外国人の存在によって、労働法上または事業所内の紛争または交渉に影響を及ぼすことが目的とされる、または影響を及ぼす結果となる場合、または</li> <li>7. 使用者または受け入れ先事業所が、就労を目的とする外国人の入国および滞在を容易にすることを主な目的として設立された場合；このことは、労働関係が主にこの目的で樹立された場合も同様とする。</li> </ol>

<p>同意の取り消しおよび労働許可の取り消し</p> <p>・ 41 条</p>	<p><b>41 条 同意の取り消しおよび労働許可の取り消し</b></p> <p>外国人が同等の国内の労働者よりも不利な労働条件で雇用される場合、または 40 条の構成要件を満たしている場合には、同意を取り消すこと、および季節労働を目的とする労働許可を取り消すことができる。</p>
<p>命令権限の付与および指示権</p> <p>・ 42 条</p>	<p><b>42 条 命令権限の付与および指示権</b></p> <p>(1) 連邦労働社会省は、連邦参議院の同意を得て法規命令（就労令）により次のことを定めることができる。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 4a 条 2 項 1 段、16a 条 1 項 1 段、16d 条、16e 条 1 項 1 段、19 条、19b 条、19c 条 1 項および 2 項ならびに 19e 条の規定により、外国人に対して連邦雇用エージェンシーの同意を得て、または得ずに許可することができる就労、およびその要件。</li> <li>2. 19c 条 2 項の規定による要資格・熟練職での就労に対して、熟練労働者としての資格を問わずに連邦雇用エージェンシーの同意を付与することができる就労および条件。</li> <li>3. 18a 条および 18b 条の規定による熟練労働者として就労を行うことに関するより詳細な要件。</li> <li>4. 特定国の国籍者に対する例外。</li> <li>5. この法律の実施に対して常に、または特定の要件下で就労とはみなされない活動。</li> </ol> <p>(2) 連邦労働社会省は、連邦参議院の同意を得ずに就労令により次のことを定めることができる。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 連邦雇用エージェンシーの同意付与の要件および手続；その際には優先権審査の代替的な手続も定めることができる。</li> <li>2. 期間、企業、職業および地域に係る同意の制限に関する詳細。</li> <li>3. 39 条 2 項および 3 項に該当する事例で、同意のために優先権審査が実施される場合。たとえば、指定された連邦雇用エージェンシーの管区、ならびに特定の職業における熟練労働者の就労に対してなど。</li> <li>4. 退去強制を猶予されている外国人、またはその他の滞在資格を有しない外国人に対して、4a 条 4 項の規定により就労を許可することができる場合。</li> <li>5. 対外国境を越える際に国籍者がビザを所持する必要がある第三国のリスト、ならびにこのビザ所持の義務が国籍者に対して免除されている第三国のリストの作成に関する 2001 年 3 月 15 日の理事会規則（EC）No 539/2001（欧州連合官報 L 81、2001 年 3 月 21 日、1 頁）の附属書 II に掲げる国の国籍者に対する、季節労働を目的とする労働許可の付与のための要件および手続。</li> <li>6. 特定国の国籍者に対し、その出身国では有資格の労働者が不足している職種であるため、EU ブルーカードの付与が拒否される職業。</li> </ol> <p>(3) 連邦労働社会省は、この法律の規定およびこれに関連して公布された法規命令、ならびに欧州連合によって公布された労働市場への参入に関する規定、ならびに労働者の就労に関する国家間の協定を実施するために、連邦雇用エージェンシーに指示を与えることができる。</p>

出所:滞在法 (AufenthG) をもとに作成。

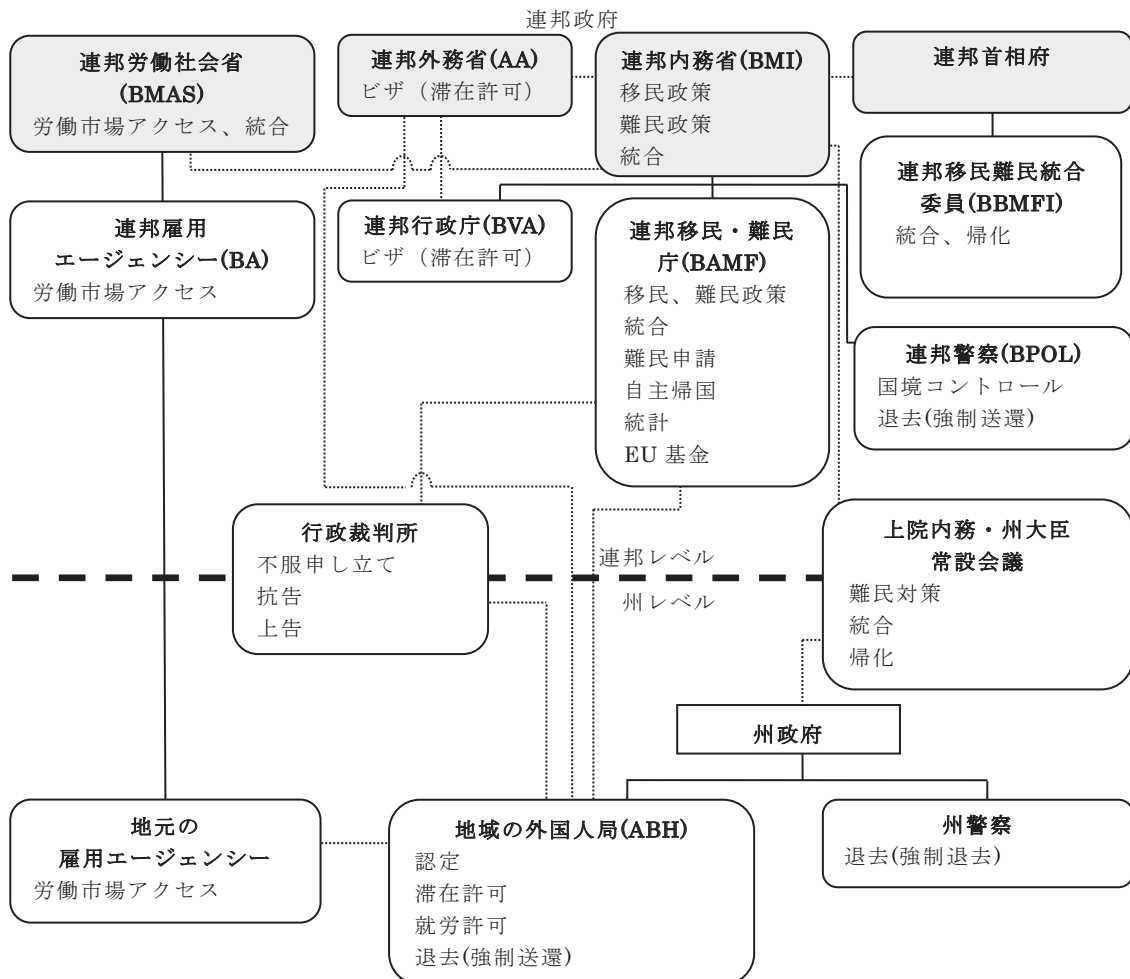
注: 条文は試訳であり、原文との相違がある場合には、原文を優先する。

外国人労働者や移民の政策分野に関する連邦政府内の意見形成過程は、連邦省共通職務規則 (GGO) によって規定されており、他方、連邦議会における政党や関連団体の参画は、連邦議会手続き規則によって規定されている。この枠内で包括的な移民政策に関する協議・決定が行われる点で、他の政策の協議メカニズムと共通した流れをとる。



それを踏まえた、一般的な外国人受け入れの枠組み(行政の組織体制・制度フロー<sup>16</sup>)は、図表 3-2 の通りである。

図表 3-2 外国人受け入れの枠組み



主な行政機関の説明

- 連邦内務省(BMI)：連邦政府の移民政策を統括している。
- 連邦移民・難民庁(BAMF)：内務省(BMI)の下部機関で、移民政策の実施機関であり、外国人局、連邦雇用エージェント(BA)の間の調整や連邦政府の統合講習の実施、外国人中央登録簿法(AZRG)に基づく外国人中央登録簿(AZR)の作成・管理、移民問題に関する科学的研究・調査なども行う。
- 連邦雇用エージェント(BA)：連邦労働社会省(BMAS)が所管する公共機関で、主に国内労働者の雇用・失業対策を行う他、外国人の就労の同意に関与する。
- 外国人局：BMI 所管で、各州政府に設置されている。滞在法に規定されている各種の決定を行う権限を有している。

出所：BAMF/EMN(2012) *Policies Factsheet: Germany*, 及び BMI サイトを基に作成。

<sup>16</sup> EMN Ad-Hoc Query on consultation Mechanism on migration policy and strategy, Requested by GR EMN NCP on 3rd May 2011, Compilation produced on 4th July 2012 p.2、Ad-Hoc Query on Consulting Body on Migration and Asylum, Requested by CY EMN NCP on 7th September 2009, Compilation produced on 24th September 2009, pp.2-3.

連邦政府は、移民政策の策定にあたり、外部の著名な専門家や研究機関に対して、アドホックベースで意見や報告を求めることもあり、それらの機関には、例えばバンベルク大学の移民研究欧州フォーラム(efms)やコンスタンツ大学の国際欧州難民研究所、ハンブルク国際経済研究所(HWWI)等がある。

なお、移民・難民政策に関しては、政策支援のための 2 つの調査研究機関—「連邦人口研究所(BIB)」と「連邦移民・難民庁(BAMF)内研究グループ」—が連邦内務省(BMI)内にある。「連邦人口研究所(BIB)」は 1973 年に設立され、ドイツの人口と家族に関する科学的調査を実施し、得られた結果に基づいて連邦政府に報告、助言を行う。また、「連邦移民・難民庁(BAMF)内研究グループ」は、2005 年 1 月 1 日以来、滞在法(AufenthG)75 条 4 項に基づいて外国人の受け入れ状況を分析し、国家レベルにおける移民管理のための情報提供等を行っている。同グループの研究分野は、移民の社会経済的動機、移住による人口構成の変化、国際的な人口移動による相互の影響等多岐にわたり、国内外の研究機関と連携しながら活動している。この他、滞在法 92～94 条に基づいて連邦政府から任命を受けた連邦移民難民統合委員(BBMFI)も移民の統合促進に向けた助言や政策支援を行っている。

## (2) 受け入れ者の選定方法、基準（学歴や職歴、スキルレベルなど）

既述の通り、「第三国（EEA 諸国およびスイス以外）の国籍者は、無期限の定住許可を取得していない限り、就労目的での滞在には許可が必要」という前提がある。

ドイツにおける外国人の滞在や経済活動、統合を規定した「滞在法」では、以下の 5 つの理由による外国人の滞在を認めている。

1. 教育目的の滞在（滞在法 16～17b 条）。
2. 経済活動を目的とした滞在（滞在法 18～21 条）。
3. 国際法、人道的または政治的理由による滞在（滞在法 22～26 条）。
4. 家族の理由による滞在（滞在法 27～36a 条）。
5. 特別な滞在権（例：元ドイツ人の滞在権）（滞在法 37～38a）。

上梓 2 の「経済活動（就労）を目的とした滞在（滞在法 18～21 条）」の根底にあるのは、「熟練労働者の受け入れ促進」である。

なお、熟練労働者であっても、受け入れに際しては、滞在法 18 条で明記されているように、原則として「国内の要請（ニーズ）」や「労働市場の状況」が考慮される。

以下に、滞在法 18～21 条の概要を抜粋して紹介する。

## ア 専門人材（熟練労働者<sup>17</sup>）の移住の原則（18条）

就労（被雇用）（Beschäftigung）を目的とする滞在資格の付与は、次の各号のすべてを満たすことを要件とする。

- ① 具体的な求人が存在すること。
- ② 連邦雇用エージェンシーが同意したこと（法律、国家間の協定、または就労令によって、連邦雇用エージェンシーの同意を得ずに就労を行うことが許されると定められている場合を除く）。
- ③ 別途、職業活動許可が必要となる医師や弁護士などの規制職業は、これが付与されたか、または確約されていること。
- ④ 滞在資格の付与要件である限り、資格の同等性が確認されたか、または認定を受けた外国の大学修了資格、またはドイツの大学修了と同等の外国の大学修了資格が存在すること。
- ⑤ 満 45 歳以上の外国人に滞在資格をはじめて付与する場合には、その賃金の額が一般年金保険の毎年の保険料算定報酬上限額の 55%以上に相当すること（当該外国人が適切な老齢保障に関する証明ができる場合を除く）。

## イ 職業訓練を修了した熟練労働者（18a条）

職業訓練を修了した熟練労働者に対しては、保有する資格によって可能となる、要資格・熟練職での就労のための滞在許可を付与することができる。

## ウ 大学教育を修了した熟練労働者（18b条）

大学教育を修了した熟練労働者に対しては、保有する資格によって可能となる、要資格・熟練職での就労のための滞在許可を付与することができる。当該労働者が一般年金保険の毎年の保険料算定報酬上限額の 3 分の 2 以上の額の賃金を受け、かつ、拒否理由のいずれも存在しない場合には、保有する資格に相応する就労を目的として、連邦雇用エージェンシーの同意を得ずに EU ブルーカードが発給される。

## エ 研究（18d条）

次の各号のすべてに該当する場合には、外国人に対して研究を目的とする滞在許可が、連邦雇用エージェンシーの同意を得ずに付与される。

- ① 外国人が、研究計画の実施に関する有効な受け入れ合意もしくは同等の契約を、連邦

---

<sup>17</sup> 熟練労働者とは、①国内の認定職業訓練職種における職業訓練を修了した、または国内の認定職業訓練職種における職業訓練と同等の外国の職業資格を有する者（職業訓練を修了した熟練労働者）、②ドイツの大学修了資格、認定を受けた外国の大学修了資格、もしくはドイツの大学修了資格と同等の外国の大学修了資格を有する者（大学教育を修了した熟練労働者）一をいう。

領域内で研究者に対する特別な許可手続を実施するための認定を受けた研究機関と締結したか、または、有効な受け入れ合意もしくは同等の契約を、研究を行う研究機関と締結している場合。

- ② その研究機関が書面により、受け入れ合意の終了から最長で 6 カ月後までに公的機関に発生する、欧州連合加盟国内に不法滞在する間の当該外国人の生計費、および当該外国人の退去強制のための費用を引き受ける義務を負う旨を明らかにした場合。

#### オ 企業内で転勤する労働者に対する ICT カード（19 条）

企業内転勤（Intra-corporate transfer, ICT）カードは、外国人の企業内での転勤を目的とする滞在資格である。企業内転勤とは、次の各号のいずれかに該当する、外国人の一時的な派遣をいう。

- ① 外国人の所属する企業のドイツ国内の事業所への一時的な派遣であって、当該企業の所在地が欧州連合域外にある場合。
- ② 外国人の所属する、欧州連合域外に所在地がある企業も所属する企業グループの、その他の企業のドイツ国内の事業所への一時的な派遣。

ICT カードは、次の各号のすべてを満たす場合に、外国人に付与される。

- ① 外国人が受け入れ先の事業所で管理職者または専門職者として活動すること。
- ② 外国人が当該の企業または企業グループに、企業内転勤を開始する直前の少なくとも 6 カ月前から転勤期間中にわたって中断なく所属していること。
- ③ 企業内転勤の期間が 90 日を超えること。
- ④ 外国人が企業内転勤の期間に対して有効な労働契約、および必要となる場合には派遣辞令書を提示し、その中に、企業内転勤の期間に対する場所、種類、報酬およびその他の労働条件に関する詳細、外国人が企業内転勤の終了後、同一の企業または同一の企業グループの、欧州連合域外の事業所に帰任可能であることの証明が含まれていること。
- ⑤ 外国人が自らの職業資格を証明すること。

ICT カードは、転勤の期間に対して、管理職者および専門職者の場合は 3 年を上限として、研修生の場合は 1 年を上限として付与される。

#### カ モバイル ICT カード（19b 条）

モバイル ICT カードは、企業内転勤を目的とした滞在資格であり、これは外国人が申請手続期間に対して有効な他の加盟国の滞在資格を有する場合、次の各号のすべてに該当する外国人にモバイル ICT カードが付与される。

- ① 外国人が管理職者、専門職者、または研修生として活動すること。
- ② 企業内転勤が 90 日を超えること。
- ③ 外国人が転勤の期間に対して有効な労働契約、および必要となる場合には派遣辞令書を提示し、その中に、a) 転勤の期間に対する場所、種類、報酬およびその他の労働条件に関する詳細、b) 外国人が転勤の終了後、同一の企業または同一の企業グループの欧州連合域外の事業所に帰任可能であることの証明——が含まれていること。

#### キ 専門人材（熟練労働者）の求職（20 条）

職業訓練を修了した熟練労働者に対しては、保有する資格によって就業が可能となる職を探すことを目的として、当該労働者がある希望する活動に相応するドイツ語能力を有する場合には、最長 6 カ月の滞在許可を付与することができる。

大学教育を修了した熟練労働者に対しては、保有する資格によって就業が可能となる職を探すことを目的として、最長 6 カ月の滞在許可を付与することができる。

保有する資格によって就業が可能となる職を探すことを目的として外国人がドイツでの滞在を希望する場合、連邦領域内において大学教育を修了した外国人には最長 18 カ月、研究活動を終えた外国人には最長 9 カ月、認定職業訓練職種における職業訓練を修了した外国人には最長 12 カ月、職業資格の同等性が確認された、もしくは職業活動許可が付与された外国人には最長 12 カ月の滞在許可を付与することができる。

#### ク 自営業（21 条）

次の各号に該当する場合には、外国人に対して自営業を行うための滞在許可を付与することができる。

- ① 経済的利益または地域の需要が存在する場合。
- ② その事業が経済に好影響を与えることが見込まれる場合。
- ③ 事業資金の調達、自己資本または融資の確約によって確保されている場合。

上記要件の判定は、特に基礎となる事業アイデアの実現可能性、外国人の事業経験、投下資本額、雇用情勢および職業訓練情勢への影響、ならびに技術革新および研究への寄与を考慮して行う。

大学教育を国立（州立）大学、もしくは州の認可を受けた大学、もしくは同等の連邦領域内の教育機関で修了した外国人、または研究者もしくは学者として滞在許可を有する外国人に対しては、自営業を行うための滞在許可を付与することができる。計画される自営業は、大学教育で習得した知識、または研究者もしくは学者としての活動との関連性が認められるものでなければならない。

45 歳以上の外国人に対する滞在許可は、当該外国人に適切な老齢保障が存在する場合にのみ、付与される。

自営業を行うための滞在許可は、最長で 3 年に限定される。

以上の滞在法の意図を就労に特化して具体化したものが「就労令 (BeschV)」である。条文の構成は、以下の 6 つに分けられる。

1. 熟練労働者 (就労令 2~9 条)。
2. 期限付きの雇用 (就労令 10~15c 条)。
3. 送り出し労働者 (Posted workers) (就労令 16~21 条)
4. 特定の職業グループ・特定のグループ (就労令 22~28 条)
5. その他 (就労令 29~30 条)
6. 国際的・人道的・政治的配慮、亡命者の就労 (就労令 31~32 条)

いわゆる「非熟練労働者」は、公式には奨励されておらず、就労令に基づき、期限付きでのみ受け入れられ、長期滞在や定住資格を得ることはできない。例えば上枠 2 の通り、就労令 10~15c 条に規定されているオペア (Au-pair)<sup>18</sup>や、家事使用人 (家庭内家事・介護者: Haushaltshilfen)、季節労働者 (農業分野や飲食分野等)などは、一定期間以上滞在した場合でも定住許可の申請はできない (図表 3-3)。

図表 3-3 非熟練分野 (一時的な雇用) の滞在許可

就労令 (BeschV)	
10 条	国際的な企業の職員の交流、外国プロジェクトに従事する高等教育学位や専門知識を有する者 (滞在は最長 3 年)
10a 条	マネージャー、専門家、研修生に対する企業内転勤者 (滞在法 19 条、19b 条に基づく ICT カード発行承認の許可。 ドイツ人と同等レベルの報酬、現地の同等レベルのポストより不利な労働条件の下では行わないこと。
11 条	外国語教師 (滞在は最長 5 年間) 専門料理人 (滞在は最長 4 年間)
12 条	オペア (Au-pair) 基礎的なドイツ語能力があること、 (27 歳未満、滞在は最長 1 年間) ドイツ語が母語の家族に雇用されていること。

<sup>18</sup> オペア (Au-pair) とは、主に語学習得や滞在国についてより多くの知識を得るため、ホストファミリー宅に滞在し、簡単な家事や子どもの世話などを行う若者をいう。原則として 18 歳以上 (EU、EEA、スイス出身者は 17 歳以上) 25 歳未満で、ドイツ語の基礎知識を有する者に対して、6 カ月以上最長 1 年までの期間、就労・滞在許可が付与される (オペアは既婚でも可能)。ただし、この就労は ILO 家事労働者条約 (189 号) の適用範囲には該当せず、厳密な意味での家事労働者には該当しないとされる。

13 条	外国企業からの派遣または外交関係条(ウィーン条約に基づき)に基づく家事使用人(滞在は最長 5 年間)
14 条	その他 EU のボランティアサービス従事者、または宗教関係の雇用、外国の大学生、専門学校生で、休暇中に雇用される者(滞在は最長 90 日)
15 条	教育訓練を目的としたインターンシップ
15a 条	季節労働者
15b 条	見本市会場の雇用等(滞在は最長 9 カ月)
15c 条	家事使用人(家庭内家事・介護者)(滞在は最長 3 年間)

出所: 就労令 (BeschV) をもとに作成。

### (3) 受け入れ施策に関する近年の動向

2018 年 3 月に成立したキリスト教民主・社会同盟 (CDU/CSU) と社会民主党 (SPD) の連立与党協定によると、2015 年の欧州難民危機のような状況 (1 年で 100 万人近い難民がドイツへ到達) が繰り返されないよう、今後は外国人の受け入れを適切にコントロールし、制限する努力を継続することが明記されている。その上で、過去数十年の経験に基づき、外国人の受け入れを年 18 万～22 万人の範囲に抑制し、家族の呼び寄せについても、1 カ月 1,000 人を上限とする方針が示されている<sup>19</sup>。このほか以下に、直近で動きがあった主な受け入れ施策を紹介する。

#### 〔ZSBA の始動－外国人受け入れに関するサービスを補強 (2020 年 2 月)〕

連邦雇用エージェンシー所管の中央外国・専門職業仲介局 (ZAV<sup>20</sup>) は、第三国 (EEA 諸国およびスイス以外) の外国人が就労を目的として滞在を希望する際に、国内求職者の就労優先と保護を目的に労働市場テストに相当する「優先権審査 (Vorrangprüfung)」や当該外国人の労働条件 (特に賃金) が、同等の専門技能を持つ国内労働者の労働条件と同等かという「同等性審査 (比較性審査)」等を行っている。こうした活動を行っている中央外国・専門職業仲介局 (ZAV) 内に、新たに 2020 年 2 月 1 日から職業認定中央サービスセンター (ZSBA) が設置され、業務を開始した。ZSBA は、ZAV の活動を補完するため、連邦教育研究省 (BMBWF) の 4 年間のモデル事業として活動している。ZSBA の主な活動内容は、国外の職業認定希望者に対する就労の助言、必要書類の作成支援、所轄機関への当該資料の移送のほか、国内の使用者との連絡や職業訓練サービスの仲介等である。EU 域外労働者のスムーズな滞在・就労に向けて、既存の助言や情報提供サービスの足りない部分の穴埋めをする役割が求められている<sup>21</sup>。

<sup>19</sup> CDU, CSU und SPD (2018) *Koalitionsvertrag zwischen*.

<sup>20</sup> ZAV は外国人労働者の雇用配置に特化したサービスを行う連邦雇用エージェンシーの部門で、約 500 人の職員が従事している。ZAV (<https://www.cimonline.de/de/html/uber-die-zav.html>) .

<sup>21</sup> BMAS (Pressemitteilungen, 13. Dezember 2019), Bundesregierung (17 January 2020).

## 〔専門人材移民法の施行-第三国からの専門人材の受け入れ促進（2020年3月）〕

専門人材移民法（Fachkräfteeinwanderungsgesetz）は2020年3月1日に施行された<sup>22</sup>。同法は、複数の法律を同時に改正（または制定）する条項法であり、これにより、滞在法、社会法典第3編（SGB III）、職業資格評価法（BQFG）等の多岐にわたる法改正等が行われた。第三国（EEA諸国およびスイス以外）の資格を有する外国人労働者の受け入れ枠を広げ、ドイツ企業が必要とする熟練労働者（Facharbeiter）の獲得を目的としている。第三国からの人材受け入れ促進策には、2012年に導入された大卒以上を対象とした「EUブルーカード（Blaue Karte）」がある。同制度における経験や実績をもとに、今回は「訓練修了資格を保有する専門人材」にも適用拡大することで、より幅広い人材の確保を目指している。

同法で「専門人材（熟練労働者）」として対象になるのは、第三国出身の「大卒者」と「職業訓練（通例、訓練期間が少なくとも2年以上と定められるもの）修了者」である。さらに詳述すると、①ドイツの大学修了資格（または、認定を受けた外国の大学修了資格、もしくはそれと同等の修了資格）を有する者、②ドイツの認定訓練職種における訓練修了者（または同等の外国の職業資格を有する者）、である。

同法のもとで、「公認資格」と「ドイツにおける雇用契約」がある場合、連邦雇用エージェンシーによる「優先権審査（Vorrangprüfung）」は不要になり、採用前にドイツ国内またはEU域内出身の求職者を採用できないかを確認する必要がなくなった。ただし、職業訓練の参加に対しては引き続き、優先権審査が実施される<sup>23</sup>。

また、職業資格（職業訓練修了資格）を有する第三国の専門人材であれば、連邦雇用エージェンシーが人材不足と判断した職種（ボトルネック職種、Engpassberufe）<sup>24</sup>に限定

<sup>22</sup> 「Fachkräfteein」は熟練労働者、技能人材など様々な邦訳があるが、本稿では「専門人材」とした。ドイツ政府による同法の英訳は「Skilled Immigration Act」とされることが多い。

Fachkräfteeinwanderungsgesetz (<https://www.make-it-in-germany.com/de/visum/fachkraefteeinwanderungsgesetz>), NNA(<https://europe.nna.jp/news/show/2014961>), BMI(<https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/faqs/DE/themen/migration/fachkraefteeinwanderung/faqs-fachkraefteeinwanderungsgesetz.html>), 厚生労働省『海外情勢報告（2020）』。

<sup>23</sup> 同法により、第三国出身で職業訓練を希望する者も訓練ポストを探すために入国することが可能になった（B2レベルのドイツ語能力、在外ドイツ語学校の修了資格、または大学入学資格となる学校の修了資格、年齢が25歳以下であること、独自に生計を確保できること等が要件）。さらに、ドイツで資格取得措置を受けるために滞在する可能性も拡大された。要件となるのは原則として、外国からドイツの管轄機関での資格認定手続がすでに行われており、この手続で、保有する外国の資格がドイツの職業訓練と比較して不十分であることが確認されていることである（認定通知書）。さらに、資格取得措置に相応するドイツ語能力を有していることも、資格取得措置の実施のためのビザを付与する要件となる。通例は少なくとも、基本的なドイツ語能力（A2レベル相当の語学力）が求められる。18カ月の滞在許可は、たとえばこの滞在目的で6カ月間、2年を最長期間として延長することができる。滞在許可の最長期間の経過後は、職業訓練、大学教育、または就労を目的とした滞在許可が付与される可能性がある。

<sup>24</sup> BA(<https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Angebote/Fachkraeftebedarf/Engpassanalyse-Nav.html>)。連邦雇用エージェンシーは従前①求職者に対する求人比率、②欠員期間の2つの指標を用いてボトルネック分析を行っていたが、2018年に刷新し、①欠員期間、②求職率、③失業率、④社会保険負担の対象となる外国人雇用率の変化、⑤失業継続



せず、あらゆる職種での就労が可能になった。これにより、ボトルネック分析に基づき作成されていた「ホワイトリスト／ポジティブリスト（人材不足職種一覧）」<sup>25</sup>は適用されなくなった。

このほか、対象となる人材の受け入れ手続きについて、中央外国人局（*zentrale Ausländerbehörde*）への管轄の一元化と関連手続きの簡素化が行われた。

なお、優先権審査は廃止されたが、他方で、連邦雇用エージェンシーによる「資格の同等性審査」や「労働条件審査（当該外国人が同職種のドイツ人労働者と同等の条件で雇用されることを確認する）」は引き続き実施されている。これは外国人労働者への適切な賃金支払いを確保し、賃金ダンピングを防止するために欠かせないとの政策判断がなされたためである。また、労働市場の状況が変化した場合には、例えば、特定職種や特定地域で、優先権審査の再導入を直ちに可能とするための命令権限も規定されている。

このほか同法は、IT分野の高度な実務経験のある専門人材については、就労に際して、正式な資格の有無も不問とした。この場合、少なくとも3年以上のIT実務経験があり、年収が5万1,120ユーロ以上（下限額は毎年調整される。2021年時点）で、連邦雇用エージェンシー（BA）の斡旋協定（*Vermittlungsabsprachen*）<sup>26</sup>の枠内で、BAが申請者の知識レベルを評価し、申請者の資格認定のために追加的に必要な資格取得措置が決定されていることが要件となる<sup>27</sup>。

さらに、認定訓練職種における訓練修了者に対しては、大卒者に対する既存の優遇規定に準じて、求職のための期限付きの受け入れも可能となった（ただし、一定のドイツ語能力や生計確保要件あり<sup>28</sup>）。

---

率（失業離脱率）、⑥中央賃金の推移の6つの指標により分析を行い、対象職種の人手不足の高さを判定している。2020年のボトルネック分析では、「専門人材（*Fachkräfte, Skilled*）」、「スペシャリスト人材（*Spezialist, Specialist*）」、「エキスパート人材（*Expert*）」の3つに分類した上で、計1,222の職種を分析している。なお、「専門人材」は2年以上の職業訓練修了資格保持者（同等含む）、「スペシャリスト人材」は、マイスター（手工業、工業）資格保持者や応用科学大学（専門大学）の学位保持者（同等含む）、「エキスパート人材」は、4年制大学卒以上の資格保持者（同等含む）である。

（*Bundesagentur für Arbeit, Mai 2021, Fachkräfteengpassanalyse 2020*）, EMN

（[https://emn.gov.hr/UserDocsImages/EMN\\_studije/10-Determining-Labour-Shortages-and-the-Need-for-Labour-Migration-from-Third-Countries-in-the-EU.pdf](https://emn.gov.hr/UserDocsImages/EMN_studije/10-Determining-Labour-Shortages-and-the-Need-for-Labour-Migration-from-Third-Countries-in-the-EU.pdf)）

<sup>25</sup> 従来、大卒資格を保持した第三国の外国人労働者がブルーカードによる就労ビザをドイツで取得する際に用いられていたリスト（<https://www.mangelberufe.de/>）。現在はBAが必要に応じて「ガイダンス」を実施している模様（BA, *Fachliche Weisungen Aufenthaltsgesetz und Beschäftigungsverordnung*（BA Zentrale, 5758, INT 24, 06/2021）

（[https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok\\_ba146473.pdf](https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba146473.pdf)）

（<https://www.arbeitsagentur.de/datei/ba146345.pdf>）。

<sup>26</sup> 例えば連邦雇用エージェンシーサイトでは、介護看護人材の例が紹介されている

（<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/arbeitskraefte/pflegefachkraefte>）。

<sup>27</sup> Die Bundesregierung（<https://www.make-it-in-germany.com/en/visa/kinds-of-visa/specific-labour-market-access/it-specialists>）。

<sup>28</sup> 認定訓練職種における訓練を修了した第三国出身の外国人は、求職のための入国が可能で、最長6カ月の滞在許可が受けられる。ただし、保有する外国の資格がドイツの管轄機関による認定を受けていること、滞在のための生計が確保されていること、求職先に相応するドイツ語能力を有していることが要件となる。語学力に関しては通例、少なくとも欧州言語共通参照枠のB1レベルのドイツ語能力が要求

また同法では、外国人による社会保障制度の濫用を防ぐため、入国時には、申請者と、一緒に入国する家族の生計の両方を自ら確保できることの証明が要件とされており、申請者の年齢が45歳以上である場合は、年収4万6,860ユーロ以上（2021年）を稼いでいるか、適切な老齢保障があることを証明しなければならない<sup>29</sup>。

なお、専門人材移民法の制定に際して、カナダのようなポイント制（年齢、学歴、職歴などをスコア化し、その合計点で受入れの可否を審査するシステム）による外国人の受け入れ制度の必要性が改めて議論されたが、導入にはいたらなかった。この点について連邦内務省（BMI）は、「ポイント制は何度も議論の俎上に上がるが、長い選考プロセスと新たな行政手続の煩雑化を意味し、簡素化と逆行する。第三国の専門人材の受け入れ促進に大切なのは、ドイツの労働市場の現状に的を絞った職業斡旋と、外国におけるドイツ語教育の強化である。また、大学や訓練修了資格について認定機関が適切に評価し、一元的な管理を行うことで社会保障の濫用も防止できる。その意味で今回制定した専門人材移民法は、必要な人材の受け入れを、経済的要請に応じて適切かつ十分果たすことができる」と説明している<sup>30</sup>。

連邦労働社会省によると、同法のもとで2020年3月1日から12月31日までに、計3万のビザが発給された<sup>31</sup>。コロナ禍にもかかわらず、同制度の活用が進んでいる点について、フベルトゥス・ハイル連邦労働社会相は、「コロナ禍で、医療・介護、あるいはITを活用する企業や公共サービス、その他の多くの分野にとって、専門人材がどれほど重要なかが明らかになった。少子高齢化とデジタル化の進展により、第三国出身者を含む専門人材に対する需要は常に大きい。この課題に対して、私たちは専門人材移民法という非常に良い枠組みを構築し、すでに効果を上げている。今後はさらにそれを増大させるだろう。この点について、私たちには、連邦雇用エージェンシーという強力なパートナーがおり、現地の雇用エージェンシーや中央外国・専門職業仲介局等を通じて、外国人専門人材と雇用主とをつないでいる。目下私にとって気がかりなのは、労働条件である。優れた人材をめぐり、私たちは世界規模の獲得競争のただ中にいる。私たちはで

---

される。求職のための滞在中は、週当たり10時間までのトライアル就労が可能となる。これにより、使用者と当該の外国人労働者が相互に適性を判断することができる。なお、このトライアル就労は、公認の大学教育を修了した第三国出身の外国人（これまで通り求職のために、同じく最長6カ月の入国が認められる）に対しても、認められている。

<sup>29</sup> Die Bundesregierung (<https://www.make-it-in-germany.com/en/visa/kinds-of-visa/work-qualified-professionals>) .

<sup>30</sup> BMI (<https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/faqs/DE/themen/migration/fachkraefteeinwanderung/faqs-fachkraefteeinwanderungsgesetz.html>). しかし、2021年12月7日に成立した新たな3党連立協定によると、今後は、ポイント制に基づく「チャンスカード（Chancenkarte）」を導入する方針の記載があり、翌日の12月8日に発足したシュルツ新政権のもとで、今後4年の間に導入される可能性が高い。連立協定書（「さらなる進化へ —自由・正義・持続可能性のための連立（Mehr Fortschritt wagen— Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit）」（[https://www.spd.de/fileadmin/Dokumente/Koalitionsvertrag/Koalitionsvertrag\\_2021-2025.pdf](https://www.spd.de/fileadmin/Dokumente/Koalitionsvertrag/Koalitionsvertrag_2021-2025.pdf)）より。

<sup>31</sup> BMAS (<https://www.bmas.de/DE/Service/Presse/Pressemitteilungen/2021/ein-jahr-fachkraefteeinwanderungsgesetz.html>).

きる限り魅力的であらねばならず、専門人材移民法はそのための礎を築いた」とコメントしている。

#### 〔コロナ禍によるジョージアからの季節労働者の受け入れ延期<sup>32</sup>（2020年5月）〕

これまで外国人の季節労働者は、EU域内出身者（特にルーマニア）を受け入れることが多かった。しかし、近年EU域内出身者が季節労働者として入国して働くことへの関心が薄れている背景から、今後は第三国（EEA諸国およびスイス以外）から外国人労働者の受け入れを促進しようとする動きがある。そのため、2014年のEU季節労働者指令<sup>33</sup>に基づき、ジョージア（旧グルジア）と初の二国間協定を締結し、2020年5月から当該国出身の季節労働者の受け入れを予定していたが、新型コロナウイルスの感染拡大の影響を受けて、受け入れは延期となった。

#### 〔EUブルーカードによる第三国高度人材の受け入れ（2021年の年収要件）〕

2012年に施行されたEUブルーカード法は、2009年に成立した「高度専門職に従事する第三国（EU域外）市民の入国・在留に関する指令（2009/50/EC）（通称：ブルーカード指令）」の国内法整備に該当する。これにより、EUにおいて第三国出身の大学卒業者の欧州労働市場参入を容易化する「ブルーカード」が導入された。アメリカの「グリーンカード」を模して「ブルーカード（Blaue Karte）」と呼ばれる滞在・就労許可制度は、EU域内の長期的な人口減少に伴って不足が懸念される高度人材を、EU域外からの積極的な受け入れにより補うことを目的としている。

なお、ブルーカードの発給数は、前述のEU指令（2009/50/EC）6条において加盟国がその規模を決めることを認めており、状況に応じてドイツが独自に「ゼロ枠」とすることも可能である。

年収要件等は毎年変更されており、2021年は、年収5万6,800ユーロ以上の具体的な雇用先がある場合、初回滞在許可が最長4年まで認められる。また、専門家が不足している分野（数学、自然科学、情報技術の専門家、技術職、医師）に対しては、最低年収が4万4,304ユーロに設定されている（2021年<sup>34</sup>）。

33 カ月間「ブルーカード」で就業し、その間、法定年金もしくは類似のシステムに加入していたことが証明できる場合は、定住許可（無期限）が得られる。また、語学レベルB1級のドイツ語能力資格がある場合は、滞在21カ月後に定住許可（無期限）が得られる。その他の情報については、

<sup>32</sup> BAMF (<https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/EN/EMN/Studien/wp89-saisonarbeitskraefte.html?jsessionid=314048A6E569863F7317DB4D6AE1E525.internet572?nn=444450>) .

<sup>33</sup> Directive 2014/36/EU of the European Parliament and of the Council of 26 February 2014 on the conditions of entry and stay of third-country nationals for the purpose of employment as seasonal workers. EU域外からの季節労働者の受け入れに関する条件や季節労働者の権利について定めている。

<sup>34</sup> BAMFブルーカード関連情報（The EU Blue Card）(<https://www.bamf.de/EN/Themen/MigrationAufenthalt/ZuwandererDrittstaaten/Migrathek/BlaueKarteEU/blauekarteeu-node.html>), 連邦内務省（Zuwanderung in Deutschland / Blue Card EU for Germany）(<https://www.bluecard-eu.de/>) .

滞在法 18 条、18a 条、18b 条、18c 条で規定している。

### 〔西バルカンルールの延長（2023 年末まで）と数量割当の導入〕

2021 年 1 月に発効した就労令の改正に基づき、いわゆる「西バルカンルール („Westbalkanregelung“)<sup>35</sup>」が 2023 年末まで延長された。「西バルカンルール」とは、西バルカン諸国（アルバニア、ボスニア・ヘルツェゴビナ、コソボ、モンテネグロ、北マケドニア、セルビア）出身者を対象に、正式な資格がなくともドイツへの入国が許可される制度で、2016 年以降、合法的な外国人労働力受け入れの手法として頻繁に利用されている。今回の改正により、2020 年 12 月 31 日までとされていた同ルールが、2023 年 12 月 31 日まで 3 年間延長された<sup>36</sup>。

ただし、連邦雇用エージェンシーの同意は必要で、引き続き、労働市場テスト（優先権審査）や雇用条件が適切かどうか等の確認を行い、外国人労働者の保護に努めることとしている。また、新たに年間 2 万 5,000 人を上限とする、数量割当制度が導入された。

ドイツ労働市場・職業研究所（IAB）によると<sup>37</sup>、西バルカン出身の労働者の 58%は、熟練労働者や専門家として雇用されている。

以上、近年の主な受け入れ政策の動向を見た。

大きな動きとしては、第三国（EEA 諸国およびスイス以外）の外国人労働者は、これまで大卒以上の高度人材に限定して受け入れを促進していたが、同カテゴリーに、職業訓練修了資格者を専門人材として新たに加え、受け入れ促進の対象枠を広げたことがあげられる。

また、同時期に 2020 年末までの臨時措置としていた第三国出身の季節労働者等の受け入れの特例を 2023 年末まで延期する措置をとった。

各種の施策を見ると、受け入れの条件や社会保障制度の利用に制限を設けたり、割当数や年収・年齢条件等を設定し、連邦雇用エージェンシーの確認を要件とすることにより、その時の社会・経済的状況に応じて受け入れの需給調整ができるよう考慮されていることがうかがえる。

---

<sup>35</sup> BMAS(<https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/sexhste-verordnung-zur-aenderung-der-beschaeftigungsverordnung.html;jsessionid=677AD414F5600099CE408136C2A09FF1.delivery1-replication>).

<sup>36</sup> 就労令 26 条 2 項、2021 年 1 月 1 日発効 ([https://www.gesetze-im-internet.de/beschv\\_2013/\\_26.html](https://www.gesetze-im-internet.de/beschv_2013/_26.html)).

<sup>37</sup> IAB (März 2020) *Evaluierung der Westbalkanregelung: Registerdatenanalyse und Betriebsfallstudien* ([https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb544-evaluierung-der-westbalkanregelung.pdf;jsessionid=677AD414F5600099CE408136C2A09FF1.delivery1-replication?\\_\\_blob=publicationFile&v=1](https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb544-evaluierung-der-westbalkanregelung.pdf;jsessionid=677AD414F5600099CE408136C2A09FF1.delivery1-replication?__blob=publicationFile&v=1)).

## 2. 外国人労働者への対応に関する各種施策

### (1) 受け入れ後の統合講習

外国人及び移民の背景を持つ人のためのドイツ語教育は、2005年の移民法(ZuwG)による「統合講習」の導入で大きく拡大され、現在、社会統合策の中で重要な施策の1つとなっている。統合講習は、「ドイツ語教育」(欧州共通基準 B1 レベル習得を目指す)と、ドイツの法律、文化、歴史等を学ぶ「市民教育(100 授業単位)」がある<sup>38</sup>。統合講習の構造は、300 授業単位の「基礎言語講習」に続き、300 授業単位の「言語向上講習」がある(計 600 授業単位)。この基本パターンの他、若年者や女性、子を持つ親、読み書きのできない人等の特定層を対象に 900 授業単位に延長した講習もある<sup>39</sup>。

なお、大量の難民が流入した 2015 年に、連邦政府は急遽、語学学習促進予算を大幅に引き上げ、滞在見通しのある庇護申請者(難民)への統合講習を開始した。職業に関連したドイツ語学習支援の詳細も法令で定め、参加者数を約 55 万人と見積もった。翌 2016 年には、統合講習費用の 5 億 5,900 ユーロを連邦政府負担分の予算として計上し、統合講習開始までの待機時間を 3 カ月から 6 週間に短縮し、コース参加人数の上限引き上等も行った<sup>40</sup>。

### (2) 経済悪化時の外国人失業者への対応

外国人労働者の失業に関する対応は、ドイツ人労働者に対する失業時の対応と同じである。

ドイツの失業補償制度は、大きく分けて「失業手当 I (ALG I)」と「失業手当 II (ALG II)」がある。失業手当 I (ALG I) は、65 歳未満の者で、①失業中であること、②雇用エージェンシー (AA) に失業登録し、少なくとも週 15 時間以上の仕事を探し、すぐに AA の職業紹介に応じられること、③失業手当の権利取得期間(離職前 2 年間に通算 12 カ月以上保険料を納付)を満たしていることが給付条件となっている。給付水準は、従前の手取賃金(法律上の控除額を差し引いた賃金)の 60%(扶養する子がいる者は 67%)である。

失業手当 I の財源は、労使折半の失業保険料で、不足した分は政府負担となる。失業

<sup>38</sup> henke schulungen gGmbH (<https://www.henke-schulungen.de/en/german-courses-integration-courses/>)

<sup>39</sup> イルメリン・キルヒナー(2012)「ドイツの在住外国人に対する言語学習制度」『自治体国際化フォーラム Jun. 2012』自治体国際化協会 pp.6-7、及び BBMFI (2012) 9. *Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration über die Lage der Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland* pp.127-132。

<sup>40</sup> EMN (2017) *Annual Policy Report by the German National Contact Point for the European Migration Network Migration, Integration, Asylum – Political Developments in Germany 2016, および 2017* ([https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/EN/EMN/Politikberichte/emn-politikbericht-2017-germany.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=7](https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/EN/EMN/Politikberichte/emn-politikbericht-2017-germany.pdf?__blob=publicationFile&v=7))。なお、2017 年報告 (p.66) によると、統合のために割り当てられた 2017 年連邦予算は 8 億 5,900 万ユーロで、さらに顕著な増額となった (2015 年: 約 2 億 6,900 万ユーロ、2016 年: 5 億 5,900 万ユーロ、2017 年: 8 億 5,900 万ユーロ)。

手当Ⅱ（ALGⅡ）は、自己資金がわずか、もしくは全く持たない就労可能者に対して、最低生活水準を保障するために必要な給付を行う制度で、①15歳以上65歳未満であること、②1日3時間以上は就労できる者であること、③本人及び本人と生活する者が、本人の能力と資金では生活するために必要となる額を、十分に満たすことができない要扶助状態にあること、という受給要件を満たした場合に、毎年改定される給付水準に基づき、手当が支給される。失業手当Ⅱの財源は、連邦政府の一般財源（税金）及び地方自治体の一般財源（税金）である。

なお、「経済悪化時の外国人失業者への対応」ではないが、2015年から2016年にかけて、ドイツに入国申請を求める難民が急増した関連で、2017年には、難民の帰国促進政策に力が注がれた。この時期に自ら帰国を決意した難民には、1人あたり800～1,200ユーロの支援金が給付された<sup>41</sup>。

### （3）不法滞在等に関する対応<sup>42</sup>

不法入国に関しては、連邦警察（Bundespolizei, BPOL）が主に取り締まる。また、外国人を含む闇労働や不法就労については、連邦財務省（BMF）所管の税関（ZOLL）内にある闇労働税務監督局（Finanzkontrolle Schwarzarbeit, FKS）が担当している。闇労働税務監督局（FKS）の事務所は、ドイツ全土に網羅的に設置されており、41の税関に設置されている。

FKSが想定する「闇労働（Schwarzarbeit）」とは、①社会保険料不払い、②給付の濫用、③営業法・手工業法違反、④脱税、である。他方、「不法就労（Illegale Beschäftigung）」とは、①外国人の不法就労、②最低労働条件違反、③違法な労働者派遣、であり、その両方に対処している。闇労働税務監督局（FKS）の担当者が取締の現場に入る場合、労働者の身分証、労働契約書、給与明細、就労時間証明書、社会保険関係申請書などを主に確認する。取締り現場へは常に銃を携行し、最低でも2人体制で現場に赴く（単独行動はない）。大きな建設現場の立ち入り検査には、100名体制で職員が出向くこともある。

なお、対象企業を呼び出すことはなく、全て現場へ行くが、場合によっては、同時に当該企業が委託する税理士事務所に入ることもある。必要に応じて税関の特殊部隊<sup>43</sup>（ZUZ）の応援を頼むこともあるが、その場合においても指揮はFKSがとる。

取締り対象企業や現場の選定は、主に通報によるものが多い。匿名や実名、近所の人からの通報のほか、他省庁の職員からの情報提供などもある。そのようにして得たあらゆる情報を事実かどうか検証し、実際の労働現場や企業を捜査するうちに、当該企業の

<sup>41</sup> OECD *International Migration Outlook 2018*, p.234.

<sup>42</sup> 筆者が2016年9月に実施した現地調査におけるFKS担当職員からの提供情報。

<sup>43</sup> ZUZは、取締り時に、特に暴力的な抵抗が予想される場合など、危険な任務遂行を行う際に、税関職員支援のために出動する税関の武装特殊部隊である。

別の地域の事業所も捜査した方が良いと判断する場合もある。また、ある特定期間に予防的理由で重点的に特定産業の現場に立ち入ることもある。多いのは、建設や運送などで、その場合は、全国の FKS 職員が一斉に管轄地域の立ち入り調査を実施する。

#### (4) 外国人労働者差別等、人権侵害への対応

連邦差別禁止庁 (ADS) が 2020 年 6 月に発表した年次報告書<sup>44</sup>によると、外国人差別に関する同庁への助言要請は、2019 年に 1,176 件 (前年比 10% 増) に達し、関連する深刻な事件も散見された。例えば、ヘッセン州北部の行政管区長として難民保護などに関わっていたワルター・リュプケ氏が、右翼過激派組織とつながりがある男に殺害された事件 (2019 年 6 月) や、東部ザクセン=アンハルト州ハレにあるシナゴーク (ユダヤ教礼拝所) を反ユダヤ主義者が襲撃して付近の住民 2 人を射殺した事件 (2019 年 10 月) 等である。報告書はこのような事件を踏まえて、「2019 年は、特定のグループに対する憎悪と敵意が深く痛い痕跡を残した年だった」と位置付け、「差別は人々を疲弊させ、長期的には社会的結束を危険にさらす悲惨な結果をもたらす」と警告し、外国人の処遇に関する一層の改善を求めている。

また、外国人労働者の差別とその対応について、直近で注目された 2 つの事例を以下に紹介する。

#### ア 食肉産業の法改正

2020 年は、複数の食肉処理工場で新型コロナウイルスのクラスター (集団感染) が発生し、そこで働く外国人労働者に対する搾取的な労働条件や生活環境に衆目が集まった。これにより、食肉事業者への批判が集中し、食肉産業における外国人労働者の環境改善に向けた法改正が行われた。

主な契機となったのは、2020 年 6 月に起きた西部のノルトライン=ヴェストファーレン州ギュータースロー郡の食肉処理工場労働者 7,000 人のうち 1,553 人が新型コロナウイルスに感染した事例である。それ以前にも、複数の食肉処理工場で外国人労働者を中心とした感染クラスターが相次ぎ、その要因を探る過程で、食肉工場で働く外国人 (多くはポーランドやルーマニア等の東欧出身者) の過酷な労働・生活環境に注目が集まった。

現地の報道 (Deutsche Welle) によると、外国人労働者の多くは、工場を保有する食肉企業に直接雇用されておらず、派遣会社や下請け業者 (孫請け業者) から派遣された間接雇用 / 契約労働者として働いていた。また、長時間労働が常態化し、残業代の未払いや、使用

<sup>44</sup> ADS(2020) *Jahresbericht 2019*

([https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Aktuelles/DE/2020/20200609\\_PK\\_Jahresbericht\\_2019.html](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Aktuelles/DE/2020/20200609_PK_Jahresbericht_2019.html)) , *Deutsche Welle* 27.11.2020 (<https://www.dw.com/en/german-government-approves-strict-rules-for-meat-industry/a-55750116>) .

者による法定傷病休暇の取得拒否、抗議者の即時解雇等も横行していた。このほか業者は現地の空き家を買取り、「寮」として外国人労働者を住ませ、相当額の寮費を徴収していたが、台所や風呂、トイレは清掃が行き届かない不衛生な状態で大勢が共用し、クラスターが発生しやすい状況だった。こうした外国人労働者の搾取的な実態が広く知れわたり、食肉企業や中間業者に批判が殺到した<sup>45</sup>。

そこでメルケル連立政権は同年 7 月 29 日に、食肉産業（従業員 50 人以上の企業）における下請（Werkverträge）利用の禁止や、派遣（Leiharbeit）利用の大幅な制限、寮の最低基準等を定めた「労働保護管理法（Arbeitsschutzkontrollgesetz）」案を閣議決定し、数カ月の審議を経て同法は 2021 年 1 月 1 日から施行された<sup>46</sup>。

## イ 外国人介護者の最賃をめぐる判決<sup>47</sup>

連邦労働裁判所は 2021 年 6 月 24 日、ドイツの高齢者宅で働く外国人在宅介護労働者に対して、待機時間も含まれた最低賃金を支払うべきであるとの判決を下した。訴訟を起こしたのは、ブルガリア出身の女性で、ヘルパーとしてベルリンの高齢者宅に住み込み、24 時間、休日もなく働き続けていた（契約上の勤務時間は 1 日 6 時間、週 30 時間で、毎月約 950 ユーロが当該労働者に支払われていた）。

ドイツで働く外国人在宅介護者の多くは、ポーランドやブルガリア、ルーマニア等、東欧出身の女性で、世話をする人の自宅に 24 時間住み込んで介護をし、2～3 週間の就労後に帰国する「シャトル就労」という形態をとっている<sup>48</sup>。彼女達は、自国で同じ仕事をした場合よりは良い収入を得ることができるが、実際の労働時間で割ると、ドイツの法定最低賃金を下回ることが多く、これまでも折に触れて問題視されてきた。

ドイツの介護は、在宅介護が中心で（全体の約 4 分の 3）、業界では「24 時間の在宅介護サービス」を売りにする外国の仲介業者が少なくない。そうした介護サービスの多くは低価格で、利用者は、在宅介護労働者の出身国の企業に料金を支払う。今回の事例でも原告女性は、本国ブルガリアの仲介業者から報酬を受け取っていた。

<sup>45</sup> *BMAS Pressemitteilungen 29. Juli 2020, Deutsche Welle(29.07.2020,21.07.2020, 05.08.2020,09.08.2020),ZDG Pressebereich(29.07.2020)*.

<sup>46</sup> 同法の主な概要は、従業員 50 人以上の企業を対象に、①2021 年 1 月 1 日からの下請けの利用禁止、②大幅な派遣利用の制限(労働協約に規定がある場合に限り、全従業員の 8%を上限に派遣利用を認める)、③2021 年 4 月 1 日から派遣期間を最長 4 カ月に制限、④労働時間のデジタル記録の義務付け（違反した場合は 3 万ユーロの罰金）、⑤寮（宿泊施設）の最低基準を設定、というものである。以上、*BMAS Arbeitsschutzkontrollgesetz* (<https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/arbeitsschutzkontrollgesetz.html>) ,*BA*([https://www.arbeitsagentur.de/datei/weisung-202104002\\_ba146916.pdf](https://www.arbeitsagentur.de/datei/weisung-202104002_ba146916.pdf))より。

<sup>47</sup> *Deutsche Welle 26.06.2021*(<https://www.dw.com/en/germany-top-courts-order-on-foreign-nursing-home-workers-pay-triggers-debate/a-58045991>), *tagesschau 24.06.2021* (<https://www.tagesschau.de/inland/bag-zu-mindestlohn-auslaendische-pflege-101.html>) .

<sup>48</sup> ドイツにおける介護外国人労働者の状況については、JILPT 資料シリーズ(2014)『欧州諸国における介護分野に従事する外国人労働者（第 1 章 天瀬光二執筆部分）』が詳しい。



2020年は、新型コロナウイルス感染拡大防止のための国境封鎖により、このようなシヤトル就労型の外国人介護者の受け入れが一時的に停滞し、人材不足が問題となった<sup>49</sup>。

なお、コロナ以前からドイツでは、少子高齢化に伴う看護・介護人材不足が懸念されている。2018年の看護介護分野の就業者数は約160万人で、その4年前から17.4万人増加した(うち外国人の割合は約11%<sup>50</sup>)。近年は、人材不足の解消に向けて、EU域内の人材調達に加えて、中央外国・専門職業仲介局(ZAV)とドイツ国際協力公社(GIZ)が共同で、EU域外(主にフィリピン、セルビア、ボスニア・ヘルツェゴビナ、チュニジア等)からの人材調達を試みている<sup>51</sup>。2013年から始まったこのプロジェクトは「トリプルウィン(Triple Win)」と呼ばれ、最終的に介護専門人材と認定されて、ドイツで就労資格を得た者は2020年までに4,000人に上る。

しかし、未だ人材不足は解消されておらず、保健相によると、2020年の時点で約5万人の空席があり、ドイツ看護評議会(DPR)は、2030年までに最大30万人の空席を埋める必要があるとしている。このため保健相は、2019年にコソボやメキシコを訪問して二国間協定の可能性を探る等、介護分野の外国人職業訓練生を2023年までに増やそうとしている。

---

<sup>49</sup> Deutsche Welle (<https://www.dw.com/en/germany-looks-to-mexico-to-help-tackle-nursing-care-crisis/a-50528445>), (<https://www.dw.com/en/germany-faces-shortage-of-health-care-workers-from-poland/a-52831013>) .

<sup>50</sup> 連邦雇用エージェンシー (09.05.2018 | Presseinfo Nr. 15) (<https://www.arbeitsagentur.de/presse/spr-2018-12-zum-tag-der-pflege>) .

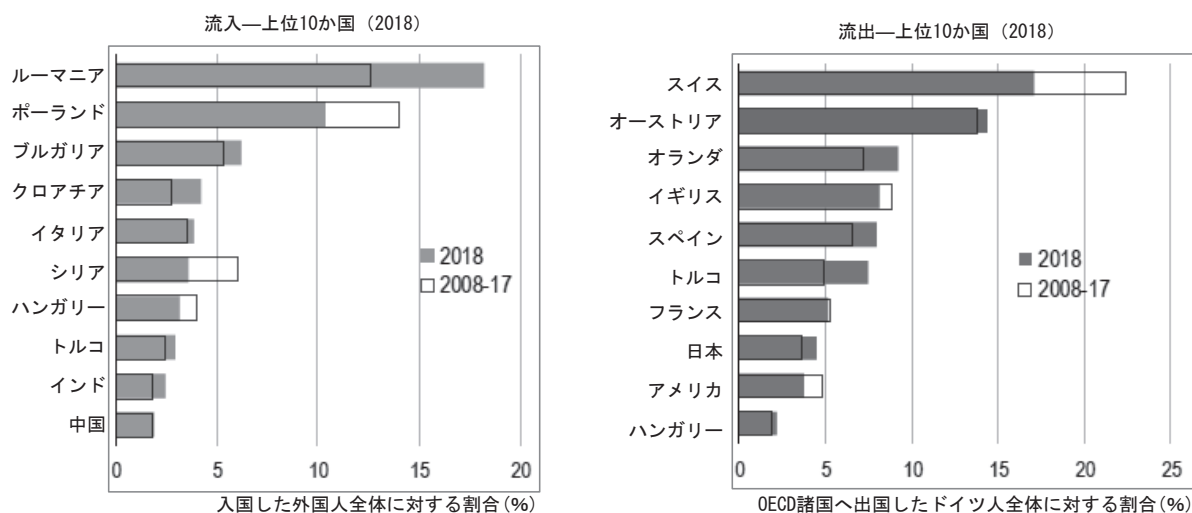
<sup>51</sup> GIZ (<https://www.giz.de/en/worldwide/41533.html>), BA (<https://www.arbeitsagentur.de/en/press/en-2017-17-specialists-for-germany>).

## 第2節 受け入れ状況等

### 1. 受け入れの現状・動向（統計等）

OECD(2020<sup>52</sup>)によると、2018年にドイツへ流入した外国人を国籍別に見ると、最も多かったのはルーマニアで、ポーランド、ブルガリア、クロアチア等の東欧諸国が上位を占めた。他方、OECD諸国へ出国したドイツ人の流出先を見ると、スイス、オーストリア、オランダ、イギリス等、近隣の欧州諸国が目立つ（図表3-4、3-5）。

図表3-4、3-5 ドイツへの流入・ドイツからの流出状況（国籍順）（2018）



出所：OECD International Migration Outlook(2020).

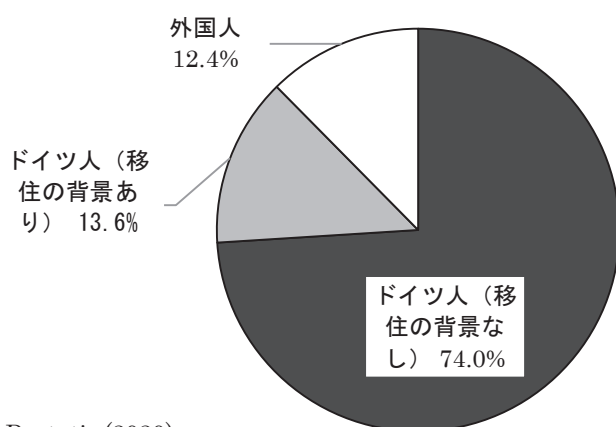
また、連邦統計局（2020<sup>53</sup>）によると、2019年時点でドイツの全人口の26.0%に相当する2,120万人が「外国人か、あるいは、ドイツ人で移民の背景を有している者」だった（図表3-6）。この割合は、前年同期比で2.1%増加した（2018年、2,080万人）。

<sup>52</sup> OECD *International Migration Outlook 2018*, p.234

<sup>53</sup> Destatis *Pressrelease #279 from 28 July 2020*

([https://www.destatis.de/EN/Press/2020/07/PE20\\_279\\_12511.html;jsessionid=3191DBE0C1B75E268A2ED8AECE45319E.live741](https://www.destatis.de/EN/Press/2020/07/PE20_279_12511.html;jsessionid=3191DBE0C1B75E268A2ED8AECE45319E.live741)) .

図表3-6 ドイツの人口概況（2019年、%）



出所:Destatis (2020).

滞在許可の発行推移を種類別に見ると、かつて非熟練労働者の中で最も人数が多かったのは、「季節労働者」である。しかし、この季節労働者は、2011年から急激に減少し始め、2013年以降は0となっている(図表3-7)。この変化は、EU新規加盟国へのドイツ労働市場の開放時期(2011年中東欧8カ国、2014年ブルガリア・ルーマニア)と重なっており、同時にEU域内の自由移動者の受け入れが急増している。このことから、季節労働者の受け入れが減少した背景には、EU加盟国の拡大が影響していることがうかがえる。

図表3-7 滞在許可の発行推移（種類別）（2010～2018年）

	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年
季節労働者	296,500	167,600	3,500	0	0	0	0	0	0
域内自由移動	133,300	197,500	303,000	354,800	434,900	427,100	454,100	412,700	383,100
就労許可	20,100	26,100	22,100	24,300	27,900	27,100	50,500	61,700	64,900
家族	54,900	54,000	54,800	56,000	63,700	82,400	105,600	114,900	97,100
人道	11,800	11,000	18,400	30,700	42,400	143,200	434,300	263,800	78,500
その他	2,400	2,100	1,800	2,400	5,600	6,100	6,600	7,100	7,100

出所: OECD *International Migration Outlook 2012-2020*.

他方、「就労許可」の発行数を見ると、2010年の時点で2万件だったのが、2016年には5.1万件へと急増している。OECDはこれについて、5.1万件のうち、65%は高度人材であり、要因として、2015年10月から導入した西バルカン諸国から一定の条件下で労働者を受け入れる政策(西バルカンルール、既述)が影響したと説明している。

また、経済活動（就労）を目的とした滞在（滞在法 18～21 条）に基づく受け入れ数の推移は、図表 3-8 の通りで、いわゆる熟練外国人労働者の受け入れは、同法 18 条に基づく雇用移動、19a 条に基づく EU ブルーカード保有者の受け入れの増加傾向が顕著であることが分かる。

図表 3-8 滞在法 18-21 条に基づく受け入れの推移（2015 年～2019 年）

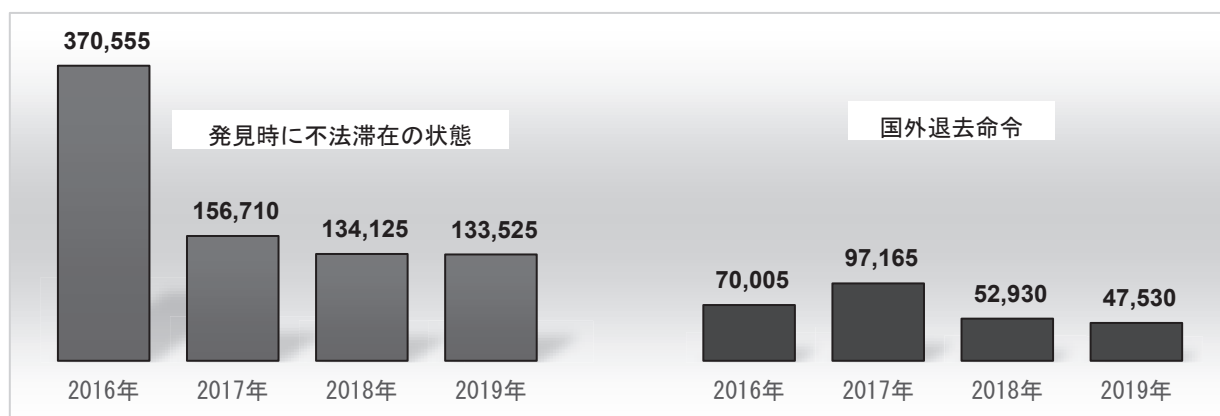
滞在資格	2015	2016	2017	2018	2019
滞在法 18 条に基づく雇用移動	29,822	40,746	48,523	44,752	46,130
滞在法 19 条に基づく高度資格者	31	25	33	19	29
滞在法 19a 条に基づく EU ブルーカード保有者	6,792	8,038	9,652	12,015	13,137
滞在法 20 条に基づく研究者	409	422	877	1,273	1,965
自営業者 (滞在法 21 条)	1,782	1,733	1,788	1,718	1,484

出所: BAMF(2020) *Migrationsbericht 2019*.

図表 3-9 は、近年の不法滞在や国外退去命令件数である。国内の取締りの中で不法滞在の状態であるとされたのは、近年では 2016 年が最も多く、37 万件であった。

他方で国外退去命令件数は 2017 年が最も多く 10 万件弱で、その後は 5 万件前後で推移している。

図表 3-9 不法滞在・国外退去命令件数の推移（2016～2019 年）<sup>54</sup>

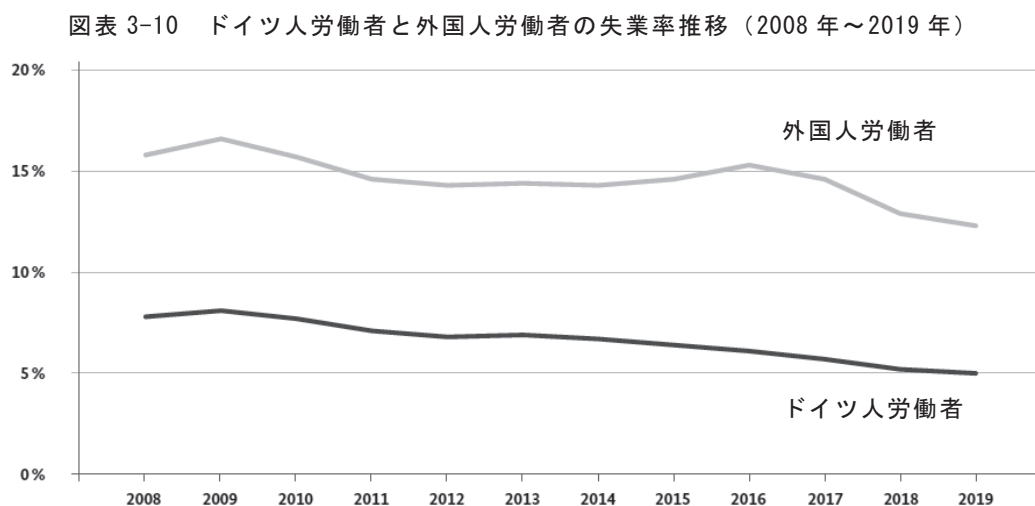


出所: The European Migration Network (EMN) (2020) .

<sup>54</sup> EMN Germany Country Factsheet 2019 ([https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/networks/european\\_migration\\_network/reports/factsheets\\_en](https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/networks/european_migration_network/reports/factsheets_en)).

## 2. 外国人の労働市場やコロナ禍の影響

外国人労働者の失業率を見ると、ドイツ人労働者の2倍前後で推移している<sup>55</sup>。また、世界金融危機後の2009年や、多数の難民が流入した後の2016年を見ると、外国人の失業率の悪化がドイツ人よりも顕著に見られる。このことから、外国人労働者は、社会・経済の変化による影響を受けやすく、失業リスクが高いことがうかがえる（図表3-10）。



出所:BAMF(2020).

注:外国人労働者はEU域内と域外の出身者を含む。

さらに、ドイツ労働市場・職業研究所（IAB）の統計では、外国人の労働市場における状況を出身国別に細かく分類している（図表3-11）<sup>56</sup>。それによると、出身国グループによって失業率の状況等がかなり異なっていることが分かる。

<sup>55</sup> BAMF(2020) *Migration, Integration, Asylum in Germany 2019*

([https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/EN/EMN/Politikberichte/emn-politikbericht-2019-germany.pdf;jsessionid=7C4512E5BC7DA0F2DF79C6D022E093FB.internet531?\\_\\_blob=publicationFile&v=9](https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/EN/EMN/Politikberichte/emn-politikbericht-2019-germany.pdf;jsessionid=7C4512E5BC7DA0F2DF79C6D022E093FB.internet531?__blob=publicationFile&v=9)).

<sup>56</sup> IAB (April 2021) *Zuwanderungsmonitor*

([http://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Zuwanderungsmonitor\\_2104.pdf](http://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Zuwanderungsmonitor_2104.pdf)).

図表 3-11 ドイツの労働市場に関する統計(出身地域別)

	全体	外国人	EU-28	EU-2 (ブルガリア、ルーマニア)	EU-8 (チェコ、エストニア、ラトビア、リトアニア、ハンガリー、ポーランド、スロベニア、スロバキア)	シリア、アフガニスタン、イラク、イラン、パキスタン、エリトリア、ソマリア、ナイジェリア
労働者数(人)						
2020年2月	38,224,736	4,899,362	2,491,039	600,962	758,062	435,895
2021年2月	37,666,232	4,921,949	2,495,619	621,809	760,808	455,027
失業率(%)						
2020年2月	6.2	13.1	8.4	9.5	8.0	34.0
2021年2月	7.5	15.7	10.5	12.0	9.7	37.1
仕事しながら社会法典第2編に基づく基礎保障給付(注1)を受給する者の割合(単位:%)(注2)						
2020年1月	8.2	19.2	9.2	14.7	7.2	58.2
2021年1月	-	19.1	9.7	15.1	7.4	55.4

注1:社会法典第2編(SGB II)に基づく基礎保障給付は、主に長期失業者とそのパートナー等の生活保障を目的とする。求職者本人に「失業手当Ⅱ」を、同一世帯の就労能力のない家族に「社会手当」を給付する。同手当は、生活するために最低限必要とされる衣食住等の費用のうち、収入などで賄えない分が給付される。成人の単身者1人当たりの標準支給額は、2021年1月1日時点で月額446ユーロとなっている。「失業手当」の一種ではあるが、失業者の生活を保障しながら就労を支援するため、手当を受けながら仕事を行うことができる。

注2:各人口群の雇用労働者全体のうち、社会法典第2編に基づく給付金を受給している雇用労働者、いわゆる上乗せ(最低限度の生活に必要な基準を満たさない収入を、国が手当の形で補う)受給者の比率。

出所:IAB(April 2021) *Zuwanderungsmonitor*.

特に労働状況が芳しくないのは、シリア、アフガニスタン、イラク、イラン、パキスタン、エリトリア、ソマリア、ナイジェリア等の2015年から2016年にかけてドイツに流入し難民認定された者である。彼らの失業率は約4割弱と突出して高く、仕事をしながら社会法典第2編(SGB II)に基づく手当を受給している者の割合は、6割近くに達している。

なお、2020年から2021年にかけてのコロナ禍により、前年比で各グループとも失業率等の雇用状況は悪化しているが、極端に悪化したグループはなく、今後遅れて可視化される可能性がある。

## おわりに

ドイツは、第二次世界大戦後から現在までの間に、外国人の受け入れ政策をその都度、状況に応じて転換してきた。また、過去に受け入れた非熟練外国人に対する社会統合策を怠った反省から、難民も含む外国人の社会統合策に力を入れている点も特徴と言えるだろう。

近年の外国人労働者受け入れ政策の大きな動きとしては、2020年3月1日に施行された専門人材移民法がある。同法は、これまで大卒以上に絞ってきた第三国(EEA諸国およびスイス以外)外国人労働者の受け入れ促進を、2年以上の職業訓練職種の資格保有者にも広げた点

に特徴がある。同法のもとで、コロナ禍にもかかわらず、2020年3月～12月末までの間に約3万件のビザが発給された。

少子高齢化やデジタル化の進展による人材不足が懸念される中で、ドイツは今後もこうした第三国からの専門人材の獲得を積極的に進めるものと思われる<sup>57</sup>。

### 【参考資料】

- イルメリン・キルヒナー(2012)「ドイツの在住外国人に対する言語学習制度」『自治体国際化フォーラム Jun. 2012』自治体国際化協会。
- 外務省領事局外国人課 (2006)『欧州および北米各国における外国人の在留管理の実情に関する調査報告書』。
- 厚生労働省『世界の厚生労働 (2010)』。
- 『海外情勢報告 (2017～2020)』。
- 国立国会図書館 調査及び立法考査局 (2018)『平成 29 年度 国際政策セミナー EU における外国人労働者をめぐる現状と課題』。
- 田中信世「生産年齢人口の減少に歯止めをかけられるか～ドイツ「新移民法」の概要」(財)国際貿易投資研究所『フラッシュ 72』。
- 戸田典子「ドイツの滞在法—「外国人法」から EU「移民法」へ」『外国の立法 234 (2007.12)』国立国会図書館調査及び立法考査局。
- 渡辺富久子「ドイツにおける移民及び難民の滞在資格『外国の立法 267(2016. 3)』国立国会図書館 調査及び立法考査局。
- 渡邊互「ドイツにおける難民政策の課題とその憲法的意義」『法政治研究第 3 号 (2017 年 3 月)』関西法政治研究会。
- JILPT 資料シリーズ (2014)『欧州諸国における介護分野に従事する外国人労働者 (第 1 章 ドイツ 天瀬光二執筆部分)』。
- 資料シリーズ No.153 (2015)『諸外国における外国人受け入れ制度の概要と影響をめぐる各種議論に関する調査 (第 2 章ドイツ)』。
- Ad-Hoc Query on Consulting Body on Migration and Asylum, Requested by CY EMN EMN NCP on 7th September 2009, Compilation produced on 24th September 2009.*
- ADS (2020) *Jahresbericht 2019.*
- BAMF(2020) *Migrationsbericht 2019.*
- BAMF (2020) *Migration, Integration, Asylum in Germany 2019.*
- BAMF/EMN(2012) *Policies Factsheet: Germany.*
- BBMFI (2012) *9. Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration über die Lage der Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland .*
- CDU, CSU und SPD (2018) *Koalitionsvertrag zwischen.*
- EMN *Germany Country Factsheet 2019.*
- *Ad-Hoc Query on consultation Mechanism on migration policy and strategy, Requested by GR EMN NCP on 3rd May 2011, Compilation produced on 4th July 2012.*
- (2017) *Annual Policy Report by the German National Contact Point for the European Migration Network Migration, Integration, Asylum – Political Developments in Germany 2016.*
- IAB(März 2020) *Evaluierung der Westbalkanregelung: Registerdatenanalyse und Betriebsfallstudien.*
- (April 2021) *Zuwanderungsmonitor.*
- OECD *International Migration Outlook 2012-2020.*
- WSI Report (2014) *Die Gastarbeiter- Geschichte und aktuelle soziale Lage.*

<sup>57</sup> 2021年8月下旬、連邦雇用エージェンシーのシェーレ長官が、「ドイツでは今後、看護・介護分野から物流、学术界にいたるまで、あらゆる分野で専門人材不足が深刻化する」として、国内の未熟練労働者に対する職業訓練を実施し、不本意な女性パートタイム労働者をフルタイム労働者として活用するとともに、ターゲットを絞った上で「年間約40万人の移民労働者が必要になる」という見解を示したことを複数の現地メディアが報じている (*Deutsche Welle, 24.08.2021, The Local.de, 24 August 2021*)。

ほか各国政府、関連サイトを参照（詳細は文中脚注に明記）。

(章末 参考図表) 経済活動(就労)を目的とした滞在に関する規定

滞在法 (AufenthG) (18~21 条、抜粋)	
専門人材 (熟練労働者) ・ 18 条 ・ 18a 条 ・ 18b 条 ・ 18c 条	<p><b>18 条 専門人材 (熟練労働者) の移住の原則 ; 一般規定</b></p> <p>(1) 外国人雇用労働者 (ausländische Beschäftigter) に対する許可は、経済・科学の拠点としてのドイツのニーズに対応する形で、労働市場の状況を考慮した上で行う。外国人の熟練労働者に対して特別な機会を提供することは、熟練労働者の基盤確保および社会保障制度の強化に役立つ。この機会提供が目指すのは、公共の安全の利益を考慮した上で、熟練労働者の労働市場と社会への持続可能な統合を図ることである。</p> <p>(2) この節の規定による、就労 (被雇用) (Beschäftigung) を目的とする滞在資格の付与は、次の各号のすべてを満たすことを要件とする。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 具体的な求人が存在すること。</li> <li>2. 連邦雇用エージェンシーが 39 条に基づき同意したこと ; この規定は法律、国家間の協定、または就労令によって、連邦雇用エージェンシーの同意を得ずに就労を行うことが許されると定められている場合には適用しない ; この場合でも、40 条 2 項または 3 項の構成要件の一つが存在する場合には、滞在資格の付与を拒否することができる。</li> <li>3. 職業活動許可<sup>58</sup> (Berufsausübungserlaubnis) が必要となる限り、これが付与されたか、または確約されていること。</li> <li>4. 滞在資格の付与要件である限り、資格の同等性が確認されたか、または認定を受けた外国の大学修了資格、またはドイツの大学修了と同等の外国の大学修了資格が存在すること。</li> <li>5. 満 45 歳以上の外国人に 18a 条または 18b 条 1 項の規定による滞在資格をはじめて付与する場合には、その賃金の額が一般年金保険の毎年の保険料算定報酬上限額の 55% 以上に相当すること、ただし、当該外国人が適切な老齢保障に関する証明ができる場合には、この限りでない。1 段の要件は、理由のある例外的な事例において当該外国人の就労に公共の利益、特に地域の利益、経済的な利益、または労働市場政策上の利益が存在する場合に限り、免除することができる。賃金の下限額は、連邦内務・建設・コミュニティ省が暦年ごとに前年の 12 月 31 日までに連邦官報で公告する。</li> </ol> <p>(3) この法律の意味における熟練労働者とは、次の外国人をいう。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 国内の認定職業訓練職種における職業訓練を修了した、または国内の認定職業訓練職種における職業訓練と同等の外国の職業資格を有する者 (職業訓練を修了した熟練労働者)、または</li> <li>2. ドイツの大学修了資格、認定を受けた外国の大学修了資格、もしくはドイツの大学修了資格と同等の外国の大学修了資格を有する者 (大学教育を修了した熟練労働者)。</li> </ol> <p>(4) 18a 条および 18b 条の規定による熟練労働者の滞在資格は、4 年の期間に対して、または労働関係もしくは連邦雇用エージェンシーの同意がより短い期間に限定されている場合には、そのより短い期間に対して付与される。EU ブルーカードは、労働契約期間が 4 年に満たない場合には、その労働契約期間に 3 カ月加算した期間に対して発給され、または延長される。</p> <p><b>18a 条 職業訓練を修了した熟練労働者</b></p> <p>職業訓練を修了した熟練労働者に対しては、保有する資格によって可能となる、要資格・熟練職での就労のための滞在許可を付与することができる。</p>

<sup>58</sup> 「職業活動許可 (Berufsausübungserlaubnis)」とは、別途認定が必要となる医師や弁護士などの規制職業を指す。具体的な規制職業の一覧は以下の BA サイトの通り (<https://berufenet.arbeitsagentur.de/berufenet/faces/index?path=null/reglementierteBerufe>)。



**18b 条 大学教育を修了した熟練労働者**

(1) 大学教育を修了した熟練労働者に対しては、保有する資格によって可能となる、要資格・熟練職での就労のための滞在許可を付与することができる。

(2) 大学教育を修了した熟練労働者に対しては、当該労働者が一般年金保険の毎年の保険料算定報酬上限額の 3 分の 2 以上の額の賃金を受け、かつ、19f 条 1 項および 2 項に定める拒否理由のいずれも存在しない場合には、保有する資格に相応する就労を目的として、連邦雇用エージェンシーの同意を得ずに EU ブルーカードが発給される。大学教育を修了した熟練労働者であって、国際標準職業分類 (ISCO-08) の使用に関する 2009 年 10 月 29 日の欧州委員会勧告 (欧州連合官報 L 292、2009 年 11 月 10 日、31 頁) に基づく分類番号 21、221 または 25 に該当する職業に従事する者に対しては、1 段の規定にかかわらず、賃金の額が一般年金保険の毎年の保険料算定報酬上限額の 52% 以上である場合には、連邦雇用エージェンシーの同意を得て、EU ブルーカードが発給される。賃金の下限額は、連邦内務省が暦年ごとに前年の 12 月 31 日までに連邦官報で公告する。4a 条 3 項 3 段の規定にかかわらず、EU ブルーカードの保有者が転職する場合には、就業して最初の 2 年間に限り、外国人局による許可を必要とする；この許可は、EU ブルーカードの発給要件が存在する場合に付与される。

**18c 条 熟練労働者に対する定住許可**

(1) 熟練労働者に対しては、次の各号のすべてに該当する場合には、連邦雇用エージェンシーの同意を得ずに定住許可を付与しなければならない。

1. 18a 条、18b 条または 18d 条の規定による滞在資格を 4 年前から保有すること。
2. 18a 条、18b 条または 18d 条の要件に基づき従事することが許される職を得ていること。
3. 法定年金保険の強制保険料もしくは任意保険料を 48 カ月以上、すでに納付していること、または保険・年金機関もしくは保険会社の同等の給付への請求権を得るための支出を証明すること。
4. 十分なドイツ語能力を有すること。
5. 9 条 2 項 1 段 2 号および 4 号から 6 号まで、8 号および 9 号の要件が存在すること；9 条 2 項 2 段から 4 段までおよび 6 段の規定を準用する。

熟練労働者が国内の職業訓練または国内の大学を修了している場合には、1 段 1 号の期間は 2 年に短縮され、1 段 3 号の期間は 24 カ月に短縮される。

(2) 1 項の規定にかかわらず、EU ブルーカードの保有者は、18b 条 2 項に基づく就労を 33 カ月以上行い、その期間に対して法定年金保険の強制保険料もしくは任意保険料を納付したか、または保険・年金機関もしくは保険会社の同等の給付への請求権を得るための支出を証明し、かつ、9 条 2 項 1 段 2 号および 4 号から 6 号まで、8 号および 9 号の要件が存在し、かつ、簡単なドイツ語の語学力を有する場合には、定住許可を付与しなければならない。9 条 2 項 2 段から 4 段までおよび 6 段の規定を準用する。1 段に定める期間は、外国人が十分なドイツ語能力を有する場合には、21 カ月に短縮される。

(3) 大学教育を修了した熟練労働者で、高度な資格を有する者に対しては、ドイツ連邦共和国の生活環境への統合、および国家扶助なしの生計確保が確実に得られていると推定する正当な理由があり、ならびに 9 条 2 項 1 段 4 号の要件が存在する場合には、特例で連邦雇用エージェンシーの同意を得ずに定住許可を付与することができる。州政府は 1 段に定める定住許可の付与に、州の最高官庁またはその指定する機関の同意を必要とする旨を定めることができる。1 段にいう高度な資格を有するとは、特に次に掲げる人材が数年にわたる職業経験を有する場合をいう。

1. 特別な専門知識を有する学者、または
2. 卓越した職位にある教員、または卓越した職位にある研究員

<p>研究 ・ 18d 条</p>	<p><b>18d 条 研究</b></p> <p>(1) 次の各号に該当する場合には、外国人に対して研究を目的とする、指令（EU）2016/801 に基づく滞在許可が、連邦雇用エージェンシーの同意を得ずに付与される。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 外国人が、       <ol style="list-style-type: none"> <li>a) 研究計画の実施に関する有効な受け入れ合意もしくは同等の契約を、連邦領域内で研究者に対する特別な許可手続を実施するための認定を受けた研究機関と締結したか、または</li> <li>b) 有効な受け入れ合意もしくは同等の契約を、研究を行う研究機関と締結しており、かつ、</li> </ol> </li> <li>2. その研究機関が書面により、受け入れ合意の終了から最長で 6 カ月後までに公的機関に発生する次の費用を引き受ける義務を負う旨を明らかにした場合。       <ol style="list-style-type: none"> <li>a) 欧州連合加盟国内に不法滞在する間の当該外国人の生計費、および</li> <li>b) 当該外国人の退去強制のための費用。</li> </ol> </li> </ol> <p>1 段 1 号 a) に該当する場合、滞在許可は申請後、60 日以内に付与しなければならない。</p> <p>(2) 1 項 1 段 2 号の要件は、研究機関の活動資金が主に公的資金で調達されている場合には、免除されるものとする。同要件は、研究計画に特別な公共の利益が存在する場合には、免除することができる。1 項 1 段 2 号の規定により行われた意思表示には、66 条 5 項、67 条 3 項、ならびに 68 条 2 項 2 段および 3 段および 4 項の規定を準用しなければならない。</p> <p>(3) 研究機関は 1 項 1 段 2 号の規定による意思表示を、当該研究機関の認定を管轄する機関に対して、当該研究機関と締結した受け入れ合意に基づき滞在許可の付与を受けるすべての外国人に対して全般的に行うこともできる。</p> <p>(4) 滞在許可は 1 年以上の期間で付与される。外国人がモビリティ促進策を含む欧州連合または多国間のプログラムに参加する場合には、滞在許可は 2 年以上の期間で付与される。研究計画がより短い期間で実施される場合には、1 段および 2 段の規定にかかわらず、滞在許可は研究計画の期間に限定される；この期間は 2 段に該当する場合には、1 年以上とする。</p> <p>(5) 1 項の規定による滞在許可は、受け入れ合意書に記載される研究機関で研究活動に従事する権利、および教育活動に従事する権利を付与する。この権利は、滞在中に研究計画の変更があっても消滅することはない。</p> <p>(6) 欧州連合のいずれかの加盟国で国際的保護を受ける権利を有する外国人に対しては、1 項の要件が満たされており、かつ、当該加盟国に当該外国人が保護の権利の付与後、2 年以上滞在していた場合には、研究を目的とする滞在許可を付与することができる。5 項の規定を準用する。</p>
<p>企業内転勤 (ICT) ・ 19 条 ・ 19b 条</p>	<p><b>19 条 企業内で転勤する労働者に対する ICT カード</b></p> <p>(1) 企業内転勤（Intra-corporate transfer, ICT）カードは、外国人の企業内での転勤を目的とする滞在資格である。企業内転勤とは、次の各号のいずれかに該当する、外国人の一時的な派遣をいう。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 外国人の所属する企業のドイツ国内の事業所への一時的な派遣であって、当該企業の所在地が欧州連合域外にある場合、または</li> <li>2. 外国人の所属する、欧州連合域外に所在地がある企業も所属する企業グループの、その他の企業のドイツ国内の事業所への一時的な派遣。</li> </ol> <p>(2) ICT カードは、次の各号のすべてを満たす場合に、外国人に付与される。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 外国人が受け入れ先の事業所で管理職者または専門職者として活動すること。</li> </ol>

2. 外国人が当該の企業または企業グループに、企業内転勤を開始する直前の少なくとも 6 カ月前から転勤期間中にわたって中断なく所属していること。
3. 企業内転勤の期間が 90 日を超えること。
4. 外国人が企業内転勤の期間に対して有効な労働契約、および必要となる場合には派遣辞令書を提示し、その中には次のことが含まれていること：
  - a) 企業内転勤の期間に対する場所、種類、報酬およびその他の労働条件に関する詳細、ならびに
  - b) 外国人が企業内転勤の終了後、同一の企業または同一の企業グループの、欧州連合域外の事業所に帰任可能であることの証明。
5. 外国人が自らの職業資格を証明すること。

この法律の意味における管理職者とは、重要な地位の労働者であって、主として受け入れ先事業所を指揮管理し、主に経営機関もしくは持分所有者もしくはその同等者の一般的監督下にあり、またはそれらによる一般的指揮命令を受ける者をいう。この地位には、受け入れ先事業所または同事業所の部門もしくは下位部門の指揮管理、他の監督者、熟練労働者および管理職者の業務の監督および管理、ならびに雇用、解雇またはその他の人事措置の勧告権限が含まれる。この法律の意味における専門職者とは、受け入れ先事業所の活動分野、技法または管理に関する不可欠な専門知識、高い資格レベル、および適切な職業経験を有する者をいう。

(3) ICT カードは次の各号に該当する場合にも、外国人に付与される。

1. 当該外国人が研修生として企業内転勤の枠内で活動し、かつ、
2. 2 項 1 段 2 号から 4 号までに掲げる要件が存在する場合。

この法律の意味における研修生とは、大学修了資格を有し、キャリア開発、もしくはビジネス技能・手法に関する職業向上訓練を目的とする研修生プログラムを受ける、かつ、賃金が支払われる者をいう。

(4) ICT カードは、

1. 管理職者および専門職者の場合には、転勤の期間に対して、ただし 3 年を上限として付与され、
2. 研修生の場合には、転勤の期間に対して、ただし 1 年を上限として付与される。

ICT カードの延長によって 1 段に掲げる上限期間を超えることは許されない。

(5) ICT カードは、外国人が次の各号に該当する場合には付与されない。

1. 欧州連合およびその加盟国と第三国との間の条約に基づき、EU 市民と同等の人の自由な移動の権利を享受する場合、
2. 1 号の第三国の一つに所在地を有する企業の労働者である場合、または
3. 大学教育の一環として実習を行う場合。

(6) ICT カードはさらに、次の各号に該当する場合には付与されない。

1. 受け入れ先事業所が、企業内で転勤する労働者の入国を容易にすることを主に目的として設立された場合、
2. 外国人が、企業内転勤を目的として欧州連合の複数の加盟国への入国および滞在が可能な状況下で、その転勤期間中に他の加盟国内に連邦領域内よりも長く滞在する場合、  
または
3. 外国人の企業内転勤を目的とした連邦領域内における最後の滞在の終了から、6 カ月が経過する前に申請が行われる場合。

(7) この規定は「企業内転勤の枠内における第三国国籍者の入国および滞在のための条件に関する 2014 年 5 月 15 日の欧州議会・理事会指令 2014/66/EU」（欧州連合官報 L 157、2014 年 5 月 27 日、1 頁）を国内で実施するために定められる。

	<p><b>19b 条 モバイル ICT カード</b></p> <p>(1) モバイル ICT カードは、指令 (EU) 2014/66 に基づく、19 条 1 項 2 段の意味における企業内転勤を目的とした滞在資格であり、これは外国人が申請手続期間に対して有効な、指令 (EU) 2014/66 に基づき付与された他の加盟国の滞在資格を有する場合に付与される。</p> <p>(2) 次の各号のすべてに該当する場合、外国人にモバイル ICT カードが付与される。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 外国人が管理職者、専門職者、または研修生として活動すること。</li> <li>2. 企業内転勤が 90 日を超えること。</li> <li>3. 外国人が転勤の期間に対して有効な労働契約、および必要となる場合には派遣辞令書を提示し、その中には次のことが含まれていること：       <ol style="list-style-type: none"> <li>a) 転勤の期間に対する場所、種類、報酬およびその他の労働条件に関する詳細、ならびに</li> <li>b) 外国人が転勤の終了後、同一の企業または同一の企業グループの、欧州連合域外の事業所に帰任可能であることの証明。</li> </ol> </li> </ol> <p>(3) モバイル ICT カードの付与の申請が、連邦領域内の滞在を開始する少なくとも 20 日前までに行われ、かつ、他の加盟国の滞在資格が引き続き有効である場合には、外国人局の決定までは、180 日の期間内で 90 日までの外国人の滞在および就労が許可されたものとみなす。</p> <p>(4) 本条の申請は、19a 条 1 項 1 段の規定による通知と並行して行われた場合には拒否される。さらに、19a 条に基づく滞在中に申請が行われたが、この滞在が満了する少なくとも 20 日前までに完全な申請が行われなかった場合にも拒否される。</p> <p>(5) モバイル ICT カードは、外国人が企業内転勤の枠内において、連邦領域内に他の加盟国内よりも長く滞在する場合には付与されない。</p> <p>(6) 次の各号に該当する場合には、申請を拒否することができる。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 19 条 4 項の規定による企業内転勤の上限期間に達した場合、または</li> <li>2. 19 条 6 項 3 号に掲げる拒否理由が存在する場合。</li> </ol> <p>(7) ドイツ国内の受け入れ先事業所は、管轄の外国人局に対し、2 項に掲げる要件に関する変更を遅滞なく、通例は 1 週間以内に届け出る義務を負う。</p>
<p>専門人材（熟練労働者）の求職 ・ 20 条</p>	<p><b>20 条 専門人材（熟練労働者）の求職</b></p> <p>(1) 職業訓練を修了した熟練労働者に対しては、保有する資格によって就業が可能となる職を探すことを目的として、最長 6 か月の滞在許可を、当該労働者がある希望する活動に相応するドイツ語能力を有する場合には、付与することができる。1 段の規定は、連邦領域内にすでに滞在する外国人に対しては、当該外国人が 1 段の規定による滞在許可の付与直前に、職業活動を目的とした滞在資格または 16e 条の規定による滞在資格を有していた場合にのみ適用する。連邦労働社会省は、連邦参議院の同意を得て法規命令によって、熟練労働者に 1 段の規定による滞在許可を付与してはならない職種を定めることができる。この滞在許可は、保有する資格によって熟練労働者が就業可能となる、週当たり 10 時間までのトライアル就労に限り、行う権利を付与する。</p> <p>(2) 大学教育を修了した熟練労働者に対しては、保有する資格によって就業が可能となる職を探すことを目的として、最長 6 か月の滞在許可を付与することができる。1 項 2 段および 4 段の規定を準用する。</p> <p>(3) 保有する資格によって就業が可能となる職を探すことを目的として、その求職先が 18a 条、18b 条、18d 条、19c 条および 21 条の規定により、外国人が就業することが許される限り、</p>

	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 16b 条または 16c 条の規定による滞在の枠内で、連邦領域内で大学教育を修了した外国人に対しては、最長 18 カ月の滞在許可が付与され、</li> <li>2. 18d 条または 18f 条の規定による滞在の枠内で、研究活動を終えた外国人に対しては、最長 9 カ月の滞在許可が付与され、</li> <li>3. 16a 条の規定による滞在の枠内で、連邦領域内で認定職業訓練職種における職業訓練を修了した外国人に対しては、最長 12 カ月の滞在許可を付与することができ、または</li> <li>4. 16d 条の規定による滞在の枠内で、連邦領域内で職業資格の同等性が確認された、もしくは職業活動許可が付与された外国人に対しては、最長 12 カ月の滞在許可を付与することができる。</li> </ol> <p>(4) 1 項から 3 項までの規定による滞在許可の付与は、生計の確保を要件とする。1 項から 3 項までに掲げる最長期間を超えて滞在許可を延長することはできない。1 項および 2 項の規定による滞在許可の再付与は、外国人が出国後、1 項または 2 項の規定による滞在許可に基づき以前に連邦領域内に滞在していた期間と少なくとも同じ長さの期間、外国に滞在していた場合にのみ、可能とする。9 条の規定は適用しない。</p>
<p>自営業 ・ 21 条</p>	<p><b>21 条 自営業</b></p> <p>(1) 次の各号に該当する場合には、外国人に対して自営業を行うための滞在許可を付与することができる。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 経済的利益または地域の需要が存在し、</li> <li>2. その事業が経済に好影響を与えることが見込まれ、かつ、</li> <li>3. 事業資金の調達が、自己資本または融資の確約によって確保されている場合。</li> </ol> <p>1 段に掲げる要件の判定は、特に基礎となる事業アイデアの実現可能性、外国人の事業経験、投下資本額、雇用情勢および職業訓練情勢への影響、ならびに技術革新および研究への寄与を考慮して行う。その審査の際は、計画される活動場所を管轄する専門機関、管轄の営業監督当局、公法上の職業団体および職業許可を管轄する官庁が参加しなければならない。</p> <p>(2) 自営業を行うための滞在許可は、相互主義に基づく国際法上の特恵が存在する場合にも付与することができる。</p> <p>(2a) 大学教育を国立（州立）大学、もしくは州の認可を受けた大学、もしくは同等の連邦領域内の教育機関で修了した外国人、または研究者もしくは学者として 18b 条、18d 条もしくは 19c 条 1 項の規定による滞在許可を有する外国人に対しては、1 項の規定にかかわらず、自営業を行うための滞在許可を付与することができる。計画される自営業は、大学教育で習得した知識、または研究者もしくは学者としての活動との関連性が認められるものでなければならない。</p> <p>(3) 45 歳以上の外国人に対する滞在許可は、当該外国人に適切な老齢保障が存在する場合にのみ、付与されるものとする。</p> <p>(4) この滞在許可は、最長で 3 年に限定される。外国人が計画される事業の実現に成功し、当該外国人および家族的共同体で当該外国人と共同で生活する、当該外国人が扶養する必要がある家族構成員の生計が、十分な所得によって確保されており、かつ、9 条 2 項 1 段 4 号に掲げる要件が存在する場合には、9 条 2 項の規定にかかわらず、3 年後に定住許可を付与することができる。</p> <p>(5) 自由業を営むための滞在許可は、1 項の規定にかかわらず、外国人に対して付与することができる。自由業を営むために必要となる許可がすでに付与されているか、またはその付与が確約されていなければならない。1 項 3 段の規定を準用しなければならない。4 項の規定は適用しない。</p> <p>(6) 滞在許可が別の目的で付与される、またはすでに付与された外国人に対しては、他の規定により必要となる許可がすでに付与された、またはその付与が確約され</p>

	ている場合には、その別の滞在目的を保持したまま、自営業を行うことを認めることができる。
--	---------------------------------------------

出所:ドイツ大使館サイト<sup>59</sup>、滞在法 (AufenthG)をもとに作成。

注:条文は試訳であり、原文との相違がある場合には、原文を優先する。

---

<sup>59</sup> ドイツ大使館 (<https://japan.diplo.de/ja-ja/aktuelles/-/2353450>) .

## 第4章 フランス

### はじめに

フランスの移民政策の変遷には大きな転換点が二つある<sup>1</sup>。第一次世界大戦以降、人口が著しく減少した時期から移民受入れが始まり、第二次世界大戦後の経済成長期にはスペインやポルトガル、マグレブ諸国から移民を受け入れた。だが、高度成長が終わり、第一次オイルショックを契機として雇用状況が悪化したため、1974年に移民流入の抑制と正規滞在移民のフランス社会への統合を柱とした移民政策を進めることとなった。これが第一の転換点である。その後、就労目的の移民の受入を停止する一方で、既に滞在している移民による家族呼び寄せは許容したため、移民は引き続き増加し続けた。移民の入国を取り締まる一方で既に入国している移民(不法滞在者も含む)の権利保障を進めるなど、不法滞在者に対する取締りの強化と緩和が繰り返された。1974年以来閉ざされた国境を40年ぶりに労働者受入のために開くという方向転換を行ったのが2006年の移民法成立である<sup>2</sup>。この第二の政策転換は、フランスの社会・経済への貢献が期待できる高度外国人材に対しては門戸を広げる一方で、それ以外の移民については滞在条件を厳格化するという趣旨であった。国が必要とする移民を選別して受け入れる方式へ転換し、フランス社会への移民の統合促進を目指す「Immigration choisie (選択的移民政策)」がサルコジ政権以降、継続して行われた。マクロン政権下でもこの基本方針に大きな変化はないが、後述するとおり、フランス経済にとって必要とされる人材の職業分野や人数、地域別分布を統計的に把握して、高度人材受け入れの人数目標を定める政策が実施されている。

本稿はフランスにおける外国人労働者の受け入れに関連した現行制度の動向や、受け入れの現状と課題等について、調査を行った結果をまとめたものである。

### 第1節 外国人労働者の受け入れに関する制度

フランス国内において外国人が、雇用労働者(salarié)として就労する場合、原則として労働許可を得る必要がある。つまり、雇用労働者としての就労を認めるビザや滞在許可証などを所持する必要がある。欧州経済領域(EEA、フランス語ではEspace économique européen (EEE))<sup>3</sup>の国民はフランスで就労する場合に労働許可を必要としない<sup>4</sup>。また、

<sup>1</sup> カトリーヌ・ヴィートル・ド・ウェンデン(2009)153頁参照。

<sup>2</sup> 宮島喬(2012)3頁参照。

<sup>3</sup> アイスランド、リヒテンシュタイン、ノルウェー、オーストリア、ベルギー、ブルガリア、クロアチア、キプロス、チェコ、デンマーク、エストニア、フィンランド、ドイツ、ギリシャ、ハンガリー、アイルランド、イタリア、ラトビア、リトアニア、ルクセンブルク、マルタ、オランダ、ポーランド、ポルトガル、ルーマニア、スロバキア、スロベニア、スペイン、スウェーデンの諸国を指す。

<sup>4</sup> 政府公共サービスサイト(Comment faire pour embaucher un salarié étranger? Vérifié le 27 avril 2021 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre))参照。

フランスはスイス、モナコ、アンドラ、サンマリノとの間で二国間協定を締結しており、これらの国や地域の国民は労働許可を必要としない。このように、EU 加盟国にリヒテンシュタイン、アイスランド、ノルウェーを含めた欧州経済領域の諸国やスイス、アンドラ、モナコ、サンマリノの国籍所持者は、フランス人と同様にフランス国内で就労することができるため、本稿における「外国人労働者受入制度」における「外国人」には、特に断りのない限りに含めない。

### (1) 入国管理（滞在許可の種類）

EEA 諸国及びフランスと二国間協定を締結している国以外の国民がフランスに 3 カ月以上滞在する場合には、外交官など少数の例外を除いて滞在許可証を取得する必要がある。他方、EEA 諸国との間では、労働者の自由な移動に関する枠組み条約があり、EEA 諸国の労働者に関しては、原則としてフランス国内への受け入れ手続きをする必要はない。フランスの旧植民地として二国間協定（Accords bilatéraux sur les migrations professionnelles et échanges de jeunes professionnels）を締結しているアフリカ諸国の労働者については、個別に入国及び滞在に関する諸条件を規定している。

EU 加盟国及びフランスと二国間協定を締結している国以外の国民がフランスに滞在する場合の許可証には、「一時滞在許可証（cartes de séjour temporaire）」と「正規滞在許可証（carte de resident）」の 2 種類がある。最初の入国で発行されるのは、原則「一時滞在許可証」である。一時滞在許可には、「才能パスポート」（Passeport talent）「才能パスポート（家族）（Passeport talent (famille)）」「有期雇用契約従業員（Salarié en CDI）」「無期雇用契約従業員（Salarié en CDD）」「季節労働者（Travailleurs saisonniers）」「企業内出向（Salarié détaché ICT (Intra-corporate transfer: transfert temporaire intragroupe)）」「フランス人のパートナー等（Vie privée et familiale）」「学生（Étudiants）」「修士号取得者・研究者による就業あるいは起業（Recherche d'emploi/création d'entreprise）」「研修（Stagiaire étranger）」等がある<sup>5</sup>。「才能パスポート」には「資格のある従業員（Salarié qualifié）」「革新的企業の従業員（Recrutement dans une jeune entreprise innovante）」「高度な技能を必要とする職務（Emploi hautement qualifié）」「企業内転勤（Salarié en mission）」、「学術研究者（Chercheur）」「公共機関に認められた革新的なプロジェクト参画（Projet innovant reconnu par un organisme public）」「投資家（Investisseur）」「起業（事業創出）（Création d'entreprise）」「企業の執行役員（Mandataire social）」「芸術・文化関連職業（Profession artistique et culturelle）」「国際的に著名な人物（Personne de renommée

---

本稿のウェブサイト最終閲覧日は、特に断りのない限り 2022 年 1 月 13 日である。

<sup>5</sup> 内務省ウェブサイト（Titres, carte de séjour et documents de circulation pour étranger en France, Vérifié le 28/12/2020 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)）参照。

<https://www.demarches.interieur.gouv.fr/particuliers/titres-carte-sejour-documents-circulation-etranger-france>



internationale)」が含まれている。

「正規滞在許可証」には、フランス人の配偶者やパートナーの10年在留、EU加盟国市民の居住許可（5年）（10年）などがある。

## （2）滞在許可証の交付状況

2020年における滞在許可証の初回交付数は22万535件（推計値）で、前年の27万7,406件（確定値）と比べて20.5%減少した。そのうち、経済的な理由（雇用労働者や研究者、季節労働者など）の滞在許可証は2万6,950件で、前年の3万9,131件より31.1%減少した。経済的な理由の滞在内訳は、季節労働者が前年比40.2%減、研究者は同39.9%減、雇用労働者は同28.3%減であった。それまでは、増加傾向にあったのが一転し、新型コロナウイルス感染拡大による国際的な人的移動の減少の影響が大きく反映された結果と言える。

新型コロナウイルス感染拡大を受けて、滞在許可証の有効期間の延長措置がとられている。2020年3月16日から同年5月15日に期限を迎える滞在許可証を、90日間延長することが2020年3月25日のオールドナンス（政令）で決まり、その後、2022年4月22日のオールドナンスによって180日間に再延長された。また、2020年3月16日時点でフランスに滞在していた外国人のうち、複数年有効の季節労働者の滞在許可証を所持する者は、フランス滞在及び就労の可能期間が、それまでの年間で最大6カ月間から9カ月間へと延長された。

## （3）積極的に受け入れる外国人労働者

高度な資格を取得している外国人、フランスでビジネスを立ち上げる予定の外国人、フランスに投資する計画がある外国人、または外国人アーティストなどがフランスで3カ月以上働きたい場合、複数年滞在が可能な「才能パスポート」居住許可が発行される。最大4年間有効で、更新可能である<sup>6</sup>。「才能パスポート」を取得している者は、労働許可が必要ない<sup>7</sup>。

---

<sup>6</sup> 政府公共サービスサイト（Passeport talent : carte de séjour pluriannuelle d'un étranger en France, Vérifié le 28 mai 2021 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)) 参照。

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F16922>

内務省ウェブサイト（Passeport talent : carte de séjour pluriannuelle d'un étranger en France, Vérifié le 28/05/2021 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)) 参照。

<https://www.demarches.interieur.gouv.fr/particuliers/passeport-talent-carte-sejour-pluriannuelle-etranger-france>

<sup>7</sup> 政府公共サービスサイト（Autorisation de travail d'un étranger salarié en France, Vérifié le 02 avril 2021 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)) 参照。

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2728>

#### ア 高度な資格の取得者 (Salarié qualifié)

フランスにおいて、専門的な免許または専門分野の修士号、理学修士 (Conférencedes Grandes Ecoles によって認定されているか、少なくとも修士と同等のもの) を取得し、かつ 3 カ月以上の雇用契約を結んでおり、3 万 7,310 ユーロ以上の年間総報酬を得ている場合に発行される。

#### イ 革新的な企業による採用者 (Recrutement dans une entreprise innovante)

経済省によって革新的であると認められた企業に研究開発プロジェクトと直接関係のある職務で採用され、3 万 7,310 ユーロ以上の年間総報酬を得ることのできる雇用契約を締結している場合。

#### ウ 高度なスキルを必要とする仕事に就いている者 (Emploi hautement qualifié)

3 年以上の高等教育、または同等レベルの 5 年の専門的経験を証明する修了証書が提示でき、5 万 3,836.5 ユーロ以上の年間総報酬を得ることのできる職務で最低 1 年間の雇用契約を締結している場合。

#### エ 企業内転勤 (Salarié en mission)

フランス以外の国で設立された企業の従業員であり、同じ会社の事業所間または同じグループの会社間の異動でフランスに滞在し、3 カ月以上の雇用契約があり、3 万 3,579 ユーロ以上の年間総報酬を受け取る場合。

#### オ 学術研究者 (Chercheur)

少なくとも修士号と同等の卒業証書を持っている者で、研究あるいは大学レベルの教育を提供することを目的としてフランスに滞在する場合に、研究または高等教育を任務として承認された公的または民間機関との間で契約を締結していれば、才能パスポートを申請することができる。

#### カ その他

「起業 (事業創出)」「公共機関に認められた革新的なプロジェクト参画」「投資家」「企業の執行役員」「芸術・文化関連職業」「国際的に著名な人物」の場合に積極的に受け入れる外国人の対象となる。

#### (4) 労働許可を必要としない

「企業内出向」「修士号取得者・研究者による就業あるいは起業」は労働許可を必要と

しない<sup>8</sup>。フランス人の配偶者やフランス国内で滞在許可証を所持している外国人の家族に交付される滞在許可証や EU 加盟国市民の長期居住許可証 (Carte de résident ou carte de "résident longue durée – UE) を所持している場合や、スポーツの大会への参加や文化・芸術の分野の公演・興行出演、講演会や展示会(商談会)への出席、映画の撮影などのためにフランスで就労する者のうち、その滞在期間が 3 カ月以内の場合、労働許可を得る必要はない。また、外国人学生の場合、労働許可証がなくても、法定労働時間の 60% (年間 964 時間)まで、就労することが可能である。それを超えて就労する場合は、地方圏の企業・競争・消費・労働・雇用局 (Direccte) の外国人労働者担当部署 (service de la main d'œuvre étrangère de la Direccte) に許諾を求める必要がある。

#### (5) 積極的受け入れ人材以外の外国人労働者受け入れ手続き

「季節労働者 (travailleur saisonnier)」や「有期雇用契約従業員 (Salarié en CDI)」  
「無期雇用契約従業員 (Salarié en CDD)」は労働許可を得る必要がある。

労働許可は、雇用主となる予定の者が申請しなくてはならない。まず、公共職業安定所 (Pôle emploi) へ求人票及び外国人の労働許可申請書類 (外国人採用税の支払誓約書、雇用契約書、住居証明) を提出する。申請書類は、地方圏の企業・競争・消費・労働・雇用局 (Direccte) の外国人労働者担当部署へ転送される。そこでは、求人情報と採用する予定の外国人の職能や経歴、資格が求人している職業に相応しいかどうか、また、労働条件や賃金が適正であるか、つまり賃金水準が法定最低賃金 (SMIC) に則っているか、同等の職務の労働条件・賃金に準じているか等を確認する。さらに、労働市場の状況、つまり失業者が多すぎないかなども考慮して、労働を許可するか否かの判断を下す。その際、雇用主のこれまでの法や規則の順守状況、つまり、違法に外国人を雇用したことがないか、税・社会保険料を適切に納付しているか等も確認する<sup>9</sup>。

外国人の労働許可の可否の判断は、通常、全ての書類が提出された後、2 カ月以内に下され、2 カ月以内に回答がない場合は、棄却されたことを意味する。決定に対して、不服申し立てをすることもできる。許可された場合、採用予定外国人が国外にいる場合は、滞在許可証の申請などを行い、渡仏することとなる。また、雇用主は、3 カ月以内に外国人採用税を納付しなくてはならない。

<sup>8</sup> 政府公共サービスサイト (Autorisation de travail d'un étranger salarié en France, Vérifié le 02 avril 2021 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)参照。

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2728>

内務省ウェブサイト (Autorisation de travail d'un étranger salarié en France, Vérifié le 02/04/2021 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)) 参照。

<https://www.demarches.interieur.gouv.fr/particuliers/autorisation-travail-etranger-salarie-france>

<sup>9</sup> 内務省ウェブサイト (Autorisation de travail d'un étranger salarié en France Vérifié le 02/04/2021 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)) 参照。

<https://www.demarches.interieur.gouv.fr/particuliers/autorisation-travail-etranger-salarie-france>

## ア 労働市場の状況と外国人の労働許可

外国人が雇用労働者としてフランスにおいて就労を希望する場合、失業率など労働市場の状況などを理由に、労働許可が下りないことがある。外国人の労働許可申請が出された際、地方圏の企業・競争・消費・労働・雇用局（Direccte）は、まず、雇用主が公共職業安定所（Pôle Emploi）や職業紹介事業を行う企業を通じて、採用活動を積極的に行ったかどうかを確認する。その採用活動の過程で、既にフランスの労働市場へ参入している者が求人に応募したにも関わらず不採用としていた場合には、不採用とした理由を企業に求めることになる。また、労働市場の状況の確認として、その地域・職種の求職者数や求人数、求人充足率などの統計情報（労働需要調査を基にした統計情報など）を精査する。その上で、外国人の労働を許可するかどうかの判断を下す。

ただし、人手不足とされている職種（第1節、1の（7）参照）の労働許可申請の場合や二国間協定の枠組み（第1節、1の（6）参照）で外国人労働者を雇用する場合、また、フランス国内で修士以上を修了した者が、その修了年に学業に関係する職を見つけることができ、その職務に対して 2,331.88 ユーロ（2021 年の場合）以上の月額賃金（最低賃金 SMIC の 1.5 倍相当額）が支払われる場合などは、労働市場の状況を理由に Direccte が労働許可申請を棄却することはない<sup>10</sup>。

また、雇用主が積極的に採用活動を行っていることが証明され、そのポストの特殊性や採用予定の外国人労働者に特別な職能があることが認められた場合、その地域の労働市場の状況が悪くとも、その外国人を採用することが可能となる場合もある。

## イ 季節労働者の状況

2020 年 3 月以降、多くの国で新型コロナウイルス感染拡大が続き、外国人のフランス入国制限が実施されている中、外国人季節労働者に依存していた農業部門では、引き続き、人手不足に悩まされている。地元には失業者が多くいるにもかかわらず、職を求めてくる者は皆無のため地元の労働者を採用することを断念せざるを得ない南仏の野菜栽培農家もいる<sup>11</sup>。そのため、南仏の農業者団体（Fédérations départementales des syndicats d'exploitants agricoles (FDSEA)）は、外国人の季節労働者なしでは、農産物の栽培・収穫などが不可能であるとして、外国人季節労働者の入国を認めるよう国に求めた。

<sup>10</sup> 政府公共サービスサイト（Salarié étranger : qu'est-ce que l'opposabilité de la situation de l'emploi ? Vérifié le 01 janvier 2021 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)）参照。

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F3100>

<sup>11</sup> ニュース専門テレビ局 BFMTV（"Personne n'est venu!": le désarroi de ces agriculteurs qui ne trouvent pas de main d'œuvre en France, 09/12/2020）参照。

<https://rnc.bfmtv.com/emission/personne-n-est-venu-le-desarroi-de-ces-agriculteurs-qui-ne-trouvent-pas-de-main-d-oeuvre-en-france-2015975.html>

これを受け、2020年10月以降、移民局（Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII)）が主導して、モロッコ人季節労働者の数百人単位での入国を仲介することになった。就労予定のモロッコ人は出発前にPCRテストを受け、到着時の空港では抗原検査を受け、雇用主の下で7日間の隔離の後、検査で陰性が確認された場合に、就労を開始することができる<sup>12</sup>。外国人季節労働者を呼び寄せるために、雇用主はそれまでの往復にかかる交通費の負担だけでなく、1週間の隔離場所の提供も必要となった。2020年10月に900人が到着したのに続き、12月と2月に、それぞれ数百人ずつのモロッコ人季節労働者が入国した。

季節労働者を地元で確保できないことに加え、新型コロナウイルスの影響で外国人季節労働者の呼び寄せプロセスが複雑になったため、作付面積を減らす農家も出てきている。フランス南西部のロット・エ・ガロンヌ県では、複数のイチゴ栽培農家が収穫できずに腐らせるのを避けるため作付けを家族で収穫できる分量に限ることにしたという<sup>13</sup>。

## （6）二国間協定

フランスの旧植民地として二国間協定（Accords bilatéraux sur les migrations professionnelles et échanges de jeunes professionnels）を締結しているアフリカ諸国の労働者については、個別に入国及び滞在に関する諸条件を規定している。

フランスが締結している労働に関する二国間協定は、55件に上る<sup>14</sup>。その協定の枠組みを利用した労働者の受け入れ上限数は、数百人から数千人まであって協定により大きく異なる<sup>15</sup>。二国間協定には、通常、受け入れ職種が明記され、その年間受け入れ上限数が定められている。受け入れ職種は、二国間協定に人的交流や相手国の産業発展を目的としているため、人手不足職種とは異なることもあり得る<sup>16</sup>。受け入れ職種(または人手不足職種のリストにある職種)の場合は、労働市場の状況を理由に労働許可申請が棄却さ

---

<sup>12</sup> ラジオ局 France Bleu（Des transports de saisonniers agricoles étrangers organisés pour les débuts des récoltes dans notre région, Mercredi 10 février 2021）参照。

<https://www.francebleu.fr/infos/agriculture-peche/des-transports-de-saisonniers-agricoles-etrange-organises-pour-les-debuts-des-recoltes-dans-notre-1612979854>

<sup>13</sup> ラジオ局 Europe1（Covid-19 : les agriculteurs en manque de saisonniers pour la deuxième année d'affilée, 24 février 2021）参照。

<https://www.europe1.fr/societe/covid-19-les-agriculteurs-en-manque-de-saisonniers-pour-la-deuxieme-annee-daffilee-4027374>

<sup>14</sup> 内務省ウェブサイト（Les accords bilatéraux）参照。

<https://www.immigration.interieur.gouv.fr/Europe-et-International/Les-accords-bilateraux>

<sup>15</sup> 内務省ウェブサイト（Les accords bilatéraux relatifs à la mobilité professionnelle, 22 mars 2021）参照。しかしながら、実際の利用者数(受け入れ労働者数)は不明である。

<https://www.immigration.interieur.gouv.fr/Europe-et-International/Les-accords-bilateraux/Les-accords-bilateraux-relatifs-a-la-mobilite-professionnelle>

<sup>16</sup> 内務省ウェブサイト（Les accords bilatéraux relatifs à la mobilité professionnelle, 22 mars 2021）参照。

<https://www.immigration.interieur.gouv.fr/Europe-et-International/Les-accords-bilateraux/Les-accords-bilateraux-relatifs-a-la-mobilite-professionnelle>

れることはない。

## ア 若手専門家

若手専門家に関する二国間協定は、ニュージーランド、アルゼンチン、モロッコ、セネガル、チュニジア、モンテネグロ、セルビア、ガボン、カナダ、ボスニア・ヘルツェゴビナ、アメリカ、コンゴ共和国、ベナン、モーリシャス、カーボベルデ、ロシア、ジョージアの 17 カ国との間で締結されている<sup>17</sup>。すでに自国で就労生活を送っている若年者が、フランスの企業での実務経験を通じて、専門的、言語的、文化的知識を深め、帰国後のキャリアの見通しを改善するスキルを習得することを目的としている。

滞在許可される雇用期間は、それぞれの国によって異なる。コンゴ共和国、チュニジア、モロッコ、カーボベルデは、3～18 カ月、ベナン、ガボン、アメリカは 6～18 カ月、アルゼンチン、コンゴ共和国、ジョージア、モーリシャス、セネガルは 12～18 カ月、カナダ、ロシア、モンテネグロ、セルビア、ボスニア・ヘルツェゴビナ、セルビアは 12 カ月間だが 1 回更新可能のため最大 24 カ月間である。

年間人数割り当てもそれぞれの協定によって異なる。ニュージーランドは 4 人（農業研修生のみ）、セネガル、ガボン、コンゴ共和国、カーボベルデ、モンテネグロは 100 人、ジョージアは 150 人、ベナン、モーリシャス、アルゼンチンは 200 人、モロッコは 300 人、ロシア、セルビアは 500 人、チュニジアは 1,500 人、カナダは 2,300（ただし両当事者による調整の対象）、アメリカは割り当て人数制限なしである。

## イ 複数年の「才能パスポート（passeport talent）」

専門的な免許または専門の学位を取得している者を対象とする「才能パスポート」は、以下の 8 カ国を対象として、4 年間有効な居住許可を割り当ての範囲内で発行するものである<sup>18</sup>。

ベナン、コンゴ共和国、モーリシャス、チュニジアは更新が 1 回のみ可能だが、ブルキナファソ、カーボベルデ、ガボン、モンテネグロは更新が無制限に認められる。年間割り当てについては、ガボンは制限なし、カーボベルデは 100 人、コンゴ共和国、ベナン、モーリシャス、ブルキナファソは 150 人、チュニジアは 1,500 人である。

## ウ 無期雇用契約従業員または有期雇用契約従業員居住許可

二国間協定に基づく無期雇用契約従業員または有期雇用契約従業員の居住許可は、企

<sup>17</sup> 内務省ウェブサイト（Les accords bilatéraux relatifs à la mobilité professionnelle, 22 mars 2021, Échange de jeunes professionnels）参照。

<sup>18</sup> 内務省ウェブサイト（Les accords bilatéraux relatifs à la mobilité professionnelle, 22 mars 2021, B. Carte de séjour pluriannuelle « passeport talent »）参照。

業がフランスの労働市場で求人活動を行ったが適任の候補者を見つけることができなかつた場合に発行される許可証である<sup>19</sup>。ベナンやブルキナファソなど 9 カ国との間で二国間協定が締結されている。許可証の発行条件は、求人企業が所在する地域の企業・競争・消費・労働・雇用局 (Direccte) による審査において、労働市場テストに基づく不足職業リスト (採用の難しさを示す労働市場の状況) を考慮せずに、労働許可申請を審査することになる。

ベナンはコンピューターエキスパート、建設業界のテクニカル・デザインマネージャー、医用画像処理技術者など 16 職種、ブルキナファソは、オートメーション・ロボティクス、バイオメディカル機器のメンテナンスなど 64 職種 (年間割当 : 500 人) が対象となっている。そのほか、カーボベルデは 44 職種 (年間割当 : 500 人)、ジョージアは 50 職種 (年間割当 : 500 人)、モーリシャスは 61 職種 (年間割当 : 500 人)、セネガルは 108 の職種 (年間割当 : 1,000 人)、チュニジアは 77 職種 (年間割当 : 3,500 人)、コンゴ共和国は 15 の職種、ガボンに 9 職種が対象である。

## エ ディプロマ取得の若年者を対象とする入国・居住許可

特定の学業修了証書 (ディプロマ) を取得済みの若年者を対象として、法令で定められた基準額 (月額最低賃金の 1.5 倍に設定) を超える報酬を伴う仕事に就き、訓練を受けながら就業することが可能となる労働許可制度がある<sup>20</sup>。有効期間や更新条件は国によって異なる。ベナン、ブルキナファソ、モーリシャスは 6 カ月間 (1 回更新可能)、チュニジアは 6 カ月間 (2 回更新可能)、コンゴ共和国、カーボベルデは 9 カ月 (更新不可)、ガボンは 9 カ月 (1 回更新可能)、モンテネグロ、セルビア、ジョージア、ボスニア・ヘルツェゴビナは 12 カ月 (更新不可)、インドは 12 カ月 (1 回更新可能) である。

学業終了証書は、ベナン、カーボベルデ、コンゴ共和国、ガボンの場合、フランスの国家レベルで認定された研究機関で取得した証書が必要である。ブルキナファソ、インド、モーリシャス、チュニジア、ジョージア、ボスニア・ヘルツェゴビナ、モンテネグロ、セルビアは、フランス及び出身国の国家レベルで認定された研究機関で取得した証書が必要である。

### (7) 人手不足職種

サルコジ政権時の 2008 年 1 月、経済・財政・雇用大臣 (当時) 及び移民・同化・国民アイデンティティ・共同発展大臣 (当時) が共同で出した命令 (アレテ Arrêté) において人手不

<sup>19</sup> 内務省ウェブサイト (Les accords bilatéraux relatifs à la mobilité professionnelle, 22 mars 2021, Carte de séjour « salarié » ou « travailleur temporaire ») 参照。

<sup>20</sup> 内務省ウェブサイト (Les accords bilatéraux relatifs à la mobilité professionnelle, 22 mars 2021, I. L'admission au séjour des jeunes diplômés) 参照。

足職種が定められた。欧州経済領域（EEA）及びスイス以外の国籍所持者を対象とするフランスにおける就労を認める基準として、労働市場の状況を理由に労働許可申請を棄却することはない職種、つまり採用が困難な職種が定められたのである<sup>21</sup>。この命令では、人手不足職種が地方圏毎に定められており、アルザスやローヌアルプでは最大の 31 職種、イルドフランスでは 30 職種が人手不足としてリストに掲載されている。挙げられた職種が少ないコルシカ島では 13 職種、バス・ノルマンディーでは 15 職種、ブルターニュでは 17 職種が挙げられている。掲載された職種は、情報通信技術や建設・土木、電気・電子などの分野の職種が多い。ほぼすべての県に共通して挙げられている人手不足職種は、「監査及び会計管理」「コンピュータ科学研究」「コンピュータ科学専門家」「保険オペレーションマネージャー」「建設機械、昇降機、農業機械の整備士」「セメント生産設備パイロット」「電気・電子企画設計者」「プロセス産業の生産技術者」「コンプライアンス検査官」「建設業の技術研究担当者」「建設現場マネージャー」「建設監督者」である。

その後、既に国内労働市場に存在する求職者(失業者)に対して、人手不足職種に対応する職業訓練の実施を強化することにより、人手不足職種数を減らすことを目的としたリストの改定作業が行われた。人手の逼迫状況やリスト内の人手不足職種への外国人の入国者数(採用者数)、職業訓練の実施状況が分析され、また、地方に対するアンケート調査や産業や労使への聞き取り調査も行われた。2011年8月、新たな命令(アレテ)で、地方圏毎ではなく全国一律のリストとして、それまでの30職種から半減させた職種が人手不足職種に定められた<sup>22</sup>。しかしながら、この新たなリストは、その作成過程において労使との定期的な協議が行われなかったことを理由として、2012年12月26日の国务院の決定により無効となった<sup>23</sup>。その後、リストの改正作業は行われず、現在でも、当初の地方圏毎の30職種のリストが人手不足職種とされている。

## 2. 外国人労働者への対応に関する各種施策

### (1) 社会統合

フランスにおける外国人を対象とした社会統合政策としては、「共和国統合契約」が実施されている。外国人に対する市民教育、言語教育を推進することによって、外国人がフランス社会にとけこみ、フランス的思考方を身につけることを目的としている。

---

<sup>21</sup> Arrêté du 18 janvier 2008 relatif à la délivrance, sans opposition de la situation de l'emploi, des autorisations de travail aux étrangers non ressortissants d'un Etat membre de l'Union européenne, d'un autre Etat partie à l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse.

<sup>22</sup> Arrêté du 11 août 2011 relatif à la délivrance, sans opposition de la situation de l'emploi, des autorisations de travail aux étrangers non ressortissants d'un Etat membre de l'Union européenne, d'un autre Etat partie à l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse.

<sup>23</sup> Décision n° 353288 du 26 décembre 2012 du Conseil d'Etat statuant au contentieux.

Point de contact français du Réseau européen des migrations (REM) « Déterminer les pénuries de main d'œuvre et les besoins de la migration économique », Première étude ciblée 2015, Point de contact français du Réseau européen des migrations, Mai 2015, p.26.



## ア 共和国統合契約 (contrat d'intégration républicaine : CIR)

### (a) 契約締結手続き

共和国統合契約 (CIR) は、いくつかの例外を除いて、フランス国家と、フランス永住を希望してフランス滞在が認められたヨーロッパ以外の外国人との間で締結される 1 年間の契約である<sup>24</sup>。署名した者は、フランス社会への統合を促進するためのトレーニングコースの受講を約束することになる。市民訓練を受ける義務があり、フランス語のレベルが十分ではない者は、語学研修が義務づけられる場合がある。

ただし、フランスの中等学校に 3 学年分以上通っている者、フランスで高等教育を 1 学年分以上修了している者は免除される。

### (b) 市民訓練

市民訓練は、「フランス共和国の原則と価値観」と「フランスでの生活と就労」に分けられており、4 日間で計 24 時間の研修となっている。「フランス共和国の原則と価値観」は、フランス社会を理解し、フランスの価値観や制度に関する知識を身につけることを目的としている。フランス社会に溶け込む準備段階として、フランスの日常生活における権利と義務を理解し、適切に行動できるようにする訓練である。

「フランスでの生活と就労」では、フランスの行政機関や日常生活の健康や就労、住宅事情、親のための支援メカニズム、幼児期とその育児の取り決め、学校、教育指導、子どもの権利などについて研修を受ける<sup>25</sup>。

### (c) 語学研修

外国人のフランス語能力が「言語に関する欧州共通基準 (CECRL)」の A1 以下である場合、語学研修が義務づけられる。

フランス語のレベルは、基礎段階 (A) (義務教育レベル)、自立段階 (B) (高校レベル)、熟達段階 (C) に区分されており、A はさらに「A1」(学習を始めたばかりの初学者レベル)、「A2」(初学者が学習を継続している初級者レベル) に区分される。「A1」のレベルとは以下のとおり定義づけされている。

---

<sup>24</sup> 政府公共サービスサイト (Qu'est-ce que le contrat d'intégration républicaine (CIR) ? Vérifié le 19 novembre 2019 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)) 参照。

[https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F17048#:~:text='agit%2Dil%20%3F-,Le%20contrat%20d'int%C3%A9gration%20r%C3%A9publicaine%20\(CIR\)%20est%20conclu%20entre,formations%20qui%20vous%20sont%20prescrites.](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F17048#:~:text='agit%2Dil%20%3F-,Le%20contrat%20d'int%C3%A9gration%20r%C3%A9publicaine%20(CIR)%20est%20conclu%20entre,formations%20qui%20vous%20sont%20prescrites.)

内務省ウェブサイト (Qu'est-ce que le contrat d'intégration républicaine (CIR) ? Vérifié le 19/11/2019 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)) 参照。

<https://www.demarches.interieur.gouv.fr/particuliers/qu-est-ce-contrat-integration-republicaine-cir>

<sup>25</sup> 移民統合局 (OFII) ウェブサイト (Le contrat d'intégration républicaine) 参照。

<https://www.ofii.fr/procedure/accueil-integration/#partie1>

- ・自分や他人を紹介することができる。
- ・日常生活に頻繁に用いられる質問を他人にしたり、他人からの質問に答えることができる。
- ・ゆっくりと、はっきりと話される内容が理解でき、簡単な方法でコミュニケーションをとることができる。
- ・身近で日常的な表現を理解し、自分でも用いることができる。

最初のテストの結果と本人の希望によって、受講時間が 100 時間、200 時、400 時間、600 時間の中から決められる<sup>26</sup>。トレーニング実施機関が、規定の時間の終了前にレベル A1 まで習熟したと判断した場合には、OFII に通知することによってトレーニングは終了することになる。

フランス語コースの受講中に CEFR のレベル A1 以上の結果が得られた場合、または、卒業証書の授与やテストを受験することによって、このレベルを習得したことを証明できる場合には研修は免除される。

#### (d) 契約終了の面接

トレーニング終了後 3 カ月以内に、OFII は契約終了時の面接を行い、受講したトレーニングコースについて説明を受ける<sup>27</sup>。OFII 担当者は、以降の統合プロセスを容易にする地域ごとのサービスに関する情報を提供する。また、公共職業安定所（雇用局）を紹介し、職業生活上、専門性の高い社会統合を促進するための詳細なキャリアカウンセリングの面接とサポートを受けられるように手配する。

#### (2) 雇用局（公共職業安定所）による支援

外国人労働者が雇用局に登録するには、居住許可を取得している必要がある（労働法典 R5221-48 条）<sup>28</sup>。EEA 諸国及びスイスの国民については、雇用局に登録するために居住許可は必要ではなく、身分証明書で十分である。

EEA 諸国及びスイス以外の国の国民である場合、一時的または複数年の在留カード（1～10 年有効）、在住許可証（10 年間有効）、「留学生または研修生」の居住許可（求職中または起業という文言が記載されているもの）、4～12 カ月間有効な長期滞在ビザ等のいずれかが必要である。居住許可により、利用可能な公共職業安定所に登録できる。

<sup>26</sup> 移民統合局（OFII）ウェブサイト（Le contrat d'intégration républicaine）参照。

<https://www.ofii.fr/procedure/accueil-integration/#partie1>

<sup>27</sup> 内務省ウェブサイト（Qu'est-ce que le contrat d'intégration républicaine (CIR) ? Vérifié le 19/11/2019 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)）参照。

<https://www.demarches.interieur.gouv.fr/particuliers/qu-est-ce-contrat-integration-republicaine-cir>

<sup>28</sup> 雇用局ウェブサイト（Je suis travailleur étranger : puis-je m'inscrire à Pôle emploi ?）参照。

<https://www.pole-emploi.fr/candidat/mes-droits-aux-aides-et-allocati/a-chaque-situation-son-allocatio/quelle-est-ma-situation-personne/je-suis-travailleur-etranger-pu.html>

### (3) 人種差別の現況と改善提案

「人種差別のさまざまな形態による表出と進展に関する報告」が2021年3月9日、国会に提出された<sup>29</sup>。報告書は、人権に関する国家諮問委員会（CNCDDH）による2019年の調査結果に基づき、現在のフランス社会における人種差別の特徴を、①アフリカ系移民に対する人種差別は減っていない、②反ユダヤ主義が2017年から急激に増加、③これまでそれほど問題化していなかったアジア系移民に対する人種差別が、2020年の新型コロナウイルス感染拡大の危機の際に急激に顕在化、④アラブ系移民やイスラム教徒に対する人種差別行為が2019年に急激に増加、⑤ロマ人に対する拒絶反応は依然として続いている、と要約している<sup>30</sup>。

デジタル化の進展に伴いソーシャルネットワークの役割が重要となっており、人種差別的な（悪意のある）発言が新しい形で表現されていることへの警告が示されている。オンライン上での人種差別の増殖に対応するために、人種差別的な犯罪の法的枠組みを見直す必要性を報告書は指摘している。

また、警察に関わる人種差別の問題も取り上げている。組織ぐるみの警察による人種差別はないとしながらも、特定の人種等を対象とする身元確認をめぐって、警察に対する批判があることは事実だとしている。マイノリティの警察官に対する人種差別の存在についても言及している。

その上で、人種問題解決のための提言が示されている。まず、人種問題に関する正確な理解を促進するために、教育ツールの活用や中等教育、大学教育、科学教育において人種問題を扱う必要性を指摘している。また、植民地化の歴史に関する啓蒙施設の創設を提唱している。さらに、人種差別犯罪に対する法律や刑事上の対応について、潜在的な問題の顕在化を目的として苦情収集のための人員の増加が必要だとしている。警察によるIDチェックのやり方については警察官個々人の裁量に委ねるのではなく、法的枠組みを見直すことをルール化し、警察に対する不満を減らすことが必要だとしている。人種差別、反ユダヤ主義、人種差別の被害者が苦情申し立てを容易にできるように、オンラインによる苦情収集のシステムを構築することを勧告している。さらに、差別と闘うための提案として、公共部門のマイノリティ採用状況に関する評価や、行政や企業での人種差別に関する理解を促進するための研修を強化することを求めている。

---

<sup>29</sup> 政府サイト (vie-publique) (Racisme : quelles solutions devant des actes de haine plus violents et plus nombreux ? Publié le 16 mars 2021.) 参照。

<https://www.vie-publique.fr/en-bref/278991-racisme-solutions-face-aux-actes-de-haine-plus-violents-et-nombreux>

<sup>30</sup> 政府サイト (vie-publique) (Racisme, antisémitisme et xénophobie : quelle situation en France en 2019 ? Publié le 29 juin 2020) 参照。

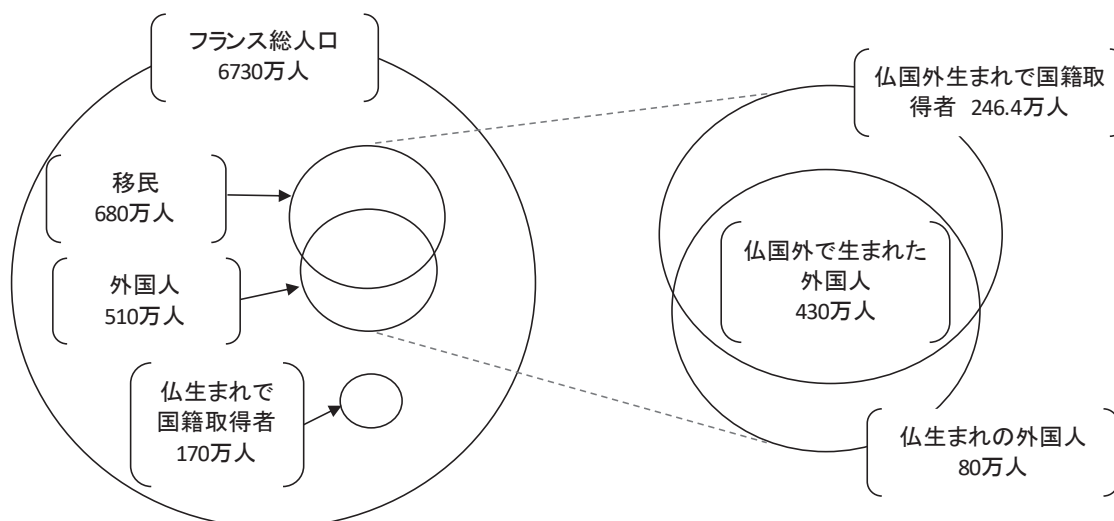
<https://www.vie-publique.fr/en-bref/274826-racisme-antisemitisme-et-xenophobie-en-france-en-2019>

## 第2節 受け入れ状況等

### 1. 受け入れの現状・動向（統計等）

フランス本国に居住する外国人は2020年時点で510万人(総人口の7.6%)<sup>31</sup>、移民は680万人(総人口の10.1%)<sup>32</sup>である(図表4-1参照)。フランスにおいて「外国人」とは、フランス国籍を持たずにフランスに居住する全外国人がこれに該当する。これに対して、移民は出生地及び国籍の二重の基準により定義される。つまり、移民は現在、フランスに居住しているものの、外国において外国人として出生した者により構成され、外国において外国人として出生した事実が不変の特徴であり、フランス国籍を取得後もそのまま移民の一部となる。外国人のうちフランス国内で出生した者は80万人であり、移民のうち外国で出生した後、フランス国籍を取得した者は246.4万人である。

図表4-1 総人口に占める移民・外国人の位置づけ（2020年）



出所：Insee, L'essentiel sur... les immigrés et les étrangers, Paru le : 07/01/2022.  
[https://www.insee.fr/fr/statistiques/3633212#flux\\_radio2](https://www.insee.fr/fr/statistiques/3633212#flux_radio2)

<sup>31</sup> INSEE, L'essentiel sur... les immigrés et les étrangers, Évolution de la population étrangère en France de 1921 à 2020, Population étrangère.

<sup>32</sup> INSEE, L'essentiel sur... les immigrés et les étrangers, Évolution de la population immigrée en France de 1921 à 2020, Population immigrés.

図表 4-2 新規入国理由別の許可数

	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年
経済的理由	20,628	22,982	27,467	33,675	38,671
家族移動	90,113	89,124	88,737	91,017	90,068
学生	70,023	73,644	80,339	83,700	90,006
人道的移動	22,903	29,862	36,429	34,979	36,276
その他	13,866	14,741	14,464	15,558	19,665
合計	217,533	230,353	247,436	258,929	274,686

出所：Les étrangers en France - Rapport au Parlement sur les données de l'année 2019, p.58.

図表 4-3 許可証の更新数（入国理由別）

	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年
経済的理由	80,800	86,359	99,566	89,923	103,028
家族移動	343,220	339,523	335,652	211,888	286,148
学生	106,620	106,667	104,314	108,777	106,260
人道的移動	47,138	45,616	34,627	40,323	42,782
その他	191,339	210,219	160,404	119,758	147,029
合計	769,117	788,384	734,563	570,669	685,247

出所：Les étrangers en France - Rapport au Parlement sur les données de l'année 2019, p.56.

入国理由別に滞在許可数を示したのが図表 4-2 で、滞在許可の更新数を示したのが図表 4-3 である。新規の許可数は 20 万人台で推移しており、更新数は 60 万から 70 万人台である。

滞在理由、滞在許可期間別に人数を示したのが図表 4-4 である。

入国理由別の滞在許可数を示したのが図表 4-5 である。2019 年は、就労目的の入国（経済的理由）が、14.1%を占める一方で、家族移動と学生がほぼ同じ許可数で、32.8%を占めている。2015 年以降の推移を見てみると、経済的理由は 2015 年に 9.5%だったものが、年々上昇しているのがわかる。その一方で学生が占める割合は一貫して 32%台であるのに対して、家族移動は許可数が 9 万人前後で変わらず割合は 2015 年の 41.4%から一貫して下降している。

図表 4-4 滞在理由、滞在可能期間別外国人数（2019 年 12 月 31 日時点、ストック）

	臨時許可証			滞在許可証				総計
	滞在許可証	その他暫定許可証	合計	1年未満	1年～5年	10年以上	合計	
経済的理由	23,857	4,897	28,754	78,638	124,837	186	203,661	232,415
家族移動	70,208	3,691	73,899	120,659	261,397	776,995	1,159,051	1,232,950
学生	30,099	258	30,357	134,446	62,367	595	197,408	227,765
人道的移動	32,486	115,559	148,045	10,870	49,130	206,436	266,436	414,481
その他	13,363	1,839	15,202	33,696	30,199	203,846	267,741	282,943
自動更新	7,134	2	7,136			894,994	894,994	902,130
合計	177,147	126,246	303,393	378,309	527,930	2,083,052	2,989,291	3,292,684

出所：Les étrangers en France - Rapport au Parlement sur les données de l'année 2019, p.51.

図表 4-5 入国理由別滞在許可数

		2015年	2016年	2017年	2018年	2019年
経済的理由	能力と才能	220	192			
	自営業	169	187	639	653	893
	学術研究者	3,763	3,317	3,970	4,649	5,104
	芸術・文化活動滞在外	199	167	137	181	114
	雇用労働者	14,495	17,237	20,331	25,061	28,181
	季節労働者	1,782	1,882	2,390	3,131	4,379
	合計	20,628	22,982	27,467	33,675	38,671
家族移動		90,113	89,124	88,797	91,017	90,068
学生		70,023	73,644	80,339	83,700	90,006
人道的移動		22,903	29,862	36,429	34,979	36,276
その他		13,866	14,741	14,464	15,558	19,655
総計		217,533	230,353	247,436	258,929	274,676

出所：Les étrangers en France - Rapport au Parlement sur les données de l'année 2019, p.55.

就労を目的とする滞在許可数を国籍別に示したのが図表 4-6 である。上位 10 カ国で 60%以上を占めている。その中でもマグレブ諸国が上位にあり、2019 年にモロッコが 17.6%、チュニジアが 15.5%を占めている。

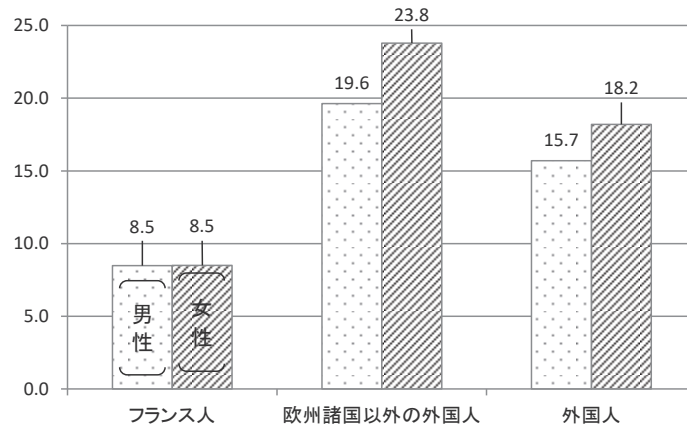
外国人労働者の失業率は、フランス人よりも高く、外国人の中でも欧州以外の外国人の失業率が高いという特徴がある。2018 年のフランス人男性の失業率は 8.5%であったが、外国人全般の失業率は 15.7%、欧州以外の外国人は 19.6%だった。男女別に見てみると、フランス人の失業率は男女の差がなかったのに比べて、外国人全般の男性の失業率が 15.7%に対して女性の失業率は 18.2%、欧州以外の外国人では男性が 19.6%に対して女性が 23.8%となっており、男女差が見られた（図表 4-7 参照）。

図表 4-6 経済的移動を理由とする滞在許可数（国別）

2015年		2018年		2019年	
モロッコ	2,301	チュニジア	5,448	モロッコ	6,804
アメリカ	2,097	モロッコ	4,833	チュニジア	6,005
チュニジア	1,716	インド	2,457	アメリカ	2,512
インド	1,262	アメリカ	2,369	インド	2,441
中国	1,107	中国	1,284	アルジェリア	1,488
アルジェリア	1,050	バングラデシュ	1,146	中国	1,417
ブラジル	793	アルジェリア	1,143	マリ	1,276
マリ	754	マリ	1,131	セネガル	1,113
日本	733	ブラジル	1,044	ブラジル	1,074
バングラデシュ	644	セネガル	1,010	バングラデシュ	1,027
上位10カ国割合:60%		上位10カ国割合:65%		上位10カ国割合:65%	
合計	20,628		33,675		38,671

出所：Les étrangers en France - Rapport au Parlement sur les données de l'année 2019, p.52.

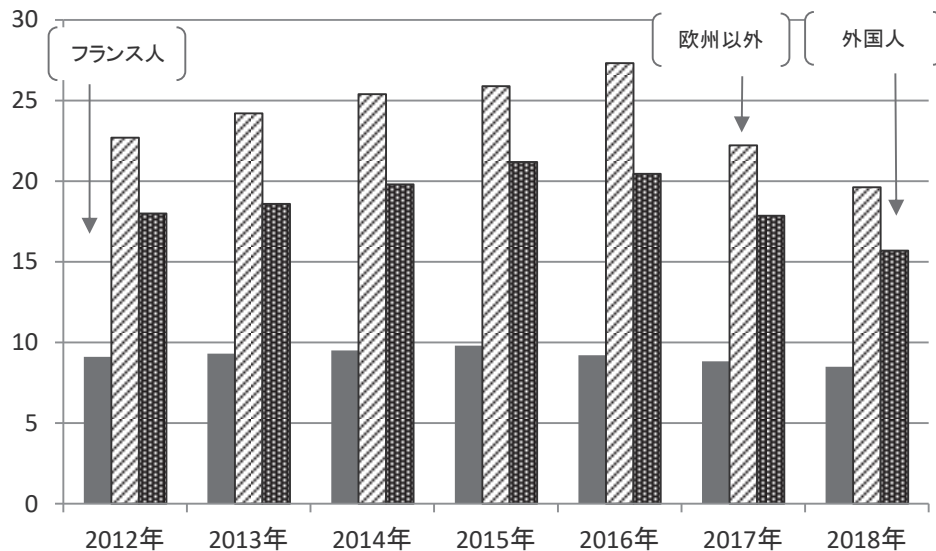
図表 4-7 国籍別失業率（2018年）（%）



出所：Tableaux de l'économie française, Édition 2020, Étrangers – Immigrés, Taux de chômage selon la nationalité en 2018, Paru le : 27/02/2020.  
<https://www.insee.fr/fr/statistiques/4277645?sommaire=4318291#tableau-figure4>

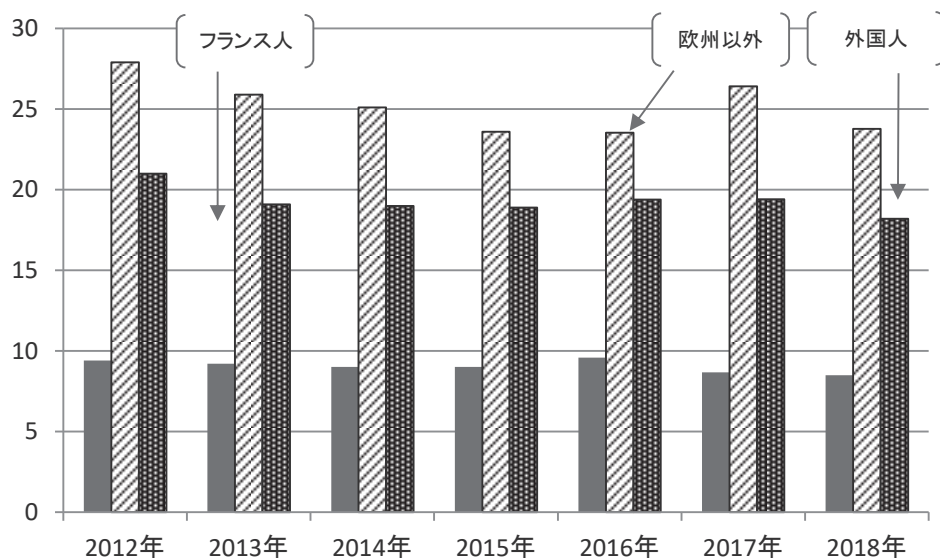
外国人労働者の失業率を 2012 年まで遡って推移を見たのが図表 4-8（男性）と図表 4-9（女性）である。2018 年の失業率は比較的低い水準にあることがわかる。最も高い水準は、欧州以外の男性外国人が 2016 年に 27.3%、欧州以外の女性では 2012 年に 27.9% だった。

図表 4-8 国籍別失業率（2012年～2018）（男性）（%）



出所：Tableaux de l'économie française, Édition 2020, 2019, 2018, 2017, 2016, 2015 et 2014, Étrangers – Immigrés, Taux de chômage selon la nationalité en 2018, 2017, 2016, 2015, 2014, 2013 et 2012.  
<https://www.insee.fr/fr/statistiques/4277645?sommaire=4318291> , etc.

図表 4-9 国籍別失業率（2012年～2018）（女性）（%）



出所：図表 4-8 と同じ。

## 2. その他（移民制度に関する最近の議論）

### （1）大胆な簡素化を求める提言

2020年1月、移民制度改革を求める報告書が政府に提出された<sup>33</sup>。現行制度は基本的に不法移民を生み出す仕組みになっていると指摘し、大胆な簡素化を実施すべきであるとしている。「より効果的で、より公平で、より客観的な」政策を提案している。

フランスには少なくとも30万人の不法滞在者がいると推定されており、これに対して正規化は年間約3万件となっている。不法滞在者の本国送還が進まない現状を問題視し、明確で透明性のあるルールを定める必要があると指摘している。

フランスで就学する子どもの両親や正規滞在者の配偶者など国外退去処分にはできない不法滞在者や、雇用契約を持つ不法滞在者などについて、積極的に滞在身分の正規化を進めるよう提案している。特にフランスで生まれた子供の両親や教育を受けた外国人の配偶者など、国外追放できない人々をさらに正規化することによって状況を「解消」すべきとしている。また、1年以下の一時滞在許可証が12種、複数の滞在許可証が15種あるが、これを5つ程度に簡素化すべきであるとして、制度の簡素化とともに不法滞在者を生み出さない制度的な枠組みの構築を提案している。

<sup>33</sup> Pour des politiques migratoires conformes à toutes les exigences de la République, Collège de praticiens du droit des étrangers, Faire reculer les situations de non-droit, 21 janvier 2020.

<https://ec.europa.eu/migrant-integration/librarydoc/pour-des-politiques-migratoires-conformes-a-toutes-les-exigences-de-la-republique>

Immigration : des propositions-chocs pour « simplifier » et « ouvrir » le droit au séjour, Le Monde, 21 janvier 2020.



担当する行政機関については、庇護と移民の部門をそれぞれ担当する2つの機関を設置することを提唱している。

## （２）移民政策の方針

移民と統合に関する省庁間委員会は、2019年11月に今後の移民政策の方針となる「移民・難民・統合政策の改善のための20の政策決定」を発表した<sup>34</sup>。政府開発援助（ODA）を移民政策に活用し、移民流出国へ経済援助することにより、移民の流出を防ぐことや、欧州の枠組みでは、移民と難民に関して欧州諸国間の協力を強化するとともに、欧州沿岸警備を強化することによって流入を管理することなどの20の政策措置が提示されている。その中には外国人の就労に関する事項もあり、新しい統計ツールを活用することにより、産業部門別及び地域別に求められている人材を1年ごとに定量的及び定性的に評価することが提示されている。フランス経済が必要としている高度人材の人数を分野別に割り当てる仕組みが導入される。これによって、長期的に「才能パスポート」を強化し、積極的受け入れ人材以外の労働許可証の簡素化、発行数の抑制を目標とするとしている。また、社会統合については、就労を通じて統合を促進することめざすとしており、新規入国者の学歴向上、職業資格の取得、専門的職業経験の習得や従来は労働市場にあまり参入していない移民女性の就労促進が提案されている。

当時のフィリップ前首相は、この政策決定は移民政策を制御可能な状態にすることを指すものだとしている<sup>35</sup>。受入と社会統合の観点から明確な政策的選択を示し、目標設定することを意味しており、滞在許可の発行を受動的な観察に基づくのではなく、自国の基本方針に基づいて設定した目標値の範囲内に収まるようにするためのものであるとした上で、専門家の移民に関しては、定量的な目標または割り当てを設定する意向を示した。

外国人の受け入れ上限設定については、2020年6月11日、上院においてロジェ・カリュチ議員からの質問が出されている<sup>36</sup>。カリュチ議員は、専門家の移民がフランス経済の必要としている人数には不十分であるという認識が内務省にあるのかを確認する質問を提出した。同議員は、外国人労働者の需要の特定は、2008年の法令によって設定され

<sup>34</sup> 20 décisions pour améliorer notre politique d'immigration, d'asile et d'intégration.

[https://www.gouvernement.fr/sites/default/files/document/document/2019/11/dossier\\_de\\_presse\\_-\\_comite\\_interministeriel\\_sur\\_limmigration\\_et\\_lintegration\\_-\\_06.11.2019.pdf](https://www.gouvernement.fr/sites/default/files/document/document/2019/11/dossier_de_presse_-_comite_interministeriel_sur_limmigration_et_lintegration_-_06.11.2019.pdf)

Comité interministériel sur l'immigration et l'intégration, Publié le : 06/11/2019.

<https://www.gouvernement.fr/partage/11224-comite-interministeriel-sur-l-immigration-et-l-integration>

<sup>35</sup> Déclaration de M. Édouard Philippe, Premier ministre, sur la politique de l'immigration, à Paris le 6 novembre 2019.

<https://www.vie-publique.fr/discours/271859-edouard-philippe-6112019-politique-de-limmigration>

<sup>36</sup> 上院ウェブサイト（Inadéquation de l'immigration professionnelle avec les besoins économiques de la France, 15e législature）参照。

<https://www.senat.fr/questions/base/2020/qSEQ200616657.html>

た地域別の人手不足職種リストに基づいているが、既に10年以上が経過しており、最新の経済の求人動向には適していないという見解を示している。カナダなど一部の国では、クォータ制を採用して、選択的移民政策を採用していることをふまえて、政府が職業移民の複数年の定量的目標と個人の選択を含むシステムを試行することを検討しているかを問い質している。この質問に対する内務省からの回答は、2022年1月12日現在、公表されていない。

## まとめ

フランスは、選択的な外国人労働者受入政策をとっており、高学歴、高度な資格、専門的な職業経験を有する外国人は積極的に受け入れるが、非熟練、低資格、低学歴の者は様々な要件や条件を設けて受け入れを制限している。

専門家による移民政策の再検討を求める報告書が提出されており、基本的な移民政策に関する方針の見直しを迫られている。特に、不法滞在者に対して、本国送還か合法化するのかについて明確なルールがないために、年々不法滞在者が増加している現状がある。新規入国者の手続きを含めた滞在許可の簡素化が求められている。

その一方で、高度人材を十分に受け入れできていないため、高度な専門的知識を持つ人材を戦略的に引き込む施策を模索している。統計的手法を用いて産業別及び地域別に求められている人材を定量的及び定性的に評価し、フランス経済が必要としている高度人材の人数を分野別に割り当てる仕組みの導入がはじまっている。「才能パスポート」を強化する一方で、非高度人材に対する労働許可証の簡素化、発行数の抑制を目標としている。

社会統合については、統合契約の厳格化、つまりフランス語や社会的知識の習得の判断基準を厳格化するとともに、就労を通じて統合を促進することめざすとしている。新規入国者の学歴向上、職業資格の取得、専門的職業経験の習得を強化する方針が示されている。

## 【参考文献】

カトリーヌ・ヴィートル・ド・ウェンデン(2009)「フランスの移民政策の新たな方向づけ?—『選別的移民政策』とその批判」訳:宮島喬、『移民政策研究』移民政策学会、Vol.1(2009年5月)152~160頁。

宮島喬(2012)「フランス移民労働者政策の転換:2006年移民法と『選別的移民』の含意」『大原社会問題研究所雑誌』法政大学大原社会問題研究所編、645号(2012-07)、pp1-13。

INSEE, L'essentiel sur... les immigrés et les étrangers, Évolution de la population étrangère en France de 1921 à 2019.

Tableaux de l'économie française, Édition 2020, Étrangers – Immigrés, Taux de chômage selon la nationalité en 2018, Paru le : 27/02/2018.

(各種ウェブサイト)

政府公共サービスサイト、内務省ウェブサイト、移民統合局(OFIG)ウェブサイト、国立統計経済研究所(INSEE)、上院ウェブサイト

## 第5章 オランダ

### はじめに

オランダにおける外国人受入れの流れは、4つの大きな波として時代区分することができる<sup>1</sup>。第1の波は1945～50年代であり、旧植民地であったインドネシアが1949年に独立した際、インドネシア系オランダ人を受け入れた時期である。第2の波は1960年代、戦後の経済発展の中で労働力不足の解消のため、地中海沿岸諸国から「ゲストワーカー」を受け入れた時期である。1960年代前半にイタリアやスペイン、ポルトガルから、1960年代後半にトルコやモロッコから受け入れた。第3の波は、1975年に旧カリブ植民地のスリナムがオランダから独立した際、大量の駆け込み移民が発生した1970年代の時期である。そして、第4の波は、1980年代後半以降、難民及び庇護による受け入れ時期である。1990年代前半に、特にユーゴスラビア紛争（1992～1995年）の影響により、難民及び庇護申請者数の増加が顕著となった。このほか、時代区分には属さないが、移民の流入の第5のタイプとして、EU諸国を含む他の西洋諸国からの継続的な流入がある。

1940年代以降の歴史を振り返ると、長年、オランダは移民に対して寛容な国であったが、1990年代以降、変化がみられるようになる。移民の失業による社会保障への依存や犯罪率の高さが問題化し、2000年の外国人法の改正によって、移民受け入れの基本方針が大きく転換したとされる。それまでの多文化主義に基づく寛容な移民受け入れ政策から、移民が経済活動に参加することを前提として、オランダ社会に移民を統合（同化）する政策を積極的に行う方針に転換した。移民の社会統合を目的とする市民化試験やオランダ語習得の基準等は、厳格化される傾向にある。

本稿はオランダにおける外国人労働者の受け入れに関連した現行制度の動向や、受け入れの現状と課題等について、調査を行った結果を取りまとめたものである。

### 第1節 外国人労働者の受け入れに関する制度

オランダ国籍を持っていないくとも、欧州経済領域（EEA）またはスイスの国籍を持つ外国人であれば、オランダ国籍を持つ者と同じように、オランダにおいて就労することができる。EEAには、欧州連合（EU）の国々に加えて、ノルウェー、アイスランド、リヒテンシュタインが含まれる。それ以外の国籍を持つ外国人がオランダでの就労を希望する場合、原則として、雇用主が就労の許可の発行を受けなければならない<sup>2</sup>。

<sup>1</sup> Masja van Meeteren et al. 2013, pp.115-117 及び労働政策研究研修機構（2006）179～180頁参照。

<sup>2</sup> オランダ政府ウェブサイト（Vergunningen buitenlandse werknemers, Geen werkvergunning Nederlandse nationaliteit en land van EER）参照。

<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/buitenlandse-werknemers/vergunningen-buitenlandse-werknemers>  
本稿のウェブサイト最終閲覧日は、特に断りのない限り2021年12月28日である。

オランダにおける外国人の就労は、1995年に制定された外国人雇用法（「Wet Arbeid Vreemdelingen – WAV」, Foreign Nationals (Employment) Act / Aliens Employment Act / Foreign Labour act）によって管理されている<sup>3</sup>。外国人雇用法の目的は、「優先的な労働力」すなわち EEA に属する国々出身の外国人に対して、優先的に雇用機会を与えることによって、オランダ国内の労働市場を管理・保護することである<sup>4</sup>。外国人雇用法は、オランダで就労するためには有効な労働許可（TWV : tewerkstellingsvergunning）または滞在と労働の複合許可（GVVA : gecombineerde vergunning voor verblijf en arbeid）の取得を義務付けており、許可を得ていない外国人労働者を、雇用主や個人が雇用することを禁じている<sup>5</sup>。

## 1. 受け入れ手法

### （1）移民受け入れの基本方針

オランダは選択的移民政策、すなわち非熟練人材を受け入れることを避け、自国民では充足できない高度人材を諸外国から積極的に受け入れる政策をとっている<sup>6</sup>。

オランダの移民政策はかつて、寛容な開放路線をとっていたが、1990年代に亡命者が大量に流入したことを受けて、外国人法（「Vreemdelingenwet」, Aliens Act）が1994年と2000年に改正された<sup>7</sup>。域外からの新規流入を厳しく抑制する規制路線へ転換した。2000年に成立し、翌01年に施行された外国人法は、入国査証や就労許可の発給要件の厳格化、長期滞在許可や市民権取得の義務要件としての市民（統合）化テストの導入といった規制を強化する措置とともに、高度技能者や専門学位保有者を積極的に受け入れる優遇措置を設けた<sup>8</sup>。

EUの拡大は、新たな労働力の供給にもつながった。特に2004年の第5次拡大によってキプロス、チェコ、エストニア、ハンガリー、ラトビア、リトアニア、マルタ、ポーランド、スロバキア、スロベニアの10カ国が、2007年にはブルガリア、ルーマニアが加盟した。これら新規加盟国からの労働者受け入れによって労働市場の需要は充足される

---

<sup>3</sup> 政府機関の情報とサービスのガイド（Overheid.nl, Wet arbeid vreemdelingen）参照。

<https://wetten.overheid.nl/BWBR0007149/2018-01-01>

<sup>4</sup> 労働政策研究研修機構（2006）182頁参照。

<sup>5</sup> 社会雇用省ウェブサイト（Home/ Onderwerpen/ Wet arbeid vreemdelingen）参照。

<https://www.inspectieszw.nl/onderwerpen/wet-arbeid-vreemdelingen>

<sup>6</sup> Y.A.T. (Yvonne) van den Broek, 2012, Labor shortage solutions: which, when and why? A contextual based approach to deal with labor shortage, Tilburg University, p7.

<sup>7</sup> E. Snel, J. de Boom and G. Engbersen, 2003, “Migration and migration policies in the Netherlands,” Dutch SOPEMI-Report, Rotterdam Institute of Social Policy Research (Risbo), Erasmus University Rotterdam, p. 10. Masja van Meeteren, Sanne Van de Pol, R Dekker and Godfried Engbersen, 2013, “Destination Netherlands. History of immigration and immigration policy in the Netherlands,” Immigrants: Acculturation, Socioeconomic Challenges and Cultural Psychology, Judy Ho (Editor), Nova Science Pub Inc, Chapter 6, p. 116.

<sup>8</sup> 河野健一（2008）84～85頁。このほかに、入国目的に応じた選択的ビザ制度の設定、家族呼び寄せの規制と国外での統合化テスト制度の導入、難民認定要件の見直しなどの規制措置を設けた。

傾向にあり、近年の労働許可の付与数は減少傾向にある<sup>9</sup>。特に、これは低熟練労働者と非熟練労働者の労働許可が減少していることに現れている。オランダ政府によると、EU域外の労働者がオランダで働くことは近年は望ましいものではなく、実際に必要性はないと判断できるとしている。

企業の求人を充足するためにまず考えられることは、失業中のオランダ人を再訓練によって雇用できるかどうかを確認することであり、それが不可能な場合は、オランダ以外のEU加盟国の労働者の中に求職者がいるかどうかの可能性を検討することになる(優先労働供給のテスト)。そして、最後のステップとして、EU諸国以外の第三国からの労働者の受け入れが検討されることになる。

また、2013年6月に外国人法が改正されたが、その趣旨は「認証スポンサー」(第1節、1、(4)ウ参照)に新たに重点を置くこと、暫定的な90日間の滞在許可と長期滞在許可の申請プロセスを1つの手順に組み合わせることにより、滞在許可申請プロセスを合理化することである<sup>10</sup>。さらに、2000年外国人法施行規定を強化し、家族の再統合、違法滞在の犯罪化、外国人滞在者に対する公序良俗及び国家安全保障措置の強化が盛り込まれた。

2013年の外国人法改正の目的は、オランダ経済にとって必要性のある知的労働者たる移民を多く招き、その他の労働者の入国を制限することであるとした上で、この法改正によってオランダを国際企業や知識移民にとってより魅力的な国にして、オランダ経済の強化に貢献することが期待されるとしている。移民政策における「選択性(Selectivity)」は、現代のオランダの移民政策の出発点であると政府は強調している<sup>11</sup>。

オランダの移民政策の包括的なアプローチは、①不法移民の防止、②地域の難民や避難民の受け入れと保護の改善、③EUとオランダで、連帯に基づく強固な庇護制度の実現、④違法滞在与の戦いと本国送還の強化、⑤合法的な移民ルートの促進、⑥統合と参加の奨励の6つの柱に基づいている<sup>12</sup>。

## (2) 出入国管理

オランダに90日以上長期滞在を希望する外国籍の者は必ず「暫定滞在許可(machtiging tot voorlopig verblijf (MVV))」を取得しなければならない<sup>13</sup>。EEA また

<sup>9</sup> Sandra Simic, Henrika Wörmann, 2015, Labour market shortages and migration: Determining labour market shortages and the need for labour, migration of third-country nationals in the Netherlands, p18.

<sup>10</sup> 米国議会図書館(Netherlands: Major Overhaul of Immigration Policies in 2013) 参照。  
<https://www.loc.gov/law/help/immigration/Netherlands.php>

<sup>11</sup> 政府サイト(Modern Migration Policy Act coming into force on 1 June 2013, News item | 08-03-2013) 参照。  
<https://www.government.nl/latest/news/2013/03/06/modern-migration-policy-act-coming-into-force-on-1-june-2013>

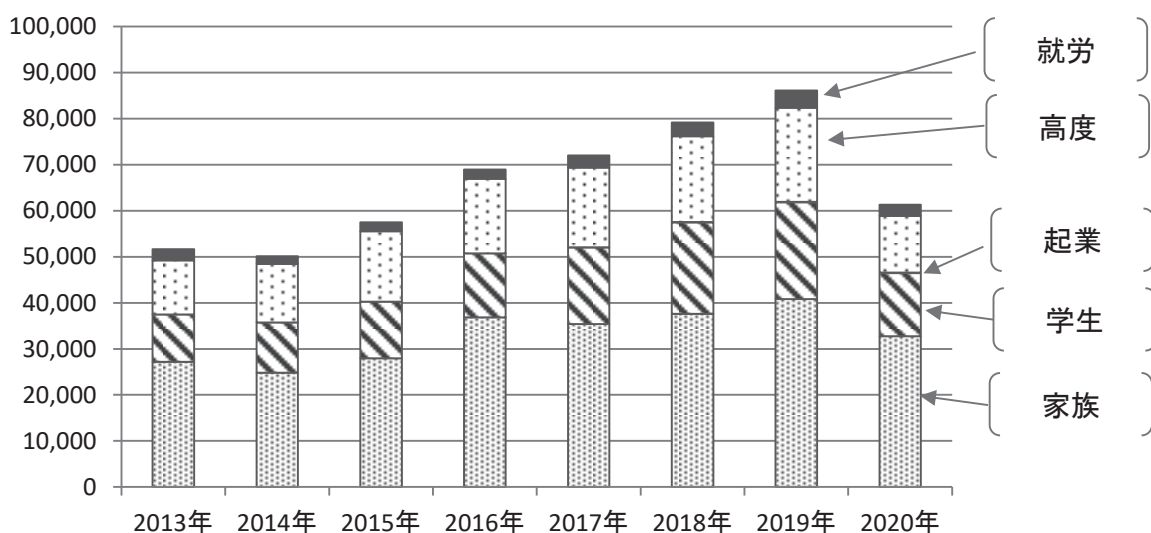
<sup>12</sup> 政府ウェブサイト(Migration policy) 参照。  
<https://www.government.nl/topics/asylum-policy/migration-policy>

<sup>13</sup> 入国管理局(Immigratie- en Naturalisatiedienst (IND)) ウェブサイト(Machtiging tot voorlopig verblijf (mvv),

はスイスの国民とその家族である場合には暫定滞在許可を取得する必要がない。また、オーストラリア、カナダ、日本、モナコ、ニュージーランド、バチカン市、イギリス、アメリカ、韓国の国籍を持つ者も取得する必要はない。

2020年における「暫定滞在許可」の申請件数は6万1,330件である。2013年以降増加傾向にあったものの、2020年は新型コロナウイルス感染拡大の影響もあり、前年から減少している<sup>14</sup>。これを滞在理由別にみると、家族との再会及び同行が最も多く53.4%、高度人材が22.4%、学生が20.1%、就労が4.0%で、起業が0.2%である（図表5-1及び5-2参照）<sup>15</sup>。この割合は2013年から2020年まで大きな変化は見られない。

図表 5-1 暫定滞在許可申請件数の推移（滞在理由別）



出所：IND 年次報告書（Jaarverslag 2014- Jaarverslag 2020）より作成。

Laatste check: 24-03-2021(Migration policy) 参照。

<https://ind.nl/Paginas/mvv.aspx>

<sup>14</sup> IND ウェブサイト（Jaarverslag 2020: door corona minder aanvragen ingediend, 30 april 2021）参照。

<https://ind.nl/nieuws/paginas/jaarverslag-2020-door-corona-minder-aanvragen-ingediend.aspx>

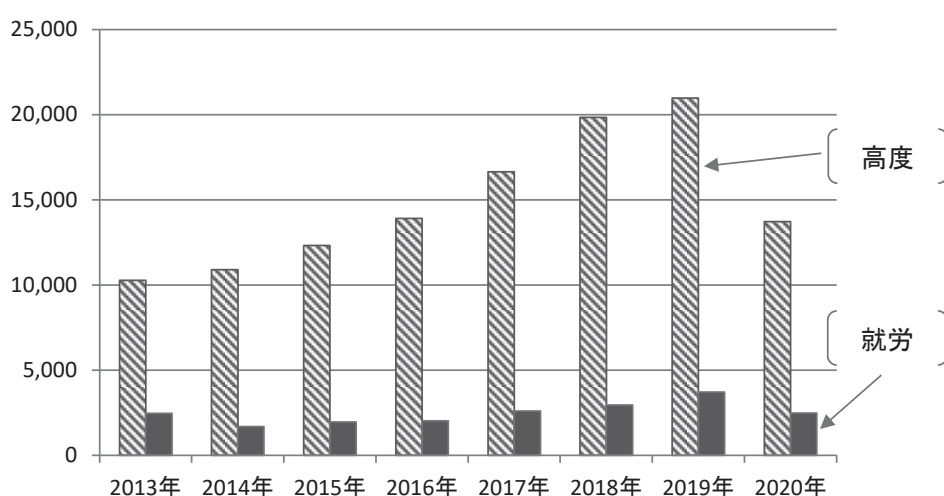
<sup>15</sup> 2020年の年次報告書（Jaarverslag 2020）のビザ申請には、イギリスのEU離脱に伴う申請、すなわち、オランダに滞在するイギリス人がオランダでの滞在許可申請を済ませる必要があり、2019年以前にはなかった項目として挙がっている。その数は3万4,790件で、全体の36.2%を占めるが、本稿では2013年以降の推移を見るために割愛している。

図表 5-2 暫定滞在許可申請件数の推移（滞在理由別）

	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年
家族	27,190	24,830	27,960	36,840	35,360	37,580	40,830	32,730
高度	10,280	10,900	12,320	13,900	16,640	19,840	20,970	13,710
起業					80	130	150	100
学生	11,710	12,690	15,220	16,170	17,310	18,640	20,430	12,310
就労	2,470	1,690	1,960	2,030	2,600	2,960	3,710	2,480
	51,650	50,110	57,460	68,940	71,990	79,150	86,090	61,330

出所：IND 年次報告書（Jaarverslag 2014- Jaarverslag 2020）より作成。

図表 5-3 暫定滞在許可申請件数の推移（経済活動）



出所：IND 年次報告書（Jaarverslag 2014- Jaarverslag 2020）より作成。

就労目的の滞在に限ってしてみると、2,000 件から 3,000 件程度であり、高度を除く就労の割合はそれほど大きくないことがわかる（図表 5-3 参照）。

### （3）滞在許可申請の条件

滞在許可申請には所得要件がある<sup>16</sup>。

（ア）研究のための滞在許可の場合、大学・高等教育機関であれば、月額 921.17 ユーロ、中等教育等であれば、756.45 ユーロである。

（イ）芸術と文化の特定の職業で有給雇用で働くための滞在許可の申請要件は、俳優、演奏する楽器、振付師、デザイナー等でそれぞれ決められており、所得要件もデザイナー（衣装、光、音、ビデオを含む）の月額 1,921 ユーロからオーケストラのディレクター、俳優の 4,233 ユーロまで区分がある。

<sup>16</sup> IND ウェブサイト（Required amounts income requirement）参照。

[https://ind.nl/en/Pages/required-amounts-income-requirement.aspx#Application\\_for\\_residence\\_permit\\_highly\\_skilled\\_migrant\\_and\\_European\\_Blue\\_Card](https://ind.nl/en/Pages/required-amounts-income-requirement.aspx#Application_for_residence_permit_highly_skilled_migrant_and_European_Blue_Card)

(ウ) インターンシップまたは研修生としての滞在許可申請の場合、研修生（手当なしの場合）は 1,701 ユーロ、インターンシップ（手当なしの場合）は月額 850.5 ユーロである。

(エ) 自営業者としての滞在許可申請の場合、1 カ月当たりの粗利益（休日手当を含む）は月額 1,285.96 ユーロである。

(オ) 有給雇用で働くための滞在許可申請の場合、休日手当なしの場合は月額 1,701 ユーロ、休日手当を含む場合は月額 1,837.08 ユーロである。

これらは、2021 年 7 月 1 日から 2021 年 12 月 31 日まで期間の額である。

#### (4) 労働許可が必要のない者

次に挙げる EU 諸国以外の外国人がオランダで就労する場合、「労働許可」を取得する必要はない。ただし、滞在許可またはビザは必要である<sup>17</sup>。

- ・ 滞在許可を取得している自営業者
- ・ オランダで事業を始める起業家として滞在許可を所持している者
- ・ オランダの知識経済に貢献することが期待される高学歴の移民、「知的労働者」
- ・ ボランティア活動を行う庇護希望者、滞在許可のある庇護希望者、などである。

#### ア 知的労働者（高度スキル外国人労働者）(Highly-skilled migrants)

知的労働者の対象者は、受け入れ企業が入国管理局 (Immigration and Naturalisation Service (IND)) に登録されている認証スポンサーであり、月額給与（グロス、8%の休暇手当を除く）が、30 歳以上は 4,752 ユーロ以上、30 歳未満は 3,484 ユーロ以上の者に限られる（2021 年の基準）<sup>18</sup>。知的労働者の労働・滞在許可の有効期間は、最長で 5 年（更新可能）である。

#### イ 独立した起業家

オランダ経済において革新的な製品やサービスを提供する起業家、自営業者で滞在許可を持っている場合には労働許可は必要ない。滞在理由に記載されている自営業の業務

<sup>17</sup> オランダ政府ウェブサイト (Vergunningen buitenlandse werknemers, Geen werkvergunning nodig voor specifieke groepen) 参照。

<sup>18</sup> Immigration and Naturalization Service, Ministry of Justice and Security, Required amounts income requirement, Application to work as a highly skilled migrant and for the European Blue Card.

[https://ind.nl/en/Pages/required-amounts-income-requirement.aspx#Application\\_for\\_residence\\_permit\\_highly-skilled\\_migrant\\_and\\_European\\_Blue\\_Card](https://ind.nl/en/Pages/required-amounts-income-requirement.aspx#Application_for_residence_permit_highly-skilled_migrant_and_European_Blue_Card)

<https://ind.nl/en/pages/required-amounts-income-requirement.aspx>

政府サイト (As a Dutch employer, how can I hire a highly skilled migrant?) 参照。

<https://www.government.nl/topics/immigration-to-the-netherlands/question-and-answer/hire-a-highly-skilled-migrant>



内容に関する仕事のみを行うことが許可される<sup>19</sup>。

## ウ 認証スポンサー

認証スポンサーとは、以下の「就学」「交換・交流」「研究」「労働」の4つのカテゴリに関する外国人の滞在許可申請をする場合に、移民局（IND）から便宜を受けられる組織または個人のことである<sup>20</sup>。

①勉学（勉学を目的とした滞在許可証の申請）、②交換・交流（交流を目的とした滞在許可証の申請（オーペアや文化交流を目的とした若者を含む））、③研究（EU 指令 2016/801 に基づく研究を目的とした滞在許可証の申請）、④労働（有給労働、季節労働、就業経験、高度な技能を持つ移民としての就労、企業内転勤、欧州ブルーカード保持者としての滞在を目的とした許可証の申請）が該当する。

認証スポンサーによる申請は、入国手続きを迅速に行うことができるようになり、IND は 2 週間以内に申請の可否を決定するよう手続をすすめる。ただし、就労許可証が必要な場合は、7 週間になる。後述のとおり、滞在許可や労働許可は、通常の場合、IND の申請受付から決定まで最長で 90 日間を要する。

## （5）外国人を雇用する場合の手続き

### ア 雇用主

企業による外国人の雇用は、オランダ国籍を持つ者や欧州経済領域（EEA）またはスイスの国籍を持つ者を対象として求人活動しても、適切な候補者を見つけることができない場合に可能となる。求人しているポストが少なくとも 5 週間欠員の状態で、補充するのが難しい場合、少なくとも 3 カ月間求人活動をして補充することができない場合に、労働者保険事業団（Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen : UWV）が、外国人労働者でなければ充足するのが難しいポストなのかどうかを評価することになる<sup>21</sup>。UWV は失業（保険）法（Werkloosheidswet (WW)）、労働能力別の労働と所得法（Wet

<sup>19</sup> UWV ウェブサイト（Werkvergunning uitzonderingen, Zelfstandig ondernemers）参照。

<https://www.werk.nl/werkgevers/wervingsadvies/werkvergunning/wanneer-nodig/uitzonderingen/#paragraaf4>

IND ウェブサイト（Zelfstandig ondernemer）参照。

<https://ind.nl/werk/werken-in-Nederland/Paginas/Zelfstandig-ondernemer.aspx>

<sup>20</sup> “Recognition as sponsor,” Immigration and Naturalisation Service, Ministry of Justice and Security.

<https://ind.nl/en/forms/3084.pdf>

IND ウェブサイト（Employer: recognition as sponsor）参照。

<https://ind.nl/en/work/Pages/Recognition-as-a-sponsor.aspx>

認証スポンサー登録者のリストは以下の URL 参照。

[https://ind.nl/en/Documents/Public\\_Register\\_Regular\\_Labour\\_and\\_Highly\\_Skilled\\_Migrants.pdf](https://ind.nl/en/Documents/Public_Register_Regular_Labour_and_Highly_Skilled_Migrants.pdf)

<sup>21</sup> オランダ政府ウェブサイト（Vergunningen buitenlandse werknemers, Voorwaarden vergunning voor personeel buiten de EER）。「UWV」の日本語訳について、日本貿易振興機構「国・地域別に見る／欧州／オランダ」「外国人就業規制・在留許可、現地人の雇用、最終更新日：2021年02月26日」によると、「オランダ労働者保険事業団」としているが、権丈（2018）では、「雇用所得センター」としている。直訳すると「従業員保険制度実施機関」となるため、本稿では「労働者保険事業団」とする。

werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA))、障害保険法 (Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO))、自営業者のための障害保険法 (Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen (WAZ))、仕事とケアに関する法 (Wet Arbeid en Zorg (Wazo)) 及び疾病手当法 (Ziektewet) などの従業員保険制度を専門的かつ効率的に運用する機関である。労働市場とデータサービスを提供する事業も行っている<sup>22</sup>。雇用主は、求人する場合、オランダ人や EEA またはスイスの国籍保有者を対象とする求人活動を一定期間行い、それでも募集人員が充足されない場合に雇用主は、UWV による外国人労働者の労働許可または IND による GVVA の許可申請をすることになる。

## イ 労働者

労働許可には「労働許可証 (TWV)」「滞在と労働の複合許可 (GVVA)」の 2 種類がある<sup>23</sup>。労働者がオランダで就労する期間によって、2 つの労働許可のうちどちらが必要なのかが決まる。GVVA は労働者が自分自身で申請することもできるが、TWV は雇用主が申請する必要がある。

オランダで 3 カ月以上就労する場合に GVVA を申請する必要がある。オランダで就労する予定の期間が 3 カ月未満の場合や、留学許可証を持っている学生、庇護申請済みで審査中の庇護希望者は、GVVA を申請する必要がなく、雇用主は UWV による TWV を申請する必要がある。

## ウ 特定の職種を対象とする簡易な手続き

特定の職種の場合、GVVA または TWV が必要ではあるが、許可取得の手続きが簡素化される場合がある<sup>24</sup>。それは、「研究者」「研修生または見習いとしての実務経験」「博士号取得あるいは科学的研究修了後の求職」「EU 諸国での滞在許可所持の研究者の短期 EU 域内移動」「アジア系の外食産業の従業員」「自営業者」「起業予定者」「企業内転勤」

---

<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/buitenlandse-werknemers/vergunningen-buitenlandse-werknemers#:~:text=Vreemdelingen%20van%20buiten%20de%20EER,aan%20strikte%20voorwaarden%20is%20voldaan.>

<sup>22</sup> UWV ウェブサイト (Wat is UWV?) 参照。

<https://www.uwv.nl/overuwv/wat-is-uwv/index.aspx>

<sup>23</sup> オランダ政府ウェブサイト (Vergunningen buitenlandse werknemers, Wel werkvergunning buitenlandse werknemers van buiten de EER)

<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/buitenlandse-werknemers/vergunningen-buitenlandse-werknemers#:~:text=Vreemdelingen%20van%20buiten%20de%20EER,aan%20strikte%20voorwaarden%20is%20voldaan.>

<sup>24</sup> 入国管理局(IND)ウェブサイト (Working in the Netherlands) 参照。

[https://ind.nl/en/work/working\\_in\\_the\\_Netherlands/Pages/default.aspx](https://ind.nl/en/work/working_in_the_Netherlands/Pages/default.aspx)

UWV ウェブサイト (Speciale voorwaarden per groep) 参照。

<https://www.werk.nl/werkgevers/wervingsadvies/werkvergunning/speciale-voorwaarden-per-groep/index.aspx>

「聖職者等」「季節労働者」「EU ブルーカード所持者」「外国企業による商品の供給（ツール、機械、機器、またはソフトウェアの組み立て修理）」「商品を配送する外国企業の従業員」「国際的な非営利団体の従業員」「芸術と文化の従業員」「マスメディア特派員」「企業内異動以外のグループ企業内転勤」等が該当する。

## エ 季節労働者

季節労働の滞在許可により、オランダの農業部門で最長 6 カ月間働くことができる<sup>25</sup>。ただし、就労予定の労働者は、申請前の 3 年間、オランダに不法滞在していないことが条件となる。雇用主は、オランダで設立された会社・組織、または外国企業の公式オランダ支社であること、オランダの商工会議所の商業登記簿に登録されていることが条件となる。オランダで季節労働者として取得が必要なのは、滞在許可と労働許可（TWV）あるいは滞在と労働の複合許可（GVVA）であり、通常の場合、IND の申請受付から決定まで最長で 90 日間を要するが、雇用主が認証スポンサーの適用を受ける場合、IND は 2 週間以内に決定可能である。

### （6）人手不足職種

オランダの外国人労働者受け入れのプロセスにおいて、不足職種リストに基づき、労働市場テスト等のプロセスを経ずに、就労が許可される仕組みは、今回の調査において確認できなかった。

オランダにおける労働市場分析に基づく人手不足職種の抽出や公共職業安定機関による人手不足職種リストの作成は確認できたものの、そのリスト等が労働市場テスト等を経ることなく外国人労働者を受け入れる職種の決定に利用されている事実は確認できなかった。

## ア 労働市場分析

HWWA (2004)によると、オランダの労働市場分析は人手不足職種の特定する手法としてベストプラクティスの 1 つであると位置づけられている<sup>26</sup>。そこで取り上げられているのがマーストリヒト大学教育労働市場研究センター（ROA : Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt）による労働市場分析（POA : Project Onderwijs-Arbeidsmarkt）であり、教育と職業の橋渡しや労働市場における代替プロセスに焦点を当て、オランダの約 100 の教育プログラムと職業、35 の労働市場地域、21 の産業部門

<sup>25</sup> 入国管理局(IND)ウェブサイト（Apply for a residence permit seasonal work, Last check: 10-03-2021）参照。  
[https://ind.nl/en/work/working\\_in\\_the\\_Netherlands/Pages/Seasonal-worker.aspx](https://ind.nl/en/work/working_in_the_Netherlands/Pages/Seasonal-worker.aspx)

<sup>26</sup> HWWA (2004), pp.21-23.

について労働市場の観点から中期予測を行っている<sup>27</sup>。労働市場の予測は隔年で更新されており、最新は2019年10月に発行されたもので、2024年までの5年間の中期的な労働市場の変化を予測し、多数の経済部門、職業クラス、教育の種類ごとに分けて作成されている<sup>28</sup>。

## イ 人手不足職種リスト

労働者保険事業団(UWV)によって、労働市場において有望な職種と有望でない職種、つまり、人材不足の職種と人手が余っている職種のリストが公表されている<sup>29</sup>。合計で212の有望な職業があり、16の分野に区分されている。2020年版として公表された職種の概要は図表5-4のとおりである。これらの職業の人材の需要は高まっており、欠員を埋めることが困難になる職種である。

UWVによる最新の人手不足職種は、2021年6月に更新されたものであり、2020年12月に公表された前回版と比較して、次の職種が追加されている<sup>30</sup>。レストランのシェフと従業員向け食事提供サービス、電化製品及び金物店の営業担当者、コンクリート技術者、製造組立作業員、各種業界における発注管理者、教育職員の育児、眼鏡技師と聴覚ケアの専門家である。今回の人手不足職種の分析はコロナ禍の影響を受けて実施されたもので、追加された職種はコロナ禍で特に人手不足だと判断されたものではあるが、以前から比較的人手不足職種として挙がっていたものであるという。

---

<sup>27</sup> Project Onderwijs-Arbeidsmarkt (POA), Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, Universiteit Maastricht.

<https://roa.nl/project-onderwijs-arbeidsmarkt-poa>

<sup>28</sup> Bakens, J., Bijlsma, I., Dijkman, S., Fouarge, D., & de Lombaerde, G. (2019). De arbeidsmarkt naar, opleiding en beroep tot 2024. ROA. ROA Reports 007.

[https://cris.maastrichtuniversity.nl/ws/portalfiles/portal/48077908/ROA\\_R\\_2019\\_7\\_ANOB2024.pdf](https://cris.maastrichtuniversity.nl/ws/portalfiles/portal/48077908/ROA_R_2019_7_ANOB2024.pdf)

<sup>29</sup> UWV ウェブサイト (Kansrijke en minder kansrijke beroepen, Eerste inventarisatie sinds de coronacrisis) 参照。

<https://www.uwv.nl/overuwv/Images/kansrijke-en-minder-kansrijke-beroepen-sinds-corona-20200813.pdf>

werk.nl ウェブサイト (Kansrijke beroepen, Landelijk overzicht van beroepen) 参照。

[https://www.werk.nl/imagesdxa/uwv\\_kansrijke\\_beroepen\\_december\\_2020\\_tcm95-425307.pdf](https://www.werk.nl/imagesdxa/uwv_kansrijke_beroepen_december_2020_tcm95-425307.pdf)

<sup>30</sup> UWV ウェブサイト (Kansrijke beroepen, 29 juni 2021) 参照。

<https://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/kansen-arbeidsmarkt/kansrijke-beroepen>

図表 5-4 UWV による人手不足職種

ケア関連	介護者、看護師（一般／専門）、手術助手、麻酔医、専門看護師、精神科医、臨床心理士、臨床心理士、特定の医療専門家（例：救命救急センター、老年医学など） 歯科医師、口腔衛生士
教育関連	小学校の教諭、科学教師（物理、化学、数学、コンピュータサイエンス、言語（特にオランダ語、ドイツ語、古典言語）の教師）
政府行政関連	空間計画・計画・環境政策担当者、都市計画担当者（自治体）
ICT専門職	BIスペシャリスト、データサイエンティスト、データウェアハウス開発者、特定の言語（Java、C#など）やアプリケーションのプログラマー、システム開発者、セキュリティスペシャリスト
建設関連職種	コンクリート工、大工、クレーンドライバー、コンストラクション・マネージャー、シビル・エンジニアリング、プロジェクトリーダー、コンサルタント、構造エンジニア（建築、土木）、土壌調査員、建築・土木監督者、コンサルタント
エネルギー・システム導入関連	ガス、水、衛生、暖房の技術者、電気設備・電気ネットワーク設置のための電気技師、光ファイバー技術者（データ通信）、空調・冷蔵・セキュリティ・リフト設置の技術者およびエンジニア、測定・制御技術者、測定・制御技術のエンジニア、電気設置エンジニア
産業・オートメーション関連	産業用機械・設備、技術サービス員（電気系）、食品産業・プロセス産業のオペレーター、CNCマシンオペレーター、機械工、プログラマー、インダストリアルオートメーションデザイナー、PLCプログラマー、組み込みソフトウェアエンジニア、プロセス技術者・研究者、機械工学プロジェクトリーダー・デザイナー・エンジニア、移動機（クレーン、土木、農業機械）のメカニック
財務・法務	会計士、公認会計士、税務コンサルタント、カスタマー・デュー・ディリジェンスのスペシャリスト
農林関連	樹木の手入れの専門家、トラクタードライバー、コントラクター、農業機械工

出所：UWV, Kansrijke en minder kansrijke beroepen, Eerste inventarisatie sinds de coronacrisis より作成。

## （7）二国間協定

かつてのオランダの外国人労働者受け入れは二国間協定に基づくものであり、イタリア（1960年）、スペイン（1961年）、ポルトガル（1963年）、トルコ（1964年）、モロッコ（1969年）、ユーゴスラビア、チュニジア（1970年）と協定を締結していた<sup>31</sup>。しかし、今回の調査では労働市場テストを経ずに滞在を許可する等の特例措置として外国人労働者を受け入れる二国間協定は確認できなかった。

2013年には、労働力移動の分野での協力の強化を目的として、オランダとブルガリア、ポーランド、ルーマニアの間で二国間協定が締結された<sup>32</sup>。協力の目的は、協定締結国の移民労働者がオランダでの労働と生活に関する情報をより簡単に入手できるようにすることである。

また、オランダの関係行政機関である InspectorateSZW（労働検査官）、SVB（国民保

<sup>31</sup> 自治体国際化協会（1997）「オランダにおける移民労働者等統合化政策」（財）自治体国際化協会 CLAIR REPORT 第133号。

<sup>32</sup> オランダ政府サイト（Teamwork against trafficking for labour exploitation, All examples, Information for migrant workers (the Netherlands)）参照。  
<https://www.teamwork-against-trafficking-for-labour-exploitation.nl/examples/information-for-migrant-workers-netherlands>

険制度を運用する国民保険銀行)、UWV(従業員保険の運営、労働市場とデータサービス提供の労働者保険事業団)とブルガリア、ポーランド、ルーマニアの同種の行政機関との間のオランダ大使館の連絡機能を強化することも二国間協定に盛り込まれている。

## 2. 外国人労働者への対応に関する各種施策

オランダにおいて外国人労働者が従業員として働く場合、オランダ人従業員と同じ権利がある。ただし、外資系企業で働く外国人従業員の 경우에는、異なる規則が適用される。

### (1) 社会保護

#### ア 労働条件

外国人がオランダ国内で雇用主のもとで就労する場合、給料、勤務時間、休日手当(vakantietoeslag)、休日・休暇などの労働条件に関して、オランダ人従業員と同じ権利がある<sup>33</sup>。

#### イ 育児手当

保育所に通っている子供がいる場合は、育児手当(kinderopvangtoeslag)を受給できる場合があり、保育料等の補助を受けられる。

#### ウ 老齢年金

オランダで働いている期間に関して、老齢年金(ouderdompensioen、(AOW-uitkering))を受ける権利が積み立てられる。給付水準は、雇用主との契約によるが、付加年金を積み立てることができる。

#### エ 遺族給付

死亡した本人に配偶者(パートナー)がいる場合、遺族給付(nabestaandenuitkering (Anw-uitkering))を受ける権利がある。本人と配偶者の両方が死亡して、その子供が18歳未満の場合、孤児給付金(wezenuitkering)を受け取ることができる。

### (2) 社会統合(市民化)政策

オランダに長期または永久に移住を希望する者は、オランダ社会に馴染むことが重要

---

<sup>33</sup> オランダ政府サイト(Waar heb ik als buitenlandse werknemer recht op als ik in Nederland werk?)参照。  
<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/immigratie-naar-nederland/vraag-en-antwoord/waar-heb-ik-als-buitenlandse-werknemer-recht-op-als-ik-in-nederland-werk>

であり、オランダ語を習得する等、社会参加できなければならない<sup>34</sup>。

永住希望者には、教育執行機関（DUO : Dienst Uitvoering Onderwijs）から市民化プログラムを開始する必要がある日付を通知する手紙が送信される。この日付から 3 年以内に市民化試験に合格する必要がある。これは統合期間と呼ばれる。学校・プログラムリストから教育機関を選択し、通学してプログラムを修了する必要がある。学習に必要な費用の借り入れも可能である<sup>35</sup>。

市民化試験は、当該永住希望者がオランダについて十分に知っているかどうか、オランダ語を支障なく話すことができるかなどを DUO が判断するためのものである。会話能力テストは、コンピューターによるスピーキング試験を実施する。短い動画を観た上で、質疑に応答するもので、試験時間は 35 分である。聞き取り能力について、コンピューターでリスニング試験を実施する。短い動画に関する質疑応答、文章の聞きとり能力のテストであり、試験時間は 45 分である。読み取り能力は、コンピューターでリーディング試験を実施する。文章を読み、その内容について質疑応答する試験の時間は 65 分である。

オランダ社会の知識に関するテストもコンピューターで実施される。たとえば、買い物や医者に行くなどの日常生活の短い動画を観て、その内容について質疑応答する。試験時間は 45 分である。書き取り能力については、実際にペンと紙を用いるライティング試験を実施する。受験者は 4 つの割り当てが与えられる。たとえば、短い手紙を書いたり、書式に記入したりする試験が含まれる。試験時間は 40 分である。

市民化試験の受験義務は、欧州連合（EU）加盟国、リヒテンシュタイン、ノルウェー、アイスランド、スイス、トルコの国民には適用されない。また、①18 歳未満の子供、②オランダに 8 年以上滞在したことがあり、その時点で義務教育を受けていた者、③オランダの教育機関でオランダ語による特定の教育・訓練を受けたことを証明する学位、卒業証書、証明書などを持っている者、④退職年齢に達した者、⑤仕事、勉強、交換プログラムなどの一時的な目的でオランダに滞在する者にも適用されない。

さらに、次の資格を取得している者は、市民化試験に合格したものとみなされる<sup>36</sup>。①後期中等職業教育レベル 1（MBO レベル 1）のディプロマ、または第二言語としてのオランダ語 I または II（NT2）の国家試験ディプロマを取得している者<sup>37</sup>。②第二言語としてのオランダ語 I または II（NT2）の国家試験ディプロマを取得している者である。②は、

<sup>34</sup> 政府サイト（Civic integration in the Netherlands）参照。

<https://www.government.nl/topics/integration-in-the-netherlands/civic-integration-in-the-netherlands>

<sup>35</sup> 教育・文化・科学省教育実施教育執行機関（Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO), minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW)) ウェブサイト参照。

<https://www.inburgeren.nl/en/integration-in-the-netherlands/>

<sup>36</sup> IND ウェブサイト（Integration in the Netherlands）参照。

<https://ind.nl/en/Pages/Integration-in-the-netherlands.aspx>

<sup>37</sup> オランダ語国家試験は、「Staatsexamen NT2」で「NT2」と略される。

市民統合証書を取得するために、「オランダ社会に関する知識」(KNM)と「オランダの労働市場に関するオリエンテーション」(ONA)という試験のどちらか、または両方を受験することにより統合プログラムを修了できる。

2022年1月1日施行の市民統合法(Wet inburgering)は、統合プロセスをより迅速に推進する措置が定められている。統合義務の対象となる外国人の迅速なオランダ社会への参加を促進すること、つまりオランダ語の習得、オランダ社会の正確な理解、就業の促進を目的としている。また、試験合格の言語レベルがA2からB1に引き上げられ、より高い基準が適用されるようになる<sup>38</sup>。

ヨーロッパ言語の習得レベルには基礎レベルのA、中間レベルのB、最終レベルのCがあり、A2レベルは、日常生活で差し迫った出来事に関して、オランダ語で頻繁に使われる文章や表現を理解できるレベル、シンプルでありふれた用件において、簡単な言葉で説明することができ、コミュニケーションをとることができるレベルである。B1レベルとは、職場、学校、余暇などの日常生活で遭遇する身近な事柄について要点を理解することができるレベルとされている。

市民化試験合格のための学習ルートが新たに3つ設定された<sup>39</sup>。オランダ語レベルB1を習得するルート(①)は、言語学習とボランティアの仕事を通じて、最長3年以内にレベルB1でオランダ語を話し、書くことができるようになるルートである。教育ルート(②)は、特に28歳までの若年者向けのルートであり、約2年のフルタイムプログラムである。自立ルート(③)は、ルート①と②の選択が困難な学習能力の低い者を対象としており、自立して社会に参加できるようにすることを目的とした約2年の集中的なプロセスである。このルートは試験に合格することで終わるわけではなく、市町村との最終面接と最低学習時間基準である1,600時間の達成後に完了する。

### (3) 外国人の労働基準監督

雇用主の法令遵守を監督するのは社会雇用省部局である検査官(Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Inspectie SZW)であり、雇用主が外国人雇用法を遵守しているかどうか監督するだけでなく、労働条件、労働市場、労使関係、社会保障制度に関連するすべての法律に即しているかどうかを監督する機関である<sup>40</sup>。

---

<sup>38</sup> 12省庁共同ウェブサイト Rijksoverheid.nl (Nieuw inburgeringsstelsel 2022 van start, Nieuwsbericht | 28-04-2021) 参照。

<https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2021/04/28/nieuw-inburgeringsstelsel-2022-van-start>

<sup>39</sup> 12省庁共同ウェブサイト Rijksoverheid.nl (Wet inburgering 2021) 参照。

<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/inburgeren-in-nederland/nieuwe-wet-inburgering>

<sup>40</sup> DataChecker ウェブサイト (Wat betekent de Wet arbeid vreemdelingen voor werkgevers?) 参照。

<https://datachecker.nl/wet-arbeid-vreemdelingen-voor-werkgevers>



#### (4) 外国人雇用法違反に対する罰金

オランダで労働許可を受けることなく外国人を就労させた場合、違法に雇用された従業員 1 人あたり 8,000 ユーロの罰金が雇用主に科される。全く同様のまたは同類の違反が 5 年以内に繰り返された場合、罰金は 50%、100%、または 200%増額される可能性がある (Wav 第 15a 条違反)<sup>41</sup>。

#### (5) イスラム系移民との共存：「異文化の尊重」から「市民社会への統合」へ

既述のとおり、オランダの移民受け入れの歴史を紐解くと、大きく 4 つの段階がある。第 2 段階の受け入れ時期に「ゲストワーカー」として受け入れたトルコ人やモロッコ人は、オランダの移民政策に大きな問題を投げかけることになる。同じ時期にゲストワーカーとしてオランダに流入したスペイン人やイタリア人は、母国の経済状況が上向いた時期に帰国したが、トルコ人やモロッコ人は、帰国することなくオランダに滞在することになった<sup>42</sup>。ゲストワーカーの公式な受け入れはオイルショックの 1973 年に停止されたが、トルコ、モロッコからの移民は、1967 年以降に家族呼び寄せが認められたため増え続けていった。オランダにおける移民の流出入と統合に関する公式見解は、ゲストワーカーとその家族は近い将来、出身国に戻るという考え方に基づいており、この考え方は長年にわたって支配的であった<sup>43</sup>。

オランダはリベラリズムの伝統と寛容な多文化主義の国と言われている。キリスト教の伝統文化に基づいたオランダ社会の文化的価値観は、イスラム系移民の価値体系とは全く異なるものだが、1980 年代には文化的多元主義の制度的枠組みに基づき、異なる文化的な価値体系が尊重された<sup>44</sup>。歴史的に多くの移民や難民を受け入れ、1983 年には他の国に先駆けて国内在住外国人 (5 年間の継続滞在者) に地方参政権を付与した。1984 年には帰化が簡素化され、二重生地主義が導入された。その結果として、二重国籍の移民系の国会議員が誕生し、副大臣に登用された移民系国会議員もいる。

しかし、90 年代以降、この伝統が揺らぎ出した。イスラム系移民を社会的地位という視点で見ると、モロッコ人は労働市場における地位が低く低所得であり、犯罪率が高いため、生粋 (両親ともオランダ人) のオランダ人の印象では最もネガティブな存在である。トルコ人はオランダ語の読解力がエスニック・マイノリティの中で最も低く、教育レベルの向上が遅れている。90 年代以降、イスラム系移民はエスニックグループとして

<sup>41</sup> 社会雇用省ウェブサイト (Home/ Inspectie SZW/ Sancties en handhavingsinstrumenten/ Boete/ Boetes Wet arbeid vreemdelingen (Wav), Zoeken binnen Inspectie SZW, Open zoekveld, Boetebedragen bij overtreden Wet arbeid vreemdelingen (Wav)) 参照。

<https://www.inspectieszw.nl/inspectie-szw/sancties-en-handhavingsmethoden/boete/boetes-wav>

<sup>42</sup> Masja van Meeteren et al. 2013, pp.115-116 及び労働政策研究研修機構 (2006) 179 頁参照。

<sup>43</sup> Masja van Meeteren et al. 2013, p.116.

<sup>44</sup> 小山 (2019) 201 頁参照。

存在感を増し、オランダ社会への同化の障害と見なされるようになり、これまで尊重されてきたイスラム系移民の文化的価値体系が批判の対象となっていくた。

その結果、オランダの移民政策は、2000年の外国人法の改正によって寛容な開放路線から、EU域外からの新規流入を厳しく抑制する規制路線へと転換することになる。この移民政策の転換は、従来の移民失業者の社会保障へ全面的依存を前提とする政策から、就労による国家への社会的経済的な貢献を基準とする政策への転換を意味した<sup>45</sup>。

移民政策の転換の背景には、同時期に起きた政治的経済的な要因があるとされている。河野（2008）によれば、①2001年に始まった不況による失業増（移民の失業による社会保障負担の増加に対する不満）、②2001年秋の9・11テロ事件を契機とするイスラム系住民の文明社会を敵とみなす風潮、③移民による犯罪発生が減らないことに対する国民の苛立ち、などによってオランダの移民政策が転換したとされる<sup>46</sup>。

具体的な措置としては、外国人の就労許可要件に学歴や職業資格が必要とされるようになり、家族呼び寄せに際して所得要件を課す等入国許可要件を厳格化、長期滞在許可やオランダ国籍取得希望者に対してオランダ語能力及びオランダ社会に関する基礎知識に関するテストの合格を義務づけるようになった。

## 第2節 受け入れ状況等

### 1. 受け入れの現状・動向

1996年から2020年までの地域別外国人数の推移を示したのが図表5-5である。オランダの総人口は2020年時点で1,741万人であり、1996年から191万人増加している。年平均で見ると、1996年からの年平均の増加よりも2000年からの年平均の増加の方が多くなっている。2010年からの年平均の増加の方が一層多くなっており、年々人口の増加数が増えている。オランダ人の増加数とオランダ人以外の増加数を比較すると、近年、オランダ人以外の増加数の方が大きくなっているのがわかる。2020年時点の総人口に対するオランダ人以外の割合は6.8%である。ちなみに、欧州域外からの移民の数は2020年には41万2746であり、総人口の2.4%である。

図表5-6は移民の出身地域別人口をグラフにして、1996年から2020年までの推移を示したものである。

<sup>45</sup> 小山（2019）。196頁参照

<sup>46</sup> 河野（2008）85頁及びJaap Kooijman, 2009, pp.181-182, pp.188-189.

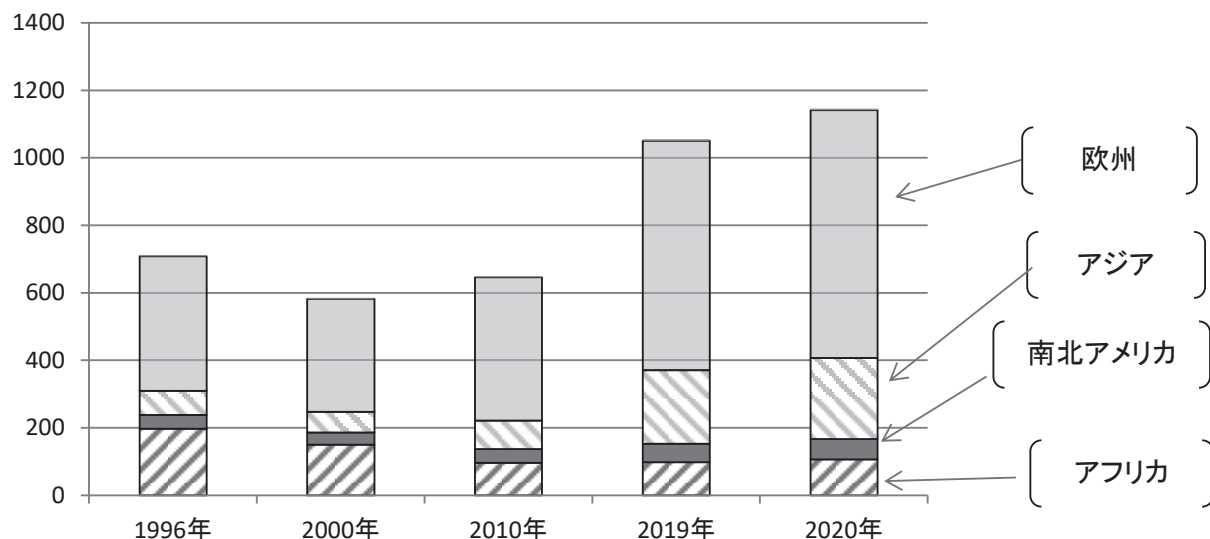
図表 5-5 オランダ人及びオランダ人以外の出身国別人口（1996年～2020年）（単位：人）

	1996年	2000年	2010年	2019年	2020年
総数	15,493,889	15,863,950	16,574,989	17,282,163	17,407,585
オランダ人	14,768,468	15,212,418	15,839,792	16,171,304	16,215,276
オランダ人以外総数	725,421	651,532	735,197	1,110,859	1,192,309
アフリカ	197,625	149,764	96,294	98,004	106,335
南北アメリカ	40,580	36,484	40,976	54,630	60,256
アジア	71,721	61,073	83,948	217,767	240,685
欧州(除く蘭)	398,298	334,675	425,081	679,664	733,616
オセアニア	2,535	3,168	3,829	5,173	5,470
EU(除く蘭)	191,074	195,886	310,930	567,724	616,632

出所：CBS Centraal Bureau voor de Statistiek（Population; sex, age and nationality, 1 January）

図表 5-6 オランダ人及びオランダ人以外の出身地域別人口（1996年～2020年）

（単位：千人）



出所：CBS Centraal Bureau voor de Statistiek（Population; sex, age and nationality, 1 January）

図表 5-7 では、移民を第一世代と第二世代別に区分して示した。両親ともオランダ人の人口は 1,318 万人であるが、両親のどちらかが外国人で移民の背景を持つ者の数は 422 万人で人口全体の 24.2%を占める<sup>47</sup>。地域別に見た場合、欧州諸国が最も多い（図表 5-8 参照）。国

<sup>47</sup> オランダの移民に関する統計は、「少なくとも一方の親が国外で生まれた者」という「移民」の 1 世と 2 世を含む統計が中心となっているという特徴がある（藤本麻亜華（2020）、210 頁参照）。両親がオランダ人である者、つまり生粋（native）オランダ人を意味する「autochtoon」に対して、本人が外国出身であったり、少なくとも両親のいずれか一方が外国出身である場合は「allohatoon（外国人）」と定義づけしていた。1971 年に社会学者 Hilde Verwey-Jonker によって導入された定義で、生粋のオランダ人以外は、オランダ国籍を有していても統計上は「allohatoon」に分類され、本人が外国出身である場合は第 1 世代の「allohatoon」と呼ばれ、その子供たちはオランダで生まれ育っていても第 2 世代の「allohatoon」に分類され、移民系住民とされた（河野健一（2008）79 頁参照）。第 3 世代が生まれる近年、下院の Sadet Karabulut 議員は、「この定義づけは 1971 年当時、政策のターゲットとなるグループを明確化し、剥奪する政策のために考案されたものだが、移民の第 2 世代と第 3 世代の人々の社会参加が進んでいる現在では、もはや政策的な意義のないものになっている。彼らはいつになったら、実際にオランダ人になるのかと

別に見た場合には、トルコが最も多く 41 万人、次にモロッコの 40 万人、スリナムの 35 万人、インドネシア人の 35 万人が続く（図表 5-9 参照）。

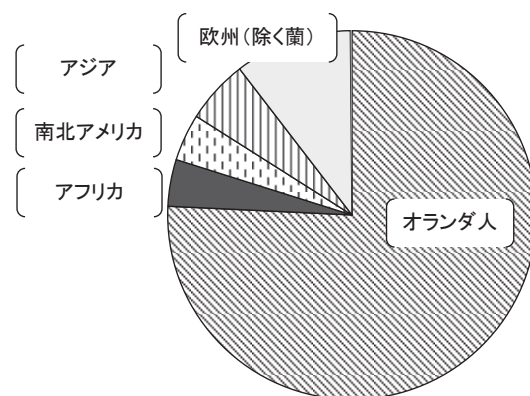
インドネシア、モロッコ、スリナム、トルコからの移民が多い理由については既述のとおりである（「はじめに」および「第 1 節、2. 外国人労働者への対応に関する各種施策、（5）イスラム系移民との共存：『異文化の尊重』から『市民社会への統合』へ」を参照）。

図表 5-7 国別・地域別外国人数（2020 年）（単位：人）

総数	17,407,585	移民第一世代	移民第二世代
オランダ人(両親とも)	13,186,880		
移民を背景にもつ者(少なくとも片親が外国人)	4,220,705	2,262,256	1,958,449
アフリカ	714,732	356,492	358,240
南北アメリカ	719,601	386,081	333,520
アジア	969,980	537,640	432,340
欧州(除く蘭)	1,791,850	972,198	819,652
アセアニア	24,542	9,845	14,697
EU(除く蘭)	1,176,651	645,186	531,465
オランダカリブ領域	79	79	0
インドネシア	356,029	96,719	259,310
モロッコ	408,864	172,040	236,824
スリナム	356,402	176,963	179,439
トルコ	416,864	197,446	219,418

出所：CBS（Population; sex, age, generation and migration background, 1 January, 2020, Changed on: 9 April 2021）

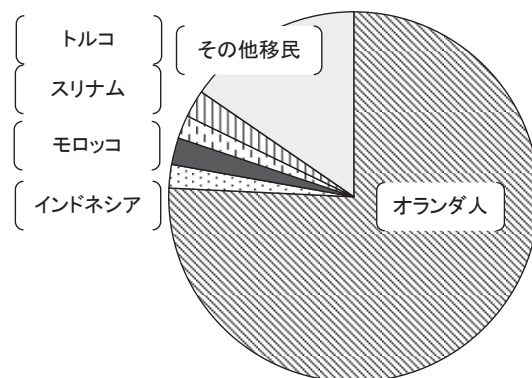
図表 5-8 地域別外国人数の割合（2020 年）（％）



出所：図表 5-7 と同じ。

「この疑問を持ち続けている」と指摘した。これを受けて、この定義は 2016 年から用いられなくなった（Government agencies to stop using ‘allochtoon’ to describe immigrants, Society, November 1, 2016, DutchNews.nl 参照）。

図表 5-9 国別・地域別外国人数の割合（2020 年）



出所：図表5-7と同じ。

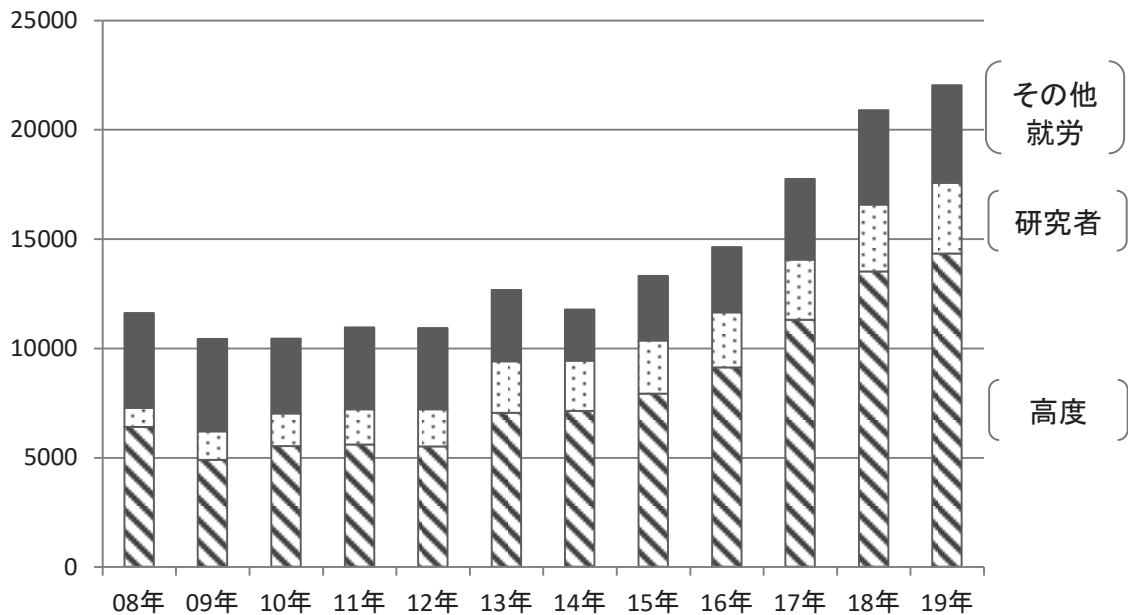
就労目的の一時的な滞在許可証所持者に占める高度人材（「知識労働者 / ブルーカード所持者」）の割合は 2009 年以降一貫して増えており、2019 年は 65.1%であった（図表 5-10 及び図表 5-11 参照）。知識労働者や研究者以外のその他就労者の割合は、2015 年以降、ほぼ一貫して 20%程度である。

図表 5-10 就労目的の一時的な滞在許可証の滞在理由別の人数（2008 年、2015～2020 年）（単位：人）

	2008年	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年
就労総計	11615	13310	14620	17745	20885	22030
知識労働者 / ブルーカード	6410	7930	9125	11310	13510	14335
研究者	865	2420	2520	2750	3065	3240
その他の就労	4340	2960	2975	3685	4310	4455

出所：CBS（Verblijfsvergunningen voor bepaalde tijd; verblijfsgrond en nationaliteit）

図表 5-11 就労目的一時的な滞在許可証の滞在理由別の人数（2008年～2020年）（単位：人）



出所：図表 5-10 と同じ。

## 2. その他（移民制度に関する最近の議論）

### （1）外国人雇用法改正法案

2020年12月16日に外国人雇用法改正法案が国会に提出された。改正法案の概要は、雇用主が適切な報酬を支払うよう促す賃金支払い方法（月次ベース、帳簿記入形式）の規定、賃金の支払い能力のない雇用主が外国人を雇用できないようにする措置（経済活動を行っていない雇用主には、労働許可（TWV）または滞在と労働の複合許可（GVVA）を与えない措置）、労働許可の最長期間の1年から3年への延長等が盛り込まれている<sup>48</sup>。この法案は第二院（下院）で2021年6月22日に採択され、第一院（上院）の社会・雇用問題委員会（SZW）における審議が2021年7月13日に開始され、9月14日に成立した。

### （2）市民化プログラムの強化

政府の政策諮問機関（WRR Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid）は、政府に対して、移民に対してより積極的かつ構造的なアプローチをとる必要があり、それはすべての人に市民統合プログラムを導入することを含むという内容の提言を行っ

<sup>48</sup> Wijziging van de Wet arbeid vreemdelingen.

<https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/wetsvoorstellen/detail?cfg=wetsvoorsteldetails&qry=wetsvoorstel%3A35680>

た<sup>49</sup>。

## まとめ

オランダの外国人労働者政策は、1990年代の亡命者増加を受けて、2000年の外国人法の改正によって、受け入れを制限する基本方針に大きく舵を切ったとされている。移民に「寛容」な多文化主義による政策に対する批判が大きくなり、トルコ人を中心とするイスラム系移民との共存に関する課題が浮き彫りになっている。移民は第三世代に入りつつあるが、彼らは今なお「外国人」として扱われている。両親のどちらか一方が外国人であれば、第二、第三世代の「外国人」とみなされ、オランダ出身であっても一向にオランダ人に位置づけようとしなない政府の姿勢を疑問視する声が、移民だけではなくオランダ人の側からも投げかけられている。そうした中で、市民化試験が厳格化されるなど、移民をオランダ社会に統合する政策が推進、強化されている。外国人労働者の受け入れ方針は、オランダ経済に貢献できる高度人材を積極的に「選択」して受け入れる政策がとられている。専門的、技術的に高度な能力が必要となる一部職種は外国人を対象として積極的に受け入れているが、非熟練労働はオランダ人で求人が充足されなくても、欧州経済領域からの労働者受け入れで大半の職が充足されているとみられる。

なお、従前は、欧州新規加盟国を対象とした受け入れ枠が設けられ、人手不足職種がリスト化されて、特別措置として実施されていたが<sup>50</sup>、新規加盟国の移行期間が終了し、同種の特別の受け入れ枠や二国間協定は、今回の調査では確認できなかった。

## 【参考文献】

- 小山友(2019)「オランダ労働党における移民政策の変遷—イスラム系移民の包摂にみる成果と限界」千葉大学『公共研究』第15巻第1号(2019年3月)。
- 河野健一(2008)「イスラム系移民増に揺れるオランダ—伝統のリベラリズムと多文化主義は守れるか—」、長崎県立大学『研究紀要』9号、79-90頁、2008年12月22日。
- 権丈英子(2018)「オランダの労働市場」『日本労働研究雑誌』2018年4月号(No.693)。
- 自治体国際化協会(1997)「オランダにおける移民労働者等統合化政策」(財)自治体国際化協会 CLAIR REPORT 第133号。
- 藤本麻亜華(2020)「増加する外国人労働者と日本における移民政策の在り方」香川大学『経済政策研究』第16号(通巻第17号)、2020年3月参照。
- 労働政策研究研修機構(2006)「第5章 オランダにおける外国人労働者受入れ制度と社会統合」『欧州における外国人労働者受入れ制度と社会統合—独・仏・英・伊・蘭5ヵ国比較調査—』所集、労働政策研究報告書 No.59。
- Bakens, J., Bijlsma, I., Dijkman, S., Fouarge, D., & de Lombaerde, G. (2019). *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2024*. ROA. ROA Reports 007.
- HWWA (2004) "Forecasting Labour and Skills Shortages: How Can Projections Better Inform Labour Migration Policies?", Hamburg Institute of International Economics (HWWA).

<sup>49</sup> The Netherlands needs a new, integrated approach to immigration: WRR, DutchNews.nl, December 14, 2020. <https://www.dutchnews.nl/news/2020/12/the-netherlands-needs-a-new-integrated-approach-to-immigration-wrr/>

Samenleven in verscheidenheid. Beleid voor de migratiesamenleving, WRR-rapport, 14-12-2020, WRR. <https://www.wrr.nl/publicaties/rapporten/2020/12/14/samenleven-in-verscheidenheid>

<sup>50</sup> 労働政策研究・研修機構(2005)186頁参照。

- Immigration and Naturalization Service, Ministry of Justice and Security, Required amounts income requirement, Application to work as a highly skilled migrant and for the European Blue Card.
- Immigratie en Naturalisatiedienst, Ministerie van Justitie en Veiligheid, 2021, “Jaarcijfers 2020,” April 2021.
- Immigratie en Naturalisatiedienst, Ministerie van Justitie en Veiligheid, 2020, “Jaarcijfers 2019,” April 2020.
- Immigratie en Naturalisatiedienst, Ministerie van Justitie en Veiligheid, 2019, “Jaarcijfers 2018,” April 2019.
- Immigratie en Naturalisatiedienst, Ministerie van Justitie en Veiligheid, 2018, “De cijfers over 2017,” April 2018.
- Immigratie en Naturalisatiedienst, Ministerie van Justitie en Veiligheid, 2017, “De IND in 2016,” April 2017.
- Immigratie en Naturalisatiedienst, Ministerie van Justitie en Veiligheid, 2016, “De IND in 2015,” Maart 2016.
- Immigratie en Naturalisatiedienst, Ministerie van Justitie en Veiligheid, “De IND in 2014.”
- Jaap Kooijman, 2009, “Are We All Americans? 9/11 and Discourses of Multiculturalism in the Netherlands,” *American Multiculturalism after 9/11, Book Subtitle: Transatlantic Perspectives*, Derek Rubin and Jaap Verheul (Edit.), Amsterdam University Press, pp.181-190.
- Masja van Meeteren, Sanne Van de Pol, R Dekker and Godfried Engbersen, 2013, “Destination Netherlands. History of immigration and immigration policy in the Netherlands,” *Immigrants: Acculturation, Socioeconomic Challenges and Cultural Psychology*, Judy Ho (Editor), Nova Science Pub Inc, Chapter 6, pp.113-170.
- Sandra Simic, Henrika Wörmann, 2015, *Labour market shortages and migration: Determining labour market shortages and the need for labour migration of third-country nationals in the Netherlands*, INDIAC NL EMN NCP JUNE 2015.
- Y.A.T. (Yvonne) van den Broek, 2012, Labor shortage solutions: which, when and why? A contextual based approach to deal with labor shortage, Tilburg University.
- E. Snel, J. de Boom and G. Engbersen, 2003, “Migration and migration policies in the Netherlands,” Dutch SOPEMI-Report, Rotterdam Institute of Social Policy Research (Risbo), Erasmus University Rotterdam.
- (参照した各種ウェブサイト)
- 社会雇用省ウェブサイト、オランダ政府ウェブサイト、政府機関の情報とサービスのガイド (Overheid.nl)、入国管理局ウェブサイト、UWV ウェブサイト、教育・文化・科学省教育実施教育執行機関(DUO)ウェブサイト、12 省庁共同ウェブサイト(Rijksoverheid.nl)、米国議会図書館ウェブサイト



## 第6章 オーストラリア

### はじめに

本稿は、オーストラリアの外国人労働者受け入れ制度のうち、特に専門技術者および非熟練人材の受け入れに焦点を当てつつ、現行制度の背景や概要、受け入れ状況、最近の制度改正・動向等を包括的にとりまとめたものである。

### 第1節 外国人労働者の受け入れに関する制度

#### 1. 背景（経緯）

オーストラリアにおける1990年代以前の外国人労働者の受け入れ数は、同国における永住移民の受け入れ数や、他国の外国人労働者の受け入れ数と比べて少なかった。政府が1996年以前に運用していた一時的な就労ビザは、外国人労働者の参入によりオーストラリアの労働者の雇用が危険にさらされないよう、雇用者に対して「労働市場テスト」（一定期間の求人広告により、国内で人材を確保できなかったことを証明するもの）の実施を義務づけていた。

ハワード保守連合政権（1996～2007年）によって1996年、雇用主が外国人労働者を最長4年間雇用できる「一時的就労（技能）ビザ（Temporary Work (Skilled) visa）」が導入された。同ビザでは、雇用主に求められる労働市場テストが2001年までに段階的に廃止されると同時に、専用の職業リスト、最低給与基準、雇用主のコンプライアンス監視プログラムが創設された<sup>1</sup>。同ビザの年間受け入れ数は申請者と雇用主の双方からの需要のレベルに応じて変動し、上限は設定されていなかった。そのため、受け入れ数はオーストラリアおよび申請者の出身国の経済的・社会的・政治的状況等の影響を受けた。

「一時的就労（技能）ビザ」導入以降、同ビザの保有者に対する搾取や、一部の産業で賃金の低下を招いているといった実態が明らかになった<sup>2</sup>。ハワード政権ではこうした状況に対処するため、法律に違反した雇用主への新たな刑事罰の設定や、移民・市民権省（現在の内務省）や職場サービス局の雇用主を調査する権限の強化、ビザ申請の際に必要な新しい英語能力に関する要件の導入を行った。ラッド・ギラード労働党政権（2007～2013年）においても、同ビザ保有者の市場ベースの最低給与の要件化<sup>3</sup>や、特定の職種でビザ申請をする際の英語要件の基準の引き上げやスキル評価の導入、労働市場テストの再要件化等が行われた。

このような対策にもかかわらず、オーストラリアの労働者よりも「一時的就労（技能）ビザ」を保有する外国人労働者が優先的に雇用されているという懸念があった。ターンブル保

<sup>1</sup> Bob Kinnaird(2006), “CURRENT ISSUES IN THE SKILLED TEMPORARY SUBCLASS 457 VISA”, *People and Place*, vol. 14, no. 2, pp. 2-3.

<sup>2</sup> Janet Phillips and Harriet Spinks(2012), “Skilled migration: temporary and permanent flows to Australia”, pp. 9-13.

<sup>3</sup> これ以前は同ビザ保有者の賃金は政府によって設定された最低給与基準に従って支払われる必要があったが、市場の給与水準を下回っていた。

守連合政権（2015～2018年）は2018年3月、これらの懸念に対応するため「一時的就労（技能）ビザ」を廃止し、国内で不足している技能労働者を補う「一時的技能不足」ビザ（後述）に切り替えた。主な変更点は、より厳格化した新たな2つの職業リストの創設、ビザの有効期限を4年から2年もしくは4年へと変更、英語要件免除の条件の厳格化、永住ビザへの切り替えができないストリーム（受け入れルート）の追加等である。

また、モリソン保守連合政権（2018年～）は2019年11月、地方における2つの一時滞在ビザ（後述）を新たに導入し、永住権を含む地方ビザ全体の発給数の上限を23,000件から25,000件に引き上げた。同ビザの導入および地方ビザ発給数の上限引き上げの背景には、移民の都市部への集中に伴う大幅な不動産価格上昇やインフラ不足の問題（後述）があった。

一方、非熟練労働者の受け入れについては、2012年に「季節労働者プログラム」（後述）が導入されるまで正式な制度はなかったが、収穫期に大量の労働力を必要とするオーストラリア各地の農業経営者と、労働者の送出しを望む太平洋諸国から受け入れを求める声が上がっていたことが、制度の導入につながった<sup>4</sup>。

## 2. 現行制度

### （1）制度構造の概況

オーストラリアは1958年に制定された「移民法（Migration Act 1958）」を基本とし、この法律を改正することにより移民や外国人の受け入れを行っている。ニュージーランド国民以外の外国人がオーストラリアに入国する場合には、要人や航空機の乗員等の少数の例外を除いて、事前にビザを取得する必要がある。他方、ニュージーランド国民は1973年に両国間で締結された「タスマン海峡旅行協定（Trans-Tasman Travel Arrangement）」に基づき、原則としてオーストラリアで自由に滞在・就労することが認められている<sup>5</sup>。

ニュージーランド国民以外の外国人が一時的に滞在し就労するためには、「就労・技能ビザ（Working and skilled visas）」を取得する必要がある。「就労・技能ビザ」には、「事業革新および投資（一時滞在）ビザ（Business Innovation and Investment (provisional) visa）」、「一時的活動ビザ（Temporary Activity visa）」、2つの「卒業生ビザ（Graduate visa）」、3つの「技能（Skilled）」ビザ、および2つの「一時的就労（Temporary Work）」ビザがある。加えて、就労権を持つ非経済的な一時的居住者として、ワーキングホリデー利用者や留学生在がいる。

「事業革新および投資（一時滞在）ビザ」は起業家や投資家を対象とし、最長5年滞在できる。このカテゴリーにおける申請者は主に、中国等の富裕層である。原則、「スキルセレクト

<sup>4</sup> 梅田久枝（2008）「8 オーストラリアの移民政策」国立国会図書館調査及び立法考査局『人口減少社会の外国人問題：総合調査報告書』、p. 268.

<sup>5</sup> ニュージーランド国民が入国する際に自動的に付与される特別カテゴリービザ（Special Category visa: SCV）は暫定的であるため、所得支援を含むさまざまな社会保障規定の対象にはならない。これら特典を利用するためには、新たに永住ビザを申請して付与される必要がある。

ト・システム」(後述)を介した申請が必要である。

「一時的活動ビザ」には、オーストラリア政府が承認したイベント、研究やスポーツ活動、および外国人上級幹部の世帯での家事労働等の特定の活動のために滞在を希望する外国人が対象で、滞在期間や受け入れ要件は受け入れストリームごとに異なる。

「卒業生ビザ」には「一時的卒業生ビザ (Temporary Graduate visa)」と、「技能—認定された卒業生ビザ (Skilled—Recognised Graduate visa)」の2種類がある。「一時的卒業生ビザ」は、過去6カ月間に学生ビザで滞在していた50歳未満の留学生を対象とし、最長4年滞在できる。研究や英語、資格に関する要件を満たしていること等を前提にビザ発給の可否が判断される。「技能—認定された卒業生ビザ」は、過去2年間に指定された教育機関で工学の学位を取得した31歳未満の学生を対象とし、最長18カ月滞在できる。英語要件を満たしていること等を前提にビザ発給の可否が判断される。

「技能」ビザは、国内で不足している技能を持つ専門技術者を対象としている。地方対象の「技能雇用主推薦型地方(一時滞在) (Skilled Employer Sponsored Regional (Provisional) visa)」、および「技能労働地方(一時滞在) (Skilled Work Regional (Provisional) visa)」と、オーストラリア全土対象の「一時的技能不足 (Temporary Skill Shortage visa)」の3種類である。これらは、「技能移民職業リスト (Skilled Migration Occupation Lists: SMOL)」に該当する職業が対象である。なお、「技能雇用主推薦型地方(一時滞在)」と「技能労働地方(一時滞在)」のビザ発給件数の年間上限は毎年度設定される(2020-2021年度の永住権を含む地方ビザ全体の発給予定件数は11,200件)。一方、「一時的技能不足」には、上限が設定されていない。

「一時的就労」ビザには、「一時的就労(国際関係) (Temporary Work (International Relations) visa)」と、「一時的就労(短期滞在スペシャリスト) (Temporary Work (Short Stay Specialist) visa)」の2種類がある。「一時的就労(国際関係)」はオーストラリアの国際関係を改善する特定の状況で働くための一時的なビザで、非熟練の家事労働者、および季節労働者の受け入れストリームが含まれる。「一時的就労(短期滞在スペシャリスト)」は、高度な専門的なスキル・知識・経験を有する外国人を対象とし、最長6カ月滞在できる。

以下では、「技能」ビザ、および「一時的活動ビザ」と「一時的就労(国際関係)」ビザの非熟練労働者受け入れスキームを取り扱う。なお、「技能」と「一時的活動ビザ」の外国人上級幹部の世帯での家事労働ストリームでは、家族の同伴が可能である<sup>6</sup>。同伴する家族はビザ申請者と同じ期間オーストラリアに滞在して、仕事や勉強をすることができる。「一時的就労(国際関係)」は、家族の同伴が認められない。

---

<sup>6</sup> 「技能雇用主推薦型地方(一時滞在)」の家族は、45歳未満である必要がある。

図表 6-1 オーストラリアの外国人労働者受け入れ制度

区分	カテゴリー	レベル	業種・職種	スキーム
高度技術者	事業革新および投資	高度	起業家、投資家	ポイント制（重要な起業家・投資家は免除）
	一時的就労（短期滞在スペシャリスト）		エンターテインメント業以外の職種	高度な専門的なスキル・知識・経験を有する外国人が対象
専門技術者 国内で不足している技能を持つ者	技能雇用主推薦型地方（一時滞在）	専門	料理人、小売店マネージャー、契約管理者、飲食店マネージャー、美容師、マーケティング・スペシャリスト、地質学者、パン職人、開業薬剤師等	中長期戦略技能リスト*2019年3月現在、212種・地方職業リスト*2019年3月現在、77種 労働市場テスト有り
	技能労働地方（一時滞在）	専門	看護師、機械技師、土木技師、エンジニアリング技術者、コンピュータネットワーク・システム技師、デベロッパー・プログラマー、ソフトウェア技師、電気技師、ICTセキュリティ・スペシャリスト、ICTビジネスアナリスト等	ポイント制 短期技能職業リスト*2019年3月現在、215種・中長期戦略技能リスト・地方職業リスト
	一時的技能不足	専門	常駐医療官、ソフトウェア技師、デベロッパー・プログラマー、ICTビジネスアナリスト、マーケティング・スペシャリスト、販売・マーケティングマネージャー、管理コンサルタント、ICTシステム・テスト技師等	短期技能職業リスト・中長期戦略技能リスト・地方職業リスト 労働市場テスト有り
その他	一時的就労（国際関係）	専門・非熟練	外国政府に雇用されている外国語教師、外交ビザ保有者の世帯での家事労働、農産業・宿泊業等での季節労働者等	季節労働者は特定の太平洋島嶼国の国民が対象
	一時的活動	専門・非熟練	オーストラリア政府が承認したイベント、宗教活動、研究活動、スポーツ活動、エンターテインメント活動、外国人上級幹部の家庭での家事労働等	特定の活動のために滞在を希望する外国人が対象
	一時的卒業生			過去6カ月間に学生ビザで滞在していた50歳未満の留学生が対象
	技能一認定された卒業生			過去2年間で指定された教育機関で工学の学位を取得した31歳未満の学生が対象
労働権を持つ非経済的な一時居住者	ワーキングホリデー利用者、留学生	非熟練	農産業、観光業、飲食・宿泊業、鉱業、建設業等	

注：専門技術者の業種・職種は、カテゴリー別のビザが付与された職業トップ 20 から抜粋。Australian Government, Department of Home Affairs(2021). “Inquiry into Australia’s skilled migration program” .

出所： Department of Home Affairs(<https://immi.homeaffairs.gov.au/>). ANZSCOSEARCH (<https://www.anzscosearch.com/>)

オーストラリア内務省（Department of Home Affairs）がビザの審査・発行、移民法違反の取り締まり等を担っている。

## (2) 専門技術者の受け入れ制度

### ア 技能雇用主推薦型地方（一時滞在）<sup>7</sup>

大都市圏以外の地域<sup>8</sup>の雇用主による推薦を前提に、実務経験や年齢、英語能力等によりビザ発給の可否が判断される。雇用主はオーストラリア国内の労働者の技能向上を目的とした基金「スキリング・オーストラリアンズ・ファンド (Skilling Australians Fund: SAF)」へ拠出金（年間売上高が 1,000 万豪ドル未満の中小企業は 3,000 豪ドル、それ以外の企業は 5,000 豪ドル）を支払うことが義務づけられる。受け入れストリームには、「雇用主推薦 (Employer Sponsored stream)」と、「労働協定 (Labour Agreement stream)」がある。

### (ア) 雇用主推薦ストリーム

雇用主推薦ストリームの場合、雇用主は以下の 3 つを行う必要がある。第 1 に、政府からあらかじめ「スポンサー認定」（認定のための費用は 420 豪ドル）を受け、「標準ビジネスポンサー (Standard business sponsor)」、または「認定スポンサー (Accredited sponsor)」<sup>9</sup>を取得することが義務づけられる。これらは事業が法的に確立されていることや、オーストラリア人労働者を雇用していること等の証明がなされた場合に付与される。対象となる外国人は、これをもとにビザを申請する。なお、スポンサーとなった雇用主には、外国人労働者に対しオーストラリア人労働者と同等の雇用条件を確保する等の義務がある。

第 2 に、労働市場テストの実施とそれを証明する書類の提出（実際に行った求人広告のコピー）が義務づけられる。具体的には、推薦申請書の提出に先立つ 4 カ月以内に、政府が運営しているオーストラリア最大の無料オンライン求人ウェブサイト「jobactive」に加え、オーストラリアで全国的に普及している求人サイト・活字メディア・ラジオ等のうち少なくとも 1 つ以上の手法により、2 つ以上の求人広告を 4 週間以上行ったことを示さなければならない。

第 3 に、候補者に支払われる年俸が 25 万豪ドル未満の場合は、少なくとも指名する職種の「年間市場給与額 (The Annual market salary rate: AMSR)」<sup>10</sup>を支払うことを証明する書類を提示しなければならない。

なお、申請する職業は「技能移民職業リスト」の「中長期戦略技能リスト (Medium and Long-term Strategic Skills List: MLTSSL)」および「地方職業リスト (Regional Occupation List: ROL)」に該当する職業であることが前提となる。

<sup>7</sup> 2019 年 11 月より、「地方推薦型移民スキーム (Regional Sponsored Migration Scheme visa)」(永住ビザ)の代替として導入された。

<sup>8</sup> シドニー、メルボルン、ブリスベンを除くオーストラリア全土。

<sup>9</sup> 「認定スポンサー」は、「標準的ビジネスポンサー」が承認された際に申請することができる（認定のための追加費用はない）。ビザ申請を処理する際に、優先されるという利点がある。

<sup>10</sup> 年間市場給与額は、同等のオーストラリア人労働者に支払う金額、企業契約や産業・職種別の最低賃金等をリスト化した「アワード」、仕事の見通し情報、同じ広告媒体での過去 6 カ月間の求人広告、給与調査、労働組合や雇用者団体からのアドバイス等を参考に決定される。

## (イ) 労働協定ストリーム

労働協定とは、特定の状況下でオーストラリアの雇用主とオーストラリア政府の間で交渉される正式な取り決めで、通常5年間有効である。申請者は、労働協定の条件の下で特定の職業で働くよう推薦される。労働協定には、「指定地域移住協定 (Designated area migration agreements: DAMA)」、「産業労働協定 (Industry labour agreements)」、「プロジェクト協定 (Project agreements)」、「企業固有の労働協定 (Company Specific labour agreements)」、「グローバル人材雇用主推薦型協定 (Global Talent Employer Sponsored (GTES) agreements)」の5種類がある。

### ①指定地域移住協定

「指定地域移住協定」は、オーストラリア政府と地域、州、または準州当局との間で締結される。「指定地域移住協定」は現在7つあり、協定の対象となる地域の雇用主は企業の労働協定を個別に申請することができる。

### ②産業労働協定

「産業労働協定」は、一定の条件を持つ特定の業種（乳業、漁業、豚肉産業、食肉産業、宗教指導者、レストラン業、広告業、園芸業）と政府との間で締結され、雇用主は外国人労働者を最長で4年間雇用できる。新しい協定の締結は、業界からの同様の労働協定要求が多数あった場合、要求に基づいて検討される。

### ③プロジェクト協定

「プロジェクト協定」は、中国とオーストラリアの投資円滑化協定 (Investment Facilitation Agreement: IFA) に基づき、外務貿易省によって承認されたプロジェクトを持つ企業が要求できる。

### ④企業固有の労働協定

「企業固有の労働協定」は、企業が「指定地域移住協定」や「プロジェクト協定」を締結しておらず、「産業労働協定」で規定されていないが労働力不足が存在している職業で外国人労働者の雇用を希望する場合に、企業と政府との間で締結される。申請可能な職業は、オーストラリア・ニュージーランド職業分類 (Australia New Zealand Standard Classification

of Occupations: ANZSCO)<sup>11</sup>スキルレベル1~4に位置づけられ、「技能移民職業リスト」に掲載されていない職業であることが前提となる。雇用主には、良好な運営状態のオーストラリアの登録企業であることを示す文書、給与水準と雇用条件が「一時的技能不足」ビザの要件を満たすこと、労働市場テストの実施とそれを証明する書類、協定要求前に関連する業種の利害関係者に協議したことを示す文書が求められる。また、協定が承認された場合、外国人労働者は企業全体の労働力の3分の1を超えないことが規定される。

外国人労働者には、関連する職業や関連分野で2年以上の実務経験があること、ANZSCOに記載されている職種のスキル要件を満たすこと、業界の資格要件を満たすこと、「一時技能不足」の短期就労ストリーム（後述）に適用される英語要件を満たすことが求められる。

#### ⑤グローバル人材雇用主推薦型協定

「グローバル人材雇用主推薦型協定」を締結した雇用主は、高度な技能を持つ職種のために外国人労働者を推薦できる。雇用主は協定を締結する前に、労働市場テストの実施とそれを証明する書類の提出、既存のビザにおいて職種を埋めることができないことの証明が必要となる。同プログラムはオーストラリアとオーストラリア人労働者に利益をもたらすことを目的としているため、オーストラリア人に新たな雇用を創出すること、およびオーストラリア人労働者に技能や知識を伝達することを、プログラム期間中にどのように実現しているかを示す必要がある。外国人労働者には、関連する職業や関連分野で3年以上の実務経験があることが求められる。受け入れストリームは、2種類ある。「確立された事業ストリーム（Established Business stream）」では、雇用する企業が上場しているか、過去2年間の年間売上高が400万豪ドル以上である必要がある。また、雇用主は政府による「スポンサー認定」を受け「標準ビジネススポンサー」を取得することが義務づけられる。「起業ストリーム（Startup stream）」では、雇用する企業がテクノロジーをベースとした分野で事業を運営しており、投資基金から5万豪ドル以上の投資、または商業化促進助成金（Accelerating Commercialisation Grant）を受けている必要がある。

---

<sup>11</sup> ANZSCOとは、オーストラリアとニュージーランドの職業を定義したガイドラインである。ANZSCOには、職業ごとに6ケタの職業コードが設定されており、その職務や必要なスキルなどが詳細に定義されている。また、職業コードによってスキルレベルが規定されており、最もレベルの高い職業と定義されているスキルレベル1から、5までである。

図表 6-2 「技能雇用主推薦型地方（一時滞在）」の申請要件

○要件
<ul style="list-style-type: none"> <li>・属性 <ul style="list-style-type: none"> <li>—肯定的なスキル評価（大学教員等は免除）</li> <li>—経験（申請する職業で、少なくとも3年間の実務経験）</li> <li>—年齢（原則45歳未満、大学教員や科学者等の特定職種、一時就労ビザ所有者等を除く）</li> </ul> </li> <li>・英語能力（IELTSテストの各科目で少なくとも6のスコア）</li> </ul>
○更新・永住
<ul style="list-style-type: none"> <li>・最大5年間、ビザを付与されてから3年後に永住権の申請が可能。</li> </ul>

注：1. スキル評価（Skill Assessment）：「技能雇用主推薦型地方（一時滞在）」では、申請者はスキル評価を行う必要があり、肯定的なスキル評価を得た者だけが申請できる。申請者は、申請する職業に関連する評価機関に連絡してスキル評価を受け、評価の結果を受け取る。なお、スキル評価の手順や料金等は、各々の評価機関によって異なる。

2. 労働協定ストリームの場合、関連する技能、資格、実務経験等を証明する資料の提出が必要であり、労働協定でスキル評価を行うことが指定されている場合もある。また、年齢（労働協定の定めがない限り、45歳未満）や英語能力は労働協定の定めによる。

出所：Department of Home Affairs (<https://immi.homeaffairs.gov.au/visas/getting-a-visa/visa-listing/skilled-employer-sponsored-regional-494>)

## イ 技能労働地方（一時滞在）<sup>12</sup>

大都市圏以外の州・準州<sup>13</sup>の推薦を前提に、「スキルセレクト・システム（SkillSelect System）」を介したポイントテストの結果に応じて、ビザ発給の可否が判断される。同システムでは、主に専門技術者として移住・一時滞在を希望する外国人がオンライン・サービスの「スキルセレクト（SkillSelect）」上に、自身の情報（個人情報、学歴・資格、英語能力等）および志望するビザの種類を登録することにより、「関心表明（Expression of Interest: EoI）」を提出する。その後、EoIはポイントテストを使用して、スキルセレクト・データベースに自動的にランク付けされる。同データを閲覧した州政府等による推薦等により、同省からビザ申請の招待状（Invitation to apply: ITA）が発行された場合、外国人はITA発行から60日以内にビザを申請することができる。

スキルセレクト・システムは特定の職業に偏りが生じることを防ぐために、一部の職業（2020-21年度は87種）に上限を課しているが、大多数の職業では受け入れ数が上限に達することはない<sup>14</sup>。なお、申請可能な職業は、「中長期戦略技能リスト」、「短期技能職業リスト（Short-term Skilled Occupation List: STSOL）」および「地方職業リスト」に該当することが前提となる。

<sup>12</sup> 2019年11月より、「技能地方（一時滞在）（Skilled Regional（Provisional）visa）」の代替として導入された。

<sup>13</sup> シドニー、メルボルン、ブリスベンを除くオーストラリア全土。

<sup>14</sup> OECD(2018). “Recruiting Immigrant Workers: Australia 2018”, p. 67.



図表 6-3 「技能労働地方（一時滞在）」の申請要件

○ポイント要件（合計65ポイント以上）	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・属性 <ul style="list-style-type: none"> <li>—肯定的なスキル評価（医療従事者等は免除）</li> <li>—教育資格（卒業証書・貿易資格10、職業資格10、学士15、博士20）</li> <li>—申請する職業、または関連性の高い職業での実務経験 <ul style="list-style-type: none"> <li>オーストラリア外での実務経験（3～5年未満5ポイント、5～8年未満10ポイント、8年以上15ポイント）</li> <li>オーストラリアでの実務経験（1～3年未満5ポイント、3～5年未満10ポイント、5～8年未満15ポイント、8年以上20ポイント）</li> </ul> </li> <li>—年齢（原則45歳未満、18～25歳未満25ポイント、25～33歳未満30ポイント、33～40歳未満25ポイント、40～45歳未満15ポイント）</li> </ul> </li> <li>・英語能力（IELTSテストの各セクションで少なくともスコア6、スコア7で10ポイント、スコア8で20ポイント）</li> <li>・その他 <ul style="list-style-type: none"> <li>—言語資格、配偶者の属性（英語能力、資格、年齢等）等</li> <li>—本スキームへの応募</li> </ul> </li> </ul>	<p>10～20</p> <p>0～20</p> <p>15～25</p> <p>0～20</p> <p>各5～10</p> <p>15</p>
○更新・永住	
・最大5年間。ビザが付与されてから3年後に永住権の申請が可能。	

出所：Department of Home Affairs (<https://immi.homeaffairs.gov.au/visas/getting-a-visa/visa-listing/skilled-work-regional-provisional-491>)

#### ウ 一時的技能不足

雇用主の推薦を前提に、実務経験や英語能力等によりビザ発給の可否が判断される。受け入れストリームには、「短期就労 (Short-Term stream)」、「中期就労 (Medium-Term stream)」、および「労働協定」がある。雇用主は政府に対し、推薦する外国人労働者1名につき330豪ドルの支払いに加え、「スキリング・オーストラリアンズ・ファンド」への拠出金（年間売上高が1,000万豪ドル未満の中小企業は年間1,200豪ドル、それ以外の企業は年間1,800豪ドル）を支払うことが義務づけられる。また、労働市場テストの実施とそれを証明する書類の提出が義務付けられる。

#### (ア) 短期就労・中期就労ストリーム

短期就労・中期就労ストリームの場合、雇用主は以下の2つを行う必要がある。第1に、雇用主は政府によるスポンサー認定を受け「標準ビジネススポンサー」、または「認定スポンサー」を取得することが義務づけられる。第2に、候補者に支払われる年俵が25万豪ドル未満の場合は、少なくとも指名する職種の「年間市場給与額」を支払うことを証明する書類を提示しなければならない。

なお、申請する職業は、「短期就労」の場合は「短期技能職業リスト」、「中期就労」の場合は「中長期戦略技能リスト」、および「地方職業リスト」に該当する職業が前提となる。

### (イ) 労働協定ストリーム

労働協定ストリームの場合、「技能雇用主推薦型地方（一時滞在）」と同様に、雇用主は 4 つの労働協定のいずれかを締結しなければならない。申請者は、労働協定の条件の下で特定の職業で働くよう推薦される。

図表 6-4 「一時的技能不足」の申請要件

○要件
・属性 —肯定的なスキル評価 —申請する職業・関連分野で、少なくとも2年間の実務経験
・英語能力（「短期就労」の場合、IELTSテストの各科目で最低「4.5」以上かつ全体平均「5」以上のスコア。「中期就労」の場合、IELTSの各科目で最低「5」以上かつ全体平均「5」以上のスコア。）
○更新・永住
・「短期就労」の場合は最大2年、「中期就労」および「労働協定」の場合は最大4年。 ・1回のみ更新可能。「中期就労」の場合、3年後に永住権の申請可能。

注：労働協定ストリームの場合、資格等を証明する資料の提出が必要であり、労働協定でスキル評価を行うことが指定されている場合もある。また、英語能力は労働協定の定めによるが、一般的に「短期就労」と同等の英語要件が適用される。

出所：Department of Home Affairs (<https://immi.homeaffairs.gov.au/visas/getting-a-visa/visa-listing/temporary-skill-shortage-482>)

### (3) 非熟練労働者の受け入れ制度

#### ア 「一時的活動」

「一時的活動」には、「幹部のための家事労働 (Domestic Work for Executives)」ストリームが含まれる。外国人上級幹部からの招待を前提に、ビザ発給の可否が判断される。家事労働者は18歳以上である必要があり、外国人上級幹部の世帯で家事労働に従事する。外国人上級幹部とは、オーストラリア事務所の全国レベルの取締役または副取締役、または州レベルのマネージャーであり、「一時的就労（国際関係）」の「特権および免除ストリーム (Privileges and Immunities stream)」、または「一時的技能不足」ビザ保有者を指す。家事労働者を雇用するやむを得ない理由、およびオーストラリアで適切な労働者を見つけられなかったことを示す書類の提出が義務づけられる。滞在が認められる期間は最長2年である。

雇用主は申請者がオーストラリア国内から申請する場合や、オーストラリア国外から3か月以上の滞在を申請する場合は、政府による「スポンサー認定」を受け、「一時的活動スポンサー (Temporary activities sponsor)」を取得することが義務付けられる。これは事業が法的に確立されていること等の証明がなされた場合に付与される。対象となる外国人は、これをもとにビザを申請する。なお、スポンサーとなった雇用主には、検査官による調査（不法労働者の雇用の有無等の調査）への協力等の義務がある。

イ「一時的就労（国際関係）」

「一時的就労（国際関係）」には、家事労働者と季節労働者の受け入れスキームが含まれる。「家事労働者（外交官・領事）（Domestic Worker（Diplomatic or Consular））」ストリームでは、18歳以上の外国人労働者が外交ビザ保有者の世帯で家事労働に従事することを前提に、ビザ発給の可否が判断される。滞在が認められる期間は最長12カ月（雇用主がオーストラリアに滞在している間は再申請が可能。また雇用主が帰国する場合はこれに合わせて出国しなければならない）。この期間内であれば、国内で雇用主を変えることも可能である。なお、申請者は外務貿易省（Department of Foreign Affairs and Trade）からのサポートレターの提出が義務づけられる。

季節労働者の受け入れスキームには、「季節労働者プログラム（Seasonal Worker Program stream）」、「太平洋労働スキーム（Pacific Labour scheme stream）」<sup>15</sup>の2種類がある。特定の太平洋島嶼国（東ティモール、フィジー、キリバス、ナウル、パプアニューギニア、サモア、ソロモン諸島、トンガ、ツバル、バヌアツ）の国民が、前者の場合は農業や宿泊業、後者の場合はこれに加えて食肉加工業、介護業、漁業、林業等の仕事に従事できる。雇用主はいずれのストリームにおいても、政府によるスポンサー認定を受け、「一時的活動スポンサー」を取得することが義務付けられ、さらに前者の場合は教育・スキル・雇用局（Department of Education, Skills and Employment）、後者の場合は外務貿易省による承認が必要である。承認を受けるためには、少なくとも5年間運営されており、移民および職場関係の要件を順守した記録を持っている必要がある。承認された雇用主はプログラムを使用する前に、労働市場テストを実施しなければならない。また、季節労働者プログラムに参加するために新たに承認された雇用者は、通常、最初の配置において少数の季節労働者のみを採用できる。外国人労働者は「季節労働者プログラム」で最長9カ月、「太平洋労働スキーム」で最長3年の滞在が可能である。

#### （4）技能移民職業リストに掲載する職業の選定方法

技能移民職業リストには、短期技能職業リスト、中長期戦略技能リスト、地方職業リストの3種類がある。2019年3月現在にリストに掲載されている職業数は、それぞれ215種、212種、77種である。

これら技能移民職業リストは導入（2017年4月）以降、オーストラリアの労働市場のスキルニーズを反映させるため、定期的に見直されている。技能移民職業リスト更新に際し、2020年7月に設置された国家技能委員会（National Skills Commission: NSC）が助言を行っている。同委員会による助言の中心となるのは、国全体・州・特別地域別の労働不足状況（「不足」「不足なし」の2段階評価）や、国全体の今後5年間の職業需要予測（「強」「中」「弱」の3

<sup>15</sup> 「太平洋労働スキーム」は、「季節労働者プログラム」を補完する目的で2018年に導入された。

段階評価)を記した優先技能リスト (Skills Priority List: SPL) である<sup>16</sup>。優先技能リスト作成の根拠には、労働市場データの分析や、雇用主調査、業界団体・連邦政府・州政府機関と利害関係者との協議、その他の利用可能なデータや情報源の検討などが含まれる。

同委員会より助言を受けた雇用・技能・小企業・家族経営企業大臣 (Minister for Employment, Skills, Small and Family Business) が、技能移民職業リストの更新に最終決定権を持つ移民・市民権・移民サービス・多文化大臣 (Minister for Immigration, Citizenship, Migrant Services and Multicultural Affairs) に勧告を行う。技能移民職業リストには、オーストラリアの国際的な義務や政府のより広範な目的を支援するために、労働力が不足しているという証拠がない職業も多数含まれている<sup>17</sup>。

### 3. 外国人労働者への対応に関する各種施策

#### (1) 語学サービス、就職支援

オーストラリアには、連邦政府、州・準州政府、地方政府の三者が協力して、移民と新規入国者の定住をサポートするサービスを効果的に計画および提供するための「全国定住フレームワーク (The National Settlement Framework)」がある。本フレームワークは言語サービス、雇用、教育・訓練、住宅、健康・幸福、交通、市民参加、家族と社会的支援、正義の9つの重点分野を定めている。政府が外国人労働者に提供している語学サービス、就職支援は以下の通りである。

#### ア 翻訳・通訳サービス

「翻訳・通訳サービス (Translating and interpreting service (TIS) National)」は、英語を母語としない人が無料で利用することができる。通訳には、電話と対面 (予約制) の2種類があり、政府機関や地域団体、企業、医師等とのやり取りの際に利用できる。電話通訳サービスは365日24時間体制で、160カ国語以上の言語に対応している。

#### イ 成人移民英語プログラム

「成人移民英語プログラム (Adult Migrant English Program: AMEP)」は英語レベルの低い移民 (18歳以上) に無料の英語クラスを提供することで、オーストラリアへの定住を支援するプログラムである。プログラムの対象となる外国人労働者には、前述の「技能雇用主推薦型地方 (一時滞在)」、および「技能労働地方 (一時滞在)」ビザ保有者が含まれる。プログラムは内務省によって管理されており、オーストラリア全土にある登録訓練機関によって、

<sup>16</sup> Australian Government, National Skills Commission(2021), “Skills Priority List Methodology”, pp. 5-6.

<sup>17</sup> Australian Government, National Skills Commission(2021), “Inquiry into Australia’s skilled migration program: Submission from the National Skills Commissioner to the Joint Standing Committee on Migration”, P.4.

58箇所地域で提供されている。フルタイム、パートタイム、夜間、週末クラスなど、柔軟な学習方法を提供しており、対面クラスに加えオンライン参加や通信教育等も利用できる。学齢未満の子供がいる人は、プログラムの対面式授業に参加している間、無料の保育サービスを利用できる<sup>18</sup>。

2021年4月より、授業時間の制限（最長510時間）の廃止、プログラムで達成することが奨励されている英語能力基準の引き上げ、同年10月よりオーストラリア到着後にプログラムへの登録・受講開始・修了するまでの時間制限の廃止等の変更が行われる。

#### ウ 教育と雇用のためのスキルプログラム

「教育と雇用のためのスキルプログラム (Skills for Education and Employment (SEE) program)」は、識字能力または英語能力が不足しているために、就職に苦労している就労年齢（15歳から年金受給年齢まで）の求職者に無料で提供される。プログラム対象者は、積極的に求職活動をしており、対象となる所得補助金または給付金を受けている人である。プログラムでは言語・識字・計算能力の訓練と職業学習が行われ、最長650時間受講できる。フルタイム、パートタイムなどの柔軟な学習方法を提供しており、対面クラスに加えリモートでの学習等も利用できる。

#### エ jobactive

オーストラリア最大の無料オンライン求人ウェブサイト「jobactive」は、地元の雇用者、登録済みの訓練組織、政府、コミュニティー、および医療機関と協力して、利用者が職を見つける手助けをする。オーストラリア全土の求人情報を検索でき、履歴書の作成や面接のテクニック等の情報を得ることもできる。

### （2）失踪、不法滞在等に関する対応

在留資格がないにもかかわらずオーストラリアに滞在する外国人は、不法な非市民 (unlawful non-citizens: UNC) として、強制退去の対象となる<sup>19</sup>。外国人はビザが失効する前に新しいビザを申請するか、オーストラリアを出国しなければならない。新しいビザを申請する際、ビザの審査中に在留期限が切れてしまう場合には、「ブリッジングビザ (Bridging visa)」が付与される。同ビザは、申請中の別のビザの審査結果が出るまで有効となる。

内務省は移民法に基づき、不法な非市民に対して、入国管理局へ拘留する、オーストラリアから退去させる、退去費用を請求する等の措置を講ずることができる。また、不法な非市

<sup>18</sup> Australian Government, Department of Home Affairs(2021). “AMEP Factsheet - Learn English for free - English”, p.1.

<sup>19</sup> 立松美也子「オーストラリアにおける退去強制制度－国内制度とその事例－」『山形大学紀要（社会科学）』第36巻第2号、P.4.

民としてオーストラリアを出国した場合、最長3年間は新たなビザの発給を拒否される可能性がある。2020年6月30日現在のオーストラリアに滞在する不法な非市民の数は、7万人と推定されている<sup>20</sup>。

### （3）労働権の保障と差別等への対応

オーストラリアのすべての労働者は、「2009年公正労働法（Fair Work Act 2009）」およびその他の関連法規に定められた、基本的な就労権およびその他の権利を享受することができる。これには、法定最低賃金の支払い、労働時間、休憩、病欠、休暇等の最低労働条件のほか、雇用契約書に規定されている最低の権利が含まれる。公正労働法によって設立された独立した法定機関である「公正労働オンブズマン（Fair Work Ombudsman: FWO）」は、雇用主と労働者のためのオーストラリアの雇用法に関する無料のアドバイスと情報を27カ国語で提供している。加えて、職場の法律の遵守の促進・監視、法律違反の調査、法律違反があった場合の適切な強制措置の実施等を行っている<sup>21</sup>。

労働者は一連の差別法<sup>22</sup>に基づき、人種、宗教、性別、妊娠、性的指向、身体障害、または労働組合への所属を理由とする職場での差別から保護されている。労働者は職場で不当な扱いを受けた場合、「オーストラリア人権委員会（Australian Human Rights Commission）」へ苦情を申し立てることができる。オーストラリア人権委員会は連邦議会の法律によって設立された独立した法定機関で、差別や人権に関する苦情を調査し調停する。

## 第2節 受け入れ状況等

### 1. 外国人労働者に関する統計

#### （1）流入・在留状況

2020年6月末現在、オーストラリア国内に居住する外国出身者数は765万3,990人と推定され、前年同期比で12万160人（0.2%）増加した（図表6-5）。全人口に占める在留外国人の割合は、2019年の29.7%から2020年は29.8%に上昇した。

<sup>20</sup> Australian Government, Department of Home Affairs(2021). “The Administration of the Immigration and Citizenship Programs”, Seventh edition, p.54.

<sup>21</sup> Australian Government, Fair Work Ombudsman(2020). “Compliance and Enforcement Policy”, p. 2.

<sup>22</sup> 人種差別法（1975年）、性差別法（1984年）、障害者差別法（1992年）、年齢差別法（2004年）。

図表 6-5 外国出身居住者の推定人口の推移（単位：人）

	全人口	外国出身人口	全人口に占める 外国出身人口の 割合
1996年	18,224,770	4,240,050	23.3%
1997年	18,423,040	4,294,200	23.3%
1998年	18,607,580	4,310,210	23.2%
1999年	18,812,260	4,345,300	23.1%
2000年	19,028,800	4,385,700	23.1%
2001年	19,274,700	4,452,360	23.1%
2002年	19,495,210	4,550,690	23.3%
2003年	19,720,740	4,655,500	23.6%
2004年	19,932,720	4,752,950	23.8%
2005年	20,176,840	4,877,090	24.2%
2006年	20,450,970	5,031,630	24.6%
2007年	20,827,620	5,233,250	25.1%
2008年	21,249,200	5,477,900	25.8%
2009年	21,691,650	5,729,890	26.4%
2010年	22,031,750	5,881,360	26.7%
2011年	22,340,020	6,018,180	26.9%
2012年	22,733,470	6,214,010	27.3%
2013年	23,128,130	6,408,740	27.7%
2014年	23,475,690	6,570,230	28.0%
2015年	23,816,000	6,729,730	28.3%
2016年	24,190,910	6,912,110	28.6%
2017年	24,601,860	7,139,440	29.0%
2018年	24,982,690	7,333,420	29.4%
2019年	25,365,750	7,533,830	29.7%
2020年	25,697,300	7,653,990	29.8%

注：1. 人口は毎年6月30日時点のもの。

2. 2016年までは確定値、2019年までは修正値、2020年は速報値。

出所：Australian Bureau of Statistics (<https://www.abs.gov.au/>) の統計を基に作成。

現在、移民の出身国は非常に多様化している（図表 6-6）。2016年には、アジア系の人口比率が欧州（イギリス、イタリア、ドイツ等）系の比率を初めて上回った<sup>23</sup>。現在でも最大の出身国はイギリスであるが、その後、インド、中国、フィリピン等のアジア諸国が続く。近年はIT技術者が増加していることを反映して、インド人の増加が著しい。

<sup>23</sup> 翁百合（2019）「第6章 オーストラリアの移民政策の現状と評価—注意深い開国政策による人口増加で成長を実現—」『JRI レビュー』Vol.10, No.71, p. 106.

図表 6-6 出生地別の推定居住人口トップ 10 (単位 : 人)

	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年
イギリス	1,012,780	1,010,970	1,006,540	1,002,060	997,610	991,870	984,900	980,360
インド	378,480	411,240	449,040	489,410	538,070	592,750	664,730	721,050
中国	432,400	466,510	508,870	557,690	606,310	649,420	667,960	650,640
ニュージーランド	585,390	583,660	575,430	568,170	567,290	567,730	568,180	564,840
フィリピン	218,870	230,190	241,130	252,690	265,780	277,630	295,410	310,050
ベトナム	219,940	228,530	235,590	243,220	250,590	256,960	263,970	270,340
南アフリカ	172,170	174,930	177,390	180,480	185,460	189,270	194,540	200,240
イタリア	200,670	200,350	198,510	195,760	191,500	187,030	182,080	177,840
マレーシア	138,370	139,390	143,420	152,900	164,680	173,620	176,340	177,460
スリランカ	110,670	115,060	119,700	124,500	129,530	134,380	140,870	146,950

注 : 1. 順位は 2020 年基準。

2. 2016 年までは確定値、2019 年までは修正値、2020 年は速報値。

出所 : 図表 5 と同様。

## (2) 外国人労働者受け入れ数の概況

「技能労働地方 (一時滞在)」、および「技能雇用主推薦型地方 (一時滞在)」を含む、地方における就労ビザの年間受け入れ数の推移は、図表 6-7 のとおりである。

図表 6-7 地方における就労ビザの年間受け入れ数 (単位 : 人)

	2015-16年	2016-17年	2017-18年	2018-19年	2019-20年
地方推薦型移民スキーム	12,358 (5,785)	10,396 (4,816)	6,276 (2,802)	9,057 (4,413)	8,335 (3,639)
技能地方 (一時滞在) ビザ	7,189 (2,941)	6,263 (2,357)	8,503 (3,378)	9,342 (3,745)	12,707 (5,403)
技能労働地方 (一時滞在)					2,175 (1,244)
技能雇用主推薦型地方 (一時滞在)					97 (44)
技能地方ビザ	6,921 (2,847)	5,779 (2,306)	5,068 (2,051)	2,901 (1,121)	6,076 (2,359)
合計	26,468	22,438	19,847	21,300	29,390

注 : 1. 帯同者を含む。カッコ内は帯同者を含まない数。

2. 「技能労働地方 (一時滞在)」は 2019 年 11 月より、「技能地方 (一時滞在)」の代替として導入された。

「技能雇用主推薦型地方 (一時滞在)」は 2019 年 11 月より、導入された。

3. 会計年度は 7 月 1 日から翌年 6 月 30 日。

出所 : Australian Government, Department of Home Affairs(2021). “Inquiry into Australia’s skilled migration program” を基に作成。

「一時的技能不足」、および非熟練労働者受け入れ制度を含む、一時的滞在ビザ受け入れ数の推移は、図表 6-8 のとおりである。2019-2020 年度には 6,477,462 件の一時ビザが付与され、前年比 26.5%減少した。



図表 6-8 一時的滞在ビザの受け入れ数（単位：人）

		2015-16年	2016-17年	2017-18年	2018-19年	2019-20年	
合計		7,748,587	8,418,619	8,694,048	8,818,837	6,477,462	
ビジター		4,799,173	5,345,684	5,639,167	5,686,318	4,056,603	
スペシャルカテゴリー		1,850,308	1,921,561	1,856,614	1,889,988	1,396,835	
学生		310,845	343,035	378,292	405,742	340,152	
乗務員、トランジット		345,873	352,394	351,516	347,744	308,233	
一時居住（他の雇用）	小計	130,807	145,100	180,459	186,148	162,108	
	季節労働者	季節労働者プログラム	4,490	6,166	8,459	12,202	9,823
		太平洋労働スキーム				160	1,029
	その他	126,317	138,934	172,000	173,786	151,256	
ワーキングホリデー利用者		214,583	211,011	210,456	209,036	149,249	
一時居住（技能雇用）		85,611	87,580	64,470	81,975	55,060	
その他		11,387	12,254	13,074	11,886	9,222	

注：1. スペシャルカテゴリーは、ニュージーランド市民が入国する際に自動的に付与されるビザ。  
 2. 一時居住（技能雇用）は、「一時的就労（技能）ビザ」（2018年3月廃止）および「一時的技能不足」（2018年3月導入）を指す。

出所：Department of Home Affairs (<https://www.homeaffairs.gov.au/research-and-statistics/statistics/visa-statistics/live/migration-program>) のビザ統計を基に作成。

## 2. 最近の制度改正、動向等

### （1）受け入れに関する問題・議論

#### ア 都市部のインフラ不足問題

近年の都市部の人口急増により、都市部のインフラ不足が生じている。深刻な交通渋滞、住宅の不足、環境汚染の進行等が指摘されており、その結果、都市部において不動産価格の大幅な上昇を招いたことが指摘されている<sup>24</sup>。

政府は1995年以降、「州特定・地方圏移住制度（State Specific and Regional Migration (SSRM) scheme）」を導入し、地方への移住を奨励してきたが、本制度の対象となる移民の数が少ないことや、永住権の取得後に2年間という決められた期間を地方で過ごすことなく離職している等の問題があった。また、多くの移民が永住権のビザ要件が満たされると大都市に移動しており、移民の地方定住は依然として課題である<sup>25</sup>。

これらの問題に対処するため、モリソン保守連合政権は2019年3月、永住移民（技能、家族ビザ等）の年度当たりの上限を19万から16万に削減するとともに、前述の地方における2つの一時滞在ビザを新たに設置（2019年11月より運用開始）し、永住権を含む地方ビザ全

<sup>24</sup> 翁百合、前掲書、p. 109.

<sup>25</sup> Australian Government, The Treasury / Department of Home Affairs(2018). “SHAPING A NATION: Population growth and immigration over time”, p. 47.

体の発給数の上限として 23,000 件確保することを発表した。その後、同年第 1 四半期に地方ビザ全体の付与数が前例にないほど増加したことを受け、10 月に発給数上限を 25,000 件まで増加させた。

#### イ 共生に関する懸念

2020 年 11 月の Scanlon Foundation による調査<sup>26</sup>では移民の流入数が「ほぼ正しい」、「少なすぎる」と答えた国民は 64%（前年比 6%増）で、流入数が多すぎると答えた国民は 34%（前年比 7%減）であった。また、国民の約 84%（前年比 4%増）が「多文化主義がオーストラリアにとって良いことである」という見解に同意している。一方、イスラム教徒に対する否定的な意見が比較的多い事に加え、肌の色や民族、宗教に基づく差別を経験している人々の割合が増加しているなど、対照的な見方もいくつかある<sup>27</sup>。

2007 年より移民の市民権取得（選挙権等が認められる）のために、市民権テストが導入された。これは、永住権を得て一定の年数（現在は 4 年間）を経た移民が対象であり、英語力やオーストラリアの歴史、社会や基本的価値を有しているかどうかを試験や面接で問うものである。

### （２）新型コロナウイルスへの対応

現在、新型コロナウイルスの影響により、オーストラリア市民および永住者とその近親者、政府から承認された一部のビザ保有者等の例外を除き、オーストラリアに入国することはできない。例外的に入国する際には、出発予定時刻から 72 時間以内に受けた新型コロナウイルス PCR 検査の結果が陰性であることを証明する文書の提出、マスク着用が義務づけられている。また、入国者は指定された施設で 14 日間隔離されなければならない。

#### ア 優先移住スキル職業リストの作成

2020 年 9 月よりパンデミック時に優先されるべき重要な技能を持つ外国人労働者を入国させるため、医師や看護師、機械技師等を含む「優先移住スキル職業リスト（Priority Migration Skilled Occupations List: PMSOL）」（2021 年 7 月現在、44 種）が導入された。同リストは、前述の「一時的技能不足」、および「技能雇用主推薦型地域（一時滞在）」を含む雇用主が推薦する一連のビザに適用され、優先的に処理される。

#### イ 一時的滞在ビザの延長

オーストラリア政府は 2020 年 4 月、新型コロナウイルスの影響による労働力不足に対応

<sup>26</sup> Scanlon Foundation Research institute et al. (2021), “Mapping Social Cohesion: THE SCANLON FOUNDATION SURVEYS 2020”, pp. 61-71.

<sup>27</sup> Australian Government, The Treasury / Department of Home Affairs(2018). op.cit., p. 46.

するため、「一時的活動ビザ (Temporary Activity visa)」の「オーストラリア政府が承認したイベント (Australian Government endorsed events)」ストリームに、「COVID-19 パンデミックイベント (COVID-19 Pandemic event)」を創設した。本ビザの対象者は、ビザの有効期限が迫っており、他のビザ (所有しているビザの延長等) の申請ができず、旅行制限によりオーストラリアを出国できない一時的滞在ビザ保有者である。農業、食品加工、ヘルスケア、高齢者ケア、障害者ケア、チャイルドケア、および観光・ホスピタリティ (2021年5月に追加) 等の重要な産業で働いている場合は最長 12 カ月、それ以外の産業の場合は最長 3 カ月滞在できる。申請者は承認雇用者からの継続的な雇用または雇用の申し出の証拠、オーストラリア市民または永住者がその職に就くことができないことを示す証拠を提出する必要がある。なお、申請には家族も含めることができる。

### (3) 新しい農業ビザの創設

オーストラリア政府は 2021 年 8 月、農業および一次産業部門における労働力不足に対処するため、新しい農業ビザを発給することを発表した。同ビザは、二国間協定を通じて、食肉加工、漁業、林業を含む幅広い農業分野に、労働者を派遣する予定である<sup>28</sup>。これは、イギリス国民のワーキングホリデービザ保有者がビザを延長する際に、3 カ月間の農業における季節労働を義務づける要件を廃止する決定により、季節労働力が 1 万人減少する見込みであることに対応するための施策である。また、既存の季節労働者スキームを補完するものである。

### おわりに

オーストラリアにおける専門技術者の受け入れ制度は、地方を対象とする「技能雇用主推薦型地方 (一時滞在)」と「技能労働地方 (一時滞在)」、オーストラリア全土を対象とする「一時的技能不足」の 3 つのビザで構成されている。いずれも、「技能移民職業リスト」に掲載されている国内で不足している技能を持つ外国人を受け入れることを前提としている。申請者および雇用主への要件はビザごとに異なる。申請者には年齢制限や実務経験を有すること、英語要件等が課される場合があり、雇用主には政府からスポンサー認定を受けることや「スキリング・オーストラリアンズ・ファンド」への拠出金、労働市場テストの実施等が義務づけられる場合がある。

非熟練労働者の受け入れ制度は、外国人上級幹部世帯における家事労働を含む「一時的活動」ビザと、家事労働者、および特定の太平洋島嶼国からの季節労働者の受け入れスキームを含む「一時的就労 (国際関係)」ビザがある。家事労働の雇用主は特定のビザ保有者のみが対象であり、政府からスポンサー認定を受けることが義務づけられる場合がある。また、申

<sup>28</sup> Australian Government (2021), “Factsheet: Australian Agriculture Visa (30 September 2021)”, p. 1.

請者は外務貿易省からのサポートレターの提出が義務づけられる場合がある。季節労働の雇用主は、政府等から承認を受けることや、労働市場テストの実施が義務づけられる。

一時的な就労・技能ビザの中には永住権への移行を可能とするものもあり、一時的なビザから永住ビザへの移行は一般的になってきている<sup>29</sup>。永住権を含むオーストラリアの移民政策は労働需要の充足、経済成長の実現、高齢化の抑制の観点から、全体として良好であると評価されている<sup>30</sup>。外国人労働者受け入れ制度を積極的に推進しているオーストラリアの体制は、日本の参考になるものと思われる。

### 参考資料

- 浅川晃広 (2012) 「オーストラリアにおける近年の技術移民政策—「選別」と「就労」の関係を中心に—」『オーストラリア研究』第 25 号
- 梅田久枝 (2008) 「8 オーストラリアの移民政策」国立国会図書館調査及び立法考査局『人口減少社会の外国人問題：総合調査報告書』
- 翁百合 (2019) 「第 6 章 オーストラリアの移民政策の現状と評価—注意深い開国政策による人口増加で成長を実現—」『JRI レビュー』Vol. 10, No. 71
- 立松美也子 (2006) 「オーストラリアにおける退去強制制度—国内制度とその事例—」『山形大学紀要 (社会科学)』第 36 巻第 2 号
- Australian Government (2021), “Factsheet: Australian Agriculture Visa (30 September 2021)” .
- Australian Government, Department of Social Services (2016). “Beginning a Life in Australia: Welcome to Australia” .
- Australian Government (2018), “Labour agreement program information guide” .
- Australian Government, The Treasury / Department of Home Affairs (2018). “SHAPING A NATION: Population growth and immigration over time” .
- Australian Government, Department of Home Affairs (2021). “The Administration of the Immigration and Citizenship Programs”, Seventh edition.
- Australian Government, Department of Home Affairs (2021). “Inquiry into Australia’s skilled migration program” .
- Australian Government, Department of Home Affairs (2021). “AMEP Factsheet - Learn English for free - English” .
- Australian Government, National Skills Commission (2021), “Skills Priority List Methodology” .
- Australian Government, National Skills Commission (2021), “Inquiry into Australia’s skilled migration program: Submission from the National Skills Commissioner to the Joint Standing Committee on Migration” .
- Australian Government, Fair Work Ombudsman (2020). “Compliance and Enforcement Policy” .
- Bob Kinnaird (2006). “CURRENT ISSUES IN THE SKILLED TEMPORARY SUBCLASS 457 VISA” , *People and Place*, vol. 14, no. 2.
- OECD (2018). “Recruiting Immigrant Workers: Australia 2018” .

<sup>29</sup> 一時的な滞在から永住権への移行に関しては、以下を参照。OECD (2018). *op. cit.*, pp. 202-203.

<sup>30</sup> 翁百合 (2019)、前掲書、pp. 108-109.

Janet Phillips and Harriet Spinks (2012), “Skilled migration: temporary and permanent flows to Australia” .

Scanlon Foundation Research institute et al. (2021), “Mapping Social Cohesion: THE SCANLON FOUNDATION SURVEYS 2020” .



## 第7章 韓国

### はじめに

韓国は 2004 年、国内労働市場で必要な労働力を調達できない企業が合法的に外国人労働者を雇用することができる雇用許可制度を導入した。中小製造業、農畜産業、漁業、建設業、サービス業の分野の企業を対象に外国人労働者の雇用を許可し、労働力需給に応じて適正水準の受け入れ規模を決定している。本稿では、雇用許可制度の概要、在留外国人に関する最新の統計、外国人労働者の滞在支援策、最近の制度改正・動向等について概観する。

### 第1節 外国人労働者の受け入れに関する制度

#### 1. 制度概要

##### (1) 歴史

1970 年代半ばまで韓国は労働力の輸出国であったが、1980 年代後半以降、労働力不足が本格化し、労働力の輸入国に転換した。しかし、外国人の国内での就業は、労働力が不足している専門的・技術的分野に限定され、単純労務分野の外国人労働者の受け入れは原則的に禁止されていた。

1990 年代に入り好調な経済を背景に労働力不足が顕在化したため、政府は 1991 年 11 月、韓国の海外投資企業が海外の子会社で雇用した外国人を韓国で研修させた後、再び投資先国で雇用する産業技術研修生制度を導入した(図表 7-1)。同制度は 1993 年 11 月から産業研修生制度に改正され、従業員 300 人以下の中小企業は外国人を研修生として 1 年間雇用でき、必要な場合は研修期間をもう 1 年延長できるようになった。

産業研修生制度において、研修生は労働者とはみなされず、韓国国内の法的保護を受けることができなかった。このため、政府は 2000 年 4 月、1 つの企業に継続して就労した産業研修生に対し、正式な労働者としての就労資格を与える研修就業制度を導入した。2002 年 4 月には、研修期間を当初の 2 年から 1 年に短縮し、研修後の就労期間を 1 年から 2 年に延長した。2002 年 12 月からは、中国等にいる韓国系外国人(在外同胞)を対象に、サービス業(飲食、ビル清掃、社会福祉、清掃関連サービス、介護・家事)における就業を許可する就業管理制度を導入した。

しかし、中小企業を中心とする人手不足は緩和されず、ますます深刻化した。政府は 2003 年 8 月、「外国人労働者の雇用等に関する法律」(以下、「外国人雇用法」)を制定し、2004 年 8 月から雇用許可制度を実施した。製造業、建設業、農畜産業、サービス業の従業員 300 人未満の事業主は、国内で労働者を見つけることができなかった場合、労働部の許可を得て、外国人労働者を雇用することができるようになった。既存の産業研修生制度は雇用許可制度と並存したが、2006 年末をもって雇用許可制度に統合された。2007 年には在外同胞を対象とする訪問就業制が導入された。

雇用許可制度は、常用雇用を前提としているため、農漁業分野で季節的に発生する人手不

足に対応することが困難であった。そのため、2015年に季節労働者制度が一部地域で試験導入され、2017年から全国に拡大された。これにより、農漁業の繁忙期に限定して短期間、外国人労働者を短期就業(C-4)の在留資格で受け入れることが可能となった。

図表 7-1 韓国における外国人労働者受入制度の変遷

時期	外国人労働者受入制度の変遷
1980年代後半	労働力不足が本格化し、労働力の輸出国から輸入国に転換する。
1990年代	好調な経済を背景に、労働力不足が顕在化。
1991年	産業技術研修制度の導入
1993年	産業研修制度の導入
2000年	研修就業制度の導入
2002年	就業管理制度の導入
2004年	雇用許可制度の導入
2007年	訪問就業制度の導入
2017年	季節労働者制度の導入

## (2) 制度構造

韓国で就業できる外国人は、出入国管理法が定める在留資格の範囲内で就業活動が可能な専門職人材および主に外国人雇用法が定める雇用許可制度に基づき就労が認められる非専門職人材の2種類に分けられる(図表 7-2)。

図表 7-2 韓国の出入国管理法による在留資格

就業 査証	専門職人材	短期就業(C-4)、教授(E-1)、会話指導(E-2)、研究(E-3)、技術指導(E-4)、専門職業(E-5)、芸術興業(E-6)、特定活動(E-7)
	非専門職人材	非専門就業(E-9)、船員就業(E-10)、訪問就業(H-2)

専門職人材は、外国人雇用法の適用を受けず、雇用許可なしに出入国管理法が定める在留資格の範囲内で就業活動を行うことができる。専門職人材のうち、高度外国人材の在留資格は、教授(E-1)、会話指導(E-2)、研究(E-3)、技術指導(E-4)、専門職業(E-5)、特定活動(E-7)である。

雇用許可制度は、国内労働市場で必要な労働力を調達できない企業が単純労務業務に従事する外国人労働者を合法的に雇用することができる制度である。一般の外国人労働者を対象とする「一般雇用許可制」と韓国系外国人労働者(在外同胞)を対象とする「特例雇用許可制」



の 2 種類がある。在留資格は、一般雇用許可制が非専門就業(E-9)、特例雇用許可制が訪問就業(H-2)である。中小製造業(常用労働者 300 人未満(雇用保険基準)または資本金 80 億ウォン以下)、農畜産業、漁業(20 トン未満)、建設業、サービス業の分野の企業を対象に外国人労働者の雇用を許可し、労働力需給に応じて適正水準の受け入れ規模を決定する。具体的な需給調整方法として、労働市場テスト、受け入れ人数の総量規制(クオータ制)および業種や事業所規模別の雇用許可人数を採用している<sup>1</sup>。

## 2. 雇用許可制度に基づく非熟練労働者の受け入れ

### (1) 受け入れ政策

#### ア 基本原則

雇用許可制度に基づく非専門職人材の受け入れ政策は、国内の労働力が不足する分野で外国人労働者を合法的かつ透明性をもって活用するため、以下の基本原則を設けている<sup>2</sup>。

第 1 は、外国人労働者を国内労働市場の補完として活用する原則である。国内で不足する労働力は、高齢者や女性等、国内の遊休労働力の活用が優先される。

第 2 は、労働市場の需要に基づき外国人労働者を選抜・導入する原則である。企業は、雇用許可の範囲内で満足いく技能水準と韓国語能力を有する外国人労働者を選抜し、雇用契約を締結することができる。

第 3 は、外国人労働者を選抜・導入手続きに関する透明性の原則である。外国人労働者の導入過程における汚職や不正行為の発生を防止するため、民間機関の介入を排除し、韓国の行政機関が導入過程を管理している。

第 4 は、単純労務を提供する外国人労働者の定住化を防止する原則である。外国人雇用法では、就業期間の最長期間を 4 年 10 カ月に制限し、出国後最低 3 カ月<sup>3</sup>経過しないと再入国および再就業できないようにしている。

第 5 は、韓国人労働者と外国人労働者との均等待遇原則である。合法的に就業した外国人労働者に対する不当な差別を禁止し、国内の労働関係法を韓国人と同等に適用している。

#### イ 外国人労働者導入計画

外国人労働者の雇用管理および保護に関する主要事項を審議・議決するため、国務総理の下に外国人労働者政策委員会<sup>4</sup>が設置されている。政策委員会は、次の事項を担当している。

##### ①外国人労働者に関連する基本計画の策定に関する事項

<sup>1</sup> 宣元錫(2019)「韓国の非熟練外国人労働者受け入れ政策—雇用許可制の仕組みと意義」『時の法令』2109 号(2019 年 11 月)

<sup>2</sup> 雇用許可制度ホームページ。

<sup>3</sup> 再入国の待機期間は 2021 年下半期から 1 カ月に短縮された(詳細は後述)。

<sup>4</sup> 外国人労働者政策委員会は委員長 1 名(国務総理室長)を含む 20 名以内の委員(財務部、法務部、知識経済部、雇用労働部の次官、中小企業庁長官および大統領令が定める関連中央行政機関の次官)で構成される。

- ②外国人労働者の導入業種および規模等に関する事項
- ③外国人労働者を送り出すことができる国の指定および指定解除に関する事項
- ④外国人労働者を雇用することができる事業または事業所に関する事項
- ⑤事業または事業所で雇用することができる外国人労働者の規模に関する事項
- ⑥外国人労働者を送り出すことができる国別外国人労働者導入業種および規模に関する事項
- ⑦外国人労働者の権益保護に関する事項

外国人労働者政策委員会の効率的な運営のため、政策委員会の下に外国人労働者政策実務委員会<sup>5</sup>が設置されている。

雇用労働部長官は、外国人労働者政策委員会の審議・議決を経て外国人労働者導入計画を策定・公表する。導入計画には、全体規模、業種、事業所別雇用許可基準およびその例外、送出国の追加選定等が定められている。

韓国は、外国人労働者の送出国として、ベトナム、フィリピン、タイ、モンゴル、インドネシア、スリランカ、中国、ウズベキスタン、パキスタン、カンボジア、ネパール、ミャンマー、キルギス、バングラデシュ、東ティモール、ラオスの 16 カ国と覚書を締結している。

覚書の主な内容は、韓国語試験受験年齢、求職者選抜基準、健康診断の実施、韓国語試験合格者に対する事前教育義務（韓国語、韓国文化の理解等）、無断離脱の防止、労働者の帰国担保、送出家庭における透明性の確保等である<sup>6</sup>。

#### ウ 受け入れ業種および規模

雇用許可制度に基づく外国人労働者受け入れ割当数の推移は図表 7-3 のとおりである。非専門就業(E-9)の割当数は、2015 年から  $\alpha$  の人数を雇用許可発行時の申請需要を考慮して、業種間で弾力的に割り当てている。訪問就業(H-2)の受け入れ数は、2010 年から査証の発行総数で管理し、在留期間満了で出国または在外同胞(F-4)資格への変更によって発生する減少人数分のみ新規入国を許可している。

---

<sup>5</sup> 外国人労働者政策実務委員会は委員長 1 名を含む 25 人以内の委員（労働者委員、使用者委員、公益委員および政府委員）で構成される。

<sup>6</sup> 韓国法務部出入国・外国人政策本部(2013)「2013 年在留外国人実態調査：雇用許可制と訪問就業制外国人の就業および社会生活」、2013 年 12 月

図表 7-3 雇用許可制による外国人労働者の受け入れ割当数の推移

区分/年	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
合計	41,000	18,000	72,800	109,600	132,000	34,000	34,000	48,000	57,000
非専門就業(E-9)	25,000	14,300	34,750	49,600	72,000	17,000	34,000	48,000	57,000
訪問就業(H-2)	16,000	3,700	38,050	60,000	60,000	17,000	—	—	—
区分/年	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	
合計	62,000	53,000	55,000	58,000	56,000	56,000	56,000	56,000	
非専門就業(E-9)	62,000	53,000	55,000 [53,100+ $\alpha$ (1,900)]	58,000 [56,000+ $\alpha$ (2,000)]	56,000 [54,000+ $\alpha$ (2,000)]	56,000 [54,000+ $\alpha$ (2,000)]	56,000 [52,000+ $\alpha$ (4,000)]	56,000 [53,500+ $\alpha$ (3,500)]	
訪問就業(H-2)	—	—	—	—	—	—	—	—	

出所:雇用許可制度ホームページの資料を基に作成

(ア)一般雇用許可制

一般雇用許可制に基づく最近の外国人労働者の業種別受け入れ割当数の推移は図表 7-4 のとおりである。2015 年から 2020 年までの受け入れ規模は、製造業が 4 万 700~4 万 4,200 人 +  $\alpha$ 、建設業が 2,300~2,500 人 +  $\alpha$ 、サービス業が 100 人 +  $\alpha$ 、農畜産業が 6,000~6,600 人 +  $\alpha$ 、漁業が 2,300~3,000 人 +  $\alpha$  となっている。

図表 7-4 一般雇用許可制に基づく外国人労働者の業種別受け入れ割当数 (単位: 人)

年	区分	人員	製造業	建設業	サービス業	農畜産業	漁業
	2020年	新規入国者	44,000 [40,500+ $\alpha$ (3,500)]	30,130 + $\alpha$	2,280 + $\alpha$	90 + $\alpha$	5,300 + $\alpha$
	再入国就業者	12,000	10,570	20	10	1,100	300
	合計	56,000 [53,500+ $\alpha$ (3,500)]	40,700 + $\alpha$	2,300 + $\alpha$	100 + $\alpha$	6,400 + $\alpha$	3,000 + $\alpha$
2019年	区分	人員	製造業	建設業	サービス業	農畜産業	漁業
	新規入国者	43,000 [39,000+ $\alpha$ (4,000)]	28,880 + $\alpha$	2,280 + $\alpha$	90 + $\alpha$	5,450 + $\alpha$	2,300 + $\alpha$
	再入国就業者	13,000	11,820	20	10	950	200
	合計	56,000 [52,000+ $\alpha$ (4,000)]	40,700 + $\alpha$	2,300 + $\alpha$	100 + $\alpha$	6,400 + $\alpha$	2,500 + $\alpha$
2018年	区分	人員	製造業	建設業	サービス業	農畜産業	漁業
	新規入国者	45,000 [43,000+ $\alpha$ (2,000)]	32,250 + $\alpha$	2,390 + $\alpha$	90 + $\alpha$	5,870 + $\alpha$	2,400 + $\alpha$
	再入国就業者	11,000	10,050	10	10	730	200
	合計	56,000 [54,000+ $\alpha$ (2,000)]	42,300 + $\alpha$	2,400 + $\alpha$	100 + $\alpha$	6,600 + $\alpha$	2,600 + $\alpha$
2017年	区分	人員	製造業	建設業	サービス業	農畜産業	漁業
	新規入国者	43,000 [41,000+ $\alpha$ (2,000)]	30,200 + $\alpha$	2,390 + $\alpha$	90 + $\alpha$	5,870 + $\alpha$	2,450 + $\alpha$
	再入国就業者	13,000	12,100	10	10	730	150
	合計	56,000 [54,000+ $\alpha$ (2,000)]	42,300 + $\alpha$	2,400 + $\alpha$	100 + $\alpha$	6,600 + $\alpha$	2,600 + $\alpha$
2016年	区分	人員	製造業	建設業	サービス業	農畜産業	漁業
	新規入国者	46,000 [44,000+ $\alpha$ (2,000)]	33,200 + $\alpha$	2,450 + $\alpha$	90 + $\alpha$	5,900 + $\alpha$	2,360 + $\alpha$
	再入国就業者	12,000	11,000	50	10	700	240
	量	58,000 [56,000+ $\alpha$ (2,000)]	44,200 + $\alpha$	2,500 + $\alpha$	100 + $\alpha$	6,600 + $\alpha$	2,600 + $\alpha$
2015年	区分	人員	製造業	建設業	サービス業	農畜産業	漁業
	新規入国者	45,000 [43,100+ $\alpha$ (1,900)]	32,890 + $\alpha$	2,280 + $\alpha$	90 + $\alpha$	5,650 + $\alpha$	2,190 + $\alpha$
	再入国就業者	10,000	9,510	20	10	350	110
	合計	55,000 [53,100+ $\alpha$ (1,900)]	42,400 + $\alpha$	2,300 + $\alpha$	100 + $\alpha$	6,000 + $\alpha$	2,300 + $\alpha$

出所:雇用許可制度ホームページの資料を基に作成

政府は2020年12月23日、外国人労働者政策委員会を開催し、「2021年度外国人労働者導入・運用計画」を議決した。2021年の経済・雇用見通し、外国人労働者受け入れ申請数の減少傾向を考慮し、2021年の一般雇用許可制に基づく外国人労働者の導入規模は、前年より4,000人少ない5万2,000人に決定された。

業種別導入規模は、製造業3万7,700人(前年比3,000人減)、農畜産業6,400人(同数)、漁業3,000人(同数)、建設業1,800人(前年比500人減)、サービス業100人(同数)としている。企業の需要などを勘案して業種間で弾力的に割り当てられる「弾力配分」は、3,000人(前年比500人減)に設定された(図表7-5)。5万2,000人の受け入れ枠のうち、4万人(前年比4,000人減)は新規入国者に、残りの1万2,000人(前年と同数)は非専門職人材(E-9)として最長4年10カ月まで勤務した後出国し、再び入国して同じ事業所に勤務する再入国者に割り当てられる。新規入国者の受け入れ割当数は、いずれの業種も2月・4月・6月・9月の年4回に分けられ、6月・9月の割当数が2月・4月のほぼ2倍となっている。

一般雇用許可制の雇用許可業種の詳細は図表7-6の通りである。

図表7-5 一般雇用許可制に基づく外国人労働者受け入れ割当数(2021年、人)

	合計	製造業	建設業	サービス業	農畜産業	漁業	弾力配分
合計	52,000	37,700	1,800	100	6,400	3,000	3,000
再入国者	12,000	10,300	20	20	1,310	350	0
新規入国者	37,000+ $\alpha$ (3,000)	27,400+ $\alpha$	1,780+ $\alpha$	80+ $\alpha$	5,090+ $\alpha$	2,650+ $\alpha$	3,000
新規入国の 時期	2月	6,250	4,630	300	10	860	450
	4月	6,250	4,630	300	10	860	450
	6月	12,250	9,070	590	30	1,685	875
	9月	12,550	9,070	590	30	1,685	875

図表7-6 一般雇用許可制の外国人材雇用許可業種

区分	雇用許可業種
製造業	常時労働者300人未満または資本金80億ウォン以下 ※上記の基準を満たしていなくても、地方中小企業庁で発行された「中小企業確認書」の提出時認定
建設業	すべての建設工事 ※発電所、製鉄所、石油化学、建設現場の建設会社の建設免許が産業環境設備である場合には、適用除外
サービス業	・建設廃棄物処理業(3823) ・再生用材料の収集と販売業(46791) ・冷蔵・冷凍倉庫(52102) (内陸に位置する業態) ・書籍、雑誌、その他の印刷物出版業(581) ・音楽およびその他のオーディオ物出版業(59201)
漁業	・沿近海漁業(03112) ・養殖漁業(0321) ・天日塩生産と岩塩採取業(07220)
農畜産業	・作物栽培業(011) ・畜産業(012) ・作物栽培および畜産関連サービス業(014)

出所(図表7-5・7-6):雇用許可制度ホームページ

一般雇用許可制では、雇用許可業種ごとに雇用できる外国人労働者の上限数が定められている。2021年の製造業、建設業、サービス業の上限数は、図表7-7のとおりである。このほか、農畜産業、漁業についても、営農規模、漁船1隻当たりの人数や養殖業の面積などに応じて、雇用できる外国人労働者の上限数が設定されている。

図表7-7 外国労働者の雇用可能人員数（2021年）

□製造業		
韓国人被雇用保険者数	雇用許容人員数	新規雇用許可書発給限度
1人以上5人以下	5人	3人
6人以上10人以下	7人	
11人以上30人以下	10人	4人
31人以上50人以下	12人	
51人以上100人以下	15人	5人
101人以上150人以下	20人	
151人以上200人以下	25人	6人
201人以上300人以下	30人	
301人以上	40人	
注1:韓国人の雇用機会の保護のために、韓国人(3カ月の平均)が1人以上雇用されていること		
注2:根幹産業(根幹産業振興センターで発行する根幹産業証明書の提出時)は、雇用許容人員数の20%まで追加雇用が可能になり、新規雇用許可書発給限度よりも1人追加雇用を許可		
□建設業		
年平均工事金額	雇用許容人員数	新規雇用許可書発給限度
15億ウォン未満	5人(係数未適用)	3人(係数未適用)
15億ウォン以上	工事金額 × 0.4	工事金額 × 0.3(最大30人)
注:雇用許可人員:工事金額1億ウォン当たり0.4人、新規雇用制限:工事金額1億ウォン当たり0.3人(小数点以下は切り捨て)		
□サービス業		
韓国人被雇用保険者数	雇用許容人員数	新規雇用許可書発給限度
5人以下	2人	2人
6人以上10人以下	3人	
11人以上15人以下	5人	
16人以上20人以下	7人	3人
21人以上	10人	
注1:個人介護者、世帯内の雇用活動は世帯当たり1人に限定		
注2:サービス業のうち飲食店業の場合には、韓国人の被保険者6~10人の際特例外国人労働者4人まで雇用可能		

出所:雇用労働部「2021年雇用労働政策説明資料」(2021年2月)

(イ)特例雇用許可制

韓国系外国人(中国や旧ソ連地域の国籍を持つコリアン)を対象とする特例雇用許可制は、2002年に「就業管理制度」が導入されたことに始まる。就業管理制度は、韓国系外国人(在外同胞)に飲食業、ビル清掃、社会福祉、清掃関連サービス、介護、家事分野での就業を認めた。導入当初はこの6業種に限定されていたが、2004年に導入された雇用許可制度に統合されてからは、特例雇用許可制として実施されている。就業可能な業種は、2004年に建設業、2005年に製造業、農畜産業、漁業へと徐々に拡大された。また、2007年には「訪問就業制」が新設され、就業手続きも簡素になった。2010年からは、訪問就業(H-2)査証の総量規制を導入し、国内に在留する訪問就業(H-2)の在留資格所持者の規模を30万3,000人に制限している。韓国系外国人労働者は、製造業、建設業、サービス業(33業種)、漁業、農畜産業の業種で働くことができる(図表7-8)。

図表 7-8 特例雇用許可制に基づく韓国系外国人労働者の雇用許可業種

区分	雇用許可業種
製造業	常時労働者300人未満または資本金80億ウォン以下 ※上記の基準に満たしていても、地方中小企業庁で発行された「中小企業確認書」の提出時認定
建設業	すべての建設工事 ※発電所、製鉄所、石油化学、建設現場の建設会社の建設免許が産業環境設備である場合には、適用除外
サービス業	・下水・廃水および糞尿処理業(37)
	・廃棄物の収集、運搬、処分および原料の再生業(38)
	・陸の動物とペット卸売業(46205)
	※ただし、熱帯魚および観賞魚卸売業を除く
	・その他の産業用農産物卸売業(46209)
	※ただし、未加工コーヒー卸売業を除く
	・果実類卸売業(46311)と野菜類、いも類及び香辛作物類卸売業(46312)
	※ただし、「農水産物流通及び価格の安定に関する法律」第51条の規定による「農産物産地流通センター」に限る
	・生活用品卸売業(464)
	・機械機器および関連用品卸売業(465)
	・その他の生活用品小売業(475)
	・その他の商品専門小売業(478)
	・無店舗小売業(479)
	・陸上旅客運送業(492)
	・航空および陸上貨物取扱業(52941)
	※ただし、「畜産物衛生管理法」第2条の規定による「食育」を運搬する業者に限る
	・ホテル業(55101)
	※観光振興法第3条のホテル業は除外されるが、同法施行令第2条および第22条による1・2・3級観光ホテル業は含む
	・旅館業(55102)
	・韓国料理飲食店業(5611)
・外国式飲食店業(5612)	
・その他の簡易飲食店業(5619)	
・事業施設維持管理サービス業(7410)	
・建物及び産業設備清掃業(7421)	
・旅行会社およびその他の旅行補助サービス業(752)	
・社会福祉サービス業(87)	

サービス業	・自動車総合修理業 (95211)
	・自動車専門修理業 (95212)
	・モーターサイクル修理業 (9522)
	・風呂業 (96121)
	・産業用クリーニング業 (96911)
	・個人介護 (96993)
	・世帯内雇用活動(97)
	・再生用材料の収集と販売業 (46791)
	・冷蔵・冷凍倉庫 (52102) (内陸に位置する業態)
	・書籍、雑誌、その他の印刷物出版業 (581)
・音楽およびその他のオーディオ物出版業 (59201)	
漁業	・沿近海漁業 (03112)
	・養殖漁業 (0321)
	・天日塩生産と岩塩採取業 (07220)
農畜産業	・作物栽培業 (011)
	・畜産業 (012)
	・作物栽培および畜産関連サービス業 (014)

出所:雇用許可制度ホームページの資料を基に作成

## (2) 雇用許可手続き

雇用許可制度は、政府間で覚書を締結した送出国から非専門就業(E-9)の在留資格を持つ外国人労働者を受け入れる一般雇用許可制と、覚書を締結していない国から訪問就業(H-2)の在留資格を持つ韓国系外国人(在外同胞)を受け入れる特例雇用許可制の2つに区分される。

### ア 一般雇用許可制

一般雇用許可制の雇用許可手続きは次のとおりである。

- ① 雇用労働部長官は、外国人労働者の送出国と覚書を締結する。
- ② 送出国は、求職者を募集し、学歴、経歴、韓国語能力試験<sup>7</sup>の成績、技能テストの結果等の客観的基準に従って選定した求職者の名簿を作成し、韓国産業人力公団に送付する。
- ③ 使用者は、内国人の求人を14日間(主要な日刊紙等に3日間以上求人を行った場合は7日間)行っても労働力を確保できなかった場合、雇用支援センターを通じて外国人労働者の雇用許可を申請することができる。使用者が正当な理由なしに内国人の採用を2回以上拒否した場合、外国人労働者の雇用は許可されない。
- ④ 雇用支援センターは、外国人求職者名簿の中から求人要件に適った人材(求人の3倍)を

<sup>7</sup> 外国人労働者の選抜過程の公正性・透明性を高め、国内での早期適応を促進するため、韓国語能力試験を韓国産業人力公団が実施している。受験資格は、①満18歳以上39歳以下(フィリピンは満38歳以下)、②禁固刑以上の犯罪歴がないこと、③過去に韓国から強制退去・出国されたことがないこと、④出国制限(欠格事由)がないこと、⑤非専門就業(E-9)または船員就業(E-10)の在留資格で韓国に滞在した期間の合計が5年未満であること——である。評価基準は、韓国生活に必要な基本的コミュニケーション能力、産業安全に関する基本的な知識と韓国文化に対する理解などである。合格者は、200点満点基準で80点以上取得者のうち、高得点者順に選抜され、有効期間は合格発表日から2年間である。

推薦し、使用者が推薦者の中から採用者を選定した場合、雇用許可書を発給する。

- ⑤ 使用者は、直接または代行機関を通じて外国人労働者と標準雇用契約書<sup>8</sup>を取り交わし、雇用契約(契約期間、賃金、労働時間、休日、勤務場所等を明示)を締結する。
- ⑥ 外国人労働者と雇用契約を締結した使用者は、外国人労働者に代わって法務部長官に査証発給認定書の発給を申請し、受領後、それを外国人労働者に送付する。
- ⑦ 外国人労働者は、在外韓国公館に査証発給認定書を提出し査証の発給を受ける。
- ⑧ 外国人労働者は、韓国に入国し、就業教育<sup>9</sup>を受けた後、使用者のもとで就労を開始する。

一般雇用許可制においては、農畜産業など一部の小規模事業主が雇用許可書の発給を求めて雇用センター前に長時間待機するなどの申請に伴う不便を解消するため、事業所の点数制を採用している(図表 7-9)。雇用許可書の発給申請書は、雇用支援センターへ直接訪問して提出するほか、インターネットでも提出することができる。雇用支援センターは、発給要件を満たし欠格事由がない事業所について、電算プログラムで評価指標に基づく点数(基本項目、加点項目、減点項目の合計点)を算定し、点数が高い事業所から雇用許可書を発行する。点数が低い場合は、待機番号を付与する。

図表 7-9 点数制の評価指標

	評価指標	点数
基本項目	外国人雇用許可員に対する実際に雇用している外国人の割合(比率が低いほど高い点数を付与)	最高30点～最低22.4点
	外国人雇用員に対する再雇用期間が満了する者の割合(比率が低いほど高い点数を付与)	最高30点～最低22.4点
	新規雇用申請者数(申請人数が少ないほど高い点数を付与)	製造業:最高20点～最低19点 製造業以外:最高20点～最低15点
	国内求人努力による韓国人の採用人数(雇用センターで斡旋する韓国人を多く雇用するほど高い点数を付与)	製造業:最高20点～最低14点 製造業以外:最高20点～最低18点
加点項目	農畜産業、漁業分野の標準雇用契約書作成ガイドラインの適用事業場	最高2.5点～最低0点
	・以下の基準をすべて適用した雇用契約書	0.5点
	・労働時間:月234時間未満の適用可否	0.5点
	・休憩:平時基準1日60分(1時間)以上付与の可否	0.5点
	・休日:平時基準週1回定期付与の可否	0.5点
	・住居の種類別寝食費用の控除上限の遵守	0.5点
	優れた寮の設置および運営事業場(一定の日から最大2年間)	5点
	労災保険加入義務のない事業場が保険に加入した場合 (農業、漁業のうち、法人ではなく、常用労働者数が5人未満の事業場は労災保険の適用除外)	2.5点
	事業主の教育履修事業場	2点
	労働時間の短縮事業場	2点
労働時間短縮や有給休暇の早期転換事業場として確認された場合	加点付与	
帰国費用保険・傷害保険への全員加入および保険料完納事業場	1.5点	
産業安全保険法上「危険性評価認定」または「安全衛生経営システム(kosha 18001)認証」事業場	各1.5点	

<sup>8</sup> 代行機関は、標準雇用契約書を送出機関に送信する。送出機関は、外国人労働者に標準雇用契約者に同意するかどうかを確認した後、標準雇用契約書を電算システムで回送するとともに、外国人労働者に提供する。使用者は、外国人労働者を就業教育機関で引き取る際に標準雇用契約書の交付を受ける。

<sup>9</sup> 就業教育の内容は、16時間以上(2泊3日)で、韓国語および韓国文化の理解、雇用許可制度、労働基準法などの労働関係法令、基礎機能など韓国生活への適用のために必要な事項、雇用許可関連の各種保険加入の案内である。



減 点 項 目	安全衛生上の措置義務違反により死亡災害が発生した事業場	
	・E-9、H-2の雇用制限期間が解除された日から2年間	-10点
	・韓国人や他の外国人が死亡する災害が発生した事業場は通知の日から2年間	-10点
	労働関係法の違反事業場	
	・重大違反: 次の事由による雇用制限期間が解除された日から2年間	性的暴行:-10点、暴行・暴言:-6点、セクハラ:-5点、賃金未払い・労働条件違反:-5点
	・事業所の変更: 最近3年間に次の事由で事業場を変更した者がいる場合	性的暴行:-10点、暴行・暴言:-6点、セクハラ:-5点、賃金未払い・労働条件違反・その他の事業主の帰責事由による変更:-5点
	・使用者帰責事由: 外国人労働者の責任ではなく、使用者の労働条件違反または不当な処遇などで労働を続けることができなくなったと認められる場合	
	・指導点検: 指導点検結果の指摘事項に基づく減点	是正指示1件当たり:-0.5点、最大-2点、過料賦課1件当たり:-1点、最大-3点、告発・司法処理1件あたり:-0.5点、最大-2点、雇用許可取り消し・制限1件あたり:-1点、最大-3点、関係機関通知1件あたり:-0.3点、最大-2点、金品未払い司法処理:-5点
	寮施設の基準を満たした事業場	1件あたり:-1点、最大-10点
	寮の情報未提供(未提出)および虚偽の情報提供の事業場	
	・未提供: 新規雇用許可申請書の提出時、事業場の変更時に寮の情報を未提供の場合(寮施設表未提出(未提供)事実が確認された日から1年間減点)	-3点
	・虚偽提供: 寮施設表に記載された内容と異なる施設を提供または提供すると記載したが、提供していない場合(寮施設表未提出(未提供)事実が確認された日から1年間減点)	-3点
	出国満期保険料の滞納事業所(1人当たり滞納回数に応じて減点)	最大-5点(2回:-1点、3回:-2点、4回以上:-3点減点)
	労災隠しまたは報告義務違反の事業場	各-3点
	・雇用許可申請月の初日基準最近2年間労災隠し、または報告義務違反で摘発された事業場	各-1点
家畜伝染病予防法違反事業場	最小:-1点、最大:-5点	
・最近3年間家畜伝染病予防法に関連して懲役または罰金刑を受けた場合	懲役または罰金刑:-5点、罰金1回:-1点、罰金2回:-2点、罰金3回:-5点	

出所: 雇用許可制度ホームページ

## イ 特例雇用許可制

特例雇用許可制は、外国人労働者の中でも中国および旧ソ連(ウズベキスタン、カザフスタン、ウクライナ、キルギス、タジキスタン)地域に居住する満 25 歳以上の韓国系外国人(在外同胞)を対象としている。在外同胞とは、大韓民国の国民として外国の永住権を取得した者または永住目的で外国に居住する者(在外国民)と大韓民国の国籍を有していた者で外国籍を取得した者および父母または祖父母の一方が大韓民国の国籍を有していた者で外国籍を取得した者(外国籍同胞)を意味する。特例雇用許可制は、韓国系外国人が訪問就業(H-2)の在留資格で韓国に入学することから訪問就業制とも呼ばれている。韓国系外国人は、韓国入国後に就職活動を行うことができ、勤務先変更や出入国の自由について一般雇用許可制で入国する外国人労働者よりも優遇されている。

特例雇用許可制の雇用許可手続きは次のとおりである。

- ① 在外同胞は訪問就業(H-2)の在留資格を取得して韓国に入国し、就業教育<sup>10</sup>を受けた後、雇用支援センターに求職申請する。
- ② 特例雇用許可制により外国人労働者の雇用が許可されている業種の使用者は、一般雇用許可制と同様、7日以上の求人努力を行っても労働力を確保できなかった場合、雇用支援センターに特例雇用可能確認書の発給を申請できる。
- ③ 雇用支援センターは、求職者リストの中から求人条件に適合する求職者(求人の3倍)を使用者に推薦し、使用者は適合者を採用する。
- ④ 訪問就業の在留資格を持つ在外同胞と特例雇用可能確認書の発給を受けた使用者は、雇用支援センター以外の者からの斡旋や任意で雇用契約を締結することも可能である。
- ⑤ 在外同胞と雇用契約を締結する使用者は、就労開始後14日以内にその事実を雇用支援センターに届出しなければならない<sup>11</sup>。

### (3) 雇用許可制度に基づく就業

#### ア 一般雇用許可制

##### (ア) 就業活動期間

外国人雇用法は、外国人労働者の就業活動期間を入国した日から3年以内に制限している。ただし、3年の就業活動期間が満了して出国する前に使用者が雇用労働部長官に再雇用許可を申請した場合、1回に限り1年10カ月の範囲内で就業活動期間を延長することができる。外国人労働者の定住化を防止するため、就業活動期間に最長4年10カ月という上限を設けている。韓国の出入国管理法において、「永住」の在留資格を取得するには、5年以上韓国に滞在することが要件となっているためである。

使用者と外国人労働者との雇用契約は、就業活動期間の範囲内で当事者の合意によって雇用契約を締結・更新することができる。

##### (イ) 勤務先の変更

外国人労働者の勤務先の変更は原則禁止されているが、次の事由に該当する場合は変更を申請することができる<sup>12</sup>。

- ① 使用者が正当な理由により雇用契約期間中に契約を解除したり、雇用契約満了後に更新を拒絶する場合
- ② 使用者が休業、廃業したり、暴行などの人権侵害、賃金未払い、労働条件の低下などで、外国人雇用許可の取り消しまたは雇用制限措置が行われ、当該事業所での就労を継続できなくなった場合

<sup>10</sup> 脚注9と同内容。

<sup>11</sup> 就労開始届出の一元化により、処理結果が法務部にも転送されて処理される。

<sup>12</sup> 雇用許可制度ホームページ

③ 傷害等により、当該事業所で引き続き就労することは適当でないが、他の事業所での就労は可能な場合

外国人労働者の勤務先変更は、最初の就業活動期間(3年間)中は3回まで、再雇用の就業活動期間(1年10カ月間)中は2回までに制限されているが、上記②の事由に該当する場合は回数に含まれない。

外国人労働者は、事業主との雇用関係が終了すると、雇用支援センターに事業所変更申請書を提出後、斡旋を受けて求職活動をする必要がある。事業所変更申請の有効期間は雇用契約満了後1カ月以内であり、事業所変更申請後3カ月以内に許可が下りない場合は出国しなければならない。

#### (ウ)在留資格の変更

韓国政府は2011年、一般雇用許可制に基づき非専門就業(E-9)の在留資格で就労する外国人労働者が、4年以上就業、35歳未満、技能士以上の職業資格取得または直近1年間の賃金が同一職種の平均賃金以上、韓国語能力試験3級以上等の要件<sup>13</sup>を満たせば、専門職人材の特定活動(E-7)の在留資格に切り替えることを可能とする制度改正を実施した。専門職人材は5年滞在すると一般帰化や永住権取得に必要な在留期間要件を満たすため、雇用許可制により入国した外国人労働者が引き続き韓国に長期間滞在し、結果として定住化する道を開いた。

#### イ 特例雇用許可制

##### (ア)就業活動期間

特例雇用許可制による訪問就業査証の有効期間は4年10カ月であり、1回につき最長3年在留できる数次査証を発行している。査証の有効期間内は自由に出国し、再入国することができる。2009年からは、雇用主の再雇用要請がある場合、入国日から4年10カ月まで在留できるよう滞在期間が延長された。

##### (イ)韓国系外国人(在外同胞)への永住資格の付与

韓国政府は2009年、訪問就業(H-2)の在留資格を有する韓国系外国人(在外同胞)が次の3つの要件をすべて満たす場合、永住(F-5)の在留資格を取得することができるようにした。

- ① 製造業、農畜産業、漁業、介護ヘルパー、家事手伝いとして就業している者が勤務先を変更することなく同一事業所に4年以上継続勤務すること。
- ② 本人と国内で生計をともにする家族が3,000ウォン以上の資産を保有する等、生計維持能力があること。
- ③ 「在外韓国系外国人の出入国と法的地位に関する法律」第2条第2号に規定する在外韓国

<sup>13</sup> 三菱UFJリサーチ&コンサルティング(2019)「外国人労働者の受入れによる労働市場への影響に関する調査研究事業報告書」、84～85頁参照。

系外国人としての「国籍法」に定める国籍取得要件を備えていること。

#### ウ 誠実外国人労働者再入国就労制度<sup>14</sup>

雇用許可制度に基づき韓国で就業した後に出国した外国人労働者は、出国した日から 6 カ月が経過した後でないと、再び雇用許可制度によって韓国で就業することができない。ただし、3 年の就業活動期間後、1 年 10 カ月の範囲内で延長された就業期間が満了して出国する前に使用者が再入国後の雇用許可を申請した場合、当該外国人労働者が次の要件に該当するときは、出国した日から 3 カ月経過後<sup>15</sup>、1 回に限り雇用許可制度に基づき更に 4 年 10 カ月間の範囲内で再入国・就労することができる。使用者にとっては国内労働者の求人努力義務を免除され、外国人労働者にとっては韓国語試験と就業教育義務が免除され、3 カ月後に入国して従前の事業所で勤務することができるメリットがある。

- ① 就業期間中に勤務先を変更しなかったこと。ただし、使用者の責に帰すべき事由で勤務先を変更した場合は、再入国後の雇用許可を申請する使用者との雇用契約期間が就業活動満了日までに 1 年以上あること。
- ② 外国人労働者導入計画で内国人の雇用が難しいと定められた業種・規模の事業所であること。現在は、農畜産業、漁業、100 人未満の製造業とサービス業(5 業種)に対して認定。
- ③ 入国後の雇用許可を申請した使用者と 1 年以上の雇用契約を締結していること。

#### エ 特別韓国語試験による再就職制度<sup>16</sup>

雇用許可制度に基づき 3 年間就業後、再雇用された外国人労働者のうち、就業活動期間(1 年 10 カ月)満了前に自発的に帰国した者が特別韓国語試験に合格すると、新規入国者と同じように求職申請および事業主斡旋などの過程を経て入国し就業することができる。出国前の事業所に 1 年以上勤務した者は、出国前の事業所に優先的に斡旋し、迅速な入国を支援する。

#### オ 熟練技能人材ポイント制

韓国政府は 2018 年、非専門就業(E-9)、船員就業(E-10)、訪問就業(H-2)の在留資格で最近 10 年以内に 5 年以上韓国で誠実に就業した外国人労働者が、熟練度などの資格要件を満たしている場合、長期滞在が可能となる「熟練技能人材(E-7-4)」の在留資格に変更申請することができる「熟練技能人材ポイント制」を導入した<sup>17</sup>。必須項目(産業分野熟練度、学歴、年齢、韓国語能力)、選択項目(保有資産、韓国国内での勤務経験、関連職種の韓国国内での教育・研修経験、韓国国内留学経験等)、減点項目(出入国管理法違反、その他国内法違反)を点数化し、一定点数以上に達した場合は、「熟練技能人材(E-7-4)」の在留資格を付与する。

<sup>14</sup> 雇用労働部(2021)「2021 年雇用労働政策説明資料集」、2021 年 2 月

<sup>15</sup> 再入国の待機期間は 2021 年下半年から 1 カ月に短縮された(詳細は後述)。

<sup>16</sup> 雇用労働部(2021)「2021 年雇用労働政策説明資料集」、2021 年 2 月

<sup>17</sup> 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング(2019)前掲報告書 86~87 頁参照。

ただし、年間の変更許可数の総枠が設定されており、一般対象企業は四半期ごとに 100 人(年間合計 400 人)、韓国人の雇用創出優秀企業(韓国人生産職労働者の雇用を前年比 10%以上増加させた企業)は 200 人となっている。

#### カ 非専門職外国人材の法的地位

雇用許可制度に基づき韓国で就労する非専門職外国人材(在留資格 E-9 および H-2)に対しては、内国民と同等に労働関係法が適用され、労災保険、最低賃金、労働三権などの基本的権利が保障される。使用者の雇用契約違反や不当解雇等の違法・不当な処分に対しては、労働委員会などを通じて救済申請が可能である。

雇用許可制度に基づき韓国で就労する外国人労働者は、就業活動期間中家族を韓国に同伴することができない。

社会保険の適用については、国民年金と健康保険に加入する義務がある。ただし、国民年金は相互主義の原則に従い、外国人労働者の本国法が韓国国民に国民年金等を適用しない場合は適用が除外される。雇用保険は任意加入となっている。

これら社会保険のほか、雇用許可制度においては、外国人労働者に就業活動期間終了時の帰国費用をまかなう「帰国費用保険」<sup>18</sup>および業務上の災害以外の傷害や病気、事故に対応する「傷害保険」<sup>19</sup>への加入が義務づけられている。また、事業主には外国人労働者の退職金と出国資金を保障するための「出国保障保険」および賃金未払いや支払遅延に対応する「未払賃金精算補償金」への加入が義務づけられている。

### 3. 農漁業分野の外国人季節労働者制度

#### (1) 導入の経緯

雇用許可制度は、常用雇用を前提としているため、農漁業分野で季節的に発生する人手不足に対応することが困難である。そのため、法務部は 2015 年 10 月、「季節労働者制度」を一部地域で試験導入し、2017 年から全国に拡大した。

季節労働者制度は、農漁業分野の季節的な人手不足を解消するため、短期就業(C-4)の在留資格で短期間、農漁業に従事する外国人労働者を受け入れるものである。滞在期間は最長 90 日で延長はできないが、帰国後、この制度を利用して再入国・再就労することができる。自治体が受け入れ主体となり、送出国やその自治体と覚書(MOU)を締結する方法と、各自体に居住する移住者(結婚移民等)が母国の外国人家族を季節労働者として雇用する方法の 2 つがある。自治体が季節労働者の受け入れを申請する要件として、送出国と締結する MOU において、国

<sup>18</sup> 帰国経費を確保するため、一般雇用許可制の外国人労働者は入国日から 3 カ月以内、特例雇用許可制の在外同胞は雇用契約の効力発生日から 3 カ月以内に帰国費用保険に加入しなければならない。

<sup>19</sup> 外国人労働者(在外同胞含む)は、雇用契約の効力発生日から 15 日以内に傷害保険に加入しなければならない。

内外の仲介業者を介入させてはならない旨を規定することとされている。

外国人季節労働者の受け入れ数は、2015～2016年 219人、2017年 1,463人、2018年 2,936人、2019年 3,612人<sup>20</sup>であり、2020年は新型コロナウイルスの影響で受け入れが中止された。

## (2) 制度の概要

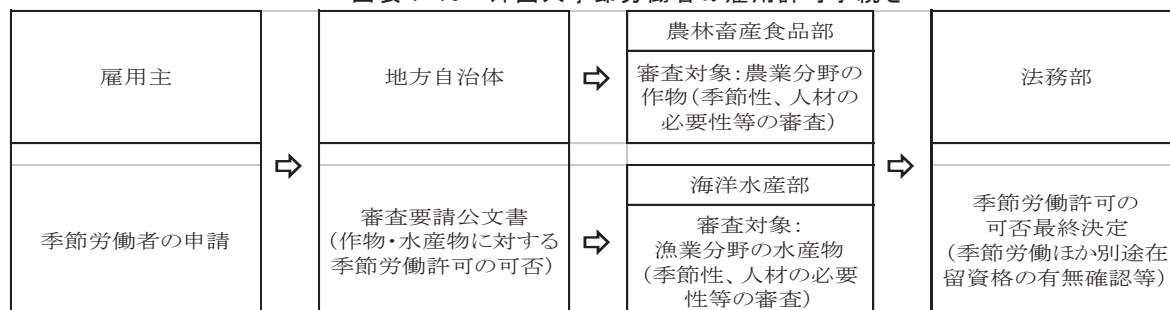
### ア 対象

農漁業分野において作物・水産物の経営の特性上、季節性がある労働力が連続・集中的に必要な雇用主(世帯、法人)が対象となる。加工の場合、単純加工に限り、海上作業は原則的に禁止される。船員は船員就業(E-10)、長期間の年中常時勤務は非専門就業(E-9)の在留資格に該当し、季節労働許可の対象とはならない。

### イ 雇用許可手続き

外国人季節労働者の申請、季節性および許容作物・水産物かどうかの審査手続きは図表 7-10 のとおりである。地方自治体が申請窓口となり、農業分野の作物は農林畜産食品部、漁業分野の水産物は海洋水産部が季節性・人材の必要性等の審査を行う。最終的に法務部が季節労働許可の可否を決定する。

図表 7-10 外国人季節労働者の雇用許可手続き



出所: 農業技術センターホームページ (<https://www.pc.go.kr/agri/open/open-notice?articleSeq=263298>)

### ウ 雇用許可人数

外国人季節労働者の雇用許可人数は、作物・水産物別面積に応じて、最大 2 人から 6 人までの範囲で定められている(図表 7-11)。前年度の運用実績が優秀な地方自治体の雇用主は 1 人追加配分される。また、8 歳未満(妊娠を含む)の子供がいる場合(子供の数は関係なし)または 65 歳以上の世帯構成員がいる場合は、それぞれ 1 人追加配分が可能である。同一の季節労働者が 2 回入国した場合は、2 人とカウントされる。

<sup>20</sup> 高安雄一(2020)「韓国の農業における外国人労働者の雇用に関する考察」『韓国経済研究』第 17 巻

図表 7-11：作物の栽培面積別外国人季節労働者の雇用許可人数

許容作物	栽培面積(単位:1000㎡)				
	2.6未満	2.6～3.9未満	3.9～5.2未満	5.2～6.5未満	6.5以上
①施設園芸・特別作物	2.6未満	2.6～3.9未満	3.9～5.2未満	5.2～6.5未満	6.5以上
②キノコ	5.2未満	5.2～7.8未満	7.8～10.4未満	10.4～13未満	1.3以上
③果樹	16未満	16～24未満	24～32未満	32～38未満	38以上
④高麗人参、一般野菜	12未満	12～18未満	18～24未満	24～30未満	30以上
⑤種苗栽培	0.35未満	0.35～0.65未満	0.65～0.86未満	0.86～1.06未満	1.06以上
⑥その他の園芸・特別作物	7.8未満	7.8～11.7未満	11.7～15.6未満	15.6～19.5未満	19.5以上
⑦穀物	50未満	50～300未満	300～400未満	400～500未満	500以上
⑧その他の食糧作物	7未満	7～10未満	10～13未満	13～16未満	16以上
一般地方自治体許容人員	2人以下	3人以下	4人以下	5人以下	6人以下
優秀地方自治体許容人員	3人以下	4人以下	5人以下	6人以下	7人以下
8歳未満(妊娠)の子どもがいる場合または65歳以上の世帯構成員がいる場合、それぞれ1人追加可能					

出所：農業技術センターホームページ(<https://www.pc.go.kr/agri/open/open-notice?articleSeq=263298>)

#### エ 雇用主の必須遵守事項

外国人季節労働者の雇用主は、外国人季節労働者が人間として最低限の権利を共有して労働に専念できる環境をつくり、人権侵害を予防するため、次の事項を遵守しなければならない。また、勤労基準法等関係法令を遵守し、人権侵害行為があってはならない。

##### (ア) 適正な住環境の提供

(イ) 労災保険加入義務および労災保険効力発生日からの勤務指示開始

(ウ) 最低賃金法による最低賃金額以上の支給

(エ) 賃金は月 1 回以上通貨で直接支給

(オ) 残業・夜間労働手当の支給(午後 10 時から午前 6 時まででは通常賃金の 100 分の 50 以上を加算)

(カ) 労働時間の遵守(1 日 8 時間以内)

(キ) 休憩および休日の保障

(ク) 最小勤務日数の保障

(ケ) 勤務先移動の制限(最初に契約した雇用主の作業場でのみ勤務可能)

(コ) 外国人季節労働者のパスポート、外国人登録証、賃金通帳(印鑑を含む)の雇用主保管禁止

(サ) 外国人不法滞在発生防止のための管理の徹底

(シ) 人権侵害等の禁止

(ス) 地方自治体等関係機関のその他の指示事項の遵守

(セ) 各種アンケートおよび研究時の協力

## 4. 外国人労働者の滞在支援策

### (1) 支援策の概要

#### ア 事業目的

韓国政府は、一般雇用許可制に基づき「非専門就業」(E-9)の在留資格で入国した外国人労働者および特例雇用許可制に基づき「訪問就業(H-2)」の在留資格で入国した外国国籍同胞に対し、苦情相談、韓国語、生活および法律の教育などを通じた滞在支援サービスを提供している。

#### イ 事業内容

##### (ア)外国人労働者支援センターの運営(詳細は後述)

外国人労働支援センターは、全国に9カ所の拠点センター、35カ所の小地域センターを有している。文化的違いや言語コミュニケーションの制限のために、様々な困難を抱えている外国人労働者の苦情相談、韓国語・生活・法律・情報化教育などに関する支援を行っている。

##### (イ)外国人労働者相談センターの運営(詳細は後述)

電話相談を通じて外国人労働者の苦情を迅速に解決できるよう外国人労働者相談センターを設置・運営している。

##### (ウ)事業所内隘路の解消支援

外国人労働者の使用者との葛藤、日常生活の苦情、言語疎通の問題など、事業所内の問題を効果的に解消することができるよう訪問通訳を提供するサービスを行っている。

##### (エ)総合滞在支援サービスによる支援等

関係機関で協議体を設置し、農畜産・漁業などの零細事業所の地域巡回相談サービスおよび国家とコミュニティ現場支援サービスなどを提供している。

##### (オ)事業主教育

事業所を変更した者の長期勤続誘導、事業主との葛藤解消、外国人労働者の雇用管理のための認識転換教育などを実施している。

##### (カ)在職者の職業能力開発訓練

在職中の外国人労働者の事業所適応強化と企業の生産性向上を支援するため、職業能力開発訓練を実施している。

##### (キ)権益保護協議会の運営



雇用労働部の全地方官署に外国人労働者の権益保護協議会(労働者団体、使用者団体、外国人労働者団体などで構成)を設置し、外国人労働者と使用者間の葛藤解消、支援方策などについて協議を行っている。

## (2) 外国人労働者支援センターの運営

### ア 事業目的

外国人労働者の国内生活適応および円滑な就職活動の促進と中小企業事業主の円滑な人材活用を図るため、文化的違いや言語コミュニケーションの制約により、困難を経験している外国人労働者に対し、苦情相談、韓国語・生活・法律・情報化教育などの支援を行っている。

### イ 事業内容

(ア) 支援対象:外国人労働者および事業主

(イ) 支援内容

- ・相談:外国人労働者および事業主の苦情相談および葛藤仲裁などを通じて、隘路事項の解決を支援する。
- ・教育:外国人労働者のコミュニケーション能力の向上、韓国生活への適応を図るため、職場文化、職場倫理、韓国生活に必要な諸法規等の教育を実施する。
- ・文化行事:各種文化行事の開催を通じた韓国文化など多文化への理解と相互交流を促進する機会を設ける。
- ・情報提供:生活・法律および仕事関連の情報提供

### ウ 事業推進体系

雇用労働部は、政策立案・評価、制度改善、運営機関選定(公募など)、補助金編成・交付、補助金執行、運営指導点検などの業務を担当する。全国 9 カ所の外国人支援センターおよび 35 カ所の地域センターは、相談、教育事業、センター運営に係る業務を担当する。

## (3) 外国人労働者相談センターの運営

### ア 事業目的

外国人労働者と外国人労働者を雇用する事業主が、時間と場所の制約を受けずに電話相談を通じて迅速に苦情を解決することができるよう、ワン・コール総合相談サービスを提供する。

### イ 事業内容

(ア)支援対象:外国人労働者および雇用事業主

(イ)支援内容:

雇用・滞在支援業務関連の苦情相談について、外国人労働者のための現地言語(英語、ベト

ナム、タイ、フィリピン、インドネシア、スリランカ、中国、モンゴル、ウズベキスタン、カンボジアなど、雇用許可制送出国 16 カ国の言語)による支援サービスを提供する。相談時間は 9 時から 18 時まで(年中無休)で、相談時間以後に相談を予約した場合は、翌日の勤務時間開始後、すぐに電話で回答する制度を運営している。外国人労働者の社会適応のために必要な行政・生活基本情報を案内する。

## ウ 事業推進体系

雇用労働部は、外国人労働者相談センターの運営および関連政策の立案に係る業務を担当する。韓国産業人力公団は、センターの設立・運営委託に関する業務を担当する。受託機関がセンターの運営に係る業務を担当する。

## 第 2 節 受け入れ状況等

### 1. 在留外国人に関する統計

#### (1) 在留外国人数の概況

2020 年 12 月末現在、韓国国内に滞在する外国人数は 203 万 6,075 人であり、前年同期比 48 万 8,581 人(19.4%)減少した(図表 7-12)。全人口に占める在留外国人の割合は、2019 年の 4.9%から 2020 年は 3.9%に低下した。

図表 7-12 在留外国人の概況 (単位:人)

	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年
全人口	51,696,216	51,778,544	51,826,059	51,849,861	51,829,023
在留外国人数	2,049,441	2,180,498	2,367,607	2,524,656	2,036,075
全人口に占める 在留外国人の比率	4.0%	4.2%	4.6%	4.9%	3.9%
在留外国人数	2,049,441	2,180,498	2,367,607	2,524,656	2,036,075
(前年比)	107.9%	106.4%	108.6%	106.6%	80.6%
長期滞在外国人	1,530,539	1,583,099	1,687,733	1,731,803	1,610,323
短期滞在外国人	518,902	597,399	679,874	792,853	425,752

出所:統計庁(KOSIS)の住民登録人口統計を基に作成。

注:長期在留外国人数は、登録外国人数に外国籍同胞の居所申告者数を加えた人数。

在留外国人数の推移は、図表 7-13 のとおりである。2020 年 12 月末現在、長期滞在の外国人数(登録外国人と居所申告在外同胞の合計)は 161 万 323 人であった。短期滞在の外国人数は 42 万 5,752 人で、新型コロナウイルス感染症の影響等により、前年同期より 36 万 7,101 人(46.3%)減少した。

図表 7-13 在留外国人数の推移（単位：人）

年度	総計	長期滞在			短期滞在
		小計	登録	居所申告	
2009年	1,168,477	920,887	870,636	50,251	247,590
2010年	1,261,415	1,002,742	918,917	83,825	258,673
2011年	1,395,077	1,117,481	982,461	135,020	277,596
2012年	1,445,103	1,120,599	932,983	187,616	324,504
2013年	1,576,034	1,219,192	985,923	233,269	356,842
2014年	1,797,618	1,377,945	1,091,531	286,414	419,673
2015年	1,899,519	1,467,873	1,143,087	324,786	431,646
2016年	2,049,441	1,530,539	1,161,677	368,862	518,902
2017年	2,180,498	1,583,099	1,171,762	411,337	597,399
2018年	2,367,607	1,687,733	1,246,626	441,107	679,874
2019年	2,524,656	1,731,803	1,271,807	459,996	792,853
2020年12月	2,036,075	1,610,323	1,145,540	464,783	425,752

注：「居所申告」は、「外国国籍同胞」の居所申告現況

出所：韓国法務部出入国管理局「2020年12月出入国外国人政策統計月報」

2020年12月末現在の国籍・地域別在留外国人数は、中国が89万4,906人(44.0%)で最も多く、それに続いて、ベトナム21万1,243人(10.4%)、タイ18万1,386人(8.9%)、米国14万5,580人(7.2%)の順に多かった(図表7-14)。

2019年12月末と比べた減少数は、中国20万6,876人(18.8%減)、日本5万9,681人(69.2%減)、タイ2万8,523人(13.6%減)、台湾2万3,323人(54.5%減)の順に多かった。

図表 7-14 国籍・地域別在留外国人数の推移（単位：人）

区分	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年12月
総計	2,049,441	2,180,498	2,367,607	2,524,656	2,036,075
中国（注）	1,016,607	1,018,074	1,070,566	1,101,782	894,906
韓国系	627,004	679,729	708,082	701,098	647,576
ベトナム	149,384	169,738	196,633	224,518	211,243
タイ	100,860	153,259	197,764	209,909	181,386
米国	140,222	143,568	151,018	156,982	145,580
ウズベキスタン	54,490	62,870	68,433	75,320	65,205
ロシア（連邦）	32,372	44,851	54,064	61,427	50,410
フィリピン	56,980	58,480	60,139	62,398	49,800
モンゴル	45,744	46,286	48,185	42,511	42,511
カンボジア	45,832	47,105	47,012	47,565	41,405
ネパール	34,108	36,627	40,456	42,781	39,743
インドネシア	47,606	45,328	47,366	48,854	36,858
カザフスタン	11,895	22,322	30,717	34,638	29,278
ミャンマー	22,455	24,902	28,074	29,294	26,412
日本	51,297	53,670	60,878	86,196	26,515
スリランカ	27,650	26,916	25,828	25,064	22,466
カナダ	26,107	25,692	25,934	26,789	21,794
（台湾）	34,003	36,168	41,306	42,767	19,444
バングラデシュ	15,482	16,066	16,641	18,340	16,823
パキスタン	12,639	12,697	13,275	13,990	12,842
インド	10,515	11,244	11,945	12,929	10,892
オーストラリア	13,870	13,008	14,279	15,222	7,913
英国	7,180	6,727	6,972	7,550	5,871
キルギス	5,005	5,790	6,385	6,618	5,710
その他	97,676	99,652	105,636	125,538	71,068

注：中国は、下段の韓国系を含む人数。

出所：韓国法務部出入国管理局「2020年12月出入国外国人政策統計月報」

## （2）在留資格別外国人数の概況

2020年12月末現在の在留資格別外国人数は、図表 7-15 のとおりである。就労資格を有する在留外国人数は45万2,297人で、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響等により前年同期比11万4,964人(20.3%)減少した。就労資格者の内訳は、専門人材は4万3,258人、非専門職人材は40万9,039人であった。一般雇用許可制に基づく在留資格の非専門就業(E-9)

は 23 万 6,950 人で、前年比 3 万 9,805 人(14.4%)減少した。特例雇用許可制に基づく在留資格の訪問就業(H-2)は 15 万 4,537 人で、前年比 7 万 1,785 人(31.7%)減少した。

図表 7-15 在留資格別外国人数の推移 (単位：人)

区分		2016年	2017年	2018年	2019年	2020年12月	
合計		2,049,441	2,180,498	2,367,607	2,524,656	2,036,075	
就労資格	専門職人材	小計	597,783	581,480	594,991	567,261	452,297
		短期就業 (C-4)	594	1,719	1,302	1,645	2,356
		教授 (E-1)	2,511	2,427	2,341	2,187	2,053
		会話指導 (E-2)	15,450	14,352	13,749	13,910	12,621
		研究 (E-3)	3,174	3,214	3,145	3,132	3,110
		技術指導 (E-4)	187	185	191	220	199
		専門職業 (E-5)	618	597	606	624	374
		芸術興行 (E-6)	4,302	3,704	3,633	3,549	3,011
		特別活動 (E-7)	21,498	21,206	21,884	21,314	19,534
	職非専門人材	非専門就業 (E-9)	279,187	279,127	280,312	276,755	236,950
		船員就業 (E-10)	15,312	16,069	17,447	17,603	17,552
		訪問就業 (H-2)	254,950	238,880	250,381	226,322	154,537
	その他の在留資格	査証免除 (B-1)	112,323	177,629	228,194	248,753	179,332
		観光通過 (B-2)	118,566	121,725	149,474	204,541	51,977
		短期訪問 (C-3)	190,443	199,518	218,743	256,696	114,261
		留学 (D-2)	76,040	86,875	102,690	118,254	101,810
		技術研修 (D-3)	2,950	2,705	2,461	1,964	1,634
一般研修 (D-4)		41,592	49,939	59,729	63,691	52,952	
宗教 (D-6)		1,719	1,723	1,594	1,561	1,254	
駐在 (D-7)		1,631	1,340	1,308	1,400	1,057	
企業投資 (D-8)		5,999	5,939	5,889	5,909	5,587	
貿易経営 (D-9)		5,697	2,982	2,520	2,352	2,136	
訪問同居 (F-1)		103,826	111,449	118,192	122,886	105,382	
居住 (F-2)		39,681	40,594	41,099	43,671	43,666	
同伴 (F-3)		22,828	22,457	22,360	22,890	20,050	
在外同胞 (F-4)		372,533	415,121	444,880	464,152	466,682	
永住 (F-5)		130,237	136,334	142,151	153,291	160,947	
結婚移民 (F-6)		121,332	122,523	125,238	131,034	133,987	
その他		104,261	100,165	106,094	114,350	141,064	

出所：韓国法務部出入国管理局「2020年12月出入国外国人政策統計月報」のデータを基に作成。

### (3) 不法滞在外国人の概況

2020年12月末現在、出入国管理法令に違反して韓国に不法滞在する外国人数は 39 万 2,196 人で、総滞在外国人数に占める割合は 19.3%であった(図表 7-16)。不法滞在外国人数は前年比 1,915 人増とほぼ同水準であったが、総外国人数が前年比 48 万 8,581 万人減少した

影響で不法滞在率が 3.8 ポイント上昇した。

図表 7-16 不法滞在外国人数の推移（単位：人）

年度	総滞在 外国人数	不法滞在外国人数				不法 滞在率
		小計	長期滞在		短期滞在	
			登録	居所申告		
2010年	1,261,415	168,515	78,545	732	89,238	13.4%
2011年	1,395,077	167,780	82,848	578	84,354	12.0%
2012年	1,445,103	177,854	92,562	1,579	83,713	12.3%
2013年	1,576,034	183,106	95,637	1,533	85,936	11.6%
2014年	1,797,618	208,778	93,924	2,066	112,788	11.6%
2015年	1,899,519	214,168	84,969	1,114	128,085	11.3%
2016年	2,049,441	208,971	75,241	941	132,789	10.2%
2017年	2,180,498	251,041	82,837	1,064	167,140	11.5%
2018年	2,367,607	355,126	90,067	1,015	264,044	15.0%
2019年	2,524,656	390,281	95,815	1,316	293,150	15.5%
2020年12月	2,036,075	392,196	108,665	1,674	281,857	19.3%

注：「居所申告」は、「外国国籍同胞」の居所申告現況

出所：韓国法務部出入国管理局「2020年12月出入国外国人政策統計月報」

## 2. 最近の制度改正・動向等

### （1）2021年度外国人労働者導入計画に基づく運用改善策<sup>21</sup>

#### ア 新型コロナウイルスを考慮した弾力的運用

政府は2020年12月23日、外国人政策委員会において、2021年の一般雇用許可制に基づく外国人受け入れ割当数を5万2,000人とする「2021年度外国人労働者導入・運用計画」を議決した。新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、2020年に雇用許可書の発給を受けた外国人労働者のうち、まだ入国できていない外国人労働者が約3万人もいる。このため、2021年は、上半期に2万2,000人分の雇用許可書を優先的に発給し、残りの3万人については、新型コロナウイルスの感染状況と外国人労働者受け入れ数の推移、下半期の景気・雇用状況等を考慮しつつ、雇用許可書発給の適否を検討する計画である。

#### イ 就業活動期間の延長

新型コロナウイルスの感染拡大が持続して外国人労働者の導入が円滑にいかず、産業現場の人材需給が逼迫する場合に備えて、雇用許可制度に基づき「非専門就業(E-9)」および「訪問

<sup>21</sup> 雇用労働部報道資料(2020年12月24日付)

就業(H-2)」の在留資格で働く外国人労働者の就業活動期間を1年延長する。対象は、2021年4月13日から2021年12月31日までの間に、現行の最長4年10カ月の就業活動期間(基本3年+再入国時1年10カ月)が満了する外国人労働者である。外国人労働者に対する今回の就業期間延長措置は、外国人労働者や事業主の個別的な申請手続きなしに、政府が一括で延長を実施する。ただし、事業主は外国人労働者との雇用契約期間の延長およびそれに伴う雇用許可期間の延長申請を行わなければならない(オンライン申請可能)。

訪問就業制の在外同胞(H-2)の場合は、事業主が雇用支援センターから特例雇用可能確認書の発行を受け、事業主または外国人労働者が勤務開始の届出を行う必要がある。

#### ウ 代替申請手続きの簡素化

雇用許可書の発給後、新型コロナの影響で外国人労働者の受け入れができず、1年以上待機している事業主が他の国籍の外国人労働者に代替申請するための手続きを簡素化する。現行は、既存の雇用許可を取り消した後、内国人の求人をして一定期間行っても労働力が確保できなかった場合にはじめて雇用許可書の発給を申請できる。この手続きを、待機期間経過後に即再発給申請ができるよう改める。

#### エ 外国人労働者の活用度の向上および保護の強化

人材不足に直面している業種に対しては、外国人労働者の活用度を高めるための方策を推進する。内国人の就業希望が少ない金属および非金属鉱物・鉱業等を特例雇用許可制度の対象業種に追加する。また、近海漁業における外国人の乗船比率制限を上方修正(40%→50%)するとともに、沿岸漁業および沿岸刺網漁業における雇用許可人員を拡大する(1船当たり2人→4人)。

国内理工系学部(4年制)を卒業した外国人留学生を一般雇用許可制の外国人労働者として活用する方策を整備する。

外国人労働者の人権保護のため、外国人雇用法を改正して、最初に外国人労働者を雇用した事業所を対象に、労働関係法および人権教育の履修を義務化する

#### オ 新型コロナウイルスに対応する雇用許可制度の運用策

外国人労働者の導入は、二国間協定を締結している16の送出国のうち、新型コロナウイルスの感染状況が比較的落ち着いている国を中心に進める予定である。入国時にPCR検査の陰性確認書の提出を義務づけるとともに、自己隔離期間中に1日のモニタリングおよびオンライン就業教育を実施するなど、入国前後の防疫管理を強化する。外国人労働者を対象に非対面実態調査を実施し、防疫管理が脆弱であると疑われる事業所を指導・点検する。

雇用許可制度と労働監督制度の連携を通じて、労働関係法違反の事例をリアルタイムで確認することにより、事業所管理の実効性を高める。

農漁業に従事する外国人労働者の保護を強化するため、雇用許可時の寮施設確認手続きを強化する。島嶼地域の場合、関連機関(雇用労働部、海洋水産部、法務部、会場警察等)の協議体を構築・運用するとともに、漁業特化外国人労働者支援センターを拡大するなど、在留支援を強化する。また、5人未満の農家、漁家、個人事業主も労災保険または農漁業者安全保険への加入を義務化する。

## (2) 誠実外国人労働者再入国就労制度に関する運用改善策

国会は2021年3月24日、前述の新型コロナウイルスの感染拡大に伴う就業活動期間の延長のほか、以下の内容を盛り込んだ外国人雇用法改正案を可決した。

誠実外国人労働者再入国就労制度は、雇用許可制度による4年10カ月の就業活動期間中、1つの事業所で継続勤務した外国人労働者に対し、熟練技能人材として再入国特例を認め、出国後3カ月が経過すると再入国して再び4年10カ月間勤務する機会を与える制度である。しかし、出国後3カ月の待機期間中に事業所の業務に空白が発生することがあった。このため、2021年下半年から再入国制限期間を3カ月から1カ月に短縮することとした<sup>22</sup>。

また、外国人労働者は再入国特例許可を受けるために不当な処遇を受けても事業所変更を躊躇する場合があります、使用者は事業所変更履歴のある熟練外国人労働者を再入国特例により継続雇用できない場合があった。このため、同じ業種内で事業所を移動した場合でも、雇用労働部告示で定める基準を満たしている場合は、熟練性を認めて再入国特例許可を与えることができるようにした。

さらに、暴行やセクハラなど、外国人労働者に責任のない事由により事業所を変更した場合、再入国特例許可を得るためには、当該事業所での雇用契約期間が1年以上残っている必要があり、残りの就業活動期間が1年未満の場合、再入国許可を受けるために、不当な処遇を受けても事業所変更を躊躇する事例が発生していた。こうした場合でも、職業安定機関の長が権益保護協議会<sup>23</sup>の意見を聞いて、それを認めた場合には、再入国特例許可を受けられるよう、雇用契約期間の条件に例外を設けることとした。

## おわりに

韓国は2004年、国内労働市場で必要な労働力を調達できない企業が単純労務業務に従事する外国人労働者を合法的に雇用することができる雇用許可制度を導入した。一般の外国人労働者を対象とする「一般雇用許可制」と韓国系外国人労働者(在外同胞)を対象とする「特例雇用許可制」の2種類がある。中小製造業、農畜産業、漁業、建設業、サービス業の分野の企業を対象に外国人労働者の雇用を許可し、労働力需給に応じて適正水準の受け入れ規模を決定し

<sup>22</sup> 関係省庁合同報道資料(2020年12月24日付)

<sup>23</sup> 雇用労働部地方の地方官署、使用者団体、労働者団体、外国人団体などが参加して、外国人労働者の権益保護に関する事項について協議する機関。



ている。具体的な需給調整方法として、労働市場テスト、受け入れ人数の総量規制(クォータ制)および業種や事業所規模別の雇用許可人数を採用している。

雇用許可制度は、受け入れ手続きの透明性や人権擁護の観点から、ILO、国連や世界銀行などの国際機関から高い評価を受けている<sup>24</sup>。

韓国は2007年、外国人の社会統合を目的とする「在韓外国人処遇基本法」を制定した。同法に基づき、外国人労働者相談センターを全国に設置するとともに、外国人居住者に対する韓国語教育や社会統合プログラムを体系的に実施している。結婚移民等の移住者を含む在韓外国人に関する政策を総合的に推進している韓国の体制は、日本の参考になるものと思われる。

### [参考文献]

- 雇用労働部(2021)「2021年雇用労働政策説明資料集」、2021年2月  
韓国法務部出入国・外国人政策本部(2013)「2013年在留外国人実態調査:雇用許可制と訪問就業制外国人の就業および社会生活」、2013年12月  
金明中(2019)「韓国でも外国人労働者が増加傾向」『ニッセイ基礎研究所報』、2019年6月号  
佐野孝治(2020)「外国人労働者受入れ政策の日韓比較—単純技能労働者を中心に」『韓国経済研究』第17巻  
宣元錫(2019)「韓国の非熟練外国人労働者受け入れ政策—雇用許可制の仕組みと意義」『時の法令』2109号、2019年11月  
高安雄一(2020)「韓国の農業における外国人労働者の雇用に関する考察」『韓国経済研究』第17巻  
朴昌明(2020)「韓国における外国人非熟練労働者と雇用許可制」『駿河台法学』第34巻第1号  
深川博史(2020)「農業分野における労働力需要の季節的変動への対応:2015年の季節勤労者制度導入後の外国人労働力の受け入れ状況について」『韓国経済センター年報』第20号  
日本総合研究所(2019)「第9章 韓国における外国人政策」『JRIレビュー』第10巻71号  
三菱UFJリサーチ&コンサルティング(2019)「外国人労働者の受入れによる労働市場への影響に関する調査研究事業報告書」、2019年3月

---

<sup>24</sup> 佐野孝治(2020)「外国人労働者受入れ政策の日韓比較—単純技能労働者を中心に」『韓国経済研究』第17巻



## 補章 EU

### はじめに

人口の高齢化や出生率の低下などによる人口減少と労働力不足への懸念から、EU では外国人労働者の受け入れに積極的な立場で EU レベルの法制度の見直しを進め、各国に提言を行ってきた。域内市民の労働市場への参加促進やスキル向上の必要性は認めつつ、それによって将来的な労働力不足を賄うことはできないとの考え方から、合法的な外国人労働者の域外からの受け入れにより、人材需給ギャップの緩和や、域内の労働市場の活性化への貢献が期待されている<sup>1</sup>。

さらに、このところの中東やアフリカからの難民や不法移民の域内への流入に対応するため、加盟国間の緊密な協力関係の構築が課題となっており、近年の外国人労働者の受け入れに関する議論は、こうした状況とも密接な関係にあるとみられる<sup>2</sup>。

以下では、EU 域外からの合法的な外国人労働者の受け入れに関する EU レベルの法制度について概観する。欧州経済領域（EEA）（EU 加盟国及びアイスランド、ノルウェー、リヒテンシュタイン）とスイスでは、域内他国への移動や居住の自由が法的に認められており<sup>3</sup>、加盟国間の外国人労働者の移動に関する法制度も整備されているが<sup>4</sup>、ここでは触れない。同様に、難民・不法移民の受け入れや送還等についても、ここでは扱わないこととする。

### 第 1 節 合法的な外国人労働者の受け入れに関する法律

#### 1. 労働者受け入れに関する共通ルール<sup>5</sup>

1999 年に発効したアムステルダム条約は、共通移民政策の策定に関する権限を EU に

<sup>1</sup> European Commission (2020) “New Pact on Migration and Asylum”

<sup>2</sup> 例えば、欧州委員会と Economic and Social Partners（EU レベル及び各国の労使団体や業界団体、非営利団体など）は、難民の労働市場への統合に関するパートナーシップを締結している。

（[https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/default/files/e-library/documents/policies/legal-migration/integration/docs/20171220\\_european\\_partnership\\_for\\_integration\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/default/files/e-library/documents/policies/legal-migration/integration/docs/20171220_european_partnership_for_integration_en.pdf)）

<sup>3</sup> EU 市民とその家族の域内における移動と居住の自由に関する指令(Directive 2004/38/EC of the European Parliament and of the Council of 29 April 2004 on the right of citizens of the Union and their family members to move and reside freely within the territory of the Member States amending Regulation (EEC) No 1612/68 and repealing Directives 64/221/EEC, 68/360/EEC, 72/194/EEC, 73/148/EEC, 75/34/EEC, 75/35/EEC, 90/364/EEC, 90/365/EEC and 93/96/EEC (2004/38/EC))。なお、EU 加盟国以外の EEA 諸国については EU との、またスイスについては各国との協定により、同様の権利が保証されている。EEA 市民は原則 3 カ月間、滞在許可を得ずに他の加盟国に移動・居住することができる(有効な ID またはパスポートの保有が条件)。ただし、受入国の社会保障制度の負担となることを避けるため、滞在が 3 カ月を超える場合は、雇用者もしくは自営業者であることや、自らの生活を支える資産があることなどの条件を設けることを加盟国に認めている。

<sup>4</sup> Regulation (EU) No 492/2011 of the European Parliament and of the Council of 5 April 2011 on freedom of movement for workers within the Union

<sup>5</sup> 以下は、労働政策研究研修機構（2013）『諸外国における高度人材を中心とした外国人労働者受入れ政策—デンマーク、フランス、ドイツ、イギリス、EU、アメリカ、韓国、シンガポール比較調査—』（第 5 章 EU）を抜粋、加筆を行ったもの。

与え、同年に作成された司法・内務政策に関するタンペレ・プログラムの中で、共通移民政策に必要な項目とその実現に向けた複数年の計画が示された。欧州理事会はタンペレでの会議において、域外からの移民に対する入国・居住許可の基準について加盟各国間で調和をはかる必要性を認め、特に域内に合法的に居住する移民に対する公正な扱いと、積極的な統合政策により彼らに EU 市民と同様の権利と義務を付与することを目指すべきことを確認している<sup>6</sup>。

タンペレ・プログラムに次ぐ複数年の計画として 2004 年に採択されたハーグ・プログラムは、合法的移民が知識基盤経済の強化に重要な役割を果たすとして、移民労働者に対する需要の変動に即座に対応することを可能とする受け入れ手続きなどを含む政策プランの策定を欧州委に要請した。2005 年に欧州委が提出したコミュニケーション「合法的移民に関する政策プラン」<sup>7</sup>は、これを以下の 5 本の指令策定の提案としてまとめたものである<sup>8</sup>。

- ① 一般的枠組み指令 (General framework directive : 滞在・就労許可の一元化、滞在外者の平等取り扱いなどを規定)
- ② 高度技術者の入国と居住の条件に関する指令 (directive on the conditions of entry and residence of highly skilled workers)
- ③ 季節労働者の入国と居住の条件に関する指令 (directive on the conditions of entry and residence of seasonal workers)
- ④ 企業内転勤者の入国、一時的滞在及び居住手続きの規制に関する指令 (directive on the procedures regulating the entry into, the temporary stay and residence of Intra-Corporate Transferees (ICT))
- ⑤ 有給研修生の入国と居住の条件に関する指令 (directive on the conditions of entry and residence of remunerated trainees)

現在、域内で実施されている合法的な外国人労働者の受け入れは、これらの指令によるものである。以下、基本的な内容について概観する。

## 2. ブルーカード指令

### (1) 概要

高度技術者の入国と居住の条件に関する指令 (directive on the conditions of entry

---

<sup>6</sup> 合法的移民に関する法整備に至る議論については、JILPT(2008)を参照。

<sup>7</sup> Communication from the Commission : Policy Plan on Legal Migration (COM(2005) 669)

<sup>8</sup> なお 2006 年 12 月の欧州理事会は、合法的移民と表裏の関係にある不法移民に対しても共通ルールの設定が必要であるとの合意に達した。国境を越えた犯罪やテロ、移民への EU 市民の懸念の高まりに対して、当時の意思決定の枠組みでは限界があるとの認識によるもので、これに基づき 08 年 6 月には不法移民の送還に関する指令が、09 年 6 月には不法移民の雇用主への罰則に関する指令が、それぞれ成立している。

and residence of highly skilled workers)<sup>9</sup>は、2009年5月に成立した。欧州委の2007年の提案文書は、指令の目的について、高度技術者の受け入れに関する手続きを簡素化し、滞在許可と就労許可を一元化（就労可能な滞在許可）すること、また受け入れ要件とする雇用契約、専門資格および給与水準に関する共通の定義を設置し<sup>10</sup>、各国で決定した最低基準に基づく受け入れとすること、さらに、家族の呼び寄せに関する優遇措置を設け、また若年専門職に対しては業務経験や給与水準の条件を緩和すること、と説明している。

### ブルーカード指令の主な内容

- ・1年以上の雇用契約が前提、滞在を許可する期間は1～4年の範囲で各国が選択。更新可能。
- ・受け入れ国で18カ月の就労後は、同等の職種に従事する限り、他国への移動・居住も可能。
- ・高度技術者と認める基準は、高度な専門資格と就業予定先での賃金水準。
  - －取得に3年以上を要する高等教育資格、例外として就業予定分野での5年以上の業務経験
  - －平均年間賃金総額の1.5倍以上の賃金水準（顕著な労働力不足職種は例外的に1.2倍も）
- ・各加盟国に自律的な運用を認める（数量制限、労働市場の状況による受け入れ停止等）。
- ・受け入れ後は基本的にEU市民との間の平等な取り扱いを保証（ただし、域内他国からの受け入れの場合は権利の制限も可能）。
- ・滞在5年で「長期滞在に基づく居住権」を付与、就労（自営含む）や教育訓練、社会保障などでEU市民と同等とする。
- ・家族の帯同に対する優遇措置として、初回申請時の滞在許可を保有者と同期間とする（通常は1年が上限）、入国直後から就労を許可（通常は12カ月までの就労規制が可能）。

ブルーカードの申請には、高度な専門性を要する仕事に関する加盟国での雇用契約もしくは1年以上の雇用のオファーが前提となる。新規に域内での就労を予定している者

<sup>9</sup> Council Directive 2009/50/EC of 25 May 2009 on the conditions of entry and residence of third-country nationals for the purposes of highly qualified employment

<sup>10</sup>現地メディアによれば、各国による指令案検討の過程では、申請者に就労を認める職種リストの作成も議論されていたが、給与水準を唯一の基準とすることで各国政府が合意に至ったという。（'EU eyes higher pay for skilled immigrants' EurActive, 24 September 2008 (<http://www.euractiv.com/justice/eu-eyes-higher-pay-skilled-immig-news-220549>））

に加えて、既に許可を得て域内に滞在している者にも適用される。ただし、一時的な保護のために滞在許可を得ているか申請中の者、難民申請中の者、研究者として滞在許可を得て研究活動に従事している者、企業内転勤による滞在外、長期滞在外として居住権を得ている者<sup>11</sup>などは除外される。

取得による滞在・就労許可の有効期間は、加盟国が1～4年の範囲で定めることができるが、申請者の雇用契約期間がこれを下回る場合は、当該の雇用契約期間に3カ月を加えた期間を有効期間とすることが定められている（7条）。なお、更新が可能である。

高度技術者として認める基準は、高度専門資格と就業予定先における賃金水準である。高度専門資格は、取得に3年以上の期間を要する公式な高等教育資格を指すが、例外規定として、加盟国が法律で定める場合は、就業予定分野の高度な（高等教育資格と同等の）仕事での5年以上の就業経験をもってこれに替えることができる（2条）。また、就業予定先で支払われる賃金水準については、各国の平均年間給与総額の1.5倍以上で、当該の職種で通常支払われる賃金水準を下回らないことが要件とされる。ただし、特定の職種で人材不足が顕著と認められる場合、例外的に平均賃金の1.2倍に変更することを認めている。ただし、こうした逸脱の対象とした職種については、毎年欧州委に連絡しなければならない（5条）。

ブルーカード保有者の最初の2年間の就業には、申請時の基準（雇用契約の有無、賃金水準等）が維持され、労働市場へのアクセスが制限される（12条）。この間に雇用主を変更する場合は、事前に当局の許可を得なければならない。3年目以降については、各国の法制度に基づく判断に委ねられる。一方、当該加盟国の国民と同等の権利が与えられるべき領域として、指令は①労働条件（賃金、解雇、安全衛生を含む）、②労働組合への加入、③教育、訓練、資格認定、④社会保障と年金に関する当該国の国内法の規定、⑤物およびサービスへのアクセス（住居取得・情報入手・カウンセリングサービス利用に関する手続きを含む）、⑥国内法が定める範囲内で、当該加盟国の全地域への自由なアクセス——などを定めている（14条）。

合法的な滞在期間が18カ月を超えるブルーカード保有者およびその家族には、上記基準に基づく高度な専門性を要する仕事に従事することを目的に、他の加盟国に移動することが認められる（18条）。ただし、移住に際しては改めてブルーカードの申請が必要となるほか、申請を受けた加盟国は、自国制度の基準や数量制限などの理由によりこれを却下することが可能である。

また、連続3カ月以上もしくはカードの有効期間中に1度以上失業状態にあり、滞在外の給付制度に頼らなければ生活を維持できなくなった場合は、カードを剥奪すること

---

<sup>11</sup> 長期滞在外指令（Council Directive 2003/109/EC of 25 November 2003 concerning the status of third-country nationals who are long-term residents）による。5年以上の合法的な滞在により任意の加盟国において居住資格を付与された場合、加盟国民と同等の取り扱いを受けることを保障している。

ができる（13条）。

ブルーカードによる域内での滞在期間が通算で5年に達した労働者（及び家族）に対しては、長期滞在に基づく居住権が付与され、就労（自営含む）や教育訓練、社会保障などについて、EU市民との間の平等な取り扱いが保障される（16条）。ただし、他国への移動に関する申請を受けた加盟国は、受入れの決定前であれば、平等な取り扱いの分野を限定<sup>12</sup>することができる。なお滞在期間の算定には、12カ月未満（かつ5年間で18カ月未満）の不在を滞在期間として含めることができる。

なお、申請に対しては、90日以内に申請者に対して可否を通知しなければならない（11条）。

## （2）改正に関する議論

制度導入後、ブルーカードの発行数が伸び悩んだことを受けて、欧州委は2016年、改正指令案<sup>13</sup>を公表した。受け入れ条件の柔軟化や、手続きの効率化、対象者の権利の拡大などが盛り込まれた<sup>14</sup>。主な改正点は、概略以下の通りである<sup>15</sup>。

- ・賃金水準の下限を最高で各国の平均賃金の1.4倍に引き下げ、また新卒者や労働力不足職種の受け入れについては、基準額のさらに80%相当額の適用を可能とする
- ・受け入れの前提となる雇用の契約期間の下限について、現状の12カ月から6カ月に引き下げる
- ・域内に居住する高度人材相当の難民申請者に対して（EUの難民申請ルールに基づき）就労する権利を与える
- ・各国の労働市場の状況に即した追加的な条件の設定（指令の認める範囲での給与水準や不足職種に関する独自基準の設定、あるいは高失業に際しての労働市場テストの義務化等）を可能とする
- ・高等教育資格と同等の職業経験について加盟国が認知する
- ・域内の短期のビジネス旅行や、他の加盟国への転職の際の手続きに要する期間の短縮（最長90日から60日に）や条件の緩和（移動元の加盟国における居住期間についての要件等）
- ・その他、所要期間の短縮等（「信頼できる雇用主」スキームを通じた簡易手続き・条

<sup>12</sup> 賃金や解雇などの労働条件、安全衛生、教育訓練、社会保障、所得連動の法定老齢年金、財・サービスへのアクセス、滞在中の加盟国の全ての地域へのアクセス。なお、労使団体などに関する結社・加入の自由、学位や資格、専門的資格の認証は逸脱可能な項目から除外されている。

<sup>13</sup> COM (2016) 378: Proposal for a DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL on the conditions of entry and residence of third-country nationals for the purposes of highly skilled employment

<sup>14</sup> [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/de/MEMO\\_16\\_2071](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/de/MEMO_16_2071)

<sup>15</sup> “Revision of the EU Blue Card Directive” ([https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/default/files/what-we-do/policies/european-agenda-migration/background-information/docs/20160607/factsheet\\_revision\\_eu\\_blue\\_card\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/default/files/what-we-do/policies/european-agenda-migration/background-information/docs/20160607/factsheet_revision_eu_blue_card_en.pdf))

件緩和の導入を加盟国に認める等を含む)

- ・ブルーカード保有者の権利拡充策として、他の高度専門職の仕事へのアクセスを容易にするとともに、ブルーカードに関する条件を満たす限りで、並行して自営業を営むことを認める
- ・単一の加盟国に継続して3年間居住すれば、長期居住資格(EU long-term residence)の申請を認める(従来は域内で通算5年間)

このほか、各国独自の高度人材受け入れ制度の乱立による混乱や、ブルーカードへの無関心への対策として、こうした制度の廃止が併せて盛り込まれている。

指令案は、公表からほぼ5年を経た2021年、成立に近づいているとみられ、この間の修正により、賃金水準については各国が100~160%の範囲内で設定することが認められる見込みとされる<sup>16</sup>。

### 3. 単一許可指令

ブルーカード指令に遅れて、2011年に成立した「第三国国民の加盟国における居住と就労の単一許可のための単一の申請と、合法的に居住する第三国労働者の加盟国共通の権利に関する指令」<sup>17</sup>は、合法的な外国人労働者の受け入れに関する手続き簡素化のため、域外の労働者による居住と就労の申請および許可について、一元化をはかるものである。また併せて、域内で合法的に居住、就労する外国人労働者について、加盟国共通の権利を規定している。

単一許可を取得した外国人労働者は、発行国における居住や就労のほか、国内での自由な移動が認められる(11条)。また発行国の労働者と平等な労働条件(賃金、解雇、職場における安全衛生を含む)や、労働組合への加入、教育訓練、学位や職業資格等の認知、社会保障、税額控除、財・サービスへのアクセス、職業安定機関の助言について、同等の権利が保障される(12条)。ただし、加盟国には、その一部を制限することが認められている(後述)。

### 4. 季節労働者指令

2014年2月に成立した「季節労働者としての雇用を目的とする第三国国民の入国と滞在の条件に関する指令」<sup>18</sup>は、域外からの一時的な季節労働者の受け入れに関する条件や、

<sup>16</sup> <https://www.europarl.europa.eu/legislative-train/theme-towards-a-new-policy-on-migration/file-jd-revision-of-the-blue-card-directive>

<sup>17</sup> Directive 2011/98/EU of the European Parliament and of the Council of 13 December 2011 on a single application procedure for a single permit for third-country nationals to reside and work in the territory of a Member State and on a common set of rights for third-country workers legally residing in a Member State

<sup>18</sup> Directive 2014/36/EU of the European Parliament and of the Council of 26 February 2014 on the conditions of entry and stay of third-country nationals for the purpose of employment as seasonal workers (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=celex:32014L0036>)



季節労働者の権利について定めている。各加盟国は、季節的な要因により労働力の受け入れが必要となる業種（例えば夏季の観光業や、特定の園芸作物の収穫等）を設定するとともに、5～9カ月の範囲で最長の滞在期限を設定しなければならない<sup>19</sup>。

労働者は申請にあたって、賃金・労働時間その他の条件が記載された労働契約等に加え、適切な住居が確保されていることを示さなければならない（6条）。また、自らの生活を維持する経済力を有し、社会扶助制度に頼らないことや、予定される滞在期間中有効な旅券を有することを示さなければならない。各国は、住居が法律または慣行に照らして十分な生活水準を保証するものである証拠の提出を求めるほか、雇用主が季節労働者に法外な住居費を課していないこと、給与から自動的に差し引かれていないことを確認する義務を負う（20条）。加えて、労働者が転居する場合には届出を受けなければならない。

なお、指令は域内の労働者との間の平等な取扱いを義務付けており、就業可能な最低年齢や、賃金、解雇、労働時間、休日・休暇、安全衛生などの労働条件、さらに社会保障給付（病気、障害、高年齢に対するもの）が対象となる（23条）。ただし、短期的な滞在を前提とする性質上、失業給付や家族に関する給付については平等取扱いは義務付けられないほか、税額控除や教育訓練などについても異なる取扱いを定めることができる。

指令は同一または異なる雇用主のもとでの就労を目的に、1回以上の滞在延長を認めている（15条）。加盟国は、上記の滞在期限（9カ月）の範囲内であれば、複数回の延長を認めることができる。また、過去5年以内に季節労働者として入国し、条件に従って滞在した実績のある労働者については、手続きの簡素化の措置を設けることが求められる（16条）<sup>20</sup>。なお、悪質な雇用主に対する罰則の設定（17条）や、労働者が雇用主に関する申し立てを行うことのできる制度を設けるべきこと（25条）を定めている。

## 5. 企業内転勤指令

前後して、2014年5月に成立した「企業内転勤の枠組みによる第三国国民の入国と居住の条件に関する指令」<sup>21</sup>は、多国籍企業が域外から企業内転勤者として90日以上を受け入れを行う管理職、専門職および研修目的の従業員、およびその家族を対象としている（1条、2条）。加盟国は、当該多国籍企業における対象者の直近の勤続期間に関する要件として、管理職・専門職については3～12カ月、研修生は3～6カ月の範囲で設定する。対象者には、労働契約等（転勤の期間、職位、報酬、受け入れ期間終了時に同じ雇用

<sup>19</sup> なお、90日未満の受け入れの場合、一部の要件（自らの生活を維持できるか否か、また旅券の有効性の確認等）が緩和される。

<sup>20</sup> 例えば、複数年にまたがる入国・就労許可、優先的手続き、一部の提出書類の省略など。

<sup>21</sup> Directive 2014/66/EU of the European Parliament and of the Council of 15 May 2014 on the conditions of entry and residence of third-country nationals in the framework of an intra-corporate transfer (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:32014L0066>)

主の保有する域外の事業所に異動可能であることの証明)のほか、職務に要する職業資格や経験を有すること、研修生は学士以上の学位を有することなどを、書面等で示すことが求められる(5条)。また各国は、自ら及び家族の生活を金銭的に維持でき、受け入れ国で社会的扶助の制度に頼らないことを示すよう求めることができる。

滞在・就労許可の期間は、管理職・専門職で最長3年、研修生の場合は1年が上限とされる(12条)。各国は、滞在終了から次の申請を認めるまでの期間として、最長6カ月間を設定することができる。

対象者の賃金額については、比較可能な国内労働者と同等でなければならない(5条)。その他の労働条件については、域内他国からの労働者と同等の権利を有するほか、組合加入の権利や保有する教育資格の認知、財・サービスへのアクセス(住宅を除く)、社会保障制度の適用について、原則として国内労働者と同等の権利が認められる(18条)<sup>22</sup>。また家族の帯同が認められ、家族は滞在期間中、自営もしくは雇用されて就労することができる(19条)。

受け入れ対象者には、最初の受入国以外の加盟国での一時的な就労が、簡易な手続きにより認められる<sup>23</sup>(21条)。

## 6. 研究、就学、訓練等を目的とした入国と居住に関する指令

合法的移民に関する政策プランにおいて提案された有給研修生に関する指令については、「研究、就学、訓練、ボランティア、学生交流スキームまたは教育プロジェクト及びオーペアを目的とした第三国国民の入国と居住の条件に関する指令」<sup>24</sup>として、2016年に成立した。既存の「就学・学生交流・無給訓練・ボランティアを目的とした第三国国民の入国と居住に関する指令」(2004/114/EC)と、「科学的研究を目的とする第三国国民の受け入れ手続きに関する指令」(2005/71/EC)を再編のうえ、新たに有給の研修生およびオーペア(住み込みで保育・家事をしつつ語学を学習する者)が盛り込まれている。

申請者は、一般条件と受け入れカテゴリごとの条件を満たす必要がある。一般条件には、滞在予定の期間中有効な旅券を有すること、滞在中の生活と帰路の費用に十分な資力を有すること、医療保険に入っていること、などを含む(7条)。また、カテゴリごとの条件としては、例えば受け入れ先となる組織等との合意文書、研究者としての契約、あるいは高等教育機関からの受け入れ承諾書類等がこれにあたる(8、11、12、13、14、

<sup>22</sup> ただし、法制化または二国間協定等により、送出国の制度を適用することは可能。また、滞在期間が9カ月未満の労働者については家族給付を適用対象外とすることができる。

<sup>23</sup> 滞在が90日を越える場合は、最初の入国と同等の条件を適用するか否かを移動先の加盟国が選択することができる(22条)。

<sup>24</sup> Directive (EU) 2016/801 of the European Parliament and of the Council of 11 May 2016 on the conditions of entry and residence of third-country nationals for the purposes of research, studies, training, voluntary service, pupil exchange schemes or educational projects and au pairing (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32016L0801>)

16条)。

滞在許可は1年以上(受け入れに関する契約等がこれを下回る場合はその期間)、またはEUのプログラム等で複数国での活動を含む場合は2年以上とされる(同上)(18条)。研究者や、域内の複数国での就学を推進するプログラムが適用される学生は、研究または就学の一部を、受け入れ国以外の域内他国で行うことができる(27条)。対象者は滞在中、EU市民と同等の扱いを受ける権利を有するが、加盟国には一部の権利(各種給付(就学・生活維持給付、家族給付等)や住宅等)について制限することが認められている(22条)<sup>25</sup>。ただし、研究者は、家族を帯同することができ(26条)、他国への帯同も認められる(30条)。

また学生は、就学時間以外を就労に充てることができ、各国はこれに15時間未満とする制限を設けてはならない(24条)。

研究者及び学生は、研究または就学の終了後、最低でも9カ月間は職探しまたは起業を目的として滞在することが認められる(25条)<sup>26</sup>。

---

<sup>25</sup> 平等な取り扱いを受ける権利は、上述の単一許可指令を根拠としている。

<sup>26</sup> このほか、受け入れ手続きに関する共通ルールとして、各国は手続き完了までの所定の所要期間を順守しなければならない。また、入国や居住にあたって必要な情報(例えば、月当たりの最低限の生活費)について情報を提供しなければならない。手続きを有料とすることは認められるが、金額は不相当あるいは過度なものであってはならない。

---

JILPT 資料シリーズ No.249

諸外国における外国人労働者受入制度に関する調査  
—アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス、オランダ、  
オーストラリア、韓国、EU—

発行年月日 2022年 3月18日  
編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23  
(照会先) 調査部海外情報担当 TEL:03-5903-6274  
印刷・製本 株式会社 デイグ

---

©2022 JILPT

Printed in Japan

\* 資料シリーズ全文はホームページで提供しております。(URL:<https://www.jil.go.jp/>)