

外国人労働者受け入れに対して その背後で行われていた行政の対応の変遷

Behind the Scenes: A Glimpse into the Evolution of the Foreign Workers' Policy in Japan Along with the Involvement of the Japanese Government From the Mid-1970s to the Late 2010s

古 田 耕 暉*

Koki FURUTA

はじめに

日本における外国人労働者の始点は1970年代である。しかし、多くの外国人労働者が渡日してきたのは、それから10年後、1980年代後半の日本がバブル景気で沸きに沸いていた時期であった。この外国人労働者受け入れの時間的変遷については、本論文2頁に筆者作のタイムライン(図1)を示した。日本における外国人労働者の受け入れは、その開始から既に40年が経過しようとしているが、この40年の間に、その制度や在留資格に多くの変化、変遷を繰り返している。この変化や変遷は何故に齎され、その経緯は如何なるものであったのか。それは、日本の40年の産業界や社会の変遷に対応できるように、行政がその背後で議論と協議を繰り返しながら、その時々に対応する政策を講じてきたからである。このことを背景に、本論文では、「外国人労働者の種類と在留資格の変遷について」、その経緯を1970年から2010年の後期までに行政が施行した政策の変遷と併せて見ていくことにする。

1. 1970年以降に於けるインドシナ難民の受け入れ

本論文の2頁、「図1.タイムライン」に示すように、1975年以降、政治難民もしくはボートピープルとして日本に逃れてきたベトナム人には、北ベトナムから逃れてきた北ベトナムのエリート層、カトリック教徒、華僑と旧南ベトナムの政府組織、または軍で働いていたエリート層の2種類がいて、彼らは1975年5月以降に日本に避難してきた。それから2年後の1977年9月、日本政府はベトナム難民の受け入れを国際協力の一環として閣議決定する。それまではベトナム難民の受け入れやその後の支援は宗教団体、特にカトリック教会等の民間団体によって行われていた。政府がベトナム難民を一時滞在者として受け入れるようになったのは、国連難民高等弁務官事務所 (UNHCR) からの要請が始まりであった。この一時滞在者としての受け入れ場所には、日本赤十字社等の支援団体が所有する施設が用いられている。1978年4月、日本政府は閣議決定により、一時滞在者として受け入れていたベトナム難民の日本定住を認めた。日

* ふるた こうき 国際文化研究科国際文化専攻博士後期課程
指導教員：片山 隆裕

本政府はその翌年、1979年4月に難民受け入れの規模を拡大し、ベトナム難民だけではなく、インドシナ難民の受け入れも本格的に行った。更に1975年以前の旧南ベトナムの政権時代に、日本に滞在歴のあるベトナム人やその当時の留学生の日本定住も認めた。更にその一年後の1980年には、日本に定住しているベ

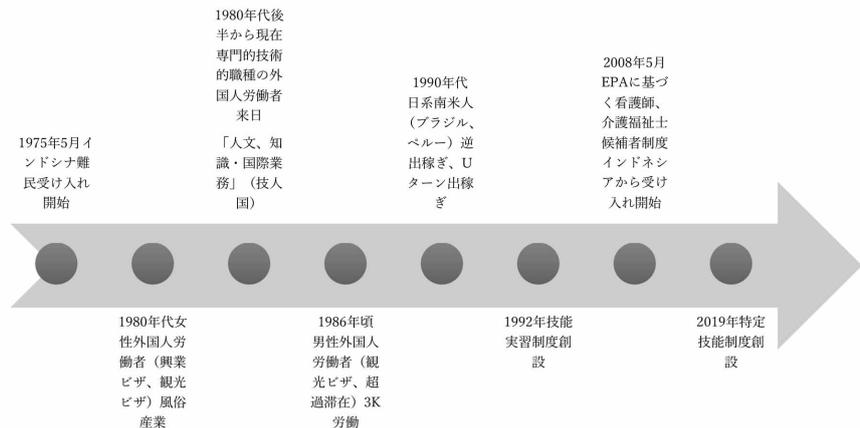


図1. 外国人労働者の形態の変遷1970年代から2010年代後期
(タイムライン) 自作

トナム人難民やインドシナ難民が家族を呼び寄せ共に生活できることを目的とした「合法出国計画」(Ordinary Departure Program (ODP)) が施行された。日本政府は1980年末までに、受け入れるインドシナ難民の上限を1万人とした。インドシナ難民を受け入れた1970年後期から1980年までの間の数年間、日本政府はただ難民を受け入れただけではなく、受け入れた後の難民の生活を支援するために、施設を設け支援体制を強化した。この施設は定住センターと国際センターで、前施設は兵庫県姫路市と神奈川県大和市に在り、後施設は東京都品川区に設けられた。この両施設の入所期間は6ヶ月と定められており、ここに入所したインドシナ難民に施された支援は「定住支援策」と言われているが、その内訳は、①オリエンテーション、②日本語教育と指導、③社会生活に適応できるようにと指導、④日本での就職の紹介、⑤日本での生活指導、と五段階に分割されていた。また入所期間を終えて、日本での生活が始まったインドシナ難民に引き続き日本での生活相談が必要になった場合に備えて、行政は相談窓口も準備していた。ここではコンサルテーション・サービスが提供され、このサービスを通して彼らは製造業や生産工程の職に就くことができた。もし行政からの相談窓口が準備されていなかったら、日本に定住したインドシナ難民は、更に過酷な労働条件下で働いていたのではないかと考えられている。

2. 興行ビザで来日した外国人女性への対応

1987年以前に来日した外国人労働者の数は男性より女性が上回っており、多くの外国人労働者は興行ビザ、もしくは観光ビザで来日し、風俗産業等で働いた。この発端は、1970年代に日本企業が海外に、特にアジア諸国に進出した際、それに追従するようにしてアジア諸国への売春ツアーが広まっていったことにも起因するものである。これに呼応するようにして、それらの国の女性が来日し、日本の性産業で働くようになっていった。1980年代前後から性産業で働く外国人女性の数は急増し、1986年には、マスコミはこれを社会問題として取り上げている。しかし、外国人女性を違法に入国させ、風俗産業に就かせていた雇い主やブローカーは、外国人女性の人身売買に関与していたとされるが、法的に処罰を受けずに済んでいる。しかし、外国人女性は在留資格外活動（観光ビザや興行ビザで入国した者も含む）により入国管理局は、彼女らを不法就労者として摘発した。1986年には、行政側はこの興行ビザについて、既に問題として取り上げてはいたが、2005年に至るまでこの問題を棚上げにしていた。2004年にアメリカ国務省が発行した人身売買についての報告書「人身取引年次報告書」¹で、日本の風俗産業における興業が指摘され、批判されたことを機に、行政側がそれらの興行について、審査の見直しを開始した。そして2005年以降は、この「興行ビザ（在留資格）」での外国人女性の来日は減少している。ここで時間を巻き戻すことになるが、1970年代から1980年代に興行ビザで来日し、風俗産業に就いた外国人女性の人権を守り、且つ売春ツアー

に対して抗議するために、一般の女性団体が立ち上がった。特に売春ツアーに対しては、1970年代初期に、日本人の女性団体が既に抗議活動を行っていた。これはキーセン（妓生）ツアー（これは売春ツアー）に抗議する韓国に呼応した日本の女性団体であった。更にこの女性団体は、1970年代末にはフィリピンやタイの団体とネットワークを展開するに至り、そのネットワークを通して、海外への売春ツアーやアジア女性を風俗産業で働かせるために来日させることを問題として取り上げ、抗議した。このような女性団体の一連の活動の中で、日本キリスト教婦人矯風会は1980年の全国大会で、その組織の100周年記念の一環として「かけこみセンター」を設立することを決議した。そして1986年4月に、日本に在住する女性であれば国籍には関係なく、何時でもSOSを発して助けを求めて駆け込むことのできる女性の家、「女性の家HELP（House in Emergency of Love and Peace）」を設立している。

3. 各種外国人労働者に対する行政の対応

3-1. 不法外国人労働者

「女性の家HELP（House in Emergency of Love and Peace）」が開設した1986年には、日本に多くの男性外国人労働者が観光ビザで入国し、3K（きつい、汚い、危険）に該当する職業に就労した。彼らは滞在期間が過ぎても本国には帰らず、そのまま日本に残り、その職に就いて働き続けた。1980年代後半には不法滞在で就労することが可能だったのかというと、確かに当時は不法滞在者に対する取り締まりは今ほど厳しくなかったのである。特に長期不法滞在者が問題を起こし、罪を犯さない限りは、警察は不法滞在者には関心を示さず、ただ彼らの名前を確認するだけであった。同様に彼らに対する行政の対応もほぼ警察と同じであった。行政も不法滞在者である外国人労働者に対する調査には積極的ではなかった。しかし、そこには非常に興味深い理由があった。「日本には単純労働に従事している外国人は法律上存在していなかったのである。日本には単純労働に従事している外国人はいないのであり、いては困るのであった」。それ故に、行政も警察もその単純作業の職場で外国人労働者を見かけても、見ていない。そして不法滞在者、すなわち不法就労者に対しては目をつぶっていたのである。こうして不法就労者は摘発されなかったが、行政による外国人労働者の実態の把握、且つ外国人労働者に対して行政の取るべき対応の決定に必要な以上に時間を費やすことになり、その結果外国人労働者に対応する行政の措置が遅れることになっていく。これらのことから、外国人労働者の受け入れに行政が如何に消極的であったのか、無関心であったのかと捉えてしまいがちであるが、1980年代、日本政府は不法滞在などの違法な手口で来日し、単純労働に就く外国人労働者の流入に頭を悩ましていた。しかし、このような外国人労働者に対して、日本政府は各省庁間に異なる意見が存在し、外務省は外国人労働者の受け入れを国際化、国際交流の一環として捉え、肯定していた。バブルに沸き立つ日本、その中で中小企業は人手不足に悩まされていた。その人手不足を解決する方法として、通産省や建設省は外国人労働者の受け入れの必要性を強調していた。しかし省庁の中で外国人労働者の受け入れに唯一否定的であったのが労働省であった。その理由は、外国人労働者の受け入れにより労働の二重構造が促進され、日本人、外国人労働者にメリットを見出せないと判断したからである。このように各省庁間で外国人労働者受け入れに対する意見は異なっていたが、以下に示す経緯を経て1988年に各省庁の意見が一致する。日本政府は、1980年代に増加した専門的、技術的分野で働く外国人労働者の受け入れについては可能な限り許可する方向を示すが、単純労働者に対しては慎重な態度であった。理由は、単純労働者の受け入れにより、労働市場の二重構造や景気の揺れ動きによる外国人労働者の失業問題、それに伴う社会的費用の負担の増加であった。この議論は1988年の「経済運営5ヶ年計画」と「第6次雇用対策基本計画」に記載されている。社会的に単純労働者の需要が高まる中、外国人労働者の受け入れを進めていくこと、不法就業の現状や外国人労働者が悪質な待遇によって就労している現状に、どう対応

していくかを考えていくべきであると、話題になったのもこの頃であった。

3-2. 日系ブラジル人

1990年、各省庁は単純労働に従事する外国人労働者を受け入れないスタンスを守りつつ、企業の労働力の需要に応えるべき解決策を立案している。それは次の二つで、①出入国管理法、②不法就労助長罪の成立（立案）であった。①については日系人（特に日系南米人、主に日系ブラジル人）について、入国規制の緩和がされるようになった。②については不法就労雇用主及び不法就労者（雇われた外国人労働者）共に、罰則が科せられるようになった。それまでは不法就労で罰則の対象は、ただ外国人労働者だけであった。①の出入国管理法が1990年に施行されたことにより、日系ブラジル人を対象に就労制限のない在留資格「定住者」が発行されることになり、日系ブラジル人二世、三世、並びにその配偶者にも、更に未婚や未成年の子供にも就労制限のない在留資格「定住者」を発行することを、行政は認めるようになった。これを機に日系南米人（主に日系ブラジル人）の間に、日本への出稼ぎブームが巻き起こり、来日者が急増した。①の出入国管理法が施行されたことにより、日系南米人の来日に拍車をかけただけでなく、外国人研修制度も見直され、1993年には昨今ニュースにもなっている技能実習制度が新設されていく。

3-3. 技能実習制度

技能実習制度の原型となる外国人研修制度は、1981年に本格的に開始した制度であり、この制度の目的は日本で習得した技能や技術を、発展途上国の経済発展に役立てる人材を育成することであった。しかし、1993年には外国人研修制度に代わって技能実習制度が新設されているが、この目的は、上述の外国人研修制度の目的と類似しており、日本で習得した技術を母国で生かし、母国の経済発展に寄与する人材を育成することであった。そのためこの制度に参画する外国人は、この制度を導入している企業の下で一定期間研修を受け、働き、技術を習得しなければならなかった。上記外国人研修制度（現在の外国人技能実習制度に相当する制度）が新設された発端は、1981年10月27日に「出入国管理法令」と「出入国管理及び難民認定法」が改訂されたことに起因している。この改訂は次の二項目であった。①以前は観光に限定されていた短期滞在の在留資格が一部変更された。その変更には保養やスポーツの目的での来日、更に親族の訪問が追加された。②技術研修生の「研修」と称する在留資格が新設された。そして時を経て、外国人研修制度は現在言われているところの「外国人技能実習制度」に代わっていった。では何故「外国人研修制度」が「外国人技能実習制度」に代わっていったのか。その経緯を以下に述べる。

1989年12月に「出入国管理及び難民認定法」は改訂され、その翌年6月1日に施行されている。この改訂により、「本邦の公私の機関により受け入れて行う技術・技能または知識の習得をする活動」ⁱⁱとして研修の在留資格が創設された。この在留資格は、従来留学生の一形態として位置づけられていたものであるが、これが今回の改定により研修に改められた。この改訂によって在留資格やその活動内容が以前の改正法案に比べ、より具体的に明示されたのである。「出入国管理及び難民認定法」が施行された頃、日本で技術や技能を習得したいと思う外国人労働者が増加し、併せてその受け入れも増加した。この背景には海外に進出した日本企業の要請があった。海外の現地法人で働く現地の社員や海外の取引先の現地社員を日本に派遣し、技術を習得させるという要請である。この要請により外国人研修制度を通して外国人労働者の受け入れが始まるが、受け入れ期間は短期的なものであり、研修として現地の社員を受け入れていた。

1990年代、日本経済はバブル経済の崩壊を迎える。併せて労働人口の減少により建設業や製造業、サービス業に人手不足の問題が浮上し、1991年、行政は「第三次臨時行政改革推進審議会第二次答申」を設置した。そこで、従来の外国人研修制度の見直しについて審議し、議会に二つの法案が提出された。①外国人研修制度の期間の延長、②従来の技能実習生制度では得ることのできなかつた収入の確保、を織り込んだ新制度「外国人技能実習制度」を提出したのである。1991年9月、法務省、外務省、厚生労働省、経済

産業省、国土交通省の五省が、共同で外国人研修生に対して適切な支援と運営を行うために、五省共同運営管理による公益財団法人国際協力機構（JITCO（Japan International Training Cooperation Organization））を設立した。更に経済団体及び中小企業からの研修生の受け入れに関する要望を受けて、1992年12月に法務省は告示を定め、外国人研修生の受け入れを従来の企業単独型から団体監理方型に変更した。この変更によって外国人研修生を幅広く受け入れることが可能となった。更に海外に法人のない、また海外企業と接点のない中小企業でも中小企業の各団体、例えば事業協同組合や商工会議所等を通して外国人研修生の受け入れを行うことができるようになった。

その翌年、1993年3月には外国人労働者問題関係省庁連絡会議で技能実習制度の基本的枠組みが決定され、発展途上国の「人材育成」のための技術移転の一環として、外国人技能実習制度が導入された。本制度は従来1年であった実習期間に更に1年が追加された。そのため本研修制度の下では、外国人研修生は2年間の滞在が許可されることになった。また、それまでは技能実習制度で来日した外国人研修生は、1990年の入管法改訂により創設された「研修」の在留資格で入国していたが、本制度の下ではその在留資格は「研修」から「特定活動」に変更された。研修生は最初の1年で研修を終え、次の1年で企業と雇用関係を締結し、研修で習得した技術を向上させるためにその企業で技能実習を行った。

1997年4月、更に本制度の改定が実施された。それは技能実習期間を1年から2年に延長することであった。併せて原則として研修から技能実習へと移行するためには、技能検定2級かJITCOが認定している技能評価システムの技能検定基礎2級に合格することが要件として追加された。しかし、これらの要件が追加されたことにより、技能検定2級やJITCOが認定している技能評価システムがない職種の場合、技能実習へと移行することができない等の不具合も生じた。

2年後の1999年8月に「第9次雇用対策基本計画」が内閣府によって作成された。そこでは少子高齢化による人手不足に起因する問題と、外国人労働者受け入れについて議論されているが、その内容は1980年代後半に行政が提出した「経済運営5ヶ年計画」と「第6次雇用対策基本計画」で議論された内容と方向性は同じであった。経済社会の活性化や国際化を促進するために、専門的技術分野の外国人労働者を積極的に受け入れる意思は示されているものの、単純労働に従事する外国人労働者の受け入れは慎重に進めるべきだという内容のもので、それは1980年代後期に提出された「経済運営5ヶ年計画」と「第6次雇用対策基本計画」で議論された内容と何ら変わらないものであった。1980年代後期に議論されたものとの唯一の相違点は、バブル期の人手不足を補う手段として外国人労働者を受け入れるというスタンスではなく、今後顕著になる少子高齢化による人手不足に対応するために、どのようなスタンスで外国人労働者を受け入れていくのかに焦点を当てていることであった。

2002年7月に、厚生労働省は外国人労働者雇用問題研究会を設置した。そこで外国人雇用問題について取り纏めて報告している。その報告書には、外国人の受け入れに当たり、経済や社会の活性化を目標に高度の人材の確保、高度専門知識や技術を要する人材の確保と労働力不足についての対策がより詳細に記されている。労働力不足については、国内労働市場の状況や及ぼす影響を考慮して、外国人労働者の受け入れ人数の上限を設定し、また金銭的負担を課す等、少子高齢化により起こりつつある労働人口の減少に対する対策としての移民の受け入れが議論されていた。

2003年3月に発表された「第二次出入国管理基本計画」では、技能実習制度の拡充を計るために、専門的、技術的分野における外国人労働者の導入を積極的に受け入れることを示唆している。また、2006年9月に開催された厚生労働省第23回労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会で発表された、「雇用対策法などの見直しに係る検討課題について」^Ⅲの資料には、基本的には単純労働者の受け入れを拒否しているが、年ごとに増加する外国人技能実習生や日系外国人労働者に対して雇用管理の在り方を問われる状況が発生しており、外国人労働者の雇用状況報告書の内容の拡充と義務化を考えるべき時が来たと述べられている。しかし、研修生や技能実習生を受け入れている一部の企業には、外国人技能実習制度の

本来の目的を理解していない企業も存在している。そのような企業では外国人労働者を低賃金で雇い入れ、また賃金の不払い等による労働関係法規則違反を犯している。このように、受け入れ企業に対して指導監督が不十分な受け入れ団体が存在することにより、政府は研修生に対して労働関係法令の適用、技能実習生に関する在留資格の整備や法令以外にも存在する規制等を見直すことを、2008年3月に閣議決定した、「規制改革推進のための3ヶ年計画」の中に記載した。

2009年7月には、「出入国管理及び難民認定法」が改訂された。この改訂により、2010年7月には新たな在留資格、「技能実習」が新設され、その受け入れに対して新しい規則も設けられた。それは新たな技能実習制度により、入国する技能実習生が技術を習得するために必要な活動を、受け入れ側との雇用契約を通して行うことを義務付けるものであった。また、技能実習制度の期間が、従来は2年であったが3年に延長されたのもこの頃の事であった。2010年以降、在留1年目の技能実習生には在留資格として「技能実習1号」が与えられ、2年目以降の実習生には「技能実習2号」が与えられるようになった。しかし、2010年に新たな技能実習制度が新設されても、受け入れ企業の外国人労働者に対する不正な行為はその後も続いている。その要因として、①技能実習制度の細則は、入管法の細則を定める省令に委ねられており、受け入れ企業の不正行為に焦点を当てて細則が決められていた。②技能実習制度に関わる受け入れ企業の不正行為の監視は、在留管理を管轄する入国管理事務所と外国人労働者に対しては専門ではない労働基準監督署に委ねられていた。そして技能実習制度の支援機関である国際研修協力機構（JITCO）には、不正行為に関する監視の権限は付与されてはおらず、受け入れ企業の不正行為に対する監視を担うことはできなかった、等が考えられる。2010年に新設された技能実習制度を利用して来日した外国人労働者は、即受け入れ企業と雇用契約を締結し、労働法の保護の下、その企業の労働者として働くことができるようになったが、依然外国人労働者に対する不正行為は後を断たなかった。2015年6月、政府は技能実習制度の不正行為を一掃する対策が、「第6次出入国管理政策懇談会」で議論され、報告書として「技能実習制度の見直しの方向性に関する検討結果」が提出された。この報告書には、技能実習制度の見直しと不正行為に対する対策が記されていて、外国人労働者に対して技能の習得や技術移転を確実に実施できる受け入れ機関のみに受け入れを許可し、外国人労働者の人権保護や監理団体の監理体制を強化することが対策として記載されていた。これらの対策の他に、受け入れ側の不正行為の取り締まりの徹底、相談体制の強化、実習現場で問題が発生時に対処できるような工夫、技能実習生の人権保護や支援の必要性等が強調された。つまり今までに議論されてこなかった様々な対応が、この政策懇談会で取り上げられた。

その翌年、2016年には「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律」、「技能実習法」が成立した。そして2017年11月以降には技能実習制度は、従来の3年から5年に延長された。更に、4年乃至5年を経過した技能実習生は、新設された「技能実習3号」の在留資格の下で就労可能となった。

技能実習法の成立により、技能実習生を受け入れている企業、もしくは受け入れを希望している企業に対して、不正行為を禁じるための厳しい措置が取られた。それは、①技能実習生のパスポートの取り上げの禁止、②違約金の設定の禁止等であり、技能実習生の受け入れ前確認事項としては、監理団体による現地の送り出し期間が保証金を徴収しているかの確認が求められた。これ以外の措置として、①企業側が不正を行った場合の罰則、②技能実習を的確に監督する機関としての外国人技能実習機構（OTIT）^{iv}の新設など、技能実習生の保護を推し進めた。しかしこの「技能実習法」が成立してからでも、残業代の不払い、賃金からの不当な天引き等の不正行為が行われ、上司や職場の人間からの暴力や様々なハラスメントを受けていた。その他の問題としては、受け入れ企業での労災、職種違いによる技能実習の打ち切りなどの問題も度々発生している。技能実習生保護のために新設された外国人技能実習機構（OTIT）の成果は今のところ不透明な状態である。

4. 多様化していく外国人労働者の受け入れと制度（在留資格）の創設 —2000年代半ばから2010年代後期まで—

2008年以降、外国人労働者の受け入れと制度（在留資格）が多様化し、外国人労働者の受け入れは更に拡大していった。この外国人労働者の受け入れの拡大と制度（在留資格）の多様化は、2008年以降顕著になった少子高齢化による特定産業分野における人手不足に起因するものであった。ここで日本政府は「幅広い」分野で外国人労働者を受け入れるように舵を切っていく。この「幅広い」という言葉には、①専門的知識、技術を有する外国人労働者の受け入れ、②単純労働と専門職との境界にある分野の受け入れ、もしくは一定の専門的スキルを有している即戦力となる外国人労働者が含まれている。このように幅広い人材として、外国人労働者を受け入れて、日本の産業界を悩ましている少子高齢化による労働力不足（人手不足）を解消することが、日本政府の長期的計画であった。行政側はこの計画を進めるために、上記①に対しては、専門的知識や技術を有する外国人労働者の受け入れについて、留学生30万人計画と在留資格、「高度専門職1号、2号」を新設した。②における単純労働と専門職との境界にある分野の外国人労働者を受け入れるために、建設業、造船業における外国人労働者受け入れ事業や、国家戦略特別区域法に含まれる外国人労働者の受け入れ事業（①外国人家事支援人材受け入れ事業、②外国人農業支援人材受け入れ事業等）、更に在留資格、「介護」等の創設、また、技能実習制度に介護等の職種の追加や在留資格、「特定技能1号」や「特定技能2号」等を追加した。上記①、②の項目に含まれない制度もあるが、それが次に述べるEPA介護看護師介護福祉士立候補者制度である。

5. EPA 介護看護師介護福祉士立候補者制度

日本政府は2008年8月、フィリピンやインドネシアからの要請を受け、国策の一つとして両国の間に経済連携協定を締結した。そこにEPA看護・介護福祉士候補者制度を創設し、インドネシアとフィリピンから来日する看護師や介護福祉士候補者の研修制度を新設した。2014年からはベトナムもこの制度に含まれるようになり、ベトナムから看護師、介護福祉士候補者が送り込まれるようになった。日本政府によると、このEPA看護・介護福祉士候補者制度の新設は、人手不足に対応するためではなく、それぞれの国と日本との間、二国間で締結された相手国の経済発展を目的とした国際貢献の一環として新設されたものであると説明されている。この制度の目的をここで再確認するが、それぞれの国において看護や介護の資格を有し、一定の実務経験を有する者がこの制度の下に来日し、この制度が指定する病院や介護施設で雇用契約を締結して就労する。更に日本で看護師、介護福祉士の国家資格を取得することを目標にしている。外国人労働者の国家試験合格率は、この制度が新設された2008年比べると、年々上昇傾向にあるが、2018年の合格率は介護福祉士候補者で51%^v、看護師で18%^{vi}である。この合格率は日本人に比べ非常に低い。この結果を鑑みても、外国人労働者にとって本国家試験は非常に難しいものである。この国家試験に合格できなかった外国人労働者の多くは、雇用契約を締結した介護施設や病院で帰国までの間、只労働力を提供するだけで終わってしまうということもある。その制度がもたらした結果から、伊藤泰郎（2021）と崔博憲（2021）は、EPA看護師、介護福祉士候補者制度について、2010年以降急激に拡大した外国人労働者の受け入れに先駆ける制度であったと示唆している^{vi}。

6. 「留学生30万人計画」と外国人労働者の就労の拡大

前項で既述したEPA看護・介護福祉士候補者制度が本格化した2008年、日本政府はグローバル化戦略の一環として、2020年までに外国人留学生を30万人まで増加する、「留学生30万人計画」を発表した。こ

の計画の遂行に先立ち、行政は2010年までに外国人留学生の在留資格をすべて「留学」とした。それ以前は、日本語学校や専門学校で学ぶ外国人留学生の在留資格は「就学」であった。一方、大学もしくは大学院に留学する外国人留学生の在留資格は「留学」と定められていた。この改正により、行政は留学生が安心して留学ができるようにと、二種類に区分されていた在留資格を一つにして「留学」としたと説明している。この他にも日本への留学を魅力あるものとするために、入国審査の手続きの簡略化を図り、卒業後日本での雇用を促進する等の施策を実施した。その結果、2008年時の留学生は約17万人であったのに対して、2018年には目標としていた30万人を上回り、34万人[■]となった。しかし、この施策の実施により、留学生は学業より資格外活動許可の下で、アルバイトによる非熟練労働に従事することを優先する者が出てきた。この制度の下で許可されるアルバイトの就労時間は週28時間以内と制限されていたが、その制限時間を越えて就労する留学生や、元々学業ではなく就労を目的として来日する留学生もいた。日本政府がグローバル化戦略の一環として進めてきた、「留学生30万人計画」は、当初の目的、外国人留学生の増加と大学、もしくは大学院を卒業した留学生を日本の企業に取り込み、国際化を担う高度人材の確保であったが、政府が掲げる目的とは違う方向へと進み始め、多くの外国人留学生を受け入れたことにより日本での外国人労働者の就労をより拡大する方向へと繋がっていった。

7. ポイント制度の導入と高度専門職1号、2号の新設

2008年に国際化を担う高度人材の増加を目的に掲げられた「留学生30万人計画」は、十分な成果を上げることはできなかったが、日本政府は同じ方向でその後も高度人材の受け入れの促進を計ろうとした。その翌年、2009年5月、内閣官房長官等により構成される高度人材受け入れ推進会議が開催され、「外国高度人材受け入れ政策の本格的展開を」と題する報告書を取り纏め、ポイント制度を導入した高度外国人材の受け入れを発表した。更に2010年6月18日に閣議決定された、「新成長戦略」では、優秀な海外人材を受け入れるために、ポイント制を導入することが戦略として追記された。2011年8月、厚生労働省の「外国人高度人材に関するポイント制導入の際の基準等に関する検討会」では、ポイント制について、優遇措置の内容や該当する対象者の範囲は、国内労働市場や社会保障制度に大きな影響を及ぼすのではないかと懸念された。しかし2011年12月24日に閣議決定された、「日本再生の基本戦略～危機とフロンティアへの挑戦～」には、ポイント制の早期導入の実施が謳われている。2011年12月28日の臨時記者会見の席上で法務大臣が、早ければ2012年にポイント制を実施すると発表した。そしてその翌年、2012年3月30日にはポイント制に関する法務省告示が発表された。そして2012年5月7日からポイント制の本格的実施が始まったのである。この時には、ポイント制の対象者である外国人労働者は、在留資格、「特定活動」で入国していた。その理由として、法務省は以前ポイント制の受け入れ範囲を拡大するものではないとして法改正に同意しなかったからである。しかし、2014年には入管法の改正により、在留資格「高度専門職1号、2号」が新設されることになる。

ポイント制が発足し、在留資格、「高度専門職1号、2号」が適用された2012年から2014年の間に、ポイント制度の内容にどのような改正が行われたかを辿ることとする。2012年に発足したポイント制は入管法の改正ではなく、高度人材告示によって対応された。その内容はポイント制の仕組みであり、その内訳は次の三つの分野、①学術研究活動、②専門・技術活動、③経営・管理活動、等について学歴や職歴、年齢や年収、更には研究実績等、項目毎にポイントの配分を設定し、その合計70ポイント以上獲得した外国人を高度人材と認定していた。2012年のポイント制では年齢区分ごとの最低基準額が設定されており、最低基準額に到達していない外国人労働者は、他で得点を獲得していてもその合計点数は0点とされ、制度の対象外として扱われた。その時の最低年収の基準額は30歳未満で340万円、40歳以上で600万円であった。

2013年12月24日、法務省は高度人材を幅広く受け入れるために、法務省告示の改訂を要求し、ポイント制のいくつかの変更を命じ、更にポイント計算表を見直し、日本語能力や日本の高等教育機関での学位取得に対してポイントの配分の引き上げを行った。これ以外の変更として、最低年収の基準の見直しに伴う、高度学分野での最低年収基準の撤廃や、高度専門分野及び行動経営管理分野での年齢別基準の撤廃により、年収を全年齢一律にして300万円に引き下げた。しかし、この要件を満たしていない場合は、先に既述したように他の得点を取得していても0点として扱われる。年収の全年齢一律化と年収が300万円に引き下げられた理由は、大学や教育機関、中小企業で働く外国人労働者の年収が大企業のそれより低いからである。

2014年6月11日、改正入管法の成立により、正式に在留資格、「高度専門職1号、2号」が新設された。「高度専門職1号」は学術研究、もしくは経済発展に携わる外国人労働者に付与された。一方、「高度専門職2号」は1号の活動が終了した外国人労働者が申請できる在留資格である。1号と2号の違いは、1号は在留期間が5年であるのに対し、2号は在留期間に制限がない。

この3年後の2017年4月26日、2016年に閣議決定された「日本再興戦略2016」に基づき、法務省は「永住許可ガイドライン」を改訂し、高度人材に対して最短で永住を許可する「日本版高度外国人材グリーンカード」制度の導入を決めた。この「日本版高度外国人材グリーンカード」は、2014年に新設された在留資格「高度専門職1号」に適應されるものである。在留資格「高度専門職1号」から「高度専門職2号」に移行する場合、日本での在留期間は原則として5年は必要であるが、「日本版高度外国人材グリーンカード」の制度が導入されたことにより、「高度専門職1号」が付与される前に、高度人材ポイント制の下、70点以上のポイントを獲得した場合、申請者は3年日本に滞在するだけで「高度専門職2号」、もしくは永住権を得ることが可能となった。またポイントを80点以上獲得した外国人労働者は、1年日本に滞在するだけで「高度専門職2号」、乃至永住権を獲得することができる。更にポイントの特別加算を考慮することも法務省令の改訂により織り込まれた。特別加算の対象項目は、日本語能力試験N2[®]取得や世界的に有名名門校の卒業であり、加算されるボーナスポイントは10点である。これにより、「日本版高度外国人材グリーンカード制度」により、「高度専門職2号」、もしくは永住権を最短で取得することが可能となった。

8. 単純労働と専門職の狭間に位置する在留資格の新設と事業の本格化

2008年から2017年まで、日本政府は高度外国人労働者の受け入れを推進するために、様々な政策を推進してきた。それは既述したとおりである。しかし、それと併せて2014年から2018年、日本政府は単純労働と専門職の狭間に位置する分野での外国人労働者の受け入れ、つまり一定の専門性や技術を有し、即戦力となる外国人労働者の受け入れも推進している。このための制度、及びこれらの推進によって発足した事業を、その順に以下に記す。

- ①外国人建設・造船就労者受け入れ事業
- ②国家戦略特別区域法に含まれる外国人労働者の受け入れ事業
 - (①外国人家事支援人材受け入れ事業、②外国人農業支援人材受け入れ事業)
- ③在留資格の「介護」の創設、技能実習生に介護職種の追加
- ④在留資格「特定技能1号」「特定技能2号」

これらの事業が発足していく過程を、政府の行動とそこで交わされた議論をもとに見ていき、理解を深めることにする。

8-1. 外国人建設・造船就労者受け入れ事業

外国人建設・造船就労者受け入れ事業の発足は、2014年にまで遡る。その誘因となったのは、当時、①

建設分野における技能労働者の高齢化と離職、②東京五輪2020年に備えての関連施設の建設事業、東日本大震災の復興事業の建設需要の高まり、であった。そして国土交通省は、「建設分野における外国人材の活用に係る緊急措置」を発令し、外国人建設・造船就労者受け入れ事業を発足させ、2015年を目標として建設分野に係る技術、一定の専門性を有する外国人労働者の受け入れを開始することを発表した。また造船分野も建設分野と同方法にて対処することも発表された。国土交通省はこの受け入れ事業を推進していくにあたり、受け入れる外国人労働者の標的は、技能実習生制度の下に就労している外国人労働者や、同じ制度の下、以前就労していた外国人労働者に向けられた。そして一定期間ではあったが、建設や造船に関連する技能実習制度の内容は変更された。それは以前3年であった関連職種の技能実習修了者が、引き続き3年間雇用契約に基づいて建設・造船業に従事できる内容であった。この内容変更は、2020年まで延長して適用すると発表された。これ以外の変更は、技能実習を終了して帰国した関連職種の技能実習生が、これらの事業に従事する場合、帰国後一年未満に再来日する場合は、2年間の就労滞在を認め、更に帰国後一年以上経過した後に再来日する者には、3年間就労滞在を与えるとしたことである。この事業に従事する技能実習生には、在留資格「特定活動」が与えられた。この事業は2020年までとされていたが、就労期間の延長が認められ、2020年後に来日した外国人労働者には2022年末まで就労が延長された。

8-2. 国家戦略特別区域法に含まれる外国人労働者の受け入れ事業

(①外国人家事支援人材受け入れ事業、②外国人農業支援人材受け入れ事業)

上記外国人建設・造船就労者受け入れ事業について議論されていた2014年に、別の外国人労働者の受け入れについての議論も続けられていた。この議論は2013年に始まっており、日本政府は産業の国際競争力の強化や、国際的経済活動の拠点化を計るために法律の枠組みに捉われず、規制を緩和する特定区域を設け、そこに外国人労働者を受け入れる制度を提議していた。この制度は国家戦略特区と称され、広く知られていくことになる。この制度の創設について、早川智津子(2020)は、地域限定とはいえども、実質的には単純労働に従事する外国人労働者の受け入れを開始するものとして認識していると述べている^x。この国家戦略特区の制度下において、次の二分野における外国人労働者の受け入れが開始した。①2015年に開始した「外国人家事支援人材受け入れ事業」、②2018年に開始した「外国人農業支援人材受け入れ事業」である。

初めに「外国人家事支援人材受け入れ事業」について見ていくことにする。2014年6月24日付閣議で、日本政府は『「日本再興戦略」改訂2014』を発表し、国家戦略特区下において、外国人女性労働者を外国人家事支援人材として受け入れる方針を発表した。そして、2015年7月8日、国家戦略特区下での家事支援人材の受け入れを認める、「改正国家戦略特別区域法」が成立した。この法律の成立により家事代行業者と外国人女性労働者との間で雇用契約が結ばれるようになり、戦略特区内の神奈川県、大阪府、東京都、兵庫県、愛知県、千葉市で最長3年、炊事、洗濯、児童の世話等を含む仕事を担うことが認められた。2015年に家事支援人材の受け入れは本格化した。その枠組みの内訳は、家事代行を人材受け入れと認めている特区の自治体が、法務省、厚生労働省、経済産業省等の地方出先機関及び内閣府地方創生推進室と連携を結ぶようになった。また、この制度の下に第三者監理協議会が設置され、家事代行業者機関の基準と適合性の確認を年に一度、もしくはそれ以上の頻度で検査するように定めている。しかし、これらの検査を行う団体や機関は、第三者監理協議会以外に実施する機関はない。ここで唯一の懸念事項は、家事支援の受け入れが推進されていくことによって、本章2節、更に上記で既述した在留資格、「興行」で来日した外国人女性労働者が引き起こした、不法就労問題が浮上してくる可能性もあるということである。

その2年後、2017年6月には農業労働者の受け入れ実施のために、国家戦略特別区域法が改訂され、2018年には外国人農業支援人材受け入れ事業が開始された。この事業に携わる外国人労働者は、受け入れ事業者である労働者派遣事業者と雇用契約を締結し、農業経営体に派遣され、そこで派遣労働者として農

作業に従事できるようになった。この事業の下で就労する外国人労働者の在留資格は「特定活動」で最長3年の就労が認められている。本制度を受け入れている特区は京都府、新潟市、愛知県、沖縄県等の四県である。その後この外国人農業支援人材の受け入れ制度は廃止され、2018年に新設された「特定技能制度」に段階的に移行される予定になっている。

8-3. 在留資格の「介護」の創設、技能実習生に介護職種の追加

国家戦略特区制度において、上記「家事支援人材」と「農業支援人材」の受け入れ制度が発足した2014年から2018年の間に、「介護労働者の受け入れ」にも変化が見られた。2016年11月18日、「出入国管理及び難民認定法」の一部を改訂する、「改正入管法」が成立した。この改訂により、「専門職人材」に含まれる新しい在留資格、「介護」が新設され、2017年9月1日から施行された。在留資格、「介護」を取得するためには、外国人留学生在が在留資格、「留学」で来日し、介護福祉養成施設で2年以上就学し、介護福祉の国家資格を取得して、そこで初めて在留資格、「介護」が付与されて、介護福祉士として職に就くことができる。この介護資格を有する外国人介護福祉士の場合、唯一のメリットは単純な介護の業務に就くことができるということである。このように考えると在留資格、「介護」が創設されたのは、介護分野に外国人の単純労働者を受け入れるためのものであると解釈できると伊藤泰郎と崔博憲は指摘している。この在留資格「介護」が創設された2017年11月1日、技能実習制度に介護職が職種として追加されている。

8-4. 在留資格「特定技能1号」「特定技能2号」

2018年12月8日、日本政府は197回国会で、「出入国管理及び難民認定法及び法務省設置法の一部を改正する法律案」を成立させ、2019年4月1日から「2018年改正入管法」を施行した。この法律の成立により、これまで専門、技術分野に該当しない外国人労働者の受け入れには慎重であると強調し続けてきた日本政府は、専門、技術分野に該当しない外国人労働者を若干受け入れるようになる。この法案の成立により人材が不足している分野を解消し、人材の確保を確実なものとするために、在留資格、「特定技能1号」と「特定技能2号」を新設した。この資格は2019年に施行された。この在留資格には人材が不足し、人材確保が必要な職種としての介護職、ビルクリーニング、素形材産業、産業機械製造業、電気・電子情報関連産業、建設、造船・船舶用工業、自動車整備、航空、宿泊、農業、漁業、飲食品製造業、外食産業等が含まれている。在留資格、「特定技能1号」は、上記の業種がすべてが対象となっている。また在留資格、「特定技能2号」はこれらの分野の内、建設業や造船・船舶工業の二分野がその対象となっている。介護の分野に就労する外国人労働者は、次の四つの制度の内、その一つを利用していると推測できる。この四つの資格とは、①在留資格「介護」、②「技能実習生の介護」、③「EPA介護福祉士制度」、④「特定技能1号」である。

上述した、「2018年改正入管法」には、在留資格、「特定技能」で外国人労働者を雇用する企業が遵守すべき必須事項が記載されている。例えば、在留資格、「特定技能」で就労する外国人労働者と雇用主との間で締結する契約は、法務省令の規定を満たしている場合に限り、外国人労働者の就労を許可するとされている。その他にも、日本人と同等な給料や待遇、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用等、そこに差別があってはならないと、法務省令は規定している。また企業は外国人労働者を受け入れる際に、その支援について特定技能外国人支援計画を作成すること、そしてその履行も求められている。この支援計画の内容の一部は外国人労働者と、その地域の日本人との交流並びにその支援などがある。

以上、1970代半ばから2010年後半までに日本政府が行った外国人労働者受け入れに対する政策の議論や議案の詳細を見ていくと、日本政府の慎重な対応を見ることができるといえる。この40年間、外国人労働者の受け入れで唯一変わらないものは、専門、技術分野の在留資格に関するもので、その受け入れは認めているが、単純労働者の受け入れは全面的に否定していることであった。1980年代から2010年後期に、政府内で

交わされてきた議論の背景には以下のような温度差があったことが伺われる。この期間に外国人労働者について交わされた議論は、1980年代と同じように人手不足を挙げているが、その状況は変化していた。1990年代から2000年は、バブル経済が生み出した職業の選り好みや、高学歴化により単純労働や重金属に従事する労働者の不足や、少子高齢化による労働人口の減少によるところの労働不足への対策であった。しかし、1980年代から1980年後半に交わされた議論で強調されたのは、専門・技術外国人労働者の受け入れを本格的に行うことで、引き続き単純労働者の受け入れは行わないことであった。しかし、建前上はそうであっても、単純労働に従事する労働不足を補うために、技能実習制度や日系南米人の受け入れ制度を新設し、それに依頼していたように見えるのである。

一方2000年以降、専門・技術的分野に該当しない外国人労働者である単純労働に従事する外国人労働者の受け入れについて、政府の言及に変化がみられるようになる。塚田紀子（2021）は、その著書の中で、鈴木江理子の指摘を基に示唆していたが、2003年に政府が提出した、「通商白書2003」では、1980年から1990年までに政府が強調していた、「単純労働者」の言葉が使われなくなったと記している^{xi}。また、塚田典子（2021）の著書の一部である、「外国人労働者の受け入れに対する政府の基本姿勢について」に記された表^{xii}を見ると、1967年から2018年に政府が発表した、「第一次から第九次における雇用対策基本計画」及び、2005年3月発票された、「第三次出入国管理基本計画」、更に2018年6月に発表された、「経済財政運営と改革の基本方針2018」を見ると、単純労働に従事する外国人労働者に対する政府の対応の変遷を見ることができる。2003年以前は、単純作業に従事する外国人労働者を全面的に否定していたが、2003年以降は、単純作業に従事する外国人労働者の呼称を、「専門・技術的労働者以外の労働者」とした。そしてその受け入れについては、2000年以前のように全面的に否定するのではなく、状況を判断した上で、慎重に受け入れを検討していく姿勢を示した。例えば、塚田（2021）がその表であげていた、「通商白書2003」には、労働力不足が顕著な分野では新たに外国人労働者を受け入れる選択肢を検討するとしている。それに対して、2005年の「第三次出入国管理基本計画」では、引き続き、「専門・技術的外国人労働者」の受け入れを進めていくが、少子高齢化時代に適応した外国人労働者の受け入れについて検討すべきであると記されている。更に専門・技術的分野に該当しない分野に属する外国人労働者の受け入れについては、着実に進めていくことの必要性が記されている。塚田（2021）の表にあげられている、「経済財政運営と改革の基本方針2018」には、これまでに議論されてこなかった外国人労働者の受け入れ事項について幾つか記されていた。その幾つかの内容は以下の通りである。

- 1) 外国人労働者の受け入れに必要な分野に焦点を当てて、移民政策とは異なる政策として外国人材の受け入れを拡大していくことを目的に、新たな在留資格を新設する。
- 2) 従来の専門・技術的な外国人労働者に限定せず、一定の専門性・技能を有し、即戦力となる外国人材を幅広く受け入れていく。

まとめ

以上、1960年から2018年までの政府の単純労働者の受け入れに対する意識の変遷を見てきたが、1970年から2010年後期までに、政府が外国人労働者の受け入れについて発案した制度と、その背後で議論されてきた制度を次に見ていくことにする。

- 1) 2000年から2010年後期までの外国人労働者に関する制度の創設を見ていくと、「経済財政運営と改革の基本方針2018」に記されている通り、外国人労働者の受け入れを必要とする分野に焦点を当てながら、従来の専門・技術的外国人労働者に限定せず、幅広く且つ柔軟に制度を創設し、外国人労働者の受け入れを促進し、労働力不足を補うことを目的としている。時代の流れと共に変化する日本社会の状況を踏まえて、外国人労働者の受け入れが必要な分野に対して、臨機応変に対応しよう

としていることも伺える。例として、「建設分野における外国人材の活用に係る緊急措置」の下に創設された、外国人建設・造船就労受け入れ事業や、国家戦略特区の下に創設された、外国人家事支援人材受け入れ事業等を挙げることができる。

- 2) 1960年から1990年までは、政府は単純労働者を雇用することに否定的であったが、2000年から少子高齢化による人手不足の影響が始めると、政府はその解決として外国人労働者の受け入れを検討するが、政策として発表することはなかった。しかし、2010年後期になると、労働力が不足している分野での労働力確保を促進するために、「特定技能」を創設した。この特定技能に含まれる職種は、従来「入管法政策」の下では専門・技術的分野としては評価されておらず、単純労働として制限されてきた。また「特定技能1号」は、就労活動の観点からは、他の「専門・技術的分野」の在留資格に比べるとレベルが劣ると認識されており、入管法政策を通して見た時に従来の在留資格に比べて受け入れ範囲が緩いと言われている。一方、「特定技能2号」については、専門・技術的分野の外国人労働者と同等、またはそれ以上の水準であると認識されているが、実際のところ、専門・技術的分野の在留資格「技術」の枠組みとは若干異なっている。このことから、政府は人手不足が顕著な単純労働に、外国人労働者をもって補うために、在留資格「単純労働」とは別の在留資格、「特定技能」を制定し、「特定技能」の枠内で外国人労働者の受け入れを促進していると解釈することができる。ここで換言するならば、政府は既に単純労働者の受け入れを認めているのである。
- 3) 2019年に新設された在留資格、「特定技能1号、2号」の原型は、2015年に開始された外国人建設・造船就労者受け入れ事業ではないかと考えられる。この外国人建設・造船就労受け入れ事業によって来日した外国人労働者は、日本での技能実習を終了し、母国に一時帰国するが、帰国以後に再来日して関連職種に就労することが認められており、その場合の在留資格は「技能実習」から「特定活動」に変更される。一方、「特定技能1号」には「技能実習制度」からの移行が許されており、「特定技能1号」に応募する外国人労働者の多くは、「技能実習2号」を終了した者が大半を占めている。その理由は、「技能実習2号」で実習した分野が、「特定技能1号」に含まれている分野であれば、日本語検定試験や技能試験が免除されるからである。このようにして申請が承認された外国人労働者の在留資格は、「技能実習」から、「特定技能1号」に変更される。このように、「特定技能1号」と、外国人建設・造船就労者受け入れ事業には多くの類似点があり、このことより、「特定技能1号、2号」の受け入れの原型は外国人建設・造船就労者受け入れ事業であると言えるのではないだろうか。
- 4) 1960年から2010年後期にかけて、政府内で交わされた議論の変遷を見ていくと、時間の経過と共に外国人労働者の受け入れ制度が多様化しているのが分かる。この制度の多様化により、受け入れ側の要件や外国人労働者の生活事情、悩み等も多様化していくものと予測される。このように外国人労働者を取り巻くあらゆる状況の多様化に於いて、外国人労働者がどう対応しているのか、例えば、①人手不足を補うために就労を許された外国人労働者が、職場やコミュニティの日本人とどう関わっているのか、②その交わりの中での労働は、彼らに満足を与えているのだろうか、③各制度や各在留資格の下で就労している外国人労働者の悩みや不満、不安について、④更には職場以外での生活面での問題や悩み、メンタルヘルスの支援等々、疑問を抱いている。そしてこの疑問に対する回答は今のところ不明であり、今後調査を進めていく過程で明らかにされていくべきものであると考えている。

注

- i 宮島喬・鈴木江理子(2019)『新版外国人労働者受け入れを問う』p.34, 岩波書店
- ii 姜美香(2019)『外国人介護労働者の受け入れと課題』p.69, 晃洋書房

- iii 姜美香 (2019)『外国人介護労働者の受け入れと課題』p.71, 晃洋書房
- iv OTIT の略 : Organization for Technical Intern Training
- v 伊藤泰郎・崔博憲 (2021)『日本で働く外国人労働者の視点から』p.74, 松籟社
- vi 伊藤泰郎・崔博憲 (2021)『日本で働く外国人労働者の視点から』p.74, 松籟社
- vii 伊藤泰郎・崔博憲 (2021)『日本で働く外国人労働者の視点から』p.74, 松籟社
- viii 伊藤泰郎・崔博憲 (2021)『日本で働く外国人労働者の視点から』p.75, 松籟社
- ix 日本語能力検定試験 N2 取得程度とは : 新聞記事が読める程度の日本語能力
早川智津子 (2020)『外国人労働者と法 入管法政策と労働法政策』p.71, 信山社出版
- x 早川智津子 (2020)『外国人労働者と法 入管法政策と労働法政策』p.83, 信山社出版
- xi 塚田典子 (2021)『日本の介護現場における外国人労働者日本語教育、キャリア形成、家族・社会保障の充実に向けて』
p.16-17, 明石書店
- xii 塚田典子 (2021)『日本の介護現場における外国人労働者日本語教育、キャリア形成、家族・社会保障の充実に向けて』
p.17, 明石書店

参考文献

- 1) 宮島喬・鈴木江理子 (2019)『新版外国人労働者受け入れを問う』岩波書店
- 2) 伊藤泰郎・崔博憲 (2021)『日本で働く外国人労働者の視点から』松籟社
- 3) 早川智津子 (2020)『外国人労働者と法 入管法政策と労働法政策』信山社出版
- 4) 塚田典子 (2021)『日本の介護現場における外国人労働者日本語教育、キャリア形成、家族・社会保障の充実に向けて』
明石書店
- 5) 依光正哲 (2003)『国際化する日本の労働市場』東洋経済新報社
- 6) 細井聡 (2020)『10年後、ニッポンの職場はどう変わる!? 同僚は外国人』CCC メディアハウス
- 7) 駒井洋 (2004)『移民をめぐる自治体の政策と社会運動 (グローバル化する日本と移民問題第 II 期第 5 卷)』明石書店
- 8) 姜美香 (2019)『外国人介護労働者の受け入れと課題』晃洋書房