

外国人労働者の問題について考える

労働力人口が減り、労働力の確保がますます厳しくなる中、外国人労働者の受け入れは企業にとって看過できない課題です。

はじめに

平成30年12月、外国人労働者の受け入れを拡大する改正出入国管理法が可決・成立しました。政府は改正により、外国人労働者を約50万人増やす方針のようです。

しかし外国人労働者の受け入れには様々な懸念があります。以下、今回の出入国管理法改正を軸に、外国人の労働実態について解説します。

外国人が日本で働くには

永住者などを除いた外国人が日本で働く際、例として以下の表にあるような在留資格を取得する必要があります。

【在留資格の例】

働く方法	例
経営・管理	企業の経営者や管理者など。
技術・人文知識・国際業務	IT技術者、通訳、語学教師、外国企業の日本駐在員など。学歴等の条件あり
技能	調理師、ソムリエ、パイロット、スポーツ指導者など。
技能実習	最長5年、途上国に日本の技術を伝えるための実習として働く。
留学生のアルバイト	週に28時間までのアルバイト。コンビニや飲食店など

現在、日本には120万人を超える外国人労働者がいますが、統計ではここ10年で3倍に増加しているようです。そして、法律で認められた範囲を超えて働いている「不法就労者」も相当数いるとされています。

事業主の義務

事業主には、雇入れの際に外国人の日本における在留資格を確認する義務が課せられています。在留カード・外

国人登録証明書・パスポートなどの提示を求めて、不法就労でないことを確認してください。

法改正の内容

今回の改正出入国管理法には、人手不足の解消のため、新たに「特定技能1号」「特定技能2号」という在留資格を設けることが盛り込まれました。特定技能1号資格においては、建設業や外食産業、介護などの業種における労働ができるようになります。受け入れは2019年4月から始まる予定です。

新たな在留資格	対象となる仕事・対象者	備考
特定技能1号	介護/ビルクリーニング業/農業/漁業/飲食料品製造業/外食業/素形材産業/産業機械製造業/電子・電気機器関連産業/建設業/造船・船用工業/自動車整備業/航空業/宿泊業	在留期間は通算5年、家族の帯同は認められない
特定技能2号	さらに熟練した技能を持つ者	更新が可能、家族の帯同も可

問題点

外国人労働者を受け入れた場合、(1)治安の問題と(2)差別の問題が懸念されています。これらの課題についても真剣に考えなくてはなりません。

治安問題

文化や民度の違いなどにより地域の治安が脅かされる可能性

差別問題

外国人労働者を安価な労働力として虐げ、差別する可能性