

本邦における外国人雇用の成り立ちと課題



- 1 はじめに
- 2 本邦の外国人雇用の歴史
- 3 本邦の日本人を含めた雇用制度
- 4 本邦の外国人雇用制度
- 5 日本型雇用システムにおける外国人雇用
- 6 人材育成型を採用した日本の課題

自己紹介

Shohei Sugita / 杉田 昌平

弁護士(2011年東京弁護士会登録、入管取次弁護士(2013年～))
社会保険労務士(2017年～)
日本弁護士連合会中小企業海外展開支援担当弁護士(2018年度～)



- 2011年12月 センチュリー法律事務所入所(～2014年12月)
- 2013年4月 慶應義塾大学法科大学院助教(～2015年8月)
- 2015年1月 アンダーソン・毛利・友常法律事務所入所(～2017年8月)
- 2015年6月 名古屋大学大学院法学研究科特任講師
(ハノイ法科大学内日本法教育研究センター)(～2017年8月)
- 2017年9月 センチュリー法律事務所入所(現職)
名古屋大学大学院法学研究科学術研究員(～2017年9月)
- 2017年10月 名古屋大学大学院法学研究科研究員(現職)
慶應義塾大学グローバル法研究所研究員(～2019年6月)
ハノイ法科大学客員研究員(～2019年10月)
- 2019年6月 慶應義塾大学法科大学院特任講師(現職)
- 2020年2月 経済産業省中小企業庁「次世代の担い手研究会」委員
- 2020年9月 厚生労働省委託事業「ビルクリーニング分野における外国人材受
入れ体制適正化調査」検討委員
- 2020年11月 ASSC=JICA「責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム」アドバ
イザー

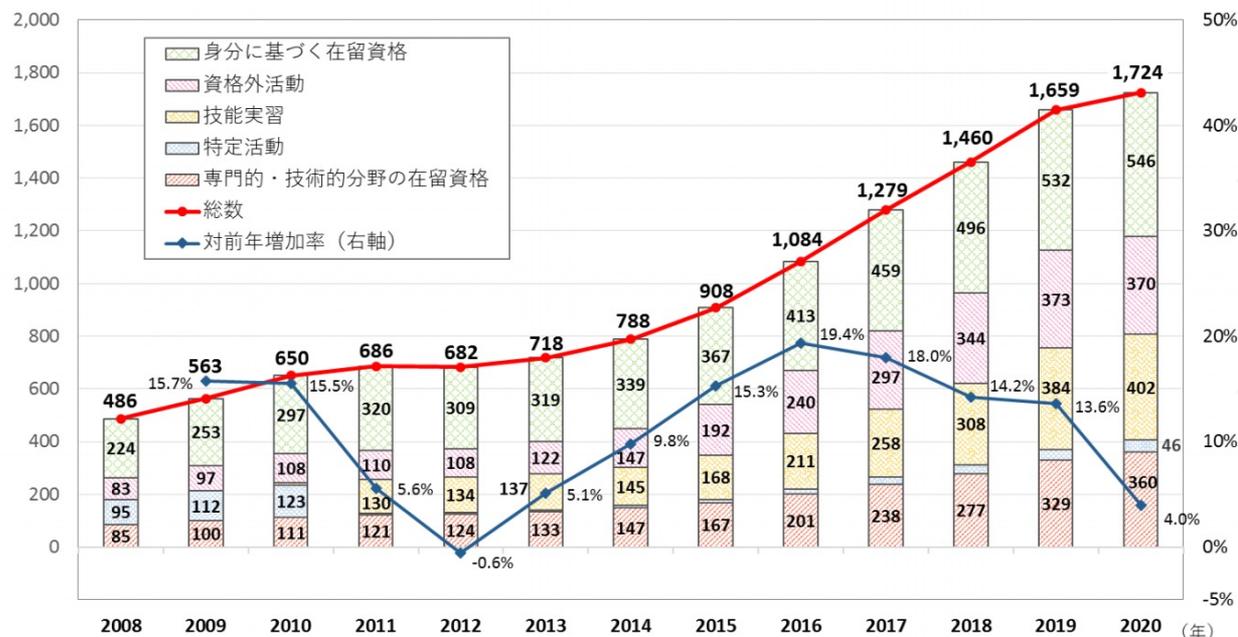


外国人雇用は増加している？

- 外国人雇用数は、172万人と過去最大に(厚労省「外国人雇用状況」の届出まとめ(令和2年10月末))。

図1-1 在留資格別外国人労働者数の推移

(単位：千人)



注1：「専門的・技術的分野の在留資格」とは、就労目的で在留が認められるものであり、経営者、技術者、研究者、外国料理の調理師、特定技能等が該当する。

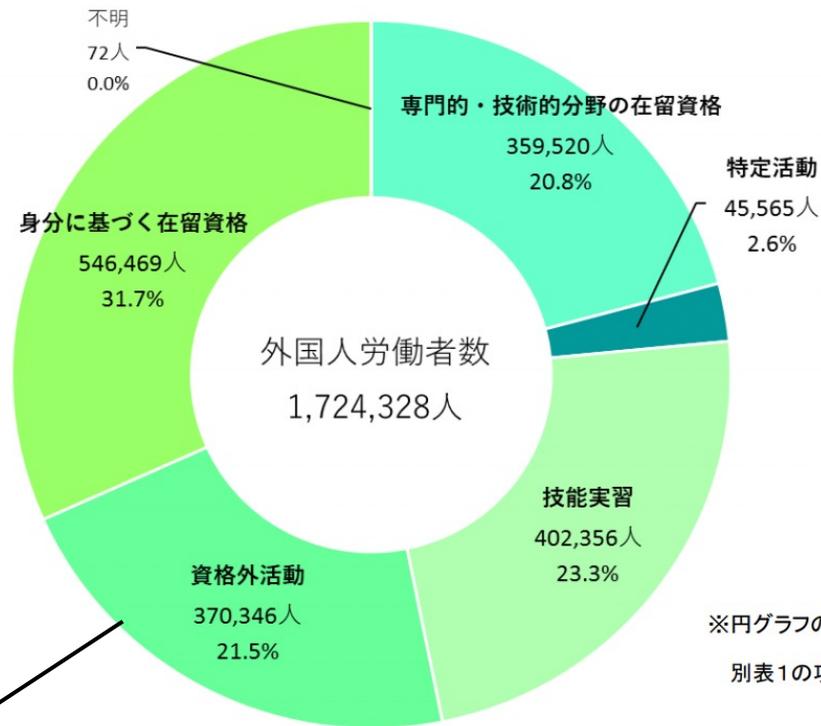
注2：「身分に基づく在留資格」とは、我が国において有する身分又は地位に基づくものであり、永住者、日系人等が該当する。

注3：「特定活動」とは、法務大臣が個々の外国人について特に指定する活動を行うものである。

注4：「資格外活動」とは、本来の在留目的である活動以外に就労活動を行うもの（原則週28時間以内）であり、留学生のアルバイト等が該当する。

どの在留資格が多いか

図4 在留資格別外国人労働者の割合

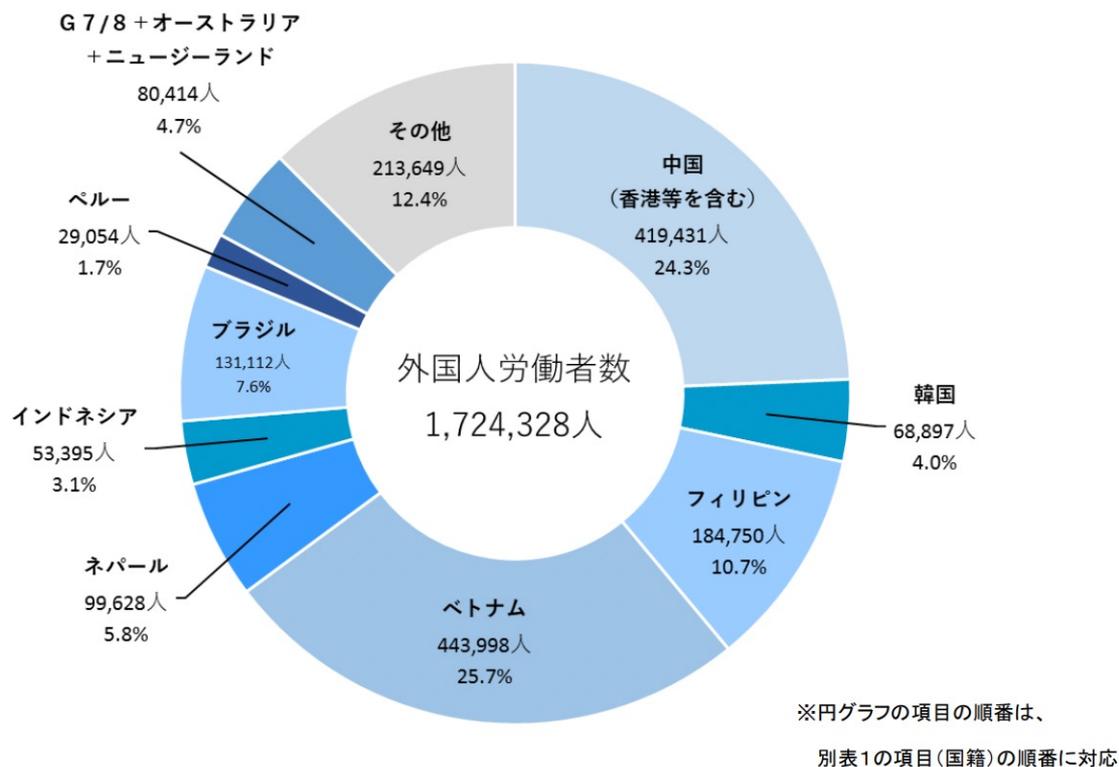


※円グラフの項目の順番は、
別表1の項目(在留資格)の順番に対応

・「留学」のアルバイトを含む

どういった国から来てくれているか

図3 国籍別外国人労働者の割合



- 農業実習生、1000人来日できず 野菜の収穫・出荷に影響も—JA職員派遣へ

2020年03月17日19時00分

新型コロナウイルスの感染拡大を背景に、中国人を中心とする農業分野の技能実習生約1000人の来日が遅れていることが17日、農林水産省の調べで分かった。野菜や果物の収穫作業などに当たり、生産現場の戦力として定着している実習生の不在が続けば、出荷に影響が出かねない。このため、JAグループは人手不足の現場に職員を派遣する方針だ。

(以下略)

時事通信：<https://www.jiji.com/jc/article?k=2020031701217&g=eco>

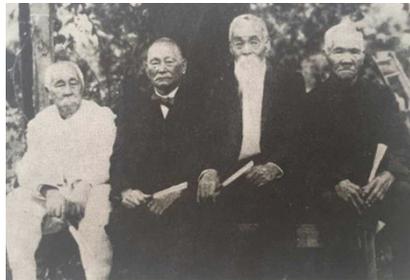
- 1 はじめに
- 2 本邦の外国人雇用の歴史
- 3 本邦の日本人を含めた雇用制度
- 4 本邦の外国人雇用制度
- 5 日本型雇用システムにおける外国人雇用
- 6 人材育成型を採用した日本の課題

戦前の出移民(1)

- 戦前の出移民の大きな潮流は①経済的合理性から行われた移民(ハワイ、北米、南米等への移民)と②領土的野心として行われた移民(外地、満州)があった。
- 1868年(明治元年)から1907年頃までがハワイ移民の全盛期、1920年頃から1935年頃までが南米への移民の全盛期、1936年移行終戦までが領土的な野心による移民の全盛期。

戦前の出移民(2)

- 明治元年(1868年)頃から戦後初期まで、日本は労働者の送出国であった。
- 1866年4月に江戸幕府が「海外渡航差許布告」を制定。
- 1868年にヴァンリードが「海外渡航差許布告」に基づき約150名をハワイに送り出した(いわゆる”元年者”)。



※出典:GANNENMONO URL: <https://kizunahawaii.org/2018/05/24/%E5%85%83%E5%B9%B4%E8%80%85%E3%81%A8%E3%81%AF/>

- 1878年2月20日「海外旅券規則」が制定される。
- 1884年日本人ハワイ渡航約定書が承認される(形態としては3年の農業での労働等、その後行われる永住を前提とする移民ではなく、期限付の移民労働者であった)。

戦前の出移民(3)

- 1894年4月に移民保護規則(明治27年勅令第42号)が制定され、移民取扱人が許可制となる。
- 1896年4月に移民保護法が制定される。移民保護法(明治29年法律第70号)は、1982年に「行政事務の簡素合理化に伴う関係法律の整理及び適用対象の消滅等による法律の廃止に関する法律」により廃止されるまで存続する。
- 日本で最初に設立された移民会社は、1891年12月に設立された「日本吉佐移民会社」であったといわれる(当時の「日本郵船」副社長吉川泰二郎が設立)。
- 移民保護規則、移民保護法制定後、大小様々な移民会社が設立される。

戦前の出移民(4)

- 1900年にハワイがアメリカ合衆国に併合され、非熟練労働者を労働契約に基づきアメリカ合衆国に招聘することを禁止した外国人契約労働者法(The 1885 Alien Contract Law known as the Foran Act)がハワイでも適用され、1908年に日米紳士協定の締結によりハワイ宛移民が激減した。

和暦	西暦	総合計人数	ハワイ								
			移民取扱人によるもの						移民取扱人によらないもの		
			契約移民			非契約移民					
			男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計
明治31年	1898年	10145	8293	1852	10145	0	0	0	0	0	0
明治32年	1899年	22973	16150	3297	19447	10	75	85	2502	939	3441
明治33年	1900年	1529	535	170	705	2	2	4	638	182	820
明治34年	1901年	3136	0	0	0	1939	1122	3061	15	60	75
明治35年	1902年	14487	0	0	0	9441	4578	14019	79	389	468
明治36年	1903年	9091	0	0	0	7569	924	8493	87	511	598
明治37年	1904年	9443	0	0	0	8219	692	8911	197	335	532
明治38年	1905年	10813	0	0	0	9737	618	10355	122	336	458
明治39年	1906年	25752	0	0	0	23698	1189	24887	395	470	865
明治40年	1907年	14397	0	0	0	8551	2259	10810	2037	1550	3587
明治41年	1908年	3455	0	0	0	278	172	450	1543	1462	3005
明治42年	1909年	777	0	0	0	0	0	0	360	417	777
明治43年	1910年	1717	0	0	0	0	0	0	500	1217	1717
明治44年	1911年	2595	0	0	0	0	0	0	813	1782	2595
大正1年	1912年	4732	0	0	0	0	0	0	1959	2773	4732
大正2年	1913年	4276	0	0	0	0	0	0	1785	2491	4276
大正3年	1914年	3187	0	0	0	0	0	0	1298	1889	3187
大正4年	1915年	3055	0	0	0	0	0	0	1313	1742	3055
大正5年	1916年	3643	0	0	0	0	0	0	1697	1946	3643
大正6年	1917年	4111	0	0	0	0	0	0	1889	2222	4111
大正7年	1918年	3024	0	0	0	0	0	0	1329	1695	3024
大正8年	1919年	3088	0	0	0	0	0	0	1429	1659	3088
大正9年	1920年	2789	0	0	0	0	0	0	1310	1479	2789

戦前の出移民(5)

- 1909年に移民を送り出せたのは竹村殖民商館、東洋移民合資会社、森岡眞、日東殖民合資会社、日本殖民合資会社があった。
- 1916年に政府の指導により、東洋移民合資会社、南米殖民株式会社(旧竹村殖民商館)、森岡移民(旧森岡眞)が3社により伯刺西爾移民組合を設立。
- 1917年寺内内閣勝田(しょうだ)大蔵大臣が「対南洋並南洋企業投資並移植民政策改善の件」を打ち出し、移民会社を統合し、東洋拓殖株式会社法を改正し、東洋拓殖株式会社の子会社として移民会社を位置づける構想を立ち上げる。
- 1917年東洋拓殖株式会社法が改正され、また、現存していた移民会社は「海外興業株式会社」へ統合された。東洋拓殖株式会社は「海外興業株式会社」の約25%の株式を持つ大株主となる(※東洋拓殖株式会社は整理機関として戦後整理される)。

戦前の出移民(6)

- 1927年に海外移住組合法(昭和2年法律25号)が制定される。
- 1929年に海外移住組合連合会が設置される。
- 1935年にブラジルで二分制限法が制定され、年間の受入れが、移民出身国の国籍者につき、直近50年間に定着した総数の2分を超えることが許されなくなった。



戦前の出移民(7)

- 1936年広田弘毅内閣、満州移民についてのいわゆる「20カ年100万戸移民計画」を策定し、移民の目的地が南米から満州へと転換した。
- 1937年に海外移住組合連合会を基礎として日南産業株式会社が設立され、海外興業株式会社は海外移住組合連合会の実施機関となっていく。



- 戦前の入移民は①先進国からの御雇外国人(今でいう高度人材)と②外地(韓国等)や中国等からの産業・サービスに就く労働者という2つの潮流があった。
- 1858年(安政5年)に安政五カ国条約(日米修好通商条約、日蘭修好通商条約、日露修好通商条約、日英修好通商条約、日仏修好通商条約)が締結される。
- 安政五カ国条約では、まず、条約により居留が認められた。例えば日米修好通商条約では、3条において居留が認められた。そして、領事裁判権が否定されていたため(6条)、日本人との紛争が生じないように、居留地を決め移動の範囲が制限される、いわゆる外国人遊歩規定が置かれていた(7条)。

戦前の入移民(2)

- 領事裁判権等を否定された不平等条約を改正するため、明治政府は国家の近代化等を目的に外国人を雇い入れる。

ポール・ブリューナ



富岡製糸場



写真の出典: Wikipediaより

- 日本の原始外国人雇用法制は明治期に作られる。明治政府設立直後である1868年6月11日に発せられた太政官布告「政体」(慶応四年太政官達第331号)において、府、藩、県に対して「私ニ外国人ヲ雇フ勿レ」として、外国人を雇用する事を禁じた。また、同年8月22日には、「外国人雇入ノ節ハ外国官ノ指揮を受クヘキ旨ノ件」により、外国人を雇い入れる際には、外国官へ出願し、その指図を受けるように定めた。

戦前の入移民(3)

- 1870年2月になると、お雇い外国人を雇用する際の注意事項や諸手続を定めた「外国人雇入方心得」を外務省通達として各省、府、藩、県その他へ布告した。「外国人雇入方心得」には、月給などの条件について約定書を作成することが定められた。
- その後、この契約書の不備から紛争が生じることを防止するため、1870年5月19日太政官布告により、外国人を雇い入れる際には外国人の雇入れの免状の申立を行うことが定められた(雇用許可制類似の制度)。
- 1877年3月6日太政官布告第27号により、各官庁が雇入れの際に太政官へ伺いを立て、許可があれば外務省へ通知すればよく、私傭であれば、雇用主が前もって監督官庁へ届出を行い、その庁から外務省に届出るという方式がとられた(届出制)。

戦前の入移民(4)

- 1899年頃になると、不平等条約が改正され、それに伴い居留地の制限や外国人遊歩規定がなくなる、いわゆる「内地雑居」が定められる(明治32年7月8日内務省令第32号)。
- お雇い外国人以外の外国人雇用法制も、この1899年に作られる。日本最初の外国人労働法制とされる「条約若ハ慣行ニ依リ居住ノ自由ヲ有セサル外国人ノ居住及營業等ニ関スル件」(勅令352号)、国籍法(明治32年法律第66号)や「国籍法」(明治32年法律第66号)とあわせて「1899年」体制が構築された。
- 勅令352号は「外国人ハ条約若ハ慣行ニ依リ居住ノ自由ヲ有セサル者ト雖従前ノ居留地以外に於テ居住、移転、營業其ノ他行為ヲ為スコトヲ得但シ労働者ハ特ニ行政官庁ノ許可ヲ受クルニ非サレハ従前ノ居留地及雑居地以外ニ於テ居住シ又ハ其業務ヲ行フコトヲ得ス」として労働許可制類似の制度をとっていた。

戦前(5)

- 1938年の日本では、799,878人の方が朝鮮半島から来ていた。
- 799,878人のうち、働き手となっていた方は次のとおり(『現在日本・朝鮮関係史資料第3巻』)

職業	人数
工業	116,164人
土木建築・通信・運輸・交通	104,185人
鉱業	17,569人
港湾	16,507人
食料品製造	4,919人
一般使用人	25,957人
商業	60,674人
農業	4,975人
漁業	22人
事務職	1,920人
接客業	4,589人
その他	57,184人

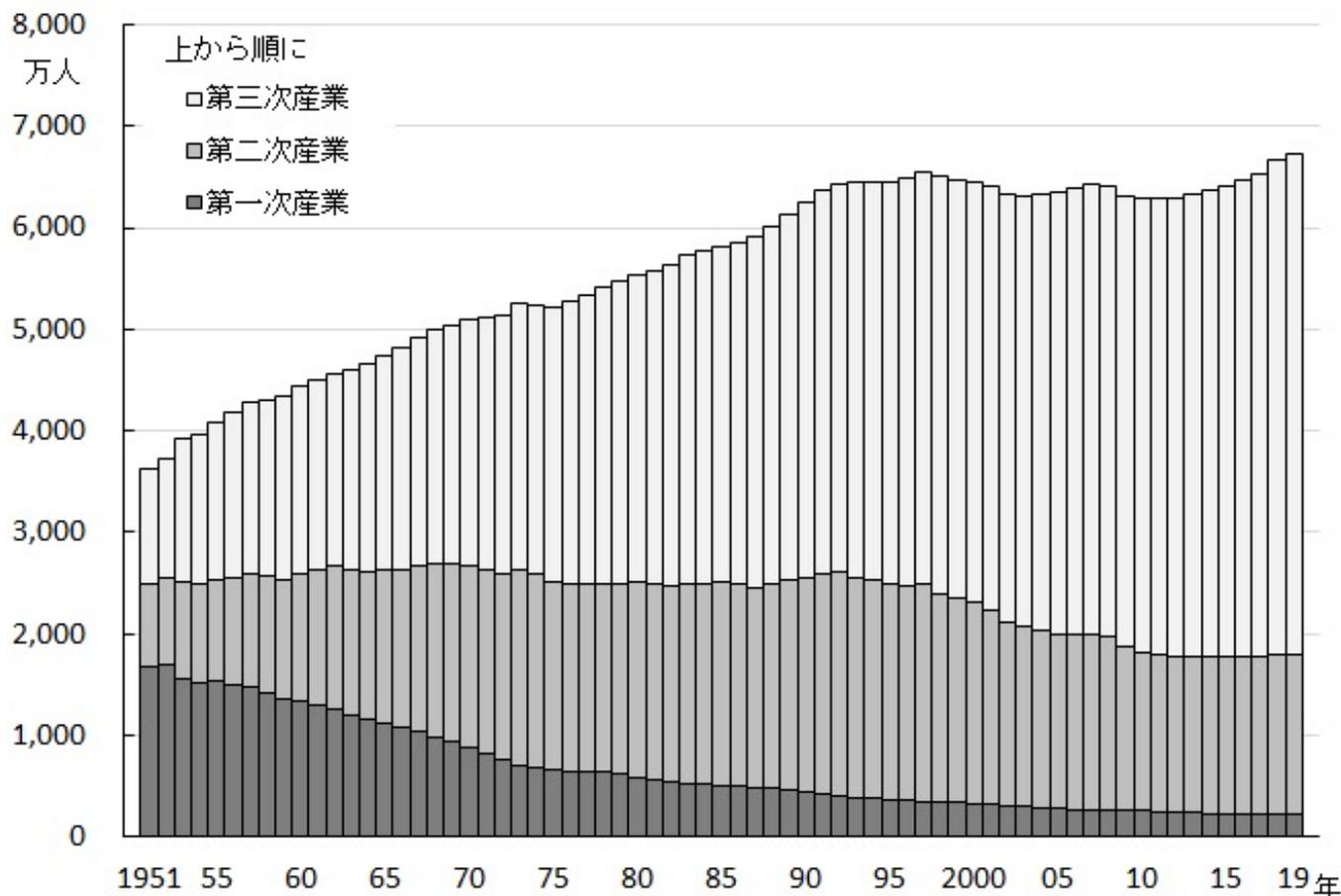
- 1944年には、1,936,843人の方が日本に在留していた。

- 1953年9月外務省「戦後における移民送出機関設立問題」に基づき、財団法人日本海外協会連合会が設置される(本店は日南産業株式会社の事務所)。
- 移住の金融機関の必要性から、1955年に日本移住振興株式会社法(昭和30年法律第139号)に基づき、1956年に日本移住振興株式会社が設立。
- (財)日本海外協会連合会及び日本移住振興株式会社は、1963年に制定された海外移住事業団法(昭和38年法律第124号)附則6条、7条により海外移住事業団に統合される。
- 海外移住事業団は、国際協力事業団法(昭和49年法律第62号)附則7条により国際協力事業団に承継され、独立行政法人国際協力機構法(平成14年法律第136号)附則2条により独立行政法人国際協力機構に承継されている。

戦後(2)

- 1954年10月にコロンボ・プラン加盟。
- 1959年財団法人海外産業人材育成協会(AOTS)設立。
- 1962年海外技術協力事業団設立、海外研修生の受入れ。

■ 産業別就業者数の推移(第一次～第三次産業) 1951年～2019年 年平均



戦後(4)

■ 「高等学校進路別卒業生数の推移」(文科省・厚労省「高卒者の職業生活の移行に関する研究」最終報告)

区 分	卒業生数 (A～F)	A 大学等 進学者		B 専修学校 (専門課程) 進学者	C 専修学校 (一般課程) 等入学者	D 就 職 者	E 無 業 者	F 死亡・ 不詳の者	A、B、 Cのうち 就職して いる者	大学等 進学率 (%)	通信教育 部を除く	就職率 (%)
		うち通信教 育部を除く										
昭和 40年3月	1,160,075	...	294,540	...	*	690,051	164,481	11,003	10,210	...	25.4	60.4
45	1,402,962	...	340,217	...	*	802,817	253,483	6,445	13,899	...	24.2	58.2
50	1,327,407	...	453,842	...	*	576,768	288,625	8,172	14,669	...	34.2	44.6
55	1,399,292	...	445,875	120,076	162,551	581,430	86,243	3,117	18,263	...	31.9	42.9
60	1,373,713	418,952	418,296	156,879	182,079	547,372	66,325	2,106	16,540	30.5	30.5	41.1
61	1,620,425	490,870	490,187	196,465	220,324	622,460	88,753	1,553	17,733	30.3	30.3	39.5
62	1,654,685	512,928	512,297	219,508	230,357	589,205	101,288	1,399	16,492	31.0	31.0	36.6
63	1,653,156	511,491	510,799	235,463	226,394	578,073	100,372	1,363	16,144	30.9	30.9	35.9
平成 元	1,700,789	521,396	520,569	252,995	238,155	590,991	96,058	1,194	15,159	30.7	30.6	35.6
2	1,766,917	539,953	538,890	278,743	247,974	607,737	91,415	1,095	14,593	30.6	30.5	35.2
3	1,803,221	571,340	570,090	281,995	252,614	607,466	88,736	1,070	13,148	31.7	31.6	34.4
4	1,807,175	591,520	590,241	296,249	249,003	584,479	85,100	824	13,179	32.7	32.7	33.1
5	1,755,338	606,304	605,090	290,517	244,065	521,698	91,756	998	13,159	34.5	34.5	30.5
6	1,658,949	598,959	597,849	275,562	230,395	446,613	106,696	724	12,667	36.1	36.0	27.7
7	1,590,720	597,986	596,853	265,892	217,654	395,796	112,510	882	12,118	37.6	37.5	25.6
8	1,554,549	605,619	604,571	262,404	202,073	366,858	116,749	846	10,761	39.0	38.9	24.3
9	1,503,748	611,431	610,492	252,998	180,000	343,600	115,013	706	9,363	40.7	40.6	23.5
10	1,441,061	611,841	611,103	236,841	158,157	320,083	113,562	577	7,589	42.5	42.4	22.7
11	1,362,682	602,078	601,396	228,390	135,165	269,154	127,341	554	6,705	44.2	44.1	20.2
12	1,328,902	599,747	599,120	228,672	125,704	241,703	132,456	620	5,371	45.1	45.1	18.6
13	1,326,844	598,849	598,202	232,625	124,643	240,176	129,875	676	4,329	45.1	45.1	18.4

(注) 1 「大学等進学者」とは、大学の学部・通信教育部・別科、短期大学の本科・通信教育部・別科、高等学校等の専攻科への進学者である。

また進学して同時に就職した者を含む。

2 「専修学校(一般課程)等入学者」とは、専修学校(一般課程)、各種学校及び公共職業訓練施設等へ入学した者である。

3 *は「無業者」に含まれている。

(出所) 文部科学省「学校基本調査」

- 「誰が日本を目指すのか? 「アジア諸国における労働力送出し圧力に関する総合的調査(第一次)」に基づく分析(是川夕、人口問題研究76巻)

図2 国籍、在留資格別に見た日本における外国籍人口の推移

図2-1 国籍別に見た在留外国人数の推移

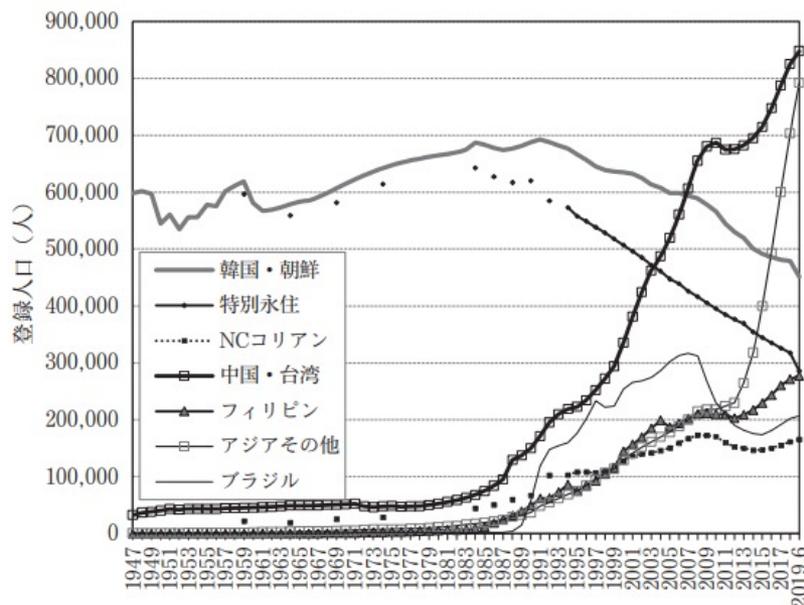
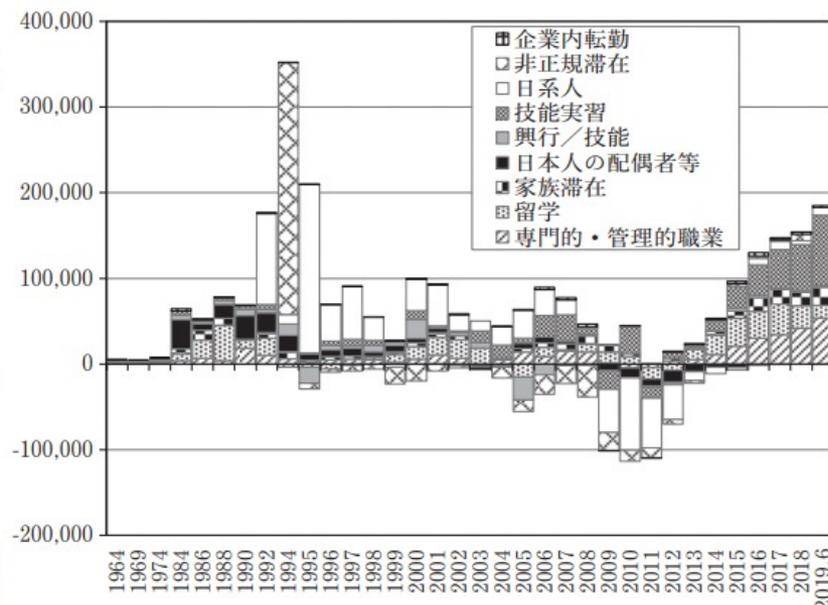
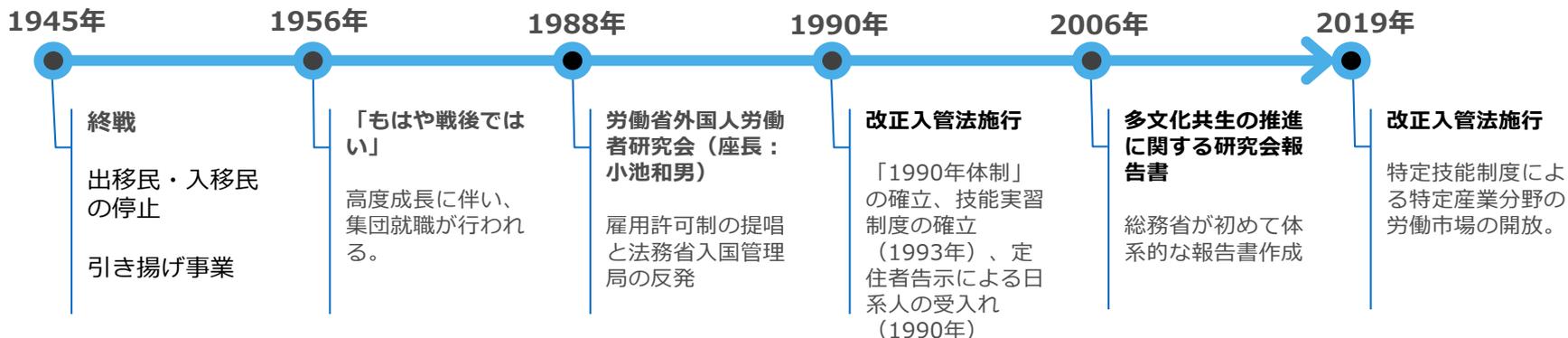


図2-2 在留資格別の寄与度分解 (除永住)



戦後(6)



国内外労働力移動 ミッシングリンク

国内外の低賃金若年労働市場を関連づけて考えるためのミッシングリンクとして、外国人技術研修制度を見る見解(山口寛『集団就職とはなんであったか』316頁)

終戦時の国際移動 引き揚げと残留

ポツダム宣言の受諾により、日本が領有権を失った。日本軍に属する者は、ポツダム宣言第9項により非武装化が規程され、復員の根拠が設けられたが、民間人の引き揚げについての明確な根拠はなかった。引き揚げの対象となった方は660万人と言われ、一部残留邦人となった人もいる。また、日本が生活の本拠となっていた人は、日本で暮らすことを選んだ(選ばざるを得なかった)人もいる。日本の出入国は歴史に形作られているともいえる。

- 1 はじめに
- 2 本邦の外国人雇用の歴史
- 3 本邦の日本人を含めた雇用制度
- 4 本邦の外国人雇用制度
- 5 日本型雇用システムにおける外国人雇用
- 6 人材育成型を採用した日本の課題

- 外国人の採用はジョブ型採用に馴染みやすい

日本型採用(メンバーシップ型)

- ①先にメンバーとなる人を採用する
- ②人を仕事に配属する



仕事

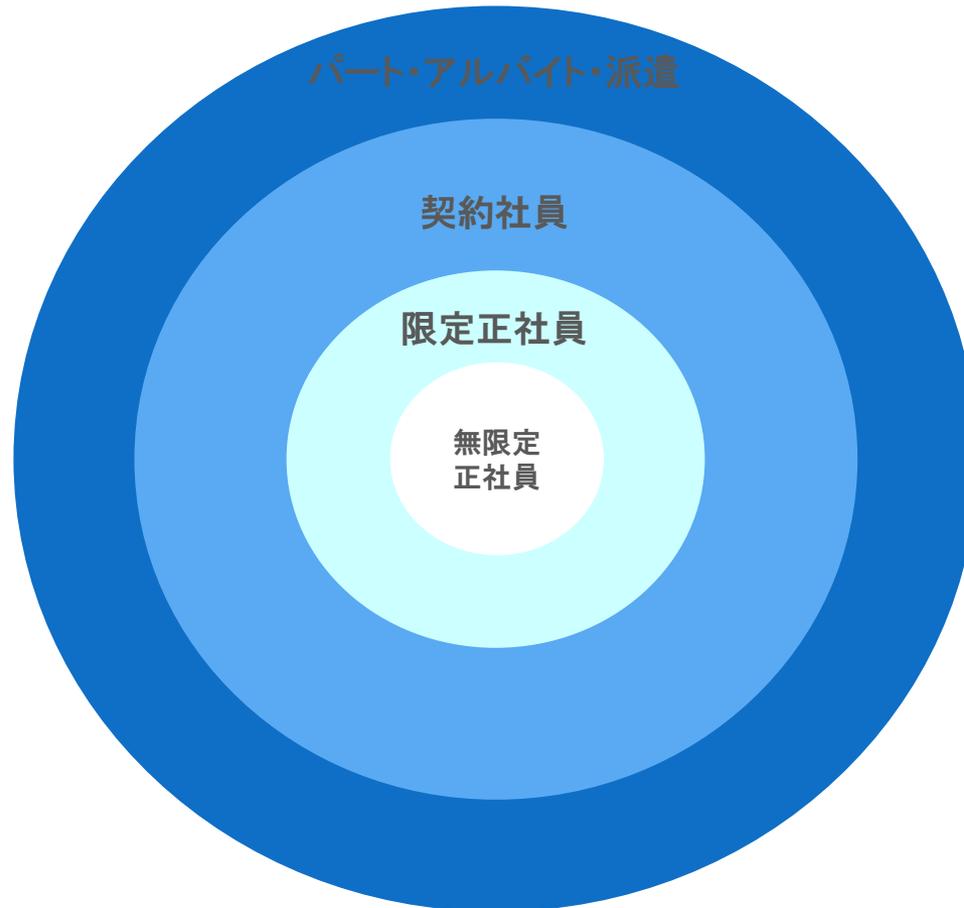
ジョブ型採用

- ①先に仕事が存在する
- ②仕事に人を配属する

仕事



メンバーシップ型雇用



メンバーシップ型雇用における 限定正社員とは？

Ⅲ 私見

- ・ジョブ型は労働契約により労働条件が特定された雇用形態ということ、しかし日本では、無限定＝包括的合意が、一つの契約パターンに過ぎないのに「基本形」と認識されているので、ジョブ型はそこからの「逸脱」とみられる



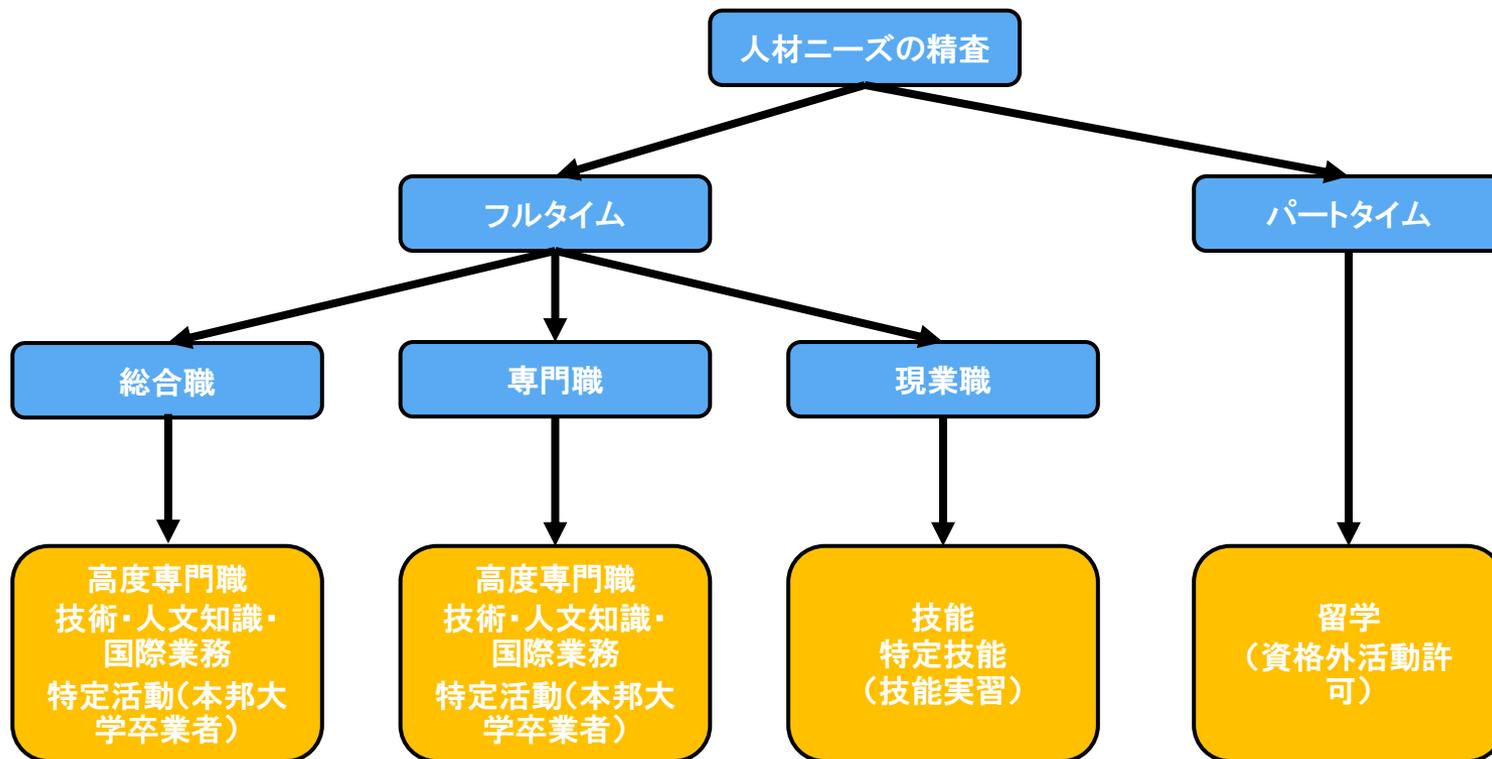
無限定正社員こそが「正規」であり、それが企業の基幹的地位に在る、との認識があるかぎり、ジョブ型であろうと限定であろうと修辭句がついた正社員は「非正規」の垂流に過ぎない。

- ・キャリア形成の展望がないと「正社員」の魅力がなくなる
- ・ジョブ型正社員制度が適正に展開するための前提条件として、職務内容が労働契約自体によって明確化されること、横断的な労働市場が熟成すること、交渉力が高まること、キャリア形成の支援があること、無限定正社員を頂点とする階層的人事構造がフラット化すること。

- 1 はじめに
- 2 本邦の外国人雇用の歴史
- 3 本邦の日本人を含めた雇用制度
- 4 本邦の外国人雇用制度
- 5 日本型雇用システムにおける外国人雇用
- 6 人材育成型を採用した日本の課題

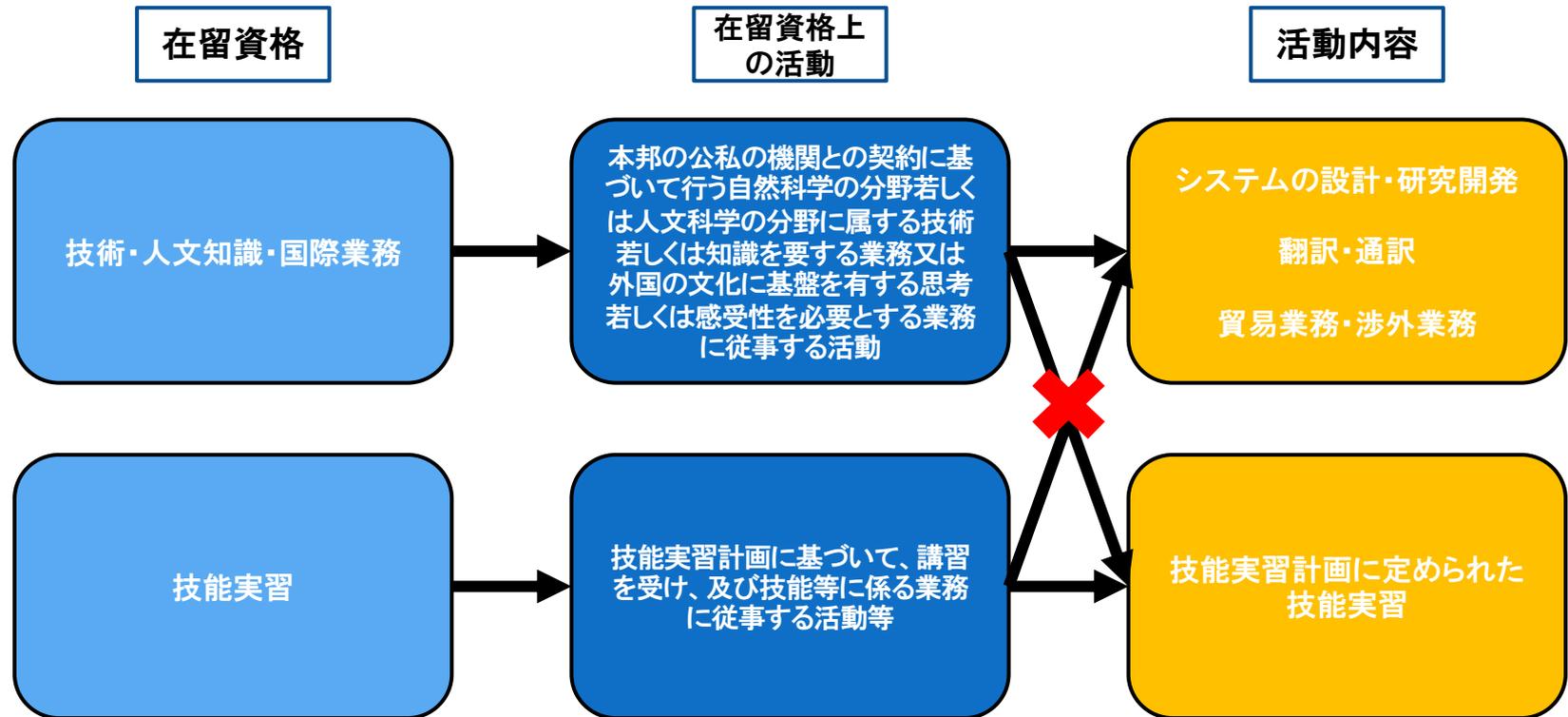
外国人雇用の特徴

- 外国人の採用は人材ニーズの精査と対応する在留資格の特定が不可欠



- 日本に入国している外国籍の人は、原則として、一人一つ、何らかの、日本にとどまり、活動することができる資格(在留資格)をもっている(入管法2条の2第1項、一在留一在留資格の原則)。
- 在留資格は、平成31年4月から特定技能が開始され29種類となった。
- 在留資格は、①働くことができる在留資格と②働くことができない在留資格がある。
- 外国人材は、原則として、在留資格の範囲でしか報酬を得る活動ができない(入管法19条)。
- →通訳を行う「技術・人文知識・国際業務」の在留資格で在留する人に専ら現場作業をさせることや、「技能実習」の在留資格の人に専ら通訳をさせると、資格外活動となり得る。

在留資格の位置づけ



在留資格の種類

在留資格	該当例	在留期間
外交	外国政府の大使、公使、総領事、代表団構成員等及びその家族	外交活動の期間
公用	外国政府の大使館・領事館の職員、国際機関等から公の用務で派遣される者及びその家族	5年、3年、1年、3月、30日又は15日
教授	大学教授等	5年、3年、1年又は3月
芸術	作曲家、画家、叙述家等	5年、3年、1年又は3月
宗教	外国の宗教団体から派遣される宣教師等	5年、3年、1年又は3月
報道	外国の報道機関の記者、カメラマン	5年、3年、1年又は3月
高度専門職(1号・2号)	ポイント制による高度人材	5年(1号)、無制限(2号)
経営・管理	企業等の経営者・管理者	5年、3年、1年、4月又は3月
法律・会計業務	弁護士、公認会計士等	5年、3年、1年又は3月
医療	医師、歯科医師、看護師	5年、3年、1年又は3月
研究	政府関係機関や私企業等の研究者	5年、3年、1年又は3月
教育	中学校・高等学校等の語学教師等	5年、3年、1年又は3月

別表一の一
就労:○
上陸基準:×

別表一の二
就労:○
上陸基準:○

在留資格の種類

在留資格	該当例	在留期間
技術・人文知識・国際業務 (技・人・国)	機械工学等の技術者、通訳、デザイナー、私企業の語学教師、マーケティング業務従事者等	5年、3年、1年又は3月
企業内転勤	外国の事業所からの転勤者	5年、3年、1年又は3月
介護	介護福祉士	5年、3年、1年又は3月
興行	俳優、歌手、ダンサー、プロスポーツ選手等	3年、1年又は3月
技能	外国料理の調理師、スポーツ指導者、航空機の操縦者、貴金属等の加工職人等	5年、3年、1年又は3月
特定技能(1号・2号)	第2号技能実習を修了した者 「相当程度の知識又は経験を必要とする技能を有する者」であり、 「ある程度日常会話ができ、生活に支障がない程度の(日本語)能力を有する」者(判定は試験)	1年、6月、4月ごとの更新(≦通算5年、1号) 3年、1年、6月(2号)
技能実習(1号・2号・3号)	技能実習生	法務大臣が個々に指定する期間(1号: ≦1年、2号・3号: ≦2年)
文化活動	日本文化の研究者等	3年、1年、6月又は3月
短期滞在	観光客、会議参加者等	90日若しくは30日又は15日以内の日を単位とする期間
留学	大学、短期大学、高等専門学校、高等学校、中学校及び小学校等の学生・生徒	4年3月を超えない範囲内で法務大臣が指定する期間
研修	研修生	1年、6月又は3月
家族滞在	在留外国人が扶養する配偶者・子	5年を超えない範囲内で法務大臣が指定する期間

別表一之二
就労:○
上陸基準:○

別表一之三
就労:×
上陸基準:×

別表一之四
就労:×
上陸基準:○

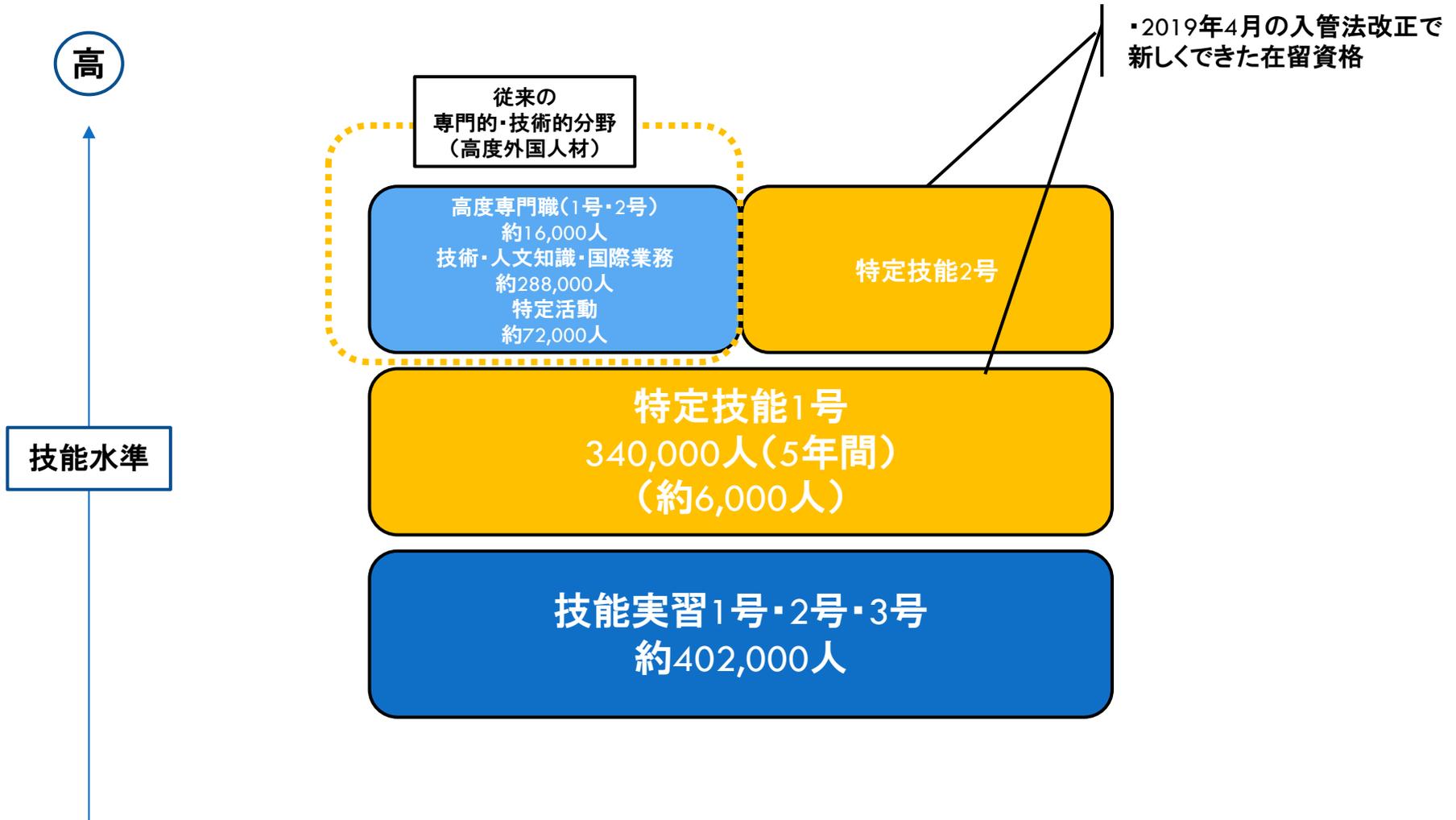
在留資格の種類

	在留資格	該当例	在留期間
別表一の五 就労:※ 上陸基準:×	特定活動	外交官等の家事使用人、ワーキング・ホリデー、 経済連携協定に基づく外国人看護師・介護福祉 士候補者等	5年、3年、1年、6月、3月又は法務大 臣が個々に指定する期間(≦5年)
	永住者	法務大臣から永住の許可を受けた者(入管特例 法の「特別永住者」を除く。)	無制限
	日本人の配偶者等	日本人の配偶者・子・特別養子	5年、3年、1年又は6月
別表二 就労:◎ 上陸基準:×	永住者の配偶者等	永住者・特別永住者の配偶者及び本邦で出生し 引き続き在留している子	5年、3年、1年又は6月
	定住者	第三国定住難民、日系3世、中国残留邦人等	5年、3年、1年、6月又は法務大臣が 個々に指定する期間(≦5年)

※留学は原則として就労することができない在留資格だが、資格外活動の許可を得ることで、週28時間就労することができる。

※厳密には、高度専門職1号イ・ロ・ハ・2号や技能実習1号イロの区分、2号イロ、3号イロの区分等については、別の在留資格ですが、わかりやすさの観点から、表では分けずに記載しています。

在留資格の位置づけ



個別の在留資格(高度専門職)

- 高度学術研究活動(1号ロ)、高度専門・技術活動(1号ク)、高度経営・管理活動(1号ハ)、2号がある。

- 様々な項目にポイントを設定し、70点以上かつ報酬年額合計が300万円以上で取得できる。

- 日本の有名大学大学院の留学生の採用を検討する場合、該当する可能性が高い。

- 優遇される大学が100以上に拡大。

《ポイント計算表》

項目	ポイント計算表		
	高度学術研究分野	高度専門・技術分野	高度経営・管理分野
博士号(専門職に係る学位を除く)取得者	30	30	30
修士号(専門職に係る博士号を含む)取得者	20	20	20
大学を卒業し又はこれと同等以上の教育を受けた者(博士号又は修士号取得者を除く)	10	10	10
複数の分野において、博士号、修士号又は専門職学位を有している者	5	5	5
10年～	20	10～	25
7年～	15	7年～	20
5年～	10	5年～	15
3年～	5	3年～	10
年齢区分に応じ、ポイントが付与される年取の下限を算定するものとする。詳細は②参照	40	年齢区分に応じ、ポイントが付与される年取の下限を算定するものとする。詳細は②参照	40
～29歳	15	～29歳	15
～34歳	10	～34歳	10
～39歳	5	～39歳	5
ポータスの【研究実績】	25	詳細は③参照	15
ポータスの【掲載】	20		代表取締役、代表執行役、取締役、執行役
ポータスの【職歴】			5
ポータスの【イノベーションを促進するための支援措置(法務大臣が告示で定めるもの)を受けている機関における就労(注3)】	10	イノベーションを促進するための支援措置(法務大臣が告示で定めるもの)を受けている機関における就労(注3)	10
ポータスの【試験研究費等比率が3%超の中小企業における就労】	5	試験研究費等比率が3%超の中小企業における就労	5
ポータスの【職歴に関連する外国の資格等】	5	職歴に関連する外国の資格等	5
ポータスの【本邦の高等教育機関において学位を取得】	10	本邦の高等教育機関において学位を取得	10
ポータスの【日本語能力試験N1取得者(注4)又は外国の大学において日本語を専攻して卒業した者】	15	日本語能力試験N1取得者(注4)又は外国の大学において日本語を専攻して卒業した者	15
ポータスの【日本語能力試験N2取得者(注5)(ポータス)又は⑤のポイントを獲得した者を除く。】	10	日本語能力試験N2取得者(注5)(ポータス)又は⑤のポイントを獲得した者を除く。】	10
ポータスの【成長分野における先端的な事業に従事する者(法務大臣が認める事業に限る。】	10	成長分野における先端的な事業に従事する者(法務大臣が認める事業に限る。】	10
ポータスの【法務大臣が告示で定める大学を卒業した者】	10	法務大臣が告示で定める大学を卒業した者	10
ポータスの【法務大臣が告示で定める研修を修了した者(注6)】	5	法務大臣が告示で定める研修を修了した者(注6)】	5
ポータスの【経営する事業に1億円以上の投資を行っている者】	5	経営する事業に1億円以上の投資を行っている者	5
合計点	70	合計点	70

①最低年収基準

高度専門・技術分野及び高度経営・管理分野においては、年収300万円以上であることが必要

②年収配点表

年収	～29歳	～34歳	～39歳	40歳～
1000万円	40	40	40	40
900万円	35	35	35	35
800万円	30	30	30	30
700万円	25	25	25	25
600万円	20	20	20	20
500万円	15	15	15	15
400万円	10	10	10	10

③研究実績

研究分野	研究実績	研究実績
特許の発明 1件～	20	15
入国前に公的機関からグラントを受けた研究に從事した実績 3件～	20	15
研究論文の実績について、法が国の機関において利用されている学術論文データベースに登録されている学術雑誌に掲載されている論文(申請人が責任著者であるものに限る。) 3本～	20	15

※高度学術研究分野については、2つ以上に該当する場合には25点

(注1)従事しようとする業務に係る業務経験に限る。

(注2)※1 主たる受入機関から受ける報酬の年額

※2 海外の機関からの転勤の場合には、当該機関から受ける報酬の年額を算入

※3 就労する機関が中小企業である場合には、別途10点の加点

(注4)同等以上の能力を試験(例えば、BJT)でテスト日本語能力テストにおける400点以上の得点により認められている者を含む。

(注5)同等以上の能力を試験(例えば、BJT)でテスト日本語能力テストにおける400点以上の得点により認められている者を含む。

(注6)本邦の高等教育機関における研修については、ポータスのポイントを獲得した者を除く

(注7)経営管理に関する専門職学位(MBA、MOT)を有している場合には、別途5点の加点

個別の在留資格(高度専門職)

- 複合的な在留活動の許容
- 在留期間「5年」の付与
- 在留歴に係る永住許可要件の緩和
- 配偶者の就労
- 一定の条件の下での親の帯同の許容
- 一定の条件の下での家事使用人の帯同許容
- 入国・在留手続の優先処理

- 技・人・国(ぎじんこく)と略される。
- 技術:大学等の学歴のある者や一定の実務経験を有する者が、その学修した内容や実務経験に関連し理科系の業務行う活動。
- 人文知識:経理、金融、総合職、会計、コンサルタント等の学術上の素養を背景とする一定水準以上の専門的知識を必要とする文化系の活動。
- 国際業務:翻訳、通訳、語学の指導、広報、宣伝、海外取引業務、デザイン、商品開発等の外国の文化に基盤を有する思考若しくは感受性に基づく一定水準以上の専門能力を必要とする文化系の活動。
- 外国に所在する大学の学部新卒でも取得することができる可能性がある。

個別の在留資格(特定活動)

- 在留資格は、日本で行う活動を類型化したものだが、現実にはすべての活動を類型化することは不可能。そこで、類型化が難しい活動について、上陸又は在留を許可する場合に与えられる資格が「特定活動」(逐条解説144頁参照)。
 - 実務上は、EPA看護師候補者やインターンシップ等で活用される。
 - 2019年5月末から「特定活動」(本邦大学卒業者)が新しく設けられた。
 - (1)学歴について
日本の4年制大学の卒業及び大学院の修了者。
 - (2)日本語能力について
 - ア 日本語能力試験N1又はBJTビジネス日本語能力テストで480点以上を有する方
 - イ その他、大学又は大学院において「日本語」を専攻して大学を卒業した方については、アを満たすものとして取り扱われる(外国の大学も可)
- 従来より広範な活動が可能

個別の在留資格(特定活動)

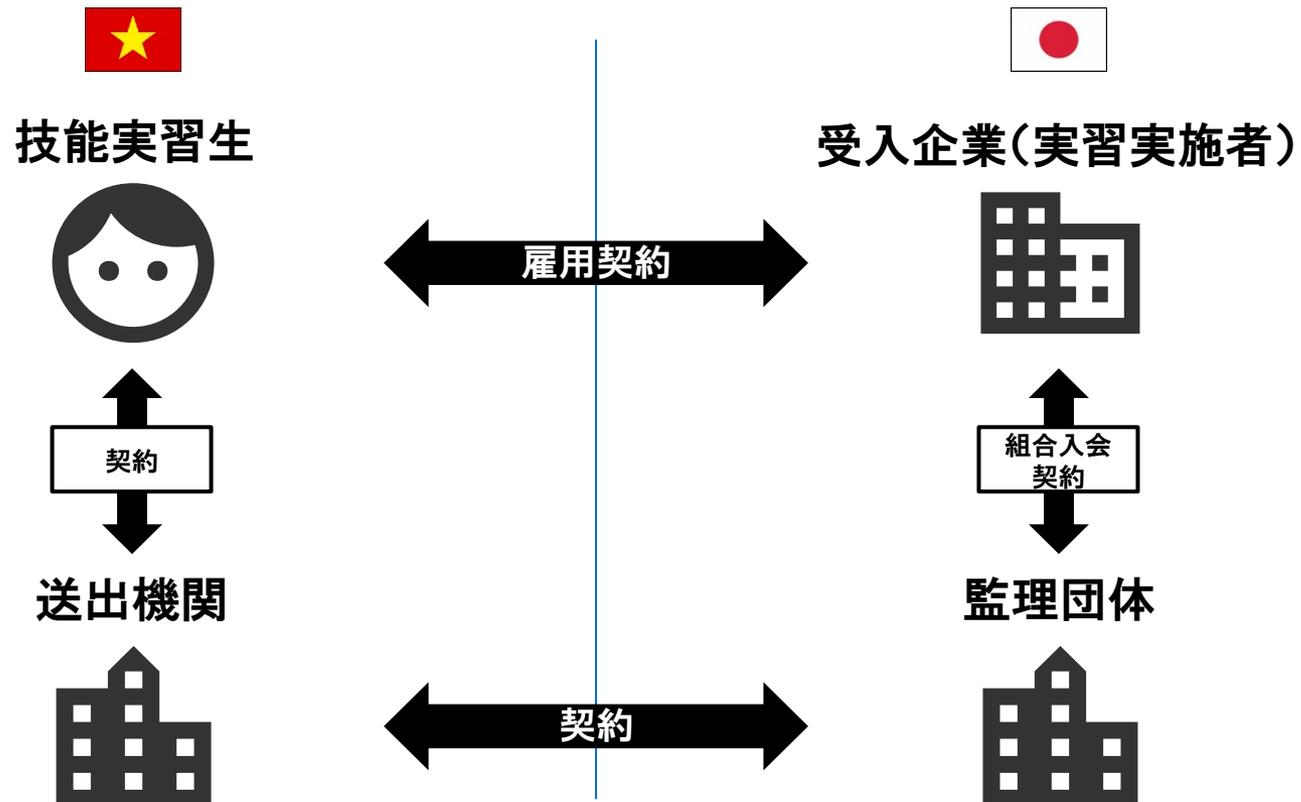
- 飲食店に採用され、店舗において外国人客に対する通訳を兼ねた接客業務を行うもの(それに併せて、日本人に対する接客を行うことを含む。)。※ 厨房での皿洗いや清掃にのみ従事することは認められません。
- 工場のラインにおいて、日本人従業員から受けた作業指示を技能実習生や他の外国人従業員に対し外国語で伝達・指導しつつ、自らもラインに入って業務を行うもの。※ ラインで指示された作業にのみ従事することは認められません。
- 小売店において、仕入れや商品企画等と併せ、通訳を兼ねた外国人客に対する接客販売業務を行うもの(それに併せて、日本人に対する接客販売業務を行うことを含む。)。※ 商品の陳列や店舗の清掃にのみ従事することは認められません。
- ホテルや旅館において、翻訳業務を兼ねた外国語によるホームページの開設、更新作業を行うものや、外国人客への通訳(案内)、他の外国人従業員への指導を兼ねたベルスタッフやドアマンとして接客を行うもの(それに併せて、日本人に対する接客を行うことを含む。)。※ 客室の清掃にのみ従事することは認められません。
- タクシー会社に採用され、観光客(集客)のための企画・立案を行いつつ、自ら通訳を兼ねた観光案内を行うタクシードライバーとして活動するもの(それに併せて、通常のタクシードライバーとして乗務することを含む。)。※ 車両の整備や清掃のみに従事することは認められません。
- 介護施設において、外国人従業員や技能実習生への指導を行いながら、外国人利用者を含む利用者との間の意思疎通を図り、介護業務に従事するもの。※ 施設内の清掃や衣服の洗濯のみに従事することは認められません。

個別の在留資格(特定技能と技能実習)

- 技能実習法1条「技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護を図り、もって人材育成を通じた開発途上地域等への技能、技術又は知識(以下「技能等」という。)の移転による国際協力を推進することを目的とする」
- 技能実習法3条2項「技能実習は、労働力の需給の調整の手段として行われてはならない」
- 今後は、より一層この制度目的を意識して技能実習制度と接して行く必要が出てくるものと思われる。

個別の在留資格(特定技能と技能実習)

- 技能実習制度(団体監理型)



個別の在留資格(特定技能と技能実習)

46

■ 送出機関



個別の在留資格(特定技能と技能実習)

技能実習制度 移行対象職種・作業一覧 (85職種156作業)

1 農業関係 (2職種6作業)

職種名	作業名
耕種農業●	施設園芸
	畑作・野菜
	果樹
畜産農業●	養豚
	養鶏
	酪農

2 漁業関係 (2職種10作業)

職種名	作業名
漁船漁業●	かつお一本釣り漁業
	延縄漁業
	いか釣り漁業
	まき網漁業
	ひき網漁業
	刺し網漁業
	定置網漁業
	かに・えびかご漁業
	樺受網漁業△
	養殖業●

3 建設関係 (22職種33作業)

職種名	作業名
さく井	パーカッション式さく井工事 ロータリー式さく井工事
建築板金	ダクト板金 内外装板金
冷凍空調和機器施工	冷凍空調和機器施工
建具製作	木製建具手加工
建築大工	大工工事
型枠施工	型枠工事
鉄筋施工	鉄筋組立て
とび	とび
石材施工	石材加工 石張り
タイル張り かわらぶき	タイル張り かわらぶき
左官	左官
配管	建築配管 プラント配管
熱絶縁施工	保温保冷工事
内装仕上げ施工	プラスチック系床仕上げ工事 カーペット系床仕上げ工事
	鋼製下地工事 ボード仕上げ工事 カーテン工事
サッシ施工	ビル用サッシ施工
防水施工	シーリング防水工事
コンクリート圧送施工	コンクリート圧送工事
ウェルポイント施工	ウェルポイント工事
壁装	壁装
建設機械施工●	押土・整地 積み込み 掘削 締固め
築炉	築炉

(注1) ●の職種：技能実習評価試験に係る職種

4 食品製造関係 (11職種18作業)

職種名	作業名
生詰巻締●	生詰巻締
	食鳥処理加工●
	加熱性水産加工
	食品製造業●
	非加熱性水産加工
	食品製造業●
水産練り製品製造	水産練り製品製造
	牛豚食肉処理加工業●
	ハム・ソーセージ・ベーコン製造
	ハム製造
	そう菜製造業●
	農産物漬物製造業●△
	医療・福祉施設給食製造●△
	医療・福祉施設給食製造
	生詰巻締
	食鳥処理加工
節類製造	
加熱乾製品製造	
調味加工品製造	
くん製品製造	
塩蔵品製造	
乾製品製造	
発酵食品製造	
調理加工品製造	
生食用加工品製造	
かまぼこ製品製造	
生豚部分肉製造	
ハム・ソーセージ・ベーコン製造	
ハム製造	
そう菜加工	
農産物漬物製造	
医療・福祉施設給食製造	

5 繊維・衣服関係 (13職種22作業)

職種名	作業名
紡績運転●△	前紡工程
	精紡工程
織布運転●△	巻糸工程
	含ねん糸工程
染色	準備工程
	製織工程
ニット製品製造	仕上工程
	糸染染
たて編ニット生地製造●	織物・ニット染染
	靴下製造
婦人子供服製造	丸編ニット製造
	紳士服製造
紳士服製造●	たて編ニット生地製造
	下着類製造
カーペット製造●△	寝具製作
	織じゅうたん製造
帆布製品製造	タフテッドカーペット製造
	布はく縫製
座車シート縫製●	ニードルパンチカーペット製造
	帆布製品製造
	ワイシャツ製造
	自動車シート縫製

6 機械・金属関係 (15職種29作業)

職種名	作業名
鋳造	鋳鉄铸件製造
	非鉄金属铸件製造
鍛造	ハンマ型鍛造
	プレス型鍛造
ダイカスト	ホットチャンパダイカスト
	コールドチャンパダイカスト
機械加工	普通旋盤
	フライス盤
	数値制御旋盤
	マシニングセンター
金属プレス加工	金属プレス
	鉄工
工場板金	機械板金

(注2) △のない職種・作業は3号まで実習可能。

6 機械・金属関係 (続き)

職種名	作業名
めっき	電気めっき
	溶融亜鉛めっき
アルミニウム陽極酸化処理	陽極酸化処理
	治具仕上げ
仕上げ	金型仕上げ
	機械組立仕上げ
機械検査	機械検査
	機械保全
電子機器組立て	電子機器組立て
	電気機器組立て
電気機器組立て	回転電機組立て
	変圧器組立て
プリント配線板製造	配電盤・制御盤組立て
	開閉制御器具組立て
プリント配線板製造	回転電機巻線製作
	プリント配線板設計
プリント配線板製造	プリント配線板設計
	プリント配線板製造

(令和3年3月16日時点)

7 その他 (19職種35作業)

職種名	作業名
家具製作	家具手加工
	オフセット印刷
印刷	グラビア印刷●△
	製本
プラスチック成形	製本
	圧縮成形
強化プラスチック成形	射出成形
	インフレーション成形
溶接●	ブロー成形
	手積み積層成形
工業包装	建築塗装
	金属塗装
陶磁器工業製品製造●	鋼橋塗装
	噴霧塗装
溶接●	手溶接
	半自動溶接
工業包装	工業包装
	印刷箱打抜き
箱器・段ボール箱製造	印刷箱製箱
	粘箱製造
陶磁器工業製品製造●	段ボール箱製造
	機械ろくろ成形
自動車整備●	圧力鋳込み成形
	バッド印刷
ビルクリーニング	自動車整備
	ビルクリーニング
介護●	介護
	リネンサプライ●△
コンクリート製品製造●	コンクリート製品製造
	宿泊●△
RPF製造●	接客・衛生管理
	RPF製造●
鉄道施設保守整備●	軌道保守整備
	成型加工
ゴム製品製造●△	押出し加工
	混練り仕延加工
社内検定型の職種・作業 (1職種3作業)	複合構層加工
	空港グラウンドハンドリング●
航空機地上支援	航空機地上支援
	航空貨物取扱
客室清掃△	客室清掃△

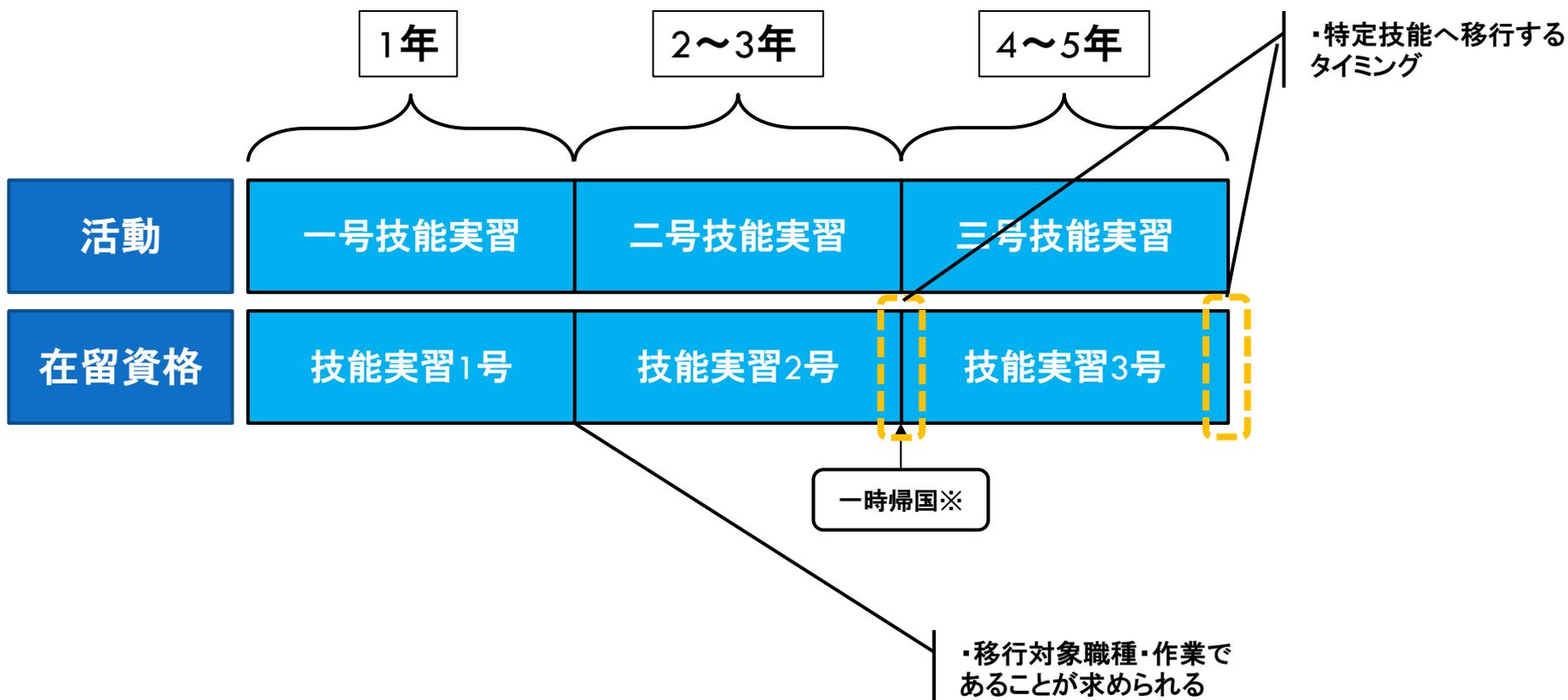
個別の在留資格(特定技能と技能実習)

業務の定義 ○ 身体上または精神上の障害があることにより、日常生活を営むのに支障がある人に対し、入浴や排泄、食事などの身体上の介助やこれに関連する業務をいう。

	第1号技能実習	第2号技能実習	第3号技能実習
必須業務(移行対象職種・作業で必ず行う業務)	<p>(1) 身体介護業務 (これらに関連する、準備から記録・報告までの一連の行為を含む)</p> <p>① 身じたくの介護(1)の3.については、状況に応じて実施)</p> <p>1) 整容の介助 1. 整容(洗面、整髪等) 2. 顔の清拭 3. 口腔ケア</p> <p>2) 衣服着脱の介助 1. 衣服の着脱の介助(座位・臥位)</p> <p>② 移動の介助 1) 体位変換 1. 体位変換 2. 起居の介助(起き上がり・立位)</p> <p>2) 移動の介助(2.については、状況に応じて実施)</p> <p>1. 歩行の介助 2. 車いす等への移乗の介助 3. 車いす等の移動の介助</p> <p>③ 食事の介護 1) 食事の介助</p> <p>④ 入浴・清潔保持の介護(3)については、状況に応じて実施)</p> <p>1) 部分浴の介助 1. 手浴の介助 2. 足浴の介助</p> <p>2) 入浴の介助 3) 身体清拭</p> <p>⑤ 排泄の介護(3)については、状況に応じて実施)</p> <p>1) トイレ・ポータブルトイレでの排泄介助 2) おむつ交換 3) 尿器・便器を用いた介助</p>	<p>(1) 身体介護業務 (これらに関連する、準備から記録・報告までの一連の行為を含む)</p> <p>① 身じたくの介護(1)の3.については、状況に応じて実施)</p> <p>1) 整容の介助 1. 整容(洗面、整髪等) 2. 顔の清拭 3. 口腔ケア</p> <p>2) 衣服着脱の介助 1. 衣服の着脱の介助(座位・臥位)</p> <p>② 移動の介助 1) 体位変換 1. 体位変換 2. 起居の介助(起き上がり・立位)</p> <p>2) 移動の介助 1. 歩行の介助 2. 車いす等への移乗の介助 3. 車いす等の移動の介助</p> <p>③ 食事の介護 1) 食事の介助</p> <p>④ 入浴・清潔保持の介護(3)については、状況に応じて実施)</p> <p>1) 部分浴の介助 1. 手浴の介助 2. 足浴の介助</p> <p>2) 入浴の介助 3) 身体清拭</p> <p>⑤ 排泄の介護(3.については、状況に応じて実施)</p> <p>1) トイレ・ポータブルトイレでの排泄介助 2) おむつ交換 3) 尿器・便器を用いた介助</p>	<p>(1) 身体介護業務 (これらに関連する、準備から記録・報告までの一連の行為を含む)</p> <p>① 身じたくの介護 1) 整容の介助 1. 整容(洗面、整髪等) 2. 顔の清拭 3. 口腔ケア</p> <p>2) 衣服着脱の介助 1. 衣服の着脱の介助(座位・臥位)</p> <p>② 移動の介助 1) 体位変換 1. 体位変換 2. 起居の介助(起き上がり・立位)</p> <p>2) 移動の介助 1. 歩行の介助 2. 車いす等への移乗の介助 3. 車いす等の移動の介助</p> <p>③ 食事の介護 1) 食事の介助</p> <p>④ 入浴・清潔保持の介護 1) 部分浴の介助 1. 手浴の介助 2. 足浴の介助</p> <p>2) 入浴の介助 3) 身体清拭</p> <p>⑤ 排泄の介護(3.については、状況に応じて実施)</p> <p>1) トイレ・ポータブルトイレでの排泄介助 2) おむつ交換 3) 尿器・便器を用いた介助</p> <p>⑥ 利用者特性に応じた対応(認知症、障害等)</p> <p>1) 利用者特性に応じた対応</p>
	<p>(2) 安全衛生業務</p> <p>① 雇入れ時等の安全衛生教育</p> <p>② 介護職種における疾病・腰痛予防</p> <p>③ 福祉用具の使用方法及び点検業務</p> <p>④ 介護職種における事故防止のための教育</p> <p>⑤ 緊急時・事故発見時の対応</p>	※	

個別の在留資格(技能実習)

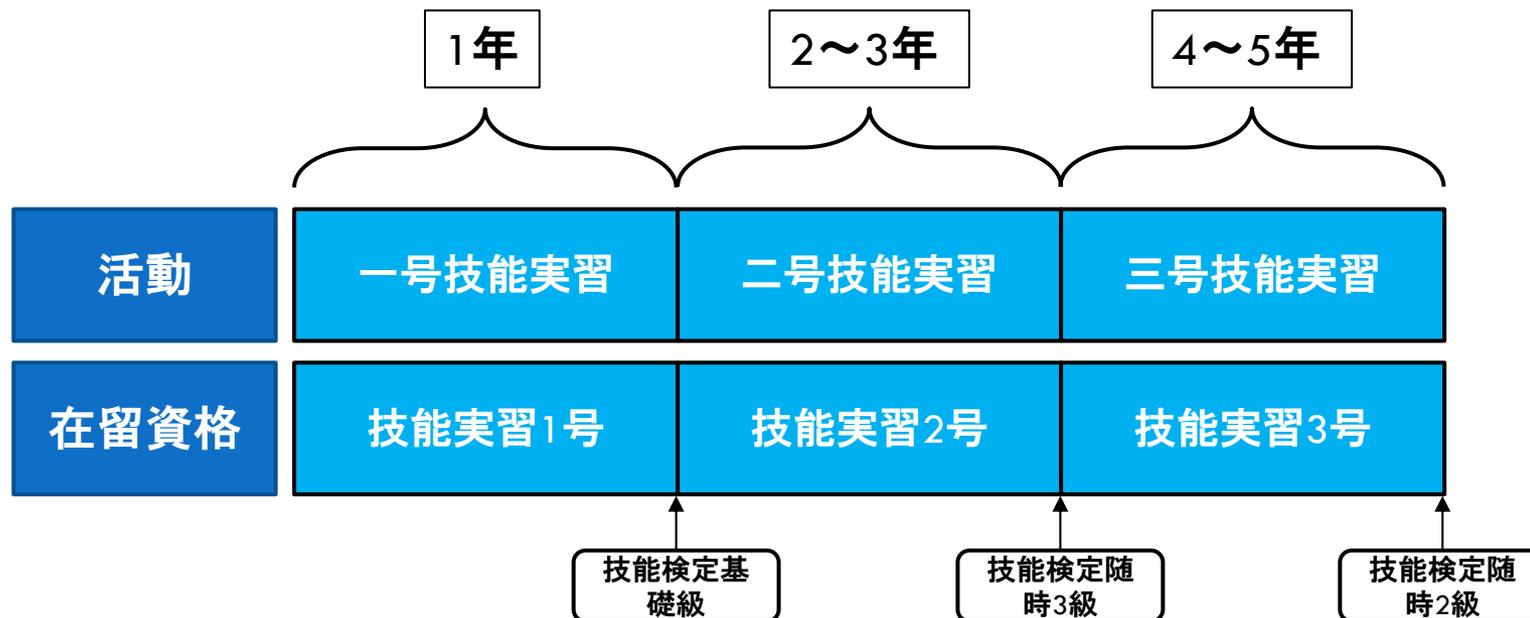
■ 技能実習1号～3号



※技能実習3号開始後1年以内に一時帰国することも選択できるようになった

個別の在留資格(技能実習)

- 技能実習1号～3号



- 技能検定とは？

(技能検定)

第四十四条 技能検定は、厚生労働大臣が、厚生労働省令で定める職種（以下この条において「検定職種」という。）ごとに、厚生労働省令で定める等級に区分して行う。ただし、検定職種のうち、等級に区分することが適当でない職種として厚生労働省令で定めるものについては、等級に区分しないで行うことができる。

2 前項の技能検定（以下この章において「技能検定」という。）の合格に必要な技能及びこれに関する知識の程度は、検定職種ごとに、厚生労働省令で定める。

(略)

■ 技能検定のレベル分け

(合格に必要な技能及びこれに関する知識の程度)

第六十二条 法第四十四条第二項の厚生労働省令で定める技能検定の合格に必要な技能及びこれに関する知識の程度は、検定職種ごとに次の各号に掲げる技能検定の区分に応じ、当該各号に定めるとおりとする。

一 特級の技能検定 検定職種ごとの管理者又は監督者が通常有すべき技能及びこれに関する知識の程度

二 一級の技能検定 検定職種ごとの上級の技能労働者が通常有すべき技能及びこれに関する知識の程度

三 二級の技能検定 検定職種ごとの中級の技能労働者が通常有すべき技能及びこれに関する知識の程度

四 三級の技能検定 検定職種ごとの初級の技能労働者が通常有すべき技能及びこれに関する知識の程度

五 基礎級の技能検定 検定職種ごとの基本的な業務を遂行するために必要な基礎的な技能及びこれに関する知識の程度

六 単一等級の技能検定 検定職種ごとの上級の技能労働者が通常有すべき技能及びこれに関する知識の程度

個別の在留資格(技能実習)

■ 技能検定のレベル分け

技能検定の受検に必要な実務経験年数一覧

(単位 年)

受 検 対 象 者 (※1)	特 級	1 級		2 級	3 級 (※7)	基 礎 1 級 (※7)	基 礎 2 級 (※7)	単 一 等 級
	1 級 合 格 後	2 級 合 格 後	3 級 合 格 後	3 級 合 格 後				
実務経験のみ		7		2	0 ※8	0 ※8	0 ※8	3
専門高校卒業 ※2 専修学校 (大学入学資格付与課程に限る。) 卒業		6		0	0	0	0	1
短大・高専・高校専攻科卒業 ※2 専修学校 (大学編入資格付与課程に限る。) 卒業		5		0	0	0	0	0
大学卒業 ※2 専修学校 (大学院入学資格付与課程に限る。) 卒業		4		0	0	0	0	0
専修学校 ※3 又は各種学校卒業 (厚生労働大臣が指定したものに限る。)	800h以上	6	2	4	0 ※9	0 ※9	0 ※9	1
	1600h以上	5		0	0 ※9	0 ※9	0 ※9	1
	3200h以上	4		0	0 ※9	0 ※9	0 ※9	0
短期課程の普通職業訓練修了 ※4	700h以上	5	6	0	0 ※6	0 ※6	0 ※6	1
普通課程の普通職業訓練修了 ※4	2800h未満		5	0	0	0	0	1
	2800h以上		4	0	0	0	0	0
専門課程又は特定専門課程の高度職業訓練修了 ※4		3	1	2	0	0	0	0
応用課程又は特定応用課程の高度職業訓練修了			1	0	0	0	0	0
長期課程又は短期養成課程の指導員養成訓練修了			1 ※5	0 ※5	0	0	0	0
職業訓練指導員免許取得			1	-	-	-	-	0
長期養成課程の指導員養成訓練修了			0	0	0	0	0	0

※ https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11800000-Shokugyounouryokukaihatsukyoku/ginoukentei_jukenshikaku.pdf

個別の在留資格(技能実習)

■ 技能検定のレベル分け

技能検定区分	合格に必要な技能	受験までの経験年数
特級	検定職種ごとの管理者又は監督者が通常有すべき技能及びこれに関する知識の程度	1級合格後5年
1級	検定職種ごとの上級の技能労働者が通常有すべき技能及びこれに関する知識の程度	7年
2級	検定職種ごとの中級の技能労働者が通常有すべき技能及びこれに関する知識の程度	2年
3級	検定職種ごとの初級の技能労働者が通常有すべき技能及びこれに関する知識の程度	0年
基礎級	検定職種ごとの基本的な業務を遂行するために必要な基礎的な技能及びこれに関する知識の程度	0年

個別の在留資格(技能実習)

■ 技能検定の合格率

令和元年度「技能検定」実施状況

別添資料

1. 等級別の実施状況（令和元年度）

等級 (技能検定の合格に必要な技能及び知識)	受検申請者数 (前年度比)	合格者数 (前年度比)	合格率 (前年度)
特級 (管理者又は監督者に必要な技能及び知識)	4,900人 (-7.3%)	670人 (-59.5%)	13.7% (31.3%)
1級 (上級の技能労働者に必要な技能及び知識)	96,157人 (+3.0%)	29,728人 (+0.9%)	30.9% (31.6%)
2級 (中級の技能労働者に必要な技能及び知識)	328,805人 (0.0%)	92,984人 (+3.6%)	28.3% (27.3%)
3級 (初級の技能労働者に必要な技能及び知識)	279,789人 (+4.8%)	133,234人 (+6.1%)	47.6% (47.0%)
単一等級 (等級に区分していない職種で、1級相当の技能及び知識)	2,817人 (-13.0%)	1,525人 (-3.2%)	54.1% (48.7%)
随時2級 (技能実習生を対象とし、中級の技能労働者に必要な技能及び知識)	1,422人 —	47人 —	3.3% —
随時3級 (技能実習生を対象とし、初級の技能労働者に必要な技能及び知識)	57,559人 (+46.1%)	14,921人 (+28.4%)	25.9% (29.5%)
基礎級 (技能実習生を対象とし、基本的な業務を遂行するために必要な技能及び知識)	100,002人 (+42.8%)	90,624人 (+40.7%)	90.6% (92.0%)
合計	871,451人 (+7.9%)	363,733人 (+12.2%)	41.7% (40.1%)

※1 技能検定は学科試験と実技試験により行われ、受検申請者数について、当該年度に同時に両試験に申請した者は、1名として計上している。例外として、学科試験の合格が実技試験の受検要件となっているため、両試験を同時に申請できない一部の職種（ファイナンス・プランニング1級、金融窓口サービス1級、知的財産管理1級、接客販売1級及び2級、フィットネス・マネジメント1級）については、学科試験と実技試験の受検申請者数の合計を計上している（以下同じ）。

※2 基礎級については、平成29年度以前の実績においては、基礎1・2級を含む（以下同じ）。

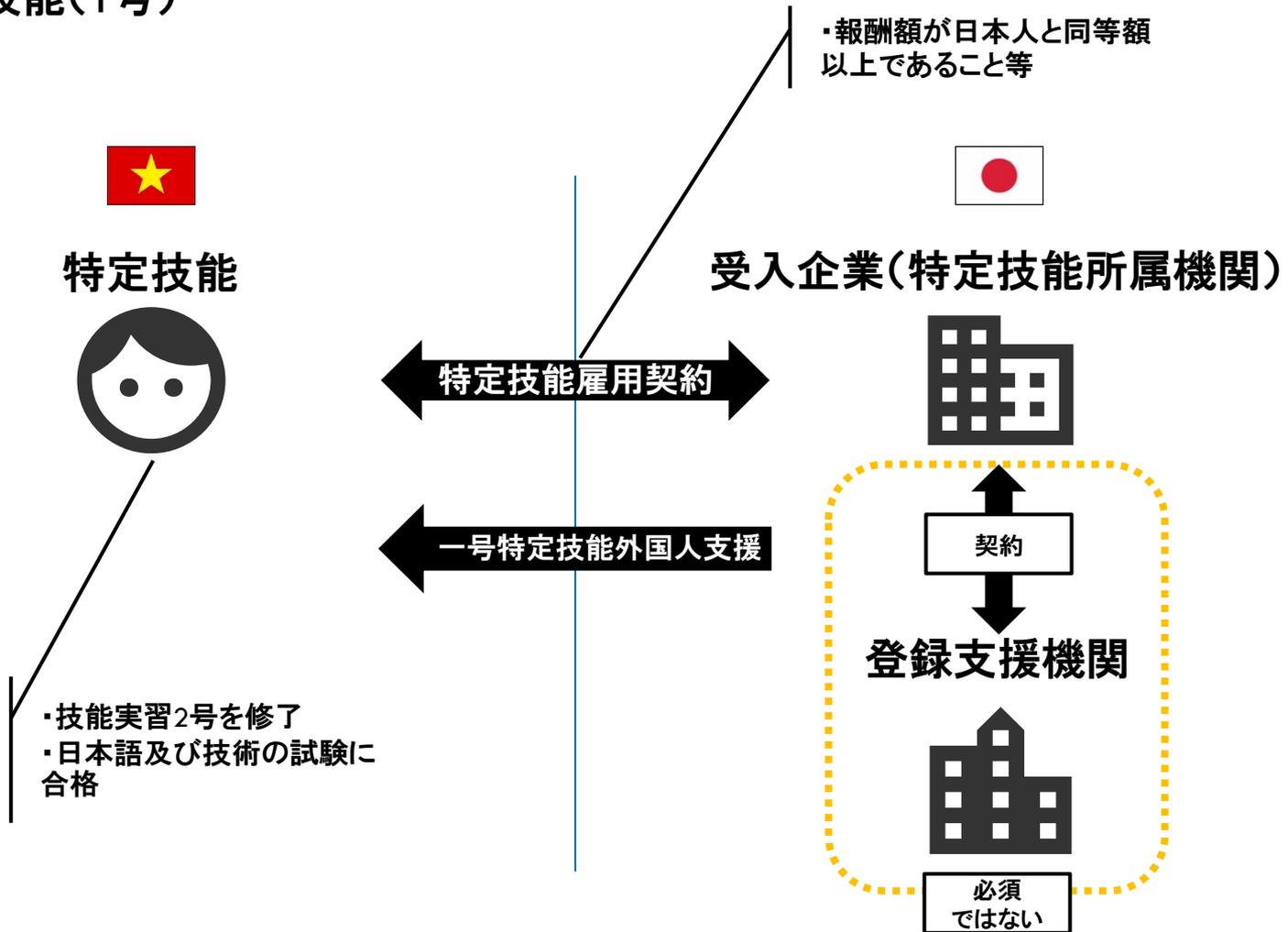
※3 随時2級については令和元年度より実施。

職業能力評価制度の概要

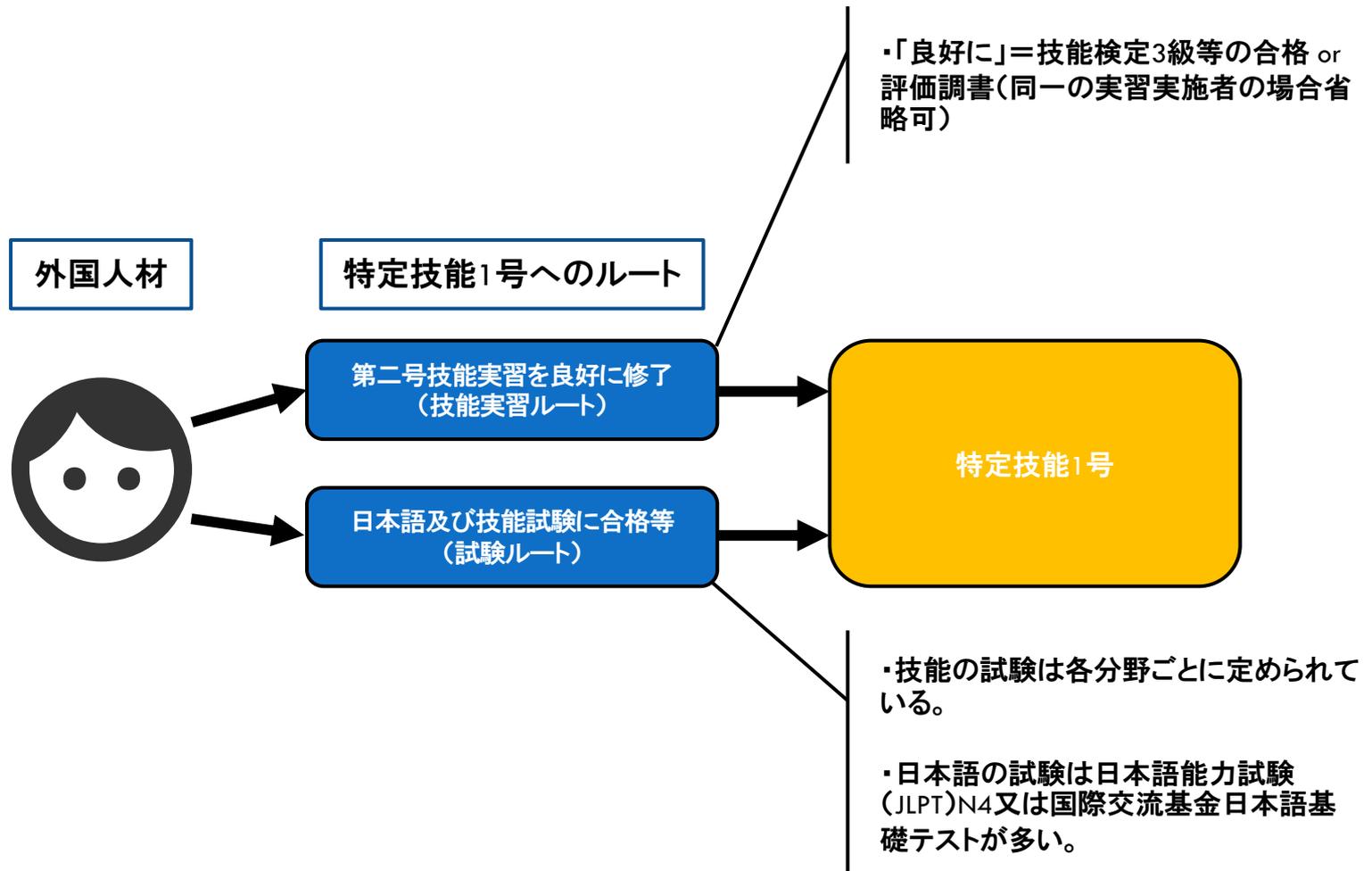
	技能検定	認定技能審査	認定社内検定	職業能力評価基準
根拠	職業能力開発促進法第44条	技能審査認定規程（48年告示）	社内検定認定規定（59年告示）	法令規定なし
概要	大臣（又は都道府県知事）が、労働者の有する技能を一定の基準によって検定し、これを公証する国家検定制度。	非営利団体が実施する技能審査のうち、技能振興上推奨すべきものを大臣が認定する制度。 （技能審査：労働者の有する職業知識・技能を審査し証明する）	事業主等が、雇用する労働者に対して実施する検定のうち、技能振興上推奨すべきものを大臣が認定する制度。なお、社内検定自体は、大臣認定を受けなくても事業主等が実施することはできる。	労働者の職業能力を共通のモノサシで評価できる様、業種・職種・職務別に必要な能力水準を示した基準。 あくまでも基準のみであって、具体的な試験問題、活用方法等が予め組み込まれたものではない。
対象職種等	企業横断的・業界標準的な普遍性を有する、技能および知識を客観的に評価できる、対象労働者が全国的に相当数存在する等といった職種。	企業間で共通性のある技能であるが、技能労働者が少ない、特定地域にのみ存在する、技能の幅が狭い等といった職種。 技能検定とは競合しないこと。	個別企業において、先端的な技能、特有な技能など。 技能検定を補完するものであること。	業種別に幅広い業種を対象とし、業種横断的な経理・人事等の事務系職種についても整備。
被評価・受検対象者	一定以上の実務経験年数を有する者など。	一定以上の実務経験年数を有する者など。	事業主（事業主団体等の場合は、その構成員である事業主）に雇用される労働者に限定。 （系列企業の労働者や団体傘下の一人親方等も可）	労働者、求職者（だれでもよく、評価基準を用いる実施者に委ねられる）
評価方法	具体的な試験基準、試験採点基準、試験実施要領、評価者の選任基準等を定める必要がある。 試験は、実技試験＋学科試験 ・実技試験は、実際に作業等を行わせて技能程度を検定する。 ・学科試験は、作業の遂行に必要な正しい判断力及び知識の有無を判定する。			評価基準は、業界内での標準的な基準。各企業で適当にカスタマイズして活用する。継続的観察による評価でも、試験方式による評価でも可。
実施機関	○都道府県及び職能開発協会 ○指定試験機関 ・事業主団体、その連合団体 ・一般社団法人、一般財団法人 ・法人である労働組合 ・営利を目的としない法人	○非営利団体 *平成12年行革大綱等に基づき、公益法人が実施する技能審査は認定廃止（13年に14職種を廃止→うち3職種は指定試験機関制度による技能検定へ）。 *非営利団体が実施する技能審査についても（局長通達により）新規認定は行わない。	○事業主 ○事業主団体又はその連合団体 なお、平成12年行革大綱等に基づき、公益法人は対象外。	国が関係団体の協力を得て実施。
現状	128職種	8団体9職種	45事業主等123職種	52業種、事務系9職種

個別の在留資格(特定技能と技能実習)

■ 特定技能(1号)

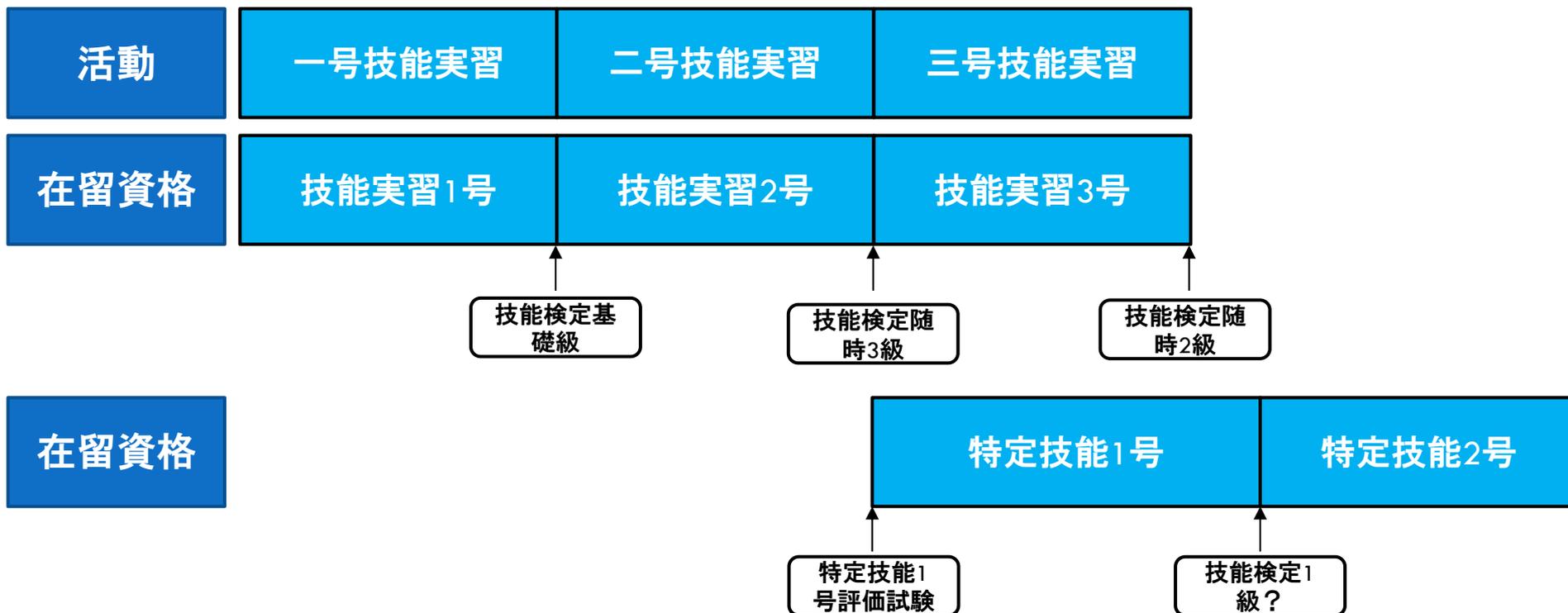


特定技能のルート



個別の在留資格(技能実習と特定技能)

■ 技能等の水準



- 1 人材を確保することが困難な状況にあるため外国人により不足する人材の確保を図るべき産業上の分野（特定産業分野）
建設分野
- 2 特定産業分野における人材の不足の状況に関する事項
 - ▶ 生産性向上や国内人材確保のための取組
施工時期の平準化、i-Constructionの推進、建設リカレント教育・多能工化、建設技能者の処遇改善（公共工事設計労務単価の引き上げ、社会保険加入の徹底）、建設キャリアアップシステムの構築 等
 - ▶ 受入れの必要性（人手不足の状況）：令和5年度末時点で約21万人
 - ▶ 受入れ見込み数：令和5年度末時点で約4万人
- 3 特定産業分野において求められる人材の基準に関する事項
 - ▶ 特定技能1号（技能水準） 「建設分野特定技能1号評価試験」（新設、2019年度中実施）、「技能検定3級」（日本語能力）「国際交流基金日本語基礎テスト」、「日本語能力試験（N4以上）」
 - ▶ 特定技能2号（技能水準） 「建設分野特定技能2号評価試験」（新設、2021年目途実施）、「技能検定1級」
※試験合格に加えて、班長としての実務経験を1～3年以上有することを要件とする
- 4 在留資格認定証明書の交付の停止の措置又は交付の再開の措置に関する事項
- 5 その他特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する重要事項
 - ▶ 特定技能外国人が従事する業務：型枠施工、左官、コンクリート圧送、トンネル推進工、建設機械施工、土工、屋根ふき、電気通信、鉄筋施工、鉄筋接手、内装仕上げ/表装、とび、建築大工、配管、建築板金、保温保冷、吹付ウレタン断熱、海洋土木
 - ▶ 特定技能所属機関等に対して特に課す条件
（建設業者団体） 特定技能外国人の適正・円滑な受入れを実現するための事業を行う法人（特定技能外国人受入事業実施法人）の共同設立
（受入企業） 外国人の報酬予定額等を明記した受入計画の作成、国交大臣の審査・認定・巡回訪問による計画実施状況の確認
受入企業及び特定技能外国人の建設キャリアアップシステムへの登録
特定技能外国人受入事業実施法人への所属
1号特定技能外国人の数と外国人建設就労者（特定活動）の数の合計が、常勤職員の数を超えないこと 等
 - ▶ 特定技能外国人の雇用形態：直接雇用（派遣及び就業機会確保事業の適用は不可）

- 「建設キャリアアップシステム」は、技能者の資格、社会保険加入状況、現場の就業履歴等を業界横断的に登録・蓄積する仕組み
- 若い世代にキャリアパスと処遇の見通しを示し、技能と経験に応じ給与を引き上げ、将来にわたって建設業の担い手を確保し、ひいては、建設産業全体の価格交渉力を向上させるもの
- また、労務単価の引き上げや社会保険加入の徹底といった、これまでの技能者の処遇改善の取組をさらに加速させるもの
- 平成31年4月より「本運用」を開始。初年度で100万人、5年で全ての技能者の登録を目標

<建設キャリアアップシステムの概要>

※システム運営主体
(一財)建設業振興基金

技能者情報等の登録



【事業者情報】	【技能者情報】
・商号	・本人情報
・所在地	・保有資格
・建設業許可情報 等	・社会保険加入状況等
【現場情報】	
・現場名	
・工事の内容	
・施工体制 等	

カードの交付・現場での読取



現場入場の際に読み取り

技能者にカードを交付

就業履歴を蓄積

技能者の経験の見える化・能力評価

評価基準に合わせてカードを色分け



- レベル1 初級技能者 (見習い)
- レベル2 中級技能者 (一人前の技能者)
- レベル3 職長として現場に従事できる技能者
- レベル4 高度なマネジメント能力を有する技能者 (登録品評技能者等)

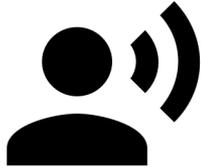
現場管理のIT化・書類削減

見積り・請求のエビデンスとしての活用

施工実績DB・ビッグデータとしての活用

一号特定技能外国人支援

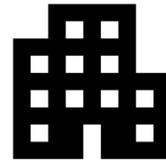
事前の
ガイダンス



空港への送迎



住居等の確保
支援



生活オリエン
テーション



行政手続
への同行



日本語学習機
会の提供



相談苦情対応



日本人との交
流機会の提供



受入困難時の
転職支援



定期面談



※オレンジ破線部分は外国人が理解できる言語(母国語)で提供する(特定技能雇用契約及び一号特定技能外国人支援計画基準省令4条)。

個別の在留資格(特定技能と技能実習)

■ 特定技能の業種等

業種	受入人数(5年間、人)	派遣の可否	技能試験開始時期
介護	60,000	×	2019年4月13日
ビルクリーニング	37,000	×	2019年11月1日
素材形成産業	21,500	×	2020年1月30日
産業機械製造業	5,250	×	2020年1月30日
電気・電子情報関連産業	4,700	×	2020年1月30日
建設	40,000	×	2020年8月28日
造船・船用工業	13,000	×	2019年11月28日
自動車整備	7,000	×	2019年12月3日
航空	2,200	×	2019年10月26日
宿泊	22,000	×	2019年4月14日
農業	36,500	○	2019年10月
漁業	9,000	○	2020年1月23日
飲食料品製造業	34,000	×	2019年10月16日
外食業	53,000	×	2019年4月25日

技能実習と特定技能1号

■ 在留資格の比較

	技能実習	特定技能1号
制度目的	技能等の移転による国際協力の推進	深刻な人手不足に対応するため、特定産業分野における、一定の専門性・技能を有する即戦力の外国人の受入れ
在留期間	技能実習1号:1年 技能実習2号:2年 技能実習3号:2年	通算5年
転職の可否	原則不可	可能 ※但し在留資格変更と同じ手続が必要(入管法20条)
技能検定の受検	必要	不要
労働関係法令の適用	労働関係法令の適用があり、技能実習法等による上乗せがある	労働関係法令が適用される
斡旋主体	監理団体	職業紹介事業者
組織の人数枠	有り	(原則)無し

二国間協力覚書締結国

フィリピン



カンボジア



ネパール



ミャンマー



モンゴル



スリランカ



インドネシア



ベトナム



バングラデ
シュ



ウズベキスタ
ン



パキスタン



タイ



2月15日から

インド

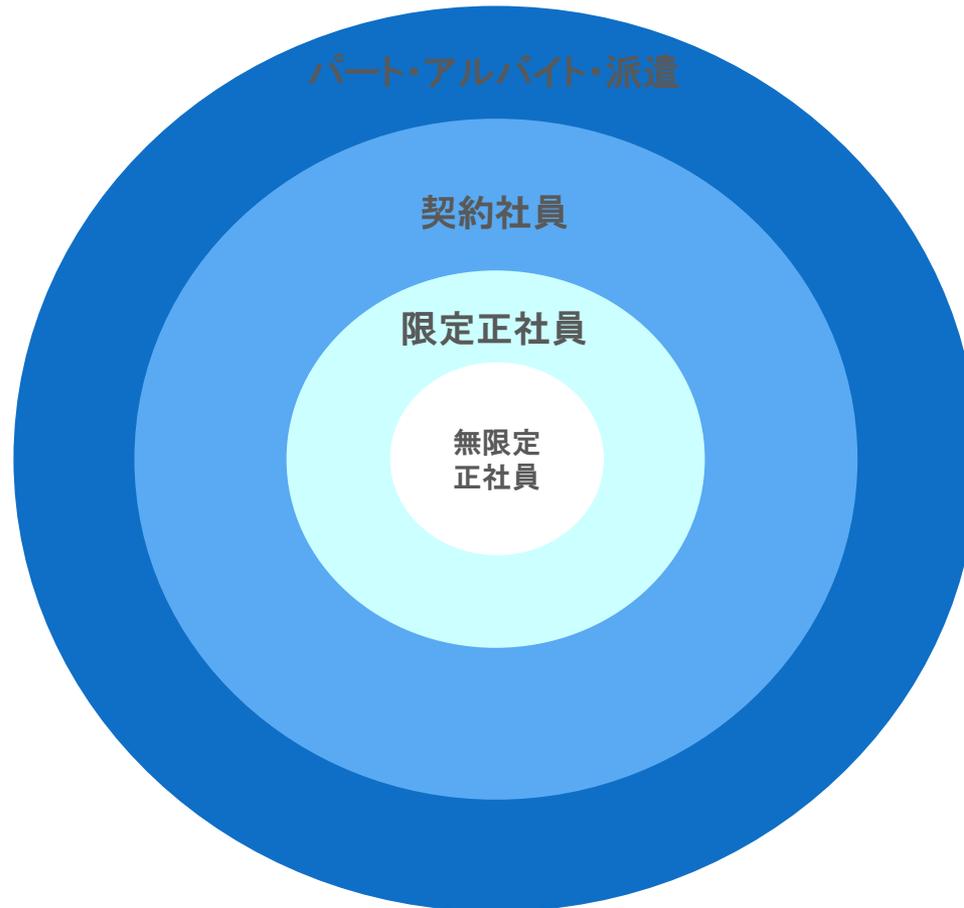


※破線は二国間協定に基づく手続きが既に手続きが有効になっている国を指します。

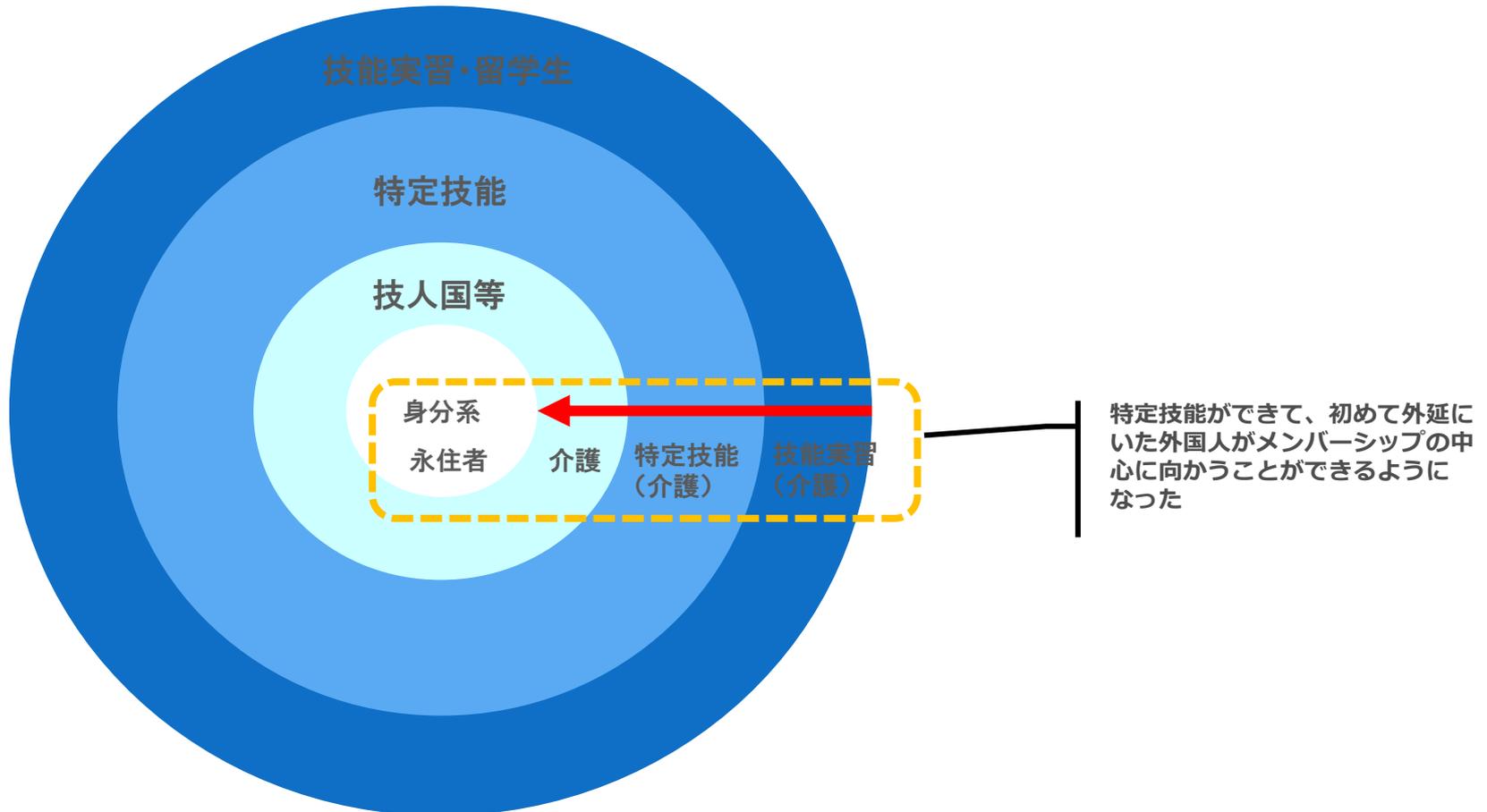
赤の破線が上陸許可基準省令の要件に該当する部分、緑の破線が査証(ビザ)の発給要件になる国、オレンジの破線が出国要件となる国を意味します。

- 1 はじめに
- 2 本邦の外国人雇用の歴史
- 3 本邦の日本人を含めた雇用制度
- 4 本邦の外国人雇用制度
- 5 日本型雇用システムにおける外国人雇用
- 6 人材育成型を採用した日本の課題

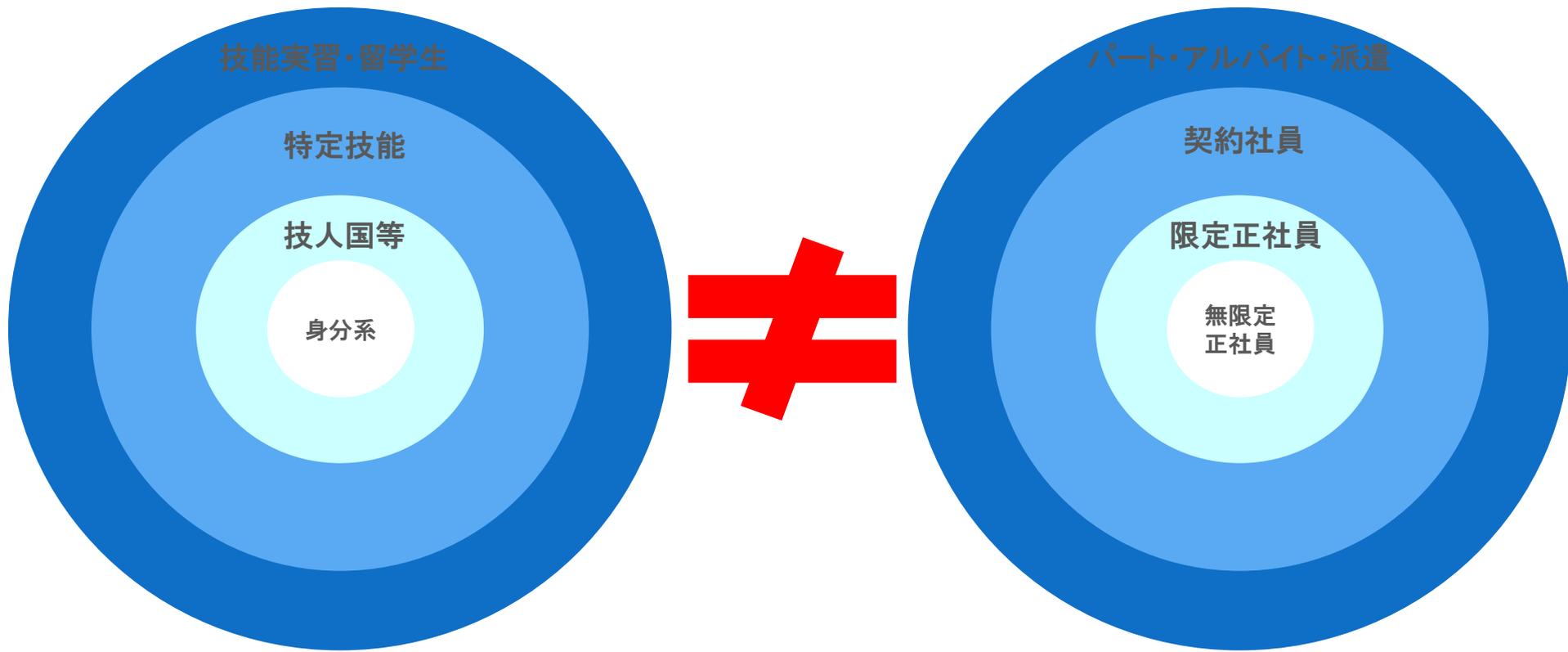
メンバーシップ型雇用



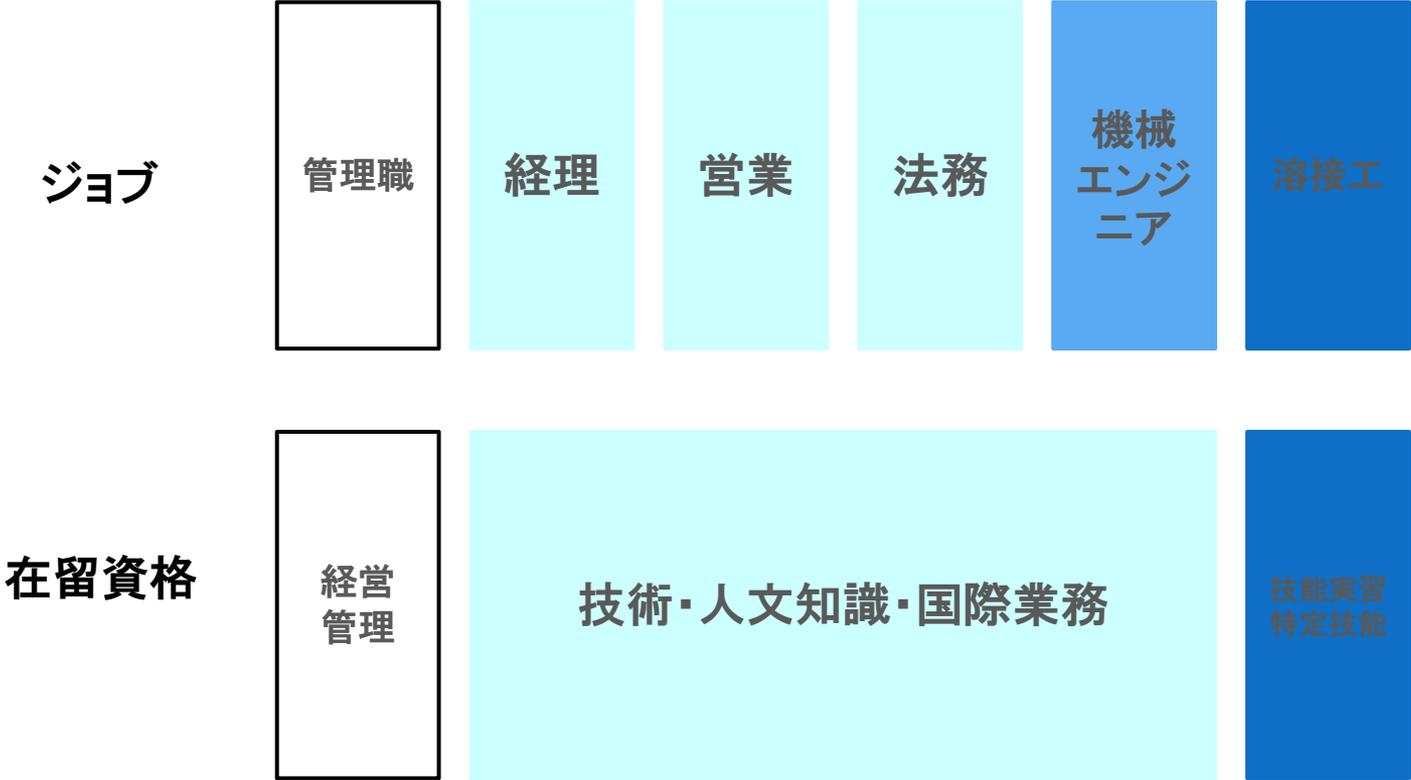
メンバーシップ型雇用と在留資格



メンバーシップ型雇用と外国人雇用



ジョブ型雇用と在留資格



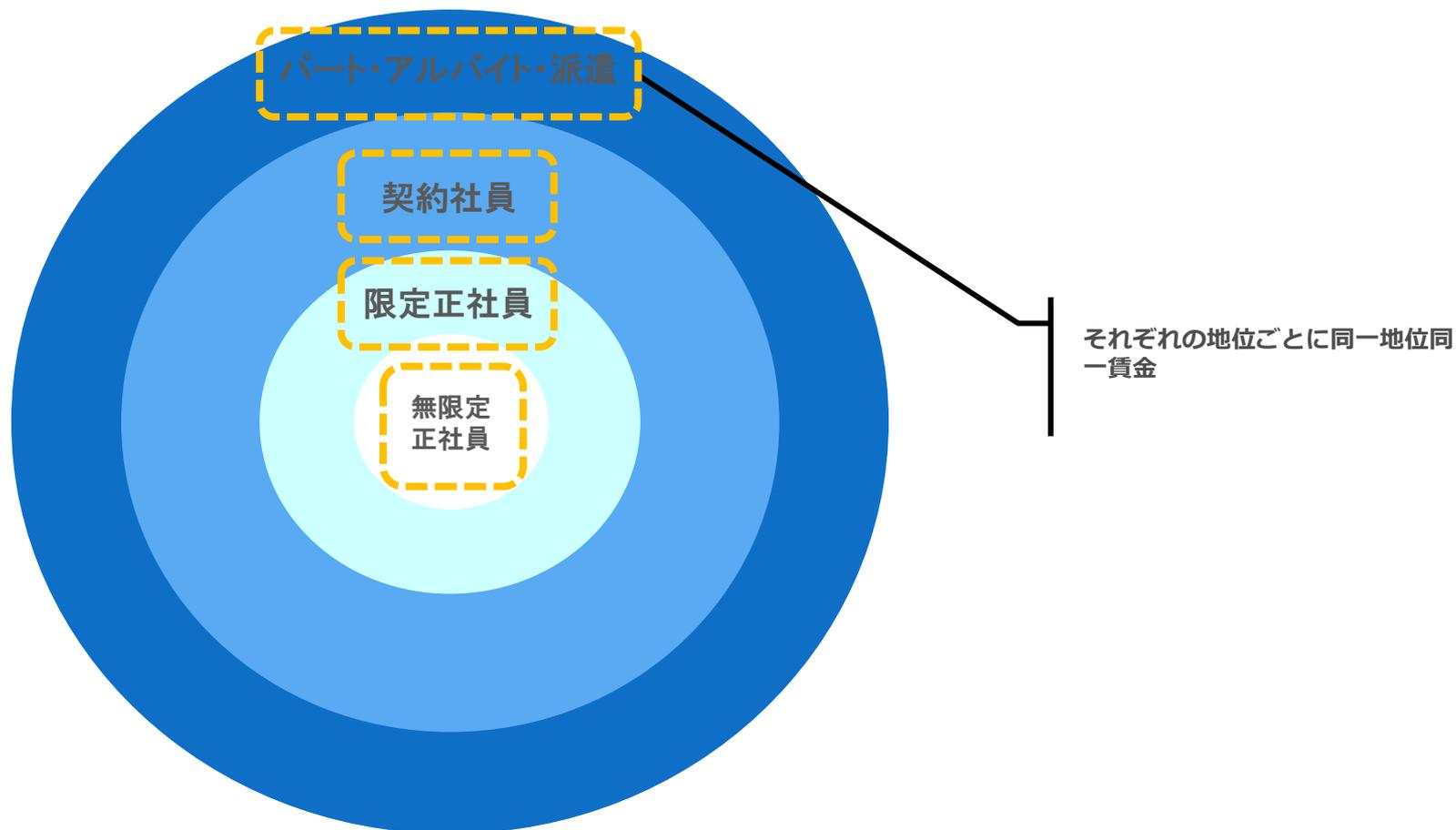
ジョブ型雇用と同一労働同一賃金

ジョブ



それぞれのジョブの中で同一労働
なら同一賃金

メンバーシップ型雇用と同一労働非同一賃金 (同一地位同一賃金)



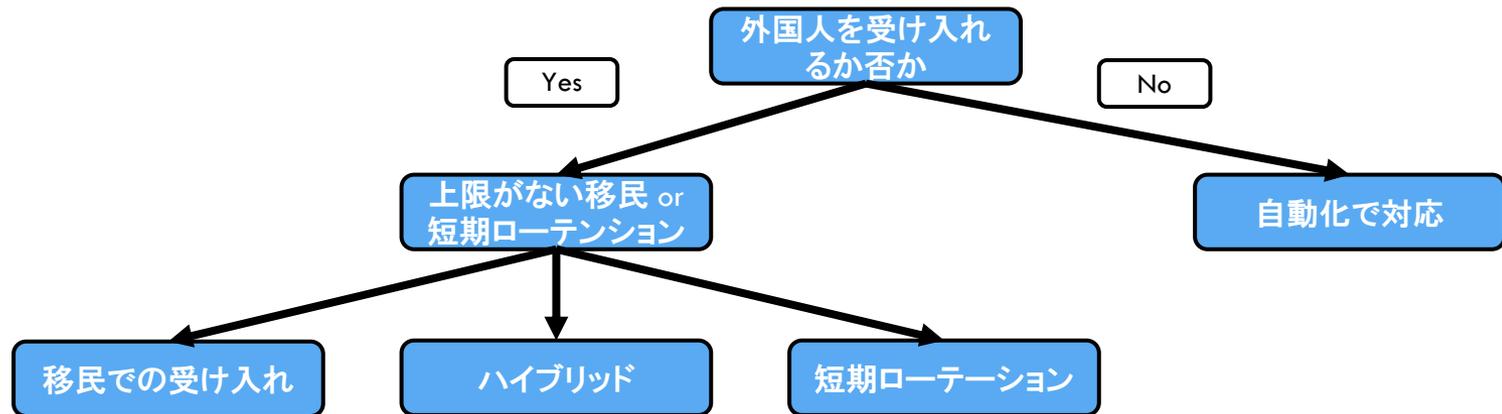
- 1 はじめに
- 2 本邦の外国人雇用の歴史
- 3 本邦の日本人を含めた雇用制度
- 4 本邦の外国人雇用制度
- 5 日本型雇用システムにおける外国人雇用
- 6 人材育成型を採用した日本の課題

人材育成型の外国人労働者の受け入れ

- 技能実習制度も特定技能制度も諸外国でいうTemporary Labour Migration Programs (TLMPs) の一つ。
- 特徴としては、失踪率が低い、Overstay Rateが低い等があるが、TLMPs共通の課題が当てはまる点は、他のTLMPsと同じ。

参照：<https://www.epi.org/publication/temporary-labor-migration-programs-governance-migrant-worker-rights-and-recommendations-for-the-u-n-global-compact-for-migration/>

- 他のTLMPsと比較すると「人材育成を通じた開発途上地域等への技能、技術又は知識(以下「技能等」という。)の移転による国際協力を推進することを目的とする」の「人材育成」という点が特徴的。
- 人材育成を労働者の保護目的に導入するものとして、労働者派遣法がある(参照:法7条1項2号)
- 日本は、ほぼ唯一のメンバーシップ型雇用の国であり、“ファーストキャリアを日本で”といったコンセプトになじみやすい。



ベトナム法の情報収集

77

- 国営企業登録情報ウェブサイト：<https://dangkykinhdoanh.gov.vn/>
- （企業名、企業コード、本店の住所、法定代表者の氏名等が参照可能）
- ベトナム六法：<http://www.jica.go.jp/project/vietnam/021/legal/>
- Center Database on Legal Normative Documents：
<http://vbpl.vn/tw/Pages/vbpqen.aspx>
- Ministry of Justice Legal Normative Documents：
<http://www.moj.gov.vn/vbpq/en/pages/vbpq.aspx>
- Ministry of Planning and Investment Legal Normative Documents：
<http://vbqpl.mpi.gov.vn/en-us/Pages/default.aspx>

参考文献等

- 法務省「特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する基本指針」
- 法務省「特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針(分野別運用方針)」
- 法務省「運用要領」
- 法務省「新たな外国人材の受入れについて」
- 法務省「入国・在留審査要領」
- 山脇康嗣『詳説 入管法の実務』
- 同『技能実習法の実務』
- 坂中英徳＝齋藤利夫『出入国管理及び難民認定法逐条解説改定第四版』
- 飯窪秀樹「海外興業株式会社と海外移住組合連合会—1920—40年代における海外移植民取扱機関の変遷」
- 本資料では、Apache license version 2.0.のライセンスで配布されているMaterial iconsを使用しています。

- 本資料では、わかりやすさの観点から、以下のとおりの用語を用いる場合があります。
- 出入国管理および難民認定法＝入管法
- 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

ご質問等



ご連絡先

〒100-0004

東京都千代田区 大手町1-7-2

東京サンケイビル25階

センチュリー法律事務所

杉田 昌平

03-5204-1089

sugita@century-law.com

ご清聴、ありがとうございました！

ご質問・ご意見・ご相談等、お気軽にお申しつけください。