

本稿は、当財団の大野理事長が渥美坂井法律事務所のウェブサイトに掲載しているコラム「黄昏迫るころ夕陽は美し」(<https://www.aplawjapan.com/professionals/kotaro-ohno>)に第 20 回「外国人材の受入れ—移民政策は採らないと言うが—」として執筆・掲載されたものです。なお、文中に言及されている 2025 年 11 月 25 日開催のシンポジウム「ビジネスと人権—外国人材の受入れと共生社会の実現に向けて—」の講演記録は ICCLC NEWS 109 号に掲載されておりますので、併せてご覧ください。

2026 年 1 月 16 日

外国人材の受入れ —移民政策は採らないと言うが—

我が国における外国人労働者の数が増加するにつれ、その受入れをめぐる問題が国政上も大きな課題としてクローズアップされるようになった。

公益財団法人国際民商事法センター(コラム #5「我が国による法整備支援」、#18「日本におけるジェンダー平等」参照)は、本 2025 年 11 月 25 日シンポジウム「ビジネスと人権—外国人材の受入れと共生社会の実現に向けて—」を開催し、この問題を採り上げた。そこでは、政府側の実務責任者である出入国在留管理庁福原申子在留管理支援部長、NHK「クローズアップ現代」等にも登場されている万城目正雄東海大教授、外国人比率が住民の2割に達する群馬県大泉町村山俊明町長、外国人社員の採用と育成に力を入れているプライム企業株式会社モスフードサービス川越勉執行役員の 4 名の方にご登壇を願い、それぞれの立場からプレゼンテーションをしていただいた。そして、これに引き続くパネルディスカッションにおいても活発な意見交換が行われ、大変充実したシンポジウムになった。

そこで、本稿においては、このシンポジウムにおける議論をも参考にしながら、読者と共に外国人労働者の問題について考えてみることにしたい。

1 現状

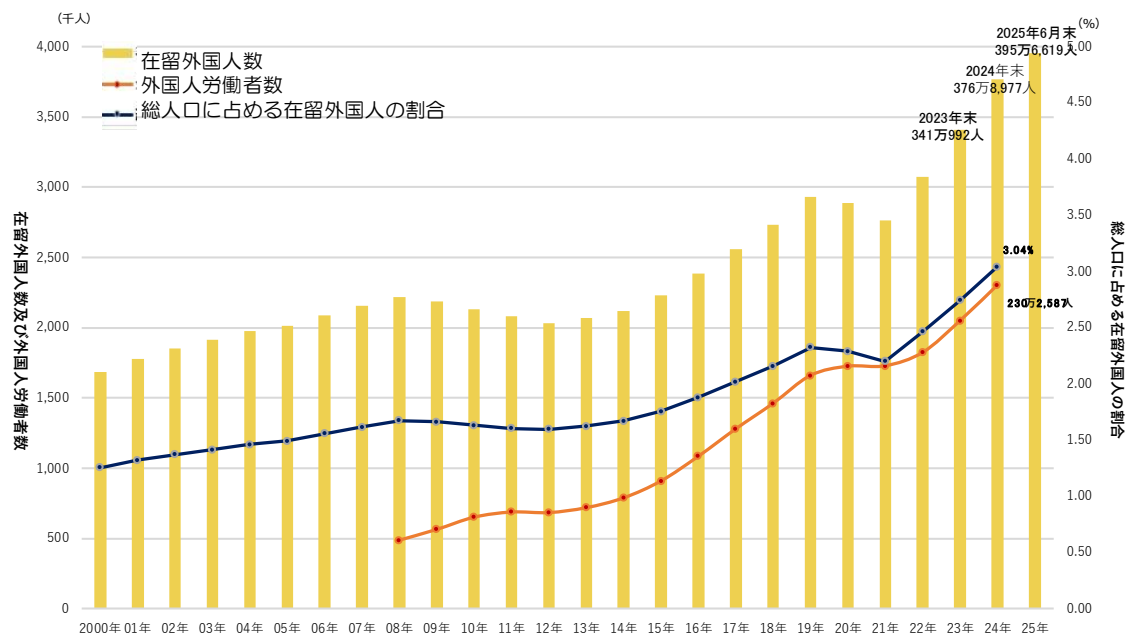
はじめに、外国人労働者に関する客観的な数字を見てみよう。

最新の入管庁のデータによれば、本 2025 年 6 月末時点における在留外国人の数は約 396 万人で、我が国総人口の約 3%を占める。これは、在留届に基づくもので、観光等短期滞在のため在留届を出さない者が大半を占める外国人新規入国者数(昨 2024 年は約 3402 万人)とは別の数字である。訪日外国人は、新規入国者に特例上陸者(船舶観光等)が加わるから、その総数は、昨 2024 年約 3687 万人に達した。

在留外国人のうち、外国人労働者の数は、厚労省のデータによれば、2024 年 10 月 1 日時点において約 230 万人である。

(図表1「在留外国人数及び外国人労働者数の推移」)

(図表1) 在留外国人数及び外国人労働者数の推移

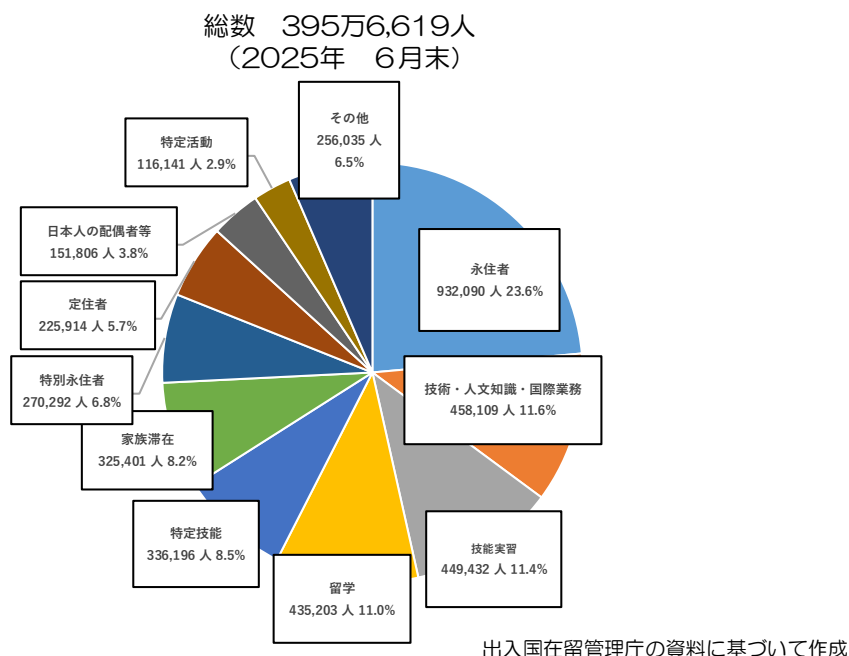


出入国在留管理庁の資料に基づいて作成。在留外国人数は、同庁による各年末の数字。外国人労働者数は、厚労省による各年10月末の数字。総人口は、総務省による各年10月1日の数字。

在留外国人を在留資格別に見ると、本年6月末の時点で、永住者(その許可のためには10年以上在日することや日本語能力等の要件あり)約93万人、技術・人文知識・国際業務(ホワイトカラー一職)約46万人、技能実習(送出国を支援する目的で、日本におけるスキル習得を目指す)約45万人、留学約44万人、特定技能(日本における人手不足分野毎にそこでの即戦力となりうる外国人を受け入れるもの)約34万人、家族滞在(他の資格で在留する外国人の家族)約33万人、特別永住者(在日韓国人等)約27万人、定住者(3世以内の日系外国人等)約23万人、日本人配偶者等約15万人、特定活動(多数の類型がある)12万人などとなる。

(図表2「在留外国人の在留資格別構成」)

(図表2) 在留外国人の在留資格別構成



1

こうした在留資格と就労の関係を見ると、永住者、特別永住者、定住者、日本人配偶者等は、その身分に基づいて就労が自由であり、技術人文知識国際業務、技能実習、特定技能、一部の特定活動等は、資格との関係で特定された職種への就労が認められ、さらに、留学生や家族滞在者も、資格外活動として許可を得れば週 28 時間以内のアルバイトが可能である。これに対し、観光、ビジネスなどの短期滞在等に対しては就労が認められていない。

我が国における少子高齢化に伴う労働力不足は年を追うごとに進行し、取り分け、製造業、農業、小売業、飲食宿泊業等で深刻な状況となっている。必要な働き手が確保できないため、事業を縮小せざるを得ず、果ては企業の存続ができなくなるようなケースもしばしば伝えられるようになった。

このような状況の下で、近時外国人労働者の数は急増し、私達の日常の経験に照らしても、コンビニやファーストフード店を訪れると、店員が外国人であることが少なくない。

外国人労働者は、今や日本の社会経済を支える貴重な「人材」と位置付けられるようになった。冒頭に記載した財団のシンポジウムの名称や本稿の題名においてもこの語を用いたのは、こうした理由による。

そして、近年日本と同様経済発展に伴って少子高齢化が進行している韓国、台湾、中国においてもアセアン諸国等から外国人労働者を受け入れるようになると、国の間の人材獲得競争を生じる。もっとも、我が国においては、近時円安が進み、一人当たりの国民所得において韓国に抜かれ、台湾にも追いつかれつつあるので、賃金の高さを理由に外国人労働者が他国ではなく日本に来る

ことを期待できるような状況ではなくなった。そうであっても、我が国は、外国人労働者に選ばれる国にならなければならないのである。

その一方で、そうした外国人労働者の増加に対して不安を覚える国民も増えている。例えば、川口市におけるクルド人集住地区においては、夜間の騒音、ゴミ出しのルール違反等をめぐって地域住民との間に摩擦を生じている。そして、犯罪事件を契機に発生した集団騒動や子供達が学校生活になじまないことなどの事情により、クルド人をはじめとする外国人住民に対する警戒感や反感が高まり、そのような感情は報道や SNS によって全国に拡散している。そうしたことから、外国人労働者がこのまま増加すれば、同様の問題が各地に生じかねないとの危惧の念を抱く人も増えた。

海外を見ても、欧米ではかなり前から難民を含む大量の外国人流入によって治安の悪化をはじめ様々な社会問題が顕在化しており、各国において移民流入に反対する政治勢力の台頭が伝えられている。

こうして、2024 年の衆議院議員選挙や 2025 年の参議院議員選挙において、外国人の受入れの制限を訴える新興政党が大きく躍進するなど、外国人労働者問題は、にわかに国政上の重要テーマとして注目されるようになった。

2 課題と入管庁の取組

日本の現状はあらまし上に述べた通りであるが、日本が現在のような社会経済を維持していくためには、実際問題としては外国人労働者を受け入れていくほかはない。外国人労働者がいなければ、最新の技術進歩を活用したとしても少子高齢化の下で日本経済が立ち行かなくなることが目に見えているからである。

もともと、政治の場でしばしば繰り返される「日本は移民政策を採らない」、「単純労働者の受入れは行わない」という建前は問題の所在を分かりにくくしているように思う。

「移民政策を採らない」という点は、多くの国民の意識に配慮した政治的な表現であるが、「永住を前提とするような大規模な外国人の受入れは行わない」という趣旨に理解すれば、必ずしも現状と矛盾するものではないと思われる。

しかしながら、「移民政策を採らない」と言い切ってしまうことにより、およそ日本に来る外国人労働者は所詮数年間の出稼ぎに過ぎないような印象を与え、外国人労働者に対する日本語教育やその子女に対する教育等日本の社会への受入れのための方策を講じる動機を弱めてしまうことには問題がある。

また、「単純労働者の受入れは行わない」という点も、我が国の在留資格上単純労働者を単純労働者として受け入れていないことはその通りである。

しかしながら、実際には、前述の通り、事実上かなりの数の外国人が様々な在留資格の下で単純労働(非専門的・非技術的分野)に従事している。すなわち、身分に基づいて就労が自由な在留資格を有する外国人の相当数、アルバイトに従事する留学生、日本において一定の技能を習得すべく来日した技能実習生等は、いずれも単純労働あるいはそれに近い業務を行っているものと

認められる。

したがって、「単純労働者の受入れは行わない」という建前もまた実態を分かりにくくしていることを否定できない。かつて技能実習生に労働法の保護が及ばなかったのも、送出国に対する技術移転の制度であるという建前に影響された面があったのではないかと思われる。

いずれにしても、日本において現在のような社会経済を維持するために外国人労働者の受入れが避けられない以上、懸念されるようなトラブルや混乱、他国におけるような社会の分断や治安の悪化を防ぎながら、その人権が尊重され、皆が安心安全に暮らせる共生社会を実現していく必要がある。

しかも、そのことは、単に労働力不足に対応するだけではなく、日本の社会をより開かれた活力のあるものにし、日本ファンを増やし、日本と外国との間の相互理解や信頼を深める上でも積極的意義があると思われる。

入管庁は、従来外国人の管理に傾斜して、これに対する支援が十分でないとの批判を受けることが多かった。

しかしながら、外国人をめぐる環境が大きく変化する中で、これに対応するための政府の方針や、外部有識者等も交えた様々な会議の提言等も踏まえながら、外国人受入れに関する施策を次第に充実させてきた。

技能実習制度については、送出国に対する技術支援という名目が単純労働の実態と大きく乖離し、人権侵害の温床となっているとの批判もあったことから、2027 年からこれに代えて育成就労制度を導入することになった。我が国の人手不足分野に労働力を供給するため、2019 年特定技能制度が導入されているが、育成就労は、特定技能制度が想定するレベルへの人材育成を図るものである。

そして、育成就労制度の下においては、日本語能力向上の施策が講じられるとともに、本人意向の転職も認められることとされている。また、技能実習制度の下において技能実習生が送出機関から借り入れてしばしばその返済に苦しんでいた送出費用についても、上限額を決め、送出国当局とも二国間取り決めを結んで連携するなど、外国人労働者の保護を図る。

さらに、日本語能力や技能が相当のレベルに達していることが確認されて特定技能 2 号に進めば、「技術人文知識国際業務」等と同様制限なく在留期間更新が認められるのである。

このように外国人の在留が長期化すれば、その間ライフステージごとに子の出産等様々な問題の発生が予想される。したがって、外国人との共生に向け、その受入れ環境を整備することが重要である。具体的には、日本語教育体制や相談支援体制等の構築のため、地方公共団体、民間組織、外国人コミュニティとの連携等を進めることとしている。取り分け、日本語能力については、その習得度合と生活の満足度との間に強い相関関係が認められる由である。

もっとも、近時は、外国人受入れに消極的な一部の人達から、入管庁は外国人に対して過度に宥和的であり、我が国の安心安全を守ろうとする姿勢が十分ではないとの批判が寄せられていることである。

これに対し、入管庁は、外国人との共生はあくまでも日本の法律に従った秩序あるものでなければならぬとの立場から、不法在留や不法就労の外国人等に対しては厳しく対応する姿勢を堅持し、「不法滞在者ゼロプラン」を掲げるなどして国民の安心安全の確保に努めている。

3 地方自治体や企業等の取組

外国人労働者問題は、地方自治体や企業等の協力がなければ国だけで到底対応できるものではない。現に入管庁も地方自治体や民間との連携強化に力を入れている。

シンポジウムにおいては、地方自治体と企業の代表の方から大変興味深く参考になる取組が披露された。その一部を以下に紹介したい。

群馬県大泉町の人口は4万1000人、そのうち外国人は約9000人で、町民の22%を占めている。町内には、スバル、パナソニック、味の素の工場があり、1990年ブラジル、ペルー等の日系人を受け入れたことに始まり、今はアジア等55か国からの外国人が居住する。外国人は、町内の特定の地域に集中するのではなく、分散して住んでいる。

大泉町は、秩序ある共生、住民として公正公平に扱うこと、多様性を認めお互いを尊重することを町の方針としている。それは、外国人が住民として国や町等のルールに従うのは当然である一方、納税義務を課している以上、公正公平な行政サービスを提供すべきだという考えに基づく。

外国人住民とのコミュニケーションについては、通訳職員10名に加え、翻訳機器も活用している。そして、国や自治体、社会のルール等に関する情報提供を重視しているので、行政と外国人のパイプ役を担うキーパーソンを発掘育成し、キーパーソンからもSNSを使って外国人に情報を広く伝えてもらっている。また、行政の方から積極的に乗り出して困りごとを聞き出すことに努めており、その結果、外国人からの要望の中でも至急対応を要すると認められた多言語による医療問診票を整備するなどした。

小中学生の4分の1が外国人なので、ここで日本人ファーストのようなことを言ったのでは、学校現場が成り立たない。授業は日本語で行われるが、日本語の不自由な外国人児童・生徒に対しては日本語を教える特別クラスを設けている。また、高齢化しつつある外国人住民の中には年金・保険制度を知らない者も多いので、長く日本に住むのであれば正しく手続きをすることが自分にとって有利であると予め良く説明しておくことが肝要である。治安については、警察当局と密接に連携していることもあり、特に問題はない。

住民の交流については、総じて外国人が積極的であるのに対し、日本人は消極的である。そこで、祭のようなイベントを設けて交流の促進を図っている。これは同時に町にとって貴重な観光資源になっている。

なお、地方自治体が地方公務員として外国人を任用することは、判例上公権力の行使や公の

意思決定に直接関与しない職について認められている。大泉町においては、専ら住民サービスに当たらせるため外国人を町職員に任用できるよう条例で町職員の国籍条項を撤廃したが、町外から猛烈な反発があり、未だその任用には至っていない。

一方、企業の取組例として、モスバーガー店を展開しているモスフードサービスがベトナム・カゾク・プログラムを展開している。

これは、2022 年に開始した外国人採用育成プログラムで、ベトナムの短大と提携し、プログラム参加者は来日前約 50 日にわたる研修で日本語の初歩的能力等を学んで特定技能 1 号の資格を取得した上、当面 5 年間の予定で来日する。「カゾク」というのは家族扱いを意味し、異国で寂しい思いをすることの多いベトナム人には大変好評である。接客業なので日本語の習得を重視し、来日前の研修期間中毎日レポートを書かせていることもあり、その上達は速い。皆仕事熱心で、日本側職員にも良い刺激になっている。

5 年のうちに店長に昇格することを目標としており、3 年目にして既に副店長が誕生している。参加者の大多数が 5 年経過後も日本に残りたいとの意向を有しているため、そうした者には特定技能 2 号の取得を勧めている。

ただし、昨今の外国人に対する厳しい見方もあって社宅探しや銀行口座開設には苦勞している由である。

モスフードとしては、このプログラムで育った人材は、当面まず日本で活躍してもらうことにしているが、現在海外展開を進めており、いずれ外国でも強力な戦力として活躍してもらうことを期待しているとのことであった。

なお、外国人と日本人との間の賃金格差については、万城目教授が各種データに基づいて分析をしたところ、表面的な数字はともかく、勤続年数や雇用形態等を考慮に入れると実質的には僅かなものに過ぎないことが明らかになった。

4 日本人の意識

今後増加する外国人労働者の社会的文化的統合が進めば、日本に定着する外国人の数も増えていくものと思われる。

確かに移民難民をめぐる欧米の状況は、極めて深刻である。しかし、例えば、ドイツに在住する外国人は全人口の約 20% の 1680 万人に達するとのことで、量的に日本とは桁が違う。しかも、日本の場合は、島国で、出入国のコントロールがかなり徹底しているという点や、良くも悪くも日本語という壁もあり、直ちに現在欧米が直面しているような状況には陥らないであろう

もとより外国人労働者がこのまま増大していけば、宗教や生活習慣も含めこれまで必ずしも表面化してこなかった問題が顕在化することは覚悟しなければならない。したがって、その受入れがあくまでもルールに則った秩序あるものであることを確保するとともに、受入れの量的な目安ないし上

限数等についても今後議論を深めるべきであろう。ただし、その場合にも、デマや著しく誇張した情報に振り回されることなく、あくまでも事実やデータに基づき冷静な議論がなさなければならないと思う。

ところで、外国人との共生社会を築く上で私が特に重要だと考えるのは、日本社会一般の外国人に対する意識の改革である。

日本人は、明治以降の近代化の過程で、ともすれば欧米人に対して卑屈になる半面、アジア人に対しては尊大に振舞う傾向があった。また、日本語でコミュニケーションをとる場合には、外国人の不完全な言い回しやなまりのある発音を笑う一方、いったん英語等外国語で会話することが求められると、今度は逃げ回る者が少なくない。

しかし、日本国内において外国人の数が増えれば、外国人に対してことさらに構えず、より自然に接することが求められるようになる。

ここで、最近私が目の当たりにした大変残念な場面についてお話しする。

週末の未明、山歩きに出かけるため、駅の近くにある 24 時間営業の牛丼屋に入った時の話である。店では、酔客と思われる中年の男性が、名札の記載から見てベトナム出身と思われる女性店員に対して、暴言を浴びせていた。客は、いきなりカウンターに行って料理を注文しようとしたが、店員から先に店外にある券売機でチケットを買うよう求められたことに激高したようであった。こうした店で働く外国人店員はそれなりの日本語能力を身に付けていて感心することが多いのであるが、この時は客が酔っていたこともあり、十分な意思疎通ができなかったものと見受けられた。

男性客の罵詈雑言は次第にエスカレートし、果ては「ロクな日本語もしゃべれない奴は日本から出ていけ」「日本人を馬鹿にするなら殺してやる」などと聞くに堪えない言葉を連ねるのである。私がこれは捨てておけないと思って介入しようとした時、折よく近くの交番から警察官が駆け付けてきた。おそらく他の店員が交番に通報をしたのだと思う。警察官が来ると男は急に静かになり、こそそと店から逃げるように出て行き、この件は落ち着いた。

それにしても、このベトナム人女性店員にとって、これは忘れがたい恐怖と屈辱の経験となり、彼女の日本に対するイメージを著しく損なったに違いない。私は、男の振舞が同じ日本人として誠に恥ずかしく、夜明け前から一生懸命働いているその外国人店員に詫びたいような気分になった。

このような島国根性あるいは偏狭な排外主義は、国際的に通用しないことはもちろん、国内的にも決して良い結果をもたらさない。日本が外国人労働者に選ばれなくなれば、経済社会が立ち行かなくなり、衰退の道を歩むことになりかねない。外国人労働者を受け入れ共生していくことは、インバウンドの観光客を迎えること以上に、現在の社会経済を維持し、それをより開かれた活気のあるものにしていく上で大きな意味があると思われる。

シンポジウムにおいては、万城目教授をはじめとする複数の登壇者から、日本が外国人労働者

に選ばれる国になるためには、日本に行けば稼げるというような金銭的経済的なメリットだけではなく、将来日本に残るにせよ、自国に戻るにせよ、日本でスキルや経験、言葉を習得することが自分のキャリアアップにつながるというメリットを強調すべきであるとの指摘がなされた。

私もそのような指摘に全く異論はないが、それと並んで、外国人労働者が日本では職場や社会の一員として受け入れられること、すなわち日本が外国人との共生社会となっているということも、日本を選ばれる国とする上で大きな要素になると思う。外国人が日本でそのように受け入れられたという経験は、着実に草の根の日本ファンを増やし、日本の国益にも資するであろう。

そうした共生社会を実現する上不可欠の前提は、日本人と外国人との間のコミュニケーションが円滑に行われることである。そして、それを可能にするためには、外国人の日本語能力を向上させることとともに、日本人が外国人を特別視せず、同じ社会に暮らす人間として自然に接していく必要があると思うのである。

(追記)

本稿は、シンポジウムに参加して私なりに考えたことを記したものである。プレゼンテーションやパネルディスカッションの内容については思わぬ誤解が含まれているかもしれないが、その文責はすべて私にある。

なお、公益法人国際民商事法センターは、来たる 2026 年創設 30 周年を迎え、同年 12 月 14 日に経団連会館で記念行事を行うこととしている。その際、国の内外から来賓をお招きしてご祝辞や講演をお願いすることに加え、「ビジネスと人権」をテーマとする国際シンポジウムを計画しており、そのシンポジウムでは、海外サプライチェーンにおける人権救済と並んで、外国人労働者の問題も改めて採り上げることとしている。