

我が国における人材受入れ制度に関する研究 ～中国・ベトナムの状況との対比による問題の明確化～

R10066 野田 圭吾
指導教員 池田将明

1. 研究の背景と目的

現在多くの国では、国際競争力を高めることが大変重要と考え、様々な政策を策定している。そして、この一環としてイノベーションを図れる優秀な人材を海外からも受け入れようと考えて、そのための制度作りを行っている。我が国においても6年前に同様の目的で高度人材ポイント制度を制定したが、資格取得者がほとんど増えていない状況にある。

そこで、本研究では、我が国で行なわれている高度人材ポイント制度がどのようなものであり、どこに問題があるのかを明らかにするために中国やベトナムの制度と対比し、さらに、外国人就労者に直接会って調査することにした。そして、どのような解決策があるのかを検討し、提言しようと考えた。

2. 外国人就労者の受入れ制度の現状

2.1 我が国の受入れ環境

出入国管理及び難民認定法により、外国人が日本に入国する際、日本政府が発行した在留資格が必要になっている。在留資格によって、外国人の活動に制限を設けている。

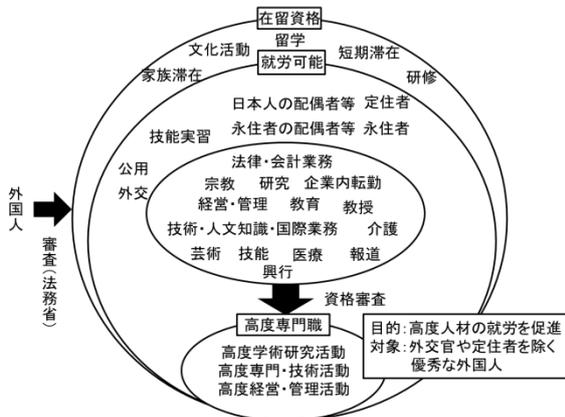


図1. 日本政府により付与される在留資格

3. 高度人材ポイント制度の概要

3.1 高度人材ポイント制度の目的

高度人材ポイント制度とは、入国又は在留可能な外国人の中でも我が国に経済成長やイノベーションに貢献する能力を有する可能性のある人材の受入れを促進するために、外国人にポイントを活用する事で審査をし、出入国管理上の優遇措置を与える制度です。

高度外国人材は、在留資格では、「高度専門職」であり、高

度専門職1号と2号で分けられており、1号は、「高度学術研究活動」、「高度専門・技術活動」、「高度経営・管理活動」の3つに分類されています。

2号は1号の分野で3年働くことによって申請ができるようになります。

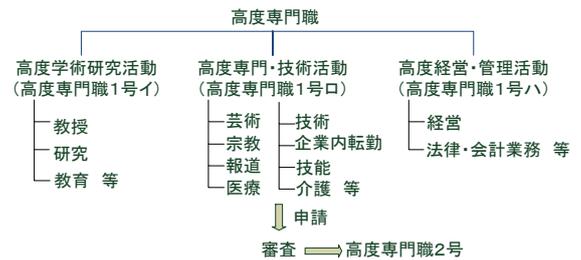


図2. 高度専門職の構成と職種

3.2 高度専門職の取得条件

本制度では、以下の評価基準に基づき70点以上取得した者に高度専門職と呼ぶ資格が付与される。

- 最低年収が300万円以上
- 学士、修士、博士の順に点数が振り分けられている
- 語学能力によるポイント
- 年齢と年収の高さに応じて点数を付与

3.3 取得によるメリット

本資格を取得すると、以下のような優遇措置を受けることができる。

- 複数の事業による報酬を受け取ることができる
- 就労ビザの更新期間が長くなる
- 永住取得に必要な在留期間10年が3年
- 配偶者が就労できる
- 親を呼び寄せることができる
- 出入国手続きが日本人と同じになる

3.4 高度人材ポイント制度の現状

今年で、7年目となる高度ポイント制度であるが、日本にいる在留外国人の中で高度ポイント制度を活用している外国人就労者0.27%しかいない。この原因は幾つか考えられるが、本制度をより活用できるように改善していく必要がある。

表1 高度専門職取得者数の推移

	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年
高度専門職	313	845	2453	4347	5917	6669
	0.02%	0.04%	0.12%	0.19%	0.25%	0.27%
在留外国人	2033656	2066445	2121831	2232189	2382822	2471458

4.中国における外国人受入れ制度

4.1 ABC ランク制度の概要

中国就労許可制度は、既存の外国専門家中国就労許可と外国人入国就業許可を外国人中国在留就労許可に統合する制度で、中国政府が出した評価基準に基づき、優秀な外国人材をAランク、専門的・技術的な人材をBランク、単純労働力などの人材をCランク3つに分類し、制限する制度である。

4.2 ABC ランク制度の目的

二つの許可証を統合する事で外国人就労者が就労するための申請が容易となり、手続きを簡略化することで、管理しやすくし、審査期間の短縮を図り、外国人就労者に促進につなげる。また、外国人就労者を、3段階に分けることで単純労働力の流入を抑制し、中国内での雇用を守る。

4.3 ABC ランク制度の問題点

中国全土で施行されてまだ一年と満たしていない。そのため、不明瞭な部分がある。更新するごとに、点数が変化していく場合どのような対処がされていくのか、また、中国では、日本と異なり、60歳で定年になっているため、60歳以上の者がどのように在留されていくのか。そして、許可の申請時又は更新時にパスポートを預ける必要があり、その期間他国への移動などに支障がきたす。

5. ベトナムの外国人労働者

5.1 外国人労働者の採用状況

ベトナムでは、外資系企業が立ち並び、農村部での大部分の仕事である第一次産業が減少しており、仕事を探しに、農村部から都会へと労働者が膨れ上がり失業率が高まっています。そのため、ベトナム人の雇用を守るために、外資系の経営者、役員又は職歴が長い熟練技師が在留資格が取りやすくしている。

5.2 ベトナムの今後の考察

ベトナムは他国からの投資がされ、急激にインフラが発達してきている。そのため、インフレが起こり、ベトナム人の生活に支障をきたしている。また、ベトナムは、日本と違い、大陸つながりであるため、交通インフラが整うことで、隣接している国との行き来がしやすくなり、高度な人材が入りやすくなるのではないかと予想される。また、それに伴い、陸続きであるため、国境を超えるのが容易であり、不法滞在などの取締りが重要であり、これをサポートするような就労制度構築が求められている。

6. ヒアリング調査

6.1 調査の概要

2018年1月9日に(有)野田工業製作所に働くベトナム人4名にヒアリング調査を行った。ここは社員数約60名の製造業者で外国人4人を雇っている。

6.2 調査により分かったこと

ベトナム人4人と面会して話を聞いた結果、以下のことが分かった。

- 1)受け入れ制度に関して認知度が低い
高度ポイント制度を知らない。
- 2)日本を選択した理由
北米と比べると、渡航費や物価の値段が安く、キャリアを重要視する北米より日本の方が就労しやすい。
- 3)在留資格の更新は手間がかかる
資格の更新は時間や手間がかかるため、更新期間の延長は、高度人材への優遇のニーズあっていると考えられる。
- 4)高度専門職の取得が難しい
言語能力が日本語であり、年収での基準がある為、取得が難しい。

7. 考察

日本は新卒一括採用といった中国やベトナムと違い、新卒などの未経験での就労がしやすい環境下にあります。そのため、雇用を守るような制度ではなく、外国人の雇用を促進するための優遇策をとっている。また、中国や日本での受入れ策は、施行されてからの期間が短いため、不十分な点が多く見受けられる。高度専門職は5年単位、又は転職する際に、再度高度専門職への審査が必要である。審査時、点数の変動により、剥奪される可能性がある。また、年収が低い分野だと受けることができない優遇がある。このように、取得条件が適切でない。日本で発行される在留資格は細分化されているが、高度専門職は3つ区分されている。そのため、求められる人材が不明瞭となっている。評価基準を職種又は在留資格ごとに決定する事で、必要としている分野を明確化する事で、優秀な外国人誘致につながるのではないかと考えられる。

8. 今後の課題

高度専門職を適切に活用するために、求めている分野を明確化し、分野ごとに適切な評価基準を設定する事で必要な人材を誘致し、持続性を高めるために労働環境を改善していく必要がある。

【参考文献】

- 1) 入国管理局 出入国管理及び難民認定法 関連法令
- 2) 通商白書 2016 高度人材の確保とイノベーションの創出