

立憲民主党  
「外国人受け入れ制度及び多文化共生社会のあり方に関する検討PT」  
(2018年11月22日版)

多文化共生社会と外国人の受け入れのあり方に関する将来ビジョン  
～中間報告～

11月8日に政調審議会で確認/決定された「外国人受け入れ制度と多文化共生社会に関する論点整理」に基づき、11月15日(木)及び16日(金)に合同部会総会で行った第一段階での協議結果、さらに11月20日(火)及び21日(水)に行った第二段階での協議結果を踏まえた上で、私たちが国民の皆さまに提起する「多文化共生社会と外国人の受け入れのあり方に関する将来ビジョン(仮称)～中間報告(案)～」として、以下を示す:

(お互いさまに支え合う多文化共生社会の実現)

1. 立憲民主党は、我が国に「労働者」として来日し、就労する外国人について「労働者」としての在留を認め、国内労働者と同じ法的な権利を保障すると同時に、地域社会における「生活者」として安心して暮らしを営むことのできる体制や環境の整備を段階的に進めていくことにより、**分断や対立を生じさせることなく、国籍や民族の異なる人々が互いに文化的・社会的背景等の違いを認め合い、相互理解と協調を基本に社会の対等な構成員としてお互いさまに支え合い、共に生きる「多文化共生社会」の実現をめざし、必要な法制上の措置の検討に着手する。**

(外国人受け入れのための新制度の創設)

2. 上記の目的を達成するため、現行の外国人労働者受け入れに関わる諸制度について抜本的な見直しを行いつつ、国民的な議論と理解の下に**新たな「外国人労働者受け入れ制度(以下、新制度)」を創設する。**

(外国人技能実習制度の段階的廃止)

3. 現行の「**外国人技能実習制度**」については、昨年11月1日に施行された新法の下においても引き続き悪質なブローカーや監理団体による人権侵害や法令違反などが後を断たず、制度的な矛盾に起因する構造的問題の解決が困難であることから、すでに就労している技能実習生や適正な受入機関等への不利益を生じさせないことに十分配慮しつつ、**段階的に新制度へ移管/統合した後、将来的に廃止する。**

(留学生の資格外活動就労の抜本的見直し)

4. 「**留学生の資格外活動としての就労**」についても、現行制度が一部に就労目的の抜け道として濫用され、人権侵害等の問題も発生していることから、適正化を図る方向で**そのあり方を抜本的に見直す。**その際、真に学問的目的で来日し、就学している留学生の必要最低限の補助的就労については適切な配慮を行う。

(外国人労働者受け入れの上限枠の設定)

5. 新制度は、「多文化共生社会」の実現につながる制度として提起することから、**外国人労働者の受け入れ総数には制度的な上限枠（＝総量規制）を設ける**。上限枠の判断については、客観性・透明性・予見性を確保する観点から、(a)外国人労働者の受け入れ必要水準（＝賃金・労働条件の向上や就労環境/機会の改善や支援などの努力をしてもなお、国内労働者で充足できず、生産やサービス提供が成り立たない状況）を評価する労働市場指標（産業分野別/地域別）と、(b)経済・社会における外国人労働者の受け入れ許容水準を判断するためのマクロ情勢評価などを組み合わせた上で、総合的な政策判断を加味して決定する方向で、具体的な制度の検討を行う。

(二国間条約に基づく公的な運営スキーム)

6. また、悪質な民間ブローカーの介在/介入による外国人労働者の搾取などが現行の外国人技能実習制度や留学生就労の構造的問題であったことに留意し、**新制度は、我が国と送出国との二国間の条約（協約）に基づく公的なスキームの下に運用する**。

(基本的権利の尊重と差別的待遇の禁止)

7. 新制度は、国際条約等で確認された**労働者としての基本的権利の保障と尊重を最大限、確保する**。特に、賃金や手当を含む労働条件、社会保険等の適用、研修や教育訓練の提供等については、原則、国内労働者と同等の処遇を義務付け、法令違反に対しても同等の罰則や外国人労働者の受け入れ停止処分等をとることとし、**不合理な格差や差別的待遇を禁止する**。

(「家族帯同」や「移動の自由」の段階的保障)

8. 但し、多文化共生社会の実現につなげるという趣旨と目的に鑑み、就労目的で最初に入国してから一定期間（＝3年を超えない範囲で適切な期間を検討する）の間については、日本での就労環境や社会/生活/文化環境への適応可能性を判断してもらうための期間と位置付け、「家族帯同」や「移動の自由」については必要な制限を検討した上で、**入国する外国人労働者の理解と同意を得る**。

その上で、当初の在留期間の経過後、**一定の要件/基準（日本語、技術、社会適合性要件など）を満たす場合に限り、在留（就労）資格の延長/更新または変更を行い得ることとし、その場合については、段階的に「家族帯同」や「移動の自由」の制限を緩和する方向で制度設計を検討する**。

(日本語能力などの習熟と学びの機会提供の義務)

9. 日本で就労する外国人は、「多文化共生社会」の構成員として職場や地域における意思疎通/コミュニケーション手段の確保と、異文化や慣習等の相互理解の促進が必要不可欠であることから、**①外国人労働者側には職業上及び生活上必要な日本語能力などの習熟を求め一方、②迎え入れる日本側（国、自治体、雇い主等）にはその習熟機会の提供や保証と、応分のコスト負担を求める**。なお、送出国側における十分な事前研修の実施が有効であることから、入国後研修のあり方を含めて具体的な検討を行う。

(外国人労働者の帯同子弟の教育機会の保障)

10. 外国人労働者の帯同子弟については、学校教育の機会を保障することとし、その体制の整備に向けて具体的な制度の検討を行う。

(学校や地域社会における多文化共生教育の推進)

11. 多文化共生社会の実現には、我が国国民の間に、外国人が持つ多様な文化や慣習等に対する理解や尊重を促進・確保していくことが必要不可欠であることから、**学校や地域社会における多文化共生教育や人権教育の実践、相互に交流する機会の確保**などを制度的に位置付け、推進する。

(国と地方の役割分担と地方自治体における体制整備への支援)

12. 外国人労働者及びその帯同家族の地域における生活環境を確保するためには、地方自治体の役割が特に重要であることから、**国と地方のそれぞれの責任及び役割の分担を明確化**した上で、地方の体制整備に向けて**必要な財政上の措置を講じる**ことを含め、具体的な制度設計を行う。

(所管官庁の一元化と省庁横断的な対応の確保)

13. 上記の多文化共生社会の実現を図るためには、所管官庁の一元化を図り、地方自治体との密接な連携・協力の下で省庁横断的な取り組みを確保することが必要不可欠であることから、**総務省（または内閣府）の下に新たに「多文化共生庁（仮称）」を設置する方向で検討**する。

(積極的労働政策の推進による労働力の確保)

14. なお、今後の労働力確保や人材育成に向けた取り組みについては、①働き方の改革や出産・育児環境の改善、子ども・子育て施策の一層の充実、②ITやAI、ロボット等の技術革新やイノベーションによる生産性の向上や省労働力化の促進、③女性や高齢者、障がい者や無業者、就職氷河期世代などの就労機会の創出や改善、などの**積極的労働政策を強力に推進していく必要がある**ことを併せて提起する。

(最後に)

15. 外国人労働者の受け入れは、決して「安価で、従順で、使い捨て可能な労働力の調達」を目的としてはならないし、そういう結果に陥らせてもいけない。むしろ、我が国社会・経済の維持・発展のために必要な生産活動やサービス提供の担い手として、さらには地域社会や社会保障の支え手として位置付け、持てる力を発揮してもらうことのできる制度や環境を構築すべきである。**私たち立憲民主党は、この将来ビジョンを基本に国民と共に新しい制度を構想していく。**

(以上)