



開国なくして、成長なし。

～「基本法」の下、「真の開国」に向け、抜本的改革実現を～

第21回 NAGOMiフォーラム

(第5回 東京会場)

2025年11月14日

NAGOMi 副会長
元厚生労働大臣 塩崎 恭久

各党の外国人政策と参議院選挙結果

外国人規制が主要な争点に浮上してきた

石破首相 自民総裁

「違法外国人ゼロ」を加速。運転免許証の切り替えや不動産の所有を厳しく

野田代表 立民

人種などを理由とする差別的な言動を禁止する法律の制定

斉藤代表 公明

外国人による社会保険料の未納を防止。在留管理を厳格に

吉村代表 維新

外国人比率の上昇抑制や受け入れの総量規制を含んだ人口戦略の策定

田村委員長 共産

外国人労働者に日本人と同じ労働者としての権利を保障

玉木代表 国民民主

外国人の社会保険の加入実態を調査して運用を適正化。不動産投資を規制

山本代表 れいわ

外国人差別をなくし権利を守る法制度を整備。入管施設での人権侵害をなくす

神谷代表 参政

非熟練労働者の受け入れを制限。帰化や永住権の要件を厳しく。参政権は一切認めず

与党
計 122
改選前 141

今回獲得
47

参院の新勢力

残り議席数 0
改選 124+1 (定数248)
+1は非改選の欠員1補充

今回獲得
78

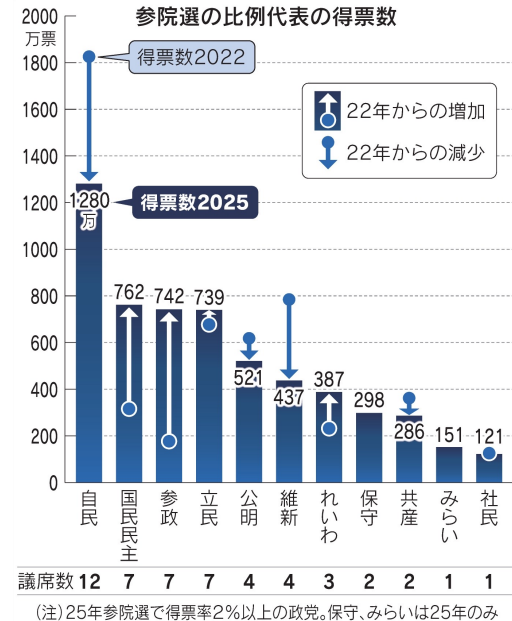
野党系
計 126
改選前 99

過半数 125

非改選 75	自民 39	公明 8	その他 18	参政 14	国民 17	維新 7	立民 22	非改選 48
-----------	----------	---------	-----------	----------	----------	---------	----------	-----------

自民	公明	無所属	諸派	みんな	保守	社民	参政	れいわ	国民	共産	維新	立民
101	21	13	2	0	2	2	15	6	22	7	19	38
選挙区 27	4	8	0	0	0	0	7	0	10	1	3	15
比例 12	4	0	1	0	2	1	7	3	7	2	4	7
非改選 62	13	5	1	0	0	1	1	3	5	4	12	16

「参議院選挙、全当選者が確定 自民39・立民22・国民17・参政14」
日本経済新聞 2025年7月21日



「外国人規制が争点に急浮上 行き過ぎは成長に逆風、各党の主張分析」
日本経済新聞 2025年7月15日

「参議院選挙の比例票分析、国民民主党が第2党 参政党3位で立民超え」
日本経済新聞 2025年7月22日

第219回国会における高市早苗内閣総理大臣所信表明演説

2025年10月24日

1 始めに

私は、日本と日本人の底力を信じてやまない者として、日本の未来を切り拓く(ひらく)責任を担い、この場に立っております。今の暮らしや未来への不安を希望に変え、強い経済を作る。そして、日本列島を強く豊かにしていく。世界が直面する課題に向き合い、世界の真ん中で咲き誇る日本外交を取り戻す。絶対にあきらめない決意をもって、国家国民のため、果敢に働いてまいります。

(略)

9 地方と暮らしを守る

(略)

(人口政策・外国人対策)

日本の最大の問題は人口減少であるとの認識に立ち、子供・子育て政策を含む人口減少対策を検討していく体制を構築します。人口減少に伴う人手不足の状況において、外国人材を必要とする分野があることは事実です。インバウンド観光も重要です。

しかし、一部の外国人による違法行為やルールからの逸脱に対し、国民の皆様が不安や不公平を感じる状況が生じていることも、また事実です。

排外主義とは一線を画しますが、こうした行為には、政府として毅然(きぜん)と対応します。政府の司令塔機能を強化し、既存のルールの遵守を求めるとともに、土地取得等のルールの在り方についても検討を進めてまいります。そのため、新たに担当大臣を置きました。



首相官邸HPより

高市内閣発足後の外国人政策の動き

●「外国人との秩序ある共生社会推進担当」を任命(10月21日)

(内閣総理大臣指示)

「関係大臣と協力して、国・地方自治体の情報連携や制度の適正利用、国土の適切な利用・管理など、外国人との秩序ある共生社会に向けた施策を総合的に推進する。そのために、必要な推進体制の強化を図る。」

小野田紀美大臣 就任会見(10月22日)

「排外主義に陥ってはなりませんが、国民の皆様の安全・安心の確保は経済成長に不可欠です。」



小野田紀美
外国人との秩序ある
共生社会推進担当大臣

●「外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議」が

「外国人の受入れ・秩序ある共生社会実現に関する関係閣僚会議」として始動。(11月4日)

外国人との秩序ある共生社会の実現について(内閣総理大臣指示)

「各閣僚におかれては、実施可能な施策は順次実施いただき、有識者会議における御議論も踏まえ、来年一月を目途に当会議で改訂予定の「総合的対応策」において、基本的な考え方や取組の方向性をお示しできるよう、スピード感を持って検討を進めていただくよう、よろしくお願い申し上げます。」

●自民党外国人政策本部(新藤義孝本部長)が始動(11月11日)

「わが国が世界から選ばれ、国民の安心と安全を確立し、持続的な経済成長を実現するための外国人政策の議論を行う」

＜外国人政策本部の当面の運営方針(案)＞

政府における関係閣僚会議のアジェンダや、これまでの党内議論等を踏まえ、以下の3つのPTを設ける。

- ①「出入国・在留管理等の適正化・外国人受入れに関するPT」
- ②「外国人制度の適正化等に関するPT」
- ③「安全保障と土地法制に関するPT」

外国人の受入れの基本的な在り方の検討のための論点整理（概要）

～活力ある強い日本の実現／国民の安全・安心の死守～

① 問題意識

- 人口減少及び在留外国人数増加が加速度的に進む中で、現在、約2.82%の総人口における外国人比率が10%台となるとの政府機関の予測等を真剣に受け止め、これを見据えた出入国在留管理基本計画の策定を始めとする対策を講じておく必要
- 国民の安全・安心を死守すると同時に、外国人比率10%時代を見据え、外国人との真の共生を実現しながら真に活力ある日本社会の実現へ
- 今後の外国人の受入れの基本的な在り方について必要な検討を今こそ行うべき

② 現行の外国人受入れ制度

- 外国人の受入れ政策は、二分論（専門的・技術的分野においては積極的な受入れを推進し、それ以外の分野においては国民のコンセンサスを踏まえつつ慎重に検討）を採用
- 外国人の受入れ環境整備は、法務省が総合調整機能を担っている
- 就労を目的とした在留資格であっても「特定技能」及び「育成就労」以外の在留資格や、就労を目的としない在留資格に関しては、基本的に、外国人の受入れ上限数や通算在留期間の上限を設定していない

③ 現状に対する課題等

- 将来的な人口減少を見据えて経済社会を支えるために外国人受入れの必要性・許容性に関する戦略的検討や、外国人比率が高くなった場合を想定した社会への影響等の観点から在留外国人に関する量的マネジメントや諸制度の適正化の枠組みに関する議論がされてこなかった
- 外国人の受入れの基本的な在り方について検討を開始する必要
- まずは、外国人が社会に与える影響等について、出入国及び在留管理の観点のみならず、複数の観点から中長期的かつ多角的な検討が有用

④ 今後の外国人の受入れに当たって考えられる視点

1 経済成長の観点

継続的な経済成長のため、将来的にどの程度の外国人を受け入れることが適切か等

2 産業政策の観点

どのような産業・業務にどのような外国人がどの程度必要か等

3 労働政策の観点

どのような外国人をどの程度受け入れることにより、国内労働市場にどのような影響があるか、受け入れた外国人の適切な労働条件が確保できるか等

4 税・社会保障等の観点

どのような外国人をどの程度受け入れることにより、税・社会保障制度にどのような影響があるか等

5 地域の生活者としての観点

外国人が地域社会に与える様々な影響等を踏まえ、外国人を地域の生活者としてどのように受け入れていくか等

6 治安の観点

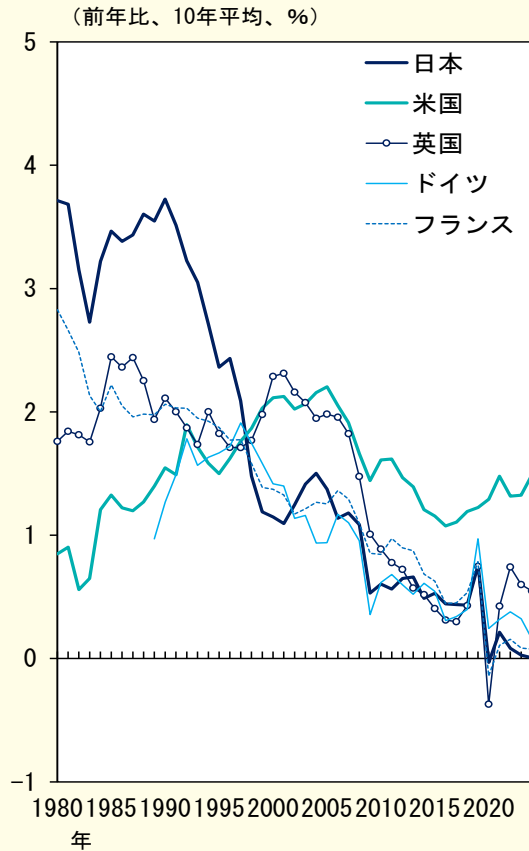
外国人を受け入れることにより治安にどのような影響を与えるか等

7 出入国及び在留管理の観点

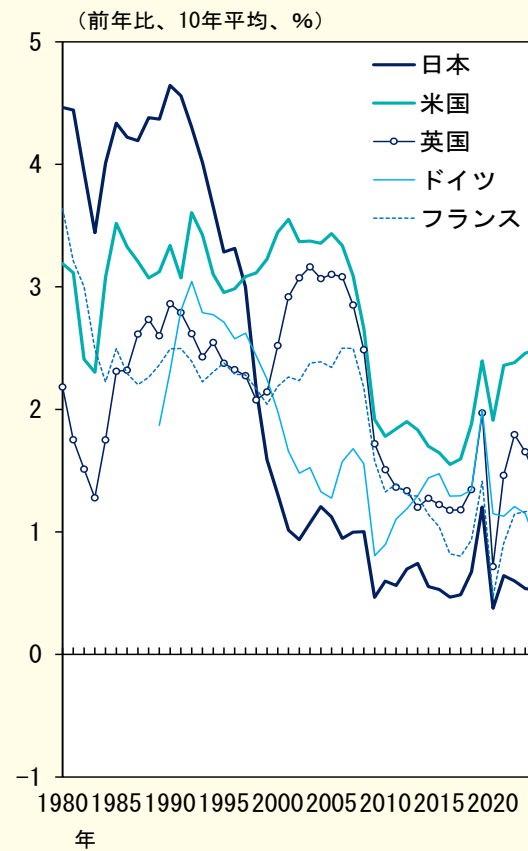
従来の在留資格制度の趣旨・経緯を踏まえつつ、今後も増加が見込まれる在留外国人数を考慮し、出入国及び在留管理の基本的スタンスを維持すべきか、一定の受入れ上限数等の設定の是非等を含め、在留資格制度等の在り方について検討する等

日本の労働生産性・実質GDP・潜在成長率ともに、G5中最低

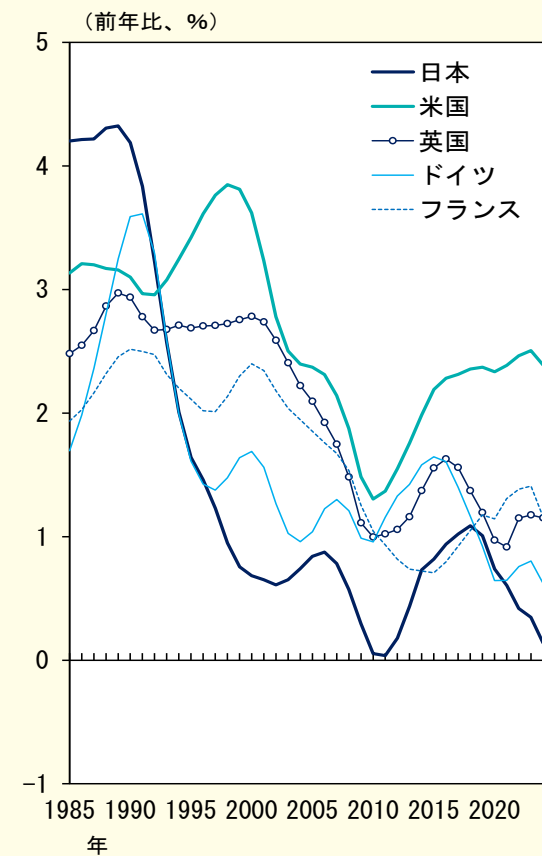
(1) 労働生産性



(2) 実質GDP



(3) 潜在成長率

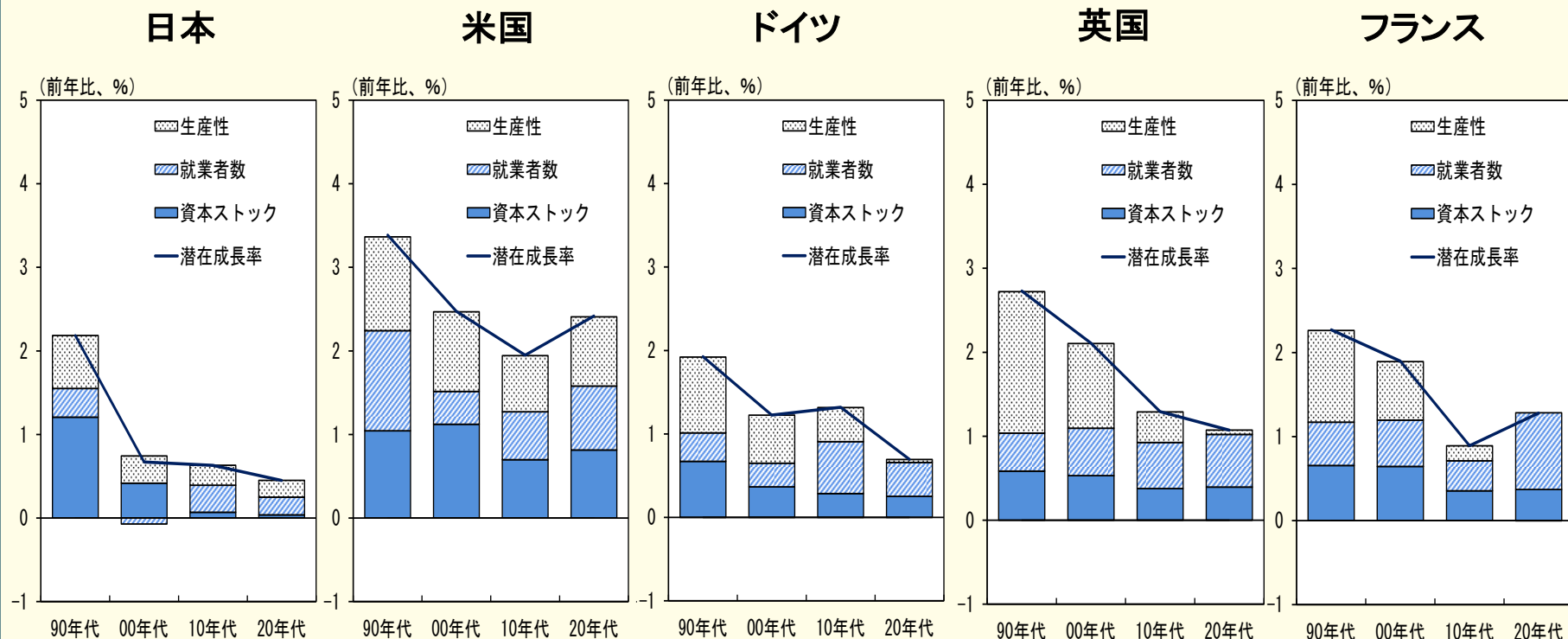


(注) 労働生産性は、就業者一人当たりの付加価値として定義。

(出所) OECD、IMF等

「投資」も「労働投入」も情けない日本

潜在成長率の要因分解



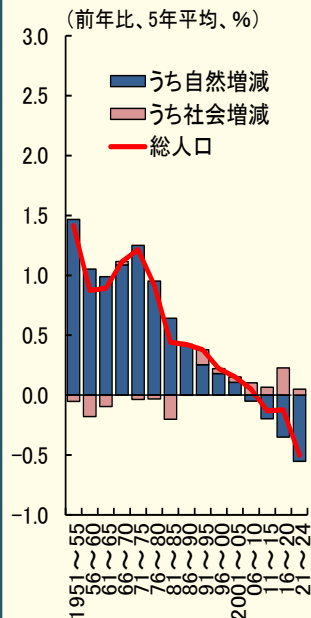
(注) 「20年代」は2020～2024年の平均。ドイツの「90年代」は1992年以降の平均。

(出所) OECD

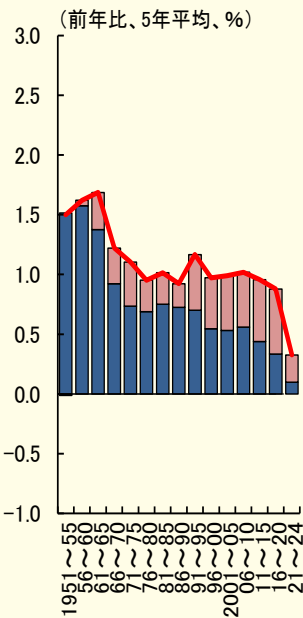
日本以外は世界に開かれた労働市場

各国の人口動態の変化率

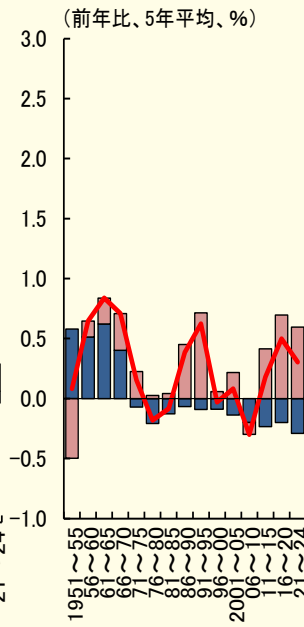
日本



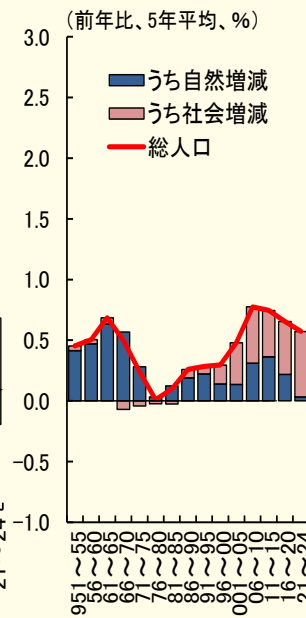
米国



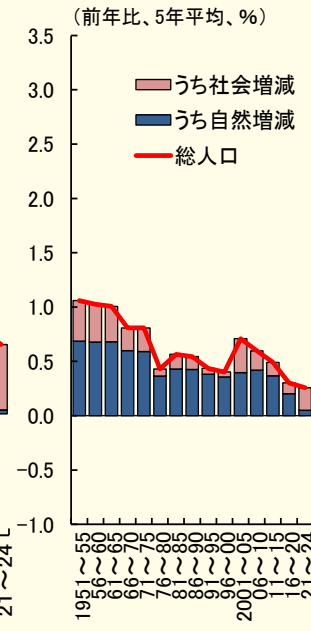
ドイツ



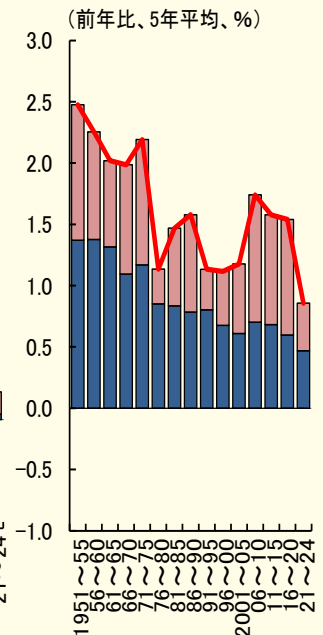
英国



フランス



豪州



(注) 自然増減・・・死亡数と出生数の差
社会増減・・・流出数と流入数の差
(出所) 国際連合

実質2%成長達成には、「生産性大幅改善」と「働く人の大幅増加」が不可欠

過去10年間 実績ベース	日本					英国	米国
	実績 2015～ 2024年	シミュレーション（2025～2040年）				実績 2015～ 2024年	実績 2015～ 2024年
		就業者数減少 トレンド継続 シナリオ	女性、高齢者 就業促進 シナリオ	労働生産性 上昇率改善 シナリオ (米国実績並み)	労働生産性 上昇率横ばい シナリオ		
実質経済成長率 (年平均)	0.5%	2.0% (目標)				1.4%	2.5%
労働生産性上昇率	▲0.1%	2.8%	2.1%	1.5%	▲0.1%	0.6%	1.5%
就業者数増加率	0.6%	▲0.8%	▲0.1%	0.5%	2.1%	0.9%	1.0%
就業者数増減数 (百万人)	+4	▲8	▲1	+6	+27	+3	+15
「就業者数減少トレンド 継続シナリオ」との差分 (百万人)	—	—	+7	+14	+35	—	—

米国実績並みの生産性改善ペースでも、7百万人の人手不足。

日本の生産性が、ここ10年と同様のマイナストレンドとなれば、28百万人もの人手不足。

(注) 各シナリオの詳細は以下の通り。

- ・ **就業者数減少トレンド継続シナリオ**：各年齢・各性別の労働力率が、2024年の水準のまま横ばいで推移すると仮定。
- ・ **女性、高齢者就業促進シナリオ**：①30～59歳の女性労働力率が、2040年までに概ね2010年時点のスウェーデン並みの水準まで上昇すること、②高齢者の労働力率が、2040年までに、60～64歳について55～59歳と同じ水準まで上昇し、65歳以上についてもそれに見合って上昇すること、③失業率が2027年までに1%程度改善することを仮定。
- ・ **労働生産性上昇率改善シナリオ**：労働生産性が米国の過去（2015～2024年）平均並みで推移すると仮定。
- ・ **労働生産性上昇率横ばいシナリオ**：労働生産性が過去（2015～2024年）平均並みで推移すると仮定。

(出所) 内閣府、総務省、国立社会保障・人口問題研究所、OECD等

「外国人材共生基本法(仮称)」について

NAGOMi緊急オンラインアピール「参院選の総括と日本型外国人材共生基本法の提言」(2025年8月7日)

梅田邦夫副会長(元駐ベトナム・ブラジル特命全権大使)

日系人受け入れ30年、欧米諸国(スウェーデン、ドイツなど)の教訓を生かすべき

基本法で明示すべき事項

① 外国人材受入れ目的、理念

活力ある日本社会の構築、日本の国力維持、人材育成、国際貢献等

② 日本として歓迎する人材像

自由、民主主義、法の支配といった基本的価値を共有し、勤勉、向上心のある人材、海外移住した日本人の子孫

③ 国・地方公共団体の責務

外国人材と地域の交流機会の提供、日本の文化・生活習慣・教育・社会保障制度及び日本語を学ぶ機会の提供等

④ 日本国民の責務

外国人材の人権尊重、共生の推進に寄与する等

⑤ 外国人材の責務

日本法令の順守、文化・習慣の尊重

⑥ 事業主の責務

雇用する外国人材の人権尊重、職業能力向上、日本語学習機会の提供等

⑦ 啓発活動

共生社会構築の重要性に関する理解促進、外国人材の社会、経済、文化・スポーツ活動への参加促進

手付かずに終わりそうな「特定技能制度」の抜本改革

- 育成・キャリア形成プログラムの策定、特定技能外国人に対する支援にキャリア形成の支援義務が加わったものの、制度目的には「人材育成」が明示されていない（入管法には、「キャリアアップ」、「人材育成」等を書き込めない?!）。
- 「建前（即戦力）と実態の乖離」がある。現在の特定技能試験のレベル・態様は「即戦力」とは到底言い難い。
- 各分野の特定技能1号評価試験と技能実習2号修了時の試験の水準が適合しているかどうかを検証すべき。
- 全ての特定技能の分野において実技試験を行うべきであり、その試験様式は、原則として「作業を伴う試験（製作等作業試験）」にすべき。**
- 「育成就労」から「特定技能1号」への移行は同一分野・業務区分を原則とすべき。
- 異なる分野・業務区分への移行は、「即戦力」人材であることを実際に担保する実効性ある特定技能1号試験合格が前提。
- 「即戦力」人材が担保できないのであれば「海外での特定技能試験」は、廃止すべき。（「入口」の抜け穴を塞ぐ。）**
—— 例えば、3年間の猶予を置いて廃止、以後は「『育成就労（3年）』⇒『特定技能1号（5年）』」の連続性を基本としてはどうか。
- 永住許可に結び得る現行「特定技能2号評価試験」は、難易度の分野間ばらつきを解消しつつ、「技能重視」をより徹底し、真に熟練した技能を有する者を選ぶ制度に見直す。同時に、社会統合の観点から「日本社会における秩序ある共生能力」をも評価するものとしてはどうか。**
- 誰も保護機能を担っていない。
- 転職後、所在不明になる者（解雇、失業状況）への対応、及び実情の把握。（移行準備のための「特定活動」も含む）
- 義務的支援を行っていない等、問題ある登録支援機関や受入れ機関への対応、及び実情の把握。
- 実態調査の頻度・結果・処分状況の公表・周知等。

「質の高い労働」、「能力・実績による評価・報酬」の国こそが「選ばれる国」

「両制度を外国人がキャリアアップしつつ、国内で就労し、活躍できる、分かり易いものとする」

(「骨太の方針2023」、2024年2月9日「閣僚会議決定」)

「業所管省庁は、育成就労制度及び特定技能制度の育成・キャリア形成プログラムを策定する」

「特定技能外国人に対する支援にキャリア形成の支援を加える」 (2024年2月9日「閣僚会議決定」)

- ①人材育成・キャリアアップに関し、業所管省庁・業界団体・受入れ企業に丸投げではないか？
- ②「就労期間に応じた昇給」(2024年2月9日「閣僚会議決定」P6)とあるが、これは「年功賃金」が前提か？
 - 「真の能力実績主義」に基づき、働く人が納得できるキャリアアップを実現すべき。
 - 「同一労働同一賃金」を徹底すべき。
- ③「特定技能制度」の目的に「人材育成」が追加されず、政府が法律に基づく制度化なしで、キャリアアップの実効性を担保させることは困難ではないか？
- ④要件を満たした「転籍可能者」は、「3年間の育成期間」修了を待たずに特定技能へ早期移行可能へ
 - これまでは、少なくとも技能実習3年間は技能実習に専念の上、「技能検定試験3級」または「技能実習評価試験専門級」合格後に、特定技能へ移行が原則であった。
 - 今後は、育成就労期間修了前に、3年未満で、技能担保力があると言い難い現状の特定技能1号評価試験合格をもって特定技能へ移行可能に。

➡ このままで、「日本が魅力ある働き先として選ばれる国」になることができるか？

「骨太の方針 2024」では外国人材への「同一労働同一賃金」に正式初言及

「経済財政運営と改革の基本方針 2024」（2024年6月21日 閣議決定）

第2章 社会課題への対応を通じた持続的な経済成長の実現

～賃上げの定着と戦略的な投資による所得と生産性の向上～

（略）

4. スタートアップのネットワーク形成や海外との連結性向上による社会課題への対応

（略）

（2）海外活力の取り込み

（略）

（外国人材の受入れ）

（略）

育成就労制度については、必要な体制整備、受入れ見込数・対象分野の設定、監理支援機関等の要件厳格化に関する方針の具体化等を行う。特定技能制度については、受入れ企業と地方公共団体との連携の強化を含め、適正化を図る。最低賃金及び同一労働同一賃金の遵守の徹底等を通じて、適正な労働環境を確保する。

（参考）「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2023年改訂版」（2023年6月16日 閣議決定）

同一労働・同一賃金制は、現在のガイドラインでは、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の比較で、非正規雇用労働者の待遇改善を行うものとなっているが、職務限定社員、勤務地限定社員、時間限定社員にも考え方を広げていくことで再検討を行う。なお、同一労働・同一賃金制は、外国人を含めて適用されることに改めて留意する。

積み残された重要課題

★外国人政策の基本戦略の確立のため、「外国人材共生基本法(仮称)」を早期に制定すべき。

→経済社会を成長させるため、外国人材等とともに、どのような国を目指すのか、外国人材に関する大きな哲学、ビジョン、基本戦略を基本法として示すべき。

●両制度の法律は一本化し、外国人材育成、キャリア形成に関するひと繋がりの制度として、厚生労働省・法務省共管の新法とする。

●両制度とも、魅力ある働き先国として、真の能力実績主義に基づくキャリアアップを徹底する仕組みとすべき。
→「同一労働・同一賃金」の徹底(年齢、性別、国籍、障害の有無、正規・非正規別、等による差別の解消)

●本来、両制度の対象業種は、原則全ての業種とすべき。中小企業に止まらず、零細企業、スタートアップ、個人事業主・小規模企業等における深刻な労働力不足の解決にも資するよう、業種別団体等がない業務・職種の経済主体も利用可能な制度となるよう、社会経済的安定の維持、確保を前提に、特例的な外国人材活用に関する取り扱いを制度化すべき。

→「真の開国へ」(優秀なグローバル人材に向け、広く開国)

●当面は、育成就労制度における主たる技能(必須業務)の設定対象の大括り化を推進すべき。

●両制度をカバーする許可制かつ非営利の「管理支援機関(仮称)」を導入し、特定技能制度においても、監査及び雇用関係成立のあっせんだけでなく、迎え入れる外国人材の立場に立って、保護・支援・育成を行う機能も義務化すべき。

●長期安定就労者等の高技能外国人材かつ、地域共生社会作りの中核人材候補は優遇し、人材の育成に資するインセンティブ(優遇策)を示すべき。

【インセンティブの例】

原則は、同一企業かつ同一業務区分での就労(長期安定就労)で

【家族帯同】→5年超(育成就労3年+特定技能1号2年超)/技能検定2級相当+日本語N2

【永住許可】→計8年間/技能検定1級相当+N2+居住する地方自治体からの推薦

●永住許可に結び得る現行「特定技能2号評価試験」は、難易度の分野間ばらつきを解消しつつ、「技能重視」をより徹底し、真に熟練した技能を有する者を選ぶ制度に見直す。同時に、社会統合の観点から「日本社会における秩序ある共生能力」をも評価するものとしてはどうか。(再掲)