

外国人労働者の雇用と保護問題

法務

浣漏

鎏賤戩浜庸細2007/03/28 19:08

外国人労働者が入国时必须符合入管法的规定。入管法规定了来日外国人的在留资格和在留期限。

原则上说 超过在留期限又不办理更新手续是不允许的。

日本一贯实行的入管政策实际上是不认可单纯就劳 只接受有专门的技术能力的外国人。换句话说 不采用外国人劳动力来缓解单纯劳动市场上量的需求。

随着日本的少子化和高龄化以及国际所得格差 会使一些职业出现供给与需求不一致的问题。既定的政策如何对应这一局面 将成为检验这些政策的有效性的关键。

尽管有各种问题存在 劳动关系的法规正在努力废除国际条项 取消日本人和外国人的区别。比如 劳动基本法明文规定平等待遇(3条) 劳动安全卫生法 最低賃金法 劳灾保险法等都适用于外国人 实施法律保护。职业安定法也对外国人进行职业指导 提供工作介绍的服务。但雇用保险法于只适用于有1年以上在留资格的外国人 短期滞在者除外。在日本国内有住所 根据外国人登录法办理了登录手续的外人均可适用。由此可见 对于外国人劳动者的法律保护在制度上已得以确立。当然这是对合法的外国人而言。原则上说 即使是违反入管法的不法就劳者 也受到劳动关系诸项法规的保护。但对于不法就劳者不可进行职业介绍 遭到突然解雇 劳动基准监督署只可指导解雇方支付解雇预告手当(劳基法20条) : 作为行政官厅不可指导"解雇无效 继续维持雇用关系"。这是因为行政官厅担心对于不法就劳者的劳动法保护会使入管制度和入管政策成为形式化的空架子。

如果无视国籍 只注重人权问题 就会与日本的入管政策相违背。如何灵活地接受外国人劳动者是一个将被长期议论的话题。日本在国际社会中的地位 接受外国人时与对方国的关系和应尽的责任

义务 日本社会中的外国人今后应处于什么样的地位 包括议论中的永住者参政权的问题 都是提高日本国国家的凝聚力需要解决的问题。