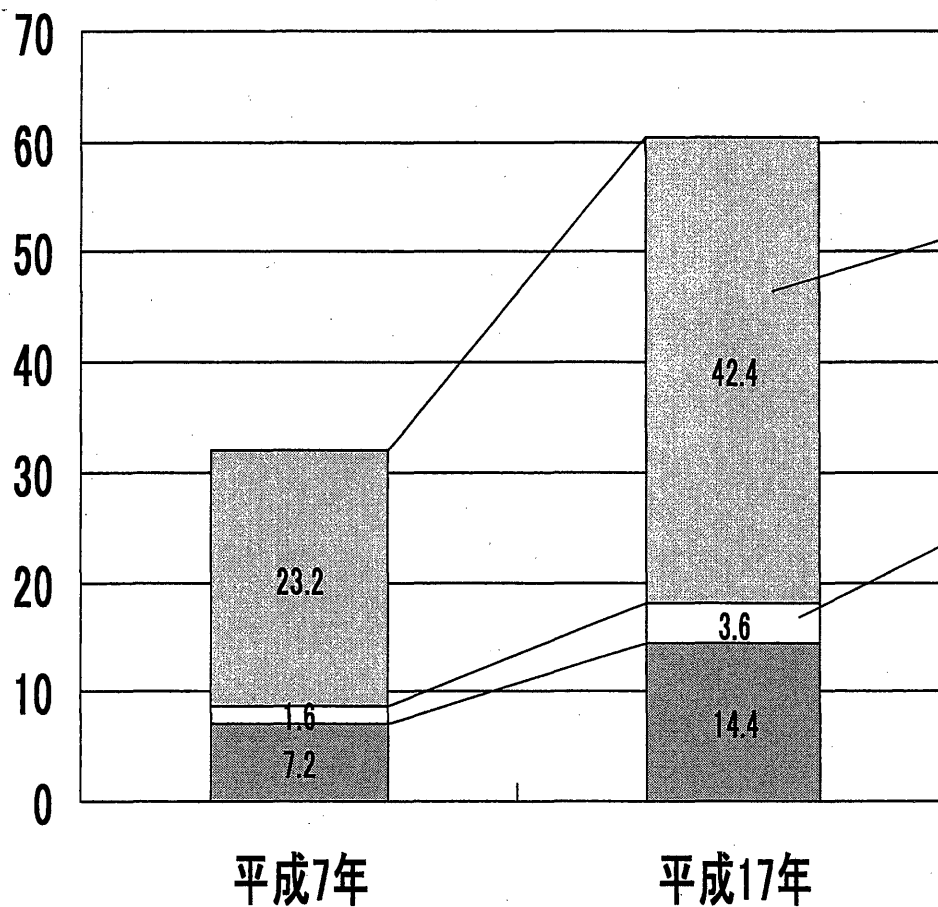


我が国で就労する外国人の労働者数の推移

(万人)



日系人、留学生のアルバイト、技能実習等(不法残留者は除く)

登録者数は平成17年に入って大幅に減少
平成16年:64,742人
→
平成17年:36,376人

■ 専門的・技術的分野(興行を除く) □ 興行 ■ その他

外国人雇用対策に関する提言等

- 「規制改革・民間開放推進会議3か年計画（再改訂）」（平成18年3月31日、閣議決定）

（横断的重点検討分野の改革）

3 外国人移入・在留

（1）在留外国人の入国後におけるチェック体制の強化【平成18年度結論】

③ 使用者に対する責任の明確化

イ 「外国人雇用状況報告」の内容拡充・義務化

職業安定関連法令を改正し、外国人を雇用する全ての事業主に対して報告を義務づけるとともに、本人氏名・在留資格等、現在は収集していない情報も新たに求めることについて検討し、結論を得る。事業主の報告先は従来通り公共職業安定所を想定するが、労働行政と入国管理行政の連携へつなげ、事業主に報告義務を重複して課さないことが重要である点に留意する。

また、現在は毎年6月に報告が求められているが、外国人労働者の退職等、その就労状況に変更があった場合、その他必要な場合の情報把握の在り方や、報告義務の懈怠や虚偽報告に対する罰則などに係る所要の改正についても、本制度の目的との均衡や多数の事業主から収集した情報の有効な活用の在り方等の観点から検討し、結論を得る。

外国人雇用対策の体系

① 外国人労働者の雇用状況の把握

- 外国人雇用状況報告制度（年1回、事業主が外国人労働者の雇用状況を公共職業安定所長に報告する制度）の実施

② 外国人求職者等に対する適切な対応

(1) 専門的・技術的分野における外国人労働者の就職促進

- 「外国人雇用サービスセンター」（東京、大阪）
職業相談・紹介、情報提供を実施
- 留学生に対する総合的な就職支援の実施
留学生向け求人の開拓、大学との連携による就職ガイダンスの実施

(2) 身分に基づき在留する日系人等の適正就労対策

- 「日系人雇用サービスセンター」（東京、愛知）
日系人に対する職業相談等を通じ、適正就労を促進
- 不就学又は不就労の若年日系人に対する職業ガイダンス等就労促進事業の実施

③ 事業主への啓発指導、雇用管理援助等の推進

- 事業主に対する雇用管理改善指導の実施
 - ・ 「外国人労働者の雇用・労働条件に関する指針」の周知
 - ・ 外国人雇用管理セミナーの開催による集団指導・情報提供の実施
 - ・ 外国人雇用管理アドバイザーによる各事業所の実態に応じた相談・指導の実施

④ 適正就労の推進等

- 不法就労への実効ある対処
不法就労外国人対策等に係る連絡会議等を通じた関係行政機関との連携
- インターネットを通じた海外就労希望者への適正就労の周知

外国人雇用状況報告制度の概要

1. 対象事業所等

概ね従業員 50 人以上規模の事業所を対象に、事業主の協力の下で実施。

2. 報告内容

毎年、6 月 1 日現在における、

- 雇用する外国人労働者総数
- 職種別（専門・技術・管理職、生産工程作業員等）、出身地域別（東アジア、東南アジア、北米等）、在留資格別（専門的・技術的分野の在留資格、日本人の配偶者等、留学・就学等）の外国人労働者数
- 過去 1 年間の外国人労働者の雇入れ数・離職者数 等

3. 報告対象となる外国人労働者

日本国籍を持たない者。ただし、永住者（特別永住者を含む。）は除く。

4. 報告方法

報告書を管轄の職業安定所に送付。

5. 根拠法令

- 職業安定法施行規則第 34 条

厚生労働大臣は、労働力の需要供給の適正かつ円滑な調整等を図るため事業主に対してその雇用する外国人労働者の雇用に関する状況に係る資料の提供を求めること等により、外国人労働者の雇用の動向の把握に努めるものとする。

(参考) 平成 17 年外国人雇用状況報告

- ・ 配布数：15 万 5,009 所、 報告数：9 万 4,143 所、 外国人雇用事業所数：2 万 8,017 所
- ・ 外国人直接雇用事業所数：2 万 5,106 所
（うち「製造業」が 50.9%、「サービス業（他に分類されないもの）」が 11.7%、「卸売・小売業」が 11.1%）
- ・ 直接雇用外国人労働者数：19 万 8,380 人
産業別：「製造業」54.4%、「サービス業（他に分類されないもの）」12.1%、「教育、学習支援業」8.4%、
「卸売・小売業」8.1%、「飲食店、宿泊業」8.0%
正社員率：25.2%
出身地：「東アジア」43.2%、「中南米」30.4%（うち 89.6%が日系人）
在留資格別：「日本人の配偶者等、永住者の配偶者等、定住者」48.2%、「専門的、技術的分野の在留資格」
18.9%、「特定活動（技能実習生）」16.5%、「留学、就学（アルバイト）」15.3%
職種別：「生産工程作業員」55.9%、「専門・技術・管理職」19.6%、「販売・調理・給仕・接客員」13.5%
過去 1 年間の入職者：121,868 人（直接雇用外国人労働者数に対する過去 1 年間の雇入れ数の割合は 61.4%）
過去 1 年間の離職者：93,180 人（直接雇用外国人労働者数に対する過去 1 年間の離職者数の割合は 47.0%）
- ・ 外国人間接雇用事業所数：5,889 所（うち「製造業」が 74.4%）
（平成 16 年は 5,135 所、平成 15 年は 4,655 所）（直接雇用と間接雇用のいずれの形態も有する事業所を含む。）
- ・ 間接雇用外国人労働者数：14 万 4,891 人（平成 16 年は 13 万 2,436 人、平成 15 年は 11 万 6,898 人）
産業別：「製造業」90.8%

外国人労働者の雇用・労働条件に関する指針 (概要)

第1 趣旨

一般に、外国人労働者は、国内に生活基盤を有していないこと、日本語や我が国の労働慣行に習熟していないこと等から、就労に当たって各種のトラブル等が生じている。

この指針は、これらを未然に防止し、外国人労働者に関して、雇用管理を改善し、適正な労働条件及び安全衛生を確保しつつ就労できるようにするため、事業主が考慮すべき事項を定めたもの。

第2 外国人労働者の範囲

外国人労働者には、永住者及び特別永住者は含まれない。
技能実習生にも適用される。

第3 外国人労働者の雇用及び労働条件に関して考慮すべき事項

- 1 外国人労働者の募集及び採用の適正化
 - (1) 募集等
 - (2) 採用
- 2 適正な労働条件の確保
 - (1) 労働条件の明示
 - イ 書面の交付
 - ロ 賃金に関する説明
 - (2) 適正な労働時間の管理
 - (3) 労働基準法等関係法令の周知
 - (4) 労働者名簿等の調製
 - (5) 金品の返還
- 3 安全衛生の確保
 - (1) 安全衛生教育の実施
 - (2) 労働災害防止のための日本語教育等の実施
 - (3) 労働災害防止に関する標識、掲示等
 - (4) 健康診断の実施等
 - (5) 健康指導、健康相談の実施
- 4 適正な労災保険給付の確保
 - (1) 労災保険制度の周知
 - (2) 保険給付の請求等についての援助
- 5 外国人労働者の雇用の安定及び福祉の充実
 - (1) 福利厚生施設
 - (2) 生活指導等
 - (3) 教育訓練の実施等
 - (4) 解雇の予防及び再就職の援助
 - (5) 帰国及び在留資格の変更等の援助

第4 外国人労働者の雇用状況の報告

第5 外国人労働者の雇用労務責任者の選任等

第6 技能実習生に関する事項

第7 職業安定機関、労働基準行政機関その他関係行政機関の援助と協力

外国人労働者の雇用・労働条件に関する指針

平成5年5月26日
(最終改正 平成16年8月10日)

第1 趣旨

一般に、外国人労働者は、国内に生活基盤を有していないこと、日本語や我が国の労働慣行に習熟していないこと等から、就労に当たって各種のトラブル等が生じている。

この指針は、これらを未然に防止し、外国人労働者に関して、雇用管理を改善し、適正な労働条件及び安全衛生を確保しつつ就労できるようにするため、事業主が考慮すべき事項を定めたものである。

第2 外国人労働者の範囲

この指針にいう外国人労働者には、永住者及び特別永住者は含まれないものである。

なお、この指針は、技能実習制度における出入国管理及び難民認定法別表の「特定活動」の在留資格をもって雇用関係の下でより実践的な技術、技能等の修得のための活動を行う者（以下「技能実習生」という。）にも適用されるものである。

第3 外国人労働者の雇用及び労働条件に関して考慮すべき事項

事業主は、外国人労働者について、職業安定法、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（以下「労働者派遣法」という。）、雇用保険法、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法、健康保険法、厚生年金保険法等の労働関係法令等を遵守するとともに、特に、以下の1～5について適切な措置を講ずるべきである。

1 外国人労働者の募集及び採用の適正化

(1) 募集等

事業主は、国外から外国人労働者のあつせんを受ける場合には、職業安定法の定めるところにより、職業紹介事業の許可を得ている者から受け入れるものとし、職業安定法又は労働者派遣法に違反するブローカーからは外国人労働者を受け入れないものとする。また、事業主は、外国人労働者を雇用し、請負によって業務を処理するに当たっては、請負契約の名目で実質的に労働者供給事業又は労働者派遣事業を行うことのないように、職業安定法及び労働者派遣法を遵守するものとする。

(2) 採用

事業主は、外国人労働者を採用するに当たっては、あらかじめ、旅券、外国人登録証明書等によりその在留資格が就労が認められるものであることを確認するものとする。また、事業主は、外国人労働者について、出入国管理及び難民認定法その他の法令に抵触しない範囲内で、公平な採用選考に配慮するよう努めるものとする。

2 適正な労働条件の確保

(1) 労働条件の明示

イ 書面の交付

事業主は、外国人労働者との労働契約の締結に際し、賃金、労働時間等主要な労働条件について、当該外国人労働者が理解できるようその内容を明らかにした書面を交付するものとする。

ロ 賃金に関する説明

事業主は、賃金について明示する際には、賃金の決定、計算及び支払の方法等はもとより、これに関連する事項として税金、雇用保険料、労使協定に基づく一部控除の取扱いについても外国人労働者が理解できるよう説明し、当該外国人労働者に実際に支給する額が明らかとなるよう努めるものとする。