

第2章 外国人労働者の雇用管理等に係る課題

第1節 外国人労働者の就労形態の現状

第1章の外国人労働者の現状でも述べたように、平成元年の入管法改正以降、政府の基本方針として積極的な受入れの促進を行っている専門的、技術的分野の外国人労働者を始めとして、日系人、留学生アルバイト、技能実習生等様々な形で日本の労働市場で就労する外国人が増加している。外国人労働者を直接に雇用している（以下「直接雇用」という。）か、または、外国人労働者が労働者派遣、請負などにより事業所内で就労している（以下「間接雇用」という。）従業員50人以上の事業所（一部50人未満も含む。）を対象に、外国人労働者の雇用状況について年1回報告を求める「外国人雇用状況報告（以下「状況報告」という。）の結果をもとに、各就労形態の現状をまず見てみる。

外国人労働者を直接雇用していると報告を行った事業所は平成15年6月の調査で20,642所、外国人労働者数は157,247人であり、前年の報告結果と比べそれぞれ7.5%、11.3%の伸びが見られる。間接雇用していると報告を行った事業所は4,655所、外国人労働者数は116,898人であり、前年の報告結果と比べそれぞれ17.2%、34.8%の伸びが見られる。

また、在留資格別に間接雇用か直接雇用かを見てみると、専門的、技術的分野で働く外国人労働者、留学生アルバイトについては、労働者派遣・請負事業を行っている事業所に雇用されている割合が低い（それぞれ7.9%、6.2%）。一方、就労にほとんど制限のない在留資格で入国する者（日系人、日本人の配偶者等）については、労働者派遣・請負事業を行っている事業所に雇用されている者の割合が高い（49.0%）。これを日系人のみに限ると64.3%にのぼり、それ以外の事業所に雇われる者よりも多くなっている（図表2-1）。

以上のことから、外国人労働者の就労形態は、全体的に間接雇用される外国人労働者は増えつつあるものの、直接雇用する事業主の下で就労するケースが一般的にはまだ多い。しかし、就労に制限のない在留資格で入国する者、特に日系人については、労働者派遣・請負などといった間接雇用の形態で就労する割合が、他の在留資格で就労する外国人に比べかなり高くなっていると言える（図表2-2）。

第2節 外国人労働者を就労させる際の雇用管理上の課題

1 外国人労働者に係る労働関係法令等に関する事業主の認識不足

日本で働く外国人労働者については、入管法により、許可された在留資格ごとに就労・活動に制限があるものの、日本国内で雇用される以上は、労働基準法第3条に規定されているとおり、外国人であることをもって労働条件につき差別的待遇をすることは禁じられており、専門的、技術的分野で就労する外国人、留学生アルバイト、技能実習生、日系人等日本で就労するすべての外国人労働者に国内の労働関係法令が適用される。

この点を踏まえて外国人の適正な雇用管理に努めている事業主も多くいるが、一方で、入管法上就労が認められない外国人を雇う事業主や、賃金、労働時間といった最低基準の労働条件等を定めた国内の労働関係法令が外国人に適用されることを理解していない事業主は依然存在している。この中には、法令に違反することを知りつつ不法滞在者を雇用したり、差別的な労働条件で外国人を雇用したりする事業主もいれば、関係法令・制度を十分知らないがために、結果的に法令に違反する形で外国人を雇用している事業主もいると考えられる。

行政としても、すでに外国人を雇用している事業主、これから外国人を雇用しようとしている事業主に対し、適正な雇用管理の徹底を図るために広報活動等が実施されているものの、まだ周知等が完全に行えているとはいえない状況にある。このことから、労働関係法令を十分理解していないために外国人労働者を法令に違反した形で雇用してしまっている事業主等に対しては、入管法や労働関係法令の周知・啓発の徹底を図っていく必要がある。一方、悪意で法令に違反する形で外国人を雇用している事業者に対しては、違反した場合にはそれぞれの法律によって処罰されることを周知・指導するのみならず、より悪質なものに対しては関係機関と協力して違反に対して摘発を含め厳正に対処していくことが必要である。

2 間接雇用の外国人労働者を就労させる際の雇用管理上の課題

(1) 業務請負（請負）

本研究会において有識者からヒアリングを行った中で、日系人などが多く就労している請負において、雇用管理面で一部問題が生じているとの指摘がなされた。請負とは、労働の結果としての仕事の

完成を目的とするものであるが、注文主と請負業者の労働者との間に指揮命令関係は生じず、請負業者が雇用主としての労働関係法令上の責任を負う。しかしながら、請負業者の中には、この点を十分認識していなかったり、外国人労働者であっても日本人労働者と同じく労働関係法令が適用されることを理解していなかったりする者もあり、さらには、請負といいながらも実態としては、労働者派遣と判断される形で外国人労働者を就労させているような、労働者派遣法違反のおそれのあるケースも指摘されているところである。

日本経済の低迷が長引いたことやデフレによる企業収益の低迷から、企業においてコスト削減が進行し、特に製造現場において柔軟な労働者確保手段として、近年非正規労働者の活用等が進んできた。「状況報告」からもわかるとおり、外国人労働者の中でも大きな割合を占める日系人の間で、間接雇用の形態で就労する者の割合が近年非常に高くなっている。

また、平成元年の入管法改正により就労制限がほとんど無い日系人の入国が緩和され、多くの日系人が日本に流入し始めた頃は、日本の景気がまだそれほど悪くなかったこともあり、請負業者において適正に雇用管理がなされているケースが多かったという指摘もあった。しかし、請負の注文主側がコスト削減していく中で、請負業者においても受注単価の引下げが求められるようになり、例えば、各請負先事業所毎にいた外国人労働者の雇用労務責任者や通訳等が人員削減により複数の事業所を掛け持つなどといった形で、コスト削減を行うことが、外国人労働者の適切な雇用管理を阻害する要因となっている可能性もある。また、短期間のサイクルで雇用調整を行う傾向も見られ、居場所を転々として生活基盤が安定しない外国人労働者の問題も指摘された。

「外国人労働者の雇用・労働条件に関する指針」は、外国人を雇用するすべての事業主に対して適切な雇用管理を呼びかけているものであるが、外国人労働者の就業実態等を踏まえ、企業の社会的責任、道義的責任も問われることが多い昨今の状況にもかんがみ、経済団体を通じて配慮を求めるなど、何らかの手段でこれら直接雇用主となっていない注文主に対しても協力を呼びかけることが、外国人労働者の雇用管理改善のためには効果的と考えられる。

(2) 労働者派遣

労働者派遣においては、労働関係法令については、原則として派遣元事業主が雇用主として責任を負うが、労働者派遣法により安全衛生、労働時間管理など一部の規定について派遣先事業主が責任を負うこととされている。

物の製造の業務への労働者派遣が本年3月に解禁され、今後、これに関する外国人労働者の労働者派遣も増加する可能性があり、これらの者についても適正な雇用管理がなされるよう留意する必要がある。

3 外国人労働者側の問題

特に日系人など、専門的、技術的分野以外の在留資格で入国し、日本において就労の機会を得た外国人労働者の場合、多くの者は手取りの収入を少しでも増やしたいという意識から、賃金がわずかでも高く、残業が少しでも多いところで働こうとするため、雇用条件に不満を持つと、短期間であっても入離職を繰り返すことが多い。このほか、日本語ができることが必ずしも在留資格取得の要件とされておらず日本語能力が不十分なまま日本で就労していること、事業主側の理由による短期間の入離職、事業主のコスト削減の一環等の理由から知識・技能の修得、能力開発、蓄積が難しく単純労働にとどまってしまうという問題もある。

また、外国人労働者本人が日本の法令・制度を熟知していないことにより生じる問題も少なからずあると考えられる。しかしながら、従来の行政側の対応は対事業主が中心であり、個別の労働者への情報提供は不十分な面があった。外国人労働者自らも日本の労働関係法令で保護されていることを知ってもらうような広報活動の実施などといった対策も求められる。

4 社会保険未加入の外国人労働者の存在

社会保険については、外国人についても一定条件を満たすと日本の労働者と同様に適用になる。しかしながら、単身で日本で就労する外国人労働者は短期間で多くの手取り収入を得たいために、社会保険への加入には消極的であることが多い。また、家族を連れて日本で就労する外国人労働者では、子供の病気などで病院へ行く必要があることなどから医

療保険への加入については前向きであることも多いが、現在の日本の社会保険では年金とセット加入が実質義務付けられており、長期に日本に滞在することを基本的に考えていない者は保険料を支払うことへの抵抗感が強く、未加入の外国人労働者が多く存在する。

このため、無保険である外国人労働者やその家族が病気やけがにより病院に通院した際、高額な治療費が未払いとなるなどの問題が発生する。このことは、治療費が受け取れないことから医療機関の経営負担を生じさせる危険があり、さらには治療費が払えない外国人に対し診療拒否の問題を生じさせかねないという指摘もある。このような問題に対処するため、独自に医療機関に対し、未払い治療費の補助制度を行うなどの対策を行っている地方自治体もあり、このため新たな負担が発生しているといった問題が発生している。