

当面の外国人雇用対策として考えられる課題（案）

令和 8 年 3 月 〇 日
外国人雇用対策の在り方に関する検討会

我が国における外国人労働者数は、令和 7 年 10 月時点で 257 万 1,037 人と過去最大となっている。10 年前の平成 27 年 10 月時点の外国人労働者数が約 91 万人であったことから、約 2.8 倍となっているところである。

令和 3 年 3 月より、当検討会では、外国人雇用対策の在り方について、検討を開始し、同年 6 月に中間取りまとめを公表し、

- ・ 我が国労働市場への外国人労働者の包摂の状況や国際的な労働移動を適切に把握し、エビデンスに基づいた外国人雇用対策を講じるべきこと、
- ・ 日本と母国の文化ギャップの克服や、専門的・技術的分野の外国人労働者の長期キャリアを前提とした就労環境を整備していくべきこと、等の提言を行った。

このうち、エビデンスに基づいた外国人雇用対策の企画立案については、令和 5 年より「外国人雇用実態調査」が開始され、外国人労働者の雇用形態、賃金等の雇用管理の状況や、外国人労働者の入職経路、生活状況等について実態把握が可能となった。

また、就労環境面の整備では、ハローワークの多言語対応体制の整備が進み、厚生労働省において人事・労務に関する 3 つの支援ツール（ポイント集・例文集、雇用管理に役立つ多言語用語集、モデル就業規則やさしい日本語版）の周知などを進めているところである。

加えて、外国人労働者が約 10 年で約 3 倍程度増加しているにも関わらず、不法就労やオーバーステイの絶対数は国際的にみて少なく、日本の外国人労働者施策のパフォーマンスは良好であるという指摘もある。

しかし、中間取りまとめから約5年経過し、制度目的と実態のかい離や外国人の権利保護の観点からの課題等の指摘を踏まえ、技能実習を育成就労に改正するなどの制度的な動きがあったことに加え、人手不足の状況が強調されるようになっている。

こうした人口減少に伴う人手不足の状況においては、外国人材を必要とする分野があることは事実であるが、一部の外国人や悪質な事業主による違法行為やルールからの逸脱に対して、国民や健全な事業主が不安や不公平を感じる状況が生じている。そうした状況の中で、外国人労働者が安全・安心に働くためにも対応が必要である。

こうした中で、安全・安心な社会を構築するといった、「秩序ある共生社会」の考え方を明確にし、各般に渡る施策を検討し、実施しているところである。

こうした状況を踏まえ、当検討会では令和8年2月より2回にわたり議論を行い、下記のとおり、当面の外国人雇用対策として考えられる課題を整理した。関係者においては、当面の方策の検討の参考にされたい。

記

1 事業主の適切な雇用管理の重要性について

秩序ある共生社会を実現するためには、外国人労働者を雇用する事業主の雇用管理が重要である。こうした観点から、以下のような意見があった。

(事業主の雇用管理の在り方)

- 外国人雇用対策を実効的なものにするためには、国や地方公共団体に委ねるだけでなく、事業主による適切な雇用管理の徹底が必要である。適正な雇用管理は雇用している事業主の基本的な責務であり、具体的には、在留資格の範囲内での就労活動、適正な労働条件の提示、法令遵守の徹底、職場内トラブルの事前防止は、事業主自らが主体的に取り組むことが求められる。

- ・ 共生社会を実現するためには、労働者としての観点だけでなく、生活者としての観点でも考えることが重要である。
- ・ 外国人雇用に関する負担を平準化する観点から、大企業と中小企業間のコストのバランスに配慮すべき。

(外国人雇用管理指針の在り方)

- ・ 外国人雇用管理指針は法的拘束力がなく、外国人労働者やその雇用管理に特化した法律が必要であり、法律に基づき、適切な雇用管理を事業主に求めることが必要である。
- ・ 事業主の雇用管理は重要であるが、一律に規制・管理を強化するのではなく、一部の悪質な事業主や仲介業者への対応を厳格化するなど、ルールを守っている企業に追加的負担を生じさせるべきではない。
- ・ 悪質な事業主は厳しく取り締まるべきだが、現状も外国人雇用に対して厳しいルールがあるので、過度に押しつけるべきではない。
- ・ 外国人の受入れにあたっての基本法や司令塔が必要であり、まずはそうしたことに取り組むべき。
- ・ 外国人雇用管理指針は、各制度を横串的に、網羅的に記載されており、しっかりとこの内容をアップデートしていくとともに、指針の周知徹底が非常に重要である。

2 外国人雇用の課題について

事業主の外国人雇用に関する課題として、「日本語能力等のためにコミュニケーションが取りにくい」「文化、価値観、生活習慣等の違いによるトラブルがある」と回答するものが多い。

一方で、外国人労働者は就労上のトラブルとして、「紹介会社（送出国機関含む）の費用が高かった」「トラブルや困ったことをどこに相談すればよいかわからなかった」と回答するものが多い。

これらの点について、以下のような意見があった。

(日本語教育)

- ・ 令和元年に日本語教育の推進に関する法律(令和元年法律第48号)

が公布され、事業主は、同法の基本理念にのっとり、国又は地方公共団体が実施する日本語教育推進施策に協力するとともに、雇用する外国人労働者及びその家族に対する日本語学習の機会の提供その他の支援に努めることとされているが、こうした趣旨を指針にも明記すべきではないか。

- ・ 最近、言語に関してA Iの活用が急激に進んでいる。日本語教育も従来型のスタイルも重要だが、A Iを活用し、就労場所特有の言語環境を、他の就労場所にも共有することが非常に重要である。
- ・ 日本語教育については、質の確保とともに、量の充実が極めて重要である。地方における必要な日本語教育機関の数のシミュレーションやそれを担保するロードマップが必要である。この点は、文部科学省だけではなく、出入国在留管理庁、厚生労働省等も連携して、責任を持って対応すべき。

(外国人労働者の処遇)

- ・ 外国人労働者であっても同一労働同一賃金が適用されることや、教育訓練の具体的な実施内容について、外国人雇用管理指針に盛り込み、内容を充実させるべき。

(外国人労働者が支払う手数料)

- ・ 「送出機関の費用が高かった」というトラブルが多いことから、外国人雇用管理指針に、事業主は自らが雇用する、または雇用しようとしている外国人労働者の送出機関の適正性を確認するといったことを明示すべき。
- ・ 送出機関については、更なる情報収集が必要である。全体を俯瞰できる情報がないため、国の支援が必要である。

(トラブル等の相談窓口)

- ・ 従前から、相談窓口の外国人労働者の認知度が低いということが指摘されている。入国時や在留資格更新時に、外国人労働者に対し十分周知することに加え、事業主からも相談先を教示する運用が必要である。

- ・ トラブルが解決されない場合は、外国人労働者が離職し、結果として不法就労になりかねない。こうしたことにならないように、事業主による適正な雇用・就労環境の整備が必要である。

(関係省庁・地方公共団体との連携)

- ・ 文部科学省等の関係省庁と厚生労働省の連携を、今後、強化すべき。
- ・ 生活習慣、社会、労働関係のルールの教育も必要である。外国人を受け入れている業所管官庁も協力し、必要な予算額を確保し、支援を充実させるべき。
- ・ 日本の文化・社会慣行を理解していくため、社会統合プログラムの実施が非常に重要である。仕事に関する事項や就労に関する日本語などについては企業が責任を負うべきだが、生活に関する日本語教育や納税などの全国共通の基本ルールは国が主導的に担い、地域特有の生活支援については地方公共団体が補完するといった役割分担を明確にすることが重要である。

3 外国人雇用状況届出制度の運用改善

届出に際して、事業主は在留カードを確認することとされているが、偽造在留カード等の犯罪が一定程度見られる状況である。また、外国人雇用状況届出違反は刑事罰で担保されているが、その摘発はごく僅かに留まっている。こうした点について、以下のような意見があった。

(運用改善の方向性)

- ・ 個別事案等から、実際の運用状況などを把握し、運用の在り方を精査すべき。
- ・ 外国人雇用状況届出について、未届や虚偽の届出を行うような悪質な事業主に対しては、その厳格な運用が必要である。
- ・ 在留カードの券面情報を確認することとされているが、出入国在留管理庁が提供するアプリを活用することは在留資格の確認にあたって有効である。この場合、アプリを使うことにより、事業主の事務負担の軽減という視点も併せて検討すべき。
- ・ 事業主が資格外就労をさせることは、出入国管理及び難民認定法に

規定する不法就労助長罪に当たることや、外国人雇用状況届出の未届・虚偽の届出をした場合には罰則があることを、外国人雇用管理指針に記載すべきである。

(外国人雇用状況届出制度の在り方)

- ・ 現行では、雇入れ時・離職時の届出に限定されているが、実態把握としては不十分である。外国人労働者の適正な雇用管理、不適切な就労防止を図る観点から、年1回程度の定期的な報告が必要ではないか。
- ・ 外国人雇用状況届出事項に派遣先事業所に関する事項を追加し、派遣先における就業の実態を的確に把握できるようにすべき。また、不適切な事案が発生した場合には、外国人労働者にその責任を負わせるのではなく、派遣元事業者への指導や、派遣事業の取消など、事業者に対して厳格な対応を行うことが必要である。
- ・ 外国人雇用状況届出制度で派遣先の情報も記載することについては、入管庁の在留許可制度において一義的に対応すべき問題である。派遣労働者の外国人雇用状況届出は、派遣元の事業主の雇用責任として対応すべきであり、派遣企業にとって過剰な負担となることに留意が必要である。
- ・ 事業主の外国人雇用に関する課題で、在留資格の事務負担の煩雑さが指摘されており、一律に追加的な事務負担を求めるべきではない。仮に新たな届出義務などを議論するのであれば、実態はどのようになっているのかという点を把握した上で、どのような対策を講ずべきか、という点を検討すべき。

4 育成就労制度の施行とハローワークの役割について

令和9年4月より、「育成就労外国人の適切な実施及び育成就労外国人の保護に関する法律」（平成28年法律第89号。以下「育成就労法」という。）が本格施行される。

また、育成就労外国人については、技能実習生とは異なり、育成就労法に基づき本人意向による転籍が可能となることから、ハローワークの役割は一層重要となる。

これらの点について、以下のような意見があった。

(ハローワークによる支援の充実)

- ハローワークが、今後、育成就労の転籍支援を行うのであれば、先だっているいろいろと準備しておく必要がある。具体的には、特定技能1号の転籍状況を把握した上で、様々な論点整理をすべき。
- 外国人雇用に関して、流動性が高まっていくと予想される中で、日本のハローワークの役割が非常に重要になる。外国人雇用実態調査などを活用した分析とともに、ハローワークの機能について周知徹底が必要である。
- 在留資格に限定されることなく、就労可能な在留資格全体の支援の整備が必要である。
- 育成就労制度では、本人意向の転籍等が可能となるため、ハローワークにおけるマッチングの重要性がさらに高まる。マッチングの精度を高めるとともに、外国人向けのハローワークの整備、通訳配置の推進など、外国人労働者が安心して活用できる体制整備と、その認知度の向上、周知が必要である。
- 育成就労における転籍支援を考えると、監理支援機関だけでは限界があり、公的機関であるハローワークのマッチング支援、外国人育成就労機構の支援が充実されるように体制整備が必要である。

(外国人雇用管理指針)

- 育成就労制度の創設を受けて、基本方針や分野別運用方針、運用要領に沿った雇用管理が必要であることを、外国人雇用管理指針に記載すべき。

5 その他

(外国人雇用実態調査)

- 外国人の労働市場の把握が引き続き必要であり、外国人雇用実態調査が非常に重要になってくる。既存統計の連携も視野に入れた検討を進めるべき。こうした観点から、外国人雇用実態調査は継続して実施し、調査内容を充実させるべき。