

第 12 回外国人雇用対策の在り方に関する検討会における
外国人雇用対策に関する御意見

論点①

257 万人の外国人労働者が我が国で就労しており、これら外国人労働者が在留資格の範囲内で活躍してもらうためには事業主の雇用管理が重要である。秩序ある共生社会を実現する観点から、どのような方策を講じるべきか。

漆原
構成員

- ・ 257 万人の外国人労働者が我が国で就労しています。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はなく、生活者の観点から考えることが重要ではないかと思っております。
- ・ 外国人労働者が安心して、安全に働くためには事業主による雇用管理などに加えて、日本語の習得や、住居、こどもの教育、社会保障などの環境整備が必要になってくる。それらのコスト負担を誰が担うのかといったことも含めた議論が必要ではないかと考えます。
- ・ その上で、事業主による外国人労働者の雇用管理という観点では、現在は法的拘束力のない雇用管理指針があるのみで、外国人労働者やその雇用管理に特化した法律がないことも問題ではないかと考えております。
- ・ もちろん、外国人労働者であっても、労働関係法令については、日本人と同等に適用されますし、入管法令なども当然に適用されますが、雇用管理という面では、個別に配慮すべき事項もあると思います。例えば、若年者雇用であれば、早期離職率の高さや、労働力人口の減少を背景に、若者雇用促進法が制定されています。まずは、それと同じように、外国人労働者についても、外国人労働者が安定した職業生活を送れるようにする観点から、指針ではなく、適切な雇用管理や労働関連法令の適用を企業に求める法律が必要ではないかと思っております。その法律に基づき、適切な雇用管理を推進していくことも必要と考えます。

清田 構成員	<ul style="list-style-type: none"> ・ 中小企業においては、外国人労働者の受入れニーズは極めて高く、特に少子高齢化社会が進んでいく中で、地方においては技能実習・特定技能や留学生のアルバイトは非常に重要な労働力となっています。こうした実態を踏まえ、共生社会という観点から、受入れを進めていくことは極めて重要だと思います。 ・ 一部の極端な情報やSNSによる外国人への誹謗中傷に流されることなく、客観的なエビデンスに基づいた、冷静な議論により外国人政策を行っていくことが重要であると考えております。 ・ 外国人を雇用している多くの事業主は法令を遵守し、外国人雇用状況届出を適切に行っています。事業主による雇用管理の重要性は十分理解していますが、客観的なエビデンスに基づかず、企業側への一律な規制・管理を強化するのではなく、一部の悪質な事業主や仲介会社に対する対応の厳格化など、ルールを守っている企業に追加的な負担を生じさせることがないように、配慮等を検討していただきたい。
阿部 構成員	<ul style="list-style-type: none"> ・ 私ども経団連といたしましても外国人政策については、度々提言等を取りまとめて公表しています。直近でも昨年12月に公表しておりまして、その中で、中期的な姿としてどういったことを実現すべきかを述べており、その中で3つの原則を打ち出しております。まず、外国人を受入れるということではなくて、戦略的な誘致を図っていくということ、2番目としては、外国人の社会的包摂を図っていくこと、3番目として単に労働力として受け入れるのではなく、受け入れた労働者が中長期的に定住することも見据え、家族も含めてライフコースに渡った支援が必要だということを挙げております。 ・ 漆原構成員が言われた考えというのも私どもとしても承知しておりまして、労働力ではなく生活者としての受入れ、そのための政策が必要というのは経団連としても繰り返し主張しているところ。 ・ さらに、外国人の受入れにあたっての基本法の制定や司令塔となる本部・関係省庁の体制整備についても提言の中で主張しており、そこからまずは始めることが必要だと考えています。
佐久間 構成員	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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はなく、事業主による適正な雇用管理の徹底ということが必要だと考えます。 ・ 外国人材は労働力を補完するというだけでなく、我が国の労働市場の一部を構成する存在となってきていますので、その適正管理は雇用している事業主の基本的な責務になるのではないかと思います。 ・ 具体的には在留資格の範囲内での就労活動とか、適正な労働条件の提示、そして法令遵守の徹底、職場内のトラブルの事前防止については、事業主自らが主体的に取り組むことが求められていると思います。 ・ 雇い入れた外国人を大切に扱っている事業主が大部分です。一部労働法の違反等ありますが、外国人を受け入れるところが、みんな悪いように思われるのは合点がいかないところです。悪質な事業主には厳しく取り締まっていたいただければと思います。

	<ul style="list-style-type: none"> ・ 事業主の責任の明確化について、現状色々外国人を雇うにあたっては厳しいルールがありますから、過度に押しつけないようにしていただきたい。 ・ とはいえ、その一方で、職場内のトラブルの未然防止については難しいところがある。使用者の責任だと言われても、実際事業所内の人間関係もありますので、同僚同士の関係というのも重要視していく必要があるのではないかと考えております。
<p>是川 構成員</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 地方自治体へのヒアリングによると、就労類型の日本語教育機関が少ないため、外国人労働者が地域日本語教室へ行くことで軋轢が生じている。地域の日本語教室はボランティア主体で、無償でやっていたりする。そこに特定の事業所で働いていることが明らかな外国人がたくさん来られるようになると、本来事業主が自分で教育すべきものを地方自治体のコストに丸投げしているのではないかというクレームが住人からくることがあるとちらほら聞いている。就労類型に関しては事業主負担を軸にして供給体制を整えることが必要なのかなと感じています。 ・ 必要な日本語のレベルがはっきりしない。特に働く上でどのくらいパフォーマンスに直結するのかエビデンスが無い状況がある。これが事業者側が日本度教育をいかほどコストを負担すべきか判断を迷わせる原因ともなっていると思います。外国人雇用実態調査で日本語教育と賃金の状況など、より詳細な情報をとっていることから、これくらい日本語ができると、賃金ベースでこれくらい払っても良い人材に育つというのを、厚労省において分析し、示していただきたい。その結果を、今後、企業を中心として日本語教育体制をどのように地域で構築していくかという議論につなげていけると良いかなと思います。 ・ 国際的に見てもインフレが進んでいるが、その背景には人手不足があります。そうしたなか各国外国人材の受入れニーズがあり、人材の獲得競争という状況があります。一方で日本の外国人労働者施策のパフォーマンスは国際的に見て非常に良いと思う。例えば不法就労やオーバーステイの数は、10年前20年前と比べて在留外国人及び外国人労働者が2倍、3倍と増えているが、もっとも典型的なKPIといってもよい不法就労やオーバーステイの数は同様に2倍、3倍になっているような状況では全くありません。また、絶対的な水準も諸外国に比べますと、単純に10%くらい差があります。パフォーマンスが国際的に見ても良いことは認識した上で、1件1件違反事例を見る丁寧な対応が必要だと思う。 ・ 今後育成就労制度が施行される中、地方での外国人受入れをどうするかという視点は重要だと思っています。送り出し国で調査をすると、技能実習が定着していない中で特定技能が入った地域は、技能実習・育成就労の利用は放っておいても伸びる見込みはあまりありません。現地の就労希望者からすると、技能実習はリードタイムが長くてよくわかりにくい、特定技能の方が賃金が高く、働きに行く点でわかりやす

	<p>いため、特定技能の方が人気が出るケースが多くあります。一方で、地方から見ますと、育成就労は大都市に流出してしまう問題もあり、これについては技能実習から入った方が特定技能労働者の方が定着率が高いという状況もあります。地方でも育成就労を受け入れたいところもあるだろうが、技能実習であまり来ていない新しい送り出し国の多くはほっておいても育成就労が伸びる見込みはあまりない。そういった状況に対して国としてどう支援・誘導するかという政策的観点というのが非常に重要だと思っています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 国の支援は非常に重要。地方自治体や企業からは、いよいよ国も支援に動き出すのではないかと期待感を強く感じる。「秩序ある共生社会」に関する閣議決定についても、「秩序ある」より「共生社会」の方で、例えば日本語教育の拡充や共生のための日本文化の学習といった規制の強化より、むしろサポートを増やす方がメインであると期待感を非常に強く持っているのを感じる。これまで地方や地方の事業者が積み上げてきた取組をしっかりと国が応援していくという視点が今後より一層重要になると思います。 ・ 企業間の負担の不均衡も非常に重要だと思っています。地方の中小企業は外国人の雇用に関して非常に頑張って取り組んでいる印象をもっているが、一方で東京では外国人雇用にはどこか遠い国の出来事のような声も多い。外国人雇用の負担が中小企業にかなり偏っている状況があると思うので、サプライチェーン全体で外国人雇用の負担をしていくという視点が必要。大企業と中小企業間のコストの imbalance を正していくという視点も重要だと思っています。
<p>論点②</p>	<p>事業主全体としては、外国人労働者を雇用する理由としては「労働力不足の解消・緩和のため」と回答するものが多く、在留資格に関する以外の課題として「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。こうしたことをどのように考えるか。</p> <p>また、外国人労働者の就労上のトラブルとして「紹介会社（送出し機関含む）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。こうしたことをどのように考えるか。</p>
<p>天瀬 構成員</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ この検討会で文科省の方から説明を聞いたのは初めてだったのではないかと思います。今後も厚労行政と是非連携を密にして施策を実施していただければと思います。 ・ 他方で、雇用実態調査で4割強の方が日本語でのコミュニケーションに不安を感じているという結果もでているので、おそらく就労場所によって特有の言葉を使うケースも多くあるのではないかと、業種によってかなり違う。 ・ 昨今、急激に言語に関して AI の活用が進んでいる。日本語教育も従来型の日本語教育スタイルも重要だと思うが、AI を活用して就労場所で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

	重要になると考えています。
漆原 構成員	<ul style="list-style-type: none"> ・ 共生社会の観点から、日本での生活習慣、社会、労働関係のルールの教育も必要と考えます。文科省の予算だけでは、その金額や実施内容に十分とはいえないことから、外国人を受け入れている業所管省庁からも予算を確保することを検討し、外国人への支援の充実や、教育を行う事業者への支援をお願いします。 ・ ワークルールの知識という観点からは、指針の中に労働条件について差別的な取扱いをしてはいけないと記載がありますが、それだけではなく、外国人であっても同一労働同一賃金が適用されることなど、具体的な記載の充実が必要ではないかと思っております。 ・ 加えて、外国人が企業に定着し活躍していただくためには、労働教育を含む教育訓練やキャリアパスの設定・キャリアの説明等、企業における育成が重要と考えます。外国人雇用管理指針に教育訓練に関する記載があるが、具体的な実施に関する事項の記載も必要ではないでしょうか。 ・ 外国人労働者においては、送出機関を含む紹介会社に払う費用が高いというトラブルが大きな問題となっていると受け止めている。この点は、適切な送出機関から受け入れるという事業主の行動を促進して、全体的にトラブルを少なくしていくことが必要だと考えています。指針に、受入れ事業主として、自らが雇用する、又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チェックするような視点が必要だと考えます。 ・ 外国人が、相談先が分からないということで、連合に相談されるケースも多いです。相談先については、在留資格や相談内容によって地方公共団体の一元的な相談窓口やFRESC、外国人技能実習機構など、窓口が用意されているものの、かねてより外国人労働者の認知度が低いと言われている。さらなる認知度向上のためには、入国時や在留資格更新時に外国人に十分周知することに加え、事業主から相談先を案内するような運用が必要ではないかと考えます。
是川 構成員	<ul style="list-style-type: none"> ・ 日本に送り出せる送出機関はリストが入管庁のHPに公表されているわけですが、その中のさらにどこが良いのかは更なる情報収集が必要と認識しています。事業者もいろいろな手を使って情報を集めているが、全体を俯瞰できるような情報がないため、国の支援が必要になってくるのかなと思います。
清田 構成員	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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だと思っております。特に育成就労制度で認定日本語教育機関を活用していくという点からすると、各地域に十分に設置されるのかという視点、育成就労外国人の受入れ見込み数なども踏まえ、各地方でどれだけ必要かというシミュレーションやそれを担保するためのロードマップの検証まで必要。地方からの声も届いており、文科省だけでなく、入管庁、厚労省を含め責任を持って連携、対応をお願いしたい。

	<ul style="list-style-type: none"> その上で、日本語教育とともに、日本の文化・社会慣行を理解していくための社会統合プログラムも非常に重要だと捉えています。仕事に関する技術・技能や就労に関する日本語などについては当然企業が責任を負うべきだと思いますが、それ以外の生活に係る日本語教育や法令、納税義務といった全国共通の基本ルールは国が主導的に担い、また地域の方言、ルールは自治体が補完をしていく、そうした役割分担を明確にしたうえで、国の責任における積極的な関与をお願いしたい。
阿部 構成員	<ul style="list-style-type: none"> 育成就労外国人が支払う手数料の問題については、私どもが12月に公表した提言の中でも問題視しているところ。手数料をゼロとしている優秀な受入れ事業者を増やすインセンティブの設定も重要ではないかと提言しているので、参考にいただければと思います。
<p>論点③</p> <p>事業主は外国人労働者の雇入れ時と離職時に外国人雇用状況届出を厚生労働大臣（都道府県労働局長・公共職業安定所長）に届け出る義務がある。事業主は届出にあたっては、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みられる状況である。</p> <p>また、外国人雇用状況届出違反の摘発はごく僅かに留まっている。</p> <p>こうした外国人雇用状況届出制度を巡る状況をどのように考えるか。</p>	
是川 構成員	<ul style="list-style-type: none"> 全体としての制度のパフォーマンスは良いという状況だと思うので、違反の摘発がわずかであるという点については、統計的なファクトというよりは、ケーススタディとして現場でどういう捜査、手続きが取られているのかといった警察官を含めた現場のご判断などケーススタディをしていただかないと一概に何が問題とは言いがたい。少ないということが直ちに問題という状況にもないと思うので、個別事案から精査していただく必要があるかなと思います。 雇用管理指針の中には非常に重要なことが書かれておりましたし、差別の禁止もありますし、社会保険とか税金等についてもきちんと事前に説明すべしであるとか、教育訓練まで含めて網羅的に書かれております。そういった意味でこれをしっかりアップデートしていくと同時に、この内容の周知徹底を改めてしていただくことということが非常に重要ではないかと思えます。
佐久間 構成員	<ul style="list-style-type: none"> 外国人雇用状況届出制度ですけれども、現行では雇入れ時、離職時の届出に限定されていると思います。外国人が増えてきていますので、実態把握としては、十分とは言いがたいのではないかと思います。 企業にとっては受入れと離職時の場合だけだったならば、楽かも知れないが、実務上その事業主は在留資格の変更を把握していないケースが見られるのではないかと思います。届出が遅延するという事態もあるのではないかと思いますので、継続的な就労状況の確認は現状のままでは限界なのではないかと考えま

	<p>す。</p> <ul style="list-style-type: none"> 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という観点から、年1回程度の定期的な報告が必要なのではないかと考えます。 色々な制度で届出というのが求められていますので、また届け出の手続きが増加することは大変ではあると思うのですが、在籍状況とか、在留資格の種類とか、就労の内容等、確認できる仕組みを検討する必要があると考えます。 実際、人権の配慮というのは当然重要でありますけれども、「制度の透明性」とかですね、実効性が確保されてこそ、それが生かされていくのではないかと思いますので、実態把握型の制度へと変換していく必要があるのではないかと考えます。
漆原 構成員	<ul style="list-style-type: none"> 外国人雇用状況届出制度における、技人国の中の派遣の記載の在り方について意見がございます。派遣先については記載事項とはなっておりません。在留資格と異なる業種に派遣され就労することで、その結果、不法就労となる事案もあると承知しています。届出事項に、派遣先の事業所の派遣の開始・終了や、どのような業務・事業所なのかを加えることで、派遣先における就業の実態を的確に把握できるようになるのではないかと考えております。 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だと考えます。 外国人労働者が連合に相談する事例には、ハラスメントや長時間労働、賃金未払い、労災隠しといった過酷な就労環境が要因で転籍をしたいというケースもあります。相談にきていただければ対応いたしますが、そうでない場合は問題を解決できず、事業場を離れて不法就労となりかねません。そうならないよう、事業主による適正な雇用、就労環境の整備が必要だと思います。 また、資格外就労を行わせた場合は不法就労助長罪に当たることや、外国人雇用状況届出を違反した場合には罰則があることなどを指針に記載いただき、不法就労を予防していくことが重要ではないかと考えます。
阿部 構成員	<ul style="list-style-type: none"> 雇用状況届出の制度で派遣先の情報も情報提供をとという提案については、この届出制度の中というよりは入管庁の在留許可のところでしっかり見るべき問題なのではないかなと思いました。事業者の派遣元としての雇用責任として派遣労働者を雇用したときに届け出るところが基本かなと思いますので、派遣元事業者にとっては過剰な負担になってしまうおそれがあります。

清田 構成員	<ul style="list-style-type: none"> ・ 外国人雇用の課題として、在留資格の事務負担の煩雑さが指摘をされているところだと思います。一律に事務負担を求めるのではなく、悪質な事業者に対して厳格な運用をお願いしたいと思います。まずはどの程度の事案があるのか、実態把握をした上で、悪質な事業者に対する事務負担を課していくという視点で検討いただければと思います。 ・ 漆原構成員からもありましたけれども、（派遣先の届出義務化等の）色々な届出義務を課していくという視点については、まずは実態をしっかりと把握した上で、どのような対策が必要なのかを検討いただきたいと思います。 ・ 入管庁の在留許可手続きと厚生労働省の雇用管理の手続きについては、省庁縦割りではなく情報連携を図ることで、事業主や外国人労働者の手続き軽減を図ることが重要と考えます。不法就労と雇用管理の届出の差異がどこで生まれているのかという情報共有の仕組みを整えていただきたいと思っております。 ・ 読取アプリケーションの活用については、正確な情報の確認という観点から有効かと思えますけれども、アプリケーションを使うことによって、事務負担を軽減するという視点も併せて検討いただければと思います。
<p>論点④</p> <p>ハローワークの利用状況や育成就労の施行を踏まえ、どのようにハローワークは対応すべきか。 また、育成就労という新しい在留資格ができることを受け、在留資格ごとの留意点を記載している外国人雇用管理指針を見直す必要はないか。</p>	
是川 構成員	<ul style="list-style-type: none"> ・ ハローワークが今後育成就労の転籍を扱うということですが、それに先立って色々と準備しておく必要があるのかなと思っています。まずは、現状既に特定技能1号がハローワーク以外のところも介して数多く見られています。特定技能1号がそれぞれのハローワーク管内でどういう動き方をしているのかということ踏まえておくということが、来たる育成就労の転籍を色々見ていく上での様々な準備・論点整理につながっていくのかなと思います。既に外国人が多い地域でハローワークの実績が多いところもあるかと思うが、そういうところ含め、今足下で増えている特定技能1号の転籍の事例を1年くらいしっかり集めて来年の施行に安心してスタートできるようにしておく必要があるのかなと思います。
酒井 構成員	<ul style="list-style-type: none"> ・ 外国人雇用に関しても流動性が高まってくるだろうと予想される中で、ハローワークの役割というのが非常に重要になってくるだろうと考えています。入職経路としてのハローワークの役割としては、データを見る限りでは心許ないと感じております。この議論をするに当たって、そもそも外国人がハローワークの機能についてどれだけ知っているのかということが気になっています。

	<ul style="list-style-type: none"> ・ 知人・友人を頼ることが多いことが明らかになっているが、そもそもハローワークを試した上で、ハローワークは良くないので、知人・友人を最終的に頼って入職したのか、そもそもハローワークの利用を検討すらしていないのかでは状況がかなり異なっているため、まずはその当たりを掘り下げた分析を、外国人雇用実態調査などを利用して分析が必要であろうということと同時に、ハローワークの周知ということはやっていく必要があるのではないかというふうに思います。 ・ 日本の制度に関する広い意味での周知も重要だと思ひまして、各種の制度に関する周知だけではなく、ハローワークの機能そのものに関する周知徹底が求められていると思っております。
佐久間 構成員	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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に向けた整備が必要なのではないかと考えます。 ・ 留学生に対する資格外活動の許可とか、いわゆる技人国の就労資格、一定要件下での活動が認められる資格など、多様な類型が混在している。就労可能な 19 の在留資格のその趣旨や、技人国と経営管理、高度人材とが混在していたり、経営管理は資本金が 500 万円から 3,000 万円以上が必要であると今後になっていくのではないかと考えますが、在留資格毎の境目がわかりにくくなっている。また、「特定活動」については非常に種類が多く、たしか 54 号（種類）もあるようですが、その中で特に 46 号については、技能実習に入る前の制度ですけども、その対象になったりということ、その区分けがわかりにくくなっていると思われまふ。そういう在留資格の境目というか、そういうのをしっかり見極めていただく必要があるのではないかなと思ひます。
漆原 構成員	<ul style="list-style-type: none"> ・ 育成就労制度が施行されると、本人意向の転籍など、ハローワークが活用されることが多くなるため、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ってくると考えます。外国人向けのハローワークの整備や、ハローワークでの通訳配置の促進など、外国人が安心して活用できる体制整備と、認知度の向上、周知が必要になると思ひます。 ・ ハローワークにおいては、単に求人情報を掲載するだけではなく、業務に必要な日本語能力の程度や、業務内容を募集企業に丁寧にヒアリングするなど、マッチングの精度を高めることが重要だと思ひます。 ・ 指針の記載については、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旨などの記載が必要でないかと考えております。
清田 構成員	<ul style="list-style-type: none"> ・ 育成就労における転籍支援については、監理支援機関だけでは限界があると思ひます。ハローワークでのマッチング機能・相談体制の抜本的な強化、外国人育成就労機構での支援を充実するように体制強化をお願いしたいと思ひます。

その他	
天瀬 構成員	<ul style="list-style-type: none"> 外国人労働市場の把握が必要になってくるのではないかと考えます。雇用実態調査が非常に重要になって来るのではないかと考えております。既存統計との連携あるいは雇用実態調査の活用も視野に入れた検討を今後行っていくことが必要になるのではないかと考えております。継続はマストであって、ますますこの調査を充実させていくことが望ましいと考えております。
清田 構成員	<ul style="list-style-type: none"> ハローワークや育成就労機構の体制強化について、予算をどういう形で負担するのかということも議論が必要だと考えています。現在、監理支援機関の申請手数料の見直しについてパブリックコメントがされていますが、手数料の引き上げについて十分な説明がない中で最大5倍近くの引き上げが検討されています。必要な手続きにかかる実費換算という説明を受けましたが、大幅な引き上げについて何にどれだけ使うか、なぜそうなったのかという明確な説明があつてしかるべきではないかと思っております。また、しかるべき場でしっかりと議論をする必要があるのではないかと考えます。