

基発第0215003号
職発第0215001号
庁保発第0215001号
平成19年2月15日

関係労働局長 殿
地方社会保険事務局長 殿

厚生労働省労働基準局長
(公印省略)
厚生労働省職業安定局長
(公印省略)
社会保険庁運営部長
(公印省略)

日系人が集住している地域等における緊急的な事業主指導等の実施について

日系人を含む外国人労働者に係る雇用管理の改善及び適正な労働条件の確保については、「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日付け基発第329号、職発第414号、能発第128号「外国人労働者の雇用・労働条件に関する指針の策定について」別添。以下「外国人指針」という。)に基づき、啓発指導等を実施してきたところである。

また、日系人の雇用対策については、平成15年3月13日付け職発第0313003号「日系人の雇用対策について」(最終改正：平成18年3月8日付け職発第0308002号。以下「日系人雇用対策通達」という。)により対応してきたところである。

しかしながら、近年、我が国に在留する日系人等の外国人の雇用・教育等生活上の問題は、政府内でも関係省庁が連携して取り組む重要課題となっており、昨年12月には、外国人労働者問題関係省庁連絡会議において、「生活者としての外国人」に関する総合的対応策」(以下「総合的対応策」という。別添参照。)が取りまとめられる等、その対応が急務となっているところである。

これを踏まえ、厚生労働省としても、今般、当面の緊急の対策として、下記のとおり、関係労働局において、日系人を多数雇用する事業主に対し、雇用管理の改善及び適正な労働条件の確保に向け、労働関係・社会保険関係法令の周知や外国人指針に基づく雇用管理指導等を実施することとしたので、迅速かつ的確な対応を図られたい。

なお、「日系人雇用対策通達」については、「総合的対応策」を踏まえ、今後見直しを

行うこととしているので、御留意願いたい。

記

1 事業主指導等実施の趣旨

現在、外国人、特に日系人については、製造現場の請負会社に雇用されている例が多く、しばしば雇用が安定しない、労働条件が低い、安全衛生対策が不十分、社会保険に加入していない等の種々の問題を抱えつつ就労している実態にある。

また、「安い労働力」であること、「残業、深夜勤務をいとわない」こと等を理由に、日系人労働者を日本人とは異なる雇用管理の下で処遇している事業主が少なからず存在しているという指摘もある。

については、当面の対応として、特に日系人を多数雇用する事業所を集中的に訪問し、外国人指針を活用すること等により、外国人労働者に対しても労働関係・社会保険関係法令が日本人と等しく適用されることや、当該関係法令に基づく事業主の責務について、改めて周知徹底を図ることとする。

2 対象事業所及び事業所訪問の実施時期

日系人が管内事業所に多数雇用されている労働局（茨城、群馬、神奈川、長野、岐阜、静岡、愛知、三重及び滋賀労働局。以下「関係労働局」という。）において、日系人を多数雇用する管内事業所を対象に、原則として平成19年2月から平成19年3月までの間に、3に記載する周知、雇用管理指導等を実施することとする。

3 外国人指針等の周知、外国人指針に基づく雇用管理に関する指導等の実施

各関係労働局管内の関係公共職業安定所においては、外国人労働者専門官等事業主に対する雇用管理指導を担当する職員が、日系人を多数雇用する事業所を訪問し、外国人指針に定める各事項及び国籍を理由として賃金や社会保険の取扱い等について差別的取扱いをしないこと等、労働関係・社会保険関係法令に基づく事業主の責務につき、十分に理解を求め、さらに、必要に応じ、外国人指針に基づく雇用管理に関する指導及び助言を行うこととする。

4 関係行政機関への情報の提供及び方法

外国人労働者専門官等が3に基づく周知、雇用管理指導等を実施する中で、労働保険未加入等の疑いがある事案、偽装請負の疑いのある事案、社会保険未加入等の疑いがある事案又は労働条件の確保等対処することが必要な事案を把握した場合は、各々

の事案に応じ、当該事案に係る事業所の所在地を管轄する関係労働局、社会保険事務局又は労働基準監督署へ速やかに情報提供を行うこととする。

なお、社会保険事務局への情報提供は、関係労働局を通じて行うこととする。

5 事案の処理

公共職業安定所からの情報提供を受けた関係労働局、社会保険事務局又は労働基準監督署においては、必要に応じ、加入勧奨、監督指導、集団指導等を行うなど、事案に応じた適切な処理を行うこととする。

「生活者としての外国人」に関する総合的対応策（抄）

平成 1 8 年 1 2 月 2 5 日

外国人労働者問題関係省庁連絡会議

我が国に滞在する外国人は、近年、増加の一途を辿り、平成 1 7 年末には約 2 0 0 万人に達している。1 0 年前（平成 7 年末）と比べると約 6 5 万人の増加となっており、経済のグローバル化の中で今後も増加していくものと予想される。また、日系人を中心に、日本に定住する傾向が強まるとともに、その家族も増加している。外国人の子どもも、日本で育ち、仕事に就き、暮らしていく者が多くなっている。

一方、外国人と地域社会との間には、言葉や習慣等の違いから、軋轢、摩擦が生じている場合が少なくない。また、不安定な雇用等の労働環境から、生活が十分に安定しているとは言い難い状況もある。さらに、不就学や日本語学習が困難等の外国人の子どもの教育の問題は、その子どもの将来を考えた場合に大きな問題となることが想定される。

我が国としても、日本で働き、また、生活する外国人について、その処遇、生活環境等について一定の責任を負うべきものであり、社会の一員として日本人と同様の公共サービスを享受し生活できるような環境を整備しなければならない。

このため、平成 1 8 年 4 月から、外国人労働者問題関係省庁連絡会議で、「生活者としての外国人」問題への対応について、検討を開始した。本連絡会議では、9 回にわたり局長級及び課長級の会議を開催し、6 月 2 0 日に「「生活者としての外国人」問題への対応について（中間整理）」をまとめるとともに、外国人が集住する地方自治体からのヒアリング等を行うなど、検討を進めてきた。

また、外国人の居住等に関する情報が正確に把握できていないことが、国及び市町村等の自治体による生活者としての外国人の問題

への対応を困難にしている。このため、「外国人の在留管理に関するワーキングチーム」における外国人の在留に関する情報を正確に把握する仕組みについての検討や、厚生労働省による外国人雇用状況報告制度の見直しの検討と並行して検討を行った。

これらの検討を踏まえ、以下のとおり「生活者としての外国人」に関する総合的対応策をとりまとめた。

今後、この総合的対応策に基づき、各省庁において、緊密な連携・協力のもと、効果的な実施を図ることとする。

(略)

1. 外国人が暮らしやすい地域社会づくり

(略)

2. 外国人の子どもの教育の充実

(略)

3. 外国人の労働環境の改善、社会保険の加入促進等

外国人、特に日系人は、製造現場の請負会社に雇用されている例が多く、しばしば、雇用が安定しない、労働条件が低い、安全衛生対策が不十分、社会保険に加入していない等の種々の問題を抱えつつ就労している実態にあり、法令遵守・雇用管理の適正化のための強力な取組が必要である。

このため、都道府県労働局、社会保険事務所等関係機関が連携し、外国人を雇用する事業所に対する社会保険への加入促進等の取組を強力に推進するとともに、雇用の安定、雇用管理の改善のための指導等を推進する。

【対策】

(1) 社会保険の加入促進等

毎年度、厚生年金保険の適用事業所数の1/4以上について、社会保険庁による調査を行い、その中で、特に外国人労働者等を多く使用する事業所については、社会保険庁による健康保険及び厚生年金への加入促進のための事業所指導を重点的に行う。(社会保険庁改革後においても適切な実施を図るものとする。以下同じ。)

社会保険の適用にかかる事業主指導について、呼び出し、戸別訪問の対象を拡大するなど強化を図っている。今後も、職権による適用を含め、指導の強化に努める。

公共職業安定所の求人受理において、社会保険未加入の疑いがあることを把握した場合、社会保険事務所に指導を要請することにより連携を図り、社会保険事務所において加入促進を行う。さらに、今後、都道府県労働局においては、労働者派遣事業、請負事業に対する監督指導において、社会保険に未加入の疑いがあることを把握した場合、社会保険事務所に指導を要請することにより連携を図り、社会保険事務所において加入促進を行う。

年金について、保険料の二重負担、掛け捨ての問題を解消するため、二国間の社会保障協定の締結を積極的に進める。このため、各国との交渉を進めていくとともに、社会保障協定の円滑な実施のため、包括実施特例法を次期通常国会に提出する。

被用者保険の対象となっていない外国人の国民健康保険への加入促進及び保険料の収納対策を図るため、市町村による外国人の相談窓口の設置に対する補助を行う。

国民年金法の改正により、社会保険庁が市町村の保有する外国人の情報を照会する法的根拠を設け、これを活用し、被用者年金に加入していない外国人に対し、国民年金への加入促進を図る。

ブラジル政府との「在日ブラジル人コミュニティに関する共同プログラム」に基づき、両国当局間で立ち上げられた社会保障に関する作業部会において在日ブラジル人の社会保障の在り方について検討を進める。また、今後も作業部会において意見交換を進

めるとともに、社会保障の在り方に関する議論に資するため、在日ブラジル人の社会保障加入実態について調査を行う。

（２）就労の適正化のための事業主指導の強化

外国人労働者の就労実態を的確に把握するため、外国人雇用状況報告を義務化するとともに、「外国人労働者の雇用・労働条件に関する指針」について、必要な事項を法的根拠を持つ指針に位置づけ、当該指針に基づく就労の適正化を推進する。このため関係法律案を次期通常国会に提出する。

日系人等の不安定な雇用、劣悪な就労環境等の就労実態の改善に向けて、事業主に対する指導を強化する。

（３）雇用の安定

職業講話、ガイダンス等による意識啓発を通じ、不就労の若者を職業へと橋渡しするなど、不就労の日系人若年者対策を強化するとともに、日系人労働者の多い公共職業安定所に、日系人の安定した雇用を促進するための体制を整備する。

4. 外国人の在留管理制度の見直し等

現在、在留管理のチェックは、入国審査時及び更新時にとどまっている。その間の居住地等の事項の変更があった場合には、届け出義務があるが、必ずしも適切に届け出がされていないため、外国人の居住・就労先等の実態を十分に把握できていない。このことは必要な対応を困難にする大きな要因の一つとなっている。

このため、外国人の居住、就労先等の情報を把握する仕組みを構築し、その情報を市町村を含む関係行政機関において活用することについて検討し、平成１８年度中に取りまとめる。

また、日本語能力の向上、社会保険等への加入、子どもの就学等について、在留期間更新等の際に考慮し、外国人自身のインセンティブを高めることについて検討する。

【対策】

（１）外国人の在留状況等の正確な把握等

在留管理の見直し、外国人雇用状況報告制度の内容拡充・義務化を行い、外国人の居住地、就労先等のより正確な情報を把握し、その上で、当該情報を活用することにより、行政サービスの提供、子どもの就学の促進、就労の適正化、社会保険の加入促進等を図る。このため、「外国人の在留管理に関するワーキングチーム」において、国が、外国人を含む住民への行政サービスの担い手である市町村と協力しつつ、正確な情報を把握できるような制度について、平成１８年度中にとりまとめる。

外国人雇用状況報告制度について、関係法律案を次期通常国会に提出する。

在留管理の見直し、外国人雇用状況報告制度の内容拡充・義務化に当たっては、できる限り外国人及び事業主の負担を軽減するとともに、関係行政機関で有効に活用できるようにする。このため、報告の重複の回避を図るとともに、関係行政機関において、必要な情報を、相互に照会・活用できるようにする。

（２）在留期間更新等におけるインセンティブ

（以下 略）