

2018年9月28日

第1回「外国人の受入れ・共生のための総合的対応策検討会」における
「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策（検討の方向性）」の議論に関する意見

日本労働組合総連合会
総合労働局長 村上 陽子

2018年9月13日に開催された第1回「外国人の受入れ・共生のための総合的対応策検討会」において、「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策（検討の方向性）」の、「国民及び外国人の声を聞く仕組みづくり」および「労働環境の改善、社会保険の加入促進等」について検討が行われました。その際、時間的制約から、十分意見を申し上げられなかったため、改めて外国人労働者に対する労働関係法令遵守、人権の尊重、権利保護などの観点から、以下の通り意見を申し上げます。

検討会における議論全体について

- 対応策のメニューを示すだけでなく、各自治体で共生施策を実施できるよう、財源や負担の在り方についても議論するべきである。

多文化共生社会の実現に向けた意見聴取・啓発活動

- (1) 国民及び外国人の声を聞く仕組みづくり（資料2-2、1ページ/資料5、1ページ）
- 外国人労働者の労働問題については、外国人労働者を安い労働力として活用しようとする受入れ事業主に問題のある事例もあり、地域におけるトラブルの内容を把握・防止するためにも、「出入国管理行政懇談会」等においては、地域の労使団体からも意見を聴取するべきである。

生活者としての外国人に対する支援

- (4) 労働環境の改善、社会保険の加入促進等
(資料2-2、7ページ/資料5、9-10ページ)
- 適正な労働条件と雇用管理の確保・労働安全衛生の確保
- 外国人労働者は、言葉や文化の問題もあり、若者や高齢者以上に特別な雇用管理が必要な労働者として、外国人労働者の雇用管理に関する法律を整備するべきである。
 - 法律の検討においては、労働政策審議会に検討の場を設け、現行の外国人指針の法律への格上げや、受入れ事業主の責務や違反した場合の罰則の整備などを盛り込むべきである。
 - 外国人労働者が労働基準法令違反等について申告できるよう労働基準監督署においても多言語対応を行うべきである。
 - 技能実習制度も含め、日本人との同等報酬確保の実効性を担保するため、入国管理

の審査にあたっては、「同等報酬」を確認できる客観的な基準を政府において示すべきである。

- 新たな受入れ制度を検討するのであれば、労働関係法令に違反した事業主は受入れを禁止するなどの措置が必要である。
- 外国人労働者は日本の労働慣行の知識が乏しく、労働条件等に関わる問題が生じやすいとの認識に立つならば、外国人労働者に対して労働組合法を含めた労働関係法令や雇用慣行等のワークルール教育を外国人労働者にも徹底すべきである。その際には、権利の内容とともにそれを実現する手段についても周知すべきである。
- 労働基準法第24条の賃金支払いの原則に従い、通貨にて全額を支払うべきである。銀行口座以外への賃金支払いについては、労働者への確実な賃金の支払いという観点から、認めるべきではない。

雇用の安定

- 相談支援については、母国語によるワンストップの相談・支援体制を構築するとともに、相談方法については、電話やメールのみならず、SNS等での相談についても検討すべきである。

以 上