

外国人家事支援人材の活用に係る
国家戦略特区ワーキンググループからの指摘事項に対する考え方

(1) 家事支援活動の範囲について、保育・介護に関わる分野については、実施可能な範囲を明確化するため、保育所への送迎等や、高齢者介護についても、身体介護を除き、生活支援一般が可能なこと等について、政令の解釈通知の発出等を行うべきではないか。

→ 家事支援外国人受入事業を適切に実施する上で、政令の解釈通知等によって家事支援活動の範囲を可能な限り明確化しておくことは重要である。

家事支援業務の範囲については、子どもの預かりのみならず、炊事、洗濯等の他の事項や付随業務等についても検討が必要と考えており、保育所への送迎等や高齢者介護の取扱いをどのようにするかについても、今後、関係府省が連携・協議して定めてまいりたい。また、その結果については、通知等で明らかにしてまいりたい。

(2) 特定機関と利用世帯間の請負契約により事業を実施することとした場合、

①偽装請負を防止するために、請負契約下における業務実施にあたり、サービス利用世帯において指示可能な範囲を解釈通知などにより明確化すべきではないか¹。

→ 請負契約と労働者派遣の区分については、「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準を定める告示」(労働省告示第37号)により定めており、いわゆる偽装請負とならないためには、各事業者が、この告示に沿って適正に対応していただく必要がある。

偽装請負防止や適切な事業実施という観点からは、政令及び指針並びにこれらを踏まえた特定機関と利用者との間で締結される請負契約等において、その具体的な業務内容が明確化されることが重要であると考えており、関係府省において、その明確化を図るために必要な事項を整理してまいりたい。

②外国人家事支援人材・利用世帯・特定機関間の円滑なコミュニケーションを確保する方策を講ずべきではないか(テレビ電話の活用等)。

→ 特定機関に雇用されている外国人家事支援人材が国家戦略特区法で定

¹ 例えば、工場で新しい機械を据え付ける等の場合には、事故防止のため、請負契約の労働者に対しても、請負先が指示できる場合がある。

められた家事支援活動を円滑に実施するために、特定機関において、当該外国人家事支援人材と特定機関（受入れ企業）と、特定機関と利用世帯（顧客）のコミュニケーションを円滑に確保する方策を講じることは重要であると考えている。

ご指摘にある特定機関において、コミュニケーションを確保するための具体的な方策については、各社の自主性に委ねられるべきと考えているが、適切な対応を取るよう指導してまいりたい。

③日本語での高度なコミュニケーションが可能な外国人の場合には、日本人と同様に、派遣の可能性も検討すべきではないか。

→ 現行の家事支援業は請負契約で実施されている中、本事業については、外国人家事支援人材に対する人権侵害等の懸念が国会等において示されていることから、企業による管理体制の下で制度を確実に実施するため、まずは現行と同様の請負契約により運用してまいりたい。

その上で、派遣契約による事業実施を含む本事業の要件緩和について、今後の事業実施状況も踏まえて、関係府省間で検討をしてまいりたい。

(3) 本事業には様々なニーズがあることから、日本語能力については、「N4」に一律に限定せず、事業者の判断を尊重する方式を採用すべきではないか。

また、利用者が英語能力の高い日本人や外国人である場合も想定し、日本語能力を一律に定めることは、利用の実態にそぐわないのではないか。

→ (総論)

一般的に、家事支援サービスは、サービス提供事業者のスタッフが利用者宅を訪問し、家事に関する業務（掃除、洗濯、炊事など）の全般又はその一部について利用者に代わって行うものと考えているが、利用者宅には、日本語表示がされている器具や溶剤、食材等々様々あるものと考えている。そうした場合、日本語が一定程度理解できないと難しいとの事業者の声がある。

現状において、家事支援サービスが適切に行われるために、家事支援人材はあらかじめ、事業者と利用世帯で交わした契約内容について、事業者の営業部署等と、家事支援人材が綿密な打合せを行った上で、利用世帯（顧客）での家事支援業務を行うこととしている。また、業務終了後、家事支援人材は、利用世帯（顧客）に対し、業務完了報告書を作成している。

今回、我が国で初めて実施される外国人家事支援人材の受入れについては、上記現場の実態を踏まえ、特定機関（受入れ事業者）が、外国人家事支援人材を雇用する際の人材要件の一つとして「基礎的な日本語が理解できるこ

と」としたものである。ご指摘の日本語要件について、N4 相当が妥当か否かについては、今後、本事業の利用実態を踏まえ、外国人受入れ後も事業を安全かつ円滑に実施できるか否かなどを考慮しつつ、関係省庁とも調整の上で、判断していきたい。

(子どもの預かり関係)

子どもの預かりを行う場合については、例えば、緊急時に日本の医療機関を利用することも考えられ、また、外国人技能実習への介護職種への追加については、必要なコミュニケーション能力の確保の観点から、技能実習生に期待される業務内容や到達水準を踏まえ、入国時には「N3」程度を望ましい水準としつつ、「N4」程度が要件とされ、2年目以降は「N3」程度が要件とされていることも踏まえると、日本語能力 N4 程度が必要とされていることを踏まえると、現時点の政令案にある「基礎的な日本語を理解することができること」として、最低限N4程度は必要と考えている。

(4) 労働者派遣法において家事支援活動に係る契約形態を規制していないにも関わらず、外国人家事支援人材については請負契約のみ認めることを指針で定めることは、労働者派遣法の趣旨に反するものではないか。

→ 労働者派遣法は、我が国で行われる労働者派遣の適正な運営を確保するための業規制法であり、他法令において労働者派遣制度を除外した制度設計を行うことは、同法の趣旨に反するものではない。

(参考) 労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準を定める告示
(昭和 61 年労働省告示第 37 号)

第一条 この基準は、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律(昭和六十年法律第八十八号。以下「法」という。)の施行に伴い、法の適正な運用を確保するためには労働者派遣事業(法第二条第三号に規定する労働者派遣事業をいう。以下同じ。)に該当するか否かの判断を的確に行う必要があることに鑑み、労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分を明らかにすることを目的とする。

第二条 請負の形式による契約により行う業務に自己の雇用する労働者を従事させることを業として行う事業主であつても、当該事業主が当該業務の処理に関し次の各号のいずれにも該当する場合を除き、労働者派遣事業を行う事業主とする。

一 次のイ、ロ及びハのいずれにも該当することにより自己の雇用する労働者の労働力を自ら直接利用するものであること。

イ 次のいずれにも該当することにより業務の遂行に関する指示その他の管理を自ら行うものであること。

(1) 労働者に対する業務の遂行方法に関する指示その他の管理を自ら行うこと。

(2) 労働者の業務の遂行に関する評価等に係る指示その他の管理を自ら行うこと。

ロ 次のいずれにも該当することにより労働時間等に関する指示その他の管理を自ら行うものであること。

(1) 労働者の始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇等に関する指示その他の管理(これらの単なる把握を除く。)を自ら行うこと。

(2) 労働者の労働時間を延長する場合又は労働者を休日に労働させる場合における指示その他の管理(これらの場合における労働時間等の単なる把握を除く。)を自ら行うこと。

ハ 次のいずれにも該当することにより企業における秩序の維持、確保等のための指示その他の管理を自ら行うものであること。

(1) 労働者の服務上の規律に関する事項についての指示その他の管理を自ら行うこと。

(2) 労働者の配置等の決定及び変更を自ら行うこと。

二 次のイ、ロ及びハのいずれにも該当することにより請負契約により請け負った業務を自己の業務として当該契約の相手方から独立して処理するものであること。

イ 業務の処理に要する資金につき、すべて自らの責任の下に調達し、かつ、支弁すること。

ロ 業務の処理について、民法、商法その他の法律に規定された事業主としてのすべての責任を負うこと。

ハ 次のいずれかに該当するものであつて、単に肉体的な労働力を提供するものでないこと。

(1) 自己の責任と負担で準備し、調達する機械、設備若しくは器材(業務上必要な簡易な工具を除く。)又は材料若しくは資材により、業務を処理すること。

(2) 自ら行う企画又は自己の有する専門的な技術若しくは経験に基づいて、業務を処理すること。

第三条 前条各号のいずれにも該当する事業主であつても、それが法の規定に違反することを免れるため故意に偽装されたものであつて、その事業の真の目的が法第二条第一号に規定する労働者派遣を業として行うことにあるときは、労働者派遣事業を行う事業主であることを免れることができない。