

「国家戦略特別区域家事支援外国人受入事業に関する指針（案）」
に関する意見募集の結果について

平成27年8月28日
内閣府地方創生推進室

「国家戦略特別区域家事支援外国人受入事業に関する指針（案）」に関する意見募集について、平成27年8月5日から8月17日まで内閣府ホームページに掲載すること等を通じて御意見を募集したところ、69件の御意見をいただきました。

お寄せいただいた御意見とそれに対する考え方について、別紙のとおりまとめましたので公表いたします。

皆様方の御協力に深く御礼申し上げますとともに、今後とも地方創生の推進に御協力いただきますよう、よろしくお願い申し上げます。

記

1. 意見募集期間及び提出方法

- ・平成27年8月5日（水）から8月17日（月）まで
- ・意見募集フォーム、郵送又はFAX

2. 意見募集の結果

69件

3. 提出された御意見とそれに対する考え方

別紙のとおり

「国家戦略特別区域家事支援外国人受入事業に関する指針(案)」に関する意見募集の結果と対応

別紙

No.	該当箇所	主な御意見の要旨	御意見に対する考え方
1	2(1)	保育や介護は国家資格によって業務の質が保証された分野であり、これら制度の責任は国と自治体にある。簡単な訓練によって習得できるものではないため、業務に入れるべきではない。	家事支援活動の業務について、児童の日常生活上の世話及び必要な保護に係る業務については、炊事、洗濯、掃除、買物などの家事一般と併せて実施されるものに限って認めることとしています。 また、身体介護については家事支援とは異なるものであり、本制度において在留資格で認めることとなる家事支援活動は基本的には身体介護を含むものではありません。
2	2(1)	家事労働において、利用者の指示がないことはあり得ず、請負契約という形態は非現実的であり、間違いなく偽装請負となる。個人宅という密室で、指揮命令がなされていないことをどのように担保するのか。	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ます。 また、特定機関と利用者との間で締結される請負契約書において、その具体的な業務内容を明確化するとともに、「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」(昭和61年労働省告示第37号)に基づき、いわゆる偽装請負とならないよう特定機関及び利用世帯に対して周知してまいります。
3	2(2)①	雇用契約書は、労働者が理解できる言語で作成され、来日前に取り交わすこと。	「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」(平成19年厚生労働省告示第276号)において、「事業主は、外国人労働者との労働契約の締結に際し、賃金、労働時間等主要な労働条件について、当該外国人労働者が理解できるようその内容を明らかにした書面を交付すること。」としており、特定機関には、労働者が理解できる言語を用いた雇用契約の締結が求められます。 また、本制度では、外国人家事支援人材が入国する前に、特定機関が地方入国管理局に対して在留資格認定証明書交付申請を行うこととされており、雇用契約の状況について確認することとなります。
4	2(2)①	雇用契約書には、賃金・労働条件だけでなく、業務上生じた損害への賠償や損害保険料の負担を労働者に負わせないことを明記するなど、労働基準法の権利を明確にすること。	どのような項目を雇用契約書に記載すべきかについては、本指針案で規定し、明確にしておりますが、その他にも外国人家事支援人材の国籍又は住所を有する国(以下、「母国等」といいます。)ごとの法令や規則等に基づき、外国人家事支援人材に一方向的に不利益を被ることのないよう、契約が取り交わされることとなります。 なお、外国人家事支援人材には労働基準法が適用され、損害賠償額を予定する契約は禁止されております。
5	2(2)①	日本国内での住居の費用や、光熱費及び食費等の負担条件等を具体的に記載すること。	御意見いただいた費用や負担条件等については、外国人家事支援人材が理解できる内容であることを前提としつつ、特定機関と当該外国人家事支援人材との合意に基づいた雇用契約を締結するよう、特定機関に助言してまいります。

No.	該当箇所	主な御意見の要旨	御意見に対する考え方
6	2(2)①	外国人家事支援人材には、他の特定機関へ移動する自由があることを明記すること。	「指針」は特定機関が講ずべき措置を定めるものであるため、御指摘の事項について明記するものではありませんが、外国人家事支援人材は、本人の希望に基づき、他の特定機関と雇用契約を締結することにより、当該他の特定機関において、家事支援活動を行うことが可能です。
7	2(2)①	標準雇用契約を設定すること。	どのような項目を雇用契約書に記載すべきかについては、本指針案で規定し、明確にしておりますが、その他にも外国人家事支援人材の母国等ごとの法令や規則等に基づき、外国人家事支援人材に一方的に不利益を被ることのないよう、契約が取り交わされることとなります。
8	2(2)①	「隣接」とは、県や都府の単位か。特区に隣接していなくても、他府県の企業が直営事業所を持っていれば、事業展開は可能なのか。	事業実施区域内で何らかのトラブルや至急の対応を要する事案が生じた場合に、速やかに利用世帯等の現場に駆け付け、適切な対応を行うことが求められることから、本社又は直営事業所は、「事業実施区域内又はこれに隣接する市町村の区域内に所在する」必要があります。そのため、特区に隣接していない市町村はもとより、事業実施区域に隣接していない市町村にある直営事業所では、当該規定を満たすことができません。
9	2(2)③	「日本人よりも安いから」という理由で外国人を雇用することにならないよう、チェックが働く仕組みとすること。特定機関に、外国人労働者の報酬が日本人と同等額以上であることを疎明する資料の提出を義務付けること。	外国人家事支援人材の報酬額については、本指針案で「同等の家事支援活動に日本人が従事する場合の報酬と同等額以上でなければならない。」と規定し、第三者管理協議会による監査において、当該規定を遵守しているかを確認することとしています。
10	2(2)④	家事支援活動は、技能実習と異なり、日本で習得した技能を母国で活かすための制度ではなく、3年で帰国を求める根拠がない。ほかの一般的な就労資格と同様に、年限を撤廃し、本人の在留希望を優先すべき。	「日本再興戦略」改訂2014(平成26年6月24日閣議決定)において、外国人材の活用について、「中長期的な外国人材の受入れの在り方については、移民政策と誤解されないように配慮し、かつ国民的なコンセンサスを形成しつつ、総合的に検討を進めていく。」としています。また、本事業は、国家戦略特区内において試行的に実施するものであり、技能実習や一般的な就労資格とは性質を異にしているため、「本事業に基づく家事支援活動を通算して3年以上行わせてはならない。」としています。
11	2(2)⑤	外国人が母国等で受ける語学研修費等の費用は、受益者負担の観点からも本人が負担すること。	外国人家事支援人材として本邦に入国しようとする者が母国等で受講する各種研修については、通常、特定機関との間で雇用契約を締結する前に実施されるものであり、当該研修費用を雇用主が負担すべきものとは考えていません。
12	2(2)⑤	この規定は評価できるが、この内容を監視する主体と違反した場合の「制裁」(外国人家事支援労働者の受入停止措置など)を明確にすべき。	本指針案は、特定機関が講ずべき措置を定めたものであり、特定機関として外国人家事支援人材を受け入れようとする者は、第三者管理協議会に申請し、特定機関の基準に適合していることの確認を受けることになっています。指針案2(2)⑤の規定に違反する場合には、特定機関の基準に適合していることの確認を第三者管理協議会から受けることができず、新たに外国人家事支援人材の受入れはできません。
13	2(2)⑥	特定機関に対して、送り出し国の国内において⑤に該当する契約がないことを確認していることを誓約書として提出させ、これを締結していることが明らかになった場合は、以後、この機関を通して受入れを行わないこと。	本規定の確認方法については、今後、関係府省において適切に定めてまいります。また、本規定に違反していることが判明した場合には、特定機関の基準に適合しないこととなり、在留資格認定証明書の交付がされず、当該機関において新たな外国人家事支援人材の受入れはできません。

No.	該当箇所	主な御意見の要旨	御意見に対する考え方
14	2(2)⑦	「住居」について、共同生活の実態がある場合には、労働基準法上の「寄宿舎」に該当することを明確にし、労働基準法上の要件を満たすことを明記すること。	特定機関が確保する住居の形態については、外国人家事支援人材の受入れ人数や当該者のニーズ、特定機関の経営状況、地域の住居費の相場、適切な住環境の水準等、多様な基準を勘案することが求められるため、本指針において一律に規定することは困難です。 なお、労働基準法第96条の「寄宿舎」に該当するか否かは個別に判断されます。
15	2(2)⑦	外国人家事支援人材の住居確保については、地域の特性や物件提供者との交渉等において難航が予測されるため、自治体固有の施設(公営住宅等)を提供するなど、自治体も協力すること。	関係自治体において御判断いただく事柄だと考えております。
16	2(2)⑧	特定機関が、「付随する業務」の範囲を独自の判断で広げないよう、「これに付随する業務」の範囲を明確にすること。拡大解釈の結果、我が国で認められていない単純労働分野での外国人労働者の受入れに途が開かれかねない。	御意見のとおり、「付随する業務」の範囲を通知等で明確にします。
17	2(2)⑨	特定機関における研修は重要課題であることから、実施主体や内容を明確にし、外国人家事支援人材が理解できる言語で行うこと。	特定機関における研修は、外国人家事支援人材の保護及び利用世帯に対する適切な家事支援活動の提供の観点から実施することとしており、言語も含め、適切な研修を実施することとしています。
18	2(2)⑨	教育訓練、研修等は労働時間に行われるものであり、当然に賃金が支払われるものであることを労働契約において明確にすること。	労働条件に関するものであるため、雇用契約書において明確にするよう、特定機関に対して助言してまいります。
19	2(2)⑩	「相当数の労働者を非自発的に離職させてはならない。」については、「客観性・合理性及び社会的相当性を欠く解雇や雇い止めを1人でも行っていない。」と修正すべき。	本要件は、外国人建設就労者受入事業のガイドライン等を参考に規定したものであり、これを踏まえ適切に対応してまいります。
20	(3)	「第三者管理協議会」には、行政組織だけではなく、家事労働者を代表するような労働組合、人権保護に関わるNGO等の組織を加えるべき。	第三者管理協議会は、関係行政機関(国と地方公共団体)の合議により意思決定をする組織であり、労働組合やNGO等の参画には馴染まないと考えております。
21	(3)	基準に違反した特定機関に対する所要の罰則規定を設けるとともに、基準不適合機関については、特定機関の認定の取り消しを行う旨を明記し、悪質事業者を排除すべきである。	第三者管理協議会において、特定機関が特定機関の基準に適合しなくなったと認めるときは、直ちに、その旨を当該機関及び地方入国管理局に通知することとなることから、その場合、当該機関は新たに外国人家事支援人材を受け入れることはできません。
22	(5)	第三者管理協議会による監査において、家事支援活動や労働条件の実態を把握するために、特定機関の関与のない状況下で、直接労働者本人と面接し、聞き取りを実施すること。	必要に応じ、直接、外国人家事支援人材本人と面接し、聞き取りなどを実施することは、外国人家事支援人材の権利保護及び本邦入国後の適切な管理監督という観点からも重要だと考えておりますが、具体的な実施方法等については、今後検討してまいります。

No.	該当箇所	主な御意見の要旨	御意見に対する考え方
23	(6)	苦情・相談窓口は誰が設けるのか。外国人家事労働者の保護は、特定機関が講ずべき措置の中に含まれるべきではなく、窓口は、自治体・独立した機関が担うべき。	本指針案では、特定機関が講ずべき措置として、「外国人家事支援人材の苦情及び相談を受ける窓口を設け」ることとしています。 また、第三者管理協議会においても苦情・相談窓口を設けることを予定しています。
24	(7)	実際の労働条件が雇用契約内容と異なる等、特定機関に起因する問題で帰国を余儀なくされる場合、労働基準法第15条第3項に基づき、特定機関が帰国費用を全額負担すべき。	外国人家事支援人材に対しても、当然に労働関係法令が適用されることから、労働基準法第15条第3項の規定（「就業のために住居を変更した労働者が、契約解除の日から十四日以内に帰郷する場合においては、使用者は、必要な旅費を負担しなければならない。」）も適用されま
25	(7)	一般の外国人の就労資格者と同様、帰国旅費まで受入事業者が負担する必要はない。旅費を受入事業者が負担するようになれば、これが労働者の移籍や離職の自由を奪うための隠れた拘束力となり、結果として、労働者の自由を奪うことになる。	帰国旅費については、一般の就労目的の在留資格をもって在留する外国人と同様、外国人家事支援人材が自己負担することが原則です。その上で、今回の家事支援事業が円滑に実施されることを確保するために、「指針」においては、外国人家事支援人材が病気等のやむを得ない理由により帰国旅費を支弁できないときは、特定機関に負担を求めることとしているものです。 なお、仮に当該外国人家事支援人材が他の特定機関に転職した場合は、従前の特定機関に対して帰国旅費の負担を求めることはありませんので、御意見のように、労働者の移動の自由を奪うことにはならないものと考えています。
26	(8)	新たな特定機関の確保のため「第三者管理協議会」が積極的にかかわること。必要に応じて、公共職業安定所を構成員に加え、特定機関の求人情報を管理させ、紹介業務を行わせること。	特定機関が、当該特定機関に起因する理由等によって外国人家事支援人材の雇用の継続が不可能となった場合には、当該特定機関が新たな特定機関を確保するよう努め、また、第三者管理協議会においても同様に、新たな特定機関を確保するよう努めることとしております。 なお、本制度における特定機関数及び求人数は一般に比して少数であると想定されるため、公共職業安定所を構成員として加える実益が乏しいと考えております。
27	その他	利用世帯に対しても、偽装請負やあらゆるハラスメントの禁止を周知する必要がある。	いわゆる偽装請負の防止やあらゆるハラスメントを禁止するためにも、特定機関及び外国人家事支援人材による取組のみならず、利用世帯への周知・啓発は極めて重要だと考えており、適切に取り組んでまいります。
28	2(1)	家事支援活動に従事する外国人は「労働者」であり、労働基準法及びその他労働関係法令適用を受けることを明らかにするため、「外国人家事支援人材」という語は、ILO条約に則った「外国人家事支援労働者」とすべき。	「日本再興戦略」改訂2014(平成26年6月24日閣議決定)において、「女性の活躍推進や家事支援ニーズの対応、中期的な経済成長の観点から、国家戦略特区において試行的に、地方自治体による一定の管理体制の下、日本人の家事支援を目的とする場合も含め、家事支援サービスを提供する企業に雇用される外国人家事支援人材の入国・在留が可能となるよう、検討を進め、速やかに所要の措置を講ずる。」との方針が示されたことを受け、制度を構築したものであるため、「外国人家事支援人材」との名称のままとします。 家事支援活動を行う外国人は雇用契約に基づき企業に受け入れられることが法律上明記されており、労働基準法及びその他労働関係法令が適用されます。