

平成三十年十一月十六日受領
答 弁 第 三 八 号

内閣衆質一九七第三八号

平成三十年十一月十六日

内閣総理大臣臨時代理
国 務 大 臣 麻 生 太 郎

衆議院議長 大島 理 森 殿

衆議院議員山井和則君提出政府が進める「外国人材の受入れ」による外国人労働者の雇用契約や就労期間等に関する質問に対し、別紙答弁書を送付する。

衆議院議員山井和則君提出政府が進める「外国人材の受入れ」による外国人労働者の雇用契約や就労期間等に関する質問に対する答弁書

一について

お尋ねの「特定技能一号及び二号の外国人労働者」に限らず、一般に、労働契約法（平成十九年法律第百二十八号）第十七条第一項において、「使用者は、期間の定めのある労働契約・・・について、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができない」とされている。

「特定技能第一号」は、「法務大臣が指定する本邦の公私の機関との雇用に関する契約・・・に基づいて行う特定産業分野・・・であつて法務大臣が指定するものに属する法務省令で定める相当程度の知識又は経験を必要とする技能を要する業務に従事する活動」を行う外国人に付与される在留資格であり、また、「特定技能第二号」は、「法務大臣が指定する本邦の公私の機関との雇用に関する契約に基づいて行う特定産業分野であつて法務大臣が指定するものに属する法務省令で定める熟練した技能を要する業務に従事する活動」を行う外国人に付与される在留資格であるところ、これらの在留資格をもって在留する外国人

は本邦の公私の機関との雇用に関する契約を解除された場合でも、他の就労先を確保するなどした上で、在留資格の変更の許可を受けた場合には、これらの在留資格に応じた活動を行うことが可能であるが、これらの在留資格をもって在留する外国人が、当該活動を継続して三月以上行わず在留している場合には、そのことについて正当な理由がある場合を除き、法務大臣は、在留資格の取消しを行うことができる。そして、在留資格の取消しにより在留資格を失った場合には、本邦から出国しなければならないこととされている。

また、出入国管理及び難民認定法（昭和二十六年政令第三百十九号。以下「入管法」という。）第二十条に定める退去強制事由に該当する外国人に対しては、入管法に定める退去強制手続を執ることとしている。

二について

「特定技能」の在留資格をもって在留する外国人（以下「特定技能外国人」という。）については、出入国管理及び難民認定法及び法務省設置法の一部を改正する法律案による改正後の入管法（以下「改正後入管法」という。）第二条の五第一項において、「本邦の公私の機関と締結する雇用に関する契約」は、

同「契約に基づいて当該外国人が行う当該活動の内容及びこれに対する報酬」が「適切に定められているものとして法務省令で定める基準に適合するものでなければならぬ」としており、また、同条第二項において、当該「法務省令で定める基準には、外国人であることを理由として、報酬の決定」について、「差別的取扱いをしてはならないことを含むものとする」としているところ、お尋ねの「特定技能一号及び二号の外国人労働者について、当該外国人労働者が働く職場に日本人がいな」い場合には、近隣の事業所における賃金と比較対照するなどして、「外国人であることを理由として、報酬の決定」について、「差別的取扱い」をしているか否かを判断することになることから、「結局、最低賃金が適用される」との御指摘は当たらないと考えている。

三及び四について

改正後入管法第二条の五第一項柱書きの「本邦の公私の機関と締結する雇用に関する契約」について、法務省令で、その契約期間の最短期間を定めることは考えていない。

また、「特定技能」の在留資格に係る改正後入管法第二条の二第三項の「在留期間」については、特定技能外国人が本邦の公私の機関と締結した雇用に関する契約が期間の定めのあるものである場合、当該雇

用に関する契約の期間を踏まえた合理的な期間について付与することを想定しており、当該雇用に関する期間と同一の期間について必ず付与するということは考えていない。

五について

お尋ねの「特定技能一号の外国人労働者」に限らず、一般に、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五条第一項及び第二項の規定により、使用者は六週間（多胎妊娠の場合にあつては、十四週間）以内に出産する予定の女性及び産後八週間を経過しない女性を原則として就業させてはならないこととされており、また、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号。以下「育児・介護休業法」という。）第五条の規定により、労働者は原則として子が一歳に達するまでの間、育児休業を取得できるとされている。

「特定技能第一号」の在留資格をもって在留する外国人が育児休業を取得するなどして我が国に引き続き在留することとなった場合、その育児休業等の期間は改正後入管法第二条の二第三項に規定する「在留期間」に算入される。

また、お尋ねの「特定技能一号の外国人労働者」に限らず、一般に、入管法においては、本邦に在留す

る外国人は、在留期間が満了し、又は在留資格の取消しにより在留資格を失った場合には、本邦から出国しなければならぬこととされている。

六について

お尋ねの「特定技能一号の外国人労働者」が、健康保険法（大正十一年法律第七十号）等に基づく出産手当金若しくは出産育児一時金又は雇用保険法（昭和四十九年法律第一百十六号）に基づく育児休業給付金の支給要件を満たす場合には、その給付を受けることが可能である。

七及び八について

お尋ねの「特定技能一号の外国人労働者」に限らず、一般に、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和四十七年法律第一百三十三号。以下「男女雇用機会均等法」という。）第九条第三項及び育児・介護休業法第十条の規定により、事業主はその雇用する労働者が妊娠したことや育児休業をしたこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこととされており、また、男女雇用機会均等法第九条第四項の規定により、妊娠中の女性労働者及び出産後一年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇は、事業主が当該解雇を妊娠したこと等を理由とする解雇でないことを証明し

た場合を除き、無効とされている。

九について

「特定技能第一号」の在留資格をもって在留する外国人の配偶者又は子の場合に限らず、本邦に在留する外国人の配偶者又は子について、「家族滞在」の在留資格を取得できない場合であっても、個別の事情を考慮し、「特定活動」の在留資格を認める場合がある。

十について

日本人と婚姻した特定技能外国人から、「日本人の配偶者等」の在留資格への変更の申請があつた場合、法務大臣は、在留資格の変更を適当と認めるに足りる相当の理由があるときに限り許可することができる。

十一及び十二について

お尋ねの「雇用契約の締結を・・・仲介すること」は改正後入管法第十九条の二十七第一項に規定する登録支援機関の支援業務ではない。一般に、職業紹介事業を行おうとする場合には、職業安定法（昭和二十二年法律第百四十一号）第三十条第一項又は第三十三条第一項の許可を受けなければならない等とされており、また、お尋ねの「手数料等の費用や代金」の意味するところが必ずしも明らかではないが、お尋

ねの「登録支援機関」及び「第三者」に限らず、一般に、同法第三十条第一項の有料職業紹介事業の許可を受けた者は、同法第三十二条の三第一項及び第二項の規定により手数料を徴収することができる。とされている。

十三について

労働基準法その他の労働関係法令においては、使用者と労働者が期間の定めのある労働契約を締結することを禁止する規定はなく、改正後入管法においても、特定技能外国人と本邦の公私の機関が締結する雇用に関する契約について、期間の定めをすることを禁止することとはしていない。

「有期雇用契約の締結にあたり、受入れ機関が、雇用契約の更新を前提として、あるいは外国人労働者に更新を期待させるような言動等をした上で、外国人労働者に申込を行うこと」の意味するところが明らかではなく、お答えすることが困難である。