

平成三十年十一月七日提出  
質問第三八号

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  
主意書

提出者 山井和則

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

主意書

政府は、平成三十年十一月二日に、「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」を閣議決定しました。

そこで、以下の通り質問します。

一 特定技能一号及び二号の外国人労働者について、不況になった際に、当該労働者の雇用契約期間が満了する前に、契約を打ち切り、解雇することは可能ですか。また、その解雇された事実をもって、当該外国人労働者を国外退去させることは可能ですか。可能なら、その根拠は何ですか。国外退去させることができなければ、不況で、雇用契約が打ち切られた外国人労働者は、日本でどうやって暮らすのですか。業種全体が不況ならば、同じ業種での転職は、無理ではありませんか。

二 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ければ、同一労働同一賃金を誰と比較することになりますか。特定技能一号及び二号の外国人労働者しかいない職場では、結局、最低賃金が適用されるのではありませんか。

三 特定技能一号ないしは二号の外国人労働者の雇用契約の期間は、最低何か月単位ですか。また、在留期間は、雇用契約の期間に合わせて設定されますか。

四 特定技能一号ないしは二号の外国人労働者の雇用契約の期間が一年でも、在留期間が五年間の在留資格が認められることはあり得ますか。

五 特定技能一号の外国人労働者が妊娠したら、産前・産後休業、育児休業を取得することはできますか。その期間は、上限五年の在留期間に算入されますか。もし、妊娠中に五年の在留期間の上限を超えた場合、雇用契約は打ち切れ、国外に退去しなければならない可能性はありますか。

六 特定技能一号の外国人労働者が妊娠、出産したら、出産手当金や出産育児一時金、育児休業給付金は、給付されますか。

七 妊娠した特定技能一号の外国人労働者を、解雇することは許されますか。許されるとしたらどのような場合ですか。

八 妊娠した特定技能一号の外国人労働者について、有期雇用契約の場合、妊娠したことを理由に雇用契約を更新しないことは許されますか。許されるとしたらどのような場合ですか。また、妊娠し、産前・産後

休業、育児休業期間中に、在留期間の上限を迎えることが現実となった場合に、雇用契約期間の途中で解雇することは許されますか。

九 特定技能一号の外国人労働者の夫婦に子どもが生まれた場合、子どもだけ出身国に返される可能性はありますか。それとも、その子どもについて、必ず在留資格が認められますか。

十 特定技能一号ないしは二号の外国人労働者が日本人と結婚した場合、在留資格を「日本人の配偶者等」に変更することはできますか。変更できないのは、どのような場合ですか。

十一 特定技能一号ないしは二号の外国人労働者と受入れ機関との雇用契約の締結を、登録支援機関が仲介することは可能ですか。可能ならば、登録支援機関が、仲介にあたり、受入れ機関あるいは外国人労働者から手数料等の費用や代金を受け取ることは可能ですか。

十二 特定技能一号及び二号の外国人労働者と受入れ機関の雇用契約の締結を、第三者が仲介し、受入れ機関あるいは外国人労働者から、仲介のための手数料等の費用や代金を受け取ることは可能ですか。

十三 特定技能一号及び二号の外国人労働者と受入れ機関が、有期雇用契約を締結することは可能ですか。また、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は可能ですか。  
右質問する。