

雇用対策法及び地域雇用開発促進法の一部を改正する法律の施行に伴う
関係省令の整備に関する省令（案）（仮称）等に対する意見

2007年7月19日
日本弁護士連合会

今般、厚生労働省が意見募集を行っている「雇用対策法及び地域雇用開発促進法の一部を改正する法律の施行に伴う関係省令の整備に関する省令（案）（仮称）」（以下「省令案」という。なお、「雇用対策法及び地域雇用開発促進法の一部を改正する法律」については、以下「改正法」という。）及び「事業主が講すべき外国人労働者の雇用管理の改善等のための措置に関する指針（案）（仮称）」（以下「指針案」という。）に対する当連合会の意見は、以下のとおりである。

第1 意見の趣旨

1 省令案第1、2（外国人雇用状況報告等）について

- (1) (1)（外国人の範囲等）に関し、雇用対策法8条の「厚生労働省令で定める者」については、「外交」及び「公用」の在留資格をもって在留する者及び特別永住者のみならず、出入国管理及び難民認定法（以下「入管法」という。）別表第二記載の在留資格をもって在留する者、特に、「永住者」の在留資格をもって在留する者を含めるべきである。
- (2) なお、省令案の規定するところではないが、改正法及び省令によって取得した外国人の雇用状況に関する情報について、法務大臣を含む他の省庁からその提供を求められたときは、厚生労働大臣は、外国人のプライバシー権ないし自己情報コントロール権を保障する見地から、厳格な基準のもとにその提供の可否及び範囲を判断すべきである。

2 指針案第3（外国人労働者の定義）及び第5（外国人労働者の雇用状況の届出）について

- (1) 第3に関し、雇用状況の届出の対象となる外国人労働者から、特別永住者、「外交」・「公用」の在留資格をもって在留する者のみならず、入管法別表第二記載の在留資格をもって在留する者、特に、「永住者」の在留資格をもって在留する者も除くべきである。
- (2) 第5、2（確認をすべき場合）に関し、事業主が確認をするに当たっては、人種、皮膚の色、民族的・種族的出身に基づく差別的取扱いをしてはならないことを記載すべきである。

第2 意見の理由

1 はじめに

当連合会は、2007年2月15日付で「外国人の在留管理を強化する新しい外国人雇用状況報告制度に対する意見書」を公表し、改正法によって新たに設けられた新しい外国人雇用状況報告制度（以下「本報告制度」という。）に関し、同制度が、雇用対策法の目的を逸脱して、すべての外国人の社会生活の状況を就労の観点から管理・監視する

ものであるとして、反対の意見を述べていたところである。

今般、厚生労働省が、改正法が国会で成立したことを受け、省令案及び指針案を公表したことに鑑み、外国人のプライバシー権ないし自己情報コントロール権の保障や、外国人に対する差別ないし偏見の助長の禁止の観点から、あらためて意見を述べるものである。

2 省令案第1、2(外国人雇用状況報告等)について

(1) (1)(外国人の範囲等)について

ア 雇用対策法8条は、本報告制度の対象となる外国人の範囲に関し、「日本の国籍を有しない者をいい、厚生労働省令で定める者を除く。」と定めているところ、省令案は、第1、2(1)において、上記にいう「厚生労働省令で定める者」は、「外交」及び「公用」の在留資格をもって在留する者及び特別永住者とするとしている。

イ しかし、意見書で述べたとおり、本報告制度について、不法就労の防止ないし減少という目的において報告を義務づけるとしても、入管法別表第二記載の「日本人の配偶者等」、「定住者」などの就労資格の制限のない在留資格を有する者に対し、就職・離職の情報の報告義務を事業主に課する必要性は乏しい。

特に、「永住者」の在留資格を有する者については、就労に何ら制限がないばかりか、在留期限も存しないのであるから、このような報告を求める必要性は認め難いといわざるを得ない。

ウ よって、雇用対策法8条の「厚生労働省令で定める者」については、「外交」及び「公用」の在留資格をもって在留する者及び特別永住者のみならず、出入国管理及び難民認定法(以下「入管法」という。)別表第二記載の在留資格をもって在留する者、特に、「永住者」の在留資格をもって在留する者を含めるべきである。

(2) 他の省庁に対する外国人の雇用状況に関する情報の提供について

なお、省令案の規定するところではないが、改正法29条は、厚生労働大臣は、法務大臣から外国人の在留に関する事項の確認のため求めがあったときは、本報告制度によって取得した外国人の雇用状況に関する情報を提供するものとしている。

意見書で述べたとおり、報告された情報が他の機関に提供され、保管されて種々の目的で利用されることは、自己情報コントロール権ないしプライバシー権を著しく制約するものであるが、省令案に基づいて外国人の多岐にわたる事項が収集されるとすれば、この問題点はより顕著となる。

したがって、法務大臣を含む他の省庁から、本報告制度に基づき取得した情報の提供を求められたときは、厚生労働大臣は、外国人のプライバシー権ないし自己情報コントロール権を保障する見地から、厳格な基準のもとにその提供の可否及び範囲を判断すべきである。

3 指針案第3(外国人労働者の定義)及び第5(外国人労働者の雇用状況の届出)について

(1) 指針案第3について

指針案第3は、外国人労働者の定義について、特別永住者、在留資格「外交」・「公用」の者を除くとしているが、前記第2、1で述べたとおり、雇用状況の届出の対象となる外国人労働者から、特別永住者、「外交」・「公用」の在留資格をもって在留す

る者のみならず、入管法別表第二記載の在留資格をもって在留する者、特に、「永住者」の在留資格をもって在留する者も除くべきである。

(2) 指針案第5、2(確認すべき場合)について

指針案第5、2は、事業主が確認すべき場合について、雇い入れようとする者について、通常の注意力をもって、当該者が外国人であると判断できる場合とし、ここで通常の注意力をもって判断できる場合とは、特別な調査等を伴うものではなく、氏名や言葉などから、当該者が外国人であることが一般的に判断できる場合をいうとしている。

しかし、当該者が外国人であるかどうかを判断することは必ずしも容易でない場合があるところ、事業主に確認・届出の義務が課されていることからすれば、外国人であるかどうかを判断するに当たり、事業主による人種、皮膚の色、民族的・種族的出身を理由とした差別的取扱いがもたらされるおそれがある。

この点に関し、指針案第5、2は、括弧書により、上記の方法によっても、当該者が外国人であると一般的に判断できない場合にまで確認を求めるものではないと記載されているが、上記のおそれがあることに鑑み、事業主が確認をするに当たっては、人種、皮膚の色、民族的・種族的出身に基づく差別的取扱いをしてはならないことを記載すべきである。

以 上