

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の一部を改正する告示（案）に関する  
意見募集の結果について

令和 8 年 5 月 29 日  
厚生労働省職業安定局  
外国人雇用対策課

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の一部を改正する告示（案）に関し、令和 8 年 4 月 14 日から令和 8 年 5 月 13 日まで御意見を募集したところ、計 26 件の御意見を頂きました。

お寄せいただいた御意見の要旨とそれに対する厚生労働省の考え方は以下のとおりです。

なお、御意見については、本パブリックコメント募集の対象となる事項についてのみ、適宜要約等の上、取りまとめさせていただいております。意見募集の対象外の御意見につきましては、回答いたしません。お寄せいただいた御意見に関しましては、今後の参考とさせていただきたいと考えております。

皆様の御協力に深く御礼申し上げますとともに、今後とも厚生労働行政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。

No.	御意見の概要	御意見に対する考え方
1	賃金不払等の重大な労働関係法令違反をした事業主、不法就労を助長した事業主に対するより厳格な罰則の適用、違反行為の反復性や雇用人数に応じて制裁を強化する仕組みの導入など、違反により経済的利益を上回る水準の不利益が生じる制度設計とすること。	御意見として承ります。

2	<p>事業主のコンプライアンス遵守コストを下げ、かつ不法就労の発生を未然に防ぐため、在留カードの失効情報を確認できるシステムの提供を要望する。</p> <p>現状、在留カードの失効情報を確認するためには、出入国在留管理庁のウェブサイト（在留カード等番号失効情報照会）において1件ずつ手動で照会を行う必要があり、事業主にとって多大な事務負担となる。</p> <p>また、失効済みの在留カードであっても提示されれば有効と判定してしまうリスクが懸念される。</p>	<p>いただいた御意見につきましては、出入国在留管理庁の制度となりますが、今後の施策の参考とさせていただきます。</p>
3	<p>処罰強化ではなく、需要に応じた就労受け入れの緩和を求める。</p>	<p>御意見として承ります。</p>
4	<p>改正案には「日本人労働者が共生社会の実現について理解し協力する」よう努めることが盛り込まれているが、日本人労働者への負担軽減や国内人材の活用を優先せず、一律に「理解と協力」を求めるのは、現場の疲弊と日本人労働者の離職を招く恐れがある。</p> <p>また、「短時間・有期雇用労働者と通常の労働者との間の待遇の理由」を説明する仕組みが導入されるが、これが「経験やスキルの差」という名目で、日本人より低い賃金で外国人を雇用し続けることを正当化するロジックとして悪用されることを強く懸念する。</p>	<p>御意見として承ります。</p>
5	<p>日本語学習の支援や帰国旅費の負担が事業主の責務として規定されているが、これらのコストを捻出するために、日</p>	<p>御意見として承ります。</p>

	<p>本人を含む従業員全体の給与原資が削られる等の不公平がないよう、厳格な運用指針を設けるべき。日本語学習については、外国人本人が自力で学習機会を確保すべき。</p>	
6	<p>外国人の雇用管理の改善に努める責務及び再就職の援助に関し必要な措置を講ずるよう努める責務は事業主に求めることではない。</p> <p>また、外国人が共生の理念や日本の文化等を理解し、責任ある行動をとることができるようにするのは事業主の責務ではなく外国人個人が行うべきこと。</p>	<p>御意見として承ります。</p>
7	<p>1. 当該指針案において、出入国在留管理庁が提供する「在留カード等読取アプリケーション」の使用を事業主に求める規定は、本来行政が自らの責任において執行すべき在留管理実務を、主権者たる民間事業主に賦課するものである。主権者を実質的な「行政事務の代行主体」として利用する設計は、国民主権の原則（憲法第1条）および行政責任の所在に照らし、どのような論理的根拠に基づき正当化されるか明確にされたい。</p> <p>2. 指針案第1の2の(ii)等に盛り込まれた「日本人労働者の理解と協力」を求める規定は、行政が主権者の内面的な意識形成（思想・良心の領域）に介入し、事業主を通じて特定の価値観を誘導する懸念がある。これが憲法第19条（思想・良心の自由）および第13条（個人の尊厳）が保障する「公権力からの自由」とどのように整合し、非矛盾</p>	<p>1. 本改正は、在留カード等読取アプリケーションの使用が適切である旨を記載するものです。</p> <p>2. 御指摘の点については「基本的考え方」を示したものです。</p>

	であるか。	
8	<p>外国人雇用を行う事業者に対しては、一定の知識および管理能力を担保する仕組みとして、講習受講を前提とした資格制度の導入を検討すべきである。また、制度の実効性を確保する観点から、第三者による関与の仕組みも重要である。特に、外国人雇用になじめない事業者や課題が見られる事業者に対しては、定期的にフォローアップとしてヒアリングや助言を行うなど、改善支援型の対応を実施することが有効。さらに、問題が多い事業者に対しては監査頻度を高める一方、適正に運用されている事業者については簡易な確認にとどめるなど、リスクに応じた柔軟な運用とすることで、過度な規制とならないよう配慮すべき。</p>	<p>いただいた御意見につきましては、今後の施策の参考とさせていただきます。</p>
9	<p>1. 不法就労防止について、「不法就労は決してあってはならず、罰則が適用され得る」旨が示されているが、</p> <p>(1) 事業主が採用時及び雇用継続中に行うべき在留資格確認の具体的方法はどのように想定しているのか。</p> <p>(2) 在留カード読取アプリについて「活用が適切」とされているが、どの程度の利用を想定しているのか。</p> <p>(3) 確認の実施状況について、後日検証可能とするための考え方はどのように整理されているのか。</p> <p>2. 外国人雇用状況届出について</p> <p>(1) 届出内容の正確性をどのように担保することを想定しているのか。</p>	<p>1.</p> <p>(1) 労働政策総合推進法施行規則第 11 条において、外国人雇用状況届出を行うに当たっては、在留カード等の確認をすることとしています。</p> <p>(2) 外国人雇用状況届出を行うに当たっては、在留カード等読取アプリケーションの使用が適切です。</p> <p>(3) 御意見として承ります。</p> <p>2.</p> <p>(1) 労働政策総合推進法第 29 条、30 条の規定に基づき、外国人雇用状況届出の内容について、出入国在</p>

<p>(2) 誤記又は未届が判明した場合の行政指導の基本的な考え方はどのようなものか。</p> <p>(3) 当該届出により把握した情報を、雇用管理の適正化にどのように活用することを想定しているのか。</p> <p>3. 日本語学習機会の提供等に関する記載について、日本語学習の機会提供等の支援が示されているが、</p> <p>(1) 事業主に求める「機会提供」とは、具体的にどのよ</p>	<p>留管理庁と連携し、対応しております。</p> <p>(2) 労働政策総合推進法第 28 条第 1 項に基づく外国人雇用状況の届出義務の履行に関し、必要がある時には、事業主に対する助言・指導及び勧告（労働政策総合推進法第 33 条第 1 項）を行い、報告徴収又は立入検査（労働政策総合推進法第 34 条第 1 項）（以下、「報告徴収等」という。）を行うことができるとされております。さらに、当該届出をせず、又は虚偽の届出をした事業主には、30 万円以下の罰金が課されることとされております（労働政策総合推進法第 40 条第 1 項第 2 号）。また、報告徴収等による報告をせず、若しくは虚偽の報告をし、又は職員の質問に対して答弁せず、若しくは虚偽の陳述をし、若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避した者にも、30 万円以下の罰金が課されることとされております。</p> <p>(3) 労働政策総合推進法第 28 条第 2 項に定めるとおり、国は当該届出に係る外国人の雇用管理の改善の促進又は再就職の促進に努めるものとしております。</p> <p>3.</p> <p>(1) 日本語教育の推進に関する施策を総合的かつ効果的に推進するための基本的な方針（令和 7 年 9 月 5</p>
---	---

<p>うな対応を想定しているのか。</p> <p>(2) 日本語能力の不足が業務上又は安全上の支障となる場合の対応について、どのように整理されているのか。</p> <p>4. 日本語能力に配慮した教育訓練に関する記載について、「日本語能力に配慮した教育訓練の実施」が示されているが、</p> <p>(1) 想定している教育訓練の内容及び範囲はどのようなものか。</p> <p>(2) 当該教育訓練が適切に実施されたかどうかの判断について、どのような考え方をとるのか。</p> <p>5. 「共生の理念や日本の文化等を理解し、責任ある行動をとることができるよう」とされているが、</p> <p>(1) 「責任ある行動」とは具体的にどのような行動を想定しているのか。</p> <p>(2) 当該理解の程度について、どのように把握又は判断することを想定しているのか。</p> <p>(3) 問題が生じた場合に、当該記載との関係でどのように評価されることを想定しているのか。</p> <p>6. 全体の実効性に関する考え方について</p> <p>(1) 本改正により、雇用管理の適正化や不法就労防止等</p>	<p>日閣議決定) (以下「日本語教育推進基本方針」という。)に「外国人等である被用者等に対する日本語教育」の具体的施策例等が示されています。</p> <p>(2) 本指針の「第3 外国人労働者の雇用及び労働条件に関して考慮すべき事項」の「3 安全衛生の確保」において、留意事項等を示しております。</p> <p>4.</p> <p>(1) リーフレットにおいて、母国語での導入研修の実施等働きやすい職場環境の整備等を記載しております。</p> <p>(2) ハローワーク職員が本指針に基づき、訓練の実施状況等を確認し、必要な助言・指導をおこないます。</p> <p>5. 御指摘の点については「基本的考え方」を示したものです。</p> <p>6.</p> <p>(1) 改正により、雇用管理の適正化や不法就労防止等</p>
--	--

	<p>について、どのような改善効果を見込んでいるのか。  (2) 当該効果について、どのように把握又は検証することを想定しているのか。</p>	<p>の効果があるものと考えています。  (2) 学識経験者や労使の代表の意見を聴きながら、引き続き外国人雇用対策の対応について検討してまいります。</p>
10	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 改正案では「秩序ある共生社会の実現」という文言が繰り返し用いられているが、本指針案において「秩序ある」とは何を指すのか、定義・範囲・目的が示されていない。</li> <li>2. 改正案では、外国人雇用状況届出を行う際に在留カードを確認する場合、「在留カード等読取アプリを使用し整合性を確認することが適切である」と記載されているが、当該アプリの使用が義務なのか努力義務なのか、文言上明確に区別して記載すべきである。</li> <li>3. 改正案では育成就労外国人に関する事項が追加され、「適正な実施及び保護に取り組むこと」が事業主の責務として示されている。しかし技能実習制度から育成就労制度への移行期において、どのような雇用管理上の留意点が生じるのかはほとんど触れられていないので、移行期の基本的考え方は指針又は別途通知で明示されるべきである。</li> <li>4. 改正案では届出事項から特定産業分野等の記載を削除するとされているが、その理由や政策的背景が説明されていないが、「なぜ削除するのか」「削除により何が改善されるのか」「行政側はどのような手段で情報を把握するのか」等の説明が必要である。</li> </ol>	<p>御意見として承ります。</p>

	<p>5. 改正案では日本語教育支援が事業主の責務として位置付けられているが、支援の範囲・水準・方法が示されていない。制度の実効性を確保するため、自治体・地域日本語教室等との連携を含めた支援の在り方について一定の方向性を示すべきである。</p>	
11	<p>1. 「日本の文化等」には、公共の場における静穏の確保、公共交通機関内での行動規範、交通ルールの遵守、ごみ出しルールを含む地域生活上の基本的ルールが含まれるとの理解でよいか。</p> <p>2. 上記のような生活ルールについて、事業主がどの程度関与し、どのような形で周知又は教育することを想定しているのか。</p> <p>3. 当該事項について理解不足又は不適切な行動が認められた場合の対応について、どのように整理されているのか。</p>	<p>御指摘の点については「基本的考え方」を示したものです。</p>
12	<p>雇用主への罰則強化のみならず、元請企業等による過度な個人情報収集（適法な就労者に対する過剰な照会行為など）を抑止・規制する仕組みについても検討いただきたい。</p>	<p>いただいた御意見につきましては、今後の施策の参考とさせていただきます。</p>
13	<p>1. 入国時の検疫事務において HIV 検査等の義務化がなされていないのは、公衆衛生上の重大な欠陥。国民の生命を守るため、特定の高リスク地域からの入国者に対し、厳格な健康診断書の提出と、国内での定期的な検査を指針に盛り込むべき。</p> <p>2. 事実上の移民政策は、自治体の社会保障コストを増大さ</p>	<p>御意見として承ります。</p>

	<p>せる。導入を検討する際は、対象者の身元保証や健康状態について、受入れ先の住民に事務的な説明責任を果たすことを指針に明記すべき。</p>	
14	<p>まず、本改正案で示されている労働環境の整備や権利保護については、現時点で日本人労働者全体に対して十分に実現されているとは言い難い状況にあると考える。そのため、まず優先されるべきは、日本国民の労働環境や生活基盤の改善ではないか。</p> <p>また、近年は外国人に対しても広く意見募集が行われているが、まずは日本国民の声を十分に反映し、日本国民の生活や雇用環境の安定を最優先に据えるべき。</p> <p>さらに、日本としては単に労働力を受け入れるだけでなく、現地での技術指導、人材育成、インフラ整備支援、産業コンサルティングなどを通じて、各国の発展を支援する形の国際協力を重視すべき。</p> <p>また、外国人労働者の受け入れを拡大するのであれば、治安維持や法執行体制の整備を先行して行う必要がある。外国人による犯罪や不法滞在等への対応について、関連法令の整備を進めるとともに、入管・警察・自治体など関係機関の連携強化が不可欠。加えて、多様な文化的背景や言語への対応を含め、現場の警察官や関係職員への専門的な訓練・教育体制の充実も必要ではないか。国民が安心して生活できる治安環境を維持することは、政府の基本的責務である。</p>	御意見として承ります。

	<p>仮に外国人労働者を受け入れる場合には、日本社会への負担や摩擦を最小限に抑える観点から、十分な事前研修や適性確認を行うべき。例えば、海外での企業研修を通じて、日本語能力、勤務態度、生活適応能力、法令遵守意識、犯罪歴等を確認し、日本の文化や社会制度への理解・適応が可能な人材を、期限を明確に定めた労働ビザの範囲内で受け入れる制度が望ましい。</p> <p>その際、制度目的を労働力補完に限定するのであれば、永住権取得や家族呼び寄せについても慎重な検討が必要である。</p>	
15	<p>日本語教育、医療対応、住宅、子どもの教育、生活ルールの説明、近隣トラブル対応、行政窓口の多言語対応、労働相談、失業・転職時の支援を事業主や自治体に任せるだけでは不十分。国が外国人受入れを進めるのであれば、受入れ人数、地域負担、行政コスト、社会的統合の責任を明確にすべき。</p> <p>また、日本語教育支援を事業主の努力義務にとどめるだけでは不十分。さらに、外国人労働者本人だけでなく家族まで含めて事業主に支援を求めるのであれば、費用負担や責任範囲を明確にする必要がある。</p>	御意見として承ります。
16	<p>国内人材、とりわけ就職氷河期世代への支援を優先すべき。外国人雇用の受入れや保護を進める前に、就職氷河期世代、中高年非正規労働者、地方の求職者、生活困窮者等の国内人材を十分に支援・活用する政策を優先すること。</p>	御意見として承ります。

	<p>外国人労働力への依存が、日本人労働者の賃金上昇や雇用安定を妨げないよう、労働市場への影響を検証し、国民に説明すること。</p>	
17	<p>「特定技能」やの特定産業分野の確認や「特定活動」の指定活動内容の確認を不要とすべきではない。</p> <p>確認を不要とすれば、以下のような問題が生じる。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 分野別の外国人労働者数を正確に把握しにくくなる</li> <li>・ 受入れ分野の偏りや過剰受入れを把握しにくくなる</li> <li>・ 在留資格と職務内容の不整合を見逃す</li> <li>・ 資格外活動に近い雇用を把握しにくくなる</li> <li>・ 不適切な雇用管理を防ぎにくくなる</li> <li>・ 外国人本人の権利保護にもつながりにくくなる</li> <li>・ どの地域に外国人労働者が集中しているのかの分析が難しくなる</li> <li>・ 日本人労働者の雇用や賃金に影響していないかの分析が難しくなる</li> <li>・ 社会保障、医療、住宅、教育、行政サービスにどのような負担が生じているのかの分析が難しくなる</li> <li>・ 受入れ制度が適正に運用されているのかの分析が難しくなる</li> </ul>	<p>御意見として承ります。</p>