

規制改革会議
第2回 海外人材タスクフォース
議事概要

1. 日時：平成 20 年 7 月 31 日（木）14:30～15:30
2. 場所：永田町合同庁舎 1 階第 1 共用会議室
3. 議事：社会保険加入に関する迅速な省庁間連携の実現及び在留資格要件としての考慮について
4. 出席者：

（法務省）

入国管理局入国在留課長	沖 貴文氏
入国管理局入国管理企画官	坂本 貞則氏
入国管理局入国在留課補佐官	根岸 功氏

（厚生労働省）

保険局保険課課長補佐	成松 英範氏
保険局国民健康保険課課長補佐	森 新一郎氏
年金局国際年金課課長補佐	丸山 浩二氏
職業安定局外国人雇用対策課課長補佐	中嶋 章浩氏

（社会保険庁）

運営部医療保険課課長補佐	中村 徳由氏
--------------	--------

（規制改革会議）

有富慶二委員、井口泰専門委員

5. 議事概要：

有富委員 お待たせしました。それでは、規制改革会議の海外人材タスクフォースを始めたいと思います。皆様には、お忙しいところ御出席をいただきましてありがとうございます。

さて、本日の議題は、当国会議が 7 月 2 日に公表いたしました中間取りまとめに記載しました「社会保険加入に関する迅速な省庁間連携の実現及び在留資格要件としての考慮について」でございます。なお、本日の議事録及び配布資料はいずれも後日、当会議のホームページ上で公開する取扱いとさせていただきます。

それでは、事前をお願いをしていた件について厚生労働省、法務省の順番でお願いをしたいと思います。よろしく申し上げます。

成松厚生労働省保険課課長補佐 それでは、お手元に配布しています、右上に「厚生労働省提出」という資料の方を順次担当の者から説明いたしますのでよろしく申し上げます。

1つが、「現行社会保険制度に関して」ということで、そのうちの1つ目が、各個人がいずれの社会保険制度、医療保険制度と年金制度がございますけれども、それに加入するかの判断基準についての現行法令上の取扱いについての御質問であります。

併せて、2ヶ月の有期限雇用を1日の非雇用日を間に挟む形で繰り返す雇用形態を取る者を健康保険の被保険者であると判断する根拠についても御教示願いたいということでございます。

申し遅れましたが、保険局保険課で医療保険を担当しています成松と申します。よろしくお願いいたします。

回答でございますが、主に適用事業所と我々は申しておりますけれども、そういうところに使用されている方々というのは被用者ということで、健康保険の被保険者ということになります。それからもう一つ、市区町村の区域の住所を有している方で、ほかの公的医療保険制度の被保険者にならない方、特に退職をされた方とか、退職をされて無職の方だとか、あるいは自営業者の方々が中心になると思うんですが、そういう方々は原則国民健康保険の被保険者になるという形になっております。

年金のところは後ほど担当の方から申し上げるとして、そのパラグラフを飛ばしていただいて、健康保険を先に、2ヶ月の有期限雇用を1日の非雇用日を間に挟む形で繰り返す場合というものを御説明したいと思います。

健康保険においては雇用契約のいかんにかかわらず、その実態をよく見て常用的雇用関係にある者が被保険者となるというふうな取扱いとしておりますので、御指摘のように2か月有期雇用を結んで1日お休みというか、非雇用日をつくってもう一回雇用するという形を繰り返すというのも健康保険の被保険者になるという形になっています。

御参考までに、下の方に健康保険法ということで書いてございまして、第3条の方でちょっと細かい技術的な話で恐縮です。この条文はわかりづらいのですが、「この法律において「被保険者」とは、適用事業所に使用される者及び任意継続被保険者をいう。ただし、次の各号のいずれかに該当する者は、日雇特例被保険者となる場合を除き、被保険者となることはできない」というふうに書いております。

下に一、二、三と書いてございますところの方々は被保険者になることはできないという構成になっていて、その中の第二号はちょっとページが飛んでいて恐縮なのですが、「臨時に使用される者であって、次の掲げるものは被保険者になることはできないと書いてございます。ただし、次に「イに掲げる者にあつては一月を超え、ロに掲げる者にあつてはロに掲げる所定の期間を超え、引き続き使用されるに至った場合を除く。」と書いてございます。

1回除いてもう1回除くという形になっていますが、例えば日々雇い入れられる者というのは基本的には健康保険の方の被保険者にならないけれども、ちょっとページを戻っていただいて、1か月を超えて使用される場合というのは健康保険の被保険者になりますし、ロの方の2か月以内の期間を定めて使用される者も原則的にはまずは健康保険の被保険者にならないという取扱いなのですが、その括弧書きに書いていますとおり、ロに掲げる2か月という所定の期間を超えて引き続き使用されるに至った場合というのは、これは被保険者となる。除いて、除いていますのでわかりづ

らくて恐縮なのですが、そういう形の取扱いとしております。

年金については、担当の方から御説明させていただければと思います。

丸山厚生労働省国際年金課課長補佐 年金についてです。厚生年金につきましてはまず原則的なお話でございますが、国籍を問わず年金制度に日本人と同じように入会していただくということになっておりまして、厚生年金保険につきましては適用事業所に常時使用され、労働者について国籍にかかわらず被保険者とさせていただいているということでございまして、民間の例で言いますと、健康保険と厚生年金の被保険者というのは一致しております。

国民年金につきましては、外国籍の方については外国人登録がなされているか否かをもって判断をしておりますが、日本に住所を有する方につきましては国民年金の被保険者とさせていただくということにしております。先ほど申し上げましたとおり、医療保険制度と厚生年金保険制度は同様の基準で運用しておりますので、2か月間の有期限雇用の方の扱い等々につきましては先ほど申し上げた健康保険とパラレルな関係でございます。

成松保険課課長補佐 では、続いて2番、3番も御説明させていただきます。

中村社会保険庁医療保険課課長補佐 それでは、2番につきまして、社会保険庁医療保険課の中村でございます。御説明申し上げます。

御質問の趣旨からしますと、2か月間の有期雇用ということで1日空けてまた2か月と、こういうイメージで御質問があるかと存じております。社会保険庁においては社会保険事務所が行うのですが、適用事業所の調査を毎年定期的に行っておりまして、その事業所に雇用される方、特によく適用になっていない方が短時間労働、例えばパートさんとか、あとは外国人の方、こういった方につきまして適用されているかどうかを関係書類で確認させていただいているということでございます。それで、常用的に使用関係があるかどうか。これを調査させていただきまして、適用になっていなければ加入してくださいという指導をやっているところでございます。

それで、事業所調査を行う場合には同じといいますか、一事業所に入りますので、その一事業所の中で2か月単位で雇用されているのであれば継続的なものが見られますので、そういう取扱いを継続性があるかどうかという確認はさせていただいております。実態としては、そのような取扱いをさせていただいているところです。以上でございます。

成松保険課課長補佐 続いて同じページの3番であります。政府管掌健康保険、組合管掌健康保険、国民健康保険等、各種医療制度について当該制度への加入者情報はどのように保有されているか。分散保有されている場合、例えば住民Aさんがどのような健康保険に加入されているか、あるいはしていないかについてどういう把握方法があるか。あるいは、それをどこに聞けばいいのかというようなお尋ねであります。

お答えにも書いていますが、これは御案内のとおり年金と違ひまして医療保険は基本的にいろいろな保険者がそれぞれで医療保険を営んでいるという状況でございまして、書いてございまして、各種医療保険制度における加入者情報というのは各保険者において適切に保有されているということで、一元的に例えばAさんがどこの保険に加入しているかというのが情報収集というか、把握しているところは現在のところございません。

では、どうしたらわかるかというところでもあります。これはわかりやすいように一部捨象をしておりますけれども、こういう追加でお出しさせていただいた資料がございます。こういう形でわかるのではないかというようなことで、厳密なところでは少し異なるところがあるかもしれませんが、大まかに大体こういうふうに判断できるのではないかということで書いてみたものでございます。

医療保険の被保険者証を有しているかというところで、これは当然持っていらっしゃる、それを見せていただければ加入する医療保険制度がわかるということでございます。

持っていなかった、あるいはその場で提示ができないというような状況でございますが、そのときは御本人に聞くというのがひとつ大きなポイントでございます。あなたは就労されていますか、あなたは御家族が働いていらっしゃいますかというところで、イエスの方でいきますと、あなたは働いていらっしゃいますか。どこどこで働いています、あるいはお父さんがどこどこで働いていますというふうになりますと、その事業所の方に恐らくお電話なりをしていただくことになると思いますが、その事業所は健康保険の適用事業所か、あるいは小さなところだと適用事業所ではございませんので、そういうことになります。

それで、適用事業所であれば、そこで働く方が健康保険に加入しているかどうかということになります。これを適用事業所や健康保険組合の方に聞いていただいて、この人は入っていますかということが聞けるわけです。それでイエス・オア・ノーで、例えば先ほど申し上げたとおり、就労形態によって変わってきますので、常時働いていらっしゃるような方は当然健康保険の被保険者になりますし、日々とか、断続的とかで働いていらっしゃる方、あるいはそういうものに入らない方もありますけれども、そういった方はAさんが基本的に住所を持っているところの市町村にお聞きになっていただいて、この方が国民健康保険に入っているかどうかというようなことをお聞きになっていただくということになります。

いずれもノーというか、まずは会社の健康保険に入っているかどうか。就労しているところの健康保険に入っているかどうかでノーが出て、あるいは国民健康保険に入っているかどうかを市区町村に聞いていただいて、それもノーになった場合、Aさんというのはいずれの医療保険制度の加入手続きも済ませていない可能性があるかと判断できます。

ごく雑駁でありますけれども、こういう形になるのではないかと考えております。それが文章として書かせていただいているところですが、こういう形でどれだけの機関とかどれだけの組織に確認を行えばよいのかという御質問でありましたので、いろいろと聞いてみて、最終的にどこにも入っていないで加入手続きをしていないのであれば、こういうことがわかるということでもあります。

もう一つ、4番であります。日々雇い入れられる者は1か月以内が健康保険の被保険者の対象外となっているところ、1か月を超える期間を定めた使用から健康保険の被保険者の対象とすべきではないのかというものでございます。

これも先ほどちょっと御回答させていただいたことと関連しますが、臨時に使用されている方というのは日雇特例被保険者という形の類型をつくっていますけれども、日によって働き口が違うような方々に対しては日雇特例被保険者という制度で制度的な対応をしている。それで、同じ事業所に日々雇い入れられるような方々については、先ほど法律でお見せしたとおり、1か月を超えて引

き続き使用されるに至った場合、2か月以内の期間を定めて使用される方については先ほど申し上げた、所定の期間を超えて引き続き使用されるに至った場合に被保険者とさせていただいている。

ちょっとややこしいお話ですけれども、こういう形になっております。

丸山国際年金課課長補佐 続きまして、在留資格の変更及び在留期間の更新許可のガイドラインに関連いたしまして、「規制改革推進のための3か年計画」において検討事項とされました事項について、現在引き続き検討させていただいているという経緯について御説明をいたします。

まず、外国人への社会保険の加入ですとか、それから保険料をきっちりお支払いいただくということをするのは、厚生労働省といたしましては当然非常に重要なことだと考えておりまして、ガイドラインにおいて法務省さんの入国管理というところで外国の方を抑えるというか、我が国に滞在できる資格を得るためにそういったことで手続きをされるという機会に、保険料の加入の有無ですとか、それから保険料滞納の事実を簡易かつ迅速に確認いただければ、非常にそういった加入は促進が図られるのではなからうかという観点から、公的医療保険の世界につきましては被保険者証を提示してもらうようにする。

それから、公的年金につきましては被保険者記録照会回答表というものがございます。これは、ちゃんと公的年金の加入手続きを取っておられる方については社会保険事務所に行けばそういった照会票が取れるということがございまして、入管さんの方でそういった提示を求めていただくということではいかがでしょうかというふうに我々は考えたところです。

ただ、他方、法務省さんの方においては、ガイドライン化する以上は保険料未加入ですとか、保険料の滞納に関しまして、本人の保険に入っていない、もしくは保険料を滞納しているということについて外国籍の方の御本人の帰責性、もしくは御本人が悪意であるということでない、在留の許可に当たってマイナスの要素と、これは非常に御本人にとって重大な話ですので、本人の帰責性、悪意ということが一つの重要なポイントになるのではないかと御指摘をいただきまして、どういった方法があるのかということをお我々としても考えて、法務省さんとも御相談をしたところなのですけれども、社会保険におきましては保険に入っておられない、それから保険料の滞納をされているという場合には、保険給付は受けられないことがある。医療保険で言えば、特別の事情なく1年以上滞納した場合には、被保険者証の返還を求められ、病院に行っても一旦10割の負担をしなければならない。年金の場合は、例えば障害者になられたり、お亡くなりになった場合は障害年金、遺族年金は出ない等々といったことが、既に保険でございますので制度の中にサンクションと申しますが、入らないことの見返りというものが入っております。

ですから、未加入もしくは保険料滞納ということが御本人の悪意だったのか、それから本人に帰責性があるのかということをお個別に把握をしていないという現状と、それから制度の趣旨からそもそもそういうふうになっているということがございまして、個別に判断をして、その情報を入国管理局さんの方にお知らせするというのは実務上極めて難しいというようなお話を申し上げまして、両省で検討させていただいた結果、昨年度末までに策定することとされておりましてガイドラインにつきましては、引き続きこの問題については両省で検討させていただこうということになったというのが、我々の側からの経緯の御説明でございます。

有富委員 今のところですが、それはノー・バットなんです。話がまずできない理由から入って、だからしょうがないんですと言うんだけど、最初からそういう議論に入ってしまったらまずいんです。

ここは非常に重要で、要は外国人に社会保険に入ってもらいたいという前提だとしたら、さてどう歩み寄るかという話をもう少しスピーディにやってもらいたいというのがこちら側の趣旨なんです。ちょっと口を挟ませてもらいますが、できないからしょうがないですよ、で終わらないでというお願いをしているわけです。そこだけは確認させていただきます。

沖法務省入国在留課長 それでは入国管理局からですが、今の話とちょっと重複するようですが、そこはこらえていただきまして聞いていただきたいと思います。

この度のガイドラインで、社会保険の加入の関係について納付状況のガイドライン化は見送ったのですが、それは先ほど來說明がありましたように、入国管理局が在留資格の変更でありますとか、在留期間の更新を許可するに当たりまして、社会保険の納付状況を考慮する場合の提出資料の確認方法について厚生労働省さんと協議を行いましたけれども、社会保険事務所において発行可能な書類では未納者の把握が不可能であったり、単なる未加入あるいは外国人本人が給与から控除されていたにもかかわらず、事業者が手続きを怠ったということから未納となっているような本人に帰責性事由がないということを見分けることが不可能であるというような問題が判明いたしました。

したがって、入国管理局から社会保険事務所に対して事実の確認を行う必要があるものの、入国管理局からの求めに応じて社会保険事務所から未加入の理由とか、そういった調査回答をすることは不可能であるというようなことがありましたので、今般のガイドラインからは外したわけですが、他の項目で事項によって構成された部分はガイドライン化したのですが、先ほど申し上げました事情がありますけれども、社会保険の加入状況を在留資格の変更等、あるいは在留期間の更新等の審査に際しまして確認するという意義は認めておりますので、引き続き厚生労働省さんと協議を行っております。例えば入国管理局の窓口において申請時に外国人に健康保険証を提出していただくというような簡便な確認方法について代替できないものだろうか。一気にできないのであれば、そういうことで代替できないものだろうかということで今、検討している状況でございます。

ですから、そういう保険証を提示するなどして簡便な確認方法が社会保険の加入義務の確認手段としてどの程度実効性があるのか。あるいは、外国人に新たな負担を課すわけですから、外国人あるいはそれを受ける入国管理局の事務負担がどの程度であるものなのかというのは合わせて検討しなければならないだろうと思っております。どうしても社会保険にこだわらなければいけないのかということになりますと、先ほど申し上げたところをクリアしないとなかなか難しいので、それに代えられるものがないでしょうかということを厚生労働省さんと今、話をしているという状況でございます。

それで、当然御質問としてはいつごろやるのかということになるかと思うのですが、それはスピードアップして……。

有富委員 それは、スピードアップというのは3年なのか、3日なのかというのが問題なのであって。

沖入国在留課長 もし、先ほどの健康保険の保険証で提示いただくような簡便な方法が、これがあるよということであれば、それはそのような方向でいきたいと思うんですが、ただ、そういった申請人に負担を課すわけですから、これまでなかった新しい負担を課すということなので、ガイドラインを改正したからといって直ちにそれを出しなさいというのではなくて、やはり外国人に周知期間を持って周知させる。

有富委員 あるいは、使い勝手のいい仕組みを構築しないと。

沖入国在留課長 そうですね。それと、私たちの地方にある地方入国管理局の職員にも周知させなければならないということなので、まずはこれで代替できますということができてガイドラインができたとしても、更に周知するという期間をいただきたいというのが入管の現状です。

有富委員 わかりました。法務省としては全体的に以上ですね。

沖入国在留課長 はい。

有富委員 先に私から感想ですが、法務省の態度はものすごく前向きだなと感じます。どうぞ。

沖入国在留課長 非常に気になるのは、これを見せないと当該外国人の在留を打ち切る条件とするというふうにやられますと、それは条件違反ということであれば不利益処分しなきゃならないということになって、法務大臣に在留の許否について裁量権があるとしても、不利益処分とする以上は加入実態に関して事実と証拠に基づいて処分しなきゃならないわけですね。そうしますと、そういう客観証拠があって初めてできるということを御理解いただきたいと思うんです。ですから、本論は当該外国人の在留を打ち切るところにあるのではなくて……。

有富委員 それは違います。社会保険に入ってもらうことにあるんです。

沖入国在留課長 そうなんです。そうであれば、そういう仕組みができてこれを入管で確認する。なので、言いたいのは2番目のところにありました条件とするというようなことになると、これは非常に大きな問題を起こします。

有富委員 わかりました。意味はよくわかりまして、杓子定規にガイドラインに照らし合わせて即在留許可を取り消すとかという短絡的にならないような仕組みが必要だと言っていることはよくわかりました。

もう一つ、ではガイドラインに書く覚悟と言うといろいろ問題があるんですが、書いてもいいと思っているというのは前からあるんだけど、それは変わっていないと。

沖入国在留課長 変わっていません。お手元に入国管理局が出しているペーパーの2枚目ですけども、本会議で 、 、 セットでということで、そこの回答で書いてありますように、上記で指摘されているように関係機関の保有する情報の相互照会等が可能になって、社会保険の未加入や保険料未納のうち、悪質なものに係る情報が入管局に提供されることになれば、それは申請者に負担をかけることなく在留資格変更許可申請等の審査に消極要素として勘案することになるので非常に重要でしょうということです。

有富委員 わかりました。そうすると、こちら側の表現の仕方と言うと、年末答申にはその内容をガイドラインに載せるということを書くという方向で相談したいと申し上げておきます。

では、井口先生どうもお待たせしました。いろいろ質問などがあるかと思います。

井口専門委員 技術的な御質問をさせていただかないと、後で詰められませんので、お許しく下さい。数点、厚生労働省と法務省とそれぞれ御質問させていただきます。

本日の議論の前提になっているように、ブラジル日系人などの調査結果によると、社会保険ないし国民健康保険などに加入手続きを済ませている住民の比率は、いくつかの都市では半分にも満たない。場合によっては3割、4割しかいない。残りの方は、そういう観点から言うと無保険だということです。

アメリカでは事情が違いますが、大陸ヨーロッパの国には、滞在許可を出すときに、健康保険の加入の有無をしっかりとチェックしている国が何か国もございます。リスクというのは、健康リスクだけではなく、老齢や障害のリスクもあります。しかし、少なくとも健康リスクというところが非常に重要な問題なのです。

それからもう一つ、これは厚生労働省に御理解いただかなければいけないんですけども、問題になっているのは、外国人労働者に、有期雇用の人たちが多いということなんです。有期雇用というのは、労働法上もそうなんですけれども、社会保障法上も非常に保護が手薄い状態になっているのは明らかです。そういう部分に非常に問題が出やすい。そのことを是非御理解いただいた上で、質問させていただきます。

まず厚生労働省の方をお願いしたいのですが、先ほど2か月に1日というような雇用契約をしている場合は、当然所定の期間を超えているんだから、社会保険に加入していただかなければいけないだとおっしゃいました。では2か月の後、何日間クーリングの期間が空いていたら、これは所定の期間を超えていないというふうにお考えになるのですか。

まず、そもそも何日間空けているかなどということ、事業主は本人に言っていない実情を理解してください。本人は知らないですと働いているのです。ところが、契約は形の上ではそういうふうになっているというケースが多いのです。その契約に基づいて社会保険庁や、あるいは自治体に説明されると、自治体の方は、では国民健康保険を入れなくちゃいけないかなというふうになります。しかし、よく話を聞いていると、どうも長い期間働いているので、やはり社会保険でしょうと突き返されてしまう。そうすると、健康保険にはいるべきか、国民健康保険にはいるべきか、わからない状態になってしまうのではないかと。

その際に健康保険法も厚生年金保険法でも、最後の方に罰則が付いていますね。本来加入させなければいけない者を保険に加入させていない事業主には、罰則がかかっているのです。これについても、規制改革要望が出ています。実際には、罰則は発動されていないので、それなら、新しい罰則をつくったらどうですかという御提案があるのです。ところが、厚生労働省からは、現行法でできるという御回答をいただいています。

では、具体的に、どういうふうに罰則の適用をなさる気なのでしょうか。とりあえずそのところまでが1つ目の質問です。

中村医療保険課課長補佐 確かに言われる趣旨はよくわかるのですが、では何日その間を空ければという明確な基準はもちろんございません。

しかし、事業所調査に入ったときに出勤状態を必ず出勤簿で確認いたします。賃金台帳を見てま

います。そうしたときに、例えば契約は2か月ごとになっていても、これは雇用契約の問題ですが、実態として使用関係が2か月以上続いているということであれば、これは当然として現行保険なり厚生年金の適用の対象となるということを指導しているわけですので、中にはそれこそ2か月はこの会社、2か月は別の会社と、こういうことであればはっきり言いましてそこは把握できません。調査は1つの事業所しか入りませんので、そこは確認できないところでございます。

井口専門委員 お答えでは、調査に入らないと何も判断できないというふうに分かれます。クーリング期間が何日だったら、どのように扱うという行政解釈も、どこにも書いてないのです。そうすると、基準がはっきりしないから、結局、クロかシロかもわかりません。しかも、社会保険庁から皆さん自身が現場に行かなければわからないという。この人は国民健康保険に加入すべきですか、社会保険に加入すべきですかときいても、自治体の職員もわからない。そんな制度のままで、社会保険加入が促進できるとお考えですか。

そういう制度のまま、短期雇用者は、雇用契約が2か月以下であるだけで、なぜ社会保険の適用から除外されなければならないのか。これは立法経緯をみないとはっきりはわかりませんが、現時点で、何で2か月でなければならないかは説明できません。最近、日雇い派遣労働者の生活実態が大きな社会問題になっています。日雇い派遣は、雇用契約が1ヶ月未満の派遣ですので、むしろ、1か月以上の雇用期間の者は、社会保険に入れるようにしないと、制度に空白ができてしまうんです。働いているにもかかわらず、社会保険に入れない人を作り出してしまうのです。

ですから、皆さん方の方ではっきりしていただかないと、この人たちは社会保険に加入してください、そうじゃない人は、職権でも国民健康保険に入ってもらいますという、はっきりした方向性を出していただきたい。そうでない限り、加入促進など進まないと思いませんか。それが第2の質問です。

中村医療保険課課長補佐 社会保険庁としては、そういった法律に基づいて調査なり実施するところなものですから、確かに言われるとおり基準がはっきりしていれば、それに従った扱いはできるのですが、そこは確かに不明瞭なところがあるので、実態を見て、これは継続性があるかどうかということをやるとしかございません。

それで、今、全国で厚生年金を含めた適用事業所が160万事業所ございます。それを御指摘のようにつぶさに調査しろというのは、非常に事務的にも人的にも難しいところでございますので、定期的にそういう調査をやっているという状況でございます。

井口専門委員 調査を全部やっただと申し上げているわけではないのです。調査しなくても判断できるようにしていただかない限り、加入が促進できないのではないかと。

3つ目の質問ですけれども、政府管掌か組合管掌か国民健康保険か、各種いろいろな保険制度があるんですけれども、どれにも入っていない無保険の人がいるのですが、無保険の人を把握すること、社会保険庁の仕事ではないのですか。無保険の人がいたら加入させるというのは、年金記録問題を考えれば当然ではありませんか。無保険のままで人々を放置しておいてはいけないのです。当然、健康リスクがあるのです。それなのに、全数調査できないからと言って放置しておかれるのですか。

この人はどの制度にはいるべきです、あの人はこの制度ですということがわかった場合、入管から無保険の外国人に関する連絡があったとき、社会保険庁がフォローして加入手続きをしてくださるかどうかが問題なのです。入管行政は、社会保険加入の確認は、窓口でやってくださるようなのです。そのことを、私は喜ぶべきだと思うのです。

ところが、その後、社会保険庁は何もしてくださらないとすると、入管行政が、1週間あるいは10日間待っていますから、社会保険に加入してきてくださいと言っても、どこに入っているか判断もつかない状態では、入管行政としては立場がなくなります。だから、皆さんがちゃんと、その後のフォローをできないと困るのです。そこはどうお考えですか。

有富委員 関連してよろしいでしょうか。

今の井口先生の質問は、確かにある種のきつところを突いていると思うんだけど、できる方をどうやって考えようかということになると、例えばこれは思い付きだからできるかどうかはよくわからないんだけど、雇用対策法というものができて企業からは全部、要は働いている外国人の状況の届けをするという仕組みになっていて、基本的に働いている外国人は厚労省がつかまえる仕掛けになっていますね。それで、ここのデータベースに自分たちの社会保険庁とか何かの関連の情報をくっつけておけば、こちらからぱっと聞いたら、入っている、入っていないというようなことが答えられるだろうと思うんだけど。

井口専門委員 実は、ドイツの中央外国人登録システムの場合は、中央登録システムの方から年に4回ほど職員や労働者の年金金庫や健康保険組合に対してデータを送ってしまっていて、それをそれぞれの金庫が定期的にチェックして、入っていない人がいると事業所や本人にアタックをかけるということをやっています。ですから、日常からそういう突合する仕事をしておいていただかないと、はっきり言って突然出てきたときだけやっても間に合わないと思います。余りにも入っていない人が多過ぎるからです。

有富委員 よその省庁と壁をつくるのもどうかと思いますが、せめて自分達の省庁の中ぐらいいは、

中嶋社会保険庁外国人雇用対策課課長補佐 回答の方にも書かせていただいた部分でもあるのですが、まずよその関係でございませう。入管なりから社会保険の加入状況はどうなんだというような問合せをどこにするのかというような議論で、どんな種類を使うのが合理的なのかというようなところをまさに今日、大分議論していると思います。

では、そういうものの一つとして、外国人雇用状況を活用できる道があるかというのがまずあるかだと思います。これは回答の方にも書かせていただいたんですが、そうやって照会を受けたときに正確な情報でバックをするということが当然前提だと思いますので、そうなるとやはり照会先としても最も正確な情報を保有しているところというようなことになるのではないかと。

外国人雇用状況の届出でありますけれども、基本的には今の在留資格だとか、そういったものは回答書を見て書いているわけですが、それに例えばイメージの中で社会保険に入っているかどうかを書くとなると、これは事業主がまさに自己申告のような形で書いていくこととなりますので。

有富委員 それは結構です。できない理由は幾ら言っても意味がないので。

中嶋外国人雇用対策課課長補佐 そこは、まずよその関係でございませう。

有富委員 その点もあるし、それも使えるかもしれないし、あるいは総務省と法務省の今度新しくつくる台帳との関連もあるだろうし、やはり自分たちはこれが一番いいと思うという案をつくってもらわないことには、できない理由を何百、何千並べてもお国のためにならないでしょう。だから、これが一番いいと思うという案を厚労省がつくってくれるのが一番いい。

井口専門委員 それで、第4の質問をさせていただきます。もっとも、第3の質問については十分にお答えいただいたと思っていないのです。第4は、ちょうど雇用状況届けから1年たちますので、そろそろ、厚生労働省から法務省への情報提供の問題が出てきます。これをどう活用するかということを実際に考えていただいている時期だと思うのです。

その中で、今まさに、同じ厚生労働省の中の問題ですが、どういう形で社会保険加入を徹底させるかという観点からの検討ないといけないと思います。私が少なくとも関係者から聞いている話では、全くそういう議論は聞こえてこなくて、雇用状況届のデータは、ただ蓄えておいて、安定所の職員が調査したり、雇用管理の改善の指導をするときに使うだけだというのは、あまりにもったいないことです。

実際、雇用対策法だけ見ていると、そのようにしか活用されないのです。まるで安定所が雇用管理の指導をするときに使うだけのために、企業から外国人の個人情報を集めるかのように、法律には書かれています。しかし、それだけの目的で情報をとるのであれば、余りにも高価な代償を払っているといわざるをえません。むしろ、雇用状況届は、外国人本人のためになるという理由で、人権団体や支援団体の反対を押し切ってつくった制度ですよね。ですから、まさにそういう意味では、社会保険の加入の照合などの問題についても、例えば10月ないし11月に向けて、御検討いただけませんか。それが4つ目の御質問です。

中嶋外国人雇用対策課課長補佐 今、御指摘の中で先生からもまさにございましたけれども、この雇用状況の届出に基づいて社会保険の加入促進というものに我々は取り組んでおります。それで、それは今、先生からも言及がございましたけれども、ハローワークの方で外国人を雇っている事業所の方を回っていく。それは雇用関係の法律ですとか、入管法もございまして、社会保険の関係もありますし、雇用者に関わるような諸法がございまして、そのこのところの履行状況を確認するというのを我々はやっております。そこで未加入の疑いですとか、そういったものがあれば、そういった情報を社会保険事務局の方に情報提供をして、それに基づいてやっていただくというようなことで連携をきちんと強化しているというところがございまして。

それで、先生の方から、では今はそれだけで十分なのかというところがございましたけれども、前回ワーキングの際に先生の方から同趣旨の御指摘があって、何かもっと効率的なやり方、簡便なやり方で突合してどうなのか。突合して加入、未加入のマルペケのようなものと、そのようなイメージで御示唆があったと思います。その加入の有無というようなところで、加入要件は個々にございまして、そうなるとその人が本当に入るべきなのかどうかというところをやはりつぶさに見なければいけないというところがございまして。

そういった中で、やはり実地で見てみるということがどこかのプロセスで必ず不可避になるということがございまして、そこでまずハローワークの人間、ハローワークだけではなくて庁本体の

方でもやっているわけですが、ハローワークの方でもそうやって現場に行ってみて疑わしきは通報するというやり方で、手間は確かにかかるんですけども、こういうやり方がやはり最終的には一番効果があるのかなというところで取組みをやっているところでございます。

井口専門委員 厚生労働省が今、合法的に就労している外国人の推計は外国人労働者は全国に75万人くらいいることになっています。私は不法残留者も入れた推計をしていて、94万人という数値を出しています。それだけの人数が働いているわけで、皆様方が一生懸命事業所を回っても、一体何件回れるというのでしょうか。実際に数字を出してください。1年間に何件チェックしているのか。ほとんど大海の一滴に過ぎないですよ。

有富委員 先生、ちょっと聞いてください。

まず厚生労働省が七十何万人と言いましたが、先生のさっきの話だと6割が加入していないんですか。

井口専門委員 あのデータは、浜松市など、外国人集住都市で調査したものです。

有富委員 それでは、仮に半分でもいいです。三十数万人は入っていないわけですね。さっきからお題目を並べて、国民のために健康保険や年金は入るべきものなんだと言っているんだけど、やはり入ってもらうことが仕事なんです。

井口専門委員 しかし、厚生労働省は、現場に行き調査しないと、どの保険に加入すべきかもわからないといわれるのです。

有富委員 現場に行く、行かないはさて置いて、目標を決めて、どうやって、いつまでに加入率を何%にするかということをやるのが仕事だと思うんです。

井口専門委員 加入率は大事ですが、少なくとも、入管の窓口に出てきた外国人はしっかり加入させようというのが、今回のひとつの狙いです。つまり、入管のガイドラインに書き込むことを問題にしています。何%という加入目標をつくってもらうかどうかは、それとは別の問題です。

有富委員 別の問題かもしれないけれども、やはり普通の常識はそこから入るんです。そこで、どういう体制でそこを執行していくというのが普通で、そこから今の先生の話に関連して行って、1年に何人できるんですかという話になるわけです。そんなことはやっても意味がないでしょう、もっと別の仕掛けをちゃんと考えてくださいと言いたいんでしょう。

井口専門委員 私は、ある意味で反語的に申し上げております。事業所調査の件数が十分でなければ、当然、別の手段を考えていただかなければいけないという意味で私は質問しております。ですから、外国人の社会保険加入に関する調査を年間に何件しているのか、できれば一度教えていただけますか。例えば、入管行政から連絡があったとき、どの程度、社会保険庁が調査で対応してくださるのかということも含めて、考えてください。もしそれが簡単でないとしたら、できるだけ簡便な方法や効率的な方法、例えば、オンラインで照会するとか、データにアクセスしてチェックする方法、最終的には、国民健康保険に、自治体職員の職権で加入させてしまうという話だって出てくるはずだと思います。加入しないまま放置しておくわけにはいかないのです。御検討いただけますでしょうか。

中村医療保険課課長補佐 1つだけよろしゅうございますか。外国人の方が事業所にお勤めにな

っておられる。それで、すべてが政府管掌健康保険に入るとは限りません。

というのは、基準として御存じだと思うんですが、正社員の4分の3以上の規模実態がない限りは政府管掌健康保険の適用ができませんので、その基準に合っていないかどうかを見るのがひとつ大変なところでありまして、その基準がなければ、その基準に適合しなければ幾ら会社にお勤めでも国民健康保険という世界ですので、その判別が非常に難しい。

井口専門委員 4分の3の基準は存じております。事業所から、実はこの人は25時間しか働いていない、事業所では通常の労働者は40時間が所定時間なのに30時間未満しか働いていないという申告があったとします。その場合、その外国人を、自動的に国民健康保険に入れてくださるのですか。それとも、また調査にいかねば入れられないというのですか。

中村医療保険課課長補佐 それは申告だけですので、例えば出勤簿……。

井口専門委員 なぜ出勤簿とか何かを全部見ないと判断できないのですか。そういう申請がありながら、入れてあげないわけですか。国民健康保険に入れないのですか。

申告だけではわからないということは、事業所がうそを言っているかもしれないというふうにも聞こえます。しかし、正社員の労働時間の4分の3未満しか働いていないと言っているのに、現場に行ってみない限りはわかりませんということをしていると、いつまでたっても加入できないではないですか。そこで、自治体に行くと、どうも、あなたは、事業所で働いているから調べていらっしやいということになって突き返され、玉突き状態になってしまいますね。結局、健康保険にも国民健康保険にも入れない。そこが問題なのです。

中村医療保険課課長補佐 事業所に入れば、例えば健康保険の適用外の勤務形態であれば市町村の方に連絡をとって、これは今やっていないのですが、それを連絡するとか、そういった方法は検討の余地はあるかなと考えております。

井口専門委員 すでに15年以上にわたり、この問題は決着がつかないのです。以前は、事業所で健康保険に入れてもらえないというので、自治体で国民健康保険に入る外国人が非常に多かった時期があります。ところが、旧厚生省の時代に、市町村に対する通達でそれを大分締めってしまったのです。そういう外国人は本来健康保険へ入るべきだから、国民健康保険へ入れるなという趣旨です。それで、市町村の役場では、非常にびりびりしてしまって、就労している外国人を国民健康保険に安易に入れるわけにいかないから、社会保険に入りなさいと言って、追い返すようになってしまったんです。

ですから、今おっしゃっているのは、決して今始まったことではないのです。しかし、いずれかの健康保険に必ず加入できるようにすることを考えていただかなければならないのです。それすらも、社会保険庁ないし安定所が入って、賃金台帳を見ないとできないのですか。そこは御検討いただく余地はないのですか。実際に調査しないと判断できないといわれるのですか。

中村医療保険課課長補佐 そうしないと確認できませんので。

井口専門委員 労働者が、自分の労働実態はこうですと言っているのに、それを信じず、調査しない限りは判断できないと言い続けるのはどうしてなんですか。

税金だって何だって確定申告して、後で間違っていたら、当然その場合、ペナルティもあるわけ

です。本来、健康保険に加入すべき労働者を加入させなかった事業主がいたとしたら、そのときにこそ健康保険法の罰則を発動したらいいではないですか。それはやはり無理ですか。調査をしてからじゃないと入れないのですか。

中村医療保険課課長補佐 健康法上では、届出義務について事業主に課していますので、事業主に対してどういう報告を求めるとのことだと思いますが、常にそういうふうに事業主に届出をしてもらうということがない限りは難しいかと思います。非常に事業主にとっても難しいかと思います。

井口専門委員 では、事業主は、どういうふうに対応すればよろしいわけですか。事業主としては、何をすれば社会保険庁に対して義務を果たしたことになるんですか。

中村医療保険課課長補佐 それこそ事業主が、わかりました、すぐ届けを出しましょうということであれば非常に方法的にはいいいんでしょうが、ここはちょっとカットしていただければと思うんですが、どうも過去の経緯を見ますと、事業主には事業主負担分が当然ありますので、その負担増を敬遠して加入していないという実態がございますので、幾ら被保険者本人に言ってもなかなか加入させてもらえない。

そういう事業主が、果たして正しい届出をするかどうか。そうすると、やはり社会保険事務所から調査に入って、これは実態としてこうなんだから、これは届出をさせなさい、しなさいという指導をしない限りは非常に難しいんじゃないかと考えております。

井口専門委員 今、申し上げましたように、恐らく調査できる事業所の数が限られている中で、できるだけ多くの外国人の方に社会保険を適用するという観点から検討していただくということが必要だろうと思います。

中村医療保険課課長補佐 安定の方からもデータをいただいていますので、それについては対象事業所に行きまして事業所の調査をやって指導をしている状況があります。

井口専門委員 では、後日で結構ですのでそれは年間何件なさっているか是非教えていただけますか。

今度は法務省に対して質問してもよろしいですか。

有富委員 法務省についても先生はいろいろあるかもわからないけれども、事務的なことだったら後で事務ラインで御連絡いただいて、さっきも私は確認したつもりですが、どうやらガイドラインに書く覚悟は一応持っているというふうに受け取りました。それで、ガイドラインに書いても実際に運用は難しいところがあるので、そこはちゃんとわかっておいてほしいということで、そこもよくわかりました。

よって、仕組みがきちんとできないと、ガイドラインが空文化してしまうと、またこれは別の問題が起きると思うので、覚悟を決めてやるんだけれども、その後の仕掛けはやはり皆さんと我々と一緒にやりましょうよ。目的は一緒で、加入率が低くていいなどはだれも思っていないので。

できない理由をずっとつなげて結論は出ないから、何か仕組みを一緒に考えましょう。それで、我々としては12月の年末答申で、何らかの仕掛けをつくるという合意に持っていかなければならないと思っているので、そこら辺りはざっくばらんに相談しましょう。これでいいですか。

井口専門委員 法務省は、加入促進という観点から、社会保険の加入状況の確認をする方向で検討していただいているというふうに理解してよろしいですね。その場合、外国人が窓口に来たときに、社会保険に加入していないから、在留資格の期間を延長しないとか、資格を変更しないというのではなくて、社会保険に入っていた上で延長をし、あるいは変更するという意味です。そこはそういう理解でよろしいですか。

沖入国在留課長 はい。

井口専門委員 法務省は以前、外国人本人に帰すべき責任がある旨の証明できないと、厚生労働省に情報の提供はできないという趣旨のことを言われていたように思います。しかし、その点については、今回、障害がなくなったと考えていいですね。

有富委員 そこは一歩進んだと。障害が全くなかったかということ、ちゃんと条件は付けているんだけれども、ある一定の要件が整えばやる気はありますと言ってくれているわけだから、非常に前向きですね。では、いいですか。

それでは、時間がまいりましたので、本日の海外人材タスクフォースは終了したいと思います。本件につきましては、年末答申への記載に向け、今後ともフォローさせていただきたく存じますので、よろしく願いいたします。

ありがとうございました。