

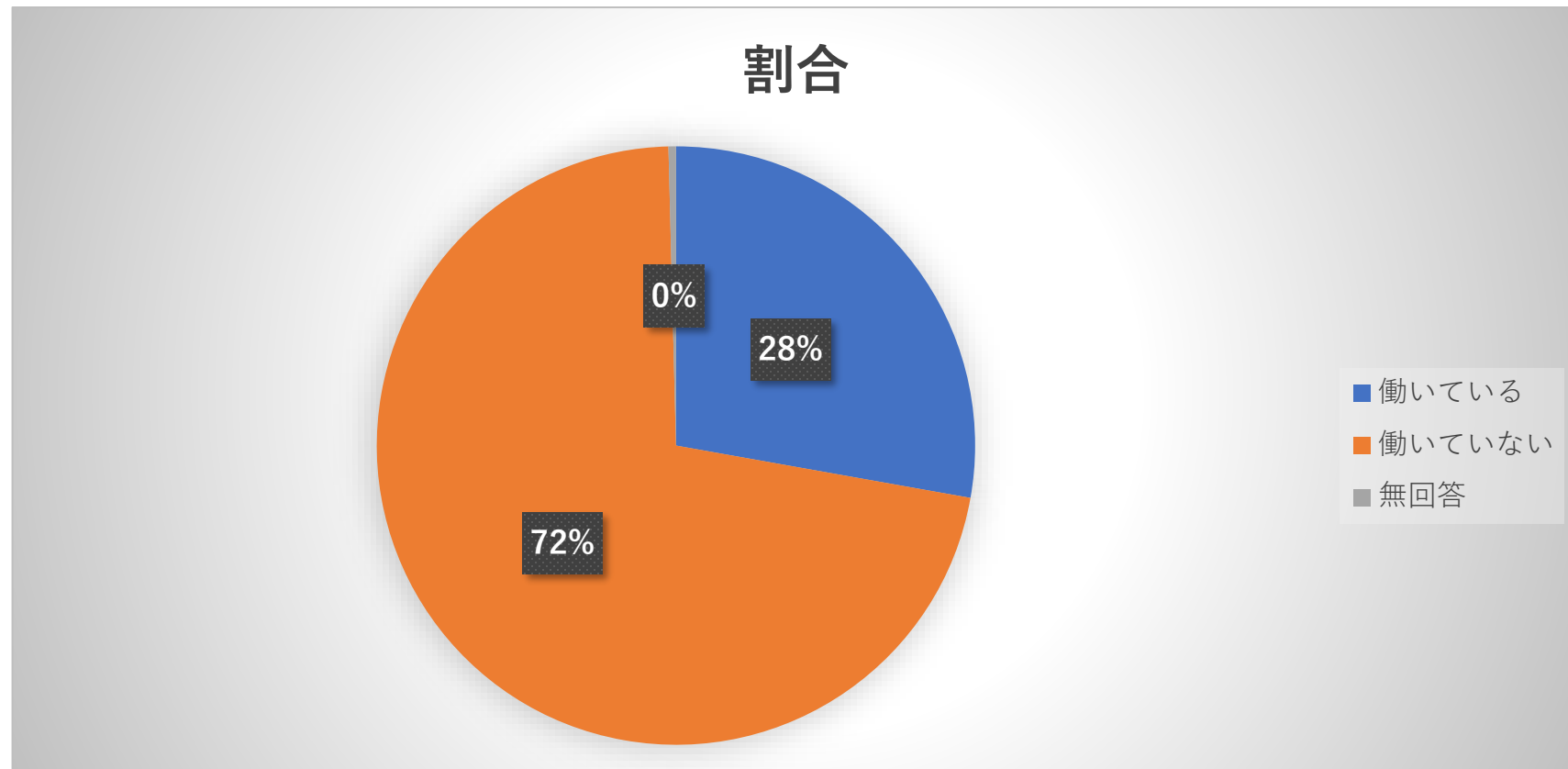
外国人労働者に関連した労働問題と その実務的対応

法律事務所 A S C O P E

弁護士 船津丸 健

外国人労働者の就業の有無

(静岡県くらし・環境部多文化共生課 静岡県外国人労働者実態調査)



外国人労働者数・国籍別状況

令和5年10月末時点

2,048,675人（前年比+225,950人）

- | | | |
|---|-------|--------------------|
| 1 | ベトナム | 518,364人（全体の25.3%） |
| 2 | 中国 | 397,918人（全体の19.4%） |
| 3 | フィリピン | 226,846人（全体の11.1%） |

外国人労働者による争い方等の特徴

- 弁護士を通しての交渉よりも圧倒的にユニオン（合同労組）に加入した上での交渉（団体交渉）が多い。
- 街宣活動等に根負けしてしまう経営者も多く、判例や裁判例に基づく主張だけでは対応できないケースも多い。
- 最終的には金銭解決事案がほとんどである。

ユニオンとの交渉の特殊性

- ・ 第三者（≡判断権者）がない。
- ・ 監視団体（弁護士会・社労士会）がなく、懲戒制度がない。
- ・ 団体行動権（街宣活動・ビラ配り）がある。

よくある紛争

◆社会保険関連

◆休職関連

◆退職関連

◆就業規則関連

外国人労働者を受け入れて困ったこと

- 日本語能力が不十分のためコミュニケーションが上手く取れない
- ゴミの出し方等、日本での生活上の習慣の指導に手間がかかる
- 外国人労働者の病気やケガ、その対応
- 外国人労働者の精神面での不調及びその対応（メンタルヘルスケア）
- 外国人労働者の住居の確保が困難
- 生活や文化の違いから外国人労働者同士のトラブルが生じる
- 遅刻欠勤が多いなど職場のルールが守れない
- 生活や文化の違いから日本人労働者とのトラブルが生じる

社会保険関連

社会保険関連の紛争

社会保険関連の紛争において圧倒的に多いのが・・・



社会保険未加入

社会保険未加入 具体的事案

①ユニット装置の配線・組立などを業とする会社において、遅刻や中抜け、無断欠勤や無断早退が多く、都度注意しても改善しない外国人従業員に対し解雇通知



②解雇通知から約2か月経過後、組合加入通知書・要請書及び団体交渉要求書が届く（レジュメ①参照。但し、実際の申入書は取引先も宛先に含まれていた。）



③主たる議題は解雇についてであるが、社会保険未加入も議題に含まれていた。

社会保険未加入裁判例①

大阪地判平成18年1月26日（大真実業事件）

①中華料理業を営む会社の従業員であった原告について、厚生年金保険の被保険者資格の取得を届け出なかった。

②会社は原告を解雇

③厚生年金保険の被保険者資格取得を届け出なかったのは不法行為又は債務不履行に当たるとして損害賠償請求訴訟を提起

大真実業事件 判旨抜粋①

働とて、あつ、こう対信で者為であ
 する、給用行き
 りに、条れと者て受使のべ
 お点、同さる働しを、そう
 点、解ま勞と等て、い
 と、務金しはと
 の、解ま勞と等て、い
 記と定、義年そきの
 前止規、ないに務隨生。とも
 、防を、もて務義付厚るいる
 は、務、でし義なの齡あなす
 旨弊義、まとの的約老で出成
 趣の出、う的上来契がきけ構
 る定届、い目法本用者べ届を
 す一の、はも公の雇働るを為
 と、主れとをる者、勞す得行
 則と業さ、こ点な用は、解取法
 原点事解、るう單使用者との不
 をう、とあい、る用出の1し
 入いが、でとがけ使けも格い
 加と条も務る務お、届う資な
 制る7る義せ義にがを負件行
 強せ2すのさる約る得を本履
 、さ法当上得か契あ取務、不
 が得同妥法をか用にの義て務
 法を、が公益、雇務1きし債
 險益る旨が利ば。義格べ反、
 保利こ趣務のれい払資す違し、
 金のとの義險みな支件慮に有
 年險る様の保がきの本配務を
 生保れ同上にんで金、う義性」
 厚にさ、以者かは賃上よの法。
 「者解も、働にとる則るこ違る。

大真実業事件 判旨抜粋②

(損害)

「原告は老齢厚生年金が減額される旨主張するものと解されるところ、老齢厚生年金の受給資格として、65歳以上であることが必要であるが（厚生年金保険法42条1号）、原告は、昭和24年〇月〇日生まれであり（〈証拠略〉）、現在、56歳であって、いまだ受給資格を有するものではない。同条2号は、保険料納付済期間と保険料免除期間とを合算した期間が25年以上であることを要件としているが、原告がこれを満たすのかも明らかではない。結局、**現在において、原告が老齢厚生年金を受給できるか否か、受給額がいかなる額になるか否かは明らかではなく、その損害額は、明らかではない。**」

社会保険未加入裁判例②

奈良地判平成18年9月5日（豊国工業事件）

①原告入社

②①以降被保険者資格取得していたにもかかわらず届出をせず

③届出義務の違反は債務不履行ないし不法行為に当たるとして訴訟提起

豊国工業事件 判旨抜粋①

「法が上記のとおり事業主に対して被保険者の資格取得について各保険者に対する届出を義務付けたのは・・・、そのみに止まらず、当該事業所で使用される特定の労働者に対して保険給付を受ける権利を具体的に保障する目的をも有するものと解すべきであり、また、使用者たる事業主が被保険者資格を取得した個別の労働者に関してその届出をすることは、雇用契約を締結する労働者においても期待するのが通常であり、その期待は合理的なものである。これらの事情からすれば、事業主が法の要求する前記の届出を怠ることは、被保険者資格を取得した当該労働者の法益をも直接に侵害する違法なものであり、労働契約上の債務不履行をも構成するものと解すべきである。」

豊国工業事件 被告の主張抜粋

原告は社会保険未加入に同意の上で採用されたものであるから、会社には何らの債務不履行、不法行為は存在しない。

- ・原告の強い希望により雇用保険のみ加入するが他の社会保険には加入しないとの合意をした。
- ・社会保険に加入しないことについては、原告が提出した履歴書に「社会保険関係なし」と明記している。
- ・原告の時給が高額であることからすれば、会社が社会保険料等を負担するような契約をするとは合理的には考えられない。

豊国工業事件 判旨抜粋②

「社会保険制度は、疾病や老齢等の様々な保険事故に対する危険を分散することにより社会構成員の生活を保障するものであるから、特定の者がその受益を放棄して負担を免れることとは本質的に相容れないものというべきであり、合意があることをもって当然にその届出義務の懈怠が正当化されるものということとはできない。」

豊国工業事件 「損害」の考え方

A：支払った国民年金保険料・国民健康保険保険料

B：得られなかったはずの厚生年金

C：支払いを免れた社会保険料

→ $(A + B) - C$ (損益相殺)

社会保険未加入問題への対処

社会保険未加入についての同意は法的に無意味

①加入を進める

- ・ 日本の制度説明
- ・ 脱退一時金
- ・ 永住許可取消のリスク

②どうしても加入を拒むような場合には、

- ・ 当該外国人の求めにより加入していないことについて書面に残す
- ・ 加入を説得する経緯や加入を拒む経緯について録音する

休職関連

休職にまつわる紛争

①休職開始時

- ・そもそも休職命令を出せるか
- ・休職の期間を設定しているか
- ・正式に「休職」であることを通知しているか

②休職期間中

- ・休職者の状況が確認できない
- ・社会保険料の徴収ができない

③休職期間満了時・復職時

- ・自然退職
- ・復職の申入れ拒否

休職関連 具体的事案①

【実際の事例】

①外国人従業員が自身の子どもを保育園に送り届ける際に事故に遭い怪我



②診断書を求めるも、それには応じず傷病手当金の申請協力を求める



③「今後はユニオンから連絡がいく」との連絡あり



④その後休職期間中も何も報告せず、期間満了でも・・・

休職関連 具体的事案②

母親が母国で病気療養中の労働者

①母親危篤を理由に 6 週間の休職要求



② 6 週間の間、こちらから連絡をしても一切返信なし



③何の連絡もないため、パートタイマーに切り替えて働くか、辞めるか選択を求めるメール



④回答期限を過ぎても回答がないので解雇通知



⑤ユニオンから解雇撤回、バックペイの支払い、謝罪などを求める団交申入書

就業規則の不備

休職に関する規定は整備されているか

- ・ 休職命令に関する裁量の有無
- ・ 休職期間（勤続年数に含むか否かも含む。）
- ・ 休職期間中の療養・報告（診断書提出含む。） 義務
- ・ 社会保険料等の支払について
- ・ 休職取消について
- ・ 自然退職について など

退職関連

退職関連 具体的事案①

①日本語能力が極めて低かったものの、今後成長することを期待して採用



②全く向上心もなくミスが多い



③会社としては退職してもらおうと本人と話合い

退職関連 具体的事案②

2020年3月 突然、明日から仕事には来ないと言ってきた。
理由は①コロナウィルスが蔓延している中で心臓に持病＋腰痛。



口頭で了承した。

2021年3月 仮処分命令申立書（仮地位＋賃金）

退職関連 具体的事案③

- ①休職期間を経て退職することになった。
- ②当該労働者については社宅を提供していたため、雇用関係終了とともに明渡しを求めた。
- ③ユニオンに加入し、一定期間の猶予を求められる。
- ④最終的に退去した後、内部を確認したところ、煙草のヤニなど悲惨な状況

社宅や寮を提供する際の注意点

①原賃貸借契約に基づいて社宅に関する契約書をしっかり作成する

- ・ 使用料はどうか
- ・ 退去に関する規定はどうか
- ・ 失踪した場合の処理

②貸し渡す際に、部屋に住む上での注意事項を優しい日本語で伝える

使用料について

使用料の金額如何によっては、社宅に関する契約は賃貸借契約であると評価され、借地借家法が適用される。

①明渡しには正当な事由が要求される（雇用契約が終了すれば当然終了ではない）

② 6 か月前解約予告

社宅に関する判例・裁判例

判例年月日	判示抜粋
最判昭和30年5月13日	「一般の家賃とは比較にならないいわゆる維持費にも足らない程度の低廉なものであつて、家屋使用の対価たる賃料と目し得るほどのものではない」との原審（仙台高判昭和28年 6月10日）を維持
最判昭和31年11月16日	「使用料は・・・世間並みの相当家賃額であつて、・・・、これを賃貸借契約であるというを憚らない。」との原審（東京高判昭和29年10月30日）を維持
千葉地判平成3年12月19日	「同一の構造、規模、設備等で同一の程度の建物を賃借する場合における賃料と対比すると、右使用料金は右賃料の数分の一である・・・本件各宿舍の使用料金は、本件各宿舍の使用・収益の対価である賃料ではなく」
東京地判平成9年6月23日	「従業員から使用料等（使用料、光熱水料金、電話機等設備費）を徴収しているが、その額は各寮の運営経費に比しても格別に低額であり・・・」 ※経常的な経費として月額約35000円がかかったが、そのうち寮生の負担は8460円のみ
東京地判平成28年2月9日	「本件各建物の賃料相当額は本件建物1につき月額9万1000円、本件建物2につき月額30万5559円であったところ、・・・被告らはそれぞれ寮費として月額5万円を支払っていたにすぎないことからすると、いずれの建物についても、対価的な均衡を欠くものであって、賃貸借契約を締結していたということはできず」

社宅契約書（退去に関する規定①）

第●条（契約の当然終了）

1 本契約は、次の各号のいずれかに該当した場合には、当該時点をもって当然に終了する。

① 本件雇用契約が終了した場合

② 本件社宅に関する甲と所有者との間の原賃貸借契約が終了した場合

2 乙の自己都合で本件雇用契約が終了し、前項一号により本契約が終了した場合であって、乙が就業規則または本件雇用契約に定める自己都合による退職予告期間（以下「予告期間」という。）を置かずに退職または実質的に退職した状態となった場合には、乙は予告期間に相当する額の社宅使用料相当額を甲に支払う。

社宅契約書（退去に関する規定②）

第●条（明渡し）

1 本契約が終了した場合、乙は、終了事由に応じて、次の各号に定めるとおりの期間内に本件社宅の明渡し及び本件社宅の退去をしなければならない。

- ① 本契約の契約期間が満了し再契約を行わなかったとき：契約期間の満了日まで
- ② 乙が本契約上の義務に違反し、甲が本契約を解除したとき：当該解除から1週間以内
- ③ 雇用契約期間満了により本件雇用契約が終了した場合：雇用契約期間満了日まで
- ④ 乙の自己都合退職により本件雇用契約が終了した場合：当該退職日まで
- ⑤ 乙の休職後所定期間の経過したことを理由とする自然退職により本件雇用契約が終了した場合：当該退職日まで
- ⑥ 懲戒解雇により本件雇用契約が終了した場合：当該懲戒解雇後直ちに
- ⑦ ③～⑥以外の事由により退職した場合：当該退職日から1週間以内
- ⑨ 本件社宅に関する甲と所有者との間の原賃貸借契約が終了した場合：甲の通知後直ちに
- ⑩ 前各号以外の事由により本契約が終了したとき：本契約終了後直ちに

契約における禁止事項や遵守事項の説明

先ほど見た事案のように、外国人は母国での文化を前提に居住を開始することも多い。煙草を部屋の中で吸うことが当然であると考えているような者もいる。

そこで、原賃貸借契約、及びそれを踏まえた社宅使用契約における禁止事項や遵守事項を居住開始前に優しい日本語などで説明し、理解をしてもらう必要がある。

退職合意書の重要性

- ①退職日、離職理由等（自己都合・会社都合、解雇・合意退職）
- ②残置物の処理
- ③貸与物の返却
- ④口外禁止
- ⑤誹謗中傷の禁止
- ⑥秘密保持
- ⑦清算条項

就業規則関連

就業規則に関する問題

- ・ そもそも作成していない
- ・ 周知していない
- ・ 規定が不十分 など

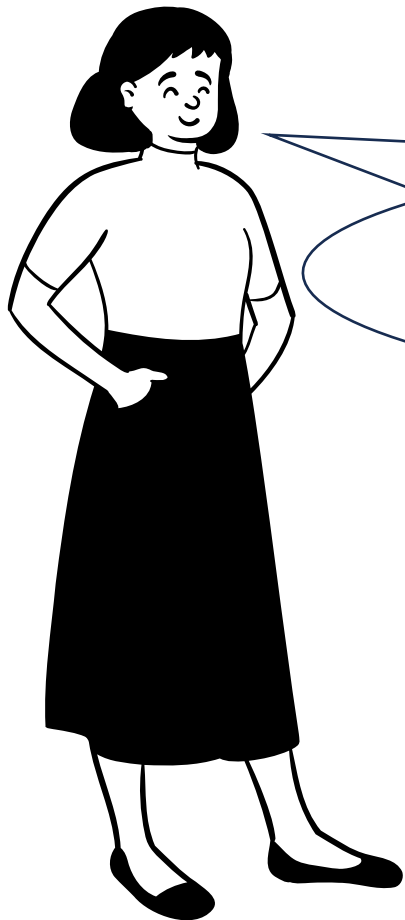
就業規則に関する紛争

【具体的な事例紹介】

- ①本社が甲信越地方にある会社において、外国人労働者を雇用
- ②会社の九州支店で働いていたものの勤務態度や勤怠が極めて悪いため、監視の必要性も考慮し本社付近の工場に転勤命令
- ③ユニオンに加入し、ユニオンは団体交渉申入（議題の1つに就業規則の開示）

就業規則の周知

当該団体交渉で問題となったのは、主として「周知」に関する問題



日本語でしか書かれていない就業規則についてはしっかり理解できていないので、これは周知と言えないでしょう。

就業規則翻訳の要否

労働基準法106条

使用者は、・・・就業規則・・・を、常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること、書面を交付することその他の厚生労働省令で定める方法によつて、労働者に周知させなければならない。

就業規則翻訳の要否

①労働基準法106条の趣旨

②「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」（平成一九年厚生労働省告示二百七十六号）

その他の対応策

【厚生労働省】

- ①「外国人社員と働く職場の労務管理に使えるポイント・例文集」
- ②「雇用管理に役立つ多言語用語集」
- ③「モデル就業規則やさしい日本語版」

英語による翻訳の範囲

①採用時の提出書類	⑧健康診断（受診命令に関する規定含む。）
②試用期間	⑨懲戒
③異動	
④休職	
⑤退職（定年に関する規定含む。）	
⑥解雇（普通解雇・懲戒解雇）	
⑦服務規律	