

# コロナ禍での外国人材の労務管理

グローバル化推進特別委員会 委員

特定社会保険労務士 永浦 聡

# 目次

1. 新型コロナQ&A
2. 帰国困難外国人に係る在留申請
3. 日本で働く外国人に対する法律の適用
4. 労働者にあたらなないケース
5. 国籍と労働条件
6. 雇用契約書①②③
7. 就業規則
8. 解雇、割増賃金、配置転換、年次有給休暇
9. 社会保障
10. 社会保障協定
11. コミュニケーション
12. 言語の問題
13. 文化の違い

# 1. 新型コロナQ&A

1. 外国人労働者に、マスク着用、消毒液の使用、検温を強制できるか。
2. 外国人労働者にPCR検査を強制できるか。
3. 新型コロナワクチンを受けない外国人労働者に受けるまで無給休職をさせられるか。
4. 新型コロナワクチンを受けない外国人労働者を解雇できるか。
5. 外国人労働者にも、雇用調整助成金や休業支援金が利用できるか。
6. 外国人労働者が新型コロナで休業を命じられている間、他のアルバイトは出来るか。

## 2. 帰国困難外国人に係る在留申請

1. 「短期滞在」 → 資格外活動（週28時間以内のアルバイト可）
2. 「技能実習」、「特定活動（インターンシップ9号、製造業外国従業員42号）」 → 「特定活動（6か月・就労可）」変更
3. 「留学」 → 「特定活動（6か月・週28時間以内のアルバイト可）」
4. その他の在留資格 → 「特定活動（6か月・就労不可）」への在留資格変更を許可。生計維持が困難であると認められる場合は、資格外活動（週28時間以内のアルバイト可）を許可

### 3. 日本で働く外国人に対する法律の適用

- ① 日本で働く外国人に対する法律の適用関係はどうなっているか（労務提供地＝日本）？
- ② 「法の適用に関する通則法」
  - ・雇用関係では：労働関係法令のほとんどは、Ⅰ又はⅡ（日本の法律がそのまま適用される）
    - I. 絶対的強行法規（通常、罰則有）
    - II. 強行規定（異なる合意無効）
    - III. 任意規定（異なる合意有効）
- ③ 「民事訴訟法」（民事訴訟法3条の4第2項）
  - ・労働者から事業主に対する訴えは、日本の裁判所に提起することが出来る。

## 4. 労働者にあたらないケース

(イ) 研修生・インターンの取扱（労働者となる場合とならない場合がある。）



- ① 税金や社会保険の取扱に注意する。
- ② 賃金としてではなく、「活動支援金」のような形で、研修中の生活の維持に必要な費用を負担することがある。

(ロ) 外国人が自営業者（或いは別会社の労働者）として請負契約のもとで働いているケースの確認

- ① 偽装請負に該当するかどうかの判定
- ② 労働者供給事業（職業安定法第44条違反）に該当するかの判定

地方自治体によっては、外国人が自営業者として働いている場合でも、企業に、住民税の特別徴収を課すところがある。

(ハ) 不法就労者への労働法の適用



原則、不法就労者にも労働関係法令の適用がある（労災補償）



## 5. 国籍と労働条件

- 労働基準法（第3条）：  
国籍による労働条件の差別的取り扱い禁止
- 職業安定法（第3条）：  
職業紹介・職業指導等（募集・採用）において、国籍による差別禁止
- 雇用調整助成金等の助成金は、日本人労働者と同様に利用可
- 経営悪化等により、外国人であることを理由として不利に扱うことはできない。



## 6. 雇用契約書①

- ①諾成契約の条件
- ②労働基準法第15条（及び同施行規則第5条）  
労働条件の明示義務（原則、書面交付による）



### 労働基準法第15条（労働条件の明示）

「使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。この場合において、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により明示しなければならない」

- ③読めない文字で書かれた契約書における合意の法的効果  
争いになったときに、その全部又は一部が無効となる場合がある。



## 6. 雇用契約書②

- ① 外国人労働者雇用管理指針（厚生労働省）  
当該外国人労働者が理解できる方法により明示するよう努めること。
- ② 厚生労働省の多言語による労働条件通知書の活用

外国人労働者向けモデル労働条件通知書（外国語と日本語併記）

英語、中国語、韓国語、ポルトガル語、スペイン語、タガログ語、インドネシア語、ベトナム語

[https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/leaflet\\_kijun.html](https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/leaflet_kijun.html)

## 6. 雇用契約書③

### 「従事すべき業務（職務内容・労働条件表記）」の問題点

- ① 日本では、配置転換・転勤等について、一般に使用者の大きな裁量が認められている。
  - ・ 一般に、職務範囲を限定的には捉えない。よって、記載は簡単な場合が多い。
  
- ② 外国では、配置転換・転勤等について、新たな合意が必要な場合が多い。
  - ・ そのためジョブ・デスクリプションの記述が詳細な場合が多い。
  - ・ 職務内容について詳しくより説明・記載した方が多い場合が多い。
  - ・ 一方、日本での職務範囲の考え方を理解してもらう。

# 7. 就業規則

- 労働基準法第106条（周知義務）： 周知させなければならない。

次のいずれかの方法により周知しなければならないものとされている。  
（労働基準法施行規則第52条の2）

- I. 就業規則を常に各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること
- II. 印刷・複写した就業規則を労働者に交付すること
- III. データとして記録し、かつ、各作業場にいつでもデータを閲覧できるようにパソコン等を設置すること

➤ 海外において、英語の普及が著しい。 → 就業規則の英訳も一案

## 8. 解雇、割増賃金、配置転換、年次有給休暇

国により法律上の取扱いがかなり異なる場合があるので、典型的なものを知っておくと説明する際に役に立つ。外国人は、自分の国の法律が基準／常識となっていることが多い

<例>

解雇：国により、解雇規制が異なる。ある国では、緩く、ある国では厳しい。

割増賃金：時間外労働割増賃金の適用対象者の範囲が国により異なる。日本では、「管理監督者」は、かなり限られているが、国によっては、専門的業務を行う労働者に対して広く適用される国もある。



配置転換：日本では、配置転換に対して、使用者の裁量が比較的広く認められるが、国によっては、契約に定める職務内容に強く縛られる。

年の途中退職した場合における年次有給休暇：

年の途中で退職した場合の年次有給休暇については、比例付与が多い（未使用の年次有給休暇の全てを使えず、その年の勤務期間に応じた日数のみ付与される。）。

# 9. 社会保障

## (ア) 社会保険の適用

- ① 「適用事業所に使用される者」となる条件
- ② 原則、被扶養者は、国内居住者（2020年4月から）
- ③ 外国人の社会保険の資格取得手続：アルファベット・カナの問題
- ④ 夫婦別姓の国から来た外国人の被扶養異動届の方法
- ⑤ 脱退一時金申請方法



## (イ) 労働保険の適用

海外において失業補償制度に加入しており、それを証明できる場合には、日本の雇用保険の適用免除

# 10. 社会保障協定



社会保障協定は、次の目的のために締結している。

- 「保険料の二重負担」を防止するために加入すべき制度を二国間で調整する（二重加入の防止）
- 年金受給資格を確保するために、両国の年金制度への加入期間を通算することにより、年金受給のために必要とされる加入期間の要件を満たしやすくする（年金加入期間の通算）

（日本年金機構HP）



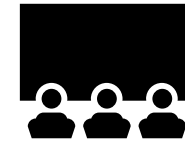
- ① 日本と社会保障協定を締結している国（2020年3月現在23か国署名済み、うち20か国発効済み）
- ② 年金加入期間の通算がなく、保険料の二重負担防止のみの国（英国、韓国、イタリア、中国）
- ③ 協定による免除の受け方  
相手国からの適用証明書の取得
- ④ 協定相手国から日本への派遣期間が5年以内と見込まれる場合には、相手国の社会保障制度のみに加入。

# 11. コミュニケーション

## ①非言語コミュニケーションの活用

表情、ジェスチャー、アイコンタクト、声のトーンなどといった非言語コミュニケーションを活用することの効果

## ②文字、絵、表等の活用



## ③言語能力のみでなく、育った環境による違い (テレビ番組、天候、学校制度等)

## ④自分の発言に対しての理解

一般の日本人が理解しているものと同様なレベルの理解をしているものとは思えない。

## ⑤原因のわからない日本人指導者の不快・イライラ・怒りの表情 これらは外国人を非常に不安にさせる。

## ⑥同国からの外国人が複数いること

お互いにコミュニケーションを助け合うことがある。





# 12. 言語の問題



## 安全衛生

- ①張紙の活用
- ②通訳の活用
- ③理解しているかどうかの確認作業

## 就業規則

日本語を読めない外国人にはどうしたらよいか。



就業規則を「周知する」ことの解釈

-周知の方法-



- ・外国人労働者の日本語能力を正しく評価する。
- ・概要を平易な日本語で作成し、口頭で説明等。
- ・外国語訳版を作成

# 13. 文化の違い

宗教等の文化からくる規律・戒律に対してどれだけ従うかは、個人差が大きい

## (ア) 宗教

- ① 食事の制限： ヒンドゥー教（牛肉）、  
イスラム教・ユダヤ教（豚肉）
- ② 宗教行事：キリスト教（毎週日曜日に礼拝）  
イスラム教（毎日5回の礼拝）



## (イ) 慣習

- ① 年齢や性別に対する考え方が文化圏により異なることがある。
- ② 共産圏の国では、人々の国家に対する考えが、我々自由圏とは異なる。
- ③ 中国、韓国、台湾、ベトナム、シンガポール、モンゴル等では、太陽暦の正月よりも旧正月（通常、新暦の2月の上旬）に大きなお祝いをする。その間、一時帰国する中国人等も多い。
- ④ ヨーロッパ、アメリカ大陸、オセアニア、フィリピン等のキリスト教の影響の強い国・地域では、クリスマスに大きなお祝いをする。その間に、一時帰国する者も多い。



- 信頼関係の構築
- 「外国人材雇用～」セミナー事例集 全国社会保険労務士会連合会
- 「高度外国人材活用企業50社」成功事例集 経済産業省
- 「高度外国人材にとって魅力ある就労環境を整備するために」 厚生労働省
- 「外国人雇用はルールを守って適正に」外国人雇用のルールに関するパンフレット 厚生労働省