

「戦略的外国人材活用とこれからの人事政策」

古野法律事務所

弁護士

藤村 英明

製造業の海外売上比率等

- ▶ 1. 海外売上比率 = 海外生産高 / (国内生産高 + 海外生産高)
38.8%
- ▶ 2. 海外生産比率 = 海外売上高 / (国内売上高 + 海外売上高)
39.2%
- ▶ 3. 海外収益比率 = 海外事業の営業利益 / (国内事業の営業利益 + 海外事業の営業利益)
36.6%

<2019年国際協力銀行>

外国人労働者の状況①

- ▶ 外国人労働者数は 1,658,804 人。
前年同期比で 198,341 人（13.6%）増加
- ▶ 労働者数が多い上位 3 か国
 - ・ 中国 418,327 人（全体の 25.2%） [前年同期比 7.5%増]
 - ・ ベトナム 401,326 人（同 24.2%） [前年同期比 26.7%増]
 - ・ フィリピン 179,685 人（同 10.8%） [前年同期比 9.6%増]
- ▶ 労働者数が多い上位 3 資格
 - ・ 身分に基づく在留資格 531,781 人（全体の 32.1%） [前年同期比 7.3%増]
 - ・ 技能実習 383,978 人（同 23.1%） [前年同期比 24.5%増]
 - ・ 専門的・技術的分野の在留資格 329,034 人（同 19.8%） [前年同期比 18.9%増]

（令和元年10月時点、厚生労働省）

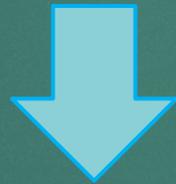
外国人労働者の状況②

- ▶ 外国人労働者、外国人労働者を雇用する事業所ともに、「製造業」が最も多い。
- ▶ 「製造業」は、外国人労働者数全体の 29.1%、外国人を雇用する事業所全体の 20.4%を占める。
- ▶ 「建設業」や「卸売業、小売業」、「医療、福祉」の構成比は外国人労働者、外国人労働者を雇用する事業所ともに増加。

(令和元年10月時点、厚生労働省)

新型コロナの影響

- ▶ 1. 海外への出国、海外からの入国の制限
- ▶ 2. 日本人労働者の大量失業



日本の人手不足は解消？

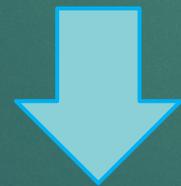
少子高齢化

- ▶ 1. 総人口
26万人の減少
- ▶ 2. 高齢者（65歳以上）
35万人の増加
- ▶ 3. 人手不足解消は一時的なもの（私見）

（2019年総務省）

少子高齢化が企業活動に与える影響

- ▶ 1. 需要の減少
売上が伸びにくい。
- ▶ 2. 生産年齢人口の減少
人手不足。



- ▶ 海外に進出、人材確保のための戦略が必要

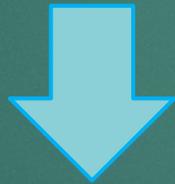
アジア各国の賃金（一般工）

- ▶ 1. 横浜
2, 834米ドル
- ▶ 2. ソウル
2, 208米ドル
- ▶ 3. 香港
2, 212米ドル
- ▶ 4. ホーチミン
242米ドル
- ▶ 5. クアラルンプール
413米ドル
- ▶ 6. 上海
662米ドル

（出典：「2018年度アジア・オセアニア進出日系企業実態調査」（ジェトロ））

外国人労働者を巡る環境の変化

- ▶ 1. 日本での給与が母国で高給とはいえない。
- ▶ 2. 他国との人材獲得競争



低賃金労働者を求めるビジネスモデルの変化。
外国人人材に係る費用は低くない。

日本の労働環境の変化

- ▶ 1. 働き方改革
法制度の変化
副業解禁
- ▶ 2. 労働者の意識の変化
ゼネラリストからスペシャリストへ



外国人材についても、スペシャリストとして養成。

新型コロナ後の戦略的外国人材活用

- ▶ 1. 経費の視点から将来への投資の視点への転換
外国人材を安い労働力（経費削減）として捉えるのではなく、
 - ・ 中長期的な人材確保
 - ・ 海外進出の手段として、将来への投資と考える。
- ▶ 2. 変化する日本の労働環境に対する対応するための契機
外国人材の受け入れ体制整備を検討することにより、
 - ・ 現在の自社の問題点を把握
 - ・ 変化する労働環境に対応することが可能。

外国人材活用のケース

- ▶ A社では、中長期的な人材確保、海外進出のための人員確保のために、ベトナム人と中国人を採用することにした。
- ▶ 採用に当たっては、学歴、日本語能力を重視した。契約期間は1年間。
- ▶ 採用した外国人労働者には、徹底的なOJTによる教育を実施するよていである。
- ▶ しかし、外国人労働者には、実際には実務に耐えうるような日本語能力がなかった。

以下ではこの事例を前提に外国人雇用の法的なリスクを検討する。

労働基準法 3 条

- ▶ 使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱をしてはならない。

国籍を指定する募集は差別？

- ▶ 最高裁判所大法廷昭和48年12月12日判決（三菱樹脂事件）
- ▶ 「労働基準法3条は、雇入れそのものを制約する規程ではない。」
- ▶ しかし、学説では、批判の多いところ。
- ▶ アメリカでの「Black Lives Matter運動」の影響
- ▶ 今後、外国人「差別」が問題となる可能性

外国人のみ有期雇用は差別？

- ▶ 東京地方裁判所平成13年3月15日判決（東京国際学園事件）
- ▶ 雇用形態の違いであれば、労働基準法3条違反とならない旨判示。
- ▶ 雇用形態による違いであることを事前に確認することが必要。

教育訓練の内容が違うことは差別？

- ▶ 東京地方裁判所平成8年3月25日判決（三菱電機事件）
- ▶ 国籍の異なる外国人間で、日本語教育の機会に差を設けていたが、日本語教育の機会がなかった者については、そもそも業務に日本語を必要としていなかったことから、労働基準法3条に違反しないとした。

日本語能力が不足している時どうすればよいか？

- ▶ 1. 日本語教育
ただし、労働基準法 3 条違反とならないように注意。
- ▶ 2. 配置転換・出向
在留資格の範囲の仕事であるかに注意。
- ▶ 3. 契約の終了

配置転換・出向のリスク

- ▶ 1. 東京地方裁判所平成13年5月14日判決（鳥井電機事件）
日本語能力不足のため、単純作業に配置転換したことは労働法上有効。
ただし、入管法上は違法。
- ▶ 2. 配置転換する際、他の在留資格への変更を十分に検討。
採用する段階で、当該労働者がどのような在留資格を取得可能か調査
採用後でも、特定技能に係る試験等を受験させる等

契約の終了

- ▶ 1. 退職
労働者から一方的に契約を終了するもの

- ▶ 2. 合意解約
企業・労働者双方で合意して契約を終了させるもの

- ▶ 3. 解雇
企業から一方的に契約を終了させるもの
 - ・労働者に帰責性があるもの 解雇・懲戒解雇
 - ・労働者に帰責性がないもの 整理解雇

退職

- ▶ 1. 就業規則の整備
就業規則がないと 2 週間？
引継ぎが困難に
- ▶ 2. 退職理由
日本人と同様のものが多い。
国籍により多少の傾向はあるが、個人差の方が大きいといった印象
外国人固有のものはあまりないが、悪質なブローカーが関与している
場合もある。

合意解約

- ▶ 1. 同意の有無
東京地方裁判所平成9年2月4日判決等多数の裁判例の傾向
労働者の同意の有無は厳格に認定。
合意解約を理解した通訳が必要。また、話し方でトラブルになるため
研修を受けさせた担当者が必要。
- ▶ 2. 実務上、合意解約が多い。

解雇 ①

- ▶ 1. 中途採用者の解雇
東京高等裁判所昭和59年3月30日判決（フォード自動車事件）等
即戦力の中途採用者が高い職位・処遇が与えられている場合、能力不足での解雇が認められやすい傾向にある。
即戦力として採用された外国人も同様か？
- ▶ 2. 東京地方裁判所平成25年1月31日判決（リーディング証券事件）
のように、採用の際のレポート作成を夫に手伝わせていたように、能力を詐称している場合、解雇が有効となる可能性は高い。
- ▶ 3. しかし、採用時に日本語能力を前提としていない場合や新規学卒者の場合には容易に解雇が認められない可能性が高い。

解 雇 ②

- ▶ 1. 在留資格によっては、解雇した場合の報告、または、解雇について一定の指針・配慮が求められるものがある。
- 2. 技能実習法 19 条、技能実習基本方針
- ▶ 3. 特定技能の転職支援
- ▶ 4. 労働施策総合推進法 7 条（努力義務）

ま と め

- ▶ 1. 事業の目的を明確する。
- ▶ 2. 自社の問題点を検討し、受け入れ体制の整備する。
- ▶ 3. 日本語教育を含む教育訓練課程を充実させる。
- ▶ 4. 成功することだけでなく、失敗した場合の対策も十分に意識する。