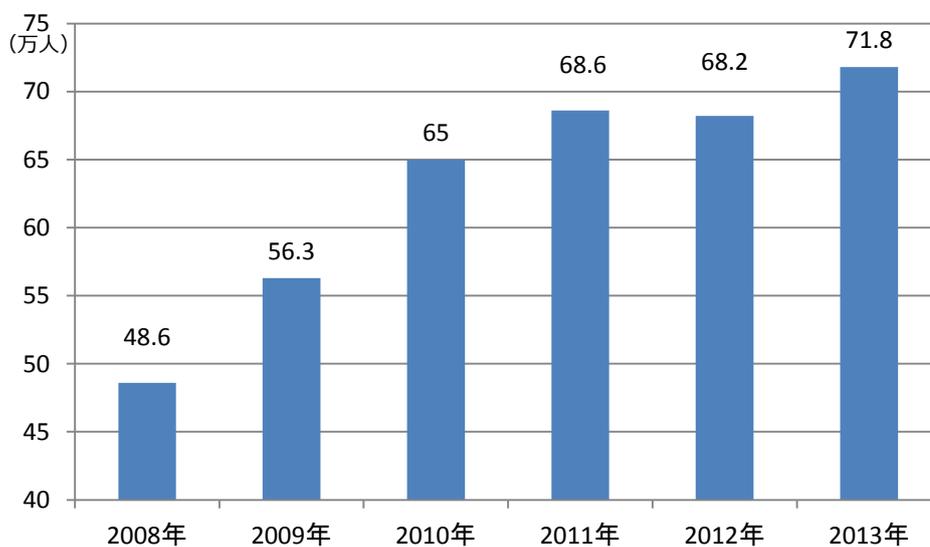


## 外国人労働者の受け入れについて (IRSME14021)

平成 27 年 1 月 13 日 神村美紗

厚生労働省の外国人雇用状況によると 2013 年 10 月末の外国人労働者数は 71.8 万人 と 平成 19 年に届出が義務化されて以来初めて 70 万人を超えた。2011 年の東日本大震災の影響で外国人労働者が一時的に減少していたこともあり、2012 年 10 月末と比較すると 3 万 5 千人という大きな増加となった。今後も増加していくと考えられる外国人雇用についての課題を考察する。



※厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況について」(2013 年 10 月末現在)

### ■ 外国人労働者との労働トラブル

このように外国人労働者が増えている中で、文化も習慣も異なる労働者と使用者の間では見解の違いからトラブルが起こることも多い。下記の表は東京都労働相談情報センターで受け付けた相談内容とその件数である。最も多い相談が「解雇」で次いで「賃金不払い」となっており、ほぼ日本人の労働者とのトラブルと内容としてはかわらない。ただ、相談項目における割合では、解雇・賃金不払いが日本人の相談割合に比べて高くなっていることがわかる。外国人労働者の多くは有期で雇用されているケースが多く、その処遇も低く抑えられている傾向にあり、使用者の労働者への対応の不十分さ、処遇への意識の低さがトラブルを招いているのではないだろうか。特に日本の中小企業における雇用管理は適正になされていないことも多く、雇用条件通知書の明示や雇用契約書の取り交わしができていなかったり、サービス残業のような

平成 27 年 1 月 13 日

(IRSME14021) 外国人労働者の受け入れについて

時間外労働の未払い、就業規則の未整備や記載のない社長ルールが存在していたりすることなどがまかり通ってしまっている。これは、終身雇用・年功序列が保障されていた旧型の日本の労働慣習下であれば不満を抑え込めたのかもしれない。しかし外国人の場合は労働の対価はすぐに回収しなければならないという思いが強い。彼らとの雇用契約を日本人と同じように曖昧に扱っているとトラブルにつながってしまうことを認識しなければならない。特に、解雇や懲戒処分の場合、相応の理由が必要であるが、勤務態度等においては文化や習慣の違いからお互いが納得できないことなども出てくる。そこでトラブルになり、解雇問題や賃金不払いなどの相談件数の割合が高くなっていると予想される。

(年度別相談項目上位 3 位)

| 項目         | 平成 16 年度         | 平成 17 年度         | 平成 18 年度         | 平成 19 年度         | 平成 20 年度        |
|------------|------------------|------------------|------------------|------------------|-----------------|
| 総合<br>1 位  | 解雇<br>(11.6%)    | 解雇<br>(10.6%)    | 解雇<br>(11%)      | 賃金不払い<br>(9.7%)  | 解雇<br>(11%)     |
| 外国人<br>1 位 | 解雇<br>(17%)      | 賃金不払い<br>(23.4%) | 解雇<br>(16.3%)    | 賃金不払い<br>(14.6%) | 賃金不払い<br>(19%)  |
| 総合<br>2 位  | 賃金不払い<br>(11.1%) | 賃金不払い<br>(9.7%)  | 賃金不払い<br>(11%)   | 解雇<br>(9.6%)     | 退職<br>(8.8%)    |
| 外国人<br>2 位 | 賃金不払い<br>(16.7%) | 解雇<br>(16.9%)    | 賃金不払い<br>(14.3%) | 労働契約<br>(12.8%)  | 解雇<br>(14.2%)   |
| 総合<br>3 位  | 労働契約<br>(8.7%)   | 労働契約<br>(8.9%)   | 労働契約<br>(8.9%)   | 労働契約<br>(8.6%)   | 賃金不払い<br>(8.5%) |
| 外国人<br>3 位 | 労働契約<br>(12%)    | 労働契約<br>(9.4%)   | 労働契約<br>(7.6%)   | 解雇<br>(11.6%)    | 労働保険<br>(8.9%)  |

※東京都産業労働局 相談件数

## ■ 今後について

外国人労働者であっても、もちろん日本の労働者と同じ法律のもと、同様に処遇しなければならない。ましてや、契約社会で育ってきた外国人労働者を雇用する場合には、日本人の労働者よりも更に適切な雇用管理を心がける必要がある。少子高齢化により国内の労働力が低下していく日本において、労働力の確保として外国人労働者の確保・推進は必須である。政府も外国人労働者の受け入れを進める一方で、企業側の監視体制をより強化することも打ち出している。海外から今後も働き場所として日本を選んでもらえるかどうかは、今、外国人労働者を雇用している企業、また雇用しようとしている企業の対応に大きく左右されると認識してほしい。

(了)