



第16回

「外国人労働について」

Q 小売業での外国人労働の実情はどのようなものですか。

A 最近、労働力人口の不足などの要因から、労働の現場で外国人の労働者が増えています。小売店(コンビニ)、家電量販店などでは、外国人の名前の接客スタッフがが多く、店長以外は皆、外国人の店舗も少なくありません。外国人従業員が外国人観光客等を相手に外国語で接客をする光景もよくみかけます。統計によると、小売業界では、2009年との比較で2016年は79人中1人が外国人労働という実態で、外国人依存度は全業種では1.9倍のところ、卸売・小売業では2.5倍となっています。これは建設、農林業、医療福祉に次いで依存度が高いです。今後も外国人労働者が増えることは確実です。

Q 外国人労働者を使用する際の問題点としてはどのようなことがありますか。

A 外国人の就労や活動については、出入国管理および難民認定法(入管法)で定められています。入管法は、外国人が日本に在留して就労するには、一定の在留資格を取得することを要求しており、在留資格のない外国人は就労することはできません。従って、外国人の採用という入り口において、法律を遵守したものでなければなりません。

Q 小売業の現場で外国人を雇用することはできますか。

A 入管法の規制を詳しく説明することは省略しますが、入管法では、接客や販売要員は、基本的に単純労働とみなされ、正式に在留資格として認められてはいません。認められるとすれば、①「技能実習生」の在留資格、②就労を認められない「留学生」などの在留資格者が「資格外活動」の許可を受けて「アルバイト」として一定の限度内で就労する場合、③永住者、定住者など就労活動に制限のない在留資格者が就労する場合、ということになります。また、就労が認められる在留資格者

でも在留期間を超えて就労することは許されません。

Q これに違反して就労させた場合、どのような扱いを受けるのでしょうか。

A そのような外国人が就労した場合には、不法就労となり退去強制等に処せられます。

また、不法就労外国人を雇用した事業主、不法就労となる外国人を斡旋した者などの不法就労を助長した者、集団密航者を運んできた者からその密航者を収受して支配管理下に置いたまま不法就労させている者、退去強制を免れさせる目的で不法入国者または不法上陸者にかくまう等の行為をした者等は、3～5年から300万円といった懲役、罰金に処せられます。

Q 合法的に採用された外国人の労務管理については、日本の労働関係の法律の適用はどうでしょうか。

A 労働基準法など労働者保護の法律は、原則として日本人と同様に平等に適用されます。外国人労働者だからといって、日本人と同一の労働に対して労働条件をことさら低くすることは法的に許されません。

Q 日本人の労働者と比べて特別な留意点はあった点でしょうか。

A ①日本人との差別感情に基づく対応、待遇、極端な職場分離はしない。②国籍、出身国に応じた性格を知り、その国の慣習を尊重し、日本人の文化や流儀を完璧に押しつけることはしない。③他方、日本人の社会と融和的、友好的な職場環境に心がける(某宗教の過激派の事件は疎外された移民外国人の鬱屈した感情が一因といわれていることに留意)、といった点でしょう。

<掲載内容に関するご質問、お問合せについて>

高下謹彦法律事務所 電話 03-5568-6655(代)
東京都中央区銀座5-8-5 ニューギンザビル10号館4F
<http://www.takashita-law.jp>