

紹介

外国人労働者の雇用をめぐる 相談事例

——東京都の労働相談から

作地 清

(東京都産業労働局雇用就業部労働環境課労働相談調整係長)

目次

- I はじめに
- II 東京都の労働相談
- III 東京都の外国人労働相談
- IV 外国人労働問題の相談事例
- V 外国人の労働問題への対応
- VI おわりに

とともに、平成9年度からは外国人相談者の国籍の広がりに対応するため、多言語の通訳を派遣する制度を導入した。相談者の国籍は様々だが、言語や考え方、労働慣行の違いでトラブルとなっているケースも数多く見られる。以下では、その概況を紹介してみたい。

I はじめに

東京都では、外国人労働者の労働問題の解決およびトラブルの未然防止のため、平成元年度に、当時の労政事務所¹に外国人労働相談窓口を設けた。現在では労働相談情報センター²が、これを引き継いでいる。また、各種の案内・啓発パンフレットの発行などにより、外国人労働相談の充実を図る

II 東京都の労働相談

東京都では、都内6カ所（飯田橋、大崎、池袋、亀戸、国分寺、八王子）に設置した、東京都労働相談情報センターにおいて、労使や都民の方々から、常時、労働問題全般についての相談を受けている（表1）。

また、労働相談を受ける中で、当事者間での自主的な問題解決が困難な場合、当事者である労働

表1 東京都の労働相談の概要

相談形態	内 容
電話相談	「東京都ろうどう110番」により、月～金曜日の9時～20時、土曜日の9時～17時に実施
来所相談 (予約制)	平日相談 月曜日～金曜日の午前9時～午後5時まで実施
	夜間相談 平日の午後8時まで、飯田橋（月～金曜日）・国分寺（月曜日）・八王子（水曜日）で実施
	土曜相談 土曜日の午前9時～午後5時まで、飯田橋で実施
街頭労働相談	労働相談強調月間（5月・10月）中に、駅頭・広場等で労働相談を実施
外国人労働相談	通訳（英語・中国語）の配置、及び通訳派遣制度により外国人労働相談を実施
手話労働相談	手話通訳派遣制度により、聴覚障害者の相談を実施
心の労働相談	専門相談員を配置し、心の健康相談を実施
弁護士労働相談	弁護士を配置し、高度な労働問題に対応する

者及び使用者の要請を受けて、労使間の問題解決の手助けをする「あっせん」を行っている。

労働相談件数は増加傾向にあり、平成 18 年度には 5 万 5700 件の相談が寄せられている。その後も、平成 19 年度は 5 万 5000 件弱、20 年度は 2 月末で 4 万 8000 件の相談を受けており、18 年度以降、高い水準が続いている（図 1）。

相談者では、労働者から寄せられる相談が、毎年 7 割強となっており、使用者からの相談は、2 割前後で推移している（表 2）。

相談内容は、例年、「解雇」「賃金不払い」「労

働契約」に関する相談が、多数寄せられているが、平成 20 年度（2 月末）には、秋以降の輸出産業を中心とした経済状況の悪化が、雇用情勢にも影響を及ぼし、退職強要や退職勧奨などの「退職」に関する相談が増加している（表 3）。

また、非正規労働者を中心とした雇用調整や新規学校卒業予定者の内定取消しなどが社会的な問題となり、この 1 月以降、雇止めなどの相談も増えている。

図 1 労働相談件数の推移

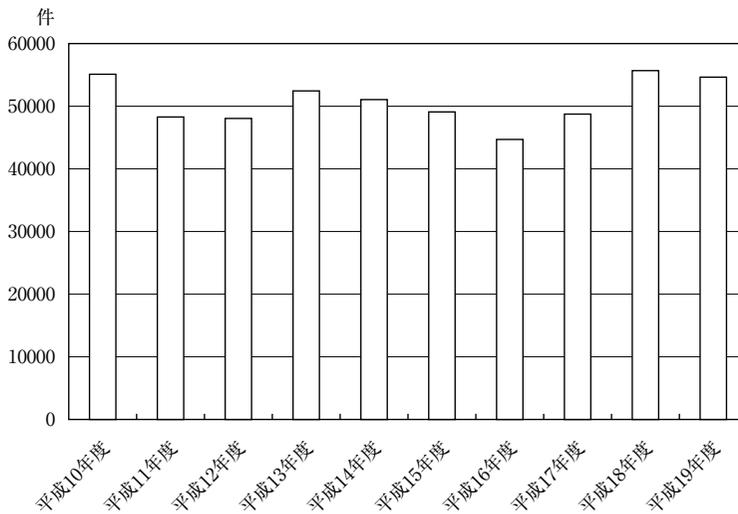


表 2 労使別・年度別労働相談件数

年度 労使別	平成 15 年度	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
合 計	49,156 件	44,737 件	48,792 件	55,700 件	54,669 件	47,951 件
	(△3.7)	(△9.0)	(9.1)	(14.2)	(△1.9)	—
	[100.0]	[100.0]	[100.0]	[100.0]	[100.0]	[100.0]
労働者	34,649 件	33,295 件	35,977 件	40,710 件	39,342 件	35,198 件
	(△2.0)	(△3.9)	(8.1)	(13.2)	(△3.4)	—
	[70.5]	[74.4]	[73.7]	[73.1]	[72.0]	[73.4]
使用者	9,289 件	8,963 件	9,647 件	11,824 件	12,048 件	9,254 件
	(△7.3)	(△3.5)	(7.6)	(22.6)	(1.9)	—
	[18.9]	[20.0]	[19.8]	[21.2]	[22.0]	[19.3]
その他	5,218 件	2,479 件	3,168 件	3,166 件	3,279 件	3,499 件
	(△7.5)	(△52.5)	(27.8)	(△0.1)	(3.6)	—
	[10.6]	[5.5]	[6.5]	[5.7]	[6.0]	[7.3]

注：（ ）は対前年度比（％），[]は構成比（％），平成 20 年度は 2 月末現在の概数。

表3 年度別相談項目上位5位

区 分	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
総項目数	72,654 項目 [100.0]	83,734 項目 [100.0]	92,597 項目 [100.0]	94,955 項目 [100.0]	83,252 項目 [100.0]
1 位	解 雇 8,439 項目 [11.6]	解 雇 8,879 項目 [10.6]	解 雇 10,216 項目 [11.0]	賃金不払 9,208 項目 [9.7]	解 雇 9,133 項目 [11.0]
2 位	賃金不払 8,044 項目 [11.1]	賃金不払 8,158 項目 [9.7]	賃金不払 10,157 項目 [11.0]	解 雇 9,124 項目 [9.6]	退 職 7,328 項目 [8.8]
3 位	労働契約 6,300 項目 [8.7]	労働契約 7,417 項目 [8.9]	労働契約 8,232 項目 [8.9]	労働契約 8,178 項目 [8.6]	賃金不払 7,074 項目 [8.5]
4 位	退 職 4,278 項目 [5.9]	退 職 5,026 項目 [6.0]	人間関係 6,042 項目 [6.5]	人間関係 7,197 項目 [7.6]	労働契約 6,042 項目 [7.3]
5 位	職場の嫌がらせ 4,012 項目 [5.5]	職場の嫌がらせ 4,916 項目 [5.9]	退 職 5,630 項目 [6.1]	退 職 6,063 項目 [6.4]	職場の嫌がらせ 5,612 項目 [6.7]

注：[] は構成比 (%)，平成 20 年度は 2 月末現在の概数。複数項目にわたる相談があるため相談件数を上回る。

Ⅲ 東京都の外国人労働相談

1 外国人労働相談の概要

東京都は、外国人労働者の労働問題の解決及びトラブルの未然防止のため、労働相談情報センターに外国人労働相談窓口を設けている。外国人労働相談窓口の設置場所は、以下の通りである。

※英語対応相談……飯田橋，大崎，国分寺
中国語対応相談……飯田橋

相談日は、飯田橋では、英語が週 5 日，中国語が週 3 日，大崎と国分寺では週 1 日であり，相談時間はいずれも午後の 2 時間である。

また，外国人相談者の国籍の広がりにも対応するため，多言語の通訳を派遣する制度を導入し，スペイン語，ポルトガル語，ハンゲル，タイ語及びペルシャ語の 5 言語による労働相談にも対応で

きる体制をとっている。これは、労働相談情報センターの事務所で、英語，中国語以外の言語を母国語とする外国人労働者の労働相談を受けた場合に、必要に応じて、委託契約した会社から通訳を派遣するものである。

外国人関連の労働相談は、年間 2000 件を超える規模で推移している（表 4，図 2）。

また，外資系企業の進出等により，「使用者が外国人で，労働者が日本人」というケースも見かけられるようになってきた。

2 外国人労働相談の特徴

外国人労働相談を産業別にみると，一般の労働相談と比べて，語学教室等の「教育，学習支援」や「宿泊業，飲食サービス業」「製造業」「建設業」での相談割合が高くなっている（表 5）。

相談者の国籍でみると，各年とも中国が約 4 分

表4 年度別・外国人労働相談件数

年度 労使別	平成 15 年度	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
労働相談 総 計	49,156 件 (△3.7)	44,737 件 (△9.0)	48,792 件 (9.1)	55,700 件 (14.2)	54,669 件 (△1.9)	47,951 件 —
外国人 相談件数	2,219 件 (△14.6) [4.5]	1,995 件 (△10.1) [4.5]	2,356 件 (18.1) [4.8]	2,157 件 (△8.4) [3.9]	2,624 件 (21.7) [4.8]	1,946 件 — [4.1]

注：() は対前年度比 (%)，[] は構成比 (%)，平成 20 年度は 2 月末現在の概数。

図2 外国人労働相談件数の推移

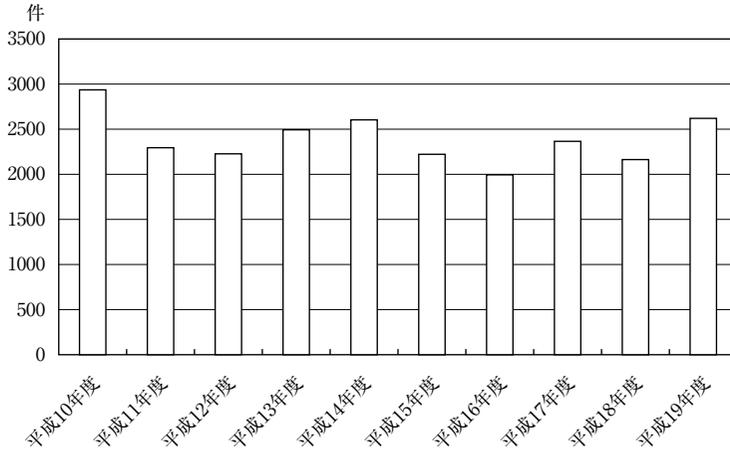


表5 産業別・外国人労働相談件数（平成19年度）

		上段：全体の相談件数		下段：外国人労働相談件数				
合計		建設業	製造業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業
54,669件 [100.0]		1,897件 [3.5]	6,722件 [12.3]	3,564件 [6.5]	2,121件 [3.9]	7,169件 [13.1]	1,871件 [3.4]	631件 [1.2]
外国人 相談件数 2,624件 [100.0]		135件 [5.1]	614件 [23.4]	159件 [6.1]	27件 [1.0]	142件 [5.4]	39件 [1.5]	4件 [0.2]
	宿泊業、 飲食サービス業	教育、 学習支援	医療、 福祉	サービス業 (他に分類されないもの)		その他		
	2,359件 [4.3]	1,972件 [3.6]	3,613件 [6.6]	13,021件 [23.8]		9,729件 [17.8]		
	271件 [10.3]	467件 [17.8]	89件 [3.4]	276件 [10.5]		401件 [15.3]		

注：[]は構成比

の1となっており、アメリカ、イギリス、韓国等の相談者も多い（年によって増減あり）。

特に、近年、韓国の相談者が大幅に増加しており、平成20年度（2月末）には、外国人相談に占める割合が、15%を超えている（表6）。

相談項目（複数項目にわたる相談があるため、相談件数を上回る）をみると、一般の労働相談と同様、「解雇」「賃金不払い」「労働契約」に関する相談が多く寄せられているが、特に、「解雇」「賃金不払い」の相談比率が高くなっている。また、例年「労災保険」に関する相談が、一般相談に比べて、相談割合が高くなっている。

IV 外国人労働問題の相談事例

1 契約期間中途での解雇

【相談事例1】 相談者は、1年更新の雇用契約により非常勤講師（英会話・教材作成）として働いていたが、会社から「教材作成での著作権侵害（無断引用）」を理由に契約期間中途での解雇を通告された。

会社は、「著作者からの抗議を受け事実確認を行った結果、教材作成で他の教材（外部著作者）からの無断引用が分かった。その時点で、教材作成から相談者を外した（8時間勤務から6時間勤務へ変更）が、調査の結果、他の教材でも無断引用が発見されたため、相談者のこれまでの業績・経済的事情等を考慮して、1カ月前に通告し「解雇」

表6 国籍別・外国人相談者の内訳

国 籍	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
中 国	671 件 [33.6] (△0.4)	558 件 [23.7] (△16.9)	559 件 [25.9] (0.2)	695 件 [26.5] (24.3)	436 件 [22.4] (－)
韓 国	85 件 [4.3] (△15.8)	155 件 [6.6] (82.4)	160 件 [7.4] (3.2)	293 件 [11.2] (83.1)	304 件 [15.6] (－)
フィリピン	50 件 [2.5] (△28.6)	120 件 [5.1] (40.0)	147 件 [6.8] (22.5)	31 件 [1.2] (△78.9)	84 件 [4.3] (－)
アメリカ	133 件 [6.7] (△29.3)	295 件 [12.5] (121.8)	169 件 [7.8] (△42.7)	258 件 [9.8] (52.7)	270 件 [13.9] (－)
カ ナ ダ	109 件 [5.5] (59.5)	81 件 [3.4] (△25.7)	42 件 [1.9] (△48.1)	115 件 [4.4] (73.8)	42 件 [2.2] (－)
イギリス	102 件 [5.1] (△14.3)	76 件 [3.2] (△25.5)	113 件 [5.2] (48.7)	58 件 [2.2] (△48.7)	100 件 [5.1] (－)
その他の国	359 件 [18.0] (△42.9)	275 件 [11.7] (△23.4)	456 件 [21.1] (65.8)	532 件 [20.3] (16.7)	440 件 [22.6] (－)
そ の 他 (国籍未確認等)	486 件 [24.4] (22.7)	796 件 [33.8] (63.8)	511 件 [23.7] (△35.8)	642 件 [24.5] (25.6)	270 件 [13.9] (－)
計	1,995 件 [100] (△10.1)	2,356 件 [100] (18.1)	2,157 件 [100] (△8.4)	2,624 件 [100] (21.7)	1,946 件 [100] (－)

注：上段〔 〕は構成比，下段（ ）は対前年度比，平成 20 年度は 2 月末現在の概数。

表7 外国人相談・年度別相談項目上位 3 位

区 分	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
総項目数	3,137 項目 [100.0]	3,791 項目 [100.0]	3,715 項目 [100.0]	4,862 項目 [100.0]	3,554 項目 [100.0]
1 位	解 雇 532 項目 [17.0]	賃金不払 887 項目 [23.4]	解 雇 607 項目 [16.3]	賃金不払 710 項目 [14.6]	賃金不払 675 項目 [19.0]
2 位	賃金不払 523 項目 [16.7]	解 雇 664 項目 [16.9]	賃金不払 531 項目 [14.3]	労働契約 621 項目 [12.8]	解 雇 504 項目 [14.2]
3 位	労働契約 376 項目 [12.0]	労働契約 358 項目 [9.4]	労働契約 281 項目 [7.6]	解 雇 566 項目 [11.6]	労災保険 315 項目 [8.9]

注：〔 〕は構成比（%），平成 20 年度は 2 月末現在の概数。複数項目にわたる相談があるため相談件数を上回る。

とした」とのことだった。

相談者も著作権侵害の事実を認め、相応の責任を負うべきことは理解し、退職は受け入れるが、残契約期間の賃金支給を求めたいとした。

今回の中途契約解除には相応の理由があるが、会社は、相談者のこれまでの勤務実績について評価しており円満な退職措置を考慮していることもあり、相談者に著作権の損害賠償を問わないこと、退職日の 1 カ月延伸（8 時間勤務の賃金支給）等の条件で、双方が合意した。

【相談事例 2】 相談者は、10 カ月間の契約で英会

話講師をしていたが、働き始めて 4 カ月たったときに、相談者の勤務態度不良（やる気のない態度など）について学校側より注意を受けた。その 2 週間後に「勤務態度に改善が見られない」として、解雇予告期間が設けられ、その間の勤務を免除された上で解雇通告された。

学校側は、「入社直後から非常識で粗暴な態度が見られ、職員にも生徒にも受け入れられない状況であった」との主張であった。

有期契約の中途解約であり、解雇に至るまでの対応などを考えると、多少のリスクがある旨の説

明を行い、学校側もトラブルの早期解決を図る観点から、解雇予告手当相当分の賃金保障を行うこととした。

2 採用取消し

【相談事例3】 相談者は、ベトナムの大学を卒業後来日し、日本語学校へ通っていたが、ベトナム人技術者等の日本企業への就職あっせんを行う企業の紹介により、ベトナムへ進出予定の会社の採用面接を受け、内定となった。その後、会社から送付された「雇用契約書」に基づき就労ビザ（技術）を取得し、日本語学校卒業後の4月から就業することになった（1年間は日本勤務、その後ベトナム事務所に勤務）。

相談者は、日本語学校卒業後、一時帰国していた（会社へも事前に連絡）が、帰国中、日本の法律改正により「会社のベトナム進出が不可能となった」旨の連絡を受け、急遽来日した。会社から「5年以上日本で勤務するなら採用する」との提示があったが、家庭事情もあり「3年間なら可能」と返答したところ、雇用契約の解除を通告された。

相談者は、会社の事情は分かるが、雇用契約解除は会社の責任であり、一時帰国にかかった経費の負担と「契約解除通知書」を会社に要求した。

当初は、会社はこの要求を拒否していたが、労働相談情報センターが就職あっせん企業を通じて調整を行った結果、会社は相談者の要求を受け入れた。

3 賃金不払い

【相談事例4】 相談者は、飲食店のアルバイトとして、時給1000円の約束で働き始めたが、1カ月後に、「日本語学校の春季休暇に帰国するため」退職を店長に申し出たところ、経営者の判断により、退職は認められたが、最後に支払われた賃金が時給739円（最低賃金）に引き下げられた。

会社は、「気軽に辞めていく外国人が多く、防止するためにこういう対応を取らざるを得ない」と主張していた。労働条件の一方的な引き下げはできないことや賃金を全額支払う必要のあることを説明し、何回かのやり取りを行うことで最後は社長の理解を得られ、賃金支払日に当初契約どお

りの賃金が支払われた。

【相談事例5】 相談者は、ワーキングホリデービザにより、レストランで働いていた。採用時には時給1000円との約束であったが、実際は900円しか支払われなかった。

働き始めて数カ月が過ぎたとき、他に時給の高い仕事が見つかったので退職を申し出たところ、退職の手続きは、2週間前までに書面で提出することになっており、守らない場合は、最後の月の給料は70%にするとされた。

会社は、「採用面接の際に退職時のルールを伝えてあり、問題ないと考えている」との主張であったが、労働基準法や民法の規定について説明したところ理解が得られ、給料全額が支払われ解決した。

4 試用期間満了日に解雇

【相談事例6】 相談者は、期間の定めのない雇用契約により、日本と外国間の荷物を扱う海運業に従事していたが、試用期間3カ月の満了日に社長から呼び出され、解雇通告を受けた。相談者は、社長に対して、解雇予告手当を請求したが拒否された。

会社は、「相談者は神経質で仕事が遅く、注意しても姿勢を改めようとしなため解雇した。試用期間の満了であり、解雇という考えは無いはずだ」と主張した。

試用期間は雇用契約の一部であり、試用期間中の解雇であっても、14日を超えて働いている場合は、解雇となり、解雇予告手当の支払いが必要である旨を説明したところ、法律に定められた解雇予告手当が支払われた。

5 パートタイマーの解雇

【相談事例7】 相談者は、パートとして、ビル清掃の業務に従事していた。雨天の日に、来訪者が玄関で滑り転倒する事故が発生した。会社から、この事故の原因を、相談者の清掃が不十分なことにありとすると、賃金が無理やり差し引かれたうえ、解雇された。

会社は、「ビル管理会社からの指示で解雇した」ことを認めた上で、「怪我をした方への見舞金と

して相談者にも負担を求めた」との主張であった。会社には、相談者は解雇されたことはあきらめているが、法律上支払いが必要な解雇予告手当や、賃金からの一方的な天引きには問題があることを指摘した。

また、雇用保険にも未加入であったため、雇用保険の遡及加入についても説明をした。

その結果、解雇予告手当の支払、天引きされた賃金の返還、雇用保険への遡及加入及び退職理由を会社都合とすることで、双方が合意した。

6 外国人従業員同士のけんかからの解雇問題

【相談事例 8】 相談者は、調理場の従業員が全員外国人（国籍は複数）で構成された飲食店（経営者は日本人）で働いていたが、料理長との折り合いが悪く、些細なきっかけから、けんかに発展し、怪我をしたため、相談者はそのまま出勤できなかった。

経営者は（調理場の運営を料理長任せにしていたが）、今回のけんかのきっかけは「宗教や生活習慣の問題ではなく、遅刻が繰り返されたことから起こったもの」とし、「遅刻のうち何回かは相談者と同国出身者が隠していたことが、料理長の感情を逆なでしたようだ。また、料理長も相談者も母国語と片言の日本語しか使えず、きちんとしたコミュニケーションが取れないという事情もあったと思われる」とした。

相談者は、職場復帰を望んでいないことが確認されたことから、ケガの治療費を会社が負担すること、解雇予告手当相当額を会社が支払うことにより、事態を收拾することで双方が合意した。

V 外国人の労働問題への対応

上にみた事例を含めて、相談に現れる外国人の国籍は様々である。日本人の相談と共通する問題も少なくないが、会話の問題、習慣や考え方の違い、労働慣行の相違などを発端としてトラブルとなっているケースが数多く見られる。

また、外国人労働者の多くは、比較的短期の有期労働契約で雇用されており、その処遇も低く抑えられる傾向にある。資格外活動許可を受けてア

ルバイトをする留学生が賃金不払いなどのトラブルに遭うという案件も少なくない。

もちろん、職種や在留資格、滞在期間、日本語能力、家族の状況などは様々で、労働問題の中身も異なっているため、それぞれの状況に応じた的確な対応を心がけている。

外国人労働者にとって、職場でトラブルが発生した場合の相談窓口等の情報が分かりやすく提供され、かつ相談しやすい体制が整備されていることが望まれる。また、日本で働くための労働関係法令に関する基礎的な知識についても、必要な情報を簡単に調べられるような仕組みの整備も求められる。

東京都では、一般向けに労働関係法令等を判りやすく解説した「ポケット労働法」等を作成し、普及啓発を行うとともに、外国人労働者に向けて、英語版と中国語版の「日本で働く外国人労働者のハンドブック」を隔年で発行し、日本の法令・各種制度の普及に努めている。また、これらの啓発資料は、ホームページ（TOKYO はたらくネット）にも掲載し、広く普及啓発に努めている。

また、相談を受ける際に、通訳を介しているため、なかなか意思疎通がうまくいかず、相談者の現状が正確に把握できないこともある。問題を適切に解決するためには、まず相談者との十分なコミュニケーションをとることが一番大切だと考えている。

VI おわりに

外国人の労働相談は、年間 2000 件から 3000 件の間で推移しているが、潜在的にはさらに多くのニーズがあるものと思われる。今後も、少子高齢化の進展による労働力の不足が考えられ、外国人労働者の増加が見込まれるが、言葉の壁による労使間でのコミュニケーション不足や日本の労働法令・制度などに関する労使双方の知識不足からトラブルの増加が考えられる。東京都労働相談情報センターでの、外国人労働相談通訳を配置した労働相談の役割も益々重要になると考えている。

参考

東京都労働相談情報センターの労働相談のご案内
[http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/soudan-c/center/
consult/guide.html](http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/soudan-c/center/consult/guide.html)

さくち・きよし 東京都産業労働局雇用就業部労働環境課
労働相談調整係長。