



弁護士法人デイライト法律事務所は、労務、ビジネス関連のニュースや当事務所の近況などを、ニュースレターとして不定期にお送りさせていただいております。四季折々のお手紙としてご理解いただき、当事務所の近況やご挨拶のほか、企業法務に携わる方に少しでもお役に立てる情報となれば幸いです。

今月の内容

- 外国人労働者の労務管理
- 契約書確認のポイント
- 書籍紹介
- スタッフ紹介

● 外国人労働者の労務管理

【外国人労働者の労務管理の重要性】

厚生労働省から、その年の重点的な労働行政施策等を記載したものと、「地方労働行政運営方針」が出されています。

そして、「平成29年度地方労働行政運営方針」の中には、外国人労働者・技能実習生の適正な労働条件を確保することが盛り込まれています。

この背景には、これまで外国人労働者の労務管理について、労働法違反が顕著に見られたことがあります。

また、外国人技能実習制度に関して、平成29年11月1日に「技能実習法」が施行されました。新しい制度では、優良な実習実施者や監理団体において、技能実習期間が3年間から最長5年間になり、また受入人数枠が拡大されることとなりました。そのため、今後ますます外国人労働者が増えることが予想されます。

それと同時に、外国人労働者の労務管理はより重要となります。

そこで、本稿では外国人労働者の労務管理について少し書かせていただきたいと思います。

【外国人労働者の採用】

外国人労働者の採用においては、採用後に従事する業務に関し、従事することが認められている在留資格を持っているかを確認する必要があります。

例えば、ある外国人をコックとして雇いたい場合には、「技能」という在留資格が必要になりますので、これを持っているかを確認することになります。

また、在留期間にも気をつけなければなりません。在留期間を過ぎている外国人の就労は不法就労になり、こうした外国人を雇った事業主は不法就労助長罪(3年以下の懲役もしくは300万円以下の罰金)に問われる可能性があります。

外国人の在留資格や在留期間は、在留カード等により確認することができます。

また、外国人を雇用した際には、当該外国人の氏名、在留資格、在留期間等について確認し、ハローワークに届けることが法律で義務付けられています。

【外国人労働者の労働条件】

外国人も「労働者」である以上、労働契約法等労働関係法令の適用を受けます。

そのため、賃金、労働時間等の労働条件について、日本人と同様に適切な管理をす

弁護士法人デイライト法律事務所

博多オフィス 福岡市博多区博多駅前2-1-1福岡朝日ビル7階

小倉オフィス 北九州市小倉北区浅野2-12-21SSビル8階

上海オフィス Hong Kong New World Tower

連絡先 電話番号: 092-409-1068 e-mail: info@daylight-law.jp

事務所サイト www.daylight-law.jp 労働問題専門特化サイト www.fukuoka-roumu.jp

顧問弁護士ドットコム www.komon-lawyer.jp



この記事についてのお問い合わせは森内までお気軽にどうぞ。



る必要があります。

また、労働契約締結に際しては、賃金等の労働条件を明記し、当該外国人が理解できるよう（言語等）記した書面を作成、交付することが重要です。

なお、外国人は契約意識が強いこともあるため、後々そのようなことは契約にはないとしてトラブルに発展する可能性があります。業務の内容、残業の有無等について明確に定めておくことも重要です。

【外国人労働者の安全衛生管理】

<安全衛生教育>

事業主には、労働安全衛生法上、労働災害を防止し、従業員の生命、身体の安全を守るために、安全衛生教育を行うことが義務付けられています。

そして、ガイドラインでは、外国人労働者への安全衛生教育においては、言語や習慣等の違いによる誤解を防ぐ必要性が高いため、当該外国人がその内容を理解できるよう工夫するよう努めることとされています。

例えば、適宜写真やイラストを用いるなど、視覚的に理解できる方法も交えながらの説明をすることが考えられます。

また、事業場内（工場等）の標識や掲示についても、図解を用いることが有効です。

<健康診断の実施>

事業主には、労働安全衛生法等の定めるところにより、自ら雇用する労働者に対して健康診断を実施することが義務付けられています。

この点は、外国人労働者の場合であっても変わりはありません。

そして、その実施にあたって厚生労働省のガイドラインでは、上記安全衛生教育と同様、健康診断を実施する目的やその内容について、当該外国人が理解できる方法により説明するよう努めることとされています。

また、健康診断の結果に基づく事後措置が必要な場合は、その必要性や内容について、理解できる方法により説明するよう努めることとされています。

【生活指導、教育訓練等】

外国人労働者が円滑に業務を行うためには、少しでも早く日本社会へ対応することが重要で

す。そのため、厚生労働省のガイドラインでは、通常業務への指導のほかに、コミュニケーションツールである日本語の教育や日本の生活習慣、文化、慣行等についても十分な指導をしよう求めています。

また、適宜、個別面談の機会をもったり、相談に応じることで、就労に関して抱えている疑問等を解決することにつながるため、職場への定着を図ることが期待できます。

【労働保険について】

外国人労働者についても、日本人労働者と同様、原則として、労働保険（労災保険、雇用保険）に加入させなければなりません。

万が一、労働災害が発生した場合は、労災保険給付を受けさせる必要がありますが、外国人労働者はそもそもこの制度自体について理解していないことも多いと思われます。そのため、労災保険給付を受けるための援助が必要になります。

また、事前に労災制度について説明しておくことで、万が一の場合にもスムーズに対応することが期待できます。

【在留期間の更新】

外国人労働者が在留期間を越えて滞在したまま就労してしまうと、不法就労になります。

そのため、外国人労働者の雇用後は、会社内で在留期間の確認を1つの業務として定着させることが重要です。

なお、在留期間の更新については、申請人本人が入国管理局で行う必要がありますが、これを確実に進めるために、可能であれば会社の人事担当者が同行することも有効な手段となります。

万が一、在留期間の更新を忘れたにもかかわらずそのまま就労させ続けていると、雇用主も不法就労助長罪に問われる可能性がありますので、それに気付いた時点ですぐに就労を停止させ、問題に対応することが必要です。

【離職する場合】

外国人労働者の離職に際しては、雇用の場合と同様に、当該外国人の氏名、在留資格、在留期間等について確認し、ハローワークに届けることが義務付けられています。



● 契約書確認のポイント

企業では日頃、取引先などと多くの契約書を交わします。

とはいえ、日々スピーディーな対応が求められる企業活動の中で、こうした契約書の確認はともすると緩くなりがちです。時に、内容をよく確認しないまま署名、押印をしてしまい、後に契約内容で疑義が生じたり、契約不履行による大きなトラブルに発展することもあります。

そこで、本稿では契約における法的リスク軽減の観点から、契約書を確認する際の留意点(視点)をいくつかお伝えいたします。

【留意点(視点)】

① 契約締結の目的を確認する

契約書で大事なことは、何のために契約をするかが一目で分かることです。そのために置かれるのが契約の目的規定です。

当たり前のことのように思いますが、双方の認識違いを防ぐために、「目的」の項を置くことは重要です。

契約書中に「本契約を締結した目的が達成されない」場合に解除できるという解除規定を置くことができますが、契約の目的を明確にしておくことで、より具体的になるとともに、当事者双方の認識のずれを防ぐことができます。

② 契約のパワーバランスを考える

契約においては、契約当事者のパワーバランスが重要です。

一般に、パワーバランス上優位に立つ方が、契約内容についての発言権も大きくなり、より有利な内容にすることができます。

しかし、こうしたパワーバランスがあるにもかかわらず、それに見合った内容になっていない契約書も見受けられます。

例えば、特段の理由がないのに、優位な立場にある当事者のみに負担を課す条項が入っている場合には、これを削除することや双方負担にすることを検討することになります。

もちろん、優位な立場にある当事者がそれでよしとした場合は問題ないのですが、そうではない場合は、文言の見直しが必要です。

③ 一読して内容が分かるかを確認する

契約内容は、一読して理解できることが望ましいといえます(明確性)。

読み手によって異なった解釈を生じさせる文言では明確とはいえないでしょう。

また、明確な文言は、後々の法的トラブルを回避することにもつながりますので、このような視点で契約書を確認することが重要です。

④ 起こり得る状況を想定してみる

契約が問題となるのは、一方が自身の義務を履行しない(例:お金を払ってくれない)ケースなど有事の場合です。

契約書では、こうした有事の際にどれだけの担保がなされているかが重要です。

そのため、契約を交わす前に、この取引の中でどのような事態が想定されるか、その事態が生じた場合への対応が規定されているかについて、想像力を働かせながら確認する必要があります。

⑤ その他必要事項が定められているかを確認する。

その他、

- ・契約期間をどうするか。
- ・費用が発生した場合にどちらが負担するのか(例:支払い手数料)
- ・支払い方法、支払い時期が明確になっているか(一括、分割等)。
- ・紛争が生じた場合にどこの裁判所が管轄裁判所になるのか(管轄合意)

など、契約の種類や当事者の実現したい内容によって、様々な規定を盛り込むことになりまますので、これらの点について漏れがないかを確認することが重要です。

【専門家によるリーガルチェックの重要性】

上記のとおり、契約書確認においては、様々な留意点(視点)があります。

実現したいことにより、ある規定を入れるか入れないか、どのような表現にするかは個別具体的な事情によって異なります。

とはいえ、現実的には、なかなかそこまでの対応をすることは、時間的・人的制約などから困難な場合も少なくありません。

そのため、契約書チェックに際しては、専門の弁護士を活用することをお勧めします。当事務所には、契約書のリーガルチェックに精通した弁護士が在籍しておりますので、是非ご相談ください。



【契約書書式集の紹介】

当事務所ホームページで、各類型の契約書書式を紹介しています。

契約書書式について、くわしくはこちらをご覧ください。

<https://www.daylight-law.jp/1415/>

なお、各契約書書式は一般的な内容となっています。上述したとおり、契約書は個別具体的な状況に応じて様々ですので、参考程度にとどめていただき、くわしくは専門の弁護士にご相談ください。

● 書籍紹介



先々月、先月にも紹介させていただきましたが、当事務所の弁護士4名が執筆した労基署への対応に関する書籍が、9月20日に中央経済社より出版されました。

近年、労基署による企業の監督や取り締まりが強化されています。また、最近では「かどく」（過重労働撲滅特別対策班）を設置し、長時間の時間外労働が疑われる事業所に立ち入って、調査・指導や摘発を積極的に行うようになりました。これらの取り締まりの強化は、各企業や企業をサポートする士業にとってとても気になる問題です。

ところが、多くの企業は労基監督官の職務内容と権限、強制立入調査の進み方、調査への対応方法等について知らないのが現状です。また、労基署への対応について、的確に助言できる専門家も多くありません。

このような社会的状況を背景として、出版社から労基署への対応に関する書籍発刊の依頼を受け、弊所の弁護士が執筆することとなりました。

企業担当者、社労士等の専門士業向けの書籍です。Amazonや書店でお買い求めいただければ幸いです。

なお、本稿で紹介させていただいた外国人労働者の労務管理についても、QA形式で解説をさせていただきます。

● スタッフの紹介

今月号では、弊所スタッフを紹介いたします。

麻生理佳(あそうりか)

Q: 出身地は？

「唐津くんち」が有名な佐賀県唐津市です。

Q: 大学時代は？

教育学部に在籍し、中学校英語を専攻していました。

Q: 好きな食べ物は？

うどんです。

学生時代には、うどん屋さんでアルバイトをしていました。

Q: 趣味は？

スポーツニュースを見ることです。

特に相撲が好きで、11月の九州場所に観戦に行くこともあります。

Q: ご覧になられている皆様へ

はじめまして。今年の8月に入所いたしました麻生と申します。

入所したばかりで何かと不慣れな点も多いかと思いますが、皆様のお役に立てるよう尽力してまいります。

何卒よろしく願いいたします。



※転記フリー※

このニュースレターは転記フリーです。

役に立つと思ったら、転記していただいて結構です。

今回の記事に関するお問い合わせはこちらまで
弁護士 森内 公彦
電話番号: 092-409-1068
e-mail: info@daylight-law.jp