

間違わないための労働法（5）

テーマ「外国人労働者と労働法」「会社を辞める権利」

【外国人労働者と労働法】

Q 1 外国人を雇う時、労働法が適用されることは承知していますが、入管法の制限があると聞きました。どんな制限がありますか。そして日本で働けるかどうかを確認するにはどうしたらいいですか。

A 在留外国人は、入国の際与えられた在留資格の範囲でその期間に限って働くことが認められています。外国人を雇入れる場合、仕事の内容が在留資格の範囲内か、在留期間を過ぎていないかをまず確認することです。それを確認するため、在留カード、パスポートの上陸許可証印、外国人登録証明書を見せてもらってください。

Q 2 ラーメン店を営んでいます。留学生がアルバイト募集に応募してくれました。言葉の壁は問題ないのですが、外国人ということで何か制限されるのではないかと心配しています。

A 留学生は、資格外活動許可を受けた場合、アルバイトをすることが出来ます。この許可は入国管理局が出すのですが、学生である立場を阻害しない範囲で付与されます。この資格外活動許可はパスポートに許可証印又は資格外活動許可書が交付されているかを確認する必要があります。労働時間は週28時間以内、教育機関の長期休業期間内は1日8時間以内とされています。

Q 3 会社を辞めたいと思い、退職の意思を社長に伝えたところ、「今かよ、お前の代わりどうすんだよ！変わり見つけてきたら考える。」と言われてしまいました。会社を辞めることはできないのでしょうか。

A 退職は、労働者の自由な意思に基づいて出来る権利です。合

理的かつ客観的理由なしに、労働者を留めることはできません。勿論労働者は、業務の引継ぎや、貸与された物品等があれば速やかに返還する必要があります。ただ引き留める理由が「人が居ないから」は会社の努力によってなされることですので労働者がそれを担う必要はないでしょう。

Q 4 会社の役員をしていました。しかし社長と意見が合わず辞めることになりました。5年間、同業種に転職は許さない、地域無制限という誓約書にサインするよう強要されました。サインしないなら競業避止義務違反に問われることになるというのです。

A その会社での地位に対する重要度など勘案される要素はありますが、競業避止義務に反すると断じるには、会社の機密が客観的に定義され、明確に管理されていることが必要とされた裁判例があります（リンクスタッフ元従業員事件）。また当該裁判例では3年間は長いとしていますし、地域の限定もないことから当該誓約書を無効として裁判例です。

地位ある人が退職することは会社にとっても大いなる損失と考えるならばもっとお互い話し合う必要があるように思います。



《 韓国の外国人労働者の受け入れ状況 》

韓国は外国人労働者を受け入れる際、自国の労働者の職を奪わない、業種や企業規模の違いによる人手不足の解消を狙って雇用許可制を導入しています。その仕組みは以下の通りです。

No	許可内容	効 果
1	韓国人を2週間募集したが応募が無かった企業のみ雇うことを許可する。	自国民が働きたがらない零細企業や3K業種を中心に雇える。
2	永住権を得られない期間限定の就労を許可する。当該許可制の下では3年間在留が認められ、雇用主が再雇用した場合1年10ヶ月延長が認められる。	韓国では永住権を得るには <u>5年間連続</u> して韓国内に住所がないと認められない。一旦出国すると過去の年数はカウントされない為外国人労働者は永住権を得ることは無い。
3	毎年政府は労働力の不足する業種ごとに欠損率、翌年の景気動向、在留期限切れの外国人労働者数を勘案し、決定する	足りない数だけ受け入れる為自国民へ就職を阻害することはある程度避けられる。

日本も以上のような雇用許可制を導入すべきなのでしょうか？

今回は、労働条件と就業規則についてです。