

3 外国人労働相談

【外国人関連の職場トラブルの特徴】

外国人関連の相談は、年間2千件前後で推移している。

相談者の国籍は様々だが、会話の問題、習慣や考え方の違い、労働慣行の相違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。

最近では「労働者が日本人で、使用者が外国人」というケースも見かけられるようになってきた。資格外活動許可を受けてアルバイトをする留学生が、賃金不払に遭うという案件も少なくない。

〈外国人労働相談窓口の設置されている労働相談情報センター〉

東京都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、労働相談情報センターに外国人労働相談窓口を設けるとともに、日本で働く外国人労働者ハンドブック（隔年で英語・中国語）を発行するなど、外国人労働相談の充実を図っている。

英語対応相談・・・飯田橋、大崎、国分寺

中国語対応相談・・・飯田橋

〈多言語通訳派遣制度〉

なお、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。

各事務所からの要請を受け、労働相談情報センター[飯田橋]が、委託契約した会社から通訳が派遣される。対応言語は、スペイン語、ポルトガル語、ハンガル、タイ語、ペルシャ語の原則5か国語であり、その他の言語については、必要性に応じて対処することになっている。

〈平成21年度の外国人労働相談の傾向〉

- (1) 外国人関連の労働相談は2,205件で、20年度より33件（1.5%）増加した。
（第10表）
- (2) 産業別では、一般の相談に比べると、「教育・学習支援」「情報通信業」「宿泊業、飲食サービス業」「金融業、保険業」での割合が高くなっている。
（第12表）
- (3) 相談内容では、「退職」（20年度208項目→21年度565項目）が最も多く、以下、「賃金不払」（20年度696項目→21年度477項目）、「解雇」（20年度336項目→21年度322項目）となっている。（第13表）
- (4) 国籍別では、「中国」（20年度510件→21年度613件）が最も多く、以下、「アメリカ」（20年度294件→21年度191件）、「韓国」（20年度327件→20年度183件）となっている。（第14表）

第10表 年度別・外国人労働相談件数

上段：全体の労働相談件数

下段：外国人労働相談件数

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	平成21年度
労働相談 総 計	44,737件 (△9.0)	48,792件 (9.1)	55,700件 (14.2)	54,669件 (△1.9)	54,933件 (0.5)	55,082件 (0.3)
外 国 人 相談件数	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]	2,172件 (△17.2) [4.0]	2,205件 (1.5) [4.0]

() は対前年度比 [] は全体に占める割合(%)

第11表 規模別・外国人労働相談件数

上段：全体の労働相談件数

下段：外国人労働相談件数

	計	30人未満	30～99人	100～299人	300人以上	その他
労働相談 総 計	55,082件 [100.0]	11,882件 [21.6]	7,067件 [12.8]	4,821件 [8.8]	10,081件 [18.3]	21,231件 [38.5]
外 国 人 相談件数	2,205件 [100.0]	346件 [15.7]	428件 [19.4]	93件 [4.2]	450件 [20.4]	888件 [40.3]

[] は構成比

第12表 産業別・外国人労働相談件数

上段：全体の労働相談件数

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、 物品質貸業
55,082件 [100.0]	1,734件 [3.1]	4,718件 [8.6]	6,092件 [11.1]	2,282件 [4.1]	5,525件 [10.0]	1,451件 [2.6]	698件 [1.3]
外 国 人 相談件数	20件 [0.9]	220件 [10.0]	452件 [20.5]	4件 [0.2]	213件 [9.7]	157件 [7.1]	1件 [0.1]
2,205件 [100.0]	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	不明	
	2,124件 [3.9]	2,156件 [3.9]	4,225件 [7.7]	10,698件 [19.4]	1,579件 [2.9]	11,800件 [21.4]	
	172件 [7.8]	530件 [24.0]	7件 [0.3]	210件 [9.5]	27件 [1.2]	192件 [8.7]	

[] は構成比

第13表 外国人労働相談の内容項目

労使別	計	労働者	使用者	その他
合計	3,363 [100.0]	1,915	960	488
労働組合及び労使関係	30 [0.9]	21	1	8
労働条件	2,186 [65.0]	1,327	650	209
就業規則	12 [0.3]	10	1	1
労働契約	200 [5.9]	126	54	20
労働条件変更	238 [7.1]	140	90	8
配転・出向	13 [0.4]	9	1	3
賃金情報	4 [0.1]	1	0	3
賃金不払	477 [14.2]	265	161	51
賃金その他	30 [0.9]	25	4	1
退職金	8 [0.2]	8	0	0
労働時間	16 [0.5]	10	4	2
休日	2 [0.1]	2	0	0
休暇	90 [2.7]	68	20	2
休業	40 [1.2]	21	16	3
休職	2 [0.1]	2	0	0
安全衛生	1 [0.0]	1	0	0
服務・懲戒	59 [1.7]	35	24	0
解雇	322 [9.6]	205	107	10
雇止め	57 [1.7]	41	15	1
退職	565 [16.8]	326	145	94
定年制	2 [0.1]	2	0	0
女性	8 [0.2]	5	1	2
育児休業	6 [0.2]	3	1	2
介護休業	0 [0.0]	0	0	0
その他	34 [1.0]	22	6	6
労働福祉	478 [14.2]	215	112	151
雇用保険	115 [3.4]	82	18	15
労災保険	97 [2.9]	20	4	73
健保・年金	192 [5.7]	101	85	6
教育・訓練	2 [0.1]	0	2	0
福利厚生	7 [0.2]	5	0	2
その他	65 [1.9]	7	3	55
人間関係	212 [6.3]	113	82	17
職場の嫌がらせ	192 [5.7]	103	74	15
セクシュアルハラスメント	14 [0.4]	5	7	2
その他	6 [0.2]	5	1	0
その他の問題	457 [13.6]	239	115	103
雇用関連	212 [6.3]	134	61	17
企業再編	5 [0.2]	3	0	2
企業倒産	20 [0.6]	19	1	0
偽装請負	15 [0.4]	11	4	0
損害賠償・慰謝料	98 [2.9]	26	15	57
税金	51 [1.5]	20	18	13
派遣関連	7 [0.2]	4	3	0
その他	49 [1.5]	22	13	14

[] 内は構成比

第14表 国籍別・外国人相談者の内訳

国 籍	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度
中 国	558件[23.7] (△16.9)	559件[25.9] (0.2)	695件[26.5] (24.3)	510件[23.5] (△26.6)	613件[27.8] (20.2)
韓 国	155件[6.6] (182.4)	160件[7.4] (3.2)	293件[11.2] (83.1)	327件[15.1] (11.6)	183件[8.3] (△44.0)
フィリピン	120件[5.1] (140.0)	147件[6.8] (22.5)	31件[1.2] (△78.9)	88件[4.0] (183.9)	104件[4.7] (18.2)
イ ン ド				25件[1.1] (-)	22件[1.0] (△12.0)
イ ラ ン	17件[0.7] (△66.7)	3件[0.1] (△82.4)	7件[0.3] (133.3)		
バングラデシュ	19件[0.8] (171.4)	61件[2.8] (221.1)	17件[0.7] (△72.1)		
マレーシア	1件[0.0] (0.0)	3件[0.1] (200.0)	0件[0.0] (△100.0)		
パキスタン	46件[2.0] (820.0)	2件[0.1] (△95.7)	33件[1.2] (1,550.0)		
他のアジア				169件[7.8] (-)	247件[11.2] (46.2)
アメリカ	295件[12.5] (221.8)	169件[7.8] (△42.7)	258件[9.8] (52.7)	294件[13.5] (14.0)	191件[8.7] (△35.0)
カナダ	81件[3.4] (△25.7)	42件[2.0] (△48.1)	115件[4.4] (173.8)	55件[2.5] (△52.2)	63件[2.8] (14.5)
中南米の国				43件[2.0] (-)	72件[3.3] (67.4)
イギリス	76件[3.2] (△25.5)	113件[5.2] (48.7)	58件[2.2] (△48.7)	104件[4.8] (79.3)	37件[1.7] (△64.4)
欧 州				197件[9.1] (-)	305件[13.8] (54.8)
アフリカ				28件[1.3] (-)	76件[3.4] (171.4)
オセアニア				21件[1.0] (-)	15件[0.7] (△28.6)
その他の国	192件[8.2] (△34.9)	387件[18.0] (101.6)	475件[18.1] (22.7)		
国籍未確認	98件[4.2] (11.3)	247件[11.5] (152.0)	336件[12.8] (36.0)	311件[14.3] (△7.4)	277件[12.6] (△10.9)
そ の 他	698件[29.6] (74.4)	264件[12.3] (△62.2)	306件[11.6] (15.9)		
計	2,356件 [100.0] (18.1)	2,157件 [100.0] (△8.4)	2,624件 [100.0] (21.7)	2,172件 [100.0] (△17.2)	2,205件 [100.0] (1.5)

上段[]は構成比 下段()は対前年度比
平成20年度から、国籍の集計区分を整理した

<外国人労働相談のあっせん事例>

【事例1】 景気悪化を理由とした賃金の引下げ

相談者は、常用型派遣労働者（3年契約）として勤務し、今年契約を更新したが、新たな契約期間に入った直後に、会社から賃金の引下げが提示された。この1年ほど仕事がなく、社内研修を受けている状況だが、引下げ後の賃金では生活できない。退職も考えているが、契約期間中の退職にはペナルティがあり困っているとして相談に来所した。

センターでは、会社から事情を聴取したところ、「国籍に関係なく同じ条件で雇用してきたが、景気悪化に伴い仕事なくなった。解雇を避けるため、社内研修を受けさせることで雇用を維持してきたが、ベースとなる賃金が高すぎるので、賃金の引下げを提示した。会社として解雇はしないが、自分から退職するのであれば認める」と主張した。

センターが調整した結果、①賃金の引下げは行わない、②2か月間は在籍扱いとし賃金を支払う、③退職理由を会社都合とする、ことで双方が合意した。

【事例2】 有期契約の中途解約通告の撤回

相談者は、2年契約で、日本語の出来ない上司の通訳も兼ねて仕事をしてきたが、徐々に上司との折り合いが悪くなり、仕事をさせてもらえなくなった。また、上司にメールで業務上の提案を幾つかしたが、提案部分は無視され、「この状態だと雇用契約の継続が難しい」という部分のみが人事担当に伝わり、退職の申し出と解釈され、退職の手続きが進められた。人事担当との面談において、就業継続の意思表示をしておき、これは契約期間中の解雇にあたり無効であるとして相談に来所した。

センターでは、人事担当から事情を聴取したところ、「解雇はしていない。相談者の希望で労働契約を終了しようとしているだけである」と主張した。

センターから、相談者の意向や上司との関係などを説明し、相談者との直接の話を勧めた。その結果、相談者と上司の折り合いが悪く、相談者の真意に関わらず退職の手続きが進められたことが判明し、人事担当も誤解があったことを認め、相談者の希望どおり復職することとなった。

【事例3】 事業所閉鎖に伴う即日解雇

相談者は、パートで働いていたが、事業所閉鎖を理由として、複数の従業員が即日解雇された。解雇予告手当については、支払われた人もいるようだが、外国人の自分たちには払われないので、支払いを求めたいとして相談に来所した。

センターでは、会社側から事情を聴取したところ、「経営状況が悪く事業縮小するため、日頃の勤怠の悪い相談者たちを解雇した。会社の就業規則には、事業所閉鎖の場合は解雇予告手当を支払わなくて良いと規定しており、支払いの義務はない」と主張した。

センターから、労働基準法（解雇規定）の内容を説明し、会社の就業規則が労働基準法に抵触することを指摘したところ、会社は内容を理解し、法律を遵守するとして速やかに解雇予告手当を支払うことを約束した。

【事例4】 短期での退職による賃金不払

相談者は、最初の1か月は研修期間の条件で入社したが、雇用契約書の内容の不備や配属先の突然の変更、時給額があいまいであったりするため、勤務を継続することに不安を感じ、研修期間の途中で退職した。退職後、振込まれた賃金が不足しているため、会社に請求したところ、会社は「研修中に退職した場合、交通費と昼食代しか払わない」と言われ、納得できず相談に来所した。

センターでは、会社側から事情を聴取したところ、「研修では、会社の経費を使い教育を行っており、研修期間だけで退職した場合には、交通実費と昼食代だけしか支給しない」と主張した。

センターから、①採用後、参加を義務付けたものであれば、名称如何にかかわらず賃金の対象になること、②労働条件の明示も文書で行う必要があること、などを説明した結果、会社から未払いの賃金が支払われた。