

2019年7月

## 経営Q&A

回答者

永浦労務管理事務所  
特定社会保険労務士 永浦 聡

### 外国人材の受入れ対策講座

#### ～ 法律の適用と労務管理 ～

#### Question

製造業を営む会社で、労務管理を担当しています。

人手不足のため、ベトナム人とインドネシア人の雇用を考えています。彼らは、日常会話程度の日本語は話せますが、漢字はほとんど読めないようです。外国人を雇用するのは今回が初めてであり、弊社の就業規則は外国語に対応していません。

外国人労働者向けに就業規則を作るとしたら、彼らの母国の法律に準拠し、言語も翻訳する必要があるのでしょうか。また、雇用後は積極的にコミュニケーションをとり、教育に取り組みたいのですが、どのような点に注意するべきでしょうか。

#### Answer

労働者と日本以外の法律に準拠した契約を交わすことは、取扱いが複雑であるため避けた方がよいかと思います。例えば、契約当事者同士が労働基準法等の罰則で規制する法律に反する合意をしても、原則無効になります。

契約書や就業規則は、当事者が内容を理解できなければ、効力を持ちません。例えば、外国人労働者にとって理解できない言語で作成された雇用契約書では、その内容の全部あるいは一部が無効と判断される可能性があります。

外国人労働者とのコミュニケーションにおいては、相手の日本語能力を理解し、非言語コミュニケーションも活用することでギャップを埋めていく努力が必要です。ただし、安全衛生教育においては、労働災害の防止のため、通訳を介するなどの確実に理解を得られる取組みを検討するべきです。

## 1 準拠法、適用法

日本に住む外国人に対し、どれだけ日本の法律が適用されるのか、疑問に思うこともあるでしょう。犯罪を扱う刑法では、明確に「属地主義（日本国内において罪を犯したすべての者に適用する）」が明記されていますが、相続・婚姻・福祉・教育等の分野では、必ずしもそうではありません。

では、雇用関係はどうでしょうか。複数の国がかかわる私法関係（個人間の法律関係）の準拠法を指定する法のことを一般に「国際私法」と呼びますが、「法律の適用に関する通則法」が主にこれにあたります。同法によると、日本が労務提供地である場合に、雇用関係において日本以外の法律に準拠する合意をしたとしても、労働者保護のために国の意志を示している労働基準法等の多くの規定については、「絶対的強行法規」として強制的に適用されます。通常、このような規定の違反については、罰則があります。

また、罰則規定はなくても、合意が無効となる法律の規定があります。例えば、時効、公序良俗等について法律の規定と異なる合意をしたとしても、当事者同士が自主的に従うことはできても、法的拘束力はありません。例えば、日本の法律では、「賃金請求権の時効は2年」と定められています。「労働者の母国では1年が時効だから」と1年で合意したとしても、法的拘束力がないため、無効になります。このような規定を「強行規定」と呼びます。

一方で、法律の規定の中には、「任意規定」と呼ばれるものがあります。ある労働条件について合意がなければ当該規定が適用されるけれども、合意がある場合は、その規定ではなく合意内容が適用されるというものです。例えば、「賃金の請求は後でなければできない（民法第624条）」となっていますが、先払いをするという合意をしているのであれば、その合意が法的拘束力を持ちます。

このような法律環境を踏まえますと、日本法以外の法律に準拠した契約を交わすことは、取扱いが非常に複雑であるため避けた方がよいと思います。準拠法について、何も合意がなければ、原則、労務提供地（つまり、日本で働く外国人であるならば日本）の法律に準拠することになります。

## 2 雇用契約書、労働条件通知書

外国人労働者の採用や労働条件の決定において、知っておいた方がよい法律の規定は以下のとおりです。

- ① 国籍を理由として、職業紹介、職業指導等について、差別的取扱を受けることがない（職業安定法第3条）。
- ② 国籍を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱をしてはならない（労働基準法第3条）。

以上から、日本国籍でない（外国人である）ということを理由として、差別的取扱いをしてはいけません。

また、雇用契約は当事者同士の合意のみで成立する契約（「諾成契約」）ですから、口約束のみでも原則成立します。しかし、労働基準法第15条では、労働条件の一定の項目について、書面で明示することを事業主に義務づけています。さらに、厚生労働省が公表している「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」では、「当該外国人労働者が理解できるようその内容を明らかにした」書面を交付するように定めています。

これらの法令・指針には、言語の選択についての定めはありません。しかし、日常会話程度は話せても、漢字やカナの読めない外国人に対し、日本語の契約書に署名させ、通知書を交付するとどうなるでしょうか。その場合、契約内容の全部または一部が無効と判断される可能性があります。

英語、中国語、韓国語、ポルトガル語、スペイン語、タガログ語、インドネシア語、ベトナム語の各8言語と日本語とを併記したモデル労働条件通知書が以下のURLで入手可能ですので、ご活用ください。

[https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/leaflet\\_kijun.html](https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/leaflet_kijun.html)（厚生労働省）

参考までに付け加えると、雇用契約書で、紛争の際の「管轄裁判所」の合意をすることがあります。紛争が起きた場合に、どこの裁判所に訴えを提起するかを予め決めておくことです。

ときどき、国外の管轄裁判所で合意された契約書を見ることがあります。しかし、雇用関係の場合には、国外の管轄裁判所で合意されていたとしても、労務提供地が日本であれば、労働者は日本の裁判所に訴訟を提起できます。（民事訴訟法第3条の4第2項）

### 3 就業規則

就業規則に労働条件としての拘束力を持たせるためには、労働者にとって理解できる状態で周知する必要があります。労働者の母国語ごとに就業規則を翻訳できれば理想的ですが、なかなかそうはいきません。

中国、台湾、香港及び韓国から来る外国人のほとんどは、漢字に馴染みがあるため、日本語を読めるようになるのが比較的早いですが、その他の国から来る外国人には、なかなか難しいようです。

その解決の糸口は、英語教育が、世界中のほとんどの国で行われているという事実です。日本に住み始めて間もない外国人で、日本語の読み書きに不自由な方でも、ある程度のレベルの英語を理解できる可能性が高いのです。よって、外国人労働者が多

い事業所では、英訳版の就業規則を用意すべきです。もし英訳するのが難しい場合は、就業規則の重要なポイントを英語で書き出して、外国人労働者に説明することも一案です。外国人労働者が就業規則の内容を理解できるように、言語能力等の個別事情にあわせて工夫するとよいと思います。

厚生労働省では、以下のURLで、英語、中国語、ポルトガル語、並びにベトナム語によるモデル就業規則を提供しています。ただし、これらは2013年あるいは2014年に作られたもので、それ以降に行われた法改正は反映されていないため、注意してください。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudouki\\_jun/foreign/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouki_jun/foreign/index.html)（厚生労働省）

#### 4 コミュニケーションと教育

##### (1) 外国人労働者とのコミュニケーション

2018年の11月から12月にかけて行われた東京商工リサーチ「外国人雇用に関するアンケート」調査（有効回答1万353社）によると、外国人雇用において課題や障壁となっているのは、「日本語能力」と答えた企業が最も多く、約56%でした。

外国人労働者とのコミュニケーションを円滑にする方法としては、日本語を使う機会を多く与えて日本語能力を高めることが、まず考えられます。

一方で、日本人同士のコミュニケーションでも、表情や姿勢、身振り・手振り、音声の発し方、視線、身体接触等の非言語によるコミュニケーションがしばしば用いられます。これらの非言語コミュニケーションは、言語によるコミュニケーションと比べると、文化による違いが少ないため、活用するとよいでしょう。一般的に異文化と接することの多い外国人は非言語コミュニケーションに慣れているため、逆に彼らから学ぶことも出来るかもしれません。

以上から、外国人労働者との円滑なコミュニケーションのためには、相手の聞く・話す・読む・書くについての日本語能力がどれだけあるか把握したうえで、非言語コミュニケーションもあわせて活用するなどの工夫が必要です。

## (2) 安全衛生教育

多くの職場では、外国人労働者に対する安全衛生教育は、決定的に重要であり、労働災害を防止するためにも、内容を正しく理解させる必要があります。特に、外国人労働者に使用させる機械設備や安全装置、保護具等の使用方法は、確実に理解されなければいけません。場合によっては、そのときだけでも通訳を介することを検討するべきです。

また、事業所内における労働災害防止のための標識、掲示板等を理解させるとともに、作業に必要な日本語や基本的な合図を間違いなく習得させる必要があります。以心伝心、背中を見て覚えろ、阿吽の呼吸といったことに期待するのは禁物です。

### 出典

厚生労働省, 『外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針』

〈<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/gaikokujin-koyou/01.html>〉

東京商工リサーチ, 『「外国人雇用に関するアンケート」調査 外国人労働者を「雇用したい」は55.3%、低賃金などの問題も浮上』

〈[http://www.tsr-net.co.jp/news/analysis/20181225\\_01.html](http://www.tsr-net.co.jp/news/analysis/20181225_01.html)〉

### 参考法規（民事訴訟法 第3条の4第2項）

労働契約の存否その他の労働関係に関する事項について個々の労働者と事業主との間に生じた民事に関する紛争（以下「個別労働関係民事紛争」という。）に関する労働者からの事業主に対する訴えは、個別労働関係民事紛争に係る労働契約における労務の提供の地（その地が定まっていない場合にあつては、労働者を雇い入れた事業所の所在地）が日本国内にあるときは、日本の裁判所に提起することができる。

### 《執筆者紹介》

永浦労務管理事務所 特定社会保険労務士 永浦 聡

米国大学院 MBA 課程修了

外資系企業勤務後、社会保険労務士事務所開業

政府系機関における外国企業への労務コンサルティングや、内閣府・国家戦略特区における労働相談にも従事している。

著書 「こんなときどうする 外国人の入国・在留・雇用」 第一法規



日本政策金融公庫  
国民生活事業