



## 1. 雇用 外国人労働者の雇用について

平成 29 年 1 月、厚生労働省は平成 28 年 10 月末時点での外国人雇用についての届出状況を公表しました。これによると、外国人労働者を雇用する事業所数は 172,798 力所に上り、平成 19 年に届出が義務化されて以来、過去最高を更新しました。今回のニュースでは公表内容に関連して、外国人雇用に関する現状についてお伝えいたします。

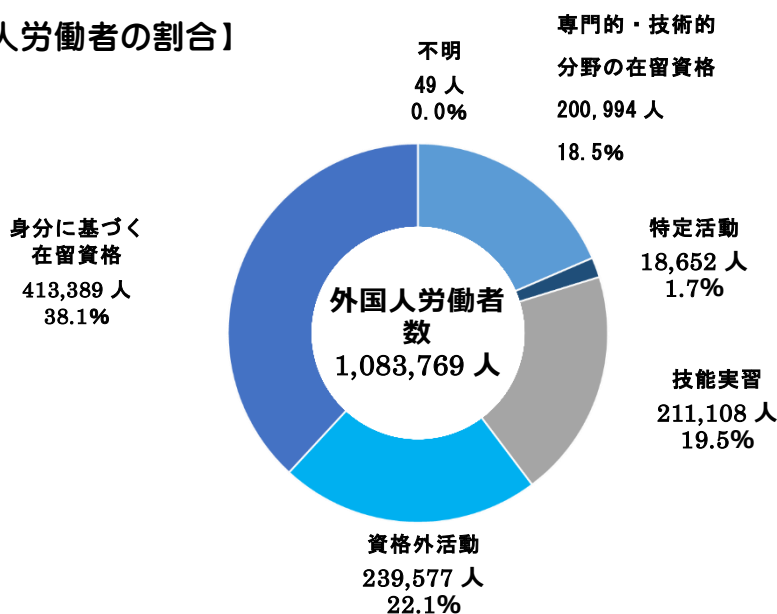
### 1. 外国人雇用状況の届出制度の概要

外国人を雇用する事業主は、雇入れ・離職の際に、当該外国人労働者の氏名・在留資格・在留期間などについて確認し、ハローワークに届け出る義務を負います（この届出を怠ったり虚偽の届出を行った場合には、30 万円以下の罰金の対象となります）。今回公表された情報は、この届出を集計したものです。

### 2. 外国人雇用の状況

平成 28 年 10 月末時点で、外国人労働者数は約 108 万人に達し、こちらも届出が義務化されて以来、過去最高を更新しました。外国人労働者数が増加した要因として、留学生の日本企業への就職支援の強化を含め、政府が進めている高度外国人材の受入れ拡大に伴う「専門的・技術的分野」の在留資格を持つ労働者が増加していることや、留学生の受入れ増に伴う「資格外活動」（留学生のアルバイト等）が増加していること等が挙げられます。

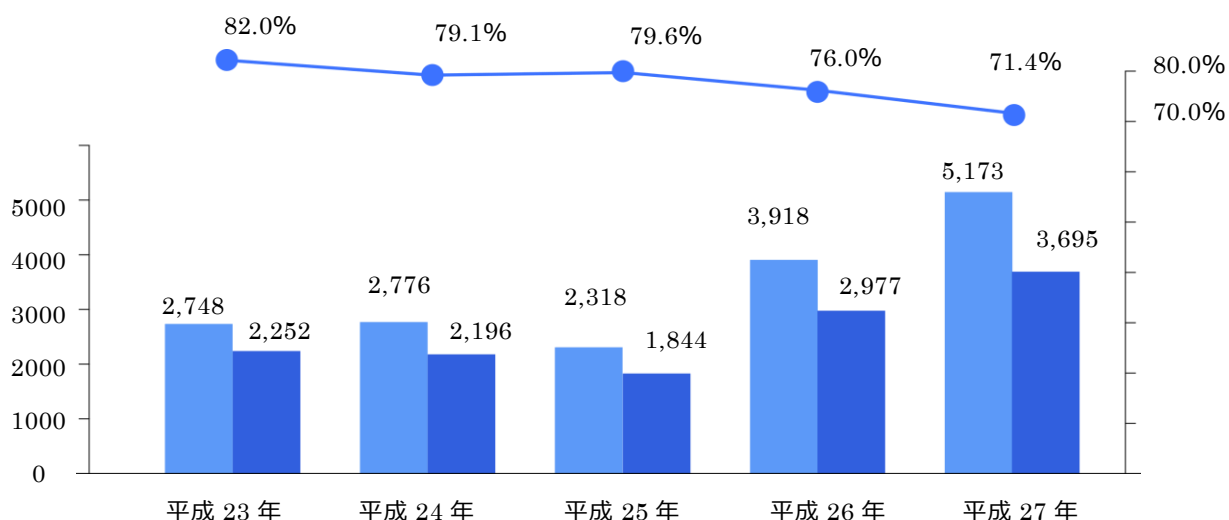
#### 【在留資格別外国人労働者の割合】



### 3. 外国人技能実習制度に関する問題点

少子高齢化と人口減少が進行する日本では、持続的な成長のためにも、外国人労働者の受け入れ拡大を検討していかなければならないとして、議論が進められています。しかし、平成 28 年 8 月 16 日に厚生労働省が発表したプレスリリース『外国人技能実習生の実習実施機関に対する平成 27 年の監督指導、送検の状況を公表します』によると、外国人実習生に対する労働基準関係法令違反が依然として増加傾向にあることが示されています。

資料によると、労働基準関係法令違反が認められた実習は、監督実施した事業場 5,173 力所中、3,695 力所に上り、重大・悪質な違反による送検も 46 件に上ります。中には、月 169 時間の違法時間外労働を行わせていた事業場や、無資格でフォークリフトを運転させ死亡災害を発生させた事業場もあります。



### 4. おわりに

現在、政府は「人手不足分野」と「高度人材」の 2 つの側面で外国人労働者の受け入れ拡大を検討しています。まずは介護分野で、国家資格の取得を要件に外国人が現場で働けるようにする制度を本年中に開始させます。また、サービス業に携わる外国人労働者についても、在留資格の取得条件を緩和する等の施策が予定されており、外国人労働者数は今後も増加していくと思われます。今後は、人材の充足のために外国人労働者の雇用も視野に入れて考える企業が増えてくるかと思いますが、雇用の際には在留資格の確認や労働条件の通知などを確実に行わなければ無用なトラブルを抱えることにもなりかねません。特に初めて外国人労働者の雇用を考える際は、受け入れの注意点について不備のないように、外国人雇用センターや新卒応援ハローワークの留学生コーナー等の専門機関、またはハローワークの外国人雇用管理アドバイザー等の専門家に相談すると良いでしょう。



靖国神社 本殿

平成 29 年 2 月 15 日、文部科学省は気象庁と共同で作成した資料「活断層の地震に備える - 陸域の浅い地震 -」を公表しました。昨年の熊本地震を踏まえ地域毎の地震発生予測を確率で示し、リスクが高い地域では事前の備えを行う事を推奨しています。今回のニュースでは安全配慮義務の観点から、企業が講じるべき対策等についてお伝えいたします。

### 1. 安全配慮義務について

企業には、従業員の安全と心身の健康に配慮する義務があります。これを安全配慮義務といいます。この義務を怠り、従業員がケガや病気になるなどして損害が生じたときには、損害賠償を請求される可能性があります。

安全配慮義務違反は、通常、次の 3 条件がある場合に該当します。

- ① 予見の可能性(損害の発生が予見出来ること。企業が予見していなくとも、予見出来ると認定できる場合を含む)
- ② 結果回避義務を果たさなかった
- ③ 因果関係があること

### 2. 企業が負うべき安全配慮義務

安全配慮義務の一般的な内容としては、以下の 2 つが考えられます。

- ① 設備や施設などを管理する義務機械や設備の故障等で従業員がケガをしないよう、性能を保持するため必要な整備や更新等を行うこと
- ② 働き方や組織を管理する義務車両や設備の使用を十分な技量を持つ者に限定することや、従業員に適切な安全教育を施すことまた、近年の裁判例で、長時間労働をさせていたことでうつ病を発症した従業員が自殺したケースでは、会社に「業務量の適切な調整を行う義務」の違反があった事が認められています(電通事件 最二小判平 12・3・24)。

### 3. 企業の責任について

労働基準法では、従業員が業務上負傷したり死亡した場合に、企業側に補償責任を負わせる規定をしていますが、労災保険に加入していれば労災保険により補償がなされます。しかし、労災保険による補償の範囲を超える損害については、民法上の賠償請求が別になされることもあります。損害賠償の対象となる項目には、治療費や慰謝料、後遺障害による逸失利益、弁護士費用や遅延損害金など、個々の事例によって様々な費用が考えられ、賠償額が多額になる可能性があります。過去の裁判例では、従業員を死亡させた場合、数千万円から 1 億数千万円の賠償義務が課されたものもあります。

### 4. 震災と安全配慮義務

東日本大震災の際は、犠牲者の遺族が企業に対し「安全配慮を怠った」として相次いで訴訟を起こしました。従業員の遺族が勤務先を訴えたある事件では、裁判所は次の5つの事情から安全配慮義務違反を認定しませんでした。

- ① 災害対応プランを作成し、周知徹底を図っていたこと

- ② 年に1回、防災体制の確認・通信機器の操作訓練等を実施していたこと
- ③ 避難場所を合理的に選定していたこと
- ④ 地震発生後に避難指示や情報収集をしていたこと
- ⑤ (津波の規模が)客観的にも予測困難であったこと

一方、幼稚園バスが津波被害に遭い、被災園児の保護者が幼稚園を経営する法人と園長を訴えた事件では、園長が地震発生後の情報収集を怠り、被害に遭う危険性がある地域へバスを走行させていた事情から、安全配慮義務違反が認定されました。地震等の天災は予見が難しい分野です。しかし、災害のレベルを幅広く想定して事前の防災対策を行い、しっかりと情報収集を行っておけば、いざというときに役に立ち、訴訟リスクを低下させることができるかもしれません。

5. 就業中に被災した際、たとえば従業員に帰宅または待機の支持を出す場合、どのような点に注意する必要がありますか。

### 帰宅・待機と安全配慮義務の考え方

災害発生時の待機または帰宅の指示は、企業の安全配慮義務を充足するための適切な対応であっても、あくまで企業としての「義務」の履行に過ぎず、従業員を法的に拘束する業務命令とはなり得ません(指示を拒んだ従業員がいたとしても、企業が強制することはできませんが、社屋から退去することの指示は、施設管理権限に基づく権利行使という観点から可能です)。

### 帰宅・待機の注意点

災害発生時の帰宅または待機の指示を出す場合には、実際の被害の状況や時間帯等に照らした判断が肝要です。併せて、待機の際必要になる備蓄品や、帰宅時に携帯する防災用品等も、全従業員分を用意しておくことが推奨されています。また、実際に指示をする場合も、被害状況等に応じて然るべき準備をしたうえの指示でなければ、安全配慮義務違反に問われることも考えられます。

### 5. おわりに

東日本大震災以降、多くの企業がBCP(事業継続計画)を作成し、緊急時においても倒産や事業の縮小を避けるため、事業の継続や早期復旧を図る準備をしています。一方で、従業員の安全配慮義務についても、それを疎かにすると高額の損害賠償金を請求されるリスクをはらんでいます。企業の経営リスクを考える上では、どちらについても真剣に取り組まなければなりません。日頃より、従業員の安全に配慮した労働環境整備を心がけているとは思いますが、なかなか有事の際に目を向けて体制を整えるのは難しいものです。今回公表された資料を一つのきっかけとして、「従業員の安全確保」「避難・防災の事前準備」など、自社の防災体制を見直してみたいかがでしょうか。



「千鳥ヶ淵墓苑」

ご意見・ご質問などは、お気軽にお問い合わせください。  
次号は4月28日に配信いたします。(石田久男)