

# 大滝人事労務研究所便り

## 外国人の派遣社員が労災事故に遭ったら？

### 10年で倍増した外国人労働者

厚生労働省の推計によれば、外国人労働者数は 2006 年に約 75 万 5,000 人となり、10 年前の約 2 倍に増えています。このほか、約 17 万人の不法残留（オーバーステイ）の外国人労働者がいるとみられています。

政府は、原則として外国人の単純労働を認めていませんが、一部の日系人などは例外とされているほか、研修生名目の外国人などが単純労働に携わっています。

今、自動車関連部品の下請けメーカーで、日系人の派遣社員がプレス機械で指を切断する事故に遭ったとしましょう。この場合、外国人でも労災保険を受けたり、損害賠償をメーカーに請求したりできるのでしょうか。

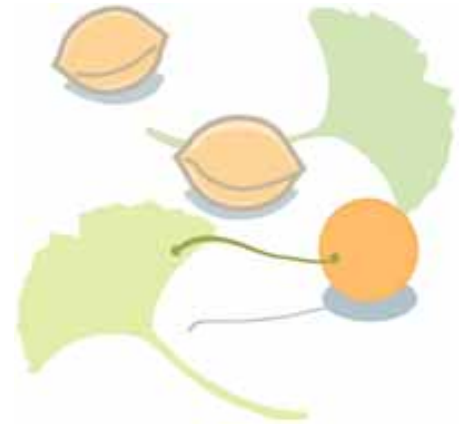
### 労災保険は適用、損害賠償は？

労働基準法は、国籍を理由に労働条件を差別することを禁止しています。そのため、外国人労働者であっても、当然に労災保険法は適用されます。

損害賠償については、実質的に指導を監督し、安全配慮を怠った派遣先のメーカーに請求することになるでしょう。通常、後遺症が残るようなケガの損害額は、一般的に 67 歳まで働いた場合に見込まれる収入額をもとに逸失利益を計算して算出します。家族とともに定住している場合など、合法的な外国人労働者の逸失利益は日本人と同様に算定し、慰謝料についても、後遺症の等級認定や入通院費などをもとに、日本人と同じ基準で算定するのが一般的です。

### 不法就労だった場合は？

しかし、もしも不法就労であった場合には、損害賠償額が日本人より少なくなる可能性があります。在留期間を過ぎていたパキスタン人が労災事故で後遺障害を負って損害賠償を求めた訴訟で、最高裁は、不法就労の場合は長期的に日本で就労できないとし、事故後に退社してから 3 年間は日本の収入基準で計算し、それ以降はパキスタンの収入基準で計算するのが合理的としました（改進黨事件：最三小判平 9.1.28）。パキスタンの収入は日本の 5 分の 1 以下とされ、結果、賠償額は日本人に比べると少額になりました。



不法就労の外国人への賠償額が通常の日本人より少ないという判決には、危険な仕事を不法滞在の外国人にやらせることを助長するのでは、という懸念もあります。こうした懸念への対策として、不法就労者自体を減らすことが必要です。そのためには、不法就労者の雇用について、罰則をより厳罰化することなども選択肢の 1 つとして考えられるべきではないでしょうか。

## 借金を抱え賃金債権を譲渡した社員に どう対応する？

### 消費者金融から会社に電話が...

個人的に消費者金融から借金をしていた社員が、返済が滞ったことから 3 カ月程度の自己の賃金債権を譲渡したらしく、消費者金融から会社に債権（賃金）の支払いを求める電話がかかってくるようになった。

社員が消費者金融に賃金債権を譲渡したとはいえ、労働基準法には「賃金は、直接労働者に支払わなければならない」という直接払いの原則があります。このようなケースでは、どのように対応したらよいのでしょうか。

### 裁判所の命令があれば有効

社会保険関係の法律では、一般に保険給付の受給権の譲渡を禁止しており、また、労働基準法では、労働者が使用者に対して有する災害補償を受ける権利については譲渡を禁止し

ています。しかし、賃金については特に規定はありません。したがって、賃金に関しては、譲渡は可能とも考えられます。

しかし、使用者に対し立場の弱い労働者を保護するため、労働基準法では賃金の支払いに関する「直接払いの原則」が定められています。過去の裁判等では、たとえ債権譲渡をしたとしても労働基準法の直接払いの原則を優先するとする裁判例が多く（電電公社小倉電話局事件：最判昭 43.3.12 等）、賃金を金融業者に支払うことはできないと考えるのが一般的です。

ただし、民事執行手続により裁判所が差押えを命じた場合は、雇用主は差押命令に応じなければなりません。これは一見、直接払いの原則に反するようにも見えますが問題ありません。借金返済が滞った場合だけでなく、国や地方への税金の滞納も同様です。

### 生活者保護のために差押金額を制限

しかし、給与全額を差し押さえられてしまうと、その社員は生活できません。このため、債務者保護の観点から、差押金額は原則、賃金から所得税・地方税・社会保険料等を控除した手取り賃金額をベースに、賃金の4分の1までとされています。

標準的な世帯所得を超える高給をもらう人については、政令で定める額を超える部分の全額を差し押さえることができます。標準的な家庭に必要な生活費として33万円を想定し、33万円が4分の3に相当する44万円を線引きをし、手取り額が44万円を超えていれば、33万円を残してそれ以上の部分はすべて差し押さえられます。

企業としては、法律に基づく強制執行手続の場合を除き、やはり生活者（労働者）保護の精神を念頭に置いて、労働法規に則り慎重に対応することが肝要です。

## 人材ビジネスコンサルタント・特定社会保険労務士 大滝岳光の11月予定

11月11日 10時～ 総評会館

派遣元責任者講習（日本翻訳協会）

11月15日 13時～ 九段上集会所

労働判例研究会

11月20日 13時～ 都市センターホテル

派遣元責任者講習（全国放送関連派遣事業協会）

11月28日 18時半～ 豊島東部区民事務所

労使関係研究会

その他の月 水 金 12時～ 日本人材派遣協会

法律相談センター

## ～当事務所よりひとこと～

ワーク・ライフバランスとは、「ワーク」と「ライフ」をそれぞれうまくバランスをとることで相乗効果が生まれ、人生をより充実したものにしていける方法ですが、私は、企業にとっても社員のワーク・ライフバランスを図ることは、企業の生産性を向上させ、業績を上げる有力な方法であると思っています。欧米でも「ライフ」が充実していない人は「ワーク」でも結果が出せないということが常識となっているようです。社員をロボットか駒のように扱って生産性を上げているように見える企業もありますが、そういう企業は大きく発展することはなく、長い目でみれば結果的に衰退していつかのように思います。経済状況が厳しい今の時期、企業の生き残りが最優先で社員の「ライフ」を慮っている余裕はないといわれる経営者もいますが、そういう時期であるからこそ、社員にどのような働き方をさせれば、短時間で生産性を上げることができるか、またどうすれば社員個人が自己実現を図り人生を充実させていくことができるかを考える必要があるのだと思っています。（大滝）

今回、大滝がワークライフバランスをテーマにして「ひとこと」を書いてありますが、これは米国労働安全衛生保険所（NIOSH）が1996年に提唱した考え方「健康職場モデル」（ヘルシー・ワーク・オーガニゼーション）につながっていると思いました。労働者の健康や満足感と組織の業績や生産性を両立させることは可能である。むしろ両者には相互作用があり互いに向上させることが可能であるという考え方で、厳しい経営環境であるからこそ企業のトップから従業員・派遣スタッフにいたるまで最大限に能力を発揮していかなければなりません。そのために企業は、経営戦略として、従業員の健康に配慮し、モチベーションや職務満足感を高め続ける努力が必要となります。

大滝はよく「共生」という言葉を口にしますが、企業は企業の業績、生産性向上と同じ視点で、個人の健康及びモチベーションや職務満足感を、維持向上させる対策を考えていくことにより、企業と従業員・派遣スタッフが「共に心地よく生きる」ことができるのかなあと、最近の経済・社会のニュースを見聞きしながら感じています。（^\_^\*）（馬場）