

大滝・馬場人事労務研究所便り

「外国人採用」に関する実態は？ ～エン・ジャパン調査より

◆6割の企業が外国人採用に関して前向き

エン・ジャパン株式会社は、運営する0円から使える採用支援ツール『engage (エンゲージ)』(<https://en-gage.net/>) を使っている企業を対象に「外国人採用」に関するアンケートを実施し、2,263社から回答を得ました。

この調査結果では、「現在、外国人の採用を行っていますか？」の問いに対し、「採用を行っている」は29%で、「採用は行っていないが、検討している」(33%)を含めると、外国人採用に前向きな企業は62%に及びます。

また、「採用を行っている」と回答した企業に、「どの職種での採用を行っていますか？」と聞いたところ、第1位が「販売・接客等のサービス職」(26%)、第2位が「IT・Web・ゲーム・通信等の技術職」(15%)、第3位が同率で「営業職」「医療、福祉、教育等のサービス職」(いずれも11%)という結果になりました。

◆「出入国管理及び難民認定法」の認知度は6割

「2019年4月1日に『出入国管理及び難民認定法』が施行されたことは知っていますか？」の問いに対しては、「知っていた」(57%)が「知らなかった」(43%)を上回る結果になりました。

◆外国人採用を実施・検討しない理由トップ3は「教育・研修の未整備」「日本語能力への懸念」「行政手続きの煩雑さ」

「外国人採用をしておらず、検討もしていない」と回答した企業に、未実施の理由を伺ったところ、第1位は「外国人向けの教育・研修が未整備」(56%)、第2位は「日本語能力への懸念がある」(53%)、第3位は「行政手続きの煩雑さへの懸念がある」(32%)でした。外国人採用に関するコメントには、次のようなものがありました。

◆外国人採用に関するコメント

- 日本語能力と日本の文化への理解があれば、採用するべきだと思います (マスコミ・広告・デザイン)。
- 数か国語を話せるスタッフは重宝します (サービス)。



- 多様な価値観を生み出すには大事だし、エンジニアは外国人の方が優秀 (IT・通信・インターネット)。
- グループ会社では以前より外国人労働者を採用しており、特に障害になることはありません (商社)。
- 配送業務のため、配達先である個人宅でのお客様対応がしっかりできるプログラムがあれば、活用し採用も検討したい (運輸・交通・物流・倉庫)。

フリーランスとして働く人の実態と分析 ～内閣府の調査から

多様で柔軟な働き方として、特定の組織等に属さず、独立して様々なプロジェクトに関わり自らの専門性等のサービスを提供するフリーランスへの関心が高まっています。

内閣府は、日本の公的統計では初めてとなるフリーランスとして働く人の実態調査の結果とその分析についてまとめ、公表しました。

◆就業者の約5%がフリーランス

内閣府の調査結果によると、フリーランスとして働く人は306万人から341万人程度であると推定されました。これは日本の就業者全体の約5%を占めることとなります。そのうち、本業をフリーランスとして働く人が158万から228万人、副業をフリーランスとして働く人は106万から163万人と推定されました。

また、自営業主の全体数は長期間減少傾向にありますが、雇用的自営業等(建築技術者、システムコンサルタント・設計者、保険代理人、調理人など特定の発注者に依存する自営業主)は増加傾向であることが明らかになりました。

◆競業禁止義務の課題

退職後・契約終了後に競合企業への転職、競業企業の立上げを制限・禁止するなどの競業禁止義務についての調査では、競業禁止義務が「ある」と答えた雇用者は13.9%、「あるかもしれない」10.5%で、フリーランスでは、「ある」が4.4%、「あるかもしれない」が4.2%でした。

また、競業禁止義務には、競業企業への転職や競合事業の立上げをしないことへの見返りとして「賃金プレミアム（賃金の上乗せ）」をもたらしていることが確認されました。しかし、義務を認識したタイミングによって違いがあり、フリーランスとして働く人が契約後に認識した場合と覚えていない場合では、賃金の上乗せが見られなかったとしています。

◆法整備の動向

現在、厚生労働省では、フリーランスへの労災保険の適用や報酬額の適正化、取引先企業と対等な立場を保つための契約ルール等について議論しています。また、フリーランスとして働く人を支援する法整備も検討されています。

～今月の判例研究～

今月は、コンビニ店主が労働者に当たるとして未払賃金を求めたセブンイレブン・ジャパン事件(東京地判平 30. 11. 21)を解説します。事案は以下の通り。

Y社は、コンビニエンスストアのフランチャイズチェーンの運営会社です。XはY社との間でコンビニエンスストアの経営に関するフランチャイズ基本契約(本件基本契約)を締結し、加盟店主としてセブンイレブン店を経営していました。本件基本契約は、Y社がXに対して、セブンイレブン店を営営することを許諾するとともに、継続的なセブンイレブンシステムによる経営の指導・技術援助及びサービスの実施を約し、Xが店舗の経営を行い、Y社に一定のチャージを支払うことを約すること等を内容とするものでした。そしてXは、毎日の店舗の売上金の全額をいったんY社に毎日送金し、Y社から店舗の売上総利益を基に算定された引出金等の形で毎月送金を受けることとされていました。本件は、Xが労基法9条の「労働者」に該当するにもかかわらず、Y社はXに賃金の支払いを怠ったと主張して労働契約に基づく未払賃金6000万円余りの支払いを求めて訴えを提起したものです。本件東京地裁は、コンビニ店主Xは、労働者ではないとして、未払賃金の請求を棄却しました。理由は以下の通り。①労基法9条の「労働者」とは、使用従属性の要件を満たす者、すなわち、使用者の指導監督の下に労務を提供し、使用者から

労務提供の対価として報酬を支払われる者であること。②Xは、コンビニエンスストアの経営等を目的とする個人として、Y社との間で、店舗の経営に関する本件基本契約を締結し、独立の事業者として、本件店舗を営営していた者であること。③本件基本契約は、Xの労働それ自体の提供を契約の目的とするものではないこと。④基本契約の内容は、Y社が店舗の仕入商品及び販売商品の種類・数量を正確に把握したり、仕入先及び仕入品の推薦をしたり、経営の助言・指導を行うことは、本件基本契約に基づくY社の義務の履行を行うものであり、労基法上の使用者がその権限において行う労働者に対する指揮監督とはその性質が異なること。⑤商品の仕入について、Xは、Y社の推薦した仕入先からY社を通じて仕入れるほかないという実情があるとしても、そのことをもって直にXの事業者性が否定されるものではないこと。⑥店舗という営業場所やその営業時間が指定されていたのは、Y社がXの業務の遂行を指揮監督する必要によるものではなく、フランチャイズ契約の内容によるものにすぎないこと。⑦Xが雇用していた店舗のアルバイト従業員の給与は、Y社が支払い代行をしていたものの、Xがその額を決定し、その原資を負担するとともにXの経費として計上していたことは、Xの労働者性を否定するものであること。本判決は、労基法上の労働者性を判断するに当たって、まずXが独立した事業者であることを認定したうえで、①業務遂行上の指揮監督、②時間的・場所的拘束性、③代替性、④報酬の算定・支払方法、⑤その他の事情いずれをとってもXに労働者性を認めることができないとしたものでした。本判決の結論は妥当なものと思います。Xが問題視する「事実上の強制」については、優越的地位の濫用の観点から別の法律(独占禁止法、下請法)の適用が検討されるべきでした。(大滝)

～今月のトピックス～

令和元年8月、出入国在留管理庁は、平成30年の在留資格取消件数を公表しました。在留資格取消件数は832件であり、平成29年の385件と比べると大幅に上回る件数です。在留資格別にみると、「留学」が412件(49.5%)と最も多く、次いで、「技能実習」が153件(18.4%)、「日本人の配偶者等」が80件(9.6%)となっています。国籍・地域別にみると、ベトナムが416件(50.0%)と最も多く、次いで、中国が152件(18.3%)、ネパールが62件(7.5%)となっています。事例としては・留学生が学校を除籍された後にアルバイトを行って在留していた・技能実習生が実習実施先から失踪後に他の会社で稼働して在留していた・在留資格「技術・人文知識・国際業務」をもって在留する者が雇用先を退職後、当該在留資格に応じた活動以外の就労活動を行っていた・在留資格「家族滞在」で在留している妻(取消対象者)が扶養者たる夫と離婚した後も引き続き、3か月以上本邦に在留していたなどです。会社の担当者は外国人を雇用する際充分在留資格の確認を行わないと、不法就労助長罪に問われる可能性があります。(馬場)