

知らなきゃヤバイ

外国人社員の解雇で 気をつけるべきポイント



はじめに

厚生労働所の調査（※）によりますと、日本で働く外国人労働者は2021年10月の時点で約173万人で、外国人を雇用する事業所は28万ヶ所を超えました。これは過去最高の数字であり、いかに日本国内で外国人労働者が多く活用されているかがわかります。

（※厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況まとめ」より）

しかし、2020年に発生した新型コロナウイルスの感染拡大によって、外国人労働者の解雇が増加。中でも技能実習生は2020年9月の時点で解雇された人数は3000人を超えています。

今後、新たに外国人の採用を検討されるにあたっては、社会情勢の変化に伴う人員整理…つまり、解雇についてもある程度は想定しなければならないでしょう。日本人だけではなく外国人に対するリストラでは、どのようにすればトラブルを回避できるのでしょうか。

外国人を解雇したい企業側の声

以下は実際に外国人を雇用した、企業様からいただいた相談です。こちらのお問い合わせを紹介した上で、適正な対応について解説してまいります。

【問】

昨年から中国籍の外国人を採用したのですが、面接の際にわからなかった人柄や性格などのアンマッチが露呈しはじめています。このままでは業務に支障をきたしかねず、人事として穏便な形で退職を促しているものの、要望に応じる気配は一切ありません。

そこで解雇通知を出すことを検討しているのですが、その際にやるべき手続きや注意すべき点は何かあるのでしょうか。手順は日本人社員と同じでいいのでしょうか。

【答】

異なる文化や価値観を持つ外国人を雇用するにあたり、選考段階で把握できなかったことが生じるのは止むを得ないところもあります。会社として雇用継続に向けて様々な努力を払い、その結果として解雇が避けられないという判断にいたったとなれば、日本人社員と同じ手続きを進めた上で解雇することとなります。この際、細かなところで注意すべき点があります。これは日本人・外国人の別に関係なく、すべての社員に適用されますので、雇用する側としては十分な準備が必要となります。

外国人の解雇で気をつけること①

下記の注意ポイントは原則的に日本人・外国人どちらに対しても同様に気をつけるべきことであり、人事として常日頃から注意を払わなければならないことです。すでにご承知のこともあるでしょうが、こちらで解説することで再認識していただければと思います。

◎就業規則や労働協約に解雇に関するルールが明記されていること

ルールについては解雇権の濫用法理に抵触しないよう、合理的かつ客観的に判断できる内容でなければいけません。また、就業規則は従業員が見たい時にいつでも閲覧できるのが法律で定められているので、その外国人社員がいつでも見られる状況だったか、母国語による翻訳が用意されているか、この点についても確認する必要があります。

◎解雇回避に向けて注意や改善指導などの努力を払っていること

ルールとして明文化されているとしても、本人の意識を変えるための注意喚起や改善指導など、雇用する側ができる限りの努力を払うことが大前提となります。刑事罰を受ける、会社に著しい損害を与えるなどの事由でない限り、一発で解雇することは極めてレアケースと考えられます。度重なる注意や指導にも関わらず、改善の余地がなかったという理由においても、注意書や勧告書など客観的に証明できる状態をつくることも必要です。

外国人の解雇で気をつけること②

◎法に定める「解雇禁止事由」に抵触していないこと

企業側が解雇したくても、労働基準法などの法律によって解雇が無効となる事由が定められています。以下の項目をはじめ、多くの事由が定められているので、あらかじめ確認することが求められます。

＜解雇が無効となる主な事由＞

- ・業務上の負傷や疾病によるもの
- ・労働組合活動への参加
- ・産前産後休暇、育児休暇、介護休暇の取得
- ・国籍、性別、信条、社会的身分を理由とする差別解雇 など

…特に4番目は「〇〇人だから」「性格が合わないから」という理由では解雇できませんし、仮に通告したとしても無効となります。

なお、解雇において「30日以上前の解雇予告通知」、または「解雇予告手当（ひと月分の給与相当額）の支払い」は日本人も外国人においても共通となります。

解雇は日本人以上に丁寧に

外国人社員の解雇ですが、結論を申し上げますと「可能」です。しかし、外国人だから解雇する手続きが簡便であることは一切なく、労働基準法の遵守や「就業規則」の理解徹底など、解雇手続きにおいては日本人と一切変わりはありません。それ以上に気をつけないといけないのが、迂闊な解雇通告によって国籍や人種差別と受け取られかねないかどうか。単純に「外国人だから企業文化や職場環境に合わなかった」は理由として認められませんので、お互いがいい関係を維持していくためにも、面接での意思疎通や見極め、受け入れる際の準備は日本人以上に徹底して行う必要があるでしょう。

最後に

CAMTECHでは、もっと詳細が知りたい、情報収集がしたいという方向けに、外国人雇用の様々な情報を提供しています。ぜひご活用ください。

☐ 資料ダウンロード

外国人雇用の知識をテーマ別にまとめたホワイトペーパーや調査レポートを提供しています。

☐ 海外人材マネジメントサービスGMS 資料ダウンロード

<https://gms.ca-m.co.jp/archives/download>

☐ セミナー

外国人雇用の具体的な生の情報をお伝えしています。

☐ 海外人材マネジメントサービスGMS セミナーのご案内

<https://gms.ca-m.co.jp/archives/seminar>

☐ 海外人材Q & A

よくある質問に一問一答形式でお答えしています。社労士・行政書士に無料相談も可能です。

☐ 海外人材マネジメントサービスGMS 海外人材Q & A

<https://gms.ca-m.co.jp/qa>

細やかな気遣い・サポートを提供し、
日本での生活をもっと快適に。



<https://gms.ca-m.co.jp/>

Webサイトでは「社労士・行政書士無料相談」や
「海外人材Q&A」をご用意し、みなさまの疑問や
不安などにお応えいたします。

0120-530-451（受付／平日10:00～18:00）

また、フリーダイヤルでも様々なご相談に対応いたします。

担当者が丁寧にご説明いたしますので、まずは一度ご連絡ください。

お問い合わせ

フリーダイヤル

0120-530-451

営業時間:10:00-18:00(月-金)

