

～企業のための～

外国人材 “共働” WebJournal



【外国人材 法律のポイント】 栃木県弁護士会

第1回 コロナウイルスの影響に伴う技能実習生の解雇について

コロナウイルスにより大きな混乱のさなかにある令和2年も、はや半年が過ぎようとしています。本県では5月15日に緊急事態宣言が解かれましたが、県内でも緊急事態宣言後に6名の新規感染者が確認されています。

今回は第1回として、厳しい経済情勢の中で、実習生等の解雇に関する注意点について、いくつかご紹介いたします。

1 概略

ご存じのとおり、技能実習は、雇用契約に基づく業務に従事しながら技術を習得して母国に持ち帰ることを目的としています。このため、実習生の解雇に当たっては、労働法の規制と、技能実習特有の問題の双方に配慮する必要があります。

2 労働法の問題

技能実習などの就業できる期間に制限のある外国人との契約の場合、通常は期間を定めた雇用契約がなされています。このような契約について、期間中の解雇は「やむをえない」場合にのみ認められており、契約期間の定められていない労働者よりも厳格なものとなっています。解雇の際には、単に解雇が必要というだけでなく、少なくとも契約期間の終了を待つことのできない理由の主張は求められるでしょう。

有期労働者の解雇は、通常の場合でも厳しい要件が課されていますが、技能実習生については、厚生労働省が「予定された技能実習期間中の技能実習生の雇用の確保及び技能実習の継続に最大限努める必要がある（基発 0208 第2号）」と通達しており、特に配慮が求められていることが窺えます。

3 技能実習法上の義務

技能実習法上は、実習生に実習継続の意思があるか確認し、実習生が継続を希望する場合には、監理団体や他の実習実施者と連絡・調整して、実習を継続するための手当を行い、これを外国人技能実習機構に届け出る必要があります。新たな実習先が見つかるまでの、実習生の状況についても報告しなければなりません（技能実習法19条、51条など）。

～企業のための～

外国人材 “共働” WebJournal



【外国人材 法律のポイント】 栃木県弁護士会

4 解雇は最終手段

このように、期間契約が前提となる技能実習生の解雇は法的に非常に困難な問題となります。

さらに、技能実習を受け入れている事業所では、今後特定技能による外国人労働者の雇用を予定している、あるいはすでに雇用していることも少なくないと思われませんが、技能実習生に限らず、解雇、雇止め、退職勧奨による合意退職などを行った場合、一定期間は特定技能による雇用ができなくなる可能性もあります。

今回の新型コロナウイルス感染症対策に当たっては、給付金、助成金等の他、法務省においても在留資格や実習計画の変更について通常より柔軟な対応を検討しています。

解雇についてはこれらの対応をご検討、ご相談いただいた後の、文字通り「やむをえない」場合の最終手段と考えたほうがよいでしょう。

※在留資格の特例については、外国人材“共働”WebJournal【外国人材雇用の手続き】
第1回「コロナ禍の外国人労働者」をご参照ください。

http://tia21.or.jp/content/files/wj_gyouseishoshi_R2-01.pdf

※参考裁判例

宇都宮地方裁判所栃木支部 平成21年4月28日

福岡地方裁判所小倉支部 平成16年5月11日

栃木県弁護士会

尾畑 慧