

コロナ禍のもとの外国人労働者

労働相談の現場から



外国人労働者弁護士代表
弁護士
指宿昭一

「突然解雇された」「休業補償が得られない」「家賃も生活費も支払えない」——。日本人労働者にも外国人労働者にも、分け隔てなく困難を与えたコロナ禍。だが、在留資格と情報格差によって、同じ労働者であるはずの両者の基本的権利には、大きな差が生じている。労働相談の現場から見えてきた、外国人労働者の状況を報告する。

一、コロナ禍のもとの外国人労働相談の状況

コロナ禍とは、二〇一九年末以降の新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の流行による危機的状況をいう。二〇二〇年四月七日から同年五月二十五日まで緊急事態宣言が出され、外出自粛や飲食店等への休業要請がなされた。このもとで、飲食店等の休業を余儀なくされた企業における解雇が行われ、解雇されていない労働者に支払われるべき休業手当が支払われない等の問題が起きた。外国人労働者弁護士団には「突然解雇された」「休業補償が得られない」「家賃も生活費も支払えない」という外国人労働者からの相談が相次いだ。ただし、このような相談は日本人労働者からも同じようであり、コロナ禍において

外国人労働者に問題が集中していたというわけではない。

〈ケース1 留學生の内定取消〉

たとえば、ある留學生は、大手企業から内定を取り、二〇二〇年四月から就労する予定だったが、内定を取り消された。地方から東京に出てきて住居も借りていたが、家賃を支払える見込みがないため、友人宅に居候するしかなかった。これは日本人にも起こりうることだが、外国人労働者特有の問題として在留資格をどうするかという問題が生起する。このケースでは、留学から技術・人文知識・国際業務という在留資格への変更を予定していたが、これができなくなったため、仕事探しを目的とする特定活動という在留資格に切り替えることとした。この場

合、許可を得て、仕事探しをしながらアルバイトをすることもできる。留學生は、在留資格変更が可能であるということを知らなかったため、強い不安を持っていたが、弁護士のアドバイスにより在留資格の問題については解決することができた。

〈ケース2 飲食店の解雇と休業手当問題〉

また、飲食店で一五年間勤務してきたチェーンマー人は、緊急事態宣言直後に店から解雇を言い渡され、相談に来た。彼は難民として認定されており、現在は永住の在留資格を有している。在留資格の問題はない。弁護士が代理人として解雇の撤回を申し入れたところ、店は「解雇はしていない。休業扱いにしたいだけ」と言ってきた。そして、「休業手当は支払うが、今は払えない」として休業手当の支払いを遅延させている。しかも、休業手当の金額は平均賃金の六〇%の所定労働日分という。彼の賃金は日給約一円で、ほとんど休みなく出勤していたので、月に約三〇万円になる。しかし、所定労働日は二三日程度なので、休業手当は平均賃金日額一円×六〇%×二三日＝二三万

八〇〇〇円にしかない。これでは従来の生活が維持できない。この計算方法の問題は、平均賃金の算定を三カ月間の総賃金を暦日で割って計算しつつ、なぜか、休業期間中の暦日ではなく所定労働日分の六〇%しか支給しないとされていることからきている。これは、旧労働省の通達を根拠とする計算方法であるが、休業手当の金額を賃金の五割以下に引き下げるものであり、妥当とは思えないものである。

なお、この飲食店は、緊急事態宣言後、ずっと休業していたわけではなく、約一カ月の休業後、店を開けている。しかし、彼らは、店が再開して以降も働くことができていない。店の再開後は、店の経営上の判断で、彼が働くことを拒んでいたのであるから、賃金の一〇〇%を支払うべきである。このような弁護士の要求に対して、店は平均賃金の六〇%の所定労働日分以上の支払いを拒否している。

〈ケース3 派遣会社の技術者の在留資格更新問題〉

ある派遣会社では、外国人の技術者約五〇〇〇人を正社員として雇用し、多くの企業に派遣してきた。ところが、コロナ禍のもとで派遣ができなくなり、数カ月は一〇〇%の賃金を支払ったが、その後、技術者らに対して、賃金の六〇%のみを支払うという合意書へのサインを求め、賃金六〇%しか支払わなくなつた。しかも、在留資格の更新手続きに協力せず、「自分で仕事

いづみさき・しよこいち
一九八五年、筑波大学第一学群比較文化学類卒。二〇〇七年、弁護士登録。労働事件（労働者側）・外国人事件（入管事件）に専門化した弁護士業務を行っている。日本労働弁護団常任幹事、外国人技能実習生問題弁護士連絡会共同代表、外国人労働者弁護士代表。著書として、『使い捨て外国人／人権なき移民国家 日本』（朝陽会、二〇一〇年）など。