月２回発行　2020年４月15日／毎月１・15日発行　昭和29年10月12日第３種郵便物認可　通巻2352号

安全・衛生・教育・保険の総合実務誌

安全スタッフ

特集Ⅰ

滞在型で〝じっくり〟指導

ＪＰハイテックの現場パトに密着

作業を観察して不安全箇所指摘

特集Ⅱ

チーム一丸で見える化活動

リスクに気付けば報告書

日通商事ロジスティクス・サポート事業部

ニュース

高齢者対策で最大100万円

厚労省　設備改善に補助金

電子版はカラーでご覧になれます!!
電子版登録（無料）のお問い合わせは
0120-972-825
安全衛生動画レポートも配信中です

2020
4/15
No.2352

社労士が教える 労災認定の境界線

＜執筆＞
一般社団法人ＳＲアップ21　埼玉会
社会保険労務士行政書士楠原事務所
所長　楠原　正和

第312回

不法就労外国人が作業中に指を負傷

■ 災害のあらまし ■

パキスタン国籍のＸは、日本での就労を意図して来日したが、入国時の在留資格（ビザ）は観光目的の短期滞在のための在留資格だった（就労のための中長期の在留資格ではなかった）。製本業者のＫ社は、Ｘが日本国内で就労可能な在留資格を所有しているかどうか（Ｘが不法就労者に当たるか否か）をパスポートなどで確認せずにＸを社員として採用。Ｘはその後在留期限を経過後もオーバーステイの状態で不法に日本に残留して、Ｋ社での勤務を続け、荷物の積み下ろし、包装、製本などの業務に従事した。入社後１年半近く過ぎたころ、Ｘは、Ｋ社の工場内に設置されている安全装置のない製本機でパンフレットの中綴じ作業をしていた際、右手人差し指を挟まれ、指の先端部分を切断する事故に被災し、後遺障害を残す負傷をした。

■ 判断 ■

ＸのＫ社での労働は不法就労であったが、Ｘの負傷は**業務上**のものとして労災認定され、休業補償給付と障害補償給付を受けた。通達（昭和63・1・26基発第50号）では、労災は「日本国内における労働であれば、日本人であると否とを問わず、また、不法就労であると否と問わず適用されるもの」とされている。Ｘは、Ｋ社とその社長に対して安全配慮義務違反と不法行為を理由として損害賠償を請求し、最高裁判所は損害賠償の請求を認めた。

■ 解説 ■

この事例で最高裁まで争われたのは、主にＸがＫ社に対して請求した損害賠償についてであったが、同時にこの事例により、

不法残留・不法就労自体は公序良俗違反ではなく、労災認定をするうえで考慮される事項ではなく、労災認定は十分に可能であると判断された。今回の事例は、不法就労外国人であっても労災認定がされ得ることと、労災事故について損害賠償し得るとしたリーディングケースである。

この労災事故が発生したのは今から30年以上前のことであり、当時はアジア各国とわが国の通貨価値の格差が大きく、日本国の円を獲得するために不法入国や不法就労が多かった。現在もいまだにアジア各国とわが国の通貨価値の格差は大きく、日本で働くことを目的として就労系の在留資格（就労ビザ）を持たずに、就労が可能でない在留資格で来日して、実態としてフルタイムで働いている外国人が多い。

ここで事業主が注意すべき点がある。上記のような不法就労者を雇用していると不法就労者だけでなく事業主も不法就労助長罪に問われることがあることである。事業主の方々は採用に応募してきた外国人が日本国内で就労することができる在留資格を持っているかどうかを確認したうえで採用しなければならず、その外国人が就労可能かどうか判断できるようになる必要がある。また、外国人の多くの方々も自身の持つ在留資格で就労が可能なのか判断できていないケースがある。例外を除けば就労できない短期滞在のような在留資格しか所有していないにもかかわらず、「私には日本でのビザがあるから働ける」と勘違いしている例も多い。これからは、事業主は採用に応募してきた外国人の在留カードを見て、自社で就労が可能なのかどうか判断できるようにする必要がある。上記事例のように労災事故が発生してしまうと、不法就労者自体には労災が適用になるとはいえ、



不法就労であることが発覚してしまう。

事業主が注意すべき点がもう一点ある。前述のような労災事故が起きたときに事業主、労働者（不法就労者）ともに労災申請に消極的になり「労災隠し」のような例が通常化することである。不法就労者を使用している事業主、不法就労している外国人ともにこれが明るみに出ることを避けたいと思うからそうなってしまうのであろう。不法就労の外国人が労災事故に被災したにもかかわらず、事業主が労働基準監督署に報告せず「労災隠し」をして労基署から書類送検されている例も存在する。

この事例の通り、不法就労者に対しても労災は適用される。しかし、事業主（外国人労働者も）この制度に甘えるべきではない。外国人にとって日本語の法律を理解させることは難しい。そこで、事業主は出入国管理法についてマスターすることが求められ、ましてや不法就労だと知ったら雇用すべきではない。法に則って外国人を採用すれば、被災時にためらわず労災の申請をすることができる。事業主は自身を守るためにも出入国管理法に精通し、外国人採用は慎重に行うことが必要である。

◇ SR アップ 21：www.srup21.or.jp