



## ●外国人に対する在留資格緩和・「特定活動」とは？

今年の4月から、単純労働における外国人雇用が解禁となりましたが、今回ご紹介するのは「特定活動（46号）」です。

この制度は、日本の大学等に留学している外国人に対して、卒業後に、日本で就職できるように在留資格の要件を緩和し、人手不足で悩む企業支援するために2019年5月30日から始められました。

これまで、就職が認められなかった、製造業等の現場勤務や飲食店、スーパー、コンビニエンスストアなどのサービス業の現場での就職が可能になります。

また、「特定技能」では、家族の帯同は認められませんが、この「特定活動」の在留資格では、家族の帯同は、配偶者と子供に限り認められます。

そこで、在留許可が下りるには、以下の要件を満たすことが必要です。

## ●外国人留学生の要件

- 1) 日本の大学を卒業・日本の大学院を修了  
(但し、日本の大学でも中退、海外の大学・大学院を卒業したのみ 日本の短期大学・日本の専門学校卒業の外国人は対象となりません。)
- 2) 日本語能力ついて下記のどちらかを満たすこと
  - ・ 日本語能力試験N1またはBJTビジネス日本語能力テスト480点以上であること
  - ・ 日本の大学または大学院で「日本語」を専攻して卒業した方

\* 過去に日本の大学を卒業して、現在帰国されている外国人も対象になります。

## ●外国人留学生との雇用契約内容

- 1) フルタイム（常勤）での雇用であること  
フルタイムであっても派遣社員は、対象外です。アルバイト・パートも対象になりません。
- 2) 日本人と同等額以上の報酬であること  
昇給面を含め、日本人大卒者・院卒者の賃金が参考にされます。



## ●その他の要件

- ・日本語を用いたコミュニケーションを必要とする業務であること

日本語を使って、他の社員やお客様との間に意思疎通できる仕事でなければなりません。つまり、作業の一部が日本語を必要としないものであっても、その他の業務で、日本語能力を活かしたものでなければなりません。

- ・大学で学んだことを活かせる仕事であること

従事する仕事内容が、**大学、大学院で学んだ内容が含まれていること**が条件です。また、将来的にそのような内容の仕事に従事することが予定されている必要があります。

## ●具体的にどんな仕事ならば、許可が下りるか

- 1) 飲食店の店舗において、外国人客に対する通訳を兼ねた接客業や日本人客に対しても接客を行う。（厨房での皿洗いや清掃のみの仕事はダメ）
- 2) 工場のラインにおいて、日本人従業員から受けた作業指示を技能実習生や他の外国人従業員に対し外国語で伝達・指導しつつ、自らもラインに入って業務を行うもの。（ラインで指示された作業にのみの仕事はダメ）
- 3) 小売店において、仕入れや商品企画等と併せ、通訳を兼ねた外国人客に対する接客販売業務を行い、それに併せて日本人客に対する接客販売を行うもの。（商品の陳列や店舗の清掃のみの仕事はダメ）
- 4) ホテルや旅館において、外国語によるホームページの開設・更新作業、外国人客への通訳・案内、他の外国人従業員への指導を兼ねたベルスタッフやドアマンとしての接客を行うもの。それに併せて日本人客に対する接客を行うことを含む。（車両の整備や清掃のみの仕事はダメ）
- 5) タクシー会社で、タクシー会社で、観光客（集客）のための企画・立案を行いつつ、自ら通訳を兼ねた観光案内を行うタクシードライバーとして活動するもの。それに併せて通常のタクシードライバーとして乗務することを含む。（車両の整備のみの仕事はダメ）
- 6) 介護施設において、介護施設において、外国人従業員や技能実習生への指導を行いながら、外国人利用者を含む利用者との間の意思疎通を図り、介護業務に従事するもの。（施設内の清掃や衣服の洗濯のみの仕事はダメ）

【まとめ】日本語の能力に関してはハードルは高いが、**在留資格の更新上限がないため、日本人と同様に幹部候補としての育成が可能**になります。



会社が貸与しているパソコン・携帯電話や社員の業務メールをチェックしていいのか？

## ●企業秩序維持権限

会社には就業時間中に労働者が使用者の指揮命令下で労務提供を行い、企業秩序を守っているか監視し、また企業秩序違反行為があった場合には調査する権限があります。

## ●裁判例で検証しましょう。

### ① F社Z事業部（電子メール）事件（東京地方裁判所平成13年12月3日判決）

業務メールではなく私用メールを上司が無断でチェックした件について、プライバシー侵害であるとして、労働者が会社に対して損害賠償を請求した件です。

東京地方裁判所の判決では、**監視の目的、手段及び態様を総合考慮して、社会通念上相当な範囲であれば、プライバシー侵害ではないと判断しました。**

### ② 日経クイック情報事件（東京地方裁判所平成14年2月26日判決）

社員を誹謗中傷するメールが送られてきたため会社が調査をしたところ私用メールが発覚し、労働者が会社に対して、監視（モニタリング）について損害賠償を請求した件です。

東京地方裁判所の判決では、上記裁判例と同様に「職務専念義務」に反するという理由で請求を棄却しました。

## ●就業規則と周知

パソコンのデータ内には、労働者個人が私用のために受発信した情報等が含まれることがあります。私用の情報は、労働者個人のプライバシーに関する情報になりますから、法的に保護されるべきものという見方もあります。

しかし、上記裁判例にもあるとおり、**労働者のプライバシーは絶対的なものではありません。**就業規則に、**私的利用の禁止とモニタリングも含めた調査**をする場合があることを規定し、**プライバシーが保護される期待はないことを含めて規定しておきましょう。**

実際に、定期的にモニタリングも含めた調査を行うことも予防になるでしょう。



会社が貸与した電子機器等の取り扱いについて規定しておかないと、トラブルに発展することもあります。

- 会社が貸与した電子機器等を壊した場合の修理代はどうするのか？
- 退職時にパスワードやデータを削除して使用不能にした。
- 不正なソフトをダウンロードして使用不能にした。

## ●逮捕

社員Aが会社のサーバ・コンピュータに対し、インターネットを介して、作動障害を引き起こす不正な指令を含むコンピュータウイルスを送信しました。会社はサービス運用が困難になり、サーバ・コンピュータから他のコンピュータに対してウイルスが多数送信されたため、提供業務に支障が生じました。後日、社員Aは、**電子計算機損壊等業務妨害罪**の疑いで逮捕されました。

## ●電子計算機損壊等業務妨害罪（刑法234条の2第1項）

電子計算機（コンピュータなど）を損壊する行為、電子計算機に虚偽の情報や不正な指令（ウイルス）を与える行為、その他電子計算機の動作阻害を生じさせるような行為により、電子計算機の動作を停止させたり、使用目的に反する動作をさせて、業務妨害をした場合に、「電子計算機損壊等業務妨害罪」に該当します。

**情報通信機器使用規程** と **情報通信機器使用合意書** を日本労務センターのホームページからダウンロードできますのでご活用ください。\*パスワードが必要です。