

滋賀労働局 オンラインセミナー
令和6年度企業トップクラス層を対象とした
「人権問題研修会」

基調講演 「外国人労働者の雇用と人権」

令和6年8月6日～8月8日
大阪企業人権協議会講師 上田修三

目次

I. 在留外国人に関する基礎知識

1. 在留外国人の概況
2. 数字に見る在留外国人「暮らす」「働く」「学ぶ」「訪れる」
3. 政府の外国人受け入れ政策の概要と動向
4. 在留資格

II. 外国人の雇用と人権

1. 外国人の人権保障
2. 在日韓国・朝鮮人の人権問題
3. 雇用ルールと労務管理

III. 外国人との協働・共生

1. 現存する社会の差別、不適正事例
2. 外国人労働者への配慮に欠ける不適切言動や職場運営
3. 外国人に対する差別・人権侵害の背景
4. 外国人労働者に配慮した職場運営

|

在留外国人に関する基礎知識

1. 在留外国人に関する基礎知識

1. 在留外国人の「概況」

1) オールドカマーとニューカマー

歴史的な経緯によって、第二次世界大戦以前から日本に定住している在日韓国・朝鮮人等の外国人や日本に暮らす人とその子孫を「オールドカマー」、また、1980年代以降、新たに来日する外国人を「ニューカマー」と呼ぶことがある。

2) 近年、少子高齢社会の進行による労働力の補完、企業活動のグローバル化等による外国人雇用の拡大に伴い、日本で生活する(働く、住む)外国人が増加している。

3) 一方、外国人に対するステレオタイプ・偏見による差別・人権侵害も少なくない。

⇒ 在日外国人「差別を受けた経験 3割」(2016年 法務省調査)

⇒ 誰から? 「見知らぬ人 53.3%」「職場の上司・同僚・部下38%」

「近隣の住民 19.3%」

1. 在留外国人に関する基礎知識 「数字に見る在留外国人」

- 4) 日本は外国人労働者を無条件・無制限に受け入れていない。外国人は出入国管理及び難民認定法(入管法)により、行うことができる活動(就労等)又は身分もしくは地位が定められ、それに基づいて在留することができる。
- 5) そうした中で、外国人の人権問題は、外国人労働者の問題に加えて、生活地域社会で共生する外国人市民問題へと変化してきた。
- 6) 2012年7月、「入管法の改正」及び「外国人登録法の廃止」、「住民基本台帳法の改正」等が行われ、中長期に滞在する外国人には「在留カード」が交付されるとともに外国人住民として住民登録され住民票が作成されるようになった。
- 7) 2019年4月、外国人労働者受け入れ拡大施策として、新たな在留資格「特定技能」が創設され、また、外国人留学生の日本企業への就職についても「特定活動」が適用される業務内容について広く認められた。
- 8) 今日では新たに「育成就労制度」の創設、導入について議論が進んでいる。

2. 数字に見る在留外国人

在留外国人 **3 4 1 万人**

2023年12月末

(2.7%)

外国人労働者 **2 0 4 万人**

2023年10月末

(3.0%)

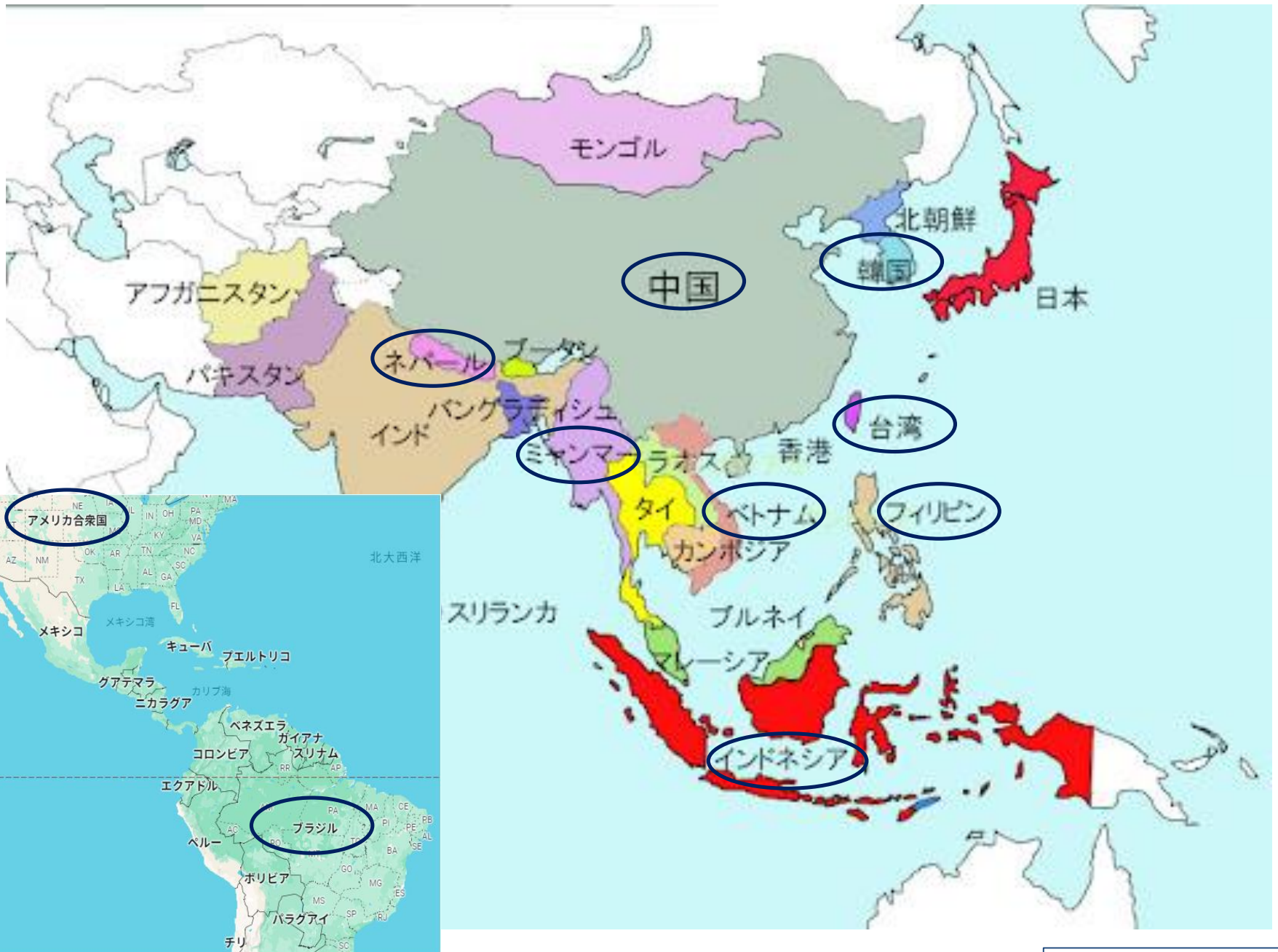
資料1

在留外国人の国籍別人数

日本全体

令和5年12月末（法務省 出入国在留管理庁）

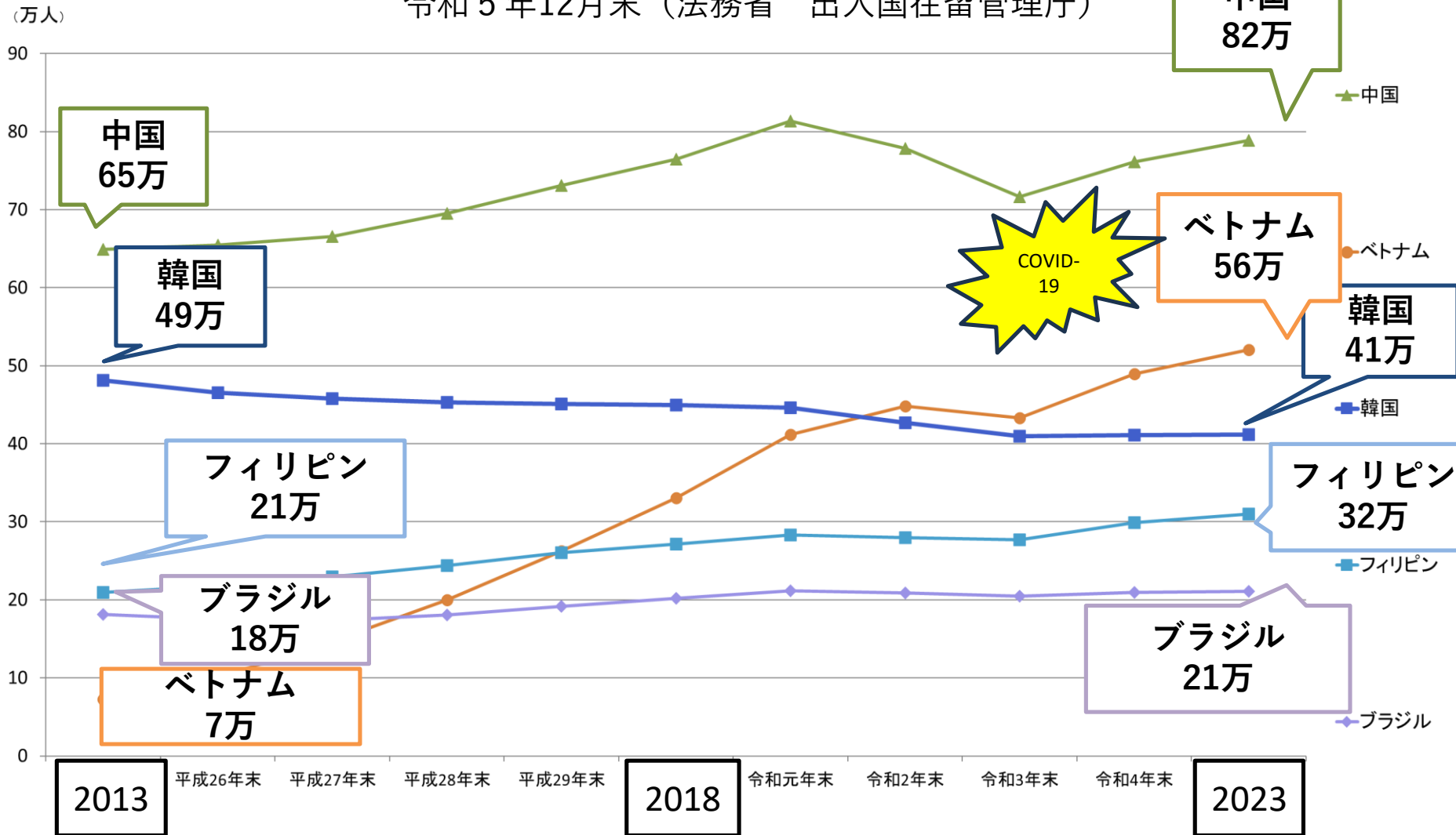
	国籍	人数	構成比	増減
1	中国	821,838人	24.1%	7.9%
2	ベトナム	565,026人	16.6%	15.5%
3	韓国	410,156人	12.0%	-0.3%
4	フィリピン	322,046人	9.4%	7.8%
5	ブラジル	211,840人	6.2%	1.2%
6	ネパール	176,336人	5.2%	26.5%
7	インドネシア	149,101人	4.4%	50.8%
8	ミャンマー	86,546人	2.5%	53.9%
9	台湾	64,663人	1.9%	12.9%
10	米国	63,408人	1.9%	4.3%
<p>総数341万992人（対前年末33万5,779人増 10.5%増）</p>				



資料2

在留外国人の国籍別人数 上位5ヶ国

令和5年12月末（法務省 出入国在留管理庁）

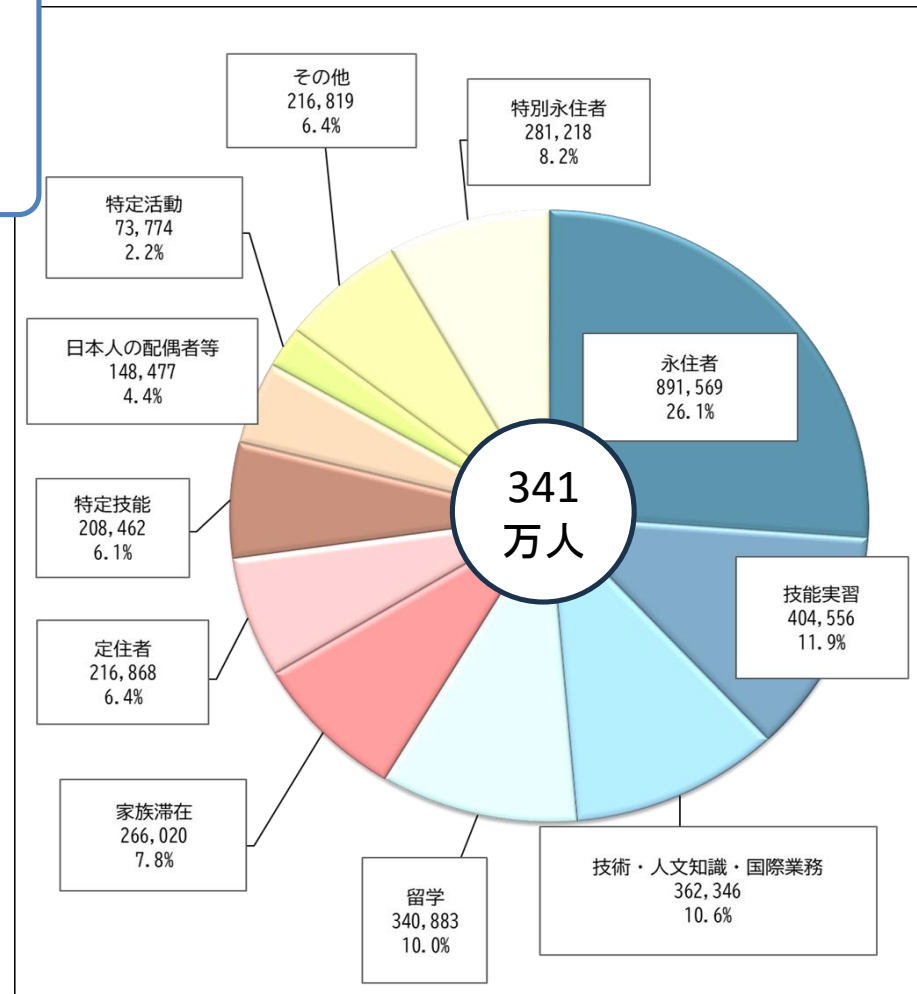
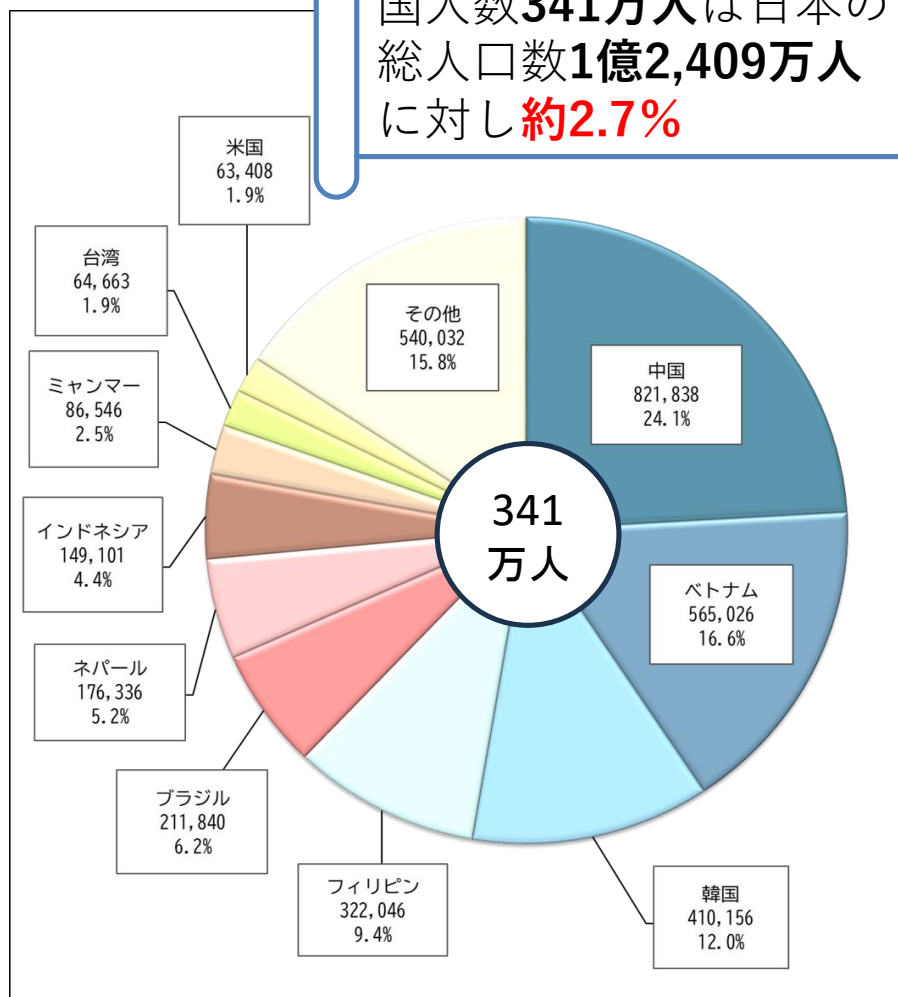


1. 在留外国人に関する基礎知識 「数字に見る在留外国人」

資料3

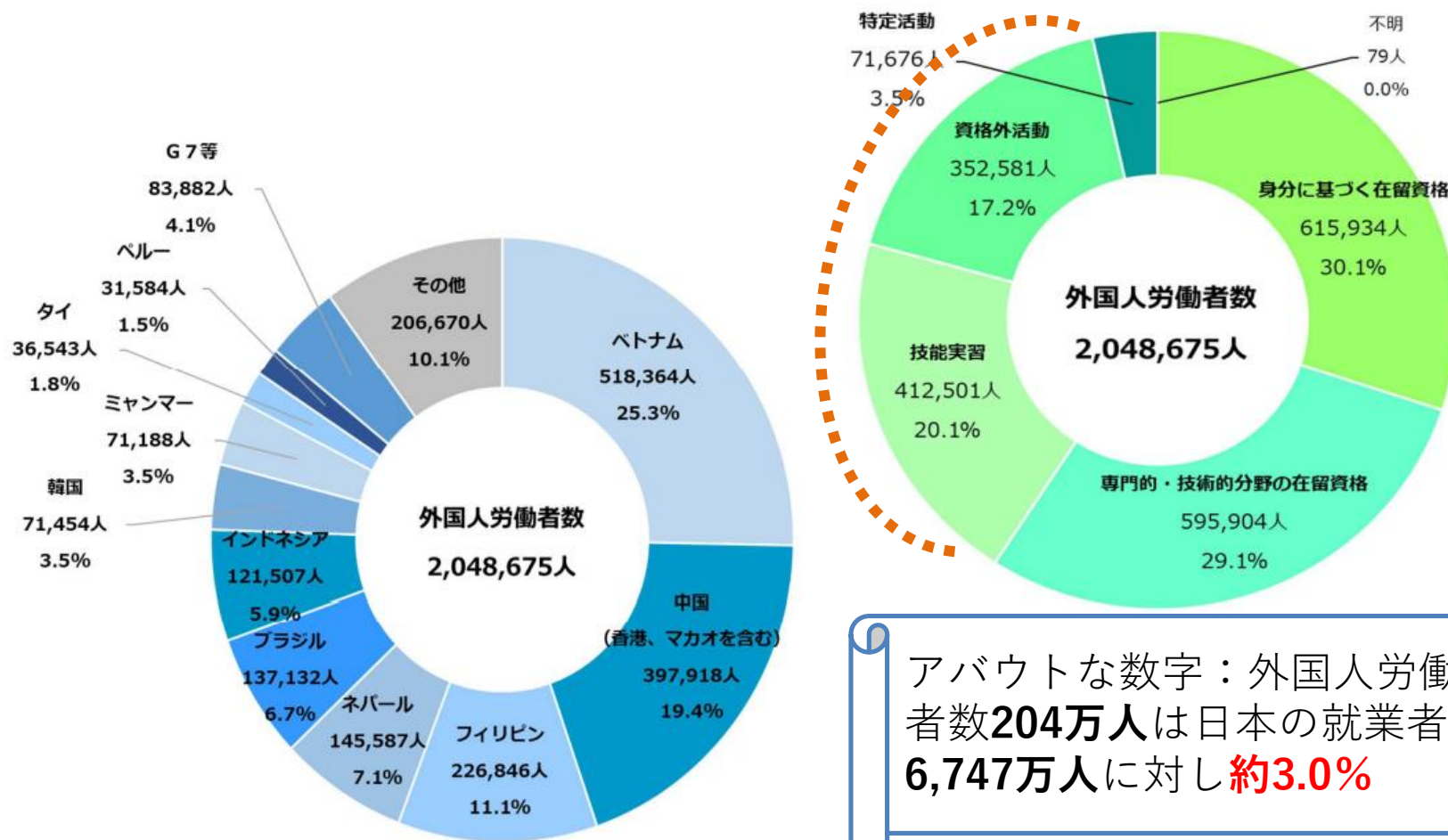
在留外国人の「国籍別+在留資格別」構成比 (令和5年12月末)

アバウトな数字：在留外国人人数**341万人**は日本の総人口数**1億2,409万人**に対し**約2.7%**



資料4

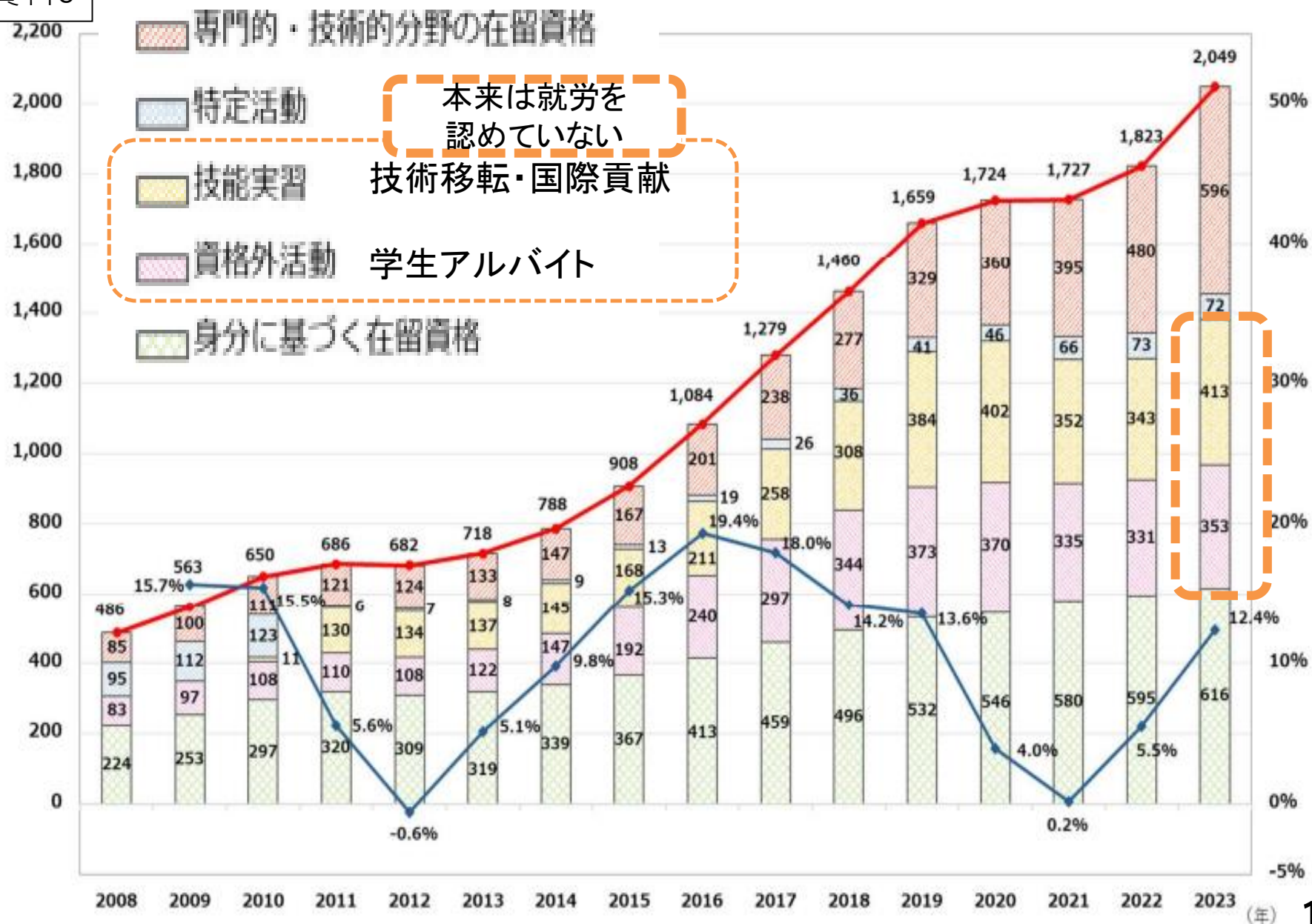
外国人労働者の「国籍別+働く在留資格別」構成比 (令和5年10月末)



アバウトな数字：外国人労働者数**204万人**は日本の就業者数**6,747万人**に対し**約3.0%**

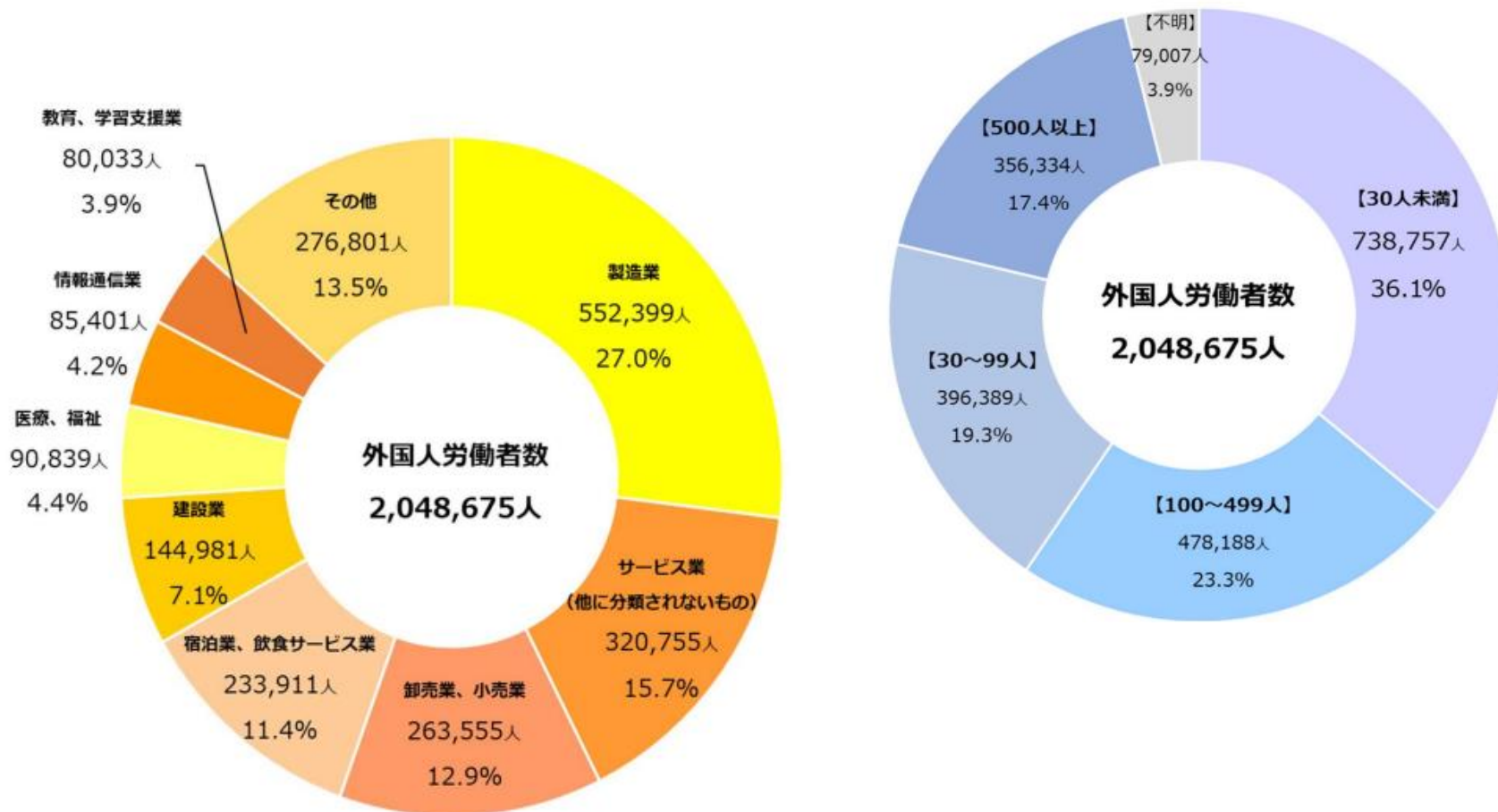
1. 在留外国人に関する基礎知識 「数字に見る在留外国人」

資料5



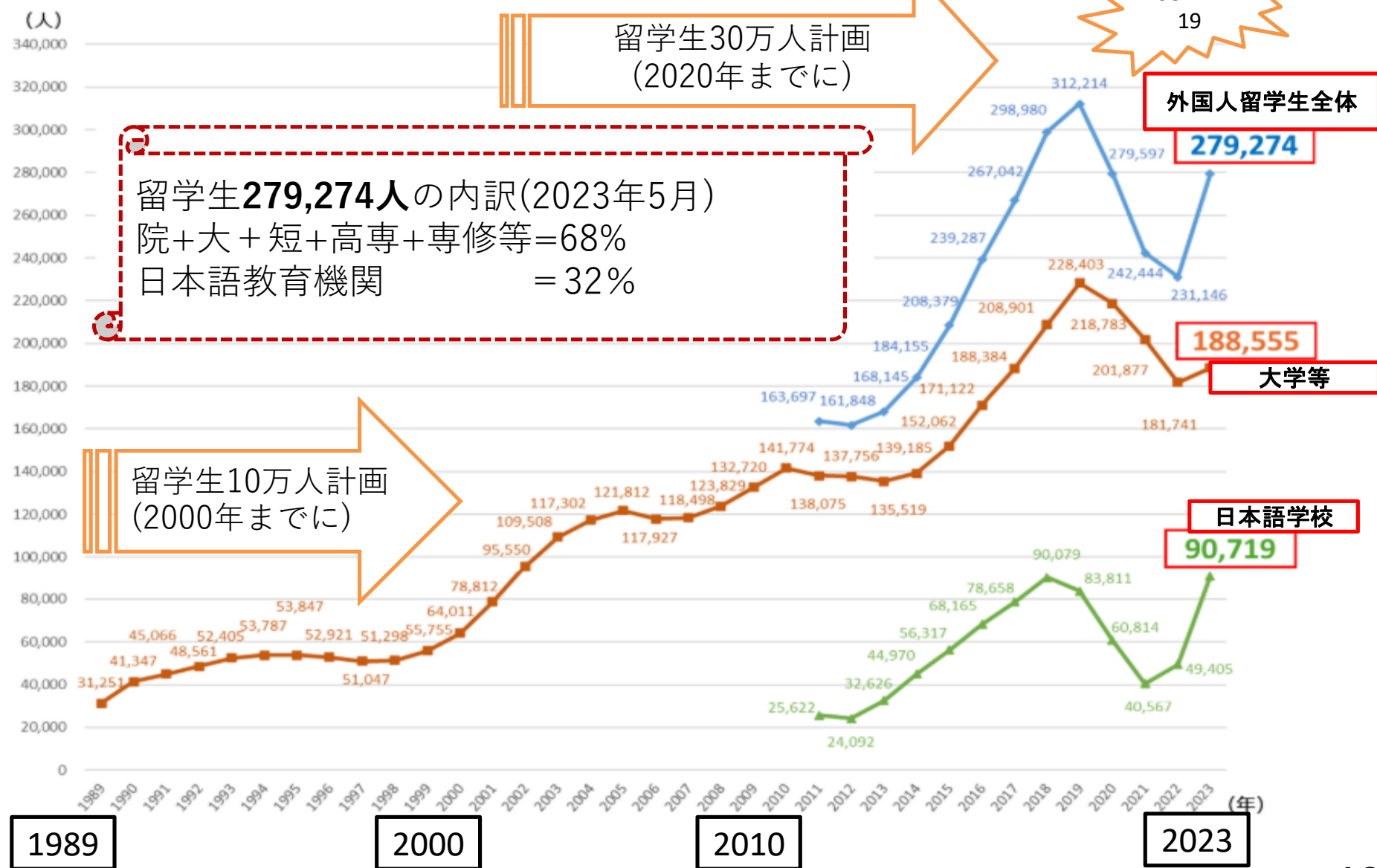
資料6

外国人労働者の「産業別+事業所規模別」構成比 (令和5年10月末)



1. 在留外国人に関する基礎知識 「数字に見る在留外国人」

資料7



1989

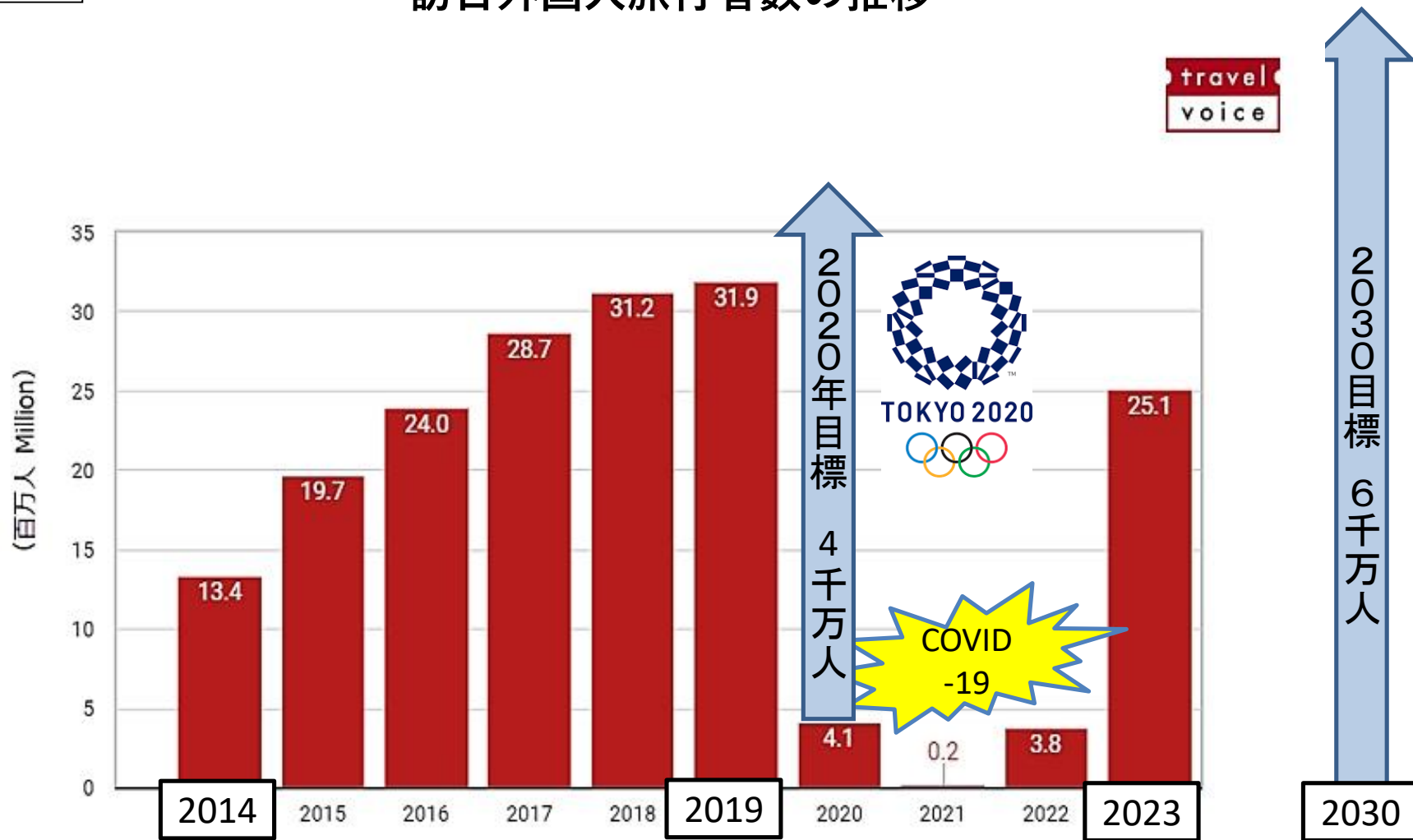
2000

2010

2023

資料 8

訪日外国人旅行者数の推移



COronaVirus Infectious Disease, emerged in

2019 大阪企業人権協議会【当該研修のみにて使用無断転載・複製を禁ず】

1. 在留外国人に関する基礎知識 「数字に見る在留外国人」



住民基本台帳人口調査結果（外国人人口集計表） 令和5年12月末

	ベトナム	ブラジル	中国	韓国	フィリピン	インドネシア	ペルー	その他	合計
合計	9,585	9,251	4,740	3,724	3,165	2,191	1,548	5,162	39,366
割合	24.3%	23.5%	12.0%	9.5%	8.0%	5.6%	3.9%	13.1%	100.0%
大津市	518	153	1,090	1,551	402	155	73	1,334	5,276
彦根市	1,081	516	534	160	447	94	63	620	3,515
長浜市	879	1,585	395	87	375	144	185	458	4,108
近江八幡市	774	348	180	138	163	128	23	245	1,999
草津市	868	173	992	486	203	144	52	585	3,503
守山市	281	45	223	167	101	141	49	140	1,147
栗東市	466	271	183	173	117	170	108	137	1,625
甲賀市	1,054	1,722	304	167	343	180	365	379	4,514
野洲市	251	31	117	88	46	353	14	147	1,047
湖南市	891	1,535	131	243	133	254	352	271	3,810
高島市	249	25	63	171	41	70	0	123	742
東近江市	1,382	1,639	244	188	493	237	175	396	4,754
米原市	251	140	125	27	29	24	0	74	674
日野町	281	337	48	38	49	18	17	111	899
竜王町	67	27	22	8	17	38	0	37	220
愛荘町	192	576	54	23	152	25	53	56	1,131
豊郷町	49	111	21	0	36	5	0	28	255
甲良町	30	11	10	6	9	8	7	16	97
多賀町	21	6	0	0	9	0	0	5	50

滋賀県総人口
141万人に
対して
2.8%

在留資格
技術・人文・
国際業務
4,617人
技能実習生
8,262人

[滋賀県総合企画部国際課調べ]

1. 在留外国人に関する基礎知識「政府の外国人受け入れ政策の概要と動向」

3. 政府の外国人受入れ政策の概要と動向

1964	東京オリンピック	
1970	大阪万博	1969 人種差別撤廃条約発効
1972	国際交流基金設立	1976 国際人権規約発効
1979	国際人権規約批准	1979 女子差別撤廃条約
1982	在留資格「外国人研修制度」創設	
1981	留学生受入れ10万人計画、中国帰国孤児定着促進センター開設	
1990	入管法改正(出入国管理及び難民認定法)、在留資格「研修」新設 ※日系人は就業できるビザ（ブラジル、ペルー等）	
1993	外国人技能実習制度発足	1990 児童の権利条約発効
1994	児童の権利条約批准	
1995	人種差別撤廃条約批准	
2006	総務省「地域における多文化共生推進プラン」策定	
2008	留学生30万人計画	2011 ビジネスと人権に関する指導原則
2010	在留資格「技能実習」	
2012	新在留管理制度（外国人登録制度廃止）	
2016	ヘイトスピーチ解消法施行	
2018	骨太の方針「外国人の受け入れ環境の整備に関する業務の基本方針」	
2019	入管法改正「特定技能」施行、法務省「出入国在留管理庁」設置	
2020	東京オリンピック・パラリンピック(2021開催)	
2020	新型コロナウイルスの影響による緩和策施行	
2020	ビジネスと人権に関する行動計画	
2023	技能実習制度に関する改訂方針→2024 育成就労創設	
2023	IR誘致（2029年以降、開業の見通し）	
2025	大阪・関西万博	
2027	育成就労施行（予定）	

4. 在留資格

大阪労働局職業安定部職業対策課「外国人雇用Q&A」より作成

身分又は地位に基づく在留資格

○就労に制限がない在留資格(4種類)

「永住者(※特別永住者を含む)」「日本人の配偶者等」「永住者の配偶者等」「定住者」

※特別永住者については後述します。

活動に基づく在留資格

①特定された就労活動が認められる在留資格(24種類)

「外交」「公用」「教授」「芸術」「宗教」「報道」「高度専門職(1号イ・ロ・ハ,2号)」

「経営・管理」「法律・会計業務」「医療」「研究」「教育」「技術・人文知識・国際業務」

「企業内転勤」「介護」「興行」「技能」「特定技能(1号,2号)」

「技能実習(1号イ・ロ,2号イ・ロ,3号イ・ロ)」 「特定活動」

②就労を認めていない在留資格(5種類)

「文化活動」「短期滞在(観光客)」「留学(注)」「研修」「家族滞在」

但し、資格外活動許可を受けた場合は、一定の範囲で就労が認められる

(注)資格外活動許可 アルバイト週28時間

1. 在留外国人に関する基礎知識 「在留資格」

在留資格一覧表

就労が認められる在留資格（活動制限あり）

在留資格	該当例
外交	外国政府の大使、公使等及びその家族
公用	外国政府等の公務に従事する者及びその家族
教授	大学教授等
芸術	作曲家、画家、作家等
宗教	外国の宗教団体から派遣される宣教師等
報道	外国の報道機関の記者、カメラマン等
高度専門職	ポイント制による高度人材
経営・管理	企業等の経営者、管理者等
法律・会計業務	弁護士、公認会計士等
医療	医師、歯科医師、看護師等
研究	政府関係機関や企業等の研究者等
教育	高等学校、中学校等の語学教師等
技術・人文知識・国際業務	機械工学等の技術者等、通訳、デザイナー、語学講師等
企業内転勤	外国の事務所からの転勤者
介護	介護福祉士
興行	俳優、歌手、プロスポーツ選手等
技能	外国料理の調理師、スポーツ指導者等
特定技能	特定産業分野（注1）の各業務従事者
技能実習	技能実習生

身分・地位に基づく在留資格（活動制限なし）

在留資格	該当例
永住者	永住許可を受けた者
日本人の配偶者等	日本人の配偶者・実子・特別養子
永住者の配偶者等	永住者・特別永住者の配偶者、我が国で出生し引き続き在留している実子
定住者	日系3世、外国人配偶者の連れ子等

就労の可否は指定される活動によるもの

在留資格	該当例
特定活動	外交官等の家事使用人、ワーキングホリデー等

就労が認められない在留資格（注2）

在留資格	該当例
文化活動	日本文化の研究者等
短期滞在	観光客、会議参加者等
留学	大学、専門学校、日本語学校等の学生
研修	研修生
家族滞在	就労資格等で在留する外国人の配偶者、子

（注1）介護、ビルクリーニング、素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業、建設、造船・船用工業、自動車整備、航空、宿泊、農業、漁業、飲食物品製造業、外食業（令和4年4月26日閣議決定）

（注2）資格外活動許可を受けた場合は、一定の範囲内で就労が認められる。

1. 在留外国人に関する基礎知識 「在留資格」

<参考> 外国人材受入れ拡大施策 2024年7月現在

1) 技能実習 = 同じ事業所に最長5年(改定) 2019年4月1日施行

- ▣日本の技術、技能、知識の修得・習熟の機会提供が目的で帰国を前提とした受け入れ制度です。この改定により、技能実習2号修了者が特定技能1号として移行可能になり、定住への道が開かれます。

2) 特定技能1号 = 同じ業種に通算5年(創設) 2019年4月1日施行

- ▣更に熟練した技能を要する業務については「特定技能2号」が創設され、家族の帯同が認められ、定住へ道が開かれます。

3) 育成就労創設 (2027年以降、施行予定)

<以下参考>

4) 特定活動(改定) 2019年5月30日施行

- ▣日本の大学(院)で学位取得、日本語能力試験N1(あるいはビジネス日本語検定480点以上)合格者には日本語を主体的に使う業務に就業できます。

5) 高度専門職 (高度人材ポイント制)(改定) 2019年3月29日施行

- ▣ボーナスポイントとして加算される大学を100大学以上に拡大。

6) 技術・人文知識・国際業務

- ☞変更はありません。

1. 在留外国人に関する基礎知識 「在留資格」

<参考> 新在留資格「特定技能」対象分野

1号は12分野(①～⑫)から16分野へ拡大(⑬～⑯)

厚労省 ①介護 ②ビルクリーニング

経産省 ③素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業

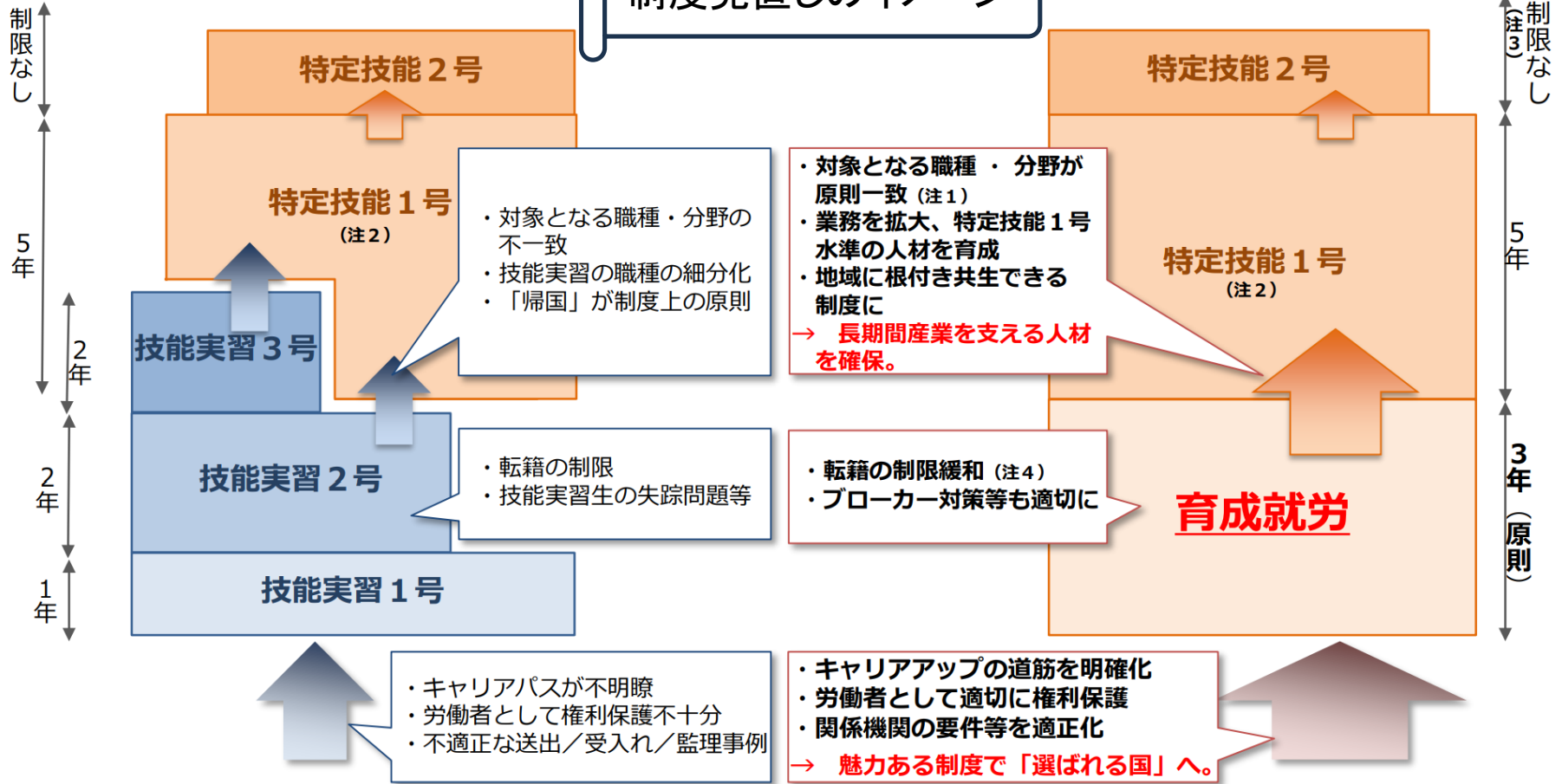
国交省 ④建設 ⑤造船・船用工業 ⑥自動車整備 ⑦航空 ⑧宿泊
⑬自動車運送業分野 ⑭鉄道分野

農水省 ⑨農業 ⑩漁業 ⑪飲食物品製造業 ⑫外食業
⑮林業分野 ⑯木材産業分野

厚生労働省 制度見直しのイメージ

現行制度

見直し後



(注1) 育成就労制度の受入れ対象分野は特定産業分野と原則一致させるが、国内での育成になじまない分野は育成就労の対象外。

(注2) 特定技能 1号については、「試験ルート」での在留資格取得も可能。

(注3) 永住許可につながる場合があるところ、永住許可の要件を一層明確化し、当該要件を満たさなくなった場合等を永住の在留資格取消事由として追加する。

(注4) 転籍の制限緩和の内容

- 「やむを得ない事情がある場合」の転籍の範囲を拡大・明確化するとともに手続を柔軟化。
- 以下を要件に、同一業務区分内での本人意向による転籍を認める。
 - ・ 同一機関での就労が1～2年(分野ごとに設定)を超えている
 - ・ 技能検定試験基礎級等及び一定水準以上の日本語能力に係る試験への合格
 - ・ 転籍先が、適切と認められる一定の要件を満たす

II

外国人の雇用と人権

II. 外国人の雇用と人権

1. 外国人の人権保障 ①

世界三大差別「人種差別」「性差別」「年齢差別」

○憲法（抜粋）

第14条 すべて国民は、法の下に平等であって、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない。

○世界人権宣言 自由権規約（国際人権B規約）（抜粋）

第26条 すべての者は、法律の前に平等であり、いかなる差別もなしに法律による平等の保護を受ける権利を有する。このため、法律は、あらゆる差別を禁止し及び人種、皮膚の色、性、言語、宗教、政治的意見その他の意見、国民的若しくは社会的出身、財産、出生又は他の地位等のいかなる理由による差別に対しても平等のかつ効果的な保護をすべての者に保障する。

○人種差別撤廃条約（抜粋）

第1条 この条約において、「人種差別」とは、人種、皮膚の色、世系又は民族的若しくは種族的出身に基づくあらゆる区別、排除、制限又は優先であって、政治的、経済的、社会的、文化的、その他のあらゆる公的生活の分野における平等の立場での人権及び基本的自由を認識し、享有し又は行使することを妨げ又は害する目的又は効果を有するものをいう。

II. 外国人の雇用と人権

1. 外国人の人権保障 ①

世界三大差別「人種差別」「性差別」「年齢差別」

○憲法（抜粋）

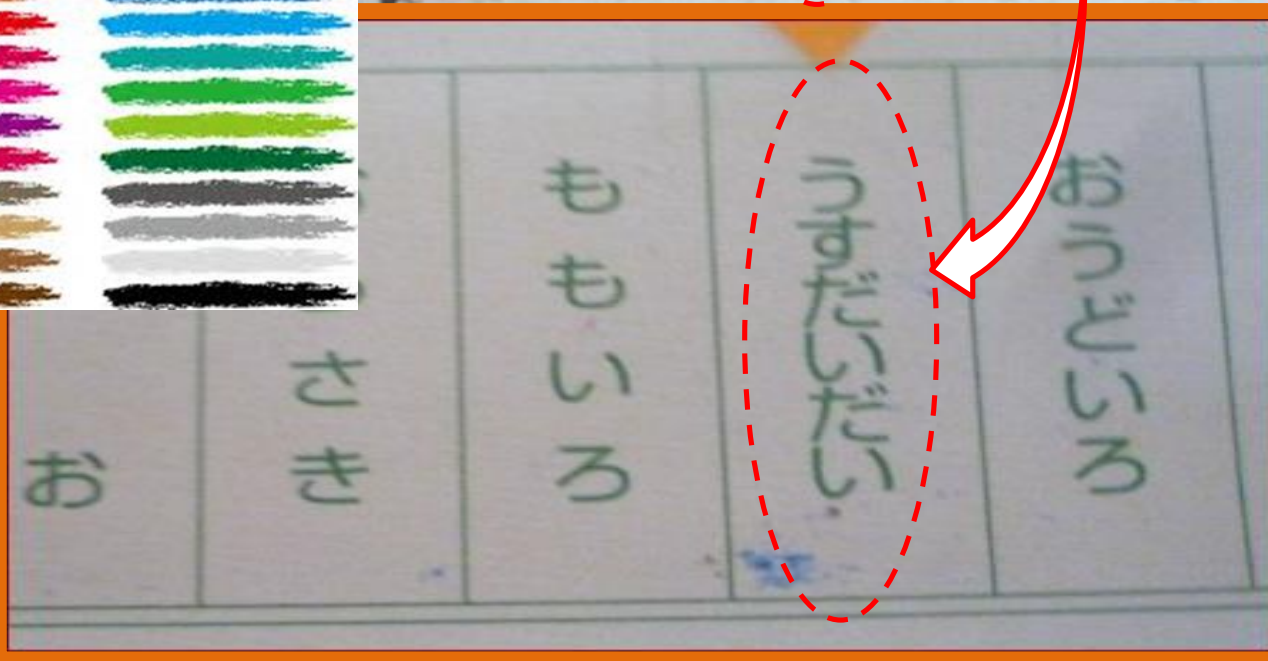
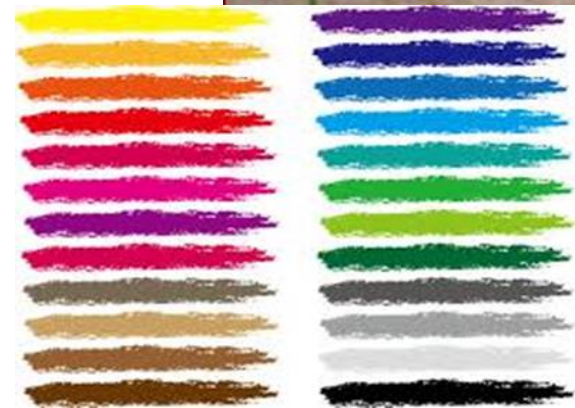
第14条 すべて国民は、法の下に平等であって、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない。

○世界人権宣言 自由権規約（国際人権B規約）（抜粋）

第26条 すべての者は、法律の前に平等であり、いかなる差別もなしに法律による平等の保護を受ける権利を有する。このため、法律は、あらゆる差別を禁止し及び人種、皮膚の色、性、言語、宗教、政治的意見その他の意見、国民的若しくは社会的出身、財産、出生又は他の地位等のいかなる理由による差別に対しても平等のかつ効果的な保護をすべての者に保障する。

○人種差別撤廃条約（抜粋）

第1条 この条約において、「人種差別」とは、人種、皮膚の色、世系又は民族的若しくは種族的出身に基づくあらゆる区別、排除、制限又は優先であって、政治的、経済的、社会的、文化的、その他のあらゆる公的生活の分野における平等の立場での人権及び基本的自由を認識し、享有し又は行使することを妨げ又は害する目的又は効果を有するものをいう。



イメージ

内外人平等の原則

① 公的領域

- ・ 現在は先進国を中心に外国人に自国民と同じ権利保障を法的にすることがほぼ一般的になってきている。日本は公的領域の全てにわたっては、内外人平等にはなっていない。そのため、他の国等の比較の中で外国人の人権問題として社会問題になることもある。

社会保障制度 = 国籍要件は設けられていない。

○健康保険、厚生年金保険：適用事業所で常用的雇用関係にある者

○国民健康保険、後期高齢者医療、介護保険：住民基本台帳法の適用対象者

○国民年金：日本国内に住所を有する者

×生活保護：日本国民のみ対象(憲法25条の理念=生存権、すべての国民は・・・) ※人道上の観点からの支給事例有

×参政権 = 国籍要件がある。

△社会保障協定(国家間締結) = 外国に派遣される日本人、外国から日本に派遣される外国人について、年金制度の二重加入等への対応。

② 民間領域

- ・ 外国人労働者には労働関係法令及び社会保険関係法令が守られていない等の労働問題が数多く起こっている。

2. 在日韓国・朝鮮人の人権問題 「歴史的経緯①」

○日本に暮らす外国人のうち、在日韓国・朝鮮人の人たちは、日本と朝鮮との歴史的な経緯(*)により、第二次世界大戦以前から日本に暮らしている人とその子孫である。

(*) 我が国に多くの韓国・朝鮮人の方々が住むようになったのは、明治43年(1910年)の韓国併合により、日本が朝鮮半島を植民地にしたことによります。植民地支配により土地を失った多くの農民が、職を求めて日本に渡り、主に建設現場や紡績工場などで、日本人に比べて低い賃金で働きました。

さらに、第2次世界大戦中には、国内の労働力不足を補うために、最初は自由募集で、戦争が激化するにつれ国民徴用令により強制的に朝鮮半島から日本に連れてこられ、敗戦時には200万人以上が日本にいました。

戦後、朝鮮半島は、日本の植民地支配から解放され、約3/4の人々は帰国しましたが、様々な事情により帰国できない人々も多くいました。現在の在日韓国・朝鮮人の方々のほとんどが、戦後、帰国できずに日本にとどまった人々の子孫で、日本で生まれ育った2世、3世、4世世代です。

(大阪府商工労働部「採用と人権」より)

2. 在日韓国・朝鮮人の人権問題 「歴史的経緯②」

① 在留資格（法的地位） 「特別永住」

- ・ 在日韓国・朝鮮人は、その歴史的背景等を受けて、大半の人たちが、一般の外国人とは別の特別に在留することのできる地位「特別永住」が付与されており、就職など、在留活動に制限はない。
- ・ 法的地位を証明するものとして「特別永住者証明書」が交付される。

② 国籍「韓国」籍と「朝鮮」籍

- ・ 朝鮮籍＝北朝鮮（朝鮮民主主義人民共和国）ではない。
朝鮮籍とは、朝鮮民主主義人民共和国の国籍を示すものではなく、日本政府が朝鮮半島の出身者であることを示す用語として用いている。

③ 「日本名（通名）」と「民族名」

- ・ 差別を避ける等のために「日本名（通名）」を使用している人が多くいる。
「民族名」を使用する若者等も多くなってきている。

3. 雇用ルールと労務管理

外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針（平成十九年厚生労働省告示第二百七十六号）

第一 趣旨

この指針は、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和四十一年法律第百三十二号）第七条に定める事項に関し、事業主が適切に対処することができるよう、事業主が講ずべき必要な措置について定めたものである。

第二 外国人労働者の雇用管理の改善等に関して必要な措置を講ずるに当たっての基本的考え方

外国人が我が国で安心して就労し、企業や地域社会の一員として活躍するためには、事業主による関係法令の遵守や適切な待遇の確保、日本人との相互理解等を通じた魅力ある職場環境の整備、職業生活上、日常生活上又は社会生活上の適切な支援等が重要となる

II. 外国人の雇用と人権

- 一 外国人労働者の募集及び採用の適正化
- 二 適正な労働条件の確保
- 三 安全衛生の確保
- 四 労働・社会保険の適用等
- 五 適切な人事管理、教育訓練、福利厚生等
- 六 解雇等の予防及び再就職の援助（省略）
- 七 労働者派遣又は請負を行う事業主に係る留意事項（省略）

II. 外国人の雇用と人権

一. 外国人労働者の募集及び採用の適正化

公正な採用選考の基本的な考え方 出典:大阪労働局「公正な採用選考のために」

□「人を人としてみる」人間尊重の精神、すなわち応募者の基本的人権を尊重する

□応募者の持つ適正・能力を基準として採用選考を行う(特定の人を排除しない)

□応募者の広く門戸を開く

(1)募集

○募集に当たって、従事すべき業務内容、賃金、労働時間、就業場所、労働契約期間、労働・社会保険関係法令の適用に関する事項について書面等により明示すること。特に外国人が国外に居住している場合は、事業主による渡航費用の負担、住居の確保等の募集条件の詳細についてあらかじめ明確にするよう努めること。

(2)採用

○在留資格上、従事することが認められる者であることを確認し、在留資格の範囲内で、外国人労働者がその有する能力を有効に発揮できるよう公正な採用選考に努める。

二. 適正な労働条件の確保

(1)均等待遇

最低賃金 滋賀県 967円(令和5年10月1日発効)

(2)労働条件の明示：モデル労働条件通知書13ヵ国語で作成

英語、中国語、韓国語、ポルトガル語、スペイン語、タガログ語、インドネシア語、ベトナム語、クメール語、モンゴル語、ミャンマー語、ネパール語、タイ語

(3)賃金の支払い：最低賃金以上。食費・居住費等は不当な額の控除の禁止。 貯蓄の契約や貯蓄金の管理の禁止。

(4)適正な労働時間の管理：時間外・休日労働の上限規則の遵守。年次有給休暇の付与。

(5)労働基準法等関係法令の周知 ※厚労省：パンフレット13ヵ国語で作成

(6)労働者名簿等の調製

二. 適正な労働条件の確保 (前項の続き)

(7) 金品の返還

○外国人労働者の旅券等を事業主が保管してはならない。

- ・我が国に在留する外国人は、旅券又は各種許可書を携帯し、権限ある官憲の提示要求があった場合には、これを提示しなければなりません。
(旅券等の携帯：入管法第23条)
- ・事業主は、外国人労働者の旅券等を保管しないようにすること。
(外国人雇用管理指針第四の二の6)

(8) 寄宿舍 = 生活秩序の規則の届出。警報装置や消火設備等の基準順守。

(9) 雇用形態または就業形態に関わらない公正な待遇の確保

① 不合理な待遇の禁止

- ・短時間/有期雇用労働者または派遣労働者である外国人労働者(非正規外国人労働者)の待遇について、通常の労働者の待遇と不合理な相違を設けてはなりません。

② 差別的取扱いの禁止

③ 労使協定による派遣労働者の待遇の確保

④ 待遇に関する説明

- ・待遇の相違の内容及び理由等について、母国語を用いる等、外国人労働者が理解できる方法により説明するよう努めてください。

II. 外国人の雇用と人権

三. 安全衛生の確保

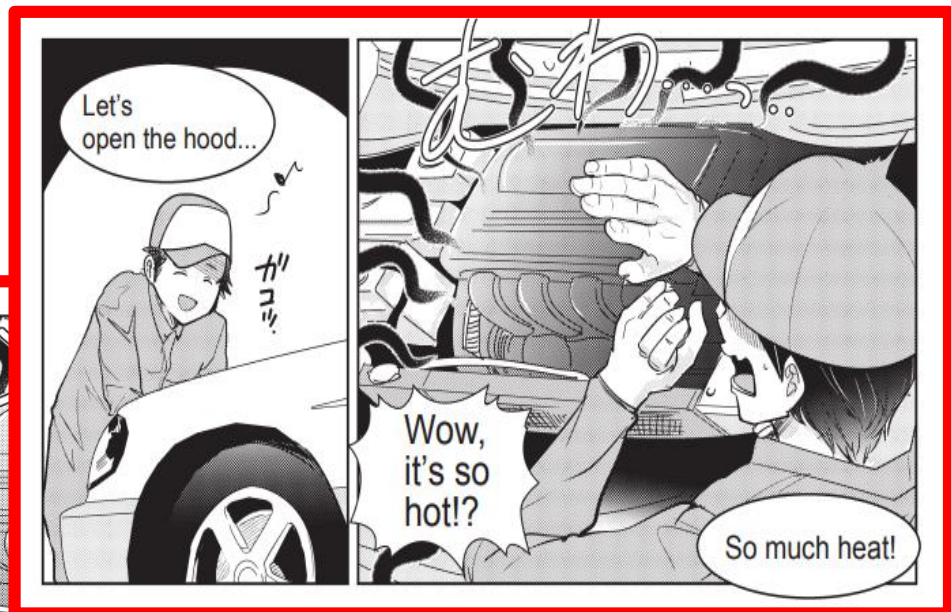
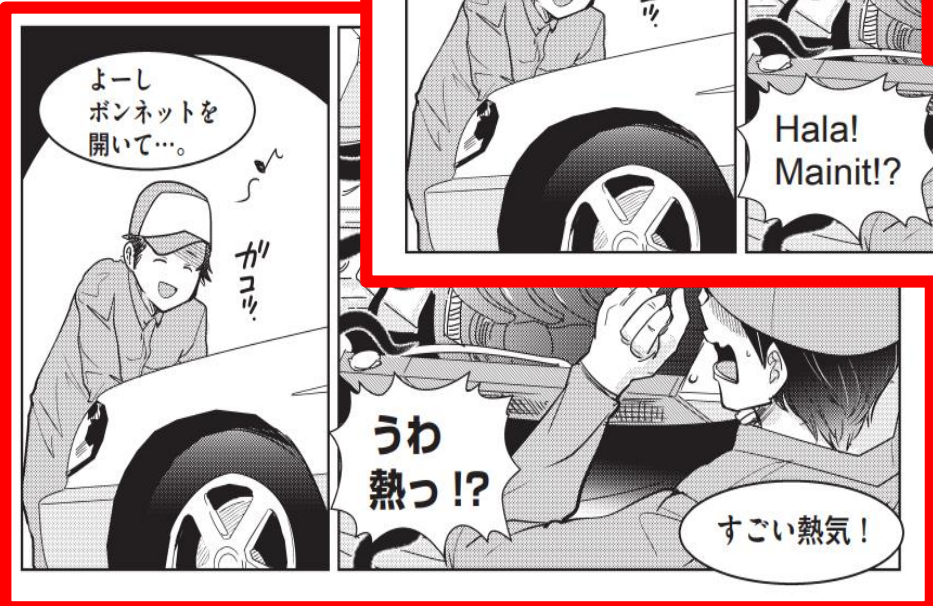
- (1)安全衛生教育の実施 (写真、イラスト等)
- (2)労働災害防止のための日本語教育等の実施 (「止まれ」「入るな」等の必要な日本語や共同作業の基本的な合図等の習得)
- (3)労働災害防止に関する標識、掲示等
- (4)健康診断の実施等 (ストレスチェック)
- (5)健康指導、健康相談の実施
- (6)母性保護等に関する措置の実施：女性である外国人労働者に対し、産前及び産後休業、妊娠中の軽易な業務への転換、時間外労働の制限等の措置
- (7)労働安全衛生法等関連法令の周知：パンフレット13ヵ国語で作成

四. 労働・社会保険の適用等

自動車整備業の安全衛生

はさまれ・高温物の注意

(車検時の作業・エンジンルーム編)



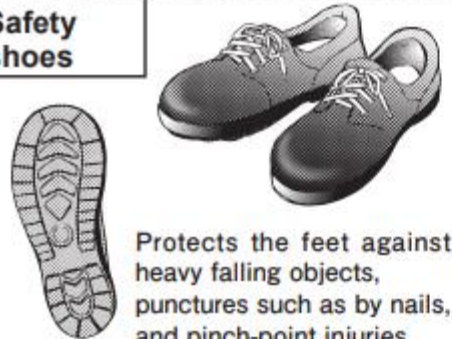
- ▶ [PDF 日本語 \[PDF形式: 18,629KB\]](#)
- ▶ [PDF 中国語 \[PDF形式: 19,345KB\]](#)
- ▶ [PDF タガログ語 \[PDF形式: 19,282KB\]](#)
- ▶ [PDF インドネシア語 \[PDF形式: 19,289KB\]](#)
- ▶ [PDF ミャンマー語 \[PDF形式: 23,046KB\]](#)
- ▶ [PDF モンゴル語 \[PDF形式: 19,283KB\]](#)
- ▶ [PDF 英語 \[PDF形式: 19,317KB\]](#)
- ▶ [PDF ベトナム語 \[PDF形式: 19,305KB\]](#)
- ▶ [PDF クメール語 \[PDF形式: 19,293KB\]](#)
- ▶ [PDF タイ語 \[PDF形式: 19,319KB\]](#)
- ▶ [PDF ネパール語 \[PDF形式: 19,268KB\]](#)


マンガでわかる働く人の安全と健康（厚生労働省 教育用教材）



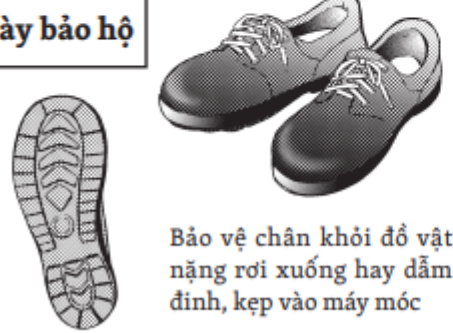
Gloves		Chemical resistant gloves Protects the skin from chemical substances.
---------------	---	---

英語版 ←

Safety shoes	 <p>Protects the feet against heavy falling objects, punctures such as by nails, and pinch-point injuries.</p>	Harness Used to prevent from high
---------------------	---	---

Găng tay		Găng tay bảo hộ chống hóa chất Găng tay bảo hộ sử dụng để bảo vệ da khỏi các chất hóa học ...
-----------------	---	---

ベトナム語版 →

Giày bảo hộ	 <p>Bảo vệ chân khỏi đồ vật nặng rơi xuống hay đâm đinh, kẹp vào máy móc</p>
--------------------	---

Dây đai an toàn	 <p>Được sử dụng để phòng chống rơi xuống từ trên cao</p>
------------------------	---

II. 外国人の雇用と人権

五. 適切な人事管理、教育訓練、福利厚生等

(1)適切な人事管理

職場で求められる資質、能力等の社員像の明確化、職場における円滑なコミュニケーションの前提となる条件の整備、評価・賃金の決定、配置等の人事管理に関する運用の透明化等、多様な人材が能力を発揮しやすい環境の整備に努めること。

(2)生活支援

日本語教育及び日本の習慣、文化、風習、雇用慣行等について理解を深めるための支援を行うとともに、外国人労働者からの生活上または職業上の相談に応じるように努めること。

(3)苦情・相談体制の整備

(4)教育訓練の実施等

(5)福利厚生施設

適切な宿泊施設を確保。給食、医療、教養、文化、体育、レクリエーション等の利用について、十分な機会が保証されるように努めること。

(6)帰国及び在留資格の変更等の援助

(7)外国人労働者と共に就労する上で必要な配慮

文化、慣習等の多様性を理解しつつ共に就労できるよう努めること。

六. 解雇の予防及び再就職の援助(省略)

七. 労働者派遣又は請負を行う事業主に係る留意事項(省略)

III

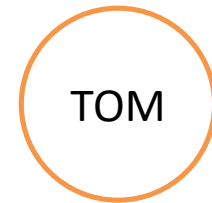
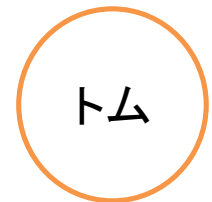
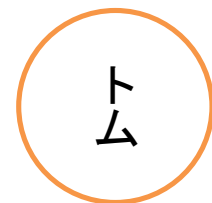
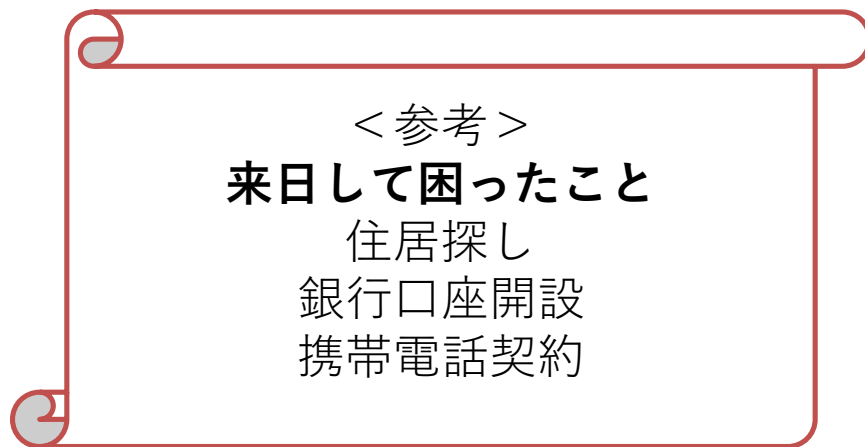
外国人との協働・共生

1. 現存する社会の差別・不適正事例 ①

平成28(2016)年度「外国人住民調査」

法務省において、平成28年11月14日から12月5日の期間、全国37市区の18,500人（18歳以上）の在留外国人を対象（観光客は含まず）に実施した結果、4,252人から回答がありました。

平成29年3月にまとめられた主な内容を次のページで紹介します。



1. 現存する社会の差別・不適正事例 ②

【家探し】

- ・外国人であることを理由に入居を断られた経験がある
= 39.3%

【仕事探し】

- ・外国人であることを理由に就職を断られた経験がある
= 25.0%

【差別的な言葉】

- ・外国人であることを理由に侮辱されるなど差別的なことを言われた経験が「よくある」+「たまにある」
= 29.8%

2. 外国人労働者への配慮に欠ける不適切言動や職場運営①

- ① 外国人の存在を無視したり、人権配慮に欠ける会話や職場運営。
 - ・ 上から目線や無視されることがある。
 - ・ 日本人と外国人で対応に差がある。
 - ・ 「**外人**」という言葉は使わないでほしい。
 - ・ ○○人ではなく、一人の人間として見てほしい。
 - ・ 人に対する尊重感がない。
 - ・ 外国人の同僚へも差別せず、気配りしてほしい。
 - ・ 国籍、人種を問わず同じように接してほしい。など

- ② 歴史的/文化的/身体的等の事柄を揶揄、侮辱の対象とする。
 - ・ 毛深い、体臭がきつい、変わった物を食べる。など

2. 外国人労働者への配慮に欠ける不適切言動や職場運営②

- ③人種/民族/国籍や政治・歴史等に係る事柄について、十分な理解がない。
 - ・ 歴史、政治の話題をするときは気をつけてほしい。
 - ・ 間違った歴史認識による偏見を持っている同僚がいる。

- ④ 仕事上の成功やミス、考え方の違いを外国人に結びつけて評価する。
 - ・ 外国人という偏見で見ないで評価（業務・昇進など）してほしい。
 - ・ 個人の能力と仕事に取り組む姿勢で評価してほしい。
 - ・ 頑張っているのに認められない。

- ⑤ 特定の人種/民族/国籍/宗教等に対する侮辱的、否定的、排除的言動。
 - ・ ヘイトスピーチ的な発言をたまに聞くことがある。
 - ・ 外国人に対する差別的な意識を改革してほしい。

3. 外国人に対する差別・人権侵害の背景

「ステレオタイプ」について

日本社会には外国人に対する思い込み（ステレオタイプ）や偏見が根強くあり、トラブル・人権問題の発生の大きな原因となっている場合があります。

<外国人に対するステレオタイプ例>

- ・「外国人は何をしでかすかわからない」
- ・「外国人には気をつけないければ・・・」
- ・「外国人は怖い・不気味」
- ・「何かトラブルが起きるとすぐに国に帰ってしまう」
- ・「トラブルを起こす人たち」等

ステレオタイプについて ①

ステレオタイプとはある集団に対して多くの人たちが共通したイメージをもつことを言います。

私たちは元々ステレオタイプになる習性があり、他者(他の集団)の行動パターンを予測する能力でもあり、今日の複雑な社会に適応する上で便利あるいはしかたがない面もあります。

例えば「日本人は勤勉だ」「ブラジル人はサッカーが好きだ」「大阪人はせっかち」「女性は機械に弱い」「年寄りには頑固だ」等は固定概念と同じ意味と言えます。

ステレオタイプについて ②

これらは社会にある「流言・デマ」や昔からの「風習・しきたりや迷信」などが不当に一般化され、正しくものを見ることがそこなわれます。

一部(一例)の人の不祥事等が報道されると、マイナスイメージが増幅され、関係する集団に対してステレオタイプが働きます。これらが「思い込み」になり、「偏見」となり、「差別(行為)」となってしまう。

【差別が発生するしくみの概要図式】

「ステレオタイプ」+「マイナスイメージ」⇒「偏見」
「偏見」の具体化⇒「差別」(行為)



多様性の理解は人権の第一歩

「ステレオタイプ・偏見・差別」の問題から脱皮するために、次の対応を提案します。

- ・ 情報不足のまま、他者(他の集団)を価値判断することを避けましょう。
- ・ 異文化を正しく理解するため他者(他の集団) に対する事実情報をそろえるまでは判断を猶予する姿勢を持ちましょう。

4. 外国人労働者に配慮した職場運営 ①

- ①外国人というカテゴリーで見るのではなく、個人として尊重し接する。
- ・外国人とコミュニケーションをとるのは難しいという思い込みがある。
 - ・遠慮せず、コミュニケーションをとってほしい。
 - ・外国人に偏見を持っているお客様との接客が難しい。
- ②一方的な日本の価値観の押し付けではなく、自社の仕事の理念や仕事の進め方等を丁寧に説明する。
- ・暗黙のルールにとまどう
 - ・SOP(標準作業手順書)を使って丁寧に教えてほしい。
 - ・間違っているところがあれば直接指導してほしい。
 - ・日常業務へのフィードバックがほしい。

4. 外国人労働者に配慮した職場運営 ②

③外国人労働者の日本語能力のケア

- ・採用時、日本語能力も見ろべき。
- ・適切な言葉遣いや敬語の使い方を研修してほしい。
- ・日本語の難しさ（漢字・電話応対）を感じる。名前や場所の読み方など、日本語が分からず意思疎通ができない時がある。
- ・電話応対の研修をしてほしい。

④外国人労働者の生活面のサポートやメンタルヘルスケア

- ・長い拘束時間や夜勤で体調を崩したとき。
- ・体調を考慮したシフトを組んでほしい。
- ・異国暮らしで孤独感がある。
- ・引越しや家探しに難しさを感じる。

⑤働く場所としての魅力度アップも不可欠

- ・公平なシフト管理。
- ・業務と関係ないことを指示される。
- ・頑張りを認めてほしい。
- ・仕事が忙しく、従業員同士のコミュニケーションが不足。

Ⅲ. 外国人との協働・共生

日本人社員も外国籍社員も「職場でのミスコミュニケーションを考える」

仕事に関する文化・習慣の違いから生じるミスコミュニケーション	
5分前行動	5分前行動という習慣／考え方の違い
定時退社	定時退社（残業）に対する認識の違い
チームでの仕事	自分の仕事の範囲、チームで仕事をするという認識の違い
資料の様式	社内資料の作成で重視することに対する認識の違い
業務の指示や受け答えで生じるミスコミュニケーション	
いいよ、大丈夫	Yes/Noがはっきりしない表現
仕事の締切り	締切りの伝え方があいまい
仕事の目的	仕事の目的の伝え方（「ルールだから」では伝わらない）
わかりました	仕事の指示内容を相手が正しく受け取っているか

経済産業省作成：引用図書「ビジネスコミュニケーションのためのケース学習
職場のダイバーシティで学び合う【教材編】」

III. 外国人との協働・共生

評価やフィードバックで生じるミスコミュニケーション	
注意の仕方	人前で指摘することへの受け止め方
言いたいことははっきりと	人を介して指摘することへの受け止め方
褒める	評価の理由があいまい
評価の基準	評価の基準や具体的な項目が示されない
配属やキャリアの視点で生じるミスコミュニケーション	
配属	仕事の配属や人材育成の考え方の違い（ジョブ型・メンバーシップ型）
長期休暇	冠婚葬祭の文化や休暇に対する認識の違い
キャリアプラン	本人の希望するキャリアプランと実際の仕事のズレ
その他の文化・価値観の違いから生じるミスコミュニケーション	
宗教礼拝	宗教についての配慮
飲みニケーション	プライベートな時間についての考え方の違い
ひとりぼっちの部下	外国籍社員が相談できる相手がない／制度がない



大阪労働局職業安定部職業対策課
ハローワーク(公共職業安定所)
<https://jsite.mhlw.go.jp/osaka-roudoukyoku>

(令和6年6月発行)
※本冊子は令和6年3月1日時点
の情報を元に作成しています。



ご清聴ありがとうございました