

日本企業振興協同組合から組合員の皆様へ、お役立ち情報や研修のご案内などをお知らせいたします。

TOPICS

外国人の適正な雇用における注意点

共生社会の実現に向けた適正な外国人雇用推進月間

外国人労働者との間で起こるトラブルの一因として、本国と日本の間の文化等に関するギャップ、来日前後の認識のギャップなどが挙げられます。そのため、出入国管理関係法令や労働関係法令の遵守に加えて、以下のような点にご注意ください。

○異文化への理解を深め、お互いを尊重することで誤解が生じないようにしてください。

業務上の指導やアドバイスであったとしても、文化等の違いから、相手に嫌な気持ちさせてしまうことがあることに注意が必要です(円滑なコミュニケーションのため、翻訳機や通訳機を活用することも有効です)。

○外国人を雇用するに当たっては、あらかじめ雇用契約期間、労働時間、業務内容、給料の仕組みや控除の理由などを丁寧に説明してください。

給料の支払いの仕組みが日本と違っていたり、控除の制度がなかったりする国もあります。具体的な控除の額や

手取りの額を示すなど、より具体的な金額について、本人が理解できる方法で説明するよう心がけてください。また、雇用条件等については、労働関係法令に違反することがないように注意してください。

○外国人労働者の人権に十分に配慮し、パワーハラスメントやセクシャルハラスメントなどの人権侵害等の不適正な行為がないか、適切に確認を行ってください。

業務上の必要な指導等であったとしても、暴言や脅迫(例:指示に従わなければ解雇する旨の発言等)、暴行(例:殴打、足蹴りを行う、工具で叩く等)といった行為は許されません。

出入国在留管理庁「共生社会の実現に向けた適正な外国人雇用推進月間のリーフレット」より抜粋

【参考】在留人数 (令和5年3月末)
特定技能 1号 … 15万4864人
特定技能 2号 … 11人
技能実習(1号2号3号) … 32万4940人

MEMO

ビジネスひとロメモ

レイシャルハラスメント

人種に関するさま、ハラスメントとは嫌がらせといった意味から、レイシャルハラスメント(略:レイハラ)とは、人種的な偏見に基づいた嫌がらせのことを指します。人種的嫌がらせとも呼ばれており、日本でも職場で働く人たちの多様性が広がるにつれて、人種や国籍による差別的発言や侮辱する表現が増えることが不安視されています。

またパワーハラスメントと同じように、自分の優位な立場から相手の弱い部分に付け込むなど、相手を傷つけるようなパターンがあります。それが無意識ということもあるので注意が必要です。



INFO

ご案内

サービスのご提案



著作権: snowing / 出典: Freepik

外国人雇用、ETCカード共同利用を中心に組合員様とお取引をさせて頂いておりますが、時代の変化やニーズに合わせて、この他にも組合員様のご要望に出来る限りお応えしてまいります。最近では、DXや海外への販路拡大等のご相談も受け、専門家や専門企業と対応させて頂いております。また、内容に応じ、組合員様同士のマッチングでもお役に立てればと考えておりますので、まずはお気軽に担当職員へお声かけください。