

外国人従業員に対する異文化への配慮

Q

部品加工の（日本の）国内工場外国人を雇用する予定です。どのような点に注意すればよいでしょうか？

A

日本国内の企業が外国人を雇用することは今では普通に行われており、定期採用している企業が増えつつあることなども新聞やニュースで報じられています。外国人が日本の企業で活躍する業務分野も医療現場や語学力を生かした国際分野などに拡大し、今後ますます増加するようです。

ただ外国人が日本で働くためには就業資格や処遇についての規則があり、ルールにしたがった運用が必要となります。運用ルールや就業資格については厚生労働省のホームページに分かりやすく掲載されています。本件のようなご照会について、従来は手続きや規則などの「ハード面」を主に返答させていただいていました。

ところが先日、広島でカキ加工作業に従事していた中国人実習生による殺傷事件が発生し、外国人雇用の問題が改めて浮き彫りになりました。事件の内容や原因について詳しくは解りませんが、雇用する側にも規則以外の「ソフト面」で留意すべき点があるように思えます。実際、「事件の背景には言葉や生活習慣の違いがある」と報じられており、規則に則って雇用し、それを遵守することはまず一番重要ですが、それだけでは十分ではないようです。

既に多くの日系企業が海外に進出していますが、進出に際しては慎重に進出国の情報を集め F/S を実施したうえで、現地の文化や風習にも十分配慮し、就業規則や職場の環境（例えば、イスラム圏でのお祈りのスペースやモスクの設置）を整えるのが普通です。人事面の管理でもその国民の気質を配慮した運営を行っているはずですが。


一方、日本で外国人を雇用する場合の対応は適切に取られているのでしょうか？ 事件のあった会社には他にも海外からの従業員が働いていたようです。外国人従業員が現場の主力となるような状況であれば、日本においても海外に進出した場合と同様に、異文化あるいは外国人個人に対する就業環境への配慮が必要でしょう。生活習慣や言葉も文化も異なり、友人・知人もいないような状況での生活は心細い限りだと思います。

では具体的にどうすれば良いのでしょうか？ 極論すればコミュニケーションがとれているかどうかだと思います。あるいは日本でよく言われる「明るい職場」が良いと思います。先に述べた厚生労働省の指針でも、事業主が「努めること」として触れられている内容とも重複しますが、いくつか挙げてみます。

① 会社のルールを理解させます。

まず「日本の常識」は「世界の常識」ではないということを心に留めておきましょう。一言言っただけで理解されないのは普通です。職場のルールはなぜそうなっているのか丁寧に説明する必要があります。また製造現場での製品の品質の説明は特に重要です。時には「過剰」といわれる日本の品質についてそれがなぜ重要なのか？ そのための勤務体制と具体的な仕事を解り易く示すことが重要です。


② 理解されたルールを守らない場合は別室で面談し必要な説明を行うとともに、守れない理由を聞き、注意する必要があります。それでも、就労態度が改善しない場合は別途対策が必要ですが、注意した実績がないと次のステップに行く場合、相手を説得できません。

- 
- ③ 個人のプライドが高いのは万国共通です。決して他人のいるところで叱責してはいけません。相手のプライドを傷つけないことは重要なことです。日本でもパワーハラスメントという行為が問題になっています。
 - ④ 仕事の上では目標を与え、達成した、場合なんらかの励みになるもの（インセンティブ）を与えると良いと思います。研修生であれば技術習得のプログラムを組み実施することです。研修で来日し働く者には必ず目的や理由があり、それが達成されなければ不満が募ると思います。
 - ⑤ レクリエーションや祭りへの参加など私的な交流の機会を持つことも重要です。海外に進出した日系企業でも運動会などといった交流をしているところは多いと思います。これらの機会には外国人従業員が、ただ参加するだけでなく積極的に活動できる仕組みが必要です。

以上述べたことは、日本の職場で普通に行われていることで、いずれも実行が難しいものではありません。昨今は安い人件費を求めて海外進出をした企業も、現地の経済状況の変化で必ずしもそのメリットを受けにくくなっています。日本における外国人雇用も、受入れる側のメリットだけを追求することでは、立ち行かない時代にあることを認識する必要があります。

やはり基本のルールが重要です。最後に指針の要約を以下に述べておきます。外国人を雇用されている企業の担当の方は自社の対応をチェックされると良いとおもいます。

- 事業主は、当該外国人が、採用後に従事すべき業務について、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、認められない者は、採用してはならない。
- 労働者の国籍を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱いをしてはならない。
- 事業主は、外国人労働者との労働契約の締結に際し、賃金、労働時間等主要な労働条件について、外国人労働者が理解できるようその内容を明らかにした書面を交付する。
- 事業主は、賃金の決定、計算及び支払の方法、税金、労働・社会保険料、労使協定に基づく賃金の一部控除の取扱いについても外国人労働者が理解できるよう説明し、当該外国人労働者に実際に支給する額が明らかとなるよう努める。
- 事業主は、法定労働時間の遵守、週休日の確保をはじめ適正な労働時間管理を行う。
- 労働基準法等関係法令をわかり易い説明書を用いるなどをして周知を行う。
- 労働災害防止のための日本語教育等の実施
- 事業主は、労働安全衛生法等の定めるところにより外国人労働者に対して健康診断を実施すること。
- 雇用保険、労災保険、健康保険及び厚生年金保険の適用必要な手続をとること。
- 事業主は、その雇用する外国人労働者が円滑に職場に適応し、当該職場での評価や処遇に納得しつつ就労することができるよう、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、多様な人材が能力発揮しやすい環境の整備に努めること。

- 
- 事業主は、外国人労働者の日本社会への対応の円滑化を図るため、外国人労働者に対して日本語教育及び日本の生活習慣、文化、風習、雇用慣行等について理解を深めるための指導を行うとともに、外国人労働者からの生活上又は職業上の相談に応じるように努めること。
 - 事業主は、外国人労働者が、在留資格の範囲内でその能力を有効に発揮しつつ就労することが可能となるよう、教育訓練の実施その他必要な措置を講ずるように努めるとともに、苦情・相談体制の整備、母国語での導入研修の実施等働きやすい職場環境の整備に努めること。
 - 事業主は、外国人労働者について適切な宿泊の施設を確保するように努めるとともに、給食、医療、教養、文化、体育、レクリエーション等の施設の利用について、外国人労働者にも十分な機会が保障されるように努めること。
 - 新たに外国人労働者を雇い入れた場合若しくはその雇用する外国人労働者が離職した場合、当該外国人労働者の氏名、在留資格、在留期間等の必要な事項について所定の方法で確認し、定められた方法及び期限に従って、当該事項を当該事業主の事業所の所在地を管轄する公共職業安定所の長に届け出ること。
 - 技能実習生については、事業主は、技能実習制度推進事業運営基本方針(平成五年四月五日労働大臣公示)に規定する研修・実習生の受入れの方法、研修・技能実習の実施に関し留意すべき事項、技能実習の継続が不可能となった場合の取扱い等の内容に留意し、技能実習生に対し実効ある技術、技能等の修得が図られるように取り組むこと。

厚生労働省ホームページ「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」より

詳しくは参考にした以下のサイトでご確認ください。

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/gaikokujin-koyou/01.html>

<http://www2.mhlw.go.jp/topics/seido/anteikyoku/gairou/980908gai01.htm>