



せっかく雇った外国人 職場での定着を図る

せっかく外国人を雇用しても、言語、生活習慣、文化の違いなどから、直ぐに辞めてしまったという話をよく聞きます。外国人の職場定着を考えましよう。

日本人と平等な労働環境を

外国人が日本で働いてみて不満に思うことは、「賃金が低い」「文化への理解がない」「社会保障の差がある」などのようです。

言葉の違いなどに配慮することはもちろん、日本人の労働者と比べ、不利な労働条件で働かせることなどがないよう注意しましょう。職場の仲間の一員であると思えなければ、職場に定着することなどできないでしょう。

外国人の雇用について、労務管理などで自社に問題がないかどうか、「外国人雇用管理指針」を見ながらチェックしてもいいでしょう。今般、外国人の労働者が増加していることから、指

針は、平成31年4月1日付けで改正されています。たとえば、右下のような生活支援に関する事項も追加されています。

外国人雇用管理アドバイザー制度

外国人の雇用に悩まれたときなどは、「外国人雇用管理アドバイザー」を利用するのもいいでしょう。この制

度は、外国人労働者の雇用管理について、事業主の相談に応じるものです。管轄のハローワークへ申し込むことで、外国人雇用管理アドバイザーを無料で派遣してもらうことができます。



指針が示す事業主が講ずべき措置

- ・外国人労働者の募集および採用の適正化
- ・適正な労働条件の確保
- ・安全衛生の確保
- ・雇用保険・労災保険・健康保険・厚生年金保険の適用
- ・適切な人事管理、教育訓練、福利厚生等
- ・解雇の予防および再就職援助
- ・労働者派遣・請負を行う事業主に係る留意事項

外国人雇用管理指針より

<生活支援>

外国人労働者の日本社会への対応の円滑化を図るため、外国人労働者が地域社会における行事や活動に参加する機会を設けるように努めること。

行政機関、医療機関、金融機関等に関する各種情報の提供や同行等、外国人労働者が、居住地域において安心して生活を営むために必要な支援を行うよう努めること。

労務ひとこと

企業にパワハラ防止措置を義務付けた「ハラスメント規制法」が令和2年4月から施行される見込みです。

施行に向けて、厚生労働省が9月18日、パワハラ防止指針の骨子案を公表しました。

企業が構すべき防止措置の内容は「事業主の方針の明確化」「相談体制の整備」「迅速な対応」など、すでに義務化されているセクハラ防止

措置と同じような内容になりそうです。

ただし、パワハラの場合はセクハラとは違って「業務上の適切な指導

パワハラ防止指針の骨子案 就活生や取引先も対象？

との境界がわかりにくい」という問題があります。指針では、「パワハラ」の代表的な言動の類型、典型的にパワハラに該当し、または該当しな

いと考えられる例」が示されるようです。

また、議論になっているのは防止措置の対象範囲をどこまでとするべきかという点です。

法律上はパワハラ防止措置の対象は「労働者」なのですが、国会の付帯決議では「フリーランス、就活生、取引先、

顧客などあらゆる関係者」についてのハラスメントを対象に対策が講じられるべきだとされています。