

# アシスト

発行: JP-MIRAI(責任ある外国人労働者受入れ  
プラットフォーム)相談窓口「アシスト」  
電話 : 050-3196-5169



Japan Platform for Migrant Workers  
towards Responsible and Inclusive Society

H P : <https://jp-mirai.org/jp/>

## 今月のニュース

### 留学生の日本企業への就職者は減少

出入国在留管理庁は、令和3年における留学生の日本企業への就職者数（在留資格変更許可申請に対する許可数）を昨年12月に公表しました。

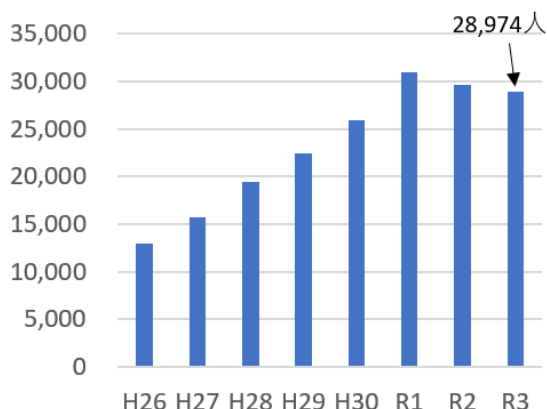
これによりますと、令和3年における許可数は28,974人（前年比△2.4%）となりました。

変更後の在留資格は「技術・人文知識・国際業務」が24,861人（構成比85.8%）、就職先業種は非製造業が23,434人（同80.3%）と多くなっています。出身国・地域別には、

- 1)中国：9,331人（前年比△14.7%）
- 2)ベトナム：6,885人（同+4.6%）
- 3)ネパール：4,403人（同+24.0%）
- 4)スリランカ：1,477人（同+29.0%）
- 5)韓国：1,117人（同△18.8%）

となり、中国、韓国で減少がみられます。

留学生の日本企業への就職者数



最終学歴別には、大学院で修士号・博士号を授与された者が5,625人（19.4%）、大学卒業者が9,833人（33.9%）、専修学校卒業者が12,042人（41.6%）となっています。

## 今月のニュース

### 政府、「人身取引対策行動計画」を決定

政府は、昨年12月20日、「人身取引対策行動計画2022」を決定しました。

人身取引とは、暴力や脅迫、詐欺などによって、女性や子ども、外国人など弱い立場にある人を搾取することをいい、性的搾取のほか、労働の強制や臓器売買なども含まれます。

人身取引は重大な人権侵害であり、かつ、深刻な国際問題でもあることから、政府において様々な取組を進めているところですが、今回決定された行動計画においては、人身取引の防止対策の強化は国際社会が取り組むべき喫緊の課題であるとの認識の下に、従来の取組に加え、外国人技能実習制度や特定技能制度の適正化、労働基準関係法令の厳正な執行等についてもさらなる取組を進めることとされています。

人身取引は非常に潜在性が強く、すべての被害者を政府が認知することには困難を伴いますので、市民一人一人が人身取引について関心を持ち、社会全体の問題として受け止めていくことが求められます。

## 今月の寄稿

### 「ダイバーシティ&インクルージョン」

(公財)21世紀職業財団会長

伊岐典子さん

日本の人口減少が構造的に続いていく状況のなかで、従業員の多様性を尊重しながら組織の活性化を目指すことが欠かせません。厚生労働省雇用均等・児童家庭局長などを歴任し、現在は(公財)21世紀職業財団会長としてこの課題に取り組んでおられる伊岐典子さんに寄稿いただきました。



企業の人材戦略に関して多様性、ダイバーシティということばをよく目にするようになったのは、10年ほど前のことだったと思います。さらにここ数年は、多様な人材が組織のなかに存在するだけでなく、多様性をより高いパフォーマンスに結び付けるために、多様な構成員をありのままに受け入れ、尊重すること、つまり Inclusion (包摂)が必要との認識に基づき、ダイバーシティ&インクルージョンという表現が用いられることが多くなりました。

多様性の中身としては、性別、国籍、年齢、さらには価値観や考え方、スキルといったさまざまなものが含まれるわけですが、日本においてこれまで最も強く意識されてきたのは性別の多様性であり、女性の活躍推進は政府の成長戦略の重要な柱とされてきました。一定規模以上の企業に女性活躍に向けた行動計画の策定や実績の公表を義務付ける女性活躍推進法が制定され、その後対象企業の範囲を拡大する改正も行われました。私が所属する21世紀職業財団も、女性活躍に向けた施策を進める企業のご依頼を受けて、研修やコンサルテ

ィング、担当幹部の方々への情報提供などの事業を実施しています。

これらの事業を実施する中で痛感したのは、育児負担を抱えることの多い女性社員の活躍を実現するには、法定を上回る期間の育児休業といった「当事者への手厚い支援」だけでは不十分だということです。むしろ、女性ほど育児負担をしていないことが多い男性社員も含めた全社員に対して、残業を必要最小限に縮減し、テレワークが選択できる範囲をできるだけ拡大するといった働きやすい環境づくりが非常に重要だと感じます。

なぜかという、長時間労働でなければ仕事ができなような職場環境では、それに対応できる社員だけに重要な仕事アサインされてしまい、ポテンシャルが高くても育児負担等による時間的な制約がある人材は、能力を発揮するチャンスをつかめず、決定的な仕事経験の不足につながるからです。また、仕事への取り組み姿勢の高さイコール長時間仕事をするということの考え方では、女性社員が短い時間に効率よく成果を上げて正しく評価することができず、その後の登用や活躍の道をふさぐこととなります。

そして、このようなことは女性だけでなく、日本の従来型の仕事観とは異なる価値観から長時間労働などに違和感を持つ外国籍の社員にも当てはまります。企業が厳しい競争環境下で持続的に発展していくためには、グローバルな事業展開に貢献できる優秀な外国にルーツを持つ人材が活躍することが不可欠です。年齢ではなく能力・スキルに応じた賃金体系やポストの与え方など国際標準に合わせた人事制度の再構築とともに、いままでの日本的雇用システムにおいて前提とされていた「いつでも、どこでも働きます、何時まででも働きます」といった働き方の見直しなど、多様な価値観を持つ人材を包摂する職場風土の形成が急務であるといえるでしょう。

## 今月の最前線

### 東京都労働相談情報センターはどんなところですか？

今月は、「東京都労働相談情報センター」(以下「センター」)を訪問しました。

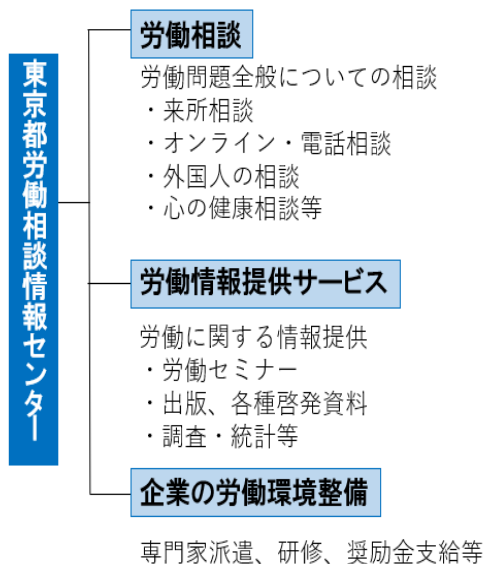
センターは、東京都の出先機関として、飯田橋、大崎、池袋、亀戸、多摩の5カ所の事務所があり、外国人を含めた、働く人に対するいろいろなサポートを行っています。

センターの担当者の方から、これまでの運営状況や外国人に対する支援状況を伺い、利用者に対するメッセージもいただきました。

#### Q1 センターはどんなところですか？

センターは、東京で働く人たちや企業のために、相談、セミナー等の情報提供、労働環境整備の支援などの業務を行っています。

#### センターの業務の概要



#### ●労働相談の実施

令和3年度の労働相談件数は全体で45,504件です。利用者の内訳は、労働者が76.9%、使用者が18.8%、その他が4.4%です。

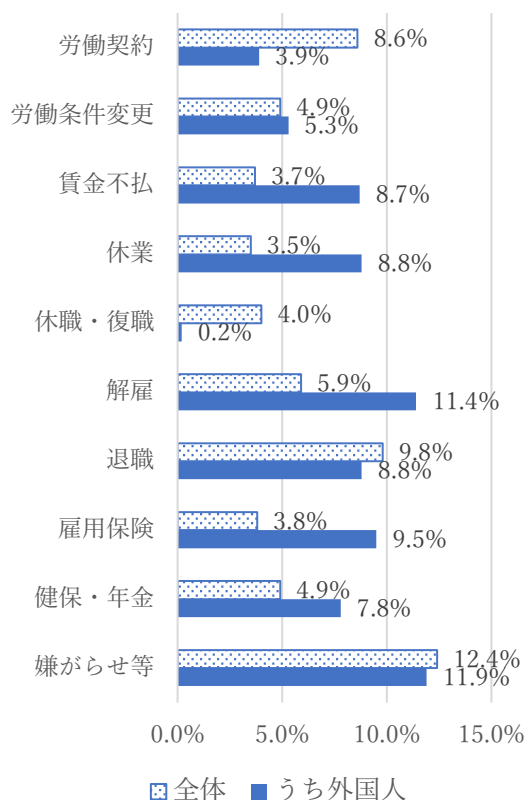
外国人のために、英語・中国語は通訳を配置した相談を、英語・中国語を含む14カ国語についてはテレビ電話通訳を利用した相談を実施していますが、令和3年度の外国人関連の相談件数は2,220件で、全体の4.9%となっています。

#### 外国語で相談できる時間帯

通訳配置	英語	飯田橋	月～金	14:00 ～ 16:00
		大崎	火	
		多摩	木	
テレビ電話通訳	14言語	飯田橋	9:00～12:00	13:00～17:00
		多摩		

令和3年度の相談内容を、主要な相談項目(1件の相談に重複計上あり)ごとに、相談者全体と外国人を比較して見てみると、下表のとおり、外国人は、賃金の不払い、解雇、あるいは雇用保険や健保・年金などの相談が多いことがわかります。

#### 主な相談項目



## ●外国人の相談の例

外国人の相談は、例えば次のようなものですが、コミュニケーションの不足や制度の不知などに起因することが多くなっています。

- 小売チェーン店で賃金の振込が行われず、店長に聞いたがきちんと対応してくれないことからトラブルになったが、本社に確認すると会社で振込に必要な手続がうまく行われていなかったケース
- 上司から、やる気がないと叱られ、「もう帰れ、（やる気がないなら）来るな」といわれたことを、解雇されたと理解して、出社できなくなったケース
- 勤務開始後 6 カ月後に解雇されたが、その間雇用保険料を控除されていたにもかかわらず、加入手続きがされていなかったため、遡及手続きが必要になったケース

## Q2 情報提供サービスの状況は？

### ●労働に関する教育・情報提供の実施

労働基準法等労働の基本ルールの教育やアップ・ツー・デートな労働問題に関する各種の情報提供を行っています。

・労働法の基本ルールについては、次のようなものを実施しています。

- 労働基準法、労働組合法の基礎セミナー
- パートや労働者派遣についてのセミナー
- ハラスメントについてのセミナー
- 労働時間等についてのセミナー

・また、ホームページの「Web ラーニング労働法」では、インターネットを使って、ちょっとした時間に労働法を学習できます。

・最近の育児・介護休業法の改正に対応して、「育児パパ・ママの職場復帰セミナー」で制度紹介をしています。

・ホームページ以外に、『とうきょうの労働』等の定期刊行物、『ポケット労働法』等の書籍やパンフレット等により、情報提供に努めています。

## ●外国人向けの情報提供

外国人労働相談の案内パンフレットを 14 カ国語で提供しています。

また、外国人向けに『外国人労働者ハンドブック』（英語・中国語）や『これだけは押さえておきたい労働法のポイント』を外国語で出版し、日本の最新の労働関係法令などを紹介しています。



## ●企業への取組への支援

最近では、日本人・外国人を問わず、労働時間の改善や、非正規雇用への対応、従業員の出産・育児への支援等の環境整備が課題となっていますので、これらの課題に取り組む企業のため、専門家の派遣や奨励金の支給等の支援も行っています。

## Q3 外国人のささえ手へのメッセージをお願いします

私たちの身の回りで、外国人が働くということが“当たり前”のようになってきました。

会社やお店で活躍している外国人ですが、実は言葉がうまく伝わらない、日本の労働法がよくわからないという困りごとを抱えておられることもあります。小さな困りごとが大きなトラブルに発展する前に、こうすればいい、こう支えてあげるといいということがあるはずですよ。

東京都労働相談情報センターは、このような場合のお役に立ちたいと思っていますので、困りごとがあれば気軽にお電話をおかけください。

