



アシスト国際事業協同組合

代表理事より

2020年11月に当組合が正式に活動開始し、12名（本年4月現在）の体制で組合員様と外国人技能実習生のサポートを行っております。皆様方に御満足いただけるよう、職員一同、力を合わせて努力してまいります。皆様方の一層のご支援・ご協力をいただきますようお願い申し上げます。

組合より

「外国人社員と働く職場の労務管理（20210402）より」 <http://www.mhlw.go.jp/content/000761492.pdf>

外国人を雇用する企業の事業主・人事労務担当者の方向けに、雇用管理の場面、特に、労働条件等を外国人社員に説明する際に、日本と外国の文化や雇用慣行のギャップを踏まえつつ、どういう説明の仕方をすれば分かりやすいか、どういった点に注意するとよいかについて、「気づき」をもっていただき、活用いただくことを想定してそのポイントを抜粋し、組合員様へお知らせします。

- 1.採用
- 2.賃金
- 3.労働時間及び休暇
- 4.異動、退職及び解雇
- 5.安全衛生及び災害補償
- 6.ハラスメント
- 7.退職金
- 8.在留資格
- 9.正社員以外の働き方





外国人社員と働く職場の労務管理に使える ポイント・例文集

～日本人社員、外国人社員ともに働きやすい職場をつくるために～

<http://www.mhlw.go.jp/content/000761492.pdf>

令和3年3月 【委託】厚生労働省職業安定局外国人雇用対策課 【受託】株式会社 BRICK's
本冊子は、「雇用管理に役立つ多言語用語集及び翻訳データの作成・普及事業に係る有識者研究会」における検討の結果を基に作成されたものです。

目次

1. 採用	4	④ その他のハラスメントについて説明するとき	60
① 採用後に労働者が提出する書類について説明するとき	4	7. 退職金	62
② 試用期間について説明するとき	6	① 退職金の支給について説明するとき	62
2. 賃金	8	② 退職金の額について説明するとき	63
① 賃金について説明するとき	8	③ 退職金の支払い方法及び支払時期について説明するとき	64
② 基本給について説明するとき	9	8. 在留資格	65
③ 各種手当について説明するとき	11	① 在留資格とは	65
④ 割増賃金について説明するとき	14	② 働く時間と休み時間を説明するとき	68
⑤ 賃金の支払い方法について説明するとき	17	③ その他	68
⑥ 税金や社会保険料について説明するとき	18	9. 正社員以外の働き方	70
⑦ 年末調整や確定申告について説明するとき	23	① 働き方の種類	70
⑧ 賞与（ボーナス）	25	② 雇止めについて説明するとき	71
⑨ 昇給・人事評価	25	③ 無期労働契約への転換について説明するとき	71
3. 労働時間及び休暇	27	④ 派遣・請負について説明するとき	72
① 働く時間と休み時間について説明するとき	27	⑤ 同一労働同一賃金とは	74
② 休みの日について説明するとき	32	コラム：外国人雇用企業の好事例集	75
③ 決まった時間以外や休みの日に働く場合の説明をするとき	34	1. アクロスロード株式会社	75
④ 有給休暇について説明をするとき	35	2. 株式会社 井口機工製作所	76
⑤ 育児・介護や看護のための休みについて説明するとき	39	3. テクノプロ・ホールディングス株式会社	77
⑥ 代替休暇について説明するとき	42	4. 株式会社ウニードス	78
⑦ 会社の都合で特別に休みにした間の給料について説明するとき	44		
4. 異動、退職及び解雇	46		
① 人事異動について説明するとき	46		
② 休職について説明するとき	47		
③ 退職について説明するとき	47		
④ 解雇について説明するとき	51		
⑤ 懲戒について説明するとき	52		
5. 安全衛生及び災害補償	54		
① 健康診断について説明するとき	54		
② 災害補償について説明するとき	55		
6. ハラスメント	57		
① パワーハラスメントについて説明するとき	57		
② セクシュアルハラスメントについて説明するとき	58		
③ マタニティハラスメントについて説明するとき	59		



アシスト国際事業協同組合
〒811-2309
福岡県糟屋郡粕屋町駕与丁1丁目3-11
Tel 092-719-0180 Fax 092-719-0181
<https://assist-int.com/>



60 ページ

④ その他のハラスメントについて説明するとき

(1) 外国人の方へ説明する際のポイント

上記で説明したもののほかにも、性的指向や性自認に関する言動で、他人を嫌な気持ちにさせることなどもハラスメントにあたります。**異文化への理解を深め、お互いを尊重することでハラスメントが起らないようにすることが重要です。ポイントは、相手も自分と同じ価値観や指向だろう、という前提に立たないことです。**自分とは異なる価値観や指向、文化が存在するというをまずは意識するところから始めてみましょう。また、こういったハラスメントというものが、業種や職種、国籍にかかわらず、誰でも被害者にも加害者にもなり得るということについて、社内で改めて確認し、共有してください。

(2) 外国人の方への説明例

- その人がどのような性の人を愛するか（性的指向）や、その人がどのような性として生きたいと思っているか（性自認）などについての話や行動で、その人を嫌な気持ちにさせ、働きにくくすることは、ハラスメントにあたる場合があります。
- 例えば、次のようなことはハラスメントにあたる場合がありますので、しないでください。また、もし、他の人があなたにもこのようなことをして、あなたが嫌な気持ちになっているときは、誰かに相談してください。
(例)・同性の人を愛している人に、「気持ち悪い」など、その人を傷つけるような言葉を使う
・女性らしい言葉を使ったり行動をしたりする男性に、「男性なのに変」などと言う

<参考>モデル就業規則やさしい日本語版の記載

第15条 その他の全てのハラスメントもしてはいけません

74 ページ

⑤ 同一労働同一賃金とは

同一労働同一賃金とは、同一企業・団体におけるいわゆる正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者）の間の不合理な待遇差の解消を目指すものです。（厚生労働省ウェブサイトより）

厚生労働省の同一労働同一賃金ガイドラインでは、待遇差が存在する場合に、どのような待遇差が不合理でありどのような待遇差が不合理でないのか、原則となる考え方や具体例が示されています。

外国人の方でも、正社員と、正社員でない方との間で不合理な待遇差があってはなりません。有期雇用労働者や派遣労働者を雇うときは、待遇が不合理なものになっていないか十分に留意しましょう。また、外国人の方はそのようなルールについても知らない場合が多いです。納得して働いてもらうためにも、待遇差については最初に説明しておくことが望ましいです。

詳しくは、こちらをご覧ください。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html>

定期的にトピックスでお知らせいたします。



アシスト国際事業協同組合

〒811-2309

福岡県糟屋郡粕屋町駕与丁1丁目3-11

Tel 092-719-0180 Fax 092-719-0181

<https://assist-int.com/>