

令和5年度
「企業におけるCSR・人権担当者向け実践講座」
外国人と人権

東海大学 教養学部
人間環境学科 万城目 正雄

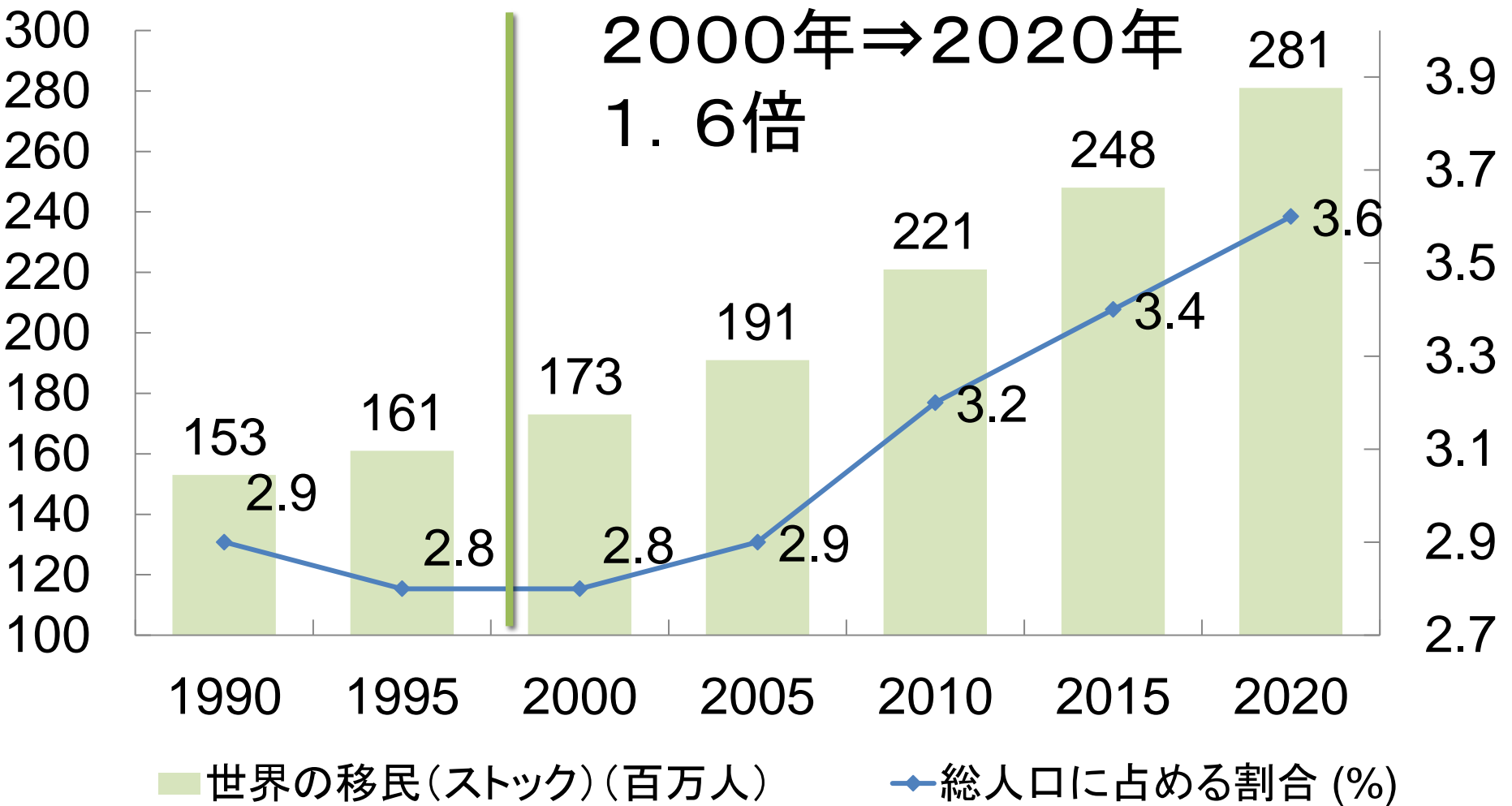
ご説明項目

外国人と人権

- (1) 増加する外国人と外国人労働者
- (2) 持続可能な社会に向けた政策と外国人労働者の人権
- (3) 多文化共生・外国人との共生に向けて

増加する外国人と外国人労働者

世界の移民(ストック)の推移(1990-2020年)



(注)国連人口部では、外国生まれ又は外国籍を有する人を「移民」として試算している。

総人口に占める移民の割合

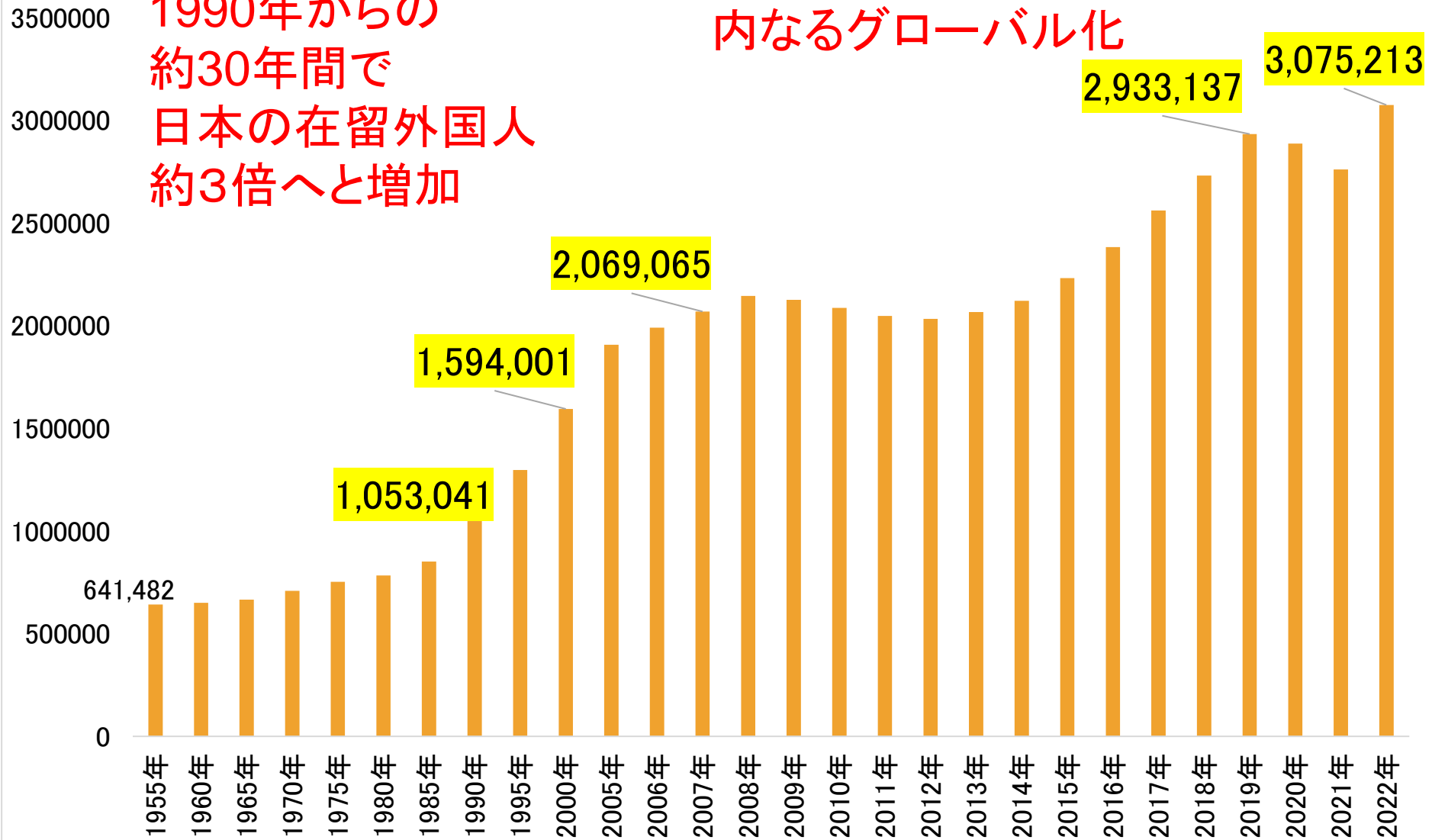
	2000	2020
先進地域	8.7%	12.4%
イギリス	8.0%	13.8%
ドイツ	11.0%	18.8%
フランス	10.6%	13.1%
アメリカ	12.4%	15.3%
オーストラリア	23.1%	30.1%
日本	1.3%	2.2%
韓国	0.5%	3.4%
シンガポール	33.6%	43.1%

在留外国人数の推移

(単位:人)

1990年からの
約30年間で
日本の在留外国人
約3倍へと増加

内なるグローバル化



(注1)統計は各年12月末現在。

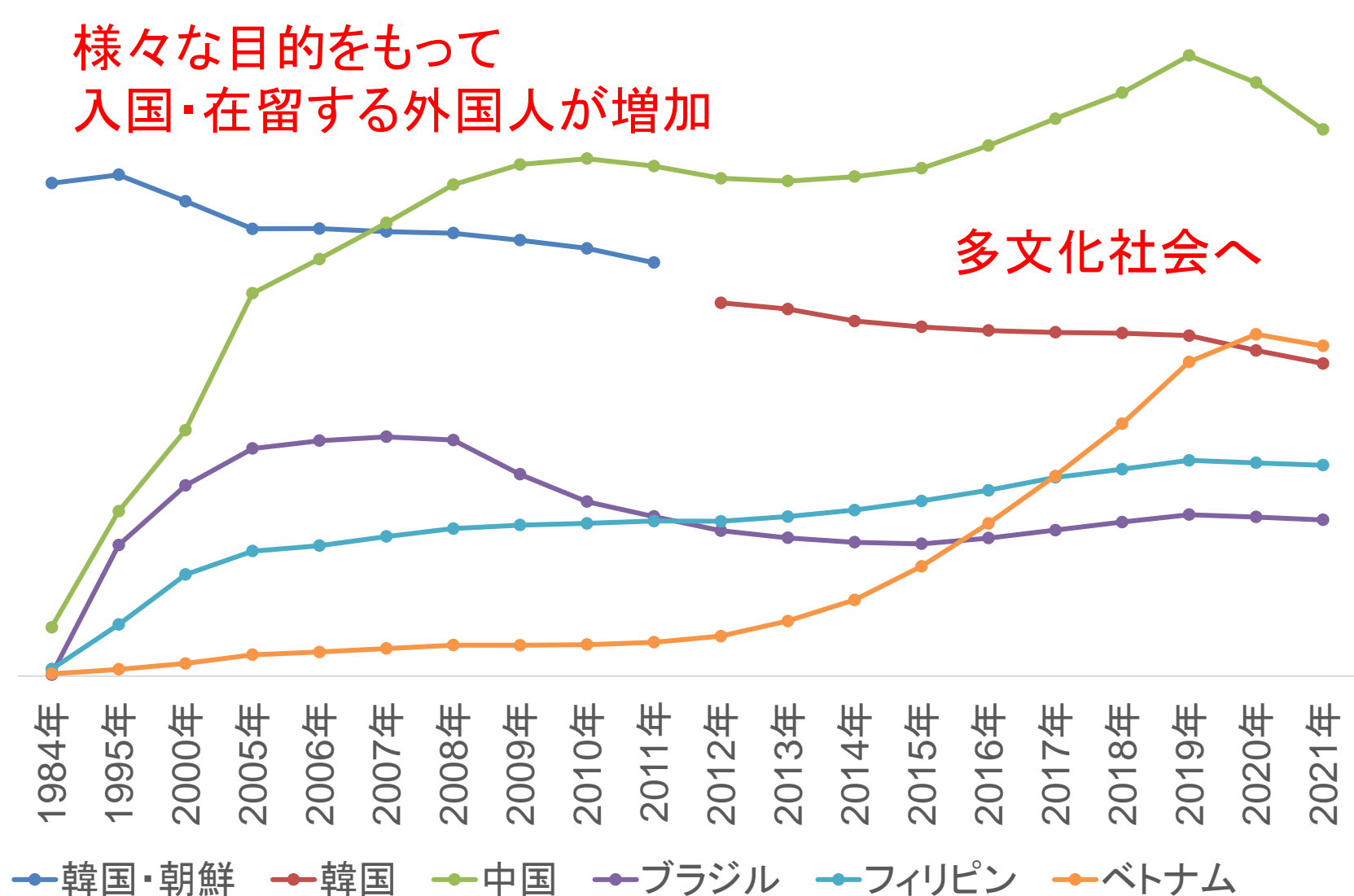
(注2)1985年末までは、外国人登録者数、1990年末から2011年末までは、外国人登録者数のうち中長期在留者に該当し得る在留資格をもって在留する者及び特別永住者の数、2012年末以降は、中長期在留者に特別永住者を加えた在留外国人の数である。

主な国籍・地域別在留外国人数の推移

(単位:人)

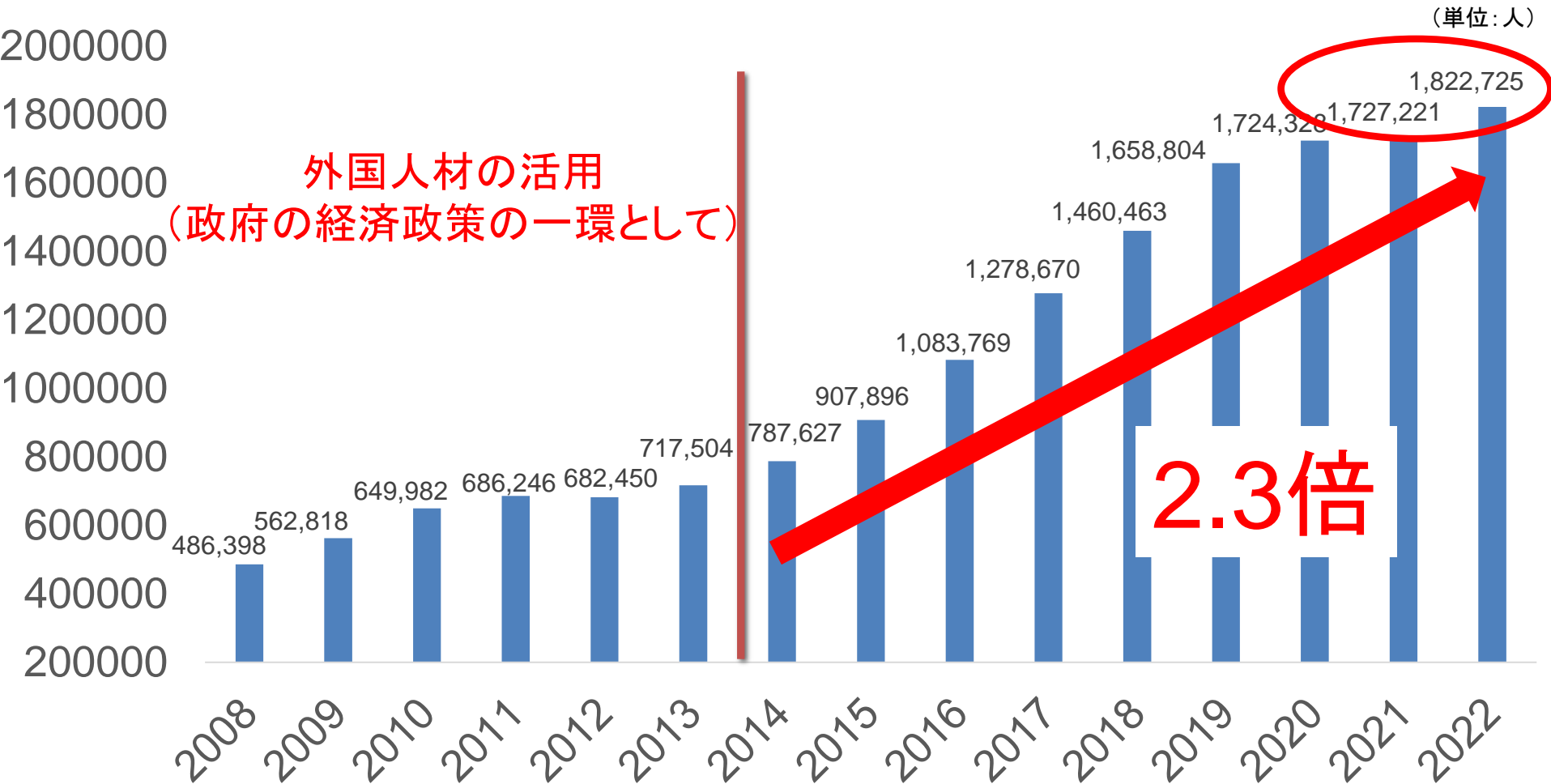
様々な目的をもって
入国・在留する外国人が増加

多文化社会へ



(注1) 2011年末までは外国人登録者数のうち中長期在留者に該当し得る在留資格をもって在留する者及び特別永住者の数, 2012年末以降は中長期在留者に特別永住者を加えた在留外国人の数である。
 (注2) 2011年末までの「中国」は台湾を含んだ数であり, 2012年末以降の「中国」は台湾のうち, 既に国籍・地域欄に「台湾」の記載のある在留カード及び特別永住者証明書の交付を受けた人を除いた数である。
 (注3) 2011年末の統計までは, 韓国と朝鮮を合わせて「韓国・朝鮮」として計上していたが, 2012年末の統計からは, 「韓国」と「朝鮮」を分けて計上している。

日本における外国人労働者(毎年10月末現在)とその推移



注)外国人雇用状況の届出制度は、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律に基づき、外国人労働者の雇用管理の改善や再就職支援などを目的とし、すべての事業主に、外国人労働者の雇入れ・離職時に、氏名、在留資格、在留期間などを確認し、厚生労働大臣(ハローワーク)へ届け出ることを義務付けています。

届出の対象は、事業主に雇用される外国人労働者(特別永住者、在留資格「外交」・「公用」の者を除く。)であり、数値は令和2年10月末時点で事業主から提出のあった届出件数を集計したものです。

国籍別外国人労働者数の推移

	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年	構成比
外国人労働者総数	1,460,463	1,658,804	1,724,328	1,727,221	1,822,725	100.0%
中国（香港、マカオを含む）	389,117	418,327	419,431	397,084	385,848	21.2%
韓国	62,516	69,191	68,897	67,638	67,335	3.7%
フィリピン	164,006	179,685	184,750	191,083	206,050	11.3%
ベトナム	316,840	401,326	443,998	453,344	462,384	25.4%
ネパール	81,562	91,770	99,628	98,260	118,196	6.5%
インドネシア	41,586	51,337	53,395	52,810	77,889	4.3%
ミャンマー	21,611	27,798	31,410	34,501	47,498	2.6%
ブラジル	127,392	135,455	131,112	134,977	135,167	7.4%
ペルー	28,686	29,554	29,054	31,381	31,263	1.7%
G7等（注2）	77,505	81,003	80,414	78,621	81,175	4.5%
うちアメリカ	32,976	34,454	33,697	33,141	34,178	1.9%
うちイギリス	12,236	12,352	12,330	11,917	12,470	0.7%
その他	149,642	173,358	182,239	187,522	209,920	11.5%

注1：各年10月末現在。

注2：G7等とは、フランス、アメリカ、イギリス、ドイツ、イタリア、カナダ、オーストラリア、ニュージーランド、ロシアをいう。

産業別外国人労働者数の推移

(単位:人)

	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年	構成比
外国人労働者総数	1,460,463	1,658,804	1,724,328	1,727,221	1,822,725	100.0%
建設業	68,604	93,214	110,898	110,018	116,789	6.4%
製造業	434,342	483,278	482,002	465,729	485,128	26.6%
情報通信業	57,620	67,540	71,284	70,608	75,954	4.2%
卸売業、小売業	186,061	212,528	232,014	228,998	237,928	13.1%
宿泊業、飲食サービス業	185,050	206,544	202,913	203,492	208,981	11.5%
教育、学習支援業	69,764	70,941	71,775	73,506	76,854	4.2%
医療、福祉	26,086	34,261	43,446	57,788	74,339	4.1%
サービス業（他に分類されないもの）	230,510	266,503	276,951	282,127	295,700	16.2%
その他	202,426	223,995	233,045	234,955	251,052	13.8%

注1：各年10月末現在。

注2：産業分類は、日本標準産業分類（平成25年10月改定）に対応している。

厚生労働省「『外国人雇用状況』の届出状況」より作成

外国人労働者の入管法における在留資格

① 専門的・技術的分野の在留資格

「教授」「芸術」「宗教」「報道」「高度専門職」「経営・管理」「法律・会計業務」
「医療」「技術・人文知識・国際業務」「研究」「教育」「企業内転勤」「介護」
「興行」「技能」
「特定技能」

入管法改正によって新設
(2019年4月施行)

② 特定活動

経済連携協定(EPA)に基づく、インドネシア、フィリピン、ベトナム人の看護師・介護福祉士候補者、ワーキングホリデー等)

③ 技能実習

雇用契約に基づき、技能等を修得等する外国人

技能実習法
(2017年11月施行)

④ 資格外活動(留学生のアルバイト等)

資格外活動の許可を受けて、在留資格で認められた活動以外の活動で収入・報酬を受け取るもの

⑤ 身分に基づき在留する者

在留中の活動に制限はない ⇒ 就労活動可

「永住者」「日本人の配偶者等」「永住者の配偶者等」「定住者」(日系3世等)

在留資格別外国人労働者数

(単位:人)

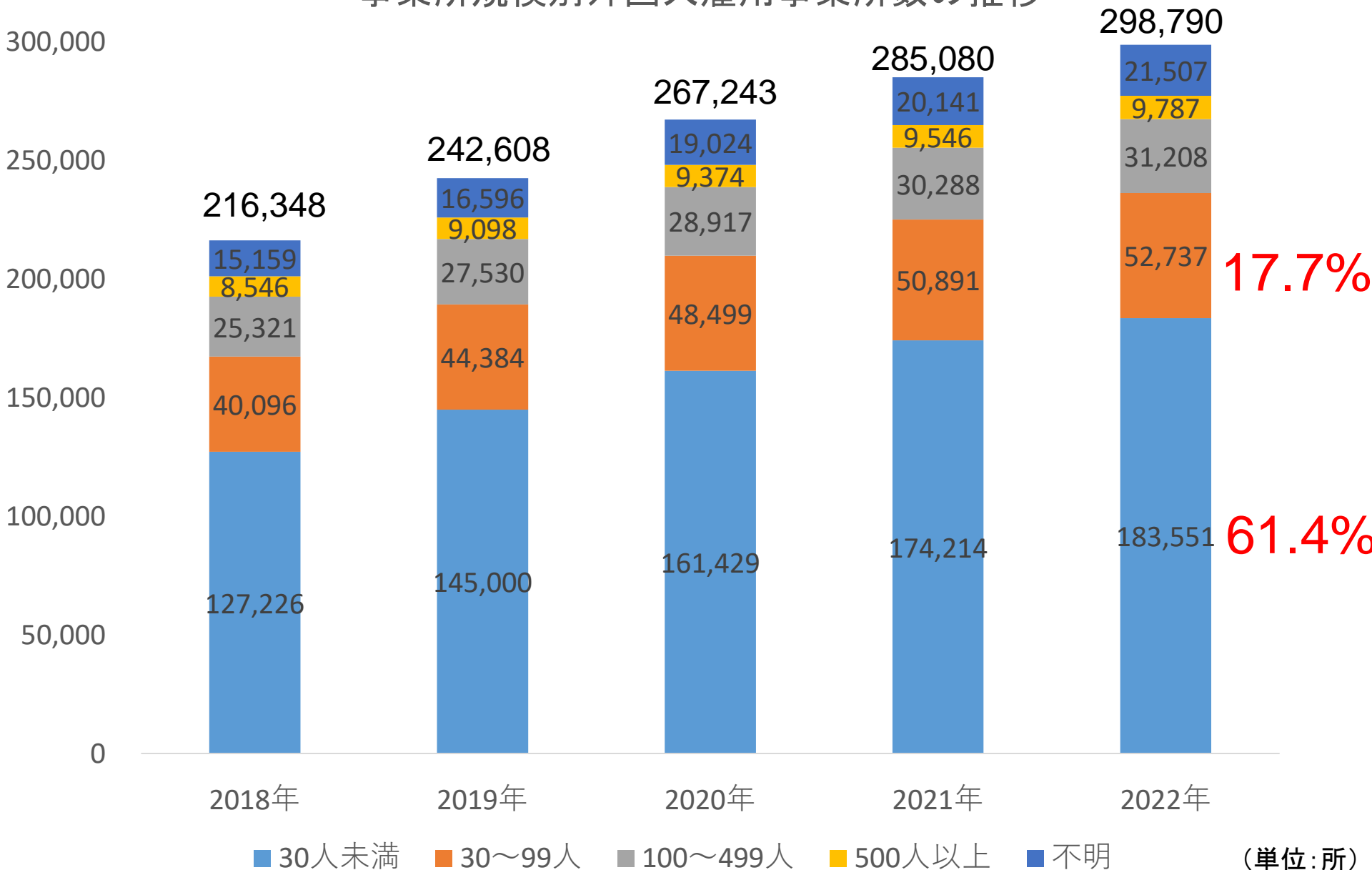
	2020年	2021年	2022年	構成比
外国人労働者総数	1,724,328	1,727,221	1,822,725	100.0%
①専門的・技術的分野の在留資格 (注2)	359,520	394,509	479,949	26.3%
うち技術・人文知識・国際業務	282,441	291,192	318,850	17.5%
うち特定技能	7,262	29,592	79,054	4.3%
②特定活動 (注3)	45,565	65,928	73,363	4.0%
③技能実習	402,356	351,788	343,254	18.8%
④資格外活動	370,346	334,603	330,910	18.2%
うち留学	306,557	267,594	258,636	14.2%
⑤身分に基づく在留資格	546,469	580,328	595,207	32.7%
うち永住者	322,092	345,460	357,434	19.6%
うち日本人の配偶者等	95,226	98,881	99,639	5.5%
うち永住者の配偶者等	15,510	16,589	17,126	0.9%
うち定住者	113,641	119,398	121,008	6.6%
⑥不明	72	65	42	0.0%

注1:各年10月末現在。

注2:「専門的・技術的分野の在留資格」には、在留資格「教授」「芸術」「宗教」「報道」「高度専門職1号・2号」「経営・管理」「法律・会計業務」「医療」「研究」「教育」「技術・人文知識・国際業務」「企業内転勤」「介護」「興行」「技能」「特定技能」が含まれる。

注3:在留資格「特定活動」に該当する活動には、外交官等の家事使用人、ワーキング・ホリデー、経済連携協定に基づく外国人看護師・介護福祉士候補者等が含まれる。

事業所規模別外国人雇用事業所数の推移



注1：各年10月末現在。

外国人雇用の効果・留意点

<留意点>

- 言語、文化、宗教の違い
- 社内の理解、地域社会からの理解
- 煩雑な手続、制度・ルールを理解 など

<効果>

- 人材の確保・育成
- 作業手順の見直し、マニュアル化、安全教育
⇒作業効率の改善
- 社内の活性化
⇒多様性がもたらすアイデア
- 海外進出や取引への足がかり など

持続可能な社会に向けた政策 と外国人労働者の人権

—企業に求められる責任—

「持続可能な開発目標」(Sustainable Development Goals: SDGs)」

2030年までの国際目標(17のゴール・169のターゲット)



E:環境

S:社会

G:ガバナンス

環境・社会・ガバナンス(ESG)

<ESG要因の例>

E:環境	S:社会	G:ガバナンス
<ul style="list-style-type: none">▪ 気候変動▪ 資源の枯渇▪ 廃棄物▪ 汚染▪ 森林減少	<ul style="list-style-type: none">▪ 人権▪ 現代奴隷制▪ 児童労働▪ 労働条件▪ 従業員関係	<ul style="list-style-type: none">▪ 贈賄および腐敗▪ 役員報酬▪ 取締役会 / 理事会の多様性および構成▪ ロビー活動および政治献金▪ 税務戦略

SDGsと移住労働者

8 働きがいも
経済成長も



ゴール8

「働きがいも経済成長も」

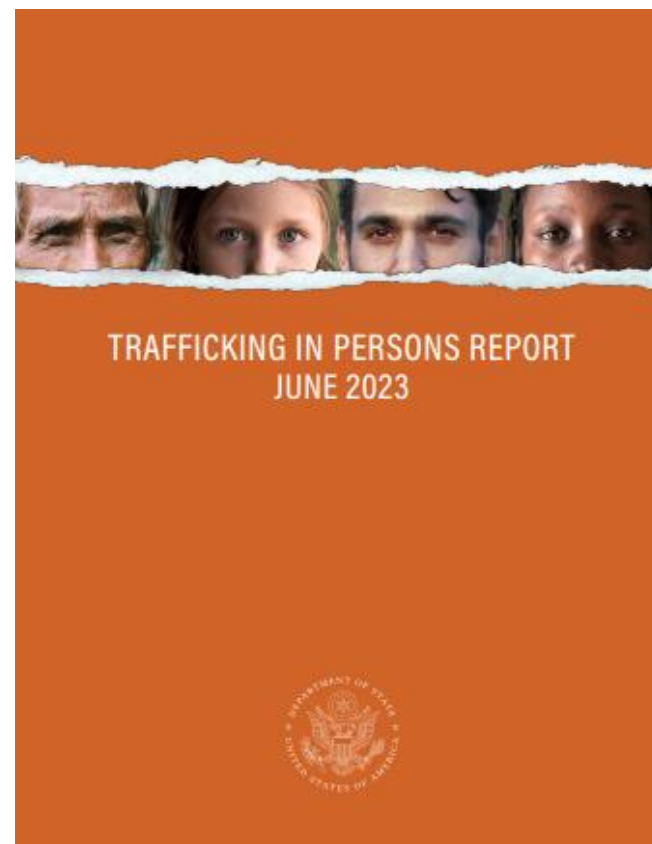
ターゲット8

「移住労働者、特に女性の移住労働者や不安定な雇用状態にある労働者など、すべての労働者の権利を保護し、安全・安心な労働環境を促進する。」

米国国務省「2023年人身取引報告書」 (日本に関する部分)

- 人身取引の事案は、技能実習制度において引き続き起きている。
- 特定技能ビザ制度下の外国人労働者の一部(元技能実習生を含む)が、人身取引の危険性にさらされている可能性がある。

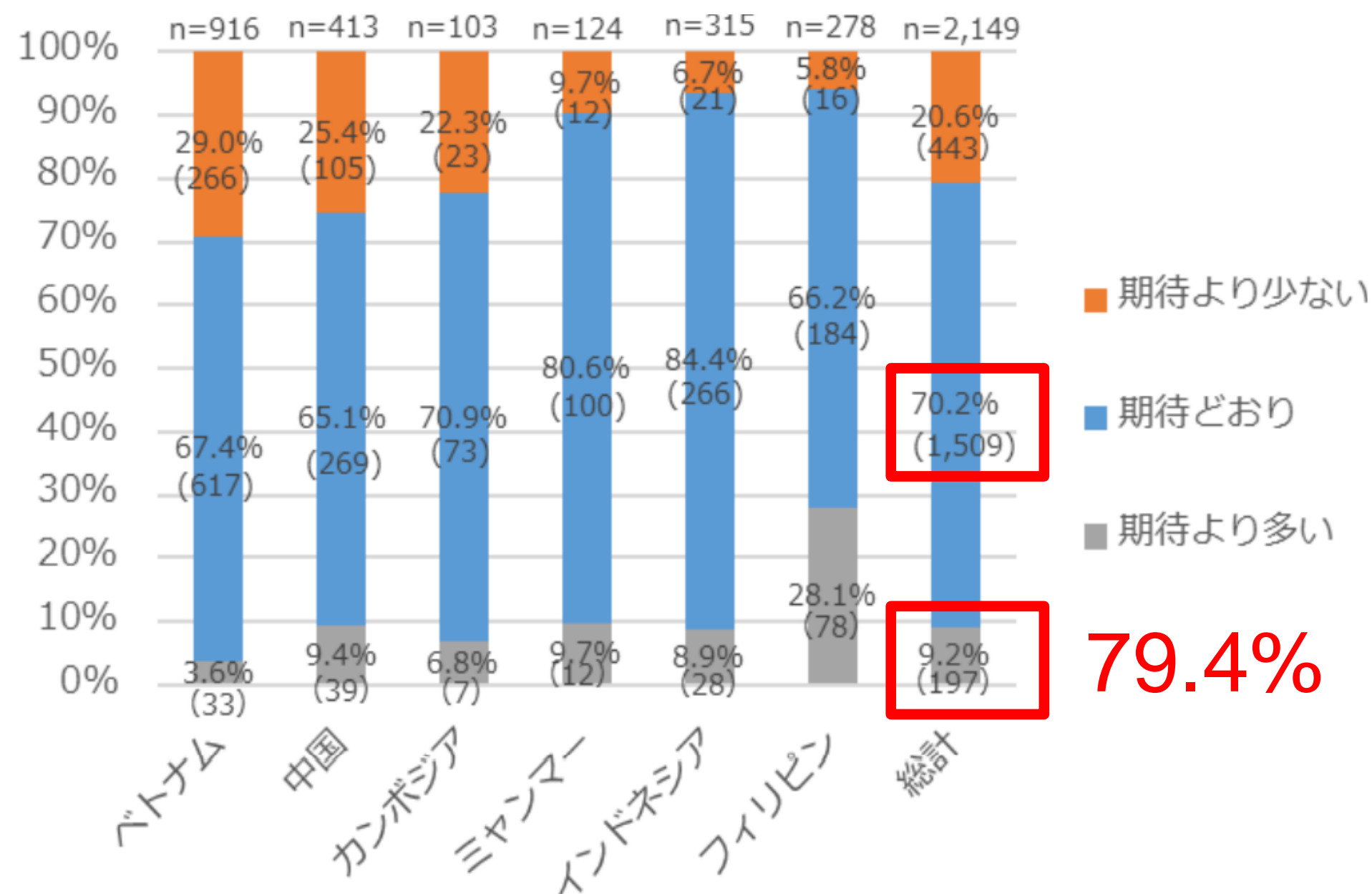
(一部抜粋)



米国国務省ホームページ

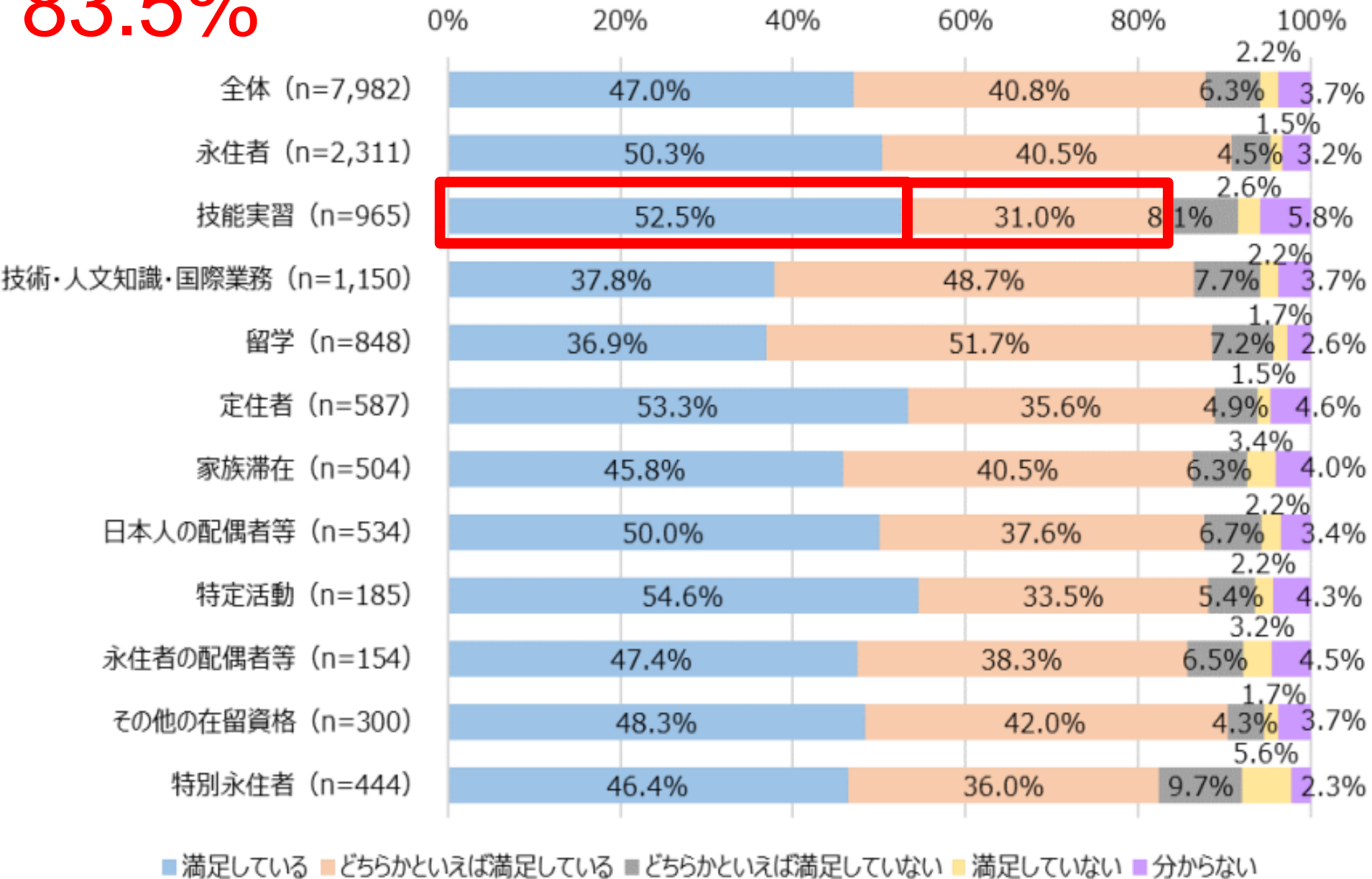
<https://www.state.gov/reports/2023-trafficking-in-persons-report/japan>

「実際に受け取る給料は来日前にその実習先でもらえると期待した金額に比べてどう感じていますか？」への回答(n=2,149)



在留資格別 生活環境全般の満足度(単一回答)

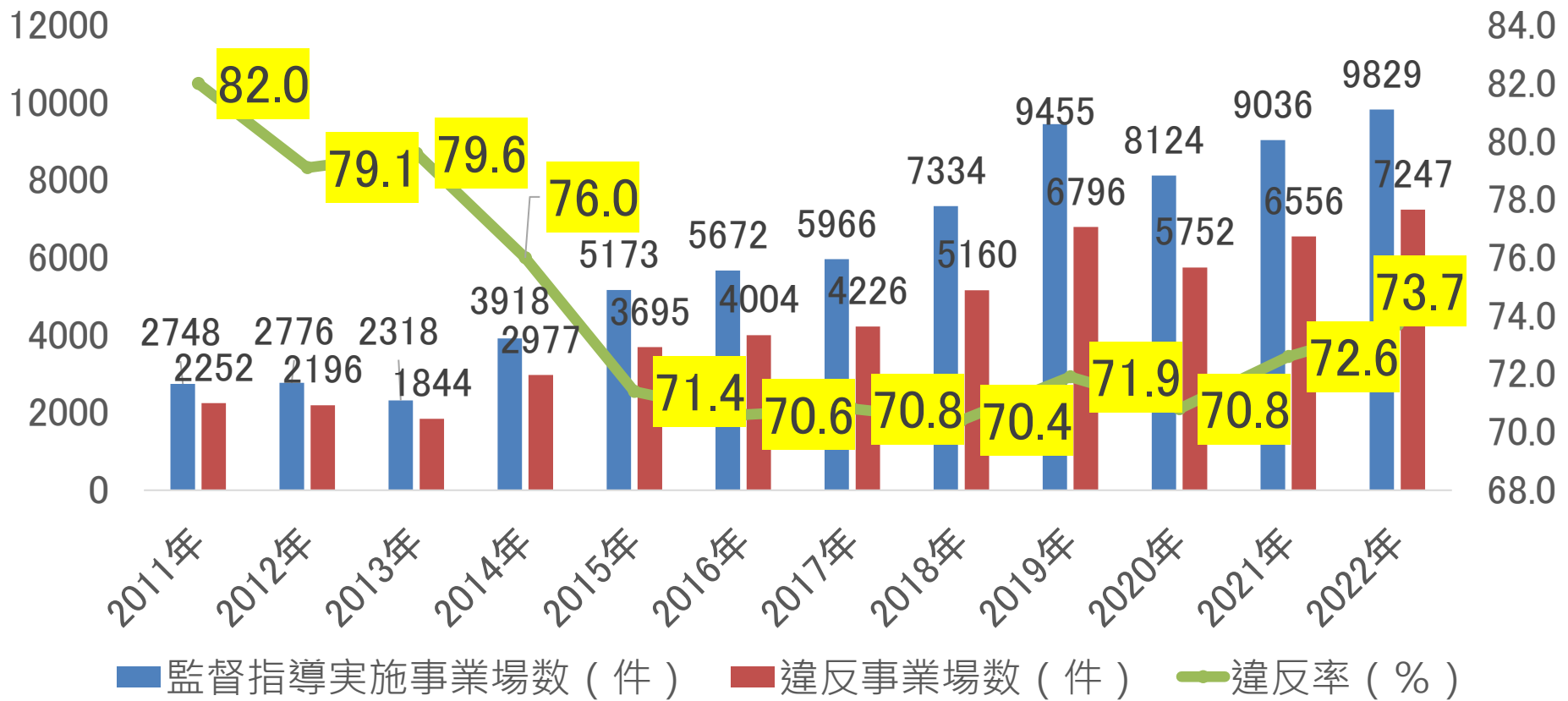
83.5%



労働基準監督機関による監督指導の状況

実習実施者(技能実習生が在籍している事業所)における労働関係法令違反(労働基準監督機関による監督指導結果)

- ・労働基準監督機関による監督指導件数の大幅な増加
- ・2010年の改正入管法(在留資格「技能実習」)施行後、違反率は低下
- ・2017年の技能実習法施行後、違反率は横ばいで推移するも、近年上昇傾向



(注)違反は実習実施者に認められたものであり、日本人労働者に関する違反も含まれる

労働基準監督機関による監督指導の状況

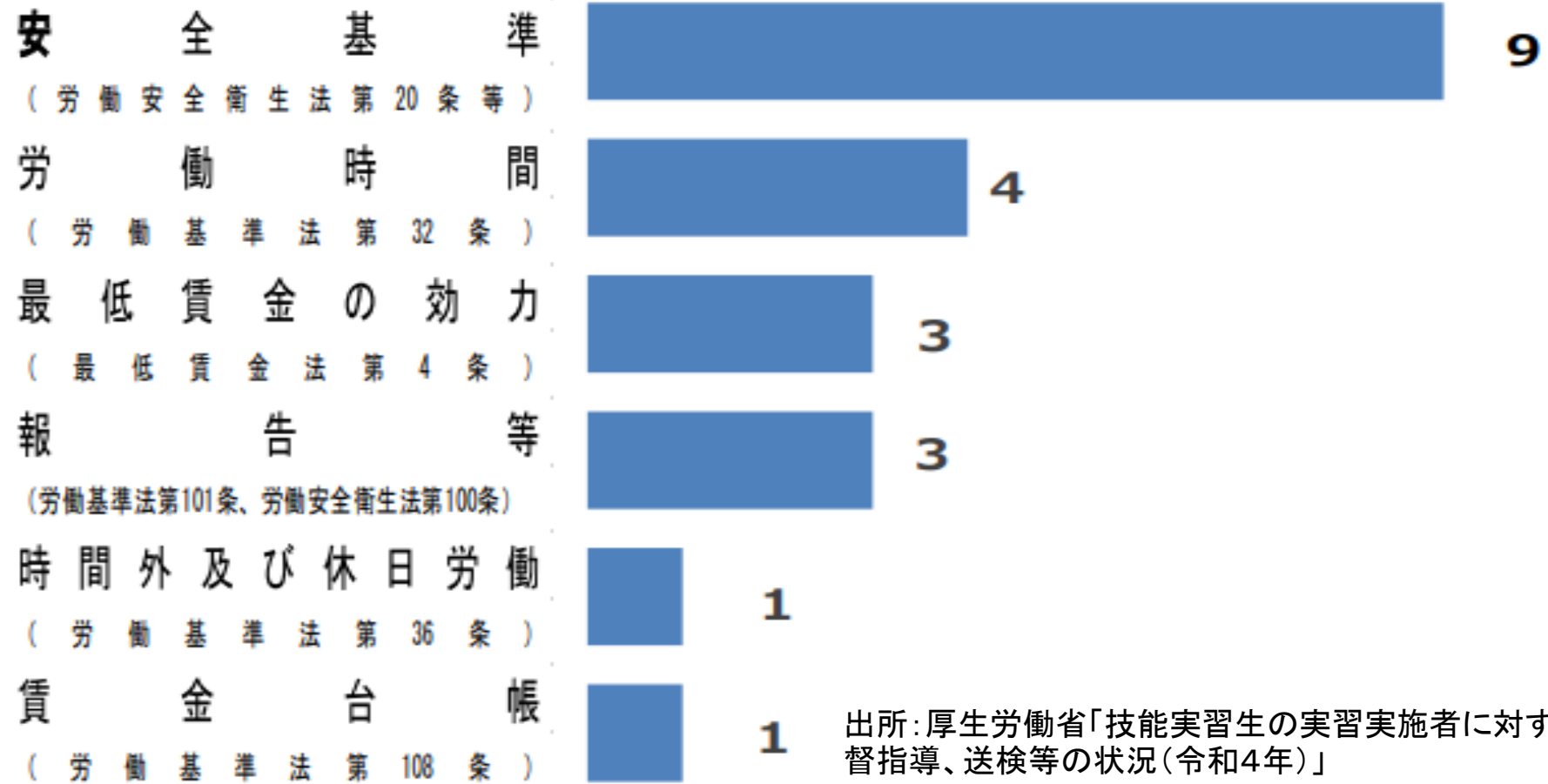
2022年の送検件数:21件

(技能実習生に関する重大・悪質な労働基準関係法令違反が認められた事案)

事例

○違法な時間外労働を行わせた疑いで送検

○プレス機械作業主任者に、操作切替えキーを保管させなかった疑いで送検



出所:厚生労働省「技能実習生の実習実施者に対する監督指導、送検等の状況(令和4年)」

労働基準監督機関による監督指導の状況

主な業種に対する監督指導の状況(2022年)

主な業種	監督指導 実施事業場数	違反事業場数 (違反率)	主な違反事項		
			安全基準	衛生基準	労働時間
機械・金属	3,000	2,023 (67.4%)	安全基準 857(28.6%)	衛生基準 633(21.1%)	労働時間 439(14.6%)
食料品製造	1,479	1,072 (72.5%)	安全基準 513(34.7%)	労働時間 280(18.9%)	医師等からの 意見聴取 209(14.1%)
繊維・衣服	466	318 (68.2%)	年次有給休暇 97(20.8%)	割増賃金の 支払 82(17.6%)	医師等からの 意見聴取 77(16.5%)
建設	1,853	1,542 (83.2%)	割増賃金の 支払 521(28.1%)	年次有給休暇 404(21.8%)	医師等からの 意見聴取 375(20.2%)
農業	249	186 (74.7%)	賃金の支払 65(26.1%)	年次有給休暇 45(18.1%)	安全基準 39(15.7%)
<参考> 全業種	9,829	7,247 (73.7%)	安全基準 2,326(23.7%)	割増賃金の 支払 1,666(16.9%)	医師等からの 意見聴取 1,583(16.1%)

出所:厚生労働省「技能実習生の実習実施者に対する監督指導、送検等の状況(令和3年)」

技能実習生受入人数が多い業種に対する監督指導の状況(2018年)

主な業種	監督指導 実施事業場数	違反事業場数 (違反率)	主な違反事項		
機械・金属	2,830	1,937 (68.4%)	労働時間 707(25.0%)	安全基準 692(24.5%)	衛生基準 389(13.7%)
食料品製造	1,271	936 (73.6%)	安全基準 423(33.3%)	労働時間 351(27.6%)	割増賃金の 支払 181(14.2%)
繊維・衣服	782	502 (64.2%)	割増賃金の 支払 155(19.8%)	労働時間 111(14.2%)	賃金台帳 84(10.7%)
建設	659	474 (71.9%)	安全基準 139(21.1%)	割増賃金 134(20.3%)	賃金台帳 98(14.9%)
農業	184	124 (67.4%)	安全基準 39(21.2%)	賃金の支払 32(17.4%)	労働条件の 明示 20(10.9%)
<参考> 全業種	7,334	5,160 (70.4%)	労働時間 1,711(23.3%)	安全基準 1,670(22.8%)	割増賃金の 支払 1,083(14.8%)

技能実習生の失踪

	①失踪技能実習生の人数	②前年末の在留技能実習生と当年新規入国した技能実習生の合計人数	③ ①の②に対する割合
2014年	4,847人	237,739人	約2.0%
2015年	5,803人	264,630人	約2.2%
2016年	5,058人	298,786人	約1.7%
2017年	7,089人	356,276人	約2.0%
2018年	9,052人	424,394人	約2.1%
2019年	8,796人	517,232人	約1.7%
2020年	5,885人	494,798人	約1.2%
2021年	7,167人	401,623人	約1.8%

2014年から2018年は、法務省 技能実習制度の運用に関するプロジェクトチーム「調査・検討結果報告書」平成31年3月28日 p.49、2019年から2021年は、法務省公表資料を基に作成。

○技能実習生が失踪する理由
一賃金に関する項目が多い

- 1位 残業時間等不適正
- 2位 書類不備(重大)
- 3位 割増賃金不払い
- 4位 賃金からの過大控除
- 5位 契約賃金違反

法務省 技能実習制度の運用に関するプロジェクトチーム「調査・検討結果報告書」平成31年3月28日 p.11 より作成

※送出国における高額な手数料

※失踪者数は景気動向によっても増減

実習実施者を対象としていない監督指導結果

2015年度から2020年度までの違反率(平均): **72.7%**

年	事項	監督実施事業場	労働基準法などの法令違反あり	違反率	主な違反事項別事業所数		
					違法な長時間労働	賃金不払残業があったもの	過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの
2015年度		4,861	3,823	78.6%	2,917	500	753
2016年度		10,059	6,659	66.2%	4,416	637	1,043
2017年度		25,676	18,061	70.3%	11,592	1,868	2,773
2018年度		29,097	20,244	69.6%	11,766	1,874	3,510
2019年度		32,981	25,770	78.1%	15,593	2,559	6,419
2020年度		24,042	17,594	73.2%	8,904	1,551	4,628

出所: 厚生労働省発表資料「長時間労働が疑われる事業所に対する監督指導結果」各年度版

ビジネスと人権

12 つくる責任
つかう責任



2011年国連人権理事会
「ビジネスと人権に関する指導原則」

<各国の対応>

イギリス:現代奴隷法(2015年)

米国:カリフォルニア州サプライチェーン透明法(2012年)

フランス:企業注意義務法(2017年)

ドイツ:サプライチェーン・デュー・ディリジェンス法(2023年)

カナダ:サプライチェーン強制労働・児童労働対策法(2024年)

日本政府:「ビジネスと人権」に関する行動計画(2020-2025)
(2020年10月)

「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」(2022年9月)

⇒サプライチェーンに人権尊重の取組、情報開示

※外国人雇用事業所の多くは、サプライヤー(下請け)の中小企業

「ビジネスと人権」に関する行動計画(2020—2025)

ビジネスと人権に関する行動計画に係る関係府省庁連絡会議

分野別行動計画

- ・人権を保護する国家の義務に関する取組
- ・人権を尊重する企業の責任を促すための政府による取組
- ・救済へのアクセスに関する取組

横断的事項

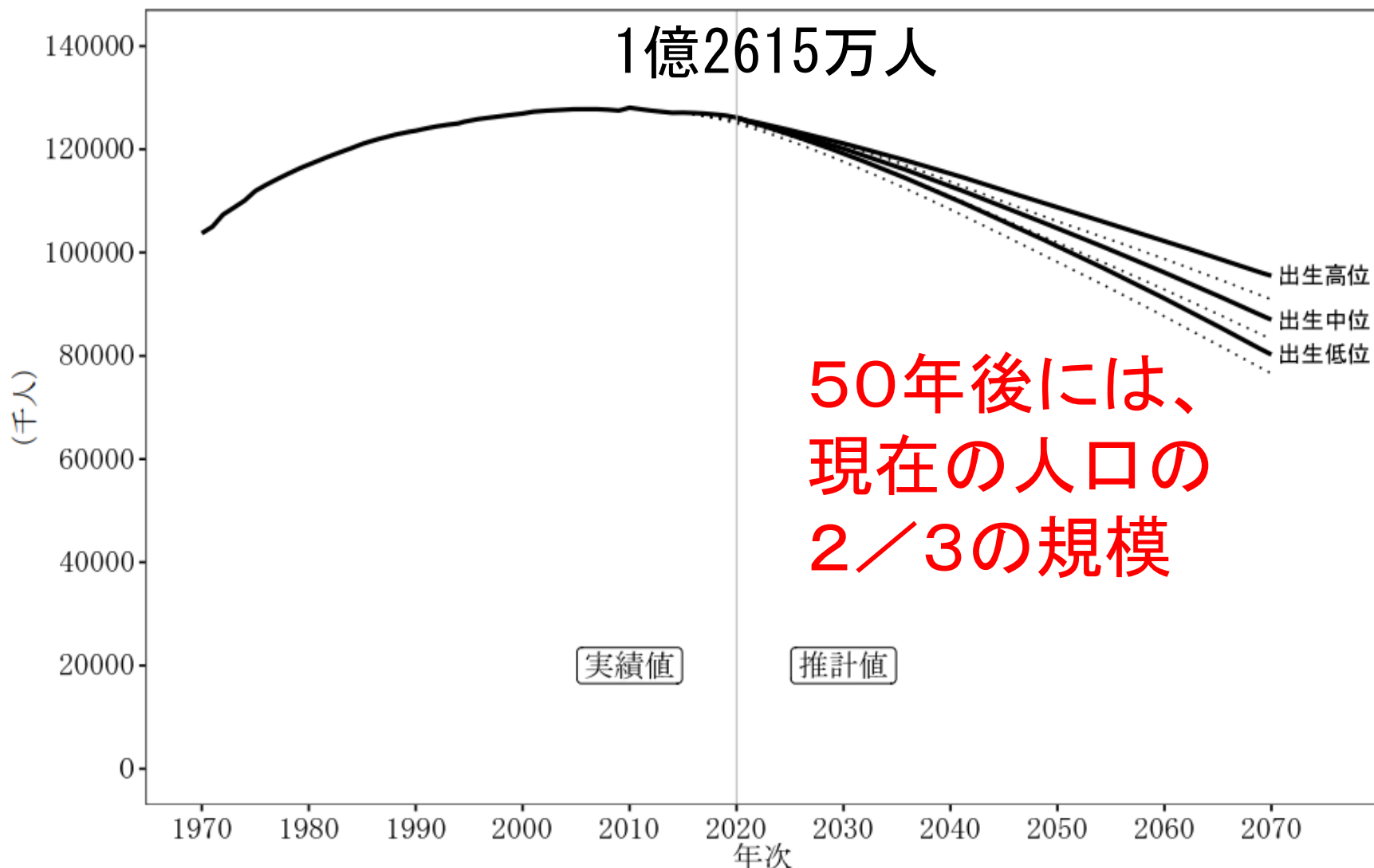
- ・労働(ディーセント・ワークの促進等)
 - ・子どもの権利の保護・促進
 - ・新しい技術の発展に伴う人権
 - ・消費者の権利・役割
 - ・法の下での平等(障害者, 女性, 性的指向・性自認等)
 - ・外国人材の受入れ・共生
- ➔ 共生社会実現に向けた外国人材の受入れ環境整備の充実・推進

多文化共生・外国人との共生

—多文化社会の「共創」(co-creation)に向けて—
政府・企業・地域社会の取組

日本の総人口はどのように推移するか

図1-1 総人口の推移 —出生中位・高位・低位（死亡中位）推計—



実線は今回推計、破線は前回推計。

日本の総人口はどのように推移するか

(単位：千人)

	総数	日本人	外国人	外国人比率
2020年	126,146	123,399	2,747	2.2%
2030年	120,116	115,912	4,204	3.5%
2040年	112,837	106,982	5,856	5.2%
2050年	104,686	97,395	7,291	7.0%
2060年	96,148	87,670	8,478	8.8%
2070年	86,996	77,606	9,390	10.8%

注：出生中位・死亡中位推計

合計特殊出生率：1.36、平均寿命：男：85.89年、女：91.94年

長期の外国人入国超過数：2040年に16万3791人

長期の日本人入国超過率：2015～2019年の平均水準を仮定した中位推計

総人口に占める移民の割合(再掲)

	2000	2020
先進地域	8.7%	12.4%
イギリス	8.0%	13.8%
ドイツ	11.0%	18.8%
フランス	10.6%	13.1%
アメリカ	12.4%	15.3%
オーストラリア	23.1%	30.1%
日本	1.3%	2.2%
韓国	0.5%	3.4%
シンガポール	33.6%	43.1%

移民が多い国・地域(上位10か国)

(百万人)

2000

2015

2020

	国・地域	
1	アメリカ	35
2	ロシア	12
3	ドイツ	9
4	インド	6
5	フランス	6
6	ウクライナ	6
7	カナダ	6
8	サウジアラビア	5
9	イギリス	5
10	オーストラリア	4

	国・地域	
1	アメリカ	48
2	ロシア	12
3	サウジアラビア	11
4	ドイツ	10
5	イギリス	8
6	UAE	8
7	フランス	8
8	カナダ	7
9	オーストラリア	7
10	スペイン	6

	国・地域	
1	アメリカ	51
2	ドイツ	16
3	サウジアラビア	13
4	ロシア	12
5	イギリス	9
6	UAE	9
7	フランス	9
8	カナダ	8
9	オーストラリア	8
10	スペイン	7

U.N. Population Division(2020) “International Migrant Stock 2020”より作成



September 2022

Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Marriage

International Labour Organization (ILO), Walk Free, and International Organization for Migration (IOM), Geneva, 2022

成人移民労働者の強制労働に直面するリスクは成人非移民労働者に比べてより高く、**3倍以上**である。

ILO(国際労働機関)ホームページ

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ippec/documents/publication/wcms_854733.pdf

杉田昌平弁護士

「外国人雇用におけるビジネスと人権 一移住労働者の脆弱性に着目して一」

多文化共生ポータルサイト(自治体国際化協会)

コラム「多文化共創とコミュニティ」2022年7月1日

外国人労働者の人権侵害が生じる原因

⇒ 移住労働者の「**脆弱性**」

※ 関係者(国・地域・企業・業界・個人等)による
移住労働者の「脆弱性」軽減に向けた取組の必要性

政府の施策（共生施策）

- 地域の国際化と多文化共生

総務省

- ・「地域における多文化共生推進プラン」(2006年3月)
- ・「地域における多文化共生推進プラン改訂版」(2020年9月)

- 外国人との共生

外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議

2018年12月「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」
(以後毎年改訂)

2022年6月「外国人との共生社会の実現に向けたロードマップ」
(2023年6月一部変更)

ロードマップと総合的対応策

外国人との共生社会の実現に向けたロードマップ

- ・ 対象期間（5年間：2026年度まで）
- ・ 目指すべき外国人との共生社会のビジョン（3つのビジョン）
 - ①安全・安心な社会、②多様性に富んだ活力ある社会、③個人の尊厳と人権を尊重した社会
- ・ 取り組むべき中長期的な課題（4つの重点事項）101施策
 - ① 円滑なコミュニケーションと社会参加のための日本語教育等の取組
 - ② 外国人に対する情報発信・外国人向けの相談体制の強化
 - ③ ライフステージ・ライフサイクルに応じた支援
 - ④ 共生社会の基盤整備に向けた取組

外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策

- ・ 在留資格「特定技能」の創設を踏まえつつ、外国人材の受入れ・共生のための取組を、政府一丸となって、より強力に、かつ、包括的に推進していくという観点から策定
- ・ 外国人との共生社会のビジョン、中長期的な観点はなく、短期的な課題へ対応するもの
- ・ 毎年改訂
令和5年度改訂（2023年6月）217施策

企業の取組

- 外国人雇用と人権＝企業にとって重大なリスクに発展する可能性
- 人権意識・人権への配慮(希薄な人権意識がハラスメント(暴力、暴言、セクハラ・パワハラ)の一因)
- サービス残業、長時間労働、休暇、労務管理、安全衛生、労災防止対策
- 個人の尊厳と人権の尊重、プライバシー保護、ジェンダー平等
- 社員に対する人権教育、指導員の配置
- コミュニケーション、日本語学習

日本語等の入国後講習



国際女性デー

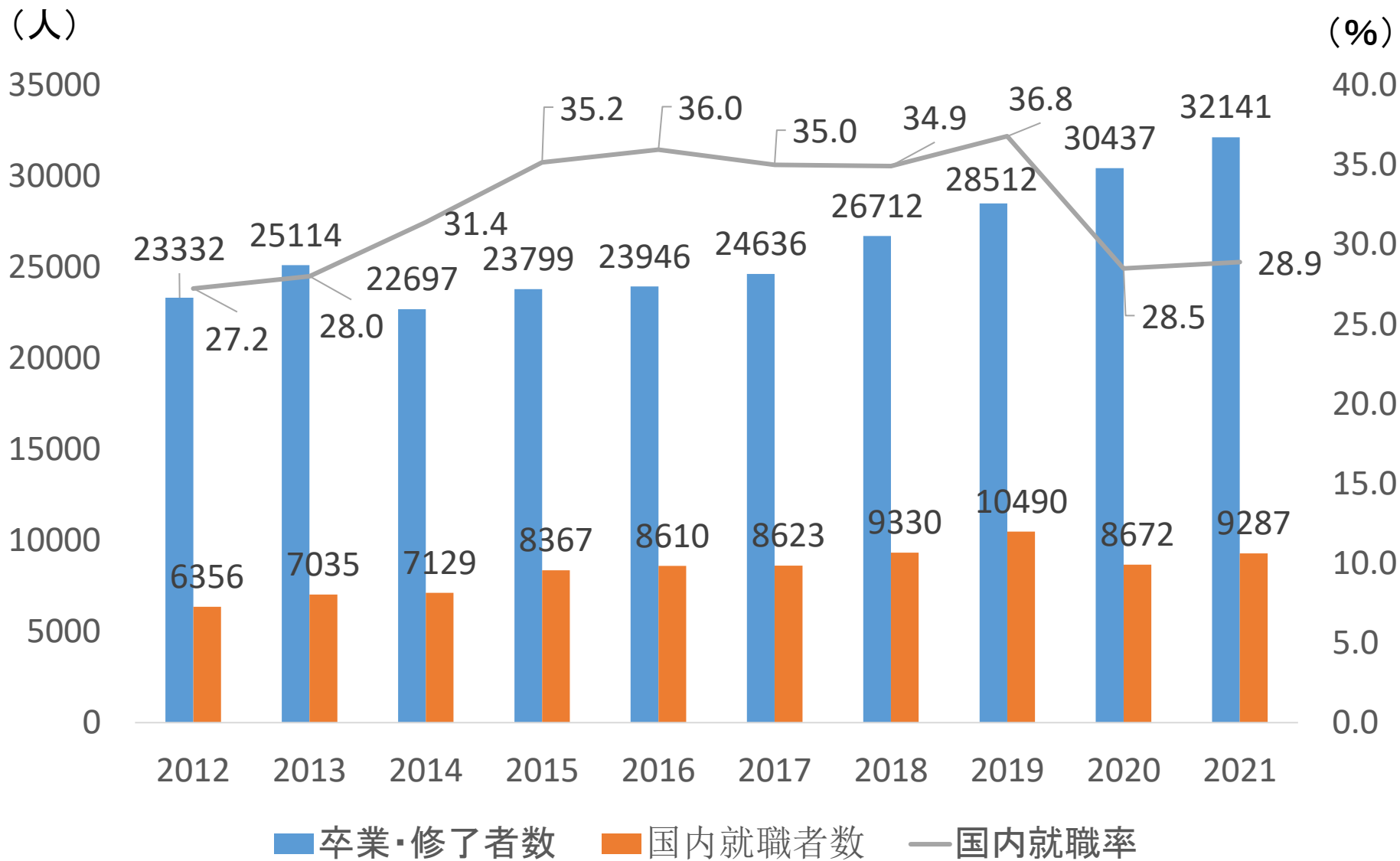


株式会社ワールドディング提供

社内の交流イベント(書初め)



大学・大学院における外国人留学生の卒業・修了者数、国内就職者数及び国内就職率の推移



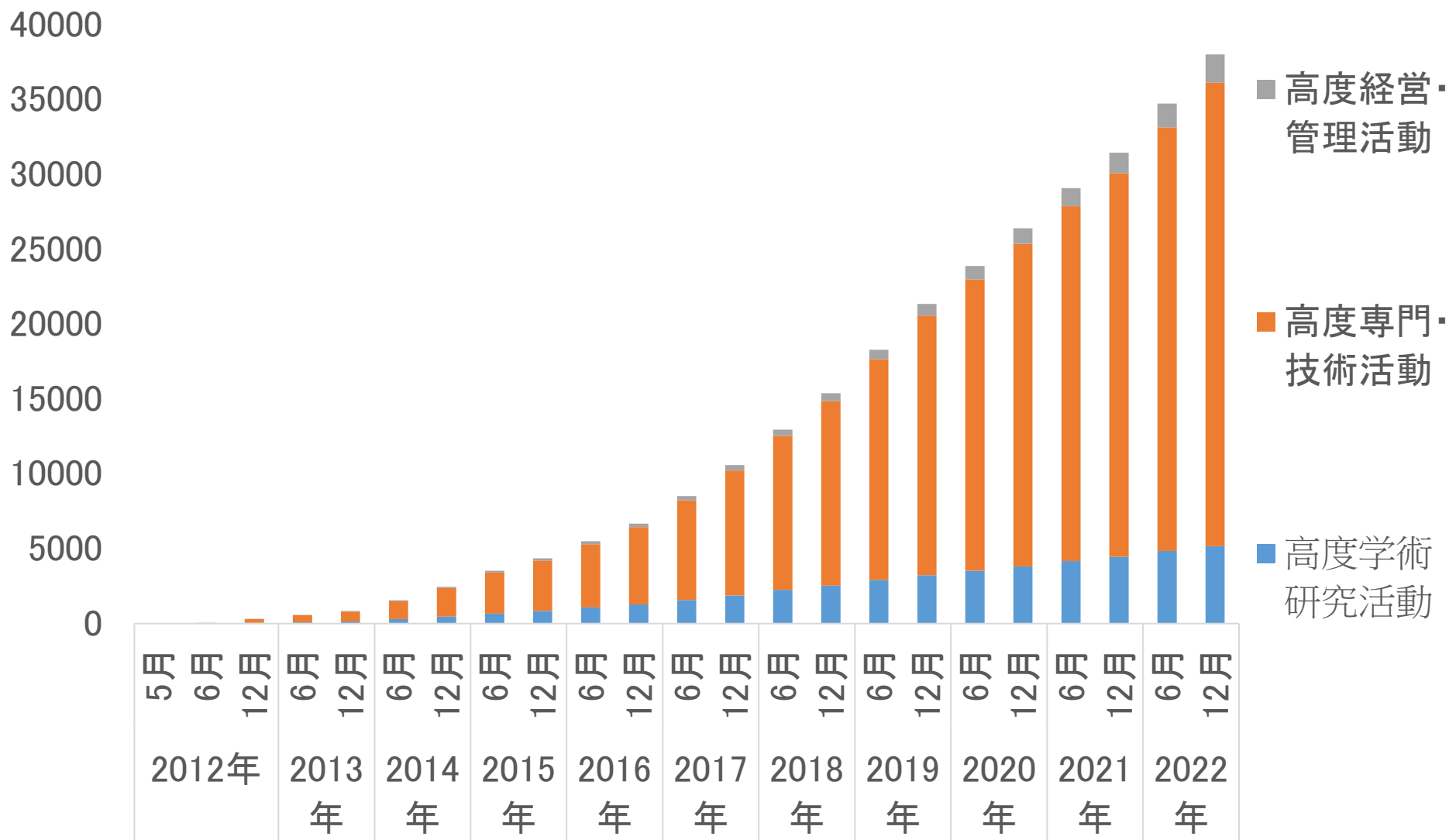
備考: 卒業・修了者数及び国内就職者数は「博士課程」「修士課程」「専門職学位課程」「大学(学部)」の合計。卒業・修了者数からは「不明」の人数を除いている。

資料: 外国人留学生進路状況・学位授与状況調査結果(2020年度以前)及び2021年度外国人留学生進路状況調査より経済産業省が作成。

出所: 経済産業省「令和5年版通商白書」p.226

高度外国人材受入れを促進

(件)



出典：出入国在留管理庁「高度人材の受入れ状況等について」
出所：経済産業省「令和5年版通商白書」p.219

日本の人権尊重ガイドライン

「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」(2022年9月)

○人権方針策定・公表

○人権デュー・ディリジェンスの実施

○救済措置の整備

「日本企業のサプライチェーンにおける人権に関する取組状況のアンケート調査」(2021年11月)

日本企業のビジネスと人権への取組状況に関する調査

(対象企業2786社に対し、回答企業数760社)

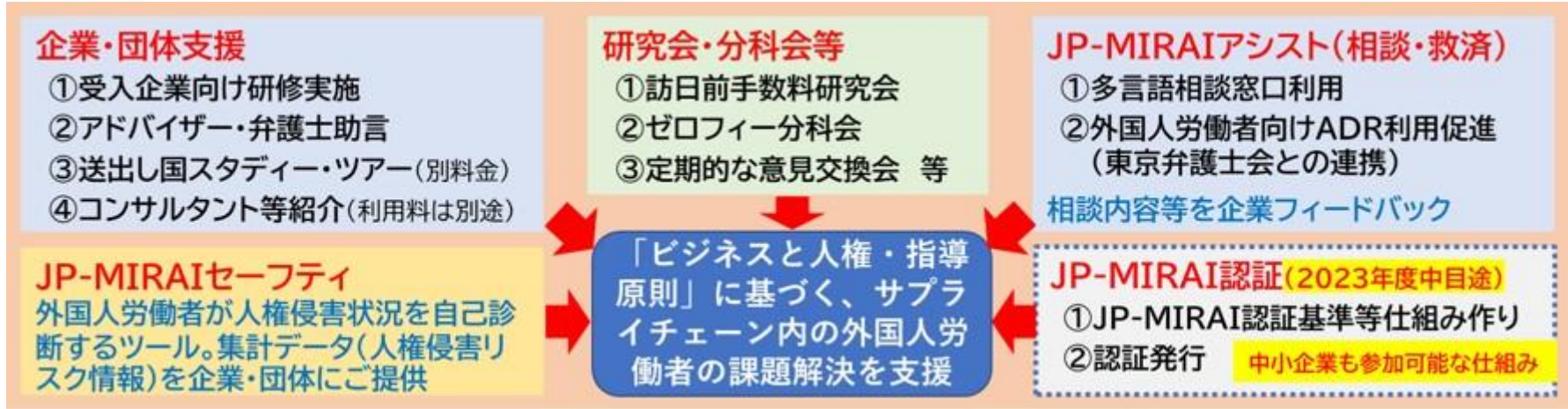
- 人権方針を策定している企業は約7割
- 人権デュー・ディリジェンスを実施している企業は約5割程度
- 人権を尊重する経営を実践する上での課題
サプライチェーン上における人権尊重の対応状況を評価する手法が確立されていない」
サプライチェーン構造が複雑で、対象範囲の特定が難しい
十分な人員・予算を確保できない
- 人権を尊重する経営を実践した結果、得られた成果・効果
「自社内の人権リスクの低減」
「SDGsへの貢献」
「サプライチェーンにおける人権リスクの低減」
「ESG評価機関からの評価向上」

日本企業の人権デューディリジェンス事例

人権尊重の取り組み項目	企業の事例								
人権方針の策定	<ul style="list-style-type: none"> ・ハンドブックの作成・配布等を通じた人権方針の周知・浸透に向けた試み(キヤノン) ・CSR調達対応の社内教育を提供(帝人フロンティア) ・サプライヤー向け CSR調達ガイドラインを周知、安定的な生産発注に配慮(三起商行) 								
人権デューディリジェンス <table border="1" data-bbox="112 539 529 1189"> <tr> <td data-bbox="112 539 529 661">①負の影響の特定・評価</td> <td data-bbox="529 439 1908 661"> <ul style="list-style-type: none"> ・調達方針に基づいたサプライヤー向けアンケートの定期的な実施(ブラザー工業) マルチ・ステークホルダー・イニシアチブの活用(ファーストリテイリング) </td> </tr> <tr> <td data-bbox="112 661 529 986">②負の影響の停止・防止・軽減</td> <td data-bbox="529 661 1908 986"> <ul style="list-style-type: none"> ・現場との対話を通じて生産工場の労働安全衛生について改善(ワコー) ・サプライヤーの評価・発注量の決定時にサステナビリティ項目を考慮(アシックス) ・従業員との対話を通じた労働安全衛生文化の推進(パナソニック・デバイス・ベトナム) </td> </tr> <tr> <td data-bbox="112 986 529 1108">③取り組みの実効性の評価</td> <td data-bbox="529 986 1908 1108"> <ul style="list-style-type: none"> ・現地駐在員が直接本社に報告する週報の運用により、労働環境をモニタリング(小島衣料) </td> </tr> <tr> <td data-bbox="112 1108 529 1189">④説明・情報開示</td> <td data-bbox="529 1108 1908 1189"> <ul style="list-style-type: none"> ・ステークホルダーからのフィードバックを念頭においた情報開示(東芝) </td> </tr> </table>	①負の影響の特定・評価	<ul style="list-style-type: none"> ・調達方針に基づいたサプライヤー向けアンケートの定期的な実施(ブラザー工業) マルチ・ステークホルダー・イニシアチブの活用(ファーストリテイリング) 	②負の影響の停止・防止・軽減	<ul style="list-style-type: none"> ・現場との対話を通じて生産工場の労働安全衛生について改善(ワコー) ・サプライヤーの評価・発注量の決定時にサステナビリティ項目を考慮(アシックス) ・従業員との対話を通じた労働安全衛生文化の推進(パナソニック・デバイス・ベトナム) 	③取り組みの実効性の評価	<ul style="list-style-type: none"> ・現地駐在員が直接本社に報告する週報の運用により、労働環境をモニタリング(小島衣料) 	④説明・情報開示	<ul style="list-style-type: none"> ・ステークホルダーからのフィードバックを念頭においた情報開示(東芝) 	<ul style="list-style-type: none"> ・グローバルホットラインの設置と実効性確保のための工夫(パナソニック)
①負の影響の特定・評価	<ul style="list-style-type: none"> ・調達方針に基づいたサプライヤー向けアンケートの定期的な実施(ブラザー工業) マルチ・ステークホルダー・イニシアチブの活用(ファーストリテイリング) 								
②負の影響の停止・防止・軽減	<ul style="list-style-type: none"> ・現場との対話を通じて生産工場の労働安全衛生について改善(ワコー) ・サプライヤーの評価・発注量の決定時にサステナビリティ項目を考慮(アシックス) ・従業員との対話を通じた労働安全衛生文化の推進(パナソニック・デバイス・ベトナム) 								
③取り組みの実効性の評価	<ul style="list-style-type: none"> ・現地駐在員が直接本社に報告する週報の運用により、労働環境をモニタリング(小島衣料) 								
④説明・情報開示	<ul style="list-style-type: none"> ・ステークホルダーからのフィードバックを念頭においた情報開示(東芝) 								
救済	<ul style="list-style-type: none"> ・グローバルホットラインの設置と実効性確保のための工夫(パナソニック) 								

JP-MIRAIによる「ビジネスと人権」における協働： 責任ある外国人労働者受入れ企業協働プログラム

企業協働プログラムの全体像



企業協働プログラムの内容

①責任あるサプライチェーン(SC)管理基本プログラム	契約企業及び、契約企業から提出いただいたSC企業が各種サービスを利用でき、契約企業はSC管理情報の提供を受けられる。	研修、アドバイザー・弁護士相談、相談窓口・救済メカニズムなど
②責任あるSC管理拡張プログラム	①に加え、SCリストにない企業(Tier制限なし)の外国人労働者に関する人権侵害リスク等の情報提供も受けられる。	上記に加え、JP-MIRAI一般相談の外国人労働者に関する情報提供及び日本人労働者の相談対応(※外国人労働者と共通の課題中心)
③企業単独プログラム	契約企業(単独)での取組みの支援ツール提供を受けられる。	研修、アドバイザー相談、人権リスク情報提供、相談窓口・救済メカニズムなど

詳しくは<https://jp-mirai.org/jp/activity/program/>

外国人材共生支援全国協会による不正行為撲滅キャンペーン







2021年 外国人技能実習制度 不正行為撲滅キャンペーン

【監視団体 (送出国)】

- 送出国からのキックバック・送別接待は断ろう
- 送出国との契約は断ろう
- 偽造書類の受け渡しはやめよう

【監視団体 (日本で)】

- 技能実習法のルール通りの頻度・内容・態様で監査・訪問指導をしよう
- 技能実習生との密なコミュニケーションにより本音の理解に努めよう
- 実習実施者の経営状態を正確に把握しよう
- 外国人技能実習機構への届出や報告を確実にしよう
- 健康・怪我・病気等を理由にする不利益な取扱いはやめよう

【実習実施者】

- 技能実習生への人権侵害行為を無くそう
- 不法滞在者(失業者等)の雇用はやめよう
- 送出国からの送別接待は断ろう
- 実習計画に沿った業務・作業をさせよう
- 労働基準法をしっかりと守ろう
- 労働安全衛生法をしっかりと守ろう
- 外国人技能実習生総合保険に加入しよう
- 外国人技能実習機構や監視団体への届出や報告を確実にしよう

【技能実習生】

- 自分のキャリアと自衛のために、日本語を勉強しよう
- やむを得ず実習先の変更を希望する場合は、監視団体に相談しよう
- 失踪あっせんブローカーとは連絡を取らず、もし連絡がきた場合は監視団体に報告しよう



一般財団法人 外国人材共生支援全国協会
National Association for Global & Open Minded Communities

事業者名







2021年 外国人技能実習制度 不正行為撲滅キャンペーン

【監視団体 (送出国)】

- 送出国からのキックバック・送別接待は断ろう
 - 観光、カーシェア、マナーシブ、ホテル、フライト費用負担など
- 送出国との契約は断ろう
 - 講習書内容、送別監視書の送附、異動などはやめよう
 - 失却・途中廃棄・返還などに対して、違約金の設定はやめよう
- 偽造書類の受け渡しはやめよう
 - 新制度に準じて、監視業務に従事した経験がなくても、「技能実習の必要性を具体的に説明でき、必要費用の取崩を受けている」場合は、適切な事情があるとして技能実習が認められます。いずれの要件により認定を受ける場合も、偽造書類の受け渡しはやめよう

【監視団体 (日本で)】

- 技能実習法のルール通りの頻度・内容・態様で監査・訪問指導をしよう
 - 「訪問指導」
 - 技能実習生が泊まりで行くなど(実習実施者の収容施設に泊らなす)をしよう
 - 技能実習生が泊まらない(技能実習生に対して、泊りに行った実習が行われていない)を確認しよう
 - 「監査」
 - 技能実習実施者と技能実習生は必ず対面させよう
 - 技能実習生との対面は、監視団体の出席者の半数超(4名以上、専任等)一人は出席せよ
 - 結果は、録音・録画・資金台帳の提供だけでなく、技能実習生との面談でも適正な結果が得られなければならない、適切でない場合は確認しよう
 - 監査報告書は、監査日から10日以内に外国人技能実習機構へ提出しよう
- 技能実習生との密なコミュニケーションにより本音の理解に努めよう
 - 面談を必ず実施しよう
 - 技能実習生が相談しやすい環境づくりを心がけ、相談にはすぐに対応しよう
- 実習実施者の経営状態を正確に把握しよう
 - 業績が急激に変化しているか定期的に確認しよう
 - 債務超過の場合は経営状態を把握し、確認しよう
- 外国人技能実習機構への届出や報告を確実にしよう
 - 報告書の提出期限を守ろう
 - 事業報告書・・・毎年4月1日～5月31日
 - 変更届出書・・・変更事由発生後1ヶ月以内
 - 技能実習生実習時間等届出書(途中帰国の場合は別紙別記)
 - 実習実施者の技能実習計画期間内実習届出書の届出状況の報告しよう
- 健康・怪我・病気等を理由にする不利益な取扱いはやめよう
 - 自己都合で帰国の動向や帰国の依頼はやめよう

【実習実施者】

- 技能実習生への人権侵害行為を無くそう
 - 健康・怪我・病気等を理由にする不利益な取扱いはやめよう
 - 技能実習生への暴力・脅迫・暴言・侮辱・ハラスメント・強制労働・私生活の自由の干渉などはやめよう
 - 技能実習機構の50%程度窓口について、技能実習生に通知しよう
 - パスポート、在留カードを保管はやめよう
- 不法滞在者(失業者等)の雇用はやめよう
 - 管理カード・パスポートは、コピーだけでは認められない
 - 派遣会社から派遣される外国人材自身の管理責任、在留期間が確認いかも確認しよう
- 送出国からの送別接待は断ろう
 - 観光、カーシェア、マナーシブ、ホテル、フライト費用負担など
- 実習計画に沿った業務・作業をさせよう
 - 必須業務には時間内に90%以上従事せよ
 - 技能実習生自身が自己選択しよう
 - 実習計画・作業について迷った場合は、技能実習生監視団体や外国人技能実習機構に相談しよう
- 労働基準法をしっかりと守ろう
 - 適正な賃金(特に訪問先・休日労働の割増賃金)を確実に払おう
 - 適正な時間外労働はやめよう
 - (時間外労働・休日労働が法定の範囲内が確認しよう)
 - 休憩時間を適正に確保せよ(就業に準じ5分を確保せよ)
 - 法定3倍額(賃金台帳、出勤簿、従業員名簿)を確実に発行しよう
 - 安全で衛生的な職場を確保しよう
- 労働安全衛生法をしっかりと守ろう
 - 安全衛生管理体制をつくらせよ
 - 安全衛生委員・衛生管理者、作業主任者の確保など
 - 実習内容・作業環境を適切・雇用契約締結時・雇入時にわかりやすく説明しよう
 - 安全衛生教育をしっかりと行おう(雇入時や作業内容変更時の教育・危険有害業務に係る特別教育・職業等に対する安全衛生教育)
 - 技能実習生の安全・健康確保計画、ストレスチェック制度を実施しよう
 - 万一が事故・労災が発生した際は、速く申告・報告しよう
- 外国人技能実習生総合保険に加入しよう
 - 入国前に確実に加入手続きを行わす
- 外国人技能実習機構や監視団体への届出や報告を確実にしよう
 - 報告書の提出期限を守ろう
 - 事業報告書・・・毎年4月1日～5月31日
 - 技能実習生実習時間等届出書・・・変更事由発生後1ヶ月以内
 - 技能実習実施者の技能実習計画期間内実習届出書の届出状況の報告しよう

【技能実習生】

- 自分の身は自分で守ろう
 - 自分のキャリアと自衛のために、日本語を勉強しよう
 - やむを得ず実習先の変更を希望する場合は、監視団体に相談しよう
 - 失踪あっせんブローカーとは連絡を取らず、もし連絡がきた場合は監視団体に報告しよう



一般財団法人 外国人材共生支援全国協会
National Association for Global & Open Minded Communities

事業者名

2021年6月から開始し2022年5月末までの1年間

<https://nagomi-asia.or.jp/campaign/campaign-20210622/>

地域社会・個人の取組

地域で暮らし・働く外国人
職場と住まい(寮等)との往復、地域で「顔がみえない存在」……

- **地域社会の一員として**

例) 北海道紋別市

- ・国際交流サロン開設(茶道・華道教室、料理教室)
- ・夏の交流会(運動会)、実習生に対する日本語勉強会

(『広報もんべつ』2019年7月)

例) バディシステムによる技能実習生の生活環境支援

(公益社団法人 트레이ディングケア)

- ・日本人住民が外国人住民のバディ(相棒)になり交流
生活文化をお互いに学びあう

総務省「多文化共生事例集(令和3年版)」令和3年8月

- **地域産業の担い手として**

例) 岡山県美作市「美作市まち・ひと・しごと創生総合戦略」

技能実習生と地域との交流

2022年09月14日

2022年の地域文化体験！

監理団体：すばる事業協同組合



2022年08月31日

浜松市中野町花火大会

監理団体：竜洋オートパーツ協同組合

実習実施者：松和株式会社



出所：技能実習Days（国際人材協力機構（JITCO） ホームページ）

技能実習生と地域との交流



2020年01月
地域での訓練
竜洋オートパーク

2020年11月

「びわこ湖底ごみ回収大作戦」に
インドネシア人技能実習生も参加
滋賀産業技術育成支援協同組合



2019年09月04日

日越フットサル交流会
監理団体：福岡企業交流協同組合

出所：技能実習Daysおよび交流プラザ
(国際人材協力機構 (JITCO) ホームページ)

学術的には・・・

- 「接触仮説」

外国人との交流経験によって異なる人種・民族との間で寛容と社会的連帯が促進、偏見や排外意識が低減

(接触仮説については、大槻茂実(2011)「外国人との交流促進に向けての一試論」『都市政策研究5号』などを参照)

技能実習生と地域との交流

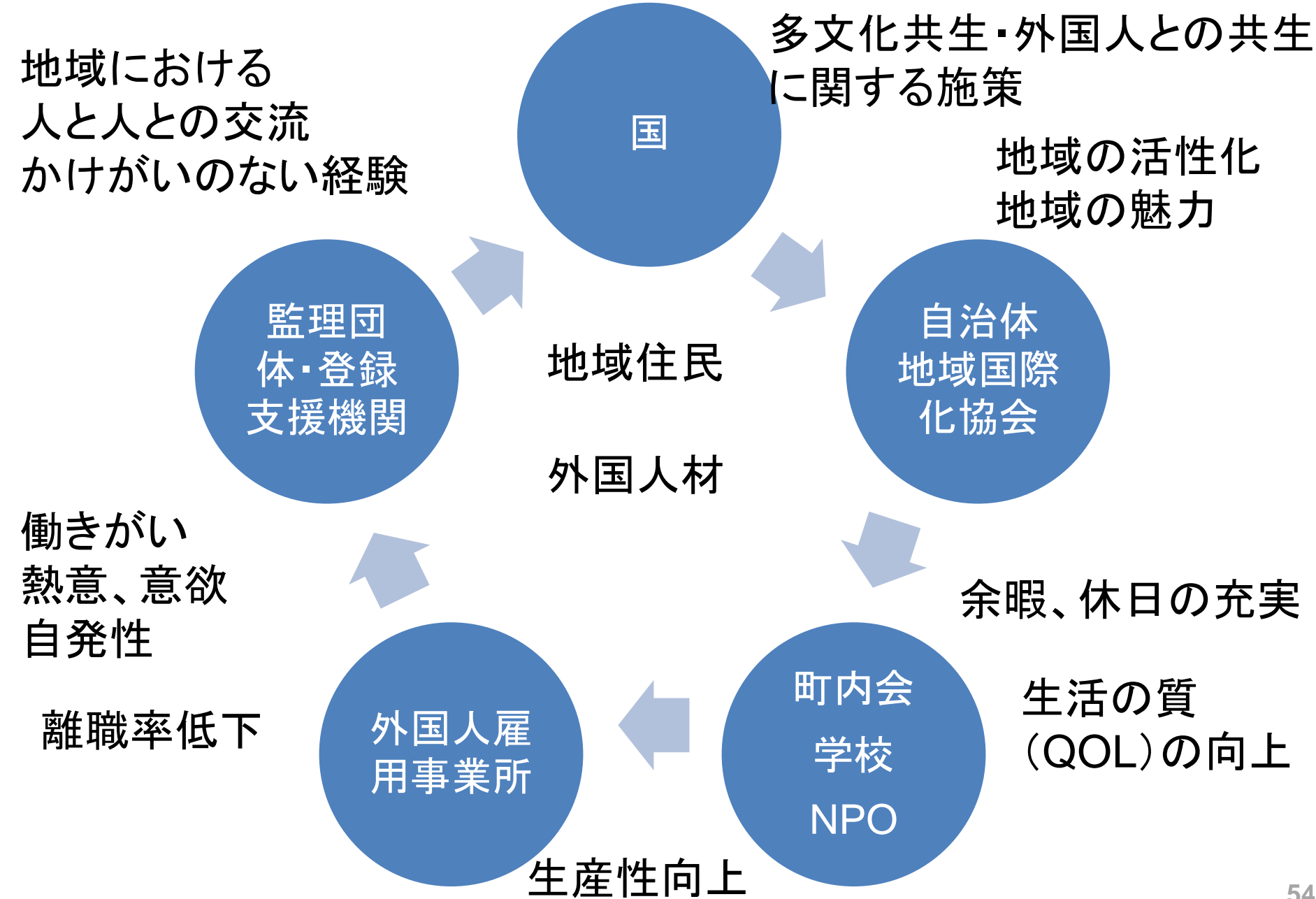


2019年06月04日
歌合戦で優勝しました！
監理団体：北日本国際事業協同組合



2020年01月29日
多文化共生交流
監理団体：エーワン協同組合

人権を尊重する多文化社会の「共創」(co-creation)



アンケートにご協力ください
(所要時間5分程度)

<https://forms.gle/VqzZuYrf6SihgDpTA>

