

「外国人を雇用する場合の企業における留意事項」の策定にあたって

日本では、1990年の入管法改正以来、外国人労働者の数が年々増加し、現在では合法、不法を合わせて既に71万人に達していると推計（2000年末現在）されております。

1990年当時、外国人労働者数は26万人でありましたが、10年後の2000年には71万人と2倍以上増加し、この内、定住者資格で働く日系人等が23万人と一番多い状況です。

定住資格を持つ日系人労働者は、就労に制限がないため、単純労働を中心とした職に就く反面、雇用調整が容易な労働力として位置付けられている傾向があり、特に近年のように長引く不況下では雇用調整の影響を受けやすい状況にあります。

また、日系人労働者がその家族を伴って多数居住している地域では、日本人との文化的、社会的背景等の相違から地域住民との摩擦や、外国人子弟の不就学といった問題も出てきています。

このように日系人をはじめとする外国人労働者の多様化が進むとともに、その就労や生活をめぐっては、様々な課題が生じてきております。

一方、日本は少子高齢化の進展により、2005年から労働力人口が減少する見込みであり、その後も労働力人口は質・量ともに更に減少していく見込みであります。

このような状況の中、豊田市では保見団地における日系ブラジル人問題を機に、これらの課題に正面から取り組む必要があると認識し、関係機関が連携して多文化共生に向けた取り組みが行われています。

その中で豊田商工会議所としては、会員企業が将来にわたって安定的に雇用を確保し、円滑に企業活動を行って頂くために、主に日系ブラジル人を焦点に「外国人を雇用する場合の企業における留意事項」（ガイドライン）を策定しました。

これは、良質な外国人労働力を確保し、更には地域のコミュニティにおける多文化共生社会の実現に向け、企業における外国人労働者の受け入れ体制の整備について提言するものであります。

外国人を雇用する場合の企業における留意事項

(外国人雇用企業ガイドライン)

1. 外国人雇用の目的

▽将来の少子高齢社会を見据え、良質な外国人労働力を確保し、企業の生産性の向上、活性化に資すると共に、コミュニティにおける多文化共生社会の実現に貢献する。

2. 外国人労働者を雇用（活用）する場合の留意事項

(1) 関連法規の遵守

▽日本国内で外国人労働者を雇用する場合は、入管法の遵守（ビザの確認）はもとより、「労働基準法」「最低賃金法」「労働者派遣法」等についても日本人労働者と同様に労働諸法を遵守しなければならない。

(2) 優良な業務請負業者への業務委託

(a) 業者の選定

- ・「業務委託」とする場合は、上記の法規を遵守している適切な業者を選定する。
(不法入国者・違法就労者等を雇用している請負業者は絶対に利用しない)
- ・日常生活を含め、しっかりと教育・指導を行っている業者を活用

(b) 契約書の締結

- ・「業務請負契約」を締結し、取り決め事項を明確化する。

(c) 保険加入の確認

- ・業者が雇用している外国人労働者が社会保険等に参加していることを確認する。

(3) 外国人労務管理者の選任（雇用管理責任者の設置）

▽「外国人労務管理担当者」を事業所毎に選任し次の事項を担当することが望ましい。

- ・労働契約、就業規則、雇用通知書、外国人労働者名簿等の整備
- ・地方入国管理局、労働基準監督署など、外部機関との対応
- ・事務処理、事業場内の連絡調整等
- ・外国人労働者を使用する管理監督者、並びに日本人の同僚等に対する教育訓練
- ・作業施設、寄宿舎等の点検・整備、労働安全衛生の確保に関する点検・整備
- ・外国人労働者の募集、選考、採用の取りまとめ
- ・採用した外国人労働者に対する説明、教育訓練、職場適応等
- ・企業内関係者に対する指導、相談、アドバイス、苦情処理等

(4) 外国人労働者の日常フォロー

▽たとえ業務請負等の場合であっても、外国人を受け入れる企業は法的規制に拘わらず、職場の安全管理をしっかりと行い、社会のルール（交通ルール、ゴミだし等）やマナーなど、私生活面を含め関心を持って対応することが重要である。

上記、日常生活面の相談は

豊田市役所/市民相談課(tel 31-1212) 豊田市国際交流協会 (tel 33-5931)