
差別の排除

手引き本編では35-36ページ



解説

「遂行すべき業務と何ら関係のない属性」を理由にした不利益な取り扱いをすることが差別に当てはまります。

- 雇用及び職業における差別とは、「人種、皮膚の色、宗教、性別、政治的意見、国民的出身、社会的出身その他、**遂行すべき業務と何ら関係のない属性を理由に、特定個人を事実上、労働市場または職場において従属的又は不利な立場に置く慣行**」を指します。
- 人種、皮膚の色等は、あくまで例示的なものであり、「**遂行すべき業務と何ら関係のない属性**」を理由にした**不利益な取り扱い**をすることが差別に当てはまります（代表的な差別の種類については次ページ参照）。
- **機会と待遇を平等**にすることで、すべての個人が**自らが希望するかたちで能力と技能を伸ばす**ことができるようになり、雇用への平等なアクセスと労働条件を享受できるようになります。



解説

| 差別の種類 | 内容 |
|-----------------------|---|
| 人種や皮膚の色に基づく差別 | 人種や皮膚の色に基づく差別。特定の民族集団や先住民・種族民に対する差別に関係するものもある。 |
| 性別による差別 | 男女を区別する生物学的な特徴・機能、及び男女の社会的な差異を理由に行われる差別。 |
| 宗教による差別 | 特定の宗教的信条の有無や宗教団体への所属・無所属、無神論を理由に行われる差別。 |
| 政治的意見に基づく差別 | 政党への加入、政治的・社会政治的にまたは道徳的態度の表明、市民活動への参加に基づく差別。 |
| 出生・出身による差別 | 本人の出生地、家系、外国出身であること、社会階級、社会職業階層・カーストに基づく差別。 |
| 年齢による差別 | 年齢を理由とした差別。高齢または若年であることを理由とする差別を受けることが多くなっている。 |
| HIV/エイズによる差別 | HIV/エイズを理由とした差別。求職者や従業員へのHIV/エイズ検査の要求もすべきではない。 |
| 障害による差別 | 障害を理由とした差別。障害を持つ労働者の特殊なニーズに可能な限り積極的な措置を講じるべきことが求められる。 |
| 性的指向による差別 | 同性愛や両性愛、トランスジェンダーであることを理由とした差別。 |
| 家庭における責任による差別 | 家庭における責任（育児や介護など）を理由とした差別。 |
| 労働組合への加入や組合活動を理由とする差別 | 労働組合を結成したり、加入したり、その活動をするを理由とした差別。 |
| その他の理由による差別 | 上記以外でも、一般的に、「雇用又は職業における機会又は待遇の均等を破り又は害する結果となるあらゆる差別、除外又は優先」が労働における差別に含まれます。 |

(出所) ILO「ビジネスのためのヘルプデスク：差別と平等 Q&A」をもとに作成 (https://www.ilo.org/tokyo/helpdesk/questions-answers/WCMS_644782/lang--ja/index.htm)。



解説

差別には、直接的なものと間接的なものがあり、いずれの差別も職場からなくしましょう。

- 差別には、**直接的なものと間接的なもの**があります。

直接的差別と間接的差別の定義

| 分類 | 定義 | 例 |
|-------|--|--|
| 直接的差別 | 何らかの理由に基づき特定の属性を持つ者を明示的な区別、優先または排除を行うこと。 | 「男性限定」とする求人広告 |
| 間接的差別 | 中立的に見えながらも事実上、特定の属性を持つ者にマイナスの影響を及ぼす状況、措置、慣行。 | 身長や体重、体力といった生物学的な性差を採用要件として、一方の性別の優遇すること |

(出所) ILO「ビジネスのためのヘルプデスク：差別と平等 Q&A」をもとに作成 (https://www.ilo.org/tokyo/helpdesk/questions-answers/WCMS_644782/lang--ja/index.htm)。

- 中には身体的な強さを必要とする業務も存在します。固有の要件に基づく特定の業務についての差別、除外、または優先は、差別待遇とはみなされません。
- ただし、こうした業務において、何が差別に当たり、何が差別でないかを区別することは難しく、基本的に**例外は制限的に解釈**すべきです。
- いかなる区別も**客観的に決定**すべきであり、特定の属性を持つ集団ではなく、**個別の能力を考慮**に入れるべきです。かつては女性や身長が低い人では難しかった仕事も、現在では**技術の進歩などによって可能**になっていることが少なくありません。そのため、従来は固有の要件に基づく区別をしていた業務でも、現在でもその区別が本当に必要なのか**絶えず見直す**ことが大切です。



解説

雇用及び職業における差別からの自由を全面的に達成するには、雇用関係の全段階において、職場での平等な機会と待遇の促進が必要です。

- 差別は採用段階から雇用の終了に至る各プロセスで起こり得ます。
- 周知のとおり、各国の男女格差を測るジェンダー・ギャップ指数において日本は146か国中125位（2023年）であり、管理職に占める女性の割合は世界的に見て低い水準にあります（データは53ページ参照）。

差別が発生し得る各プロセス

| | | |
|---|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">■ 採用■ 報酬■ 福利厚生■ 労働時間及び休息 | <ul style="list-style-type: none">■ 有給休暇■ 母性保護■ 在職期間の保障■ 業務の割当 | <ul style="list-style-type: none">■ 業績評価及び昇進■ 研修の機会■ 昇格の見込み■ 労働安全衛生■ 雇用の終了 |
|---|---|--|

(出所) ILO「ビジネスのためのヘルプデスク：差別と平等 Q&A」https://www.ilo.org/tokyo/helpdesk/questions-answers/WCMS_644782/lang--ja/index.htm。



解説

技能や努力に基づく区別や積極的差別是正措置、合理的配慮は差別に当たりません。

- 差別の禁止はあらゆる区別を否定するものではなく、**技能や努力に基づく区別は正当なものです。**
- 歴史的な差別を是正する取組（**積極的差別是正措置**（アファーマティブアクション）など）や、健康や母性など国内法で定める**特別な保護措置や扶助措置**も差別には該当しません。
- 平等な待遇の原則を守るための特別な措置や障害者への**差異ある対応（合理的配慮）**は必要な区別であり、差別には該当しません。
合理的配慮が具体的にどのような配慮を指すのか迷われる場合は、内閣府の「合理的配慮等具体例データ集（合理的配慮サーチ）」などが参考になります。

The screenshot shows the Japanese Cabinet Office website. At the top, there is a navigation bar with the Cabinet Office logo and menu items like '内閣府の政策', '組織・制度', '広報・報道', '活動・白書等', and '情報提供'. Below the navigation bar, there is a breadcrumb trail: '内閣府ホーム > 内閣府の政策 > 共生社会政策トップ > 障害者施策 > もっと詳しく > 基本的枠組み > 障害を理由とする差別の解消の推進 > 合理的配慮等具体例データ集(合理的配慮サーチ)'. The main content area features a large blue and green banner with the text '合理的配慮等具体例データ集' and '合理的配慮サーチ'. Below this, there is a green box with the same text. At the bottom, there is a section titled '合理的配慮等具体例データ集について' with a short paragraph of text.

(出所) 内閣府「合理的配慮等具体例データ集（合理的配慮サーチ）」
<https://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/jirei/>。



解説

無意識の偏見・思い込みが差別につながることもあるので、注意が必要です。

- **無意識の偏見・思い込み（アンコンシャスバイアス）**などにより、本人や企業に**自覚がなくても差別が生じて**しまうことがあります。
- **ヘルプライン**など差別の被害者が苦情を申し出るための仕組みを設置し、差別が発生した場合に**速やかに対処**できるようにしましょう。

アンコンシャスバイアスの例

- **血液型で、相手の性格を想像することがある**
- **「親が単身赴任中」ときくと、父親を思い浮かべる（母親ではなく）**
- **「介護中の社員」と聞くと、女性のことを思い浮かべる**
- **年齢、学歴、職業等の属性で、相手を見ることがある**
- **評判や噂で、相手を見ることもある**
- **「普通は○○だ」「たいてい○○だ」という言葉を使うことがある**

(出所) (一社) アンコンシャスバイアス研究所「アンコンシャスバイアスとは？」<https://www.unconsciousbias-lab.org/unconscious-bias> (一部表現を変更)。



解説

厚生労働省の「公正な採用選考をめざして」といった手引きなどを参考にして、差別のない公正な採用プロセスをつくりましょう。

【公正な採用選考の基本的な考え方】

(厚生労働省「公正な採用選考をめざして」より)

- 「人を人として見る」人間尊重の精神、すなわち、応募者の基本的人権を尊重すること
- 応募者の適性・能力に基づいた基準により行うこと

就職差別につながるおそれがある14事項

本人に責任のない事項の把握

- 本籍・出生地に関する事
- 家族に関する事
- 住宅状況に関する事
- 生活環境・家庭環境などに関する事

本来自由であるべき事項の把握 (思想・信条にかかわること)

- 宗教に関する事
- 支持政党に関する事
- 人生観・生活信条などに関する事
- 尊敬する人物に関する事
- 思想に関する事
- 労働組合、学生運動などの社会運動に関する事
- 購読新聞・雑誌・愛読書などに関する事

採用選考の方法

- 身元調査などの実施
- 本人の適性・能力に関係ない事項を含んだ応募書類の使用
- 合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断の実施

(出所) 厚生労働省「公正な採用選考をめざして(令和5年度版)」6頁をもとに作成。



解説

同一の価値をもつ労働に対しては同等の報酬を与えなければなりません（同一労働同一賃金）。

- 企業は「**同一労働同一賃金**」の原則のもと、同じ価値を持つ労働に対しては性別による区別をすることなく、同等の報酬を与えることも差別をなくすうえで重要です。
- 海外では男女間の賃金格差を開示を企業に義務付ける法整備が進んでおり、日本でも「女性活躍推進法」のもと、2022年7月から常用労働者が301人以上の企業は、直近の**男女賃金の差異に関する実績を情報公開**することが義務付けられました。

【同一労働同一賃金の原則】

同一の価値の労働に対しては性別による区別を行うことなく同等の報酬を与えなければ
ならないという原則

(出所) ILO「1951年の同一報酬条約（第100号）」 https://www.ilo.org/tokyo/standards/list-of-conventions/WCMS_239079/lang--ja/index.htm。

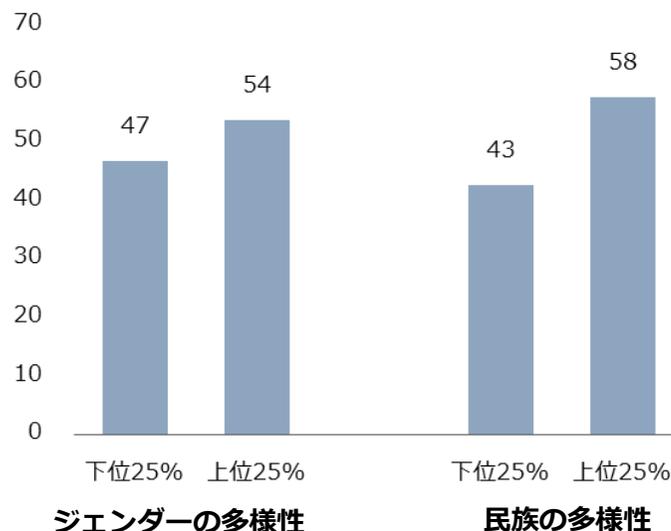


解説

多様性を高めることは業績の向上につながるということが明らかになっています。

- 次ページのとおり、日本のジェンダー・ギャップ指数の評価は低位にありますが、**多様性（ダイバーシティ）**のある企業は、そうでない企業よりも**業績が高くなる傾向**が明らかになっています。差別を撤廃し、企業の多様性を高めることは**経営戦略上も重要な取組**であるといえます。
- ジェンダーの多様性と民族（ethnic）の多様性がある企業は、多様性が低い企業よりもそれぞれ7%と15%ほど高い確率で、業種平均よりも高い業績を達成する傾向があるという分析もあります¹。

多様性と優れた業績との関係





解説

- 各国の男女格差を図るジェンダー・ギャップ指数において日本は146か国中125位（2023年）であり、賃金の男女格差や管理職に占める女性の割合は世界的に見て低い水準にあります。

日本の主なジェンダー・ギャップ指数（2023年）

| 指数 | スコア | ランク |
|------------------|-------|------|
| ジェンダー・ギャップ指数(総合) | 0.647 | 125位 |
| 経済参加・機会 | 0.561 | 123位 |
| 労働力参加率 | 0.759 | 81位 |
| 同一労働同一賃金 | 0.621 | 75位 |
| 推定勤労所得 | 0.577 | 100位 |
| 議員・役員・管理職 | 0.148 | 133位 |
| 政治参加 | 0.057 | 138位 |

(出所) World Economic Forum, Global Gender Gap Report 2023, p.217を基に作成。



関連する日本及び国際的な法令・基準・ガイドライン



- 憲法
 - 法の下での平等（第14条）
- 労働基準法
 - 均等待遇（第3条）
 - 男女同一賃金の原則（第4条）
- 労働施策総合推進法
 - 募集及び採用における年齢にかかわらず均等な機会の確保（第9条）
- 男女雇用機会均等法
 - 募集・採用における性別を理由とする差別の禁止（第5条）
 - 労働者の配置、昇進、降格、教育訓練等における性別を理由とする差別的取扱いの禁止（第6条）
 - 性別以外の事由を要件とする措置（間接差別）の禁止（第7条）
 - 婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等（第9条）
- 障害者基本法
 - 差別禁止の基本原則（第4条）
- 障害者差別解消法
 - 事業者における障害を理由とする差別の禁止（第8条）
- 障害者雇用促進法
 - 募集・採用の均等な機会の提供（第34条）
 - 合理的配慮（第36条の2、第36条の3）
- パートタイム・有期雇用労働法
 - 不合理な待遇の禁止（第8条）
 - 通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者に対する差別的取り扱いの禁止（第9条）



関連する日本及び国際的な法令・基準・ガイドライン



- 世界人権宣言
 - 差別を受けない権利（第2条）
 - 法の下での平等（第7条）
- 社会権規約
 - 同一労働同一賃金等（第7条(a)(i)）
- ILO
 - 1951年の同一報酬条約（第100号）、同勧告（第90号）
 - 1958年の差別待遇（雇用及び職業）条約（第111号）、同勧告（第111号）
 - 1981年の家族的責任を有する労働者条約（第156号）、同勧告（第165号）
 - ILO多国籍企業宣言
 - 機会及び待遇における均等（第28項～第31項）
- 人種差別撤廃条約
- 女子差別撤廃条約
- OECD多国籍企業行動指針第V章1.e

差別の排除

出所・参考資料・リンク集

出所

1. カナダ、ラテンアメリカ、英国、米国の企業366社の業績を見ると、多様性を含む企業は、そうでない企業よりも、業種平均の業績より優れた業績を達成する確率が高い傾向にありました。ジェンダーの多様性を含む企業は業種平均よりも15%高い確率で優れた業績を達成し、人種・民族的多様性を含む企業は35%高い確率で優れた業績を達成する確率が高い傾向にありました。反対に、ジェンダーや人種・民族的な多様性が低い企業の業績は業種平均を下回る確率が25%高い傾向にありました。 McKinsey & Company, Diversity Matters, 2015.

参考資料・リンク集

● 省庁・公的機関

- 厚生労働省「公正な採用選考をめざして（令和5年度版）」
<https://kouseisaiyou.mhlw.go.jp/pdf/12.pdf>
- 内閣府「合理的配慮等具体例データ集（合理的配慮サーチ）」
<https://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/jirei/>
- 法務省「今企業に求められる『ビジネスと人権』への対応（詳細版）（「ビジネスと人権に関する調査研究」報告書）」2021年
<https://www.moj.go.jp/content/001376897.pdf>

● 国際機関・各国政府

- ILO「ビジネスのためのヘルプデスク：差別と平等 Q&A」
https://www.ilo.org/tokyo/helpdesk/questions-answers/WCMS_644782/lang--ja/index.htm

● NGO・業界団体等

- McKinsey & Company, Diversity Matters, 2015
<https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/business%20functions/people%20and%20organizational%20performance/our%20insights/why%20diversity%20matters/diversity%20matters.pdf>
- World Economic Forum, Global Gender Gap Report 2023
<https://jp.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2023/>

外国人労働者の権利の尊重

手引き本編では37-38ページ



解説

外国人労働者の脆弱性を理解して、外国人労働者の人権を尊重するとともに、彼らが職場環境などになじめるように配慮しましょう。

- 外国人労働者（または、移民労働者（migrant worker））は、**社会的に脆弱**な立場に置かれていることが少なくありません。その意味で、外国人労働者は**強制労働の被害等**に遭いやすいといえます。
- 外国人労働者の立場の脆弱性を理解して、**外国人労働者の人権を尊重**するとともに、**職場環境などになじめる**ように意識的に配慮することが大切です。

【外国人労働者が脆弱な立場に置かれる要因】

- 勤務国での就労のために多額の借金を背負っている。
- 勤務国の言語が理解できずコミュニケーションがうまく取れない。
- 文化的な違いにより勤務国の地域社会になじめない。



解説

- 2022年10月末時点で、外国人労働者数は1,822,725人で、前年比95,504人増加し、届出が義務化された2007年以降、**過去最高を更新**しました。
- 農業、漁業、食品製造、卸売・小売、飲食店など、**食品関連業界にかかわる産業**では産業全体の**事業所の約4割、外国人従業員の約3割**が働いています。

産業別の外国人雇用事業所数及び外国人労働者数（単位：所、人）

| 産業 | 外国人雇用事業所数 | 全体に占める割合 | 外国人従業員数 | 全体に占める割合 |
|-------|-----------|----------|-----------|----------|
| 全産業 | 298,790 | — | 1,822,725 | — |
| 農業 | 11,564 | 3.9% | 43,562 | 2.4% |
| 漁業 | 1,148 | 0.4% | 4,465 | 0.2% |
| 食品製造 | 8,067 | 2.7% | 147,910 | 8.1% |
| 卸売・小売 | 55,712 | 18.6% | 237,928 | 13.1% |
| 飲食店 | 37,633 | 12.6% | 182,550 | 10.0% |

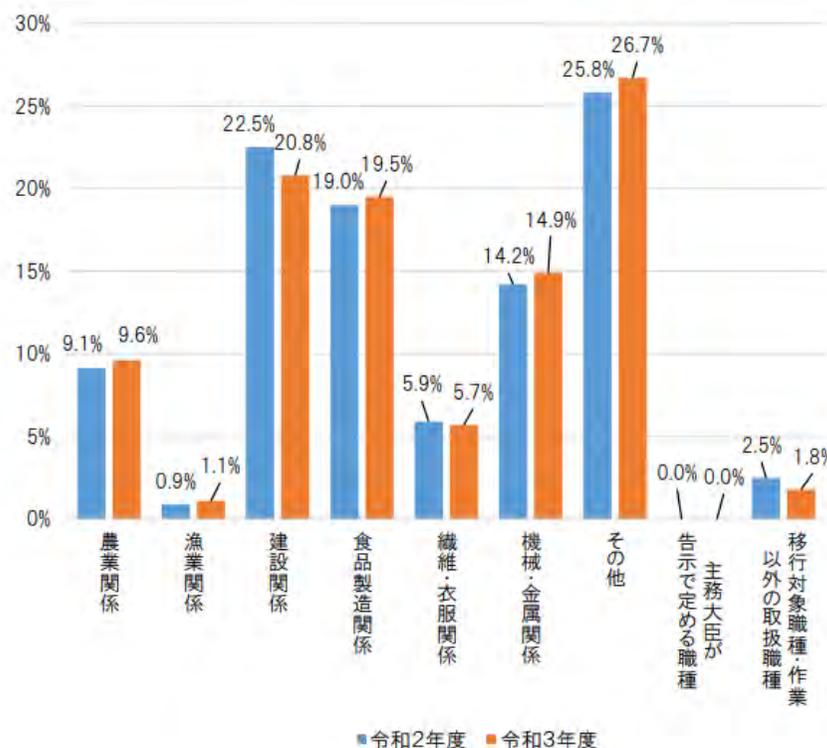
（出所）厚生労働省「『外国人雇用状況』の届出状況まとめ（令和4年10月末現在）」の別添3に基づき作成。



解説

- 技能実習生の職種別計画認定件数をみると、**農業が9.6%、漁業が1.1%、食品製造関係が19.5%**となっており、この3つの職種で全体の約3割の技能実習計画が認定されています。

職種別計画認定件数（単位：構成比）



※1 その他の職種は、家具製作、印刷、製本、プラスチック成形、強化プラスチック成形、塗装、溶接、工業包装、紙器・段ボール箱製造、陶磁器工業製品製造、自動車整備、ビルクリーニング、介護、リネンサプライ、コンクリート製品製造、宿泊、RPF製造、鉄道施設保守整備、ゴム製品製造である。以下同じ。

※2 主務大臣が告示で定める職種は、空港グランドハンドリングである。以下同じ。

※3 移行対象職種・作業以外の取扱職種は、第2号技能実習又は第3号技能実習を実施できない職種である。以下同じ。

(出所) 外国人技能実習機構「令和3年度外国人技能実習機構業務統計 概要」令和4年10月3日、3頁、

<https://www.otit.go.jp/files/user/docs/%E4%BB%A4%E5%92%8C%EF%BC%93%E5%B9%B4%E5%BA%A6%E6%A6%82%E8%A6%81%EF%BC%88%E6%A5%AD%E5%8B%99%E7%B5%B1%E8%A8%88%EF%BC%89.pdf>。



解説

■ 外国人労働者も日本人労働者と同等に扱わなければならない、労働基準法等の関係法令を遵守し、適切に受け入れるようにしてください。

- 外国人労働者も労働者である以上、この手引きで取り上げている各種人権が保障されます。
- 労働基準関係法令違反が疑われる技能実習生の実習実施事業者には監督指導が行われますが、監督指導が行われた事業者の7割以上で法令違反が確認されています。
- 食品製造や農業など食品関連業界の企業も例外ではなく、違反率はいずれも7割を超えています。
- 外国人労働者を日本人の労働者と同等に扱うことは当然であり、農林水産省も外国人を雇用する際は、入管法や労働基準法等の関係法令を遵守し、適切に受け入れるよう要請しています¹。

技能実習生の実習実施事業者に対する監督指導と労働基準関係法令の違反状況

| 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 | 2,874 | 1,963 (68.3%) | 安全基準 812 (28.3%) | 衛生基準 435(15.1%) | 労働時間 401(14.0%) |
| 食料品製造 | 1,405 | 1,025 (73.0%) | 安全基準 506(36.0%) | 労働時間 249(17.7%) | 割増賃金の支払 176(12.5%) |
| 繊維・衣服 | 491 | 350 (71.3%) | 割増賃金の支払 96(19.6%) | 労働時間 87(17.7%) | 賃金の支払 77(15.7%) |
| 建設 | 1,528 | 1,228 (80.4%) | 割増賃金の支払 403(26.4%) | 安全基準 299(19.6%) | 賃金の支払 295(19.3%) |
| 農業 | 275 | 209 (76.0%) | 賃金の支払 79(28.7%) | 安全基準 39 (14.2%) | 労働条件の明示 34(12.4%) |
| <参考> 全業種 | 9,036 | 6,556 (72.6%) | 安全基準 2,204(24.4%) | 割増賃金の支払 1,443(16.0%) | 労働時間 1,345 (14.9%) |

(注) 農業には畜産業を含む。

(出所) 厚生労働省「外国人技能実習生の実習実施事業者に対する令和3年の監督指導、送検等の状況を公表します」令和4年7月27日、2頁 <https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_27067.html> を基に作成。



解説

- **身分証明書を保管しないことや適切な人材仲介業者の利用、外国人労働者が理解できる言語での情報提供、積極的なコミュニケーションは、外国人労働者の権利尊重や働きやすさの向上のために重要な取組です。**
- 外国人労働者の人権尊重や職場での働きやすさの向上などで特に重要な点を以下のとおりです。

●外国人労働者の身分証明書を保管しない

- パスポートなどの身分証明書は労働者の所有物です。労働者が失くさないように善意で保管することがあるかもしれませんが、労働者自らが証明書類を保管しないことは職場からの自由な移動を妨げるとして移動の自由の侵害としてみなされるおそれがあります。
- 原則としてこうした身分証明書は外国人労働者本人が保持すべきです。もし、外国人労働者本人から企業に保管してほしいとの申し出があった場合、ILOは好事例として、外国人労働者本人だけが開閉できる私用ロッカーの設置を推奨しています²。



解説

●信用できる人材仲介業者を利用する

- 労働者の採用に際して人材仲介業者を利用することは人材確保のための有効な手段です。しかし、その人材仲介業者が労働者に斡旋料を要求するといった問題のある行為をしているおそれがあります。人材仲介業者を利用する際はその業者が信頼に足る会社なのか確認・監視することが大切です。
- 「募集・斡旋手数料（recruitment fees）」という名称でなくても、労働者は採用に際して料金や前金を支払うことを要請されるべきではありません。必要な料金や経費は雇用する側が支払いの責任を負います。海外在住の外国人労働者を雇用する際には、渡航費（採用面接や雇用契約時など）、各種手続きに要する費用（労働許可やビザの取得費用）、求職申込費用、健康診断、スキルのチェックなどの経費が発生しますが、これらの費用の支払いを労働者に要請してはいけません。これらの経費は外国人労働者にとって過大な負担であり、経費の支払いのために借金をする場合には強制労働の一類型である債務労働につながる可能性があります。
- 人材仲介業者の責任の原則については65ページを参照してください。

●外国人労働者が理解できる言葉で情報提供する

- 外国人労働者は必ずしも日本語が堪能なわけではありません。
- 労働条件などが明記された雇用契約書は外国人労働者が理解できる言語で締結することは当然として、それ以外でも業務でよく使用する用語などは対訳表（対訳表に載せる情報の例：よく使う用語、その用語のひらがなとカタカナでの表記、母国語など理解できる外国語）を作成するなど、言語面で外国人労働者が働きやすい環境をつくりましょう。こうした取組は外国人労働者の業務の理解度向上につながります³。



解説

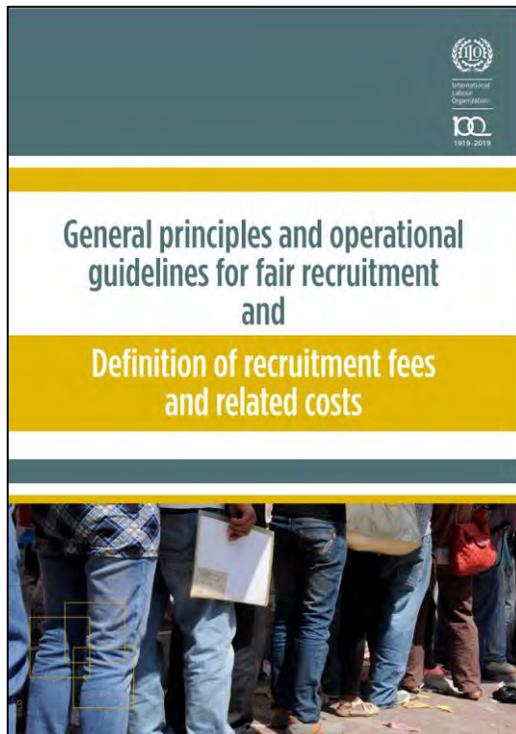
●外国人労働者と積極的にコミュニケーションを図る

- 外国人労働者の多くは、出身国と異なる生活環境に少なからず不安を抱えて日本で働いています。
- 繊維産業の事例ですが、外国人労働者（技能実習生）が企業内や地域から孤立しないよう、外国人労働者と一緒に昼食をとったり日本文化に接する機会（例えば、餅つき、初詣、花見、紅葉を愛でる等）を設けたりして、コミュニケーションを図ることで、外国人労働者との距離を縮めて彼らが悩みなどを相談しやすい環境をつくっている企業もあります。また、外国人労働者が地域と共生することが重要という観点から、祭りや盆踊りなどの地域の行事に参加させて地域住民との交流を図っています。こうした取組により、その外国人労働者の紹介により新たな外国人労働者に採用につながるなど、人材採用の面でプラスの効果も出ています⁴。



解説

- ILOは、移民労働者を含むすべての労働者を対象とした**公正な採用のためのガイドライン**（General principles and operational guidelines for fair recruitment and Definition of recruitment fees and related costs、以下、ILO公正採用ガイドライン）を公表しています。
- 本ガイドラインでは、人材仲介業者（labour recruiter）の責任の原則についても規定されています。人材仲介業者を利用する際は**この原則を遵守している業者**を選びましょう。



【人材仲介業者の責任】

（「ILO公正採用ガイドライン」の責任21～25より）

- 労働において適用される法律や基本的な原則を尊重する。
- 他国での雇用のために労働者を募集する際は、国際法や送り出し国、通過国、仕向け国の法律、及び国際的な労働基準を遵守するかたちで、労働における基本的な原則と権利を含む人権を尊重する。
- 国境を越えて活動する人材仲介業者は、労働者の権利を含む人権を促進する関係国間の二国間または多国間の移民協定を尊重する。
- 人材仲介業者は、採用される労働者の労働条件や生活条件が労働者に約束されたものであることを確保するための措置をとる。
- 人材派遣会社と利用企業は、当該労働者に対する十分な保護を確保するために両企業の責任を明確に配分することを確保する。

（出所） ILO, General principles and operational guidelines for fair recruitment and Definition of recruitment fees and related costs, 2019, p.21, https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_536755/lang-en/index.htm.



解説

- 外国人労働者が日本の職場で働きにくい理由を見ると、「仕事の進め方が違うこと」、「勤務時間が長いこと」、「自分の意見をはっきりと言えないこと」などが上位になっています。

外国人労働者が日本の職場で働きにくい理由

| | 計 | 英語圏 | 中国語圏 |
|---------------------|-------|-------|-------|
| N数 | 57 | 20 | 37 |
| 仕事の進め方が違うこと | 22.8% | 10.0% | 29.7% |
| 勤務時間が長いこと | 19.3% | 15.0% | 21.6% |
| 自分の意見をはっきりと言えないこと | 14.0% | 15.0% | 13.5% |
| 日本人の同僚と給与に差があること | 12.3% | — | 18.9% |
| 日本人の同僚と待遇に差があること | 8.8% | 20.0% | 2.7% |
| 日本人の同僚と権限や責任に差があること | 5.3% | 15.0% | — |
| 日本人の同僚より昇進に不利なこと | 3.5% | — | 5.4% |
| 休日出勤を要求されること | 3.5% | — | 5.4% |
| 日本人同士で固まること | 1.8% | — | 2.7% |
| 会議の数や時間が多いこと | 1.8% | 5.0% | — |
| その他 | 7.0% | 20.0% | — |

(出所) 徳永英子 (リクルートワークス研究所) 「日本人就業者と外国人就業者とのギャップは何かー仕事上での“抵抗感”から探るー」
『Works Review』 Vol.4, 2009, 12頁。



解説

厚生労働省や外国人技能実習機構等が提供する情報や教材等も活用してください。

- 厚生労働省「外国人労働者の安全衛生対策について」ウェブサイトや、外国人技能実習機構のウェブサイトには、外国人労働者の労働安全衛生教育等に役立つ資料や教材が豊富に揃っているので、活用してみてください。

【厚生労働省「外国人労働者の安全衛生対策について」ウェブサイトに含まれる主なコンテンツ】

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000186714.html>

- 外国人特別相談・支援室のご案内
- 安全衛生教育
 - 視聴覚教材等
 - マンガでわかる働く人の安全と健康（教育用教材）（11言語（日本語、英語、中国語、ベトナム語、タガログ語（フィリピン）、クメール語（カンボジア）、インドネシア語、タイ語、ミャンマー語、ネパール語、モンゴル語）に対応し、8業種と業種共通の教材を用意）
 - パンフレット等（「外国人労働者安全衛生管理の手引き」、「未熟練労働者に対する安全衛生教育マニュアル」、「外国人労働者の労働災害防止」）
- 「農業に従事する外国人労働者向け教材」（日本語、英語、インドネシア語、中国語、ベトナム語、フィリピン語、モンゴル語、タイ語、カンボジア語、ネパール語、ミャンマー語による映像とテキスト教材）
- 「漁業（漁船、養殖業）に従事する外国人労働者向け教材」（同上）

【外国人技能実習機構のウェブサイトに含まれるコンテンツ】

<https://www.otit.go.jp/kyozai/>

- 日本語教育教材（職種共通、食品製造関係職種、農業関係職種等）
- 日本語教育アプリ「げんばのにほんご」

外国人労働者の権利の尊重

関連する日本及び国際的な法令・基準・ガイドライン

本編 37-38ページ



関連する日本及び国際的な法令・基準・ガイドライン



- 外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律



- ILO
 - 1997年の民間職業仲介事業所条約（第181号）、同勧告（第188号）
 - 国際組織犯罪防止条約人身取引議定書

※外国人労働者にも労働基準関係法令等が適用されるため、本手引きの各人権リスクに関する他の節も参照してください。

外国人労働者の権利の尊重

出所・参考資料・リンク集

出所

- 1 農林水産省「農業分野における外国人の受入れについて」<https://www.maff.go.jp/j/keiei/foreigner/>。
- 2 ILO「ILOビジネスのためのヘルプデスク：強制労働に関するQ&A」
https://www.ilo.org/tokyo/helpdesk/WCMS_721968/lang--ja/index.htm
- 3 日本繊維産業連盟『繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン』2022年、64頁。
- 4 同上、65頁。

外国人労働者の権利の尊重

出所・参考資料・リンク集

参考資料・リンク集

● 省庁・公的機関

- 外国人技能実習機構「日本語教育教材」
<https://www.otit.go.jp/kyozai/>
- 厚生労働省「外国人労働者安全衛生管理の手引き」2023年
<https://www.mhlw.go.jp/content/11300000/001124694.pdf>
- 厚生労働省「外国人労働者の安全衛生対策について」
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000186714.html>
- 外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針
[000601382.pdf \(mhlw.go.jp\)](https://www.mhlw.go.jp/content/000601382.pdf)
- 農林水産省「農業分野における外国人の受入れについて」
<https://www.maff.go.jp/j/keiei/foreigner/>
- 法務省「今企業に求められる『ビジネスと人権』への対応（詳細版）（「ビジネスと人権に関する調査研究」報告書）」2021年
<https://www.moj.go.jp/content/001376897.pdf>

● 国際機関・各国政府

- ILO「ILOビジネスのためのヘルプデスク：強制労働に関するQ&A」
https://www.ilo.org/tokyo/helpdesk/WCMS_721968/lang--ja/index.htm

● NGO・業界団体等

- 「技能実習生 特定技能としての外国人労働者の責任ある雇用ガイドライン」 Consumer Goods Forum (CGF)
https://www.theconsumergoodsforum.com/jp/social_sustainability/

※「強制労働の禁止」で挙げた参考資料やリンク集も参照してください。