



# 海事協通信

2014年 5月号

長い冬も終わり、桜の開花と共に、北海道にもやっと春がやってきました。実習生も入国前から、桜を見るのを、楽しみにしています。一年に一度、実習生を交え、お花見をしてみてもはいかがでしょうか。

## 実習生に作業を教える時、こんな風に思うことはありませんか。

指示をしたのにその通りにやらない・注意しても同じ間違いを繰り返す…「日本語が通じない！」と。

怒る前に、「ちょっと待って！！」実習生に分かりやすいように日本語を話していますか。

日本語を数か月しか勉強していない実習生に日本人と同じように日本語を話しても、通じないのは当たり前。この機会に普段話している日本語を一度見直してみませんか。

## ～伝わる日本語 8 のポイント～

### ① 標準語で話す。

実習生の使っている日本語の教科書は全て標準語で書かれています。方言は一切載っていません。方言は実習生が会社に入って、初めて聞く言葉です。もし、方言や職場の専門用語等よく使う言葉があれば、一覧にまとめ、入社時に配布するのがよいでしょう。

### ② 話す前に名前を呼ぶ。顔を見て、話す。

誰に話しているのか、わからないと、集中して話を聞くことが出来ません。話し始める前に「〇さん、～」と名前を呼んでから、話し始めましょう。話す時は、顔を見て話すのが基本です。

### ③ 指示は「ゆっくり」・「はっきり」。

曖昧な表現は理解出来ません。

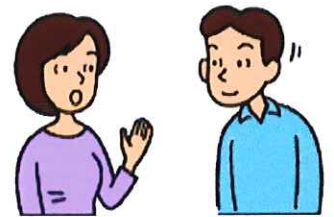
【例】×これ、ちょっとこらへん気持ち切ってくれないかな～

○このこの部分を 1mm 切ってください。

厳しい指導も時には必要です。

【例】×ここに箱を置いちゃいけないことになってると思うんだけど・・・

○ここに箱を置いてはいけません。



### ④ 大事なことは繰り返す。

【例】はさみはあの棚の2段目にあります。あの棚の2段目です。

### ⑤ 文末には「です」「ます」を使う。

「わかる?」「聞いてる?」等の言い切りの言葉より「わかりますか」「聞いていますか」等の丁寧な形の方が伝わりやすいです。

【例】×もうご飯食べた?

○李さんは、もうご飯を食べましたか。

## ⑥ 短い文で話す。

長い文は聞き取るのが難しいです。一文一文を短く話し、文と文の間に「間」を置きましょう。

【例】×これをあのざるに入れて、水で洗って、みじん切り。

○まず、これをあのざるに入れてください。次に、水で洗ってください。  
それから、みじん切りにしてください。

## ⑦ 色々な言葉で言い換える。

言葉が理解出来ない時は、その言葉を言い換えてみてください。「キッチン」が理解出来なくても、「台所」「料理をする所」等と別の言葉を使うことによって、理解出来るかもしれません。しかし、言葉を簡単に言おうとし、子供に話す様に擬音語・擬態語を使うのは、逆効果。外国人にとって、擬音語や擬態語、カタカナの言葉は意外に難しいものです。

【例】×このパン、フワフワでおいしいよ。

○このパンは柔らかくて、おいしいです。

## ⑧ 「わかりました」にはご用心。

実習生に「わかりましたか」と聞くと、たとえわからなくても「わかりました」と言ってしまう人が多くいます。本当に理解しているかどうか、確認するには、実際にやらせてみるのが効果的です。

【例】ゴミは、燃えないゴミと燃やせるゴミに別けて、捨ててくださいね。

(実物を持って) それでは、これを捨ててください。

簡単な質問をすることでも、理解が確認出来ます。

【例】明日7時に事務所にパスポートを持って来てください。

明日何時に来ますか。何を持って来ますか。



コミュニケーションはお互いが協力して、進んでいくものです。「相手の日本語が下手だから通じない」というのではなく、どの様に話せば通じるのか、考えることが大切です。最初は面倒だと思われるかもしれませんが、同じことを繰り返す内に、スムーズに指示が伝わるようになるはずですよ。「わかる日本語」が増えれば、実習生の学習意欲も増し、日本語の上達にもつながります。

## ～集合講習の教室から～

前回の海事協通信でもお知らせしましたが、海事協にも3月に初めてのベトナム人実習生が入国しました。1ヶ月間、中国人とベトナム人が同じ教室で一緒に勉強をし、食事や生活を共にしました。この1ヶ月は中国人実習生が積極的に声をかけたり、掃除を手伝ったりと、ベトナム人実習生を気遣う様子がよく見られました。初めは大多数の中国人に押され、戸惑い気味のベトナム人でしたが、中国人の気持ちが伝わったのか、徐々に緊張がほぐれていった様です。ベトナム人本来の明るさも手伝い、両者はすぐに打ち解けることが出来た様です。休み時間には片言の日本語と身振り手振りで、楽しそうに会話をしていました。

不思議なことですが、中国人とベトナム人が混じることによって、他の時期より、クラスの一体感が強まっている様に感じました。

会社の中でも日本人・中国人・ベトナム人の枠を超えた交流の輪が広がれば、社内の活性化に繋がるのではないのでしょうか。

# 1

## 外国人労働者の在留資格



日本に在留する外国人は下記の在留資格で定められた範囲の活動を行うことができます。留学生が日本において就職する場合は、現在の在留資格「留学」を「人文知識・国際業務」、「技術」など就労可能な在留資格に変更することが必要になります。

※平成27年4月1日より、主な変更として「人文知識・国際業務」と「技術」の区分が廃止となり、「技術・人文知識・国際業務」となります。また、「投資・経営」が「経営・管理」へ変わり、「高度専門職」が創設されます。

### 在留資格の種類

①在留資格に定められた範囲で就労が認められる在留資格

外交、公用、教授、芸術、宗教、報道、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、興行、高度専門職、技能、特定活動（ワーキングホリデー）、技能実習生、EPAに基づく外国人看護師・介護福祉士等

②原則として就労が認められない在留資格

文化活動、短期滞在、留学、就学、研修、家族滞在

③就労活動に制限がない在留資格

永住者、日本人の配偶者等、永住者の配偶者等、定住者

### 在留資格審査のポイント

- ①本人の学歴（専攻、研究内容等）その他の経歴相応の技術・知識等を有する者であるか
- ②職務内容が本人の有する技術・知識等で活かされるものであるか
- ③企業からの処遇（報酬）が適当であるか
- ④雇用企業の規模・実績から安定性・継続性があり、さらに本人の能力を職場で活かせるための機会が提供されているか

在留資格の変更許可申請は、原則として本人が自分の居住地を管轄する地方入国管理局、同支局、または出張所に出向いて行います。在留資格の変更等の審査には通常1～3ヶ月程度かかります。

# 2

## 外国人雇用のための法令



### 基本的な労働条件は日本人労働者と同様に適用されます。

日本国内で働く外国人労働者は、賃金、労働時間、退職、解雇等に関する労働条件について、日本人労働者と同様に適用されます。

労働・社会保険等の社会保険制度への加入、課税制度、企業が定める福利厚生等についても同様です。

国籍を問わず適用される労働関係法令

職業安定法、雇用保険法、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、健康保険法、厚生年金保険法などの労働関係及び社会保険関係法令を遵守

### 外国人労働者のみに適用される労働関係法令もあります。

①届出

「雇用対策法」  
（平成19年改正）

外国人を雇い入れた場合またはその雇用する外国人が離職した場合には、その者の氏名、在留資格、在留期間その他厚生労働省令で定める事項について確認し、当該事項を厚生労働大臣（ハローワーク）に届ける必要があります。

②雇用管理

「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」（平成19年施行）

事業主が講ずべき必要な措置として下記の項目が定められています。

- 1) 外国人労働者の募集及び採用の適正化
- 2) 適正な労働条件の確保
- 3) 安全衛生の確保
- 4) 雇用・労災・健康保険及び厚生年金保険の確保
- 5) 適切な人事管理、教育訓練、福利厚生等
- 6) 解雇の予防及び再就職の援助

③研修・技能

「研修・技能実習制度」  
（平成22年関連法改正）  
により施行

外国人技能実習制度は、技能実習生へ技能等の移転を図り、その国の経済発展を担う人材育成を目的とするものです。北海道においても農業・水産加工・縫製等の分野で外国人技能実習生を受け入れています。技能実習生は、厳密には労働者に該当しませんが、受入企業は日本の労働関係法令に従い、処遇することが義務づけられています。



# 外国人労働者との労務管理上の トラブル防止のために



## 1. 募集時

### ハローワークを通じた募集

日本での就労が認められている外国人に対し、全国のどこのハローワークでも日本人と同様に職業紹介等を行っています。外国人の求人については最寄りのハローワークをご利用下さい。ハローワークでは、日本での就職を希望する外国人留学生の相談・紹介、専門的・技術的分野の在留資格の方の相談・紹介、在留資格に関する相談も行っています。

### 違法な仲介業者に注意

違法な仲介業者の紹介によるトラブルが発生しています。人材あっせん会社や人材派遣会社を利用する際は、厚生労働大臣の許可や届出内容を会社に確認し、不明な時は北海道労働局に許可・届出状況を確認してください。

## 2. 採用時

### 在留資格の確認

外国人労働者の雇い入れの際、当該外国人が従事する仕事の内容が在留資格の要件を満たしているかどうか、就労が認められる在留資格を持っているか、在留期間が切れていないかを確認してください。

### 労働契約書を作成し、就業規則の整備を

外国人労働者の中には日本語や日本の労働慣行に習熟していない方もおり、日常的な労務管理が円滑にいかず、トラブルが発生する場合があります。

採用の際は、日本語と本人の理解できる言語の両方を記載した、労使双方が署名した労働契約書を2通作成しましょう（労働契約書は、在留資格申請の添付書類としても必要になります）。

○労働契約書・  
誓約書の記載事項

- |                                     |                                   |
|-------------------------------------|-----------------------------------|
| 1) 職務内容とその変更について                    | 8) 源泉所得税・住民税・社会保険料などの給与からの控除について  |
| 2) 勤務地とその変更について                     | 9) 日本語能力向上の努力義務について               |
| 3) 契約期間と、その取扱について                   | 10) 契約期間中・契約終了後の機密情報の漏洩・開示の禁止について |
| 4) 就業規則や会社の指示の遵守義務と、これを怠ったときの措置について | 11) 会社以外の者のための事業運営と事業協力の禁止について    |
| 5) 基本給や諸手当の額、給料の締切日と支払日の関係について      | 12) 契約終了後の資料等の返却について              |
| 6) 労働時間・休日・休憩、時間外、休日労働の割増賃金について     | 13) 契約終了時の業務の引き継ぎ義務について           |
| 7) 賞与の支払有無、算定方法                     |                                   |

### 日本語能力への留意

日本の生活習慣に不慣れなことが原因で、職場や地域で思わぬトラブルを起こしてしまうことがあります。職場での円滑な人間関係の構築のため、雇用者側も積極的に日本語能力向上に協力し、日本の生活習慣についての理解を深めて貰う必要があります。

## 3. 採用後

外国人が日本の企業で就業することは、雇用者、労働者双方にとって戸惑うことも少なからずあると考えられます。また、日常生活のサポート（行政手続、病院、家族の学校等）が必要なケースも出てきます。このように、採用した外国人労働者に家族がいる場合は、本人のみならず家族も含め総合的にサポートしていくことが必要と考えられます。

外国人労働者は一般的に、キャリア志向や賃金に対する意識が強いといわれ、会社が求める役割や能力を活かすために、理解しやすい規則の制定、公平な人事・評価制度の導入、日本での仕事・暮らしをサポートする指導相談役による定期的な面談が定着につながります。



## 1. 外国人労働者募集の際の相談窓口

### ハローワーク

ハローワークでは、日本在住の外国人の求職登録を受け付けています。また、外国人労働者を求める企業の求人にも対応しています。詳細は、最寄りのハローワークへお問い合わせください。

### 大学の留学生就職支援担当窓口

道内の大学に在籍する留学生の中には北海道内での就職を希望する学生もいます。各大学においても、留学生の人数の多寡によっては、留学生の日本国内での就職をサポートする部署を有するところもあります。留学生の就職支援は、大学によって、留学生担当窓口、就職担当窓口、または両者が連携して対応するケースに分かれるため、各大学へ個別にお問い合わせ下さい。

※その他、民間の職業紹介事業者も外国人労働者の就職斡旋を行っていますが、無用なトラブルを避ける意味で、厚生労働大臣の許可や届出内容を会社に確認し、不明な時は北海道労働局に許可・届出状況を確認するようにしましょう。

## 2. 外国人雇用の労務管理上の相談窓口

外国人雇用の労務管理上のトラブルは、言葉や習慣の違いといった背景もあり、思いがけない大きなトラブルに発展することがあります。

基本的には日本の労働関係法令の下での解釈になりますので、安易な対応は避け、北海道労働局やハローワークに相談し、外国人雇用管理アドバイザー（平成5年度策定の「外国人労働者の雇用・労働条件に関する指針」に基づく事業主への指導・援助を目的として設置した担当者）の紹介を受けるなどして対応するようにしてください。

### 北海道労働局

#### ■厚生労働省北海道労働局労働基準部監督課

〒060-8566

札幌市北区北8条西2丁目 札幌第一合同庁舎9階

TEL 011-709-2311（内線3538）

FAX 011-756-0056

#### ■外国人労働者相談コーナー

（外国人労働者の労働条件に関する相談）

金曜日 毎週 9:00~16:00

### ハローワーク

「雇用対策法」（平成19年改正）により、外国人が就職または離職した場合はハローワークへの届出が義務化されています。労務管理上の相談にも応じていますので、最寄りのハローワークにお問い合わせ下さい。

## 3. 離職時の再就職支援について

何らかの理由で外国人労働者が離職する場合は、「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」（平成19年施行）に従い、再就職の支援をするようにしてください。

ハローワーク札幌の「外国人雇用サービスコーナー」では、以下のとおり、通訳を配置して外国人求職者の支援にあたっています。

### ハローワーク札幌

札幌市中央区南10条西14丁目

TEL 011-562-0101

※通訳の配置は、事前にお問い合わせください。

#### ■英語

火曜日 第1週 9:00~12:00

火曜日 第2・4週 13:00~17:00

木曜日 毎週 13:00~17:00

#### ■中国語

水曜日 毎週 13:00~17:00

金曜日 第1週 9:00~12:00

金曜日 第2・4週 13:00~17:00

## ～外国人雇用はルールを守って適正に～

外国人が在留資格の範囲内でその能力を十分に発揮しながら、適正に就労出来るよう、事業主の方がルールを守らなければなりません。外国人労働者を定着させていくためには、適切に人事管理を行い、就労環境を整えることが必要です。「北海道経済部」で配布しているパンフレットを添付します。参考にして下さい。

### 法律事務所便り 交通安全にご注意を

ようやく春の訪れです。雪解けに伴い、ついスピード運転、ということはありませんか？2015年5月11日から20日まで春の交通安全運動が実施されます。

交通事故の加害者の責任には、①民事上の責任（相手方の人身損害や物的損害に対する賠償責任）、②刑事上の責任（過失運転致死傷罪や道路交通法違反などの犯罪に対する刑罰）、③行政上の責任（運転免許の取消や停止などの処分）があります。これらの責任はそれぞれ目的が異なる別個の責任ですから、刑事責任を免れても民事責任を免れるものではありませんし、民事上の賠償を行ったから刑事処分を免れるともいえません。

2014年5月には自動車運転死傷処罰法が施行されました。飲酒運転や無免許運転などの悪質な運転に対する処罰範囲が広げられ、危険運転により被害者を死亡させた場合には1年以上20年以下の懲役、負傷させた場合には15年以下の懲役とされています。

一瞬の気の緩みが悲惨な事故を招きます。加害者にも被害者にもなることがないように、交通ルールの遵守をお願いします。

あお葉法律事務所 弁護士 伊藤 絢子

今月の担当は町田でした。