

トラブル防止に向けた**漁業分野**における 外国人材受入れマニュアル



2025年3月

はじめに

漁船漁業職種への外国人材の受入れは、洋上就労という環境の特殊性を鑑み、陸上と同様の条件では認められず、試行制度（パイロットケース）として始められた経緯があります。制度検討当初より、関係者が一体となって認識を共有し、適正な監理・運営に努めてきた結果が、今日の漁業分野における技能実習・特定技能の制度につながっています。

このマニュアルは、我が国の在留資格を持つ外国人材の受入れを行おうとする、あるいはすでに外国人材を受け入れている受入れ機関（漁業者）の皆さまに向けて作成しました。ご承知のとおり外国人材とはいえ、船員法や労働基準法のみならず、国内法すべてが適用となり、少子高齢化による国内労働力人口の減少が進む日本において、外国人材の力はこれからさらに必要となることが予想されます。

一方で、母国を離れ、慣れない日本での長期にわたる生活の中で、生活習慣などの違いからくる様々なトラブルに巻き込まれてしまうと、彼らが持つ本来の能力を十分に発揮できなくなる可能性があります。

特に、国際的に「ビジネスと人権」への対応が求められている昨今においては、労働者への適正な労働環境の提供は、雇用主として最低限守るべき、当たり前の義務とされています。

このマニュアルでは、このような観点から、漁業分野における外国人材受入れにあたっての注意点をまとめております。ご一読いただき、外国人材にとっての適正な労働環境について、考慮いただければと思います。

このマニュアルが適切な制度利用のための一助となれば幸いです。

目次

1	外国人材の受入れ制度	4
2	特定技能制度における漁業分野	
(1)	特定技能1号と特定技能2号	5
(2)	漁業分野の業務区分	7
3	労働基準法と船員法	8
4	労働安全及び災害対策	9
5	1号特定技能外国人の雇用における注意点	10
6	インドネシア人の雇用における注意点	
(1)	宗教(イスラム教)	12
(2)	インドネシアの民族性	12
(3)	指導の注意点	13、14
7	外国人雇用におけるトラブル	
(1)	日常生活トラブル	15
(2)	失踪・行方不明	15
(3)	お金の貸し借りによるトラブル	17
(4)	携帯電話契約に関するトラブル	17
(5)	その他トラブル	17
8	ビジネスと人権	18
9	一人で考え込まずに相談	19
10	最後に	19

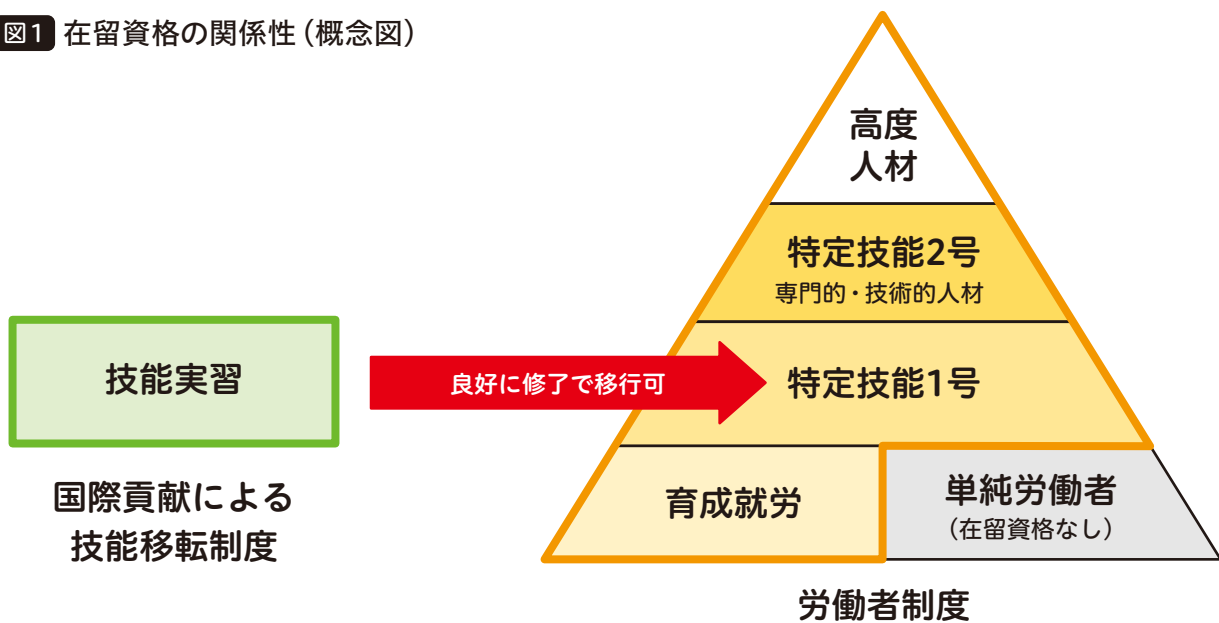
1 外国人材の受入れ制度

外国人材を労働者として日本の漁業で雇用する制度として、2019年に特定技能制度が開始されました。特定技能制度は、深刻化する人手不足への対応として、生産性の向上や国内人材の確保のための取組を行ってもなお人材を確保することが困難な状況にある産業上の分野に限り、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人を受け入れることを目的としています。

また、人材確保と人材育成を目的とし、特定技能1号の技能水準まで育成することを目指す育成就労制度が、2027年までに開始予定となっており、1993年に開始された人材育成・国際貢献を目的とする技能実習制度は発展的解消となることが決定しています。

人材育成・国際貢献を目的とした技能実習制度から始まり、即戦力となる労働者受入れの特定技能制度、今後開始される育成就労制度と長年にわたり外国人受入れの検討が行われていますが、「単純労働者は受け入れない」という政府方針に変更はありません。そのため、自由に日本で働く制度ではなく、各制度に基づき決められた作業範囲の中で、雇用契約に基づき就業することが認められています。

図1 在留資格の関係性（概念図）



2 特定技能制度における漁業分野

(1) 特定技能1号と特定技能2号

特定技能には、「特定技能1号」と「特定技能2号」があります。「特定技能1号」は、特定産業分野に属する相当程度の知識又は経験を必要とする技能を有する外国人向けの在留資格、「特定技能2号」は、特定産業分野に属する熟練した技能を要する業務に従事する外国人向けの在留資格です。

特定技能1号になるためには、試験ルートと技能実習ルートの2つがあります。試験ルートでは、国内もしくは国外で特定技能1号のための分野別試験（1号漁業技能測定試験）及び日本語能力試験（N4以上）に合格すれば資格が得られます。

一方、技能実習ルートでは、技能実習を良好に修了すれば分野別試験及び日本語試験が免除され、特定技能1号に移行することができます。この場合は、技能実習を2年10か月以上修了し、かつ専門級実技合格等の条件が必要となります。

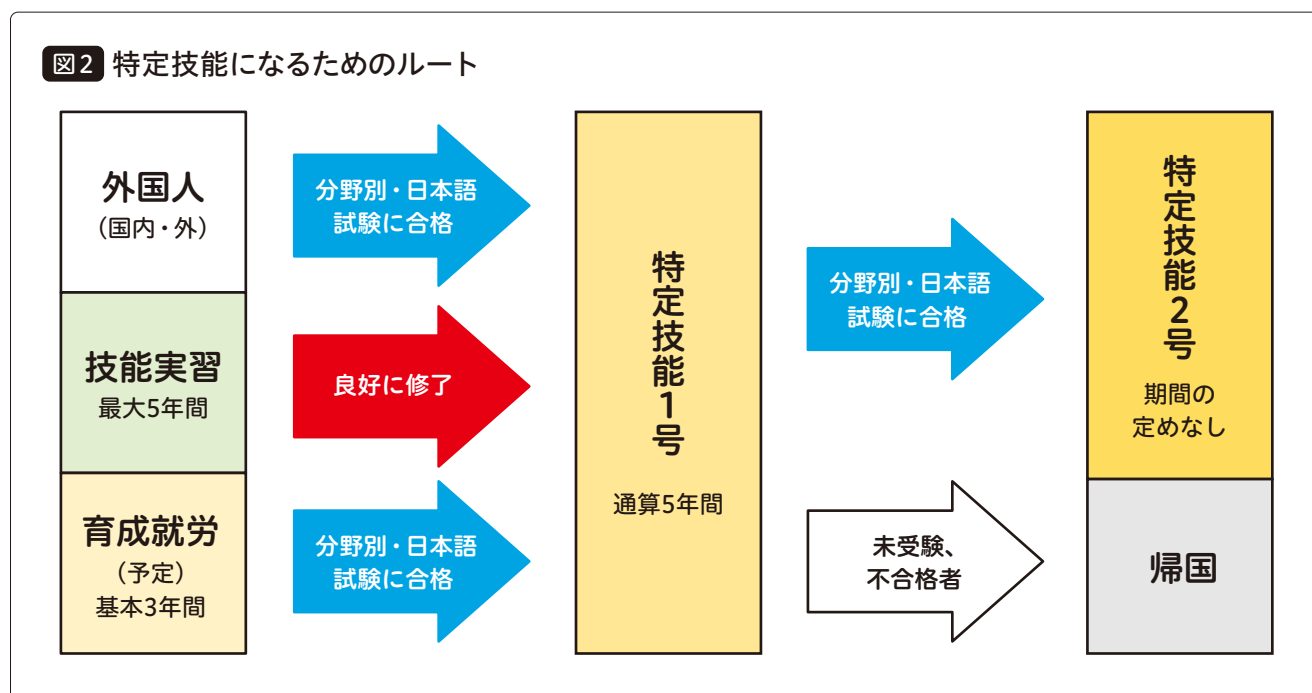


表1 試験レベル対比表

厚生労働省・技能検定試験	技能実習・技能評価試験	特定技能・技能測定試験
1級	-	2号漁業技能測定試験
2級	上級	-
3級	専門級	1号漁業技能測定試験
基礎級	初級	-

特定技能2号は、特定技能1号を満了すれば移行できるといった単純な資格ではなく、技能検定1級試験又はそれに相当する難易度（実務経験7年の者が受験して合格率3割）の技能測定試験合格という熟練した技能が求められます。漁業分野の場合は、特定技能2号を目指すための分野別試験（2号漁業技能測定試験）に加えて、日本語能力試験（N3以上）が必要となります。なお、2号漁業技能測定試験を受験するためには特定技能1号としての2年以上の就労経験が必要となり、事前に、受入れ機関から「実務経験に係る証明書」を発行してもらう必要があります。詳細については下記漁業特定技能協議会HPをご参照ください。

漁業特定技能協議会

検索

<https://www.jfa.maff.go.jp/j/kikaku/tokuteikyogikai.html>



また、育成就労制度では、外国人に課される日本語要件が技能実習制度と異なるので、注意が必要です。

表2 外国人材の受入れ制度と必要な資格等

技能実習制度（全職種作業共通）

	実習前	技能実習1号修了	技能実習2号修了	技能実習3号修了
日本語	座学講習	－	－	－
分野別試験	－	初級	専門級	上級

特定技能制度（漁業分野）

	特定技能1号開始前	特定技能2号開始前
日本語能力	N4以上 ※技能実習を良好に修了した者は免除	N3以上
分野別試験	1号技能測定試験 ※技能実習を良好に修了した者は免除	2号技能測定試験

※技能実習を良好に修了とは、技能実習を2年10か月以上修了し、かつ技能評価試験・専門級（実技）合格。
専門級合格記録がない場合は評価調書による代替も可。

育成就労制度（予定）

	就労前	転籍	特定技能1号移行	特定技能2号移行
日本語能力	N5以上 又は相当講習	N5以上	N4以上	N3以上
分野別試験	－	技能検定 基礎級等	技能検定3級等 又は1号技能 測定試験	2号技能 測定試験

(2) 漁業分野の業務区分

特定技能制度で働くことができる職業は、分野と業務区分によって整理されています。漁業分野の業務区分は「漁業」と「養殖業」に分かれており、基本的に周年作業を行う単一漁法による受入れに限られていた技能実習制度と異なり、特定技能では幅広い受入れが可能となっています。また、日本人が通常従事することとなる関連業務（例：①漁業に係る漁具の積込み・積下し、漁獲物の水揚げ、漁労機械の点検、船体の補修、自家原料を使用した製造・加工・出荷・販売等、②養殖業に係る梱包・出荷、自家原料を使用した製造・加工・出荷・販売等）に付随的に従事することも認められています。

同じ分野内であっても複数の業務区分をまたいで業務を行わせるためには、それぞれの業務区分の資格を満たす必要があるため注意が必要です。具体的には、一漁家において漁業と養殖業を兼業している場合です。両方の作業を行わせるために特定技能外国人を雇用するには、その外国人が漁業と養殖業の両方の資格を満たしている必要があります。

表3 漁業分野特定技能1号就労に必要な資格

	漁業就労	養殖業就労	日本語能力
漁船漁業技能実習を良好に修了した者	○	× ただし、1号漁業技能測定試験（養殖）に合格すれば○	免除
養殖業技能実習を良好に修了した者	× ただし、1号漁業技能測定試験（漁業）に合格すれば○	○	免除
試験ルート	1号漁業技能測定試験（漁業）に合格すれば○	1号漁業技能測定試験（養殖）に合格すれば○	N4以上

過去に就労可能な業務区分をよく確認せず、漁業の資格しか満たしていない者を養殖業で就労させ、トラブルになった事例もありますので、就労を希望する外国人の資格を確認する際には、本人や紹介者からの口頭での確認だけで済ませず、雇用契約締結前に書類をもって確認するようにしてください。

日本入国前の場合は各試験の合格証書を確認し、技能実習修了者の場合は日本在留中に担当していた監理団体に「技能実習を良好に修了した者」に該当するかの確認を行うこともトラブル回避の方法の一つとして考えられます。

既に特定技能として日本に在留している外国人（転職を希望する特定技能外国人）の業務区分は、下記2つの書類をもって確認することができます。

- 在留カードと共に交付されている「指定書」に記載されている分野
- 各業務区分の合格証書

（2024年3月までは指定書において、分野の記載に加えて業務区分も参考として記載されていましたが、現在は撤廃されています。）

3 労働基準法と船員法

陸上職種で働く場合は、厚生労働省が主管する労働基準法が適用となりますが、海上で作業を行う漁業分野においては、国土交通省主管の船員法が適用されるケースがあります。

具体的には、定置網漁業などの沿岸漁業では労働基準法、30トン以上の漁船において従事する場合は船員法がそれぞれ適用となります。但し、30トン未満の漁船であっても、漁業種類や操業海域によっては船員法が適用となる場合もあります。外国人を雇用する船が労基法船と船員法船のどちらに該当するかの確認は、同船に乗船する日本人船員の「船員手帳の有無」で確認することができます。

船員法船で雇用する場合は、乗船前の船員保険の加入や船員手帳の交付手続きのほか、実際に乗船させる際の雇入れ手続きや雇止め手続きなど、陸上職とは異なる事務作業が必要となります。外国人受入れの手続きを登録支援機関などに任せていると思わぬトラブルを引き起こす可能性がありますので、雇用に関する情報は雇い主が責任をもって把握しておく必要があります。

また、在留中の特定技能外国人が転職を希望する際、登録支援機関や監理団体が職業紹介（あっせん業務）を行う場合は、職業紹介の許可を受けていることが必要です。陸上職の職業紹介事業は、無料で行う場合は一部届出のみで実施が可能ですが、有料の職業紹介事業を行う場合には、厚生労働大臣からの許可を受ける必要があります。一方、船員法船における職業紹介は、国土交通大臣が許可した船員職業紹介事業（無料）に限られており、許可が受けられる団体も、船舶所有者や船員を代表する団体など水産関係団体に限られています。

なお、船員法船の技能実習生を受け入れている漁業協同組合（監理団体）は、既に無料船員職業紹介事業の許可を取得しているため、変更届の手続きを行うことで、特定技能外国人の職業紹介を船員法船に行うことが可能です。一方で、労基法船や養殖業を対象とした技能実習を行っていた監理団体の中には、監理団体の許可が職業紹介許可を兼ねているといった関係から、職業紹介の許可を有していない場合もありますので、監理団体において特定技能外国人に陸上職の職業紹介を行う際は、注意が必要です。

図3 漁船における労働基準法と船員法の適用

労働基準法	適用 (定置網などの沿岸漁業)		非適用
	非適用	一部適用 (一部大臣・知事許可漁業など)	適用
船員法	非適用	一部適用 (一部大臣・知事許可漁業など)	適用
総トン数	0t	5t	30t

表4 陸上職 / 海上職の職業紹介事業

	有料職業紹介	無料職業紹介	民間企業による実施	主管庁
職業紹介事業(陸上職)	許可制	許可制、一部届出制	可	厚生労働省
船員職業紹介事業(海上職)	不可	許可制	不可	国土交通省

4 労働安全及び災害対策

日本人に適用される労働関係法令は、外国人に対しても全て適用されます。加えて、入管法等では外国人材に対し日本人と同等以上の待遇とすることが制度上求められておりますので、法令順守の徹底をお願いします。

外国人材の受入れを行うにあたり、一番大事なことは健康な状態で帰国してもらうことではないでしょうか。漁船における労働災害は、陸上産業の約4倍と高い水準が続いていますので、労働安全対策にしっかり取り組むことが必要です。水産庁では作業安全の教材をHPで公開しており、日本語のほかにインドネシア語版もありますので、是非ご活用ください。

漁船の安全操業に関する情報

検索

<https://www.jfa.maff.go.jp/j/kikaku/anzen.html>



また、今後日本では南海トラフ地震など大きな災害の発生も想定されます。普段から災害発生に備えて、あらかじめ準備・対策を行っておくことが大切です。定期的な避難訓練実施のほか、緊急時における連絡体制の構築もお願いします。

例:メッセージアプリなどを活用して、関係者全員で情報共有できる仕組みの準備

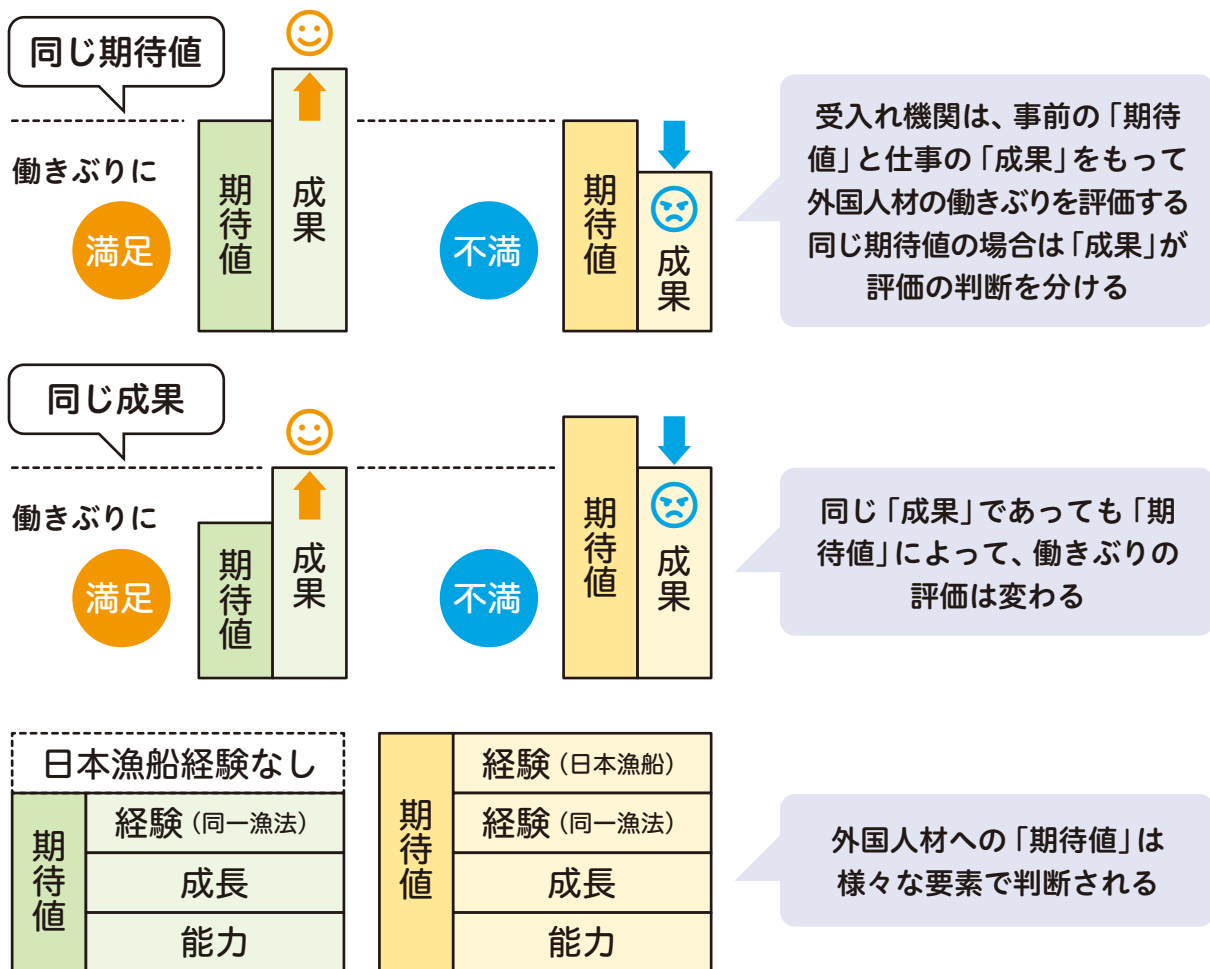
例:災害時に携帯電話が使えない場合を想定して、会社や船、宿舎以外の一時集合場所や避難場所の周知

5 1号特定技能外国人の雇用における注意点

特定技能1号の雇用には、2で述べたとおり、試験ルートと技能実習ルートの2つがありますが、試験ルートはさらに国内試験ルートと国外試験ルートに分かれます。国外試験ルートにより、母国で試験を受験して資格を得て来日した方には、日本での生活経験も、日本での漁業経験もない方もいます。特定技能1号の資格を有しているからといっても安心せず、受入れ機関の方は直接面接を行うなどでミスマッチを避ける努力をお願いします。

また、慣れない日本での生活もあり、実力を発揮できない場合もあります。日本人の担い手と同様に、新卒者を育てる気持ちをもって外国人に対して接してください。

図4 雇用主が直接面接を行うことの重要性



外国人に対する期待値を正確に判断するため、直接面接を行うことが重要

外国人との共生に関する取組事例 (はさき漁業協同組合)

技能実習の監理団体、特定技能の登録支援機関としてインドネシア人の受入れを行うはさき漁業協同組合(以下「はさき漁協」という。)では、地元の市などと協力し、地域一体となった取組を実施しています。(はさき漁協では毎年インドネシア水産高校等を卒業した18～21歳の方を受け入れています。)



高校生から書道を習うインドネシア人

「外国人材が地域にうまく溶け込み、生活していくには、まず同世代の日本の高校生と触れ合うべき」との考えから、コロナ禍による影響もありましたが、2015年の技能実習第一期生受入れから、継続して地元の高校生との交流会を開催し、地元高校の茶道部や書道部などとの交流を通して、日本文化の体験のほか、覚えた日本語によるインドネシア文化の紹介も行っています。また、地元で行われるお祭りにも積極的に参加をしています。

この活動は「日本が第二の故郷になることを願う」という想いを基に、日本の文化を外国人に伝えることはもちろんのこと、日本で生活する外国人の存在を地域住民に対して、丁寧に伝えることを意識して行われています。

6 インドネシア人の雇用における注意点

漁業分野の特定技能1号として在留する外国人の国籍割合は、インドネシア81%、ベトナム14%、その他5%(令和6年6月末現在)となっています。漁船漁業に限っていえば、技能実習を含め99%はインドネシア人であり、インドネシアは非常に重要な送出し国となっています。

人材の獲得競争は国際レベルで起きており、今後も働き先として日本を選択してもらうためには、我が国の漁業が魅力ある職場であることを送り出し国の中で広めてもらう必要があります。生活習慣も思想も宗教も異なる外国人をよく理解し、時に優しく、時に厳しく接することで、信頼関係を築くことが重要です。

(1) 宗教(イスラム教)

インドネシア人の約87%はイスラム教徒であり、豚肉を食べず、飲酒も禁止されています。1日5回の礼拝が義務付けられ、年に1回断食月があります。もちろん宗教心には多様性があり、厳格に戒律を守る人から、少しなら飲酒する人まで多種多様です。

しかし、日本人のように宗教についておおらかな民族は少なく、インドネシアでは宗教紛争で内戦まで起きた歴史もあり、宗教を否定するようなことは冗談でも言ってはいけません。断食月についても各自の自主性に任せてください。お祈りをする姿を馬鹿にしたり、豚肉を食べさせたり、お酒を無理に勧めてはいけません。相手の宗教に対する理解と尊重を持つことが重要です。

イスラム教の基礎知識

- 1日5回のお祈りの習慣
- 金曜礼拝の習慣
- ラマダン(断食)
- レバラン(Idul Fitri断食明けの休み)や犠牲祭(Idul Adha)の日は祝日
- ハラルフード

(2) インドネシアの民族性

長く欧米の植民地だったこともあり、インドネシアは契約社会です。契約したことは守らなければ責められるし、こちらにも同じことを要求してきます。日本では義理人情で済むことも、インドネシア人には通用しません。

性格は明るくおおらかな人が多い反面、日本人からするといい加減に見える部分もあります。また、人が嫌がることや体面を非常に気にします。「知らない」と言えず、「ハイ」と返事をしてしまうことも多いようです。また、人前で叱られること、大きな声で怒鳴られることを非常に嫌います。あまり叱りすぎるとやる気がなくなり、何もしなくなってしまう。インドネシア人を雇用するにあたっては、このような国民性もあらかじめ理解しておくことが必要です。

(3) 指導の注意点

① 丁寧な指導



簡単に「ハイ」と返事をするため、理解したものと思いがちですが、本当は理解していないことがあります。理解不足は事故の原因になるため、何回も根気強く教えて復唱させたり、慣れた先輩に指導をさせるなど、確実な理解につながるよう丁寧に指導するように心がけてください。仮に、作業の理解不足により大怪我をすれば、本人も大変なことになるどころか、操業にも支障が出ることになります。また、日本漁船への乗船経験者でも、他地区から来た人は、地元の方言や風習がわかりません。この点についても十分に配慮する必要があります。

② 頭にさわらない



暴力を振るうことは許されません。暴力を振るわれた者は深く傷つき、また、大きなトラブルに発展することもあります。また、インドネシアでは、頭は神聖な精神が宿る場所と考えられているため、親でも頭をさわるとは許されません。軽い気持ちでも頭を叩くことも厳禁です。

③ 怒鳴らない



危険を避けるために大きな声を出すのは避けられませんが、それ以外はできる限り静かな声で指導してください。あまり大きな声で怒鳴られると、萎縮してしまいます。また、冗談でも「帰れ」「帰るか」「帰すぞ」のような言葉は使わないようにしてください。言葉を真に受けてしまうとすぐにやる気をなくしてしまいます。

④ 目を背ける≠反抗



怒られる時に目を背けるのは反抗しているということではありません。インドネシアの文化では、目を背けるのは反省していることを意味しています。逆に、納得できない時こそ目を直視し、自分の意見を主張します。

(3) 指導の注意点

⑤ 馬鹿にしない



冗談でも馬鹿にされれば、面白くないのは日本人も同じです。まして、個人ではなくインドネシア人や国を馬鹿にするような言動をすれば、著しくプライドを傷つけます。彼(彼女)らは雇用契約によって業務に従事する労働者であり、使用人ではありません。口答えできない彼(彼女)らを見下すような行為はしないでください。

⑥ 病気・怪我は早めの処置



インドネシアの医療費は非常に高額なため、よほどの重病にならないと病院には行かず、民間薬で治すのが普通です。このため、日本人とは怪我や病気に対する感覚が異なります。また、調子が悪いというと、帰国させられるとらえ帰されることを恐れて言い出せないこともあります。受入れ機関は、常日頃、体調を注意深く確認し、病気や怪我の場合は早めに処置を行い、重大な疾患を未然に防ぐことが安全で安心な職場にもつながります。

⑦ 食事



操業中は、朝は簡単な食事で済ませる場合も多いようですが、インドネシア人は米が主食です。菓子パンと缶コーヒーというのは、インドネシア人からすればおやつであり食事ではありません。とにかくお米で腹一杯になりたいのです。

⑧ お金



彼(彼女)らはもちろんお金を稼ぎに日本漁船に来ています。少しでも多くのお金を、故郷にいる家族や親戚のために残そうとするのは当たり前です。その反面、お金の管理には無頓着なところもあります。若い彼(彼女)らが異国で受取る大きな金銭は、現実感が薄いことがあります。お金の管理についても教えてあげてください。

7 外国人雇用におけるトラブル

(1) 日常生活トラブル

外国人は日本の地域社会で生活を送ります。地域によっては、外国人が自分の生活空間の中で過ごすことをよく思わない方もいます。いち早く地域社会で馴染むためにも、日本での生活における基礎的なルールの指導・徹底は非常に大切です。

日本のルールは外国人にとっては一つ一つが初めての経験となります。特に、ゴミ出し、寮・宿舍などでの過ごし方(騒音)、自転車のルールなどは地域住民から苦情が出やすいため、注意してください。

また、トイレの使い方も外国と日本では異なる場合があります。トイレットペーパーを使用しない地域、水に流さない地域なども存在するため、日本のトイレの使い方を丁寧に指導する必要があります。

水回り関係では、イスラム教においてお祈り前に流れる水で体を清める「ウドゥ」を行うため、宿舍の台所や洗面所回りが水浸しになるといったトラブルも起きています。洗濯機の使用経験がない人もいますので、深夜・早朝の使用で近隣住民と騒音トラブルになることもあります。

酒をめぐるトラブルが大きくなるのは日本人も外国人も同じです。外国人同士が岸壁で喧嘩したり、酒の勢いで日頃指導している日本人に絡んでトラブルとなった例もあります。もともとお酒を飲まなかった外国人がお酒を飲むようになったのは、日本人がお酒を勧めたからだという話も聞きます。お酒との付き合い方には十分注意してください。

(2) 失踪・行方不明

技能実習制度全体では、2023年は過去最多となる9,700人が失踪しています。また、特定技能の行方不明者数(2021年)は76人と技能実習に比べ非常に少ない人数となっております。(突然外国人がいなくなった場合、技能実習では失踪者になるが、特定技能では転職が認められている関係で、在留資格取り消しまでの猶予期間中に新たな就労先が見つかる可能性があるため、行方不明という扱い。)

一方で、特定技能においては、受入れ機関の適正化の観点から「受入れ機関は失踪中に新たな外国人を雇うことができない(支援計画省令第2条第3号)」と定められていることから、受入れ機関に対し意図的に失踪した特定技能外国人から、後日、合意退職の旨を示す関係書類を求められ、受入れ機関は不本意ながら退職関係の書類を提出せざるを得なかった事例も発生しています。

ほとんどの失踪・行方不明者は、ブローカーや日本国内にいる友人を通して逃亡しています。逃げる前に見慣れない友人と立ち話をしている、急に給料の前借りを希望してくる、外で電話をしたがったり、パスポートや船員手帳の有無を確認する、といった兆候が見られる場合、注意が必要です。

知り合いからの誘いにより失踪するケースが多く見られますが、実際は、その裏で「悪徳ブローカー」が手引きをしているといったケースも多くあります。失踪、逮捕、強制送還となると帰国した後も定職に就くことが難しくなり、また、在留資格許可が下りないため、二度と日本に来ることは出来なくなります。一方で、失踪する者は職場環境に不満を抱えている場合もありますので、定期的に失踪のリスクについて外国人本人と話をし、受入れ機関側で改善できることを探すことも重要です。

一般的な失踪の手口

1. 知り合い・SNS を使って甘い言葉で近寄ってくる

「もっと楽に、たくさんお金を稼げる仕事があるけど、どう？給与は現金手渡しなので、保険や税金などを払わなくてOK！寮もあるので住むところに困らないし、日給1万円は保証するよ」

2. 指定された場所に集められ、ブローカーに連れていかれる

3. 都市部を離れた郊外にある職場で働かされる

4. 働いている職場から、人材紹介料と毎月何%かの手数料がブローカーへ支払われる。

失踪の理由例

- 残業が少なく、思っていたより稼げない
- 日本に来るために作った借金が返せない
- 知り合い(友達・彼氏/彼女)に誘われた
- インターネットでもっと稼げる仕事の情報を入手した
- 職場でのいじめ
- 過酷な労働環境
- 違法な待遇



(3) お金の貸し借りによるトラブル

日本での就労は母国と給料が大きく異なるため、母国にいる経済的に困っている友人や家族からお金の貸し借りを求められるケースがあります。また、同じ外国人同士でも、お金の管理ができていない友人から貸し借りのお願いを受ける可能性もあります。

電気代などの共通費の支払いや宿舎におけるお金の紛失など、共同生活が原因で発生するトラブルもあるため、受入れ機関でも常日頃注意をしておく必要があります。

(4) 携帯電話契約に関するトラブル

最近では外国人の個人契約によるトラブルが増えているため、意図しない犯罪に巻き込まれないよう、以下の点に注意するよう指導をお願いします。

- 個人で契約したら、必ず契約の内容を理解し、支払い条件に従って、払うこと。
- SNSでブローカーに騙されないように、SNSの情報を信じてお金を支払わない。
- キャッシュカードや通帳を貸さない。
- 暗証番号は他人に教えない。

(5) その他トラブル

① フリマサイト

現在、スマートフォンがあれば専用サイトなどで物の売買を行うことができます。使わなくなった物を売る程度では副業にはなりません、営利目的で販売を行うと「在留資格で認められていない活動に該当」し、入管法違反に該当する可能性もあります。なお、営利目的の販売商品によっては古物商許可が必要になるなど、思わぬ罰則を受ける場合があります。

② ギャンブル

パチンコや競馬、宝くじという賭け事にハマる外国人が少なくありません。ネットカジノに手を出す外国人もいます。また最近ではSNSでの投げ銭などで貯金を使い果たす人もみられます。違法ネットローンに手を出すなど金銭のひっ迫が失踪の原因とならないよう注意が必要です。

③ 写真や動画の投稿

スマートフォンで撮影した写真や動画をSNS上で投稿する人が増えています。中には仕事場で隠れて撮影し、企業のロゴや工場内の映像が映り込むなど、トラブルに発展するケースもあります。簡単に世界と繋がれる時代のため、情報の持つ力、危険性についてはしっかり教育する必要があります。

8 ビジネスと人権

人権は、全ての人々が生命と自由を確保し、幸福を追求する権利であって、人間が人間らしく生きる権利であるとともに、生まれながらに持つ権利です。セクハラやパワハラなどのハラスメント、不当な差別など、企業活動において発生する様々な「人権問題」が年々社会の注目を集めている中、こうした「人権問題」への対応は、時として、企業の価値に大きく関わります。

近年、企業活動のグローバル化によってバリューチェーンが世界中に広がる中で、企業活動による人権侵害リスクが顕在化し、懸念が高まっている状況を踏まえ、2011年、国連の人権理事会は「ビジネスと人権に関する指導原則」を定めました。さらに、欧米を中心に人権尊重を理由とする法規制の導入が進み、欧米企業が取引先企業に対して人権尊重の取組を求める動きが進んでいます。

このような中、日本政府も、2020年10月に「ビジネスと人権に関する行動計画(2020-2025)」を公表するとともに、2022年9月には「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」を公表し、日本企業による人権尊重の取組に対する理解の深化と取組の促進を図っています。さらに、農林水産省においても、2023年12月に「食品企業向け人権尊重の取組のための手引き」を策定し、関係事業者への周知を図っています。

水産分野においても、近年、外国船籍のまぐろ漁船における強制労働の疑いが相次いで指摘されたことを契機に、WCPFCなどのRFMOにおいて漁船乗組員の労働基準に関する検討が行われているなど、「ビジネスと人権」に関する対応が求められています。

また、2024年6月に「出入国管理及び難民認定法及び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の一部を改正する法律」が公布され、技能実習制度を発展的に解消した「育成就労制度」が創設されました。育成就労制度では、我が国の人手不足分野における人材の育成・確保及び保護を図ることとしており、今後の育成就労制度の運用にあたっては、技能実習制度以上に労働者の人権保護への対応を求められることとなります。

このような社会情勢からも、人手不足による分野間での外国人材を含む人材獲得競争が激化する中、雇用を安定して確保していくためには、外国人労働者を受け入れる事業者が、外国人労働者の目線に立って労働環境の整備や労働者の人権保護に取り組み、働き先として選ばれる職場を目指して努力することが重要です。

9 一人で考え込まずに相談

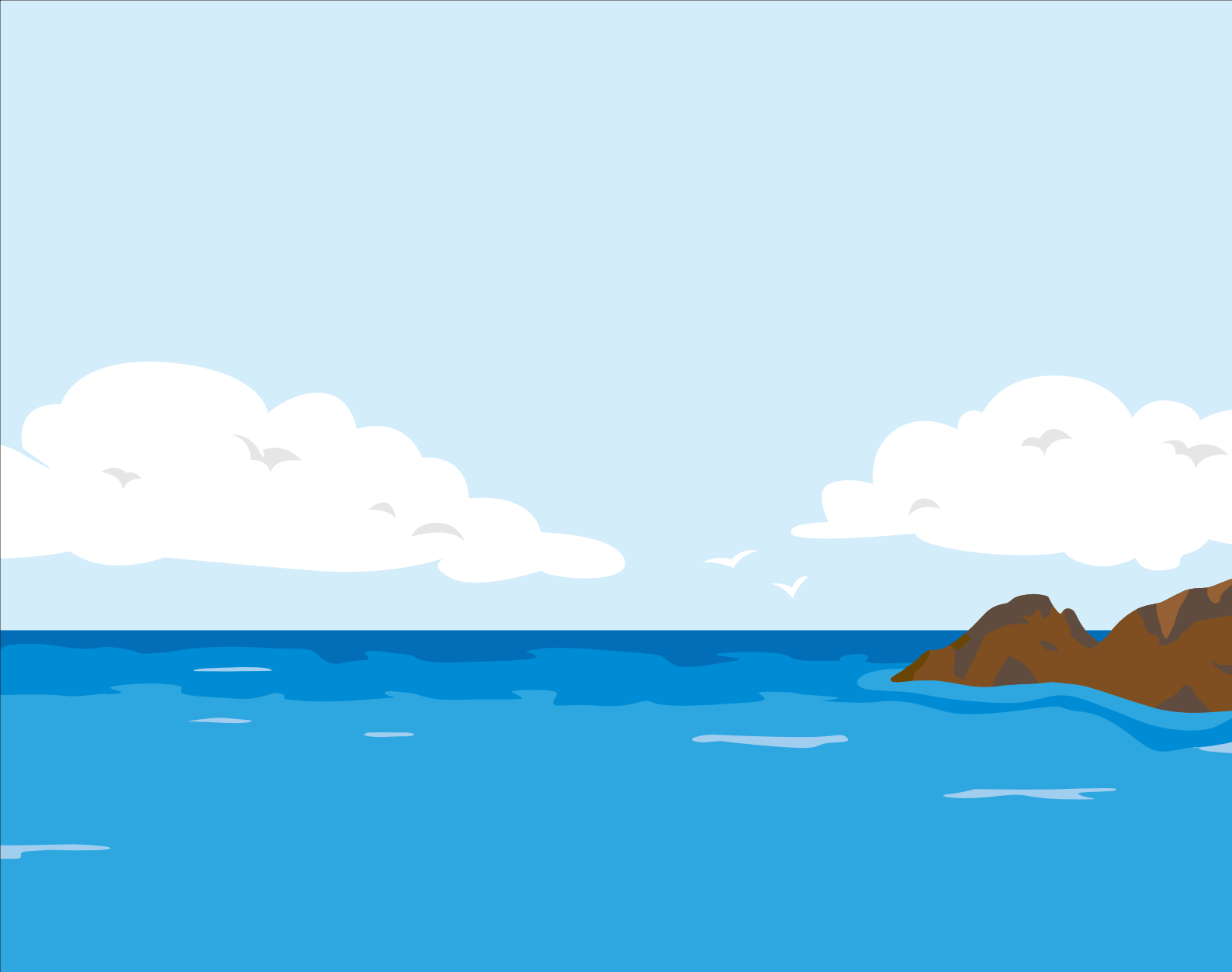
外国人の方々と日々接する受入れ機関においては、日本人雇用では想定できない様々なトラブルが発生する可能性があります。

何かトラブルが起きた際は、一人で考え込まずに、担当の監理団体や(公財)国際人材協力機構等に相談し、アドバイスを受けるようにしてください。

10 最後に

少子高齢化に伴う労働人口の減少が進む中、我が国の産業を支える人材確保のためには外国人材の力も欠かせなくなってきました。外国人を含め、会社の力になってくれる方一人ひとりが貴重な人材です。従業員が働きやすく、本来の力を発揮できる明るい職場づくりに、外国人材を受け入れる皆さん一人ひとりが取り組んでくださいますよう、お願いいたします。





令和6年度 外国人材受入総合支援事業
外国人材受入機関に対する普及啓発マニュアル検討会

一般社団法人 大日本水産会(事務局)
東京都千代田区内幸町1-2-1 日土地内幸町ビル
TEL03-3528-8513