

「雇用管理に役立つ多言語用語集及び翻訳データの作成・普及事業」

に係る有識者研究会から得られた示唆

令和3年3月9日

- (1) 外国人社員との間で起こる労働条件等のトラブルの要因として、母国と日本との文化や雇用慣行のギャップがあげられること。
- (2) 労働条件等の説明に当たっては、多言語化といったハード面の対応だけでなく、「なぜそうなっているか」という理由や背景等を含めて、より具体的に説明するよう心がけることが有効であること。
- (3) 就業規則等について、外国人社員が理解できるように説明することは、日本人社員に対しても分かりやすく説明することでもあること。
- (4) 外国人社員が働きやすい職場環境を作るとは、中長期的には、職場のルールそのものを見直すことにも繋がることであり、また、日本では一般的だと考えられてきた雇用慣行や働き方を見直すきっかけとなること。
- (5) 外国人の職場定着を進めるためには、外国人社員との日々のコミュニケーションを円滑に行うよう努力することにとどまらず、外国人社員と働く中で生まれた大小のトラブルを共に乗り越え、お互いの理解を深めることや、職場の同僚だけでなく人事労務担当者、事業主も含めて、組織全体で考えるよう努力することも大切であること。