



外国人労働者の問題を通して考える 「ビジネスと人権」


令和7年度建設業者人権啓発研修

(公財) 世界人権問題研究センター
専任研究員 井上 良子

目次



1. 建設業における外国人労働者
 - － 背景と外国人労働者の現状
2. 建設現場で起きやすいリスク事例
 - － 外国人労働者の代表的な人権リスク
3. 技能実習制度と企業の責任
4. いま求められる「ビジネスと人権」
5. 企業に取り組むべき対応

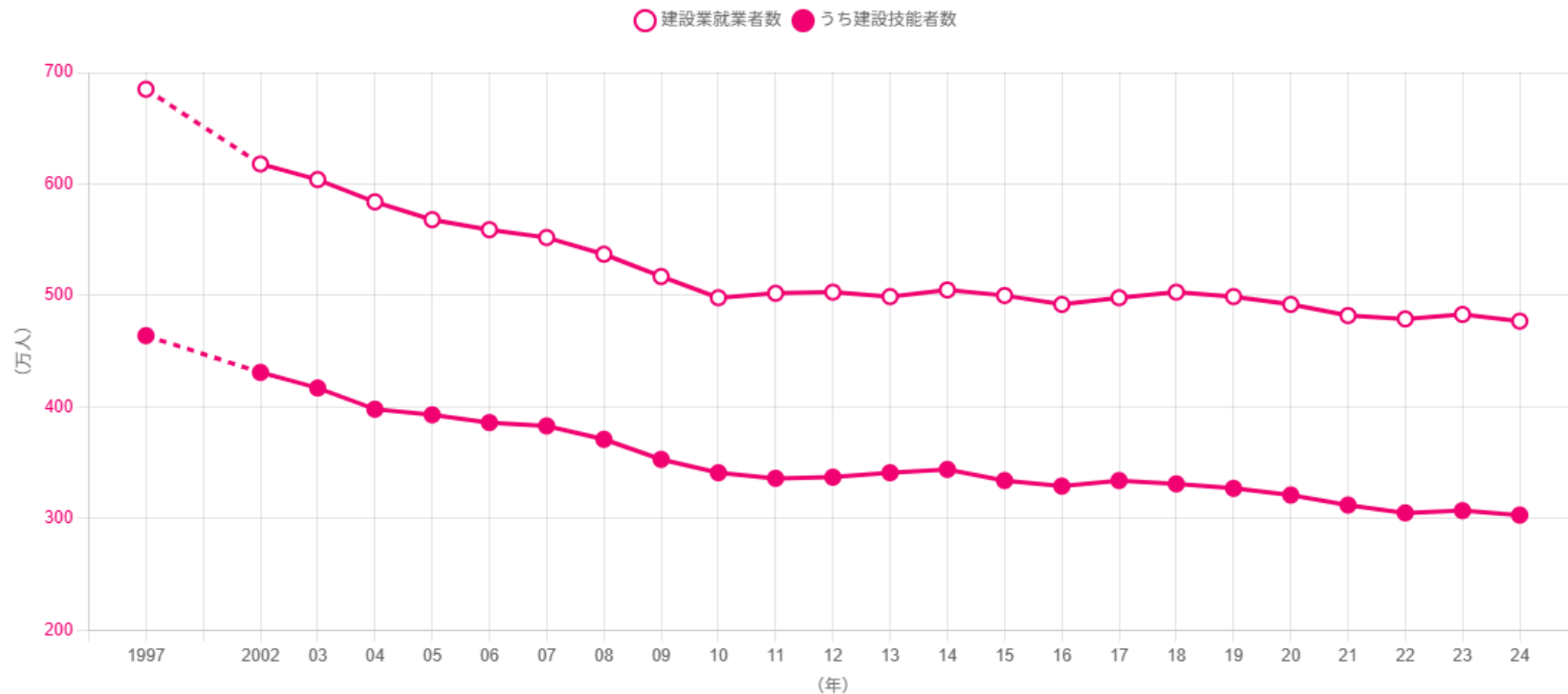


1.建設業における 外国人労働者



深刻な人手不足に悩む建設業

ピーク時の685万人（1997年）から
2024年には、約480万人にまで減少



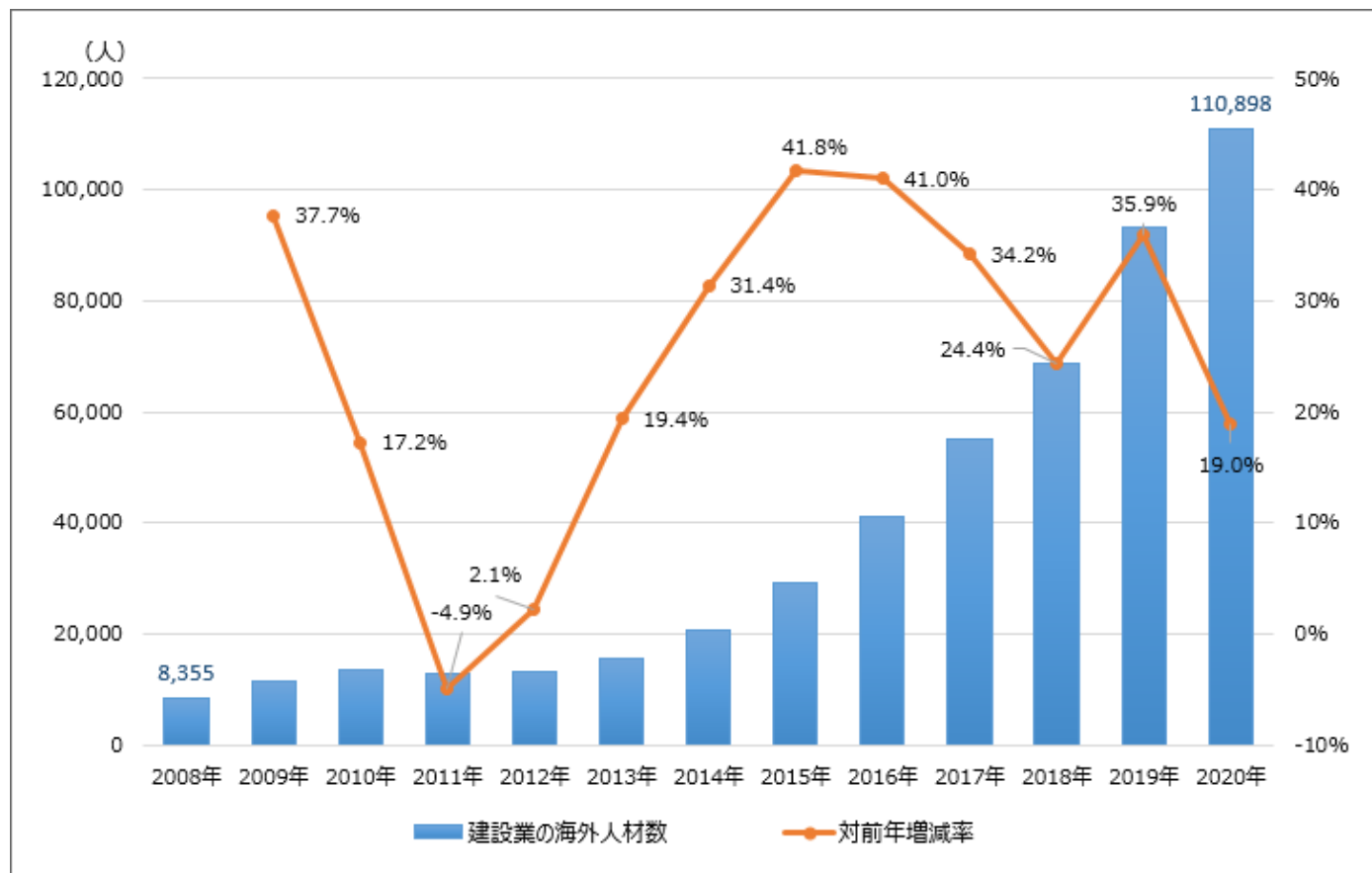
- ✓ とくに55歳以上が全体の約36%、29歳以下は約11% ➡ 高齢化
- ✓ 2024年～時間外労働の上限規制が適用 ➡ 効率的な人材確保の必要性

年々高まる海外人材の重要性


- 労働市場全体の海外人材総数：現在の統計制度が開始した2008年には48万6千人→2020年には172万4千人（2008年比255%増）に増加
- 少子高齢化が加速により人手不足が深刻な労働市場で、海外人材の重要性は年々高まっています。
- 2020年はコロナ禍の影響もあり、増加率は前年比4%増にとどまりましたが、増加傾向は続いています。
- 産業別に見ると、サービス業、飲食店・宿泊業、製造業等が続いて建設業は6番目に海外人材が占める割合が高い業界（2.55%）

建設業の海外人材は大幅増加

2024年10月末時点で約17万人超え



出典：厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」



2.建設現場での リスク事例



建設業における特有の課題

建設業における外国人採用には、他の業種にはない特有の課題も存在

①安全管理の重要性

建設現場は高所作業や重機の操作など、常に危険と隣り合わせ→言語や文化の違いから、安全指示が正確に伝わらなければ、重大な事故につながる可能性

②建設業では多くの職種で技能や資格が必要

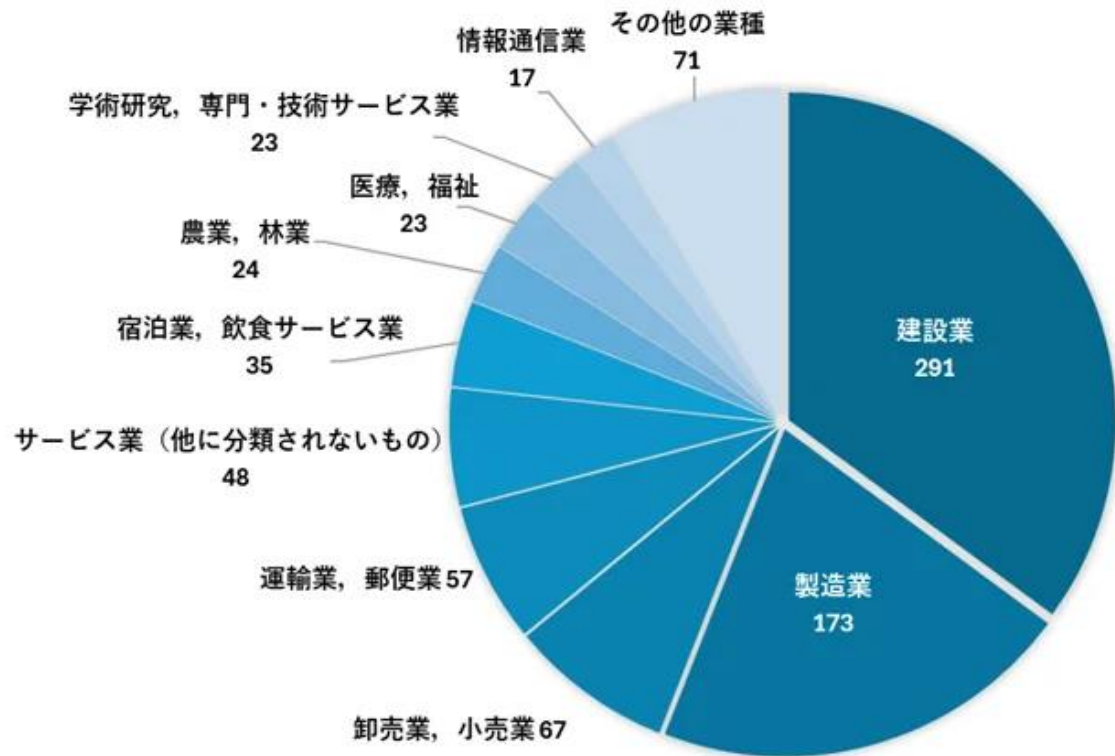
外国人労働者にもこれらの技能習得や資格取得を支援する体制が求められる

③多重下請け構造による課題

建設現場は複数の企業が協力して作業を進める場合が多く、「元請け・下請け」といった重層的な構造になっている。外国人労働者の受け入れについても、関係する企業間での調整や理解が必要＋末端労働者まで人権管理が行き届き

建設業・製造業に多い法令違反

業種ごとの働き方・労務に関する法令のコンプライアンス違反件数



建設業における人権リスク

人権の観点から指摘される、建設業における主な人権リスク

① 労働安全衛生の不備・労災

：高所作業や重量物運搬など身体的危険が高い環境下での災害

とくに外国人労働者の場合は・・・

- ✓ 日本語の理解不足により、安全指示が伝わらない
- ✓ 保護具の使い方が分からず、事故につながる
- ✓ 労災申請ができず、泣き寝入りするケースも



建設業における人権リスク

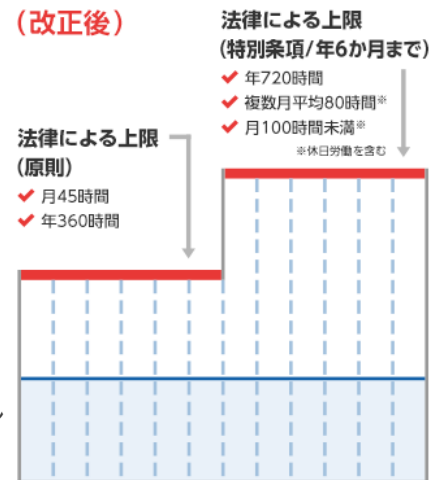
人権の観点から指摘される、建設業における主な人権リスク

② 長時間労働・賃金未払い

：人手不足による過度な残業、休日労働の常態化、賃金未払い

とくに外国人労働者の場合は・・・

- ✓ 日本の法律に疎く、法定条件や権利を知らない
 - ✓ 残業や休日に関する意識や習慣が異なることも
- ➔ 法律違反により、不法就労助長罪に該当するおそれ



建設業における人権リスク

人権の観点から指摘される、建設業における主な人権リスク

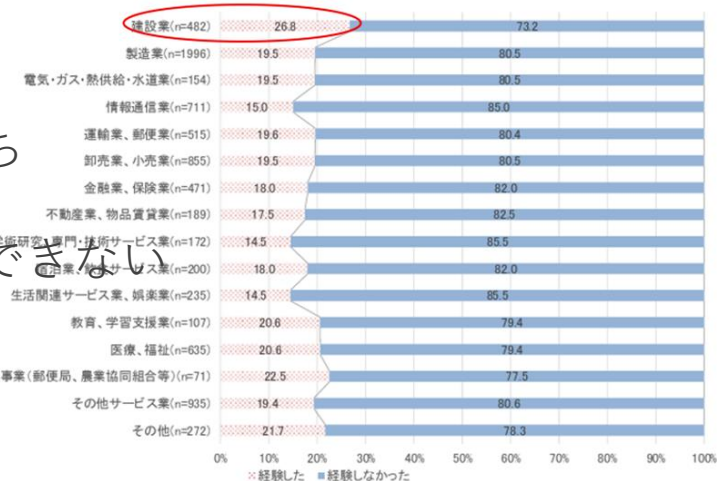
③ ハラスメント・差別


：パワーハラスメントや暴力的な指導、外国人に対する不当な差別

とくに外国人労働者の場合は・・・

- ✓ 指導と暴言の境目があいまいになりがち
- ✓ 現場特有の専門用語や言い回しが理解できない
→ 苛立ちや叱責がハラスメントに発展
- ✓ 外国人労働者に対する偏見や思い込み

図表 117 パワハラを受けた経験(業種別)





3.技能実習制度と 企業の責任



外国人雇用における在留資格

建設業で外国人を雇用する場合、適切な在留資格を持っているか確認することが最も重要。建設業で活用できる主な在留資格は以下の通り。

【特定技能1号（建設）】

2019年4月に創設された在留資格で、建設業にとって最も重要な制度。一定の技能を持つ外国人が、建設分野の特定の業務（土木・建築・ライフライン/設備）に従事できる。

【技能実習】

技能実習制度は、元は開発途上国への技能移転を目的とした制度。建設業では多くの職種で技能実習生を受け入れることができる。現在は廃止され、新たに育成就労制度が導入。

【技術・人文知識・国際業務】

いわゆる「技人国」と呼ばれる在留資格。建設業では、設計やCADオペレーター、施工管理、海外取引業務などの職種で活用できる。

➡ その他「身分に基づく在留資格」を得ている外国人は就労に制限がない。

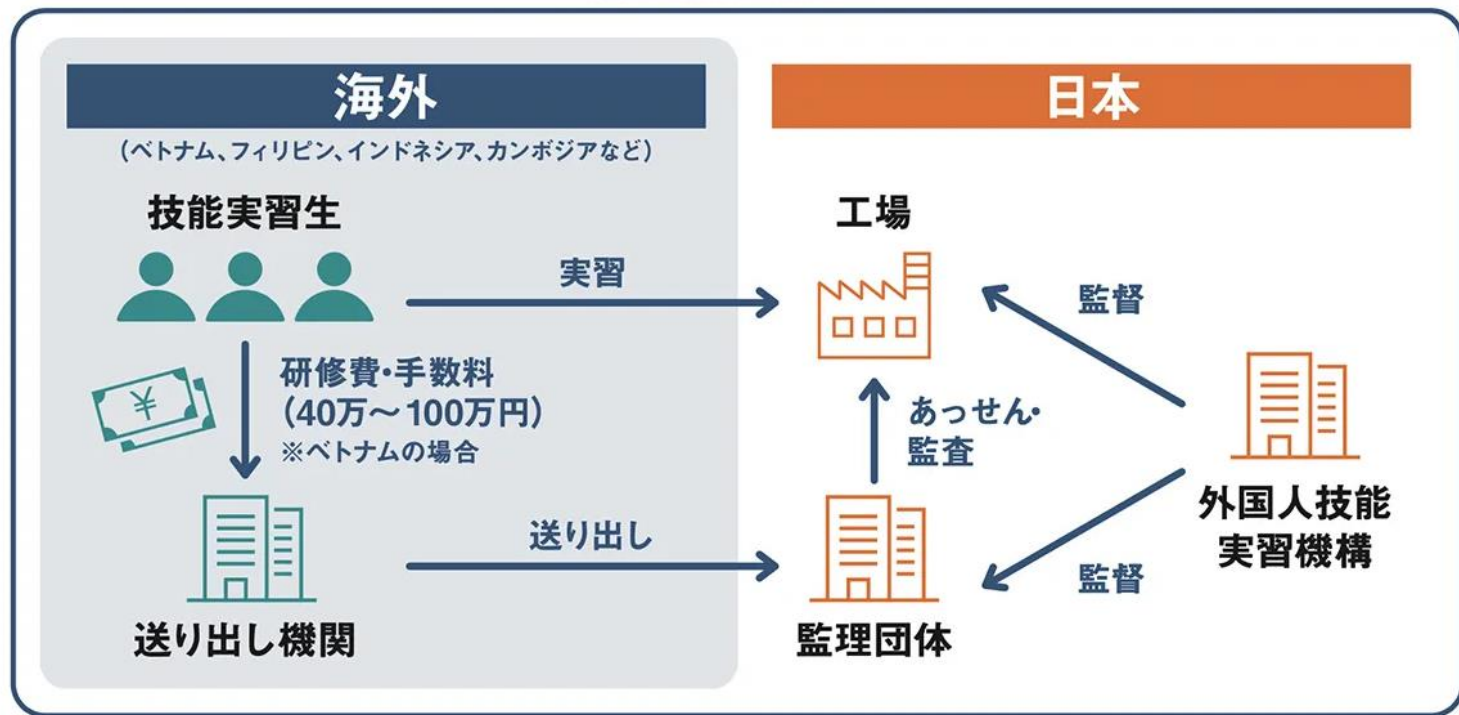
技能実習制度に関する違反

調査対象となった働き方・労務に関する法令のコンプライアンス違反の件数

	法令	件数	主な違反内容
1	労働安全衛生法違反	514	環境・設備の安全管理不足、労災かくし、人員体制の不備 など
2	最低賃金法違反	146	賃金の不払い・遅延、最低賃金額以上の給与を支払わなかった など
3	労働基準法違反	71	違法な長時間労働、残業代や休業手当の未払い など
4	不正受給	49	雇用関係の助成金・補助金等の不正受給
5	技能実習法違反	49	不法就労・入国管理違反、技能実習生の人権侵害 など
	総計	829	

技能実習制度における人権侵害

技能実習制度における人権リスクは、「**構造的な問題**（実習先の変更制限、高額な仲介手数料、情報の非対称性）」に起因し、**深刻な労働搾取や権利侵害**を招く事例が多く報告されてきました。



技能実習制度における人権侵害

賃金未払い・最低賃金違反

技能実習生を「安く雇える人材」と誤認
➡ 最低賃金を下回る報酬や残業代の未払いが問題に

長時間労働と健康被害

月100時間を超える残業や休日返上の勤務が常態化している事例も。
➡ 相談体制も未整備で、放置されがち

労働災害と安全対策の不備

日本語のマニュアルや安全指導の不足で死亡事故を含む労働災害が発生
➡ 日本人を含めた全体平均と比較して約1.5倍～2倍近く高い傾向

失踪・不法滞在の増加

暴力やハラスメント、転職不可の制度、借金などを背景に失踪が増加（1万人近く）
➡ 失踪後は、不法滞在や非正規雇用（闇バイト含む）に流れ、犯罪のリスクも

技能実習制度の見直し

旧制度

当局間の取決めがない、保証金を徴収している等の不適切な送り出し機関の存在

監理団体や実習実施者の体制が不明確

民間機関が権限ないまま巡回指導

実習生の保護体制が不十分

業所管省庁等の指導監督や連携が不足

新制度

送り出し国との間で取り決めを作成し政府（当局）間で協力して、不適切な送り出し機関の排除を目指す

許可制・届出制の導入、実習計画は個々に認定制とする

新たな機構（認定法人）を創設し、報告や実地検査等の業務を実施

通報・申告窓口を整備。侵害行為に対する罰則。実習先変更の支援

関係行政機関からなる「地域協議会」による監督・連携体制を構築

育成就労制度のポイント

【新制度の主要ポイント】

- **制度名**：育成就労制度（2027年4月施行予定）
- **移行期間**：2030年までに完全廃止・移行
- **目的**：人材確保と育成（これまでの「技術移転・国際貢献」から変更）
- **転籍の緩和**：一定期間（1～2年）内であれば、同一分野内での転籍が可能
- **人材の質**：一定の日本語能力と技能試験が求められる
- **上限**：27年度からの2年間で約42万人の受け入れ上限を設定


外国人材の育成・確保を目的とするため、永住が可能な「特定技能2号」への切替や容易になり、外国人労働者にとって魅力的な制度に改正

旧制度と新制度の違い

これからは「使う」ではなく「育てる」
「支える」企業が選ばれる時代へ

大きな違いは、**制度の目的**・**受け入れ可能職種**・**転職の可否**の3点

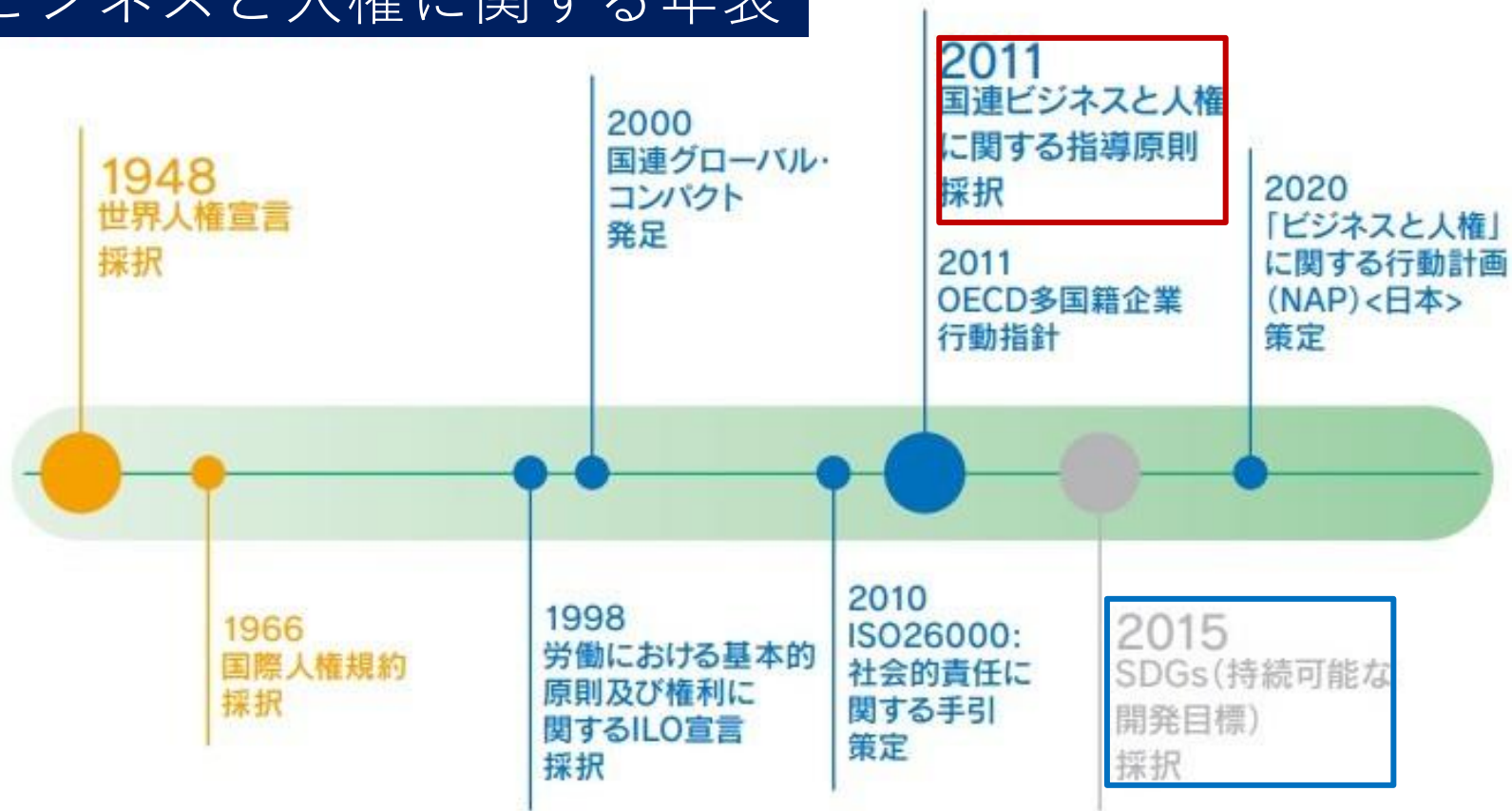
	旧制度	新制度
目的	技術移転による国際貢献	国内で活躍する外国人材の育成・確保
期間	通算5年	原則通算3年
在留資格	技能実習	育成就労
受入可能職種	90職種	特定技能と同様（16分野）
支援団体	監理団体	監理支援機関 （外部監査人の設置義務）
転籍	原則不可	可能（条件あり）
特定技能への切替	職種が一致する場合のみ	可能



4. いま求められる 「ビジネスと人権」



ビジネスと人権に関する年表



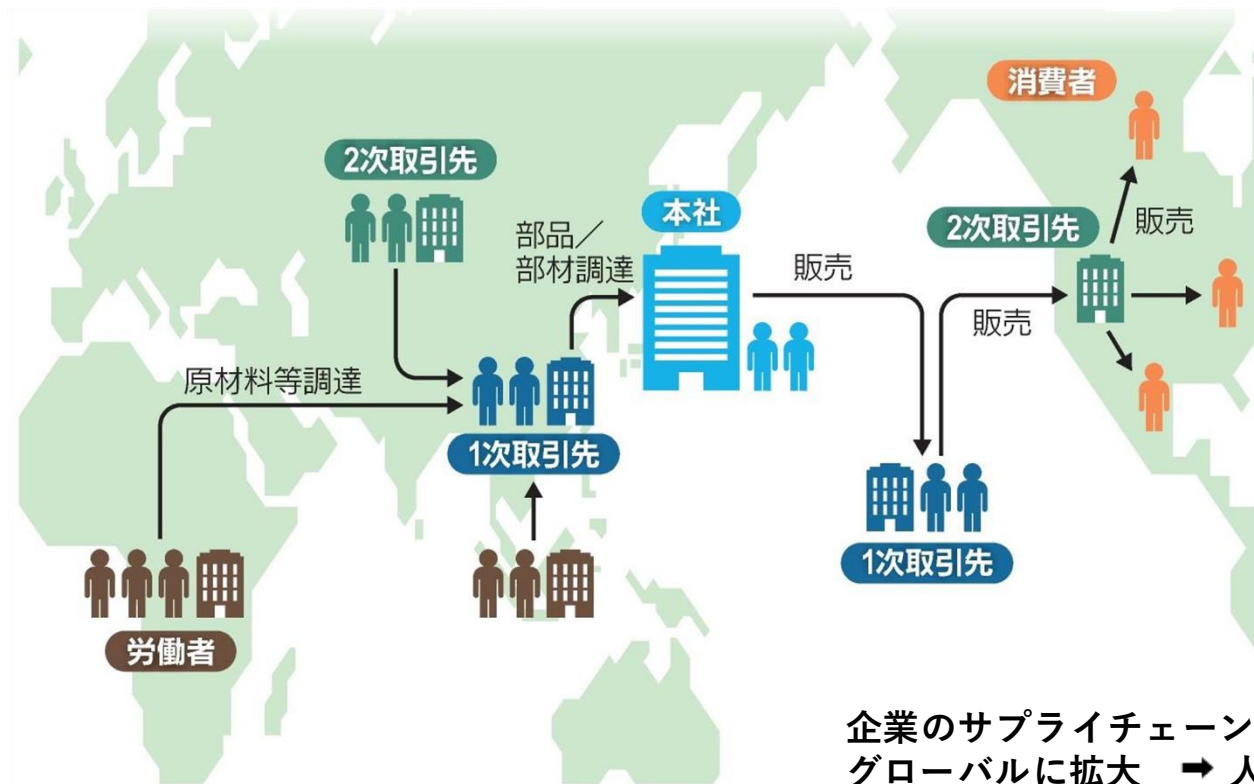
ラナ・プラザビル崩落事故（2013年）

発注元の欧米企業に責任はないのか？
→ 「ビジネスと人権」の議論が加速



欧米のファストファッション企業から製造を受託した縫製工場が詰め込まれており、労働者を低賃金かつ劣悪な労働環境で働かせる **Sweatshop（搾取工場）** であることが発覚

拡大するサプライチェーンと人権リスク



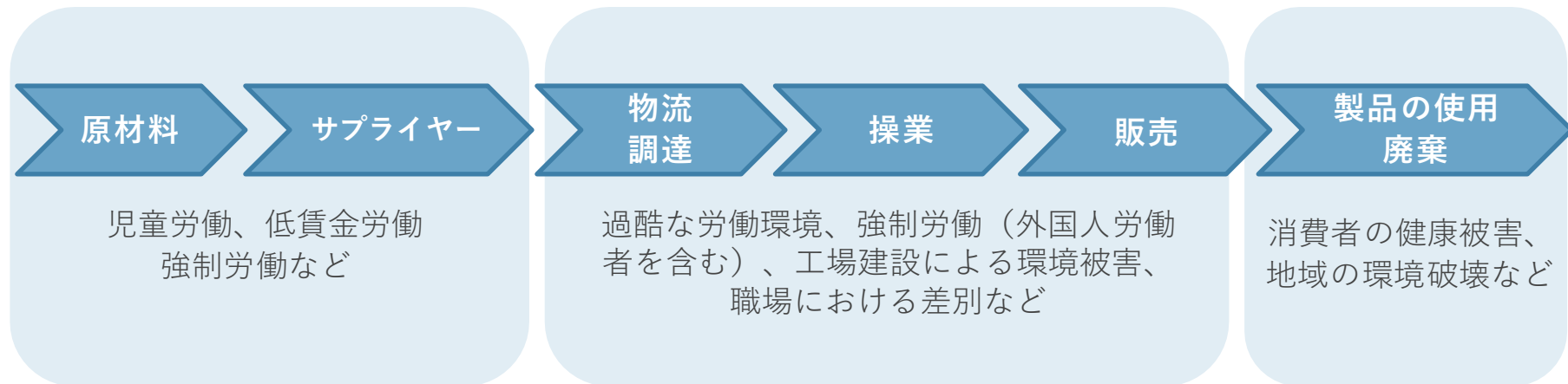
企業のサプライチェーンが途上国を中心に
グローバルに拡大 → 人権リスクも拡大

出典：<https://www.nikkei.com/article/DGXZQOUC127RC0S3A510C2000000/>

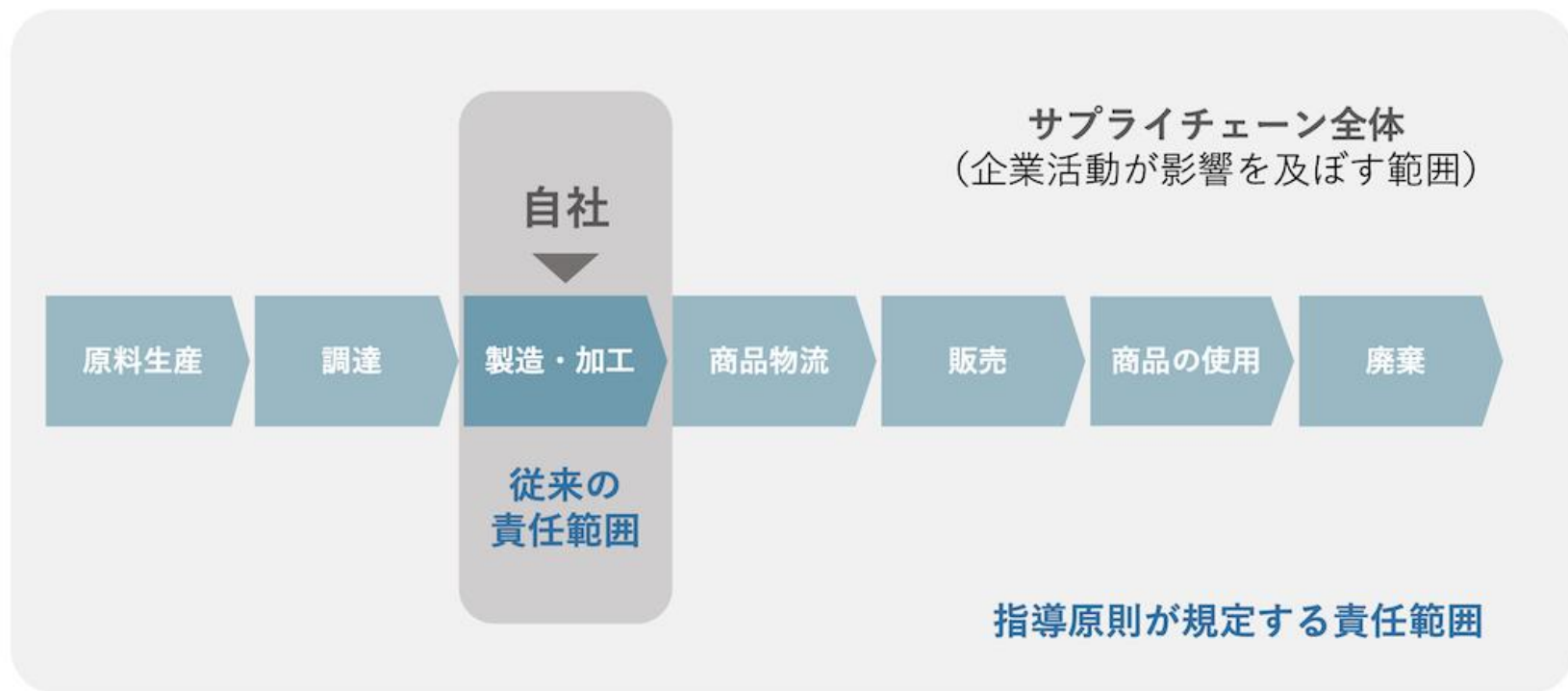
サプライチェーン上の人権リスク

■ サプライチェーン

原材料の調達から生産、加工、流通、販売など、製品が消費者の手元に届くまでの全体の流れを指す言葉。日本語では「供給連鎖」とも呼ばれる。



→ 企業は自社内だけでなく、原料の調達先や製造委託先の工場など（海外を含む）
サプライチェーン全体で人権侵害を引き起こさないようにする責任がある



産業別の人権侵害



児童労働



カカオ産業



シーフード産業



外国人労働者・技能実習生

農林水産業・
食品

- 小規模零細事業者に対する不公正な契約・労働条件
- 生産現場での児童労働
- パーム油を製造するためのアブラヤシ農園での児童労働・不公正な賃金・労働条件、農園開発に伴う強制立ち退き
- 農薬使用による健康被害
- 船上での暴力、強制労働
- 移民労働者の強制労働
- 農地開拓に伴う強制立ち退き
- 違法な森林伐採による先住民の生活破壊

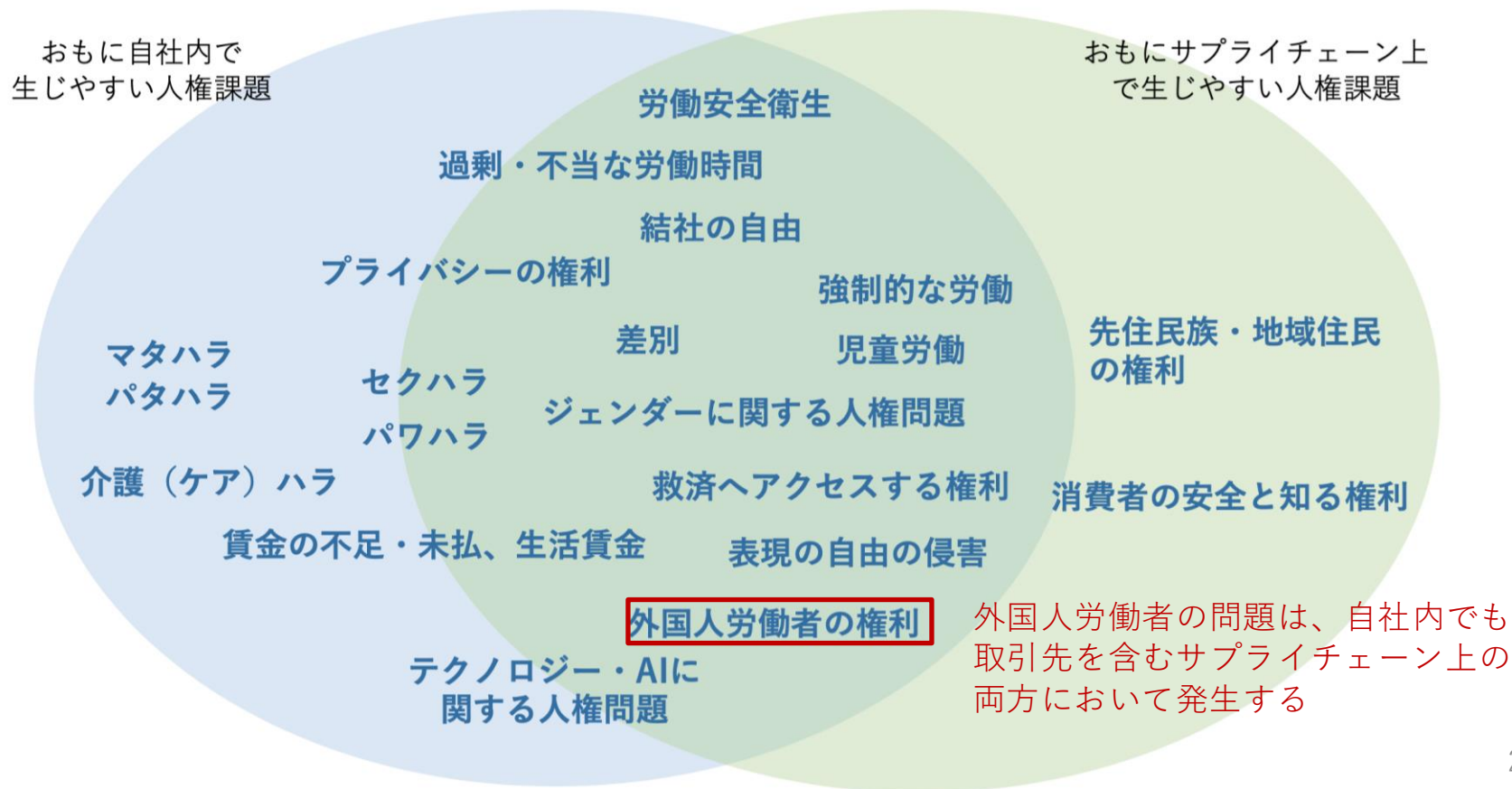
建設・建機

- 建設現場における危険労働
- 移民労働者の強制労働
- 開発に伴う強制立ち退き
- 強制立ち退きや自然破壊が指摘される現場での販売した建機の使用

自動車・電子
機器・ICT

- 生産工場での労働安全
- 工場移転に伴う大量解雇
- 移民労働者の強制労働

「ビジネスと人権」の範囲



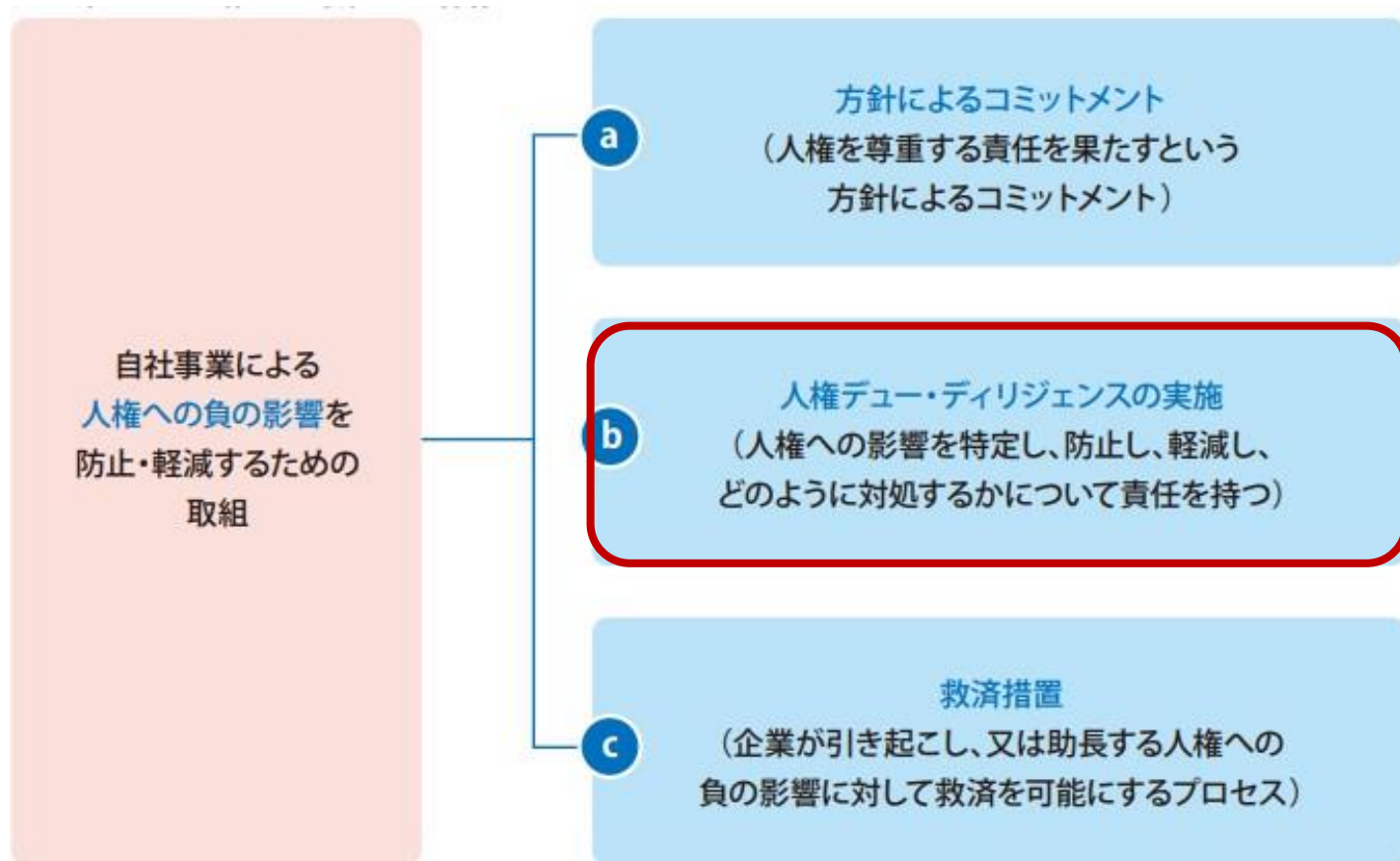
5. 企業が取り組むべき対応



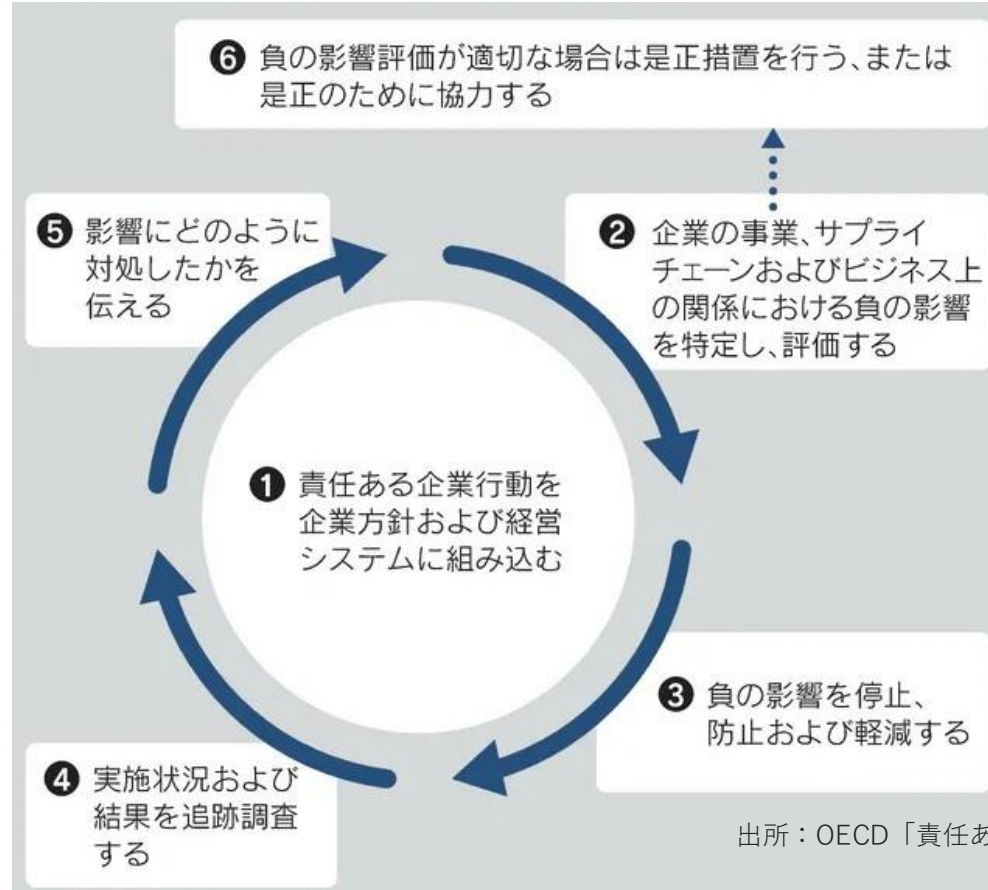
企業へのリスク



企業に求められる取組みの全体像



人権デュー・デリジェンス



出所：OECD「責任ある企業行動のためのガイダンス」

具体的な対応策

STEP1：よくある**認識のズレ**や**誤った理解を整理**し、企業が実際の現場で直面する**“見えにくいリスク”**を明らかにする

誤解①「外国人労働者は安く雇える労働力」

多くの企業が「人手不足の解消策」として外国人労働者の採用を検討しますが、決して彼らを安く雇えるわけではありません。**日本人労働者と同等以上の賃金や労働条件の保証**が法律で義務づけられており、違反すれば監督指導や行政処分の対象になります。

→「コスト削減目的」で受け入れた結果、**逆に大きなリスクを背負う**ことになりかねない

誤解②「問題を起こすのは外国人側の責任」

失踪や軽犯罪といった報道を目にし、「実習生側に問題があるのでは」と考える人もいますが、**実際には企業側の法令違反や劣悪な労働環境が引き金**となっているケースが多数です。とくに旧制度の背景にあったのは、来日前に多額の借金を背負っていることや日本語・日本文化に対する理解不足、制度上の立場の弱さ。

→“問題を起こす側”と決めつける前に、その**背景にある構造的な原因を理解**することが大切

具体的な対応策

STEP1：よくある**認識のズレ**や**誤った理解を整理**し、企業が実際の現場で直面する**“見えにくいリスク”**を明らかにする

誤解③「制度さえ整っていれば、問題は起きない」

「うちは制度に則っているから大丈夫」と思っている、**実際の運用や現場とのギャップ**がトラブルを招くことがあります。

マニュアル通りに教育しても、言語・文化の壁から理解できていなかったり、指導側が感情的になったりすることで不信感が募ることも。

➡ 形式的なルール整備だけではなく、**現場の理解・共感・運用力**が不可欠

誤解④「自社の従業員にさえ問題が起きなければよい」

今回お伝えしたように、グローバルでは**「ビジネスと人権」の考え方**が浸透しており、自社で直接雇用している従業員のみならず、取引先の従業員、配送業者、部品のサプライヤー、原材料の生産者など**サプライチェーン上のすべての人の人権を国際基準のレベルで尊重する責任**があります。

➡ 諸外国では、「ビジネスと人権」を採用した法律が次々に制定され影響が出始めている

具体的な対応策

STEP2：まずは社内の意識改革と従業員に対する研修を実施する

意識改革と研修の際に重視すべきポイント

- ✓ なぜ外国人労働者を受け入れるのか（目的意識）
- ✓ どのような背景や文化をもっているのか（背景理解）
- ✓ どうすれば円滑なコミュニケーションが取れるか
- ✓ どのような仕組みを構築すれば人権侵害を防げるか
（その前提として起きうる人権侵害の事例を理解する）

STEP3：次に多言語対応や文化理解を支える教育制度を整備する

- ✓ 日本語だけでなく、母国語字幕付き動画マニュアル
- ✓ ピクトグラムやイラストを使った視覚的な教材
- ✓ 宗教・食文化・生活慣習への配慮（礼拝時間の確保など）

具体的な対応策

STEP4：すべての従業員が利用しやすい相談窓口を設置する

ポイント 外国人労働者だけ“特別扱い”ではなく、**すべての従業員（障がい者を含む）の人権を尊重した制度づくり**が重要

- ✓ 社内での定期的なヒアリング（外国人には母国語対応）
- ✓ バディ制や1 on 1など日頃から相談しやすい環境づくり
- ✓ 相談や通報が不利に働かない仕組み・運用方法
- ✓ 外部の相談窓口に関する情報提供（案内掲示など）

STEP5：従業員に加えて外部の専門家や機関とも対話の機会をもつ

人権デュー・ディリジェンス（人権DD）に基づき、対話を通じて職場や生活上の課題を把握・解消し人権リスクを予防する機会

➔ **関係者と連携しながら自社の体制を整えていくことが重要**



外国人労働者との 情報共有・共助

来日前・来日中の外国人労働者向けの正しい情報提供や相談支援を通じた、受け入れ環境の整備・改善を行っています。

**JP-MIRAIポータル
JP-MIRAIアシスト**

外国人向け情報提供・相談支援

JP-MIRAIサポーター

外国人コミュニティとの連携

「ビジネスと人権」 における協働

外国人労働者を受け入れる企業による人権保護の取り組みに対する支援や、適正な受け入れ実現に向けた枠組み構築を行っています。

企業協働プログラム

企業サプライチェーン上の人権保護

中小企業向け動画教材

公正で倫理的なリクルートFERI

適正な国際移動実現のための枠組み

学びあいと 内外への発信

多様なステークホルダーの皆さまと学び合いや調査研究を通じて、個々の取り組み促進と国内外への発信・普及に貢献します。

学びあい・イベント

JP-MIRAI現場アカデミー

送出国での現地スタディツアー

自治体との協働（準備中）

サプライチェーンにおける 外国人労働者の労働環境改善 に関するガイドライン (第1版)

2020年8月

ビジネスと人権ロイヤーズネットワーク
外国人労働者弁護団 外国人技能実習生問題弁護士連絡会



中小企業のための 人権デュー・ディリジェンス・ ガイドライン

～持続可能な社会を実現するために～

(一財) 国際経済連携推進センター (CFIEC)
ビジネスと人権問題を考える研究会