

日本における外国人労働者雇用の現状と課題

総論

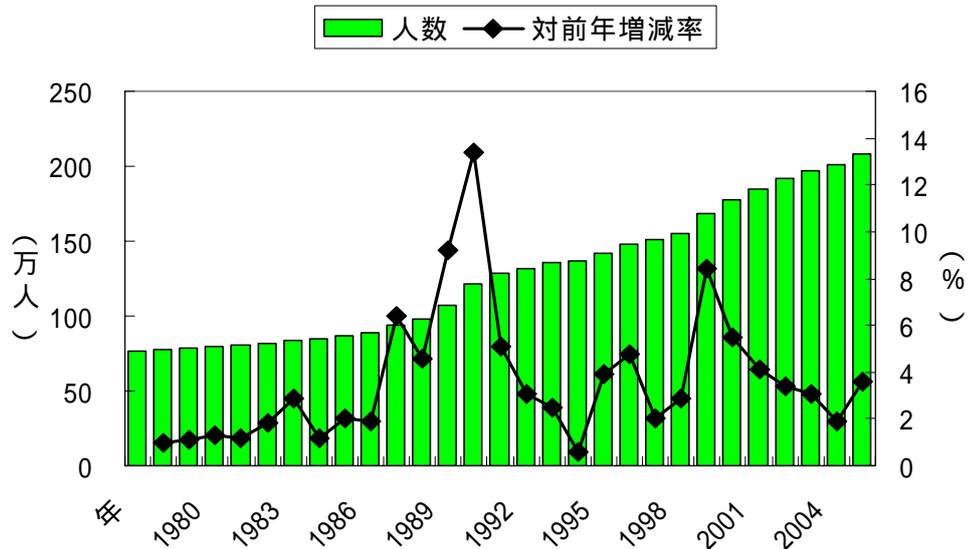
(独)労働政策研究・研修機構 主任研究員 渡邊博頭

1. 人材の国際化の進展
2. 外国人の雇用の動き
3. 企業は外国人を雇用することをどのように考えているのか？
外国人留学生の就職
4. 外国人社員の人材マネジメント
5. 人材の国際化に必要なこと

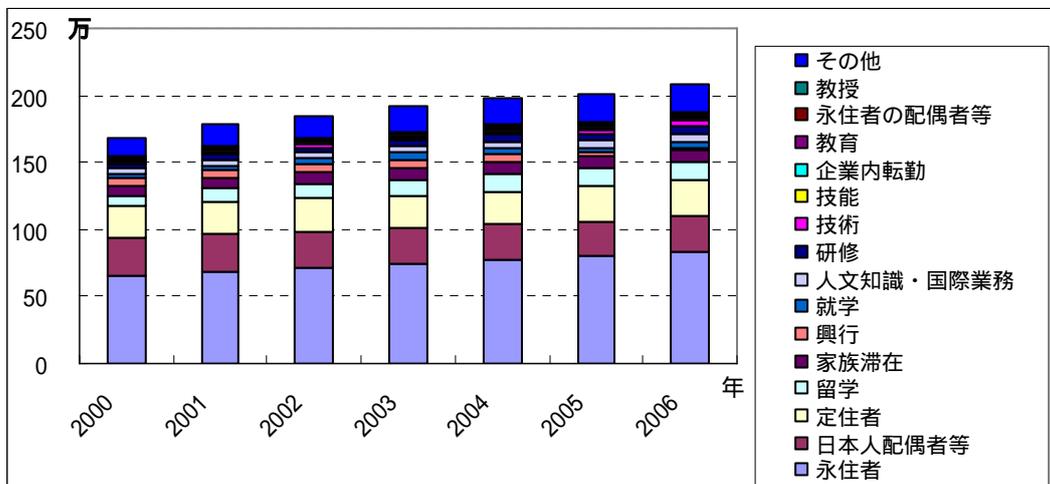
1. 人材の国際化の進展

▶ 経済が国際化するにつれて、企業の海外進出や海外の企業との取引も増加しています。それにとまって人の国際化も進んでいます。2006年末のわが国の外国人登録者数は208万4919人で、日本の総人口の1.63%となっています（第1図、第2図）。

第1図 外国人登録者総数の推移と対前年増加率



第2図 在留資格別外国人登録者数の推移



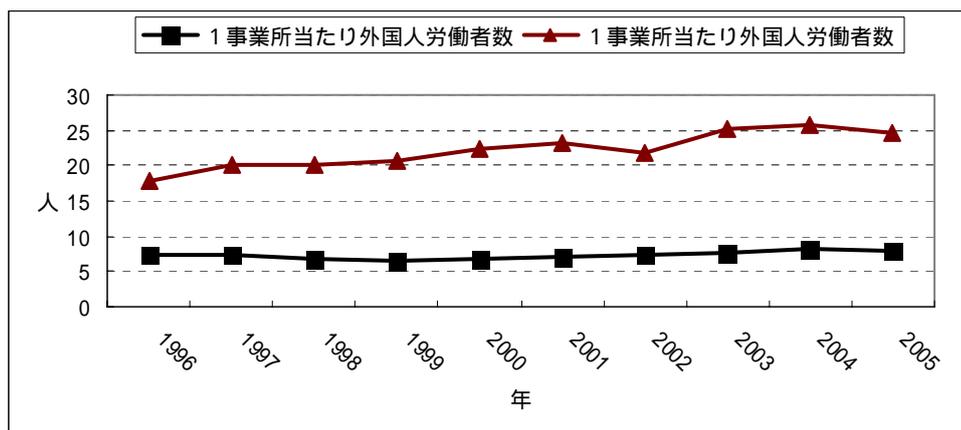
資料出所: 第1図、第2図とも法務省入国管理局資料

2. 外国人の雇用の動き

▶ 外国人を雇用する企業が着実に増えています。また、直接雇用はしないけれども、派遣や請負といった間接雇用の形で外国人を雇用している企業もあります（第1表、第3図）。

▶ 日本では外国人労働者の受け入れについて、専門的・技術的分野の外国人については積極的に受け入れるが、いわゆる単純労働者については慎重に対応するという方針がとられています。専門的・技術的分野の外国人を中心に期待されたほど増えていません。日本の企業は職場として魅力がないからでしょうか、それとも違うところに理由があるのでしょうか？

第3図 1事業所当たりの外国人労働者数(直接雇用は - -、間接雇用は - -)



資料出所:厚生労働省「外国人雇用状況報告」から作成

第1表 外国人労働者の雇用・就業形態の類型

雇用	類型	概要	社内での立場	人的資源管理の特徴
直接雇用	タイプ	企業と直接雇用関係にある日系人労働者のうち、日本人正社員と同じ立場の「正社員」型外国人。	・企業に直接雇用されている日本人と同等。	・大企業の研究・技術系ホワイトカラーに多い。 ・日本の大学・大学院の理工系卒業(修了者)が多い。
	タイプ	日本人嘱託社員、パート・アルバイト、期間工、季節工等と同じ立場にある「非正社員」型外国人。	・日本人正社員と同等に位置づけ、職場に混在。 ・「嘱託社員」「パート・アルバイト」「期間工等(季節工、期間工等)」として直接雇用。	・正社員より低い賃金、賞与なし、雇用期間の設定あり。 ・正社員とほぼ同じ仕事。 ・在留資格が「技術」「人文知識・国際業務」「日本人の配偶者等」「定住者」で、不安定な採用ルートで採用、嘱託社員に。 ・パート・アルバイトは移動が多く、雇用不安定。「留学」「就学」等の在留資格。
間接雇用	タイプ	請負会社から社外工等として企業に派遣された「請負社員」型外国人。主に日系人に多い。	・企業と請負関係のある請負会社(外注会社)に直接雇用されている日本人と同様。	・請負会社の活用。 ・請負会社と雇用契約を結ぶ。
	タイプ	派遣会社から派遣社員として企業に派遣された「派遣社員」型外国人。	日本人の「派遣社員」と同等。	・中小工場、建設業・職別工事業の単純労働者(ブルーカラー)から請負会社雇用に切替。

資料出所:佐野(1996、2003)から作成

3. 企業は外国人を雇用することをどのように考えているのか？

▶ 企業は外国人の雇用についてどのように考えているのでしょうか？まず、外国人の雇用そのものをどう考えているのか。つぎに、実際に外国人を雇用しているのかどうか、外国人を雇用している理由と外国人を雇用しない理由について見ていきます。

第2表 外国人の雇用についての考えとその理由

外国人の雇用についての方針	
日本人と外国人の区別なく扱う。 日本語が出来る外国人に限定して採用。 特定の職種や分野に限定して採用。 非正規社員として採用。 新規学卒者に限定して採用。 過去も今後も外国人を採用しない。 わからない。 その他	
外国人を雇用している理由	外国人を雇用していない理由
海外ビジネスの展開から。 特殊な技能・能力、技術があった。 過去のキャリアが優れていた。 海外の親会社、関連会社の意向。 コストが安いから。 日本人を雇うことが出来なかったから。 たまたま外国人だった。 その他。	日本人だけで人材を確保できている。 外国人の人材の情報がない。 外国人雇用のノウハウがわからない。 雇用管理が大変。 求人しても応募がない。 費用がかかる。 日本語が通じないと何かと不便。 勤続年数が短い。 手続きが面倒、時間がかかる。 日本人社員の理解がない。 他社、社会一般の理解がない。 日本人と職業意識が違う。 その他

外国人留学生の就職

▶ 1983年に「留学生10万人計画」が打ち出されてから、約20年かけてこの目標が達成されました。ところが、日本の大学・大学院、専門学校を卒業した留学生等がそのまま日本企業に就職する人数は、留学生等の人数に比べると多くはありません。

▶ もちろん留学生のすべてが日本企業に就職を希望するわけではありません。留学生を対象にしたアンケート調査結果を見ると、学校を卒業後日本で就職を希望する留学生は45～80%で、調査によって散らばりがあります。

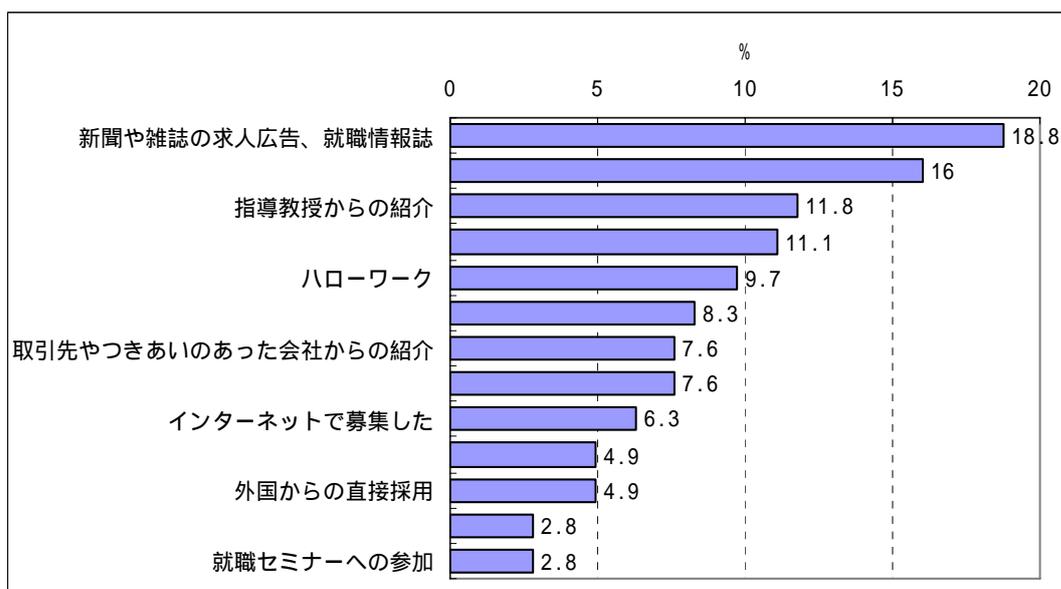
▶ 日本企業に就職が決まった留学生は就職活動に「苦戦した」人が多いようです。

外国人留学生の就職については、『ビジネス・レーバー・トレンド』2007年8月号をご覧ください。

4. 外国人社員の人材マネジメント

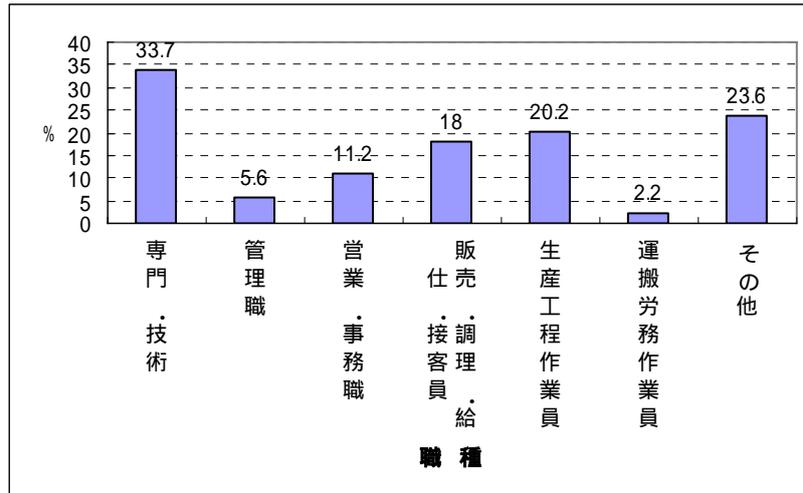
- ▶ 外国人を雇用している企業ではどのような外国人の人材マネジメントを行っているのでしょうか。ルールを守ることはもちろんですが、それ以外に外国人を雇用する上でどのようなことに気を付けているのでしょうか？また、外国人を雇用するうえで、何か特別なことを実施しているのでしょうか？人材の獲得、育成、評価、処遇、それぞれについて事例を紹介しながら考えていきます。
- ▶ その際、どのような目的で外国人を雇用するかがポイントになります。
- ▶ 採用経路は出身地域によって異なる傾向にあります。出身地域が欧米である場合は、即戦力型の中途採用が多いのですが、出身地域がアジアの場合は留学生（あるいは日本への留学経験者）が多いという傾向が見られます。
- ▶ 日本で就職活動を経験した留学生の話をおきくと、外国人が応募して良いかどうか分からないとの指摘があります。そのため、募集に際してHP等に明確に示すことがポイントになります。
- ▶ 留学生の中には日本留学前に就業経験がある場合もあり、年齢が比較的高いこともあります。また、将来出身国に帰国する可能性もあるので、将来にわたるキャリア形成に企業としてどこまで応えることができるかが、外国人活用のポイントになります。
- ▶ 外国人社員の場合、キャリア形成について自分なりのキャリアのイメージをもっている場合が多いです。そのため、個々の企業におけるキャリア形成の方法について十分理解してもらう必要があります。
- ▶ 仕事を進める上で、日本人・外国人間のコミュニケーションに関連するトラブルはほとんどの企業で経験しています。そのため、指示命令を明確にする必要があります。
- ▶ 評価・処遇については、外国人社員に対して特別な対応をしている企業は意外に少ないです。外国人と属性より職種による差の方が大きいようです。

第4図 外国人社員の採用経路(複数回答)



資料出所: 労働政策研究・研修機構調べ

第5図 外国人社員の職種(複数回答)



出所: 労働政策研究・研修機構調べ

第3表 外国人社員の人材マネジメント類型(グローバル戦略企業)

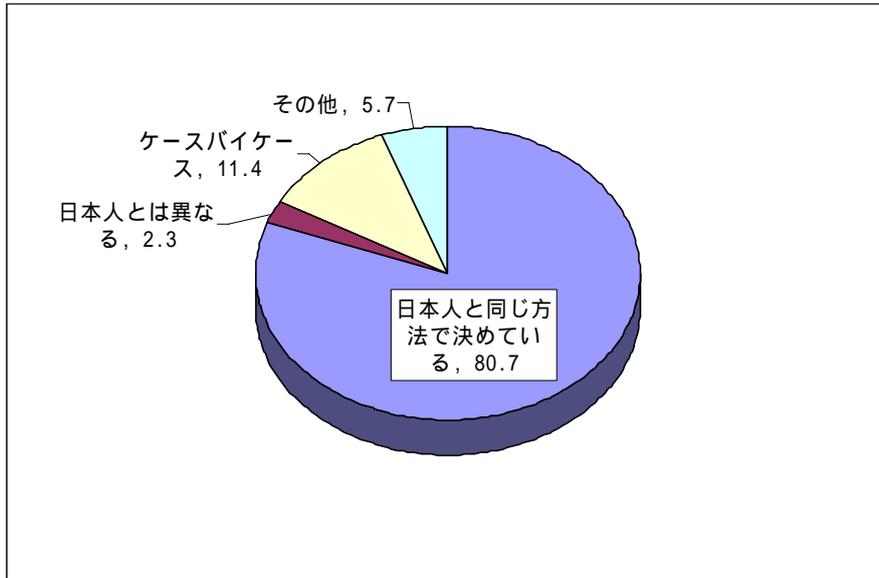
		業務の専門性	
		ライン型業務(業務知識中心)	スタッフ型業務(専門性中心)
採用方法	即戦力外部調達型 (中途採用重視型)	マネジメント 経営企画関連	生産管理 研究開発、アナリスト、リサーチャー等、
	内部育成重視型 (新卒重視型)	貿易、営業 販売等	

第4表 外国人社員の人材マネジメント類型(国内業務対象の外国人雇用)

		業務の専門性	
		ライン型業務(業務知識中心)	スタッフ型業務(専門性中心)
採用方法	即戦力外部調達型 (中途採用重視型)	日本の外国人へのサービス提供	通訳 語学教師 専門 技能職業
	内部育成重視型 (新卒重視型)	一般業務 営業・販売	

資料出所: 第3表、第4表とも「専門的・技術的分野の外国人労働者の雇用管理の在り方に関する検討委員会報告書 - 人文知識・国際業務編 -」より作成。

第6図 外国人社員の賃金の決め方

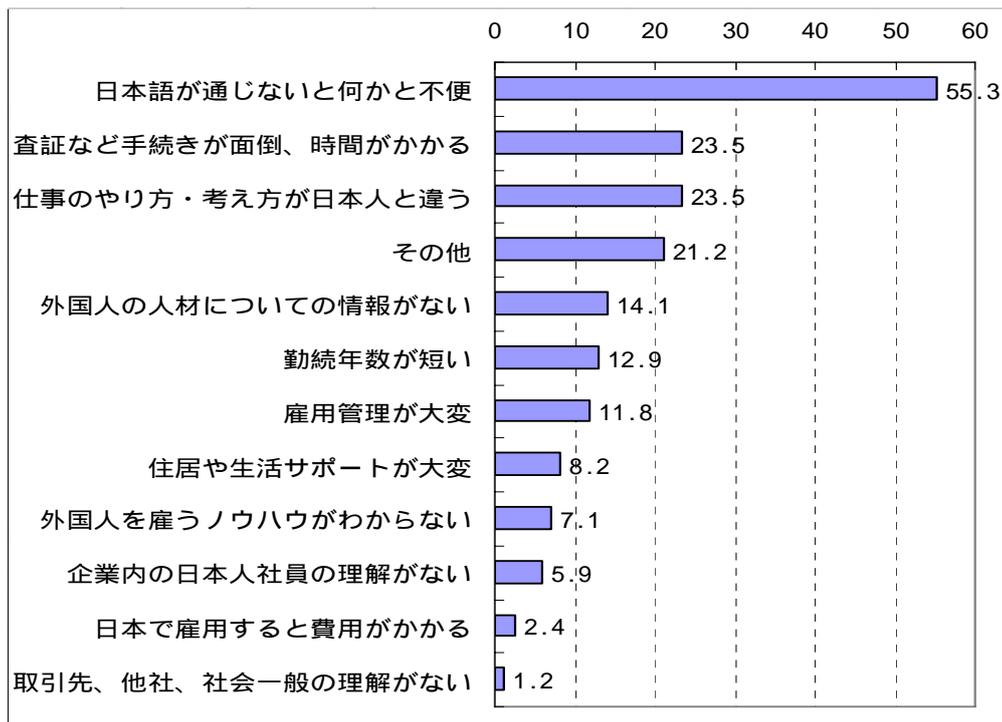


資料出所：労働政策研究・研修機構調べ

第5表 外国人社員に対する企業内の配慮の例

仕事上の配慮	生活上の配慮
日本人社員をサポート役でつける 通訳や秘書をつけている 直属の上司に配慮を要請する 社内で孤立しないように配慮する 社内文書を日本語と外国語で作成する 仕事上の指揮、命令を明確にする 日本語学習のサポート（費用負担など） 休暇で帰国する際の費用を負担 宗教、出身国の慣習に合わせた休暇の付与 その他	外国人社員向け住居の法人借り上げ 住宅入居時に会社が保証人になる ゴミの出し方等生活上の注意をする 外国語が通じる医療機関などの情報提供 子弟の教育についての情報提供 その他

第7図 外国人社員を活用する上での課題(複数回答)



資料出所:労働政策研究・研修機構調べ

5. 人材の国際化に必要なこと

人材の国際化は今後も進んでいくと思われます。

企業が外国人を雇用する時に、その目的を明確にし、職業教育やキャリア形成支援を通じて人材の質の向上を図ることが重要になります。

また、外国人が日本で働くことは日本で生活するということでもあります。外国人が持つ能力を活かしてもらえよう、それぞれの状況に応じて生活適応を支援することが重要になります。

参考資料：「専門的・技術的分野の外国人労働者の雇用管理の在り方に関する検討委員会報告書
- IT技術者編 - 」2003年。

「専門的・技術的分野の外国人労働者の雇用管理の在り方に関する検討委員会報告書
- 人文知識・国際業務編 - 」2004年。

製造業における外国人労働者の雇用

1. 製造業における外国人労働者数
2. 調査の概要
3. 調査企業の概要(一部)
4. 製造業における外国人労働者の人的資源管理
5. 製造業における外国人労働者雇用を決めるもの

1. 製造業における外国人労働者数

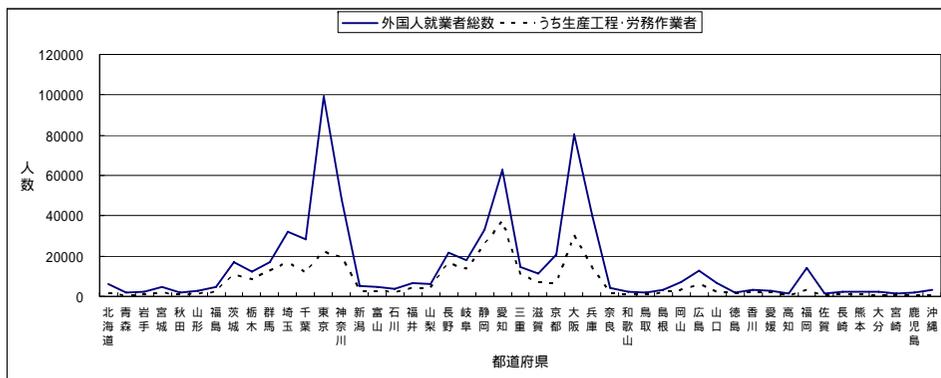
(1)過去の調査研究によれば、外国人労働者の雇用・就業は、その雇用・就業が特定の産業に集中するなど、国内労働者の雇用・就業行動と異なる特徴を持つといわれています。

(2)2000年国勢調査によると、

15歳以上の外国人労働者の労働力人口は72万7千人、うち就業者数68万5千人。

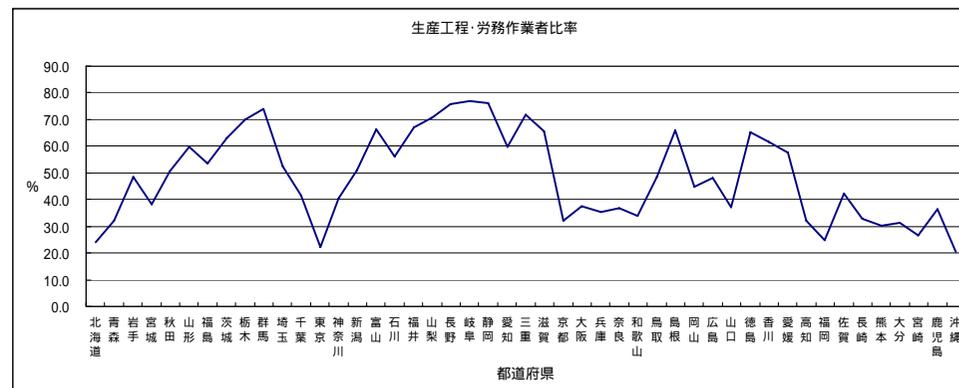
都道府県別外国人の職業別就業者数：地域別製造業比率と外国人労働者の生産工程・労務作業比率の相関が高くなっています。

第8図 都道府県別外国人就業者数および生産工程・労務作業者数



資料出所:2000年国勢調査により作成。

第9図 外国人就業者数に占める生産工程・労務作業者数の比率



2. 調査の概要

- (1)対象：外国人を雇用（直接雇用、間接雇用）している企業、外国人を雇用していない企業が対象。そのうち、製造業の一部を取り上げます。
- (2)製造業の外国人労働者の雇用は、間接雇用の人数が多いです。間接部門の外国人労働者の雇用は、多くが海外取引・海外展開要因から生じます。これに対して、直接部門の外国人の雇用はの多くは、間接雇用あるいは請負労働に対する需要から生じています。
- (3)間接雇用の構造は、大手の請負会社は一次下請けに多く、日本人請負社員が多いのに対して、日系人労働者の多くは二次下請け、三次下請け企業が仕事の間であるといわれています。しかし、請負会社の中で日本人労働者と外国人労働者の競合が進んでいます。一方、製造業企業における外国人労働者の直接雇用は、少なくとも今回の事例を見る限り、限定的でした。
- (4)外国人労働者、特に日系人労働者は「間接雇用」に固定化し、仕事の内容も一部を除いて単調な反復作業が多いです。今後、労働力の質の向上が課題になります。
- (5)年金・健康保険加入状況は以前よりは改善されてきていますが、依然として課題が残ります。

製造業がおかれた環境

- (1)「長期にわたる景気の低迷、そこからの回復が実感できない」
- (2)「国際競争の激化」
- (3)「きびしい価格競争」、「取引先からのコスト切り下げ圧力」
- (4)「若年者の採用難と定着の悪さ」、「非典型労働者」の増加

3. 調査企業（一部）の概要

第6表 企業概要

	A社	B社	C社	D社	E社	F社
概要(業種、従業員規模)	・輸送用機械関連。 ・1000人以上。	・電子部品製造。 ・1000人以上。	・輸送用機械。 ・300～499人。	・電子部品製造。 ・30～99名。	・輸送用機械関連。 ・30～99人。	・金属加工。 ・29人以下。
外国人の雇用状況	・直接雇用5人(日本人配偶者)。 ・パート。 ・採用経路は安定所、新聞チラシ等。 ・間接雇用で約10人の外国人雇用(日系人)。	・直接雇用3名。 ・留学生の応募増加。 ・中途1人、学卒2人。 ・間接雇用の外国人約30人。	・直接雇用3人(専門的技術的分野)。 ・日本の大学卒業。 ・正規。 ・会社関係者の紹介。 ・特別な受け入れ態勢なし。 ・間接雇用での外国人はいない。	・直接雇用4人。 ・正規2人、パート2人。 ・正規、パートとも日本人配偶者。 ・安定所、求人広告など。 ・在留資格、経歴等の書類審査。 ・特別な受け入れ態勢なし。	・直接雇用4人。 ・嘱託社員。 ・他の外国人の紹介。 ・以前は請負会社で雇用。 ・社内に特別な受け入れ態勢なし。	・累計5人の雇用経験、うち1人は現在も雇用。 ・正規で直接雇用。 ・特別な受け入れ態勢なし。
配置	・直接雇用は製造部門、検査。 ・間接雇用は製造部門。	・海外関連部門。 ・海外取引への対応。	・直接雇用は海外関連部門、海外派遣要員。	・正規は製造、パートは検査。	・簡単な製造関連作業、周辺業務。	・現社員は製造(高レベル)。 ・過去に雇用していた外国人は周辺業務等。
処遇	・直接雇用は日本人と同じ。 ・間接雇用は不明。	・日本人と同じ。	・日本人と同じ。	・日本人と同じ(日給月給)。 ・パートも経験、勤続年数により昇給あり。	・時間給。 ・残業1～3時間/日。	・日本人正規と同じ。
育成	・試用期間3ヶ月。 ・OJTで指導。	・日本人と同じ。	・日本人と同じ。	・3ヶ月研修。	・安全指導の徹底。 ・特別な教育訓練、能力開発なし。	・OJT、外部講習会参加によるoff-JT、資格取得。
定着	・外国人ゆえの特性はない。日本人と同じ。 ・パート全体では流動性が高い。	・2～5年。	・勤続3～15年。		・入社後3年目。	・現社員は勤続10年以上。 ・他は平均すると約3年。
その他	・外国人を条件に採用したのではなく、応募者がたまたま外国人出身者。 ・日本語能力に問題なし。	・留学生の採用を継続。	・日本語能力に問題なし。	・正規、パートとも日本語能力に問題なし。 ・若年者の定着悪い。 ・1人前まで15～30年の経験必要。	・自宅で生活。 ・簡単な日常会話程度。	・住宅入居時の保証。 ・当初の日本語能力は日常会話程度、今は仕事上問題ない程度。 ・定着するならば外国人雇用の可能性あり。

4. 製造業における外国人労働者の人的資源管理 (第7表)

	日系人雇用	日系人以外の外国人雇用
外国人雇用の概要	・日系人の直接雇用が増加傾向、全体的には直接雇用は少数。	・外国人からの応募経験。 ・直接雇用経験のある企業もかなりある。
採用経路	・人的ネットワーク、求人広告、ハローワーク等。	
採用理由	・生産変動への対応が容易。 ・残業に対応しやすいこと。 ・人数の調整が容易。 ・日本人よりコストが安い(請負会社間の競争激化)。	・応募した人がたまたま外国人。 ・個人的な知り合いなど。 ・外国人労働者の特性を活用した雇用ではないことも。
仕事内容	・組立ライン、検査、梱包等。 ・単純な作業が多い。	・日本人従業員に準じる。 ・間接部門は海外関連部門。 ・一部に直接部門で外国人労働者を中核人材として戦力化する企業も。
教育訓練・能力開発	・半日程度の導入教育、安全教育。 ・多くの場合特別なことなし。	・日本人従業員に準じる。
コストの動向	・日本人請負社員の単価との格差縮小。 ・日本人の方が安い場合も。	・日本人従業員に準じる。
労働時間	・短縮傾向。	・日本人従業員に準じる。
外国人を雇用しない理由	・外国人労働者の雇用自体考えたことがない。 ・外国人労働者の雇用経験がない。 ・雇用管理のノウハウがわからない。 ・定着が悪い。 ・技能習得に長期間要する。 ・日本語ができないと困る。	

5. 製造業における外国人労働者雇用を決めるもの (第8表)

属性	直接雇用 外国人労働者	間接雇用 外国人労働者
	地域	
	東北	○
	北関東・甲信	△
	南関東	△
	東海	△
	四国	
業種 (製品)	素材型	△
	金属製品	△
	加工型	△
	組立型	△
	農業・水産業 縫製業・建設業	△ ×
企業規模	大	△
	中	△
	小	△
日本人労働者の 充足状況	充足	×
	未充足	△
仕事内容と求められる技術・熟練の 性質(期間で換算)	長期	△
	中期	×
	短期	△
取引関係	親企業	△または×
	一次下請け	△または×
	二次下請け	△
	三次下請け等	△
業況	良い	△
	横ばい・回復	△
	悪い	△

注)記号は、○:外国人を多く雇用している、△:外国人を雇用しているが数は少ない、×:外国人を雇用していないことを意味する。