

第 I 部 概要

第 I 部 概要

第 1 章 総論－新たな局面を迎える外国人労働者問題－

わが国の外国人の受け入れの現状について統計を検討すると以下のことが観察できる。すなわち、第1に、外国人のフローとしての入国数もストックとしての外国人登録者数も増加しており、現行制度の規制緩和は外国人の数を増やす。第2に、労働市場政策としての「専門的・技術的職業の受け入れ促進、単純労働者の受け入れは慎重に対処する」という方針に従えば、わが国への外国人の入国はこの目標に合致しているとは思えない。第3に、就労を目的とした在留資格で労働者の質を管理することが原則であるが、実際の労働力は多くが定住者や研修生あるいは技能実習生、さらには不法滞在者、といった本来は労働力として受け入れているのではない人たちが労働市場に流入している。

一方、日系人については、明らかに定着が進行している。日系人が集住する地域は一種の移民社会の実験室の様子を呈している。そこでは、日本の労働市場の低賃金、不安定就業という底辺部分を担っており、かつ生活面にあっては、言葉の面でも、食料品の面でも、日本人との接触がなくても十分に生活ができるように日系人のための生活インフラが着実に整備されつつある。日本人と棲み分けをしながら、異質な移民社会が形成されつつある。

第 2 章 事業所アンケート調査の分析

外国人労働者の雇用への組み込まれ方がきわめて多様になってきている。これまでは、3Kのような日本人がなかなか働きたがらない職場で、安い賃金で勤勉に働きながら送り出し国へ送金をする外国人労働者の姿が中心であったが、この調査では、そのような現業部門で働く外国人労働者の割合が半数以下となっている。代わって、「研究・開発」や「情報処理関連」の部署で働く専門・技術職の外国人労働者の割合が大きくなり、しかもその雇用形態も、正規従業員、非正規従業員、派遣社員・請負労働者と多様になってきている。

しかしそれでもなお、外国人労働者に対する受け入れの間口は、正規従業員で雇われる外国人の少なさや、特定の職種や専門分野に集中しがちな雇用など、まだ十分に広いとはいえない。

その理由としてあげられていたのは、日本語が通じず、仕事のやり方考え方が違うこと、あるいはそれにとまらぬ雇用管理の難しさなどであり、また一方で景気の停滞による労働需要の低迷も一因として考えられる。

これからの日本の労働市場における外国人労働力の位置づけは、依然として中途採用中心の比較的流動的なものとならざるを得ないであろう。しかし、それは必ずしも日本人と隔離された労働市場を意味するのではなく、日本人の労働市場自体が、成果・実績主義賃金の

導入や非正規労働力の増大などで、流動的な要素が拡大しているなかで、徐々にではあるが、日本人労働者との差異が減りつつ組み込まれていくことが、結果から示唆される。

外国人労働者に対する配慮が、今後さらに外国人労働者の雇用を促進する。仕事上あるいは生活上の配慮、特に言葉や習慣の問題を克服することが、今後供給不足の予想される日本人労働力を代替・補完する存在としての外国人労働者の雇用機会を増大することはまちがいないだろう。ただし、それは、雇用管理上の問題や、雇用情報の問題、さらには文化的習慣の問題など、少なからぬ障壁をクリアして初めて実現するものであり、今後さらに詳細な実態分析を行いつつ、外国人労働者に対する政策のあり方を検討する必要がある。

第3章 個人アンケート調査の分析

この個人アンケート調査結果が先ず示すことは、限られた極少数の回答でありながらその内容が多様かつ広範囲に及んでいることである。出身国はアジア地域とくに中国と、中南米地域とくにブラジル、この場合殆どが日系人に偏り全体の67%を占めるものの、広く19ヶ国に及んでいる。

年齢も若い人が多いものの、各年齢層に分布している。男女比は男性が70%となっているが、1つにはアンケートの調査方法が原因していよう。事業所を通して外国人労働者を雇っているかどうかを確認し、アンケート用紙を配布したことにより、正規雇用者中心に、その結果男性が多くなったことが考えられる。また欧米系の人達も現在の状況では男性中心といえる。また夫婦世帯の場合、夫の方が答えたことも考えられよう。インタビューでは日系人の雇用が男女半々になりつつあるという動きが幾つか聞かれたが、ここでは圧倒的に男性が多くなっているからである。一方では中国出身者は男女半々であり、フィリピン出身者の場合は女性のみとなっている。実態はもう少し女性の比率が高いことが考えられる。

そのなかで彼らの働く分野、産業も職業も広く分布している。就業形態も職階もアンケート回答者ということから偏りはみられるものの限定されていない。給与水準も残業時間も幅広い。様々な形、姿で、多岐にわたって雇用されている。

これらに合わせて入職経路も多様であり、滞日年数も永く、リピーターも多くなっていることなどにより、まだ大きな割合を占めるまでにはなっていないが、彼らが日本の雇用、労働市場に浸透し、一定の位置づけが既になされていると言えよう。

とくに目に付くのはアジア地域出身者なかでも中国出身者である。他地域出身者が多様な就業状況下で、それぞれが一定の分野に限られている一方で、彼らは広い分野で多様なレベルで就業している。男女共に、広い年齢層にわたって、様々な場所、種々の状況で就業している。ただ、製造業やサービス業あるいはブルーカラー労働がその主たる分野となっている。

日本人と変わらない、就業に関してなんら制限がない日系人の多くがこれらの分野すなわち製造業やサービス業あるいはブルーカラー労働の分野に集中している。このことが今後の

外国人労働力の方向、労働市場の姿に大きくかかわってくるように思われる。

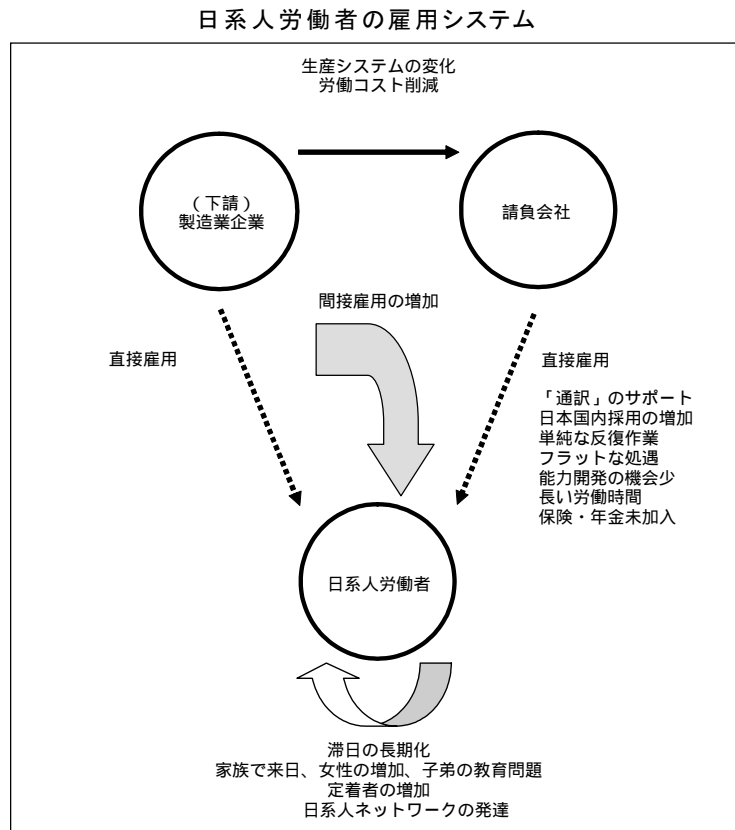
第4章 業務請負業における日系人雇用について

1990年改正入管法施行後、請負会社(社内外注会社)に直接雇用される日系人が増加している。日系人労働者の雇用管理類型はこれまでの研究から4つに分類できる。もともと日系人労働者は間接雇用が多かったが、近年は企業による直接雇用がさらに減少し、請負による雇用が増加している。

生産現場における請負の増加については、様々な機会に論じられている。たとえば、中馬(2003)によれば、正社員・パートタイマー構内請負工の代替が進み、生産現場の非正規労働者は構内請負工が多数を占めるようになってきていること、これは、①需要サイドの要因として、受け入れ側の雇用の柔軟性を確保するため、そしてビジネスリスクを分散させるためがあること、②供給サイドの要因として、多数のフリーターが存在しており、これを活用することができたこと、③背景要因として、製品・生産プロセスの高度化・複合化・システム化が進み、正社員が比較的単調な作業をする人と問題発見・解決担当者に二極化したこと、これにあわせて、請負工にも二極化が進んでいること、製品サイクルが短期化していること、Time to Market 短縮需要が増大していること、生産・製品技術成熟による製品モジュラー化がすすんでいること、が指摘されている。日系人雇用は、部品・製品のモジュラー化により、高度な技術を要しない比較的単純な作業をこなす部分に位置づけられる。

請負業における日系人の雇用に関する事例を整理すると、次のようなことがいえる。すなわち、第1に、顧客企業の業種は自動車関連、電子部品関連、食品などであり、これまでの指摘と大きな違いはない。第2に、日系人労働者の採用はブローカーや旅行会社経由で採用する人数が減少し、請負会社が日本国内にいる日系人を募集・採用するケースが増加している。日系人労働者の属性では、日系ブラジル人が主だが、日系フィリピン人も増加している。また、デジタル家電、携帯電話、複合機の好調を背景に、日系人女性が増加している。第3に、請負単価は低下傾向にある。バブル時と比較すると、10～20%程度低下している。人件費(日系人労働者の賃金)は、男性が1,300円/時、女性が900円/時でバブルの時とほとんど変わりはない。また、粗利率も低下しており、バブル時には40%以上であったのが、現在では男性で20～25%、女性で25～30%となっている。ただし、日系人労働者に対して支払われる賃金額は、経験や勤続年数に関係なくほぼ一律である。第4に、女性を含めた残業時間は平均30時間～50時間/月であるが、男性の場合、100時間/月以上はめずらしくない。第5に、過去の作業経験を考慮して配属するが、単純作業が主で、高度な技術を必要としないので、教育訓練・能力開発の機会はほとんどない。顧客企業も、日系人労働者に高い技術を求めている。このようなことが労働市場に日系人労働者層を形成し、固定化させる要因になっている可能性がある。第6に、日系人労働者は、賃金が10円でも高ければすぐに

移動するといわれていたが、定着する者も緩やかに増加しており、定着層と流動層に分化しつつある。



第 5 章 日本人－外国人住民の摩擦問題の原因と解消－

日本の総人口に占める外国人登録者数の割合からみると、外国人は日本においてマイノリティといえることができる。彼らの居住地には偏りがあり、集住地域では日本人と外国人の住民間に日常的に摩擦が発生し、地域住民に多大な負担がかかっている。

摩擦の発生要因には、交流が無い、あるいは希薄なことがあった。そうした状況では、人は警戒的で対立的になり、結果として敵対的な行動が起こされて摩擦となっている。

これに対して、健全な人間関係を形成すること、つまり相互の積極的な交流を促進することが必要である。そして実際に外国人との交流が成功している事例をみると、交流を発生させたり、あるいは促進したりするためには共通の話題、目的、あるいは意識がそれぞれに認識されることが重要である。

そのために、地域住民が主体となった活動をしなければならない。このような取り組みは、結果的には従来からある自治会活動とあまり変わらない。そのために新規性がなく注目されにくい取り組みであろう。しかし、外国人集住地域において発生する住民間の摩擦を解消しようという観点から見た場合、住民が主体となった活動が非常に重要であることも指摘しておきたい。

第三部 EUにおける労働力移動に関する対応の動向

2004年、EUはポーランドなど中東欧諸国を含む十カ国が新たに加盟することにより、25カ国体制に拡大した。しかし、加盟国間の経済格差、域外国との関係など解決すべき課題を抱えており、このような地域の経済統合が人の移動にどのような影響を及ぼすかということは、興味深い問題である。高い賃金を求めて新加盟国から労働者が大量に移動するのではないかともいわれている。

この章では、『オンラインによるヨーロッパの労使関係の展望』と『移民、統合、そして雇用に関する、委員会からヨーロッパ評議会、ヨーロッパ議会、ヨーロッパ経済社会委員会、そして地域委員会に対する文書』という2つの資料にもとづいてヨーロッパの労働力移動の状況、それへの対応の状況を紹介することにする。

EUにおいては、労働不足、経済の国際化、人口の高齢化が進んでいるが、これは日本のおかれた状況と類似している。このような背景の下、EUでは高度人材をめぐる競争があることが指摘されている。そのEUにおける外国人労働者は、労働市場の上層と下層の2極に分かれている。このことは、EUにおいて単に単純労働の外国人労働者が求められているだけでなく、高度人材に対する需要が存在し、その需要を満たすために各国が競争している現状がある。また、高度人材の国際的な移動において生じる問題点の一つに、学位、技術、資格の認定問題がある。この点については、この分野で現在行われている努力がより一層拡大深化されることが期待される。

外国人労働者の高度人材については、日本において需要はあるが、単に高度人材が日本にくることを待つだけでは、高度人材が日本に来る保証は何もない。日本が外国人の高度人材を求めるためには、単に給与だけでなく、労働条件、生活条件など様々な分野において総合的に有利な状況を生み出す必要がある。

今後も外国人労働者の増加傾向が考えられるが、短期的には、不熟練の外国人労働者の導入は様々な分野の労働不足を緩和する役割を果たすことが指摘されている。また、合法的なより開かれたアプローチが採られないならば、非合法的な外国人労働者が増加する危険性があることも指摘されている。外国人労働者の増加は、国内労働市場に正と負の効果を与える。このような状況から、日本においては、国内労働市場の注意深い把握に基づく十分な管理の下での合法的な外国人労働者の導入が示唆される。

国内労働市場の注意深い把握に基づく十分な管理の下での合法的な外国人労働者の導入のためには、政府による努力だけでなく、経済界、労働組合など国内の民間部門との密接な協力関係が必要である。さらに、外国人労働者の送り出し国との提携・協力により、相互の労働市場の十分な把握、合法的な外国人労働者の導入と不法外国人労働者の減少に結びつくことが必要である。

外国人労働者を考える場合に、長期的かつ包括的な全体的なアプローチが必要である。つ

まり、労働市場のみを考慮に入れるだけでなく、社会・宗教・文化・教育など様々な分野のことを考えなければならない。また、外国人労働者の社会参加、国籍取得の問題、そして第2、第3世代の問題なども考慮に入れる必要がある。このことは、政府においても、外国人労働者と関連した様々な政府部門の連携・協力が不可欠であることを示唆している。また、外国人労働者は働くだけでなく地域社会に住むことから、地域社会の住民との連携も重要である。外国人労働者問題に関して、これらの政府内部門間と政府と民間部門との間の提携・協力の枠組みを確立し、対処していくことが望まれる。