

JILPT 調査シリーズ

No.61

2009年6月

外国人労働者の雇用実態と 就業・生活支援に関する調査

The Japan Institute
for
Labour Policy and Training

独立行政法人 労働政策研究・研修機構



外国人労働者の雇用実態と 就業・生活支援に関する調査

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

ま え が き

経済のグローバル化に伴い国際間の人々の移動も活発になっている。我が国は、専門的・技術的分野の外国人労働者を積極的に受け入れるという方針をとっており、いわゆる高度外国人材や留学生が順調に増加している。それと同時に、定住者や日本人配偶者などの身分による在留資格の外国人労働者も受け入れており、日本国内で就労している。

身分による在留資格の外国人労働者については、これまでもいくつかの問題が指摘されている。たとえば、日系人の多くは間接雇用など不安定な雇用形態で就労しており、能力開発の機会も乏しく、日本人よりも低い労働条件（賃金、労働時間）で就労しており、社会保険加入率も低いことがわかっている。また、外国人労働者の子女の中には不登校・未就学の者が少なくない。さらに、外国人の高齢化によって生活保護受給申請が増加しているとの指摘もある。このように、外国人労働者の階層の固定化の進行、日本人との格差が広がることが懸念されている。

このような状況をふまえ、2007年には雇用対策法が改正され、適切な在留資格のもとで就労している外国人労働者への雇用管理の改善の施策を講じ、事業主に対しても外国人労働者が本人の責めによらず解雇された場合には再就職を援助する努力義務が定められた。さらに、「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」が策定され、労働保険関係法令や社会保険関係法令の遵守や外国人労働者の就労環境について適切な措置を講じることが定められた。また、外国人雇用状況報告制度に代わる外国人労働者の雇用状況の届出制度が導入された。

こうした法制度の変更の後、企業は外国人労働者に対してどのような雇用管理を行っているのか、改正雇用対策法への対応状況はどうか。この調査では、こうした点について企業からの聞き取り調査を実施した。

この調査を実施している途中段階で、世界同時不況が発生した。外国人労働者の雇用についても深刻な影響があったのは周知の通りである。外国人労働者の場合はもともと不安定な雇用にあったところに雇用保険への加入率も低く、公的セーフティネットでカバーされた者は限られている。そのため、地方自治体、NPO、教会、支援団体などによる生活支援に依存せざるを得なかった者もいた。この調査では、決して多くはないが、こうした点についても注目して、外国人労働者個人に対するアンケート調査や外国人労働者の就労支援や生活支援の状況についても聞き取り調査を実施した。

調査に対してご協力くださった多くの外国人労働者の方々、行政、企業、労働組合、NPO、支援団体、教会などの関係者の方々に心から感謝したい。

2009年6月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 稲 上 毅

執筆担当者

渡辺 博頭 労働政策研究・研修機構 副統括研究員

目 次

第1章	報告書の概要	1
第2章	外国人労働者の雇用の動向	8
第3章	企業における外国人労働者の雇用管理	28
第4章	外国人労働者の就業と失業—個人アンケート調査結果の概要—	67
第5章	外国人求職者に対するインタビュー調査結果	87
第6章	外国人労働者に対する就労支援と生活支援	101
第7章	外国人の就労支援としての介護人材育成事業	123
第8章	滞日外国人労働者の介護分野への就労可能性と課題	133
終章	まとめと残された課題	157

第1章 報告書の概要

1 調査研究の目的と方法

(1) 確認したかったこと

この報告書は、企業がその人材戦略の中で外国人労働者をどのように位置づけ、どのように雇用管理しているのか、また、外国人労働者の就業行動および失業行動はどのようなものか、さらに、日本における外国人労働者の就業・生活支援についての調査結果を整理したものである。より具体的には、以下の項目について調査した。なお、⑤については高度外国人人材編として別途とりまとめる。

①日本の外国人労働者のうち、身分による在留資格の外国人労働者は就労制限がないものの、間接雇用など不安定な雇用形態で就労しており、能力開発の機会も乏しく、日本人よりも低い労働条件（賃金、労働時間）で就労している。企業は外国人を人材戦略上どのように位置づけ、どのような雇用管理を行っているのか。景気後退期の外国人労働者の失業行動はどのようなものなのであろうか。

②日系人は日本社会への定着が進んでいるにもかかわらず、依然として社会保険加入率が低い。以前から日系人を中心に、子弟の不登校・未就学が社会問題となっている。こうした結果、外国人労働者の階層の固定化の進行、日本人との格差が広がることが懸念される。外国人の生活保護受給者が増加しているとの指摘もある。こうした問題に、地方自治体、労働組合、NPOなどの支援団体はどのように対応しているのであろうか。

③外国人研修生・技能実習生を受け入れている企業では日本人を雇用する代わりに研修・技能実習生を受け入れているともいわれる。最近では日系人労働者の代わりに研修・技能実習生を受け入れている企業もあるとの指摘もあるが、それがどの程度広まっているのか。

④日本人の配偶者はどのような職業経歴を持ち、現在のどのような働き方をしているのか。なかにはホームヘルパーの認定資格を取得する者が増加しているといわれているが、資格取得者のうち実際に介護分野で就労しているものがどれだけいるのか。

⑤就学生・留学生数は10万人を超えているが、資格外就労でアルバイトなどをおこなっている者も多い。また、留学生だった者で日本企業に就職したいいわゆる高度人材の数は少しずつ増加しているが、日本企業で外国人高度人材の能力を活用するために望ましい雇用管理のあり方はどのようなものなのか。

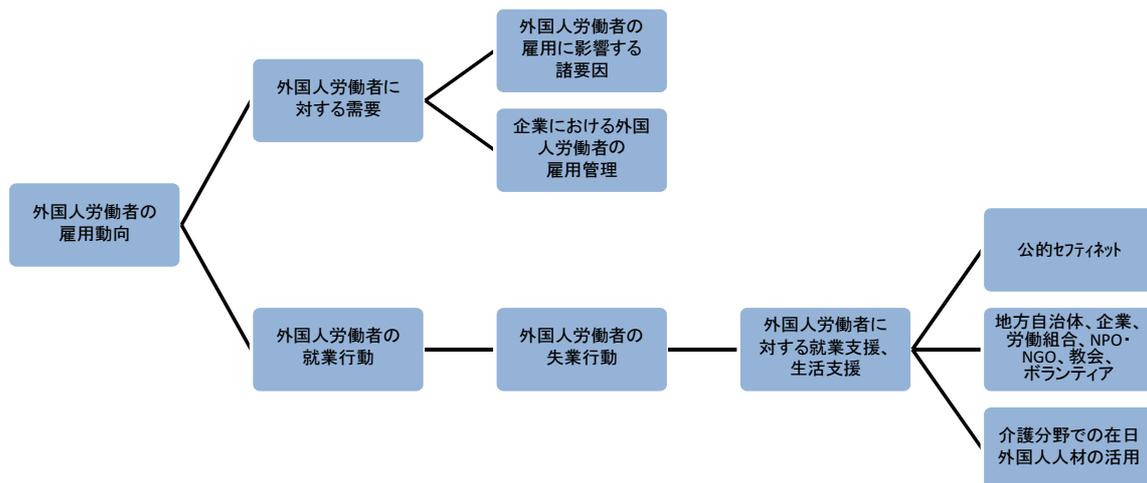
⑥1990年の入管法改正以降の大きく変化している外国人労働者の就労実態を調査し、併せて改正雇用対策法の趣旨をふまえつつ、企業における外国人労働者の雇用管理の現状明らかにする。

⑦外国人労働者の就業先は自動車関連製造業、機械金属製造業、電気・電子部品関連製造業等の下請関連企業に多い。1990年代の「失われた10年」には輸出産業が景気の下支え機能を果たし、それゆえ外国人労働者の雇用もある程度確保されたと考えられる。しかし、いわゆ

る世界同時不況下においてこれらの業種で雇用調整が行われている。これが外国人労働者にどのような影響を及ぼしているのか。

以上のような点に関する調査結果を第1-1図のような構成で整理した。

第1-1図 報告書の構成のイメージ



(2) 調査の方法

以上の点を明らかにするために、次のような調査を実施した。

①企業(事業所)聞き取り調査、自治体、労働組合、NPO、支援団体聞き取り調査

(ア)外国人を直接雇用している企業(事業所)、人材派遣業や業務請負業とそこから受け入れて外国人を間接雇用している企業を対象とした聞き取り調査。

(イ)製造業を対象として取引関係(下請関係)を考慮したうえで選定した企業(事業所)からの聞き取り調査。

(ウ)研修・技能実習生を受け入れている企業(事業所)からの聞き取り調査。

(エ)外国人を対象とするホームヘルパー養成講座を開講している専門学校等、外国人ヘルパーを派遣している企業からの聞き取り調査。

(オ)自治体、労働組合、NPO・NGO、支援団体、ボランティア、教会など外国人労働者の生活支援、就労支援を聞き取り調査。

②個人調査

(ア)企業(事業所)調査を実施する際、外国人労働者からの聞き取り調査。

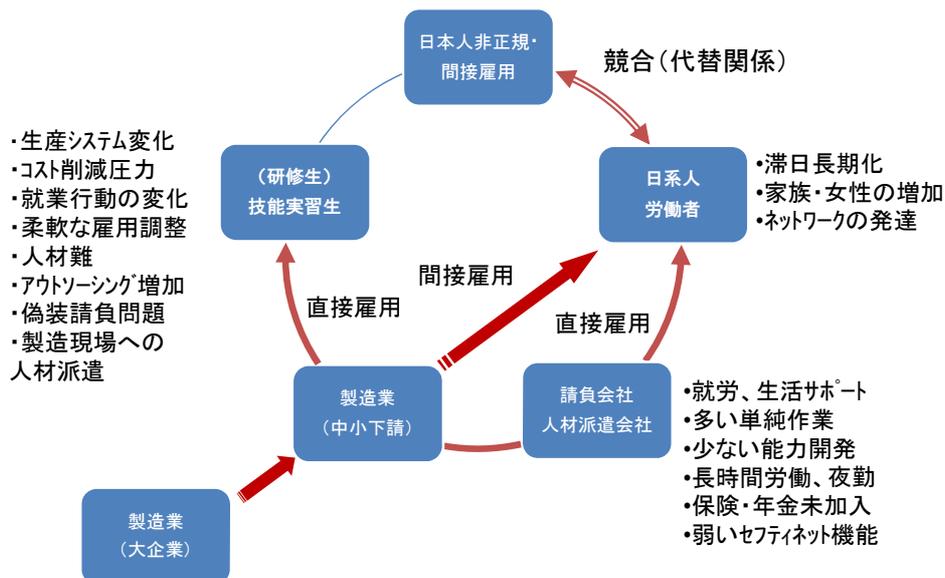
(イ)外国人労働者個人を対象とした質問紙調査。

(ウ)外国人のヘルパー養成講座受講者、修了者(就労している者・就労していない者)を対象とした質問紙調査。

2 調査結果の要約

(1) 企業が置かれている経営環境：企業は、国際競争の激化、きびしい価格競争、取引先からのコスト切り下げ圧力、若年者の採用難と定着の悪さ、長期的な景気回復と急激な悪化という5点に整理できる（第1－2図）。

第1－2図 企業がおかれた状況と外国人労働者の雇用管理



こうした中、製造業、非製造業を問わず、非正規労働者が増加している。国際競争及び価格競争の激化によってコスト削減圧力が大きくなる。競争相手国の賃金コストが低ければ低いほどその圧力は大きい。「中国と同じコストで生産することを求められた」という企業さえあった。それに対応するために、企業は生産量の変動に合わせて雇用量も細かく調整し、雇用の柔軟性を確保しようとしている。高い技能・技術が必要な工程とそれ以外の工程を分け、後者については製品をモジュラー化してアウトソーシングを進めている。それによって高い技術・技能を持たない未熟練労働者や外国人労働者を生産現場で活用することができる。製造業への人材派遣が可能になったことで、こうした動きが加速された。そのために、人材派遣会社のなかには日本語による指揮命令が理解できる外国人労働力として留学生のアルバイトを製造業に派遣する動きが出ている。

一方、少子高齢化によって若年労働力が減少し、相対的に労働需要が大きくなった結果、労働力を確保できない企業が増加している。労働条件の良い大企業中心の労働市場で労働需要が大きくなると、労働条件の悪い中小零細企業では労働力不足が深刻になる。外国人集住地域では、大手の自動車メーカーや一次下請などが採用の拡大に踏み切ったことにより、若年労働力の採用が一層困難になっている。中小零細企業の一部では労働需要を満たすために

外国人研修・技能実習生を受け入れることによって代替している。数年～10年程度の経験を有する外国人研修・技能実習生を受け入れた方が日本人の若年労働者を新規雇用し手育成するよりも効率的だと考えているからである。

(2) 外国人労働者の雇用・失業：2008年の世界同時不況によって、外国人労働者の雇用を支えてきた自動車関連、電気・電子関連の輸出関連企業は生産を縮小する。それに伴って、日本人、外国人の派遣労働者・請負労働者は解雇や傭止めされて失業した。

今回実施した個人アンケート調査結果によれば、調査時点（2008年末）で就業中の日系人が5割強である。就業形態は人材派遣会社や業務請負会社から派遣されて就業している場合と正規従業員として直接雇用されている場合が多く、製造業の生産工程の仕事に就いている。採用時には旅券や外国人登録証明書を確認している企業が多いが、何も確認していない場合も2割あった。導入研修は行われていないか、行われていたとしても1、2日程度である。安全衛生教育については実施されている場合が多いが、簡単に済ませているか、外国人理解可能なようになっていない場合が多い。雇用保険への加入者も3割以下であった。

一方、調査時点で仕事に就いていない外国人は5割弱、失業期間は1～3か月、中には6か月以上仕事に就いていない長期失業者も2割近くいる。失業者の6割は人材派遣会社や請負会社から製造業に派遣されて生産工程の仕事をしてきたが、契約期間切れや解雇されて失業している。現在は家族の収入や貯蓄のとりくずしによって生活している者が多い。

求職活動は、新聞の求人広告や友人・知人を通じて情報収集したり、ハローワークで仕事を探したりしている。前職と同じ仕事内容や（結果的に）派遣の仕事を希望する者が多いが、失業期間が長期化するにしたがって、仕事内容にこだわらないで求職活動をしている。

外国人労働者がこれまで経験した日本での労働や生活上のトラブルは、解雇・退職に関すること、賃金に関すること、子女の教育に関すること、健康・医療に関すること、雇用保険に関すること等が多い。しかし、多くの外国人労働者は日本での就労や生活に関わる大きなトラブルの経験がないとしている。

アンケート調査を補完するために外国人求職者を対象とした個人インタビューを行った結果、次のようなことが追加的に明らかになった。

まず、外国人求職者の日本語能力では、仕事上で困らない会話能力があるという者が多い。しかし、日本語による指揮命令の理解度は10～70%と幅が広く、平均すると日本語による指揮命令の理解度は50%以下である。

また、能力開発や教育訓練の機会はほとんどないが、外国人求職者の中には個人で資格を取得したり、講習を受けたりして高い技能を有する外国人労働者もいるが、外国人であるだけで面接にも応じてもらえないなど、就労はかなり難しい。

さらに、失業の原因は傭止めや解雇が多い。雇用契約の期間が3か月契約の繰り返しであったのが失業前には1か月契約になり、結局解雇されたという例もあった。解雇予告は解雇の

1か月以上前に行われていることが多いが、前の勤務先企業による再就職のための支援はほとんどの場合何も行われていない。

なお、外国人労働者が失業直前に受け取った賃金は以前に比べて減少傾向にある。賃金が半減した理由は、生産調整によって労働時間が減少したためである。賃金が減少した結果、家族への仕送りも減少している。

(3) 外国人労働者の組織化：これまで外国人労働者の組織化が進まなかった理由は、外国人の就業形態が非正規雇用中心で、事業所間、地域間の移動が頻繁であったこと、人材派遣会社や請負会社が安全網の役割を果たしていたこと、労働関係のトラブルに遭遇し、労働組合に相談しても解決までに時間がかかるのでデカセギ的な働き方の外国人労働者にとってメリットが少なかったこと、一部の労働組合を除いて外国語による労働相談に対応することができなかったことなどによる。

しかし、外国人労働者の定住化が進む中、外国人労働者が賃金に関するトラブルや解雇に関係するトラブルに遭遇する事例が増加している。これまで外国人労働者の多くは適切な解決手段についての情報を持っていなかったり、アクセスしなかったが、多数の外国人労働者が解雇や傭止めされたのをきっかけに、一部に外国人労働者の組織化の動きが見られる。このほか、労働組合の中には外国人研修生・技能実習生を支援しているところもある。

(4) 自治体による外国人に対する生活支援：自治体の規模、ビジョン、外国人比率、さらに産業構造によって異なる。また、外国人が集住している自治体間でも外国人に対する支援のあり方が異なっている。自治体による外国人の生活支援が有機的に機能するかどうかは、自治体の取組みだけではなく、NPOやボランティア等の支援者を仕組みの中に組み込むことができるかどうか依存している。

このことは、外国人の就労支援を考える上でも同様である。外国人の就労支援を生活支援や日本語能力の向上策、職業能力開発と連携して取り組むことによって効果的な対応が可能になる。さらに、これらの支援をワンストップで対応できるような仕組みづくりが重要である。

外国人に対する社会保障の適用について生活保護を例に取り上げた。一部の自治体で外国人の生活保護申請が増加しているが、外国人側では生活保護制度の存在そのものを知らない者が多い。これは、外国人の多くが就労目的で来日し、派遣会社や請負会社、個人的なネットワークが安全網の機能を果たしたこと、外国語による社会保障の情報が不足していることや、申請が日本語によることも関係している。また、個人インタビューによれば自治体がどのような就労支援・生活支援を行っているか知らないという外国人労働者が半分近くおり、生活保護制度を知っている労働者は皆無であった。しかし、NPO等の支援団体が外国人失業者の生活保護申請を支援した結果、自治体への申請が増加している。

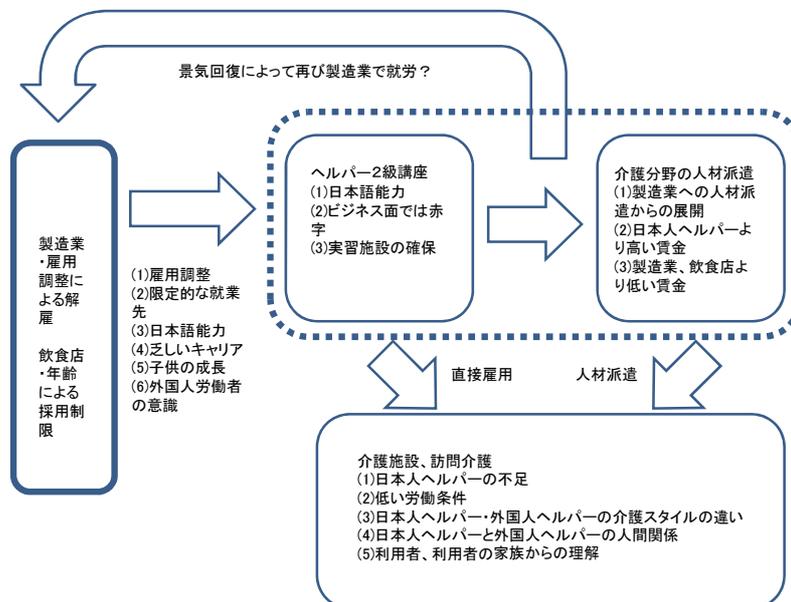
(5) 外国人支援を目的とするNPO、NGO：NPO、NGO等の支援団体は、従来日本語教室をはじめとする日本での生活支援が活動の中心であった。しかし、外国人失業者の増加ともなってもその活動の幅を拡大し、ネットワークを形成して外国人の生活保護申請の支援、就労支援を行うNPO・NGOもある。NPO・NGO、支援団体と連携することによって自治体の外国人の生活支援、就労支援システムに有機的に機能させている事例もある。

ただ、外国人求職者に対する個人インタビュー調査では、自治体、労働組合、NPOなどの支援団体からの支援を受けている外国人労働者はわずかであった。

(6) 外国人労働者の就労支援：外国人失業者の就労支援の1例として外国人介護人材の育成を取り上げた(第1-3図)。既に日本にいる外国人労働者(ほとんどが日本人配偶者のフィリピン人女性)が介護分野での就労をめざしてホームヘルパー2級講座を受講する例が増えている。また、実際に介護施設などで就労している例も増えている。

外国人介護人材を育成している企業はヘルパー講座だけではなく、社内の別部門や関連会社などに介護分野への人材派遣を行っているところが多い。ヘルパー講座と人材派遣を合わせて行うことでビジネスとして成り立つからである。

第1-3図 在日外国人の介護人材育成



介護人材育成は基本的には日本語で実施されているが、外国人受講生に対応するために講師が必要なおときには英語で説明したり、フィリピン人を職員にすることで対応している事例もあった。しかし、フィリピン人以外の外国人、たとえば、日系人の場合はポルトガル語、スペイン語などで介護人材を育成できる教育機関はほとんどない。

外国人労働者が介護分野で就労することによって製造業や飲食店で就労すれば得られていたであろう賃金を放棄してしまうことになる。業種間に賃金の格差があることで、外国人労働者がいったん介護分野で就労したとしても定着せずに、製造業や飲食店で再び就労することが危惧される。

さらに、外国人介護人材を受け入れる介護施設の課題として、職場の人間関係の問題、施設利用者、利用者の家族から理解を得るかどうかは課題になっている

第2章 外国人労働者の雇用の動向*

1 はじめに

この章では、日本で働く外国人労働者の現状と彼（彼女）等がどのような問題に直面しているのかについて論じることとする。

我が国の外国人政策の歴史は、今から約60年前までさかのぼることができる。1950年、外務省に入国管理庁が設置され、翌1951年、「出入国管理令」の公布、1952年には外国人登録法が公布・施行された。当時の外国人政策は、在日韓国人・朝鮮人、在日中国人への対応が中心になっていた。1960年代半ばになると、人手不足を背景に産業界から「単純労働者」の受け入れが要請された。これに対して、「第一次雇用対策基本計画」（1967年）では外国人労働者を受け入れないことが口頭了解された。この方針が「第二次雇用対策基本計画」（1973年）、「第三次雇用対策基本計画」（1976年）においても踏襲された。

1970年代後半には、インドシナ難民、東南アジアからの女性外国人労働者、中国帰国の二世・三世、欧米から商用目的で来日する外国人が増加した。さらに、1985年のプラザ合意以降、円高が進行し、東南アジアを中心に日本企業の海外進出が相次いだ。その反動で日本国内では「産業の空洞化」が話題となった。ちょうどそのころ、（実質的には）就労目的で南米から日系人やアジア諸国から外国人労働者が増加した。

このような外国人労働者の増加を受けて、「第六次雇用対策基本計画」（1988年）では外国人労働者が「専門的・技術的労働者」と「単純労働者」とに分けられた。このうち、専門的・技術的労働者は可能な限り受け入れるが、いわゆる単純労働者については、慎重に対応するとの方針が示された。この方針に沿って1989年に「出入国管理及び難民認定法」が改正され、1990年に施行された。同じ年には「研修」の在留資格制度が認められている。第三次臨時行政改革推進審議会第二次答申を受け、1993年には「外国人技能実習制度」が設けられ、日本の外国人の在留資格制度が整備された。

このような変遷を経て作られた我が国の在留資格制度の枠組は、活動に伴う在留資格と身分または地位に基づく在留資格とからなっている。活動に伴う在留資格には外交、公用、教授、芸術、宗教、報道、投資・経営、法律・会計業務、医療、研究、教育、技術、人文知識・国際業務、企業内転勤、興行、技能、文化活動、短期滞在、留学、就学、研修、家族滞在、特定活動が含まれている。このうち、教授から文化活動までの在留資格が労働にあたり、当該資格以外での就労は認められていない。また、地位に基づく在留資格には永住者、日本人配偶者等、永住者の配偶者等、定住者が含まれ、就労に制約はない。つまり、身分または地位に基づく在留資格では、単純労働であっても高度な仕事であっても就労することが出来

*本章は、筆者による「外国人労働者の雇用の現状と雇用管理上の課題」『ビジネス・レーバー・トレンド』2008年5月号および「外国人労働者増加の要因とその帰結」黒田・守屋・今村編著（2008）『人間らしい「働き方」・「働かせ方」』ミネルヴァ書房に基づいている。

るということである。

バブルが崩壊した1990年代後半以降、デフレーションが進む一方、国内の生産拠点の海外移転が続いた。海外では中国経済の台頭がめざましく、国際競争が激化している。その間、非正規雇用として就労する外国人（その多くは日系人である）が増加した。1998年に永住許可の要件が緩和されたこともあり、一時的なデカセギとして来日していた外国人労働者の定住化が進んだ。

外国人の定住化の進行によって外国人子弟が増加し、地域社会における教育問題など、外国人労働者問題は雇用・労働だけではなく、生活を含む社会問題へと新たな局面を迎えている。

ところで、「外国人労働者」をめぐる問題は、外国人労働者であることによって発生する問題と外国人労働者であることよりも彼（彼女）等がどのように働いているかということから発生する問題に分けることができる¹。後者の問題は、日本人労働者にも共通している発生する問題である。たとえば、日系人労働者は大半が間接雇用で就業している。これは、取引先企業からの費用削減要請、安価な労働力として派遣や業務請負など非正規雇用の増大（いわゆる就業形態の多様化）、雇用調整の柔軟化、残業や深夜勤への対応などが背景になっているといわれる。このことは、日本人で問題となっている正規従業員と非正規従業員間に広がる所得や教育訓練・能力開発の機会などの格差がそのまま日本人と日系人との間にも広がり、労働市場における階層化が進むことにつながると考えられる。

さらに、近年、研修・技能実習生を受け入れている企業が増加している。これは、企業の労働需要を日本人で充足できないこと、しかし、人材派遣会社や業務請負会社を利用する余裕がない企業が相対的にコストが高い日本人より安価な「計算できる労働力」として研修・技能実習生を活用した結果起こっている。研修・技能実習制度をめぐる、さまざまな問題が起こっている。

2 日本の外国人労働者政策の現状

（1）わが国における外国人の現状

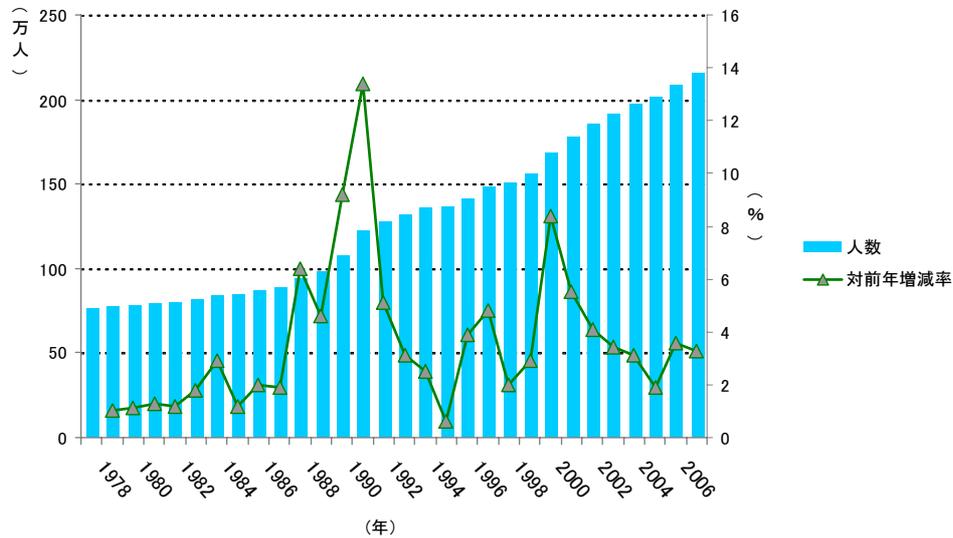
法務省入国管理局によれば、わが国の外国人登録者数は2005年に200万人を超え、2007年末現在215万2973人となっている（第2-1図）。これは、わが国の総人口の1.69%を占める。

第2-2図は、外国人の在留資格別人数の推移である。「永住者」（「特別永住者」と「一般永住者」の合計）が約84万人で、外国人登録者総数の4割を占める。これに「日本人の配偶者等」、「永住者の配偶者等」をあわせた身分または地位に基づく在留資格を持つ外国人登録者は、全体の約3分の2となっている。特別永住者は減少傾向で推移しており、外国人登録者数の約21%であるのに対して、一般永住者は増加傾向で推移しており、外国人登録者数に占める割合は約19%となっている。さらに、日本が積極的に受け入れている専門的・技術

¹ この点については山川隆一（2007）「外国人労働者と労働法上の問題点」『季刊・社会保障研究』Vol.43、No.2、119-130 ページがもっとも明快である。

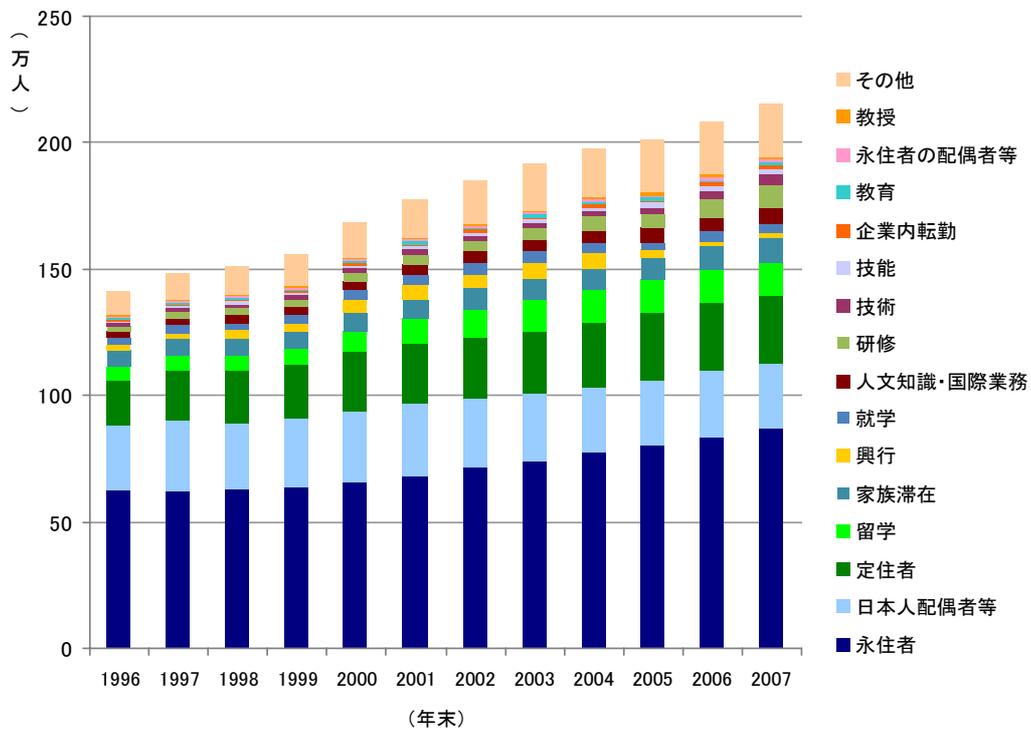
的分野の外国人労働者は、外国人登録者数のおよそ1割となっている。

第2-1図 日本の外国人登録者数



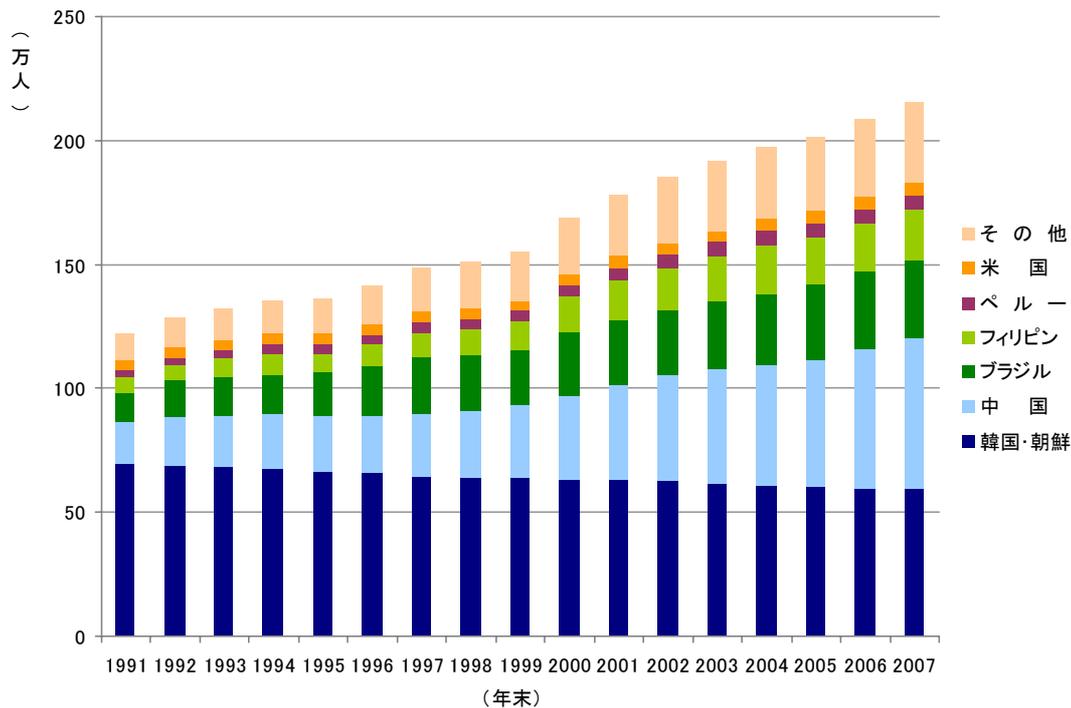
資料出所：法務省入国管理統計により作成。

第2-2図 在留資格別外国人労働者数の推移



資料出所：法務省入国管理統計。

第2-3図 出身国別外国人登録者数の推移（単位：万人）



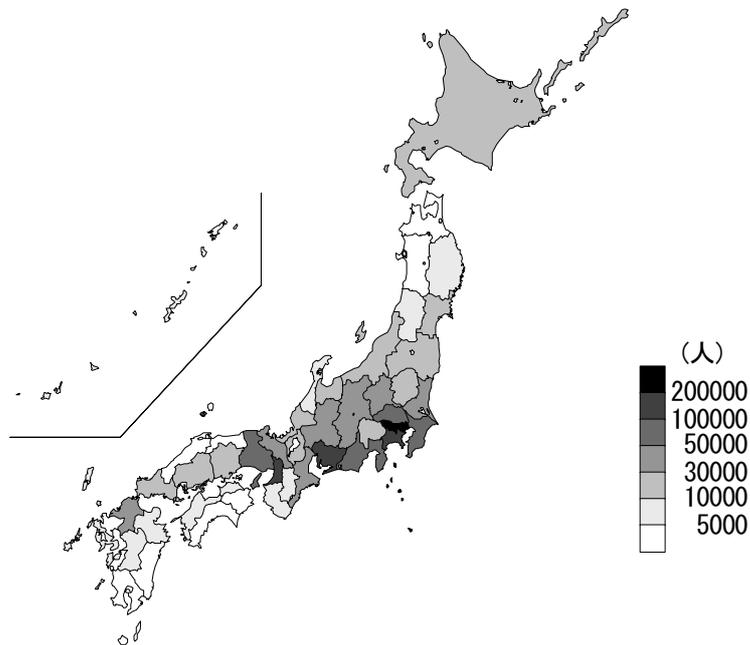
資料出所：法務省入国管理統計により作成。

第2-3図は外国人登録者の国籍（出身地）別人数の推移をみたものである。2005年現在韓国・朝鮮が59万8291人、中国が56万741人、ブラジルが31万2979人等となっている。韓国・朝鮮は減少傾向にあるが、中国、ブラジル等は増加傾向にあり、とりわけ中国出身者の増加が目立つ。

（3）外国人の地域別の分布

外国人は全国に一様に居住しているわけではなく、都道府県によって居住人数に散らばりがある。第2-4図は2005年国勢調査の結果にもとづいて外国人人数の統計地図にあらわしたもので、色の濃い都道府県ほど外国人が多く居住していることを表している。明らかに外国人の人数に地域差があることがわかる。こうした外国人の人数の地域差は、就労を目的とした外国人であれば産業構造や雇用・失業情勢などによって、就学生や留学生数であれば大学などの学校数などによって規定されると考えられる。

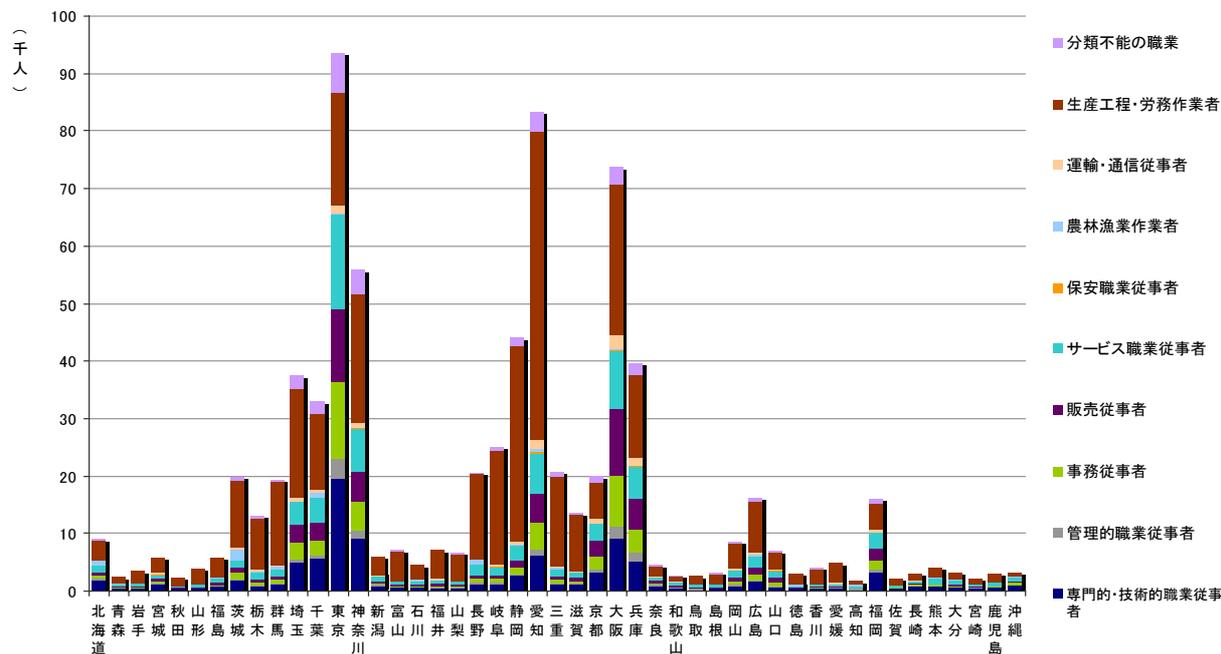
第2-4図 都道府県別外国人の人数の統計地図



資料出所：2005年国勢調査から作成。

同じく国勢調査から外国人労働者の職業別構成を都道府県別に整理したのが第2-5図である。この図から2つのことがわかる。1つは、都道府県別の外国人労働者数の分布で、外国人労働者は関東、東海、近畿地方に多く分布しているということである。2つめは、外国人労働者の職種別構成が都道府県によって異なるということである。たとえば、東京都の場合、外国人労働者の人数は日本でもっとも多いが、その職種別構成を見ると、生産工程・労務作業者の構成比は相対的に低く、専門的・技術的職業、サービス職業従事者などの構成比が相対的に高い。これに対して、静岡県や愛知県では生産工程・労務作業者の構成比が相対的に高く、50%以上に達している。このことから、東京都では非製造業で就労する外国人の数が多く、東海地域では製造業で就労する外国人の数が多いうことがわかる。このように、外国人の人数、外国人労働者の人数に地域で差があるということは、外国人が居住することで発生する社会的コストにも地域間で差があるということを示している。

第2-5図 都道府県別外国人労働者の職業別人数



資料：2005年国勢調査から作成。

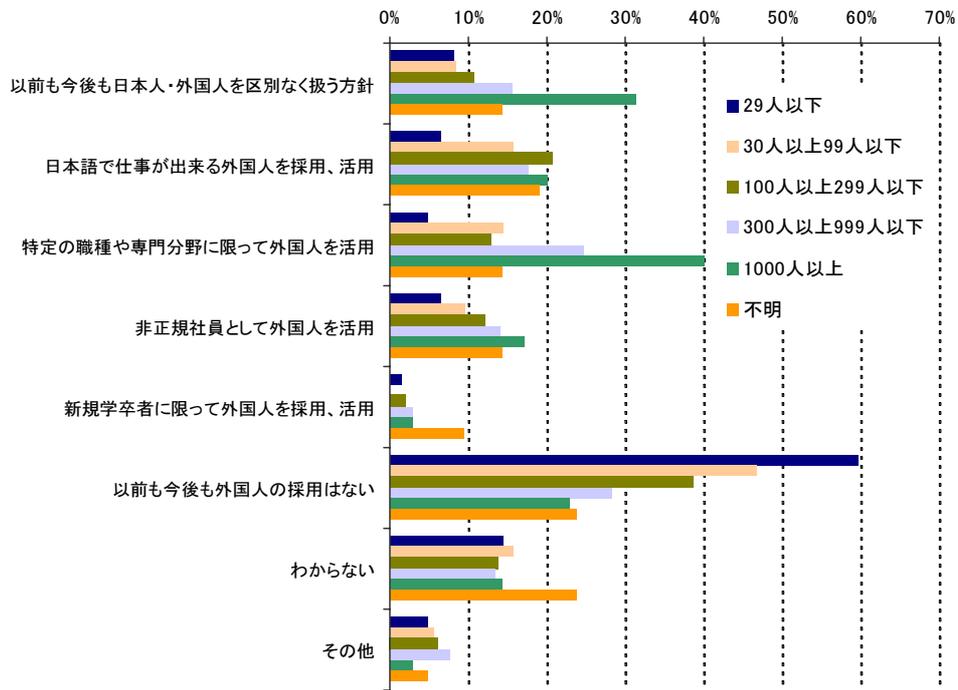
3 企業の外国人雇用に対する考え方と外国人労働者の雇用形態

(1) 外国人雇用についての方針

企業の外国人雇用の方針をアンケート調査結果で確認する。アンケート調査に回答した757企業の状況を見ると、「以前も今後も外国人労働者の採用はない」という回答がおよそ4割と最も多い。しかし、従業員規模別に集計すると、規模によって外国人の雇用方針に違いがあることがわかる（第2-6図）。まず、日本語能力を採用の条件とするという方針については規模間でそれほど差はない。仕事上の指揮命令が日本語によって行われるので、ある程度の日本語能力を有することが外国人を雇用する条件になるのは当然のことと考えられよう。

それ以外の回答を見ると、従業員規模が小さいところでは外国人の雇用に消極的であるが、従業員規模が大きいところでは、何らかの形で外国人を活用していくと考えている。特に、従業員規模が大きいほど日本人と外国人を区別なく扱うという方針を採っているところが多く、1000人以上規模とそれ以下の規模とで統計的に有意な差が見られる。また、従業員規模が大きいところほど職種や分野を限定して活用するという方針や非正規社員として活用するという方針のところが多い。

第2-6図 外国人労働者の雇用についての方針



資料出所: 労働政策研究・研修機構(2004)『外国人労働者問題の現状把握と今後の対応』労働政策報告書 No.14。

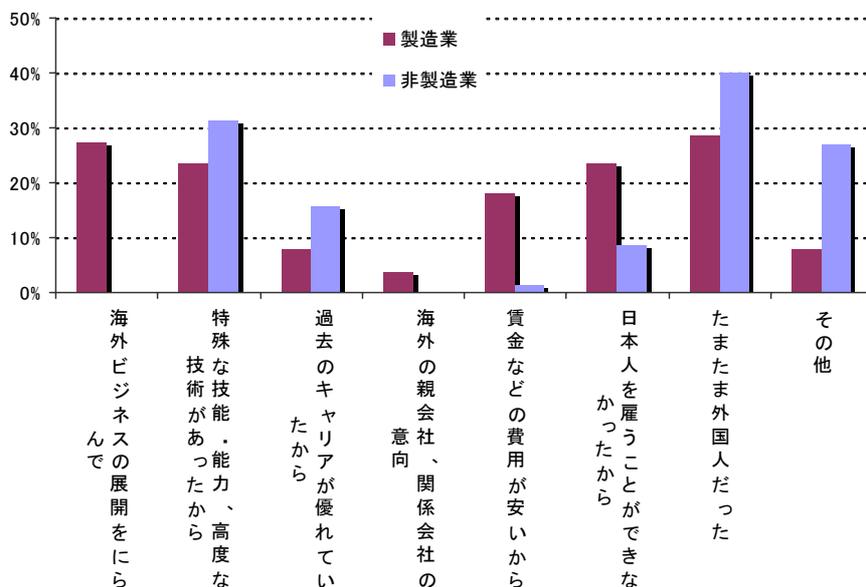
上の外国人労働者の採用・活用方針に関するアンケート結果を因子分析し、そのスコアを使って外国人労働者の活用を類型化すれば、「限定的活用品型」と「ダイバーシティ的活用品型」に分けることが出来る。限定的活用品型は外国人労働者が持っている能力を活用する専門性活用品型（たとえば言語能力を活かす通訳や海外関連部門に配属して活用する場合）と非正規社員活用品型とに分けることができる。ダイバーシティ的活用品型の場合、日本人も外国人も区別なく処遇している場合が多い。

企業が外国人を雇用している理由は何なのか。先ほどのアンケート調査では、社内に外国人労働者を雇用している企業に対して外国人を雇用している理由をたずねている。第2-7図は、製造業と非製造業とに分けて集計した結果である。この図から、製造業と非製造業とでは外国人を雇用している理由が異なることがわかる。製造業では「海外ビジネスの展開をにらんで」、「賃金などの費用の安さ」、「日本人を採用することが出来なかったから」という回答が相対的に多い。非製造業では「特殊な技能・能力、高度な技術があったから」、「過去のキャリアがすぐれていたから」、「たまたま外国人であったから」という回答が相対的に多い。

企業の経営戦略との関連を考えると、ダイバーシティ型活用では採用した人がたまたま外国人であったからという理由が挙げられており、専門性活用品型では特殊な技能・能力、高度な技術があった、海外ビジネスの展開をにらんでという回答が多いと考えられる。一方、日

本人を雇うことができなかつたから、外国人の賃金などの費用が安いからという回答は、製造現場で外国人を活用している場合に多い。

第 2 - 7 図 外国人労働者を雇用している理由



資料出所: 労働政策研究・研修機構前掲書。

(2) 外国人の雇用形態の種類

実際に企業が外国人を雇用する場合、どのような雇用形態をとるのか、雇用の類型を整理しておく。後で述べるように、この類型が外国人の雇用管理と関係しているからである。

第 2 - 1 表は、もともとは日系人労働者の雇用形態の類型を整理したものである。この表の「日系人」という記述を「外国人」と読み替えることもできる（日本人にもほぼあてはまる）。この表に示されたように、外国人の就業形態には、①企業に直接雇用され、日本人正社員と同じ仕事に就き、日本人と区別なく処遇される場合、②日本人のアルバイト、パートタイマー、嘱託社員などのように非正社員として企業に雇用される場合、③請負会社に雇用され、製造業でライン作業を行う場合、④派遣会社から派遣され、派遣先から指揮命令を受けて仕事をする場合、という 4 つのケースがあると考えられる。

先ほどの外国人労働者の採用・活用方針をあわせて考えると、①の類型は、多様な人材を活用するダイバーシティ型外国人の活用や外国人労働者の能力を積極的に活用する場合に多い。また、企業の海外進出や海外取引への対応のために外国人労働者を雇用する場合もここに当てはまると思われる。③の非正規活用型は製造業における日系人に典型的に見られる雇用類型である。

第 2 - 1 表 外国人労働者の雇用類型

雇用	類型	概要	社内での立場	資源管理の特徴
直接雇用	タイプ I	・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。
直接雇用	タイプ II	・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。 ・仕事内容は正社員と同じ。 ・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」のうち、不安定な採用ルートで採用、嘱託社員に。 ・パート・アルバイトは転職が多く、雇用不安定化。「留学」「就学」等の在留資格。
間接雇用	タイプ III	・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	・労働需要変動→請負会社をバッファとして調整。 ・実際に就労している企業と請負関係にある企業と直接雇用契約を結ぶ。
間接雇用	タイプ IV	・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。	・人手不足の中小工場、建設業・職別工事業の単純労働者（ブルーカラー）から直接雇用、請負会社雇用に切替。 ・「派遣社員」型外国人は少ない。

資料出所：佐野哲（2003）「日系人労働者の就業・雇用構造」依光正哲編著『国際化する日本の労働市場』東洋経済新報社をもとに作成。

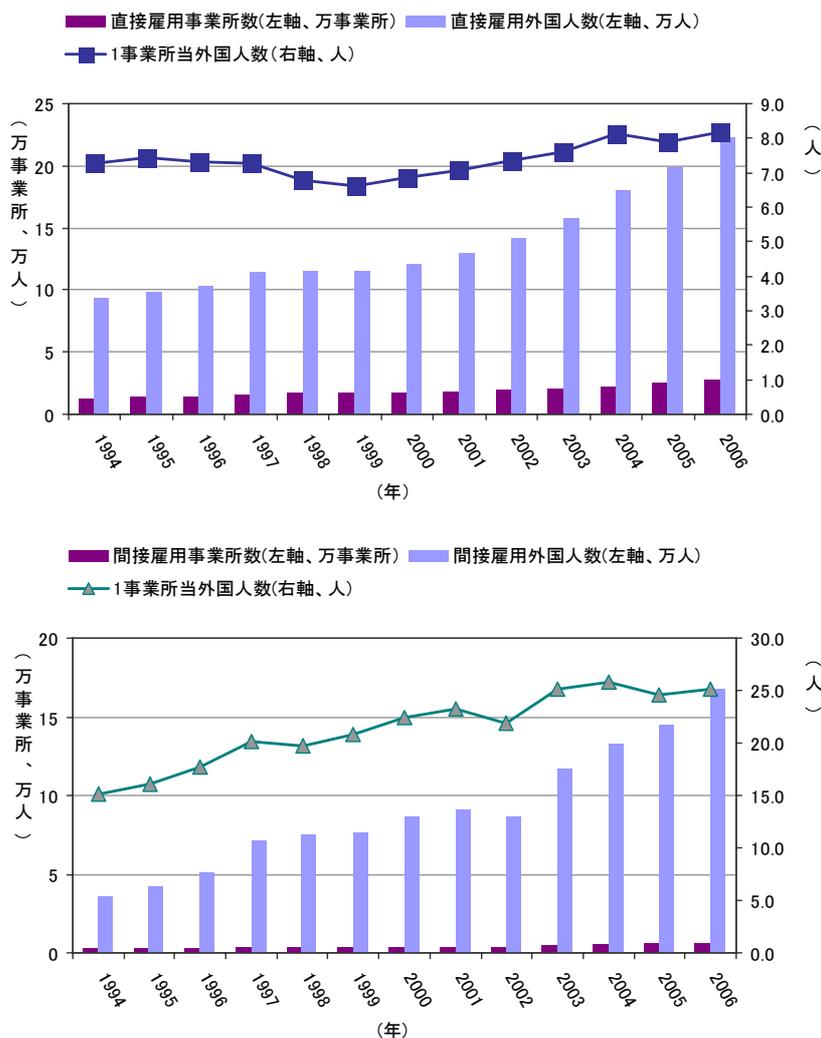
では、日本にいる外国人労働者は、それぞれの類型にどれだけの人数いるのだろうか。残念ながら、この類型にあうような統計はない。そこで、厚生労働省『外国人雇用状況報告制度』を利用して、事業所における外国人の職種の構成比をみると、生産工程の仕事で全体のおよそ 6 割程度であるが、減少傾向にある。これに対して、専門・技術、管理の仕事は増加傾向で推移しているが全体の 2 割程度、販売、調理、給仕、接客の仕事も増加傾向で推移しており、全体の 10 数%となっている。先ほどの雇用類型に当てはめ、おおまかなイメージを言えば、①に該当するのが 2 割、①または②に該当するのが 2 割、②または③が 6 割ということになる。

さらに、製造現場への人材派遣が認められたことで派遣社員型の外国人労働者が増加している。このように、日本における外国人労働者は、積極的に受け入れている専門的・技術的分野の外国人活用よりも製造現場での外国人活用が多いところが特徴になっている。

外国人を雇用している事業所数、外国人労働者数は増加傾向で推移しており、1 事業所あたりの人数を計算すると 10 人強の外国人が働いている。この数値には製造業の間接雇用が含まれているので、多めの数値になっている。そこで、企業が外国人労働者を直接雇用している場合と人材派遣会社や請負会社を通して間接雇用している場合とに分けてみると、第 2 - 8 図（上）のように、外国人労働者を直接雇用している事業所では 1 事業所あたり 7 ~ 8 人の外国人労働者を雇用している。第 2 - 8 図（下）は外国人を間接雇用している事業所の状況

である。1事業所あたりの外国人の人数の増加幅がより大きいことがわかる。つまり、間接雇用で外国人労働者を活用している事業所が増加しており、間接雇用で働く外国人労働者の数も大幅に伸びているのである。

第2-8図 外国人を直接雇用（上）・間接雇用（下）している事業所数とその人数



資料出所：厚生労働省『外国人雇用状況報告』から作成。

(2) 専門的・技術的分野の外国人労働者の雇用管理

専門的・技術的分野のいわゆる高度人材の外国人労働者については、別にとりまとめる予定であるが、最低限の言及にとどめる。

企業の外国人採用方針や雇用類型を見てきたが、それらによって外国人の人的資源管理のあり方もほぼ決まる。日本人と区別なく採用するという場合、採用後の配置、教育訓練・能力開発、評価、処遇なども日本人社員と変わらない。語学力など外国人の能力を活用するという場合、海外関係部門に配属されたり、海外派遣要員として育成されたりすることが多い。

こうした場合、外国人労働者を雇用する上で特別な配慮を行っている企業は意外と少ない。配慮するとしても、社内で孤立しないようにする、直属の上司に配慮を要請したりするといった程度で、社内文書を複数の言語で作成するというようなことを行っている企業も、どちらかといえば少数派である。

とはいえ、外国人労働者の雇用管理上、外国人労働者特有の属性や就業行動に配慮しなければならないこともある。

外国人の場合、生涯にわたる明確なキャリアイメージを持っている場合が多い。企業がそういった外国人労働者の要請に対してどれだけ応えることができるのか、募集・採用の段階で明確に示すことが求められる。

さらに、採用後も仕事上の指揮命令、残業や仕事の分担、仕事の進め方についても、明確にする必要がある。外国人は短期間で転職したり、いずれは出身国に帰国するというイメージがある。しかし、外国人を定着させるインセンティブを与えることができる企業になるにはどうすればいいか考える必要があるだろう。

そのほか、外国人の場合、住宅の問題がつきまとうが、会社借り上げや社宅の保有、会社が保証人となるといった対処が求められることがある。

(3) 製造現場の外国人労働者の雇用管理

第2－5図で見たように、日本では製造現場で働く外国人労働者が多い。ここでは日系人労働者と最近急増している技能実習生に焦点を当てて検討していくことにする。

①日系人労働者

外国人労働者を非正社員として活用するというとき、直接雇用の形態をとる場合と間接雇用の形態をとる場合がある。日系人労働者に典型的であるが、生産工程作業に就いている外国人労働者の多くが人材派遣や業務請負といった間接雇用の形態をとる。

入管法改正後、日系人労働者は請負会社に直接雇用される形で増加してきた。送出国からブローカーや旅行会社経由で採用されていた。しかし、その後は請負会社が日本国内にいる日系人を募集・採用することが多くなっている。募集は日本で発行されるポルトガル語やスペイン語の新聞の求人広告、日系人の間の口コミ、個人的な紹介などが多い。日系人労働者の国際労働力移動は来日後数年間働き帰国するというデカセギ型が多かった。しかし、日本への定住化が進むにしたがって女性労働者も増加している。1998年に永住許可要件が滞在20年以上から10年以上に緩和されたことも定住化の進行に作用している。

人材派遣会社や業務請負会社の顧客は、自動車関連、家電・電子部品関連の二次下請け、三次下請け、さらには食品（コンビニエンスストアの総菜の製造など）をはじめとした製造工場が多い。仕事の内容は高度な技術や技能を必要としないもので、単純作業の場合もある。顧客企業も日系人労働者に高い技術を求めている。むしろ、「作業を淡々とこなすこと」が求められる。特別な技術や技能を必要としないので、教育訓練・能力開発の機会は乏しい。

日系人労働者は長時間の残業や夜勤、休日出勤も厭わないといわれ、月100時間を超す残業をこなすことも珍しくはなかった。賃金が時給10円でも高ければすぐに他社へ移動するといわれていた。このような働き方は、日本での数年間の就労期間中に出来るだけ多くのお金を稼いで帰国し、それを元手に不動産や自動車の購入、自分で起業したりするための「デカセギ期」特有のものである。

しかし、家族を呼び寄せ定住化が進んだ結果、こうした働き方は少しずつ変化している。日本で住宅を購入する日系人もおり、定着層と流動層に分化しているといわれている。こうした変化はあるにしても、日系人労働者の多くは依然として有期雇用の間接雇用で働いていることに変わりはない。技能や日本語能力の向上も思うように進まない。

さらに、現行社会保険制度の下で、雇用保険や健康保険の加入率は低い。教育を受けない子女がいるといった問題が起きている。

以上から、企業は日系人に対して需要があるというよりも間接雇用増加の1形態として日系人労働者を活用しているという見方が出来る。したがって、活用する上ではコストの低さと雇用調整のしやすさがポイントになる。

②技能実習生

日本の製造現場では研修生・技能実習生を受け入れている企業が多い。外国人研修生・実習生の人数は増加傾向で推移している。2006年に「研修」の在留資格で入国した人数は9万3000人、技能実習生に移行した人数は4万1000人となっている。また、研修終了後技能実習への移行者数の送り出し国の内訳を見ると、中国が85%と圧倒的に多い。

技能実習生を受け入れる職種の特徴は、繊維・衣服関係、機械・金属関係、食料品製造関係が多く、また、受け入れ企業数のおよそ6割が従業員規模19人以下の小零細企業となっている。

外国人研修・技能実習制度では日本で学ぶ内容には品質管理や生産管理も含まれており、これまで一定の成果を上げている。たとえば、日本で研修・技能実習生として学んだ後、帰国後は日系企業で主任・係長として活躍している事例や自分で起業している事例もある。

しかし、この制度については次のような問題点も指摘されている²。

①海外への技能移転という本来の制度の趣旨と実態の乖離：研修・技能実習制度は海外への技術移転という本来の目的を持っている。しかし、実態としては、労働力を確保できない中小零細企業が労働力を確保するための制度となっているのではないかという指摘である。上記のように、研修生・技能実習生を受け入れている企業は、生産性が低く賃金の支払い能力が低いために日本人が就きたがらない分野が多い³。しかも、研修・技能実習制度は、合

² 以下の既述は厚生労働省(2008)『「研修・技能実習制度研究会」報告書関係資料』による。

³ 上林千恵子(2002)「日本の企業と外国人労働者・研修生」梶田孝道・宮島喬編『国際化する日本社会』東京大学出版会。

計3年間は企業に定着する「計算できる労働力」を確保することができる⁴。そのため、受け入れ企業の中には日本人を採用せず、研修生・技能実習生を受け入れているケースもある。

⑥研修や実習が計画通り実行されていない、本来認められていない研修生の残業、賃金不払い、人権侵害などの発生：研修や技能実習が計画通り実行されていない事例や、さらに、研修生では認められていない残業をさせたり、研修手当から管理費を不正に控除したりする事例がある。実習生に対する暴力やセクシャル・ハラスメント、パワー・ハラスメントといった人権侵害の事例が報告されている。

⑦技能実習生を常勤職員に含めてカウントする事例の発生：研修生の新規受け入れ人数は、実習の指導を行うことを考慮して受け入れ企業の常勤職員の5%と規定されている。団体管理型で従業員3～50人以下の企業では3人まで研修生の新規受け入れが認められている。しかし、日本人従業員が3人いれば、1年目に新規研修生を3人受け入れ、2年目研修生が技能実習生に移行すれば、それを常勤職員数として数えることによって、新規研修生3人と計6人の受け入れが、3年目には技能実習生6名を常勤職員として数えることによって、新規研修生3名と計9名の受け入れが可能になる。特に、2年目以降は日本人従業員がいなくても新規研修生の受け入れが可能である。このような受け入れ体制では研修や技能実習を行うことが出来ないため、明らかにこの制度の趣旨に反する。

⑧ブローカーの介在や研修生・実習生の失踪：団体管理型の場合に特に問題となり、受け入れ団体と送り出し団体以外の第三者が仲介するいわゆるブローカーの存在があげられる。また、ブローカー以外にも送り出し機関が介在することによって、研修生・実習生に拘束的な労働を強制したり、受け入れ企業の負担を増につながりかねない。こうした機関やブローカーは日本国内だけで取組を行っても適正化は困難で、送り出し国、受け入れ国両国で適正化に取り組んでいくことが必要である⁵。

4 外国人労働者の雇用管理上の課題

これまで、見てきた外国人労働者の雇用管理上の課題に関して（1）募集・採用→（2）安全衛生→（3）社会保険→（4）人的資源管理（配置、教育訓練、評価・処遇）→（5）離職という就業の局面でどのような問題が生じているかをみる。

外国人の募集・採用：募集・採用段階では、ブローカーの介在や採用差別、さらに在留資格の確認がきちんと行われているかどうかといった課題がある。研修生・技能実習生が失踪後、不法就労するといった事例の報告があるが、ここでもブローカーが関与していることがある。労働者の就労においてブローカーが介在する場合、在留資格のない外国人を斡旋することによって、不法就労に結びつく可能性がある。送り出し国のブローカーについては対応

⁴ 宣元錫（2003）「外国人研修・技能実習制度の現状と中小企業」依光正哲編著『国際化する日本の労働市場』東洋経済新報社。

⁵ 厚生労働省および経済産業省の中間報告の概要については、季刊労働法第219号を参照。

が難しいが、国内のブローカーの介在については十分留意し、入管法の在留資格制度に照らして、不法就労を防ぐためにも採用に当たり在留資格の確認が必要である。

採用後の均等待遇：外国人労働者に対しても労働基準法が適用されるので、賃金や労働時間などの労働条件で差別してはならない⁶。

安全衛生面では、安全教育が外国人労働者に理解できるよう行われているかどうか、留意する必要がある。外国人労働者であろうと日本人労働者であろうと、就労時に労働災害の発生に遭遇する可能性がある。たとえば、外国人労働者が製造業で就労する場合、機械の操作に習熟していない時に労働災害が発生する事がある⁷。また、外国人労働者は残業や深夜勤長時間労働も厭わないといわれてきた。しかし、過度の長時間労働によって健康を害した事例もあり、場合によっては労働災害につながる危険もある。これを防ぐために安全教育をする必要がある。ところが、外国人労働者で日本語能力が不足している場合、安全教育の内容を理解できない場合もある。そのため、外国人労働者が理解できるよう、具体的な説明、指導を行う必要がある。

業務請負業に雇用される外国人労働者の場合、能力開発の機会が乏しいことが指摘されている。請負会社からの聞き取り調査によれば、「資格取得に役立つように能力開発のための設備は用意したものの、日々の仕事をこなすだけでほとんど利用されていないし、その余力もない」、また、「顧客は日系人労働者に高度な作業をこなすことを求めている」とコメントしている請負会社もある。こうしてみると、日系人を中心とした外国人労働者の労働力の質の向上が図られないのは、請負会社だけの問題ではなく、それを活用する側の問題でもある。

さらに、以前から外国人労働者の雇用保険・健康保険の加入率の低さが問題になってきた。日系人労働者についてこれまで実施された様々な調査結果をみると、日系ブラジル人の健康保険の未加入者の比率は、調査によって15%～60%と大きな差がある。また、年金保険の未加入者の比率は65%～90%と、これも調査により大きな差がある⁸。健康保険未加入であるために、医療費は全額自費負担となるので、外国人労働者が健康を害した場合でも適切な治療を受けない場合が少なくない⁹。また、治療を受けたとしても医療費が未払いとなることにもつながる。1998年に永住権取得に関する規制緩和が行われ、永住権を取得する外国人が増加している¹⁰。このことは、日本で高齢期を迎える外国人が増加する可能性があることを意味する。もし送り出し国の年金にも日本の年金にも加入していないのならば、将来の生活

⁶ 労基法3条。

⁷ 不法就労の外国人については2004年度まで不法就労外国人に対する労災補償状況として被災労働者の国籍別人数が公表されていた。

⁸ 外国人労働者が公的医療保険、公的年金保険に加入しない要因とその影響については、岩村正彦(2007)「外国人労働者と公的医療・公的年金」『季刊労働法』Vol.43、No.2を参照。

⁹ 請負会社からの聞き取り調査においても、日系人労働者が健康保険未加入であるため体調不良であるにもかかわらず、重篤な状態になるまで我慢したという事例を何度か聞いた。

¹⁰ 日系ブラジル人の場合、ブラジルで年金に加入している場合もある。

にも影響を及ぼしかねない¹¹。

このようにみると、外国人労働者の雇用上の課題の多くは、使用者が守るべきルールによって対応することが出来る。そのために、企業は募集・採用から離職までの就業の局面に応じて適切な雇用管理を行うことが求められる。

外国人労働者に関する議論の中には、受け入れの是非にとどまっているものもある。しかし、既に日本で就労している外国人労働者への対応という点にも目を向けていく必要がある。ともすれば、(技能実習生を含む)外国人労働者は、賃金コストが安い、残業も進んで行う、日本人労働者の代替、フレキシブルな労働力ということから「活用」されがちであるが、外国人労働者をそのように位置づけることに問題が多いことは明らかである。外国人、日本人の区別なく、その持てる能力を高め、発揮できるよう対応することが企業に期待される。

5 調査で確認したかったことと報告書の構成

(1) これまでの外国人労働者の位置づけ

かつて、梶田(2002)¹²は外国人労働者問題に関する研究を総括的に展望した上で、次のように整理している。すなわち、

第一に、日本の外国人労働者受け入れ政策の特徴については、高度人材についての「フロントドア」からの受け入れと日系人の受け入れ、研修生や技能実習生の導入のように「バックドア」からの受け入れという併存が特徴的となっていること。

第二に、日本における外国人の構成の変化については、いわゆる「オールドカマー」と「ニューカマー」に大別することができ、後者はさらに、アジア諸国から不法滞在等の形で生活している労働者と、入管法改正後に入国と就労が合法化された日系人たちに分けて議論されている。しかしながら、彼等を一律に扱うことは難しいこと。

第三に、日系人の就労形態は直接雇用よりも業務請負会社(人材派遣業)による間接雇用が圧倒的に多く、企業の雇用調整機能のひとつとして働いている。また、従来、特定の地域の製造業中心に働いていたのが、長期不況により多様化、分散化しつつある。

第四に、日本において大学(院)を終え、そのまま就業したものは日本で違和感なく生活しているが、それ以外の者との「二重構造」が形成されつつあること。

である。

¹¹ 請負会社からの聞き取り調査によれば、年齢の高い労働者を派遣しないよう要望する顧客企業が少なくないとのことであった。そのような場合、この請負会社では年齢の高い外国人労働者を総菜・弁当などのデリカ関係の企業に送り出すとのことであった(こうした仕事は深夜勤が多く、また相対的に賃金が低いので労働者からはあまり好まれない)。

¹² 梶田孝道(2002)、「日本の外国人労働者政策」梶田孝道・宮島喬編『国際化する日本社会』東京大学出版会所収。なお、1990年代半ばまでの外国人労働者問題及び国際労働力移動に関する研究については、日本労働研究機構編『リーディングス日本の労働⑨労働の国際化』の第1章および第3章で展望されている。

稲上（1992）は一方に企業規模（従業員数・年少ベース）および業種・業態を、他方に合法就労可能な日系人と時として不法就労となるアジア人を取り、外国人労働市場と企業属性のモデルを描いている¹³。それによれば、日系人労働市場は部品製造メーカー・一次下請けを中心として広がっており、派遣業者とブローカーを介在し、時給1500円以上で激しく移動する市場が形成されている。他方、アジア人労働市場はさらに二つの階層を形成している。一つは、加工・組立分野の中規模・二次下請けにおいて時給1000円程度で就労しており、もう一つの階層では賃加工型の小零細企業・二次下請けで就労する外国人労働者である。2つのアジア人労働市場でも血縁や地縁的ネットワークやブローカーを介して激しく移動している。稲上は、これらを総じて「緩やかな二重構造」と呼んでいる。

さらに、丹野（2002）は、日系人労働者が多数雇用されている請負業を通じた間接雇用が拡大した背景には「戦略的補完性」がはたらいっていると説いている¹⁴。「戦略的補完性」とは、「ほかのみんながやっているから」他の者と同じような行動をとるというものである¹⁵。企業はもともと日系人を雇用しようとしたわけではない。請負業を使おうとした結果、日系人労働者が増加したのである。他の企業が請負業をいれるから自社も請負業をいれるというところが増加した結果、日系人の就労場所も増加し、多様化する。日系人雇用の拡大は日系ブラジル人・日系ペルー人等、日系人それ自体にも多様化と階層性をもたらしているという。

これまで蓄積されてきた研究の成果を考慮すると、高度人材では、留学生として来日した者がそのまま日本企業で働く人数が徐々に増えている。将来、企業の海外進出先（すなわち彼等の出身国）で働いてもらうために採用する場合もあるが、当面は日本人と同じく処遇される場合が多い。多くはないが、企業が海外から直接採用する場合もある。しかし、この層がそれ以外の経路で採用されることはほとんどない。それゆえ、他の層とは分断されていると考えられる。

一方、一次下請けでも日本人請負社員が大幅に増加している。彼等は日系人労働者を雇用している請負会社とは異なる、日本人中心の請負会社で雇用されており、賃金も日系人に比べて高い。これに対して、日系人労働者の多くも請負会社で働いているが、二次下請け、三次下請けといった企業が仕事の場である。この層は、さらに日系ブラジル人を中心とした層とそれ以外のアジア系日系人の層から構成される。前者は人数も多く、採用経路も日本国内で請負会社が直接採用することが増加し、以前に比べれば集住地域における受け入れも整備されている。後者は人数が相対的に少なく、働く場も中小の請負会社や小零細企業が多い。

¹³ 稲上毅（1992）「経営戦略・外国人労働市場・雇用管理」稲上毅・桑原靖夫・国民金融公庫総合研究所『外国人労働者を戦力化する中小企業』、中小企業リサーチセンター、第3章。

¹⁴ 丹野清人（2002）「外国人労働市場の分岐の論理」梶田孝道・宮島喬編『国際化する日本社会』東京大学出版会。

¹⁵ 松井彰彦（2002）『慣習と規範の経済学』東洋経済新報社、2～3ページ。

（２）景気後退と外国人労働者の失業行動

2002年以降日本経済は景気回復を続けてきた。今回の日本経済の長期的な景気回復を支えてきたのは輸出関連の企業部門の好調さである。しかしながら、2007年半ばごろから徐々に景気にかげりが出始め、2008年にはいると、景気は明らかに後退期にはいった。原油・原材料価格の高騰、サブプライム住宅ローン問題の影響、そして円高が輸出を抑制するよう作用したことが景気停滞の原因である。

この結果は、統計数値にも現れ始めている。完全失業者数が増加し、完全失業率（季節調整値）も徐々に上昇している。有効求人倍率（季節調整値）もまた低下している。地域ブロック別に見ても、有効求人倍率は悪化に転じている。中でも自動車や電機・電子部品といった輸出関連製造業を中心に、企業における雇用調整が進んでいる。現在の雇用調整の内容は、労働時間の調整や非正規社員数の調整である。日本企業では景気回復過程の人手不足対策として非正社員が増加してきたが、それが現在の雇用調整の対象になっている。企業による雇用調整の結果、地域雇用に深刻な影響が及んでいる。今回の雇用調整は自動車や電機・電子部品などの企業で行われているが、これらの業種では関連企業への波及効果が大きく、地域の雇用状況が悪化する危険性がある。

これまで「外国人労働者なしには日本の製造業はやっていけない」とまでいわれていたが、日系人をはじめとする外国人労働者にも深刻な影響が及んでいる。企業の雇用調整への政策的対応として、労働局、ハローワーク、自治体による就職活動方法や雇用保険制度の説明会の開催、求人情報の提供などが行われる。また、労働組合や支援団体、NPOによる相談窓口が設置されている。

さらに、企業の生産調整の影響は、外国人研修生・技能実習生の数にも影響を及ぼしている。法務省入管局の調査によれば、2008年10月から2009年1月までの期間に1007人の研修生・技能実習生が途中帰国している。このうち、91%が受入企業の事業縮小や経営悪化によるもので、9%が企業の倒産によるものであった。

（３）報告書の構成

この報告書では、企業がその人材戦略の中で外国人労働者をどのように位置づけ、どのように雇用管理しているのか、また、外国人労働者の就業行動および失業行動はどのようなものか、さらに、日本における外国人労働者の就業・生活支援についての調査結果を整理する。より具体的には以下の点について検討する。

(ア)日本の外国人労働者のうち、身分による在留資格の外国人労働者は就労制限がないものの、間接雇用など不安定な雇用形態で就労しており、能力開発の機会も乏しく、日本人よりも低い労働条件（賃金、労働時間）で就労している。企業は外国人を人材戦略上どのように位置づけ、どのような雇用管理を行っているのだろうか。景気後退期の外国人労働者の失

業行動はどのようなものなのであろうか。

(イ)これと関連して、日系人は日本社会への定着が進んでいるにもかかわらず、依然として社会保険加入率が低い。以前から日系人を中心に、子弟の不登校・未就学が社会問題となっている。こうした結果、外国人労働者の階層の固定化の進行、日本人との格差が広がることが懸念される。外国人の生活保護受給者が増加しているとの報道もある。こうした問題に、地方自治体、労働組合、NPOなどの支援団体はどのように対応しているのであろうか。

(ウ)外国人研修生・技能実習生を受け入れている企業では日本人を雇用する代わりに研修・技能実習生を受け入れていることが指摘されている。最近では日系人労働者の代わりに研修・技能実習生を受け入れている企業もあるといわれる。それは本当なのか、そしてどの程度広まっているのか。

(エ)日本人の配偶者はどのような職業経歴を持ち、現在のどのような働き方をしているのか。なかにはホームヘルパーの認定資格を取得する者が増加しているといわれている。しかし、資格取得者のうち実際に介護分野で就労しているものがどれだけいるのか、その実態は明らかではない。

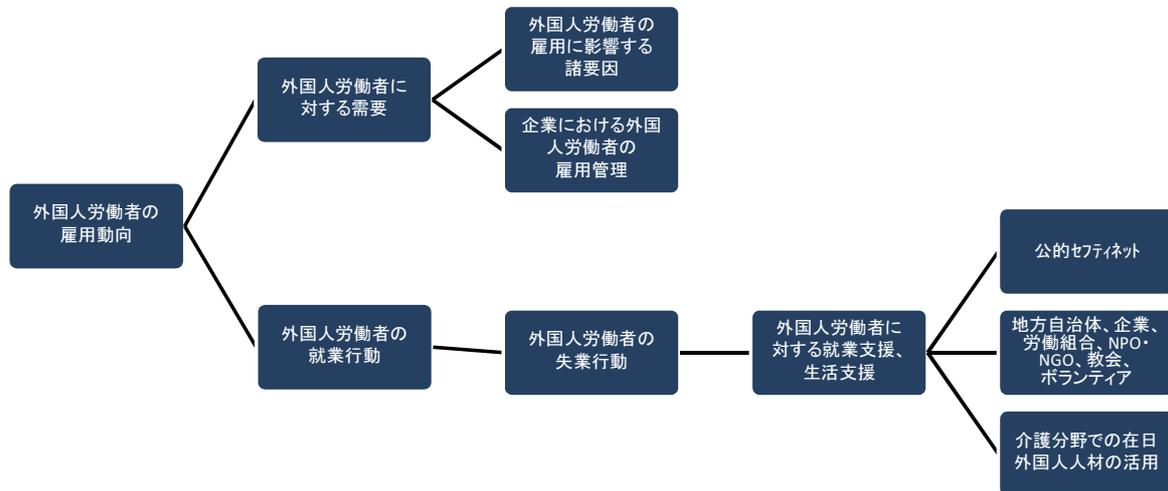
(オ)就学生・留学生数は10万人を超えているが、資格外就労でアルバイトなどをおこなっている者も多い。一部には労働が主となっているという指摘もあるが、その実態は明らかではない。さらに、留学生だった者で日本企業に就職したいいわゆる高度人材の数は少しずつ増加している。日本企業に就職した外国人高度人材は日本人と同じ働き方、労働条件であるといわれる。しかし、留学生の日本企業への就職が進まない要因は、日本企業の雇用管理にも一因があると言われている。そこで、日本企業で外国人高度人材の能力を活用するために、どのような雇用管理が望ましいのであろうか。

(カ)さらに、1990年の入管法改正以降の大きく変化している外国人労働者の就労実態を調査し、併せて改正雇用対策法の趣旨をふまえ企業における外国人労働者の雇用管理の現状を調べる。

(キ)外国人労働者の就業先は自動車関連製造業や電気・電子部品関連製造業等の下請関連企業に多く分布している。1990年代の「失われた10年」にはこれら輸出産業が景気の下支え機能を果たし、それゆえ外国人労働者の雇用もある程度確保されたと考えられる。しかし、2008年以降の世界同時不況下によってこれらの業種で雇用調整が行われている。これが外国人労働者にどのような影響を及ぼしているのか、検討する。

以上のような点に関する調査結果を第2-9図のような構成で整理していく。

第2-9図 報告書の構成のイメージ



(4) 調査の概要

以上の点を明らかにするために、次のような調査を実施した。

(ア) 企業(事業所)聞き取り調査

- ①外国人を直接雇用している企業(事業所)、人材派遣業や業務請負業とそこから受け入れて外国人を間接雇用している企業を対象とした聞き取り調査。
- ②製造業を対象として取引関係(下請関係)を考慮したうえで選定した企業(事業所)からの聞き取り調査。
- ③研修・技能実習生を受け入れている企業(事業所)からの聞き取り調査。
- ④外国人を対象とするホームヘルパー養成講座を開講している専門学校等、外国人ヘルパーを派遣している企業からの聞き取り調査。
- ⑤自治体、労働組合、NPO・NGO、支援団体、ボランティア、教会など外国人労働者の生活支援、就労支援を聞き取り調査。

(イ) 個人調査

- ①上記の企業(事業所)調査を実施する際、外国人労働者からの聞き取り調査。
- ②外国人労働者個人を対象とした質問紙調査。
- ③外国人のヘルパー養成講座受講者、修了者(就労している者・就労していない者)を対象とした質問紙調査。

(ウ) 主な調査項目

- ①企業（事業所）調査：業種、従業員数、業績、人事戦略、外国人の雇用理由、直接雇用の正規従業員外国人労働者の属性（募集、採用、配置、転換制度^{*}、教育訓練・能力開発、安全衛生・健康管理、評価・処遇、賃金、労働時間、雇用保険、健康保険の加入状況）、非正規従業員の外国人労働者の雇用状況（項目は②による）、間接雇用の外国人労働者の状況（人数、コスト、仕事内容）、研修生・技能実習生の受け入れ状況。
- ②個人調査：個人属性、入国経路、職業経歴（失業期間を含む）、現在の働き方（入職経路、配置、教育訓練・能力開発、安全衛生・健康管理、評価・処遇、賃金、労働時間、雇用保険、健康保険の加入状況、家族、生活状況）、日本語能力、今後の日本での滞在、就労の見通し、日本での就労上のトラブル
- ③自治体調査：外国人支援の体制、就労支援、生活支援（保険・年金等社会保障、生活保護、教育問題など）
- ④NPO・NGO、支援団体、教会、ボランティア等調査：外国人支援の体制、就労支援および生活支援の内容。

なお、上記(ウ)の企業の就学生・留学生の就業行動、企業のニーズに関する調査および高度人材の雇用管理に関する調査は別途とりまとめる予定であるので、本報告書では高度人材以外の分野の外国人人材を中心に上げる。

第3章 企業における外国人労働者の雇用管理

1 はじめに

第1章および第2章でとりあげた既存の調査研究を総合すれば、1990年頃までは直接雇用で外国人を雇用する企業もあったが、1990年代半ばから2000年代にかけて間接雇用が外国人雇用の主流になっていく様子が浮かび上がってくる。こうした背景には、国際競争の激化によって日本企業の競争相手は低賃金の海外企業になり、コスト削減のために間接雇用が便利であったこと、間接雇用の外国人労働者が細かな生産調整に対応するための雇用の調整弁として機能したこと、顧客のニーズに応えるうちに業務請負会社が次第に外国人労働者の雇用管理のノウハウを蓄積していったこと、外国人労働者にとっても業務請負業が就業機会の提供と宿舎など日本での生活を支援する、きわめて便利な存在であったこと、といった要因が相互に関連していたと考えられる。これは外国人労働者だけではなく日本人労働者も同じであり、日本人労働者にも間接雇用が増加していった。

近年、偽装請負問題が社会問題化したことに加えて、製造業への人材派遣が規制緩和されたことにより、外国人労働者が製造現場に派遣されることが増加している。しかし、外国人労働者個人にとって、人材派遣であろうと業務請負であろうと日本での就労という点ではさほど大きな違いはない¹⁶。

企業はその経営戦略の中で外国人労働者をどのように位置づけているのであろうか。そして、外国人労働者の募集・採用、安全衛生教育、社会保険、人的資源管理（配置、教育訓練、評価・処遇）、離職という諸局面でどのような雇用管理をしているのであろうか。もし、企業が外国人労働者を将来の中核人材として位置づけているとするならば、教育訓練や能力開発が行われているはずである。しかし、企業が外国人労働者を中核人材としてではなく、たとえば雇用の調整弁として位置づけているとするならば、そのような人的資源管理は行われないはずである。外国人労働者が配置される仕事は、長期間の熟練期間が必要な仕事ではなく、特別の訓練なしにこなすことができる仕事が多いはずである。また、企業が雇用調整を行う場合も対応が異なるはずで、外国人労働者が中核人材であれば簡単に雇用調整の対象にはならないと考えられる。これと関連して、雇用対策法の改正（2007）によって、外国人労働者に対する雇用管理の改善等の施策を講じ、外国人労働者を解雇する場合には再就職の援助をすることが努力義務とされているが、企業はどこまで再就職支援を行っているであろうか。

この章では企業における外国人労働者の雇用管理について、聞き取り調査結果を整理する。その際、外国人労働者の就業形態（直接雇用・間接雇用）、外国人労働者の属性（在留資格）に注目することにした。

¹⁶ 後述する個人聞き取り調査においても、ほとんどの調査対象者が人材派遣と業務請負とを区別していなかった。

なお、急激な景気後退の影響で、複数回にわたって聞き取り調査を実施した企業では調査をするたびに状況が異なるというところもあった。したがって、調査で得た情報にブレが生じ、曖昧な点が含まれているところがある。

2 外国人労働者の雇用管理

(1) 直接雇用の外国人労働者

(ア) 人材派遣会社、業務請負会社

周知の通り、従来から外国人労働者の雇用形態は間接雇用が多いことが特徴になっている。そこで、外国人労働者を直接雇用している企業から人材派遣会社と業務請負会社を取り出して検討してみる。ここで取り上げる企業は6社の事例である¹⁷。企業の概要は順番が前後するが、51ページ以降の第3-2表のようにになっている。

a. 企業属性

まず、企業属性から見ていく。調査企業6社はすべて外国人集住地域に所在している。いずれも製造業大企業とその取引先の中小零細企業が多数立地している地域である。

人材派遣会社、業務請負会社の従業員規模は、間接部門だけを取り上げれば10数人から100名程度である。このうち、派遣労働者、請負労働者を管理する「通訳」と呼ばれるスタッフが4～6割程度を占めている。通訳は日本人の場合もあるが、外国人（特に日系人）の方が多い。その他の外国人の場合もあるが全体に占める比率は小さい。通訳が日本人の場合もある程度の外国語能力が必要である。

こうしたスタッフに派遣労働者や請負労働者を加えると、企業全体として300人から2000人以上の規模になる¹⁸。この人数は、顧客との契約によって変動する。顧客の業績が良かったこともあって過去数年間は外国人労働者の人数は比較的安定して推移してきたが、2008年度第一四半期頃から減少傾向に転じているという企業が多かった¹⁹。

b. 外国人労働者の属性

外国人労働者の属性を見ると、すべての企業で日系人の構成比が高い。特に日系ブラジル人、日系ペルー人の3世が多い。中には全員が日系ブラジル人という企業もある。その他の外国人としては、フィリピン人、中国人が含まれている。1つの企業でも事業所によって日系ブラジル人が多い地域の事業所と日系ペルー人が多い地域の事業所がある。

外国人労働者の性別構成は、男性の構成比が高い企業が多いものの、女性が7割を占める

¹⁷ 企業数6社と少ないのは、2008年後半以降の急激な景気後退によって調査協力が得られなかったこと、調査協力が得られたが業績悪化等の理由により掲載の見合わせを依頼された事例が多かったためである。

¹⁸ 複数の事業所の合計人数である。

¹⁹ 2008年第一四半期の調査時点でのコメント。その後は大幅に減少している。雇用調整過程の人数の変動については後述する。

企業もある。女性が多い企業では、電子部品関連企業からの要望で女性が多くなったとのことである。

年齢構成は30歳代が中心である。40歳代、50歳代は少ない。これは、日系人の年齢構成からくる人口要因と顧客企業が20～30歳代を希望するという労働需要要因による。顧客企業は年齢が高い外国人労働者を好まない。そのため、年齢が高い外国人労働者が人材派遣会社や業務請負会社に応募してきても仕事がない。結果的に年齢が高い外国人労働者はいなくなるということであった²⁰。

主な顧客企業の業種は自動車関連、電気電子部品関連、金型、機械関連、プラスチック部品関連、建材、食料品、化学（含む化粧品）など多岐にわたる。規模は数人規模から1000人以上の規模まで多様である。

c. 募集

次に外国人の雇用管理について見ていく。募集方法ではポルトガル語新聞、スペイン語新聞の求人広告が最も多く、全体の8割を占める企業もある。それ以外の媒体としては、インターネット、携帯電話のサイト、そして外国人労働者間のネットワーク、口コミである。現在では送出国現地の会社に募集を依頼することはないという企業が多い²¹。こうした点については従来からの傾向と変わりはない。

d. 就労資格の確認

雇い入れの際には査証や外国人登録証明書で資格確認が行われている。それ以外の採用条件では、過去の人材情報を管理しているという事例もあったが、特別な条件を設けているところはない。日本語能力についても「通訳や日本語が出来る外国人と一緒に送り出すので、日本語能力はあまり問わない」と述べている。外国人労働者を直接雇用する場合には一定以上の日本語能力を求める企業が多いが、間接雇用の場合は、受入れ企業が指揮命令を行う人材派遣であっても厳格な日本語能力が求められていない。

e. 教育訓練・能力開発、安全衛生教育

雇い入れ後は請負会社では通訳によって導入教育が実施されているが、ほとんどの企業で特別の教育訓練・能力開発の機会は設けず、仕事をしながら覚えるのが普通である²²。人材派遣の場合も同じである。

安全衛生教育の実施状況は顧客企業によって異なっている。顧客企業の企業規模が大きい

²⁰ 年齢が高い外国人はどこで就業しているかは把握していない企業が多い。

²¹ 2008年第三四半期以降、ブラジルに開設していた現地駐在所を閉鎖した請負企業があった。

²² 後述する個人インタビュー調査でも「外国人は仕事をしながら仕事をおぼえる場合がほとんど」というコメントが大半を占めている。

ほど、取引先が有名企業である場合には安全衛生教育が適切に行われている²³。しかし、安全衛生教育が行われていない企業の方が多い。

f. 経営戦略・顧客との関係と外国人労働者

外国人を送り出す場合、派遣と請負の区分はどうしているのか。この点についてすべての企業が「顧客の要望による」と答えているが、外国人のどれだけが請負でどれだけが人材派遣なのか、どのように分けているのか、詳細についてのコメントはなかった。

ある企業では「人材派遣と業務請負の両方に対応できるようにしている企業が多いのではないか²⁴。顧客の四半期ごとの生産計画にあわせて事前に必要な人員計画の連絡があり、それにあわせてこちらが外国人と契約をしている。「偽装請負が騒がれたので派遣の形をとることが増えた」とある企業ではコメントしている。この点についてはさらに事例を重ねていく必要がある。

上記のように、顧客との契約は四半期ごとの3か月単位で行われることが多い。バブル崩壊後、2000年代初めころまでは6か月契約、あるいは1か月契約もあったが、最近は3か月が多いとのことである。

ところで、なぜ顧客企業は外国人労働者を雇用するのか、そして、なぜ間接雇用の形態をとるのか。派遣会社や請負会社のコメントによれば、「企業の生産システムに組み込まれているから」、「既に定着しているから」、「外国人労働者なしには間接雇用がやっていけない」など、間接雇用が既定路線だからということである。しかし、「外国人労働者を雇用しているわけではなく、人材派遣や業務請負の1形態として外国人労働者が増加していること」、そして、「当初は日本人を雇用すれば保険などのコストがかかるが、外国人の間接雇用であればそのコストがかからないから」という、コスト要因が大きかったが、「現在では保険に加入していない日本人が多いので、コスト要因よりも一定の人数を確保でき、しかも生産変動に対応するため」、「雇用調整の外部化のため」との述べているところもあった²⁵。

この背景には、外国人労働者、特に日系人が間接雇用で就業する理由とも関連しているとのコメントがあった。すなわち、「直接雇用を選びたくても日本語能力を理由に断られ、就業機会が間接雇用に限定されるから、不本意でも間接雇用で就業せざるを得ない」ということである。

g. 労働条件

聞き取り調査をした派遣会社、請負会社によれば、単価は業種、規模、地域などの要因によって異なっている。具体的な金額を上げているところでは、自動車関連の場合で¥1500円/時以上、電気電子関連や建材の場合で¥1100～¥1200/時、食品関連の場合で¥900円/時とな

²³ この点については、有名企業と取引がある会社で就労していた外国人が「安全衛生教育がきちんと行われていた」とコメントしている。

²⁴ 同一の企業内別部門の場合やグループ企業の場合もあるとのことであった。

²⁵ こうしたコメントは丹野による一連の研究結果と整合的である。

っている。また、外国人労働者の個人属性によっても差があり、男性で¥1200～1400/時以上、女性では高くても¥1000/時ほどである。中には外国人労働者の平均年収が327万円の企業もあった。

派遣社員や請負社員として雇い入れた場合、日本人と外国人とではコストに関してどれだけの差があるのか。この点について、外国人労働者と日本人労働者と比較すると大きな差はないと述べている企業が多い。1社だけが日本人労働者よりも高いので単価引き下げを求める企業があると述べている。したがって、コスト面で外国人を雇用するメリットは縮小しているということになる²⁶。

労働時間についてはどうであろうか。従来、外国人労働者は長時間労働傾向が強かったが、残業は減少傾向にあると述べている企業が多い。しかし、50時間/月程度の残業をするといった事例や夜勤に対応するために外国人を活用するという事例もあった。

h. 解雇等の際の再就職支援

契約が更新されない場合は1か月前に外国人労働者本人に伝えられている。この段階で派遣会社、請負会社に別の仕事があり、外国人労働者本人にその仕事で働く意思があれば、そちらの仕事で新たに契約をする。ここ数年はある企業との契約が切れても別の企業の仕事がすぐ取れたので、待機期間なしに雇用契約を結ぶことが出来たとのことである。

派遣会社や請負会社では、解雇した外国人労働者に対して再就職の支援を行っていない。また、外国人労働者がその後どのような就業経路で、どのような仕事に就いたかといったことをまったく把握していない。

ある企業では、漠然としたイメージであるが、と断った上で、「以前であれば顧客との契約が切れて備止め・解雇された場合でも比較的簡単に次の仕事に就くことが出来た。他の派遣会社や請負会社に移っていくし、他の派遣会社や請負会社からもウチに来た。直接雇用される外国人は少ない」とコメントしている。

では、なぜ間接雇用の仕事に移るのか。この点について、上述の企業は、日本語能力の問題、新聞の求人広告の多くが間接雇用で仕事を見つけやすいこと、外国人労働者にとって請負会社や派遣会社が私的セーフティネットとして機能していることなどを挙げている。

以上から、外国人労働者（とりわけ日系人労働者）は、直接雇用の労働市場とは分断された間接雇用の労働市場の中を流動していると見る事が出来る。

(i) 人材派遣、業務請負以外の直接雇用の外国人労働者

相対的に数は少ないが人材派遣、業務請負以外に直接雇用されている外国人労働者が存在

²⁶ このことは日本人を雇用する際のコストが低下したという観点からも検討が必要であろう。なお、具体的な賃金額は第1章、第2章の記載された金額と差はない。また、後述する個人アンケート調査の賃金額、個人聞き取り調査結果も参照。

する。以下ではそうした事例の聞き取り調査について概観していく。以下で取り上げる企業の概要は、44ページ以降の第3-1表のようになっている。なお、ここでは重複を避けるため、生産構造と外国人労働者の雇用との関連で取り上げる企業事例は除いて整理する。

a. 企業属性

まず、企業属性から見ていく。企業の所在地はすべて外国人集住地域に所在している。ただ、外国人が多いといっても日系人の集住地域のように産業構造上製造業が中心になっている地域と、首都圏のようにサービス業が多い地域でも外国人労働者を直接雇用している企業がある。

製造業は、従業員数3人の小零細規模から400人程度の中規模である。また、非製造業は、従業員数3人の飲食店から従業員数40人程度のサービス業である。必ずしも企業属性上の特徴とはいえないが、飲食店の場合、経営者が外国人の場合があった。この場合、出身国が同じ外国人留学生を雇用している。

b. 外国人労働者の属性

直接雇用されている外国人労働者の属性を見ると、国籍についてはベトナム、フィリピン、中国、タイ、韓国など多様である。在留資格別にみると、製造業企業では日系人、日本人配偶者、技能実習生、非製造業では留学生、日本人配偶者、定住者（具体的にはインドシナ難民）となっている。

性別構成をみると、事例が少ないこともあるが、男性、女性で大きな偏りはない。ただ、製造業でも金属部品加工では男性が多く、食品加工などでは女性が多い。非製造業でも男女の構成に大きな偏りはない。

在留資格との関連でいえば、非製造業分野とりわけ飲食店で留学生の資格外活動が目立つ。また、外国人労働者の就労先として製造業が取り上げられることが多かったが、非製造業分野でも外国人労働者を活用している事業所が少なくない。

年齢構成をみると、20歳代から60歳代と広く分布しているが、20歳代から30歳代が中心である。

c. 募集

次に外国人の雇用管理について見る。募集方法をみると、従業員・親類・知人の紹介、個人的ネットワーク、口コミ、ハローワーク、新聞広告、求人情報誌等である。技能実習生については、事業協同組合経由であるので、団体監理型の受け入れである。募集上の特徴として、親類・知人の紹介、個人的ネットワーク、口コミといった、いわゆる「ウィークタイ」による募集が多い。さらに、飲食店では経営者と外国人のアルバイトが同じ出身国であるということで雇用されている事例があった。そのほかの就職経路はここで取り上げた事例につ

いてはなかった。

経営との関連を見ると、従来は業況が好調であったが最近は横ばい（まあまあ）あるいは良くない（厳しい）としている事業所が多く、中には悪化と断言する事業所もある。従業員の過不足の状況については、適正（過不足なし）という事業所と不足という事業所があるが、過剰という事業所はなかった。経営が「まあまあ」か「厳しい」にもかかわらず従業員の過不足状況を適正と判断している理由についてコメントはなかった。業種など事業所の属性との関連は必ずしも明らかではなかった。

外国人労働者の採用理由を見ると、退職者の補充のため、日本人では欠員が埋まらないから、仕事内容との関連で夜間や休日に労働力が不足するといった理由のほかに、同じ出身国の留学生支援のためという理由があった。

外国人労働者を雇用する際、一定以上の日本語能力が求められることが多い。そこで、日本語能力と採用の関係についてたずねたが、必ずしも日本語能力の高さを求めている事業所が多い。日常会話程度の会話能力、ひらがな・カタカナ程度の読み書きしか出来ない外国人労働者も採用されている。

d. 就労資格の確認

雇い入れの際にはほとんどの場合、パスポート、査証や外国人登録証明書で資格確認が行われているが、留学生をアルバイトで活用している飲食店の中には学生証だけを確認して済ませている事例もあった。

e. 教育訓練・能力開発、安全衛生教育

雇い入れ後は導入教育を実施している事業所もあるが、実際はOJTだけで指導するところが多い。その理由について、「特別な時間を割いて指導する余裕はないから」、「教育するほど難しい作業ではない」、さらに、「日本語能力の問題で事業主と外国人労働者の間で十分なコミュニケーションがとれないので、OJT以外の方法がない」とのコメントがあった。

安全衛生教育の実施状況は食品加工や中規模以上の金属加工製造業では徹底しているが、それ以外の事業所では作業上の注意を口頭で指示する程度で、特別なことはしていない。作業上の掲示や注意書きは日本語・外国語の2カ国語以上で表記されていることは少なく、漢字とひらがなで表記されていることが多かった。

f. 労働条件

聞き取り調査をした事例では、日本人労働者と外国人労働者が同じ職場で就労している場合は同じく処遇している。飲食店で外国人だけが就労している場合も周辺地域の同業他社の日本人とほぼ同じ処遇であった。

製造業における配置では、外国人だけを多く配置している工程は少なく、日本人・外国人に関係なく配置している。しかし、外国人技能実習生を受け入れている事例では実習生が多く配置されている工程があった²⁷。なお、非製造業については飲食店など事業所の規模が小さいのでこの点は明らかではない。

賃金は、地域や就業時間帯などによって若干異なるが、製造業・非製造業を問わずアルバイトやパートタイマーの時給は850円から900円台前半で、製造業の正規従業員の場合は残業代込みで20万円台前半が多い。

労働時間のうち残業時間は、業況とも関係あるが、製造業で1か月10時間から20時間程度となっている²⁸。就業形態がアルバイトやパートタイマーの場合の労働時間は、一人一人の外国人によって異なっている。飲食店の場合は、昼の2～3時間と夕方以降の5～6時間が勤務時間というところが比較的多く、サービス業（清掃）の場合は、休日の作業があることが特徴的である。

なお、直接雇用した場合と間接雇用の場合とでどのような差があるのかたずねたところ、コスト面だけではパートタイマーやアルバイトが一番安く、ある程度の規模の製造業で生産量の調整（したがって派生需要としての人数の調整）が多ければ派遣や請負を利用するメリットがあるとのことであった。

g. 解雇等の際の再就職支援

ここで取り上げた事例では、外国人労働者を解雇した場合に再就職支援が行われているところはない。再就職支援とはいえないが、外国人労働者を取引先などに連れて行き、人的なつながりを作っていくことで再就職支援に代替している事例があったが、これは事業主の私的な支援という位置づけに近いように思われる。

3 生産構造と外国人労働者の雇用および雇用管理

既存の研究では生産構造と外国人労働者の雇用との関係に注目している。このうち野村では自動車メーカーの取引関係と外国人雇用に着目し、あわせて産業組織との関連についても検討している²⁹。主な知見をみると、親会社や下請企業の中の一次下請企業では外国人のブルーカラーは雇用されないが、二次下請企業では外国人労働者が活用され、三次下請から下の企業では再び外国人労働者が活用されなくなっていることが観察されている。

丹野はこの議論を踏まえて、1990年代から2000年代初めの製造業企業の労働需要における

²⁷ この工程の人数の構成は、概ね日本人3対外国人7であった。

²⁸ 技能実習生の一次受け入れ機関（事業協同組合）からの聞き取りによれば、技能実習生の残業時間が40時間から80時間という事例があった。

²⁹ 野村正實(2001)「日本の生産主義と労働者」戸塚秀夫・徳永重良編『現代日本の労働問題』ミネルヴァ書房所収。

外国人労働者の位置づけについて検討している³⁰。それによれば、企業の採用行動上の優先順位は、日本人労働者、外国人労働者の順であり、直接雇用ではパートタイマー・アルバイトの日本人を採用し、それに対応できない部分を外国人で代用すること、さらに、間接雇用でもはじめに日本人を雇用し、その後外国人を雇用するとしている。

上記の研究はいずれも自動車製造業の事例であるが、ここでは自動車製造業の事例と家電製品製造業の2つをとりあげて上記の観察が追試されるかどうか、雇用調整が行われる場合はどうか検討してみた³¹。

(1) 自動車製造業の事例

ここで取り上げるのは、北関東、南関東を中心に取引関係が広がっている自動車製造会社X社の関連企業の事例である³²。企業の内訳は一次下請2社、二次下請2社、三次下請2社、四次下請以下が4社の計10社である³³。第3-3表は企業の属性ならびに調査結果の概略である。

(ア) 企業属性

派遣や請負をあわせた生産に関わる全体の規模についてみると、一次下請では全体で1000人以上、二次下請700～800人、三次下請けでは150～300人、四次下請以下では100人以下規模の企業となっている。概ね生産構造の下層になるにつれて人数が少なくなっている。

正規従業員の人数を見ると、一次下請のA社では600人近い正規従業員であるが、同じ一次下請のB社と二次下請のC社では300人台、三次下請になると100人台、四次下請以下では9人から70人台と分布している。

直接雇用の非正規従業員数は、生産構造を降りていくにしたがって少なくなる。一次下請A社、B社では正規従業員数に近い人数の非正規従業員を雇用しているが、二次下請、三次下請、四次下請になると直接雇用の非正規従業員数は、正規従業員数の2～3割程度になっている。

間接雇用の人数については、一次下請、二次下請では相対的に多い人数であるが、三次下請、四次下請になると人数は少なくなる。

³⁰ 丹野清人(2000)「日系人労働市場のマイクロ分析」『大原社会問題研究書雑誌』第499号、18-36ページ。また、既出の梶田・丹野・樋口(2005)第6章および第7章、丹野(2007)『越境する雇用システムと外国人労働者』東京大学出版会も参照。

³¹ 景気後退による雇用調整が実施されたことで聞き取り調査への協力が得られず、ここでは自動車関連と家電関連の2事例の生産構造の中から一部からの聞き取り調査しかできなかった。

³² 敢えて「系列」という用語を使わなかったのは、以前は系列に基づく取引関係が成り立っていたが、「競合企業のA社とB社、海外のメーカーのC社に部品を納品することもあるので、以前に比べて系列関係は弱くなった」というコメントがあったからである。

³³ 調査対象企業数が少ないのは、景気後退による雇用調整を実施するため、調査の途中段階で企業からの調査協力が得られなくなったためである。本来であれば聞き取り調査の対象にX社も含めるべきであるが、上記の理由によって協力が得られなかった。なお、一次下請～四次下請以下という分類は便宜上の分類である。

(イ)外国人労働者の雇用状況

まず、外国人労働者の雇用形態を問わずに外国人労働者の活用状況を見ると、すべての事業所において外国人労働者が活用されている。その意味では外国人労働者は製造業企業において不可欠な存在になっている。

外国人の構成比を見ると、5%～30%近くまで分布している。外国人の構成比率と取引関係のどこに位置するかは明確な関係はない。最も少ないA社の外国人は5%であるし、最も多いD社の外国人の比率は30%近い。

属性をコントロールして見ていくと、直接雇用の外国人労働者の比率は、0%～9%まで広がっている。四次下請以下の事業所に9%かそれに近い外国人比率の企業が2社あり、生産構造の下層で従業員規模が小さい企業に直接雇用の外国人比率が高い企業がある。

間接雇用の外国人労働者の比率は、0%～80%まで広く分布している。間接雇用の外国人比率が特に高いのは、四次下請以下のI社である。逆にこの比率が低いのも四次下請以下のG社、J社で、間接雇用の外国人がまったくいない。大まかな傾向としては、二次下請、三次下請では間接雇用の外国人比率が高めであるように思われる。

(ウ)外国人の属性

外国人労働者の性別では一部の企業には非正規直接雇用の外国人女性がいるものの、男性が多い。年齢階層別では、20歳代から40歳代が多い。

雇用形態別では、直接雇用でも外国人労働者は活用されているが人数が少なく、間接雇用の外国人労働者が多い。直接雇用では中国出身者が多い。直接雇用のうち、正規従業員は中国出身者の留学生から新規学卒者として採用された者や中途採用された者、非正規雇用で日本人配偶者の中国出身者が活用されている。

間接雇用では日系ブラジル人が多い。さらに、技能実習生を受け入れているのは三次下請以下の企業である。

(エ)外国人労働者の雇用管理

外国人労働者を活用しはじめた時期については、1990年代という事業所が多い。当初、直接雇用なのか間接雇用なのか、どのような形態で雇用をはじめたのかまでわからなかった。

現在の直接雇用正規従業員の外国人についてみると、日本の大学への留学生を採用し、海外関連部門に配属している。配属先からわかるように、採用理由は外国人の語学力等の活用である。この場合、募集、教育訓練・能力開発、労働条件などは日本人とまったく同じである。

一方、間接雇用の外国人労働者の活用理由では、外国人特有の能力を活用するために雇用したという企業はなく、アウトソーシングを行った結果として外国人間接雇用している企業

が多い³⁴。

次に、技能実習生を受け入れている企業のうち、三次下請企業では取引先との関係で技能実習生を受け入れていると述べている。一方、四次下請以下で技能実習生を受け入れている企業では、人手不足・採用難に対応するためと明言している。企業のコメントを整理すると、技能実習生を受け入れる理由として、次のようなコメントがあった。すなわち、

- ・雇用状況が厳しいにもかかわらず募集しても日本人の若年者が応募しなかったり、採用後も定着しなくなったこと。
- ・国際競争の激化によってより低いコストで生産することが求められたこと³⁵。
- ・大手企業が2006～2007年頃に期間工の増員をはじめたが、労働条件の良さが誘因になったこともあり、バブル崩壊後に採用した日本人の若手がそちらに移ったこと。大手企業が提示する労働条件に対抗出来ないのも、結局（研修生）技能実習生を受け入れることによって対応したという企業があった。
- ・同じく2006～2007年頃にまでは取引先からの受注が増加したために設備投資を行ったが、それに合わせた人数の日本人を採用出来なかったこと。
- ・送出し国の生産技術が進歩したことによって、研修生・技能実習生の技能が高くなったこと³⁶。そのため、即戦力として活用でき、企業が日本人の未経験者を雇用して一から教育するよりも効率的であること。

である。

採用後の外国人労働者に対する導入教育の実施状況は、正規従業員の場合は専門的技術的分野の外国人労働者であるので、日本人と同じく実施されている。直接雇用の非正規従業員の外国人労働者については、企業が一次～四次以下のどれであってもほとんどの企業で半日程度の時間で作業の説明を行っている。非正規の場合も外国人従業員は一定以上の日本語能力を有することが採用の条件になっていることもあって、導入教育も日本語で行われている。

外国人の派遣社員に対する導入教育が実施されている場合と実施されていない場合がある。

外国人の請負社員については請負会社が導入教育を行うことになるが、受入れ企業が知る範囲では「ほとんどの場合、特別に時間を割いて導入教育を行うことはしていない。請負会社の通訳や外国人の同僚が簡単な作業上の注意を説明することが多い」とのことである。業務請負会社に任せている作業は、機械のオペレータなどが多く、高い技能が求められることはないのもそれほど問題にはならない。

³⁴ アウトソーシングは生産量の変動に対応するためには不可欠で、また、夜勤や休日出勤対応要員として外国人を活用している企業があった。これらは他で取り上げた事例と共通している。

³⁵ 取引先から中国と同じコストで生産するよう求められたとのコメントがあった。

³⁶ ある企業では、「研修生の採用に立ち会うことが出来るので、既に一人前に仕事ができる優秀な人を選ぶことが出来るのも研修生受け入れの誘因になっている」、「（外国人）研修生として来日したばかりの時は、技能は高いが品質管理などの知識が不足している。研修を終え、技能実習生になると日本人の経験10年以上の社員と同じ程度に仕事出来るようになる」、また、賃金については「協同組合の指示もあり技能実習生の賃金は最賃レベルだが、彼らの技能レベルを考えれば日本人よりは低い賃金」とコメントしている。

ただ、受入れ企業としては事故を危惧しているため、安全衛生教育をきちんと行うように要請しているとのことである。

ところで、企業では外国人労働者の健康診断を実施しているのでしょうか。直接雇用の場合は正規、非正規の別なく外国人労働者も健康診断を受診している（受診の指示をしている場合も含む）。しかし、間接労働の外国人労働者については明らかではなかった。

（２）電子部品製造業の事例

以下の事例は、電気・電子部品製造業L社のパーソナルコンピュータ製造部門と取引関係がある企業における外国人労働者の雇用との関係である。取り上げる事業所数はL社を含めて10社である³⁷。

（ア）企業属性

派遣や請負をあわせた生産に関わる全体の規模についてみると、一次下請では全体で900人以上、二次下請500～800人、三次下請けでは150～1000人、四次下請以下では10人規模の企業となっている。ここで取り上げた事例では、三次下請けに取り上げたQ社とR社の従業員規模が大きい。これは、電子部品の取引関係上の特徴になっている。概ね生産構造の下層になるにつれて人数が少なくなっている。

正規従業員の人数を見ると、一次下請M社の正規従業員は400人近く、二次下請N社、O社では300人ほどである。三次下請Q社、R社の従業員規模は大きいですが、それ以外の三次下請会社では100～200人台のところが多いとのことである。四次下請以下では4人から15人台である。

Q社とR社を除けば、直接雇用の非正規従業員数は、生産構造を降りていくにしたがって少なくなる。間接雇用の人数についても、一次下請、二次下請では人数が多いが、三次下請、四次下請になると人数は少なくなる。

（イ）外国人労働者の雇用状況

外国人労働者の雇用形態を問わずに外国人労働者の活用状況を見ると、すべての事業所において外国人労働者が活用されている。その意味では電気・電子部品製造業においても外国人労働者が活用されている。

属性をコントロールせず外国人の構成比を見ると、4%～20%台に分布している。外国人の構成比率と下請関係のどこに位置するかについては、明確な関係はない。最も少ないM社の外国人は4.3%であるし、最も多いR社の外国人の比率は20%以上である。

³⁷ L社のパーソナルコンピュータに使われる部品の8割以上、機種によっては9割が海外で生産されているとのことである。この点を考えれば、生産構造に注目した調査としては国内だけの調査だけでは不十分であるかもしれない。

間接雇用の外国人労働者の比率は、S社では0%であるが、T社では間接雇用全員が外国人労働者である。

なお、技能実習生を受け入れている企業はU社だけであるが、ここで取り上げている製品の部品製造には関わっていない。大まかな傾向としては、二次下請、三次下請では間接雇用の外国人比率が高めであるように思われる。

(ウ)外国人の属性

外国人労働者の性別では一部の企業には外国人男性がいるが、女性が多い。年齢階層別では、20歳代から30歳代が中心であるが、40歳代もいる。

雇用形態別では、直接雇用でも外国人労働者は活用されているが人数は相対的に少なく、間接雇用の外国人労働者が多い。直接雇用では中国人、フィリピン人で日本人配偶者が多い。直接雇用のうち、正規従業員は留学生から新規学卒者として採用された中国人が海外関連部門に配属されている。

Q社とR社では人材派遣で留学生が活用されている。いずれの企業でもここ2、3年の間に留学生の人材派遣を受け入れはじめたが、日本語能力、作業への取組みなど高く評価しており、派遣会社側が一定の人数を確保できるのであれば受入れ人数を拡大したいと述べている。

(エ)外国人労働者の雇用管理

外国人労働者を活用しはじめた時期については、1980～1990年代という事業所が多いが、明確でない事業所もある。当初の雇用形態についてはわからなかった。

直接雇用正規従業員の外国人は、海外現地企業との取引や海外進出のため、語学力等の活用を目的として採用されている。当然のことながら、募集、教育訓練・能力開発、労働条件などは日本人とまったく同じである。ある企業では、同じ留学生でも就業経験がある場合とない場合とでは、現地で就業経験がある留学生を積極的に採用したいと述べている。

一方、間接雇用の外国人労働者の活用理由では、外国人特有の能力を活用するために雇用了という企業はなく、パートタイマーを募集したところたまたま外国人から応募があったから、あるいはアウトソーシングを行った結果として外国人間接雇用しているという企業が多い。

次に、技能実習生を受け入れている企業では受入れ理由について、低コストで生産することが求められたことを強調している。

採用の際にはすべての企業でパスポートと外国人登録証明書を確認している。L社では直接取引のある企業に対して外国人を雇用する場合に資格の確認等を徹底させているが、下請け企業すべてが就労資格を確認しているかどうかはわからないとのことであった。

採用後の外国人労働者に対する導入教育の実施状況は、直接雇用の非正規従業員の外国人

労働者については、企業が一次～四次以下のどれであってもほとんどの企業で半日～2日程度の時間で作業について説明している。なお、すべての企業で導入教育は日本語で行われている。外国人の派遣社員に対する導入教育は自動車の事例と同じようになが実施されている場合と実施されていない場合があった。

一方、外国人の請負社員についてはほとんどの場合、特別な導入教育は行われていない。受入れ企業が知る範囲では、請負会社の通訳や外国人の同僚が作業をしながら説明しているとのことである。また、それで特に問題が起きていないとのことである。

外国人労働者の健康診断の実施状況は、直接雇用の場合は正規、非正規の別なく外国人労働者も健康診断を受診しているが、間接労働の外国人労働者については受入れ企業側ではわからないとのことであった。

(オ) 雇用調整と再就職支援

L社と取引関係がある企業では、調査時点で雇用調整が予定されている³⁸。雇用調整は間接雇用が対象となっており、直接雇用については不明との企業が多い。間接雇用のどのような属性の労働者を雇用調整するかについては、日本人か外国人かという属性ではなく、契約期間が切れる順に、契約を更新しないという形で行う。ある企業の話によれば、間接雇用の労働者を雇用調整する場合には、人材派遣会社や請負会社に40日程度前を目処に連絡すると述べている。ただ、過去には取引先との関係で、1か月前ぎりぎりになってしまったこともあったということである。

ある人事担当者は、外国人であることを理由に解雇するわけではないが、日本語能力が低いために結果としてそうなってしまうかもしれない、と述べている。それは、指揮命令が日本語で行われる以上、一定の日本語能力がないと活用しにくいこと、また、不況期に雇用を維持するためには配置を変更することによって作業内容も変更されることが多いが、それに対応するためには外国人の仕事の経験が浅かったり、熟練の幅が狭いからである。

直接雇用の外国人労働者を雇用調整する場合については、パートタイマーであれば勤務時間の短縮や勤務日数の削減を行うが、解雇など人数の調整を行う場合についてはコメントが得られなかった。ただし、外国人であることを理由に先に解雇するということはないと述べている。

次に、外国人労働者に対して、雇用形態を問わず再就職支援は行われていない。直接雇用の労働者の場合はQ社のように他の事業所への配置転換で雇用を維持している例もあるが、それ以外は安定所の所在地を教える程度で、再就職支援は行っていない。

³⁸ Q社では一時期増員も視野に入れていたが、その後、直接雇用、間接雇用とも雇用調整を実施している。

4 小括

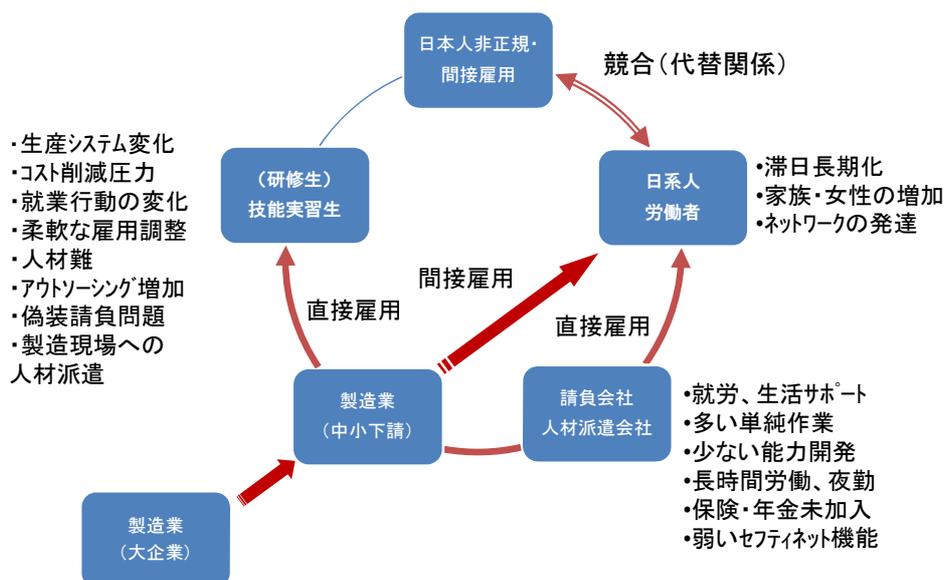
以上のように、聞き取り調査の結果をもとに企業がおかれている状況と外国人労働者の雇用管理の関連についてここまでの議論を整理すれば、第3-1図のようになる。

まず、企業がおかれた状況を確認するために各企業の業況に影響を与える要因をたずねたときに、いくつか共通した部分があった。それは、「国際競争の激化」、「きびしい価格競争」、「取引先からのコスト切り下げ圧力」、「若年者の採用難と定着の悪さ」、「長期的な景気回復と急激な悪化」という点を指摘する企業が多かった。

製造業、非製造業を問わず、非正規労働者の増加が観察されている。既存の調査研究においても様々な要因が指摘されてきた。今回の聞き取り調査結果を整理すれば、雇用の柔軟性の確保あるいは雇用調整の外部化、コスト削減圧力との関連を指摘する企業が多かった。

国際競争及び価格競争の激化によってコスト削減圧力が大きくなる。競争相手国の賃金コストが低ければ低いほどその圧力は大きい。「中国と同じコストで生産することを求められた」という企業さえあった。それに対応する方策の1つとして、企業は生産量の変動に合わせて雇用量も調整して雇用の柔軟性を確保する。そのために高い技能・技術が必要な工程とそれ以外の工程を分け、後者については製品をモジュラー化してアウトソーシングを進めることで対応した。製品がモジュラー化されることによって、高い技術・技能を持たない未熟練労働者や外国人労働者であっても生産現場で活用することができる。事例では教育訓練や能力開発が実施されていない事業所が多かったが、業務請負会社や人材派遣会社の外国人労働者が技術・技能を有していなくても製造現場で働くことができる。

第3-1図 企業がおかれた状況と外国人労働者の雇用管理



次に、労働市場の状況をみると、若年労働力の確保が困難になっていることが共通している。少子高齢化によって若年労働力が減少することによる構造的な側面である。若年労働力の減少によって相対的に労働需要が大きくなり、そのため労働力の確保ができなくなる企業が増加するというものである。具体的にいえば、労働条件の良い大企業中心の労働市場と労働条件の悪い中小零細企業中心の労働市場を考えたとき、大企業で労働需要が大きくなったとき、中小零細企業では労働力不足が深刻になる。これまで中小規模の企業で雇用されていた若年労働力が、景気回復によってより大きな企業にシフトしていくからである。外国人集住地域では、大手の自動車メーカーおよびその関連企業が採用の拡大に踏み切ったことにより、従来に比べて若年労働力の採用が困難になっている。

さらに、多くの企業が若年者の定着が悪いということを指摘している。若年労働者の定着の問題についてはいくつかの解釈がなされており、1990年代の長期不況によって「不本意な」就職をしたために定着につながらないといった指摘もなされている。その後景気が回復し、相対的に良好な就業機会が増えたことで、若年者の転職は一層増えたとの指摘もある。

もし、若年労働者の雇用が難しくなっているとすれば、外国人労働者の雇用が増える可能性もあるが、この点については継続的に観察していく必要があるだろう。

第3-1表 企業の概要

企業名(地域)	①業種、従業員数、	②採用状況、従業員過不足等	③業況、海外進出、海外取引の有無	④外国人の人数、属性等	⑤外国人採用理由(受入理由)	⑥外国人雇用管理	⑦その他	⑧個人インタビューの概要
A社 (南関東)	金属部品加工、3名(含経営者)精密部品試作品、医療機器関連試作品など。	日本人は過去10年採用実績なし。	医療機器関連試作品の注文が多い。海外取引はなし。	1人(ベトナム出身の男性、34歳)、日本人と同じ処遇。	経営者の知人からの紹介で1998年9月採用。	2008年の賃金は約26万円(含残業)、残業は月15~20時間、水曜日は残業しないで日本語教室に。	採用時には続かないと思ったが、10年勤続。日本語ができなかったので採用にならなかった。支援団体の人の仲介で現在の会社に入社。周辺に工場が多く、外国人が多かったので定着。何度も辞めようと思ったがいつの間にか10年経過。工場が小さいので家族的。支援団体の人が時々訪問して話をしたこと、日本語教室が近くで開催されているので通っている。	来日後1年くらいほとんど仕事をしていない時期があった。日本語ができなかったので採用にならなかった。支援団体の人の仲介で現在の会社に入社。周辺に工場が多く、外国人が多かったので定着。何度も辞めようと思ったがいつの間にか10年経過。工場が小さいので家族的。支援団体の人が時々訪問して話をしたこと、日本語教室が近くで開催されているので通っている。
B社 (南関東)	金属部品製造、従業員数11人(うちパート4人)、平均年齢は60歳くらい。	日本人の採用はパート、アルバイトだけ。パート、アルバイトの仕事は総務、経理、検査。		1人(フィリピン出身、日系人男性、25歳)、正社員。処遇は日本人とまったく同じ。	廃業した同業者の紹介で2003年に採用。	賃金は23~24万円(含残業)。残業時間が減少、月10時間以下。職場はベテランの人が多いため仕事を教えてもらいやすい。仕送り額は8万円位。	外国人社員の父親が日本人。中等教育終了後、自動車整備の仕事を経て、来日。簡単な日本語ができた。前社・現社とも日本人と同じに育成。取引先にも連れて行く(次の就職機会につながる)。	学校卒業後マニラ近郊で働いていたが、姉妹に仕送りをしたいので来日。父親が日本人。日本語が少しできたので、ハローワーク経由で前の会社に就職。父親の看病をしながら働いたが、前の会社が廃業、前社社長の紹介でこの会社に就職。現在は一通りの仕事をこなすことができる。

第3-1表 企業の概要(続き)

企業名(地域)	①業種、従業員数、	②採用状況、従業員過不足等	③業況、海外進出、海外取引の有無	④外国人の人数、属性等	⑤外国人採用理由(受入理由)	⑥外国人雇用管理	⑦その他	⑧個人インタビューの概要
C社 (南関東)	食品製造(総菜、コンビニストアの弁当など)。全体で約500人(ほかにパート、アルバイト3000人)。	パート、アルバイトは常時募集。人手不足(特に夜勤)。パート、アルバイトは常時募集。出入りが激しい。交代制で夜勤の確保が困難。日本人男性アルバイトで対応しているが、続かない。同業他社には派遣会社で対応しているところも。	原材料費が高騰しているが値上げできない。請負会社・派遣会社を使う余裕はない。海外進出はなし。	4人。全員フィリピン人女性で30～40歳代。ほかに夏休みだけ中国人留学生の女性2名。フィリピン人女性は全員日本人配偶者、興行で来日後結婚。子供は10～16歳。	日本人、外国人問わずに応募があれば採用。人の出入りが頻繁なので定期的に新聞広告などで募集。外国人の採用開始時期は不明。かなり前から工場周辺の外国人女性を採用。	日本人と同じ。時給850円以上で昇級あり。平均すれば900円程度。夜勤は日本人社員とアルバイト。	日本語能力は問わないが、採用時に資格をチェック。日本人パートと外国人パートは子供の学校が同じなどで顔見知り。日本人、外国人混ざって配置。入社時に安全衛生教育。就業時の心得(化粧、香水はダメなど)。簡単な作業からOJTで。	36歳の女性。22歳の時興行で来日。埼玉県の飲食店で仕事をしていたが、いったん帰国。現在の日本人配偶者と結婚のため再来日。子供ができたので働かなかった。子供が小学校入学後、今の工場に就職(フィリピン人知人の紹介)。他の仕事は考えなかった。子供が成長したので飲食店はダメ。仕事は日勤(8:30～5時)、給料は16万円くらい。夜は家族と過ごすので、夜勤はしない。
D社	飲食店、従業員5人(うちパート・アルバイト3人)。経営者は中国出身。30年前から飲食店経営。	個人的ネットワークで募集、採用。	業況はまあまあ。海外進出なし。	3人。全員中国人留学生(経営学部、国際関係学部、心理学)。20歳代。	親類縁者、知人の紹介。経営者が日本に留学していたときに支援してくれた親類縁者への恩返しで自分も留学生支援。	時給は850～900円。他にアパートを用意。仕事はランチタイムと夕方以降。後は大学。授業をサボらないように時間割を提出させて出勤を決める。	仕事内容はフロア、会計だが、忙しいときは調理や洗い場も。	24歳女性。中国の大学を卒業後、来日。留学生コースを経て大学国際関係学部入学。23歳女性、中国の大学の日本語学科を経て来日。経営学部入学。2名とも奨学金をもらっているが、生活費だけしか賄えない。学費のためにアルバイト。バイト先が縁者。D社経営者から資格外の手続きを教えてもらった。留学生のほとんどがアルバイトをしており、授業に出席しない留学生も。

第3-1表 企業の概要(続き)

企業名(地域)	①業種、従業員数、	②採用状況、従業員過不足等	③業況、海外進出、海外取引の有無	④外国人の人数、属性等	⑤外国人採用理由(受入理由)	⑥外国人雇用管理	⑦その他	⑧個人インタビューの概要
E社 (南関東)	飲食店、従業員3人(うちパート・アルバイト2人)。経営者がタイ出身でブームの時に開業。	募集はしていない。必要なときに口コミで募集。人数は過不足なし。	横ばい。将来はタイでも開業したい。	2名(タイ人男性留学生、20歳代、コンピュータサイエンス、経営学)	前のアルバイト店員が卒業、帰国したので採用。	時給850円以上+食事。経営学専攻の男性はランチタイムと週2~3回夕方勤務。コンピュータサイエンス専攻の男性は夕方から勤務。仕事はフロア、洗い場、会計。	コンピュータサイエンスの学生は日本語が上手くないが経営学の男性は日本語が非常に上手い。	23歳男性。タイの大学学部を卒業後、来日。コンピュータサイエンス修士課程。前任の留学生から口コミで。家中rの仕送りはほとんどない。アルバイト時間を増やしたいが、卒業できないと困るので今以上には増やせない。アメリカがダメだったので日本に留学。ヨーロッパ入り近いから。
F社 (南関東)	飲食店、従業員7人(パート、アルバイト6人)。フランチャイズチェーン、本部は採用に関与せず、店長が決定。	採用に日本人外国人の区別なし。従業員は不足、日本人だけでは求人埋まらない。	競争が激しく、業績は良くない。	中国人留学生4人(国際関係1、MBA1、情報1、商学1)、男性(既婚)1、女性3。全員20歳代。	5年前から留学生を採用。強いていえば、中国人留学生は漢字がわかるので。	求人情報誌で募集。給与は時間帯、勤続年数によるが、平均すると920~930円くらい。大学の近くなので交通費なし。勤務時間は17~24時くらい。採用時に学生証、資格外等の書類を出してもらおう。タイムカードあり。	外国人留学生用の指導マニュアルがあれば助かる。	個人インタビュー不可。

第3-1表 企業の概要(続き)

企業名(地域)	①業種、従業員数、	②採用状況、従業員過不足等	③業況、海外進出、海外取引の有無	④外国人の人数、属性等	⑤外国人採用理由(受入理由)	⑥外国人雇用管理	⑦その他	⑧個人インタビューの概要
G社 (南関東)	ビルメンテナンス、清掃業。従業員数38人(パート、アルバイト32人)	退職補充時に募集。募集方法は新聞広告、ハローワーク、従業員の紹介。休日の清掃要員が不足(外装、ガラスなど)。	横ばい。	正社員に中国出身者1名。韓国8人、中国3人。全員女性で日本人配偶者。40歳代、50歳代。	応募があれば日本人と区別なく採用。日本人だけでは求人が埋まらないので外国人は不可欠。特に早朝、深夜、休日は不足。就学生、留学生は採用していない。	時給は勤務地、時間帯により異なる。早朝、深夜で900円以上。現在働いている外国人は経験も長く、平均7~8年。休日の業務の7~8割は機械洗浄。	仕事は簡単なので、手を抜こうと思えばいくらでも手を抜ける。時々チェックして顧客からクレームが続いたときは辞めてもらう。	48歳、韓国出身、女性。20歳代で来日。結婚前後も飲食店で働いていたが39歳で病気になり辞めた。療養後44歳から今の仕事に。ハローワーク、新聞、求人情報誌などで2、3か月仕事を探したが、思うような仕事がないので今の仕事に。40歳過ぎると仕事がない。月給は交通費込みで16万円くらい。賃金は安い健康が心配で無理はしない。日本人と結婚し20年以上日本で生活しているが、外国人の中高年の仕事探しは大変。
H社 (南関東)	貸しビル、建物・駐車場管理、従業員8人(パート1、アルバイト1、嘱託2)	募集は退職補充のみ。人数は適正。	業況は良くない。新しいビルが増加したので空きフロアが増えた。	ベトナム出身者1人、男性、62歳。配偶者と死別、子供と別居。	10数年前に配偶者とともに採用。駐車場、ビル管理、清掃を担当。	通常の募集は求人誌で。今の外国人は元従業員の紹介(コネ)で、そのまま勤続。嘱託社員の扱いで、2人1組で宿直、隔日勤務。立体駐車場、ビルのテナント管理。賃金は約18万円。	仕事は簡単。立体駐車場の機械操作、10階建てビルのテナント管理。機械操作、駐車場入庫時の安全教育、災害時の安全確認など教育。日本語はひらがなと簡単な漢字。日常会話は問題なし。	来日後工場勤務を経験したが、日本語ができず、図面や指示書がわからなかった。今の会社には配偶者がはじめに採用され、配偶者が経営者に頼んで採用してもらった。仕事は駐車場の機械操作、宿直。宿直は日本人と2人1組でテナントの施錠確認、火気管理などの簡単な作業。駐車場の出庫でナンバープレートの日本語がわからないと困るので、日本語を覚えた。5年前に配偶者と死別、65歳までは勤務可能。

第3-1表 企業の概要（続き）

企業名(地域)	①業種、従業員数、	②採用状況、従業員過不足等	③業況、海外進出、海外取引の有無	④外国人の人数、属性等	⑤外国人採用理由(受入理由)	⑥外国人雇用管理	⑦その他	⑧個人インタビューの概要
I社(中部)	人材派遣会社、従業員 240 人(グループ全体)	学卒者数名採用、他に登録者は随時募集、管理スタッフはやや不足。登録者は適正。	業況は厳しい。顧客企業も業績下方修正が相次いでいるので来年以降が不透明。	グループ企業全体で6人の外国人正社員。全員中国出身。ほかに登録型派遣で300人登録。うち中国人留学生約50人。夏休みなどは60人。	随時受け付け。3、4年前から留学生の製造業派遣を開始。2社に送り出していたが、1社が移転したので、留学生の製造業派遣は現在は1社に送り出し。	留学生の製造業派遣先は機械金属加工、飲料製造など。仕事内容は単純作業。顧客工場が24時間操業なので、授業時間と本人の希望を考慮してシフト編成。夜勤あり。時給900～950円(4年前は850～900円)。平均給与は10～18万円。単価は日本人より安い。比較的定着がよく、勤続3年以上も。	派遣なので指揮命令、教育訓練は顧客に任せる。営業上は日系人と競合。中国人留学生は日本語ができ、漢字もわかることをアピール。顧客側は日系人と棲み分けができている。顧客には中国人留学生の派遣を事前に了承してもらってから派遣。	①正社員30歳男性。中国の大学を卒業後配偶者とともに日本留学。私大留学生別科で日本語を勉強、経営学修士課程修了後、入社。留学生人材派遣の管理を担当。賃金は30万円+手当。来日時は日本語ができなかった。修士課程の時日本語1級取得。 ②25歳、男性。私大留学生別科にて日本語を勉強後、私大経営学部入学。現在3年生。1年生の夏期休暇から人材派遣でアルバイト。週3日就業。製造ラインの仕事。機械操作なので作業は楽。月収12～13万円程度。今の仕事は大学編入後に留学生の先輩から紹介された。製造業で働くことに抵抗があったが、学生の時だけと割り切っている。日本語1級。
J社(中部、本社は南関東)	金属部品製造、加工、工場からの従業員数350人(他に間接部門)	定期採用あり。直接部門の募集は随時だが、人数はやや過剰。取引先が調整過程に入る。	下降傾向。大手取引先メーカーが生産調整に入っているため当社も生産調整に。	中国人社員1人、留学生派遣社員約10人、日系人請負社員約150人。他に、海外工場からの研修生約40人(企業単独、3か月の短期研修)。	以前から日系人を間接雇用で活用。日本人では人数を確保できない。人数はほぼ一定。中国人留学生の派遣受入は約2、3年前から。	日系人は量産品ライン、高い精度は求められないし、生産量の変動大。留学生はやや制度が求められるライン、検査ラインなどに配置。	日系人は日本語ができない。通訳派遣を依頼。留学生のメリットは日本語。安全教育を徹底(小事故を経験)。採用時に書類チェック。	個人インタビュー不可。

第3-1表 企業の概要（続き）

企業名(地域)	①業種、従業員数、	②採用状況、従業員過不足等	③業況、海外進出、海外取引の有無	④外国人の人数、属性等	⑤外国人採用理由(受入理由)	⑥外国人雇用管理	⑦その他	⑧個人インタビューの概要
K協同組合(中部)	団体監理型研修・技能実習生受け入れ、もとは高速道路料金後納、物品購入でスタート。	近隣3県の会員19社。金属加工、鑄造、建築など、縫製、農業はない。担当者は5人。	会員企業は中小規模の企業が多い。大きいところでも100人規模。10人以下の企業も。	中国人研修・技能実習生約100人(2008年度)男女比は7:3、年齢は20~30歳代。未婚が6割だが、送り出し機関には既婚者を希望。	中国人研修・技能実習生を受け入れ。研修・技能実習生の受入は後発であるので、業種を限定。	研修手当6万円/月(一律)、実習生の時給700~730円。残業は40~80時間。金属加工は残業時間を40時間以内に制限。	過去に失踪1名。他に残業時間増加を要求して「運動」。1か月に1会の割合で会員企業を巡回。	個人インタビュー不可。
L社(中部)	金属製品製造、加工。K協同組合経由で研修生・技能実習生受入	定期、途中で採用したが、充足できなかった。	業況は好調であったが、ややかげり。工場を拡張したばかり。	現在研修生・技能実習生10人受入。全員中国出身、男性。	人手不足への対応。2007年から研修生受入。はじめから限度枠いっぱい受入。	研修手当6万円/月。指導員は役員が担当。	日本語の指導が大変。毎朝30分指導。3年で学べる量は限られているができるだけ多く学んでもらう。	個人インタビュー不可。

第3-1表 企業の概要(続き)

企業名(地域)	①概要	②学生	③経費	④授業上の工夫	⑤実習先の開拓	⑥施設派遣、就職者	⑦フォローアップ、その他	⑧個人インタビューの概要
M社 (南関東)	国際通信サービス会社の1部門として発足。インターネットなので広告。首都圏にある大手行の1つ。	在留資格のあるフィリピン人女性のみ受入。20歳代から30歳代。興行で来日、日本人と結婚。離婚経験者が半数以上(?)。飲食店で働きながら通学する者が多い。受講理由は子供が成長し、飲食店で働きにくくなった、ヘルパー2級で永住許可容易になる(?)など。	約10万円(教材費等込み)。ビジネスとしては赤字。人材派遣とセットで成り立っている。	受付にフィリピン人の看護師資格者を配置。タガログ語で説明、面接。日本語の授業を充実させている。事業責任者が中心になって授業を担当。	前任者が実習先を開拓。はじめは施設側から相手にされなかった。その後、ヘルパー不足から少しずつ需要が出てきた。マスクミで取り上げられたのもプラスに作用。	講座修了後にヘルパーに就業する人は2割程度。修了者を別会社の派遣会社に登録、派遣。当然のことながら登録は任意。他社の講座修了者も登録している。講座を修了しただけでは就業につながらない。	定期的に派遣先を訪問、顧客と面接し、派遣者のフォローアップに努めている。日本語での記録が最大の難関。講座を修了しただけやフォローなしでは就業はほとんど不可能。	31歳、女性受講生。近郊に在住。23歳の時にエンターテイナーとして来日。24歳で日本人と結婚。子供なし。現在も飲食店で就業。週4~5日勤務。月収20から25万円。長期失業経験なし。飲食店の仕事はすぐ見つかるが、配偶者が飲食店で仕事を希望しないので、「ケアギバー」の資格を取得しようと思った。取得後はケアギバーとして就業を希望。飲食店の仕事しか知らない、日本語の授業が一番難しい。特に敬語、丁寧語。日本語能力は日常会話がこなせる程度。漢字はほとんど読み書きできない。配偶者の名前は漢字表記可能。
N社 (中部)	人材派遣会社の別会社として開講。インターネットで募集、口コミで広がった。	ほぼ全員が興行で来日したフィリピン人女性(過去に男性受講者1名)。在留資格は日本人配偶者、定住者、永住者。夜間飲食店で働き、昼のコースで受講。通学理由は子供が成長、年をとったので飲食店での就業が困難に、日本人と同じスタートラインに着けるなど。	7~8万円(コースによる、教材費込み)。80~90%の受講生が修了。	20名でクラス編成。1人当たりの実習を多くする。日本人講師2名が座学や実習を担当。日本語の補習1コマを実施。日本語の宿題あり。	担当者が施設を訪問して依頼。最近受け入れられるようになった。現在は実習のための施設は確保できた。実習生の受入でヘルパー不足を補完しているのではないかと危惧。	登録型派遣を実施。修了生の登録者には受講料のキャッシュバックあり。登録後の施設就労に結びつきにくいのが悩み。修了生の1割程度か。最近上向いている。	就業についての相談システムあり。派遣先訪問によるフォローアップあり。せっかく採用されても賃金が安く仕事がきついので辞める修了生がいる。フィリピン人女性の中には小柄な人もいるので、腰痛を患う人もいる。日本語での記録も難しい。ひらがなで記録することを施設に認めてもらっている。	38歳女性。20歳の時エンターテイナーとして来日。22歳で日本人と結婚、男児1人。ずっと仕事をしていなかった。1年前に配偶者と死別。定住者に資格変更。現在は子供と生活。短時間のパートタイムの仕事しながらヘルパー講座に通っている。フィリピン人は飲食店以外の仕事はなかなか見つからない。

第3-2表 人材派遣業、業務請負業の概要

	①現在の外国人労働者数、これまでの推移と増減の理由	②外国人労働者の属性	③募集方法、採用経路	④外国人の人材派遣、請負が受け入れられる理由	⑤日本人中心の人材派遣・請負業との比較(コスト、顧客企業、仕事内容、技能のレベル・・・)	⑥代表的取引先、外国人労働者の配置と仕事内容、仕事に必要な技能レベル(日本語能力を含む)	⑦外国人労働者のHRM(単価、賃金、労働時間、勤続年数、教育訓練・能力開発、宿舍、社会保険、年金、離職、滞在期間など)	⑧その他
A社 (中部)	2007年は最大で600人程度。 変動の理由は契約満了で他の派遣会社や請負会社へ。	9割以上が日系ブラジル人、日系ペルー人。 40歳以下が中心で、50歳代以上はわずか。仕事がないので自然に辞めていく。	スペイン語、ポルトガル語の新聞広告8割、個人的ネットワークが中心。	製造現場ではすでに定着。	日本人よりも単価が高いこともあるので、ユーザーから単価引き下げを求められることがある。	長期のユーザーを重視。 日本語能力は以前から変わりなく問われない。 技能も問われないが、未経験者を多く送り出す訳にはいかない。 デジカメが海外シフトでマイナス、携帯は減少、日本製をウリにしたPC組み立てが少し増加。	通訳が対応するので日本語能力は問われない。 残業は減少傾向。自動車関連が以前に比べれば不調。他の業種に振り向けるが、賃金下がるので日系人からは好まれない。 自動車の単価は¥1500/時以上、電機・電子は¥1100～¥1200/時、アルミサッシ建材が¥1200円、食品関連は¥900円/時が上限。 保険加入を勧めるが、加入率は53%(昨年秋月に調査)。	製造現場の派遣が可能になったので、当社でも顧客の希望により人材派遣、請負どちらにも対応。

第3-2表 人材派遣業、業務請負業の概要（続き）

	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧
B社 (北関東、中部)	従業員合計は1000～1200人の変動。減少傾向。直接雇用に流れた者は少ないが、人材派遣にシフト。偽装請負問題、製造業へ人材派遣拡大の影響が大きい。	企業全体の外国人の9割が日系人労働者で、日系ブラジル人7～8割、他にペルー、フィリピン、中国など。平均年齢30歳代半ば。男性6割、女性4割。	国内は新聞広告、求人情報誌、日系人間のネットワーク。現地エージェント経由はごくわずか。	製造現場では日系人の業務請負なしでは動かない。	人件費固定化の回避、社会保険負担回避。 コストは日本人の請負とほぼ同じ。違いは日本語能力だけ。雇用調整の外部化。	ユーザー企業は1000人以上規模から数人規模まで。小規模企業が増加。自動車、電機・電子を重視するが、デリカも確保しておきたい。 50～100人規模のユーザーで研修・技能実習生に置き換えた企業がある。 偽装請負問題以降、大規模企業では請負の利用に慎重になっている。南米の日系人数が頭打ちなので、フィリピンにシフトしているが、人数は確保できない。	日本人と日系人は配置、仕事内容、粗利が違う。コスト的には日系人の単価の方がまだ安いと思うが、差は縮小。 日本語教育や教育訓練する余裕がない。人材派遣や請負はどこも同じだと思う。 滞在期間は10年以上の者が多いと思う。日本に長くいる外国人や子供がいる外国人には国民健康保険加入を勧めている(年金も戻ってくることを説明)。	間接雇用の増加は雇用調整の外部化による。人を雇うのはコストがかかる。顧客がコストを安くするために人件費も例外なく手をつけ、削るのはまず人件費。

第3-2表 人材派遣業、業務請負業の概要（続き）

	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧
C社 (中部)	日系人約300名。 人数は2割程度増加 (前年比)。	男性9割、女性1割。 すべて日系ブラジル 人。 年齢は30歳代が中 心、年齢制限はつけ ないが、40歳以上 は仕事を確保できな い。	人的ネットワーク、新 聞求人広告。	コスト、しかしコスト のメリットは縮小。 人数を確保できるこ と。		従来同様、自動車部 品、電機電子、エア コン、コピーFAX等 の複合機がメイン顧 客との契約は3か月 以上6か月契約が多 い。 ユーザーからの要 望(身体能力等)を 考慮するが、同じ工 場で固定することが 多くなった。ユーザ ーも受け入れの変 動が多いと人材にば らつきが出るので、 人数変動を最小化。 仕事になれる期間 は1週間から3か月 程度まで様々。 適性についてユー ザーから希望が出さ れることは少なくな った。ユーザーも請負 も取引が長くなるの で(求められる人材 要件もわかる)。	書類審査、面接、過 去の職歴で採否を 決定。人材情報を管 理している。トラブル メーカー短期で辞め た人はチェック。 平均単価は男性 1400円台/時以 上、女性は最高で 1000円台/時。平 均年収は327万円 (2007年)。 日本人パートの直接 雇用に置き換えによ る影響あり(保険加 入も関係?)。研修・ 技能実習生への置 き換えはない。 労働時間は8時間+ 残業、2直体制が多 い。夜勤対応のため の顧客が増加。 国保5割、旅行保険 3割、不明2割。 住宅は民間賃貸の 法人借り上げ、公営 住宅、住宅購入者が 増加。金融機関が日 系人向融資拡大。	工作機械関連で業 績の下方修正が始 まっているので、 2008年はこれまで 通りには行かないと 思う。後半(第3四半 期)以降の展開は全 く不明。

第3-2表 人材派遣業、業務請負業の概要（続き）

	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧
D 社 (C 社 の 地 方 事 業 所)	日系人 283 名。	日系ブラジル人7～8割、ほかに日系フィリピン人が増加。年齢は10代～40代半ば。女性が7割近い(ユーザーのほとんどが電子部品関連) 学歴は高校卒、大学中退。	新聞広告がメイン、ほかに人的ネットワーク。最近はネット経由も増えている。	日本人はアルバイトなどで何とかするが日系人は請負や派遣がすべて。日系人なりに真剣。	日本人中心の請負との違いはほとんどないのではないかとあえていえば、日本語能力。	電子部品関連が80%以上、残りが金型、機械関連(農機具)など。女性が多いことと関連。農機具は季節変動があるので安定しない。	顧客からの要望を考慮して採否決定。社内チェックシートあり。1か月は試用期間、その後は3か月または6か月契約。導入教育は通訳による。賃金は男性 1200 円/時、女性で 1000 円/時程度。他に皆勤手当、無遅刻手当等の手当あり。残業は多くても 50 時間/月。健康保険は国保。住宅は民間賃貸の法人借り上げや自分で探して入居。研修生への置き換えが一部にある。	2008 年梅雨頃からあまり調子がよくない。生産調整にはいつているからだと思うが、在庫が少ないので、比較的短期間で調整が終わると思う。短期的な変動はやむを得ない。

第3-2表 人材派遣業、業務請負業の概要（続き）

	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧
E 社 (中部、関東)	日系人を中心に2000人弱(事業所計)。2007年まで好調であったが、2008年には入り横ばいか減少気味。契約満期で人数を調整。	地域間で構成が異なる。東海では日系ブラジル人が多いが、神奈川、東京、群馬ではペルー人などが増える。最近ではフィリピン人や中国人が増加している。創業当時は中東出身者が多かった。	求人広告、ネット、携帯電話のサイトなど。ほとんどが日本国内から応募。海外からの新規応募は1割以下で、日本就労経験者がほとんど。	外国人が受け入れられている訳ではなく、「黙々と作業をこなす」労働力として受け入れられているだけ。日本人でも変わりはない。ここ数年好調で推移してきたが、(外国人の)人数が多くなったので、今後の動向に警戒している。	日本人と外国人でコストはほとんど変わらない。製造業の派遣が認められてから、日系人も請負から派遣に変わったが、仕事の仕方や管理、コストは変わらない。	自動車部品メーカー(含む自動二輪)が6~7割。自動車部品メーカーでも電子部品が多用されているので、あまり区別はない。	採用時に査証と登録証明書を調べ、問題がない限り3か月契約の繰り返し。顧客の生産計画が3か月なのでそれに合わせているだけ。6か月契約もいるが少ない。2、3年前から人手不足で単価が上昇傾向だったが、前年末頃から状況が少し変化。	自動車の生産調整が始まるということで、今後の対応が大変。ブラジルなど出身国に帰国しても仕事があるわけではないので、日本にとどまる人がかなりいるのではないかと。
F 社 (中部)	日系ブラジル人、ペルー人、フィリピン人など。フィリピン人は女性が多い。全体で700人程度。	ブラジル人6、ペルー人1、フィリピン人1、その他1の構成。フィリピン人女性が増えている。製造業派遣もしているが、サービス業、介護などでの活用を考えている。	求人誌、求人広告、ネット、ロコミ、社員の紹介など。	外国人の派遣、請負ということではなく、派遣、請負が増えただけ。その中に外国人がいるということだと思う。	日本人と外国人でコストは変わらない。外国人の場合は日本語がわかる人を入れるように頼むし、仕事は難しい作業はない。	自動車部品関連の金属加工、電気関連、プラスチック関連などほとんどが自動車関連製造業。介護などのサービス関連も考えているが、介護保険の関係コストがかからないので、派遣は難しいかもしれない。	雇用契約は3か月契約。以前ほど残業は多くないが、なかには40~50時間の外国人もいる。	偽装請負が社会問題化したので、メーカーが神経質になっている。請負から人材派遣に切り替えたところが多い。現場ではそれほど大きな変化はない。

第3-3表 自動車製造業の事例

	①業種	②従業員規模(正規、非正規、派遣、請負)	③外国人人数	④外国人の属性	⑤外国人雇用開始時期	⑥外国人雇用理由	⑦外国人の雇用管理	⑧外国人の雇用調整(1)	⑨生産調整(2)※2008年10月以降
一次A社(北関東)	エンジン製造	正規583人 直接雇用非正規349人 派遣193人 請負367人 2007年は請負微減、非正規と派遣が増加していたが、2008年第2四半期から減少。	正規なし 非正規4人 派遣7人 請負48人	・非正規は日系ブラジル人(2世)契約社員、派遣も同じく日系ブラジル人(2世、3世)と中国人、請負の属性詳細は不明だが、日系人男性で30歳代～40歳代。	1980年代(詳細は不明)。1980年代から90年代初めに直接雇用していた時期もあるらしいが不明。90年代半ばから業務請負会社の社員として受け入れ。	80年代は日本人の採用難、90年代以降はアウトソーシング(外国人だからというわけではない)	直接雇用の外国人は日本語がある程度できることが前提。仕事上の指示ができない。賃金、労働時間など条件は日本人と全く同じ。安全教育なども日本人と同じなので日本語ができないと困る。派遣も日本語ができることを条件に受け入れ。請負は請負会社に任せているが、日本語ができる人を入れてもらう。一時期偽装請負していたが親会社からの指示でやめる。	バブル崩壊後に外国人直接雇用減少、請負会社に移動。2008年8月現在、派遣会社2社、請負会社は3社。派遣社員は指揮命令が必要なラインに、請負社員はやや簡単な作業。請負社員の人数の調整は頻繁。3、4年前は1、2週間単位の調整も。生産計画は4半期単位で、その時期に大きく変動。北米向輸出が減少しているので2008年第2四半期から派遣、請負とも削減。非正規の調整は不明。	2008年第3四半期以降雇用調整を実施。間接雇用は2008年末に派遣、請負とも50人以下まで削減予定(契約期間の満了)。2009年第1四半期で非正規も削減を検討。2009年第2四半期以降については不明。外国人だから雇用調整ということはない。日本人派遣や請負も同じように調整の対象。雇用調整は企業サイドとしても厳しい。

第3-3表 自動車製造業の事例（続き）

	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨
一次B社（北関東）	車体（足回り）	正規338人 直接雇用非正規276人 派遣281人 請負193人 2007年は正規、非正規が増加、それ以外は減少。北米、国内市場の低迷による。	正規なし 非正規2人 派遣3人 請負86人	非正規、派遣は中国人、請負の外国人は日系ブラジル人か(?)詳細は不明。 外国人は全員男性で20歳代から40歳代まで。	1990年代以降外国人雇用が増加。1980年代は不明。業務請負会社の社員で。	アウトソーシング。同じ時期に日本人の請負も増加しているので、外国人雇用増加ではなく間接雇用増加。	仕事の指示が必要なので日本語ができる外国人が雇用の前提。労働条件は日本人と全く同じ。派遣社員も全員日本語ができる。 請負は請負会社に任せているが、日本語ができる人を入れてもらう。一度事故があったので、作業安全上不可欠。	2008年8月現在、派遣会社3社、請負会社は4社。生産量変動に対応するためにアウトソーシングが必要。コストは非正規、派遣、請負もそう大きくは変わらないが直接雇用すると雇用調整が難しい。請負社員の人数の調整は頻繁。もはや残業調整では間に合わない。	2008年第2四半期以降雇用調整。間接雇用は2008年度末に派遣、請負とも1/2～1/3まで削減予定(契約期間の満了)。他の工場従業員を移動して対応。 日本人、外国人問わず雇用調整はやむを得ない。 2009年4月以降は未定。生産量がどの程度か不確定だから。生産計画の下方修正の方針。
二次C社（南関東）	ボディ関連部品	正規328人 直接雇用非正規107人、派遣131人 請負213人、2002、2003年頃から正規、非正規が増加傾向で推移、2007年半ばから横ばい、減少。国内市場の低迷による。	正規1 非正規17人(女性2人) 派遣0人 請負142人(女性14人)	正規は中国人、非正規は全員日系人ブラジル人、請負の外国人は日系ブラジル人が9割、ほかにフィリピン人、日系ペルー人。詳細は不明だが、不法就労がないよう資格確認。 外国人年齢は20歳代から40歳代が中心、50歳代の男性が1名(正規)。	1990年代以降外国人雇用が増加。ほとんどが業務請負会社の社員。 非正規外国人の多くは過去4年の間に採用。	請負社員はアウトソーシング。取引先の生産管理により人数の調整が不可欠になり導入。 日本人の請負を導入後、日系人の請負を導入したらしい。コストは日系人がわずかに安かった。バブル期に請負単価が急騰、その後は低下傾向。日本人若年の派遣請負の増加による。	請負を入れた頃、偽装請負も。何年か前に取引先から偽装請負をやるよう通知。指示が必要なので日本人の派遣に切り替え。直接雇用の場合労働条件は日本人と同じ。派遣社員も全員日本語ができることを条件に。請負会社に任せ、日本語ができる人は1割以下。	2008年8月現在、派遣会社2社、請負会社は3社。増員局面でも削減局面でもアウトソーシングは不可欠。賃金で大手に対応できない。取引先では2008年度は厳しくなると明言、派遣、請負から契約を打ち切る。(日本人)派遣労働者は長くいる人も多く、削減は厳しい。	対応不可

第3-3表 自動車製造業の事例（続き）

	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨
二次D社（北関東）	エンジン関連（小型車）	正規219人 直接雇用非正規93人 派遣172人 請負240～250人（概数） 正規、非正規、請負は過去5年ほぼ横ばい。派遣が増加傾向で推移。 生産現場の派遣が解禁されたから。	正規2（永住権あり） 非正規9人（永住権あり） 派遣0人 請負200人程度	正規はいずれも中国人で海外部門。非正規は日系ブラジル人でアルバイト待遇。派遣の外国人は日系ブラジル人。一ペルー人などの日系人は減少。同業他社で不法就労があったので、請負会社に資格確認を要請。 外国人年齢は20歳代から40歳代。外国人派遣でも可だが、日本語ができないとダメ。中国人留学生派遣受入れ工場増加。	当社では1990年代はじめから請負の外国人を導入。1990年代後半に永住権を取得した日系人が多くなったころから直接雇用が増加。以前のように移動が頻繁でなくなったことも直接雇用した一因。	アウトソーシング。コスト管理が厳格になったので、必要。取引先から指導がある。 日本人の請負を導入後、日系人の請負を導入したらしい。 派遣は日本人で20歳代から40歳代。	直接雇用の外国人はすべて日本人社員と同じ。 請負は請負会社に任せられているが、日本語ができる人は1割以下。	2008年8月現在、派遣会社1社（日本人のみ）、請負会社は5社。 生産量が減少しているので、派遣、請負から契約を打ち切ることになる。	直接雇用の雇用調整は行っていないが、派遣は2008年3月までに50人程度に、請負も2008年末で30～50人まで削減の予定（契約満期）。請負のラインには他の部門から異動して対応。 請負は指揮命令の問題があるので、残すことが難しい。
三次E社（北関東）	エンジン関連部品	正規173人 直接雇用非正規92人 派遣53人 請負26人 技能実習生4人 正規のみ横ばい。非正規、派遣、請負は減少傾向。 同業他社、特に海外企業との競争の激化。	正規1（永住権あり） 非正規0人 派遣0人 請負26人 技能実習生4人	正規は中国人で海外調達担当。 技能実習生は中国人。2000年から2人ずつ研修生、実習生受け入れ。中国の取引先との関係で、2010年まで継続。 請負の外国人は全員日系ブラジル人男性。	1990年代後半から請負の外国人を導入。	アウトソーシングのために外国人を間接雇用。周囲の工場でも外国人請負社員がいないとやっていけない。コスト面では直接雇用の非正規が望ましいが、募集しても応募がない。派遣導入後、請負が減少。日本人派遣の方がやや安い。派遣は派遣大手、日本人で30歳代中心。	直接雇用の外国人の労働条件は日本人社員と同じ。請負の外国人の管理は当然のことながら請負会社に任せているが、日本語ができる人はほとんどいない。20～30歳代が多い。週単位や日単位で人数の調整する企業もあるらしいが、当社は3ヶ月単位で契約。請負単価は約1700円/時。	2008年9月現在、請負会社は1社。	生産量が大幅に削減される予定なので、間接雇用から契約を打ち切り（派遣、請負ともに契約満期）。 生産に精度が求められ、技術が必要なので、正規は削減できない。派遣や請負の仕事は正規でもできるが、逆はできない。

第3-3表 自動車製造業の事例（続き）

	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨
三次F社（東海）	ボディプラスチック部品	正規114人 直接雇用非正規27人 派遣15人 請負18人 正規は減少傾向。非正規は増加、派遣、請負は減少傾向。好況期に採用できなかったのが、非正規で対応。コスト面で派遣や請負は増やせない。	正規0 非正規0人 派遣0人 請負18人	請負の外国人は全員日系ブラジル人男性。	1980年代末から外国人を導入。最初は直接雇用だったが、移動が頻繁だったので人数を安定させることができる請負に切り替え（1994年）。以後現在まで同じ請負会社から受け入れ。	アウトソーシングのために外国人を雇用。主力は高級車の部品なので、製作の手間がかかり、品質検査が厳しいので日本人でないに対応できない。細かな傷1つで返品。日系人は配送関連、派遣は日本人の方が安い。	請負の外国人の管理は請負会社に任せている。日本語がうまい日系人もいるが、大半はほとんど日本語がわからない。請負会社との契約では請負単価は約1600～1700円/時。	派遣会社、請負会社1社と契約（同じ企業グループ）。契約ごとの人数の調整はここ数年2、3人で推移。安定していると思う。	取引先から2008年第4四半期の生産量の大幅削減の連絡があった。人数が過剰なので、派遣、請負の契約打ち切りは不可避。
四次以下G社（南関東）	自動車内装部品	正規61人 直接雇用非正規16人 派遣3人（事務関連） 請負6人 人数はいずれも横ばい。 生産量は微増してきたが、人数を増やさずに残業、休日出勤で対応。バブル崩壊の時従業員を解雇したから、できるだけ増やさないようにした。	正規0 非正規7人 派遣0人 請負0人	外国人は直接雇用非正規の7人。全員女性で中国人。日本人と結婚して近隣の団地に住んでいる人が多い（個人の情報についてはコメントなし）。勤続年数は6～7年くらい。	パートの募集に応募してきたことが外国人雇用のはじめ。その後も個人の紹介で増えた。外国人特有のネットワークだと思う。	日本人、外国人の区別はない。	検査、組み立てに配置。処遇は日本人と同じ。時給800円から850円程度。	派遣会社1社、請負会社1社と契約。契約ごとの人数の調整は受入人数が少ないので、合わせて2、3人程度で推移。	2008年6月末に主要取引先2社（売り上げの78%）から発注量の削減の旨連絡あり。その後9月末から10月はじめにさらに削減の連絡があった。直接非正規の勤務時間（日数）を削減する旨を連絡。雇用は維持したい。 派遣、請負は2009年以降契約しない予定。

第3-3表 自動車製造業の事例(続き)

	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨
四次以下H社(北関東)	排気関連部品	正規74人 直接雇用非正規21人 派遣14人 請負0人 技能実習生2人 人数はいずれも横ばい。国内自動車市場が厳しく生産量が減少。	正規0人 非正規3人 派遣8人 技能実習生2人	以前から外国人がいたので外国人雇用の契機は不明。 非正規の3名は日系ブラジル人。プレス機械の操作に配置(作業は簡単)。日常会話と仕事上必要最低限の日本語ができる。ひらがなの読み書きできる。 派遣8人は派遣会社に日本語の日常会話ができることを条件に夜勤対応で受け入れ。	非正規の日系ブラジル人全員が請負会社にいたが、契約満了で直接雇用に応募。 派遣の日系ブラジル人派遣は夜勤の人数確保のためには不可避。日本人だけでは夜勤に対応できない。	直接雇用については日本人、外国人の区別はない。 派遣会社2社と契約。1社は日本人の派遣。もう1社は日系人が起業した派遣会社。	非正規日系人は日給7800円から8000円(日本人も同じ)。	バブル崩壊時以降の不況期には請負の人数調整で対応。請負社員の中に外国人は含まれていなかった。	5月頃(連休明け)から受注量が減少。10月以降生産体制を見直し。夜間の生産規模を大幅縮小し、派遣契約を9月末で打ち切り。日本人だけで夜勤。2003年から研修生、技能実習生を受け入れてきたが、今いる2名で受け入れをやめる。 トヨタシステムのような在庫を持たない生産の効率化はヒトへの影響も大きい。
四次以下I社(南関東)	ボディ関連プラスチック部品	正規24人 直接雇用非正規6人 派遣4人 請負1人 技能実習生1人 人数はいずれも横ばい。生産量は減少(2年前から)。	正規0人 非正規2人 派遣4人 技能実習生1人	1990年代初めから何らかの形で外国人が社内にはいた。周囲の工場にもイラン人、日系人などの外国人がおり、外国人雇用については抵抗がなかった。	非正規2名は日系ブラジル人夫婦。男性はマシン操作、女性は倉庫・配送に配置。女性は日常会話程度とひらがなの読み書き可。派遣3人は中国人留学生の派遣。夜勤のあと大学に通学。1人は来年卒業予定。派遣1人は日系フィリピン人男性、日本語の日常会話可。 実習生はベトナム人。	日系ブラジル人は北関東から7月に転居。以前の勤務先(請負)が契約満期、その後の勤務先が見つからなかった。NPOを通じて紹介された。 派遣の日系フィリピン人は夜勤対応のために受け入れ。日本人は夜勤をしたがらないので、間接雇用は不可欠。	直接雇用、間接雇用を問わず日本人、外国人の区別はない。 派遣会社1社、請負会社1社と契約。1社は日本人の請負。	自動車関連部品以外にも仕事を受けているのでいまのところ雇用調整の予定はない。 日本人新卒者を採用しても続かないので、自然に人数が減ってしまう。	日系ブラジル人2人を追加で雇用(非正規)。知人(教会)の紹介。 研修生、実習生の受け入れは現在の研修生を最後に中止の予定。

第3-3表 自動車製造業の事例（続き）

	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨
四次以下J社（信越）	内装関連金属部品	正規18人 直接雇用非正規5人 派遣0人 請負0人 人数はいずれも横ばい。生産量は横ばい、2008年にはいつてから減少。派遣、請負はコスト面で受け入れは無理。	正規0 非正規2人 派遣0人 請負0人	非正規の外国人はともに中国人男性。	2006年から非正規直接雇用で外国人1名を採用。 知人がいる支援団体からの紹介。2007年、同じく支援団体の紹介で1名採用。	以前も外国人の雇用経験はあったが、定着が悪かったのでその後外国人は雇用していなかった。 正規従業員の年齢が高くなったこと、若年者の新規採用（定着）ができないことから、外国人を雇用。 事前に日本語教育を受けていたこともあり、現在の日本語能力は日常生活で支障がない程度。	雇用管理は日本人アルバイトと同じ時給800円程度。 受け入れ当初、職場の清掃、後片付け、自分の仕事以外はしないなどによる小トラブルがあった。その後は問題ない。 非正規のままなのは正規にするにはもう技術が必要。また、定着するかどうかまだ不安。	2008年はじめから受注量の減少にともない、生産量が減少。9月現在、残業、休日出勤は全くない。	11月末で2人の外国人が同時に退職。理由は不明だが、残業が少なくなったことに不満があったらしい。その後の仕事については不明。 正規の日本人の定年退職者3名の補充はしない予定。 2009年4月以降の状況は全くわからない。
四次以下K社（北関東）	エンジン関連金属部品	正規9人 直接雇用非正規2人 派遣2人 請負2人 技能実習生1人 人数はいずれも横ばい。生産量は昨年から減少、2008年にはいつてから大きく減少。	正規0 非正規0人 派遣2人 請負0人 技能実習生1人	派遣の2人は日系ブラジル人男性。 研修、技能実習生は中国から。	バブル崩壊前に直接雇用非正規で外国人を雇用。その後中止。5、6年前から受注量が増えたので、2005年から日系人派遣、実習生、で対応。 大手企業の採用増加で日本人を若い人を採用できなかった。	派遣の日系ブラジル人は同じ人。研修生、技能実習生は中国から4年にわたり受け入れた。 2008年に受け入れた研修生1人は体調を崩し途中帰国。	派遣なので、契約書以外の仕事をさせないように注している。日本語は挨拶や買い物程度しかできないが、3年前から仕事と同じなので、かたことの日本語でも通じる。 技能実習生1人はよくやってくれる。残業がほとんどなく、賃金も少ないので週末の経営者の自宅で夕食を出している。	協同組合に対して実習生の受け入れ中止を連絡。 2007年後半から納期直前以外に残業はほとんどない。 直接雇用は事務1人、もう1人は障がい者で（心情的に）雇用調整しにくい。	2008年末で日系人の派遣受け入れ中止。派遣のコストが高いのでやむを得ない。 協同組合から研修生の受け入れを打診されているが、無理。 当社には定年はないが、年金で生活できる人から辞めてもらうことも考えている。

第3-3表 家電製品製造業の事例

	業種	従業員規模（正規、非正規、派遣、請負	外国人人数	外国人の属性	外国人雇用開始時期	外国人雇用理由	外国人の雇用管理	外国人の雇用調整（1）	生産調整・雇用調整（2）※2008年10月以降
L社	家電製品組立	正規463人 非正規直接136人 派遣281人 請負53人	正規0人 非正規12人 派遣0人 請負53人	非正規の外国人は中国人のパートタイマー（日本人配偶者）。 請負は全員日系人女性（ブラジル、ペルー、フィリピン）。	請負で外国人を間接雇用。10年くらい前からパートタイマーに外国人から応募。	アウトソーシング。家電関連では下請でなくても間接雇用を入れている。請負よりも派遣を活用したい。指揮命令ができるから。偽装請負問題が表面化してから請負は使いにくいというイメージが広がった。製造業での派遣が可能になったので派遣に切り替え。	パートタイマーは新聞広告、求人誌で募集するので日本語がわかる人ではないと応募できない。仕事は組立、梱包、検査などに配置。日本人パートと同じ処遇。請負の日系人女性の仕事は梱包、検査。	請負の人数は横ばい。 しかし、派遣、請負は縮小する予定。	対応不可。
一次（北関東）M社	家電関連部品	正規379人 非正規直接269人 派遣227人 請負41人	正規0人 非正規7人 派遣0人 請負33人	非正規7人は中国人、フィリピン人の女性パートタイマー（日本人配偶者）。 請負は全員日系人女性（ブラジル、ペルー）。	請負で外国人を間接雇用。	アウトソーシング。生産量の変動に対応。製品サイクルが短いので生産量の変動が激しい。正規で対応は無理。	パートタイマーの仕事は組立。日系人女性の仕事は検査。どちらも簡単な作業。	請負の人数は減少傾向。1年前に比べて10人程度減らした。 派遣は削減するかもしれないが、請負については不明。	生産調整に伴う雇用調整を実施。派遣、請負の2008年12月末から順次削減、2009年3月末以降は派遣の再契約はしない。

第3-3表 家電製品製造業の事例（続き）

	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨
二次(南関東)N社	家電関連部品	正規315人 非正規直接207人 派遣241人 請負38人	正規0人 非正規3人 派遣0人 請負38人	非正規3人は全員中国人女性のパートタイマー(日本人配偶者)。請負は全員日系人女性(ポルトガル語なので、ブラジル人?)。	以前から請負で外国人を間接雇用。	アウトソーシング。指揮命令が日本語なので、日系人の直接雇用は難しい。	日系人請負の具体的な仕事は組立、検査。作業は1、2か月でこなせるが、安定した組立ができるようになるまでには半年くらいかかる(製品の検査でハネられる)。国内生産の家電は品質管理がかなり厳格で海外生産とは返品率や初期不良率が違う。雇用管理は請負会社に任せている。	請負の人数は横ばい。新規はできるだけ増やさない(不良品が出るので、国内生産のメリットがなくなる)。請負会社にも伝えてある。雇用調整については未定。	生産調整を実施を発表。非正規直接雇用の労働時間短縮。2009年3月末以降は派遣の再契約はしない(2008年12月末の予定を延期)。2009年3月末以降は請負も半減の予定。
二次(北関東)O社	家電関連部品	正規291人 非正規直接123人 派遣93人 請負44人	正規1人 非正規7人 派遣0人 請負54人	正規は海外関連部門の中国人女性。非正規は全員中国人女性のパートタイマー(日本人配偶者)。請負は全員日系ブラジル人女性。	創業(1987年)時から外国人を雇用。その後アウトソーシングにより請負活用。	アウトソーシング。直接雇用は日本語ができないと無理なので、日系人の直接雇用は難しい。	パートタイマーの雇用管理は日本人パートタイマーと同じ。日系人請負の具体的な仕事は組立。作業は1か月程度でこなせる。管理は請負会社に任せている。	請負の人数は微減傾向で推移。毎年帰国者がおり、補充も考えたが、定着傾向が高く経験が4、5年のベテランが8割と多いので新規は増やさない。昨年から先行きに不安を感じていることも増員に踏み切れない理由。	国内生産体制の見直しで他工場との統合に伴い、派遣の再契約はしない予定。請負については未定。(他工場の正規従業員を移動させる予定)。

第3-3表 家電製品製造業の事例（続き）

	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨
三次(南関東)P社	金属部品製造(筐体製造)	正規78人 非正規直接19人 派遣36人 請負23人	正規1人 非正規1人 派遣0人 請負23人	正規は海外関連部門の中国人男性。非正規はフィリピン人パートタイマー(日本人配偶者)。請負は全員日系ブラジル人。	1980年代半ばから外国人を雇用。アルバイトで直接雇用していたが、アウトソーシングの流れで請負活用。	左記のようにアウトソーシングが外国人間接雇用の理由。	日系人請負の具体的な仕事は製造ラインのプレス機械のオペレーターなど。作業は簡単。2、3日で慣れるが、騒音や夜勤があるので日本人は採用できない。	請負の人数はほぼ横ばい。20人前後で推移している。日本人の直接雇用も考えるが、「土日休日、残業、夜勤なし」でないといふと辞退するものが少なくない。	2008年末現在で夜勤人数の削減を実施。外国人請負の人数は23人のまま。日本人正規の夜勤を減らした。今後は派遣と請負の契約更新ごとに人数を減らす予定。
三次(東海)Q社	電子部品製造	正規134人 非正規直接85人 派遣169人 請負約120人 日本人従業員の7割が女性。	正規0人 非正規17人 派遣0人 請負約93人	非正規は夏期休暇中の留学生アルバイト。全員中国人。請負は全員日系人女性。	1990年代から外国人を雇用。	アウトソーシングが外国人間接雇用の理由。同業者の多くが海外シフトする中で競争に勝つためにはやむを得ない。コスト面では主婦のパートやアルバイトが一番安い。残業、夜勤、休日出勤に対応できない、急な休みがある。そのことあって派遣、請負はなくせない。	留学生は1か月程度の短期のアルバイト。直接雇用従業員の夏期休暇対応。日系人請負は基板の組立ラインと検査。高度な技術は不要。	請負の人数は219人(2007年9月末)→120人に削減。派遣も同じ期間で200人→169人に削減。受注量によっては派遣、請負の人数の調整を業者に要請の予定。	2008年年末から契約が切れる派遣社員、請負社員の再契約を行わない。最終的に直接雇用だけで生産。売り上げの6割以上を占めるX社関連の受注減が要因。

第3-3表 家電製品製造業の事例（続き）

	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨
<p>三次(東海)R社 ※三次下請けに位置づけたが、製品に使うコンデンサを供給。主力は自動車、家電などに使われる電子部品。</p>	<p>電子部品製造</p>	<p>正規452人 非正規直接163人 派遣250人 請負約200人</p>	<p>正規0人 非正規0人 派遣23人 請負約200人</p>	<p>派遣23人は中国人留学生の生産現場派遣。この夏から試験的に導入。請負は約7割が日系人女性。</p>	<p>1980年代から外国人を雇用。詳細な経緯は不明。</p>	<p>留学生の派遣は周辺で最近増加。日本語能力が高いので、指揮命令に困らない。日系人で日本語能力が高ければいつも思う。</p>	<p>留学生派遣は時給900～1000円くらい。日系人請負は規模が大きい3社から(※うち1社は調査済み)。請負会社間で単価を競わせることはない。ほとんど同じ。3社を使うのは人数の増減リスクの分散。女性は夜勤がない分単価は安い。日系人請負の配置は検査と量産品の生産ライン。</p>	<p>請負の人数は削減の予定。理由は、日本語の問題も多少あるが、海外工場と同じレベルの生産のめどが立ち、海外シフトすること。自動車の生産の先行きが見えないので、派遣、請負の削減は避けられない。</p>	<p>対応不可。※2008年11月に派遣を削減との報道あり。</p>
<p>四次以下(南関東)S社</p>	<p>金属部品製造(精密研磨)</p>	<p>正規6人 非正規直接2人 派遣0人 請負0人</p>	<p>正規0人 非正規直接1人 派遣0人 請負0人</p>	<p>インドネシア人男性(配偶者が日本人)</p>	<p>2007年に雇用。</p>	<p>以前当社で就労(1年間)。震災のため一時帰国。2007年に再来日、再雇用。1980年代～1990年代までは外国人を直接雇用していた。周辺の同業には海外移転し、国内は間接部門だけにしたところが多い。</p>	<p>すべて日本人と同じ。市営住宅に住む。配偶者が日本人なので、会社からの配慮は不要。もう1人の非正規直接雇用は定年後の嘱託。</p>	<p>最盛期に比べると受注量は半減したが、家電製品で研磨した金属パネルを使用した高価格製品があるので若干盛り返した。雇用調整する余地はないので、あとは廃業。海外移転する余裕がない。</p>	<p>大きな変化はない。嘱託社員が「会社に負担がかかるから」と12月末で退社。</p>

第3-3表 家電製品製造業の事例（続き）

	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨
四次以下(信越)T社	プラスチック部品製造	正規15人 非正規直接1人 派遣0人 請負3人	正規0人 非正規直接0人 派遣0人 請負3人	3名とも日系ブラジル人(全員女性)。	2003年。最初は日系人4人受け入れ。1名は帰国。受注量が減少してきたので、3名のまま。	以前は日本人パートを雇用、近くのショッピングセンターができたことで転職。工場の近くに請負会社の営業所があったので、そこから受け入れ。	最初の1、2日だけ通訳の男性が安全教育など導入教育、その後、通訳が巡回、ほとんどは日系人だけで作業。難しい作業ではない(マシン操作)ので問題ない。誰がやっても同じ作業。作業内容は誰にもできるもの。	日本人、外国人とも雇用調整の予定はない。	雇用調整の予定はない。新規にBTOノートパソコンの部品の受注したことによる。
四次以下(東海)U社	金型関連(家電製品関連、自動車部品関連、住宅関連など)	正規4人 非正規直接8人 派遣1人 請負0人 技能実習生2人	正規1人 非正規直接0人 派遣0人 請負0人 技能実習生2人	中国から研修生、技能実習生受け入れ。	1997年。	日本人を採用できなかったため研修生、技能実習生受け入れ。周辺企業と一緒に受け入れ開始。周辺企業が受け入れた実習生と当社関係者と結婚したので、正規従業員として雇用。	日本人社員と同じ処遇。外国人正社員は生産工程での作業が4割、研修生、技能実習生の指導が6割。指導するために講習や資格を取得させた。	1990年代半ば頃まで請負を使っており、その中に外国人がいたこともあつた。仕事になじめなかったのか、すぐに辞めるものが多かった。雇用調整は行った経験はないが、自然になくなった。	家電関連は以前から縮小、自動車部品も今後縮小すると思う。研修、技能実習生の受け入れもコストがかかるので、削減の検討対象。パートも削減せざるを得ない。

第4章 外国人労働者の就業と失業—個人アンケート調査結果の概要—

1 はじめに

前章では外国人労働者に対する企業（事業所）の採用、雇用管理などについて、聞き取り結果を中心に整理した。この章では、外国人労働者の就業行動と失業行動に関する個人アンケート調査結果を概観する。この質問紙調査では企業による雇用管理を外国人労働者個人の就業行動、失業行動と関連づけて見ていくことにする。ただ、質問紙調査で得られる情報は定型化されものに限られるので、集団聞き取り調査と個人聞き取り調査（次章）を合わせて実施し、情報を補完するようにした。

これまでも外国人労働者を対象とした質問紙調査は多数実施されている。その多くが日本への定住や地域社会における生活や共生に関連する内容が中心であり、労働関係の項目は付随的に盛り込まれている調査が多かった。また、多くの先行調査での回答状況が悪いことを考慮して質問紙調査の構成が非常に簡素化されている³⁹。

2 アンケートの概要

（1）調査の方法

アンケート調査は自記式で、集合調査と訪問留置調査を併用した。訪問留置調査については、甲信越および東海地域の日系人など外国人労働者が比較的多い6市を選び、2008年12月に実施した。実査に先立ち、2008年10月から11月にかけて事前調査を実施した上で調査票を修正し、実査を行った。ただし、調査対象者の選び方が個人的ネットワークによっていたこともあり、ほぼ全員が日系人である。無作為抽出ではないので、残念ながら代表性はなく、厳密な統計的な分析に耐えるデータにはなっていない。

（2）調査項目

属性（性、年齢、最終学歴、未婚・既婚、同居者、末子年齢、在留資格、入国時のブローカーの利用状況、来日理由、滞日年数と就労年数、日本語能力（会話、読解、筆記）、住居、健康保険の加入状況、転職回数、これまで経験した就労・生活上のトラブル、就業・未就業状況、就業者の雇用形態、業種、従業員規模（うち外国人割合）、勤続、入職経路、職種、在留資格確認、導入研修期間、安全教育、残業、賃金、労災、雇用保険、失業者の失業期間、前職での雇用形態、業種、職種、賃金、失業の理由、残業、現在の生活、求職方法、希望する仕事内容、希望賃金

³⁹ 2009年1～2月にかんばれブラジル人会議が調査した「浜松市経済状況の悪化におけるブラジル人実態調査」の調査票は2ページで構成されている。

(3) 配付数604票、回収数431票。このうち記入状況が悪かった5票を除いた426票について集計した。また、設問によって回答状況が大きく異なっているため、集計は設問ごとに行うことにした。

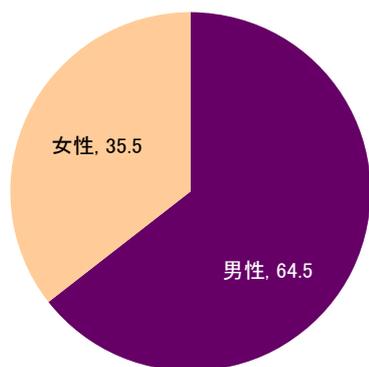
3 調査対象者の基本属性

はじめに、調査回答者の基本属性を見ていくことにする。

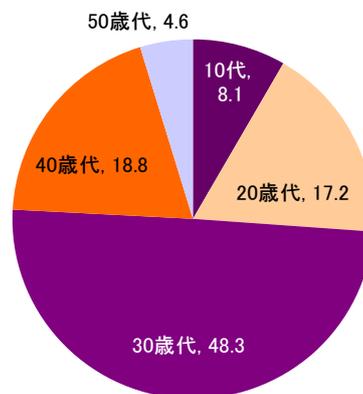
(1) 性別 (第4-1図) : 男性が64.5%、女性が35.5%で、男性がほぼ2/3を占めている。

(2) 年齢 (第4-2図) : 回答者の年齢の平均値は34.1歳 (標準偏差8.7) である。年齢の分布を見ると、30歳代が48.3%で最も多く、以下、40歳代が18.8%、20歳代が17.2%等となっている。

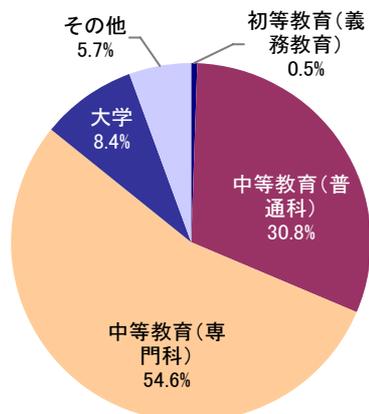
第4-1図 回答者の性別 (N=431)



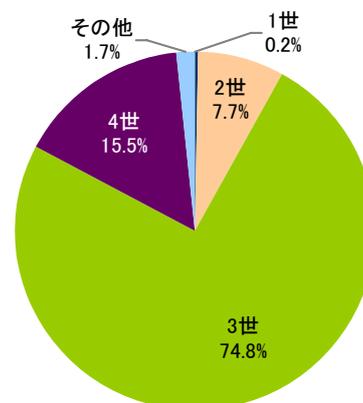
第4-2図 回答者の年齢 (N=418)



第4-3図 回答者の最終学歴 (N=370)



第4-4図 何世か (N=413)



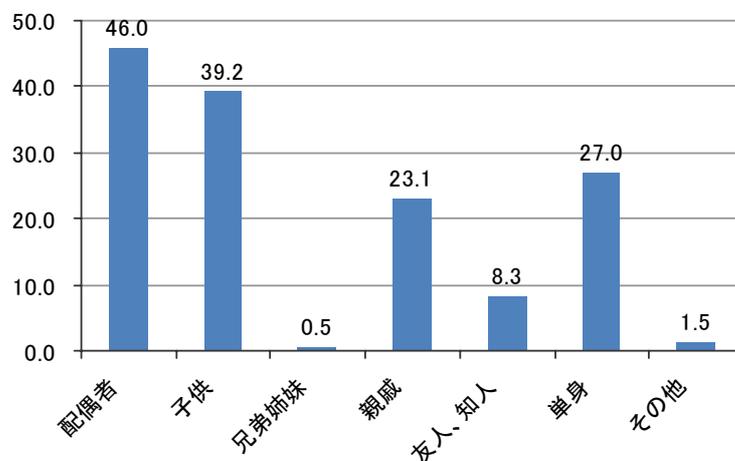
(3) 最終学歴 (第4-3図) : 回答者の最終学歴は、中等教育がおよそ85%以上である。また、大卒者が8%回答している。

(4) 何世か (第4-4図) : 3世が最も多く、回答者の3/4を占めている⁴⁰。

(5) 婚姻状態 : 既婚者が62.1%、未婚者が37.9%である。後で見るように、既婚者であっても単身で来日している者がかなりいる。

(6) 家族構成 (第4-5図) : 回答者が現在同居している人を見ると、半数近くが配偶者と、また、4割が子供と同居している。また、単身で生活している者が3割近くいる。なお、同居している子供のうち、末子の年齢の平均値は9.2歳 (標準偏差7.5) である。末子の年齢分布は10歳代が88.2%となっている。

第4-5図 同居している構成員 (複数回答、N=411)



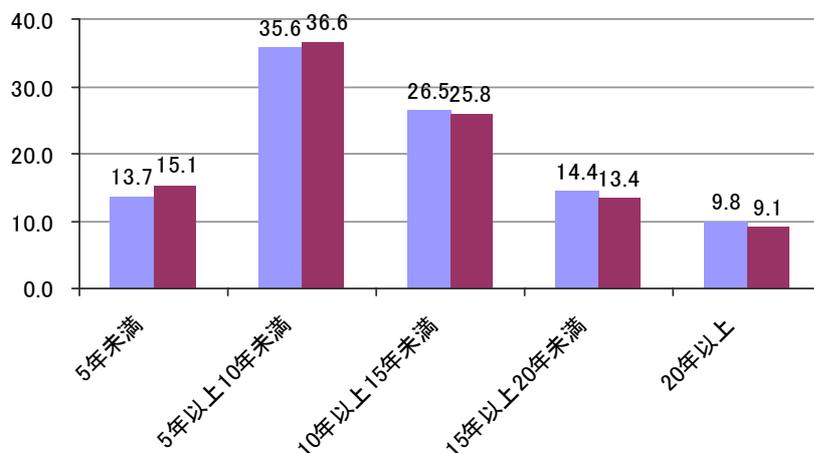
(7) 在留資格 : 在留資格は入管法別表第2の永住者、定住者、永住者の配偶者、定住者に該当する者が95.0%である (N=377)。

(8) ブローカーの利用状況 : 回答者が来日時にいわゆるブローカーを利用したかどうかについてたずねたところ、「利用した」という者が12.1%であった (N=377)。

(9) 滞日年数、日本での就労年数 (第4-6図) : 回答者の日本滞在年数の平均値は10.9年 (標準偏差6.2)、また日本での就労年数の平均値は10.4年 (標準偏差6.1) で、日本滞在年数と日本での就労年数はほぼ同じであった (ともにN=306)。滞日年数の分布は、「5年以上10年未満」が35.6%で最も多く、「10年以上15年未満」の26.5%が続いている。日本での就労年数の分布は滞日年数とほぼ同じで、「5年以上10年未満」が36.6%で最も多く、「10年以上15年未満」の25.8%が続いている (N=306)。

⁴⁰ 1世という回答者が0.2%いるが、回答ミスなのではないかと思われる。しかし、確認できないので、そのまま掲載した。

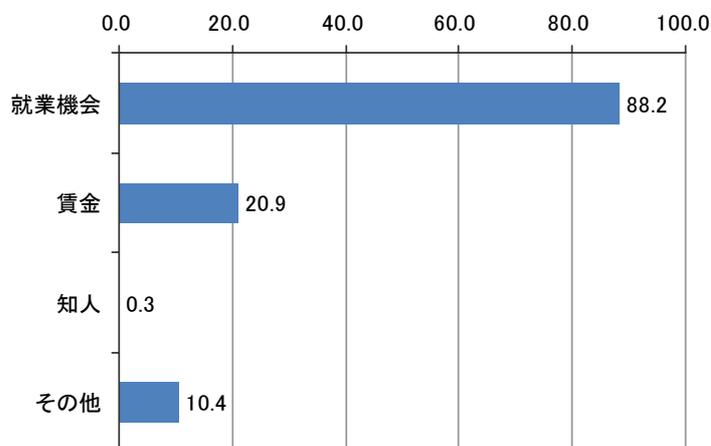
第4-6図 回答者の滞日年数の分布(左, N=306)と日本での就労年数の分布(右, N=306)



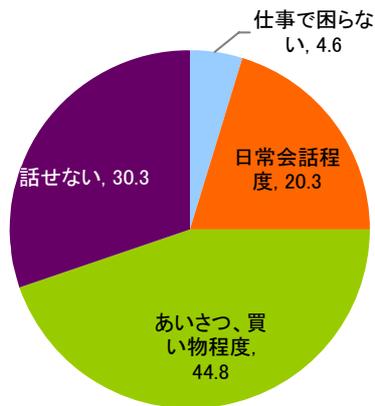
注：左棒グラフが滞日年数を、右棒グラフが日本での就労年数を表している。

(10) 来日理由 (第4-7図)：調査回答者の来日理由は、88.2%の回答者が「日本の方が就業機会が多いから」と指摘している。また、「日本の方が賃金が高いから」という回答は20.9%であった。

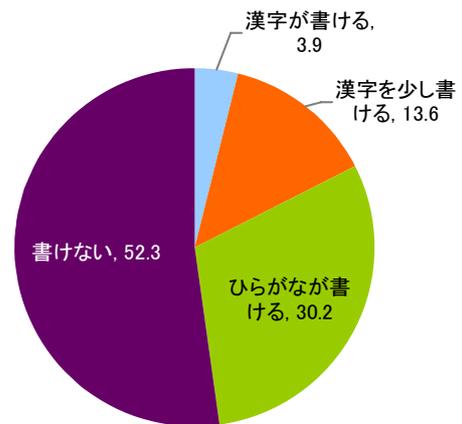
第4-7図 来日理由 (複数回答、N=364)



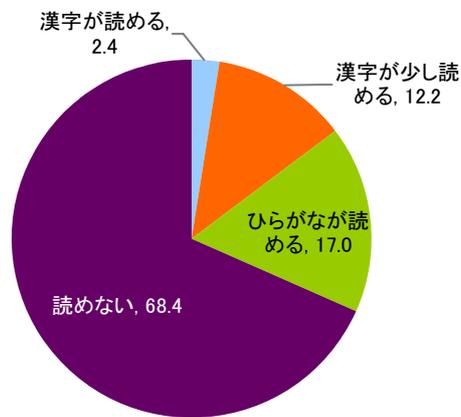
第4-8図 日本語の会話能力 (N=413)



第4-9図 日本語の筆記能力 (N=411)



第4-10図 日本語の読解能力 (N=411)



(11) 日本語の能力（会話、筆記、読解）：回答者の日本語能力を会話、筆記、読解について自己評価してもらった。まず、会話能力は「あいさつ、買い物ができる」という者が44.8%、「話せない」が30.3%、「日常会話ができる」が20.3%となっている。

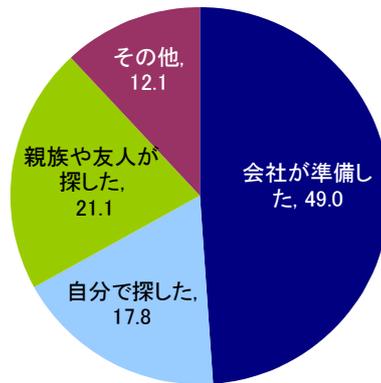
また、日本語の筆記能力については、52.3%の回答者が「書けない」としており、「ひらがなが書ける」が30.2%であった。

さらに、日本語の読解能力については、68.4%の回答者が「読めない」としており、「ひらがなが読める」が17.0%であった。

(12) 現在の住居（第4-11図）：現在居住している住居の決め方は、「会社が準備した」が49.0%で最も多く、以下、「親族や知人が探した」の21.1%、「自分で探した」が17.8%等となっている。

住居を「会社が準備した」という回答がほぼ半数あり、多くの外国人労働者の住居が雇用先の企業に依存していることがわかる。このことから、外国人労働者が抱える住居の確保という問題を雇い主である企業が解決していることになる。しかし、企業と労働者間で雇用関係がなくなった場合、多くの外国人労働者が住居を失うリスクに直面することも意味している。

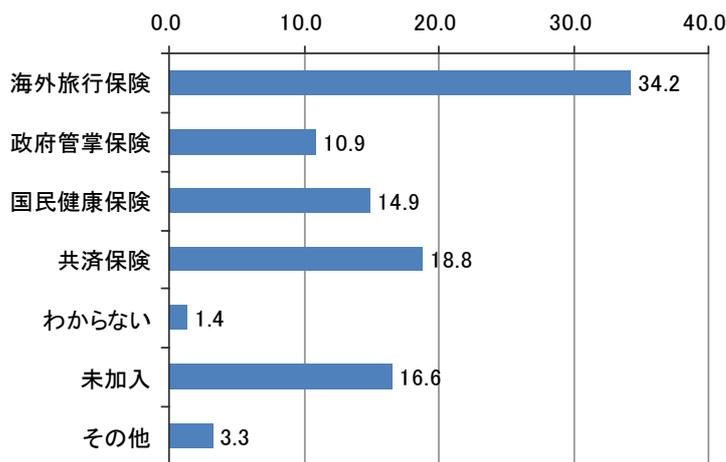
第4-11図 住居の決め方 (N=398)



(13) 社会保険の加入状況 (第4-12図) : 外国人労働者の社会保険加入率が低いことについては、これまでもしばしば問題となってきた。今回のアンケート回答者の場合はどうか。アンケート結果を見ると、政府管掌保険や国民健康保険の公的保険に加入している者があわせて25.8%、海外旅行保険や共済保険に加入している者が53.0%、何の保険にも加入していない者が16.6%となっている。

なお、健康保険未加入の者の中には、勤務先の政府管掌保険に加入していたが解雇されたことで無保険の状態になったものや、保険の金額が負担できないといった何らかの理由で国民健康保険に加入していない者も含まれていると思われる⁴¹。

第4-12図 社会保険の加入状況 (N=368)



⁴¹ この点については後の個人聞き取り調査でも観察された。

(14) 就業状態：回答者のうち調査時点で就業している者が55.4%、就業していない者が44.6%であった（N=426）。4節以降では現在就業しているものと就業していないものに分けてアンケート結果を見ていく。

4 就業中の外国人労働者の働き方

以下では調査時点で就業していた236人の回答者の働き方を見ていくことにする。

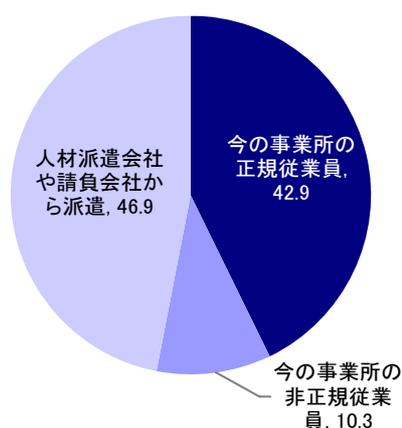
(1) 就業形態（第4-13図）：調査回答者の就業形態をみると、「人材派遣会社や請負会社に雇われて、今の事業所に派遣されている」という者が46.9%で最も多く、次いで「今の事業所の正規従業員」が42.9%となっている⁴²。

(2) 仕事をしている事業所の業種（第4-14図）：回答者が就労している事業所の業種は、「製造業」が77.2%、「その他サービス業」が22.4%等となっている。

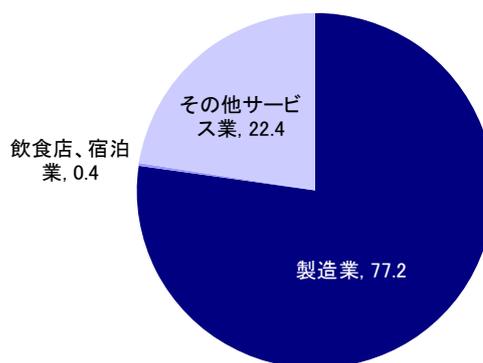
「製造業」の具体的な業種を記述してもらったところ、自動車関連製造業（81.7%）、電器・電子部品関連製造業（11.7%）、食料品関連製造業（3.4%）などとなっていた⁴³。

(3) 事業所の従業員規模および外国人比率（第4-15図、第4-16図）：回答者が就業している事業所の従業員規模は、「300～999人」が20.3%で最も多く、以下、「1～29人」が16.3%、「30～99人」が15.7%等となっている。しかし、「わからない」という回答者が29.1%いる。では、従業員のうち外国人労働者の比率はどれくらいなのか。回答結果を見ると、「1割未満」が15.5%、「1～3割」が7.7%などとなっている。しかし、「わからない」という回答者が72.3%と圧倒的に多い。

第4-13図 就業形態（N=228）



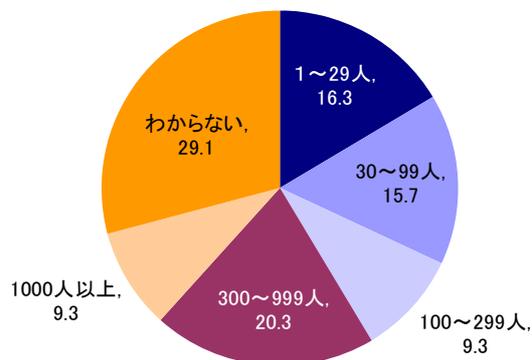
第4-14図 事業所の業種（N=228）



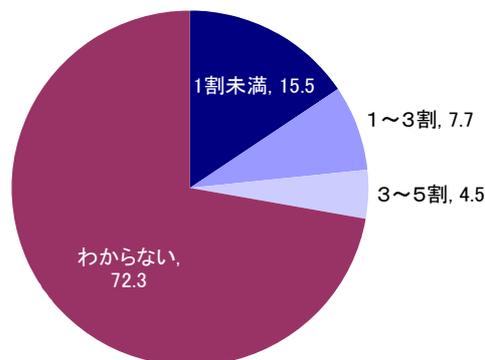
⁴² この調査結果は、通常もたれているイメージよりも「正規従業員」の比率が高いように思われる。調査を実施するに当たり、集合調査形式で実施した場合は用語法を説明したが、留置法で回答してもらった調査については、用語法を十分理解されていなかった可能性もある。

⁴³ 業種を具体的に記述していた者は60人と少なかった。

第4-15図 事業所の従業員規模 (N=172)



第4-16図 事業所の外国人労働者の構成比 (N=155)



(4) 勤続年数 (第4-17図) : 回答者はどれだけの期間、現在の事業所で働き続けているのであろうか。外国人労働者は頻繁に移動するといわれているが、そのことはアンケート回答者にも当てはまるのであろうか。集計結果を見ると、「2年以上3年未満」が23.1%で最も多く、以下、「1年以上2年未満」が19.1%、「3年以上5年未満」が16.4%等となっている。中には「5年以上」勤続しているという回答者が11.1%おり、滞日年数の長期化によって勤続年数も長期化傾向にある。

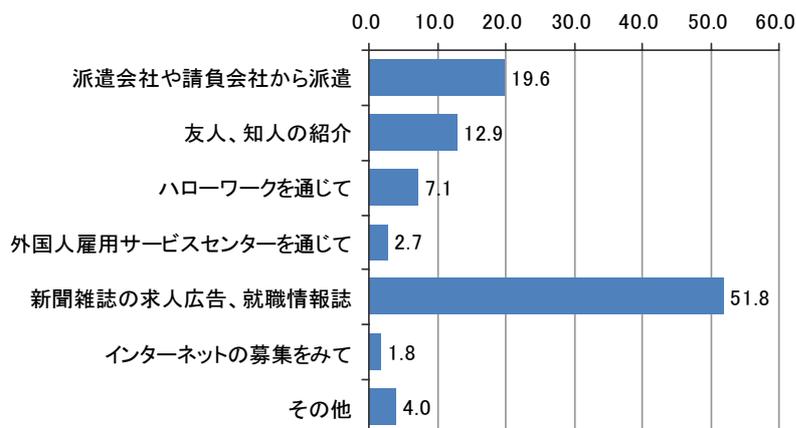
第4-17図 勤続年数の分布 (N=225)



(5) 入職経路 (第4-18図) : 回答者の現職への就業経路を見ると、51.8%の回答者が「新聞や雑誌の求人広告、就職情報誌をみて」と回答しており、圧倒的に多い。そのほか、「派遣会社や請負会社から派遣されている」が19.6%、「友人、知人の紹介」が12.9%等となっている⁴⁴。

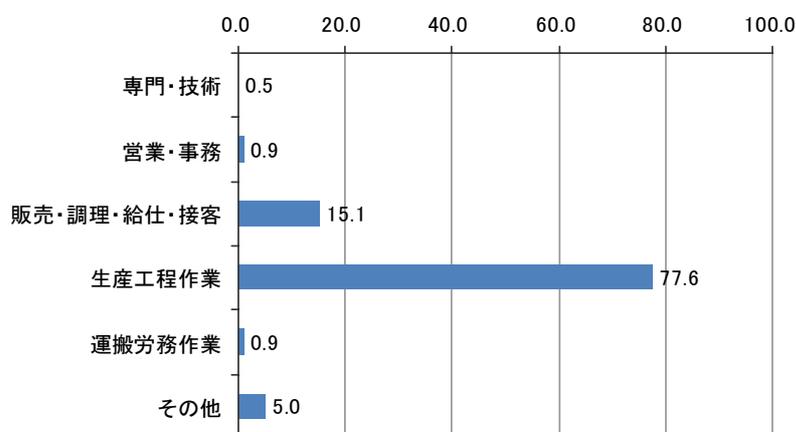
⁴⁴ 媒体に掲載されている求人広告には、派遣会社や請負会社から出されている場合と直接雇用する事業所から出されている場合の両方が含まれており、前者が相対的に多いので、回答結果を解釈する際注意が必要である。

第4-18図 入職経路 (N=224)



(6) 仕事の内容 (第4-19図) : 回答者の仕事内容を見ると、生産工程作業が77.6%で圧倒的に多く、次いで「販売・調理・給仕・接客」が15.1%等となっている。

第4-19図 仕事の内容 (N=219)

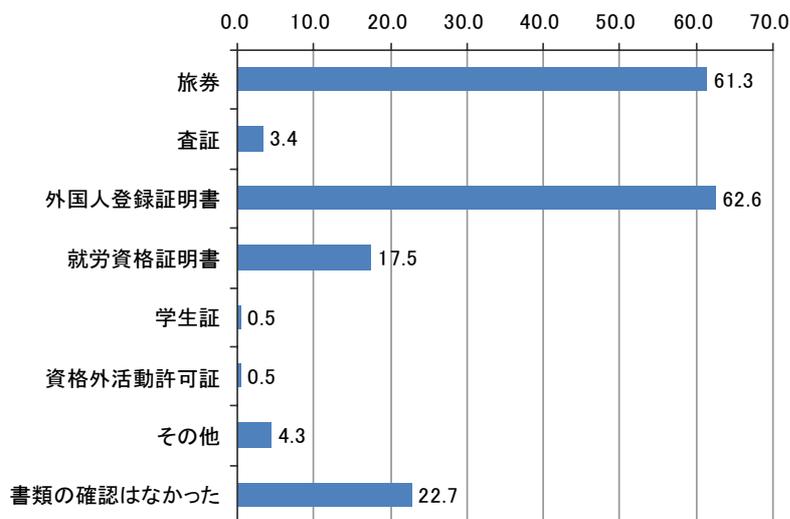


(7) 採用時の資格確認 (第4-20図) : 事業所が採用時に資格を確認するために、どのような書類等の提示を求めているのであろうか。雇い主に提示した書類を選択してもらった⁴⁵。回答結果を見ると、「外国人登録証明書」が62.6%で最も多く、以下、「旅券」が61.3%等となっている。一方、「書類の確認はなかった」という者が22.7%含まれていた⁴⁶。

⁴⁵ 調査票の設問では該当する選択肢を複数回答するよう求めたが、指示が適切でなかったことから一部の回答者は択一回答している可能性がある。

⁴⁶ 質問紙調査と同時に実施した集団聞き取り調査では、友人や知人の紹介で就業する場合、書類が確認されないことが多いとのコメントがあった。

第4-20図 資格の確認 (N=207)



(8) 採用時の導入研修 (第4-21図)、安全衛生教育 (第4-22図) : 企業は外国人労働者を採用した時に導入研修を実施しているのでしょうか。一般に、外国人労働者を対象とした研修は実施されていないことが多く、また、実施されていたとしても数時間以内の簡単なものが多いといわれている。アンケート回答者の場合、どうでしょうか。集計結果を見ると、導入研修を受けた者が64.5%、受けなかった者が35.5%となっている。研修を受けた者が受けた研修の期間を見ると、「1日 (数時間)」が有効回答者の30.4%、「2日～1週間未満」が24.3%となっている。外国人労働者が採用された時に研修を受けたとしても、短期間の研修であることがわかる。

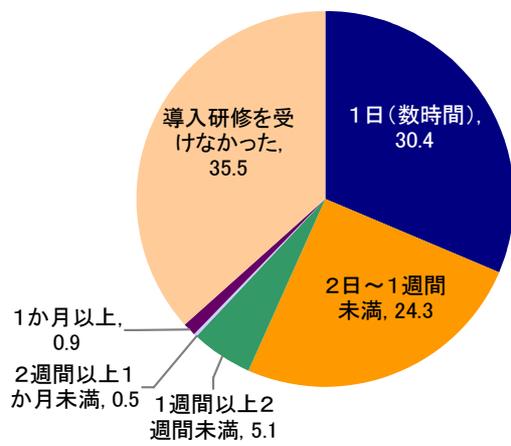
次に、安全衛生教育の実施状況と外国人労働者に理解可能なように実施されたかどうかをたずねてみた。集計結果を見ると、回答者のほぼすべてが安全衛生教育を受けたと回答している⁴⁷。しかし、安全衛生教育がどの程度のものであったかは質問紙調査では判断できないので、別に個人聞き取り調査で補完することにした。

(9) 労働時間 (第4-23図、第4-24図、第4-25図) : 既にふれたように、外国人労働者は残業や休日出勤を厭わない、日本人が嫌う夜勤を厭わないなどといわれていたことがある。しかし、デカセギ期から定住化が進むにつれて、そうした外国人労働者の行動にも変化したといわれている。そうした指摘が事実かどうか、確認してみた。

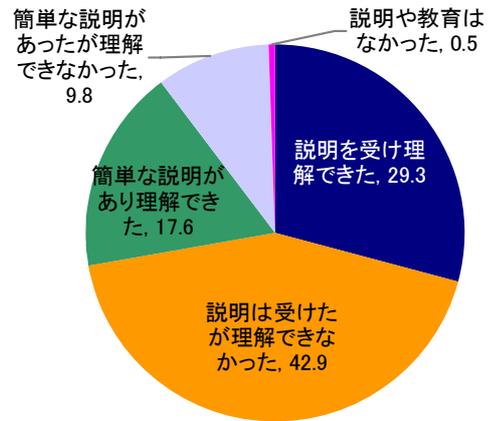
これらの図からわかるように、労働時間が長い者とそうでない者の二極化の傾向がうかがえる。

⁴⁷ 後で取り上げる個人聞き取り調査の結果では安全衛生教育を受けていない者の方が多い。質問紙調査では安全衛生教育の内容が十分に指示できなかった可能性がある。集団聞き取り調査でも、「〇〇の作業はけがをすることがあるから注意するように」という指示があった程度とのコメントがあった。また、後の個人聞き取り調査では事故後に安全衛生教育が徹底されたという事例があった。

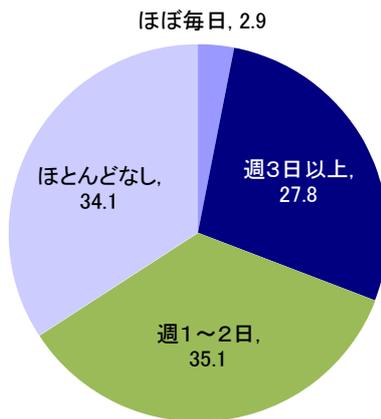
第4-21図 導入研修の状況 (N=214)



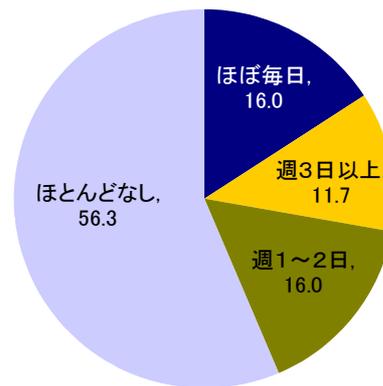
第4-22図 安全衛生教育の状況 (N=205)



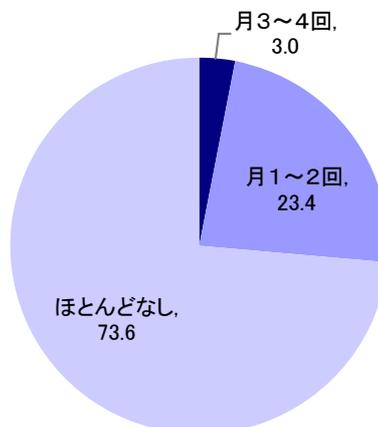
第4-23図 残業の頻度 (N=205)



第4-24図 夜勤の頻度 (N=213)

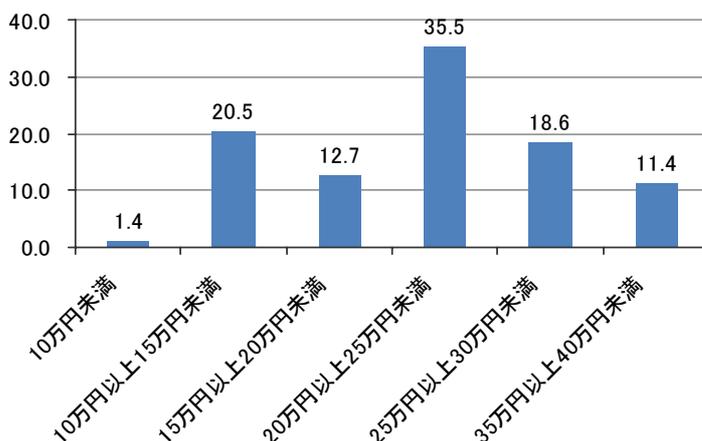


第4-25図 休日出勤の頻度 (N=201)



(10) 賃金（第4-26図）：調査対象者の賃金（2008年10月の税込み金額）を回答してもらった。回答結果を見ると、「20万円以上25万円未満」が35.5%で最も多く、以下、「10万円以上15万円未満」が20.5%、「25万円以上30万円未満」が18.6%等となっている。

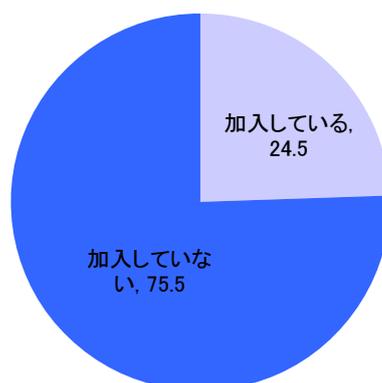
第4-26図 賃金額の分布（2008年10月の税込み金額、N=220）



(11) 雇用保険の加入状況（第4-27図）：アンケート回答者は雇用保険に加入しているのでしょうか。回答結果を見ると、雇用保険に加入しているという回答者は24.5%に過ぎない。

外国人労働者が間接雇用で就業していることの解釈は、1つには人材派遣会社や請負会社がマッチング機能を果たしてきたこと、住宅の貸与など日本での生活支援機能を果たしてきたこと、さらに、ある企業で雇用調整が行われても他の就労先に派遣することによってセーフティネット機能を果たしてきたことが考えられる。しかし、最近のように派遣先企業の相当数が生産調整を行うようになると、セーフティネット機能を果たすことが困難になる。公的なセーフティネットである雇用保険に加入していない外国人労働者が多いと、いったん失業すると生活を維持することが困難になることが予想される。

第4-27図 雇用保険の加入状況（N=220）



5 外国人労働者の失業行動

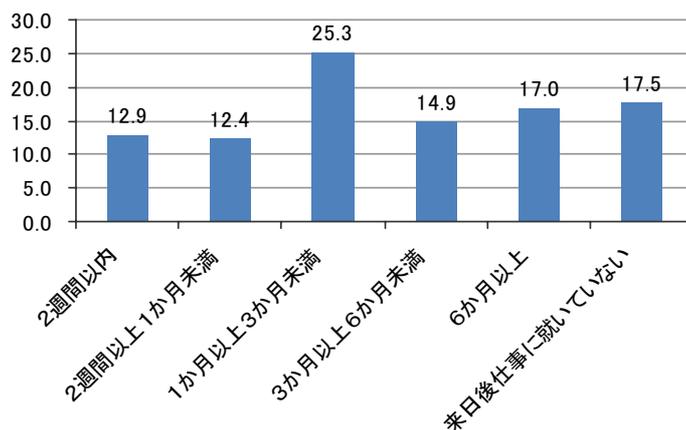
4では調査時点で就業中の対象者について働き方を整理した。この節では、調査時点で就業していないと回答した194人の者を取りあげてその失業行動を整理する。ただし、就業していない者の中には求職活動をしていない非労働力化している者も含まれているので、厳密に言えば失業者の分析とはいえないかもしれない。

以下の構成は、まず、対象者の失業期間をみる。既述のように、世界同時不況の影響と思われる生産調整と雇用調整は、遅くとも2008年第一四半期～第二四半期頃から始まっていたと思われる。この時点で雇用調整の対象になり失業し、その後就業できなかったとすれば、失業期間は6か月程度になる。また、雇用調整が本格化していく過程で仕事を失った外国人労働者はどれだけ増えていったのであろうか。さらに、彼ら（彼女ら）は失業する前にはどのような働き方をしてきて、どのような理由で失業したのであろうか。失業することによって収入が途絶えたとすれば、どのようにして生活を送っているのであろうか。そして、どのようにして求職活動を行い、どのような仕事を希望しているのか。こうした点について個人アンケート調査結果を見ていくことにする。

(1) 失業期間（第4-28図）：調査対象者の失業期間を見ると、「1か月以上3か月未満」が25.3%で最も多く、以下、「6か月以上」の17.0%、「3か月以上6か月未満」が14.9%等となっている。アンケート調査は2008年12月に実施したので、仕事に就いていない者のほぼ半数が2008年9月以降に失業したことになる。また、「3か月以上6か月未満」「6か月以上」の長期失業者が3割に達している。

ところで、「来日後仕事に就いていない」という回答が17.5%含まれている。「来日後一度も仕事に就いていない」と回答した者の相対度数はアンケート回答者全体の7.9%で、やや多い。そこで、「来日後一度も仕事に就いていない」と回答した者の属性を検討してみたところ、年齢が10歳代の者が65.6%、20歳代の者が31.3%と若年者がほとんどであった。質問紙の内容から通学のため未就業であったのかどうかはわからないが、若年未就業者が少なくない。

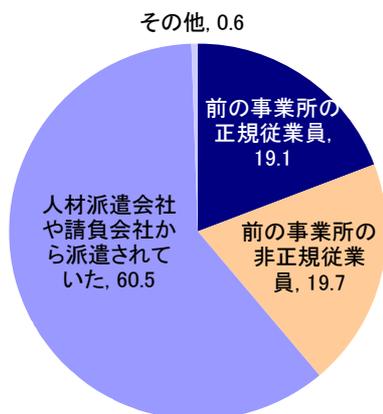
第4-28図 失業期間の分布 (N=194)



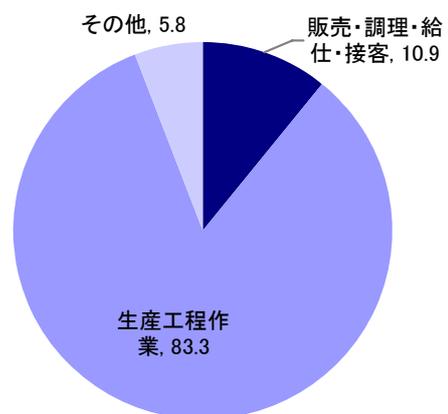
(2) 前職の概要 (第4-29図～第4-31図) : 次に、現在仕事に就いていない者の前職ではどのような働き方をしていたのか見ていく。

前職での就業形態を見ると、「人材派遣会社や請負会社に雇われて前の事業所に派遣されていた」という者が60.5%で最も多く、「前の事業所の非正規従業員」と「前の事業所の正規従業員」がほぼ同じ構成比であった。外国人労働者は間接雇用が多いといわれているが、このアンケートに回答した失業者については、4割が直接雇用、6割が間接雇用であった。

第4-29図 前職の就業形態 (N=157)



第4-30図 前職の職業 (N=156)



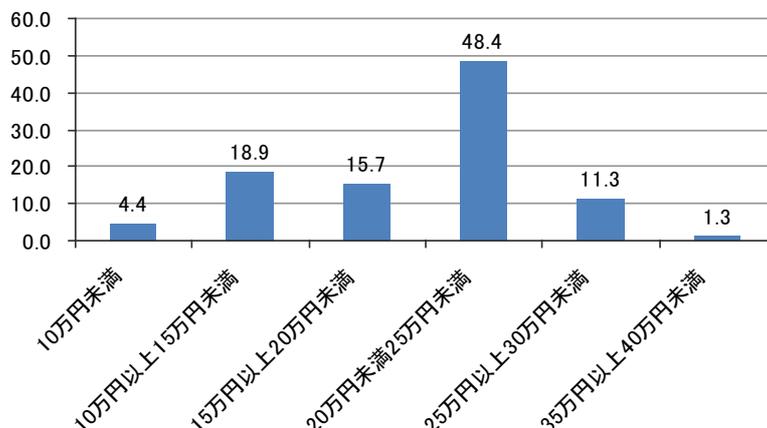
次に、前職で実際にどのような業種で仕事をしていたか見ると、全体の81.9%が「製造業」、18.1%が「その他サービス業」と回答している (N=160)。製造業の具体的な内訳の既述をしてもらったところ、自動車関連 (二輪を含む) と家電・電子部品関連であった⁴⁸。前職での職業をみると、「生産工程作業」が83.3%で最も多く、「販売・調理・給仕・接客」が10.9%、「その他」が5.8%となっている。

前職ではどれだけの収入を得ていたのか見ると、「20万円以上25万円未満」が48.4%、「10万円以上15万円未満」が18.9%、「15万円以上20万円未満」が15.7%等となっている。この賃金額の分布と現在就業中の回答者の賃金額の分布ともに「20万円以上25万円未満」に集中している⁴⁹。

⁴⁸ 具体的な業種を記述した者は48名で、このうち43名が自動車関連、5名が電器・電子部品関連であった。また、「その他サービス業」の具体的な業種について記述はなかった。

⁴⁹ アンケート調査への回答状況から業種や職種など属性が十分コントロールできないので、ここではこれ以上立ち入らない。

第4-31図 前職での賃金 (N=159)



前職では1か月にどれくらいの残業をしていた具体的に数値を記入してもらったところ、残業時間の平均値は5.7時間（標準偏差5.0）であった⁵⁰。これは、外国人労働者は長時間の残業も厭わないということから予想していた数値よりも少なかった。理由としては、契約満期または解雇を行う前に、残業時間や休日出勤の削減などが行われていたからではないかと思われる。

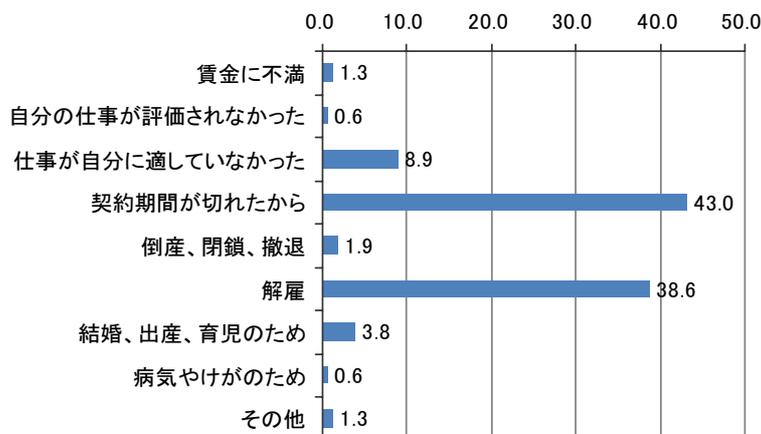
(3) 失業理由 (第4-32図) : アンケート回答者で失業している者はどのような理由で失業したのであろうか。アンケート回答結果を見ると、「契約期間が切れたから」が43.0%で最も多く、次いで「解雇されたから」が38.6%となっており、この2つの理由で失業理由全体の8割以上に達する⁵¹。そのほかの理由としては、「仕事が自分に適していなかったから」が8.9%でやや多いが、この理由を選んだ回答者の属性を見ると、若年者がほとんどである。

外国人労働者の多くが労働契約に期間に定めがあると考えられ、雇止めが4割程度あったと考えられる。また、解雇が行われた場合、やむを得ない事情があったかどうか、アンケート調査結果からはわからない。

⁵⁰ 数値を記入した者は45名と少なかった。

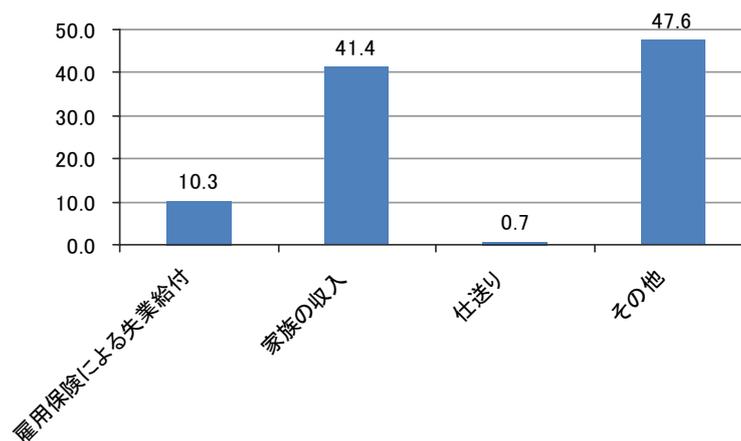
⁵¹ 回答者が「契約期間の満了」と「解雇」を厳密に区別しているかどうか、質問紙調査からは判断できないので、解釈には注意が必要である。

第4-32図 失業の理由 (N=158)



(4) 現在の生活 (第4-33図) : 失業した外国人労働者がどのようにして生活しているのか、複数回答してもらったところ、「家族の収入」が41.4%と「その他」が47.6%の2つで9割近くに達する。「その他」の内訳を見ると、「貯蓄のとりくずし」という記述が最も多く、他に「友人の支援 (借金)」「自動車を売った」という記述がみられた。「雇用保険による失業給付」は10.3%にとどまっており、現在就労しているという回答者で雇用保険加入者が25%であったことを合わせて考えると、雇用保険によるセーフティネットでカバーできる外国人労働者が少ないことが改めて確認できる。

第4-33図 現在の生活 (N=145)

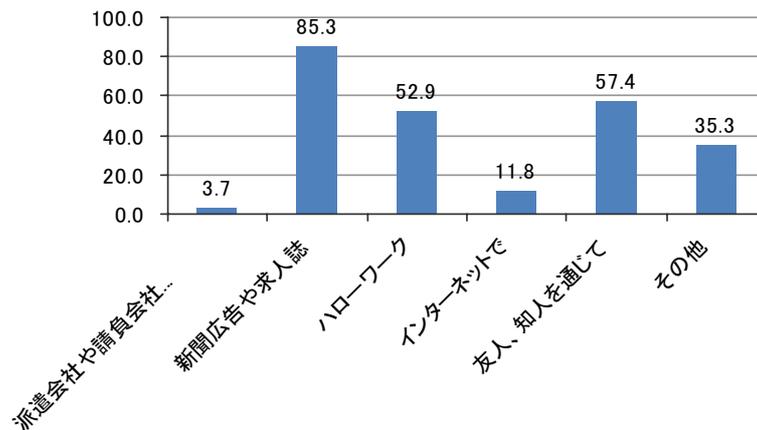


(5) 求職状況 (第4-34図) : このアンケート調査に回答した者のうちおよそ45%が仕事に就いていない。このうち、仕事を探しているのは78.8%の回答者であった⁵²。

⁵² 集団聞き取り調査で求職活動をしていない人を対象に求職活動をしない理由をたずねたところ、「帰国を予定しているから」(帰国して起業するを含む)、「出産・育児のため」、「病気療養のため」などのコメントがあったが、「就業をあきらめた」というコメントも少数ながらあった。

どのような方法で求職活動を行っているか複数回答でたずねたところ、「新聞広告や求人情報誌で仕事を探している」が85.3%で最も多く、以下、「友人、知人を通じて仕事を探している」が57.4%、「ハローワークで仕事を探している」が52.9%等となっている。「その他」の具体的内容としては、「携帯電話（のサイト）」、「企業に直接問い合わせる」「求人ポスター（張り紙）」などが挙げられていた。

第4-34図 求職方法（複数回答、N=136）

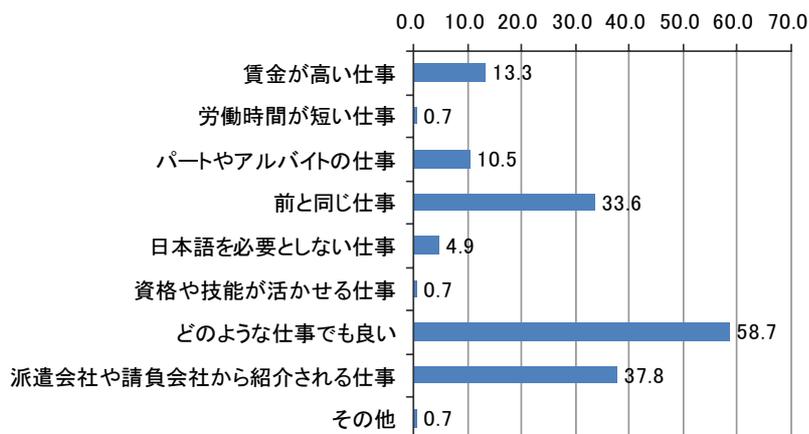


(6) 希望する仕事（第4-35図）：求職者がどのような仕事希望しているのか複数回答でたずねたところ、「どのような仕事でもかまわない」が58.7%で最も多く、以下「派遣会社や請負会社から派遣される仕事であればかまわない」が37.8%、「以前していた仕事と同じ内容の仕事」が33.6%等となっている。ここで、「派遣会社や請負会社」の仕事が多いが、質問紙調査と同時に実施した集合調査でこの理由をたずねたところ、「新聞や求人誌に掲載されている求人情報の多くが派遣会社や請負会社からの求人情報であるので、結果的に派遣会社や請負会社で働くことになるから」とのコメントが複数あった。

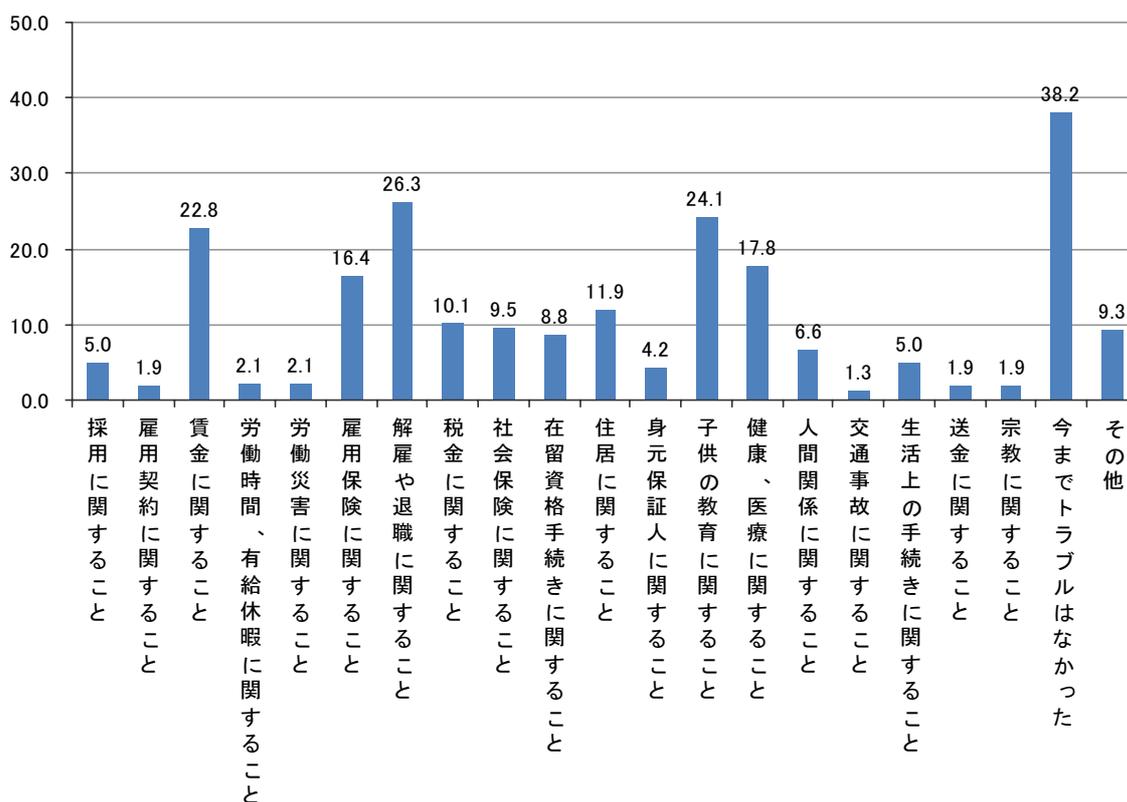
また、希望賃金額をたずねたところ、希望時給額の平均は1425円（標準偏差402.9）、希望月給額の平均は20万円（標準偏差51961）であった⁵³。

⁵³ ここでは希望賃金額を時給額と月給額のいずれか一方で回答を求めた。

第4-35図 希望する仕事（複数回答、N=143）



第4-36図 これまで経験した日本での労働および生活上のトラブル（複数回答、N=377）



6 日本における労働および生活上のトラブル（図3-36図）

アンケート回答者全員を対象に、これまでの日本での就労や生活でどのようなトラブルに遭遇したか複数回答形式でたずねた。

回答結果を見ると、「解雇や退職に関する事」の26.3%、「子供の教育に関する事」の24.1%、「賃金に関する事」の22.8%等を比較的多くの回答者が経験している。しかし、4割近くの回答者が「今までトラブルはなかった」と回答している。

外国人労働者がさまざまなトラブルを経験しつつ日本で就労したり日常生活を送る姿を想定していたので、これはやや意外な結果であった。しかし、第4章で見るように、トラブルを経験しなかったというのがアンケート調査回答者に限定されることではないようである⁵⁴。

7 質問紙調査結果のまとめ

ここまでの日系人を中心とした外国人労働者個人アンケート調査結果は以下のように整理できる。

(1) 回答者の平均像をまとめると、30歳代の男女で、中等教育を終えた3世、配偶者と子供が同居家族である。

(2) 滞日年数は10年以上で、来日理由は、日本の方が就業機会が多いからである。

(3) 日本語能力は仕事や日常生活で困らない会話能力、日本語の筆記能力はまったくできないかひらがな程度ならば書け、読解能力は日本語がまったく読めないかひらがな程度ならば理解できる。

(4) 現在は会社が準備した住宅に居住しているものが多く、公的保険に加入しているものは3割以下である。また、雇用保険に加入しているものも3割以下である。

(5) 現在の就業状態は、就業中のものが5割強である。就業形態は人材派遣会社や業務請負会社から派遣されて就業しているものと正規従業員として直接雇用されている者が多く、製造業の生産工程の仕事をしている。

(6) 回答者が把握していないこともあり就業先事業所の特性は明確でない。また、勤続年数も短期から長期まで分布に偏りが無い。しかし、1割以上の者が同じ職場に5年以上勤続している。

(7) 入職経路は新聞や求人情報誌経由が多く、人材派遣会社や請負会社からの派遣を合わせると7割以上になる。

(8) 採用時に旅券や外国人登録証明書を確認している企業が多いが、何も確認していない場合も2割あった。導入研修は行われていないか、行われていたとしても短期である。また、安全衛生教育については実施されている場合が多いものの、簡単に済ませているか、外国人理解可能なようになっていない場合が多い。

(9) 労働時間や休日出勤は巷間いわれているほど多くはない。これは景気後退期に調査を行ったことも関係している。しかし、夜勤（含む準夜勤）要員となっている場合もあった。賃金は20万円～25万円が多い。

(10) 現在仕事に就いていない者は45%、1～3か月失業している者が多いが、中には6か月以上仕事に就いていない長期失業者も2割近くいる。

⁵⁴ 次章で見るように、個人聞き取り調査でも多くの外国人労働者がこれまで日本での就労や生活でトラブルは特になかったと回答している。

(11) 失業者の6割は人材派遣会社や請負会社から製造業に派遣されて生産工程の仕事をしてきたが、契約期間切れや解雇されて失業している。現在は家族の収入や貯蓄のとりくずしによって生活している者が多い。求職活動は、新聞の求人広告や友人・知人を通じて情報収集したり、ハローワークで仕事を探したりしている。現在は仕事内容にこだわらないで求職活動をしているが、前職と同じ仕事内容や（結果的に）派遣の仕事を希望する者が多い。

(12) 外国人労働者がこれまで経験した日本での労働や生活上のトラブルは、解雇・退職に関する事、賃金に関する事、子弟の教育に関する事、健康・医療に関する事、雇用保険に関する事等が多い。しかし、多くの外国人労働者は大きなトラブルを経験していない。

第5章 外国人求職者に対する個人インタビュー調査結果

1 はじめに

前章では個人アンケート調査結果を通じて日系人労働者の就業行動と失業行動を整理した。ただ、アンケート調査で得られる情報は定型的なものに限定される。そこで、求職活動を行っている外国人労働者を対象に個人インタビュー調査を実施してアンケート調査結果を補完することとした。

2 調査の概要

個人インタビュー調査の要領は下記の通りである。

- (1) 地域：東海地域の外国人集住都市の外国人求職者（現在は失業状態にある者がほとんどである）。
- (2) 調査時期：2009年3月中旬の4日間。したがってアンケート調査結果とは時間的なズレがある。
- (3) 調査対象者の選定：ハローワークに就職相談に来所した外国人求職者。
- (4) インタビューの方法：インタビュー調査項目を印刷したポルトガル語の質問紙を用意し、これを元にポルトガル語・スペイン語通訳を介してインタビューを実施した。なお、対象者が日本語で会話ができる場合は日本語でインタビューした。インタビュー時間は1人30分～1時間程度。
- (5) 調査項目：調査の整合性を考慮してアンケート調査の質問項目に基づいて適宜質問を追加した（以基本項目は下記の通り）。

属性（性、年齢、最終学歴、未婚・既婚、同居者、末子年齢、在留資格、滞日年数と就労年数、日本語能力（会話、読解、筆記）、住居、健康保険の加入状況、これまで経験した就労・生活上のトラブル、就業・未就業状況、前職の雇用形態、業種、従業員規模（うち外国人割合）、勤続、入職経路、職種、在留資格確認、導入研修期間、安全衛生教育、残業時間、賃金、労災、雇用保険、失業者の失業期間、前職での雇用形態、業種、職種、賃金、失業の理由、残業、現在の生活資金、求職方法、希望する仕事内容、希望賃金。

なお、上記のアンケート調査項目と共通する内容の他に、日本国内での地域間移動の状況、帰国の頻度、日本語会話能力の理解度、前職での就業期間、どのように雇用契約を交わしたか、離職時の再就職支援の有無などを追加質問した。

3 インタビュー調査結果の概要

インタビュー調査結果の一部を第5-1表に整理した。この表から、以下のような点がわかる。

(1) 求職者の基本属性

外国人求職者の年齢は30歳代が中心として20歳代後半から40歳代前半まで広がっている。家族帯同者で、30歳代ということもあり、就学期前の末子が多い場合が多い。したがって、失業の深刻度が高いことが予想される。

(2) 日本語能力

会話能力は「仕事に困らない程度」とする者が多い。これは、指揮命令をほぼ理解することができることをではないので注意が必要である。仕事上の日本語による指揮命令の理解度を確認したところ、10%~70%と幅が広い。平均すると30~40%程度と思われる。また、日本語の筆記能力は、ひらがな・カタカナが書けるか、まったく書けないという者が多い。滞日年数が長くても日本語能力が低いことが少なくない。

人材派遣会社や業務請負会社から派遣され、ある程度の人数がまとまって仕事をする場合、通訳や日本語が理解できる者を最低1名付けることが求められることが多い。このことが日系人を中心とする外国人労働者の日本語能力が低くても日本で就労が可能にしたことは、これまでも指摘されてきている。しかし、人材派遣会社や請負会社から離れて個人で求職活動を行う場合、個人の日本語能力が問われることになり、日本語による指揮命令の理解度が低い外国人求職者の就業を困難にしていると考えられる。

(3) 日本滞在年数

日本での滞在年数は1年から19年まで広く分布しているが、平均すると10年程度である。男性の場合、日本滞在年数と日本での就労期間はほぼ一致するが、女性の場合、日本で出産・育児期を迎える場合が多いので、就労年数は男性よりも短い。

日本滞在年数と就労年数に差がある場合の多くは失業期間ではなく、帰国している期間である。帰国回数の平均は2、3回で年末（クリスマス）の期間に帰国し、1か月から3か月程度帰国している。ただ、家族も日本に居住している場合は、帰国回数は相対的に少ない。

(4) 健康保険の加入状況

健康保険は国民健康保険と保険未加入の者がほぼ同じ割合である。インタビューの対象者は現在求職中であるので、保険に加入している場合は家族の健康保険や国民健康保険に加入することになる。

しかし、前職で政府管掌保険に加入していた者が失業し、国民健康保険の手続きがわから

なかったり、失業中で経済的に保険料をおさめることができないという者が保険未加入の状態になっている事例があった（事例F、T）。

そのほか、保険未加入の理由については保険料負担が重いとのコメントがあった。

（５）就労や生活上のトラブルの経験

調査対象者は日本で働いたり生活したりする上でトラブルを経験していないとする者が多い（仕事が見つからないことが最大のトラブルと言う対象者が多かった）。

しかし、トラブルの経験がまったくないわけではなく、以下のようなトラブルの事例があった。

①採用に関すること

外国人であることを理由に面接をしてもらえないことが多い。中には日本語で履歴書を作成するなど日本語能力が高く、仕事上の資格を保有している者も面接を受けることができないとコメントしている（事例O）。

また、雇用契約の内容について質問したが、明確に記憶していない者が多かった。

②賃金に関すること

残業の割増金が支払われない時期があった（事例Q）。

配偶者が勤務する人材派遣会社で従業員の賃金の一部を経営者家族が着服していた（事例R）。

賃金の一部が住居費として差し引かれていたが、それがアパートの所有者に支払われていなかった（事例T）。

③労働災害に関すること

仕事中に火傷を負い、医療費は会社側が負担したが、仕事ができなかった期間の補償がなかった（事例J）。

また、インタビュー対象者が以前勤務していた職場では安全衛生教育が行われていなかったが、指の切断事故があった後に安全衛生教育が行われるようになった（事例N）。インタビュー対象者のコメントによれば、外国人労働者が作業中に事故に遭うことは珍しくないとのことである。

④雇用保険加入に関すること

事業主に雇用保険への加入を申し出たところ、「会社にとってもコストがかかるし、労働者本人にとっても手取り賃金が減る」との理由で加入を認められなかった（事例J、事例R）。

インタビュー対象者の家族（父親）が事業主に雇用保険の加入を何度か申し出たが、認められなかった。父親の年齢が高いため、雇用保険のことで解雇されることになると就職先が見つからないので、我慢している（事例P）

⑤社会保険に関すること

既にふれたように、国民健康保険の手続きがわからなかったり、保険料をおさめることが

できないので保険未加入の状態になっている事例があった（事例F、T）。

⑥住居に関すること

依然として外国人であることを理由にアパートへの入居が拒否されることがある。これは調査対象者の外国人労働者も経験していることである。しかし、失業中で賃貸料が支払えないために入居を拒否されることもある（事例L）。

また、前職で入居したアパートの保証人が前の会社の社長であったため、解雇後に転居しなければならないという場合もあった（事例T）

⑦解雇や退職に関すること

会社が離職票を出してくれないが、会社から借金をしているので請求しにくい（事例I）。

（6）失業の理由および失業期間

失業の理由は、自発的失業によるものは少なく、解雇などによる非自発的なものが多い。自発的な失業の理由としては、賃金額への不満（事例A）、賃金引き下げに不満があった（事例D）、出産・育児のため（事例E、K、M、R）、転居のため（事例M）。

失業理由を見ると、製造業の雇用調整の影響でブラジル人学校の生徒数が減少、学校が閉校したことによる失業（事例H）、研修生・技能実習生の受け入れ中止によって通訳・翻訳の仕事をしていた派遣社員が失業したケースもあった（事例I）。

失業期間は1週間から4か月まで分布しており、特定の傾向はない。出産・育児のために非労働力化していた外国人女性が求職活動することで労働市場に参入した事例があった（事例E、M、R）。

（7）職歴

外国人の求職者は自動車関連の工場で働いていた職歴を持つものが多い。これは調査地域の産業構造と外国人労働者の就業構造によるものと考えられる。それ以外の職歴では紡績、造船、教育関連、電器・電子機器製造、化粧品製造などの作業に就いていた事例があった。仕事内容は、男性は製造ライン、女性は製造ラインの他に検査、計量などである。

一部にはブラジル人学校や通訳・翻訳（在留資格は人文知識・国際業務）として就業していたものも含まれている。

（8）在留資格の確認

入職時に企業はパスポート、外国人登録証明書を確認している。そのほか、自動車運転免許証や自動車保険の確認を行っている場合もあるが、例外的である（事例N）。

（9）導入研修と安全衛生教育

導入研修や安全衛生教育は多くの者が受けていない。導入研修が行われている場合もごく

簡単なものである。安全衛生教育が行われている企業は、大企業やその関連企業である場合が多い。

しかし、事故を契機に安全衛生教育を行うようになった事例もあった（事例N）。

（10）離職時の再就職支援

対象者が離職時に再就職支援を受けた事例はほとんどなかった。例外的に企業が支援の申し出を行った事例があったが、本人が支援を辞退したので支援の内容はわからない。

4 個人聞き取り調査による外国人労働者の雇用・失業のまとめ

この章では、第4章のアンケート調査結果を補完するために実施した個人聞き取り調査結果を整理した。いくつかの点でアンケート調査結果と同じ傾向である点と、追加的な情報をいくつか得ることができた。新たに付け加えられた情報としては以下のような点があげられる。

（1）日本語能力については、仕事上で困らない会話能力があるという者が多い。しかし、日本語による指揮命令の理解度は10～70%と幅が広く、平均すると日本語による指揮命令の理解度は50%以下というものが多い。日本語の読み書きはひらがな・カタカナがわかるという者が多い。

（2）住宅については、県営住宅や市営住宅に居住しているものもいるが、自分で賃貸アパートを探して居住しているものが多い。勤務先企業関係者が入居の際の保証人になっている場合、その企業を辞めたときに転居することもある。人材派遣会社や請負会社や用意した宿舍やアパートに居住して退去を迫られた事例は今回の対象者には含まれていなかった。

（3）雇用保険に加入している外国人労働者は相対的に少ない。外国人労働者本人が事業主に対して雇用保険加入を求めたが認められなかった事例もある。

（4）企業は外国人労働者を採用するとき、旅券や外国人登録証明書を確認している。調査協力者の外国人労働者には前職で資格確認が何もなかったという者はいなかった。

（5）導入研修や安全衛生教育を受けた外国人労働者は少ない。これは間接雇用の外国人労働者について従来から指摘されたことである。能力開発や教育訓練の機会もほとんどないが、個人で資格を取得したり、講習を受けたりしている外国人労働者もいる。こうした外国人労働者であっても失業後の就労には結びついていない。

（6）外国人労働者が失業直前に受け取った賃金は以前に比べて減少傾向にある。40万円以上の賃金を受け取っていた者が失業前には20万円以下まで減少した事例があった。賃金が半減した理由は、生産調整によって労働時間が減少したためである。

（7）賃金の減少は送金額の減少につながる。国の家族に仕送りをしている外国人労働者の平均仕送り額は5万円程度であるが、失業前は月10万円の仕送りを行っていた外国人労働者

もいる。しかし、失業したことによって仕送りができなくなった例があった。

(8) 失業の原因は備止めや解雇が多い。雇用契約の期間が3か月契約の繰り返しあったのが失業前には1か月契約になり、結局解雇されたという例もあった。なお、解雇予告は解雇の1か月以上前に行われている。前の勤務先企業による再就職のための支援は、ほとんどの場合何も行われていない。

(9) 現在は同居家族の収入、貯蓄のとりくずし、雇用保険で生活している者が多い。聞き取り調査の実施場所がハローワーク周辺であったこともあり、求職活動はハローワークで仕事を探しているものが多い。新聞の求人広告や情報誌は広告の数が減少したこともあってウエイトは低くなっている。

(10) 仕事内容や賃金額にこだわらないで仕事をさがしているという外国人労働者が多いが、実際に採用に結びついた例は少ない。応募者が外国人労働者であることがわかると採用担当との面接も受けられないというコメントもあった。

(11) 日本ではこれまで労働や生活上で大きなトラブルを経験していないという外国人労働者が多い。しかし、賃金に関すること、作業時のけがなど、本人が当事者でなくても周囲にはトラブルに遭遇している外国人労働者がいる。

(12) 自治体、労働組合、NPOなどの支援団体からの支援を受けている外国人労働者は少なかった。また、自治体がどのような就労支援・生活支援を行っているか情報がないという外国人労働者が半分近くいる。生活保護制度を知っている労働者は皆無であった。

第5-1表 個人インタビュー調査の概要

個人 ケー ス番 号	①属性(特に 記述がない場 合は日系ブラ ジル人)	②滞日年数、 就労年数	③日本語能力 (会話、筆記、 読解)	④社会保険加 入状況	⑤日本でのト ラブル経験	⑥失業理由、 失業期間、	⑦前職の就労 形態、仕事内 容	⑧就職時の書 類確認、導入 研修、安全衛 生教育、再就 職支援	⑨雇用保険加 入状況	⑩求職状況、 希望する仕事 など。	⑪その他
A	20歳代女性、 配偶者・子供 (1歳)	滞日年数7 年、就労期間 3年	仕事で困らな い程度の会話 能力、ひらが なが書ける、 漢字を少し書 ける。	国民健康保険	なし	賃金額に不満 で自己都合退 職。失業期間 は1週間。	派遣会社から の派遣社員。 自動車関連部 品製造の検査 業務。	入社時に外国 人登録証明書 を確認。導入 研修、安全衛 生教育、再就 職支援なし。	未加入。	ファストフード のアルバイト の仕事が決ま る。仕事に慣 れたら週5~6 日就業希望。	
B	30歳代男性、 恋人と同居	滞日年数12 年、うち10年 就労。	仕事で困らな い程度の会話 能力、日本語 の読み書きは できない。	未加入	—	—	—	—	—	—	就職相談の順 番により、イン タビュー中 断、対象者が 帰宅し終了。
C	40歳代男性、 配偶者と子供 (末子3歳)と 同居。	滞日年数19 年、うち18年 就労。	仕事で困らな い程度の会話 能力、ひらが な・カタカナ の読み書きが 可能。	国民健康保険 に加入。	なし。	失業期間は約 1か月。2月末 に契約期間切 れ。	派遣会社の派 遣社員として オートバイ部 品の焼き入れ 作業。	パスポート、 外国人登録証 明書を確認。1 週間程度の導 入研修はあっ たが、安全衛 生教育は簡単 なもの。再就 職支援なし、 自分でハロー ワークへ。	雇用保険加 入。現在の生 活は失業手当 と支援団体 による援助。	正社員、賃金 額は25万円 程度。通勤時 間が短い仕事 で、長期間続 けられる仕事 を希望。求職 活動後なかな か良い仕事 がないので、今 は条件なしで 職探し。	

第5-1表 個人インタビュー調査の概要(続き)

番号	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪
D	30歳女性、配偶者と子供(末子6歳)で生活。現在の住居は会社が用意。	日本滞在1年、就労期間は6か月。	仕事で困らない程度の会話能力はあるが読み書きはまったくできない。	未加入。	なし。	賃金引き下げの申し出があったので自分から退社。	派遣社員として自動車部品のプレス作業。	パスポート、外国人登録証明書を確認。導入研修はなかったが、くわしい安全衛生教育があり、理解できた(通訳によるポルトガル語)。	雇用保険未加入。現在の生活は友人による支援。	仕事内容や賃金額にこだわらず求職しているが見つからない。ブラジルで介護の仕事をしていたので、介護の仕事も考える。	
E	28歳女性(大卒)、同居家族は配偶者と子供(末子1歳)	滞日年数6年、うち就労は4年(出産育児のため)	仕事で困らない程度の日本語会話能力、ひらがな・カタカナの読み書きが可能。	国民健康保険に加入。	なし。	出産育児のため前職を辞めた。	—	パスポート、外国人登録証明書を確認。離職時の就労支援なし。	雇用保険に加入していたので、失業給付で生活。	正社員の仕事、賃金は14万円程度を希望。子供が小さいので、地位金時間が短いこと、作業環境がよいこと、長期間でできる仕事、技能・資格を活かせることを希望。	

注:表頭の丸数値は前ページの表頭の項目と同じ。次ページ以降の表も同じ。

第5-1表 個人インタビュー調査の概要(続き)

番号	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪
F	40歳代男性、同居家族は配偶者と子供(末子2歳)	滞日年数は16年、就労年数も16年。	仕事に困らない程度の会話能力、少しの漢字の読み書きが可能。	会社の保険に加入していたが、失業。国民健康保険には加入していない。	なし。	失業期間は約1か月(2月に解雇)。	派遣会社社員として自動車関連部品のプレス加工のオペレータの仕事をしていました。賃金は30万円以上。	入社時にパスポート、外国人登録証明書を確保。導入研修はあったが、安全衛生教育はなかった。再就職支援なし。	雇用保険に加入していたので、現在は失業給付と貯蓄のとりぐずしで生活。	希望する仕事は正社員、残業が多い仕事、作業環境がよい仕事、これまでと同じ内容の仕事、電気関係の仕事であれば帰国後も技能を活かせる。賃金は30万円希望。	
G	30歳代男性、同居家族は配偶者と子供(末子1歳)	滞日年数12年、就労年数も同じ。	仕事で困らない程度の会話能力、ひらがな・カタカナの読み書き可能。	国民健康保険に加入。	なし。	失業期間1か月。前に勤務していた派遣会社が廃業を決定、解雇に。	香川県(紡績会社)→岐阜県→浜松に。前職はオートバイ部品の組立作業。	前社ではパスポート、外国人登録証明書を確保。導入研修はなかったが、くわしい安全衛生教育あり、理解可。	雇用保険に加入。現在は失業給付で生活。前の会社では外国人労働者も雇用保険に加入。	仕事内容にはこだわらないで求職。希望賃金は25万円。	
H	30歳代女性、どう配偶者と子供(末子13歳)	滞日年数10年、うち8年就労。	仕事で困らない程度の会話能力はあるが、日本語の読み書きはできない。	国民健康保険に加入。以前は配偶者の扶養家族、配偶者も失業し国保に加入。	なし。	失業期間は約3か月。	直接雇用されていたブラジル人学校の生徒減少、閉校したことから失業。	月平均15万円以上の収入が閉校直前には10万円以下に。再就職支援なし。	雇用保険未加入。現在の生活は配偶者の失業給付で。	仕事内容にこだわらずに求職、仕事が見つからない。希望時給は900円。	前職での書類確認についてコメントなし。

第5-1表 個人インタビュー調査の概要(続き)

番号	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪
I	30 歳代男性 (インドネシア、在留資格は人文知識・国際業務)、同居家族は配偶者(家族滞在)、子供(1歳)	滞日年数8年、就労年数は4年。	日本語は2～3級くらい。	国民健康保険に加入しているが、失業で支払い猶予。	—	失業期間は1か月。	日本語学校から大学卒業。人材派遣会社で翻訳・通訳等の仕事。主な仕事はインドネシア人研修生・技能実習生を受け入れている会社での通訳・翻訳、教育など。派遣先が研修生受入中止に伴い解雇。	前社では旅券と査証を確認。平均賃金額は22～23万円。解雇時の就労支援なし。会社側は「日本語ができるから支援は必要ないだろう」。	—	職種にこだわらないで仕事を探しており、面接を数回受けたが就職できない。	派遣会社が離職票を出してくれないが、会社から借金(約4万円)があるので、強くいえない。これまで経験したトラブル、雇用保険加入についてはコメントなし。
J	40 歳代男性(2世)、単身で滞日	滞日年数は4年、就労年数は3.5年。	仕事で困らない程度の会話能力だが、日本語の読み書きはできない。	健康保険へは加入していない。	雇用保険(事業主に雇用保険加入を求めたが認められなかった)、仕事による傷病(casting 作業で火傷、医療費は会社が負担したが休職中に賃金なし)。	失業期間は4か月。派遣会社から自動車部品工場に派遣されていたが生産量減少により11月に雇い止め。	これまでの職歴は casting、旋盤、組立、仕上げ、検査など。	前社採用時に旅券、外国人登録証明書を確認。導入研修や安全衛生教育なし(「危険」の指示だけ)。前社の平均賃金は約24万円。再就職支援なし。	現在は短期のアルバイトをして生活。	職種にこだわらず求職、日本語能力がカベ。希望賃金は15～20万円。この日も2つの仕事を紹介されたが、面接を受けても採用にならない	ブラジルの家族に約5万円送金。帰国しても仕事がないので、ブラジル帰国は考えていない。

第5-1表 個人インタビュー調査の概要(続き)

番号	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪
K	20歳代女性。同居家族は配偶者(4月に出産予定)。	滞日4年、就労年数は3年。	日本語はまったくできない。	配偶者の社会保険。	トラブルなし。	出産のため1月から仕事をしていない。	派遣会社社員として検査の仕事に従事。	前の派遣会社ではパスポート、外国人登録証明書を確認。約2週間の導入研修、くわしい安全衛生教育あり(通訳が翻訳)	現在は配偶者の収入で生活。	—	出産後も同じ人材派遣会社で働きたいが、雇ってもらえるかどうかわからない。
L	20歳代男性(フィリピン人)同居家族は配偶者、子供(末子7歳)、母親、従姉妹の計7人)	滞日年数8年、就労年数8年。	日本語会話能力は仕事に困らない程度(理解度は10~20%)、読み書きはまったくできない。	保険未加入。	子供の教育、医療費の支払いでトラブルを経験した。	失業期間2か月(派遣社員として仕事をしていましたが、生産量減少により1月に解雇)。	自動車、パチンコ台等のガラス切り出しの仕事。	前社ではパスポート、外国人登録証明書を確認。導入研修は1日、安全衛生教育はなし。	雇用保険未加入。現在の仕事は同居親族の収入。	仕事内容にこだわらずに求職。	住宅が見つからず困っている。
M	20歳代女性(日系ペルー人)。同居家族は配偶者と子供(1歳)。県営住宅に居住。	滞日年数7年、うち就労年数は5年(出産育児のため)。	日本語能力は仕事で困らない程度の会話能力(理解度50%)、ひらがな・カタカナの読み書き可能。	国民健康保険に加入。	トラブルなし。	出産・育児のために仕事をしなかったが、子供の保育園入園に伴い求職。	派遣社員として化粧品の充填作業、検査、出産のため求職。県営住宅入居が決まり、通勤できなくなったので退職。退職前の賃金は約13万円。	前社ではパスポート、外国人登録証明書を確認。導入研修なし、簡単な安全衛生教育あり。退職時会社から支援の申し出があったが、断った。	雇用保険未加入。現在は配偶者の収入で生活しているが、配偶者も就業日数が減少(週4日勤務)したので家計の足しにするために求職。	子供が小さいので短時間勤務を希望、通勤時間も短い方がよい。希望賃金は10~14万円。	

第5-1表 個人インタビュー調査の概要(続き)

番号	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪
N	40 歳代男性 (日系ペルー人)、単身で生活。	滞日年数5年、就労年数5年。	仕事上困らない程度の会話能力(理解度50%)、ひらがな・カタカナの読み書きが可能。	未加入。	仕事が見つからないことが最大のトラブル。	2か月前、解雇により失業。	前職は派遣社員、仕事内容は自動車部品関連のNC旋盤。導入研修や安全衛生教育なし(その後実施)。平均賃金は27~28万円。	パスポート、外国人登録証明書の確認(ほかに運転免許証、自動車の保険証書)	雇用保険に加入、現在は失業給付で生活。	仕事内容にこだわらずに求職。希望賃金は20万円程度(国の家族に10万円程度送金していたのでこの位必要)。	前社では当初安全衛生教育はなかったが、外国人同僚が指切断了たことを契機に安全衛生教育を実施。この件の医療費は会社が負担したが、事故の届け出はなかったらしい。
O	50 歳代男性 (日系ペルー人)、単身。	滞日年数は10年、就労年数も同じ。	日本での仕事・生活に支障がない程度の日本語能力、簡単な漢字の読み書きも可能。	国民健康保険に加入。	日本語能力が高く、資格・経験があるにも関わらず、外国人であることで面接してもらえない。	派遣社員として働いていたが、生産調整により2か月前に解雇。	前職では派遣社員で溶接の仕事。導入研修、安全衛生教育などなし。賃金は40万円位(残業を含む)のこともあったが、解雇前は17~18万円に減少。	旅券、外国人登録証明書を確認。	雇用保険の失業給付で生活。	希望賃金は30万円程度だったが、現在は贅沢を言える状況ではない。勤務地もどこでも良い。造船を含め経験や資格を生かせる仕事に応募したが採用されない。	自作の日本語履歴書、職務経歴書、アーク溶接、講習修了書など持参。永住権を取得したいが、失業によって税金未納期間があるので難しいと思う。

第5-1表 個人インタビュー調査の概要(続き)

番号	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪
P	20歳代女性 (日系ペルー人)、同居家族は両親、兄弟。家族では父親だけが就労。	滞日年数は6年、就労年数も同じ。	仕事で困らない程度の会話能力、漢字の読み書きも少しできる。	国民健康保険に加入。	住居を探すことに苦労、日本語能力で採用制限されること。	2008年12月末に解雇。	派遣社員として検査の仕事。導入研修、安全衛生教育などはなし。平均賃金は約13万円。	採用時にパスポート、外国人登録証明書を確認。	雇用保険の失業給付、家族の収入で生活。	希望職種はない。希望賃金は15万円程度。	父親が事業主に雇用保険加入を申し出たが、認められなかった。父親は年齢が高いため、雇用保険のことで解雇されると就職先がないので我慢。16歳で来日したので学校に通えなかった。仕事をしながら勉強するのは難しい。
Q	30歳代男性、同居家族は配偶者。市営住宅に居住。	滞日年数は4年、就労年数も同じ。	仕事に支障がない程度の日本語会話能力(理解度は60～70%)、漢字が少し読み書きできる。	保険には未加入。	特に困ったことはない。あえていえば仕事が見つからないこと。	2月に解雇。	派遣社員として自動車部品工場でNC旋盤の仕事を1.5年続けたが、解雇。導入研修はなかったが、簡単な安全衛生教育があった。	パスポートと外国人登録証明書を確認。平日残業時間は3時間程度、休日出勤手当を含め40～45万円程度の賃金。	雇用保険の失業給付で生活。	希望する仕事は特はない。希望賃金は20～25万円程度。	小牧→各務原→浜松で仕事。前の職場で残業割増金が支払われなかった期間があったことが問題になり、その後支払われるようになった。

第5-1表 個人インタビュー調査の概要(続き)

番号	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪
R	40歳代女性、同居家族は配偶者と子供(末子は1歳)。来日以来同じ地域に居住。	滞日年数は9年、就労年数は5年。	仕事に困らない程度の会話能力(理解度は30%)、ひらがな・カタカナの読み書き可能。	国民健康保険。	外国人であることで就職の面接に至らなかったこと、雇用保険加入のトラブル、社会保険のトラブル。	出産・育児のために2年前に退職(妊娠中に子供に影響があると困るから退職するように事業主からいわれた)。	派遣社員として検査、バリ取り、ネジの計量作業。	パスポート、外国人登録証明書を確認。導入研修、安全衛生教育なし。退職時の賃金は10万円以下。	貯蓄の取り崩しで生活。	希望職種はなく、14万円程度の賃金を希望。	配偶者勤務の派遣会社で従業員の賃金の一部を経営者家族が着服。雇用保険加入を要求、認められなかった。配偶者も解雇で失業。
S	40歳代女性、同居家族は子供(末子7歳)。	滞日年数17年、うち就労年数15年。	仕事に困らない程度の日本語会話能力(理解度は30%)、ひらがな・カタカナを少し読み書きできる。	国民健康保険。	以前勤務していた会社で雇用保険に加入したかったが雇用主が認めなかった。	2008年末に解雇。	派遣社員として自動車関連部品の組み立て作業、それ以前は清掃作業。	パスポートと外国人登録証明書を確認の上、書面で雇用契約。導入研修、安全衛生教育は書面を読む程度。	雇用保険の休業給付。	どんな仕事でもよいが、短時間勤務の仕事を希望、希望賃金は14万円程度。	これまで3カ所に居住(いずれも電車で1時間圏内)。
T	30歳代男性、配偶者(2世)と子供は帰国中(以前は同居)。前勤務先社長が保証人のアパートに居住、転居したい。	滞日年数8年、就労年数も同じ。	仕事上支障がない日本語会話能力、ひらがな・カタカナの読み書きが可能。	前の会社の保険(政府管掌?)に加入していたが、解雇されたので今は未加入(国保の保険料が払えない)。	給料から引かれていたアパート代がアパート所有者に支払われず事業主が着服していた。	2009年1月に解雇。	派遣社員として勤務。自動車の組立、デジタルカメラの組立、造船所の仕事を経験。	前の会社ではパスポート、外国人登録証明書を確認。3か月契約の繰り返し、2008年11月以降は1か月契約。	現在は貯金の取り崩しで生活。	どのような仕事でもよいが、25万円程度の賃金を希望。	四国と東海(当地)の2カ所に居住。帰国予定なし(帰国しても仕事がない)。妻子も当分ブラジルで生活の予定。

第6章 外国人労働者に対する就労支援と生活支援

1 はじめに

前々章および前章では、アンケート調査結果と個人聞き取り調査結果に基づいて、日系人を中心とした外国人労働者の就業行動と失業行動について整理した。

多くの外国人労働者の就業や生活が人材派遣会社や業務請負会社によって支えられ、それが私的な安全網として機能していたこともあって、調査対象の外国人労働者は来日後、働いたり生活したりする上で大きなトラブルを経験していない。しかし、数は少ないものの、賃金に関すること、作業時のけがなど、本人や周囲にはトラブルに遭遇している外国人労働者もいる。また、導入研修や安全衛生教育を受けた者、雇用保険に加入している者も少ない。2008年後半以降の景気後退によって多くの外国人労働者が傭止めや解雇されたが、解雇に際して企業から再就職支援を受けた者もほとんどない。

仕事を失った外国人労働者は雇用保険に加入していれば失業等手当で、加入していない場合には家族の収入、貯蓄のとりくずし、支援団体からの支援によって生活している者が多い。彼(女)等は仕事内容や賃金額にこだわらないで仕事をさがしているものの、実際に採用に結びついた例は少ない。そのため、外国人労働者がいったん失業してしまうと、失業期間が長期化し、生活がおくれなくなる可能性が高い。

このように、外国人労働者の就労や生活を支えてきた私的な安全網が機能しなくなったので、別の安全網が必要になる。第5章および第6章では、外国人労働者に対する就労支援と生活支援の状況を整理する。支援を行う主体として地方自治体、労働組合、NPO・NGO、ボランティア、教会を取り上げた。

2 確認したかったこと

これまで外国人労働者の失業に関する調査研究は比較的希薄であった。その理由としては、第一に、研究者の関心が外国人労働者の受入国社会への定着に注がれていたこと。第二に、日本の状況を考えた場合、景気循環に比較的敏感に反応する製造業には日系人や日本人配偶者などごく限られた外国人労働者しか就業が認められていないこと。第三に、製造業分野の外国人労働者の就業が人材派遣や業務請負の就業形態をとる間接雇用が中心であること。第四に、1990年代の長期不況—いわゆる「失われた10年」—にも外国人労働者は増加し続けたが、この期間は自動車や電器・電子部品など輸出産業が雇用を下支えしたことに加え、製品の技術革新が進み、携帯電話など新製品が多く登場し、生産工程のアウトソーシングが進んだことで増加する外国人の労働力供給と労働力需要は今日ほど大きく乖離しなかった。第五に、自動車関連や電器・電子関連だけではなく、建材、総菜や弁当製造などの食品製造分野をはじめ幅広い分野で間接雇用が増加しており、その活用機会が多く存在していたこと。第六に製造業現場への人材派遣が認められたことで業務請負だけではなく人材派遣の形態でも

外国人労働者を活用することができるようになったこと。こうした要因が外国人労働者の雇用を拡大してきた。

ところが、世界同時不況によって輸出依存で業績を伸ばしてきた自動車関連製造業や電器・電子機器製造業では生産調整を行い、生産の派生需要である労働力も調整される。これらの業種では多くの外国人労働者が就労していたので、雇用調整によって彼らの多くが就労の機会を失った。これまでは業務請負会社や人材派遣会社が他の仕事を探すことによって外国人労働者の雇用の安全網が機能してきた。しかし、今回の景気後退では安全網でカバーできる規模を超えた外国人労働者が失業した。

このような状況下において、外国人労働者の就労や生活を支援する社会的システムにはどのようなものがあり、どのように機能しているのか、地方自治体、労働組合、NPO、NGO、ボランティア、教会を聞き取り調査にもとづいて、外国人労働者の支援の事例を見ていくことにする。

なお、聞き取り調査を実施した時期が景気後退によって失業者が急増した時期で、支援活動の多くが住居を失った外国人の支援、生活費を賄えない外国人への支援などに傾注していたので、必ずしも支援活動の全容を把握していない。また、以下の記述は聞き取り調査でのコメントに基づいており、それ故、聞き取り調査に対応した個人や組織の考えに基づいた部分が含まれている。

3 地方自治体による外国人労働者支援

外国人労働者は全国一様に居住しているわけではなく、地域間で分布が異なる。第2章で見たように、都道府県別の外国人労働者数の分布は、関東、東海、近畿地方に多く分布しているが、さらに職種別に見ると、東京都では生産工程・労務作業者の構成比は相対的に低く、専門的・技術的職業、サービス職業従事者などの構成比が相対的に高いが、群馬県や静岡県、愛知県などでは生産工程・労務作業者の構成比が相対的に高い。このように外国人の数の分布が地域間で異なり、属性別の分布にも地域間での違いがあることは、自治体の対応の違いにもつながっている。外国人集住地域とそれ以外の地域、さらに外国人集住地域間でも対応が異なっているし、外国人が集住していない地域でも製造業企業の進出によって外国人が急増している地域がある。

以下では、外国人支援の状況について自治体からの聞き取り調査結果を整理する。既述したように、調査を実施した期間は外国人の失業者が急増した時期であり、自治体による外国人支援も失業者対策が中心になっている。

ところで、2008年に外国人からの生活保護申請が急増しているという新聞報道があった。この報道によれば、一部の外国人の高齢化や離婚、家庭内暴力の存在等が背景になっているということであった。そこで、外国人からの生活保護申請への対応についても聞き取り項目に加えた。ただし、この点についても、外国人の失業者が増加したことによって調査時点と

は状況が変化していると思われるので、注意が必要である。

以下で取り上げる自治体は、第6-1表のように、(1)外国人が集住している自治体(4自治体)、(2)外国人が急増している自治体(3自治体)、(3)外国人が少ない自治体(2自治体)に分類した。

第6-1表 自治体による外国人の就労・生活支援

類型	自治体	外国人登録数、外国人労働者の属性	公共サービス	外国人が入居可能な公営の住宅、支援	医療・教育	就労支援	外国人の生活保護申請と対応
外国人が集住している地域の自治体	中部A (規模大)	⑤、製造業派遣の日系人など、	外国人対応部署あり、外国語での対応可。 各部に外国人担当者配置。 外国語による情報提供あり。 国際交流協会による生活相談。	あり(外国人が集中していないが増加傾向)。	国民健康保険加入をすすめる(年金の説明あり)。 医療機関、保健所に通訳配置、健康診断あり。 学校での受け入れ可、日本語教室あり。	あり(労働局、安定所、国際交流協会と連携)。	2008年、2009年に外国人の申請増加。2007年以前は少数。
	北関東B (規模小)	②、製造業派遣の日系人	外国人対応部署あり。外国語での対応可。 外国語による情報提供あり。 国際交流協会による生活相談。	あり(自治体の規模が小さいので、数は少ない)	一部の医療機関で通訳可。 学校での受け入れ可。	あり(国際交流協会、安定所と連携)。	なし(※追加調査時点で申請増加)
	中部C (規模中)	④、製造業派遣の日系人	外国人対応部署あり。 外国語での対応可。 各担当に外国人担当者あり。 外国語による情報提供あり。 国際交流協会による生活相談。	あり	一部の医療機関で通訳可。 学校での受け入れ可。	あり(国際交流協会、安定所と連携)。	2009年に支援団体の申請指導があった後外国人による申請増加。

注：外国人登録数の列に記載されている数値は、①5千人以下、②5千人以上1万人未満、③1万人以上1.5万人未満、④1.5万人以上2万人未満、⑤2万人以上をあらわす。

第6-1表 自治体による外国人の就労・生活支援（続き）

類型	自治体	外国人登録数、外国人労働者の属性	公共サービス	外国人が入居可能な公営の住宅、支援	医療・教育	就労支援	外国人の生活保護申請と対応
外国人が集住している地域の自治体	中部D（規模中）	②、製造業派遣の日系人	外国人対応部署あり（拡充）、外国語の情報提供あり。	なし	一部の医療機関で通訳可。学校での受け入れ可。	あり（安定所と連携）。外国語による情報提供あり。	2008年に外国人の申請あり（疾病で就労不可）。
外国人が急増している地域の自治体	東北E（規模中）	①、製造業の日系人	外国人対応部署なし、外国人対応職員なし（隔日ボランティア配置）。外国語の情報提供なし。	なし（入居申し込みがあれば個別に対応）	医療機関、保健所の通訳なし。学校受入経験なし。	あり（2008年末から、安定所と連携）。	これまで申請なし（追加調査時点までに数件申請あり）
	北関東F（規模中）	①、製造業の研修・技能実習生、日本人配偶者。	外国人対応職員なし	なし	一部を除き医療機関、保健所の通訳なし。	なし（研修・技能実習生が多いから）。	これまで申請なし
	南関東G（規模大）	①、製造業の外国人研修・技能実習生、日本人配偶者。	外国人対応コーナーあり、対応職員あり、ボランティアの対応あり。	あり（市営住宅）	一部を除き医療機関、保健所の通訳なし。学校の受け入れ可。日本語教室あり。	あり（安定所と連携）。	これまで申請なし
外国人が少ない地域の自治体	東北H（規模大）	①、日本人配偶者の外国人。	外国人対応部署なし。外国語による情報提供なし。	なし	医療機関、保健所の通訳なし。	なし	これまで申請なし
	北関東I（中規模）	①、一部企業の研修・技能実習生。	外国人対応部署なし。外国語による情報提供なし。	なし	医療機関、保健所の通訳なし。	なし	これまで申請なし

注：外国人登録数の列に記載されている数値は、①5千人以下、②5千人以上1万人未満、③1万人以上1.5万人未満、④1.5万人以上2万人未満、⑤2万人以上をあらわす。

(1) 外国人が集住している地域の自治体

外国人が集住している地域の自治体間でも外国人への対応には違いがある。自治体間の対応の違いがどのような要因によって決まるかは、外国人の人数や比率、自治体の規模、産業構造だけではなく、自治体（あるいは市町村長）のビジョン、自治体経営によるところも少なくないと考えられる。

たとえば、第6-1表のAとBは地域、自治体の規模、予算規模がまったく異なっているが、外国人への対応は同じような内容である。いずれの自治体でも1990年代から日系人労働者が増加してきた。それに合わせて外国語によるパンフレットの作成や公共サービスに関する情報を外国語で提供し、外国語での問い合わせに対応可能な体制を整えてきた。

外国人が集住する自治体の多くに国際交流協会があるが、その活動の幅も地域間で異なっている。AやBの国際交流協会は外国人およびその家族に対して日本での生活支援だけではなく、ハローワーク、企業、場合によっては教育訓練・能力開発機関と連携して就労支援もカバーしている。また、外国人子弟の教育についても活動の範囲を広げている。AやBの国際交流協会は相対的に自由度が高く、機動的に活動できる。また、行政の部門間、行政と民間企業をつなぐリエゾン機能を果たしている。特にA市では日系人失業者を対象とした介護人材の育成にも取り組んでいるが、介護施設への外国人人材受入要請を行うなど、外国人の生活支援において不可欠な役割を果たしている。

しかし、AやBのような外国人に対する就労支援、生活支援の展開は例外的である。外国人が集住しているD市周辺には自動車関連製造業をはじめとして外国人労働者を活用している工場があり、1990年以降外国人が増加してきた。D市の外国人比率は約7%、その65%が日系人で、24%がフィリピン人である。外国人の就労形態が間接雇用に偏っていること、人材派遣会社・請負会社が日本での生活の面倒を見てきたこと、日本と出身国間を往復するなど外国人特有の就業行動をとることなどは、当然のことながら他の地域と変わりはない。

これまでD市の外国人受け入れ体制は、外国語による広報誌の発行、市役所内に外国人生活相談コーナーを設置、学校の外国人子弟の受け入れ体制整備に取り組んできた。また、多文化共生のための施設を建設し、日本語教室、ポルトガル語・スペイン語教室、交流イベントなどを開催してきた。しかし、国際交流協会の機能は様々な制約からAやBの事例のように就労支援にまで広がっているわけではない。

今回の景気後退によって市内の外国人労働者の20%近くが失業した（2008年末現在）。そのため、D市では市内の企業から外国人の雇用状況を調査し、あわせて派遣会社・請負会社に住宅からの退去猶予を要請、民間アパート・オーナーにも外国人の退去猶予を要請した。市内には外国人を受け入れ可能な公営住宅がないので、隣接地域を紹介している。

就労支援策としてD市ではハローワークと連携して就職相談会を開催したが、求人側が日本語能力を求めること、市内および周辺の企業の需要では多数の外国人を吸収しきれないこと、前職と同じ職種・労働条件を希望する外国人が多いものの、求人がある企業では賃金が

半減することもあるといった要因から数百人の外国人求職者のうち就職が決まったのは数名であったとのことである。このように、D市単独では大量の外国人失業者に十分対応しきれていないので、県と連携し、緊急雇用対策として外国人を対象としたヘルパー2級講座を開設している。

(2) 外国人が急増している地域の自治体

外国人が最近急増している自治体では、外国人への生活支援、就労支援の対応の遅れが目立つ。第4-1表のE市の事例を見ていくことにする。E市には電子部品関連工場が立地しており、関連工場もあった。従業員はほとんどが地元から採用されたので、外国人労働者はいなかった。その後、E市近隣の自治体（E市からの通勤圏内）に自動車関連企業が誘致され、県も自動車関連企業の誘致を支援したことで、自動車関連部品工場の進出が増加した。それに伴って、E市周辺に派遣社員や請負社員が次第に増加した。E市周辺には約1000人の外国人が居住しているが、このうち、約300人が日系人である。工場のある地域にはあまりアパートがないので、通勤圏のE市に居住している外国人が多い。

E市の外国人比率は1%未満であるが、外国人の増加にともなって市でも外国人への対応が必要という認識はあるが、具体的な動きはない。市役所でも外国人対応の窓口を設けておらず、外国人向けの行政サービスとして住民ボランティアの通訳を置く程度で、外国人向けの情報提供も今のところ行っていない。

住居については、派遣会社がアパートを一括借り上げ形式で確保しており、外国人による市営住宅への入居申し込みはない。E市では外国人による入居申し込みがあった場合、個別に対応を考えるとしている。医療機関でも通訳など特別な対応をしていないが、派遣会社の担当者が付き添って通院しているようなので、問題があったとは聞いていないとのことである。

E市が外国人労働者の増加を意識しはじめたのは、最近の景気後退で自動車関連会社が雇用調整を行い、外国人労働者が多数解雇されたからである。2008年秋以降、E市のハローワークを訪れる日系人求職者が増加し、解雇に伴ってアパートからの退去を求められた者もいた。ハローワークではこれまで外国人の就業支援の経験がなく、労働局や市と相談して通訳を配置することにした。しかし、地元企業では外国人の採用実績もなく、日系人求職者の就職は決まっていない。

E市の事例のように、外国人が少なかった地域で外国人労働者が派遣社員の形で増加した場合、企業間の契約関係で外国人労働者が移動することもあり、行政が実態を把握できず、対応が遅れることがある。

これに対して、FやGのように研修・技能実習制度を活用した外国人の増加、日本人配偶者の外国人増加の場合、自治体の対応は異なっている。G市周辺に外国人が就労している工場や飲食店が多く立地しているが、研修生・技能実習生の場合は一次受入機関や受入企業の

担当者が、日本人配偶者の場合は家族が外国人をサポートするので、行政による外国人向けの対応は少なくともすむ。また、研修生・技能実習生の場合も日本人配偶者の場合も、最低限の日本語ができることも関係している。

FやGの外国人対応としては、市役所、市立の医療機関など、主な行政機関に通訳ボランティアを配置している。また、外国人向けの情報提供として広報誌にひらがなでルビをふっているが、外国語版の広報誌の発行は行っていない。そのほか、日本語教室や日本人住民と外国人住民の交流イベントを常設している。

今回の景気後退によってG市在住の外国人からも多くの失業者がでた。外国人失業者がG市役所の外国人生活相談窓口（求職の）問い合わせをしにくるので、ハローワークと連携して対応するようにしているが、ワンストップで対応できれば良いかもしれないとのことである（現状ではそのような動きはない）。一方、F市にはハローワークがないので、失業した外国人が市の相談窓口に来ても上手く連携がとれていないとのことであった。

（3）外国人が少ない地域の自治体

外国人が少ない地域の自治体では、当然のことながら、外国人住民に対する特別な対応をとっていない。外国人が少ない地域といっても、まったく外国人が居住していないわけではなく、日本人配偶者や研修・技能実習生、教育機関の教員などの外国人が居住している。しかし、上記のように、日本人配偶者や研修・技能実習生の場合は企業関係者や家族がサポートするので、行政として特別な外国人向けの対応をしていない。I市のように市役所の窓口表示を日本語と英語で併記するといったことにとどまる。

（4）外国人による生活保護申請への対応

外国人が多く居住しているからといって生活保護を申請、受給する外国人が多いわけではない。また、今回の調査対象においては、ほとんどの外国人は生活保護制度の存在自体を知らないのではないかとのことである。

その理由として、外国人に対して生活保護制度の情報提供を行ってこなかったこと、申請が日本語の書類によること、就労目的で来日している外国人労働者は、就労機会がどうしても見つからないときは帰国すると考えられること、日本にいる外国人労働者の年齢分布が30歳代の比較的若い者が多く、就労先を見つけやすかったこと、就業形態が間接雇用中心で自分で仕事をみつけなくても良かったこと、日本人が忌避するような仕事であってもとりあえず就業したこと、ある地域で失業しても他の地域で仕事があれば日本人より簡単に地域間移動したこと、同居の家族や友人知人間のウィークタイが私的な安全網として機能したこと等の要因を挙げている。

第6－1表で取り上げた自治体の中で外国人による生活保護申請があったのはA市とD市である。このうちA市には多くの外国人が居住していることもあって外国人からの生活保護

申請があった場合の対応について事前に検討しており、外国人から申請があった場合には関係機関に問い合わせた上で対応してきた。実際、A市では過去にも外国人による生活保護申請があった（申請者および受給者の属性の詳細については明かされなかったが、入管法別表第2に該当する者がほとんどであるとのことだった）。申請があった場合は、登録地で申請するように指示し、個別に対応していた。しかし、2008年秋以降の景気後退によってA市の担当窓口で生活保護申請する外国人が増加した。支援団体（NPO）による生活保護申請の手続き指導があったことが増加のきっかけになったとのことである。このように、支援団体による外国人のための生活相談・就労相談をきっかけに外国人による生活保護申請が増加したという自治体があった（支援団体は単独の場合もあるが、複数の団体、弁護士、司法書士、NPO、ボランティアなどのネットワークで構成される場合もあるとのこと）。

これに対してA市以外の自治体で過去に外国人による生活保護申請への対応を経験したことがなかったところでは、外国人失業者による生活保護申請があった場合の対応について関係機関に問い合わせたとのことである。

D市ではこれまで外国人からの生活保護申請は1件あった。疾病により就業困難であることから日本人と同じく生活保護を適用したとのことである。この事例で申請した外国人は生活保護制度があることを知らず、相談窓口に来てはじめて制度を知り、申請した。また、この外国人に付き添ってきた日本人も外国人に生活保護が適用されることは考えていなかったようである。

ある自治体の担当者は、「帰国できる人は帰国してもらう方が良いかもしれない。不況の先が見えない状況では日本に滞在し続けても次の仕事を見つけるのはますます難しくなるかもしれない。帰国を希望しても渡航費がない外国人に対して何らかの形で渡航費を援助できないか検討している。」と述べている。

なお、第6-1表に記載しなかった自治体に対しても外国人の生活保護申請に関して聞き取りを行ったが、一部の自治体では外国人からの申請件数が増加しているとのことで、この点では新聞報道の通りであった。しかし、すべての在留資格の外国人からの生活保護申請が急増しているというわけではなく、J市の生活保護担当者によれば「トレンドの範囲内」（※2008年末までの状況）ということであった。K市、L市ではNGO支援団体が生活保護申請の相談窓口を常設しているとのことで、新聞報道の通り外国人からの生活保護申請が増加しているとのことであった。

4 労働組合による外国人労働者支援

労働組合による外国人労働者の支援にはどのようなものがあり、どのように機能しているのだろうか。日本人労働者の労働組合組織率が低下する中で、外国人労働者の労働組合加入は日本人とは別の理由からあまり進んでいない。外国人労働者が就労する目的が短期間でできるだけ多くの賃金を稼いで帰国するというデカセギ期の就労が多かったこと、外国人労働者

働者の就労形態が間接雇用が多いこと、直接雇用される場合でも中小零細企業で就労する外国人労働者が多いことなどが要因になっているといわれている。

しかし、日系人労働者をはじめとして日本への定住化が進み、こうした状況が変化しているという指摘もある。また、景気後退によって解雇される外国人労働者が増加することになれば、外国人労働者による労働組合への相談や組合加入も増加する可能性がある。

以下では労働組合による外国人労働者支援の事例を見ていく。

(1) A労働組合の事例

A労働組合はもともと外国人労働者を支援するNPOであった。2008年6月にNPOから離れて労働組合として活動するようになった。外国人労働者の中には賃金不払いや労働災害などのトラブルに遭遇する者がいるが、NPOでは企業側との交渉権がないので、労働組合として活動するようになった。また、組合員の中には難民や観光で入国してオーバースティしている外国人もあり、その支援活動も行っている。

A労働組合の組合員数は約40人、組合員の平均像は、年齢は40歳前後で男性が99%を占める。組合員の特徴は、日系ブラジル人やペルー人、フィリピン人以外の外国人労働者が加入しており、出身国はミャンマー、パキスタン、中国、バングラデシュ等が多い。最近では解雇にあった日本人の加入もある。組合員の多くは首都圏在住者である。他の労働組合から移ってくる外国人労働者もいる。

労働組合としての歴史は浅いが、NPOの前身での活動実績があったので、労働組合の存在はエスニック・メディアや教会（モスク）などを通じて広がっている。

労働組合としての活動が本格化したばかりなので組合員数が限られ、ボランティアなどによって支えられている現在の組合運営では思うように対応できないことがある。たとえば、遠隔地に居住している外国人労働者から電話で相談が寄せられることがあっても、現地でなければ対応できないことがある。そのような場合は、現地に出張し、何日間か滞在しなければならないが、組合財政の現状を考えると十分な対応ができない。かといって、組合費が高くなると外国人は組合に加入しなくなってしまう。過去に北関東でも組織化を試みたがうまくいかなかった。

A労働組合に寄せられる労働相談の内容は変化しており、以前は労災や日常生活で起きた事故に関する相談が多かった。しかし、景気後退のせいも、最近では解雇に関連する相談が増加している。労働組合として活動し始めたことも関係しているかもしれない。なお、労災に関する相談ではNPOから紹介されて組合に来る人もおり、労災関連の相談の中には深刻な事例もある。

以前起こった事例では短期滞在で入国した外国人労働者がオーバースティし、就労中に致命的な事故に遭った。一命は取り留めたが、医療費の支払い能力がないので退院したものの、後遺症があるため働くことができず、帰国の費用も支払うことができなかった。NPOからの

支援で生活していた（オーバースティなので表に出ることができず、対応に苦勞したが、最終的には帰国）。オーバースティの外国人労働者が労災に遭うと対応が複雑。難しい。

上記のようなA労働組合の組合員の特徴から、組合が生活保護申請を支援したことはない。最近は出入国管理が厳しくなっているので、労働組合だけではなくNPOの支援のあり方も変化するのではないかとのコメントがあった。

（2）B労働組合の事例

B労働組合は2000人以上の組合員が加入している。1980年代後半から外国人労働者が増加し、外国人労働者を支援するNGOなどが増加した。入管法が改正された1990年以降、外国人労働者を支援するNGOのネットワーク化の必要性がさげばれ、1996年に全国フォーラムを開催、1997年にネットワークが結成され、今日に至っている。

B労働組合では外国人労働者からの労働相談を受けるほか、メーデーでのデモ行進、省庁交渉等の他、健康診断・健康相談などの支援を行ってきた。

B労働組合の組合員の特徴としては、オーバースティが少ないこと、日系人労働者が少ないことがあげられる。国籍別に見ると、パキスタン、バングラデシュ、インドなど南アジア地域出身者、セネガル、ガーナ、研修・技能実習生などの中国人が多い。

新規加入者の推移を見ると、1990年代には200～300人台で推移していたが、2000年以降減少傾向で推移している。加入者の勤務先の業種は製造業が多い。

B労働組合に2000年から2006年までに労働相談をしてきた外国人労働者の国籍は、インドが30%で最も多く、以下、パキスタン（20%）、バングラデシュ（17%）などの順になっている。また、労働相談の内容は、賃金未払いが29%、労働災害が27%、解雇が21%、その他の労働条件が14%、税金などの生活関連が6%となっている（択一）。組合の存在はインターネットやマスコミ、ロコミ、さらに日本人の知人経由で知ったという外国人が多いとのことであった。

新聞報道によれば、外国人の生活保護申請が増加しているとのことであるが、B労働組合ではこれまで外国人の生活保護申請の支援に関わったことはない。

B労働組合では従来から研修生・技能実習生に対する支援活動を行っている。研修・技能実習制度をめぐって様々な問題事例が明らかにされているが、B労働組合ではトラブルに遭った研修・技能実習生を支援している。最近ではY県で発生した中国人研修・技能実習生の事例、T県で発生した中国人研修・技能実習生の事例、A県のフィリピン人研修・技能実習生の事例等の他、自治体が関与していた事例などで外国人労働者を支援してきた。

外国人研修生・技能実習生を受け入れている企業の中には、外国人労働者を安価な労働力と考えモノ扱いしているところがある。協同組合などでも外国人研修生・技能実習生を人手不足対策として位置づけ、何かトラブルがあった場合は（研修生・技能実習生を）帰国させればよいと考えているところもある。上述のY県の事例でも、労働条件の悪さ、劣悪な生活

環境に加え、外国人研修生・技能実習生が不正を訴えようとしたときに抑圧した経営者の行為など典型的なトラブルの事例である。

受け入れている協同組合や企業にも問題があるし、送出国側、送り出し機関にも問題が多い。こうした意識があるので、人材育成という目的から乖離してしまう。B 労働組合が関わった事例の中には悪質な不正行為や外国人研修生・技能実習生に対する人権侵害が多いが、外国人研修生・技能実習生をモノ扱いしている限り問題事例はなくなる。研修・技能実習制度の見直しについては、移動の自由がないところが問題であるとのコメントであった。

（３）C 労働組合の事例

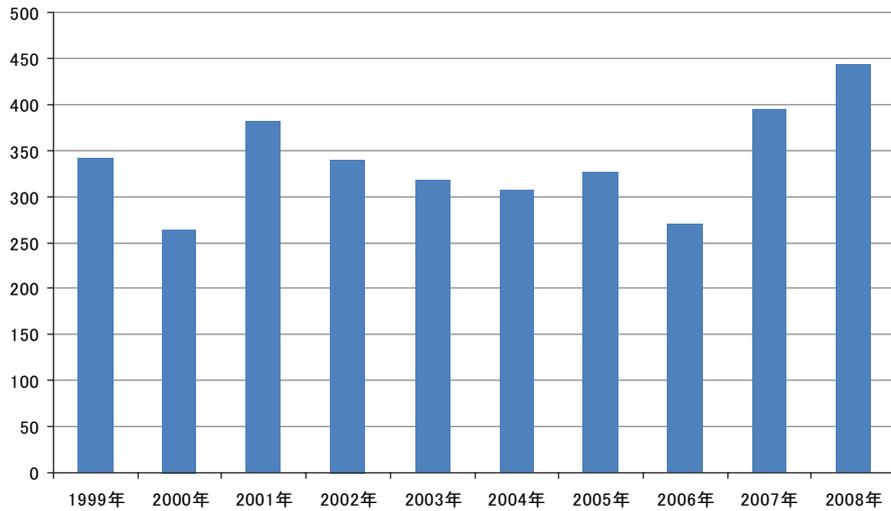
C 労働組合は、1990年代に組織された。C 労働組合がある地域の周辺には電器・電子関連製造業や自動車関連製造業が多数あり、1980年代から外国人労働者が就労していた。その後、入管法の施行やバブル崩壊後の長期景気後退、生産活動の国際化、間接雇用の増加、特に派遣法の施行や生産現場への派遣が認められたことによって業務請負が多かった外国人の就労形態が派遣に変わっている。生産現場への派遣が認められて以降、外国人の就業形態は派遣7に対して請負3の割合に変化している。外国人労働者の就労にも変化が見られたが、基本的には日本人が就労しない職場、日本人をなかなか採用できない職場で外国人労働者が雇用されているという構図には変わりはない。

C 労働組合が2008年に受けた労働相談の国籍別構成は、ペルー（62%）、ブラジル（16%）、ボリビア（6%）、フィリピン（2%）等が多い（日本は4%）。比較のために2000～2004年までの労働相談の累計件数は、ペルー、ブラジルなどラテンアメリカが53%、韓国が15%、フィリピンが8%等となっている。

中小零細企業では雇用環境が整備されてないので、外国人労働者が就労上のトラブルに遭遇することも多い。就業規則が整っていなかったり、安全衛生をはじめとして就業環境は決してよくない。また、外国人労働者の中にはオーバースティの者もいるので、労働者として立場は弱い。オーバースティにより帰国させられるリスクがあるので、外国人労働者が様々なトラブルに遭遇しても我慢してしまうからである。また、事業主にとって外国人労働者は、結局安い労働力ということである。組合員の平均賃金は、男性で時給1200円から1400円、女性で900円くらいである。時給金額だけ見ると安い労働力ではないかもしれないが、保険も何の保障もないので、外国人労働者にとってこの賃金がすべてである。

第6-1図はC労働組合に寄せられた労働相談の件数の推移である。2002年以降の景気回復によって相談件数は減少傾向で推移してきたが、2007年以降相談件数が急増に転じている。

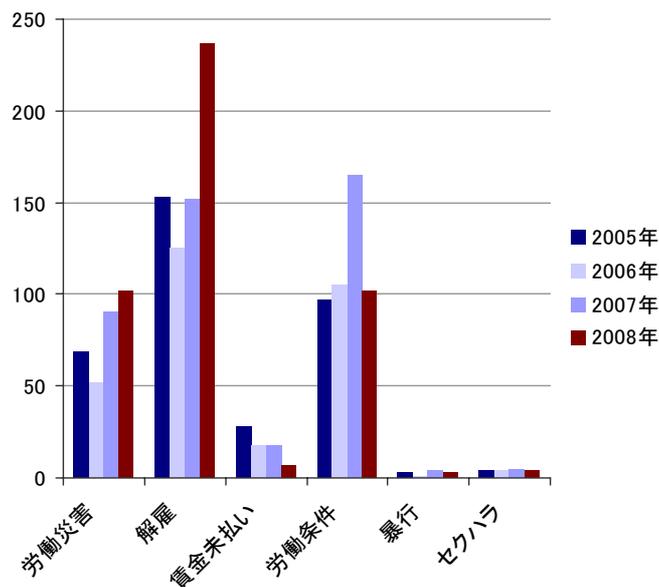
第6-1図 C労働組合の労働相談件数の推移（件）



資料：C労働組合資料から作成。

外国人労働者の労働相談の内容も変化している。以前は概ね労働関連が3割、生活関連が7割の比率であったが、最近では労働関連の相談が増加している。第6-2図は、C労働組合が扱った労働相談の内容を整理したものである。過去4年間に限定しているが、労働災害関連の相談、解雇関連の相談が増加している。特に解雇について相談が急増している。一方、賃金未払い関連の相談は減少している。そのほか、暴行やセクシャルハラスメント・パワーハラスメント関連の相談は横ばいで推移している。

第6-2図 C労働組合の相談内容（複数回答、件）



資料：C労働組合の資料から作成。

外国人労働者の組織化は地域によって差がある。南関東に比べて北関東の組織化はおくれている。これまでもいくつかの組合が外国人労働者の組織化を試みたものの、結局うまくいかなかった。C組合は他の労働組合に比べてうまく組織化できているのではないか。組織化に成功した要因は地理的にも交通の便という点でもアクセスが良い点、C労働組合には外国語が話せるスタッフやボランティアがいること、さらに、組合活動の「結果」をあげていることなどによる。特に外国人労働者の組織化がうまくいかないのは、こうした点が弱いからだと思う。結果をあげるといえるのは、企業との交渉で結果を出すということもあるが、それ以外にも他の組合の応援や様々な運動にも人を出すことでも存在感を示すことができる。

オーバースティなどの問題もあるし、外国人労働者特有のデカセギ期の就業行動も組織化がすすまない理由になっているのではないか。外国人労働者は短期間でできるだけ多くの賃金を稼いで帰国する、長期的に日本で就労したり生活したりすることは考えていない。だから組合で時間を割くよりも別の仕事に就く方を選択する。賃金不払いや解雇といったトラブルがあっても企業と交渉するのは時間がかかるから、むしろ泣き寝入りすることを選ぶ。外国人労働者のなかには節約のため健康保険にも加入しない者がいるので、結果がでない労働組合に加入することはない。整理解雇の相談が増えているが、事業主が悪いことが明らかでも裁判になれば年単位の時間がかかる。職場復帰が認められても、結局居づらくなって辞めてしまうことになるので、金銭解決ということになる。しかし、結果をあげる組合であれば外国人労働者の組織化も可能なのではないか。

なお、今のところ、C労働組合では生活保護申請の支援事例はほとんどない。疾病による生活保護を市に申請したのが唯一の例外である。外国人労働者のほとんどは生活保護の制度の存在を知らないのではないか。それは、仕事がなくなれば生活保護を受けるよりも帰国することを選択するという外国人労働者特有の行動によるものであろう。しかし、今後日本人配偶者の外国人など、定住している外国人が解雇されるようなことが増加すれば、生活保護に関する相談も増加することが予想される。

(4) D1労働組合、D2労働組合

以下で取り上げるD1労働組合およびD2労働組合は景気後退によって解雇された外国人労働者（日本人労働者を含む）が作った労働組合である。

これまで見てきたように、外国人労働者の組織化はなかなか進んでこなかった。しかし、今回の景気後退により多くの外国人派遣労働者が解雇されたのを契機に労働組合が結成された事例があった。D1労働組合およびD2労働組合は、D3労働組合の支部として自動車関連企業の工場に派遣社員として就労してきた外国人労働者によって結成された労働組合である。組合員の属性は、30歳代から40歳代の外国人男性（日系ブラジル人、日系ペルー人などの日系人など）で構成されている。

組合員の外国人労働者たちは過去数年間自動車関連の工場に派遣労働者として就労してき

た。2008年春以降、工場で生産調整が行われ、派遣社員も雇用調整の対象になった。雇用調整が始まった当初、傭止めの通知が行われても具体的な行動をとることはなかった（この段階では傭止めが多かったとのことである）。しかし、雇用調整が本格化した同年秋以降、外国人労働者を含めて解雇が相次ぎ、テレビや新聞などのマスコミでも取り上げられるようになった。周辺の工場でも日本人派遣社員、外国人派遣社員の解雇が増え、急に解雇された派遣社員の中から派遣元企業や工場に雇用の確保を訴える者も出てきた。

この地域の工場で派遣社員を解雇したという情報を得た労働組合が、解雇された派遣社員と連絡を取り、労働組合結成の準備をすすめた。日本人派遣社員、外国人派遣社員とも労働組合活動の経験がなかったが、支部の形をとる組合の結成までこぎ着けた。結成当時の組合員の数はD1労働組合、D2労働組合をあわせて約100人であった。

2009年2月末の調査時点で、D1労働組合、D2労働組合とも派遣先工場や派遣元の人材派遣会社に対して解雇の撤回を求めて交渉しているとのことであるが、実際の交渉はD3労働組合にリードしてもらっているとのことである。

外国人労働者がなかなか組織化されなかった理由について、次のようにコメントしている。外国人労働者は間接雇用で就業することが多かったし、それゆえ地域間移動する者もかなりあった。さらに、日系人といっても日系ブラジル人と日系ペルー人だけでも言葉が異なり、これにフィリピン人や中国人などの外国人を加えると労働組合としてまとまりがとれなくなる可能性があった。また、在留資格も多様であったことも組織化が進まなかった一因になっていた。

今回のD1およびD2労働組合の結成については、外国人の間に解雇という事件が共通していたこと、したがって行動の目標も共通していたことが組合結成に結びついたと考えられるとのことであった。

5 NPO、NGOによる外国人労働者支援

(1) NPO 団体E

Eは外国人労働者の安全、健康の支援を目的に活動するNPO団体である。支援対象の外国人労働者の属性は、南アジア出身者、日系人などが多いが、なかにはオーバースティの外国人も含まれている。就業形態は請負や派遣、研修・技能実習生などで、正規雇用の労働者に比べて労働条件の格差が大きい。就労先の企業は下請の小零細企業が多く、メッキ、プラスチック加工、金属加工、革なめしの他、建設土木、解体、飲食店などが多い。

こうした企業では労働基準法や労働安全衛生法を無視した長時間労働、健康診断の未実施、安全衛生教育の未実施の企業が多く、作業環境についても外国人労働者が理解可能な言語で表示されていないことがほとんどである。そのため、外国人労働者が職場でけがをすることが多い。

Eではこうした外国人労働者の健康・安全を守るための支援活動を行ってきた。その1つ

が外国人労働者を対象とした健康診断の実施である。しかし、オーバースティの外国人を対象とした入管の取り締まりが厳しくなり、受信者数が減少している。

資料の数値はやや古いが、2004年の健康診断受診者を取り上げる。このときの受診者数は57人、平均年齢は39.9歳、平均滞日年数は6年9か月で、性別では男性が93%を占める。出身国はインド（21%）、バングラデシュ（21%）、パキスタン（18%）、イラン（14%）等、業種では製造業（44%）、建設業（28%）等となっている。

健康診断の際の自覚症状として腰痛、易疲労感、歯肉出血、咳、不眠、頭痛、胸痛を訴える者が多かった。さらに、健康診断の結果、すべて正常であった外国人労働者は26%であった。

外国人労働者の医療と社会保障について、法制度では生活保護の適用が定住・永住者に限定され（1990年）、国民健康保険の適用が入国時点で1年以上の在留資格を持つかその見込みがある者に限定（1992年）され、在留資格がない外国人は存在しないはずだが、実態は違う。保険に加入できないと医療費負担が重い。特に入院を要するガン、透析が必要な腎臓病、糖尿病などの慢性疾患では費用負担が重い。このため、医療費の未払いの問題が起きる。在留資格に関係ない居住の事実即した国民健康保険への加入が必要。また、生活保護の請求権を保障するべきであろう。さらに、医療機関における通訳の確保や入院助産制度、養育医療制度の適用の周知も必要である。

外国人の労働災害が多いが、統計的に表に出てこない事例が多い。以前NGOに寄せられた相談事例では、労災事故、労災隠し、労働安全衛生法違反、治療の中断、解雇などがあつた。さらに外国人労働者の滞日年数が長期化することで、職業病の発生が危惧される。

外国人労働者の職業病や労災の具体例としては、塗料工場勤務の日系人が有機溶剤中毒になった事例、ブレーキ工場勤務の日系人が中皮腫になった事例、過労による心筋梗塞になった南アジア出身者、腰痛が労災認定された南アジア出身者、さらにセクハラで精神障害になった研修生などがある。

これまでEが関わった事例から、事業主による従業員の健康診断の実施、労働安全衛生の徹底、多言語による安全衛生教育、職場における表示の多言語化、労災のシステムの周知などが必要。このため、外国人労働者も職場改善に参加することをNPOとして取り組んでいる。

（2）NPO 団体 F

Fは外国人集住地域にあるNPO団体である。日本人・外国人労働者（主に日系人）を対象とした支援活動を行ってきた。Fは（元）企業関係者やボランティア、外国人支援団体関係者によって運営されている。これまでの主な活動内容は、炊きだし、ホームレスになった労働者のシェルターや家庭内暴力のシェルターの設置、外国人労働者の就労・生活相談などである。そのほか、多文化共生のための支援も積極的に行ってきた。

以下では外国人労働者の支援を中心に取り上げていく。

Fの支援活動は世界同時不況によって方向転換している。これまでのFの外国人労働者支援活動は上記のように多文化共生をめざすものが多く、活動内容は外国人労働者の子弟と日本人子弟の交流イベントの支援などが多かった。

しかし、景気の後退によって外国人労働者の雇用をめぐる環境は一変した。2008年春以降雇用環境が悪化し、9月以降、さらに悪化した。日系ブラジル人、日系ペルー人、フィリピン人労働者の労働時間が短くなったり、さらに解雇が増加した。Fが支援した外国人労働者を調べたところ、日本での滞日年数が5年を超えるものが6割に達し、およそ4割が既に永住権を取得している。言い換えれば、既に多くの外国人労働者が日本に生活の基盤を移しているため帰国してもそこには生活基盤は存在していない。

製造業で働いてきた外国人労働者の就業形態は非正規労働であったり、間接雇用であったり、仕事内容も単純作業が多い。さらに、滞日期間が長いにもかかわらず、日系人コミュニティができているので日本語能力が低い。これまで教育訓練や能力開発の機会もなく、日本語ができないので、企業も受入が難しい。したがって、いったん解雇されると再就職までに長期間かかるなど、労働市場での立場は弱い。雇用保険に加入している者も少ないので、安全網が働かず、ホームレスになる危険が高い。現在のところ家族や外国人同士のコミュニティによって生活がかろうじて維持されている。しかし、外国人労働者の場合、いったん安全網からはずれてしまうと元に戻るのは非常に困難であるということだった。

こうしたこともあり、Fでは2008年秋に外国人労働者を対象とした就職相談会を開催した。しかし、期待したような結果を得ることができなかった。原因はいくつかあるが、需要側の要因では参加企業が思うように集まらなかったこと、これまで直接雇用、間接雇用を問わず外国人を雇用していた企業のほとんどすべてで業績が悪化した結果、人を雇用する余裕がないことがあげられる。また、供給側の要因としては、企業が非常に少ないのに対して、外国人求職者が非常に多いということ、外国人労働者の日本語能力の問題やこれまでの賃金水準が高かったため、企業が提示する労働条件では就業を希望しないことが多いといった理由があげられる（なお、その後外国人労働者が期待する労働条件は引き下げられたとのことである）。

Fでは2008年の年末年始に炊き出しを実施している。このときの対象数は200人程度であったが、このうち半数以上が外国人労働者であったとのことである。いずれもFがある地域周辺の自動車関連の工場等で派遣社員・請負社員として就労していた外国人労働者である。日本に家族がおり、家族の中の誰か1人でも就労していれば外国人の生活は維持されるが、父親と母親が関連する自動車工場で就労しているということも珍しくないため、そのような場合は一気に生活基盤が崩れてしまう。Fでは周辺の人材派遣会社に対して外国人労働者の寮やアパートからの退去を猶予するよう協力を求めてきた。協力が得られた人材派遣会社もあったが、Fの依頼以前に退去させられた外国人が住居を失ってしまった。

現在のところ、Fでは外国人労働者に対して生活保護申請の支援は行っていない。外国人

労働者には生活保護を知らない人が多いのではないかと。また、知っていたとしても申請の仕方等を知らないと思う。しかし、いったん生活保護を申請するとそこから抜け出すことができなくなる危険があるからで、むしろ積極的な就労支援を行うべきと考えている。近隣地域の人材派遣会社の中には緊急避難的に解雇された外国人労働者を自社で雇用し、清掃作業を担当させているところもある。賃金額は非常に低いかもしれないが、どのような形であっても仕事に就く方が良いのではないかと。

Fでは就職のための日本語教室を開催し、履歴書の書き方や面接の受け方、ハローワークでの求職活動の仕方を指導しているし、自治体と協力して就労支援を行うことを考えている。現在のところ、介護分野での就労を希望する外国人を対象とした介護施設の見学やヘルパー2級講座受講希望者のために介護関連の日本語教室の開催、自治体が緊急雇用対策として実施する事業の支援等を考えているとのことである。

ただ、FのNPO活動にも人員的・財政的な制約があるので、どこまで支援ができるかわからないが、他の支援団体やNPOと連携して外国人労働者を支援していきたい。

(3) NPO 団体 G

Gも外国人集住地域にあるNPO団体である。これまでホームレスや外国人労働者を対象とした支援活動を行ってきた。Gの運営は弁護士、司法書士、人権団体関係者、外国人ボランティア、一般ボランティア、学生ボランティアによって行われている。

これまでの主な活動内容は、ホームレスを対象とした炊きだし、家庭内暴力のシェルター、生活相談などである。過去にはオーバースティの外国人労働者支援も実施してきたが、それほど多くの事例を経験したわけではない。

2008年秋以降の景気後退によって周辺地域の外国人が失業し、アパートや会社の寮からの退去させられる事例が多数あった。Gが2008年10月から2009年2月末までに支援した外国人労働者約400人から聞き取り調査を行った結果、30%強がそれまで住んでいた住居からの退去を迫られていた。新聞やテレビがこうした強制退去が取り上げられるようになったこともあり、最近は一定期間の居住の継続が認められるようになった。

日系人をはじめとする外国人労働者の多くは生活保護の制度を知らないので、どのように申請すればよいかわからない。Gでは日本人の失業者が生活保護申請支援を行ったことがあるが、同様に、外国人（日系人）労働者の生活保護支援を行うことにして、他のNPOや支援団体と連携して外国人を対象とした就労・生活相談会を集住地域で開催した。

支援団体の中には制限なく生活保護申請支援を行っているところもあると聞いているが、Gでは無制限に外国人の生活保護申請を支援しているわけではない。原則として小さい子供がいる外国人労働者で就労が困難な家族、疾病で働くことが困難な外国人の家族に限定して生活保護の申請支援を行った（結果的にそれ以外の外国人も生活保護申請支援の対象に含まれてしまったし、又聞きで生活保護申請をした外国人もいたかもしれない）。

外国人の生活保護申請支援については行政と相談することはしなかった。

実際に生活保護を申請し、認められた外国人（家族）の数は、Gが把握しているだけで5、6件であるが、もっと多いかも知れない。

このような不況下で外国人労働者の立場は非常に弱い。日本語がまったく話すことができなくても仕事をし、生活ができるような労働システム、社会システムが日本にできあがってしまったが、これでは外国人労働者は使い捨て同然である。日本で働き、生活する以上、一定レベルの日本語は必要であろうし、外国人も日本語の習得が必要であるし、その支援も必要。派遣や請負といった就業形態に関係なく企業は人を雇用する以上、一定の責任を果たすべきである。

6 教会、ボランティア、個人による外国人労働者支援

(1) H教会、I教会

急激な景気後退によって失業した外国人労働者を支援する教会は相当数にのぼるが、支援の内容がほとんど共通しているので、聞き取り調査に対応してくれた教会を一括して取り上げる。聞き取りを実施した教会はいずれも日系人集住地域か外国人が比較的多い地域にある。信者には日系人やフィリピン人が多い。これまでの景気後退期にも外国人労働者やその家族を対象にした支援をおこなったことがあるが、共通して今回の景気後退が一番厳しいと述べている。

比較的規模が大きいH教会における支援活動の例をみる。H教会は外国人集住地域にある教会で、交通の便がよいこともあって周辺地域からも外国人信者が訪れている。この教会がある地域には自動車組み立て工場や電器関連工場、建材関連の工場などで外国人が就労していた。従来から教会に通う外国人どうして日本での生活相談にも対応してきた。また、H教会では工場が操業停止する期間、派遣会社の寮やアパートに閉じこもって過ごすのは寂しいので、クリスマスから年末年始にかけて単身で来日した外国人（10～20人程度で男性が多かった）を集めて食事を提供してきた。

2008年の8、9月頃から会社の寮や借り上げアパートを退去した日系人が保護を求めてくるようになった。このころはせいぜい2～3日で新しい仕事を見つけるなどして他の地域に移動していったので、一時的な保護であった。H教会は教会の敷地内にある部屋を提供したり、信者に協力を依頼して対応した。

ところが、「トヨタショック」以降、日系人から教会への保護依頼が急増した。教会や信者が対応できる範囲を超えたので、行政や自治会に呼びかけたり、マスコミの取材があったときに支援物資の提供を呼びかけたりした。その結果、食品や衣料品などは集まったが、住居の確保にかなり苦労した。日系人はホームレスになることを好まないのに、自動車を持っている日系人にはその中で寝泊まりする者も現れた。結局、住居の確保はテレビや新聞で取り上げられ、社会問題化したことで、市が派遣会社やアパート所有者に退去猶予を依頼した。

市でも市営住宅の空部屋への入居を検討したが、（住居を失った）日系人の数が多すぎて対応しきれず、他の自治体を紹介したとのことである。

I教会も日系人が多い地域にある。I教会でも従来から日系人、フィリピン人等の支援を行ってきた。教会では日本人、外国人を問わず支援しているので、食事の炊きだしを行うときには行列ができ、ゴミ捨て、荷物の放置、騒音など周辺の住民から苦情が寄せられることも何度かあった。

この地域周辺には外国人主体の人材派遣会社や業務請負会社が数社あり、市内にある自動車・2輪関連部品の工場や電子部品関連工場、製紙会社に外国人を送り出している。派遣会社から派遣されていた日系人約50人に11月末で解雇する旨の通知があった（契約は2008年12月末）。そのなかの1人がI教会に通っていた日系人であった。住居を失った外国人の中には体調を崩した者もあり、この教会に通っていた日系人が重篤な状態になり、働くこともできないので教会関係者が付き添って市の外国人相談窓口を訪れた。この時点では「どのようにしたい」という希望はなかったが、市の窓口で生活保護の申請が可能であることを知った。I教会関係者もこれまで信者の生活保護申請を支援した経験はなく、今回が初めての事例であった。この市でも外国人が生活保護の対象になるのは初めての事例であるとのことであった。

I教会は日系人労働者の集住地域にあるが、日系人の信者は少ない。しかし、景気後退によって仕事と住居を失った日系人が支援を求めて訪れるようになった。これに対して、教会の規模が小さいので、支援といっても、信者に協力してもらって食事を提供したり、生活物資の支援、一時的に滞在する場所の提供などが中心である。

また、ある日系人労働者は配偶者と子供と一緒に来日していたが、2008年の年末に派遣会社を解雇された。生活を維持するために短期（1～2日程度）のアルバイトをしながら求職活動を続けてきた。子供が4歳と小さいので親がアルバイトをしている間、I教会の信者の協力してもらい、子供を預かった。

この教会関係者によれば、日本の教会の多くは個人の住宅と変わらない規模なので支援といっても緊急避難的な支援しかできない。海外の教会のように生活に困った人に対するシェルター機能を果たすことは難しい。今回の不況のように大量の（外国人）失業者が出たときには行政などによる支援が不可欠であると述べている。

（2）支援団体 J

J支援団体は中部地域にあり、2008年夏から外国人子弟の保育所と日本人高齢者のグループホームを運営。代表者（看護師、介護福祉士等の資格あり）のほか2名が中心になって運営し、これに地域の自治会やボランティアが協力している。

Jはフレキシブル支援センターと同じ考え方で、学童保育と高齢者デイケアを行っており、これに外国人労働者とその子弟が加わったところが特徴的である。これまでも指摘されてい

るが、日系人労働者の子弟は幼児を含めて親が働いているうちはアパートや寮にすることが多い。しかし、日本で生活できるよう日本語や生活習慣を含めて支援する方がよいと考え、この事業を始めた。日本人の子弟と外国人子弟、高齢者のデイケアを組み合わせたのは、既に学校では日本人の子供と外国人の子供が同じクラスにいるのは珍しくなくなったが、高齢者と接することで日本人の生活習慣を学ぶことができること、そして、日系人の子弟にも高齢者にもプラスになると考えたからである。

この地域で施設を開設した理由は、周辺の自治体に比べて多文化共生に理解があったからである。自治体が多文化共生について理解があるとはいえ、ハード面の整備やイベントは開催されるが、日常生活の支援、セーフティネットは十分とはいえない。また、外国人のニーズの把握もできていない。そこで、行政では対応できない日本での外国人向生活を支援する多文化共生教室も併設している。

多文化共生教室は将来も日本で生活を希望する日系人だけに限定して対応している。景気後退で講座受講費用の捻出も大変かもしれないから、余裕がある人だけを対象にしている。しかし、本当にそうした支援が必要なのは失業した外国人労働者であろう。

こうした中で起きた今回の急激な景気後退によって、外国人労働者の子弟が親の失業によって通学できなくなったり、住居を失ったりする事例に直面した。これをきっかけに、外国人労働者の生活支援や相談を2008年から開始した。このとき、日系ブラジル人の子弟の親からさまざまな就労・生活面での相談をうけた。相談には行政の相談窓口の紹介など情報提供や案内を中心に対応している。外国人労働者の多くは、さまざまな手続きをどこですればいいかわからない人が驚くほどいるとのことである。

J支援団体では、2008年年末から2009年年始の外国人支援活動として自治会と協力して外国人向けの炊きだしボランティアも実施した。このときの対象者は43名で、そのほかに来訪および電話による生活相談を受け付けた。事前に広報した範囲が狭いので、同種の支援数としては少ない方である。

相談者の属性は20歳代、30歳代、40歳代で就学期の子供がいる家族からの相談が多い。相談内容は雇用、住居、帰国等に関することである。外国人相談者の居住地はJがある市内が2/3を占めるが、隣接する集住都市や隣の県（電車で20～30分）に居住する者も含まれている。

相談内容を整理すると、制度や政策について正しく理解されていない場合も少なくない（たとえば、雇用保険に入っていなかった日系人から失業等給付を受けたいがどうすれば受けられるのかといった相談）など。

さらに、Jが運営する保育・学童保育施設利用者には、日本で住宅を購入した日系人家族がいる。これまでつとめていた会社を解雇され、収入がなくなったのでローンを払えなくなり、退去を余儀なくされている（当面は日系人の他の家族と同居する予定である）。

J支援団体では支援対象になった外国人の家族に帰国の予定の有無をたずねたが、そのう

ち、帰国予定ありと回答した者が約3割で、帰国したいが渡航費を捻出できないという人が2割程度あったとのことである。

Jでは生活支援や相談を受けているが、就労支援を行っているわけではない。しかし、Jが運営する高齢者ディケアを手伝っている日系人女性がヘルパー2級講座受講を希望していた。そこで、外国人向け講座を運営している企業を探し、実習などで協力することにした。そのことで外国人の就労支援につながる事になればよいと考えている。

なお、Jに寄せられた相談への対応は関係機関の窓口・連絡先を紹介として、外国人の生活保護申請に関与したことはないとのことである。外国人は生活保護制度の存在を知っている人はほとんどいないと思うし、また、将来も日本で就労し、生活し続けることを考えるならば、生活保護を受けるよりも就労支援によって早期に仕事を見つける方が良いのではないかとのことである。

7 まとめ

本章では外国人に対する就労支援と生活支援の現状について、自治体、労働組合、NPO、教会、支援団体からの聞き取り調査結果について既述した。特に景気後退に伴って大量に発生した外国人失業者への支援を視野に入れた。以上の結果を改めて整理すれば以下のようになろう。

(1) 自治体による外国人に対する支援は外国人の人数や外国人比率、自治体の規模、さらに産業構造に加えて、自治体のビジョンによって異なる。地域に外国人が少ない自治体では、当然のことながら外国人への対応ニーズがないので就労支援や生活支援の仕組みが整備されていない。

また、外国人労働者が急増している自治体では、外国人労働者に対する就労支援、生活支援の整備が遅れている。これは、地方に製造業の工場を誘致し、間接雇用の外国人労働者（特に日系人）を活用している場合に見られる。この場合、人材派遣会社や業務請負会社が外国人の生活支援をするので、外国人労働者の存在が社会化されない。そのため、自治体が外国人の存在を把握するのがおくれになってしまう。外国人の定住化が進み、あるいは解雇されると、外国人の存在が社会化される。そこではじめて自治体の対応が始まることになるので、外国人の就労や生活の実態と自治体の対応が遅れる。このような場合、就労支援や生活支援が個別で行われがちで、機能的な支援が行われない。

(2) 外国人が集住している自治体間でも外国人に対する支援のあり方が異なっている。自治体による外国人の生活支援が有機的に機能しているかどうかは自治体の取り組みだけではなく、NPOやボランティア等の支援者を仕組みの中に組み込むことができるかどうか依存している。

このことは、外国人の就労支援を考える上でも同様である。外国人の就労支援を生活支援

や日本語能力の向上策、職業能力開発と連携して取り組むことによって効果的な対応が可能になる。さらに、これらの支援をワンストップで対応できるような仕組みづくりをすることが重要である。この点は、山川の提言を裏付けている⁵⁵。

(3) 外国人に対する社会保障の適用について、生活保護を例に取り上げた。生活保護法の準用は永住者、日本人の配偶者等、永住者の配偶者等定住者に限定されるが、生活保護の制度の存在を知らない外国人が多い。これは、外国人の多くが就労目的で来日し、派遣会社や請負会社、個人的なネットワークが安全網の機能を果たしたこと、外国語による社会保障法の情報が不足していることや、申請が日本語によることにもよる。しかし、景気後退によって発生した外国人失業者に対する支援としてNPO等の支援団体が生活保護申請を支援した結果、自治体への申請が増加している。

(4) これまで外国人労働者の組織化が進まなかった理由は、外国人の就業形態が非正規雇用中心で、場合によっては事業所間、地域間の移動が頻繁であったこと、人材派遣会社や請負会社が安全網の役割を果たしていたこと、労働関係のトラブルに遭遇し、労働組合に相談しても解決までに時間がかかるのでデカセギ的な働き方の外国人労働者にとって有益ではなかったこと、労働組合が労働相談を含めて外国語で対応することができなかったことなどによる。

(5) 外国人労働者の定住化が進む中、外国人労働者が賃金に関するトラブルや解雇に関するトラブルに遭遇する事例が増加している。これまで外国人労働者の多くは適切な解決手段についての情報を持っていなかったり、持っていたとしてもアクセスしなかったが、多数の外国人労働者が解雇や傭止めされたのをきっかけに、一部に外国人労働者の組織化の動きが見られる。このほか、労働組合の中には外国人研修生・技能実習生を支援しているところもある。

(6) 外国人支援を目的とするNPO、NGOなどでは、従来日本語教室をはじめとする日本での生活支援が活動の中心であった。しかし、外国人失業者の増加にともなってその活動の幅を拡大し、ネットワークを形成して外国人の生活保護申請の支援、就労支援を行うNPO・NGOもある。NPO・NGO、支援団体と連携することによって自治体の外国人の生活支援、就労支援システムに有機的に機能させている事例もある。

⁵⁵ 山川隆一(2007)「外国人労働者と労働法上の問題点」『季刊・社会保障研究』Vol.43、No.3、127 ページ。

第7章 外国人の就労支援としての介護人材育成事業

1 はじめに

本章と次章では外国人労働者を対象とした介護人材育成事業をとりあげ、外国人労働者の就労支援としての可能性を探ることとする。より具体的には、この章で外国人を対象に介護人材育成事業を行っている企業に焦点を当て、次の章で、介護人材として就労している外国人労働者と介護人材をめざしている外国人労働者を対象としたアンケート調査結果を整理する。

ここで在日外国人の介護人材育成・就労に焦点をあてるのは、以下の理由による。景気後退によって製造業での仕事を失った外国人労働者を人材不足に悩む介護分野で就労してもらうことによって今後の就労につなげてはどうかという議論がある。一方、介護分野で人材が不足しているのは事実であるが、これまで製造業で就労してきた外国人労働者を介護分野で活用するのは容易でないという意見もある。

産業間の労働力需給ギャップに注目すれば前者のような考え方が出てきてもおかしくはない。しかし、後者のような指摘もまたもっともな考え方である。確かに介護分野における人材不足は深刻であるが、日本人が就労しない分野に失業した外国人労働者を移動させれば良いという考えも早計であろう。介護分野を含めたサービス職業では、サービスの受けるものと適切なコミュニケーションをとれなければならないが、既に日系人アンケート調査や個人インタビュー調査結果で見てきたように、外国人労働者で十分な日本語能力を有する者はそれほど多くはない。この差を埋めるためにはどのような施策が必要なのか。こうした点を探っていくこととする。

2 確認したかったことと調査の概要

上記のような問題意識のもと、外国人の介護人材育成に取り組む企業からの聞き取りと、個人アンケート調査を実施した。

具体的には、外国人を対象としてヘルパー2級講座を開いている企業から聞き取り調査を実施した。調査は2008年8月から2009年2月にかけて実施した。対応者は企業のヘルパー人材育成講座担当者、日本人講師、経営者である。また、許可が得られた場合には講座受講生に対してグループインタビューも行った。そのほか、比較対象として日本人のヘルパー2級講座を実施している業者からも簡単な聞き取り調査を実施した。

次に、外国人ヘルパー2級講座を受講している外国人、既にヘルパー2級資格を取得し、実際にヘルパーとして就業している外国人、資格は取得したが就業していない外国人を対象にアンケート調査を実施した。アンケート調査結果については次の章で見ていくこととする。

3 企業聞き取り調査結果の概要

(1) A社

A社は関東にある外国人ヘルパー養成講座を実施している企業である。また、介護人材派遣もあわせて行っている。

在日フィリピン人を対象としたのは、A社関係者の家族がフィリピン人で、以前から在日フィリピン人を対象に日本人とは異なる在日フィリピン人のニーズに特化して事業を展開していたことによる。日本に滞在しているフィリピン人を対象に介護人材の育成を行うきっかけとなったのは、日本にいる就労可能なフィリピン人15万人のうち就労しているフィリピン人が40%で、残りの60%のフィリピン人は就労していないことを知ったからである。日本にいるフィリピン人の約8割が女性で、日本人配偶者であるので就労制限がない。しかも、就労意欲が高い人が多い。そこで、在日フィリピン人の就労支援という点からも介護人材育成事業を展開する意味があると考えた。

また、日本人の配偶者であることから、日本語だけではなく、日本の文化もある程度理解していること、もともと母国の家族に送金をする目的で来日するきっかけであるので、就労に前向きに取り組むと考えたこと、さらに、介護の仕事はキリスト教の奉仕の精神につながる仕事であるので、宗教的にもフィリピン人に合うと考えたことも事業展開をするきっかけとなっている。

このように、A社は2005年9月から在日フィリピン人を対象にヘルパー2級養成講座の運営を開始した。カリキュラムの内容は、規定に基づいて130時間の講習と30時間の実習、さらに、希望者を対象とした日本語講習から構成され、これまで約1200人の修了生を送り出している。ほとんど全員が女性で、平均年齢は30歳代半ばである。

介護人材を育成する上でA社が苦労しているのは日本語教育である。受講生の日本語能力は、会話は日常生活がこなせる程度（かなりブロークン）、ひらがな・カタカナが読み書きできる程度である。特に漢字の読み書きはほとんどできない。このため、A社では独自に日本語教材を開発作成して試行錯誤している。

なお、講座の広報は主にA社の媒体を使っているが、そのほか新聞などにも広告を出している。

A社では受講希望者に対してフィリピン人のA社社員（大卒、フィリピンの看護師の資格あり）が面接を行い、面接を実施し、パスポートや外国人登録証明書、日本語能力、家族の理解、意欲などを確認している。希望者の一部は日本語能力が低いので受講を断らざるを得ない。

2005年当時、事業を開始するにあたり実習を受け入れてくれる介護施設を探すことに非常に苦労した。担当者が1施設ずつ訪問して実習への協力を依頼してやっと確保した。現在は協力してくれる施設が増加した。しかし、施設側が実習で訪れる受講生を代替労働力化していることが危惧される。

A社では、介護人材育成事業と介護分野の人材派遣を行うことで外国人の就労に結びつけている。修了生1200人のうち470人が介護分野での就業経験を有する。しかし、就業を継続しているのは470人の6割以下である。主な就業地域は首都圏である。

このように介護分野での外国人人材派遣がうまくいかない理由として、A社は、派遣社員にハードな仕事集中し、外国人に対する差別と感じられること、雇用が不安定であることを挙げている。また、A社では外国人派遣社員の賃金を日本人より高く設定しているため、日本人スタッフから歓迎されないこともある。A社では外国人介護人材の賃金を日本人より約2割高くを設定している。その理由は賃金を日本人と同じに設定すると、「飲食店で働いて得られる収入額の半分程度になってしまうので、人が集まらないし、定着しないから」とのことであった。

A社は、こうした課題に対処するために、派遣サービスから直接雇用を前提とする紹介、紹介予定派遣に切り替えることで対応した。このことで、受入施設の正規職員と同じ業務を任せられること、契約期間に定めがないので、雇用の安定につながることで、マッチング期間があるので採用のミスマッチを減らすことができるといったメリットがある。

このほか、外国人介護人材を受け入れた現場では、日本語能力の問題から、記録や申し送りがうまくできないこと、日本人とフィリピン人の職員間のコミュニケーションがうまくいかず、介護現場への不適合を起こしたり、管理者による人材マネジメントもうまくいかないこともある。

A社では、こうした問題に対して複数の外国人ヘルパーを派遣したり、受入施設に対して記録、申し送りをひらがな表記してもらうなどの配慮を依頼したりしている。

なお、記録や申し送り事項などのうち、定型化可能な部分を機械化することも考えたが、日本人スタッフから反対されたということである。

(2) B社

B社は中部地域で外国人を対象としたホームヘルパー2級講座を開講している。B社の関連企業は日系人を中心とした外国人の人材派遣、業務請負を行っており、介護分野にも人材派遣を行っている。もともとB社では外国人を対象とした介護人材育成を地域限定のコミュニティビジネスとして立ち上げたが、受講者の居住地や通学の便を考えて複数の地域で事業を展開している。実際にはB社は首都圏をはじめとする地域で介護人材育成事業の運営を試みている。

受講者はほとんど全員がフィリピン人の女性で、男性の受講者は過去1名だけである。受講生の年齢層は20歳代後半から40歳代前半まで。30歳代半ばが多い。全員が興行の資格で来日し、その後日本人と結婚している。したがって、在留資格は日本人配偶者であるが、配偶者と離死別した人も含まれている。現在も飲食店に勤務している受講生が多い。

1回の講習人数は20人まで受け入れる。募集方法はB社のウェブ、教会、口コミが中心。

広告はあまり出さない。一時期、ヘルパー2級資格を取得することで永住権の取得が容易になるという噂があり、関西からも問い合わせがあった。彼女たちがヘルパー2級講習を受講する動機は、「子供が成長し、飲食店での仕事を好ましく思っていないから」、「年齢が高くなると飲食店の仕事が見つからない、採用されなくなっている」、「日本では外国人の仕事が限られているから」、「介護の資格を取得することで、日本人と同じスタートラインに立てると考えたから」（グループインタビューでのコメント）など。途中で出席率が悪くなる受講生や脱落する受講生が合計4～5人いる。平均すれば、7～8割の受講生が講座を修了する。

ヘルパー2級講習は規定によって内容が決まっているので、授業を効果的にするための工夫の余地は小さい。講習で使用する教材は日本人と同じ日本語のテキストを利用しているが、日本語能力に個人差が大きいので、ふりがなを付けるなどしている。

A社と同じく、B社でも介護で使う日本語の時間を設けている。時間が限られているので、取り上げる日本語の内容も介護現場で使う日本語に限定している。日本語の授業の流れは、前回の授業の宿題→答え合わせ→新しい内容→宿題で進められる。日本での生活が長いので、受講生の半数以上が日常会話程度の日本語は困らないが、介護の日本語は授業を受けないと無理。授業はかなりリラックスしたムードで進められ、受講生の間で教え合うことが多い。

教室での授業はB社の建物を中心に実施しているが、実習を受け入れてくれる施設の確保に苦労した。現在は派遣先の介護施設に依頼して受け入れてもらっている。最初は受入施設もかなり抵抗感があったようだが、少しずつ受入られるようになってきている。

講座を修了後、実際にヘルパーの仕事に就くのは全体の2～3割程度。いったん介護の仕事についても辞めてしまう人が多い。離職理由は賃金や職場の人間関係が多い。B社としても受入施設を巡回してフォローするようにしているが、なかなか定着が進まない。

人材育成事業としては赤字で、介護人材派遣をあわせてぎりぎりである。

（3）C社

C社は中部地域にある業務請負業、人材派遣業を行っている会社である。2008年の春頃から派遣先の企業の生産調整が始まり、その影響で派遣人数が減少し、最大で800人以上いた外国人労働者が2008年末には300人に減少した。外国人労働者に対して提供してきたアパートにそのまま居住することを認めたが、企業として介護分野への外国人労働者の人材派遣が拡大すること、もともとC社では介護施設への人材派遣を行っていたこと、また、失業した外国人労働者の就労支援にもつながることからヘルパー育成事業を行うことにした。

事業の準備は2008年夏頃から開始したが、C社が独自に事業を行うには講師の確保等さまざまな問題があったので、C'社の協力を得ることにした。

受講生の募集は、介護施設に派遣されていた外国人労働者に声をかけたほか、製造現場で働いていた外国人労働者へも声をかけた。こうしてC社による外国人ヘルパー育成事業は2008年12月にスタートし、20名が受講している。この中の一部はC社の人材派遣で就労して

いた外国人労働者である。また、ポルトガル語雑誌やインターネット広告にも受講生募集の広告を出した。

ヘルパー 2 級講座の受講生 20 名の国籍は、フィリピン 16 名（興行の在留資格で来日、現在の在留資格は日本人配偶者）、ブラジル 2 名、ペルー 1 名、日本人 1 名である。受講生のうちおよそ半数が就業しているが、残りの半数は就業していない。フィリピン人受講生の中には介護施設での就労経験があり、高く評価されている者も含まれており、資格を取得することで活躍の幅が期待できる。

C 社がある中部地域では、これまでのところ外国人ヘルパーの数はそれほど多くはない。これは、外国人労働者の職場として製造業が強かったこと、外国人が多いにもかかわらず外国人から介護を受けることに強い抵抗感があった。また、中部地域に限らず介護の世界はプライドが高く、外国人の受入については閉鎖的であった。

ヘルパー養成事業を行う上でほとんどの企業が実習施設の確保に苦労している。C 社の場合も例外ではないが、もともと人材を送り出していた介護施設で受講生の実習を受け入れることができた。ただ、施設の理解もさることながら、施設の利用者、利用者の家族の中には外国人から介護してもらうことに抵抗感を持つ人がおり、3 者から外国人ヘルパーがいることを理解してもらうのに苦労している。

C 社から施設に人材派遣された外国人労働者が利用者宛に日本語で手紙を書き、それを施設や利用者、利用者の家族が読んだことで外国人から介護を受けることに対する抵抗感が少なくなった。結局、日本人であっても外国人であっても優秀であれば問題はないし、多少時間はかかるかもしれないが理解が得られる。

一方で、介護施設に派遣された外国人労働者の中には離職者もいる。離職理由は、介護の仕事が想像していたのと違うこと、体力的に困難なこと等である。外国人の中には介護の仕事が利用者と一緒に相手をするのだと思っていた者もいたので、ギャップが大きかった。

現在の受講生は製造業での就労経験を有するが、介護施設での仕事経験者はいない。介護施設での仕事にとまどいはなかったのであろうか。また、会社としてどのように取り組んだのであろうか。

C 社ではヘルパー 2 級講座を開講するに先立って、契約満期になった外国人労働者の中から希望者を募り、試験的に介護施設で就労してもらった。介護施設への人材派遣に際して外国人労働者本人のやる気、日本語能力、人柄、技術等を考慮して人選を行った。これまで介護施設には派遣実績がなかったので会社全体として取り組むことにした。日本語能力については、ひらがな・カタカナの読み書きをチェックした。現在の受講生についていえば、漢字の読み書きはほとんどできない。

このように、受講生は日本語での講習特に日本語の読み書きには十分対応できない。そこで、C 社の講習では海外経験を有し英語ができる講師を担当させており、受講生が日本語を理解できない場合には英語で説明している。また、テキストや補助教材の用語集は英語版も

作成して対応している。

介護人材には日系人が少ないが、ポルトガル語やスペイン語で日本語能力の不足を補完する講師がいれば改善するかもしれない。

C社のヘルパー2級講座の受講料は8万円で、日本語クラスの受講料は8千円である。C社の事業なので、C社の派遣社員には割引が適用される。

現在、C社から介護施設へ人材派遣した場合、外国人労働者の賃金は時給900円である。この金額は施設で直接雇用されている日本人に比べて2割程度高い。労働時間等は施設にもよるが、8時30分から5時30分までの勤務が多く、シフト制をとっている場合もある。

現在開講している講座が3月で修了するので、春から介護施設に人材派遣することを予定している。ヘルパー2級講座だけでは赤字で、施設への人材派遣をセットで「なんとか収支があう」程度なので、ビジネスとしてはあまり魅力がない。また、外国人労働者を対象としていること特有の問題もあり、日本人のヘルパー育成よりも難しい。実際、いくつかの業者が外国人ヘルパー育成事業に参入したものの撤退した業者が多く、事業を継続している業者はごく限られている。

(4) D社

D社は九州地域にあり、介護分野への人材派遣、人材紹介を行っている。D社がある地域の周辺にはフィリピン人女性が比較的多く居住しており飲食店等で働いている。しかし、外国人女性の就労機会は限られているので、彼女たちの就労支援の意味もあって事業を展開している。特に人材派遣よりも外国人（フィリピン人が中心）を対象としたホームヘルパー2級講座を開催し、それによって外国人介護人材の育成に力を入れている。

もともとD社では外国人看護師受け入れ事業を企画していたが、事情により事業を中止した。その後、在日外国人労働者の支援するためにもヘルパー講座を開講した。これまで講座を5回開催し、83人の修了生を送り出している。また、ヘルパー2級講座と並行して日本語教室を開催しており、実績を上げている。

新聞やテレビで紹介されたこともあってD社で育成した外国人ヘルパーについて、県内外から多くの問い合わせがあり、要望に対応しきれなくなっている。問い合わせは介護施設、個人、育児施設などからも来ている。

D社ではヘルパー2級養成講座の規定時間131.5時間（週2回、午前9時30分～午後4時30分、受講料は8万円）の他に、介護のための日本語のカリキュラムを60時間設けている。

ヘルパー2級講座のテキストは日本語で書かれてので、外国人が受講者であることを考慮して、独自の教材を開発している。この教材は、介護分野に限定することなく、日本の文化や日本人の日常生活への理解に力点を置いている。ヘルパー2級講座の中でも独自教材の内容と関連づけて取り扱うようにしており、通常の講座開催期間よりも長い。

講座開設当初は一般の日本語教室と同じ方法で日本語を指導していた。しかし、講座途中

から受講生の欠席が目立つようになった。欠席が増えた原因を調べたところ、授業の内容に興味を持たないという受講生が多かった。そこで、D社の経営者が日本の文化や風習を織り交ぜたり、日本語の読み書きの指導にも独自の工夫をして日本語指導を行ったところ、出席状況が改善した。一般の日本語教室の授業のように体系立っていないが、効果は大きいとのことであった。

D社ではヘルパー2級講座について宣伝広告していないので、外国人の個人的ネットワーク、教会などでの口コミによって広がったと思われる。また、時々新聞やテレビで取り上げられたことがあり、その効果もあつたのかもしれない。

講座への申し込みは相当数あるが、全員を受け入れるのではなく、面接して日本語能力を確認したうえで、20名程度に受講者を絞るようにしている。

受講者は、ほぼ全員が興行の在留資格で来日し、その後日本人と結婚したフィリピン人女性である。滞日年数は1～20年まで広く分布しているが、80%が飲食店で働き、30万円程度の収入を得ている。

実習を受け入れてくれる施設を確保するのが大変であったが、なんとか理解が得られるようになった。現在は1カ所2～3人ずつ配分し、日本人のスタッフが同行している。実習の受入にあたり、施設、入居者本人、入居者の家族から外国人のヘルパー2級受講生の実習があることを事前に了解してもらう必要がある。特にD社周辺のような地方圏では都市圏と違い、外国人特にアジア圏出身の外国人に対する差別意識がある。また、施設側は入居者とその家族の反応に非常に気を遣っているので、講座を修了しても思うように就労に結びつかないこともある。そのため、介護施設で就労することを希望する外国人労働者を訪問介護でつないでいる。

施設、入居者およびその家族が危惧していることは、文化の違い、コミュニケーション能力（とりわけ日本語の読み書き能力）、衛生意識、盗難事故、外国人ヘルパーの配偶者の職業などである。最近では外国人ヘルパー受入について理解されたこともあって、以前より抵抗感が薄れてきている。

D社では人材派遣を受け入れている施設を巡回しているが、これまで外国人のヘルパーを受け入れている施設からクレームが出されたことは一度もない。外国人ヘルパー自身からも「来日してはじめて有給休暇をもらいうれしかった」、「(飲食店の仕事ではないので)子供が喜んでいる」、「日本人と同じラインで仕事ができること」といったコメントが寄せられており、この事業に取り組んで良かったと思っている。

一方で、いくつかの問題も表面化している。ある施設では、日本人ヘルパーとフィリピン人ヘルパーとの間で人間関係のトラブルになることがある。入居者の入浴の補助で日本人ヘルパーとフィリピン人ヘルパーの接し方が異なっている。日本人ヘルパーは効率を優先するので入居者との接し方が荒っぽくなりがちであるが、フィリピン人ヘルパーは（あまり効率を優先しないので）接し方が優しい。そのため、入居者からはフィリピン人スタッフの受け

が良く、反面、日本人スタッフとの人間関係が悪くなり、フィリピン人ヘルパーが退職した事例があった。また、日本人ヘルパーとフィリピン人ヘルパーの時給の格差（フィリピン人ヘルパーの方が時給が高い）が原因で、人間関係が悪くなったこともあった。さらに、ある介護施設に外国人ヘルパーを送り出した際、直接雇用し、雇用保険や社会保険への加入してもらえないはずであったが、それがかなわなかったことがある。

D社では、外国人ヘルパーの受入が進まないことから、独自にディケア事業を立ち上げることにしている。

このように、外国人ヘルパー人材の育成が進む一方で、受入側（施設、入居者、入居者の家族、日本人ヘルパー）とのトラブルが起きるようになっており、その対応が課題となっている。

なお、D社関係者は、在日外国人の失業が増加しているのも、特に、介護分野での人材育成の経験を、ノウハウを含めて社会的に還元できないか、D社として何らかの支援がしたいとのコメントがあった。

（５）E社

E社は首都圏にある企業で、ヘルパー２級を含め介護福祉士などの介護人材育成部門を持っている。また、関連会社が介護施設を運営している。ヘルパー２級講座については、もともと外国人向けのクラスを設けていたわけではなく、受講生の中に外国人の受講者が入るようになった。

日本人受講希望者は特別な審査があるわけではなく、実質的には定員枠までの先着順。外国人受講希望者に対しては、日本語能力を確認してから受け入れるかどうか決めている。外国人からの問い合わせもあるが、記録を書くときに日本語能力が必要であることを説明して断ることが多い。したがって、外国人の受講生は漢字もある程度読み書きできる人が多い。

受講生の平均像はフィリピン出身の30歳代の女性。男性の受講生はいない（問い合わせはたまにある。男性は製造業の仕事を見つけやすいからだと思われる）。ほとんどが日本人男性と結婚しており、6～7割が飲食店などで働いている（仕事を持っている人でないと受講料を支払えないから）。

E社では外国人受講生に対して受講動機を尋ねたことがあるが、「配偶者から飲食店の仕事を辞めるようにいわれた」、「子供が成長したので飲食店以外の仕事に変わりたい」、「夜間保育が見つからないので、昼の仕事に変わりたい」などが多かった。

上記のように、E社の講座では外国人受講生も日本人受講生も同じ扱いをするので、外国人受講生はかなり苦勞する。脱落する外国人受講生もいる。しかし、介護の現場に出れば日本人であろうと外国人であろうと同じように仕事することが求められる。外国人だからといって特別扱いできないし、現場に出ればそのような余裕はない。ただ、外国人の受講希望者が多くなれば別のクラスを編成し、カリキュラムも別に組むことも考えられる。外国人受講生が持っている介護の仕事のイメージが現実と異なることで辞める人が多いように思う。

上記のように、E社では関連会社が介護施設を運営しているので、実習はほとんどそこで行う。高齢者との接し方が上手いし、国民性もあるだろうが、明るいので概して、外国人の受講生は評判がよい。首都圏では以前から外国人のヘルパーが少しずつ増えているし、そのことをマスコミを通じて知っているのも、家族も特に違和感がないと思う。不安に感じた家族には実習の様子を一度見てもらうことにしており、施設利用者の家族からクレームが出されたこともない。

E社では上で取り上げた各社のような介護分野への人材派遣をしていないが、ヘルパー2級講座の修了生に関連会社でヘルパーの募集をしていることをアナウンスしている。アルバイトとして施設に直接雇用され、日本人も外国人も同じ条件で雇用している。現在のところ、外国人ヘルパーにはディケアを担当してもらっており、合計で10名前後外国人修了生が働いている。ディケアに限定しているのは、本人の希望による（子供がいるので、どうしてもそうになってしまう）。一番長い人は2年以上になると思うが、短い人は2～3か月で辞めてしまう。

外国人ヘルパーが少ないので、1施設に外国人1人になってしまうが、日本人の中に外国人ヘルパーが1名いて孤立することがあると続かないようだ。マネージャーなど、現場責任者に孤立しないように配慮するようにして対応している。外国人ヘルパーがもう少し増えて、外国人の介護福祉士が出てくれば変わるのではないかと、とのことである。

4 企業ヒアリング調査の小括

以上、外国人の就労支援の例として介護分野における人材育成の例を取り上げた。現在のところ、外国人労働者の介護人材育成に取り組んでいる企業数が少ないことに加え、この分野での外国人人材の活用が限られていることもあり扱った事例数は少ない。したがって、取り上げた事例から議論を一般化することには注意が必要であろう。しかし、誤解を恐れずに議論を整理すれば、以下のようなだろう。

(1) 既に日本にいる外国人労働者が介護分野での就労をめざしてホームヘルパー2級講座を受講する例が増えている。また、実際に介護施設などで就労している例も増えている。しかし、人材育成の面でも講座修了後に就職する面でもいくつかの課題がある。

(2) 日本にいる外国人労働者で介護分野での就労をめざしているのは興行の資格で来日し、日本人と結婚したフィリピン出身の女性が多い。彼女たちはほとんどが飲食店の従業員、製造業での派遣社員・請負社員として就労しており、日本での就業機会が限られている。子供の成長などに伴い新たな就労先として介護分野での就労をめざして講座を受講している。このほか、資格を取得することで日本人と同じスタートラインに立つことができるという、外国人労働者特有の事情もある。

(3) 外国人介護人材を育成している企業はヘルパー講座だけではなく、社内の別部門や関連会社などに介護分野への人材派遣を行っているところが多い。その理由は、ヘルパー講座

だけではビジネスとして成り立たず、人材派遣を合わせて行うことでビジネスとして成り立つからである。また、外国人の介護人材育成に進出した企業でも撤退している事例がある。全国規模で事業展開している企業少ないが、これは、対象としているフィリピン人女性が一定人数以上居住していることが前提となるからである。

(4) 現在のところ、フィリピン人女性以外の外国人を介護人材として育成している例は相対的に少ない。これは教える側の外国語能力の問題と受講生側の職歴と日本語能力の問題、さらに、他の就労機会とそこでの機会費用が関係している。

(5) 介護人材育成は基本的には日本語で実施されているが、教える側の外国語能力は、外国人受講生がわかりにくいところを外国語で説明するときが必要になってくる。ここで取り上げた事例では、英語ができる日本人を講師にし、フィリピン人に対しては必要なときには英語で説明している。また、フィリピン人を職員にすることで対応している事例もあった。しかし、フィリピン人以外の外国人、たとえば、日系人の場合はポルトガル語、スペイン語などで介護人材を育成できる教育機関が少ない。

(6) 受講生の職歴の問題とは、フィリピン人のほとんどが興行の資格で来日し、飲食店で就業した経験があるので、サービスの仕事に慣れている。しかし、日系人のように、製造業で就労していた者がサービス業で就労することに移行するのは円滑に行かない場合もあると思われる。しかしながら、第4章の事例にも含まれていたように、介護分野での就労を希望する日系人もいるので、人材育成の環境整備が必要であろう。

(7) 外国人労働者の機会費用の問題とは、介護分野で就労することによって製造業で就労すれば得られていたであろう賃金を放棄してしまうことである。本章で取り上げた人材派遣会社C社の場合、外国人労働者が自動車関連製造業企業で就労した場合、時給1400～1600円以上の賃金が、電器・電子部品関連製造業の場合、時給1000～1200円が支払われている。これに対して介護分野で就労した場合、900円程度の賃金となる（介護分野の時給は日本人に比べて2割程度高く設定されている）。このような時給の格差があることで、外国人労働者がいったん介護分野で就労したとしても、定着しない可能性がある。

(8) 外国人人材の育成の問題以外にも、受け入れる介護施設の課題として、職場の人間関係の問題が重要である。外国人人材を受け入れた企業において外国人社員が孤立してしまうことが時々あるとのことである。介護の職場では外国人人材が少なく、同じことが起きている。さらに、外国人の介護人材が人材派遣の形をとっている。人材派遣されている外国人介護人材の場合、直接雇用の日本人介護人材に比べて時給が高めに設定されている。その結果、暗黙のうちに職場の人間関係に影響を及ぼしている可能性がある。

(9) このほか、外国人介護人材を受け入れる際、介護施設側は、施設利用者、利用者の家族から理解を得るかどうか大きな課題になっている。これに対する確実な解決策はないが、施設利用者と利用者の家族に外国人人材の働きぶりを見てもらって理解を得ている。

第8章 滞日外国人労働者の介護分野への就労可能性と課題

1 はじめに

前章の聞き取り調査結果から、日本にいる外国人労働者で介護分野での就労をめざしているのは興行の資格で来日し、日本人と結婚したフィリピン出身の女性が多いこと、外国人介護人材を育成している企業はヘルパー講座と介護分野への人材派遣を併設しているところが多いこと、フィリピン人女性以外の外国人を介護人材として育成している例は相対的に少ないこと、これは教える側の外国語能力の問題と受講生側の職歴、日本語能力の問題、さらに、他の就労機会とそこでの機会費用が関係していること、受け入れる介護施設の課題として、職場の人間関係の問題、施設利用者、利用者の家族から理解を得るかどうか大きな課題になっていることがわかった。

では、実際に介護分野で就労している（あるいは就労を志している）外国人労働者はどのような考え方をしてどのような働き方をしているのか。この章ではアンケート調査結果を利用して介護分野における外国人労働者の就労実態を検討する。

2 個人アンケート調査の概要

上記のような問題意識のもとで、以下のようにアンケート調査を実施した。

（1）調査期間

2008年9月から2009年2月にかけて実施した。調査期間が6か月にわたっているのは、外国人向けにヘルパー2級講座を運営している企業、介護分野で外国人の人材派遣を行っている企業に調査票の配布・回収を依頼したためである。調査対象者に直接配付・回収することも考えたが、今回はこのように間接的に配付・回収する方法をとった。

（2）調査対象者の選定

調査対象者の選定と受講中の者と既に講座を修了・就労している者等との配分は、就労中の者を多くするように依頼したが、最終的には個々の業者の判断に任せた。

（3）配付数と回収数およびその内訳

5つの企業に対して50票ずつ調査票の配布を依頼した。配布を依頼した250票のうち回収できた数は133票であった。このうち89票は現在ヘルパー2級講座を受講している外国人からの回収票で、44票は講座を修了した外国人からの回収票である。

調査の手続きから明らかなように、対象者に代表性はないので、集計結果を一般化はできない。

3 個人アンケート調査結果の概要

(1) 調査回答者の基本属性

回答者は全員女性で、フィリピン出身である。第7章の聞き取り調査の概要からもわかるように、ヘルパー2級講座を受講中の外国人および修了した外国人のほとんどがフィリピン出身の女性であることを反映していると思われる。回答者の平均年齢は約35歳（標準偏差4.03）である。

(2) 既に資格を取得した外国人労働者についての集計

以下では、既にヘルパー2級講座を修了しヘルパーとして介護施設等で就労している者と講座は修了したがヘルパーとして就労していない者を選び出して、調査結果を概観していく。

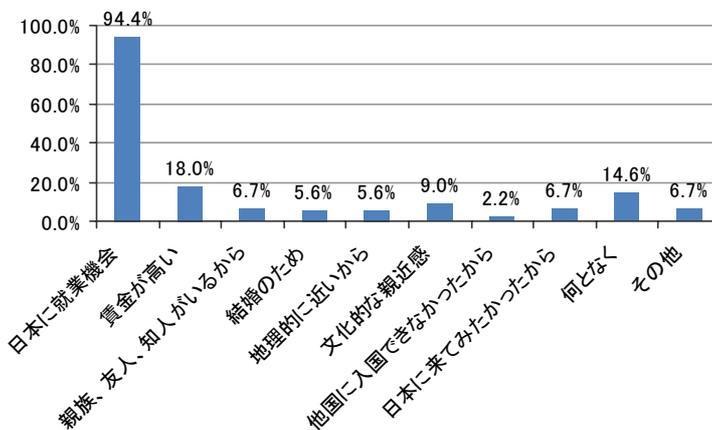
(ア)基本属性

既にヘルパー2級講座を修了しヘルパーとして介護施設等で就労している者、講座は修了したがヘルパーとして就労していない者の平均年齢は35.0歳（標準偏差3.5）、全員がフィリピン出身の女性で、既婚者である。滞日年数の平均は約13年（標準偏差5.1）、このうち累計就労年数の平均は11.6年（標準偏差5.1）であった。

最終学歴は中等教育修了者（中等職業教育、中等後教育機関）が95.5%、大卒者が4.5%である。

初来日の歳の平均年齢は23.4歳（標準偏差2.7）で、特定の範囲で就労可能な在留資格（興行）が95.5%、日本人配偶者が4.5%であった。興行の場合はいうまでもなく就労目的で来日したわけであるが、その具体的な内容を複数回答してもらった（第8-1図）。集計結果を見ると、「日本に就労機会があったから（日本の仕事を紹介されたから）」が最も多く94.4%、以下、「日本の賃金が高いから」が18.0%、「何となく」が14.6%等となっている。

第8-1図 来日の目的(N=42)

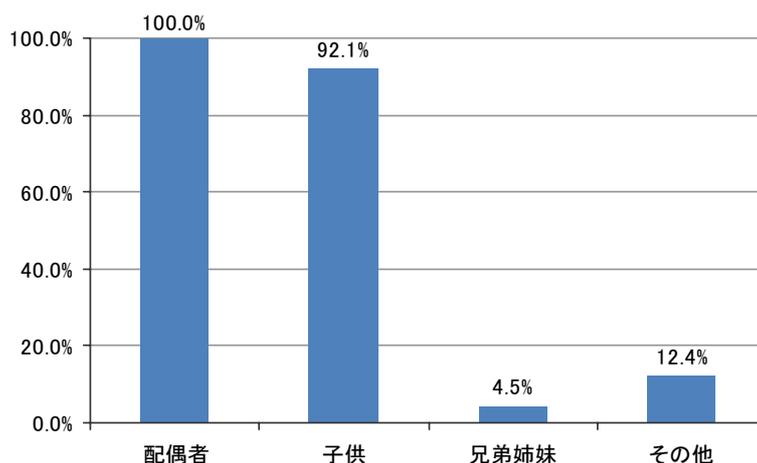


現在の家族構成を見ると、全員が配偶者と同居し、9割以上が子供と同居している。その他の同居家族では配偶者の親が挙げられていた（第8-2図）。同居している末子の平均年齢は7.6歳（標準偏差4.8）で学齢期の子供を持つものが多い。

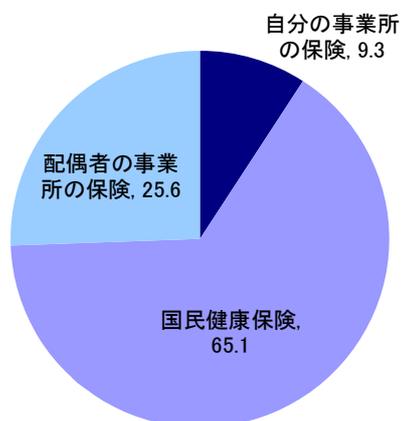
既にヘルパー2級資格を取得しているので、回答者はある程度の日本語能力を有していると考えられるが、どの程度の日本語能力なのであろうか。主観的であるが日本語能力を評価してもらった。その結果、会話能力については、全員が「仕事で困らない」と回答している（N=42）。また、筆記能力については、「漢字が少し書ける」が89.3%、「漢字が書ける」が10.3%と回答している（N=39）。さらに、読解能力については、「漢字が少し読める」が90.0%、「漢字が読める」が10.0%と回答している（N=40）。

健康保険への加入状況については、「国民健康保険」が65.1%、「配偶者の保険」が25.6%、「自分の事業所の保険」が9.3%となっており、全員が公的保険に加入している（第8-3図）。

第8-2図 調査対象者の同居家族（N=44）



第8-3図 健康保険の加入状況（N=43）



(イ) 職歴

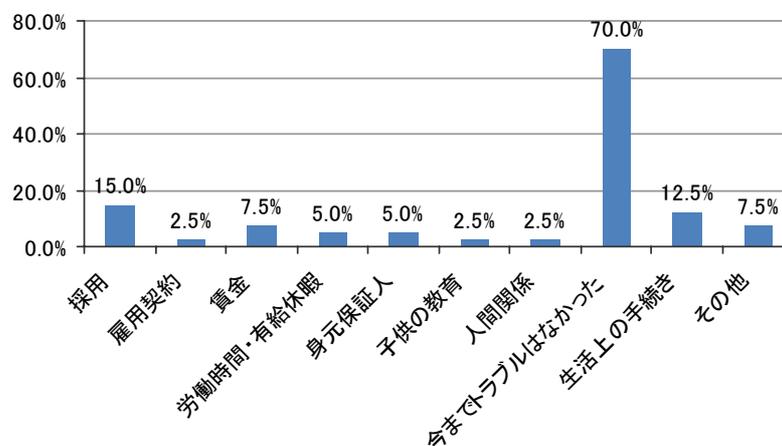
これまでの職歴について最長職に限定してたずねてみた。まず、最長職の業種は、「飲食店・宿泊業」が90.5%、製造業が9.5%となっている（N=42）。製造業が最長職の業種となっているのは、日本人との結婚後に就いた仕事が最長職になっている場合である。

また、最長職の仕事内容は、「販売・調理・給仕・接客」が88.4%、「生産工程作業」が11.6%である（N=43）。

(ウ) これまで経験した就業上・生活上のトラブル

来日以来これまで経験した就業上のトラブルを複数回答してもらった（第8-4図）。比較的多いトラブルとしては、「採用に関すること」が15.0%、「生活上の手続きに関すること」が12.5%となっている。しかし、70.0%の者が「今までトラブルはなかった」としている。採用上のトラブルの内容として「なかなか仕事が見つからない」、「日本語能力を理由に採用にならない」といった点が上げられている（個人からの聞き取り調査でのコメント）。この点は既に見たような日系人を対象としたアンケート調査結果、聞き取り調査結果と共通している。

第8-4図 これまで経験した就労上・生活上のトラブル（複数回答、N=40）



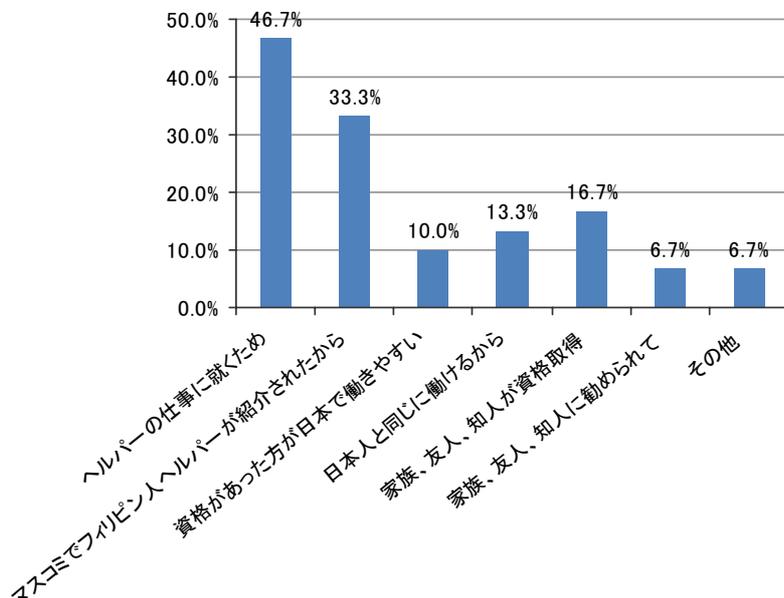
(エ) ヘルパー 2 級資格取得動機

回答者はなぜヘルパー 2 級資格を取得しようとしたのか、複数回答してもらった（第8-5図、N=30）。最も多かったのは、「ヘルパーの仕事に就くため」の46.7%、以下、「テレビや新聞などマスコミでフィリピン人ヘルパーが紹介されていたのを見て」が33.3%、「家族、友人、知人が講習を受けて資格を取ったから」が16.7%などとなっている。

動機の中で「資格を取ることによって日本人と同じように働くことができると思うから」（13.3%）という回答は、就労の制約がないとはいえ、現実的には日本語能力の問題などで就労機会が制約されている外国人に特徴的な回答であると思われる。既に見たように、飲食店

等の仕事から移る仕事として介護の仕事を選んだ者が多い。

第 8 - 5 図 ヘルパー 2 級資格取得の動機 (N=30)

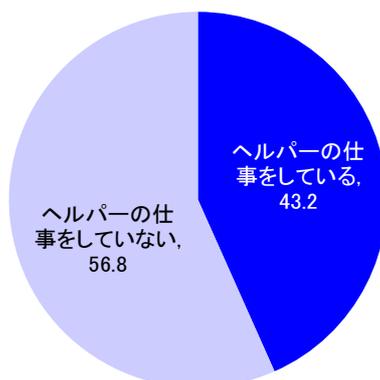


(オ) 就労状況

では、外国人の中で実際にヘルパーとして仕事をしている外国人はどれだけいるのであろうか。また、ヘルパーの仕事をしている外国人はどのような条件で働いているのであろうか。もし、資格取得後もヘルパーの仕事に就けない（就かない）のであるならば、それはなぜなのか。以下では、実際にヘルパーの仕事に就いている外国人と資格取得後もヘルパーの仕事に就いていない外国人について分けて見ていくことにする。

回答者の中でヘルパーの仕事に就いている者は43.2%、ヘルパーの仕事に就いていない者は56.8%であった（第8-6図）。まず、ヘルパーの仕事に就いている外国人労働者の働き方を見ていくことにする。

第 8 - 6 図 ヘルパーの仕事への就労状況 (N=44)



(カ) 労働条件

ヘルパーの仕事に就いている外国人労働者の就業形態は、「今の事業所の非正規従業員」が16.7%、「人材派遣会社や請負会社に雇われて、今の事業所に派遣されている」が83.3%となっている（N=18）。このまま数値を解釈すれば、外国人労働者がヘルパーの仕事に就く際にも間接雇用が多いことになるが、アンケート調査実査の手続きから、実際の状況とは異なっている可能性がある⁵⁶。

ヘルパーの仕事をしている事業所等の属性を見ると、従業員規模は「10～29人」が73.7%、「9人以下」が10.5%（N=19）で、このうち外国人は「2～4人」が73.7%、「1人」が26.3%となっている（N=19）。前章で見たように、派遣会社が外国人を介護施設などに派遣する場合、現場で孤立しないように2名以上派遣するという方針をとっている場合があるので、これを反映している可能性がある。

就労期間の分布を見ると、「6か月以上1年未満」が47.4%、「3か月以上6か月未満」が26.3%等となっている（N=19）。相対度数は少ないが、「1年以上2年未満」という者も含まれている。また、勤続期間の数値には施設等で働きながらヘルパー講座を受講した場合も含まれている可能性があるが、アンケート調査票では区別できないので、これ以上は立ち入らない。

ヘルパーの資格を取得した後、実際に仕事に就くまでの期間をみると、「すぐに見つかった（2週間以内）」が84.2%、「少し時間がかかった（2週間から1か月くらい）」が15.8%となっている。資格取得後には比較的短期間でヘルパーの仕事に就くものが多い。

ヘルパーの仕事に就くまでに相対的に長い時間がかかった者にその理由をたずねてみたところ、賃金、労働時間などの要因ではなく、全員が「その他」の理由としている。残念ながら具体的な理由についての記述はなかった。

(キ) 雇用管理

介護の仕事に就いている外国人はどのように雇用管理されているのであろうか。引き続き個人アンケート調査結果から見ていくことにする。

まず、採用時の書類の確認については、全員が「旅券」、「外国人登録証明書」の書類の確認があったと回答している。さらに、「その他」の書類の確認があったという者が52.6%あり、これは、ヘルパー2級修了の書類、運転免許証の確認があったという既述があった（N=19）。

具体的な労働条件を見ていくことにする。労働時間については、前月の労働日数と1日当たりの平均的労働時間を回答してもらった。本来であれば特定の1か月を指定して回答してもらふべきところであるが、アンケート調査の実施期間が企業ごとに異なるので、調査の前

⁵⁶ アンケート調査票がヘルパー講座を運営している企業を通じて、講座の受講生と修了生に対して配付されたことによる。また、この企業が介護人材の派遣を行っているので、回答者が偏ることはやむをえない。

月1か月について回答してもらった。その結果、日数は「20日以上25日未満」が71.4%、「15日以上20日未満」が28.6%となっている（N=14）。また、1日当たりの平均労働時間は、「5時間以上8時間未満」が78.6%、「3時間以上5時間未満」が21.4%となっている（N=14）。

賃金はどうであろうか。前月1か月の賃金について回答してもらった。その結果、「15万円以上20万円未満」が57.1%、「10万円以上15万円未満」が46.1%となっている。なお、就業形態によって労働条件に差があるかどうか検定してみたが、統計的に有意な差はなかった。

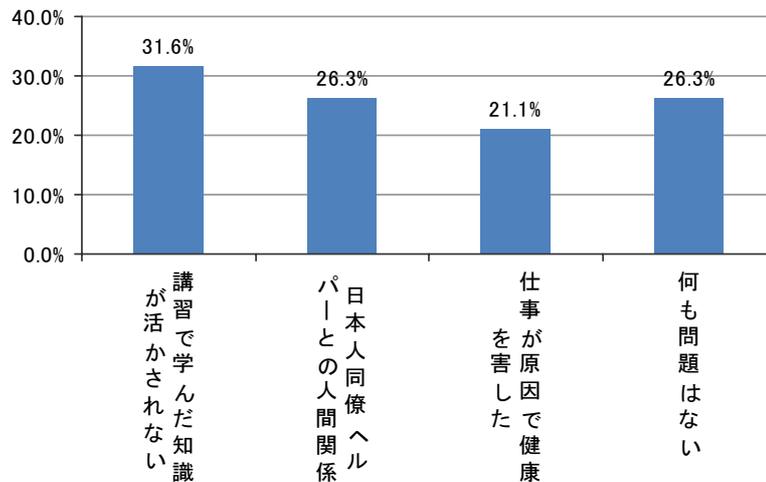
では、雇用保険の加入状況はどうであろうか。雇用保険に「加入している」という回答者が15.8%であったのに対して、「加入していない」という回答者が84.2%となっている（N=19）。加入しているという回答者の属性は、いずれも施設に直接雇用されている者であった。人材派遣で介護の仕事についている場合も製造業派遣などと同様に雇用保険への加入者は少ない。

(ク)ヘルパーの仕事をする上での課題

外国人労働者がヘルパーの仕事をしていく上でどのような課題があると感じているのか、複数回答してもらった（第8-7図）。集計結果をみると、「講習で学んだ知識が活かされない」が31.6%で最も多く、以下、「日本人同僚ヘルパーとの人間関係」が26.3%、「仕事が原因の健康問題」が21.1%等となっている。一方、「何も問題はない」という回答者も26.3%あった（N=19）。

アンケート調査に先立って実施したインタビュー調査では、「日本人同僚ヘルパーとの人間関係」についてのコメントが多かった。第7章の聴き取り調査でも指摘されたことであるが、介護施設では様々な制約下で介護が行われているので、効率的に仕事を進めることが求められる。そうした中、日本人ヘルパーと外国人ヘルパーの仕事のペースが合わないこと、直接雇用の日本人ヘルパーと人材派遣の間接雇用の外国人ヘルパーという就業形態の違い、そして、外国人ヘルパーの賃金の方が場合によっては高額であること等が原因になっているとのコメントがあった。

第8-7図 外国人ヘルパーの就業上の問題点 (N=19)



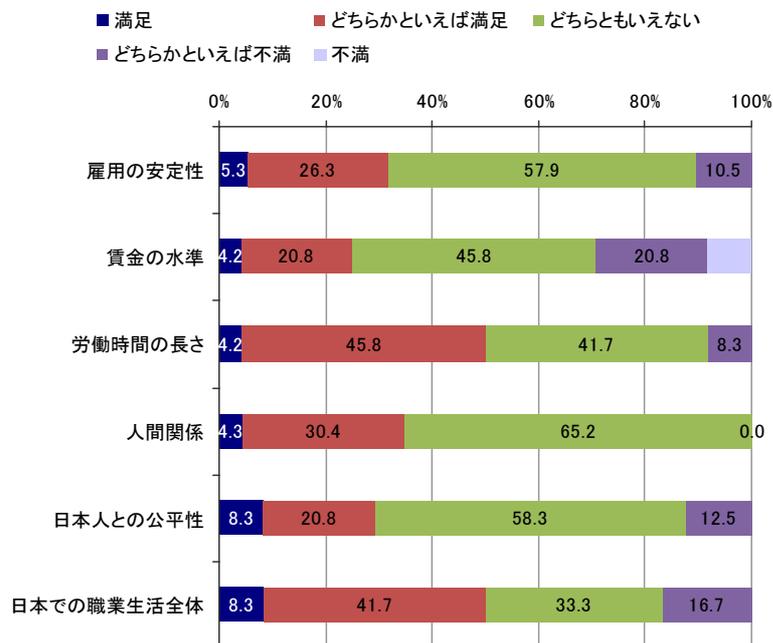
(ケ) 仕事の満足度

では、介護分野で働く外国人の仕事の満足度はどうであろうか。「雇用の安定性」など6項目について、「満足」から「不満」までの5段階で評価してもらった(第8-8図)。

全体の満足度を見ると、満足傾向が高い。個別の項目については、「労働時間の長さ」や「職場の人間関係」、「日本での職業生活全体」について満足傾向が特に高い。一方、「賃金の水準」や「日本人との公平性」については相対的に満足傾向が低い。特に「賃金の水準」については不満という回答者が多い。これは、回答者が他の仕事に就いていたときの賃金額と比較して回答したと考えられる。後で見るように、飲食店などで働いた場合、20万円～30万円程度の賃金を得ることができるので、回答者が介護の仕事をすることで得る賃金とは10万円以上の差がある。その結果、賃金の満足度が低くなったと考えられる。なお、就業形態によって労働条件に差があるかどうか検定してみたが、統計的に有意な差はなかった。

本問での人間関係の満足度は高いが、就業上の問題点として「日本人同僚ヘルパーとの人間関係」が挙げられていたので、回答が矛盾しているように思われる。この点を検討するためにクロス集計して検討したところ、就業上の問題点として「日本人同僚ヘルパーとの人間関係」を挙げた回答者は、「職場の人間関係」で「どちらともいえない」、「日本人との公平性」で「どちらでもない」「どちらかという不満」と回答しており、この回答だけを見ると「満足」してはいない。しかし、具体的にどのような点に満足していないのか、どのような点が改善されれば満足度が高くなるのか、アンケート調査結果だけではわからなかった。

第 8 - 8 図 外国人ヘルパーの仕事の満足度 (N=19)



(3) 介護人材として就業を希望する外国人労働者

一方、25人の回答者がヘルパー 2 級講習を修了しながらヘルパーの仕事に就いていない。この理由を検討するために、現在ヘルパーの仕事に就いていない者の回答結果を見ていくことにする。

(ア) 就業意欲

まず、ヘルパーの仕事に就く希望があるかどうか質問したところ、11.1%が「ヘルパーの仕事をしないうもりである」と回答している (N=18)。その理由は、賃金や労働時間といった労働条件ではなく、「予想していたのと実際の仕事内容が違っていたから」と回答しており、講習時の実習と就労後の仕事の差が就業意欲を阻んでいると考えられる。

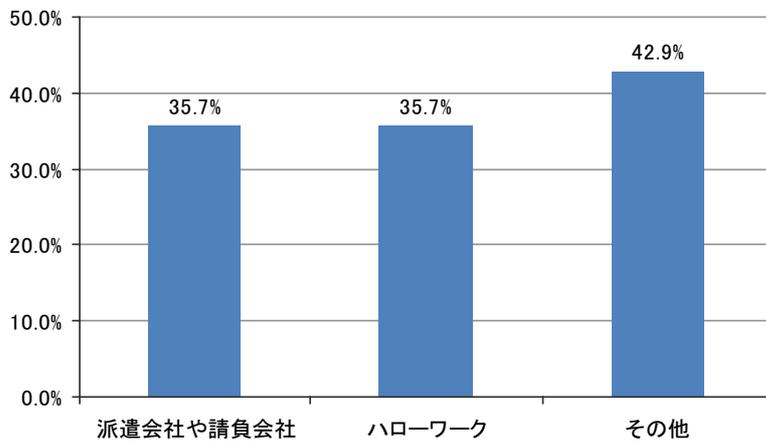
この点について、講習を運営している企業担当者は、「実習の時は利用者と楽しく接するだけでよかったが、現場に出るとそれ以外の業務も任されるので、そのギャップに悩む人が多いのではないか。これは日本人も同じ」とコメントしている。

一方、88.9%の回答者が「ヘルパーの仕事をしたい」と回答している。では、就業意欲があるのに就業できないのはなぜであろうか。

まず、求人・求職のマッチングについてはどうであろうか (第 8 - 9 図)。求職方法としてどのような方法をとっているのか複数回答してもらったところ、「派遣会社や請負会社に登録して仕事を紹介してもらう」「ハローワークで探している」がともに 35.7%、「その他」が 42.9%となっている (N=14)。なお、「その他」の回答が相対的に多いが、「友人・知人へ

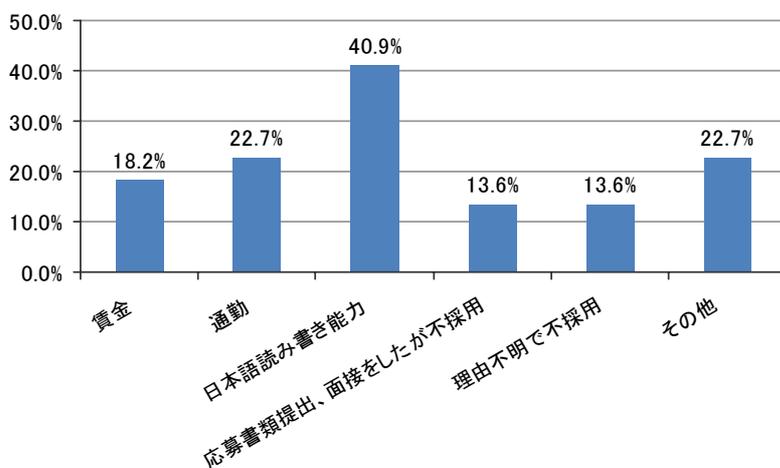
の依頼」という内容の記述があったほかには具体的な記述がなかったため、これ以上は検討できなかった。

第8-9図 ヘルパーの仕事の求職方法（複数回答、N=14）



ヘルパーとしての就業意欲があるのに就業しない（できない）理由を複数回答たずねてみた（第8-10図）。集計結果をみると、「日本語で読み書きできる高い能力が求められるから」が40.9%で最も多く、「通勤できる場所に仕事が見つからない」、「その他」がともに22.7%であった。なお、応募書類を出したり、面接を受けても採用にならなかったという回答が13.6%あった。「通勤」については、外国人のヘルパーのほとんどが施設で就労しており、居住地に外国人のヘルパーを受け入れている施設がないということが考えられる。また、子供が小さい場合も通勤時間の長さが就業する際に考慮する条件になると考えられる。

第8-10図 ヘルパーの仕事が見つからない理由（複数回答）

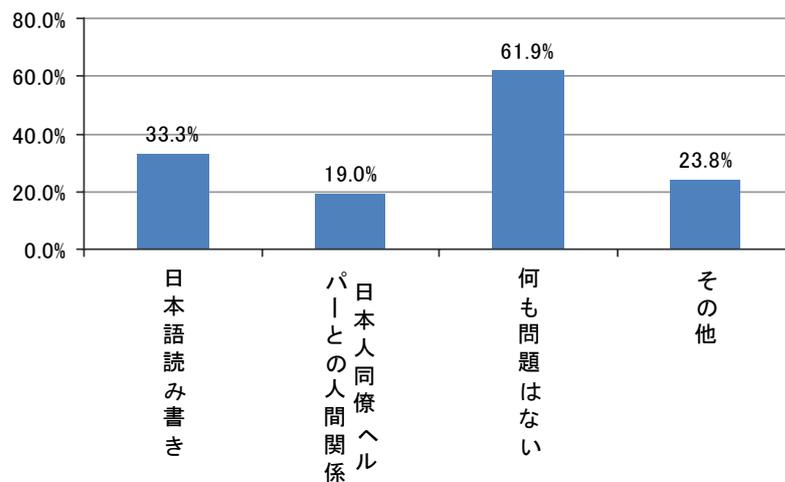


この結果は、ヘルパーの仕事をする上での不安なことについてたずねた質問にも反映されている。アンケート調査では、ヘルパーの仕事に就く前に外国人求職者がどのような点につ

いて不安を感じているかを複数回答でたずねた（第8－11図）。その結果、「何も不安はない」が61.9%で最も多かった。しかし、「日本語での読み書きができない」ことへの不安が33.3%、「日本人同僚ヘルパーとの人間関係」への不安が19.0%、「その他」の不安が23.8%と回答している。

なお、求職期間を見ると、「2週間から1か月くらい」が47.8%で最も多く、「1か月から3か月くらい」が39.1%、「2週間以内」が13.0%となっている（N=23）。

第8－11図 ヘルパーの仕事に就く上で不安材料（複数回答、N=24）



(イ) 希望する労働条件

賃金や労働時間といった労働条件はヘルパーとして就業を阻害する要因として挙げられていなかったが、アンケート調査ではどのような条件で就労することを希望するかをたずねてみた。まず、希望賃金額の平均は時給では921.4円（標準偏差141.0）、月額では197000.0円（標準偏差27357.3）となっており、既に見た実際の賃金額が金額よりも高めになっている。

また、労働時間（日数）についてみると、1か月当たりの就労希望日数は「10日以上15日未満」が83.3%、「5日以上10日未満」が16.7%で、実際に就業している外国人ヘルパーの就労日数よりもやや少ない。

労働時間については、「応募先の条件による」という者が87.5%、「8時間以上10時間未満」が12.5%となっている。

4 ここまでの小括

以上、既にヘルパー2級資格を取得し、実際にヘルパーとして就業している者とまだ就業していない者についてアンケート結果を見てきた。主な結果を整理すると、以下のようになる。

(1) 回答者は全員がフィリピン出身の女性で30歳代半ば、配偶者と子供（学齢期が多い）と生活している。彼女たちは興行の在留資格で来日し、現在の在留資格は日本人配偶者で、滞日年数は10年以上になる。

(2) 日本での就労年数も10年以上になる。職歴を見ると、最長職は飲食店での接客業務である。また、これまで仕事上・生活上のトラブルを経験していない者が7割に達する。

(3) 全員が公的健康保険に加入しており、この点で既出の日系人労働者とは異なる。また、日本語能力も比較的高い。ただし、調査手続きから比較的日本語能力が高い者が選ばれていることも考えられる。

(4) 4割の回答者が現在ヘルパーとして介護の仕事に就いており、人材派遣会社などから介護施設なのに派遣されている者が8割近い。

(5) 介護の仕事をしている事業所の従業員規模は10人～29人で2人以上の外国人がいる場合が多い。これは、外国人が孤立することを防ぐための人材派遣会社の配慮である。

(6) ヘルパーの仕事に就業するまでの期間は全員が1か月以内であり、現在の勤務先での勤続期間が半年以上になる者が半数を超える。

(7) 外国人ヘルパーは一日5～8時間、月20日以上働き、10～20万円の賃金を得ているが、雇用保険加入者は直接雇用されている者だけである。

(8) 就労上の問題として、資格取得時に学んだ知識が活かされないこと、日本人ヘルパーとの人間関係が挙げられているが、何も問題がないという者も同じくらいいる。

(9) ヘルパーとして仕事をする上での満足度をみると、賃金水準の満足度は低い、それ以外の項目は満足度が高い。

(10) 2級講座を修了しながらまだヘルパーの仕事に就いていない者もヘルパーの仕事への就業意欲は高い。ヘルパーの仕事が見つからない理由として、日本語の読み書きの能力を上げる者が多い。このことがヘルパーとして就労する上での不安材料にもなっている。このほか、賃金や労働時間については、実際の労働条件よりも短い就労日数、高い賃金水準を希望している。

5 現在ヘルパー2級講座を受講している外国人についての集計結果

さて、現在ヘルパー2級講座を受講中の外国人（以下、受講生）はどのような就業行動なのであろうか。以下では、受講生を対象とした集計結果を概観していくことにしたい。

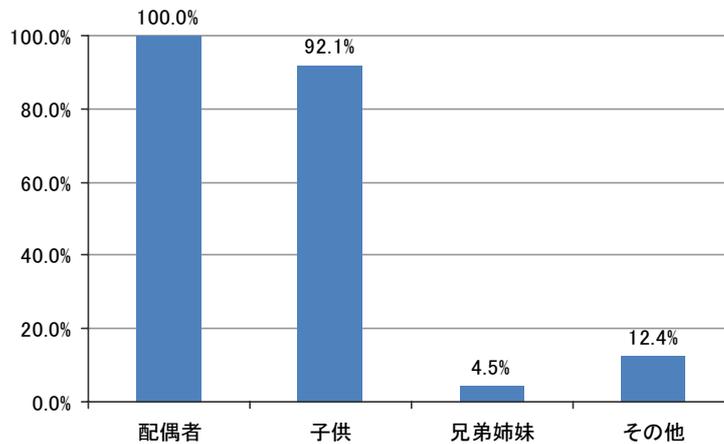
(1) 基本属性

受講生の基本属性をみると、全員がフィリピン出身の女性で、平均年齢は35.3歳（標準偏差4.7）、最終学歴は中等教育（中等職業学校、中等後教育機関）卒業者が約9割、大卒者が1割である。

全員が日本人と結婚しており、同居の家族構成は配偶者、子供と同居しており、末子の年

年齢は約7歳（標準偏差4.2）である。他に親と同居している場合もある（第8-12図）。講座修了者やすでにヘルパーとして就業している者と違いはない。

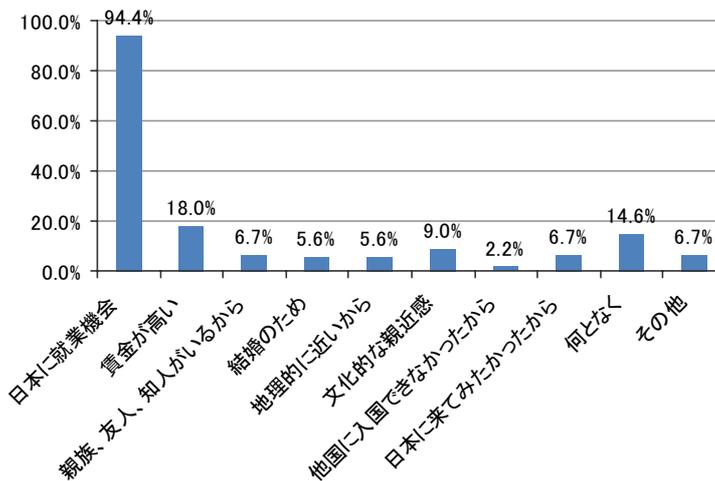
第8-12図 同居の家族 (N=89)



滞日年数の平均は12.5年（標準偏差4.8）、日本での就労年数は10.9年（標準偏差4.8）である。滞日年数と就労年数との差は、出産・育児のための期間である。

初来日時の在留資格は全員が興行で、就業目的のために来日している（第8-13図）。

第8-13図 来日理由（複数回答、N=89）



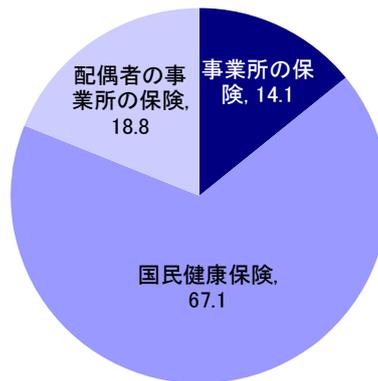
(イ) 職歴

職歴については最長職に限定してたずねた。最長職の業種は「飲食店、宿泊業」が92.6%に達する。そのほかの業種としては、製造業（6.2%）、その他サービス業（1.2%）があった（N=81）。また、最長職の職業は、「販売・調理・給仕・接客」の仕事が91.6%、「生産工程作業」が8.4%となっている（N=83）。

(ウ) 健康保険の加入状況

受講生も全員が公的健康保険に加入している（第8-14図）。内訳を見ると、「国民健康保険」が67.1%、「配偶者の会社の保険」が18.8%、「勤務先の事業所の保険」が14.1%となっている（N=85）。

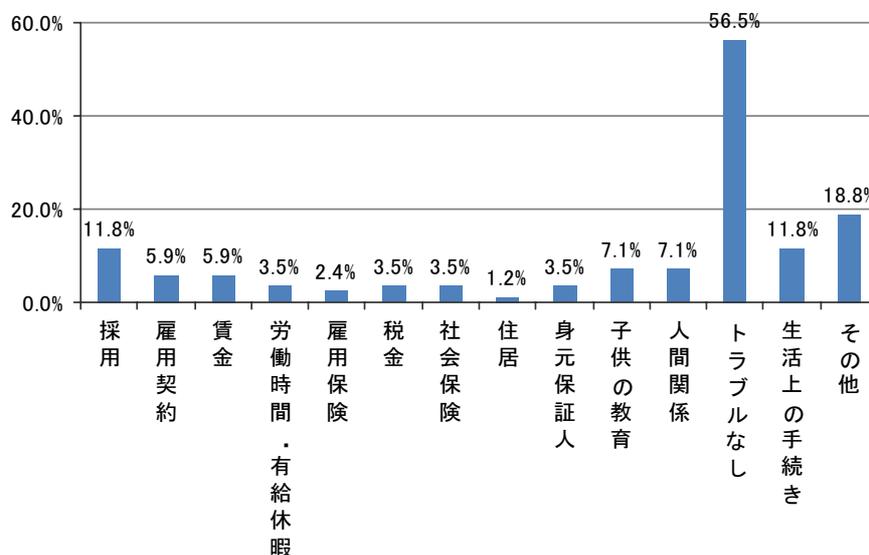
第8-14 健康保険の加入状況（N=85）



(エ) 日本語の能力

受講生の日本語能力を会話、筆記、読解に分けてたずねてみた。自己評価による回答であるが、会話能力については全員が「仕事で困らない」と回答している。筆記能力については「漢字が少し書ける」が70.8%、「ひらがなが書ける」が29.2%であった。さらに、読解能力については、「漢字が少し読める」が66.3%、「ひらがなが読める」が33.7%と回答している。既にヘルパー2級資格を取得した者に比べると、日本語能力がやや低いように思われる。

第8-15図 これまで経験した就労上・生活上のトラブル（複数回答、N=85）



(オ) これまで経験した日本での就労上・生活上のトラブル

受講生は、これまで日本で働いたり生活したりする上でどのようなトラブルを経験してきたか複数回答でたずねてみた（第8-15図）。

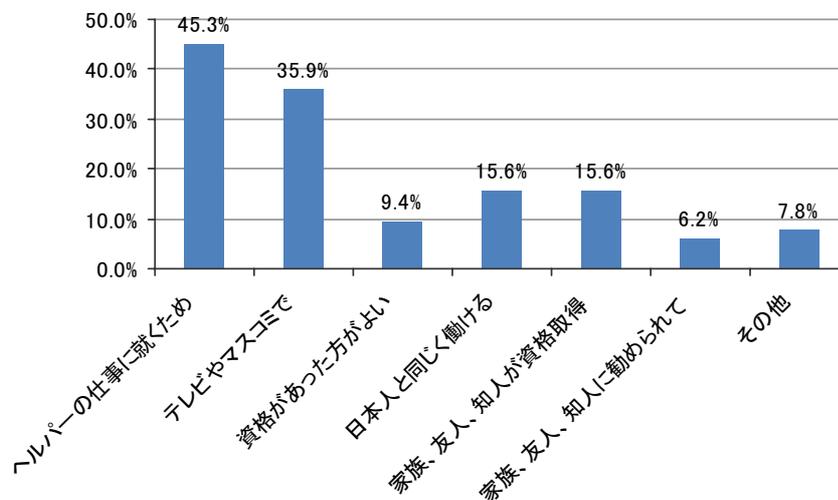
「今までトラブルはなかった」という回答者が56.5%で最も多く、以下、「その他のトラブル」（18.8%）、「採用に関すること」と「生活上の手続きに関すること」がそれぞれ11.8%等となっている。

(カ) ヘルパー2級講座の受講動機

受講生がヘルパー2級講座を受講しようと思った動機は何なのであろうか。複数回答でたずねてみた（第8-16図）。

回答結果を見ると、「ヘルパーの仕事に就くため」が45.3%で最も多く、「テレビや新聞などマスコミでフィリピン人ヘルパーが紹介されていたのを見て」が35.9%、「資格を取ることによって日本人と同じように働くことができると思うから」と「家族、友人、知人が講習を受けて資格を取ったから」がそれぞれ15.6%等となっている。

第8-16図 ヘルパー2級を取得しようと思った動機（複数回答、N=64）

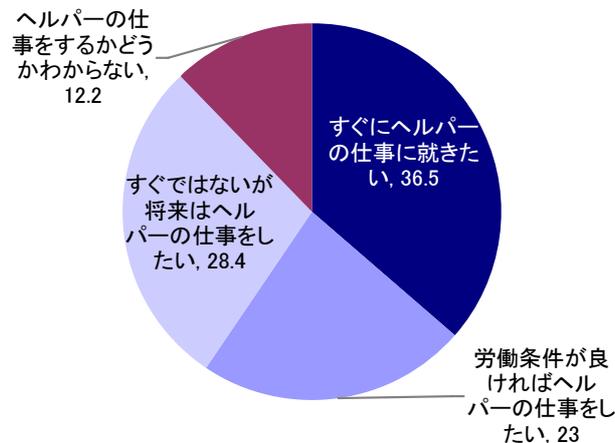


(キ) ヘルパーへの就業意欲

ヘルパー2級講座を受けようと思った動機で一番多かったのが「ヘルパーの仕事に就くため」であった。では、実際にヘルパーとして就業しようと考えている受講者はどれくらいいるのであろうか（第8-17図）。

回答結果を見ると、ヘルパーの労働条件や就業開始までの時間は確定していないが、9割近い回答者がヘルパーの仕事に就くことを考えている。

第 8-17 図 ヘルパーへの就業意欲 (N=74)



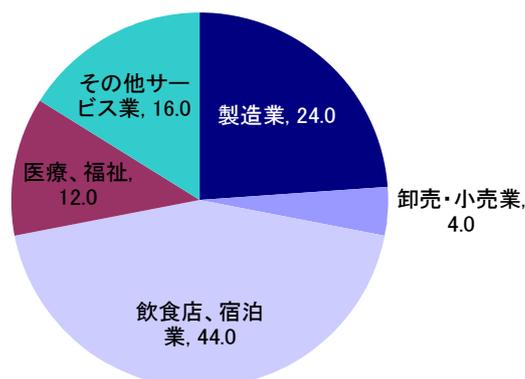
(ク)現在の就労状況

受講生は現在仕事を持っているのであろうか。受講生の就労状況をみると、57.3%の者が就業している。以下では現在就業している者と現在就業していない者の就業行動、失業行動を検討していくことにする。

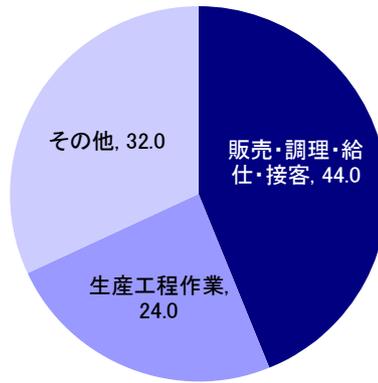
現在就業している受講生の就業形態は、「今の勤務先の非正規従業員」が62.0%、「人材派遣会社や請負会社に雇われて今の職場に派遣されている」が34.0%、「今の勤務先の正規従業員」が4.0%となっている。先に取り上げた日系人労働者と異なるのは、直接雇用されている者が相対的に多いということである (N=50)。

次に、勤務先の業種をみると、「飲食店、宿泊業」が44.0%で最も多く、以下、「製造業」が24.0%、「その他サービス業」が16.0%等となっている (第 8-18図)。業種の構成についても日系人の場合は製造業が多かったのに対して、フィリピン人の場合はサービス業が多く、両者の間では異なっている。なお、第 8-18図の現在の勤め先の業種の中に「医療、福祉」(12.0%)が含まれているが、これは介護施設等に人材派遣されているような場合である。介護施設に人材派遣されていることでヘルパー 2 級資格を取得するきっかけの 1 つになったと考えられる。

第 8-18 図 現在の勤め先の業種 (N=50)



第8-19図 現在の勤め先での仕事内容 (N=50)

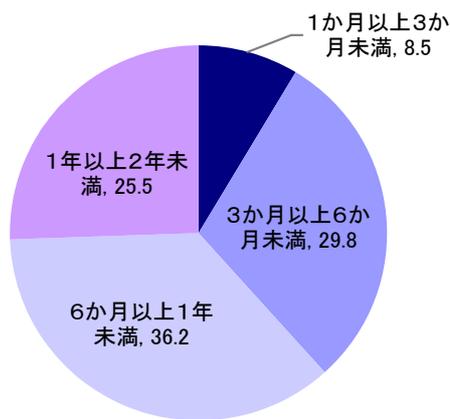


勤め先の従業員規模を見ると、「10～29人」が38.7%、「9人以下」が29.0%、「わからない」が29.0%等となっている (N=31)。このうち、外国人労働者の数は、「2～4人」が54.5%、「1人」が45.5%である (N=11)。

仕事内容を見ると、「販売・調理・給仕・接客」が44.0%、「生産工程作業」が24.0%、「その他」が32.0%で、勤め先の業種を反映している (第8-19図)。

さらに、現在の勤め先での勤続期間を見ると、「6か月以上1年未満」が36.2%で最も多く、以下、「3か月以上6か月未満」が29.8%。「1年以上2年未満」が25.5%等となっている (第8-20図)。

第8-20図 現在の勤め先での勤続期間 (N=47)

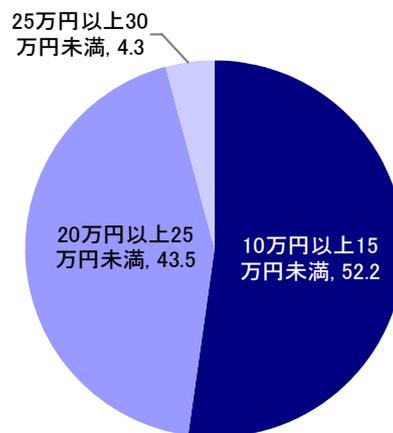


現在の仕事への入職経路は、「派遣会社や請負会社から派遣されている」が41.5%、「その他」が56.1%等となっている（N=41）。「その他」の入職経路がどのようなものをさしているのか、具体的に記述されていたものを見ると、「(勤め先への) 直接応募」との記述があったが、ほとんどが具体的な記述がなかったため、確認はできない。なお、業種や仕事内容とクロス集計すると、「製造業」の「生産工程」の仕事や「医療、福祉」ではほぼ全員が派遣であるのに対して、「飲食店、宿泊業」の場合はほとんどが「その他」の入職経路である。

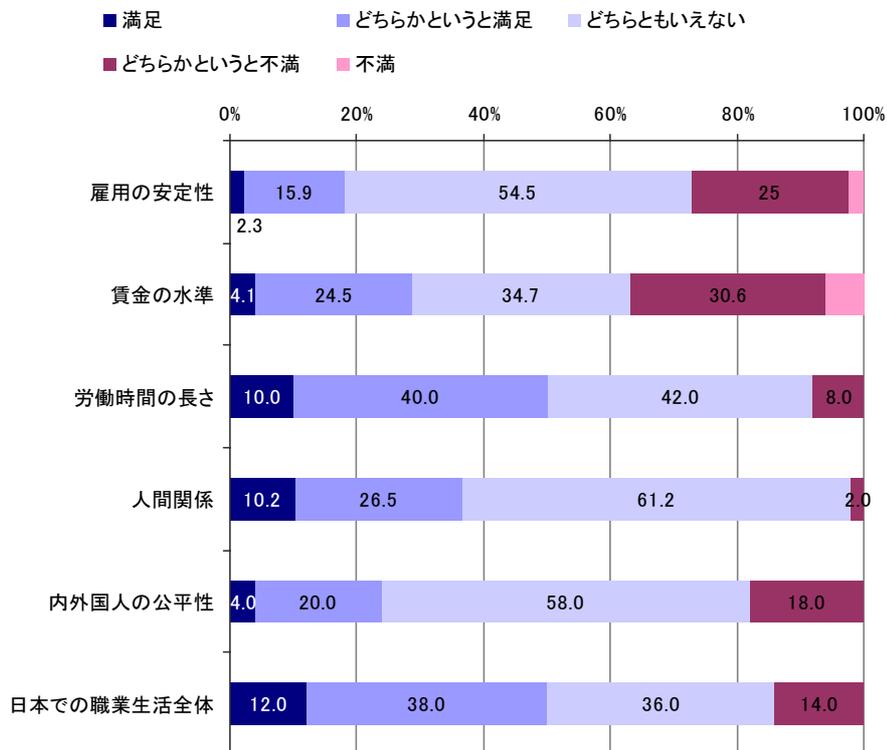
では、現在の勤め先の収入はどれくらいなのか、たずねてみた（第8-21図）。最も多かったのが「10万円以上15万円未満」の52.2%、「20万円以上25万円未満」が43.5%、「25万円以上30万円未満」が4.3%となっている（N=46）。アンケート調査票では労働時間（日数、1日当たりの労働時間）のデータをとっていないので詳しい分析はできないが、業種や職種とクロス集計すると、業種では「飲食店、宿泊業」、職種では「販売・調理・給仕・接客」がそのほかの業種、職種よりも収入が多く、統計的に有意にも有意な差があった。

雇用保険への加入状況については、「加入している」という者が12.0%にとどまる。雇用保険への加入状況と回答者の属性との関係についてクロス集計してみたが、属性間で統計的に有意な差はない。

第8-21図 現在の勤め先から得る収入（N=46）



第8-22図 現在の仕事の満足度



さて、現在就業している受講者の仕事の満足度はどうであろうか（第8-22図）。「雇用の安定性」など6項目について「満足」から「不満」までの5段階で評価してもらった。

集計結果を見ると、日本での職業生活全体としては満足している者が多く、1つ1つの項目を見ても強い「不満」を感じている者は少ない。「労働時間の長さ」「職場の人間関係」については満足している者が多い。

一方、満足度が低い項目をみると、「雇用の安定性」「賃金の水準」は不満という者の方が多い。「内外国人の公平性」も満足している者の方が多いが不満という者との差は6%ポイントである。

(ケ) 就業していない者の状況

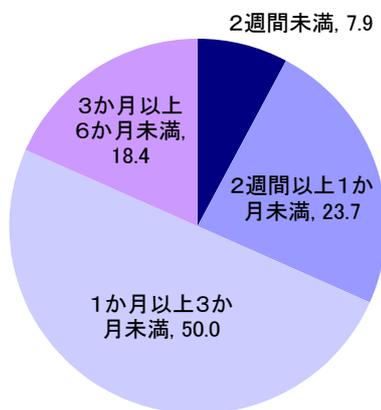
現在就業していない受講者はどのような働き方をしようとしているのであろうか。なぜヘルパー2級資格を取得しようとしているのであろうか。こうした点を念頭に置いて、現在就業していない38名の回答者に関する調査項目を見ていくことにしたい。

まず、基本属性の中でどのような要因が就業・非就業を分けるのかを検討するために集計を試みたが、就業と非就業に有意な差がある項目はなかった。

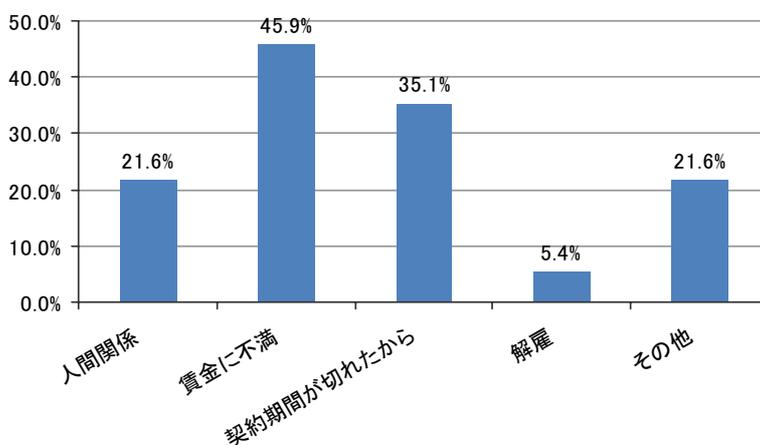
次に、非就業者がどれだけの期間仕事をしていないかを見ると、「1か月以上3か月未満」という者が50.0%いた。また、「2週間以上1か月未満」が23.7%、「3か月以上6か月

未満」が18.4%等となっている。仕事をしていない期間が3か月以内の者が8割を占めている。

第8-23図 仕事をしていない期間(N=38)



第8-24図 前職を辞めた理由(複数回答、N=37)



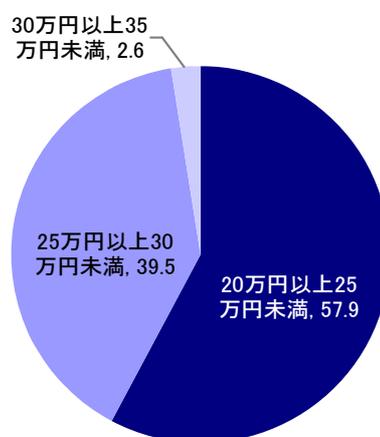
では、前職を辞めた理由は何なのか、複数回答してもらった(第8-24図)。離職理由で最も多かったのは「賃金に不満があったから」(45.9%)で、以下、「契約期間が切れたから」(35.1%)、「上司や同僚との人間関係のため」(21.6%)、「その他」(21.6%)、「解雇」(5.4%)となっている。「その他」について具体的に記述されていた内容をみると、「子供が大きくなったから」「子供のことを考えて」「仕事が夜だったから」といった記述があった。

では、前の勤め先はどのような属性であったのか。業種は全員が「飲食店、宿泊業」で、「販売・調理・給仕・接客」の仕事に就いていた(人数は少ないが、複数の仕事に就いていた者が含まれていた)。就業形態は、「勤務先の非正規従業員」が84.2%、「勤務先の正規従業員」が15.8%である。

離職理由で一番多かったが、賃金に対する不満であったが、前職での賃金額はどれだけであったのか、前の勤務先の賃金の平均月額をたずねてみた（第8-25図）。その結果、「20万円以上25万円未満」が57.9%、「25万円以上30万円未満」が39.5%等となっている。賃金額を見ると就業を継続している受講者と比べて低いわけではなく、むしろ賃金額が高い者が多い。

この点について個人からの聞き取り調査を行ったところ、「賃金を引き下げる話があったので、前の仕事を辞めた」、「仕事内容と賃金額とのバランスを考えて仕事を辞めた」というコメントがあった。

第8-25図 前職での賃金額（N=38）

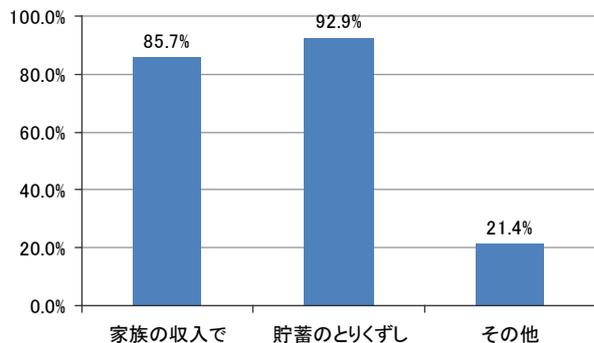


現在仕事をしていない受講者はどのようにして生活しているのか、複数回答でたずねてみた（第8-26図）。集計結果を見ると、「貯蓄のとりくずし」が92.9%、「家族の収入で」が85.7%、「その他」が21.4%となっている。その他についての具体的記述はなかった。

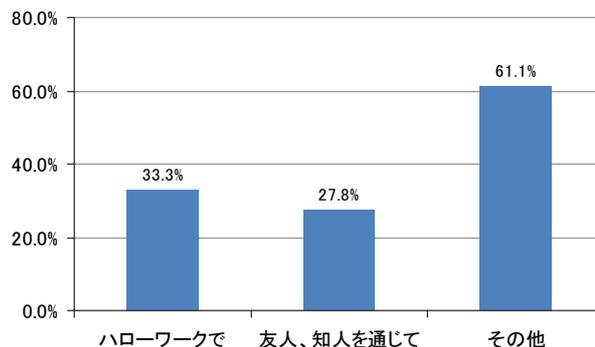
仕事に就いていない受講者38人のうち、職探しをしている者の比率は52.6%にあたる20人である。これらの人に求職方法を複数回答でたずねたところ、「その他」が61.1%、「ハローワーク」が33.3%、「友人、知人を通じて」が27.8%となっている（第8-27図）。「その他」の具体的な記述はなかったが、既に見た回答結果と同じであるとすれば、募集先への直接応募が考えられる。

どのような仕事を探しているかについても複数回答でたずねた。その結果、「勤務時間帯が昼の仕事」と「通勤時間が短い仕事」がともに62.5%となっている（第8-28図）。これらの点については、回答者が学歴の子供を持つ女性であること、さらに夜間の飲食店勤務からそのほかの仕事に働き方を変えたいという希望がこうした結果につながっていると思われる。さらに、「賃金が高い仕事」と「どのような仕事でもかまわない」がそれぞれ37.5%となっている。

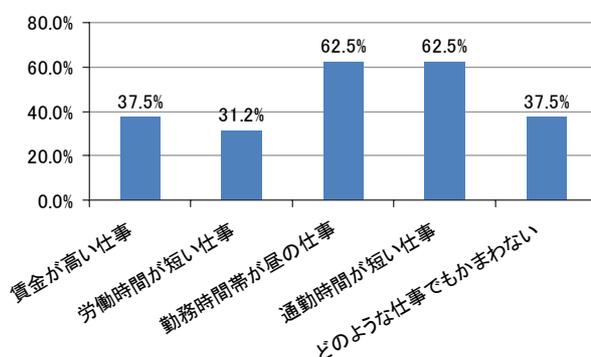
第8-26図 生活資金（複数回答、N=28）



第8-27図 求職方法（複数回答、N=18）



第8-28図 希望の仕事（複数回答、N=16）



繰り返しになるが、アンケート回答者数が限られているので、この集計結果から一般的な含意を導き出すことは慎重であらねばならない。

5 滞日外国人の介護分野での就労の可能性

以上、企業聞き取り調査と個人アンケート調査によって介護分野における滞日外国人労働者の就労の現状と課題を整理してきた。これまでの議論は第8-29図のように整理することができるであろう。

まず、興行の資格で来日し、日本人と結婚したフィリピン人女性は、年齢が高くなり、飲食店で仕事を続けることが難しくなり、また、家庭内の事情や子供の成長に伴い飲食店での仕事から他の仕事へと転職をはかろうとしている。

製造業における雇用調整が本格化し、派遣や請負で就労してきた外国人労働者は仕事を失うことになる。2つの外国人労働者のグループに共通していることは、就労先がきわめて限定的であるということである。また、彼（彼女）等は日本語能力の問題や製造業における派遣・請負、飲食店での限られた範囲のキャリアしか持っていないからである。

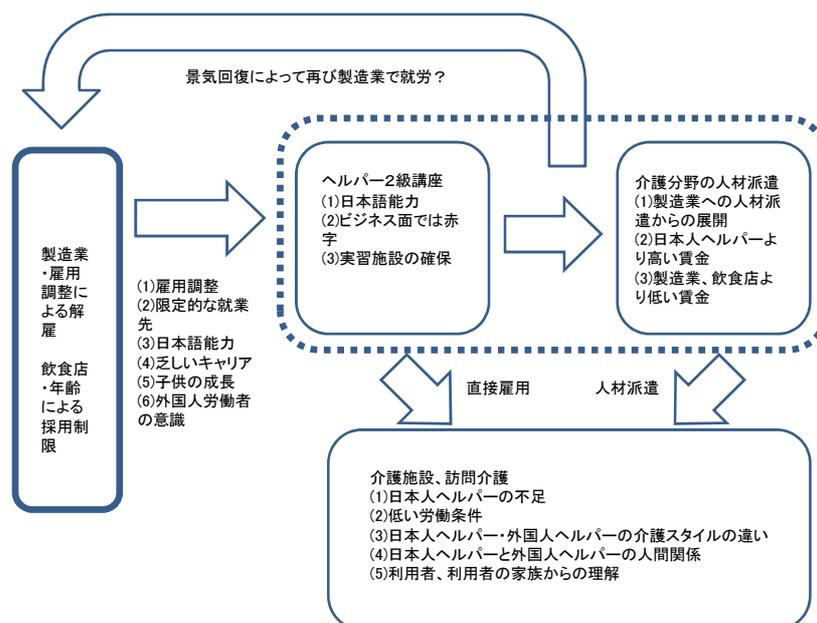
一方、これまで製造業への派遣・請負によって事業を拡大してきた派遣会社は、急激な景

景気後退によって外国人労働者の雇用を維持することができなくなり事業を縮小した。派遣会社は次の事業の方向として介護ビジネスに乗り出すことにした。かつての製造業と同じように、介護施設でも慢性的に人材が不足していたからである。製造業では日本語能力が高い者が少数いれば他の者は日本語ができなくてもラインを動かすことができたが、介護の仕事では外国人一人一人が日本語で利用者とコミュニケーションすることが求められる。日本語で記録することも必要である。

そこで、外国人労働者を雇用してきた派遣会社・請負会社ではヘルパー 2 級講座を開設し、そこで日本語を教えている。限られた時間で日本語を教え、習得することは困難であるが、ヘルパー 2 級講座を就労支援としてみた場合、日本語の習得は日本で就労する上で不可欠である。ここで、一般的な「日本語教室」に近い形式で講座を開設している事例は外国人受講生のモチベーションを維持できないようである。受講生のモチベーションを維持する工夫をしている事例では外国人介護人材の育成に成功している。

ところで、ヘルパー講座を開設している企業は、ヘルパーの講座だけでは赤字であるが、外国人介護人材の派遣を行うことでビジネスとして成り立つようにしている。派遣会社からすれば、飲食店での就労経験があるフィリピン人女性はサービスの仕事になれているので、比較的円滑に介護人材となると考え、フィリピン人女性は子供が成長し、飲食店の仕事から他の仕事に移るため、そしてヘルパー 2 級の資格を取ることで日本人と同じスタートラインに着くことができると考えたのである。

第 8 - 29 図 外国人介護人材育成と活用の現状と課題



しかし、いくつかの課題も明らかになっている。まず、講座を運営していく上で実習施設の確保が非常に困難であった。介護施設としては日本人であっても外国人であっても同じくヘルパー2級の資格があれば活用していくつもりでいたが、利用者本人やその家族の理解がなかなか得られなかったからである。次第に利用者やその家族から理解されるようになったが、依然としてある種の差別感は消えていない。

講座を修了した外国人ヘルパーは派遣で就労するが、なかなか定着しない。その理由の1つは職場における日本人ヘルパーとの人間関係である。外国人ヘルパーの賃金は施設に直接雇用されている日本人ヘルパーより高めに賃金が設定されている。このため、日本人ヘルパーと外国人ヘルパーとの人間関係によって職場への定着が思うように進まない。また、日本人ヘルパーと外国人ヘルパーとで介護のスタイルが異なることもトラブルにつながっているとの指摘もある。

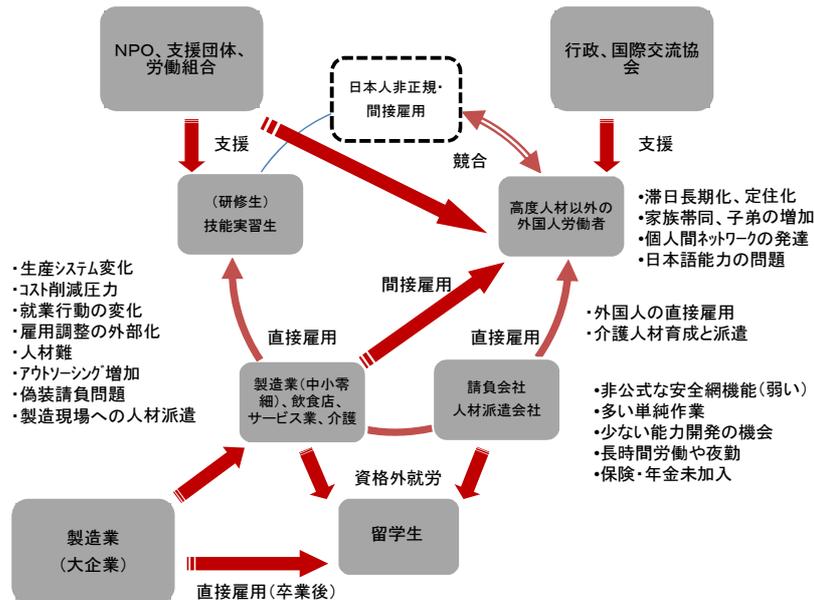
このほか、介護施設サイドからは景気後退によって介護の仕事に就いた外国人ヘルパーが、景気が回復し、雇用機会が増えてくれば介護分野から製造業分野へと戻っていくのではないかとの危惧の声も聞かれた。

日系人労働者がこれまで介護分野で就労することはなかった。製造業での就労機会に恵まれていたからである。そのため、日系人の介護人材育成の環境はフィリピン人女性に比べて必ずしも整っているとはいえない。

終章 まとめと残された課題

以上、この報告書で取り上げた聞き取り調査結果およびアンケート調査結果は、第9-1図のように整理することが出来るであろう。

第9-1図 調査結果の全体像



企業は「国際競争の激化」、「きびしい価格競争」、「取引先からのコスト切り下げ圧力」、「若年者の採用難と定着の悪さ」といった環境の中にある。また、製造業、非製造業を問わず、非正規労働者が増加している。国際競争及び価格競争の激化によってコスト削減圧力が強くなる。日本の賃金コストが高く、競争相手国の賃金コストが低ければ低いほどその圧力は大きくなる。それに対応する方策の1つとして、企業は生産量の変動に合わせて雇用量も調整して雇用の柔軟性を確保する。そのために高い技能・技術が必要な工程とそれ以外の工程を分け、後者については製品をモジュラー化してアウトソーシングを進めることで対応した。それによって、高い技術・技能を持たない日本人の未熟練労働者や外国人労働者を生産現場で活用することができる。

労働市場の状況に目を向けると、長期的には少子高齢化によって若年労働力が減少するが、中短期的には2002年以降続いた好況によって企業では労働力の確保が重要な課題となった。若年労働力の減少によって相対的に労働需要が大きくなり、そのため労働力の確保ができなくなる企業が増加した。大企業で労働需要が大きくなったとき、中小零細企業では労働力不足が深刻になる。バブル崩壊以降中小規模の企業で雇用されていた若年労働力が、景気回復によってより労働条件の良い企業にシフトしていった。この背景には長期不況による「不本

意な」就職をした者が景気回復によって転職したと解釈できる。

さらに、企業の偽装請負問題が表面化し、それに対応するために製造業企業では人材派遣を活用するようになった。受入れ企業から出された指揮命令を理解できることが求められる。当然のことながら、日本人労働者ではこうした問題は発生しないが、外国人労働者の場合、日本語能力に問題があるので、従来、外国人労働者は業務請負で活用されることが多かった。これは佐野による外国人労働者の雇用形態でも指摘されたことである。しかし、作業工程の外国人労働者全員が日本語を理解できなくても、一部の外国人が日本語の指揮命令を理解できれば人材派遣であっても問題はない。こうして外国人労働者は業務請負だけではなく人材派遣でも活用されるようになった。その点で佐野の分類から変化が見られた。以上が図の左下方に記されたことである。

人材を確保できない小零細企業が注目したのは技能実習生である。技能実習生はこれまで安価で計算できる労働力という点だけに注目されてきたが、それだけではなく、10年程度の経験者を採用することが出来るという点も小零細企業にとって十分な誘因になったと考えられる。一部では間接雇用の外国人労働者から研修生・技能実習生を受け入れることによって長期的な好況下の人材不足に対応した。

図の右側に目を転じると、外国人労働者が置かれた環境が描かれている。外国人の置かれた環境は、技能実習生の増加、留学生の増加、日本企業による留学生採用の増加など、いくつかの変化は見られたが、今回の調査対象の企業を見る限り、基本的には2008年春までは大きく変化していない。基本的には製造工程に従事する外国人が多いことには代わりはない。人材派遣の外国人労働者の拡大も、より実態に即した形になったという見方が出来る。人材派遣会社や業務請負会社で就業することは仕事の確保だけではなく、住居の確保、日常生活、場合によっては子弟の教育までサポートする非公式な安全網を得ることであった。外国人労働者の多くが、実は労働や生活上のトラブルを経験していないと述べている。しかし、依然として長時間労働、能力開発の機会の少なさ、さらに雇用保険や社会保険への未加入といった問題は未解決のままである。

急激な景気の悪化はこうした構図を大きく揺るがした。派遣労働者、請負労働者の傭止めは「派遣切り」などと呼ばれ、日本人労働者、外国人労働者を問わず大量の失業者を生み出した。雇用保険に未加入の外国人労働者が多かったため、外国人労働者の失業はより深刻である。

失業が長期化することによって外国人求職者の希望する労働条件は低くなってきている。失業前の自動車関連工場や電気・電子関連工場で就労していたときと同じ水準の賃金を希望していた者が業種や職種を問わず求職している。希望する労働条件を下げても、外国人労働者の再就職は思うように進んでいない。企業は日本語能力に問題があることを理由に外国人労働者に面接も行っていない場合がある。帰国を選ぶ外国人もいるが、帰国しても日本以上に就業機会が少ないため、日本で求職活動を継続する外国人労働者が多い。

こうした外国人労働者の就業支援には、同じ外国人集住地域でさえも対応に地域間で違いがある。従来外国人労働者が少なかった地域で、企業誘致によって外国人労働者が増加した地域では通訳を配置するといった対応にとどまっている。

外国人の高齢化やDVによって外国人による生活保護申請が増加しているとの指摘があったが、失業することによって生活の基盤を失った外国人労働者が生活保護申請を行うことは、当初それほど多くなかった。その理由として、外国人の多くは生活保護制度そのものを知らないこと、外国人が申請方法を知らないことが調査から明らかになった。しかし、日本人の失業者による生活保護申請が増え、それとともにNPOなど外国人労働者の支援団体が外国人の生活保護申請を支援する動きが見られる。

一方、従来から労働組合、NPO、教会、支援団体によって外国人の失業者の支援が行われている。これまで外国人労働者の労働面のトラブルに関する相談は、外国人労働者自身はどこに相談すればよいかわからなかったり、解決のために時間がかかること、さらに労働組合に外国語での相談に対応できる体制が整っていなかったため、うやむやにされることが多かった。また、外国人労働者の支援組織としてのNPOは企業と交渉力がないので、生活支援が中心であった。しかし、労働組合では解雇や賃金不払いといったトラブルについての相談件数が急増し、外国人を含めた組合も結成されている。

比較的円滑に外国人就労支援、生活支援が行われている地域では、行政、労働組合、NPO等の支援団体間で連携して取り組んでいることが多い。場合によっては企業や介護施設と連携している場合もある。

この報告書では、外国人の就労支援の1つとして介護人材の育成を取り上げた。これまでも外国人を対象とした介護人材育成の動きはあったが、ある程度日本語が出来るフィリピン人女性が対象であった。外国人介護人材の育成は介護施設への人材派遣と組合せて成り立っているが、実際にはヘルパー2級講座を修了しても実際に介護人材として就業する外国人は少ない。外国人の日本語能力不足がよく指摘されるが、それだけではなく、雇用管理や人間関係を含めて外国人の介護人材を受け入れる施設にも解決すべき課題があるし、介護施設の利用者や家族の理解も不可欠であろう。

今回の調査ではいくつかの課題が残されたままになっている。その1つは、第2章で見たように、日本で就労する外国人労働者のなかで中国人労働者がひととき増加している。なぜ中国人労働者が増加しているのか、企業の中で彼（女）等はどのように活用されているのか、今回の調査では明らかにすることは出来なかった。日本の中国人労働者の構成を見ると、高度人材が多いこと、技能実習生が多いこと、さらに日本に留学しそのまま日本で就職する者が増加しつつあるという特徴が見られる。さらに日本人との結婚も増加しているとの報道もある。この報告書では高度人材以外の外国人労働者に焦点を当てていたこともあって、高度人材が多い中国人を扱うことが出来なかった。別途調査している高度人材の外国人労働者でこの点を検討する予定である。

JILPT 調査シリーズ No.61

外国人労働者の雇用実態と就業・生活支援に関する調査

発行年月日 2009年6月25日
編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構
〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23
研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104
印刷・製本 株式会社相模プリント

©2009 JILPT

* 調査シリーズ全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)