

**第2部 外国人労働者の働き方に関する調査
：日系人労働者のケーススタディ**

第6章 日系人労働者の就業行動

1. はじめに

この章以降では、ポルトガル語による個人を対象にした質問紙調査結果から、日系人労働者の就業行動、特に現在の働き方について見ていく。まず、調査対象の日系人労働者の属性を取り上げる。ここでは、性別、年齢、日本での滞在年数及び就労年数、最終学歴、同居の家族等の状況、住宅の状況、日本語能力（会話・理解、読解、筆記）、日本語の学習環境を見た上で、現在の働き方についての集計結果を整理する。なお、質問紙の紙幅の都合上、職歴に関する情報は直前職と現職に限定し、直前職については回顧的な方法によって回答することを求めた。

2. 日系人労働者の基本属性

まず、調査に回答した日系人労働者の基本属性を確認しておく（第6-1表）。

- (1) 性別：調査対象の日系人労働者の性別構成は、男性がおよそ3分の2を占める。
- (2) 年齢：平均年齢は約42歳、10歳間隔の年齢階層別分布を見ると、40歳代が32.6%で最も多く、以下、30歳代（25.6%）、50歳代（18.6%）、20歳代（14.0%）等となっている。
- (3) 日本滞在年数：日本滞在年数の平均は約14年で、日本滞在年数の分布を見ると、15年以上20年未満が30.2%で最も多く、以下、10年以上15年未満（23.3%）、20年以上（23.3%）、5年以上10年未満（18.6%）等となっている。
- (4) 日本での就労年数：日本での就労年数の平均は約13年で、日本での就労年数の分布を見ると、15年以上20年未満が27.9%で最も多く、以下、10年以上15年未満（25.6%）、20年以上（20.9%）等となっている。対象者の2割以上の者は滞在年数、就労年数ともに20年以上となっており、外国人労働者といっても、もはや日本に定着して就業・生活している者が多い。
- (5) 最終学歴：回答者の最終学歴は、母国の中等教育が41.5%で最も多く、以下、母国の大学以上（24.4）、母国の専門学校（14.6%）等となっており、日本で教育を受けた者は1割以下である。
- (6) 世代：回答者の世代は全員が日系ブラジル人で、2世または3世が8割以上である。
- (7) 同居の家族：現在同居している家族は、配偶者（74.4%）、子供（29.5%）、本人や配偶者の親（11.6%）、その他（14.0%）等となっている。
- (8) 自動車の保有状況：現在自動車を保有している者が50.0%、以前は持っていたが手放した者も23.8%いる。
- (9) 住宅の状況：現在の住居は民間の賃貸住宅が33.3%でも最も多く、以下、一戸建住宅や分譲マンションなどの自宅（28.6%）、公営住宅（21.4%）、社宅など（16.7%）となっている。日本での滞在年数が長い者が多いことを反映して、自宅を保有している者が3割近

くいる。

(10) 2009年秋の世界同時不況以降に失業を経験した者は18.6%である。8割以上の者は世界同時不況によって失業していない。彼(女)等がなぜ、世界同時不況以降に失業を経験することなく就業を継続できたのか、検討したい。

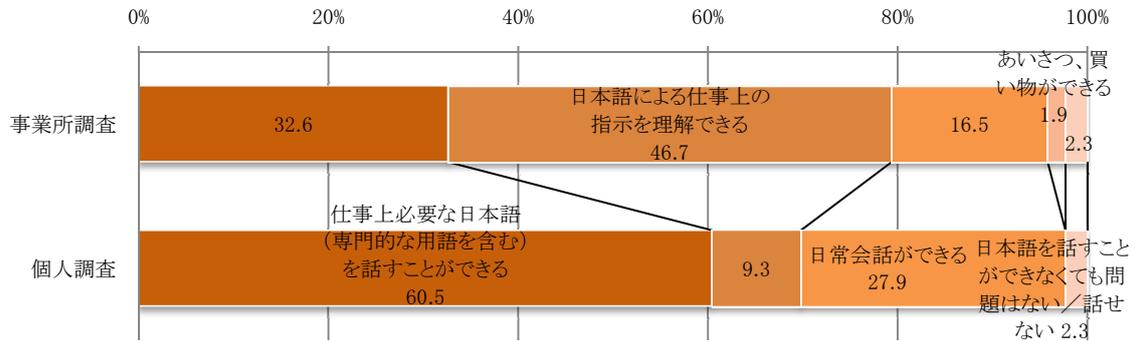
第6-1表 調査対象の日系人労働者の基本属性(%)

性別 (N=42)	男性 64.3	女性 35.7						
年齢 (N=43)	～20歳 4.7	20歳代 14.0	30歳代 25.6	40歳代 32.6	50歳代 18.6	60歳～ 4.7		
日本滞在年数 (N=43)	5年未満 4.7	5年以上 10年未満 18.6	10年以上 15年未満 23.3	15年以上 20年未満 30.2	20年以上 23.3			
日本での就労年数 (N=43)	5年未満 14.0	5年以上 10年未満 11.6	10年以上 15年未満 25.6	15年以上 20年未満 27.9	20年以上 20.9			
最終学歴 (N=41)	母国の小学校 9.8	母国の中等教育 41.5	母国の専門学校 14.6	母国の大学以上 24.4	日本の中学校 2.4	日本の短大等 2.4	日本の大学以上 2.4	その他 2.4
世代 (N=42)	2世 45.2	3世 42.9	4世 2.4	日系人の配偶者 9.5				
同居の家族 (N=43)	配偶者 74.4	子供 29.5	兄弟姉妹 2.3	本人や配偶者の親 11.6	親戚 2.3	友人、知人、同僚 4.7	単身 9.3	その他 14.0
自動車の所有状態 (N=42)	ある 50.0	手放した 23.8	元々ない 26.2					
住宅の状況 (N=42)	自宅 28.6	民間賃貸 33.3	公営住宅 21.4	社宅等 16.7				
同時不況後の離職期間 (N=43)	なし 81.41	あり 18.6						

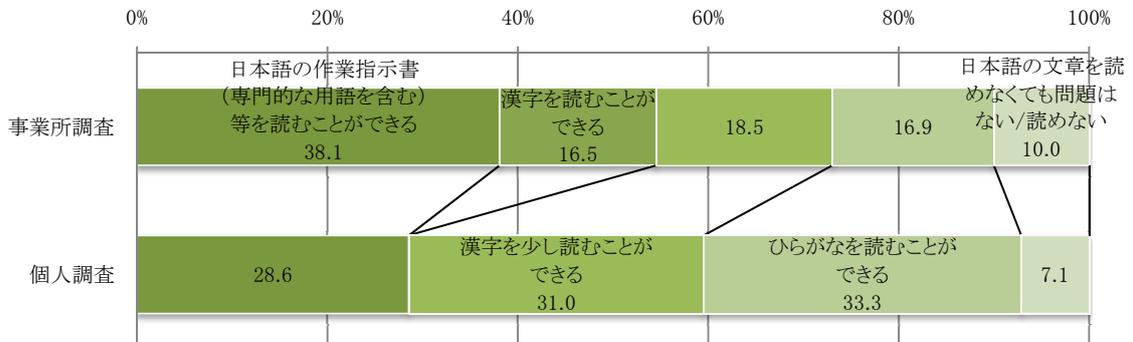
(11) 日系人労働者の日本語能力と学習環境

第1部の事業所調査結果で見たように、企業（事業所）では外国人労働者を雇用する際に日本語能力を要件としているところが多い。では、事業所が求める日本語能力と日系人労働者の日本語能力は同じなのか差があるのか、事業所調査と選択肢を合わせて調べた。

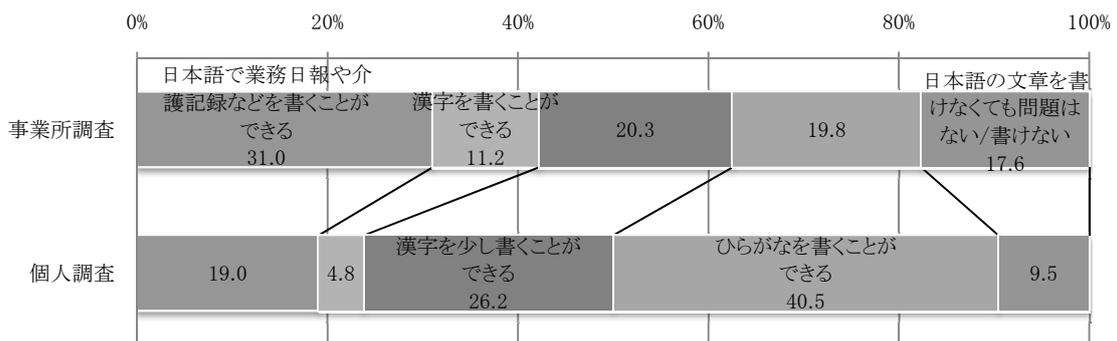
第 6-1 図 事業所が求める日本語能力と日系人の日本語能力の比較(会話、N=43)



第 6-2 図 事業所が求める日本語能力と日系人の日本語能力の比較(読解、N=42)



第 6-3 図 事業所が求める日本語能力と日系人の日本語能力の比較(筆記、N=42)



ア) 会話 (第 6-1 図、N=43) : 日本語を話す能力について、「仕事上必要な日本語 (専門用語を含む) を話すことができる」ことを求める事業所が 32.6%であるのに対して、その能力を有すると申告した日系人労働者は 60.5%、「日本語による仕事上の指示を理解できる」ことを求める事業所が 46.7%であるのに対して、その能力を有すると申告した日系人労働者は 9.3%などとなっている。

イ) 読解 (第 6-2 図、N=42)。: 日本語を読む能力について、「日本語の作業指示書 (専門的な用語を含む) 等を読むことができる」ことを求める事業所が 38.1%であるのに対して、その能力を有すると申告した日系人労働者は 28.6%、「漢字を読むことができる」ことを求める事業所が 16.5%であるのに対してその能力を有すると申告した日系人労働者はなし、「漢字を少し読むことができる」ことを求める事業所が 18.5%であるのに対して、その能力を有すると申告した日系人労働者は 31.0%であった

ウ) 筆記 (第 6-3 図、N=42) : 日本語を書く能力について、日系人労働者は「ひらがなを書くことができる」という者が 40.5%である。「日本語で業務日報や介護記録などを書くことができる」ことを求める事業所が 31.0%に対して、その能力を有すると申告した日系人労働者は 18.6%、「漢字を書くことができる」ことを求める事業所が 11.2%であるのに対して、その能力を有すると申告した日系人労働者は 4.8%、「漢字を少し書くことができる」ことを求める事業所が 20.3%であるのに対して、その能力を有すると申告した日系人労働者は 26.2%などとなっている。

第 6-2 表 マッチングデータによる事業所の日本語会話・理解能力要件と日系人労働者の日本語会話・理解能力

		日系人労働者の日本語会話・理解要件					
		合計	仕事上必要な日本語を話すことができる	日本語による仕事の指示を理解できる	日常会話ができる	あいさつ、買い物ができる	話せない
事業所の日本語会話・理解能力要件	仕事上必要な日本語を話すことができる	6	33.3%	.0%	50.0%	0.0%	16.7%
	日本語による仕事の指示を理解できる	12	75.0%	8.3%	16.7%	0.0%	.0%
	日常会話ができる	8	75.0%	12.5%	12.5%	0.0%	.0%
	あいさつ、買い物ができる	1	.0%	.0%	100.0%	0.0%	.0%
	日本語を話すことができなくても問題はない	0	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
合計		27	63.0%	7.4%	25.9%	0.0%	3.7%

注：セルの%は行%。

エ) マッチングデータによる事業所・日系人労働者間の日本語能力のギャップ：就業先事業所がどれくらいの日本語能力を要求し、日系人労働者がどれだけの日本語能力を有するのかは、両調査のマッチングデータから検討するべきであろう。第 6-2 表～第 6-4 表はその集計結果である。表の左上から右下の対角線上のセルに記載された数値は、事業所の日本

語能力要件と日系人労働者の日本語能力が一致しているケースを、対角線の右上にあるセルは事業所が求める日本語能力要件が日系人労働者の日本語能力を上回っているケース、対角線の右下にあるセルは事業所が求める日本語能力要件が日系人労働者の日本語能力を下回っているケースを意味している。

第 6-3 表 マッチングデータによる事業所の日本語読解能力要件と日系人労働者の日本語読解能力

		日系人労働者の日本語読解能力					
		合計	日本語の指示書等を読むことができる	漢字を読むことができる	漢字を少し読むことができる	ひらがなを読むことができる	読めない
事業所の日本語読解能力要件	日本語の指示書等を読むことができる	7	28.6%	0.0%	.0%	42.9%	28.6%
	漢字を読むことができる	2	50.0%	0.0%	.0%	50.0%	.0%
	漢字を少し読むことができる	6	33.3%	0.0%	33.3%	33.3%	.0%
	ひらがなを読むことができる	8	25.0%	0.0%	37.5%	37.5%	.0%
	日本語の文章を読めなくても問題はない	3	33.3%	0.0%	33.3%	33.3%	.0%
合計		26	30.8%	0.0%	23.1%	38.5%	7.7%

注：セルの％は行％。

このことから、事業所の日本語能力要件と日系人労働者の日本語能力の関係は第 6-5 表のように整理できる。日本語会話・理解能力、日本語読解能力、日本語筆記能力いずれについても日系人労働者の日本語能力の方が事業所の日本語能力要件上回っているケースが多い。

ただし、日系人労働者の日本語能力はいずれも「自己申告」であり、また、ケース数が少ないこともあり属性をコントロールできないので、一般化には注意が必要である。

第 6-4 表 マッチングデータによる事業所の日本語筆記能力要件と日系人労働者の日本語筆記能力

		日系人労働者の日本語筆記能力					
		合計	日本語で業務日報や介護記録などを書くことができる	漢字を書くことができる	漢字を少し書くことができる	ひらがなを書くことができる	日本語の文章を書けなくても問題はない
事業所の日本語筆記能力要件	日本語で業務日報や介護記録などを書くことができる	7	28.6%	.0%	14.3%	28.6%	28.6%
	漢字を書くことができる	3	33.3%	.0%	.0%	66.7%	.0%
	漢字を少し書くことができる	3	33.3%	.0%	33.3%	33.3%	.0%
	ひらがなを書くことができる	9	22.2%	11.1%	22.2%	44.4%	.0%
	日本語の文章を書けなくても問題はない	4	25.0%	25.0%	25.0%	25.0%	.0%
合計		26	26.9%	7.7%	19.2%	38.5%	7.7%

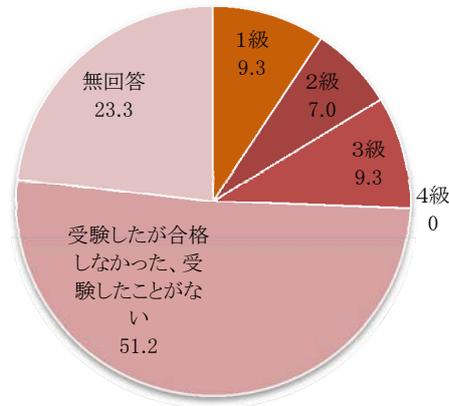
注：セルの％は行％。

第 6-5 表 事業所の日本語能力要件と日系人労働者の日本語能力の関係

事業所		日系人労働者	N	全体の％
事業所の日本語会話・理解能力要件	>	日系人労働者の日本語会話・理解能力	27	22.2%
	=			14.8%
	<			62.9%
事業所の日本語読解能力要件	>	日系人労働者の日本語読解能力	26	30.7%
	=			26.9%
	<			42.1%
事業所の日本語筆記能力要件	>	日系人労働者の日本語筆記能力	26	30.7%
	=			26.9%
	<			42.0%

注：>は事業所が求める日本語能力要件が日系人労働者の日本語能力を上回っているケース、=は事業所の日本語能力要件と日系人労働者の日本語能力が一致しているケース、<は事業所が求める日本語能力要件が日系人労働者の日本語能力を下回っているケースを表す。四捨五入をしたため、合計は必ずしも 100.0%にならない。

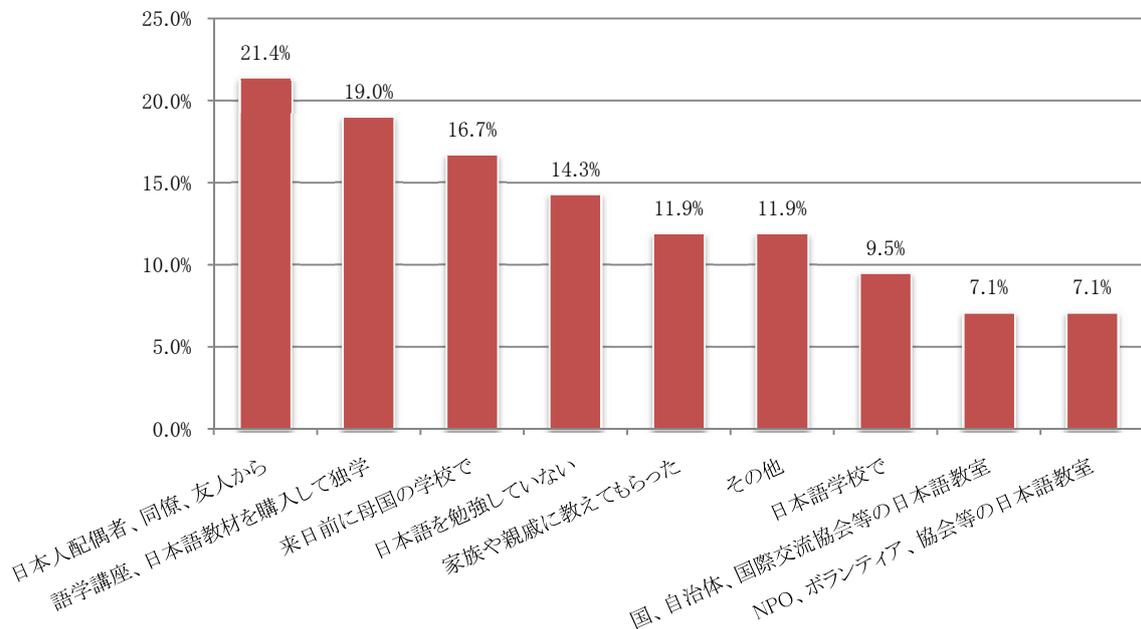
第 6-4 図 日本の能力試験の受験状況(択一回答、N=43)



オ) 日本語の学習：日本語能力試験は1級、3級の者がそれぞれ9.3%、2級の者が7.0%であった。半数以上の者が「受験したが合格しなかった、受験したことがない」と回答している。(第6-4図、複数回答、N=42)。

カ) 日本語の学習方法

第 6-5 図 日本語学習の方法(多重回答、N=42)



第 6-5 図から、日本語学習の方法は、「日本人の配偶者や日本人の同僚・友人に教えてもらった」が 21.4%で最も多く、以下、「テレビ・ラジオの語学講座、日本語教材を買って独学で勉強した」(19.0%)、「日本に来る前に母国の学校で勉強した」(16.7%)等となっている。一方、「日本語の勉強をしていない」という者も 14.3%いた。

ところで、調査対象になった日系人労働者の日本滞在期間、日本での就労期間の平均は10数年に及び、その間日本語能力も高くなっていると考えられる。そこで、日本滞在期間、日本就労期間と日本語能力の関係を検討してみた。

第6-6表～第6-8表は日本滞在期間と日本語能力（会話、読解、筆記）のクロス集計表である。第6-6表の日本語の会話能力については、概ね日本滞在期間の長さに関係なく、「工作上必要な日本語を話せる」という回答の比率が高い。

第6-6表 日本滞在年数と日本語会話・理解能力の関係

		日本語会話・理解能力				
		合計	仕事を話せる	日本語による仕事の指示を理解できる	日常会話ができる	話せない
日本滞在年数	1～2年	1	.0%	.0%	100.0%	.0%
	3～4年	1	100.0%	.0%	.0%	.0%
	5～9年	8	50.0%	12.5%	37.5%	.0%
	10～14年	10	50.0%	10.0%	40.0%	.0%
	15～19年	13	61.5%	15.4%	15.4%	7.7%
	20年以上	10	80.0%	.0%	20.0%	.0%
合計		43	60.5%	9.3%	27.9%	2.3%

第6-7表 日本滞在年数と日本語読解能力の関係

		日本語読解能力				
		合計	日本語の指示書等を読める	漢字を少し読むことができる	ひらがなを読むことができる	読めない
日本滞在年数	1～2年	1	.0%	100.0%	.0%	.0%
	3～4年	1	.0%	.0%	100.0%	.0%
	5～9年	7	28.6%	14.3%	57.1%	.0%
	10～14年	10	10.0%	50.0%	40.0%	.0%
	15～19年	13	30.8%	38.5%	23.1%	7.7%
	20年以上	10	50.0%	10.0%	20.0%	20.0%
合計		42	28.6%	31.0%	33.3%	7.1%

第 6-7 表の日本語読解能力については、日本滞在年数 1～2 年を除いて、日本滞在期間が長いほど能力が高くなる傾向がある。

第 6-8 表の日本語筆記能力については、日本滞在年数が長くても筆記能力が高くなるわけではない。

なお、いずれの集計結果も統計的に有意ではない。

第 6-8 表 日本滞在年数と日本語筆記能力の関係

		日本語筆記能力					
		合計	日本語で業務日報や介護記録を書くことが出来る	漢字を書くことが出来る	漢字を少し書くことが出来る	ひらがなを書くことが出来る	書けない
日本滞在年数	1～2 年	1	.0%	.0%	100.0%	.0%	.0%
	3～4 年	1	.0%	.0%	.0%	100.0%	.0%
	5～9 年	7	28.6%	.0%	14.3%	57.1%	.0%
	10～14 年	10	10.0%	.0%	50.0%	40.0%	.0%
	15～19 年	13	7.7%	15.4%	23.1%	38.5%	15.4%
	20 年以上	10	40.0%	.0%	10.0%	30.0%	20.0%
合計		42	19.0%	4.8%	26.2%	40.5%	9.5%

第 6-9 表 日本での就労年数と日本語会話・理解能力の関係

		日本語会話・理解能力				
		合計	仕事上必要な日本語を話せる	日本語による仕事の指示を理解できる	日常会話ができる	話せない
1～2 年	2	100.0%	.0%	.0%	.0%	
3～4 年	4	50.0%	25.0%	25.0%	.0%	
5～9 年	5	40.0%	.0%	60.0%	.0%	
10～14 年	11	54.5%	9.1%	36.4%	.0%	
15～19 年	12	58.3%	16.7%	16.7%	8.3%	
20 年以上	9	77.8%	.0%	22.2%	.0%	
合計		43	60.5%	9.3%	27.9%	2.3%

第 6-10 表 日本での就労年数と日本語会読解能力の関係

		日本語読解能力				
		合計	日本語の指示書等を 読める	漢字を少し読むこと ができる	ひらがなを読むこと ができる	読めない
日本就労年数	1～2年	2	100.0%	.0%	.0%	.0%
	3～4年	4	25.0%	25.0%	50.0%	.0%
	5～9年	4	.0%	.0%	100.0%	.0%
	10～14年	11	18.2%	54.5%	27.3%	.0%
	15～19年	12	25.0%	41.7%	25.0%	8.3%
	20年以上	9	44.4%	11.1%	22.2%	22.2%
合計		42	28.6%	31.0%	33.3%	7.1%

第 6-11 表 日本での就労年数と日本語筆記の関係

		日本語筆記能力					
		合計	日本語で業務日報 や介護記録を書くこ とができる	漢字を書くことが出 来る	漢字を少し書くこと が出来る	ひらがなを書くこと が出来る	書けない
日本就労年数	1～2年	2	100.0%	.0%	.0%	.0%	.0%
	3～4年	4	25.0%	.0%	25.0%	50.0%	.0%
	5～9年	4	.0%	.0%	.0%	100.0%	.0%
	10～14年	11	18.2%	.0%	54.5%	27.3%	.0%
	15～19年	12	.0%	16.7%	25.0%	41.7%	16.7%
	20年以上	9	33.3%	.0%	11.1%	33.3%	22.2%
合計		42	19.0%	4.8%	26.2%	40.5%	9.5%

では、日本での就労年数と日本語能力の関係はどうであろうか。第 6-9 表～第 6-11 表は日本就労期間と日本語能力のクロス集計結果である。日本での就労年数と日本語能力の関係は日本滞在年数と日本語能力の関係とほぼ同じである。

第 6-9 表の日本語の会話・理解の能力については、日本就労年数の長さに関係なく、「仕事に必要な日本語を話せる」という回答の比率が高い。

第 6-10 表の日本語読解能力については、日本での就労年数が 1～2 年を場合を除いて、

日本滞在期間が長いほど能力が高くなる傾向がある。さらに、第 6-11 表の日本語筆記能力については、日本滞在年数が長くても能力が高くなるわけではない。

なお、日本就労年数と読解能力、日本就労年数と筆記能力の集計結果はそれぞれ 10%水準で統計的に有意である¹⁴。

このように、日本滞在年数については、その期間が長くなったからといって必ずしもそれに伴って日本語能力が高くなるわけではない。それに対して、日本就労年数については、その期間が長くなれば読解能力が高まるが、期間が長いからといって筆記能力が高まるわけではなく、期間に関係なく筆記能力が低い者の比率が高い。

なお、日本語能力試験と日本語能力の関係については、受験していない者の比率が高いので、省略する。

日本語能力は日本滞在期間や日本就労旗艦だけではなく、学習環境によっても違いがあるのではないか。第 6-12 表～第 6-14 表は日本語の学習環境別の日本語能力の集計結果である。

第 6-12 表は日本語の学習環境と日本語会話・理解能力の関係を集計したものである。「語学講座」、「家族や親戚に教えてもらった」という場合を除いて、「仕事上必要な日本語を話せる」という者の比率が高い。

第 6-12 表 日本語学習の方法と日本語会話・理解能力の関係

	日本語会話・理解能力				
	合計	仕事上必要な日本語を話せる	日本語による仕事の指示を理解できる	日常会話ができる	話せない
国、自治体、国際交流協会等の日本語教室	3	66.7%	.0%	33.3%	.0%
NPO、ボランティア、協会等の日本語教室	3	66.7%	.0%	33.3%	.0%
日本語学校で	4	100.0%	.0%	.0%	.0%
語学講座、日本語教材を購入して独学	8	25.0%	37.5%	37.5%	.0%
日本人配偶者、同僚、友人から	9	55.6%	.0%	44.4%	.0%
家族や親戚に教えてもらった	5	.0%	20.0%	80.0%	.0%
来日前に母国の学校で	7	71.4%	.0%	28.6%	.0%
その他	5	60.0%	.0%	40.0%	.0%
日本語を勉強していない	6	83.3%	.0%	.0%	16.7%
合計	42	25	4	12	1

¹⁴ Exact 検定による。

第 6-13 表 日本学習の方法と日本語会読解能力の関係

	日本語読解能力				
	合計	日本語の指示書等を 読める	漢字を少し読むこと ができる	ひらがなを読むこと ができる	読めない
国、自治体、国際交流協会等の日本語教室	3	66.7%	33.3%	.0%	.0%
NPO、ボランティア、協会等の日本語教室	3	33.3%	66.7%	.0%	.0%
日本語学校で	4	75.0%	25.0%	.0%	.0%
語学講座、日本語教材を購入して独学	8	.0%	50.0%	50.0%	.0%
日本人配偶者、同僚、友人から	9	11.1%	55.6%	22.2%	11.1%
家族や親戚に教えてもらった	5	.0%	.0%	100.0%	.0%
来日前に母国の学校で	7	42.9%	42.9%	14.3%	.0%
その他	5	40.0%	20.0%	40.0%	.0%
日本語を勉強していない	6	33.3%	.0%	33.3%	33.3%
合計	42	12	13	14	3

第 6-14 表 日本語学習の方法と日本語筆記の関係

	日本語筆記能力					
	合計	日本語で業務日報 や介護記録を書くこ とができる	漢字を書くことが出 来る	漢字を少し書くこと ができる	ひらがなを書くこと ができる	書けない
国、自治体、国際交流協会等の日本語教室	3	33.3%	33.3%	33.3%	.0%	.0%
NPO、ボランティア、協会等の日本語教室	3	33.3%	.0%	66.7%	.0%	.0%
日本語学校で	4	75.0%	.0%	.0%	25.0%	.0%
語学講座、日本語教材を購入して独学	8	.0%	.0%	50.0%	50.0%	.0%
日本人配偶者、同僚、友人から	9	11.1%	11.1%	44.4%	22.2%	11.1%
家族や親戚に教えてもらった	5	.0%	.0%	.0%	100.0%	.0%
来日前に母国の学校で	7	28.6%	.0%	42.9%	28.6%	.0%
その他	5	20.0%	.0%	20.0%	60.0%	.0%
日本語を勉強していない	6	16.7%	.0%	.0%	33.3%	50.0%
合計	42	8	2	11	17	4

第 6-13 表は日本語の学習環境と日本語読解能力の関係を集計したものであるが、国、自

治体、国際交流協会等の日本語教室、NPO、ボランティア、協会等の日本語教室、日本語学校、来日前に母国の学校でなど、学校や日本語教室で日本語を学んでいる場合には日本語読解能力が相対的に高い傾向にある。それに対して、語学講座、日本語教材を購入して独学、日本人配偶者、同僚、友人から、家族や親戚に教えてもらったなど、独学や周囲の友人や日本人などから学んでいる場合は、相対的に読解能力が低い傾向がある。

第 6-14 表は日本語の学習環境と日本語筆記能力の関係を集計したものであるが、国、自治体、国際交流協会等の日本語教室や日本語学校で学習した場合には、日本語で業務日報や介護記録を書くことが出来る能力を有しているが、それ以外の場合は、漢字を少し書くことが出来る、ひらがなを書くことが出来るといった回答が多い。

なお、「勉強していない」と回答している場合には、既に日本語能力が高いので勉強していない場合と勉強する機会や意欲がない場合とが含まれていると考えられる。特に後者の場合は日本語能力が低いままであることも考えられるので、何らかの支援が必要であろう。

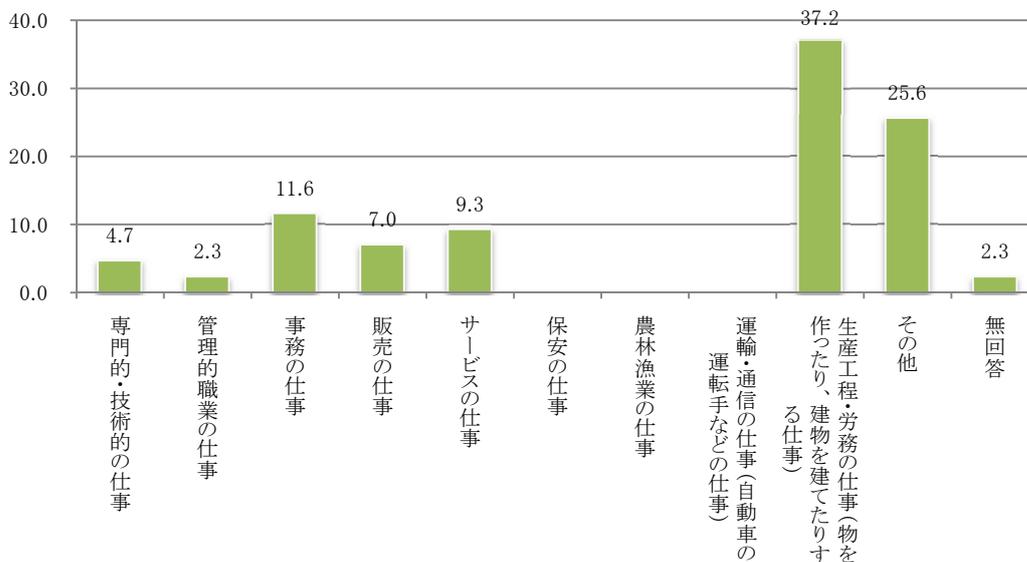
3. 現在の仕事

(1) 仕事内容

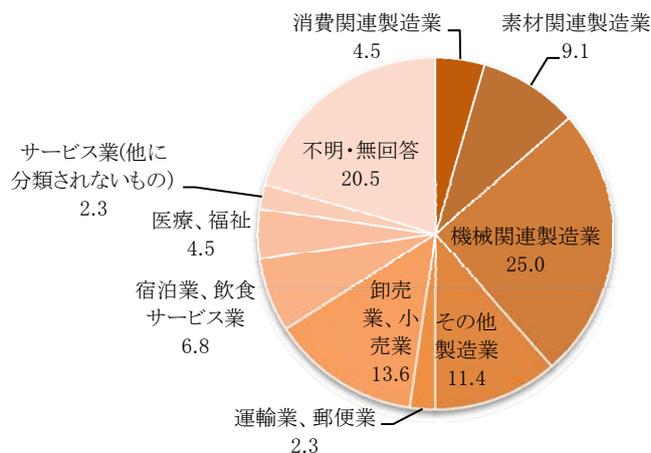
調査対象の日系人労働者の仕事内容は、生産工程・労務の仕事が 37.2%で最も多く、以下、その他 (25.6%)、事務の仕事 (11.6%) 等となっている (第 6-6 図)。

なお、日系人労働者調査票には設問がないが、事業所調査票と日系人労働者調査票からマッチングデータから、現在の勤務先の業種を集計してみた。その結果が第 6-7 図である。機械関連製造業が 25.0%で最も多く、以下、卸売業、小売業 (13.6%)、その他製造業 (11.4%)、素材関連製造業 (9.1%) 等となっており、製造業が全体の半分を占めている。

第 6-6 図 日系人労働者現職の仕事内容(択一回答、N=42)



第 6-7 図 日系人労働者の現在の勤務先業種(択一回答、N=44)



注：不明には事業所データとマッチングできなかったものを含む。

参考として第 6-15 表に日系人労働者の現在の勤務先の業種と仕事内容のクロス集計結果を掲載しておく。生産工程・労務の仕事と回答した者に対して、具体的な仕事内容の記述を求めたところ、自動車部品および電気製品といった記述はあったものの、それ以上の詳しい記述はなかった。

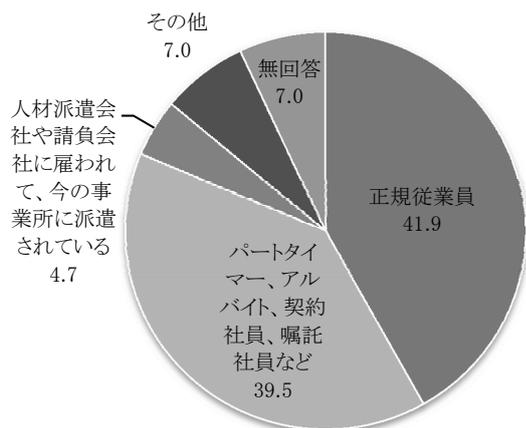
第 6-15 表 日系人労働者の現在の勤務先の業種と仕事内容

		現職の内容						
		合計	管理的職業の仕事	事務の仕事	販売の仕事	サービスの仕事	生産工程・労務の仕事	その他
業種	消費関連製造業	2	.0%	.0%	.0%	.0%	50.0%	50.0%
	素材関連製造業	3	.0%	.0%	.0%	.0%	66.7%	33.3%
	機械関連製造業	11	.0%	18.2%	.0%	.0%	63.6%	18.2%
	その他製造業	5	.0%	20.0%	.0%	.0%	60.0%	20.0%
	運輸業、郵便業	1	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	100.0%
	卸売業、小売業	6	.0%	.0%	50.0%	16.7%	16.7%	16.7%
	宿泊業、飲食サービス業	3	.0%	.0%	.0%	100.0%	.0%	.0%
	医療、福祉	1	100.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%
	サービス業(他に分類されないもの)	1	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	100.0%
合計		33	3.0%	9.1%	9.1%	12.1%	42.4%	24.2%

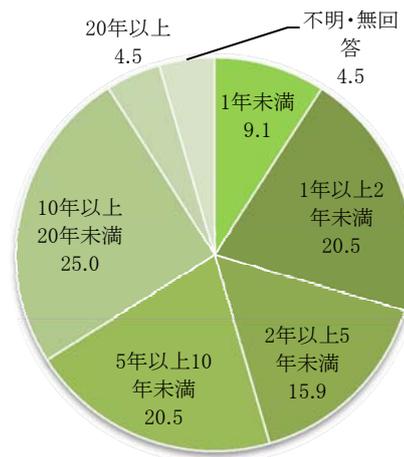
(2)雇用形態

第 6-8 図は日系人労働者の雇用形態である。「正規従業員」が 41.9%で最も多く、以下、「パートタイマー、アルバイト、契約社員、嘱託社員など」(39.5%)、「その他」(7.0%) 等となっている。

第 6-8 図 日系人労働者の雇用形態(SA、N=44)



第 6-9 図 日系人労働者の勤続年数(N=44)

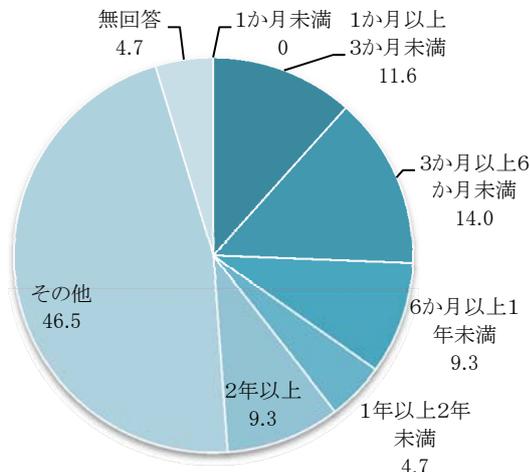


(3)勤続年数

回答者の現在の勤務先での勤続年数の平均は 6.9 年 (標準偏差 5.8) である。第 6-9 図は勤続年数の分布である。この図を見ると、「10 年以上 20 年未満」が 25.0%で最も多く、以下、「5 年以上 10 年未満」(20.5%)、「1 年以上 2 年未満」(20.5%)、「2 年以上 5 年未満」(15.9%) 等となっている。

(4)契約期間

第 6-10 図 働く期間についての契約(SA、N=43)

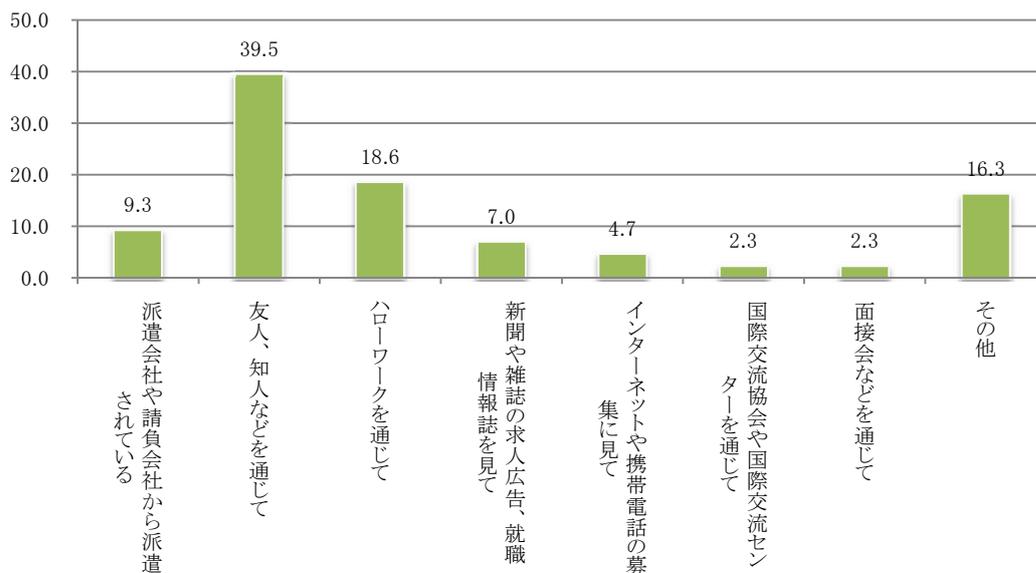


第 6-10 図は、調査に回答した日系人労働者は現在の仕事先でどれくらいの期間働く契約をしているのかを集計したものである。「その他」が 46.5%と最も多く、以下、「3 か月以上 6 か月未満」(14.0%)、「1 か月以上 3 か月未満」(11.6%) 等となっている。「その他」の具体的な内容として 18 ケースが「期間の定めがなし」との記載があった。

(5)現在の仕事の見つけ方

第 6-11 図は現在の仕事への就業経路である。回答者が間接雇用で働いている場合は、実際に仕事をしている事業所のことを回答してもらった。回答結果を見ると、「友人、知人などを通じて」が 39.5%で最も多く、以下、「ハローワークを通じて」(18.6%)、「その他」(16.3%)、「派遣会社や請負会社から派遣されている」(9.3%) 等となっている。「その他」の具体的な内容については、「募集の張り紙をみて」が 1 ケースあったほかは、記述はなかった。

第 6-11 図 現在の仕事の見つけ方(SA、N=44)



第 6-16 表は仕事の内容別の就業経路を集計したものである。比較的多くの回答者が就いている生産工程・労務の仕事では、「友人、知人などを通じて」が 50%で、「派遣会社や請負会社から派遣されている」は 18.8%である。その他の仕事でも「友人、知人などを通じて」が 36.4%、「その他」が 27.3%となっている。

第 6-17 表は就業形態別の就業経路を集計した結果であるが、全体として「友人、知人を通じて」という回答が多いが、統計的に有意でなく、必ずしも明確な傾向はない。

さらに、第 6-18 表は勤続年数別の就業経路を集計した結果である。ここでも「友人、知人を通じて」という回答が多いが、勤続年数が「1 年未満」の最近就業した者は「ハローワークを通じて」「インターネット、携帯電話の募集を見て」に分かれている。また、勤続年数

が「10年以上20年未満」でも「ハローワークを通じて」という回答の比率が高い（1%水準で有意）。

第6-16表 仕事の内容別の就業経路(SA、N=42)

		就業経路								
		合計	派遣会社や請負会社から派遣	友人、知人などを通じて	ハローワークを通じて	求人広告、就職情報誌を見て	携帯電話の募集	インターネット、	国際交流協会などを通じて	面接会などを通じて
現職の内容	専門的・技術的工作	2	.0%	.0%	50.0%	.0%	50.0%	.0%	.0%	.0%
	管理的職業の工作	1	.0%	100.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%
	事務の工作	5	.0%	60.0%	40.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%
	販売の工作	3	.0%	.0%	.0%	33.3%	33.3%	.0%	.0%	33.3%
	サービスの工作	4	.0%	25.0%	.0%	25.0%	.0%	25.0%	.0%	25.0%
	生産工程・労務の工作	16	18.8%	50.0%	12.5%	6.3%	.0%	.0%	.0%	12.5%
	その他	11	9.1%	36.4%	18.2%	.0%	.0%	.0%	9.1%	27.3%
合計		42		9.5%	40.5%	16.7%	7.1%	4.8%	2.4%	2.4%

第6-17表 就業形態別の就業経路(SA、N=42)

		就業経路								
		合計	派遣会社や請負会社から派遣	友人、知人などを通じて	ハローワークを通じて	求人広告、就職情報誌を見て	携帯電話の募集	インターネット、	国際交流協会などを通じて	面接会などを通じて
就業形態	正規従業員	18	5.6%	38.9%	22.2%	11.1%	5.6%	.0%	.0%	16.7%
	パート、アルバイト、契約社員、嘱託社員など	17	5.9%	35.3%	17.6%	5.9%	5.9%	5.9%	5.9%	17.6%
	派遣、請負	2	50.0%	50.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%
	その他	3	.0%	33.3%	33.3%	.0%	.0%	.0%	.0%	33.3%
合計		40	7.5%	37.5%	20.0%	7.5%	5.0%	2.5%	2.5%	17.5%

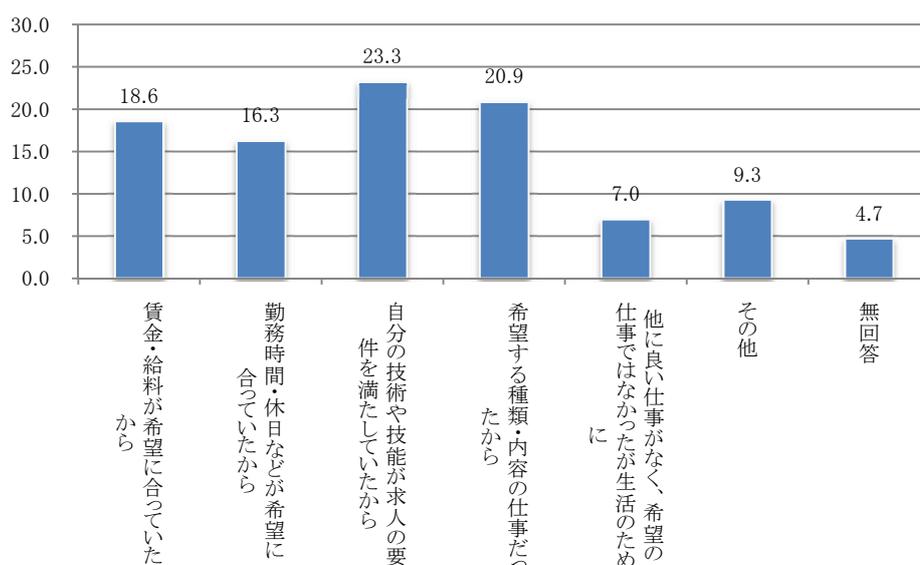
第 6-18 表 勤続年数別の就業経路(SA、N=42)

		就業経路								
		合計	派遣会社や請負会社から派遣	友人、知人などを通じて	ハローワークを通じて	求人広告、就職情報誌を見て	インターネット、携帯電話の募集	国際交流協会などを通じて	面接会などを通じて	その他
現職の勤続年数	1年未満	4	.0%	.0%	50.0%	.0%	50.0%	.0%	.0%	.0%
	1年以上2年未満	9	.0%	66.7%	.0%	.0%	.0%	11.1%	.0%	22.2%
	2年以上5年未満	7	.0%	57.1%	14.3%	14.3%	.0%	.0%	.0%	14.3%
	5年以上10年未満	9	11.1%	33.3%	.0%	22.2%	.0%	.0%	.0%	33.3%
	10年以上20年未満	11	18.2%	27.3%	45.5%	.0%	.0%	.0%	.0%	9.1%
	20年以上	2	.0%	50.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	50.0%	.0%
合計		42	7.1%	40.5%	19.0%	7.1%	4.8%	2.4%	2.4%	16.7%

(6) 就業理由

現在の仕事に就いた理由について、もっとも大きな理由を1つ選んでもらった。第 6-12 図はその結果である。「自分の技術や技能が求人の要件を満たしていたから」が 23.3%で最も多く、以下、「希望する種類・内容の仕事だったから」(20.9%)、「賃金・給料が希望に合っていたから」(18.6%)、「勤務時間・休日が希望に合っていたから」(16.3%) などとなっている。

第 6-12 図 現在の仕事に就いた理由 (SA、N=44)



第 6-19 表は現在の仕事別にみた就業理由である。ケース数が多い生産工程・労務の仕事では「賃金・給料が希望に合っていたから」という回答の比率が高い。また、その他の仕事では「希望する種類・内容の仕事だったから」という回答の比率が高い。ケース数は少ないが、サービスの仕事では「他によい仕事になかったから、希望の仕事ではなかったが生活のために」という不本意就業した者が含まれる。

第 6-19 表 仕事内容別の現在の仕事に就いた理由(N=41)

		現職に就いた理由						
		合計	賃金・給料が希望に合っていた	勤務時間・休日などが希望に合っていたから	技術や技能が求人要件を満たしていたから	希望する種類・内容の仕事だったから	他によい仕事になかったから、生活のために	その他
現職の内容	専門的・技術的工作	2	.0%	.0%	100.0%	.0%	.0%	.0%
	管理的職業の仕事	1	.0%	.0%	100.0%	.0%	.0%	.0%
	事務の仕事	5	.0%	20.0%	40.0%	20.0%	.0%	20.0%
	販売の仕事	3	33.3%	33.3%	.0%	33.3%	.0%	.0%
	サービスの仕事	3	.0%	.0%	33.3%	.0%	66.7%	.0%
	生産工程・労務の仕事	16	43.8%	12.5%	18.8%	18.8%	.0%	6.3%
	その他	11	.0%	27.3%	9.1%	36.4%	9.1%	18.2%
合計		41	19.5%	17.1%	24.4%	22.0%	7.3%	9.8%

第 6-20 表 就業形態別の現在の仕事に就いた理由(N=39)

		現職に就いた理由						
		合計	賃金・給料が希望に合っていた	勤務時間・休日などが希望に合っていたから	技術や技能が求人要件を満たしていたから	希望する種類・内容の仕事だったから	他によい仕事になかったから、生活のために	その他
就業形態	正規従業員	17	17.6%	5.9%	29.4%	29.4%	.0%	17.6%
	パート、アルバイト、契約社員、嘱託社員など	17	23.5%	23.5%	17.6%	17.6%	17.6%	.0%
	派遣、請負	2	50.0%	50.0%	.0%	.0%	.0%	.0%
	その他	3	.0%	.0%	33.3%	33.3%	.0%	33.3%
合計		39	20.5%	15.4%	23.1%	23.1%	7.7%	10.3%

第 6-20 表は就業形態別にみた就業理由である。ある程度のケース数がある「正規従業員」では、「技術や技能が求人の要件を満たしていたから」と「希望する種類・内容の仕事だったから」という回答の比率が高く、「パート、アルバイト、契約社員、嘱託社員など」では「賃金・給料が希望に合っていた」、「勤務時間・休日などが希望に合っていたから」という回答の比率が高い。「正規従業員」では技術・技能、仕事内容が選択のポイントとなっているのに対して、「パート、アルバイト、契約社員、嘱託社員など」では賃金や労働時間など就労の条件が選択のポイントとなっている。

第 6-21 表は勤続年数別にみた就業理由である。全体的な傾向として、「勤務時間・休日などが希望に合っていたから」「技術や技能が求人要件を満たしていたから」「希望する種類・内容の仕事だったから」といった回答の比率が高い。勤続 1 年未満のような勤続年数が短い、世界同時不況以降に現職に就いた場合でも、「他によい仕事がなかったから、生活のために」という不本意就業の回答の比率が特別高いというわけではない。

第 6-21 表 勤続年数別別の現在の仕事に就いた理由(N=40)

		現職に就いた理由						
		合計	賃金・給料が希望に合っていた	勤務時間・休日などが希望に合っていたから	技術や技能が求人要件を満たしていたから	希望する種類・内容の仕事だったから	他によい仕事がなかったから、生活のために	その他
勤続年数	1 年未満	3	.0%	.0%	66.7%	33.3%	.0%	.0%
	1 年以上 2 年未満	8	12.5%	37.5%	12.5%	.0%	25.0%	12.5%
	2 年以上 5 年未満	7	14.3%	28.6%	28.6%	14.3%	14.3%	.0%
	5 年以上 10 年未満	9	22.2%	11.1%	11.1%	33.3%	.0%	22.2%
	10 年以上 20 年未満	11	18.2%	9.1%	36.4%	27.3%	.0%	9.1%
	20 年以上	2	50.0%	.0%	.0%	50.0%	.0%	.0%
合計		40	17.5%	17.5%	25.0%	22.5%	7.5%	10.0%

(7)労働条件(賃金と労働時間)

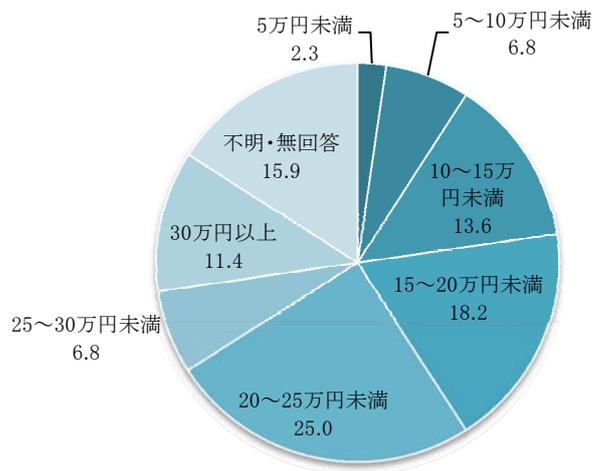
上で、現在の仕事に就いた理由として、「賃金・給料が希望に合っていたから」、「勤務時間・休日が希望に合っていたから」という理由を挙げる者がいたが、実際に回答者はどのような賃金や労働時間で働いているのであろうか。

ア) 賃金

まず、2010 年 6 月の給料(税・社会保険料引き前の金額)の概数を記入してもらった。平

均金額は 20.3 万円（標準偏差 10.1）であった。第 6-13 図で金額の分布を見ると、「20 万円以上 25 万円未満」が 25.0%で最も多く、以下、「15 万円以上 20 万円未満」（18.2%）、「10 万円以上 15 万円未満」（13.6%）等となっている。

第 6-13 図 6月の税引前給与額(N=44)



第 6-22 表は仕事内容別の賃金である。仕事内容が専門的・技術的な仕事、管理的な仕事であるからといって必ずしも給与額が高い方に分布しているわけではない。事務の仕事、生産工程・労務の仕事でも給与額が高い場合がある。

第 6-22 表 仕事内容別給与額(N=37)

		6月の給与額							
		合計	5万円未満	5～10万円未満	10～15万円未満	15～20万円未満	20～25万円未満	25～30万円未満	30万円以上
現職の内容	専門的・技術の仕事	2	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	管理的職業の仕事	1	.0%	.0%	100.0%	.0%	.0%	.0%	.0%
	事務の仕事	5	.0%	.0%	20.0%	.0%	40.0%	.0%	40.0%
	販売の仕事	3	33.3%	33.3%	.0%	33.3%	.0%	.0%	.0%
	サービスの仕事	4	.0%	25.0%	25.0%	.0%	50.0%	.0%	.0%
	生産工程・労務の仕事	13	.0%	.0%	15.4%	23.1%	23.1%	23.1%	15.4%
	その他	9	.0%	11.1%	.0%	33.3%	44.4%	.0%	11.1%
合計		37	2.7%	8.1%	16.2%	21.6%	29.7%	8.1%	13.5%

第 6-23 表は就業形態別の給与額である。予想されたことであるが、正規従業員の方が他の就業形態に比べて給与額は高い場合が多い。ケースが少ないので詳細に検討できないが、

「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」場合は全体から見ると中間くらいの給与額である。

第 6-23 表 就業形態別給与額(N=35)

		6月の給与額							
		合計	5万円未満	5～10万円未満	10～15万円未満	15～20万円未満	20～25万円未満	25～30万円未満	30万円以上
就業形態	正規従業員	14	7.1%	.0%	14.3%	14.3%	14.3%	21.4%	28.6%
	パート、アルバイト、契約社員、嘱託社員など	17	.0%	17.6%	23.5%	23.5%	29.4%	.0%	5.9%
	派遣、請負	2	.0%	.0%	.0%	100.0%	.0%	.0%	.0%
	その他	2	.0%	.0%	.0%	.0%	100.0%	.0%	.0%
合計		35	2.9%	8.6%	17.1%	22.9%	25.7%	8.6%	14.3%

第 6-24 表は勤続年数別の給与額である。全体的な傾向として、勤続年数が長くなるにつれて給与額は高い金額の回答の比率が高くなる傾向がある。

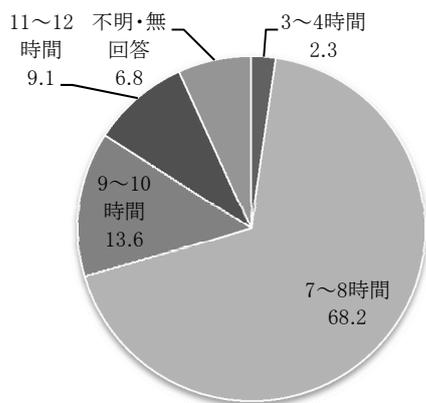
第 6-24 表 勤続年数別給与額

		6月の給与額							
		合計	5万円未満	5～10万円未満	10～15万円未満	15～20万円未満	20～25万円未満	25～30万円未満	30万円以上
勤続年数	1年未満	3	33.3%	.0%	33.3%	33.3%	.0%	.0%	.0%
	1年以上2年未満	8	.0%	25.0%	25.0%	.0%	50.0%	.0%	.0%
	2年以上5年未満	6	.0%	16.7%	50.0%	33.3%	.0%	.0%	.0%
	5年以上10年未満	7	.0%	.0%	.0%	28.6%	28.6%	28.6%	14.3%
	10年以上20年未満	10	.0%	.0%	.0%	20.0%	30.0%	10.0%	40.0%
	20年以上	2	.0%	.0%	.0%	.0%	100.0%	.0%	.0%
合計		36	2.8%	8.3%	16.7%	19.4%	30.6%	8.3%	13.9%

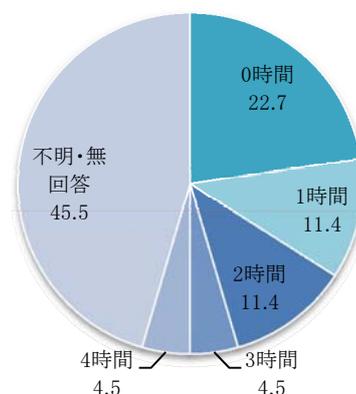
イ) 労働時間

次に、調査対象の日系人労働者の労働時間について見ていく。調査では普段1日に何時間くらい働き、そのうちの残業時間が何時間くらいか数値で記入してもらった。1日の労働時間の平均は8.4時間（標準偏差1.5）、残業時間の平均値は2.0時間（標準偏差4.0）であった。

第 6-14 図 普段の労働時間(N=44)



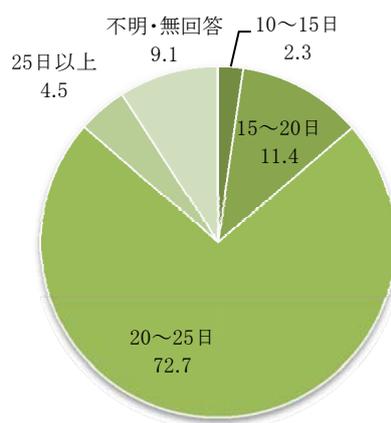
第 6-15 図 普段の残業時間(N=44)



第 6-14 図は普段の労働時間の分布である。最も多いのが「7～8 時間」で 68.2%、以下、「9～10 時間」(13.6%) 等となっている。第 6-15 図は普段の残業時間の分布である。不明・無回答が多いが、「0 時間」が 22.7%で最も多く、以下、「1 時間」(11.4%)、「2 時間」(11.4%) 等となっている。

さらに、直近 1 か月の就労日数の平均は 20.8 日 (標準偏差 2.4) であった。第 6-16 図はこの 1 か月に働いた日数の分布である。最も多いのは「20～25 日」で 72.7%、以下、「15～20 日」(11.4%)、「25 日以上」(4.5%)等となっている。

第 6-16 図 この 1 か月に働いた日数(N=44)



ここで回答してもらった普段の労働時間には残業が含まれているので、第 6-25 表によって全体の労働時間とそのうちの残業時間との対応を確認する。この表から残業時間が 0 時間のケースが多いが、短時間勤務+残業という働き方や、フルタイム+4 時間の残業をこなす者も少数ながらいる。

第 6-25 表 総労働時間と残業時間

		1 日の労働時間うちの残業時間					
		合計	0 時間	1 時間	2 時間	3 時間	4 時間
1 日の労働時間	3～4 時間	1	100.0%	.0%	.0%	.0%	.0%
	7～8 時間	17	52.9%	23.5%	17.6%	5.9%	.0%
	9～10 時間	3	.0%	33.3%	66.7%	.0%	.0%
	11～12 時間	3	.0%	.0%	.0%	33.3%	66.7%
合計		24	41.7%	20.8%	20.8%	8.3%	8.3%

このことと関連して、労働時間の長さは、労働者の属性、勤務先の属性、働き方などによって異なるであろうから、こうした点についても検討してみた。残業時間についての記載が少なかったため、以下では普段の 1 日の労働時間に限定して見ていくことにする。

第 6-26 表は仕事内容と 1 日の労働時間の関係を表している。この表から、「管理的職業の仕事」を除いて、いずれの仕事でも 1 日に 7～8 時間働いている日系人労働者が多いこと、しかし、「サービスの仕事」「生産工程・労務の仕事」「その他」の仕事では長時間労働している日系人労働者がいることがわかる。

第 6-27 表は就業形態と 1 日の労働時間の関係を表している。この表から、いずれの就業形態でも 1 日の労働時間が「7～8 時間」の者が多いこと、また、「正規労働者」と「パート、アルバイト、契約社員、嘱託社員など」の直接雇用では相対的に労働時間が長いことがわかる。

第 6-26 表 仕事内容と普段の労働時間

		1 日の労働時間				
		合計	3～4 時間	7～8 時間	9～10 時間	11～12 時間
現職の内容	専門的・技術の仕事	2	.0%	50.0%	50.0%	.0%
	管理的職業の仕事	1	.0%	.0%	100.0%	.0%
	事務の仕事	4	.0%	75.0%	25.0%	.0%
	販売の仕事	3	33.3%	66.7%	.0%	.0%
	サービスの仕事	4	.0%	50.0%	25.0%	25.0%
	生産工程・労務の仕事	16	.0%	87.5%	6.3%	6.3%
	その他	11	.0%	72.7%	9.1%	18.2%
合計		41	2.4%	73.2%	14.6%	9.8%

第 6-27 表 就業形態と普段の労働時間

		1 日の労働時間				
		合計	3～4 時間	7～8 時間	9～10 時間	11～12 時間
就業形態	正規従業員	16	.0%	75.0%	18.8%	6.3%
	パート、アルバイト、契約社員、嘱託社員など	17	5.9%	82.4%	5.9%	5.9%
	派遣、請負	2	.0%	100.0%	.0%	.0%
	その他	3	.0%	33.3%	33.3%	33.3%
合計		38	2.6%	76.3%	13.2%	7.9%

第 6-28 表は、勤務先事業所の業種と労働時間との関係を表している。既に述べたように、日系人労働者調査のデータには事業所の業種が含まれていないので、事業所票とマッチング可能であったケースだけを集計した。この表を見ると、各ケースが少ないものの、ほとんどの勤務先の業種で1日の労働時間が「7～8時間」という回答の比率が高いこと、製造業、運輸業、通信業、宿泊業、飲食サービス業、医療、福祉の業種に長時間働いているケースが見られた。

第 6-28 表 勤務先の業種と普段の労働時間

		1 日の労働時間				
		合計	3～4 時間	7～8 時間	9～10 時間	11～12 時間
事業所の業種	消費関連製造業	2	.0%	50.0%	50.0%	.0%
	素材関連製造業	3	.0%	66.7%	33.3%	.0%
	機械関連製造業	10	.0%	90.0%	.0%	10.0%
	その他製造業	5	.0%	100.0%	.0%	.0%
	運輸業、郵便業	1	.0%	.0%	.0%	100.0%
	卸売業、小売業	6	16.7%	83.3%	.0%	.0%
	宿泊業、飲食サービス業	3	.0%	33.3%	33.3%	33.3%
	医療、福祉	1	.0%	.0%	100.0%	.0%
	サービス業(他に分類されないもの)	1	.0%	100.0%	.0%	.0%
合計		32	3.1%	75.0%	12.5%	9.4%

事業所調査のデータとマッチングさせることによって、業況の変化と労働時間との関係を検討することができる。第 6-29 表はその集計結果である。この表を見ると、各ケースが少なく、業績の推移とは関係なく、1日の労働時間が「7～8時間」という回答の比率が高いこと、業績が悪化傾向で推移している場合にも長時間働いているケースが見られる。

第 6-29 表 勤務先事業所の業況の推移と普段の労働時間

		1 日の労働時間				
		合計	3～4 時間	7～8 時間	9～10 時間	11～12 時間
業績の推移	改善傾向である	1	.0%	.0%	100.0%	.0%
	どちらかといえば改善傾向である	9	.0%	77.8%	11.1%	11.1%
	変化はない	7	14.3%	57.1%	28.6%	.0%
	どちらかといえば悪化傾向である	8	.0%	75.0%	.0%	25.0%
	悪化傾向である	7	.0%	100.0%	.0%	.0%
合計		32	3.1%	75.0%	12.5%	9.4%

かつて日系人労働者は深夜の勤務や長時間の残業も厭わないといわれていたことがあったが、上に示した働き方が日系人労働者全体の中でどのように位置づけられるのか、今後さらに検討する必要がある。

参考1:現在の仕事を選んだ理由と労働条件

日系人労働者調査では、現在の仕事に就くことに決めた理由を回答してもらっている。その中で「賃金・給料が希望に合っていたから」「勤務時間・休日などが希望に合っていたから」という選択肢があった。これらの理由で現在の仕事を選んだ日系人労働者の給与額と労働時間はどれくらいなのか検討してみた。

(1) 給与額

現在の仕事に就くことに決めた理由が「賃金・給料が希望に合っていたから」を選択した者の給料の平均は 20.0 万円（標準偏差 4.2）である。他の理由を選んだ者と金額に差があるかどうか分散分析をしたが、有意差はなかった。当然のことながら、勤務先の業種、業況、就業形態、勤続年数など様々な要因をコントロールしていないので、一般化はできない。

(2) 労働時間

現在の仕事に就くことに決めた理由が「勤務時間・休日などが希望に合っていたから」を選択した者の普段の労働時間の平均は 7.9 時間（標準偏差 2.3）である。他の理由を選んだ者と労働時間に差があるかどうか分散分析をしたが、有意差はなかった。

同じくこの 1 か月の就労日数の平均は 19.7 日（標準偏差 2.5）、他の理由を選んだ者と就労日数に差があるかどうか分散分析をしたが、有意差はなかった。

給与額と同じく、勤務先の業種、業況、就業形態、勤続年数など様々な要因をコントロールしていないので、一般化はできない。

参考2:労働時間と賃金額の関係

労働時間が長い場合は、(いわゆるサービス残業がなければ) それに応じて賃金額も大き

くなると考えられる。そこで、労働時間の長さと言金額の関係を検討した。これらの関係は、正規従業員とパートタイマー・アルバイトなどの非正規従業員の差とも考えられる。

第 6-30 表 労働時間と言金額の相関係数

		6月の給料	1日の労働時間	残業時間	稼働日数
6月の給料	相関係数	1.000	.448***	.582***	.436***
	N	37	36	22	37
1日の労働時間	相関係数	.448***	1.000	.195	.436***
	N	36	41	25	39
残業時間	相関係数	.582***	.195	1.000	.180
	N	22	25	25	24
稼働日数	相関係数	.436***	.436***	.180	1.000
	N	37	39	24	40

注：***は1%水準で有意を意味する。

まず、給与額、普段の労働時間、そのうちの残業時間、最近1か月の就労日数の相関係数を計算した（第6-30表）。給与額は1日の労働時間、残業時間、稼働日数と相関がある。

次に、1日の労働時間、1か月の就労日数と言金額をクロス集計した。その結果が第6-31表、第6-32表である（1日の労働時間と言金額とは有意でなかったが、1か月の就労日数と言金額とは1%水準で有意）。当然のことながら、1か月の就労日数が多いほど、給与額は高い。

第 6-31 表 1日の労働時間と言金額

		6月の給与額							
		合計	5万円未満	5～10万円未満	10～15万円未満	15～20万円未満	20～25万円未満	25～30万円未満	30万円以上
1日の労働時間	3～4時間	1	.0%	100.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%
	7～8時間	28	3.6%	7.1%	17.9%	25.0%	28.6%	10.7%	7.1%
	9～10時間	5	.0%	.0%	20.0%	20.0%	40.0%	.0%	20.0%
	11～12時間	2	.0%	.0%	.0%	.0%	50.0%	.0%	50.0%
合計		36	2.8%	8.3%	16.7%	22.2%	30.6%	8.3%	11.1%

第 6-32 表 1 か月の就労日数と給与額

		6月の給与額							
		合計	5万円未満	5～10万円未満	10～15万円未満	15～20万円未満	20～25万円未満	25～30万円未満	30万円以上
就労日数	10～15日未満	1	.0%	100.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%
	15～20日未満	5	20.0%	40.0%	.0%	.0%	20.0%	20.0%	.0%
	20～25日未満	30	.0%	.0%	20.0%	26.7%	33.3%	6.7%	13.3%
	25日以上	1	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	100.0%
合計		37	2.7%	8.1%	16.2%	21.6%	29.7%	8.1%	13.5%

4. 直前職と現職の比較

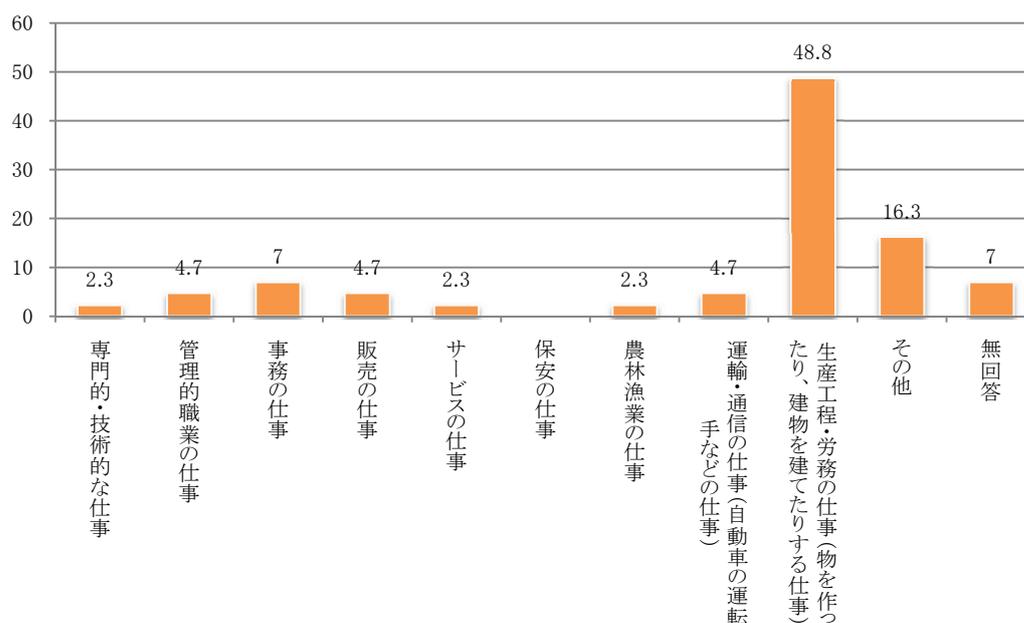
日系人労働者調査では、直前職に関する質問も行っているため、それを利用して、直前職と現職の比較を行う。直前職と現職の比較に先立って、直前職の概要を整理する。

(1) 前職の仕事内容

ア) 仕事内容

第 6-17 図は日系人労働者の直前の仕事内容である。生産工程・労務の仕事が 48.8%で最も多く、以下、その他の仕事(16.3%)、事務の仕事 (7.0%) 等となっている。半数近くが生産工程・労務の仕事についていたことになる。

第 6-17 図 日系人労働者の直前の仕事内容(N=44)

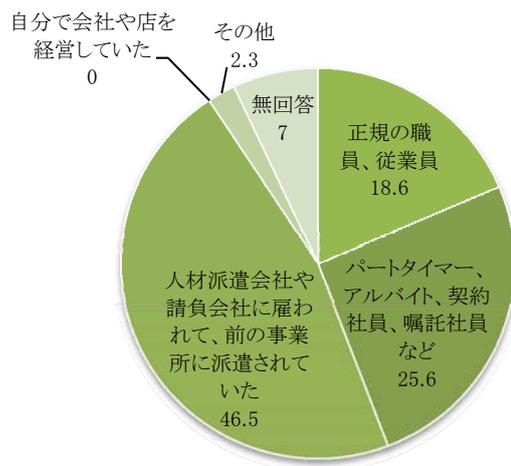


なお、直前職の仕事内容は、性、年齢、最終学歴、何世かなど基本属性による有意差はない。

イ)雇用形態

第 6-18 図は日系人労働者の直前職での就業形態である。

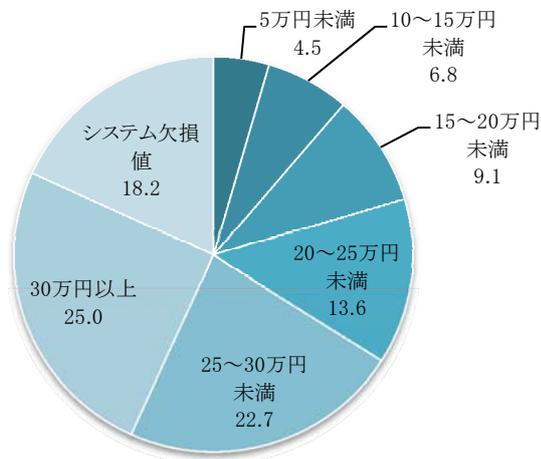
第 6-18 図 日系人労働者の直前職での就業形態(N=44)



直前職での就業形態については「人材派遣会社や請負会社に雇われて事業所に派遣されていた」という回答が 46.5%で最も多く、以下、「パートタイマー、アルバイト、契約社員、嘱託社員など」(25.6%)、「正規の社員、従業員」(18.6%)等となっている。直前職の就業形態も、性、年齢、最終学歴、何世かなど基本属性によって有意差はない。

ウ)前職での給与

第 6-19 図 前職での給与



日系人労働者の直前職での給料の平均は 24.8 万円(標準偏差 10.2)である。第 6-19 図により分布を見ると、「30 万円以上」が 25.0%で最も多く、以下、「25 万円以上 30 万円未満」(22.7%)、「20 万円以上 25 万円未満」(13.6%)等となっている。

直前職に就いていた際の情報が限られているので、性、仕事内容、就業形態についてのみ集計結果を見ていくことにする。給与額を男女別に集計した結果が第 6-33 表である。この表を見ると、男性の給与額女性のそれに比べてが高い方に分布している (1%水準で有意)。

第 6-33 表 男女別直前職の給与額

		前職の給与額						
		合計	5 万円未満	10～15 万円未満	15～20 万円未満	20～25 万円未満	25～30 万円未満	30 万円以上
性別	男性	23	8.7%	.0%	.0%	4.3%	43.5%	43.5%
	女性	13	.0%	23.1%	30.8%	38.5%	.0%	7.7%
	合計	36	5.6%	8.3%	11.1%	16.7%	27.8%	30.6%

第 6-34 表は直前職の仕事内容別の給与額である。それぞれの仕事内容のケース数が少ないので、生産工程・労務の仕事、その他の仕事だけについてみると、生産工程・労務の仕事では「30 万円以上」が 33.3%で最も多い。また、その他の仕事では「25 万円以上 30 万円未満」が 50.0%ある。

第 6-34 表 直前職の仕事内容別の給与額

		前職の給与額						
		合計	5 万円未満	10 ～ 15 万円未満	15 ～ 20 万円未満	20 ～ 25 万円未満	25 ～ 30 万円未満	30 万円以上
直前職の仕事内容	専門的・技術的事	1	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	管理的職業の仕事	2	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%
	事務の仕事	3	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	33.3%	33.3%
	販売の仕事	1	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	サービスの仕事	1	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	農林漁業の仕事	1	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
	運輸・通信の仕事	1	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	生産工程・労務	18	0.0%	11.1%	11.1%	22.2%	22.2%	33.3%
	その他	6	0.0%	0.0%	16.7%	16.7%	50.0%	16.7%
	合計	34	5.9%	5.9%	11.8%	17.6%	29.4%	29.4%

第 6-35 表は直前職の就業形態別の給与額である。正規従業員では「25 万円以上 30 万円未

満」が 50.0%、パートタイマー、アルバイト、契約社員、嘱託社員等でも「25 万円以上 30 万円未満」が 36.4%、派遣社員や請負社員では「30 万円以上」が 38.9%と、就業形態とは関係なく、比較的高い給与を得ていた（月額給与ベース）

第 6-35 表 就業形態別直前職の給与額

		前職の給与額						
		合計	5 万円未満	10 ～ 15 万円未満	15 ～ 20 万円未満	20 ～ 25 万円未満	25 ～ 30 万円未満	30 万円以上
直前職の就業形態	正規従業員	6	16.7%	0.0%	16.7%	0.0%	50.0%	16.7%
	パート、アルバイト、契約社員、嘱託社員など	11	9.1%	27.3%	.0%	9.1%	36.4%	18.2%
	派遣、請負	18	0.0%	0.0%	16.7%	27.8%	16.7%	38.9%
	その他	1	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	合計	36	5.6%	8.3%	11.1%	16.7%	27.8%	30.6%

(2) 直前職と現職の比較

ア) 仕事内容の変化

直前職と現職を比べて仕事の内容はどう変化したのであろうか。第 6-36 表は直前職と現職の仕事内容についての移動の様子である。表側には直前職の仕事内容を、表頭には現職の仕事内容を掲げている。左上から右下の対角のセルは前職と現職で同じ仕事に就いていることを表している。ケース数が限られているが、前職と現職の仕事内容が同じ場合が比較的多い。ケース数が多い生産工程・労務の仕事についてみれば、前職で生産工程・労務の仕事に就いていた者の 57.1%が現職でも生産工程・労務の仕事に就いている。また、前職でその他の仕事についていた者は全員が現職でもその他の仕事に就いている。

イ) 雇用形態の変化

直前職での就業形態と現職の就業形態を比べて就業形態はどう変化したのか。第 6-37 表は直前職での就業形態と現職の就業形態についての変化の様子である。表側には直前職の就業形態を、表頭には現職の就業形態を掲げている。左上から右下の対角線上のセルは前職の就業形態と現職の就業形態が同じであることを表している。前職で自営業だった者はいなかった。

前職で正規従業員であった者は全員が現職でも正規従業員である。また、前職でパート、アルバイト、契約社員、嘱託社員であった者は 7 割以上が現職でもパート、アルバイト、契約社員、嘱託社員である。興味深いことに、前職で派遣社員や請負社員であった者のうち、現職でも派遣社員や請負社員である者は 5.6%で、現職ではパート、アルバイト、契約社員、嘱託社員となっている者が 50.0%、正規従業員となっている者が 33.3%いる。

第 6-36 表 直前職と現職の比較

		現職の仕事内容										
		合計	専門的・技術的仕事	管理的職業の仕事	事務の仕事	販売の仕事	サービスの仕事	保安の仕事	農林漁業の仕事	運輸・通信の仕事	生産工程・労務の仕事	その他
直前職の仕事内容	専門的・技術的事	1									100.0%	0.0%
	管理的職業の仕事	2	50.0%	50.0%								
	事務の仕事	3			66.7%						33.3%	
	販売の仕事	2				50.0%					50.0%	
	サービスの仕事	1			100.0%							
	保安の仕事											
	農林漁業の仕事	1										100.0%
	運輸・通信の仕事	2					50.0%					50.0%
	生産工程・労務	21	4.8%	0.0%	9.5%	4.8%	14.3%				57.1%	9.5%
	その他	7										100.0%
合計	40	5.0%	2.5%	12.5%	5.0%	10.0%				37.5%	27.5%	

第 6-37 表 就業形態別直前職の給与額

		現職での就業形態				
		合計	正規従業員	パート、アルバイト、契約社員、嘱託社員など	派遣、請負	その他
直前職の就業形態	正規従業員	7	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	パート、アルバイト、契約社員、嘱託社員など	11	18.2%	72.7%	9.1%	0.0%
	派遣、請負	18	33.3%	50.0%	5.6%	11.1%
	自分で会社や店を経営していた	0	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	その他	1	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	合計	37	40.5%	45.9%	5.4%	8.1%

ウ) 給与の変化

直前職での給与と現職での給与を比べて金額はどう変化したのか。直前職での給与額の平均は 25.1 万円(標準偏差 10.2)、現職での給与額の平均は 20.9 万円(標準偏差 9.8) と、現職での給与の方が低い(5%水準で有意)。

第 6-38 表は直前職での給与額と現職の給与額についての変化の様子である。表側には直前職の給与額を、表頭には現職の給与額を掲げている。左上から右下の対角線上のセルは前職の給与額と現職の給与額が同じであることを表している。たとえば、直前職の給与が 5 万円未満だった者で現在の給与も 5 万円未満の者が 50.0%、直前職の給与が 5 万円未満だった者で現在の給与が 20 万円以上 25 万円未満の者の 50.0%となっている。

全体的に給与額が減少している者の比率が高い。実際、前職の給与額と現職の給与額を比較すると、現職の給与額が前職の給与額より少ない者が 25 ケース、前職の給与額と現職の給与額が同じ者が 2 ケース、現職の給与額が前職の給与額より多い者が 7 ケースとなっている(不明が 5 ケース)。

このうち、世界同時不況以降に離職期間を経験した 6 ケースについて集計してみると、前職の給与額が 15 万円以上 20 万円未満から現職の給与額が 5 万円以上 10 万円未満になったケースが 1、前職の給与額が 20 万円以上 25 万円未満から現職の給与額が 10 万円以上 15 万円未満になったケースが 1、前職の給与額が 20 万円以上 25 万円未満から現職の給与額が 15 万円以上 20 万円未満になったケースが 1、前職の給与額が 25 万円以上 30 万円未満から現職の給与額が 20 万円以上 25 万円未満になったケースが 1、前職の給与額が 30 万円以上から現職の給与額が 10 万円以上 15 万円未満になったケースが 1、前職の給与額が 30 万円以上から現職の給与額が 20 万円以上 25 万円未満になったケースが 1 となっている。

第 6-38 表 直前職の仕事内容別の給与額

		現職の給与額						
		合計	5 万円未満	10~15 万円未満	15~20 万円未満	20~25 万円未満	25~30 万円未満	30 万円以上
直前職の給与額	5 万円未満	2	50.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%
	10~15 万円未満	2	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	15~20 万円未満	4	50.0%	0.0%	25.0%	25.0%	0.0%	0.0%
	20~25 万円未満	6	0.0%	16.7%	83.3%	0.0%	0.0%	0.0%
	25~30 万円未満	10	0.0%	10.0%	20.0%	50.0%	10.0%	10.0%
	30 万円以上	10	0.0%	10.0%	0.0%	40.0%	10.0%	40.0%
合計		34	8.8%	14.7%	23.5%	32.4%	5.9%	14.7%

5. 小括

本章の内容は以下のようにまとめられよう。

- (1) ケーススタディの対象となった日系人労働者 44 名の基本属性は、男性が 2/3 で、平均年齢は約 42 歳、4 割が母国の中等教育を 2 割強が母国の大学以上を卒業している。全員がブラジル国籍で、配偶者や子供と同居している者が多い。日本滞在年数の平均は約 14 年、日本での就労年数の平均は約 13 年と長期化傾向にある。住宅状況については、3 割強が民間賃貸住宅、3 割弱が持ち家に住んでいる。
- (2) 日本語能力（会話・理解、読解、筆記）について、事業所が外国人労働者に求める日本語能力と日系人労働者が実際に有する能力の間でギャップがあるが、会話についてはギャップが相対的に小さい。また、学校や日本語会話教室などで系統的に日本語を学習している者が少ない。
- (3) 現在の勤務先での平均勤続年数は約 7 年で、仕事内容は、生産工程・労務の仕事が 4 割弱、事務の仕事が 1 割強、その他の仕事が 1/4 である。雇用形態は正規従業員が 4 割、パートタイマー、アルバイト、契約社員、嘱託社員などが 4 割である。これを反映して、働く期間の契約は期間の定めがない「その他」5 割弱とに達する。
- (4) 現在の仕事への就業経路で多いのは、「友人、知人などを通じて」、「ハローワークを通じて」「その他」等である。
- (5) 現在の仕事に就いた理由は、「自分の技術や技能が求人の要件を満たしていたから」、「希望する種類・内容の仕事だったから」、「賃金・給料が希望に合っていたから」、「勤務時間・休日が希望に合っていたから」などとなっている。
- (6) 日系人労働者の労働条件は、1 日に約 8.4 時間働き、2 時間程度の残業をこなし、約 20 万円の給与を得ている。
- (7) 職歴については、半数の者が直前職で生産工程・労務の仕事に就いており、就業形態については「人材派遣会社や請負会社に雇われて事業所に派遣されていた」という回答が 5 割弱である。直前職での給料の平均は約 25 万円であった。直前職に比べると現職の給与は減少している者が多い。

第7章 日系人労働者の離職行動

1. はじめに

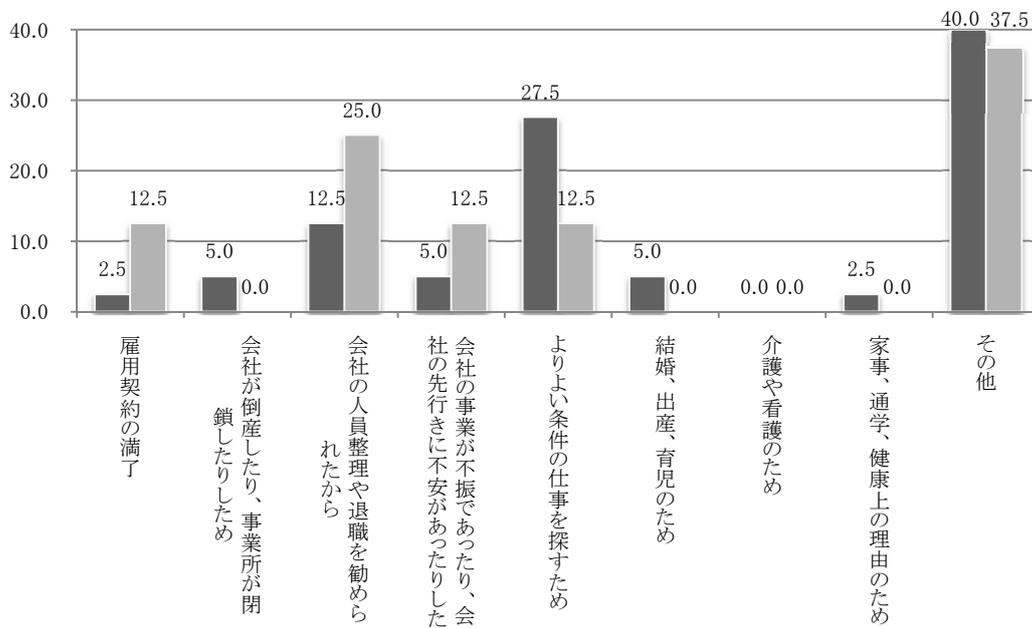
調査に回答した日系人労働者のなかには前職を離職し現職に就くまでの間に仕事をしていない期間（以下、離職期間）を経験している者がいる。仕事をしていない期間は、失業状態にあたり、非労働力化していたり、様々であろう。以下では対象者の離職期間の長さがどのような要因で決まるのか、就業経路や日本語能力といった要因との関係について見ていく。

2. 前職を辞めた理由

第7-1図の左の棒グラフは日系人労働者が前職を辞めた理由の集計結果である。日系人労働者が前職を辞めた主な理由は、「よりよい条件の仕事を探すため」が27.5%、「会社の人員整理や退職を勧められたから」が12.5%などとなっているが、「その他」が40.0%にのぼっている。「その他」の内容の大半がいわゆる「雇止め」によるものである。

離職の理由については、性別、年齢、最終学歴、前職の就業形態等の要因による有意差は見られない。

第7-1図 前職を辞めた理由(択一回答、単位：%、N=40)



第7-1図の右の棒グラフは、世界同時不況後に前職を辞めた経験がある8ケースを集計した結果である。ケース数が少ないが、「会社の人員整理や退職を勧められたから」が25.0%、「契約期間の満了」、「会社の事業が不振であったり、会社の先行きに不安があったから」「よりよい条件の仕事を探すため」がそれぞれ12.5%などとなっているが、「その他」が37.5%

で最も多い。「その他」の内容はいわゆる「雇止め」によるものである。

3. 離職期間

(1) 前職と現職の間の仕事をしていない期間

調査対象となった日系人労働者が前職を離職し、現職に就くまでの期間から仕事をしていない期間を計算すると、81.8%の者が前職を辞めてから現職に就くまでの間に離職旗艦を経験している¹⁵。また、世界同時不況後に離職期間を経験している者は18.2%である。

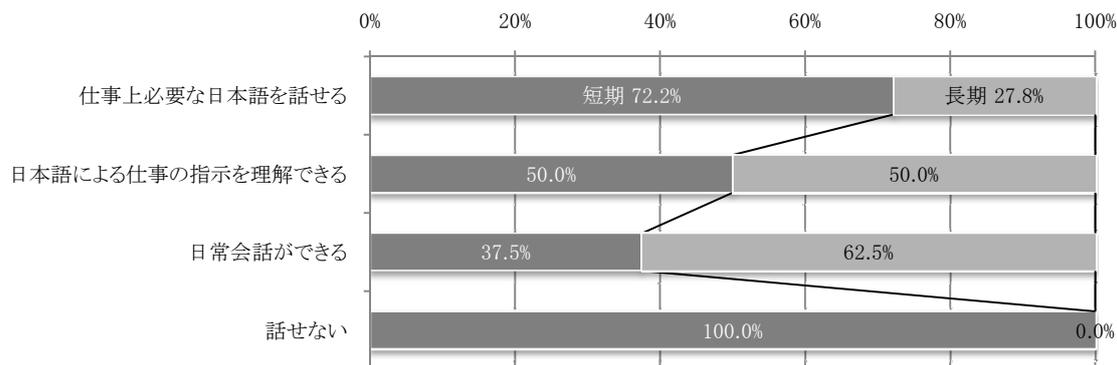
次に、離職期間が長期間にわたるケースのうち、非労働力化していたと考えられるものは集計対象から除外した。具体的には離職期間が7年、8年、19年の3ケースである。残りの日系人労働者の離職期間の平均はおよそ5か月である。しかし、6割以上の者が1か月以内に現在の仕事に就いている。

離職期間の長さから日系人労働者は2つのグループに分類される。1つは、離職期間が1か月以内のグループ、もう1つは離職期間が1か月以上のグループである。必ずしも適切な表現とはいえないかもしれないが、便宜上、前者を離職期間が短期のグループ、後者を離職期間が長期のグループと呼ぶことにする。

(2) 離職期間を決める要因

では、離職期間の長さはどのような要因で決まるのであろうか。今回の調査では経済の状況などの需要要因の変数が利用できなかったため、日系人労働者サイドの要因を中心に検討してみる。

第7-2図 日本語会話能力と離職期間の関係



¹⁵ 労働力調査などという完全失業者は、①仕事がなく調査週間に少しも仕事をしなかった（就業者ではない）、②仕事があればすぐ就くことができる、③調査週間に、仕事を探す活動や事業を始める準備をしていた（過去の求職活動の結果を待っている場合を含む）といった条件を満たす者であるが、アンケートではそうした情報を十分得ることができなかったため、「失業期間」ではなく「離職期間」と呼ぶことにした。また、同じ理由で「退職者」も「離職」として扱っている。

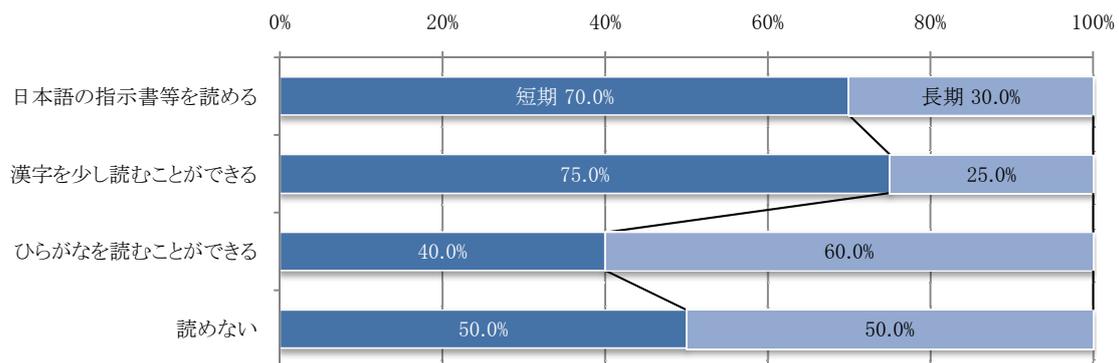
ア) 日本語能力

第 7-2 図で日本語会話・理解能力と離職期間の関係についてみると、「仕事上必要な日本語を話すことができる」という場合、離職期間が短期の者が 72.2%に対して長期の者が 27.8%、「日本語による仕事の指示を理解できる」という場合、短期、長期とも 50.0%、「日常会話ができる」という場合、短期が 37.5%に対して長期が 62.5%となっている。

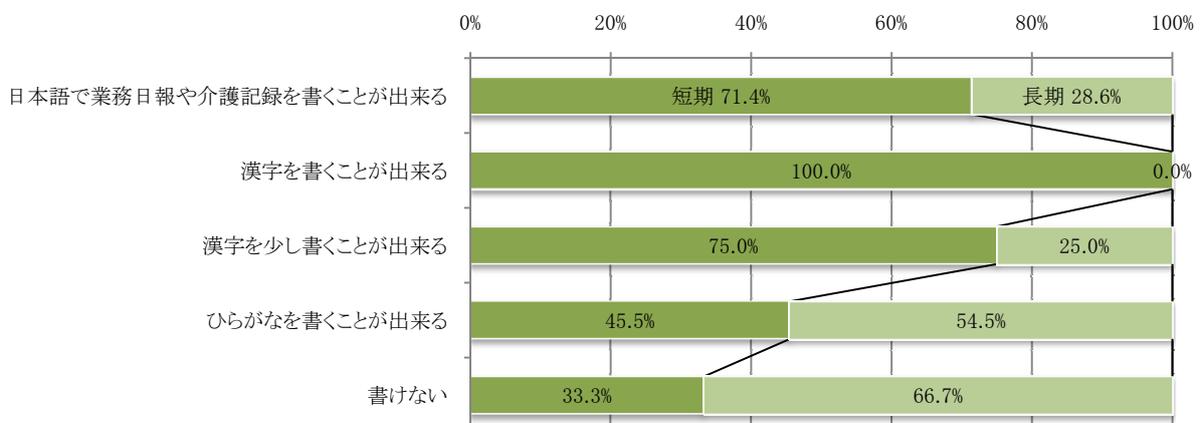
なお、「話せない」については 1 ケースだけであるので、検討の対象としなかった。

また、第 7-3 図によって日本語読解能力と離職期間の関係を見ると、「日本語の作業指示書等を読むことができる」という場合、離職期間が短期の者が 70.0%に対して長期の者が 30.0%、「漢字を少し読むことができる」という場合、離職期間が短期の者が 75.0%に対して長期の者が 25.0%、「ひらがなを読むことができる」という場合、離職期間が短期の者が 40.0%に対して長期の者が 60.0%、「読めない」という場合、離職期間が短期、長期の者とも 50.0%となっている。

第 7-3 図 日本語読解能力と離職期間の関係



第 7-4 図 日本語筆記能力と離職期間の関係



さらに、第7-4図によって筆記能力と離職期間の関係についてみると、「日本語で業務日報や介護記録などを書くことができる」という場合、離職期間が短期の者が71.4%に対して長期の者が28.6%、「漢字を書くことができる」という場合、離職期間が短期の者が100.0%、「漢字を少し書くことができる」という場合、離職期間が短期の者が75.0%に対して長期の者が25.0%、「ひらがなを書くことができる」という場合、離職期間が短期の者が45.5%に対して長期の者が54.5%、「書けない」という場合、離職期間が短期が33.3%に対して長期の者が66.7%となっている。

以上から、日本語能力が高い場合の方が離職期間が短期の者の比率が高く、日本語能力が低い場合の方が離職期間が長期の者の比率が高くなる傾向がある。

イ) 入職経路

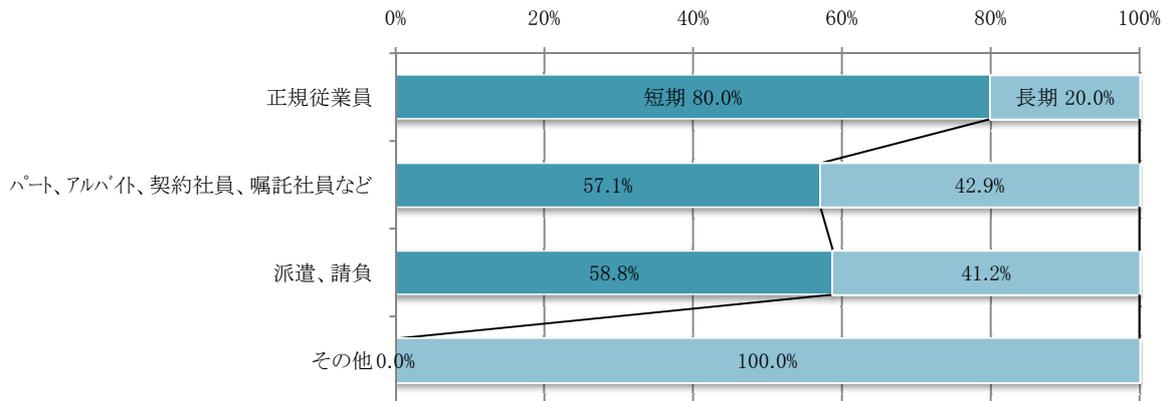
次に、第7-5図は現職への入職経路と離職期間の関係について集計した結果である。入職経路のうち、「新聞や雑誌の求人広告、就職情報誌を見て」「インターネットや携帯電話の募集を見て」についてはケース数が少ないので、これらを除外してある。「派遣会社や請負会社から派遣されている」という場合、離職期間が短期の者が66.7%に対して長期の者が33.3%、「友人、知人などを通じて」という場合、離職期間が短期の者が45.5%に対して長期の者が54.5%、「ハローワークを通じて」という場合は、離職期間が短期の者が75.0%に対して長期の者が25.0%、「その他」の入職経路の場合は、離職期間が短期の者が66.7%に対して長期の者が33.3%となっている。

入職経路が「派遣会社や請負会社から派遣されている」、「ハローワークを通じて」、「その他」という場合に離職期間が短期の者の比率が高い。

第7-5図 入職経路と離職期間の関係



第 7-6 図 直前職の就業形態と離職期間の関係

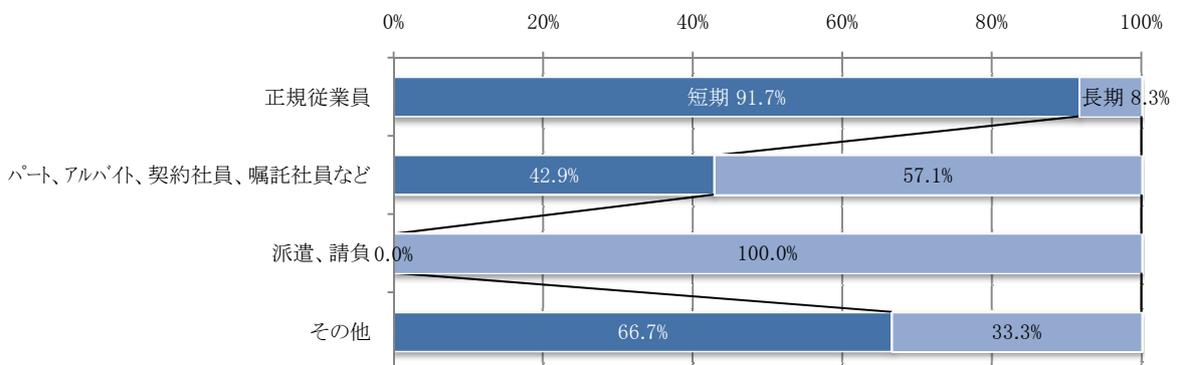


ウ) 就業形態

では、就業形態と離職期間の関係はどうであろうか。離職期間については、直前職の就業形態と現職の就業形態の2つについて集計してみた。

第 7-6 図は直前職の就業形態と離職期間の関係を見たものである。前職の就業形態が正規従業員であった者は離職期間が短期の者が 80.0% に対して長期の者が 20.0%、パート、アルバイト、契約社員、嘱託社員等では離職期間が短期の者が 57.1% に対して長期の者が 42.9%、人材派遣会社や派遣会社に雇われて前の事業所に派遣されていた場合は、離職期間が短期の者が 58.8% に対して長期の者が 41.2% となっている。就業形態が正規従業員であった者は離職期間が短期の者の比率が高いが、パート、アルバイト、契約社員、嘱託社員等の場合と人材派遣会社や派遣会社に雇われて前の事業所に派遣されていた場合は離職期間に大きな違いはない。

第 7-7 図 現職の就業形態と離職期間の関係



第 7-7 図は現職の就業形態と離職期間の関係を見たものである。現職の就業形態が正規従業員の者については、離職期間が短期の者が 91.7% に対して長期の者が 8.3%、パート、ア

アルバイト、契約社員、嘱託社員等については、離職期間が短期の者が42.9%に対して長期の者が57.1%、人材派遣会社や派遣会社に雇われて現在の事業所に派遣されている者については、離職期間が長期の者が100.0%、その他については離職期間が短期の者が66.7%に対して長期の者が33.3%となっている。ここでも現職が正規従業員の場合、離職期間が短い者の比率が高い。

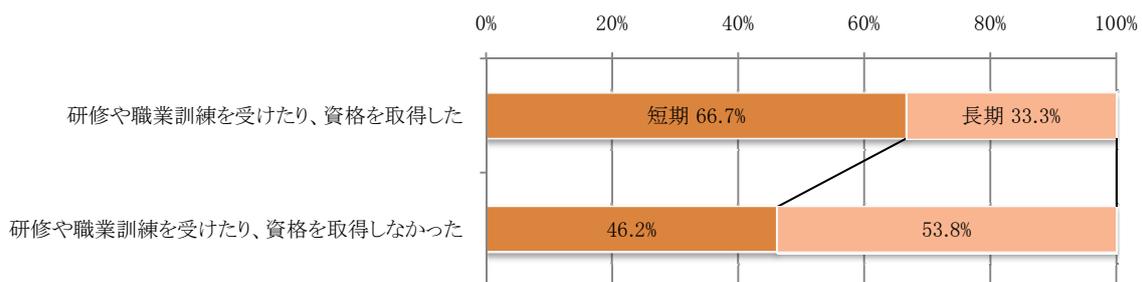
なお、現職が「人材派遣会社や請負会社に雇われて今の事業所に派遣されている」については、現職への入職経路との関係が他と異なるが、ここでは回答をそのまま集計した。

オ) 離職期間中の研修・職業訓練、資格取得

離職期間中に研修や職業訓練を受けたか、資格取得をしたかについては、後でも取り上げるが、ここでは離職期間との関係を検討する。第7-8図は離職期間中の研修や職業訓練の受講状況、資格取得の状況と離職期間の関係を見たものである。離職期間中に研修や職業訓練を受けたか、資格取得をしたという者については、離職期間が短期の者が66.7%に対して長期の者が33.3%となっている。これに対して、離職期間中に研修や職業訓練を受けたり資格取得をしなかったという者については、離職期間が短期の者が46.2%に対して、長期の者が53.8%となっている。

ただし、離職期間中に研修や職業訓練、資格取得をした日系人労働者そのものが少ないので、研修や職業訓練、資格取得が離職期間の長さに及ぼす効果を一般化するのは注意が必要であろう。

第7-8図 離職期間中に研修や職業訓練、資格取得をしたかどうかと離職期間の関係



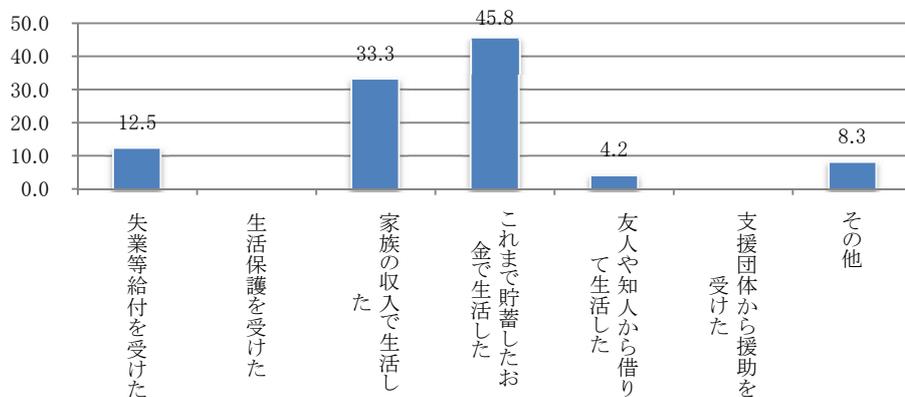
(3) 離職期間中の生活

ここで取り上げた日系人労働者のうちおよそ8割の者が前職から現職に就くまでの間に離職期間を経験していた。この離職期間中に日系人労働者たちはどのようにして生活をおくっていたのであろうか。

第7-9図は離職期間中の生活のための資金をどのように工面していたかを集計した結果である。「これまで貯蓄したお金で生活した」という者が45.8%で最も多く、以下、「家族の収

入で生活した」(33.3%)、「失業給付を受けた」(12.5%)等となっている。「生活保護を受けた」という者はいなかった。なお、その他の内容について具体的な記述はなかった。

第 7-9 図 離職期間中の生活資金(多重回答、N=24)



第 7-1 表 前職の就業形態と離職期間中の生活資金の確保

		合計	失業等給付	家族の収入	貯蓄	友人、知人からの借金	その他
前職の就業形態	正規従業員	1	.0%	.0%	100.0%	.0%	.0%
	パート、アルバイト、契約社員、嘱託社員など	9	11.1%	33.3%	55.6%	11.1%	.0%
	派遣、請負	13	15.4%	38.5%	30.8%	.0%	15.4%
合計		23	3	8	10	1	2

第 7-2 表 離職理由と離職期間中の生活資金の確保

		合計	失業等給付	家族の収入	貯蓄	友人、知人からの借金	その他
前職の離職理由	人員整理や退職を勧められた	5	20.0%	20.0%	60.0%	.0%	.0%
	事業不振、会社の先行きに不安	1	100.0%	.0%	.0%	.0%	.0%
	よりよい条件の仕事を探すため	5	.0%	20.0%	60.0%	.0%	20.0%
	結婚、出産、育児のため	2	.0%	50.0%	50.0%	50.0%	.0%
	家事、通学、健康上の理由のため	1	.0%	100.0%	.0%	.0%	.0%
	その他	10	10.0%	40.0%	40.0%	.0%	10.0%
合計		24	3	8	11	1	2

第 7-1 表は前職の就業形態別に離職期間中の生活資金の確保の方法を集計した結果である。前職の就業形態がいずれの場合も貯蓄や家族の収入によって生活資金を得ていた比率が高い。前職の離職理由別に離職期間中の生活資金の確保の方法を集計した第 7-2 表をみても、貯

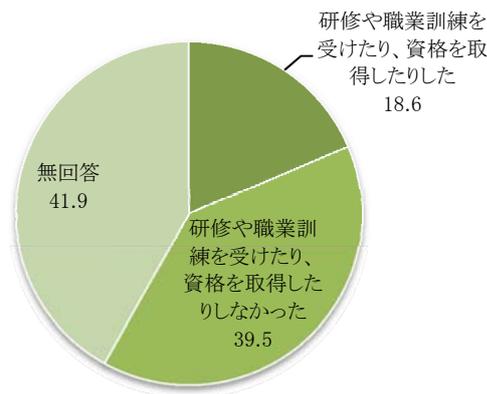
蓄や家族の収入によって生活資金を得ていた比率が高い。

(4) 研修・職業訓練、資格取得の状況

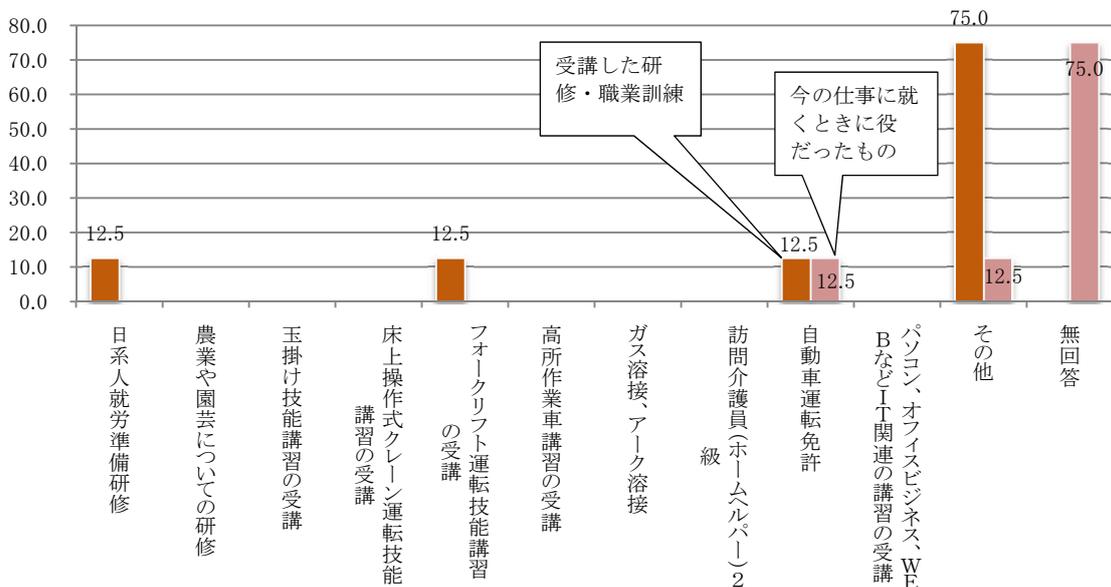
離職期間を決める要因について見た際、研修・職業訓練、資格取得の状況によって離職期間が異なることを見た。改めて、離職期間中の研修・職業訓練、資格取得の状況を確認してみる。第7-10図は離職期間中の研修・職業訓練、資格取得の状況である。離職期間中に研修・職業訓練を受けたり、資格を取得した者は18.6%である。

離職期間中にどのような研修・職業訓練を受けたり、資格を取得したのか、その内容を見たのが第7-11図である。回答数が少なかったが、「日系人就労準備研修」「フォークリフト運転技能講習の受講」「自動車運転免許」などが挙げられていた。その他の内容については具体的な記述がなかった。

第7-10図 離職期間中の研修・職業訓練、資格取得の状況(択一回答、N=44)



第7-11図 研修・職業訓練、資格取得の内容と評価



4. 小括

この章の議論をまとめると、以下のようになる。

- (1) 調査対象となった日系人労働者が前職を離職し、現職に就くまでの期間から仕事をしていない期間を計算すると、8割の者が離職期間を経験し、世界同時不況後に離職期間を経験している者は2割弱である。離職期間の平均はおよそ5か月であるが、6割以上の者が1か月以内に現在の仕事に就いている。
- (2) 離職期間の長さは、日本語能力、前職の就業形態、現職への就業経路、離職期間中の研修・職業訓練、資格取得の状況によって異なる。
- (3) 前職を辞めた主な理由は、「よりよい条件の仕事を探すため」、「会社の人員整理や退職を勧められたから」などのほか、4割がいわゆる雇止めによるものである。世界同時不況後に前職を辞めた経験者についてみると、「会社の人員整理や退職を勧められたから」、「契約期間の満了」、「会社の事業が不振であったり、会社の先行きに不安があったから」「よりよい条件の仕事を探すため」のほか、「雇止め」が多い。
- (4) 離職期間中の生活資金は「これまで貯蓄したお金で生活した」という者が5割弱、「家族の収入で生活した」が3割などとなっているが、「失業給付」は1割ほど、「生活保護を受けた」という者はいなかった。
- (5) 離職期間中に離職期間中に研修・職業訓練を受けたり、資格を取得した者は2割弱である。

第8章 日系人労働者の就業満足度と今後の働き方

1. はじめに

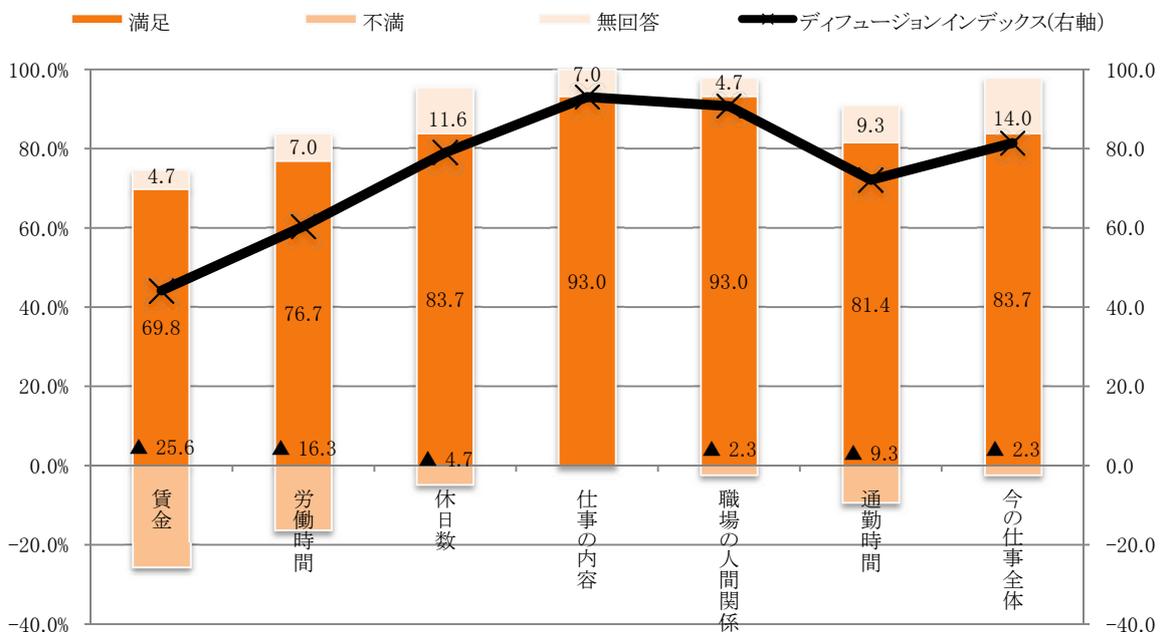
この章では、再び議論を日系人労働者の現在の働き方に戻し、日系人労働者たちが現在の働き方にどれだけ満足しているのか、今後のどのように働こうとしているのかについて検討する。

2. 現在の仕事の満足度

まず、日系人労働者たちが現在の働き方にどれだけ満足しているのか、確認することからはじめる。

第8-1図は日系人労働者たちが現在の働き方にどれだけ満足しているのか、「賃金」「労働時間」「休日数」「仕事の内容」「職場の人間関係」「通勤時間」「今の仕事全体」の7項目についてそれぞれ満足・不満を回答してもらった結果である。満足については横軸のゼロより上に、不満については横軸のゼロより下に、無回答は満足の上に掲載している。さらに、回答傾向を明らかにするために、無回答を除き、満足の比率と不満の比率の差からデフュージョン・インデックス（右軸）を計算し、実線で描いている。

第8-1図 日系人労働者の現在の働き方の満足度



全体的な傾向を見ると、デフュージョンインデックスの実線がすべての項目でプラスになっているので、いずれの項目についても「満足」という回答比率が高い。しかし、個々の項目を見ていくと、「賃金」「労働時間」「通勤時間」については「不満」という回答比率が相

対的に高い。個々の項目を総合した今の仕事全体については、満足している者の比率が約8割に達している。なお、労働時間が不満である場合、労働時間が長いことに対する不満なのか、短いことによる不満なのか、後で検討する。

次に、個々の項目の満足度の関係を検討する。第8-1表は各項目間の満足度の相関係数である。今、一番下の行または一番右の列に記載されている仕事全体の満足度と個別の項目の満足度に注目すると、職場の人間関係、労働時間、賃金の相関係数が大きい。

第8-1表 現在の仕事に関する満足度の相関係数

	賃金	労働時間	休日数	仕事内容	職場の人間関係	通勤時間	今の仕事全体
賃金	1	.494***	.127	—	.277*	-.010	.316*
労働時間	.494***	1	.496***	—	.348**	-.163	.378**
休日数	.127	.496***	1	—	-.039	-.083	-.041
仕事内容	—	—	—	—	—	—	—
職場の人間関係	.277*	.348**	-.039	—	1	-.055	1.000***
通勤時間	-.010	-.163	-.083	—	-.055	1	-.060
今の仕事全体	.316*	.378**	-.041	—	1.000***	-.060	1

注：***は1%、**は5%、*は10%水準で有意であることを、—は回答が一定（全員が同じ回答）であるので、計算されなかったことを意味する。

現在の仕事全体の満足度と個別の項目の満足度の高さを回帰分析によって検討してみたが、いずれの項目でも満足という回答の比率が高く、有意な結果は得られなかった。因子分析によって個別の項目から合成変数を作成し、説明変数とした場合も同じである。

そこで、以下では不満という回答の比率が相対的に高かった賃金と労働時間について検討する。

ア) 賃金満足度

賃金について満足と回答した者と不満と回答した者とで賃金額がどれだけ違うのであろうか。第8-2表において、現在の賃金に満足している者の賃金額の平均は21.9万円（標準偏差11.1）であるのに対して、不満な者の賃金額の平均は16.0万円（標準偏差7.3）である。

賃金額は就業形態によっても異なる。そこで、就業形態別に見ると、正規従業員で現在の賃金に満足している者の賃金額の平均は25.6万円（標準偏差15.3）であるのに対して、不満な者の賃金額の平均は21.6万円（標準偏差10.4）である。パート、アルバイト、契約社員、嘱託社員などで現在の賃金に満足している者の賃金額の平均は19.0万円（標準偏差5.9）で

あるのに対して、不満な者の賃金額の平均は 13.3 万円（標準偏差 4.9）である。派遣、請負については満足した者の賃金は 18.0 万円、不満な者の賃金は 15.0 万円、その他の就業形態で現在の賃金に満足している者の賃金額の平均は 20.0 万円（標準偏差 0.0）となっている。

このように、現在の賃金額に満足している者の賃金額の方が不満な者の賃金額よりも高い。

第 8-2 表 就業形態別の賃金額の満足・不満の平均値

	全体	満足	不満
正規従業員	24.7(14.1)	25.6(15.3)	21.6(10.4)
パート、アルバイト、契約社員、嘱託社員 など	17.0(6.1)	19.0(5.9)	13.3(4.9)
派遣、請負	16.5(2.1)	18.0	15.0
その他	20.0(0.0)	20.0(0.0)	-
合計	20.2(10.4)	21.9(11.1)	16.0(7.3)

注：その他の就業形態で賃金額に不満の者はいない。

現在の賃金額に不満な者は、前職で得ていた賃金額と比べて現在の賃金額の方が低いことも考えられる。そこで、前職の賃金額と現職の賃金額の差と賃金に対する満足・不満を検討してみた。まず、全体では前職と現職とで賃金額は平均マイナス 4.2 万円（標準偏差 10.7）となっている。次に、現職の賃金に満足している者の賃金の増減額の平均はマイナス 1.5 万円（標準偏差 9.6）であるのに対して、不満な者の賃金額の増減額の平均はマイナス 10.8 万円（標準偏差 10.9）で、現在の賃金に不満を感じている者の方が賃金の減少額が大きい（5%水準で有意）。

イ) 労働時間満足度

労働時間の満足度については、1 日の労働時間、残業時間、1 か月の稼働時間の 3 つについて見ていく。また、就業形態によって労働時間の長さが異なることも考慮する。特に、労働時間についての不満が労働時間が長いことによるのかそれとも短いことによるのかを見ていきたい。

第 8-3 表は就業形態別の労働時間の平均値と労働時間についての満足度の関係である。全体を見ると、1 日の労働時間の平均値は、満足している者が 8.2 時間に対して不満な者が 7.9 時間で、満足している者の方が長い。残業時間の平均値は、満足している者が 2.3 時間に対して不満な者が 0.3 時間と、こちらも満足している者の方が長い。さらに、1 か月の稼働日数については、満足している者が 20.5 日に対して不満な者が 20.4 日とこれについては差はほとんどない。

就業形態別に見ると、正規従業員の 1 日の労働時間と残業時間は満足と回答した者の方が長い、1 か月の稼働日数については不満と回答した者の方が多い。

パート、アルバイト、契約社員、嘱託社員などの1日の労働時間については満足と不満足との間に差はないが、残業時間については満足の方が長く、1か月の稼働日数についてはほとんど差はない。

派遣社員、請負社員、その他の就業形態については、労働時間にすべての者が満足と回答しているので、これ以上は立ち入らない。

以上、見てきたように、労働時間に満足している者の方が1日の労働時間や残業時間は長い。

第8-3表 就業形態別の労働時間の満足・不満の平均値

		全体	満足	不満
正規従業員	1日の労働時間	8.5(1.2)	8.6(1.3)	8.0(0.0)
	残業	3.8(6.7)	4.1(7.1)	1.0
	1か月の稼働日数	21.3(2.0)	21.2(1.6)	22.5(2.1)
パート、アルバイト、契約社員、嘱託社員など	1日の労働時間	7.8(1.3)	7.8(1.6)	7.8(0.4)
	残業	1.0(1.3)	1.4(1.3)	0.0(0.0)
	1か月の稼働日数	19.8(2.7)	19.8(2.3)	19.6(3.8)
派遣、請負	1日の労働時間	8.0	8.0	-
	残業	0.0	0.0	
	1か月の稼働日数	21.0	21.0	
その他	1日の労働時間	9.0(1.4)	9.0(1.4)	-
	残業	1.0(1.4)	1.0(1.4)	
	1か月の稼働日数	20.0(0.0)	20.0(0.0)	
合計	1日の労働時間	8.2(1.3)	8.2(1.4)	7.9(0.4)
	残業	2.0(4.2)	2.3(4.6)	0.3(0.5)
	1か月の稼働日数	20.5(2.4)	20.5(2.1)	20.4(3.6)

注：その他の就業形態で賃金額に不満の者はいない。

3. 今後の就業希望

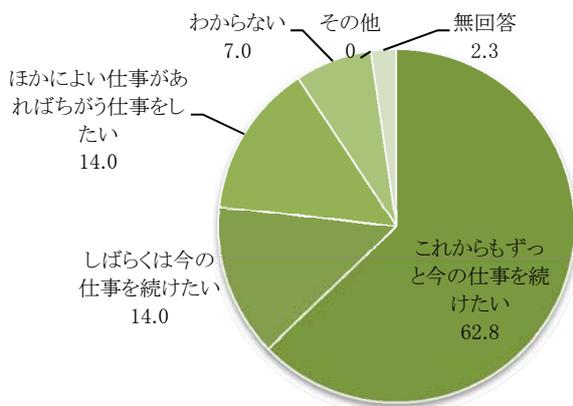
調査で取り上げた日系人労働者は現在の仕事に対して満足度が高いので、今後も現在の仕事を継続していくと予想されるが、はたして本当にそうなのか。

第8-2図は今の仕事をこれからも続けていくかどうかという問に対する回答結果である。「これからもずっと今の仕事を続けたい」という回答が62.8%で最も多く、以下、「しばらくは今の仕事を続けたい」(14.0%)、「他によい仕事があればちがう仕事がしたい」(14.0%)等となっている。

では、今後の就業の継続を決める要因は何か。

まず、調査対象の日系人労働者の基本属性と今後の就業の継続希望について、性別、年齢、最終学歴、何世か、住宅状況、日本での滞在年数、日本での就労年数などとの関係を検討してみたが、有意差はなかった。それ以外の項目について、いくつか見ていくことにする。

第 8-2 図 現在の仕事の継続希望 (択一回答、N=44)



第 8-4 表をみると、現在の就業形態と今後の就業継続希望との関係については、現在の就業形態が正規従業員の場合、「これからもずっと今の仕事を続けたい」という者が 8 割以上であるが、パート、アルバイト、契約社員、嘱託社員などでは 4 割にとどまる。ケース数が少ないが、派遣社員や請負社員については、継続就業を希望する者と転職を希望する者がおり、その他の就業形態については全員が就業継続を希望している。ただし、統計的な有意差はない。

第 8-4 表 現在の就業形態と現職の就業継続希望

		就業継続希望				
		合計	ずっと今の仕事を続けたい	しばらくは今の仕事を続けたい	他によい仕事があればちがう仕事をしたい	わからない
現職の就業形態	正規従業員	17	82.4%	.0%	11.8%	5.9%
	パート、アルバイト、契約社員、嘱託社員など	17	41.2%	29.4%	17.6%	11.8%
	派遣、請負	2	50.0%	.0%	50.0%	.0%
	その他	3	100.0%	.0%	.0%	.0%
合計		39	64.1%	12.8%	15.4%	7.7%

第 8-5 表は勤続年数別の継続就業希望である。勤続年数により、就業継続の希望が異なる。勤続年数が 1 年未満、1 年以上 2 年未満、2 年以上 5 年未満といった中短期では就業の継続についての希望にやや散らばりが見られる。しかし、勤続年数が 5 年以上 10 年未満、10 年以上 20 年未満、20 年以上の中長期の勤続年数の者は今後も現職での就業継続を希望する比率が高い (1%水準で有意)。

第 8-5 表 勤続年数と現職の就業継続希望

		就業継続希望				
		合計	ずっと今の仕事を続けたい	しばらくは今の仕事を続けたい	他によい仕事があればちがう仕事をしたい	わからない
勤続年数	1 年未満	3	66.7%	33.3%	.0%	.0%
	1 年以上 2 年未満	9	44.4%	44.4%	11.1%	.0%
	2 年以上 5 年未満	7	28.6%	14.3%	57.1%	.0%
	5 年以上 10 年未満	9	77.8%	.0%	.0%	22.2%
	10 年以上 20 年未満	11	90.9%	.0%	.0%	9.1%
	20 年以上	2	50.0%	.0%	50.0%	.0%
合計		41	63.4%	14.6%	14.6%	7.3%

第 8-6 表は現職に就いた理由別の就業継続希望である。ケース数が少ないが、「他によい仕事がなかったから、希望の仕事ではなかったが生活のために」という理由で現職に就いた場合、転職希望する者の比率が高い。それに対して、賃金や労働時間などの労働条件、自分の技術・技能、仕事内容についての希望が合って現職に就いている場合は、就業継続希望をする比率が高い傾向がある。ただし、統計的に有意ではない。

第 8-6 表 現職に就いた理由と現職の就業継続希望

		就業継続希望				
		合計	ずっと今の仕事を続けたい	しばらくは今の仕事を続けたい	他によい仕事があればちがう仕事をしたい	わからない
現職に就いた理由	賃金・給料が希望に合っていた	8	50.0%	25.0%	12.5%	12.5%
	勤務時間・休日などが希望に合っていたから	7	57.1%	14.3%	28.6%	.0%
	技術や技能が求人の要件を満たしていたから	10	80.0%	10.0%	10.0%	.0%
	希望する種類・内容の仕事だったから	9	88.9%	.0%	.0%	11.1%
	他によい仕事なかったから、生活のために	3	.0%	33.3%	66.7%	.0%
	その他	4	75.0%	.0%	.0%	25.0%
合計		41	65.9%	12.2%	14.6%	7.3%

第 8-7 表 現在の仕事に関する満足度

		就業継続希望					
		合計	ずっと今の仕事を続けたい	しばらくは今の仕事を続けたい	他によい仕事があればちがう仕事をしたい	わからない	
現職の満足度	賃金**	満足	30	76.7%	10.0%	6.7%	6.7%
		不満	11	27.3%	27.3%	36.4%	9.1%
	労働時間	満足	33	72.7%	12.1%	9.1%	6.1%
		不満	7	28.6%	28.6%	28.6%	14.3%
	休日数	満足	36	66.7%	13.9%	11.1%	8.3%
		不満	2	50.0%	50.0%	.0%	.0%
	仕事内容	満足	40	67.5%	15.0%	10.0%	7.5%
		不満	—	—	—	—	—
	職場の人間関係*	満足	40	67.5%	15.0%	10.0%	7.5%
		不満	1	.0%	.0%	100.0%	.0%
	通勤時間	満足	35	65.7%	17.1%	8.6%	8.6%
		不満	4	75.0%	.0%	25.0%	.0%
	今の仕事全体**	満足	36	69.4%	16.7%	8.3%	5.6%
		不満	1	.0%	.0%	100.0%	.0%

注：**は 5%、*は 10%水準で有意であることを意味する。

既に見たように、現職についての満足度と就業継続希望の関係については、全体的に現職の満足している者の比率が高いので、明確な傾向が見いだせなかった（第 8-7 表）。個別の項目と就業継続希望の関係を見ると、賃金、職場の人間関係、仕事全体の満足度といった項目では有意差があり、継続就業希望に違いが見られる。

4. 小括

この章の内容を整理すると、以下のようになる。

(1) 日系人労働者たちが現在の働き方にどれだけ満足しているのかをみると、「賃金」「労働時間」「休日数」「仕事の内容」「職場の人間関係」「通勤時間」のすべての項目で「満足」という回答比率が高い。

このうち、「賃金」「労働時間」「通勤時間」については「不満」という回答比率が相対的に高い。個々の項目を総合した今の仕事全体については、満足している者の比率が約 8 割に達している。

(2) 今の仕事をこれからも続けていくかどうかについては、「これからもずっと今の仕事を続けたい」という者が 2/3 に達する。現職の継続の希望は就業形態、勤続年数、現職に就いた理由、現職の満足度によって異なる。

第9章 日系人労働者と生活・就業のセフティ・ネット

1. はじめに

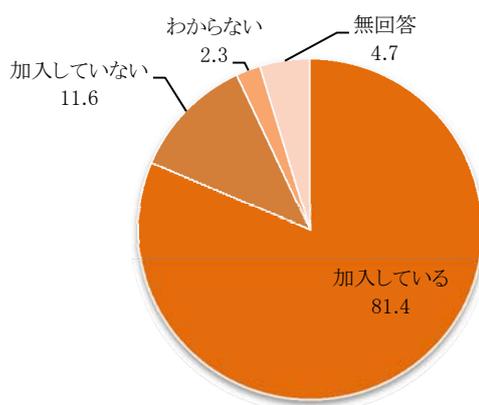
既存の調査研究には、日系人労働者が日本での生活・就業のセフティネットからこぼれてしまっているとの指摘がある。雇用保険についていえば、日系人労働者の就業形態が間接雇用に偏っていたこともあり、適用除外になっている者もいる。また、健康保険については、デカセギ期に海外旅行傷害保険に加入することによって公的健康保険への加入に代えていた者もいた。しかし、デカセギから定住へと生活・就業のあり方の変化はこうした雇用保険や健康保険への加入状況にも変化が見られると考えられる。さらに、将来も日本に定住することを考えているとすれば、公的年金への加入状況が将来の生活を左右することになる。そこで、この章では就業のセフティネットとしての雇用保険、生活のセフティネットとしての健康保険、公的年金への加入状況について焦点を当てる。

2. 雇用保険の加入状況

既に見たように、離職期間中に失業等給付を受けていた者は当該の設問に回答した24人中3名(12.5%)である。離職前の雇用保険への加入条件、適用除外者に該当するかどうかはアンケートからは判断が難しい。そのため、ここでは現在の雇用保険への加入状況を中心に検討する。

まず、第9-1図は現在の雇用保険への加入状況である。この図から、調査時点では8割以上の者が雇用保険に加入していることがわかる。

第9-1図 雇用保険への加入状況(択一回答、N=44)



次に、現在の働き方別に雇用保険への加入状況を見ていく。第9-1表は現在の仕事内容別の雇用保険への加入状況である。販売の仕事やサービスの仕事で加入していない者がいる。

第9-2表は就業形態別の雇用保険への加入状況である。いずれの就業形態形態でも加入しているという回答の比率が高い。パート、アルバイト、契約社員、嘱託社員等では雇用保険

に加入していないという回答の比率が相対的に高い。なお、第 9-2 表において、正規従業員で加入していない者がいるが、適用除外者に該当するかどうかはわからなかった（当該の回答者は第 9-1 表の管理的職業の仕事に就いている）。

第 9-1 表 現在の仕事内容別雇用保険の加入状況

		雇用保険の加入状況			
		合計	加入している	加入していない	わからない
現職の内容	専門的・技術的工作	2	100.0%	.0%	.0%
	管理的職業の仕事	1	.0%	100.0%	.0%
	事務の仕事	5	100.0%	.0%	.0%
	販売の仕事	3	66.7%	33.3%	.0%
	サービスの仕事	4	25.0%	75.0%	.0%
	生産工程・労務の仕事	15	93.3%	.0%	6.7%
	その他	11	100.0%	.0%	.0%
合計		41	85.4%	12.2%	2.4%

第 9-2 表 就業形態別雇用保険の加入状況

		雇用保険の加入状況			
		合計	加入している	加入していない	わからない
就業形態	正規従業員	16	93.8%	6.3%	.0%
	パート、アルバイト、契約社員、嘱託社員など	17	76.5%	17.6%	5.9%
	派遣、請負	2	100.0%	.0%	.0%
	その他	3	100.0%	.0%	.0%
合計		38	86.8%	10.5%	2.6%

第 9-3 表 契約期間別雇用保険の加入状況

		雇用保険の加入状況			
		合計	加入している	加入していない	わからない
契約期間	1 か月以上 3 か月未満	5	100.0%	.0%	.0%
	3 か月以上 6 か月未満	6	83.3%	16.7%	.0%
	6 か月以上 1 年未満	3	66.7%	33.3%	.0%
	1 年以上 2 年未満	2	100.0%	.0%	.0%
	2 年以上	4	75.0%	25.0%	.0%
	その他	19	84.2%	10.5%	5.3%
合計		39	84.6%	12.8%	2.6%

第 9-3 表は雇用契約期間別の雇用保険への加入状況である。いずれの雇用期間でも加入しているという回答の比率が高い。しかし、雇用契約の期間が 3 か月以上 6 か月未満、6 か月以上 1 年未満、2 年以上、その他において、雇用保険に加入していない者がいる。ただし、雇用期間に関する設問では契約期間だけしか情報がないので、雇用保険への加入要件を満たすかどうか判断できない。

第 9-4 表 入職経路別雇用保険の加入状況

		雇用保険の加入状況			
		合計	加入している	加入していない	わからない
現職への就業経路	派遣会社や請負会社から派遣	3	100.0%	.0%	.0%
	友人、知人などを通じて	17	82.4%	11.8%	5.9%
	ハローワークを通じて	7	100.0%	.0%	.0%
	求人広告、就職情報誌を見て	3	100.0%	.0%	.0%
	インターネット、携帯電話の募集	2	100.0%	.0%	.0%
	国際交流協会などを通じて	1	.0%	100.0%	.0%
	面接会などを通じて	1	100.0%	.0%	.0%
	その他	7	71.4%	28.6%	.0%
合計		41	85.4%	12.2%	2.4%

第 9-5 表 労働時間別雇用保険の加入状況

		雇用保険の加入状況			
		合計	加入している	加入していない	わからない
1日の労働時間	3～4 時間	1	.0%	100.0%	.0%
	7～8 時間	29	93.1%	3.4%	3.4%
	9～10 時間	6	66.7%	33.3%	.0%
	11～12 時間	4	75.0%	25.0%	.0%
合計		40	85.0%	12.5%	2.5%
1か月の稼働日数	10～15 日未満	1	.0%	100.0%	.0%
	15～20 日未満	5	80.0%	20.0%	.0%
	20～25 日未満	31	87.1%	9.7%	3.2%
	25 日以上	2	100.0%	.0%	.0%
合計		39	84.6%	12.8%	2.6%

第 9-4 表は就業経路別の雇用保険への加入状況である。いずれの経路でも加入しているという回答の比率が高い。比較的ケース数が多いハローワークを通じて就業した場合、雇用保険には 100%加入しているが、友人、知人などを通じて就業した場合やその他の経路で就業

した場合は雇用保険に加入していない者がいる。

第 9-5 表は労働時間別の雇用保険への加入状況である。ここでは 1 日の労働時間と直近 1 か月の就労日数について集計した。1 日の労働時間をみると、雇用保険に加入していないのは必ずしも労働時間が短い者だけではなく、1 日に 9～10 時間あるいは 11～12 時間働いている者にも雇用保険に加入していない者がいる。

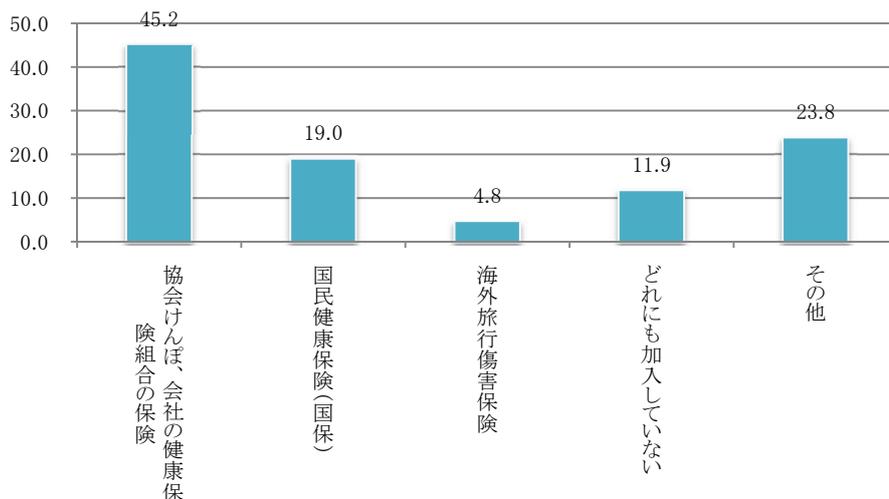
この 1 か月の稼働日数をみると、全体的に雇用保険に加入している者が多く、稼働日数が多くなるにつれて加入しているという回答の比率が高くなる。しかし、この 1 か月に 20 日から 25 日稼働した者のなかにも雇用保険に加入していない者が 1 割ほどいる。

3. 健康保険や公的年金への加入状況

(1) 健康保険への加入状況

第 9-2 図は、調査対象の日系人労働者の健康保険への加入状況である。

第 9-2 図 健康保険への加入状況(複数回答、N=43)



「協会けんぽ、会社の健康保険組合の保険」が 45.2%で最も多く、以下、「国民健康保険」「海外旅行傷害保険」等となっている。デカセギ期の日系人労働者は公的な健康保険には加入せず、「海外旅行傷害保険」で対応しているといわれてきたが、調査対象の日系人労働者は 2/3 が公的な健康保険に加入している。なお、その他には配偶者の保険、家族の保険との記述があった。

次に、調査対象者の属性によって公的健康保険への加入状況に違いがあるかどうか検討してみる。第 9-6 表は日本滞在年数と健康保険への加入状況の関係を表している。全体的な傾向を見ると、日本滞在が 1～2 年の者は海外旅行傷害保険、3～4 年の者はその他の保険に加入し、日本滞在が長くなるほど公的な健康保険に加入している者の比率が高くなっている。しかし、日本滞在 5 年～9 年、15～19 年に健康保険未加入の者がいる。

第 9-6 表 日本での滞在年数と健康保険への加入状況

		健康保険加入状況					
		合計	協会けんぽ、 会社の健康 保険	国民健康保 険	海外旅行傷 害保険	どれにも加入 していない	その他
日本での 滞在年数	1～2年	1	.0%	.0%	100.0%	.0%	.0%
	3～4年	1	.0%	.0%	.0%	.0%	100.0%
	5～9年	8	12.5%	25.0%	.0%	50.0%	12.5%
	10～14年	10	30.0%	50.0%	.0%	.0%	20.0%
	15～19年	13	61.5%	7.7%	7.7%	7.7%	15.4%
	20年以上	9	77.8%	.0%	.0%	.0%	44.4%
合計		42	19	8	2	5	10

第 9-7 表 日本での就労年数と健康保険への加入状況

		健康保険加入状況					
		合計	協会けんぽ、 会社の健康 保険	国民健康保 険	海外旅行傷 害保険	どれにも加入 していない	その他
日本での 就労年数	1～2年	2	50.0%	.0%	.0%	.0%	50.0%
	3～4年	4	.0%	25.0%	.0%	50.0%	25.0%
	5～9年	5	20.0%	20.0%	.0%	40.0%	20.0%
	10～14年	11	36.4%	45.5%	9.1%	.0%	9.1%
	15～19年	12	58.3%	8.3%	8.3%	8.3%	16.7%
	20年以上	8	75.0%	.0%	.0%	.0%	50.0%
合計		42	19	8	2	5	10

第 9-7 表は日本での就労年数と健康保険への加入状況の関係を表している。全体的な傾向を見ると、日本での就労年数が長くなるほど公的な健康保険に加入している者の比率が高くなっている。しかし、日本での就労が 3～4 年、5～9 年、15～19 年と中長期間であっても健康保険未加入の者がいる。

第 9-8 表は就業形態と健康保険への加入状況の関係である。正規従業員では 8 割以上が公的な健康保険に加入しているのに対して、パート、アルバイト、契約社員、嘱託社員などでは公的な健康保険に加入しているのは 5 割強で、2 割以上の者がどの健康保険にも加入していない。派遣社員や請負社員については、ケース数は少ないが、国民健康保険に加入している。

第9-8表 就業形態と健康保険への加入状況

		健康保険加入状況					
		合計	協会けんぽ、会社の健康保険	国民健康保険	海外旅行傷害保険	どれにも加入していない	その他
就業形態	正規従業員	17	70.6%	11.8%	5.9%	5.9%	11.8%
	パート、アルバイト、契約社員、嘱託社員など	17	29.4%	23.5%	5.9%	23.5%	17.6%
	派遣、請負	2	.0%	100.0%	.0%	.0%	.0%
	その他	3	33.3%	.0%	.0%	.0%	100.0%
合計		39	18	8	2	5	8

第9-9表は雇用の契約期間と健康保険への加入状況の関係であるが、全体としては「協会けんぽ、会社の健康保険」が多いが、明確な傾向を見いだすことはできない。

配偶者や子供と同居している場合、公的な健康保険への加入率が高いのではないか。第9-10表は同居の家族等の状況と健康保険への加入状況の関係である。同居の家族に配偶者がいる場合は公的健康保険への加入率が7割、同居の家族に子供がいる場合は公的健康保険への加入率が8割と高いことが確認できる。

第9-9表 雇用の契約期間と健康保険への加入状況

		健康保険加入状況					
		合計	協会けんぽ、会社の健康保険	国民健康保険	海外旅行傷害保険	どれにも加入していない	その他
雇用の契約期間	1か月以上3か月未満	5	40.0%	40.0%	.0%	20.0%	.0%
	3か月以上6か月未満	6	33.3%	.0%	.0%	.0%	66.7%
	6か月以上1年未満	3	33.3%	.0%	33.3%	33.3%	.0%
	1年以上2年未満	2	50.0%	50.0%	.0%	.0%	.0%
	2年以上	4	25.0%	.0%	25.0%	25.0%	25.0%
	その他	20	55.0%	25.0%	.0%	10.0%	20.0%
合計		40	18	8	2	5	9

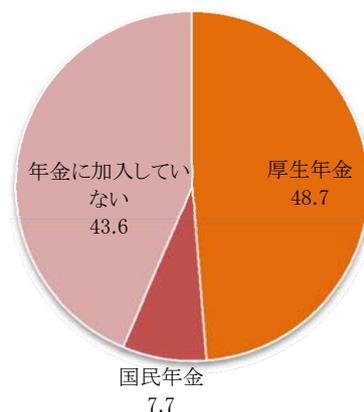
第 9-10 表 同居の家族等と契約期間と健康保険への加入状況

		健康保険加入状況					
		合計	協会けんぽ、会社の健康保険	国民健康保険	海外旅行傷害保険	どれにも加入していない	その他
同居の家族等	配偶者	31	48.4%	22.6%	6.5%	6.5%	22.6%
	子供	16	62.5%	18.8%	.0%	6.3%	25.0%
	兄弟姉妹	1	.0%	.0%	.0%	.0%	100.0%
	親、義理の親	4	.0%	25.0%	.0%	25.0%	50.0%
	親戚	1	100.0%	.0%	.0%	.0%	.0%
	友人、知人、同僚	2	100.0%	.0%	.0%	.0%	.0%
	単身	4	25.0%	.0%	.0%	50.0%	25.0%
	その他	6	33.3%	.0%	.0%	16.7%	50.0%
合計		42	19	8	2	5	10

(2) 公的年金への加入状況

健康保険とともに、公的年金への加入状況はどうであろうか。日系人労働者の定住化が進み、高齢期においても日本で生活することになれば年金加入の問題は軽視できない。第 9-3 図は調査対象となった日系人労働者の公的年金への加入状況を見たものである。厚生年金が 48.7%、国民年金が 7.7%で、半数以上の者が公的年金に加入しているが、4 割以上の者は年金に加入していない。

第 9-3 図 公的な年金への加入状況(択一回答、N=43)



調査対象の日系人労働者の属性などによって公的年金への加入状況に違いはあるのか、確認してみた。第 9-11 表は年齢と公的年金への加入状況の関係である。50～59 歳層では公的年金に加入している者の比率が 9 割近いが、それ以下の年齢階層では 5 割程度にとどまる。

第 9-11 表 年齢と公的年金への加入状況

		公的年金			
		合計	厚生年金	国民年金	加入していない
年齢	19 歳以下	2	50.0%	.0%	50.0%
	20～29 歳	6	50.0%	.0%	50.0%
	30～39 歳	9	33.3%	11.1%	55.6%
	40～49 歳	13	46.2%	7.7%	46.2%
	50～59 歳	8	75.0%	12.5%	12.5%
	60 歳以上	1	.0%	.0%	100.0%
合計		39	48.7%	7.7%	43.6%

公的年金への加入状況は、今後の日本への定住試行によっても異なると思われる。この点を確認するために、3つの指標を取り上げた。第 9-12 表は住宅の状況と公的年金への加入状況の関係である。一見奇妙な集計であるが、持ち家の場合は将来も日本に定住し続けると考えて、将来の定住化志向の代理変数と考えた。持ち家の場合、公的年金への加入している者が 2/3、公営住宅の場合は 3/4 に達するのに対して、社宅、会社のアパートの場合は公的年金に加入している者が 3 割にとどまる。

第 9-12 表 住宅の状況と公的年金への加入状況

		公的年金			
		合計	厚生年金	国民年金	加入していない
住宅の状況	自宅(持ち家)	9	55.6%	11.1%	33.3%
	民間の賃貸住宅	14	50.0%	.0%	50.0%
	公営住宅	8	50.0%	25.0%	25.0%
	社宅、会社のアパート	7	28.6%	.0%	71.4%
合計		38	47.4%	7.9%	44.7%

第 9-13 表は日本滞在年数と公的年金への加入状況の関係である。全体的な傾向として、日本滞在年数が短いときは年金に加入していないという回答の比率が高いが、日本滞在年数が長くなるにつれて公的年金に加入しているという回答の比率が高くなっている。ただ、必ずしも明確な傾向ではない。

第 9-14 表は日本での就労年数と公的年金への加入状況の関係であるが、明確な傾向を読み取ることはできない。

第9-13表 日本滞在年数と公的年金への加入状況

		公的年金			
		合計	厚生年金	国民年金	加入していない
日本滞在年数	1～2年	1	.0%	.0%	100.0%
	3～4年	1	.0%	.0%	100.0%
	5～9年	7	28.6%	14.3%	57.1%
	10～14年	9	55.6%	.0%	44.4%
	15～19年	13	38.5%	7.7%	53.8%
	20年以上	8	87.5%	12.5%	.0%
合計		39	48.7%	7.7%	43.6%

第9-14表 日本での就労年数と公的年金への加入状況

		公的年金			
		合計	厚生年金	国民年金	加入していない
就労年数	1～2年	2	100.0%	.0%	.0%
	3～4年	4	.0%	.0%	100.0%
	5～9年	4	50.0%	25.0%	25.0%
	10～14年	10	50.0%	.0%	50.0%
	15～19年	12	33.3%	8.3%	58.3%
	20年以上	7	85.7%	14.3%	.0%
合計		39	48.7%	7.7%	43.6%

第9-15表は、健康保険の加入状況と公的年金の加入状況との関係である。健康保険が協会けんぽや会社の健康保険に加入している場合は、およそ9割の者が公的年金に加入している。これに対して、健康保険が国民健康保険、海外旅行傷害保険、どれにも加入していないという場合には公的年金に加入していないという回答の比率が高い。

第9-15表 健康保険の加入状況と公的年金への加入状況

		公的年金			
		合計	厚生年金	国民年金	加入していない
健康保険の加入状況	協会けんぽ、会社の健康保険	19	84.2%	5.3%	10.5%
	国民健康保険	8	12.5%	.0%	87.5%
	海外旅行傷害保険	2	.0%	.0%	100.0%
	どれにも加入していない	4	25.0%	.0%	75.0%
	その他	8	37.5%	25.0%	37.5%
合計		39	19	3	17

第9-16表は、現職での就業形態と公的年金の加入状況との関係である。正規従業員の場合は7割が厚生年金に加入しているが、3割の者は年金に加入していない。パート、アルバイト、契約社員、嘱託社員などの場合は公的年金に加入している者と加入していない者の比率がほぼ同じである。派遣社員や請負社員では公的年金に加入している者がいなく、その他の就業形態の場合は全員が公的年金に加入している。ただし、これらについてはケース数が少ない。

第9-16表 就業形態と公的年金への加入状況

		公的年金			
		合計	厚生年金	国民年金	加入していない
就業形態	正規従業員	16	68.8%	.0%	31.3%
	パート、アルバイト、契約社員、嘱託社員など	17	41.2%	5.9%	52.9%
	派遣、請負	2	.0%	.0%	100.0%
	その他	2	50.0%	50.0%	.0%
合計		37	51.4%	5.4%	43.2%

4. 小括

本章の議論は以下のようにまとめることができる。

- (1) 調査時点では8割以上の者が雇用保険に加入している。しかし、仕事の内容では販売の仕事やサービスの仕事、就業形態ではパート、アルバイト、契約社員、嘱託社員等で雇用保険に加入していないという回答の比率が相対的に高い。ただし、雇用保険への加入条件、適用除外者に該当するかどうかはアンケートから判断できない。
- (2) 健康保険への加入状況については、「協会けんぽ、会社の健康保険組合の保険」が45%、以下、「国民健康保険」「海外旅行傷害保険」の順である。健康保険への加入状況は、日本滞在が長いほど、正規従業員、配偶者や子供と同居している場合、公的な健康保険への加入率が高い。
- (3) 公的年金への加入状況を見ると、およそ5割の者が厚生年金か国民年金など公的年金に加入しているが、4割以上の者は年金に加入していない。

むすびにかえて―景気後退期における外国人労働者への就業支援のあり方―

重複を厭わず、本調査シリーズの各章の内容をもう一度整理しておく。第Ⅰ部では需要サイドである企業（事業所）の状況を取り上げた。

第1章では企業（事業所）人材戦略と外国人労働者の関係を検討した。

(1) 雇用形態に関する企業（事業所）の人材戦略に基づいて、若年者、女性、高齢者と外国人労働者を比較すると、外国人労働者については「活用の予定がない」という回答が約2/3と圧倒的に多い。また、外国人労働者を活用する場合でも正社員としてではなく、非正社員として活用するところが多い。

(2) 仕事内容に関する企業（事業所）の人材戦略に基づいて、若年者、女性、高齢者と外国人労働者を比較すると、外国人労働者の「活用の予定がない」という回答が全体の約2/3を占める。また、外国人労働者を活用する場合の仕事内容は、生産工程の仕事、専門的・技術的な仕事、販売の仕事で活用するところが多い。

(3) 雇用形態から見た人材戦略は4つに類型化できる。すなわち、

- ①若年者、女性、高齢者、外国人労働者すべての人材について雇用形態にかかわらず活用の予定がない、
- ②日本人中心で若年者や女性を正社員として活用し、高齢者については非正社員として活用する、
- ③日本人中心で、若年者と女性については正社員、非正社員、派遣・請負社員として活用し、高齢者については非正社員として活用する、
- ④若年者については正社員、非正社員として活用し、女性、高齢者、外国人労働者については非正社員として活用する

である。このうち、外国人労働者の活用は非正社員の雇用形態が中心である。

(4) 仕事内容から見た人材戦略もまた4つに類型化できる。すなわち、

- ①若年者、女性は多分野にわたって活用、高齢者は専門的・技術的な仕事分野で活用、外国人労働者は生産工程で活用する、
- ②若年者と女性を販売の仕事や事務の仕事で活用する、
- ③若年者と女性を専門的・技術的な仕事、販売の仕事で活用する、
- ④若年者、女性、高齢者、外国人労働者すべての人材について仕事内容にかかわらず活用の予定がない

である。このうち、外国人労働者の活用は生産の仕事内容が中心である。

第2章では企業（事業所）における人材の採用経路と採用要件に焦点を当てた。

(1) 人材の採用にあたり、企業（事業所）では「ハローワークなど公的な職業紹介機関」と「新聞広告、求人情報誌など」を利用しているところが多い。外国人労働者の採用経路

については、外国人正社員では「ハローワークなど公的な職業紹介機関」、「新聞広告、求人情報誌など」、「インターネットのホームページ」、「就職セミナーなど合同説明会」などが、また、外国人非正社員では、「ハローワークなど公的な職業紹介機関」、「新聞広告、求人情報誌など」、「インターネットのホームページ」のほか、「民間の職業紹介機関」も利用されている。

(2) 企業（事業所）における外国人労働者の採用要件は、外国人正社員では、「日本語」、「意欲、積極性」、「一般常識、ビジネスマナー」、「人柄」等が多い。また、外国人非正社員では、「日本語」、「人柄」、「意欲、積極性」、「一般常識、ビジネスマナー」等が多い。

第3章では外国人労働者の雇用実績のある事業所を取り上げて、雇用の実態を概観した。

(1) 過去2年間に外国人労働者を活用したことがある事業所は約2割である。外国人の主な雇用形態は、正社員と非正社員を合わせた直接雇用、派遣社員として活用、請負社員として活用の順に多い。仕事内容では、「生産工程・労務の仕事」が最も多く、以下、「サービスの仕事」、「その他」等となっており、それ以外の分野で外国人を活用した事業所はわずかである。

(2) 2010年6月1日現在で正社員または非正社員として外国人労働者を雇用している事業所は全体の1割強で、外国人正社員の人数は平均6人、外国人非正社員的人数は平均20人となっている。外国人正社員比率は1%未満の事業所が多いが、外国人非正社員比率が「20%以上」の事業所が3割以上あった。

(3) 雇用形態および仕事内容に関する人材戦略類型によって外国人正社員比率、外国人非正社員比率は異なる。雇用形態に関する人材戦略類型のうち、類型1（若年者、女性、高齢者、外国人労働者すべての人材について雇用形態にかかわらず活用の予定がない）や類型2（日本人中心で若年者や女性を正社員として活用し、高齢者については非正社員として活用する）に比べて、類型3（日本人中心で、若年者と女性については正社員、非正社員、派遣・請負社員として活用し、高齢者については非正社員として活用する）、類型4（若年者については正社員、非正社員として活用し、女性、高齢者、外国人労働者については非正社員として活用する）では外国人正社員比率、外国人非正社員比率が高い。

仕事内容の人材戦略が類型A（若年者、女性は多分野にわたって活用、高齢者は専門的・技術的な仕事分野で活用、外国人労働者は生産工程で活用する）、類型C（若年者と女性を専門的・技術的な仕事、販売の仕事で活用する）では他の類型に比べて外国人非正社員比率が高い。また、類型C（若年者と女性を専門的・技術的な仕事、販売の仕事で活用する）、類型D（若年者、女性、高齢者、外国人労働者すべての人材について仕事内容にかかわらず活用の予定なし）では他の類型に比べて外国人正社員比率が高い。

(4) 約8割の事業所では外国人を活用していないが、その理由としては、「日本人だけで求人数を確保できたから」、「人事労務管理などの面で外国人労働者を受け入れる社内体制が未整備だったから」、「顧客、サービス利用者等の理解が得られるかどうか不安があったか

ら」等が挙げられている。採用要件としての日本語能力の問題から外国人労働者を活用していない（活用したことがない）事業所は16%である。

- (5) 企業（事業所）では外国人労働者に対して高い日本語能力を求めている。具体的には、「日本語を話すこと・理解すること」については、外国人労働者の雇用実績のある事業所の半数近くが「日本語による仕事の指示を理解できる」ことを、「日本語を読むこと」については4割が「日本語の指示書等を読むことができる」ことを、「日本語を書くこと」については3割が「日本語で業務日報や介護記録を書くことができる」ことを求めている。

雇用形態、仕事の内容などによって多少の違いはあるものの、日本で働く以上、一定以上の日本語能力が求められることは当然のことであり、就業支援を行う上で日本語の教育訓練は不可欠である。なお、外国人労働者の雇用について消極的である企業（事業所）ほど高い日本語能力を求めている。

第4章では外国人労働者の働きぶりに対する評価を取り上げた。議論は以下のようにまとめられる。

- (1) 外国人労働者の雇用実績がある事業所のうち、6割が外国人労働者の働きぶりについて「期待通りにやってくれている」と評価している。
- (2) 外国人正社員の採用要件と外国人労働者に対する評価の関係を見ると、「学歴」だけが肯定的な評価の傾向で、「仕事上必要な資格の有無」では否定的な評価の傾向が強い。外国人非正社員の採用要件と外国人労働者に対する評価の関係をみると、「専門的知識、技能」「給与」が肯定的な評価傾向で、それ以外は中立的または否定的な評価の傾向である。特に「日本語能力」は否定的な傾向が強い。
- (3) 高い日本語能力を求めている場合、外国人労働者に対する評価は否定的な傾向が強くなる。

第5章では、企業（事業所）における今後の外国人労働者の雇用の可能性について検討した。その結果を整理すると、以下ようになる。

- (1) 事業所では日本人正社員、日本人非正社員の今後の採用見通しについて、「現状維持する」という回答の比率が高いが、多くの事業所では日本人外部人材、外国人正社員、外国人非正社員、外国人外部人材の採用見通しについて「わからない」としている。
- (2) 外国人労働者の今後の採用見通しは事業所の業種、規模よりも外国人正社員比率、外国人非正社員比率などによって異なる。
- (3) 外国人労働者の採用見通しは、業績が改善している事業所の一部で「増加させる」と回答しているものの、多くの事業所では「わからない」と回答している。業績が改善傾向にある場合、まず日本人労働者が採用され、外国人労働者の雇用が増加するわけではない。
- (4) 外国人正社員比率、外国人非正社員比率、外国人外部人材比率は企業（事業所）の人材戦略が関係しており、外国人労働者の今後の採用見通しも人材戦略によって異なる。
- (5) さらに、外国人労働者の採用見通しは、現在雇用されている外国人労働者に対する評

価によっても異なる。外国人労働者に対する評価が高い事業所では外国人正社員、外国人非正社員、外国人外部人材の雇用を「増加させる」という比率が相対的に高い。

第Ⅱ部では日系人労働者の働き方のケーススタディの結果を概観した。

第6章では外国人労働者の基本属性と現在の働き方を概観した。その結果をまとめると、

- (1) ケーススタディの対象となった日系人労働者は全員がブラジル国籍で、男性が2/3で、平均年齢は約42歳、4割が母国の中等教育を2割強が母国の大学以上を卒業している。日本滞在年数の平均は約14年、日本での就労年数の平均は約13年と長期化傾向にある。3割強が民間の賃貸住宅、3割弱が持ち家に住んでおり、配偶者や子供と同居している者が多い。
- (2) 日本語能力（会話、読解、筆記）に関して、事業所が外国人労働者に求める日本語能力と日系人労働者が実際に有する能力の間でギャップがあるが、会話についてはギャップが相対的に小さい。また、日系人労働者は系統的に日本語を学習している者が少ない。
- (3) 現在の勤務先での勤続年数は約7年、仕事内容は、生産工程・労務の仕事が4割弱、事務の仕事が1割強、その他の仕事が1/4である。雇用形態は正規従業員が4割、パートタイマー、アルバイト、契約社員、嘱託社員などが4割である。これを反映して、働く期間の契約は「その他」（その多くが期間の定めがない雇用の契約）が5割弱である。
- (4) 現在の仕事への就業経路で多いのは、「友人、知人などを通じて」、「ハローワークを通じて」「その他」等である。現在の仕事に就いた理由は、「自分の技術や技能が求人の要件を満たしていたから」、「希望する種類・内容の仕事だったから」、「賃金・給料が希望に合っていたから」、「勤務時間・休日が希望に合っていたから」などとなっている。
- (5) 日系人労働者の労働条件は、1日に約8.4時間働き、2時間程度の残業をこなし、約20万円の給与を得ている。
- (6) 日系人労働者の職歴については、直前職に限って調査した。直前の仕事内容は半数の者が生産工程・労務の仕事に就いており、就業形態については「人材派遣会社や請負会社に雇われて事業所に派遣されていた」という回答が5割弱である。直前職での給料の平均は約25万円であった。直前職に比べると現職の給与は減少している。

第7章では前職と現職の間の離職期間にかかわる項目を整理した。

- (1) 調査対象となった日系人労働者の8割が前職を離職し現職に就くまでの間に離職期間を経験している。また、世界同時不況後に離職期間を経験している者は2割弱である。
- (2) 離職期間の平均はおよそ5か月であるが、6割以上の者が1か月以内に現在の仕事に就いている。離職期間の長さは、日本語能力、前職の就業形態、現職への就業経路、離職期間中の研修・職業訓練、資格取得の状況によって異なる。
- (3) 前職を辞めた主な理由は、「よりよい条件の仕事を探すため」、「会社の人員整理や退職を勧められたから」などのほか、4割がいわゆる雇止めによるものである。世界同時不況

後に前職を辞めた経験者についてみると、「会社の人員整理や退職を勧められたから」、「契約期間の満了」、「会社の事業が不振であったり、会社の先行きに不安があったから」「よりよい条件の仕事を探すため」のほか、雇止めが多い。

(4) 離職期間中の生活資金は「これまで貯蓄したお金で生活した」という者が5割弱、「家族の収入で生活した」が3割などとなっている。なお、「失業給付」は1割ほどで、「生活保護を受けた」という者はいなかった。

(5) 離職期間中に離職期間中に研修・職業訓練を受けたり、資格を取得した者は2割弱である。

第8章では日系人労働者の現在の仕事に対する満足度を取り上げた。主な結果を見ると、

(1) 日系人労働者たちが現在の働き方に満足なのか不満なのかをみると、「賃金」「労働時間」「休日数」「仕事の内容」「職場の人間関係」「通勤時間」のすべての項目で「満足」という回答比率が高い。しかし、「賃金」「労働時間」「通勤時間」については「不満」という回答比率が相対的に高い。個々の項目を総合した今の仕事全体については、満足している者の比率が約8割に達している。

(2) 今の仕事をこれからも続けていくかどうかについては、「これからもずっと今の仕事を続けたい」という者が2/3に達する。現職の継続の希望は就業形態、勤続年数、現職に就いた理由、現職の満足度によって異なる。

第9章の議論は日系人労働者の生活・就労のセーフティネットについて取り上げた。主な結果をまとめると、以下のようなようになる。

(1) 調査時点では8割以上の者が雇用保険に加入している。しかし、販売の仕事やサービスの仕事、パート、アルバイト、契約社員、嘱託社員等の就業形態では雇用保険に加入していないという回答の比率が相対的に高い。なお、雇用保険への加入条件、適用除外者に該当するかどうかはアンケートから判断できない。

(2) 健康保険への加入状況については、「協会けんぽ、会社の健康保険組合の保険」が45%、以下、「国民健康保険」「海外旅行傷害保険」の順になっている。健康保険への加入状況は、日本滞在が長いほど、正規従業員の場合、配偶者や子供と同居している場合、公的な健康保険への加入率が高い。

(3) 公的年金への加入状況を見ると、およそ5割の者が厚生年金か国民年金など公的年金に加入しているが、4割以上の者は年金に加入していない。

以上、事業所調査及び日系人労働者調査の結果から以下のような政策的含意が導かれる。

(1) 世界同時不況後、企業の外国人労働者への労働需要は依然として小さい。企業は外国人労働者を雇用する際、高い日本語能力を要件としている。実際、同時不況後に職を失っても早い時期に就業できた日系人労働者は比較的高い日本語会話能力を有している。そのため、日系人労働者の就業促進策として能力開発を行う際には日本語学習も同時に実施す

るのが効果的である。

(2) 日系人労働者が就業していない期間の生活は貯蓄の切り崩しや家族の収入によって生活した者が多く、失業等給付を受けた者は少ない。そのため、日系人労働者をはじめとする外国人労働者に対する雇用のセーフティネットの整備が必要である。

(3) 日系人労働者は現在の仕事に高い満足度を感じており、今後も現在の仕事での就業継続を希望している者が多い。日本での就労年数が長期化していることをあわせて考えると、健康保険や公的年金への加入を促進する必要がある。