

# 第 I 部 海外派遣勤務者についての調査結果

## 第 1 章 海外派遣前の状況、研修の受講、および言語能力

本章では、海外派遣前の海外勤務希望の有無、内示の時期、派遣期間についての規定や目安の有無、海外派遣の労使協議での取り扱い状況、海外派遣者本人に対する事前研修の制度の有無ならびに研修受講の有無やその内容・効果を検討し、さらに、英語ならびに赴任地言語でのコミュニケーション能力の派遣地域別の必要度などについて検討する。

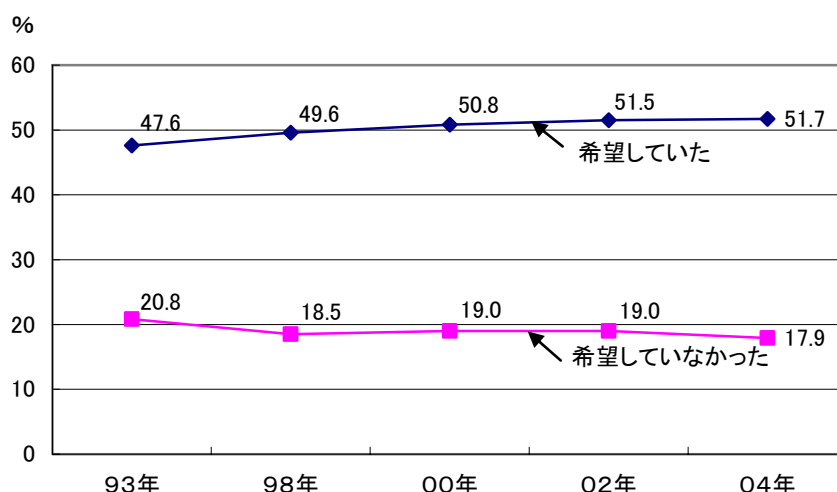
### 1. 海外派遣前の状況

#### (1) 海外派遣の希望の有無

現在の海外派遣が決定した時、この海外派遣を本人が希望していたかどうかを尋ねた結果、全体では、希望していたが 51.7%、希望していなかったが 17.9%、どちらともいえないが 28.5%となっており、半数をわずかに上回る海外派遣者が現在の海外派遣を希望しており、他方で、2割弱の海外派遣者は現在の海外派遣を希望していなかったといえる。

今回の 2004 年実施のこの調査結果を、これまでの 1993 年、1998 年、2000 年、ならびに 2002 年に実施した各調査結果(注 1)と比べると、希望していた比率がこの間、47.6%、49.6%、50.8%、51.5%、51.7%とわずかずつではあるが、上昇している反面、希望していなかった比率は、際だっではないがやや低下傾向にあるといえる(図 1-1 参照)。

図 1-1 現在の海外派遣の希望：その推移



現在の海外派遣希望の有無を勤務地域別にみると、今回の第 6 回目調査の特徴として、希望していた人が特別に多い地域が存在しなくなったということである。従来(2002

年)までの調査では、ヨーロッパやオセアニアで希望していた比率が他の地域に比べて特に高く、逆に中近東では同比率は特に低かったのであるが、今回は地域別の差はほとんどなくなっている。今回の調査で際だつのはアフリカで希望していたという比率が低く、希望していなかったという比率が高いことであろう。ただし、アフリカのサンプル・サイズは19人と少ないので解釈に注意を要する(表1-1参照)。

同じ表1-1によって、派遣先企業の業種別に見ると、製造業に比べて非製造業では希望していた比率がより高く、希望していなかった比率がより低いことが分かる。こうして、総じて製造業に比べて非製造業で海外派遣希望者がより多いことが想定される。

年齢階層別に現在の海外派遣希望の有無を検討すると、年齢による違いが極めて大きいことが明らかである。すなわち、20歳代においては希望していた人の比率は79.3%、30歳代前半層の場合は58.5%、30歳代後半層の場合は65.9%と高いが、50歳以上となると、40~43%へと低下する。他方で、希望しない、および、どちらともいえないという比率は年齢の上昇と共に、増大する傾向にある。

さらに、これまでの海外勤務回数別に現在の海外派遣希望の有無を見ると、4回、5回以上と回数を重ねるに従い、希望していた人の比率は若干高まるが、大きな差はないことが分かる。

## (2) 海外派遣の内示の時期

現在の海外派遣の内示があったのは派遣のどのくらい前であったのかをみると、平均では3.3カ月(標準偏差3.0カ月)となっている。2カ月前に内示を受けた人が44.1%、3~5カ月前が37.8%存在し、5カ月以内が合計で81.9%と8割をわずかではあるが超えている(表1-2参照)。

今回調査の平均3.3カ月前(2002年)調査における平均3.3カ月と比べると、内示から派遣までの平均期間はこの間ほとんど変化がないといえる。ただし、1993年調査では3.6カ月、1998年調査では3.5カ月であったから、10年間という比較的長いスパンで見ると、内示から派遣までの平均期間は若干短期化してきているように見える。

地域別の特徴は、アジア、中近東、オセアニアへの派遣者の内示期間の平均は2.6~3.0カ月と短く、とりわけ中国では2カ月前に内示を受けた人が54.3%と多いのが特徴である。これらの地域は、地理的に日本に近いか、またはオセアニアを除いて単身赴任が多いという点で共通点がある。地理的に日本に近い場合や単身赴任が多い場合には、赴任までの準備期間が相対的に短くて済むためと考えられる。逆に、ヨーロッパ、北アメリカ、中南米、アフリカへの派遣者の内示から派遣までの期間はいずれも3.7~4.2カ月と比較的長くなっている。これらの地域への派遣では、赴任まで5カ月以上の準備期間がある人が多くなっているためである。

表1-2で、内示から派遣までの平均期間の業種別の違いを見ると、製造業では3.7カ月と

表 1-1 現在の海外派遣の希望（勤務地域別、業種別、年齢階層別）

	合計	希望していた	希望してい なかった	どちらとも いえない	不明
<b>勤務地域</b>					
アジア小計	790人				
中国	258	50.6	18.6	28.5	2.3
その他アジア	532	50.4	18.6	29.1	1.9
中近東	47	50.8	18.6	28.2	2.4
ヨーロッパ	279	53.2	17.0	27.7	2.1
北米	153	53.8	17.6	26.9	1.8
中南米	108	52.9	17.6	28.8	0.7
アフリカ	19	52.8	16.7	29.6	0.9
オセアニア	47	42.1	31.6	26.3	-
	100.0	53.2	6.4	36.2	4.3
<b>業種</b>					
製造業	762	45.7	21.5	30.8	2.0
非製造業	667	58.8	13.5	25.8	1.9
不明	14	42.9	28.6	28.6	-
	100.0	42.9	28.6	28.6	-
<b>年齢階層</b>					
20歳代	29				
30-34歳	118	79.3	-	20.7	-
35-39歳	258	58.5	15.3	24.6	1.7
40-44歳	309	65.9	12.8	20.2	1.2
45-49歳	249	52.1	18.8	28.5	0.6
50-54歳	234	49.4	19.7	29.3	1.6
55歳以上	226	40.2	22.2	35.5	2.1
不明	20	42.9	19.5	33.6	4.0
	100.0	45.0	20.0	20.0	15.0
<b>海外勤務回数</b>					
1回	532				
2回	441	53.0	19.0	26.7	1.3
3回	195	51.7	16.6	30.8	0.9
4回	84	54.4	16.4	26.2	3.1
5回以上	44	56.0	15.5	25.0	3.6
不明	147	59.1	15.9	18.2	6.8
	100.0	38.8	21.8	36.1	3.4
合計	1,443				
	100.0	51.7	17.9	28.5	1.9

表 1-2 海外派遣の内示の時期（勤務地域別、業種別）

	合計	1 カ月前 ～ 2 カ月前	3 カ月前 ～ 5 カ月前	6 カ月前 ～ 9 カ月前	9 カ月前 ～ 12 カ月前	12 カ月 以上前	不明	平均 (カ月)	標準 偏差
合計	1,443人 100.0%	44.1	37.8	12.3	1.0	2.8	1.9	3.3	3.0
アジア小計	790 100.0	51.4	34.3	9.1	0.5	2.3	2.4	2.9	2.3
中国	258 100.0	54.3	30.6	9.3	1.2	2.3	2.3	2.9	2.3
その他アジア	532 100.0	50.0	36.1	9.0	0.2	2.3	2.4	3.0	2.3
中近東	47 100.0	46.8	36.2	17.0	-	-	-	3.0	1.9
ヨーロッパ	279 100.0	32.3	44.4	15.8	2.2	4.3	1.1	3.9	3.3
北米	153 100.0	35.9	40.5	17.0	1.3	4.6	0.7	3.7	2.6
中南米	108 100.0	32.4	43.5	18.5	1.9	2.8	0.9	4.2	6.0
アフリカ	19 100.0	31.6	36.8	21.1	5.3	5.3	-	4.2	2.7
オセアニア	47 100.0	48.9	36.2	8.5	-	-	6.4	2.6	1.5
製造業	762 100.0	39.1	37.8	15.9	1.4	3.9	1.8	3.7	3.6
非製造業	667 100.0	49.9	37.5	8.4	0.6	1.6	1.9	2.9	2.0
不明	14 100.0	42.9	50.0	7.1	-	-	-	2.6	1.2

長い、非製造業では 2.9 カ月と短く、大きな違いが見られることも示されている。既述のように、非製造業では製造業に比べて、海外赴任を希望していた人が多かったが、このため、内示から海外赴任までの準備期間が短くて済んでいることも関連していると想定される。

ところで、現地での職位の高さにより、海外派遣の内示の時期が異なることは十分に考えられることである。そこで、表 1-3 を見ると、会長・社長・役員などのトップ・マネジメントや課長以上の管理職の場合、内示から派遣までの期間は 5 カ月前までで 80～85% が含まれる。係長クラスも内示から派遣までの期間がきわめて短い。内示から派遣までの期間が特に長いのは一般従業員クラスとアドバイザー・コーディネーターで、6 カ月以上も前から内示を受けている場合が多い。この点は、現地での職位別の内示から派遣までの期間の平均値等で明らかである。

さらに、一般従業員の場合に内示から派遣までの期間がきわめて長いのは、初回の赴任が多く、語学などの様々な準備が必要だからではないかと推測される。この点を確認するため

に、表 1-3 で、内示から派遣までの期間をこれまでの海外勤務回数別に見てみると、初回の場合、複数回の経験者と比べると確かに、6 カ月以上も前から内示を受けている場合が比較的多くなっている。ただし、5 回以上の経験者においても 6 カ月以上も前から内示を受けている場合が比較的多く、したがって、初回の者に次いで内示から派遣までの期間の平均値が大きくなっている。

表 1-3 海外派遣の内示の時期（現地での職位別、これまでの海外勤務回数別）

	合計	1 カ月前 ～ 2 カ月前	3 カ月前 ～ 5 カ月前	6 カ月前 ～ 9 カ月前	9 カ月前 ～ 12 カ月前	12 カ月 以上 前	不明 (カ月前)	平均 値	標準 偏差	最小 値	最大 値
<b>現地での職位別</b>											
会長、社長（支店長、 事務所長を含む）	576人 100.0%	48.6	34.5	10.9	1.2	2.8	1.9	3.18	3.431	1	61
役員クラス	211 100.0	33.6	47.4	12.8	0.5	3.3	2.4	3.49	2.587	1	22
部長クラス	275 100.0	45.8	36.7	13.1	0.4	3.3	0.7	3.34	2.718	1	24
課長クラス	207 100.0	42.5	40.6	12.1	1.4	2.4	1.0	3.29	2.666	1	24
係長クラス	54 100.0	50.0	38.9	3.7	1.9	-	5.6	2.69	1.631	1	10
一般従業員クラス	33 100.0	33.3	36.4	24.2	-	3.0	3.0	3.91	3.421	1	20
アドバイザー・コーデ イネーター・顧問など	71 100.0	42.3	32.4	16.9	2.8	4.2	1.4	3.83	3.199	1	20
不明	16 100.0	25.0	31.3	31.3	-	-	12.5	4.00	1.881	2	7
<b>海外勤務回数</b>											
1 回	532 100.0	39.1	38.0	16.0	1.7	4.1	1.1	3.84	3.925	1	61
2 回	441 100.0	47.2	40.1	8.8	0.7	1.8	1.4	2.95	2.177	1	20
3 回	195 100.0	53.8	32.8	9.2	0.5	1.0	2.6	2.68	1.887	1	12
4 回	84 100.0	51.2	38.1	7.1	-	1.2	2.4	2.65	1.680	1	12
5 回以上	44 100.0	45.5	25.0	18.2	2.3	2.3	6.8	3.44	2.540	1	12
不明	147 100.0	36.1	40.1	15.0	0.7	4.8	3.4	3.65	2.861	1	18
合計	1443 100.0	44.1	37.8	12.3	1.0	2.8	1.9	3.31	3.007	1	61

### (3) 派遣期間についての規定や目安

#### ① 派遣期間の規定や目安の有無

派遣元企業に海外派遣期間について規定や目安があるのかどうかをみると、規定があるが 10.7%、目安があるが 48.1%、規定も目安もないが 22.0%、不明が 19.2%となっており、規

定ないしは目安があるという比率は 58.8%と 6 割足らずにとどまっている（表 1-4 参照）。

規定ないしは目安があるという比率は、1993 年調査の 82.0%、1998 年調査の 67.2%、2000 年調査の 63.5%、2002 年調査の 59.4%と年を経るに従い明らかに低下傾向にあり、2004 年には前述のように 58.8%とさらに低下している。これは他方で、派遣期間の規定も目安もないと不明の比率が高くなっていることを示しており、派遣者の生活設計上の大きな障害となっていることが想像される。

表 1-4 海外派遣期間について規定・目安の有無（派遣地域別）

	合計	規定がある	目安がある	規定も目安もない	不明
合計	1,443人 100.0%	10.7	48.1	22.0	19.2
アジア小計	790 100.0	11.4	44.3	24.9	19.4
中国	258 100.0	12.0	38.8	29.8	19.4
その他アジア	532 100.0	11.1	47.0	22.6	19.4
中近東	47 100.0	14.9	42.6	12.8	29.8
ヨーロッパ	279 100.0	8.2	53.0	19.7	19.0
北米	153 100.0	11.8	52.9	20.9	14.4
中南米	108 100.0	10.2	53.7	14.8	21.3
アフリカ	19 100.0	10.5	57.9	5.3	26.3
オセアニア	47 100.0	8.5	55.3	21.3	14.9

海外派遣期間について規定や目安があるのかどうかを、派遣地域別にみると、アフリカの場合、派遣期間の規定ないしは目安があるという比率が 68.4%と他の諸地域と比べて際立って高い。これは、日本社会と文化風土が大きく異なる同地域への派遣に際しては、何年後に帰任予定であるということを明示する必要性が高いからでないかと思われる。逆にアジアのうち、特に中国では、派遣期間の規定ないしは目安があるという比率が 50.8%と他の諸地域と比べて際立って低く、派遣期間の規定も目安もないという比率が 29.8%と高くなっている。2000 年以後、急激に再び直接投資の増大している中国では派遣期間を限定せずに赴任している人が多くなっているといえる（注 2）。

さらに、派遣期間の規定や目安の有無は、現地企業での職位によっても異なるのではないかと考えられる。そこで、表 1-5 を見ると、規定も目安もない比率は、相対的に会長・社長などの経営者層と一般従業員層で高くなっているのに対し、部長クラスとアドバイザー・コーディネーターでは規定ないしは目安があるという比率が相対的に高く、一定の期限付きで

赴任している場合が多いといえる。なお、第2章で示されるように、アドバイザー・コーディネーターの現地での職位は部長クラスが39.4%と最も多くなっていることから、派遣期間の規定や目安の有無で部長クラスとアドバイザー・コーディネーターとが同様の傾向を示すことには合理性が認められる。いずれにせよ、職位が高いからといって、派遣期間を限定されずに赴任する傾向があるとはいえないようである。

表1-5 海外派遣期間について規定・目安の有無（現地での職位別、派遣元企業規模別）

	合計	規定がある	目安がある	規定も目安もない	不明
<b>現地での職位</b>					
会長、社長（支店長、事務所長を含む）	576人 100.0%	9.9	42.9	26.9	20.3
役員クラス	211 100.0	9.0	50.7	20.4	19.9
部長クラス	275 100.0	14.2	54.5	14.9	16.4
課長クラス	207 100.0	9.2	46.9	20.8	23.2
係長クラス	54 100.0	9.3	51.9	22.2	16.7
一般従業員クラス	33 100.0	9.1	48.5	30.3	12.1
アドバイザー・コーディネーター・顧問など	71 100.0	9.9	60.6	15.5	14.1
不明	16 100.0	37.5	37.5	12.5	12.5
<b>派遣元企業規模</b>					
500人未満	129 100.0	8.5	34.1	41.1	16.3
500-1000人未満	103 100.0	10.7	49.5	27.2	12.6
1000-5000人未満	401 100.0	12.5	46.1	23.2	18.2
5000-10000人未満	278 100.0	9.0	52.9	15.8	22.3
10000-20000人未満	193 100.0	8.8	48.2	25.4	17.6
20000人以上	265 100.0	13.6	51.3	14.3	20.8
不明	74 100.0	6.8	51.4	16.2	25.7
合計	1,443 100.0	10.7	48.1	22.0	19.2

海外派遣期間について規定・目安があるかどうかを、さらに派遣元企業の規模別に検討すると、企業規模が1,000人未満、500人未満と小さくなるほど、規定も目安もないというものの比率が41.1%と高くなっており、規模の小さな企業ほど派遣期間についての制度化が遅れる傾向にある。とりわけ、500人未満の場合には目安があるという比率が低くなっている。

② 派遣期間の規定・目安の期間

派遣期間の規定・目安が示されている場合、その期間はどれくらいかを尋ねると、4.2 年間（標準偏差 1.7 年）というのが平均的な期間である。この 4.2 年という期間は前回の 2002 年調査の 4.3 年とほとんど変わらない（表 1-6 参照）。また、かつての 1993 年調査、1998 年調査、2000 年調査においても一貫して平均は 4.2 年間であったので、派遣期間の規定・目安が示されている場合の期間にはこの間、ほとんど変化が見られないと言ってよいであろう。

いずれにせよ、派遣期間が 2 年以内や 7 年間以上というのはそれぞれ 3.6%、1.0% と例外的であり、多くは 3~4 年間（46.3%）、5~6 年間（45.8%）と、3~6 年の範囲に 92.1% が収まることになる（表 1-6 参照）。

表 1-6 派遣期間の規定・目安がある場合の期間（派遣地域別）

	合計	2年 以下	3年 ～ 4年	5年 ～ 6年	7年 ～ 8年	9年 以上	不明	平均 (年)	標準 偏差
合計	1,126人 100.0%	3.6	46.3	45.8	0.6	0.4	3.2	4.2	1.7
アジア小計	593 100.0	4.4	51.3	39.6	0.3	0.3	4.0	4.1	1.7
中国	181 100.0	5.5	53.0	35.9	0.6	1.1	3.9	4.2	2.7
その他アジア	412 100.0	3.9	50.5	41.3	0.2	-	4.1	4.0	1.0
中近東	41 100.0	2.4	82.9	12.2	-	-	2.4	3.6	0.7
ヨーロッパ	224 100.0	4.5	30.4	61.6	0.9	0.9	1.8	4.5	1.1
北米	121 100.0	0.8	30.6	66.1	1.7	-	0.8	4.6	0.9
中南米	92 100.0	-	50.0	45.7	-	-	4.3	4.4	0.8
アフリカ	18 100.0	16.7	38.9	38.9	-	5.6	-	5.4	7.3
オセアニア	37 100.0	-	67.6	24.3	2.7	-	5.4	4.1	0.9

地域別には、中近東の場合、同期間は、平均で 3.6 年（標準偏差 0.7 年）と短くなっているが、これは、中近東において 3~4 年の比較的短い期間に 82.9% と集中しているためである。その理由は、日本社会と文化風土が大きく異なるためであろうと考えられる。他方、アフリカが 5.4 年（標準偏差 7.3 年）と長い、これはサンプル・サイズが 18 と少ない中で、2 年以下の短期のサンプルも含むと同時に 9 年以上という長期のサンプルも二極分化するような形で含むためである。したがって、アフリカでの平均値は統計的に意味を持ちにくいといえるので、これを除くと、北アメリカならびにヨーロッパの同期間は平均でそれぞれ 4.6 年、4.5 年とやや長い、これは 5~6 年間の比率が 6 割以上と他地域より多いためである。



ところで、派遣期間の規定・目安がある場合の期間は現地での職位により大きく異なることは十分想定されるところである。表1-7でこの点を確認すると、以下のことが明らかとなる。すなわち、平均値を見ると、サンプル数の多い会長・社長などの経営者層の派遣期間が必ずしも平均より長くはないが、役員層の派遣期間は4.5年と傑出して長くなっている。役員層においては、5～6年間の比率も多いが、同時に7年以上という長期のサンプルも若干含むためである。このため、ばらつきの大きさを示す標準偏差も特に大きくなっている。これに対し、一般従業員クラスの派遣期間には2年以下の派遣も少なくないという特徴が見られる。いずれにせよ、平均の派遣期間は、役員層の4.5年と一般従業員の4.0年を除けば、4.1～4.3年の間に分布しており、職位による傾向的な違いは認めがたい。

表1-7 派遣期間の規定・目安がある場合の期間（現地での職位別）

	合計	2年 以下	3年 ～ 4年	5年 ～ 6年	7年 ～ 8年	9年 以上	不明	平均 値 (年)	標準 偏差
会長、社長（支店長、 事務所長を含む）	421人							4.15	1.846
役員クラス	100.0%	4.0	51.5	40.1	0.7	0.5	3.1	4.54	2.693
	168								
部長クラス	100.0	1.2	42.3	51.2	1.2	1.2	3.0	4.15	0.935
	234								
課長クラス	100.0	2.6	47.0	47.0	-	-	3.4	4.27	0.995
	164								
係長クラス	100.0	3.7	40.9	52.4	0.6	-	2.4	4.33	1.095
	42								
一般従業員クラス	100.0	7.1	35.7	50.0	2.4	-	4.8	4.09	1.269
	23								
アドバイザー、コーデ イナー、顧問など	100.0	13.0	26.1	56.5	-	-	4.3	4.03	0.999
	60								
不明	100.0	6.7	48.3	43.3	-	-	1.7	4.42	2.021
	14								
	100.0	-	42.9	35.7	-	7.1	14.3		
合計	1,126							4.23	1.693
	100.0	3.6	46.3	45.8	0.6	0.4	3.2		

ただし、これまで見てきたことで留意すべき点は、この派遣期間の規定・目安が実際に遵守されるかどうかは、適切な日本人派遣者の後任が見つかるかどうかなど日本の派遣元企業の事情や、適任の後継者が育っているかどうかなど現地派遣先企業の事情など双方から影響を受けるということである。

そこで、表1-8を見てほしい。表1-8は、規定・目安による派遣期間と現勤務地での赴任期間とを比べたものである。すなわち、例えば派遣期間の規定・目安が1～2年である場合に現勤務地での赴任期間が2年以内の場合を「規定年数以内」、すでに2年を超えている場合を「規定年数超」としてその割合を計算したものである。これによりおおよそではあるが、派遣期間の規定・目安が実際に遵守されているかどうか分かる。その結果、10.4%、約1

割の派遣者はすでに規定・目安による派遣期間を超えて現勤務地に勤務していることが分かった。

こうして、海外派遣に当たり、規定も目安もないのが 22.0%、規定や目安はあるがすでにその期間を超えているのが 10.4%(ただしこの 109 人は全サンプル 1,443 人の 7.6%に当たる)、したがって、少なくとも全体の 29.6%、すなわち約 3 割の赴任者は、海外派遣に当たり規定も目安もないか、規定や目安はあってもすでにその期間を超えて赴任しているということになる。1993 年に実施された第 2 回調査においてもほぼ同様の検討がなされたがその場合の比率は 28.2%であったので、この 10 年余りにおいて、同数値は 28.2%から 29.6%へと 1.4%ポイント増大しており、それほど大きな変化がないといえる(注 3)。

表 1-8 派遣期間の規定・目安と現勤務地での赴任期間の比較(規定・目安による派遣期間別)

(単位: %、人)			
	規定年数以内	規定年数超	合計(サンプル)
1~2年	92.5	7.5	100.0( 40)
3年	89.5	10.5	100.0( 287)
4年	90.2	9.8	100.0( 214)
5年	88.9	11.1	100.0( 488)
6年	90	10	100.0( 10)
7年以上	100	0	100.0( 10)
合計	89.6	10.4	100.0(1,049)

## 2. 配偶者帯同に関する会社の方針

今回新たに設けられた設問であるが、配偶者帯同に関して会社には一定の方針があるかどうかを尋ねると、以下の通りである。

まず、表 1-9 に示されるように、全体では、どちらともいえないが最も多く 41.6%、帯同した方がよいが 32.6%、どちらかといえば帯同した方がよいが 20.2%となっており、帯同しない方がよいという比率は 3~4%とごくわずかになっている。こうして、帯同した方がよいとどちらかといえば帯同した方がよいを合わせると 52.8%となり、全体では、過半数の企業では帯同することを望ましいとしている。

ただし、この結果を地域別に比較すると、アジアのうち特に中国では帯同した方がよいという比率を足し合わせた合計比率は 43.4%にとどまっており、帯同を望ましいとする度合いは低い。これに対し、中近東、北アメリカ、ヨーロッパ、アフリカの同比率は 60%を超えており、帯同を望ましいとする度合いは高いといえる。

派遣元企業の規模別にこの点を検討すると、規模による差が大きいことが明らかである。すなわち、派遣元企業が 5,000 人を超える大企業である場合には、配偶者帯同を望ましいという比率は約 60%となるが、500 人未満の場合の同比率は 30.3%、500~1,000 人未満の場合の同比率は 45.6%にとどまり、大きな差が見られる。こうして規模の大きな企業においては配偶者帯同の制度化がより進んでいると見られる。

表 1-9 家族帯同に関する会社の方針（地域別、派遣元企業の規模別）

	合計	帯同しない方がいい	どちらかといえど帯同しない方がいい	どちらともいえない	どちらかといえど帯同した方がいい	帯同した方がいい	不明
<b>勤務地域</b>							
アジア小計	790人						
中国	258	2.8	1.9	46.3	20.3	25.8	2.9
その他アジア	532	1.9	3.1	48.1	19.8	23.6	3.5
中近東	47	3.2	1.3	45.5	20.5	26.9	2.6
ヨーロッパ	279	2.1	4.3	29.8	23.4	40.4	-
北米	153	0.4	1.1	36.6	19.4	40.9	1.8
中南米	108	1.3	0.7	33.3	19.6	44.4	0.7
アフリカ	19	1.9	-	39.8	19.4	38.0	0.9
オセアニア	47	-	-	36.8	21.1	42.1	-
合計	1,443	-	-	36.2	25.5	34.0	4.3
<b>派遣元企業の規模</b>							
500人未満	129						
500-1000人未満	103	6.2	5.4	55.0	13.2	17.1	3.1
1000-5000人未満	401	5.8	1.0	45.6	15.5	30.1	1.9
5000-10000人未満	278	1.2	0.7	45.4	18.5	32.4	1.7
10000-20000人未満	193	0.7	1.4	37.1	21.9	37.4	1.4
20000人以上	265	0.5	0.5	39.9	25.9	30.1	3.1
不明	74	1.1	1.5	35.8	21.1	37.7	2.6
合計	1,443	4.1	1.4	33.8	24.3	33.8	2.7
合計	1,443	1.9	1.5	41.6	20.2	32.6	2.2

### 3. 海外派遣者と労使協議

派遣元企業に労働組合があり、かつ派遣元企業で労働組合員である海外派遣者に、海外派遣者の選任が労使協議の対象になるかどうかを尋ねると、表 1-10 の通りとなる。調査の主旨からすると、課長以上の役職者は本設問対象外となるはずであるが、実際には本設問に回答している役職者もかなりいることが分かる。調査対象者は派遣元企業での労使協議制度の有無について回答したものと見られる。そこで、表 1-10 においては、派遣元企業に労働組

合がないと回答した調査対象者のみを集計から除外して分析を行った結果、サンプル・サイズは1,258人となった。

表1-10を見ると、全体では、労使協議の対象になるが10.3%（130人）、ならないが42.8%（539人）、無回答が46.8%（589人）となっている。無回答を除くと、労使協議の対象になるが19.4%、ならないが80.6%となる（全体で669サンプル）。

さて、これまで、このような定義で算出した労使協議の対象になるという比率は、20.2%（1993年調査）、20.9%（1998年調査）、18.3%（2000年調査）、21.8%（2002年調査）、それに今回の19.4%（2004年調査）と約20%前後の水準で安定的に推移しているため、この比率に傾向的な変化は見いだしがたいといえよう。

ただし、調査の主旨からするなら派遣元企業で課長クラス以上にある非組合員層は除かれるべきであり、係長クラス、一般従業員クラスのみをサンプル（463人）を取り出して、労使協議の有無について検討すると、労使協議の対象になるが14.5%（67人）、ならないが63.3%（293人）、無回答が22.2%（103人）となる。ここでも無回答を除いて労使協議の対象になるという比率を算出すると、18.6%となる。

こうして、いずれの定義によるにせよ海外派遣者の選任が労使協議の対象になるのは2割前後にとどまることが分かる。

表1-10 海外派遣者選任と労使協議の有無（赴任前の職位別）

	合計	なる	ならない	不明
会長、社長	10人 100.0%	10.0	20.0	70.0
役員クラス	30 100.0	10.0	23.3	66.7
部長クラス	294 100.0	8.5	21.4	70.1
課長クラス	446 100.0	7.6	37.2	55.2
係長クラス	280 100.0	11.4	63.3	24.6
一般従業員クラス	183 100.0	19.1	62.3	18.6
不明	15 100.0	-	53.3	46.7
合計	1,258 100.0	10.3	42.8	46.8

#### 4. 海外赴任に際しての事前研修

##### (1) 事前研修受講の全般的傾向

海外赴任に当たり、海外派遣者本人がどのような事前研修を受講したのかを尋ねた結果は次の通りである。ただし、今回調査から、当該研修の「制度がなかった」という選択肢を新たに設けた。それにより、これまでの調査では事前研修を受講しなかった場合にそれが、同

研修制度がなかったからかどうかが不明であったが、今回の選択肢の新設により、そもそも同研修制度があるのかないのか、また制度がある中でどれくらいの派遣者が当該研修を受講しなかったのかを、より精密に判断することが可能になった。

さて、表 1-11 より、まず各種研修のうち、制度がなかったというのは 31%から 57%までばらつくが、50%超と比率の高いもの、つまり余り制度化されていない研修は、現地の労使関係・労働慣行、仕事上の災害防止対策であることが明らかとなる。逆に制度がなかったという比率が 40%未満と低く、換言すれば多くに企業でかなり普及している研修としては、英語、赴任地言語（英語圏以外に派遣の場合）、それに危機管理や安全対策が挙げられる。

多くの研修制度では制度があれば過半数の人が受講しているが、中には制度がありながら半分未満の人しか受講していない研修もある。表 1-11 から、受講したより受講しなかった比率の方が高い研修を見ると、英語、赴任地言語（英語圏以外に派遣の場合）、現地の労使関係・労働慣行、仕事上の災害防止対策の 4 種類となる。

表 1-11 事前研修受講の有無（事前研修の種類別）

	合計	受講した	受講しなかった	制度がなかった	不明
A. 英語	1,443人 100.0%	22.5	32.5	35.4	9.6
B. 赴任地言語（英語圏以外に派遣の場合）	1,443 100.0	19.5	24.9	31.3	24.4
C. 異文化適応訓練、異文化コミュニケーション	1,443 100.0	22.4	20.1	49.5	8.0
D. 海外マネジメント、海外ビジネス	1,443 100.0	23.4	20.8	48.2	7.6
E. 現地の労使関係・労働慣行	1,443 100.0	14.3	20.0	56.8	8.9
F. 全般的な任国事情	1,443 100.0	25.4	17.9	48.2	8.5
G. 駐在経験者との座談会、個人別の相談	1,443 100.0	26.6	19.3	45.7	8.3
H. 危機管理や安全対策	1,443 100.0	37.4	16.6	38.3	7.7
I. 健康管理や病気対策（伝染病やエイズ等）	1,443 100.0	34.5	16.8	40.7	8.0
J. 仕事上の災害防止対策	1,443 100.0	18.4	19.5	53.0	9.1
K. 日本本社の経営理念・海外戦略	1,443 100.0	33.4	17.3	41.2	8.0
L. 事前の現地視察	1,443 100.0	30.1	15.0	46.9	8.0

他方で、多くの派遣者が受講している研修にはどのようなものがあるだろうか？ここでは30%以上の派遣者が受講した研修を挙げると、危機管理・安全対策、健康管理・病気対策（伝染病やエイズ等）など派遣者の安全や健康に関する研修、それに日本本社の経営理念・海外戦略、ならびに事前の現地視察が挙げられる。

現地の労使関係・労働慣行、仕事上の災害防止対策は、制度がなかったという比率が高く、さらに派遣者の受講比率も14～18%で低かった。

他方、多くの企業で導入されているのに、その割には派遣者が受講していない研修として英語、赴任地言語がある。英語の場合には複数回派遣されている人はすでに習得済みということかもしれないし、他方で、赴任地言語の場合は同一地域に複数回赴任している人の場合不必要ということも考えられるが、同時に無回答も24.4%と高く、英語圏派遣者を多く含む場合には回答ができないなど設問に関して複雑な事情が存在していると思われる。

そこで、以下では、事前研修の種類別にやや詳しく検討していくことにする。

## (2) 事前研修の種類別に見た受講率

各種事前研修の受講状況は、勤務地域、派遣元企業規模、それに派遣者のこれまでの海外勤務回数により大きく影響されるものと想定される。そこで、以下では事前研修の種類別にそれらの諸要因により受講率がどのように異なるかを検討することにする。

### ① 英語

受講率が勤務地域別に大きく異なる事前研修として言語が考えられる。表1-12で、英語研修の受講率を見ると、北アメリカでは高いが、逆に中南米それに（サンプル・サイズは小さいが）アフリカではきわめて低いことが分かる。中国や中近東の受講率も明らかに低い。勤務地域により英語のニーズが異なることがこの背景要因にあることは明らかである。

同じ表で、勤務地域により制度がなかったの比率が大きく異なることも明らかである。すなわち、英語研修受講率の低い中南米、アフリカ、中国、それに中近東においてでは、そもそも英語研修の制度がなかったの比率が高く、他方で北アメリカやオセアニアでは英語研修の制度は整っていた。調査対象者は明らかに本人にとって制度があったかなかったかという観点で回答している。

派遣元企業規模別に検討すると、企業規模別が大きくなるほど、英語の受講率も高くなっている。しかし、これは、英語研修の制度化における程度の違いを反映している。つまり、派遣元企業規模が500人未満と小さいところでは英語研修の制度がなかったの比率は61.2%に上るのに対し、20,000人以上の企業規模において同比率は18.9%に過ぎないのである。企業規模別の違いにおいて興味深い点は、制度があったという回答のうち、実際に英語の研修を受講した人はいずれの企業規模においても半分に満たないということである。

さらに、語学研修は、これまでの海外勤務の回数によっても異なることが想定される。表

1-12によるとその違いは明らかで、海外勤務回数が5回以上となると制度がなかったの比率が高く、同時に受講したの比率も9.1%と低くなる。他方で、海外勤務回数が1回、つまり今回の赴任が初めての海外勤務である人の場合は、受講率は33.5%と高いことになる。海外勤務回数が2回から4回の場合は制度化の程度も受講率もほとんど差がない。

## ② 赴任地言語（英語圏以外に派遣の場合）

英語研修とは異なり、赴任地言語の受講率は中南米と中国できわめて高く、ヨーロッパでも国によりその必要性が高いためか、受講率も全体平均よりかなり高い。これに対し、北アメリカとオセアニアでは極端に低くなっており、同時に無回答が多くなっている。北アメリカとオセアニアは英語圏であるため、実際には当該設問には非該当ということになるのであろう。中南米ではスペイン語やポルトガル語の習得がビジネス上、必須となっており、同様のことは中国においてもかなり当てはまるという事情を反映している。その他のアジア、中近東、ヨーロッパでは中南米や中国ほどではないが、国により赴任地言語を習得する必要があることが示されている。（表1-13参照）。

派遣元企業規模別に赴任地言語の受講率を検討すると、企業規模が大きいところと、特に小さなところでは大きな違いが見られる。この違いは、英語研修の場合とほぼ同様である。つまり、派遣元企業規模が500人未満と小さいところでは研修制度がなかったの比率は61.2%に上るのに対し、20,000人以上の企業規模において同比率は17.7%に過ぎないのである。

さらに、これまでの海外勤務の回数による違いを見ると、表1-13に明らかなように、海外勤務回数が5回以上となると制度がなかったの比率が高く、同時に受講したの比率も11.4%と低くなる。他方で、海外勤務回数が1回、つまり今回の赴任が初めての海外勤務である人の場合は、受講率は21.8%と比較的高いことになる。

## ③ 異文化適応訓練・異文化コミュニケーション研修

異文化適応訓練・異文化コミュニケーションの受講率は勤務地域別による大きな差は見いだしがたい。強いて言えば、オセアニアでは、研修の制度が整っているにもかかわらず受講しなかったという比率が高いことであろう（表1-14参照）。

派遣元企業規模別に検討すると、企業規模が大きくなるほど、異文化適応訓練・異文化コミュニケーションの受講率も高くなっている。派遣元企業規模が500人未満、あるいは1,000人未満と比較的小規模なところでは研修制度がなかったの比率はそれぞれ76.7%、64.1%に上るのに対し、20,000人以上の企業規模において同比率は23.4%に過ぎないのである。このため、受講率における差も大きく、20,000人以上では42.6%であるが、500人未満ではわずか4.7%にとどまることになる。

表 1-12 英語研修の受講の有無（勤務地域別、派遣元企業規模別、海外勤務回数別）

	合計	受講した	受講しなかった	制度がなかった	不明
<b>海外勤務回数</b>					
アジア小計	790人				
中国	258	19.4	31.6	38.1	10.9
その他アジア	532	14.0	27.5	42.2	16.3
中近東	47	22.0	33.6	36.1	8.3
ヨーロッパ	279	14.9	38.3	40.4	6.4
北米	153	28.7	34.1	29.4	7.9
中南米	108	42.5	30.1	26.1	1.3
アフリカ	19	8.3	32.4	41.7	17.6
オセアニア	47	5.3	31.6	57.9	5.3
	100.0	21.3	40.4	27.7	10.6
<b>派遣元企業規模</b>					
500人未満	129				
500-1000人未満	103	10.1	16.3	61.2	12.4
1000-5000人未満	401	21.4	28.2	41.7	8.7
5000-10000人未満	278	21.2	31.2	36.7	11.0
10000-20000人未満	193	24.5	31.7	36.3	7.6
20000人以上	265	22.8	33.7	35.2	8.3
不明	74	28.3	43.8	18.9	9.1
	100.0	24.3	33.8	31.1	10.8
<b>海外勤務回数</b>					
1回	532				
2回	441	33.5	23.3	36.8	6.4
3回	195	14.7	43.8	32.9	8.6
4回	84	13.3	34.9	36.9	14.9
5回以上	44	15.5	39.3	35.7	9.5
不明	147	9.1	20.5	52.3	18.2
	100.0	26.5	28.6	30.6	14.3
合計	1,443				
	100.0	22.5	32.5	35.4	9.6



表1-13 赴任地言語研修の受講の有無（勤務地域別、派遣元企業規模別、海外勤務回数別）

	合計	受講した	受講しなかった	制度がなかった	不明
<b>勤務地域</b>					
アジア小計	790人				
	100.0%	19.0	26.1	36.2	18.7
中国	258				
	100.0	29.8	25.6	34.1	10.5
その他アジア	532				
	100.0	13.7	26.3	37.2	22.7
中近東	47				
	100.0	17.0	27.7	51.1	4.3
ヨーロッパ	279				
	100.0	23.3	27.6	31.2	17.9
北米	153				
	100.0	2.0	14.4	14.4	69.3
中南米	108				
	100.0	48.1	25.0	19.4	7.4
アフリカ	19				
	100.0	-	15.8	31.6	52.6
オセアニア	47				
	100.0	6.4	23.4	10.6	59.6
<b>派遣元企業規模</b>					
500人未満	129				
	100.0	12.4	13.2	61.2	13.2
500-1000人未満	103				
	100.0	14.6	23.3	36.9	25.2
1000-5000人未満	401				
	100.0	20.7	25.4	30.4	23.4
5000-10000人未満	278				
	100.0	16.2	26.3	29.5	28.1
10000-20000人未満	193				
	100.0	20.2	27.5	31.1	21.2
20000人以上	265				
	100.0	27.2	27.9	17.7	27.2
不明	74				
	100.0	14.9	21.6	31.1	32.4
<b>海外勤務回数</b>					
1回	532				
	100.0	21.8	18.0	29.3	30.8
2回	441				
	100.0	19.0	29.5	30.8	20.6
3回	195				
	100.0	12.8	30.8	36.4	20.0
4回	84				
	100.0	14.3	38.1	32.1	15.5
5回以上	44				
	100.0	11.4	15.9	50.0	22.7
不明	147				
	100.0	26.5	23.1	26.5	23.8
合計	1,443				
	100.0	19.5	24.9	31.3	24.4

表 1-14 異文化適応訓練・異文化コミュニケーション研修の受講の有無（勤務地域別、派遣元企業規模別、海外勤務回数別）

	合計	受講した	受講しなかった	制度がなかった	不明
<b>勤務地域</b>					
アジア小計	790人				
	100.0%	23.3	19.5	48.9	8.4
中国	258				
	100.0	20.9	17.1	51.6	10.5
その他アジア	532				
	100.0	24.4	20.7	47.6	7.3
中近東	47				
	100.0	23.4	14.9	57.4	4.3
ヨーロッパ	279				
	100.0	20.1	22.2	50.9	6.8
北米	153				
	100.0	20.3	20.3	54.2	5.2
中南米	108				
	100.0	25.9	17.6	44.4	12.0
アフリカ	19				
	100.0	21.1	15.8	52.6	10.5
オセアニア	47				
	100.0	19.1	29.8	38.3	12.8
<b>派遣元企業規模</b>					
500人未満	129				
	100.0	4.7	9.3	76.7	9.3
500-1000人未満	103				
	100.0	11.7	15.5	64.1	8.7
1000-5000人未満	401				
	100.0	18.2	19.2	53.6	9.0
5000-10000人未満	278				
	100.0	20.1	21.6	51.8	6.5
10000-20000人未満	193				
	100.0	20.2	22.3	50.3	7.3
20000人以上	265				
	100.0	42.6	26.4	23.4	7.5
不明	74				
	100.0	32.4	16.2	41.9	9.5
<b>海外勤務回数</b>					
1回	532				
	100.0	23.5	13.2	57.9	5.5
2回	441				
	100.0	22.4	24.0	46.9	6.6
3回	195				
	100.0	21.5	25.6	41.5	11.3
4回	84				
	100.0	23.8	26.2	39.3	10.7
5回以上	44				
	100.0	6.8	11.4	61.4	20.5
不明	147				
	100.0	23.1	25.2	39.5	12.2
合計	1,443				
	100.0	22.4	20.1	49.5	8.0

さらに、これまでの海外勤務の回数による違いを見ると、表 1-14 に明らかなように、海外勤務回数が 5 回以上となると制度がなかったの比率が 61.4%と高く、同時に受講したの比率も 6.8%と低くなる。他方で、海外勤務回数が 4 回以下の人たちの受講率はおしなべて高く、受講率は 21.5~23.8%の範囲にある。

#### ④ 海外マネジメント・海外ビジネス

海外マネジメント・海外ビジネスの受講率は勤務地域別による大きな差は見いだしがたい。強いて言えば、アフリカ、それに次いで中南米では、研修の制度が整っていて、また、受講率も高いということであろう（表 1-15 参照）。

海外マネジメント・海外ビジネスの受講率を派遣元企業規模別に検討すると、派遣元企業規模が 500 人未満、あるいは 1,000 人未満と比較的小規模なところでは研修制度がなかったの比率はそれぞれ 72.1%、64.1%と高いのに対し、20,000 人以上の企業規模において同比率は 25.7%に過ぎないのである。このため、受講率における差も大きく、20,000 人以上では 38.9%であるが、500 人未満ではわずか 8.5%にとどまることになる。

さらに、これまでの海外勤務の回数による違いを見ると、表 1-15 に明らかなように、海外勤務回数が 5 回以上となると海外マネジメント・海外ビジネス研修の制度がなかったの比率が 61.4%と高く、同時に受講したの比率も 11.4%と低くなる。他方で、海外勤務回数が 4 回以下の人たちはおしなべて高く、受講率は 22.4~28.7%の範囲にある。

#### ⑤ 現地の労使関係・労働慣行

現地の労使関係・労働慣行に対する研修の受講率は既述のように全般的に低い、勤務地域別による大きな差は見いだしがたい。強いて言えば、中南米で受講率が 8.3%と低いことであろう（表 1-16 参照）。

現地の労使関係・労働慣行の受講率を派遣元企業規模別に検討すると、派遣元企業規模が 500 人未満、あるいは 1,000 人未満と比較的小規模なところでは研修制度がなかったの比率も極めて高く、同時に受講率もとりわけ 500 人未満規模の企業ではわずか 6.2%にとどまっている。他方で、20,000 人以上の企業規模において同比率は 22.3%であった。他の規模の企業においても受講率は 11.0~14.4%の範囲にとどまっている。

さらに、これまでの海外勤務の回数による違いを見ると、表 1-16 に示されるように、海外勤務回数が 5 回以上となると、受講したの比率が 6.8%にとどまるが、他の規模の企業においても受講率は 13.8~16.7%の範囲にとどまっている。

表 1-15 海外マネジメント・海外ビジネス研修の受講の有無（勤務地域別、派遣元企業規模別、海外勤務回数別）

	合計	受講した	受講しなかった	制度がなかった	不明
<b>勤務地域</b>					
アジア小計	790人 100.0%	22.9	19.6	49.0	8.5
中国	258 100.0	17.8	18.6	52.7	10.9
その他アジア	532 100.0	25.4	20.1	47.2	7.3
中近東	47 100.0	25.5	17.0	51.1	6.4
ヨーロッパ	279 100.0	23.7	22.9	48.0	5.4
北米	153 100.0	19.0	22.2	55.6	3.3
中南米	108 100.0	28.7	19.4	40.7	11.1
アフリカ	19 100.0	36.8	21.1	31.6	10.5
オセアニア	47 100.0	25.5	29.8	31.9	12.8
<b>派遣元企業規模</b>					
500人未満	129 100.0	8.5	10.1	72.1	9.3
500-1000人未満	103 100.0	14.6	13.6	64.1	7.8
1000-5000人未満	401 100.0	18.2	20.7	51.9	9.2
5000-10000人未満	278 100.0	24.8	22.7	47.5	5.0
10000-20000人未満	193 100.0	23.3	17.6	51.8	7.3
20000人以上	265 100.0	38.9	28.3	25.7	7.2
不明	74 100.0	29.7	24.3	37.8	8.1
<b>海外勤務回数</b>					
1回	532 100.0	23.3	14.5	57.1	5.1
2回	441 100.0	22.4	24.7	46.0	6.8
3回	195 100.0	28.7	24.1	37.4	9.7
4回	84 100.0	25.0	31.0	34.5	9.5
5回以上	44 100.0	11.4	11.4	61.4	15.9
不明	147 100.0	22.4	24.5	40.1	12.9
合計	1,443 100.0	23.4	20.8	48.2	7.6

表 1-16 現地の労使関係・労働慣行研修の受講の有無（勤務地域別、派遣元企業規模別、海外勤務回数別）

	合計	受講した	受講しなかった	制度がなかった	不明
<b>勤務地域</b>					
アジア小計	790人				
	100.0%	15.3	18.6	56.5	9.6
中国	258				
	100.0	15.1	18.6	53.9	12.4
その他アジア	532				
	100.0	15.4	18.6	57.7	8.3
中近東	47				
	100.0	12.8	17.0	61.7	8.5
ヨーロッパ	279				
	100.0	12.2	22.2	58.1	7.5
北米	153				
	100.0	17.0	19.6	59.5	3.9
中南米	108				
	100.0	8.3	22.2	57.4	12.0
アフリカ	19				
	100.0	15.8	15.8	57.9	10.5
オセアニア	47				
	100.0	17.0	31.9	38.3	12.8
<b>派遣元企業規模</b>					
500人未満	129				
	100.0	6.2	10.1	74.4	9.3
500-1000人未満	103				
	100.0	11.7	13.6	67.0	7.8
1000-5000人未満	401				
	100.0	11.0	18.0	61.3	9.7
5000-10000人未満	278				
	100.0	14.4	21.9	57.2	6.5
10000-20000人未満	193				
	100.0	13.5	19.2	59.1	8.3
20000人以上	265				
	100.0	22.3	30.6	37.0	10.2
不明	74				
	100.0	24.3	14.9	50.0	10.8
<b>海外勤務回数</b>					
1回	532				
	100.0	14.5	14.1	65.6	5.8
2回	441				
	100.0	13.8	23.6	54.2	8.4
3回	195				
	100.0	14.4	25.1	48.7	11.8
4回	84				
	100.0	16.7	27.4	46.4	9.5
5回以上	44				
	100.0	6.8	13.6	59.1	20.5
不明	147				
	100.0	16.3	21.8	48.3	13.6
合計	1,443				
	100.0	14.3	20.0	56.8	8.9

#### ⑥ 全般的な任国事情

全般的な任国事情に対する研修の受講率を勤務地域別に検討すると、突出して受講したの比率が高いのがアフリカで 47.4%となる。他の地域では大きな差は見いだしがたい（表 1-17 参照）。

全般的な任国事情の受講率を派遣元企業規模別に検討すると、派遣元企業規模が 500 人未満、と小規模なところでは研修制度がなかったの比率も 70.5%と極めて高く、同時に受講率も 500 人未満規模の企業ではわずか 9.3%にとどまっている。他方で、20,000 人以上の企業規模においては制度化も進んでいるが、受講率も 33.2%と高かった。他の規模の企業における受講率には大きな差がない。

これまでの海外勤務の回数による違いを見ると、表 1-17 に示されるように、海外勤務回数が 5 回以上となると受講したの比率が 13.6%と極端に低いが、他の規模の企業において受講率は 22.6~28.8%の範囲にとどまっている。

#### ⑦ 駐在経験者との座談会・個人別の相談

駐在経験者との座談会・個人別の相談の受講率においては勤務地域別による差をほとんど見いだせない（表 1-18 参照）。

派遣元企業規模別に検討すると、企業規模が大きくなるほど、駐在経験者との座談会・個人別の相談の制度化が比較的進展し、そのためもあり派遣元企業規模が 20,000 人以上の大企業において受講比率は 30.9%になるが、それにしても企業規模別の差はそれほど大きなものではない。こうして、駐在経験者との座談会・個人別の相談は、むしろ企業規模とは関係なく様々な規模の企業で実施されていると見てよいであろう。

これまでの海外勤務の回数による違いを見ると、表 1-18 に明らかなように、海外勤務回数が 1 回の場合の駐在経験者との座談会・個人別の相談の受講率は 30.8%と高めであるが、5 回以上となると同比率は 13.6%と低くなるが、それでもその差は大きいとはいえない。

#### ⑧ 危機管理や安全対策

既述のように、危機管理や安全対策は受講率の最も高い研修である。これを勤務地域別に比べると、アフリカが突出して高く、これに中近東や中南米が続いている。これらの地域ではとりわけ紛争等が多いと考えられていることは言うまでもない。他方、北米では制度化も進まず、また受講率も 28.1%と最低となっている（表 1-19 参照）。

派遣元企業規模別に検討すると、企業規模が大きくなるほど、危機管理や安全対策の制度化が進展し、逆に小規模企業では制度の導入が遅れている。そのため、派遣元企業規模が 20,000 人以上の大企業において受講比率は 52.5%と高いが、500 人未満では 13.2%と低くなる。企業規模別の差はきわめて大きいといえる。

表 1-17 全般的な任国事情に対する研修受講の有無（勤務地域別、派遣元企業規模別、海外勤務回数別）

	合計	受講した	受講しなかった	制度がなかった	不明
<b>勤務地域</b>					
アジア小計	790人				
	100.0%	27.2	16.3	47.2	9.2
中国	258				
	100.0	24.4	16.7	47.3	11.6
その他アジア	532				
	100.0	28.6	16.2	47.2	8.1
中近東	47				
	100.0	19.1	21.3	48.9	10.6
ヨーロッパ	279				
	100.0	23.3	19.7	50.2	6.8
北米	153				
	100.0	22.9	20.3	54.2	2.6
中南米	108				
	100.0	24.1	16.7	45.4	13.9
アフリカ	19				
	100.0	47.4	10.5	36.8	5.3
オセアニア	47				
	100.0	17.0	27.7	42.6	12.8
<b>派遣元企業規模</b>					
500人未満	129				
	100.0	9.3	10.9	70.5	9.3
500-1000人未満	103				
	100.0	23.3	15.5	53.4	7.8
1000-5000人未満	401				
	100.0	22.7	16.0	51.4	10.0
5000-10000人未満	278				
	100.0	26.6	18.3	48.9	6.1
10000-20000人未満	193				
	100.0	29.0	15.0	48.7	7.3
20000人以上	265				
	100.0	33.2	27.5	30.6	8.7
不明	74				
	100.0	29.7	14.9	43.2	12.2
<b>海外勤務回数</b>					
1回	532				
	100.0	28.8	11.8	54.1	5.3
2回	441				
	100.0	23.1	21.5	46.5	8.8
3回	195				
	100.0	22.6	23.1	43.1	11.3
4回	84				
	100.0	25.0	23.8	41.7	9.5
5回以上	44				
	100.0	13.6	15.9	54.5	15.9
不明	147				
	100.0	27.9	19.0	40.1	12.9
合計	1,443				
	100.0	25.4	17.9	48.2	8.5

表 1-18 駐在経験者との座談会・個人別の相談研修受講の有無（勤務地域別、派遣元企業規模別、海外勤務回数別）

	合計	受講した	受講しなかった	制度がなかった	不明
<b>勤務地域</b>					
アジア小計	790人				
	100.0%	28.6	17.3	45.2	8.9
中国	258				
	100.0	24.4	14.3	50.0	11.2
その他アジア	532				
	100.0	30.6	18.8	42.9	7.7
中近東	47				
	100.0	21.3	19.1	53.2	6.4
ヨーロッパ	279				
	100.0	25.8	22.6	44.8	6.8
北米	153				
	100.0	22.9	22.9	50.3	3.9
中南米	108				
	100.0	21.3	19.4	46.3	13.0
アフリカ	19				
	100.0	31.6	21.1	36.8	10.5
オセアニア	47				
	100.0	25.5	21.3	40.4	12.8
<b>派遣元企業規模</b>					
500人未満	129				
	100.0	24.0	11.6	55.8	8.5
500-1000人未満	103				
	100.0	28.2	15.5	49.5	6.8
1000-5000人未満	401				
	100.0	23.2	16.5	50.6	9.7
5000-10000人未満	278				
	100.0	26.6	19.1	47.8	6.5
10000-20000人未満	193				
	100.0	27.5	18.7	45.6	8.3
20000人以上	265				
	100.0	30.9	30.2	30.6	8.3
不明	74				
	100.0	29.7	17.6	43.2	9.5
<b>海外勤務回数</b>					
1回	532				
	100.0	30.8	12.2	51.7	5.3
2回	441				
	100.0	24.5	23.4	44.0	8.2
3回	195				
	100.0	21.0	27.2	40.5	11.3
4回	84				
	100.0	25.0	21.4	44.0	9.5
5回以上	44				
	100.0	13.6	15.9	50.0	20.5
不明	147				
	100.0	29.9	22.4	36.1	11.6
合計	1,443				
	100.0	26.6	19.3	45.7	8.3



表 1-19 危機管理や安全対策研修受講の有無（勤務地域別、派遣元企業規模別、海外勤務回数別）

	合計	受講した	受講しなかった	制度がなかった	不明
<b>勤務地域</b>					
アジア小計	790人				
	100.0%	38.0	15.1	38.2	8.7
中国	258				
	100.0	29.8	16.7	41.9	11.6
その他アジア	532				
	100.0	41.9	14.3	36.5	7.3
中近東	47				
	100.0	44.7	14.9	31.9	8.5
ヨーロッパ	279				
	100.0	34.8	19.7	40.1	5.4
北米	153				
	100.0	28.1	19.0	49.7	3.3
中南米	108				
	100.0	43.5	16.7	30.6	9.3
アフリカ	19				
	100.0	68.4	10.5	10.5	10.5
オセアニア	47				
	100.0	40.4	19.1	27.7	12.8
<b>派遣元企業規模</b>					
500人未満	129				
	100.0	13.2	10.1	66.7	10.1
500-1000人未満	103				
	100.0	23.3	16.5	52.4	7.8
1000-5000人未満	401				
	100.0	33.4	15.7	42.9	8.0
5000-10000人未満	278				
	100.0	42.4	15.5	36.0	6.1
10000-20000人未満	193				
	100.0	38.3	16.1	38.3	7.3
20000人以上	265				
	100.0	52.5	23.0	17.0	7.5
不明	74				
	100.0	45.9	14.9	29.7	9.5
<b>海外勤務回数</b>					
1回	532				
	100.0	38.0	10.9	45.7	5.5
2回	441				
	100.0	36.1	21.5	35.1	7.3
3回	195				
	100.0	39.0	21.0	29.7	10.3
4回	84				
	100.0	39.3	16.7	34.5	9.5
5回以上	44				
	100.0	22.7	13.6	50.0	13.6
不明	147				
	100.0	40.8	17.0	31.3	10.9
合計	1,443				
	100.0	37.4	16.6	38.3	7.7

これまでの海外勤務の回数による違いを見ると、表 1-19 に示されるように、海外勤務回数が 5 回以上となると受講比率は 22.7%とかなり低くなるが、それでも 1 回～4 回の場合の同比率も 36.1%～39.3%であり、大きな差とはいえないであろう。

#### ⑨ 健康管理や病気対策

健康管理や病気対策（伝染病やエイズ等）も全般的に受講率の高い研修であるが、これを勤務地域別に比べると、アフリカならびに中国を除くその他のアジアではその比率が高い。他方で、北米では同研修がなかったという比率が 51.6%と高くなっている（表 1-20 参照）。

派遣元企業規模別に検討すると、企業規模が大きくなるほど、健康管理や病気対策の制度化が進展し、逆に小規模企業では制度の導入が遅れている。そのため、派遣元企業規模が 20,000 人以上の大企業において受講比率は 47.9%と高いが、500 人未満では 10.9%と低くなる。危機管理・安全対策と同様、企業規模の差はきわめて大きいといえる。

これまでの海外勤務の回数による違いを見ると、表 1-20 の通り、海外勤務回数が 5 回以上となると受講比率は 13.6%とかなり低くなる。他方で、1 回～4 回の場合の同比率は 31.3%～37.6%であり、かなり大きな差となっている。

#### ⑩ 仕事上の災害防止対策

仕事上の災害防止対策に対する研修の受講率は全般的に低いが、これを勤務地域別に比べると、その中では中近東とアフリカでの受講率が比較的高くなっている。他の地域間では大きな差はない（表 1-21 参照）。

派遣元企業規模別に検討すると、企業規模が大きくなるほど、仕事上の災害防止対策の制度化が進展し、逆に小規模企業では制度の導入が遅れている。そのため、派遣元企業規模が 20,000 人以上の大企業において受講比率は 24.2%と高めだが、500 人未満では 7.8%と低くなる。他の研修と同様、企業規模別の差が大きいといえる。

これまでの海外勤務の回数による違いを見ると、海外勤務回数による差を見いだしがたい。この点が他の研修と異なるところである（表 1-21 参照）。

#### ⑪ 日本本社の経営理念・海外戦略

日本本社の経営理念・海外戦略に関する研修は比較的積極的に実施されているが、勤務地域別の格差はほとんどない（表 1-22 参照）。

また派遣元企業規模別に検討すると、日本本社の経営理念・海外戦略に関する研修の受講率に企業規模別の差が少ないが、ただ、20,000 人以上の大企業においては制度化が進み、また、受講率も 39.2%と他の規模の場合より 10%ポイントほど高めとなっている。こうして、どの企業でも経営理念・海外戦略に関する研修は重要であり、おしなべて積極的に実施されているといえる。

表 1-20 健康管理や病気対策（伝染病やエイズ等）研修受講の有無（勤務地域別、派遣元企業規模別、海外勤務回数別）

	合計	受講した	受講しなかった	制度がなかった	不明
<b>勤務地域</b>					
アジア小計	790人 100.0%	38.0	14.7	38.9	8.5
中国	258 100.0	29.5	16.7	42.2	11.6
その他アジア	532 100.0	42.1	13.7	37.2	7.0
中近東	47 100.0	36.2	14.9	40.4	8.5
ヨーロッパ	279 100.0	31.2	19.4	43.0	6.5
北米	153 100.0	26.8	18.3	51.6	3.3
中南米	108 100.0	25.9	20.4	41.7	12.0
アフリカ	19 100.0	52.6	15.8	21.1	10.5
オセアニア	47 100.0	31.9	25.5	29.8	12.8
<b>派遣元企業規模</b>					
500人未満	129 100.0	10.9	10.9	69.0	9.3
500-1000人未満	103 100.0	19.4	19.4	53.4	7.8
1000-5000人未満	401 100.0	32.9	13.7	44.1	9.2
5000-10000人未満	278 100.0	35.3	18.7	40.3	5.8
10000-20000人未満	193 100.0	40.4	15.5	36.3	7.8
20000人以上	265 100.0	47.9	22.6	21.9	7.5
不明	74 100.0	39.2	14.9	36.5	9.5
<b>海外勤務回数</b>					
1回	532 100.0	37.6	11.5	45.9	5.1
2回	441 100.0	31.3	20.0	41.3	7.5
3回	195 100.0	34.9	22.1	32.3	10.8
4回	84 100.0	35.7	19.0	36.9	8.3
5回以上	44 100.0	13.6	15.9	52.3	18.2
不明	147 100.0	38.1	18.4	30.6	12.9
合計	1,443 100.0	34.5	16.8	40.7	8.0

表 1-21 仕事上の災害防止対策研修受講の有無（勤務地域別、派遣元企業規模別、海外勤務回数別）

	合計	受講した	受講しなかった	制度がなかった	不明
<b>勤務地域</b>					
アジア小計	790人				
	100.0%	18.6	18.4	52.9	10.1
中国	258				
	100.0	15.9	17.8	53.5	12.8
その他アジア	532				
	100.0	19.9	18.6	52.6	8.8
中近東	47				
	100.0	27.7	17.0	46.8	8.5
ヨーロッパ	279				
	100.0	18.6	21.9	52.7	6.8
北米	153				
	100.0	11.8	20.3	63.4	4.6
中南米	108				
	100.0	19.4	17.6	51.9	11.1
アフリカ	19				
	100.0	31.6	15.8	42.1	10.5
オセアニア	47				
	100.0	19.1	29.8	36.2	14.9
<b>派遣元企業規模</b>					
500人未満	129				
	100.0	7.8	10.1	72.1	10.1
500-1000人未満	103				
	100.0	8.7	17.5	66.0	7.8
1000-5000人未満	401				
	100.0	19.2	15.7	55.1	10.0
5000-10000人未満	278				
	100.0	18.0	21.2	54.0	6.8
10000-20000人未満	193				
	100.0	19.7	18.7	52.8	8.8
20000人以上	265				
	100.0	24.2	29.4	36.6	9.8
不明	74				
	100.0	24.3	18.9	45.9	10.8
<b>海外勤務回数</b>					
1回	532				
	100.0	17.9	14.5	61.8	5.8
2回	441				
	100.0	17.9	20.9	52.8	8.4
3回	195				
	100.0	16.4	29.2	41.5	12.8
4回	84				
	100.0	22.6	22.6	44.0	10.7
5回以上	44				
	100.0	13.6	15.9	50.0	20.5
不明	147				
	100.0	23.8	19.7	42.9	13.6
合計	1,443				
	100.0	18.4	19.5	53.0	9.1

これまでの海外勤務の回数による違いでは、海外勤務回数による系統的な差を見いだしたい（表 1-22 参照）。

ここで、日本本社の経営理念・海外戦略という研修は、現地法人で経営管理職になる人にこそ必要でないかと考えることができる。そこで、現地法人での職位別に日本本社の経営理念・海外戦略に関する研修の受講率を表 1-22 で検討してみると、まず、一般従業員や係長クラスにおいては研修の制度がないという比率が高くなっている。こうして主として管理職・経営職に対して日本本社の経営理念・海外戦略という研修が制度化されていることが確認される。次に、受講率であるが、トップ・マネジメントほど受講率が高くなることが想定されるが、実際はそうではなく、むしろ部長クラスやアドバイザー・コーディネーター等の方で受講率が高い。これは、トップ・マネジメントではそのような事前研修を受講する余裕がないことが強く影響しているものと解釈される。

#### ⑫ 事前の現地視察

事前の現地視察は比較的積極的に実施されているが、勤務地域別に検討すると、近隣のアジアで全般的に積極的に実施されており、逆に、ヨーロッパを除く他の地域では実施率はやや低くなっている（表 1-23 参照）。

また派遣元企業規模別に検討すると、事前の現地視察の受講率に企業規模別の差が少ない。ただ、20,000 人以上の大企業においては制度化が比較的進んでいるが、受講率における企業規模格差はほとんど認められない。

これまでの海外勤務の回数による違いでは、海外勤務回数が少ないものほど、事前の現地視察に積極的に参加しているという傾向が認められる。海外勤務に不慣れなものほどこの研修に価値を見いだしているためであろう（表 1-23 参照）。

表 1-22 経営理念・海外戦略に関する研修受講の有無（勤務地域別、派遣元企業規模別、海外勤務回数別、現地での職位別）

	合計	受講した	受講しなかった	制度がなかった	不明
<b>勤務地域</b>					
アジア小計	790人 100.0%	33.4	16.3	41.4	8.9
中国	258 100.0	34.1	16.7	38.0	11.2
その他アジア	532 100.0	33.1	16.2	43.0	7.7
中近東	47 100.0	31.9	10.6	48.9	8.5
ヨーロッパ	279 100.0	38.4	17.2	39.1	5.4
北米	153 100.0	24.8	19.6	51.0	4.6
中南米	108 100.0	36.1	17.6	35.2	11.1
アフリカ	19 100.0	26.3	21.1	42.1	10.5
オセアニア	47 100.0	29.8	31.9	25.5	12.8
<b>派遣元企業規模</b>					
500人未満	129 100.0	28.7	8.5	54.3	8.5
500-1000人未満	103 100.0	32.0	14.6	46.6	6.8
1000-5000人未満	401 100.0	32.2	14.2	44.4	9.2
5000-10000人未満	278 100.0	29.5	19.1	45.0	6.5
10000-20000人未満	193 100.0	35.2	16.1	41.5	7.3
20000人以上	265 100.0	39.2	26.8	25.7	8.3
不明	74 100.0	39.2	16.2	35.1	9.5
<b>海外勤務回数</b>					
1回	532 100.0	33.8	10.9	49.4	5.8
2回	441 100.0	30.8	20.9	40.6	7.7
3回	195 100.0	35.9	25.1	29.2	9.7
4回	84 100.0	35.7	23.8	29.8	10.7
5回以上	44 100.0	29.5	15.9	43.2	11.4
不明	147 100.0	36.1	16.3	35.4	12.2
<b>現地での職位</b>					
会長、社長（支店長、 事務所長を含む）	576 100.0	33.7	21.4	35.1	9.9
役員クラス	211 100.0	29.9	18.0	44.1	8.1
部長クラス	275 100.0	37.1	14.2	43.6	5.1
課長クラス	207 100.0	33.3	14.5	45.4	6.8
係長クラス	54 100.0	27.8	9.3	53.7	9.3
一般従業員クラス	33 100.0	15.2	12.1	69.7	3.0
アドバイザー・コーデ ィネーター・顧問など	71 100.0	39.4	14.1	39.4	7.0
不明	16 100.0	37.5	6.3	37.5	18.8
合計	1,443 100.0	33.4	17.3	41.2	8.0

表 1-23 事前の現地視察研修受講の有無（勤務地域別、派遣元企業規模別、海外勤務回数別）

	合計	受講した	受講しなかった	制度がなかった	不明
<b>勤務地域</b>					
アジア小計	790人				
	100.0%	34.9	13.3	43.4	8.4
中国	258				
	100.0	36.0	14.0	39.9	10.1
その他アジア	532				
	100.0	34.4	13.0	45.1	7.5
中近東	47				
	100.0	21.3	14.9	57.4	6.4
ヨーロッパ	279				
	100.0	29.0	15.1	49.5	6.5
北米	153				
	100.0	20.3	19.0	55.6	5.2
中南米	108				
	100.0	20.4	17.6	50.9	11.1
アフリカ	19				
	100.0	21.1	10.5	57.9	10.5
オセアニア	47				
	100.0	21.3	27.7	38.3	12.8
<b>派遣元企業規模</b>					
500人未満	129				
	100.0	38.8	6.2	45.0	10.1
500-1000人未満	103				
	100.0	37.9	12.6	45.6	3.9
1000-5000人未満	401				
	100.0	27.7	14.7	48.4	9.2
5000-10000人未満	278				
	100.0	23.4	15.1	55.0	6.5
10000-20000人未満	193				
	100.0	29.0	14.5	49.7	6.7
20000人以上	265				
	100.0	32.8	21.9	36.6	8.7
不明	74				
	100.0	35.1	12.2	43.2	9.5
<b>海外勤務回数</b>					
1回	532				
	100.0	33.3	9.4	51.9	5.5
2回	441				
	100.0	29.0	17.7	45.6	7.7
3回	195				
	100.0	21.5	22.1	45.6	10.8
4回	84				
	100.0	20.2	23.8	47.6	8.3
5回以上	44				
	100.0	15.9	18.2	45.5	20.5
不明	147				
	100.0	42.9	12.2	34.7	10.2
合計	1443				
	100.0	30.1	15.0	46.9	8.0

以上のように、ほとんどの研修で受講率に地域間、派遣元企業規模別、海外勤務の回数別による違いが見られるが、日本人から見て文化的距離の遠近とか、紛争が多く発生しているか否かとか、あるいは、現地法人での職位による違いとか、それぞれに合理的な根拠が想定される場合が多いといえる。

### (3) 事前研修の効果の程度

上記の事前研修を受講した人に、それぞれの研修ごとにその効果の程度を回答してもらった結果、全部の研修項目がそれぞれ、過半数の派遣者から役立ったと評価されており、研修効果指標（定義については表 1-24 の脚注参照）もすべての研修において、どちらともいえない水準を示すゼロよりも高い数値となっている。また、図 1-1 により、研修効果指標の高い順に事前研修を示す（表 1-24・図 1-1 参照）。

表 1-24 事前研修受講の効果

	合計	全く役立たなかった	役に立たなかった	どちらともいえない	どちらともいえない	役に立った	非常に役立った	不明	研修効果指標（注）
A. 英語	325人								21.5
	100.0%	7.1	13.5	25.5	36.0	17.2	0.6		
B. 赴任地言語（英語圏以外に派遣の場合）	281								25.4
	100.0	5.3	18.9	18.9	31.0	24.2	1.8		
C. 異文化適応訓練、異文化コミュニケーション	323								21.2
	100.0	3.7	10.5	33.7	40.2	9.6	2.2		
D. 海外マネジメント、海外ビジネス	338								20.3
	100.0	4.1	7.1	39.1	39.6	7.7	2.4		
E. 現地の労使関係・労働慣行	207								14.5
	100.0	5.3	12.1	41.1	28.0	11.6	1.9		
F. 全般的な任国事情	367								24.3
	100.0	3.8	9.5	30.5	40.3	11.7	4.1		
G. 駐在経験者との座談会	384								38.5
	100.0	4.7	8.6	20.1	36.5	28.6	1.6		
H. 危機管理や安全対策	540								29.3
	100.0	2.6	8.1	28.1	45.9	12.0	3.1		
I. 健康管理や病気対策（伝染病やエイズ等）	498								30.4
	100.0	2.0	6.6	32.1	43.2	13.3	2.8		
J. 仕事上の災害防止対策	266								23.9
	100.0	3.8	7.1	35.0	41.7	9.8	2.6		
K. 日本本社の経営理念・海外戦略	482								31.4
	100.0	2.9	6.2	28.8	42.3	14.7	5.0		
L. 事前の現地視察	434								56.6
	100.0	3.7	4.8	12.4	29.3	45.9	3.9		

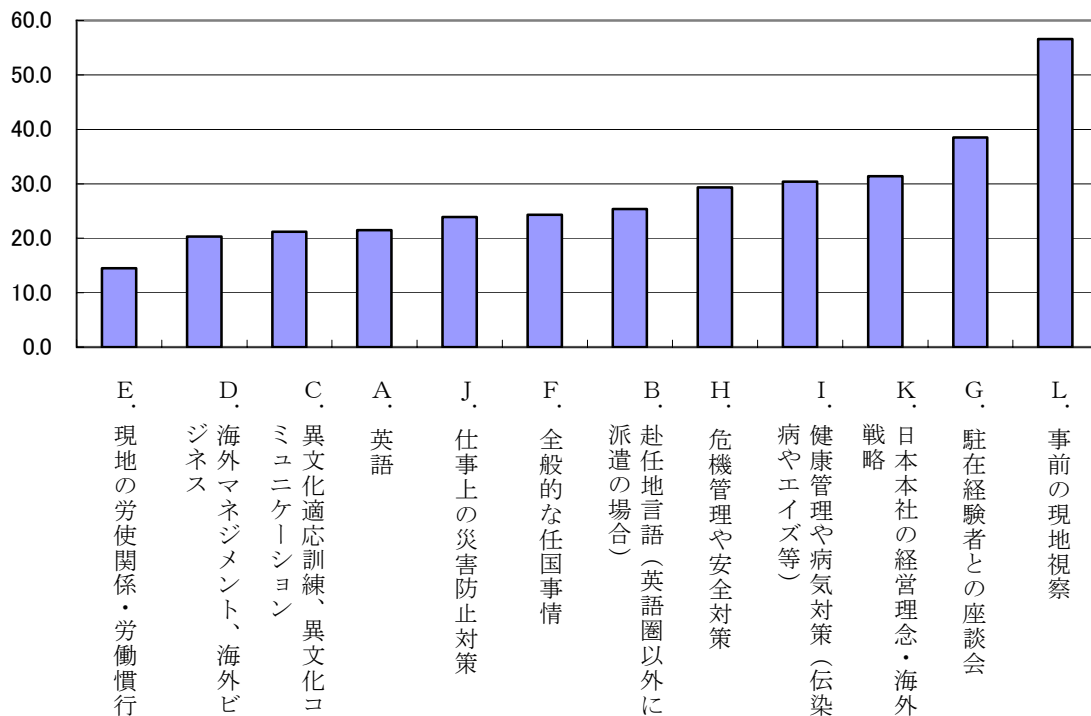
（注）右端の数値は研修を受講した効果の程度を数値化するために、次のようにウエイトを付けた指標である（「研修効果指標」と名付ける）。

{非常に役立った（人）×100+役立った（人）×50+どちらともいえない（人）×0+あまり役立たなかった×（-50）+全く役立たなかった（人）×（-100）}÷無回答を除くサンプル数（人）

このため、研修効果指標はマイナス 100 からプラス 100 の間の数値となり、プラス 100 に近ければ近いほど高い効果があった（非常に役立った）という評価が高く、ゼロがどちらともいえない評価と解釈できる。



図 1-1 研修効果指標



それら事前研修のうち効果が最も高かったと評価されているのは、明らかに、事前の現地視察である。研修受講者の75.2%が役に立ったと評価しており、研修効果指標も56.6と傑出して高いのである。これに続く効果の高い研修としては、駐在経験者との座談会・個人別の相談が上げられ、研修受講者の65.1%が役に立ったと評価している（研修効果指標は38.5）。このように、赴任先の具体的な情報の得られる研修である事前の現地視察や駐在経験者との座談会・個人別の相談が赴任後特に有用であったと評価されている。これら2種類の研修に対する高い評価はこれまでの調査においても確認されている。（注4）

これらに続く効果について高い評価の研修として、図1-1に明らかなように、日本本社の経営理念・海外戦略、健康管理・病気対策、危機管理・安全対策などがある。

これらに対して、現地の労使関係・労働慣行、海外マネジメント・海外ビジネス、異文化適応訓練・異文化コミュニケーション、英語などの評価は相対的に低くなっている（研修効果指標はそれぞれ22未満）。それは、これらの研修の多くは、赴任後、現地でより具体的な場面に遭遇して体得し、実感していく側面が強いという特徴がある。したがって、赴任後に何らかの研修を実施することにより、より大きな効果が得られる可能性がある。

## 5. 勤務地における言語能力

海外での赴任では英語または赴任地言語でのコミュニケーション能力が必要であると考えられるが、それがどの程度なのかを尋ねた。以下がその結果である。

## (1) 英語の必要性

英語が必要であるという派遣者の比率は85.5%と9割弱に上っている。明らかに、海外赴任では英語でのコミュニケーション能力が必須であると見られている（表1-25参照）。

ただし勤務地域別では若干の違いがあり、英語でのコミュニケーション能力が必要であるという比率が特に高く、したがって英語が必須であると見られる地域として、アフリカ、北米、オセアニア、中近東がある。これに対し、中国、中南米では必要であるという比率は63～69%と低く、おそらく現地語など英語以外の言語もコミュニケーション上、きわめて重要な位置を占めていることを示している。この点はすぐ後で見るとおりである。逆に、これら2地域以外での英語の必要度はきわめて高いといえる。

表1-25 英語の必要性（勤務地域別）

	合計	必要である	必要ではない	不明
合計	1,443人 100.0%	85.5	5.3	9.1
アジア小計	790 100.0	81.5	7.6	10.9
中国	258 100.0	63.6	16.7	19.8
その他アジア	532 100.0	90.2	3.2	6.6
中近東	47 100.0	93.6	2.1	4.3
ヨーロッパ	279 100.0	92.1	2.9	5.0
北米	153 100.0	98.0	-	2.0
中南米	108 100.0	69.4	7.4	23.1
アフリカ	19 100.0	100.0	-	-
オセアニア	47 100.0	95.7	-	4.3

## (2) 赴任地言語の必要性

赴任地言語のコミュニケーション能力を考える場合には、不明と回答したサンプルに留意する必要がある。文字通りの不明も含まれるが、不明の回答者の中には英語以外に別の言語（赴任地言語）が必要でない地域（例えば北アメリカやオセアニアなど）に赴任している人が多く含まれるのではないかと考えられるからである。この点を踏まえて表1-26を見ていただきたい。

明らかに英語以外の赴任地言語が必要であるという地域は、中南米、中国をはじめとし、それに中近東などが続いている。これらの地域でビジネスを行うには英語だけでは不十分で現地の言語能力が必要とされている。

北アメリカとオセアニアは基本的に英語が赴任地言語であるため、英語以外の赴任地言語

は必要ないということで、両地域では必要であるという比率がそれぞれ 15.7%、8.5%と極端に低くなっている。これらの地域を除くと、アフリカでも必要であるという比率は低く、必要でないという比率が高くなっている。すでに見たように、アフリカでは事実上、英語でコミュニケーションを行う場合が多いからであろうと想定される。

赴任地言語のコミュニケーション能力が必要であるという比率は、北アメリカ、オセアニア、アフリカを除くすべての地域で 5 割を超えている。とりわけ、中南米では必要であるという比率が 98.1%と傑出している。中南米ではスペイン語、ポルトガル語などでのコミュ

表 1-26 赴任地言語の必要性（勤務地域別）

	合計	必要である	必要ではない	不明
合計	1,443 100.0	57.9	13.0	29.1
アジア小計	790 100.0	63.9	14.2	21.9
中国	258 100.0	82.9	8.5	8.5
その他アジア	532 100.0	54.7	16.9	28.4
中近東	47 100.0	76.6	10.6	12.8
ヨーロッパ	279 100.0	57.0	18.6	24.4
北米	153 100.0	15.7	6.5	77.8
中南米	108 100.0	98.1	-	1.9
アフリカ	19 100.0	10.5	31.6	57.9
オセアニア	47 100.0	8.5	4.3	87.2

ニケーション能力がないと業務遂行に支障がある状況にあるためとみられる。アジア、中近東、それにヨーロッパでは、赴任地言語が不可欠であったり、英語だけでは不十分であったりする国や地域が存在するため、必要であるという比率が 55%~77%となっていると解釈される。

## 6. 小括

### (1) 現海外派遣の希望の有無

現在の海外派遣を希望していたのは 51.7%である。17.9%は現在の海外派遣を希望していなかった。希望していたという比率は、過去 5 回の調査で見ると徐々に増加してきており、今回調査では 51.7%となったのである。

今回調査の海外派遣希望の特徴は地域別の差はほとんどなくなったということである。他方で、現在の海外派遣希望の有無は、年齢による違いが極めて大きいことが明らかとなった。

すなわち、20歳代においては希望していた人の比率は79.3%、30歳代前半層の場合は58.5%、30歳代後半層の場合は65.9%と高いが、50歳以上となると、40~43%へと低下するのである。さらに、これまでの海外勤務回数別に現在の海外派遣希望の有無を見ると、4回、5回以上と回数を重ねるに従い、希望していた人の比率は若干高まるが、大きな差はなかった。

## (2) 現在の海外派遣の内示の時期

現在の海外派遣の内示があったのは派遣のどのくらい前であったのかをみると、平均では3.3カ月（標準偏差3.0カ月）となっている。2カ月前に内示を受けた人が44.1%、3~5カ月前が37.8%存在し、5カ月以内が合計で81.9%と8割をわずかに超えていた。

地域別の特徴は、アジア、中近東、オセアニアへの派遣者の内示期間の平均は2.6~3.0カ月と短く、とりわけ中国では2カ月前に内示を受けた人が多いのが特徴である。これらの地域は、地理的に日本に近いが、またはオセアニアを除いて単身赴任が多いという点で共通点がある。逆に、ヨーロッパ、北アメリカ、中南米、アフリカへの派遣者の内示から派遣までの期間はいずれも3.7~4.2カ月と比較的長くなっている。

ところで、現地での職位の高さにより、海外派遣の内示の時期が異なることは十分に考えられるが、実際、会長・社長・役員などのトップ・マネジメントや課長以上の管理職の場合、内示から派遣までの期間がきわめて短い。内示から派遣までの期間が特に長いのは一般従業員クラスとアドバイザー・コーディネーターである。

## (3) 派遣期間についての規定や目安の有無

派遣元企業に海外派遣期間について規定や目安があるのかどうかをみると、規定があるが10.7%、目安があるが48.1%、規定も目安もないが22.0%、不明が19.2%となっており、規定ないしは目安があるという比率は58.8%と6割足らずにとどまっている。

規定ないしは目安があるという比率は、調査を経るごとに低下し、これは他方で、派遣期間の規定も目安もないと不明の比率が高くなっていることを示しており、派遣者の生活設計上、大きな障害となっていることが想像される。

海外派遣期間について規定や目安があるのかどうかを、派遣地域別にみると、アフリカの場合、派遣期間の規定ないしは目安があるという比率が他の諸地域と比べて際立って高い。逆にアジアのうち、特に中国では派遣期間の規定も目安もないという比率が高くなっている。2000年以後、直接投資が急激している中国では派遣期間を限定せずに赴任している人が多くなっている。さらに、派遣期間の規定や目安の有無は、現地企業での職位によっても異なるのではないかと考えられるが、検討してみると、職位が高いからといって、派遣期間を限定されずに赴任する傾向があるとは必ずしもいえないことが分かった。

派遣期間の規定・目安が示されている場合、その期間はどれくらいかを尋ねると、4.2年間というのが平均的な期間であった。この期間は従来からほとんど変化が見られない。

地域別には、中近東の場合、同期間は平均で 3.6 年と短く、他方、北アメリカならびにヨーロッパの同期間は平均でそれぞれ 4.6 年、4.5 年とやや長かった。なお、派遣期間の規定・目安がある場合の期間は現地での職位による傾向的な違いは認めがたかった。

ただし、留意すべき点は、この派遣期間の規定・目安が実際に遵守されるかどうかは、分からないということである。海外派遣に当たり、規定も目安もないのが 22.0%、規定や目安はあるがすでにその期間を超えているのが 10.4%（全サンプルの 7.6%に当たる）、したがって、少なくとも全体の 29.6%、すなわち約 3 割の赴任者は、海外派遣に当たり規定も目安もないか、規定や目安はあってもすでにその期間を超えて赴任しているということになる。

#### **(4) 配偶者帯同に関する会社の方針**

今回新たに設けられた設問であるが、配偶者帯同に関して会社には一定の方針があるかどうかを尋ねると、帯同した方がよいとどちらかといえば帯同した方がよいを合わせると 52.8%となり、全体では、過半数の企業では帯同することを望ましいとしている。

ただし、この結果を地域別に比較すると、アジアのうち特に中国では帯同を望ましいとする度合いは低い。これに対し、中近東、北アメリカ、ヨーロッパ、アフリカでは帯同を望ましいとする度合いは高かった。

派遣元企業の規模別にこの点を検討すると、規模の大きな企業においては配偶者帯同の制度化がより進んでいた。

#### **(5) 海外派遣者の選任と労使協議**

派遣元企業で労働組合のある海外派遣者に、海外派遣者の選任が労使協議の対象になるかどうかを聞いた結果、対象になるのは約 2 割と少なく、この傾向はこれまでの調査結果とほとんど変化がなかった。

#### **(6) 事前研修の制度化と受講の有無**

各種研修のうち、余り制度化されていないものは、現地の労使関係・労働慣行、仕事上の災害防止対策であり、逆に多くの企業でかなり普及している研修としては、英語、赴任地言語（英語圏以外に派遣の場合）、それに危機管理や安全対策がある。

他方で、多くの派遣者が受講している研修には、危機管理・安全対策、健康管理・病気対策（伝染病やエイズ等）など派遣者の安全や健康に関する研修、それに日本本社の経営理念・海外戦略、ならびに事前の現地視察が挙げられる。現地の労使関係・労働慣行、仕事上の災害防止対策は、制度がなかったという比率が高く、さらに派遣者の受講比率もきわめて低かった。

事前研修の種類別に受講率を検討すると、明らかに、勤務地域、派遣元企業規模、それに派遣者のこれまでの海外勤務回数により大きく影響されていた。語学研修や危機管理や安全

対策、健康管理や病気対策などは勤務地域によってそのニーズに大きな違いが見られた。派遣元企業規模が大きいところでは概して、各種研修の制度化が進展していたが、小さな規模においてはその逆であった。また、海外勤務回数が5回以上となると、各種研修の制度がなかったの比率が高くなっていた。

### (7) 事前研修の効果

事前研修を受講した人に、それぞれの研修ごとにその効果の程度を回答してもらった結果、全部の研修項目がそれぞれ、過半数の派遣者から役立ったと評価されており、研修効果指標もすべての研修において、どちらともいえない水準を示すゼロよりも高い数値となっていた。

それら事前研修のうち効果が高かったと評価されているのは、事前の現地視察や駐在経験者との座談会・個人別の相談であった。これら2種類の研修に対する高い評価はこれまでの調査においても繰り返し確認されてきた。

逆に、現地の労使関係・労働慣行、海外マネジメント・海外ビジネス、異文化適応訓練・異文化コミュニケーション、英語などの評価は相対的に低くなっていた。

### (8) 勤務地における言語能力の必要度

海外での赴任では英語または赴任地言語でのコミュニケーション能力が必要であると考えられる。調査結果からもその点が裏付けられた。すなわち、英語が必要であるという派遣者の比率は9割弱に上った。ただし勤務地域別に見ると、中国、中南米では必要であるという比率はかなり低く、これらの地域でビジネスを行うには英語だけでは不十分で現地の言語能力が必要とされていた。

#### 注：

(注1) 1993年調査については日本労働研究機構『望まれる海外派遣勤務者支援のための総合的雇用管理システムの確立：海外派遣勤務者の職業と生活に関する調査結果』（1994年12月）を、1998年調査については日本労働研究機構『第3回 海外派遣勤務者の職業と生活に関する調査結果』（1999年7月）を、2000年調査については日本労働研究機構『第4回 海外派遣勤務者の職業と生活に関する調査結果』（2001年12月）、さらに2002年調査については日本労働研究機構『第5回 海外派遣勤務者の職業と生活に関する調査結果』（2003年9月）を参照されたい。文中では、特に図表を掲示せず、これら過去の調査結果に言及することがある。なお、時系列の比較は本報告書の別の箇所でも行われるが、調査対象サンプルが必ずしも同一でないため、参考までの比較ということでご理解頂きたい。

(注2) 2000年以降、東アジアからの急激な投資シフトが進む中国での直接投資と人的資源管理の実情については、白木三秀編著『チャイナ・シフトの人的資源管理』（白桃書房、2005年）を参照されたい。

(注3) この点について詳しくは、1993年調査の報告書である日本労働研究機構『望まれる海外派遣勤務者支援

のための総合的雇用管理システムの確立：海外派遣勤務者の職業と生活に関する調査結果』（1994年12月）  
の pp.26-28 を参照されたい。

（注4）詳細については『第5回 海外派遣勤務者の職業と生活に関する調査結果』（2003年9月）p.59 を参照  
されたい。

## 第2章 赴任前および現在の職務と職位

ここでは海外派遣者の赴任前の日本国内での職務と職位、そして海外勤務中の現在の職務と職位の現状を検討し、さらに海外赴任に伴うそれら職務と職位の変化についても検討する。

### 1. 海外赴任前の日本国内での職務

海外赴任する以前に日本国内でどのような職務に就いていたのかを見たのが、表2-1である。ここでは日本国内で従事していたすべての職務を挙げている。なお日本勤務を経ずに海外勤務から現在の海外勤務についている海外派遣者については、最初の海外勤務に就く直前の日本国内での勤務の状況について尋ねている。

全体では営業が最も多く、38.9%の海外派遣者が指摘している。次が国際事業で21.1%である。

表2-1 海外赴任以前の日本での職務（複数回答）

(%)

	合計 (人)	総務	経理	人事	企画	営業	生産	技術	研究開発	国際事業	全社 的 管 理 ( ト ッ プ マ ネ ジ メ ン ト の 仕 事 )	その他	不明
合計	1,443	5.3	13.2	5.0	16.3	38.9	8.2	11.6	3.8	21.1	7.6	7.8	1.8
<b>地域</b>													
アジア小計	790	5.6	11.6	5.2	14.3	36.5	10.5	12.3	2.8	21.8	9.5	7.7	2.3
中国	258	5.4	11.2	3.5	17.1	37.6	10.9	8.9	2.7	23.3	12.4	8.1	1.9
その他アジア	532	5.6	11.8	6.0	13.0	35.9	10.3	13.9	2.8	21.1	8.1	7.5	2.4
中近東	47	2.1	14.9	-	14.9	42.6	2.1	8.5	2.1	23.4	2.1	12.8	-
ヨーロッパ	279	3.9	12.2	3.9	19.7	41.2	6.5	11.1	6.5	22.6	6.5	6.8	1.4
北米	153	7.8	20.9	7.2	19.0	37.3	5.2	14.4	4.6	19.6	7.8	7.8	0.7
中南米	108	2.8	14.8	5.6	16.7	41.7	6.5	9.3	5.6	16.7	0.9	11.1	0.9
アフリカ	19	10.5	15.8	-	26.3	52.6	-	10.5	-	5.3	-	10.5	-
オセアニア	47	8.5	12.8	6.4	17.0	57.4	2.1	2.1	2.1	19.1	4.3	2.1	4.3
<b>派遣元企業業種</b>													
製造業	838	6.1	15.9	5.7	16.8	29.7	12.2	15.8	5.0	20.0	10.0	6.8	1.7
非製造業	585	4.4	9.7	4.1	15.4	52.1	2.6	5.5	1.0	21.7	5.1	9.4	8.9
不明	20	-	-	-	20.0	40.0	5.0	15.0	5.0	20.0	10.0	5.0	5.0
<b>派遣元企業規模</b>													
2000人未満	365	7.7	11.2	3.8	13.2	39.2	10.4	14.0	5.8	22.7	11.2	8.8	8.2
2000-4000人未満	178	6.2	14.1	3.4	17.5	44.1	9.0	13.0	3.4	17.5	7.3	10.7	10.2
4000-6000人未満	169	3.0	16.2	3.0	14.4	39.5	5.4	9.0	3.0	22.2	6.0	6.0	5.4
6000-8000人未満	116	4.3	14.8	2.6	17.4	39.1	10.4	12.2	2.6	20.0	6.1	8.7	8.7
8000人以上	538	5.3	13.6	8.1	18.5	37.6	7.2	10.4	3.4	20.4	5.9	7.4	7.2
不明	77	0.0	10.7	1.3	18.7	41.3	6.7	12.0	2.7	29.3	9.3	4.0	4.0



赴任地域別に見るとどの地域とも、赴任以前に営業を担当していたものがいずれの地域も多くなっている。

派遣元企業の業種では非製造業に営業が多く、52.1%であるが、製造業では、これが29.7%と半減している。製造業では当然だが、生産、技術が非製造業より多くなっている。

派遣元の企業規模別にみると、どの企業規模でも営業や国際事業が多いが、企業規模別の特徴は明確ではない。

図2-1は1998年調査、2000年調査、2002年調査と今回の調査結果を比較したものである。営業そしてそれに次いで国際事業が多いという傾向は変化がない。このところ減少傾向にあった営業がやや増加し、同じく国際事業も増加している。

図2-1 赴任前の職務（複数回答）

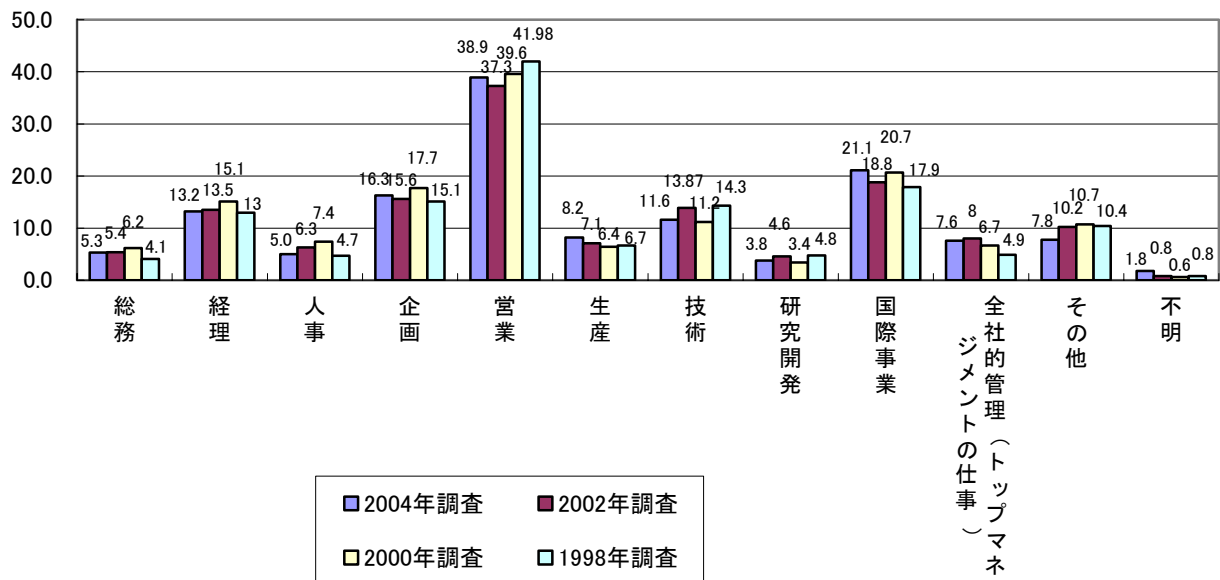


表2-2 海外赴任以前の日本での職務数

(%)

	合計 (人)	1件	2件	3件	4件	5件	6件	7件	不明
合計	100 (1,443)	69.1	21.2	5.5	1.5	0.7	0.1	0.1	1.8
<b>派遣元企業業種</b>									
製造業	100 (838)	65.4	23.7	6.6	1.6	0.8	0.1	0.1	1.7
非製造業	100 (585)	74.4	17.4	4.3	1.4	0.5	0.2	-	1.9
不明	100 (20)	37.8	13.5	-	-	-	-	-	48.6
<b>派遣元企業規模</b>									
2000人未満	100 (365)	63.8	22.7	6.0	2.5	1.1	0.5	0.3	3.0
2000-4000人未満	100 (178)	66.9	23.0	6.7	1.7	1.1	-	-	0.6
4000-6000人未満	100 (169)	75.1	20.1	3.6	-	-	-	-	1.2
6000-8000人未満	100 (116)	67.2	26.7	4.3	0.9	-	-	-	0.9
8000人以上	100 (538)	71.7	18.6	5.9	1.5	0.6	-	-	1.7
不明	100 (77)	70.1	22.1	3.9	-	1.3	-	-	2.6

表 2-2 は海外勤務をする以前日本でいくつの職務についていたかを見たものである。1つの職務に就いていたものが圧倒的に多く、全体では 69.1%を占める。

派遣元企業の業種別では製造業でやや非製造業より、複数の職務に就いていたものが多い。

派遣元企業の規模別では企業規模の大きい企業ほど一つの職務に専念しているものが多いと想像されたが、今回の調査結果では必ずしも明確にはなっていない。

なお日本国内での職務件数の平均は 1.4 件であった。

表 2-3 は海外赴任以前の日本での主な職務を見たものである。海外赴任以前の日本での職務をすべて挙げた表 2-1 と同様の傾向が確認できる。つまり全体的傾向では営業が最も多く 32.4%。次が国際事業で 13.0%である。

表 2-3 海外赴任以前の日本での主な職務

(%)

	合計 (人)	総務	経理	人事	企画	営業	生産	技術	研究開発	国際事業	全社 的 管 理 ( ト ッ プ マ ネ ジ メ ン ト の 仕 事 )	その他	不明
合計	100(1,443)	1.9	10.9	2.8	8.7	32.4	5.5	8.1	1.7	13.0	5.1	7.3	2.3
<b>地域</b>													
アジア小計	100(790)	2.5	10.0	3.2	8.4	29.9	7.5	8.1	1.0	13.2	6.6	7.1	2.7
中国	100(258)	3.1	10.1	1.6	9.3	32.2	7.4	3.9	0.8	14.7	8.1	7.0	1.9
その他アジア	100(532)	2.3	10.0	3.9	7.9	28.8	7.5	10.2	1.1	12.4	5.8	7.1	3.0
中近東	100(47)	-	10.6	-	6.4	36.2	-	8.5	-	23.4	2.1	12.8	-
ヨーロッパ	100(279)	0.7	10.4	2.5	10.0	33.0	4.3	9.0	3.9	13.6	3.9	6.5	2.2
北米	100(153)	0.7	15.7	3.3	10.5	31.4	2.0	10.5	2.6	9.8	5.2	7.8	0.7
中南米	100(108)	1.9	13.0	2.8	7.4	38.9	4.6	5.6	0.9	13.0	0.9	10.2	0.9
アフリカ	100(19)	-	15.8	-	5.3	42.1	-	10.5	-	5.3	-	10.5	10.5
オセアニア	100(47)	4.3	8.5	2.1	8.5	53.2	2.1	-	2.1	10.6	2.1	2.1	4.3
<b>派遣元企業業種</b>													
製造業	100(838)	2.0	13.6	3.5	8.8	22.6	8.7	10.6	2.9	12.6	6.2	6.3	2.1
非製造業	100(585)	1.7	7.5	2.1	8.5	46.7	1.0	4.3	0.2	13.3	3.4	8.9	2.4
不明	100(20)	-	-	-	5.4	16.2	2.7	8.1	-	10.8	5.4	2.7	48.6
<b>派遣元企業規模</b>													
2000 人未満	100(365)	3.3	8.5	0.8	5.2	30.4	7.1	9.6	2.5	12.9	8.2	7.9	3.6
2000-4000 人未満	100(178)	2.2	12.9	1.7	8.4	35.4	5.6	7.3	1.7	10.7	3.9	9.6	0.6
4000-6000 人未満	100(169)	1.2	16.0	2.4	7.7	33.7	4.1	5.9	1.8	16.6	3.0	5.9	1.8
6000-8000 人未満	100(116)	1.7	12.9	1.7	10.3	34.5	6.0	11.2	0.9	9.5	2.6	7.8	0.9
8000 人以上	100(538)	1.3	10.0	5.2	10.2	32.5	4.8	7.2	1.7	13.4	4.3	7.1	2.2
不明	100(77)	-	8.5	1.1	12.8	23.4	4.3	7.4	-	11.7	6.4	3.2	21.3

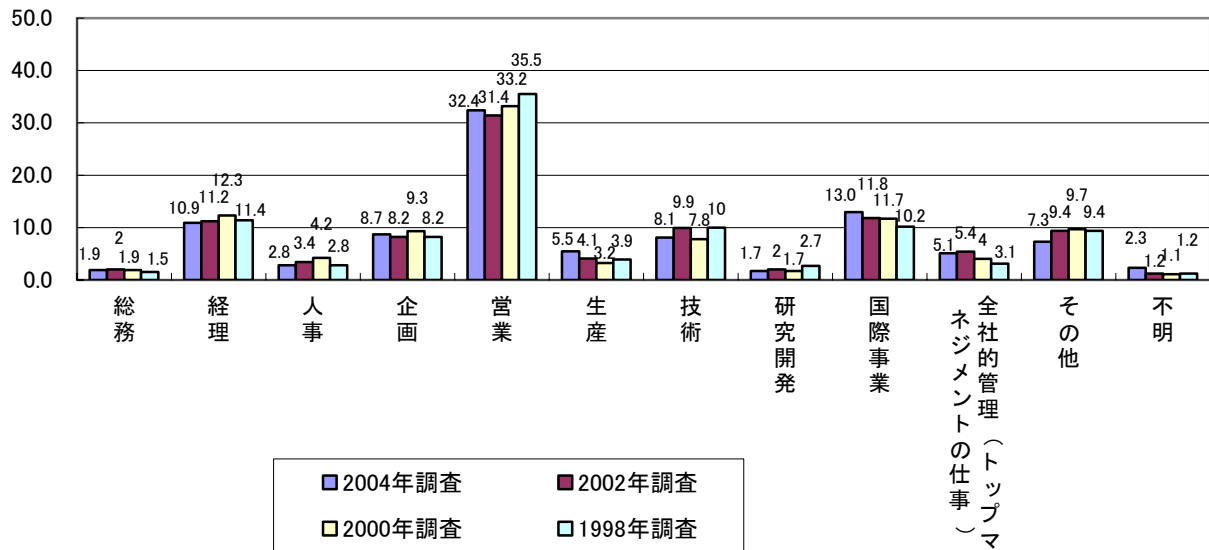
赴任地域別では全体の傾向と同様に営業そして国際事業が多い傾向は認められるが、地域的にとくに特徴は認められない。

派遣元企業の業種では明らかな特徴がある。非製造業では営業は 46.7%で製造業の 22.6%の約 2 倍に達している。

派遣元企業の規模別では、どの規模でも営業が多いことは全体的傾向と変わらない。とくに規模の違いは明確には認められない。

図2-2は1998年調査、2000年調査、2002年調査と今回の調査結果を比較したものである。図2-1と同様に最も多い営業が減少傾向から、やや増加傾向に変化を示している。また国際事業も増加傾向にある。

図2-2 赴任前の職務（主な職務）



## 2. 海外赴任中・現在の職務とその変化

表2-4は海外赴任中、現在の職務をすべて指摘したものである。全体を見ると海外赴任中の現在の職務では全社管理（トップマネジメントの仕事）が54.1%で最も多く、半数を超えている。さらに営業が36.3%、総務、人事も30%を超えている。

赴任地域別に見てみると、全社管理はどの地域でも、中近東地域以外では約半数あるいはそれを超えている。また中近東地域では営業が46.8%で一番多く、このほかの地域でもヨーロッパ、オセアニア地域では営業は40%を超えて指摘されている。中国では営業は31.4%で、他のアジア地域より少なくなっている。

派遣先企業の業種別に見ると製造業、非製造業とも全社管理が半数を超えている。ただし非製造業では営業が製造業に比較して約2倍程度指摘されている。また同様に総務、人事、企画も製造業に比較すると非製造業で多くなっている。ただし製造業では生産、技術は非製造業より多く指摘されている。これは事業内容の特性から当然ともいえる。

派遣先企業の規模別に見ると、どの規模の企業でも全社管理を多く指摘している傾向に変わりはない。ただし派遣先企業の規模が大きくなるに従って全社管理を指摘する海外派遣者は少なくなる傾向が認められる。また同時に総務、経理、人事、営業などの職務は派遣先企業の規模が大きくなると指摘する海外派遣者は少なくなっている。これは派遣先企業の企

業規模が大きくなるに従い、職務の役割分担が明確になるためであると考えられる。しかしながら生産、技術は派遣先企業の規模が大きくなると増加する傾向が認められる。このことは企業規模が大きい派遣先企業は生産拠点を含んでいることを示唆している。

表 2-4 海外赴任中・現在の職務（複数回答）

(%)

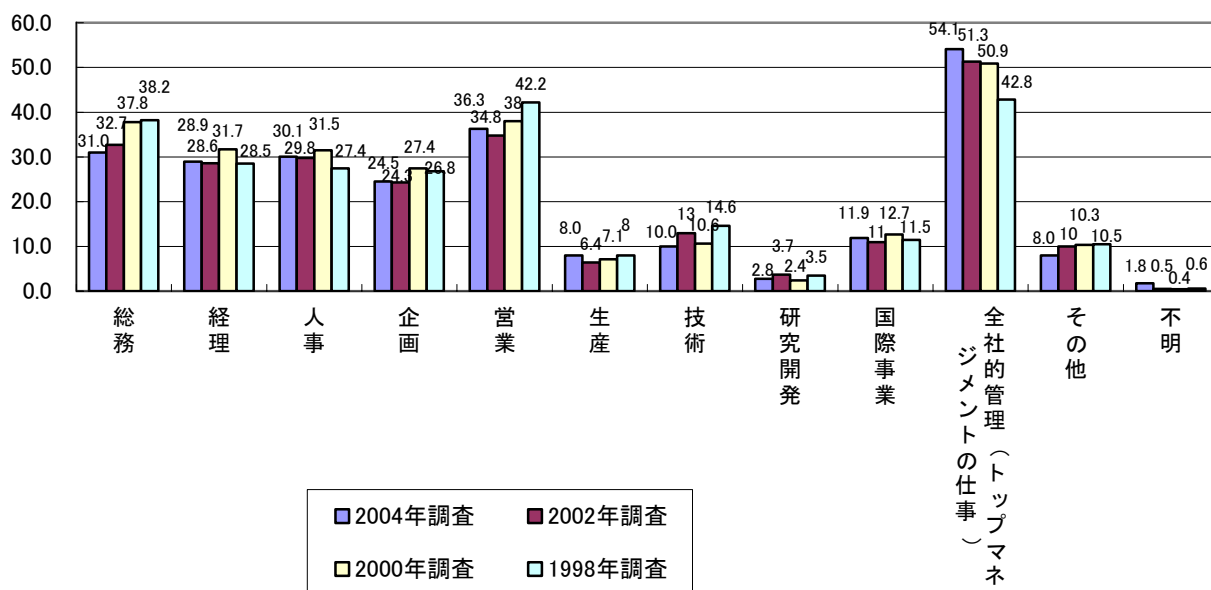
	合計 (人)	総務	経理	人事	企画	営業	生産	技術	研究開発	国際事業	全社 的 管 理 ( ト ッ プ マ ネ ジ メ ン ト の 仕 事 )	その他	不明
合計	1,443	31.0	28.9	30.1	24.5	36.3	8.0	10.0	2.8	11.9	54.1	8.0	1.8
<b>地域</b>													
アジア小計	790	29.1	26.5	28.6	21.4	33.7	9.9	9.9	2.2	12.0	56.2	7.6	2.3
中国	258	32.2	27.1	32.6	17.8	31.4	6.2	6.6	2.7	11.6	63.2	8.5	1.9
その他アジア	532	27.6	26.1	26.7	23.1	34.8	11.7	11.5	1.9	12.2	52.8	7.1	2.4
中近東	47	40.4	38.3	29.8	12.8	46.8	4.3	8.5	2.1	17.0	21.3	17.0	-
ヨーロッパ	279	29.0	29.7	30.8	30.5	42.7	6.8	11.1	4.7	13.6	54.8	9.0	1.4
北米	153	33.3	32.7	31.4	28.8	32.7	5.2	13.1	2.6	8.5	48.4	7.2	0.7
中南米	108	36.1	30.6	32.4	25.9	38.0	7.4	8.3	4.6	12.0	57.4	7.4	0.9
アフリカ	19	47.4	52.6	52.6	26.3	36.8	-	5.3	-	5.3	57.9	5.3	-
オセアニア	47	40.4	29.8	34.0	36.2	40.4	-	2.1	2.1	6.4	57.4	4.3	4.3
<b>派遣先企業業種</b>													
製造業	762	26.4	28.5	26.8	20.9	26.9	13.0	14.4	4.6	10.5	55.5	7.9	1.4
非製造業	667	36.6	29.5	34.2	29.1	47.1	2.1	4.8	0.9	13.6	52.6	8.1	2.2
不明	14	21.4	21.4	21.4	7.1	35.7	14.3	14.3	-	-	50.0	7.1	-
<b>派遣先企業規模</b>													
10人未満	169	46.7	41.4	40.2	36.1	55.0	1.2	4.1	2.4	26.0	56.8	11.8	3.0
10人～30人未満	172	37.8	31.4	36.6	21.5	50.0	2.9	8.1	1.7	16.3	61.0	7.0	1.2
30人～100人未満	339	33.9	28.6	34.2	26.5	44.8	5.9	9.1	3.2	10.3	55.5	8.6	2.1
100人～500人未満	391	24.6	25.8	24.6	21.5	29.2	9.0	11.5	2.8	7.7	52.9	6.6	1.5
500人～1000人未満	128	22.7	28.1	22.7	22.7	21.9	14.8	10.9	3.9	11.7	51.6	6.3	-
1000人以上	195	25.1	24.1	27.2	20.5	15.4	15.4	14.9	3.1	7.2	48.2	8.2	2.1
不明	49	30.6	24.5	20.4	26.5	42.9	8.2	8.2	2.0	10.2	51.0	8.2	4.1

図 2-3 は今回の調査結果を 1998 年調査、2000 年調査、2002 年調査の調査結果と比較したものである。全社管理は明らかに全ての調査を通じて増加傾向にあることが明らかである。1998 年調査では 42.8%であった全社管理は、以降一貫して増加し、今回調査では 54.1%に達している。また営業は 1998 年調査以来一貫して減少傾向を見せていたが、今回調査では増加傾向が認められる。総務は 1998 年調査以来一貫して減少傾向にあるが、今回調査でも引き続き減少傾向にある。

表 2-5 は海外赴任中の海外派遣者が現在いくつの職務に就いているか件数をみたものである。1件とするものが 41.2%で複数の職務に就いているものが半数を超えている。

業種別では派遣先企業の業種が製造業では 1件とする海外派遣者が非製造業より 5ポイントほど高くなっている。

図 2-3 現在の職務（複数回答）



また派遣先企業の規模別にみると大規模な企業ほど職務は1件とする海外派遣者が増加している。これは比較的大規模な企業ほど、役割の分化が可能のためである。

海外赴任中の職務件数の平均は2.5件であり、日本国内の職務数の平均は1.4件であったので、海外勤務は日本国内に比較して、職務件数はほぼ2倍になっている。

表 2-5 海外赴任中・現在の職務件数

(%)

	合計(人)	1件	2件	3件	4件	5件	6件	7件	8件	9件	10件	不明
合計	100(1,443)	41.2	17.3	14.8	10.3	7.7	4.0	2.0	0.6	0.2	0.1	1.8
<b>派遣先企業業種</b>												
製造業	100(762)	43.7	16.9	16.5	9.6	6.3	2.4	2.0	0.5	0.4	0.3	1.4
非製造業	100(667)	37.8	17.8	12.9	11.4	9.4	5.7	2.1	0.6	-	-	2.2
不明	100(14)	71.4	7.1	7.1	0.0	0.0	14.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
<b>派遣先企業規模</b>												
10人未満	100(169)	26.6	14.2	13.6	10.7	16.6	8.9	4.7	1.8	-	-	3.0
10人～30人未満	100(172)	36.6	18.0	14.5	8.1	10.5	7.0	2.9	-	0.6	0.6	1.2
30人～100人未満	100(339)	39.2	15.0	14.5	10.9	9.7	5.3	2.4	0.6	0.3	-	2.1
100人～500人未満	100(391)	47.1	16.6	15.6	12.0	4.1	1.8	0.8	0.3	0.3	-	1.5
500人～1000人未満	100(128)	46.1	25.0	14.1	6.3	3.9	1.6	1.6	0.8	-	0.8	
1000人以上	100(195)	46.7	19.5	14.9	10.8	3.6	0.5	1.5	0.5	-	-	2.1
不明	100(49)	40.8	16.3	16.3	8.2	8.2	6.1	0.0	0.0	0.0	0.0	4.1

図 2-4 は今回の調査結果を 1998 年調査、2000 年調査、2002 年調査の調査結果と比較したものである。2000 年調査では就いている職務が 1 件と回答する海外派遣者は 37.0%にまで落ち込んだが、その後 4 割強まで増加し、その傾向が続いている。また今回調査では 4-5 件の職務に就いていると回答する海外派遣者が 18.0%あり、やや増えている。

図 2-4 現在の職務件数

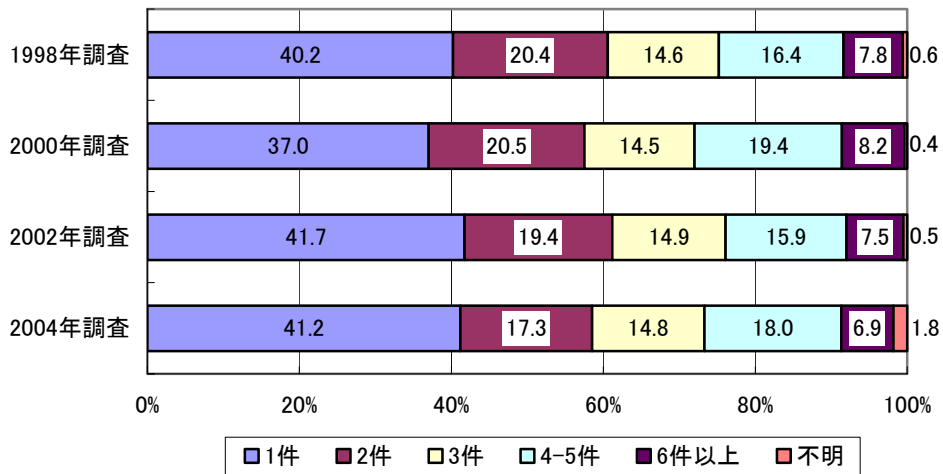
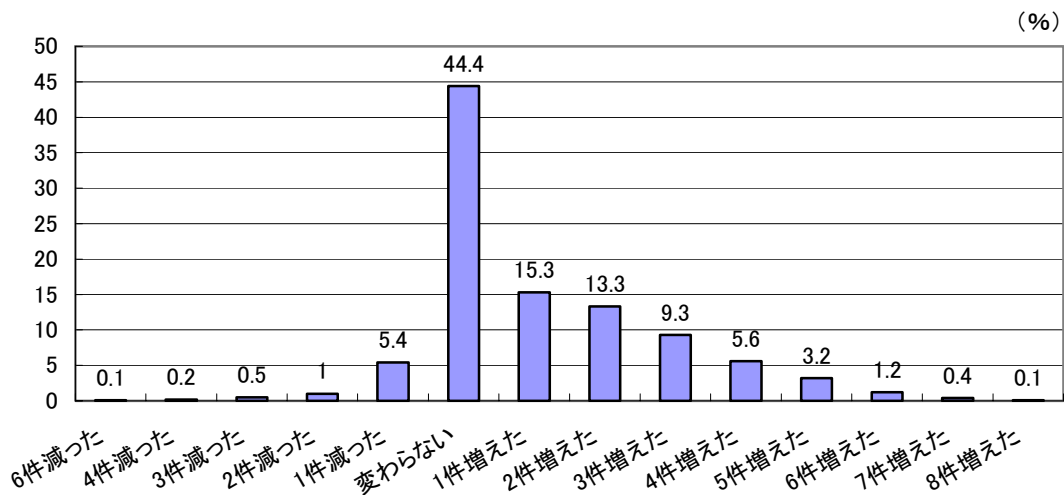


図 2-5 は赴任前の日本国内の職務件数と現在就いている職務件数の差を示したものである。変わらないとする海外派遣者が最も多く 44.4%を示しているが、海外赴任前の日本国内より職務件数が増加したとする海外派遣者が 48.4%あり、約半数の海外派遣者は日本国内での勤務より職務件数の増加を経験している。

図 2-5 赴任前と現在の職務件数の変化



(注) N=1416

赴任前の職務あるいは現在の職務のどちらか、両者が未記入のものは除外した。

表 2-6 は海外赴任中の現在の主な職務 1 つを見たものである。全体では全社管理が 42.6%で半分弱を占めている。これ以外は営業が 17.8%、経理は 10.4%である。

赴任地域別に見るとアジア、ヨーロッパ、中南米では全社管理を挙げる海外派遣者は 40%を超えている。とくに中国では全社管理を指摘する海外派遣者は 53.5%に達している。

表 2-6 海外赴任中・現在の主な職務

(%)

	合計 (人)	総務	経理	人事	企画	営業	生産	技術	研究開発	国際事業	全社 的 管 理 ( ト ッ プ マ ネ ジ メ ン ト の 仕 事 )	その他	不明
合計	100(1,443)	4.0	10.4	2.2	4.7	17.8	2.4	4.6	0.6	2.3	42.6	4.9	3.6
<b>地域</b>													
アジア小計	100(790)	4.6	8.6	2.5	4.7	15.6	3.0	4.2	0.6	2.5	44.9	4.9	3.8
中国	100(258)	5.0	8.5	2.3	3.9	11.6	1.6	1.2	0.8	3.1	53.5	5.4	3.1
その他アジア	100(532)	4.3	8.6	2.6	5.1	17.5	3.8	5.6	0.6	2.3	40.8	4.7	4.1
中近東	100(47)	2.1	10.6	-	2.1	36.2	2.1	6.4	-	8.5	14.9	8.5	8.5
ヨーロッパ	100(279)	3.2	10.0	1.4	3.9	19.7	1.1	5.7	1.4	1.4	42.3	6.8	2.9
北米	100(153)	2.6	18.3	3.3	7.2	17.0	2.0	6.5	-	1.3	36.6	2.6	2.6
中南米	100(108)	2.8	13.9	2.8	3.7	19.4	2.8	2.8	-	2.8	43.5	2.8	2.8
アフリカ	100(19)	5.3	21.1	-	-	26.3	-	5.3	-	-	36.8	-	5.3
オセアニア	100(47)	8.5	4.3	-	8.5	21.3	-	-	-	-	51.1	2.1	4.3
<b>派遣先企業業種</b>													
製造業	100(762)	2.8	12.5	2.8	3.9	12.3	3.9	6.3	1.0	2.4	44.5	4.9	2.8
非製造業	100(667)	5.5	8.1	1.6	5.7	24.0	0.4	2.4	0.1	2.2	40.2	4.9	4.6
不明	100(14)	-	7.1	-	-	21.4	7.1	14.3	-	-	50.0	-	-
<b>派遣先企業規模</b>													
10人未満	100(169)	3.6	3.0	-	1.8	28.4	0.6	2.4	1.2	5.9	39.6	7.1	6.5
10人～30人未満	100(172)	7.0	7.6	0.6	0.6	22.7	-	4.7	-	2.9	48.8	2.9	2.3
30人～100人未満	100(339)	4.7	10.0	0.9	4.1	22.4	1.2	4.1	0.9	0.6	42.2	5.0	3.8
100人～500人未満	100(391)	2.8	13.3	2.8	5.1	15.3	2.6	4.6	0.5	1.8	43.2	4.9	3.1
500人～1000人未満	100(128)	2.3	13.3	3.9	10.9	10.2	3.1	4.7	0.8	3.1	43.8	3.9	-
1000人以上	100(195)	3.6	13.8	6.2	5.6	6.7	6.2	6.7	0.5	2.6	37.9	5.6	4.6
不明	100(49)	6.1	4.1	-	10.2	16.3	6.1	6.1	-	-	42.9	2.0	6.1

派遣先企業の業種別に見ると全社管理は製造業も非製造業もほぼ4割を占めていて大きな違いはない。ただ営業では製造業は12.3%に対して非製造業は24.0%で、非製造業の方が約2倍の水準となっている。

派遣先企業の規模ではどの企業規模においても全社管理が4割前後を占めるのは変わらない。経理は企業規模が大きくなるとそれを主な職務として指摘する海外派遣者が増えていく。10人未満の企業規模では経理を指摘する海外派遣者は3.0%にすぎないが、1000人以上の企業規模では13.8%になっている。逆に営業は10人未満の企業規模では28.4%の海外派遣者が指摘しているが、1000人以上の企業規模では6.7%に減少している。このことは営業拠点が比較的小規模であることを示していると考えられる。

図2-6は1998年調査、2000年調査、2002年調査の調査結果と今回の調査結果を比較したものである。図2-5の現在就いている職務をすべて挙げさせた結果と同様に全社管理が増加傾向にある。つまり全社管理を主な職務として挙げる海外派遣者は、1998年調査では31.3%であった、今回の2004年調査で42.6%と、10ポイント以上増加している。営業は2000年調査までは減少傾向にあったが、今回調査ではやや増加に転じている。

図 2-6 現在の職務（主な職務）

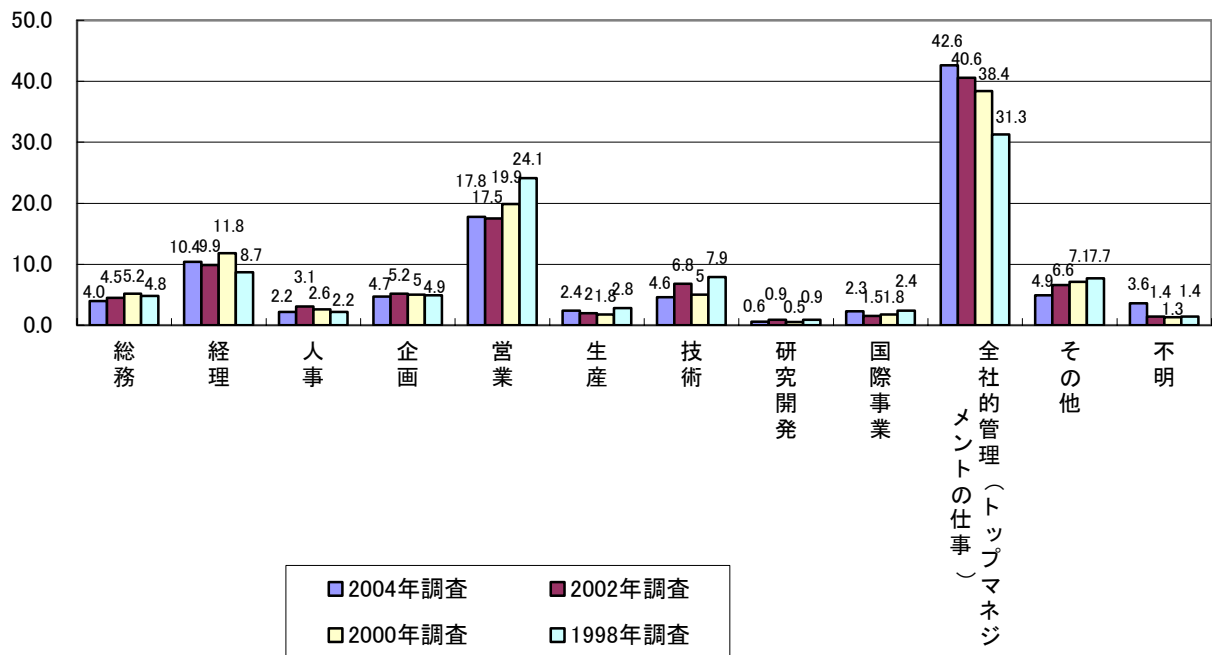


表 2-7 は現在の主な職務と赴任前の日本での主な職務との関係を見たものである。経理、人事、生産、技術の職務は赴任前の日本国内での主な職務と強い関連がある。例えば赴任前日本で経理を主な職務としていた海外派遣者は、現在 76.7%が同じ経理を主な職務としてい

表 2-7 海外赴任中・現在の主な職務（赴任以前の日本での主な職務別） (%)

	合計	現在の主な職務											
		総務	経理	人事	企画	営業	生産	技術	研究開発	国際事業	全社管理(トップマネジメントの仕事)	その他	不明
合計	100.0 1,443	1.9	10.9	2.8	8.7	32.4	5.5	8.1	1.7	13.0	5.1	7.3	2.3
<b>赴任前の職務</b>													
総務	100.0 150	27.6	8.6	5.2	13.8	17.2	-	1.7	-	8.6	3.4	13.8	-
経理	100.0 32	-	76.7	0.7	5.3	4.0	0.7	0.7	-	5.3	0.7	6.0	-
人事	100.0 68	-	3.1	84.4	6.3	3.1	-	-	-	3.1	-	-	-
企画	100.0 257	-	7.4	1.5	44.1	23.5	-	4.4	2.9	8.8	-	5.9	1.5
営業	100.0 34	0.4	0.8	0.4	4.7	75.9	0.4	3.9	0.8	7.8	1.2	3.9	-
生産	100.0 66	-	-	-	-	-	73.5	17.6	2.9	2.9	-	2.9	1.5
技術	100.0 9	-	-	-	-	-	3.0	86.4	6.1	1.5	1.5	-	-
研究開発	100.0 33	-	-	-	11.1	-	-	-	66.7	11.1	11.1	-	-
国際事業	100.0 614	6.1	3.0	-	-	18.2	-	3.0	-	57.6	3.0	6.1	3.0
全社管理(トップマネジメントの仕事)	100.0 70	1.0	3.3	1.0	8.8	34.9	7.7	6.0	1.5	18.4	10.3	6.8	0.5
その他	100.0 52	1.4	4.3	1.4	12.9	15.7	5.7	1.4	1.4	17.1	1.4	37.1	-
不明	100.0 58	1.9	11.5	1.9	3.8	17.3	-	-	-	1.9	1.9	7.7	51.9



る。同様に赴任前に人事を主な職務としていた海外派遣者は 84.4%、現在も同じ人事を主な職務としている。これらの職務にはキャリアの一貫性があるといえよう。

それに引き替え赴任前に企画、国際事業など就いていたもののキャリアの一貫性は、ある程度認められるものの前述の職務ほどは強くはない。さらに総務、全社管理では赴任前と海外勤務中の現在とのキャリアの一貫性はほとんど認められない。

### 3. 赴任前と現在の職位とその変化

ここでは海外赴任する前の日本での職位と、海外赴任中の現在の職位およびその変化を検討する。

表 2-8 は、海外赴任する以前の日本国内での職位をみたものである。全体では課長クラスが最も多く、34.9%、次が部長クラスで 23.4%、さらに係長クラスが 21.3%となっている。課長クラス以上が 6 割を超えている。

赴任地域別にみると中国、オセアニアで赴任前の日本での職位が部長クラスであったと回答する海外派遣者がそれぞれ 33.3%、36.2%であり、他地域に比較して多い。しかし中南米

表 2-8 海外赴任前の日本国内での職位

(%)

	合計 (人)	会長、 社長	役員 クラス	部長 クラス	課長 クラス	係長 クラス	一般 従業員 クラス	不明
合計	100(1,443)	1.2	3.3	23.4	34.9	21.3	14.8	1.2
<b>地域</b>								
アジア小計	100(790)	1.9	4.3	26.8	35.9	18.4	11.4	1.3
中国	100(258)	1.2	4.7	33.3	37.6	12.0	10.5	0.8
その他アジア	100(532)	2.3	4.1	23.7	35.2	21.4	11.8	1.5
中近東	100(47)	-	-	12.8	38.3	14.9	34.0	-
ヨーロッパ	100(279)	0.7	2.2	18.3	34.1	25.1	18.6	1.1
北米	100(153)	-	4.6	20.9	25.5	29.4	19.0	0.7
中南米	100(108)	-	-	14.8	42.6	26.9	14.8	0.9
アフリカ	100(19)	-	-	15.8	42.1	15.8	21.1	5.3
オセアニア	100(47)	-	-	36.2	27.7	19.1	14.9	2.1
<b>派遣元企業業種</b>								
製造業	100(838)	1.4	4.4	25.2	32.2	20.3	15.2	1.3
非製造業	100(585)	0.9	1.5	20.9	38.5	23.1	14.4	0.9
不明	100(20)		5.0	20.0	40.0	15.0	15.0	5.0
<b>派遣元企業規模</b>								
2000 人未満	100(365)	1.6	6.6	28.2	31.5	17.3	14.2	0.5
2000-4000 人未満	100(178)		5.6	25.3	33.1	19.1	15.7	1.1
4000-6000 人未満	100(169)	1.2	0.6	22.5	36.7	18.3	18.3	2.4
6000-8000 人未満	100(116)	1.7	1.7	18.1	39.7	22.4	16.4	
8000 人以上	100(538)	0.9	1.3	21.2	35.7	25.1	14.3	1.5
不明	100(77)	2.6	3.9	20.8	37.7	24.7	9.1	1.3

は課長クラスが 42.6%で、他地域に比較して多くなっている。また同様にサンプル数が少ないがアフリカ地域も課長クラスが多い。これはこの 2 つの地域の海外派遣者の年齢が比較的低いためかもしれない。

派遣元企業の業種では非製造業では課長クラス、係長クラスが多い。製造業では同じく課長クラスを中心としながらも部長クラスが非製造業より多い。製造業の方が非製造業より全体として、海外赴任以前の日本国内での職位が高い。

派遣元企業の規模ではいずれの企業規模も課長クラスが 3 割強を占めていることに変わりはない。派遣元企業の企業規模が大きくなるほど海外赴任以前の日本国内での職位は低くなる傾向が認められる。

図 2-7 は海外赴任以前の日本国内での職位について、1998 年調査、2000 年調査、2002 年調査そして今回調査を比較したものである。1998 年調査から課長クラスを中心としながらも職位は次第に高くなっていく傾向が認められる。たとえば 1998 年調査では部長クラスは 16.4 %であったが、今回の 2004 年調査では 23.4%まで増加している。海外赴任以前の日本で役員クラス以上の職位にあった海外派遣者も増加している。

図 2-7 赴任前の日本での職位

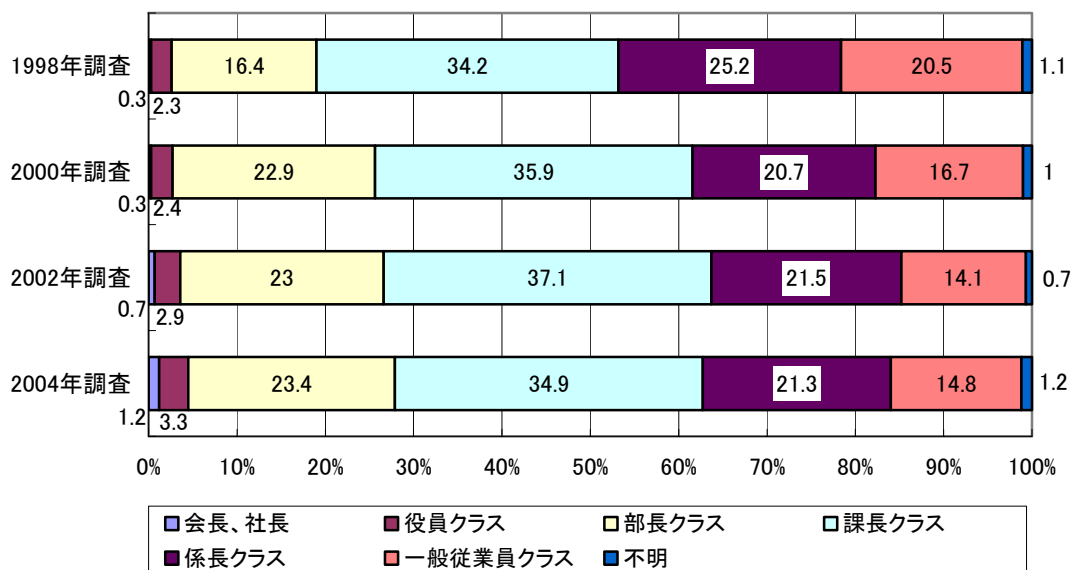


表 2-9 は海外赴任中の現在の職位をみたものである。全体では会長・社長（支店長、事務所長を含む、以下同様）が 39.9%で、約 4 割を占めている。海外赴任中の現在の職務でも、全社管理を挙げる海外派遣者が多かったことから推測できるように、役員クラスの 14.6%を合わせると 5 割強が役員クラス以上の職位に就いていることになる。一般従業員クラスは 2.3%にすぎない。またアドバイザー・コーディネーター・顧問に就いている海外派遣者も 4.9%を占めている。

表 2-9 海外赴任中・現在の職位

(%)

	合計 (人)	会長、 事務所長を 含む (支店長、 社長)	役員 クラス	部長 クラス	課長 クラス	係長 クラス	一般 従業員 クラス	アド バイザ ー・コ ーデ ィネ ーター ・顧 問な ど	不 明
合計	100(1,443)	39.9	14.6	19.1	14.3	3.7	2.3	4.9	1.1
<b>地域</b>									
アジア小計	100(790)	41.8	14.6	21.9	13.7	2.3	0.9	3.8	1.1
中国	100(258)	55.8	10.1	17.8	11.6	2.7	0.4	1.2	0.4
その他アジア	100(532)	35.0	16.7	23.9	14.7	2.1	1.1	5.1	1.5
中近東	100(47)	19.1	4.3	29.8	27.7	4.3	-	14.9	-
ヨーロッパ	100(279)	39.1	11.8	11.5	16.8	6.1	6.5	7.2	1.1
北米	100(153)	30.7	20.3	16.3	15.0	9.8	3.9	3.3	0.7
中南米	100(108)	46.3	23.1	17.6	5.6	0.9	-	5.6	0.9
アフリカ	100(19)	57.9	-	26.3	5.3	-	-	5.3	5.3
オセアニア	100(47)	42.6	10.6	14.9	19.1	2.1	4.3	4.3	2.1
<b>派遣先企業業種</b>									
製造業	100(762)	39.6	16.4	18.1	12.6	3.0	2.0	7.1	1.2
非製造業	100(662)	40.3	12.6	20.2	16.0	4.6	2.7	2.4	1.0
不明	100(14)	35.7	14.3	14.3	28.6	-	-	7.1	-
<b>派遣先企業規模</b>									
10人未満	100(169)	62.1	8.9	10.7	11.2	2.4	2.4	1.8	0.6
10人～30人未満	100(172)	52.9	9.3	18.6	12.8	2.9	1.7	0.6	1.2
30人～100人未満	100(339)	37.8	16.2	19.8	13.9	5.9	2.1	3.5	0.9
100人～500人未満	100(391)	34.0	15.6	18.7	17.4	4.3	3.1	5.6	1.3
500人～1000人未満	100(128)	32.8	17.2	21.9	14.1	3.9	1.6	8.6	-
1000人以上	100(195)	30.3	17.9	23.1	13.8	1.0	1.5	10.8	1.5
不明	100(49)	36.7	14.3	24.5	12.2	2.0	4.1	2.0	4.1

赴任地域別ではアジア、中南米、オセアニアで会長・社長が4割を超え、とくに中国では55.8%に達している。ただしこれには「店長、事務所長」が多く含まれている可能性がある。

派遣先企業の業種別では製造業と非製造業で大きな違いは認められない。

派遣先企業の企業規模では大きな違いがある。派遣先企業の企業規模が大きくなるに従って、職位は低下する。とくにこの傾向は会長・社長で著しい。例えば10人未満の企業規模では62.1%が会長・社長と回答しているが、1000人以上では会長・社長と回答する海外派遣者は30.3%と約半分に減少している。これは企業規模が小さい所には、支店、駐在員事務所等が含まれているためである。また役員クラス、さらに部長クラスは企業規模が大きくなるに従い増加する傾向がある。たとえば10人未満では役員クラスは8.9%にすぎないが、1000人以上では役員クラスと回答する海外派遣者は17.9%と2倍以上になっている。またアドバイザー・コーディネーター・顧問に就いている海外派遣者も企業規模が大きくなると増加している。

表2-10では現在「アドバイザー・コーディネーター・顧問」に就いていると回答した海外派遣者に、それを職位のランクに換算したもの尋ねた。部長クラスがもっとも多く39.4%、

次が課長クラスの 28.2%である。

表 2-10 海外赴任中・現在の職位・アドバイザー・コーディネーター・顧問 (%)

会長、 社長 クラス	役員 クラス	部長 クラス	課長 クラス	係長 クラス	一般従業員 クラス	合計 (人)
5.6	16.9	39.4	28.2	4.2	5.6	100(71)

図 2-8 は 1998 年調査、2000 年調査、2002 年調査と今回の 2004 年調査結果を比較したものである。明らかに会長・社長が増加していることか確認できる。1998 年調査では会長・社長は 27.7%であったが、今回 2004 年調査では 39.9%と 10 ポイント以上増加している。これに引き替え課長クラス、係長クラスは減少傾向にある。課長クラスは 1998 年調査では 21.1%であったものが、今回の 2004 年調査では 14.3%にまで低下している。

海外赴任中・現在の職位と海外赴任前の日本国内での職位の関連をみたのが、表 2-11 である。海外赴任前の日本国内で会長・社長であった海外派遣者の 82.4%は、やはり現在会長・社長の職位に就いている。日本国内で役員クラスであった海外派遣者も 85.1%、海外勤務中の現在は会長・社長の職位に就いている。また部長クラスであったものも 73.0%は会長・社長に就いている。いずれにしても海外赴任以前の国内勤務より現在の方が職位は高くなる傾向が強い。

図 2-8 現在の職位

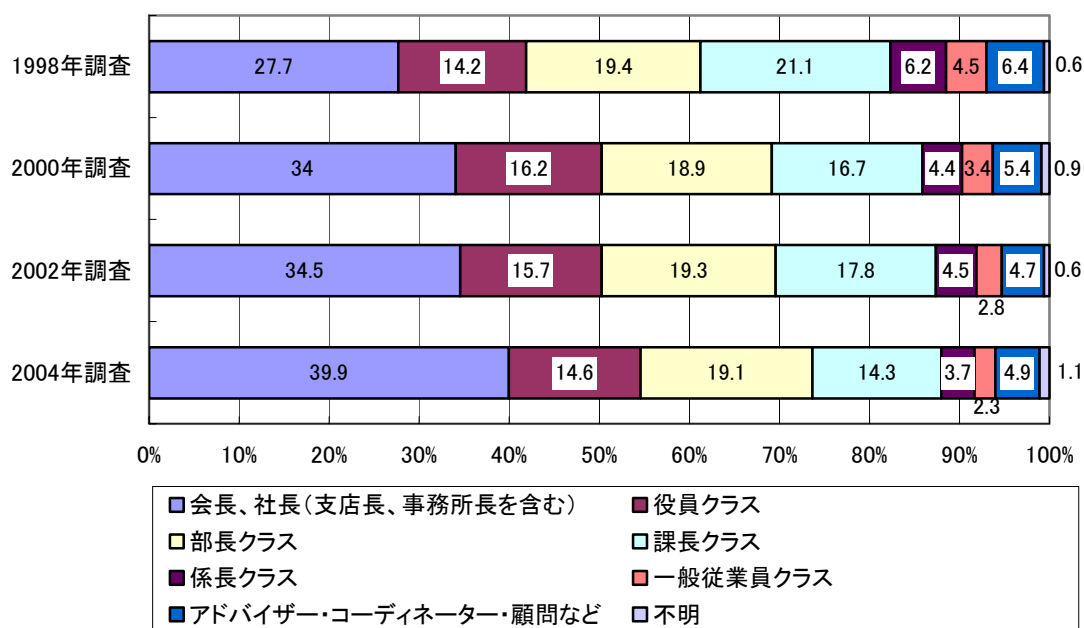


表 2-11 海外赴任中・現在の職位（海外赴任前の日本国内での職位） (%)

	合計 (人)	会長、社長 (支店長、 事務所長を含む)	役員 クラス	部長 クラス	課長 クラス	係長 クラス	一般従業員 クラス	アドバイザー・ コーディネーター・ 顧問など	不明
合計	100(1443)	39.9	14.6	19.1	14.3	3.7	2.3	4.9	1.1
<b>日本国内の職位</b>									
会長、社長	100(17)	82.4	11.8	-	-	-	-	5.9	-
役員クラス	100(17)	85.1	12.8	2.1	-	-	-	-	-
部長クラス	100(47)	73.0	13.6	10.1	1.2	-	-	2.1	-
課長クラス	100(337)	40.6	19.7	24.5	11.9	-	-	3.4	-
係長クラス	100(503)	14.6	12.3	24.7	31.2	7.5	0.3	9.1	0.3
一般従業員クラス	100(308)	10.7	9.3	19.2	22.0	14.5	15.0	8.4	0.9
回答なし	100(17)	23.5	-	-	-	-	-	-	76.5

表 2-12 は 1998 年調査、2000 年調査、2002 年調査と今回の 2004 年調査結果を比較したものである。今回調査では職位に変化無しとする海外派遣者がやや減り、1 ランク以上の昇格しているものが増加している。このために 1998 年調査では平均昇格ランクは 1.6 ランクであったものが、2000 年調査、2002 年調査では 1.7 ランク、今回調査では 1.8 ランクに上昇している。

表 2-12 職位ランク変化 (%)

	2 ランク 降格	1 ランク 降格	職 位 に 変 化 無 し	1 ラン ク 昇 格	2 ラン ク 昇 格	3 ラン ク 昇 格	4 ラン ク 昇 格	5 ラン ク 以 上 昇 格	不 明	合 計 (人)	平 均 昇 格 ク ラ ン ク
2004 年調査	-	0.7	12.8	24.8	33.6	20.5	4.6	1.6	1.4	100.0(1443)	1.8
2002 年調査	0.2	0.6	14.6	29.5	32	17.4	3.9	0.9	1	100.0(1919)	1.7
2000 年調査	0.2	0.4	13.4	27.8	33.3	19.9	3	0.9	1	100.0(1810)	1.7
1998 年調査	0.1	0.4	15.5	30.7	30.5	16.7	3.8	0.9	1.3	100.0(2220)	1.6

(注) 会長・社長（支店長、事務所長を含む）に 6 ポイント、役員クラスに 5 ポイント、部長クラスに 4 ポイント、課長クラスに 3 ポイント、係長クラスに 2 ポイント、一般従業員クラスに 1 ポイントを与え、「現在の職位-赴任前の日本での職位」で「職位ランク変化」を算出した。なおどちらかが未記入のものは計算から除外し、不明とした。平均昇格ランクの算出では不明は除いて算出した。

#### 4. 小括

海外派遣者の赴任前の日本国内での職務と職位、そして海外勤務中の現在の職務と職位の現状、さらに海外赴任に伴うそれら職務と職位の変化について検討した。

海外赴任する以前に日本国内でどのような職務に就いていたのかを見た。ここでは日本国内で従事していたすべての職務をすべて挙げている。なお日本勤務を経ずに海外勤務から現在の海外勤務についている海外派遣者については、最初の海外勤務に直前の日本国内での勤務

の状況について尋ねている。全体では営業が最も多く、38.9%の海外派遣者が指摘している。次が国際事業で21.1%である。

海外勤務をする以前日本でいくつの職務についていたかを見ると、1つの職務に就いていたものが圧倒的に多く、全体では69.1%を占める。

海外赴任以前の日本での主な職務は、全体的傾向では営業が最も多く32.4%。次が国際事業で13.0%である。これは赴任前に就いていたすべての職務と同じ傾向が認められる。海外赴任中の現在のすべての職務をみると、全社管理（トップマネジメントの仕事）が54.1%で最も多く、半数を超えている。さらに営業が36.3%、総務、人事も30%を超えている。派遣先企業の規模別に見ると、どの規模の企業でも全社管理を多く指摘している傾向に変わりはない。ただし派遣先企業の規模が大きくなるに従って全社管理を指摘する海外派遣者は少なくなる傾向が認められる。また同時に総務、経理、人事、営業などの職務は派遣先企業の規模が大きくなると指摘する海外派遣者は少なくなっている。これは派遣先企業の企業規模が大きくなるに従い、職務の役割分担が明確になるためであると考えられる。1998年調査、2000年調査、2002年調査の調査結果と比較すると、全社管理は明らかに全ての調査を通じて増加傾向にある。1998年調査では42.8%であった全社管理は、以降一貫して増加し、今回調査では54.1%に達している。また海外赴任中の海外派遣者が現在いくつの職務に就いているか件数をみると、1件とするものが41.2%で、複数の職務に就いているものが半数を超えている。海外赴任中の職務件数の平均は2.5件であり、日本国内の職務数の平均は1.4件であったので、ほぼ海外勤務は日本国内に比較して、職務件数は2倍になっている。

次に海外赴任中の現在の主な職務1つみると、全体では全社管理が42.6%で半分弱を占めている。これ以外は営業が17.8%、経理は10.4%である。また全社管理を主な職務として挙げる海外派遣者は、1998年調査では31.3%、今回の2004年調査で42.6%と、10ポイント以上増加している。営業は2000年調査までは減少傾向にあったが、今回調査ではやや増加に転じている。

現在の主な職務と赴任前の日本での主な職務との関係では、経理、人事、生産、技術の職務は赴任前の日本国内での主な職務と強い関連がある。例えば赴任前日本で経理を主な職務としていた海外派遣者は、現在76.7%が同じ経理を主な職務としている。これらの職務にはキャリアの一貫性があるといえよう。

また海外赴任する以前の日本国内での職位では、全体では課長クラスが最も多く、34.9%、次が部長クラスで23.4%、さらに係長クラスが21.3%となっている。課長クラス以上が6割を超えている。

海外赴任中の現在の職位をみると、全体では会長・社長（支店長、事務所長を含む、以下同様）が39.9%で、約4割を占めている。海外赴任中の現在の職務でも、全社管理を挙げる海外派遣者が多かったことから推測できるように、役員クラスの14.6%を合わせると5割強が役員クラス以上の職位に就いていることになる。これまでの調査と今回の2004年調査結

果を比較すると、明らかに会長・社長が増加していることが確認できる。1998年調査では会長・社長は27.7%であったが、今回2004年調査では39.9%と10ポイント以上増加している。海外赴任中・現在の職位と海外赴任前の日本国内での職位の関連をみると海外赴任以前の国内勤務より現在の方が職位は高くなる傾向が強い。

平均昇格ランクをみると1998年調査では平均昇格ランクは1.6ランクであったものが、2000年調査、2002年調査では1.7ランク、今回調査では1.8ランクに上昇している。

つまり職務、職位のいずれにしても全社的なマネジメントに従事している海外派遣者が増加しているといえる。

### 第3章 現地での労働時間と処遇

本章では海外派遣者の労働時間と給与について検討する。

#### 1. 海外派遣者の労働時間と残業・休日出勤の理由

海外派遣者の週平均実労働時間の分布を表3-1より見よう。海外派遣者全体では、「50～55時間未満」が27.3%を占め、「60時間以上」も2割に上っている。全海外派遣者の週平均実労働時間は47.3時間（表3-2）である。

現勤務先企業の製造業・非製造業の業種別では、非製造業よりも製造業の週平均実労働時間のほうが若干長いようである。また従業員規模別では、規模が大きいほど労働時間が長い傾向にあるようであり、「1000人以上」の企業では、実労働時間が60時間以上であるのは4社に1社の割合となっている。

表3-1 現地勤務先企業での週平均の実労働時間（業種別、従業員規模別） (%)

	40時間 未満	40～45時 間未満	45～50時 間未満	50～55時 間未満	55～60時 間未満	60時間 以上	不明	合計	人数 (人)
<b>現勤務先企業の業種</b>									
製造業	9.1	19.0	13.3	26.0	10.0	21.3	1.4	100.0	762
非製造業	10.2	19.8	13.8	28.6	6.3	20.1	1.2	100.0	667
不明	7.1	21.4	14.3	35.7	14.3	7.1	-	100.0	14
<b>現勤務先企業の従業員数</b>									
10人未満	13.0	25.4	12.4	27.2	5.3	14.8	1.8	100.0	169
10～30人未満	5.2	24.4	12.8	29.7	6.4	19.8	1.7	100.0	172
30～100人未満	11.2	18.9	13.9	28.9	9.1	16.8	1.2	100.0	339
100～500人未満	9.7	17.1	14.6	24.0	9.5	23.5	1.5	100.0	391
500～1000人未満	10.2	13.3	13.3	30.5	8.6	23.4	0.8	100.0	128
1000人以上	6.2	17.9	14.9	28.2	7.7	25.1	-	100.0	195
不明	12.2	24.5	4.1	22.4	12.2	20.4	4.1	100.0	49
合計	9.6	19.4	13.5	27.3	8.3	20.6	1.3	100.0	1,443

表3-2は海外派遣者の年齢階層別に週平均実労働時間を見ているが、20歳代から40歳代までは年齢が上がるにつれて労働時間は概ね長くなっている。最も長いのは40歳代前半で

表3-2 年齢階層別に見た週平均実労働時間

	週平均実 労働時間	人数	標準偏差
20歳代	47.7	29	15.4
30～34歳	47.5	116	12.8
35～39歳	48.3	255	15.7
40～44歳	49.4	305	13.3
45～49歳	48.4	245	11.7
50～54歳	45.4	233	13.7
55歳以上	44.7	223	13.3
不明	41.0	18	18.2
合計	47.3	1,424	13.7



49.4 時間であるが、50 歳代以降は労働時間が短くなり 45 時間程度となっている。なお、標準偏差は平均を算出するのに用いた数値の平均値からの乖離・散らばりの程度を示す指標である。標準偏差が小さいほど、平均の算出に用いた各数値が平均値に近いことを意味する。

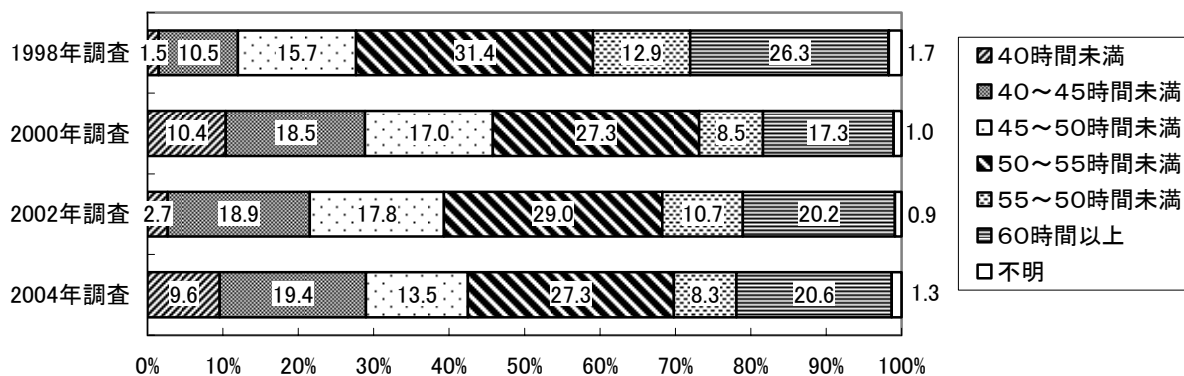
現赴任地の地域別に週平均実労働時間の分布を表 3-3 より見ると、ヨーロッパと北アメリカで実労働時間が週 55 時間以上である比率が相対的に高い。他方サンプル・サイズの小さいオセアニアでは実労働時間が他地域に比べて短い。このような事情の背景として、日本との時差が影響している可能性がある。

表 3-3 赴任地域別に見た週平均実労働時間 (%)

	40時間未満	40～45時間未満	45～50時間未満	50～55時間未満	55～60時間未満	60時間以上	不明	合計	人数(人)
アジア小計	9.6	21.3	15.2	25.4	6.1	21.5	0.9	100.0	790
中国	7.4	27.9	11.6	27.9	5.8	18.6	0.8	100.0	258
その他アジア	10.7	18.0	16.9	24.2	6.2	22.9	0.9	100.0	532
中近東	6.4	14.9	8.5	36.2	8.5	21.3	4.3	100.0	47
ヨーロッパ	9.3	16.1	10.8	28.7	14.0	19.4	1.8	100.0	279
北アメリカ	8.5	13.7	12.4	33.3	11.1	20.3	0.7	100.0	153
中南米	13.0	22.2	9.3	25.9	6.5	22.2	0.9	100.0	108
アフリカ	5.3	31.6	26.3	21.1	-	10.5	5.3	100.0	19
オセアニア	10.6	19.1	14.9	27.7	10.6	12.8	4.3	100.0	47
合計	9.6	19.4	13.5	27.3	8.3	20.6	1.3	100.0	1,443

過去に実施した海外派遣者調査を用いて週平均実労働時間を比較したのが図 3-1 である。それによると今回の 2004 年調査は前回の 2002 年調査より週平均実労働時間が短くなっていることが分かる。各調査における海外派遣者平均の週実労働時間は、1998 年調査では 52.7 時間 (N=2213 人、標準偏差 8.6 時間)、2000 年調査では 46.9 時間 (N=1791 人、標準偏差 13.3 時間)、2002 年調査では 50.4 時間 (N=1902 人、標準偏差 8.6 時間)、そして今回の 2004 年調査では 47.3 時間 (N=1424 人、標準偏差 13.7 時間) である。2000 年調査の位置づけは難しいものの、労働時間の短縮傾向は指摘できそうである。

図3-1 週平均の実労働時間(過去の調査との比較)



次に残業・休日出勤の理由について見てみよう。先に見たように6割程度の派遣者が時間外労働をしている可能性があるが、表3-4によると、残業・休日出勤の理由として69.9%が「業務が繁忙な時期がある」を挙げている。次いで多い理由は「他の人に任せられない仕事が多い」が51.4%、「日本からの来客の案内・接待」が49.3%である。現勤務先企業の製造業・非製造業の業種別ではそれらの理由の順位に相違はないが、製造業は非製造業よりも「日本国内事業所との業務連絡」が7%ポイント近く高くなっている。

表3-4 残業・休日出勤の理由（複数回答）

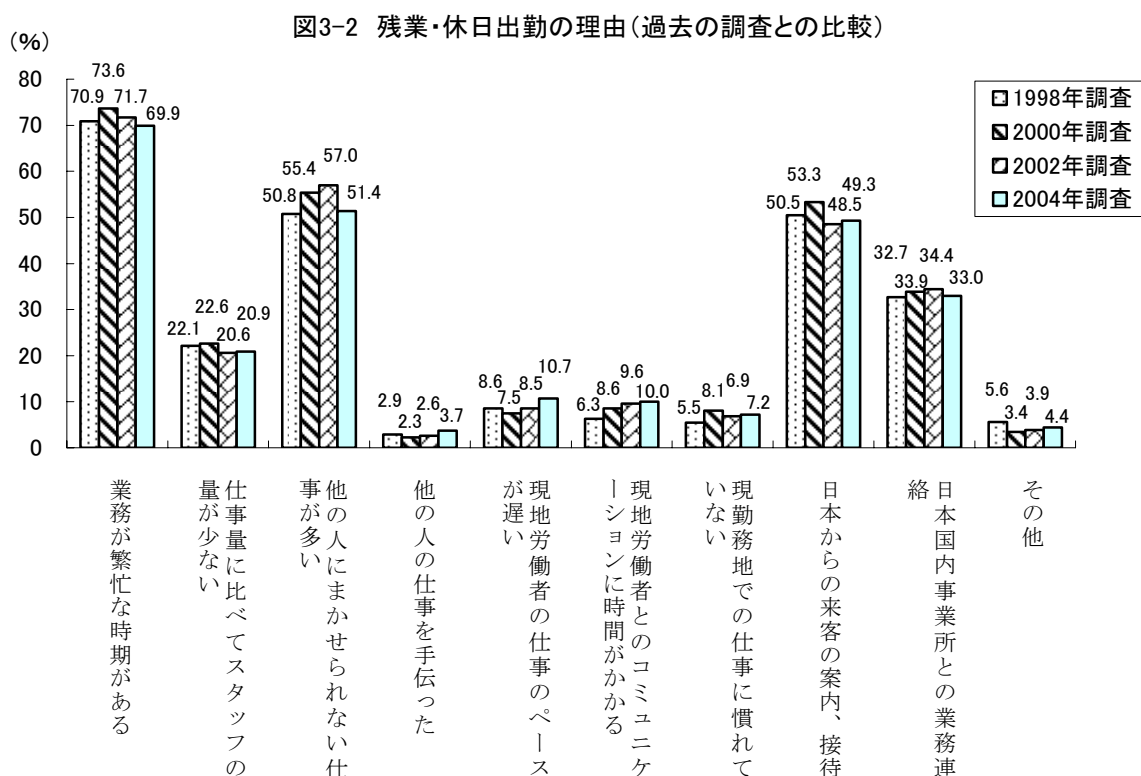
(%)

	業務が繁忙な時期がある	仕事量が少なからずスタッフの数が少ない	他の人に任せられない仕事が多い	他の人の仕事を手伝った	現地の労働者の仕事のペースが遅い	現地労働者とのコミュニケーションに時間がかかる	現勤務地での仕事に慣れていない	日本からの来客の案内、接待	日本国内事業所との業務連絡	その他	無回答	人数（人）
<b>現勤務先企業の業種</b>												
製造業	68.6	21.9	52.4	5.0	11.9	11.8	7.0	49.0	36.2	4.9	5.0	762
非製造業	71.2	19.9	50.7	2.2	9.3	8.1	7.6	49.6	29.4	3.9	5.4	667
不明	71.4	14.3	35.7	7.1	7.1	-	-	50.0	28.6	-	7.1	14
<b>現勤務先企業の従業員数</b>												
10人未満	71.0	23.7	50.3	2.4	9.5	5.3	7.1	59.8	38.5	2.4	3.6	169
10～30人未満	73.8	20.3	54.1	2.9	8.1	8.1	7.6	56.4	34.3	4.1	2.9	172
30～100人未満	68.7	18.3	49.6	2.9	9.4	8.8	10.0	47.8	31.0	4.7	7.7	339
100～500人未満	70.1	24.0	51.9	5.4	13.8	10.0	6.4	42.2	36.3	5.1	4.1	391
500～1000人未満	73.4	18.8	52.3	3.9	10.9	12.5	3.9	52.3	24.2	5.5	4.7	128
1000人以上	67.2	19.0	54.4	3.6	11.3	15.9	6.7	48.7	29.7	4.1	4.6	195
不明	59.2	20.4	40.8	4.1	4.1	10.2	4.1	49.0	32.7	2.0	14.3	49
<b>年齢</b>												
20歳代	72.4	31.0	37.9	10.3	17.2	6.9	13.8	31.0	37.9	6.9	-	29
30～34歳	78.8	25.4	47.5	3.4	13.6	11.0	11.9	39.8	39.8	3.4	-	118
35～39歳	69.0	24.0	59.3	4.3	14.3	12.8	13.6	44.6	37.6	3.9	-	258
40～44歳	76.4	25.9	52.4	5.5	14.9	13.3	7.1	46.0	34.0	4.5	-	309
45～49歳	73.5	19.3	53.4	4.8	9.6	8.4	5.2	53.0	33.7	4.8	-	249
50～54歳	66.7	17.5	51.7	2.1	5.6	8.1	3.8	61.1	28.6	4.3	-	234
55歳以上	56.6	12.4	43.8	0.9	5.8	6.6	2.2	52.7	27.0	4.0	-	226
不明	65.0	20.0	35.0	-	-	-	10.0	20.0	20.0	10.0	-	20
<b>赴任地域</b>												
アジア小計	69.2	17.8	49.0	2.8	9.0	9.1	6.1	53.2	27.5	4.9	5.1	790
中国	71.7	14.7	47.3	3.1	3.1	8.1	4.7	60.1	24.0	5.0	5.0	258
その他アジア	68.0	19.4	49.8	2.6	11.8	9.6	6.8	49.8	29.1	4.9	5.1	532
中近東	70.2	12.8	40.4	2.1	8.5	10.6	4.3	48.9	27.7	6.4	6.4	47
ヨーロッパ	74.9	28.3	55.9	5.7	15.8	10.4	7.9	45.2	32.6	3.2	4.3	279
北アメリカ	71.9	30.7	56.2	6.5	7.8	13.1	11.1	43.8	59.5	3.3	3.9	153
中南米	61.1	17.6	55.6	4.6	14.8	11.1	7.4	42.6	38.0	3.7	7.4	108
アフリカ	73.7	15.8	63.2	-	26.3	15.8	10.5	47.4	26.3	5.3	5.3	19
オセアニア	61.7	14.9	46.8	-	4.3	6.4	10.6	42.6	38.3	4.3	10.6	47
合計	69.9	20.9	51.4	3.7	10.7	10.0	7.2	49.3	33.0	4.4	5.2	1,443

注) 年齢階層別の無回答の比率は不明。

年齢階層別で見た残業・休日勤務は、概ね若い派遣者ほど「仕事量に比べてスタッフの数が少ない」を理由とする比率が高く、他方で概ね年齢が高くなるにつれ「日本からの来客、接待」を理由に残業・休日勤務をする比率が高くなっていること指摘できよう。赴任地域別で見た残業・休日勤務の理由では、ヨーロッパ及び北アメリカで「仕事量に比べてスタッフの数が少ない」の比率が、また中国では「日本からの来客の案内、接待」の比率が他地域に比べて相対的に高い。北アメリカでは「日本国内事業所との業務連絡」を理由とするものが相対的に際立って高くなっている。

図3-2は過去の調査と比較して残業・休日出勤の理由を見ているが、「他の人にまかせられない仕事が多い」は過去3回の調査での比率の上昇動向から一転して比率が小さくなっており、また「日本国内事業所との連絡業務」も2004年調査では比率の増加傾向から僅かながら減少に転じている。他方で「現地労働者とのコミュニケーションに時間がかかる」はこの7年間で一貫して比率が上昇している。「業務が繁忙な時期がある」の比率は前々回の2000年調査以降は減少しており、今回の2004年調査では1998年よりも低い水準となっている。



## 2. 給与

次に海外派遣者の給与に関して見てみよう。まず、海外派遣者の全体の給与水準に対する満足度はどのようになっているのだろうか。表3-5は派遣者の給与水準に対する満足度をまとめているが、全体的には海外派遣者の給与水準に対する満足度は高いと言えるだろう。しかし「大変満足である」と「どちらかといえば満足」の比率の合計43.2%は、過去3回の調

査と比較してかなり低く、特に前回の2002年調査と比べると9.4%ポイントの大幅な低下となっている。

表3-5 全体の給与水準についての満足度（派遣元企業の業種別及び従業員規模別） (%)

	大変満足である	どちらかといえば満足である	どちらともいえない	どちらかといえば不満である	全く不満である	不明	合計	人数(人)
<b>派遣元企業の業種</b>								
製造業	7.1	38.2	35.6	13.9	3.4	1.8	100.0	762
非製造業	3.9	37.2	38.4	13.5	4.2	2.8	100.0	667
不明	7.1	21.4	35.7	14.3	14.3	7.1	100.0	14
<b>派遣元企業の従業員数</b>								
500人未満	6.2	27.9	38.8	19.4	5.4	2.3	100.0	129
500～1000人未満	6.8	34.0	36.9	18.4	3.9	-	100.0	103
1000～5000人未満	6.0	37.9	35.4	14.2	3.7	2.7	100.0	401
5000～10000人未満	6.8	40.6	33.1	13.7	3.2	2.5	100.0	278
10000～20000人未満	6.2	34.7	37.3	11.4	5.7	4.7	100.0	193
20000人以上	3.0	41.5	41.5	9.8	2.6	1.5	100.0	265
不明	4.1	39.2	37.8	14.9	4.1	-	100.0	74
合計	5.6	37.6	36.9	13.7	3.9	2.4	100.0	1,443
<b>過去の調査との比較</b>								
1998年調査	7.6	40.5	25.7	20.1	4.3	1.8	100.0	2,252
2000年調査	5.3	43.7	25.1	20.1	4.6	1.2	100.0	1,810
2002年調査	6.8	45.9	24.7	17.2	4.5	1.0	100.0	1,919
2004年調査	5.6	37.6	36.9	13.7	3.9	2.4	100.0	1,443

図3-3は海外派遣者の年齢階層別に全体の給与水準に関する満足度を見ているが、回答件数の小さい20歳代を除くと、50歳代前半までは年齢が上がるにつれて概ね満足度（「大変満足である」と「どちらかといえば満足」）が高くなっている。図3-4の赴任地域別では、回答件数の少ないオセアニアでは満足度が高く、その他の地域については、中国と北アメリカで満足度が相対的にやや高めのようなものである。

図3-3 年齢別に見た給与の満足度

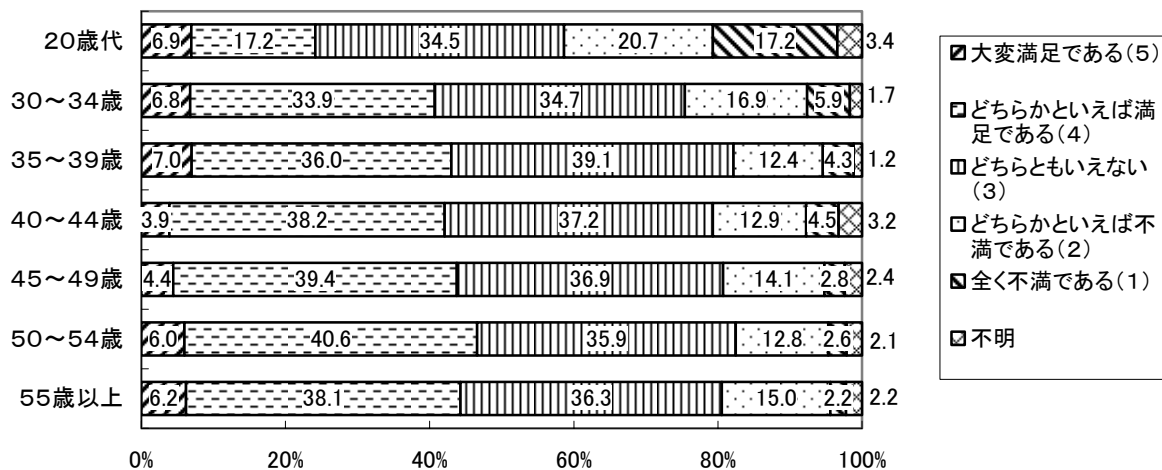
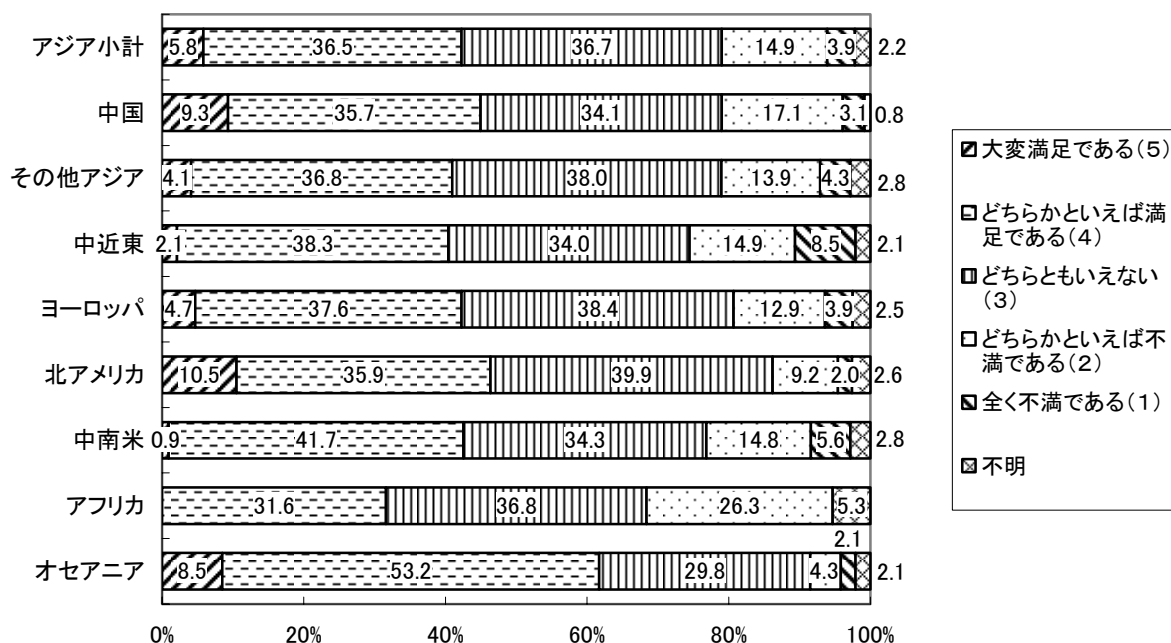
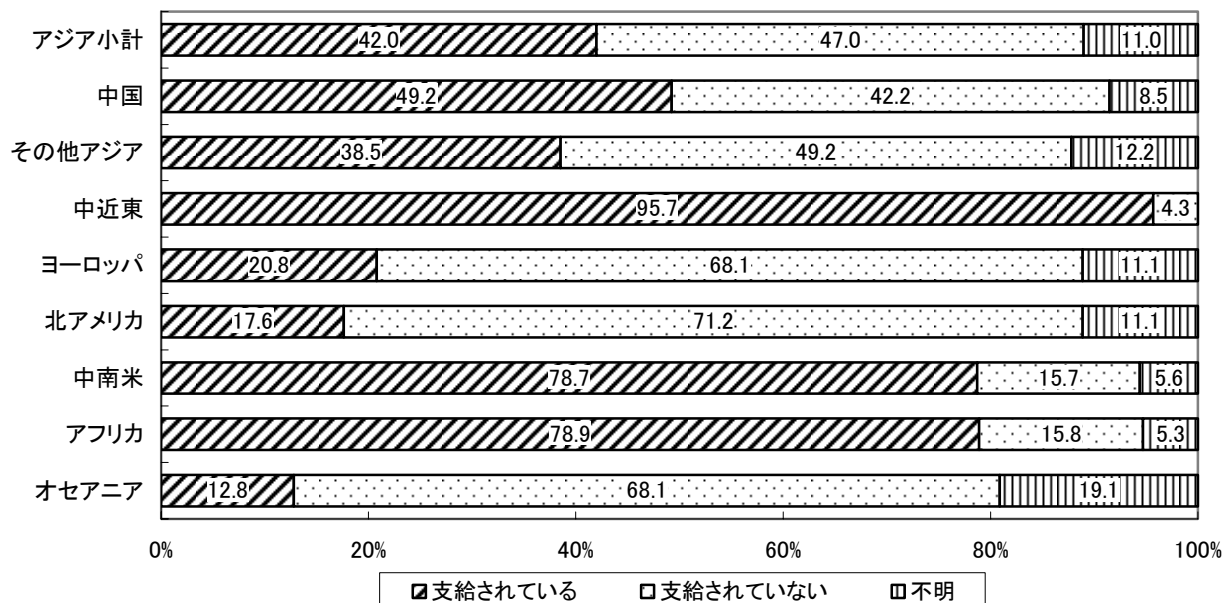


図3-4 赴任地域別に見た給与の満足度



次に各種手当の支給状況を見よう。回答が不明である比率が若干高いため解釈に注意を要するが、「海外役付手当」が支給されている比率は 37.2%、「ハードシップ手当」は 39.4%、家族を帯同している派遣者について「帯同家族手当」は 66.7%、家族が日本に残っている派遣者について「残留家族手当」は 70.3%、子供（全員または一部）を帯同している派遣者について「現勤務地の子女教育費手当」は 79.4%、「現勤務地の住宅費手当または補助」は 87.2%となっている。図 3-5 は赴任地域別に見たハードシップ手当（特別地域手当）の支給状況で

図3-5 赴任地域別に見たハードシップ手当の有無



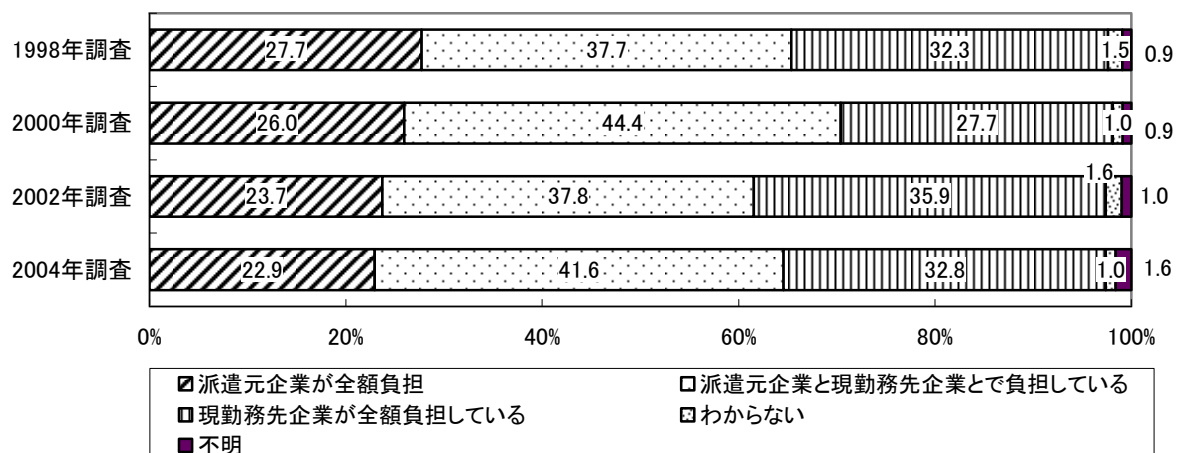
あるが、サンプル・サイズの少ない中近東とアフリカ、また中南米で支給されている比率が高いことが分かる。それに対してヨーロッパ、北アメリカ、及びオセアニアでは支給されていると回答する企業の比率は1～2割程度に留まっている。

表3-6より海外派遣者の給与の負担先を見ると、最も多いのが「派遣元企業と現勤務先企業とで負担している」で41.6%、次いで「現勤務先企業が全額負担している」が32.8%となっている。今回の調査では「派遣元企業が全額負担している」は22.9%であるが、図3-6から過去の調査と比較するとその比率は一貫して低下しており、この点は注目に値しよう。派遣元企業の業種別では、非製造業では製造業よりも「派遣元企業が全額負担」している比率が高い。

表 3-6 給与の負担先（派遣元企業の業種別及び従業員規模別） (%)

	派遣元企業が全額負担している	派遣元企業と現勤務先企業とで負担している	現勤務先企業が全額負担している	わからない	不明	合計	人数 (人)
<b>派遣元企業の業種</b>							
製造業	16.1	48.8	32.8	0.8	1.4	100.0	762
非製造業	30.1	33.6	33.1	1.3	1.8	100.0	667
不明	42.9	35.7	21.4	-	-	100.0	14
<b>派遣元企業の従業員数</b>							
500人未満	25.6	45.7	27.1	0.8	0.8	100.0	129
500～1000人未満	17.5	50.5	30.1	1.0	1.0	100.0	103
1000～5000人未満	24.4	40.9	32.2	0.7	1.7	100.0	401
5000～10000人未満	24.1	43.5	28.4	1.8	2.2	100.0	278
10000～20000人未満	24.4	38.3	34.2	0.5	2.6	100.0	193
20000人以上	19.2	40.4	38.1	1.5	0.8	100.0	265
不明	21.6	32.4	44.6	-	1.4	100.0	74
合計	22.9	41.6	32.8	1.0	1.6	100.0	1,443

図3-6 給与の負担先（過去の調査との比較）



最後に表3-7より給与改定が日本国内の労使交渉の対象となるかについて見よう。「わか

らない」と「不明」の回答が多いので解釈には注意が必要であるが、給与改定が労使交渉の対象になるのは全体の43.7%、またならないのは39.3%となっている。派遣元企業の業種別では非製造業でなるケースが、製造業でならないケースが多い。派遣元企業の従業員規模別には、規模が大きいほど労使交渉の対象になるとする比率が概ね高くなっている。

表 3-7 給与改定が日本国内の労使交渉の対象になるか (%)

	なる	ならない	わからない	不明	合計	人数 (人)
<b>派遣元企業の業種</b>						
製造業	38.3	43.7	15.7	2.2	100.0	762
非製造業	50.1	34.5	12.4	3.0	100.0	667
不明	35.7	28.6	28.6	7.1	100.0	14
<b>派遣元企業の従業員数</b>						
500人未満	20.9	55.0	20.9	3.1	100.0	129
500～1000人未満	32.0	48.5	18.4	1.0	100.0	103
1000～5000人未満	45.4	38.9	12.0	3.7	100.0	401
5000～10000人未満	48.9	34.5	14.0	2.5	100.0	278
10000～20000人未満	47.2	35.8	13.5	3.6	100.0	193
20000人以上	49.1	36.6	13.6	0.8	100.0	265
不明	43.2	37.8	16.2	2.7	100.0	74
合計	43.7	39.3	14.3	2.6	100.0	1,443

### 3. 小括

本章では海外派遣者の労働時間と給与について検討した。本章の分析から明らかになったのは次の諸点である。

第一に、海外派遣者の週平均実労働時間は、海外派遣者全体では、「50～55 時間未満」が27.3%を占め、「60 時間以上」も2割に上っている。年齢階層別には、20 歳代から40 歳代までは労働時間は概ね長くなり、40 歳代前半の週平均実労働時間が最も長く49.4 時間である。また、今回の調査では前回の2002 年調査より週平均実労働時間が短くなっており、これまでの海外派遣者調査と比較すると、海外派遣者の労働時間の短縮傾向を指摘できそうである。

第二に、残業・休日出勤の理由については、最も多いのが「業務が繁忙な時期がある」で、次いで「他の人に任せられない仕事が多い」、「日本からの来客の案内・接待」の順となっている。年齢階層別で見ると、概ね若い派遣者ほど「仕事量に比べてスタッフの数が少ない」を残業・休日出勤の理由とする比率が高く、また年齢が高くなるにつれ「日本からの来客、接待」を理由とする比率が概ね高くなっている。赴任地域別では、ヨーロッパ及び北アメリカで「仕事量に比べてスタッフの数が少ない」の比率が、また中国では「日本からの来客の案内、接待」の比率が他地域に比べて相対的に高い。過去の調査と比較すると、「現地労働者とのコミュニケーションに時間がかかる」はこの7年間で一貫して比率が上昇している。

第三に、全体的には海外派遣者の給与水準に対する満足度は高い。しかし過去3回の調査と比較して今回の調査では給与に対する満足度が下がっており、特に前回の2002 年調査と比べると9.4%ポイントの大幅な低下となっている。年齢階層別には、回答件数の小さい20 歳

代を除くと、50歳代前半までは年齢が上がるにつれて給与に対する満足度は概ね高くなっている。

第四に、各種の手当てについては回答が不明である比率が若干高いため解釈に注意を要するが、「海外役付手当」が支給されている比率は37.2%、「ハードシブ手当」は39.4%、家族を帯同している派遣者について「帯同家族手当」は66.7%、家族が日本に残っている派遣者について「残留家族手当」は70.3%、子供（全員または一部）を帯同している派遣者について「現勤務地の子女教育費手当」は79.4%、また「現勤務地の住宅費手当または補助」が支給される比率は87.2%となっている。

第五に、海外派遣者の給与の負担先については、「派遣元企業と現勤務先企業とで負担している」が41.6%と最も多く、次いで「現勤務先企業が全額負担している」が32.8%、「派遣元企業が全額負担している」が22.9%の順となっている。「派遣元企業が全額負担している」の比率は過去の調査と比較すると一貫して低下している。

第六に、「わからない」と「不明」の回答が多いので解釈には注意が必要であるが、給与改定が労使交渉の対象になるのは全体の43.7%、またならないのは39.3%である。派遣元企業の従業員規模別では、規模が大きいほど労使交渉の対象になるようである。



## 第4章 海外派遣者の仕事に関する意識特性

### 1. はじめに

本章では、海外派遣者本人が現地で仕事を行いながら、日頃感じている意識の特徴をまとめる。意識や感じ方には個人差があるが、複数名のサンプルの平均をとることにより、ある程度の傾向値が得られるといえる。但し、アフリカは他地域に比べてサンプル数が少なく（n=19）、あくまで参考値として解釈することがよいと思われる。なお、分析にあたり、地域、業種、操業開始年、規模、および本人の年齢という分類変数に関してカテゴリー間の比較を行い、特徴的な結果をまとめる。

### 2. 仕事の満足度

現在の海外での仕事に対する17項目の満足度について、全く不満足～大変満足の5段階尺度による評価結果をまとめた。全サンプルの結果をまとめたものが図表4-1であるが、F.「仕事から得られる達成感」、H.「考えや行動における自由度」、K.「仕事から得られるチャレンジ感」について大変満足と回答する割合が高く、これに対し、A.「帰国後のキャリアの保証」、B.「仕事の内容にくらべた給料の額」、G.「給料と仕事の量との関係」、L.「日本の同僚とくらべた資産形成の機会」というキャリアや給与に関しては、不満度が高いことがわかる。

次に、企業や個人の属性ごとに詳細な分析を行い、特徴を示す項目を見てみる。まず、勤務地域に関して、特に特徴的な地域は、中近東、アフリカであり、これらの地域では、C.「個人的な成長と能力開発」、D.「職場の人間関係」、G.「給料と仕事の量との関係」、L.「現地企業の外国人派遣者とくらべた給料額」といった項目について、他地域に比べて満足度が低い傾向が見られる。また、中近東では、D.「職場の人間関係」、O.「上司から受ける処遇の公平性」について、他地域に比べて不満度が高い群と満足度が高い群の双方が存在している。このことから、中近東においては、人間関係における個人差が大きいことが推測される。一方、満足度の高い地域はオセアニアであり、C.「個人的な成長と能力開発」、N.「あなたの職場における現地従業員の働きぶり」という項目で特に高い。また、中国においてF.「仕事から得られる達成感」が高いことも特徴である。

次に、業種との関係では、I.「日本の同僚とくらべた資産形成の機会」について、製造業の方が非製造業より高く、一方、P.「上司から受ける援助や指示」は非製造業の方が製造業よりも高い傾向を示している。

さらに、従業員規模との関係では、1000人以上の組織は、それ以下の組織に比べて、B.「仕事の内容にくらべた給料の額」、G.「給料と仕事の量との関係」といった処遇面、そして、C.「個人的な成長と能力開発」、F.「仕事から得られる達成感」といった仕事充実の面で満足度が高い傾向を示している。

図表 4-1 海外派遣者にたいする支援体制、仕事の満足度について

	合計	全く不満足	どちらかといえば不満足	どちらともいえない	満足 どちらかといえば	大変満足	不明
A. 帰国後のキャリアの保証	1,443(人) 100.0(%)	151 10.5	293 20.3	883 61.2	79 5.5	10 0.7	27 1.9
B. 仕事の内容にくらべた給料の額	1,443 100.0	82 5.7	293 20.3	662 45.9	338 23.4	49 3.4	19 1.3
C. 個人的な成長と能力開発	1,443 100.0	36 2.5	163 11.3	467 32.4	608 42.1	145 10.0	24 1.7
D. 職場の人間関係	1,443 100.0	25 1.7	80 5.5	531 36.8	640 44.4	147 10.2	20 1.4
E. 日本の同僚とくらべたあなたの給料の額	1,443 100.0	40 2.8	124 8.6	656 45.5	525 36.4	79 5.5	19 1.3
F. 仕事から得られる達成感	1,443 100.0	24 1.7	106 7.3	359 24.9	721 50.0	215 14.9	18 1.2
G. 給料と仕事の量との関係	1,443 100.0	67 4.6	268 18.6	655 45.4	381 26.4	53 3.7	19 1.3
H. 考えや行動における自由度	1,443 100.0	28 1.9	89 6.2	288 20.0	748 51.8	273 18.9	17 1.2
I. 日本の同僚とくらべた資産形成の機会	1,443 100.0	91 6.3	285 19.8	627 43.5	367 25.4	55 3.8	18 1.2
J. 仕事面で部下や同僚を援助する機会	1,443 100.0	18 1.2	135 9.4	659 45.7	547 37.9	65 4.5	19 1.3
K. 仕事から得られるチャレンジ感	1,443 100.0	22 1.5	73 5.1	319 22.1	758 52.5	253 17.5	18 1.2
L. 現地企業の外国人派遣者とくらべた給料の額	1,443 100.0	96 6.7	183 12.7	764 52.9	274 19.0	78 5.4	48 3.3
M. 現地の同業他社の日本人派遣者とくらべた給料の額	1,443 100.0	89 6.2	235 16.3	885 61.3	173 12.0	34 2.4	27 1.9
N. あなたの職場における現地従業員の働きぶり	1,443 100.0	74 5.1	345 23.9	470 32.6	479 33.2	52 3.6	23 1.6
O. 上司から受ける処遇の公平性	867 100.0	33 3.8	88 10.1	364 42.0	268 30.9	47 5.4	67 7.7
P. 上司から受ける援助や指示	867 100.0	44 5.1	93 10.7	332 38.3	280 32.3	52 6.0	66 7.6
Q. 上司の指導力	867 100.0	48 5.5	89 10.3	310 35.8	294 33.9	59 6.8	67 7.7

最後に、本人の年齢との関係では、20歳代に特徴が見られ、処遇に関する項目（B.仕事内容に比べた給与額、E.日本の同僚とくらべた給与額、I.日本の同僚と比べた資産形成の機会、M.現地同業他社の日本人派遣者に比べた給与額）において、他の年齢層に比べて「全く不満足」、もしくは「どちらかといえば不満足」とする割合が10ポイント前後高い。また、対照的に、50歳以上の層は、処遇に関する満足度が高い傾向が見られる。その一方で、同じ20歳代は、仕事の充実度に関する項目（C.個人的な成長と能力開発、D.職場の人間関係、H.考えや行動における自由度、K.仕事から得られるチャレンジ感）といった項目において、10～

15ポイント程度高い結果を示している。20歳代における対象的な結果から、若年層にとって、海外勤務は処遇面では必ずしも満足していないが、仕事自体から得られる充実感はとりわけ他の年齢層に比べて高い傾向を示しているといえる。

### 3. 仕事や生活への適応

現地における仕事や生活に慣れることは、仕事成果および現地生活への満足の重要な決定要因であるといえる。仕事および現地生活の両面に関する14項目の適応について、「全く慣れていない」～「大変よく慣れている」という5段階尺度による評価結果をまとめた。全サンプルの結果をまとめたものが、図4-2である。この結果から、全ての日本人海外派遣者の傾向として、A.「担当する仕事の範囲」で4分の1以上、B.「要求される仕事の水準」で2

図4-2. 現地の仕事や生活に対する適応について

	合計	全く 慣れて いない	どちら かとい えば 慣れ てい ない	ど ち ら と も い え な い	ど ち ら か と い え ば 慣 れ て い る	大 変 よ く 慣 れ て い る	不 明
A. 担当する仕事の範囲	1,443(人) 100.0(%)	7 0.5	62 4.3	213 14.8	760 52.7	383 26.5	18 1.2
B. 要求される仕事の水準	1,443 100.0	7 0.5	91 6.3	278 19.3	755 52.3	292 20.2	20 1.4
C. 部下の監督・指導	1,443 100.0	13 0.9	106 7.3	416 28.8	685 47.5	196 13.6	27 1.9
D. 現地社会の習慣	1,443 100.0	16 1.1	191 13.2	546 37.8	573 39.7	98 6.8	19 1.3
E. 現地の住民との付き合い	1,443 100.0	95 6.6	336 23.3	648 44.9	294 20.4	47 3.3	23 1.6
F. 職場の現地従業員との仕事を離れた付き合い	1,443 100.0	85 5.9	336 23.3	632 43.8	317 22.0	46 3.2	27 1.9
G. 現地の人との日常会話	1,443 100.0	111 7.7	309 21.4	399 27.7	490 34.0	113 7.8	21 1.5
H. 生活全般に関して	1,443 100.0	8 0.6	86 6.0	435 30.1	759 52.6	130 9.0	25 1.7
I. 住宅状況	1,443 100.0	5 0.3	50 3.5	329 22.8	848 58.8	190 13.2	21 1.5
J. 食事	1,443 100.0	16 1.1	121 8.4	332 23.0	772 53.5	179 12.4	23 1.6
K. 買い物の仕方	1,443 100.0	6 0.4	86 6.0	284 19.7	822 57.0	223 15.5	22 1.5
L. 生活の水準や質	1,443 100.0	11 0.8	110 7.6	384 26.6	769 53.3	147 10.2	22 1.5
M. 娯楽・リクリエーション施設の利用	1,443 100.0	65 4.5	253 17.5	480 33.3	519 36.0	104 7.2	22 1.5
N. 医療機関の利用	1,443 100.0	136 9.4	279 19.3	521 36.1	410 28.4	69 4.8	28 1.9

割程度が大変よく慣れていると回答している。これに対し、E.「現地の住民との付き合い」、F.「職場の現地従業員との職場を離れた付き合い」について「どちらかといえば慣れていない」と回答する割合は2割以上いる。このことから、日本人派遣者の全体的な傾向として、仕事面では十分な適応を示しているが、職場内外のローカルな人間関係については、適応度が低い傾向を示している。

次に、企業や個人の属性ごとに特徴を分析してみると、地域については、A.「担当する仕事の範囲」について、ヨーロッパが全体平均より5ポイント高いことを除けば、適応が平均に比べて卓越した地域はない。これに対し、中近東は、B.「要求される仕事の水準」、C.「部下の監督・指導」、G.「現地の人との日常会話」、H.「生活全般に関して」、I.「住宅状況」、J.「食事」、K.「買い物の仕方」、L.「生活の水準や質」という広範な領域において、適応度が他地域に比べて低いことがわかる。これは、中近東と日本の間には、文化や社会規範の違いが大きいことを示す結果であると考えられる。

次に、業種（製造業、非製造業）間の比較では、全体的に多少、非製造業の方が適応度は高いが、顕著な差異は認められない。同様に、現地組織の規模と適応度の間にも顕著な関係性は認められない。但し、操業年数については、もっとも古い層に分類される1959年以前に操業を開始した企業は、それ以降に開始した企業に比べて、A.「担当する仕事の範囲」、C.「部下の監督・指導」、H.「生活全般に関して」、I.「住宅状況」、K.「買い物の仕方」という項目において海外派遣者の適応度が高く、操業期間が現地経営のノウハウの蓄積を通して、後続する日本人派遣者の適応度にプラスの影響を及ぼしていることが推測される。

最後に年齢層との関係では、仕事に関する適応度と生活に関する適応度で対照的な差異が見られる。まず、仕事に関する項目（A.担当する仕事の範囲、B.要求される仕事の水準、C.部下の監督）については、45歳から55歳にかけての管理職層が加齢とともに、適応度が増加し、45歳以下の層との間に2倍程度の差異をもたらしている。これに対し、生活に関する項目（D.現地社会の習慣、F.現地従業員との仕事を離れた付き合い、G.現地の人との日常会話、H.生活全般、I.住宅状況、J.食事、K.買い物の仕方、M.娯楽・リクリエーション）に関しては、20歳代は「大変よく慣れている」と回答する割合は20%～40%を占め、それぞれ、他の年齢層、とりわけ仕事適応の高い45歳以上の層との間に2倍以上の差異を示している。したがって、仕事面では、実務経験の長い管理職層の適応が高いが、生活面では、柔軟性のある若年層の方が圧倒的に適応度が高い構図が見て取れる。

#### 4. 仕事上の成果

現地における職務上の成果について、6種類の比較対照（A.前任者、B.同じ職場の日本人派遣者、C.同格のローカルマネジャー、D.同業他社の日本人派遣者、E.日本の同期入社者、F.日本にいたときの自分自身）の間で、「非常に低い」～「非常に高い」の5点尺度による評価を行った。

全サンプルについての分析結果では、いずれの評価項目についても、対照群に比べて「高い」（5段階の上から2番目）とする層がもっとも多く、3割～4割強を占める。また、C.同格のローカルマネジャーとの比較では、「非常に高い」（5段階の最上）とする回答が17%を占め、他の対象群と比べて10ポイント程度高い。この結果から、海外派遣者は、現地での仕事成果について、自負を持っていると考えられる。

図4-3 仕事上の成果に関する自他比較

	合計	非常に低い	低い	同じ程度	高い	非常に高い	該当者なし	不明
A. 前任者と比べて	1,443(人) 100.0(%)	11 0.8	70 4.9	393 27.2	558 38.7	163 11.3	222 15.4	26 1.8
B. 同じ職場の日本人派遣者と比べて	1,443 100.0	5 0.3	62 4.3	424 29.4	491 34.0	104 7.2	321 22.2	36 2.5
C. 同格のローカルマネジャーと比べて	1,443 100.0	5 0.3	40 2.8	221 15.3	484 33.5	245 17.0	406 28.1	42 2.9
D. 同業他社の日本人派遣者と比べて	1,443 100.0	2 0.1	60 4.2	552 38.3	464 32.2	88 6.1	226 15.7	51 3.5
E. 日本で勤務している同期入社者と比べて	1,443 100.0	1 0.1	68 4.7	517 35.8	632 43.8	122 8.5	63 4.4	40 2.8
F. 日本で勤務していたときの自分自身と比べて	1,443 100.0	10 0.7	123 8.5	468 32.4	659 45.7	135 9.4	17 1.2	31 2.1

次に、各属性との関係では、中南米の派遣者は、A.前任者、C.同格のローカルマネジャーと比較して「非常に高い」とする割合が全体平均に比べて5ポイント程度高い。これに対し、中近東の派遣者は、B.同じ職場の日本人派遣者と比べて、高いとする割合が他地域に比べると低い傾向が見られる。

また、業種と業績の自己評価の関係については、あまり認められなかった。そして、企業規模との関係では、B.同じ職場の日本人、C.同格のローカルマネジャーとの比較において、「500人～1000人未満」の層は、それ以下、またはそれ以上の層に比べて自己評価が高い結果が示されている。

年齢層との関係では、管理職に相当する45歳～55歳層において、A.前任者、B.同じ職場の日本人派遣者、E.日本で勤務している同期入社者と比較して、加齢とともに「非常に高い」と回答する割合が増加するのに対し、20歳層では、F.「日本で勤務していたときの自分自身」に比べて、「非常に高い」とする回答が2割を超え、全体を2倍近く上回ることを示している。この点から、仕事満足度との関連からも、海外勤務は若年層にとって充実したキャリア開発の期間として機能していることが伺える。

## 5. 小括

本章では、派遣者本人の職務満足度、現地適応、および現地における職務成果について分析を行った。まず、職務満足度については、「仕事から得られる達成感」、「考えや行動の自由度」、「仕事から得られるチャレンジ感」といった項目で高く、「帰国後のキャリアの保証」、「仕事にくらべた給料の保証」、「給料と仕事の量との関係」、「日本の同僚と比べた資産形成の機会」といった項目で低いという全体的な傾向が得られた。したがって、仕事自体に対するやりがいはあるものの、処遇の点で不満がある状況が想定される。とくに、20歳代の若年層にこの傾向が顕著であった。また、地域との関係では、全般的にオセアニアで高く、中近東では低い傾向が見られ、中国では仕事達成に対する満足感が高い傾向が見られた。

次に、現地適応については、「担当する仕事の範囲」、「要求される仕事水準」といった項目で高く、「現地住民との付き合い」、「現地生活面」で低い傾向が見られ、仕事と生活面の適応における乖離が見られた。また、地域としては、ヨーロッパにおける適応がやや高く、中近東では仕事、生活にわたる全般的な適応が低い結果が示された。なお、1959年以前に設立された操業年数の長い企業では、それ以降に設立された企業に比べて派遣者の適応度が高く、現地での仕事面や生活面でのノウハウの蓄積のあることが示唆された。さらに、年齢面では、45歳を境に、仕事面では高年層の適応が高く、生活面では若年層の適応が高い結果が明らかになった。

最後に、仕事上の成果では、全般的に現在の自分自身の仕事成果を評価しており、地域別では、中南米で高く、中近東で低い結果が示された。また、20歳層では、2割以上が、自分自身の日本国内での勤務に比べて非常に高いと回答し、全体回答の2倍に近いことから、海外派遣が若手社員にとって、有効なキャリア開発の機会であると考えられた。

## 第5章 海外派遣勤務者の生活に関する意識特性

本章では、海外派遣勤務者のストレスの状況と派遣先地域での生活に関する満足度の検討より、海外派遣勤務者の生活に関する意識特性について分析する。

### 1. 海外派遣者のストレスの状況

表5-1は9項目に関する海外派遣勤務者のストレスの程度を見たものである。集中度に関する「A. 何かをする時、集中してできる」については、「その通り」が44.7%、「全くその通り」が10.2%と、過半数が集中することに何ら問題を感じていない。「B. 心配事があって、よく寝られない」に対しては、5割以上の派遣者が妨げられることはないとするが、他方で2割弱の派遣者はよく寝ることができないと回答している。

「C. 自分のしていることに生きがいを感じる」に対し、生きがいを感じているのが52%強（「その通り」44.0%、「全くその通り」8.2%）で、否定的な回答は1割である。「D. 緊張を強いられる」は、「その通り」が40.3%、「全くその通り」9.6%と、ほぼ半数の海外派遣者が現地での仕事及び生活で緊張感を強いられていると回答している。

「E. 日常生活を楽しく送ることができる」については、46.2%が「その通り」と回答しており、また「全くその通り」も7.2%である。関連して「F. すぐにでも日本に帰りたと思う」と考える派遣者は1割に満たない。ただし32.0%が「どちらともいえない」と回答している点は注目すべきであろう。

「G. 問題があったときに積極的に解決している」に対しては肯定的な回答が極めて高く、「全くその通り」が16.1%、「その通り」が58.3%となっている。

表5-1 海外駐在生活におけるストレスの程度

(%)

	全くその通りでない	その通りでない	どちらともいえない	その通り	全くその通り	不明	合計	回答数
A. 何かをする時、集中してできる	2.1	10.3	31.9	44.7	10.2	0.8	100.0	1,443
B. 心配事があって、よく寝られない	20.4	32.3	28.6	15.0	3.0	0.7	100.0	1,443
C. 自分のしていることに生きがいを感じる	1.7	8.4	37.1	44.0	8.2	0.6	100.0	1,443
D. 緊張を強いられる	2.4	13.7	33.4	40.3	9.6	0.7	100.0	1,443
E. 日常生活を楽しく送ることができる	2.2	9.8	34.0	46.2	7.2	0.6	100.0	1,443
F. すぐにでも日本に帰りたと思う	29.2	29.3	32.0	5.7	3.1	0.6	100.0	1,443
G. 問題があった時に積極的に解決している	0.3	2.7	22.0	58.3	16.1	0.7	100.0	1,443
H. 気が重くて、憂うつになる	21.6	32.6	30.3	12.5	2.2	0.8	100.0	1,443
I. 自信を失っている	29.2	34.1	28.1	6.8	1.0	0.7	100.0	1,443

注) 色が付いているのは各項目で比率が最も高いもの。

「H. 気が重くて、憂うつになる」はそうではないとする回答は 54.2%（「全くその通りでない」 21.6%、「その通りでない」 32.6%）に上り、「その通り」と「全くその通り」は 14.7%である。「I. 自信を失っている」に対しては「全くその通りでない」が 29.2%、「その通りでない」が 34.1%と、海外派遣者の多くが自信を持って現地での生活を送っていることをうかがうことができる。

表 5-2 はストレスの状況を赴任地域別に見たものである。ここでは A～I の個別項目について 5 点尺度（「全くその通りではない」 1 点～「全くその通り」 5 点）より無回答を除いて平均値を算出した。アフリカからの回答は 19 件と特にサンプル・サイズが小さく、また中近東及びオセアニアも大きいとはいえないが、ここでは差し支えない範囲でこれら 3 地域に関するサンプル・サイズのもたらす制約にあえて目をつぶり、地域間の差異を見ていく。

まず「A. 何かをする時、集中してできる」については、平均値の高い地域は順に中近東、オセアニア、中国となっている。それに対して平均値の低い地域、すなわち同様に集中するのが困難である地域は、困難な順にアフリカ、その他のアジア、北アメリカである。「B. 心配事があって、よく寝られない」は、アフリカでの平均値が全体の平均に比較してかなり高くなっている。「C. 自分のしていることに生きがいを感じる」について、最も平均値が高いのは中国である。つまり中国における日本人派遣者は、他地域に比べて生きがいを感じて仕事に従事していることがうかがわれる。

「D. 緊張を強いられる」に関しては、地域別にその平均値が最も高いのは中南米である。それに対して中近東の平均値は相対的に低水準である。「E. 日常生活を楽しく送ることができる」は、最も平均値が高いのはオセアニアで、次いで北アメリカ、ヨーロッパの順となっており、先進諸国における海外派遣者は日常生活を相対的に楽しく送っていることがわかる。それに対して発展途上国の平均値は全体で見た平均値よりも低い。「F. すぐにでも日本に帰りたと思う」に関しては相対的にアフリカの平均値が高い。またヨーロッパの平均値も全体の平均値よりも高い水準である。

「G. 問題があったときに積極的に解決している」について、平均値が最も高いのは中国で、次いでオセアニア、ヨーロッパの順となっている。「H. 気が重くて、憂うつになる」は、アフリカの平均値が相対的に高い水準となっている。それに対してオセアニア及び中近東の平均値は、全体に比べて相対的にかなり低い水準であると言えるだろう。最後に「I. 自信を失っている」については、北アメリカでその水準が相対的に高いことが注目される。

表 5-3 は年齢階層別に見たストレスの状況である。それによると、「A. 何かをする時、集中してできる」は回答数の少ない 20 歳代を除き、年齢が高くなるにつれてその度合いが高まっているようである。「B. 心配事があって、よく寝られない」については、30 代前半の平均値が低いことが特徴的である。「C. 自分のしていることに生きがいを感じる」については、20 歳代を除くと「A. 何かをする時、集中してできる」と同じく年齢が上がるにつれてその程度が高くなっている。



表 5-2 派遣者の赴任地域別に見た海外駐在生活におけるストレスの程度の 5 点尺度による平均値

		A. 何かを してで きる する 時、 集中	B. く心 配事 が あ つ て、 よ く 寝 ら れ な い	C. に自 分の し て い る こ と に 生 き が い を 感 じ る	D. 緊 張 を 強 い ら れ る	E. 日 常 生 活 を 楽 し く 送 る こ と が で き る	F. り す ぐ に で も 日 本 に 帰 り た い と 思 う	G. 極 問 題 が あ つ た 時 に 積 極 的 に 解 決 し て い る	H. に 気 が 重 く て、 憂 う つ な る	I. 自 信 を 失 っ て い る
アジア小計	平均値	3.47	2.49	3.53	3.38	3.41	2.22	3.89	2.41	2.16
	回答数	784	785	784	784	786	786	785	784	784
	標準偏差	0.89	1.05	0.83	0.93	0.84	1.01	0.71	1.01	0.96
中国	平均値	3.60	2.53	3.60	3.35	3.37	2.17	3.96	2.38	2.12
	回答数	257	256	256	255	257	257	257	257	257
	標準偏差	0.83	1.06	0.82	0.96	0.89	1.06	0.70	1.05	0.99
その他アジア	平均値	3.41	2.47	3.50	3.39	3.43	2.25	3.85	2.42	2.19
	回答数	527	529	528	529	529	529	528	527	527
	標準偏差	0.91	1.05	0.83	0.92	0.82	0.99	0.70	0.99	0.95
中近東	平均値	3.76	2.51	3.47	3.18	3.36	2.18	3.69	2.24	2.02
	回答数	45	45	45	45	45	45	45	45	45
	標準偏差	0.77	1.08	0.73	1.01	1.05	0.94	0.73	1.15	0.89
ヨーロッパ	平均値	3.58	2.43	3.51	3.43	3.57	2.33	3.90	2.43	2.10
	回答数	276	277	279	278	279	277	278	277	278
	標準偏差	0.88	1.12	0.85	0.92	0.81	1.13	0.72	1.06	0.93
北米	平均値	3.44	2.46	3.36	3.49	3.64	2.25	3.86	2.47	2.37
	回答数	152	152	152	152	151	152	152	152	152
	標準偏差	0.91	1.07	0.76	0.87	0.84	1.02	0.67	1.00	0.97
中南米	平均値	3.56	2.53	3.38	3.60	3.33	2.11	3.86	2.40	2.07
	回答数	108	108	108	108	108	108	107	108	108
	標準偏差	0.99	1.08	0.88	0.94	0.91	1.02	0.79	1.09	0.97
アフリカ	平均値	3.37	2.95	3.11	3.47	3.21	2.58	3.68	2.63	2.00
	回答数	19	19	19	19	19	19	19	19	19
	標準偏差	0.68	1.03	0.74	0.70	0.85	0.90	0.58	0.96	0.82
オセアニア	平均値	3.62	2.28	3.53	3.36	3.79	2.09	3.94	2.15	2.09
	回答数	47	47	47	47	47	47	47	47	47
	標準偏差	0.82	1.06	0.83	0.94	0.78	1.08	0.67	1.08	1.08
合計	平均値	3.51	2.48	3.49	3.41	3.47	2.24	3.88	2.41	2.16
	回答数	1,431	1,433	1,434	1,433	1,435	1,434	1,433	1,432	1,433
	標準偏差	0.89	1.07	0.83	0.93	0.85	1.04	0.71	1.03	0.96

注) 平均値は表頭各項目に対する無回答を除いて、5点尺度（「全くその通りでない」1点～「全くその通り」5点）を用いて算出。

「D. 緊張を強いられる」については、20 歳代は全体の平均値に比較して相対的にその水準が高い。「E. 日常生活を楽しく送ることができる」は、40 歳代までは若い派遣者のほうが平均値が高く、また 40 歳代後半以降は年齢が上がるほど平均値が高くなっている。「F. すぐにでも日本に帰りたと思う」は、20 歳代を除くと年齢階層別にそれほど大きな差は見られない。

表 5-3 派遣者の年齢階層別に見た海外駐在生活におけるストレスの程度の 5 点尺度による平均値

		A. 何かをする時、集中 してできる	B. 心配事があって、よく寝られない	C. 自分の生きていることに感じる	D. 緊張を強いられる	E. 日常生活を楽しく送ることができる	F. すぐにでも日本に帰りたいと思う	G. 問題があった時に積極的に解決している	H. 気が重くて、憂うつになる	I. 自信を失っている
20歳代	平均値	3.59	2.62	3.55	3.69	3.69	2.00	3.93	2.41	2.28
	回答数	29	29	29	29	29	29	29	29	29
	標準偏差	1.05	1.32	0.87	0.81	1.04	1.22	0.53	1.21	0.92
30-34歳	平均値	3.37	2.28	3.36	3.31	3.55	2.23	3.68	2.49	2.31
	回答数	117	118	118	118	118	118	118	118	118
	標準偏差	0.92	1.12	0.77	0.91	0.81	1.00	0.76	1.09	1.00
35-39歳	平均値	3.40	2.50	3.30	3.36	3.49	2.21	3.74	2.49	2.32
	回答数	258	258	258	258	258	258	258	258	258
	標準偏差	0.90	1.11	0.80	0.92	0.87	1.06	0.69	1.04	1.03
40-44歳	平均値	3.45	2.51	3.42	3.44	3.41	2.23	3.80	2.51	2.25
	回答数	309	308	309	308	309	309	309	309	309
	標準偏差	0.93	1.06	0.87	0.94	0.88	1.09	0.72	1.08	0.96
45-49歳	平均値	3.52	2.50	3.54	3.41	3.39	2.22	3.89	2.39	2.13
	回答数	246	247	246	247	246	247	247	246	247
	標準偏差	0.87	1.05	0.85	0.96	0.85	1.03	0.75	1.00	0.93
50-54歳	平均値	3.52	2.50	3.58	3.49	3.43	2.32	4.02	2.29	2.00
	回答数	230	230	231	231	232	231	229	230	231
	標準偏差	0.78	1.01	0.75	0.86	0.81	1.01	0.65	1.00	0.84
55歳以上	平均値	3.77	2.42	3.72	3.38	3.55	2.24	4.09	2.24	1.92
	回答数	224	225	225	224	225	224	225	224	224
	標準偏差	0.87	1.04	0.82	0.96	0.83	0.94	0.64	0.95	0.94
無回答	平均値	3.50	2.56	3.39	3.33	3.61	2.33	3.78	2.61	2.53
	回答数	18	18	18	18	18	18	18	18	17
	標準偏差	0.86	1.29	0.70	1.03	0.78	1.14	0.73	0.85	1.12
合計	平均値	3.51	2.48	3.49	3.41	3.47	2.24	3.88	2.41	2.16
	回答数	1,431	1,433	1,434	1,433	1,435	1,434	1,433	1,432	1,433
	標準偏差	0.89	1.07	0.83	0.93	0.85	1.04	0.71	1.03	0.96

注) 平均値は表頭各項目に対する無回答を除いて、5点尺度（「全くその通りでない」1点～「全くその通り」5点）を用いて算出。

「G. 問題があったときに積極的に解決している」については、20歳代を除いて年齢階層が高いほど積極的に解決するとする派遣者の比率が高い。これは派遣先での役職の影響もあるであろう。「H. 気が重くて、憂うつになる」は40歳代前半で最も高い平均値となっている。「I. 自信を失っている」は30歳代後半で平均値が相対的に高い。以降年齢が上がるにつれてその値は低くなっている。

## 2. 現地生活への満足度

次に海外派遣者の現地生活への満足度を検討しよう。表5-4は現地生活の満足度をまとめたものであるが、「A. 住宅」については「満足」が51.6%、「大変満足」が18.1%とわが国の住宅事情を反映させてか、非常に満足度が高くなっている。「B. 食生活」は派遣者の過半

数（「満足」と「大変満足」の合計）が満足と感じている。「C. 通勤事情」については「大変満足」が29.4%と極めて高くなっている。

表 5-4 現地生活の満足度 (%)

	全く不満足	不満足	どちらともいえない	満足	大変満足	不明	合計	回答数(人)
A. 住宅	1.4	9.4	18.3	51.6	18.1	1.2	100.0	1,443
B. 食生活	4.0	17.4	25.7	43.3	8.3	1.3	100.0	1,443
C. 通勤事情	3.6	8.9	16.8	40.1	29.4	1.2	100.0	1,443
D. 医療環境	9.6	23.5	34.9	26.0	4.8	1.3	100.0	1,443
E. 地域住民との関係	3.3	13.7	57.4	21.7	2.4	1.5	100.0	1,443
F. 子どもの教育	2.2	16.3	29.0	42.9	8.0	1.5	100.0	410
G. 治安	8.1	16.1	24.3	39.3	10.9	1.2	100.0	1,443
H. 生活の便利さ	5.5	18.4	25.8	40.5	8.4	1.3	100.0	1,443
I. 現地での生活全般	2.3	12.1	28.6	49.4	6.3	1.2	100.0	1,443

注) 「F. 子どもの教育」については学齢期（満6～15歳）の子供を帯同している派遣者についてのものである。色が付いているのは各項目で比率が最も高いもの。

対照的に「D. 医療環境」に対しては「全く不満足」が9.6%、「不満足」が23.5%、「どちらともいえない」が34.9%と、日本国外での医療機関の利用に何らかの難しさを感じていることが伺われる。「E. 地域住民との関係」についても満足度は高くないようである。

「F. 子どもの教育」については学齢期（満6歳から満15歳）の子供を帯同している派遣者についてのみの回答をまとめているが、それによると「満足」が42.9%と最も高く、次いで「どちらともいえない」が29.0%となっている。

赴任先での「G. 治安」に対しては、過半数の派遣者が満足（「満足」と「大変満足」の合計）している。「H. 生活の便利さ」は40.5%が「満足」、8.4%が「大変満足」と感じている。

「I. 現地での生活全般」については、「満足」が49.4%、「大変満足」が6.3%であるのに対して、「不満足」が12.1%、「全く不満足」が2.3%となっており、概ねにおいて満足度は高いと考えることができるだろう。

表 5-5 はその「I. 現地での生活全般」に対する満足度がどのような生活満足と強い関係にあるのか見るために、5点尺度（「全く不満足」1点～「大変満足」5点）より無回答を除いて平均値を算出し、相関係数をまとめたものである。それによると「I. 現地での生活全般」への満足と最も相関が強いのは「H. 生活の便利さ」（相関係数  $r = 0.77$ ）であり、次いで「B. 食生活」（ $r = 0.55$ ）、「D. 医療環境」（ $r = 0.52$ ）となっていることがわかる。つまり、生活全般への満足は生活の便利さが極めて大きく相関しており、また食事はもちろん日々の行為であることから、生活全般への関連が強い。医療機関については、日常的に利用する機

会は多くないとしても何か不慮の出来事が発生した際には重要となることから生活全般への満足との相関が強いものと推測される。

「G. 治安」と「I. 現地での生活全般」との関連、及び「E. 地域住民との関係」と「I. 現地での生活全般」との関連は「D. 医療環境」との関連よりも若干低い（相関係数は順に  $r=0.49$ 、 $r=0.47$ ）。「F. 子どもの教育」と「I. 現地での生活全般」の偏相関係数は  $r=0.42$  と他の項目と比較するとそれほど大きな値ではない。

「C. 通勤事情」（ $r=0.38$ ）と「A. 住宅」（ $r=0.39$ ）は「I. 現地での生活全般」との関連がそれほど強くない。食と住では食のほうが生活全般の満足度への関連が強いのは興味深い。

表 5-5 現地生活の満足に関する相関

	A. 住宅	B. 食生活	C. 通勤事情	D. 医療環境	E. 地域住民との関係	F. 子どもの教育	G. 治安	H. 生活の 便利さ
I. 現地での生活全般	0.39	0.55	0.38	0.52	0.47	0.42	0.49	0.77
相関係数								
回答数	1,424	1,423	1,424	1,423	1,421	1,078	1,424	1,423

注) 相関係数は無回答を除いて5点尺度（「全く不満足」1点～「大変満足」5点）を用いて算出。「F.子どもの教育」については学齢期（満6～15歳）の子供を帯同しているか否かを制御した偏相関係数である。有意水準は、全て1%水準で有意である（両側検定）。

表5-6は赴任地域別に現地生活への満足度について5点尺度より平均値を算出してまとめたものである。「A. 住宅」についてはオセアニアと北アメリカで相対的に満足度が高い一方で、回答数の少ないアフリカでは極端に低くなっている。「B. 食生活」への満足度についても同様の傾向がある。「C. 通勤事情」への満足はオセアニアと北アメリカに加え、ヨーロッパ及び中国でも高めである。平均値を見る限り、この「C. 通勤事情」への満足が最も高くなっている。「D. 医療環境」でもオセアニアと北アメリカの満足度が高くアフリカでの満足度が低い。「E. 地域住民との関係」については、オセアニアの満足度が相対的に高い。

「F. 子どもの教育」への満足度は、中国及び北アメリカで満足度が相対的に高くなっている。「G. 治安」についてはオセアニアと北アメリカで高い一方、アフリカと中南米で満足度が著しく低くなっている。中近東でも治安に対する満足度は高くない。「H. 生活の便利さ」に対する満足度は、北米とオセアニアで高く、アフリカ、中近東、中南米で低い。

「I. 現地での生活全般」については、ここでの検討からも推測付くように、オセアニアと北アメリカで相対的に高く、アフリカ及び中近東で低くなっている。ヨーロッパでの生活全般に対する満足度は全体よりは高いが、同じく全体よりも高い中国とそれほど大きな差はないようである。

表 5-6 派遣者の赴任地域別に見た現地生活の満足度の 5 点尺度による平均値

		A. 住宅	B. 食生活	C. 通勤事情	D. 医療環境	E. 地域住民との関係	F. 子どもの教育	G. 治安	H. 生活の利便さ	I. 現地での生活全般
アジア小計	平均値	3.76	3.37	3.72	2.92	2.99	3.32	3.30	3.26	3.41
	回答数	779	777	779	779	777	186	779	778	779
	標準偏差	0.91	0.97	1.09	1.06	0.75	0.95	1.11	1.07	0.88
中国	平均値	3.76	3.45	3.95	2.81	3.01	3.62	3.41	3.38	3.51
	回答数	255	255	255	255	255	39	255	255	255
	標準偏差	0.89	0.94	0.89	0.99	0.69	0.91	0.97	0.94	0.76
その他アジア	平均値	3.76	3.33	3.61	2.97	2.98	3.24	3.25	3.20	3.37
	回答数	524	522	524	524	522	147	524	523	524
	標準偏差	0.92	0.98	1.16	1.09	0.77	0.96	1.16	1.13	0.93
中近東	平均値	3.66	2.47	3.76	2.44	2.91	3.22	3.00	2.50	2.89
	回答数	44	45	45	45	45	9	45	44	45
	標準偏差	0.86	1.16	1.15	0.99	0.79	0.83	0.98	1.11	1.07
ヨーロッパ	平均値	3.74	3.33	4.01	2.78	3.19	3.50	3.48	3.32	3.56
	回答数	277	277	277	276	94	226	276	277	276
	標準偏差	0.93	1.05	0.96	0.96	0.95	0.80	0.92	0.93	0.79
北米	平均値	3.87	3.59	4.13	3.21	3.24	3.55	3.90	3.81	3.81
	回答数	151	151	151	150	150	62	151	151	151
	標準偏差	0.84	0.87	0.88	1.00	0.75	0.86	0.64	0.71	0.66
中南米	平均値	3.77	3.26	3.69	3.00	3.03	3.15	1.99	2.87	3.24
	回答数	108	108	107	108	107	34	108	108	108
	標準偏差	0.87	0.95	1.23	0.94	0.78	0.96	1.08	1.05	0.86
アフリカ	平均値	3.26	2.68	3.84	2.37	2.32	3.60	1.53	2.16	2.53
	回答数	19	19	19	19	19	5	19	19	19
	標準偏差	0.87	0.75	1.12	1.26	0.82	0.55	0.84	0.76	0.96
オセアニア	平均値	3.96	3.70	4.21	3.57	3.47	3.43	3.98	3.89	3.94
	回答数	47	47	47	47	47	14	47	47	47
	標準偏差	0.91	0.98	0.83	0.88	0.80	0.85	0.64	0.73	0.79
合計	平均値	3.77	3.35	3.84	2.93	3.06	3.39	3.29	3.28	3.46
	回答数	1,425	1,424	1,425	1,424	1,422	404	1,425	1,424	1,425
	標準偏差	0.91	0.99	1.06	1.04	0.77	0.93	1.12	1.04	0.87

注) 平均値は表頭各項目に対する無回答を除いて、5点尺度（「全く不満足」1点～「大変満足」5点）を用いて算出。「F.子どもの教育」については学齢期（満6～15歳）の子供を帯同している派遣者についてのものである。

表 5-7 より、海外派遣勤務者の年齢階層別に現地生活の満足度を見よう。「A. 住宅」に対する満足度は、若い層と高齢者層で相対的に高くなっている。「B. 食生活」については、50 歳代のほうが 30 歳代及び 40 歳代よりも満足度が高い。「C. 通勤事情」への満足は回答数の小さい 20 歳代で最も高い。全体での満足度に対する平均値を見ると、「D. 医療環境」への満足はここで尋ねている項目の中で最も低いが、年齢階層別には 30 歳代及び 40 歳代のほうが 50 歳代よりも満足度が低い。「E. 地域住民との関係」への満足度は 40 歳代後半で最も低い。「F. 子どもの教育」に対する満足度は、40 歳代前半から相対的に低くなり、50 歳代前半でもっと低くなっている。

「G. 治安」については40歳代から50歳代前半の平均値は派遣者全体の平均値よりも低くなっている。「H. 生活の便利さ」は40歳代前半の満足度が最も低く、それまでは年齢層が上がるにつれて満足度が低くなり、40歳代前半以降は年齢層が上がるにつれて満足度が高くなっている。

「I. 現地での生活全般」に対して最も満足度が高いのは回答数の小さい20歳代で、次いで55歳以上、30歳代前半の順となっている。反対に満足度が最も低いのは40歳代後半で、次いで40歳代前半となっている。40歳代後半までは現地での生活全般の満足度は年齢層が低いほど高く、それ以降は年齢層が上がるほど満足度が高い。

表5-7 派遣者の年齢階層別に見た現地生活の満足度の5点尺度による平均値

		A. 住宅	B. 食生活	C. 通勤事情	D. 医療環境	E. 地域住民との関係	F. 子どもの教育	G. 治安	H. 生活の便利さ	I. 現地での生活全般
20歳代	平均値	3.83	3.34	4.07	2.79	3.14	4.00	3.52	3.38	3.72
	回答数	29	29	29	29	29	2	29	29	29
	標準偏差	1.04	1.11	1.19	0.94	0.88	1.41	1.15	1.15	0.80
30-34歳	平均値	3.86	3.39	3.88	2.87	3.09	3.50	3.42	3.36	3.53
	回答数	117	116	117	117	117	6	116	116	117
	標準偏差	0.94	0.99	1.06	1.08	0.80	0.84	1.16	1.09	0.87
35-39歳	平均値	3.75	3.28	3.83	2.90	3.07	3.53	3.33	3.21	3.49
	回答数	258	257	258	258	257	89	258	258	258
	標準偏差	0.95	1.05	1.14	1.11	0.79	0.97	1.12	1.08	0.93
40-44歳	平均値	3.69	3.29	3.80	2.88	3.07	3.37	3.25	3.18	3.40
	回答数	308	309	308	309	309	177	309	309	308
	標準偏差	0.95	1.00	1.11	1.06	0.76	0.90	1.17	1.11	0.92
45-49歳	平均値	3.74	3.32	3.89	2.93	3.03	3.33	3.29	3.25	3.37
	回答数	249	249	249	249	249	89	249	248	249
	標準偏差	0.87	1.00	1.05	1.06	0.77	1.00	1.11	1.03	0.88
50-54歳	平均値	3.78	3.42	3.78	2.99	3.05	3.21	3.23	3.36	3.46
	回答数	234	234	234	234	233	33	234	234	234
	標準偏差	0.88	0.94	0.96	0.96	0.73	0.78	1.06	0.92	0.81
55歳以上	平均値	3.86	3.46	3.87	3.03	3.08	3.57	3.28	3.42	3.55
	回答数	226	226	226	224	224	7	226	226	226
	標準偏差	0.82	0.96	1.01	0.99	0.78	1.13	1.07	0.97	0.78
無回答	平均値	3.00	3.00	3.00	2.50	3.25	3.00	2.75	2.75	3.25
	回答数	4	4	4	4	4	1	4	4	4
	標準偏差	0.82	0.82	1.41	0.58	0.50	0.00	0.96	0.96	0.96
合計	平均値	3.77	3.35	3.84	2.93	3.06	3.39	3.29	3.28	3.46
	回答数	1,425	1,424	1,425	1,424	1,422	404	1,425	1,424	1,425
	標準偏差	0.91	0.99	1.06	1.04	0.77	0.93	1.12	1.04	0.87

注) 平均値は表頭各項目に対する無回答を除いて、5点尺度（「全く不満足」1点～「大変満足」5点）を用いて算出。「F.子どもの教育」については学齢期（満6～15歳）の子供を帯同している派遣者についてのものである。

### 3. 小括

本章では海外派遣勤務者の生活に関する意識特性を考察した。本章での検討で明らかになったのは次の諸点である。

第一に、ストレスの状況を赴任地域別に見ると、回答数の少ないアフリカは総じてストレスの程度が高いようである。個別項目では、「自分のしていることに生きがいを感じる」について、最も平均値が高いのは中国である。また先進諸国における海外派遣者は日常生活を相対的に楽しく送っている。「問題があったときに積極的に解決している」は、平均値が最も高いのは中国である。「自信を失っている」については北アメリカでその水準が相対的に高いことが注目される。

第二に、現地での生活全般に関する満足度は、満足とする派遣者のほうが不満とする派遣者よりも総じて多い。ただし日本国外での医療機関の利用に海外派遣者が何らかの難しさを感じていることがうかがわれる。

第三に、相関係数の分析より、海外派遣者の「現地での生活全般」に対する満足度は「生活の便利さ」( $r=0.77$ )への満足との関連が最も強く、次いで「食生活」( $r=0.55$ )、「医療環境」( $r=0.52$ )との関連が強い。

第四に、赴任先地域別には、オセアニアと北アメリカにおける生活満足が総じて相対的に高く、対照的に回答数の少ないアフリカで極めて低い。また中近東でも相対的に満足度は低水準である。個別項目では、「子どもの教育」への満足度は中国及び北アメリカで相対的に高い。「治安」についてはオセアニアと北アメリカで満足度が高い一方、アフリカと中南米では著しく低い。中近東でも治安に対する満足度は高くない。「生活の便利さ」に対する満足度は、北米とオセアニアで高く、アフリカ、中近東、中南米で低い。

## 第6章 海外派遣者への支援制度と現地での生活環境

本章では海外派遣者に対する会社の支援制度・福祉制度と通勤時間、帯同家族の有無、また派遣者に帯同する学齢期（満6歳から満15歳）の子供の教育など、海外派遣者の現地での生活環境について検討する。

### 1. 会社による支援制度・福祉制度

表6-1は会社の経費による海外派遣者への一時帰国制度や本人・家族の旅行制度などの支援制度の有無をまとめたものである。それによると2004年調査では「本人の一時帰国制度」がある海外派遣者は95.6%、また「家族の一時帰国制度」はほぼ9割に上っている。家族の呼び寄せ制度が「ある」とする派遣者は65.7%である。他方で、本人及び家族の第三国への旅行制度は2割に満たない。表6-2より支援制度を派遣元企業の従業員規模別に見ると、規模10000～20000人未満の企業について若干比率の落ち込みが見られる項目があるが、概ねにおいて従業員規模の大きい組織ほど支援制度が充実していることが確認できる。

表6-1 会社の経費による支援制度の有無（過去の調査との比較） (%)

会社の経費による支援制度の有無	調査年	ある	ない	不明	合計	人数 (人)
A 本人の一時帰国制度	1998年調査	96.8	2.4	0.8	100.0	2,220
	2000年調査	96.5	2.2	1.3	100.0	1,810
	2002年調査	96.3	2.9	0.8	100.0	1,919
	2004年調査	95.6	2.6	1.9	100.0	1,443
B 家族の一時帰国制度	1998年調査	92.6	6.2	1.2	100.0	2,220
	2000年調査	91.5	4.8	3.6	100.0	1,810
	2002年調査	91.8	6.2	2.0	100.0	1,919
	2004年調査	89.9	6.3	3.8	100.0	1,443
C 家族の呼び寄せ制度	1998年調査	62.5	36.1	1.4	100.0	2,220
	2000年調査	66.7	27.5	5.8	100.0	1,810
	2002年調査	65.5	30.0	4.5	100.0	1,919
	2004年調査	65.7	28.0	6.3	100.0	1,443
D 本人の第三国への旅行制度	1998年調査	20.4	78.3	1.3	100.0	2,220
	2000年調査	21.7	68.5	9.8	100.0	1,810
	2002年調査	18.7	73.9	7.5	100.0	1,919
	2004年調査	19.6	71.6	8.8	100.0	1,443
E 家族の第三国への旅行制度	1998年調査	19.3	79.3	1.4	100.0	2,220
	2000年調査	20.3	69.2	10.4	100.0	1,810
	2002年調査	17.5	74.6	8.0	100.0	1,919
	2004年調査	18.1	72.2	9.7	100.0	1,443
F その他	1998年調査	4.5	51.0	44.5	100.0	2,220
	2000年調査	4.4	28.1	67.5	100.0	1,810
	2002年調査	3.0	25.9	71.1	100.0	1,919
	2004年調査	4.4	21.1	74.6	100.0	1,443



表 6-2 派遣元企業の従業員規模別に見た会社の経費による支援制度の有無 (%)

派遣元企業の従業員数	A 本人の 一時帰国制 度	B 家族の 一時帰国制 度	C 家族の 呼び寄せ制 度	D 本人の 第三国への 旅行制度	E 家族の 第三国への 旅行制度	F その他	合計	人数 (人)
500人未満	92.2	61.2	43.4	10.1	5.4	3.9	100.0	129
500～1000人未満	92.2	79.6	45.6	15.5	13.6	3.9	100.0	103
1000～5000人未満	94.3	91.3	64.1	19.5	17.7	2.5	100.0	401
5000～10000人未満	96.4	95.3	74.8	23.4	22.7	3.2	100.0	278
10000～20000人未満	96.9	94.8	65.3	16.1	15.5	7.3	100.0	193
20000人以上	98.9	96.6	76.2	23.4	22.6	4.5	100.0	265
不明	94.6	89.2	70.3	24.3	21.6	12.2	100.0	74
合計	95.6	89.9	65.7	19.6	18.1	4.4	100.0	1,443

表 6-3 より派遣元の会社（及びその労働組合）が提供する支援制度・福祉制度の有無を見ると、「健康診断に要する費用の補助」が最も多く 85.7%、次いで「現地での語学研修補助（家族）」が 53.8%、「現地での語学研修補助（本人）」が 53.5%となっている。前回 2002 年の調査で 2 番目に多く指摘された「危機管理や安全対策」は、今回の 2004 年調査では 50.3%と前回の 58.4%から 8%ポイント低下し、アメリカでの同時多発テロ（2001 年 9 月）より前に実施された前々回の 2000 年調査の 51.0%とほぼ同水準となっている。「民間傷害保険の補助」についても、2000 年調査では 46.9%、2002 年調査では 53.2%、2004 年調査では 46.5%と同じような動向である。2004 年調査ではアメリカでの同時多発テロの影響が一段落したことを示しているといえよう。従業員規模別で見ると、「民間傷害保険の補助」は規模が小さいほど支援制度として指摘される比率は高いが、その他の支援制度・福祉制度については概ねにおいて規模が大きいほど充実している。

表 6-4 は会社による支援制度・福祉制度のうち、海外派遣者が現在最も必要とするものをまとめている。それによると、海外派遣者が最も必要としている支援制度・福祉制度は「健康診断に要する費用の補助」（14.1%）である。また、前回の 2002 年調査で最も比率の高かった「帰国後のキャリア形成についての支援体制」は 2004 年調査では 2 番目に高い比率（12.7%）となっているが、この比率はそれ以前までの調査と比較して若干低水準である。この「帰国後のキャリア形成についての支援体制」は年齢階層別には 50 歳代前半で必要と指摘される比率が最も高い。これらに続き指摘される比率が高いのは「危機管理や安全対策」（10.8%）、「海外子女教育相談」（10.0%）となっている。「海外子女教育相談」は年齢階層別には 40 歳代前半で比率が最も高くなっているが、これは学齢期にある子供を持つ派遣者の年齢層を反映させたものであろう。

表 6-3 会社による支援制度・福祉制度

(派遣元企業の業種別・従業員規模別、及び過去の調査との比較) (%)

	現地での語学研修補助 (あなた自身)	現地での語学研修補助 (あなたのご家族)	健康診断に要する費用 の補助	民間傷害保険の補助	日本の会社・仕事関連 の情報提供	派遣元企業の人事部に よる訪問、巡回	日本の社会・生活関連 の情報提供	国内住宅・財産の情報 提供および管理・保全	帰国後のキャリア形成 についての支援体制
<b>派遣元企業の業種</b>									
製造業	56.3	54.2	84.1	46.4	50.6	41.6	23.9	35.0	11.3
非製造業	49.9	53.5	88.4	46.3	43.6	41.7	20.9	28.5	10.1
不明	40.0	50.0	70.0	55.0	20.0	25.0	10.0	35.0	10.0
<b>派遣元企業の従業員数</b>									
500人未満	22.5	11.6	65.9	53.5	41.1	14.7	14.0	5.4	3.1
500～1000人未満	50.5	38.8	86.4	55.3	51.5	26.2	15.5	21.4	4.9
1000～5000人未満	55.9	50.9	83.5	50.1	47.9	38.4	20.0	31.7	9.7
5000～10000人未満	57.2	61.2	89.9	41.0	46.4	44.6	26.6	36.0	11.2
10000～20000人未満	52.8	59.6	90.2	46.6	39.9	44.0	19.7	33.7	12.4
20000人以上	62.6	73.2	90.2	38.5	53.6	57.4	29.4	45.7	16.2
不明	54.1	52.7	86.5	51.4	50.0	50.0	27.0	33.8	13.5
合計	53.5	53.8	85.7	46.5	47.3	41.4	22.5	32.4	10.8
<b>過去の調査との比較</b>									
1998年調査	58.1	56.6	87.7	38.9	60.1	-	31.6	37.2	10.2
2000年調査	57.2	57.1	91.7	46.9	54.8	46.1	26.8	39.7	24.4
2002年調査	57.8	57.9	91.6	53.2	55.2	44.8	25.2	39.3	24.3
2004年調査 (今回)	53.5	53.8	85.7	46.5	47.3	41.4	22.5	32.4	10.8
	海外 子女 教育 相談	国内 残留 家族 への 援助	危機 管理 や 安全 対策	労働 組合 による 情報 提供	労働 組合 による 訪問、 巡回	その他	不明	合計	人数 (人)
<b>派遣元企業の業種</b>									
製造業	37.5	29.7	47.3	33.9	38.3	1.9	2.7	100.0	838
非製造業	47.5	32.6	55.2	36.2	38.8	2.1	2.7	100.0	585
不明	20.0	20.0	35.0	25.0	30.0	10.0	10.0	100.0	20
<b>派遣元企業の従業員数</b>									
500人未満	7.8	9.3	10.9	7.8	1.6	2.3	3.1	100.0	129
500～1000人未満	21.4	19.4	41.7	18.4	15.5	1.9	4.9	100.0	103
1000～5000人未満	33.2	33.2	51.4	33.7	34.9	1.5	2.7	100.0	401
5000～10000人未満	45.7	34.2	55.4	40.6	50.0	1.1	1.4	100.0	278
10000～20000人未満	46.1	28.0	54.4	40.4	46.6	3.1	4.1	100.0	193
20000人以上	67.2	38.1	61.5	44.5	52.1	2.6	2.3	100.0	265
不明	50.0	39.2	55.4	37.8	39.2	4.1	4.1	100.0	74
合計	41.3	30.8	50.3	34.7	38.4	2.1	2.8	100.0	1,443
<b>過去の調査との比較</b>									
1998年調査	47.9	38.0	-	41.4	-	2.4	2.8	100.0	2,220
2000年調査	45.8	37.7	51.0	37.2	44.0	2.6	1.5	100.0	1,810
2002年調査	49.0	39.7	58.4	38.5	42.9	2.7	1.3	100.0	1,919
2004年調査 (今回)	41.3	30.8	50.3	34.7	38.4	2.1	2.8	100.0	1,443

注) 「派遣元企業の人事部による訪問、巡回」は2000年調査では「本社人事部による訪問、巡回」、また「海外子女教育相談」は1998年調査では「海外(帰国)子女教育相談」として尋ねている。1998年調査では「派遣元企業の人事部による訪問、巡回」、「危機管理や安全対策」、「労働組合による訪問、巡回」は尋ねていない。

表 6-4 現在最も必要な支援制度・福祉制度（勤務地別、及び派遣者の年齢階層別）（%）

	補現地での語学研修 (あなた自身)	家族補現地での語学研修 (あなたのご)	健康診断に要する 費用の補助	民間傷害保険の補	日本連の会社・仕事 の情報提供	派遣元企業の人 事による訪問、巡	日本連の会社・生活 の情報提供	国内住宅・財産の 情報提供および管	帰国後のキャリア 支援体制
<b>勤務地域別</b>									
アジア小計	7.1	2.3	13.4	7.6	3.7	3.0	2.3	4.3	12.8
中国	8.1	1.9	16.3	8.1	5.8	3.5	2.3	3.5	13.6
その他アジア	6.6	2.4	12.0	7.3	2.6	2.8	2.3	4.7	12.4
中近東	2.1	6.4	12.8	-	12.8	2.1	10.6	2.1	8.5
ヨーロッパ	6.1	6.1	15.4	5.4	4.3	2.5	2.9	5.4	14.3
北米	3.9	9.8	15.7	5.9	2.0	5.2	2.0	3.3	13.7
中南米	5.6	7.4	14.8	3.7	1.9	1.9	3.7	3.7	13.0
アフリカ	-	5.3	10.5	-	-	5.3	-	5.3	5.3
オセアニア	-	2.1	12.8	8.5	6.4	2.1	-	17.0	4.3
<b>年齢</b>									
20歳代	10.3	6.9	3.4	6.9	6.9	-	-	6.9	13.8
30～34歳	11.0	7.6	12.7	9.3	2.5	3.4	4.2	4.2	10.2
35～39歳	5.4	9.7	14.7	3.9	3.9	3.1	5.0	3.9	13.2
40～44歳	4.2	3.6	13.3	7.8	2.6	1.3	3.2	8.4	10.0
45～49歳	4.4	4.8	13.3	6.0	6.0	2.8	1.2	3.6	10.8
50～54歳	6.0	0.9	17.9	7.3	2.1	3.4	0.9	2.1	19.2
55歳以上	6.6	0.9	13.7	5.3	4.9	5.3	1.8	4.9	12.4
不明	15.0	-	10.0	5.0	5.0	5.0	5.0	-	10.0
全体	6.0	4.4	14.1	6.4	3.8	3.0	2.6	4.7	12.7
<b>過去の調査との比較</b>									
1998年調査	5.6	3.7	7.9	5.3	5.0	-	5.2	7.5	15.5
2000年調査	7.0	5.0	13.9	4.7	4.1	2.9	2.2	5.3	16.9
2002年調査	5.2	3.3	13.5	6.5	4.1	2.3	2.1	5.4	16.0
2004年調査(今回)	6.0	4.4	14.1	6.4	3.8	3.0	2.6	4.7	12.7
	海外子女教育相 談	国内残留家族へ の援助	危機管理や安全 対策	労働組合による 情報提供	労働組合による 訪問、巡回	その他	不明	合計	人数 (人)
<b>勤務地域別</b>									
アジア小計	7.8	8.1	13.2	-	0.1	1.3	13.0	100.0	790
中国	5.0	7.0	12.4	-	-	0.8	11.6	100.0	258
その他アジア	9.2	8.6	13.5	-	0.2	1.5	13.7	100.0	532
中近東	14.9	4.3	8.5	-	-	2.1	12.8	100.0	47
ヨーロッパ	12.5	6.1	5.0	-	-	1.8	12.2	100.0	279
北米	15.7	4.6	4.6	-	0.7	2.0	11.1	100.0	153
中南米	8.3	4.6	13.9	-	-	2.8	14.8	100.0	108
アフリカ	5.3	15.8	31.6	-	-	-	15.8	100.0	19
オセアニア	14.9	2.1	12.8	-	-	-	17.0	100.0	47
<b>年齢</b>									
20歳代	6.9	6.9	24.1	-	-	3.4	3.4	100.0	29
30～34歳	5.1	3.4	15.3	-	-	-	11.0	100.0	118
35～39歳	11.2	3.5	7.0	-	-	1.9	13.6	100.0	258
40～44歳	20.1	5.5	10.7	-	0.3	0.6	8.4	100.0	309
45～49歳	11.2	9.2	8.0	-	-	2.4	16.1	100.0	249
50～54歳	5.1	9.8	9.8	-	0.4	3.0	12.0	100.0	234
55歳以上	2.2	8.4	15.0	-	-	0.4	18.1	100.0	226
不明	5.0	10.0	15.0	-	-	-	15.0	100.0	20
全体	10.0	6.9	10.8	-	0.1	1.5	13.0	100.0	1,443
<b>過去の調査との比較</b>									
1998年調査	13.5	5.9	-	0.1	-	1.8	15.0	100.0	2,220
2000年調査	9.4	6.2	9.1	0.1	0.4	2.2	10.8	100.0	1,810
2002年調査	9.7	7.3	10.5	0.0	0.2	2.0	11.8	100.0	1,919
2004年調査(今回)	10.0	6.9	10.8	-	0.1	1.5	13.0	100.0	1,443

注) 「派遣元企業の人事部による訪問、巡回」は2000年調査では「本社人事部による訪問、巡回」、また「海外子女教育相談」は1998年調査では「海外(帰国)子女教育相談」として尋ねている。1998年調査では「派遣元企業の人事部による訪問、巡回」、「危機管理や安全対策」、「労働組合による訪問、巡回」は尋ねていない。

## 2. 赴任地での通勤について

図6-1は赴任地域別に海外派遣者の通勤手段を過去の調査と比較してまとめたものである。派遣者の通勤手段は、2004年調査では「自動車（自分で運転）」が38.7%、また「自動車（運転手付き）」が37.5%となっている。趨勢としては「自動車（自分で運転）」の構成比の低下と「自動車（運転手付き）」の構成比の上昇を指摘でき、2004年調査での両者の差は僅か1%ポイント強に縮小している。

図6-1 通勤手段(過去の調査との比較)

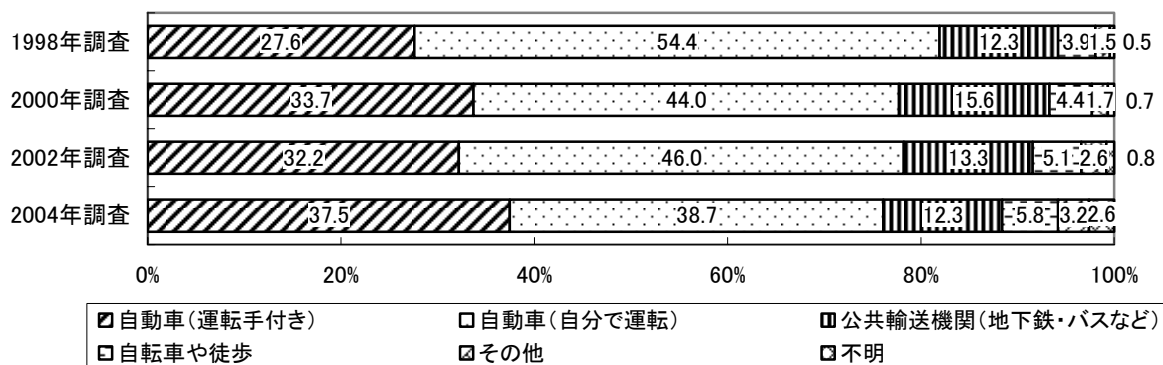


図6-2より赴任地域別に通勤手段を見ると、アフリカ、中近東、その他アジアで「自動車（運転手付き）」の比率が高く（構成比は順に68.4%、63.8%、63.3%）、北アメリカ、ヨーロッパ、中南米、及びオセアニアで「自動車（自分で運転）」の比率が高い（同83.7%、74.6%、69.4%、59.6%）。

図6-2 赴任地域別に見た通勤手段

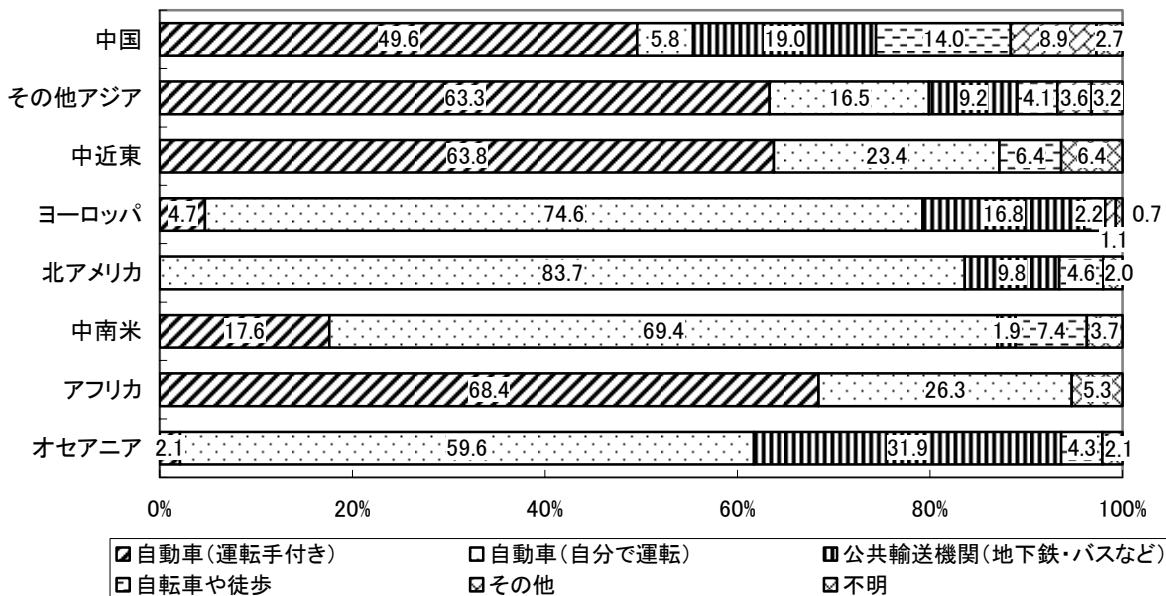


表 6-5 より平均通勤時間について見てみよう。海外派遣者全体では片道の平均通勤時間は 29.0 分である。これは前回調査での平均の通勤時間よりも若干長めとなっている。地域別には、回答数の少ないアフリカが最も短く平均 21.1 分で、最も長いのは中国を除くその他アジアの平均 34.3 分である。ただし両地域ともに標準偏差も相対的に大きいことから、比較的会社の近くに住む派遣者とそうでない派遣者との分化が他地域に比べてあるように推測される。なお、片道の平均通勤時間が 1 時間以上である海外派遣者は全体の 12.0%であった。

表 6-5 片道の通勤時間（分）

勤務地域	2004年調査					2002年調査における平均通勤時間
	片道の平均通勤時間	標準偏差	最小値	最大値	回答数	
アジア小計	30.9	21.3	0	190	778	20.5
中国	24.0	17.6	1	150	257	-
その他アジア	34.3	22.1	0	190	521	-
中近東	24.3	18.6	1	105	46	19.6
ヨーロッパ	28.4	18.2	0	120	278	23.7
北米	27.4	17.3	5	90	152	22.9
中南米	22.8	18.7	5	140	108	16.7
アフリカ	21.1	22.8	0	105	19	18.4
オセアニア	27.5	10.7	5	45	46	27.9
全体	29.0	19.9	0	190	1427	21.5

### 3. 現地生活でのトラブル

表 6-6 は海外派遣者本人が経験した現地での生活上のトラブルをまとめたものである。それによると、派遣者本人が今回の海外赴任で経験している生活上のトラブルで最も多いのは「現地生活における病気やケガ」で、全体の 46.7%の派遣者が経験している。次いで多いのは「交通事故」の 17.5%で、「盗難・空き巣犯罪による財産的被害」の 12.5%がこれに続く。前回の 2002 年調査ではアメリカの同時多発テロの影響のため「テロ、ゲリラ、内乱、戦争の危険」を経験する派遣者の比率が 12.6%に上りその比率は 2 番目に高かったが、2004 年調査では 8.7%とほぼ 4%ポイント低下し 2000 年調査の水準に近づいている。近年特に近隣諸国との対外関係に関連して指摘される「反日感情の言動や行動」は 10%強である。

派遣者本人が経験する現地生活のトラブルを表 6-7 より地域別に見ると、「テロ、ゲリラ、内乱、戦争の危機」は中近東で 27.7%と最も高く、回答数の少ないアフリカでも 21.1%に上っている。「盗難・空き巣犯罪による財産的被害」を経験している海外派遣者はアフリカでは 26.3%で、またヨーロッパでもその比率は 24.0%と高い。また、中国での「反日感情の言動や行動」は 20.2%となっており、他地域に比べて相対的に極めて高い水準である。「交通事故」は中南米、北アメリカ、ヨーロッパ、及びアフリカで勤務する派遣者の間では 2 割を超えている。なお、中南米は「強盗・誘拐・暴行・障害・脅迫・詐欺による被害」及び「警察・軍隊等による取調べ等」を経験する派遣者の比率がアフリカを除くと他地域よりも高めである。

表 6-6 現地生活環境でのトラブル・本人（過去の調査との比較） (%)

	調査年	ある	ない	不明	合計	人数 (人)
A テロ、ゲリラ、内乱、戦争の危険	2000年調査	7.2	91.9	0.9	100.0	1,810
	2002年調査	12.6	86.1	1.3	100.0	1,919
	2004年調査	8.7	89.9	1.4	100.0	1,443
B 盗難・空き巣犯罪による財産的被害	2000年調査	14.3	84.6	1.2	100.0	1,810
	2002年調査	11.3	87.8	1.0	100.0	1,919
	2004年調査	12.5	86.3	1.2	100.0	1,443
C 強盗・誘拐・暴行・障害・脅迫・詐欺による被害	2000年調査	5.7	93.0	1.2	100.0	1,810
	2002年調査	4.6	94.1	1.3	100.0	1,919
	2004年調査	4.6	94.2	1.2	100.0	1,443
D 民事訴訟の対象の経験	2000年調査	3.7	95.2	1.0	100.0	1,810
	2002年調査	3.3	95.4	1.3	100.0	1,919
	2004年調査	3.5	95.5	1.0	100.0	1,443
E 警察・軍隊などによる取り調べ等	2000年調査	7.5	91.5	1.0	100.0	1,810
	2002年調査	5.2	93.6	1.2	100.0	1,919
	2004年調査	5.9	93.0	1.1	100.0	1,443
F 自然災害による被害	2000年調査	6.7	92.3	0.9	100.0	1,810
	2002年調査	6.1	92.7	1.3	100.0	1,919
	2004年調査	4.4	94.4	1.2	100.0	1,443
G 交通事故	2000年調査	21.3	77.8	0.9	100.0	1,810
	2002年調査	17.6	81.2	1.3	100.0	1,919
	2004年調査	17.5	81.5	1.0	100.0	1,443
H 反日感情の言動や行動	2000年調査	11.2	87.5	1.3	100.0	1,810
	2002年調査	10.7	87.9	1.4	100.0	1,919
	2004年調査	10.4	88.4	1.2	100.0	1,443
I 現地生活における病気やケガ	2000年調査	46.7	52.3	0.9	100.0	1,810
	2002年調査	45.1	53.9	1.0	100.0	1,919
	2004年調査	46.7	52.3	1.0	100.0	1,443
J 工作中的病気やケガ	2000年調査	4.7	94.0	1.3	100.0	1,810
	2002年調査	6.0	92.6	1.4	100.0	1,919
	2004年調査	6.1	92.5	1.4	100.0	1,443

表 6-7 赴任地域別に見た現地生活環境でのトラブル・本人 (%)

勤務地域	A. テロ、ゲリラ、内乱、戦争の危険	B. 盗難・空き巣犯罪による財産的被害	C. 強盗・誘拐・暴行による被害・脅迫・詐欺	D. 民事訴訟の対象の経験	E. 警察・軍隊などによる取り調べ等	F. 自然災害による被害	G. 交通事故	H. 反日感情の言動や行動	I. 現地生活における病気やケガ	J. 工作中的病気やケガ	合計	人数 (人)
アジア小計	10.6	10.4	4.2	3.7	4.2	5.2	14.9	12.0	53.0	7.2	100.0	790
中国	1.6	8.5	3.5	2.3	3.1	1.9	11.2	20.2	54.3	5.8	100.0	258
その他アジア	15.0	11.3	4.5	4.3	4.7	6.8	16.7	8.1	52.4	7.9	100.0	532
中近東	27.7	8.5	2.1	2.1	8.5	2.1	10.6	-	27.7	2.1	100.0	47
ヨーロッパ	3.6	24.0	5.4	2.9	9.0	1.8	21.9	10.0	41.2	5.7	100.0	279
北米	3.9	5.2	0.7	1.3	3.9	6.5	22.2	7.8	40.5	3.3	100.0	153
中南米	7.4	9.3	10.2	6.5	12.0	3.7	24.1	10.2	40.7	7.4	100.0	108
アフリカ	21.1	26.3	26.3	15.8	21.1	5.3	21.1	-	47.4	5.3	100.0	19
オセアニア	2.1	8.5	-	-	-	2.1	10.6	8.5	25.5	-	100.0	47
全体	8.7	12.5	4.6	3.5	5.9	4.4	17.5	10.4	46.7	6.1	100.0	1,443

次に、表 6-8 より海外派遣者に帯同する家族の今回の赴任での現地生活環境でのトラブルを見ると、派遣者同様に最も経験している比率が高いのが「現地生活における病気やケガ」（51.7%）で、次いで「交通事故」（10.1%）、「盗難・空き巣犯罪による財産的被害」（9.9%）となっている。この順番は前回 2002 年調査と変わらないが、いずれも比率が若干低下している。

表 6-8 現地生活環境でのトラブル・家族（過去の調査との比較） (%)

	調査年	ある	ない	不明	合計	人数 (人)
A テロ、ゲリラ、内乱、戦争の危険	2000 年調査	4.0	93.6	2.4	100.0	1,179
	2002 年調査	9.3	89.2	1.5	100.0	1,207
	2004 年調査	7.0	91.4	1.5	100.0	840
B 盗難・空き巣犯罪による財産的被害	2000 年調査	12.6	85.1	2.4	100.0	1,179
	2002 年調査	10.6	88.2	1.2	100.0	1,207
	2004 年調査	9.9	88.7	1.4	100.0	840
C 強盗・誘拐・暴行・障害・脅迫・詐欺による被害	2000 年調査	3.5	93.7	2.8	100.0	1,179
	2002 年調査	2.8	95.6	1.6	100.0	1,207
	2004 年調査	2.3	96.5	1.2	100.0	840
D 民事訴訟の対象の経験	2000 年調査	0.4	97.0	2.5	100.0	1,179
	2002 年調査	0.7	97.9	1.4	100.0	1,207
	2004 年調査	0.6	98.0	1.4	100.0	840
E 警察・軍隊などによる取り調べ等	2000 年調査	2.3	95.2	2.5	100.0	1,179
	2002 年調査	2.2	96.4	1.4	100.0	1,207
	2004 年調査	2.0	96.7	1.3	100.0	840
F 自然災害による被害	2000 年調査	5.4	92.2	2.4	100.0	1,179
	2002 年調査	5.1	93.5	1.4	100.0	1,207
	2004 年調査	3.5	95.2	1.3	100.0	840
G 交通事故	2000 年調査	13.1	84.6	2.2	100.0	1,179
	2002 年調査	13.5	84.9	1.6	100.0	1,207
	2004 年調査	10.1	88.3	1.5	100.0	840
H 反日感情の言動や行動	2000 年調査	9.4	87.9	2.7	100.0	1,179
	2002 年調査	9.5	88.6	1.8	100.0	1,207
	2004 年調査	8.6	90.0	1.4	100.0	840
I 現地生活における病気やケガ	2000 年調査	55.0	43.0	2.0	100.0	1,179
	2002 年調査	53.2	45.8	1.0	100.0	1,207
	2004 年調査	51.7	46.5	1.8	100.0	840

表 6-9 より帯同家族が経験したトラブルを赴任地域別に見よう。「現地生活における病気やケガ」は回答数の少ない中近東で相対的に比率が低い。「交通事故」については中近東と同じく回答数の少ないアフリカの比率が他地域に比較して高くなっている。「盗難・空き巣犯罪による財産的被害」はヨーロッパが 18.0%で最も高く、次いで中国の 16.8%となっている。派遣者本人のトラブルとして中国で指摘される比率が他地域に比べて極めて高かった「反日感情の言動や行動」は、帯同家族についても同様に相対的に高い水準となっている(17.9%)。

表 6-9 赴任地域別に見た現地生活環境でのトラブル・家族

(%)

勤務地域	A	B	C	D	E	F	G	H	I	合計	人数 (人)
	戦争の危険	テロ、ゲリラ、内乱、盗難・空き巣犯罪による財産的被害	強盗・誘拐・暴行・傷害被害・脅迫・詐欺による被害	民事訴訟の対象の経験	警察・軍隊等による取調べ等	自然災害による被害	交通事故	反日感情の言動や行動	現地生活における病気やケガ		
アジア小計	9.6	9.6	2.0	0.8	1.5	4.0	8.6	7.6	55.6	100.0	396
中国	2.1	16.8	1.1	-	2.1	2.1	4.2	17.9	46.3	100.0	95
その他アジア	12.0	7.3	2.3	1.0	1.3	4.7	10.0	4.3	58.5	100.0	301
中近東	13.0	4.3	-	-	-	-	13.0	-	26.1	100.0	23
ヨーロッパ	4.6	18.0	1.5	0.5	2.1	-	9.8	9.8	48.5	100.0	194
北米	3.2	0.8	0.8	-	1.6	7.3	14.5	9.7	48.4	100.0	124
中南米	6.1	10.6	9.1	1.5	6.1	6.1	7.6	12.1	54.5	100.0	66
アフリカ	14.3	-	14.3	-	14.3	-	28.6	-	57.1	100.0	7
オセアニア	-	3.3	-	-	-	-	13.3	10.0	46.7	100.0	30
全体	7.0	9.9	2.3	0.6	2.0	3.5	10.1	8.6	51.7	100.0	840

#### 4. 学齢期にある子供の帯同

2004年調査では、今回の海外赴任に学齢期（満6歳から満15歳）にある子供を帯同させている派遣者は全体の28.4%であった（「帯同させていない」は66.3%、5.3%は不明）。図6-3は海外派遣者に帯同する学齢期の子供の有無を赴任地域別にまとめているが、それによると北アメリカで学齢期にある子供を帯同させる派遣者の割合が最も高く41.2%に上る。次いでヨーロッパの34.1%、中南米の31.5%の順となっている。中国では学齢期の子供を帯同する派遣者の割合が15.5%と地域別に最も低い比率であるが、不明回答が若干多いので解釈には注意が必要である。

図6-3 赴任地域別に見た学齢期にある子供の帯同

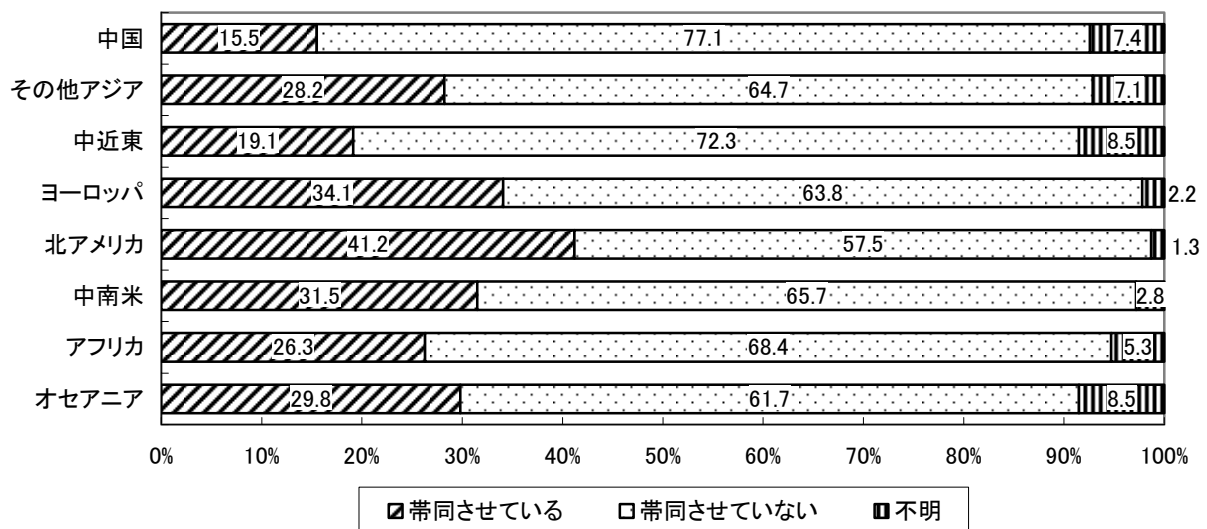




表6-10より学齢期にある子供を帯同する派遣者についてその帯同平均人数を見ると、全体では1.6人となっている。帯同される学齢期にある子供の数は地域別にはほとんど差がない。なお、海外派遣者の年齢階層別に帯同する学齢期の子供の人数を見ると、40～44歳が1.72人で最も多く、45～49歳も1.70人であった。また30～34歳の派遣者については平均1.50人、50～54歳は平均1.39人の学齢期にある子供が今回の海外赴任に帯同している。

表6-10 勤務地域別に見た帯同する学齢期にある子供の平均人数

	平均	標準偏差	回答数
アジア小計	1.6	0.7	190
中国	1.5	0.6	40
その他アジア	1.7	0.7	150
中近東	1.8	0.6	9
ヨーロッパ	1.7	1.0	94
北米	1.7	0.7	63
中南米	1.6	0.6	34
アフリカ	1.6	0.8	5
オセアニア	1.5	0.6	13
全体	1.6	0.8	408

それでは学齢期にある子供は赴任地域でどのような学校に通っているのでしょうか。表6-11は通う学校を地域別にまとめたものであるが、まず全体で見ると「日本人学校」に通う子供が最も多く全体の54.6%に上っている。次に多いのが「現地校」で24.9%、またほぼ同水準の「インターナショナルスクール」が24.1%でこれに続いている。地域別には、「日本人学校」に通う比率が最も高いのは回答数の少ない中南米で、その他アジア地域も71.3%に上る。「インターナショナルスクール」は回答数の小さい中近東を除くとヨーロッパが最も高く32.6%である。「現地校」については、赴任地が米国である学齢期の子供は実に93.7%が

表6-11 赴任地域別に見た子供が通う学校 (%)

勤務地域	日本人学校	インターナショナル	現地校	補習校	塾・予備校	その他	不明	全体	回答数(人)
アジア小計	70.0	30.0	3.2	1.1	9.5	0.5	-	100.0	190
中国	65.0	27.5	7.5	2.5	7.5	-	-	100.0	40
その他アジア	71.3	30.7	2.0	0.7	10.0	0.7	-	100.0	150
中近東	55.6	33.3	11.1	11.1	-	-	11.1	100.0	9
ヨーロッパ	48.4	32.6	23.2	16.8	2.1	2.1	1.1	100.0	95
北米	14.3	-	93.7	76.2	20.6	-	-	100.0	63
中南米	76.5	20.6	2.9	-	-	5.9	-	100.0	34
アフリカ	40.0	20.0	40.0	-	-	-	-	100.0	5
オセアニア	21.4	-	78.6	14.3	7.1	-	-	100.0	14
全体	54.6	24.1	24.9	16.8	8.3	1.2	0.5	100.0	410

「現地校」に通っている。ただし米国では「補習校」の比率も76.2%と他地域に比べて極めて高く、また「塾・予備校」の比率も他地域に比較すると相対的に高い。

現地での学校に対する満足についてまとめたのが表6-12である。それによると学齢期の子供を帯同する海外派遣者の約6割が概ね現地での教育に満足と考えていることが分かる。ただし「どちらともいえない」も4人に1人の割合となっている。地域別には、北アメリカ、ヨーロッパ、及び中国での満足度が他地域に比較して若干高いようである。

表6-12 子供の通う学校に対する満足 (%)

勤務地域	全く不満足	不満足	どちらともいえない	満足	大変満足	不明	合計	回答数(人)	満足度(5点尺度より)		
									平均	標準偏差	回答数
アジア小計	3.7	13.2	24.7	48.9	9.5	-	100.0	190	3.5	1.0	190
中国	5.0	2.5	30.0	50.0	12.5	-	100.0	40	3.6	0.9	40
その他アジア	3.3	16.0	23.3	48.7	8.7	-	100.0	150	3.4	1.0	150
中近東	-	11.1	33.3	44.4	-	11.1	100.0	9	3.4	0.7	9
ヨーロッパ	2.1	13.7	16.8	55.8	10.5	1.1	100.0	95	3.6	0.9	94
北アメリカ	-	9.5	27.0	47.6	15.9	-	100.0	63	3.7	0.9	63
中南米	5.9	17.6	29.4	35.3	11.8	-	100.0	34	3.3	1.1	34
アフリカ	-	-	40.0	60.0	-	-	100.0	5	3.6	0.5	5
オセアニア	-	7.1	35.7	50.0	7.1	-	100.0	14	3.6	0.8	13
全体	2.7	12.7	24.4	49.3	10.5	0.5	100.0	410	3.5	0.9	408

注) 現地での教育に対する満足度の平均値は、無回答を除いて5点尺度(「全く不満足」1点～「大変満足」5点)を用いて算出。

## 5. 小括

本章では海外派遣者の現地での生活環境について検討した。本章での考察から明らかになったのは次の諸点である。

第一に、会社の経費による「本人の一時帰国制度」がある海外派遣者は95.6%、また同「家族の一時帰国制度」はほぼ9割に上る。会社経費による家族の呼び寄せ制度があるのは派遣者の65.7%であった。

第二に、派遣元の会社(及びその労働組合)が提供する支援制度・福祉制度として最も多いのは「健康診断に要する費用の補助」(85.7%)で、次いで本人及び家族への「現地での語学研修補助」(ともに50%強)である。また、海外派遣者が最も必要としている会社による支援制度は「健康診断に要する費用の補助」(14.1%)で、「帰国後のキャリア形成についての支援体制」(12.7%)がこれに続く。今回の2004年調査では2001年9月のアメリカでの同時多発テロの影響が一段落したことを確認することができる。

第三に、海外派遣者の現地での通勤手段としては「自動車(自分で運転)」(38.7%)と「自動車(運転手付き)」(37.5%)が多い。片道の平均通勤時間は海外派遣者全体では29.0分で、

平均通勤時間が1時間以上である海外派遣者は全体の12.0%であった。

第四に、海外派遣者本人が経験した現地での生活上のトラブルで最も多いのは「現地生活における病気やケガ」(46.7%)で、「交通事故」(17.5%)、「盗難・空き巣犯罪による財産的被害」(12.5%)がこれに続く。派遣者に帯同する家族が今回の赴任で多く経験している現地生活でのトラブルの順序も、派遣者本人の順序と同じである。近年特に近隣諸国との対外関係に関連して指摘される「反日感情の言動や行動」は、派遣者本人全体では10%強であるが、中国では20.2%と他地域に比べて高い水準である。回答数の小さいアフリカではトラブルを経験する派遣者の比率が他地域に比較して高い。

第五に、今回の海外赴任に満6～15歳の学齢期にある子供を帯同させている派遣者は全体の28.4%であった。地域別には北アメリカでの帯同の比率が最も高く(41.2%)、ヨーロッパ(34.1%)、中南米(31.5%)がこれに続く。帯同する学齢期の子供の人数は派遣者全体では平均1.6人で、地域間の差はほとんどない。年齢階層別では40～44歳の海外派遣者が平均1.72人で最も多く、45～49歳も1.70人であった。

第六に、帯同する学齢期の子供が赴任先で通う学校で最も多いのは「日本人学校」(54.6%)で、次いで「現地校」(24.9%)、「インターナショナルスクール」(24.1%)となっている。中南米とアジアでは「日本人学校」に通う比率が7割以上である。米国では帯同する子供の93.7%が「現地校」に通うが、「補習校」と「塾・予備校」の比率も他地域に比べて相対的に高い(順に76.2%、20.6%)。現地の学校に対する満足については、海外派遣者の約6割が概ね満足と考えている。地域別には大きな差はないが、北アメリカ、ヨーロッパ、及び中国での満足度が他地域に比較して若干高い。

## 第7章 帰任後の仕事や生活、海外勤務の再希望

多くの日本企業がグローバル化を進展させている今日、従業員の海外派遣は特別なことではなくなっている。だが派遣される従業員個人にとっては大きな出来事である場合が多い。とくに初めて海外赴任を経験するものにとっては仕事、生活の両面に渡って大きな不安が伴うものである。この不安は赴任前、赴任中でまったく性格を異にするものもあるし、相互に関連したものもある。本章では、現在、海外で働いている派遣者が、日本国内に帰任した場合の不安についてどのように考えているのか、仕事上と生活上の両面について検討する。さらに、日本国内に帰任した場合、再び海外勤務を希望するのか否か、希望する場合はどの地域に派遣されたいと考えているのかなどについて検討する。

### 1. 帰任後の仕事上の不安

海外派遣者が日本国内に帰任した場合、仕事上どのような不安を持っているかについて聞いた結果を派遣元企業の業種別、従業員数別、年齢階層別、現勤務地における赴任年数別、現在の派遣前の派遣希望の有無別、現在の赴任地域別にまとめたのが表7-1である。この設問では該当するもの全てを選択してもらっている。まず、合計をみると、「日本での仕事の進め方になじめない」を不安としてあげている派遣者が33.0%と最も多い。前回調査(2002年)でもこの不安が36.7%で最も多い結果となっており、「日本での仕事の進め方になじめない」との不安を多くの派遣者が抱いている傾向に変化はない。ついで指摘が多いのは「社内の制度や規則の変化に疎くなる」30.8%、「社内のインフォーマルな最新情報に疎くなる」29.5%、「海外での経験が役に立たない」27.8%、「社内の人脈が薄くなる」25.4%などである。

帰任後の仕事上の不安として最も多くの派遣者があげた「日本での仕事の進め方になじめない」との不安について、派遣元企業の業種別、従業員数別、現在の派遣前の派遣希望の有無別、現在の赴任地域別には特段の特徴は見出せない。業種、従業員規模などを問わず、「日本での仕事の進め方になじめない」との不安を多くの派遣者が持っている。年齢階層別にみると、50歳以上層では若い層と比較してこの不安の割合が低い。とくに30-34歳層(40.7%)と55歳以上層(23.5%)には17ポイント以上の大きな開きがみられる。

現勤務地での赴任年数別にみると、「日本での仕事の進め方になじめない」との不安を抱く割合は、赴任年数が長くなるほど多くなるという明確な相関関係がみられる。とくに、赴任年数が4年以上を過ぎるとこの割合は40%を超え、10年以上では56.1%と半数を超えている。赴任年数が長い派遣者は、現地の商慣行、社会慣行、労働慣行に適した方法で仕事を進めていると考えられ、それになじむほど日本との違いを痛感し、日本での仕事の進め方に復帰できないのではないかとこの不安が大きくなっているのであろう。

帰任後の仕事上の不安で2番目に多いのは「社内の制度や規則の変化に疎くなる」の30.8%、3番目は「社内のインフォーマルな最新情報に疎くなる」の29.5%である。この2つの不安

は、社内のフォーマルな情報、インフォーマルな情報に疎くなるとの不安であり、いずれも派遣元企業の業種別、従業員数別などで目立った違いはみられない。インフォーマルな情報

表 7-1 帰任後の仕事上の不安（複数回答）

(%)

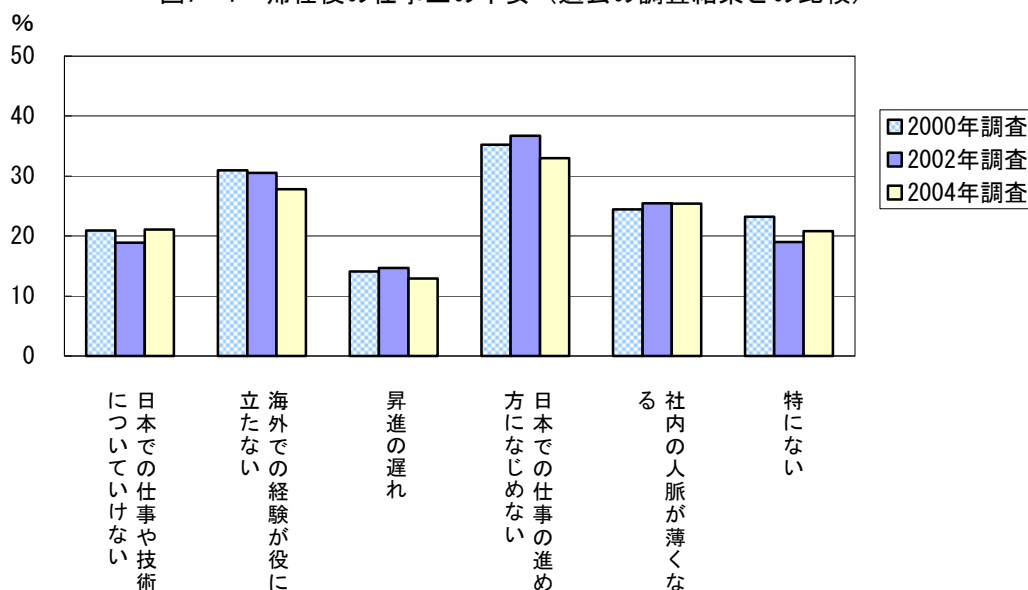
	つ日本 いで いけ ない 技術 に	た海外 ない での 経験 が役 に立	昇 進の 遅れ	に日本 での 仕事 の進 め方	の社 変内 化の につ いて の・ 不安	社 内の 人脈 が薄 くなる	な社 内の 最新 情報 に疎 くなる	化社 内の 制度 や規 則の変	そ の他	特 に ない	不 明	人 数
<b>派遣元企業の業種</b>												
製造業	21.5	26.8	11.6	33.9	19.5	24.8	28.6	26.3	2.9	22.0	2.9	838
非製造業	20.2	28.9	15.0	31.8	18.1	26.7	30.9	37.3	2.1	19.3	1.7	585
不明	30.0	35.0	5.0	30.0	15.0	15.0	25.0	30.0	5.0	15.0	5.0	20
<b>派遣元企業の従業員数</b>												
500人未満	23.3	30.2	7.0	34.9	12.4	24.8	25.6	18.6	1.6	25.6	3.9	129
500-1000人未満	25.2	28.2	14.6	31.1	17.5	26.2	35.9	35.0	2.9	15.5	0.0	103
1000-5000人未満	20.2	28.7	12.5	33.9	17.7	26.9	28.7	31.9	3.5	23.7	2.0	401
5000-10000人未満	20.1	25.2	11.9	37.4	17.3	26.6	33.8	32.0	1.8	20.1	1.8	278
10000-20000人未満	24.4	29.0	19.2	32.6	20.2	26.9	27.5	32.6	1.0	18.1	2.6	193
20000人以上	17.4	26.8	13.2	29.1	26.4	23.4	29.1	30.6	3.0	17.4	2.3	265
不明	24.3	28.4	9.5	25.7	13.5	16.2	23.0	31.1	4.1	25.7	8.1	74
<b>年 齢</b>												
20歳代	6.9	41.4	17.2	37.9	31.0	31.0	27.6	24.1	0.0	17.2	0.0	29
30-34歳	28.0	30.5	7.6	40.7	17.8	25.4	27.1	33.9	2.5	17.8	1.7	118
35-39歳	27.1	34.1	16.3	32.2	19.0	21.7	29.8	32.2	1.6	16.7	0.4	258
40-44歳	25.9	26.9	13.9	39.8	19.7	21.4	32.4	37.2	3.6	18.4	0.6	309
45-49歳	22.5	29.3	16.1	36.5	22.9	26.9	30.1	31.7	2.4	18.1	1.2	249
50-54歳	15.0	26.1	13.7	28.6	22.6	36.8	35.5	29.9	1.7	19.7	0.4	234
55歳以上	12.4	21.2	6.6	23.5	9.7	23.5	22.6	22.1	4.0	36.7	2.7	226
不明	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	20
<b>現勤務地での赴任年数</b>												
1年未満	19.9	20.3	9.3	25.2	19.9	22.0	33.7	29.3	1.2	26.4	2.8	246
1年以上2年未満	19.0	30.8	13.7	30.8	20.0	23.8	30.2	29.2	2.9	19.7	1.6	315
2年以上3年未満	20.3	29.8	12.9	31.2	21.0	28.5	31.5	31.5	3.7	18.0	2.7	295
3年以上4年未満	19.8	28.1	12.4	36.4	17.1	26.7	26.7	36.4	3.2	21.2	2.3	217
4年以上5年未満	24.3	29.4	15.3	40.3	17.9	25.2	27.5	30.0	1.9	20.8	2.5	122
5年以上10年未満	20.0	30.0	14.0	40.7	14.0	25.3	29.3	26.0	2.0	22.7	2.7	150
10年以上	39.0	26.8	19.5	56.1	22.0	24.4	26.8	24.4	0.0	22.0	2.4	41
不明	28.1	22.8	12.3	35.1	8.8	29.8	19.3	24.6	1.8	15.8	3.5	57
<b>海外派遣の有無</b>												
希望していた	18.9	28.7	12.1	35.8	18.0	22.5	26.9	29.9	1.9	21.6	2.4	746
希望していなかった	28.3	31.8	16.7	31.4	21.3	28.7	32.9	31.8	3.9	17.4	1.9	258
どちらともいえない	20.9	24.3	11.7	30.2	19.7	28.7	32.8	31.9	2.9	20.7	1.9	411
不明	14.3	17.9	17.9	14.3	7.1	25.0	17.9	28.6	3.6	32.1	14.3	28
<b>現在の赴任地域</b>												
アジア小計	20.9	27.7	12.2	31.9	17.3	23.7	28.4	31.3	2.7	21.5	2.7	790
中国	18.2	31.0	10.9	31.0	17.8	23.6	27.9	29.5	1.6	20.9	3.1	258
その他アジア	22.2	26.1	12.8	32.3	17.1	23.7	28.6	32.1	3.2	21.8	2.4	532
中近東	29.8	25.5	19.1	34.0	25.5	27.7	40.4	29.8	0.0	12.8	10.6	47
ヨーロッパ	20.1	29.4	14.3	36.2	18.3	27.2	29.0	28.0	1.1	22.2	1.1	279
北アメリカ	20.3	30.7	14.4	31.4	23.5	30.7	33.3	29.4	3.3	20.9	1.3	153
中南米	22.2	24.1	13.0	38.0	22.2	25.0	29.6	31.5	6.5	17.6	0.9	108
アフリカ	26.3	21.1	0.0	31.6	21.1	15.8	21.1	36.8	0.0	21.1	0.0	19
オセアニア	19.1	23.4	10.6	25.5	17.0	29.8	31.9	40.4	2.1	14.9	6.4	47
合計	21.1	27.8	12.9	33.0	18.8	25.4	29.5	30.8	2.6	20.8	2.4	1,443

不足に対する不安はともかくとして、フォーマルな情報に対する不安は派遣元企業がきめ細かく派遣者に情報を提供すれば解消すると考えられるが、前回調査（2002年）でも今回調査と同様、2番目に多い割合（33.1%）で指摘されており、状況は変わっていないようである。

表7-1から指摘できるこのほかの特徴を幾つかみておくと、「昇進の遅れ」（12.9%）や「社内のキャリア・パスの変化についての不安」（18.8%）は、他の不安と比較してそれほど多くの派遣者が感じていないようだが、これを年齢階層別にみると、55歳以上と55歳未満では極めて大きな差がみられる。すなわち、「昇進の遅れ」について55歳以上が6.6%であるのに対し、55歳未満の階層ではいずれも7~10ポイント高く、「社内のキャリア・パスの変化についての不安」でも55歳以上の9.7%に対し、55歳未満の階層では概ね10ポイント高い割合で不安を訴えている。また、「社内のキャリア・パスの変化についての不安」は、派遣元企業の従業員数が多い大企業の派遣者ほど大きいことが観察できる。

日本国内への帰任後の仕事上の不安について最後に、主要な項目について前回調査（2002年）、前々回調査（2000年）の結果と比較してみたのが図7-1である。この図で分かるように、多少のおうとつはあるものの、派遣者が持っている不安の内容に過去数年、大きな変化はないといっているようである。

図7-1 帰任後の仕事上の不安（過去の調査結果との比較）



## 2. 帰任後の生活上の不安

日本国内へ帰任した場合の生活上の不安について聞いた結果を派遣元企業の業種別、従業員数別、年齢階層別、現勤務地における赴任年数別、現在の派遣前の派遣希望の有無別、現在の赴任地域別にまとめたのが表7-2である。生活上の不安で最も多いのは「子供の教育問題」で35.4%の派遣者がこれをあげている。派遣者の中には独身者（有効回答数の5.2%）や子供のいない者も含まれているため、実質的な割合はさらに多いと考えられる。「子供の教

育問題」は前回調査（2002年）でも36.5%と最も多くの派遣者が訴えていた問題である。ついで指摘が多いのは「国内の事情に疎くなっている」26.1%、「住宅取得など資産形成上の不利」22.9%の2点である。

生活上の不安として最も多くの派遣者があげた「子供の教育問題」について、派遣元企業の業種別、従業員数別、現在の派遣前の派遣希望の有無別には大きな違いはみられない。

年齢階層別では、35-39歳層（51.6%）、40-44歳層（58.9%）でいずれも半数を超える派遣者が「子供の教育問題」についての不安を持っている。これに対し50歳以上層と30歳未満層では相対的にこの比率は低い。この結果からいえることは、中学生、高校生を持ち、赴任地に子供を帯同している派遣者が多い35-44歳層（第9章参照）で「子供の教育問題」に対する不安が多いことである。すなわち、小学生以下の子供を持っていると考えられる若い年代の不安は相対的に少なく、中・高生を持っている可能性の高い年代で不安は最も大きくなり、高校の高学年以上を持つ派遣者は単身赴任が多く（第9章参照）、結果として「子供の教育問題」に対する不安が少なくなっていると考えられる。34歳未満の年齢層では「子供の教育問題」に関する不安よりも、「国内の事情に疎くなっている」、「住宅取得など資産形成上の不利」などの不安が相対的に多い。

「子供の教育問題」について赴任地域別にみると、北アメリカのみが50.3%と半数を超える高い比率をみせている。これは北アメリカに含まれるカナダの場合、現地の法律で言語別の通常教育（学校）を認めていない州が多く、派遣者の子供も小学生、中学生を問わず現地の英語で教育を行う学校に通っており、他の国で広くみられる全日制の日本国内と同一課程で教育を行う日本人学校に通っていないことが大きな理由であると考えられる。

このほかに表7-2から指摘できる特徴は、生活上の不安が「特にない」とする者の比率が27.6%と4分の1以上を占め、とりわけ年齢階層別にみて55歳以上層の半数以上（54.0%）が特段の不安を持っていないことである。一方で、赴任年数別にみた場合、10年以上の派遣者は「子供の教育問題」44.1%、「親戚や友人との付き合いが疎遠になっている」40.6%、「国内の事情に疎くなっている」45.9%、「住宅取得など資産形成上の不利」43.3%、「健康面の問題」16.7%、「日本の生活・文化になじめない」33.3%と全ての項目で10年未満の派遣者と比較して高い比率で不安を抱いている。とくに「日本の生活・文化になじめない」との設問に対し10年未満の年齢層ではいずれも1ケタの派遣者が不安をあげているに過ぎないが、10年以上の派遣者は33.3%と3倍以上の割合となっている（表7-2参照）。10年以上の派遣者のサンプル・サイズが多少小さいことによる誤差を考慮に入れても、赴任年数が10年を超えると、先にみた仕事上の不安以上に、帰任後の生活上の不安が大きくなるという特徴が明確に確認できる。

図7-2は、生活上の不安の主要項目について過去の調査結果と比較したものである。これで分かるように、仕事上の不安と同様、派遣者が抱える生活上の不安の傾向に過去数年、大きな変化はみられない。あえて指摘すれば、「国内の事情に疎くなっている」との不安が少な

くなっている。この要因としては衛星放送（テレビ）やインターネットの普及により日本のニュースなどの情報が海外でも容易に入手できるようになってきていることが考えられる。

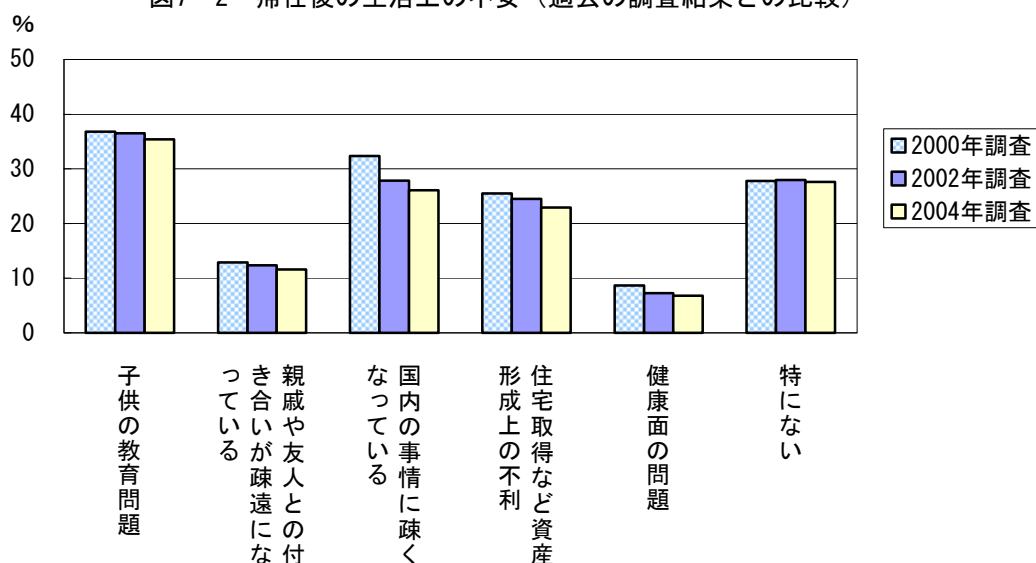
表 7-2 帰任後の生活上の不安（複数回答）

(%)

	子供の教育問題	親戚や友人との付き合いが疎遠になっている	国内の事情に疎くなっている	住宅取得など資産形成上の不利	健康面の問題	日本の生活・文化に馴染めない	その他	特にない	不明	人数
<b>派遣元企業の業種</b>										
製造業	32.3	11.3	25.7	22.6	7.0	8.4	3.0	28.8	3.7	838
非製造業	40.0	12.1	27.0	22.9	6.2	6.3	3.1	26.0	2.1	585
不明	30.0	10.0	15.0	35.0	15.0	15.0	0.0	25.0	5.0	20
<b>派遣元企業の従業員数</b>										
500人未満	27.1	18.6	29.5	22.5	8.5	7.8	1.6	31.0	3.9	129
500-1000人未満	33.0	15.5	24.3	25.2	8.7	9.7	4.9	25.2	1.0	103
1000-5000人未満	31.7	10.5	24.9	20.7	6.2	5.5	3.5	32.4	3.5	401
5000-10000人未満	39.2	11.2	27.0	24.1	7.9	8.3	2.5	25.9	1.8	278
10000-20000人未満	40.9	7.3	28.5	18.7	6.2	10.4	3.1	22.3	3.6	193
20000人以上	39.6	13.2	26.0	26.4	3.8	6.8	3.0	24.9	3.0	265
不明	29.7	8.1	18.9	25.7	12.2	9.5	1.4	28.4	5.0	74
<b>年齢</b>										
20歳代	27.6	10.3	27.6	20.7	3.4	20.7		41.4	3.4	29
30-34歳	28.0	6.8	33.9	34.7	5.1	12.7	5.9	18.6	0.8	118
35-39歳	51.6	8.1	28.3	33.7	4.7	7.0	3.1	16.3	1.6	258
40-44歳	58.9	10.4	21.7	21.7	6.5	9.4	3.2	17.8	1.0	309
45-49歳	39.4	10.8	25.7	28.1	6.8	8.8	3.2	24.1	0.8	249
50-54歳	18.4	18.4	31.2	15.8	8.5	4.7	1.7	36.3	2.1	234
55歳以上	6.2	15.0	22.6	9.7	9.7	4.0	2.7	54.0	3.5	226
不明	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	20
<b>現勤務地での赴任年数</b>										
1年未満	31.7	8.5	26.4	18.7	9.3	4.5	2.0	28.9	4.9	246
1年以上2年未満	36.8	9.2	24.1	26.0	7.3	6.7	1.9	32.1	1.9	315
2年以上3年未満	37.3	12.2	23.1	22.0	6.1	8.1	2.7	26.1	3.4	295
3年以上4年未満	36.4	11.5	27.6	20.3	6.0	8.8	5.1	25.3	1.8	217
4年以上5年未満	43.4	9.8	28.7	26.2	6.6	6.6	4.9	22.1	3.3	122
5年以上10年未満	30.7	14.7	28.0	26.7	4.0	7.3	2.7	28.0	2.0	150
10年以上	44.1	40.6	45.9	43.3	16.7	33.3	0.0	26.9	2.4	41
不明	24.6	17.5	22.8	14.0	7.0	8.8	5.3	31.6	7.0	57
<b>海外派遣の有無</b>										
希望していた	39.5	10.1	25.5	24.5	5.0	9.7	2.5	25.3	2.9	746
希望していなかった	30.6	12.8	29.5	22.5	9.3	5.4	3.1	29.5	3.5	258
どちらともいえない	31.4	13.4	26.0	20.9	7.8	5.8	3.6	30.2	2.4	411
不明	28.6	17.9	10.7	10.7	17.9	0.0	3.6	32.1	10.7	28
<b>現在の赴任地域</b>										
アジア小計	31.1	13.3	27.0	19.1	7.6	6.1	2.8	29.6	3.2	790
中国	20.5	13.2	28.7	18.2	6.6	5.0	4.3	33.3	4.7	258
その他アジア	36.3	13.3	26.1	19.5	8.1	6.6	2.1	27.8	2.4	532
中近東	27.7	10.6	21.3	25.5	10.6	8.5	2.1	29.8	8.5	47
ヨーロッパ	37.3	10.8	25.8	27.2	3.2	10.8	3.9	25.4	2.9	279
北アメリカ	50.3	8.5	24.8	32.7	7.8	9.8	3.9	21.6	1.3	153
中南米	44.4	9.3	25.9	25.0	6.5	9.3	2.8	20.4	2.8	108
アフリカ	21.1	15.8	15.8	26.3	10.5	0.0	0.0	42.1	0.0	19
オセアニア	40.4	4.3	25.5	19.1	6.4	6.4	0.0	34.0	4.3	47
合計	35.4	11.6	26.1	22.9	6.8	7.6	3.0	27.6	3.0	1,443



図7-2 帰任後の生活上の不安（過去の調査結果との比較）



### 3. 海外勤務の再希望

帰任後に再び海外勤務を希望するか否かについて聞いた結果を派遣元企業の業種別、従業員数別、年齢階層別、現勤務地における赴任年数別、現在の派遣前の派遣希望の有無別、現在の赴任地域別にまとめたのが表7-3である。これによると、「ぜひ行きたい」とする派遣者が30.2%、「派遣先の地域により行きたい」が36.5%、「派遣先での地位や処遇がよければ行きたい」が17.8%で、この3つを合わせた「条件付きを含めて行きたいとの意欲を持つ者」は84.5%の高い比率となる。これに対し「行きたくない」と答えた派遣者は10.7%に過ぎない。

海外勤務の再希望について、派遣元企業の業種別、従業員数別には大きな差異はみられない。年齢階層別では「ぜひ行きたい」と無条件で再度の派遣を希望する者の比率が概して年齢が低いほど高い傾向がみられる。サンプル・サイズは小さいが20歳代では「ぜひ行きたい」する者の比率が65.5%と極めて高く、「行きたくない」と答えた者が皆無（0.0%）であることは興味深い。

再度の海外勤務について「派遣先の地域により行きたい」と答えた者が36.5%と高い比率を占めている。そこで派遣希望地域をみたのが表7-4である。これによると、アジアが51.4%で半数以上の者が希望しており、ついでヨーロッパ42.0%、北アメリカ39.8%、オセアニア19.8%となっている。中南米（7.1%）、中近東（2.1%）、アフリカ（1.6%）を希望する者は極めて少ない。これを年齢階層別にみると、年齢の低い者ほどヨーロッパ、北アメリカを希望し、年齢が上がるにしたがってアジアを希望する者の割合が多くなる。

現在の赴任地域別に再度の派遣希望地域をみると、現在の赴任地域がアジア、ヨーロッパ、北アメリカの場合は、再度の派遣希望地域を現在の赴任地と同一とする割合が多いが、現在の赴任地が中近東、アフリカである者は、同一地域への再度の派遣を希望している割合が極

めて少ない。他方、再度の派遣希望地域に中南米を上げている者のうち、現在の赴任地域が中南米である者が41.8%を占めているにもかかわらず、現在の赴任地域が他地域である者で

表7-3 海外勤務の再希望の有無

(%)

	ぜひ 行きたい	派遣 先の 地域 により 行	派遣 先 の 地位 や 処 遇 が よ ければ 行 きたい	行 きた く ない	不 明	合 計	人 数
<b>派遣元企業の業種</b>							
製造業	26.1	36.0	18.6	14.2	5.0	100.0	838
非製造業	35.7	37.3	16.9	5.8	4.3	100.0	585
不明	40.0	30.0	10.0	5.0	15.0	100.0	20
<b>派遣元企業の従業員数</b>							
500人未満	23.3	34.1	17.1	16.3	9.3	100.0	129
500-1000人未満	22.3	34.0	23.3	15.5	4.9	100.0	103
1000-5000人未満	28.4	37.7	19.2	10.7	4.0	100.0	401
5000-10000人未満	34.5	33.8	16.9	10.1	4.7	100.0	278
10000-20000人未満	29.0	43.0	16.6	5.7	5.7	100.0	193
20000人以上	34.3	36.2	16.6	10.6	2.3	100.0	265
不明	35.1	31.1	14.9	9.5	9.5	100.0	74
<b>年 齢</b>							
20歳代	65.5	24.1	10.3	0.0	0.0	100.0	29
30-34歳	39.8	42.4	10.2	6.8	0.8	100.0	118
35-39歳	43.4	38.8	12.0	3.9	1.9	100.0	258
40-44歳	33.0	42.4	14.9	7.1	2.6	100.0	309
45-49歳	27.7	41.0	18.9	10.0	2.4	100.0	249
50-54歳	21.4	31.6	26.1	16.2	4.7	100.0	234
55歳以上	16.4	27.4	25.2	22.6	8.4	100.0	226
不明	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0	20
<b>現勤務地での赴任年数</b>							
1年未満	28.9	36.2	19.5	9.8	5.7	100.0	246
1年以上2年未満	29.8	35.2	18.4	13.3	3.2	100.0	315
2年以上3年未満	30.5	39.0	16.3	8.8	5.4	100.0	295
3年以上4年未満	28.1	38.7	22.6	7.8	2.8	100.0	217
4年以上5年未満	32.8	36.1	13.1	12.3	5.7	100.0	122
5年以上10年未満	36.0	32.0	15.3	10.7	6.0	100.0	150
10年以上	34.1	29.3	9.8	14.6	12.2	100.0	41
不明	21.1	40.4	19.3	14.0	5.3	100.0	57
<b>海外派遣の有無</b>							
希望していた	44.1	35.5	11.7	5.0	3.8	100.0	746
希望していなかった	10.9	39.5	22.5	22.9	4.3	100.0	258
どちらともいえない	18.2	37.2	25.3	12.9	6.3	100.0	411
不明	14.3	21.4	28.6	17.9	17.9	100.0	28
<b>現在の赴任地域</b>							
アジア小計	31.6	34.9	17.1	10.9	5.4	100.0	790
中国	33.3	29.1	20.9	11.2	5.4	100.0	258
その他アジア	30.8	37.8	15.2	10.7	5.5	100.0	532
中近東	31.9	40.4	12.8	2.1	12.8	100.0	47
ヨーロッパ	28.3	37.6	18.6	12.2	3.2	100.0	279
北アメリカ	26.8	37.9	19.6	11.8	3.9	100.0	153
中南米	31.5	38.9	14.8	9.3	5.6	100.0	108
アフリカ	21.1	36.8	31.6	10.5	0.0	100.0	19
オセアニア	27.7	40.4	25.5	6.4	0.0	100.0	47
合計	30.2	36.5	17.8	10.7	4.9	100.0	1,443

表 7-4 再度の派遣希望地域（複数回答）

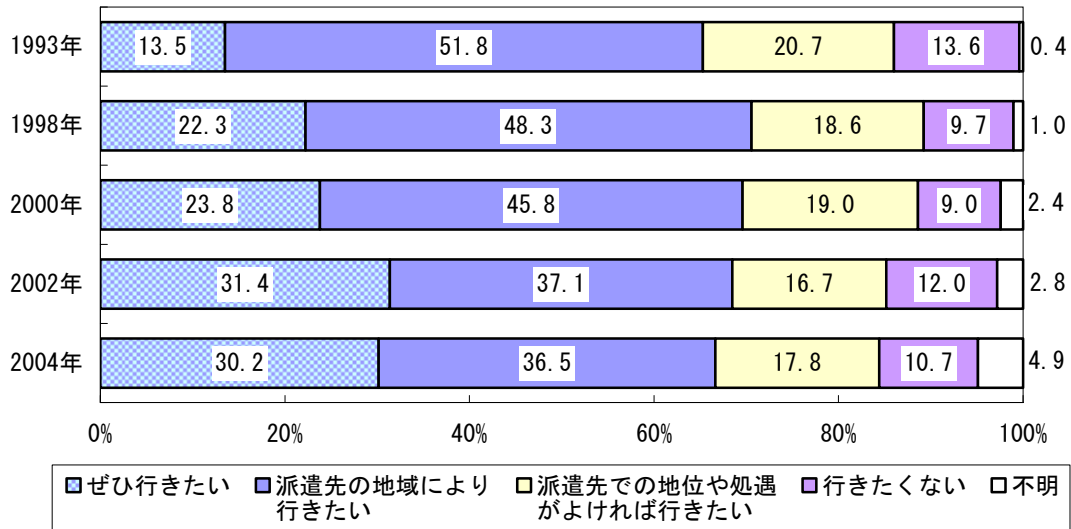
（%）

	アジア	中近東	ヨーロッパ	北アメリカ	中南米	アフリカ	オセアニア	不明	人数
<b>年 齢</b>									
20歳代	65.5	6.9	75.9	79.3	13.8	3.4	44.8	6.9	29
30-34歳	40.7	1.7	52.5	48.3	8.5	1.7	18.6	10.0	118
35-39歳	58.5	3.1	49.2	50.4	9.7	3.1	27.9	5.6	258
40-44歳	51.8	1.9	46.6	45.0	7.1	1.6	23.9	3.1	309
45-49歳	54.6	0.8	45.0	46.2	6.0	0.8	18.9	2.7	249
50-54歳	50.9	3.0	35.0	30.3	6.8	1.3	14.5	3.1	234
55歳以上	47.8	1.3	25.2	17.7	4.9	0.9	10.6	8.6	226
不 明	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	20
<b>現勤務地での赴任年数</b>									
1年未満	44.3	1.6	41.1	35.8	5.3	0.8	17.5	9.8	246
1年以上2年未満	49.2	2.2	43.8	40.3	7.0	1.0	18.1	13.3	315
2年以上3年未満	56.3	2.7	44.4	45.8	9.2	3.1	24.4	8.8	295
3年以上4年未満	55.8	2.3	45.2	43.3	6.5	1.4	21.7	7.8	217
4年以上5年未満	48.4	0.8	38.5	40.2	8.2	0.8	17.2	12.3	122
5年以上10年未満	53.3	0.7	41.3	36.0	7.3	1.3	16.0	10.7	150
10年以上	51.2	0.0	26.8	22.0	4.9	0.0	19.5	14.6	41
不 明	52.6	7.0	31.6	33.3	7.0	5.3	24.6	6.1	57
<b>海外勤務の再希望の有無</b>									
ぜひ行きたい	64.9	4.8	49.5	46.6	13.1	4.1	27.3	5.0	436
派遣先の地域により行きたい	52.7	1.0	50.6	48.3	5.5	0.8	22.2	1.3	526
派遣先での地位や処遇がよければ行きたい	64.6	1.6	44.0	43.2	5.4	0.4	17.5	3.5	257
(行きたくない)	-	-	-	-	-	-	-	-	154
不 明	21.4	0.0	15.7	10.0	4.3	0.0	7.1	35.7	70
<b>現在の赴任地域</b>									
アジア小計	73.7	2.4	34.4	37.1	5.0	1.6	18.2	6.1	790
中 国	76.4	1.7	30.6	33.6	4.8	1.3	16.6	7.4	258
その他アジア	72.4	2.7	36.2	38.7	5.1	1.7	18.9	5.5	532
中近東	43.5	6.5	52.2	32.6	10.9	4.3	13.0	15.2	47
ヨーロッパ	38.0	2.0	65.7	51.8	6.1	2.0	24.1	4.9	279
北アメリカ	33.3	1.5	64.4	69.6	3.0	2.2	33.3	8.1	153
中南米	37.8	2.0	55.1	43.9	41.8	0.0	23.5	6.1	108
アフリカ	64.7	0.0	64.7	41.2	0.0	5.9	23.5	17.6	19
オセアニア	36.4	2.3	61.4	63.6	6.8	2.3	47.7	2.3	47
合 計	51.4	2.1	42.0	39.8	7.1	1.6	19.8	6.4	1,443

再度の希望地域を中南米としている者は極めて少ない。この点で中南米は他の地域と特徴が異なる。

海外勤務の再希望の有無について過去の調査結果と比較してみたのが図 7-3 である。この図で分かるように、「ぜひ行きたい」とする者の割合は 1993 年から 2004 年までの約 11 年間で 2 倍以上に増加している一方、「行きたくない」と答えた者の割合はそれほど変化していない。「派遣先の地域により行きたい」と答えた者の割合は 1993 年から 2004 年まで徐々に減っているが、この減少割合が「ぜひ行きたい」と答えた者の増加割合と対応しており、「ぜひ行きたい」と「派遣先の地域により行きたい」との合計割合は、それほど変化していないことが指摘できる。

図7-3 海外勤務の再希望の有無（過去の調査結果との比較）



#### 4. 小括

本章では、現在、海外で勤務している派遣者の日本国内に帰任した場合の不安を仕事上と生活上の両面について検討し、また、帰任後、再び海外勤務を希望するのか否か、希望する場合はどの地域に派遣されたいと考えているのかを検討した。

帰任後の仕事上の不安として最も多いのは「日本での仕事の進め方になじめない」(33.0%)で、以下、「社内の制度や規則の変化に疎くなる」(30.8%)、「社内のインフォーマルな最新情報に疎くなる」(29.5%)、「海外での経験が役に立たない」(27.8%)、「社内の人脈が薄くなる」(25.4%)などの不安があげられた。

仕事上の不安として最も多くの派遣者があげた「日本での仕事の進め方になじめない」ことについて、年齢階層別にみると、50歳以上層では年齢の若い層と比較してこの不安の割合が少ない。とくに30-34歳層(40.7%)と55歳以上層(23.5%)には17ポイント以上の大きな開きがみられた。現勤務地での赴任年数別にみると、「日本での仕事の進め方になじめない」との不安を抱く割合は、赴任年数が長くなるほど多くなるという明確な相関関係がみられる。とくに、赴任年数が4年以上を過ぎるとこの割合は40%を超え、10年以上では56.1%と半数を上回る。赴任年数が長い派遣者は現地の慣行に適した方法で仕事を進め、それになじむほど日本での仕事の進め方に復帰できないのではないかとこの不安が大きくなっているようだ。

一方、帰任後の生活上の不安として最も多くの派遣者があげたのは「子供の教育問題」(35.4%)である。ついで多かったのが「国内の事情に疎くなっている」(26.1%)、「住宅取得など資産形成上の不利」(22.9%)の2点である。

最も多くの派遣者があげた「子供の教育問題」を年齢階層別でみると、35-39歳層(51.6%)、40-44歳層(58.9%)でいずれも半数を超える派遣者が「子供の教育問題」についての不安

を持っていた。これに対し 50 歳以上層と 30 歳未満層では相対的にこの比率は低い。中学生、高校生を持ち、赴任地に子供を帯同している派遣者（35-44 歳層）ほど「子供の教育問題」に対する不安が多いようである。また、高校の高学年以上の子供を持つと考えられる 50 歳以上層の派遣者は単身赴任が多く、生活上の不安では「国内の事情に疎くなっている」の割合が最も多い。「子供の教育問題」について赴任地域別にみると、全日制の日本人学校が設けられておらず、子供の大多数が現地校に通っていると考えられる北アメリカ（アメリカ、カナダ）のみで 50.3%と半数を超えている。

生活上の不安を赴任年数別にみると、10 年以上の派遣者は「子供の教育問題」、「親戚や友人との付き合いが疎遠になっている」、「国内の事情に疎くなっている」、「住宅取得など資産形成上の不利」、「健康面の問題」、「日本の生活・文化になじめない」という全ての設問項目で 10 年未満の派遣者と比較して高い割合で不安を抱いている。10 年以上の派遣者は仕事上の不安でも 10 年未満の派遣者と比較して不安を訴える割合は多いといえるが、生活上の不安の方ではその差が際だっている。

以上みたように、帰任後の不安については、仕事面、生活面ともに派遣元企業の業種別、従業員数別には大きな違いがみられず、赴任年数別に大きな違いみられるのが特徴である。また、これらの不安について前回調査（2002 年）、前々回調査（2000 年）の結果と比較したところ、概ね派遣者が持っている不安の内容に過去数年、大きな変化はない。

この章ではまた、海外勤務の再希望の有無について検討した。先に述べた仕事面、生活面に関する不安は海外派遣のネガティブな側面を聞いたものだが、この海外勤務の再希望に関する設問は、直接的ではないが、海外派遣のポジティブな側面を聞いたものである。調査結果の合計をみると、無条件で「ぜひ行きたい」とする派遣者が 30.2%、「派遣先の地域により行きたい」（36.5%）、「派遣先での地位や処遇がよければ行きたい」（17.8%）と条件付きながら「行きたい」との意欲を示す者を合わせると、83.5%の派遣者が再度の海外赴任を前向きに考えていることになる。とくに無条件で「ぜひ行きたい」とする派遣者の割合を過去の調査結果と比較すると、一貫して増加しており、今回の調査結果は 1993 年調査結果の 2 倍以上になっている。

再度の海外勤務の派遣希望地域をみると、アジア（51.4%）、ヨーロッパ（42.0%）、北アメリカ（39.8%）の希望者は多く、オセアニア（19.8%）はやや少なく、中南米（7.1%）、中近東（2.1%）、アフリカ（1.6%）を希望する者は極めて少ない。年齢階層別にみると、年齢の低い者ほどヨーロッパ、北アメリカを希望し、年齢が上がるにしたがってアジアを希望する者の割合が多くなっている。こうした傾向は過去の調査結果と変わっていない。

## 第8章 海外派遣勤務者の現勤務先企業ならびに派遣元企業の特徴

本章では、調査対象者である海外派遣者が現在勤務する企業ならびに日本の派遣元企業の特徴について見る。海外派遣者と彼らを取り巻く仕事ならびに生活の状況は、これら現勤務先企業および派遣元企業の属性や特徴に基本的に規定されるからである。第一に現勤務先企業の特徴、第2に派遣元企業の特徴をしてみる。ただし、分析については以下の点に留意されたい。すなわち、企業分析は、各調査対象者がそれぞれ特定企業の代表との設定で行われているが、本調査では現在海外赴任中の調査対象者を必ずしも1企業から1名だけを抽出しているとは限らない。このため、企業分析としては必ずしも厳密なものとはいえない。しかし、調査対象者を雇用する企業の全体的特徴を把握するためにはこれ以外の方法がないため、止むを得ないし、一方で調査対象企業の全般的概要を捉えるには大きな問題はないと考えられる。

### 1. 現勤務先企業の概要

#### (1) 業種

調査回答者の現勤務先企業の業種を製造業、非製造業別にみると、製造業が52.8%、非製造業が46.2%となっており、ほぼ半々となっている。前回2002年調査と比較すると、製造業で3.3%ポイント増加し（前回49.5%）、非製造業で3.9%ポイント減少している（前回50.1%）。2000年調査、2002年調査に引き続き製造業の割合が多くなっているといえる（表8-1参照）。

表8-1の製造業・非製造業別の割合を勤務地域別に見ると、アフリカとオセアニアで非製造業の割合がそれぞれ84.2%、66.0%あるのが目立つ。アジアは相対的に製造業が多い。

表8-1 現勤務先企業の製造業・非製造業別の割合

地域	業種 (%)			合計 (人)	
	製造業	非製造業	不明	合計 (%)	合計 (人)
アジア小計	55.4	43.5	1.0	100.0	790
中国	52.3	47.3	0.4	100.0	258
その他アジア	57.0	41.7	1.3	100.0	532
中近東	38.3	57.4	4.3	100.0	47
ヨーロッパ	55.2	44.4	0.4	100.0	279
北米	54.2	43.8	2.0	100.0	153
中南米	46.3	53.7	-	100.0	108
アフリカ	15.8	84.2	-	100.0	19
オセアニア	34.0	66.0	-	100.0	47
合計	52.8	46.2	1.0	100.0	1,443

表8-2で具体的な業種をみると、製造業では電気機器（12.9%）、輸送機器（9.1%）などが大きな割合を占める。業種を勤務地域別に見てみると、電気機器は中国、ヨーロッパ、北米、中南米などに展開する割合が高いが、輸送機器はヨーロッパと北米に主に展開してい

る。

表 8-2 現勤務先企業の業種別の割合

									(%)
	(製造業) 食料品	繊維品	木材・家具	パルプ・紙	出版・印刷	化学工業	石油・ 石炭製品	プラスチ ック製品	
<b>地域</b>									
アジア小計	5.4	3.5	0.3	0.5	0.5	4.3	0.1	1.9	
中国	4.7	3.1	-	0.8	1.6	3.5	-	3.9	
その他アジア	5.8	3.8	0.4	0.4	-	4.7	0.2	0.9	
中近東	2.1	2.1	-	-	-	-	8.5	-	
ヨーロッパ	1.4	2.9	0.7	-	-	6.5	0.7	1.1	
北米	2.0	2.0	-	-	1.3	3.9	0.7	0.7	
中南米	4.6	2.8	-	-	-	3.7	-	-	
アフリカ	5.3	-	-	-	-	-	-	-	
オセアニア	8.5	-	-	-	-	-	8.5	-	
合 計	4.2	3.0	0.3	0.3	0.4	4.3	0.8	1.3	
	ゴム・皮革	鉄鋼業	窯業・土石	非鉄金属	金属製品	一般機器	電気機器	輸送機器	
<b>地域</b>									
アジア小計	1.0	1.4	2.2	2.0	2.2	1.0	14.7	6.8	
中国	0.4	1.2	1.2	2.7	1.9	1.2	17.4	2.3	
その他アジア	1.3	1.5	2.6	1.7	2.3	0.9	13.3	9.0	
中近東	6.4	2.1	-	-	2.1	-	4.3	8.5	
ヨーロッパ	1.1	0.4	0.7	-	0.7	2.2	12.5	16.1	
北米	2.0	3.9	2.6	1.3	2.6	3.3	9.2	13.1	
中南米	0.9	1.9	0.9	1.9	0.9	-	13.0	6.5	
アフリカ	-	-	-	-	-	-	5.3	5.3	
オセアニア	-	2.1	-	-	-	-	8.5	2.1	
合 計	1.2	1.5	1.7	1.4	1.7	1.3	12.9	9.1	
	精密機器	その他の 製造業	(非製造) 農林漁業	鉱業	卸売・ 小売業	飲食店・ 宿泊業	建設業	金融・ 保険業	
<b>地域</b>									
アジア小計	2.2	5.4	0.1	0.3	12.3	0.3	3.8	8.0	
中国	3.1	3.5	-	-	15.5	-	2.3	8.9	
その他アジア	1.7	6.4	0.2	0.4	10.7	0.4	4.5	7.5	
中近東	-	2.1	-	2.1	23.4	-	4.3	8.5	
ヨーロッパ	3.2	5.0	0.7	-	14.3	-	1.8	9.7	
北米	2.0	3.9	-	-	14.4	0.7	0.7	7.2	
中南米	5.6	3.7	1.9	1.9	16.7	-	1.9	8.3	
アフリカ	-	-	-	5.3	31.6	-	10.5	-	
オセアニア	4.3	-	2.1	2.1	29.8	-	-	10.6	
合 計	2.6	4.7	0.4	0.5	14.4	0.2	2.9	8.2	
	不動産業	運輸業	情報通信業	教育、学習 支援事業	サービス業	その他の 非製造業	不明	合計	(人)
<b>地域</b>									
アジア小計	0.9	4.8	2.4	-	3.7	7.1	1.0	100.0	790
中国	1.2	6.6	1.9	-	5.4	5.4	0.4	100.0	258
その他アジア	0.8	3.9	2.6	-	2.8	7.9	1.3	100.0	532
中近東	-	-	2.1	2.1	4.3	10.6	4.3	100.0	47
ヨーロッパ	0.4	4.7	2.9	1.1	3.9	5.0	0.4	100.0	279
北米	-	6.5	-	0.7	5.2	8.5	2.0	100.0	153
中南米	0.9	5.6	0.9	-	1.9	13.9	-	100.0	108
アフリカ	-	-	-	-	21.1	15.8	-	100.0	19
オセアニア	-	8.5	2.1	-	-	10.6	-	100.0	47
合 計	0.6	4.9	2.1	0.3	3.9	7.7	1.0	100.0	1,443

表 8-3 現勤務先企業の操業開始年別の割合

		(%)								
		〈製造業〉 食料品	繊維品	木材・家具	パルプ・紙	出版・印刷	化学工業	石油・ 石炭製品	プラスチ ック製品	
<b>操業開始年</b>										
1959 年以前		5.7	2.3	-	-	-	1.1	-	-	
1960 年代前半		3.6	5.5	-	-	1.8	1.8	-	-	
1960 年代後半		5.2	2.1	-	-	1.0	4.1	-	1.0	
1970 年代前半		5.8	3.3	-	-	0.8	2.5	-	-	
1970 年代後半		-	2.9	1.4	-	-	1.4	-	2.9	
1980 年代前半		9.5	-	-	-	-	3.2	2.1	1.1	
1980 年代後半		2.6	2.0	-	-	0.7	2.6	4.0	-	
1990 年代前半		2.9	2.9	-	0.7	0.7	5.1	1.5	-	
1995 年以降		3.7	2.4	0.3	0.3	-	8.1	-	2.7	
不明		4.2	4.8	0.6	0.6	0.3	4.2	0.6	2.1	
合 計		4.2	3.0	0.3	0.3	0.4	4.3	0.8	1.3	
		ゴム・皮革	鉄鋼業	窯業・土石	非鉄金属	金属製品	一般機器	電気機器	輸送機器	
<b>操業開始年</b>										
1959 年以前		-	-	2.3	-	2.3	-	1.1	1.1	
1960 年代前半		-	1.8	1.8	-	-	3.6	7.3	1.8	
1960 年代後半		-	-	1.0	1.0	2.1	1.0	18.6	14.4	
1970 年代前半		0.8	3.3	2.5	-	2.5	0.8	12.4	14.9	
1970 年代後半		-	-	1.4	2.9	2.9	1.4	14.5	8.7	
1980 年代前半		3.2	4.2	2.1	1.1	1.1	3.2	7.4	9.5	
1980 年代後半		3.3	3.3	0.7	2.0	1.3	2.0	15.9	9.9	
1990 年代前半		2.2	-	3.7	1.5	2.2	1.5	17.6	7.4	
1995 年以降		1.7	1.0	0.7	2.4	2.7	1.7	15.5	11.8	
不明		0.3	1.5	1.8	1.2	0.6	0.3	11.0	6.9	
合 計		1.2	1.5	1.7	1.4	1.7	1.3	12.9	9.1	
		精密機器	その他の 製造業	〈非製造業〉 農林漁業	鉱業	卸売・ 小売業	飲食店・ 宿泊業	建設業	金融・ 保険業	
<b>操業開始年</b>										
1959 年以前		1.1	1.1	2.3	-	28.7	-	1.1	11.5	
1960 年代前半		-	3.6	-	-	10.9	-	5.5	16.4	
1960 年代後半		1.0	2.1	-	-	22.7	-	4.1	6.2	
1970 年代前半		1.7	1.7	-	0.8	28.1	0.8	0.8	2.5	
1970 年代後半		1.4	7.2	-	1.4	15.9	-	4.3	14.5	
1980 年代前半		1.1	4.2	1.1	-	16.8	-	1.1	14.7	
1980 年代後半		4.6	6.0	-	0.7	10.6	-	3.3	4.0	
1990 年代前半		4.4	7.4	-	1.5	10.3	-	-	6.6	
1995 年以降		2.4	6.1	-	-	7.4	0.3	3.0	8.1	
不明		3.3	4.5	0.9	0.6	12.5	0.3	4.5	8.4	
合 計		2.6	4.7	0.4	0.5	14.4	0.2	2.9	8.2	
		不動産業	運輸業	情報通信業	教育、学習 支援事業	サービス業	その他の 非製造業	無回答	合計	(人)
<b>操業開始年</b>										
1959 年以前		1.1	3.4	-	-	3.4	29.9	-	100.0	87
1960 年代前半		-	7.3	-	-	5.5	21.8	-	100.0	55
1960 年代後半		-	3.1	-	-	6.2	3.1	-	100.0	97
1970 年代前半		0.8	5.8	-	0.8	-	5.8	0.8	100.0	121
1970 年代後半		-	2.9	5.8	-	1.4	4.3	-	100.0	69
1980 年代前半		-	8.4	-	-	-	5.3	-	100.0	95
1980 年代後半		0.7	7.3	2.0	-	6.0	4.6	-	100.0	151
1990 年代前半		1.5	5.9	2.2	1.5	3.7	4.4	0.7	100.0	136
1995 年以降		0.7	3.7	1.7	0.3	4.0	7.1	0.3	100.0	297
不明		0.6	4.2	4.5	0.3	5.1	6.3	3.3	100.0	335
合 計		0.6	4.9	2.1	0.3	3.9	7.7	1.0	100.0	1,443



一方、非製造業では卸売・小売業（14.4%）、金融・保険業（8.2%）が目立つ。

勤務地域別に見ると、卸売・小売業ではアフリカとオセアニアが3割前後を占めるのが目を引く。金融・保険業については特に特徴を見出せない。

現勤務先企業の業種を操業開始年別にみても、1959年以前に操業を開始した企業は卸売・小売業に最も多く見られる（28.7%）。これは恐らく商社と思われる。次いで金融・保険業の11.5%、食料品の5.7%が続く。一方、電気機器と輸送機器などは1960年代後半以降に操業を開始した企業が多い。

## (2) 従業員規模ならびに日本人派遣者数

### ① 従業員規模

現勤務先企業の平均従業員数は565人である。平均従業員数を勤務地域別にみると、その他アジアが805人と最も多い。次いで北米が604人、中国が544人など。一方、ヨーロッパは291人と比較的少ない。従業員規模を地域別にみると、アジア、ヨーロッパ、北米では、100～500人未満規模が約3割を占め、最も大きい割合を占めている（北米は30～100人未満規模も同率）（表8-4参照）。

現勤務先企業の平均従業員数を製造業・非製造業別に比べると、製造業が842人、非製造業が246人で製造業が非製造業の約3倍の水準となっている。「アジア」で従業員規模が大きいのは同地域に製造業の工場等が相対的に多いためであり、他方、「中近東」や「アフリカ」で従業員規模が小さいのは、同地域では商業を中心とする非製造業が集中しているためだろう。

表8-4 現勤務先企業の従業員数

地域	(%)								合計	(人)
	10人未満	10人～30人未満	30人～100人未満	100人～500人未満	500人～1000人未満	1000人以上	不明	平均(人)		
アジア小計	8.0	9.6	19.9	29.1	11.1	18.4	3.9	719.1	100.0	790
中国	11.6	13.2	19.8	29.8	9.3	13.6	2.7	544.3	100.0	258
その他アジア	6.2	7.9	19.9	28.8	12.0	20.7	4.5	805.4	100.0	532
中近東	21.3	27.7	23.4	2.1	8.5	8.5	8.5	297.1	100.0	47
ヨーロッパ	18.6	10.8	27.6	30.5	6.5	4.3	1.8	290.6	100.0	279
北米	9.2	13.1	28.1	28.1	9.2	8.5	3.9	604.9	100.0	153
中南米	13.9	18.5	27.8	20.4	2.8	13.9	2.8	432.5	100.0	108
アフリカ	26.3	36.8	21.1	15.8	-	-	-	45.8	100.0	19
オセアニア	21.3	12.8	36.2	14.9	2.1	12.8	-	310.8	100.0	47
業種別										
製造業	7.9	7.7	15.6	30.2	13.9	22.7	2.0	841.9	100.0	762
非製造業	16.3	16.9	32.8	23.7	3.3	3.3	3.6	246.4	100.0	667
不明	-	-	7.1	21.4	-	-	71.4	161.5	100.0	14
合計	11.7	11.9	23.5	27.1	8.9	13.5	3.4	565.3	100.0	1,443

### ② 日本人派遣者数

現勤務先企業への日本人派遣者数は1社当たり平均12.6人で、前回2002年調査の13.5人より減少している。同人数を勤務地域別に見ると、その他アジア17.7人、北米12.5

人、ヨーロッパ 11.5 人などが多い。ただし、北米は前回 2002 年調査の 24.3 人からほぼ半減している。

日本人派遣者数を製造業と非製造業で比べると、製造業 10.9 人、非製造業 14.5 人となっており、大きな差異はない。また、日本人派遣者数が 30 人以上の企業については、それぞれ 8.0%、7.8%とほぼ同じ割合だった。

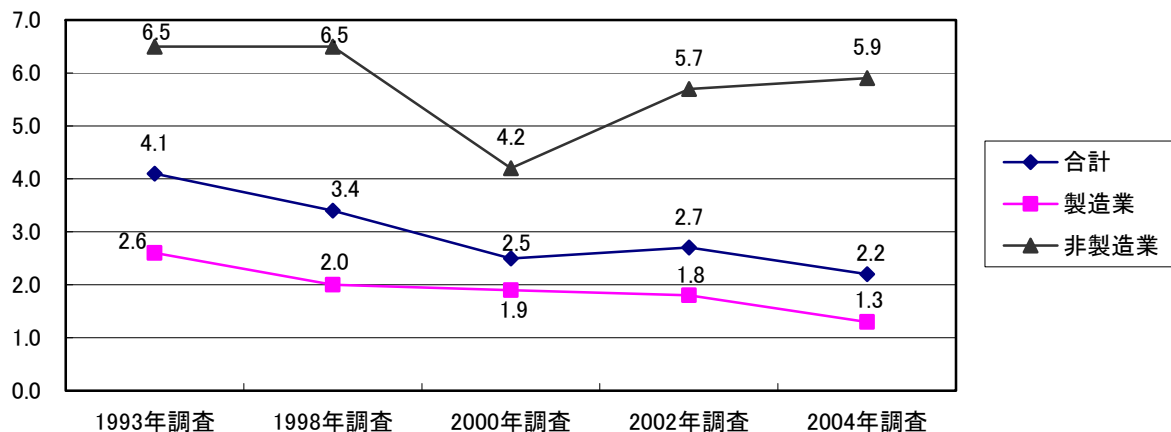
表 8-5 現勤務先企業への日本人派遣者数

	3人未満	3~5人未満	5~10人未満	10~20人未満	20~30人未満	30人以上	不明	平均(人)	合計(人)	(%)
<b>地域</b>										
アジア小計	23.8	17.6	22.2	17.0	8.0	7.8	3.7	14.7	100.0	790
中国	27.9	21.7	21.7	14.7	5.0	5.8	3.1	8.5	100.0	258
その他アジア	21.8	15.6	22.4	18.0	9.4	8.8	3.9	17.7	100.0	532
中近東	21.3	19.1	42.6	2.1	0.0	4.3	10.6	8.3	100.0	47
ヨーロッパ	33.0	18.3	17.6	10.8	6.8	11.8	1.8	11.5	100.0	279
北米	14.4	15.7	28.8	19.0	11.1	7.2	3.9	12.5	100.0	153
中南米	41.7	19.4	23.1	11.1	1.9	1.9	0.9	5.8	100.0	108
アフリカ	57.9	21.1	15.8	5.3	0.0	0.0	0.0	3.2	100.0	19
オセアニア	31.9	21.3	21.3	17.0	2.1	6.4	0.0	6.9	100.0	47
<b>業種</b>										
製造業	23.9	17.5	22.7	16.4	9.6	8.0	2.0	10.9	100.0	762
非製造業	30.1	18.6	22.8	13.0	4.3	7.8	3.3	14.5	100.0	667
不明	30.0	0.0	15.0	10.0	0.0	5.0	40.0	11.8	100.0	20
合計	26.5	17.9	22.6	14.9	7.1	7.8	3.2	12.6	100.0	1,443

③ 日本人派遣者比率

現勤務先企業の従業員規模が大きくなるに従い、日本人派遣者数も多くなるということは十分考えられる。そこで、現勤務先企業の全従業員に占める日本人派遣者の比率を見てみると、今回調査では 2.2%で過去最低の割合となった。製造業・非製造業別に見ると、製造業でも 1.3%と過去最低となった。一方、非製造業は 5.9%で、2000 年調査の 4.2%、2002 年調査の 5.7%から上昇傾向にある（図 8-1 参照）。

図 8-1 日本人派遣者比率の推移



### (3) 社長の国籍

現勤務先企業における社長の国籍を見ると、日本人は 88.7%で、前回同様約 9 割だった。一方、現地国籍人は 9.3%、第三国籍人 0.9%となっている。社長の国籍を製造業・非製造業別にみると、日本人社長比率は製造業が 86.2%、非製造業が 92.5%で、製造業の方がトップ・マネジメントの現地化がより進んでいる様子がわかる。また、日本人派遣者数が多ければ多いほど、日本人が社長になる比率は高くなる傾向にあり、日本人派遣者数が少なければ少ないほど、現地人が社長になる比率は高くなる傾向にある（表 8－6 参照）。

社長の国籍を資本構成別にみても、日本人が社長になる比率が最も高いのは、「日本法人の支店・駐在員事務所」で 97.7%となっている。次いで、「日本の子会社（日本側出資比率 100%）」の 92.6%が高い。合弁企業の場合、日本側の出資比率が高ければ高いほど、日本人が社長となる比率は高くなっている。日本側出資比率が 10－50%未満と低い場合には、現地国籍人が社長となる比率が 44.6%と 5 割近くまで上がる。なお、日本の孫会社（日本の子会社が 50%超の出資を行っている現地法人）の場合、日本人が社長になる比率は 81.4%で、「日本の子会社（日本側出資比率 50%）」の 68.2%より高い。よって、孫会社は本社から見て日本側出資比率が 5 割を超える子会社と同様の取り扱いとなっているとの見方もできる。

表 8－6 現勤務先企業における社長の国籍

業種	国籍別 (%)				合計 (%)	
	日本人	現地国人	第三国籍人	不明	合計 (%)	人数 (人)
製造業	86.2	12.1	1.0	0.7	100.0	762
非製造業	92.5	6.3	0.7	0.4	100.0	667
不明	42.9	0.0	0.0	57.1	100.0	14
<b>日本人派遣者数</b>						
3人未満	83.3	15.1	1.0	0.5	100.0	383
3～5人未満	88.8	10.5	0.8	0.0	100.0	258
5～10人未満	91.4	6.1	1.8	0.6	100.0	326
10～20人未満	90.2	9.3	0.0	0.5	100.0	215
20～30人未満	95.1	4.9	0.0	0.0	100.0	102
30人以上	97.3	0.0	0.9	1.8	100.0	113
不明	71.7	8.7	0.0	19.6	100.0	46
<b>資本構成</b>						
日本法人の支店・駐在員事務所	97.7	1.5	0.4	0.4	100.0	263
日本の子会社（日本側出資比率100%）	92.6	6.8	0.4	0.1	100.0	689
日本の子会社（日本側出資比率51～99%）	91.7	7.8	0.0	0.5	100.0	206
日本の子会社（日本側出資比率50%）	68.2	22.7	4.5	4.5	100.0	22
日本の子会社（日本側出資比率10～50%未満）	52.7	44.6	2.7	0.0	100.0	74
日本の孫会社	81.4	15.1	2.3	1.2	100.0	86
上記以外の現地法人（日本側出資比率10%未満）	57.1	42.9	0.0	0.0	100.0	7
上記以外の現地法人（現地資本100%）	50.0	50.0	0.0	0.0	100.0	12
その他	84.2	5.3	10.5	0.0	100.0	19
不明	70.8	9.2	3.1	16.9	100.0	65
合 計	88.7	9.3	0.9	1.1	100.0	1,443

### (4) 操業開始時期

現勤務先企業の操業開始時期は、「1980 年代以降」が 47.1%と約 5 割を占める。うち、最

近の「1995年以降」が20.6%と2割を占めた。操業開始の平均年は1982年で、前々回2000年調査、前回2002年調査の1980年より2年遅くなっている。操業開始時期を地域別にみると、「1995年以降」に操業を開始した企業割合が最も多いのが中国の34.1%で、三分の一以上との結果が目を見く。地域別の平均年が古いのはオセアニア（1972年）と中南米（1974年）。両地域は、1950年代以前の操業割合が高いため、上記の結果となった。

操業開始時期を製造業・非製造業別にみると、製造業では「1995年以降」24.7%、「1990年代前半」11.0%と最近の操業開始が多い。一方、非製造業は「1995年以降」16.2%、「1959年以前」10.6%と、最近の操業開始と老舗に両極に分かれている。

表8-7 現勤務先企業の操業開始時期（勤務地域別・製造業・非製造業別）

地域	1959年	1960年	1960年	1970年	1970年	1980年	1980年	1990年	1995年	不明	平均 (年)	合計	
	以前	代前半	代後半	代前半	代後半	代前半	代後半	代前半	以降			(%)	(人)
アジア小計	5.2	3.4	5.2	5.1	3.4	4.9	8.1	10.8	27.2	26.7	1985.1	100.0	790
中国	2.7	1.9	2.7	3.9	2.3	7.0	8.5	11.6	34.1	25.2	1989.0	100.0	258
その他アジア	6.4	4.1	6.4	5.6	3.9	3.9	7.9	10.3	23.9	27.4	1983.2	100.0	532
中近東	6.4	6.4	4.3	8.5	4.3	12.8	29.8	6.4	4.3	17.0	1979.9	100.0	47
ヨーロッパ	1.8	3.9	8.6	12.2	7.5	6.5	12.9	10.4	18.3	17.9	1982.7	100.0	279
北米	8.5	3.3	7.8	12.4	3.9	12.4	17.0	5.2	9.2	20.3	1977.4	100.0	153
中南米	12.0	5.6	12.0	13.9	8.3	7.4	5.6	5.6	7.4	22.2	1974.0	100.0	108
アフリカ	5.3	10.5	10.5	26.3	5.3	-	5.3	5.3	10.5	21.1	1975.0	100.0	19
オセアニア	23.4	2.1	6.4	8.5	6.4	10.6	8.5	8.5	10.6	14.9	1971.8	100.0	47
業種													
製造業	2.1	2.4	7.0	8.4	4.5	6.6	12.1	11.0	24.7	21.4	1985.3	100.0	762
非製造業	10.6	5.5	6.6	8.4	5.2	6.7	8.8	7.6	16.2	24.1	1978.3	100.0	667
不明	-	-	-	7.1	-	-	-	7.1	7.1	78.6	1985.0	100.0	14
合計	6.0	3.8	6.7	8.4	4.8	6.6	10.5	9.4	20.6	23.2	1982.1	100.0	1,443

### (5) 資本構成

日本側の資本の出資比率で分類した場合の現勤務先企業の分布は、表8-8の通りである。まず日本法人の支店・駐在員事務所は18.2%である。日本側出資率100%の子会社は47.7%で、日本側出資比率が51-99%と過半を占める子会社は14.3%だった。支店・駐在員事務所を含む過半数が日本資本からなる企業割合は合計で80.2%となる。これは前回2002年調査とほぼ同じ水準である。

地域別の特徴をみると、日本側出資率100%の子会社が多いのは、オセアニア85.1%、北米71.9%など。アフリカと中近東は日本法人の支店・駐在員事務所が多い（それぞれ57.9%、48.9%）。製造業・非製造業別では、両方とも日本側出資率100%の子会社が最も多い（それぞれ53.3%、41.8%）。2番目に多いのは製造業の場合、日本の子会社（日本側出資率51-99%）（19.9%）で、非製造業の場合、日本法人の支店・駐在員事務所（31.2%）だった。

表 8-8 現勤務先企業の資本構成

(%)

	日本法人 の支店・ 駐在員事 務所	日本の子 会社（日 本側出資 比率100 %）	日本の子 会社（日 本側出資 比率51～ 99%）	日本の子 会社（日 本側出資 比率50 %）	日本の子 会社（日 本側出資 比率10～ 50%未 満）	日本の孫 会社	上記以外 の現地法 人（日本 側出資比 率10%未 満）	上記以外 の現地法 人（現地 資本100 %）	その他	不明	合計	（人）
<b>地域</b>												
アジア小計	20.9	39.2	21.1	2.4	7.3	2.3	0.6	0.5	1.6	3.9	100.0	790
中国	24.8	47.7	14.0	2.7	2.3	3.1	0.4	0.4	1.6	3.1	100.0	258
その他アジア	19.0	35.2	24.6	2.3	9.8	1.9	0.8	0.6	1.7	4.3	100.0	532
中近東	48.9	19.1	-	-	6.4	10.6	-	-	2.1	12.8	100.0	47
ヨーロッパ	12.5	58.8	5.4	-	1.1	13.3	0.4	1.1	1.4	6.1	100.0	279
北米	5.2	71.9	3.3	1.3	2.0	9.2	-	2.0	0.7	4.6	100.0	153
中南米	14.8	49.1	16.7	0.9	2.8	10.2	0.9	1.9	-	2.8	100.0	108
アフリカ	57.9	15.8	5.3	-	15.8	5.3	-	-	-	-	100.0	19
オセアニア	10.6	85.1	-	-	2.1	-	-	-	-	2.1	100.0	47
<b>業種</b>												
製造業	7.1	53.3	19.9	1.6	6.0	5.2	0.3	0.9	1.2	4.5	100.0	762
非製造業	31.2	41.8	7.9	1.5	4.2	6.9	0.7	0.7	1.5	3.4	100.0	667
不明	7.1	28.6	7.1	-	-	-	-	-	-	57.1	100.0	14
合 計	18.2	47.7	14.3	1.5	5.1	6.0	0.5	0.8	1.3	4.5	100.0	1,443

## (6) 労働組合の有無

現勤務先企業で労働組合のある企業は 30.6%で、ない企業が 68.0%となっている。この分布は前回 2002 年調査とほぼ同様である。地域別にみると、労働組合のある割合が高いのは「その他アジア」43.0%、中南米 35.2%で、労働組合のない割合が高いのは北米 90.8%、中近東 78.7%となっている。

表 8-9 労働組合の有無・地域別

(%)

	ある	ない	不明	調査数	（人）
アジア小計	37.2	61.4	1.4	100.0	790
中国	25.2	74.0	0.8	100.0	258
その他アジア	43.0	55.3	1.7	100.0	532
中近東	12.8	78.7	8.5	100.0	47
ヨーロッパ	29.0	70.6	0.4	100.0	279
北米	7.8	90.8	1.3	100.0	153
中南米	35.2	63.0	1.9	100.0	108
アフリカ	15.8	84.2	-	100.0	19
オセアニア	14.9	83.0	2.1	100.0	47
合 計	30.6	68.0	1.5	100.0	1,443

労働組合の有無と企業規模の関係をみてみると、企業規模が大きくなるに従い、労働組合がある割合が高くなる。10 人未満規模の企業では 3.0%と少ないが、100 人～500 人未満規模で 42.5%、1000 人以上規模では 63.1%となる。

表 8 - 1 0 現勤務先企業の規模別・労働組合の有無

	(%)				
	ある	ない	不明	合計	(人)
<b>現勤務先企業の従業員数</b>					
10人未満	3.0	95.9	1.2	100.0	169
10人～30人未満	5.8	94.2	0.0	100.0	172
30人～100人未満	22.1	77.9	0.0	100.0	339
100人～500人未満	42.5	56.0	1.5	100.0	391
500人～1000人未満	40.6	57.8	1.6	100.0	128
1000人以上	63.1	36.4	0.5	100.0	195
不明	20.4	59.2	20.4	100.0	49
合 計	30.6	68.0	1.5	100.0	1,443

## 2. 派遣元企業の概要

### (1) 業種

日本の派遣元企業の業種は、製造業が 58.1%、非製造業が 40.5%となっており、ほぼ 6 対 4 の割合となっている。製造業で最も多いのは電気機器（15.9%）で、2 位以下に輸送機器（10.9%）、化学工業（5.1%）、食料品（3.9%）、などが続く。非製造業で多いのは卸売・小売業（11.2%）、金融・保険業（8.5%）、運輸業（5.0%）など。

上記の派遣元企業の業種構成は、表 8 - 2 の現勤務先企業の業種構成ときわめて似通っており、派遣元企業の業種と現勤務先企業の業種との間に強い関連性があることがわかる。

表 8 - 1 1 派遣元企業の業種構成

	人	(%)		人	(%)
<b>製造業</b>	838	58.1	<b>非製造業</b>	585	40.5
食料品	56	3.9	農林漁業	3	0.2
繊維品	30	2.1	鉱業	3	0.2
木材・家具	2	0.1	卸売・小売業	161	11.2
パルプ・紙	4	0.3	飲食店・宿泊業	3	0.2
出版・印刷	5	0.3	建設業	43	3.0
化学工業	74	5.1	金融・保険業	123	8.5
石油・石炭製品	14	1.0	不動産業	2	0.1
プラスチック製品	11	0.8	運輸業	72	5.0
ゴム・皮革	16	1.1	情報通信業	28	1.9
鉄鋼業	21	1.5	教育、学習支援事業	4	0.3
窯業・土石	27	1.9	サービス業	41	2.8
非鉄金属	21	1.5	その他の非製造業	102	7.1
金属製品	22	1.5	不明	20	1.4
一般機器	25	1.7	合 計	1,443	100.0
電気機器	230	15.9			
輸送機器	157	10.9			
精密機器	50	3.5			
その他の製造業	73	5.1			

### (2) 従業員規模

派遣元企業を従業員数の規模別にみると、1,000 人以上規模は全体の 78.9%を占め、調査回答者の多くは日本の大企業から派遣されていることがわかる。また、20,000 人以上規模も 18.4%に昇る。派遣元企業の平均従業員数を製造業・非製造業別にみると、製造業には

20,000人以上規模の企業が非製造業の2倍弱の割合になっているのが目立つ。

表8-12 派遣元企業の従業員数

									(%)	
	500人未満	500～1000人未満	1000～5000人未満	5000～10000人未満	10000～20000人未満	20000人以上	不明	合計	(人)	
<b>業種</b>										
製造業	9.8	6.6	25.5	18.4	12.4	23.0	4.3	100.0	838	
非製造業	8.0	8.2	32.0	21.0	15.2	12.0	3.6	100.0	585	
不明	0.0	0.0	0.0	5.0	0.0	10.0	85.0	100.0	20	
合計	8.9	7.1	27.8	19.3	13.4	18.4	5.1	100.0	1,443	

### (3) 労働組合の有無

派遣元企業の労働組合の有無をみると、ある企業は87.2%、ない企業は11.4%となっており、前回2002年調査とほとんど変化はない。労働組合の結成率が高いのは派遣元企業が大企業であることが理由である。労働組合の有無を製造業・非製造業別にみると、労働組合があるのは製造業が87.5%、非製造業が88.0%でほとんど差がなかった。

表8-13 派遣元企業の労働組合の有無

					(%)	
	ある	ない	不明	合計	(人)	
<b>業種</b>						
製造業	87.5	11.7	0.8	100.0	762	
非製造業	88.0	11.1	0.9	100.0	667	
不明	28.6	7.1	64.3	100.0	14	
全体	87.2	11.4	1.5	100.0	1,443	

なお、8-9表でみたように、現勤務先企業で労働組合のある企業は30.6%で、ない企業が68.0%と約7割を占めていた。

そこで、派遣元企業の労働組合の有無と現勤務先企業の労働組合の有無とのクロス集計を行ってみると、表8-14の通りとなった。日本（派遣元企業）で労働組合のある企業のうち、海外（現勤務先企業）で労働組合のある企業割合は32.0%にとどまり、ない企業は67.2%にまで昇っている。日本では労働組合があるが、海外に進出すると労働組合がないというパターンが多いことがわかる。一方、日本（派遣元企業）で労働組合のない企業のうち、海外（現勤務先企業）で労働組合のある企業割合は23.2%あった。つまり海外（現勤務先企業）での労働組合の有無は、日本の親会社における労働組合の有無とは別の問題ということになり、むしろ、現地での労働法、労働者意識、労働運動を取り巻く社会情勢などによるものと考えられる。

表 8-14 派遣元企業の労働組合の有無別にみた現勤務先企業の労働組合の有無

		現勤務先企業の労働組合の有無 (%)				(人)
		ある	ない	不明	合計	
派遣元企業の労働組合の有無	ある	32.0	67.2	0.9	100.0	1,258
	ない	23.2	76.2	0.6	100.0	164
	不明	4.8	52.4	42.9	100.0	21
	合計	30.6	68.0	1.5	100.0	1,443

### 3. 小括

以上、本章では調査対象者である海外派遣勤務者が現在勤務する企業、ならびに日本の派遣元企業の特徴について記述した。まず、現勤務先企業に関して明らかになった主な点は以下の通りである。

第1に調査回答者の現勤務先企業の業種は、製造業が52.8%、非製造業が46.2%とほぼ半々だった。勤務地域別に見ると、アフリカとオセアニアでは非製造業がそれぞれ6~8割と大きく、他方、アジアは相対的に製造業が多い。製造業の中では電気機器、輸送機器、非製造業では卸売・小売業、金融・保険業の割合が大きい。

第2に現勤務先企業の平均従業員数は565人だった。平均従業員数を勤務地域別にみると、その他アジア、北米、中国が多い。同従業員数を製造業・非製造業別にみると、製造業が842人、非製造業が246人で製造業が非製造業の約3倍の水準だった。現勤務先企業への日本人派遣者数は1社当たり平均12.6人。製造業・非製造業別にみると、製造業10.9人、非製造業14.5人となっている。

第3に日本人派遣者比率は全体で2.2%で過去最低の割合となった。製造業・非製造業別にみると、製造業1.3%、非製造業は5.9%だった。

第4に、現勤務先企業における社長の国籍を見ると、日本人は88.7%、現地国籍人9.3%、第三国籍人0.9%となっている。製造業・非製造業別にみると、製造業の方がトップ・マネジメントの現地化がより進んでいた。

第5に現勤務先企業の操業開始年の平均年は1982年。平均の操業開始時期が新しいのが中国(1989年)で、古いのはオセアニア(1972年)、中南米(1974年)。両地域は、1950年代以前の操業割合が高いため、古い結果となっている。

第6に日本側の資本の出資比率で分類した場合の現勤務先企業の分布は、日本法人の支店・駐在員事務所18.2%、日本側出資率100%の子会社47.7%、日本側出資比率が5割以上の子会社14.3%などが多い。支店・駐在員事務所を含む過半数が日本資本からなる企業割合は合計で8割を占める。この割合は前回2002年調査とほぼ同じ水準である。

第7に現勤務先企業で労働組合のある企業は30.6%で、ない企業が68.0%だった。地域別にみると、労働組合のある割合が高いのはその他アジア43.0%、中南米35.2%となる。一方、労働組合のない割合が高いのは北米7.8%、中近東12.8%。労働組合は、企業規模が大きくなるに従い、存在する割合が高くなる。



他方、日本の派遣元について明らかになった主な点は以下の通りである。

第 1 に、日本の派遣元企業の業種は、製造業が 58.1%、非製造業が 40.5%となっており、ほぼ 6 対 4 の割合となっている。

第 2 に派遣元企業の平均従業員数をみると、1,000 人未満規模の企業割合は 16.0%、1,000 人以上規模は 78.9%と、調査回答者の多くは日本の大企業から派遣されていることがわかる。

第 3 に派遣元企業の労働組合の有無をみると、派遣元企業が大企業に集中しているため、ある企業が 87.2%、ない企業が 11.4%だった。日本では労働組合があるが、海外に進出すると労働組合がないというパターンが多いことがわかる。

参考表 1－日本人派遣者数

	平均値	人数	標準偏差
製造業	10.9	747	15.0
非製造業	14.5	645	132.1
不明	11.8	5	5.3
合計	12.6	1,397	90.5

参考表 2－従業員総数

不明	平均値	人数	標準偏差
製造業	841.9	747	1,637.5
非製造業	246.4	643	1,391.6
不明	161.5	4	109.2
合計	565.3	1,394	1,555.1

(注) 現勤務先企業における日本人派遣者比率の算出方法には下記の通り 2 通りある。

① 日本人派遣者比率 (e1) :

各企業の日本人派遣者数を従業員数で除した値 (日本人派遣者比率:  $\Sigma x / \Sigma y$ ) の平均 ( $1/n \Sigma (\Sigma x / \Sigma y)$ )

② 日本人派遣者比率 (e2) :

日本人派遣者数の平均 ( $1/n \Sigma x$ ) を従業員数の平均 ( $1/n \Sigma y$ ) で除した値

これは、サンプル・サイズ (n) が等しければ、日本人派遣者総数 ( $\Sigma x$ ) を従業員数総数 ( $\Sigma y$ ) で除した値に等しい。なぜなら  $e2 = 1/n \Sigma x \div 1/n \Sigma y = \Sigma x \div \Sigma y$  であるからである。今回調査では②によって算出している。なお、以下の表に明らかのように、現勤務先企業における日本人派遣者数のサンプル・サイズと従業員総数のサンプル・サイズは若干異なっている。

## 第9章 調査対象者の特徴：属性、海外勤務経験、および家族状況

本章では、本調査対象となった海外派遣者の属性等について検討する。これより前の章における分析結果は、以下の特性を持つ海外派遣者のアンケートへの回答結果に基づくもので、分析結果を読む上でこのことを十分、念頭に置く必要がある。

まず、調査対象者の個人属性を見る。続いて、現勤務先企業での状況とこれまでの海外勤務経験を見、さらには家族状況を検討することにする。

### 1. 調査対象者の個人属性

#### (1) 性別

調査対象者を性別で分けると、男子が98.1%、女子が0.6%（8人）となっており、男子が圧倒的な比率を占めている。地域別の違いはほとんどない。ちなみに、この8人の女子の勤務地域をみると、アジアに5人（うち中国3人）、ヨーロッパに3人となっている（表9-1参照）。

表9-1 調査対象者の性別（勤務地域別）

	合計	男性	女性	不明
合計	1,443人 100.0%	98.1	0.6	1.3
アジア小計	790			
中国	258	97.8	0.6	1.5
その他アジア	532	97.3	1.2	1.6
中近東	47	98.1	0.4	1.5
ヨーロッパ	279	93.6	-	6.4
北米	153	98.2	1.1	0.7
中南米	108	98.7	-	1.3
アフリカ	19	100.0	-	-
オセアニア	47	100.0	-	-
	100.0	100.0	-	-

#### (2) 年齢

海外派遣者の平均年齢は45.0歳（標準偏差8.3年）である（表9-2参照）。平均年齢をこれまでの調査結果と比べると、1993年41.3歳、1998年42.7歳、2000年44.1歳、2002年の44.6歳と、それに今回の45.0歳と着実に高まっていることが分かる。

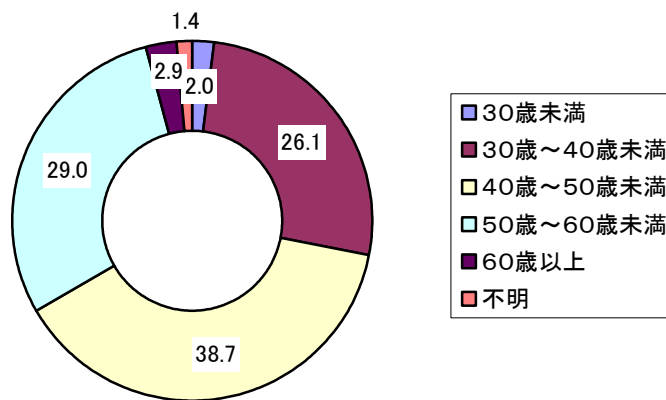
男女別では、男子45.1歳、女子38.1歳と男子の方が7歳高くなっている。

表 9-2 調査対象者の平均年齢（男女別）

	平均値 (%)	人数 (人)	標準偏差
男性	45.07	1,415	8.336
女性	38.13	8	4.941
合計	45.04	1,423	8.336

図 9-1 で、調査対象者の年齢分布を見ると、30 歳未満は 2.0%とごくわずかで、30 歳以上がほとんどであることが分かる。とりわけ 30～40 歳未満に 26.1%、40～50 歳未満に 38.7%、50～60 歳未満に 29.0%と、40 歳代が中心となっている。

図 9-1 調査対象者の年齢分布の分布 (%)



海外派遣者の平均年齢は、勤務地域別によってもかなり異なっており、アジア、その中でもとりわけ中国における派遣者の平均年齢は高く、47.5 歳となっており、50 歳代の派遣者の比率も 38.8%と多くなっている（表 9-3 参照）。アジアに続くのがオセアニアである。これに対し、中近東を始め、ヨーロッパ、北米、中南米への派遣者の平均年齢は 40.8 歳～43.6 歳となっており、中国と大きな差がある。

### (3) 派遣元企業における勤続年数

海外派遣者の派遣元企業における平均勤続年数は 19.3 年（標準偏差 9.3 年）である（表 9-4 参照）。平均勤続年数は年齢と異なり、2002 年よりやや短くなった。すなわち、1993 年 16.9 年、1998 年 18.6 年、2000 年 19.3 年、2002 年 19.6 年、さらに今回の 19.3 年へと推移している。

男女別では、男子 19.4 年、女子 13.0 年と男子の方で 6 年余り長くなっている。

表 9-3 調査対象者の年齢分布（勤務地域別）

	合計	30歳未満	30歳～40歳未満	40歳～50歳未満	50歳～60歳未満	60歳以上	不明	平均	標準偏差	最小値	最大値
合計	1,443人 100.0%	2.0	26.1	38.7	29.0	2.9	1.4	45.0	8.3	23	84
アジア小計	790 100.0	1.3	22.8	36.6	34.2	3.7	1.5	46.4	8.4	25	84
中国	258 100.0	1.6	18.2	36.4	38.8	3.5	1.6	47.5	8.1	26	75
その他アジア	532 100.0	1.1	25.0	36.7	32.0	3.8	1.5	45.8	8.5	25	84
中近東	47 100.0	2.1	42.6	38.3	10.6	-	6.4	40.8	6.5	26	56
ヨーロッパ	279 100.0	2.9	26.9	44.8	23.3	1.4	0.7	43.6	7.9	27	61
北米	153 100.0	3.3	32.0	37.3	23.5	2.6	1.3	43.2	8.1	23	61
中南米	108 100.0	3.7	28.7	42.6	22.2	1.9	0.9	43.6	7.9	26	61
アフリカ	19 100.0	5.3	26.3	36.8	26.3	5.3	-	43.9	8.7	29	61
オセアニア	47 100.0	-	34.0	34.0	27.7	4.3	-	44.7	7.9	33	62

勤続年数の分布は、10年未満 14.6%、10～20年未満 35.3%、20～30年未満 31.1%、30～40年未満 16.4%、40年以上 0.9%とばらつき、特に10～20年未満と20～30年未満で全体の66%、約3分の2が集中している。（図9-2参照）。

勤続年数と年齢との間には強い相関があり、年齢が高まると、勤続年数も長くなるという関係が見られる。この点は表9-5に明らかで、年齢階層が高まると、平均勤続年数も長くなっている。

表 9-4 調査対象者の平均勤続年数（男女別）

	平均値 (%)	人数 (人)	標準偏差
男性	19.37	1,412	9.334
女性	13.00	8	8.685
合計	19.34	1,420	9.340

図9-2 調査対象者の勤続年数の分布（％）

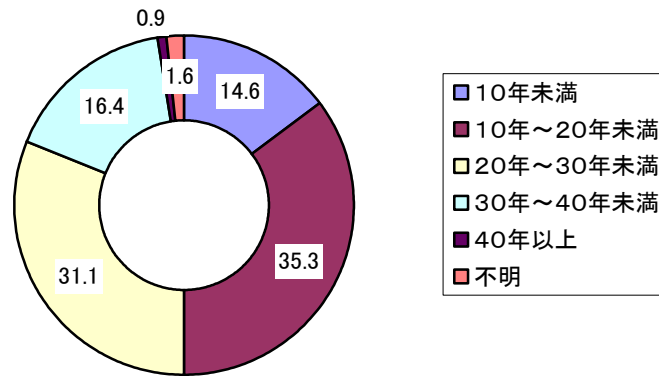


表9-5 派遣元企業における平均勤続年数（年齢階層別）

	平均勤続年数 (年)	人数 (人)	標準偏差
30歳未満	5.07	29	2.069
30歳～40歳未満	11.75	376	3.941
40歳～50歳未満	19.26	557	5.639
50歳～60歳未満	26.44	418	9.655
60歳以上	27.85	40	15.825
合計	19.34	1,420	9.340

表9-6 派遣元企業における勤続年数（勤務地域別）

	合計	10年未満	10年～20年未満	20年～30年未満	30年～40年未満	40年以上	不明	平均	標準偏差	最小値	最大値
合計	1,443人 100.0%	14.6	35.3	31.1	16.4	0.9	1.6	19.3	9.3	0	49
アジア小計	790										
中国	258	16.3	31.9	28.6	19.7	1.5	1.9	19.8	10.0	0	49
その他アジア	532	18.2	26.4	32.2	20.5	1.2	1.6	20.0	10.6	0	49
中近東	47	15.4	34.6	26.9	19.4	1.7	2.1	19.6	9.7	0	42
ヨーロッパ	279	8.5	48.9	31.9	4.3	-	6.4	17.4	6.7	3	32
北米	153	15.8	36.9	34.8	11.8	-	0.7	18.6	8.7	0	37
中南米	108	11.1	41.8	34.0	11.8	-	1.3	18.7	8.3	1	38
アフリカ	19	10.2	38.9	33.3	15.7	0.9	0.9	19.6	8.3	2	40
オセアニア	47	15.8	36.8	31.6	15.8	-	-	18.8	8.2	4	31
	100.0	6.4	40.4	36.2	17.0	-	-	20.4	8.9	1	39

海外派遣者の平均勤続年数も、年齢と同様、勤務地域別によってもかなり異なっており、中国やオセアニアにおける派遣者の平均勤続年数は長く、それぞれ 20.0 年、20.4 年になっている（表 9-6 参照）。中国では 30 年以上のベテランの長期勤続者が 21.7% と多い。これに対し、年齢の場合と同様、中近東を始め、ヨーロッパ、北米への派遣者の平均勤続年数は 17.4 年～18.7 年となっており、中国やオセアニアと大きな差がある。

## 2. 現勤務先企業での状況

### (1) 現勤務先企業での直属の上司の国籍

現勤務先企業での直属の上司の国籍はどうなのかをみると、日本人であるが 52.7% と過半数を占めており、これに自分がトップのため直属の上司はいないが 35.1% で続いている。現地国籍人（ローカル）が直属の上司となっているのは 9.5% にとどまり、ましてや第三国籍の外国人が直属の上司となっているのは 1.1% ときわめて少なくなっている。2002 年の前回の調査と比べての変化は、直属の上司はいないが 2% ポイント程増え、日本人であるが 3% ポイント程減ったことであろうが、大きな変化ではない（表 9-7 参照）（注 1）。

表 9-7 現勤務先企業での直属の上司の国籍（勤務地域別）

	合計	日本国籍	現地国籍	第三国籍	直属の上司はいない （会長、社長、支店長、事務所長の場合）	不明
合計	1,443人 100.0%	52.7	9.5	1.1	35.1	1.6
アジア小計	790					
中国	258	52.5	7.7	0.9	36.8	2.0
その他アジア	532	49.2	2.7	-	45.7	2.3
中近東	47	54.1	10.2	1.3	32.5	1.9
ヨーロッパ	279	66.0	8.5	-	19.1	6.4
北米	153	50.2	11.1	2.5	35.5	0.7
中南米	108	55.6	17.6	1.3	24.2	1.3
アフリカ	19	51.9	7.4	-	40.7	-
オセアニア	47	52.6	5.3	-	42.1	-
(参考) 前回調査結果	100.0	48.9	10.6	-	40.4	-
	100.0	55.5	10.2	1	32.9	0.5

勤務地域別の違いは、中国で自分がトップのため直属の上司はいないの比率が極端に高く、45.7%となっていることであろう。既述のように、中国では派遣者の平均年齢も勤続年数も高かったが、このため、直属の上司はいないの比率が極端に高いのは、職位の高い派遣者が多いたためであると想定できる。対照的に中近東や北米では自分がトップのため直属の上司はいないの比率が低く、他方で、中近東では上司は日本人であるの比率がとりわけ高く、また北米では直属の上司が現地国籍人である場合が多くなっている。

## (2) 派遣者の派遣形態

海外派遣者が派遣元企業からどのような形で現地に派遣されているのかをみると、駐在（日本法人の支店・駐在員事務所）が37.4%、出向が55.6%となっており、この2つの形態で93.0%を占めている。転籍や海外研修はごくわずかである。前回調査と比べてもほとんど変化がないといえる（表9-8参照）。

表9-8 海外派遣の形態（勤務地域別、業種別）

	合計	店駐在 （日本法人の支 店・駐在員事務所）	出向	転籍	長期出張	海外研修	その他	不明
合計	1,443人 100.0%	37.4	55.6	1.4	0.5	0.4	0.4	4.3
アジア小計	790 100.0	37.0	55.1	1.6	0.9	0.1	0.6	4.7
中国	258 100.0	41.9	50.4	2.3	1.2	0.4	0.4	3.5
その他アジア	532 100.0	34.6	57.3	1.3	0.8	-	0.8	5.3
中近東	47 100.0	72.3	23.4	-	-	-	-	4.3
ヨーロッパ	279 100.0	36.6	57.7	0.7	-	1.1	-	3.9
北米	153 100.0	24.2	69.3	2.6	-	0.7	-	3.3
中南米	108 100.0	38.9	57.4	-	-	0.9	-	2.8
アフリカ	19 100.0	68.4	21.1	5.3	-	-	-	5.3
オセアニア	47 100.0	42.6	48.9	-	-	-	2.1	6.4
（参考）前回調査	100.0	36.1	59.8	1.6	0.4	0.3	0.3	1.6
製造業	762 100.0	27.2	65.6	1.6	0.9	0.3	0.5	3.9
非製造業	667 100.0	48.7	44.4	1.2	-	0.6	0.3	4.8
不明	14 100.0	57.1	42.9	-	-	-	-	-

ただ、地域別にはかなり大きな違いが見られる。中近東やアフリカでは駐在が多く、出向が少なく、対照的に北米では駐在が少なく、出向が多いのである。中近東やアフリカでは日本法人の支店・駐在員事務所が多く、北米では現地法人がとりわけ多いためと考えられる。

(注2)

製造業・非製造業別の違いを見ると、製造業では出向が65.6%と多く、駐在（日本法人の支店・駐在員事務所）が27.2%と少ない。他方で、非製造業では駐在（日本法人の支店・駐在員事務所）が48.7%と多く、出向が44.4%と相対的に少なくなっている。これは、非製造業には支店・駐在員事務所が多く、製造業には少ないためであると想定される。(注3)

### (3) 現勤務地での赴任年数

現勤務地に赴任して何年になるのかをみると、1年未満が17.0%、1～2年未満が21.8%、2～3年未満が20.4%と59.2%の海外派遣者が3年未満に収まっている。しかし、4年以上の長期にわたっている人も21.7%いる。こうして、これまでの赴任年数は、平均で3.0年(36.2ヶ月)ということになる(表9-9参照)。

地域別では、北アメリカが特に長く、3.3年(39.7ヶ月)のところ、反対に中近東が2.0年(23.6ヶ月)と短いという違いが認められる。

表9-9 現勤務地での赴任年数(勤務地域別)

	合計	1年未満	1年～2年未満	2年～3年未満	3年～4年未満	4年以上	不明	平均(ヶ月)	標準偏差	最小値	最大値
合計	1,443人 100.0%	17.0	21.8	20.4	15.0	21.7	4.0	36.2	35.4	1	480
アジア小計	790										
中国	100.0 258	17.0	22.3	21.1	14.2	21.1	4.3	36.5	36.6	1	480
その他アジア	100.0 532	18.2	24.8	19.0	13.6	20.9	3.5	34.0	29.9	1	180
中近東	100.0 47	16.4	21.1	22.2	14.5	21.2	4.7	37.8	39.4	1	480
ヨーロッパ	100.0 279	34.0	23.4	14.9	17.0	10.6	-	23.6	19.1	1	90
北米	100.0 153	16.1	20.1	19.0	18.3	22.2	4.3	36.5	31.9	1	210
中南米	100.0 108	14.4	24.8	17.6	13.7	26.1	3.3	39.7	43.3	1	384
アフリカ	100.0 19	15.7	19.4	23.1	14.8	24.1	2.8	35.6	27.9	2	158
オセアニア	100.0 47	21.1	31.6	26.3	5.3	10.5	5.3	33.6	50.1	2	233
	100.0	17.0	14.9	23.4	17.0	23.4	4.3	32.4	19.2	1	87

(注) ただし、平均、標準偏差、最大値、最小値は月換算値である。



### 3. これまでの海外勤務経験

#### (1) 現勤務地直前の勤務国

現勤務地直前の勤務国を尋ねると、日本からが83.2%と圧倒的に多くなっているが、日本以外からも13.1%となっている。こうして、8割強の人は日本から現勤務地へ派遣されているが、1割強の人は現地国以外の外国（第三国）から日本勤務を経ずして現勤務地に派遣されている、つまり「ヨコヨコの移動」を経験しているということになる。この数値を前回の2002年調査と比べると、日本からが4%ポイント減少し、日本以外からが2%ポイント増加しており、若干ではあるが、「ヨコヨコの移動」が増加している（表9-10参照）。

表9-10 現勤務地直前の勤務国（勤務地域別）

	合計	日本	日本以外	不明
合計	1,443人 100.0%	83.2	13.1	3.7
アジア小計	790 100.0	83.5	12.5	3.9
中国	258 100.0	81.0	16.3	2.7
その他アジア	532 100.0	84.8	10.7	4.5
中近東	47 100.0	85.1	14.9	-
ヨーロッパ	279 100.0	78.5	17.6	3.9
北米	153 100.0	88.2	7.8	3.9
中南米	108 100.0	83.3	14.8	1.9
アフリカ	19 100.0	84.2	10.5	5.3
オセアニア	47 100.0	87.2	8.5	4.3
(参考) 前回調査	100.0	87.2	11.2	1.6

表9-10に示されるように、地域別では、ヨーロッパ、それに中国で「ヨコヨコの移動」が比較的多く、北米とオセアニアでは日本からが多くなっている。

#### (2) これまでの海外勤務経験

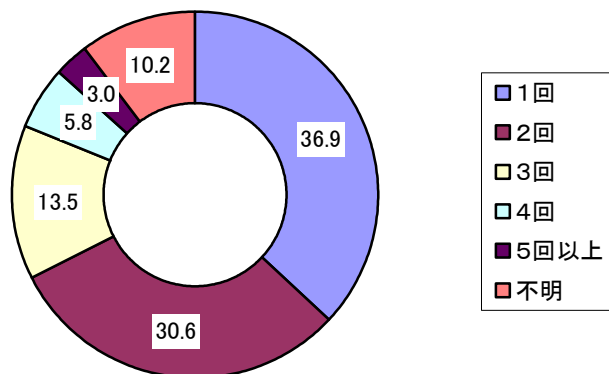
##### ① これまでの海外勤務回数

現勤務地も含めて、これまで何回くらいの海外勤務を経験しているのかをきくと、1回が36.9%、2回が30.6%、3回が13.5%となっている。1回、2回、3回の合計で81.0%となり、4回以上の経験者は8.8%と少数派である。こうして、平均の海外勤務回数は2.0回（標準偏差1.2回）となる（図9-3参照）。

なお、図表には示されていないが、2002年の前回調査と比べると、不明の比率がやや多く

なり、それに応じて1回の比率が少なくなっているが、他方で、4回以上の比率はむしろ増大している。このため、平均勤務回数も1.9回から2.0回へと若干多くなっている。

図9-3 これまでの海外勤務回数の分布（%）



海外勤務経験の多い少ないは、年齢の高さにより異なるであろう。そこで、年齢階層とこれまでの海外勤務回数との関係を見ようとしたのが、表9-11である。想定通り、20歳代、30歳代の若い人は海外勤務回数が1回か、せいぜい2回の人が多く、40代、50代のベテランとなるとその回数は増大している。すなわち、平均値では30歳未満が1.1回、30～40歳未満が1.4回のところを、50歳代となると2.6回に増大している。

表9-11 これまでの海外勤務回数（年齢階層別）

	平均値 (%)	人数 (人)	標準偏差
30歳未満	1.08	25	0.277
30歳～40歳未満	1.41	336	0.802
40歳～50歳未満	1.96	520	0.995
50歳～60歳未満	2.61	368	1.396
60歳以上	2.33	30	1.093
不明	2.12	17	1.269
合計	2.00	1,296	1.174

② 複数海外勤務のパターン

海外勤務回数が2回以上の人に、地域に関してどのような赴任パターンであったかを尋ねると、同じ国だけに派遣されてきたと回答した人が13.1%、同じ地域（北アメリカ、ヨーロッパ、東南アジアなど）だけに派遣されてきたと回答した人が20.2%、様々な地域に派遣されてきたと回答した人が43.8%と分布していた。こうして、国・地域に特化した海外派遣よりも複数の地域にまたがる海外派遣の方がやや多いといえる。このことは、専門分野を中心にして派遣されているためでないかと考えられる。また、前回調査と比べてみると、今回、無回答に比率がやや多いため正確な比較はできないが、相対的に様々な地域に派遣されてきたと回答した人が多くなっているといえる（表9-12参照）。

表 9-12 複数海外勤務のパターン（勤務地域別）

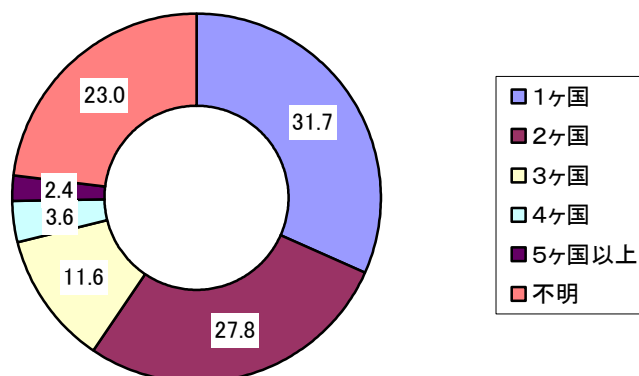
	合計	同じ国だけに派遣されてきた	同じ地域（北米、ヨーロッパなど）だけに派遣されてきた	複数の地域に派遣されてきた	不明
合計	911人 100.0%	13.1	20.2	43.8	22.9
アジア小計	504 100.0	14.1	22.6	39.1	24.2
中国	172 100.0	27.3	18.0	30.8	23.8
その他アジア	332 100.0	7.2	25.0	43.4	24.4
中近東	34 100.0	-	5.9	85.3	8.8
ヨーロッパ	175 100.0	8.0	24.6	43.4	24.0
北米	84 100.0	25.0	11.9	40.5	22.6
中南米	68 100.0	11.8	20.6	55.9	11.8
アフリカ	12 100.0	-	8.3	58.3	33.3
オセアニア	34 100.0	14.7	-	52.9	32.4
(参考) 前回調査	100.0	16.5	26.9	50.5	6.1

勤務地域別の特徴を見ると以下の通りである。中国と北アメリカは同じ国だけが多い。それは、中国、北アメリカは地理的にも、ビジネス的にも大きいのが故であろう。中国以外のアジアとヨーロッパは同じ地域だけが多い。さらに、中近東、それに続いてアフリカ、中南米、オセアニアは様々な地域が多くなっている。こうして、地域・国によっては地域的な専門特化の傾向も見られるのである。

### ③ これまでの海外勤務国数

現勤務地も含めて、これまでに経験した海外勤務国の数を尋ねると、1カ国が31.7%とわけて多く、2カ国が27.8%、3カ国が11.6%となっている。4カ国が3.5%、5カ国以上の経験者は2.4%とごく少ない。平均の海外勤務国数は2.0カ国（標準偏差1.3カ国）である。ただ今回調査では不明が23.0%と多くなっている（図9-4参照）。図表には示していないが、前回調査の平均が1.8カ国であったので、平均の海外勤務国数は増加しているといえる。

図 9-4 これまでの海外勤務国数の分布 (%)



年齢階層により海外勤務国数が異なるということは容易に想像されることである。そこで、表 9-13 をみると、この想定が正しいことが明らかとなる。すなわち、31 歳未満は 1.1 カ国、30 歳代は 1.5 カ国、40 歳代は 1.9 カ国、50 歳代は 2.4 カ国と増大していくのである。

表 9-13 これまでの海外勤務国数 (年齢階層別)

	カ国	人数 (人)	標準偏差
30歳未満	1.13	16	0.342
30歳～40歳未満	1.49	252	0.744
40歳～50歳未満	1.91	457	0.943
50歳～60歳未満	2.38	344	1.555
60歳以上	2.64	28	3.899
不明	2.00	14	1.301
合計	1.97	1111	1.325

#### ④通算海外勤務年数

現勤務地での勤務年数も含めて、これまでの通算海外勤務年数を尋ねると、5 年未満が 27.9%となっているが、他方で 10 年以上は 22.9%と多く、ばらつきが大きいといえる (図 9-5 参照)。平均では 7.3 年 (標準偏差 5.3 年) である。時系列的には、長期の海外勤務経験者が増大傾向にあり、平均通算海外勤務年数も 1993 年調査 5.3 年、1998 年調査 5.6 年、2000 年調査 6.1 年、2002 年調査 7.0 年、それに今回調査 7.3 年と明らかに長期化している。

通算海外勤務年数は、年齢により異なるであろう。そこで、年齢階層と通算海外勤務年数とをクロスさせて、両者の関係を見ようとしたのが、表 9-14 である。予測通り、通算海外勤務年数は、年齢により異なる。20 歳代、30 歳代では通算海外勤務年数がそれぞれ 2.1 年、3.6 年であるが、50 歳代、60 歳以上のベテランとなるとそれぞれ 10.4 年、12.8 年へと跳ね上がるのである。

図 9-5 通算海外勤務年数の分布 (%)

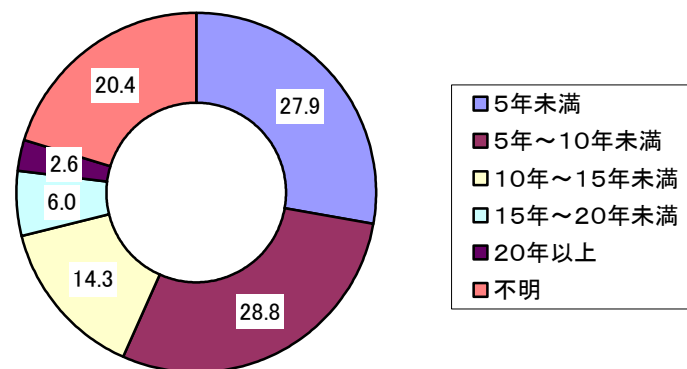


表 9-14 通算海外勤務年数 (年齢階層別)

	年	人数 (人)	標準偏差
30歳未満	2.05	19	1.353
30歳～40歳未満	3.55	265	2.497
40歳～50歳未満	7.03	470	4.283
50歳～60歳未満	10.37	351	5.649
60歳以上	12.83	29	9.071
不明	7.64	14	5.286
合計	7.32	1,148	5.332

#### 4. 現地での家族状況

##### (1) 現地での家族状況

海外派遣者の家族状況は、全員帯同 48.6%、一部帯同 9.6%、単身赴任（家族全員残留）31.3%、独身 5.2%となっている（表 9-15 参照）。これを、これまでの調査結果と比べると次の通りである。すなわち、全員帯同の比率は、1993年 63.9%、1998年 57.6%、2000年 51.1%、2002年 50.8%、それに今回の 48.6%と一貫して減少し、他方で、単身赴任の比率は同期間に、16.2%、23.2%、28.7%、30.1%、それに今回の 31.3%と着実に増えている。

家族状況は勤務地域による違いが大きく、ヨーロッパ、北アメリカ、それにオセアニアでは全員帯同が多いのに対し、中国とアフリカでは単身赴任が多くなっている。

家族構成はライフサイクルと密接に関係しており、したがって、年齢に大きく左右されると考えられる。そこで、表 9-15 を見ると、全員帯同がとりわけ多いのは 30 歳代、それに 40 歳代である。一部帯同が多くなるのは 50 歳代と 60 歳代であり、同時に単身赴任が多いのも 50 歳代、60 歳代である。こうして、50 歳代、60 歳代の場合は、8 割方は単身赴任か一部帯同で赴任していることが分かる。独身が多いのは 20 歳代である。

このように、年齢が高くなると単身赴任か一部帯同が多いとするならば、海外派遣者の平均年齢が徐々に高まっているという既述の点を想起すると、着実に単身赴任の比率が高まり、他方で全員帯同の比率が下がっていくという事実が年齢要因により解釈できることになる。

表 9-15 現地での家族状況（勤務地域別、年齢階層別）

	合計	全員帯同	一部帯同	単身赴任（家族全員残留）	独身	不明
<b>勤務地域</b>						
アジア小計	790人					
	100.0%	40.8	9.4	41.0	4.8	4.1
中国	258					
	100.0	29.5	7.4	53.1	7.0	3.1
その他アジア	532					
	100.0	46.2	10.3	35.2	3.8	4.5
中近東	47					
	100.0	44.7	4.3	27.7	6.4	17.0
ヨーロッパ	279					
	100.0	59.9	9.7	17.2	6.8	6.5
北米	153					
	100.0	67.3	13.7	11.8	2.0	5.2
中南米	108					
	100.0	51.9	9.3	23.1	9.3	6.5
アフリカ	19					
	100.0	26.3	10.5	57.9	5.3	-
オセアニア	47					
	100.0	57.4	6.4	25.5	2.1	8.5
<b>年齢階層</b>						
30歳未満	29					
	100.0	44.8	10.3	6.9	31.0	6.9
30歳～40歳未満	376					
	100.0	79.5	0.8	6.1	9.6	4.0
40歳～50歳未満	558					
	100.0	58.4	6.5	25.1	4.5	5.6
50歳～60歳未満	418					
	100.0	12.2	20.6	61.2	0.7	5.3
60歳以上	42					
	100.0	14.3	19.0	54.8	2.4	9.5
不明	20					
	100.0	30.0	15.0	35.0	5.0	15.0
合計	1,443					
	100.0	48.6	9.6	31.3	5.2	5.3
(参考) 前回調査	100.0	50.8	12.1	30.1	4.8	2.2

## (2) 帯同している家族

全員帯同または一部帯同と回答した派遣者に、帯同している家族は誰なのかを聞いた結果、配偶者が 98.8%、子供全員（成人を含む）が 62.9%、一部の子供が 5.6%となっている。これによりすべての年齢階級において、帯同している家族という場合にはまずは配偶者を意味すると解釈できる。他方、子供帯同において年齢別の違いが見られる。すなわち、20歳代と若い場合には子供全員帯同の指摘が低いがこれはまだ子供がいない家族である場合が多いためであろう。30歳代、40歳代においては子供全員帯同の比率は7割から8割と高くなる。50歳代においては一部の子供の帯同がやや目立つことになる。子供が小さいときは全員帯同す

るであろうが、高校生、大学生、あるいはそれ以上となると、一部の子供と配偶者、あるいは配偶者だけと海外赴任するということになるのではないかと考えられる(表9-16参照)。

なお、例えば親のような、その他の家族帯同はほとんどないようである。

表9-16 帯同している家族(年齢階級別)

	配偶者	子供全員	一部の子供	その他	サンプル合計
30歳未満	16人 100.0%	25.0	6.3	-	100.0
30歳～40歳未満	300 99.3	70.2	0.3	-	100.0
40歳～50歳未満	356 98.3	75.4	6.1	0.6	100.0
50歳～60歳未満	135 98.5	22.6	16.1	-	100.0
60歳以上	14 100.0	7.1	-	-	100.0
不明	9 100.0	77.8	11.1	-	100.0
合計	830 98.8	62.9	5.6	0.2	100.0

### (3) 単身赴任の理由

単身赴任していると回答した派遣者に、単身赴任をしている理由を複数回答で聞いた結果が、表9-17に示されている。これによると、子供が受験期にあるためが37.5%、家族が海外での生活を希望しないためが25.7%、親等の介護や同居のため23.7%、現地に子供に通わせたい学校がないため18.0%、配偶者の仕事のため16.6%などとなっている。総じて、子供の教育、家族の海外生活の忌避、親等の介護や同居、配偶者の仕事などが主な理由となっている。

前回の調査と比べて大きな変化は、現地に子供に通わせたい学校がないためという理由が下がり、親等の介護や同居のためという理由が大幅に高まったことである。高齢社会の一端を反映していることは疑いがない。

各理由で地域的に突出しているのはどのようなものだろうか。表9-17によると、子供が受験期にあるためはヨーロッパ、北米、オセアニアで特に指摘率が高い。現地に子供に通わせたい学校がないためがアフリカ、それに中近東となる。治安面で不安があるためがアフリカ、それに中南米となっている。

表 9-17 単身赴任の理由（複数回答、勤務地域別）

	合計	た 子 供 が 受 験 期 に あ る	現 地 に 子 供 を 通 わ せ た い 学 校 が な い た め	配 偶 者 の 仕 事 の た め	た 親 等 の 介 護 や 同 居 の た め	を 家 族 が 海 外 で の 生 活 を 希 望 し な い た め	家 族 の 健 康 上 の 理 由	治 安 面 で の 不 安 が あ る た め	そ の 他	不 明
合計	451人 %	37.5	18.0	16.6	23.7	25.7	7.5	11.1	14.6	1.1
アジア小計	324									
中国	137	33.0	17.9	18.8	25.0	29.9	7.7	10.2	16.0	0.6
その他アジア	187	38.0	16.8	24.8	23.4	30.7	9.5	10.2	12.4	0.7
中近東	13	29.4	18.7	14.4	26.2	29.4	6.4	10.2	18.7	0.5
ヨーロッパ	48	15.4	23.1	15.4	23.1	7.7	7.7	15.4	15.4	15.4
北米	18	56.3	14.6	8.3	22.9	18.8	4.2	-	12.5	-
中南米	25	61.1	11.1	22.2	27.8	11.1	5.6	-	-	-
アフリカ	11	36.0	20.0	16.0	16.0	16.0	16.0	36.0	16.0	-
オセアニア	12	36.4	54.5	-	9.1	18.2	-	54.5	9.1	9.1
		75.0	-	-	16.7	8.3	8.3	-	8.3	-
(参考) 前回調査		38.9	22.7	16.4	19.4	25.6	6.9	9.7	11.6	1.0

年齢階層別に単身赴任の理由をみると、子供が受験期にあるためと現地に子供に通わせた  
い学校がないためは40歳代に多く、配偶者の仕事のためは30歳代に多く、家族が海外での  
生活を希望しないと親等の介護や同居は50歳代、60歳以上に典型的な理由である。家族の  
健康上の理由と治安面での不安は小さな子供を抱える30歳代と60歳以上に多い。このよう  
に、年齢階層によりその理由の重点が異なる（表9-18参照）。



表 9-18 単身赴任の理由（複数回答、年齢階層別）

	合計	子供受験	現地学校	配偶者仕事	親の介護	海外生活	家族健康	治安面	その他
30歳未満	2人	-	-	-	-	1	1	-	2
	%	-	-	-	-	50.0	50.0	-	100.0
30歳～40歳未満	23	4	3	7	2	5	3	5	9
		17.4	13.0	30.4	8.7	21.7	13.0	21.7	39.0
40歳～50歳未満	140	86	38	21	17	29	10	18	16
		61.4	27.1	15.0	12.1	20.7	7.1	12.9	11.4
50歳～60歳未満	256	77	39	40	78	66	18	22	32
		30.0	15.2	15.6	30.5	25.8	7.0	8.6	12.5
60歳以上	23	1	-	4	7	13	2	4	2
		4.3	-	17.4	30.4	56.5	8.7	17.4	8.7
不明	7	1	1	3	3	2	-	1	2
		14.3	14.3	42.9	42.9	28.6	-	14.3	28.6
合計	451	169	81	75	107	116	34	50	63
		37.5	18.0	16.6	23.7	25.7	7.5	11.1	14.0

## 5. 小括

本章では、調査対象者の個人属性、帯同家族の状況、現勤務先企業での状況、さらに、これまでの海外勤務経験について検討した。その結果は以下の通りである。

第1に、調査対象者の個人属性を見ると以下のものであった。まず性別では、男子が98.1%、女子が0.6%となっており、男子が圧倒的な比率を占めている。海外派遣者の平均年齢は45.0歳で、男子の方が高かった。平均年齢をこれまでの調査結果と比べると、1993年41.3歳、1998年42.7歳、2000年44.1歳、2002年の44.6歳と、それに今回の45.0歳と着実に高まっている。海外派遣者の派遣元企業における平均勤続年数は19.3年である。平均勤続年数は年齢の動向と異なり、2002年よりごくわずかに短くなった。

第2に、現勤務先企業での状況は以下の通りであった。現勤務先企業での直属の上司は、日本人であるが52.7%と過半数を占めており、これに自分がトップのため直属の上司はいないが35.1%で続いている。現地国籍人（ローカル）が直属の上司となっているのは9.5%にとどまり、ましてや第三国籍の外国人が直属の上司となっているのは1.1%ときわめて少なかった。海外派遣者が派遣元企業からどのような形で現地に派遣されているのかをみると、駐在（日本法人の支店・駐在員事務所）が37.4%、出向が55.6%となっており、この2つの形態で93.0%を占めている。転籍や海外研修はごくわずかである。前回調査と比べてもほとんど変化がない。これまでの赴任年数は、平均で3.0年（36.2ヶ月）であった。

第3に、現勤務地直前の勤務国は、日本からが83.2%、日本以外からは13.1%となっていた。こうして、8割強の人は日本から現勤務地へ派遣されているが、1割強の人は日本ならびに現地国以外の外国（第三国）から日本勤務を経ずして現勤務地に派遣されている、つまり「ヨコヨコの移動」を経験しているということになる。この数値を前回の2002年調査と比べると、若干ではあるが、「ヨコヨコの移動」が増加していた。

第4に、海外勤務経験については以下の通りであった。これまでの海外勤務回数の平均は

2.0 回である。海外勤務回数が 2 回以上の人に、地域に関してどのような赴任パターンであったかを尋ねると、同じ国だけに派遣されてきたと回答した人が 13.1%、同じ地域だけに派遣されてきたと回答した人が 20.2%、様々な地域に派遣されてきたと回答した人が 43.8%と分布していた。こうして、国・地域に特化した海外派遣よりも複数の地域にまたがる海外派遣の方がやや多いといえる。また平均の海外勤務国数は 2.0 カ国である。平均の海外勤務国数はこれまでの調査に比べ増加していた。平均の海外勤務国数は年齢により大きな違いが認められた。これまでの通算海外勤務年数は、平均では 7.3 年であった。時系列的には、長期の海外勤務経験者が増大傾向にあり、平均通算海外勤務年数も明らかに長期化している。

第 5 に、海外派遣者の家族状況は、全員帯同 48.6%、一部帯同 9.6%、単身赴任（家族全員残留）31.3%、独身 5.2%となっていた。これまでの調査結果と比べると、全員帯同の比率は、一貫して減少し、他方で、単身赴任の比率は着実に増えていた。これらの結果は勤務地域別、年齢別に大きな違いがあり、また、全員帯同の減少と単身赴任の増加は海外派遣者の年齢の高まりと関連が強いものと解釈された。さらに、単身赴任をしている理由を複数回答で聞いた結果が、子供が受験期にあるため 37.5%、家族が海外での生活を希望しないため 25.7%、親等の介護や同居のため 23.7%、現地に子供に通わせたい学校がないため 18.0%、配偶者の仕事のため 16.6%などとなっていた。総じて、子供の教育、家族の海外生活の忌避、親等の介護や同居、配偶者の仕事などが主な理由となっている。前回の調査と比べて大きな変化は、現地に子供に通わせたい学校がないためという理由が減り、他方で、親等の介護や同居のためという理由が大幅に増大したことである。ただし、これらの理由は、地域、年齢により大きな違いが認められた。

#### 注：

(注 1) この変化の大きな原因はサンプル構成の変化によるところが大きい。すなわち、表注-1 に明らかなように、今回（2004 年）の調査では前回（2002 年）の調査とくらべて、現地での職位で会長・社長の比率が増え、課長以下の比率が減少している。このため、前回の調査と比べて、直属の上司はいないが 2%ポイント程増え、日本人であるが 3%ポイント程減ったのである。

表注-1 現勤務先企業での直属の上司の国籍（前回調査結果との比較）

	合計	会長、社長（支店長、事務所長を含む）	役員クラス	部長クラス	課長クラス	係長クラス	一般従業員クラス	アドバイザー・タザ・顧問	不明
合計	1,443人 100.0%	576 39.9	211 14.6	275 19.1	207 14.3	54 3.7	33 2.3	71 4.9	16 1.1
(参考) 前回調査結果	100.0	34.5	15.7	19.3	17.8	4.5	2.8	4.7	0.6

(注 2) 勤務先企業が日本法人の支店・駐在員事務所であるという比率は全体では 18.2%であるが、同比率は中近東では 48.9%、アフリカでは 57.9%となり、他方で北米では 5.2%に過ぎないのである（表 8-8 参照）。

(注 3) 勤務先企業が日本法人の支店・駐在員事務所であるという比率は全体では 18.2%であるが、同比率は製造業では 7.1%に過ぎないところ、非製造業では 31.2%と多くなっている（表 8-8 参照）。

## 第 10 章 海外派遣者（本人）自由記入欄の分析

「第 6 回 海外派遣勤務者の職業と生活に関する調査」では、調査票の最後に自由記入欄を設けている。これは「現勤務地での生活や帰任後の生活、または残留家族の問題など、海外勤務にともなう問題に関して、会社、労働組合、あるいは行政その他へのご意見がありましたら、どのようなことでも結構ですのでお聞かせください。」という設問で、これにより必ずしもアンケート調査にはなじまない海外赴任にともなう海外派遣者の「生の声」を把握しようとした。自由記入欄に記入があったのは 143 で全サンプル 1443 の約 10%に記入があったことになる。

ここではこれら海外派遣者の「生の声」や意見を (1) 赴任前の事前研修・派遣期間・ローテーション、(2) 処遇・賃金、(3) 現地勤務の実態、(4) 日本本社と現地経営、(5) 海外派遣にともなう問題-単身赴任と親の介護、(6) 赴任地での生活問題、(7) 子弟の教育問題、(8) 帰任問題、(9) 資産形成・その他の 9 つに分けて検討する。

### 1. 赴任前の事前研修・派遣期間・ローテーション

海外赴任前の語学の研修等を望む声がある。たとえば「一番の問題は、現地言語と思われまます。これによって、生活も仕事も決まってしまう」（赴任地：アジア、年齢：54 歳、通算海外勤務年数：不明、以下同様）と述べている海外派遣者もいる。

さらに赴任地の文化に関する研修も必要だと指摘している、次のような海外派遣者の声もある。

赴任前の事前の赴任先言語研修は必要と思う。生活レベルは、問題を感じないが、我々は海外に仕事に来ている訳で、多少でもビジネス上で通用する現地用語は必要と感じる。特に〇〇国では、〇〇国人通訳が常に正しく通訳する保証はない。また赴任先の文化、習慣の研修も必要と考える。日本での常識は、海外では常識ではないということです。日本から来る比較的多くの新人が先ずつまずくところです。上記二点、会社が中小企業であり、社内に研修上の講師たる適任者がおらず、このような研修制度もなかった。そのために赴任後 1 年間は非常に苦労しました。（アジア、不明、5 年）

さらに「赴任前に、配偶者と共に現地視察できると大変助かる」（アジア、55 歳、7 年）と配偶者との事前の赴任地の視察を求めている海外派遣者もいる。異文化への早期の適応という点から考えるとこの配偶者との赴任地の事前視察は有効であると考えられる。

赴任期間をあらかじめ明示してほしいという要望もある。たとえば「子供の教育問題や住宅の賃貸を考えると、少なくとも帰任前 3 ヶ月 Notice があると良い。もしくは欧米的に赴任時に派遣期間を決めておくのも一案である。「弊社は約 1 ヶ月前 Notice であり、準備を考えると日数不足の感がある」（アジア、40 歳、5 年）や「駐在期間の明示が欲しい。不明のまま

では生活設計ができない。」(アジア、不明、6年)といった意見がある。

さらに海外派遣者のローテーションが巧く機能せず、海外派遣者の人材育成に問題があると指摘する声もある。たとえば「後任の選任を含めた人事ローテーションの不適切なことへの不満」(北米、34歳、5年)、「必ずしも海外勤務が昔程魅力的でなくなり、希望者が減少し、そのぶん駐在期間が延びていく傾向にあります」(アジア、45歳、8年)。と指摘されている。さらに「すでに英国、チェコと通算10年を超え単身赴任ですが、残留家族について大きな問題はありませぬ。海外勤務に伴う問題は、同じ人間が何回も海外赴任することにより、後継者不足になっていることです」(ヨーロッパ、55歳、19年)と述べている。

## 2. 処遇、賃金

海外派遣者は海外勤務の厳しさに比べて処遇、賃金がそれに見合っていないという意見がある。たとえば「海外勤務が、特別視されなくなるとともに、各種手当、待遇も魅力的でなくなってきた」(アジア、45歳、8年)などがある。以下の意見が代表的なものである。

海外赴任に対する優遇処遇には随分と不満を持っています。ヨーロッパの友人は、日本に赴任する時は「ハードシップ手当」があったとのこと。逆に日本人の我々が現住地に赴任してもそれは弊社制度にはない状況です。細かいですが、日本とは違って、安全な飲料水を確保するにも手間と費用が発生しますし、チップなども発生します。これらの出費は日本においては計算されないため、実質的に持ち出しや手間はかなり負担になっていると思います。他の企業でも、ハードシップ手当は削減の傾向とは聞いていますが、それも第三者的機関の調査を基に計算、制度化されていると聞いています。その調査において、単純な物価、経費の比較はあるでしょうが、目に見えないチップや現地人とのコミュニケーションに係る費用、さらには日本にいる時と同等の食事やサービスを受けたい時にかかる割高なコストなどは果たして算入されているのだろうか、疑問を持っています。(アジア、43歳、5年)

上では「生計費指数」などの現地の生活水準を維持するための指標についての不満も表明されている。同じような意見は他にもある。たとえば「現地の生活実態を確認する調査機関がアセアンの中でも、感度がバラバラで、〇〇国については、他の国に比して、過少にみられているように思います。時代の変化が早いなか、実態を正確に把握するような、機会を広くもつよう本部側での努力も必要と痛感します」(アジア、49歳、6年)と述べている。

さらに最近の日本の経済情勢の変化を反映して、処遇や賃金が低下しているとの意見は多い。つまり「日本の事業環境が厳しくなっている中、海外勤務者に対する待遇や昇進、帰国後のキャリアパスについての扱いが不利になっており、不安を感じております。国内、海外勤務者の不公平さをなくす制度やシステムが望まれます」(アジア、39歳、4年)や「問題は

処遇です。日本国内、現地、給与、制度、総合的なバランスが肝要です。近年の日本のデフレ、企業業績の不調に引きずられ、海外勤務者の処遇も悪化していることに、危惧を感じている」（アジア、44歳、2年）などである。

また「昇進プロセス、給与等の日本の人事制度が海外のそれに合わない。現地採用者及び、第3国からの駐在者の給与が、日本から派遣された社員より高いケースが散在する。同等の役職で、あるいは外国人部下の方が日本人上司より給与面で優遇されるケースがある」（アジア、50歳、10年）という海外派遣者の意見もある。

ただし逆の意見もある。たとえば「給料が高すぎる。見合うように働く必要があるが、それでも高すぎる。海外勤務を特別視しすぎる日本の風潮が反映されすぎていないか」（北米、不明、不明）である。

### 3. 現地勤務の実態

現地勤務に「働きがい」を見いだしている海外派遣者もいる。「現時点での海外勤務は楽しい、やりがいがある。理由は本社でのわずらわしきから開放される。また仕事そのものはハードな面があるが、達成感があり、部下がついてきてくれる」（アジア、58歳、不明）、「仕事はきついですが、海外勤務を経験できて幸せに思っています。」（アジア、39歳、不明）とするのが典型的である。

しかし多くの海外派遣者が現地勤務について少なからず問題を抱えていることも事実である。海外派遣者が直面している問題は（1）異文化での事業展開での問題、（2）赴任地の行政等の問題、（3）海外勤務そのものの問題の3つに分けることができる。

第1の異文化での事業展開の問題は「自分にとってスキルアップになるが、現地人との文化、思考の違いを理解するには、時間がかかりストレスがたまる。発展途上国ならではの会社のフォローが最も重要である、と感じている」（アジア、49歳、1年未満）、「社会生活習慣、商習慣のギャップによる、物事の進捗が緩慢になり、顧客、社、本社等の要求事項に対する回答の締め切りがせまり焦燥感を常に感じる。議論好きで、しかも蛇足が多く、物事に時間が掛かる。言語を理解する必要大。YesがNoに変わる事がしばしばある。」（アジア、55歳、不明）が指摘されている。

第2の赴任地における行政等の問題では、「道路インフラ整備がスローである。また官民問わず不正な金の横行が日常的である。外国人は全て、官民を問わず、両方からしぼり取られる。一種のゆすり、たかりだが、無視すると自殺行為になりかねない」（アジア、55歳、不明）、「安全面での不安は常にあり、緊張感を維持しつつ、業務にあたっていくことが不可避です」（アジア、49歳、6年）などである。国は異なるが次の意見も同様なことを指摘している。

勤務先の業務を規制する監督官庁の指導が一定でなく、検査などでもつまらない指摘で罰金を課すことのみを目的としているようなレベルの低い指導にとどまっていることに不満があります。税務当局の課税方針も一定でなく、かつ検査官が賄賂を要求するなど、汚職も少なくありません。このような透明性と公平性に欠けた行政のもとで、業務に関わるストレスは、大変大きいものがあります。(アジア、52歳、10年)

第3は、海外勤務の仕事の厳しさを指摘するものである。「仕事の責務が広がり、その重圧からは逃れる事ができません。また、休みの日は会社の車を利用できますが、自分での運転は禁止されているため、1人でどこかに車でドライブもできず、閉塞感があります」(アジア、39歳、不明)、「日本に比べ労働時間がどうしても長くなってしまふ点を今後、改善して欲しい。休日も少なく出張者や来客対応により残業時間が多くなってしまふ」(アジア、37歳、4年)、「週休1日で、長期休暇も年1回5日が最高で、ストレス解消の時間がない。」(アジア、51歳、1年)など、海外勤務の厳しさを指摘する声は多い。さらに海外勤務の仕事の厳しさを、日本におけるコスト削減によるものとする意見もある。つまり「全体的なコスト削減の中、駐在員の削減、一人当りの労働負荷が高まっているのが、現状であります」(アジア、45歳、8年)という指摘である。以下の意見も同様である。

海外の日本人勤務者が減らされており、残った者の業務が増えて負担になっています。そのため、休暇がとれないなど、家族への負担が増えています。子供が小さいため、海外での家族ケアが日本以上に必要です。海外勤務者への配慮が、必要と思われれます。(アジア、39歳、4年)

#### 4. 日本本社と現地経営

日本本社が現地の実情を理解していないと不満を表明している海外派遣者は多い。「派遣企業内での海外勤務に対する認識、理解が少ないことに、自分が駐在してみてよく感じる様になった」(アジア、34歳、3年)あるいは「海外事情を知らない役員が、日本の尺度で考えることと戦略策定の考え方とのギャップで悩む事が多い」(アジア、52歳、不明)、「日本企業の多くは、従来の日本的プロセス、思考から脱皮できない。日本のやり方が、すべて正しいと誤解するケースが多々ある」(アジア、50歳、10年)

さらに日本本社の戦略そのものが不明だとする意見もある。たとえば「日本の親会社の拠点活用戦略が不透明であり、ビジネス推進、技術移転に苦労している」(アジア、54歳、5年)などの意見である。

また日本の意志決定の遅さに不満をもらす海外派遣者もいる。「〇〇国の場合、発展速度が日本と比較して速いために、日本の派遣元企業の意志決定の遅さが、我々の生活に大きな影響を与えかねない」(アジア、55歳、不明)、「物事の進め方、特に意思決定プロセスの違い、

海外の場合は、比較的迅速である」(アジア、50歳、10年)などの海外派遣者の声がある。

## 5. 海外派遣にともなう問題-単身赴任と親の介護

「仕事と割り切っているので赴任国の不便は気にならない。単身赴任の不便も我慢できる範囲内である」(アジア、57歳、不明)とする海外派遣者もいるが、単身赴任により家族とのコミュニケーション不足に危惧の念を抱いている海外派遣者もいる。「現在、単身赴任で来ています。日本の家族とのコミュニケーション、特に子供が成長し、人格形成していく中で必要とされる父性が充分いき渡らないことを懸念します」(アジア、41歳、1年)、「単身赴任ゆえ、家族との絆が弱まるのが一番の心配である。子供の思春期を妻一人に任せきりにしてしまうことに負い目を感じると共に、それを共有できないことが残念である」(アジア、43歳、5年)などが代表的な意見である。そのために次のような意見を述べる海外派遣者もいる。

残留家族とのコミュニケーション不足による家族関係への影響を懸念します。制度的に一時帰国制度があり、その制度を積極的に活用するよう仕向けていますが、もっと促進したい。そのような雰囲気作りが重要と思います。最近、インターネットでカメラ映像付のチャットをやるようになりました。なかなかいいと思いますので、標準装備したいと思います。(アジア、52歳、4年)

ある海外派遣者は「海外単身赴任においても、自費でも良いから国内同様に定期的に帰省できる制度が欲しい」(アジア、53歳、9年)と述べるが、単身赴任では現地に根づいた仕事ができないと断言する海外派遣者もいる。

単身赴任者は、酒の飲み過ぎや夜遊びが多くなり、仕事に支障を来たすことになりかねないし、健康上も心配である。特に、支店長、現法社長等トップの人間は帯同を条件とすべきである。トップが帯同でなければ部下に対して帯同しろとは指導出来ない。出張を理由に日本に帰る回数が多くなれば、現地スタッフの信頼感も損なわれる。現地に生活基盤がなければ、現地に根ざした仕事は困難であり、企業業績にも影響しかねない。(アジア、54歳、8年)

また海外派遣者の高齢化を反映して、親の介護を心配する海外派遣者もいる。たとえば「実・義父母との接触が減ることが、淋しく感じられます。特に高齢化していることもあり、身心両面で何か問題が生じた場合の対応については不安を常に感じて暮らしております」(アジア、57歳、不明)と述べている。

## 6. 赴任地での生活問題

現在の赴任地の生活に満足している海外派遣者も多い。「〇〇国は特に公共交通機関など日本よりも便利で、大変、暮らしやすい国と思います。生活上では何の不便も不安も感じておりません」(アジア、34歳、4年)、「現地での生活には全く不自由していません。他にも日本人が多く駐在されているので、日本食のお店も多く、生活面では、すぐに順応いたしました」(アジア、39歳、不明)、「〇〇国駐在2回目ということもあり、生活は日本と変わらず楽しく過ごしております」(アジア、59歳、4年)などが、代表的な意見である。

しかし同じ赴任国であっても海外派遣者により評価が大きく異なることもある。たとえば「赴任当初は、言語、文化、気候の違い、土地勘のなさもあり、幼い子供も含めてとても精神的なストレスが大きい」(アジア、44歳、2年)と赴任当初の厳しさを訴えている。これ以外に赴任地の生活問題として(1)赴任地の生活環境、生活水準、(2)医療問題、(3)交通事故問題がある。

赴任地の生活環境、生活水準に関しては「特に娯楽や食事ができるところがない。また移動に公共のものが使えず、運転手がいないと動きが取れない」(アジア、51歳、1年)、「日本国内の情報、大変不足しています」(アジア、35歳、3年)などである。以下の2事例のように娯楽の少なさを訴える海外派遣者は多い。

前駐在地はタイ、バンコクでしたが、ここ〇〇では、バンコクに比べ日本の文化、娯楽を楽しめる機会が非常に少ない。その為、日常生活が単調になりやすい。具体的には日本の書籍、ビデオ、CD、DVDを取り扱う店がない。また、映画も非常に限られたものしか映画館では上映していない。(アジア、45歳、6年)

現勤務地では、娯楽の機会が少ない。大人、特に男性は一般的にゴルフが好きであれば、週末ゴルフを十分に楽しめる。しかし、女性や子供にとっては、このような機会が少ない。遊園地、動物園、植物園などはあるが、清潔さや環境面で、たとえば日本のディズニーランド等とは、比較すべくもなく、日本人の子供にとっては、満足できるレベルにない。健全なスポーツ施設も少ない。従って、子供は室内でコンピューターゲーム等に夢中になるなどし、心身共に健康になれるという環境にない。(アジア、52歳、16年)

しかし中には以前にもっと厳しい生活環境で海外勤務をしたので、今の赴任地はそれに比べれば問題ではないという海外派遣者もいる。

生活環境についてはとくに問題は特になく、発展途上国における勤務とはこういうものと割り切っている。以前と比較するとNHKの衛星放送や日系新聞に簡単にアクセスで



きるので情報量は格段の差と感ずる。医療に問題はあつるが施設があつただけマシである。全くない地域も経験したことがあり、やはりレベルの低い方と比較してしまふ。(アジア、45歳、15年)

次に赴任地の医療体制については多くの海外派遣者は不安を抱いている。つまり「現地の医療施設の充実を希望します」(アジア、49歳、12年)、「安心して利用出来る医療機関がない」(アジア、39歳、不明)などであるが、とくに赴任地の医療水準と、診療を受ける際の言語が問題となっている。

〇〇国での海外生活において、最も不安を感ずるのは医療面である。特に子供が小さい場合や、妻が妊娠した場合、万一の時に頼れる医療機関が少ないことである。医療機関があつても費用が高額になることもしばしばである。とくに〇〇地区は、〇〇や〇〇に比べても乏しいと聞きます。日本企業も増え、日本人も増えていく中では、是非、日本語で対応可能な「まともな」医療機関を設立して欲しいと感ずます。

さらに日本人医師があつても、不安を覚える海外派遣者もいる。

日本人の医師もいるし、日本語のよくできる現地の優秀な医師もいるので、風邪など簡単な病気であれば、特に問題はない。しかし、蚊が媒介する「デング熱」といった病気、アメーバ菌を原因とする「アメーバ赤痢」など、日本では、ほとんどみられない病気にかかるケースも多い。まして、手術を必要とするような病気の治療を現地で行なうことは、大変心配である。そのため日本を含む先進国に移つて治療することが望ましい。(アジア、52歳、16年)

また子供の予防接種等について「医療、特に子供の予防接種について、国によつて大きく制度が違ふ為、信頼出来る相談窓口が欲しい」(ヨーロッパ、38歳、6年)という海外派遣者の声もある。

今回調査で意外に多かつたのが交通事故の可能性を指摘する海外派遣者である。つま「交通マナー、ルール無視のバイクのライダーが大多数、道路の横断には歩道信号はあつてもないに等しく、対応に苦慮している」(アジア、55歳、不明)。また以下のような事例もある。

基本的に弊社の〇〇国駐在員は、自動車の運転を許可されていないが、その原因は〇〇国での交通規則のいいかげんさ、危険さにあつると思う。我々としても車を運転できないことの不便さは買い物等の日常生活のみならず、〇〇国にとつても旅行の範囲が限定

される等でマイナス要因になっている。(アジア、43歳、4年)

駐在員の危険度合について、意外と軽く見られがちなのが、交通事故です。自分で運転することはありませんが、また、優秀な運転手であっても、もらい事故は防ぎようがありません。日本での事故発生率の数倍、十数倍か？、という現実から、極力頑丈な車を選定し、比較的整然と流れる高速道路を走行するように心掛けています。(アジア、52歳、4年)

以上のような3つの問題以外に、赴任地における「日本人社会」についての言及もあった。「日本人社会ができています。困った時の助け合いなどのメリットもあるが、中傷などのデメリットもある」(アジア、59歳、4年)と指摘し、さらに濃密な「日本人社会」の人間関係がストレスとなるという、以下の事例のような指摘もある。

日本駐在員の社会は、皆同じような生活で、同じような地域に住み、子供は同じ学校、つまり現地日本人学校に行っている。買い物に行くスーパーも同じで行動パターンも同じである。日本にいた時より、日本人社会の人間関係が濃密になり、海外にいるのに日本人社会がストレスとなることがある。(アジア、40歳、14年)

## 7. 子弟の教育問題

子弟の教育問題は、数多くの海外派遣者が直面する問題である。つまり「〇〇国での駐在生活は、これまでのヨーロッパ、北米での駐在に比べても生活面でも恵まれており快適です。ただし、子供が大きくなるに従い、教育の問題が気になっています」(アジア、44歳、7年)と述べて、子供の教育に不安を抱いている。この海外派遣者の子弟の教育問題には大きく分けて、第1は海外赴任中の現在抱える問題と第2は帰任後の子弟の教育問題である。

第一の海外赴任中の現在抱える問題としては教育環境の問題がある。つまり「日本人学校やインターナショナルスクールの設備、教師の質については、相応のレベルにあり、まず問題ない。ただ将来、帰国したあとの、日本での中学受験、高校受験などを考えると、当地に学習塾も2、3あるが、不安がある。」(アジア、52歳、16年)と述べている。またある海外派遣者は「在留邦人数が減少しており、日本語補習校が存続の危機にあります。子供の教育に関し、日本人学校がある国、そうでない地域での教育支援制度を望みます」(ヨーロッパ、38、6年)と述べて、日本語補習校の存続を心配している。

また第2に帰任後の子弟の教育も、海外派遣者にとり大きな問題である。「現在、日本に転勤帰国することなく、海外勤務しております。したがって、日本に帰任後の生活には、小4の娘が、帰国後に日本の教育環境に適応できるか。というのはこれまでは必ず、学校の往復を私用車か、スクールバスにて送迎してきており、ひとりで通学したことはありません」

(アジア、52歳、16年) という意見もある。

さらに多くの高校、大学等が「帰国子女枠」を制度的に設けているとはいえ、それは欧米からの帰任者の子弟を対象としてのものであるという不満もある。

小学校の高学年から高校生、大学入学までの子供の教育が非常に難しい。日本の学校で帰国子女について優遇制度があるが、全般的に見て、英国圏、とくに米国からの帰国子女を念頭において作られており、それ以外の言語圏からの帰国子女は困ることが多い。〇〇国の場合は、日本に近いためか、高校生を帯同する人が少なく、現地の高校で通学させられる学校が限られており、学費も異常に高い。欧州では日本の私立学校の現地校が数校あるが、〇〇国にはない。(アジア、52歳、6年)

また現地の事情により第3国で高校レベルの教育を受けざるを得ない場合、大学で「帰国子女枠」の対象者とならないのではないかという不安をもつ海外派遣者もいる。

とくに高校以上の教育は、インターナショナルスクールしか選択肢がなく、もし、子供がその学校以外に行きたい場合は行けない。そういった場合、日本もしくは〇〇国外、第三国の高校に行くわけだが、第三国に行った場合、日本の多くの大学が「帰国子女枠受験」について否定的である。「帰国子女枠大学受験」を適用する日本の大学にお願いしたのは、「現地の教育事情で、第三国の高校へ入学卒業した場合は、上記枠を適用できるよう柔軟な対応」という点である。(アジア、43歳、10年)

このような海外派遣者の子弟の教育に関する不安の1つは、既にみたように海外派遣者自身の派遣期間が明確に定められていることが少ないか、仮に定められていても必ずしもそれが守られていないことにある。つまり「駐在期間が厳密に決まっておらず、必ずしも推定通りにはならないため、子供の教育をどうしたら良いのか、これも常に悩んでいる問題です。駐在期間がわからないと対策のたてようがない」(アジア、40歳、不明) ののである。さらに次のような指摘もある。「〇〇国の若い勤務者はたくましく、子供にアメリカ国籍をとらせておく人が多い。当然、日本に残留している親が年をとった時、悩むようです」(北米、61歳、5年)、このような現象が起こるのも、派遣期間が明示されず、それが守られないことに一因がある。

もちろん海外派遣者の中には、子弟の教育問題について当時は不安を覚えつつ、何とかこれを乗り越えたものもいる。以下はその事例である。

1981年～1986年まで5年間、家族帯同で現勤務地にて仕事をしましたが、都市部でないため、私より妻の方が子供の教育には苦勞しました。現地の小学校に通わせました

が、当時は帰国後どうなるか、大変不安でした。家族を〇〇に住ませ、〇〇国内での単身赴任という選択も可能でしたが、家族全員で同じ場所で生活することを選択しました。結果的に2人の子供は、幼稚園から1年生と4年生まで通学しました。帰国後のとまどいはあったにせよ順調に成長してくれて、現在は社会人として元気に頑張っており、今にして思えば問題だと、当時、思っていたことが、懐かしく思えます。(アジア、58歳、11年)

## 8. 帰任問題

海外派遣者は定年での帰任を含めて、いずれにしても帰任の問題に直面することになる。この海外派遣者の帰任問題には大きく分けて3つの問題がある。第1は帰任後のポストに関する不安、第2に配偶者の就職問題、第3は定年後の問題である。

第1の帰任後のポスト等に対する不安は多くの海外派遣者が表明している。たとえば「帰任後の職場が決まっていないので、不安である」(アジア、50歳、2年)、「帰国後の待遇は、あまり好例を見ていません。適応力の問題もあるのですが、大変不安です」(アジア、43歳、5年)などである。以下の事例も帰任後の処遇に不安を抱えている。

昔と異なり今では海外赴任は一部のエリートがするのではなく、ごく普通の社員におよんでいます。そんな時、一番問題となる事は帰赴後の取扱いだと思います。帰赴後、特に優遇してもらふ事は期待しませんが、同期の社員と同じレールの上で行ける様な配慮が必要と思われれます。(アジア、50歳、2年)

第2は配偶者の再就職問題である。今回の調査では海外派遣者本人と同時に配偶者に対してもアンケート調査を実施した。そのためか配偶者の再就職問題に言及したものもあると考えられる。次の事例がそれである。

今回の海外派遣に伴い、会社を退職してきている。帰任後の妻の再就職が問題である。妻の会社には形式的な復帰制度はあるが、適用例は無い。今、妻は帰国後に働く希望を持っているが、現状の日本の雇用情勢では、希望の就職先に勤めることが難しいと思われる。(アジア、38歳、4年)

さらに海外赴任をしている現在、配偶者が現地で働くことを禁じていることが、帰任後の再就職を妨げているという指摘もある。つまり「帯同している妻の就職規制により、帰任後および現在の社会への復帰への影響が懸念される」(アジア、33歳、2年)という指摘である。

第3は、海外派遣者が次第に高齢化するに従い帰任後の本人の再就職を不安視する声もある。「定年近い年齢では、退職後の生活設計のための情報、相談、準備のための配慮が欲しい」

(アジア、55歳、7年)、「退職後の生活に不安」(アジア、57歳、14年)などの指摘である。その理由は長い海外勤務のために、日本国内に情報源や人脈がないことがある。たとえばある海外派遣者は「海外駐在生活が長く、定年後、日本での勤務先を見つけ難い。人脈がない」(アジア、56歳、11年)が典型的な意見である。

## 9. 資産形成・その他

海外派遣者は資産の目減り、資産形成において不利であることも指摘している。「資産形成において日本国内の非居住者が不利な立場におかれる。日本の証券口座を開設できない、会社によっては即解約される」(アジア、35歳、4年)、「日本に住民票がないため、日本の金融機関から借入金できなくて不便」(ヨーロッパ、44歳、5年)、あるいは「資産形成機会やタイミングの遺失も考慮されるべきですし、日本での給与分での年金計算による将来の受け取り減など、不利益もあるのではないのでしょうか」(アジア、43歳、5年)などの指摘である。また次のような事例もある。

海外勤務で困ることは、転勤の度に自家用車を処分したり、家財道具含む家の処分をしたりすることです。現地勤務が終わって日本に帰国した時、再度、車や家財道具を準備したりするのに結構お金がかかるため、赴任中に、その準備金を残す余裕がある給与設定をしておかないと、海外勤務が多い人程、その人の財産が目減りする心配があります。また為替変動の大きい国に赴任される方には、赴任時に借りた立上り費用を返却する時期には、レートの変動で倍の金額を返済することもありますので、その場合の救済策も必要と思います。(アジア、不明、6年)

また海外勤務が長期間にわたると日本人としての「アイデンティティ」に「ゆらぎ」を感じることを、率直に述べている海外派遣者もいる。

海外勤務が長くなると、国籍が日本のままだと選挙権等がなく、日本への愛着心、愛国心が失われていくのが感じられる。VISAでの入国で、いつまでも永住権を持たずにいることは、あまり良い気持ちではない。日本の選挙にも参加する事ができる様にはなったが、未だそれは容易ではない。(ヨーロッパ、53歳、16年)

## 10. 少括

海外派遣者の「生の声」や意見を9つに分けて検討した。この海外派遣者本人の自由記入欄への記入は、アジア地域の海外派遣者によるものが、圧倒的に多かった。

「1 赴任前の事前研修・派遣期間・ローテーション」では、赴任期間をあらかじめ明示してほしいという要望があり、海外派遣者のローテーションが巧く機能せず、海外派遣者の人

材育成に問題があると指摘する声もあった。

「2 処遇・賃金」では、海外派遣者は海外勤務の厳しさに比べて処遇、賃金がそれに見合っていないという意見があった。とくに「生計費指数」などの現地の生活水準を維持するための指標についての不満も表明されている。また最近の日本の経済情勢の変化を反映して、処遇や賃金が低下している意見が多い。

「3 現地勤務の実態」では、多くの海外派遣者が現地勤務について少なからず問題を抱えていた。海外派遣者が直面している問題は(1)異文化での事業展開での問題、(2)赴任地の行政等の問題、(3)海外勤務そのものの問題の3つに分けることができる。さらに海外勤務の仕事の厳しさを、日本におけるコスト削減によるものとする意見もある。つまり「全体的なコスト削減の中、駐在員の削減、一人当りの労働負荷が高まっているのが、現状であります」(アジア。45歳、8年)という指摘である。

「4 日本本社と現地経営」では、日本本社が現地の実情を理解していないと不満を表明している海外派遣者は多く、日本本社の戦略そのものが不明だとする意見もある。また日本の意志決定の遅さに不満をもらす海外派遣者もいる。

「5 海外派遣にとまなう問題-単身赴任と親の介護」では、単身赴任により家族とのコミュニケーション不足に危惧を抱いている海外派遣者もいた。しかし単身赴任では現地に根づいた仕事ができないと断言する海外派遣者もいる。さらに海外派遣者の高齢化を反映して、親の介護を心配する海外派遣者もいる。

「6 赴任地での生活問題」として、(1)赴任地の生活環境、生活水準、(2)医療問題、(3)交通事故問題があった。赴任地の生活環境、生活水準に関しては不満は多いが、しかし中には以前にもっと厳しい生活環境で海外勤務をしたので、今の赴任地はそれに比べれば問題ではないという海外派遣者もいる。また赴任地の医療体制については多くの海外派遣者は不安を抱いている。今回調査で意外に多かったのが交通事故の可能性を指摘する声であった。

「7 子弟の教育問題」では、子弟の教育は、数多くの海外派遣者が直面する問題である。海外派遣者の子弟の教育問題には大きく分けて、第1は海外赴任中の現在抱える問題と第2は帰任後の子弟の教育問題である。このような海外派遣者の子弟の教育に関する不安の1つは、海外派遣者自身の派遣期間が明確に定められていることが少ないか、仮に定められていても必ずしもそれが守られていないことにある。

「8 帰任問題」では、海外派遣者は定年での帰任を含めて、いずれにしても帰任の問題に直面することになる。この海外派遣者の帰任問題には大きく分けて3つの問題がある。第1は帰任後のポストに関する不安、第2に配偶者の就職問題、第3は定年後の問題である。第1の帰任後のポスト等に対する不安は多くの海外派遣者が表明している。第2は配偶者の再就職問題である。これは今回の調査では海外派遣者本人と同時に配偶者に対してもアンケート調査を実施したことが影響を与えたと思われる。第3に、海外派遣者が次第に高齢化するに従い帰任後の本人の再就職を不安視する声もある。その理由は長い海外勤務のために、日

本国内に情報源や人脈がないことがある。たとえばある海外派遣者の「海外駐在生活が長く、定年後、日本での勤務先を見つけ難い。人脈がない」（アジア、56歳、11年）が典型的な意見である。

「9 資産形成・その他」では、海外派遣者は資産が目減り、資産形成において不利であることも指摘している。また海外勤務が長期間にわたると日本人としての「アイデンティティー」に「ゆらぎ」を感じることを、率直に述べている海外派遣者もいる。