

第4章 調査企業の概要

この章では、聞き取り調査対象となった企業の概要および人的資源管理について概観していく。以下では、第1節で企業の基本属性について整理し、第2節で企業の人的資源管理について整理する。その際、第3章で示したような、Ⅰ 日系人が多く就労する地域（A 日系人を直接雇用している企業、B 日系人を間接雇用している企業、C 日系人を多く雇用している業務請負業、D 日系人を直接雇用も間接雇用もしていない企業）、Ⅱ 技能実習生が多く就労する地域（企業）、Ⅲ 日系人、技能実習生は比較的少ないがものづくり現場が集積する地域の企業という類型別に見ていくことにする。

1 調査企業の概要

まず、企業の基本属性についてみていくことにする。ここで取り上げる基本属性は、企業の業種、主力製品、業況、従業員属性の特徴、従業員数の推移、最近の採用数、従業員数の過不足、海外進出の状況、主な取引先といった項目である³⁰。

調査対象企業の基本属性は第3表のように整理できる。これらの項目について、企業類型別に概観していくことにする。

Ⅰ 日系人が多く就労する地域

A 日系人を直接雇用している企業

調査対象の日系人を直接雇用している企業の業種は自動車部品製造業および電子部品製造業である。

自動車部品製造業は自動車の内装・外装に使われる部品、駆動部分に使われる部品を生産しており、二次下請けあるいは三次下請け企業である。一部企業では家電関連の部品も生産しているが、売上げに占める比率は、自動車関連部品が主になっている。主な取引先は大手自動車メーカー関連会社、家電メーカー関連会社である。これらの企業の業績は「好調」あるいは横ばいとしている。共通しているのは、コスト削減要求が強いとのコメントがあった。

従業員規模は300名以上規模が1社、200名規模が1社あったが、100名以下規模が3社である。従業員構成を見ると、直接雇用については正規従業員とパートタイマーで構成されている。1社を除いて間接雇用を受け入れており、規模が大きい企業では比較的多くの間接雇用（請負会社）を活用していた。

従業員属性を見ると、平均年齢は30歳代後半から40歳代前半である。従業員の過不足については、日本人社員が不足気味で、特に若年労働力が不足しているという企業が多い。ただし、若年者については、全く採用できないわけではない。さらに、中途採用を実施した企業が多い。

³⁰ なお、今回の調査方法は聞き取り調査であり、企業から秘匿を申し出られた項目があるので、すべての情報が揃っていない場合がある。

第3表 企業の基本属性

	I 日系人が多く就労する地域			
	A 日系人を直接雇用している企業			
企業名	I-A-1社 (東海)	I-A-2社 (東海)	I-A-3社 (東海)	I-A-4社 (東海)
(1) 業種	<ul style="list-style-type: none"> 自動車部品製造業 	<ul style="list-style-type: none"> 自動車部品製造業 	<ul style="list-style-type: none"> 自動車部品製造業 	<ul style="list-style-type: none"> 自動車部品製造業
(2) 主力製品	<ul style="list-style-type: none"> 自動車用部品 (コンソール等)、一般産業品 	<ul style="list-style-type: none"> 自動車用部品 (バンパー等)、エンジニアリングプラスチック製品製造 	<ul style="list-style-type: none"> 自動車部品 (ベアリング、ハブ等、自動車部品の機械加工)、 	<ul style="list-style-type: none"> 自動車部品 (ハブ、ナット、ボルト等)
(3) 業況 (地域労働市場の状況を含む)	<ul style="list-style-type: none"> 取引先の手自動車メーカーが好調、受注は継続的にある。 コスト切り下げ圧力が強い。 高卒者の確保が困難。 	<ul style="list-style-type: none"> 自動車関連の取引先は好調、デジタル家電関連は減少傾向。 単価引き下げ要求が強い。 高卒者、若年者の確保困難。 	<ul style="list-style-type: none"> 好調。 2000年比20%以上の伸び。 	<ul style="list-style-type: none"> 好調。一時より改善。
(4) 従業員の特徴、属性別構成	<ul style="list-style-type: none"> 60名 (パートタイマーを含む)、外国人 (日系人) 4名。 平均年齢42歳。 平均勤続年数9.8年 間接雇用労働者2名 	<ul style="list-style-type: none"> 48名 (うちパートタイマー12名)。 平均年齢38歳。 間接雇用労働者なし。 	<ul style="list-style-type: none"> 87名 (うち非正規従業員35名) 平均年齢41歳。 間接雇用9名。 	<ul style="list-style-type: none"> 348名 (うち非正規従業員4名) 平均年齢40歳 間接雇用81名。
(5) 属性別従業員数の推移	<ul style="list-style-type: none"> やや減少傾向。 	<ul style="list-style-type: none"> 横ばい。 	<ul style="list-style-type: none"> 正規従業員は横ばい。 非正規従業員数は増加。 	<ul style="list-style-type: none"> 正規従業員が過去3年で1割近く減少。 間接雇用は過去3年で10名増加。
(6) 最近の採用者数	<ul style="list-style-type: none"> 4名 (2005年4-7月、いずれも日本人) 	<ul style="list-style-type: none"> 2名 (2005年4月、高校新卒者)。 	<ul style="list-style-type: none"> 新規学卒者5名、中途採用者13名 (うち外国人12名) 	<ul style="list-style-type: none"> 17名 (中途採用のみ実施)。
(7) 従業員の過不足	<ul style="list-style-type: none"> 日本人についてはやや不足、外国人労働者は適当。 以前より若年者の確保が困難。 	<ul style="list-style-type: none"> 日本人については適当もしくは不足。 外国人労働者は適当。 若年者不足。 	<ul style="list-style-type: none"> 若年者が不足 (定着が悪いため)。 	<ul style="list-style-type: none"> 若年者不足。 外国人労働者数は適当。
(8) (業務請負業以外の企業に対して) 海外進出、主な取引先	<ul style="list-style-type: none"> 海外進出なし。 大手自動車メーカー一次下請け。 	<ul style="list-style-type: none"> 海外進出なし。 大手自動車関連メーカー、家電関連メーカー。 	<ul style="list-style-type: none"> 大手自動車メーカー (二次下請けが多い)。 	<ul style="list-style-type: none"> 大手自動車メーカー (一次下請け、二次下請け)

第3表 企業の基本属性（続き）

	I 日系人が多く就労する地域			
	A 日系人を直接雇用している企業	B 日系人を間接雇用している企業		
企業名	I-A-5社（北関東・甲信）	I-B-1社（東海）	I-B-2社（北関東・甲信）	I-B-3社（北関東・甲信）
(1) 業種	<ul style="list-style-type: none"> 電子部品製造業 	<ul style="list-style-type: none"> 自動車関連部品製造 	<ul style="list-style-type: none"> 自動車関連部品 	<ul style="list-style-type: none"> 自動車関連部品製造
(2) 主力製品	<ul style="list-style-type: none"> 電子機器、電子製品の加工組立、プリント基板の加工組立、回路設計・試作 	<ul style="list-style-type: none"> ワイヤーハーネス、組み付けアッシャー、プリント基盤、センサー等。 	<ul style="list-style-type: none"> 計数機（自動車用空調部品、燃料制御部品等。 	<ul style="list-style-type: none"> 自動車部品（エンジン関係）製造
(3) 業況（地域労働市場の状況を含む）	<ul style="list-style-type: none"> 横ばい。 海外企業との競争が激しい。 単価引き下げ要求が強い。 	<ul style="list-style-type: none"> 良好 	<ul style="list-style-type: none"> 良好。 	<ul style="list-style-type: none"> 良好。
(4) 従業員の特徴、属性別構成	<ul style="list-style-type: none"> 200名（うちパートタイマー50名） 正規従業員の4割が女性。 非正規従業員は全員女性。 直接雇用従業員平均年齢36歳。 間接雇用人数は20人。 	<ul style="list-style-type: none"> 1,036名（企業全体）。 直接雇用外国人労働者5名（日本人配偶者）、間接雇用9名。 女性比率74%。 パートタイマー比率71%。 平均年齢42歳。 直接・間接部門比率8：2。 派遣労働者20名 	<ul style="list-style-type: none"> 175名（うち女性30人）。 従業員平均年齢35.4歳。従業員の7割が40歳以下。 直接間接比率7：3。 間接雇用外国人労働者3名。 	<ul style="list-style-type: none"> 従業員890名。 パート、アルバイトなし。 間接雇用外国人労働者数150名、日系ブラジル人中心。
(5) 属性別従業員数の推移	<ul style="list-style-type: none"> 直接雇用はやや減少。 	<ul style="list-style-type: none"> ほぼ横ばい。 		<ul style="list-style-type: none"> 正規従業員数は横ばい、派遣社員・請負労働者は年10%以上のペースで増加。
(6) 最近の採用者数	<ul style="list-style-type: none"> 新規学卒6名（大卒2名）。 中途採用28名。 	<ul style="list-style-type: none"> パートタイマーを採用 外国人労働者1名。 	<ul style="list-style-type: none"> 新卒者11名採用（2005年4月）。 新卒、中途ともに継続的に採用。 	<ul style="list-style-type: none"> 過去5年20～30名採用（中途採用を含む）。
(7) 従業員の過不足	<ul style="list-style-type: none"> 全体としては適当。 	<ul style="list-style-type: none"> ほぼ適当。 多数のパートタイマーと少数の社員で製造。 	<ul style="list-style-type: none"> 適当。 	<ul style="list-style-type: none"> 適当、不足分は請負会社社員の受け入れて対応。 高齢者は再雇用で対応したが今後は定年延長を検討。
(8)（業務請負業以外の企業に対して）海外進出、主な取引先	<ul style="list-style-type: none"> 海外進出なし（予定あり） 大手電機メーカー、電子機器メーカー。 	<ul style="list-style-type: none"> アメリカに工場。 大手自動車関連メーカー、建設用機械メーカー等 	<ul style="list-style-type: none"> 海外取引、海外進出ともになし。 主な取引先は大手自動車メーカー。 	<ul style="list-style-type: none"> 海外子会社あり。 取引先は大手自動車メーカー及びその関連企業。

第3表 企業の基本属性（続き）

	I 日系人が多く就労する地域			
	B 日系人を間接雇用している企業			C 日系人を多く雇用している業務請負業
企業名	I-B-4社（南関東）	I-B-5社（南関東）	I-B-6社（北関東・甲信）	I-C-1社（東海）
（1）業種	<ul style="list-style-type: none"> 輸送用機械器具製造業 	<ul style="list-style-type: none"> 電子部品製造 	<ul style="list-style-type: none"> 電子機器製造のEMS事業、産業機器、環境機器製造。 	<ul style="list-style-type: none"> 業務請負業
（2）主力製品	<ul style="list-style-type: none"> 車両のプレス加工、車体組立、 	<ul style="list-style-type: none"> 液晶関連TABテープ製造。 	<ul style="list-style-type: none"> EMS、携帯電話製造、産業機器・環境機器等の開発製造、雑貨類の製造・販売 	
（3）業況（地域労働市場の状況を含む）	<ul style="list-style-type: none"> 比較的良好。 	<ul style="list-style-type: none"> 良好。 	<ul style="list-style-type: none"> 携帯電話事業が好調。 	<ul style="list-style-type: none"> 良好
（4）従業員の特徴、属性別構成、	<ul style="list-style-type: none"> 派遣労働者を含めて890名。 正規従業員は男性のみ。 間接雇用201名、うち外国人79名。 外国人は日系人と日本人配偶者。 技能実習生10名を受け入れ（送り出し国はインドネシア）。 	<ul style="list-style-type: none"> 1,380名（うち正規従業員740名） 間接雇用6社640名。 直接雇用外国人1名（専門・技術） 間接雇用外国人20～30名、日系ブラジル人、日系ペルー人、フィリピン人。 	<ul style="list-style-type: none"> 従業員数168名（男性87名、女性81名）。 派遣社員に日系人20名。 過去に研修生・技能実習生を受け入れた経験があるが、トラブルが多く受け入れを中止。受け入れ後半年くらいから作業効率が向上。 	<ul style="list-style-type: none"> 従業員数640名、うちスタッフは5%。 外国人労働者数約500名（9割が日系人）。 平均年齢41.8歳、外国人はこれより若く、20歳代が400名。 外国人の平均勤続年数約2年。
（5）属性別従業員数の推移		<ul style="list-style-type: none"> 増加傾向で推移。 	<ul style="list-style-type: none"> 増加。 	<ul style="list-style-type: none"> ほぼ横ばい。
（6）最近の採用者数	<ul style="list-style-type: none"> 5年前から技術系で高校新卒者を採用。 	<ul style="list-style-type: none"> 新卒者33名、中途採用5名。 	<ul style="list-style-type: none"> 若年者を雇用、正社員に登用。 	<ul style="list-style-type: none"> 外国人採用者数224人（2005年4～7月の合計）、日本人採用者数は16名（同）。 外国人は採用が多いが離職も多い。
（7）従業員の過不足	<ul style="list-style-type: none"> 全体的には適当だが溶接部門が不足。 	<ul style="list-style-type: none"> 人手不足。 	<ul style="list-style-type: none"> 不足。 	<ul style="list-style-type: none"> 外国人は適当。 日本人は不足。
（8）（業務請負業以外の企業に対して）海外進出、主な取引先	<ul style="list-style-type: none"> 大手自動車メーカー 	<ul style="list-style-type: none"> 海外取引あり。 主な取引先は国内家電関連企業等。 	<ul style="list-style-type: none"> 大手携帯電話メーカー、 	<ul style="list-style-type: none"> 顧客企業の業種は電子機器関連、家電関連。

第3表 企業の基本属性（続き）

	I 日系人が多く就労する地域			
	C 日系人を多く雇用している業務請負業			
企業名	I-C-2社（東海）	I-C-3社（東海）	I-C-4社（北関東・甲信）	I-C-5社（東海）
(1) 業種	• 業務請負業	• 業務請負業	• 業務請負業	• 業務請負業
(2) 主力製品				
(3) 業況（地域労働市場の状況を含む）		• やや悪化、利益率低下。	• 新規参入なので不確定だが横ばいかやや良。	• 良好。
(4) 従業員の特徴、属性別構成、	• 外国人労働者数1,500名（営業所計）。 • 外国人平均年齢30歳代前半、男女比はほぼ同数か女性がやや多い。	• 従業員数230名。 • 外国人労働者数200名、うち女性20名。いずれも日系ブラジル人。 • 外国人は30歳代中心。	• 従業員数300名、うちスタッフは10名。 • 外国人労働者数290名のうち、日系ブラジル人7-8割、インドネシア人2割が中心。 • 外国人社員の年齢は20-50歳代だが、中心は20-30歳代、学歴はほとんどが高卒。	• 日本人正規従業員160名。 • 非正規従業員3,600名、うち日本人は40名。 • 外国人はほとんどが日系ブラジル人。
(5) 属性別従業員数の推移	• 全体ではほぼ横ばい、「上げ止まり」。	• 日本人、外国人ともに減少傾向。	• （創業後間もないので）増加。	• 外国人労働者は2001年の1,800人から2005年は3,600人に倍増。 • 日本人スタッフはやや増加。
(6) 最近の採用者数	• 外国人労働者の採用と離職はそれぞれ月100人程度。 • 日本人スタッフの採用は全営業所計で数名。	• 外国人は採用しているが、数は減少。	• 過去1年間の外国人採用者数は100人程度。 • 創業時は30人程度。	• 外国人労働者は200-300人規模で採用。 • 定着率は100%近い。 • 今後も増加が予想される。
(7) 従業員の過不足	• 外国人は適当。 • 日本人は不足。	• 適当かやや過剰。	• 外国人労働者は不足、ただし、定着する人がほしい。 • 日本人は営業をできる人が欲しい。	• 適当。
(8)（業務請負業以外の企業に対して）海外進出、主な取引先	• 輸送用機器関連、電器・電子部品関連、食料品等。	• 自動車関連下請がメイン、それ以外にも建設業等、合計20社。	• 携帯電話組立、自動車部品、食品関連、運輸・物流、金型等。	• 大手家電メーカー、電子機器関連メーカー等が主な顧客。

第3表 企業の基本属性（続き）

	I 日系人が多く就労する地域			
I 日系人が多く就労する地域	C 日系人を多く雇用している業務請負業		D 日系人を直接・間接雇用していない企業	
企業名	I-C-6社（東海）	I-C-7社（東海）	I-D-1社（東海）	I-D-2社（東海）
(1) 業種	<ul style="list-style-type: none"> 業務請負業 	<ul style="list-style-type: none"> 業務請負業 	<ul style="list-style-type: none"> コンクリート製品製造業 	<ul style="list-style-type: none"> 鉄鋼製品製造
(2) 主力製品			<ul style="list-style-type: none"> コンクリート住宅、ビル外壁、その他コンクリート生建築資材製造。 	<ul style="list-style-type: none"> 建設機械部品、自動車用部品（ホイール）、鉄鋼製品等。
(3) 業況（地域労働市場の状況を含む）	<ul style="list-style-type: none"> 良好 	<ul style="list-style-type: none"> 自動車は好調だが食品、弱電は厳しい。 	<ul style="list-style-type: none"> 全体的には横ばい（マンション、ビルが好調、公共関連は不調）。 	<ul style="list-style-type: none"> 全体的には横ばい（自動車は好調、建設機械は不調。鉄鋼関連は中国需要が好調）。
(4) 従業員の特徴、属性別構成、	<ul style="list-style-type: none"> 従業員数320名。 外国人労働者は約300名、ほとんどが日系ブラジル人。 外国人労働者の平均年齢は30歳代半ばくらい。 	<ul style="list-style-type: none"> 従業員数約600人、うち日本人は2割。 外国人労働者の平均年齢20歳代半ば、男女比は6：4、ほとんどが日系ブラジル人。 	<ul style="list-style-type: none"> 従業員数53名（うち非正規従業員2名）。 平均年齢40歳。 間接雇用（請負社員）55名（全員日本人）。 	<ul style="list-style-type: none"> 従業員数952名（非正規従業員27名）。 請負社員数541名。
(5) 属性別従業員数の推移	<ul style="list-style-type: none"> 過去2、3年増加傾向で推移。 今後も増加を予想。 	<ul style="list-style-type: none"> ほぼ横ばい。 	<ul style="list-style-type: none"> 減少（過去3年で10%以上減少）。 	<ul style="list-style-type: none"> 横ばい。
(6) 最近の採用者数		<ul style="list-style-type: none"> 日系人は移動が多いく年100名近く採用・離職。 日本人は10名程度。例外的に取引先から早期退職者を受け入れも。 	<ul style="list-style-type: none"> 中途採用中心の採用。 	<ul style="list-style-type: none"> 高卒・高専卒、大卒以上の新卒者を定期採用、合計約20名。 ほかに数名の中途採用を実施。
(7) 従業員の過不足	<ul style="list-style-type: none"> 外国人労働者は適当。 日本人が不足。 	<ul style="list-style-type: none"> 日本人が不足。できれば日本人の採用を増やして日本人外国人比を半々にしたい。 	<ul style="list-style-type: none"> 人数は不足、不足分は請負社員で対応。 	<ul style="list-style-type: none"> 全体として適当。
(8)（業務請負業以外の企業に対して）海外進出、主な取引先	<ul style="list-style-type: none"> 主な顧客の業種は、自動車関連部品、プラスチック部品製造、電子部品関連。 	<ul style="list-style-type: none"> 大手自動車メーカー関連、大手家電関連企業が主な顧客。 	<ul style="list-style-type: none"> 建築施工会社（ビル、大学施設、工場、ホテルなど） 	<ul style="list-style-type: none"> 大手建設機械メーカー、自動車メーカー等。 海外取引（主に中国）が増加。

第3表 企業の基本属性（続き）

	I 日系人が多く就労する地域		II 技能実習生が多く就労する企業	
I 日系人が多く就労する地域	D 日系人を直接・間接雇用していない企業			
企業名	I-D-3社（東海）	I-D-4社（東海）	※II-1社（東北）	II-2社（東北）
(1) 業種	<ul style="list-style-type: none"> 自動車部品製造 	<ul style="list-style-type: none"> 樹脂、ゴム製品製造。 	<ul style="list-style-type: none"> 協同組合（水産加工関連） 加盟企業は8社。 	<ul style="list-style-type: none"> 水産加工業
(2) 主力製品	<ul style="list-style-type: none"> 4輪用、2輪用部品製造。 	<ul style="list-style-type: none"> 自動車用内装プラスチック部品、OA機器用プラスチック部品 	<ul style="list-style-type: none"> 組合加盟企業の主力製品は冷凍食品、調理済食品 	<ul style="list-style-type: none"> イカ業務用加工食品、惣菜等。
(3) 業況（地域労働市場の状況を含む）	<ul style="list-style-type: none"> 好調。 	<ul style="list-style-type: none"> 好調（特に自動車） 	<ul style="list-style-type: none"> 業況は厳しい。廃業、工場閉鎖、倒産する企業あり。 輸入増加、価格競争が原因。 	<ul style="list-style-type: none"> 国際競争、価格競争が厳しい。 人件費負担が重い。 地域の人口流出、若年者確保困難。
(4) 従業員の特徴、属性別構成、	<ul style="list-style-type: none"> 従業員数315名（うち非正規従業員15名）。 製造ラインはほぼ全員男性。 請負社員数454名。 	<ul style="list-style-type: none"> 従業員数108名（うち非正規従業員66名）。 男性が8割。 平均年齢は36, 7歳。 間接雇用は受け入れていない。 	<ul style="list-style-type: none"> 従業員規模は従業員数100人以上が2社だが、50人以下、資本金1千～2千万円の企業が加盟。 研修生8期、技能実習生5期を受け入れ。送り出し国は中国。1企業あたりの平均受け入れ人数は3名。 	<ul style="list-style-type: none"> 従業員数45名、うちパートが30名。 従業員の平均年齢は55歳。 研修生3名、技能実習生3名受け入れ。送り出し国は中国で、平均年齢22歳。
(5) 属性別従業員数の推移	<ul style="list-style-type: none"> 直接雇用、間接雇用とも過去3年間で10%以上増加。 非正規従業員は減少。 	<ul style="list-style-type: none"> ほぼ横ばい。 	<ul style="list-style-type: none"> 女性が多く雇用されている。 全体的に高齢化が進行。 	
(6) 最近の採用者数	<ul style="list-style-type: none"> 高卒高専卒業者（ライン）を中心に採用、大卒以上は少ない。 	<ul style="list-style-type: none"> 新卒者定期採用を実施。 中途採用（電器機器関連）を実施。 インターンシップからの採用を実施。 	<ul style="list-style-type: none"> 一部にUターンの若年者を採用できているところもある。 	<ul style="list-style-type: none"> 大卒新卒者を採用。
(7) 従業員の過不足	<ul style="list-style-type: none"> 人数は適当。 若年の定着が課題。 	<ul style="list-style-type: none"> 従業員は適当。 	<ul style="list-style-type: none"> 労働力不足。 	<ul style="list-style-type: none"> 全体としては充足しているが、現場の管理者が不足。 若年者の採用は困難。
(8)（業務請負業以外の企業に対して）海外進出、主な取引先	<ul style="list-style-type: none"> 大手自動車メーカー。 	<ul style="list-style-type: none"> 大手自動車メーカー、大手電機機器メーカー。 		

第3表 企業の基本属性（続き）

企業名	II 技能実習生が多く就労する企業			
	II-3社（東北）	※II-4社（南関東）	II-5社（南関東）	II-6社（南関東）
(1) 業種	<ul style="list-style-type: none"> 水産加工業 	<ul style="list-style-type: none"> 農業協同組合 	<ul style="list-style-type: none"> 農業 	<ul style="list-style-type: none"> 農業
(2) 主力製品	<ul style="list-style-type: none"> 焼き魚等 		<ul style="list-style-type: none"> 野菜（キャベツ、ダイコンなど） 	<ul style="list-style-type: none"> 野菜（ダイコン、トマト、キャベツ等）、果物（メロン）、米等。
(3) 業況（地域労働市場の状況を含む）	<ul style="list-style-type: none"> 業況は厳しい。 		<ul style="list-style-type: none"> 周辺には後継者難で農業を止めるところもある。 周辺の水産加工業は研修生・技能実習生が支えているところも。 	<ul style="list-style-type: none"> 高齢化。 後継者難。
(4) 従業員の特徴、属性別構成、	<ul style="list-style-type: none"> 従業員数75名、うち女性50名。 平均年齢は53歳。 研修生3名、技能実習生3名を受け入れ。全員女性、平均年齢は20歳代前半。 研修生・技能実習生以外に外国人労働者2名、いずれも配偶者が日本人。出身国はフィリピン、中国。 	<ul style="list-style-type: none"> 受け入れ農家は研修が可能で、技能実習生に賃金を支払うことができること、農協に貢献していること、一定規模以上であることが条件。 研修生、技能実習生合計で37名受け入れ、うち女性が8名。 送り出し国は中国。 平均年齢は23歳くらい。 	<ul style="list-style-type: none"> 夫婦と長男。 専業農家。 4年前に研修生を受け入れ、技能実習生移行後に帰国、その後研修生3名を受け入れ。 	<ul style="list-style-type: none"> 夫婦と長男。 専業 技能実習生1名を受け入れ。
(5) 属性別従業員数の推移	<ul style="list-style-type: none"> 高齢化が進んでいる。 最近の採用が多かったのは退職者が多かったことによる補充のため。 			
(6) 最近の採用者数	<ul style="list-style-type: none"> 2005年4月以降6名採用、新卒者1名採用。 採用はラインの作業者が中心。 			
(7) 従業員の過不足	<ul style="list-style-type: none"> 従業員の過不足はない。現場で作業する人は確保できる。 ただし、専門職が不足。 	<ul style="list-style-type: none"> 後継者難。 家族の健康上の理由、経営規模の拡大などから受け入れの農家も。 		
(8) (業務請負業以外の企業に対して) 海外進出、主な取引先				

第3表 企業の基本属性（続き）

企業名	II 技能実習生が多く就労する企業			
	II-7社（東海）	II-8社（東海）	II-9社（東北）	II-10社（東海）
(1) 業種	<ul style="list-style-type: none"> 金属加工業 	<ul style="list-style-type: none"> 金属プレス 	<ul style="list-style-type: none"> 縫製業 	<ul style="list-style-type: none"> 縫製業
(2) 主力製品	<ul style="list-style-type: none"> 金属プレス、金型スポット溶接、ガス溶接、板金加工等。 	<ul style="list-style-type: none"> 自動車部品、家電関連部品 	<ul style="list-style-type: none"> 洋服、その他に洋装小物製品。 	<ul style="list-style-type: none"> 女性用洋服
(3) 業況（地域労働市場の状況を含む）	<ul style="list-style-type: none"> 比較的好調。 地域全体が人手不足。 	<ul style="list-style-type: none"> 一時期よりは持ち直したものの依然厳しい。 コスト引き下げ要求がきつい。 	<ul style="list-style-type: none"> 厳しい。 他の業種も厳しい。 	<ul style="list-style-type: none"> 厳しい。 倒産、工場閉鎖、撤退する企業が多い。
(4) 従業員の特徴、属性別構成、	<ul style="list-style-type: none"> 正規従業員85名、アルバイト21名、請負会社の社員若干。 30歳以下の従業員が6割。 2002年から研修生受け入れ。これまで合計15人受け入れ、いずれも女性、20歳代前半が多い。 送り出し国は中国。 	<ul style="list-style-type: none"> 正規従業員13名、ほかにパート・アルバイト、請負社員、研修生・技能実習生で合計35名。 5年前から研修生を受け入れ。現在、研修生2名、技能実習生1名を受け入れ。 研修生・技能実習生は全員男性、年齢は20歳代後半。 送り出し国はベトナム、フィリピン。 	<ul style="list-style-type: none"> 正規従業員数64名、ほかにパート5名。 1992年から研修生を受け入れ開始、これまでに約40名受け入れ、全員女性で、20歳代前半。 送り出し国は中国。 	<ul style="list-style-type: none"> 従業員数96名、うち女性が85名。ほかに定年退職後の継続勤務者が数名。 研修生10名、技能実習生10名を受け入れ。全員20歳代の女性で、送り出し国は中国。
(5) 属性別従業員数の推移	<ul style="list-style-type: none"> 比較的若い労働者が多い。 	<ul style="list-style-type: none"> 従業員数は横ばい。不足分は非正規と請負社員で補完。 	<ul style="list-style-type: none"> 仕事の性質上、女性が多い。 現場の作業者は中高年が増加。 	<ul style="list-style-type: none"> 若年者を確保できないので、結果として職場は高齢化。
(6) 最近の採用者数	<ul style="list-style-type: none"> 前年度20名採用。 女性、高齢者を積極的に活用。 	<ul style="list-style-type: none"> 最近の採用者はいない。 	<ul style="list-style-type: none"> 若年者を毎年数名採用しているが、定着が悪い。 	<ul style="list-style-type: none"> 高校新卒者を採用。
(7) 従業員の過不足	<ul style="list-style-type: none"> 従業員は不足。 	<ul style="list-style-type: none"> 現在の人数を維持 採用難。 	<ul style="list-style-type: none"> 採用そのものが難しい。 募集しても応募がない。 	<ul style="list-style-type: none"> 人手不足。 高卒者は1年で皆辞める。 欠勤率も高い。
(8)（業務請負業以外の企業に対して）海外進出、主な取引先	<ul style="list-style-type: none"> 主な取引先は大手自動車部品関連メーカー。 	<ul style="list-style-type: none"> 取引先は自動車部品二次下請メーカー、家電メーカー。 	<ul style="list-style-type: none"> 大手服飾メーカー。 	<ul style="list-style-type: none"> 大手服飾メーカー。

第3表 企業の基本属性（続き）

企業名	II 技能実習生が多く就労する企業			
	II-11社（南関東）	II-12社（南関東）	II-13社（東北）	II-14社（南関東）
(1) 業種	• プラスチック成形	• 金属加工業	• 建設業。	• 金型。
(2) 主力製品	• プラスチック製品各種。	• 各種金属製品、高度の金属部品加工を施した家電関連部品、高精度のプレス加工製品。	• 鉄筋成形・加工、鉄筋組み込み施工。	• 各種金型、抜型、木型、樹脂型の生産、成形。
(3) 業況（地域労働市場の状況を含む）	• 倒産した同業他社があるなど厳しいが一時期よりは改善。 • 輸入製品との競合が厳しい。	• 業況そのものは悪くないが、顧客からコスト削減要求が出される。	• 周辺地域の区画整理、再開発、市街化などにより良好。 • 建設業全般に技能者が減少。	• 生産量は横ばいだが単価が低下しており、売上高は減少。
(4) 従業員の特徴、属性別構成、	• 従業員数60名、うち正規従業員は40名。 • 4年前から研修生・技能実習生を受け入れ。送り出し国はフィリピン。全員男性で20歳代後半から30歳代半ば。	• 企業全体の従業員数約90名。このうち2/3が地方工場の従業員。本社にはパート3名、派遣社員1名。 • 本社の女性従業員は8名。 • 研修生6名（うち3名は地方工場）、技能実習生3名。 • 送り出し国はインドネシア、全員男性で年齢は20～30歳代前半。	• 従業員数97名、うち間接部門3名。すべて正規従業員。 • 1997年以降研修生・技能実習生を合計17名受け入れ、全員男性で年齢は20歳代前半から30歳代前半。 • 送り出し国は中国。	• 従業員数27名、うち女性7名、パート2名。 • 直接部門への配属が20名（技能実習生を含む）、間接部門は7名。 • 現在、研修生3名、技能実習生6名を受け入れ。送り出し国はインドネシア、全員20歳代の男性。
(5) 属性別従業員数の推移	• 30歳代以上が増加。	• 中高年が多い。		• 40歳代の中堅社員がいない（売り上げが厳しい時期に辞めたため）。
(6) 最近の採用者数	• 2004年に中途採用3名、新卒採用なし。 • 中途採用者はいずれも5年程度の経験者で20歳代。	• 2005年4月に本社工場、地方工場あわせて新卒者3名採用、本社工場で中途採用2名。 • 若年者は採用難、定着しない。	• 毎年高校新卒者7名程度を採用。 • 前年の高卒者採用者の定着率は半分強。	• 2004年4月に2名採用。 • 2004年の中途採用者数1名。 • 採用者数は横ばい。
(7) 従業員の過不足	• 人手不足、特に若年者が定着せず、外国人労働者なしには成り立たない。	• 若年労働力の確保・定着が難しい。繁忙期の不足分は派遣または請負社員で補完。	• 労働力不足。 • 特に技能職が不足。	• 現在くらいが適當。 • 定着が悪い。
(8)（業務請負業以外の企業に対して）海外進出、主な取引先	• 海外進出はない。 • 取引先は大手家電下請けメーカー。	• 海外進出はない。 • 取引先は大手家電関連、大手食品関連、雑貨メーカーなど。		• 主な取引先は容器メーカー40～50社。

第3表 企業の基本属性（続き）

企業名	II 技能実習生が多く就労する企業			
	※II-15社（中国）	II-16社（中国）	II-17社（中国）	II-18社（東海）
(1) 業種	• 協同組合	• 縫製業	• 縫製業	• 輸送用機械機器製造業
(2) 主力製品	• 縫製業	• ジーンズ、カジュアル製品	• 学校の制服の企画・製造・販売	• 2輪車用マフラー他金属部品製造。
(3) 業況（地域労働市場の状況を含む）		• ピークに比べ売上高半減。	• 子供の数の減少によるニーズの減少、学生服の多様化、入札による受注の増加により大変厳しい。	• 事業規模は拡大。 • 原材料費の高騰により名目売上高の伸びは前年比10%強、実質は2、3%。
(4) 従業員の特徴、属性別構成、	• 現在の受け入れ企業は95社。	• 本社従業員数26名（うち女性11名）、地方工場従業員数約20名。 パートタイマー5名。 • 平均年齢44～45歳。	• 従業員数90名（うち女性52名）。	• 従業員数363名。 • 出向の受け入れ68名。 • 非正規従業員（請負社員）229名。
(5) 属性別従業員数の推移			• 平均年齢50歳代で、高齢化が進行。	• 増加傾向で推移。
(6) 最近の採用者数		• 本社で高卒女性2名採用、地方工場でも高卒女子を採用したが定着しない。	• 中途採用で年間4～5人採用。	• 中途採用の他、就航者の受け入れ。 • 出向者の受け入れは2004年から。
(7) 従業員の過不足	• 人手不足	• 人材の確保が難しい。	• 過不足はない。	• 労働力不足。
(8)（業務請負業以外の企業に対して）海外進出、主な取引先	• 中国に合弁企業を設立した企業がある。		• 中国に合弁工場あり。もと技能実習生の採用実績あり。	• 大手2輪メーカー。 • 海外2カ国の進出。

第3表 企業の基本属性（続き）

	II 技能実習生が多く就労する企業	
企業名	II-19社（東海）	
(1) 業種	<ul style="list-style-type: none"> 金属製品製造 	
(2) 主力製品	<ul style="list-style-type: none"> 自動車用エンジン部品（ミッション周辺のアルミダイカスト金型製造）。 	
(3) 業況（地域労働市場の状況を含む）	<ul style="list-style-type: none"> 自動車業界の好調を受けて繁忙感が強い。 	
(4) 従業員の特徴、属性別構成、	<ul style="list-style-type: none"> 29名（うち外国人労働者が15名）。 外国人労働者は中国出身。 	
(5) 属性別従業員数の推移	<ul style="list-style-type: none"> 横ばい。 	
(6) 最近の採用者数	<ul style="list-style-type: none"> 2名（直接雇用の外国人労働者） 	
(7) 従業員の過不足	<ul style="list-style-type: none"> 適当。 	
(8)（業務請負業以外の企業に対して）海外進出、主な取引先	<ul style="list-style-type: none"> 大手自動車メーカー。 海外事務所があり、今後海外生産（中国）を予定。 	

第3表 企業の基本属性（続き）

Ⅲ 日系人、技能実習生は比較的少ないがものづくり現場が集積する地域の企業				
企業名	Ⅲ-1社（南関東）	Ⅲ-2社（南関東）	Ⅲ-3社（南関東）	Ⅲ-4社（南関東）
(1) 業種	<ul style="list-style-type: none"> 金属製品製造 	<ul style="list-style-type: none"> 歯車製造 	<ul style="list-style-type: none"> 切削工具製造販売。 	<ul style="list-style-type: none"> 建設機械製造
(2) 主力製品	<ul style="list-style-type: none"> 自動車用部品、衛星放送用アンテナ用金具等。 	<ul style="list-style-type: none"> 歯車 	<ul style="list-style-type: none"> 各種リーマー、カッター、エンドミル、メタルソー等。 	<ul style="list-style-type: none"> 油圧ショベル、アスファルトフィニッシャー
(3) 業況（地域労働市場の状況を含む）	<ul style="list-style-type: none"> 悪い。 	<ul style="list-style-type: none"> 横ばい。 	<ul style="list-style-type: none"> 一時期より回復し、黒字化。 規格品（売り上げの6～7割）の変動が大きい。 	<ul style="list-style-type: none"> 北米関連が好調で、ほぼフル操業。中国関連は調整局面。
(4) 従業員の特徴、属性別構成、	<ul style="list-style-type: none"> 従業員数63名、うち女性は33名。 従業員の半数がパート。 従業員の平均年齢は43、4歳。 生産量に合わせて1～3人の請負社員を受け入れ。 過去に外国人労働者雇用の経験あり。 	<ul style="list-style-type: none"> 従業員数50名。 外国人労働者の雇用経験なし。 	<ul style="list-style-type: none"> 従業員数24名、うち21名は直接部門。 直接部門の21名中19名が正規従業員。 従業員の平均年齢は37～38歳で、20歳代と30歳代が多い。 過去に外国人労働者1名雇用の経験あり。 	<ul style="list-style-type: none"> 従業員数329人、うち男性が324人、生産部門は100名。 従業員の年齢階層別人数は、30歳代、40歳代、20歳代および50歳代の順に多い。 生産部門の請負社員数は約300人、事務・技術部門に派遣社員が50名いる。 直接雇用の外国人労働者は3名、いずれも大卒の専門的・技術的分野。
(5) 属性別従業員数の推移	<ul style="list-style-type: none"> 60人程度で推移。 	<ul style="list-style-type: none"> 50歳代の社員が多い。 現在の社員の多くが長期勤続者。 	<ul style="list-style-type: none"> 長期的には従業員数は減少傾向。 	<ul style="list-style-type: none"> 過去に合理化を実施、正規従業員が271名まで減少、その後増加。
(6) 最近の採用者数		<ul style="list-style-type: none"> 製造、事務で各1名採用。 	<ul style="list-style-type: none"> 毎年1名ずつ高校新卒者を採用。 ほぼ常時中途採用を募集。 	<ul style="list-style-type: none"> 合理化のため2004年まで新卒採用は中止。その後、新卒採用と中途採用を実施して増員。
(7) 従業員の過不足	<ul style="list-style-type: none"> やや過剰。 	<ul style="list-style-type: none"> 適当。採用するとしても退職者の補充。 	<ul style="list-style-type: none"> 全体的には人手不足。 	<ul style="list-style-type: none"> 生産部門では不足気味。
(8)（業務請負業以外の企業に対して）海外進出、主な取引先	<ul style="list-style-type: none"> 取引先は自動車部品メーカー、家電関連メーカー、建築部品関連企業等。 	<ul style="list-style-type: none"> 取引先は重工業など製造業大手、電子部品関係。 	<ul style="list-style-type: none"> 代理店経由で販売、商社経由で取引。ほかにOEM供給や直接注文も。 	

第3表 企業の基本属性（続き）

	Ⅲ 日系人、技能実習生は比較的少ないがものづくり現場が集積する地域の企業			
企業名	Ⅲ－５社（南関東）	Ⅲ－６社（南関東）	Ⅲ－７社（南関東）	Ⅲ－８社（南関東）
(1) 業種	<ul style="list-style-type: none"> 金属機械加工 	<ul style="list-style-type: none"> 金属加工（特殊切削工具製造） 	<ul style="list-style-type: none"> 金属加工業 	<ul style="list-style-type: none"> 機械部品製造
(2) 主力製品	<ul style="list-style-type: none"> 遠心分離器の部品加工。 	<ul style="list-style-type: none"> 受注生産で特殊切削工具を生産。ドリル、リーマ、エンドミル、バイト、メタルソー、カッターなど。 	<ul style="list-style-type: none"> 真空装置・半導体関連、医療用機器の部品加工。 	<ul style="list-style-type: none"> エレベーター部品製造。
(3) 業況（地域労働市場の状況を含む）	<ul style="list-style-type: none"> 1997年をピークに売り上げ減少、2005年3月には回復。 値段と数量を「たたかれて」厳しい。 		<ul style="list-style-type: none"> かなり厳しい。 周辺の工場も大幅に減少。 中国シフトの影響が大きい。 仕事のやり方も変化。 	<ul style="list-style-type: none"> 生産量は変わらないが、納期短縮、多品種化がすすみ、事務量が増加。 利益が上がらないので、倒産例もある。
(4) 従業員の特徴、属性別構成、	<ul style="list-style-type: none"> 従業員数11名。 一番若い従業員が35歳。 これまで外国人労働者2名の雇用経験あり、うち1名は現在も就業している。 	<ul style="list-style-type: none"> 従業員数は101名、うち93名は地方工場、2名が営業所、本社が6名。 男女比は9：1。 従業員の平均年齢38歳。 パート、アルバイトなし。 地方工場では派遣社員を短期的な戦力として導入。 	<ul style="list-style-type: none"> 従業員数4名（社長夫婦、息子夫婦）。 	<ul style="list-style-type: none"> 従業員数33名、うちパート1名。 生産部門は24名で、うち女性は4名。 40歳代の従業員がいない他は年齢分布に大きな偏りはない。 派遣、請負はいない。 過去に外国人労働者1名の雇用経験あり。
(5) 属性別従業員数の推移	<ul style="list-style-type: none"> 従業員数は減少傾向で推移。減少の要因は定年退職など自然減。 	<ul style="list-style-type: none"> 従業員数は減少傾向で推移。 		<ul style="list-style-type: none"> 減少傾向で推移。
(6) 最近の採用者数	<ul style="list-style-type: none"> 最近の採用実績はない。 募集をしても応募がない。 	<ul style="list-style-type: none"> 欠員補充のために年に何度か募集。 	<ul style="list-style-type: none"> 採用なし。 	<ul style="list-style-type: none"> 現在も募集中。2～3名採用したいが採用予定数は1名。
(7) 従業員の過不足	<ul style="list-style-type: none"> 不足、特に技術を継承する若い人材が不足。 	<ul style="list-style-type: none"> 従業員の人数は適性だが高度に熟練した人が欲しい。 	<ul style="list-style-type: none"> 経験者がもう1人いれば理想的。 周辺の工場で後継者不足。 	<ul style="list-style-type: none"> 不足。 新卒定期採用者の定着が良い。
(8)（業務請負業以外の企業に対して）海外進出、主な取引先		<ul style="list-style-type: none"> 海外との取引はない。 大手輸送用機械器具メーカー、同関連メーカー。 	<ul style="list-style-type: none"> 大手メーカー関連企業。 	<ul style="list-style-type: none"> 大手エレベーターメーカー。

第3表 企業の基本属性（続き）

	Ⅲ 日系人、技能実習生は比較的少ないがものづくり現場が集積する地域の企業			
企業名	Ⅲ-9社（南関東）	Ⅲ-10社（南関東）	Ⅲ-11社（南関東）	Ⅲ-12社（南関東）
（1）業種	<ul style="list-style-type: none"> 金属加工業 	<ul style="list-style-type: none"> 金属部品製造、加工 	<ul style="list-style-type: none"> 免震装置製造 	<ul style="list-style-type: none"> 金属加工、金属製品製造。
（2）主力製品	<ul style="list-style-type: none"> 金属プレス金型・試作品製作、金属プレス部品加工、精密板金加工、レーザー加工等。 	<ul style="list-style-type: none"> 超硬合金等の材料に自動車部品製造のためのゲージ、治具、工具、精密金型部品の製造。 高い研磨技術を活かした製品。 	<ul style="list-style-type: none"> 防音、防振、免振、エアシューター。 	<ul style="list-style-type: none"> 精密機器射出成型部品の製造、アンテナ通信機器切削部品の製造。
（3）業況（地域労働市場の状況を含む）	<ul style="list-style-type: none"> 比較的良好。 周辺の工場には仕事を止めるところもある。 	<ul style="list-style-type: none"> ユーザー企業の業績の影響が大きい。 	<ul style="list-style-type: none"> 売上高が増加。 	<ul style="list-style-type: none"> 苦しい。
（4）従業員の特徴、属性別構成、	<ul style="list-style-type: none"> 従業員数30名、うち女性5名。 従業員の平均年齢は32～33歳。 パート1名。 派遣・請負はいない。 過去に外国人労働者1名を雇用した経験あり。 	<ul style="list-style-type: none"> 従業員数8名、うち女性が5名。 従業員の平均年齢は35歳、年齢の分布は19歳～46歳まで。 派遣、請負は入っていない。 過去に外国人労働者5名の雇用実績あり。うち1名は中核社員として現在も雇用。 	<ul style="list-style-type: none"> 従業員数57名、うち女性8名。 嘱託・パート5名。 平均年齢は43～44歳。 平均勤続年数は17～18年。 外国人労働者の雇用経験なし。 	<ul style="list-style-type: none"> 従業員数33名、うち女性8名。 従業員のうちパート社員8名。 外国人社員男性2名、外国人女性従業員3名。 派遣社員など間接雇用なし。
（5）属性別従業員数の推移	<ul style="list-style-type: none"> 従業員の9割が3～4年前に採用。 	<ul style="list-style-type: none"> 減少傾向で推移。 		<ul style="list-style-type: none"> 従業員数が150人から一時期は28人まで減少、その後回復。
（6）最近の採用者数	<ul style="list-style-type: none"> 新卒で専門学校卒業者を採用、補充として中途採用も実施。 	<ul style="list-style-type: none"> 2004年、高校新卒者1名を採用。2005年は採用できなかった。 現在も中途採用を募集中。 	<ul style="list-style-type: none"> 2005年3月、5月に採用実績あり。いずれも中途採用。 新卒者は2006年4月に1名採用予定。 	
（7）従業員の過不足	<ul style="list-style-type: none"> 若年者中心に採用を継続。 	<ul style="list-style-type: none"> 不足。 あと3名くらい欲しい（若年者） 	<ul style="list-style-type: none"> 従業員が不足気味。 	<ul style="list-style-type: none"> 概ね適当。
（8）（業務請負業以外の企業に対して）海外進出、主な取引先	<ul style="list-style-type: none"> 主な取引先は半導体製造関係メーカー、ポンプメーカー、ゲーム機関係等。 	<ul style="list-style-type: none"> 海外進出を検討中。 主な取引実績は自動車部品メーカー、電気通信関連メーカー。 	<ul style="list-style-type: none"> 海外との取引あり。 取引先はプレス関係メーカー、博物館、美術館、サーバーの免振等 	<ul style="list-style-type: none"> 大手携帯電話メーカー等。

これらの企業がある東海地域はいずれも従来から有効求人倍率が高いことに加え、大手自動車メーカーが好調な業績を背景に大幅な増員を行っている。このため、調査対象企業では処遇面で対処できず、採用が難しくなっているとのことである。これは中途採用においても同様で、募集しても応募がないということである。

直接雇用している日系人の人数は最も多い企業（I-A-3社）で直接雇用従業員数の30%以上、もう1社（I-A-5社）が約18%であるが、それ以外の企業では2名から4名である。

B 日系人を間接雇用している企業

調査対象のうち、日系人を間接雇用している企業の業種は自動車部品製造と電子部品製造である。このうち、電子部品製造企業は最近日系人労働者が増加している地域にあるが、自動車部品製造業の所在地は東海と北関東、南関東である。

自動車部品製造業についてみる。ここで取り上げた企業は、同じ自動車部品であってもワイヤーハーネスを中心に製造する企業、計数機等を中心に製造する企業、エンジン関係部品を製造する企業、車体の組立を行う企業と製品が異なっている。

従業員数は、ワイヤーハーネスを生産する企業、エンジン関連部品を生産する企業、車体組立を行う企業では間接雇用を合わせると800～1,000人規模になる。これに対して、計数機を生産する企業は間接雇用労働者を合わせても200人以下規模である。

また、従業員構成も企業間で異なっている。請負や派遣といった間接雇用の労働者数に注目すると、計数機を中心に製造する企業とワイヤーハーネスを製造する企業では間接雇用労働者の数が少ないのに対して、エンジン部品関連製造企業、車体組立企業では間接雇用労働者比率が相対的に高い。

従業員の属性で特徴的であったのはワイヤーハーネス製造企業で、女性のパートタイマー比率が非常に高い。その理由は「もともと請負労働者が多かったわけではなく、労務コストを考えればパートタイマーの方がより安価である」とのコメントがあった³¹。これと対照的に、エンジン関連部品製造企業では正規従業員のうち男性の比率が9割以上で、パート・アルバイトはいない。

業績については、各社とも「良好」とコメントしている。従業員の過不足状態は、適当あるいは不足気味としており、それを反映した従業員の採用が行われている。ここでも従業員構成の特徴を反映して、どのような属性の労働者を増やすかが異なっている。ワイヤーハーネス製造企業ではパートタイマー中心の採用を行うが、エンジン部品製造業では正規従業員も採用しているが、同時に派遣・請負社員も増員している。計数機製造企業では正規従業員中心の採用を行っている。

³¹ ただし、女性のパートタイマーで対応可能であるのは、生産品目が自動車部品のなかでもワイヤーハーネス、組み付けアッシャー、プリント基板、センサー等電機・電子部品であることと無関係ではないと思われる。

次に、電子部品製造企業については、正規従業員に近い人数の間接雇用を活用して生産活動を行っている。業績は好調と述べており、それを反映して従業員数も増加傾向で推移し、新卒採用、中途採用とも実施している。生産品目はワイヤーハーネス製造会社に近い。しかし、こちらの企業の場合、従業員に占める男性の比率が7割程度となっている点で異なる。また、間接雇用を大幅に活用している点で異なっている。

間接雇用の外国人労働者数は、計数機製造企業、ワイヤーハーネス製造企業で比較的少ない。電子部品製造企業では間接雇用労働者数は多いが、日系人労働者が占める比率は2～3%と小さい。エンジン関連製造業では間接雇用労働者の多くが日系人労働者となっている。

C 日系人を多く雇用している業務請負業

日系人を多く雇用している業務請負業企業の従業員規模は、100数十人規模から3,000人以上の規模まで大きな差がある³²。このうち、スタッフは10人から多くても数十人である。スタッフは日本人と「通訳」と呼ばれる生産現場で働く外国人労働者の管理者から構成される。通訳には日系人が多い。

業務請負業に直接雇用されている外国人労働者の大半は南米出身の日系人である。調査対象企業の外国人労働者に占める南米出身の日系人労働者の割合は、7割から9割、企業によっては100%近い場合もある。南米出身の日系人以外では、数は少ないが、(日系)フィリピン、インドネシア、中国といった国の出身者が雇用されている。

業況については、顧客企業の業況が反映されている。主な顧客が自動車関連企業の場合は業績が好調としているが、主な顧客が電気電子部品関連企業の場合、送り出す人数が減少しているとする企業があった。このほか、食品関連企業の場合、仕事はコンスタントにあるとのことであるが、請負単価が相対的に低く、その分賃金の低いので、労働者が仕事に就きたがらないとのことである。

最近の業況と関連して、顧客企業からの単価切り下げ圧力が強いこと、また、日本人主体の業務請負業との競合が激化していることを指摘している。特に後者の要因によって業績が悪化しているとコメントした企業があった。

従業員数の推移も企業間で差がある。大幅に人数を増やしている企業（I-C-5社）がある一方で、日系人労働者だけではなく日本人労働者も減少している企業（I-C-3社）がある。

従業員の過不足は、日本人社員が不足しているという企業が多い。この場合の日本人とは、スタッフ業務に当たる日本人ではなく、現場に送り出す日本人が不足していることである。これは、顧客企業のなかには日系人労働者ではなく、日本人労働者を派遣するよう求めるようになっていること、日本人と日系人の請負単価の格差が縮小していることと関係する。

³² ここで取り上げる従業員数の数え方は、企業全体の従業員数であることに注意されたい。参考資料の事例を参照。

従業員の採用状況は、日系人労働者については100名以上規模で採用している企業が多い。ただ、日系人労働者の場合、離職者も同じくらいの規模で存在しているとのことなので、一部の請負会社を除けば、横ばいないし微増というところが多い。

日系人労働者の属性を見ると、年齢の分布は20歳代から50歳代までと幅広く分布している。年齢分布のピークは20歳代および30歳代である。これは、顧客企業から若い人を多く送り出すように要望されることによると思われる。年齢から推察されるように、日系2世あるいは3世が多い。

性別では、以前に比べて女性が増えているとのコメントがあった。女性増加の要因としては、2つ考えられる。1つは、需要サイドの要因で、女性労働者を多く必要とする電機・電子部品関連企業の顧客企業が増加したことである。もう一つは供給サイドの要因として、日系人が家族で日本に定着するようになったことである。

これらの点については外国人労働者の人的資源管理で検討する。

D 日系人を直接雇用も間接雇用もしていない企業

日系人を直接雇用も間接雇用もしていない企業の業種は、電気電子部品製造業、コンクリート製品製造業、自動車部品製造業、樹脂・ゴム製品製造業と幅広い。企業の所在地は、1社（I-D-1社）を除いて東海地域である。

従業員数は50人規模から900人以上規模まで散らばりが大きい。正規従業員数は増加している企業と横ばい、減少している企業と様々である。採用については新規学卒者の定期採用と中途採用を実施している。

ここで取り上げた企業では、1社（I-D-5社）を除いていずれの企業でも間接雇用を活用している。中には間接雇用の人数が正規従業員以上の規模に達する企業（I-D-2社、I-D-4社）もあった。直接雇用・間接雇用として外国人労働者を雇用していないが、おそらく日本人労働者の間接雇用が多く活用されていると思われる。

II 技能実習生が就労する企業

技能実習生が就労している企業で調査対象となった業種は、水産加工業、農業、縫製業、金型を含む金属部品加工業、プラスチック成形、建設業、自動車部品製造業など多様である。企業の所在地も東北から四国まで広がっている。

従業員規模については、農業（II-5社、II-6社）のように家族で営んでいる場合、300人以上規模の企業（II-18社）を除けば、100人以下の企業が多い。

従業員属性の特徴としては、従業員の高齢化、平均年齢が高いという企業が多く、水産加工業の中には従業員の平均年齢が55歳という企業があった（II-2社）。

業況をみると、良好あるいは一部の金属部品加工業の企業のように回復基調にあるという企業もある。一方、厳しいという企業も少なくない。また、業況と関連して、いくつかの企

業が国際競争、価格競争、コスト削減圧力が厳しいとコメントしている。

従業員の過不足状況については、多くの企業において不足と述べている。上記の従業員の高齢化の進行と関連して、若年者が特に不足しているとのコメントが多くきかれた。若年労働力が不足しているという場合、応募そのものがない場合と、若年者からの応募があり、採用することはできるが、定着が悪いという状況も減員となっている。その反面、中高年の労働力ならば確保できるという企業もあった。また、不足という場合も、地域経済が好調でそのために生じる労働力不足、衰退産業や企業所在地の人口が減少した結果生じる構造的要因による労働力不足が考えられる。前者のケースは東海地域のⅡ－7社、Ⅱ－18、Ⅱ－19社など東海地域にある企業で、後者のケースは水産加工業、縫製業などがこうした状況にあると考えられる。また、農業においても後継者がいない農家が多いとのコメントがあった。一方、採用の対象を女性や高齢者に拡大することで人手不足に対応している企業もあった（前出のⅡ－7社）。

次に、研修生・技能実習生の受け入れ状況に目を向けると、受け入れ開始時期でもっとも早くから受け入れているのが1992年（Ⅱ－9社）である。受け入れ人数は、企業の従業員規模とも関係するが、1名から10名までとなっており、人数の推移についてもほぼ同じ人数を受け入れ続けている企業が多い。

研修生・技能実習生の送り出し国は、中国、インドネシア、フィリピン、ベトナムなどである。これは、研修生・技能実習生の送り出し国別構成を反映している³³。とりわけ中国からの研修生・技能実習生を受け入れている企業が多かった

研修生・技能実習生の属性は、年齢が20歳代前半から30歳代前半、ほとんどの場合、業種によって性別が男女いずれか一方になっている。水産加工業、縫製業では女性だけ、金属部品加工などでは男性だけとなっているが、農業などでは男女両方で構成されている。

Ⅲ 日系人、技能実習生は比較的少ないがものづくり現場が集積する地域の企業

日系人、技能実習生は比較的少ないが、ものづくり現場が集積する地域の企業の業種は、金属部品製造、機械部品製造、金属加工といった業種が対象となっている。生産品目では、比較的高い技術を要する製品を生産している企業が比較的多いということである。そのため、後で検討するように、技能の習得までに時間を要する職場が多い。

これらの企業の業況を見ると、明確に「良好」という企業はⅢ－4社、Ⅲ－9社、Ⅲ－11社であり、それ以外は回復基調にあるところとかなり深刻な状況に分かれる。とりわけ、Ⅲ－7社やⅢ－8社は周囲の企業が倒産したり、工場を閉鎖したりするなど、厳しい状況にあるとのことであった。

対象業種の従業員規模は、家族4人で営まれている企業（Ⅲ－7社）から329人の建設機

³³ 国際協力研修機構（2005）『JITCO 白書』国際協力研修機構。

械製造業企業（Ⅲ－４社）まで分布が広いが、小規模企業が多い。

従業員属性を見ると、平均年齢は30歳代というところと40歳代というところが多い。ただし、Ⅲ－２社やⅢ－５社のように、従業員の高齢化が進んでいるところもある。これらの違いは、当然のことながら若年者の採用状況によって決まる。たとえば、Ⅲ－３社、Ⅲ－９社は、若年者の採用がうまくできている。また、Ⅲ－８社は、業績が必ずしも良くはないものの、採用した若年者が定着している。

若年者の採用がうまくいっていない企業がある一方、高齢者の活用という点では多くの企業が積極的である。Ⅲ－５社では、若年者に限らず募集に対する応募そのものがないとのことであるが、定年後も従業員を再雇用して活用している。

ここで取り上げた企業では、派遣・請負社員といった間接雇用の労働力を活用している企業が少ないのが特徴的である。Ⅲ－４社が例外的に多くの請負社員を活用し、Ⅲ－６社では地方工場で短期的な戦力として派遣社員を活用している。それ以外の企業では恒常的に間接雇用を活用している企業はない。

また、パート・アルバイトを活用している企業も少ない。Ⅲ－１社では、作業が簡単であるので、従業員の半数がパートタイマーであるとのことであるが、それ以外の企業ではパート・アルバイトの人数は少ない。

ところで、ここで取り上げた企業では外国人労働者の雇用経験がある、あるいは現在も雇用している企業が意外に多かった。また、採用に至らないまでも、募集に対する外国人労働者からの応募を経験している企業が多い。Ⅲ－２社とⅢ－11社だけが外国人労働者からの応募がないとのことであった。現在も外国人を雇用している企業では、企業の中核的な労働力として外国人労働者を活用している。

間接雇用を活用している企業が少ないこともあり、間接雇用の外国人労働者を活用している企業はない。Ⅲ－４社においても間接雇用の外国人労働者はいないとのことであった。

2 小括

この章では、聞き取り調査対象となった企業の概要をとりあげた。主な点をまとめると以下のようなになる。

(1) 日系人が多く就労する地域については、

- ①日系人を直接雇用している企業の業種は自動車部品製造業で、業績「好調」であるが、コスト削減要求が強い。

従業員規模は中小規模である。従業員構成は正規従業員とパートタイマー、請負会社が活用されている。従業員の平均年齢は30歳代後半から40歳代前半である。人材ニーズとしては、日本人社員、とりわけ、若年労働力が必要とされている。直接雇用している日系人の人数は少ない企業が多い。

- ②日系人を間接雇用している企業の業種は、自動車部品製造と電子部品製造である。従業員数は、ワイヤーハーネスを生産する企業、エンジン関連部品を生産する企業、車体プレス・組立企業で規模が大きい。従業員構成も企業間で異なっており、間接雇用労働者の数が少ない企業と間接雇用労働者数が多い企業があった。間接雇用が少ない企業では女性のパートタイマーが活用されている。業績については、良好という企業が多く、従業員の過不足状態は、適当あるいは不足気味としている。
- ③日系人を多く雇用している業務請負業の従業員数は、100数十人規模から3,000人以上の規模まで大きな差がある。業務請負業に直接雇用される外国人労働者の大半は南米出身の日系人である。業況については、主な顧客が自動車関連企業の場合は業績も好調とするところが多い。また、顧客企業からの単価切り下げ圧力が強いこと、また、日本人主体の業務請負業との競合が激化していることが指摘されている。
- ④日系人を直接雇用も間接雇用もしていない企業の業種は多様で、電気電子部品製造業自動車部品製造業、コンクリート製品製造業、鉄鋼製品製造業、樹脂製品製造業である。業況は良好というところが多く、正規従業員の採用と（日本人の）間接雇用の活用で労働力需要を満たしている企業が多い。

（2）技能実習生が就労する企業の業種は、水産加工業、農業、縫製業、金型を含む金属部品加工業、プラスチック成形、建設業、自動車部品製造業など多様である。従業員規模は100人以下の企業が多い。業況は良好あるいは一部の金属部品加工業の企業のように回復基調にあるという企業もあるが、厳しいという企業も多い。従業員の過不足状況については、特に若年者が不足しているとのコメントが多かった。研修生・技能実習生の受け入れ人数は、1名から10名までとなっている。研修生・技能実習生の送り出し国は、中国、インドネシア、フィリピン、ベトナムなどである。とりわけ中国からの研修生・技能実習生を受け入れている企業が多かった

（3）日系人、技能実習生は比較的少ないがものづくり現場が集積する地域の企業の業種は、金属部品製造、機械部品製造、金属加工で組立型の製造業よりも加工型の製造業が多い。対象業種の従業員規模は、小規模企業が多い。業況を見ると、明確に「良好」という企業とかなり深刻な状況にある企業に分かれる。

若年者の採用はうまくいっていない企業がある一方、高齢者も活用されている。派遣・請負社員といった間接雇用の労働力を活用している企業が少ない。ここで取り上げた企業では外国人労働者の雇用経験がある、あるいは現在も雇用している企業が意外に多い。

3 人的資源管理の概要

以下の節では、調査対象企業の人的資源管理の状況を概観していく。焦点が拡散すること

を避けるため、外国人労働者の雇用状況および外国人労働者の人的資源管理を中心に上げ、日本人従業員の人的資源管理については、必要に応じて言及する。

調査対象企業における人的資源管理の概況は第4表のように整理できる。

I 日系人が多く就労する地域

A 日系人を直接雇用している企業

ここで取り上げた日系人労働者が多く就労する地域で、日系人労働者を直接雇用している企業で直接雇用されている日系人労働者の人数は2人～35名となっている。

日系人労働者を直接雇用するようになった経緯は、請負会社とのトラブル、直接雇用した方がコストが安いこと、そして日本人と外国人を区別なく採用していることなどである。

採用経路は日系人の人的ネットワーク、ハローワーク経由、さらに、現地からの直接採用となっている。ただし、現地から直接採用したケース（I-A-4社）については、採用した時期が10年以上前とのことである。

日系人労働者の活用の仕方という点では、企業間で異なっている。I-A-1社では、日系人労働者の嘱託社員として雇用し、仕事内容も簡単な作業だけ限定している。夜勤の際にも「ひたすら作る作業」に限定している。これに対して、I-A-2社では、アルバイトとして採用したが、その後、正社員として登用し、日本人従業員と同等に処遇している。I-A-4社もこれに近い。I-A-3社とI-A-5社は比較的人数も多いことから生産ラインの仕事でも簡単な作業から比較的高いレベルの作業までばらつきがあるとのことであった。これらのケースを見ると、日系人労働者を直接雇用している企業には、日本人社員と同じく処遇する場合と、補助的労働力として位置づけている場合があった。日系人労働者の活用の仕方が異なっているのは、I-A-1社のように「日系人労働者がいつまで働くかわからない」ので高いレベルの仕事をさせないケースと、I-A-2社、I-A-4社のように、日系人労働者がある程度の日本語をこなせ、企業に定着して働いていたことが、要因になっているように思われる。

日系人労働者は時給が10円でも高い企業が他にあればそちらに移動するといわれており、また、そうした就業行動をする日系人労働者は依然として存在する。しかし、後で取り上げる日系人労働者を多く雇用する請負会社からのコメントにもあるように、日本企業では企業間を頻繁に移動する日系人労働者が好まれないことが知られるにつれて、定着する日系人労働者が増えているとのことである。

B 日系人を間接雇用している企業

日系人が多く就労する地域で日系人を間接雇用している企業では、日系人労働者の数が3人から150人と大幅に異なっている。間接雇用の日系人労働者の数は、企業規模やどのような労働力で生産活動を行うかによっても異なっている。たとえば、I-B-1社ではパート

第4表 企業の人的資源管理

	I 日系人が多く就労する地域			
	A 日系人を直接雇用している企業			
企業名	I-A-1社	I-A-2社	I-A-3社	I-A-4社
現在直接雇用している日系人労働者数の推移と増減	<ul style="list-style-type: none"> 4名。ほぼ同じ人数で推移。 	<ul style="list-style-type: none"> 2名。過去3年で上記2名のみ。 	<ul style="list-style-type: none"> 29名。非正規従業員として直接雇用。 	<ul style="list-style-type: none"> 2名。正規従業員として直接雇用。
日系人労働者の属性	<ul style="list-style-type: none"> 男性2名、女性2名、2組の夫婦。 	<ul style="list-style-type: none"> 男性2名。 ブラジルの高校卒業後来日、請負会社で勤務経験あり。 	<ul style="list-style-type: none"> 全員男性、日系ブラジル人。 平均年齢は32～33歳。 	<ul style="list-style-type: none"> 男性、日系ブラジル人。 年齢は43歳と39歳。1名は日本人配偶者。
日系人労働者を直接雇用した経緯	<ul style="list-style-type: none"> 1989年頃から請負会社の社員として日系人受け入れ、その後直接雇用。 	<ul style="list-style-type: none"> 社員募集に応募したところを採用。 	<ul style="list-style-type: none"> 日本語が出来る外国人に限って採用。 	<ul style="list-style-type: none"> 従来から日本人・外国人を区別なく採用。 日本語が出来ることが条件。
採用	<ul style="list-style-type: none"> 日系人の紹介。 	<ul style="list-style-type: none"> ハローワーク、日系人社員の紹介。 	<ul style="list-style-type: none"> 日系人社員の個人的ネットワーク。 	<ul style="list-style-type: none"> 1990年代に現地から採用。
日系人を雇用した理由	<ul style="list-style-type: none"> 人手不足対策として請負会社を利用、請負会社との関係がうまくいかず日系人を直接雇用。 	<ul style="list-style-type: none"> 請負会社社員の仕事ぶりが悪かったこと。 日本語がある程度できたこと。 	<ul style="list-style-type: none"> 請負会社を利用するとコストが高くなる。 	<ul style="list-style-type: none"> (バブルの頃)日本人を採用できなかった。
社内の受け入れ態勢	<ul style="list-style-type: none"> 特にないが、日系人雇用企業間のネットワークあり。 	<ul style="list-style-type: none"> 特にない。 	<ul style="list-style-type: none"> 導入教育は実施するが、特別なことはしない。 仕事の指導は日系人ライン長が行う。 	<ul style="list-style-type: none"> 特別なことはない。 日本人と同じ。 文書も特別の配慮なし。
日系人労働者の配置と仕事内容、仕事に必要な技能レベル(日本語能力を含む)	<ul style="list-style-type: none"> 仕事は簡単な作業が多い。 	<ul style="list-style-type: none"> アルバイトの時は比較的簡単な作業、正社員後は日本人社員と同じ。 日本語は仕事上問題ない。 	<ul style="list-style-type: none"> 生産工程に配置。 仕事に困らない程度の日本語能力があることが採用条件。採用時に面接と日本語能力をチェック。 	<ul style="list-style-type: none"> 生産ラインに配属。 1名は班長。 日本語も問題ないが、日本語教室の費用を助成。
日系人労働者のHRM	<ul style="list-style-type: none"> 嘱託社員扱い。ブラジルが契約社会であること、いつまで働くか確約がないため。 特別な教育訓練・能力開発、資格・免許取得なし。 賃金は時間給で計算、夜勤・交代勤務があるので男性の賃金額が高い。 残業は1日1～3時間。 社宅で生活。 	<ul style="list-style-type: none"> 賃金、労働時間、社会保険等の人的資源管理は日本人社員と同じ。 教育訓練。能力開発はOJT。 	<ul style="list-style-type: none"> 特別な教育訓練、能力開発はなし。 賃金は時給で計算。平均1,100円/時。 残業は50～60時間/月。 日系人労働者の定着が課題。 日系人労働者の配属先の上司に配慮を要請。 文書、掲示を2カ国語で表記。 	<ul style="list-style-type: none"> 処遇等日本人と同じ。 一時帰国は有給休暇の範囲で。

第4表 企業の人的資源管理

	I 日系人が多く就労する地域			
	A 日系人を直接雇用している企業	B 日系人を間接雇用している企業		
企業名	I-A-5社	I-B-1社	I-B-2社	I-B-3社
現在雇用している日系人労働者数の推移と増減	<ul style="list-style-type: none"> 36名。うち正規従業員1名、非正規従業員35名。 	<ul style="list-style-type: none"> 派遣会社2社。 日系人9名。 	<ul style="list-style-type: none"> 請負会社1社。 日系ブラジル人3名。 	<ul style="list-style-type: none"> 請負会社2社 日系人150名。
日系人労働者の属性	<ul style="list-style-type: none"> 正規従業員は中国出身で30歳代の男性。 非正規従業員は日系人、日本人配偶者、 	<ul style="list-style-type: none"> 請負から派遣に切り替え。 年齢は30歳前後。 滞日期間が長い。 	<ul style="list-style-type: none"> 3名とも女性。 20歳代1名、30歳代2名。 	<ul style="list-style-type: none"> 全員男性。 日系ブラジル人(?) 過去3年間で10%以上増加。
日系人労働者を雇用した経緯	<ul style="list-style-type: none"> 日本人・外国人の区別なく採用。 集住地域なので、採用については抵抗なし。 	<ul style="list-style-type: none"> 特に理由なし、派遣会社から派遣されてきたのが日系人であった。 	<ul style="list-style-type: none"> バブル期に請負会社を利用、その中に日系人がいた。 	<ul style="list-style-type: none"> 以前から活用。
採用	<ul style="list-style-type: none"> 正規従業員は合同面接会、非正規従業員はハローワークの外国人雇用サービスコーナー経由。 	<ul style="list-style-type: none"> 請負会社に任せている。 	<ul style="list-style-type: none"> 指名 契約は3か月ごと。 日本語能力の要望(日常会話ができる程度)。 	<ul style="list-style-type: none"> 契約は6か月。 できるだけ日本語が理解できる人。 年齢が若い人。 勤務態度が悪いとき、仕事に適性がないときは人を変えることを要求。
日系人を雇用した理由	<ul style="list-style-type: none"> 区別せず採用。結果として日系人が多くなった。 	<ul style="list-style-type: none"> パートタイマーが従事できない業務、時間帯の仕事に対応可能であること。 日系人の間接雇用はたまたま。 	<ul style="list-style-type: none"> 生産量変動への対応、人数の調整が容易。 必要なときに良い人に来てもらう。 仕事ぶりがよく、定着がよい。 	<ul style="list-style-type: none"> 日本人よりコストが安い。 人数の調整が容易。 残業に対応しやすい。
社内の受け入れ態勢	<ul style="list-style-type: none"> 正規従業員は日本人のサポート(新入社員の指導係、日本人も同じ)。 パートの外国人社員のために掲示等は2カ国語表示。 	<ul style="list-style-type: none"> もともと請負、派遣は多くなかったので特にない。 	<ul style="list-style-type: none"> 生産量により調整、繁忙期には増員。 	<ul style="list-style-type: none"> 社内の掲示を3カ国語で表記するほかは特別な受け入れ体制はない。
日系人労働者の配置と仕事内容、仕事に必要な技能レベル(日本語能力を含む)	<ul style="list-style-type: none"> 非正規従業員の日系人は生産ラインに配置。 採用後1ヵ月は試用期間。 	<ul style="list-style-type: none"> パートタイマーが従事できない業務、時間帯の仕事にない仕事。 	<ul style="list-style-type: none"> 製品検査、梱包。いずれも軽作業。 仕事になれるまで1週間程度。 	<ul style="list-style-type: none"> 運搬、生産工程の諸作業(組み付け、検査、出荷等)
日系人労働者のHRM	<ul style="list-style-type: none"> 非正規従業員の日系人に対しては特別なことはしていない。 	<ul style="list-style-type: none"> 派遣・請負のコストは安くなく、パートタイマーの方が安い。 	<ul style="list-style-type: none"> コストは日本人請負社員と同じ(請負単価1,050円)。 残業は月10時間程度。 人的資源管理は請負会社に任せている。 	<ul style="list-style-type: none"> 請負会社に任せている。 残業時間は月50時間程度。 保険加入は不明。 社宅の一部を貸与し、ゴミ出しの注意。

第4表 企業の人的資源管理（続き）

	I 日系人が多く就労する地域		
	B 日系人を間接雇用している企業		
企業名	I-B-4社	I-B-5社	I-B-6社
現在直接雇用している日系人労働者数の推移と増減	<ul style="list-style-type: none"> 派遣労働者201人中外国人労働者79名。 	<ul style="list-style-type: none"> 請負会社6社。 日系人20～30名。 	<ul style="list-style-type: none"> 派遣会社1社 派遣社員20人が日系人
日系人労働者の属性	<ul style="list-style-type: none"> 日系ブラジル人、ペルー人、ボリビア人。その他は日本人配偶者。 派遣社員外国人79名のうち女性3名。 	<ul style="list-style-type: none"> 日系ブラジル人、日系ペルー人 他にフィリピン人2～3人（日本人配偶者）。 日系2世、3世。 30歳代半ばまで。 男女とも。 	<ul style="list-style-type: none"> 日系ブラジル人中心。
日系人労働者を直接雇用した経緯	<ul style="list-style-type: none"> 期間工として日系人を雇用。 一時期は120人の日系人期間工がいたがその後減少。 派遣社員に外国人がいた。 	<ul style="list-style-type: none"> 10年くらい前から請負社員として日系人を間接雇用。 請負にたまたま外国人がいた。 	<ul style="list-style-type: none"> 仕事のメインは携帯電話のEMS事業（売上高の7割）。 人手不足、EMS事業が好調。
採用	<ul style="list-style-type: none"> 在留資格の確認。 	<ul style="list-style-type: none"> 在留許可証のチェック。 カタカナがわかること。 	<ul style="list-style-type: none"> 日本語を理解できる人を入れるよう要望。 派遣法改正で請負から派遣に切り替え。
日系人を雇用した理由	<ul style="list-style-type: none"> 期間工を請負に切り替え、その後派遣で対応。 	<ul style="list-style-type: none"> 生産量変動への対応。 	<ul style="list-style-type: none"> 請負や派遣の中に日系人がたまたまいる感じ。
社内の受け入れ態勢	<ul style="list-style-type: none"> 安全標語等は複数の言語で表示。 派遣元でも言葉、安全指導を受けている。 	<ul style="list-style-type: none"> 生産量に応じて変動。 最近は残業を少なくして、人数を増やすようにしている。 	
日系人労働者の配置と仕事内容、仕事に必要な技能レベル（日本語能力を含む）	<ul style="list-style-type: none"> 日本人と同じく配置。 溶接、塗装、組立は技能が必要。 	<ul style="list-style-type: none"> 生産ライン、検査に配置。 検査記録のためカタカナを使えること。 製品の限度見本あり。 	<ul style="list-style-type: none"> 携帯電話のEMS事業 仕事は約3か月で習得可能。 品質の低下はない。
労働者のHRM	<ul style="list-style-type: none"> 平均勤続年数は日本人12.5年、外国人2.2年。 	<ul style="list-style-type: none"> 請負単価は日本人も日系人も同じ。賃金は不明。 残業時間は月70～80時間。 	<ul style="list-style-type: none"> 日本人についてはフリーターなどの若者を雇用し、その中から正社員に登用。

第4表 企業の人的資源管理（続き）

	I 日系人が多く就労する地域			
	C 日系人を多く雇用している業務請負業			
企業名	I-C-1社	I-C-2社	I-C-3社	I-C-4社
現在の日系人労働者数、これまでの推移と増減の理由	<ul style="list-style-type: none"> 500人（中国、フィリピン、ベトナム出身者を含む）。 2割くらいが流動的。 	<ul style="list-style-type: none"> 従業員合計は1,500人。 	<ul style="list-style-type: none"> 日系人約200名。 人数は減少傾向。 	<ul style="list-style-type: none"> 日系人300名。 人数は2年間で10倍に増加。
日系人労働者の属性	<ul style="list-style-type: none"> 9割以上が日系ブラジル人、日系ペルー人。 40歳以下が中心で、50歳代以上はわずか。 	<ul style="list-style-type: none"> 外国人の9割が日系人労働者で、日系ブラジル人7～8割、他にペルー、フィリピン、アルゼンチンなど。 平均年齢30歳代前半。 男女半々か女性がやや多い。 	<ul style="list-style-type: none"> 男性9割、女性1割。 すべて日系ブラジル人。 年齢は30歳代が中心、募集も39歳まで。 学歴は義務教育から大卒まで。 	<ul style="list-style-type: none"> 日系ブラジル人7～8割、ほかにインドネシア2割、他。 年齢は20～50歳、中心は20～30歳代。 男女比は半々。 ほとんどが中学卒、高校卒。
募集方法、採用経路	<ul style="list-style-type: none"> 新聞広告、個人的ネットワークが中心。 	<ul style="list-style-type: none"> 国内は新聞広告、日系人間のネットワーク。現地エージェント経由もあるが1割以下。 	<ul style="list-style-type: none"> 現地エージェント経由、人的ネットワーク、新聞求人広告を利用。 	<ul style="list-style-type: none"> 新聞広告がメイン、ほかに人的ネットワーク。
日系人請負が受け入れられる理由			<ul style="list-style-type: none"> コストがやすいこと。 	
日本人中心の請負業との比較（コスト、顧客企業、仕事内容、技能のレベル・・・）		<ul style="list-style-type: none"> 人件費固定化の回避、社会保険負担回避。 雇用調整の外部化。 		
代表的取引先、日系人労働者の配置と仕事内容、仕事に必要な技能レベル（日本語能力を含む）	<ul style="list-style-type: none"> 配属は「格」を考慮して配属。顧客から若い人を求められるので、採用時年齢に注意。 	<ul style="list-style-type: none"> 顧客は1,000人以上規模から10数人規模まで多様。 請負の日系人は技術を必要とされない組み立て作業にあたる。 	<ul style="list-style-type: none"> 顧客と3～6か月契約。 	<ul style="list-style-type: none"> 顧客からの要望（年齢、視力、性別、日本語能力等）を考慮。 仕事になれる期間は2～3日から2～3か月まで様々。 適性は顧客が判断。

<p>日系人労働者のHRM（単価、賃金、労働時間、勤続年数、教育訓練・能力開発、宿舍、社会保険、年金、離職、滞在期間など）</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 日本語能力はあまり問われない（通訳が対応）。 	<ul style="list-style-type: none"> • 日本人と日系人は配置、仕事内容、粗利が違う。 • コスト的には日系人の単価の方がまだ安い。 	<ul style="list-style-type: none"> • 書類審査、面接、過去の職歴で採否を決定。 • 資格取得のための講習受講を勧めるがあまり行かない。安全衛生について指導する程度。 • 単価は男性1,300円／時、女性1,000円／時弱。資格があれば手当を付ける。 • 労働時間は8時間＋残業、顧客により2直体制もある。 • 保険は国保、旅行保険。国保加入は4割弱。 • 住宅は自社保有のマンション、民間賃貸の法人借り上げ、公営住宅等。 	<ul style="list-style-type: none"> • 顧客からの要望を考慮して採否決定。社内にチェックシートあり。 • 1か月は試用期間、その後は3か月または6か月契約。 • 導入教育は通訳による。 • 賃金は男性1,200円／時、女性で1,000円／時程度。他に皆勤手当、無遅刻手当等の手当あり。 • 残業は多くても50時間／月。 • 健康保険は国保。 • 住宅は民間賃貸の法人借り上げや自分で探して入居。
---	--	--	--	---

第4表 企業の人的資源管理（続き）

	I 日系人が多く就労する地域		
	C 日系人を多く雇用している業務請負業		
企業名	I-C-5社	I-C-6社	I-C-7社
現在の日系人労働者数、これまでの推移と増減の理由	<ul style="list-style-type: none"> • 日系人3,560人。 • 2001年1,800人から倍増、今後も増加の見込み。 	<ul style="list-style-type: none"> • 約300人 • 人数は今後も増加。 	<ul style="list-style-type: none"> • およそ480人。
日系人労働者の属性	<ul style="list-style-type: none"> • 日系ブラジル人。 • 家族が増加。 	<ul style="list-style-type: none"> • ほとんどが日系ブラジル人。 • 2世、3世が中心。 	<ul style="list-style-type: none"> • 日系ブラジル人が99%。 • 男女比は6：4。 • 学歴は義務教育終了程度が多い。
募集方法、採用経路	<ul style="list-style-type: none"> • 現地の事務所経由で採用、国内では新聞広告、人的ネットワークによる直接応募。 	<ul style="list-style-type: none"> • 新聞広告で募集するが、人的ネットワークによる応募もあり。 	<ul style="list-style-type: none"> • 新聞広告、口コミによる直接応募、現地からの採用。
日系人請負が受け入れられる理由			
日本人中心の請負業との比較（コスト、顧客企業、仕事内容、技能のレベル・・・）	<ul style="list-style-type: none"> • 日本人中心の大手請負会社との競争が激化。ただし、日本人の場合定着が悪い。 • 25～30円/分で単価を決める企業もある。 	<ul style="list-style-type: none"> • 日本人中心の大手請負会社の参入により日本人のコストの方が安い場合も。日本人の請負は欠勤率が高く定着も悪いらしい。 	<ul style="list-style-type: none"> • 自動車、弱電関連企業では日本人を希望する企業も。日系人の定着の悪さが理由。
代表的取引先、日系人労働者の配置と仕事内容、仕事に必要な技能レベル(日本語能力を含む)	<ul style="list-style-type: none"> • 大手家電メーカー、電子機器関連メーカーなど、ラインを持たされ、投入から梱包、報告まで。 • 人数の調整は1か月前に顧客から連絡。同社内では3か月先を見越して調整。 	<ul style="list-style-type: none"> • 顧客から求められる日本語能力はケースバイケース。 	<ul style="list-style-type: none"> • 単純作業が中心で、顧客から求められるスキルは高くない。 • 自動車は一定以上の品質が求められるので要求スキルも高い。家電は請負がラインを担当。食品はアウトソーシング比率が高い。

<p>日系人労働者のHRM(単価、賃金、労働時間、勤続年数、教育訓練・能力開発、宿舍、社会保険、年金、離職、滞在期間など)</p>	<ul style="list-style-type: none"> 採用は書類審査、面接、適性検査、日本語能力による。 日本人が日系人を管理するのは無理、日系人リーダーをおく。 3年でリーダーになるように育成。 資格取得は奨励していないが、必要な場合は自分で取得。 人的資源管理、日常生活の管理等ははじめにルールを指導。 平均賃金は20万円/月位だが、中には600万円/年の者も。 残業は1.5時間/日くらい。 減員時にはリフレッシュ休暇付与で人材確保。 平均勤続年数は1.5年。 定着率は97~98%。 保険は自社で用意(共済)。 	<ul style="list-style-type: none"> 採用は日本語能力、経歴、自動車免許の有無等で決定。住所が転々としている人は回避。 仕事をおぼえる期間は1週間程度、単純作業が多い。作業指導書あり。 資格取得は勧めていない。 カイゼンに積極的に取り組んでいる例あり。 男性の時給は900~1,400円、女性は800~1,200円で業種によって異なる。 残業時間は自動車で3時間/日、電子部品関連で1時間/日くらい。 平均勤続年数は3年くらい。 保険は家族がいると国保、いないと旅行保険で代替。 住居は法人借り上げ等で対応。 	<ul style="list-style-type: none"> 面接と適性検査で採否を決める。 安全面は徹底した指導。 単価は1,200~2,000円/時、業種、男女で差がある。 住宅は自社保有の社員寮。 旅行保険による代替が多い。 	
---	--	---	--	--

第4表 企業の人的資源管理（続き）

	I 日系人が多く就労する地域			
	D 日系人を直接・間接雇用していない企業			
企業名	I-D-1社	I-D-2社	I-D-3社	I-D-4社
外国人を雇用していない理由	<ul style="list-style-type: none"> 日本人だけで人材を確保できている。 外国人の雇用管理のノウハウがない。 日本語が通じないと仕事上不便。 	<ul style="list-style-type: none"> 生産部門については取引先との関係から外国人を受け入れていない。 外国人労働者の雇用管理の負担が重いらしい。 日本語が通じないと指揮命令、安全確保が難しい。 	<ul style="list-style-type: none"> 日本人で必要な人材を充足。 日本語で仕事をこなせるならば外国人労働者を受け入れるが、現在まで雇用経験なし。 外国人労働者の雇用管理の仕方がわからない。 外国人の職務開発余力がない。 	<ul style="list-style-type: none"> 日本人だけで必要な人材を確保できている。 雇用管理が大変。
これまで外国人労働者（含日系人）雇用経験の有無	<ul style="list-style-type: none"> 過去に外国人労働者の雇用経験なし。 請負会社にも外国人労働者の受け入れについて要望を出していない。 	<ul style="list-style-type: none"> 外国人労働者の雇用経験なし。 間接雇用でも外国人労働者を受け入れていない。 今後については日本の大学を卒業した外国人労働者に限定して受け入れを検討。 	<ul style="list-style-type: none"> 外国人労働者の雇用経験なし。 請負会社社員にも外国人労働者はいない。受け入れについて制限は付けていない。 海外工場から技能実習生の受け入れを検討中。 	<ul style="list-style-type: none"> これまで外国人労働者の雇用経験なし。 間接雇用を受け入れていないので、まったく外国人労働者の受け入れ経験がない。 技能実習を含め今後も外国人労働者の受け入れ予定なし。
仕事内容	<ul style="list-style-type: none"> メインは設計（CAD設計）および生産。 最新の知識が必要。 	<ul style="list-style-type: none"> 入社後ローテーションしながら3年から5年で技術を習得、配属を絞る。 	<ul style="list-style-type: none"> 設備が自動化、ロボット設備を導入。仕事はオペレーションが主。 トラブルへの対処ができるまで3～5年。 社内に技能検定のシステムあり。 	<ul style="list-style-type: none"> 生産ラインに必要な技術習得までに3年程度。 ラインから設計への異動もある。
日本人労働者の人的資源管理の特徴	<ul style="list-style-type: none"> 各種講習、資格取得を推奨。 請負社員は正規従業員より2割程度コストが安い。 	<ul style="list-style-type: none"> 処遇は平均的、残業は多くても2時間/日程度。 	<ul style="list-style-type: none"> 業績が好調で賃金上昇。 労働時間も増加傾向。 	<ul style="list-style-type: none"> 直接部門、間接部門とも残業時間は増加傾向。 各種研修プログラムを整備。

第4表 企業の人的資源管理（続き）

企業名	Ⅱ 技能実習生が多く就労する企業			
	※Ⅱ-1社	Ⅱ-2社	Ⅱ-3社	※Ⅱ-4社
現在の技能実習生の数、これまでの推移	• 技能実習生5期、600人。	• 技能実習生3名。	• 技能実習生3名。	• 研修生・実習生合計で37名。 • 受け入れ農家は今後も増加の見込み。
技能実習生の属性	• 送り出し国は中国。 • 平均年齢23歳強。 • 全員女性。 • 学歴は高卒。 • 職歴は水産加工、小売、ホテル勤務など。	• 送り出し国は中国。 • 平均年齢22歳。 • 全員女性。	• 送り出し国は中国。 • 全員女性。 • 20歳代前半。	• 送り出し国は中国。 • 現在の研修生・実習生のうち女性は8名。 • 平均年齢23歳くらい。 • 学歴は中学卒業、職歴は企業勤務経験者が多い。
技能実習生を雇用した経緯	• 送り出し地との交流があり、受け入れ企業を募った。 • 隣接地域の水産加工会社の受け入れを参考にした。	• 隣接地域の水産加工会社の受け入れ、それをきいて。		• 隣県の農協で受け入れたのを参考にした。
技能実習生を雇用し始めた時期	• 1998年。	• 1998年。	• 最初の研修生受け入れが1997年、実習生は研修終了後の1998年。	• 2002年。
技能実習生を雇用した理由	• 人手不足。特に若年労働力不足。	• 若年労働力の確保が困難。		• 農家の経営規模拡大、健康上の理由等様々。
受け入れ体制	• 隣接地域の水産加工企業が受け入れ、それを参考に整備。 • 組合加盟企業で横の連携が強い。 • 各企業の受け入れ人数を制限。	• 協同組合が検定試験対策、重要単語集などを作成。	• 研修内容はマニュアル化（ふりがな付き）。 • 協同組合が検定試験対策、重要単語集などを作成。	• 受け入れ農家が連絡協議会を作り対応。 • 受け入れ農家間で処遇に不公平がないよう、受け入れの注意事項確認。
技能実習生の配置と仕事内容	• 企業の食品の加工度によって仕事内容も異なる。	• 研修生と技能実習生を組み合わせるようにしてラインに配置。 • 単純な作業では1週間程度で習得可能な作業もあり。 • 戦力になっている。	• 受け入れ当初は難しい仕事も指導していたが、現在は日常の仕事に必要な作業を中心に指導。 • 技術的には3か月程度で習得可能。 • ラインでの下準備、焼き、包装が主な作業。研修生・実習生の区別なく日本人従業員に混じってラインの作業をローテーション。配置は現場の判断で。	• 技能実習生への賃金支払い能力があること、農協への貢献、一定規模以上の農家であることが条件。
技能実習生のHRM（賃金、労働時間、教育訓練・能力開発、ローテーション、宿舎、社会保険、年金など）	• 企業間で処遇に差がないように注意。 • 受け入れ期間は（研修1年+）実習1年。初めて1年半受け入れ企業がでた。	• 研修生のうちに一通りローテーション。 • 技能実習生の賃金は608円/時。 • 宿舎はアパート。 • 日常生活の指導が必要。	• ラインの作業をローテーション。 • 賃金は最低賃金レベル。 • 日本人従業員と同じように残業、休日出勤をこなす。 • 宿舎はアパート（研修生）と一軒家（実習生）。 • 誕生会を開催。	

第4表 企業の人的資源管理（続き）

企業名	II 技能実習生が多く就労する企業			
	II-5社	II-6社	II-7社	II-8社
現在の技能実習生の数、これまでの推移	<ul style="list-style-type: none"> 現在は研修生3名。 過去に技能実習生1名。 	<ul style="list-style-type: none"> 技能実習生1名。 人数は1名が適当。 	<ul style="list-style-type: none"> 技能実習生3名。 増加傾向。 	<ul style="list-style-type: none"> 技能実習生1名。 人数は同じ。
技能実習生の属性	<ul style="list-style-type: none"> 送り出し国は中国。 全員男性。 	<ul style="list-style-type: none"> 送り出し国は中国。 男性。 24歳。 溶接工の経験あり。 	<ul style="list-style-type: none"> 送り出し国は中国。 全員女性。 年齢は20歳代中心。 現地金属プレス会社からの送り出し。ライン経験者以外も。 	<ul style="list-style-type: none"> 送り出し国はベトナム。 男性。 20歳代 関連業務の経験あり。
技能実習生を雇用した経緯	<ul style="list-style-type: none"> 農協で研修生・技能実習生を受け入れたことが契機。 	<ul style="list-style-type: none"> 様子を見るため、周囲の農家より遅れて受け入れ開始。 	<ul style="list-style-type: none"> 2002年から研修生受け入れ。 	<ul style="list-style-type: none"> 周辺の企業と一緒に受け入れ開始。
技能実習生を雇用し始めた時期	<ul style="list-style-type: none"> 2002年。 	<ul style="list-style-type: none"> 2004年。 	<ul style="list-style-type: none"> 2003年。 	<ul style="list-style-type: none"> 研修生は2000年から、実習生は2001年から。
技能実習生を雇用した理由				<ul style="list-style-type: none"> 採用難。
受け入れ体制	<ul style="list-style-type: none"> 研修内容は研修生から希望を出してもらっている。 		<ul style="list-style-type: none"> 役員のほか、社内に中国語を話せる日本人社員、中国人社員がいる。 社内では日本語だけを使うように指導、社内掲示も日本語だけ。 	<ul style="list-style-type: none"> 社長が主に指導。 以前は世話をやく人がいたが退職。
技能実習生の配置と仕事内容	<ul style="list-style-type: none"> 野菜育成。 事故回避のためトラクターなど機械は使わせない、収穫時の刃物の扱いに注意。 	<ul style="list-style-type: none"> 野菜、果物の栽培。 簡単な内容からスタート、複雑なことはやらせない。 一度指導して実地でやらせ、うまくできないときは指導。 	<ul style="list-style-type: none"> 日本人に混じって配置。 ラインの仕事では高度な仕事までこなすように指導。 	<ul style="list-style-type: none"> 仕事は機械操作と手作業、手作業の方がやや多い。
技能実習生のHRM（賃金、労働時間、教育訓練・能力開発、ローテーション、宿舍、社会保険、年金など）	<ul style="list-style-type: none"> 月一度集合研修。 賃金は最低賃金。 住居は近隣のアパート。 雇用保険、年金などは規定通り。 	<ul style="list-style-type: none"> 以前は日本語で日記を書かせたが今は止めている。 賃金は最低賃金。 近隣のアパートが住居。 雇用保険、年金などは規定通り。 	<ul style="list-style-type: none"> 賃金は最低賃金レベル。 残業も日本人社員と同じくこなす。 教育訓練・能力開発は高度な内容を指導。実習生も習得に積極的。 ローテーションで実習。 研修生・実習生用の寮を用意。 社会保険・年金について事前に説明、納めている。 	<ul style="list-style-type: none"> 賃金は最低賃金レベル（規定による）。 残業あり。 教育訓練・能力開発は日本語がポイント。日本語ができないと3年で指導する内容は限られる。 ローテーションはあるが頻繁ではない。 住居はアパート。

第4表 企業の人的資源管理（続き）

企業名	II 技能実習生が多く就労する企業			
	II-9社	II-10社	II-11社	II-12社
現在の技能実習生の数、これまでの推移	<ul style="list-style-type: none"> 技能実習生4名。 人数は横ばい（従業員数が減っているから増やせない）。 	<ul style="list-style-type: none"> 技能実習生10名。 人数は上限いっぱいを維持。 	<ul style="list-style-type: none"> 技能実習生4名。 同じ人数で推移。 	<ul style="list-style-type: none"> 技能実習生3名 地方工場で研修生を受け入れ開始したので増加。
技能実習生の属性	<ul style="list-style-type: none"> 送り出し国は中国。 全員女性。 年齢は20歳代前半。 送り出し企業は現地の同業企業。 	<ul style="list-style-type: none"> 送り出し国は中国。 全員女性。 年齢は20歳代。 送り出し企業は同業とのことだが、作業経験がない者も。 	<ul style="list-style-type: none"> 送り出し国はフィリピン。 年齢は20歳代半ば～30歳代半ばまで。 送り出し企業は現地の同業で経験1～3年の者。 	<ul style="list-style-type: none"> 送り出し国はインドネシア。 全員男性。 年齢は20歳代中心だが、中には30歳代も。
技能実習生を雇用した経緯		<ul style="list-style-type: none"> 同業他社の受け入れ事例を聞いて。 		<ul style="list-style-type: none"> 他の企業の受け入れ事例を聞いて。
技能実習生を雇用し始めた時期	<ul style="list-style-type: none"> 1993年から（研修生は1992年から）。 	<ul style="list-style-type: none"> 1998年。 	<ul style="list-style-type: none"> 2002年から。 	<ul style="list-style-type: none"> 1999年。
技能実習生を雇用した理由	<ul style="list-style-type: none"> （若年）人手不足対策。 コストダウンの一環。 	<ul style="list-style-type: none"> 人手不足（若年労働力の補完）。 	<ul style="list-style-type: none"> 人手不足と将来への対応、国際貢献。 	
受け入れ体制	<ul style="list-style-type: none"> 初回受け入れで苦勞、その後は先輩研修生・実習生がいるので比較的スムーズ。 日本語のレベルが低いことが課題。 	<ul style="list-style-type: none"> 指導は社長以下社員が行う。 	<ul style="list-style-type: none"> 各部門に指導員を配置。 日本語が通じない場合は英語、図・写真で説明。 	<ul style="list-style-type: none"> 指導員と一緒に生活して対応。 単語集、仕事関連用語の2カ国語対応表を作成して掲示。
技能実習生の配置と仕事内容	<ul style="list-style-type: none"> 日本人の中に配置。 	<ul style="list-style-type: none"> 日本人の中に配置（日本人と実習生が交互になるように配置し、仕事をチェック）。 	<ul style="list-style-type: none"> 研修＋実習の3年間で基礎レベル（単純作業）を習得、応用はやらせない。 	<ul style="list-style-type: none"> 日本人の中に配置。 日本語レベルに合わせて作業レベルを決める。 技術の習得は日本人以上。
技能実習生のHRM（賃金、労働時間、教育訓練・能力開発、ローテーション、宿舎、社会保険、年金など）	<ul style="list-style-type: none"> 賃金は最賃レベル。 残業はさせていない。 日本人の5～8割程度まで技術習得可能。細かい応用が課題。 住居は寮がある（日本人従業員と）。 	<ul style="list-style-type: none"> 賃金は最低賃金レベル。 残業はあるが、持ち帰り作業、単価で計算。残業時間は個人差がある。 住居は宿舎を用意。 生活指導が大変。 	<ul style="list-style-type: none"> 賃金は最賃レベル（月11万円程度）、ほかに残業代。 宿舎はアパート。 	<ul style="list-style-type: none"> 賃金は13.5～15万円、他に残業手当。 週3回各2時間程度の残業あり。 実務はOJT、習得技術を復習させる。

第4表 企業の人的資源管理（続き）

企業名	Ⅱ 技能実習生が多く就労する企業			
	Ⅱ-13社	Ⅱ-14社	※Ⅱ-15社	Ⅱ-16社
現在の技能実習生の数、これまでの推移	<ul style="list-style-type: none"> 技能実習生2名。 	<ul style="list-style-type: none"> 技能実習生6名。 人数は同じ。 	<ul style="list-style-type: none"> 技能実習生538名（研修生307名）。 	<ul style="list-style-type: none"> 本社工場9名（含研修生）、地方工場9名。
技能実習生の属性	<ul style="list-style-type: none"> 送り出し国は中国。 全員男性。 22～35歳くらい。 実務経験3年以上。 	<ul style="list-style-type: none"> 送り出し国はインドネシア。 年齢は20歳代。 全員男性。 	<ul style="list-style-type: none"> 送り出し国は中国。 	<ul style="list-style-type: none"> 送り出し国は中国。 全員女性。 経験12～19年。
技能実習生を雇用した経緯	<ul style="list-style-type: none"> 他社で研修生・技能実習生受け入れの事例を聞いて。 		<ul style="list-style-type: none"> 会員企業の中国進出、現地での事業展開が契機。 	<ul style="list-style-type: none"> 小ロット、多品種のサンプル作成の仕事が増加し、高度な技術水準が要求。
技能実習生を雇用し始めた時期	<ul style="list-style-type: none"> 研修生は1997年以降。 	<ul style="list-style-type: none"> 1997年から研修生を受け入れ。 	<ul style="list-style-type: none"> 1992年 	<ul style="list-style-type: none"> 1993年
技能実習生を雇用した理由	<ul style="list-style-type: none"> 以前から外国人を直接雇用、トラブルも経験。 	<ul style="list-style-type: none"> 日本人がやりたがらない。 	<ul style="list-style-type: none"> 人手不足対応。 	<ul style="list-style-type: none"> 若年労働力が必要。 若年者の定着が悪い。
受け入れ体制	<ul style="list-style-type: none"> 特に役割は決めていないが、社内全員で対応。 先輩実習生が研修生をフォロー。 	<ul style="list-style-type: none"> 社員が研修・実習生を指導。 人数が増えるにしたがって、実習生が研修生をフォローすることもあるが、日本語の上達は遅れ気味。 		<ul style="list-style-type: none"> 送り出し国での選考に参加。
技能実習生の配置と仕事内容	<ul style="list-style-type: none"> 現場で日本人社員と作業。 安全、健康について十分注意。 	<ul style="list-style-type: none"> 日本人の中に配置。 仕事内容は簡単な作業が多いものの、習得レベルにより高度な作業も指導。 		<ul style="list-style-type: none"> 本社ではパターン起こし、裁断、縫製までサンプルづくり工程をこなせるようにする。地方工場では縫製ラインの作業に配属。
技能実習生のHRM（賃金、労働時間、教育訓練・能力開発、ローテーション、宿舎、社会保険、年金など）	<ul style="list-style-type: none"> 基本給は最低賃金の水準、残業分をプラス。 残業時間は月平均40時間、日本人社員と同じ。 	<ul style="list-style-type: none"> 日本語で作業日報をつけさせているほか、日本語検定受験を勧めている。 賃金は最低賃金レベル、ほかに残業、夜勤、休日出勤手当あり。 住居は会社借上げのアパート。 年金・保険は受け入れ団体から事前に説明している。 	<ul style="list-style-type: none"> 現地で3ヵ月の日本語研修後来日、座学と実務研修、基礎検定2級合格後技能実習に移行。 賃金は県内の最低賃金+α。 	<ul style="list-style-type: none"> 賃金は県内の最低賃金+α。

第4表 企業の人的資源管理（続き）

企業名	II 技能実習生が多く就労する企業		
	II-17 社	II-18 社	II-19 社
現在の技能実習生の数、これまでの推移	<ul style="list-style-type: none"> 14名（含研修生）。 	<ul style="list-style-type: none"> 32名（他に研修生20名） 	<ul style="list-style-type: none"> 3名（他に研修生2名）
技能実習生の属性	<ul style="list-style-type: none"> 送り出し国は中国。 全員女性 年齢は28～35歳。 経験10年程度。 	<ul style="list-style-type: none"> 送り出し国はインドネシア。 全員男性。 年齢は20歳代後半～30歳代前半。 現地子会社の社員から選抜。 経験7年以上。 	<ul style="list-style-type: none"> 送り出し国は中国。 全員男性、 20～30歳代。 フライス、旋盤経験者を選抜。
技能実習生を雇用した経緯		<ul style="list-style-type: none"> 短期間で海外子会社のキーマン育成。 余剰人員の雇用維持。 	<ul style="list-style-type: none"> 協同組合の技能実習制度説明会の参加が契機。 中国工場設立時期と重複。
技能実習生を雇用し始めた時期	<ul style="list-style-type: none"> 1992年。 	<ul style="list-style-type: none"> 1996年。 	<ul style="list-style-type: none"> 1996年。
技能実習生を雇用した理由	<ul style="list-style-type: none"> 人手不足、若い人材を雇用できることに魅力。 	<ul style="list-style-type: none"> 国内工場のオペレータ不足。 	<ul style="list-style-type: none"> 企業規模が小さいが業務内容が高度。 大卒の日本人が集まりにくい。 中国進出。
受け入れ体制	<ul style="list-style-type: none"> 送り出し国現地での選考に参加。 	<ul style="list-style-type: none"> 企業単独型の技能実習実施。 現地工場で希望者募集、 インドネシア人社員、現地事情がわかる日本人社員が対応。 	<ul style="list-style-type: none"> 管理職に中国人社員がいるのいる。 マニュアルは原則として日本語だが、作業手順、安全衛生など一部中国語のものを使用。
技能実習生の配置と仕事内容	<ul style="list-style-type: none"> 学生服の製造ラインに配置。 	<ul style="list-style-type: none"> 生産ライン（プレス、溶接、塗装、パイプ加工、メッキ、研磨等）に配属。 実習生ライン、監督者だけが日本人のライン、日本人との混合ラインがある。 	<ul style="list-style-type: none"> 製造部門に配置。 汎用機械で金型製作。 研修生と技能実習生に作業内容の差なし。
技能実習生のHRM（賃金、労働時間、教育訓練・能力開発、ローテーション、宿舎、社会保険、年金など）	<ul style="list-style-type: none"> 賃金は県内の最低賃金+α。 繁忙期には実習生も残業するが、閑散期は週休3日も。 日本語能力は仕事で必要なことをこなせる程度。 実習期間中に1回、一時帰国制度あり。 中国の合弁企業に元実習生の採用実績あり（7名）。 	<ul style="list-style-type: none"> 1年単位で雇用契約。 日本人一般社員と同じ制度を適用。 給与は1年目6,400円/日、2年目6,500円/日。 精皆手当、賞与、家族手当などあり。 残業時間は平均31時間/月。 生活は敷地内の宿舎。 一時帰国、渡航費補助などの制度あり。 	<ul style="list-style-type: none"> 実習生の基本給10万円/月、他に残業手当、生産量に応じた手当で計20万円以上/月支給。 残業時間は40時間/月程度。 寮で生活。寮費は2万円。 中国語でも指導できる態勢なので、日本語習得が課題。

第4表 企業の人的資源管理（続き）

Ⅲ 日系人、技能実習生は比較的に少ないがものづくり現場が集積する地域の企業				
企業名	Ⅲ-1社	Ⅲ-2社	Ⅲ-3社	Ⅲ-4社
外国人を雇用していない（している）理由	<ul style="list-style-type: none"> 外国人労働者は雇用の継続性がなく、不安定なので雇用する人数にも限度がある。日本人配偶者に限って雇用。 仕事の指導、安全配慮等、負担が重いので大変。 現在雇用していないのはたまたま。 	<ul style="list-style-type: none"> 日本語が通じないと安全上対応が難しい。 長期勤続の中で技術を身につけてもらうので、人件費が安くても短期では受け入れない。 	<ul style="list-style-type: none"> 外国人は定着しないので、戦力にならない。 募集しても外国人からの応募がない。 今後の外国人労働者採用には積極的。 	<ul style="list-style-type: none"> 間接雇用で原則として外国人雇用を禁止。入れる場合も永住者、日本人配偶者、就業制限のない者に限定。
過去の外国人労働者（含日系人）雇用経験の有無	<ul style="list-style-type: none"> 過去に何人かの外国人雇用経験あり。最近まで2名の外国人労働者を雇用。いずれも日本人配偶者。在留資格を確認しパートタイマーで雇用。 仕事内容は単純作業で仕事をすぐに覚えた。 日本語能力は日常会話・簡単な仕事をこなせる程度。 日本人のパートタイマーと同じに処遇。保険は国保。 家庭の事情により半年で退職。 	<ul style="list-style-type: none"> 過去に外国人労働者の雇用経験なし。 	<ul style="list-style-type: none"> 過去に外国人労働者1名の雇用経験あり。日本人従業員と同じく育成、処遇しようとしたが、1つの仕事しかしない、勤務態度にも問題があり、結局個人的な事情から退職。 	<ul style="list-style-type: none"> 直接雇用の外国人雇用は専門的技術的分野で3名雇用。
外国人以外の人材確保の方法（人数、質）	<ul style="list-style-type: none"> やや過剰なのでもう少し減らしたい。 募集する際はハローワーク、求人雑誌、新聞の募集広告。 繁忙期には間接雇用を活用。 	<ul style="list-style-type: none"> ほとんどがハローワーク経由で募集。 定年後も嘱託勤務。 特に条件はないが、健康で若い人。 	<ul style="list-style-type: none"> 高校新卒者を採用、最近大卒者も採用。 中途採用を常時募集。 経路は就職情報誌、ハローワーク。 待遇の改善。 廃業した同業から流出した潜在的人材の活用。 	<ul style="list-style-type: none"> 合理化実施後、新卒定期採用、中途採用を実施。 請負会社の活用（12社）。ノウハウが必要場作業は特定の請負会社に固定。ただし、効率低下、品質低下を危惧。
人材の育成・能力開発の方法	<ul style="list-style-type: none"> 仕事は簡単な部品組立、OJT。 	<ul style="list-style-type: none"> OJT。 	<ul style="list-style-type: none"> OJT がメイン。 資格取得、講習への参加、社内での勉強会。 優秀な若手社員をベテランがマンツーマンで指導。 	<ul style="list-style-type: none"> 溶接、組立工の人材が不足。 多能工化。
仕事内容	<ul style="list-style-type: none"> 部品組立。 	<ul style="list-style-type: none"> 歯車の製造。 	<ul style="list-style-type: none"> 旋盤、フライス、研磨、プログラム、段取りなど工程管理 	<ul style="list-style-type: none"> 製造部門は鉄工、機械加工、組立、物流、塗装、他に設計・開発等
労働者の人的資源管理	<ul style="list-style-type: none"> OJT 以外に特別な教育訓練はやっていない。 	<ul style="list-style-type: none"> 教育訓練はOJT。 もともと定着がよく、従業員の出入りが少ない。 	<ul style="list-style-type: none"> 社内で技能工を育成、多能工化。 社内で全体会議開催、作業等の問題点を検討。 	<ul style="list-style-type: none"> トヨタ生産方式のコンサルタントを入れた。

第4表 企業の人的資源管理（続き）

企業名	Ⅲ 日系人、技能実習生は比較的少ないがものづくり現場が集積する地域の企業			
	Ⅲ-5社	Ⅲ-6社	Ⅲ-7社	Ⅲ-8社
外国人を雇用していない（している）理由	<ul style="list-style-type: none"> 外国人労働者1名（日系フィリピン人）は同業での仕事経験があり、現在も雇用。 仕事に積極的に取り組み、日本語ができ、性格も良い。 	<ul style="list-style-type: none"> 従業員に対して求める技能が長期間定着しないと習得できない。 日本語能力への不安。 生活習慣が異なる人が入ることへの不安。 	<ul style="list-style-type: none"> 外国人雇用になじみがない。 外国人雇用の経験がない。 機械を扱う仕事なので、「飛び込み」では機械を扱えない。 	<ul style="list-style-type: none"> 図面が読めなかったり、日本語ができないと仕事上困るから。 外国人でも長期間勤務できる即戦力の経験者ならば採用。
過去の外国人労働者（含日系人）雇用経験の有無	<ul style="list-style-type: none"> これまで2名（1名は現在も雇用）の外国人雇用経験あり、トラブルも経験。過去にも外国人の応募が何度かあった。 採用経路はハローワーク経由。 処遇等日本人と同じ。 	<ul style="list-style-type: none"> 外国人労働者の雇用経験なし。 	<ul style="list-style-type: none"> 外国人雇用経験なし。 	<ul style="list-style-type: none"> 過去に外国人1名の雇用経験あり。生活面でのサポートもしたが、出勤状態、仕事ぶりが悪く1年未満で退職。 募集に対して外国人からの応募がある。多くは男性で日本人配偶者。
外国人以外の人材確保の方法（人数、質）	<ul style="list-style-type: none"> 採用実績なし。 応募がない。 定年後の再雇用制度（4人適用）。 	<ul style="list-style-type: none"> ハローワーク経由で募集。 従業員の定着がよい。 	<ul style="list-style-type: none"> 社長の長男が後継者。 	<ul style="list-style-type: none"> 新卒定期採用の定着がよい。 中途採用の募集（ハローワーク）。 定年後の再雇用制度。
人材の育成・能力開発の方法	<ul style="list-style-type: none"> 技能継承のために特別なことはやっていない。 仕事は経験がなければできない、1人前になるまで10年は必要。 	<ul style="list-style-type: none"> OJTが中心。メインの技術が特殊。 国家試験、技能検定受検を推奨。 現場経験者から選抜して設計を担当してもらうことも。 NC化、自動化、機械化で対応。 	<ul style="list-style-type: none"> 後継者の長男は経験がなかったもので、試行錯誤で仕事を覚えた。 	<ul style="list-style-type: none"> 簡単な作業からOJTで指導。
仕事内容	<ul style="list-style-type: none"> NC旋盤、ボール版を扱える人が必要。 	<ul style="list-style-type: none"> 成形、熱処理、研磨等がメイン。 	<ul style="list-style-type: none"> 部品加工。 	<ul style="list-style-type: none"> エレベーター部品製造。
労働者の人的資源管理	<ul style="list-style-type: none"> 賃金は24～5万／月、労働時間は36.5時間、残業はあっても2時間／日。 	<ul style="list-style-type: none"> 定年後は再雇用制度あり。ただし、条件を満たす者のみ。 		<ul style="list-style-type: none"> 残業時間は3～4時間／日。

第4表 企業の人的資源管理（続き）

Ⅲ 日系人、技能実習生は比較的少ないがものづくり現場が集積する地域の企業				
企業名	Ⅲ-9社	Ⅲ-10社	Ⅲ-11社	Ⅲ-12社
外国人を雇用していない（している）理由	<ul style="list-style-type: none"> 現在はたまたまいない。 研修生・技能実習生の受け入れに「興味がある」。 	<ul style="list-style-type: none"> 外国人労働者1名を雇用。中核社員として活用。 外国人でも仕事に真剣に取り組み、長期的に定着するならば雇用。 	<ul style="list-style-type: none"> これまで外国人雇用の機会がなかった、考えたことがない。 	<ul style="list-style-type: none"> 特に外国人雇用を意識したわけではない。応募に対して募集してきたので、日本人特別なく採用。
過去の外国人労働者（含日系人）雇用経験の有無	<ul style="list-style-type: none"> 過去に外国人労働者1名の雇用経験あり。 イラン出身、日本人配偶者。 採用経路は関係者経由。社内の人間関係の問題のため退職。 	<ul style="list-style-type: none"> 過去に5人の外国人労働者雇用の経験があり。うち1名を現在も雇用。 ベトナム出身の家族。 日本語が多少わかる程度でそれほど高くなかった。 仕事内容は父親が周辺業務・補助作業、母娘が検査、息子2人が研磨加工。 	<ul style="list-style-type: none"> 過去に外国人雇用の経験なし。 	<ul style="list-style-type: none"> 外国人男性社員2名はインドネシア、中国出身。外国人女性パート3名は中国、フィリピン。 全員日本人配偶者。 採用時に日本語能力、在留資格の確認。 外国人労働者の評価が高い。
外国人以外の人材確保の方法（人数、質）	<ul style="list-style-type: none"> 若年者の採用。 募集はインターネット、就職情報誌、人材登録の紹介、ハローワークなど。 新卒者の採用。 	<ul style="list-style-type: none"> 高校新卒者を採用。 現在も募集中（ハローワーク） 	<ul style="list-style-type: none"> 従業員の定着がよい。 中途採用（ハローワーク、関連会社経由、人的ネットワーク経由等）。 2006年春に新卒者採用予定。 定年後の再雇用制度。 	<ul style="list-style-type: none"> ハローワーク、求人張り紙、求人誌で募集。 若年の定着が低い。
人材の育成・能力開発の方法	<ul style="list-style-type: none"> 若年者を採用し、中核スタッフが指導し育成する。セクションごとにOJT指導。 勉強会、講習会への派遣、資格取得奨励。 	<ul style="list-style-type: none"> 工場長が基本的なことを教え、その後各担当者が指導。 研磨の仕事は1人前まで数年から10年かかる。検査でも1～2年必要。 	<ul style="list-style-type: none"> OJT中心。 学会への参加、勉強会への参加。 	<ul style="list-style-type: none"> 入社後3か月実務講習、職場マナー・ビジネスマナー教育あり。 長年の経験と熟練技能が要求される。 1人前まで15～30年。
仕事内容	<ul style="list-style-type: none"> 金型製作・試作品製作、プレス加工、精密板金加工、レーザー加工。 	<ul style="list-style-type: none"> 精密研磨、検査、周辺業務等。 	<ul style="list-style-type: none"> 生産はほとんど外注。試作品のみ自社製作。 ISO取得でマニュアル化。 	<ul style="list-style-type: none"> 外国人男性社員は生産、女性パートは検査等に配属。
労働者の人的資源管理	<ul style="list-style-type: none"> 今後、資格・免許保有と賃金のリンクを検討。 	<ul style="list-style-type: none"> OJT、外部の講習会による off-JT、資格取得等推奨。 	<ul style="list-style-type: none"> 賃金は平均よりよい。 	<ul style="list-style-type: none"> 一般従業員の賃金は日給月給（8,200円/日、残業手当計で30～40万円支給）。管理職は年俸制。 パートは850～1,000円/時。

タイマーを積極的に活用することによって生産活動を行っている。同社では派遣・請負はコスト的に必ずしも安くなく、パートタイマーを活用した方が安いとのコメントも重要であろう³⁴。日系人労働者を直接雇用していたI-Aのグループにおいてもこれと同じ指摘があった。

この点は、間接雇用を使う理由とも関連する。I-B-1社では、間接雇用は「パートタイマーが対応できない仕事や時間帯に限って活用する」という方針である。そのため、間接雇用の労働者数そのものが少なく、派遣社員の中に日系人労働者がたまたまいた、とのことである。言い換えると、このような場合、日系人労働者に対する積極的な労働需要ではなく、派遣労働に対する需要が第一義となっていると考えるべきである。

それ以外の企業では間接雇用を使う理由として、生産変動への対応が容易であること、残業に対応しやすいこと、人数の調整が容易であること、日本人よりコストが安いことなどを挙げている。残業への対応という点では、日系人労働者を多く活用しているI-B-2社の残業時間は70～80時間／月、I-B-4社の残業時間は50時間／月となっており、日系人労働者の残業時間が多い。

請負会社に対して年齢、ある程度日本語が理解できる日系人労働者を送り出すことを求めている。日本語能力については、I-B-5社のように、製品検査で「不良モードを記録するためにカタカナが理解できること」というように具体的である場合もあるが、日常会話程度、できるだけ日本語がわかる人を送り出すように、というように曖昧な場合もある。さらに、過去の仕事ぶりなどから日系人労働者を指名する企業（I-B-3社）もある。

日系人労働者の仕事は生産ライン、検査、梱包等で、仕事をおぼえるまでの期間は仕事内容によって異なっているが、10日程度から長くても3～6か月となっている。

間接雇用の日系人労働者の人的資源管理については、請負社員を活用している場合は請負会社に任せているとのことである。請負単価について、I-B-2社、I-B-5社では日本人請負社員の請負単価と日系人請負社員の請負単価が同じであると述べており、従来日本人請負の方が高いといわれてきたことに変化が生じている可能性がある³⁵。

B 日系人を多く雇用している業務請負業

(1) 日系人を多く雇用している業務請負業における日系人労働者数は、200人程度から300人以上のところまで幅がある。いずれの請負会社においても日系人労働者がメインになっており、日本人を請負社員として雇用していたとしても、人数は相対的に少ない。労働者の7割から9割、場合によっては100%近くが日系人労働者である。このように構成になったのは、同じ属性の労働者で構成した方が人的資源管理をしやすいからとのことである。

(2) 雇用される日系人労働者数は、日系人労働者の入職・離職、顧客企業の業績や生産計

³⁴ I-B-1社の近隣に団地があり、パートタイマーの多くがそこに居住しているという立地も影響している。

³⁵ もちろん、請負単価が同じであるからといって、労働者の賃金が同じであるとは限らない。

画にもとづく契約の締結、変更、解約によって毎日変動するとのことである。顧客との契約期間は2、3か月から6か月というケースが多いとのことである。

(3) 日系人労働者の採用は、ほとんどが日本国内で発行されている新聞の求人広告、日系人間のネットワーク経由で採用されている。

(4) 業務請負会社で雇用されている日系人のうちの多くが日系ブラジル人である。年齢は20～30歳代が多く、それ以上は少ない。これは顧客企業から仕事の習熟、残業や夜勤など労働時間への対応などから、若い労働者を求めることからである。性別構成は顧客企業の業種によって異なるが、最近では、女性の増加傾向にあると指摘する企業が多かった。これは、家電、電気電子部品関連、食品等の企業からの需要が多いこと、男性に比べて女性の請負単価の方がやや低いので、顧客から女性を送り出すよう求められることもあるとのことだった。

(5) 採用にあたって、学歴はあまり重要視されず、日本国内での職歴、日本語能力が重視される。これは、顧客企業から日本語能力がある日系人を送り出すよう求められるからだが、日系人労働者の日本語能力は挨拶か日常会話程度という場合が多いようである。請負会社の多くには通訳がいること、日本語をまったく理解できなくても同じ職場に日本語が理解できる日系人労働者を配置していることによる。

(6) 教育訓練・能力開発については、数時間から半日程度の導入教育と安全教育が行われる以外、特別なことが行われていないことが多い。しかし、請負会社でも教育訓練・能力開発を実施している企業もあった（I-C-5社）。資格や免許取得を奨励している企業は少なく、仮に免許や資格を保有していたとしても、配属先の企業によっては活用されないことが能力開発のインセンティブにつながらないのではないかとということであった。

(7) 一般的な請負単価は地域や顧客企業の属性によっても異なるが、概ね1,200～2,000円/時、日系人労働者の賃金は900～1,300円/時程度が多いようである³⁶。例外的に年収600万円の日系人労働者がいるという企業もあった。

なお、日本人請負労働者の請負単価と日系人請負労働者の請負単価の差が縮小しているとのコメントがあった。以前は、日本人の請負単価は日系人の単価プラス100～500円/時、日本人請負労働者の人件費は日系人の人件費プラス50～100円/時といわれていた。ところが、最近、両者の格差が小さくなっているというのである。こうした状況は、日本人を多く雇用する業務請負会社との競合の結果生じたと思われる。

労働時間についても、以前とは変化している。以前は日系人労働者の残業時間は100時間/月以上も珍しくはないといわれていた。しかし、最近の残業時間は多くても50～70時間/月程度に減少しているとのことであった。

(8) 指揮命令については、派遣社員が多い企業では適切に行っているが、派遣社員の人数が少ない人数の企業においては巡回などで指揮命令が出される。しかし、派遣が少人数の企

³⁶ 聞きとり調査期間中に日本で発行されているポルトガル語の新聞に掲載された求人広告の賃金額を調べたところ、ほぼこの範囲に収まっていた。

業を巡回以外の方法によって管理するのは実態として難しいとのことであった。

(9) 保険については、国保加入を促す請負会社は多いが、保険未加入者への対応のために企業独自に共済制度をつくったり、旅行保険で代替しているところが依然として多かった。

D 日系人を直接・間接雇用していない企業

日系人が多く就労する地域にありながら、日系人を直接・間接雇用していない企業は、なぜ外国人労働者を雇用していないのか。

聞きとり調査対象企業は、日本語能力の問題と外国人の雇用管理の負担を共通して指摘している。外国人労働者を直接雇用するのであれば、これらの点は外国人労働者の雇用に影響するかもしれない。

では、外国人労働者を業務請負会社から受け入れればどうか。この場合、日本語能力、雇用管理ともそれほど大きな問題にならないと考えられる³⁷。これらの企業のうち、日本人の請負労働者を活用している企業が3社（I-D-2社、I-D-3社、I-D-4社）ある。I-D-3社については、取引先企業との関係から外国人を受け入れていないとしている。また、I-D-2社とI-D-4社では、業務請負会社に対して外国人労働者の受け入れについて制限を設けていない。

このようにみると、日系人が多く就労する地域にありながら、直接雇用でも間接雇用でも日系人労働者を雇用していない企業には、意識的に日系人労働者を受け入れていない企業と日本語能力があれば雇用する可能性がある企業と2種類あることがわかる。

II 技能実習生が多く就労する企業

以下では技能実習生の人的資源管理について聞き取り調査結果を整理するが、研修生の受け入れと分けて論じることが難しいので、必要に応じて研修生についてもふれる。

聞き取りを行った企業は規模が比較的小さい企業が多かったこともあり、技能実習生の受け入れ人数は1人から10人となっている³⁸。技能実習生の受け入れ人数は、企業の従業員規模によって上限が定められているが、従業員規模が大きい企業では多くの研修生・実習生を受け入れている訳ではない。

既にふれたように、研修生・実習生の出身国は中国、インドネシア、ベトナム、フィリピン等である。

研修生・技能実習生の性別は業種によって異なる。繊維製品製造業では女性、それ以外の業種では男性である。例外的に、金属製品製造業で女性の研修生・技能実習生を受け入っていた。また、研修生・実習生の年齢は20歳代前半から30歳代前半が中心である。

³⁷ 指揮・命令がルール通りに行われるならばという条件の下での議論である。実際に日本人請負会社社員に対して仕事の指示がどのように行われているかについてはコメントがなかった。

³⁸ この数は、技能実習生の合計人数で、技能実習1年目、2年目を合わせた人数である。

研修生・実習生の送り出し国における職歴をみると、関係する仕事に就いていた事例と受け入れ企業における実務をこなしたことがない事例とが混在している。経験がある場合、経験年数は、3年から20年近くまで様々である。職位については研修生応募時の職位はほとんどの者は一般社員（ワーカー）レベルである。この結果は、研修生、実習生の年齢が20歳代から30歳代前半が中心となっているということとも整合的である。

研修生受け入れ時期は、制度が作られてまもなく受け入れた企業（Ⅱ－9社）と、過去5年くらいの間に受け入れを始めた企業がある。

研修生の受け入れ理由は、採用難あるいは若年労働力の確保ができないことをあげる企業が比較的多い。受け入れ企業では「人口流出によって募集しても応募がない」「後継者がいない」場合のように、日本人労働者の代替的な役割を期待して受け入れているケースと、日本人も採用しているが研修生・技能実習生も受け入れているという補完的なケースの両方がある。今回の調査対象企業のいくつかは、中小規模で日本人によって労働力需要を満たすことが容易ではないことを研修生受け入れの理由としてあげている。これ以外の受け入れ理由としては、将来の海外進出との関連をあげる企業もあった³⁹。

研修生・技能実習生を協同組合で受け入れている場合は、加盟企業間でネットワーク（連絡協議会等）を作り、受け入れ体制を整えているケースがあった。ここでは受け入れ企業が倒産した場合への対応も視野に入れ、受け入れ枠以下に人数を抑えていた（Ⅱ－1社、Ⅱ－2社、Ⅱ－3社）。

受け入れ後の研修指導員の選任は、製造ラインの責任者が任命されることが多い。実際に研修生を指導するのは班長クラスの日本人社員で、多くの場合、マン・ツー・マンで指導にあっている。ただし、受け入れ企業の規模によっては社長、工場長が研修指導員となっている。

日本語の指導については各受け入れ団体、企業ごとに工夫している。たとえば、重要用語集を作成したり、職場での掲示を日本語と外国語の複数表記にしたりしている。さらに、研修生の受け入れ回数が増すにつれてノウハウが蓄積され、社内に技能実習生がいる場合には、日本人社員の補助として技能実習生が研修生を指導している。ただ、技能実習生が指導に加わるデメリットとして、複数の企業から「出身国の言葉だけで仕事・生活をする中で、日本語習得が遅くなる」との指摘があった。そのため、職場では日本語だけを使うよう指導している企業もあった（Ⅱ－7社）。

配置については、研修生時に生産ラインを一通りローテーションして仕事内容を経験させている企業が多かった。技能実習生移行後の配置は、日本人の間に配置しているケースと研修生・技能実習生をまとめて配置しているケースに分かれる。前者の場合、日本人従業員の間に配置することによって仕事をチェックすることができるということである。また、日本人

³⁹ 既出のⅠ－D－1も将来の海外進出をにらんで研修生・技能実習生を受け入れている。

従業員とまったく同じ作業をこなしている場合と、日本人従業員の補助的な仕事をこなしている場合があった。後者については、送り出し国における技術格差や仕事のやり方に違いがあるという事例でみられた。

技能実習（研修を含む）の効果は技能実習生の資質、職歴、受け入れ企業の業種、研修・技能実習の内容によって異なるので、一概に評価はできない。技能実習生が研修生として来日する前に同じか類似の仕事を経験していれば技能の習得も早く、高いレベルの技術を習得することも可能で、日本人従業員と同じ仕事をこなしている。しかし、まったく経験していなければ1から指導することになる。また、受け入れ企業が技能実習生をどのような仕事に配置するかによって、効果は異なる。調査対象企業の中には比較的単純な作業だけをさせるという企業もいくつかあった。

すべての企業で研修生は研修終了後、検定試験を経て技能実習生に移行している。ただし、一部技能実習生に移行せず帰国するケースがあった。

技能実習生の賃金は、地域ごとに定められた最低賃金レベルに設定されているという企業が多い。残業時間については、まったく残業をさせていないというケースがある一方、日本人従業員と同じというケースもあり、中には月40時間の残業を行うケースもある（Ⅱ-13社）。

なお、技能実習生は研修生から同じ宿舎で暮らす場合が多いが、一部には研修生用の宿舎と技能実習生用の宿舎を分けている例があった。

研修・技能実習期間の長さに関して、評価がいくつかに分かれている。一つは、日本語の習得だけで終始し、仕事の技術や技能を習得する余裕がないので期間は短いというものである。そのため、研修・技能実習の内容を限定しているケースもあった。

Ⅲ 日系人、技能実習生は比較的少ないがものづくり現場が集積する地域の企業

日系人、技能実習生は比較的少ないがものづくり現場が集積する地域の企業では、外国人労働者を雇用したことがある企業、現在も雇用している企業が多かった⁴⁰。調査対象企業12社のうち、7社（うち1社は専門的・技術的分野の外国人労働者）で外国人労働者を雇用した経験を有するか、現在も雇用している。その際、多くが直接雇用の形態をとっている。また、採用に至らなかったものの、ほとんどの企業で外国人労働者からの応募を経験している。

外国人労働者を雇用した経験がある企業では、なぜ外国人労働者を雇用した（雇用している）のか。募集に対して応募した人がたまたま外国人であったこと、個人的な知り合いの外国人を誘った、試行的に外国人労働者を雇用してみたなど、様々である。

いったん外国人労働者を雇用したとしても、その後も外国人労働者を雇用し続けている企業は多くない。いくつかの企業では外国人労働者との間にトラブルを経験し、それを契機に外国人の雇用を止めている。トラブルの内容は、出勤状態、勤務態度、人間関係などとなって

⁴⁰ 調査方法が聞き取り調査であるので、外国人労働者の雇用経験を有する企業の方が調査協力を得やすいので、一般化することはできない。

いる。

これらの企業で雇用された外国人労働者の属性を見ると、多くが日本人配偶者であり、日系人は相対的に少ない。外国人労働者の属性は、男性・女性いずれもおり、年齢は30歳代以上が多いが、Ⅲ－10社の外国人労働者は10歳代の時からこの企業で働いている。

日本語能力は、日常会話以上のレベルとなっている。

外国人労働者の人的資源管理を見ると、在留資格を確認の上、採用されている。採用経路はハローワーク、募集広告、個人的なネットワーク等である。

外国人労働者は、アルバイト・パートタイマー、嘱託社員として雇用されることが多い。これは、定着するかどうか不確実であるからとのことである。しかし、企業に定着することによって日本人と同じ扱いになる。中には、外国人労働者が企業の中核人材となっている企業もあった（Ⅲ－5社、Ⅲ－10社、Ⅲ－12社）。

一方、外国人労働者を雇用していない企業では、なぜ外国人労働者を雇用していないのか。まず、外国人労働者の雇用経験が全くない企業では、外国人労働者を雇用すること自体考えたことがないこと、外国人労働者を雇用した経験がないこと（ノウハウがわからない）、外国人労働者は定着が悪いこと、外国人労働者になじみがないこと、必要とする技能習得に長期間要すること、日本語ができないと困ること等が挙げられている。こうした外国人労働者を雇用しない理由は相互に関連していると思われる。仕事をする上で必要な技術が長期にわたるOJTによってのみ習得可能な性質のものであれば、一定以上の日本語能力が求められるであろうし、企業への定着も求められる。いわゆる1人前になるまで期間が10年と答えている企業もある。

では、外国人労働者を雇用していない企業ではどのような方法で人材を確保しているのか。既に見たように、これらの企業では間接雇用は活用されていない。むしろ若年者を採用していた。景気低迷が続いた結果、新卒、20歳代の若年者を採用し、彼らが定着してくれているという企業が多かった。Ⅲ－9社では従業員の多くが過去数年の間に雇用された若年者である。

なお、Ⅲ－7社のように業況が非常に厳しく、現在の家族以外に追加的雇用を考えていない企業もあった。

4 小括

この章では、聞き取り調査対象における外国人労働者の雇用状況および外国人労働者の人的資源管理について概観した。主な点をまとめると以下のようなになる。

(1) 日系人が多く就労する地域については、

- ①日系人を直接雇用している企業で雇用される日系人労働者の数は少人である。採用経路は日系人の人的ネットワーク、ハローワーク経由である。日系人労働者の活用の仕方

では、1社が日系人労働者の嘱託社員として雇用し、仕事内容も簡単な作業だけ限定しているが、他社では日本人従業員と同等に処遇し、高いレベルの作業も指導している。

- ②日系人を間接雇用している企業では、日系人労働者の数に差がある。間接雇用を使う理由として、生産変動への対応が容易であること、残業に対応しやすいこと、人数の調整が容易であること、日本人よりコストが安いことなどを挙げる企業が多い。

日系人労働者の仕事は生産ライン、検査、梱包等となっている。仕事をおぼえるまでの期間は仕事内容によって異なっており、長くても半年程度である。間接雇用の日系人労働者の人的資源管理については請負会社に任せているとのことである。

- ③日系人を多く雇用している業務請負業における日系人労働者数は幅がある。この人数は、日系人労働者の入職・離職、顧客企業の業績や生産計画にもとづく契約の締結、変更、解約によって変動する。日系人労働者の採用は、ほとんどが新聞の求人広告、日系人間のネットワークによるものである。年齢は、20歳代、30歳代が多く、女性が増加傾向にある。日本語能力はかたことか日常会話程度という人が多い。教育訓練・能力開発については、数時間から半日程度の導入教育と安全教育が行われる以外、特別なことが行われていないことが多い。一般的な請負単価は、地域や顧客企業の属性によっても異なるが、1,200～2,000円/時、日系人労働者の賃金は900～1,300円程度が多いようである。日本人請負社員の単価と日系人のそれとの格差が縮小しているとのことである。

労働時間は短くなる傾向にある。保険については、国保加入を促す請負会社は多いが、共済制度、旅行保険で代替しているところもある。

(2) 日系人を直接雇用も間接雇用もしていない企業では、その理由として、日本人だけで人材を確保できていること、日本語が通じないと困ること、雇用管理のノウハウがわからない・雇用管理が大変であること、といった点を上げている。

(3) 技能実習生の出身国は中国、インドネシア、ベトナム、フィリピン等である。

研修生・技能実習生の性別は業種によって異なり、年齢は20歳代前半から30歳代前半が中心である。職歴は、受け入れ企業における実務をこなしたことがないと思われる事例と類似の仕事に就いていた事例とが混在している。ほとんどの者は一般社員（ワーカー）レベルである。

研修生・技能実習生の受け入れ理由は、採用難あるいは若年労働力の確保ができないことをあげる企業が比較的多い。技能実習生移行後の配置は、日本人の間に配置しているケースと研修生・技能実習生をまとめて配置しているケースに分かれる。技能実習（研修を含む）の効果は、技能実習生が研修生として来日する前に同じか類似の仕事を経験しているかどうか

か、受け入れ企業が技能実習生をどのような仕事に配置するかによって異なる。技能実習生の処遇は、地域ごとに定められた最低賃金レベルに設定されているという企業が多く、残業時間については、まったく残業をさせていないというケースがある一方、日本人従業員と同じというケースがある。

(4) 日系人、技能実習生は比較的少ないがものづくり現場が集積する地域の企業でも、外国人労働者を雇用したことがある企業、現在も雇用している企業がある。そして、ほとんどの企業が外国人労働者からの応募を経験している。

外国人労働者を雇用した理由は、募集に対して応募した人がたまたま外国人であったこと、個人的な知り合いの外国人を誘ったなどである。

外国人労働者は、ハローワーク、募集広告、個人的なネットワーク等を通じて在留資格を確認した上で採用される。彼らの日本語能力は、日常会話以上のレベルとなっている。一部には外国人労働者を日本人労働者と同じく処遇し、戦力化している企業もある。

一方、外国人労働者を雇用していない企業も存在する。その理由は、外国人労働者の雇用経験が全くない企業では、外国人労働者を雇用すること自体考えたことがないこと、外国人労働者を雇用した経験がないこと（ノウハウがわからない）、外国人労働者は定着が悪いこと、外国人労働者になじみがないこと、必要とする技能習得に長期間要すること、日本語ができないと困ること等が挙げられている。外国人労働者を雇用していない企業では景気低迷が続いた結果、新卒、20歳代の若年者を採用し、彼らが定着してくれているという企業があった。

第5章 ものづくり現場における外国人労働者雇用を決めるもの

1 製造業における外国人労働者雇用をきめるもの

以下では、今回の聞き取り調査の結果をもとに、製造業がおかれている現状と外国人労働者雇用との関連について整理する。

まず、外国人労働者を雇用しているかどうか、聞き取り調査の結果を整理する。冒頭に示したように、被説明変数として製造業企業において外国人労働者を雇用しているかどうか、外国人労働者を雇用している場合、直接雇用なのか、間接雇用なのか、雇用している人数は多いのか、少ないのかを、そして、説明変数としては、企業の立地（所在地）、製造業企業の業種、従業員規模、日本人労働者の採用・充足状況、労働者に求められるスキル、人材育成の方法、取引関係、業況などをそれぞれ取り上げ、相互の関係を考えた。

第5表は、聞き取り調査の結果を、一覧表に整理したものである。いささか強引ではあるが、外国人雇用のパターンを次のように分類してみた。すなわち、○が当該外国人を多く雇用していることを、△が当該外国人を雇用しているが数は少ないことを、×は外国人を雇用していないことを、空欄は該当する企業が調査対象にないことをそれぞれ意味する。

第5表の表側は外国人労働者の雇用の説明変数である。また、表頭は外国人労働者雇用の被説明変数であり、外国人労働者をどのように雇用しているかを記している。まず、各項目を行方向に見ていくと、以下のような傾向がある。

(1) 地域：地域別の外国人労働者の雇用形態を見ると、直接雇用の外国人労働者は各地域とも少ない。しかし、間接雇用の外国人労働者、技能実習生はいずれの地域でも雇用されている。

(2) 業種：業種別に外国人労働者の雇用形態を見ると、直接雇用の外国人労働者は各業種とも少ない。間接雇用の外国人労働者は組立型で特に多い。技能実習生はいずれの業種においても雇用されている。

(3) 企業規模：企業規模別に外国人労働者の雇用形態を見ると、直接雇用の外国人労働者は各規模とも少ない。間接雇用の外国人労働者は大規模では少なく、中規模に多い。しかし、小規模企業においては少ない。技能実習生はいずれの規模でも雇用されている。

(4) 日本人労働者の充足状況：日本人労働者の充足状況については、充足しているという企業では直接雇用の外国人労働者がいないが、未充足の企業ではわずながら直接雇用の外国人労働者がいる。日本人労働者の充足状況とは関係なく間接雇用の外国人労働者、技能実習生がいる。

(5) 仕事内容と求められる技術・熟練の性質：仕事内容と求められる技術・熟練形成が短期的な場合と長期的な場合には、少ないものの直接雇用されている外国人がいる。技術・熟練が短期的な場合には間接雇用の外国人労働者がいるが、それ以外の中・長期的な場合はいない。技術・熟練の期間とは関係なく、技能実習実施企業がある。

(6) 取引関係：取引関係については、二次下請け、三次下請け企業では直接雇用の外国人労働者が少ないが、親企業や一次下請け企業では一層少ない。また、二次下請け、一次下請けでは外国人労働者が間接雇用されているものの、親企業や三次下請けでは雇用されていない。さらに、取引関係がいずれであっても技能実習生は受け入れられている。

(7) 業況：業況とは関係なく直接雇用の外国人労働者、技能実習生はいるが、業況が悪い場合には間接雇用の外国人労働者はいない。

第5表 外国人雇用を決めるもの

属性		直接雇用 外国人労働者	間接雇用 外国人労働者	技能実習生
地域	東北		○ ⁴¹	○
	北関東・甲信	△	○	○
	南関東	△	○	○
	東海	△	○	○
	四国			○
業種 (製品)	素材型	△	×	△
	金属製品	△	△	○
	加工型	△	×	○
	組立型	△	○	○
	農業・水産業	△	×	○
	縫製業・建設業	×	×	○
企業規模	大	△	△	△
	中	△	○	○
	小	△	×	○
日本人労働者の 充足状況	充足	×	○	○
	未充足	△	○	○
仕事内容と求められる 技術・熟練の性質 (期間で換算)	長期	△	×	△
	中期	×	×	△
	短期	△	○	○
取引関係	親企業	×	×	△
	一次下請け	×	△	△
	二次下請け	△	○	○
	三次下請け等	△	×	○
業況	良い	△	○	○
	横ばい・回復	△	○	○
	悪い	△	×	○

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

⁴¹ 業務請負会社からの聞き取り結果から記入。

以上の点のいくつかは、従来の調査・研究でも指摘されていることと整合的である。丹野等において指摘されているように、間接雇用の外国人労働者は、日本人労働者を正規従業員として雇用するよりもコスト面では安いかもしれないが、パートタイマーやアルバイトよりは高い。したがって、支払能力があり、ある程度まとまった人数が必要な企業で雇用されていると考えられる。

日本人労働者との関係を考えると、外国人労働者は日本人正規従業員とは補完的關係にあり、パート・アルバイトとは代替的關係にあると考えられる。これは、樋口、大竹・大日の指摘と概ね一致している。しかし、日本人労働者との関係については、外国人労働者の属性によって異なっているように思われる。たとえば、業種を見ると、すべての業種において技能実習生は受け入れられているが、間接雇用の外国人労働者の有無、日本人労働者の充足状況との関係をあわせて見ると、間接雇用の外国人労働者がいない、日本人労働者も未充足の企業で技能実習生が活用されているように思われる。こうした企業における技能実習生は日本人労働者、間接雇用の外国人労働者の両方と代替的關係にある。

さらに、間接雇用の外国人労働者と技能実習生を同時に受け入れている事例があった（I-B-4社、II-18社）⁴²。

こうした外国人労働者の雇用の背景には以下の諸要因が関係していると思われる⁴³。

2 ものづくり現場がおかれた環境

聞き取り調査において各企業の業況に影響を与える要因をたずねたときに、「長期にわたる景気の低迷、そこからの回復」、「国際競争の激化」、「きびしい価格競争」、「取引先からのコスト切り下げ圧力」「若年者の採用難と定着の悪さ」という点を指摘する企業が多かった。

製造業を始め多くの場面でいわゆる「非典型労働者」の増加が指摘されている。第2章でも見たように、これまで様々な要因が指摘されてきた。今回の聞き取り調査では、コスト削減圧力、雇用の柔軟性の確保、製品のモジュラー化との関連を指摘する企業が多かった。

国際競争及び価格競争の激化によってコスト削減圧力が大きくなる。それに対応する方策の1つとして、企業は雇用の柔軟性を確保するために、製品をモジュラー化してアウトソーシングを進める必要があった。製品がモジュラー化されることによって、高い技術・技能を持たない未熟練労働者や外国人労働者であっても生産現場で雇用できる。事例では仕事になれるまでの期間が数日というものもあった。業務請負会社の日系人労働者が技術・技能を有していなくても製造現場で働くことができるのはこのためである。

これに対して、製品をモジュラー化することができない、高い技術と熟練を必要とする仕事ではアウトソーシングすることができず、コスト削減圧力に直面することになる。中には

⁴² この2社の事例については、第3表、第4表の間接雇用で外国人労働者がいる事例・技能実習生を受け入れている事例、両方に掲載すべきであるが、聞きとりのウエイトをどちらにおいたかで1カ所に掲載した。

⁴³ 以下の議論はあくまで聞き取り調査に基づくものであり、情報に偏りが含まれているので一般化するには慎重でなければならない。

海外進出をすることで対応する企業もあったが、高い技術と熟練を必要とする仕事であれば生き残りも可能と考えられる。この点については後で取り上げる。

労働市場の状況をみると、若年労働力の確保が困難になっていることが共通していた。若年労働力の確保が困難になっているという場合、いくつかに分けて考えるべきである。

まず、少子高齢化によって若年労働力が減少することによる構造的な側面である。若年労働力の減少によって相対的に労働需要が大きくなり、そのため労働力の確保ができなくなる企業が増加するというものである。

これと同時に、これまで中小規模の企業で雇用されていた若年労働力が、景気回復によってより大きな企業にシフトしていく循環的な側面がある。景気後退期には大企業の採用が縮小するので、若年労働力が中小規模の企業へとシフトし、その結果、中小規模の企業では景気後退期において若年労働力の採用が可能になることが指摘されていた。しかし、景気が回復し、それまで採用数を控えていた大企業が採用拡大に転じると若年労働力は中小企業から大企業へとシフトすることになる。日系人集住地域では、大手の自動車メーカーおよびその関連企業が採用の拡大に踏み切ったことにより、これまでより若年労働力の採用が困難になっている。

このほか、若年者の定着が悪いことが多くの企業から指摘された。若年労働者の定着の問題についてはいくつかの解釈がなされており、最近では、景気の低迷によって本来希望していなかったような「不本意な」就職をしたため、それが定着につながらないといった指摘もなされている。しかし、景気が回復し、より良好な就業機会が増えるならば、若年者の転職は一層増える可能性がある。

若年労働者の雇用と外国人労働者の雇用がどのような関係にあるかは必ずしも明確ではない。しかし、今回の事例では若年労働者を採用できているので外国人労働者を雇用していないという企業もあった。いかえると、これまで若年労働者と外国人労働者が代替的な関係にあったことになる。もし、若年労働者の雇用が難しくなっているとすると、外国人労働者の雇用が増える可能性もある。この点については継続的に観察していく必要がある。

3 外国人労働者に求められる日本語能力

今回の調査対象企業には、「日本語で仕事をすることが出来る外国人に限って雇用する」というケースがいくつかあった。つまり、企業が外国人労働者を雇用するかどうか意思決定する際に考慮に入れる要素として、外国人労働者がどの程度の日本語能力なのかという点が関係していることになる。

外国人労働者の日本語能力のレベルは、直接雇用するかどうかの意思決定に影響すると考えられる。企業が外国人労働者を直接雇用した場合、仕事の指導や指揮・命令は日本語で行われる。したがって、外国人労働者の日本語能力が低ければ企業から期待されるだけの役割をこなすことが出来なくなる。

外国人労働者を直接雇用している事例には、正規従業員として直接雇用している企業と非正規従業員として直接雇用している企業があった。正規従業員として外国人労働者を直接雇用している場合、比較的日本語能力が高く、仕事も日本人と変わらないことが多い。一方、非正規従業員として外国人労働者を雇用している場合、日本語能力は簡単な日常会話レベルで、仕事内容も比較的簡単な作業、補助的な作業が多い。したがって、高度な内容の仕事任せするためには一定レベル以上の日本語能力が求められると考えられる。

では、間接雇用の場合はどうか。外国人労働者を間接雇用する場合、業務請負と派遣とでは求められる日本語レベルが異なると考えられる。業務請負として比較的多くの人数の外国人労働者を受け入れている場合、業務請負会社は通訳を派遣するか、派遣する外国人労働者の中に日本語能力の高い外国人労働者を何人か含めることが多い。請負社員として働く日系人労働者の中には日本語をまったく話せないか片言しか話せない者が少なくない。しかし、業務請負会社が上記のようなシステムをとっているため、日本語能力が低くても問題は生じない。送り出す外国人労働者の人数が少ない場合、業務請負会社では巡回によって対応しているということであるが、場合によっては送り出し先の企業から仕事上の指示が出されることもある。そのような場合、日本語を理解できないと仕事に支障が生じる。聞きとりの事例の中に日本人中心の業務請負会社と日系人中心の業務請負会社の競争が激しくなっていることが指摘されたが、こうした点も関係していると思われる。

派遣の場合、指揮・命令が派遣先の企業から出されるので、仕事上必要なレベルの日本語能力が求められる⁴⁴。

4 企業が求める技術・技能とその修得

今回調査した南関東の産業集積地の企業事例のなかには、高い技術力でものづくりを行っていたケースがあった。そうした企業のなかには、人手不足で日本人を採用できない企業がいくつかあった。なぜ、こうした企業では雇用対象を日本人労働者だけではなく、外国人労働者に広げないのであろうか。

これは、仕事をする上で求められる技術・技能の内容が外国人労働者の就業行動、日本語能力とあわないからだと考えられる。仕事の内容が比較的単純な作業で、仕事になれるまでの期間が短い場合、その仕事を業務請負会社にアウトソーシングすることが出来る。しかし、仕事の内容が高い技術を必要とし、その習得までに長期間かかる場合、アウトソーシングでは対応できない。正規従業員として企業に定着し、OJTによって技能を高めることが求められる。事例の中には、仕事で求められる技術が比較的高いにもかかわらず、間接雇用を活用しているケースがあったが、これは高い技能を要する仕事に当たることが出来る社外工で

⁴⁴ 業務請負の場合と同様に、派遣される人数が多いときには、日本語を理解できる外国人労働者がいれば仕事上の支障はあまり生じない。しかし、派遣される人数が少なければ、一定以上の日本語能力が求められる。

あると思われる⁴⁵。

仕事の内容が高い技術を必要とし、その習得までに長期間かかる場合、企業は外国人労働者を雇用しにくい。外国人労働者の就業行動の特徴は、1つの企業に長期間定着するようなものではないことが知られている⁴⁶。もしそれが事実とするならば、企業は、技術を修得するまでに長い期間を要する仕事に外国人労働者を就けることはしないだろう。また、OJTによって技術を習得していくとすれば、指導された内容を理解できるだけの日本語能力が要求される。

今回の調査対象企業の中には外国人労働者が企業の中核となっているケースもあったが、これは、外国人労働者が企業に比較的長く定着したことで実現されたと考えられる。

5 業務請負会社間の競争激化

間接雇用で働く日系人労働者の人数は、日系人労働者全体の8割ともそれ以上ともいわれる。業務請負会社は、日系人労働者の雇用管理のノウハウを蓄積し、日本における日系人労働者の雇用において中心的な役割を果たしてきたと考えられる。今回の来聞き取り調査を通じて、いくつかの変化が確認された。

第一に、日本人中心の請負会社と日系人中心の請負会社との競争が激しくなっている。これまで日系人労働者は特定の地域に集住し、その地域の企業で請負社員として仕事をするというイメージを持たれていた。しかし、日系人労働者は集住地域だけではなく全国に広がりつつあるように思われる。今回の調査事例によれば、集住地域の日系人請負会社が東北地方の企業立ち上げの際に活用されたり、同じく東北地方の大手電機・電子部品工場で活用されているケースがあった。従来日本人請負会社を使っていた企業が日系人請負社員へとシフトし始めたからである。また、請負社員の活用には一次下請けでは日本人請負社員中心、二次下請けでは日本人請負社員と日系人請負社員が半々、三次下請け以下では日系人請負社員という「棲み分け」ができていた。しかし、上の事例はいずれも一次下請けレベルであり、従来の「棲み分け」とは異なる。

逆に、日系人労働者中心の請負会社を活用してきた企業が日本人中心の請負会社へとシフトした結果、業績を悪化させている日系人中心の請負会社もあった。

このような請負会社間の競争は、日系人労働者の処遇にも影響すると考えられる。これまで日本人中心の請負会社の方が日系人中心の請負会社よりも単価が高いといわれてきた。しかし、今回の調査では日系人中心の請負会社よりも日本人中心の請負会社の方が低く単価を設定していることもあるとのコメントがあった。その結果、日系人労働者中心の請負会社と

⁴⁵ この点については、小池和男（1999）『仕事の経済学』東洋経済新報社、第2章、第8章を参照。

⁴⁶ 外国人労働者の勤続年数が日本人労働者と比べて本当に短いのかどうか、適切な統計データは見あたらなかった。この点の確認は、今後の課題としたい。なお、今回の事例では日本人従業員の平均勤続年数が12.5年であるのに対して外国人労働者のそれは2.2年であるとの指摘があった（I-B-4社）。これは外国人労働者を間接雇用していることを考えると適切なデータとは言えない。同様に、業務請負業における外国人労働者の勤続年数が1～3年と比較的短いことも外国人労働者の勤続年数の資料として適切とは言えない。

日本人中心の請負会社間の競争が激化し、業務請負会社が二極化する可能性がある。

6 取引関係と外国人労働者の雇用

第2章で取り上げた先行研究には企業間の取引関係と外国人労働者の雇用について検討したものがあつた。残念ながら、今回の研究では取引関係を考慮した調査対象企業を選ぶことが出来なかつた。しかし、(事後的に)取引関係のある企業について外国人労働者の雇用状況を整理してみた。

第6表の表側には「親会社」「下請け」と記したが、これは厳密な位置づけではなく、便宜的なものである。表の上段には、Ⅲ-4社が位置している。この企業の生産現場では直接雇用、間接雇用いずれの形態でも外国人労働者も雇用していない(ただし、専門的・技術的分野では外国人を雇用)。請負社員を活用しているが、これはいわゆる単純作業をこなすためではなく、比較的レベルの高い仕事をこなす「社外工」である。

Ⅲ-4社はI-B-1社、I-D-3社と取引関係にある。表側には「下請け」と記しているが、I-B-1社の労働力はパートタイマーが主体となっており、それを補完する形で請負社員を活用している。同社の請負社員のなかには日系人労働者が9名いる。一方、I-D-3社は外国人労働者の雇用はないが、日本人の請負社員を多数雇用している。外国人を雇用しないのは取引会社(Ⅲ-4社ではない)との関係からである。

さらに、I-D-3社はⅢ-6社と取引がある。Ⅲ-6社では直接雇用、間接雇用いずれでも外国人労働者の雇用を行っていない。その理由は、従業員に対して求める技能が長期間定着しないと修得できないものであること、日本語能力が不安であることなどによる。

第6表 取引関係と外国人労働者の雇用

親会社	Ⅲ-4社	
	<ul style="list-style-type: none"> 生産現場での外国人労働者の雇用なし 専門・技術分野で外国人の雇用あり 請負社員多数。 	
下請け	I-B-1社	I-D-3社
	<ul style="list-style-type: none"> パート主体 外国人のパート社員あり(日本人配偶者) 請負社員に日系人 	<ul style="list-style-type: none"> 外国人の雇用なし。 日本人請負社員多数
		Ⅲ-6社
		<ul style="list-style-type: none"> 外国人の雇用なし 長期雇用で技能修得 地方工場で少数の派遣社員を活用 定着が良い

第6表以外にもⅢ－4社と直接・間接に取り引きしている企業が存在しているのはいうまでもない。しかし、この表に限っていえば、取引関係の一番上に位置するⅢ－4社では外国人を雇用していないが、Ⅰ－B－1社・Ⅰ－D－3社のレベルになると外国人社員が雇用される。しかし、Ⅲ－6社になると外国人労働者はいなくなる。

今回の調査対象には含まれなかったが、第6表のグレーのセルに位置する企業では外国人労働者が雇用されているのではないかと予想される。この点についてはさらに情報を集める必要がある。

7 今後の課題

最後に、今後検討すべき課題について記すことにしたい。

外国人労働者の雇用を考えるにあたり、直接雇用、間接雇用、および技能実習生の3つのタイプに分けて考えてきた。このなかで、製造業における外国人労働者の雇用は間接雇用が中心である。それも外国人に対する労働需要から生じたのではなく、間接雇用あるいは請負労働に対する需要から生じたと考えられる。

間接雇用の構造については、大手の請負会社は一次下請けに多く、日本人請負社員が多いのに対して、日系人労働者の多くは二次下請け、三次下請け企業が仕事の間であるといわれてきた。仕事の内容は比較的簡単な繰り返し作業である場合が多いが、請負会社の中で日本人労働者と外国人労働者の競合が進みつつある。

一方、企業における外国人労働者の直接雇用は、少なくとも今回の事例を見る限り、限定的である。

こうした中、倉田(2003)は、外国人労働者の雇用に関して以下のような課題があることを指摘している⁴⁷。すなわち、

- (1) 労働市場の下層部分への固定化が起きていないか、労働条件の監視、
- (2) 職業教育やキャリア形成支援を通じた労働力の質の向上、
- (3) 社会保障について労働者の権利を保障し、必要に応じて出身国との間で二国間の制度調整を行う、
- (4) 日本での生活適応支援、
- (5) 就労が長期化した場合は日本社会への定着を諮る措置を講じる、

といった諸点である。

事例で見てきたような外国人労働者の就労実態を考えたとき、(1)については、外国人労働者、特に日系人労働者が「間接雇用」という労働市場の特定の部分に固定化しつつあるとも見られる。その結果、(2)と関連して、職業教育やキャリア形成が行われているとは考えにくく、それゆえ、労働力の質の向上が図られているとは思えない。仕事の内容も一部

⁴⁷ 倉田良樹(2003)「専門的・技術的労働者の受け入れ」、依光正哲編著『国際化する日本の労働市場』東洋経済新報社所収。

を除いて単調な反復作業が多く、(3)についても、年金・健康保険加入がなかなか進んでいない。(4) および(5)については、集住地域においては必要な措置がようやくとられるようになった。

今回の聞きとり調査の対象数はわずかであり、この結果だけから外国人労働者の雇用・就業について一般的な図式を描くことは慎重であるべきで、あくまで暫定的仮説の域を出ていない。今後資料を蓄積することによってさらに修正が施されていくべきであろう。