

特集

選択迫られる外国人労働者受け入れ —人材開国と少子高齢化の狭間で—

グローバル経済の進展に伴い、国籍にとらわれない優秀な人材確保が企業活動に不可欠になっている。一方で、労働力人口の減少が目前に迫る中、少子高齢化対策の側面からの外国人労働者の受け入れ問題がクローズアップされるなど、同問題は新たな局面を迎えている。こうした動向を踏まえ、政策の方向性を検討する。

©オリオンプレス

事業所レベルでの外国人雇用について

労働政策研究・研修機構 主任研究員 **渡邊博顕**

はじめに

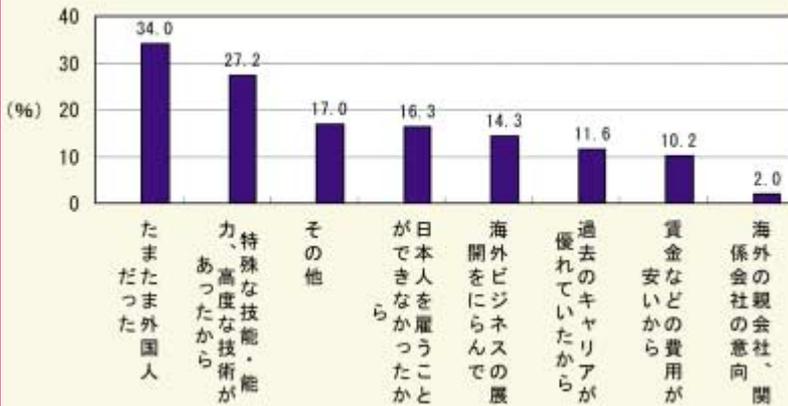
一九九〇年代の外国人労働者が急増した頃に比べて外国人労働者への関心が薄れ、外国人労働者「問題」は、ともすれば当事者、研究者、関連分野の政策担当者だけの「問題」になりがちであった。かつて、外国人労働者が日本で就労するのは短期的で、彼(女)等に対する労働需要が減少すれば母国へ帰るだろうと予想されていたが、それは必ずしも当たっていなかった。外国人の定住、永住化の流れが生じており、就労、社会保障、さらに子弟の教育など、一時的な就労を前提とした従来の対応との間にギャップが生じている。

一方、外国人労働者に関する調査研究に目を向けると、これまでかなりの数の蓄積がなされてきた。それらを総括的に展望した上で、梶田(一)は次のように整理している。第一に、日本の外国人労働者受け入れ政策の特徴については、「フロントドア」からの受け入れと、日系人の受け入れ、研修生や技能実習生の導入のように「バックドア」からの受け入れが特徴的となっている。第二に、日本における外国人の構成の変化については、いわゆる「オールドカマー」と「ニューカマー」に大別することができ、後者はさらに、アジア諸国から不法滞在等の形で生活している労働者と、入管法改正後に入国と就労が合法化された日系人たちに分けることができる。しかしながら、それらについてさえ一律に扱うことは難しく、就労条件を含む日本での生活にはかなりの違いがある。第三に、日

第1図 外国人の採用・活用方針 (複数回答)



第2図 外国人を雇用する理由 (複数回答)



系人の就労形態は直接雇用よりも業務請負業や人材派遣業による間接雇用が圧倒的に多く、特定の地域の中小製造業が中心となっている。第四に、日本の大学(院)を終え、そのまま日本企業に就業した者とそれ以外の者と「二重構造」が形成されつつある。

わが国は、世界に例のないスピードで少子高齢化が進んでおり、二年後の二〇〇六年に人口のピークを迎えるという見通しもある。労働力人口が減少することによって労働力不足が深刻化し、わが国の経済社会に大きな影響を及ぼす可能性がある。一方、経済のグローバル化が進み、国境を越えた人の移動が活発化する中で、高度な技術・知識を有する人材を巡る需要が拡大し

ている。IT技術者などの専門的・技術的労働者に対するニーズの拡大に対して、欧米諸国では、高度な技術・知識を有する人材の受け入れ促進のための制度改正を行うなど、積極的な受け入れ政策を展開している。

日本の外国人労働者の受け入れ状況をみると、受け入れの数量枠を設けていないにもかかわらず専門的、技術的分野の外国人労働者の総数は一二万人に占める比率はおよそ一六%にとどまっているが、規制緩和の動きや諸外国からの要求もあって、今後拡大していく可能性がある。

最近、FTA締結交渉で日本の看護・介護労働分野へ外国人受け入れの要望が出されており(この点は本誌別稿で議論されるであろう)、マスコミが外国人労働者を取り上げることがにわかが増えてきている。こうした点を考えると、外国人労働者を巡る状況は新たな局面を迎えているということが出来る。

先頃、労働政策研究・研修機構では外国人労働者に関する報告書を取りまとめた(<http://www.jil.go.jp/institute/reports/2004/014.html>)。この小論では、同研究会で実施したアンケート調査の結果を中心に、報告書の中から外国人労働者の雇用管理の現状と課題を紹介していくことにしたい。

2. 外国人労働者の雇用状況

(1) 外国人労働者の雇用の方針

アンケート調査に回答した事業所では外国人労働者の雇用についてどのような方針を持っているのであるか(第1図)。

回答結果を見ると、「これまで外国人を採用した経験がなく、今後も外国人を採用する予定はない」という事業所がおよそ4割と最も多い。以下、「日本語で仕事ができる外国人に限って採用し、活用をはかる」、「特定の職種や専門分野に限って採用

し、活用をはかる」といった順になっている。

(2) 外国人社員の人的資源管理

次に、アンケート調査に回答した事業所のうち、外国人を直接雇用している事業所について見ていくことにする。調査時点で外国人を直接雇用している事業所は調査回答企業の一二・五%である(3)。直接雇用されている外国人の平均人数は正規社員でおよそ三人(標準偏差六・〇八)、非正規社員ではおよそ六人(標準偏差一〇・六七)である。

そもそもこれらの事業所ではなぜ外国人を雇用しているのであるか(第2図)。外国人を雇用している理由として最も多かったのが「たまたま外国人だった」という回答の三四・〇%、「特殊な技能・能力、高度な技術があったから」が二七・二%等となっている。外国人労働者が持つ能力や技能を積極的に評価している事業所が多いが、「日本人を雇うことが出来なかったから」や「資金などの費用が安いから」といった理由で外国人労働者を雇用している事業所も少なくない。

上でみたような採用理由は外国人の配属部署や職種にも反映されている。「海外ビジネスの展開をにらんで」「特殊な技能・能力、高度な技術があったから」といった理由から外国人を雇用している事業所での外国人の配属部署をみると、「研究・開発」が多い。さらに、「特殊な技能・能力、高度な技術があったから」という理由では、海外事業関連、教育関連(語学等)の部署が加わる。外国人の職種では「専門・

技術」が多い。外国語能力や出身国とのつながりを期待されていると考えられる。

一方、採用理由が「たまたま外国人だった」という事業所では外国人の配属部署や職種が二つに分かれている。一つは、上の採用理由と同じくハイスキルの外国人を雇用している場合で、個人が持っている技能・能力、技術に注目し、国籍を問わず「研究・開発」や海外関連部門に採用しているケースである。これについては上のグループと一緒に扱ってかまわないであろう。

もう一つは、「販売・サービス」「生産」といった部署で「販売・調理・給仕・接客員」や「生産工程作業員」として採用しているケースである。

いうまでもなく、二つのケース間で外国人社員に対して期待される人材要件、社内での役割、そして処遇も異なる。正社員に限定して賃金をみると、前者のグループでは二〇〇〜五〇万円以上のより高い方に多く分布しているのに対して、後者のグループでは二〇〇〜三〇万円に集中している。

(3) 外国人雇用の類型

今回の調査では回答数も少なく、これをもとに外国人雇用の全体像を描くことは困難である。しかし、ひとつの断片としてみた場合、外国人の雇用について日本人と区別なく扱うところ、その対極のまったく採用しないところ、そして条件付(限定的)採用・活用という三つの方針に分けられる(4)。これらをもとにいくつかの類型に分かれるよう。すなわち、一つは、ダイバーシティブな採用・活用を行っているケ

第3図 外国人雇用の類型



ースである。このような場合は、第3図の横の日本人—外国人軸、縦の典型雇用—非典型雇用の軸から構成される四領域に偏ることなく位置すると考えられる。これに対して、閉鎖的なケースでは左側の二つの日本人だけの領域に位置すると考えられる。限定的採用・活用のケースでは、日本人の典型雇用と外国人の非典型雇用の領域に位置づけられる場合と、日本人・外国人ともに典型雇用から構成されるケースが考えられる。前者は日系人の請負工などを活用している場合であり、後者は一部のハイスキルの仕事に多いケースと思われる。

(4) 外国人を雇用する上での課題

実際に外国人を雇用している事業所ではどのような課題があるのでしょうか(複数回答、第4図)。一部の選択肢については外国人を雇用していない理由と同じにしてたずねてみた。結果は、「日本語が通じないと何かと不便」(五五・三%)が半数以上に達している。以下、「査証(ビザ)など手続きが面

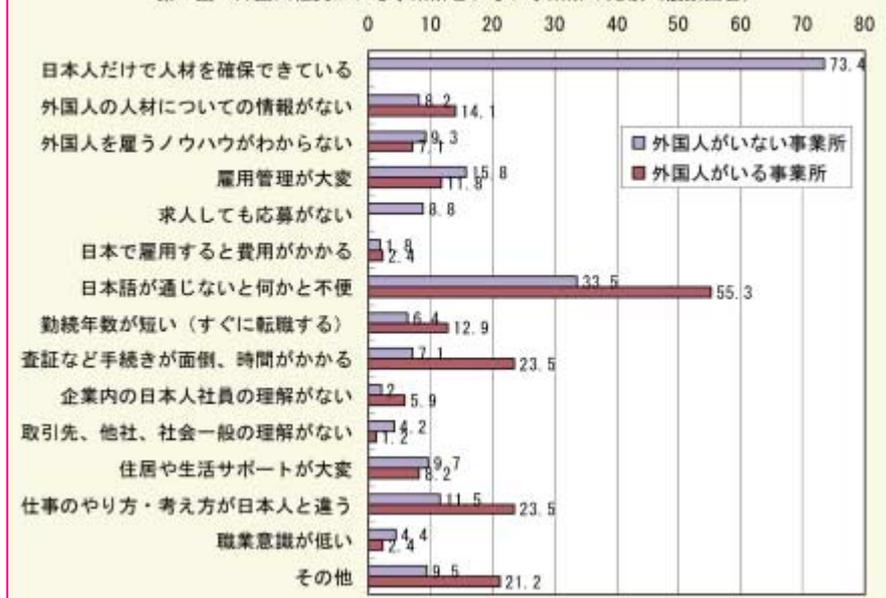
倒、時間がかかる」(二三・五%)、「仕事のやり方・考え方が日本人と違う」(二三・五%)等となっている。とりわけ、コミュニケーションが課題としているケースが目立つ。

事業所調査で、外国人を雇用する上での課題とされたコミュニケーションの問題であるが、外国人社員はどれだけ日本語ができるのであろうか。現在の仕事を日本語でこなすことができるかをたずねたところ、およそ七割の外国人社員が「日本語で仕事をこなすことができる」と回答しているほか、「半

分程度日本語でこなすことができる」という回答者が二割ほどとなっている。そのほか、欧米地域出身者を中心に「仕事をやる上で日本語は必要ない」という回答者もいた。

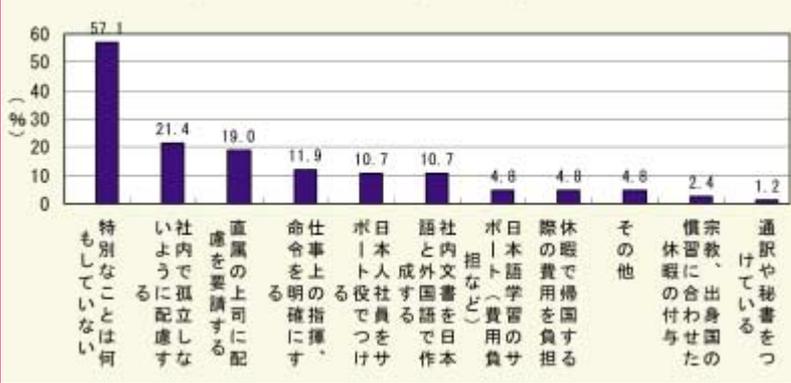
確かに、同じ職場で外国人社員が働いている場合、コミュニケーションでなければ何かと不便だろう。彼らとコミュニケーションをとるためにどのような対応がとられているのか、これまで聞きとり調査をする機会があった企業の状況によれば、外国人社員とのコミュニケーションについて何とか対応できていると思われる場合、二つのパターンがある。一つは日本人が外国語を学び、それでコミュニケーションを図るケースで、多国籍企業や比較的規模が大きい企業に多い。職場での公用語が外国語という企業、後出のように、社内連絡やメールはすべて外国語と日本語の二本立て(あるいは三本

第4図 外国人社員がいる事業所とない事業所の比較 (複数回答)



立て以上というところもあつた)という企業、職場内の掲示も日本語と外国語とを併記しているという企業も少なくない。もう一つは、徹底的に日本語だけでコミュニケーションを試みるケースで、比較

第5図 外国人社員への仕事上の配慮（複数回答）



的規模が小さい企業に多い。その他、回答事業所が外国人社員に對してどのような配慮をしているのか、仕事上の配慮と生活上の配慮とに分けて尋ねてみた(第5図)。仕事上の配慮では、最も多いのが「特別なことは何もやっていない」という回答で、五七・一％にのぼる。何らかの仕事上の配慮を行っている場合は、「社内で孤立しないように配慮する」(二二・四％)、「直属の上司に配慮を要請する」(一九・〇％)、「仕事上の指揮、命令を明確にする」(一一・九％)、「日本人社員をサポート役でつける」(二〇・七％)、「社内外文書を日本語と外国語で作成す

る」(一〇・七％)等となっている。生活上の配慮についても、七割以上が「特別なことは何もしていない」と回答している。

⑤ 外国人を雇用しない理由

外国人を雇用していない事業所はなぜ外国人を雇用していないのであろうか(複数回答、第4図)。最も多かった回答が「日本人だけで人材を確保できている」(七三・四％)というもので、以下、「日本語が通じないと何かと不便」(三三・五％)、「雇用管理が大変」(一五・八％)、「仕事のやり方・考え方が日本人と違う」(一一・五％)等となっている。

3 外国人雇用の諸様相

第3図の類型からもわかるように、外国人労働者の雇用への組み込まれ方はひとつではない(5)。3Kのような日本人がなかなか働きたがらない職場で、安い賃金で働きながら出身国に送金をする、そのような現業部門で働く外国人労働者にかわって、「研究・開発」や「情報処理関連」の部署で働く専門・技術職の外国人労働者の割合が大きくなっている。その結果、外国人の雇用形態も、正規従業員、非正規従業員、派遣社員・請負労働者と多様になってきている。

しかし、日本人社員に比べて外国人社員の数は少数派であり、特定の職種や専門分野に集中しがちであるなど、雇用の広がりはまだ十分に広いとはいえない。その理由としてあげられていたのは、日本語が通じず、仕事のやり

方考え方が違うこと、あるいはそれにとりもなう雇用管理の難しさなどであり、また一方で景気の停滞による労働需要の低迷も一因として考えられる。

これからの日本の労働市場における外国人労働力の位置づけは、しばらくは中途採用中心の流動的なものになると予想される。それは必ずしも日本人と隔離された労働市場を意味するのではなく、労働市場自体が、成果・実績主義賃金の導入や非典型労働力の増大など、流動的な要素が拡大しているなかで、徐々にではあるが、日本人労働者との差異が減りつつ組み込まれていくことが、結果から示唆される。

外国人労働者に対する配慮が、今後さらに外国人労働者の雇用を促進する。仕事上あるいは生活上の配慮、特に言葉や習慣の問題を克服することが、今後供給不足の予想される日本人労働力を代替・補完する存在としての外国人労働者の雇用機会を増大することはまちがいないだろう。ただし、それは、雇用管理上の問題や、雇用情報の問題、さらには文化的習慣の問題など、少なからぬ障壁をクリアして初めて実現するものであり、今後さらに詳細な実態分析を行いつつ、外国人労働者に対する政策のあり方を検討する必要がある。個人の側から見ても、同様に多様化傾向が観察される。出身国をみるとアジア地域とくに中国と、中南米地域とくにブラジルが目立つが、全体では一九カ国に及んでいる。年齢も、各年齢層に分布している。そのなかで彼(女)達が働く分野、産業も職業も幅広く分布している。給与水準も残業時間も幅広く、様々な形、姿で、多岐にわたって

雇用されている。滞日年数も長く、リピーターも多くなっていることなどにより、まだ大きな割合を占めるまでにはなっていないが、彼らが日本の雇用、労働市場に浸透し、一定の位置づけが既になされていると言えよう。

とくに目に付くのはアジア地域出身者なかでも中国出身者である。他地域出身者が多様な就業状況下で、それぞれが一定の分野に限られている一方で、彼らは広い分野で多様なレベルで就業している。男女共に、広い年齢層にわたって、様々な場所、種々の状況で就業している。ただ、製造業やサービス業あるいはブルーカラー労働がその主たる分野となっている。日本人と変わらない、就業に関してなら制限がない日系人の多くがこれらの分野すなわち製造業やサービス業あるいはブルーカラー労働の分野に集中している。このことが今後の外国人労働力の方向、労働市場の姿に大きくかかわってくるように思われる。

4 必ず起こるべきこと

外国人労働者の就労実態を考えたとき、倉田(二〇〇三)は外国人労働者の受け入れ後、次のような政策課題があることを指摘している(6)。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て労働力の質の向上、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。

専門的技術者や人文社会国際業務の資格であれば、将来、企業の海外進出先（すなわち彼等の出身国）で働いてもらうことを目的として採用する場合もあるが、当面は日本人と同じく処遇される場合が多い。留学生として来日した者のなかからそのまま日本企業で働くようになった者や、わずかではあるが企業が海外から直接採用する場合もある。しかし、この層がそれ以外の経路で採用されることはほとんどない。それゆえ、相対的に問題は少ないが、他の層とは分断される可能性がある。

それと対照的に、日系人労働者の就業実態を考えたとき、解決されなければならぬ点がある。日系人労働者が労働市場の下層部分に位置づけられるかどうか、判断に迷うところであるが、「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。その背景には、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ないと思えない。日系人労働者の仕事の内容が一部を除いて単調な反復作業が多く、年金・健康保険加入がなかなか進んでいない。生活支援や日本社会への定着は、集住地域においてようやく取り組まれるようになった。

もちろん、今回の調査研究はきわめて限定的であり、この結果だけから外国人雇用の図式を描くことには慎重であるべきで、あくまで暫定的仮説的な域を出していない。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。

〔注〕

1 梶田孝道（二〇〇一）、「日本の外国人労働者政策」梶田・宮島編「国際化する日本社会」東京大学出版会。

2 調査は入管統計で外国人労働者が多くいる東京、神奈川、千葉、埼玉、茨城、群馬、長野、静岡、愛知、三重、兵庫にある事業を無作為抽出、事業所の人事担当者宛に郵送法で実施し、七五七票（回収率二二・九％）であった。さらに、外国人社員がいると回答した事業所に、外国人社員一人以上に対して個人調査票の配布を依頼した。残念ながら、外国人社員がいる事業所がわずかであったこともあり、個人調査に回答した外国人社員は一二二人にとどまった。

3 間接雇用の外国人がいる事業所は九・四％である。

4 ここで取り上げた調査は事業所を対象とした調査であるので、外国人の採用・活用方針が「日本人と区別なく扱う方針」であるからといって、必ずしも事業所内に多数の外国人が働いているとは限らない。企業内の他の事業所で雇用されていることも十分考えられる。

5 以下は冒頭で紹介した報告書の第二章（執筆担当今村肇東洋大学教授）および第三章（執筆担当山越徳獨協大学教授）に基づいている。

6 倉田良樹（二〇〇三）「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、九五頁。

プロフィール

渡邊博顕（わたなべ・ひろあき）

労働政策研究・研修機構主任研究員。最近の主な著作に「外国人労働問題の現状把握と今後の対応に関する研究」（労働政策研究報告書No.14、労働政策研究・研修機構、二〇〇四年）。

日本労働研究雑誌

B5判●定価895円(税込)
年刊購読料10,740円
(ナサービス)

10 No.531 OCT. 2004
特集 = 「外国人労働者」

提 言	見える国境・見えない国境	栗原 靖夫
論 文	外国人労働者問題の現状	小川 誠
	日本の労働力需給ギャップと外国人労働者問題	後藤 純一
紹 介	間接雇用の増加と日系人労働者	渡邊 博顕
	技能実習生の人事管理と日本人社員との代替関係について	西岡 由美
	大韓民国における外国人雇用許可制	柳 吉和
書 評	本田由紀編著「女性の就業と親子関係—母親たちの階層戦略」	永井 暁子
読書ノート	藤村博之・岩尾啓一・坂尾晃司著「強い会社をつくるキャリア戦略—会社と個人の「しあわせ」さがし」	横倉 馨
発 表	第27回（平成16年度）労働関係図書優秀賞	
	第5回（平成16年度）労働関係論文優秀賞	
資 料	労働文献目録	労働政策研究・研修機構

11 No.532 NOV. 2004
特集 = 「投稿論文特集2004 Part2」

提 言	改革論議は事実から	中村 圭介
テアログ	労働判例この1年の争点	中窪 裕也・村中 孝史
論 文	自己啓発が賃金に及ぼす効果の実証分析	吉田 恵子
	労働組合支持に何が影響を与えるのか—労働者の権利に関する理解に着目して	原 ひろみ 佐藤 博樹
研究ノート	製薬企業における女性研究者の育成と活用—就業継続の可能性—	加藤 豊子
	パートタイム労働者の増加がフルタイム労働者の賃金プロフィールに与える影響	岡村 和明
書 評	柳田雅明著「イギリスにおける「資格制度」の研究」	八代 充史
	岡伸一著「失業保障制度の国際比較」	高島 淳子
資 料	労働文献目録	労働政策研究・研修機構

お問い合わせ先 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 広報部成果普及課
Tel : 03-5903-6263 Fax : 03-5903-6115 E-mail book@jil.go.jp