

外国人労働者の雇用・組織化の現状と課題

—UA ゼンセンアンケート調査の2次分析から—

長谷川翼・山口壘



外国人労働者の雇用・組織化の現状と課題
—UA ゼンセンアンケート調査の2次分析から—

長谷川翼（労働調査協議会 調査研究員）

山口壘（独立行政法人 労働政策研究・研修機構 研究員）

要旨

外国人労働者の受入れ・活用をめぐるには様々なアクターが存在するが、外国人労働者の権利保障や職場の公正性の確保を実現するうえで、労働組合の積極的な関与に期待する声も少なくない。本稿では UA ゼンセンが実施したアンケート調査の2次分析から、外国人労働者の雇用・組織化の現状とその変化についての基礎的な検討を行った。

UA ゼンセン加盟の回答組織において、この3年で外国人労働者を雇用する組織数、外国人従業員数は増加傾向にある。外国人従業員のほとんどは非正社員だが、うち5割は労働組合に組織化されている。とくに外食業分野での組織率は7割と高いが、この背景には、身分に基づく在留資格や留学といった在留資格の外国人がパートタイム、アルバイトなど既存の雇用形態の枠組みのなかで就労しており、結果として労働組合の組織対象となっていることがあるものと推測される。一方、技能実習生や特定技能外国人の数も増加しているが、労働組合に組織化されているのは1、2割である。また技能実習生と特定技能外国人の雇用・組織化状況との関連をみると、技能実習生を組織化している組織では特定技能外国人も組織化しており、逆に技能実習生を組織化していない組織では特定技能外国人も組織化していない。

外国人従業員調査の結果からは、技能実習生が仕事や生活に関する課題や不安を抱えていると同時に、会社に対して多くの期待を持っていることが確認できた。技能実習生の支援等の役割は監理団体も担うが、労働条件の向上や課題の早期発見、解決に向けた職場でのコミュニケーションの促進については、企業別の労働組合こそが力を発揮できるものであろう。技能実習生（育成就労外国人）や特定技能外国人のよりよい受入れ・活用に向けて、労働組合の果たす役割は大きいといえる。

目 次

1. 問題の所在	1
2. UA ゼンセンと外国人労働者	3
(1) UA ゼンセンの概要と組織拡大の取組み	3
(2) UA ゼンセンのカバー領域における外国人労働者	6
(3) UA ゼンセンにおける外国人労働問題への対応	7
3. 雇用・組織化状況とその変化: 単組調査から	9
(1) 単組調査 (2021、2024 年実施) について	9
(2) 外国人労働者を雇用・組織化する組織数とその変化	10
(3) 雇用・組織化の現状とその変化	12
(4) 雇用形態と雇用・組織化状況	14
(5) 在留資格と雇用・組織化状況	17
(6) 技能実習生と特定技能外国人の雇用・組織化状況の関係	21
(7) 小括	26
4. 在留資格と仕事、生活: 外国人従業員調査から	27
(1) 外国人従業員調査 (2022 年実施) について	27
(2) 雇用条件	28
(3) 仕事と生活上の課題	29
(4) 会社に対して期待すること	31
(5) 仕事や生活の相談先	32
(6) 小括	33
5. まとめと政策的示唆	35
参考文献	37

1. 問題の所在

特定技能制度の運営開始（2019年4月から）、技能実習制度の廃止と育成就労制度の創設（2024年改正入管法、技能実習法の公布。育成就労制度は2027年から運営開始予定）により、人手不足に対応するための外国人労働者受入れのフロントドアの整備がすすんでいる。法務省「在留外国人統計」によれば、2025年6月末の技能実習生数は約44万9千人、特定技能外国人は33万6千人である。深刻化する人手不足への対応として、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人を受け入れるための制度である特定技能制度の在留資格は特定技能1号と2号にわかれるが、うち「熟練した技能を要する業務に従事する」特定技能2号外国人数も3千人に上っている。また厚生労働省『外国人雇用状況』の届出状況まとめ（令和7年10月末時点）によれば、日本の外国人労働者は約257万人と過去最高を記録したが、このうち技能実習生は19.4%（約49万9千人）、特定技能外国人は11.1%（約28万6千人）と、あわせて3割程度を占める規模になっている。

外国人労働者の受入れには様々なアクターが関与するが、彼／彼女らの滞り期間における仕事や生活上の課題への対応をめぐることも同様のことが指摘できる。技能実習生や特定技能外国人の場合、受け入れ企業の雇用主や職場の同僚がもっとも身近な相談先となろうが、技能実習生であれば監理団体、特定技能外国人であれば登録支援機関が、その補完的な役割を担う。また国や自治体を始めとする公的機関も、多種多様な相談窓口を用意している。こうしたなか、外国人労働者の権利保障や職場の公正性の確保を実現するうえで、労働組合の積極的な関与にも期待する声は少なくない（e.g. 濱口 2010；山口 2024；上林 2025；早川 2025）。

これまで労働組合は、外国人労働者の個別の労使紛争に対して、労働相談から団体交渉に関与することで支援を行ってきた（鳥井 2004）。労働組合は職場のトラブルへの対応のほかにも、NPOなどの市民団体や同国人のネットワークと連携しながら、住民サービスの利用や法律に関する相談、シェルターの運営まで、幅広い生活のサポートを行っている¹。だがこれらの労働組合はおもに個人加盟ユニオンであり、いわゆる「駆け込み型」であることなどから、組織としての持続性についての課題も指摘されてきた（e.g. 恵羅 2023）。

一方、日本の集団的労使関係における主要なアクターである企業別労働組合において、外国人労働問題への関与や支援のあり方について問われることは、これまでほとんどなかった。これは、外国人労働者が周縁的な労働市場に位置づけられ、企業別労働組合の組織対象範囲との間に接点が

¹ 代表的な事例として、岐阜一般労働組合とFWUBC（在日ビルマ市民労働組合）を挙げておく。岐阜一般労働組合ではおもに技能実習生からの個別労働相談をもとに団体交渉材料の収集を行い、団体交渉にかかる費用を相談者と同意し、組織化および団体交渉を行う。また、技能実習生の労働相談から解決までの無収入かつ実習先での居住が困難になった期間を支援するため、2015年に県内にNPO法人を立ち上げてシェルターを運営している（甄 2021）。FWUBCは、難民申請者やオーバーステイのうちに「特定活動」や「永住者」の在留資格を取得した者を含み、日本人の配偶者、専門的・技術的分野の外国人労働者、留学生などを組織化する。技能実習生の組合員は少ないが、これは労働相談から団体交渉に入る際に組織化するものの、解決および在留期間の終了後は脱退することによる。FWUBCでは、上部団体であるJAM（ものづくり産業労働組合）の役員が参加して労働相談の窓口を設ける他にも、医療制度や社会保障制度の講習の場を設け、組合員の交流（団体旅行の企画など）および情報交換の場にもなっている（栄・ミン 2021）。

生じなかったという、労働市場と労働組合のメンバーシップの両側面に起因する（石崎・依光 2004）。もちろん外国人留学生在が新卒として日本企業に入社の上その企業の労働組合に加入するケースもあるだろうが、これは彼／彼女らが「長期蓄積能力活用型」として日本の労働市場に参入し（山口 2023）、したがって企業別労働組合の組織化対象となるケースである。だが「外国人社員」が日本企業や日本の雇用慣行に適応することの難しさを指摘する調査研究には蓄積がある一方（e.g. 労働政策研究・研修機構編 2008）、一見して日本人の社員と同様に就労する彼／彼女らをあえて「外国人組合員」として認識し、組合活動上での課題を論じることはなかった²。

本稿では、UA ゼンセン（全国繊維化学食品流通サービス一般労働組合同盟）が加盟組合を対象に実施したアンケート調査の2次分析から、外国人労働者の雇用・組織化状況の現状とその変化について、基礎的な検討を行う。UA ゼンセンは、製造・流通・サービスの幅広い産業・業種をカバーし、非正社員を含む多様な働き方の労働者で構成される、日本最大の産業別労働組合である。そして他の産業別労働組合とは異なり、外国人労働者の組織化にも積極的に取り組んでいる（李 2022）。本稿で分析の対象とするアンケート調査結果は、企業別労働組合における外国人労働者の雇用状況や組織化の実態、労働組合としての取り組みや課題を明らかにする、初めての本格的な試みの成果である。分析結果からは、食品製造を含む製造業や外食業といった複数の産業・業種における外国人労働者の雇用・組織化の現状と課題を把握することが可能である。またとくに労働組合への組織化の現状に注目することで、企業別の集団的労使関係において、外国人労働者のうち誰がその組織（企業）の「メンバー」だとみなされているのかも理解することができよう。

本稿の構成は次のとおりである。次節では、分析に入る前に、UA ゼンセンの概要と当該産業別労働組合がカバーする産業・業種における外国人労働者の受入れ状況を整理する。3節ではアンケート調査のうち2021年、2024年の2回実施された単組調査の結果から、外国人労働者の雇用・組織化状況の現状とその変化を検討する。4節では2022年に実施された外国人従業員調査結果から技能実習生や特定技能外国人の仕事や生活上の課題等を整理し、3節で得た知見の補強と新たな論点の提示を試みる。最後に5節にて、本稿での分析の要約と政策的示唆を述べる。

なお本稿の分析で用いたデータは、調査実施者であるUA ゼンセン政策サポートセンターより提供を受けたものである。貴重なデータをご提供いただいたUA ゼンセン政策サポートセンターに対し、ここに記して謝意を表したい。ただし、本研究における分析および結論は執筆者独自のものであり、データ提供者の公式見解を示すものではない。調査結果の詳細についてはUA ゼンセン政策サポートセンターが2023年3月に公表した『外国人労働者の雇用・生活状況に関する調査報告書』および「外国人労働者の雇用に関する調査報告書」（『UA ゼンセンコンパス』2025年夏号）を参照されたい。

² 日本の労働組合が国内の既存の労働者の雇用条件の維持・向上の観点から「外国人労働者を入れるな」と主張し、しかし同時に同じ労働市場にある労働者であることから「外国人労働者の待遇を上げる」とも主張する必要があるなか、これまで「外国人労働者を入れるな」とのスタンスをとりがちであった（濱口 2010；2026）のであれば、労働組合の存在感の長期的な低下も相まって、高度外国人材の受入れに対する労働組合の対応には注目が集まらなかったといえるのかもしれない。

2. UA ゼンセンと外国人労働者

(1) UA ゼンセンの概要と組織拡大の取組み

UA ゼンセンの概要およびその特徴をみる。

UA ゼンセンは、生活関連産業における労働者を組織した産業別労働組合である。2012年にUI ゼンセン同盟と日本サービス・流通労組連合が統合し、現在の名称となった。2025年9月現在の組合員数は1,939,075人(2,136組合)で、その規模は日本最大である³。

UA ゼンセンの組織構造は、産別機能の一部を有する3つの部門(タテ組合)、すなわち製造産業部門、流通部門、総合サービス部門と、中・小規模の労働組合を束ね、そのサポートを行う都道府県支部(ヨコ組合)に分かれる。

タテ組合に相当する3部門には、業種別の部会が置かれている。製造産業部門には製造(ものづくり)産業に携わる労働組合が属しており、部会は繊維素材部会、化学部会、医薬・化粧品部会など6つで構成される。製造産業部門では組合員数300人未満の中小労組が8割を占め、また多様な業種・業態を含むことが特徴である。流通部門はスーパーマーケット部会、GMS(General Merchandise Store)部会など7つの部会で構成される。総合サービス部門は8部会で構成され、食品製造やレストランチェーンなど食にかかわる産業や交通・運輸、エネルギー、金融、ホテル、レジャー、パチンコ、医療・介護・人材サービスなど、生活にかかわる全てのサービス産業を含む。3つの部門のうち製造産業部門の組合員数は185,163人(869組合)、流通部門は1,178,773人(507組合)、総合サービス部門は575,125人(760組合)であり、製造産業部門が1割、流通部門が6割、総合サービス部門が3割の組合員構成となっている(図表2-1)。

ところでUA ゼンセンの組織対象の特徴は、組合員のなかにパートタイム労働者を中心とした非正社員を多く含むことにある。2024年のUA ゼンセンの組合員数は約189万9千人で、このうち61.1%を短時間組合員が占める。2015年の組合員数は157万3千人、短時間組合員比率は53.9%であり、組合員数、短時間組合員比率ともにこの10年で増加・上昇している(図表2-2)。この間の日本の労働組合員数の変化をみると、その数は横ばいで推移しており、またパートタイム組合員比率は上昇しているものの、2024年時点で14.9%と、UA ゼンセンにおける短時間組合員比率と比べてかなり低い(図表2-3)。日本の労働組合がおもに正社員を組織対象とし、雇用・就業形態の多様化への対応が十分だとはいえないなか、UA ゼンセンが非正社員を中心に組合員を増加させていることは、特筆に値するといえる。

UA ゼンセンが非正社員を含む組合員数を増加させてきた経緯や要因については、これまで多くの検討がなされている(e.g. 中村 1988; 本田 2007; 梅崎・南雲 2010; 岩崎 2015; 前浦 2015; 本田 2017)。ここではこれを、筆者なりに要約して提示しよう。第一に、産業構造と従業員の性格の変化に対する対応の必要性である。UA ゼンセンの母体のひとつは1946年に結成された全国

³ UA ゼンセンの概要を記述するにあたっては、UA ゼンセンのHPに掲載されている情報を適宜参照している。
<https://uazensen.jp/> (2026年1月18日最終閲覧)

繊維産業労働組合だが、繊維産業の衰退に伴い、当該産別労働組合は組織化の範囲を小売などの流通部門に拡大し、活路を見出そうとする。その当時からパートタイム労働者の組織化が課題となるなか、ゼンセン同盟（1974年より全国繊維産業労働組合から名称変更）は1998年、定期大会においてパートタイム労働者の組織化を決定した。このパートタイム労働者の組織化の必要性については、彼／彼女らの「基幹化」現象をもとに説明が可能であろう。すなわちこの基幹化には、質的な側面（非正社員と正社員の仕事の内容が重なりを持つこと）と、量的な側面（職場の大多数を非正社員が占めること）の2つがある。このうち質的な基幹化が職場でみられるのであれば、正社員であることのみを根拠として組織の境界を定めることの妥当性が問われ、したがって労働組合は非正社員の組織化を検討する必要性が生じよう。また量的な基幹化がみられるのであれば、正社員のみを組織対象とする労働組合が職場の従業員を代表することの妥当性が問われ、やはり非正社員の組織化を検討する必要性が生じる。

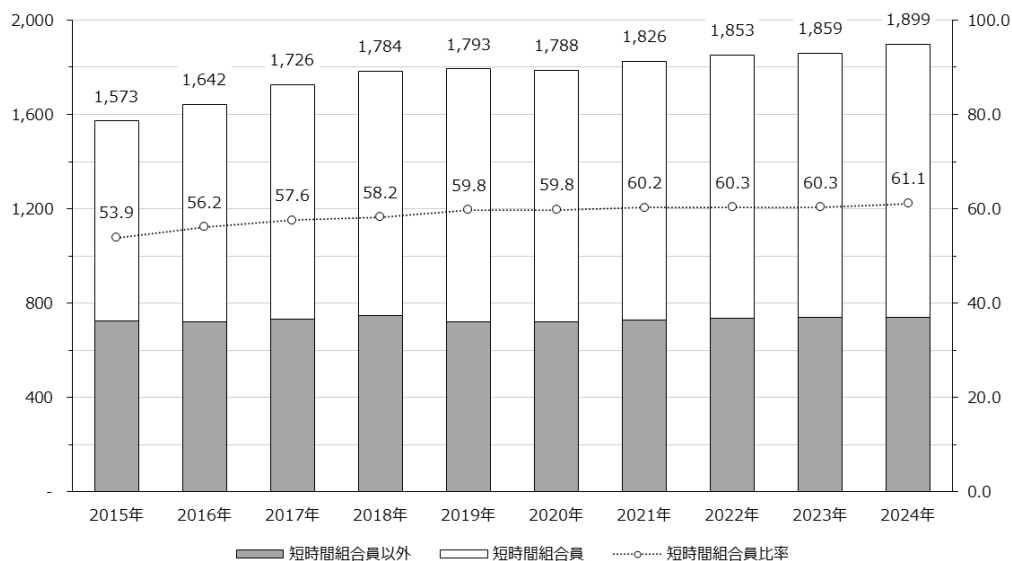
第二に、産業別労働組合としてのUAゼンセンの組織や組織化の取組みも重要である。UAゼンセンではプロパーの職員が比較的多いことが特徴であり、職員は都道府県支部への異動も経験しながら本部の計画にもとづき組織化活動に従事する。組織拡大にあたっては、既存の組織（企業）における未組織労働者の組織化を図るだけでなく、新規の労働組合の立ち上げにも力を入れる。この新規の立ち上げはUAゼンセンへの個別の労働相談がきっかけとなることもあるが、組織拡大業務にあたる職員が経営者に対して労働組合の必要性を説き、そして両者が協力して労働組合立ち上げの実現にかかわっていく姿勢を持ってきたことである。

図表 2-1 UAゼンセン 部門の概要（2025年9月現在）

		UAゼンセン 2,136組合 1,939,075人		
部門名	製造産業部門	流通部門	総合サービス部門	
組合数	869組合 40.7%	507組合 23.7%	760組合 35.6%	
組合員数	185,163人 9.5%	1,178,773人 60.8%	575,125人 29.7%	
部会構成	6部会 繊維素材部会 繊維加工部会 総合製造部会 衣料・スポーツ部会 化学部会 医薬・化粧品部会	7部会 スーパーマーケット部会 GMS部会 住生活関連部会 百貨店部会 ドラッグ関連部会 専門店部会 家電関連部会	8部会 フード部会 フードサービス部会 インフラサービス部会 生活サービス部会 ホテル・レジャー部会 パチンコ関連部会 医療・介護・福祉部会 人材サービス部会	

出所：UAゼンセンHPをもとに筆者作成。

図表 2-2 UA ゼンセン 労働組合員数と短時間組合員比率の推移

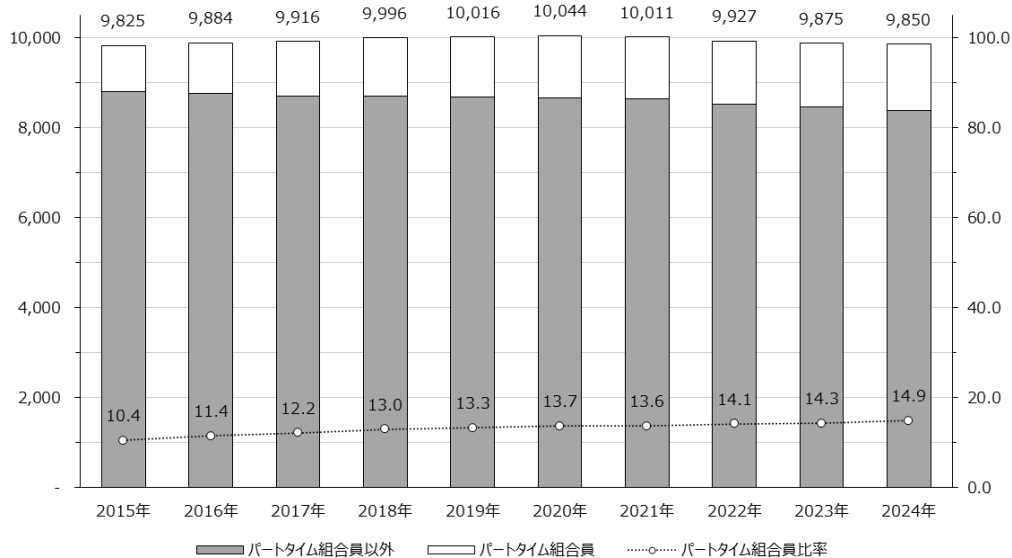


出所：『UA ゼンセンコンパス』各号の「指標を見る」より筆者作成。

単位：労働組合員数（図表中および左軸）は千人、短時間組合員比率（図表中および右軸）は%。

注：本統計での「短時間組合員」は正社員以外を指しており、フルタイムの契約社員や嘱託社員、パートタイム労働者もこれに含まれる場合がある。

図表 2-3 労働組合員数とパートタイム組合員比率の推移（単位労働組合）



出所：厚生労働省「労働組合基礎調査」より筆者作成。

単位：労働組合員数（図表中および左軸）は千人、パートタイム労働組合員比率（図表中および右軸）は%。

注：本調査での「パートタイム労働者」とは、正社員・正職員以外で、その事業所の一般労働者より1日の所定労働時間が短い労働者、1日の所定労働時間が同じであっても1週の所定労働日数が少ない労働者または事業所においてパートタイマー、パート等と呼ばれている労働者をいう。

(2) UA ゼンセンのカバー領域における外国人労働者

さて上述のように、UA ゼンセンではものづくりや流通、生活に関連する多様な産業・業種をカバーする。本項ではこれらの産業・業種における外国人労働者の受け入れ動向をみる。

従来、小売業や飲食サービス業では、留学生や身分に基づく在留資格の外国人を中心に外国人労働者の雇用がすすんできた。厚生労働省「『外国人雇用状況』の届出状況まとめ（令和7年10月末現在）」から主な産業における外国人労働者の在留資格構成をみると（**図表 2-4**）、「卸売業、小売業」では「留学」が2割、「宿泊業、飲食サービス業」では4割近くを占めており、全産業計での構成比より高い。留学生については資格外活動として週28時間までの就労が認められており、彼／彼女らはこれらの産業においてアルバイトに従事しているものと思われる。

2019年に運用が始まった特定技能制度は、小売業や飲食サービス業でも利用が可能である。特定技能制度は、生産性の向上や国内人材の確保のための取組みを行ってもなお人材を確保することが困難な状況にある産業分野（特定産業分野）で利用できる。この特定産業分野に「外食業」が含まれており、特定技能外国人は当該分野において飲食物調理、接客、店舗管理といった外食業全般の業務に従事する。外食業分野と関連する技能実習制度の2号移行対象職種は「医療・福祉施設給食製造」のみであり、当該分野では、外食業分野の技能試験等に合格した外国人の就労がほとんどである（**図表 2-5**）。この外食業は、UA ゼンセンの組織構成上、総合サービス部門内のフードサービス部会に相当する。

また UA ゼンセンは食品製造業も組織対象としているが、これは特定産業分野のうち「飲食料品製造業」にあたる。飲食料品製造業の特定技能1号外国人は約8万4千人、2号外国人は約800人と、それぞれ特定産業分野のなかで最も受入れ規模が大きい。加えて食品製造業では「そう菜製造業」などの職種で就労する技能実習生も相当数おり、飲食料品製造業分野の特定技能外国人では、関連する技能実習の職種から移行した者が6割近く存在する（**図表 2-5**）。UA ゼンセンの組織構成上、この食品製造業の労働組合は、おもに総合サービス部門内のフード部会に属する。加えてスーパーマーケットや外食企業でのセントラルキッチン、店舗でのそう菜製造・食品加工業務でも技能実習生、特定技能外国人の受入れは可能であるため、流通部門内のスーパーマーケット部会や総合サービス部門内のフードサービス部会に属する組織にも、彼／彼女らの働く姿がみられる。

小売業や飲食サービス業と比べて UA ゼンセン内の組合員構成比は高くないが、UA ゼンセンが組織対象とする産業・業種のうち技能実習生、特定技能外国人の受入れが可能な分野として、一般的な製造業（製造産業部門）と、介護分野（総合サービス部門内の医療・介護・福祉部会）も挙げておきたい。このうち介護分野について、厚生労働省「『外国人雇用状況』の届出状況まとめ（令和7年10月末現在）」をみると、「医療、福祉」での外国人労働者のうち4割近くが「特定技能」であり、他の主な産業と比べて当該在留資格の占める割合が高い。また「技能実習」も15%程度を占めており、これら2つの在留資格が外国人労働者の5割強を占める（**図表 2-4**）。介護分野において外国人労働者の受入れが可能なルート（在留資格）としては、技能実習、特定技能に加え、EPA（経済連携協定、在留資格は特定活動）と在留資格「介護」が挙げられる。技能実習生や特定

技能1号外国人は介護福祉士資格を取得することで在留資格「介護」に移行できるため、他の特定産業分野とは異なり、介護分野では特定技能2号への移行ルートは設定されていない。介護福祉士候補者を受入れるEPAも併せ、当該分野では介護福祉士資格の取得が、外国人労働者のキャリア形成における重要な通過点となっている。

(3)UA ゼンセンにおける外国人労働問題への対応

このようにUA ゼンセンが組織対象とする産業・業種では一定数の外国人労働者が就労しており、これには技能実習生、特定技能外国人も含まれる。前項で検討したように、UA ゼンセンは他の産業別労働組合と比べ、組織拡大に積極的である。人手不足への対応を目的とした外国人労働者受入れのためのフロントドアが開かれ（特定技能制度の創設）、その窓口の整備がすすむなか（技能実習制度の廃止と育成就労制度の創設）、UA ゼンセンが外国人労働者の組織化や処遇改善に向けて積極的に動くことは、自然な流れともいえるだろう⁴。

UA ゼンセンの第14回定期大会（2025年9月開催）議案書には、おもに組織拡大・強化を担う組織局での2025-2026年度活動方針として、「個人の属性による差別をなくし、不合理な処遇の格差を是正しなければならない。能動的な外国人労働者の組織化・組織強化が急務である」ことが明記されている。ここでは、UA ゼンセンが行う外国人労働者への対応施策の概要を述べる⁵。

UA ゼンセンでは2018年10月、特定技能制度の創設にあたり、①外国人労働者の受入れは国内の処遇改善、生産性向上に与える影響を検証し、一定の条件を満たすものに限定する、②外国人労働者の権利と生活の保障を受入れの前提とする、③労働法遵守のための体制と生活支援の強化の支援の必要性、を柱とする「当面の対応」を中央執行委員会にて確認した。そして外国籍書記局員の正規採用（2020年4月）、外国人労働者対応のための専門局である活動支援局の新設⁶、同局や政策サポートセンター、共済事業局への外国籍スタッフの配置（2020年9月）など、外国人労働者の支援に向けた体制構築をすすめた。

UA ゼンセンが行う外国人労働相談⁷件数は、2026年3月11日までに973件を数える。相談窓口を利用する外国人労働者のほとんどは非組合員だが、組織局ではこの相談業務に加え、外国人労働者を対象とした労働組合への加入活動や、労働組合におけるセミナーの実施（たとえば「外国人組合員とのコミュニケーション」がテーマ）なども行っている。また総合サービス部門では外国人組合員を対象にした交流会を開催し（年1回、2023年に開始）、これを意見交換や外国人組合員が日本文化を体験するための機会としている。

⁴ 2018年2月に結成されたハイデイ日高労働組合はユニオンショップ制をとり、経営陣以外の全従業員を組織対象としているが、当該組織（企業）におけるパート・アルバイト従業員のなかには外国人（おもに留学生）が多く含まれていたことも、UA ゼンセンが外国人労働問題に注目することとなった契機となっている。

⁵ 本項での記述内容は、日本労働組合総連合会フェアワーク推進センター編（2021）『2020-21 職場から始めよう運動 取り組み事例集』内の特集記事「UA ゼンセン 外国人労働者の支援に向けた新体制をスタート！」およびUA ゼンセン政策サポートセンターへのヒアリング結果（2026年3月実施）にもとづく。なおUA ゼンセンにおける外国人労働問題への取り組み状況およびスタンスは、小川（2025）からも窺うことができる。

⁶ 活動支援局は2022年に解散が決まり、外国人労働者対応の機能は組織局に移管されている。

⁷ 2020年9月開始。UA ゼンセンHPおよびSNSにて、ミャンマー、ベトナム、中国、英語で対応している。

図表 2-4 主な産業別 外国人労働者の在留資格(2025年10月末)

	全在留資格計	専門的分野的・技術	特定技能	技能実習	特定活動	留学	在留資格に基づく
全産業計	2,571,037	579,363 22.5	286,225 11.1	499,394 19.4	111,074 4.3	352,791 13.7	645,590 25.1
建設業	206,468	21,774 10.5	26,965 13.1	119,868 58.1	13,391 6.5	524 0.3	23,326 11.3
製造業	635,075	98,521 15.5	100,291 15.8	222,243 35.0	19,085 3.0	20,850 3.3	162,048 25.5
情報通信業	97,924	73,753 75.3	385 0.4	254 0.3	879 0.9	3,057 3.1	18,901 19.3
卸売業、小売業	340,687	87,985 25.8	21,079 6.2	45,763 13.4	9,963 2.9	76,085 22.3	81,831 24.0
宿泊業、飲食サービス業	319,999	56,307 17.6	31,073 9.7	7,892 2.5	19,024 5.9	122,945 38.4	59,346 18.5
教育、学習支援業	83,225	36,237 43.5	160 0.2	52 0.1	723 0.9	17,006 20.4	27,240 32.7
医療、福祉	146,105	13,367 9.1	55,733 38.1	21,138 14.5	14,057 9.6	8,868 6.1	31,471 21.5
サービス業（他に分類されないもの）	391,946	84,395 21.5	18,152 4.6	18,882 4.8	22,744 5.8	68,103 17.4	151,064 38.5

出所：厚生労働省『外国人雇用状況』の届出状況まとめ（令和7年10月末現在）」より筆者作成。

単位：上段は人、下段（構成比）は%。

注1：「専門的分野的・技術的」については、「特定技能」を除いたものを示している。

注2：主な産業別の在留資格構成比について、全産業計のそれより5%以上高いものを網掛けで示している。

図表 2-5 特定産業分野別 特定技能外国人数と受入れルート(2025年6月末)

	特定技能1号						特定技能2号	
	総数	試験ルート	技能実習ルート	その他のルート	技能試験合格者数	総数	技能試験合格者数	
総数	333,123	145,970 (43.8)	186,831 (56.1)	322 (0.1)	499,667	3,073	10,349	
介護	54,916	46,759 (85.1)	7,944 (14.5)	213 (0.4)	135,685	-	-	
ビルクリーニング	7,418	4,740 (63.9)	2,678 (36.1)	-	14,152	5	17	
工業製品製造業	51,063	307 (0.6)	50,756 (99.4)	-	1,216	410	1,457	
建設	43,599	1,104 (2.5)	42,395 (97.2)	100 (0.2)	3,213	561	1,346	
造船・船用工業	10,645	60 (0.6)	10,585 (99.4)	0 (0.0)	251	146	410	
自動車整備	3,747	1,148 (30.6)	2,590 (69.1)	9 (0.2)	5,979	73	433	
航空	1,818	1,799 (99.0)	19 (1.0)	-	4,760	0	4	
宿泊	1,265	1,175 (92.9)	90 (7.1)	-	16,086	17	34	
自動車運送業	10	10 (100.0)	-	-	1,902	-	-	
鉄道	21	3 (14.3)	18 (85.7)	0 (0.0)	30	-	-	
農業	34,935	16,992 (48.6)	17,943 (51.4)	-	90,332	519	1,757	
漁業	3,842	804 (20.9)	3,038 (79.1)	-	2,481	11	32	
飲食物品製造業	84,071	35,956 (42.8)	48,115 (57.2)	-	104,486	821	3,456	
外食業	35,771	35,111 (98.2)	660 (1.8)	-	119,022	510	1,403	
林業	0	-	-	-	4	-	-	
木材産業	2	2 (100.0)	0 (0.0)	-	68	-	-	

出所：法務省「特定技能在留外国人数の公表等」より筆者作成。

単位：人、括弧内（特定技能1号外国人の受入れルート構成比）は%。

注1：特定技能1号外国人の受入れルートについて、分野別にみて最も割合が高いものを網掛けで示している。

注2：技能試験合格者数は、2025年6月末までに試験を実施し、結果を公表した分が計上されている。

3. 雇用・組織化状況とその変化：単組調査から

本節では UA ゼンセン政策サポートセンターが実施したアンケート調査のうち、2021 年と 2024 年に実施した単組調査結果から、UA ゼンセン加盟組合（企業）における外国人労働者の雇用・組織化の現状と変化をみる。分析では外国人従業員数と組合員数、労働組合組織率などの指標について、雇用形態や在留資格別の動向に注目する。また外国人労働者の雇用・組織化の現状については 2024 年実施の単組調査結果を、変化については 2021 年と 2024 年実施の単組調査のうち双方に回答した組織のデータをマッチングしたものをもとに検討する。

前節でみたように、UA ゼンセンは小売業や外食業だけでなく、食品製造など製造業や介護もカバーする、複合的な産業別労働組合である。外国人労働者の雇用・組織化状況を部門や部会の別にまで立ち入ってみることで、それに紐づく産業・業種別の動向を把握することが可能である。また 2021 年の調査時点はコロナ禍の只中にあったことに留意が必要となるが、特定技能制度の創設など外国人労働者の受入れ・活用に関する政策の大幅な見直しと整備がすすむなか、受入れ企業や企業別労働組合がどのような外国人労働者を受入れ、対応を変化させているのかを窺い知ることもできよう。

(1) 単組調査(2021、2024 年実施)について

はじめに、本節で分析の対象とする単組調査の概要を述べる。

単組調査のうち 2021 年調査は、UA ゼンセン加盟組合（企業）における外国人労働者雇用の実施や課題等を把握することを目的として、同年 4～9 月に実施された（調査名は「外国人労働者の雇用・生活状況に関する調査（単組版）」）。調査対象組合は、業種委員組合（製造産業部門）や部会運営委員組合（流通部門、総合サービス部門）を中心とする加盟組合である。有効回答数は 281 組織で、これは当時の加盟組合の 1 割強、組合員数ベースでは 4 割以上を占める。また 2022 年には総合サービス部門内のフードサービス部会を対象とした事業所調査と外国人従業員調査も実施されている。このうち外国人従業員調査結果については、4 節で検討する。

2024 年調査も同様の目的のもと、同年 6～9 月に実施された（調査名は「外国人労働者の雇用に関する調査」）。調査は UA ゼンセン独自の調査システムを用い、別調査（労働条件実態統一調査）とともに実施されているため、2021 年調査と比べて調査票の配布対象とする組合の範囲が広がっている。有効回答数は 534 組織で、これは当時の加盟組合の 4 分の 1、組合員数ベースでは 3 分の 2 程度を占める。なお 2024 年分では、事業所調査、外国人従業員調査は実施されていない。

本節での分析では、これらの調査結果のうち、外国人従業員、組合員数ともに回答しているサンプルを用いる。2024 年調査のサンプル数は 471 組織であり、2021 年、2024 年調査のマッチング可能なサンプル数は 175 組織である。2024 年実施の単組調査結果から外国人労働者の雇用・組織化の現状をみる際は部門や部会別の動向も検討するが、ここでは 2024 年の部会別の外国人従業員

数の合計が1,000人を超える、スーパーマーケット部会、GMS部会、ドラッグ関連部会（いずれも流通部門）、フード部会、フードサービス部会、医療・介護・福祉部会（いずれも総合サービス部門）の6つの部会をとりあげる。また2021年、2024年のマッチングデータをみる際は、サンプル数が小さいことをふまえ、部門別の動向のみを示すこととしたい。

データの留意点を述べる。第一に、両年の単組調査ともに、回答組織がUAゼンセン加盟組織に占める割合より、会等組織がカバーする組合員のそれのほうが高い点である。そもそも労働組合の組織対象となる企業には大企業が多く、また企業別の組織率は企業規模が大きいほど高い。さらに本調査では、UAゼンセンの加盟組合の中でも規模が大きい組織からの回答が多くなっている。組合員数ベースでみた本調査のカバーの広さは、こうした事情を背景としたものである。

第二に、本節では在留資格に注目した分析も行うが、外国人従業員数、組合員数の在留資格についての回答には「不明」が一定数含まれる点である。実査にあたっては、この改善を目的として、2024年の調査票には各在留資格の解説に加え、データの参照元となるよう、外国人の雇入れと離職の際に事業主がハローワークに届け出る「外国人雇用状況の届出」を説明して回答を促している。だが企業側が全事業所での雇用状況を包括的に整理していないことや労使間での情報共有がなされていないことなどを背景として、在留資格別の人数を把握できていないケースが一定数存在することが考えられる。なおこのことは、企業別の労使関係において外国人労働問題に対処する際にも、課題となるだろう。

(2)外国人労働者を雇用・組織化する組織数とその変化

はじめに、外国人労働者の雇用・組織化の現状とその変化について、回答組織数をもとにみる。

まず、2024年単組調査の結果から、回答組織ベースで、外国人労働者の雇用・組織化の現状をみる（**図表 3-1**）。回答組織（471組織）のうち外国人労働者を雇用している組織（以下、「外国人雇用組織」と表記）は6割である。部門別にみると、流通部門では7割、製造産業部門と総合サービス部門では5割強が外国人労働者を雇用している。この外国人雇用組織のうち8割が外国人労働者を組織対象としているが、部門別にみて流通部門と総合サービス部門で8割と高いが、製造産業部門では6割強と比較的低い。

主な部会別にみると、流通部門の3部会では外国人雇用組織の割合が8割を超えて高く、うち組織対象としている組織の割合も高い。総合サービス部門ではフードサービス部会において外国人雇用組織の割合、うち組織対象としている組織の割合ともに8割程度と高いが、フード部会と医療・介護・福祉部会では外国人雇用組織の割合が全体と同程度かそれよりも低いものの、うち組織対象としている組織の割合は8割を超えて高い。

次に、回答組織数をもとに、外国人労働者の雇用・組織化状況の変化をみる（**図表 3-2**）。回答組織（175組織）に占める外国人雇用組織の割合は2021年で67.4%、2024年で72.6%となっており、またいずれの部門においてもその割合は上昇している。外国人雇用組織のうち外国人労働者を組織対象としている組織の割合も2021年で78.0%、2024年で85.0%となっており、またいず

れの部門においてもその割合は上昇している。2021年から2024年にかけて、外国人労働者の雇用と組織化は、産業・業種（部門）にかかわらず全体的に広がっていることがわかる。

なお2021年、2024年のマッチングデータについて、回答組織（175組織）のうち111組織（63.4%）は2021年と2024年ともに外国人労働者を雇用している組織である。また2021年は雇用していなかったが2024年は雇用している組織は16組織（9.1%）、2021年は雇用していたが2024年は雇用していない組織は7組織（4.0%）、2021年と2024年ともに雇用していない組織は41組織（23.4%）となっている。

図表 3-1 部門・主な部会別 外国人労働者の雇用・組織化状況（組織ベース、2024年）

	計	雇用している	雇用している		雇用していない
			組合員がいる	組合員がいない	
計	471	290 (61.6)	229 (79.0)	61 (21.0)	181 (38.4)
製造産業部門	149	86 (57.7)	57 (66.3)	29 (33.7)	63 (42.3)
流通部門	161	114 (70.8)	94 (82.5)	20 (17.5)	47 (29.2)
うち入力・マーケット部会	56	45 (80.4)	35 (77.8)	10 (22.2)	11 (19.6)
うちGMS部会	17	16 (94.1)	14 (87.5)	2 (12.5)	1 (5.9)
うち“トラック”関連部会	12	10 (83.3)	9 (90.0)	1 (10.0)	2 (16.7)
総合サービス部門	161	90 (55.9)	78 (86.7)	12 (13.3)	71 (44.1)
うち“オート”部会	16	10 (62.5)	10 (100.0)	0 (0.0)	6 (37.5)
うち“オート”サービス部会	36	31 (86.1)	25 (80.6)	6 (19.4)	5 (13.9)
うち医療・介護・福祉部会	43	20 (46.5)	18 (90.0)	2 (10.0)	23 (53.5)

図表 3-2 部門別 外国人労働者の雇用・組織化状況の推移（組織ベース、2021-24年）

	計	雇用している	雇用している		雇用していない
			組合員がいる	組合員がいない	
2024年計	175	127 (72.6)	108 (85.0)	19 (15.0)	48 (27.4)
製造産業部門	56	41 (73.2)	30 (73.2)	11 (26.8)	15 (26.8)
流通部門	63	54 (85.7)	46 (85.2)	8 (14.8)	9 (14.3)
総合サービス部門	56	32 (57.1)	32 (100.0)	0 (0.0)	24 (42.9)
2021年計	175	118 (67.4)	92 (78.0)	26 (22.0)	57 (32.6)
製造産業部門	56	37 (66.1)	23 (62.2)	14 (37.8)	19 (33.9)
流通部門	63	53 (84.1)	42 (79.2)	11 (20.8)	10 (15.9)
総合サービス部門	56	28 (50.0)	27 (96.4)	1 (3.6)	28 (50.0)
増減	175	9	16	-7	-9
製造産業部門	56	4	7	-3	-4
流通部門	63	1	4	-3	-1
総合サービス部門	56	4	5	-1	-4

単位：図表 3-1、3-2 ともに組織、括弧内（構成比）は％。

注：図表 3-1、3-2 ともに、構成比のうち斜体は、外国人雇用組織を100%とした値を示している。

(3)雇用・組織化の現状とその変化

ここでは、外国人従業員、組合員数をもとに、外国人労働者の雇用・組織化の現状とその変化をみる。

雇用・組織化の現状

まず、2024年単組調査の結果から、外国人雇用組織における部門・主な部会別の外国人従業員数、組合員数と組織率をみる（図表 3-3）。図表中には、同組織における従業員数、組合員数と外国人従業員／組合員比率も示した。

外国人雇用組織全体（290組織）での外国人従業員総数は、約4万2千人である。1組織あたりの平均は144.3人、中央値は24.0人であることから、一部の組織（企業）が外国人労働者を多く雇用している様子が窺われる。従業員全体に占める外国人の割合（外国人従業員比率）は2.8%であり、外国人雇用組織のみをみても、外国人従業員が組織（企業）内で一定数を占めること、すなわち外国人労働者の量的な基幹化現象はみられない。

外国人雇用組織全体での外国人組合員総数は約2万2千人で、外国人従業員に占める組合員の割合（組織率）は52.3%である。同組織の従業員全体での組織率は66.2%となっており、外国人従業員の組織率は従業員全体のそれより低い。

部門別にみると、製造産業部門の外国人従業員数は約1,500人、流通部門では2万人弱、総合サービス部門では2万人強となっている。外国人従業員比率は総合サービス部門で4.3%とやや高く、流通部門では2.2%、製造産業部門では1.5%である。外国人従業員に占める組合員の割合（組織率）は総合サービス部門で63.8%と高く、これは同部門における従業員全体での組織率（56.9%）より高い。流通部門での組織率は41.8%、製造産業部門では34.1%で、それぞれ部門別にみた従業員全体での組織率より低い。

主な部会別にみて最も外国人従業員総数が多いのは、フードサービス部会である（約1万6千人）。これは外国人雇用組織での外国人従業員総数の4割、同部会が所属する総合サービス部門での8割弱を占める。同部会での外国人従業員比率は6.4%と高く、また外国人従業員に占める組合員の割合（組織率）も72.7%と高い。

フードサービス部会の次に外国人従業員総数が多いのは、スーパーマーケット部会である（約1万1千人）。これは外国人雇用組織全体での外国人従業員数の4分の1、同部会が所属する流通部門での約5割を占める。外国人従業員比率は3.6%と高いが、外国人従業員に占める組合員の割合（組織率）は31.9%と、同部会の従業員全体での組織率より低い。

その他の部会について、フード部会では外国人従業員比率が18.8%と相当程度高いが、外国人従業員に占める組合員の割合（組織率）は11.6%と低い。また医療・介護・福祉部会での外国人従業員に占める組合員の割合（組織率）は70.4%と高いが、同部会では従業員のほとんどが労働組合の組織対象となっている（組織率は98.7%）。

図表 3-3 部門・主な部会別 従業員、組合員数(2024年)

		組織数	従業員数						外国人従業員比率 (%)
			従業員数			うち外国人			
			総計	mean	med.	総計	mean	med.	
計	従業員数	290	1,493,604	5150.4	1613.5	41,834	144.3	24.0	2.8
	組合員数		989,157	3410.9	940.5	21,896	75.5	6.5	2.2
	組織率			66.2			52.3		
製造産業部門	従業員数	86	103,975	1209.0	545.0	1,517	17.6	9.0	1.5
	組合員数		69,633	809.7	368.0	518	6.0	1.0	0.7
	組織率			67.0			34.1		
流通部門	従業員数	114	914,601	8022.8	4553.5	19,681	172.6	46.0	2.2
	組合員数		649,310	5695.7	2436.0	8,217	72.1	12.0	1.3
	組織率			71.0			41.8		
うち入パ ^o ーマーネット部会	従業員数	45	296,089	6579.8	4813.0	10,625	236.1	115.0	3.6
	組合員数		196,910	4375.8	2103.0	3,387	75.3	16.0	1.7
	組織率			66.5			31.9		
うちGMS部会	従業員数	16	318,010	19875.6	13406.0	5,763	360.2	261.5	1.8
	組合員数		244,882	15305.1	8552.5	3,008	188.0	42.0	1.2
	組織率			77.0			52.2		
うちト ^o ラック ^o 関連部会	従業員数	10	93,178	9317.8	4195.0	1,374	137.4	17.5	1.5
	組合員数		57,751	5775.1	3087.5	502	50.2	6.0	0.9
	組織率			62.0			36.5		
総合サービス部門	従業員数	90	475,028	5278.1	1888.0	20,636	229.3	45.5	4.3
	組合員数		270,214	3002.4	782.0	13,161	146.2	16.0	4.9
	組織率			56.9			63.8		
うちフ ^o ド ^o 部会	従業員数	10	12,845	1284.5	1310.0	2,420	242.0	73.0	18.8
	組合員数		8,329	832.9	865.0	281	28.1	20.5	3.4
	組織率			64.8			11.6		
うちフ ^o ド ^o サービス部会	従業員数	31	249,174	8037.9	3001.0	16,067	518.3	168.0	6.4
	組合員数		130,362	4205.2	1522.0	11,680	376.8	27.0	9.0
	組織率			52.3			72.7		
うち医療・介護・福祉部会	従業員数	20	54,783	2739.2	1414.0	1,003	50.2	20.5	1.8
	組合員数		54,085	2704.3	1414.0	706	35.3	20.5	1.3
	組織率			98.7			70.4		

単位：組織数は組織。従業員数、組合員数は人。組織率および外国人従業員比率は%。

注：組織率および外国人従業員比率について、全体より5%ポイント以上高い箇所に網掛けをしている。

雇用・組織化状況の変化

続いて、2021年、2024年単組調査のマッチングデータから、2時点間における外国人従業員、組合員数の変化をみる(図表3-4)。変化についてみる際は、マッチング可能な組織(175組織)のうち外国人労働者の雇用あるいは雇用経験がある134組織を集計対象とする。ただし2021年調査では外国人雇用組織のみに従業員全体の状況を尋ねており、非雇用組織のデータは得られない。したがってここでは、外国人労働者の雇用・組織化状況のみを検討の対象とする。またマッチング可能な組織数が少ないため、部門別の状況は、2時点間の増減のみを示すこととする。

外国人雇用組織全体での外国人従業員数は、2021年の約2万4千人から2024年の2万9千人へと増加している。この外国人従業員数の増加分(約5千7百人)のほとんどは、流通部門(約2千6百人)と総合サービス部門(約2千8百人)でのそれによって占められる。組織化状況の変化をみると、外国人組合員数は約1万2千人から1万6千人へと増加しており、外国人

従業員に占める組合員の割合（組織率）も 48.5%から 53.8%へと上昇している。この外国人組合員数の増加分（約 4 千 3 百人）の 8 割は総合サービス部門でのそれ（約 3 千 5 百人）で占められており、当該部門での外国人従業員の雇用・組織化の旺盛さが窺われる結果となっている。

図表 3-4 外国人従業員、組合員数の推移(2021-2024 年)

		組織数	総計	mean	med.
2024年	従業員数	134	29,382	219.3	37.5
	組合員数		15,796	117.9	10.0
	組織率			53.8	
2021年	従業員数	134	23,714	177.0	26.0
	組合員数		11,510	85.9	6.5
	組織率			48.5	
増減	従業員数	134	5,668	42.3	11.5
	製造産業部門	45	258	5.7	1.0
	流通部門	56	2,614	46.7	11.0
	総合サービス部門	33	2,796	84.7	5.0
	組合員数	134	4,286	32.0	3.5
	製造産業部門	45	116	2.6	1.0
	流通部門	56	713	12.7	3.5
	総合サービス部門	33	3,457	187.9	8.0
	組織率	134		5.2	

単位：組織数は組織。従業員数、組合員数は人。組織率は%。

(4)雇用形態と雇用・組織化状況

ここでは、外国人労働者の雇用・組織化の現状とその変化について、雇用形態に注目した検討を行う。

雇用形態と雇用・組織化の現状

まず、2024 年単組調査の結果から、外国人雇用組織における部門・主な部会別にみた外国人従業員・組合員の雇用形態をみる。図表中には、同組織における従業員、組合員の雇用形態も示した(図表 3-5)。

外国人雇用組織全体でみると、外国人従業員総数のうち正社員以外が占める割合は 89.1%である。これは、同組織における従業員全体でのそれ(73.1%)より高い。また外国人従業員に占める組合員の割合(組織率)について、正社員では 79.2%と、従業員全体のそれ(80.5%)と同程度である。正社員以外については外国人従業員で 49.0%、従業員全体で 61.0%となっており、外国人従業員のほうが低い。

部門別にみると、製造産業部門では外国人従業員のうち 5 割程度を正社員が占める。これは同部門の従業員全体に占める正社員の割合(89.1%)より低い、外国人雇用組織での割合より高い。また同部門の外国人組合員のうちほとんどが正社員だが(99.6%)、この点については従業員全体での傾向(正社員の割合は 98.0%)と変わらない。製造産業部門では、正社員であることが、労働

組合のメンバーシップを付与されるための、きわめて重要な指標であることが示唆されよう。

流通部門では、外国人従業員のうち9割を正社員以外が占める。これは同部門の従業員全体に占める正社員以外の割合（76.2%）より高い。また同部門の外国人組合員のうち8割が正社員以外だが、外国人従業員のうち正社員以外での組合員の割合（組織率）は38.4%と、従業員全体での正社員以外での組織率（67.0%）より低い。

総合サービス部門でも、外国人従業員のうち9割を正社員以外が占める。また同部門の外国人組合員に占める正社員以外の割合も、同程度に高い。流通部門と異なる点は、外国人従業員のうち正社員以外での組合員の割合（組織率）が61.0%と比較的高く、そして同部門での従業員全体での正社員以外での組織率（51.4%）よりも高いことである。

主な部会別にみると、スーパーマーケット部会とフードサービス部会では、それぞれ所属部門と同様の傾向を示している。医療・介護・福祉部会では外国人従業員のうち正社員の割合が4割程度と、比較的高い。この点については製造産業部門と同様だが、外国人従業員のうち正社員以外での組合員の割合（組織率）は52.2%と高く、製造産業部門とは異なる特徴を示している。またフード部会では、製造産業部門とは異なり、外国人従業員のうちほとんどが正社員以外である。ただし外国人従業員のうち正社員以外での組合員の割合（組織率）が9.3%とごく低い点で、製造産業部門と同様の傾向を示している。

雇用形態と雇用・組織化状況の変化

続いて、2021年、2024年単組調査のマッチングデータから、2時点間における外国人従業員、組合員の雇用形態に関する変化をみる（図表3-6）。

外国人雇用組織全体における外国人従業員のうち正社員数は、2021年の約2千人から2024年の3千人弱へと増加している。正社員の組合員数も約1千6百人から2千2百人へと増加しているが、外国人正社員総数に占める正社員組合員の割合（組織率）は88.6%から77.5%へと11%ポイント程度低下している。部門別にみて、製造産業部門と総合サービス部門では外国人正社員の増加数と同組合員数のそれは大きく変わらないのに対し、流通部門では外国人正社員の増加数に比して同組合員のそれが小さい。

正社員以外の外国人従業員数は、2021年の約2万2千人から2024年の2万6千人へと増加している。組合員数も2021年の約1万人弱から2024年の1万3千人強へと増加しており、組織率は45.2%から50.9%へと6%ポイント弱上昇している。部門別にみると、正社員以外の外国人従業員の増加は流通部門、総合サービス部門で同程度に多いが、外国人組合員の増加分（約3千5百人）のうち8割を総合サービス部門でのそれが占める（約3千人）。また、この総合サービス部門での正社員以外の外国人組合員数の増加は、外国人雇用組織全体での外国人組合員数のその7割弱を占めている。

図表 3-5 部門・主な部会別 従業員・組合員の雇用形態(2024年)

	組織数	総数	外国人			従業員全体		
			正社員	(正社員ト以外)	雇用形態不明	総数	正社員	(正社員ト以外)
計	290	41,834	4,337	37,290	207	1,493,604	402,509	1,091,095
			10.4	89.1	0.5		26.9	73.1
		21,896	3,437	18,261	198	989,157	323,895	665,262
			15.7	83.4	0.9		32.7	67.3
		52.3	79.2	49.0	95.7	66.2	80.5	61.0
製造産業部門	86	1,517	758	759	0	103,975	92,675	11,300
			50.0	50.0	0.0		89.1	10.9
		518	516	2	0	69,633	68,214	1,419
			99.6	0.4	0.0		98.0	2.0
		34.1	68.1	0.3	-	67.0	73.6	12.6
流通部門	114	19,681	1,867	17,814	0	914,601	217,228	697,373
			9.5	90.5	0.0		23.8	76.2
		8,217	1,382	6,835	0	649,310	182,061	467,249
			16.8	83.2	0.0		28.0	72.0
		41.8	74.0	38.4	-	71.0	83.8	67.0
うちスーパーマーケット部会	45	10,625	413	10,212	0	296,089	51,450	244,639
			3.9	96.1	0.0		17.4	82.6
		3,387	185	3,202	0	196,910	41,378	155,532
			5.5	94.5	0.0		21.0	79.0
		31.9	44.8	31.4	-	66.5	80.4	63.6
うちGMS部会	16	5,763	382	5,381	0	318,010	54,357	263,653
			6.6	93.4	0.0		17.1	82.9
		3,008	241	2,767	0	244,882	47,268	197,614
			8.0	92.0	0.0		19.3	80.7
		52.2	63.1	51.4	-	77.0	87.0	75.0
うち「ラック」関連部会	10	1,374	186	1,188	0	93,178	26,456	66,722
			13.5	86.5	0.0		28.4	71.6
		502	178	324	0	57,751	23,373	34,378
			35.5	64.5	0.0		40.5	59.5
		36.5	95.7	27.3	-	62.0	88.3	51.5
総合サービス部門	90	20,636	1,712	18,717	207	475,028	92,606	382,422
			8.3	90.7	1.0		19.5	80.5
		13,161	1,539	11,424	198	270,214	73,620	196,594
			11.7	86.8	1.5		27.2	72.8
		63.8	89.9	61.0	95.7	56.9	79.5	51.4
うち「ト」部会	10	2,420	65	2,355	0	12,845	6,945	5,900
			2.7	97.3	0.0		54.1	45.9
		281	62	219	0	8,329	5,795	2,534
			22.1	77.9	0.0		69.6	30.4
		11.6	95.4	9.3	-	64.8	83.4	42.9
うち「ト」サービス部会	31	16,067	776	15,084	207	249,174	21,776	227,398
			4.8	93.9	1.3		8.7	91.3
		11,680	686	10,796	198	130,362	18,729	111,633
			5.9	92.4	1.7		14.4	85.6
		72.7	88.4	71.6	95.7	52.3	86.0	49.1
うち医療・介護・福祉部会	20	1,003	425	578	0	54,783	34,000	20,783
			42.4	57.6	0.0		62.1	37.9
		706	404	302	0	54,085	33,651	20,434
			57.2	42.8	0.0		62.2	37.8
		70.4	95.1	52.2	-	98.7	99.0	98.3

単位：組織数は組織。従業員数、組合員数の上段は人。下段（構成比）および組織率は％。

注：従業員数、組合員数の構成比および組織率について、全体より5%ポイント以上高い箇所に網掛けをしている。

図表 3-6 外国人従業員、組合員の雇用形態の変化(2021-2024年)

		組織数	総数	正社員	(正社員以外)	雇用形態不明			
2024年	従業員数	134	29,382	2,813	26,371	198			
				9.4	88.4	0.7			
	組合員数			15,796	2,180	13,418	198		
				13.8	84.9	1.3			
	組織率		53.8	77.5	50.9	100.0			
2021年	従業員数	134	23,714	1,846	21,868	0			
				7.8	92.2	0.0			
	組合員数			11,510	1,635	9,875	0		
				14.2	85.8	0.0			
	組織率		48.5	88.6	45.2	-			
増減	従業員数	134	5,668	967	4,503	198			
	製造産業部門			45	258	139	119	0	
	流通部門			56	2,614	442	2,172	0	
	総合サービス部門			33	2,796	386	2,212	198	
	組合員数			134	4,286	545	3,543	198	
	製造産業部門			45	116	119	-3	0	
	流通部門			56	713	100	613	0	
	総合サービス部門			33	3,457	326	2,933	198	
				組織率	134	5.2	-11.1	5.7	-

単位：組織数は組織。従業員数、組合員数の上段は人。下段（構成比）および組織率は％。

(5) 在留資格と雇用・組織化状況

ここでは、外国人労働者の雇用・組織化の現状とその変化について、在留資格に注目した検討を行う。ここでは、それぞれの在留資格の動向に配慮しつつも、とくに2019年より運営が始まった特定技能制度と、特定技能制度と関係が深い技能実習制度に注目する。

なお既に述べたように、本節で分析の対象とする単組調査は、2021年4～9月と2024年6～9月に実施されたものである。2024年の調査実施時期においても特定技能2号外国人数はごく少数であり、したがって本節でいう「特定技能」および特定技能外国人は、特定技能1号のことを指している。

在留資格と雇用・組織化の現状

まず、2024年単組調査の結果から、外国人雇用組織における部門・主な部会別にみた外国人従業員・組合員の在留資格をみる（図表3-7）。

外国人雇用組織全体でみると、在留資格が「不明」の者が4分の1程度を占めるが、在留資格別にみても最も割合が高いのが「身分に基づく在留資格（永住者等）」であり（20.8%）、これに「技能実習」（18.1%）、「留学」（16.8%）が続き、「特定技能」は6.4%である。在留資格別の組織率をみると、「専門的・技術的分野」では91.4%と高く、「特定活動（EPA等）」では8割程度、「身分に基づく在留資格（永住者等）」や「留学」、「家族滞在」では6割を超えている。一方、「技能実習」

では14.7%、「特定技能」では19.4%と、顕著に低い組織率となっている。

部門別、主な部会別にみる。製造産業部門では「技能実習」が43.2%、「専門的・技術的分野」が14.6%と、これらの在留資格が外国人従業員に占める割合が比較的高い点の特徴である。ただし組織率をみると、「専門的・技術的分野」では7割程度であるのに対し、「技能実習」では0%と、異なる傾向を示している。なお「特定技能」が外国人従業員に占める割合は2.1%と低く、組織率も3.1%と、ごく低い。

流通部門では、外国人従業員のうち「技能実習」が28.1%を占め、最も割合が高い。同部門内のスーパーマーケット部会でも「技能実習」が41.2%と高く、また「特定技能」が1割を占めるが、これらの在留資格での組織率は低い。GMS部会では在留資格が「不明」とする割合が4割と、とくに高いが、「身分に基づく在留資格（永住者等）」と「技能実習」が2割近くを占めて高く、これに「留学」が1割程度で続く。なお「特定技能」は1.9%と、ごくわずかである。組織率について、「身分に基づく在留資格（永住者等）」では69.5%と、外国人雇用組織全体でのそれと同程度に高い。一方、「技能実習」と「特定技能」での組織率は、0%である。ドラッグ関連部会では「身分に基づく在留資格（永住者等）」が外国人従業員の4割、「留学」が3割を占めており、「留学」の占める割合の高さが、流通部門全体および流通部門内の2つの他の部会とは異なる特徴となっている。ただし「留学」での組織率は2.0%と、ごく低い。

総合サービス部門の外国人従業員では「留学」が24.8%を占めて最も割合が高く、これに「身分に基づく在留資格（永住者等）」が2割近くで続く。同部門での「留学」のほとんどはフードサービス部会での従業員であり、これは、外食業でアルバイトに従事する留学生、といった一般的なイメージと合致するものであろう。フードサービス部会で注目される点は、「技能実習」と「特定技能」を除くすべての在留資格での組織率が80~90%と高いことである。同部会での外国人従業員のうち「技能実習」が占める割合は1.8%で、組織率は12.7%である。これに対して「特定技能」では外国人従業員に占める割合は2.8%と低いものの、組織率は62.5%と、外国人雇用組織全体でのそれと比べて高い。

フード部会では「技能実習」と「特定技能」がそれぞれ外国人従業員の3、4割を占めて高い。ただし、これらの在留資格での組織率はそれぞれ4.8%、4.4%と低い。また医療・介護・福祉部会では「身分に基づく在留資格（永住者等）」と「技能実習」がそれぞれ外国人従業員の4分の1程度を占めているが、このうち「技能実習」での組織率は35.5%と、外国人雇用組織全体でのそれより高い。また「特定技能」が外国人従業員に占める割合は8.7%と小さいが、当該在留資格における組織率は92.0%と、きわめて高い。

在留資格別にみた組織化の現状については、次のように要約できるだろう。すなわち身分に基づく在留資格の外国人や留学生など、就労を目的としない在留資格の外国人従業員は比較的労働組合の組織対象となっており、これはUAゼンセンおよび加盟組合が非正社員の組織化を積極的にすすめていることの結果だとみることができる。また、就労を目的とする在留資格の外国人のうち高度外国人材は概ね労働組合の組織対象となっているが、これは、高度外国人材のうちほとんどが

正社員だと考えられ、やはりその結果として、労働組合のメンバーシップを付与されているのであろう。一方、就労を目的とする在留資格の外国人のうち技能実習生や特定技能外国人の組織率は、顕著に低い。この点については、次項であらためて検討する。

在留資格と雇用・組織化状況の変化

続いて、2021年、2024年単組調査のマッチングデータから、2時点間における外国人従業員、組合員の在留資格に関する変化をみる（図表3-8）。

外国人雇用組織全体における在留資格別の増減をみると、「身分に基づく在留資格（永住者等）」と「留学」、「家族滞在」では外国人従業員数の減少がみられ、この減少は部門別にみて流通部門でのそれに影響を受けていることがわかる。一方でこれら3つの在留資格での外国人組合員数は増加しており、そして外国人従業員に占める組合員の割合（組織率）は上昇している。外国人組合員数の増加は総合サービス部門でのそれに影響を受けており、また当該部門での外国人組合員数の増加は、外国人従業員数の増加分を上回る。この3年で、総合サービス部門においてパートタイム、アルバイト従業員への組織拡大が積極的であったことが窺われる。

「技能実習」と「特定技能」では、外国人従業員数の大幅な増加がみられる。部門別にみて「技能実習」が増加しているのは製造産業部門と流通部門であり、「特定技能」ではいずれの部門においても増加がみられる。一方、「技能実習」では外国人組合員数が減少しており、組織率も大幅に低下している。当該在留資格での外国人組合員数の減少分はほぼ総合サービス部門でのそれに相当するが、これは当該部門での外国人従業員数の減少分と同程度である。また「特定技能」では外国人組合員数が増加し、組織率も上昇しているが、この増加分は、総合サービス部門でのそれによるものである。

図表 3-7 部門・主な部会別 外国人従業員、組合員の在留資格(2024年)

	組織数	総数	分野・技術的	専門的・技術的	(永住者等)	在留資格に基づく	技能実習	(特定活動等)	留学	家族滞在	特定技能	不明
計	従業員数	290	41,834	1,627	8,707	7,554	1,660	7,036	2,239	2,680	10,331	
				3.9	20.8	18.1	4.0	16.8	5.4	6.4	24.7	
	組合員数		21,896	1,487	5,753	1,114	1,393	4,367	1,355	520	5,907	
				6.8	26.3	5.1	6.4	19.9	6.2	2.4	27.0	
	組織率		52.3	91.4	66.1	14.7	83.9	62.1	60.5	19.4	57.2	
製造産業部門	従業員数	86	1,517	221	130	656	1	0	14	32	463	
				14.6	8.6	43.2	0.1	0.0	0.9	2.1	30.5	
	組合員数		518	159	76	0	0	0	8	1	274	
				30.7	14.7	0.0	0.0	0.0	1.5	0.2	52.9	
	組織率		34.1	71.9	58.5	0.0	0.0	-	57.1	3.1	59.2	
流通部門	従業員数	114	19,681	632	4,966	5,526	146	1,925	932	1,192	4,362	
				3.2	25.2	28.1	0.7	9.8	4.7	6.1	22.2	
	組合員数		8,217	586	2,876	947	65	167	350	114	3,112	
				7.1	35.0	11.5	0.8	2.0	4.3	1.4	37.9	
	組織率		41.8	92.7	57.9	17.1	44.5	8.7	37.6	9.6	71.3	
うち「パ」-マーケット部会	従業員数	45	10,625	57	2,956	4,378	71	705	337	1,060	1,061	
				0.5	27.8	41.2	0.7	6.6	3.2	10.0	10.0	
	組合員数		3,387	50	1,541	852	34	75	154	93	588	
				1.5	45.5	25.2	1.0	2.2	4.5	2.7	17.4	
	組織率		31.9	87.7	52.1	19.5	47.9	10.6	45.7	8.8	55.4	
うちGMS部会	従業員数	16	5,763	40	1,040	1,045	15	641	443	107	2,432	
				0.7	18.0	18.1	0.3	11.1	7.7	1.9	42.2	
	組合員数		3,008	35	723	0	7	64	139	0	2,040	
				1.2	24.0	0.0	0.2	2.1	4.6	0.0	67.8	
	組織率		52.2	87.5	69.5	0.0	46.7	10.0	31.4	0.0	83.9	
うち「ラック」関連部会	従業員数	10	1,374	89	556	0	26	409	81	0	213	
				6.5	40.5	0.0	1.9	29.8	5.9	0.0	15.5	
	組合員数		502	85	345	0	8	8	25	0	31	
				6.2	25.1	0.0	0.6	0.6	1.8	0.0	2.3	
	組織率		36.5	95.5	62.1	-	30.8	2.0	30.9	-	14.6	
総合サービス部門	従業員数	90	20,636	774	3,611	1,372	1,513	5,111	1,293	1,456	5,506	
				3.8	17.5	6.6	7.3	24.8	6.3	7.1	26.7	
	組合員数		13,161	742	2,801	167	1,328	4,200	997	405	2,521	
				5.6	21.3	1.3	10.1	31.9	7.6	3.1	19.2	
	組織率		63.8	95.9	77.6	12.2	87.8	82.2	77.1	27.8	45.8	
うち「ト」部会	従業員数	10	2,420	24	167	818	13	7	16	918	457	
				1.0	6.9	33.8	0.5	0.3	0.7	37.9	18.9	
	組合員数		281	16	122	39	0	0	7	40	57	
				5.7	43.4	13.9	0.0	0.0	2.5	14.2	20.3	
	組織率		11.6	66.7	73.1	4.8	0.0	0.0	43.8	4.4	12.5	
うち「ト」サービス部会	従業員数	31	16,067	529	2,843	283	1,273	4,960	1,217	443	4,519	
				3.3	17.7	1.8	7.9	30.9	7.6	2.8	28.1	
	組合員数		11,680	524	2,275	36	1,202	4,151	961	277	2,254	
				4.5	19.5	0.3	10.3	35.5	8.2	2.4	19.3	
	組織率		72.7	99.1	80.0	12.7	94.4	83.7	79.0	62.5	49.9	
うち医療・介護・福祉部会	従業員数	20	1,003	73	282	259	68	114	10	87	110	
				7.3	28.1	25.8	6.8	11.4	1.0	8.7	11.0	
	組合員数		706	73	280	92	16	49	9	80	107	
				10.3	39.7	13.0	2.3	6.9	1.3	11.3	15.2	
	組織率		70.4	100.0	99.3	35.5	23.5	43.0	90.0	92.0	97.3	

単位：組織数は組織。従業員数、組合員数の上段は人。下段（構成比）および組織率は％。

注：従業員数、組合員数の構成比および組織率について、全体より5％ポイント以上高い箇所に網掛けをしている。

図表 3-8 外国人従業員、組合員の在留資格の推移(2021-2024年)

	組織数	総数	分野・技術的	（在留資格に基づく）		技能実習	（特定活動等）	留学	家族滞在	特定技能	不明
				（永住資格等）	身分に基く						
2024年	従業員数	134	29,382	1,154	6,556	4,107	1,361	5,246	1,659	1,528	7,771
				3.9	22.3	14.0	4.6	17.9	5.6	5.2	26.4
	組合員数		15,796	1,048	4,409	46	1,180	3,053	1,073	163	4,824
	組織率		53.8	6.6	27.9	0.3	7.5	19.3	6.8	1.0	30.5
2021年	従業員数	134	23,714	614	6,705	2,685	1,080	5,569	1,772	320	4,969
				2.6	28.3	11.3	4.6	23.5	7.5	1.3	21.0
	組合員数		11,510	572	4,152	265	629	2,427	997	20	2,448
	組織率		48.5	5.0	36.1	2.3	5.5	21.1	8.7	0.2	21.3
増減	従業員数	134	5,668	540	-149	1,422	281	-323	-113	1,208	2,802
	製造産業部門	45	258	85	2	72	-8	0	2	20	85
	流通部門	56	2,614	30	-545	1,589	-140	-418	-234	624	1,708
	総合サービス部門	33	2,796	425	394	-239	429	95	119	564	1,009
	組合員数	134	4,286	476	257	-219	551	626	76	143	2,376
	製造産業部門	45	116	40	18	0	0	0	0	-3	61
	流通部門	56	713	19	-452	-8	-52	-165	-243	0	1,614
	総合サービス部門	33	3,457	417	691	-211	603	791	319	146	701
	組織率	134	5.2	-2.3	5.3	-8.7	28.5	14.6	8.4	4.4	12.8

単位：組織数は組織。従業員数、組合員数の上段は人。下段（構成比）および組織率は％。

(6) 技能実習生と特定技能外国人の雇用・組織化状況の関係

さて特定技能外国人の雇用状況について、外国人従業員全体に占める割合は低いものの、ここ3年程度でその数は増加している。また組織化状況については技能実習生と同様に組織率は低いが、製造産業部門や流通部門のうちGMS部会、総合サービス部門のうちフード部会といった部門や部会では技能実習生、特定技能外国人ともに組織率が低い一方、総合サービス部門のうちフードサービス部会や医療・福祉・介護部会のように、特定技能外国人の組織率が高い部会もみられる。ここでは技能実習生の雇用・組織化状況と特定技能外国人のそれとの関連をみるため、外国人雇用組織を「技能実習生雇用・組織化組織」（技能実習生を雇用しており、かつ労働組合の組織対象としている組織）と「技能実習生雇用・非組織化組織」（技能実習生を雇用しているが、労働組合の組織対象とはしていない組織）、「技能実習生非雇用組織」（技能実習生は雇用していない組織）の3つに分け、これらの類型別に特定技能外国人の組織化状況がどのように異なるのかをみる。

技能実習生の雇用・組織化状況別にみた特定技能外国人の状況

まず、2024年調査をもとに、技能実習生の雇用・組織化状況別の特定技能外国人の動向をみる（図表3-9）。

技能実習生雇用・組織化組織は19、技能実習生雇用・非組織化組織は83、技能実習生非雇用組織は188である。技能実習生と特定技能外国人が外国人従業員に占める割合をみると、技能実習

生雇用・組織化組織ではあわせて3割を、技能実習生雇用・非組織化組織ではあわせて5割を超えている。これらの種類の組織では、技能実習生と特定技能外国人が外国人従業員の中心的な存在であることがわかる。これに対して技能実習生非雇用組織では、特定技能外国人は外国人従業員の1.5%を占めるに過ぎない。技能実習生を雇用していない組織（企業）においては、特定技能外国人の雇用規模はごく小さいことがわかる。

技能実習生雇用・組織化組織での特定技能外国人（211人）の組織率は97.6%であり、当該類型における特定技能外国人のほとんどが労働組合の組織対象となっている。部門・主な部会別にみても、この傾向に違いはみられない。これに対して技能実習生雇用・非組織化組織での特定技能外国人（2,139人）の組織率は3.1%と、ごく低い。部門・主な部会別にみると、製造産業部門や流通部門（スーパーマーケット部会とGMS部会）、総合サービス部門のうちフード部会で同様の傾向がみられる。技能実習生を雇用している組織（企業）において技能実習生を組織化している場合はその上位に位置づけられる特定技能外国人も組織対象となっており、逆に技能実習生を組織化していない場合は特定技能外国人も組織対象としていない、との現状が示唆されよう。

ただし技能実習生雇用・非組織化組織について、総合サービス部門のうちフードサービス部会では特定技能外国人の組織率が28.8%と比較的高く、医療・介護・福祉部会では全員が組織対象となっている。また技能実習生非雇用組織をみると、特定技能外国人（330人）の組織率は75.2%と高く、この傾向は当該類型において特定技能外国人のほとんどが集中するフードサービス部会と医療・福祉・介護部会でもみられる。これら2つの部会、すなわち外食業分野と介護分野においてこうした特徴が示される理由としては、①労働組合が2つの制度の趣旨とキャリア形成の目的の違いをふまえた組織化方針を立てている、②技能実習からの移行に伴い、特定技能外国人の処遇は労働組合の組織対象となるものに変更されている、③両者の職種・業務内容が異なり、あるいは特定技能外国人と同じ職種や業務内容での技能実習生の受入れが制度的に設定されていないなか、特定技能外国人の処遇が労働組合の組織対象となるものに設定されている、ことが考えられる⁸。

⁸ 特定技能1号外国人の受入れ・活用状況を19社の事例から検討した労働政策研究・研修機構編（2023）では、特定技能1号外国人の処遇がおもにパート社員に準拠し、技能実習時から段階的に上昇するケースと、おもに正社員に準拠し、技能実習時から大幅に上昇するケースの2つの類型がみられることを明らかにしている。また当該報告書には外食業における2社（居酒屋チェーンR社、井ものチェーンS社）の事例を掲載しているが、両社ともに自社でアルバイトに従事する留学生を特定技能1号としてのおもな採用ターゲットとしており、処遇は正社員採用者と同等か、新卒社員と契約社員と中間のものに設定していた。なおR社では、自治体のジョブマッチング制度を利用し、関係会社の工場（飲食料品製造業）でも技能実習修了者を特定技能1号外国人として受入れ始めたところであった。

図表 3-9 技能実習生の雇用・組織化状況別・部門・主な部会別 特定技能外国人の状況(2024年)

		技能実習生雇用・組織化組織				技能実習生雇用・非組織化組織				技能実習生非雇用組織			
		組織数	総数	うち技能実習	うち特定技能	組織数	総数	うち技能実習	うち特定技能	組織数	総数	うち技能実習	うち特定技能
計	従業員数	19	4,161	1,232	211	83	15,626	6,322	2,139	188	22,047	0	330
				29.6	5.1			40.5	13.7			0.0	1.5
	組合員数		3,535	1,114	206		3,535	0	66		14,194	0	248
	組織率		85.0	90.4	97.6		22.6	0.0	3.1		64.4	-	75.2
製造産業部門	従業員数	0	0	0	0	38	820	656	12	48	697	0	20
								80.0	1.5			0.0	2.9
	組合員数		0	0	0		89	0	0		429	0	1
	組織率		-	-	-		10.9	0.0	0.0		61.5	-	5.0
流通部門	従業員数	8	1,556	951	114	30	9,768	4,575	1,070	76	8,357	0	8
				61.1	7.3			46.8	11.0			0.0	0.1
	組合員数		1,248	947	111		1,939	0	0		5,030	0	3
	組織率		80.2	99.6	97.4		19.9	0.0	0.0		60.2	-	37.5
うちスーパーマーケット部会	従業員数	3	1,360	856	93	22	7,257	3,522	959	20	2,008	0	8
				62.9	6.8			48.5	13.2			0.0	0.4
	組合員数		1,054	852	90		1,389	0	0		944	0	3
	組織率		77.5	99.5	96.8		19.1	0.0	0.0		47.0	-	37.5
うちGMS部会	従業員数	0	0	0	0	5	2,499	1,045	107	11	3,264	0	0
								41.8	4.3			0.0	0.0
	組合員数		0	0	0		550	0	0		2,458	0	0
	組織率		-	-	-		22.0	0.0	0.0		75.3	-	-
うちトラック関連部会	従業員数	0	0	0	0	0	0	0	0	10	1,374	0	0
												0.0	0.0
	組合員数		0	0	0		0	0	0		502	0	0
	組織率		-	-	-		-	-	-		36.5	-	-
総合サービス部門	従業員数	11	2,605	281	97	15	5,038	1,091	1,057	64	12,993	0	302
				10.8	3.7			21.7	21.0			0.0	2.3
	組合員数		2,287	167	95		2,139	0	66		8,735	0	244
	組織率		87.8	59.4	97.9		42.5	0.0	6.2		67.2	-	80.8
うちフード部会	従業員数	2	146	39	34	7	2,273	779	884	1	1	0	0
				26.7	23.3			34.3	38.9			0.0	0.0
	組合員数		130	39	33		150	0	7		1	0	0
	組織率		89.0	100.0	97.1		6.6	0.0	0.8		100.0	-	-
うちフードサービス部会	従業員数	2	2,070	150	20	3	2,261	133	160	26	11,736	0	263
				7.2	1.0			5.9	7.1			0.0	2.2
	組合員数		1,771	36	19		1,851	0	46		8,058	0	212
	組織率		85.6	24.0	95.0		81.9	0.0	28.8		68.7	-	80.6
うち医療・介護・福祉部会	従業員数	7	389	92	43	4	405	167	13	9	209	0	31
				23.7	11.1			41.2	3.2			0.0	14.8
	組合員数		386	92	43		119	0	13		201	0	24
	組織率		99.2	100.0	100.0		29.4	0.0	100.0		96.2	-	77.4

単位：組織数は組織。従業員数、組合員数の上段は人。下段（構成比）および組織率は％。

注：従業員数、組合員数の構成比および組織率について、全体より5%ポイント以上高い箇所に網掛けをしている。

技能実習生の雇用・組織化状況別にみた状況の変化

続いて、2021年、2024年単組調査のマッチングデータから、2時点間における類型別の変化もみておこう（図表3-10）。

技能実習生雇用・組織化組織は2組織で、いずれも総合サービス部門である。技能実習生雇用・組織化組織では、2時点ともに特定技能外国人のほぼ全員を組織化している。一方、技能実習生については、2021年時点では労働組合の組織対象とはなっていない。これらの組織では、特定技能外国人の組織化が先行し、これに続いて技能実習生を組織対象とした様子が窺われる。

技能実習生雇用・非組織化組織（33組織）では、2時点ともに特定技能外国人の組織率はごく低位であり、また2021年時点においても技能実習生は組織対象となっていない。加えて当該類型では技能実習生、特定技能外国人数ともに大幅に増えているが、とくに流通部門で技能実習生の増加が顕著である。

技能実習生非雇用組織（99組織）では、特定技能外国人の組織率が、2021年の17.3%から2024年の67.6%へと大幅に上昇している。特定技能外国人数の増加分は、流通部門での減少分を、おもに総合サービス部門での増加分により補う形であらわれている。また組合員数の増加分は、総合サービス部門でのそれに相当する。一方、技能実習生については2021年時点でその雇用も一定程度みられ、またおもに総合サービス部門で、彼／彼女らを組織対象としていた様子が窺われる。こうした組織では、労働組合の組織対象となるような技能実習生を、特定技能外国人へと代替した（技能実習から特定技能へと移行させ、新規の技能実習生は受入れていない）ことも推測されよう。

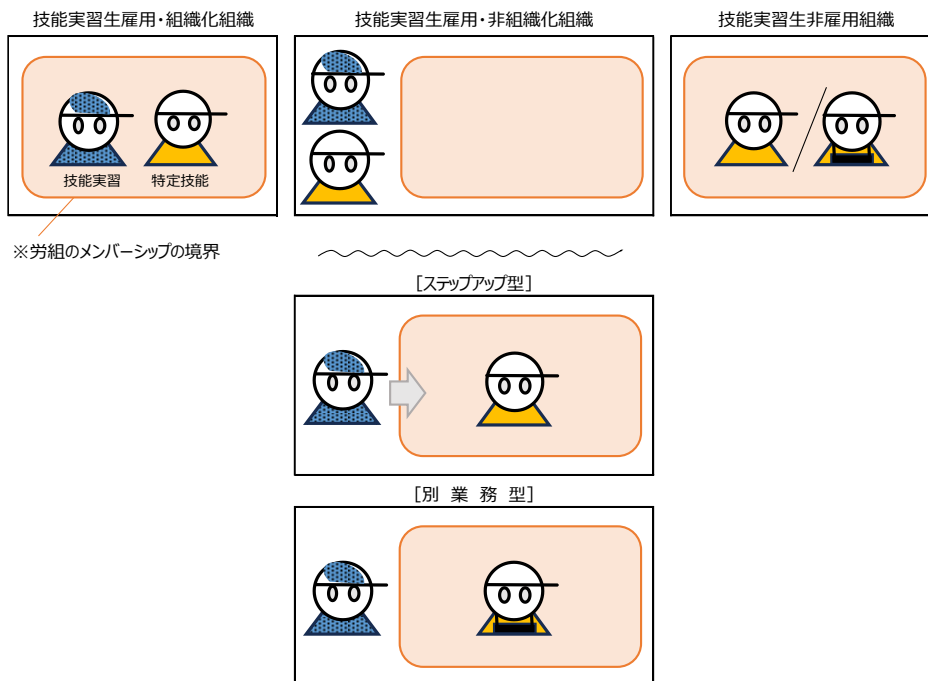
技能実習生、特定技能外国人の雇用・組織化状況に関する概念図を、図表3-11に示した。技能実習生雇用・非組織化組織における「ステップアップ型」は、技能実習からの移行に伴い、特定技能外国人の処遇が労働組合の組織対象となるものに変更されているタイプを指す。また「別業務型」は、技能実習生と特定技能外国人の職種・業務内容が異なり、特定技能外国人の処遇が労働組合の組織対象となるものに設定されているタイプを指している。

図表 3-10 技能実習生の雇用・組織化状況別 特定技能外国人の状況の推移(2021-2024年)

		技能実習生雇用・組織化組織				技能実習生雇用・非組織化組織				技能実習生非雇用組織			
		組織数	総数	うち技能実習	うち特定技能	組織数	総数	うち技能実習	うち特定技能	組織数	総数	うち技能実習	うち特定技能
2024年	従業員数	2	266	160	18	33	11,097	3,947	1,362	99	18,019	0	148
				60.2	6.8			35.6	12.3			0.0	0.8
	組合員数		70	46	17		3,543	0	46		12,183	0	100
	組織率		26.3	65.7	24.3			0.0	1.3			0.0	0.8
				28.8	94.4			0.0	3.4			-	67.6
2021年	従業員数	2	154	37	3	33	6,240	1,991	219	99	17,320	657	98
				24.0	1.9			31.9	3.5			3.8	0.6
	組合員数		25	0	3		1,704	0	0		9,781	265	17
	組織率		16.2	0.0	12.0			0.0	0.0			2.7	0.2
				0.0	100.0			0.0	0.0			40.3	17.3
増減	従業員数	2	112	123	15	33	4,857	1,956	1,143	99	699	-657	50
	製造産業部門	0	-	-	-	15	127	80	11	30	131	-8	9
	流通部門	0	-	-	-	13	2,803	1,948	701	43	-189	-359	-77
	総合サービス部門	2	112	123	15	5	1,927	-72	431	26	757	-290	118
	組合員数	2	45	46	14	33	1,839	0	46	99	2,402	-265	83
	製造産業部門	0	-	-	-	15	32	0	0	30	84	0	-3
	流通部門	0	-	-	-	13	139	0	0	43	574	-8	0
	総合サービス部門	2	45	46	14	5	1,668	0	46	26	1,744	-257	86
	組織率	2	10.1	28.8	-5.6	33	4.6	0.0	3.4	99	11.1	-	50.2

単位：組織数は組織。従業員数、組合員数の上段は人。下段（構成比）および組織率は％。

図表 3-11 技能実習生、特定技能外国人の雇用・組織化状況に関する概念図



(7)小括

本節では UA ゼンセン政策サポートセンターが実施したアンケート調査のうち、2021 年と 2024 年に実施した単組調査結果から、UA ゼンセン加盟組合（企業）における外国人労働者の雇用・組織化状況の現状と変化を検討した。本項ではその分析内容について、要約を行う。

UA ゼンセン加盟組合における外国人労働者の雇用について、この 3 年で組織数、従業員数は増加傾向にある。外国人従業員のほとんどは非正社員であり、その割合は従業員全体でのそれより高い。しかし外国人非正社員のうち 5 割は労働組合に組織化されており、とくに外食業（総合サービス部門内のフードサービス部会）での組織率は 7 割と高い。この組織率の高さは、留学生や身分に基づく在留資格、家族滞在の外国人といった「就労を目的としない」在留資格の外国人がパートタイム、アルバイトなど既存の雇用形態の枠組みのなかで就労するなか、結果として労働組合の組織対象となってきたことを示唆しよう。

就労を目的とする在留資格のうち専門的・技術的分野の外国人労働者については、全体でみて 9 割程度が組織化されている。これは彼／彼女らがおもに正社員として雇用されており、したがって労働組合の組織対象となっていることに起因するものと思われる。一方、同じく就労を目的とした在留資格を取得しており、フルタイムで就労していると思われる技能実習生と特定技能外国人については、組織率が 1、2 割と、ごく低い。産業・業種別にみて一般的な製造業（製造産業部門）では技能実習生の雇用が多くみられるが、当該産業・業種ではそもそも非正社員を組織対象としていない。したがって、技能実習生も組織化の対象となっていないことが推測される。また食品製造業（総合サービス部門内のフード部会）では技能実習生と特定技能外国人の双方の雇用が主流だが、いずれの在留資格においても組織率は低い。

技能実習生と特定技能外国人の雇用・組織化状況の関係を詳しくみると、技能実習生を組織化している組織では特定技能外国人も組織化しており、逆に技能実習生を組織化していない組織では特定技能外国人も組織化していないことがわかる。組織数は後者のほうが多く、こうしたケースでは技能実習生と特定技能外国人が、ともに企業別の集団労使関係において「メンバー」とみなされていないことが示唆される。一方、外食業や介護分野（総合サービス部門内の医療・介護・福祉部会）を中心に、技能実習生を組織化しておらず、しかし特定技能外国人を組織化しているケースがみられる。またこれらの産業・業種では、技能実習生を雇用していない組織において特定技能外国人を組織化しているケースもみられる。こうした事象がみられる理由としては、①労働組合が 2 つの制度の趣旨とキャリア形成の目的の違いをふまえた組織化方針を立てている、②技能実習からの移行に伴い、特定技能外国人は労働組合の組織対象となる処遇に変更されている（ステップアップ型）、③両者の職種・業務内容が異なり、あるいは特定技能外国人と同じ職種や業務内容での技能実習生の受入れが法制度上において設定されていないなか、特定技能外国人の処遇が労働組合の組織対象となるものに設定されている（別業務型）、ことが考えられる。

4. 在留資格と仕事、生活：外国人従業員調査から

前節では、UA ゼンセン加盟組合（企業）の外国人労働者の雇用において技能実習生や特定技能外国人が増加しており、しかしとくに技能実習生の組織化が低位であることを明らかにした。本節では、UA ゼンセンが実施したアンケート調査のうち外国人従業員調査結果をもとに彼／彼女らの仕事や生活状況を在留資格別に概観し、前節までに示してきた内容の妥当性を確認するとともに、新たな論点を提示することを試みる。

(1)外国人従業員調査(2022年実施)について

外国人従業員調査は、2022年4～5月に、総合サービス部門のフードサービス部会運営組合等（31組織）の従業員を対象に、外食業で働く外国人従業員、組合員の雇用と生活の状況を把握することを目的として実施された。外食業を対象とした理由は、前年に実施した単組調査などにより、当該産業では留学生を中心に外国人労働者が多いことが明らかになったからである。調査票の配布は、上述のフードサービス部会運営組合等を通じて事業所ごとに行っている。有効回答数は1,317件で、属性項目以外の設問にも回答があった1,137件を集計の対象としている。

回答者の在留資格について、「留学」（39.5%）が最も多く、これに「身分に基づく在留資格」（18.6%）「家族滞在」（13.9%）「技能実習」（11.5%）が続いている。「特定技能」は3.6%であり、サンプル数が41件と少ないことに留意が必要である。

在留資格別の就労先について、「技能実習」では「工場（食品加工など）」が91.6%と顕著に割合が高い。「特定技能」では39.0%で、他の在留資格では1割程度にとどまる。

なお本調査では、回答者に対して自らが労働組合の組合員かどうかを尋ねている。回答者全体で見れば「はい（※組合員である）」は27.4%、「いいえ（※組合員ではない）」は39.0%、「わからない」は28.6%となっているが、回答者のうち「技能実習」での「わからない」は45.8%、「特定技能」では51.2%を占め、他の在留資格よりも高い⁹。本来であれば労働組合への加入状況別の回答の分布の違いもみるべきであろうが、サンプル数の問題も加味し、ここではこの点を検討の対象とはしない。

⁹ 労働組合への加入状況に関する認識の曖昧さについては、外国人労働者に限った問題ではないことを付言しておく。たとえば連合（日本労働組合総連合会）が全国の15歳以上の男女2000名を対象として2024年に実施したウェブ調査（「連合および労働組合のイメージ調査2025」）結果によれば、勤務先で労働組合に加入しているかどうかについて、「わからない」とする回答割合は全体で26.3%であり、この割合は若い世代ほど高く（「10代」では60.0%、「20代」では40.1%）、また「職業別」（※雇用・就業形態等の別）にみて「学生」や「非正規雇用」でも高い（それぞれ58.1%、38.0%）。

<https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20250306-2.pdf>（2026年2月24日最終閲覧）

(2)雇用条件

在留資格の別に、外国人従業員の雇用条件はどのように異なるのか。ここでは労働時間と賃金の支払われ方、就業形態についての回答から、とくに技能実習生と特定技能外国人の雇用条件の特徴と違いをみる。

はじめに、労働時間をみる(図表 4-1)。「専門的・技術的分野の在留資格」や「技能実習」、「特定技能」では、週あたり労働時間が 40 時間以上の区分に過半数が集中する。一方、「留学」や「家族滞在」、「特定活動」では週あたり労働時間が 20 時間以上 30 時間未満に回答者の 6 割前後が集中している。この結果は、「留学」や「家族滞在」の在留資格では、資格外活動として週あたり 28 時間までの就労が許可されることを反映したものと考えられる。

次に、賃金の支払われ方(時給か、それとも月給か)をみる(図表 4-2)。「技能実習」では「時給」が 90.1%となっており、顕著に割合が高い。一方で「特定技能」では「時給」が 51.2%、「月給」が 41.5%と、同程度で分かれている。

最後に、回答者の就業形態をみる(図表 4-3)。「留学」や「身分に基づく在留資格」、「家族滞在」、「特定活動」では、自らの就業形態を「パート・アルバイト」とする者が 8 割以上を占める。留学生と家族滞在の外国人については就労が資格外活動として週 28 時間までに限定されていることから、自らの就業形態を「パート・アルバイト」とすることは妥当であろう。

「技能実習」では「契約社員」が 7 割近くで最も多い。この結果は、技能実習生が 3～5 年の限られた期間、同じ職場で就労することを「契約」している事実を反映したものだと考えられる。また、自らの就業形態を「正社員」「派遣社員」とする回答者も 1 割程度を占める。技能実習生を派遣形態で活用することは法制度上禁じられているなか、技能実習生の受入れと実習の適正な実施を管理・支援する役割を担う監理団体は、派遣会社と同等の機能を担うことが度々指摘されている(たとえば佐野 2002、上林 2015)。こうした実態を背景として、技能実習生の一部は「監理団体から『派遣』されて就労している」との認識を持ち、自らの就業形態を派遣社員だと定義していることが推測される。

「特定技能」では「正社員」「パート・アルバイト」「契約社員」「その他」がそれぞれ 2 割台となっており、図表中に示した在留資格のなかでは、最も就業形態(に関する認識)の多様性がみられる結果となっている。前節では、外食業(フードサービス部会)などで、技能実習生とは異なる仕事に就いている特定技能外国人が一定数いることを示唆する分析結果が得られた。特定技能外国人と技能実習生の就労先や賃金の支払われ方、就業形態に関する回答結果の違いは、前節で示した解釈が妥当であることを示すものだといえるだろう。

図表 4-1 在留資格別 週あたり労働時間の分布

	n	2 0 時 間 未 満	3 2 時 間 未 満	4 3 時 間 未 満	4 4 時 間 未 満	4 5 時 間 未 満	4 5 時 間 未 満	無 回 答
総計	1,137	26.7	40.4	4.4	14.5	6.1	7.9	
留学	449	30.7	60.1	0.9	0.4	1.3	6.5	
身分に基づく在留資格	212	37.7	19.3	11.8	15.1	9.9	6.1	
家族滞在	158	31.0	55.7	1.3	1.3	1.9	8.9	
特定活動	48	18.8	62.5	0.0	6.3	2.1	10.4	
技能実習	131	7.6	1.5	13.7	66.4	4.6	6.1	
専門的・技術的分野の在留資格	40	7.5	0.0	0.0	37.5	50.0	5.0	
特定技能	41	2.4	17.1	2.4	46.3	19.5	12.2	

単位：n は人、それ以外は%。以下本節では同じ。

注：全体より 5%ポイント以上高い箇所を網掛けを、10%ポイント以上高い箇所を太字にしている。以下本節では同じ。

図表 4-2 在留資格別 賃金の支払われ方

	n	時 給	月 給	無 回 答
総計	1,137	66.3	29.5	4.2
留学	449	63.5	32.7	3.8
身分に基づく在留資格	212	70.3	26.4	3.3
家族滞在	158	72.8	20.9	6.3
特定活動	48	58.3	33.3	8.3
技能実習	131	90.1	8.4	1.5
専門的・技術的分野の在留資格	40	5.0	92.5	2.5
特定技能	41	51.2	41.5	7.3

図表 4-3 在留資格別 就業形態

	n	正 社 員	ア パ ル ト バ イ ト	契 約 社 員	派 遣 社 員	そ の 他	無 回 答
総計	1,137	8.5	74.7	12.0	2.9	1.9	0.0
留学	449	1.8	96.7	0.4	0.7	0.4	0.0
身分に基づく在留資格	212	7.1	83.5	6.6	1.4	1.4	0.0
家族滞在	158	0.6	89.9	3.2	5.7	0.6	0.0
特定活動	48	6.3	85.4	6.3	2.1	0.0	0.0
技能実習	131	14.5	3.8	67.2	11.5	3.1	0.0
専門的・技術的分野の在留資格	40	75.0	2.5	22.5	0.0	0.0	0.0
特定技能	41	29.3	22.0	24.4	0.0	24.4	0.0

(3) 仕事と生活上の課題

外国人従業員は、仕事をするうえでどのような課題を認識しているのか。本調査では回答者に対して「仕事をしているとき、どのようなことに悩んでいるのか」を複数回答で尋ねている（図表 4-4）。

「技能実習」では「特に悩んでいることはない」が 4 割程度で最も回答割合が高いが、これは回答者全体での割合より低い。だが「悩み」の具体的な内容を示す 11 項目のうち「仕事の内容に対して給料が少ない」（22.9%）、「日本語が難しく仕事ができない」（20.6%）、「日本人に比べて評価が低い」（14.5%）、「働き続けられるか不安がある」（12.2%）、「働いている場所を変えたい」（10.7%）

といった5項目では、全体での回答割合より5%ポイント以上高くなっている。

「特定技能」では無回答が17.1%と比較的高いが、「特に悩んでいることはない」も6割近くを占めて高い。技能実習生など他の在留資格に比べ、特定技能外国人は仕事上の課題をあまり認識していないことが示唆される。

外国人従業員は、どのような生活上の課題を抱えているのか。本調査では回答者に対して「普段の生活のなかで、どのような不安を感じているのか」を複数回答で尋ねている（図表4-5）。

「技能実習」では「特に不安なことはない」が2割程度を占めて回答者全体の傾向と変わらない。「不安なこと」の具体的な内容を示す項目の中では、「貯金や家族への送金ができない」(30.5%)で最も回答割合が高く、「出身国にいる親の介護に不安がある」(22.9%)、「日本語を身につけるのが難しい」(22.1%)を含む3項目で、全体での回答割合より5%ポイント以上高い。日本語能力については、上述のように、仕事をするうえでの悩みとしても上位に挙がっている。技能実習生の仕事と生活の双方における適応をめぐることは、日本語能力の向上が鍵となることが示唆されよう。また貯金や送金に関する懸念については、円安の進行や、調査時がコロナ禍であったことから労働時間を短縮せざるを得ないことなどが背景として考えられる。いずれにせよ、他の外国人従業員と比べ、技能実習生では稼得目標の達成が強い関心事であることが窺われる。「出身国の親の介護」に対する不安は、専門的・技術的分野の外国人従業員においても比較的回答割合が高い。

「特定技能」では無回答が24.4%と比較的高いが、「不安なこと」の具体的な内容を示す項目の中では「災害が起きた時の対応がわからない」で最も回答割合が高く(22.0%)、回答者全体の割合よりも5%ポイント以上高くなっている。

図表 4-4 在留資格別 仕事上の悩み(MA)

	n	事 が 本 語 取 り ま な し く 仕	日 本 語 が 取 り ま な し く 仕	コ ミ ュ ニ ケ シ マ な し く 仕	化 学 的 な 理 解 が あ ら ず な し く 仕	会 社 の レ ジ ル が あ ら ず な し く 仕	ら 日 本 法 律 が あ ら ず な し く 仕	日 本 の 法 律 が あ ら ず な し く 仕	て 給 料 の 内 容 が あ ら ず な し く 仕	仕 事 の 内 容 が あ ら ず な し く 仕	同 じ 仕 事 に あ ら ず な し く 仕	が 無 理 な 組 み あ ら ず な し く 仕	休 め が あ ら ず な し く 仕	価 格 が あ ら ず な し く 仕	日 本 人 に あ ら ず な し く 仕	え が あ ら ず な し く 仕	仕 事 の 教 育 が あ ら ず な し く 仕	不 安 が あ ら ず な し く 仕	働 き が あ ら ず な し く 仕	変 え が あ ら ず な し く 仕	働 場 の 環 境 が あ ら ず な し く 仕	あ ら ず な し く 仕	と は な し く 仕	特 に な し く 仕	無 回 答 の 割 合 が あ ら ず な し く 仕
総計	1,137	13.8	5.1	2.8	4.4	12.0	3.6	1.5	4.7	1.5	4.0	3.1	6.9	46.9	11.1										
留学	449	14.0	5.3	4.0	4.2	10.7	3.6	1.6	3.8	1.8	2.9	1.3	8.5	45.2	10.5										
身分に基づく在留資格	212	7.1	2.8	1.4	4.7	12.7	4.2	1.9	2.4	1.4	5.2	3.8	9.4	54.2	10.8										
家族滞在	158	17.1	8.2	1.9	2.5	7.6	1.9	0.0	4.4	1.3	1.3	0.0	6.3	46.2	12.0										
特定活動	48	25.0	4.2	2.1	2.1	8.3	0.0	0.0	2.1	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	12.5										
技能実習	131	20.6	3.8	3.8	7.6	22.9	6.1	3.8	14.5	1.5	12.2	10.7	2.3	41.2	4.6										
専門的・技術的分野の在留資格	40	12.5	7.5	2.5	10.0	17.5	10.0	0.0	2.5	5.0	2.5	7.5	5.0	42.5	7.5										
特定技能	41	2.4	2.4	2.4	2.4	9.8	0.0	0.0	0.0	0.0	2.4	0.0	4.9	58.5	17.1										

図表 4-5 在留資格別 生活上の困りごと(MA)

	n	変 更 が で る か ・	在 留 資 格 の 化 習 慣	日 本 語 の 難 し い 慣 け	日 本 語 を 身 に し て い く	日 本 人 の 友 人 が 少 い	周 り に 出 身 の 人 が	同 じ 身 の 人 が	勉 強 の 間 が あ ら な い	時 間 と 体 を 休 め る	心 身 を 休 め る	貯 蓄 が あ ら な い	安 心 が あ ら な い	子 供 の 教 育 に あ ら な い	出 張 の 利 便 さ が あ ら な い	役 所 の 手 続 が あ ら な い	対 応 が あ ら な い	対 応 が あ ら な い	災 害 に あ ら な い	そ の 他	な い	特 に あ ら な い	無 回 答	
総計	1,137	18.8	4.0	14.3	9.7	3.4	6.4	5.6	13.8	6.4	10.1	3.0	6.3	9.9	3.1	26.7	15.9							
留学	449	24.5	5.8	18.0	13.8	3.1	8.7	6.5	12.7	2.4	6.9	3.3	8.5	10.2	2.7	23.6	15.1							
身分に基づく在留資格	212	3.3	1.9	10.4	9.4	6.6	3.3	6.1	10.8	15.6	10.8	1.9	5.7	11.3	2.8	34.9	15.6							
家族滞在	158	17.1	4.4	10.8	5.1	3.8	6.3	1.9	11.4	10.8	8.2	3.8	5.1	5.7	3.2	31.6	14.6							
特定活動	48	37.5	2.1	8.3	2.1	0.0	2.1	2.1	12.5	2.1	10.4	0.0	0.0	2.1	0.0	18.8	25.0							
技能実習	131	22.9	3.8	22.1	8.4	0.0	6.9	4.6	30.5	1.5	22.9	5.3	7.6	14.5	3.8	23.7	10.7							
専門的・技術的分野の在留資格	40	12.5	5.0	10.0	5.0	10.0	12.5	20.0	5.0	10.0	17.5	2.5	2.5	2.5	7.5	22.5	10.0							
特定技能	41	14.6	0.0	2.4	2.4	0.0	2.4	0.0	17.1	2.4	7.3	0.0	2.4	22.0	2.4	22.0	24.4							

(4) 会社に対して期待すること

外国人従業員は、会社に対してどのようなことを期待しているのか。本調査では回答者に対して「いま働いている会社で、してほしいこと」を複数回答で尋ねている（図表 4-6）。

「技能実習」では「特にやってほしいことはない」が4割近くで最も回答割合が高く、これは回答者全体の傾向と変わらない。だが「希望すること」の具体的な内容を示す12項目のうち「日本語学習の機会拡大・金銭的支援」(26.0%)「日本人従業員が参加する交流会」(22.9%)「意見聴取の機会の設定」(18.3%)など9項目で、全体での回答割合より5%ポイント以上高い。他の在留資格と比べ、生活や就労に関する幅広いニーズと会社に対する期待があることが窺える。このうち日本語学習に対する会社の支援を求めていることについては、上述のように、技能実習生が日本語能力の欠如ゆえに日本での仕事や生活に支障をきたしているとの認識を持つことを背景としたものと考えられる。また日本人の従業員との交流や意見聴取の機会を期待していることについては、技能実習生が就労を目的として滞日しており、原則として職場の変更は認められず、そして日本語能力などにより生活圏も限定されるなか、彼／彼女らにとっては職場や職場でのコミュニケーションがひととき重要であることを示唆するものであろう。

「技能実習」に続いて「希望すること」が多いのは、「専門的・技術的分野の在留資格」である。また「特定技能」では「住宅探しの支援や社宅・寮の手配」で、比較的回答割合が高い(9.8%)。

図表 4-6 在留資格別 いま働いている会社に期待すること(MA)

	n	ユ ア ル の 用 意 マ	出 身 の 配 置 の マ	支 援 の 配 置 の マ	相 談 窓 口 の 設 置	設 定 取 扱 機 会 の マ	意 見 取 扱 機 会 の マ	休 憩 取 扱 機 会 の マ	宗 教 考 慮 し た マ	食 料 考 慮 し た マ	宗 教 考 慮 し た マ	手 続 考 慮 し た マ	在 留 考 慮 し た マ	社 宅 考 慮 し た マ	住 宅 考 慮 し た マ	拡 大 考 慮 し た マ	日 本 語 考 慮 し た マ	会 社 の 研 究 や 実 施 日	社 員 の 交 渉 や 実 施 日	加 入 者 の 実 施 日	日 本 語 の 研 究 や 実 施 日	そ の 他 の 研 究 や 実 施 日	こ の 研 究 や 実 施 日	特 に は な い 研 究 や 実 施 日	無 回 答 研 究 や 実 施 日	
総計	1,137	14.1	5.1	5.5	9.7	4.4	2.2	6.0	4.7	9.4	5.7	6.1	12.0	3.3	43.0	12.7										
留学	449	13.8	6.0	5.8	8.5	4.9	1.3	6.2	4.9	8.7	4.9	4.7	13.6	3.1	42.3	11.8										
身分に基づく在留資格	212	9.4	4.7	6.6	10.4	0.9	0.5	1.9	1.9	5.7	5.7	7.5	9.4	3.3	51.9	13.2										
家族滞在	158	22.2	1.9	3.8	5.7	1.3	2.5	1.9	1.9	6.3	3.2	2.5	4.4	2.5	45.6	13.3										
特定活動	48	12.5	6.3	0.0	8.3	2.1	2.1	4.2	2.1	4.2	2.1	2.1	14.6	4.2	35.4	16.7										
技能実習	131	16.8	6.9	6.1	18.3	10.7	8.4	16.0	10.7	26.0	13.0	13.7	22.9	3.8	38.2	3.8										
専門的・技術的分野の在留資格	40	15.0	5.0	10.0	15.0	12.5	2.5	15.0	7.5	12.5	10.0	10.0	15.0	5.0	27.5	10.0										
特定技能	41	7.3	4.9	4.9	12.2	2.4	0.0	2.4	9.8	4.9	4.9	4.9	7.3	2.4	41.5	17.1										

(5) 仕事や生活の相談先

仕事や生活上の課題の解消に向けて、外国人従業員は誰を頼りにし、誰に相談しているのだろうか。本調査では「仕事や生活の困りごとがあったとき、相談したり、役にたったりしたと思う人や組織」について、複数回答で尋ねている（図表 4-7）。

「技能実習」では「家族や親せき」とする回答割合が最も高く（39.7%）、回答者全体とほぼ同程度の割合となっている。当該回答選択肢での回答割合については「身分に基づく在留資格」「家族滞在」で5割程度と比較的高く、またいずれの在留資格においても他の選択肢と比べて最も高い。ただし家族や親せきの所在については在留資格により大きく異なることに留意が必要であろう。技能実習生や特定技能1号外国人は家族帯同が認められていないため、身分に基づく在留資格や家族滞在の外国人労働者とは異なり、彼／彼女らの家族や親戚は母国にいるケースが多いものと考えられる¹⁰。

技能実習生の「相談先」の具体的な内容を示す回答選択肢をさらにみると、「同じ職場の人」（19.1%）が「家族や親せき」の次に高い。「同じ職場の人」の回答割合は「専門的・技術的分野の在留資格」でも高い（25.0%）が、当該在留資格ではこれに「日本人の友人」（20.0%）が続いて全体での回答割合より高いのに対し、「技能実習」では「技能実習機構や監理団体」（14.5%）が高くなっている。この2つの在留資格での外国人従業員はフルタイムで就労することで共通しており、したがってとくに仕事に関する相談は専ら職場の同僚となりがちであることが推測される。しかし技能実習生は滞日経験が浅く、日本語能力も比較的高くない。また彼／彼女らのほとんどは団体監理型で受入れられており、この場合は監理団体が仕事や生活の支援を行う。仕事や生活に関

¹⁰ 同調査では外国人従業員に対して「同居している人」を複数回答で尋ねているが、「技能実習」では「同じ会社の人」が8割近くで最も回答割合が高く、これは会社が用意した寮などで、彼／彼女らが同僚の技能実習生と一緒に住んでいるケースを指しているものと考えられる。「特定技能」では「同じ会社の人」と「本人1人」での割合がともに41.5%である。これに対して「身分に基づく在留資格」では「配偶者」が67.5%、「子ども」が50.5%であり、「家族滞在」では「配偶者」が81.6%、「子ども」が39.9%となっている。

する相談先について、技能実習生と専門的・技術的分野の外国人従業員の回答結果に異同がみられることは、こうした実態や制度上の特性を反映しているものと考えられる。

「特定技能」では「家族や親せき」が「相談先」の中で最も回答割合が高いが（26.8%）、これに続く「技能実習機構や監理団体」「労働組合」では回答者全体でのそれより5%ポイント以上高い（それぞれ14.6%、7.3%）。特定技能制度においては登録支援機関が当該制度を利用する外国人のサポートを受託できることとなっているが、上述の監理団体が登録支援機関を兼ねるケースも多い。技能実習生と同様、特定技能外国人においても登録支援機関（監理団体）が仕事や生活に関する重要な相談先となっていることは、当然の結果だといえよう。

図表 4-7 在留資格別 仕事や生活の困りごとに対する相談先

	n	家族や親せき	日本人の友人	日本人以外の友人	同じ職場の人	労働組合	支援センター	役所の窓口や国の	理実習機構や監	技能実習機構や監	員学校や大学の相談	団体を支援する	外国人その他	その他	相談先	相談先	相談先	相談先	相談先	無回答
総計	1,137	39.3	13.4	13.2	13.7	1.4	3.8	2.6	4.0	2.6	4.0	1.0	4.0	1.0	4.0	16.0	15.7			
留学	449	33.6	13.6	14.7	11.8	0.9	4.5	0.2	8.7	3.6	5.1	0.7	4.9	14.3	16.0					
身分に基づく在留資格	212	50.9	21.7	16.0	17.9	1.9	3.8	0.0	0.5	1.4	0.9	0.9	2.4	17.9	14.2					
家族滞在	158	51.3	14.6	12.7	8.9	1.9	4.4	0.6	0.6	1.9	2.5	0.0	3.2	14.6	15.8					
特定活動	48	33.3	4.2	6.3	12.5	0.0	0.0	0.0	4.2	0.0	4.2	0.0	6.3	18.8	25.0					
技能実習	131	39.7	5.3	9.2	19.1	0.8	3.1	14.5	0.8	3.8	6.9	3.8	5.3	17.6	6.9					
専門的・技術的分野の在留資格	40	37.5	20.0	17.5	25.0	0.0	5.0	5.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.5	17.5	10.0					
特定技能	41	26.8	4.9	9.8	9.8	7.3	0.0	14.6	0.0	2.4	4.9	0.0	0.0	19.5	22.0					

(6)小括

本節では、UA ゼンセン政策サポートセンターが2022年に実施した、外食業における外国人従業員調査結果について、前節までに示してきた内容の妥当性を確認し、新たな論点を提示することを目的とした分析を行った。

工場で「時給制の契約社員」として就労する技能実習生だが、彼／彼女らは仕事や生活上の課題を比較的多く感じており、同時に会社に対して様々な支援等を期待している様子が窺われる。だが前節で確認したように、技能実習生の組織化状況は、ごく低位である。その要因や背景としては、①そもそも技能実習制度の趣旨は国際貢献にあり、日本国内の労働需給状況に影響を受ける存在ではないとされてきたこと、②工場では非正社員の組織化がすすんでいないことに加え、③技能実習生自身に出稼ぎ意識が強い（会社の「メンバー」としての意識が弱い）こと、④監理団体が彼／彼女らの仕事や生活上の課題に対応すること、などが挙げられよう。③の技能実習生の意識については、就労期間（日本での滞在期間）と組合費への対価を考慮した場合、本人にとっての労働組合加入の阻害要因となる。④の監理団体については、仕事や生活上の課題解決のために、労働組合の機能ひいては存在そのものが認識されていないことも関係している。

特定技能外国人については本調査におけるサンプル数が少ないながら、雇用条件に多様性がみられることを確認できた。このことは、特定技能外国人の組織化が、労働組合のメンバーシップの範囲におさまるものであるかどうか依存する可能性を示唆する。また特定技能外国人は技能実習生と比べ、仕事や生活上での顕著な課題や不安を抱えていない。その反面、技能実習生と同様に、特定技能外国人の仕事や生活上の課題に対応する機関として、監理団体（登録支援機関）が重要であることも示唆される。

さて監理団体や登録支援機関と労働組合は、外国人労働者の支援という点では役割が重複する点も多い。だが企業別の労使関係の中で労働組合が独自のノウハウにもとづき、職場の諸課題に取り組む意義は小さくないことも、ここで指摘しておきたい¹¹。

企業別労働組合の具体的な役割としてまず挙げられるのは、職場単位での労働条件や労働環境のモニタリングと改善であろう。企業別労働組合においては、フォーマル／インフォーマルな労使協議が、労働条件の改善のみならず、職場の苦情処理なども含めて幅広く機能してきた。また、春闘のような統一交渉においても、個別の企業の労使交渉では、賃金等の労働条件に関する要求を行うだけでなく、労働組合役員が職場組織（支部・分会など）に聞き取りを行ったうえで、個別の職場や組合員の不満を改善するための要求項目を設ける労働組合も少なくない（e.g. 久本 2021、久谷 2019）。

もちろん国籍や在留資格によって日本語能力や技能、就労条件は異なり、外国人労働者の受入れと活用にあたって生じうる問題は多岐にわたる。しかし、UA ゼンセン調査にもとづけば、これをコミュニケーションと賃金の問題に集約できよう。まず、コミュニケーションの課題については、職場内での言語対応が十分機能しているかのチェックが必要になる。個々の労働組合が外国語対応可能な窓口を設けることは実際的に難しいとしても、UA ゼンセンが実施する外国語の労働相談のような上部組織の相談窓口を周知したり、外国人組合員自身を組合役員として選出したりすることは、問題の早期発見につながるだろう。また、企業別労働組合が実施するレクリエーションなどは、他の組合員との交流機会を作るだけでなく、労働組合の存在と役割の認知度を高めることにもなる。個別の課題を発見し、その課題を使用者と共有のうえ企業全体に及ぶ改善につなげていくにあたり、企業別労働組合の意見集約・発言機能は重要な役割を担いうる。

賃金の課題については、外国人労働者の勤続が長くなるほど、企業別の賃金交渉における労働条件向上のメリットは拡大する。また、とくに技能実習生や特定技能外国人に関しては、企業の枠を超えた統一的な賃金交渉が意味を持つように思われる。技能実習、育成就労や特定技能制度に関する政策決定の過程では、地域や企業レベルでの賃金の差にもとづく転籍・転職が課題にあげられてきた（山川 2024）。働きやすい職場や労働条件の向上を実現し、結果的に地域や企業の人材確保

¹¹ 労働組合と監理団体／登録支援機関が協力関係にあることで、よりよい外国人労働者の受入れ・活用を目指すような事例もみられる。たとえば脚注（1 節）に示した岐阜一般労働組合はこれまで、技能実習生を中心とする外国人労働者からの個別の労働相談をもとに組織化と団体交渉を行ってきたが、現在は複数の監理団体とユニオンショップ協定を結ぶなど、監理団体と積極的・継続的な関係を築いている。こうしたなか、転職を希望する技能実習生からの相談があった際は、協力関係にある監理団体を通じて転職先の確保を行うこともしている（荻田 2025）。

と定着を促すうえで、個別の企業にできることには限りがある。これに対して労働組合は、少なくとも理念的には、技能実習生や特定技能外国人の組合員に関する要求を企業横断的に展開し、産業別あるいは全国的な労働条件の向上として働きかけることができる。実際、UA ゼンセンでは、短時間組合員（パート・アルバイトなど）に特化した要求を掲げ、有期契約労働者全体の労働条件の向上と雇用形態間格差の縮小という課題に取り組んできた。同様に、個々の労働組合が彼／彼女らの労働条件を把握し、それにもとづき産業別労働組合やナショナルセンターとしての統一交渉の要求に取り上げていくような運動も期待される。結果的に、技能実習生や特定技能外国人の処遇改善と雇用安定という政策課題に寄与するところも少なくないであろう。

5. まとめと政策的示唆

特定技能制度の創設と技能実習制度の廃止、育成就労制度の創設により、日本における人手不足への対応のための外国人労働者受け入れ窓口は整備されつつある。この窓口をめぐっては多様なアクターが存在するが、職場でのトラブル解決や公正な処遇に向けて、労働組合が外国人労働問題に対して積極的に関与することへの期待も高い。本稿では UA ゼンセンが実施したアンケート調査の2次分析から、外国人労働者の雇用・組織化の現状と変化を中心に検討を行った。本稿での分析は基礎的な傾向を明らかにしたものであり、追加的・継続的な実態把握による今後の詳細な検討が今後必要となるが、以下に分析結果の要約と政策的示唆を述べる。

UA ゼンセンの加盟組合を対象にした単組調査結果から、外国人労働者を雇用する組織数、外国人従業員数は増加傾向にある。外国人従業員のほとんどは非正社員であり、その割合は従業員全体でのそれより高い。しかし外国人非正社員のうち5割は労働組合に組織化されており、とくに外食業での組織率は7割と高い。この組織率の高さは、身分に基づく在留資格や留学生、家族滞在の外国人といった「就労を目的としない」在留資格の外国人がパートタイム、アルバイトなど既存の雇用形態の枠組みのなかで就労するなか、結果として労働組合の組織対象となってきたことを示唆しよう。

一方、就労を目的として在留資格を取得する技能実習生と特定技能外国人にも増加傾向がみられるが、その組織率は1、2割と低い。技能実習生と特定技能外国人の雇用・組織化状況の関係を詳しく検討すると、技能実習生を組織化している組織では特定技能外国人も組織化しており、逆に技能実習生を組織化していない組織では特定技能外国人も組織化していない、との現状がみられた。こうしたなか、外食業や介護分野を中心に、技能実習生を組織化しておらず、しかし特定技能外国人を組織化しているケースや、技能実習生を雇用していない組織において特定技能外国人を組織化しているケースも確認できる。こうした事象がみられる理由としては、①労働組合が2つの制度の趣旨とキャリア形成の目的の違いをふまえた組織化方針を立てている、②技能実習からの移行に伴い、特定技能外国人の処遇が労働組合の組織対象となるものに変更されている（ステップ

アップ型)、③両者の職種・業務内容が異なり、あるいは特定技能外国人と同じ職種や業務内容での技能実習生の受入れが制度上設定されていないなか、特定技能外国人の処遇が労働組合の組織対象となるものに設定されている（別業務型）、ことが考えられる。

特定技能外国人が企業別労働組合のメンバーシップに包摂されるケースについては、まずは現状の組合活動におさまる範囲で、労働組合の対応が求められていくだろう。一方、技能実習生や特定技能外国人の今後の雇用拡大が予想されるなか、未組織の技能実習生、特定技能外国人も増加するものと思われる。この場合、労働組合は彼／彼女らの職場における「基幹化」の実態をふまえて、既存のメンバーシップの変更・拡大を検討する必要があるものと考えられる。現在、技能実習から育成就労制度への転換などに伴い、一連の制度の連続性が図られるとともに、これらの制度を通じたキャリア形成の重要性も強調されるようになってきている。その際、労使は技能実習、留学、特定技能1号、2号、技術・人文知識・国際業務といった在留資格それぞれの特徴や連続性をふまえて、活用の方向性を明確にしたうえで、「自社型外国人雇用ポートフォリオ」¹²を明確にすることも重要となるであろう。

ところで UA ゼンセン実施の外国人従業員調査結果をみると、技能実習生は仕事や生活上の課題を多く抱えており、同時に会社への期待も高いことがわかる。技能実習生を組織対象とするかどうかとは別に¹³、労働組合が彼／彼女らに積極的に関与する意義は大きいと考えられる。たしかに技能実習生や特定技能外国人については、仕事や生活上の課題に対応するための専門の機関として、監理団体や登録支援機関が存在する。当該問題に対して労働組合がどう関与するのかについては、これら専門機関の役割や実態も考慮する必要はあるものの、企業別労働組合だからこそ力を発揮できる局面も十分に想定される。たとえば賃上げ等の労働条件の改善は、集団的労使関係のなかで実現しえるものである¹⁴。また技能実習生が抱える課題や不安については、労働組合が彼／彼女らと日常的にコミュニケーションをとるなかで、早期の発見と解決に結びつけられるものであろう。賃金や職場のコミュニケーションのありようは、技能実習生のキャリア形成やキャリアの選択に大きな影響を与える（山口・田上 2025）。人手不足に対応するための外国人労働者の受入れ窓口の整備がすすむなか、個別の企業や当該企業が所在する地域において雇用の安定的な確保を図るうえでも、労働組合の果たす役割は大きい。

¹² 自社型雇用ポートフォリオの考え方については、新・日本の経営等研究プロジェクト編著（1995）を参照のこと。すなわち産業の構造転換や労働市場の構造変化、従業員の意識の変化に柔軟に対応するため、企業は従来の包括・一元型の雇用管理ではなく、複数の従業員タイプ（長期蓄積能力活用型、高度専門能力活用型、雇用柔軟型）をふまえてどのような従業員が何人必要か、といった「自社型雇用ポートフォリオ」を構築するべきである、との指摘である。

¹³ ただし組織（企業）内の未組織労働者の組織化は、新たに組織化の対象とする労働者だけでなく、その労働組合や既存の組織対象者、そして企業にとってもメリットをもたらすものである（労働政策研究・研修機構編 2008）。

¹⁴ この点について早川（2025）は、受入れ人数枠が定められていない特定技能外国人の受入れにあたり、企業と労働組合等との事前協議制を導入することに加え、外国人労働者の労働条件について労働組合や過半数代表者がモニタリングできる制度の導入を提言している。

参考文献

- 石崎直一・依光正哲（2004）「日本における労働組合の外国人労働者に対する支援活動と組織化」
一橋大学経済研究所 Discussion Paper No.211.
- 李攷珍（2022）「産業別労働組合の機能と 19 年間の変化」『日本労働研究雑誌』 743: 28-42.
- 岩崎馨（2015）『日本の労働組合：戦後の歩みとその特徴（改訂増補第 4 版）』日本生産性本部生産性労働情報センター.
- 梅崎修・南雲智映（2010）「組織化と労働条件決定における産業別労働組合の役割（1）」『法政大学キャリアデザイン学部紀要』 7: 329-59.
- 惠羅さとみ（2023）「日本における移住労働者の組織化と労働組合の役割：多元的な活動領域と取り組みの意義」『日本労働研究雑誌』 761: 17-27.
- 小川秀人（2025）「夢と絶望の狭間で揺れる外国人労働者：組織化は産別の本能、そして最強の支援」『連合総研レポート DIO』 414: 23-6.
- 荻田航太郎（2025）「労働組合と監理団体による外国人労働者の転職支援に関する考察：岐阜一般労働組合の事例から」『移民政策研究』 17: 129-46.
- 上林千恵子（2015）『外国人労働者受け入れと日本社会：技能実習制度の展開とジレンマ』東京大学出版会.
- （2025）「外国人労働者受け入れと労働組合の対応：UA ゼンセン 24 年調査から」『UA ゼンセンコンパス』 13: 65-74.
- 久谷與四郎（2019）「労働組合は春闘においてどのように関わっているのか」『日本労働研究雑誌』 710: 28-41.
- 甄凱（2021）「インタビュー 岐阜一般労働組合における技能実習生の支援活動」『労働調査』労働調査協議会, 610: 40-45.
- 栄敏彦・ミンスイ（2021）「インタビュー JAM と FWUBC における外国人労働者の支援活動」『労働調査』労働調査協議会, 610: 34-39.
- 佐野哲（2002）「外国人研修・技能実習制度の構造と機能」駒井洋編著『国際化のなかの移民政策の課題』明石書店: 91-129.
- 新・日本的経営等研究プロジェクト編（1995）『新時代の「日本的経営」：挑戦すべき方向とその具体策』.
- 鳥井一平（2004）「全統一外国人労働者分会のあゆみと現状」駒井洋編『移民をめぐる自治体の政策と社会運動』明石書店: 274-301.
- 中村圭介（1988）「いかに組織化をすすめるか：ゼンセン同盟では」中村圭介・佐藤博樹・神谷拓平『労働組合は本当に役に立っているのか』総合労働研究所: 216-56.
- 日本労働組合総連合会フェアワーク推進センター編（2021）『2020-21 職場から始めよう運動 取り組み事例集』.
- 日本労働組合総連合会（2025）「連合および労働組合のイメージ調査 2025（Press Release）」.

- 濱口桂一郎（2010）「日本の外国人労働者政策：労働政策の否定に立脚した外国人政策の『失われた20年』」五十嵐泰正編『労働再審② 越境する労働と〈移民〉』大月書店：271-313.
- （2026）『外国人労働者政策：霞が関の権限争いと日本型雇用慣行が招いた混迷の30年史』中央公論社.
- 早川智津子（2025）「育成就労制度の意義と課題」『連合総研レポート DIO』414：10-3.
- 久本憲夫（2021）「団体交渉と労使協議制」仁田道夫・中村圭介・野川忍編『労働組合の基礎：働く人の未来を作る』日本評論社：123-43.
- 本田一成（2007）『チェーンストアのパートタイマー：基幹化と新しい労使関係』白桃書房.
- （2017）『チェーンストアの労使関係：日本最大の労働組合を築いたZモデルの探求』白桃書房.
- 前浦穂高（2015）「非正規労働者の組織化の胎動と展開：産業別組合を中心に」JILPT Discussion Paper 15-01.
- 山川隆一（2024）「外国人労働政策の現在と将来の課題」『連合総研レポート DIO』393：13-7.
- 山口墨（2023）「日本の外国人労働者と労働市場構造：これまでの整理とこれからの論点」JILPT Discussion Paper 22-07.
- （2024）「人手不足への対応のための外国人労働者受入れ政策と現状、萌芽」『労働調査』労働調査協議会，639：19-26.
- ・田上皓大（2025）「外国人技能実習生のキャリア選択と仕事環境：広島県アンケート調査の2次分析から」JILPT Discussion Paper 25-07.
- 労働政策研究・研修機構編（2008）『外国人留学生の採用に関する調査』調査シリーズ No.42.
- （2017）『非正規労働者の組織化とその効果：アンケート調査による分析』調査シリーズ No.170.
- （2023）『特定技能1号外国人の受け入れ・活用に関するヒアリング調査』資料シリーズ No.270.
- UA ゼンセン政策サポートセンター（2023）『外国人労働者の雇用・生活状況に関する調査報告書』.
- （2025）「外国人労働者の雇用に関する調査報告書」『UA ゼンセンコンパス』13：2-64.