

非正規就労外国人労働者の雇用・就業に関する事例

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
研究員 渡邊 博頭

(要旨)

この小論では、公表されている統計を概観した上で、非正規就労の外国人労働者を雇用した経験がある企業(従業員数20人未満)および非正規就労の外国人労働者個人からの聞き取り調査の結果をまとめた。

聞きとり対象の企業が非正規就労の外国人労働者を雇用した理由は、採用難、(日本人の)定着が悪い、コスト削減要求への対応等であるが、「外国人」を雇用しようと思っていたわけではなく、たまたま外国人だったというところが多い。採用経路は、業者間のネットワーク、企業内の外国人の紹介、直接応募、ブローカーなどが多く、採用時、在留許可証、外国人登録証はほとんど確認されていない。採用後は比較的簡単な作業に配置している。機械の操作や安全に関する作業上の注意を含む導入訓練はほとんどなされていないが、あったとしても日本語能力の問題から外国人本人には理解されていないことが多い。賃金額は、日本人のパートタイマー・アルバイトとほぼ同じである。非正規就労の外国人労働者が1つの企業につとめる期間は概ね3か月～半年、長くても1年であるが、その就業は不安定である。

統計や今回の調査でも非正規就労の外国人の滞日期間が長期化し、定着化が進んでいることが確認されたが、これは彼らが日本の経済社会のなかに既に組み込まれ、結婚、出産、育児、教育、医療など、日本人が生きていく上で経験するのと全くおなじ問題を共有することを意味し、これらにいかに対応するか検討することが重要になってくると思われる。

(備考)本論文は、執筆者個人の責任で発表するものであり、独立行政法人 労働政策研究・研修機構としての見解を示すものではない。

目次

- 1 はじめに
- 2 日本における不法就労外国人労働者数の推移
 - 2.1 不法就労外国人労働者の定義
 - 2.2 不法就労外国人労働者数の推移
 - 2.3 入管法違反事件数
 - 2.4 不法就労事件
- 3 既存の調査研究と本稿で確認したかったこと
- 4 調査の方法と調査項目
- 5 非正規就労外国人労働者の雇用・就業の事例
 - 5.1 非正規就労の外国人労働者を雇用した経験がある企業の事例
 - 5.2 外国人労働者個人の事例
- 6 聞き取り調査の要約と検討

非正規就労外国人労働者の雇用・就業に関する事例¹

1 はじめに

今年3月、法務省務省入国管理局は第3次出入国管理基本計画を策定した。出入国管理基本計画は、『出入国管理をめぐる社会の状況が様々に変化する今日、出入国管理行政の施策の基本的な考え方を内外に示し、的確に対応していくために策定されたもの』²で、第1次の計画は1992年に、第2次の計画は2000年にそれぞれ策定されている。

今回の第3次出入国管理基本計画では、不法滞在者が様々な面で問題化しており、2008年までに不法滞在者を半減するという政府の目標に向けて対策を講じることが課題の1つとされている。2005年1月1日現在、我が国には約21万人の不法残留の外国人がおり、約3万人の不法入国の外国人がいると推計されている。両者を合わせると、我が国には約24万人の不法滞在者がいると推計されている。また、これまで様々な不法滞在対策や摘発が行われた結果、不法残留者数は減少傾向で推移している。しかし、後で確認するように、いわゆるブローカーや不法滞在者が地方にも広がっていることから、摘発が困難になっているという。

不法滞在の外国人のうち、相当数が非正規就労していると思われるが、しかし、その実態は必ずしも明らかにされていない。非正規就労の外国人労働者もまた正規に就労している外国人労働者と同様、様々なトラブルに遭遇する。しかしながら、非正規就労していることが明らかになった場合、その外国人労働者は強制退去処分を受けることになるし、彼(女)等を雇用していた企業も不法就労助長罪に問われることになる。そうした事態を回避するために、トラブルが生じたとしても表面化しないケースがかなりの数に上ると考えられる。それゆえ、非正規就労の実態の把握は困難になっている。

¹ 「不法」という表現を用いることについてはいくつかの問題があるとされている。手元にある邦語文献をいくつか見ると、梶田孝道(1994)『外国人労働者と日本』日本放送出版協会では、「不法就労者」の代わりに「非登録就労外国人」「非合法移民」という名称を使うべきであるという意見もあるが、名称の微妙なニュアンスの違いよりも何を合法とし、何を不法とするかという法律の中身こそが問題であり、合法・不法の違いによって社会的格差や運命の違いが生じるとして、ニュートラルな言葉として「不法就労者」という表現を使っている(35ページ)。桑原靖夫(1991)『国境を越える労働者』岩波書店、井口泰(2001)『外国人労働者新時代』筑摩書房でも「不法就労」と呼んでいる。一方、田中宏(1995)『在日外国人新版』や梶田孝道・宮島喬編(2002)『国際社会 国際化する日本社会』東京大学出版会では「資格外就労」「非正規滞在」という用語が用いられている。さらに、依光正哲編著(2003)『国際化する日本の労働市場』東洋経済新報社では、不法就労者の就労自体は企業や社会に対して貢献をしており、なんらかの被害を与える行為ではないこと、不法就労者が労働者として差別的な扱いを受け、摘発の脅威を感じながら生活し、健康保険加入や労働災害、さらに国家から一般的な権利を奪われている(156～157ページ)ことから「不法」という表現が差別を強化することにつながりかねないとして、「非正規滞在」という表現を用いている。このように、研究者の間でも用語法が一定しているわけではない。本稿では、法務省資料など原典において「不法就労」という表現が使われている場合はそのまま「不法就労」という用語を使い、それ以外では暫定的に「非正規滞在」「非正規就労」という表現を用いることにする。

² 法務省ホームページ (<http://www.moj.go.jp>) 資料による。

本稿では公表されている統計といくつかの聞き取り調査事例から非正規就労の外国人労働者の雇用・就業の現状について検討し、非正規就労であることが外国人労働者本人および彼(女)等を雇用している企業の行動に及ぼす影響について確認していきたい。

以下では次の順に議論を進めていく。2において、本稿で検討の対象となる非正規就労外国人の定義を確認し、統計的事実を概観する。3では既存の調査研究との関連を整理する。4では既存の聞き取り調査の方法について説明し、非正規就労の外国人労働者がどのように就労しているのかについて、聞き取り調査の概要について紹介する。5では、統計的事実と聞き取り調査を整理した上で、今後の課題についてふれる。

なお、以下の記述は調査対象となった事例に基づいて整理したものであり、当然のことながら、代表性があるとはいえない。したがって、ここから非正規就労の外国人労働者について一般化するものではない。

2 日本における不法就労外国人労働者数の推移

2.1 不法就労外国人労働者の定義

「出入国管理及び難民認定法」(以下、入管法)によれば、「不法就労活動」は以下のように整理できる。

(1) 次の ~ の在留資格に応じた活動に属しない収入を伴う事業を運営する活動または報酬を受ける活動。

入管法「別表第1の1」に掲載された「外交」「公用」「教授」「芸術」「宗教」「報道」

入管法「別表第1の2」に掲載された「投資・経営」「法律・会計業務」「医療」「研究」「教育」「技術」「人文知識・国際業務」「企業内転勤」「興行」「技能」

入管法「別表第1の3」に掲載された「文化活動」「短期滞在」

入管法「別表第1の4」に掲載された「留学」「就学」「研修」「家族滞在」

入管法「別表1の5」に掲載された「特定活動」

(2) 「永住者」「日本人の配偶者」「永住者の配偶者」「定住者」は入管法上活動の制限がないが、「永住者」は別として「日本人の配偶者」「永住者の配偶者」「定住者」については、在留期間の更新なしに在留期間を超えて在留する場合は不法残留者となる。不法残留者が行う「報酬その他の収入を伴う活動」は不法就労となる。

(3) 不法入国者³が行う「報酬その他の収入を伴う活動」

(4) 不法上陸者⁴が行う「報酬その他の収入を伴う活動」

誤解を恐れずにいいかえると、本稿で取り上げる「不法就労」は入管法に違反して就労している

³ 不法入国者とは、有効な旅券、有効な乗員手帳を所持しないで入国した者のことをいう。

⁴ 不法上陸者とは、何らかの上陸許可を受けることなく上陸した者のことをいう。

状態のことということが出来る。

2.2 不法就労外国人労働者数の推移

次に、不法就労外国人労働者の数を確認したいが、残念ながら、わが国の不法就労外国人労働者数に関する統計は存在しない⁵。そこで、先行研究に倣い、不法残留者(許可された期間を超えて不法にとどまっている者)数の推計値と不法就労で摘発された外国人数に基づいて概要を把握することにする(第1表)。

第1表 不法残留者総数および退去強制事由別入管法違反事件数の推移(単位:人)

	不法残留者総数	入管法違反事件総数	入管法違反事件総数の内訳					不法就労者
			不法入国	不法上陸	資格外活動	不法残留	刑罰法令違反	
1999年	271048	55167	9337	831	335	44403	261	46258
2000年	251697	51459	9186	748	473	40756	296	44190
2001年	232121	40764	8952	826	594	30063	329	33508
2002年	224067	41935	8388	789	850	31520	388	32364
2003年	220552	45910	9251	777	1199	34266	417	34325
2004年	207299	55351	11217	992	1399	41175	568	43059

資料:法務省入国管理局「平成17年版出入国管理」より作成。

(1) 不法残留者

入国管理局統計によれば、2005年1月1日現在の不法残留者数は20万7299人(前年比1万2119人減)であり、この数は1993年以降一貫して減少傾向にある。

国籍(出身地)別に見ると、韓国(不法残留者総数の20.8%)、中国(同15.8%)、フィリピン(同14.8%)、タイ(同6.2%)、マレーシア(同3.6%)といった国々が多い。

さらに、在留資格別不法残留者数の推移を見ると、2004年には「短期滞在」が13万9417人(不法残留者総数の67.3%)、「興行」が1万1319人(同5.5%)、「就学」が8506人(同4.1%)、「留学」が8173人(同3.9%)、「研修」が3648人(同1.8%)、その他が3万6236人(同17.5%)となっている。

「短期滞在」、「就学」、「興行」、「研修」については減少傾向で推移しているのに対して、「留学」については前年比22.5%の増加となっている。

(2) 不法入国・不法上陸者数

同じく、2004年の不法入国者(入管法第3条第1項の規定に違反して入国した者)は1万1217

⁵ 井口泰(2001)前掲書、60ページ。

人、不法上陸者(入管法第3章第1節もしくは第2節の規定による上陸の許可の証印又は同章第4節の規定による上陸の許可を受けずに上陸した者)等の人数は992人となっている。

2.3 入管法違反事件数

次に、入管法24条違反による退去強制手続きをとった事件数の推移を見る。2004年に強制退去手続きがとられた入管法違反者数は5万5351人(前年比9441人、20.6%増)であった。過去の推移を見ると、2001年までは減少傾向で推移していたが、2002年から増加に転じ、2004年には大幅に増加している。

国籍(出身地)別にみると、中国(1万5702人、前年比26.8%増)、フィリピン(8558人、同50.2%増)、韓国(7782人、同1.2%減)等となっており、フィリピンの増加が目立つ。また、アジア出身者が多いものの、従来に比べて国籍(出身地)の多国籍化が進んでいる。

事由別の数は、不法残留が4万1175人(前年比20.2%増)、不法入国が1万1217人(同21.3%増)、資格外活動が1399人(同16.7%増)などとなっている。

2.4 不法就労事件

さて、本稿が注目している不法就労外国人労働者の数であるが、2004年に退去強制手続きを執った入管法違反者5万5351人のうち不法就労事実が認められた者は4万3059人(入管法違反者全体の77.8%)となっている。また、過去5年間の推移を見ると、2002年までは減少傾向で推移していたが、2003年には増加に転じ、2004年は、前年比25.4%増となっている。これを基本属性別にみると、次のような特徴がある。

第一に、国籍(出身地)別の構成をみると、中国(1万2669人)、フィリピン(6299人)、韓国(6192人)、タイ(2831人)等となっており、アジア地域が全体の9割以上を占めている。2003年に比べると、ミャンマー、フィリピン、バングラデシュの増加率が高いのに対して韓国、マレーシア等は減少している。

第二に、男女別構成をみると、男性が2万5349人(全体の58.9%)であったのに対して、女性は1万7710人(41.1%)と男性が多い。

第三に、年齢別にみると、30歳代(総数の42.5%)、20歳代(同27.1%)、40歳代(同22.6%)等が多い(第2(1)表)。

第四に、就労期間別にみると、「3年を超える」者が不法就労者全体の半数近くに達しており、特に「5年を超える」者は不法就労者全体の3割以上を占めており、就労期間が長期化している(第2(2)表)。

第五に、都道府県別稼働場所をみると、東京都が1万6572人と最も多く、東京、埼玉、神奈川、千葉、茨城、群馬、栃木の1都6県で3万1204人を数え、不法就労者全体の7割以上を占める。また、太平洋ベルト地帯に集中している。さらに、外国人が多く居住している地域に不法就労者が多いといえるが、近年では全国的に不法就労者が広がっている。

第2(1)表 不法就労者の属性別構成(年齢階級別)

年齢階級	15歳未満	15歳以上 20歳未満	20歳以上 30歳未満	30歳以上 40歳未満	40歳以上 50歳未満	50歳以上 60歳未満	60歳以上
2004年 (前年比増 減)	23 (-4)	328 (43)	11679 (2901)	18297 (3029)	9717 (2225)	2266 (314)	749 (226)
2004年 構成比	0.1%	0.8%	27.1%	42.5%	22.6%	5.3%	1.7%

単位:人、%

資料:法務省入国管理局「平成16年版出入国管理」「平成17年版出入国管理」より作成。

第2(2)表 不法就労者の属性別構成(就労期間別)

就労期間	6月以下	6月超1年 以下	1年超2年 以下	2年超3年 以下	3年超5年 以下	5年超	不詳
2004年 (前年比増 減)	5488 (1026)	4764 (1088)	5923 (790)	5301 (1542)	6875 (954)	13718 (3220)	990 (114)
構成比	12.7%	11.1%	13.8%	12.3%	16.0%	31.9%	2.3%

単位:人、%

資料:法務省入国管理局「平成16年版出入国管理」「平成17年版出入国管理」より作成。

第2(3)表 不法就労者の属性別構成(就労内容別)

就労内容	工員	ホステス等 接客	建設作業 者	調理人	ウエイトレ ス・パーテ ン	その他サ ービス従事 者	その他
人数 (前年比増 減)	10440 (3284)	6579 (1522)	6228 (760)	3592 (1058)	3471 (552)	2702 (296)	10029 (1244)
構成比	24.2%	15.3%	14.5%	8.3%	8.1%	6.3%	23.3%

単位:人、%

資料:法務省入国管理局「平成16年版出入国管理」「平成17年版出入国管理」より作成。

第2(4)表 不法就労者の属性別構成(報酬(日額)別)

報酬(日額)	3000円以下	3000円超 5000円以下	5000円超 7000円以下	7000円超1 万円以下	1万円超3 万円以下	3万円超	不詳
人数 (前年比増減)	930 (294)	4818 (1168)	16456 (4769)	15424 (2100)	1832 (112)	1047 (-878)	2552 (1169)
構成比	2.2%	11.2%	38.2%	35.8%	4.3%	2.4%	4.0%

単位:人、%

資料:法務省入国管理局「平成16年版出入国管理」「平成17年版出入国管理」より作成。

第六に、就労内容別構成をみると、工員、建設作業員、ホステス等接客を合わせると、全体の半数を占める(第2(3)表)。また、男女別に就労内容の構成をみると、男性は工員(29.2%)、建設作業員(24.4%)等が多く、女性はホステス等接客(36.0%)、工員(17.2%)、ウエイテス・バーテン(11.7%)等が多い。

第七に、報酬(日額換算)をみると、「7千円超1万円以下」(全体の38.2%)、「5千円超7千円以下」(同35.8%)等が多い。また、男女別に報酬額の分布をみると、男性は「7千円超1万円以下」(男性の43.5%)、「5千円超7千円以下」(同38.1%)が多く、女性は「5千円超7千円以下」(女性の38.4%)、「7千円超1万円以下」(同24.8%)、「3千円超5千円以下」(同16.5%)などとなっている。

3 既存の調査研究と本稿で確認したかったこと

外国人労働者に関する文献を見ると、その多くにおいて非正規就労問題の重要性が指摘されてきた。それにもかかわらず、この問題に関する調査研究の蓄積は必ずしも多いとはいえない。その理由の1つは、非正規就業の外国人労働者を雇用した企業であれ、労働者個人であれ、調査対象の把握が困難であることにありと思われる。

以下では、既存の調査研究の中で非正規就労がどのように位置づけられ、どこまで明らかにされてきたのかを概観していくことにする。

外国人労働者あるいは移民の問題として日本より長い歴史を有する欧米においても、非正規就労の問題は深刻である。そもそも、国家が非正規就労を生み出す理由はどのように説明されてきたのか⁶。国際労働力移動は、生産要素の国際的移動と同じ文脈で考えら、よく知られたストルバ

⁶ 国際労働力移動研究の展望は、Lalonde, R.J. (1997), "Economic Impact of International Migration and the Economic Performance of Migration", in M.R. Rosenweig and O. Stark (ed.) *Handbook of Population and Family Economics*, Elsevier, Razin, A. and E. Sadka (1997), "International Migration and

ー・サミュエルソンの定理により、自由貿易を通じて各国間の生産要素の均等化が保証されると考えられてきた。しかし、入国制限など移動が妨げられると国の間に賃金格差が生じ、それが移民を引き起こす要因となる⁷。たとえば、Chiswick(2001)⁸では、未熟練の非正規移民が持つ経済的な効果を検討している。それによれば、実質賃金格差がある先進工業国と途上国を想定し、両国間に移民数の制約がない場合には移民することによって得られる利益がゼロになるまで移動が生じる。しかし、移民数の制約がある場合には、両国間により大きな賃金格差を生み、非正規移民は国際労働市場の不均衡への反応として生じると説明される。

非正規就労の外国人労働者の問題は欧米各国に共通しており、OECD(2000)⁹は、欧米各国の非正規移民、非正規就労に関する会議に提出された論文を掲載している。同書の中で、Tapinos(2000)¹⁰は、非正規移民が受け入れ国の経済社会に及ぼす効果を、主として欧米の研究成果に基づいて実証的に検討している。その上で、非正規移民がマクロ経済に正の効果を及ぼすとしている。しかし、労働市場に及ぼす効果については、必ずしも明確な評価は得られていないように思われる。

一方、我が国のこれまでの調査研究に目を向けると、非正規移民が日本の経済社会に及ぼす効果といった研究は見られない。むしろ非正規就労の外国人労働者が遭遇した様々なトラブルが事例として紹介されていることが多いように思われる。たとえば、依光(1996)¹¹では、非正規就労の外国人労働者の支援組織に寄せられたトラブルの事例を通じて、非正規就労者がどのような労働問題に遭遇しているかが論じられている。依光(2003)¹²では、非正規就労に限らず、非正規滞在の外国人労働者の現状について、出入国管理体制、非正規滞在者が発生した経緯、様々な

International Trade", in M.R.Rosenweig and O.Stark(ed.)前掲書所収、Borjas,G.J.(1999), "The Economic Analysis of Immigration", in O.Ashenfelter and D.Card(ed.), *Handbook of Labor Economics*, Vol.3を参照されたい。

⁷ 教科書的には、移民の受け入れは、相対的に賃金率の低い外国人労働者を受け入れる場合、使用者は所得分配上有利となり、国内労働者は賃金率が低下する。一方、送り出し国の使用者は賃金率が上昇することによって不利益を被ることになる。受け入れ国の労働者の賃金率を下げずに送り出し国・受け入れ国両国の賃金格差を埋める方法としては、不熟練分野の移動の制限と送り出し国の雇用機会を創出し、生産性をあげる方法、外国人労働者を雇用する際に課税する等、外国人労働者雇用のコストを引き上げる方法等が考えられる。なお、国が国際労働力移動に制限的である理由として、国境が政治的領域を画する領域である「国民国家」であることによって説明されている。この点については桑原靖夫(1993)「外国人労働者問題の政治経済学 - 分析・政策立案のための枠組み」花見忠・桑原靖夫編『あなたの隣人 外国人労働者』所収を参照されたい。なお、原典はStraubhaar,T.(1992),"Allocational and Distributional Aspects of Future Immigration to Western Europe", *International Migration Review* である。

⁸ Chiswick,B.R.(2001), "The Economics of Illegal Migration for the Host Economy", in M.A.B.Siddique(ed.), *International Migration into 21st Century*.

⁹ OECD(2000), *Combating the Illegal Employment of Foreign Workers*, Paris.なお、同書には非正規移民抑制策の評価に関する論文が収録されているほか、Iguchi,Y.(2000), "Illegal Migration, Overstay and Illegal Working in Japan - Development of Policies and their Evaluation"では日本の出入国管理の現状と課題が整理されている。

¹⁰ Tapinos,G.(2000), "Irregular Migration: Economic and Political Issues", OECD 前掲書所収。

¹¹ 依光正哲(1997)「不法就労者等の雇用上のトラブルと労働相談」『外国人労働者のトラブルと問題事例』雇用開発センター所収。

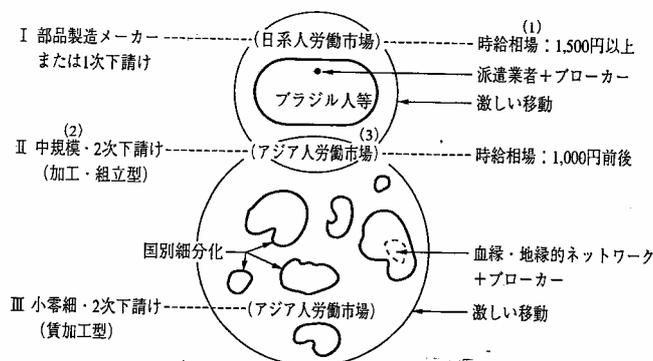
¹² 依光正哲(2003)「非正規滞在の外国人労働者の状況」、依光正哲編前掲書所収。

「不法就労」対策、非正規滞在者が定住化することによって生じる諸問題について整理している。

さらに、不法就労の外国人労働者は様々な人権侵害や労災事故に遭遇することが少なくない。そうした場合、支援団体等によるサポートが重要な役割を果たすことが知られている。こうした非正規滞在の外国人労働者を対象とした NPO などの支援団体について関心が持たれるようになったが、Shipper(2002)¹³は日本の NGO などの支援団体による活動を丹念に調査した結果をまとめた研究である。

ところで、これまで蓄積されてきた外国人労働者問題に関する調査研究において、非正規就労の外国人労働者は、労働市場のなかでどのように位置づけられてきたのであろうか。外国人労働者の労働市場における位置づけは、外国人労働者が注目された 1990 年頃にはすでに議論されている。たとえば、稲上(1992)¹⁴は、外国人労働者の雇用・就業について実施したアンケート調査及び聞き取り調査に基づいて、企業規模(従業員規模・年商ベース)および業種・業態、合法的に就労可能な日系人と場合によっては不法就労となるアジア人という視点から外国人労働者市場と企業属性モデルを描き、外国人労働市場が「穏やかな二重構造」を形成しているとしている(第1図)。また、梶田(1994)でも稲上の労働市場モデルに基づいて外国人労働市場について検討されている。

第1図 稲上による労働市場モデル



出所: 稲上(1992)、125 ページ。

さらに、下平(1999)¹⁵は、外国人労働者の労働市場を描く上で在留資格が企業規模や就業形態、労働条件を決める重要な要因となっていることを考慮し、在留資格(合法か非合法か)、来日

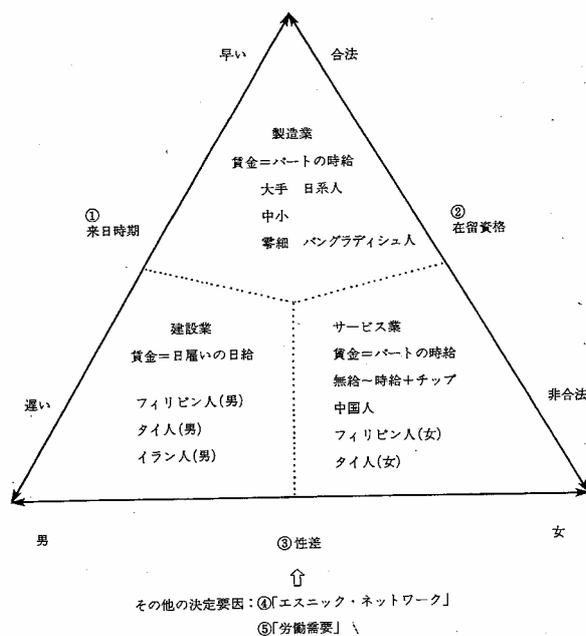
¹³ Shipper, A.W. (2002), "Pragmatism in Activism: Organizing Support for Illegal Foreign Workers in Japan", Harvard University Program on U.S.- Japan Relations Monograph Series.

¹⁴ 稲上毅(1992)「経営戦略・外国人労働市場・雇用管理 - 事例から見たスペクトラム構造 -」、稲上毅・桑原靖夫・国民金融公庫総合研究所(1992)、『外国人労働者を戦力化する中小企業』、中小企業リサーチセンター所収。

¹⁵ 下平好博(1999)「外国人労働者 労働市場モデルと定着化」稲上毅・川喜多喬編『講座社会学 6 労働』、東京大学出版会所収。

時期(早い時期の来日か遅い時期の来日か)、性差、エスニックネットワークの強さ、労働需要などが外国人労働者の労働市場における地位を決める要因になるとして、第2図のような単純労働市場のモデルを描いている。その上で、在留資格の違いが外国人労働者の入職経路にも影響を及ぼし、就業分野、賃金・労働条件に格差をもたらすとしている。

第2図 下平による労働市場モデル



出所: 下平(1999)、244 ページ。

梶田(2002)¹⁶によれば、我が国の外国人労働者問題にはいくつかの特徴があるという。すなわち、第一に、日本の外国人労働者受け入れ政策には「フロントドア」からの受け入れとともに「バックドア」(あるいは「サイドドア」)からの受け入れが併存していること、第二に、日本における外国人の構成がいわゆる「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、アジア諸国から来日し、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達に分けて議論されることが多いものの、それらを一律に扱うことは難しいこと、第三に、日本において大学(院)を終え、そのまま日本で就労した者は日本で違和感なく生活しているが、それ以外の者との「二重構造」が形成されつつあることなどが指摘されている。すなわち、完全に合法的な日系人の労働市場と資格外就労を強いられたその他の外国人労働市場が併存しているというのである。

上のような成果をふまえ、本稿では主に2つのことを確認したい。1つは、非正規就労の労働者

¹⁶ 梶田孝道(2002)「日本の外国人労働者政策 政策意図と現実の乖離という視点から」梶田・宮島編前掲書所収。

がどのような就業行動をとるのか、また、彼(女)等を雇用した企業がどのように雇用するのかを確認することである。Chiswick(1986)¹⁷では非正規就労の外国人労働者や彼(女)等を雇用した企業における労働条件等を調べ、正規移民やアメリカ人労働者との比較を行っている。両者の属性をコントロールしても非正規就労の労働者の定着性が有意に低いことを明らかにしている。このことは、非正規就労では雇用が不安定であり、それゆえ、企業も労働者個人も教育訓練や能力開発の機会をもつ誘因をなくすことにつながる。

このことは2つめに確認したいことにつながる。それは、これまで提示されてきた外国人労働者の労働市場モデルにおける非正規就労の外国人の位置づけが正しいかどうかということである。非正規就労の外国人労働者の雇用が不安定で、教育訓練や能力開発の機会が乏しいとすれば、それは労働市場の中に1つの階層を作る可能性につながりはしないか。正規就労である日系人労働者の場合も、雇用形態は間接雇用が大半であり、一部を除いて教育訓練や能力開発の機会は少ない¹⁸。では、両者の労働市場における共通点と相違点はどのように考えるべきか。

次の節では以上の成果をふまえ、聞き取り調査の結果を整理する。

4 調査の方法と調査項目

既に記したように、分析に利用可能な非正規就労の外国人労働者に関しては統計資料が整備されていない。また、アンケート調査を通じて独自のデータを収集することも容易ではない。そこで、前節であげた点を検討するために、これまでに非正規就労の外国人労働者を雇用した経験を有する企業と非正規就労している外国人労働者個人から聞き取り調査を実施した。

企業調査については、非正規就労の外国人労働者を雇用したことがある企業に対する聞き取り調査を申し込んだが、ほとんどの企業が調査に応じてもらえなかった。しかしながら、匿名を条件に若干の企業が聞き取り調査に対応してくれた。調査は、関東、東海、近畿地域の9企業を対象に、2002年10月から2004年9月にかけて実施した。これらの企業は個人調査に応じてくれた外国人労働者を通じて紹介してもらった。

聞き取り調査は、経営者あるいは人事担当者(ほとんどの場合経営者が兼ねていた)から2時間程度実施した。なお、対象企業のうち、本稿で取り上げた外国人労働者個人を雇用していた企業は1社である。企業に対する主な調査項目は、企業属性(業種、正規従業員数、非正規従業員数、外国人労働者数)、非正規就労の外国人労働者の採用について(採用経路、採用の基準、就労ビザ・在留許可証の確認)、非正規就労の外国人労働者の人的資源管理について(賃金、労働

¹⁷ Chiswick, B.R. (1986), "Illegal Aliens: A Preliminary Report on an Employee-Employer Survey", *American Economic Review*, Vol.40, No.3.

¹⁸ この点については、拙稿(2004)「日系人労働者の人的資源管理について - 間接雇用の増加との関連で - 」労働政策研究・研修機構(2004)『外国人労働者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 所収を参照。

時間、教育訓練・能力開発、定着、日本語能力など)、非正規就労の外国人労働者の生活支援について(住居、日常生活など)である。

個人調査は、2002年4月から2004年12月にかけて計56人について実施した。聞き取り調査の対象者は、最初の数名については情報の秘匿を条件に支援団体を通じて紹介された非正規滞在の外国人労働者を、その後は外国人労働者の個人的なネットワークを通じて調査対象者を紹介してもらい、聞き取りを重ねた。

聞き取り調査は原則として日本語で行い、1回について2時間程度、1～数回に分けて実施した。面接の回数は個人によって異なるが、その理由は、言葉の問題と半数近い調査対象者が調査の途中で連絡が取れなくなったことである。

以下では、複数回聞き取りをすることができた者を中心に取り上げていくことにする。

個人に対する主な調査項目は、個人属性(年齢、出身国、最終学歴、出身国での職歴、家族)、日本への移動理由、入国ルート、入職経路、職歴、労働条件(賃金、労働時間)、日本での生活、今後の展望等とした。

調査対象の選定が上記のような調査方法となったため、当然のことながら情報に偏りがあり、ここでの資料から不法就労の外国人労働者の状況を一般化することには慎重でなければならない。

5 非正規就労外国人労働者の雇用・就業の事例

以下では、わずかなケースではあるが、非正規就労の外国人労働者を雇用した経験を有する企業(事業所)および非正規就労の外国人労働者個人に対する聞き取り調査結果を紹介し、上記の統計数値を補完していきたい。

5.1 非正規就労の外国人労働者を雇用した経験がある企業の事例

非正規就労の外国人労働者を雇用している企業がどのようなものか。以下では、非正規就労の外国人労働者を雇用した経験がある企業9社の聞き取り調査結果を述べる。

(1) 企業の概要

第3表は、企業属性の特徴をまとめたものである。業種は、製造業8社、飲食店等1社である。調査時点での日本人従業員数は、すべての企業で20人未満である。日本人の従業員構成を見ると、パートタイマーやアルバイトなど非正規従業員が半数ないしそれ以上の企業が多い。また、業務請負を入れている企業が2社あった。なお、業務請負のなかに外国人労働者はいない。

日本人従業員の平均年齢は、飲食店で20歳代後半、食品製造の2社と電子部品・基盤製造では30歳代であったが、他の企業では50歳代が中心である。また、飲食店と食品製造では日本人の非正規従業員のほとんどが女性である。

(2) 非正規就労の外国人労働者の雇用

採用理由、人材情報の入手、採用経路

いずれの企業でも、外国人労働者を日雇いあるいは臨時で雇用し、過去の経験の有無に関係なく、比較的簡単な作業に配置している。

第3表 調査対象企業の概要

	業種	日本人正規従業員数 (うち日本人非正規従業員数)	外国人労働者数 (うち非正規就労の労働者数)	非正規就労の外国人労働者の仕事内容
A社	製造業 (自動車部品製造)	従業員 18 人 (うち非正規 11 人)	2人 (うち非正規就労1人)	製造
B社	製造業 (金属加工)	従業員 13 人 (うち非正規3人)	1人 (非正規就労1人)	製造
C社	製造業 (プラスチック加工)	従業員9人 (うち非正規5人、 他に業務請負2人)	3人 (うち非正規就労2人)	製造
D社	製造業 (プラスチック加工)	従業員19人 (うち非正規2人)	4人 (うち非正規就労1人)	製造
E社	製造業 (プラスチック加工)	従業員 17 人 (うち非正規8人)	1人 (うち非正規就労1人)	製造
F社	製造業 (電子部品、基盤製造)	従業員7人 (うち非正規1人、 他に業務請負 12 人)	2人(注) (うち非正規就労2人)	製造、検査
G社	製造業 (食品製造)	従業員 20 人 (うち非正規 12 人)	1人(注) (うち非正規就労1人)	製造
H社	製造業 (食品製造)	従業員 15 人 (うち非正規6人)	1人 (うち非正規就労1人)	製造、配送
I社	飲食店	従業員8人 (うち非正規5人)	3人 (うち非正規就労2人)	調理、ウエイトレス

注)F社およびG社の非正規就労を含む外国人労働者数は過去に雇用していた人数であり、調査時点では外国人労働者を雇用していない。この点については本文の記述を参照。

聞き取りを行ったすべての企業で一時期より業況がよくなっており、「採用難」と「(日本人の)定着が悪い」ことから外国人を採用したという。採用難といっても、バブルの頃と近年の採用難は状

況が異なり、バブルの頃は少しくらい多めに賃金を支払うつもり募集しても採用できなかった。最近、募集すると若年者を含めて応募はあるものの、1週間から1か月、せいぜい3か月くらいで辞めてしまうという。定着しないという点では日本人も(非正規就労の)外国人も同じだという。

また、ほとんどの企業が非正規就労の外国人を雇った契機について、「意図的に外国人を雇用しようと思っていたわけではなく、たまたま応募してきたのが外国人だっただけ。きちんと仕事をこなしてくれれば日本人だろうが外国人だろうがどちらでもかまわなかった」と述べている。

ある企業では、取引先からのコスト削減要求に対応するために、数年前までは年金・保険等が必要ない日系人請負工を入れていた。さらにコストを抑えるために外国人労働者(日本人の配偶者)を雇用するようになり、その紹介で非正規就労の外国人労働者を雇ったという。日系人請負工の単価は時給1400~1500円程度であったが、直接雇用の外国人労働者の場合、時給900~1000円程度で、日本人のアルバイトと差はないという¹⁹。

別の企業では、新聞の折り込みや求人情報誌に求人広告を出したところ、外国人労働者を雇わないかという電話が入り、日本語もできるし、賃金も求人広告に提示した額でいいということだった。「試しに」アルバイトとして外国人を雇用するようになったという。

このほか、業者間のネットワークで人材情報を入手しているケースが多かった。半数以上の企業が過去に「同業他社から業者を紹介された」、「同業他社で雇用しているのをみて自社でも雇った」という経験を持っている。特に1990年前後に外国人労働者を雇ったことがある企業では業者間のネットワークで人材情報を入手している。

なお、最近でも外国人労働者が「仕事をさせてほしい」と企業をたずねてくるのが時々あるが、そのような外国人労働者を採用することはないということであった。

採用の基準

企業は募集・採用にあたって何らかの基準を設けていない。これは日本人でも外国人でも同じである。年齢についても「中高年で応募してくるような人は多少経験もあるし、未経験でも30歳くらいなら何とかなる」、「仕事の経験があればそれに越したことはないけれど、経験者なんて募集しても応募してくることは滅多にない。経験がないのなら、日本人だろうが外国人だろうが合法だろうが違法だろうが簡単な作業からはじめるし、ちゃんと働いてくれるなら誰でも同じ」だという。

日本語能力についてはどうか。「まったく日本語が理解できないと困るけれど、仕事を教えるときにわかったかどうかたずねるとなずくので、こっちのいうことが通じているらしく、なんとか作業をこなしていたから特に気にならなかった」、「日本語は挨拶くらいしかできなかったけれど、日本語がわかる外国人が(既に企業内に)いたから通訳してもらった」という。

¹⁹ ただし、外国人労働者本人が受け取る賃金額は、日系人請負工を間接雇用した場合と外国人労働者を直接雇用した場合とでほとんど差がない。

在留許可証、外国人登録証の確認

外国人労働者を採用するにあたっては、上陸日、在留資格、在留期間等を、外国人登録証明書、就労資格証明書により確認することになっている。しかし、すべての企業でこれらの事項を確認していなかったり、確認が曖昧であった。また、今回聞きとりを行った9社のうち、非正規就労と知りつつ外国人を雇用していたという企業は4社、正規とも非正規とも気にしなかったという企業が3社、残りの2社は正規であると思って雇用していたとしている。

正規であると思って非正規就労者を雇用していたとする企業2社は、調査時点で外国人労働者を雇用していなかった。他の7社では外国人労働者を雇用しており、そのうち、5社が非正規就労の外国人労働者の雇用を続けていた。

雇用している(していた)外国人について

ア 人数

すべての調査対象企業の正規従業員数が20名以下ということから推察されるように、各企業で雇用されている外国人労働者の数は1、2名から多くても数名までである。ただし、雇用している外国人労働者すべてが非正規就労というわけではない。

ある企業では「前(バブルの頃)はパートやアルバイト、請負をあわせると100人近く働いていて、そのうち20人以上が外国人だった」という。この企業では顧客からの注文に対応するために24時間操業をすることにしたが、日本人だけでは対応しきれず、外国人労働者を雇用した。外国人のどれだけの人数が合法でどれだけが非合法であったかはわからないということである²⁰。

イ 性

製造業が多いことから推察されるように、聞きとり対象企業で雇用されていた外国人のほとんどが男性で、女性を雇用していたのは飲食店の1社だけである。

ウ 年齢²¹

20歳代後半から30歳代くらいが多い²²。また、現在雇用している外国人労働者に限らず、過去に雇用していた外国人労働者についてもこの年齢層が多いとのことである。これは、先に概観した法務省統計による不法就労者で多く分布している年齢階層と一致している。

²⁰ 景気が低迷し業績が悪化するにつれて、この企業では外国人、パート・アルバイトが減少させるが、解雇したことはなく契約期間の満了後再契約をしないことで自然に減少したとのことである。

²¹ 非正規就労外国人の年齢や学歴、職歴については、履歴書などの書類の提出を求めた企業が4社で、それ以外の企業では外国人労働者本人の自己申告によるところが多いので、注意が必要である。また、書類に記載された内容についても確認していないということだった。

²² 下に記述したように、履歴書などの書類が未提出であったり、資格確認が不完全であったりするので、年齢も正確ではない。

エ 学歴、職歴

通常、日本人を雇用する場合とは異なり、調査対象企業では外国人を雇用する際に履歴書などの書類の提出を求めていなかったり、提出を求めたとしても外国人が持ってきていない。したがって、雇用した外国人の学歴や過去の職歴など正確にはわからないことが多いという。また、出身国における職歴も来日後の職歴についても明らかではない。

ただ、実際に作業をすると経験があるかどうか見当がつく場合もあるということである。

オ 日本語能力

採用の基準()において記したように、雇用した外国人労働者でまったく日本語を理解できないものはいないということである。会話については、少なくともあいさつと日常会話程度の日本語を話すことができる。ただし、漢字で筆談することで意思疎通できる中国出身者を除けば、日本語の読み書きはほとんどできないとのことであった。

なお、外国人労働者が就いている仕事で求められる日本語能力は、単純な反復作業が主であることもあり、高くはない。

人的資源管理

ア 仕事の内容、作業の指導

外国人労働者が就いている仕事のほとんどが数日から1、2週間あればこなすことができるようになる単純な反復作業である。企業側も外国人労働者が働くのは長くても数ヶ月程度であることを経験的に知っているので、他の作業に就かせないといっている。過去に同じ仕事をした経験を有していたとしても、単純作業以外の仕事を任せることは稀である。飲食店の調理の場合は例外的に正規従業員と同じ仕事をこなしているとのことである。

生産現場で外国人労働者が最初に仕事に就く際、日本人労働者から1、2時間から半日程度の導入訓練が行われている。出身国が同じ外国人労働者がいる場合は、日本人労働者の代わりに指導に当たってもらうこともある。特に作業上の安全についてはすべての企業が注意したとのことである²³。

イ 賃金

賃金額は、8社で日本人のパートタイマー・アルバイトと同じ金額にしている。ただし、一定期間を見習い期間として時給 30～50 円程度少なく設定しているという企業が3社あった。見習い期間は1週間(くらい)とのことである。

²³ ある企業の製造現場の責任者は、「同業の工場で働いていた外国人労働者が作業中事故に遭って大変だったという話を聞いてから、外国人の労災に特に気を遣うようになった」と述べている。ただし、外国人労働者個人の聞き取り調査で指摘されたことであるが、外国人労働者の日本語能力が不十分な場合は、作業上の安全に関する注意や指導が十分理解されているとはいえない。また、作業や安全に関する指導を叱責や罵倒されたと感じている場合もある。

外国人労働者の賃金は時間給で計算し、おおよそ18～19万円/月程度、残業や夜勤、休日出勤をした場合でおおよそ30万円/月になることもある。各企業ともきちんと仕事をこなしてくれれば日本人・外国人、正規・非正規問わず差別しないで賃金を払うようにしていた。

日本人労働者に対しては月払いにしているが、外国人に対する賃金支払いを日払いにしているというところが5ケースあった²⁴。その理由について、ある企業では、外国人労働者の場合、経験的にいつまで勤務するかがわからなく、突然入社しなくなることもあるので日払いにしていると説明している。そのほか、週払いと月払いがそれぞれ2ケースずつある²⁵。

企業属性で見たように、今回の調査対象企業では正規就労の外国人労働者を雇用しているところもあるが、正規就労と非正規就労とで賃金の差がないか、差があるとしても時給20～30円程度となっている。

ウ 労働時間

労働時間は企業によってばらつきが大きい。残業の有無によっても異なるが、8～10時間/日くらいという回答が多かったが、2交代制で12時間/日という企業も3ケースあった。

夜勤や休日出勤に外国人労働者をあてている場合もあるが、外国人労働者本人から希望することが多いという。外国人労働者の場合、日本人に比べて残業や休日出勤が多いという企業が7ケースあった。すべてのケースにおいて残業や休日出勤をした場合にはその分賃金は支払われている。

かつての日系人労働者でよく見られたように、残業時間が少ないことを理由に、他の企業に移ってしまうということはそれほどないという²⁶。

エ 定着・適応

調査対象企業における非正規就労の外国人労働者が1つの企業で働く期間は概ね3か月～6か月、最も長いケースでも1年ほどである。これは、過去においても最近においてもほとんど変わらないということである。

「やっと仕事に慣れて一通り仕事をこなせるようになったかなと思う頃、急に来なくなった」、「病気になったんじゃないかと思って会社に申告してある住所にいったら、外国人が何人が住んでいたけど、本人はいなかった」、「2、3日無断欠勤したので、(アパートに)いったら荷物も何もなかった」ということをどこの企業でも経験している。

²⁴ これらの企業では外国人労働者本人が希望すれば月払いにすることも可能である。

²⁵ 外国人労働者が突然入社しなくなり、アパートに訪ねていったところ誰もいなかったために給料を支払うことができなかった経験を有する企業が1社あった。

²⁶ ある企業では、「(非正規就労の外国人労働者から聞いた話では)いったん仕事を辞めちゃうと次の仕事を見つけるのが大変らしいし、悪いところで働くと賃金の不払いなんかよくあるし、作業環境もずいぶんひどいところもあるらしい」と述べている。

オ 日本での生活支援等

外国人労働者を正規従業員として雇用する場合、何らかの日本での生活支援が行われることがある。しかし、この調査の場合、外国人労働者の雇用がパート・アルバイト、臨時に準じる形であるせいか、社会保険を含め企業からの生活支援はほとんど行われていない。

5.2 外国人労働者個人の事例

(1) 調査対象者の属性

調査対象者の属性は、次の通りである。

国籍(出身地): 中国(11 ケース)、フィリピン(9 ケース)、韓国(8 ケース)、タイ(2 ケース)、バンラデッシュ(2 ケース)、マレーシア(2 ケース)、インドネシア(2 ケース)。

性別:、男性 27 ケース、女性 9 ケース。

年齢: 20 歳代後半から 30 歳代後半に分布し、平均年齢はおよそ 31 歳である。

学歴・職歴: 出身国での最終学歴は、中学卒業 8 ケース、高校卒業 21 ケース、その他 7 ケースとなっている。来日以前に就業経験がある場合、職種は生産現場作業員、農業、物品の販売、建築現場作業員など多様で、経験年数の平均は約 10 年である。

滞日期间: 滞日期间は 1 年未満が 7 ケース、1 年以上 2 年未満が 6 ケース、2 年以上 3 年未満が 7 ケース、4 年以上 5 年未満が 4 ケース、5 年以上が 10 ケースとなっている。最も長い者は 12 年滞日している。

日本語能力: 来日時の日本語能力については、まったくできなかった者が 26 ケース、挨拶はできたという者が 5 ケース、日常会話程度出来たというものが就学生・留学生、研修生・技能実習生経験者の 4 ケース、残りの 1 ケースは出身国の学校で日本語を学んだとのことで、来日時に比較的高い日本語能力を有していた。調査時点での日本語能力は、仕事のことを含めて全員が日常会話をこなすことができた。日本語の読み書きについては、中国出身者は漢字で内容を類推できるが、それ以外の者は 22 ケースがひらがなの読み書きができる程度と答えている。研修生・技能実習生経験者は簡単な漢字も読み書きできるとのことである。

(2) 日本入国までの経緯

調査対象となった 36 ケースのうち、5 ケースは就学・留学の資格で来日し、そのまま非正規滞在したものである。また、2 ケースは研修生として来日、技能実習生へ移行後に、失踪したものである²⁷。それ以外の 29 ケースは短期滞在中で入国している。

短期滞在中で入国した 29 ケースのうち、いわゆるブローカーによる場合は 13 ケース、血縁・知人・

²⁷ 研修生・技能実習生制度の問題点として失踪者の存在が指摘されている。法務省の在留資格別不法残留者数の推移を見ると、「研修」の不法残留者数は 3959 人（構成比 1.8%）である（2004 年 1 月 1 日現在）。また、技能実習生の失踪者数は 1401 人で、在留技能実習生数全体に占める割合は 1.9%となっている（2003 年度）。

友人等個人的ネットワークによる場合が16ケースである。ブローカー経由で来日した場合、知人・友人等周囲の者から紹介されたり、人づてに情報を得たという者が多い。

ブローカーに対して支払われる金額はケースによって差が大きい²⁸。手数料の支払いは、来日前に全額支払う場合と何割かを来日前に支払い、残りを来日後の賃金から支払う場合とがあり、前者が9ケース、後者が4ケースとなっている。ブローカーへの支払いや渡航費用は13ケースすべてが借金によってまかされたと答えている。

日本での仕事の内容に関する事前の情報は、具体的な仕事内容は伝えられていないことが多く、伝えられていたとしても工場での作業という程度である。

就学生・留学生として来日したケースでは、はじめから就労目的で来日する者が多いような印象をもたれがちであるが、そのようなケースよりも、奨学金が得られなかったためにやむを得ずアルバイトをはじめ、その後仕事中心の生活を送るようになっていくケースが多い。さらに、技能実習生であった者が、技能実習の期間中に失踪し、その後非正規就労しているケースでは、日本で得られる賃金と日本での生活に慣れたことから非正規就労したという²⁹。

なお、個人的ネットワークで来日した場合は、調査対象者の周囲に日本での就労経験者が存在しており、彼(女)等から直接・間接に日本での就労の情報を得ている。

(3) 雇用

ブローカー経由で来日した場合も、個人的ネットワークで来日した場合も、あるいはその他の場合も、来日当日か遅くとも数日以内に就業しており、何らかの仕事先の方法がついている場合が多い。

ブローカー経由で来日したケースのうち半数の7ケースはブローカーが職場まで同行し、残りは自分で職場まで行ったとのことである³⁰。

一方、留学生・就学生、研修生・実習生、個人的ネットワークで来日した場合などは、すでに日本で就労している知人・友人、出身国が同じ外国人を通じて就労先企業に紹介されて就労している³¹。

しかし、その後の雇用は必ずしも安定的とはいえず、まったく仕事をしていない期間が1年に1、2か月あることは珍しくはない。中には就業が断続的であるため、1年のうち6か月近く仕事についていない者もいる。

職探しは、製造業が集中している地域の企業を1つ1つ訪ねて自分で探すということが比較的

²⁸ 手数料の金額は「日本で得られる賃金の1年分」という答えが13ケース中11ケースあった。具体的な金額は、日本円換算で数十万円から200万円以上と、ケースによってかなり異なっている。この金額が聞き取り調査時点までにブローカーに対して支払われた金額なのか、支払う総額なのか、また、金額の差がどのような要因で生じるかはこれまでの聞き取りで明らかにならなかった。

²⁹ いずれも仕事は同国籍(出身地)の者の紹介で見つけたということである。

³⁰ この場合、送り出し国側のブローカーと日本でのブローカーが一致しているか否かは確認できなかった。

³¹ 紹介した外国人労働者は正規就労の場合も非正規就労の場合もある。

多い。特に人的ネットワークがない場合、容貌が日本人と差が大きい場合に多い。

(4) 就労内容

調査対象となった非正規就労の外国人労働者が就労した企業は、従業員規模数名から 20 人程度の製造業企業が多い。

調査対象者がこれまで経験した主な仕事は、生産現場、とりわけ金属加工、プラスチック加工、自動車部品、クリーニング工場、食品加工、倉庫作業などが多く、最近では廃棄物処理関連の仕事も増加しているという³²。女性の場合、食料品製造、飲食店の調理、ウエイトレス、ホステス、風俗関連が加わる。

機械の操作や安全に関する作業上の注意を含む導入訓練はほとんどなされていないか、あったとしても日本語能力の問題から理解できていない³³。機械の操作や安全に関する作業上の注意を含む導入訓練が不十分であるという状況は、滞日期間の長さ、就労した職場の数が増えても共通している。

調査対象の外国人労働者のほとんどが、これまで経験した仕事の難易度は高くないと答えている³⁴。仕事のやり方などは、職場に出身国が同じ外国人労働者がいる場合は彼らから、いない場合は日本人社員の作業を見よう見まねでおぼえる。滞日期間が短く、日本語能力が低い場合、仕事上でわからないことがあっても解決できないので、ミスにつながることもあるという。

(5) 日本での職歴

調査対象者が来日後に経験した仕事数は、滞日期間にもよるが、10 以上の仕事を経験している者が 19 ケースに上る。なかにはいくつの企業を経験したかがわからないほどの職場を経験しているものもある。

同一の企業で働く期間は、短い場合で数日、長くても 1 年ほどで、概ね 3 ヶ月～6 ヶ月で仕事を変わっている。従って、滞日年数と同じか、2～4 倍の数の職場を経験していることになる。仕事が変わる理由は、仕事内容、賃金や労働時間などの労働条件が自分の希望に合う仕事が見つければそちらに移るといった者もある³⁵。また、

³² ほとんどの調査対象者たちの仕事が高度な技能を求めるものではなく、1 週間から 1 か月程度でこなせるような単純な反復作業である。廃棄物処理の具体的な仕事は回収した廃棄物の分別などであるとのことである。

³³ このように、雇用開始時に企業側が安全教育や導入訓練を実施していないことが不法就労の外国人の労働災害につながるものが少なくない。また、不法就労の外国人の日本語能力に問題も一因となっている。この点については、たとえば、毛塚和彰(1999)『外国人と法(第2版)』有斐閣、第9章を参照。

³⁴ 例外的に、通算 8 年以上自動車部品関連の工場で働いた経験を持つ者が、日本人労働者と同じ作業をこなす、金型の交換をして精度を出すのが難しかったと答えており、単純作業より進んだ仕事もこなしている。

³⁵ 労働時間が短い職場に移動するのではなく、少しでも長い時間働くことができる、残業が多い職場に移動する。これは、短期間により多くの収入を得るためであり、日系人労働者でもこうした傾向がみられる。(意外にも)非正規就労の摘発を逃れるために仕事を変わるといった者はほとんどいなかった。

また、一度でも解雇された経験を有する者が調査対象者の6割ほどあった。解雇の経験は滞日期間が短い時期に比較的多い。上記のように、日本語能力が低い頃の仕事上のミスが重なり、解雇につながるのではないかと考えられる。

ブローカーが仕事を紹介するのは来日直後に就く初職だけのことが多い。しかし、3ケース(いずれも手数料が来日前に全額支払われていない場合)では2番目以降の仕事を紹介している³⁶。従って、多くの場合、2つめの職場からは外国人本人が仕事を見つけなければならない。調査対象者の半数以上は個人的なネットワークによって次の仕事を見つけている。しかし、来日時とは別のブローカーから次の仕事を紹介されている事例が1ケースあった。この場合も手数料を支払う必要があり、来日時の手数料と合わせてかなりの負担になっている。

就労内容については、小零細製造業の生産現場作業員という以外、特定の業種に偏っているわけではない。女性の場合、初職では生産工程作業に就いていても、職歴を重ねることにより賃金が高いホステス、風俗関連の仕事に就く傾向にある。

調査対象者の多くが、以前に比べると仕事を見つけるのがかなり困難になっていることを指摘する。これは、法的規制の効果に加えて、長期的な不況により彼(女)等に就労機会を提供していた小零細企業の採用意欲が低下したことも一因になっていると思われる。

(6) 賃金・労働時間

外国人労働者が受け取る賃金は、地域や就労内容によって異なる。生産現場の作業員の場合、手取りで700円/時から1000円/時、ホステスや風俗関係の場合で1500円/時～2000円/時までと幅広い。日給の場合、6000円/日～8000円/日が多かった。

なお、同じ職場に正規就労の外国人労働者がいるケースでも、非正規就労の外国人労働者との賃金額に差はないということだった。非正規就労であるからといって安い賃金で雇用されているというわけではない。

今回の調査対象となった外国人労働者の賃金は、時給あるいは日給制で計算され、日払あるいは週払で支払われているケースが多かった。これは、非正規就労の外国人労働者を日雇いの定着性の低い不安定な労働力として位置づけているからだと思われる。

1日の労働時間は、製造工程作業員の場合10時間以上というケースが多く、なかには労働時間が300時間/月を超える者も数名いる。また、36人のうち27人が夜勤の仕事を経験している³⁷。

なお、外国人労働者に対する賃金不払いが問題となることがしばしばあるが、今回の調査対象者に賃金の不払いを経験したとするものは含まれていなかった。

(7) 生活・その他

住居については、アパートを同じ出身国の者が共同で部屋を借りて生活している場合、会社の

³⁶ このうち2ケースは、請負会社に直接雇用され、構内請負工として仕事に就いている。

³⁷ 調査対象者は短期間により多くの収入を得るためにより多くの残業をこなすようにしているという。

社員寮や会社が部屋を借り上げてそこに居住している場合、ブローカーが部屋を用意している場合、自分で部屋を借りている場合など様々であった。

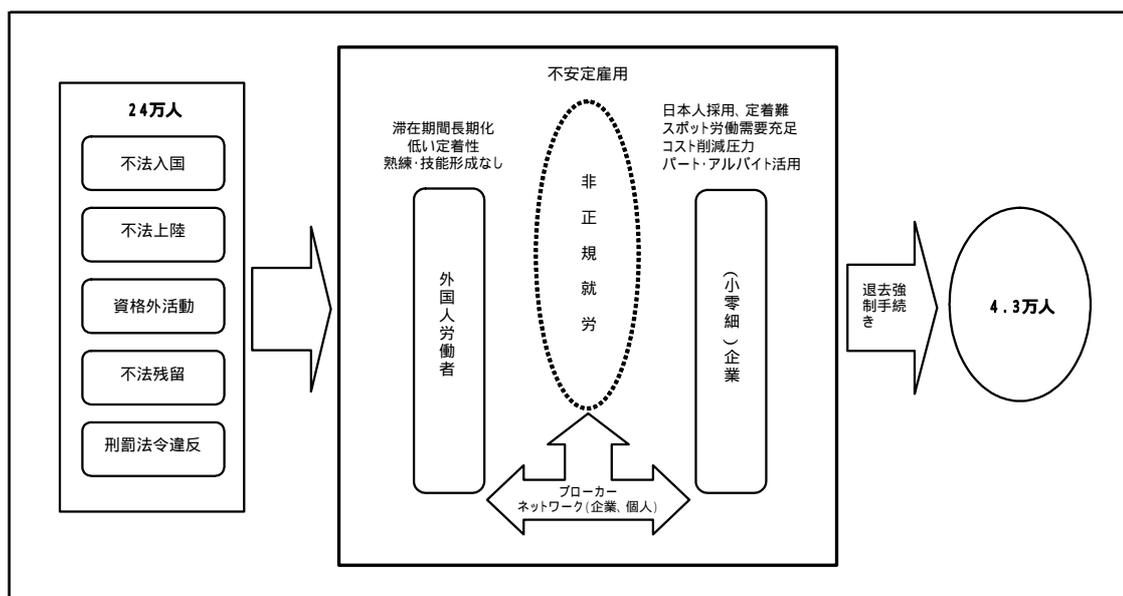
会社が借り上げた部屋で生活している場合やブローカーが部屋を用意している場合には部屋代と水道光熱費が賃金の中から引かれる³⁸。

また、調査対象者の8割以上は出身国の家族に送金している。送金額は2万円～10万円弱と幅がある³⁹。送金額は、滞日年数が長い者の方が少ない⁴⁰。

6 聞き取り調査の要約と検討

以上、公表された統計資料、企業・個人からの聞き取り調査の概要を見てきた。主な点をまとめると、以下のようになる(第3図)。

第3図 非正規就労の外国人労働者の労働市場



注) 図の数値については本文参照。

³⁸ 金額は、「周辺地域のアパート代と同じくらい」とのことだが、「相場」の金額がどれくらいかわからないので、解釈・評価ができない。

³⁹ 送金方法で多かったのは、出身国に行く知人・友人に依頼する、ブローカーを通して送金するというケースが多かった。その他、「業者」に頼んでいるという者が2ケースあったが、詳細は明らかにされなかった。

送金に伴うトラブルとして、ブローカーを通して送金していたつもりだったが家族にわたっていなかったため、ブローカーのもとから逃れた者がいた。

⁴⁰ 滞日年数が長い者の方が家族への送金額が少ない理由の1つには、日本の生活に定着し、日本の生活レベルに合わせた結果、送金額が少なくなったと考えられる。これは、日系人労働者に対する聞きとり調査でも指摘された。

(1)法務省統計によれば、日本には不法入国および不法残留の外国人がおよそ 24 万人いると推計される。また、2004年に退去強制手続きを執った入管法違反者5万5千人のうち8割近く(4.3万人)に不法就労事実が認められている。その内容を見ると、アジア地域が全体の9割以上を占めていること、男性が全体の6割を占めること、年齢は30歳代、20歳代、40歳代等が多いこと、就労期間が長期化していること、稼働場所は太平洋ベルト地帯に集中しているが、全国的に不法就労者が広がっていること、工員、建設作業員、ホステス等接客が全体の半数を占めること、報酬(日額換算)をみると、5千円から1万円が7割となっている等の特徴がある。

(2)従業員数 20 人未満の企業聞き取り調査の結果をまとめると、非正規就労の外国人労働者を雇用している企業では、非正規従業員や間接雇用を活用している。日本人従業員の平均年齢は比較的高い。

(3)非正規就労の外国人労働者は日雇いあるいは臨時雇用の形で雇用し、過去の経験の有無に関係なく、比較的簡単な作業に配置している。彼(女)等を採用した理由は「採用難」、「(日本人の)定着が悪い」、「取引先からのコスト削減要求に対応するため」等であるが、意図的に外国人を雇用しようと思っていたわけではなく、たまたま外国人だったというところが多い。

(4)募集・採用にあたって日本語能力を含めて何らかの基準を設けていないところが多い。また、在留許可証、外国人登録証が確認されていない。採用経路では、業者間のネットワークのほか、企業内の外国人の紹介、直接応募、ブローカーなど業者を通じてといったものが多い。個人調査によれば、ブローカーに対して支払われる金額はケースによって差が大きく、その支払いは、来日前に全額支払う場合と何割かを来日前に支払い、残りを来日後の賃金から支払う場合とがあり、すべてのケースで借金によってまかなわれている。短期滞在で入国した事例では、ブローカーによる場合と血縁・知人・友人等個人的ネットワークによる場合がある。就学生・留学生として来日したケースでは、就労目的で来日するよりも、奨学金が得られなかったために非正規就労するようになったケースも多い。

(5)企業で雇用されている外国人労働者の数は1、2名から多くても数名までであり、雇用している外国人労働者すべてが非正規就労というわけではない。20歳代後半から30歳代の男性が多く、正確な学歴や過去の職歴などはわからない。

(6)生産現場で外国人労働者が最初に仕事に就く際、日本人労働者から1、2時間から半日程度の導入訓練が行われている。仕事のやり方などは、職場に出身国が同じ外国人労働者がいる場合は彼らから、いない場合は日本人社員の作業の様子を見よう見まねでおぼえている。出身国が同じ外国人労働者がいる場合は、日本人労働者の代わりに指導に当たってもらうこともある。

しかし、個人調査結果によれば、機械の操作や安全に関する作業上の注意を含む導入訓練はほとんどなされていないか、あったとしても日本語能力の問題から理解できていない。

(7)賃金額は、日本人のパートタイマー・アルバイトとほぼ同じで、労働時間は8～10時間/日くらいが多いが、夜勤や休日出勤も少なくない。同じ職場に正規就労の外国人労働者がいるケー

スでも、非正規就労の外国人労働者の賃金とは変わらない。

(8)非正規就労の外国人労働者が1つの企業につとめる期間は概ね3か月～半年、長くても1年である。また、調査対象者の6割ほどが解雇された経験をもつ。

(9)住居については、アパートを同じ出身国の者が共同で部屋を借りて生活している場合、会社が部屋を借り上げてそこに居住している場合、ブローカーが部屋を用意している場合、自分で部屋を借りている場合など様々であった。会社が借り上げた部屋で生活している場合やブローカーが部屋を用意している場合には賃金の中から部屋代が引かれている。また、調査対象者の多くが出身国の家族に送金している。

ところで、本稿では確認しなかった2点、すなわち、非正規就労の労働者がどのような就業行動をとり、彼(女)等を雇用した企業がどのように雇用するのか、また、これまで提示されてきた外国人労働者の労働市場モデルにおける非正規就労の外国人の位置づけという点について、どのように考えるべきであろうか。

まず、前者については、非正規就労の外国人労働者の定着性は低く、雇用が不安定であり、それゆえ、企業も労働者個人も教育訓練や能力開発の機会は少なかった。この点は Chiswick と同じようなとらえ方ができると思われる。

企業に目を向ければ、少なくとも今回の調査対象企業では、パートタイマーやアルバイトといった非正規雇用への需要から雇用したのがたまたま非正規就業の外国人であったという企業が多かった。賃金もパートタイマーやアルバイトなど非正規雇用と同じレベルの賃金が支払われていた。これは、業務請負に支払われる請負単価よりも低い額である。非正規就労の外国人労働者に与えられる仕事は単純な反復作業である。定着性も数ヶ月からせいぜい1年ときわめて低い。それゆえ、滞り期間が長期化しているとしても、彼(女)等の技能のレベルは低いままである。

同じ外国人労働者でも正規就労である日系人労働者の場合は、雇用形態は間接雇用が大半であり、一部を除いて教育訓練や能力開発の機会は少ないという点で共通している。しかし、日系人労働者の場合、日本の経済社会へ既に定着が進んでいる。間接雇用であるとしても、ユーザー企業との取引関係を維持するために、業務請負会社が人的資源管理に積極的に取り組むようになっている。その結果、より高い技能レベルを身につけた日系人労働者もいる⁴¹。非正規就労の外国人労働者の場合、それを期待することは不可能であり、雇用が不安定な階層を形成していると考えることができる。その結果、稲上いう「緩やかな二重構造」は一部では「二極化」しつつあるとも考えられる。

では、非正規就労の外国人労働者への対応についてどのような課題があるだろうか。非正規就労の外国人労働者の数については、減少傾向で推移しているとはいえ、労働市場に存在し続け

⁴¹ ある業務請負業では日系人労働者中心に雇用しているが、ユーザー企業の日本人社員と同等以上の仕事をこなすことができるような日系人労働者を育成している。業務請負業における平均的な日系人女性の年収は250万円程度といわれているが、この企業のコアとなる日本人社員の女性の年収は600万円以上にあるという。もちろん、こうした事例は例外的かもしれないが、新たな動きとして注目される。

ている。その要因は、第一に、日本と送り出し国との間の経済格差・所得格差、これが送り出し国側の供給サイド要因として存在している⁴²。この点については改めて論じる必要はないだろう。

第二に、従来から指摘されている需要サイドの人件費コスト削減、日本人労働者の採用難、日本人労働者の定着が悪くなったことに加えて、需要変動への対応という側面のウエイトが高まっている。いずれも生産システムの変化がもたらした結果である。

よく知られているように、典型労働者(いわゆる正規従業員)の減少に伴って非典型労働者(アルバイト・パートタイマー、派遣労働者、有期契約労働者)の増加が進行している。中規模の企業では派遣や業務請負といった非典型労働を活用することによって、取引先大企業からのコスト削減要求に応えることが可能である。しかし、小零細規模の企業ではそれ以上のコスト削減が求められ、非典型労働者の1つとして非正規就労の外国人労働者に依存することで需要の変動要求にも対応可能性が高まる⁴³。さらに、モジュラー化が進むことによって非典型労働者や非正規就労の外国人労働者のように技能レベルが高くない労働者を雇用しても仕事をこなせるようになり、促進要因として作用している。

第三に、促進要因として労働市場を含めた経済社会の国際化、情報化、IT化が作用しており、抑制要因として法的規制、経済環境の動向が作用している。教育の国際化である「就学生」「留学生」が付与された在留資格以外の就労活動を許可なく行い、摘発される事件がしばしば報じられる。これに加えて、情報化、IT化は一方では高い専門的・技術的分野の雇用を創出しているが、他方では、不法就労の促進要因としても作用することがある。たとえば、不法入国の交通手段として船舶に比べて航空機が圧倒的に多数であるが、航空機を利用した不法入国事案のほとんどが偽変造旅券の行使によるもので、偽変造旅券の作成にコンピュータを活用するなど偽変造技術が高度化している⁴⁴。

不法滞在外国人による犯罪の急増への対応等を目的として、入管法が2004年6月に大幅に改正された。これによって、不法滞在外国人の減少を図り、出入国審査の厳格化、不法滞在者の摘発強化、不法滞在者自らが帰国することを促進する施策、不正な手段で上陸許可等を受け、合法滞在を装う実質的な不法滞在者を排除する制度が設けられ、非正規就労の抑制要因として機能することが期待される。冒頭で引用した第3次出入国管理計画においても、厳格な上陸審査等を実施することによる水際対策の推進、厳格な在留審査の実施、不法滞在者に関する情報収集と強力な摘発、収容施設の活用と不法滞在者の送還の円滑化・迅速化、効率的な退去強制手続、違反抑制のための制度見直し、違反者の状況に配慮した取り扱いなどの6項目の取り組みが示さ

⁴² 井口前掲書では、中国、韓国、フィリピン、タイなど所得水準が上昇している国の不法残留者が多い点が指摘されている。この点について、インタビューは、外国での生活を得るためには一定の生活水準に達しなければならないこと、外国での就業や生活経験者がいること、さらに、非正規就労をするためには渡航費や場合によってはブローカーへの手数料が必要なので、ある程度の所得を得ていなければならないことなどを指摘している。

⁴³ 生産構造と外国人労働者の関係については、稲上毅(1992)前掲論文、梶田孝道(2002)前掲論文を参照。

⁴⁴ 法務省入国管理局「平成16年出入国管理」による。

れている⁴⁵。

それと同時に、いくつかの問題への対応も求められている。すなわち、第一に、非正規就労の外国人労働者の国籍(出身地)が2003年で108カ国におよび多国籍化していること、第二に、就労期間が長期化し、不法就労の定着化が進んでいること、第三に、非正規就労外国人労働者の稼働場所(都道府県)が首都圏を中心に東海道ベルト地帯に多いが、全都道府県で不法就労者が確認されるなど、地方拡散化も進んでいること、である。

とりわけ、就労期間が長期化し、不法就労の外国人の定着化が進むことは、彼らが日本の経済社会のなかに既に組み込まれ、労働者であると同時に生活者として位置づけられることを意味しており、結婚、出産、育児、教育、医療など、日本人が生きていく上で経験するのと全くおなじ問題を共有することに他ならない。こうした傾向は不法就労者に限らず、日系人を含めたすべての外国人労働者に共通した傾向である。また、諸外国においても観察された事実である。

現在、入管法違反者は退去強制の対象となるが、特例として、「法務大臣が在留を特別に許可すべき事情があると認めた場合に個別にその在留を特別に許可する」ことが認められている⁴⁶。しかし、その基準が何なのか曖昧である点が問題となっている。

本稿では詳しく取り上げなかったが、聞き取り対象者のなかには子供の教育について深刻に悩んでいる者が数ケースあった。また、労働災害により深刻な後遺症を抱え、長期の治療を必要としながらも医療費を支払うことができないというケースを直接・間接に見聞きした⁴⁷。非正規就労の外国人にとっては出身地に比べて相対的に高い賃金が来日するインセンティブであったかもしれない。しかし、日本に長期滞在し、定住化した外国人の中に、現にこうした人々が存在する以上、いかに対応するべきか検討することが必要であると思われる。

⁴⁵ 今回の調査対象となった企業には外国人労働者を雇用する際の在留資格確認が曖昧なケースもあった。しかし、別の機会に聞きとりを行った企業の多くでは資格確認について周知されていた。

⁴⁶ 在留特別許可までに入国警備官による違反調査、入国審査官による退去強制事由審査、特別審理官による口頭審理、法務大臣による裁決のプロセスを経る。

⁴⁷ 外国人労働者に関する医療を巡る問題については、手塚前掲書、第10章を参照。