



労働政策研究報告書 No.14

2004

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

---

---

---

---

# 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・研修機構

# 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

独立行政法人労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

## まえがき

平成 14 年末現在の外国人登録者数は 185 万人あまりで、平成 13 年末現在に比べ 7 万 3000 人 (4.1%) の増加となっている。また、70 万人以上の外国人が就労していると推計されている。

わが国の外国人労働者政策の基本的な姿勢は、専門的・技術的な分野の外国人労働者については積極的に受け入れ、いわゆる単純労働者については原則受け入れないというものである。こうした方針のもと、1990 年代に外国人労働者が急増したのに比べると、日本で働く外国人労働者の数は、近年、相対的に安定して推移している。そのせいもあってか、外国人労働者への関心が他へ移り、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。しかし、外国人労働者「問題」そのものがなくなったわけではない。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思われていたのが、そうはならなかったのである。こうした中、日系人を含めた外国人のなかには、定住、永住化の流れも生じている。その結果、就労、社会保険、さらに子弟の教育など、いくつかの点で、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おり、これらの課題へ適切に対処することが求められている。また、FTA 締結交渉で日本の介護労働分野へ外国人労働者の受け入れの要望が出されるなど、新たな局面を迎えている。

これまでの外国人労働者に関する議論の多くは、労働問題よりも出入国管理や社会問題にウエイトがおかれてきた。本報告書は、外国人の「問題」ではなく、外国人労働者の「労働」を扱うように心がけた。研究者だけでなくより多くの人に外国人労働者問題に関心を寄せてもらう上で、参考になれば幸いである。

労働政策研究・研修機構 構理事長

小野 旭

## 執筆担当者(執筆順)

氏名	所属	執筆担当
吉田良生	朝日大学経営学部教授	第Ⅰ部、第Ⅱ部第1章
今村 肇	東洋大学経済学部教授	第Ⅰ部、第Ⅱ部第2章
山越 徳	獨協大学経済学部教授	第Ⅰ部、第Ⅱ部第3章
渡邊博頭	労働政策研究研修機構研究員	第Ⅰ部、第Ⅱ部第4章
中村 徹	朝日大学大学院博士後期課程	第Ⅰ部、第Ⅱ部第5章
伊藤正一	関西学院大学経済学部教授	第Ⅰ部、第Ⅲ部

肩書きは2004年3月末現在。

### 「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」 研究会メンバー(五十音順)

伊藤正一	関西学院大学経済学部 教授
今村肇	東洋大学経済学部 教授
中村徹	朝日大学大学院経営学研究科博士後期課程
山越徳	獨協大学経済学部 教授
吉田良生 (座長)	朝日大学経営学部 教授
渡邊博頭	労働政策研究・研修機構 研究員

# 目 次

まえがき	i
執筆担当者	ii
目次	iii
第 I 部 概要	1
第 II 部 本論	7
第 1 章 総論～新たな局面を迎える外国人労働者問題～	7
1 日本の外国人政策と外国人労働者政策	7
2 統計から見た外国人人口と外国人労働者	15
3 日系人社会と労働市場	24
4 本章の要約	31
第 2 章 事業所アンケート調査の分析	35
1 事業所調査の概要	35
2 記述統計量の分析	35
3 今回の外国人労働者事業所調査からわかること	55
第 3 章 個人アンケート調査の分析	57
1 はじめに	57
2 属性及び生活	57
3 就業状況	62
4 その他	69
5 考察	72
第 4 章 日系人労働者の人的資源管理について	75
1 はじめに	75
2 日系人労働者数の推移と本稿の課題	75
3 調査の方法と調査項目	81
4 聞きとり調査結果の概要	81
5 聞きとり調査のまとめ	90

<b>第5章 日本人・外国人住民の摩擦問題の原因と解消</b> .....	103
1 はじめに .....	103
2 生活上の摩擦に関する視点 .....	103
3 外国人集住地域における摩擦とその発生要因 .....	104
4 交流を阻害する要因 .....	106
5 交流を発生、促進させる要因 .....	108
6 外国人住民との共生活動の課題 .....	110
7 むすび .....	111
<b>第Ⅲ部 EUにおける労働力移動に関する対応の動向</b> .....	115
1 はじめに .....	115
2 オンラインによるヨーロッパの労使関係の展望の要約 .....	115
3 『移民、統合、そして雇用に関する、委員会からヨーロッパ評議会、ヨーロッパ議会、 ヨーロッパ経済社会委員会、そして地域委員会に対する文書』の概要 .....	124
4 資料の要約 .....	140
5 まとめ－日本の外国人労働者問題への示唆－ .....	143
<b>付属資料(事業所アンケート調査票、個人アンケート調査票)</b> .....	147

# 第 I 部 概要

## 第 I 部 概要

### 第 1 章 総論－新たな局面を迎える外国人労働者問題－

わが国の外国人の受け入れの現状について統計を検討すると以下のことが観察できる。すなわち、第1に、外国人のフローとしての入国数もストックとしての外国人登録者数も増加しており、現行制度の規制緩和は外国人の数を増やす。第2に、労働市場政策としての「専門的・技術的職業の受け入れ促進、単純労働者の受け入れは慎重に対処する」という方針に従えば、わが国への外国人の入国はこの目標に合致しているとは思えない。第3に、就労を目的とした在留資格で労働者の質を管理することが原則であるが、実際の労働力は多くが定住者や研修生あるいは技能実習生、さらには不法滞在者、といった本来は労働力として受け入れているのではない人たちが労働市場に流入している。

一方、日系人については、明らかに定着が進行している。日系人が集住する地域は一種の移民社会の実験室の様子を呈している。そこでは、日本の労働市場の低賃金、不安定就業という底辺部分を担っており、かつ生活面にあっては、言葉の面でも、食料品の面でも、日本人との接触がなくても十分に生活ができるように日系人のための生活インフラが着実に整備されつつある。日本人と棲み分けをしながら、異質な移民社会が形成されつつある。

### 第 2 章 事業所アンケート調査の分析

外国人労働者の雇用への組み込まれ方がきわめて多様になってきている。これまでは、3Kのような日本人がなかなか働きたがらない職場で、安い賃金で勤勉に働きながら送り出し国へ送金をする外国人労働者の姿が中心であったが、この調査では、そのような現業部門で働く外国人労働者の割合が半数以下となっている。代わって、「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り、しかもその雇用形態も、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。

しかしそれでもなお、外国人労働者に対する受け入れの間口は、正規従業員で雇われる外国人の少なさや、特定の職種や専門分野に集中しがちな雇用など、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、あるいはそれにとまらぬ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、依然として中途採用中心の比較的流動的なものとならざるを得ないであろう。しかし、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、日本人の労働市場自体が、成果・実績主義賃金の

導入や非正規労働力の増大などで、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。

### 第3章 個人アンケート調査の分析

この個人アンケート調査結果が先ず示すことは、限られた極少数の回答でありながらその内容が多様かつ広範囲に及んでいることである。出身国はアジア地域とくに中国と、中南米地域とくにブラジル、この場合殆どが日系人に偏り全体の67%を占めるものの、広く19ヶ国に及んでいる。

年齢も若い人が多いものの、各年齢層に分布している。男女比は男性が70%となっているが、1つにはアンケートの調査方法が原因していよう。事業所を通して外国人労働者を雇っているかどうかを確認し、アンケート用紙を配布したことにより、正規雇用者中心に、その結果男性が多くなったことが考えられる。また欧米系の人達も現在の状況では男性中心といえる。また夫婦世帯の場合、夫の方が答えたことも考えられよう。インタビューでは日系人の雇用が男女半々になりつつあるという動きが幾つか聞かれたが、ここでは圧倒的に男性が多くなっているからである。一方では中国出身者は男女半々であり、フィリピン出身者の場合は女性のみとなっている。実態はもう少し女性の比率が高いことが考えられる。

そのなかで彼らの働く分野、産業も職業も広く分布している。就業形態も職階もアンケート回答者ということから偏りはみられるものの限定されていない。給与水準も残業時間も幅広い。様々な形、姿で、多岐にわたって雇用されている。

これらに合わせて入職経路も多様であり、滞日年数も永く、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、就業に関してなん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わってくるように思われる。

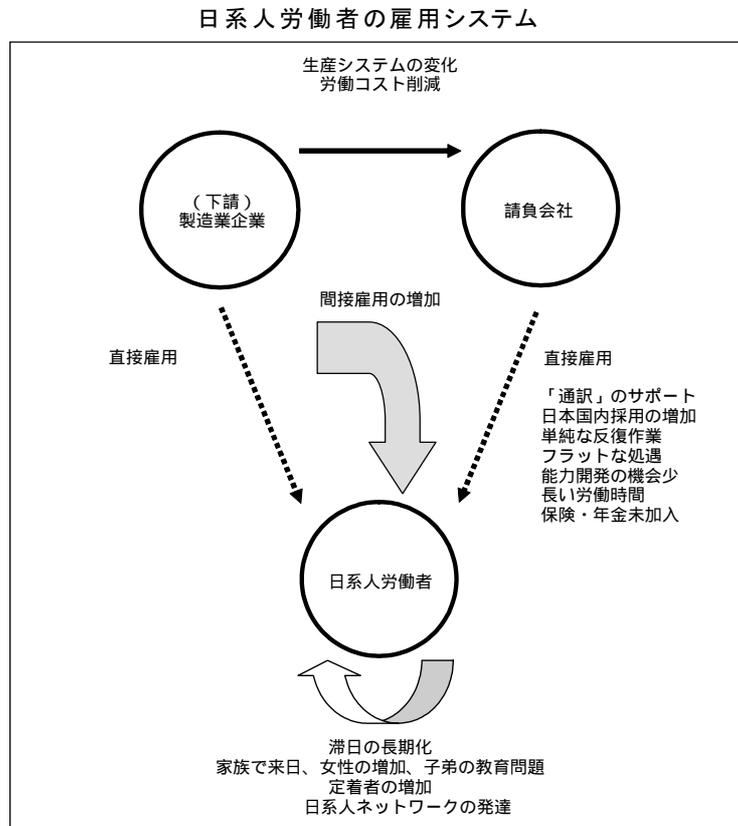
#### 第4章 業務請負業における日系人雇用について

1990年改正入管法施行後、請負会社(社内外注会社)に直接雇用される日系人が増加している。日系人労働者の雇用管理類型はこれまでの研究から4つに分類できる。もともと日系人労働者は間接雇用が多かったが、近年は企業による直接雇用がさらに減少し、請負による雇用が増加している。

生産現場における請負の増加については、様々な機会に論じられている。たとえば、中馬(2003)によれば、正社員・パートタイマー構内請負工の代替が進み、生産現場の非正規労働者は構内請負工が多数を占めるようになってきていること、これは、①需要サイドの要因として、受け入れ側の雇用の柔軟性を確保するため、そしてビジネスリスクを分散させるためがあること、②供給サイドの要因として、多数のフリーターが存在しており、これを活用することができたこと、③背景要因として、製品・生産プロセスの高度化・複合化・システム化が進み、正社員が比較的単調な作業をする人と問題発見・解決担当者に二極化したこと、これにあわせて、請負工にも二極化が進んでいること、製品サイクルが短期化していること、Time to Market 短縮需要が増大していること、生産・製品技術成熟による製品モジュラー化がすすんでいること、が指摘されている。日系人雇用は、部品・製品のモジュラー化により、高度な技術を要しない比較的単純な作業をこなす部分に位置づけられる。

請負業における日系人の雇用に関する事例を整理すると、次のようなことがいえる。すなわち、第1に、顧客企業の業種は自動車関連、電子部品関連、食品などであり、これまでの指摘と大きな違いはない。第2に、日系人労働者の採用はブローカーや旅行会社経由で採用する人数が減少し、請負会社が日本国内にいる日系人を募集・採用するケースが増加している。日系人労働者の属性では、日系ブラジル人が主だが、日系フィリピン人も増加している。また、デジタル家電、携帯電話、複合機の好調を背景に、日系人女性が増加している。第3に、請負単価は低下傾向にある。バブル時と比較すると、10~20%程度低下している。人件費(日系人労働者の賃金)は、男性が1,300円/時、女性が900円/時でバブルの時とほとんど変わりはない。また、粗利率も低下しており、バブル時には40%以上であったのが、現在では男性で20~25%、女性で25~30%となっている。ただし、日系人労働者に対して支払われる賃金額は、経験や勤続年数に関係なくほぼ一律である。第4に、女性を含めた残業時間は平均30時間~50時間/月であるが、男性の場合、100時間/月以上はめずらしくない。第5に、過去の作業経験を考慮して配属するが、単純作業が主で、高度な技術を必要としないので、教育訓練・能力開発の機会はほとんどない。顧客企業も、日系人労働者に高い技術を求めている。このようなことが労働市場に日系人労働者層を形成し、固定化させる要因になっている可能性がある。第6に、日系人労働者は、賃金が10円でも高ければすぐに

移動するといわれていたが、定着する者も緩やかに増加しており、定着層と流動層に分化しつつある。



## 第 5 章 日本人－外国人住民の摩擦問題の原因と解消－

日本の総人口に占める外国人登録者数の割合からみると、外国人は日本においてマイノリティといえることができる。彼らの居住地には偏りがあり、集住地域では日本人と外国人の住民間に日常的に摩擦が発生し、地域住民に多大な負担がかかっている。

摩擦の発生要因には、交流が無い、あるいは希薄なことがあった。そうした状況では、人は警戒的で対立的になり、結果として敵対的な行動が起こされて摩擦となっている。

これに対して、健全な人間関係を形成すること、つまり相互の積極的な交流を促進することが必要である。そして実際に外国人との交流が成功している事例をみると、交流を発生させたり、あるいは促進したりするためには共通の話題、目的、あるいは意識がそれぞれに認識されることが重要である。

そのために、地域住民が主体となった活動をしなければならない。このような取り組みは、結果的には従来からある自治会活動とあまり変わらない。そのために新規性がなく注目されにくい取り組みであろう。しかし、外国人集住地域において発生する住民間の摩擦を解消しようという観点から見た場合、住民が主体となった活動が非常に重要であることも指摘しておきたい。

### 第三部 EUにおける労働力移動に関する対応の動向

2004年、EUはポーランドなど中東欧諸国を含む十カ国が新たに加盟することにより、25カ国体制に拡大した。しかし、加盟国間の経済格差、域外国との関係など解決すべき課題を抱えており、このような地域の経済統合が人の移動にどのような影響を及ぼすかということは、興味深い問題である。高い賃金を求めて新加盟国から労働者が大量に移動するのではないかともいわれている。

この章では、『オンラインによるヨーロッパの労使関係の展望』と『移民、統合、そして雇用に関する、委員会からヨーロッパ評議会、ヨーロッパ議会、ヨーロッパ経済社会委員会、そして地域委員会に対する文書』という2つの資料にもとづいてヨーロッパの労働力移動の状況、それへの対応の状況を紹介することにする。

EUにおいては、労働不足、経済の国際化、人口の高齢化が進んでいるが、これは日本のおかれた状況と類似している。このような背景の下、EUでは高度人材をめぐる競争があることが指摘されている。そのEUにおける外国人労働者は、労働市場の上層と下層の2極に分かれている。このことは、EUにおいて単に単純労働の外国人労働者が求められているだけでなく、高度人材に対する需要が存在し、その需要を満たすために各国が競争している現状がある。また、高度人材の国際的な移動において生じる問題点の一つに、学位、技術、資格の認定問題がある。この点については、この分野で現在行われている努力がより一層拡大深化されることが期待される。

外国人労働者の高度人材については、日本において需要はあるが、単に高度人材が日本にくることを待つだけでは、高度人材が日本に来る保証は何もない。日本が外国人の高度人材を求めるためには、単に給与だけでなく、労働条件、生活条件など様々な分野において総合的に有利な状況を生み出す必要がある。

今後も外国人労働者の増加傾向が考えられるが、短期的には、不熟練の外国人労働者の導入は様々な分野の労働不足を緩和する役割を果たすことが指摘されている。また、合法的なより開かれたアプローチが採られないならば、非合法的な外国人労働者が増加する危険性があることも指摘されている。外国人労働者の増加は、国内労働市場に正と負の効果を与える。このような状況から、日本においては、国内労働市場の注意深い把握に基づく十分な管理の下での合法的な外国人労働者の導入が示唆される。

国内労働市場の注意深い把握に基づく十分な管理の下での合法的な外国人労働者の導入のためには、政府による努力だけでなく、経済界、労働組合など国内の民間部門との密接な協力関係が必要である。さらに、外国人労働者の送り出し国との提携・協力により、相互の労働市場の十分な把握、合法的な外国人労働者の導入と不法外国人労働者の減少に結びつくことが必要である。

外国人労働者を考える場合に、長期的かつ包括的な全体的なアプローチが必要である。つ

まり、労働市場のみを考慮に入れるだけでなく、社会・宗教・文化・教育など様々な分野のことを考えなければならない。また、外国人労働者の社会参加、国籍取得の問題、そして第2、第3世代の問題なども考慮に入れる必要がある。このことは、政府においても、外国人労働者と関連した様々な政府部門の連携・協力が不可欠であることを示唆している。また、外国人労働者は働くだけでなく地域社会に住むことから、地域社会の住民との連携も重要である。外国人労働者問題に関して、これらの政府内部部門間と政府と民間部門との間の提携・協力の枠組みを確立し、対処していくことが望まれる。

## 第Ⅱ部 本論

### 第1章 総論～新たな局面を迎える 外国人労働者問題～

## 第Ⅱ部 本論

### 第1章 総論～新たな局面を迎える外国人労働者問題～

#### 1 日本の外国人政策と外国人労働者政策

外国人労働者問題に関する国民的な関心が再び活発化している。1980年代中葉から90年代にかけて、労働市場を開放すべきか、それとも鎖国すべきかという世論を二分する論争が展開された。しかし、バブル経済の崩壊以降、長期の不況の中でこの外国人労働者問題に対する関心も沈静化したかに見えたが、実態としては外国人の定着化が着実に進展し、この問題は新たな局面を迎えている。

外国人に対する日本人の意識は「移民」という言葉を聞いてもかつてほど違和感を感じなくなってきたほどに変化している。バブル経済の崩壊以降の比較的短い期間でのことである。バブル経済崩壊以降日本社会に一体なにが起こったのだろうか。3つのことが重要と考える。第1は、経済のグローバル化が特に東アジアを中心に急速に進み、アジア域内でのモノやカネの国境を越えた移動にとどまらずヒトの交流が盛んになったこと、第2に、少子高齢化に歯止めがかからず、このままでは社会的セーフティーネットである社会保障制度が根幹から崩れてしまいかねないために、移民によって人口減少のショックを和らげようとの主張が現れたこと、そして第3は、外国人による犯罪の増加が治安を悪化させており、出入国管理政策、教育政策、産業政策あるいは治安政策など総合的に対処する必要があることが認識されるようになってきたこと、である。

論争の焦点は外国人労働者問題から移民問題へと方向転換しようとしているのではないか。外国人の労働者問題ならば、労働市場政策の一貫として、必要なときに、必要なだけ、必要な能力を備えた人材を確保することだけを考えればよい。永住とか定着に関わって発生する生活問題は基本的には企業内部の問題として処理することができる。そうであれば、行政上の問題は現行の法制度のもとでこれまでの業務の一貫として処理することは十分可能であろう。

しかし、移民政策となれば、外国人は定住することを前提にして入国してくる。行政はかれらに安定した市民生活を保障しなければならないので、従来とは違った新たな制度的な枠組みのなかで業務を処理していかなければならなくなる。社会は大きく変わっていかざるをえないであろう。

この節では、政府の外国人あるいは外国人労働者に対する基本的な方針と問題点を整理するとともに、外国人問題に積極的に取り組んでいる日本経団連の基本的姿勢をみておこう。

#### (1)労働市場政策と外国人労働者問題

日本の近隣には中国に代表されるように巨大な人口を抱え、かつ大きな経済格差を抱える国々がある。<sup>1)</sup>一方、日本国内の労働市場には高度な知識や技能をもつ労働者を多く雇用する産業や日本人が嫌がる仕事、いわゆる3K職(汚い、きつい、危険な仕事)の部門で人手不足を訴える企業がある。近隣の貧しい人口大国からのプッシュ圧力と豊かな国のプル圧力が併存す

るという構図のなかで、国際労働市場からの潜在的な供給圧力が存在している。この供給圧力をいかにうまく管理して国内の労働市場の秩序を維持するか、これが労働市場政策からみた外国人労働者問題である。

日本の雇用政策の基本方針を決定するのは「雇用対策基本計画」である。この基本計画のなかに外国人問題が出てくるのは、少なくとも文面の形では、1998年の第6次基本計画からである。その第6次基本計画では、専門的・技術的分野の外国人労働者についてはわが国経済の活性化に資することから積極的に受け入れるが、単純労働者については、国内労働市場や国民生活に多大な影響を及ぼすことになるので、「十分慎重に対応する」という基本的姿勢を唱っている。

この基本計画の方針は1990年の出入国管理及び難民認定法（以下、出入国管理法と呼ぶ）の改正の中に組み込まれている。専門的・技術的職業として規定された就労可能な在留資格は「外交」「公用」「教授」「芸術」「宗教」「報道」「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」など16項目である。また、「文化活動」「短期滞在」「留学」「就学」「研修」「家族滞在」は原則として就労は認められていないが、「留学」「就学」「研修」「家族滞在」については一定の制限の下で認められている。「特定活動」は法務大臣の許可の下に就労できる。「日本人の配偶者等」「永住者の配偶者等」「定住者」は活動に制限が付けられていないので、自由に職業を選択することができる。したがって、出入国管理法が本来外国人労働者として正式に認定しているのは上記の「外交」から「技能」までの16項目であり、さらに付言すれば、ここから「外交」「公用」「興行」を除く13の在留資格が「高度な知識と経験を有する外国人労働者」であるといつてよい。

第9次雇用対策基本計画においてもこの基本方針は引き継がれているが、しかし運用面では方針は変更されている。

## (2) 第二次出入国管理基本計画

どんな外国人を何人まで入国させるか、これを管理するのは入国管理局であり、この出入国管理の基本方針を決めるのは出入国管理基本計画である。その計画はこれまで1992年と2000年の2回策定された。

出入国管理基本計画は①入国・在留する外国人の状況を把握し、②外国人の入国・在留の管理の指針を定めるものであり、外国人の入国・在留管理の基本となるものである。2000年に基本計画が改訂され、第二次出入国管理計画が策定された背景には、①国際化が急速に進んだこと、②人口減少社会への対応としての入官行政のあり方が問われるようになってきたこと、③不法入国が巧妙化・組織化していることと不法滞在者問題への取り組みが緊急の課題になっていること、などの社会的な環境変化がある。それによって、21世紀の日本のあるべき姿を実現すること、そして日本人と外国人が共生できる社会を実現することを目標にしている。<sup>2)</sup>この目標を実現するためのより具体的な課題として次の4点が指摘されている。

ア わが国社会が必要とする外国人労働者の円滑な受入：①就労資格基準の見直し、②新しい在留資格の整備の検討、③少子・高齢化に伴って発生すると予測されている介護労働や専門的・技術的分野の労働者の積極的な受入れ

イ 研修制度および技能実習制度の充実：①手続の簡素化、合理化、②制度の趣旨の徹底、③対象職種の拡大要求への迅速な対応、④技能実習制度の法的基盤の整備、不法就労防止のための対応強化

ウ 留学生、就学生の積極的な受入：①留学生、就学生、研究者等の受入の促進、②スポーツ、イベントなどを通じた交流の支援

エ 長期在留者の定着の円滑化：①在留外国人の地位安定化のための在留資格の運用の検討、②関係行政機関との協力の下に総合的な外国人行政のあり方を検討

これら4つの課題から明らかなように、外国人労働者の受入の審査基準の見直しや新しい在留資格の設置など範囲や量の拡大が唱われている。また、研修生や技能実習生制度の充実や留学生の受け入れの拡大は、第一次基本計画の時には認めなかった単純労働者の受入に道を開くものであり、これは3K職部門における労働力不足対策と考えられる。入官政策は大きく方向転換しているといつてよい。

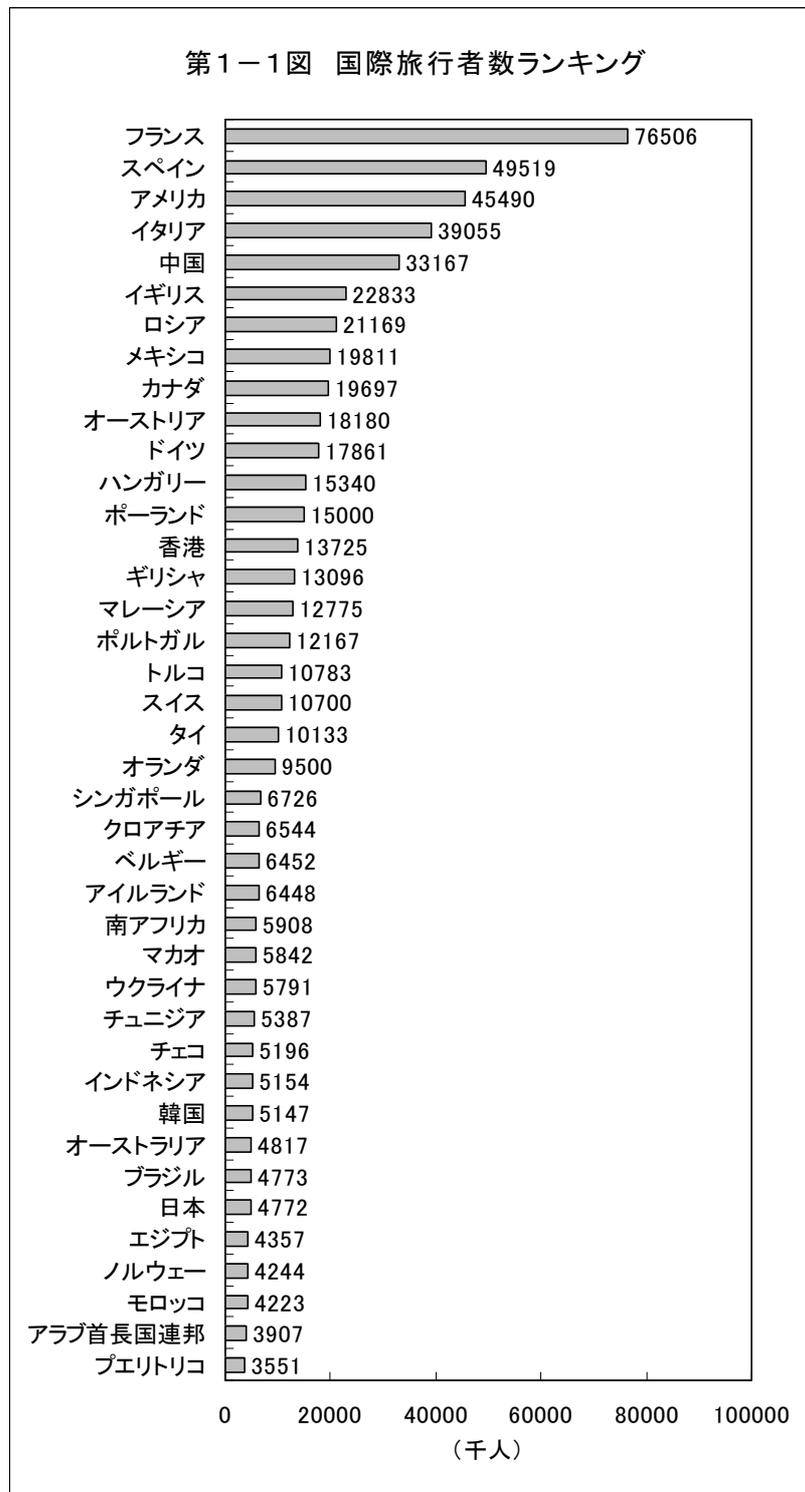
### (3) 観光を目的とした人の交流と観光産業振興政策

出入国管理統計にみるアンバランスのひとつに旅行者数のギャップがある。平成15年に旅行を目的としてわが国を訪問した外国人は約500万人であるが、日本人の海外への出国は1,600万人である。外国人の入国数が出国数の3分の1という低水準に止まっているはなぜだろうか。

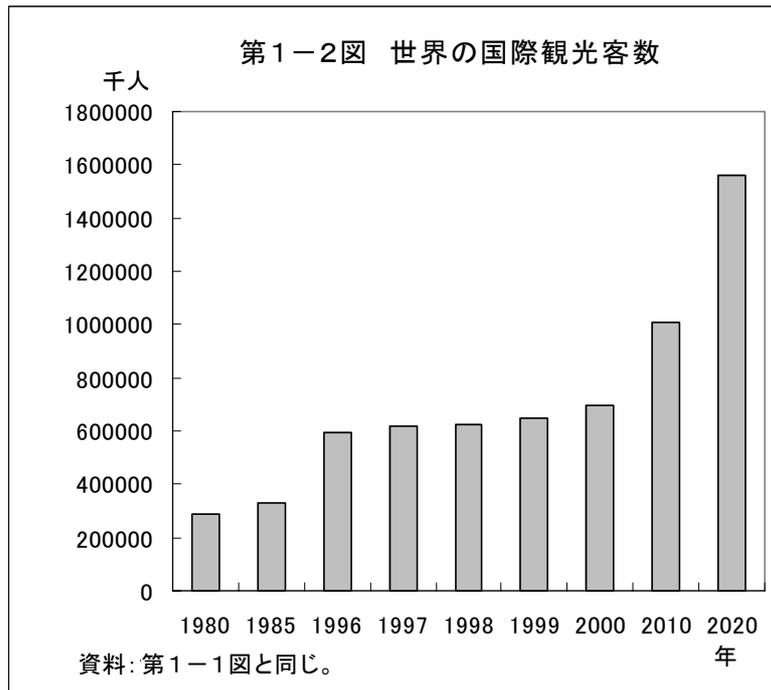
政府は観光を重要な産業のひとつとして指定し、観光振興プログラムを策定している。『530万人雇用創出プログラム概要』では、<sup>3)</sup>「観光は、地域に根ざした産業であるため、どの地域であっても雇用創出効果が期待でき、またその波及効果は幅広い産業に及ぶ」とした上で、「全世界の外国旅行者数は2000年から2010年の間に7億人から10億人へと増加」という世界観光機関の予測を引用しながら、わが国は「東アジア・太平洋地域の伸びが高いと予想されているところであり、自然や文化に恵まれ、治安のよい日本への外国人旅行者の増加ポテンシャルは、かなり大きいと見込まれる」として観光に期待している。さらに、「政府は、2010年までに訪日外国人旅行者を倍増させる目標を掲げて、戦略的な誘致に取り組むとともに」、具体的な行動計画としてデジタル・ジャパン・キャンペーンを打ち出している。ちなみに、国際的に見た日本の観光産業は世界観光機関の推計では、調査40カ国中第35位であり、観光客数は世界トップのフランスの16分の1、アジア最大の中国の7分の1にすぎない。

また、『観光立国懇談会報告書』は観光産業の振興の視点から次のように言う。<sup>2)</sup>すなわち、世界は「モノ、カネ、技術、情報に加え、人々も世界的規模で行き交う大交流の時代を迎えている。この中で、世界の人々は、国際観光に新しい価値を見出そうとしており、単に観光資源を見るだけでなく、世界の人々とより親しく近づき合おうとしている。」世界観光機関は、第1－2図に示すよ

うに、世界の国際観光客数は2000年を基準にして10年後には1.4倍、20年後には2.2倍まで伸び、旅行収入は20年間で約4.2倍まで伸びる、と予測している。



出所：530万人雇用促進チーム『530万人雇用創出プログラム概要』平成15年  
6月10日より引用。原データは世界観光機関資料。



しかしながら、「外国人旅行者の受入れ、日本への対内直接投資を見ると、日本は世界に十分に開かれた国になっていない。日本がグローバリズムの定着に貢献し、「大交流」の利点を享受しようと思うならば、世界に真に開かれた国となることが何よりも大切である。」そのためには日本を魅力ある国にするための環境整備を進める必要があるとして、①ハード・ソフトのインフラ整備、②日本への入国手続の改善、③外国人が一人歩きできるようにする、④観光産業の国際競争力を強める、⑤地域に根ざした魅力を高める、⑥人材育成、などの対策を提案している。

現在の産業振興政策あるいは雇用政策の下で、今後外国人観光客や外国企業の投資にともなう人材の受入を促進することは喫緊の課題であり、入国管理行政の有効な対応が望まれることになる。<sup>5)</sup>

#### (4) 犯罪対策閣僚会議と不法滞在者

外国人犯罪の防止は出入国管理基本計画の中でもとりわけ重要な取り組みのひとつとして位置づけられ、政府も本格的な取り組みを始めている。

治安の悪化をくい止めるために犯罪対策閣僚会議が設置され、2003年9月には「国民が自らの安全を確保するための活動の支援」「犯罪の生じにくい社会環境の整備」「水際対策をはじめとした各種犯罪対策」の3つの視点が重要であることを確認した。<sup>5)</sup>そのなかで外国人に関連して外国人犯罪の温床になっていると言われる約25万人の不法滞在者を5年間で半減することを含む「国境を越える脅威への対応」として

- ①不法滞在者や犯罪検挙者の多い国の査証免除措置の一時停止を検討: 査証広域ネットワーク導入による査証審査や発給に関する情報の即時共有化
- ②事前旅客情報システムの導入による入国管理の厳正化: 顔画像を前提とした生体情報を記

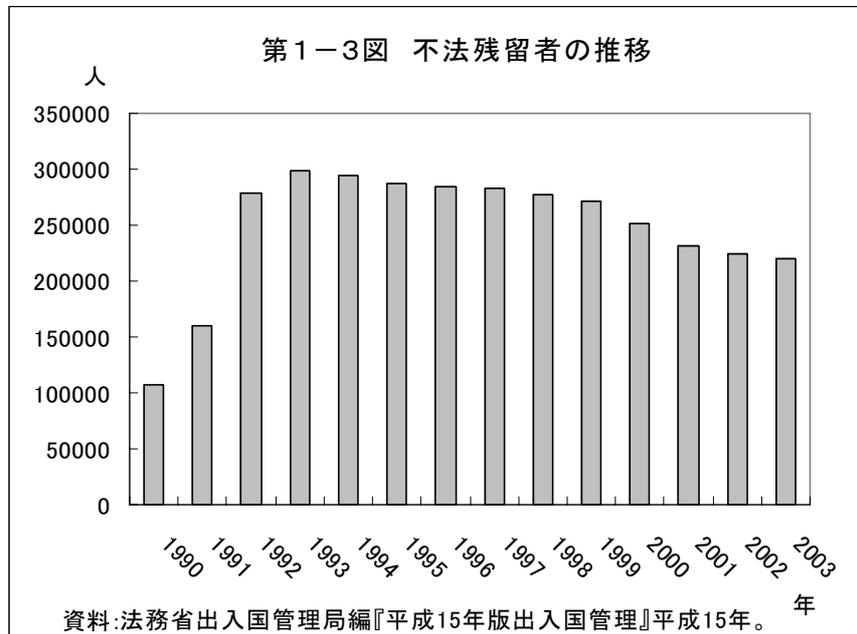
録したICチップ搭載の旅券を発給、旅券不正使用を防止する

③在留資格がなくても発給される外国人登録制度の運用を厳格化：不正行為で継続的に滞在している外国人の在留資格を取り消せるよう入管法を改正する

④人身取引を処罰するための法整備や、不法滞在外国人への罰則強化、アジア諸国との捜査共助条約締結を検討：日中間で相手国国民を拘束した際に領事館に通報し、本人の身分を確認できる「領事関係国際約束」を早期締結する

など4つの行動計画を決定した。<sup>7)</sup>

ここで不法残留外国人のデータをみておこう。第1－3図は 1990 年以降の不法残留者の推移を描いている。不法残留者数は 90 年から 93 年にかけて急速に増加したが、93 年の 298,646 人をピークにして、それ以後は漸次減少する傾向を示し、03 年には 220,552 人まで減少している。



不法残留者を出身国別にみると、2003 年のデータでは 22.6%が韓国、13.6%がフィリピン、そして 13.5%が中国である。これら3国で不法残留者の半数を占める。不法残留者は国内でなんらかの形で就労していると考えられる。その意味において彼・彼女らは国際的な労働供給源のひとつであるといつてよい。

上記したように、政府は犯罪対策閣僚会議において不法残留者が犯罪の温床になっているとして取締を強化する方針を打ちだしている。不法残留者の 70% (平成 15 年) は、第1－1表にみるように、「短期滞在」での入国であり、その多くは確信的に不法に残留していると考えられる。「短期滞在」の本来の目的は観光であり、今後政府の外国人観光客倍增計画に従えば、一層増加すると予想されるが、これに対応するには入官行政の水際での対応の有効性を高めなければならないであろう。

第1-1表 在留資格別不法残留者数の推移

年次	総数	在留資格					
	構成比(%)	短期滞在	興行	就学	留学	研修	その他
1992	100.0	84.2	2.0	6.1	1.5	0.5	5.7
1993	100.0	81.2	2.5	6.7	2.2	0.6	6.8
1994	100.0	77.2	3.1	8.2	2.6	0.7	8.2
1995	100.0	75.4	3.9	7.9	2.9	0.8	9.2
1996	100.0	74.4	4.5	7.0	3.0	0.9	10.2
1997	100.0	73.9	4.7	6.3	2.6	0.9	11.6
1998	100.0	74.6	5.0	5.4	2.5	1.2	11.3
1999	100.0	76.1	5.0	4.8	2.2	1.1	10.8
2000	100.0	75.4	5.0	4.5	2.0	1.2	11.9
2001	100.0	74.6	4.8	4.3	1.9	1.3	13.1
2002	100.0	72.9	5.0	4.4	2.0	1.5	14.2
2003	100.0	70.5	5.3	4.4	2.5	1.5	15.8

資料：第1-3図と同じ。

しかしながら、不法残留者の30%は「短期滞在」以外の資格で入国しており、確信的ではないが結果として不法に残留している場合も少なくないであろう。不法に残留する外国人の全てが最初から犯罪を目的に入国するのではない。多くは安定した生活ができていれば、犯罪に手を染めることはなかったのではないか。不法残留であることの結果として犯罪に巻き込まれるケースも少なくないと考えられる。

最後に指摘しておきたいのは合法的な就労者と不法残留者の数の関係である。就労を目的として入国を許可された外国人の数は2003年の時点で168,496人である。これが日本国内で就労を認められた外国人の数である。一方、不法残留者は03年では224,067人である。これは国内での就労は認められていないが、実際は不法に就労しているであろう人たちである。この比較から明らかのように、合法的な就労者よりも不法なそれの方が多くなっている。本来ならば、法律に違反する人の割合は例外的であり、大半は法律を遵守しているからこそ法律としての存在意義があるのではないか。不法就労は搾取や人権侵害の問題につながりやすいことはよく指摘されるところであり、現状を放置すれば、わが国労働市場に「闇の市場」が形成されることになるかもしれない。入管法の再考を含めてわが国の外国人政策を根本から見直す必要があるだろう。

#### (5) 日本経団連の提言

今日、外国人問題に最も積極的な提言を行っているのは日本経団連であろう。日本経団連は

その前身である日経連の時代から毎年のように労働問題に関して経営者側の声を代弁する提言活動を行ってきた。

外国人労働者問題については 90 年代半ばから受け入れの必要性を唱ってきた。当時の基本的な立場は、少子高齢化の進行のなかで長期的には労働力が不足するために、労働供給量を増やさなければならないが、そのために当面なすべきことは女性や高齢者の活用であり、それが実現した後にそれでも労働力が不足するならば、外国人労働力を受け入れるという比較的穏やかな提言であった。

しかし、最近の急速なグローバル化の進展のなかでとりまとめられた『外国人受け入れ問題に関する中間とりまとめー多様性のダイナミズムを実現するために「人材開国」をー』ではかなり強硬な姿勢へと大きく変化している。そのことは報告書の次の一文が的確に言い表している。すなわち、「要約すれば、外国人と協働しなければグローバル・マーケットの中では企業は生き残ることができないが、日本はグローバル競争に必要な人材獲得競争に乗り遅れているし、また人材の国際交流は世界の潮流であることを認識すべきである、ということである。こうした認識は産業界のみならずより広汎な国民層から支持を受けているのではないだろうか。しかし、現実は違っている。わが国が必要とするような高度な人材は来ないし、外国企業の直接投資は増えていないし、観光客も増えていない。外国人に魅力のある国になっていないことが問題である。特に、労働市場との関連で言えば、外国人の能力を積極的に発揮させるような戦略がこの国にないことが最大の課題である。」<sup>8)</sup>

具体的には、専門的・技術的分野の人材確保、留学生の受け入れ拡大と日本企業への就職の促進、そして外国人研修・技能実習制度の拡大と手続きの簡素化の3つの分野で提案している。第一の専門的・技術的分野における受け入れの円滑化については

- ①在留資格の拡大、
- ②在留年数の延長、
- ③在留資格認定証明書不交付理由のさらなる明確化、
- ④在留資格取得時の手続きに係る処分の簡素化・迅速化、
- ⑤社会保障協定の早期締結、
- ⑥高度人材の定住促進に向けた制度(日本版グリーンカード)創設の検討、

等を提案する。

第二の留学生の受け入れ拡大と日本国内における就職促進であるが、ここでは

- ①留学生の数の拡大と質の確保、
- ②留学生の就職促進施策

を提案している。

第三の外国人研修・技能実習制度の改善については、

- ①研修・技能実習期間の延長、
- ②再研修・再技能実習の制度化、

③早期送還制度の導入、

④対象業務の拡大、

などである。提言はかなり具体的でかつ詳細な要求になっている。その基本的な姿勢は外国人労働者受入れの増大である。<sup>9)</sup>

## (6) 検討すべき課題

以上で政府関係および経済団体の外国人問題に対する基本的な姿勢について検討してきた。基本的には外国人の受け入れの拡大という点において共通している。その際、われわれは次の3つのポイントを検討する必要がある。①量を確保できるか、②質を確保できるか、③外国人との共生は可能か、などである。次節では、①と②の問題について統計をみってみる。3では③について、日系人の労働市場についてみてみよう。

## 2 統計からみた外国人人口と外国人労働者

### (1) 人口減少と移民政策～国連「補充移民」推計の5つのシナリオ～

人口減少が経済や社会にどのような影響を及ぼすのか。様々な議論がある。総じて言えば、悲観論と楽観論とに二分される。どのような前提に立つかによって議論は異なるが、政府が「少子化対策プラスワン」「次世代育成支援対策推進法」などを打ち出す背景には現在の社会保障を含めた社会システムを持続可能にするには人口構造を是正しなければならないとの前提があり、悲観論に組みすると解釈してよいだろう。

人口を増やすには自然増と社会増という2つの方法がある。「少子化対策プラスワン」「次世代育成支援対策推進法」は前者の方法であり、これが効を奏して労働力人口の増加になるまでには、現在の大学進学率を考えるならば、少なくとも20年程度の時間が必要になる。一方、外国人の受入による社会増は人口減少対策としては即効性がある。外国に日本への移民を希望する人口があれば、そのなかからわが国が必要とする人口を移入して人口構造の歪みを補充すればよい。少なくとも今日の日本のように大量の外国人が流入してくるのではないかとの懸念がある社会にあっては理論的には可能な方法にみえる。

人口減少と移民との関係を人口学的に試算した国連の推計がある。<sup>10)</sup>以下5つのシナリオとして説明するが、その考え方はだれでもが思いつく比較的単純なものであり、ひとつの参考資料としては貴重である。この推計は国連人口部部長ジョセフ・シャミー氏の主宰した「補充移民、国際人口移動は人口減少・高齢化を救えるか？」と題する朝食会で公表された補充移民の考え方と推計結果を示したものである。その結果は第1-2表に示した。シナリオの考え方は次のとおりである。

①シナリオⅠ：1998年国連中位推計においてすでに仮定されている年平均入移民数

②シナリオⅡ：入移民をゼロとおいたもの

- ③シナリオⅢ：1995年から2050年にかけて数が最大になった時点での人口を維持するために、年平均どれだけの移民が必要かを示す
- ④シナリオⅣ：1995年から2050年までに最大値であった15-64歳人口を維持するために、年平均どれだけの移民が必要かを示す
- ⑤シナリオⅤ：1995年から2050年までに最大値であった65歳以上人口に対する15-64歳生産年齢人口の比率を維持するために必要な入移民数を示す

第1-2表 五つのシナリオによる毎年平均必要補充移民数：1995-2050(単位：1000人)

国および地域	シナリオⅠ	シナリオⅡ	シナリオⅢ	シナリオⅣ	シナリオⅤ
	国連中位推計	入移民0の場合	ピーク時の総人口を維持する場合	ピーク時の15-64歳人口を維持する場合	ピーク時の15-64歳+人口比率を維持する場合
フランス	10	0	27	99	1,705
ドイツ	207	0	324	458	3,427
イタリア	12	0	235	357	2,176
日本	0	0	312	609	10,064
韓国	-8	0	27	117	93,617
ロシア	135	0	508	650	4,675
イギリス	22	0	48	114	1,087
米国	760	0	116	327	10,777
ヨーロッパ	428	0	1,821	2,934	25,203
EU	297	0	863	1,447	12,736

出所：(原データ)United Nations Population Division.2000.*Replacement Migration: Is it A Solution to Declining and Aging Population?* ESP/R/WP.160/21 March 2000.(河野稠果「補充移民」『世界と人口』2000年6月号、20-23頁)

シナリオⅠとⅡは別として、シナリオⅢの場合ピーク時の総人口を維持するためには毎年31万2千人以上の移民を、シナリオⅣの場合ピーク時の15-64歳の人口を維持するためには毎年60万9千人の移民を、そしてシナリオⅤの場合ピーク時の65歳以上人口に対する15-64歳の人口比を維持するためには毎年1,006万4千人の移民を受け入れなければならない。

シナリオⅢの人口水準を維持することにどれほどの意味があるのか。人口減少社会にあつては少子化あるいは高齢化が発生すること、つまり人口構造が変わることが問題なのであつて量を増やすことではない。したがって、このシナリオはそれほど政策的意味はない。

シナリオⅤは生産年齢人口に対する高齢者の比率を維持するために必要な移民の推計である

が、このためには毎年1千万人の移民を受け入れなければならない。1年で1千万人、10年で1億人である。これは問題外であろう。

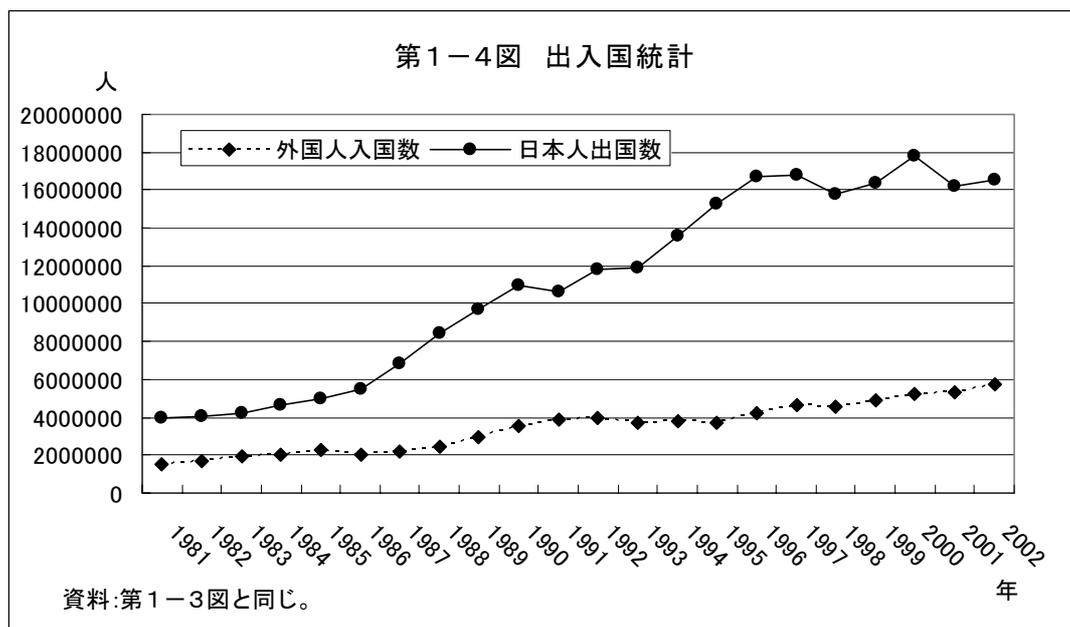
シナリオⅣのケースは少なくとも現在の経済水準を維持するために必要な労働力を確保するという意味では、労働力確保政策としては現実的な意味はある。しかしながら、この推計の基準年である1995年から2050年までの55年間毎年61万人の移民を受け入れて、彼らが55年間全員生存すれば、2050年には3,349万人の外国人を国内に抱えることになる。これだけの外国人を受け入れたときの文化的、経済的、政治的影響ははかりしれないものがあり、非現実的と言わざるをえない。<sup>11)</sup>

## (2) 出入国管理統計からみた外国人人口

日本への出入国を管理するのは入国管理局である。ここでは、どのような資格で何人の外国人が入国し出国したのかを管理している。一方、日本に入国後通常は90日以上居住しようとする外国人は市区町村に外国人登録しなければならない。この登録は出国、帰化、死亡などにより閉鎖される。したがって、前者はフローのデータを、後者はストックのそれを提供する。以下、これら2つのデータから外国人の入国の動向をみていこう。

### ア 外国人入国者数～フローのデータ～

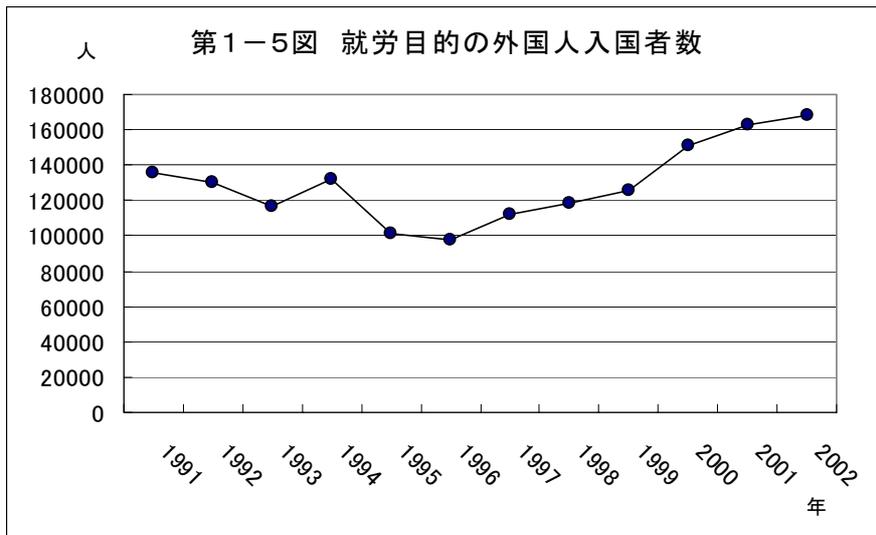
出入国管理統計をみると、外国人入国者数は1981年から2002年の間に155万人から577万人へと約3.7倍、日本人の出国者数は400万人から1,652万人へと4倍強まで増えている。出入国データは長期的には出国の方が大幅に超過していることを示しているが、96年以降は出国数が1,660万人前後で推移しているのに対して入国数は約30パーセントほど増加しており、出国超過数は減少傾向にある。



## イ 就労目的の外国人新規入国者数

1990 年に入管法が改正され、在留資格の分類が大幅に変更された。大別すれば、就労を目的とした在留資格とそれ以外に分けられる。ここでは、就労を目的とした在留資格(第1-3表の在留資格を参照されたい)で入国してくる外国人の動向をみる。

第1-5図に描いたように、就労目的の外国人は1991年から95年までは長期的に減少する傾向にあったが、1996年以降は増加に転じている。96年の97,502人から02年の168,496人へと人数にして70,994人、倍率にして1.7倍まで増加している。



資料: 第1-3図と同じ。

次に、1996年から02年の在留資格別の増加への貢献度を計算した結果が、第1-3表である。その特徴をみると、

- ①入国者数の増加に対する貢献度で最も貢献しているのは「興行」であり、98%にも達する。2番目は「公用」であるが、その貢献度は5.6%に過ぎない。
- ②一方、減少しているのは「技術」「投資・経営」「研究」などであり、産業界が日本経済の活性化のために強く要望する資格の人たちである。

総じて言えば、外国人人口は増加しているが、その中身は労働市場政策の意図するものとは必ずしも一致していない。すなわち、高度人材(High-skilled Worker)の受入という政策目的は実現されていない。将来予測される少子・高齢化あるいは人口減少を考えると、高度人材の受け入れによって産業構造の高度化を推進し、労働生産性を引き上げて経済水準を維持するためには、入国管理政策を含めて外国人に魅力のある社会を実現しなければならないであろう。

## ウ 就労目的以外の在留資格

次に、就労目的以外の在留資格で入国する外国人、ここでは「研修」「定住者」「留学」「就学」「日本人の配偶者」「永住者の配偶者」をみる。

- ①上記5つの在留資格の合計は1994年以降、変動はあるものの、増加傾向にある。94年には

83,275 人であったが、02 年には 153,447 人へと 70,172 人だけ増加している。

第 1-3 表 就労目的の外国人新規入国者数

在留資格	1996	2002	増減数	貢献度(%)
外交	8,843	9,339	496	0.7
公用	10,107	14,060	3,953	5.6
教授	1,309	1,966	657	0.9
芸術	91	220	129	0.2
宗教	1,236	946	-290	-0.4
報道	212	351	139	0.2
投資・経営	1,079	566	-513	-0.7
法律・会計業務	7	1	-6	0.0
医療	2	4	2	0.0
研究	1,080	782	-298	-0.4
教育	2,847	3,337	490	0.7
技術	4,426	2,759	-1,667	-2.3
人文知識・国際業務	6,144	6,151	7	0.0
企業内転勤	2,831	2,900	69	0.1
興行	53,952	123,322	69,370	97.7
技能	3,336	1,792	-1,544	-2.2
就労目的の外国人	97,502	168,496	70,994	100.0

資料：第 1-3 図と同じ。

第 1-4 表 留学生、定住者等の入国数

在留資格	1994	2002	増減数	貢献度
留学	10,337	24,730	14,393	20.5
就学	11,947	25,948	14,001	20.0
研修	36,612	58,534	21,922	31.2
日本人の配偶者等	18,156	20,857	2,701	3.8
永住者の配偶者等	254	473	219	0.3
定住者	5,969	22,905	16,936	24.1
合計	83,275	153,447	70,172	100.0

資料：第 1-3 図と同じ。

②これを在留資格別にみると、「研修」が最も多く、その貢献度は 31.2%である。ついで「定住者」

「留学」「就学」がそれぞれ 24.1%、20.5%、20.0%である。

入国数だけでみると、就労を目的とした外国人 70,994 人とほぼ同じ数が入国している。

## (2) 外国人登録からみた外国人人口～ストックのデータ～

次に、外国人登録者数の動向をみておこう。

第1-5表は外国人登録者の総数と在留資格別登録者数を 1998 年と 02 年について示している。その特徴をみてみると

第1-5表 在留資格別外国人登録者数の推移(各年末現在)

在留資格	1998 年		2002 年		1998-2002 年		
	人	構成比 (%)	人	構成比 (%)	増減率 (%)	増減数	貢献度
総数	1512116	100.0	1851758	100.0	22.5	339,642	100.0
一般永住者	93,364	6.2	223,875	12.1	139.8	130,511	38.4
その他	114,536	7.6	170,999	9.2	49.3	56,463	16.6
留学	59,648	3.9	110,415	6.0	85.1	50,767	14.9
定住者	211,275	14.0	243,451	13.1	15.2	32,176	9.5
興行	28,871	1.9	58,359	3.2	102.1	29,488	8.7
家族滞在	65,675	4.3	83,075	4.5	26.5	17,400	5.1
就学	30,691	2.0	47,198	2.5	53.8	16,507	4.9
人文知識・国際業務	31,285	2.1	44,496	2.4	42.2	13,211	3.9
研修	27,108	1.8	39,067	2.1	44.1	11,959	3.5
日本人の配偶者等	264,844	17.5	271,719	14.7	2.6	6,875	2.0
技術	15,242	1.0	20,717	1.1	35.9	5,475	1.6
企業内転勤	6,599	0.4	10,923	0.6	65.5	4,324	1.3
技能	10,048	0.7	12,522	0.7	24.6	2,474	0.7
教授	5,374	0.4	7,751	0.4	44.2	2,377	0.7
教育	7,941	0.5	9,715	0.5	22.3	1,774	0.5
永住者の配偶者等	6,219	0.4	7,576	0.4	21.8	1,357	0.4
特別永住者	533,396	35.3	489,900	26.5	-8.2	-43,496	-12.8

資料: 第1-3図と同じ。

①外国人登録者はこの4年間に 339,642 人増加している。年平均で約8万人である。

②2002年の登録数の割合をみると、特別永住者が 26.5%で最も高い。続いて、日本人の配偶

者、定住者、一般永住者の順位になっている。就労を目的とした登録者は最も高い割合が人文知識・国際業務の2.4%であり、全体では少ない。

③4年間の増加率でみると、一般永住者と興行は倍増している。留学や就学もそれぞれ85.1%と53.8%と高い。就労を目的とした資格でも企業内転勤や人文知識・国際業務は65.5%と42.2%と高い。

④増加に対する在留資格別の貢献度をみると、「一般永住者」が38.4%で最も高くなっている。続いて「その他」の16.6%そして「留学」の14.9%が高くなっている。

⑤就労を目的とした登録者数では、「人文知識・国際業務」の3.9%が最も高くなっている。「技術」や「企業内転勤」はそれぞれ1.6%と1.3%にすぎない。産業界が最も期待する専門的・技術的職業の登録者は全体の1割程度である。

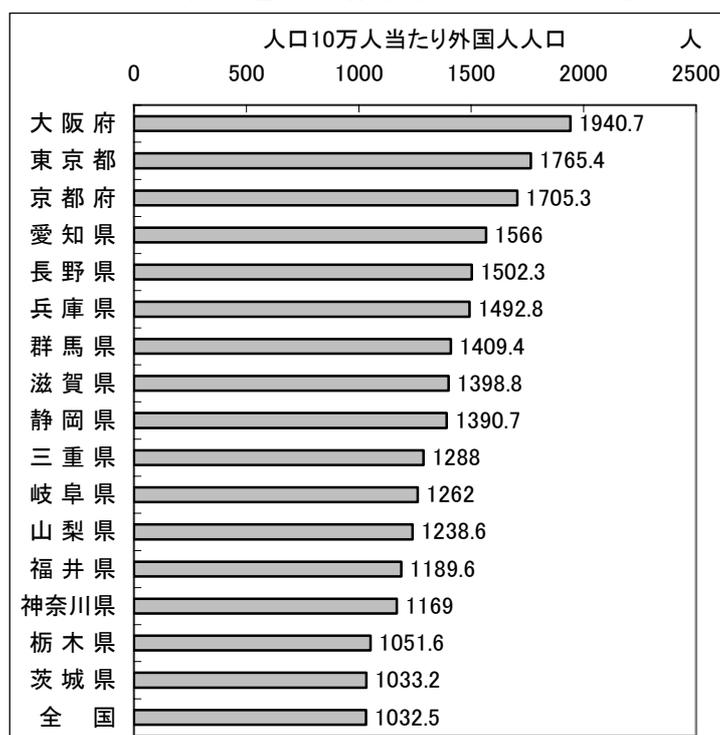
以上のデータは、労働者の増加よりも定住を目的とした外国人の増加の貢献が大きいことを教えている。

### (3) 都道府県別の外国人比率の分布

#### ア 外国人登録の都道府県別の分布

外国人登録の都道府県別の分布をみると、10万人当たりの外国人人口は最も多いのは大阪府の1,940.7人であり、最も少ないのは鹿児島県の202.9人である。第1-6図には、全国平均よりも多い16の都府県の比率を図示しているが、大都市を抱える都府県ほど外国人比率は高いという傾向がある。

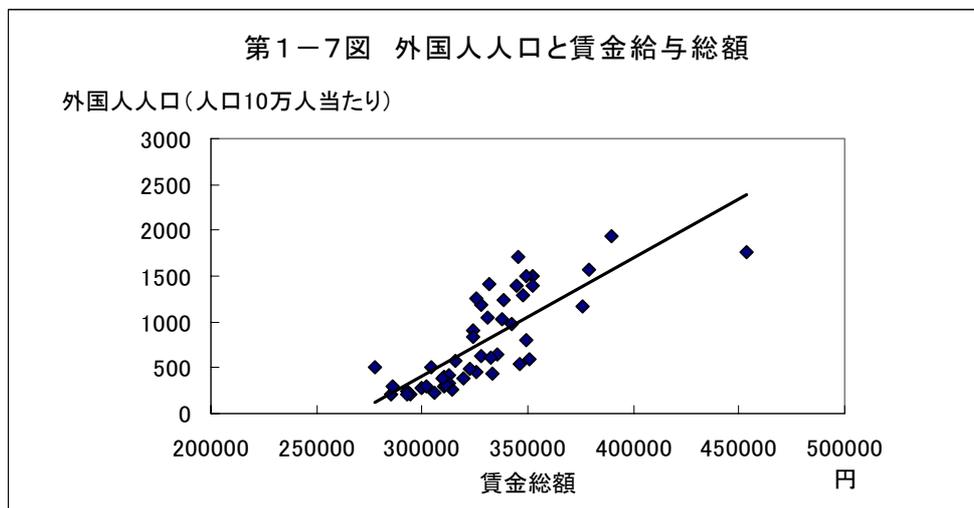
第1-6図 都道府県別外国人人口比率の分布



資料: 第1-3図と同じ

### イ 外国人人口比率と賃金給与総額

第1-7図には、賃金給与総額と外国人人口比率をクロスさせた図が描かれているが、相関係数は0.78の水準にあり、かなり高い。符号条件から外国人は賃金水準の高い地域に集中して居住する傾向があることが読みとれる。<sup>12)</sup>



資料：(財)日本統計協会編『社会生活統計指標 2002年。(財)統計情報研究開発センター。

### ウ 外国人人口比率と人口・世帯変数

第1-6表 外国人比率との相関係数(都道府県別)

変数	単位	外国人人口との相関係数
外国人人口	人	1.000
婚姻率	—	0.713
生産年齢人口割合	%	0.631
人口密度(可住地面積当たり)	人	0.586
流入人口比率	%	0.538
人口密度(総面積 1km <sup>2</sup> 当たり)	人	0.532
自然増加率	%	0.519
人口集中地区人口比率	%	0.500
65歳以上の親族	%	-0.504
粗死亡率	—	-0.569
老年人口割合	%	-0.576
老年人口指数	—	-0.592
従属人口指数	—	-0.629

資料：第1-7図と同じ。

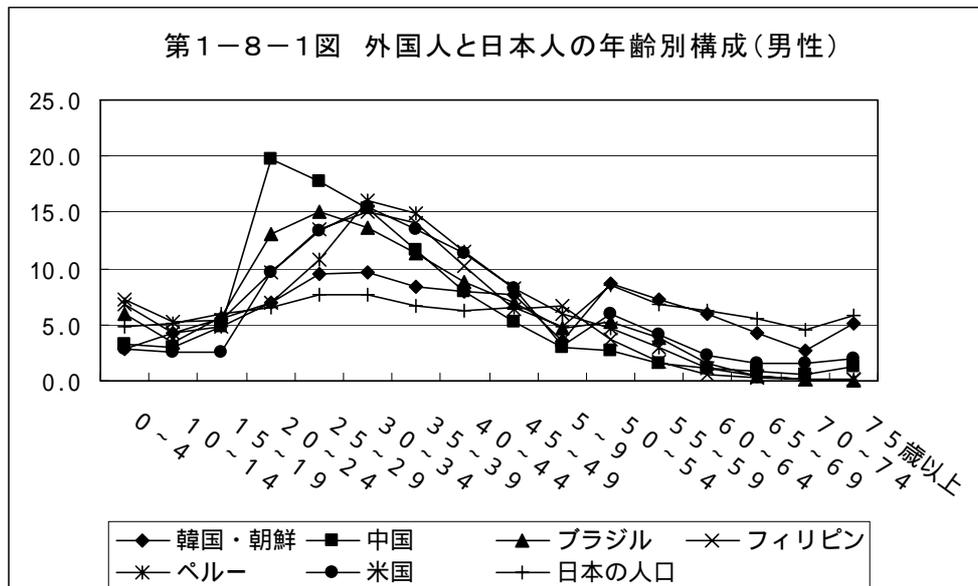
さらに、外国人人口の都道府県別の散らばりの特徴をみるために、人口変数と世帯変数をランダムに選び出して相関係数を計算した。その中で相関係数が 0.5 を超えるものを選び出したのが第1-6表である。

婚姻率が非常に高い正の相関を示しているがその理由はうまく説明できない。これ以外で比較的相関係数が高い変数は生産年齢人口割合、人口密度、流入人口比率、自然増加率などの変数であり、これらはいずれも人口増加と人口過密に関連した変数である。逆に、負の相関関係が比較的強いのは粗死亡率、老年人口割合、老年人口指数、従属人口指数などであり、高齢化が進行している都道府県には居住しない傾向がみられる。外国人人口は人口が集中し、人口構造が比較的若い層に集中するような地域に集まる傾向があることは明らかである。

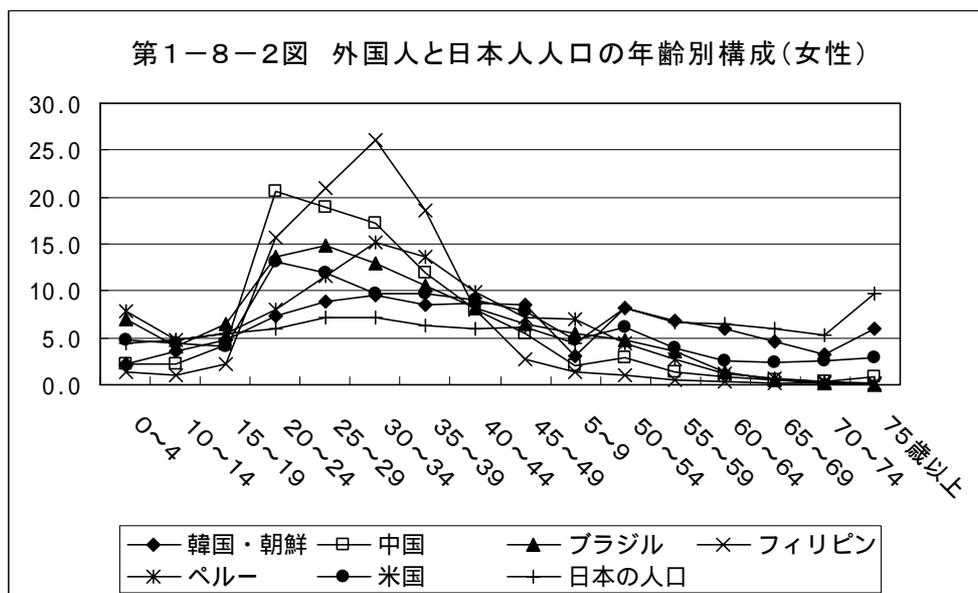
## エ 外国人人口の年齢別構造

人口の年齢別分布をみてみよう。第1-8-1図と第1-8-2図は男女別に日本人人口の年齢分布といくつかの外国人人口のそれを描いている。

年齢別分布の構造は男女ともに日本人と外国人とでは大きく異なっている。5歳階級別(75歳以上を除く)にみて日本人の年齢別分布はほぼフラットになっているのに対して外国人のそれは20歳代あるいは30歳代に集中しており、外国人の年齢分布は生産年齢人口に、そのなかでも現役世代と言われる30歳代の年齢層に集中している。中国は20-24歳に頂点があるが、これは中国からは留学生や就学生の資格で入国しているからである。



資料：第1-3図と同じ。



資料: 第1-3図と同じ。

#### (4)外国人労働者か、それとも移民か

わが国の入管政策の基本は外国人労働者政策として位置づけることができるが、統計データはストックのデータでは外国人労働者よりも定住を目的とした外国人が増えていること、フローのデータでは専門的・技術的労働者よりも定住者や研修などの資格で入国する単純労働者が増加していることを示している。現行の入管法は産業界が期待するような高度人材の確保政策としては十分に機能していない。

### 3 日系人社会と労働市場

日系人の多くは「定住者」あるいは「日本人の配偶者」という在留資格で滞在している。前者は日系3世までとその配偶者を含むが、雇用契約を滞在の条件にしていない点が他の「就労を目的とした」在留資格と大きく異なる。

「定住者」は 1990 年の入管法の改正によって導入された新たな資格である。日系人の長期の滞在と国内における自由な活動を合法化した在留資格であるが、原則は「これは就労を目的とするものではなく、日本人と血縁関係にある人々に対して、障害なく日本を訪問できること、そして滞在中は親戚等に金銭的負担をかけないために、就労も自由にできる」としたものであった。<sup>13)</sup>

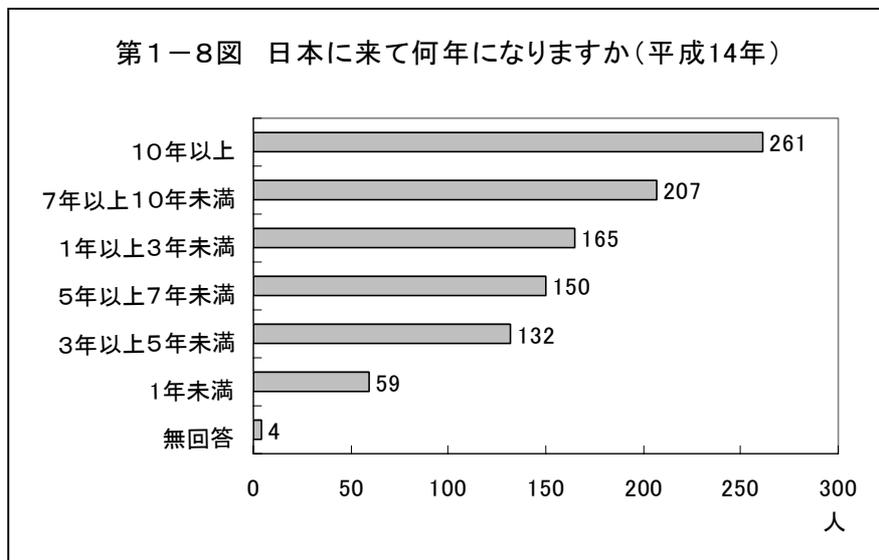
しかし、日系人は顔は同じでも考え方は全く異なる外国人である。このことは、今回の調査の中で面接した、日系人と日常的に接している人材派遣業者や業務請負業者の一致した意見であった。また、定住者とともに日本人の配偶者として入国する人の多くはもはや日本人の顔もしていない。彼・彼女達の目的は親戚を訪問することではなく働いてお金を貯めて帰国する「デカセギ」であった。

また、以下で示すデータによれば、日系人の滞在が長期化しており、かつ特定の地域に定住す

る傾向があり、そこでは明らかに移民社会が形成されている。しかし、かれらは特定の地域に集住はするが、そこに住む人は川の流れのように川面の水準は一定でも水は絶えず変化しているのと同じように激しく変化すると言われている。日系人社会に今なにが起こっているのか、これを正確に調査し、実態を明らかにし、そのなかから問題と課題を整理することは、将来の移民政策を考えるための貴重な資料となろう。

### (1) 日系人労働者へのアンケート調査

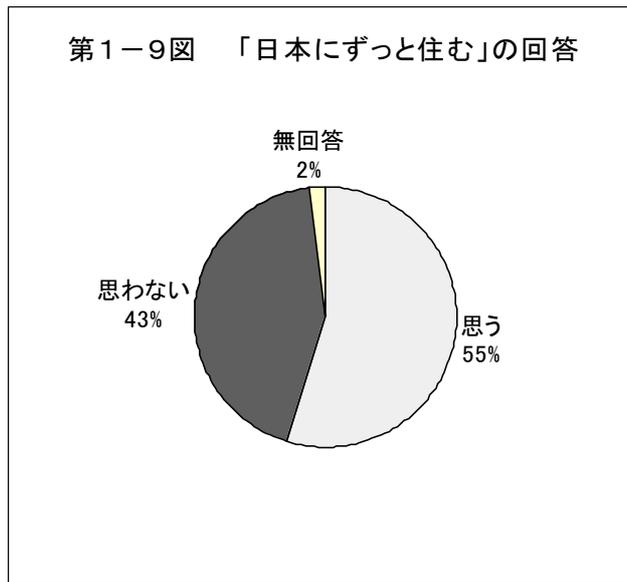
(財)産業雇用安定センターが日系人に対して行ったアンケート調査(平成14年)がある。そのなかに「日本に来て何年になりますか」という滞在年数を聞いた項目がある。調査結果をみると、10年以上経過した人が26.7%、7~10年が21.2%であり、両者を含めると半数を超えている。かれらの滞在がかなり長期化していることがわかる。



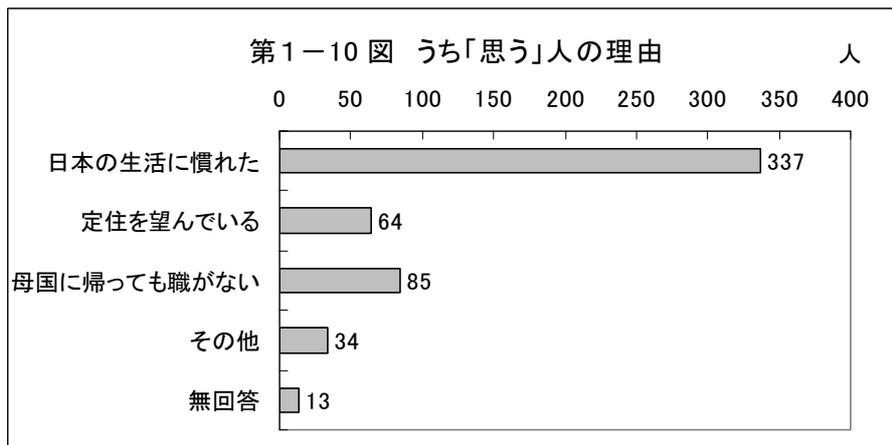
資料:(財)産業雇用安定センター資料。

また、滞在期間と関連して「日本にずっと住む」かどうかを聞いた質問もある。「そう思う」人が55%、「そう思わない」人が43%であり、滞在の長期化はやがて定住につながることになる。

さらに「思う」という人にその理由を尋ねると、「日本の生活に慣れた」という理由をあげる人が63.2%でもっとも多くなっている。これに「定住を望んでいる」という人を合計すると、75.2%に達する。「母国に帰っても職がない」という消極的な理由をあげる人もいるが、全体の15.9%であり、決して多くはない。



資料：第1-8図と同じ。

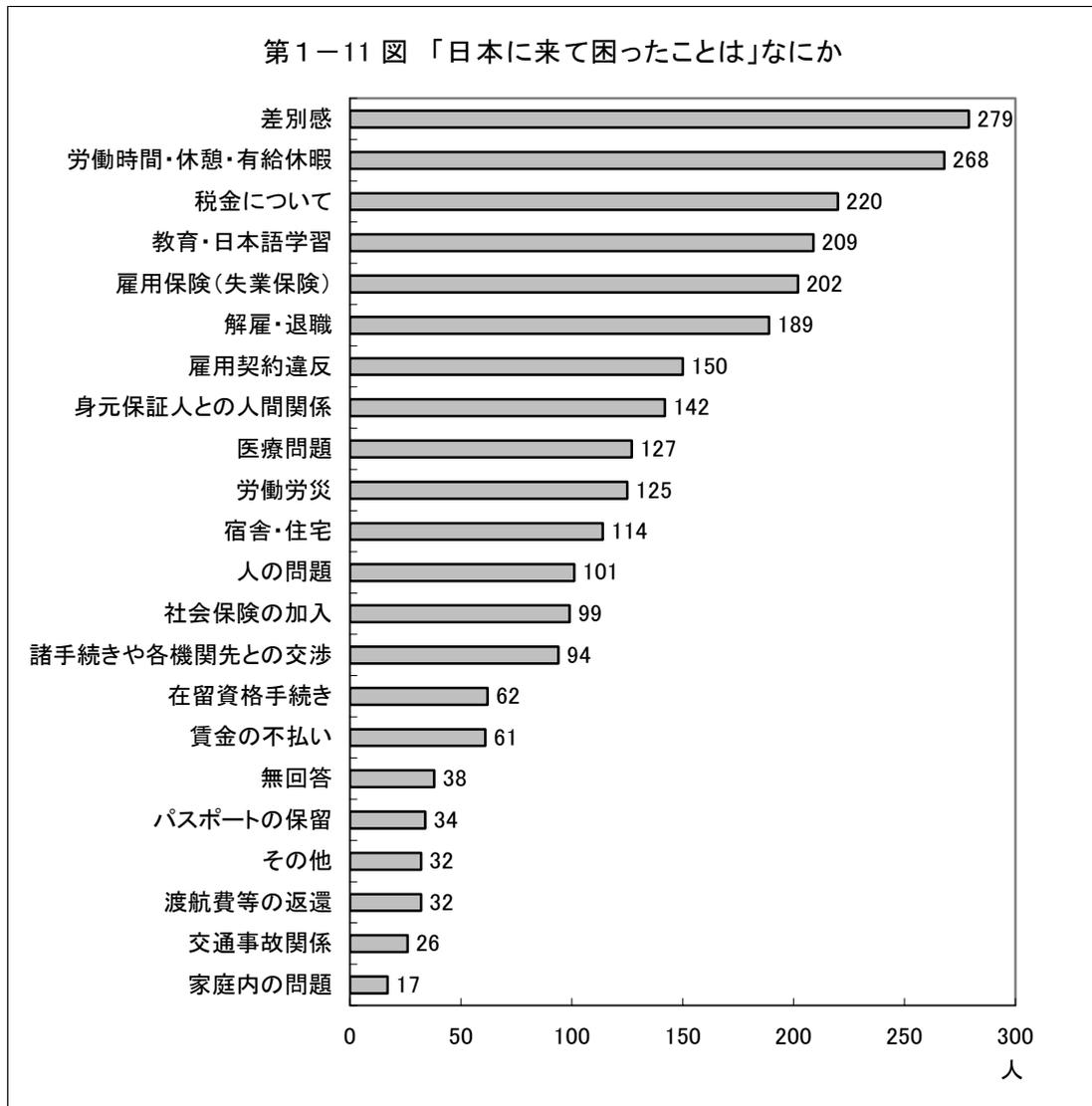


資料：第1-8図と同じ。

一度で日本での生活に慣れてくれば、ここに定着しようという人もかなり出てくるはずである。滞在が長期化すると、子供が現地化し、もはや母国に帰ることを希望しなくなったり、帰国しても母国に馴染めないということも起こって、母国に帰りたくても帰れないという事態が起こっている。このとき、外国人労働者問題は職場の問題から地域社会や家庭の問題に変化することになる。これはドイツやフランスなどの外国人労働者受入先進国がすでに経験したことである。「労働者は労働する機械ではなく人間である」ことは労働経済学を学ぶ者が最初に覚えなければならない原理原則であり、これは外国人労働者に関しても同じことである。ヨーロッパの経験を貴重な教訓として早急に手だてを講じる必要がある。

ちなみに、「日本に来て困ったことは」、第1-11 図に示すように、「労働時間・休暇・有給休暇」「税金について」「教育・日本語学習」「雇用保険(失業保険)」「解雇・退職」など職場の問題

や制度の問題を抑えて「差別感」がトップにきている。今回の聞き取り調査のなかでは、職場でも、地域生活でも多くの場合、完全に隔離された形で住み分けているということが明らかになっている。共生への取り組みが求められている。<sup>14)</sup>



資料：第1-8図と同じ。

## (2) 日系人労働者の職場環境

次に、日系人の職場についてみてみよう。

働き方には間接雇用と直接雇用という2つのタイプがある。現在働いている企業と直接雇用契約を交している場合は直接雇用であり、派遣会社や業務請負会社と雇用契約を結んでその会社から別の現場に派遣されている場合は間接雇用である。(財)産業雇用安定センターの調査では、直接雇用は 30.9%、間接雇用は 66.9%である。間接雇用が多くなるのは理由がある。日系人労働者からすれば、慣れない土地で生活するのは大変であるが、派遣会社や業務請負会社は日系人の雇用の経験があり、かれらがこの国で生活するために必要なノウハウをよく知っており、業

者はかれらにとってよきパートナーになっているからである。業者にすれば、かれらは「商品」であり、まじめで有能であれば、契約単価は高くなる。また、労働者の受入企業にすれば、必要な時に必要なだけ送り込んでくれる業者は人員整理にともなう面倒やコストを節約することができる。3者の利害が一致しており、今回聞き取り調査した中部地域では日系人労働者は地域労働市場における重要な労働供給源として組み込まれている。

第1-7表 「現在の雇用形態は何ですか」

	実数	構成比
直接雇用	259	30.9
間接雇用	561	66.9
無回答	18	2.1
合計	838	100.0

資料：第1-8図と同じ。

月収についてみると、第1-8表に描いたように、20万円以下が40.3%、20～25万円が24.0%、25～30万円が26.3%であり、30万円以上というのは8.5%にすぎない。決して高くはないが、この賃金水準はその職種と深く関連している。第1-9表に示すように全体の70.6%が工場作業員である。

第1-8表 月収はどれぐらいですか

	実数	構成比
20万円以下	338	40.3
20万円～25万円	201	24.0
25万円～30万円未満	220	26.3
30万円以上	71	8.5
無回答	8	1.0
合計	838	100.0

資料：第1-8図と同じ。

第1-9表 職種は何ですか

	実数	構成比
工場作業員	592	70.6
土木・建設作業員	23	2.7
食料品製造員	70	8.4
飲食店員	8	1.0
清掃員	7	0.8
その他	126	15.0
無回答	12	1.4

資料：第1-8図と同じ。

日本の労働市場は正規社員を中心とする終身雇用制度から非正規社員を中核とする流動的な労働市場へと大きく方向転換している。これは、グローバル市場で競争する製造業が人件費を「固定費」から「変動費」へと変えることによって競争に勝ち残る戦略の結果である。人件費を節約し、かつ激しく変動する製品市況に対応して迅速に人員を調整するという2つの課題を解決する手段として雇用の流動化を推進するのであり、日系人の多くはその先兵として働いている。

### (3) 業務請負協同組合の調査

業務請負は業務や生産ラインの一部の作業を一定期間請け負い・受注企業の管理の下で仕事をするが、発注先企業では派遣と業務請負の差を認識していない企業もあり、受注期間は短期になる傾向にある。中部請負協同組合の調査では、「1年以上」というのが6割強を占めるが、1年未満という短期も4割近くに達している。

第1-10表 平均的な受注期間(%)

1年以上	63
6か月以上1年未満	11
短期契約による更新	7
3～6か月程度	7
1か月以上～3か月程度	7
1か月未満	4

資料：中部生産請負協同組合『年度調査「報告書」』  
各年。

第1-11表 主要な取引業種

年次	主要取引先の業種(%)					
	自動車	電気	食料	工作機械	事務機器	その他
1999	34	27	8	4	4	23
2000	38	29	5	5	5	18
2001	29	28	8	7	5	23
2002	48	28	8	5	4	7

資料：第1-10表と同じ。

また、主要な取引業種もかなり大幅に変化する。ひとつの職種に長くはりつけて経験を重ねることによって技能を高めるというOJTはできない。与えられた仕事をきちんとこなすことが彼らの仕事であり、改善などを要求することはできない。業者のなかには自前でモデル作業現場をもって訓練する設備を備えているところもあるが、実際にはほとんど稼働していないというのが実態である。

したがって、請け負う業務は単純な作業に限定されてしまう。しかし、発注先企業も生産工程を可能な限り単純化しており、熟練工の技能をほとんど必要としないように生産ラインを設計し直して、ラインのモジュール化をはかるようにしている。

中部請負協同組合の調べによる最近の請負単価と人件費の動きをみると、第1-12表に示すように、日本人労働者と日系人労働者とでは単価が違っている。また、男女でも違っている。

日本人男性が最も高く、続いて日系人男性、日本人女性、そして日系人女性の順番である。割合からすると、2001年では日本人男性を100とすると、日系人男性が76.5、日本人女性が71.8、そして日系人女性が43.3である。日系人女性の単価は日本人男性の半分以下である。これには2つの理由が考えられる。ひとつは業種による違いである。日本人男性は比較的規模の大きな製造業に派遣されることが多いが、日系人は規模の小さな第3次、4次下請けに派遣されるケースが多いのでこのような結果になっている。また、女性は飲食店など規模も小さく単価の低い業種に派遣されることが多い。第二に、は発注側に「女は男よりも安く使える」「日系人は日本人よりも安く使える」という先入観があり、請負業者としては発注元のこうした考え方を改めて欲しいという強い要望があるが、この要求は無視できないという。

第1-12表 生産請負業者の請負単価と人件費

日本人労働者						
年次	男性			女性		
	単価	人件費	粗利益率	単価	人件費	粗利益率
1999	2,202	1,373	38	1,566	973	38
2000	2,113	1,347	36	1,396	925	34
2001	2,120	1,299	39	1,523	982	36

日系人労働者						
年次	男性			女性		
	単価	人件費	粗利益率	単価	人件費	粗利益率
1999	1,690	1,286	24	1,285	919	29
2000	1,665	1,296	22	1,262	940	26
2001	1,622	1,266	22	1,249	918	27

資料：第1-10表と同じ。

人件費であるが、これも単価と同様に日本人男性が最も高く、続いて日系人男性、日本人女性、そして日系人女性の順番である。2001年では日本人男性の人件費を100とすると、日系人

男性が 97.5、日本人女性が 75.6、そして日系人女性が 70.7 である。単価の格差に比べて人件費の格差は相対的に小さくなっている。

単価と人件費の相対的な格差を反映して、日系人労働者の人件費は相対的にみれば高くなっている。そのために、それぞれの粗利益率を比較すると、日系人のそれは日本人のそれよりも男子で 14～15%、女性で 10%前後低くなっている。

請負業者の話では、発注企業は単価の切り下げを要求してくるが、現下の経済情勢では仕方がないが、しかし人件費は単価の引き下げを理由に下げのわけにはいかない。そのために粗利益が低下している。今後は従業員の能力開発をして単価の引き上げをはかる以外にはない。

#### 4 本章の要約

わが国の入官政策や雇用政策は外国人の受け入れを促進する方向にかじとりが行われている。そして、経済界からも外国人労働者の受け入れを促進し、定住政策を推進する提言が行われている。さらに、途上国からの門戸開放要求も強まっていることから、今後は、日本に定住する外国人の数は増加することが予想される。その際現行の入管法の制度的条件と社会的・文化的背景のもとで、①移民を受け入れるとして果たしてわが国が必要とするだけの移民を確保することはできるのか、②受け入れが日本人の生活や安全を損なうような受け入れはできないので、移民の「質」をコントロールしなければならないが、果たしてこれができるのか、③日本国民は外国人と共生することはできるのか、という3つの論点について検討した。

まず、現在外国人の受け入れの現状について統計的に検討した。外国人のフローとしての入国数もストックとしての外国人登録者数も増加しており、現行制度の規制緩和は外国人の数を増やすであろう。しかし、特に労働市場政策としての「専門的・技術的職業の受け入れ促進、単純労働者の受け入れは慎重に対処する」という方針に従えば、わが国への外国人の入国はこの目標に合致しているとは思えないというのが現状である。これは、就労を目的とした在留資格で労働者の質を管理することが原則であるが、実際の労働力は多くが定住者や研修生あるいは技能実習生、さらには不法滞在者、といった本来は労働力として受け入れているのではない人たちが労働市場に流入しているために、労働市場政策の原則からはずれていると考えられる。その意味では、現行の入管法あるいはその運用を再考する必要がある。とりわけ、定住者の問題は放置すれば、問題は一層深刻化すると思われる。

「定住者」は、すでに述べたように、「就労を目的とするものではなく、日本人と血縁関係にある人々に対して、障害なく日本を訪問できること、そして滞在中は親戚等に金銭的負担をかけないために、就労も自由にできる」ことを考慮しての処置であった。決して移民として受け入れたわけではない。

しかし、日系人に関して言えば、明らかに定着化が進行している。日系人が集住する地域がある。この地域は一種の移民社会の実験室といってよい様子を呈している。そこに住む人たちは、低賃金、不安定就業という日本の労働市場の底辺部分を担っている。また、生活面にあっては、

言葉の面でも、食料品の面でも、日本人との接触がなくても十分に生活ができるように日系人のための生活インフラが着実に整備されつつある。日本人と棲み分けをしながら、異質な移民社会が形成されつつある。はたしてこれでいいのだろうか。

一部の地域では、すでに日本人住民と外国人住民とのトラブルが発生していることは、マスコミ等を通じて広く知られている。トラブルの背景には文化的な違いがあることは改めて指摘する必要はないであろう。しかし、双方に悪意があって摩擦を起こしているわけではない。なにげないことが摩擦の原因になる。「健常者にとってはなんでもない「ちょっとした」段差でも身障者にとっては大変な負担になることがある。このことを理解して町づくりをするのがノーマライゼーションである。この「ちょっとしたこと」が非常に大切であることは外国人にも同様である。かれらは言葉のあるいは文化的なハンデキャップを持っているからである。地域での生活の中でゴミ出し問題、アパートでの隣近所との付き合いの問題など日本社会で外国人が生活するために最小限守らなければならないルールがあるが、これは法律で決められているわけではなく長い時間をかけて形成された日本人の生活の知恵である。このルールは、言葉による意志疎通がなければ伝えることはできない。心理的な距離感も無視できない。育ってきた歴史的な背景が異なれば、同じことでも受け取り方が違ってくるという文化的な距離感も無視できない。この距離感を取り除くには事前の研修が必要であるが、それをどのようにすればよいのか。その方法はまだ見つかっていない。われわれは文化の面でもノーマライゼーションをしなければならないであろう。15)

外国人の集住する地域に住む日本人住民の不寛容を責めることは簡単である。付章で述べるように、日系人だけでなく中国孤児も含めて外国人との共生は一部の住民の努力だけでは対処しきれない状況が出ている。国家レベルの問題として認識しなければ、解決への道は開かれない。

#### 【注】

<sup>1)</sup> 経済格差に関していえば、平成13年のデータと比較すると、アジア諸国では香港やシンガポールのように1人当たりGDPが2万ドルを超える国もあるが、中国、フィリピン、あるいはインドネシアといった人口大国のそれはそれぞれ927ドル、925ドル、そして676ドルであり、日本の32,851ドルは35倍から48倍の規模であり、大きな格差を抱えている。データは内閣府『国民経済計算年報』平成15年を参照した。

<sup>2)</sup> 『国際人流』2000年3月号、2-17頁を参照。

<sup>3)</sup> 530万人雇用創出促進チーム『530万人雇用創出プログラム概要』平成15年6月10日。

<sup>4)</sup> 530万人雇用創出促進チーム『530万人雇用創出プログラム概要』の参考資料を参照。

<sup>5)</sup> 4)と同じ。

<sup>6)</sup> 犯罪対策閣僚会議は小泉純一郎首相が主宰し、全閣僚をメンバーとする会議であり、治安回復に政府が一体となって取り組むことを目的としている。内閣府ホームページを参照。

<sup>7)</sup> (社)日本経済団体連合会産業問題委員会・雇用委員会『外国人受け入れ問題に関する中間とりまとめー多様性のダイナミズムを実現するために「人材開国」をー』2003年11月14日。(日本経団連のホームページから利用できる。)

<sup>8)</sup>なお、不法滞在者の範囲は不法残留者よりも広い。前者は在留期間中に資格外の就労を行っている人が含まれるからである。

<sup>9)</sup>なお、経済同友会・小林陽太郎代表幹事の2003年の発言(2003年2月4日)をみると、「奥田ビジョン(日本経団連会長:筆者注)の中に出てきている移民政策について」との質問に対する回答は「奥田会長は移民政策について、ビジョンを出される前から前向きな発言をされていた。移民法を再検討するところまで踏み込んで人口減少に対して対処するとしたら、その時に特殊なスキルを持った人のみを受け入れるという形の受入方は見直さなければいけない時期にきていると思う。私が参加した小淵元首相の時の「21世紀日本の構想」懇談会の中でもそうした考えで進めていた。従来よりも少し開いた外国人労働者の受け入れ体制をとっていく必要はある。果たしてどのくらいの量的枠組みを考えたらいいか、枠組みそのものを保っていく上で、いくつかのレベルについてカテゴリーを決めて制限するといったことまで踏み込んで考えていない。」(経済同友会ホームページより)

<sup>10)</sup>United Nations Population Division.2000.*Replacement Migration:Is it A Solution to Declining and Aging Population?* ESP/R/WP.160/21 March 2000.(河野綱果「補充移民」『世界と人口』2000年6月号、20-23頁より)

<sup>11)</sup>世界経済フォーラム、通称「ダボス会議」でも日本に移民の受入を促す報告書をまとめた、との報道がなされている。それによれば、「高齢化と人口減少の中で日本が現在の生活水準を維持するには、これまでの11倍に当たる年間61万6千人の外国人・移民の受入が欠かせない」(『日本経済新聞』)としている。

<sup>12)</sup>参考までに回帰係数を計算した結果は次のとおりである。カッコ内はt値で、変数はいずれも統計的に有意である。

$$\text{外国人人口} = -3467.429 + 0.013 \times \text{現金給与総額}$$

$$(-6.918) \quad (8.508)^{***}$$

$$\text{自由度修正済み } R^2 = 0.608, \text{ SE} = 315.723$$

<sup>13)</sup>二宮正人「日伯関係における日系人の役割～移民100周年への展望～」『世界の中の日本21』平成13年度。

<sup>14)</sup>二宮は(「日伯関係における日系人の役割～移民100周年への展望～」『世界の中の日本21』平成13年度)(1)日系人の多くは、社会保険には入りたがらないが、多くはいつかブラジルに帰りたいと願っているからである。(2)文化の違いがあり、悪意はないにもかかわらず「誤解される」。これが摩擦になっている。これには意識変革しかない。もっと日本人に寛容になって欲しい。一端対立した感情を元に戻すには大変な努力が必要であると主張しているが、傾聴に値しよう。

<sup>15)</sup>アーナンダ・クマール、吉田良生『誤解と理解』(平成11年度名古屋入国管理局報告書)15頁。



## 第2章 事業所アンケート調査の分析

## 第2章 事業所アンケート調査の分析

### 1 事業所調査の概要

本研究における事業所調査の概要は以下の通り。

調査期間：平成15年7月20日～31日

回収数：771票

調査対象事業所の抽出：帝国データバンクなどのデータベースから、入管統計で外国人労働者が多くいる10都道府県（東京700、神奈川600、千葉500、茨城500、群馬600、長野500、静岡500、愛知600、三重500、兵庫500、計6000）を無作為抽出。事業所の人事担当者宛に郵送。郵送により回収。なお、請負労働者の中の外国人労働者数を把握するために事業所調査とした。

### 2 記述統計量の分析

#### (1) 事業所の業種別分布

調査対象となった事業所は以下のように分布している。有効回収数は753事業所である。

第2-1表 調査対象事業所の業種一覧

業種		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	農林漁業	5	.7	.7	.7
	建設業	7	.9	.9	1.6
	製造業	383	50.6	50.9	52.5
	情報通信業	22	2.9	2.9	55.4
	運輸業	15	2.0	2.0	57.4
	卸売・小売業	79	10.4	10.5	67.9
	金融・保険業	2	.3	.3	68.1
	不動産業	1	.1	.1	68.3
	飲食店、宿泊業	41	5.4	5.4	73.7
	医療、福祉	4	.5	.5	74.2
	教育、学習支援業	61	8.1	8.1	82.3
	複合サービス業	7	.9	.9	83.3
	サービス業	116	15.3	15.4	98.7
	その他	10	1.3	1.3	100.0
	合計	753	99.5	100.0	
欠損値	システム欠損値	4	.5		
合計		757	100.0		

圧倒的に多いのが製造業で、383事業所（50.9パーセント）である。以下、サービス業116（15.4パーセント）、卸売・小売業79（10.5パーセント）、教育、学習支援業61（8.1パーセント）となっている。

製造業で、業種名の記入があったもののうち、多いものから並べると、「食料品製造」45件、「電

気・電子機器」37件、「輸送用機器」27件、「薬品製造」22件、「化学」20件、「自動車関連」20件、「金属」16件、「印刷・製本」12件、「一般機械器具」10件、などとなっている。

一方、サービス業で具体的な業種名の記入があったもののうち、多かったものは、「ゴルフ場」18件、「パチンコ・遊技場」14件、「結婚式場・冠婚葬祭」12件、「スポーツクラブ」5件、「自動車整備」5件などである。

ただし、いずれも回答の記入方法によっては、分類が若干ずれる可能性があること、また、未記入（製造業で370件、サービス業で656件）も相当数あるので、あくまでも参考にとどめて、大まかな外国人労働者の就業先だけにしておく。

## (2)外国人労働者の雇用人数

今回調査の対象となった事業所に対し、外国人労働者の雇用人数その人数を、「正規従業員」「非正規従業員」「派遣社員、請負労働者」の3つに分けてきている。その人数を、それぞれのカテゴリの全部の雇用人数と比較してみると、正規従業員での外国人労働者の雇用はきわめて少なく、多くは非正規従業員または派遣社員、請負労働者にみられることがわかる。さらに、ひとつひとつのカテゴリで比べると、非正規従業員カテゴリで雇用している企業は、雇用人数は少なめで、100人以上を雇用している企業が皆無なのに対して、派遣社員、請負労働者カテゴリで雇用している企業の中には、100人雇用している企業が7社（1%程度）あり、あきらかに雇用規模が大きいものが含まれている。

第2-2表 調査対象事業所の正規従業員数の分布

正規従業員数カテゴリ		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	1～4人	17	2.2	2.3	2.3
	5～9人	26	3.4	3.5	5.8
	10～19人	59	7.8	8.0	13.8
	20～29人	48	6.3	6.5	20.4
	30～49人	75	9.9	10.2	30.5
	50～99人	144	19.0	19.5	50.1
	100～299人	231	30.5	31.3	81.4
	300～499人	69	9.1	9.4	90.8
	500～999人	41	5.4	5.6	96.3
	1000人以上	27	3.6	3.7	100.0
	合計	737	97.4	100.0	
欠損値	システム欠損値	20	2.6		
合計		757	100.0		

第2-3表 正規従業員のうち外国人人数の分布

正規のうち外国人人数カテゴリ

		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	0人	660	87.2	90.0	90.0
	1~4人	53	7.0	7.2	97.3
	5~9人	9	1.2	1.2	98.5
	10~19人	7	.9	1.0	99.5
	20~29人	2	.3	.3	99.7
	30~49人	2	.3	.3	100.0
	合計	733	96.8	100.0	
欠損値	システム欠損値	24	3.2		
合計		757	100.0		

まず、正社員従業員カテゴリでは、正規のうち外国人の人数が「0人」とであると答えた企業が、有効回答全体のうちちょうど9割に達している。すなわち、正社員カテゴリの外国人労働者を雇っている企業が1割にしかならないということになる。しかも、雇っている企業でも、「1~4人」の階級が、その10%のうち7.2%とほとんどを占めており、反対に5人以上の正社員の外国人労働者を雇っている企業は2.8%にしかならないという数字で示されている。正社員全体の数では、調査対象企業のうち100人以上を雇っているのが約5割、500人以上でも約1割であることを考えると、正社員カテゴリの外国人労働者というのがきわめてまれだということになる。

第2-4表 調査対象事業所の非正規従業員数の分布

非正規従業員数カテゴリ

		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	0人	106	14.0	14.5	14.5
	1~4人	100	13.2	13.7	28.3
	5~9人	75	9.9	10.3	38.5
	10~19人	76	10.0	10.4	49.0
	20~29人	73	9.6	10.0	59.0
	30~49人	70	9.2	9.6	68.6
	50~99人	97	12.8	13.3	81.9
	100~299人	98	12.9	13.4	95.3
	300~499人	18	2.4	2.5	97.8
	500~999人	9	1.2	1.2	99.0
	1000人以上	7	.9	1.0	100.0
	合計	729	96.3	100.0	
欠損値	システム欠損値	28	3.7		
合計		757	100.0		

第2-5表 非正規従業員のうち外国人人数の分布

非正規のうち外国人人数カテゴリ

		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	0人	647	85.5	88.8	88.8
	1~4人	48	6.3	6.6	95.3
	5~9人	12	1.6	1.6	97.0
	10~19人	7	.9	1.0	97.9
	20~29人	7	.9	1.0	98.9
	30~49人	6	.8	.8	99.7
	50~99人	2	.3	.3	100.0
	合計	729	96.3	100.0	
	欠損値 システム欠損値	28	3.7		
合計	757	100.0			

すでに書いたとおり、非正規労働力を雇う場合の雇用規模は、小さめである。

「1~4人」で6.6%と、それだけで非正規の外国人労働者を雇っていると答えた企業、11.2パーセントの半分以上を占めている。

ただし、その一方で、非正規の外国人が「0人」と答えた企業は88.8%と、派遣社員・請負労働者の外国人が「0人」と答えた企業の90.2%と比べると、ほんのわずかではあるが少ない。つまり非正規の外国人労働者を雇っている事業所よりも派遣社員・請負労働力の外国人労働力を雇っている事業所の方が少しだけ多いことになる。

これについては、非正規従業員と、派遣社員・請負労働者との間で、企業内での両者の位置づけが異なるのか、あるいは両カテゴリ間での外国人労働者の雇用・入職経路が異なっているなどの可能性がないのか、検討する必要がある。

第2-6表 調査対象事業所の派遣社員、請負労働者数の分布

派遣社員、請負労働者数カテゴリ

		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	0人	327	43.2	45.0	45.0
	1~4人	108	14.3	14.9	59.8
	5~9人	57	7.5	7.8	67.7
	10~19人	60	7.9	8.3	75.9
	20~29人	42	5.5	5.8	81.7
	30~49人	41	5.4	5.6	87.3
	50~99人	39	5.2	5.4	92.7
	100~299人	36	4.8	5.0	97.7
	300~499人	7	.9	1.0	98.6
	500~999人	4	.5	.6	99.2
	1000人以上	6	.8	.8	100.0
	合計	727	96.0	100.0	
欠損値 システム欠損値	30	4.0			
合計	757	100.0			

第2-7表 派遣社員、請負労働者のうち外国人人数の分布

派遣社員、請負労働者のうち外国人人数カテゴリ

		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	0人	652	86.1	90.2	90.2
	1～4人	21	2.8	2.9	93.1
	5～9人	9	1.2	1.2	94.3
	10～19人	11	1.5	1.5	95.9
	20～29人	9	1.2	1.2	97.1
	30～49人	8	1.1	1.1	98.2
	50～99人	6	.8	.8	99.0
	100～299人	5	.7	.7	99.7
	300～499人	1	.1	.1	99.9
	1000人以上	1	.1	.1	100.0
	合計	723	95.5	100.0	
欠損値	システム欠損値	34	4.5		
合計		757	100.0		

一方、派遣社員・請負労働者の場合は、雇っている企業における人数の分布が、非正規従業員の場合に比べて広いことが特徴である。すなわち、非正規では雇っている企業の半数以上が「1～4人」であったのに対して、派遣・請負では「1～4人」は、雇っている企業の3割程度にしかならず、「1000人以上」の1企業まで、比較的広く分布しているという特徴をもっている。先ほども書いたとおり、非正規従業員と派遣社員・請負労働者との間で、外国人労働者に関する雇用構造あるいは法律なども含めた雇用制度に違いのあることが示唆される。

(3)外国人労働者の雇用人数の変化

調査対象事業所における人数の増減を、「正規従業員」「非正規従業員」「派遣社員、請負労働者」の三つのカテゴリごとに、全従業員の人数変化と、そのうちの外国人労働者数の人数変化とを示したものが、第2-8表から第2-13表までに示されている。いずれのカテゴリにおいても、最も多いのは±5%のわずかな増減であり、正規従業員の場合、全体で36%、外国人労働者の該当者ありのうち50.8%、非正規従業員の場合、全体で37.7%、外国人労働者該当者ありのうち52.3%、派遣社員、請負労働者の場合、全体で24.5%、外国人労働者該当者ありのうち41.1%という数字である。ただし、外国人労働者そのものは、カテゴリ全体の変化よりも増減が少なく、約半数の事業所で外国人労働者の増減は±5%であると答えており、安定している。

第2-8表 正規従業員数の変化

正規従業員数の変化

		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	10%以上の増加	51	6.7	7.4	7.4
	5%以上10%未満の増加	38	5.0	5.5	12.9
	±5%の増減	248	32.8	36.0	49.0
	5%以上10%未満の減少	151	19.9	21.9	70.9
	10%以上の減少	200	26.4	29.1	100.0
	合計	688	90.9	100.0	
欠損値	システム欠損値	69	9.1		
合計		757	100.0		

第2-9表 正規従業員のうち外国人人数の変化

正規のうち外国人人数の変化

		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	10%以上の増加	21	2.8	3.0	3.0
	5%以上10%未満の増加	3	.4	.4	3.4
	±5%の増減	44	5.8	6.2	9.6
	5%以上10%未満の減少	3	.4	.4	10.1
	10%以上の減少	15	2.0	2.1	12.2
	該当者がいない	620	81.9	87.8	100.0
合計	706	93.3	100.0		
欠損値	システム欠損値	51	6.7		
合計		757	100.0		

第2-10表 非正規従業員数の変化

非正規従業員数の変化

		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	10%以上の増加	98	12.9	14.3	14.3
	5%以上10%未満の増加	65	8.6	9.5	23.8
	±5%の増減	258	34.1	37.7	61.5
	5%以上10%未満の減少	64	8.5	9.3	70.8
	10%以上の減少	98	12.9	14.3	85.1
	該当者がいない	102	13.5	14.9	100.0
合計	685	90.5	100.0		
欠損値	システム欠損値	72	9.5		
合計		757	100.0		

第2-11表 非正規従業員のうち外国人人数の変化

非正規のうち外国人人数の変化

		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	10%以上の増加	18	2.4	2.5	2.5
	5%以上10%未満の増加	7	.9	1.0	3.5
	±5%の増減	48	6.3	6.8	10.3
	5%以上10%未満の減少	5	.7	.7	11.0
	10%以上の減少	14	1.8	2.0	13.0
	該当者がいない	617	81.5	87.0	100.0
	合計	709	93.7	100.0	
欠損値	システム欠損値	48	6.3		
合計		757	100.0		

第2-12表 派遣社員、請負労働者数の変化

派遣社員、請負労働者数の変化

		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	10%以上の増加	106	14.0	15.2	15.2
	5%以上10%未満の増加	44	5.8	6.3	21.5
	±5%の増減	171	22.6	24.5	46.1
	5%以上10%未満の減少	15	2.0	2.2	48.2
	10%以上の減少	53	7.0	7.6	55.8
	該当者がいない	308	40.7	44.2	100.0
	合計	697	92.1	100.0	
欠損値	システム欠損値	60	7.9		
合計		757	100.0		

第2-13表 派遣社員、請負労働者のうち外国人人数の変化

派遣社員、請負労働者のうち外国人人数の変化

		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	10%以上の増加	17	2.2	2.4	2.4
	5%以上10%未満の増加	8	1.1	1.1	3.6
	±5%の増減	31	4.1	4.4	8.0
	5%以上10%未満の減少	2	.3	.3	8.2
	10%以上の減少	17	2.2	2.4	10.7
	該当者がいない	629	83.1	89.3	100.0
	合計	704	93.0	100.0	
欠損値	システム欠損値	53	7.0		
合計		757	100.0		

(4)外国人労働者の採用・活用方針

外国人労働者の採用・活用方針と、外国人労働者を採用しない場合はその理由を聞いたものが以下の第2-14表および第2-15表である。

第2-14表 外国人労働者の採用・活用方針

統計量

	以前も今後 も日本人・外 国人を区別 なく扱う方針	日本語で仕事 が出来る外国 人を採用、活用	特定の職種 や専門分野 に限って外 国人を活用	非正規社員 として外国 人を活用	新規学卒者に 限って外国人 を採用、活用	以前も今後 も外国人の 採用はない	わからない	その他
度数	有効 88	129	118	86	14	285	106	44
欠損値	669	628	639	671	743	472	651	713

外国人労働者の採用・活用方針について、圧倒的に多いのは「以前も今後外国人の採用はない」と答えた企業で、285事業所(全調査対象の37%)に上っている。それを除いた外国人労働者を採用しているか、採用した経験のある事業所のうちでは、「日本語で仕事ができる外国人を採用、活用」が129、「特定の職種や専門分野に限って活用」、「以前も今後日本人・外国人を区別なく扱う方針」が88、「非正規社員として外国人を活用」が86と続いている。

これからわかることは、次のどちらか、すなわち一つは、日本語が出来ることで特別の追加コストなしに雇えるか、あるいは日本人だけでは充足できない特定の職種や専門分野であるかという、費用対効果がはっきりした理由が外国人労働者を採用するための最も重要な判断基準になっているようだ。

さらにそれに続く二つ、すなわち一つは、外国人と日本人を全く区別なく扱うという同一化の選択肢と、もう一つは非正規社員として活用するという差別化の選択肢となっており、どちらかといえれば正反対のものがほぼ同じ数となって続いている。

さらに、外国人労働者がいない事業所になぜ外国人を雇用しないかその理由を聞いたものとあわせて考えてみよう。選択肢は同じであるが、第2-15表はマルチアンサー、第2-16表は最も大きな理由を1つ選んでもらったものである、やはり、圧倒的に多いのは「日本人だけで人材を確保できている」であり、マルチアンサーで54%、択一の場合で有効回答の66.5%を占めている。すなわち、日本人では必要な人数が集まらないとか、特定の職種や技能が不足していると言ったような、外国人労働者をあえて雇うための差し迫った事情が見あたらないという事業所が半数以上あるということになる。

その次に大きいのは、言葉と雇用管理の問題のようである。すなわち、「日本語が通じないと何かと不便」がM. A. で194事業所(25%)、択一で62事業所(12.6%)となり、「雇用管理が大変」がM. A. で95事業所(12.3%)、択一で24事業所(4.9%)である。これを見ると、かりに日本人だけではまかない切れない場合でも、外国人を新たに雇い入れる際の障壁が大きいことがわかる。

それらに比べると、「外国人の人材についての情報がない」や「求人しても応募がない」などといった「情報」面での障壁は、いずれもM. A. でさえ50事業所程度にとどまっており、相対的に小さいとようである。

それよりはむしろ、「住居や生活サポートが大変」がM. A. で58事業所、「仕事のやり方・考え方が日本人と違う」が66事業所と、「文化」面での壁の方が大きいと言えよう。

第2-15表 外国人を雇用しない理由 (M. A.)

統計量

	度数	
	有効	欠損値
日本人だけで人材を確保できている	416	341
外国人の人材についての情報がない	49	708
外国人を雇うノウハウがわからない	57	700
雇用管理が大変	95	662
求人しても応募がない	50	707
日本で雇用すると費用がかかる	10	747
日本語が通じないと何かと不便	194	563
勤続年数が短い(すぐに転職する)	36	721
査証など手続きが面倒、時間がかかる	43	714
企業内の日本人社員の理解がない	11	746
取引先、他社、社会一般の理解がない	23	734
住居や生活サポートが大変	58	699
仕事のやり方・考え方が日本人と違う	66	691
職業意識が低い	25	732
その他	55	702

第2-16表 外国人を雇用しない理由 (もっとも大きな理由)

もっとも大きな理由

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効				
日本人だけで人材を確保できている	328	43.3	66.5	66.5
外国人の人材についての情報がない	5	.7	1.0	67.5
外国人を雇うノウハウがわからない	8	1.1	1.6	69.2
雇用管理が大変	24	3.2	4.9	74.0
求人しても応募がない	12	1.6	2.4	76.5
日本語が通じないと何かと不便	62	8.2	12.6	89.0
勤続年数が短い(すぐに転職する)	9	1.2	1.8	90.9
査証など手続きが面倒、時間がかかる	2	.3	.4	91.3
取引先、他社、社会一般の理解がない	5	.7	1.0	92.3
住居や生活サポートが大変	3	.4	.6	92.9
仕事のやり方・考え方が日本人と違う	10	1.3	2.0	94.9
職業意識が低い	2	.3	.4	95.3
その他	23	3.0	4.7	100.0
合計	493	65.1	100.0	
欠損値				
システム欠損値	264	34.9		
合計	757	100.0		

### (5) 外国人労働者の在留資格

外国人労働者の在留資格については、「特定の範囲で就労可能な在留資格」がもっとも多く91事業所が該当した。次に多いのは「日本人の配偶者等、永住者の配偶者、定住者」で83事業所がこれに該当した。この2つが圧倒的に多く、以下「留学・就学(アルバイト)」が25、「特定活動(技能実習)」が10、「特定活動(ワーキングホリデー)」が1となっていて、「その他」は6となっている。

第2-17表 雇っている外国人労働者の在留資格

#### 統計量

		特定の範囲 で就労可能 な在留資格	日本人の配 偶者等、永住 者の配偶者 等、定住者	留学・就学 (アルバイト)	特定活動 (技能実習)	特定活動 (ワーキング ホリデー)	その他
度数	有効	91	83	25	10	1	6
	欠損値	666	674	732	747	756	751

### (6) 外国人労働者の出身地域

外国人労働者の出身地域は、アジアあるいは中南米だけに限らず、北米やヨーロッパまで比較的均等に分布している。すなわち、東アジアが88と最も多いのは別にしても、以下、東南アジアが40、北米が34、ヨーロッパが25という数字になっており、中南米は日系人が33、日系人以外は18という数字である。このことは、以下に続く外国人労働者が働いている部署や、職種などが多様化していることとも関係していると思われる。

第2-18表 外国人労働者の出身地域

#### 統計量

	度数	
	有効	欠損値
東アジア	88	669
東南アジア	40	717
その他アジア・中近東	8	749
北米	34	723
中南米(日系人を除く)	18	739
日系人	33	724
ヨーロッパ	25	732
その他	13	744

### (7) 外国人労働者の働いている部署

第2-19表に示すのは、外国人労働者の働いている部署である。「生産」あるいは「販売・サービス」といった、現業部門の労働者だけでなく、「研究・開発」「情報処理」などといった非現業部

門の外国人労働者も多い。「生産」が圧倒的に多く、57事業所であるが、それに続くのは非現業の「研究・開発」の29事業所である。さらに、「販売・サービス」の27、「情報処理」の7が続いている。また、「その他」も44と多く、とりわけ教育に関わりのある仕事「教員」「教育」などと答えたものが26事業所あった。すくなくとも、しばらく前の現業を中心とした外国人労働者のイメージは完全に払拭しなければならない。

第2-19表 外国人労働者の働いている部署

	統計量	
	有効	欠損値
人事、総務	4	753
経理	3	754
企画調査	1	756
研究・開発	29	728
情報処理関連	7	750
営業	5	752
販売・サービス	27	730
生産	57	700
その他	44	713

(8)外国人労働者の職種

前節の「部署」で確認された多様化は、職種についても同様に確認できる。すなわち、最も多いのは「生産工程作業員」の47事業所であるが、ほぼそれと同数の45事業所において「専門・技術」職種で外国人が雇用されている。以下、「販売・調理・給仕・接客員」が20事業所、「営業・事務職」が17事業所となっている。さらに、7事業所において外国人の「管理職」も雇用されていることである。

第2-20表 外国人労働者の職種

	統計量	
	有効	欠損値
専門・技術	45	712
管理職	7	750
営業・事務職	17	740
販売・調理・給仕・接客員	20	737
生産工程作業員	47	710
建設土木作業員	0	757
運搬労務作業員	6	751
その他	31	726

このように、外国人労働者の職種は、生産工程作業員から管理職まで、組織のヒエラルキー全

体に広く分布していることは、日本企業において、これまでの内部昇進を中心とした内部労働市場のヒエラルキーが緩くなり、その上層部分にまで深く外国人が入り込むようになったことを示している。言葉の壁や職種の壁を乗り越えて、外国人労働力が徐々に日本企業の内部組織にまで深く入りつつあることを示している。

### (9) 外国人労働者の労働組合への加入

さて、それでは外国人労働者の労働組合への参加状況はどうだろうか。もともと、日本人正社員で見たときの労働組合組織率が低下しつつある中、外国人労働者の場合はどうだろうか。

まず、調査対象事業所のうち、労働組合もしくは社員会などがある事業所は、105事業所で、この設問に回答した企業では69.5%を占めている。そのうち、外国人労働者がそれに「加入している」と答えたのは26事業所、「加入している者と加入していない者がいる」のが9事業所であるから、何らかの形で労働組合に加入しているのは、回答企業のうちの33.3%となり、組合組織が存在する企業のうちの半分以下という数字になっている。その理由については、もともと外国人労働者は正社員以外が中心であり、それ以上ここでは分析することはできない。

第2-21表 労働組合、社員会の有無

		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	労働組合あり	87	11.5	57.6	57.6
	労働組合なし	46	6.1	30.5	88.1
	労働組合はないが 社員会などがある	18	2.4	11.9	100.0
	合計	151	19.9	100.0	
欠損値	システム欠損値	606	80.1		
	合計	757	100.0		

第2-22表 外国人労働者の労働組合、社員会への加入状況

		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	加入している	26	3.4	26.0	26.0
	加入していない	63	8.3	63.0	89.0
	加入している者と加入 していない者がいる	9	1.2	9.0	98.0
	わからない	2	.3	2.0	100.0
	合計	100	13.2	100.0	
欠損値	システム欠損値	657	86.8		
	合計	757	100.0		

### (10) 外国人労働者の新規採用

新規学卒者の採用に占める外国人労働者の割合は極めて少ない。今回の調査で、何らかの

形で外国人労働者を雇っていると答えた企業のうち、2003年4月に新規学卒者を1人以上採用したと答えた事業所は88事業所であるが、そのうち新規の外国人労働者を採用したと答えたのは、わずか10事業所にすぎなかった。しかもそのうち9事業所が、1人以上5人未満の採用人数であった。また、傾向で見ても、新規学卒のうち外国人労働者の人数が「増加傾向にある」と答えたのはわずか6事業所にすぎなかった。

第2-23表 新規学卒者の採用人員階級別分布

新規学卒者の採用人数カテゴリ

		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	0人	62	8.2	41.3	41.3
	1~4人	35	4.6	23.3	64.7
	5~9人	22	2.9	14.7	79.3
	10~19人	13	1.7	8.7	88.0
	20~29人	3	.4	2.0	90.0
	30~49人	2	.3	1.3	91.3
	50~99人	8	1.1	5.3	96.7
	100~299人	4	.5	2.7	99.3
	500~999人	1	.1	.7	100.0
	合計	150	19.8	100.0	
欠損値	システム欠損値	607	80.2		
合計		757	100.0		

第2-24表 新規学卒のうち外国人の人数

新規学卒のうち外国人の人数

		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	.00	139	18.4	93.3	93.3
	1.00	9	1.2	6.0	99.3
	5.00	1	.1	.7	100.0
	合計	149	19.7	100.0	
欠損値	システム欠損値	608	80.3		
合計		757	100.0		

第2-24表 新規学卒のうち外国人の人数の推移

新規学卒のうち外国人の人数の推移

		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	増加傾向にある	6	.8	4.5	4.5
	変わらない	14	1.8	10.4	14.9
	減少傾向にある	4	.5	3.0	17.9
	採用していない	110	14.5	82.1	100.0
	合計	134	17.7	100.0	
欠損値	システム欠損値	623	82.3		
合計		757	100.0		

### (11)外国人労働者の中途採用

では中途採用についてはどうだろうか。新卒のときのわずか10事業所に比べると、こちらは93事業所とはるかに多くなっている。しかも、100人以上の採用をする事業所も10事業所にのぼるなど、全体の採用規模も大きくなっているのが特徴である。

有効回答143事業所のうち、「0人」が35%あるが、「1～4人」は25.2%、次に多いのが、「5～9人」の11.2%、「10～19人」も同様に11.2%であるが、次に多いのは、「100～299人」の8事業所で5.6%を占めている。中途採用の場合には一事業所で大量に採用するところが少ないことを示している。

さらに第2-27表の変化の動向でみると、外国人労働者の中途採用が「増加傾向にある」と答えたのが18事業所(有効回答の16.2%)あり、「減少傾向にある」(有効回答の9.9%)を若干ではあるが上回っており、やや上昇傾向にあるといえる。ただし、最も多いのは、「採用していない」の53事業所(44.7%)であり、次が「変わらない」の29事業所(26.1%)である。

第2-25表 中途採用の人数階級別分布

#### 中途採用の人数カテゴリ

		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	0人	50	6.6	35.0	35.0
	1～4人	36	4.8	25.2	60.1
	5～9人	16	2.1	11.2	71.3
	10～19人	16	2.1	11.2	82.5
	20～29人	6	.8	4.2	86.7
	30～49人	5	.7	3.5	90.2
	50～99人	4	.5	2.8	93.0
	100～299人	8	1.1	5.6	98.6
	300～499人	2	.3	1.4	100.0
	合計	143	18.9	100.0	
欠損値	システム欠損値	614	81.1		
合計		757	100.0		

第2-26表 中途採用における外国人の数

#### 中途採用に占める外国人の人数カテゴリ

		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	0人	103	13.6	71.0	71.0
	1～4人	29	3.8	20.0	91.0
	5～9人	3	.4	2.1	93.1
	10～19人	4	.5	2.8	95.9
	20～29人	4	.5	2.8	98.6
	30～49人	1	.1	.7	99.3
	100～299人	1	.1	.7	100.0
	合計	145	19.2	100.0	
欠損値	システム欠損値	612	80.8		
合計		757	100.0		

第2-27表 中途採用に占める外国人の人数の推移

中途採用に占める外国人の人数の推移

		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	増加傾向にある	18	2.4	16.2	16.2
	変わらない	29	3.8	26.1	42.3
	減少傾向にある	11	1.5	9.9	52.3
	採用していない	53	7.0	47.7	100.0
	合計	111	14.7	100.0	
欠損値	システム欠損値	646	85.3		
合計		757	100.0		

### (12)外国人労働者の採用経路

外国人労働者はどのような経路で採用されるのだろうか。第2-28表によると、その経路は実に多様であることがわかる。ただし、上位には民間の人材紹介や新聞雑誌の媒体がランクされ、インフォーマルなチャンネルがそれに続き、外国人や日系人専門の公的機関はかなり低いランクとなっているのが特徴である。

まず、上位二つは「新聞や雑誌の求人広告、就職情報誌」および「民間の人材紹介ビジネス」がランクされ、民間の経路の優位を示している。そして、それに続くのが「指導教授からの紹介」「友人、知人などの紹介」「ハローワーク」「社内の外国人社員からの紹介」「取引先やつきあいのあった会社からの紹介」となっており、「ハローワーク」を除けばすべてインフォーマルなチャンネルで占められている。それに対して、「外国人雇用サービスセンター」や「日系人雇用サービスセンター」などは、経路に占める割合は極めて小さい。配置されていない調査地域もあり、それが割合の少ない主な理由と考えられる。また、全体の調査事業所に比べて個々の回答数が少ないのは、択一質問であることによると思われる。

第2-28表 外国人労働者の採用経路

統計量

	度数	
	有効	欠損値
親会社や関連会社からの異動	4	753
ハローワーク	14	743
外国人雇用サービスセンター	7	750
日系人雇用サービスセンター	1	756
民間の人材紹介ビジネス	23	734
社内の外国人社員からの紹介	12	745
取引先やつきあいのあった会社からの紹介	11	746
友人、知人などの紹介	16	741
指導教授からの紹介	17	740
学校へ求人票を出した	11	746
新聞や雑誌の求人広告、就職情報誌	27	730
インターネットで募集した	9	748
外国からの直接採用	7	750
就職セミナーへの参加	4	753
その他	29	728

### (13)外国人労働者を採用した理由

第2-29表には、外国人労働者を採用した理由を示されている。こちらはマルチアンサーである。これを見ると、「たまたま外国人だった」と回答した事業所が50と一位を占めており、特に外国人・日本人の区別をせず採用している企業が少なくないことの現れといえよう。次には「特殊な技能・能力、高度な技術があったから」が40事業所、「日本人を雇うことができなかったから」が24事業所、「過去のキャリアが優れていたから」が17事業所と、日本人労働力との代替・補完関係と、本人の能力やキャリアの優秀性が交互に登場する。そしてその次に、ようやく「賃金などの費用が安いから」の15事業所と、コスト要因が登場する。すなわち、価格的な面での外国人の優位性を理由にして外国人を採用する事業所は少数派であり、むしろ、組織における技能やスキルの必要性から外国人を採用していることが示されたことになろう。

第2-29表 外国人労働者を採用した理由

	統計量	
	度数	
	有効	欠損値
海外ビジネスの展開をにらんで	21	736
特殊な技能・能力、高度な技術があったから	40	717
過去のキャリアが優れていたから	17	740
海外の親会社、関係会社の意向	3	754
賃金などの費用が安いから	15	742
日本人を雇うことができなかったから	24	733
たまたま外国人だった	50	707
その他	25	732

### (14)過去1年間に辞めた外国人労働者の数

第2-30表は、過去1年間に辞めた外国人労働者の数である。第2-24表の新規採用、第2-26表の中途採用の表と見比べると、決して少なくない数の外国人労働者が過去1年間に辞めていることがわかり、定着性向は必ずしも高くないと言えよう。例えば、中途採用では過去1年間に採用ゼロの事業所が、外国人労働者を雇用していると答えた企業中で103事業所(過去には採用した経験はあり)であるのに対し、過去1年間にやめた外国人の数が「0人」と答えた事業所の数は76と、中途採用ゼロの企業より少なくなっている。その一方、過去1年で中途採用を「100～299人」と答えた事業所は1事業所のみであったのに、「100～299人」辞めたと答えた事業所は2事業所となっている。正確な比較ではないが、流出の多さを示唆するには十分であろう。

第2-30表 過去1年にやめた外国人労働者の数

過去1年に辞めた外国人労働者の数カテゴリ

		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	0人	76	10.0	56.7	56.7
	1~4人	33	4.4	24.6	81.3
	5~9人	7	.9	5.2	86.6
	10~19人	9	1.2	6.7	93.3
	20~29人	3	.4	2.2	95.5
	30~49人	3	.4	2.2	97.8
	50~99人	1	.1	.7	98.5
	100~299人	2	.3	1.5	100.0
	合計	134	17.7	100.0	
	欠損値 システム欠損値	623	82.3		
合計	757	100.0			

(15)外国人労働者の給料の決め方

さていよいよ給料である。外国人社員の給料の決め方が日本人社員と異なるかどうかをきいた結果が第2-31表である。これによると、実に101事業所(有効回答の71.1%)が「日本人と同じ方法で決めている」と答えている。それに対して「日本人とは異なる」と答えた企業がわずか7事業所(4.9%)であり、「ケースバイケース」も17事業所(12.0%)にとどまっている。

第2-31表 外国人社員の給料の決め方

外国人社員の給料の決め方

		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	日本人と同じ方法で決めている	101	13.3	71.1	71.1
	日本人とは異なる	7	.9	4.9	76.1
	ケースバイケース	17	2.2	12.0	88.0
	その他	17	2.2	12.0	100.0
	合計	142	18.8	100.0	
欠損値 システム欠損値	615	81.2			
合計	757	100.0			

次に給料の支払い方法であるが、ここはサブクエスチョンで「日本人とは異なる」と答えた企業のみが回答するようになっているはずなのだが、なぜか30以上の事業所があてはまると回答した方法もあり、解釈に若干の留保が必要である。

結果のみに注目すれば、「その他」が34と一番多いが、それを除けば「固定給+業績給」が33、「固定給のみ」が26と、何らかの形で固定給要素が含まれるものが多いことが示されている。それに対して、業績給のみは6事業所、年俸制は1事業所のみとなっている。先ほども書いたとおり、この中には「日本人と同じ方法で決めている」と答えている企業も含まれているため、外国人社員の給料が一般的にどのように支払われているかをうかがう程度の解釈に留めざるを得ないだろう。なお、「その他」については、記述回答を調べてみると、そのほとんどが時給、あるいは担当コマ数あ

たり給料といった、時間単位の給料であると答えたものであった。

第2-32-1表 給料の支払い方法(年俸制)

年俸制

		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	あてはまらない	1	.1	4.8	4.8
	あてはまる	18	2.4	85.7	90.5
	4.00	2	.3	9.5	100.0
	合計	21	2.8	100.0	
欠損値	システム欠損値	736	97.2		
合計		757	100.0		

第2-32-2表 給料の支払い方法(業績給のみ)

業績給のみ

		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	あてはまる	6	.8	100.0	100.0
欠損値	システム欠損値	751	99.2		
合計		757	100.0		

第2-32-3表 給料の支払い方法(固定給のみ)

固定給のみ

		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	あてはまる	26	3.4	96.3	96.3
	5.00	1	.1	3.7	100.0
	合計	27	3.6	100.0	
欠損値	システム欠損値	730	96.4		
合計		757	100.0		

第2-32-4表 給料の支払い方法(固定給+業績給)

固定給+業績給

		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	あてはまる	33	4.4	100.0	100.0
欠損値	システム欠損値	724	95.6		
合計		757	100.0		

第2-32-5表 給料の支払い方法(その他)

その他

		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	あてはまる	34	4.5	100.0	100.0
欠損値	システム欠損値	723	95.5		
合計		757	100.0		

## (16)外国人労働者への配慮

各事業所は外国人労働者に対してどのような配慮をしているのだろうか、第2-33表は仕事上の配慮、第2-34表は生活上の配慮についての設問への回答である。仕事上では、組織への融和やコミュニケーションへのサポート、生活上では居住環境や居住方法に対する配慮が上位を占めている。

まず、仕事上の配慮については、「特別なことはなにもしていない」と答えた事業所が67事業所と一番多かったが、それに続くのは、「直属の上司に配慮を要請する」が30事業所、「社内で孤立しないように配慮する」が29事業所と、外国人労働者が組織にとけ込めるようにという配慮が上位に並んでいる。そのあとは、「仕事上の指揮、命令を明確にする」が26事業所、「社内文書を日本語と外国語で作成する」が24事業所と、情報の伝達やコミュニケーションに対する配慮が続いている。さらにその後は、「日本人社員をサポート役でつける」が20事業所、「通訳や秘書をつけている」が11事業所と、なんらかの補佐する人間をつけているという配慮をしている事業所がみられる。

第2-33表 外国人労働者への仕事上の配慮

	統計量	
	度数	
	有効	欠損値
日本人社員をサポート役でつける	20	737
通訳や秘書をつけている	11	746
直属の上司に配慮を要請する	30	727
社内で孤立しないように配慮する	29	728
社内文書を日本語と外国語で作成する	24	733
仕事上の指揮、命令を明確にする	26	731
日本語学習のサポート(費用負担など)	8	749
休暇で帰国する際の費用を負担	5	752
宗教、出身国の慣習に合わせた休暇の付与	4	753
その他	6	751
特別なことは何もしていない	67	690

次に、生活上の配慮については、「ゴミの出し方等生活上の注意をする」24事業所、「外国人向け住居の法人借り上げ」が22、「住宅入居時に会社が保証人になる」が12と続いている。ただし、仕事上の配慮以上に、「特別のことは何もしていない」と答えた事業所が103事業所と圧倒的に多かった。

第2-34表 外国人労働者への生活上の配慮

	統計量	
	度数	
	有効	欠損値
外国人社員向け住居の法人借り上げ	22	735
住宅入居時に会社が保証人になる	12	745
ゴミの出し方等生活上の注意をする	24	733
外国語が通じる医療機関などの情報提供	9	748
子弟の教育についての情報提供	4	753
その他	6	751
特別なことは何もしていない	103	654

### (17)外国人労働者の採用・活用の上での問題点

外国人労働者の採用・活用上問題となるのは、やはり言葉と習慣の問題のようである。それに、査証などの採用にあたっての手続きの問題が並んでいる。

第2-35表によれば、圧倒的に多いのは「日本語が通じないと何かと不便」で81事業所、それに「仕事のやり方・考え方が日本人と違う」と「査証など手続きが面倒、時間がかかる」が34事業所と同数で続いている。以下は「外国人の人材についての情報がない」が20、「勤続年数が短い(すぐに転職する)」が18、「雇用管理が大変」と「住居や生活サポートが大変」が同数の16で続いている。

上位のものを中心に注目すると、実際に組織の中に外国人を取り込んで、日本語でこれまでのやりかたを大きく変えないで組織を運営しようとしているのが問題なのか、あるいは、外国人の側が日本語や日本文化・慣習を学ぶという長期的な視野での投資をしたがらないのか、あるいはその両方が問題なのか、おそらく、これらの問題点の解決はその中間にありそうである。

第2-35表 外国人労働者の採用・活用の上での問題点

#### 統計量

	度数	
	有効	欠損値
外国人の人材についての情報がない	20	737
外国人を雇うノウハウがわからない	10	747
雇用管理が大変	16	741
求人しても応募がない	2	755
日本で雇用すると費用がかかる	2	755
日本語が通じないと何かと不便	81	676
勤続年数が短い(すぐに転職する)	18	739
査証など手続きが面倒、時間がかかる	34	723
企業内の日本人社員の理解がない	8	749
取引先、他社、社会一般の理解がない	2	755
住居や生活サポートが大変	16	741
仕事のやり方・考え方が日本人と違う	34	723
職業意識が低い	7	750
その他	27	730

### (18)外国人労働者活用の評価

最後に、外国人労働者を活用しているかどうかの自己評価であるが、外国人労働者を採用している事業所のうち、26.2%が「十分活用している」と答えており、「どちらかといえば活用している」の36.2%を加えると、62.4%が前向きな評価をしていることがわかる。採用しておきながら「全く活用していない」という2事業所は別にしても、一方で「あまり活用していない」が19.9%、「なんともいえない」が16.3%と、3分の1の事業所で、後ろ向きもしくは曖昧な評価しかしていないことにも注意すべきだろう。

第2-36表 外国人労働者を活用しているか

## 外国人労働者を活用しているか

		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	十分活用している	37	4.9	26.2	26.2
	どちらかといえば活用している	51	6.7	36.2	62.4
	あまり活用していない	28	3.7	19.9	82.3
	まったく活用していない	2	.3	1.4	83.7
	なんともいえない	23	3.0	16.3	100.0
	合計	141	18.6	100.0	
欠損値	システム欠損値	616	81.4		
合計		757	100.0		

## 3 今回の外国人労働者事業所調査からわかること

ここまでの記述統計量からのファクト・ファインディングスから、事業所における外国人労働者の雇用状況について整理してみよう。

第一に、外国人労働者の雇用への組み込まれ方がきわめて多様になってきているということである。これまでは、いわゆる3Kのような日本人がなかなか働きたがらない職場で、安い賃金で勤勉に働きながら送り出し国へ送金をする外国人労働者の姿が中心であったが、もはやそのような現業部門で働く外国人労働者の割合が半数以下となっている。代わって、「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り、しかもその雇用形態も、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。今回の調査とはかならずしも整合的に比較できるものではないが、今村(2001)で行った浜松地区の調査では、そのほとんどが現業部門への派遣労働者という形であったのと比べると、その多様性の拡大には注目すべきものがある。それにともなって、出身地域も、アジア・中近東・中南米から、ヨーロッパや北米まで広く分布するようになってきている。

第二に、しかしそれでもなお、外国人労働者に対する受け入れの間口は、正規従業員で雇われる外国人の少なさや、特定の職種や専門分野に集中しがちな雇用など、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。

第三に、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、依然として中途採用中心の比較的流動的なものとならざるを得ないであろう。しかし、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、日本人の労働市場自体が、成果・実績主義賃金の導入や非正規労働力の増大などによって、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。企業にとって必要な技能・能力・技術を持った労働力であれば、日本人でなくても採用していくという姿勢を持つ企業が決して少なくなかったことから明らかである。したがって、今回の調査では、固定給要

素の多かった外国人労働者の賃金も、日本人の賃金制度がより業績にウェイトをのせた制度に変わっていくのと軌を一にすることはまちがいないところだろう。

最後に、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ことは明らかであり、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ことはいうまでもない。

### 参考文献

今村 肇(2001)「なぜ外国人労働者を雇用するのか:景気や業態との関係をもとに」、桑原靖夫(編)『グローバル時代の外国人労働者—どこから来てどこへ—』、東洋経済新報社、pp.209-225。

## 第3章 個人アンケート調査の分析

## 第3章 個人アンケート調査の分析

### 1 はじめに

この章は前章の事業所調査と対になる外国人労働者個人の調査結果をまとめたものである。日系人を含む外国人労働者を直接あるいは間接に雇用する事業所を調べるため、全国1万事業所を抽出し、アンケート調査を行った。それに対して回答のあった事業所のうち外国人を雇用している事業所を通して、そこで働く外国人労働者に直接アンケートを行う方法を採用した。より多くの外国人労働者の回答を得ようと考えたからである。

当初750名に配布し、回収数400名を得ようと意図したが、アンケートに協力していただいた事業所の数にも限りがあったことから、有効回答数は122名に留まった。

この場合、外国人労働者を日系人やブルーカラー労働者に限定することなく、広く外国人で働いている者を対象としたため、回答者の仕事内容や就業状況は幅広く、彼らの属性も多種に及んでいる。その一方で回答数が限られることから、集計結果の性格づけ、読み取りに留意が求められるよう。

なおこの個人調査は2003年7月中旬に行われた。

以下個人調査の結果についてみていくが、回答項目によっては有効回答数が異なることにも留意されたい。

### 2 属性および生活

#### (1) 性・年齢

回答のあった外国人労働者(以下外国人労働者)は男性が68%、女性が32%である。エージェントのインタビューでは、ここへきてブルーカラーの仕事では女性が増えて、男女ほぼ半々という状況になってきていると聞いていたが、女子ブルーカラー労働者の回答が少なかったのか、対象となった事業所では女子ブルーカラー労働者があまり居なかったのか、男子が多くなっている。

年齢では20歳台のものが33%と3人に1人を占め30歳台前半の者を含めると過半数を越え、40歳台前半の者を加えると4人のうち3人を占めるといった比較的若い人達が多くを占めている。

とはいえ男性の場合は40歳以上の者が30%も居り、60歳以上も1人いるなど広く各年齢層にわたっている。女性は35歳未満の者が70%を占め、50歳以上の者はいない。

第3-1表 年齢・性別出身国の構成

			出身国														合計					
			中国	アメリカ	ブラジル	イギリス	韓国	フランス	ベトナム	インド	オーストラリア	タイ	台湾	カナダ	フィリピン	メキシコ		ポーランド	インドネシア	モンゴル	パキスタン	ギニア
年齢 カテゴリ	20歳以上24歳以下	度数	6		5	1																12
		行% 列%	50.0 12.0		41.7 16.1	8.3 20.0																
	25歳以上29歳以下	度数	12	2	10		1			1	1								1	1		29
		行% 列%	41.4 24.0	6.9 20.0	34.5		3.4 20.0			3.4 33.3	3.4 50.0								3.4 100.0	3.4 100.0		100.0 24.0%
	30歳以上34歳以下	度数	11	2	2	3	2	1	1	1		1			3							27
		行% 列%	40.7 22.0	7.4 20.0	7.4	11.1 50.0	7.4 40.0	3.7 100.0	3.7 100.0	3.7 33.3		3.7 100.0			11.1 75.0							100.0 22.3%
	35歳以上39歳以下	度数	12	2	4		1			1	1				1						1	23
		行% 列%	52.2 24.0	8.7 20.0	17.4		4.3 20.0			4.3 33.3	4.3 50.0				4.3 100.0						4.3	100.0 19.0%
	40歳以上44歳以下	度数	8		2	1									1							13
行% 列%		61.5 16		15.4	7.7 16.7									7.7 25							100.0 10.7%	
45歳以上49歳以下	度数	1	2	5	2											1					11	
	行% 列%	9.1 2.0	18.2 20.0	45.5	18.2 33.3											9.1 100.0					100.0 9.1%	
50歳以上54歳以下	度数			2										1							3	
	行% 列%			66.7										33.3 100.0							100.0 2.5%	
55歳以上59歳以下	度数		1	1																	2	
	行% 列%		50.0 10.0	50.0																	100.0 1.7%	
60歳以上	度数		1																		1	
	行% 列%		100.0 10.0																		100.0 0.8%	
合計		度数 行% 列%	50 41.3 100.0	10 8.3 100.0	31 25.6 100.0	6 5.0 100.0	5 4.1 100.0	1 0.8 100.0	1 0.8 100.0	3 2.5 100.0	2 1.7 100.0	1 0.8 100.0	1 0.8 100.0	1 0.8 100.0	4 3.3 100.0	1 0.8 100.0	1 0.8 100.0		1 0.8 100.0	1 0.8 100.0	1 0.8 100.0	121 100.0 100.0
性別	男性	度数	24	9	29	6	4	1	1	3	1	1	1			1	1	1				85
		行% 列%	28.2 47.1	10.6 81.8	34.1 93.5	7.1 100.0	4.7 80.0	1.2 100.0	1.2 100.0	1.2 75.0	3.5 80.0	1.2 100.0	1.2 100.0	1.2 100.0			1.2 100.0	1.2 100.0	1.2 100.0		1.2 100.0	1.2 100.0
女性	度数	27	2	2		1				1	1			4							40	
	行% 列%	67.5 52.9	5.0 18.2	5.0 8.5		2.5 20.0				2.5 25.0	2.5 50.0			4 100.0							2.5 100.0	100.0 32.0%
合計		度数 行% 列%	51 40.8 100.0	11 8.8 100.0	31 24.8 100.0	6 4.8 100.0	5 4.0 100.0	1 0.8 100.0	1 0.8 100.0	4 3.2 100.0	2 1.6 100.0	1 0.8 100.0	1 0.8 100.0	1 0.8 100.0	4 3.2 100.0	1 0.8 100.0	1 0.8 100.0	1 0.8 100.0	1 0.8 100.0	1 0.8 100.0	1 0.5 100.0	125 100.0 100.0

(2) 出身地

彼らの出身国は19ヶ国に及んでいる。うちアジア地域の国出身者が55%と最も多く、なかでも東アジアの国に集中しており、次いで中南米地域の国(日系人を含む)の出身者が26%、北米地域が8%、欧州地域が7%となっている。アジア地域出身者では男女比がほぼ半々になっているが、北米、中南米、欧州では男性が圧倒的な比重を占めており、欧州地域出身者は男性のみとなっている。

国別では、中国出身者が最も多く41%を占め、女性の数が男性をやや上回っている。次いでブラジル出身者の25%で、こちらは圧倒的に男性の比重が高い。次に米国出身者8%でやはり男性の比重が高い。続いて英国5%、韓国4%でやはり男性の比重が高い。がその次のフィリピン出身者3%は女性のみとなっている。次いでインド、オーストラリアとなっている。

ブラジル出身者は若い年齢層の者が多いものの、20歳台から50歳台まで広く分布しており、中国出身者も50歳未満の者に限られるが、各年齢層に分布している。米国出身者は数が限られている中で比較的広く年齢層に分布している。

### (3) 在留資格

アンケートに回答した者が対象であることから、在留資格は特定の範囲で就労可能な在留資格をもつものが65%であり、日本人の配偶者・定住者の配偶者等の資格をもつものが22%（このうち過半の13%は男性である）、合わせて87%を占めている。留学生・就学生の就労者は8%、技能実習、研修などは2%で、これらの者は30歳台前半までの若い層で占められている。

なお配偶者等の資格で就労している者の78%がアジア地域（中国を含む）の出身者である。

### (4) 最終学歴

最終学歴に関しては義務教育レベルの者が8%、高等学校相当のレベルの者が21%、短大、専門学校相当のレベルの者が10%、大学が27%、大学院34%とかなりレベルの高いことが示される。

この場合、北米地域出身や欧州地域の出身者だけでなく、アジア地域出身者の学歴も高い者が多い。その中で日系人を含む中南米地域出身者の学歴は広く分布しているものの、彼らの3人に2人は高等学校相当のレベルのもので占められている。

学歴には年齢に伴う特徴は見出されない。

なお回答の状況から推察すると、この場合の最終学歴は必ずしも卒業や終了を意味しないと考えられる。

なおこのうち最終学歴の学校所在地が日本の者が36%を占め、その多くはアジア地域出身者であり、大学、大学院のレベルとなっている。

### (5) 来日回数、滞日年数および日本での就労年数

来日回数は、若い人達が多いことから回数の少ない者が多くなるが、2回以下のものが71%であり、3～4回の者22%を加えると93%にもなる。ただ男性には10回以上の者4人も含めて5回以上の者が8%居り、2回以下の者も66%と3人に1人は数回来日している。一方女子は2回以下が86%と男女間で多少状況の違いが示される。

なお5回以上の者はアジア地域出身および中南米地域出身者となっている。

滞日延べ年数については1年未満の1人を加えて3年未満の者が22%、3年以上5年未満の者が11%、5年以上10年未満の者が33%、10年以上20年未満の者が29%、20年以上の者が5%と、比較的延べ滞日年数の永いものが多い。

このなかで男性が5年以上の者が69%占めていることや義務教育、高等学校相当のレベルの者が、また東アジア地域出身者、中南米地域出身者がより滞日年数が永くなっている。

日本での就労年数は、1年未満の者が5%、1年以上3年未満の者が30%、3年以上5年未満の者が13%、5年以上10年未満の者が28%、10年以上20年未満の者が20%、20年以上の者が4%と、比較的広く分布している。1年未満の者は殆どが若い層であり、中年層では広く分布しており、就労年数の永い者は中高年層となっている。

第3-2表 年齢・性・出身地域・最終学歴別日本での就業年数

			日本で働いている年数カテゴリ						合計
			1年未満	1年以上3年未満	3年以上5年未満	5年以上10年未満	10年以上20年未満	20年以上	
年齢カテゴリ	35歳以上39歳以下	度数		5	3	8	7		23
		行%		21.7	13.0	34.8	30.4		100.0
	列%		13.9	18.8	24.2	29.2		19.2	
	40歳以上44歳以下	度数		1	2	8	2		13
		行%		7.7	15.4	61.5	15.4		100.0
	列%		2.8	12.5	24.2	8.3		10.8	
45歳以上49歳以下	度数		2		2	5	2	11	
	行%		18.2		18.2	45.5	18.2	3.0	
列%		5.6		6.1	20.8	40.0	9.2		
50歳以上54歳以下	度数				1	1	1	3	
	行%				33.3	33.3	33.3	100.0	
列%					3.0	4.2	20.0	2.5	
55歳以上59歳以下	度数					1	1	2	
	行%					50.0	50.0	100.0	
列%						4.2	20.0	1.7	
60歳以上	度数						1	1	
	行%						100.0	100.0	
列%						20.0	0.8		
合計		度数	6	36	16	33	24	5	120
		行%	5.0	30.0	13.3	27.5	20.0	4.2	100.0
		列%	100.0	100.0	100.0	100.0	20.0	4.2	100.0
性別	男性	度数	3	22	11	22	22	5	85
		行%	3.5	25.9	12.9	25.9	25.9	5.9	100.0
		列%	50.0	59.5	64.7	62.9	17.7	4.0	68.5
	女性	度数	3	15	6	13	2		39
行%		7.7	38.5	15.4	33.3	5.1		100.0	
列%		50.0	40.5	35.3	37.1	8.3		31.5	
合計		度数	6	37	17	35	24	5	124
		行%	4.8	29.8	13.7	28.2	19.4	4.0	100.0
		列%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	4.0	100.0
出身地域	東アジア	度数	6	20	9	18	4		57
		行%	10.5	35.1	15.8	31.6	7.0		100.0
		列%	100	54.1	52.9	51.4	16.7		46.0
	東南アジア	度数		4	4	3	1		12
		行%		33.3	33.3	25.0	8.3		100.0
		列%		10.8	23.5	8.6	4.2		9.7
	北米	度数		4	3	1	2	2	12
		行%		33.3	25.0	8.3	16.7	16.7	100.0
		列%		10.8	17.6	2.9	8.3	40	9.7
	中南米(日系人を含む)	度数		5		12	13	2	32
		行%		15.6		37.5	40.6	6.3	100.0
		列%		13.5		34.3	54.2	40	25.8
ヨーロッパ	度数		4			3	1	8	
	行%		50.0			37.5	12.5	100.0	
	列%		10.8			12.5	20.0	6.5	
その他	度数			1	1	1		3	
	行%			33.3	33.3	33.3		100.0	
	列%			5.9	2.9	4.2		2.4	
合計		度数	6	37	17	35	24	5	124
		行%	4.8	29.8	13.7	28.2	19.4	4.0	100.0
		列%	100.0	100.0	13.7	100.0	100.0	100.0	100.0
最終学歴	義務教育	度数		2		7		1	10
		行%		20.0		70.0		10.0	100.0
		列%		5.4		20.0		20.0	8.1
	高等学校相当	度数	2	4	1	6	12	1	26
		行%	7.7	15.4	3.8	23.1	46.2	3.8	100.0
		列%	33.3	10.8	5.9	17.1	50.0	0.8	21.0
	短大、専門学校相当	度数		4	2	4	1		11
		行%		36.4	18.2	36.4	9.1		100.0
		列%		10.8	11.8	11.4	4.2		8.9
	大学	度数	3	11	6	7	6	1	34
		行%	8.8	32.4	17.6	20.6	17.6	2.9	100.0
		列%	50	29.7	35.3	20	25	0.8	27.4
大学院	度数	1	16	8	11	4	2	42	
	行%	2.4	38.1	19.0	26.2	9.5	4.8	100.0	
	列%	16.7	43.2	47.1	31.4	16.7	1.6	33.9	
その他	度数					1		1	
	行%					100.0		100.0	
	列%					4.2		0.8	
合計		度数	6	37	17	35	24	5	124
		行%	4.8	29.8	13.7	28.2	19.4	4.0	100.0
		列%	100	100	100	100	100	100	100

就労年数に関してもやはり男性の方が女性よりも若干永い者が多くなっているが、男女共に広く分布している。出身地域では、滞日年数の永い者が多いことに対応して中南米地域出身者で就労年数の永い者が多いが、一方では、アジア地域出身者は必ずしも就労年数の永い者が多くなく、むしろ北米地域出身者や欧州地域出身者に就労年数の永い者がみられるといった特徴が示される。

## (6) 日本語能力

日本で生活し、働く上で日本語を話す能力が求められると考えられるが、彼らが現在就いている仕事を日本語でこなすことができるかを問うたところ、はいと答えたものが69%、半分くらいできる22%と、90%を越えるものが何らかの形で仕事を日本語にて対応していることになる。

外国人労働者の派遣や彼らを雇って仕事を請負っている業者のインタビューでも、日本語能力を有するものを基本的に採用すると答えている。また対象が比較的何度も日本に来ていることや滞日年数が永い者が多いことも反映していよう。ただ職場には必ず日本語をよく理解でき、彼らとの間に入って仕事やトラブルに対応させることが欠かせないという。このことから90%を越える比率に対して多少割引いて考える必要があるだろう。

なお仕事をする上で日本語は必要ないという職場に就いている者も4%おり、欧米地域出身者がその多くを占めている。また日本語ができない者は5%となっている。

## (7) 住居、転居回数

現在の住居に関しては、民間の賃貸アパート・住宅(このなかには企業が世話したものや労働者自らがさがしてきたものが混在している)に居住している者が51%、公営の賃貸アパート・住宅の者が10%、労働者自身や家族が所有する住宅の者が5%、会社の社宅、寮の者が31%となっている。

派遣会社のインタビューでも来日し当初は会社の寮か、こちらが用意した宿舎に入るのが大半だが、永くなると自分でさがして住むようになるという。長期滞日の人の割合も多いことから、もっと民間のアパート・住宅に住いする者の割合がもっと高く、会社の社宅・寮の者の比率がより低くてもという感じがする。

会社の社宅・寮の比率はアジア地域とくに東アジア地域出身者と、中南米地域出身者で高くなっている。

彼らの転居状況についてみると、転居回数0と答えた者23%、1~2回は41%、3~4回は24%、5~9回は11%、10回以上も1%となっている。転居経験者のうち直前の転居状況をたずねると、同一市町村内の転居だった者が23%、市町村は異なるが同一都道府県内であった者が31%、都道府県が異なった者42%となっており、これらの状況をまとめるとかなり大きな移動を伴った労働力であることが理解される。

## (8) 婚姻等家庭状況

彼らが既婚であるか未婚であるかに関しては、既婚者が53%、未婚者が47%と、若干既婚者が多いものの、ほぼ半々の状況にあるといえよう。このうちアジア地域出身者、北米地域出身者では既婚者の比重がより高く、中南米地域出身者では若干未婚者の比重が高くなっている。

子供の数については回答が既婚者の60%にあたる数(ただし回答は必ずしも既婚者のみに限らないし、子供がいない者も回答していない)だけに限られている。

そのうち子供数が1人の者が半数の54%、2人が31%、3人が10%、4人が5%となっている。子沢山のものは少ない。

日本での暮らしの中で、誰と生活しているかについては、本人1人で暮している者が32%、配偶者や恋人などパートナーと暮している者は47%、本人の子供と暮しているもの31%、同国の友人・知人が11%、会社の同僚9%(複数回答)となっており、親と同居している者は殆んどいない状況である。

以上が外国人労働者の属性および一部生活の状況である。

## 3 就業状況

次に彼らの就業状況についてみていくことにする。個人調査の先立つ事業所調査では第1次産業が除かれていたので、彼らの就業先は非農分野に限られることに留意されたい。

### (1) 勤め先の産業

彼らの勤め先で最も多い産業分野は製造業で51%を占めている。次いで教育・学習支援部門で18%を占める。両部門共広い年齢層にわたって就業している。次いで卸売・小売業の9%、情報・通信業7%でも40歳台までに限られるが比較的各年齢層に分かれて就労している。またサービス業にも6%就業している。

男性では製造業に57%、教育・学習支援に14%、情報・通信業に8%、卸売・小売業に7%、サービス業に5%となっており、建設業には2%ながら男性のみとなっている。

女性では製造業に37%、教育・学習支援に27%、卸売・小売業に12%、飲食店・宿泊業とサービス業それぞれに7%となっている。

製造業に就業している者のうちアジア地域出身者が51%、中南米地域出身者が43%と両地域出身者でその大部分が占められる。サービス業でもこの両地域出身者が多く就労している。情報・通信業、飲食店・宿泊業ではアジア地域出身者のみで占められている。教育・学習支援では東アジア地域出身者と北米地域出身者でそれぞれ39%、合わせて78%を占め、欧州地域出身者が13%となっている。

これらのことから多少出身地別の就業分野の特徴がうかがえよう。

第3-3表 性別勤め先の業種

		勤め先の業種											合計	
		建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	卸売・小売業	金融・保険業	飲食店、宿泊業	教育、学習支援	複合サービス業	サービス業	その他		
性別	男性	度数 行% 列%	2 2.3 100.0	49 57.0 76.6	1 1.2 50.0	7 8.1 87.5	6 7.0 54.5	2 2.3 100.0		12 14.0 52.2	1 1.2 100.0	5 5.8 62.5	1 1.2 50.0	86 100.0% 68.3%
	女性	度数 行% 列%		15 37.5 23.4	1 2.5 50.0	1 2.5 12.5	5 12.5 45.5		3 7.5 100.0	11 27.5 47.8		3 7.5 37.5	1 2.5 50.0	40 100.0% 31.7%
合計		度数 行% 列%	2 1.6 100.0	64 50.8 100.0	2 1.6 100.0	8 6.3 100.0	11 8.7 100.0	2 1.6 100.0	3 2.4 100.0	23 18.3 100.0	1 0.8 100.0	8 6.3 100.0	2 1.6 100.0	126 100.0% 100.0

第3-4表 年齢別勤め先の業種

		勤め先の業種											合計	
		建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	卸売・小売業	金融・保険業	飲食店、宿泊業	教育、学習支援	複合サービス業	サービス業	その他		
年齢カテゴリー	20歳以上 24歳以下	度数 行% 列%		8 66.7 12.9			2 16.7 18.2		1 8.3% 33.3%		1 8.3% 100.0%			12 100.0% 9.8%
	25歳以上 29歳以下	度数 行% 列%		13 44.8 21.0	1 3.4 50.0	3 10.3 37.5	4 13.8 36.4		1 3.4 33.3	5 17.2 22.7		2 6.9 28.6		29 100.0% 23.8%
	30歳以上 34歳以下	度数 行% 列%		14 51.9 22.6		1 3.7 12.5	1 3.7 9.1		1 3.7 33.3	7 25.9 31.8		1 3.7 14.3	2 7.4 100	27 100.0% 22.1%
	35歳以上 39歳以下	度数 行% 列%	2 8.7 100.0	10 43.5 16.1	1 4.3 50.0	3 13.0 37.5	2 8.7 18.2			3 13.0 13.6		2 8.7 28.6		23 100.0% 18.9%
	40歳以上 44歳以下	度数 行% 列%		8 61.5 12.9			2 15.4 18.2	1 7.7 50		2 15.4 9.1				13 100.0% 10.7%
	45歳以上 49歳以下	度数 行% 列%		5 45.5 8.1		1 9.1 12.5		1 9.1 50.0		3 27.3 13.6		1 9.1 14.3		11 100.0% 9.0%
	50歳以上 54歳以下	度数 行% 列%		2 66.7 3.2						1 33.3				3 100.0% 2.5%
	55歳以上 59歳以下	度数 行% 列%		2 66.7 3.2						1 33.3 4.5				3 100.0% 2.5%
	60歳以上	度数 行% 列%										1 100.0 14.3		1 100.0% 0.8%
合計		度数 行% 列%	2 1.6 100.0	62 50.8 100.0	2 1.6 100.0	8 6.6 100.0	11 9.0 100.0	2 1.6 100.0	3 2.5 100.0	22 18.0 100.0	1 0.8 100.0	7 5.7 100.0	2 1.6 100.0	122 100.0% 100.0

第3-5表 出身地域別勤め先の業種

		勤め先の業種											合計	
		建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	卸売・小売業	金融・保険業	飲食店、宿泊業	教育、学習支援	複合サービス業	サービス業	その他		
出身地域	東アジア	度数	22	2	7	10		3	9	1	3	1	58	
		行%	37.9	3.4	12.1	17.2		5.2	15.5	1.7	5.2	1.7	100.0%	
		列%	34.9	100.0	87.5	90.9		100.0	39.1	100.0	37.5	50.0	46.4%	
	東南アジア	度数	10		1						1		12	
		行%	83.3		8.3						8.3		100.0%	
	列%	15.9		12.5							12.5		9.6%	
北米	度数					1		9		2		12		
	行%					8.3		75.0		16.7		100.0%		
列%					50		39.1		25		9.6%			
中南米(日系人を 含む)	度数	2	27					1		2		32		
	行%	6.3	84.4					3.1		6.3		100.0%		
列%	100	42.9					4.3		25		25.6%			
ヨーロッパ	度数		2			1	1	3			1	8		
	行%		25.0			12.5	12.5	37.5			12.5	100.0%		
列%		3.2			9.1	50.0		13.0		50.0	6.4%			
その他	度数		2					1				3		
	行%		66.7					33.3				100.0%		
列%		3.2					4.3				2.4%			
合計		度数	2	63	2	8	11	2	3	23	1	8	2	125
		行%	1.6	50.4	1.6	6.4	8.8	1.6	2.4%	18.4	0.8	6.4	1.6	100.0%
		列%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

### (2) 勤め先の事業所規模

彼らが就業している事業所規模については、1～29人規模の事業所に9%、30～99人に17%、100～299人に27%、300～999人に19%、1000人以上に15%、わからないとするものが13%と比較的広く分布している。小規模事業所と大規模事業所に若い年齢層が多少多く就業している他にとくに特徴や偏りはみられない。

### (3) 就業形態

彼らの就業形態に関しても、アンケートの回答者が対象であることから、正規従業員であるものが57%となっている。パート・アルバイトのものが23%、正社員であるが今の会社に派遣されているものが10%、パート・アルバイトで雇われ、今の会社に派遣されているものが7%と、派遣労働者の形のものが17%となっている。

派遣労働者は一部アジア地域出身者が含まれるものの、90%は中南米地域出身者によって占められている。

### (4) 勤め先での部署、職階

勤め先での部署では、最も多いのが生産で37%、次いで研究・企画の18%、販売・サービスの

11%、情報処理関連の6%などであり、アンケートで挙げた部署以外のその他とした者が23%もいた。

生産の部署に就いているのはアジア地域出身者と中南米地域出身者であり、研究・開発には一部欧州地域出身者も含まれるが多くはアジア地域出身者が就いている。販売・サービスでもアジア地域出身者が多い。

言い換えると、アジア地域出身者は多くの部署に分布しているが、中南米地域出身者は大多数が生産に、北米地域出身者は挙げた部署以外のその他に就いている。

職階については、一般社員であると答えた者が56%、何らかの役職に就いている者が22%、その他が22%となっている。役職者のうち係長・主任相当職と部長相当職以上であると答えた者が多く、それぞれ全体の8%ずつを占めている。

中南米地域出身者は一般社員が77%、その他が22%となっている一方で、アジア地域出身者は広く分布している姿が示される。

#### (5) 勤め先での仕事(職業)

彼らの勤め先での普段の仕事は、生産工程従事者(以下従事者をはぶく)の者が34%、専門・技術が25%、販売・調理・給仕・接客が10%、管理が9%、営業・事務が3%で、その他とするものが18%となっている。

このうち、生産工程と専門・技術では各年齢層に広く分布していることが示される。

男性は各職業に分布しているが、主な職業分野は順に、生産工程、専門・技術、管理などとなっている。管理と建設土木作業は男性のみが就いている。女性は若干分野が限られており、主な職業としては生産工程、販売・調理・給仕・接客、専門・技術、営業・事務の順になっている。

生産工程はアジア地域出身者と中南米地域出身者によって98%占められるが、専門・技術は中南米地域出身者を除く各地域出身者が就いている。ただしアジア地域出身者は数の上で多く64%を占めるまでになっている。販売・調理・給仕・接客、営業・事務でもアジア地域出身者がその担い手となっている。

言い換えると、アジア地域出身者は各職業に広く分布しているが、中南米地域出身者は生産工程および建設土木作業者に集中している。

第3-6表 出身地域別勤め先での仕事内容

			勤め先でのふだんの仕事							合計
			専門・技術	管理職	営業・事務	給仕・接客・調理	生産工程作業	建設土木作業	その他	
出身地域	東アジア	度数	22	4	3	10	7		10	56
		行%	39.3	7.1	5.4	17.9	12.5		17.9	100.0%
		列%	73.3	40.0	75.0	83.3	17.5		45.5	46.3%
	東南アジア	度数	3	1		1	6		1	12
		行%	25.0	8.3		8.3	50.0		8.3	100.0%
		列%	10.0	10.0		8.3	14.6		4.5	9.9
	北米	度数	2	3		1			6	12
		行%	16.7	25.0		8.3			50.0	100.0%
		列%	6.7	30.0		8.3			27.3	9.9%
	中南米(日系人を含む)	度数					27	2	2	31
		行%					87.1	6.5	6.5	100.0%
		列%					65.9	100	9.1	25.6%
	ヨーロッパ	度数	2	2					3	7
		行%	28.6	28.6					42.9	100.0%
		列%	6.7	20.0					13.6	5.8%
	その他	度数	1		1		1			3
		行%	33.3		33.3%		33.3			100.0%
		列%	3.3		25.0%		2.4			2.5%
合計		度数	30	10	4	12	41	2	22	121
		行%	24.8	8.3	3.3%	9.9	33.9	1.7	18.2	100.0%
		列%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

### (6) 勤続年数

勤続に関しては、会社や職場あるいは派遣先が変わっても仕事の内容や就業状況によっては継続していると認識しているケースがあり、ストレートに以下の状況を受け取ることに注意する必要がある。とはいえ勤続1年未満の者が24%、1年以上3年未満のもの33%、3年以上5年未満のもの16%、5年以上10年未満が16%、10年以上が11%で、なかには20年以上という者もみられる。3年未満が半数以上、5年未満が73%と、比較的短期の勤続の者が多くなっているが、広く分布していると言えよう。滞日年数の分布と対照的である。

当然勤続の短い者は若い層に、永い者は年齢の高い層に多く分布するが、勤続状況は各年齢層に広がっている。

10年以上の勤続者は男性に限られ、15年以上の勤続者は北米地域出身者と欧州地域出身者に限られるものの、勤続はどのカテゴリーでも広く分布し、偏りはみられない。

### (7) 入職経路

滞日年数が永い者が比較的多いことや、就業分野が広いことなどから、彼らの現職への入職経路は多様である。

そのなかで友人、知人などの紹介が19%と最も多く、次いで新聞や雑誌の求人広告、就職情報誌14%、指導教授からの紹介11%、学校の就職部の紹介11%、民間の人材紹介ビジネス9%、親会社や関係会社からの異動6%などとなっており、その他も14%ある。ハローワーク4%、外国人雇用サービスセンター2%やインターネットの募集によるものや、職場その他の人間関係によるもの4%などもみられる。それだけ広く外国人労働力が浸透しているとも言えよう。指導教授など学校がらみのものが意外と大きい。

若い層や30歳台までの層でより多様な経路が利用され、多様性は必ずしも滞日年数の長さのみの影響といえない。女性よりも男性で、またアジア地域出身者でより多様であることが示される。

### (8) 残業時間

不況下であることや、対象が必ずしも出稼ぎに来ている労働者に限らないことから、残業時間も広く分布した姿となっている。

5時間未満が40%、5時間以上10時間未満が7%、10時間以上20時間未満が12%、20時間以上30時間未満が15%、30時間以上50時間未満が21%、50時間以上が5%となっている。

男性に残業時間が長いものが多くはなっているものの、とくに男女間や年齢、出身地などで大きな特徴はみられない。

### (9) 収入(給与)

収入に関しては雇用状況が必ずしも均一でないことや安定的でないこと、不況の影響などを考慮して、調査時点の6月の手取りの給与水準をたずねた。バブル期の頃よりかなり下がってきている。

それによれば10万円未満の者が11%、10万円以上15万円未満が11%、15万円以上20万円未満が5%、20万円以上25万円未満が16%、25万円以上30万円未満が17%、30万円以上35万円未満が19%、35万円以上40万円未満が4%、40万円以上45万円未満が4%、45万円以上50万円未満が3%、50万円以上が10%と、15万円未満と20万円から35万円未満と30万円前後に集中しているものの、収入にはかなり幅があることが示される。

相対的に若い層は給与水準の低いところに分布し、中年層で幅広く分布し、年齢が高いところでは給与水準が高いところで分布している。男女間でとくに偏りはみられず広く分布している。

ただ15万円未満のところでは、アジア地域出身者が多く、それに中南米出身者が含まれるが、両者共幅広く分布している。とくにアジア地域出身者でより幅が広がっている。北米地域出身者と欧州地域出身者はより高い給与水準のところに分布している。

なお夏のボーナスに関して、まだもらっていないがこれからもらえるという者も含めてボーナス有りは54%、ボーナス無しが44%、わからないが2%となっている。

第3-7表 年齢別月収

			6月の給料(手取り)										合計
			1 0 万 円 未 満	1 1 5 0 万 円 未 満 上	2 1 0 5 万 円 未 満 上	2 2 5 0 万 円 未 満 上	3 2 0 5 万 円 未 満 上	3 3 5 0 万 円 未 満 上	4 3 0 5 万 円 未 満 上	4 4 5 0 万 円 未 満 上	5 4 0 5 万 円 未 満 上	5 0 万 円 未 満 上	
年齢カテゴリー	20歳以上24歳以下	度数 行% 列%	3 25.0 23.1	4 33.3 30.8		4 33.3 21.1	1 8.3 5.0						12 100.0% 10.1%
	25歳以上29歳以下	度数 行% 列%	4 14.3 30.8	4 14.3 30.8	3 10.7 50.0	5 17.9 26.3	5 17.9 25.0	6 21.4 26.1	1 3.6 25.0				28 100.0% 23.5%
	30歳以上34歳以下	度数 行% 列%	3 11.5 23.1	1 3.8 7.7	1 3.8 16.7	7 26.7 36.8	6 23.1 30.0	7 26.9 30.4				1 3.8 9.1	26 100.0% 21.8%
	35歳以上39歳以下	度数 行% 列%	2 8.7 15.4	1 4.3 7.7	2 8.7 33.3	3 13.0 15.8	4 17.4 20.0	3 13.0 13.0	1 4.3 25.0	2 8.7 40.0	2 8.7 40.0	3 13.0 27.3	23 100.0% 19.3%
	40歳以上44歳以下	度数 行% 列%	1 8.3 7.7	2 16.7 15.4			2 16.7 10	3 25.0 13.0	1 8.3 25	2 16.7 40		1 8.3 9.1	12 100.0% 10.1%
	45歳以上49歳以下	度数 行% 列%		1 9.1 7.7			1 9.1 50.0	3 27.3 13.0	1 9.1 25.0		2 18.2 40.0	3 27.3 27.3	11 100.0% 9.2%
	50歳以上54歳以下	度数 行% 列%						1 33.3 4.3		1 33.3 20.0		1 33.3 9.1	3 100.0% 2.5%
	55歳以上59歳以下	度数 行% 列%					1 33.3 5.0				1 33.3 20.0	1 33.3 9.1	3 100.0% 2.5%
	60歳以上	度数 行% 列%										1 100.0 9.1	1 100.0% 0.8%
合計	度数 行% 列%	13 10.9 100.0	13 10.9 100.0	6 5.0 100.0	19 16.0 100.0	20 16.8 100.0	23 19.3 100.0	4 3.4 100.0	5 4.2 100.0	5 4.2 100.0	11 9.2 100.0	119 100.0% 100.0%	

(10) 転職回数

彼らのこれまでの転職回数は、0回が47%、1~2回が31%、3~4回が1%であり、滞日年数の永い者が多いことなどを考え合わせると少ない方であろう。

男女間や年齢による特徴は見出せないが、北米地域出身者では0回、1~2回に集中しており、中南米地域出身者では広く分布していることが示される。

(11) 直前の勤め先(産業、規模)と仕事

必ずしも転職経験者全員が回答してはいないが、直前の勤め先の産業は製造業の者が47%、次いで教育・学習支援の者が15%、飲食店・宿泊業とサービス業の者がそれぞれ8%となっている。製造業からの転職者の3人に2人は中南米地域出身者で占められている。

その勤め先の従業員規模を現在の勤め先のそれと比べると、今の勤め先より多かつたが25%、

同じくらいが13%、今より少なかったが43%、わからないが18%となっており、必ずしも規模間で上下一方向の移動は示されない。このなかでアジア地域出身者の移動は規模のより大きい方へのものが多いことが示される。

直前の勤め先での普段の仕事は、生産工程だった者が47%、専門・技術が14%、販売・調理・給仕・接客が10%などとなっており、生産工程の者の移動の多さが目立っている。そのなかの4人に3人は中南米地域出身者で占められる。

#### (12) 前の仕事をやめた理由(転職理由)

前の仕事をやめた理由は多岐にわたっている。最も多いのが契約期間が切れたからが25%、次いでキャリア形成のためが18%、賃金に不満があったからが17%、上司や同僚との人間関係の為に13%、残業時間が長かったからが8%、更には配置に不満があったから、業績が評価されないから、仕事の内容に不満があったからなど仕事にかかわるものが続く。

前向きな理由、消極的、受身的な理由様々あるが、これらは外国人労働者の就業が広く及んできたことの反映とも考えられる。なかでも前向きな理由が多く示されるのは、外国人の特徴と言えよう。

#### (13) 失業期間の有無とその期間

前職から現職に替わる際、失業状態を経験したかどうかをたずねている。その結果、有ったと答えたもの40%、無かったと答えたもの60%で、かなり厳しい状況が示される。失業期間を経験した殆どが、アジア地域出身者と中南米地域出身者で占められる。

失業期間も幅広く分布しており、1ヶ月未満が39%、1ヶ月以上6ヶ月未満が26%、6ヶ月以上1年未満が9%、1年以上1年半未満が22%、1年以上2年未満4%となっている。

女性は短いか1年以上かの二極分化しているが、他のどの要素でも広く分布している。

## 4 その他

### (1) これまでに経験したトラブル

これまでに経験したトラブルに関して複数回答でたずねた。回答者が合わせて19ヶ国から来ていること、比較的滞日が長期にわたる者が多いこと、様々な就業形態や就業分野に及び日本にかなり浸透していることから、トラブルの内容はかなり多岐に及んでいる。

そのなかで先ず目につくのは、これまでにトラブルはなかったと答えたものが41%いることである。トラブルの内容からすると誰もが経験する可能性の高いものばかりと考えられるが、東南アジア地域出身者でのケースを除いて、どの地域出身者においてもほぼこの水準(比重)でトラブルは無かったと答えている。問題がトラブル化するまでに至っていないのか、それともそれだけ受け入れ、就業が一般化、通常化したことによるのだろうか。

トラブルに関しては、雇用契約、保険、処遇のなかでも賃金や休暇など雇用や職場でのトラブ

ル、日本在留における資格、手続、身元保証、人間関係、あるいは生活や家族問題などが多い。なかでも、職場や日本社会での差別感に関するトラブルが23%、身元保証人関係、住居、人間関係がそれぞれ17%と、上位を占めている。

インタビューやヒヤリングでよく挙げられた子供の教育等は5%に留まり、とくに日系人にとって深刻な問題と言われているが、中南米地域出身者でこの項目に回答した者は無かった。

これらトラブルに関しては個別にもっと掘り下げて見る必要があるように思われる。

## (2) 悩みや困り事の相談相手(複数回答)

このようなトラブルや常日頃の生活や職場での悩みなどに関して相談を誰にしているのだろうか。これまでの企業インタビューでも彼らの世話をし、相談に乗る者の必要性を多く聞いた。

最も多い相談相手は配偶者、恋人など最も身近なパートナーであると答えた者が51%である。次いで勤め先の上司や同僚と同じ国の友人、知人で、それぞれ32%ずつであり、日本人の友人、知人が18%、本人の親が11%、兄弟姉妹が11%となっている。行政などの相談窓口は3%に留まるが利用者はアジア地域出身者と中南米地域出身者となっている。

なお誰にも相談しないが10%いるが、身近に相談相手を求めており、必要であることが示されている。

## (3) これからも日本で働きたいか

以下のような状況の下、日本で働いている彼らにこれからも日本で働きたいと思うか問うと、これからもずっと日本で働きたいと答えたのが45%、アジア地域出身者では半数以上がこう答えている。しばらく日本で働いて出身国へ帰りたいが35%で、中南米地域出身者の60%以上がこのように答えている。あと残りはしばらくは日本で働いて出身国以外の国へ行って働きたいが5%、いい仕事があれば今すぐ、どここの国でも行くが4%、わからないが10%となっている。少なくともこのまましばらく日本で働き続けていきたいのが85%いる。

先に見たようにレピーターでしかも何度も回数を重ねている者が少なくないことや、現在日本で働いていてしばらくは働き続けていた人が多いことから、今後も彼らが減る可能性は少ないように思われる。

第3-8表 年齢別今後の日本での就業継続希望

			これからも日本で働きたいと思うか					
			日本 これ で働 きま す と	たい して ば 出 ら 身 く 国 へ 帰 り 働	い 国 い し へ て ば 行 出 ら 身 く て 国 日 働 以 本 き 外 た の 働	へ 今 い で す い も ぐ 仕 事 が ど こ あ れ ば	わ か ら な い	合 計
年齢カテゴリー	20歳以上24歳以下	度数	6	5	1			12
		行%	50.0	41.7	8.3			100.0%
		列%	10.9	11.9	16.7			10.0%
	25歳以上29歳以下	度数	9	17	1		2	29
		行%	31.0	58.6	3.4		6.9	100.0%
		列%	16.4	40.5	16.7		16.7	24.2%
	30歳以上34歳以下	度数	14	8	1	1	3	27
		行%	51.9	29.6	3.7	3.7	11.1	100.0%
		列%	25.5	19.0	16.7	20.0	25.0	22.5%
35歳以上39歳以下	度数	11	6	1	2	2	22	
	行%	50.0	27.3	4.5	9.1	9.1	100.0%	
	列%	20.0	14.3	16.7	40.0	16.7	18.3%	
40歳以上44歳以下	度数	4	3	2	1	3	13	
	行%	30.8	23.1	15.4	7.7	23.1	100.0%	
	列%	7.3	7.1	33.3	20	25	10.8%	
45歳以上49歳以下	度数	6	3		1	1	11	
	行%	54.5	27.3		9.1	9.1	100.0%	
	列%	10.9	7.1		20.0	8.3	9.2%	
50歳以上54歳以下	度数	3					3	
	行%	100.0					100.0%	
	列%	5.5					2.5%	
55歳以上59歳以下	度数	1				1	2	
	行%	50.0				50.0	100.0%	
	列%	1.8				8.3	1.7%	
60歳以上	度数	1					1	
	行%	100.0					100.0%	
	列%	1.8					0.8%	
合計		度数	55	42	6	5	12	120
		行%	45.8	35.0	5.0	4.2	10.0	100.0%
		列%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

第3-9表 性別今後の日本での就業継続希望

			これからも日本で働きたいと思うか					合計
			本 こ れ か ら も ず っ と 日	て し 出 ば ら 身 ら 国 へ 日 帰 り で 働 い い	行 て し つ 出 ば ら 身 ら 国 く 以 日 外 本 で 働 い い	も す い 行 ぐ い く 、 仕 ど 事 こ が の あ 国 れ ば で 今	わ か ら な い	
性別	男性	度数	33	35	4	3	9	84
		行%	39.3	41.7	4.8	3.6	10.7	100.0%
		列%	58.9	79.5	66.7	60.0	75.0	67.7%
	女性	度数	23	9	2	2	3	40
		行%	57.5	22.5	5.0	5.0	7.5	100.0%
		列%	41.1	20.5	33.3	40.0	25.0	32.2%
合計		度数	56	44	6	5	12	124
		行%	45.2	35.5	4.8	4.0	9.7	100.0%
		列%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

## 5 考察

この個人アンケート調査結果が先ず示すことは、限られた極く少数の回答でありながらその内容が多様かつ広範囲に及んでいることである。

出身国はアジア地域とくに中国と、中南米地域とくにブラジル、この場合殆どが日系人に偏り全体の67%を占めるものの、広く19ヶ国に及んでいる。

年齢も若い人が多いものの、各年齢層に分布している。男女比は男性が70%となっているが、1つにはアンケートの調査方法が原因していよう。企業を通して外国人労働者を雇っているかどうかを確認し、アンケート用紙を配布したことにより、正規雇用者中心に、その結果男性が多くなったことが考えられる。また欧米系の人達も現在の状況では男性中心といえる。また夫婦世帯の場合、夫の方が答えたことも考えられよう。インタビューでは日系人の雇用が男女半々になりつつあるという動きが幾つか聞かれたが、ここでは圧倒的に男性が多くなっているからである。一方では中国出身者は男女半々であり、フィリピン出身者の場合は女性のみとなっている。実態はもう少し女性の比率が高いことが考えられる。

そのなかで彼らの働く分野、産業も職業も広く分布している。就業形態も職階もアンケート回答者ということから偏りはみられるものの限定されていない。給与水準も残業時間も幅広い。様々な形、姿で、多岐にわたって雇用されている。

これらに合わせて入職経路も多様であり、滞日年数も永く、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、浸

透しているのである。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。

そして、日本人と変わらない、就業に関してなん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。

## 第4章 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－

## 第4章 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－

#### 1 はじめに

第2章および第3章では外国人労働者の雇用に関する事業所調査、個人調査の結果が概観された。それによれば、直接雇用・間接雇用にかかわらず、「外国人労働者がいる」という事業所は 163 ケース(21.5%)であった。そのうち、直接雇用の外国人労働者がいるというケースは 122 ケース(16.1%)、間接雇用の外国人労働者がいるというケースは 71 ケース(9.4%)である。

事業所で働いている外国人労働者の人数を見ると、直接雇用については「1～4人」が6割以上となっている。これに対して、間接雇用では1つの事業所で働いている外国人労働者数が多く、100人以上の外国人労働者が働いているという事業所が1割、中には1000人以上の外国人労働者が働いているという事業所もあった。さらに、間接雇用の外国人労働者の人数については増加していると回答している事業所が多く、「10%以上増加している」事業所がおよそ30%、「5%以上10%未満の増加」という事業所がおよそ15%となっている。

このように、外国人労働者の雇用については、直接雇用であるか間接雇用であるかによって、様相が異なるように思われる。ここでは人数だけを取り上げたが、それ以外の人的資源管理についても異なっていることが予想される。第4章では間接雇用で働いている外国人労働者の人的資源管理について焦点を当てる。ここでは特に日系人労働者を取り上げることにする。日系人労働者の多くが間接雇用というかたちで働いていることはよく知られている。間接雇用で働く日系人労働者の割合は、日系人労働者の7割とも8割とも、あるいはそれ以上ともいわれているが、実際のところはよくわかっていない。しかし、日系人労働者の働き方が間接雇用に集中しているという特性ゆえ、これまでも研究の対象となってきた。

この小論では、近年、製造業において間接雇用が増加しているという点に注意を払いつつ、日系人労働者の人的資源管理についてみていくようにしたい。

#### 2 日系人労働者数の推移と本稿の課題

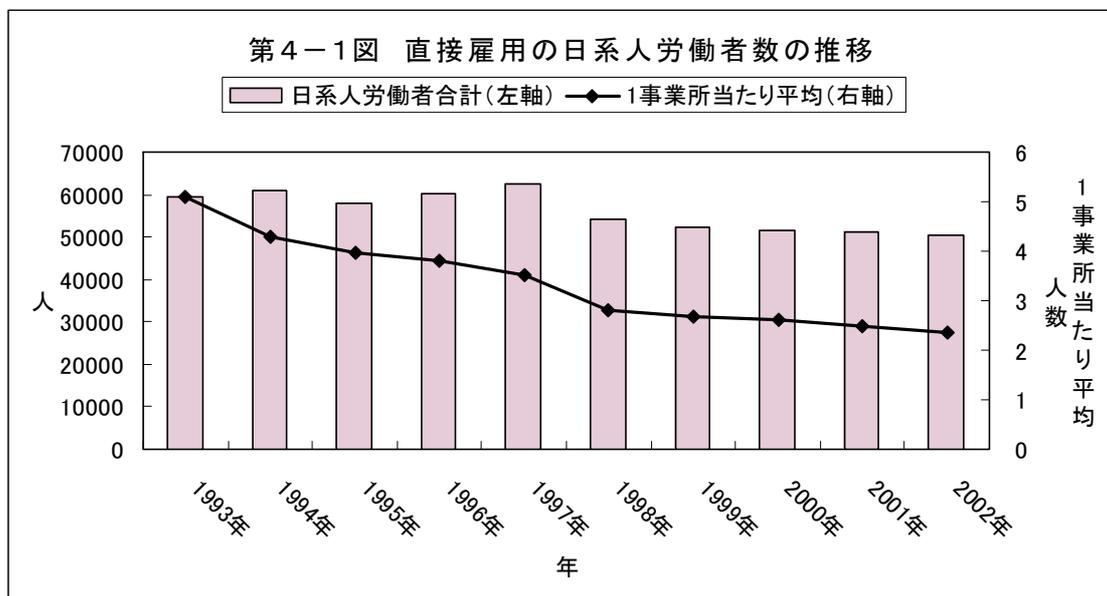
##### (1) 日系人労働者数の推移

既に第1章において外国人労働者数の推移について言及されているので、ここでは日系人労働者に限定して見ていく。日系人の人数の推移については、法務省「出入国管理統計」で把握可能である。しかしながら、彼(女)等がどのような産業でどのような職業に就いているかに関しては、この統計では十分な情報が得られるわけではない。

一方、厚生労働省「外国人雇用状況報告」ではこれらの情報がある程度把握している<sup>1</sup>。同報告では直接雇用の外国人労働者について性、職種、出身地、在留資格、過去1年間の雇入れ・離職者がわかる。この調査結果から、直接雇用の日系人労働者数の推移をみると<sup>2</sup>、全

国の事業所で直接雇用されている日系人労働者の数は、1993年には約59400人であったが、1997年に約62600人になった後、2002年には約50400人へと減少している(ただし、調査回答事業所数が調査年によって異なっている)。参考までに、1事業所当たりの平均人数を見ると、1993年には5.11人であったのが2002年には2.35人へと一貫して減少している(第4-1図)。

次に、直接雇用の日系人労働者がどのような産業で就労しているかについてみると、輸送用機械器具製造業、食料品製造業、運輸に付帯するサービス業などで一貫して多い。調査年によってはゴム製品製造業、郵便業、政府系金融機関、証券業・商品先物取引業、協同組合、その他事業サービスで多いことがあるが、これは調査対象となった事業所の影響が大きいと思われる。



資料出所:厚生労働省「外国人雇用状況報告」各年より作成。

本稿で注目する間接雇用については、「事業所内で就労する外国人労働者の数」として統計が取られている。残念ながら、間接雇用については、性別外国人労働者数はわかるものの、日系人労働者であるかどうかは同資料から把握することができない<sup>3</sup>。

## (2)これまでの研究の展望と課題

外国人労働者問題に関する調査研究の蓄積はかなりの数に上っている。それらを総括的に展望した上で、梶田(2002)<sup>4</sup>は次のように整理している。すなわち、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」からの受け入れのみならず、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て議論され

ている。しかしながら、彼等を一律に扱うことは難しい。第三に、日系人の就労形態は直接雇用よりも業務請負会社(人材派遣業)による間接雇用が圧倒的に多く、企業の雇用調整機能のひとつとして働いている。また、従来、特定の地域の製造業中心に働いていたのが、長期不況により多様化、分散化しつつある。第四に、日本において大学(院)を終え、そのまま就業したものは日本で違和感なく生活しているが、他方、それ以外の者との「二重構造」が形成されつつある。以上のような点が指摘されている。

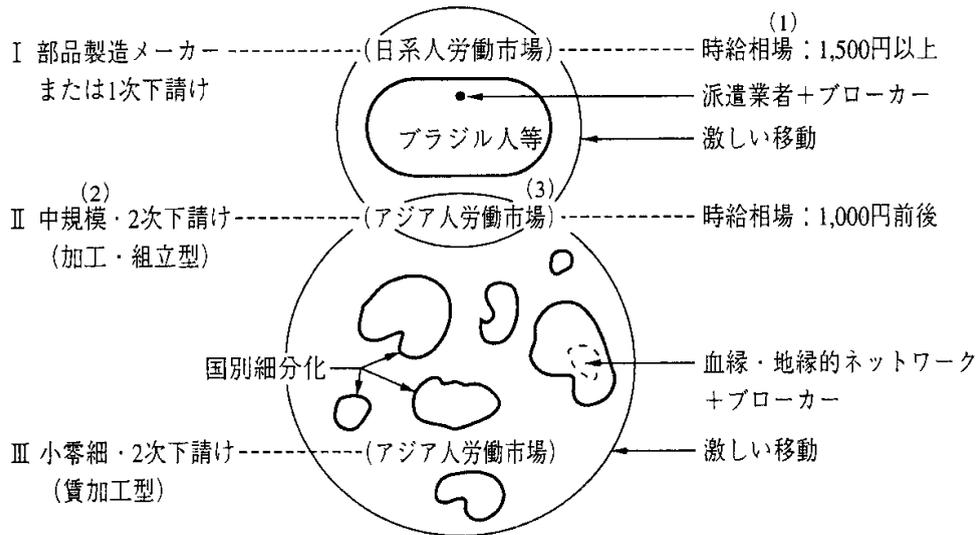
ところで、日本における日系人労働者の雇用形態は、短期的には間接雇用されていても長期的には直接雇用されると考えられていた。しかし、実際は、間接雇用で働く日系人労働者が減少することではなく、逆に直接雇用されていた日系人労働者までも間接雇用へと移っている。こうした点を踏まえ、ここでは以下の点に関心が注がれる。まず、日系人については就労の制限がないにもかかわらず、大半が間接雇用という形をとるのはなぜか、また、日系人労働者に限らず、わが国では過去 10 年あまりの間に、間接雇用が増加しているが、その中で日系人労働者はどのように位置づけられているのか、という点である。

さらに、間接雇用のもとでも教育訓練・能力開発を積極的に実施する動きが出ている。日系人が多数雇用されている請負会社でも同様なことがいえるのか、あるいは日系人労働者ではそうしたことがないのか。もし日系人労働者では教育訓練が行われていないのならば、それはどのような結果をもたらすのか。特に外国人労働者の労働市場における階層化との関連を考えた場合、「階層の固定化」がすすむのではないか<sup>5</sup>。これらの点について、主として請負会社における日系人労働者の人的資源管理との関係を見ていく。

これまでの調査研究の成果を見ると、日系人労働者が日本で働き始めたのは 1980 年代までさかのぼることができる<sup>6</sup>。親族訪問で来日していた日系人労働者は次第に「デカセギ」の傾向を強めていく。1990 年の改正入管法以降、日系人は「短期滞在」で入国後、「日本人の配偶者等」「定住者」など正規の在留資格に切り替えることが可能になる。井口(2001)によれば、日本経済の長期停滞を背景に、日系人労働者の行動にもいくつかの変化が生じたという。すなわち、「リピーター」の増加と家族の呼び寄せ、さらに生活の拠点が日本に移す者が増えてきていることなどである。

稲上(1992)は一方に企業規模(従業員数・年少ベース)および業種・業態を、他方に合法就労可能な日系人と時として不法就労となるアジア人をとり、第4-2図のような外国人労働市場と企業属性のモデルを描いている<sup>7</sup>。それによれば、日系人労働市場は部品製造メーカー・一次下請けを中心として広がっており、派遣業者とブローカーを介在し、時給 1500 円以上で激しく移動する市場が形成されている。他方、アジア人労働市場はさらに二つの階層を形成している。一つは、加工・組立分野の中規模・二次下請けにおいて時給 1000 円程度で就労しており、もう一つの階層では賃加工型の小零細企業・二次下請けで就労する外国人労働者である。2つのアジア人労働市場でも血縁や地縁的ネットワークやブローカーを介して激しく移動している。稲上は、これらを総じて「緩やかな二重構造」と呼んでいる。

第4 - 2図 稲上による外国人労働市場と企業属性（モデル）



出所：稲上(1992)、125 ページ。

外国人労働者の労働市場を考える上で、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はこれまでも指摘されていることである<sup>8</sup>。下平(1999)は、この点についても考慮し、在留資格（合法か非合法か）、来日時期（早いか遅いか）、性差（男性か女性か）、エスニック・ネットワークの強さなどが外国人の労働市場における地位を決める重要な要因になるとして、外国人労働者の単純労働市場をモデル化し、既存の調査結果を検討している<sup>9</sup>。

桑原(2001)は浜松とサンディエゴの外国人労働者の実態に関する日米比較を試みている<sup>10</sup>。その含意は多岐にわたるが、浜松の調査結果に注目すれば、この地域で働く外国人労働者の6割程度が日系人労働者で、その半分が日系ブラジル人である。また、滞在期間が長くなる傾向にあること、1/4 が今後も何らかの形で日本との関わりをもつと考えており、両国間を移動し、定住を視野に入れる者も10数%に達していること等を見出している。

ここで取り上げる課題について、先行研究ではどのような成果があるだろうか。日系人労働者の雇用に関する研究と非典型労働者の増加に関する研究とに分けて概観する。

まず、日系人労働者（あるいは外国人労働者）の雇用について見ていく。外国人労働者、特に日系人労働者の人的資源管理について、佐野(1996、2003)は第4 - 1表のように類型化している。佐野によれば、同じ企業の中でも日系人の雇用には4つのタイプが共存する可能性があるという。第1は、この企業から直接雇用されている日系人労働者で、日本人正社員と同じ立場にある。第2は、この企業から直接雇用されているが、日本人の嘱託、パート・アルバイト、期間工、季節工と同じ立場にある日系人労働者である。第3に、この企業から直接雇用されるのではなく、この企業と契約した請負会社に雇用され、社外工としてこの企業で働いている日系人労働者である。第4に、派遣会社から派遣社員としてこの企業に派遣された日系人労働

者である。ここで挙げた4つのタイプのうち、日系人労働者が多いのは2番目と3番目のタイプである。

次に、非典型労働者(以下では請負労働を念頭におく)の増加に関する成果を見ていくが、ここでの関心は日系人労働者にあるので、非典型型労働者に関する成果を網羅的に見るのではなく、必要最低限の研究を取り上げるにとどめる。

非典型労働者の実態については、鎌田耕一編著(2001)<sup>11</sup>が請負労働の労働問題に焦点あて、アンケート調査や聞きとり調査にもとづいて、法・制度、実態などさまざまな角度から検討している。同書の含意は多岐にわたるが、本稿のテーマとの関連だけに限定すれば、日系人の採用経路は海外現地で直接募集するか旅行会社を使って間接的に募集、広告媒体、複数選択であること、人件費の削減よりもいわゆる3K 職種への人材確保を目的として日系人を雇用しており、海外旅行者保険に加入させていることなどが指摘されている。

また、佐藤博樹監修電気総研編(2001)<sup>12</sup>では、電機産業を調査した結果、生産の減少に素早く対応するため、人的資源管理、なかでも社会保険など労働費用の節約を目的として1990年代後半から構内請負が急増していることが明らかになっていることを見出している。

最近の請負労働増加の要因について、中馬(2003)<sup>13</sup>によれば、正社員・パートタイマー構内請負工の代替が進み、生産現場の非正規労働者は構内請負工が主になっている要因を検討している。これは、需要サイドでは受け入れ側の雇用の柔軟性確保、ビジネスリスクを分散させること、供給サイドではフリーターを活用する余地があったことを指摘している。こうした背景には、製品・生産プロセスが高度化・複合化・システム化し、正社員が比較的単調な作業をする人と問題発見・解決担当者に二極化しているという。それと同様に請負工も二極化しており、それは製品サイクルが短期化し、Time to Market 短縮需要の増大、生産・製品技術成熟による製品モジュラー化していること等があるという<sup>14</sup>。

村松(2004)<sup>15</sup>は、非典型化と「知的熟練」・「統合的スキル形成」の有効性との関係、非典型化することによって変化への対処やトラブルへの対処、品質確保といった点で正規従業員等への負担を増しているのではないかと、正規従業員のスキル形成を阻害しているのではないかとといった点を、自動車関連企業の聞きとりを実施している。村松によれば、非典型化は将来の下ブレリスクを考慮して正規従業員の雇用を守ること、労務コストの変動費化や削減が主な理由になっていること、職場におけるスキル育成と非典型労働者の役割については、請負契約者の場合、請負会社が導入教育を行うのが原則であるが、必ずしも十分な教育訓練が行われているとは言えず、そのため、一部の職場では作業がスムーズに進行しないこともあるようである。その上で、非典型労働者・生産職場双方にとって仕事の安定化と継続化が重要で、請負契約についても3年に延長する立場を支持している。そのことによって職場での指揮命令がスムーズに進み、またスキルを伸ばすことが可能となることを通じて雇用の安定にもつながるとしている。

さらに、丹野(1999)は、業務請負業が日本の産業社会の中でどのように位置づけられ、そこ

では日系ブラジル人がどのような働き方をしているのか、日本人の出稼ぎ・季節工・期間工との関係など、実態調査に基づいて検討している<sup>16</sup>。近年、丹野(2002)は、日系人労働者が多数雇用されている請負業を通じた間接雇用が拡大した背景には「戦略的補完性」がはたらいっていると説いている<sup>17</sup>。「戦略的補完性」とは、一言で言えば、「他の人がやっているから他の人と同じような行動をとる」というものである。企業はもともと日系人を雇用しようとしたわけではない。請負業を使おうとした結果、日系人労働者が増加したのである。他の企業が請負業をいれるから自社も請負業をいれるというところが増加した結果、日系人の就労場所も増加し、多様化する。日系人雇用の拡大は日系ブラジル人・日系ペルー人等、日系人それ自体にも多様化と階層性をもたらしているという。

次の節では、以上の成果を踏まえつつ、聞きとり調査の結果を整理する。

第4-1表 日系人労働者の人的資源管理類型(佐野<sup>18</sup>による分類)

雇用	タイプ	概要	社内での立場	人的資源管理の特徴
直接雇用	タイプⅠ	企業と直接雇用関係にある日系人労働者のうち、日本人正社員と同じ立場の「正社員」型日系人	・企業に直接雇用されている日本人と同等。	・大企業の研究・技術系ホワイトカラーに多い。 ・日本の大学・大学院の理工系卒業(修了者)が多い。 ・日系人労働者はわずか。
	タイプⅡ	日本人嘱託社員、パート・アルバイト、期間工、季節工等と同じ立場にある「非正社員」型日系人	・日本人正社員と同等に位置づけ、職場に混在。 ・「嘱託社員」「パート・アルバイト」「期間工等(季節工、期間工等)」として直接雇用。	・正社員より低い賃金、賞与なし、雇用期間の設定あり。 ・仕事内容は正社員と同じ。 ・在留資格が「技術」「人文知識・国際業務」「日本人の配偶者等」「定住者」のうち、安定的ではない採用ルートを通して採用、嘱託社員とする。 ・「期間工等」は日本人出稼ぎ労働者の採用枠内で雇用。 ・パート・アルバイトは転職が多く、雇用不安定化、採用ルートにブローカー等が介在、「留学」「就学」等の在留資格。
間接雇用	タイプⅢ	請負会社から社外工等として企業に派遣された「請負社員」型日系人	・企業と請負関係のある請負会社(外注会社)に直接雇用されている日本人と同様。	・労働需要変動→請負会社)をバッファとして調整。 ・実際に就労している企業と請負関係にある企業等と直接雇用契約を結んだ日系人。
	タイプⅣ	派遣会社から派遣社員として企業に派遣された「派遣社員」型日系人	日本人の「派遣社員」と同等。	・人手不足の中小工場、建設業・職別工事業の単純労働者(ブルーカラー)から直接雇用、請負会社雇用に切替。 ・「派遣社員」型日系人を雇用する企業はわずか。

### 3 調査の方法と調査項目

前節で挙げた点を検討するため、請負会社から聞きとり調査を実施した。対象企業は A 県、B 県に所在の企業で、基本属性は第4章付表にまとめてある。

聞きとり調査は人事担当者(役員を含む、一部の企業については日系人労働者本人からも聞きとりを実施)を対象に、2003年10月から12月にかけて実施した。

主な調査項目は以下の通りである。

- ①企業属性について(業種、正規従業員数、パート・アルバイトなど非正規従業員数)
- ②現在就労している日系人労働者について(人数、性別構成、年齢構成、学歴、経歴、現在の職種、従業上の地位、就労形態、在留資格)
- ③採用について(人材情報の入手方法、募集の方法、採用の基準など)
- ④人的資源管理について(教育訓練・能力開発、賃金、労働時間、勤務体系など)
- ⑤生活、家族について(住居、日常生活、健康保険・年金、日本で就労するためのサポート、コミュニケーション面でのサポートなど)

本来ならば複数回調査を実施するべきであるが、時間の制約もあり一部のケースを除き1度だけしか調査を実施できなかったが、不明な点については適宜確認した。

## 4 聞きとり調査結果の概要－業務請負業における日系人の人的資源管理－

### (1)調査対象企業の企業属性

#### ア 企業の概要

対象となった請負企業の歴史は、製造業の下請けを行っていたところに日系ブラジル人を雇い、それを契機に請負へと転じた企業、当初から構内請負をしてきた企業など様々である。業務内容は、いうまでもなくアウトソーシング、業務請負業が中心である。人材派遣(登録型)を並行して行っている企業もあったが、「派遣の登録者数はおおよそ400名であるのに対して、実際に派遣として働いているのは15～16名程度」と、業務請負中心とあってよい。

業況については、人手不足というところが多く、「企業からの需要に対応できないこともある」、「順番待ちをしている顧客がある」という企業もあった。好調の背景は、デジタル家電、携帯電話、コピー・プリンタ等の複合機をはじめとする電子部品・電子機器関連、自動車製造関連の生産が好調なことによる。ただ、同じ自動車関連であっても顧客企業によっては業況にかなり差がある。請負単価が低下しているため、ビジネスとしては厳しいというのが共通して指摘された。

#### イ 従業員規模と従業員属性

聞きとり調査対象の請負会社の従業員数は、2百数十名～1千数百名と幅がある。

請負会社には日本人中心のところ、日系人をはじめとする外国人労働者中心のところ、両者がいるところがある。聞きとり対象企業では、現場で働く労働者のほとんどが日系人労働者

で構成されていることが特徴的である。しかし、日本人か日系人のいずれかをメインにしている請負会社の方が多いのではないかとのことであった。これは、「属性が同じ方が人的資源管理がやりやすいから」とのことである<sup>19</sup>。

従業員は2つに分けられる。一つは管理スタッフ、もう一つは業務請負として現場で働く労働者である。管理スタッフは10名から50名程度で、日本人と日系人とで構成される。日本人は役員、管理職、営業部門の仕事をしている。一方、日系人の管理スタッフの多くは、「通訳」や職場までの送迎バスの運転手といった仕事をしている。日系人で役員や管理職もいるが、例外的である。もちろん、日本人スタッフで多少なりともポルトガル語を話せるものが通訳や送迎バスの運転にあたる場合もある。管理スタッフ以外の日系人のほとんどが現場労働者である。

## ウ 顧客企業の属性

次に、主な顧客の業種は、自動車部品関連かあるいは電子部品関連・基盤関連をメインとしており、いずれかが取引先企業の5割以上、中には「自動車部品が75パーセント、売上高ベースでは自動車関連が90パーセント以上を占める」という企業もあった。それ以外の顧客の業種は、食品（コンビニエンスストアの弁当など）、 casting、倉庫・流通関連、リネン関連などから構成される。

自動車関連か電子部品関連・基盤関連のいずれかをメインにすることで、仕事内容が類似した企業と取り引きすることができる。その反面、業種全体の業況が悪化した場合、多くの取引先との契約が解除される。この点についてはあとで触れるが、そのような事態に陥った場合、日系人を含む従業員数が大きく減少する。取引先の業種によって、請負う仕事量に季節変動があるという。たとえば、農業機械の製造は1年を通じて一定しているわけではない。秋から翌年の2、3月にかけて生産がピークになり、それ以外の時期の生産量はピークの半分以下となる。生産量にあわせて請負の人数も変動する。

顧客企業には下請企業が多い。一次下請、二次下請、三次下請というレベルには関係なく、多くの企業に業務請負が入っている。しかし、一次下請けにはいっている業務請負のほとんどが日本人である。二次下請け、三次下請けとなるにつれて日本人の請負の割合が減少し、日系人が増加する。

顧客との請負契約は、初めは2か月から3か月の契約をむすび、その間問題がなければ6か月あるいは1年の契約を結ぶパターンが多い。契約期間を左右する要因は顧客企業の業況はもちろんであるが、それ以外では請負会社の現場作業員の仕事ぶり、作業員が辞めたり顧客企業が期待する仕事ができなかったりした場合の対応の仕方による。

## (2)日系人の雇用

### ア 人材情報の入手方法、募集の方法

日系人を募集する方法はいくつかある。一つは、顧客から依頼があった仕事をブラジルなど現地の業者に伝え、現地で人を探すというものである<sup>20</sup>。現地の業者の多くは「旅行会社」あるいは現地にある営業所である。日本の請負会社が日系人労働者を採用するまでの手順は次のようなものである。まず、旅行会社や営業所から、日本の請負会社に人材に関する情報が寄せられる。その中から適当な人材を見つけ、現地へ連絡をする。しかし、採用が決まり、現地の業者に連絡しても、「チケットが遅れている」とか「ビザの発給が遅れている」といった理由で、来日が1ヶ月程度遅れる場合も珍しくないという。したがって、顧客企業から「早く人を入れてほしい」という要望があっても、要求された期限を過ぎてから現地から人が来て、結局仕事がないということもある。

また、現地業者の中には、人を募集するときに「良いこと」しか言わないところもある。たとえば、世界的に名前が知られている企業で働くことができるようなことを言って募集しておきながら、実際に働く場所は二次下請けや三次下請けで、小トラブルが頻発したということであった。これは従来から見られることである。「現地の旅行会社がとにかく人を集めなければいけない、ということで、細かいことにこだわらないで人を送り込んでくるのではないか」という。そのため、最近では、新規で雇い入れる日系人の人材の質が低下しているという。また、現地の業者による「ピンハネ」が後を絶たないという。そのため、現地業者を使うところは減少している。

日系人を募集する方法として、現地や日本国内のブローカーを使って人を探すというものが多かった。しかし、手数料が高いこと、上記と同じようなトラブルが多発したことによって、ブローカーを使うことはかなり少なくなっている。近年は、請負会社が日本国内にいる日系人を直接募集・採用することが増加している。また、直接採用するようになったことで現地の送り出し業者や日本のブローカーが淘汰されているとのことであった。

請負会社による直接採用が増加したその他の要因として、日系ブラジル人については、日本国内で発行されるポルトガル語の新聞を媒体として利用する方が効率的で相対的に安いコストで募集できること、日本国内にいる日系ブラジル人のネットワークが発達し、いわゆる「ロコミ」によって日系人が請負会社に直接応募することが増加したこと、などが指摘された。

なお、日系ブラジル人以外の日系フィリピン人などについては、新聞などの媒体やネットワークが発達していないこともあって、現地のエージェントを通じて募集したり、請負会社の採用担当者が現地へ赴き、面接等を経て採用することが多い。かつての日系ブラジル人と同じような採用方法が主である。

上記以外の採用経路として、企業に直接雇用されていた日系人労働者が解雇され、それを請負会社で受け入れることがある。

## イ 採用の基準

日系人の採用は、履歴書・職務経歴書による書類審査から始まる。これは、現地で人を募集・採用する場合も日本で募集・採用する場合も同じである。しかし、書類に記載されている学歴や職歴だけでは採否を決められないことが多い。書類はせいぜい参考程度の扱いのことである。

そうはいつても、現地業者を通じて採用する場合は、どうしても書類に記載されていることにもとづいて採否を決めなければならない。日系人本人が来日し、働き始めてから「失敗」だったことに気付くことが何度もあったという。そうしたことが重なったことも、現地業者を通じた採用が減少し、請負会社が直接採用するのを多くする一因になっている。

日本で請負会社が新規の日系人を採用する場合、書類審査だけではなく、面接と日本語能力のチェック、作業テスト、視力検査を実施し、その結果にもとづいて配属企業を決めることが多い。大手家電メーカー関連の企業の中には、日系人を新規にいれる際、独自に作業テストを実施し、採否を決めることもあるとのことであった。

採用にあたって、日本語ができればそれにこしたことはないが、現在、新規に来日する日系人で多少なりとも日本語が理解できる者は1割に満たないとのことである。ただ、日本語ができない場合であっても、「通訳や日系人同士でカバーできる場合は採用している」とのことであった。

### (3)現在就労している日系人労働者について

#### ア 人数とその属性

調査対象企業の従業員数には幅があるが、業務請負として働いている従業員の8～9割が日系人である。中には業務請負分野の100%が日系人であるという企業もあった。

日系人のうち、最も多いのが日系ブラジル人で、全体の6割から9割以上を占める。ブラジルの出身地では、サンパウロ州、パラナ州、リオデジャネイロ州、パラ州、ミナスジェラス州が多い。日系ブラジル人以外の日系人では、フィリピン、ペルー、タイ、インドネシア、アルゼンチン、ボリビアなど9カ国に及ぶ。最近では、日系フィリピン人が増加傾向にあるとのことであった。

業務請負で働く日系人の人数には変動がある。人数の変動にはいくつかあり、一つは毎日の変動である。日系人労働者が配属先の仕事に適応できなかつたり、10円でも賃金が良い仕事へと移っていったりという理由から人数が変動する。このような場合、請負会社は、契約を守るためにかわりの日系人を配置する。ただし、必ずしもすべての日系人が賃金額によって移動するわけではない。この点については、定着の部分で改めてふれる。

間接雇用の増加要因の一つとして、雇用調整のバッファ機能がしばしば指摘されている。2つ目の変動はこれに基づくものである。顧客の業況や生産計画によって請負契約が解除され、それに伴って日系人労働者と請負会社間の契約が解除される。顧客・請負会社間の契約は2～3カ月、半年といった単位で行われる。顧客企業の業種や規模といった属性によって、現

場作業員数の増減の波にズレがある。

請負会社のなかには、「現在は日系ブラジル人をおよそ 650 人雇用しているが、1995 年、1996 年あたりは 160 人程度まで減少した」といったところや、「一時期は企業全体で 2000 名以上の日系人をおかかえていたが、IT 不況の時は 1100～1200 名程度まで減少した」、「ピークの 2000 年には 1600 名を雇っていたが、現在は 1200 名で安定している」というところもあり、雇っている日系人の数は顧客の業況によって大きく変動する<sup>21</sup>。

一部の顧客企業には週単位で人数調整を求めてくるところもある。しかも、百人単位の規模で調整することが求められるという。これは、請負会社1社分もしくはそれ以上の現場労働者数を調整することを意味する。そのような場合には、調整する人数を複数の業者に割り振ることで、調整に対応しているとのことである。逆に、人数を増やす場合にも請負会社間で人数を割り振ることになる。

こうした場合、次の企業が見つかるまで労働者は待機する。待機期間は数日以内の場合が多い。それ以上になると、日系人労働者が自分で仕事を見つけてきて、そちらへ行ってしまふことが多い(この場合、日系人のネットワークで仕事を見つけている)。したがって、できるだけ早く次の仕事を見つける必要があるということである。なお、待機期間については給料が支払われない<sup>22</sup>。

## イ 性

日系人労働者の属性に関する最近の傾向として、女性の増加が顕著であることが指摘される。「男女比については、女子の割合が年々増えてきて、2年前に男女が逆転し、現在は女性 55%、男性 45%になっている」という企業もあった。

こうした性別構成の変化の原因の1つは、顧客の業種構成によるものである。ここ数年、デジタル家電、携帯電話、プリンタ・スキャナ・ファクシミリ・コピーの複合機が好調である。電子部品・電子機器関連企業を顧客にかかえる請負会社では女性に対する需要が急増している。

一方、主たる顧客が自動車製造関連企業である場合、作業内容上、男性が多くなる。顧客が食品製造や倉庫・流通、配送の場合、顧客からは性別について要求されることは少ない。しかし、相対的に単価が低く、したがって賃金も安くなる。そのため、男性を配置しても長続きしない。結果的にそうした職場へは女性だけが残るとのことであった。

## ウ 年齢

日系人労働者の年齢層は、10 歳代から 50 歳代まで幅広く分布している。年齢が相対的に高い者の多くは 10 年もしくはそれ以上の長期勤続者である。年齢が高い者を新規に雇うことは少ない。中心になるのは、20 歳代から 30 歳代である。これは、「顧客企業から『30 歳まで』という条件がつけられる」、「(日系人労働者の)募集・採用時も 30 歳代前半までとしている」結果である。

比較的若い年齢層に年齢を限定する理由は、若い方が仕事を早くおぼえること、労働時間が長くなりがちなので、体力がある若い方が望ましいこと、年齢が高くなると家族帯同で来日することになり、家族へも対応する必要がでてくることなどによるということであった。

## エ 学歴および職歴

請負会社で働く日系人の学歴は、中学卒業から大学院修士課程修了者まで幅広い。大学中退者もいるが、感覚的には中学卒業・高校卒業が3～4割で一番多いのではないかとのことである。しかし、「日系人の学歴には明確な裏づけがない」とのことで、学歴による働き方に違いはない。「顧客企業が求めているのは、学歴や職歴云々ではなく、製造現場のなかの1作業員としてきちんと働いてくれる人材」であり、それに対応することが請負会社に求められる。

職歴については、現地での職歴は参考程度の扱いである。「ブラジルで弁護士や歯科医をやっていたという人もいるが、いずれも自己申告」とのことであった。職歴による働き方の違いもない。本人が「コンピュータ関連の仕事経験がある」といっても、日本人とは差があるので、ブラジルでの職歴だけで採用することはないという<sup>23</sup>。ブラジル以外の日系人の場合も同じである。日本で請負会社が直接採用する場合、日本での職歴を重視する。

なお、在留資格は定住者、日本人配偶者が多く、特に永住権を取得する者が目立っている。

## オ 雇用契約

請負会社の場合、ほとんどが有期雇用である。契約期間は顧客企業との契約にあわせて、2カ月、3カ月、6カ月単位というケースが多い。契約期間をあまり長くすると顧客企業から人数の調整を求められたときに対応できなくなることを避けるためである。特に問題がなければ契約は自動的に更新される。契約は数回更新することが多く、一度来日すると平均2～3年は同じ請負会社で働くとのことであった。ただし、一旦辞めて帰国しても再来日するときは同じ請負会社で働く者が4～5割程度いる(なかには6割以上いるという企業もあった)。

## カ 従業上の地位(ポジション、肩書き)

日系人労働者のほとんどが生産工程の仕事についている。

請負会社における日系人労働者の人的資源管理の特徴の一つは、現場作業員の勤続年数、年齢、学歴、職歴などで差をつけていないところにある。これは、「現場管理者をつくったことがあったが、現場管理者になった者が次々に辞めていった。理由を探ったところ、管理者になったことで、急に威張るようになり、日系人同士の統制がとれなくなった。それ以降、現場管理者は廃止した」という経験があったからだという。程度の差こそあれ、どの請負会社でも類似した経験を有している。例外的に「優秀な人はラインリーダーにする」という企業が1社だけあったが、ほとんどの企業では差をつけていない。

こうしたこともあり、請負会社における登用制度は日系人労働者にあてはまらない場合が多い。

最初の契約後の2～3カ月は見習いとする企業が多い。見習い期間であっても賃金は一般の場合と変わりはない(この点については後述する)。

一方、日系人の中には「通訳」と呼ばれる仕事を担当している者がいる<sup>2425</sup>。「通訳」の仕事は、日系人労働者の募集・採用、教育訓練、人的資源管理、日本滞在手続き、住居、日系人の家族の世話まで、仕事・生活全般にわたる。この通訳に対して現場作業員は「一目置く」ということであった。

#### (4)人的資源管理

##### ア 指揮命令

指揮命令は、人数が多い場合は常駐の社員を配置している。ほとんどの場合、請負会社の日本人社員あるいは通訳が担当する。既に述べたように、勤続年数、仕事の習熟、日本語能力等を考慮して日系人労働者の中からリーダーを選出、指揮命令を出させたこともあるが、うまくいっていないことが多い。

しかし、顧客企業によっては2～3人の日系人労働者をおくというところもある。そのような職場に常駐者を置くことはできないので、日本人社員が顧客企業を巡回して対応している。

##### イ 採用から配置まで

請負会社で採用が決まったあとは、顧客からの要望を基本に、日系人本人の希望や日本での仕事経験、採用時に実施した作業テストの結果、さらに日本語能力等を考慮して配置先を決定する。日系人本人から時給何円以上でなければ働かないということはない。むしろ、残業時間についての希望が多い。最近の傾向として、女性で作業環境が整備されているところを希望する者もいる。

顧客企業の中には新規に働き始める日系人を対象に、独自の作業テストを実施するところもある。以前はこのテストで落とされる日系人もいた。最近は請負会社でも事前に作業テストを実施した上で配置するので、顧客企業の作業テストで落とされるケースは少なくなった。

##### ウ 教育訓練、能力開発:少ない教育訓練・能力開発の機会

配置が決まると、日本人社員・日系人通訳から日系人労働者に対して導入教育が行われる。作業の中心は反復作業が比較的多い。導入教育の内容は作業についての説明、機械の操作が中心で、時間は半日程度ある。配置されたその日から何日かは日本人社員、日系人通訳、先輩日系人労働者の補助をつける。

何時間か作業をさせてみて、仕事をやっつけていけるかどうか日系人労働者にたずねると、たいいの場合「やっつけていける」という返事が返ってくる。しかし、本当に作業をこなせるかどうかは、

1 週間程度の働きぶりを見れば、本当にやっていけるかどうか見当がつくとのことである。作業をこなせないようならば、試用期間内であっても別の仕事を探す。

既に日本で仕事をしたことがある者については、過去の経験を考慮して配属を決める。過去の経験を考慮するといっても、過去にした仕事と同じ仕事がある場合はそこに配置するように配慮するが、必ずしも同じ仕事があるとは限らないので、その場合は、作業内容が類似しているところへ配置する。

配置が決まったあとの教育訓練や能力開発はほとんど実施されていない。請負会社の中には溶接やフォークリフト操作を訓練する設備を独自に備えているところもある。しかし、「時間的な余裕がない」ので、実際には活用されていない。「(日系人労働者の)定着につながるということを考えれば、今後は訓練に取り組んでいくことが必要かもしれない」とのことである。

なお、自動車関連企業など、多能工が求められる場合は日本での就労経験が長く、相対的に能力が高い者を配置しているとのことであった<sup>26</sup>。

## エ 請負単価・日系人労働者の賃金

既述したように、請負会社は人手不足で顧客企業からの要望に応じきれないこともあるくらい業況は好調である。しかし、需要があるにもかかわらず、請負単価が低下しているため、ビジネスとしては厳しい状況におかれている。バブルの頃は「言い値」で請け負っていたこともあった。バブル当時の単価は2000円/時以上、粗利は40%ということであった。

現在の請負単価は、地域や顧客企業の属性によって異なるが、平均すると男性で時給1500～1800円に、女性で時給1200～1300円に下がっている。しかし、人件費はバブル時と変わりはなく、男性で時給1300円、女性で900円程度である。その分粗利が下がることになる。現在では男性で20～25%、女性で25～30%程度である。

また、顧客企業が一次下請けの場合、1700～2000円/時、二次下請けで1500～1800円/時、三次下請けになると1200～1500円/時程度となっている。

さらに、業種によって単価は異なり、自動車関連が一番高く、次に電子部品関連等が続き、食品製造の単価は相対的に安い。

なお、日本人男性の請負単価は日系人男性プラス400～500円/時、人件費は日系人プラス50円～100円/時、日本人女性の請負単価は日系人女性プラス100円～300円/時、人件費は日系人プラス50円/時ということであった。日系人労働者と日本人との差額は従来からそれほど変わっていない。

ところで、日系人労働者の場合、健康保険や年金に加入率が低いといわれている。仮に保険や年金に加入した場合、その額は彼等の収入のどれだけになるのか。尾崎(2003)<sup>27</sup>は日系人労働者が健康保険や年金の負担を回避する理由について、仮設例を使ってシミュレーションしている。以下、それを引用する。尾崎は、41歳の日系ブラジル国籍の男子労働者で輸送用機械器具製造業の構内請負業に従事している人を前提とする。健康保険や年金は賃金

額や就業している地域によって異なる。請負会社の平均請負単価 1,700 円、人件費 1,305 円で、1日8時間で月 22 日間就労、単純化のために残業、賞与、扶養家族はないと仮定する。想定された日系人労働者の月額所得は 229,680 円で、年 2,756,160 円となる。

ここで、社会保険の使用者負担分を労働者に支払われるべき賃金から差し引くとした場合、労働者の手取り賃金は 2,042,568 円/年(967 円/時)、使用者負担分を粗利の中からまかなう場合、労働者の手取り賃金は 2,401,685 円/年(1,137 円/時)、国民健康保険加入の場合、労働者の受け取り賃金総額は 2,572,660 円/年(1,218 円/時)、国保+国民年金加入の場合、労働者の受け取り賃金は、2,413,060 円/年(1,143 円/時)となるという。

このように、年収の 10%~20%の違いは日系人労働者の就労目的からいえばかなり重い負担である。ただ、聞きとり調査では、日本に定着して働く日系人労働者が増加し、また、子弟帯同で来日する者が増えるにつれて、健康保険だけ加入する者が増えつつあるということが指摘された。

## オ 労働時間

就業時間は顧客企業によって異なる。特に終業時間のばらつきが大きい。昼1~2時に終わることがあったかと思えば、午後 10~11 時に終わることもある。特に、自動車メーカー社関連工場では残業の有無が夕方にならないとわからない。

一般に、残業時間は 30~50 時間/月程度で、中には「100 時間~130 時間/月はめずらしくない」というところもあった。長時間労働になる理由としては、顧客企業の業況が好調であること、顧客企業と請負会社との間の契約が人数×労働時間数に基づいており、「労働時間は最低 200 時間/月、できれば 250 時間/月を確保したい」、「食品では単価は安い、コンスタントに 300 時間/月の仕事があるから仕事を受けている」という要因がある。

一方、供給(日系人)側の「残業が少ないとすぐ辞める」という要因も無視できない。短期間にできるだけ多くの収入を得るために残業を多くこなすという行動特性が長時間労働につながっている。しかし、こうした傾向は女性の増加や家族帯同で来日する日系人労働者の増加によって変わりつつある。

## カ 定着・適応

日系人労働者は企業への定着が悪いという印象が持たれてきた。「10 円でも賃金が高ければすぐに移動する」ということがしばしばいわれてきた。実際にそうなのか。今回の調査でも「10 円でも賃金が高ければ・・・」という日系人労働者が存在していることが確認できた。しかし、この点が過度に強調された結果、日系人労働者のほとんどがこうした離職傾向であるかのような印象を持たれているのも事実である。

日系人労働者の離職傾向が高いのは、いくつかの要因があるという。1つは、需要側の要因である。顧客会社からの需要に応えるために、単価を引き上げて日系人を雇い入れようとし

た時期があった。請負会社数の増加もこうした傾向に拍車をかけた。しかし、不況の長期化や国際分業の進展を背景に労働需要が冷え込んだこと、請負会社の淘汰が進んだこと等によって、以前より離職傾向は低くなったとのことである。

一方、供給側である日系人労働者の要因もある。以前は短期間に出来るだけ多くのお金を貯めて帰国するのが日系人労働者の典型的な行動でそれが高い離職傾向につながっていた<sup>28</sup>。

今回の聞きとり調査によれば、最近では1つの請負会社で継続的に仕事をする者が増加しているとのことであった<sup>29</sup>。日系人労働者が同じ企業に定着する傾向が高くなったという。離職傾向が強い日系人労働者は2～3割程度でそれ以外は定着しているという企業が多かった。従来、日系人の働き方は、2～3年間請負会社の下で働き、貯金をして一旦ブラジルに帰国し、何年か後に再び来日するという、「出稼ぎ」型の働き方が多かった。しかし、日系人の滞日の長期化、定住化に伴い、1つの請負会社に定着して働くことが多くなってきた。

もちろん、現在でも離職傾向が強い日系人労働者がいなくなったわけではない。彼等は日本語能力が比較的高いという。日本語がある程度できるので、日系人同士のネットワーク以外にも自分で仕事を探すことができる。日本人の雇い主としても日本語を話せる方がいいので、仕事が見つかりやすい。しかし、賃金額だけをみて企業を移動するので、いつまで経っても仕事が身につかない。その結果、仕事がつまらなくなり、次の仕事へと移動する。この繰り返しが日系人労働者の中に流動的な層を形成しているという。

## キ 待機期間

顧客との契約が切れたり、日系人が仕事に適用できなかつたりする場合、次の仕事へ配置されるまで待機—一部の日系人労働者は「失業」と呼んでいる—することになる。待機期間は顧客企業の業況にもよるが、最近では短ければ1日、長くても1週間から10日ということであった。

待機期間が短い背景には、日系人労働者のうち、流動的な層が存在していることがあげられる。日系人労働者が配置された仕事を辞めると、請負会社は可能な限り早く代替要員を補充する必要がある。補充が遅れると契約違反に問われる。最低でも契約した人数は揃えておかなければならない。

待機期間中、日系人労働者は仕事をしていないので、収入は途絶える。だからといって、アパートからの退去させるわけにはいかないのが、アパートに居ることはできる。待機期間が長くなると、自分で仕事を探して移っていく日系人労働者も少なくない。

## 5 聞きとり調査のまとめ

以上、日系人労働者を雇用している請負会社からの聞きとり調査結果をみてきた。主な点は以下のようにまとめることができる。

(1) 請負会社は日系人労働者を中心に雇用しているところと日本人を中心に雇用しているところに分化しているように思われる。労働需要側の請負会社としては、属性が異なる労働者を雇用するよりも同じ属性の労働者に特化した方が人的資源管理を行いやすいからである。また、労働供給側の日系人労働者としても、仮に日本語をまったく理解できなくてもそれを誰かがフォローしてくれることも集中する一因になっている。

(2) 日系人労働者を多く雇用している請負会社の従業員は、管理スタッフと現場で働く労働者からなる。管理スタッフの中には「通訳」がおり、日系人労働者の人的資源管理から生活に至るまでのキーパーソンとなっている。

(3) 主な顧客先は自動車関連企業、電子部品関連企業をメインとして食品製造、鋳造、倉庫・流通、リネン関連などで構成される。自動車関連および電子部品関連の場合、二次下請け、三次下請けといった企業が顧客であり、一次下請けの場合、日本人中心の請負会社が入っている。日系人労働者を多く雇っている請負会社は二次下請け、三次下請けなどを顧客としている場合が多い。

(4) かつて日系人労働者を募集する経路で多かった現地からの採用は減少し、日本国内にいる日系人労働者を請負会社が直接雇用することが中心になった。これは、日本国内で発行される新聞に求人広告を出すことで必要な労働者数を確保できるようになったこと、日系人労働者間のネットワークが発達していること等による。このほか、直接雇用されていた日系人労働者が雇用調整の対象となった結果、請負会社で働くようになるケースも少なくない。

一方、日系ブラジル人以外の日系フィリピン人等については現地のエージェンツ経由で採用することが多い。

(5) 日系人労働者の採用は書類審査、経歴、面接、作業テスト、日本語能力等に基づく。当然のことながら、配置先の作業をこなすことができるかどうか最も重要な要件である。

(6) 請負会社の日系人労働者数は変動が激しい。主な要因は、日系人労働者の移動と顧客企業との契約に基づくものである。一方、滞日の長期化、定住する者も着実に増加している。

(7) 日系人労働者の年齢構成の中心は20～30歳代である。また、女性の増加など日系人労働者の構成に変化が見られる。

こうした変化の需要要因として、デジタル家電、携帯電話等電子部品関連企業から仕事が増えたこと、供給要因として、日系人労働者が家族帯同で来日することが多くなったこと、さらに、請負会社側の要因として男性に比べて女性の粗利の方が高いといった点が指摘できる。

(8) 教育訓練・能力開発の機会はすくない。数時間の導入教育が行われる以外は教育訓練の機会が設けられることはほとんどない。日系人労働者が自分で資格を取得しているが、例外的である。

(9) 日系人労働者の人的資源管理の特徴はフラットな構造になっている点にある。すなわち、賃金も経験年数に関係なく時間給で決まっているし、経験を積んでも(請負労働者の中の)現場管理者になることもない。その他、指揮命令については、人数が多い職場では請負会社の

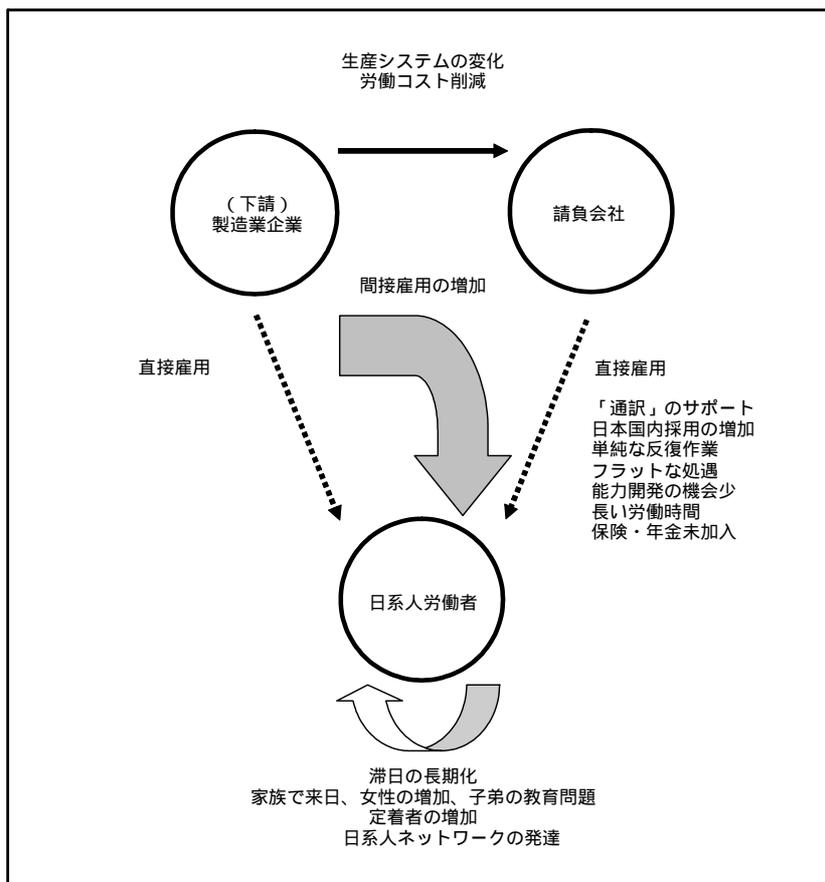
社員が常駐し、そこから出される。しかし、人数が少ない場合は、担当者が顧客企業を巡回する。作業内容の多くが単調な反復作業が多いこともこうした背景になっていると考えられる。

(10) 残業時間が多い。中には 100 時間/月以上の者も珍しくない。これは、需要側の要因としては業況が好調なこと、供給側の要因として、日系人労働者自身が短期間にできるだけ多くの金額を手にしたという行動様式、請負会社側の要因として顧客会社との契約が労働時間数×人数にもとづいて決まり、できるだけ労働時間が多い企業と契約しようとする等があげられる。

(11) 定着して働く日系人労働者が増加している。女性や家族帯同で来日している者が増えたこと、いわゆる集住地域の受け入れ態勢が次第に整備されてきたことを背景に、同じ請負会社に定着して働く日系人労働者が増加している。一方、かつてと同じように 10 円でも高い賃金を求めて仕事を転々とする日系人労働者も依然として存在する。

以上、(1)～(11)を整理すると第4-3図のようなイメージを描くことができよう。

第4-3図 日系人労働者の雇用システム



冒頭で触れた点、すなわち、日系人については就労の制限がないにもかかわらず、大半が間接雇用という形をとるのはなぜか、また、間接雇用が増加する中で日系人労働者はどのように位置づけられているのか、さらに、日系人が多数雇用されている請負会社でも教育訓練・能

力開発を積極的に実施されているのかという点についてはどうか。

佐野(2003)<sup>30</sup>によれば、日系人労働者の雇用・就業構造は、出稼ぎ者の属性では男性が多く、製造業などで2年間就労し、帰国するというパターンが指摘されている。しかし、今回の聞きとりからは女性の増加と就労の長期化といった点が指摘されており、従来とは異なる。しかし、日系人の就労条件は、労働者個人の能力よりも間接雇用という雇用形態に依存して決まるという点において差異はない。特に、請負会社と契約を結んでいる企業の側から見ると、日系人労働者を受け入れているのではなく、請負を受け入れているという見方ができる。これは、丹野が指摘したように、日系人労働者に対する労働需要が増加しているのではなく、間接雇用あるいは請負に対する需要が増加し、それが日系人労働者に対する需要をも大きくしていると考えらるべきであろう。そして、間接雇用の日本人労働者と日系人労働者の雇用条件について、ほとんど差がないとしているのに対して、日系人労働者の方が日本人労働者に比べて幾分低い条件になっている。コスト削減という点から、間接雇用で日系人労働者を使う企業のメリットは小さくない。

さらに、請負会社における日系人労働者の人的資源管理では、「通訳」がいることが日系人労働者を間接雇用に集中させる要因の1つになっている。直接雇用の場合、日本人の人事担当者が日系人労働者の雇用や生活に対応することが多い。両者にの間には様々な齟齬が起りやすい。それに対して、日系人労働者が請負会社雇用される場合、「通訳」が仕事から生活に至るまで細かに対応している。聞きとりを行った日系人労働者から、「通訳」の多くが同じ日系人であり、日本での就労や生活にまつわる苦労や立場を理解し、細かくサポートをしてくれることが安心感につながっていることが指摘された。

さて、わが国では日系人労働者は合法に受け入れているが、受け入れ後の課題として次のような政策課題があることを倉田(2003)が指摘している<sup>31</sup>。すなわち、

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

といった諸点である。日系人労働者の就労実態を考えたとき、解決されなければならない点がある。(1)については、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。しかし、「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、(2)と関連して、職業教育やキャリア形成が行われているとは考えにくく、それゆえ、労働力の質の向上が図られているとは思えない。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、(3)についても、日系人労働者の年金・健康保険加入がなかなか進んでいない。(4)および(5)については、集住地域においては必要な措置

がようやくとられるようになった。

これまで蓄積されてきた調査研究の成果と上記の点を考慮すると、稲上(1992)が提示した第4-2図はいくつかの点で追加・修正が必要であるとおもわれる。それらは調査時点の10年間の違いに由来するところも少なくない。

単純労働についていえば、佐野や丹野が示したように、直接雇用と間接雇用を分けて考える必要があろう。請負会社の中で日本人労働者と外国人労働者の棲み分けが進みつつあるように思われる。大手の請負会社は一次下請けに多く、日系人労働者を雇用している請負会社とは異なり、日本人中心の雇用で、賃金も日系人に比べて高い。これに対して、日系人労働者の多くも請負会社で働いているが、二次下請け、三次下請けといった企業が仕事の間である。この層は、さらに日系ブラジル人を中心とした層とそれ以外のアジア系日系人の層から構成される。前者は人数も多く、採用経路も日本国内で請負会社が直接採用することが増加し、以前に比べれば集住地域における受け入れも整備されている。後者は人数が相対的に少なく、働く場も中小の請負会社や小零細企業が多い。

これより下に小零細企業で働く不安定な層が存在することは稲上が示した図式とそれほど変わらないと考えられる。

それ以外にも、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が増加している。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もくろんで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。多くはないが、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、他の層とは分断されていると考えられる。ただ、「単純労働」を図式化する場合、彼等は含まれない。

もちろん、今回の聞きとり調査の対象数はきわめてわずかであり、この結果だけからこうした図式を描くことは慎重であるべきで、あくまで暫定的仮説的な域を出ていない。今後資料を蓄積することによってさらに修正が施されていくべきであろう。

## 注

<sup>1</sup> 「外国人雇用状況報告」は、1993年以降毎年6月に外国人労働者を雇用している事業所を対象に実施されている。調査票の配布と回収は全国の公共職業安定所経由で行われるが、悉皆調査ではないので、各年の調査対象事業所は一定していない。また、必ずしも代表性があるわけではない。

こうした「外国人雇用状況報告」の特色については、佐野哲(2002)で検討されている。なお、佐野論文は、ある県の「外国人雇用状況報告」のデータを1997年から2001年までパネルデータ化して分析した最初の研究である。また、拙稿(2004)では全都道府県について1993年から2002年までパネルデータ化し、再集計している。

<sup>2</sup> 「外国人雇用状況報告」における日系人労働者数の把握の仕方は1997年以前と1998年以降とは異なっている。1997年以前は「目的別外国人労働者の数」における「一般労働者」のうち数として日系人の数が採られていた。1998年以降は、「出身地別外国人労働者数」における「中南米」のうち数として日系人の数が採られている。その他、「在留資格別外国人労働者の数」における「日本人の配偶者等、永住者の配偶者等、定住者」にも日系人労働者が含まれている可能性がある。

<sup>3</sup> 前掲の拙稿では2002年調査で「主として労働者派遣、請負業を行っていますか」という設問に対して「はい」と回答した事業所を抽出し、1993年までさかのぼることによって労働者派遣または請負業の

96 事業所についてパネルデータを作成した。これらの事業所における労働者総数は3万数千人～4万人で変動しており、1事業所当たりの労働者数は約400人である。職種別労働者数を見ると、生産工程作業員が7割以上、出身地域別人数では日系人が7割以上、在留資格別では「日本人の配偶者等、永住者の配偶者等、定住者」が7割以上、さらに、労働者の移動が激しく、過去1年間の雇入れ数と同規模の離職者がいることなどが特徴的である。なお、最後の点については本文で見ると、労働契約の期間によると考えられる。

<sup>4</sup> 梶田孝道(2002)。なお、1990年代半ばまでの外国人労働者問題及び国際労働力移動に関する研究については、日本労働研究機構編(1997)の第1章および第3章で展望されている。

<sup>5</sup> 周知の通り、日本では専門的・技術的外国人労働者については積極的に受け入れる方針が採られている。この点について企業の人的資源管理レベルから整理したものとして、「専門的、技術的分野の外国人労働者の人的資源管理の在り方に関する連絡協議会報告書(IT分野)」(2003)、「専門的、技術的分野の外国人労働者の人的資源管理の在り方に関する連絡協議会報告書(人文社会国際業務)」(2004)を参照されたい。

<sup>6</sup> 日系人労働者が日本で働き始めてから今日に至るまでの経緯は、井口泰(2001)の第2章が簡潔でわかりやすい。

<sup>7</sup> 稲上毅(1992)第3章を参照。

<sup>8</sup> 外国人労働者問題と出入国管理政策との関連を手際よく整理した文献として鈴木江理子(2001)を挙げておく。

<sup>9</sup> 下平好博(1999)、図2(244ページ)を参照。

<sup>10</sup> 桑原靖夫編(2002)を参照されたい。

<sup>11</sup> 鎌田耕一編著(2001)の第5章第2節を参照。

<sup>12</sup> 佐藤博樹監電機総研編(2001)。なお、電機産業の状況については、小林良暢(2002)を、生産構造そのものについては、日本労働研究機構(1992a)、日本労働研究機構(1992b)を参照。

<sup>13</sup> 中馬宏之(2003)を参照。また、中馬宏之(2001)も参照。

<sup>14</sup> なお、中馬が取り上げた企業は大手の請負会社を中心であると思われる。大手の請負会社の場合、そこで雇用されているのは日本人が多く日系人を含む外国人労働者はごくわずかであることに注意が必要である。たとえば、従業員数約7400名(うち正規従業員は約1100名)の大手業務請負会社では、外国人労働者数(日系人を含む)は10名に満たないとのことである。日本人と日系人を含む外国人の両方を雇用している請負企業もあるが、本稿で扱っている聞きとり対象企業はいずれも日系人労働者を中心に雇っている請負会社である。なお、請負会社における日本人労働者と日系人労働者の「すみ分け」については、丹野清人(1999)の脚注(1)が参考になる。

<sup>15</sup> 村松久良光(2004)を参照。

<sup>16</sup> 丹野前掲論文を参照。

<sup>17</sup> 丹野清人(2002)を参照。

<sup>18</sup> 佐野哲(2003)および佐野哲(1996)の第3章を参照。

<sup>19</sup> 今回の調査対象には含まれていないが、請負会社の中には、日本人と日系人両方を雇っていたが、仕事内容や労働条件などを巡って日本人・日系人間でトラブルが多かったことから日本人、日系人のいずれか一方だけを受け入れるようになったところもあるとのことだった。

<sup>20</sup> この点については既に多くの機会に紹介されているので、深く立ち入らない。たとえば、佐野前掲書を参照。

<sup>21</sup> こうした大幅な人数の調整であっても請負会社と日系人労働者間の契約期間が比較的短いので、問題は起きていないとのことである。

<sup>22</sup> 待機期間であっても日系人労働者が社宅(アパート)に住んでいる場合には、退去を求めることはない。

<sup>23</sup> なお、ブラジルのIT産業の生産額は世界有数であり、レベルが低いというわけではない。この点については、既出の「専門的、技術的分野の外国人労働者の人的資源管理の在り方に関する連絡協議会報告書(IT分野)」を参照されたい。

<sup>24</sup> 通訳の多くは日系人であるが、日本人でスペイン語、ポルトガル語を理解できる者もいる。

<sup>25</sup> 「通訳」からも聞きとりを実施することができた。彼等の経歴は、1990年代はじめに来日し、一般の労働者として数社の「現場」を経験、その後「通訳」として現在の請負会社に採用されている。請負会社が「通訳」として募集する場合もあるが、現場作業員の中で仕事ができ日本語能力がある者を「通

訳」にする場合もある。仕事内容は、文字通り通訳の仕事以外に、作業指導、生活上の相談（銀行口座開設、病院、市役所の諸手続き、なかには警察との折衝も）等幅広い。したがって、日本語ができるだけでは通訳はつとまらない。「通訳」の処遇は日本人社員と同じである。

<sup>26</sup> 多能工を求める自動車関連企業向けに簡単な多技能化育成表を作成しているという請負会社が1社あったが、内容を確認することはできなかった。外国語、特にスペイン語、ポルトガル語で取得可能な資格は、フォークリフト、建設機械、ガス溶接などわずかである（C県の場合）。

<sup>27</sup> 以下は尾崎正利（2003）による。

<sup>28</sup> かつては日本で蓄えた資金を基に家建て、独立開業する日系人労働者が多かった。しかし、そのようにしてはじめたビジネスで成功したのはほんの一部で、多くの者は失敗しているという。今回企業からの聞きとり調査と合わせて実施した日系人労働者個人からのヒアリングによれば、ブラジルで開業したにもかかわらず成功できなかった者の多くは、自分で経営に携わった経験がまったくなく、その結果、取引上の契約や従業員との労使関係が原因で失敗しているとのことである。また、日本で蓄えたお金を盗難によって失うというケースも多いとのことであった。ある請負会社で働く日系人労働者のうち、5パーセント以上が日本で働いたお金を盗難されている経験を有するとのことである。

<sup>29</sup> 1つの請負会社で継続して仕事をするようになった理由として、帰国しても仕事がないこと、家族帯同する者が増加し、単身で来日したときのように身軽に移動できなくなったこと、規制緩和によって永住資格取得が以前より容易になったこと、行政による外国人労働者向け住環境が整備されたこと、食材をはじめ外国人労働者向けの店が増加したこと等が指摘された。

<sup>30</sup> 佐野前掲論文を参照。なお、佐野が言及している日系人の「デカセギ」についての考え方や送り出し国・受け入れ国の状況については、ここでは取り上げない。

<sup>31</sup> 倉田（2003）の指摘は専門的・技術的労働者に関する章において展開されているが、受け入れ後の外国人労働者全般にもあてはまる場所があると考えられるので、ここで引用した。

## 参考文献

- [1]井口泰(2001)『外国人労働者新時代』筑摩書房。
- [2]稲上毅(1992)「経営戦略・外国人労働市場・人的資源管理」稲上毅・桑原靖夫・国民金融公庫総合研究所『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。
- [3]尾崎正利(2003)「移住労働者と社会保障－日系ブラジル人に対する保障の現状と課題」東京大学大学院法学政治学研究科比較法政国際センター『日伯比較法及び在日ブラジル人就業に関するシンポジウム報告集』、pp. 49-58。
- [4]梶田孝道(2002)、「日本の外国人労働者政策」梶田孝道・宮島喬編『国際化する日本社会』東京大学出版会所収。
- [5]鎌田耕一編著(2001)『契約労働の研究』多賀出版。
- [6]桑原靖夫編(2002)『グローバル時代の外国人労働者』東洋経済新報社。
- [7]倉田良樹(2003)「専門的・技術的労働者の受け入れ」依光正哲編著(2003)所収。
- [8]小林良暢(2002)「請負労働者の急増と労働組合の対応」『日本労働研究雑誌』No.505、pp. 49-55。
- [9]佐藤博樹監電機総研編(2001)『IT時代の雇用システム』日本評論社。
- [10]佐野哲(1996)『ワーカーの国際環流』日本労働研究機構。
- [11]佐野哲(2002)「外国人労働者の雇用に関するパネルデータの分析」一橋大学経済研究所ディスカッションペーパーNo.94。
- [12]佐野哲(2003)「日系人労働者の就業・雇用構造」、依光正哲編著(2003)所収。
- [13]下平好博(1999)「外国人労働者」、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。
- [14]鈴木江理子(2001)『日本における多文化主義の実現に向けて Part1』フジタ未来経営研究所。
- [15]「専門的、技術的分野の外国人労働者の人的資源管理の在り方に関する連絡協議会報告書(IT分野)」(2003)。
- [16]「専門的、技術的分野の外国人労働者の人的資源管理の在り方に関する連絡協議会報告書(人文社会国際業務)」(2004)。
- [17]丹野清人(1999)「在日ブラジル人の労働市場」『大原社会問題研究所雑誌』第487号、pp. 21-40。
- [18]丹野清人(2002)「外国人労働市場の分岐の論理」、梶田孝道・宮島喬編前掲書所収。
- [19]中馬宏之(2001)「構内請負工活用の実態と分析」佐藤博樹監修電機総研編(2001)所収。
- [20]中馬宏之(2003)「労働市場における二極分化傾向：構内請負工急増の事例から」『フィナンシャル・レビュー』No.67、pp.57-74。
- [21]日本労働研究機構(1992a)『生産分業構造と労働市場の階層性－家電産業編－』。
- [22]日本労働研究機構(1992b)『生産分業構造と労働市場の階層性－自動車産業編－』。
- [23]日本労働研究機構編『リーディングス日本の労働⑨労働の国際化』日本労働研究機構。
- [24]村松久良光(2004)「自動車産業における非典型化と職場運営」雇用・能力開発機構・財団法人関西社会経済研究所『雇用と失業に関する調査研究報告書(Ⅱ)』、pp.179-192。
- [25]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。
- [26]渡邊博頭「外国人雇用状況報告のパネルデータ分析」(mimeo)。

第4章付表 請負会社における日系人労働者の雇用

企業名	企業属性				日系人社員の属性				雇用管理		
	主な業務	従業員数	請負先企業	日系人従業員数	出身国	属性	身分、契約	日本語能力	在留資格	募集方法	採用基準
A社	業務請負、人材派遣	40名(日本人)	電子部品6割強、食品2割、自動車関連1.5割	950名	ブラジル80%、ベルギー若干、その他タイ、インドネシアなど9カ国	女性55%、男性45%。 年齢は16~58歳で、30歳以下が中心。 大半が高卒、中卒10%、大学中退10%。	契約社員。 初めは3カ月、その後は6カ月。	定住者、日本人配偶者。	新聞への求人広告(インターナショナルプレス、トーベント)、旅行会社、ネットワークのロコミ、日本での飛び込み。	日本語ができること(通訳や仲間でカバーできれば採用)、できれば若い方が、あとは人柄	
B社	業務請負主体		自動車関連、電子部品、食品	720-730名	日系ブラジル人600名、日系フィリピン人120-130名。	男性6-7割、女性が増加。 学歴はバラバラ。		来日時に日本語を話せる者は1割以下。日本国内での採用者はかたこと程度。	定住者。	ブラジルは旅行会社経由、フィリピンは現地エージェント経由や社長が現地まで面接して採用。	基本的に書類審査と本人のやり取り。
C社	業務請負	正規従業員は日本人10名程度、他にパート若干。	自動車部品関連75%、他に電子部品関連、食品など、合計40社程度。	650名。 2000年に比べて10%増。	全員が日系ブラジル人。	男性が7割。年齢は30歳代中心。学歴は中学卒業から大学院修了まで。中学・高卒が4割程度。	契約社員。2カ月の契約。	かたことでも日本語ができる者は1割程度。	日本人配偶者、定住者。	ブラジルの旅行会社経由。	書類選考。経歴を参考に決定。来日後、簡単な作業テスト。顧客が独自にテストする場合も。
D社	請負が中心、ほかに人材派遣も	オフィスに日本人12名	建材、電子部品、食品、飲料、リネン関連、倉庫、自動車関連など、電子部品関係が増加。	550名。	日系ブラジル人が90%、日系ベルギー人が4~5%(他は日本人)	男性が65%、年齢は25~30歳。 電子部品関連需要が増加し、女性の増加が目立つ。	契約社員。 2カ月ごとの契約。	日本での就労・生活歴があればかたこと程度。初来日者のほとんどが日本語ができません。	定住、日本人配偶者、永住権など。	友人の紹介、新聞広告など、直接応募が増加。 以前は現地の旅行業者経由が多かった。送り出し業者も淘汰されている。	作業能力のテストを実施。
E社	構内請負、他に物流、梱包など	正規従業員は92名(おおよそ8割が物流)	自動車関連が中心	229名	すべて日系ブラジル人。	229名のうち女性39名。 30歳代が中心。募集も39歳まで。 学歴は小学校卒業から大卒まで。	契約社員	かたこと者が多い。	定住	旅行会社経由、現地エージェント、日系人同士のネットワーク、新聞の求人広告など	書類審査、過去の経歴、面接を経て採用。

第4章付表 請負会社における日系人労働者の雇用（続き）

企業名	企業属性				日系人社員の属性				雇用管理		
	主な業務	従業員数	請負先企業	日系人従業員数	出身国	属性	身分、契約	日本語能力	在留資格	募集方法	採用基準
F社	請負	正規従業員8名 (通訳5名)、パート2名	電子部品関連6割、鋳物3割、その他、食品など	250名 増加傾向	日系ブラジル人6割、インドネシア3割、その他1割。	男女比は半々、女性が増加傾向。年齢は20歳～50歳で、中心は20歳～30歳。	契約社員。1年契約だが、問題がなければ更新。	日本での就労経験があれば生活に困らない程度は可能。3世は日本で教育を受けた者がいるので、日本語には困らない。採用時に社内で日本語能力をテスト。	定住、就労	ブラジルのエージェント経由、インターナショナルプレスなどへの募集広告、ブラジルのエージェント経由、日系人のネットワークを通じて応募。直接現地でリクルートすることもある。	社内にチェックシートがある。顧客の希望にあわせる。顧客が選抜することもある。
G社	請負、人材派遣、ビルメン、介護サービスなど	正規従業員60名	電子部品関係、自動車関連で50%。売上では自動車が多い。	1200人	日系ブラジル人7割、日系ペルー人1割、その他、フィリピン、インドネシアなど。	男性が6割。電子部品関連の仕事の増加で女性に対する需要が拡大。学歴は小学校、中学校から大卒まで。年齢は20歳代～30歳代が中心。	契約社員。契約は1年。	滞日経験がある者はある程度日本語可能。採用時に日本語能力をチェック。	定住、日本人配偶者	新聞(インターナショナルプレスなど)への募集広告、ブラジルのエージェント経由、日系人のネットワークを通じて応募。直接現地でリクルートすることもある。	書類審査、面接。旅行会社やエージェント任せにしない。

第4章付表 請負会社における日系人労働者の雇用（続き）

企業名	雇用管理							生活			その他		
	仕事内容	仕事になれるまでの期間	賃金	労働時間	教育訓練 能力開発	定着、 勤続年数	保険、 年金	家族	生活上の サポート	住居		その他	これまで経験 したトラブル
A社	生産ライン	初日から仕事をこなす。数日程度で慣れる。自動車関連は多能工化ため3カ月程度要する。	仕事内容、勤続年数によって異なる。男性は時給1200円、女性は900円、ボーナスなし。	24時間2シフトが基本。拘束12時間、実働11時間。3時間が残業。食品関連は日勤。	特になし。OJTで。	賃金や残業がすくないことを理由とした移動は日常茶飯事。最短1日～最長10年超、平均勤続年数は2年弱、リビータが多い。	保険、年金に加入するよう言いが、多くは拒否。雇用保険加入は浸透。	家族帯同者は少数。学齢期前後の子供は寮からでなし。一時期保育年を解説したが、その後老人施設へ転用。	自治体の制度が充実してきたので、企業負担は若干減った。日常のサポートは通訳や日本語が堪能な日系人が行う。	自社所有の宿舍、民間アパート、マンションの借り上げが7～8割。自分で探すケースが増加。	レストラン、スーパーの増加で生活は問題ない。周辺住民とのトラブル減少。	食物、料理で使った油のトラブルが多い。	2世まではブラジル帰国希望者が多いものの、3世は帰国を望まないのが長期化。
B社	生産現場（溶接、プレス、組立、塗装など）3Kを嫌う人も増えた。		男性1100円～1700円、女性1100円～1300円（請負単価ベース）	企業によって異なる。残業は多い方が良く、残業が少ないと辞める。	初日は通訳が同行し、仕事の説明をする。訓練をする余裕はない。	2～3割が辞める。主な理由は、仕事がない時に他社へ移動、仕事が嫌になったなど。	雇用保険、労災は定着。国保、年金は少ない。	家族帯同が増加しているが、夫婦別居も珍しくない。子弟を日本の学校に入れるケースは少ない。近頃は少ない。近くにはブラジル学校もあるが、通学者は少ない。	通訳が仕事。生活をサポート。	社長所有のアパートの居住。アパート管理の日系人がいる。	ご身分別のルールが守られない。食材は近隣のスーパーで販売している。休日に買い出しバスを運行。	交通事故（加害者）解雇、アパートからも退去。窃盗疑い1件。	
C社	組立など生産現場	1カ月程度	男性で時給1000円～1500円。女性で850円～950円。昇給、ボーナスなし。フオークリフト資格など資格保有者には加算あり。	残業100時間間は珍しくない。130時間以上も、残業は多いほどよく、残業時間が少ないければ3カ月以下でも辞める。	仕事になれるまでは通訳が付いている。3ヶ月間は見習い（見習いでも給料は同じ）	5～6割の人は定着。短期で辞める人は1割程度。	海外旅行者保険。年金には対応していない。	日系人社員の15～20%程度が家族で働いている。年少の子供を持つ日系人社員が働か、会社としては来日に際して子弟を帯同しないように伝える（教育問題に対応できない）	通訳10名が仕事や生活をサポート。	借り上げアパートあり。夫働かず、妻が働いていれば社宅提供（費用実費）650名のうち、6～7割が社宅以外に住居。	交通事故、ゴミの分別が問題。	自動車購入時には日系社員の見習い、保険、書類をチャックする。	国保加入社がブラジル帰国時に解約させてもらえないことがあった（日本国内で移動すると疑われた）。宗教上の理由で輸血できない人に帰国してもらった。

第4章付表 請負会社における日系人労働者の雇用（続き）

企業名	雇用管理					生活				その他		
	仕事内容	仕事になれるまでの期間	賃金	労働時間	教育訓練、能力開発	定着、勤続年数	保険、年金	家族	生活上のサポート		住居	その他
D社	生産現場の単独作業が中心。セル方式導入により変化。	現場の作業にもよるが、1週間～1月程度。セル方式では2～3カ月。	男性は時給1200円程度、女性は時給900円。男性の単価が低下。資格保有者には月5000円手当支給。	月50時間～100時間の人が多く、定着のためには残業は必要不可欠。	特別なことはなにも行っていない。初めは通訳が補助するほか、日系人同士補助することが多い。	8割が定着、2割の移動が激しい。他の業者へ移動する者は珍しくない。勤続は半日～15年超まで。	社保、年金加入を指導したが、加入しない者が多い。健康保険は互助会で対応。	家族帯同で来日する者が増加。子供は学校に行っていないケースが多い。	通訳が仕事・生活をサポート。	自社所有のアルバイトで対応。部屋代は実費。長期滞在者は県営住宅に入居することが多い。	日常生活ではゴミの分別が問題。	通訳は現場作業経験者や通訳要因として外部から雇い入れ。
E社	生産現場の諸作業	自動車関連が2カ月～3カ月、その他は1週間～1カ月。	男性で時給1350円、女性で1000円。同一労働同一賃金が基本。仕事ぶりで若干上乗せすることもある。資格保有者には手当あり。通訳は日本人正社員と同じ賃金水準。	所定8時間プラス残業、残業時間は建築関連の現場で2時間くらい。自動車関連では残業が少ない。	必要性は認められるが、現状ではとくに行っていない。	群馬との間で移動する者が多い。長期勤務者が増加。日本滞在が長期化するほど定着。4年～5年働いて一旦帰国、3カ月～4カ月後に再来日するパターンが多い。	海外旅行者保険が多い。国保はほとんど加入していない。強制的な退職社するので、強く言えない。	原則として子弟帯同は受け入れない。	通訳3名で仕事、生活をサポート。	家族用、単身者用住宅70戸を所有。最近では県営住宅入居者が増加。		
F社	製造現場。顧客の要望、本人の適性や希望によって配属をかえるところもある。	単独作業では2日～3日、複雑な作業になると2カ月～3カ月は必要。初めは通訳が仕事を指導。	男性は時給1100円～1300円、女性は時給900円～1000円。経験により若干の昇給あり。ボーナスなし。	残業時間は40時間～60時間。年少の子供がいる場合は10時間～20時間、場合によっては0時間。	特がない	高賃金、残業が多い業者へ移動する。3年～4年働いて一旦帰国、3カ月～1年後に再来日。クリスマス休暇を挟んで6%程度が帰国。定住者の増加により、長期勤続者が増加。	健保は共済で対応。労災、年金は扱っているが、辞められると困るので、強制はしない。長期滞在者の増加で国保加入者がやや増加。	10数年前の出稼き期には単身来日していたが、最近では家族帯同が増加。子弟の教育はブラジル学校。日本の小学校に通学している子供も増えているが、学校に行かない子供もいる。	通訳担当者が仕事、生活をサポート。	借り上げアパートに160名入居。その他は自分で民間アパートを探索。	近隣にポルトガル語が通じる病院がなく、疾病時には通訳が同行。	日系人労働者は残業時間が多いので、それに対応した託児所、保育園があれはいい。

第4章付表 請負会社における日系人労働者の雇用（続き）

企業名	雇用管理			生活				その他					
	仕事内容	仕事になれるまでの期間	賃金	労働時間	教育訓練、能力開発	定着、勤続年数	保険、年金		家族	生活上のサポート	住居	その他	これまで経験したトラブル
G社	生産現場	作業内容によって異なるが、単純作業では数日から、複雑な作業になるまでと價れるまで月単位の期間が必要（ただし、日系人向けの職場では単純作業が主）	地域差や業種による違いもある。自動車では一次下請けで時給1700円～2000円、二次、三次になるにしたがって安くなる。三次で時給1500円程度。	残業時間を含め、月間200時間を切らないようにしている。食品（弁当の製造）ではコンスタントに月間300時間（ただし、食品の単価は安い）	日系人を使う請負では単純作業が中心で、技能が必要ない仕事は多くない。スキルアップや高度な能力を期待されていない。	従来から10円でも賃金が高いところへ移動する傾向に変わりはないが、日本定住を考えているものとは異なるものでは就業行動に差。	健康保険は共済によって対応している。年金は説得しきれないので、諦めた。	家族帯同が増加するにつれ、未就学児の問題が拡大。	通訳担当による仕事、生活上のサポートあり	県営住宅居住者が増加、他に会社所有のシェアアパート、借上げアパート等に居住。	自治体の制度が整備（医療機関、学校等への通訳の配置など）、長期滞日志向が高い者にとつて暮らしやすくなつたようだ。	これまで経験したトラブル	長期滞日者の増加は日系人の高齢者対策、年金、若年失業等新たな問題を生むので、早めに対策が必要。3世以降については1世、2世とはあらゆる面で異質。

第5章 日本人・外国人住民の摩擦問題  
の原因と解消  
－人間関係論の視点から－

## 第5章 日本人・外国人住民の摩擦問題の原因と解消 - 人間関係論の視点から -

### 1 はじめに

日本における外国人登録者数は増加の一途を辿っており、1986年末では86万7237人であったのが1991年末には121万8891人に増加している。さらに、1996年末には141万5136人になり、2002年末現在では185万1758人に上っており、16年間で二倍以上に増加したことになる。

法務省発表の不法残留者数は、2003年1月1日現在で約22万人、自力入国者数は不明となっているため、実態としては200万人をはるかに超えた外国人が国内に存在しているといえる。現在、日本の総人口は1億2千743万人であり、総人口に占める割合からみるとさほど大きなものではないが、総人口は減少傾向にあり、当然その割合は高まっていくものと思われる<sup>1)</sup>。

1990年の改正出入国管理及び難民認定法で、日系二世・三世に対して「定住者」という在留資格が与えられるようになった。日系人だけにではあるが、これにより外国人にも日本における就労の門戸が開放されたことから、多くの南米系日系人が出稼ぎを目的に労働者として日本に流入するようになった。結果として、彼らは滞在が比較的長期化して居住者化するようになったことから、これらの外国人が多く居住する地域においては日本人の住民との間に日常的に摩擦が発生するようになってきた。これらの外国人の多くは東京をはじめとした大都市に存在するのであるが、南米から出稼ぎにやってくる日系人の居住には地方都市の特定地域に集中して居住するという集住の特徴がある。特にこのような地域においては、特に日本人住民との間にさまざまな摩擦が発生し、地域の克服課題となっている。

外国人集住地域の住民は日常的な摩擦に頭を抱えながら生活している。本稿では、この日常的に発生する日本人住民と外国人住民の間の生活上の摩擦問題に焦点を当て、具体的な摩擦の事例から問題が起こる要因を明らかにするとともに、外国人との交流の成功事例から、これらの地域における外国人との共生のあり方を模索する。

### 2 生活上の摩擦に関する視点

地方都市の外国人労働者が集住する地域では、日本人住民との間で生活上の摩擦が顕在化しやすい。事実、外国人の住民が3割から半数以上を占めるような地域も存在している。たとえば愛知県T市のH団地では、2001年末で住民総数約9千500人のうち外国人が約3千600人となっており、3人に1人が外国人という状況になっている。また、同じ愛知県N市の県営M町住宅では、管理戸数85戸、2003年7月末現在で入居戸数80戸のうち外国人入居戸数は43戸で、約54%が外国人世帯となっている。両地域とも外国人住民のほとんどが南米から出稼ぎにやってきた日系人である。ただし後者の県営住宅の場合、入居者は経済的弱者が多く、日本人では母子家庭や高齢者夫婦など、外国人は子供の多い若い夫婦が主体であり、外国人と日本人の比率を人数比でみると前述の割合以上になっている。我々の調査はおもにこの2地域に基づいたものである。

このような外国人集住地域では日本人住民と外国人住民の間に摩擦が発生しており、これを解消するための方法を模索することが急務となっている。同じような摩擦が繰り返し起こっているため、なぜそれが発生するのか、それを解消させる方法はあるのか。ここでは、これらのことに関して人間関係論(Human Relations)の視点から考察を加える。

人間関係論の祖であるメイヨー(Mayo, G. E.)は、適応的社会を問題にしている。彼が実際にみたのは、産業が急速に発展して移民が都市に流入するようになって急速に変化した20世紀初頭のアメリカの社会である。そのような社会では人々は社会的に不適応に陥りやすい。つまり彼らは、たとえばことばの問題が原因となって他の人々との交流が不足し、結果として強迫的な傾向を強める。このようになってしまった人々は、ことばの問題を別にしてもコミュニケーションをとる能力に欠けるようになる。他の人びとと協調することが困難になって、警戒心を強めて敵対的になる傾向が強い。その場合、彼らの思想の根底にはステレオタイプの二分法的発想があり、些細なことでも、たとえば良いか悪いかの両極のどちらか(一般には悪いもの)としてとらえられ、その点が強調されて考えられる。そして時としてそれが、大問題にまで発展させられてしまう<sup>2)</sup>。

実際に外国人集住地域で発生している住民間の摩擦にも、このような傾向があるのではないかと考えられる。そのため、この視点から実際に起こった問題の事例を検討することにしよう。しかし、ここで扱う問題は相互的であり、不適応に陥っているのは外国人住民だけでなく、日本人住民、さらには、その環境となる広い地域社会の住民も含まれる。つまり外国人の問題であると同時に日本人の問題でもあり、さらには日本社会の問題でもある。

### 3 外国人集住地域における摩擦とその発生要因

以下では、実際に集住地域で発生した日常的問題の事例についてその発生要因を探っていく。

#### 事例-1 滋賀県N市の団地での騒音問題のケース

ある日本人が、隣人の外国人が夜になると大音量で音楽をかけることを迷惑だと思っていた。この日本人は、その外国人と顔は合わすことはあっても話したことがなく、日本語が通じるかどうかもわからなかったため、外国人に迷惑であることを直接伝えるのではなく市役所を通じて警告してもらった。市役所の職員を通じて注意を受けた外国人は、直接申し出ればよいのに市役所を通じて警告されたことで憤慨し、友人と数人で日本人の家を訪ねてこのことに抗議した。突然、数人の外国人の抗議を受けた日本人は、驚いて警察に「外国人に脅されている」と通報してしまった。

このことに対する日本人側の認識と主張は次のようである。

「隣家が近接しているところで音楽を大音量で流せば迷惑であることは分かっているはずなのに、非常識な人間だと思った。」

「非常識な人間に直接苦情を言うのは危険だと思い、市役所から苦情を伝えてもらった。」

「急に外国人に自宅に押しかけられたので恐ろしくなって警察に通報した。」

他方外国人側は次のように主張する。

「自分の流している音楽が不快であれば、不快であることを申し出てくれるはずであり、それを言わないということは不快だと思っていないということである。」

「以前、何度か日本人からの苦情を市役所を通じて警告されており、このことは外国人に対する嫌がらせだと思っていた。今回のことで、それが嫌がらせであるという思いを強めた。」

### 事例-2 愛知県 N 市で発生した外国人を巡る噂のケース

愛知県 N 市とその周辺の地域で、外国人が集団で日本人の女性を暴行したという噂が広まった。しかし、警察は外国人が日本人女性を暴行したという事実を認知していない。

外国人との共生に取り組むある団体を中心になってこの問題について調査したところ、警察に被害届が出されていないだけでなく、その被害を受けた被害者自体が存在しておらず、それがまったく噂であったことが判明した。さらに、噂の発生源を探ったところ次のようなことが判った。

夜中に公園の電話ボックスに列をなして母国に国際電話をかけている外国人がおり、そこを通りかかった日本人女性は、外国人になにかをされるのではないかと思った。そしてその女性は、そのことを職場で同僚に話した。話が他の人に伝わるうちに「なにかをされるのではないかと思った」から「暴行を受けた」に変化してしまい、結果として「暴行を受けた」という噂になったというのである。

### 事例-3 被害者を加害者と勘違いした警察官のケース

愛知県N市の団地の駐車場において車上荒らしが発生した。被害に遭ったのは外国人の住民が所有する自動車であった。被害者の外国人からこのことについて相談を受けた自治会長は、この外国人と一緒に近くの警察署へ被害届を出しに行った。その時、被害を届け出られた警察官は、被害者が外国人であるにもかかわらず、事実を確認することもなく、外国人をみなり「お前がやったのか」といった。この地域やその周辺では外国人による犯罪が多発しており、そのためこの警察官が接する外国人は多くの場合犯罪者であった。またこの警察官は外国人が集住する地域の住民でもなかった。

では、なぜこれらの事例のようなことが発生するのであろうか。人間関係論の知見から考えてみよう。どの事例にも共通することは、相手に対する情報が少なく、さらに直接の交流がなされていないということである。そのため相手に関して無知であったり未知の部分が多くあることになる。こうした状況では、人々は不安をいだき、恐怖を感じることになる。これらの感情をもった人びとは、相手に対して警戒的になり、対立した行動をとる傾向が強くなる<sup>3)</sup>。

事例-1の場合、両者が直接に接して対立が生じたのではない。双方が勝手に相手のことを悪く思いこみ、この思い込みが相手の行動の些細な欠点を増幅させていることとなり、敵対的感情が形成されてしまった。両者の間に近所付き合いがあれば、つまり健全な交流があれば、日本人

が外国人に恐怖を抱くこともなかったであろうし、外国人に直接注意することが可能でもあったであろう。ましてや、自宅に来た外国人を恐れて警察を呼ぶようなことなどなかったであろう。外国人の側も、交流が無いがゆえに疎外されていると思い込んでおり、この思い込みが日本人の市役所への通報を「外国人に対する嫌がらせ」と考える要因になっている。双方の思い込みが取るに足りないような些細なことを増幅させて敵対的で対立的に思考する強迫的思考がみられることになり、このことが些細なことを大きなトラブルにまでしているのである。

事例-2の噂も「思いこみ」が発生原因になっている。まず、電話ボックスに列をなす外国人を見かけた女性は、現実には相手が何をしているかを客観的にみて判断しているのではなく、未知の相手に対する警戒心から敵対的な感情を形成し、外国人を「悪い者」と決めつけて思考を展開させてしまっている。それが外国人との交流の少ない人たちの間で繰り返し取り上げられるうちに、さらにそうした人々の強迫的思考によって誇張され、「外国人が暴行をした」に変化してしまっているのである。

事例-3の場合、この警察官本人には外国人との個人的な交流の経験はなく、これまで警察官としてみてきた外国人は犯罪者ばかりであった。そのため、外国人をみるなりその人を犯罪者であると判断してしまっただけである。基本的に人間は、過去の経験に基づいて物事を判断しようとするものだ。警察官自身に普通の外国人との交流の経験があり、自身のそうした交流の経験に基づいて判断を行うことができれば、偏見によって外国人を判断し、犯罪者と決めつけてしまうようなことはなかったであろう。確かにこの問題自体も些細なことである。しかし、「お前がやったのか」といわれた外国人のことを考えてみよう。彼は日本人をどのようにみるのか、日本の警察をどのようにみるのか、少なくとも自分の味方であるとはみないであろう。

外国人に対する敵対的行動は明確な敵対心からひき起こされているわけではない。交流の不足から相手に対して未知・無知といった状況になり、そのことが不安感をもたらし、警戒的で対立的な行動を引きおこすことにつながっているのである。三重県S市における外国人をめぐる流言騒ぎの追跡調査を行った野口の研究をみると、流言の伝達者は外国人に対する明確な敵意をもっているわけではなく、この地域において急増した外国人に対して、漠然とした不安感を持っていたことが指摘されている<sup>4)</sup>。

#### 4 交流を阻害する要因

これまで我々は交流の不足が問題であることを示してきた。しかし、単に交流を増やせば良いというわけにはいかない。このような状況にあるのは、それなりの必然的な理由があるからである。具体的には個別の事例によって異なっているであろうが、我々の調査で明らかになった点を示しておくことにしよう。

外国人集住地域においては、外国人が隣人として存在するにもかかわらず、日本人の住民と交流を行う機会は少ない。その原因の一つとして流入する南米系日系人を中心とする外国人が出稼ぎを目的としており、生活の場に意識を払うことが少ない点あげられる。また、多くが日本

人の就きたがらない仕事をしていることもある。つまり深夜に及ぶような仕事に就いている者が多く、生活時間帯が日本人住民と違っているのである。加えてその労働形態にも特徴がある。これらの外国人労働者の多くは派遣労働や構内請負というかたちで仕事をしている。特に構内請負で働く外国人労働者は、外国人のみで作業をしていることも多く、そのため職場においても日本人と接する機会が少なくなってしまう。日常生活でみると、家族滞在者の子供は不就学になっているケースも多く、学校を介して日本人と交流する機会も少なくなっている。

短時間の言葉のやり取りで行う断片的なコンタクトだけでは、相手の真意を理解することは出来ないし、自分の真意を伝えることも出来ない。相互の理解は、相手の人格を尊重して受け入れた上で、コミュニケーションのやり取りを繰り返し行ううちに形成されていくものである。そのため、多少のコミュニケーションがあったとしても問題の解決とはならない。

仕事場での機能的なコミュニケーションをみてみよう。分からない単語を日本人が外国人に教える。その場合、しばしば相手を子供のように扱っている。たとえば相手の耳をつかんで「これがミミ」と教えるのである。これが日常生活で生じているのだ。教える側が若い日本人で、教わる側は母国のブラジルでは一人前の人間として尊敬されて生活してきたそれなりの年齢の日系ブラジル人である。彼らは年齢的にも若い人のように技能をキャッチアップすることができない。人間関係論の知見では、このような人々は防衛的になり「羊のように従順な」態度を示すようになる<sup>5)</sup>。彼らは自ら積極的に話をするようなことをしないし、話をして本心を語ることはない。つまり、ますます社会的に不適応の状態となってコミュニケーション能力は低下し孤立していくことになるのである。同様のことが日系ブラジル人の子供にも生じている。こうした子供は日本人だけでなく、日系ブラジル人が話しかけてもほとんど応答しないのである。

この観点からして最近憂慮すべき状況が起こっている。それは新たな交流を阻害する状況が起こっていることである。都築が愛知県T市のH団地で行った調査では、転出した日本人の二倍以上の数の外国人の転入がみられることが指摘されている<sup>6)</sup>。H団地は徐々にではあるが外国人居住区となりつつある。

筆者もこのH団地を訪れ、この団地の住民に対するインタビューを行ったが、この団地の一部の地域では、全く日本語を話さなくとも、日本人と接しなくとも生活をする事ができるという。つまり規模の大きな団地では、外国人の絶対数が増加するにともなって、このようなことが可能になるのだ。逆に日本人住民は、外国人住民ばかりが増え続けて少数派になってしまうことを憂慮し、この団地からの転出を考えているという。そして、彼ら日本人の居住者が出て行った後はその都度外国人が入ってきているのである。彼らにとってはこの団地が仕事の関係上都合がよい。つまりここに請負業者が労働者を集めに来るのである<sup>7)</sup>。

H団地では1996年ごろから98年にかけてトラブルが頻発していた。1999年には一部の外国人住民と右翼、暴走族との間に抗争が起こり、この抗争の対策のために機動隊が出動したこともある。この頃からマスコミでもよく取り上げられるようになり、行政や多くのボランティアが共生に向けた活動を行ったこともあって、かつてのような外国人と日本人の住民間の激しい対立はみられな

くなくなってきている。しかし、進行する外国人居住地化は、結局、日本人住民と外国人住民の交流の機会を減少させていくことになり、次には新たな問題をひき起こしかねない。H 団地の日本人が激減して外国人居住地のようになり、地域内での日本人との交流の機会が減少すれば、H 団地と近隣他地区の日本人との間で以前と同様のトラブルが発生しかねない。結局現在では、この団地の方針に反して、外国人住民の流入を減少させるために県営住宅の入居制限が行われている。しかしこれも根本的な解決とはなりえない。日本人と外国人の双方が生活しやすい生活環境づくりをするような取り組みを行わなければ、日本人住民の転出にも歯止めがかからないからだ。日本人住民と外国人住民の交流を促進するような取り組みを行い、日本人住民と外国人住民が相互に相手を受け入れるような感情が形成されていかなければ、生活者の視点からみて住みよい環境とはなり得ないのではないだろうか。そのためにも日常的な交流を促進する活動を行っていかねばならない。

それでは、交流を促進するためにはどのようなことをすればよいのであろうか、次に外国人との交流の成功事例から、交流を発生させる要因について探してみる。

## 5 交流を発生、促進させる要因

外国人集住地域で発生している問題の原因の大半は思いこみや誤解という感情の問題である。これらの感情は日常的な交流の不足、つまり健全な人間関係が無いことが原因となって発生している。それでは、どのようにすればこれらの問題を解消することができるのであろうか、同じ人間関係論のレスリスバーガー (Roethlisberger, F. J. ) は人間の行動は感情を介して行われ、その感情は、その個人の過去の来歴と現在の人間関係から形成されると示す<sup>8)</sup>。そこで我々に操作可能な点を考えてみよう。我々は、他の人の過去の来歴に関しては受け入れることはできても働きかけることはできない。そこで当然のこととして現在の人間関係に働きかけるしか方法はない。つまり友好的行動がとられるためには相手に対する好意的感情が形成されていなければならない。それを形成するためには良好な人間関係、つまり健全な交流を積み重ねなければならないということになる。それを可能にする要因は、共通の話題、共通の意識、共通の目的、共通の目標という「共通の」何かであるように思われる。その点について事例からみていく。

### 事例-1 小学校の保護者会のケース

小学校の保護者会において、次のような現象がみられた。外国人児童を抱えるクラスの担任が外国人児童の保護者に対して保護者会への出席を呼びかけた。そしてそれを重ねるうちに外国人児童の保護者の保護者会への出席率は次第に良くなってきた。しかし、保護者同士の懇談を進めようとする、日本人の保護者と外国人の保護者が積極的にコミュニケーションを取ることはなかった。しかし、ある時点から一部の日本人と外国人の保護者が親しくなるという現象が見られた。その保護者に共通する特徴は母子家庭であるということであった。同じ境遇におかれているという共通の意識が互いに相手の存在を認め合うようにさせ、共に親しくなっていくのである。

もちろん、このように人格的に受け入れ合うだけでなく、話題や悩みも共通性が高く、話す内容も容易に理解しあえるようになっていく。当然そこではコミュニケーションが促進されて好意的な感情も形成されてくる。

### 事例-2 教育相談員のケース

小学校において外国人児童の保護者の教育に関する悩みの相談を受けていた相談員は、外国人の保護者がヒステリックに一方的に話をし、自分のアドバイスを聞いてくれないことに悩んでいた。そこで、相手の悩みの話から直接取り上げるのではなく、日常的な話題のなかで相談者である外国人が興味を持つ話題を探し、そこから話を始め、共有できる話題について話していくうちに相手と打ち解け、それができるようになってから相談内容について話をすすめていくようにした。そうすると、次第に相談員に対する信頼性が増し、家庭内ことや子供の将来の進路のことなど、より踏み込んだ相談が行われるようになってきた。

人間関係論の知見では、人間はそれほど自分のことがわかっているわけではない。ことばで表現された悩みや不満も、実際にその通りだといえるものではないのである<sup>9)</sup>。重要な点はその人の置かれている状況を理解することだ。さらには、話を聞いてもらうことによって悩みは消えていくこともある。その場合、共通の話題はかなり有効なものといえる。

### 事例-3 ゴミ分別のケース

団地において外国人住民がゴミの分別を守らないため、その分別の仕方について市役所の職員が通訳を通して説明をした。集まった外国人は市役所の職員と通訳の話をまるで聞く様子が無く、説明された内容について理解できたかどうか確かめると、「分からなかった」と答えた。そこで、日常的に外国人と接触し、付き合いのある近隣の住民が片言のポルトガル語で説明したところ、通訳の話すポルトガル語よりも分かりにくいにもかかわらず、その説明された内容については「分かった」と答え、その後ゴミの分別がされるようになった。

これは反抗的態度として取られるべきではない。コミュニケーションの基礎には共通のコンテキストがある。コンテキストが低ければ、いくら言葉で説明しても理解されないが、コンテキストが高ければ、わずかな言葉でも理解してもらえる<sup>10)</sup>。

### 事例-4 日本語ボランティアのケース

外国人児童に対する日本語指導を行うボランティアの青年は、外国人の子供たちが自分の指導を聞かないことに悩んでいた。そこで彼は、最初から日本語の勉強をさせるのではなく、最初の1ヶ月は子供と一緒にサッカーをしたりゲームをしたりして一緒に遊び、子供と打ち解け合って、自分に一体感をもってもらうことに専念した。そうすると、子供の授業に対する積極性が上がり、結果的にそれを行う以前よりも言語を覚える速度が上がった。

これは社会結合の専門化と呼ばれるもので、簡単にいえば、見ず知らずの人の話と、よく知っ

ている人の話のどちらを聞くかということである。ここで専門化とっているのは特定の社会的関係を共有しているということである<sup>11)</sup>。

これらの事例にみられるように、交流を行うためには友好的な感情が形成されなければならない。そのためには、共通の話題、共通の目的、共通の目標、あるいは共感性など日本人と外国人が相通じる部分を感じる事が近道であり、この友好的な感情が形成されることで、相互の交流はより積極的なものとなる。共生活動はこのことに配慮して取り組まなければならない。

## 6 外国人住民との共生活動の課題

長い間国際化がさげばれてきた。しかし今日、それはこれまでとは違った意味を持ちはじめているようにみられる。つまりそれが、何処か遠いところの問題ではなく、目の前の団地のことになっているということである。そうした立場でこれまで論を進めてきた。しかし、実際問題として、単にことばで外国人と仲良く暮らすことを啓発したところでほとんど意味がないであろう。日常生活の中で互いの存在を認め合い、共通の感覚を持つ状況を創造して、友好的な感情を形成することが重要である。そのためには相互の交流が必要となる。

外国人と仲良く暮らすことを啓発するよりも、互いの存在を認め合い、共通感覚を持つ状況を創り出すことで友好的な感情を形成することは、結果として交流を促進させる要因となり、共生への近道となる。

外国人集住地域において住民自らが相互の交流を目的として積極的に活動を行っている団体がある。愛知県N市では、すでに紹介した県営M町住宅で、自治会が中心となって「外国人との共生を考える会」(以下「共生の会」)を組織している。この「共生の会」は2001年1月に日本人と外国人が共生できる地域づくりを目的として地域住民によって設立された。この地域の外国人住民は家族滞在者が多いため、外国人児童・生徒の教育問題についても取り組み、地域の小学校・中学校にも会への参加を呼びかけ、外国人児童・生徒の学校への積極的な受け入れを呼びかけているほか、団地内の集会所でも外国人の子供に対する日本語教室を開き、外国人の子供の教育の課題にも取り組んでいる。この会の特徴は、外国人との共生の取り組みを、交流活動を中心として自らの自治活動の中に取り込んでいることである。

しかし、この「共生の会」にも悩みがある。外国人との共生に取り組むNPOとして認可されることにより、愛知県からも「多文化共生モデル事業」の委託を受けた活動を行っている。この委託事業の活動を行うことで市行政や地域の学校の共生に関する関心は高まってきたというが、半面危惧されていることもある。

この会の会長のKさんは、自治会と「共生の会」の活動を分けることは難しいと考えている。委託事業により行政から予算をつけてもらえることは歓迎しているが、「共生の会」の活動が、外国人にまつわる問題を解決するための取り組みとして捉えられてしまう。そのように活動が「外国人にまつわる問題」に特化してしまえば地域住民がその活動の主役から外され、それが住民相互の

交流の場でなくなってしまうのである。

同じ K さんは続けて次のように言う。行政は外国人の受け入れを巡って枠組みは提供してくれる。しかし、地域にどのように受け入れていけば良いかは示してくれていない。これは、M 町住宅だけの問題ではなく、それを取り巻く地域社会の問題でもあり、そのため地域住民の個々の意識改革が必要となる。このことは、地域住民との交流を促進していくことでしか達成されない。つまりこれは、もはや外国人特有の問題ではなく、「向こう三軒両隣」の近所付き合いの問題なのであり、地域との相互交流の場で解決されていくものなのである。K さんはそのように考えるのであるが、地域社会にはその考えを受け入れる意識が薄く、問題は M 町住宅だけのものだとされてしまっている。

このことは、この地域の取り組みが遅れていることを示しているのではない。K さんをはじめとする人びとの努力で少しずつ交流が進んでいるのであり、我々のみる限り日本国内では最も進んでいる所のひとつだと思われるが、それでもこの程度なのである。

日本人と外国人との生活上の摩擦を解消し、地域における外国人との共生を達成するための第一歩は、住民間の相互交流を促進し、その中で共通の目的や意識を形成し友好的な感情を形成していくことであると述べてきた。共生への取り組みの活動を行うなかで地域住民が主体でなくなってしまうと、住民が活動を通して相互交流を行う機会が失われてしまうことになる。残念ながら、これまでの活動の多くが住民を外に置いたものであった。

これまで、水道の水のように、自治会組織はすぐに形成されるものだと考えられてきている。しかし、日本社会ではそれが適切に機能していないのが現実であろう。集住地域においては、日常的に発生している住民間の摩擦の問題もあって、外国人を取り込んだ自治組織を作ることは非常に難しい。しかし、住民相互の交流の不足に起因する摩擦を解消するためには、自治組織の活動を通して交流を行うことがその近道である。確かに自治組織を作ることは非常に困難なことであるが、それをつくるのが非常に重要であることも理解しなければならない。

## 7 むすび

日本の総人口に占める外国人登録者数の割合からみると、外国人は日本においてマイノリティということが出来る。しかし、南米から出稼ぎにやってくる日系人の居住には集住という特徴があり、事実、住民の3割から5割を外国人が占める地域が存在する。集住地域では日本人と外国人の住民間に日常的に摩擦が発生し、地域住民に多大な負担がかかっている。本稿では、その問題の具体例について人間関係論の視点から考察を行ってきた。その結果、摩擦の発生要因には、交流が無い、あるいは希薄なことがあった。そうした状況では、人は警戒的で対立的になり、結果として敵対的な行動が起こされて摩擦となっていることがみられた。こうしたトラブルが起こらないようにするためには、健全な人間関係を形成すること、つまり相互の積極的な交流を促進することが必要である。そして実際に外国人との交流が成功している事例をみると、交流を発生させたり、あるいは促進したりするためには共通の話題、目的、あるいは意識がそれぞれに認識されることが

重要であることもわかった。

しかしこのようなことが意識できるようになるためには、地域住民が主体となった活動をしなければならない。このような取り組みは、結果的には従来からある自治会活動とあまり変わらない。そのために新規性がなく注目されにくい取り組みであろう。しかし、外国人集住地域において発生する住民間の摩擦を解消しようという観点からみた場合、住民が主体となった活動が非常に重要であることも指摘おきたい。

## 注

<sup>1)</sup>外国人登録者数については、入管協会(2003)、および「出入国統計情報」入管協会『国際人流』を参照。不法残留者については、法務省入国管理局「本邦における不法残留者数(平成15年1月1日現在)」を参照。

<sup>2)</sup>メイヨーのこの知見は「社会秩序におよぼす産業の反作用」としてまとめられている。Mayo, Elton. (1933) (村本栄一訳(1967)131-151頁)を参照。

<sup>3)</sup>メイヨーは敵対的、対立的行動をとる人間のその行動の原因は反抗的態度よりもむしろ不安や恐怖であり、これは交流の不足、つまり社会的に不適應の状態にあるとする。

Mayo, Elton. (1947)(藤田敬三・名和統一訳(1951)37-39頁)を参照。

<sup>4)</sup>野口道彦「外国人をめぐる流言騒ぎの諸相」、鐘ヶ江晴彦編(2001)109頁を参照。

<sup>5)</sup>強迫的な人にみられる態度で特徴的なのは、外に対して攻撃的であるか、逆に自虐的であるかの極端なところであって、中庸がない点である。

杉山三七男(1994)54頁を参照。

<sup>6)</sup>都築くるみ「日系ブラジル人集住地域における生活世界と人間関係」、石井由香編(2003)193-194頁を参照。

<sup>7)</sup>早朝、派遣業者が労働者を作業現場へ送迎するワゴン車をH団地のあちこちにおいてみる事ができる。この送迎のために、他地域からH団地まで通う労働者も存在するくらいである。

<sup>8)</sup>Roethlisberger, F. J. (1941)(野田一夫・川村欣也訳(1969)24頁)を参照。

<sup>9)</sup>これは、ホーソンリサーチの面接計画で得られた知見で、人々は不満に対するその理由を不満を合理化するために用いており、言葉として語られるのはそのことである。しかし客観的に分析すると、不満の真の理由は感情であり、理由はそれを合理化するために用いられているのである。そのことを不満を語る本人はあまり理解していない。

進藤勝美(1978)70-72頁を参照。

<sup>10)</sup>高コンテクストの家庭生活では、ことばがかなり少なくともコミュニケーションができるが、低コンテクストの見知らぬ人との関係では、ことばを尽くしてもなかなかコミュニケーションができない。

Hall, Edward T. (1976) (岩田慶治・谷泰訳(1979)121-133頁)を参照。

<sup>11)</sup>Barnard, C. I. (1938) (山本安次郎・田杉競・飯野春樹訳(1968)131-144頁)を参照。

## 参考文献

- [1] Barnard, C. I. (1938), *The Functions of the Executive*, Harvard University Press. 山本安次郎・田杉競・飯野春樹訳(1968)(新訳)『経営者の役割』ダイヤモンド社
- [2] Hall, Edward T. (1976), *Beyond Culture*, Anchor Press. (岩田慶治・谷泰訳(1979)『文化を超えて』TBS ブリタニカ)
- [3] Mayo, Elton. (1933), *The Human Problems of an Industrial Civilization*, The Macmillan Company. (村本栄一訳(1967)『新訳産業文明における人間問題』日本能率協会)
- [4] Mayo, Elton. (1947), *The Social Problems of an Industrial Civilization, Division of Research*, Harvard Business School. (藤田敬三・名和統一訳(1951)『アメリカ労働と文明』有斐閣)
- [5] Roethlisberger, F. J. (1941), *Management and Morale*, Harvard University Press (川村欣也訳(1969)『経営と勤労意欲』ダイヤモンド社)
- [6] Roethlisberger, F. J. (1968), “*The Nature of Obsessive Thinking*” in *Man in Organization*, The Belknap Press of Harvard University Press. (杉山三七男訳(2001)「レスリスバーガー稿「強迫的思索の特質」の翻訳」『環境と経営』第7巻第1号、静岡産業大学経営学会)
- [7] 石井由香編(2003)『移民の居住と生活』明石書店
- [8] 鐘ヶ江晴彦(2001)『外国人労働者の人権と地域社会』明石書店
- [9] 駒井洋編(1997)『新来・定住外国人がわかる事典』明石書店
- [10] 駒井洋(1999)『日本の外国人移民』明石書店
- [11] 駒井洋編(2002)『外国人の法的地位と人権擁護』明石書店
- [12] 駒井洋編(2002)『国際化の中の移民政策の課題』明石書店
- [13] 近藤敦(2001)『外国人の人権と市民権』明石書店
- [14] 財団法人入管協会(2003)法務省入国管理局『平成15年版在留外国人統計』
- [15] 杉山三七男(1994)「経営学における人間理解の一局面-レスリスバーガーとメイヨウ、そしてジャネー-」『聖泉論叢』第2号、聖泉短期大学学会
- [16] 杉山三七男(2003)「誤解を解く糸ロ-レスリスバーガーのコミュニケーション論-」『環境と経営』第9巻第1号、静岡産業大学経営学会
- [17] 進藤勝美(1978)『ホーソンリサーチと人間関係論』産業能率大学
- [18] NIRA・シティズンシップ研究会編(2001)『多文化社会の選択』日本経済評論社
- [19] 渡辺雅子編(1995a)『出稼ぎ日系ブラジル人』[上]明石書店
- [20] 渡辺雅子編(1995b)『出稼ぎ日系ブラジル人』[下]明石書店

## 第Ⅲ部 EUにおける労働力移動に 関する対応の動向

## 第Ⅲ部 EUにおける労働力移動に関する対応の動向

### 1 はじめに

よく知られたように、ヨーロッパでは 1950 年代後半から地域統合が進んでいる。2004 年、EU はポーランドなど中東欧諸国を含む十カ国が新たに加盟することにより、25 カ国体制に拡大した。これにより、EU は人口が約 20% 増の 4 億 5000 万人、域内総生産は 9 兆 500 億ドルに達する。しかし、新加盟 10 カ国の国民 1 人当たりの GDP は、現加盟国平均の 4 割ほどであり、高い賃金を求めて新加盟国から労働者が大量に移動するのではないかとされている。そのため、中東欧の加盟国に対して最長 7 年間、移動の制限を加えることが認められている。このように、加盟国間の経済格差、域外国との関係など解決すべき課題を抱えており、このような地域の経済統合が人の移動にどのような影響を及ぼすかということは、興味深い問題である。

こうした現状を踏まえて、この章では、2 つの資料にもとづいてヨーロッパの労働力移動の状況、それへの対応の状況を紹介することにする。1 つは、『オンラインによるヨーロッパの労使関係の展望』であり、もう一つは『移民、統合、そして雇用に関する、委員会からヨーロッパ評議会、ヨーロッパ議会、ヨーロッパ経済社会委員会、そして地域委員会に対する文書』である。以下では、これらの資料を概観した後、日本およびアジアの労働力移動への示唆を検討する<sup>1</sup>。

### 2 オンラインによるヨーロッパの労使関係の展望 (European Industrial Relations Observatory On-Line) の概要

#### 「労働移動と労使関係」

EU 内とその他の国々からの労働移動は、近年歴史的に高い水準にあった。この比較研究において、労使関係の見地からこの課題を吟味する。この研究は、労働市場と雇用状況を調べこの地域の政府の政策と法律の基本的要素を概説する前に、労働移動の水準と移動する労働者数についての情報を提供する。最後に、社会的仲間の考え方と活動そして団体交渉の中で労働移動に関連がある課題を扱う程度を見る。

多年にわたり、人々が国から国へと移動することはヨーロッパ共同体 (EU) とその加盟各国の政策協議事項に関わる主要な課題であり、その重要性は近年増してきた。特に、1999 年に、アムステルダム条約は EU に対して EU 外からの移民への権限を与え、そしてその年の 10 月にタンペレ・ヨーロッパ会議は共通の移民政策の基本的要素 (デンマーク、アイルランド、英国を除くその他全ての加盟各国を含み、アイルランドと英国については個々の場合に依じて選ぶけれども) について同意した。これらの基本的要素とは、

- ・ それは、移民の流れの管理に対する包括的アプローチに基づくべきであり、それで人道的許可と経済的許可のバランスを見つけることができること、
- ・ それは、第三国の国民の公平な扱いを含めるべきであり、できるだけ彼らが住む加盟各国

の国民と同等の権利と義務を彼らに与えることを目的とすること、

- 管理戦略の基本的要素は、相互の発展を含む、移民労働者の出身国との提携を拡大すること、そして、
- ジュネーブ協定の条件と国際条約の下での加盟各国の義務を十分に守る亡命のための共通の政策がなければならない。

ヨーロッパ委員会は、雇用や自営業などのための第三国の国民の入国と居住のような事項を扱う一連の指示を提案した。明らかな戦略の鍵となる要素は、経済的かつ人口学的必要性を扱うために展開された政策の一要素として EU がある特定の分野や地域で移民を必要としているという見方である。

同時に、EU は、共同体内において労働者の自由な移動を促進することに益々熱心になってきている。その共同体内における労働者の自由な移動は、ヨーロッパ共同体市民であることの不可欠の要素であり、真の意味でのヨーロッパ労働市場を創設するために不可欠である。

移民という現象は、EU に先行してきた。移民の流れは、長い期間にわたってヨーロッパ諸国間で起こってきた。

移民は、もちろん労働市場と密接につながっている。多くの移民する人々は、労働を目的としている。

本比較研究の目的は、移民の労使関係に対する影響を分析することである。その目的を達成するために、本研究は、1) 全体の数字、労働市場参加、雇用・失業に関連した移住や移民に関する基本的統計情報を提供し、2) 移民労働者の雇用・労働条件、報酬、労働組合の組織化に関する利用可能な資料を要約し、3) 移住に関連した政府の政策や法律を調査し、4) 社会的仲間の見方と活動を概説し、5) 移住に関連した課題が団体交渉の中で扱われている程度を調査することである。

## 「定義の問題」

この分野での定義に関する多くの問題が存在する。例えば、「migrant(移住者、出稼ぎ労働者)」「immigrants(外国からの移民、移住者)」「foreign workers(外国人労働者)」のような言葉は、比較的自由に、特定することなく用いられ、そして統計資料は様々な定義に基づいている。この研究の主目的は、自らが国民でない国に住んでいる人々に関するものである。

更に、この研究で調べられる政策や活動の分野は全てのグループの移住者に影響を与えるわけではなく、国民に対しても同じように影響を与えるかもしれない。

最後に、政治亡命者(asylum-seeker)、避難民(refugee)、そして不法移住者(illegal immigrant)を明確に定義することは重要である。我々は、政治亡命者を、国際的かつ国内的に認められた避難民の権利に基づいて、第3国に入りその国によって政治亡命を申請する人々に用いる。避難民は、その政治亡命が認められた人々を意味し、避難民の地位をもっているもの

と認められている。不法移住者は、当該国における非国民に対して入国及び居住のための規則、法に違反してその国に入国したり居住し続ける人々を意味する。

### 「移民、労働市場、そして雇用に関する基本的資料」

現在、15EU加盟国に1300万の非国民が居る。それは、EUの総人口の5.1%であり、それらのうち30%（約600万人）が他のEU加盟国の国民である。1300万人のうち残る非国民はEUの総人口の3.4%に当たり、EUの非加盟国の国民である。

かなり多くの人々は、EUに不法に入り、滞在し、仕事を申請することなく働いている。それらの仕事は、たびたび地下経済が発展している分野、地域にある。

EUとEFTA加盟国の総外国人人口の65%以上は、ドイツ、フランス、イギリスで生活している。1996年に、外国人全体の約37%が西欧で移民の最大の受入国であるドイツに住んでいた。フランスとイギリスは、それぞれ外国人全体の18.4%、10.2%を受け入れている。国の人口に占める外国人の割合は、国によって大きく異なる。ただし、各国ともに、その割合は上昇しつつあり、EU/EFTAにおける外国人の割合は、1985年に3.8%であったが、1996年には5.1%にまで上昇している。

### 「外国人労働者」

EUROSTATから利用可能な最新の研究は、西欧に、1996年に約760万人の外国人労働者が記録されている。ドイツの外国人労働者の最大グループは、トルコ、旧ユーゴスラビア、そしてイタリアの国民である。フランスではポルトガル、アルジェリア、モロッコ、イギリスではアイルランドが最大グループである。全ての外国人労働者に占める他のEU加盟国からの労働者の割合は、ルクセンブルグの90%以上からポルトガルの約20%まで、大きく異なっている。

### 「労働市場への参加」

外国人労働者は、様々な職業に就くが、労働市場の最上層と最低層に大きく集中しているようである。イギリスでは、医者31%、看護婦13%、大学の学術・研究スタッフの12.5%が、移民労働者である。

移住者の流れのある部分は、高度な技術を必要とする仕事に向かうが、移民のはるかに大きなグループは比較的低い技術の仕事で働く。特に、飲食業や洗濯屋のような労働集約的部門の仕事に従事する。

移民労働者の労働市場の地位の2極化（彼らは最高と最低の技術水準の職業で多く見られる）は、この研究でカバーされる対象国（ハンガリー、ポーランド、スロバキア、スロベニア）で最も強いようである。

ヨーロッパ委員会（ヨーロッパ2002年の雇用）からの最近の数字は、EU域内で非EU国民は、雇用や失業に関して、EU加盟国の国民よりも不利な立場にある。同委員会が指摘するように、

EU 加盟国の国民と非 EU 加盟国の国民との差は、雇用率を技術水準で細分化することによって明らかになる。移民の雇用で最も重要な分野は、物流、ホテル、飲食業である。例えば、ギリシャでは、外国人労働者の30%近くがこれらの分野で働いている。

### 「外国人労働者と失業」

外国人労働者は、失業に対して EU 加盟国の国民以上に脆いものがある。ただし、他の EU 加盟国の国民と非加盟国の国民の区別をつけるべきで、前者の状況は後者の状況よりはよい。ほとんどの国において、外国人女性の失業率が外国人男性のそれよりも高い。

### 「政治亡命者」

近年、避難民となる政治亡命者が全ての EU 加盟国では、主要課題の一つとなっている。1989年におきたベルリンの壁の崩壊以後、3年で EU 加盟国への政治亡命申請の数は倍になった。その数は、後に1989年水準にまで減少し、1997年に再度上昇し始めた。

## 雇用条件

### 「雇用の地位」

移民労働者は、平均以上に、弾力的かつ固定期間の契約で働いている場合が多い。例えば、EU 加盟国における固定期間契約は、EU 加盟国の国民の場合、13%であるが、非 EU 加盟国国民の場合、20%以上である。ただし、イタリアはある程度例外で、全労働者の固定契約期間の契約が32.8%であるのに対して、移民労働者のそれは25.4%である。非 EU 加盟国国民の固定期間や弾力的契約の割合が高い理由の一つは、いくつかの国においては、ヨーロッパ経済地域 (EEA) 外からの移民労働者にとって、利用可能な契約の唯一の形態である。

### 「移民労働者の中の労働組合員」

本研究の対象国の多くに関する統計情報が欠如しているが、移民労働者の労働組合組織率は、平均よりも低いようである。

さらに、移民労働者全体の労働組合組織率が平均よりも低い国々においても、しばしば部門によってかなり異なっている。例えば、ノルウェーにおける労働者全体の組合組織率が56%であるが、非西欧移民労働者の組合組織率は36%である。それら2つのグループは、民間製造業においては共に54%で等しいが、民間サービス産業においては、労働者全体のそれは36%であるが非西欧移民労働者のそれは21%とはるかに低い。同じように、公的部門では、労働者全体のそれは77%であるが非西欧移民労働者のそれは45%とはるかに低い。

しかしながら、移民労働者の組合組織率が著しく低いことは普遍的ではない。例えば、スウェーデンの場合、外国人労働者の組合組織率は、スウェーデンの労働者全体の80%よりも若干低いのみである。もっと顕著なことは、イタリアのエミリア・ロマーニャでは、移民労働者の組合組織率は45%

で、同地域労働者全体の36%よりもはるかに高い。

### 「法律と政府の政策」

この部分では、関連した法律を含む政府の移民政策を調べる。政府の政策は、広い範囲の移民に関連したトピックをカバーしている。ここでは、以下の項目について調べる。

- ・ 許可制度(労働許可、居住許可など)
- ・ 統合
- ・ 均等な取り扱いと反差別
- ・ 正規化
- ・ 政策の統合

### 「許可に関する法律」

本研究でカバーされる全ての西欧諸国は、EEA や EU 外からの人々のための労働許可と居住許可の何らかの制度をもっており、いくつかの種類からなっている。一方、EU 加盟候補国の場合には、全ての外国人に対する許可制度がある。例えば、ベルギーの場合には、3種類の異なった許可がある。「A」労働許可は、限られた人々(ベルギーに5年間居住し、「B」労働許可で4年間働いた人々)対してであるが、全ての有給で期間が限定されない雇用に対して有効である。「B」労働許可は、一雇用主での雇用に限られ、最大1年間(更新可能)有効であり、雇用主が申請をする。「C」労働許可は、近年認められたもので、全ての雇用主での雇用に用いられ、最大1年間(更新可能)有効である。

ほとんどの国において、現制度は、特定の仕事に関する例外を除き、未だに EEA 外からの非移民と特徴付けられる。しかしながら、いくつかの場合には、米国やオーストラリアのような国々の管理された移民の方向へ、制度を改革しようとする傾向が見られる。

例えば、2000年9月に、ドイツの「社会民主党」と「同盟90/緑の党」の連合政府は、新しい移民政策を提案するために特別移民委員会を作る決定を行った。2001年7月に、同委員会は、最終報告書を発行した。その最終報告書は、一般的に移民労働者の労働生活やドイツ社会への統合を支援すると同様に、EU 外からの管理された移民のための新しい選択権の規定を提案した。

### 「統合と労働市場政策」

法律の第2の主要部分は、移民労働者の労働市場への統合に関係がある。例えば、オーストリアでは、移民労働者に対する制限は、統合プログラムの強化を伴ってきた。2002年に導入された統合契約計画の下で、オーストリアに住んで5年以内の全ての外国人従業員は、ドイツ語コースに出席しなければならない。失業した外国籍の人は、教育と職業訓練プログラムを提供される。

いくつかの国においては、特に移民に対する統合対策は全く採られていないかほとんど採られていない。その理由は、政策は全ての長期の失業者やさもなければ不利な状況にあるグループ

に向けられるべきであるという考え方からきている。例えば、ベルギーでは、このことはワロニアやブリュッセル地方に当てはまる。一方、フランダース地方では、いくつかの政策は特に全ての移民に向けられている。しかしながら、他の国々においては、特に外国国籍の人々に向けられた政策を追求している。

労働市場に対する移民の機会を増加させる目的の法律は、主に供給側（つまり、移民労働者自身）を目指している。移民労働者を雇う企業に影響するような需要側に向けられた対策は、もっと稀有である。しかしながら、このアプローチの例は、オランダによって提供されている。

移民労働者が上層の労働市場に参入しようとする場合に生じる問題の一つは、彼らの学位、技術、資格の認定である。

最後に、移民労働者の出身国における職業訓練を組織化するための手始めについて述べなければならない。有名なものとして、2002年8月にイタリアで施行された移民労働者の正規化する新しい法律は、以下で述べるような、特定の技術を提供するために出身国において、労働組合と雇用者協会との共同で組織化される訓練プログラムの提供の可能性を考察している。

- ・ 特定の分野や職業の労働者に対するイタリア企業の需要に合わせる。
- ・ 移民労働者の出身国で操業しているイタリアの多国籍企業における採用を促進させる。
- ・ 移民労働者の出身国において経済発展と独立した起業家の起業心を育成する。

## 「反差別対策」

多くの移民労働者に適切な法律や政府の政策の第3分野は、均等な扱いや差別や人種差別と戦うことに関連している。この研究でカバーされている全ての国々は、この分野での何らかの法律をもっている。EEA加盟国国民は、加盟国内では国籍による差別からEU法によって守られている。

いくつかの国においては、外国人や少数民族に対する差別を扱う法律があり、他の国々においては、一般的な雇用機会均等法や反差別法、そして憲法の条項によってカバーされている。しかしながら、最近の傾向として、EU加盟の国々は、人種差別や少数民族差別に反対する特定の法律を導入したり強化したりしてきている。このことは、いくつかの場合、EUがこの問題にかなりの注意を充ててきた事実と関連している。有名なものとして、人種や所属民族に関わらず人々は均等に扱われるという原則を履行する「指令2000/43/EC」(EU0006256F)が、2000年に採択され、2003年7月までに履行されなければならなくなった。そして、差別と戦う2001-6共同体行動プログラムは、人種や所属少数民族を含むようなことを基にした差別と戦う活動を支持している。この課題に関する比較的最近の法律の例としてアイルランドが挙げられる。

この分野で反差別の法律を最近修正・強化した国々として、スウェーデン、ベルギー、そしてフランスが挙げられる。

法律面での対策を超えて、いくつかの政府は、人種差別と戦う活動計画の運動を最近開始した。例えば、2001年10月に、アイルランド政府は、人々を教育し多様性や人種差別に対する態

度を改めさせる目的で、3年間の国家反人種差別主義認識プログラム(IE0112228F)を出した。このアプローチは、北欧諸国で共通しているようである。

### 「合法化と帰化」

不法移民の数の増加が与えられたとして、多くの国々においては、不法移民の立場を合法化するという課題に関する論争が再発している。例えば、イタリアにおいては、不法な状態にある移民労働者の合法化措置が、2002年9月の新しい法律(IT0209103F)に従って、開始された。

いくつかの国々では、時々移民を受入国における国籍の取得をより容易にする国籍条項における最近の変化が見られる。例として、フィンランドやドイツが挙げられる。

### 「政策の統合」

いくつかの国々においては、政府は移民労働者に関連した異なった政策分野を統合しようとしている。その例は、イギリスである。2002年2月に発行された白書と「国籍、移民、政治亡命条例2002年」は、広範囲の課題を扱っている。

### 「社会的仲間と移民」

この部分では、我々は以下のことを調べる；移民に対する政府の政策における社会的仲間の参加、労働移民と移民労働者に対する社会的仲間の見方と活動、団体交渉の中で課題として扱われる程度。

### 「社会的仲間の移民政策への参加」

ほんのわずかの例外で、ここで調べられる国々の社会的仲間は、政府によって移民労働者に関連した課題に対して意見を求められる。しかしながら、意見を求められる程度は、人数制限のような特定の課題に対する意見を求めることから全ての関連した政策の起草への参加まで様々である。

### 「社会的仲間の立場と活動」

調査対象の国々の中で2カ国の場合、移民は社会的仲間として重要な課題ではなく、このことに対する政策を発展させる必要もないようである。そのうちの極端な1カ国はスロヴァキアで、そこでは移民労働者は無視できる程度であり、他の極端な1カ国はルクセンブルグで、そこではあまりにも多くの移民(主にEU加盟国からの)、移民労働者がいて、特に移民労働者のための政策は発展されなかった。

調査対象の他の全ての国々は、これら極端な2カ国の中間に位置する。これらの国々は、2つの課題(労働不足と移民労働者の均等な権利)が大きな程度雇用者と労働組合の原則や立場を決定するようである。これら2つの課題は、互いに密接に(特に、地下経済において)繋がっている。

## 使用者団体

現在および将来の労働力不足が、西欧における使用者団体が移民と移民労働者に対する立場と政策を発展させる主な理由であるようである。(調査対象の加盟候補国においては、この分野における使用者団体の政策や活動はほとんどない。)

ほとんど例外なく、貿易と人における自由市場の考えは、特にヨーロッパ内においては、使用者団体によって広く採用されている。したがって、ノルウェー、オランダ、ドイツのような国々に見られるように、使用者団体は、政府に対して規制を減らし、単純化するように圧力をかけている。しかしながら、特定分野の労働力不足に直面しているほとんどの国においては、人の自由市場に対する関心は、それらの国々の労働需要によって決定される。

したがって、西欧における過半数以上の使用者団体は、労働力不足を満たすための移民労働者の必要性に関しては同じ意見である。多くの国々では、使用者は、政府がこのテーマについては動きが遅く、官僚的で、動きが重いと批判し、政府に対してこれらの問題に取り組むように提案してきた。その例として、スペインの使用者団体、イギリスのイギリス工業連盟、ドイツのドイツ工業連盟とドイツ使用者協会連合などが挙げられる。ドイツのような国においては、使用者の活動は先ずそして真っ先に中央政府に向けられている。他の国々においては、行動は、(しばしば、労働組合や他のグループと協力して)部門、地方、企業のようなより下のレベルでもまた行われている。

## 労働組合

移民問題に関連している課題に関して社会的仲間間の協力は、EU加盟国とノルウェーの中で広くいきわたっている。労働組合と使用者団体は、多くの見方を共有し、いくつかの場合には政府の政策に共同して反対する場合もある。同時に、さらなる労働移民の望ましさと程度の問題について、多くの国々では労働組合は、人の自由市場という考えは誤ったものであるという見方で使用者団体の自由な立場というものに対しては批判的である政策や立場を選んでいる。

移民労働者に関連したトピックに関する労働組合の行動に関しては、加盟候補国を例外としてほとんどの国において何らかの活動が見られる。加盟候補国においては、移民が重要な課題とはなっていないようである。西欧においては、移民は重要なトピックであるようであり、ベルギー、ドイツ、イタリア、オランダ、ポルトガル、スペイン、スウェーデン、イギリスのような国々においては、かなりの程度の労働組合活動を生んでいるが、オーストリア、デンマーク、フランス、ルクセンブルグのような国々ではほぼ間違いなくその程度は低い。

- ・ 移民労働者に関連した組合活動の一つの共通分野は、人種差別に対して戦い、移民労働者の均等な扱いの促進のための運動に参加し、開始することである。そのような行動は、過半数以上の西欧諸国から報告されている。
- ・ 移民労働者、彼らの労働市場、そして社会的統合に対する現実的な労働組合の援助・支援は、ベルギー、フィンランド、ギリシャ、イタリア、オランダ、ノルウェー、ポルトガル、スペイン、そしてイギリスから報告されている。

- ・ 前述の点に関連するが、移民労働者とその課題を扱う特別の組織やサービスが、ベルギー、ドイツ、イタリア、ルクセンブルグ、オランダ、スペイン、そしてスウェーデンを含む国々において、労働組合や労働組合連合によって作られてきた。
- ・ 労働組合の特に移民労働者に向けた勧誘活動は、フィンランド、イタリア、オランダ、ノルウェー、スペイン、スウェーデン、そしてイギリスのような一部の国々からのみ報告されている。
- ・ 2, 3の労働組合のみが、ポルトガルやイギリスのいくつかの労働組合のように、移民労働者の送り出し国の労働組合との協力を改善するための対策を採り、あるいは、送り出し国の労働者に情報を提供している。
- ・ 最後に、上述の議論は、合法的移民労働者に関する労働組合の立場と行動に言及したものであった。大量の不法移民労働者を抱える国においては、そのことが、労働組合の主要課題であるようである。したがって、ギリシャ、ポルトガル、スペインのような国の労働組合は、不法外国人労働者の支援にかなりの注意を払い、かれらの合法化と彼らの権利を守ることを追及している。合法化もまた、低い程度ではあるが、ベルギーとルクセンブルグのような国においては労働組合の一つの課題である。

## 「団体交渉」

ここで調べられた20カ国を通じて、移民労働者の問題は、団体交渉では社会的仲間という指針に重要な位置を占めなかった。その要約は、表7に提供されている。多くの国においては、移民労働者に関連した課題は、団体交渉の課題の一つとは見られない。しかし、2者、3者の意見交換に対しては、いくつかの国においてかなりの活動があった分野がある。

他の国々では、非常に多いことはまれであるが、移民労働者に関連したテーマに関する団体交渉活動がある。オーストリアでは、全くネガティブである。

国際レベルでは、ベルギーの社会的仲間は、人種に基づいた均等な扱いや非差別と移民労働者を含む危険な状態にあるグループのための特別の訓練や雇用対策の両方に関する協定に達した。

移民労働者が団体交渉の中で最も注目されている国は、多分、イタリア、オランダ、ノルウェー、そしてスペインのような、その課題が産業部門協定で扱われている国々である。

移民労働者の問題に関する企業レベルの団体交渉は、ドイツ、イタリア、オランダ、そして多分イギリスを除いて、稀であるようである。例えば、イタリアの2, 3の企業協定は移民労働者のために特別の労働時間と休暇の取り決めを提供している。

イタリアでは、移民労働者に関連したいくつかの課題は、いくつかの地域、市などにおける社会的仲間、地方当局、そして他のグループによって決定された地域協定によって取り扱われている。

## 「解説」

本研究は、EEA以外からの移民労働者に集中して、労使関係の見方から極度に広範囲で多

面的な移民労働者に関するテーマを調べてきた。

ほとんどの国々において、移民労働者は、労働市場のトップとボトム層に集中している。その理由は、政府が労働力不足を解決するために益々管理された移民労働者の政策を促進してきたことと、これらの労働力不足が主に労働市場の両極に見られることによる。この両極化は、将来益々顕著になるかもしれない。

全体として、使用者団体と労働組合の移民労働者に対する見方は基本的に反対ではないが、いくつかの顕著な違いがある。さらに、両者の組織のメンバーの中で明らかな国による微妙な違いがある。例えば、フランスとオーストリアにおいては、多くの他の国々よりも、使用者はより多い移民労働者を認めるについてはあまり熱心でないようである。

現在のEU加盟国における人口要因、EUの東部への拡大、そしてEUの富と大部分のその他世界の相対的な貧困との違いを与えられたものとして、移民は将来においても現実として存在するであろう。最近のOECDの研究でこのことを確かめている。多くの国々が移民の数を減らすために採った非常に厳しい措置にもかかわらず、世界の上位30の豊かな国々に対する移民は近年増加した。国際連合もまた移民圧力の増大、特にヨーロッパに対する移民圧力の増大を予期している。したがって、移民は、政府や社会的仲間の両者にとって将来においても重要な課題であると言える。

一層重要性を増す移民を与えられたものとして、この課題に関する活動がほとんどの(もし全てではないとしたら)西欧諸国における使用者団体と労働組合にとって重要性を増しつつあるようである。しかしながら、この事を与えられた重要性は、明らかに移民の特定の経験を反映して国によって大きく異なる。

移民問題に関する2者間や3者間での話し合いや相談は、多くの国において適当であり、いくつかの場合には重要な役割を果たしているようである。しかしながら、そのトピックは、2, 3カ国における主に特定部門、より一般的には産業部門間のレベルといういくつかの例外を除き、ほとんどの国において団体交渉の協議事項に重要な位置を占めることはなかった。移民の問題が益々重要になりつつあることを与えられたものとして、このことは驚くことではないかもしれない。その状況は近未来に変化する可能性はある。

### 3 『移民、統合、そして雇用に関する、委員会からヨーロッパ評議会、ヨーロッパ議会、ヨーロッパ経済社会委員会、そして地域委員会に対する文書』の概要

#### (1)はじめに

1999年5月のアムステルダム条約の施行とそれに続く5ヵ月後のタムペレにおける特別ヨーロッパ評議会は、司法と内務の分野、特に移民と政治的亡命に関して一緒に作業するというヨーロッパ共同体(EU)の約束の転換点を表してした。1999年10月16日にタムペレにおいて採択された結論において、ヨーロッパ評議会は、これらの地域における新しい協定条項によって開かれ

た可能性を完全に利用する決意を再主張しただけでなく、共通のEU移民・政治亡命政策の4つの明確に確認された要素のために発展された政策に関する包括的な指針を与えた。ここで、4つの明確に確認された要素とは、出身国との提携、共通のヨーロッパ政治亡命政策、第3国国籍者の公平な取り扱い、そして、移民の流れの管理である。

2000年11月に、委員会は、如何にこれらの指針を具体的な行動に転換させる意図をもって示しながら、議会、評議会に対する移民政策に関する重大な文書を出した。

この文書は、タムペレ以来の重要な関連した発展も考慮に入れていた。主要な発展は、EUが次世紀のための自身の目標を設定した2000年3月におけるリスボン戦略の開始であった。その目標とは、世界の中で最も競争的かつダイナミックな知識経済になること、そして、より多くのよりよい雇用とより大きな社会的結束をもつ持続可能な経済成長を達成できることである。合法的に認められた移民はリスボンの目的に対してなすことが出来た貢献は、すでに委員会の2000年11月文書で強調されている。人口の高齢化の経済・社会的状況がより重要になるにしたがって、移民の統合の状況は、より重要で今日の話題となっている。

移民と難民のためのEU雇用市場への入口は、統合過程の不可欠の要素を表しており、同時に、リスボン戦略の成功に一般的に貢献する。このことは、春期ヨーロッパ評議会に対する委員会の2002年と2003年の両方の報告で強調され、2003年の春期評議会において明確に是認された。当然与えられるべき考慮は、また移民の流れの基本的な原因とEU加盟国と移民の出身国の間のつながりを発展させる必要性の両者に払われるべきである。後者は、移民と開発に関する委員会の文書の主題である。この背景に対して、この文書は、国家レベルとEUレベルの統合政策に関する現在の実施と経験の再検討によってタムペレの結論に応じ、人口高齢化を背景にリスボンの目的に関連して移民の役割を調べ、これを基に、移民の統合を促進するためにEUレベルでの行動を含む政策の方向付けと優先順位を大まかに描いている。

## **(2) EUにおける移民の統合のための現在の枠組み**

安全保障に関連した広く行きわたっている関心とより大きい社会提携の必要性とともに、いくつかの加盟各国における移民法に関する国家の法律制定における最近の変化は、すでに移民の統合を確かなものにするために必要な戦略に関する再び始まった論争に至った。

移民、統合、そして雇用の課題に取り組むについての加盟国間の公平な立場の必要性は、これらの政策の効率性を改善する見地から、益々認められるようになってきた。今、EUは、正しい枠組みが国の努力を支援するためにあることを確かにするための一連の道具をもっている。

### **ア タムペレとEUレベルの法律の枠組み**

タムペレ評議会は、EU加盟国国民の相当すると同様の権利と義務を合法的住民である第3国国民に与えることを目的とすべきより力強い統合政策を明確に要求した。これは、委員会がこれまでにアムステルダム協定で第3国国民と呼んできた人々の身分に関する共通の合法的枠組

みを確立することを推薦してきた提案が基礎となる原則である。この文脈の中で、EUの基本的権利憲章は、その条項のほとんどは国籍の如何にかかわらず全ての人々に適応されるものであることから、参考とすべき極めて重要な点である。それゆえに、2001年12月の同憲章の宣言は、合法的枠組みの定義に重要な一步を記した。そして、新しいヨーロッパ協定にある憲章の地位に関する協議会の結果は、決定的であった、

家族の再一体化の権利は、それ自身、移民の社会的統合のために欠かすことのできない手段である。

長期の住民である第3国国民の身分に関する指令のための提案は、居住の期間は当該個人の権利の水準に影響するという加盟国の長い伝統に基づいている。これは、EUに長期の基準で定着しようと計画している人々を統合するための不可欠の手段である。

給与が払われる雇用と自営経済活動を目的とする第3国国民の入国と居住に関する命令のための提案の目的は、在職している人々に対してはより恒久的な地位に繋がりうるという第3国の労働者のための方針と同時に、許可が期限切れになり出身国に帰国する移民労働者に対してEUに居る間に確実な合法的地位を与えることの両方である。

加えて、委員会は、また学生やボランティアの許可に関する指令のための提案を出し、研究者の許可に関する新しい指令を準備している。研究者に関するこの新しい指令は、競争力に関するリスボン戦略の目的に合うために、また2010年までに研究投資をGDPの3%（その3分の2は民間部門からくる）にまで増加させるというバルセロナの目的を達成するために不可欠である。

政治的亡命政策の分野でのいくつかの立法手段は、統合に関する規定を含んでいる。これは、政治亡命申請者の受入のための最低限基準を規定している評議会指令の場合である。避難民や、さもなくば国際的な保護が必要な人々としての第3国国民と国籍のない人々の資格と地位のための最低限の基準に関する指令に対する提案は、国際的な保護の内容を規定し避難民や派生的な保護を認められている人によって得られる権利を特定している特別の章を含んでいる。

EUは、また移民の統合過程に深刻な障害となりうる差別と戦うための法的枠組みをもち、特に均等な取り扱いを促進し、人種や民族、宗教や信条、年齢、身体的障害や性的志向を理由にした差別と戦うための共通の最低基準をもっている。2001年にEUレベルで認められた指令は、EUの今後やってくる移民とすでに確立された民族的に少数派の両者に対して重要な新しい権利を与えるであろう。

EUは、また第3国国民にEUに移動してきた時に社会保障の分野でEU加盟国の労働者と同じ保護を認める方向に向かって進んできた。

## **イ 移民の統合、雇用、そして社会的つながりを支持するEU政策手段**

リスボン指令に基づいて、EUは、EUにおける移民の統合に直接関連している雇用と社会的参入、政策の分野で協同の開かれた方法を発展させてきた。これらのものは、国家計画に変えられるEUレベルで設定された具体的な目標や政策目的、進展を測るための基準や指標の使用、

そしてよい実施から学ぶための経験や仲間の反省の交換を結合させる。

1997年にヨーロッパ雇用戦略(EES)の開始以来、移民労働者と少数民族を含む不利なグループの統合は、差別と戦うと同様に、雇用指針の鍵となる特徴であった。2002年7月17日のその報告において、委員会はEESの5年間の経験を再検討し、その将来に関する論争のための主要課題を確認した。

社会的参入の分野においては、ニース・ヨーロッパ評議会(2000年12月)が社会的排除や貧困と戦うための一連の共通の目的に同意した。

2001年7月1日に、委員会は地域の移民政策のための調整の開かれた方法を提案した。2001年12月のラーケンにおけるヨーロッパ評議会は、移民に関する情報の交換強化を呼びかけた。

移民、雇用と社会的結合の分野におけるEUの政治的約束の支持は、直接・間接に移民の統合を支持するいくつかのEUの金融的手段や他の新規構想である。これは、最も明白に構造基金、特にヨーロッパ社会基金の場合に当てはまる。EUは、また革新的な行動の発展、ネットワーク、EQUAL計画における経験の交換、都市の再生に関するURBANII 新規構想を通じて、そして男女均等の促進のためと社会的排除と差別と戦うその計画を通じて統合を支持してきた。

政治的亡命に関する共通のヨーロッパ政策の準備の枠組みの中で、評議会は、それが経済的かつ社会的結合に貢献する限りにおいて、避難民の社会的・経済的統合を促進する意図の加盟国による行動を支持する目的でヨーロッパ避難民基金(ERF)を設置した。

## ウ 統合への国家アプローチ

ほとんどの加盟国は、国家統合政策の促進によって国際的な保護を受けている移民や人々の統合を改善するために近年主要な努力をした。2003年3月28-29日にベリアでの非公式な法務・内務評議会の求めに対して、委員会は評議会の配慮のために加盟国における統合政策と実施に関する総合報告を準備した。事実の発見のための調査として役に立っている報告は、国家統合政策に関するより詳細な情報を提供している。

多くの加盟国は、彼らがこれまでに実施した政策は十分に効果的ではなかったと考えている。

統合の必要性に関するEUレベルでの現在の議論は、加盟国が第3国国民の成功している統合に対して割り当てている政治的重要性を反映している。論争の主な分野は、統合計画の性質と提供される統合対策の種類に関するものである。他の鍵となる課題は、それらが強制的なものであるか否か、そしてそれに従わないことが法律的・財政的結果に関してもつ効果についてである。強制的手段に対して従わないことは最終的に居住許可の取り消しにつながるべきか否かという問題は、評議会の前に現在異なった立法上の提案に関する交渉において重要性を増している課題である。これらの議論は、加盟国が直面している問題とそれらに取り組もうとしている方法に多くの類似点があることを示している。これは、新しい挑戦に対して追加的な手段を開発し既存の手段を適用することによってEUレベルで集団的に行動する必要性の認識の増大につながった。

### (3) 経済的・人口学的挑戦：新しい局面

いくつかの技術や労働不足、国際化された経済と加速する人口の高齢化において高度人材を求めての競争によって特徴付けられた全体的な経済的・社会的文脈の中で、移民は EU において、新しい側面として捉えられている。移民は、供給側の押出し要因と同様に受入側要因によって生じる。したがって、移民は、雇用の展望と将来の労働市場の必要性の側面に関連して重要である。より多くの維持された移民の流入は、益々起こりそうであるし、必要であろう、そして、これらの変化を予測することは重要である。

#### ア EU への移民の流入の類型

EU加盟国は移民の長い伝統をもっている。その移民の状態と活動は、国家間や期間により大きく異なっていたが、全体として、その移民は経済成長と労働市場の適応性に明確に貢献してきた。非EU国籍の男女が2000年にEU域内に住んでいる男女の約4%を占めている。1990年代に、移民の純増が、ほとんどの加盟国における人口変化の最も大きな要素であった。そして、90年代末の年平均の国際移民の純増(EU加盟国国籍で、EUに戻ってきた人々を含む)は、全体で約85万人前後であった。2001年のこの数字は、100万人以上であると推測されている。

その期間において、移民の流れの類型と送り出し国と受入国との交わりに関する移民の類型における拡大と多様化を観察できる。政治亡命申請に影響を与える変化が、主に旧ユーゴスラビアにおける戦争と世界における軍事衝突の結果として、1992年と1997年に申請数が最大になった。加えて、旧送り出し国(南部加盟国とアイルランド)は、受入国となった。そのより大きな移民の流入は、国籍保持者の帰国と非国籍者の両方から構成されていた。ほとんどの移民の流入者は、EU外からの者であった。多くの第3国における若い成人人口の成長を与えられたものとして、政治的不安定性と同様に、経済と社会の相違は、移民労働圧力は近い将来において、減少しそうにはない。

#### イ 移民の経済的役割とその雇用に対する影響

移民は、特に企業家、多様性、そして創造性に貢献することによって文化的・社会的強化の源として認められるべきである一方、雇用と経済に対するその経済効果もまた、移民が労働供給を増加させ経済成長の障害に対応するのを助けるという意味において、明らかである。加えて、移民は、生産物に対する需要に対して全体的に正の効果をもち、したがって労働需要に対しても正の効果をもつ傾向がある。

世界中の研究(例えば、ILO、IMF、OECD)は、一般的に移民は数々の正の経済効果をもつことを確認している。その例として、90年代のアメリカの長期にわたる経済発展がある。対照的に、過去10年間にわたる日本の経済的停滞を、部分的には90年代の中頃から労働可能年齢人口の減少と厳しい移民に対する制限に求める見方が益々一般的となってきた。

ヨーロッパにおいては、労働可能年齢人口は、移民の流入がなければ、すでにいくつかの加盟

国の人口は縮小し始めていた。また、もし移民の流入がなければ、労働可能年齢人口は、いくつかの加盟国においてすでに減少していたであろう。

雇用機会に関して、移民の流入がより高い失業をもたらしたという事実はほとんどない。短期的には、移民の流入は労働市場の弾力性を高める程度に応じて、国内雇用にはプラスとなりうる。

非EU国籍の労働者は、通常時と共にその傾向は減少するが、特定の分野と職業に集中する傾向がある。移民労働者の分野別の集中は、特定の技術に関する入国や必要条件に対する低い障害に対応している。

移民の国内賃金に対する影響は、 $-0.3\%$ から $+0.3\%$ の範囲である。

### ウ 人口学的変化の雇用と経済成長に対する影響

人口構造の変化の影響が、しばしば論じられてきた。また、その影響は、いくつかの異なったシナリオで描かれてきた。Eurostat の緩やかな移民という仮定の下で、人口の高齢化は EU-25 の生産年齢人口を3.3億人から2020年までには2.97億人にまで減少させ、2030年までには2.8億人にまで減少させる。この減少は、1970年代中頃以来の出生率の低下の長期にわたる影響に由っている。それは、65歳以上人口の増加をとまなうであろう。EU-25の場合、同じ仮定の下では、65歳以上人口は、2000年の0.71億人から2020年には0.93億人にまで増え、2030年には1.1億人にまで増加する。したがって、高齢者の依存率は、23%から40%にまで増加する。さらに、EU-25における80歳以上人口は、2000年の1600万人から2030年には3000万人ほどになると予測されている。

この委員会の目的のために、雇用の増加に対するこれらの人口構造の変化は、2010年までに70%の雇用率とその後も一定の雇用率というリスボン目標の達成を組み入れた人口構造のシナリオを描くことができる。

経済成長は雇用量と生産性の成長に対する効果の合計の結果であり、総雇用量の減少は、経済成長に対する雇用の貢献はマイナスであることを意味する。雇用の経済成長に対するマイナスの影響は、生産性の伸びで相殺することは可能である。しかしながら、人口構造のシナリオの仮定の下では、雇用の減少を相殺するために、2.5%という平均GDP成長率は、2010年と2020年の間に、生産性の成長率は2.8%に達せねばならず、2020年と2030年の間に3%を超えなければならないということになる。その生産性の伸びは、リスボンで予想された経済実績の延長から得られる3%のGDP成長率を達するとすれば、より高いものとなる。生産性と経済成長率に影響を与える他の変数の変化はないものと仮定すると、これらの結果は、70%の雇用率というリスボン目標が達成され、維持される時に得られる複雑に絡んだ効果の大きさを示唆している。

労働節約技術の潜在性は過少評価されるべきでないけれども、近年の生産性の趨勢を考えた場合、その大きさを達成するための生産性の伸びの可能性は、疑問であるかもしれない。その趨勢とは、生産性の年平均伸び率は、1960年代に4.5%、70年代に2.5%、80年代に2%で、その後1.2%に向けて低下傾向がある。

全体として、生産性に影響を与える要因の組み合わせを予測することは困難であるが、雇用の減少を相殺するために必要な生産性の伸びが生じるか否かは、疑問である。

人口の高齢化の福祉制度に対する影響は、すでに顕著である。雇用の増加は、失業保険のような他の種類の福祉関係支出の負担を減少させるであろう。

## エ 移民の雇用の展望と潜在性

人口構造の変化の経済的意味は、時間が経つにしたがってのみ十分に明らかとなるであろう。生産年齢人口の変化する年齢構成と技術構造の影響は、すでに顕著である。特に、計測と監視が困難であるが、労働力不足は益々近年の経済循環の中で報告され、経済的下降傾向の中でも、存在する傾向がある。

短期には、労働移動は、特に情報通信技術分野、先進技術分野、あるいは介護分野だけでなくいくつかの不熟練の職業分野で経験された労働力不足を和らげるのに貢献するかもしれない。

EU 経済にとって適切なものにするために将来の移民の流れの形状や動きを管理することは、一国政府によって取り組むことが困難な様々な要因によって移民が生じるために、現実には困難であるかもしれない。しかしながら、政府は、移民の雇用面での統合を容易にするために移民に対するより前向きなアプローチが必要であり、また、もし合法的移民のためのより開かれたアプローチが採られないならば、EU は非合法的移民が増加する危険性に直面するかもしれないことを、益々認識するようになってきている。

さらに、政府当局は、認めたい移民の一時的かつ季節的性格にしばしば言及する。しかし、それはしばしば現実的ではない。

雇用に関する全体としての移民政策の成功は、広範な社会、経済、外交、開発、貿易政策の目的と一致するための潜在的な移民を十分に利用する EU の能力によって条件付けられる。

最後に、非経済的移民（例えば、家族再統合と避難民）は、常に移民の流れにおいて何らかの役割を果たしていくであろうし、様々なチャネルを通じてやってくる移民者の適性や技術を認め発展させることは重要である。

## オ 移民は人口学的変化に対する解決となるのか？

減少しつつあり高齢化しつつある EU の人口の必要性に合うために移民を用いるという仮説が広く研究されてきた。これまでに示されたように、現状の移民の純流入がゼロであることが、結果として雇用と経済の成長率のかなりの低下をもたらすであろう。同時に、労働市場に対する人口の高齢化の影響を十分に埋め合わせるために移民労働者を用いることは現実的な選択ではない。

生産可能年齢人口を維持し、さらに高齢者依存率を維持することは、2030年までに移民における大量の増加を必要とするであろう。

しかしながら、より維持された移民の流れは、益々起こりそうであり、必要である。ヨーロッパにおける生産可能年齢人口の減少への傾向は、開発途上国の様々な送り出し圧力と組み合わせると、

今後数十年にわたる維持された移民の流れを生みそうである。

#### **(4)統合の挑戦:全体的アプローチ**

移民の統合の成功は、社会結合と前提条件としての経済効率性の問題に係っている。タムペレとリスボン指針を背景に、そして上述の挑戦の観点において、確立された将来の移民の流入の統合の成功を確実なものにすることは必須である。存在する移民人口に関わる存続している課題は、より大きな努力が必要であることを示している。移民の第2世代における低雇用率と高失業率は、これらの困難の典型的な例である。

#### **ア 定義と範囲**

この文書の目的のために、統合は、移民の十分な参加のために提供されるべき第3国国籍者の合法的住民と受入社会の相互の権利とそれに対応する義務に基づいた双方向の過程として理解されねばならない。このことは、一方において移民の個々人が経済、社会、文化、市民生活に参加する可能性をもつように移民者の正式の権利があることを保証するは受入社会の責任であり、他方において移民者は自らの独自性を失うことなく受け入れ社会の基本的な規範と価値を尊重し、統合過程に積極的に参加することを意味している。

統合対策の便益を受けるはずの多くの異なった分類の移民(多くのグループは移民労働者、家族再結法の下で認められた家族構成員、国際的な保護を享受する避難民と個人である)に対する2000年11月の文書において、委員会は注意を引いた。

避難民(補助的な仮の保護を享受している定住した避難民や個人を含む)もまた、統合対策を享受する資格があるはずである。

#### **イ 全体的アプローチの必要性**

委員会は、2000年と2001年の文書において、移民の統合政策を支持する必要のあるいくつかの原則を確認し、現在でもこれらの原則は等しく有効である。最も重要なことは、移民者の統合の経済的かつ社会的側面を考慮するだけでなく文化的、宗教的多様性、市民権、参加と政治的権利に関する課題もまた考慮した全体的アプローチの必要性である。優先順位は国や地域によって異なるが、移民者の統合政策は、長期的かつ包括的な全体の枠組みの中で計画される必要があり、同時に、特定グループの必要性に敏感なものであり、地方の状況に合ったものであるべきである。

特定の移民者の統合計画は、統合の初期段階で重要な要素である一方、長期的には目的は、移民者をして存在するサービスを利用でき、それらのサービスが移民者の特定の必要性を考慮に入れることを保証するものであるべきである。

## ウ 全体的統合政策の鍵となる要素

全体的アプローチにとって必要なことは、包括的統合政策を要求するものである。以下の部分では、統合戦略の成功のために特に関連したいくつかの要素や中核的な課題が議論されるであろう。提起された課題と確認された挑戦は、同時に加盟国間での今後の議論の対象、情報の交換、そして最善の実践となりうる要素である。

### (ア)労働市場への統合

労働市場を利用する権利は、第3国の国民を受け入れ社会に統合するために決定的であり、国際的な保護を享受している大多数の移民者や個人は今日の EU にとって必要とされる特性や能力をもっている。

移民者の潜在的な貢献を最大にするために、かれらが EU 外において過去に取得した経験やこれまでに得られた資格を基に築くことが重要である。このことは、学位を含む正式の資格や正式でない資格の承認と適切な評価を必要とする。このことはまた、仕事に対する必要条件に関する硬直性や法律上の制限（例えば、言語上の能力、あるいは国籍）のような雇用を得たり保持したりすることに対する障壁を取り除くことに、より注意を払うべきことを意味している。

多様性の管理（労働力、生活習慣、そして社会の中での企業の役割における多様性の管理）は、移民者の労働市場への統合を促進するために重要な手段であるかもしれない。

### (イ)教育と言語能力

教育と訓練は、統合の成功にとって鍵となる要因である。学歴や資格の認証に関して、移民者にとって主要な問題がある。これは、教育指導サービスの効果の妨げになっている。不十分な教育水準は非 EU 国籍の人にとって比較的低い雇用率に反映されているかもしれない。

教育制度は、知識の獲得のためだけでなく、社会規範や価値観に関するそして文化の架け橋としての公式のそして非公式な情報の取得のための場として極めて重要な役割を果たしていることを知るべきである。それは、移民者と彼らの受入社会の両方に関して、したがって差別に対する戦いのための多元的共生や多様性の奨励のための重要な道具である。

### (ウ)住居と都市部の課題

移民者の空間的分布は、加盟国・地域間で大きく異なり、都市部や工業化の進展した地域では移民者の比較的高い集中が観られる。

住宅や働く場の獲得のための機会、親戚の近くに住みたいそして家族のネットワークを維持したいという希望、そして差別のようないくつかの制約要因と選択要因は、多くの移民者が恵まれない都市の地域に住むようになる状況の原因となっている。民族的な住宅の集中やいわゆるゲットーは、社会を孤立させる傾向があり、移民者のより広い社会への参加の妨げになっている。

インフラ、住宅、余暇、買い物、健康サービス、交通と学校設備、地域の労働市場の必要性を

考慮に入れた包括的な都市と地域計画戦略は、これらの障害を克服し、移民者と地域住民との社会的緊張関係を含む都市の隔離状態の負の結果を減らすことができる。

### **(エ)健康と社会サービス**

移民者のための健康と社会サービスへのアクセスは、他の鍵となる分野であり、そこでは、存在する政策の順応が必要である。移民者は、彼らの状況(家族からの分離、彼らの置かれた一時的な状況からの不確実性)から生じる特定の健康問題を経験するかもしれない。

### **(オ)社会的・文化的環境**

市民生活において、移民者や国際的な保護を享受している人々の活発な参加は、非常に重要である。スポーツクラブ、学校の委員会、あるいは他の地域の社会生活に移民者が参加することを奨励するための対策が必要である。そして、移民者は、公的な議論に参加するように奨励されるべきである。

### **(カ)国籍、市民の公民権、そして多様性の尊重**

タンペレの結論は、第3国国籍をもつ長期の合法的住民は、彼らが住んでいる加盟国の国籍を取得する機会を与えられるべきであるという目標を支持している。国籍の取得は、それが統合の最終目的であることはなく、それ自身が社会的排除や差別から生じる問題を避けることはないが、統合を促進する手段であることは広く認められている。国籍の取得は、その国の生活に属しているという気持ちを促進する理由から重要である。

移民者が市民になるということが望ましいということを前提に、市民権への権利を移民者が当該国に住んだ期間に関係させ、第1世代と第2・3世代の移民者に異なった原理を適用することは、もっともなことである。

2000年11月の文書の中で、委員会は、市民としてふさわしい市民権という概念を導入した。その概念は、何年もの期間に徐々に得ていく移民者に対する中核となる権利と義務を保障しているものとして定義されている。そして、移民者は、たとえ受入国の国民とならないとしても、その受入国の国民と同じように扱われる。その概念の他の重要な要素は、政治的参加を可能にすることである。

## **エ 全体的統合政策の主要関係者**

移民に対する全体的なアプローチの実施の成功のための鍵となる条件は、政策全体の一貫性と全てのレベルのそしてあらゆる根本方針を越えて移民、統合、雇用政策間の相乗作用を改善することである。

全ての関係者は、第3国の国民を我々の社会に成功裏に統合するための共通の責任の一端を負っている。しかしながら、統合の精神を生むことは EU 社会全体としての問題であるけれども、

政策の定義と実施に関しては、鍵となる関係者との話し合いは、最も重要である。

## オ 統合政策における特定のグループの移民者の必要性を反映すること

移民者は EU を通じて広い範囲の必要性を共有するけれども、ある移民者達は、全体としての統合戦略の中で考慮すべき特定の必要性と優先権をもつであろう。

### (ア) 避難民と国際的保護を享受している人々

多くの方面で避難民と国際的保護を教授している人々は他の人々が直面すると同じような状況に直面しているけれども、強いられる移民の本質や保護の必要性に関する課題は、国家の統合政策の中でこのグループのために取り組まれるべきである。このグループにとっての鍵となることは、彼らをして自らの生活に責任をもたせ、自らの権限の強化と維持可能な自らの充足を奨励することである。しかしながら、一般的に言うならば、避難民は、高度な教育水準や資格をもっているが、しばしば彼らの経験や資格が認められないという困難な状況に直面する。

### (イ) 性別に関する課題

他の重要な分類は、心の中の女性の分類である。毎年 EU に入る移民者の約半分は女性であり、自らの働く権利のためにやってくる女性の割合が益々増加し、その多くは看護婦、介護の専門家、そして家事労働者である。移民の女性は、異民族であることと同様に女性であることから二重の差別に苦しんでいる。

家族の役割は、様々な文化の中で多様であるが、それは一般的に統合過程で中心的な役割を果たす。それは、新しい受入国における移民にとってある特定時点の参考となるものである。

### (ウ) 第2、第3世代の移民者

EU における多くの移民者は、うまく統合されている一方、多かれ少なかれ第2、第3世代の移民者の状況についていくつかの国々では懸念が増大している。このことは、特に非 EU 移民者で仕事のない可能性がより高い両親をもつ若者に当てはまる。

## カ 不法移民の取り扱い

EU に不法に住んでいる第3国国籍をもつ人々は、統合過程の主要な挑戦を提示している。その性格によって、そのような人々は、確実に推計することは不可能であるが、特に近年の規制過程からの事実は、かなりの数のそのような人々がいることを示している。

不法移民、国境管理、そして帰国政策に対する評議会によってすでに適用された行動計画の実施は、不法移民の流れを減少させることに対し主要な貢献を果たすべきである。ただし、すでに加盟国に住んでいる人々の状況に対しては目が向けられる必要がある。

共通の移民政策の文脈の中で、不法滞在者を扱う唯一の一貫したアプローチは、彼らが送り

出し国に帰国することを確実にすることである。しかしながら、かなり多くの場合、法律上、人道上、そして現実的な理由から、そのような政策を実施することは可能ではない。

不法移民と戦うための政策は精力的に行われるべきであるが、もしこのグループの人々の存在から生じる課題が十分にかつ適当に提示されないならば、統合政策は十分に成功できない。

#### (5) 前に横たわるもの：政策の方向づけと優先順位

EU の文脈の中で、一国の移民政策は、不可避に他の政策に影響を与える。現在、EU を通じて起こっている人口構造の変化からの圧力という共通の追加的な要因がある。したがって、EU は、責任ある効果的な方法で現在と将来の移民のために準備すべきである。そうするために、全体としての EU は、移民者の統合を確実にするための政策の開発により効率的にならなければならない。委員会は、より一貫した統合のための EU の枠組みを提供し、移民が EU が現在直面している新しい人口構造と経済の挑戦に対してできるだけ効果的に貢献することを確実にするために、その努力をいくつかの分野に集中させることを考えている。

人口の高齢化の結果に焦点を当てるために、EU は先ず存在する人的資源を開発すべきである。

前向きなアプローチが必要とされている。それは、新しくかつ定着した移民者のよりよい統合を促進する必要性と全ての人々の利益になるように将来の移民に備える必要性の両方を含むべきである。

#### ア 法的枠組みの強化

委員会は、第3国の国民の滞在するための許可と条件に関する基本的法律上の枠組みを作るために、すでにいくつかの立法上の手段を出している。これらの命令の実行の進展は、遅々としたものであった。そして、家族の再結合に関する評議会における最近の協定を歓迎する一方、委員会は、まだ懸案であることの手始めのために、特に以下で述べることについて、その過程はより速められるべきであることを促している。

- ・ 長期滞在者の地位に関する命令は、セヴィル(Seville)評議会(2003年6月)決められた期限内で適用され、それを国内法に置き換えるときに加盟国は、特に地方レベルで長期居住者に政治的権利を与えることを考える。
- ・ 雇用許可に関する命令の適用のために2003年の期限が決められる。このことは、EU に対する移民労働者の許可を効率的に管理するための透明性と必要条件を生むであろう。
- ・ 長期居住者の地位に関する命令の適用に照らし合わせて、ヨーロッパ経済・社会委員会の意見に沿って、もし命令が適用されれば、規制された専門職の分野で加盟国の中で得られる資格の認証に関して委員会によって出された命令の範囲について、第3国の国籍を持つ人々に対しても拡大するために考慮が払われるかもしれない。
- ・ 差別に対する戦いを促進するために、加盟各国は、EU レベルで2000年に認められた命

令が、元々予測されたように2003年の期限までに国内法に翻訳されることを確実なものにする。

## イ 政策調整の再強化

### (ア)共通の移民政策の発展の監視:年次報告

2000年11月の文書において、委員会は、EUの移民政策をより入念に監視し、評価するための必要性をすでに強調してきた。絶えず進展を監視し、移民政策と国家政策に対する影響とEU政策と手段の両方の全体的な一致性を確実にするために、委員会は、共通の移民政策に関する年次報告を準備することを考えている。

### (イ)統合政策の調整強化

地域社会移民政策のための調整のオープン方式に関する2001年7月の文書において、委員会は、またいくつかの分野を提案した。それらの分野では、加盟国間の協力と情報の交換の強化に特定の価値をおいていると考えられている。それらの分野の一つは、第3国の国民で合法的居住者の統合である。

それ故に、委員会は、特に国家レベルでの適切な政策の調整強化という見地で、統合に関する国家連絡地点という新しく確立されたグループという枠組みの中で、協力と情報の交換を促進することを提案した。このグループの仕事は、初期段階で、そしてテッサロニキ評議会の結論に照らし合わせて、共通の関心の課題として加盟国が確認した分野に焦点を当てるであろう。この協力過程は、他のEUの政策、特に社会的結束と包含、反差別、そしてヨーロッパ雇用戦略に関する政策との完全な補完性と相乗効果のなかで促進されるであろう。

移民者の労働市場への統合を別として、以下のような優先分野が確認されている:1)新しく到着した移民者のための導入プログラム、2)言語訓練、そして、3)市民、文化、政治生活への移民者の参加。

## ウ 市民の公民権と国籍:統合促進のための手段

委員会が統合促進のために用いることが出来ると信じている新しい概念は、市民の公民権の概念である。委員会の存在するイニシアチブに含まれている権利は、この概念の実現に貢献している。しかしながら、委員会は、合法的に拘束力のある地位で基本的権利憲章を含んだ新しい協定の枠組みの中で、第3国国民で合法的居住者の権利と義務を確かめることの重要性を強調している。

帰化は、統合の促進を手助けし、住民に移民者や避難民として許可する時に加盟国が考えるべき戦略である。

## エ ヨーロッパ雇用戦略(EES)

2003年1月のEESの将来に関する委員会の文書に従って、委員会は、雇用指針のための提案と2003年4月8日の勧告を採用した。そこでは、将来において移民がよりよく考慮されるべきであることを強調している。委員会は、将来の雇用指針のための3つの包括的な目標、すなわち完全雇用、雇用現場での質と生産性、そして団結しかつ開放された労働市場を提案している。

EESの文脈で、委員会は、以下のような要素を取り上げることが適切であると考えている: 1) 第3国の国民の労働市場への維持可能な統合、2) 申告されていない仕事との戦い、インフォーマル経済を減少させること、3) EU労働市場の必要性和現在及び将来の労働力不足を充足させるための移民の役割のより密接な監視すること、4) EUにおける第3国の国民の仕事の移動性の増加に貢献すること、そして、5) 経験とこの分野でのよいやり方の情報を交換すること。

委員会は、これらの課題はかれらの共同作業プログラムの文脈でEUレベルでは社会パートナーによって取り上げられるべきと考えている。

## オ 社会的参入過程

2001年における社会参入のための国家行動計画(NAPs/incl)の第一段階は、より包括的に統合しそして戦略的に移民者の統合の課題を提出するための必要性を示した。コペンハーゲン・ヨーロッパ評議会(2002年12月)は、貧困と社会的疎外と戦うための修正されたNice目的を支持した。それは、明らかにある男女が移民の結果として直面する貧困や社会的疎外の危険性を強調している。

委員会は、以下のようなことを重要と考えている: 1) 2003年7月までの2003年NAPs/inclの文脈で、加盟国は持続的な貧困に直面する恐れのある男女(例えば、彼らは、コペンハーゲン・ヨーロッパ評議会によって是認されているように、移民者に影響を与えるような特定の統合の問題を経験しているグループに属している)の社会的統合を促進することを目的とする政策手段と発議に関して報告すべきである、2) 社会的排除と戦うための地域社会行動計画(2002年—2006年)の下で、いくつかの研究(例えば、移民者や少数民族者のための住宅状況について)、統計作業(例えば、所得と生活条件に関する新しいEU調査の枠組みの中で移民者と少数民族者の特定の所得と生活条件につきものである資料を収集する実行可能性)、そして多数の多国間のプロジェクトが移民者の統合について実行されるであろう。そのことは、知識の改善と経験の交換の促進に直接貢献するであろう。

## カ 経済的・社会的団結

2003年末までに発表されるEUにおける経済と社会的団結に関する第3回目の委員会の報告は、結合政策の将来についての開かれた討論への道を開いた。構造基金の新しい計画期間は、2007年に開始する。この点から、委員会は、経験、特にヨーロッパ社会基金とEQUALの発議からの経験のうえに計画を作成することは重要であると考えている。そのことは、以下のことを

確実にしている: 1) 2003年に計画された2000年から2006年までの計画期間の中間再検討は仕事や社会的包含に関して移民の挑戦をよりよく説明している、2) 移民者の統合、特に政治難民申請者に関してEQUAL発議から導かれた政策の教訓は広く普及された、そして3) ヨーロッパ団結政策の将来に関する全体の議論は、移民者の挑戦、特に人的資本投資、雇用への権利、そして恵まれない都市地域の再活性化に関するようなものに十分な注意を払っている。

## キ 差別との戦い

移民者は、あまりにもしばしば差別の可能性にさらされている。上述の2つの反差別命令でもって加盟国を支持するに加えて、委員会は、以下のような方法で差別に戦うことを強化することを重要と考えている: 1) 地域社会の一般大衆の自覚を高めることと差別を禁止する法律、2) 企業を非差別的なやり方に参加させる、3) より密接な監視、そして4) 経験の交換。

## ク 教育分野での協力

教育の分野では、委員会と評議会によって採択されたヨーロッパにおける教育と訓練を目的とした詳細な作業計画は、調整の開放方式が、リスボン戦略(2000年3月のヨーロッパ評議会)の挑戦にあうための具体的な目標を設定するための基準を用いるためにいかに適用されるかを試みる。この文脈の中で、活発な市民、機会均等、そして社会的団結を改善する一般的な目標は、教育や訓練制度に対する移民者や彼らの子弟の権利の様な課題をカバーしている。

2003年5月5日に評議会によって適用された基準に基づいた委員会の文書を基に、ヨーロッパの基準あるいは2010年までに達成されるヨーロッパ平均実績の参考水準については、5つのEU基準のうち、以下の3つの基準が特に移民者たちの統合促進と雇用の状況に関連している: 1) 早期退学者の基準(EU平均は10%以下)、2) 学歴水準の基準(EUでは、22歳の少なくとも85%は高校を終了している)、3) 読む能力についての基準(読む能力の15歳で低い読む能力の者の割合を2000年に比べて少なくとも20%減少させる)。

## ケ 第3国とのより密な意見交換

EUの第3国との関係で移民者を統合するという課題に関する委員会からの文書は、第3国との改善された会話は、秩序ある移民の流れを容易にするだけでなく不法移民とより効率的に戦い、労働移民を管理する新しい政策を発展させ、一時的労働移動に関してEUと送り出し国の両者にとって利益となる原動力を生むためのEU移民政策の主要な要素であることを明らかにしている。上述の会話の中で、委員会は以下のことが重要であると考えている: 1) 労働移動の役割と潜在性が十分に反映されている、2) 便益についてのさらなる研究と相談にしたがって互恵的な原則に基づいたEUにおける移民者の到着以前に第3国で取得された専門資格の地位の相互承認の方向への進展がなされる、そして3) EUは、EUにサービスを提供しようとやってくる人々の保証された一時的移動メカニズムを提供する方法としてのWTOのサービス貿易に関する一般協定の下

で提供される機会を利用すべきである。このことは、多くの開発途上国の期待に対応している。

### コ 統合のための EU の金融的支援の強化

ヨーロッパ避難民基金 (ERF) の中間評価が現在行われている。ERF の次の局面ためのあらゆる新しい方針は、この評価に照らし合わせて出される。しかしながら、避難民や国際的な保護を受けている人々ための統合計画と政策の発展を支持し続けるであろうことが、期待されている。

委員会は、2003年に移民者の統合に関するいくつかのパイロット計画を開始するであろう。これらの行動の目的は、ヨーロッパにおける移民者を統合することに対するより一致したアプローチのための開放された会話を実現し、優先事項を確認するために、加盟国、地域・地方当局、その他の関係機関間のネットワーク、情報の移転、よき実施を支持することであるであろう。

### サ 移民の状況に関する情報の改善

成功した政策の実施のための鍵となる条件は、監視と評価の手段と同様に利用可能な情報を改善することである。これは、また移民者がヨーロッパにおける経済、社会、文化生活にもたらす貢献に一般大衆の注意を喚起するために不可欠である。委員会は、現在基準に関する研究を行っている。その基準は、EU レベルの指標を開発する可能性を追求し、そして移民分野における地域社会統計の収集と分析のための行動計画を最近採択した。

加えて、2002年末に、委員会は、ヨーロッパ移民ネットワーク (EMN) の創設のための準備的行動を開始した。EMN は、様々な移民や避難民の特性、つまり政治的、法律的、人口学的、そして経済社会的特性を含むことによって、移民と避難民の多面的な現象を監視し、分析するための体系的な基礎を構築するであろう。

移民と避難民の課題は、委員会の研究・開発のための枠組み計画の中にそして委員会の研究のための資金を融通するための委員会の行動計画の中に現在完全に含まれている。移民に関係する幅広い範囲の課題は、2002年から2006年にかけての第6次計画の下の研究と分析の対象となるであろう。

## (6) 結論

この報告書で、委員会は、EU における第3国国民の積極的統合政策の発展を支持するための詳細な提案を発表し、同時にリスボンでの目標に合わせるために移民、統合、雇用政策の役割を再検討するために2003年の春期報告で行った約束を満たすことによって、タムペレ評議会と与えられた仕事の両方に対応した。

移民を管理し移民の統合を確実なものにする EU の能力は、経済の転換についての知識を身につけ、短期・長期に社会的結合を強化するための全体の能力に大きく影響するであろう。社会的・人口学的変化の経済的インプリケーションは時間の経過とともに見えてくるけれども、移民に対する前向きなアプローチは、明日への挑戦のための準備として今日必要とされている。移民

の経済的・社会的便益は、もし移民のより高度の水準の統合が達成されるならば、そのときにのみ実現される。すなわち、EU は、包括的に移民の統合の挑戦に向けて発言すべきである。

移民の統合のための主流の政策の原則に沿って、これまでになされた多くの提案のための支持は、社会排除と差別と戦うための共同体行動計画と同様に、EU レベルの既存の政策や計画、特にヨーロッパ雇用戦略、社会参入過程の枠組みの中で、今前向きに行われなければならない。

最後に、2003年6月20—21日に開催されたテッサロニキ・ヨーロッパ評議会の結論に照らし合わせて、委員会は、政策調整を強化するように努めるであろう。委員会は、共通の移民政策の発展に関する進捗状況について毎年報告するであろう。

#### 4 資料の要約

以上、2つの資料は次のように整理することができる。

(1) EU 域内と域外諸国からの労働移動は、高い水準にある。これまでも長年にわたり、人の移動は EU における主要な課題の1つであり、アムステルダム条約(1999)、タムペレ・ヨーロッパ会議(2000)といった機会を経てますます重要性を増している。EU 域内における労働者の自由な移動は、EU 市民であることの不可欠の要素であり、真の意味でのヨーロッパ労働市場を創設するために不可欠である。

(2) 「migrant(移住者、出稼ぎ労働者)」「immigrants(外国からの移民、移住者)」「foreign workers(外国人労働者)」といった言葉は、比較的自由に、特定することなく用いられており、統計もこれらに基づいてとられている。一方、「政治亡命者」は、国際的かつ国内的に認められた避難民の権利に基づいて、第3国に入りその国によって政治亡命を申請する人々を、「避難民」は、その政治亡命が認められた人々を意味し、避難民の地位をもっているものと認められている。さらに、「不法移住者」は、当該国における非国民に対して入国及び居住のための規則、法に違反してその国に入国したり居住し続ける人々と定義できる。

(3) 現在、15EU 加盟国に1300万人の自国民以外の国民がおり、これは、EU の総人口の5.1%に達する。それらのうち30%(約600万人)が他の EU 加盟国の国民である。1300万人のうち残る国民でない者は EU の総人口の3.4%に当たり、EU の非加盟国の国民である。相当数の人々は、EU に不法に入り、滞在し、仕事を申請することなく働いている。それらの仕事は、地下経済が発展している分野、地域にあることが多い。国の人口に占める外国人の割合は、国によって大きく異なる。ただし、各国ともに、その割合は上昇しつつあり、EU/EFTA における外国人の割合は、1985年に3.8%であったが、1996年には5.1%にまで上昇している。

(4) 西欧には1996年におよそ760万人の外国人労働者がいる。彼(女)等は、様々な職業に就いているが、労働市場の最上層と最低層に大きく集中している。移住者の流れのある部分は、高度な技術を必要とする仕事に向かうが、移民のはるかに大きなグループは比較的低い技術の仕事で働く。特に、飲食業や洗濯屋のような労働集約的部門の仕事に従事する。

(5) EU 域内で EU 国民以外の国民は、雇用や失業に関して、EU 加盟国の国民よりも不利な立場にある。移民の雇用で最も重要な分野は、物流、ホテル、飲食業である。また、外国人労働者は、失業に対して EU 加盟国の国民以上に脆いものがある。

(6) 移民労働者は、平均以上に、弾力的かつ固定期間の契約で働いている場合が多い。例えば、EU 加盟国における固定期間契約は、EU 加盟国の国民の場合、13%であるが、非 EU 加盟国国民の場合、20%以上である。

(7) 移民労働者の労働組合組織率は、平均よりも低く、移民労働者全体の労働組合組織率が平均よりも低い国々においても、部門によってかなり異なっていることがしばしばある。しかしながら、移民労働者の組合組織率が著しく低いことは普遍的なことではない。

(8) 移民政策としては、

ア 許可制度(労働許可、居住許可など): 全ての西欧諸国は、EEA や EU 外からの人々のための労働許可と居住許可の何らかの制度をもっており、いくつかの種類の手続きからなっている。一方、EU 加盟候補国の場合には、全ての外国人に対する許可制度がある。

イ 移民労働者の労働市場への統合: たとえば、オーストリアにおける移民労働者に対する制限が統合プログラムの強化を伴っており、2002年に導入された統合契約計画では、オーストリアに住んで5年以内の全ての外国人従業員は、ドイツ語コースに出席が義務づけられ、失業した外国籍の人は、教育と職業訓練プログラムを提供される。均等な取扱や反差別という点では、すべての国において何らかの法律がある。いくつかの国においては、特に移民に対する統合対策は全く採られていないかほとんどとられていない。不法移民の合法化については論争が起きている。政策の統合については、関連した異なった政策分野を統合しようとする動きがある。

ウ 均等な扱いや差別・人種差別: 全ての国々はこの分野での何らかの法律をもっている。

エ 多くの国々においては、不法移民の立場を合法化するという課題に関する論争が再発している。いくつかの国々では、時々移民を受入国における国籍の取得をより容易にする国籍条項における最近の変化が見られる。

オ いくつかの国々においては、政府は移民労働者に関連した異なった政策分野を統合が試みられている。

カ わずかの例外はあるが、ここで取り上げた国々では、政府によって移民労働者に関連した課題に対して意見を求められるが、その程度は、人数制限のような特定の課題に対する意見を求めることから全ての関連した政策の起草への参加まで様々である。

(9) 現在および将来の労働力不足が、西欧における使用者団体が移民と移民労働者に対する立場と政策(ヒトとモノの自由な移動)につながっている。一方、労働組合については、移民問題に関して「社会的仲間」間の協力は、EU加盟国とノルウェーの中で広くいきわたっている。移民労働者に関連したトピックに関する労働組合の行動に関しては、ほとんどの国において何らかの活動が見られる。

第2の資料では、EUにおける労働移動や移民問題への対応と今後取り組むべき課題が整理されている。すなわち、

(1) 労働力不足、経済の国際化、人口の高齢化といった背景のもと、高度人材をめぐる競争が現在の経済社会を特徴づけている。こうした中で、移民はEUにおいて、新しい側面として捉えられている。移民は、供給側の押出し要因と同様に受入側の要因によって生じる。したがって、移民は、雇用の展望と将来の労働市場の必要性の側面に関連して重要である。より多くの維持された移民の流入は、今後も起こる可能性があるし、必要であろう。

(2) EUにおいては移民の長い歴史があるが、移民の流れの類型と送り出し国と受入国との交わりに関する移民の類型における拡大と多様化を観察できる。

(3) ILO、IMF、OECDによる研究によれば、一般的に移民は数々の正の経済効果をもつことが確認されている。ヨーロッパにおいては、労働可能年齢人口は、移民の流入がなければ、すでにいくつかの加盟国の人口は縮小開始していた。移民の流入がより高い失業をもたらしたという事実はほとんどない。短期的には、移民の流入は労働市場の弾力性を高める程度に応じて、国内雇用にはプラスとなりうる。非EU国籍の労働者は、特定の分野と職業に集中する傾向があるが、時間が経つにしたがってその傾向は減少する。移民労働者の分野別の集中は、特定の技術に関する入国や必要条件に対する低い障壁に対応している。移民の国内賃金に対する影響は、 $-0.3\%$ から $+0.3\%$ の範囲である。

(4) 短期的に労働移動は、情報通信技術分野、先進技術分野、あるいは介護分野だけでなくいくつかの不熟練の職業分野で経験された労働不足を和らげるのに貢献するかもしれない。政府は、移民の雇用面での統合を容易にするために移民に対するより前向きなアプローチが必要であり、もし合法的移民のためのより開かれたアプローチが採られないならば、EUは非合法的移民が増加する危険性に直面するかもしれないことを一層認識するようになってきている。

(5) 人口が高齢化し減少しつつあるEUにおいて、その必要性に合うために移民を用いるという仮説が広く研究されてきた。移民の純流入がゼロであることが、雇用と経済の成長率を非常に低い率にする可能性がある。同時に、労働市場に対する人口の高齢化の影響を十分に埋め合わせるために移民労働者を用いることは現実的な選択ではない。生産可能年齢人口を維持し、さらに高齢者依存率を維持することは、2030年までに移民における大量の増加を必要とするであろう。しかしながら、より維持された移民の流れは、益々起こりそうであり、必要である。ヨーロッパにおける生産可能年齢人口の減少への傾向は、開発途上国の様々な送り出し圧力と組み合わさって、今後数十年にわたる維持された移民の流れを生みそうである。

(6) 移民の統合の成功は、社会的結合と前提条件としての経済効率性の問題に係っている。移民人口に関わる課題は、より大きな努力が必要であることを示している。移民の第2世代における低雇用率と高失業率は、これらの困難の典型的な例である。最も重要なことは、移民の統合の経済的かつ社会的側面を考慮するだけでなく文化的、宗教的多様性、市民権、参加と政治的権利に関する課題についても考慮した「全体的アプローチ」の必要性である。優先順位は国や地域

によって異なるが、移民者の統合政策は、長期的かつ包括的な全体の枠組みの中で計画される必要があり、同時に、特定グループの必要性に敏感なものであり、地方の状況に合ったものでなければならない。特定の移民者の統合計画は、統合の初期段階で重要な要素である一方、長期的には目的は、移民者をして存在するサービスを利用でき、それらのサービスが移民者の特定の必要性を考慮に入れることを保証するものであるべきである。

(7) 統合戦略の成功のために特に関連したいいくつかの要素や中核的な課題、すなわち、労働市場への統合、教育と言語能力、住居と都市部の課題、健康と社会サービス、社会的・文化的環境、国籍、市民の公民権、そして多様性の尊重といった点が議論されなければならない。

移民に対する全体的なアプローチの実施の成功のための鍵となる条件は、政策全体の一貫性と全てのレベルのそしてあらゆる根本方針を越えて移民、統合、雇用政策間の相乗作用を改善することである。

(8) 移民者は EU を通じて広い範囲の必要性を共有するけれども、避難民と国際的保護を享受している人々、性別に関する課題、第2、第3世代の移民者、不法移民の取り扱いといった立場の移民者や課題については、全体としての統合戦略の中で考慮すべき特定の必要性と優先権をもつであろう。

(9) EU は、責任ある効果的な方法で現在と将来の移民のために準備すべきであり、移民者の統合を確実にするための政策の開発により効率的にならなければならない。より一貫した統合のための EU の枠組みを提供し、移民が、現在 EU が現在直面している新しい人口構造と経済の挑戦に対してできるだけ効果的に貢献することを確実にするため、いくつかの分野に集中的に努力することが求められる。また、人口の高齢化に焦点を当てるために、EU は先ず人的資源を開発すべきである。さらに、前向きなアプローチが必要とされている。新しくかつ定着した移民者のよりよい統合を促進する必要性と全ての人々の利益になるように将来の移民に備える必要性の両方を含むべきである。

(10) そのために、法律的枠組みの強化、政策調整の再強化、統合の手段としての市民の公民権と国籍についての検討、将来におけるヨーロッパ雇用戦略 (EES) での移民の位置づけ、社会的参入過程の検討、経済的・社会的団結、差別との戦い、教育分野での協力、第3国とのより密な意見交換、統合のための EU の金融的支援の強化、移民の状況に関する情報の改善といった諸課題に取り組むことが今後重要となる。

## 5 まとめ－日本の外国人労働者問題への示唆－

ヨーロッパは、長い期間にわたって外国人労働者の問題に直面してきた経験をもつ。この章で紹介したヨーロッパにおける外国人労働者に関わる2つの資料から、日本の外国人労働者問題に対する様々な示唆が得られる。

EU においては、労働力不足、経済の国際化、人口の高齢化が進んでいるが、これは日本のおかれた状況と類似している。このような背景の下、EU では高度人材をめぐる競争があることが

指摘されている。その EU における外国人労働者は、労働市場の上層と下層の2極に分かれている。このことは、EU において単に単純労働の外国人労働者が求められているだけでなく、高度人材に対する需要が存在し、その需要を満たすために各国が競争している現状がある。また、高度人材の国際的な移動において生じる問題点の一つに、学位、技術、資格の認定問題がある。この点については、この分野で現在行われている努力がより一層拡大深化されることが期待される。

外国人労働者の高度人材については、日本において需要はあるが、単に高度人材が日本にくることを待つだけでは、高度人材が日本に来る保証は何もない。当然のことではあるが、高度人材は、各国の誘致の競争の中でより有利な国に行くことが期待され。日本が高度人材の獲得をするためには、国際的な競争の中で、外国人高度人材にとってより有利な条件が満たされねばならない。したがって、日本が外国人の高度人材を求めるためには、単に給与だけでなく、労働条件、生活条件など様々な分野において総合的に有利な状況を生み出す必要がある。

次に、今後も外国人労働者の増加傾向が考えられるが、短期的には、不熟練の外国人労働者の導入は様々な分野の労働力不足を緩和する役割を果たすことが指摘されている。また、合法的なより開かれたアプローチが採られないならば、非合法的な外国人労働者が増加する危険性があることも指摘されている。外国人労働者の増加は、国内労働市場に正と負の効果を与える。このような状況から、日本においては、国内労働市場の注意深い把握に基づく十分な管理の下での合法的な外国人労働者の導入が示唆される。

国内労働市場の注意深い把握に基づく十分な管理の下での合法的な外国人労働者の導入のためには、以下の方策が必要である。国内労働市場の注意深い把握のためには、単に政府による努力だけでなく、経済界、労働組合など国内の民間部門との密接な協力関係が必要である。さらに、外国人労働者の送り出し国との提携・協力により、相互の労働市場の十分な把握、さらには、合法的な外国人労働者の導入と不法外国人労働者の減少に結びつくことが必要である。これは、政府レベルだけでなく、経済界および労働組合レベルによる国際的な相互の交流も重要であると考えられる。政府レベルでは、これまで10回にわたり労働政策研究・研修機構(旧日本労働研究機構)が、毎年主催してきたアジアソペミ(国際ワークショップ「アジアにおける人の移動と労働市場」)が重要であり、この会議を通じた相互の情報交換・理解を深めることが必要である。また、経済界・労働組合レベルにおいても、このようなアジアにおける相互交流が望まれる。

最後に、EU の報告書が指摘しているように、外国人労働者を考える場合に、長期的かつ包括的な全体的なアプローチが必要である。つまり、労働市場のみを考慮に入れるだけでなく、社会・宗教・文化・教育など様々な分野のことを考えなければならない。また、外国人労働者の社会参加、国籍取得の問題、そして第2、第3世代の問題なども考慮に入れる必要がある。このことは、政府においても、外国人労働者と関連した様々な政府部門の連携・協力が不可欠であることを示唆している。また、外国人労働者は働くだけでなく地域社会に住むことから、地域社会の住民との連携も重要である。外国人労働者問題に関して、これらの政府内部部門間と政府と民間部門と

の間の提携・協力の枠組みを確立し、対処していくことが望まれる。

---

<sup>1</sup> ヨーロッパにおける地域統合とアジアの地域統合の段階とは大きく異なっており、アジアの労働力移動を考える上で得られることは少ないと思われがちである。しかしながら、このような見方は必ずしも正しくはない。この点については、井口泰（2001）『外国人労働者新時代』筑摩書房の第5章を参照されたい。

**付 属 資 料**  
**(事業所調査票、個人調査票)**

## 事業所調査票

Q1 貴事業所の業種は何ですか。あてはまるものを1つ選んで番号に○をつけてください。

- |                 |            |                 |
|-----------------|------------|-----------------|
| 1 農林漁業          | 7 運輸業      | 12 教育、学習支援業     |
| 2 鉱業            | 8 卸売・小売業   | 13 複合サービス事業     |
| 3 建設業           | 8 金融・保険業   | 14 サービス業→下のSQ2へ |
| 4 製造業→下のSQ1へ    | 9 不動産業     | 15 その他(具体的に:    |
| 5 電気・ガス・熱供給・水道業 | 10 飲食店、宿泊業 | )               |
| 6 情報通信業         | 11 医療、福祉   |                 |

SQ1 「4 製造業」とご回答の方におたずねします。具体的な業種はどのようなものですか。例にならってご記入ください。

記入例: 食料品製造 \_\_\_\_\_

SQ2 「14 サービス業」とご回答の方におたずねします。具体的な業種はどのようなものですか。例にならってご記入ください。

記入例: 自動車整備業 \_\_\_\_\_

Q2 貴事業所の従業員数についてうかがいます。なお、該当する社員がいない場合は「0」とご記入ください。

正規従業員数		正規従業員のうち 外国人の人数	
	人		人
(パート、アルバイトなど) 非正規従業員数		非正規従業員のうち 外国人の人数	
	人		人
派遣社員 請負労働者数		派遣社員、請負労働者のうち 外国人の人数	
	人		人

SQ Q2でご回答いただいた人数は、3年前と比べてどのように変化していますか。あてはまるものをそれぞれ1つ選んで番号に○をつけてください。

	増加 10%以上の	10%未の増加 5%以上	増減 ±5%の	10%未満の減少 5%以上	減少 10%以上の	該当者が いない
正規従業員数	1	2	3	4	5	6
正規従業員数のうち外国人の人数	1	2	3	4	5	6
(パート、アルバイトなど)非正規従業員数	1	2	3	4	5	6
非正規従業員数のうち外国人の人数	1	2	3	4	5	6
派遣社員、請負労働者数	1	2	3	4	5	6
派遣社員、請負労働者数のうち 外国人の人数	1	2	3	4	5	6

Q3 貴事業所では外国人労働者の方の採用、活用についてどのようにお考えですか。あてはまるものをすべて選んで番号に○をつけてください。

- 1 以前から日本人・外国人の区別なく扱う方針であり、今後もその方針でいく
- 2 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
- 3 特定の職種や専門分野に限定して活用をはかる
- 4 パートやアルバイト、契約社員など非正規社員として活用をはかる
- 5 留学生など新規学卒者に限って採用し、活用をはかる
- 6 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→下のSQ2へ
- 7 わからない
- 8 その他(具体的に )

SQ1 外国人の方がいない事業所の方におききます。外国人の方を雇用しない理由はなんですか。あてはまるものをすべて選んで番号に○をつけてください。

- |                    |                         |
|--------------------|-------------------------|
| 1 日本人だけで人材を確保できている | 9 査証(ビザ)など手続きが面倒、時間がかかる |
| 2 外国人の人材についての情報がない | 10 企業内の日本人社員の理解がない      |
| 3 外国人を雇うノウハウがわからない | 11 取引先、他社、社会一般の理解がない    |
| 4 雇用管理が大変          | 12 住居や生活サポートなどが大変       |
| 5 求人しても応募がない       | 13 仕事のやり方・考え方が日本人と違う    |
| 6 日本で雇用すると費用がかかる   | 14 職業意識が低い              |
| 7 日本語が通じないととにかく不便  | 15 その他( )               |
| 8 勤続年数が短い(すぐに転職する) |                         |

SQ2 上の中でもっとも大きな理由はどれですか。1つ選んで番号をご記入ください。 ( )

外国人社員がいない事業所の方への設問は以上で終わりです。  
調査票を封筒(切手不要)に入れてご返送ください。

Q4 貴事業所の外国人社員の方の在留資格はどのようなものですか。次の中からあてはまるものをすべて選んで番号に○をつけてください。

- 1 特定の範囲で就労可能な在留資格
- 2 日本人の配偶者等、永住者の配偶者等、定住者
- 3 留学・就学(アルバイト)
- 4 特定活動(技能実習)
- 5 特定活動(ワーキング・ホリデー)
- 6 その他(具体的に )

Q5 貴事業所の外国人社員の方の出身地域はどこですか。次の中からあてはまるものをすべて選んで番号に○をつけてください。

- |              |               |
|--------------|---------------|
| 1 東アジア       | 5 中南米(日系人を除く) |
| 2 東南アジア      | 6 日系人         |
| 3 その他アジア・中近東 | 7 ヨーロッパ       |
| 4 北米         | 8 その他(具体的に )  |

Q6 貴事業所の外国人社員の方が働いている部署は次の中のどれですか。あてはまるものをすべて選んで番号に○をつけてください。

- |         |          |           |
|---------|----------|-----------|
| 1 人事、総務 | 4 研究・開発  | 7 販売・サービス |
| 2 経理    | 5 情報処理関連 | 8 生産      |
| 3 企画調査  | 6 営業     | 9 その他( )  |

Q7 貴事業所の外国人社員の方の職種は次の中のどれですか。あてはまるものをそれぞれ選んで番号に○をつけてください。

- |          |                |           |
|----------|----------------|-----------|
| 1 専門・技術  | 4 販売・調理・給仕・接客員 | 7 運搬労務作業員 |
| 2 管理職    | 5 生産工程作業員      | 8 その他( )  |
| 3 営業・事務職 | 6 建設土木作業員      |           |

Q8 貴社には労働組合はありますか。

- |      |          |                        |
|------|----------|------------------------|
| 1 あり | 2 なし→SQへ | 3 労働組合はないが社員会などがある→SQへ |
|------|----------|------------------------|

SQ 「1」または「3」とご回答された方にうかがいます。外国人社員の方は労働組合、社員会に加入していますか。

- |           |                       |
|-----------|-----------------------|
| 1 加入している  | 3 加入している者と加入していない者がいる |
| 2 加入していない | 4 わからない               |

Q9 貴事業所では2003年4月に新規学卒者を何人採用しましたか。また、そのうち外国人の方は何人でしたか。採用実績がない場合は「0」とご記入ください。

新規学卒者( )人採用のうち外国人は( )人

SQ 過去2-3年の新規学卒で採用された外国人の人数はどのような傾向にありますか。あてはまるものを1つ選んで番号に○をつけてください。

- |           |           |
|-----------|-----------|
| 1 増加傾向にある | 3 減少傾向にある |
| 2 変わらない   | 4 採用していない |

Q10 貴事業所の2002年1年間の中途採用実績は何人でしたか。また、そのうち外国人の方は何人でしたか。採用実績がない場合は「0」とご記入ください。

中途採用( )人採用のうち外国人は( )人

SQ 中途採用した外国人社員の人数はどのような傾向にありますか。あてはまるものを1つ選んで番号に○をつけてください。

- |           |           |
|-----------|-----------|
| 1 増加傾向にある | 3 減少傾向にある |
| 2 変わらない   | 4 採用していない |

Q11 貴事業所では新規卒業、中途採用を問わず、外国人社員の方をどのような経路で採用しましたか。あてはまるものを1つ選んで番号に○をつけてください。

- |                      |                     |
|----------------------|---------------------|
| 1 親会社や関係会社からの異動      | 9 指導教授からの紹介         |
| 2 ハローワーク             | 10 学校へ求人票を出した       |
| 3 外国人雇用サービスセンター      | 11 新聞や雑誌の求人広告、就職情報誌 |
| 4 日系人雇用サービスセンター      | 12 インターネットで募集した     |
| 5 民間の人材紹介ビジネス        | 13 外国からの直接採用        |
| 6 社内の外国人社員からの紹介      | 14 就職セミナーへの参加       |
| 7 取引やつきあいのあった会社からの紹介 | 15 その他(具体的に         |
| 8 友人、知人などの紹介         | )                   |

Q12 外国人労働者を採用した主な理由は何ですか。次の中からあてはまるものをすべて選んで番号に○をつけてください。

- |                      |                     |
|----------------------|---------------------|
| 1 海外ビジネスの展開をにらんで     | 6 日本人を雇うことができなかったから |
| 2 特殊な技能・能力、高度な技術があった | 7 たまたま外国人だった        |
| 3 過去のキャリアが優れていた      | 8 その他(具体的に          |
| 4 海外の親会社、関係会社の意向     | )                   |
| 5 賃金などの費用が安いから       |                     |

Q13 最高位の外国人労働者の方の部署と職位は次の中のどれですか。部署と職位、それぞれについてあてはまるものをすべて選んで番号に○をつけてください。

(1)最高位の外国人社員の部署

- |          |           |
|----------|-----------|
| 1 人事、総務  | 6 営業      |
| 2 経理     | 7 販売・サービス |
| 3 企画調査   | 8 生産      |
| 4 研究・開発  | 9 その他(    |
| 5 情報処理関連 | )         |

(2)最高位の外国人社員の職位

- |            |            |
|------------|------------|
| 1 社長、役員クラス | 4 係長・主任クラス |
| 2 部長クラス    | 5 その他(     |
| 3 課長クラス    | )          |

Q14 過去1年間に辞めた外国人労働者の数はどのくらいですか。

( )人

Q15 貴事業所では外国人社員の方の給与をどのように決めていますか

- |                  |            |
|------------------|------------|
| 1 日本人と同じ方法で決めている | 3 ケースバイケース |
| 2 日本人とは異なる→SQへ   | 4 その他(     |
|                  | )          |

SQ どのような方法ですか

- |         |            |
|---------|------------|
| 1 年俸制   | 4 固定給+業績給  |
| 2 業績給のみ | 5 その他(具体的に |
| 3 固定給のみ | )          |

**Q16 貴事業所では外国人社員の方に対して工作上配慮していることはありますか。あてはまるものをすべて選んで番号に○をつけてください。**

- |                      |                       |
|----------------------|-----------------------|
| 1 日本人の社員をサポート役でつけている | 7 日本語の学習のサポート(費用負担など) |
| 2 通訳や秘書をつけている        | 8 休暇で帰国する際の費用を会社が負担する |
| 3 直属の上司に配慮を要請する      | 9 宗教、出身国の慣習に合わせた休暇の付与 |
| 4 社内で孤立しないように配慮する    | 10 その他( )             |
| 5 社内文書を日本語と外国語で作成する  |                       |
| 6 工作上の指揮、命令を明確にしている  | 11 特別なことは何もしていない      |

**Q17 貴事業所では外国人社員の方が日常生活をおくる上で配慮していることはありますか。あてはまるものをすべて選んで番号に○をつけてください。**

- |                      |                  |
|----------------------|------------------|
| 1 外国人社員向け住居の法人借り上げ   | 5 子弟の教育についての情報提供 |
| 2 住宅入居時に会社が保証人になる    | 6 その他( )         |
| 3 ゴミの出し方等生活上の注意をする   | 7 特別なことは何もしていない  |
| 4 外国語が通じる医療機関などの情報提供 |                  |

**Q18 外国人労働者を採用、活用する上で問題になることはどのようなことですか。あてはまるものをすべて選んで番号に○をつけてください。**

- |                    |                         |
|--------------------|-------------------------|
| 1 外国人の人材についての情報がない | 8 査証(ビザ)など手続きが面倒、時間がかかる |
| 2 外国人を雇うノウハウがわからない | 9 企業内の日本人社員の理解がない       |
| 3 雇用管理が大変          | 10 取引先、他社、社会一般の理解がない    |
| 4 求人しても応募がない       | 11 住居や生活サポートなどが大変       |
| 5 日本で雇用すると費用がかかる   | 11 仕事のやり方・考え方が日本人と違う    |
| 6 日本語が通じないととにかく不便  | 12 職業意識が低い              |
| 7 勤続年数が短い(すぐに転職する) | 13 その他( )               |

**Q19 貴事業所では総じて外国人労働者を活用していると思いますか。**

- 1 十分活用している
- 2 どちらかといえば活用している
- 3 あまり活用していない
- 4 まったく活用していない
- 5 なんともいえない

**自由記述:**外国人の雇用についての経験やふだんお考えのことをおきかせください。

記入漏れや記入ミスがないか確認の上、封筒に入れてお送りください。

## 個人調査票

### I はじめに、あなた自身のことについてうかがいます。

F1 あなたの年齢は何歳ですか。( )歳

F2 あなたは男性ですか、女性ですか。1つ選んでください。1 男性 2 女性

F3 国籍はどこですか。( )

F4 あなたの在留資格は次の中のどれですか。1つ選んでください。

- 1 特定の範囲で就労可能な在留資格
- 2 日本人の配偶者等、永住者の配偶者等、定住者
- 3 留学・就学(アルバイト)
- 4 特定活動(技能実習)
- 5 特定活動(ワーキング・ホリデー)
- 6 その他(具体的に )

F5 (1)あなたの最終学歴は次の中のどれですか。1つ選んでください。

- 1 義務教育
- 2 高等学校相当
- 3 短大、専門学校相当
- 4 大学
- 5 大学院
- 6 その他(具体的に )

(2)最終学歴の学校の所在地はどこですか。1つ選んでください。

- 1 日本の学校
- 2 出身国の学校
- 3 出身国以外の学校

F6 日本に来るのは何回目ですか。回数を書いてください。( )回目

F7 日本滞在年数は合計何年ですか。年数を書いてください。( )年

F8 日本でこれまで何年間働いていますか。年数を書いてください。( )年

F9 あなたは日本語で仕事をこなすことができますか。

- 1 はい
- 2 半分くらいできる
- 3 いいえ
- 4 仕事をする上で日本語は必要ない

## II ふだんのあなたの働き方についてうかがいます。

Q1 あなたの勤め先の業種は何ですか。あてはまるものを1つ選んでください。

- |                 |                     |
|-----------------|---------------------|
| 1 農林漁業          | 9 金融・保険業            |
| 2 鉱業            | 10 不動産業             |
| 3 建設業           | 11 飲食店、宿泊業          |
| 4 製造業→下のSQへ     | 12 医療、福祉            |
| 5 電気・ガス・熱供給・水道業 | 13 教育、学習支援業         |
| 6 情報通信業         | 14 複合サービス事業         |
| 7 運輸業           | 15 サービス業→下のSQへ      |
| 8 卸売・小売業        | 16 その他(具体的に: _____) |

SQ Q1で「4 製造業」または「14 サービス業」とご回答の方におたずねします。具体的な仕事の内容はどのようなものですか。例にならってご記入ください。

記入例: 食料品の製造、自動車の整備

---

Q2 あなたの勤め先の事業所ではどれくらいの方が働いていますか。あてはまるものを1つ選んでください。

- 1 1～29人
- 2 30～99人
- 3 100～299人
- 4 300～999人
- 5 1000人以上
- 6 わからない

Q3 あなたの就業形態は以下のどれですか。あてはまるものを1つ選んでください。

- 1 今の勤務先の正規従業員
- 2 今の勤務先のパート、アルバイトなど
- 3 今の勤務先とは違う会社で正社員として雇われて、今の職場に派遣されている
- 4 今の勤務先とは違う会社でパートやアルバイトとして雇われて、今の職場に派遣されている
- 5 その他(具体的に \_\_\_\_\_)

Q4 勤め先でのあなたの部署は以下のどれですか。あてはまるものを1つ選んでください。

- |          |               |
|----------|---------------|
| 1 人事、総務  | 6 営業          |
| 2 経理・財務  | 7 販売・サービス     |
| 3 企画調査   | 8 生産          |
| 4 研究・開発  | 9 その他( _____) |
| 5 情報処理関連 |               |

Q5 勤め先でのあなたの役職は以下のどれですか。あてはまるものを1つ選んでください。

- |                |              |
|----------------|--------------|
| 1 部長相当職以上      | 4 係長・主任相当職   |
| 2 課長相当職以上      | 5 一般社員       |
| 3 課長補佐・課長代理相当職 | 6 その他(具体的に ) |

Q6 あなたはふだんどのような仕事をしていますか。あてはまるものを1つ選んでください。

- |               |          |
|---------------|----------|
| 1 専門・技術       | 5 生産工程作業 |
| 2 管理職         | 6 建設土木作業 |
| 3 営業・事務       | 7 運搬労務作業 |
| 4 販売・調理・給仕・接客 | 8 その他( ) |

Q7 現在の会社で働き始めてからどのくらい経ちますか。年数をご記入ください。

( )年( )カ月

Q8 今の仕事をどのようにして見つけましたか。あてはまるものを1つ選んでください。

- |                      |                     |
|----------------------|---------------------|
| 1 親会社や関係会社からの異動      | 9 指導教授からの紹介         |
| 2 ハローワーク             | 10 学校の就職部の紹介        |
| 3 外国人雇用サービスセンター      | 11 新聞や雑誌の求人広告、就職情報誌 |
| 4 日系人雇用サービスセンター      | 12 インターネットの募集に応募した  |
| 5 民間の人材紹介ビジネス        | 13 外国からの直接採用された     |
| 6 社内の外国人社員からの紹介      | 14 就職セミナーで          |
| 7 取引やつきあいのあった会社からの紹介 | 15 その他(具体的に )       |
| 8 友人、知人などの紹介         |                     |

Q9 あなたは6月にどのくらい残業(休日出勤を含む)をしましたか。残業時間数をご記入ください。なお、残業をしなかった場合は「0」とご記入ください。

( )時間くらい

Q10 あなたの6月の給料(手取り)はどれくらいでしたか。あてはまるものを1つ選んでください。

- |                |                |
|----------------|----------------|
| 1 10万円未満       | 6 30万円以上35万円未満 |
| 2 10万円以上15万円未満 | 7 35万円以上40万円未満 |
| 3 15万円以上20万円未満 | 8 40万円以上45万円未満 |
| 4 20万円以上25万円未満 | 9 45万円以上50万円未満 |
| 5 25万円以上30万円未満 | 10 50万円以上      |

SQ あなたはこの夏、ボーナスをもらいましたか。あてはまるものを1つ選んでください。

- 1 はい
- 2 いいえ
- 3 これからもらえる
- 4 わからない

Q11 あなたは来日して初めて仕事についてから現在の仕事に就くまで何回転職をしましたか。転職回数をご記入ください。なお、転職経験がない場合は「0」とご記入ください。

( )回→下のSQ1にご回答ください。

SQ1 現在の仕事に就く前の勤務先はどのような業種でしたか。あてはまるものを1つ選んでください。

- |                 |                |
|-----------------|----------------|
| 1 農林漁業          | 9 金融・保険業       |
| 2 鉱業            | 10 不動産業        |
| 3 建設業           | 11 飲食店、宿泊業     |
| 4 製造業           | 12 医療、福祉       |
| 5 電気・ガス・熱供給・水道業 | 13 教育、学習支援業    |
| 6 情報通信業         | 14 複合サービス事業    |
| 7 運輸業           | 15 サービス業       |
| 8 卸売・小売業        | 16 その他(具体的に: ) |

SQ2 前の勤め先の従業員数は今の勤務先と比べてどうでしたか。あてはまるものを1つ選んでください。

- |                |             |
|----------------|-------------|
| 1 今の勤務先よりも多かった | 3 今よりも少なかった |
| 2 今と同じくらい      | 4 わからない     |

SQ3 前の勤め先ではどのような仕事をしていましたか。あてはまるものを1つ選んでください。

- |               |          |
|---------------|----------|
| 1 専門・技術       | 5 生産工程作業 |
| 2 管理職         | 6 建設土木作業 |
| 3 営業・事務       | 7 運搬労務作業 |
| 4 販売・調理・給仕・接客 | 8 その他( ) |

SQ4 なぜ前の仕事を辞めましたか。あてはまるものをすべて選んでください。

- |                     |                  |
|---------------------|------------------|
| 1 キャリア形成のため         | 9 業績が評価されなかったから  |
| 2 ヘッドハンティング、スカウトされた | 10 昇進に不満があったから   |
| 3 独立開業のため           | 11 仕事内容に不満があったから |
| 4 結婚、出産、育児のため       | 12 配置に不満があったから   |
| 5 上司や同僚との人間関係のため    | 13 契約期間が切れたから    |
| 6 賃金に不満があったから       | 14 倒産または解雇された    |
| 7 残業時間が長かったから       | 15 その他(具体的に      |
| 8 休日が少なかったから        | )                |

SQ5 前の仕事を辞めてから今の仕事につくまで仕事をしていない期間がありましたか。

- |                              |
|------------------------------|
| 1 はい→どのくらいの期間ですか( )年( )カ月くらい |
| 2 いいえ                        |

### Ⅲ あなたの日常生活についてうかがいます。

Q12 あなたは日本に来てから今まで何回転居しましたか。転居の回数をご記入ください。

( )回

SQ 今住んでいる住居に引っ越す前はどこに住んでいましたか。

- 1 今と同じ市町村
- 2 今と市町村は違うが同じ都道府県
- 3 今とは違う都道府県
- 4 その他( )

Q13 あなたが今住んでいる住居はどのようなところですか。あてはまるものを1つ選んでください。

- 1 民間の賃貸アパート・住宅
- 2 公営の賃貸アパート・住宅
- 3 自分や家族が所有する住宅
- 4 会社の社宅、寮
- 5 その他( )

Q14 あなたは結婚していますか。

- 1 はい
- 2 いいえ

Q15 現在、あなたと一緒に生活している人はいますか。一緒に生活をしている方をすべて選んでください。

- |                   |             |
|-------------------|-------------|
| 1 1人で生活している       | 6 あなたの兄弟姉妹  |
| 2 パートナー(恋人など)、配偶者 | 7 同じ会社の同僚   |
| 3 あなたの子供( )人      | 8 同じ国の友人、知人 |
| 4 あなたの親           | 9 その他の友人、知人 |
| 5 あなたの配偶者の親       | 10 その他( )   |

### Ⅳ 労働や生活をするうえでの問題についてうかがいます。

Q16 あなたは日本で働いたり生活したりする上でなにかトラブルを経験したことがありますか。つぎのなかからあなたが経験したものをすべて選んでください。

- |                |                       |
|----------------|-----------------------|
| 1 雇用契約に関する問題   | 13 健康、医療問題            |
| 2 解雇・退職        | 14 人間関係               |
| 3 労働時間・休息・有給休暇 | 15 食事                 |
| 4 賃金に関する問題     | 16 買い物                |
| 5 労働災害         | 17 子供の教育              |
| 6 雇用保険(失業保険)   | 18 家庭内の問題             |
| 7 税金について       | 19 交通事故関係             |
| 8 社会保険の加入      | 20 差別感                |
| 9 在留資格手続き      | 21 さまざまな手続きや各関係機関との交渉 |
| 10 住居          | 22 その他( )             |
| 11 身元保証人関係     | 23 今までトラブルはなかった       |
| 12 教育、日本語学習    |                       |

Q17 あなたは、仕事や生活上の悩みや困ったことがあるとき、誰に相談していますか。次の中からあてはまる人をすべて選んでください。

- |                   |              |
|-------------------|--------------|
| 1 誰にも相談しない        | 8 学生時代の恩師    |
| 2 パートナー(恋人など)、配偶者 | 9 同じ国の友人、知人  |
| 3 あなたの親           | 10 日本人の友人、知人 |
| 4 あなたの兄弟姉妹        | 11 支援団体      |
| 5 配偶者の親           | 12 行政などの相談窓口 |
| 6 あなたの親類縁者        | 13 その他( )    |
| 7 勤め先の上司や同僚       |              |

Q18 あなたは、これからも日本で働きたいと思えますか。あてはまるものを1つ選んでください。

- 1 これからもずっと日本で働きたい
- 2 しばらく日本で働いて出身国へ帰りたい
- 3 しばらく日本で働いて出身国以外の国へ行って働きたい
- 4 いい仕事があれば今すぐ、どこの国へでも行って働く
- 5 わからない
- 6 その他( )

**自由記述:**あなたが日本で働いたり生活したりする上で感じていること、困っていることなどをご記入ください。

以上でアンケートは終わりです。

記入漏れや記入ミスがないか確認の上、封筒に入れてお送りください。

---

労働政策研究報告書 No. 14

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

発行年月日 2004年9月30日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

(編集) 研究調整部研究調整課 TEL 03-5991-5104

(販売) 広報部成果普及課 TEL 03-5903-6263

FAX 03-5903-6115

印刷・製本 株式会社 コンポーズ・ユニ

---

©2004

\*労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)



The Japan Institute for Labour Policy and Training