

第 I 部

海外派遣勤務者（本人）についての調査結果

第1章 海外派遣前の状況、研修の受講、および言語能力

本章では、当該海外派遣の本人希望との一致の程度、内示の時期、派遣期間についての規定や目安の有無とその期間、配偶者帯同についての会社の一定方針の有無、海外派遣の労使協議での取り扱い状況、海外派遣勤務者本人に対する事前研修の制度の有無ならびに研修受講の有無やその内容・効果を検討し、さらに、英語コミュニケーション能力ならびに赴任地言語でのコミュニケーション能力の派遣地域別の必要度などについて検討する。

1. 海外派遣と本人希望

(1) 海外派遣の本人希望との一致の程度

前回（2004年）までの調査では、現在の海外派遣が決定した時、その海外派遣を本人が希望していたかどうかを尋ねていたが、今回からは、「現在の海外派遣が決定した時、この海外派遣はあなたの希望にどの程度あっていましたか」というように、当該海外派遣の本人希望との一致の程度を尋ねる形に変更し、また、選択肢も一致の程度により3つから5つに増やした。したがって、前回までの調査結果との比較は、サンプル構成の違いや変化を別としても、困難となった。

さて、全体では、希望通りであったという比率は27.1%、どちらかといえば希望通りであった者が30.8%、どちらともいえない者が28.2%、どちらかといえば希望にあっていなかった者が7.7%、全く希望にあっていなかった者が4.9%となっており、どちらかといえば希望通りであった者も含めて希望通りであった者が57.9%と過半数を占めていることが分かる。他方、どちらかといえば希望にあっていなかった者も含めて希望にあっていなかった者は12.6%と、1割強にとどまる。この全体の結果を、勤務地域別、年齢階層別、業種別、それに現勤務先企業の従業員規模別に見てみると以下の通りである（表I-1-1）。

地域別にみると、どちらかといえば希望通りであった者も含めて希望通りであった者が多い地域として、ヨーロッパ、北米、それにオセアニアがある。逆に、どちらかといえば希望にあっていなかった者も含めて希望にあっていなかった者は中近東とアフリカに多かった。

業種別では非製造業の方で希望通りであった者がやや多くなっているが、それほど大きな違いではない。現地法人の従業員規模別に見ると、規模が小さくなるほど希望通りであったという比率がやや多くなっているが、これは規模が相対的に小さな非製造業の方で希望通りであった者がやや多くなっていることと、整合する。

年齢階層別にみると、20歳代、30歳代の若い世代では、50歳代と比べると希望と一致していたという比率がきわめて高くなっていることが分かる。

いずれにせよ、地域別、年齢別の大きな違いと比べると、業種別、従業員規模別の違いは小さな差にとどまるといえる。

表 I-1-1 現在の海外派遣の本人希望との一致の程度
(勤務地域別、業種別、従業員規模別、年齢階層別)

| | 合計 | 全く希望にあつていなかった | どちらかといえば希望にあつていなかった | どちらともいえない | どちらかといえば希望通りだった | 希望通りだった | 無回答 |
|--------------|-------|---------------|---------------------|-----------|-----------------|---------|------|
| (%) | | | | | | | |
| 勤務地域 | | | | | | | |
| アジア小計 | 100.0 | 5.9 | 8.8 | 31.3 | 30.1 | 22.7 | 1.2 |
| 中国 | 100.0 | 5.2 | 8.2 | 31.8 | 28.2 | 25.5 | 1.1 |
| その他アジア | 100.0 | 6.4 | 9.3 | 30.8 | 31.7 | 20.4 | 1.3 |
| 中近東 | 100.0 | 15.6 | 6.3 | 25.0 | 37.5 | 15.6 | 0.0 |
| ヨーロッパ | 100.0 | 1.6 | 5.7 | 25.0 | 33.6 | 32.0 | 2.0 |
| 北米 | 100.0 | 2.9 | 5.9 | 25.6 | 30.4 | 33.7 | 1.5 |
| 中南米 | 100.0 | 6.5 | 8.1 | 24.2 | 28.2 | 33.1 | 0.0 |
| アフリカ | 100.0 | 8.0 | 12.0 | 20.0 | 52.0 | 8.0 | 0.0 |
| オセアニア | 100.0 | 2.0 | 7.8 | 25.5 | 21.6 | 41.2 | 2.0 |
| 主たる業種 | | | | | | | |
| 製造業 | 100.0 | 5.5 | 9.2 | 28.4 | 31.6 | 24.5 | 0.9 |
| 非製造業 | 100.0 | 4.4 | 6.3 | 28.4 | 30.1 | 29.6 | 1.2 |
| 無回答 | 100.0 | 0.0 | 10.0 | 10.0 | 30.0 | 20.0 | 30.0 |
| 従業員規模 | | | | | | | |
| 10人未満 | 100.0 | 3.9 | 4.5 | 27.5 | 26.4 | 36.5 | 1.1 |
| 10-30人未満 | 100.0 | 5.1 | 7.0 | 26.6 | 34.6 | 25.2 | 1.4 |
| 30-100人未満 | 100.0 | 5.4 | 7.5 | 28.2 | 33.1 | 25.0 | 0.8 |
| 100-500人未満 | 100.0 | 5.3 | 8.7 | 29.3 | 27.5 | 28.1 | 1.1 |
| 500-1000人未満 | 100.0 | 4.4 | 5.9 | 30.4 | 34.8 | 23.0 | 1.5 |
| 1000人以上 | 100.0 | 3.4 | 10.2 | 28.3 | 32.2 | 24.9 | 1.0 |
| 無回答 | 100.0 | 8.3 | 12.5 | 16.7 | 20.8 | 29.2 | 12.5 |
| 年齢階層 | | | | | | | |
| 20歳代 | 100.0 | 5.3 | 0.0 | 31.6 | 10.5 | 52.6 | 0.0 |
| 30-34歳 | 100.0 | 5.2 | 7.0 | 17.4 | 30.4 | 39.1 | 0.9 |
| 35-39歳 | 100.0 | 3.3 | 7.0 | 20.5 | 35.2 | 32.0 | 2.0 |
| 40-44歳 | 100.0 | 4.2 | 11.0 | 25.6 | 33.7 | 24.9 | 0.6 |
| 45-49歳 | 100.0 | 2.6 | 7.8 | 30.4 | 33.0 | 24.8 | 1.3 |
| 50-54歳 | 100.0 | 6.9 | 5.6 | 33.5 | 29.4 | 23.4 | 1.2 |
| 55歳以上 | 100.0 | 7.4 | 7.4 | 33.5 | 24.8 | 25.5 | 1.3 |
| 無回答 | 100.0 | 0.0 | 7.1 | 50.0 | 28.6 | 7.1 | 7.1 |
| 合計 | 100.0 | 4.9 | 7.7 | 28.2 | 30.8 | 27.1 | 1.3 |

(2) 本人希望との一致の理由

次に、現在の海外派遣は希望通りであった、または、どちらかといえば希望通りであったという者に対してその理由を複数回答で尋ねた結果は表 I-1-2 の通りである。

全体では、「海外での仕事そのものへの魅力」(79.7%)、「自己のキャリア形成に有利」(53.5%)が過半数の指摘率となっており、二大理由であるといえる。これに「赴任地の魅力」(35.0%)、「語学力の向上・発揮」(29.5%)、「役職・職位の魅力」(23.7%)などが続いている。

年齢階層別では、20歳代、30歳代の若い世代では、「海外での仕事そのものへの魅力」、

「自己のキャリア形成に有利」、それに「語学力の向上・発揮」などで、希望と一致していたという比率がきわめて高くなっている。これに対し、「役職・職位の魅力」では、40歳代後半以降の中高齢層で比率が高くなっていた。こうして、若い世代では、海外で仕事ができ、キャリア形成にも有利となり、そして語学力も伸ばしたり活用したりできるということが、今回の海外派遣が希望通りとなっている理由となっており、他方、中高年にとっては、高い役職や職位に就けるということが、今回の海外派遣が希望と一致する大きな理由となっているといえる。

これを地域別にみると、「海外での仕事そのものへの魅力」は地域別にほとんど差がなく指摘率が高い。全体的には指摘率の高くない「給与など報酬面の魅力」という選択肢は、他地域と比べて中近東でかなり高くなっている。ちなみに中近東は、「役職・職位の魅力」、「語学力の向上・発揮」、「赴任地の魅力」などの選択肢の指摘率は他の地域と比べてきわめて低く、こうした面での魅力に乏しい地域となっている。「役職・職位の魅力」の指摘率が高いのはアフリカである。他方、「自己のキャリア形成に有利」で、「赴任地の魅力」が大きく、さらに「子供の教育に有利」と特に思われている地域はオセアニアである。

表 I-1-2 現在の海外派遣の本人希望との一致の理由
(複数回答、勤務地域別、年齢階層別)

| | 給与などの報酬面の魅力 | 役職・職位の魅力 | 海外での仕事そのものへの魅力 | 自己のキャリア形成に有利 | 語学力の向上・発揮 | 赴任地の魅力 | 子供の教育に有利 | それ以外の理由 | 無回答 | 人数(人) |
|-------------|-------------|----------|----------------|--------------|-----------|--------|----------|---------|------|-------|
| (%) | | | | | | | | | | |
| 勤務地域 | | | | | | | | | | |
| アジア小計 | 12.3 | 25.8 | 78.9 | 52.2 | 24.8 | 28.5 | 4.6 | 3.0 | 1.6 | 431 |
| 中国 | 12.8 | 20.9 | 80.1 | 56.6 | 25.5 | 27.6 | 4.1 | 3.1 | 0.5 | 196 |
| その他アジア | 11.9 | 29.8 | 77.9 | 48.5 | 24.3 | 29.4 | 5.1 | 3.0 | 2.6 | 235 |
| 中近東 | 23.5 | 5.9 | 76.5 | 52.9 | 17.6 | 11.8 | 0.0 | 0.4 | 0.0 | 17 |
| ヨーロッパ | 14.4 | 23.1 | 83.1 | 60.6 | 36.9 | 40.6 | 5.0 | 3.8 | 1.3 | 160 |
| 北米 | 10.9 | 15.4 | 80.0 | 52.0 | 36.6 | 41.1 | 12.6 | 2.9 | 2.3 | 175 |
| 中南米 | 13.2 | 30.3 | 81.6 | 44.7 | 27.6 | 39.5 | 3.9 | 2.6 | 0.0 | 76 |
| アフリカ | 13.3 | 40.0 | 80.0 | 60.0 | 13.3 | 40.0 | 6.7 | 6.7 | 0.0 | 15 |
| オセアニア | 9.4 | 31.3 | 68.8 | 62.5 | 34.4 | 59.4 | 15.6 | 0.0 | 3.1 | 32 |
| 年齢階層 | | | | | | | | | | |
| 20歳代 | 25.0 | 8.3 | 91.7 | 75.0 | 75.0 | 33.3 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 12 |
| 30-34歳 | 13.8 | 6.3 | 83.8 | 70.0 | 53.8 | 30.0 | 2.5 | 1.3 | 1.3 | 80 |
| 35-39歳 | 11.0 | 12.8 | 78.0 | 62.2 | 47.0 | 36.6 | 12.2 | 1.8 | 1.2 | 164 |
| 40-44歳 | 11.6 | 21.0 | 82.9 | 59.7 | 33.7 | 33.1 | 7.7 | 1.7 | 1.1 | 181 |
| 45-49歳 | 13.6 | 29.4 | 81.9 | 57.1 | 20.9 | 33.3 | 6.8 | 2.8 | 1.7 | 177 |
| 50-54歳 | 11.5 | 34.4 | 74.8 | 42.7 | 10.7 | 35.9 | 6.9 | 4.6 | 1.5 | 131 |
| 55歳以上 | 13.9 | 32.9 | 74.7 | 31.6 | 15.8 | 39.2 | 1.3 | 6.3 | 1.9 | 158 |
| 無回答 | 0.0 | 20.0 | 100.0 | 60.0 | 20.0 | 20.0 | 0.0 | 0.0 | 20.0 | 5 |
| 合計 | 12.6 | 23.7 | 79.7 | 53.5 | 29.5 | 35.0 | 6.5 | 3.1 | 1.5 | 906 |

(3) 本人希望との不一致の理由

それでは、この海外派遣が全く、またはどちらかといえば希望にあっていなかったという場合の理由は何か。それをみたのが、表 I-1-3 である。

表 I-1-3 現在の海外派遣の本人希望との不一致の理由（勤務地域別、年齢階層別）

| | 満給 与など の報酬 面の不 | 役職・ 職位上 の不利益 | 国内の 仕事の ほうがし たかった | 自分の キャリア 形成に 不利 | 語学 力の不安 | 地域が 自分の 希望に 沿わな かった | 子供の 教育 | 自 分の 健康 の不安 | 家 族等 の介護 | それ 以外 の理由 | 無 回答 | (%) 人数 (人) |
|-------------|-------------------------|--------------------|----------------------------|--------------------------|------------|---------------------------------|-----------|----------------------|----------------|-----------------|---------|------------------|
| 勤務地域 | | | | | | | | | | | | |
| アジア小計 | 5.8 | 7.5 | 30.0 | 5.0 | 35.0 | 35.8 | 18.3 | 8.3 | 15.0 | 9.2 | 23.3 | 120 |
| 中国 | 6.1 | 6.1 | 26.5 | 8.2 | 46.9 | 30.6 | 12.2 | 8.2 | 12.2 | 8.2 | 28.6 | 49 |
| その他アジア | 5.6 | 8.5 | 32.4 | 2.8 | 26.8 | 39.4 | 22.5 | 8.5 | 16.9 | 9.9 | 19.7 | 71 |
| 中近東 | 28.6 | 0.0 | 28.6 | 14.3 | 28.6 | 57.1 | 14.3 | 28.6 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 7 |
| ヨーロッパ | 0.0 | 5.6 | 5.6 | 22.2 | 16.7 | 22.2 | 22.2 | 5.6 | 5.6 | 22.2 | 38.9 | 18 |
| 北米 | 0.0 | 8.3 | 29.2 | 8.3 | 41.7 | 4.2 | 25.0 | 4.2 | 8.3 | 12.5 | 25.0 | 24 |
| 中南米 | 11.1 | 16.7 | 16.7 | 11.1 | 38.9 | 61.1 | 38.9 | 5.6 | 5.6 | 5.6 | 16.7 | 18 |
| アフリカ | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 20.0 | 0.0 | 80.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 20.0 | 5 |
| オセアニア | 0.0 | 0.0 | 40.0 | 0.0 | 20.0 | 20.0 | 20.0 | 0.0 | 0.0 | 20.0 | 40.0 | 5 |
| 年齢階層 | | | | | | | | | | | | |
| 20歳代 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 1 |
| 30-34歳 | 7.1 | 0.0 | 28.6 | 14.3 | 28.6 | 35.7 | 14.3 | 14.3 | 0.0 | 0.0 | 28.6 | 14 |
| 35-39歳 | 4.0 | 8.0 | 16.0 | 12.0 | 40.0 | 40.0 | 16.0 | 28.0 | 12.0 | 16.0 | 28.0 | 25 |
| 40-44歳 | 8.5 | 4.3 | 21.3 | 8.5 | 34.0 | 27.7 | 34.0 | 2.1 | 14.9 | 10.6 | 19.1 | 47 |
| 45-49歳 | 3.1 | 12.5 | 15.6 | 6.3 | 37.5 | 40.6 | 31.3 | 0.0 | 9.4 | 6.3 | 28.1 | 32 |
| 50-54歳 | 6.5 | 6.5 | 35.5 | 3.2 | 32.3 | 32.3 | 9.7 | 6.5 | 19.4 | 16.1 | 25.8 | 31 |
| 55歳以上 | 4.3 | 10.9 | 37.0 | 8.7 | 28.3 | 34.8 | 13.0 | 6.5 | 6.5 | 8.7 | 17.4 | 46 |
| 無回答 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 100.0 | 1 |
| 合 計 | 5.6 | 7.6 | 25.9 | 8.1 | 33.0 | 34.5 | 20.8 | 7.6 | 11.2 | 10.2 | 23.9 | 197 |

全体では、「地域が自分の希望に沿わなかった」（34.5%）、「語学力の不安」（33.0%）、それに「国内の仕事のほうがしたかった」（25.9%）で比較的指摘率が高く、これらの理由に続いて、「子供の教育」（20.8%）、「家族等の介護」（11.2%）などの家庭の事情が指摘されている。

年齢階層別に理由の違いをみると、まず「国内の仕事のほうがしたかった」という理由が顕著に高いのは50歳代の中老年である。他方、「子供の教育」という理由が突出しているのは、40歳代の、中学生、高校生の子供を抱える場合が多い世代である。さらに根拠ははっきりしないが、30歳代で「自分の健康の不安」という理由が多くなっている。

これを勤務地域別の違いとして検討するには、中近東、アフリカ、オセアニアのサンプルサイズが小さく比較に耐えないので、これらの地域を除くが、まず「地域が自分の希望に沿

わなかった」のは中南米（それにサンプルサイズの小さい中近東とアフリカ）で 61.1%と多く、また「語学力の不安」の大きな地域として中国（46.9%）がある。「子供の教育」が理由となっているのは中南米である。さらに、全体として指摘率の高い「地域が自分の希望に沿わなかった」、「語学力の不安」、それに「国内の仕事のほうがしたかった」という理由がヨーロッパでは顕著に低くなっており、このため、同地域は地域として行ってみたいと思っていた地域、そこで仕事をしてみたいと思っていた地域であり、また語学力の不安も比較的少ないと思われる地域であると想定される。

2. 海外派遣の内示と派遣期間の規定や目安

（1）海外派遣の内示の時期

現在の海外派遣の内示があったのは派遣のどのくらい前であったのかをみると、平均では 3.4 カ月（標準偏差 3.4 カ月）となっている。1 カ月前、2 カ月前に内示を受けた者が 45.5%、3 カ月前が 25.6%存在し、これらをあわせると 3 カ月以内が 71.1%と 7 割をわずかに超えている（表 I-1-4）。

表 I-1-4 海外派遣の内示の時期（勤務地域別、業種別、年齢階層別）

| | 合計 | 1カ月前 | 2カ月前 | 3カ月前 | 4-5カ月前 | 6カ月前 | 7カ月以上前 | 無回答 | 平均(カ月) | 標準偏差 |
|--------------|-------|------|------|------|--------|------|--------|------|--------|------|
| (%) | | | | | | | | | | |
| 勤務地域 | | | | | | | | | | |
| アジア小計 | 100.0 | 24.3 | 29.2 | 23.8 | 9.6 | 7.7 | 4.9 | 0.6 | 3.1 | 3.3 |
| 中国 | 100.0 | 27.7 | 27.7 | 26.8 | 7.4 | 6.0 | 4.1 | 0.3 | 2.8 | 2.3 |
| その他アジア | 100.0 | 21.5 | 30.4 | 21.3 | 11.3 | 9.1 | 5.5 | 0.9 | 3.3 | 4.0 |
| 中近東 | 100.0 | 3.1 | 28.1 | 15.6 | 21.9 | 25.0 | 6.3 | 0.0 | 3.9 | 1.9 |
| ヨーロッパ | 100.0 | 15.6 | 21.7 | 26.2 | 15.2 | 12.7 | 7.8 | 0.8 | 3.9 | 4.0 |
| 北米 | 100.0 | 15.8 | 26.4 | 26.4 | 11.0 | 13.9 | 6.2 | 0.4 | 3.5 | 2.8 |
| 中南米 | 100.0 | 7.3 | 16.9 | 34.7 | 18.5 | 12.9 | 9.7 | 0.0 | 4.0 | 2.6 |
| アフリカ | 100.0 | 8.0 | 28.0 | 40.0 | 16.0 | 8.0 | 0.0 | 0.0 | 3.0 | 1.3 |
| オセアニア | 100.0 | 19.6 | 23.5 | 25.5 | 11.8 | 13.7 | 3.9 | 2.0 | 3.7 | 5.1 |
| 主たる業種 | | | | | | | | | | |
| 製造業 | 100.0 | 14.6 | 22.5 | 27.4 | 13.0 | 13.8 | 8.1 | 0.4 | 3.8 | 3.7 |
| 非製造業 | 100.0 | 23.8 | 30.1 | 23.8 | 10.6 | 7.6 | 3.9 | 0.4 | 3.0 | 2.9 |
| 無回答 | 100.0 | 0.0 | 10.0 | 40.0 | 20.0 | 0.0 | 0.0 | 30.0 | 3.1 | 0.7 |
| 従業員規模 | | | | | | | | | | |
| 10人未満 | 100.0 | 20.2 | 16.9 | 31.5 | 10.7 | 13.5 | 6.7 | 0.6 | 4.1 | 5.8 |
| 10-30人未満 | 100.0 | 22.4 | 22.9 | 29.0 | 10.7 | 8.4 | 6.1 | 0.5 | 3.4 | 3.8 |
| 30-100人未満 | 100.0 | 17.7 | 31.5 | 24.7 | 12.1 | 7.3 | 6.5 | 0.3 | 3.3 | 3.3 |
| 100-500人未満 | 100.0 | 22.4 | 28.8 | 23.8 | 9.8 | 8.5 | 6.2 | 0.5 | 3.1 | 2.5 |
| 500-1000人未満 | 100.0 | 15.6 | 18.5 | 25.9 | 15.6 | 19.3 | 5.2 | 0.0 | 3.6 | 2.3 |
| 1000人以上 | 100.0 | 13.7 | 27.3 | 24.4 | 14.6 | 15.6 | 3.9 | 0.5 | 3.5 | 2.3 |
| 無回答 | 100.0 | 16.7 | 37.5 | 8.3 | 16.7 | 4.2 | 4.2 | 12.5 | 2.9 | 1.9 |
| 年齢階層 | | | | | | | | | | |
| 20歳代 | 100.0 | 21.1 | 26.3 | 26.3 | 15.8 | | 5.3 | 5.3 | 2.9 | 2.5 |
| 30-34歳 | 100.0 | 19.1 | 24.3 | 21.7 | 17.4 | 10.4 | 7.0 | | 3.4 | 3.0 |
| 35-39歳 | 100.0 | 14.3 | 27.5 | 28.3 | 11.1 | 11.1 | 7.0 | 0.8 | 3.4 | 2.6 |
| 40-44歳 | 100.0 | 15.2 | 25.9 | 26.9 | 14.6 | 11.3 | 5.8 | 0.3 | 3.4 | 2.6 |
| 45-49歳 | 100.0 | 19.0 | 27.1 | 25.8 | 12.1 | 11.8 | 3.6 | 0.7 | 3.3 | 3.0 |
| 50-54歳 | 100.0 | 26.6 | 23.4 | 24.6 | 10.1 | 8.1 | 7.3 | | 3.5 | 4.8 |
| 55歳以上 | 100.0 | 21.3 | 28.4 | 24.5 | 9.0 | 10.6 | 5.5 | 0.6 | 3.4 | 3.7 |
| 無回答 | 100.0 | 21.4 | 21.4 | 21.4 | | 14.3 | 14.3 | 7.1 | 3.8 | 3.2 |
| 合計 | 100.0 | 19.2 | 26.3 | 25.6 | 11.8 | 10.5 | 5.9 | 0.6 | 3.4 | 3.4 |

注：標準偏差は平均を算出するために用いた各数値の、平均値からの乖離・散らばりの程度を示す指標。標準偏差が小さいほど各数値が平均に近く、大きいほど各数値が平均値から離れていることを意味する。

今回調査の平均 3.4 カ月を、前回 2004 年調査の 3.3 カ月、前々回 2002 年調査における平均 3.3 カ月と比べると、内示から派遣までの平均期間はの間ほとんど変化がないといえる。ただし、1993 年調査では 3.6 カ月、1998 年調査では 3.5 カ月であったことから、13 年間という比較的長いスパンでみると、内示から派遣までの平均期間は 3.6 カ月から 3.4 カ月へと若干短縮化してきているように見える。

勤務地域別の特徴は、アジアへの派遣者の内示期間の平均が 2.8～3.3 カ月と短い。とりわけ中国では 2.8 カ月と短くなっており、1 カ月前に内示を受けた者 (27.7%)、2 カ月前 (27.7%) とをあわせると 55.4%と多いのが特徴である。中国は、地理的に日本に近く、また単身赴任が極めて多い (50.1%) という特徴がある。地理的に日本に近い場合や単身赴任が多い場合には、赴任までの準備期間が相対的に短くて済むとみられているためと考えられる。アフリカへの派遣者の内示は 3 カ月前に集中するという特徴がある。逆に、中近東、ヨーロッパ、中南米への派遣者の内示から派遣までの期間は 3.8～4.0 カ月と長くなっている。これらの地域への派遣では、赴任まで 4 カ月以上の準備期間がある者が多くなっているためである。

内示から派遣までの平均期間の業種別の違いをみると、製造業では 3.8 年と長い、非製造業では 3.0 年と短く、大きな違いがみられる。非製造業では内示から海外赴任までの準備期間が 1 カ月、2 カ月と短い者が多く、他方、製造業では同期間が 6 カ月以上と長い者が多いためである。

年齢階層別の違いをみると、20 歳代で 2.9 カ月と、平均の 3.4 カ月より短いといえるが、他の年齢層ではそれほど際だった違いがみられない。こうして、20 歳代と若い者では内示から派遣までの期間が特別に短いといえる。理由は不明であるが、独身者が多く、海外赴任に比較的対応しやすいためではないかと考えられる (表 I-1-4)。

(2) 派遣期間についての規定や目安

①派遣期間の規定や目安の有無

派遣元企業に海外派遣期間について規定や目安があるのかどうかをみると、「規定がある」が 10.7%、「目安がある」が 49.1%、「規定も目安もない」が 23.9%、「不明」が 16.4%となっている。これは前回調査の結果とほとんど変化していない。規定ないしは目安があるという比率は 59.8%と、約 6 割にとどまっている (表 I-1-5)。

なお、規定ないしは目安があるという比率は、1993 年調査の 82.0%、1998 年調査の 67.2%、2000 年調査の 63.5%、2002 年調査の 59.4%、2004 年調査の 58.8%、2006 年調査の 59.8%と、年を経るに従い明らかに低下傾向にあるが、2002 年以降、下げ止まり傾向にあるといえる。とはいえ、規定ないしは目安があるという比率が約 6 割にとどまるということは、派遣される者の生活設計上の大きな障害となっていることが想像される。

現在の勤務地域別にみると、中近東の場合、派遣期間の規定がある比率が比較的高い反面、派遣期間の規定も目安もないという比率も高くなっており、企業によるばらつきが大きいように見える。他方、アジアのうち、とくに中国では、派遣期間の規定も目安もないという比

率がかかなり高くなっている。2000年以後、再び急激に直接投資が増大した中国では、派遣期間を限定せずに派遣されている者が多くなっているものとみられる。これに対し、ヨーロッパ、北米、中南米、アフリカでは比較的派遣期間の目安を示す場合が多いようである。

業種別では、非製造業は製造業に比べて派遣期間の規定も目安もないという比率がより高くなっている。また、従業員規模の小さい場合ほど、派遣期間の規定も目安もないという比率が高くなっている。これは、非製造業は製造業に比べて従業員規模が小さいということと整合する。

表 I-1-5 海外派遣期間について規定・目安の有無
(勤務地域別、業種別、勤務先企業の従業員規模別、年齢階層別、現地での職位別)

| | 合計 | 規定がある | 目安がある | 規定も目安もない | 無回答 |
|----------------------|-------|-------|-------|----------|------|
| (%) | | | | | |
| 勤務地域 | | | | | |
| アジア小計 | 100.0 | 10.5 | 45.6 | 27.1 | 16.8 |
| 中国 | 100.0 | 10.7 | 43.8 | 29.6 | 15.9 |
| その他アジア | 100.0 | 10.4 | 47.0 | 25.1 | 17.5 |
| 中近東 | 100.0 | 18.8 | 40.6 | 31.3 | 9.4 |
| ヨーロッパ | 100.0 | 9.8 | 54.5 | 23.0 | 12.7 |
| 北米 | 100.0 | 11.0 | 53.1 | 17.9 | 17.9 |
| 中南米 | 100.0 | 11.3 | 53.2 | 19.4 | 16.1 |
| アフリカ | 100.0 | 12.0 | 56.0 | 24.0 | 8.0 |
| オセアニア | 100.0 | 7.8 | 49.0 | 15.7 | 27.5 |
| 主たる業種 | | | | | |
| 製造業 | 100.0 | 11.2 | 50.1 | 20.6 | 18.1 |
| 非製造業 | 100.0 | 10.3 | 48.3 | 26.9 | 14.6 |
| 無回答 | 100.0 | 0.0 | 40.0 | 30.0 | 30.0 |
| 従業員規模 | | | | | |
| 10人未満 | 100.0 | 6.2 | 44.9 | 38.8 | 10.1 |
| 10-30人未満 | 100.0 | 11.2 | 45.3 | 25.7 | 17.8 |
| 30-100人未満 | 100.0 | 8.9 | 49.5 | 26.9 | 14.8 |
| 100-500人未満 | 100.0 | 10.5 | 49.9 | 23.3 | 16.2 |
| 500-1000人未満 | 100.0 | 12.6 | 57.0 | 12.6 | 17.8 |
| 1000人以上 | 100.0 | 17.1 | 49.3 | 12.7 | 21.0 |
| 無回答 | 100.0 | 4.2 | 45.8 | 20.8 | 29.2 |
| 年齢階層 | | | | | |
| 20歳代 | 100.0 | 5.3 | 47.4 | 36.8 | 10.5 |
| 30-34歳 | 100.0 | 13.9 | 55.7 | 20.0 | 10.4 |
| 35-39歳 | 100.0 | 9.0 | 48.0 | 23.0 | 20.1 |
| 40-44歳 | 100.0 | 10.4 | 50.5 | 23.6 | 15.5 |
| 45-49歳 | 100.0 | 10.1 | 52.3 | 21.6 | 16.0 |
| 50-54歳 | 100.0 | 11.3 | 43.1 | 25.8 | 19.8 |
| 55歳以上 | 100.0 | 11.6 | 47.4 | 26.5 | 14.5 |
| 無回答 | 100.0 | 7.1 | 57.1 | 21.4 | 14.3 |
| 現地での職位 | | | | | |
| 会長、社長 (支店長、事務所長を含む) | 100.0 | 9.6 | 47.9 | 26.5 | 16.0 |
| 役員クラス | 100.0 | 13.6 | 52.3 | 20.6 | 13.6 |
| 部長クラス | 100.0 | 10.8 | 48.4 | 20.2 | 20.6 |
| 課長クラス | 100.0 | 10.5 | 46.8 | 28.4 | 14.2 |
| 係長クラス | 100.0 | 6.7 | 60.0 | 20.0 | 13.3 |
| 一般従業員クラス | 100.0 | 15.8 | 42.1 | 18.4 | 23.7 |
| アドバイザー・コーディネーター・顧問など | 100.0 | 13.2 | 57.1 | 15.4 | 14.3 |
| 無回答 | 100.0 | 0.0 | 33.3 | 44.4 | 22.2 |
| 合 計 | 100.0 | 10.7 | 49.1 | 23.9 | 16.4 |

年齢階層別にみると、20歳代では他の年齢層に比べて派遣期間の規定も目安もないという比率が36.8%と傑出して高くなっている。こうして、独身者が多いとみられる20歳代では、内示から派遣までの期間が特に短いのみならず、派遣期間についての規定も目安もない場合も多いということが分かる。

現地での職位別にみると、アドバイザー等で派遣されている場合、規定または目安がある場合が比較的多い以外に系統的な傾向は見出せない。

②派遣期間の規定・目安の期間と実態

派遣期間の規定・目安が示されている場合、その期間はどれくらいかを尋ねると、4.2年間（標準偏差1.1年）というのが平均的な期間である（ただし派遣期間が示されているのが規定であるか目安であるかが不明の場合も含む）。この4.2年という期間は、前回2004年調査の4.2年間と全く同じであるし、また2002年調査の4.3年とほとんど変わらない（表I-1-6）。また、かつての1993年調査、1998年調査、2000年調査においても一貫して平均は4.2年間であったので、派遣期間の規定・目安が示されている場合のその期間には、この13年の間ほとんど変化がみられないといつてよいであろう。

いずれにせよ、派遣期間が2年間以内や6年間以上というのはそれぞれ1.8%、1.6%と例外的であり、3年間（27.7%）、4年間（22.3%）、5年間（44.7%）と、3～5年間の範囲に94.7%が収まることになる。

勤務地域別には、中近東で、同期間が平均で3.6年間（標準偏差0.7年）と短くなっている。これは、同地域において「3年間」という比較的短い期間に54.5%と集中しているためである。

表 I-1-6 派遣期間の規定・目安がある場合の期間（勤務地域別、年齢階層別）

| | 合計 | 2年間以内 | 3年間 | 4年間 | 5年間 | 6年間以上 | 無回答 | 平均(年間) | 標準偏差 | 人数(人) |
|-------------|-------|-------|------|------|------|-------|-----|--------|------|-------|
| (%) | | | | | | | | | | |
| 勤務地域 | | | | | | | | | | |
| アジア小計 | 100.0 | 2.2 | 32.8 | 21.3 | 40.2 | 1.7 | 1.8 | 4.1 | 1.2 | 595 |
| 中国 | 100.0 | 2.3 | 34.6 | 16.7 | 43.6 | 1.9 | 0.8 | 4.1 | 1.2 | 257 |
| その他アジア | 100.0 | 2.1 | 31.4 | 24.9 | 37.6 | 1.5 | 2.7 | 4.1 | 1.2 | 338 |
| 中近東 | 100.0 | 0.0 | 54.5 | 27.3 | 13.6 | 0.0 | 4.5 | 3.6 | 0.7 | 22 |
| ヨーロッパ | 100.0 | 0.5 | 22.9 | 17.6 | 54.3 | 3.7 | 1.1 | 4.5 | 1.3 | 188 |
| 北米 | 100.0 | 2.2 | 18.8 | 21.4 | 55.4 | 0.4 | 1.8 | 4.3 | 0.9 | 224 |
| 中南米 | 100.0 | 1.0 | 19.0 | 33.0 | 44.0 | 1.0 | 2.0 | 4.3 | 0.8 | 100 |
| アフリカ | 100.0 | 0.0 | 36.8 | 31.6 | 26.3 | 0.0 | 5.3 | 3.9 | 0.8 | 19 |
| オセアニア | 100.0 | 4.7 | 27.9 | 27.9 | 34.9 | 0.0 | 4.7 | 4.0 | 0.9 | 43 |
| 年齢階層 | | | | | | | | | | |
| 20歳代 | 100.0 | 0.0 | 41.7 | 8.3 | 50.0 | 0.0 | 0.0 | 4.1 | 1.0 | 12 |
| 30-34歳 | 100.0 | 5.4 | 27.2 | 25.0 | 40.2 | 2.2 | 0.0 | 4.1 | 1.2 | 92 |
| 35-39歳 | 100.0 | 1.6 | 28.7 | 22.3 | 43.6 | 1.6 | 2.1 | 4.2 | 1.0 | 189 |
| 40-44歳 | 100.0 | 0.8 | 26.3 | 22.0 | 47.9 | 1.3 | 1.7 | 4.2 | 0.9 | 236 |
| 45-49歳 | 100.0 | 2.5 | 25.4 | 19.6 | 48.3 | 1.7 | 2.5 | 4.3 | 1.2 | 240 |
| 50-54歳 | 100.0 | 1.6 | 25.0 | 23.9 | 45.7 | 2.2 | 1.6 | 4.3 | 1.3 | 184 |
| 55歳以上 | 100.0 | 1.3 | 32.5 | 24.1 | 38.6 | 1.3 | 2.2 | 4.1 | 1.2 | 228 |
| 無回答 | 100.0 | 0.0 | 27.3 | 9.1 | 54.5 | 0.0 | 9.1 | 4.3 | 0.9 | 11 |
| 合計 | 100.0 | 1.8 | 27.7 | 22.3 | 44.7 | 1.6 | 1.9 | 4.2 | 1.1 | 1,191 |

同様のことはアフリカについても当てはまり、平均が 3.9 年間（標準偏差 0.8 年）と短く、「3 年間」に比較的多く集中する傾向がある。その理由は、中近東やアフリカは他の地域と比べて日本社会と文化風土がより大きく異なるため、赴任期間も他地域より短く設定する機会が多いからであろうと考えられる。他方、ヨーロッパ、北米、中南米の同期間の平均は 4.3～4.5 年とやや長い、これはとりわけヨーロッパ、北米で 5 年間もしくはそれ以上の比率が他地域より高いためである。

年齢階層別に、規定・目安がある場合の派遣期間をみると、20 歳代、30 歳代前半、55 歳以上でそれぞれ約 4.1 年と平均より短くなっている。中でも 20 歳代は特に短く、「3 年間」が多くなっているのが注目される。こうして、20 歳代、30 歳代前半という若年層と、55 歳以上という年長者において派遣期間が短く設定されていることが分かる。逆に、40 歳代と 50 歳代前半層の派遣期間は 4.2 年～4.3 年と長めになっている。

ただし、これまでみてきたことで留意すべき点は、この派遣期間の規定・目安が実際に遵守されるかどうかは、適切な日本人派遣者の後任が見つかるかどうかなど日本の派遣元企業の事情や、適任の後継者が育っているかどうかなど現地派遣先企業の事情など双方から影響を受けるということである。

そこで、表 I-1-7 をみてほしい。この表は、規定・目安による派遣期間（表側）と、現勤務地での現在の赴任期間（表頭）とを比べたもので、以下のことが分かる。すなわち、例えば派遣期間の規定・目安が 2 年である場合に、現勤務地での赴任期間が 2 年未満の場合を「規定年数以内」、すでに 2 年以上となっている場合を「規定年数超」（表中の網かけ部分）としてその割合を計算すると次のようになる（ただし「無回答」は除く）。

（a）派遣期間の規定・目安が 2 年である場合の「規定年数超」は 22.7%（5 人）

同様の計算を規定・目安が 3 年である場合、規定・目安が 4 年である場合、そして規定・目安が 5 年である場合のそれぞれの「規定年数超」を算出すると、以下の（b）、（c）、（d）のようになる。

（b）派遣期間の規定・目安が 3 年である場合の「規定年数超」は 24.5%（81 人）

（c）派遣期間の規定・目安が 4 年である場合の「規定年数超」は 14.4%（38 人）

（d）派遣期間の規定・目安が 5 年である場合の「規定年数超」は 20.9%（115 人）

上記の計算は、「無回答」を除いているため、おおよその目安に過ぎないが、派遣期間の規定・目安が実際に遵守されているかが分かる。その結果、少なくとも、派遣期間の規定・目安が示されている 1,191 人のうち 239 人（20.1%）、つまり約 2 割の派遣者はすでに規定・目安による派遣期間を超えて現勤務地に勤務していることが分かる。

さらに、海外派遣に当たり、規定も目安もない者が 374 人（調査対象者 1,565 人の 23.9%）、規定や目安はあるがすでにその期間を超えている者が 239 人（同 15.3%）であったので、両者をあわせた少なくとも全体の 39.2%、すなわち約 4 割の赴任者は、海外派遣に当たり規定も目安もないか、規定や目安はあっても現在すでにその期間を超えて赴任しているというこ

とになる。

前回 2004 年調査における同比率は 29.6%であり、また、1993 年調査においてもほぼ同様の検討がなされ、その比率は 28.2%であったので、今回調査における 38.5%という数値は、一気に悪化したように見える。

表 I-1-7 現勤務地での赴任期間（規定・目安による派遣期間別）

(%、人)

| | 現勤務地での赴任年数 | | | | | | | | 人数 |
|--------------|------------|------|--------|--------|--------|--------|------|-----|-------|
| | 合計 | 1年未満 | 1-2年未満 | 2-3年未満 | 3-4年未満 | 4-5年未満 | 5年以上 | 無回答 | |
| 規定・目安 | | | | | | | | | |
| 2年間以内 | | 9 | 8 | 2 | | 2 | 1 | | 22 |
| | 100.0 | 40.9 | 36.4 | 9.1 | | 9.1 | 4.5 | | |
| 3年間 | | 83 | 86 | 77 | 39 | 15 | 27 | 3 | 330 |
| | 100.0 | 25.2 | 26.1 | 23.3 | 11.8 | 4.5 | 8.2 | 0.9 | |
| 4年間 | | 48 | 86 | 43 | 48 | 15 | 23 | 2 | 265 |
| | 100.0 | 18.1 | 32.5 | 16.2 | 18.1 | 5.7 | 8.7 | 0.8 | |
| 5年間 | | 92 | 91 | 103 | 81 | 57 | 105 | 3 | 532 |
| | 100.0 | 17.3 | 17.1 | 19.4 | 15.2 | 10.7 | 19.7 | 0.6 | |
| 6年間以上 | | 2 | | 3 | 2 | 1 | 10 | 1 | 19 |
| | 100.0 | 10.5 | | 15.8 | 10.5 | 5.3 | 52.6 | 5.3 | |
| 無回答 | | 7 | 5 | | 4 | | 5 | 2 | 23 |
| | 100.0 | 30.4 | 21.7 | | 17.4 | | 21.7 | 8.7 | |
| 合計 | | 241 | 276 | 228 | 174 | 90 | 171 | 11 | 1,191 |
| | 100.0 | 20.2 | 23.2 | 19.1 | 14.6 | 7.6 | 14.4 | 0.9 | |

3. 配偶者の帯同に関する会社の方針

配偶者の帯同に関して会社に一定の方針があるかどうかを尋ねた結果は以下の通りである。前回調査より新たに設けられた設問である。ただし、設問の選択肢は前回調査と異なっているため、前回調査と直接の比較はできない。

まず、表 I-1-8 に示されるように、全体では、「方針なし」が最も多く 45.9%、「帯同したほうがよいとの方針がある」が 44.8%、「帯同しないほうがよいとの方針がある」という比率は 1.3%、「わからない」という比率は 7.2%となっている。こうして、会社としての方針を示していなくて派遣者本人に任せている場合がきわめて多いが、他方で、方針がある場合はほとんどの企業で帯同したほうがよいとの方針を示していることが分かる。なお、前回調査では選択肢が 5 つであったが、本調査では選択肢を 4 つにしたため、直接の比較はできない。

この結果を勤務地域別に比較すると、帯同したほうがよいという方針が強く表れているのが中南米とオセアニアである。他方で、中国での同比率はかなり低くなっており、むしろ、方針がなく派遣者本人の選択に任せるといった比率が高くなっている。

しかし、配偶者の帯同に関する会社の方針を尋ねる場合には、独身者を除いて考えたほうがよいと考えられる。そこで、独身者を除いてクロス集計してみると、表 I-1-9 の通りとな

る。この場合には、全体では、「帯同したほうがよいとの方針がある」が46.1%と最も多くなり、「方針なし」が44.3%、「帯同しないほうがよいとの方針がある」という比率は0.2%、「わからない」という比率は8.4%となり、若干の違いが生まれる。

表 I-1-8 海外赴任時の配偶者の帯同についての会社の方針（全サンプル、勤務地域別）

| | 合計 | い帯 と同 のし 方た 針ほ がう があ るよ | るよ帯 い同 とし のな 方い 針ほ がう があ | 方 針 な し | わ か ら な い | 無 回 答 | 人 数 （ 人 ） |
|-------------|-------|--|---|------------------|-----------------------|-------------|-----------------------|
| 勤務地域 | | | | | | | (%) |
| アジア小計 | 100.0 | 42.5 | 2.2 | 47.9 | 6.4 | 1.0 | 431 |
| 中国 | 100.0 | 39.2 | 2.7 | 51.0 | 6.3 | 0.8 | 182 |
| その他アジア | 100.0 | 45.2 | 1.8 | 45.5 | 6.4 | 1.1 | 249 |
| 中近東 | 100.0 | 43.8 | 0.0 | 40.6 | 15.6 | 0.0 | 18 |
| ヨーロッパ | 100.0 | 49.6 | 0.0 | 43.4 | 6.6 | 0.4 | 202 |
| 北米 | 100.0 | 42.9 | 0.0 | 46.5 | 9.9 | 0.7 | 232 |
| 中南米 | 100.0 | 50.8 | 0.8 | 43.5 | 4.0 | 0.8 | 84 |
| アフリカ | 100.0 | 48.0 | 0.0 | 48.0 | 4.0 | 0.0 | 22 |
| オセアニア | 100.0 | 52.9 | 2.0 | 31.4 | 11.8 | 2.0 | 41 |
| 合 計 | 100.0 | 44.8 | 1.3 | 45.9 | 7.2 | 0.8 | 1,565 |

表 I-1-9 海外赴任時の配偶者の帯同についての会社の方針
（独身者を除くサンプルのみ、勤務地域別、派遣元企業の従業員規模別）

| | 合計 | い帯 と同 のし 方た 針ほ がう があ るよ | るよ帯 い同 とし のな 方い 針ほ がう があ | 方 針 な し | わ か ら な い | 無 回 答 | 人 数 （ 人 ） |
|--------------------|-------|--|---|------------------|-----------------------|-------------|-----------------------|
| 勤務地域 | | | | | | | (%) |
| アジア小計 | 100.0 | 44.5 | 0.5 | 45.5 | 8.4 | 1.2 | 192 |
| 中国 | 100.0 | 38.5 | 0.5 | 52.2 | 8.2 | 0.5 | 70 |
| その他アジア | 100.0 | 49.0 | 0.4 | 40.6 | 8.4 | 1.6 | 122 |
| 中近東 | 100.0 | 44.4 | 0.0 | 38.9 | 16.7 | 0.0 | 8 |
| ヨーロッパ | 100.0 | 48.0 | 0.0 | 43.6 | 7.9 | 0.5 | 97 |
| 北米 | 100.0 | 43.1 | 0.0 | 46.1 | 9.9 | 0.9 | 100 |
| 中南米 | 100.0 | 56.0 | 0.0 | 40.5 | 2.4 | 1.2 | 47 |
| アフリカ | 100.0 | 50.0 | 0.0 | 45.5 | 4.5 | 0.0 | 11 |
| オセアニア | 100.0 | 48.8 | 0.0 | 34.1 | 14.6 | 2.4 | 20 |
| 派遣元企業の従業員規模 | | | | | | | |
| 500人未満 | 100.0 | 48.0 | 1.3 | 41.3 | 9.3 | 0.0 | 36 |
| 500-1000人未満 | 100.0 | 46.6 | 0.0 | 43.1 | 8.6 | 1.7 | 27 |
| 1000-5000人未満 | 100.0 | 46.7 | 0.0 | 43.1 | 9.5 | 0.7 | 142 |
| 5000-10000人未満 | 100.0 | 44.9 | 0.0 | 46.9 | 8.2 | 0.0 | 88 |
| 10000-20000人未満 | 100.0 | 42.3 | 0.8 | 48.5 | 8.5 | 0.0 | 55 |
| 20000人以上 | 100.0 | 50.0 | 0.0 | 43.6 | 5.5 | 0.9 | 110 |
| 無回答 | 100.0 | 36.2 | 0.0 | 38.3 | 14.9 | 10.6 | 17 |
| 合 計 | 100.0 | 46.1 | 0.2 | 44.3 | 8.4 | 1.0 | 475 |

しかし、こういう会社の考え方というのは派遣元企業の規模によりかなり異なるのではないかと考えられることから、派遣元企業の従業員規模別にこの点を検討すると、規模による差はそれほど大きいとはいえないようである。すなわち、派遣元企業が 20,000 人を超える大企業である場合には、配偶者帯同を望ましいという比率は 50%と比較的高くなる程度であり、他の規模においても同比率は 42~48%の範囲に収まっており、その差はそれほど大きくない。こうして、20,000 人を超える大企業においては配偶者帯同の制度化がより進んでいるようであるが、規模による差はそれほど大きくないといえる。

4. 海外派遣勤務者と労使協議

海外派遣勤務者本人が労働組合員であるかどうか、また、それとは別に、海外派遣勤務者の選任が労使協議の対象になるかどうかを尋ねた。前回調査では労働組合員にのみ、海外派遣勤務者の選任が労使協議の対象になるかどうかを尋ねていたが、労使協議の対象になるかどうかは制度的な問題であるので、必ずしも海外派遣勤務者本人が労働組合員である必要はないであろう。むしろ、派遣元企業に労働組合があるのかが重要である。そこで、以下では、派遣元企業に労働組合があるというサンプルに絞り、海外派遣勤務者本人が労働組合員であるのかどうか、また、海外派遣勤務者の選任が労使協議の対象になるかどうかを分析することにする。

派遣元企業に労働組合があると回答した 1,345 人（調査対象者の 85.9%）について、海外派遣勤務者本人が労働組合員であるのかどうかをみると、表 I-1-10 の通りである。全体では、25.5%が労働組合員であると回答しており、74.5%がそうでないということになる。派遣元企業の従業員規模別に労働組合員であるという比率をみると、規模が大きくなればなるほど同比率は高くなる傾向にあるが、とくに 10,000~20,000 人規模で同比率は高く、他方で、500~1,000 人でその比率は最低となっている。業種別では、非製造業のほうで労働組合員であるという比率が比較的高めとなっているが、大きな違いとはいえない。

こうして、調査対象者の派遣元企業の 85.9%に労働組合があり、また労働組合がある企業から海外に派遣されている調査対象者のうち 25.5%が労働組合員となっており、その比率は派遣元企業の業種、従業員規模により若干の違いが存在するといえる。

つぎに、表 I-1-10 と同様、派遣元企業に労働組合がある 1,345 サンプルについて、海外派遣勤務者の選任が労使協議の対象になるかどうかを尋ねた結果は、表 I-1-11 の通りである。全体では、海外派遣勤務者の選任が労使協議の対象になるのは 18.1%と少数派にとどまり、77.6%では労使協議の対象にしていない。

ただし、勤務地域別ではアフリカ、中近東、中国などハードシップ手当（特別地域手当）の支給対象となる地域で労使協議の対象になるという比率がかなり高めとなっている。

他方で、20 歳代、30 歳代の若い層で労使協議の対象になるという比率がやや高めとなっている。これは、これらの低い年齢層は海外派遣に不慣れな者が多く、労使協議が必要になる

ことが多くなるためであろう。他方で、年齢層が高い場合には非組合員層となるためではないかとみられる。

表 I-1-10 海外派遣勤務者の労働組合員資格
(派遣元企業に組合があるサンプルのみ、派遣元企業の従業員規模別、業種別)

| (%) | | | | |
|--------------------|-------|--------|---------|-------|
| | 合計 | 組合員である | 組合員ではない | 人数(人) |
| 派遣元企業の従業員規模 | | | | |
| 500人未満 | 100.0 | 19.3 | 80.7 | 57 |
| 500-1000人未満 | 100.0 | 16.0 | 84.0 | 81 |
| 1000-5000人未満 | 100.0 | 25.1 | 74.9 | 415 |
| 5000-10000人未満 | 100.0 | 27.1 | 72.9 | 258 |
| 10000-20000人未満 | 100.0 | 34.0 | 66.0 | 188 |
| 20000人以上 | 100.0 | 22.5 | 77.5 | 298 |
| 無回答 | 100.0 | 29.2 | 70.8 | 48 |
| 主たる業種 | | | | |
| 製造業 | 100.0 | 23.1 | 76.9 | 737 |
| 非製造業 | 100.0 | 28.5 | 71.5 | 606 |
| 無回答 | 100.0 | 0.0 | 100.0 | 2 |
| 合計 | 100.0 | 25.5 | 74.5 | 1,345 |

表 I-1-11 海外派遣勤務者選任と労使協議の有無
(派遣元企業に組合があるサンプルのみ、勤務地域別、年齢階層別、組合員・非組合員別)

| (%) | | | | | |
|----------------|-------|------|------|------|-------|
| | 合計 | なる | ならない | 無回答 | 人数(人) |
| 勤務地域 | | | | | |
| アジア小計 | 100.0 | 18.3 | 79.3 | 2.4 | 672 |
| 中国 | 100.0 | 22.6 | 74.9 | 2.4 | 287 |
| その他アジア | 100.0 | 15.1 | 82.6 | 2.3 | 385 |
| 中近東 | 100.0 | 23.3 | 60.0 | 16.7 | 30 |
| ヨーロッパ | 100.0 | 16.8 | 76.6 | 6.5 | 214 |
| 北米 | 100.0 | 20.3 | 72.6 | 7.1 | 241 |
| 中南米 | 100.0 | 14.3 | 83.2 | 2.5 | 119 |
| アフリカ | 100.0 | 26.1 | 69.6 | 4.3 | 23 |
| オセアニア | 100.0 | 13.0 | 84.8 | 2.2 | 46 |
| 年齢階層 | | | | | |
| 20歳代 | 100.0 | 33.3 | 66.7 | 0.0 | 12 |
| 30-34歳 | 100.0 | 21.4 | 70.4 | 8.2 | 98 |
| 35-39歳 | 100.0 | 21.5 | 72.7 | 5.7 | 209 |
| 40-44歳 | 100.0 | 15.8 | 77.7 | 6.6 | 273 |
| 45-49歳 | 100.0 | 18.2 | 79.6 | 2.2 | 274 |
| 50-54歳 | 100.0 | 17.2 | 80.9 | 1.9 | 215 |
| 55歳以上 | 100.0 | 16.3 | 80.5 | 3.2 | 251 |
| 無回答 | 100.0 | 23.1 | 69.2 | 7.7 | 13 |
| 組合員かどうか | | | | | |
| 組合員である | 100.0 | 23.0 | 71.7 | 5.2 | 343 |
| 組合員ではない | 100.0 | 16.5 | 79.6 | 3.9 | 1,002 |
| 合計 | 100.0 | 18.1 | 77.6 | 4.2 | 1,345 |

海外派遣勤務者が労働組合員であるかどうかにより、労使協議の対象になるという比率に違いがみられるかをみると、労働組合員である場合には同比率は 23.0%、他方、労働組合員でない場合の同比率は 16.5%となっており、それほど多くはないがそれなりの違いがみられ、上記の推測を裏付けている。

5. 海外赴任に際しての事前研修

(1) 事前研修受講の全般的傾向

海外赴任に当たり、海外派遣勤務者本人がどのような事前研修を受講したのかを尋ねた結果は次の通りである。ただし、前回調査より、当該研修の「制度がなかった」という選択肢を新たに設けた。2002 年以前の調査では事前研修を受講しなかった場合にそれが同研修制度がなかったためかどうか不明であったが、この選択肢の新設により、そもそも同研修制度があるのかないのか、また制度がある中でどれくらいの派遣者が当該研修を受講しなかったのかを、より精密に判断することが可能になった。

さて、表 I-1-12 より、まず各種研修のうち、「制度がなかった」という回答は 34%から 57%までばらつく。このうち、50%と比率の高いもの、あるいはあまり制度化されていない研修としては、「現地の労使関係・労働慣行」、「仕事上の災害防止対策」、それに、「異文化適応訓練・異文化コミュニケーション」や「駐在経験者との座談会・個人別の相談」が含まれる。逆に、「制度がなかった」という比率が 40%未満と低い、換言すれば多くの企業でかなり普及している研修としては、「英語」、「赴任地言語（英語圏以外に派遣の場合）」、「危機管理や安全対策」、それに「健康管理や病気対策（伝染病、感染症等）」などが挙げられる。ただし、「赴任地言語」では、「無回答」の比率が 23.2%と傑出して高く、赴任先により事情が大きく異なることが示唆されている。

研修制度によって過半数の者が受講しているものもあれば、制度がありながら半分未満しか受講していない研修もある。表 I-1-12 から、受講した者の比率が受講していない者の比率を 10%以上と大幅に上回っているのは、「危機管理や安全対策」、「健康管理や病気対策（伝染病、感染症等）」、「日本本社の経営理念・海外戦略」、ならびに「事前の現地視察」の 4 種類が挙げられる。逆に、受講した者より受講しなかった者の比率の方が 10%もしくはそれ以上高い研修をみると、「英語」と「現地の労使関係・労働慣行」となる。

多くの海外派遣勤務者が実際に受講している研修にはどのようなものがあるだろうか。ここでは 30%以上の海外派遣勤務者が受講した研修を挙げると、「危機管理や安全対策」、「健康管理や病気対策（伝染病、感染症等）」、「日本本社の経営理念・海外戦略」など、派遣者の安全や健康に関する研修や本社の経営理念や戦略に関する研修が挙げられる。

ほとんどの研修において前回調査と大きな差がみられない。例えば、前回調査で「制度がなかった」の比率が高かった、「現地の労使関係・労働慣行」は今回も同比率が最も高く、「仕事上の災害防止対策」や「異文化適応訓練・異文化コミュニケーション」も同様に、半

数もしくはそれ以上の派遣者は受講の有無を問う以前に制度そのものがなかったのである（表 I-1-12 の括弧内の数字は前回調査における「制度がなかった」の比率を示す）。「危機管理や安全対策」、「健康管理や病気対策（伝染病、感染症等）」、それに「日本本社の経営理念・海外戦略」などでは、研修の受講率が前回調査でも今回調査でも高いという特徴がある。

表 I-1-12 事前研修受講と制度の有無（事前研修の種類別）

| | (%) | | | | |
|----------------------------|-------|------|---------|------------|------|
| | 合計 | 受講した | 受講しなかった | 制度がなかった | 無回答 |
| A. 英語 | 100.0 | 19.2 | 33.6 | 37.6(35.4) | 9.6 |
| B. 赴任地言語 (英語圏以外に派遣の場合) | 100.0 | 17.4 | 25.3 | 34.1(31.3) | 23.2 |
| C. 異文化適応訓練 異文化コミュニケーション | 100.0 | 19.9 | 21.9 | 49.0(49.5) | 9.2 |
| D. 海外マネジメント 海外ビジネス | 100.0 | 23.3 | 21.8 | 46.5(48.2) | 8.4 |
| E. 現地の労使関係・労働慣行 | 100.0 | 11.0 | 20.8 | 57.3(56.8) | 10.9 |
| F. 全般的な任国事情 | 100.0 | 24.7 | 18.8 | 46.8(48.2) | 9.7 |
| G. 駐在経験者との座談会 個人別の相談 | 100.0 | 19.6 | 21.5 | 49.0(45.7) | 9.8 |
| H. 危機管理や安全対策 | 100.0 | 37.5 | 18.1 | 36.8(38.3) | 7.6 |
| I. 健康管理や病気対策 (伝染病、感染症等) | 100.0 | 34.5 | 19.6 | 37.7(40.7) | 8.2 |
| J. 仕事上の災害防止対策 | 100.0 | 16.2 | 22.1 | 50.8(53.0) | 10.9 |
| K. 日本本社の経営理念・海外戦略 | 100.0 | 30.9 | 18.8 | 40.8(41.2) | 9.5 |
| L. 事前の現地視察 | 100.0 | 27.6 | 16.5 | 46.1(46.9) | 9.8 |

注:括弧内の数値は前回調査における「制度がなかった」の比率を示す。

ところで、以上みてきたように、多くの企業で導入されているのに、その割には海外派遣勤務者の受講率の低い研修として英語、赴任地言語がある。英語の場合には複数回派遣されている人はすでに習得済みということかもしれない。他方で、赴任地言語の場合は勤務地域によるばらつきが多いことが想定される。

そこで、以下では、事前研修の種類別にやや詳しく検討していくことにする。

(2) 事前研修の種類別に見た受講率

各種事前研修の受講状況は、勤務地域により大きく異なるとみられるが、同時に制度化されているかどうかは派遣元企業の規模によって大きく制約されるものと想定される。そこで、以下では事前研修の種類別にそれらの諸要因により受講率ならびに制度の有無がどのように異なるかを検討することにする。

①英語研修

受講率が勤務地域別に大きく異なる事前研修として言語の研修が考えられる。それは、勤

務地域により使用される言語が大きく異なるためである。まず英語研修について検討しよう。

表 I-1-13 で英語研修の受講率をみると、中近東、北米では高いが、逆に中南米やアジア、とくに中国の受講率は明らかに低い。勤務地域により英語研修のニーズが異なることが、この背景要因にあることは明らかである。

同じ表で、勤務地域により「制度がなかった」という比率が大きく異なることも明らかである。すなわち、英語研修の受講率の低い中南米、アフリカ、それに、中国においては、そもそも英語研修の制度がなかったという比率が高い。

表 I-1-13 英語研修の受講の有無（勤務地域別、派遣元企業の従業員規模別）

| | (%) | | | | |
|--------------------|-------|------|---------|---------|------|
| | 合計 | 受講した | 受講しなかった | 制度がなかった | 無回答 |
| 勤務地域 | | | | | |
| アジア小計 | 100.0 | 15.7 | 34.7 | 39.8 | 9.8 |
| 中国 | 100.0 | 11.0 | 32.6 | 45.5 | 11.0 |
| その他アジア | 100.0 | 19.5 | 36.4 | 35.3 | 8.9 |
| 中近東 | 100.0 | 31.3 | 34.4 | 31.3 | 3.1 |
| ヨーロッパ | 100.0 | 22.5 | 35.2 | 31.1 | 11.1 |
| 北米 | 100.0 | 31.1 | 28.6 | 34.4 | 5.9 |
| 中南米 | 100.0 | 6.5 | 33.9 | 43.5 | 16.1 |
| アフリカ | 100.0 | 16.0 | 24.0 | 48.0 | 12.0 |
| オセアニア | 100.0 | 19.6 | 39.2 | 35.3 | 5.9 |
| 派遣元企業の従業員規模 | | | | | |
| 500人未満 | 100.0 | 10.1 | 23.0 | 59.5 | 7.4 |
| 500-1000人未満 | 100.0 | 10.0 | 29.0 | 52.0 | 9.0 |
| 1000-5000人未満 | 100.0 | 18.8 | 32.4 | 38.4 | 10.4 |
| 5000-10000人未満 | 100.0 | 20.9 | 33.0 | 35.9 | 10.3 |
| 10000-20000人未満 | 100.0 | 20.1 | 37.6 | 35.1 | 7.2 |
| 20000人以上 | 100.0 | 23.9 | 39.5 | 25.8 | 10.8 |
| 無回答 | 100.0 | 24.0 | 36.0 | 32.0 | 8.0 |
| 合計 | 100.0 | 19.2 | 33.6 | 37.6 | 9.6 |

派遣元企業の従業員規模別に検討すると、従業員規模別が大きくなるほど、英語研修の受講率も高くなっている。しかし、むしろこれは、英語研修の制度化における程度の違いを反映している。つまり、派遣元従業員規模が500人未満と小さいところでは英語研修の制度がなかったという比率は59.5%にのぼるのに対し、20,000人以上の規模において同比率は25.8%に過ぎないのである。興味深い点は、制度があったという回答（「制度がなかった」と回答しなかった者）のうち、実際に英語の研修を受講した人はいずれの規模においても半分に満たないということである。つまり、制度のあるいずれの規模においても、海外派遣勤務者の過半数は英語の研修を受けずに赴任しているということになる。

②赴任地言語研修（英語圏以外に派遣の場合）

英語研修とは異なり、赴任地言語研修の受講率は中南米とアジアのうち中国できわめて高く、ヨーロッパでも、国によりその必要性が高いためか受講率は全体平均より高めとなって

いる。これに対し、北米とオセアニアでは極端に低くなっており、同時に「無回答」が過半数と多くなっている。北米とオセアニアは英語圏であるため、当該設問には非該当ということであろう。中南米ではスペイン語やポルトガル語の習得がビジネス上、必須となっており、同様のことは中国においてもかなり当てはまるという事情を反映している。中近東、ヨーロッパでは中南米や中国ほどではないが、国により赴任地言語を習得する必要があることが示唆されている（表 I-1-14）。

表 I-1-14 赴任地言語研修の受講の有無（勤務地域別、派遣元企業の従業員規模別）

| | 合計 | 受講した | 受講しなかった | 制度がなかった | 無回答 |
|--------------------|-------|------|---------|---------|------|
| (%) | | | | | |
| 勤務地域 | | | | | |
| アジア小計 | 100.0 | 19.2 | 27.7 | 38.6 | 14.5 |
| 中国 | 100.0 | 29.3 | 27.7 | 36.2 | 6.8 |
| その他アジア | 100.0 | 11.1 | 27.7 | 40.6 | 20.6 |
| 中近東 | 100.0 | 18.8 | 31.3 | 46.9 | 3.1 |
| ヨーロッパ | 100.0 | 19.7 | 25.8 | 34.8 | 19.7 |
| 北米 | 100.0 | 3.7 | 16.1 | 26.0 | 54.2 |
| 中南米 | 100.0 | 41.1 | 30.6 | 21.0 | 7.3 |
| アフリカ | 100.0 | 0.0 | 16.0 | 48.0 | 36.0 |
| オセアニア | 100.0 | 2.0 | 21.6 | 17.6 | 58.8 |
| 派遣元企業の従業員規模 | | | | | |
| 500人未満 | 100.0 | 10.8 | 18.2 | 59.5 | 11.5 |
| 500-1000人未満 | 100.0 | 9.0 | 26.0 | 46.0 | 19.0 |
| 1000-5000人未満 | 100.0 | 17.7 | 22.4 | 37.5 | 22.4 |
| 5000-10000人未満 | 100.0 | 17.9 | 28.9 | 32.2 | 20.9 |
| 10000-20000人未満 | 100.0 | 13.9 | 25.3 | 28.4 | 32.5 |
| 20000人以上 | 100.0 | 25.5 | 29.7 | 18.0 | 26.8 |
| 無回答 | 100.0 | 14.7 | 25.3 | 33.3 | 26.7 |
| 合 計 | 100.0 | 17.4 | 25.3 | 34.1 | 23.2 |

派遣元企業の従業員規模別に赴任地言語研修の受講率を検討すると、規模が大きいところと小さなところでは大きな違いがみられる。この違いは、英語研修の場合とほぼ同様である。つまり、派遣元企業の従業員規模が1,000人未満と小さいところでは研修制度がなかったという比率は59.5%にのぼるのに対し、20,000人以上の規模において同比率は18.0%に過ぎないのである。

③異文化適応訓練・異文化コミュニケーション研修

異文化適応訓練・異文化コミュニケーション研修の受講率は、中近東やアフリカなどで顕著に高く、勤務地域による大きな差がある。日本から文化的に大きく離れている国・地域への派遣では、異文化適応訓練・異文化コミュニケーション研修が重要な位置を占めるということを示しているであろう（表 I-1-15）。

派遣元企業の従業員規模別に検討すると、規模が大きくなるほど、異文化適応訓練・異文化コミュニケーション研修の受講率も高くなっている。規模の小さなところでは研修の制度

があっても受講しない者の比率が大きくなっている。他方、派遣元企業の従業員規模が 500 人未満、あるいは 1,000 人未満と比較的小規模なところでは、「制度がなかった」という比率はそれぞれ 72.3%、73.0%にのぼるのに対し、20,000 人以上の規模において同比率は 26.1%に過ぎないのである。このため、受講率における差も大きくなり、20,000 人以上では 38.6%であるが、500 人未満ではわずか 7.4%にとどまることになる。

表 I-1-15 異文化適応訓練・異文化コミュニケーション研修の受講の有無
(勤務地域別、派遣元企業の従業員規模別)

| | 合計 | 受講した | 受講しなかった | 制度がなかった | 無回答 |
|--------------------|-------|------|---------|---------|------|
| (%) | | | | | |
| 勤務地域 | | | | | |
| アジア小計 | 100.0 | 18.4 | 22.1 | 50.7 | 8.8 |
| 中国 | 100.0 | 15.9 | 19.5 | 55.3 | 9.3 |
| その他アジア | 100.0 | 20.4 | 24.2 | 47.0 | 8.4 |
| 中近東 | 100.0 | 34.4 | 25.0 | 37.5 | 3.1 |
| ヨーロッパ | 100.0 | 21.3 | 22.1 | 45.1 | 11.5 |
| 北米 | 100.0 | 20.9 | 20.1 | 50.9 | 8.1 |
| 中南米 | 100.0 | 21.8 | 24.2 | 41.1 | 12.9 |
| アフリカ | 100.0 | 28.0 | 16.0 | 52.0 | 4.0 |
| オセアニア | 100.0 | 15.7 | 21.6 | 54.9 | 7.8 |
| 派遣元企業の従業員規模 | | | | | |
| 500人未満 | 100.0 | 7.4 | 13.5 | 72.3 | 6.8 |
| 500-1000人未満 | 100.0 | 8.0 | 11.0 | 73.0 | 8.0 |
| 1000-5000人未満 | 100.0 | 14.1 | 22.0 | 52.7 | 11.3 |
| 5000-10000人未満 | 100.0 | 17.9 | 23.4 | 50.5 | 8.1 |
| 10000-20000人未満 | 100.0 | 24.2 | 25.3 | 43.3 | 7.2 |
| 20000人以上 | 100.0 | 38.6 | 25.8 | 26.1 | 9.5 |
| 無回答 | 100.0 | 17.3 | 21.3 | 50.7 | 10.7 |
| 合 計 | 100.0 | 19.9 | 21.9 | 49.0 | 9.2 |

④海外マネジメント・海外ビジネス研修

海外マネジメント・海外ビジネスに関する事前研修の受講率は、勤務地域別では中近東、オセアニアで極めて高く、中南米でも比較的高くなっているが、これらの地域を除くと受講率の差はほとんどない。中近東、中南米では、「研修制度がなかった」という比率が低い。このため中近東、中南米では同研修制度がより普及しており、海外マネジメント・海外ビジネスに関する研修制度の進展がこれらの地域での同研修の受講率を促進したとみられる。他方、オセアニアは、海外マネジメント・海外ビジネスに関する研修制度がそれほど進展していない中で、受講しなかった者より受講した者の比率がきわめて高く、そのことが同研修制度の受講率を高めている。つまりオセアニアでは積極的に同研修を受講しているといえる(表 I-1-16)。

派遣元企業の従業員規模別に検討すると、規模が大きなところでは同研修の制度化が進んでいる。例えば、派遣元企業の従業員規模が 500 人未満、あるいは 1,000 人未満と比較的小規

模などところでは研修制度がなかったという比率はそれぞれ 68.9%、71.0%と高いのに対し、20,000 人以上の規模において同比率は 25.5%に過ぎないのである。このため、受講率における差も大きく、20,000 人以上では 38.9%であるが、500 人未満ではわずか 9.5%にとどまることになる。さらに興味深い点は、派遣元企業の従業員規模が大きくなるほど、研修制度がある場合、受講したという比率が受講しなかったという比率を上回っており、企業規模の小さなところでは研修の制度があっても受講しなかった人の比率のほうが大きくなっており、結果として、規模別の格差をより大きくしているのである。

表 I-1-16 海外マネジメント・海外ビジネス研修の受講の有無
(勤務地域別、派遣元企業の従業員規模別)

| | 合計 | 受講した | 受講しなかった | 制度がなかった | 無回答 |
|--------------------|-------|------|---------|---------|------|
| (%) | | | | | |
| 勤務地域 | | | | | |
| アジア小計 | 100.0 | 21.9 | 22.2 | 47.8 | 8.1 |
| 中国 | 100.0 | 21.4 | 18.9 | 50.7 | 9.0 |
| その他アジア | 100.0 | 22.4 | 24.8 | 45.5 | 7.3 |
| 中近東 | 100.0 | 46.9 | 28.1 | 25.0 | 0.0 |
| ヨーロッパ | 100.0 | 23.4 | 22.1 | 44.3 | 10.2 |
| 北米 | 100.0 | 18.7 | 20.5 | 53.1 | 7.7 |
| 中南米 | 100.0 | 30.6 | 21.0 | 35.5 | 12.9 |
| アフリカ | 100.0 | 24.0 | 24.0 | 44.0 | 8.0 |
| オセアニア | 100.0 | 37.3 | 17.6 | 43.1 | 2.0 |
| 派遣元企業の従業員規模 | | | | | |
| 500人未満 | 100.0 | 9.5 | 14.2 | 68.9 | 7.4 |
| 500-1000人未満 | 100.0 | 9.0 | 13.0 | 71.0 | 7.0 |
| 1000-5000人未満 | 100.0 | 17.1 | 20.9 | 51.8 | 10.2 |
| 5000-10000人未満 | 100.0 | 24.5 | 22.0 | 45.8 | 7.7 |
| 10000-20000人未満 | 100.0 | 29.4 | 24.2 | 38.7 | 7.7 |
| 20000人以上 | 100.0 | 38.9 | 28.4 | 25.5 | 7.2 |
| 無回答 | 100.0 | 25.3 | 20.0 | 45.3 | 9.3 |
| 合計 | 100.0 | 23.3 | 21.8 | 46.5 | 8.4 |

⑤現地の労使関係・労働慣行研修

現地の労使関係・労働慣行に関する研修では、そもそも同研修の制度化が約 6 割でなされていない中で、受講率は既述のように全体で 11.0%と低い。オセアニア、中近東で高めとなっているのを除けば、勤務地域別による受講率の大きな差はほとんど見いだせない(表 I-1-17)。

現地の労使関係・労働慣行に関する研修の受講率を派遣元企業の従業員規模別に検討すると、派遣元企業規模が 500 人未満、あるいは 1,000 人未満と比較的小規模なところでは研修制度がなかったという比率も 7 割を超えて極めて高く、同時に受講率もとりわけ 500 人未満規模の企業ではわずか 4.1%にとどまっている。他方で、20,000 人以上の企業規模においては同研修の制度化は比較的進んでいるものの、受講率は 29.4%であった。他の規模の企業においても受講率は 6～15%の範囲にとどまっている。

表 I-1-17 現地の労使関係・労働慣行研修の受講の有無
(勤務地域別、派遣元企業の従業員規模別)

| | 合計 | 受講した | 受講しなかった | 制度がなかった | 無回答 |
|--------------------|-------|------|---------|---------|------|
| (%) | | | | | |
| 勤務地域 | | | | | |
| アジア小計 | 100.0 | 9.8 | 22.2 | 57.7 | 10.3 |
| 中国 | 100.0 | 10.1 | 20.0 | 59.5 | 10.4 |
| その他アジア | 100.0 | 9.5 | 23.9 | 56.3 | 10.2 |
| 中近東 | 100.0 | 18.8 | 25.0 | 46.9 | 9.4 |
| ヨーロッパ | 100.0 | 7.0 | 19.7 | 60.7 | 12.7 |
| 北米 | 100.0 | 16.5 | 17.9 | 55.3 | 10.3 |
| 中南米 | 100.0 | 10.5 | 21.8 | 52.4 | 15.3 |
| アフリカ | 100.0 | 0.0 | 12.0 | 76.0 | 12.0 |
| オセアニア | 100.0 | 21.6 | 17.6 | 54.9 | 5.9 |
| 派遣元企業の従業員規模 | | | | | |
| 500人未満 | 100.0 | 4.1 | 16.2 | 71.6 | 8.1 |
| 500-1000人未満 | 100.0 | 6.0 | 9.0 | 76.0 | 9.0 |
| 1000-5000人未満 | 100.0 | 7.0 | 19.2 | 59.7 | 14.1 |
| 5000-10000人未満 | 100.0 | 12.1 | 19.8 | 60.1 | 8.1 |
| 10000-20000人未満 | 100.0 | 15.5 | 21.6 | 55.2 | 7.7 |
| 20000人以上 | 100.0 | 15.4 | 29.4 | 42.5 | 12.7 |
| 無回答 | 100.0 | 22.7 | 21.3 | 45.3 | 10.7 |
| 合計 | 100.0 | 11.0 | 20.8 | 57.3 | 10.9 |

現地の労使関係・労働慣行に関する研修の受講率の特徴は、派遣元企業のどの従業員規模においても、受講しなかったという比率が受講したという比率を上回っていることである。つまり、当該研修では、そもそも研修制度が少ない中で、さらに受講比率も低いという特徴がある。

⑥全般的な任国事情研修

全般的な任国事情に関する研修の受講率を勤務地域別に検討すると、地域別に大きな差は見いだしがたい中で、アフリカでは研修の制度化が進んでいないが、受講したという比率が受講しなかったという比率を大幅に上回っているという特徴がある（表 I-1-18）。

全般的な任国事情研修の受講率を派遣元企業の従業員規模別に検討すると、従業員規模が500人未満、1,000人未満と比較的小規模なところでは、「制度がなかった」という比率も70%もしくはそれ以上ときわめて高く、同時に受講率も500人未満規模ではわずか11.5%にとどまっている。他方で、20,000人以上の規模においては制度化も進んでいるが、受講率も33.3%と高かった。他の規模における受講率には大きな差がない。

⑦駐在経験者との座談会・個人別の相談

駐在経験者との座談会・個人別の相談の受講率においては、中近東で若干高めとなっている以外には、勤務地域別による差をほとんど見いだせない（表 I-1-19）。

派遣元企業の従業員規模別に検討すると、規模が大きくなるほど、駐在経験者との座談会・個人別の相談の制度化が比較的進展し、そのためもあり派遣元企業が大企業である場合、同比率は20%もしくはそれ以上となるが、それにしても規模別の差はそれほど大きなものでは

ない。こうして、駐在経験者との座談会・個人別の相談は、むしろ派遣元企業の従業員規模とは関係なく様々な規模の企業で実施されていると見てよいであろう。ただし、全般的にその実施率は高く20%強であり、とくに高いとはいえない。

表 I-1-18 全般的な任国事情に対する研修の受講の有無
(勤務地域別、派遣元企業の従業員規模別)

| | 合計 | 受講した | 受講しなかった | 制度がなかった | 無回答 |
|--------------------|-------|------|---------|---------|------|
| (%) | | | | | |
| 勤務地域 | | | | | |
| アジア小計 | 100.0 | 25.7 | 18.8 | 46.7 | 8.8 |
| 中国 | 100.0 | 24.4 | 18.1 | 49.3 | 8.2 |
| その他アジア | 100.0 | 26.8 | 19.3 | 44.6 | 9.3 |
| 中近東 | 100.0 | 31.3 | 25.0 | 43.8 | 0.0 |
| ヨーロッパ | 100.0 | 21.7 | 17.6 | 48.8 | 11.9 |
| 北米 | 100.0 | 24.9 | 18.3 | 46.5 | 10.3 |
| 中南米 | 100.0 | 18.5 | 23.4 | 42.7 | 15.3 |
| アフリカ | 100.0 | 28.0 | 4.0 | 60.0 | 8.0 |
| オセアニア | 100.0 | 29.4 | 19.6 | 47.1 | 3.9 |
| 派遣元企業の従業員規模 | | | | | |
| 500人未満 | 100.0 | 11.5 | 11.5 | 69.6 | 7.4 |
| 500-1000人未満 | 100.0 | 11.0 | 9.0 | 73.0 | 7.0 |
| 1000-5000人未満 | 100.0 | 18.6 | 18.8 | 50.5 | 12.2 |
| 5000-10000人未満 | 100.0 | 27.5 | 19.8 | 44.3 | 8.4 |
| 10000-20000人未満 | 100.0 | 34.0 | 20.1 | 38.7 | 7.2 |
| 20000人以上 | 100.0 | 33.3 | 24.5 | 31.4 | 10.8 |
| 無回答 | 100.0 | 37.3 | 16.0 | 37.3 | 9.3 |
| 合 計 | 100.0 | 24.7 | 18.8 | 46.8 | 9.7 |

表 I-1-19 駐在経験者との座談会・個人別の相談の受講の有無
(勤務地域別、派遣元企業の従業員規模別)

| | 合計 | 受講した | 受講しなかった | 制度がなかった | 無回答 |
|--------------------|-------|------|---------|---------|------|
| (%) | | | | | |
| 勤務地域 | | | | | |
| アジア小計 | 100.0 | 17.9 | 21.6 | 50.4 | 10.2 |
| 中国 | 100.0 | 16.2 | 20.3 | 54.8 | 8.8 |
| その他アジア | 100.0 | 19.3 | 22.6 | 46.8 | 11.3 |
| 中近東 | 100.0 | 28.1 | 28.1 | 40.6 | 3.1 |
| ヨーロッパ | 100.0 | 19.7 | 19.3 | 51.2 | 9.8 |
| 北米 | 100.0 | 21.6 | 22.3 | 46.9 | 9.2 |
| 中南米 | 100.0 | 21.0 | 24.2 | 41.9 | 12.9 |
| アフリカ | 100.0 | 24.0 | 16.0 | 52.0 | 8.0 |
| オセアニア | 100.0 | 25.5 | 19.6 | 49.0 | 5.9 |
| 派遣元企業の従業員規模 | | | | | |
| 500人未満 | 100.0 | 14.2 | 14.9 | 64.2 | 6.8 |
| 500-1000人未満 | 100.0 | 11.0 | 10.0 | 70.0 | 9.0 |
| 1000-5000人未満 | 100.0 | 20.7 | 19.2 | 48.6 | 11.5 |
| 5000-10000人未満 | 100.0 | 22.7 | 21.2 | 47.6 | 8.4 |
| 10000-20000人未満 | 100.0 | 22.2 | 24.7 | 45.4 | 7.7 |
| 20000人以上 | 100.0 | 18.6 | 30.7 | 39.2 | 11.4 |
| 無回答 | 100.0 | 21.3 | 20.0 | 48.0 | 10.7 |
| 合 計 | 100.0 | 19.6 | 21.5 | 49.0 | 9.8 |

⑧危機管理や安全対策研修

既述のように、危機管理や安全対策研修の受講率は37.5%と最も受講率の高い研修である。これを勤務地域別に比べると、アフリカが突出して高く、これにオセアニア、中南米や中近東と続いている。これらの地域ではとりわけ紛争等が多いと考えられていることはいうまでもない。他方、アジアのうち中国や北米では制度化も進まず、また受講率もそれぞれ28.2%、32.2%と最低となっている。いずれにせよ、全地域において、当該研修制度がある場合には常に受講した人の比率が受講しなかった人の比率を上回っており、できるだけ受講するという姿勢が一般化しているといえる（表 I-1-20）。

表 I-1-20 危機管理や安全対策研修の受講の有無
(勤務地域別、派遣元企業の従業員規模別)

| | 合計 | 受講した | 受講しなかった | 制度がなかった | 無回答 |
|--------------------|-------|------|---------|---------|-----|
| | | | | | (%) |
| 勤務地域 | | | | | |
| アジア小計 | 100.0 | 33.7 | 20.5 | 38.4 | 7.5 |
| 中国 | 100.0 | 28.2 | 20.3 | 44.7 | 6.8 |
| その他アジア | 100.0 | 38.1 | 20.6 | 33.3 | 8.0 |
| 中近東 | 100.0 | 56.3 | 21.9 | 21.9 | 0.0 |
| ヨーロッパ | 100.0 | 39.3 | 13.9 | 37.3 | 9.4 |
| 北米 | 100.0 | 32.2 | 17.9 | 42.1 | 7.7 |
| 中南米 | 100.0 | 52.4 | 15.3 | 24.2 | 8.1 |
| アフリカ | 100.0 | 72.0 | 8.0 | 16.0 | 4.0 |
| オセアニア | 100.0 | 52.9 | 9.8 | 31.4 | 5.9 |
| 派遣元企業の従業員規模 | | | | | |
| 500人未満 | 100.0 | 8.8 | 16.2 | 68.2 | 6.8 |
| 500-1000人未満 | 100.0 | 19.0 | 12.0 | 62.0 | 7.0 |
| 1000-5000人未満 | 100.0 | 32.6 | 17.5 | 41.4 | 8.5 |
| 5000-10000人未満 | 100.0 | 48.7 | 16.8 | 28.2 | 6.2 |
| 10000-20000人未満 | 100.0 | 51.5 | 18.6 | 24.7 | 5.2 |
| 20000人以上 | 100.0 | 46.1 | 21.6 | 22.9 | 9.5 |
| 無回答 | 100.0 | 37.3 | 22.7 | 32.0 | 8.0 |
| 合計 | 100.0 | 37.5 | 18.1 | 36.8 | 7.6 |

派遣元企業の従業員規模別に検討すると、規模が大きくなるほど、危機管理や安全対策の制度化が進展し、逆に規模が小さくなるほど、制度の導入が遅れている。そのため、規模が大きいほど研修の受講率は高くなっており、例えば派遣元企業の従業員規模が20,000人以上の大企業において同比率は46.1%と高いが、500人未満では8.8%と低くなる。このように、規模別による差はきわめて大きいといえるが、これは制度化で遅れる500人未満の小規模企業で受講率が非受講率より大幅に低いためでもある。

⑨健康管理や病気対策（伝染病、感染症等）

健康管理や病気対策（伝染病、感染症等）も全般的に34.5%と受講率の高い研修である。これを勤務地域別に比べると、中近東、アフリカ、中南米などではその比率が特に高い。他方で、北米では同研修がなかったという比率が46.2%と高く、また研修の受講率も低くなっている（表 I-1-21）。

表 I-1-21 健康管理や病気対策（伝染病や感染症等）研修の受講の有無
（勤務地域別、派遣元企業の従業員規模別）

| | 合計 | 受講した | 受講しなかった | 制度がなかった | 無回答 |
|--------------------|-------|------|---------|---------|------|
| (%) | | | | | |
| 勤務地域 | | | | | |
| アジア小計 | 100.0 | 33.7 | 20.8 | 37.7 | 7.7 |
| 中国 | 100.0 | 28.8 | 20.0 | 43.6 | 7.7 |
| その他アジア | 100.0 | 37.7 | 21.5 | 33.0 | 7.8 |
| 中近東 | 100.0 | 50.0 | 28.1 | 18.8 | 3.1 |
| ヨーロッパ | 100.0 | 34.4 | 16.4 | 38.5 | 10.7 |
| 北米 | 100.0 | 28.6 | 17.2 | 46.2 | 8.1 |
| 中南米 | 100.0 | 43.5 | 19.4 | 25.8 | 11.3 |
| アフリカ | 100.0 | 48.0 | 20.0 | 28.0 | 4.0 |
| オセアニア | 100.0 | 41.2 | 21.6 | 33.3 | 3.9 |
| 派遣元企業の従業員規模 | | | | | |
| 500人未満 | 100.0 | 13.5 | 15.5 | 62.8 | 8.1 |
| 500-1000人未満 | 100.0 | 18.0 | 14.0 | 62.0 | 6.0 |
| 1000-5000人未満 | 100.0 | 33.5 | 17.3 | 40.5 | 8.7 |
| 5000-10000人未満 | 100.0 | 35.9 | 19.0 | 36.6 | 8.4 |
| 10000-20000人未満 | 100.0 | 42.8 | 20.6 | 29.4 | 7.2 |
| 20000人以上 | 100.0 | 44.1 | 26.1 | 20.9 | 8.8 |
| 無回答 | 100.0 | 38.7 | 21.3 | 32.0 | 8.0 |
| 合 計 | 100.0 | 34.5 | 19.6 | 37.7 | 8.2 |

派遣元企業の従業員規模別に検討すると、規模が大きくなるほど、健康管理や病気対策の制度化が進展し、逆に小規模企業では制度の導入が遅れている。そのため、派遣元企業の従業員規模が 20,000 人以上の大企業において受講率は 44.1%と高いが、500 人未満では 13.5%と低くなる。危機管理や安全対策研修と同様、制度化で遅れる 500 人未満の小規模企業で受講率が非受講率を下回るためもあり、従業員規模別の差はきわめて大きくなっている。

⑩仕事上の災害防止対策

仕事上の災害防止対策に関する研修の受講率は、「制度がなかった」という比率が 50%を超える中で、16.2%と全般的に低くなっている。これを勤務地域別に比べると、その中では中近東とアフリカでの受講率が比較的高くなっている。他の地域間では大きな差はない（表 I-1-22）。

派遣元企業の従業員規模別に検討すると、規模が大きくなるほど、仕事上の災害防止対策研修の制度化が進展し、逆に小規模企業では制度の導入が遅れている。そのため、派遣元企業の従業員規模が 20,000 人以上の大企業において受講率は 19.3%と相対的に高めとなっているが、500 人未満では 3.4%ときわめて低くなる。他の研修と同様、規模別に差があるが、そもそも同比率は他の研修より低いのである。

⑪日本本社の経営理念・海外戦略研修

日本本社の経営理念・海外戦略に関する研修は受講率 30.9%と、比較的積極的に実施されているが、勤務地域別の格差がほとんどないという特徴がある（表 I-1-23）。

表 I-1-22 仕事上の災害防止対策研修の受講の有無
(勤務地域別、派遣元企業の従業員規模別)

| | 合計 | 受講した | 受講しなかった | 制度がなかった | 無回答 |
|--------------------|-------|------|---------|---------|------|
| (%) | | | | | |
| 勤務地域 | | | | | |
| アジア小計 | 100.0 | 14.8 | 23.4 | 51.3 | 10.4 |
| 中国 | 100.0 | 12.3 | 21.4 | 56.2 | 10.1 |
| その他アジア | 100.0 | 16.9 | 25.1 | 47.5 | 10.6 |
| 中近東 | 100.0 | 28.1 | 25.0 | 40.6 | 6.3 |
| ヨーロッパ | 100.0 | 15.6 | 19.7 | 53.3 | 11.5 |
| 北米 | 100.0 | 15.0 | 20.5 | 52.4 | 12.1 |
| 中南米 | 100.0 | 21.0 | 21.8 | 43.5 | 13.7 |
| アフリカ | 100.0 | 28.0 | 20.0 | 44.0 | 8.0 |
| オセアニア | 100.0 | 21.6 | 21.6 | 49.0 | 7.8 |
| 派遣元企業の従業員規模 | | | | | |
| 500人未満 | 100.0 | 3.4 | 16.2 | 72.3 | 8.1 |
| 500-1000人未満 | 100.0 | 5.0 | 10.0 | 77.0 | 8.0 |
| 1000-5000人未満 | 100.0 | 14.3 | 19.4 | 53.1 | 13.2 |
| 5000-10000人未満 | 100.0 | 22.0 | 23.4 | 45.4 | 9.2 |
| 10000-20000人未満 | 100.0 | 22.2 | 22.2 | 48.5 | 7.2 |
| 20000人以上 | 100.0 | 19.3 | 31.0 | 35.9 | 13.7 |
| 無回答 | 100.0 | 18.7 | 25.3 | 45.3 | 10.7 |
| 合 計 | 100.0 | 16.2 | 22.1 | 50.8 | 10.9 |

表 I-1-23 経営理念・海外戦略に関する研修の受講の有無
(勤務地域別、派遣元企業の従業員規模別、現地での職位別)

| | 合計 | 受講した | 受講しな かった | 制度が なかった | 無回答 |
|----------------------|-------|------|-------------|-------------|------|
| (%) | | | | | |
| 勤務地域 | | | | | |
| アジア小計 | 100.0 | 29.3 | 20.5 | 41.4 | 8.8 |
| 中国 | 100.0 | 30.1 | 17.5 | 44.1 | 8.2 |
| その他アジア | 100.0 | 28.6 | 22.8 | 39.2 | 9.3 |
| 中近東 | 100.0 | 37.5 | 25.0 | 34.4 | 3.1 |
| ヨーロッパ | 100.0 | 32.8 | 16.4 | 38.5 | 12.3 |
| 北米 | 100.0 | 29.7 | 15.0 | 45.8 | 9.5 |
| 中南米 | 100.0 | 35.5 | 17.7 | 34.7 | 12.1 |
| アフリカ | 100.0 | 32.0 | 12.0 | 48.0 | 8.0 |
| オセアニア | 100.0 | 39.2 | 25.5 | 31.4 | 3.9 |
| 派遣元企業の従業員規模 | | | | | |
| 500人未満 | 100.0 | 14.2 | 13.5 | 64.9 | 7.4 |
| 500-1000人未満 | 100.0 | 27.0 | 17.0 | 49.0 | 7.0 |
| 1000-5000人未満 | 100.0 | 29.9 | 16.8 | 42.4 | 10.9 |
| 5000-10000人未満 | 100.0 | 34.8 | 17.6 | 38.8 | 8.8 |
| 10000-20000人未満 | 100.0 | 38.1 | 20.1 | 35.1 | 6.7 |
| 20000人以上 | 100.0 | 33.0 | 25.8 | 30.4 | 10.8 |
| 無回答 | 100.0 | 34.7 | 16.0 | 37.3 | 12.0 |
| 現地での職位 | | | | | |
| 会長、社長(支店長、事務所長を含む) | 100.0 | 32.4 | 21.7 | 35.8 | 10.1 |
| 役員クラス | 100.0 | 29.6 | 18.1 | 46.2 | 6.0 |
| 部長クラス | 100.0 | 27.9 | 17.8 | 43.9 | 10.5 |
| 課長クラス | 100.0 | 28.9 | 13.7 | 47.9 | 9.5 |
| 係長クラス | 100.0 | 26.7 | 20.0 | 46.7 | 6.7 |
| 一般従業員クラス | 100.0 | 26.3 | 7.9 | 63.2 | 2.6 |
| アドバイザー・コーディネーター・顧問など | 100.0 | 42.9 | 17.6 | 33.0 | 6.6 |
| 無回答 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 22.2 | 77.8 |
| 合 計 | 100.0 | 30.9 | 18.8 | 40.8 | 9.5 |

また派遣元企業の従業員規模別に検討すると、他の研修と同様に、日本本社の経営理念・海外戦略に関する研修の受講率に従業員規模別の差が存在する。例えば、20,000人以上の大企業においては制度化が進み、また受講率も33.0%と、500人未満における同比率の14.2%より明らかに高い。なお、同研修の制度がある場合には、どの地域、どの規模においても、受講率が非受講率を上回るという特徴があり、海外派遣勤務者は制度を積極的に活用しているようである。

ここで、日本本社の経営理念・海外戦略という研修は、現地法人で経営管理職になる人にとって必要でないかと考えることができる。そこで、現地法人での職位別に日本本社の経営理念・海外戦略に関する研修の受講率を表I-1-23で検討してみると、まず、一般従業員においては「制度がなかった」という比率が63.2%と、とりわけ高くなっている。こうして主として経営管理職、とりわけ会長・社長（支店長、事務所長を含む）、ならびにアドバイザー・コーディネーター・顧問等に対して日本本社の経営理念・海外戦略という研修が制度化されていることが確認される。つぎに、受講率であるが、トップ・マネジメントほど受講率が高くなることが想定されるが、実際は必ずしもそうはなっていない。むしろアドバイザー・コーディネーター・顧問等の受講率が最も高く、これに会長・社長が続いているのである。アドバイザー・コーディネーター・顧問等には特別のミッションが与えられており、海外に派遣する前にそのことをより徹底しているためかもしれない。

⑫事前の現地視察

事前の現地視察は比較的積極的に受講されているが、勤務地域別に検討すると、地域間の差は極めて少なく、差があるのは中南米だけである。中南米では「制度がなかった」という比率が高く、それに応じて受講率もかなり低くなっている。中南米は日本から特に遠距離にあるためかもしれない（表I-1-24）。

また派遣元企業の従業員規模別に検討すると、事前の現地視察の受講率に従業員規模別の差は少ない。ただ、派遣元企業の従業員規模が20,000人以上の大企業においては制度化が比較的進んでいるが、受講率における規模格差はほとんど認められないという特徴がある。

なお、事前の現地視察の制度がある場合には、どの勤務地域、どの従業員規模においても、受講率が非受講率を上回るという特徴があり、海外派遣勤務者は当該制度を積極的に活用しているようである。

以上のように、ほとんどの研修で受講率に勤務地域間、派遣元企業の従業員規模別による違いがみられるが、日本人からみて文化的距離の遠近とか、紛争が多く発生しているか否かとか、あるいは、現地法人での職位による違いとか、それぞれに合理的な根拠が想定される場合が多いといえる。

表 I-1-24 事前の現地視察の受講の有無
(勤務地域別、派遣元企業の従業員規模別)

| | 合計 | 受講した | 受講しなかった | 制度がなかった | 無回答 |
|--------------------|-------|------|---------|---------|------|
| (%) | | | | | |
| 勤務地域 | | | | | |
| アジア小計 | 100.0 | 30.8 | 18.0 | 41.2 | 10.0 |
| 中国 | 100.0 | 30.1 | 15.6 | 44.7 | 9.6 |
| その他アジア | 100.0 | 31.3 | 20.0 | 38.4 | 10.4 |
| 中近東 | 100.0 | 31.3 | 21.9 | 40.6 | 6.3 |
| ヨーロッパ | 100.0 | 28.7 | 11.1 | 51.2 | 9.0 |
| 北米 | 100.0 | 22.3 | 17.6 | 50.5 | 9.5 |
| 中南米 | 100.0 | 16.1 | 15.3 | 55.6 | 12.9 |
| アフリカ | 100.0 | 32.0 | 8.0 | 48.0 | 12.0 |
| オセアニア | 100.0 | 23.5 | 15.7 | 54.9 | 5.9 |
| 派遣元企業の従業員規模 | | | | | |
| 500人未満 | 100.0 | 32.4 | 9.5 | 51.4 | 6.8 |
| 500-1000人未満 | 100.0 | 29.0 | 12.0 | 51.0 | 8.0 |
| 1000-5000人未満 | 100.0 | 24.3 | 16.6 | 47.8 | 11.3 |
| 5000-10000人未満 | 100.0 | 25.6 | 15.8 | 50.2 | 8.4 |
| 10000-20000人未満 | 100.0 | 29.9 | 17.5 | 45.4 | 7.2 |
| 20000人以上 | 100.0 | 31.0 | 19.9 | 37.3 | 11.8 |
| 無回答 | 100.0 | 24.0 | 21.3 | 41.3 | 13.3 |
| 合 計 | 100.0 | 27.6 | 16.5 | 46.1 | 9.8 |

(3) 事前研修の効果の程度

上記の事前研修を受講した者に、研修の種類毎にその効果の程度を尋ねた。その結果、表 I-1-25 に示されるように、すべての研修項目が、それぞれ過半数の派遣者から「非常に役立った」、または「どちらかといえば役立った」と評価されており、全般的に事前研修は受講者から有効であると評価されている。とりわけ事前の現地視察や駐在経験者との座談会・個人別の相談では、非常に役立ったという比率が傑出して高く、研修の効果も大きいとみられる。他方で、全く役立たなかったというスコアは赴任地言語の 6.6%が目立つ程度で、後はごくネグリジブルな程度となっている。

しかし、事前研修の受講が「全く役立たなかった」と「どちらかといえば役立たなかった」とをあわせてみると、赴任地言語、英語、異文化適応訓練・異文化コミュニケーションなどの研修では 10%を上回っている。これらの研修に共通することは、習得に時間がかかり、また現地でプラクティスをして初めて身につく面があるということである。事前研修だけでは限りがあるということであろう。

ここで、研修効果を数量化し、研修間の効果を相互比較するために、1つの指標、すなわち「研修効果指標」（定義については図 I-1-1 の脚注参照）を作成してみた。この「研修効果指標」はすべての研修において、どちらともいえない水準を示すゼロよりも高い数値となっていることから、全研修が、かなりの程度役に立ったと評価されていることが分かる。

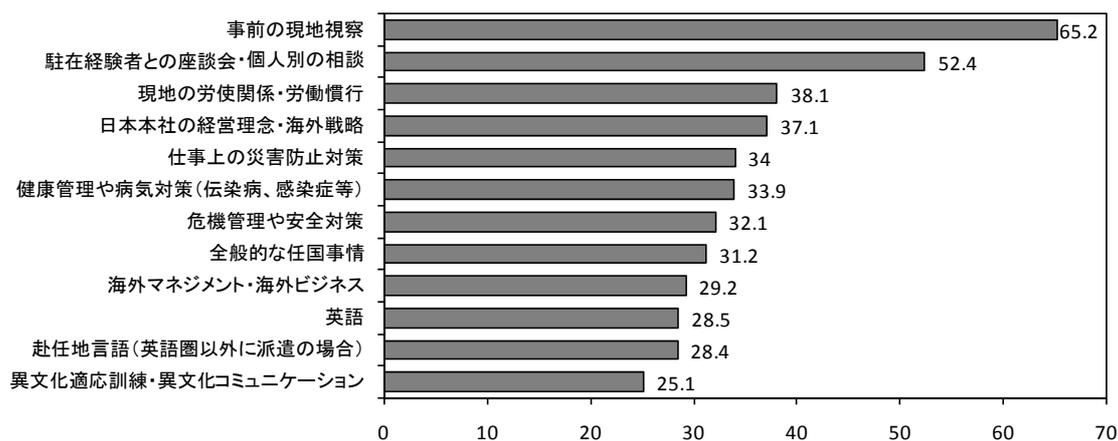
また、図 I-1-1 により、研修効果指標の高い順に事前研修を示すと、「事前の現地視察」、「駐在経験者との座談会・個人別の相談」の同指標が突出しており、これに、「現地の労使

関係・労働慣行」、「日本本社の経営理念・海外戦略」などが続いている。このように、赴任先の具体的な情報の得られる研修である「事前の現地視察」や「駐在経験者との座談会・個人別の相談」が赴任後とくに有用であったと評価されている。これら2種類の研修に対する高い評価は、過去の調査結果においても繰り返し確認されている。

表 I-1-25 事前研修受講の効果（事前研修の種類別）

| | 合計 | 全く役立たなかった | どちらかといえば役立たなかった | どちらともいえない | どちらかといえば役立った | 非常に役立った | 不明 | 人数(人) |
|----------------------------|-------|-----------|-----------------|-----------|--------------|---------|-----|-------|
| A. 英語 | 100.0 | 2.3 | 11.7 | 26.7 | 43.3 | 15.0 | 1.0 | 273 |
| B. 赴任地言語 (英語圏以外に派遣の場合) | 100.0 | 6.6 | 11.7 | 17.2 | 45.8 | 17.9 | 0.7 | 312 |
| C. 異文化適応訓練 異文化コミュニケーション | 100.0 | 2.6 | 8.0 | 32.7 | 47.4 | 8.0 | 1.3 | 365 |
| D. 海外マネジメント 海外ビジネス | 100.0 | 0.8 | 5.8 | 34.8 | 47.7 | 9.0 | 1.9 | 172 |
| E. 現地の労使関係・労働慣行 | 100.0 | 0.0 | 3.5 | 30.2 | 48.3 | 15.7 | 2.3 | 386 |
| F. 全般的な任国事情 | 100.0 | 1.0 | 6.5 | 28.8 | 52.8 | 9.1 | 1.8 | 307 |
| G. 駐在経験者との座談会 個人別の相談 | 100.0 | 0.7 | 3.6 | 16.6 | 45.3 | 32.2 | 1.6 | 587 |
| H. 危機管理や安全対策 | 100.0 | 1.7 | 5.1 | 30.7 | 49.2 | 11.8 | 1.5 | 540 |
| I. 健康管理や病気対策 (伝染病、感染症等) | 100.0 | 1.1 | 5.7 | 27.6 | 50.7 | 12.6 | 2.2 | 253 |
| J. 仕事上の災害防止対策 | 100.0 | 0.8 | 2.8 | 35.6 | 45.5 | 13.4 | 2.0 | 484 |
| K. 日本本社の経営理念・海外戦略 | 100.0 | 1.0 | 2.7 | 29.5 | 49.2 | 14.9 | 2.7 | 432 |
| L. 事前の現地視察 | 100.0 | 0.5 | 1.2 | 10.0 | 38.7 | 47.0 | 2.8 | 300 |

図 I-1-1 「研修効果指標」の比較



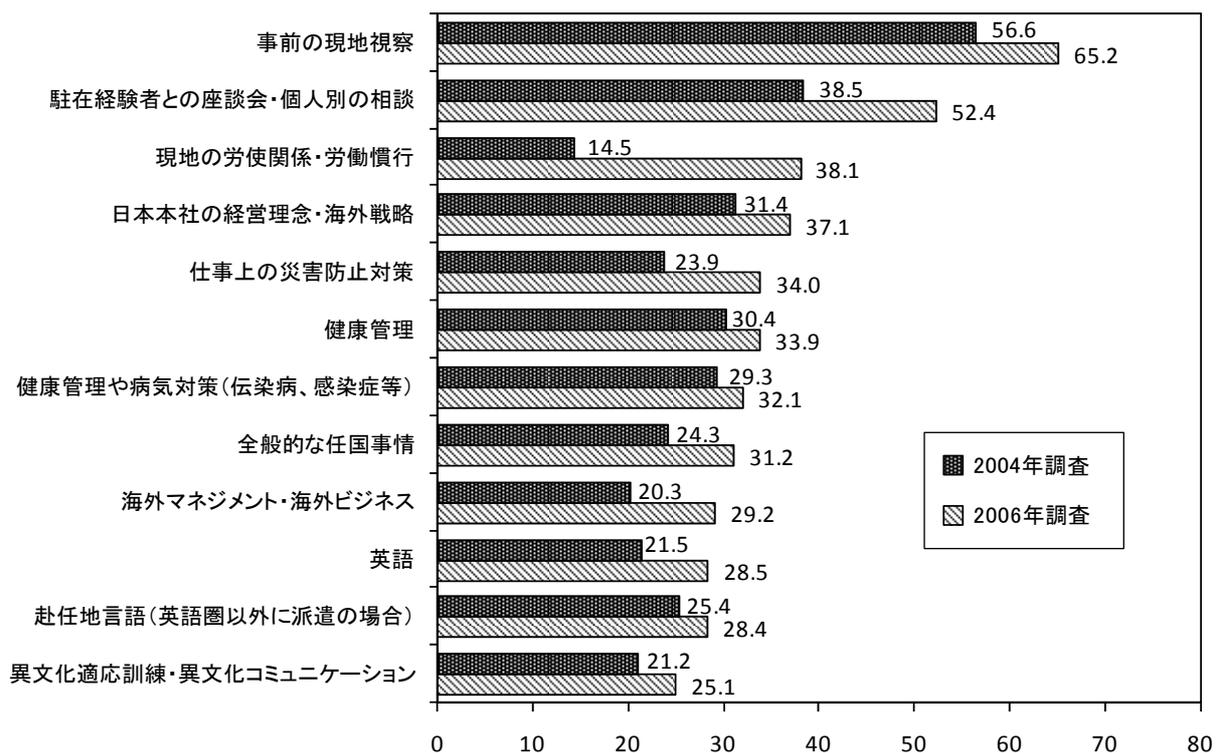
注：「研修効果指標」は研修を受講した効果の程度を数値化するために、次のようにウエイトを付けた数値である。

$$\{ \text{非常に役立った(人)} \times (+100) + \text{役に立った(人)} \times (+50) + \text{どちらともいえない(人)} \times 0 + \text{あまり役立たなかった(人)} \times (-50) + \text{全く役立たなかった(人)} \times (-100) + \text{不明(人)} \times 0 \} \div \text{サンプル数(人)}$$
 このため、「研修効果指標」はマイナス100からプラス100の間の数値となり、プラス100に近ければ近いほど高い効果があった(非常に役立った)という評価が高く、ゼロがどちらともいえない評価と解釈できる。

他方で、「異文化適応訓練・異文化コミュニケーション」、「赴任地言語」、「英語」、それに「海外マネジメント・海外ビジネス」などの研修の評価は、低いものといえる。これらの研修の多くは、既述のように、赴任後、現地でより具体的な場面に遭遇して体得し、実感していかざるを得ない側面が強いという特徴がある。したがって、赴任後に何らかの研修を実施することにより、より大きな効果が得られる可能性がある。

「研修効果指標」を用いて、今回調査と前回 2004 年調査との間の研修の効果についての比較を試みたのが、図 I-1-2 である。全般的には、前回調査と比べて今回調査のほうが「研修効果指標」が高くなっているが、「事前の現地視察」、「駐在経験者との座談会・個人別の相談」が突出しているという点は共通している。例外は「現地の労使関係・労働慣行」であり、前回調査の「研修効果指標」は 14.5 にとどまっていたのを、今回調査では 38.1 にまで大きく躍進している。ただし、この原因が、進出先の労使関係・労働慣行が不安定なためか、情報不足のためか、あるいは当該研修が課題に的確であったためか、内容面で充実していたためか、さらには、前回調査の結果が異常値であったためか、その確実な事情は不明である。

図 I-1-2 「研修効果指標」(前回調査との比較)



6. 勤務地における言語能力

海外での赴任では英語または赴任地言語によるコミュニケーション能力が必要であると考えられるが、それがどの程度なのかを尋ねた。以下がその結果である。

(1) 英語によるコミュニケーション能力

英語によるコミュニケーション能力が必要であるという海外派遣勤務者の比率は 83.3%と 8割強にのぼっている。明らかに、海外赴任では英語によるコミュニケーション能力が必須であるとみられている(表 I-1-26)。

ただし勤務地域別では若干の違いがあり、英語によるコミュニケーション能力が必要であるという比率が特に高く、したがって英語が必須であるとみられる地域として北米、オセアニアは当然のこととして、これら以外にヨーロッパ、中近東、アフリカが含まれる。これに対し、中国、中南米では必要であるという比率は 56~72%と低く、おそらく赴任地言語など英語以外の言語がコミュニケーション上、きわめて重要な位置を占めていることを示している。

この点はすぐ後でみる通りである。逆に、これら 2 地域以外での英語によるコミュニケーション能力の必要性はきわめて高いといえる。

表 I-1-26 英語によるコミュニケーション能力の必要性
(勤務地域別、業種別、現地法人の従業員規模別、操業開始年別)

| | 合計 | 必要である | 必要ではない | 無回答 |
|--------------|-------|-------|--------|------|
| | | | | (%) |
| 勤務地域 | | | | |
| アジア小計 | 100.0 | 74.8 | 15.4 | 9.8 |
| 中国 | 100.0 | 55.6 | 26.6 | 17.8 |
| その他アジア | 100.0 | 90.2 | 6.4 | 3.3 |
| 中近東 | 100.0 | 96.9 | 0.0 | 3.1 |
| ヨーロッパ | 100.0 | 95.1 | 0.8 | 4.1 |
| 北米 | 100.0 | 97.8 | 1.1 | 1.1 |
| 中南米 | 100.0 | 71.8 | 16.1 | 12.1 |
| アフリカ | 100.0 | 96.0 | 0.0 | 4.0 |
| オセアニア | 100.0 | 100.0 | 0.0 | 0.0 |
| 主たる業種 | | | | |
| 製造業 | 100.0 | 78.7 | 11.9 | 9.5 |
| 非製造業 | 100.0 | 87.4 | 7.7 | 4.9 |
| 無回答 | 100.0 | 100.0 | 0.0 | 0.0 |
| 従業員規模 | | | | |
| 10人未満 | 100.0 | 80.9 | 11.2 | 7.9 |
| 10-30人未満 | 100.0 | 82.2 | 11.7 | 6.1 |
| 30-100人未満 | 100.0 | 87.6 | 7.0 | 5.4 |
| 100-500人未満 | 100.0 | 83.1 | 8.7 | 8.2 |
| 500-1000人未満 | 100.0 | 83.7 | 11.1 | 5.2 |
| 1000人以上 | 100.0 | 78.5 | 11.7 | 9.8 |
| 無回答 | 100.0 | 87.5 | 12.5 | 0.0 |
| 操業開始年 | | | | |
| 1959年以前 | 100.0 | 93.7 | 4.7 | 1.6 |
| 1960-69年 | 100.0 | 90.9 | 4.9 | 4.2 |
| 1970-79年 | 100.0 | 90.8 | 3.5 | 5.7 |
| 1980-89年 | 100.0 | 86.7 | 7.3 | 5.9 |
| 1990-99年 | 100.0 | 76.6 | 12.6 | 10.8 |
| 2000年以降 | 100.0 | 72.9 | 17.6 | 9.4 |
| 無回答 | 100.0 | 87.9 | 10.1 | 2.0 |
| 合計 | 100.0 | 83.3 | 9.6 | 7.0 |

業種別では、製造業より非製造業の方で、英語によるコミュニケーション能力が必要であるという比率が高い。現勤務先企業の従業員規模別ではほとんど差がない。

操業開始年別では、操業年の古い企業の海外派遣勤務者ほど、英語によるコミュニケーション能力が必要であるという比率が高くなる。これは企業が現地に根付くほど、英語によるコミュニケーション能力が必要となるためではないかと思われる。ただし、操業開始年が2000年以降の新しい企業においても、英語によるコミュニケーション能力が必要であるという比率は72.9%であり、基本的に英語によるコミュニケーション能力は必要とされていることを忘れてはならない。

(2) 赴任地言語によるコミュニケーション能力

赴任地言語によるコミュニケーション能力に関する調査結果をみる場合には、「無回答」となっているサンプルに留意する必要がある。「無回答」という回答の中には英語以外に別の言語（赴任地言語）が必要でない地域（例えば北米やオセアニアなど）に赴任している者が多く含まれるのではないかと考えられるからである。この点を踏まえて表1-1-27をみていただきたい。

全体でみて、英語以外の赴任地言語によるコミュニケーション能力が必要であるという比率は56.3%であり、英語の場合の同比率83.3%とは大きく異なる。また、「無回答」が全体で26.3%、北米とオセアニアではそれぞれ82.8%、74.4%ときわめて高いという特徴がある。これらの結果は、上記のように、英語以外に別の言語（赴任地言語）が必要でない地域に該当するためである。実際、北米とオセアニアでは英語以外の赴任地言語によるコミュニケーション能力が必要であるという比率は、それぞれ8.4%、9.8%ときわめて低くなっている。

英語以外の赴任地言語によるコミュニケーション能力が必要であるという地域は、中南米をはじめとし、それに中近東、アジア、ヨーロッパなどが続いている。これらの地域でビジネスを行うには英語だけでは不十分で、現地の言語能力が必要とされている。とりわけ中南米では、必要であるという比率が99.2%と傑出している。中南米ではスペイン語、ポルトガル語などでのコミュニケーション能力がないと業務遂行に支障がある状況にあるためとみられる。なお、国により英語だけが必要な国（インド、シンガポール、イギリスなど）と、英語以外の言語が必要な国とが混在していることはいままでの間もない。

業種別では、英語によるコミュニケーション能力の場合と逆に、非製造業より製造業で、英語以外の赴任地言語が必要であるという比率が高い。中国、タイ、インドネシアなど英語以外の現地の言語が必要な地域では、工場の現場では現地の言語がより必要とされる場合が多いためとみられる。現勤務先企業の従業員規模別では、英語の場合と同様、ほとんど差がない。

操業開始年別においても、英語によるコミュニケーション能力の場合と逆になっており、操業年数の新しい企業ほど、赴任地言語によるコミュニケーション能力が必要であるという比率が高くなる。これは工場や店舗の立ち上げなどの場合、赴任地言語のコミュニケーショ

ン能力がより必要とされるためとみられる。

以上の傾向は、前回 2004 年調査でも同様にみられるものであった。

表 I-1-27 赴任地言語によるコミュニケーション能力の必要性
(勤務地域別、業種別、従業員規模別、操業開始年別)

| | 合計 | 必要である | 必要ではない | 無回答 |
|--------------|-------|-------|--------|------|
| | | | | (%) |
| 勤務地域 | | | | |
| アジア小計 | 100.0 | 68.3 | 22.8 | 8.9 |
| 中国 | 100.0 | 87.1 | 11.0 | 1.9 |
| その他アジア | 100.0 | 53.0 | 32.4 | 14.6 |
| 中近東 | 100.0 | 78.1 | 15.6 | 6.3 |
| ヨーロッパ | 100.0 | 57.8 | 15.6 | 26.6 |
| 北米 | 100.0 | 8.4 | 8.8 | 82.8 |
| 中南米 | 100.0 | 99.2 | 0.8 | 0.0 |
| アフリカ | 100.0 | 28.0 | 40.0 | 32.0 |
| オセアニア | 100.0 | 9.8 | 15.7 | 74.5 |
| 主たる業種 | | | | |
| 製造業 | 100.0 | 60.3 | 16.1 | 23.6 |
| 非製造業 | 100.0 | 52.5 | 18.7 | 28.9 |
| 無回答 | 100.0 | 60.0 | 10.0 | 30.0 |
| 従業員規模 | | | | |
| 10人未満 | 100.0 | 60.1 | 15.2 | 24.7 |
| 10-30人未満 | 100.0 | 61.7 | 16.8 | 21.5 |
| 30-100人未満 | 100.0 | 54.0 | 20.4 | 25.5 |
| 100-500人未満 | 100.0 | 51.5 | 16.5 | 32.0 |
| 500-1000人未満 | 100.0 | 58.5 | 15.6 | 25.9 |
| 1000人以上 | 100.0 | 60.5 | 18.5 | 21.0 |
| 無回答 | 100.0 | 54.2 | 8.3 | 37.5 |
| 操業開始年 | | | | |
| 1959年以前 | 100.0 | 40.9 | 27.6 | 31.5 |
| 1960-69年 | 100.0 | 43.4 | 27.3 | 29.4 |
| 1970-79年 | 100.0 | 43.0 | 15.4 | 41.7 |
| 1980-89年 | 100.0 | 54.5 | 12.9 | 32.5 |
| 1990-99年 | 100.0 | 65.3 | 16.2 | 18.5 |
| 2000年以降 | 100.0 | 72.2 | 15.3 | 12.5 |
| 無回答 | 100.0 | 50.5 | 18.2 | 31.3 |
| 合 計 | 100.0 | 56.3 | 17.4 | 26.3 |

7. 小 括

(1) 海外派遣と本人希望

現在の海外派遣の本人希望との一致の程度は、全体では、希望にあっていなかった者が1割強にとどまる一方で、希望通りであった者が約6割と過半数を占めていたことから、かなりの程度、希望と一致していることが分かる。地域別にみると、希望通りであった者が多い地域として、ヨーロッパ、北米、それにオセアニアがある。逆に、希望にあっていなかった者は中近東とアフリカに多かった。年齢別には20歳代、30歳代の若い世代では、50歳代と比べると希望と一致していたといえる。

海外派遣と本人希望との一致の理由は、全体では、「海外での仕事そのものへの魅力」と「自己のキャリア形成に有利」が二大理由で、これに「赴任地の魅力」、「語学力の向上・発揮」、「役職・職位の魅力」などが続いていた。若い世代では、海外で仕事ができ、キャリア形成にも有利となり、そして語学力も伸ばしたり活用したりできるということが、希望通りの理由となっており、他方、中高年にとっては、高い役職や職位に就けるということが、希望と一致する大きな理由となっていた。

海外派遣が本人希望と不一致となる理由は、全体では、「地域が自分の希望に沿わなかった」、「語学力の不安」、それに「国内の仕事のほうがしかなかった」などとなっており、これらの理由に続いて、「子供の教育」、「家族等の介護」などの家庭の事情が指摘されていた。

年齢階層別にみると、「国内の仕事のほうがしかなかった」という理由は50歳代の中高年で顕著に高く、他方、「子供の教育」という理由が突出しているのは40歳代の中・高校生の子供を抱える世代であった。勤務地域別では、「地域が自分の希望に沿わなかった」のは中南米で多く、また「語学力の不安」は中国で大きかった。

(2) 海外派遣の内示と派遣期間の規定や目安

現在の海外派遣の内示があったのは平均で派遣の3.4カ月前(標準偏差3.4カ月)であった。2カ月前までに内示を受けた者が45.5%、3カ月前が25.6%存在し、これらをあわせると3カ月以内が7割をわずかに超えていた。この数値は、過去の調査結果と大きな違いがない。勤務地域別の特徴は、アジアへの派遣者の内示期間が特に短く、とりわけ中国では短かった。逆に、中近東、ヨーロッパ、中南米への派遣者の内示から派遣までの期間は長くなっていた。

派遣期間の規定ないしは目安があるという比率は約6割にとどまっていた。アジアのうち、とくに中国では、派遣期間の規定も目安もないという比率がかなり高くなっていた。年齢階層別では、独身者が多いとみられる20歳代では、内示から派遣までの期間が特に短いのみならず、派遣期間についての規定も目安もない場合も多いということが分かった。

派遣期間の規定・目安が示されている場合、その期間は4.2年間(標準偏差1.1年)というのが平均値である。この数値は、従来の調査結果からほとんど変化していない。派遣期間は、3~5年間の範囲に94.7%が収まっていた。

ただし、留意すべき点は、この派遣期間の規定・目安あるということと、それが実際に遵守されるかどうかは別の話であるということである。すなわち、大まかな推計によると、まず、少なくとも派遣期間の規定・目安が示されている1,191人のうちの239人、つまり約2割の派遣者はすでに規定・目安による派遣期間を超えて現勤務地に勤務していることが分かった。さらに、海外派遣に当たり、規定も目安もない者が374人(調査対象者の23.9%)、規定や目安はあるがすでにその期間を超えている者が239人(同15.3%)であったので、両者をあわせた約4割の赴任者は、海外派遣に当たり規定も目安もないか、規定や目安はあっても現在すでにその期間を超えて赴任しているということになる。この数値は、過去の調査と

比べて、一気に悪化している。

（３）配偶者帯同に関する会社の方針

配偶者帯同に関して会社には一定の方針があるかどうかを尋ね、独身者を除いて集計してみると、会社としての方針を示していなくて派遣者本人に任せている場合がきわめて多いが、他方で、方針がある場合はほとんどの企業で帯同したほうがよいという方針を示していることが分かった。この結果を勤務地域別に比較すると、帯同したほうがよいという方針が強いのが中南米とオセアニアである。他方、中国での同比率はかなり低くなっており、むしろ、方針がなく派遣者本人の選択に任せるという比率が高くなっていった。

（４）海外派遣勤務者と労使協議

派遣元企業に労働組合があるというサンプル（全体の 85.9%）に絞り、海外派遣勤務者本人が労働組合員であるかどうか、また、海外派遣勤務者の選任が労使協議の対象になるかどうかを分析した。その結果、海外派遣勤務者の労働組合員比率は 25.5%であった。派遣元企業の従業員規模別では、規模が大きくなればなるほど同比率は高くなっていった。

海外派遣勤務者の選任が労使協議の対象になるのは 18.1%と少数派にとどまり、77.6%では労使協議の対象にしていないことが明らかとなった。勤務地域別ではアフリカ、中近東、中国などハードシブ手当の支給対象となる地域で労使協議の対象になるという比率がかなり高かった。

労働組合員であるかどうかにより、労使協議の対象になるという比率に違いがあり、労働組合員である場合に労使協議の対象になるという比率が高くなっていった。

（５）海外赴任に際しての事前研修

各種研修のうち、制度がないか、あるいはあまり制度化されていない研修には、「現地の労使関係・労働慣行」、「仕事上の災害防止対策」、それに「異文化適応訓練・異文化コミュニケーション」や「駐在経験者との座談会・個人別の相談」などが含まれる。逆に「制度がなかった」という比率がきわめて低い、換言すれば多くの企業でかなり普及している研修としては、「英語」、「赴任地言語（英語圏以外に派遣の場合）」、「危機管理や安全対策」、それに「健康管理や病気対策（伝染病、感染症等）」などが挙げられる。

多くの海外派遣勤務者が実際に受講している研修には、「危機管理や安全対策」、「健康管理や病気対策（伝染病、感染症等）」、「日本本社の経営理念・海外戦略」など、派遣者の安全や健康に関する研修や本社の経営理念や戦略に関する研修が挙げられる。事前研修の種類別に受講率をみると、勤務地域、派遣元企業の従業員規模により大きく影響されていた。語学研修や危機管理や安全対策、健康管理や病気対策などは勤務地域によってそのニーズに大きな違いがみられた。派遣元企業の規模が大きいくところでは概して、各種研修の制度化が進展していたが、小さな規模においてはその逆であった。

事前研修を受講した者に、研修の種類毎にその効果の程度を尋ねた結果、すべての研修項目が、それぞれ過半数の派遣者から非常に役立った、または、どちらかといえば役立ったと

評価されており、全般的に事前研修は受講者から有効であると評価されている。とりわけ「事前の現地視察」や「駐在経験者との座談会・個人別の相談」では、非常に役立ったという比率が傑出して高く、研修の効果も大きいとみられる。

他方、事前研修の受講がそれほど役立たなかったと評価されているのは、「赴任地言語」、「英語」、「異文化適応訓練・異文化コミュニケーション」などの研修であった。これらの研修に共通することは、習得に時間がかかり、また現地でプラクティスをして初めて身につく面があるため、事前研修だけでは限りがあるということであろう。

(6) 勤務地における言語能力の必要性

海外での赴任では英語または赴任地言語によるコミュニケーション能力が必要である。調査結果からもその点が裏付けられた。すなわち、英語によるコミュニケーション能力が必要であるという海外派遣勤務者の比率は 8 割強にのぼった。他方、勤務地域別にみると、中南米、アジアのうち中国では必要であるという比率はかなり低く、これらの地域でビジネスを行うには英語だけでは不十分で、赴任地言語によるコミュニケーション能力が必要とされていた。

第2章 赴任前および現在の職務と職位

ここでは日本人海外派遣勤務者が海外赴任中の現在、いかなる職務に従事し、どのような職位についているのかを検討する。また現在の海外赴任以前の日本国内においてどのような職務を行い、どのような職位に就いていたかを検討する。そして海外赴任以前の日本国内での職務と職位と海外赴任中の現在のそれらとの関係も検討する。なお、ある海外赴任地から日本国内での勤務を経ずに別の海外赴任地に異動した海外派遣勤務者については、最初の海外赴任地直前の日本国内について回答している。

1. 海外赴任前の日本国内での職務

図 I-2-1 は海外赴任前の日本国内での職務をすべて挙げてもらった結果である。営業が41.0%で最も多く、次が企画の19.9%、国際事業の19.7%である。

図 I-2-1 海外赴任前の日本国内での職務（複数回答）

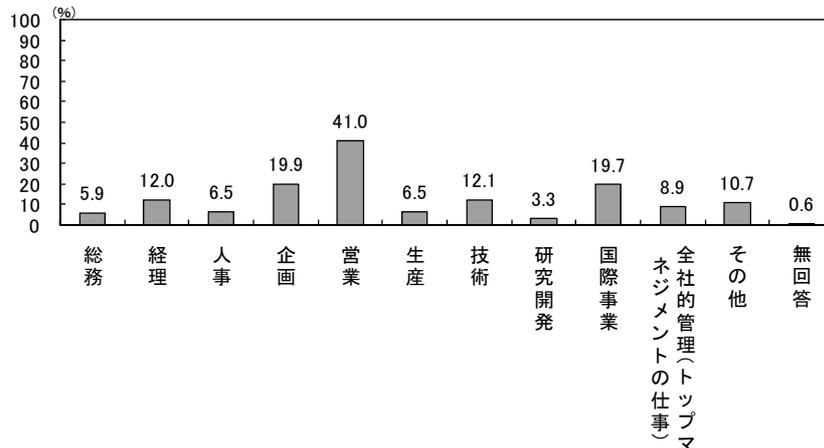


表 I-2-1 は海外赴任前の日本国内での職務を勤務地域、派遣元企業の業種、派遣元企業の従業員規模そして海外派遣勤務者の年齢階層別にみたものである。勤務地域別では、各地域とも赴任以前の職務として営業が多いことに違いはない。

派遣元企業の業種では明確な違いがある。つまり製造業では営業は31.1%であるのに対し非製造業では52.6%であり、派遣元企業が非製造業である海外派遣勤務者の半分以上が日本国内で営業を経験している。しかし当然のことながら生産、技術などを経験した海外派遣勤務者は派遣元企業が製造業の場合に多くなっている。

派遣元企業の従業員規模別では、従業員規模が大きくなるにしたがい営業を指摘する海外派遣勤務者は減少している。

年齢階層別にみると、各年齢階層ともやはり営業が多いが、営業に関してはとくに年齢階層による違いは認められない。ただし全社管理、国際事業では年齢階層が高くなるにしたがい増加する。とくに後に述べるように、全社管理が増加するのは年齢階層が高くなるにしたがい職位が高くなるためと考えられる。

表 I-2-1 海外赴任前の日本国内での職務

(複数回答、勤務地域別、派遣元企業の業種別、派遣元企業の従業員規模別、年齢階層別)

| | 総務 | 経理 | 人事 | 企画 | 営業 | 生産 | 技術 | 研究開発 | 国際事業 | 全社 的 管 理 の 仕 事 マ ネ ジ メン ト | その他 | 無回答 | (%) 人数 (人) |
|--------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|--|------|------|------------------|
| 勤務地域 | | | | | | | | | | | | | |
| アジア小計 | 6.1 | 10.7 | 6.9 | 18.1 | 40.1 | 8.8 | 13.6 | 2.9 | 18.3 | 10.5 | 10.9 | 0.5 | 816 |
| 中国 | 6.0 | 10.4 | 6.3 | 18.4 | 42.2 | 10.4 | 13.7 | 2.7 | 20.0 | 10.7 | 11.8 | 0.3 | 365 |
| その他アジア | 6.2 | 10.9 | 7.3 | 18.0 | 38.4 | 7.5 | 13.5 | 3.1 | 16.9 | 10.4 | 10.2 | 0.7 | 451 |
| 中近東 | 0.0 | 12.5 | 0.0 | 12.5 | 56.3 | 12.5 | 21.9 | 6.3 | 12.5 | 0.0 | 3.1 | 0.0 | 32 |
| ヨーロッパ | 5.3 | 12.3 | 8.2 | 26.2 | 41.0 | 5.3 | 7.4 | 6.1 | 23.0 | 7.4 | 11.1 | 1.2 | 244 |
| 北米 | 5.5 | 12.5 | 5.5 | 20.9 | 38.8 | 2.6 | 16.1 | 3.7 | 17.2 | 5.9 | 12.1 | 0.7 | 273 |
| 中南米 | 7.3 | 19.4 | 5.6 | 20.2 | 44.4 | 0.8 | 3.2 | 0.0 | 21.8 | 10.5 | 8.9 | 0.0 | 124 |
| アフリカ | 0.0 | 12.0 | 0.0 | 16.0 | 64.0 | 8.0 | 12.0 | 0.0 | 24.0 | 8.0 | 12.0 | 4.0 | 25 |
| オセアニア | 9.8 | 11.8 | 7.8 | 19.6 | 39.2 | 3.9 | 5.9 | 0.0 | 39.2 | 9.8 | 7.8 | 0.0 | 51 |
| 派遣元企業の主たる業種 | | | | | | | | | | | | | |
| 製造業 | 4.1 | 13.0 | 6.3 | 19.1 | 31.1 | 10.5 | 16.8 | 4.7 | 19.1 | 7.9 | 10.9 | 0.4 | 832 |
| 非製造業 | 7.8 | 11.0 | 7.0 | 20.7 | 52.6 | 1.7 | 6.6 | 1.7 | 20.4 | 10.3 | 10.6 | 0.7 | 715 |
| 無回答 | 11.1 | 5.6 | 0.0 | 27.8 | 38.9 | 11.1 | 16.7 | 0.0 | 22.2 | 0.0 | 5.6 | 11.1 | 18 |
| 派遣元企業の従業員規模 | | | | | | | | | | | | | |
| 500人未満 | 5.4 | 5.4 | 4.1 | 16.2 | 42.6 | 14.9 | 19.6 | 4.1 | 13.5 | 11.5 | 9.5 | 1.4 | 148 |
| 500-1000人未満 | 8.0 | 11.0 | 5.0 | 18.0 | 45.0 | 6.0 | 8.0 | 4.0 | 25.0 | 13.0 | 12.0 | 0.0 | 100 |
| 1000-5000人未満 | 5.3 | 14.3 | 4.1 | 19.2 | 43.7 | 4.7 | 12.2 | 4.1 | 17.7 | 9.4 | 9.8 | 0.2 | 469 |
| 5000-10000人未満 | 5.1 | 14.7 | 7.0 | 20.5 | 42.1 | 6.6 | 10.3 | 4.8 | 20.1 | 9.2 | 10.6 | 0.7 | 273 |
| 10000-20000人未満 | 5.7 | 11.3 | 8.2 | 23.7 | 34.0 | 6.7 | 13.4 | 1.0 | 25.8 | 6.2 | 12.9 | 0.0 | 194 |
| 20000人以上 | 7.5 | 10.5 | 11.4 | 21.2 | 38.9 | 4.6 | 10.1 | 2.0 | 21.6 | 7.8 | 11.8 | 0.7 | 306 |
| 無回答 | 4.0 | 10.7 | 2.7 | 17.3 | 38.7 | 8.0 | 14.7 | 1.3 | 13.3 | 6.7 | 8.0 | 4.0 | 75 |
| 年齢階層 | | | | | | | | | | | | | |
| 20歳代 | 10.5 | 10.5 | 5.3 | 15.8 | 36.8 | 0.0 | 31.6 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 10.5 | 0.0 | 19 |
| 30-34歳 | 7.0 | 16.5 | 7.8 | 9.6 | 40.0 | 2.6 | 7.0 | 1.7 | 14.8 | 2.6 | 13.9 | 0.9 | 115 |
| 35-39歳 | 3.7 | 22.1 | 5.3 | 20.1 | 36.9 | 5.7 | 10.7 | 2.5 | 11.9 | 0.4 | 9.0 | 0.8 | 244 |
| 40-44歳 | 5.5 | 13.3 | 7.8 | 23.6 | 39.5 | 5.8 | 11.3 | 4.9 | 16.5 | 3.6 | 11.0 | 0.0 | 309 |
| 45-49歳 | 6.9 | 9.8 | 6.9 | 22.2 | 43.1 | 6.2 | 13.1 | 4.2 | 23.9 | 6.5 | 12.7 | 0.7 | 306 |
| 50-54歳 | 4.0 | 6.9 | 4.8 | 22.2 | 41.9 | 8.9 | 12.5 | 3.6 | 22.6 | 12.9 | 11.3 | 0.4 | 248 |
| 55歳以上 | 7.7 | 7.7 | 7.1 | 15.8 | 42.6 | 7.4 | 13.5 | 1.9 | 26.1 | 23.5 | 8.4 | 1.3 | 310 |
| 無回答 | 7.1 | 7.1 | 0.0 | 28.6 | 64.3 | 14.3 | 14.3 | 0.0 | 14.3 | 0.0 | 7.1 | 0.0 | 14 |
| 合計 | 5.9 | 12.0 | 6.5 | 19.9 | 41.0 | 6.5 | 12.1 | 3.3 | 19.7 | 8.9 | 10.7 | 0.6 | 1,565 |
| 2004年調査 | 5.3 | 13.2 | 5.0 | 16.3 | 38.9 | 8.2 | 11.8 | 3.8 | 21.1 | 7.8 | 7.8 | 1.8 | 1,443 |

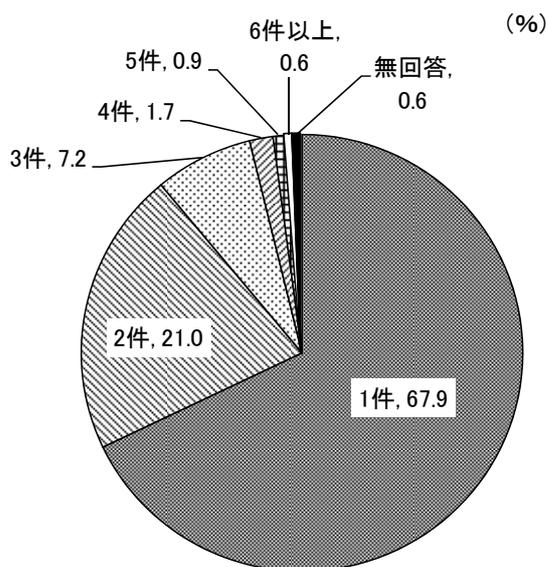
今回調査と前回 2004 年調査とを比較すると、両者の間の大きな違いは認められない (表 I-2-1 下段)。

海外赴任前の日本国内でも、従事している職務は 1 つとは限らない。同時にいくつかの職務に就いていることがある。その件数をみたのが図 I-2-2 である。海外赴任直前の日本国内での勤務では 1 つの職務に就いている者が多く 67.9% を占めている。しかし 2 つの職務に就いている者も 21.0% いる。2 つ以上の職務に就いている者は 3 割強にのぼる。

表 I-2-2 は海外赴任前の日本国内での職務件数を勤務地域別などでみたものである。勤務地域、派遣元企業の業種、派遣元企業の従業員規模別では明確な特徴はない。

ただ海外派遣勤務者の年齢階層別にみると、日本で勤務していた当時も海外派遣勤務者は、この年齢階層にほぼ相関している年齢階層にあったと考えられるが、年齢階層が高くなるにしたがい職務の件数も増加している。30-34 歳では日本国内での職務件数は 1 件と回答している者が 79.1% であるが、55 歳以上では 58.7% に低下している。逆に年齢階層が若いと複数の職務を担当しているものが増加する。

図 I-2-2 海外赴任前の日本国内での職務件数



なお日本国内における平均の職務件数は1.5件であった。

日本国内の職務件数について前回調査と比較すると、いずれも7割弱を職務件数1件が占めており、大きな変化は認められない(表 I-2-2 下段)。

つぎの図 I-2-3は海外赴任以前の日本国内での主な職務を1つ指摘してもらったものである。やはり営業が33.6%で最も多く、つぎが国際事業の11.4%、企画の10.0%となっている。これは国際事業と企画の順位が入れ替わっているが、日本国内で行っていた職務すべてを指摘した図 I-2-1の場合と変わりはない。

表 I-2-2 海外赴任前の日本国内での職務件数
(勤務地域別、派遣元企業の業種別、派遣元企業の従業員規模別、年齢階層別)

| | 合計 | 1件 | 2件 | 3件 | 4件 | 5件 | 6件以上 | 無回答 | 人数(人) |
|--------------------|-------|------|------|------|-----|-----|------|------|-------|
| (%) | | | | | | | | | |
| 勤務地域 | | | | | | | | | |
| アジア小計 | 100.0 | 69.0 | 19.6 | 7.8 | 1.5 | 0.6 | 1.0 | 0.5 | 816 |
| 中国 | 100.0 | 66.8 | 21.1 | 8.2 | 1.4 | 0.5 | 1.6 | 0.3 | 365 |
| その他アジア | 100.0 | 70.7 | 18.4 | 7.5 | 1.6 | 0.7 | 0.4 | 0.7 | 451 |
| 中近東 | 100.0 | 75.0 | 18.8 | 0.0 | 6.3 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 32 |
| ヨーロッパ | 100.0 | 61.9 | 25.0 | 8.2 | 1.6 | 2.0 | 0.0 | 1.2 | 244 |
| 北米 | 100.0 | 70.3 | 20.1 | 6.2 | 1.8 | 0.4 | 0.4 | 0.7 | 273 |
| 中南米 | 100.0 | 71.0 | 21.0 | 4.8 | 1.6 | 1.6 | 0.0 | 0.0 | 124 |
| アフリカ | 100.0 | 48.0 | 36.0 | 12.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 4.0 | 25 |
| オセアニア | 100.0 | 64.7 | 23.5 | 5.9 | 3.9 | 2.0 | 0.0 | 0.0 | 51 |
| 派遣元企業の主たる業種 | | | | | | | | | |
| 製造業 | 100.0 | 67.8 | 23.3 | 6.3 | 1.6 | 0.2 | 0.5 | 0.4 | 832 |
| 非製造業 | 100.0 | 68.4 | 18.3 | 8.4 | 1.8 | 1.7 | 0.7 | 0.7 | 715 |
| 無回答 | 100.0 | 55.6 | 22.2 | 5.6 | 5.6 | 0.0 | 0.0 | 11.1 | 18 |
| 派遣元企業の従業員規模 | | | | | | | | | |
| 500人未満 | 100.0 | 66.2 | 23.0 | 5.4 | 2.7 | 0.7 | 0.7 | 1.4 | 148 |
| 500-1000人未満 | 100.0 | 68.0 | 17.0 | 11.0 | 1.0 | 2.0 | 1.0 | 0.0 | 100 |
| 1000-5000人未満 | 100.0 | 69.5 | 20.7 | 6.6 | 1.7 | 0.9 | 0.4 | 0.2 | 469 |
| 5000-10000人未満 | 100.0 | 65.9 | 21.6 | 8.1 | 1.8 | 1.5 | 0.4 | 0.7 | 273 |
| 10000-20000人未満 | 100.0 | 65.5 | 24.2 | 7.7 | 1.5 | 0.5 | 0.5 | 0.0 | 194 |
| 20000人以上 | 100.0 | 68.3 | 19.9 | 8.2 | 1.3 | 0.7 | 1.0 | 0.7 | 306 |
| 無回答 | 100.0 | 73.3 | 18.7 | 1.3 | 2.7 | 0.0 | 0.0 | 4.0 | 75 |
| 年齢階層 | | | | | | | | | |
| 20歳代 | 100.0 | 84.2 | 10.5 | 5.3 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 19 |
| 30-34歳 | 100.0 | 79.1 | 17.4 | 1.7 | 0.0 | 0.9 | 0.0 | 0.9 | 115 |
| 35-39歳 | 100.0 | 76.6 | 16.8 | 4.9 | 0.8 | 0.0 | 0.0 | 0.8 | 244 |
| 40-44歳 | 100.0 | 68.6 | 22.7 | 6.8 | 1.6 | 0.0 | 0.3 | 0.0 | 309 |
| 45-49歳 | 100.0 | 66.3 | 20.3 | 7.2 | 2.3 | 2.0 | 1.3 | 0.7 | 306 |
| 50-54歳 | 100.0 | 66.5 | 19.8 | 9.3 | 2.8 | 0.8 | 0.4 | 0.4 | 248 |
| 55歳以上 | 100.0 | 58.7 | 25.5 | 10.0 | 1.9 | 1.6 | 1.0 | 1.3 | 310 |
| 無回答 | 100.0 | 50.0 | 42.9 | 7.1 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 14 |
| 合計 | 100.0 | 67.9 | 21.0 | 7.2 | 1.7 | 0.9 | 0.6 | 0.6 | 1,565 |
| 2004年調査 | 100.0 | 69.1 | 21.2 | 5.5 | 1.5 | 0.7 | 0.2 | 1.8 | 1,443 |

図 I-2-3 海外赴任前の日本国内での主な職務

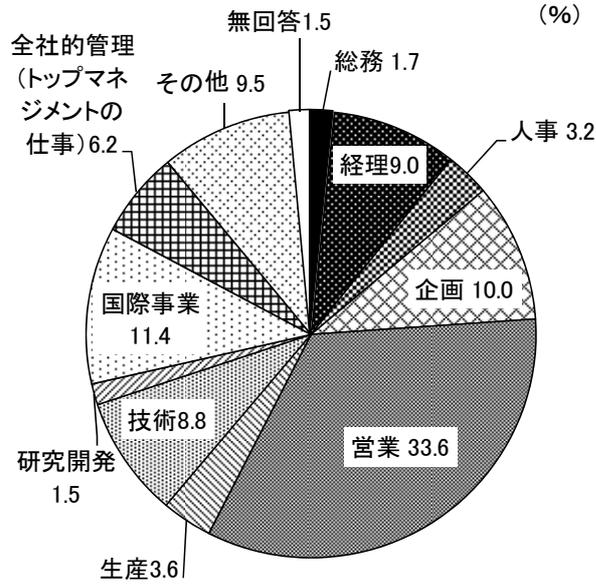


表 I-2-3 は日本国内で行っていた主な職務を地域別などでみたものである。複数回答で尋ねた設問 (表 I-2-1) と同様、どの地域とも営業を主な職種とする海外派遣勤務者は多い。また派遣元企業の業種では製造業より非製造業に営業が多い。ただし派遣元企業の従業員規模別では営業が多いのは各従業員規模において変わりはないが、複数回答でみられたような、従業員規模がとくに大きくなると営業が減少するという傾向は認められない。

表 I-2-3 赴任直前の日本国内での主な職務
(勤務地域別、派遣元企業の業種別、派遣元企業の従業員規模別、年齢階層別)

| | 合計 | 総務 | 経理 | 人事 | 企画 | 営業 | 生産 | 技術 | 研究開発 | 国際事業 | 全社管理 (トップマネジメントの仕事) | その他 | 無回答 | 人数 (人) |
|--------------------|-------|------|------|-----|------|------|------|------|------|------|---------------------|------|------|--------|
| 勤務地域 | | | | | | | | | | | | | | |
| アジア小計 | 100.0 | 1.8 | 7.7 | 2.9 | 9.6 | 32.8 | 5.6 | 9.7 | 1.0 | 9.4 | 8.1 | 9.7 | 1.6 | 816 |
| 中国 | 100.0 | 2.2 | 5.8 | 2.2 | 8.8 | 34.2 | 6.6 | 9.0 | 1.1 | 9.3 | 8.5 | 10.7 | 1.6 | 365 |
| その他アジア | 100.0 | 1.6 | 9.3 | 3.5 | 10.2 | 31.7 | 4.9 | 10.2 | 0.9 | 9.5 | 7.8 | 8.9 | 1.6 | 451 |
| 中近東 | 100.0 | 0.0 | 12.5 | 0.0 | 6.3 | 56.3 | 0.0 | 18.8 | 3.1 | 0.0 | 0.0 | 3.1 | 0.0 | 32 |
| ヨーロッパ | 100.0 | 0.4 | 8.2 | 5.3 | 14.3 | 31.6 | 2.0 | 3.7 | 4.5 | 14.8 | 3.7 | 9.4 | 2.0 | 244 |
| 北米 | 100.0 | 1.8 | 11.0 | 3.7 | 9.5 | 31.1 | 1.1 | 13.2 | 1.5 | 11.4 | 3.3 | 11.0 | 1.5 | 273 |
| 中南米 | 100.0 | 3.2 | 14.5 | 1.6 | 8.9 | 37.1 | 0.8 | 1.6 | 0.0 | 15.3 | 8.1 | 8.9 | 0.0 | 124 |
| アフリカ | 100.0 | 0.0 | 12.0 | 0.0 | 0.0 | 52.0 | 4.0 | 8.0 | 0.0 | 8.0 | 4.0 | 8.0 | 4.0 | 25 |
| オセアニア | 100.0 | 2.0 | 5.9 | 2.0 | 9.8 | 37.3 | 2.0 | 5.9 | 0.0 | 25.5 | 3.9 | 5.9 | 0.0 | 51 |
| 派遣元企業の主たる業種 | | | | | | | | | | | | | | |
| 製造業 | 100.0 | 1.1 | 11.1 | 4.1 | 9.6 | 25.5 | 6.3 | 12.6 | 2.3 | 10.9 | 5.9 | 9.5 | 1.2 | 832 |
| 非製造業 | 100.0 | 2.2 | 6.7 | 2.2 | 10.5 | 43.4 | 0.6 | 4.2 | 0.7 | 11.6 | 6.7 | 9.7 | 1.5 | 715 |
| 無回答 | 100.0 | 5.6 | 5.6 | 0.0 | 11.1 | 22.2 | 5.6 | 11.1 | 0.0 | 22.2 | 0.0 | 5.6 | 11.1 | 18 |
| 派遣元企業の従業員規模 | | | | | | | | | | | | | | |
| 500人未満 | 100.0 | 2.7 | 4.1 | 0.7 | 5.4 | 35.8 | 10.8 | 10.1 | 1.4 | 10.1 | 6.8 | 8.1 | 4.1 | 148 |
| 500-1000人未満 | 100.0 | 2.0 | 6.0 | 2.0 | 8.0 | 34.0 | 1.0 | 6.0 | 3.0 | 17.0 | 10.0 | 11.0 | 0.0 | 100 |
| 1000-5000人未満 | 100.0 | 1.3 | 11.1 | 1.3 | 11.3 | 36.7 | 2.3 | 9.0 | 1.5 | 9.8 | 6.4 | 8.3 | 1.1 | 469 |
| 5000-10000人未満 | 100.0 | 0.4 | 10.3 | 2.9 | 9.5 | 34.4 | 3.3 | 8.4 | 3.3 | 10.3 | 5.5 | 9.9 | 1.8 | 273 |
| 10000-20000人未満 | 100.0 | 3.1 | 8.8 | 4.1 | 11.9 | 25.8 | 4.1 | 10.3 | 0.5 | 14.4 | 4.6 | 11.9 | 0.5 | 194 |
| 20000人以上 | 100.0 | 1.6 | 7.8 | 7.8 | 10.8 | 32.4 | 2.9 | 7.2 | 0.7 | 11.8 | 5.9 | 10.1 | 1.0 | 306 |
| 無回答 | 100.0 | 2.7 | 10.7 | 1.3 | 8.0 | 32.0 | 4.0 | 12.0 | 0.0 | 10.7 | 6.7 | 8.0 | 4.0 | 75 |
| 年齢階層 | | | | | | | | | | | | | | |
| 20歳代 | 100.0 | 10.5 | 5.3 | 0.0 | 10.5 | 36.8 | 0.0 | 26.3 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 10.5 | 0.0 | 19 |
| 30-34歳 | 100.0 | 1.7 | 13.0 | 7.0 | 6.1 | 34.8 | 0.9 | 7.0 | 1.7 | 11.3 | 0.9 | 13.9 | 1.7 | 115 |
| 35-39歳 | 100.0 | 0.8 | 20.5 | 4.5 | 11.1 | 32.8 | 4.1 | 9.4 | 0.8 | 6.6 | | 8.6 | 0.8 | 244 |
| 40-44歳 | 100.0 | 1.3 | 10.4 | 5.8 | 15.2 | 32.4 | 2.9 | 7.4 | 2.9 | 8.7 | 1.9 | 10.0 | 1.0 | 309 |
| 45-49歳 | 100.0 | 1.6 | 6.2 | 2.6 | 10.1 | 34.3 | 3.9 | 9.5 | 2.0 | 13.7 | 4.2 | 10.1 | 1.6 | 306 |
| 50-54歳 | 100.0 | 1.6 | 4.4 | 0.8 | 9.7 | 33.5 | 4.4 | 8.1 | 1.2 | 14.5 | 9.7 | 10.5 | 1.6 | 248 |
| 55歳以上 | 100.0 | 2.3 | 3.9 | 1.0 | 6.1 | 33.2 | 4.2 | 8.7 | 0.6 | 13.9 | 17.1 | 6.8 | 2.3 | 310 |
| 無回答 | 100.0 | 0.0 | 7.1 | 0.0 | 0.0 | 57.1 | 7.1 | 14.3 | 0.0 | 7.1 | 0.0 | 7.1 | 0.0 | 14 |
| 合計 | 100.0 | 1.7 | 9.0 | 3.2 | 10.0 | 33.6 | 3.6 | 8.8 | 1.5 | 11.4 | 6.2 | 9.5 | 1.5 | 1,565 |
| 2004年調査 | 100.0 | 1.9 | 10.9 | 2.8 | 8.7 | 32.4 | 5.5 | 8.1 | 1.7 | 13.0 | 5.1 | 7.3 | 2.3 | 1,443 |

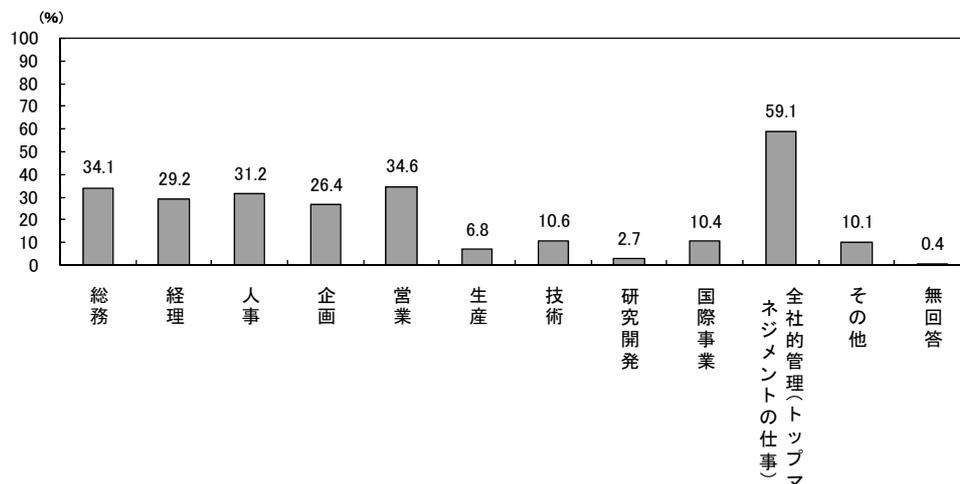
年齢階層別にみると営業に就いていた者が多いことは各年齢階層とも変わらない。全社管理は年齢階層が高くなると増加する特徴がある。この年齢階層別の特徴については複数回答の場合とほぼ同じ傾向が認められる。

海外赴任前の日本国内での主な職務を前回調査と比較しても、とくに大きな変化は認められない。

2. 現在の職務とその変化

前節では海外派遣勤務者の日本国内で勤務していた当時の職務についてみた。この節では海外勤務中である現在の職務についてみる。図 I-2-4 は海外勤務中の現在、海外派遣勤務者が就いている職務である。一見して、日本国内で就いていた職務と異なることがわかる。もっとも多いのが全社管理で、59.1%がこの職務に就いている。

図 I-2-4 現在の職務（複数回答）



さらに現在の職務について詳しくみたのが表 I-2-4 である。オセアニア、その他アジア、中南米、中国では全社管理に就いている海外派遣勤務者は 6 割を超えている。それに対して北米では全社管理に就いている海外派遣勤務者は 44.7% である。ヨーロッパは前の地域ほどではないが、やはり全社管理が 6 割弱を占めている。中近東、アフリカでも、とくに中近東で少ないのはこれらの地域は支店、駐在員事務所が多いためであると考えられる。そのため中近東では営業を挙げる海外派遣勤務者が 56.3% で、他の地域に比べて多くなっている。ただし中近東、アフリカはサンプルサイズが小さいために、これらの結果の解釈は限定的なものである。

現在勤務している企業の業種では、全社管理は製造業も非製造業も 6 割弱でとくに差異は認められない。ただし製造業では生産、技術の職務に就く海外派遣勤務者が多くなっているが、これは業種の特徴からみて当然である。非製造業では営業に就いている者が製造業と比較して 11 ポイントほど多くなっている。

表 I-2-4 現在の職務
(複数回答、勤務地域別、業種別、従業員規模別、年齢階層別)

| | 総務 | 経理 | 人事 | 企画 | 営業 | 生産 | 技術 | 研究開発 | 国際事業 | 全社 的 管 理 (ト ツ プ マ) | その他 | 無回答 | (%) 人数(人) |
|--------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|---|------|-----|--------------|
| 勤務地域 | | | | | | | | | | | | | |
| アジア小計 | 33.7 | 28.6 | 32.7 | 24.0 | 33.5 | 8.7 | 10.8 | 2.3 | 8.2 | 64.3 | 10.5 | 0.2 | 816 |
| 中国 | 35.1 | 27.9 | 32.3 | 22.5 | 33.2 | 9.3 | 12.3 | 3.6 | 9.3 | 61.1 | 11.2 | 0.3 | 365 |
| その他アジア | 32.6 | 29.0 | 33.0 | 25.3 | 33.7 | 8.2 | 9.5 | 1.3 | 7.3 | 67.0 | 10.0 | 0.2 | 451 |
| 中近東 | 21.9 | 25.0 | 15.6 | 12.5 | 56.3 | 18.8 | 25.0 | 0.0 | 12.5 | 18.8 | 6.3 | 0.0 | 32 |
| ヨーロッパ | 36.9 | 31.1 | 31.6 | 32.0 | 38.1 | 4.9 | 9.4 | 5.7 | 14.8 | 58.2 | 8.6 | 0.8 | 244 |
| 北米 | 35.2 | 31.5 | 28.6 | 28.6 | 31.1 | 4.4 | 14.7 | 2.9 | 9.5 | 44.7 | 12.8 | 0.7 | 273 |
| 中南米 | 32.3 | 29.0 | 31.5 | 25.8 | 34.7 | 1.6 | 1.6 | 0.8 | 11.3 | 66.1 | 5.6 | 0.0 | 124 |
| アフリカ | 36.0 | 24.0 | 28.0 | 28.0 | 52.0 | 4.0 | 12.0 | 0.0 | 12.0 | 48.0 | 8.0 | 4.0 | 25 |
| オセアニア | 33.3 | 23.5 | 31.4 | 35.3 | 33.3 | 5.9 | 3.9 | 0.0 | 23.5 | 70.6 | 9.8 | 0.0 | 51 |
| 主たる業種 | | | | | | | | | | | | | |
| 製造業 | 31.0 | 28.4 | 28.0 | 23.8 | 28.0 | 12.6 | 16.1 | 4.4 | 7.5 | 59.4 | 10.9 | 0.1 | 751 |
| 非製造業 | 37.1 | 29.7 | 34.2 | 28.9 | 40.9 | 1.2 | 5.3 | 1.1 | 12.8 | 59.0 | 9.3 | 0.7 | 804 |
| 無回答 | 30.0 | 50.0 | 40.0 | 20.0 | 30.0 | 20.0 | 20.0 | 0.0 | 30.0 | 50.0 | 10.0 | 0.0 | 10 |
| 従業員規模 | | | | | | | | | | | | | |
| 10人未満 | 50.0 | 42.1 | 39.9 | 36.5 | 49.4 | 1.7 | 9.0 | 2.2 | 23.0 | 56.2 | 11.2 | 0.6 | 178 |
| 10-30人未満 | 36.9 | 31.3 | 40.7 | 27.6 | 49.5 | 4.2 | 8.9 | 3.3 | 13.6 | 68.2 | 9.8 | 0.5 | 214 |
| 30-100人未満 | 33.3 | 27.2 | 33.1 | 26.9 | 42.7 | 3.0 | 6.2 | 1.9 | 8.6 | 66.7 | 9.7 | 0.5 | 372 |
| 100-500人未満 | 30.9 | 27.5 | 25.9 | 25.6 | 27.5 | 6.9 | 12.6 | 2.7 | 8.0 | 58.4 | 8.9 | 0.5 | 437 |
| 500-1000人未満 | 28.1 | 29.6 | 21.5 | 15.6 | 15.6 | 11.1 | 11.9 | 3.0 | 7.4 | 56.3 | 8.9 | 0.7 | 135 |
| 1000人以上 | 30.2 | 23.9 | 28.3 | 24.4 | 19.5 | 17.6 | 16.1 | 3.9 | 5.9 | 43.4 | 13.7 | 0.0 | 205 |
| 無回答 | 29.2 | 20.8 | 33.3 | 25.0 | 33.3 | 12.5 | 16.7 | 0.0 | 12.5 | 45.8 | 8.3 | 0.0 | 24 |
| 年齢階層 | | | | | | | | | | | | | |
| 20歳代 | 36.8 | 21.1 | 15.8 | 5.3 | 52.6 | 10.5 | 26.3 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 10.5 | 0.0 | 19 |
| 30-34歳 | 37.4 | 32.2 | 26.1 | 20.9 | 34.8 | 2.6 | 10.4 | 0.9 | 8.7 | 23.5 | 15.7 | 0.0 | 115 |
| 35-39歳 | 35.2 | 36.1 | 31.6 | 36.9 | 38.1 | 6.1 | 11.1 | 1.6 | 11.1 | 28.3 | 13.9 | 0.0 | 244 |
| 40-44歳 | 42.7 | 35.0 | 36.6 | 30.1 | 35.6 | 6.8 | 11.0 | 2.6 | 10.7 | 44.3 | 12.3 | 0.0 | 309 |
| 45-49歳 | 33.0 | 28.1 | 31.7 | 26.1 | 30.1 | 7.2 | 11.1 | 4.6 | 11.4 | 71.2 | 8.5 | 1.0 | 306 |
| 50-54歳 | 27.0 | 22.6 | 29.0 | 23.4 | 33.1 | 7.3 | 6.5 | 3.2 | 10.9 | 83.1 | 8.1 | 0.4 | 248 |
| 55歳以上 | 29.7 | 23.9 | 29.7 | 20.3 | 34.8 | 7.7 | 11.3 | 2.3 | 9.7 | 84.8 | 6.5 | 1.0 | 310 |
| 無回答 | 42.9 | 28.6 | 35.7 | 28.6 | 50.0 | 14.3 | 21.4 | 0.0 | 0.0 | 35.7 | 0.0 | 0.0 | 14 |
| 合計 | 34.1 | 29.2 | 31.2 | 26.4 | 34.6 | 6.8 | 10.6 | 2.7 | 10.4 | 59.1 | 10.1 | 0.4 | 1,565 |
| 2004年調査 | 31.0 | 28.9 | 30.1 | 24.5 | 36.3 | 8.0 | 10.0 | 2.8 | 11.9 | 54.1 | 8.0 | 1.8 | 1,443 |

現在の職務を現勤務先企業の従業員規模別にみると、従業員規模が大きくなると全社的に就く海外派遣勤務者は減少している。つまり10人未満の規模をのぞくと10-30人未満では全社的に就いている海外派遣勤務者は68.2%にもなるが、1000人以上になると43.4%であり、15ポイントほど低下している。また総務、経理、人事に就く海外派遣勤務者は従業員規模が大きくなると減少していく。しかし生産、技術に就く海外派遣勤務者は従業員規模が大きくなると多く指摘されるようになる。これは小規模の場合多くの職務に従事しなければならず、製造業は従業員規模が大規模になるのでとくに500人以上では生産、技術の職務

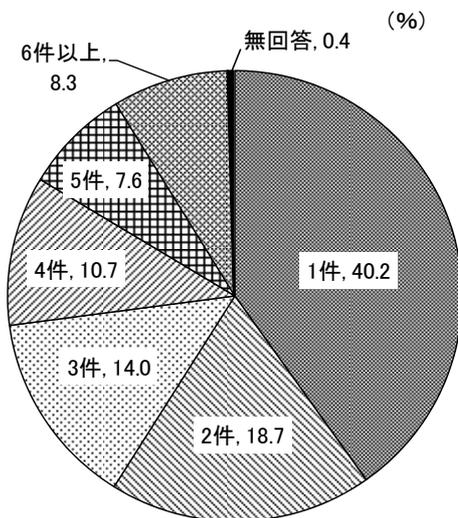
に就く海外派遣勤務者が増加すると考えられる。

海外派遣勤務者の年齢階層別にみると当然のことながら、年齢階層が高くなると全社的管理に就いている海外派遣勤務者は増加している。30-34 歳では全社的管理に就いている海外派遣勤務者は 23.5% にすぎないが、55 歳以上では 84.8% を占めている。その他の職務については、年齢階層の違いによる特徴は認められない。

今回調査では全社的管理が前回調査に比べて 5 ポイントほど増加している(表 I-2-4 下段)。

図 I-2-5 は海外勤務中の現在、海外派遣勤務者が就いている職務の件数をみたものである。1 件が 40.2% で一番多いが、複数の職務を担当している海外派遣勤務者 6 割近くにのぼっている。図 I-2-2 の海外赴任前の日本国内での職務件数で 1 件と回答した者(67.9%) と比べると、職務件数が 1 件の者は 27 ポイント近く低下している。つまり海外赴任している現在では日本国内の勤務時より、複数の職務を担当している海外派遣勤務者が多いのである。

図 I-2-5 現在の職務件数



さらに海外派遣勤務者が就いている職務の件数を詳しくみたのが、表 I-2-5 である。地域別にみると中南米では現在の職務件数が 1 件とするものが 48.4% で、およそ半数を占めている。これ以外の地位では 1 件とするものは 4 割前後であり、複数の職務を担当している海外派遣勤務者が多くなっている。

現勤務先企業の業種では製造業、非製造業とも大きな差異は認められない。

現勤務先の従業員規模は海外派遣勤務者が担当する職務数に大きな影響与えている。つまり 10 人未満の従業員規模では

担当する職務数が 1 件とする海外派遣勤務者は 29.8% にすぎないが、500-1000 人未満では 1 件とする海外派遣勤務者は 46.7% に達している。ただこの担当する職務数が 1 件とする傾向は 1000 人以上の従業員規模になるとやや低下し、40.5% になっている。従業員規模が小さいと 1 人の海外派遣勤務者で多くの職務を担当しなければならず、それが大きくなると職務を分担して担当することが可能になるのである。

年齢階層別にみると 20 歳代から 40-44 歳までは年齢階層が高くなるにしたがい職務が 1 件という海外派遣勤務者は減少する。しかし 45 歳以降は職務が 1 件とする海外派遣勤務者がやや増加する。44 歳までと 45 歳以降との間には職務あるいは職位上の変化がある可能性がある。

海外派遣勤務者が現在、担当している職務件数の平均は 2.6 件であった。つまり日本国内の時より 1 件増加していることになる。

表 I-2-5 現在の職務件数
(勤務地域別、業種別、従業員規模別、年齢階層別)

| | 合計 | 1件 | 2件 | 3件 | 4件 | 5件 | 6件以上 | 無回答 | 人数(人) |
|--------------|-------|------|------|------|------|------|------|-----|-------|
| (%) | | | | | | | | | |
| 勤務地域 | | | | | | | | | |
| アジア小計 | 100.0 | 40.7 | 18.0 | 13.4 | 10.8 | 8.5 | 8.5 | 0.2 | 816 |
| 中国 | 100.0 | 39.5 | 18.4 | 14.8 | 11.0 | 8.2 | 7.9 | 0.3 | 365 |
| その他アジア | 100.0 | 41.7 | 17.7 | 12.2 | 10.6 | 8.6 | 8.9 | 0.2 | 451 |
| 中近東 | 100.0 | 37.5 | 31.3 | 15.6 | 12.5 | 3.1 | 0.0 | 0.0 | 32 |
| ヨーロッパ | 100.0 | 34.8 | 22.1 | 12.7 | 9.8 | 9.8 | 9.8 | 0.8 | 244 |
| 北米 | 100.0 | 41.4 | 18.7 | 16.1 | 11.0 | 5.9 | 6.2 | 0.7 | 273 |
| 中南米 | 100.0 | 48.4 | 13.7 | 14.5 | 8.1 | 5.6 | 9.7 | 0.0 | 124 |
| アフリカ | 100.0 | 24.0 | 28.0 | 16.0 | 20.0 | 4.0 | 4.0 | 4.0 | 25 |
| オセアニア | 100.0 | 41.2 | 13.7 | 15.7 | 13.7 | 2.0 | 13.7 | 0.0 | 51 |
| 主たる業種 | | | | | | | | | |
| 製造業 | 100.0 | 40.6 | 20.6 | 12.9 | 11.2 | 7.6 | 6.9 | 0.1 | 751 |
| 非製造業 | 100.0 | 40.0 | 16.9 | 14.9 | 10.1 | 7.7 | 9.6 | 0.7 | 804 |
| 無回答 | 100.0 | 20.0 | 20.0 | 20.0 | 30.0 | 0.0 | 10.0 | 0.0 | 10 |
| 従業員規模 | | | | | | | | | |
| 10人未満 | 100.0 | 29.8 | 16.3 | 9.6 | 14.6 | 11.8 | 17.4 | 0.6 | 178 |
| 10-30人未満 | 100.0 | 33.6 | 17.3 | 13.6 | 11.2 | 11.2 | 12.6 | 0.5 | 214 |
| 30-100人未満 | 100.0 | 43.0 | 15.6 | 12.1 | 10.2 | 8.6 | 9.9 | 0.5 | 372 |
| 100-500人未満 | 100.0 | 43.9 | 17.4 | 16.5 | 10.3 | 5.9 | 5.5 | 0.5 | 437 |
| 500-1000人未満 | 100.0 | 46.7 | 24.4 | 11.9 | 9.6 | 3.0 | 3.7 | 0.7 | 135 |
| 1000人以上 | 100.0 | 40.5 | 25.9 | 16.1 | 8.8 | 5.9 | 2.9 | 0.0 | 205 |
| 無回答 | 100.0 | 25.0 | 29.2 | 29.2 | 16.7 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 24 |
| 年齢階層 | | | | | | | | | |
| 20歳代 | 100.0 | 52.6 | 26.3 | 15.8 | 0.0 | 5.3 | 0.0 | 0.0 | 19 |
| 30-34歳 | 100.0 | 41.7 | 25.2 | 17.4 | 10.4 | 4.3 | 0.9 | 0.0 | 115 |
| 35-39歳 | 100.0 | 36.1 | 20.9 | 16.8 | 14.3 | 7.8 | 4.1 | 0.0 | 244 |
| 40-44歳 | 100.0 | 32.0 | 23.3 | 19.1 | 8.7 | 9.1 | 7.8 | 0.0 | 309 |
| 45-49歳 | 100.0 | 41.5 | 18.3 | 8.8 | 10.8 | 8.5 | 11.1 | 1.0 | 306 |
| 50-54歳 | 100.0 | 46.4 | 12.5 | 13.7 | 10.9 | 6.0 | 10.1 | 0.4 | 248 |
| 55歳以上 | 100.0 | 44.2 | 15.2 | 10.0 | 10.6 | 7.7 | 11.3 | 1.0 | 310 |
| 無回答 | 100.0 | 35.7 | 14.3 | 28.6 | 7.1 | 7.1 | 7.1 | 0.0 | 14 |
| 合計 | 100.0 | 40.2 | 18.7 | 14.0 | 10.7 | 7.6 | 8.3 | 0.4 | 1,565 |
| 2004年調査 | 100.0 | 41.2 | 17.3 | 16.5 | 10.3 | 7.7 | 6.9 | 0.1 | 1,443 |

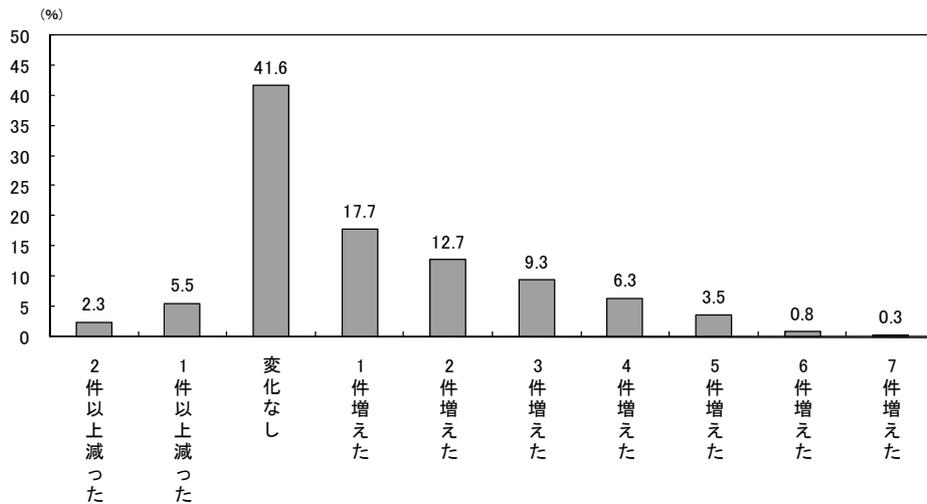
今回調査と前回調査の結果を比較すると、いずれも現在担当している職務は1件とする海外派遣勤務者が4割を占めているが、残り6割近くは複数の職務を担当している(表I-2-5下段)。

以上から全体的な傾向として、日本国内での勤務より海外赴任している現在のほうが、職務数は増加していることは推測できる。それでは海外派遣勤務者の個人ではどの程度の職務数の増加があるのかをみたのが、図I-2-6である。職務件数に変化なしが41.6%で最も多い。しかし約半数の海外派遣勤務者は日本国内の勤務時より1件以上職務数が増加している。

前節では海外勤務中の現在、就いている職務をすべて回答してもらったが、そのうちの主な職務を1つみたのが図I-2-7である。複数回答と同様に全社管理が48.9%で、およそ半分を占めている。次が営業で14.2%、経理9.1%となっている。

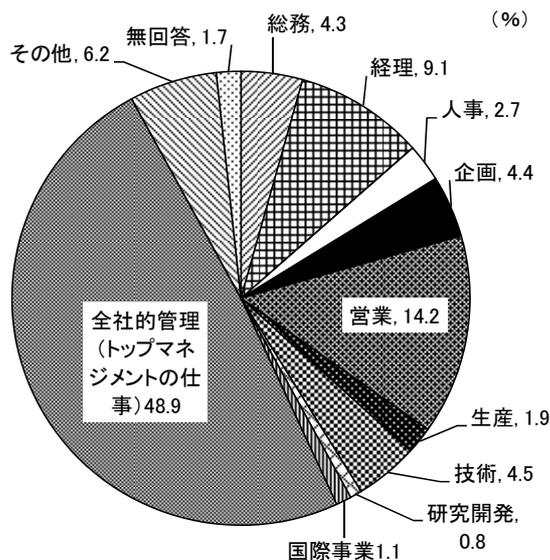
表I-2-6は現在の主な職務をさらに詳細にみたものである。全社管理に就く海外派遣勤務者はオセアニア、中南米、アジアに多いのは複数回答と同様の傾向である。また中近東に営業に就く海外派遣勤務者が多いのも同様である。

図 I -2-6 海外赴任時の職務数の増減



注：現在の職務数から日本国内の勤務時職務数を減じた。どちらかあるいは両者が不明の場合は計算から除外した。有効サンプル数は1543。

図 I -2-7 現在の主な職務



現勤務先の業種では全社管理は製造業、非製造業とも5割弱で大きな違いはない。また非製造業では製造業に比べると営業に就く海外派遣勤務者が2倍程度に増加している。

現勤務先企業の従業員規模では従業員規模が大きくなると全社管理を挙げる海外派遣勤務者は少なくなる。10人未満をのぞくと10-30人未満では全社管理は60.7%が指摘しているが、1000人以上になるとこれを指摘する海外派遣勤務者は31.7%に減少している。

海外派遣勤務者の年齢階層別に全社管理は年齢が高くなると増加している。また全社管理以外の職務は、つまり総務、

経理、人事、企画、営業そして生産、技術などの年齢が高くなると指摘されなくなる。つまり年齢が高くなると全社管理をもつぱら行う海外派遣勤務者が多くなるのである。つまり表 I -2-6 では現在、就いている職務を1つ挙げたが、現在就いている主な職務をすべて挙げた表 I -2-4 と同様の傾向が認められる。

海外派遣勤務者の現在の主な職務について前回調査と比較すると、今回調査では全社管理が6ポイントほど上昇している。(表 I -2-6 下段)

表 I-2-6 現在の主な職務
(勤務地域別、業種別、従業員規模別、年齢階層別)

| | 合計 | 総務 | 経理 | 人事 | 企画 | 営業 | 生産 | 技術 | 研究開発 | 国際事業 | 全社 的 管 理 (ト ッ プ マ ネ ジ メ ン ト の 仕 事) | その他 | 無回答 | (%) 人数(人) |
|--------------|-------|------|------|-----|------|------|------|------|------|------|---|------|------|--------------|
| 勤務地域 | | | | | | | | | | | | | | |
| アジア小計 | 100.0 | 4.7 | 7.6 | 2.9 | 3.6 | 12.6 | 2.6 | 3.8 | 0.6 | 0.6 | 53.4 | 6.1 | 1.5 | 816 |
| 中国 | 100.0 | 5.5 | 6.0 | 1.9 | 2.5 | 13.7 | 4.1 | 4.1 | 1.1 | 0.5 | 52.6 | 6.3 | 1.6 | 365 |
| その他アジア | 100.0 | 4.0 | 8.9 | 3.8 | 4.4 | 11.8 | 1.3 | 3.5 | 0.2 | 0.7 | 54.1 | 6.0 | 1.3 | 451 |
| 中近東 | 100.0 | 6.3 | 12.5 | 0.0 | 0.0 | 46.9 | 3.1 | 15.6 | 0.0 | 0.0 | 12.5 | 3.1 | 0.0 | 32 |
| ヨーロッパ | 100.0 | 4.5 | 7.8 | 4.1 | 6.1 | 14.8 | 0.8 | 3.7 | 2.0 | 1.6 | 48.0 | 4.9 | 1.6 | 244 |
| 北米 | 100.0 | 4.4 | 13.9 | 2.6 | 7.0 | 13.2 | 1.8 | 8.4 | 1.1 | 0.7 | 34.8 | 8.8 | 3.3 | 273 |
| 中南米 | 100.0 | 4.0 | 10.5 | 0.8 | 1.6 | 17.7 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 1.6 | 58.1 | 4.8 | 0.8 | 124 |
| アフリカ | 100.0 | 0.0 | 12.0 | 0.0 | 8.0 | 24.0 | 0.0 | 4.0 | 0.0 | 8.0 | 36.0 | 4.0 | 4.0 | 25 |
| オセアニア | 100.0 | 0.0 | 7.8 | 0.0 | 3.9 | 9.8 | 2.0 | 2.0 | 0.0 | 3.9 | 64.7 | 5.9 | 0.0 | 51 |
| 主たる業種 | | | | | | | | | | | | | | |
| 製造業 | 100.0 | 2.1 | 10.4 | 3.6 | 4.8 | 9.6 | 3.7 | 6.7 | 1.2 | 0.9 | 48.9 | 6.7 | 1.5 | 751 |
| 非製造業 | 100.0 | 6.5 | 7.8 | 1.9 | 4.1 | 18.4 | 0.2 | 2.4 | 0.5 | 1.2 | 49.4 | 5.7 | 1.9 | 804 |
| 無回答 | 100.0 | 0.0 | 20.0 | 0.0 | 0.0 | 30.0 | 0.0 | 10.0 | 0.0 | 0.0 | 20.0 | 10.0 | 10.0 | 10 |
| 従業員規模 | | | | | | | | | | | | | | |
| 10人未満 | 100.0 | 3.9 | 4.5 | 0.0 | 2.2 | 25.8 | 0.0 | 3.9 | 0.0 | 6.2 | 43.3 | 7.9 | 2.2 | 178 |
| 10-30人未満 | 100.0 | 4.7 | 6.5 | 0.0 | 0.9 | 15.0 | 0.9 | 2.3 | 1.4 | 0.0 | 60.7 | 5.1 | 2.3 | 214 |
| 30-100人未満 | 100.0 | 5.9 | 5.9 | 1.9 | 3.0 | 15.1 | 0.5 | 1.3 | 0.8 | 0.0 | 59.1 | 5.1 | 1.3 | 372 |
| 100-500人未満 | 100.0 | 4.1 | 10.3 | 2.7 | 7.3 | 11.9 | 1.4 | 5.9 | 0.7 | 0.7 | 47.8 | 5.5 | 1.6 | 437 |
| 1000人以上 | 100.0 | 3.9 | 13.2 | 8.8 | 6.3 | 8.8 | 7.8 | 8.3 | 1.0 | 0.0 | 31.7 | 9.3 | 1.0 | 205 |
| 無回答 | 100.0 | 0.0 | 12.5 | 4.2 | 12.5 | 25.0 | 0.0 | 8.3 | 0.0 | 4.2 | 25.0 | 4.2 | 4.2 | 24 |
| 年齢階層 | | | | | | | | | | | | | | |
| 20歳代 | 100.0 | 10.5 | 15.8 | 0.0 | 0.0 | 36.8 | 5.3 | 21.1 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 10.5 | 0.0 | 19 |
| 30-34歳 | 100.0 | 5.2 | 20.0 | 7.0 | 6.1 | 27.0 | 0.9 | 6.1 | 0.9 | 2.6 | 11.3 | 12.2 | 0.9 | 115 |
| 35-39歳 | 100.0 | 6.1 | 15.6 | 3.7 | 9.4 | 23.4 | 3.3 | 7.4 | 0.8 | 1.6 | 18.4 | 9.4 | 0.8 | 244 |
| 40-44歳 | 100.0 | 7.4 | 12.6 | 4.9 | 7.8 | 15.9 | 1.9 | 4.9 | 1.3 | 1.6 | 32.7 | 7.8 | 1.3 | 309 |
| 45-49歳 | 100.0 | 3.6 | 6.5 | 2.0 | 2.9 | 10.8 | 0.7 | 4.9 | 1.6 | 1.0 | 59.5 | 3.9 | 2.6 | 306 |
| 50-54歳 | 100.0 | 1.6 | 4.0 | 0.8 | 2.0 | 6.0 | 2.4 | 2.0 | 0.4 | 0.4 | 74.6 | 4.4 | 1.2 | 248 |
| 55歳以上 | 100.0 | 2.3 | 2.9 | 0.3 | 0.3 | 8.7 | 1.3 | 1.6 | 0.0 | 0.3 | 75.8 | 3.5 | 2.9 | 310 |
| 無回答 | 100.0 | 0.0 | 7.1 | 7.1 | 0.0 | 28.6 | 14.3 | 7.1 | 0.0 | 0.0 | 35.7 | 0.0 | 0.0 | 14 |
| 合計 | 100.0 | 4.3 | 9.1 | 2.7 | 4.4 | 14.2 | 1.9 | 4.5 | 0.8 | 1.1 | 48.9 | 6.2 | 1.7 | 1,565 |
| 2004年調査 | 100.0 | 4.0 | 10.4 | 2.2 | 4.7 | 17.8 | 2.4 | 4.6 | 0.6 | 2.3 | 42.6 | 4.9 | 3.6 | 1,443 |

現在の主な職務は全般的管理が半数を占めていることはすでに述べた通りである。図 I-2-3 でみたように日本国内での主な職務とは明らかに違いがある。日本国内では全般的管理をしていた海外派遣勤務者は 6.2%にすぎず、それより営業を担当していた者が多い。また国内では国際事業を担当していた者も多い。しかし図 I-2-7 はサンプルつまり海外派遣勤務者全体の比較であり、この各海外派遣勤務者ベースの日本国内と現在の主な職務との関連はわからない。この各海外派遣勤務者ベースで主な職務がどのように変化したのかをみたのが、表 I-2-7 である。

表に示すように海外赴任以前の日本国内での主な職務と海外勤務中の現在の職務には、関連が認められる。とくに日本において全社管理、経理、人事での職務に就いていた海外派遣勤務者は現在も同じ職務に就いていることが多い。たとえば日本で全社管理に就いていた海外派遣勤務者の 94.8%、経理の 70.2%、人事の 64.0%はいずれも、現在でも同じ職務に就いている。それ以外の職務でもかなり強い関連性が認められる。

表 I-2-7 現地での主な職務（日本国内での主な職務別）

| | 合計 | 現地での主な職務 | | | | | | | | | | | | 人数（人） |
|---|-------|----------|------|------|------|------|------|------|------|------|---|------|------|-------|
| | | 総務 | 経理 | 人事 | 企画 | 営業 | 生産 | 技術 | 研究開発 | 国際事業 | 全社 的 管 理 （ ト ッ プ マ ネ ジ メ ン ト の 仕 事 ） | その他 | 無回答 | |
| 日本国内での主な職務 | | | | | | | | | | | | | | |
| 総務 | 100.0 | 30.8 | 11.5 | 7.7 | 3.8 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 42.3 | 0.0 | 3.8 | 26 |
| 経理 | 100.0 | 7.1 | 70.2 | 0.0 | 3.5 | 1.4 | 0.0 | 0.0 | 0.7 | 0.0 | 14.9 | 1.4 | 0.7 | 141 |
| 人事 | 100.0 | 6.0 | 6.0 | 64.0 | 4.0 | 2.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 14.0 | 2.0 | 2.0 | 50 |
| 企画 | 100.0 | 6.4 | 5.7 | 1.3 | 19.7 | 11.5 | 1.3 | 1.3 | 0.0 | 0.6 | 45.9 | 4.5 | 1.9 | 157 |
| 営業 | 100.0 | 2.7 | 1.5 | 0.4 | 4.4 | 31.9 | 0.4 | 0.0 | 0.0 | 0.8 | 53.4 | 3.8 | 0.8 | 562 |
| 生産 | 100.0 | 1.8 | 0.0 | 0.0 | 1.8 | 3.5 | 29.8 | 1.8 | 0.0 | 0.0 | 56.1 | 3.5 | 1.8 | 57 |
| 技術 | 100.0 | 1.5 | 2.2 | 0.0 | 1.5 | 4.4 | 4.4 | 44.5 | 0.7 | 0.0 | 39.4 | 1.5 | 0.0 | 137 |
| 研究開発 | 100.0 | 8.3 | 4.2 | 0.0 | 0.0 | 8.3 | 0.0 | 20.8 | 41.7 | 0.0 | 16.7 | 0.0 | 0.0 | 24 |
| 国際事業 | 100.0 | 3.9 | 3.9 | 0.0 | 1.1 | 5.1 | 0.6 | 0.6 | 0.0 | 6.2 | 71.3 | 5.6 | 1.7 | 178 |
| 全社 的 管 理 （ ト ッ プ マ ネ ジ メ ン ト の 職 務 ） | 100.0 | 1.0 | 0.0 | 1.0 | 0.0 | 2.1 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 94.8 | 0.0 | 1.0 | 97 |
| その他 | 100.0 | 6.0 | 6.7 | 2.0 | 1.3 | 6.7 | 1.3 | 0.0 | 0.7 | 0.7 | 38.3 | 34.9 | 1.3 | 149 |
| 無回答 | 100.0 | 4.3 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 13.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 34.8 | 4.3 | 43.5 | 23 |
| 合 計 | 100.0 | 4.3 | 9.1 | 2.7 | 4.4 | 14.2 | 1.9 | 4.5 | 0.8 | 1.1 | 48.9 | 6.2 | 1.7 | 1,565 |

3. 海外赴任前と現在の職位とその変化

つぎに海外派遣勤務者の職位とその変化をみてみよう。図 I-2-8 は現在海外赴任している海外派遣勤務者が日本国内で勤務していた時の職位をみたものである。課長クラスが最も多く 36.2%、そして部長クラスが 26.0% を占めて、両者で半数を超えている。つまり海外派遣勤務者の多くは日本では部長クラス、課長クラスであった中堅の管理者が中心となっている。

日本国内での職位を詳細にみたのが表 I-2-8 である。その他アジア、オセアニアでは日本国内の職位では部長クラスだった者が多い。ヨーロッパ、中国では課長クラスが主体となっている。

図 I-2-8 日本国内での職位

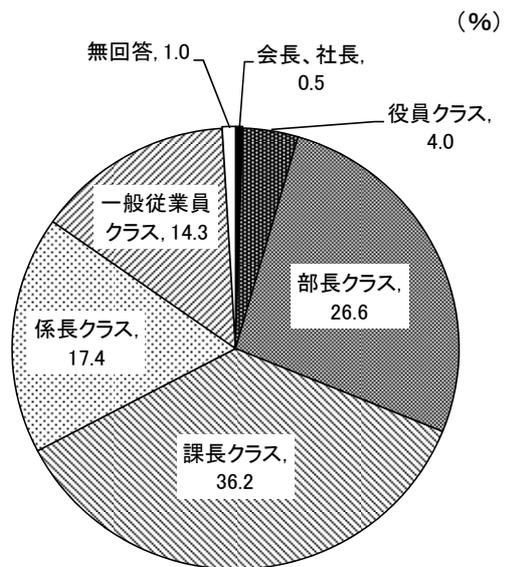


表 I-2-8 日本国内での職位
(勤務地域別、派遣元企業の業種別、派遣元企業の従業員規模別、年齢階層別)

| | 合計 | 会長、 社長 | 役員 クラス | 部長 クラス | 課長 クラス | 係長 クラス | 一般従業員 クラス | 無回答 | 人数(人) |
|--------------------|-------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--------------|------|-------|
| (%) | | | | | | | | | |
| 勤務地域 | | | | | | | | | |
| アジア小計 | 100.0 | 0.7 | 5.1 | 33.1 | 33.8 | 15.1 | 11.0 | 1.1 | 816 |
| 中国 | 100.0 | 0.8 | 4.1 | 27.9 | 39.5 | 16.4 | 10.7 | 0.5 | 365 |
| その他アジア | 100.0 | 0.7 | 6.0 | 37.3 | 29.3 | 14.0 | 11.3 | 1.6 | 451 |
| 中近東 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 12.5 | 31.3 | 31.3 | 25.0 | 0.0 | 32 |
| ヨーロッパ | 100.0 | 0.4 | 2.9 | 15.2 | 41.8 | 21.3 | 17.6 | 0.8 | 244 |
| 北米 | 100.0 | 0.4 | 2.6 | 19.0 | 35.9 | 21.6 | 19.4 | 1.1 | 273 |
| 中南米 | 100.0 | 0.0 | 4.0 | 25.0 | 39.5 | 15.3 | 16.1 | 0.0 | 124 |
| アフリカ | 100.0 | 0.0 | 4.0 | 12.0 | 48.0 | 8.0 | 24.0 | 4.0 | 25 |
| オセアニア | 100.0 | 0.0 | 2.0 | 37.3 | 39.2 | 13.7 | 7.8 | 0.0 | 51 |
| 派遣元企業の主たる業種 | | | | | | | | | |
| 製造業 | 100.0 | 0.1 | 5.0 | 25.7 | 34.4 | 18.1 | 16.2 | 0.4 | 832 |
| 非製造業 | 100.0 | 1.0 | 2.8 | 27.6 | 38.2 | 16.9 | 12.2 | 1.4 | 715 |
| 無回答 | 100.0 | 0.0 | 5.6 | 27.8 | 44.4 | 0.0 | 11.1 | 11.1 | 18 |
| 派遣元企業の従業員規模 | | | | | | | | | |
| 500人未満 | 100.0 | 2.7 | 8.1 | 35.1 | 22.3 | 13.5 | 16.9 | 1.4 | 148 |
| 500-1000人未満 | 100.0 | 1.0 | 7.0 | 32.0 | 32.0 | 19.0 | 9.0 | 0.0 | 100 |
| 1000-5000人未満 | 100.0 | 0.0 | 3.2 | 28.4 | 35.4 | 15.8 | 16.6 | 0.6 | 469 |
| 5000-10000人未満 | 100.0 | 0.7 | 2.6 | 26.0 | 41.4 | 15.0 | 12.8 | 1.5 | 273 |
| 10000-20000人未満 | 100.0 | 0.0 | 4.1 | 22.2 | 37.1 | 23.2 | 13.4 | 0.0 | 194 |
| 20000人以上 | 100.0 | 0.0 | 3.9 | 22.9 | 40.2 | 20.9 | 11.1 | 1.0 | 306 |
| 無回答 | 100.0 | 1.3 | 2.7 | 20.0 | 37.3 | 12.0 | 22.7 | 4.0 | 75 |
| 年齢階層 | | | | | | | | | |
| 20歳代 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 100.0 | 0.0 | 19 |
| 30-34歳 | 100.0 | 0.0 | 0.9 | 0.0 | 5.2 | 23.5 | 69.6 | 0.9 | 115 |
| 35-39歳 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 0.8 | 20.1 | 45.9 | 32.4 | 0.8 | 244 |
| 40-44歳 | 100.0 | 0.0 | 0.6 | 4.9 | 56.0 | 29.8 | 8.7 | 0.0 | 309 |
| 45-49歳 | 100.0 | 0.0 | 1.6 | 24.8 | 60.1 | 9.2 | 3.3 | 1.0 | 306 |
| 50-54歳 | 100.0 | 0.0 | 4.4 | 49.6 | 39.5 | 3.2 | 2.0 | 1.2 | 248 |
| 55歳以上 | 100.0 | 2.6 | 14.2 | 63.2 | 16.1 | 1.6 | 0.3 | 1.9 | 310 |
| 無回答 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 28.6 | 50.0 | 0.0 | 21.4 | 0.0 | 14 |
| 合 計 | 100.0 | 0.5 | 4.0 | 26.6 | 36.2 | 17.4 | 14.3 | 1.0 | 1,565 |
| 2004年調査 | 100.0 | 1.2 | 3.3 | 23.4 | 34.9 | 21.3 | 14.8 | 1.2 | 1,443 |

派遣元企業の業種では製造業、非製造業とも大きな差異はない。

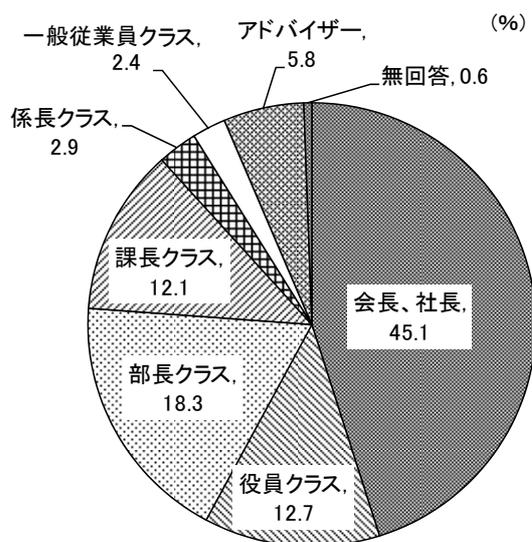
派遣元企業の従業員規模では500人未満、500-1000人未満では部長クラスが海外派遣勤務者の主体であり、1000人以上では主体は課長クラス、さらには係長クラスに移るといえるのである。

年齢階層別にみてももちろん強い関連がある。30-34歳では69.6%が一般従業員クラスだが、55歳以上では63.2%が部長クラスであり、役員クラス以上も2割弱を占めている。

今回調査と前回はほぼ同様の傾向を示しているが、今回調査のほうで職位が若干、上方にシフトしているとみることできる(表 I-2-8 下段)。

では海外赴任中の現在の職位をみてみよう(図 I-2-9)。会長、社長(支店長、事務所長を含む、以下同様)が45.1%を占めている。さらに役員クラスも12.7%であり、両者あわせて経営者クラスは57.8%にもものぼる。前節で現在の職務を検討した際、全社管理を複数回答では59.1%、単数回答では48.9%と、多くの海外派遣勤務者が指摘していたことを思い

図 I-2-9 現在の職位



起こす必要がある。つまり海外派遣勤務者は海外赴任に伴ってかなり職位は上昇するのであり、その結果として社長あるいは役員クラスになる者が多い。そのために職務として全社的 management を指摘する海外派遣勤務者が多いのである。またアドバイザー等の海外勤務特有の職位も 5.8% ある。

表 I-2-9 は現在の職位をさらに詳しくみたものである。地域別では中南米、オセアニア、アジアでは会長、社長が 5 割前後である。しかしサンプルサイズが小さい中近東とアフリカを別にすると、ヨーロッパではそれが 4 割強になり、北米は 28.2% にまで低下している。また北米、ヨーロッパ

では係長クラスあるいは一般従業員クラスの日本人海外派遣勤務者がいることも特徴である。

現勤務先企業の業種別では製造業にアドバイザー等がやや多く、それ以外には業種による違いはない。

現勤務先の企業の従業員規模別では明確な特徴がある。つまり従業員規模が大きくなるほど会長、社長の職位に就いている海外派遣勤務者は少なくなる。たとえば 10 人未満では 65.2% が会長、社長と回答しているが、1000 人以上の従業員規模ではそれは 20.5% にすぎない。同じ傾向は役員クラスにも認められる。部長クラス、課長クラスには従業員規模の違いは明確には認められない。そしてアドバイザー等は従業員規模の違いが明確で、大規模になるほどアドバイザー等は増加している。

海外派遣勤務者の年齢階層別にみると会長、社長クラスは明確な年齢階層の違いがあり、年齢が高くなると会長、社長は増加する。しかし役員クラス、部長クラスは明確な年齢階層による違いはない。ということはそれほど年齢が高くなくともこれらの職位に就く可能性もある。係長クラス、一般従業員クラスは年齢の低い海外派遣勤務者が就いている特徴がある。またアドバイザー等は比較的年齢が低い海外派遣勤務者が就いている。

今回調査は前回調査に比較してやや会長、社長クラスが多くなっている(表 1-2-9 下段)。

現在の職位について「アドバイザー・コーディネーター・顧問など」と回答した海外派遣勤務者は全体の 5.8% (91 人) であった。この「アドバイザー・コーディネーター・顧問など」が相当する職位レベルについて回答してもらったのが、表 I-2-10 である。全体では課長クラスが、最も多く 34.1% を占めている。つぎが部長クラスの 29.7% である。

表 I-2-9 現在の職位
(勤務地域別、業種別、従業員規模別、年齢階層別)

| | 合計 | 会長、社長、支店長、事務長(含む) | 役員クラス | 部長クラス | 課長クラス | 係長クラス | ス一般従業員クラス | アドバイザー・コーディネーター・顧問など | 無回答 | 合計(人数) |
|--------------|-------|-------------------|-------|-------|-------|-------|-----------|----------------------|-----|--------|
| 勤務地域 | | | | | | | | | | |
| アジア小計 | 100.0 | 50.6 | 11.5 | 19.4 | 10.0 | 2.0 | 0.9 | 5.3 | 0.4 | 816 |
| 中国 | 100.0 | 47.1 | 10.1 | 23.3 | 10.7 | 2.7 | 1.9 | 3.8 | 0.3 | 365 |
| その他アジア | 100.0 | 53.4 | 12.6 | 16.2 | 9.5 | 1.3 | 0.0 | 6.4 | 0.4 | 451 |
| 中近東 | 100.0 | 12.5 | 6.3 | 37.5 | 21.9 | 0.0 | 3.1 | 18.8 | 0.0 | 32 |
| ヨーロッパ | 100.0 | 43.4 | 11.9 | 13.9 | 11.1 | 5.3 | 5.7 | 7.8 | 0.8 | 244 |
| 北米 | 100.0 | 28.2 | 12.5 | 20.1 | 20.9 | 5.5 | 5.5 | 6.2 | 1.1 | 273 |
| 中南米 | 100.0 | 57.3 | 23.4 | 8.9 | 7.3 | 0.0 | 0.8 | 2.4 | 0.0 | 124 |
| アフリカ | 100.0 | 24.0 | 20.0 | 40.0 | 12.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 4.0 | 25 |
| オセアニア | 100.0 | 56.9 | 11.8 | 13.7 | 9.8 | 2.0 | 0.0 | 5.9 | 0.0 | 51 |
| 主たる業種 | | | | | | | | | | |
| 製造業 | 100.0 | 42.9 | 15.3 | 18.8 | 9.2 | 2.1 | 2.1 | 9.2 | 0.4 | 751 |
| 非製造業 | 100.0 | 47.3 | 10.2 | 18.0 | 14.9 | 3.6 | 2.6 | 2.6 | 0.7 | 804 |
| 無回答 | 100.0 | 40.0 | 20.0 | 10.0 | 10.0 | 0.0 | 10.0 | 10.0 | 0.0 | 10 |
| 従業員規模 | | | | | | | | | | |
| 10人未満 | 100.0 | 65.2 | 4.5 | 11.2 | 10.7 | 5.1 | 2.8 | 0.0 | 0.6 | 178 |
| 10-30人未満 | 100.0 | 57.5 | 10.3 | 14.5 | 11.2 | 2.3 | 1.4 | 2.3 | 0.5 | 214 |
| 30-100人未満 | 100.0 | 53.0 | 10.5 | 19.1 | 10.8 | 1.6 | 1.9 | 2.4 | 0.8 | 372 |
| 100-500人未満 | 100.0 | 37.8 | 14.2 | 21.7 | 13.3 | 3.9 | 2.3 | 6.4 | 0.5 | 437 |
| 500-1000人未満 | 100.0 | 40.7 | 14.1 | 14.1 | 11.9 | 3.0 | 5.2 | 9.6 | 1.5 | 135 |
| 1000人以上 | 100.0 | 20.5 | 22.4 | 24.4 | 13.2 | 2.0 | 2.0 | 15.6 | 0.0 | 205 |
| 無回答 | 100.0 | 33.3 | 12.5 | 4.2 | 25.0 | 0.0 | 8.3 | 16.7 | 0.0 | 24 |
| 年齢階層 | | | | | | | | | | |
| 20歳代 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 5.3 | 15.8 | 21.1 | 47.4 | 10.5 | 0.0 | 19 |
| 30-34歳 | 100.0 | 7.8 | 7.8 | 14.8 | 27.8 | 13.9 | 16.5 | 11.3 | 0.0 | 115 |
| 35-39歳 | 100.0 | 11.5 | 13.1 | 23.8 | 31.6 | 7.8 | 2.9 | 9.0 | 0.4 | 244 |
| 40-44歳 | 100.0 | 26.5 | 16.5 | 25.6 | 19.7 | 1.6 | 1.0 | 9.1 | 0.0 | 309 |
| 45-49歳 | 100.0 | 55.9 | 17.6 | 17.6 | 3.6 | 0.3 | 0.0 | 3.6 | 1.3 | 306 |
| 50-54歳 | 100.0 | 70.2 | 9.3 | 15.7 | 1.2 | 0.0 | 0.0 | 3.2 | 0.4 | 248 |
| 55歳以上 | 100.0 | 76.1 | 9.0 | 11.6 | 0.6 | 0.0 | 0.0 | 1.6 | 1.0 | 310 |
| 無回答 | 100.0 | 42.9 | 14.3 | 21.4 | 7.1 | 0.0 | 0.0 | 14.3 | 0.0 | 14 |
| 合計 | 100.0 | 45.1 | 12.7 | 18.3 | 12.1 | 2.9 | 2.4 | 5.8 | 0.6 | 1,565 |
| 2004年調査 | 100.0 | 39.9 | 14.6 | 19.1 | 14.3 | 3.7 | 2.3 | 4.9 | 1.1 | 1,443 |

表 I-2-10 「アドバイザー・コーディネーター・顧問など」の相当する職位レベル

| | 合計 | 会長、社長 | 役員クラス | 部長クラス | 課長クラス | 係長クラス | 一般従業員クラス | 不明 | 人数(人) |
|----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|----------|-----|-------|
| 合計 | 100.0 | 6.6 | 18.7 | 29.7 | 34.1 | 6.6 | 3.3 | 1.1 | 91 |

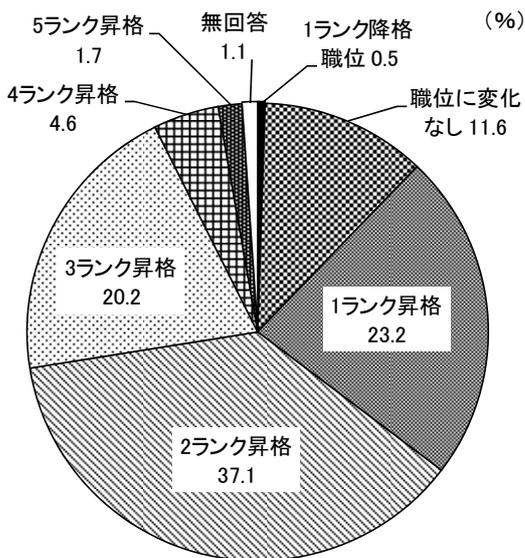
以上、海外赴任直前の日本国内での職位と海外勤務中の現在の職位を検討してきた。すでにみたように海外派遣勤務者の現在の職位は日本国内で勤務していたときより上昇していると考えられる。

それでは海外赴任直前の日本国内の職位と現在の職位がどのような関係にあるのかを各海外派遣勤務者別にみたのが、表 I-2-11 である。

表 I-2-11 現地での職位（赴任直前の日本国内での職位別）

| | 合計 | 現地での職務 | | | | | | | | 人数（人） |
|--------------------|-------|------------------|-------|-------|-------|-------|----------|-------------|-----|-------|
| | | 会長、社長（支店事務所長を含む） | 役員クラス | 部長クラス | 課長クラス | 係長クラス | 一般従業員クラス | アドバイザー・顧問など | 無回答 | |
| 赴任直前の日本での職位 | | | | | | | | | | |
| 会長、社長 | 100.0 | 87.5 | 12.5 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 8 |
| 役員クラス | 100.0 | 85.7 | 11.1 | 3.2 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 63 |
| 部長クラス | 100.0 | 78.4 | 9.1 | 9.6 | 0.5 | 0.0 | 0.0 | 2.4 | 0.0 | 416 |
| 課長クラス | 100.0 | 42.7 | 16.9 | 25.9 | 10.2 | 0.0 | 0.0 | 4.1 | 0.2 | 567 |
| 係長クラス | 100.0 | 16.9 | 11.8 | 24.3 | 26.5 | 8.5 | 0.7 | 11.4 | 0.0 | 272 |
| 一般従業員クラス | 100.0 | 11.6 | 10.7 | 13.8 | 25.9 | 9.8 | 16.1 | 12.1 | 0.0 | 224 |
| 無回答 | 100.0 | 33.3 | 6.7 | 6.7 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 15 |
| 合計 | 100.0 | 45.1 | 12.7 | 18.3 | 12.1 | 2.9 | 2.4 | 5.8 | 0.6 | 1,565 |

図 I-2-10 海外赴任に伴う職位の変化



注: 会長、社長に 6、役員クラスに 5、部長クラスに 4、課長クラスに 3、係長クラスに 2、一般従業員クラスに 1 を与えて、現地での職位から赴任直前の日本国内での職位を減じたもの。どちらかあるいは両者とも不明の場合は対象からのぞいた。海外赴任によって 2 ランク上昇したものが最も多い (37.1%)。たとえば一般従業員クラスであれば課長クラスに昇進、課長クラスであれば役員クラスへの昇進がこれに当たる。ついで 1 ランク上昇 (23.2%)、3 ランク上昇 (20.2%)。

日本国内で会長、社長あるいは役員クラスを務めた海外派遣勤務者は、現在でもほとんどが同様の職位に就いている。また部長クラスでも 78.4%は会長、社長に就き、課長クラスでも 42.7%が同様の職位に就いている。一般従業員クラスでも 11.6%がその職位に就いている。つまり日本ですでに会長、社長あるいは役員クラスの職位に就いている海外派遣勤務者には職位の上昇はほとんどないが、それ以下の職位の海外派遣勤務者にとっては海外赴任とは職位を上昇させる機会となるのである。それでは海外赴任によりどの程度職位は上昇するのかをみたのが、図 I-2-10 である。

さらに表 I-2-12 はそれをさらに詳しくみたものである。どの地域とも 2 ランク昇格が最も多いが、とくにその他アジアでは 45.2%も占めている。中南米では 3 ランク昇格も多く 31.5%を占めている。

現在の勤務先の業種ではやや非製造業に職位に変化なしが多いが、とくに明確な業種間の違いはない。

表 I-2-12 海外赴任に伴う職位の変化
(勤務地域別、業種別、従業員規模別、年齢階層別)

| | 合計 | 1ランク 降格 | 職位に 変化なし | 1ランク 昇格 | 2ランク 昇格 | 3ランク 昇格 | 4ランク 昇格 | 5ランク 昇格 | 無回答 | (%) | 人数 (人) |
|--------------|-------|------------|-------------|------------|------------|------------|------------|------------|-----|-----|-----------|
| 勤務地域 | | | | | | | | | | | |
| アジア小計 | 100.0 | 0.4 | 9.6 | 23.9 | 40.8 | 18.0 | 4.0 | 2.0 | 1.3 | | |
| 中国 | 100.0 | 0.0 | 12.9 | 24.9 | 35.3 | 20.8 | 3.8 | 1.6 | 0.5 | | 365 |
| その他アジア | 100.0 | 0.7 | 6.9 | 23.1 | 45.2 | 15.7 | 4.2 | 2.2 | 2.0 | | 451 |
| 中近東 | 100.0 | 0.0 | 21.9 | 21.9 | 34.4 | 21.9 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | | 32 |
| ヨーロッパ | 100.0 | 0.8 | 13.5 | 22.1 | 29.1 | 25.4 | 6.1 | 2.0 | 0.8 | | 244 |
| 北米 | 100.0 | 0.7 | 19.4 | 29.7 | 30.0 | 15.0 | 2.9 | 1.1 | 1.1 | | 273 |
| 中南米 | 100.0 | 0.8 | 2.4 | 9.7 | 43.5 | 31.5 | 10.5 | 1.6 | 0.0 | | 124 |
| アフリカ | 100.0 | 0.0 | 8.0 | 24.0 | 32.0 | 28.0 | 4.0 | 0.0 | 4.0 | | 25 |
| オセアニア | 100.0 | 0.0 | 11.8 | 15.7 | 43.1 | 25.5 | 3.9 | 0.0 | 0.0 | | 51 |
| 主たる業種 | | | | | | | | | | | |
| 製造業 | 100.0 | 0.5 | 9.3 | 24.2 | 39.1 | 19.3 | 4.8 | 1.9 | 0.8 | | 751 |
| 非製造業 | 100.0 | 0.5 | 13.7 | 22.5 | 35.2 | 20.8 | 4.5 | 1.5 | 1.4 | | 804 |
| 無回答 | 100.0 | 0.0 | 20.0 | 0.0 | 40.0 | 40.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | | 10 |
| 従業員規模 | | | | | | | | | | | |
| 10人未満 | 100.0 | 1.1 | 15.2 | 13.5 | 25.3 | 31.5 | 9.0 | 3.9 | 0.6 | | 178 |
| 10-30人未満 | 100.0 | 0.5 | 10.3 | 12.1 | 40.7 | 26.6 | 6.5 | 1.4 | 1.9 | | 214 |
| 30-100人未満 | 100.0 | 0.0 | 8.3 | 20.4 | 39.8 | 22.0 | 5.1 | 2.7 | 1.6 | | 372 |
| 100-500人未満 | 100.0 | 0.2 | 13.0 | 26.3 | 38.0 | 17.8 | 2.7 | 0.9 | 0.9 | | 437 |
| 500-1000人未満 | 100.0 | 1.5 | 11.1 | 27.4 | 40.7 | 13.3 | 3.7 | 0.7 | 1.5 | | 135 |
| 1000人以上 | 100.0 | 0.5 | 11.2 | 39.5 | 36.1 | 9.8 | 2.9 | 0.0 | 0.0 | | 205 |
| 無回答 | 100.0 | 4.2 | 29.2 | 16.7 | 25.0 | 20.8 | 0.0 | 4.2 | 0.0 | | 24 |
| 年齢階層 | | | | | | | | | | | |
| 20歳代 | 100.0 | 0.0 | 52.6 | 21.1 | 15.8 | 5.3 | 0.0 | 0.0 | 5.3 | | 19 |
| 30-34歳 | 100.0 | 0.9 | 29.6 | 13.9 | 26.1 | 16.5 | 10.4 | 1.7 | 0.9 | | 115 |
| 35-39歳 | 100.0 | 0.0 | 13.5 | 29.9 | 30.7 | 13.1 | 7.8 | 4.1 | 0.8 | | 244 |
| 40-44歳 | 100.0 | 0.6 | 13.9 | 27.8 | 27.2 | 22.0 | 6.1 | 2.3 | 0.0 | | 309 |
| 45-49歳 | 100.0 | 0.0 | 6.2 | 19.3 | 34.3 | 33.0 | 4.6 | 1.3 | 1.3 | | 306 |
| 50-54歳 | 100.0 | 0.4 | 4.4 | 20.2 | 47.6 | 23.8 | 1.6 | 0.8 | 1.2 | | 248 |
| 55歳以上 | 100.0 | 1.3 | 10.0 | 22.9 | 51.9 | 10.6 | 1.0 | 0.3 | 1.9 | | 310 |
| 無回答 | 100.0 | 0.0 | 7.1 | 28.6 | 35.7 | 21.4 | 7.1 | 0.0 | 0.0 | | 14 |
| 合計 | 100.0 | 0.5 | 11.6 | 23.2 | 37.1 | 20.2 | 4.6 | 1.7 | 1.1 | | 1,565 |
| 2004年調査 | 100.0 | 0.7 | 12.8 | 24.8 | 33.6 | 20.5 | 4.6 | 1.6 | 1.4 | | 1,443 |

現勤務先の従業員規模別で見ると1ランク昇格は従業員規模が大きくなるほど多く、2ランク昇格はとくに従業員規模の間の差はなく、どの従業員規模でも多い。そして3ランク以上の昇格となると従業員規模が小さくなるほど増加している。

海外派遣勤務者の年齢階層別では1ランク昇格は年齢階層に関係なく2割前後を占めており、2ランク昇格は年齢が高くなると増加している。3ランク昇格以上は明確な年齢階層による違いはない。

なお平均の職位の変化は1.9ランク上昇であり、2004年調査の1.8ランク昇格より0.1ランク増加している。1998年調査では1.6ランク昇格であったので、一貫して上昇する傾向にある。

最後に前回調査と比較すると、2ランク昇格がやや増えた以外には明確な違いは認められない(表 I-2-12 下段)。

4. 小 括

日本人海外派遣勤務者が海外赴任の現在、いかなる職務や職位に就いているのか、そして海外赴任以前日本国内において就いていた職務と職位とどのような関係にあるのかを検討した。

海外赴任前の日本国内での職務をすべて挙げてもらうと、営業が41.0%で最も多く、つぎが企画の19.9%、国際事業の19.7%である。また国内での勤務では1つの職務に就いている者が多く、67.9%を占めている。しかし2件以上の職務に就いている者は3割強にのぼる。平均では日本国内では1.5件の職務を担当していた。さらに海外赴任以前の日本国内での主な職務を1つ指摘してもらっても、やはり営業がもっとも多く、同様の特徴が認められた。

海外勤務中である現在の職務をすべて挙げてもらうと、日本国内で就いていた職務と異なり、最も多いのが全社管理であり、海外派遣勤務者の59.1%がこの職務に就いている。海外派遣勤務者が就いている職務の件数では、1件が40.2%で一番多いが、複数の職務を担当している海外派遣勤務者6割近くにのぼっている。日本国内での職務件数では1件と回答した者が67.9%だったので、27ポイント近く低下している。つまり海外赴任している現在では日本国内より、複数の職務を担当している海外派遣勤務者が多いのである。平均では2.6件の職務を担当しており、日本国内の勤務より1件程度、職務数が増加している。さらに主な職務を1つ挙げてもらうと、複数回答と同様に全社管理が48.9%で、およそ半分を占め、つぎが営業(14.2%)、経理(9.1%)となっている。

海外赴任以前の日本国内での主な職務と海外勤務中の現在の主な職務には、関連が認められる。とくに日本において全社管理、経理、人事での職務に就いていた海外派遣勤務者は現在も同じ職務に就いていることが多い。たとえば日本で全社管理に就いていた海外派遣勤務者の94.8%、経理の70.2%、人事の64.0%はいずれも、現在でも同じ職務に就いている。それ以外の職務でもかなり強い関連性が認められる。

海外赴任直前の日本国内での職位では、課長クラスが最も多く36.2%、そして部長クラスが26.0%を占めて、両方で半数を超えている。つまり海外派遣勤務者の多くは日本では部長クラス、課長クラスであった中堅の管理者が中心となっている。

海外赴任中の現在の職位では、会長、社長(支店長、事務所長を含む、以下同様)が45.1%を占めている。さらに役員クラスも12.7%であり、両者あわせた経営者クラスは57.8%にもなる。現在の職務を検討した際、全社管理を複数回答では59.1%、単数回答では48.9%と多くの海外派遣勤務者が指摘していたことを思い起こす必要がある。つまり海外派遣勤務者は海外赴任に伴ってかなり職位は上昇するのであり、その結果として会長、社長あるいは役員クラスになる者が多い。そのために職務として全社管理を指摘する海外派遣勤務者が多いのである。

日本国内で会長、社長あるいは役員クラスを務めた海外派遣勤務者は、海外赴任中の現在

でもほとんどが同様の職位に就いている。また部長クラスでも 78.4%は会長、社長に就き、課長クラスでも 42.7%が同様の職位に就いている。一般従業員クラスでも 11.6%がその職位に就いている。つまり日本ですでに会長、社長あるいは役員クラスの職位に就いている海外派遣勤務者には職位の上昇はほとんどないが、それ以下の職位の海外派遣勤務者にとっては海外赴任とは職位を上昇させる機会となるのである。実際、職位の上昇の程度を海外派遣勤務者ごとにみても、2 ランク上昇したものが最も多く、37.1%を占めている。つまりたとえば一般従業員クラスであれば課長に昇進、課長クラスであれば役員クラスへの昇進がこれに当たる。つぎが 1 ランク上昇で 23.2%、3 ランク上昇は 20.2%を占めている。さらに現勤務先企業の従業員規模別で見ると、1 ランク昇格は従業員規模が大きくなるほど多く、2 ランク昇格はとくに従業員規模間の差はなく、どの規模でも多い。そして 3 ランク以上の昇格となると従業員規模が小さくなるほど増加している。なお平均の職位の変化は 1.9 ランク上昇であった。2004 年調査より 0.1 ランク上昇している。

第3章 現地での労働時間と給与

本章では、海外派遣勤務者の労働時間と給与について検討する。

1. 労働時間と残業・休日出勤の理由

図 I-3-1 は週平均実労働時間の回答結果を、過去の調査結果とあわせて示したものである。今回の2006年調査では、50時間以上55時間未満が25.4%を占め、ついで60時間以上が20.9%を占めている。平均値は46.3時間であり、1998年調査以降で最も短くなっている。週平均労働時間の推移を平均値で判断すれば、2000年調査結果の解釈は難しいものの、労働時間は趨勢的には短くなってきていると考えられる。

図 I-3-1 週平均実労働時間（過去の調査との比較）

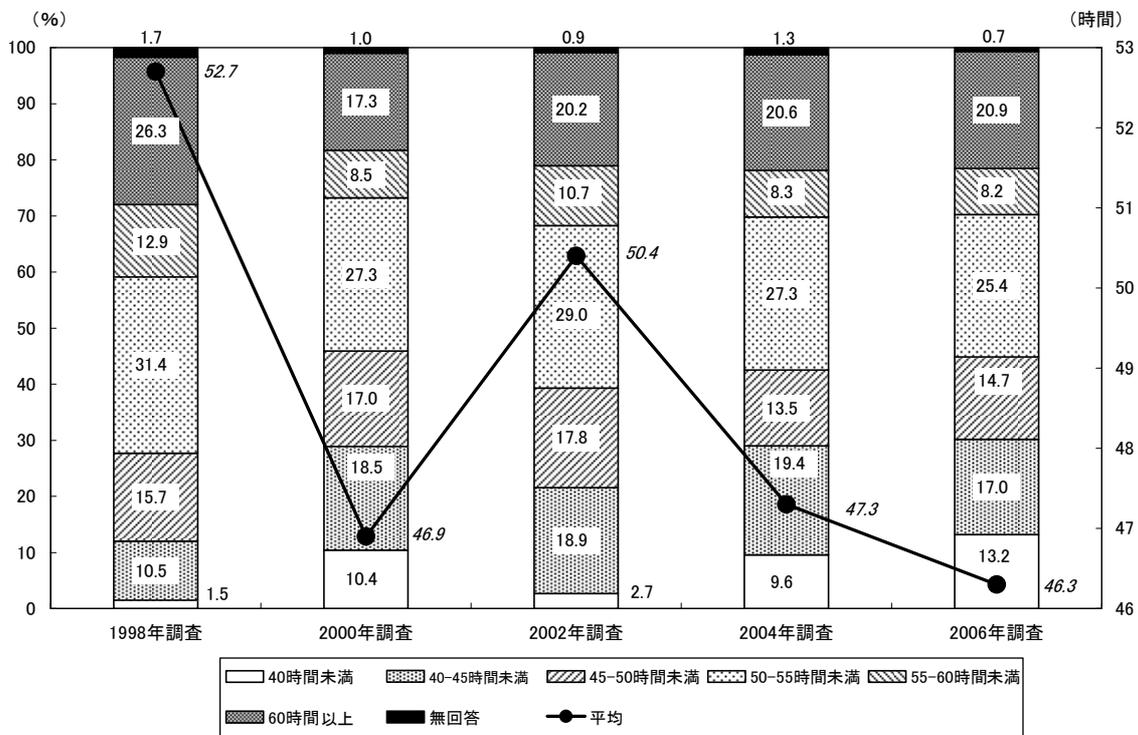


表 I-3-1 は週平均実労働時間を勤務地域別、年齢階層別、派遣先企業の業種別、従業員規模別に示したものである。

勤務地域別にみると、特に中近東では、55時間以上（「55時間以上60時間未満」＋「60時間以上」）との回答割合が43.8%を占めており、全体の29.1%と比較してかなり高くなっている。ただし、サンプルサイズが小さいことに留意する必要があるだろう。以下、アフリカ、オセアニアの結果の解釈についても同様である。

年齢階層別では、30歳代から40歳代前半においては、60時間以上の回答割合が最も高くなっている。また、40歳代後半から50歳代前半では50時間以上55時間未満、55歳

以上では 40 時間以上 45 時間未満の回答割合が高くなっている。このことから、30 歳代から 40 歳代前半といった企業の中核を担う年代では労働時間が長く、それ以降になると次第に短くなる傾向があるようにみられる。

業種別では、非製造業では 60 時間以上の回答割合が製造業より高くなっている。

従業員規模別では、55 時間以上との回答割合が 1000 人以上では 36.1%、500 人以上 1000 人未満では 39.3%であるのに対し、10 人未満では 19.7%、10 人以上 30 人未満では 25.7%となっている。このことから、企業規模の大きいほど実労働時間が長い傾向があるとみられる。

表 I-3-1 週平均実労働時間
(勤務地域別、年齢階層別、業種別、従業員規模別)

| | 合計 | 40時間 未満 | 40-45時間 未満 | 45-50時間 未満 | 50-55時間 未満 | 55-60時間 未満 | 60時間 以上 | 無回答 | 人数(人) |
|--------------|-------|------------|---------------|---------------|---------------|---------------|------------|------|-------|
| (%) | | | | | | | | | |
| 勤務地域 | | | | | | | | | |
| アジア小計 | 100.0 | 14.0 | 17.8 | 15.2 | 23.3 | 7.7 | 21.2 | 0.9 | 816 |
| 中国 | 100.0 | 17.0 | 19.2 | 16.2 | 21.9 | 5.8 | 19.7 | 0.3 | 365 |
| その他アジア | 100.0 | 11.5 | 16.6 | 14.4 | 24.4 | 9.3 | 22.4 | 1.3 | 451 |
| 中近東 | 100.0 | 12.5 | 15.6 | 12.5 | 12.5 | 12.5 | 31.3 | 3.1 | 32 |
| ヨーロッパ | 100.0 | 7.0 | 15.2 | 17.2 | 29.1 | 7.4 | 23.4 | 0.8 | 244 |
| 北米 | 100.0 | 14.7 | 14.7 | 8.4 | 31.1 | 9.9 | 20.9 | 0.4 | 273 |
| 中南米 | 100.0 | 16.1 | 20.2 | 16.1 | 22.6 | 11.3 | 13.7 | 0.0 | 124 |
| アフリカ | 100.0 | 20.0 | 8.0 | 12.0 | 28.0 | 8.0 | 24.0 | 0.0 | 25 |
| オセアニア | 100.0 | 11.8 | 23.5 | 27.5 | 23.5 | 0.0 | 13.7 | 0.0 | 51 |
| 年齢階層 | | | | | | | | | |
| 20歳代 | 100.0 | 21.1 | 21.1 | 15.8 | 15.8 | 5.3 | 21.1 | 0.0 | 19 |
| 30-34歳 | 100.0 | 13.0 | 8.7 | 14.8 | 20.9 | 12.2 | 28.7 | 1.7 | 115 |
| 35-39歳 | 100.0 | 17.6 | 9.4 | 9.8 | 25.0 | 7.8 | 28.7 | 1.6 | 244 |
| 40-44歳 | 100.0 | 12.0 | 12.9 | 13.9 | 23.3 | 10.4 | 27.2 | 0.3 | 309 |
| 45-49歳 | 100.0 | 9.8 | 16.0 | 13.4 | 33.7 | 9.2 | 18.0 | 0.0 | 306 |
| 50-54歳 | 100.0 | 13.7 | 23.0 | 14.9 | 23.8 | 6.9 | 16.9 | 0.8 | 248 |
| 55歳以上 | 100.0 | 13.5 | 25.8 | 20.3 | 23.2 | 4.8 | 11.6 | 0.6 | 310 |
| 無回答 | 100.0 | 7.1 | 21.4 | 14.3 | 21.4 | 14.3 | 21.4 | 0.0 | 14 |
| 主たる業種 | | | | | | | | | |
| 製造業 | 100.0 | 13.3 | 17.4 | 16.1 | 24.9 | 8.5 | 18.9 | 0.8 | 751 |
| 非製造業 | 100.0 | 13.2 | 16.4 | 13.6 | 25.9 | 7.8 | 22.8 | 0.4 | 804 |
| 無回答 | 100.0 | 0.0 | 30.0 | 0.0 | 20.0 | 10.0 | 20.0 | 20.0 | 10 |
| 従業員規模 | | | | | | | | | |
| 10人未満 | 100.0 | 15.7 | 24.7 | 16.3 | 23.0 | 2.8 | 16.9 | 0.6 | 178 |
| 10-30人未満 | 100.0 | 14.0 | 20.1 | 18.2 | 20.6 | 8.4 | 17.3 | 1.4 | 214 |
| 30-100人未満 | 100.0 | 14.5 | 16.1 | 13.7 | 25.8 | 7.8 | 21.5 | 0.5 | 372 |
| 100-500人未満 | 100.0 | 11.2 | 17.6 | 14.2 | 29.3 | 6.9 | 20.4 | 0.5 | 437 |
| 500-1000人未満 | 100.0 | 6.7 | 11.9 | 21.5 | 20.7 | 10.4 | 28.9 | 0.0 | 135 |
| 1000人以上 | 100.0 | 16.1 | 10.7 | 9.8 | 26.3 | 15.1 | 21.0 | 1.0 | 205 |
| 無回答 | 100.0 | 12.5 | 16.7 | 0.0 | 25.0 | 4.2 | 37.5 | 4.2 | 24 |
| 合計 | 100.0 | 13.2 | 17.0 | 14.7 | 25.4 | 8.2 | 20.9 | 0.7 | 1,565 |

図 I-3-2 は残業・休日出勤の理由について、回答結果を過去の調査結果とあわせて示したものである（複数回答）。今回調査では、「業務が繁忙な時期がある」が 68.5%と最も高く、ついで「他の人に任せられない仕事が多い」（54.7%）、「日本からの来客の案内、接待」（51.4%）の順になっている。過去の調査と比較すると、これらの順位は、調査時期を問わず、ほぼ変わらない。もっとも、「業務が繁忙な時期がある」との回答割合は経年では低下傾向にあるように見受けられる。

図 I-3-2 残業・休日出勤の理由（複数回答、過去の調査との比較）

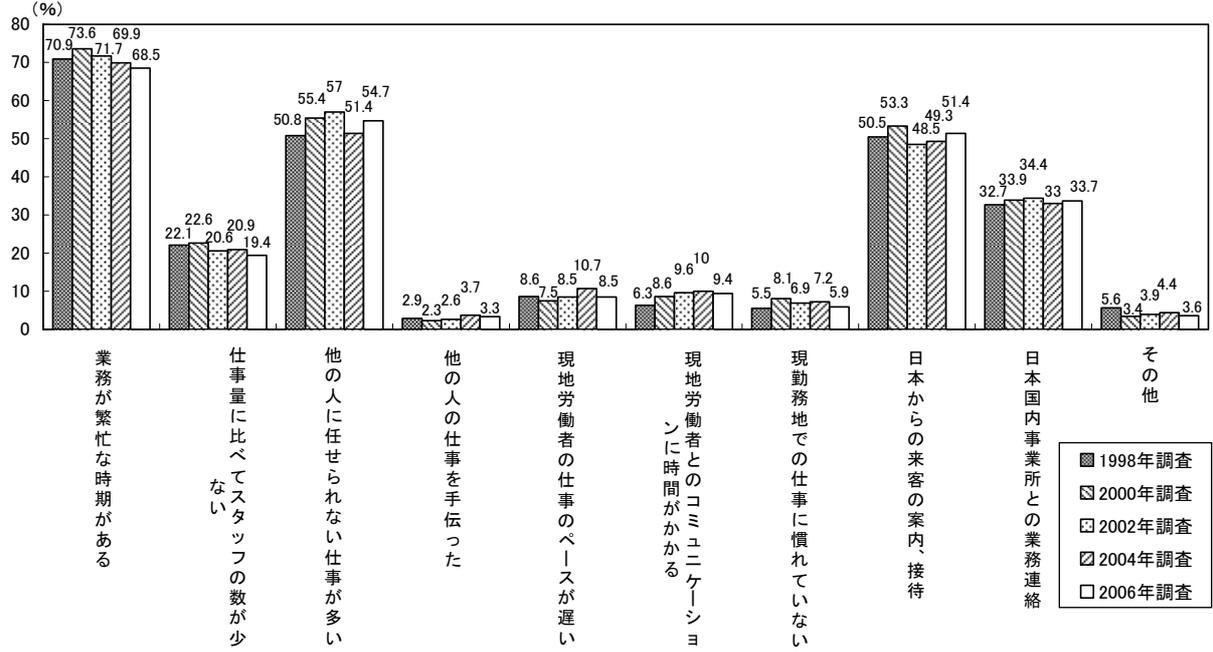


表 I-3-2 残業・休日出勤の理由
（複数回答、勤務地域別、年齢階層別、業種別、従業員規模別）

| | 業務が繁忙な時期がある | 仕事量に比べてスタッフの数が少ない | 他の人に任せられない仕事が多い | 他の人の仕事を手伝った | 現地労働者の仕事のペースが遅い | 現地労働者とのコミュニケーションに時間がかかる | 現地労働地での仕事に慣れていない | 日本からの来客の案内、接待 | 日本国内事業所との業務連絡 | その他 | 無回答 | 人数（人） |
|--------------|-------------|-------------------|-----------------|-------------|-----------------|-------------------------|------------------|---------------|---------------|-----|------|-------|
| 勤務地域 | | | | | | | | | | | | |
| アジア小計 | 66.3 | 15.9 | 54.4 | 2.6 | 8.3 | 9.7 | 5.9 | 53.6 | 26.7 | 4.4 | 5.3 | 816 |
| 中国 | 64.4 | 16.7 | 51.0 | 2.2 | 7.1 | 9.6 | 7.4 | 57.3 | 27.1 | 4.1 | 5.8 | 365 |
| その他アジア | 67.8 | 15.3 | 57.2 | 2.9 | 9.3 | 9.8 | 4.7 | 50.6 | 26.4 | 4.7 | 4.9 | 451 |
| 中近東 | 71.9 | 21.9 | 40.6 | 0.0 | 21.9 | 9.4 | 15.6 | 65.6 | 37.5 | 6.3 | 6.3 | 32 |
| ヨーロッパ | 70.1 | 22.1 | 62.3 | 3.3 | 7.4 | 12.7 | 7.8 | 47.1 | 37.3 | 2.9 | 2.9 | 244 |
| 北米 | 72.2 | 28.6 | 53.5 | 6.2 | 8.1 | 9.5 | 5.5 | 43.2 | 49.1 | 1.1 | 5.9 | 273 |
| 中南米 | 68.5 | 16.1 | 50.0 | 4.0 | 5.6 | 0.8 | 3.2 | 54.8 | 35.5 | 3.2 | 10.5 | 124 |
| アフリカ | 64.0 | 28.0 | 68.0 | 0.0 | 32.0 | 0.0 | 0.0 | 56.0 | 40.0 | 8.0 | 0.0 | 25 |
| オセアニア | 76.5 | 15.7 | 43.1 | 0.0 | 5.9 | 13.7 | 3.9 | 60.8 | 35.3 | 5.9 | 3.9 | 51 |
| 年齢階層 | | | | | | | | | | | | |
| 20歳代 | 57.9 | 10.5 | 42.1 | 15.8 | 31.6 | 26.3 | 10.5 | 36.8 | 36.8 | 0.0 | 5.3 | 19 |
| 30-34歳 | 75.7 | 26.1 | 56.5 | 3.5 | 11.3 | 9.6 | 7.8 | 48.7 | 33.0 | 2.6 | 4.3 | 115 |
| 35-39歳 | 73.0 | 32.4 | 57.4 | 3.7 | 13.9 | 14.3 | 11.1 | 44.7 | 35.2 | 3.3 | 2.9 | 244 |
| 40-44歳 | 75.1 | 22.3 | 56.0 | 3.9 | 9.1 | 11.3 | 7.4 | 48.9 | 36.2 | 3.6 | 3.2 | 309 |
| 45-49歳 | 71.2 | 15.4 | 59.2 | 3.6 | 8.5 | 9.5 | 4.6 | 54.2 | 35.0 | 2.6 | 4.6 | 306 |
| 50-54歳 | 56.5 | 14.9 | 52.4 | 2.0 | 2.4 | 5.2 | 3.6 | 54.4 | 31.5 | 3.6 | 7.7 | 248 |
| 55歳以上 | 63.5 | 12.3 | 48.7 | 2.3 | 6.1 | 6.1 | 2.6 | 55.5 | 30.3 | 5.8 | 8.4 | 310 |
| 無回答 | 64.3 | 14.3 | 57.1 | 0.0 | 7.1 | 0.0 | 7.1 | 57.1 | 35.7 | 0.0 | 7.1 | 14 |
| 主たる業種 | | | | | | | | | | | | |
| 製造業 | 69.8 | 18.4 | 55.3 | 3.2 | 9.6 | 10.1 | 5.5 | 51.3 | 36.1 | 3.6 | 6.1 | 751 |
| 非製造業 | 67.5 | 20.4 | 54.2 | 3.4 | 7.5 | 8.6 | 6.2 | 51.5 | 31.3 | 3.7 | 4.5 | 804 |
| 無回答 | 50.0 | 20.0 | 50.0 | 0.0 | 10.0 | 20.0 | 20.0 | 50.0 | 40.0 | 0.0 | 10.0 | 10 |
| 従業員規模 | | | | | | | | | | | | |
| 10人未満 | 63.5 | 27.5 | 43.3 | 1.1 | 6.7 | 4.5 | 7.3 | 55.1 | 37.6 | 1.7 | 3.9 | 178 |
| 10-30人未満 | 62.1 | 18.2 | 61.7 | 4.7 | 10.7 | 8.4 | 8.4 | 56.5 | 32.2 | 4.2 | 5.1 | 214 |
| 30-100人未満 | 68.8 | 20.4 | 55.4 | 3.0 | 6.5 | 8.1 | 2.7 | 53.5 | 33.3 | 4.6 | 4.3 | 372 |
| 100-500人未満 | 68.6 | 16.0 | 56.1 | 3.0 | 7.8 | 8.9 | 6.2 | 47.6 | 31.8 | 3.9 | 6.4 | 437 |
| 500-1000人未満 | 74.8 | 16.3 | 53.3 | 4.4 | 7.4 | 11.9 | 7.4 | 48.1 | 31.9 | 3.0 | 5.9 | 135 |
| 1000人以上 | 73.7 | 21.0 | 53.2 | 2.4 | 13.7 | 16.1 | 6.3 | 49.8 | 37.1 | 3.4 | 5.4 | 205 |
| 無回答 | 75.0 | 20.8 | 62.5 | 16.7 | 8.3 | 12.5 | 8.3 | 45.8 | 37.5 | 0.0 | 8.3 | 24 |
| 合計 | 68.5 | 19.4 | 54.7 | 3.3 | 8.5 | 9.4 | 5.9 | 51.4 | 33.7 | 3.6 | 5.3 | 1,565 |

表 I -3-2 は残業・休日出勤の理由を、勤務地域別、年齢階層別、派遣先企業の業種別、従業員規模別に示したものである（複数回答）。

勤務地域別にみると、アフリカでは「他の人に任せられない仕事が多い」が最も高く、68.0%を占めている。また、中近東では「日本からの来客の案内、接待」が 65.6%と相対的に高い割合を占めている。

年齢階層別にみると、「業務が繁忙な時期がある」との回答は 30 歳代から 40 歳代前半といった企業の中核を担う年代で高くなっている。一方、「現地労働者の仕事のペースが遅い」との回答は若い年代ほど高く、逆に「日本からの来客の案内、接待」では高年齢ほど回答割合が高くなっている。これは、年代によって担当している仕事の傾向が異なることを反映しているものと思われる。

業種別では、特に大きな傾向の違いは見当たらなかった。

従業員規模別にみると、企業規模が大きくなるほど「業務が繁忙な時期がある」や「現地労働者とのコミュニケーションに時間がかかる」との回答割合が高くなる傾向がみられる。

2. 給 与

つぎに海外派遣勤務者の給与について確認する。

図 I -3-3 は、給与水準の満足度について、回答結果を過去の調査結果とあわせて示したものである。満足合計（「大変満足」と「どちらかといえば満足」の合計、以下同様）に着目すると、1998 年調査から 2002 年調査までは、年を追うごとに満足合計の割合が高くなっており、2002 年調査では過半数を占めるまでになっている。それが 2004 年調査では 4 割強にまで落ち込んだものの、今回調査では 5 割近くまで伸びている。

表 I -3-3 は給与水準の満足度を、勤務地域別、年齢階層別、派遣先企業の業種別、従業員規模別に示したものである。

勤務地域別にみると、中近東では満足合計が 56.3%を占め、相対的に高くなっている。逆にアフリカでは、不満足合計（「全く不満足」と「どちらかといえば不満足」の合計、以下同様）が 24.0%を占めており、相対的に不満足の高くなっている。

年齢階層別では、とくに 30 歳代後半では、不満足合計が 25.4%を占め、他の年代よりも相対的に高くなっている。

業種別では、製造業と非製造業では目だった傾向の違いは見当たらない。

従業員規模別でも、規模の大きさと給与水準との満足度の間には、目だった傾向は見当たらないようである。

つぎに手当の状況について確認する。

表 I -3-4 は手当の支給状況を示したものである。まず、海外役付手当の支給されている割合は全体で 41.4%となっており、2004 年調査の 37.2%よりも若干高まっている。年齢

階層別にみると、おおむね年齢が高くなるしたがって支給されている割合も高くなっている。

図 I-3-3 給与水準の満足度(過去の調査との比較)

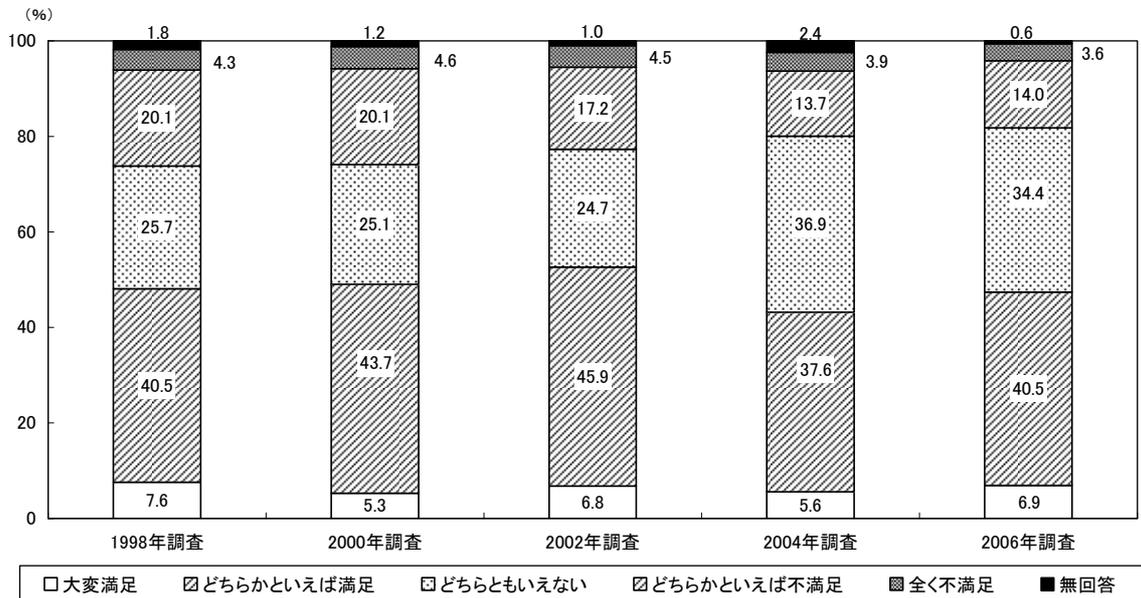


表 I-3-3 給与水準の満足度
(勤務地域別、年齢階層別、業種別、従業員規模別)

| | 合計 | 大変満足 | どちらかとい えば満足 | どちらとも いえない | どちらかとい えば不満足 | 全く不満足 | 無回答 | 人数 (人) |
|--------------|-------|------|----------------|---------------|-----------------|-------|-----|-----------|
| 勤務地域 | | | | | | | | |
| アジア小計 | 100.0 | 5.4 | 39.3 | 36.8 | 14.5 | 3.4 | 0.6 | 816 |
| 中国 | 100.0 | 4.9 | 41.4 | 35.9 | 13.4 | 4.1 | 0.3 | 365 |
| その他アジア | 100.0 | 5.8 | 37.7 | 37.5 | 15.3 | 2.9 | 0.9 | 451 |
| 中近東 | 100.0 | 6.3 | 50.0 | 28.1 | 9.4 | 6.3 | 0.0 | 32 |
| ヨーロッパ | 100.0 | 9.4 | 41.8 | 32.0 | 12.7 | 3.7 | 0.4 | 244 |
| 北米 | 100.0 | 8.1 | 41.0 | 32.2 | 13.6 | 4.4 | 0.7 | 273 |
| 中南米 | 100.0 | 9.7 | 43.5 | 30.6 | 13.7 | 1.6 | 0.8 | 124 |
| アフリカ | 100.0 | 4.0 | 40.0 | 32.0 | 16.0 | 8.0 | 0.0 | 25 |
| オセアニア | 100.0 | 7.8 | 37.3 | 33.3 | 17.6 | 3.9 | 0.0 | 51 |
| 年齢階層 | | | | | | | | |
| 20歳代 | 100.0 | 10.5 | 26.3 | 47.4 | 15.8 | 0.0 | 0.0 | 19 |
| 30-34歳 | 100.0 | 11.3 | 43.5 | 29.6 | 11.3 | 4.3 | 0.0 | 115 |
| 35-39歳 | 100.0 | 7.0 | 34.8 | 32.8 | 19.7 | 5.7 | 0.0 | 244 |
| 40-44歳 | 100.0 | 7.4 | 43.4 | 30.4 | 13.6 | 4.5 | 0.6 | 309 |
| 45-49歳 | 100.0 | 5.6 | 41.8 | 35.9 | 11.8 | 3.6 | 1.3 | 306 |
| 50-54歳 | 100.0 | 6.0 | 41.1 | 37.1 | 12.1 | 3.2 | 0.4 | 248 |
| 55歳以上 | 100.0 | 6.8 | 40.3 | 36.5 | 14.2 | 1.6 | 0.6 | 310 |
| 無回答 | 100.0 | 0.0 | 35.7 | 42.9 | 21.4 | 0.0 | 0.0 | 14 |
| 主たる業種 | | | | | | | | |
| 製造業 | 100.0 | 7.3 | 39.9 | 34.6 | 13.4 | 4.4 | 0.3 | 751 |
| 非製造業 | 100.0 | 6.6 | 40.9 | 34.2 | 14.4 | 3.0 | 0.9 | 804 |
| 無回答 | 100.0 | 0.0 | 50.0 | 30.0 | 20.0 | 0.0 | 0.0 | 10 |
| 従業員規模 | | | | | | | | |
| 10人未満 | 100.0 | 9.6 | 29.8 | 39.9 | 16.9 | 2.8 | 1.1 | 178 |
| 10-30人未満 | 100.0 | 3.7 | 46.3 | 31.8 | 14.0 | 3.7 | 0.5 | 214 |
| 30-100人未満 | 100.0 | 6.7 | 37.4 | 38.2 | 12.9 | 4.3 | 0.5 | 372 |
| 100-500人未満 | 100.0 | 6.6 | 44.4 | 30.7 | 14.0 | 3.9 | 0.5 | 437 |
| 500-1000人未満 | 100.0 | 5.2 | 39.3 | 37.8 | 13.3 | 3.7 | 0.7 | 135 |
| 1000人以上 | 100.0 | 9.3 | 42.9 | 30.7 | 13.7 | 2.9 | 0.5 | 205 |
| 無回答 | 100.0 | 12.5 | 33.3 | 37.5 | 16.7 | 0.0 | 0.0 | 24 |
| 合計 | 100.0 | 6.9 | 40.5 | 34.4 | 14.0 | 3.6 | 0.6 | 1,565 |

表 I-3-4 手当の支給状況

—海外役付手当、ハードシッピング手当、帯同家族手当、残留家族手当・留守宅手当—
(勤務地域別、年齢階層別、業種別、従業員規模別)

| | 海外役付手当 | | | | | ハードシッピング手当 | | | | | |
|--------------|--------|---------|----------|------|-------|------------|------------|----------|------|-------|--|
| | 合計 | 支給されている | 支給されていない | 無回答 | 人数(人) | 合計 | 支給されている | 支給されていない | 無回答 | 人数(人) | |
| (%) | | | | | | | | | | | |
| 勤務地域 | | | | | | | | | | | |
| アジア小計 | 100.0 | 41.7 | 50.1 | 8.2 | 816 | 100.0 | 47.3 | 43.3 | 9.4 | 816 | |
| 中国 | 100.0 | 40.3 | 52.1 | 7.7 | 365 | 100.0 | 50.7 | 40.0 | 9.3 | 365 | |
| その他アジア | 100.0 | 42.8 | 48.6 | 8.6 | 451 | 100.0 | 44.6 | 45.9 | 9.5 | 451 | |
| 中近東 | 100.0 | 21.9 | 65.6 | 12.5 | 32 | 100.0 | 96.9 | 3.1 | 0.0 | 32 | |
| ヨーロッパ | 100.0 | 44.3 | 51.2 | 4.5 | 244 | 100.0 | 18.4 | 73.8 | 7.8 | 244 | |
| 北米 | 100.0 | 42.9 | 51.6 | 5.5 | 273 | 100.0 | 16.8 | 72.5 | 10.6 | 273 | |
| 中南米 | 100.0 | 39.5 | 48.4 | 12.1 | 124 | 100.0 | 70.2 | 20.2 | 9.7 | 124 | |
| アフリカ | 100.0 | 28.0 | 60.0 | 12.0 | 25 | 100.0 | 88.0 | 8.0 | 4.0 | 25 | |
| オセアニア | 100.0 | 39.2 | 56.9 | 3.9 | 51 | 100.0 | 13.7 | 74.5 | 11.8 | 51 | |
| 年齢階層 | | | | | | | | | | | |
| 20歳代 | 100.0 | 26.3 | 63.2 | 10.5 | 19 | 100.0 | 42.1 | 52.6 | 5.3 | 19 | |
| 30-34歳 | 100.0 | 38.3 | 56.5 | 5.2 | 115 | 100.0 | 41.7 | 53.0 | 5.2 | 115 | |
| 35-39歳 | 100.0 | 39.3 | 55.7 | 4.9 | 244 | 100.0 | 41.8 | 52.9 | 5.3 | 244 | |
| 40-44歳 | 100.0 | 39.5 | 55.0 | 5.5 | 309 | 100.0 | 38.8 | 54.7 | 6.5 | 309 | |
| 45-49歳 | 100.0 | 38.6 | 53.3 | 8.2 | 306 | 100.0 | 39.5 | 51.6 | 8.8 | 306 | |
| 50-54歳 | 100.0 | 49.2 | 44.8 | 6.0 | 248 | 100.0 | 39.5 | 50.0 | 10.5 | 248 | |
| 55歳以上 | 100.0 | 44.5 | 43.5 | 11.9 | 310 | 100.0 | 37.7 | 46.5 | 15.8 | 310 | |
| 無回答 | 100.0 | 21.4 | 57.1 | 21.4 | 14 | 100.0 | 71.4 | 14.3 | 14.3 | 14 | |
| 主たる業種 | | | | | | | | | | | |
| 製造業 | 100.0 | 42.7 | 50.1 | 7.2 | 751 | 100.0 | 43.3 | 47.1 | 9.6 | 751 | |
| 非製造業 | 100.0 | 40.3 | 52.1 | 7.6 | 804 | 100.0 | 36.4 | 54.9 | 8.7 | 804 | |
| 無回答 | 100.0 | 30.0 | 50.0 | 20.0 | 10 | 100.0 | 60.0 | 20.0 | 20.0 | 10 | |
| 従業員規模 | | | | | | | | | | | |
| 10人未満 | 100.0 | 39.3 | 53.9 | 6.7 | 178 | 100.0 | 37.6 | 53.4 | 9.0 | 178 | |
| 10-30人未満 | 100.0 | 39.7 | 52.3 | 7.9 | 214 | 100.0 | 39.7 | 53.7 | 6.5 | 214 | |
| 30-100人未満 | 100.0 | 41.9 | 50.3 | 7.8 | 372 | 100.0 | 40.3 | 50.0 | 9.7 | 372 | |
| 100-500人未満 | 100.0 | 45.5 | 48.1 | 6.4 | 437 | 100.0 | 34.1 | 55.6 | 10.3 | 437 | |
| 500-1000人未満 | 100.0 | 43.7 | 50.4 | 5.9 | 135 | 100.0 | 38.5 | 49.6 | 11.9 | 135 | |
| 1000人以上 | 100.0 | 34.6 | 55.6 | 9.8 | 205 | 100.0 | 54.1 | 39.0 | 6.8 | 205 | |
| 無回答 | 100.0 | 33.3 | 54.2 | 12.5 | 24 | 100.0 | 41.7 | 45.8 | 12.5 | 24 | |
| 合計 | 100.0 | 41.4 | 51.1 | 7.5 | 1,565 | 100.0 | 39.9 | 50.9 | 9.2 | 1,565 | |
| 2004年調査 | 100.0 | 37.2 | 54.0 | 8.8 | 1,443 | 100.0 | 39.4 | 50.2 | 10.5 | 1,443 | |
| | | 帯同家族手当 | | | | | 残留家族・留守宅手当 | | | | |
| | 合計 | 支給されている | 支給されていない | 無回答 | 人数(人) | 合計 | 支給されている | 支給されていない | 無回答 | 人数(人) | |
| 勤務地域 | | | | | | | | | | | |
| アジア小計 | 100.0 | 62.1 | 30.8 | 7.1 | 338 | 100.0 | 69.4 | 22.3 | 8.3 | 385 | |
| 中国 | 100.0 | 64.3 | 26.4 | 9.3 | 129 | 100.0 | 66.7 | 23.0 | 10.4 | 183 | |
| その他アジア | 100.0 | 60.8 | 33.5 | 5.7 | 209 | 100.0 | 71.8 | 21.8 | 6.4 | 202 | |
| 中近東 | 100.0 | 86.7 | 13.3 | 0.0 | 15 | 100.0 | 78.6 | 21.4 | 0.0 | 14 | |
| ヨーロッパ | 100.0 | 67.9 | 31.0 | 1.1 | 184 | 100.0 | 88.1 | 11.9 | 0.0 | 42 | |
| 北米 | 100.0 | 68.9 | 27.2 | 3.9 | 206 | 100.0 | 90.2 | 9.8 | 0.0 | 41 | |
| 中南米 | 100.0 | 71.8 | 22.5 | 5.6 | 71 | 100.0 | 80.0 | 20.0 | 0.0 | 40 | |
| アフリカ | 100.0 | 68.2 | 27.3 | 4.5 | 22 | 100.0 | 66.7 | 33.3 | 0.0 | 3 | |
| オセアニア | 100.0 | 75.7 | 21.6 | 2.7 | 37 | 100.0 | 90.0 | 10.0 | 0.0 | 10 | |
| 年齢階層 | | | | | | | | | | | |
| 20歳代 | 100.0 | 60.0 | 40.0 | 0.0 | 10 | | | | | | |
| 30-34歳 | 100.0 | 64.3 | 31.0 | 4.8 | 84 | 100.0 | 90.9 | 9.1 | 0.0 | 11 | |
| 35-39歳 | 100.0 | 62.4 | 33.1 | 4.4 | 181 | 100.0 | 60.7 | 35.7 | 3.6 | 28 | |
| 40-44歳 | 100.0 | 70.6 | 27.2 | 2.2 | 228 | 100.0 | 79.2 | 20.8 | 0.0 | 53 | |
| 45-49歳 | 100.0 | 68.8 | 24.9 | 6.4 | 173 | 100.0 | 78.8 | 17.8 | 3.4 | 118 | |
| 50-54歳 | 100.0 | 68.2 | 27.3 | 4.5 | 88 | 100.0 | 77.7 | 12.2 | 10.1 | 139 | |
| 55歳以上 | 100.0 | 63.1 | 29.1 | 7.8 | 103 | 100.0 | 66.7 | 26.1 | 7.2 | 180 | |
| 無回答 | 100.0 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 6 | 100.0 | 83.3 | 16.7 | 0.0 | 6 | |
| 主たる業種 | | | | | | | | | | | |
| 製造業 | 100.0 | 71.7 | 25.1 | 3.2 | 406 | 100.0 | 67.8 | 23.8 | 8.4 | 273 | |
| 非製造業 | 100.0 | 62.8 | 31.3 | 5.9 | 460 | 100.0 | 80.2 | 16.4 | 3.4 | 262 | |
| 無回答 | 100.0 | 57.1 | 42.9 | 0.0 | 7 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0 | |
| 従業員規模 | | | | | | | | | | | |
| 10人未満 | 100.0 | 66.7 | 29.3 | 4.0 | 99 | 100.0 | 79.7 | 14.1 | 6.3 | 64 | |
| 10-30人未満 | 100.0 | 67.5 | 29.4 | 3.2 | 126 | 100.0 | 68.3 | 18.3 | 13.3 | 60 | |
| 30-100人未満 | 100.0 | 67.9 | 26.0 | 6.1 | 196 | 100.0 | 80.9 | 16.9 | 2.2 | 136 | |
| 100-500人未満 | 100.0 | 65.1 | 29.9 | 5.0 | 241 | 100.0 | 72.7 | 22.7 | 4.5 | 154 | |
| 500-1000人未満 | 100.0 | 72.0 | 26.7 | 1.3 | 75 | 100.0 | 73.9 | 21.7 | 4.3 | 46 | |
| 1000人以上 | 100.0 | 67.8 | 28.0 | 4.2 | 118 | 100.0 | 64.8 | 23.9 | 11.3 | 71 | |
| 無回答 | 100.0 | 50.0 | 38.9 | 11.1 | 18 | 100.0 | 25.0 | 75.0 | 0.0 | 4 | |
| 合計 | 100.0 | 66.9 | 28.5 | 4.6 | 873 | 100.0 | 73.8 | 20.2 | 6.0 | 535 | |
| 2004年調査 | 100.0 | 66.7 | 27.3 | 6.1 | 840 | 100.0 | 74.1 | 18.0 | 8.0 | 451 | |

注：集計対象は、帯同家族手当については家族帯同者に限定、残留家族手当・留守宅手当に関しては単身赴任者に限定している。

つぎにハードシップ手当（特別地域手当）の支給状況をみると、支給されている割合は全体で39.9%となっており、2004年調査の39.4%とほぼ同程度である。勤務地域別にみると、中近東では96.9%、アフリカでは88.0%、中南米では70.2%の割合で支給されている。年齢階層別にみると、若い人ほど支給されている割合が高いようである。

帯同家族手当の支給状況は、手当の性格上、独身者や単身赴任者は支給対象とならないため、これらを除いて集計している。支給されている割合は家族帯同者の66.9%となっており、2004年調査の66.7%とほぼ同程度である。勤務地域別にみると、中近東での支給割合が高く、86.7%となっている。

残留家族手当・留守宅手当は、単身赴任者に限定して集計している。支給されている割合は単身赴任者の73.8%となっており、2004年調査の74.1%とほぼ同程度である。勤務地域別にみると、北米とオセアニアでは支給している割合が9割を超えている。

表I-3-5は現勤務地の子女教育費手当の支給状況、現地勤務の住宅手当または補助の支給状況を示したものである。

現勤務地の子女教育手当は、学齢期の帯同家族がある場合に限定して集計している。支給されている割合は学齢期の帯同家族がいる対象者の91.4%となっており、2004年調査の87.0%より若干高くなっている。勤務地域別にみると、とくにオセアニアでは支給割合が100.0%に達している。

表I-3-5 手当の支給状況
—現勤務地の子女教育手当、現勤務地の住宅費手当または補助—
(勤務地域別、年齢階層別、業種別、従業員規模別)

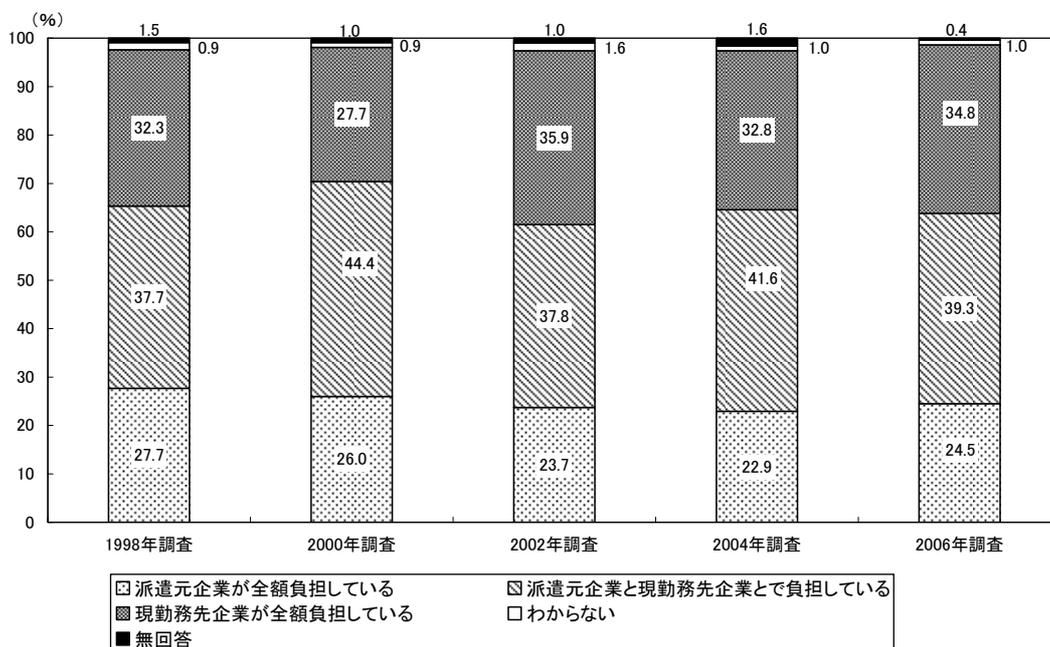
| | 現勤務地の子女教育手当 | | | | | 現勤務地の住宅費手当または補助 | | | | |
|--------------|-------------|---------|----------|-----|-------|-----------------|---------|----------|-----|-------|
| | 合計 | 支給されている | 支給されていない | 無回答 | 人数(人) | 合計 | 支給されている | 支給されていない | 無回答 | 人数(人) |
| 勤務地域 | | | | | | | | | | |
| アジア小計 | 100.0 | 90.9 | 8.0 | 1.1 | 187 | 100.0 | 84.4 | 10.2 | 5.4 | 816 |
| 中国 | 100.0 | 89.2 | 9.6 | 1.2 | 83 | 100.0 | 83.6 | 11.5 | 4.9 | 365 |
| その他アジア | 100.0 | 92.3 | 6.7 | 1.0 | 104 | 100.0 | 85.1 | 9.1 | 5.8 | 451 |
| 中近東 | 100.0 | 88.9 | 11.1 | 0.0 | 9 | 100.0 | 75.0 | 21.9 | 3.1 | 32 |
| ヨーロッパ | 100.0 | 90.7 | 7.2 | 2.1 | 97 | 100.0 | 94.7 | 4.5 | 0.8 | 244 |
| 北米 | 100.0 | 89.6 | 9.4 | 0.9 | 106 | 100.0 | 93.0 | 4.0 | 2.9 | 273 |
| 中南米 | 100.0 | 97.4 | 2.6 | 0.0 | 39 | 100.0 | 90.3 | 4.8 | 4.8 | 124 |
| アフリカ | 100.0 | 90.9 | 0.0 | 9.1 | 11 | 100.0 | 88.0 | 4.0 | 8.0 | 25 |
| オセアニア | 100.0 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 16 | 100.0 | 92.2 | 7.8 | 0.0 | 51 |
| 年齢階層 | | | | | | | | | | |
| 20歳代 | 100.0 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 1 | 100.0 | 73.7 | 26.3 | 0.0 | 19 |
| 30-34歳 | 100.0 | 71.4 | 28.6 | 0.0 | 14 | 100.0 | 90.4 | 7.0 | 2.6 | 115 |
| 35-39歳 | 100.0 | 92.4 | 4.3 | 3.3 | 92 | 100.0 | 90.6 | 6.1 | 3.3 | 244 |
| 40-44歳 | 100.0 | 90.5 | 7.8 | 1.7 | 179 | 100.0 | 88.7 | 9.4 | 1.9 | 309 |
| 45-49歳 | 100.0 | 97.5 | 2.5 | 0.0 | 119 | 100.0 | 89.5 | 6.9 | 3.6 | 306 |
| 50-54歳 | 100.0 | 86.7 | 13.3 | 0.0 | 45 | 100.0 | 86.7 | 6.0 | 7.3 | 248 |
| 55歳以上 | 100.0 | 78.6 | 21.4 | 0.0 | 14 | 100.0 | 85.2 | 9.7 | 5.2 | 310 |
| 無回答 | 100.0 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 1 | 100.0 | 92.9 | 0.0 | 7.1 | 14 |
| 主たる業種 | | | | | | | | | | |
| 製造業 | 100.0 | 91.2 | 8.0 | 0.9 | 226 | 100.0 | 87.5 | 7.9 | 4.7 | 751 |
| 非製造業 | 100.0 | 91.5 | 6.8 | 1.7 | 236 | 100.0 | 88.6 | 8.0 | 3.5 | 804 |
| 無回答 | 100.0 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 3 | 100.0 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 10 |
| 従業員規模 | | | | | | | | | | |
| 10人未満 | 100.0 | 91.5 | 8.5 | 0.0 | 47 | 100.0 | 89.3 | 7.3 | 3.4 | 178 |
| 10-30人未満 | 100.0 | 86.6 | 9.0 | 4.5 | 67 | 100.0 | 86.4 | 9.3 | 4.2 | 214 |
| 30-100人未満 | 100.0 | 90.4 | 7.9 | 1.8 | 114 | 100.0 | 87.9 | 9.4 | 2.7 | 372 |
| 100-500人未満 | 100.0 | 93.1 | 6.9 | 0.0 | 130 | 100.0 | 89.0 | 6.6 | 4.3 | 437 |
| 500-1000人未満 | 100.0 | 95.1 | 4.9 | 0.0 | 41 | 100.0 | 88.1 | 6.7 | 5.2 | 135 |
| 1000人以上 | 100.0 | 93.0 | 5.3 | 1.8 | 57 | 100.0 | 87.8 | 6.8 | 5.4 | 205 |
| 無回答 | 100.0 | 88.9 | 11.1 | 0.0 | 9 | 100.0 | 83.3 | 12.5 | 4.2 | 24 |
| 合計 | 100.0 | 91.4 | 7.3 | 1.3 | 465 | 100.0 | 88.1 | 7.9 | 4.0 | 1,565 |
| 2004年調査 | 100.0 | 87.0 | 9.0 | 4.0 | 200 | 100.0 | 87.2 | 7.6 | 5.2 | 1,443 |

注：集計対象は、現勤務地の子女教育手当については学齢期の帯同家族がいる場合に限定、現勤務地の住宅手当または補助に関しては単身赴任者に限定している。

現勤務地の住宅費手当または補助の支給されている割合は全体で88.1%となっており、2004年調査の87.2%とほぼ同程度であるといえる。勤務地域別では、中近東において支給されていない割合が21.9%と相対的に高くなっている。

図I-3-4は給与の負担先について、過去の調査結果とあわせて示したものである。全体では「派遣元企業と現勤務先企業とで負担している」との回答が39.3%を占めて最も高く、ついで「現勤務先企業が全額負担している」(34.8%)、「派遣元企業が全額負担している」(24.5%)の順となっている。過去4回の調査結果をみると、「派遣元企業が全額負担している」との回答割合は減少傾向にあったが、今回調査では回答割合が若干上昇している。

図 I-3-4 給与の負担先推移



表I-3-6は給与の負担先について、勤務地域別、年齢階層別、派遣先企業の業種別、従業員規模別に示したものである。

勤務地域別にみると、アフリカや中近東では「派遣元企業が全額負担している」との回答割合が4割を超えており、他の地域よりも相対的に高くなっている。

業種別では、製造業は「派遣元企業と現勤務先企業とで負担している」との回答割合が最も高いのに対して、非製造業では「現勤務先企業が全額負担している」との回答割合が高くなっている。

従業員規模別にみると、規模が小さいほど「派遣元企業が全額負担している」との回答割合が高く、規模が大きいくほど「現勤務先企業が全額負担している」との回答割合が高いという傾向がみられる。

表 I-3-6 給与の負担先
(勤務地域別、年齢階層別、業種別、従業員規模別)

| | (%) | | | | | | |
|--------------|-------|----------------|----------------------|-----------------|-------|-----|-------|
| | 合計 | 派遣元企業が全額負担している | 派遣元企業と現勤務先企業とで負担している | 現勤務先企業が全額負担している | わからない | 無回答 | 人数(人) |
| 勤務地域 | | | | | | | |
| アジア小計 | 100.0 | 26.7 | 39.2 | 32.8 | 0.6 | 0.6 | 816 |
| 中国 | 100.0 | 29.6 | 37.8 | 31.5 | 0.8 | 0.3 | 365 |
| その他アジア | 100.0 | 24.4 | 40.4 | 33.9 | 0.4 | 0.9 | 451 |
| 中近東 | 100.0 | 43.8 | 31.3 | 25.0 | 0.0 | 0.0 | 32 |
| ヨーロッパ | 100.0 | 19.3 | 39.8 | 39.8 | 0.8 | 0.4 | 244 |
| 北米 | 100.0 | 20.9 | 31.1 | 45.1 | 2.6 | 0.4 | 273 |
| 中南米 | 100.0 | 21.0 | 62.1 | 16.9 | 0.0 | 0.0 | 124 |
| アフリカ | 100.0 | 48.0 | 16.0 | 36.0 | 0.0 | 0.0 | 25 |
| オセアニア | 100.0 | 17.6 | 43.1 | 35.3 | 3.9 | 0.0 | 51 |
| 年齢階層 | | | | | | | |
| 20歳代 | 100.0 | 31.6 | 36.8 | 31.6 | 0.0 | 0.0 | 19 |
| 30-34歳 | 100.0 | 32.2 | 36.5 | 28.7 | 2.6 | 0.0 | 115 |
| 35-39歳 | 100.0 | 26.2 | 40.2 | 31.6 | 1.6 | 0.4 | 244 |
| 40-44歳 | 100.0 | 22.7 | 40.1 | 35.0 | 1.9 | 0.3 | 309 |
| 45-49歳 | 100.0 | 18.0 | 43.8 | 37.3 | 0.3 | 0.7 | 306 |
| 50-54歳 | 100.0 | 27.0 | 36.3 | 35.9 | 0.4 | 0.4 | 248 |
| 55歳以上 | 100.0 | 26.5 | 37.7 | 34.8 | 0.3 | 0.6 | 310 |
| 無回答 | 100.0 | 14.3 | 21.4 | 64.3 | 0.0 | 0.0 | 14 |
| 主たる業種 | | | | | | | |
| 製造業 | 100.0 | 18.1 | 47.5 | 32.4 | 1.5 | 0.5 | 751 |
| 非製造業 | 100.0 | 30.3 | 31.5 | 37.2 | 0.6 | 0.4 | 804 |
| 無回答 | 100.0 | 30.0 | 50.0 | 20.0 | 0.0 | 0.0 | 10 |
| 従業員規模 | | | | | | | |
| 10人未満 | 100.0 | 53.9 | 25.3 | 20.2 | 0.0 | 0.6 | 178 |
| 10-30人未満 | 100.0 | 33.2 | 33.6 | 32.7 | 0.0 | 0.5 | 214 |
| 30-100人未満 | 100.0 | 23.7 | 37.6 | 37.6 | 0.5 | 0.5 | 372 |
| 100-500人未満 | 100.0 | 18.3 | 45.1 | 34.6 | 1.8 | 0.2 | 437 |
| 500-1000人未満 | 100.0 | 9.6 | 46.7 | 41.5 | 1.5 | 0.7 | 135 |
| 1000人以上 | 100.0 | 12.2 | 44.4 | 41.0 | 2.0 | 0.5 | 205 |
| 無回答 | 100.0 | 41.7 | 29.2 | 29.2 | 0.0 | 0.0 | 24 |
| 合計 | 100.0 | 24.5 | 39.3 | 34.8 | 1.0 | 0.4 | 1,565 |

表 I-3-7 は、給与改定が日本国内の労使交渉の対象となるかどうかについて示したものである。全体では「ならない」との回答が 47.2%を占め、「なる」との回答が 40.1%となっている。

勤務地域別にみると、中近東では「なる」との回答割合が 56.3%を占め、相対的に高くなっている。

年齢階層別にみると、30歳代以降をみると、年齢が高くなるにつれて「ならない」との回答割合が高くなっている。このことには、年齢が高くなるにつれて、労使交渉の対象から外れる管理職層の構成割合が高まることも影響していると考えられる。

業種別では、非製造業の方が「なる」との回答割合は高くなっている。

表 I-3-7 給与改定が日本国内の労使交渉の対象となるか
(勤務地域別、年齢階層別、業種別、従業員規模別)

| | (%) | | | | | |
|--------------|-------|------|------|-------|------|-------|
| | 合計 | なる | ならない | わからない | 無回答 | 人数(人) |
| 勤務地域 | | | | | | |
| アジア小計 | 100.0 | 38.5 | 48.7 | 11.9 | 1.0 | 816 |
| 中国 | 100.0 | 38.1 | 47.7 | 13.2 | 1.1 | 365 |
| その他アジア | 100.0 | 38.8 | 49.4 | 10.9 | 0.9 | 451 |
| 中近東 | 100.0 | 56.3 | 25.0 | 12.5 | 6.3 | 32 |
| ヨーロッパ | 100.0 | 39.8 | 45.9 | 13.5 | 0.8 | 244 |
| 北米 | 100.0 | 41.8 | 44.7 | 12.5 | 1.1 | 273 |
| 中南米 | 100.0 | 43.5 | 47.6 | 8.9 | 0.0 | 124 |
| アフリカ | 100.0 | 44.0 | 48.0 | 8.0 | 0.0 | 25 |
| オセアニア | 100.0 | 37.3 | 54.9 | 7.8 | 0.0 | 51 |
| 年齢階層 | | | | | | |
| 20歳代 | 100.0 | 26.3 | 42.1 | 31.6 | 0.0 | 19 |
| 30-34歳 | 100.0 | 47.8 | 27.8 | 22.6 | 1.7 | 115 |
| 35-39歳 | 100.0 | 50.8 | 25.8 | 21.7 | 1.6 | 244 |
| 40-44歳 | 100.0 | 43.4 | 43.0 | 12.9 | 0.6 | 309 |
| 45-49歳 | 100.0 | 39.2 | 52.9 | 7.5 | 0.3 | 306 |
| 50-54歳 | 100.0 | 35.5 | 56.0 | 7.7 | 0.8 | 248 |
| 55歳以上 | 100.0 | 29.4 | 63.5 | 5.8 | 1.3 | 310 |
| 無回答 | 100.0 | 71.4 | 28.6 | 0.0 | 0.0 | 14 |
| 主たる業種 | | | | | | |
| 製造業 | 100.0 | 37.3 | 50.7 | 11.1 | 0.9 | 751 |
| 非製造業 | 100.0 | 42.5 | 44.0 | 12.6 | 0.9 | 804 |
| 無回答 | 100.0 | 50.0 | 30.0 | 10.0 | 10.0 | 10 |
| 従業員規模 | | | | | | |
| 10人未満 | 100.0 | 33.7 | 52.2 | 12.9 | 1.1 | 178 |
| 10-30人未満 | 100.0 | 36.0 | 50.0 | 12.1 | 1.9 | 214 |
| 30-100人未満 | 100.0 | 42.7 | 44.4 | 11.8 | 1.1 | 372 |
| 100-500人未満 | 100.0 | 40.0 | 47.8 | 11.4 | 0.7 | 437 |
| 500-1000人未満 | 100.0 | 37.8 | 50.4 | 11.1 | 0.7 | 135 |
| 1000人以上 | 100.0 | 45.4 | 42.4 | 11.7 | 0.5 | 205 |
| 無回答 | 100.0 | 50.0 | 37.5 | 12.5 | 0.0 | 24 |
| 合計 | 100.0 | 40.1 | 47.2 | 11.8 | 1.0 | 1,565 |
| 2004年調査 | 100.0 | 43.7 | 39.3 | 14.3 | 2.6 | 1,443 |

3. 小 括

本章で確認された主な点は以下の通りである。

第1に、海外派遣勤務者の週平均実労働時間は、趨勢的に減少傾向にあるという点である。平均値は46.3時間であり、過去4回の調査と比較しても最も短くなっている。

第2に、週平均実労働時間は短くなりつつあるが、30歳代から40歳代前半は、他の年代よりも長時間労働である割合が高い。30歳代から40歳代前半においては、「60時間以上」の回答割合が最も高くなっている。その理由としては、「業務が繁忙な時期がある」が主たるものとして挙げられる。

第3に、給与水準については約半数が概ね満足と回答しているものの、特に30歳代後半においては、概ね不満足との回答割合が相対的に高くなっている。

第4に、各種手当の支給割合としては、海外役付手当は41.4%、ハードシップ手当(特別地域手当)は39.9%、帯同家族手当は家族帯同者の66.9%、残留家族手当・留守宅手当は単身赴任者の73.8%、現勤務地の子女教育費手当は学齢期の帯同家族がいる対象者

の 91.4%、現勤務地の住宅費手当または補助は 88.1%となっている。海外役付手当と現勤務地の子女教育費手当については、2004 年調査と比べて支給割合が若干高まっているが、その他の手当についてはほぼ同程度である。

第 5 に、給与の負担先については、「派遣元企業と現勤務先企業とで負担している」との回答が 39.3%を占めて最も高く、ついで「現勤務先企業が全額負担している」(34.8%)、「派遣元企業が全額負担している」(24.5%)の順となっている。

第 6 に、給与改定が日本国内の労使交渉の対象となるかどうかについては、「ならない」との回答が 47.2%を占め、「なる」との回答が 40.1%となっている。年齢が高くなるほど「ならない」との回答割合が高くなっているが、このことには、年齢が高くなるにつれて、労使交渉の対象から外れる管理職層の構成割合が高まることも影響していると考えられる。

第4章 海外派遣勤務者の仕事と生活に関する意識特性

本章では、海外派遣勤務者の仕事と生活に関して、本人の自己分析にもとづく調査結果を示している。調査項目は職務満足度、ストレス、生活満足、現地適応、職務成果の5項目である。以下は、これらの項目について、前回2004年調査と比較するとともに勤務地域、業種、従業員規模、操業開始年、年齢などの属性とのクロス分析により比較し、特徴のある項目について記載したものである。いずれも5点尺度により、それぞれの項目のあてはまりの程度を測定している。

1. 仕事の満足度

現在の海外での仕事に関する仕事自体、報酬、対人関係、上司の4つのカテゴリーに分類される17項目に関する分析を行った。

全回答者について、肯定的な満足を表す値（「どちらかといえば満足」、「大変満足」の合計）を前回調査と比較したところ、「日本の同僚と比べたあなたの給料の額」は、41.9%から46.4%に上昇し、同様に、「給料と仕事の量との関係」についても30.1%から35.1%に上昇していることが確認された。このことから、報酬面の満足度は向上している様子が伺える（表I-4-1）。

個別属性ごとの特徴を見てみると、勤務地域に関しては、アフリカにおいて、回答者数は25と限られているが、「全く不満足」を示す割合が「帰国後のキャリアの保証」（28.0%、回答者全体では10.0%、以下同様）、「仕事の内容に比べた給料の額」（16.0%、同4.4%）、「給料と仕事の量との関係」（16.0%、同4.3%）、「職場における現地従業員の働きぶり」（40.0%、同5.3%）と幅広い領域において確認された。同様に、中近東（回答者数32）において、「全く不満足」と回答する割合は「日本の同僚と比べた資産形成の機会」（12.5%同5.2%）、「上司の指導力」（17.9%、同9.7%）という項目で他地域に比べて満足度が低い傾向が示された。ただし、アフリカでも項目によっては「大変満足」を示す割合が他地域よりも高い傾向がみられ、「上司から受ける処遇の公平性」（15.8%、同6.8%）、「上司から受ける援助や指示」（21.1%、同5.8%）、「上司の指導力」（21.1%、同8.6%）となっている。同様に、中近東においても「職場の人間関係」（15.6%、同8.9%）については「大変満足」とする回答が他地域よりも高い傾向がみられた。

この他の地域における「大変満足」の特徴として、オセアニアでは「考えや行動における自由度」（29.4%、回答者全体では20.2%。以下同様）、「仕事から得られるチャレンジ感」（27.5%、同17.3%）、「上司から受ける処遇の公平性」（13.6%、同13.6%）、「上司から受ける援助や指示」（22.7%、同5.8%）、「上司の指導力」（22.7%、同8.6%）の各項目の比率が全体平均に比べて高い。同様に、中南米では「仕事から得られる達成感」（21.0%、同15.1%）という項目で「大変満足」という特徴がみられた。

上記の結果は、前回調査と比べて、特定の地域における高満足度、低満足度だけでなく、これまで満足度の低かったアフリカや中近東地域でも条件によっては満足度が向上している

傾向を示しているといえる。

上記以外の属性との関係については、従業員規模において従業員規模 1000 人以上の企業で「処遇面」の満足度は高く、以下、「部下の指導力」の面で満足度が低い傾向を示すことを除くと、明瞭な違いはみられなかった。この点から、職務満足度に対する企業規模格差は縮まっていることが示唆される。

また、年齢との関係において、「全く不満足」とする回答は、35 歳～39 歳層で「仕事の内容に比べた給料の額」（7.8%、回答者全体では 4.4%。以下同様）、「給料と仕事の量の関係」（7.8%、同 4.3%）といった処遇面の不満が高く、20 歳代では「上司の指導力」（10.5%、同 4.5%）の不満が高かった。したがって、中堅クラスの派遣者にキャリアや処遇面での不満度が高い傾向がみられたが、これは国内でも同様の傾向があることが推測される。

表 I-4-1 仕事の満足度（上段：今回調査、下段：前回調査）

| | (%) | | | | | |
|---------------------------|-------|----------------------------|--------------------------|---------------------------|------|-----|
| | 全く不満足 | えど ぼち なら 満足 とい | いど えち なら い も | えど ぼち 満足 か とい | 大変満足 | 無回答 |
| A. 帰国後のキャリアの保証 | 10.0 | 19.7 | 57.4 | 10.2 | 1.1 | 1.7 |
| B. 仕事の内容に比べた給料の額 | 10.5 | 20.3 | 61.2 | 5.5 | 0.7 | 1.9 |
| C. 個人的な成長と能力開発 | 4.4 | 18.2 | 42.6 | 29.8 | 4.2 | 0.8 |
| D. 職場の人間関係 | 5.7 | 20.3 | 45.9 | 23.4 | 3.4 | 1.3 |
| E. 日本の同僚と比べたあなたの給料の額 | 1.7 | 7.9 | 27.6 | 50.3 | 11.6 | 1.0 |
| F. 仕事から得られる達成感 | 2.5 | 11.3 | 32.4 | 42.1 | 10.0 | 1.7 |
| G. 給料と仕事の量との関係 | 1.5 | 6.8 | 34.2 | 47.5 | 8.9 | 1.0 |
| H. 考えや行動における自由度 | 1.7 | 5.5 | 36.8 | 44.4 | 10.2 | 1.4 |
| I. 日本の同僚と比べた資産形成の機会 | 2.2 | 6.8 | 43.5 | 39.2 | 7.2 | 1.1 |
| J. 仕事面で部下や同僚を援助する機会 | 2.8 | 8.6 | 45.5 | 36.4 | 5.5 | 1.3 |
| K. 仕事から得られるチャレンジ感 | 1.6 | 7.4 | 24.5 | 50.6 | 15.1 | 0.8 |
| L. 現地企業の外国人派遣者と比べた給料の額 | 1.7 | 7.3 | 24.9 | 50.0 | 14.9 | 1.2 |
| M. 現地の同業他社の日本人派遣者と比べた給料の額 | 4.3 | 17.8 | 41.9 | 30.9 | 4.2 | 0.8 |
| N. あなたの職場における現地従業員の働きぶり | 4.6 | 18.6 | 45.4 | 26.4 | 4.2 | 1.3 |
| O. 上司から受ける処遇の公平性 | 1.5 | 6.9 | 19.0 | 51.4 | 20.2 | 1.0 |
| P. 上司から受ける援助や指示 | 1.9 | 6.2 | 20.0 | 51.8 | 18.9 | 1.2 |
| Q. 上司の指導力 | 5.2 | 17.7 | 46.0 | 25.9 | 4.2 | 1.1 |
| | 6.3 | 19.8 | 43.5 | 25.4 | 3.7 | 1.2 |
| | 1.5 | 7.4 | 48.3 | 36.3 | 5.3 | 1.2 |
| | 1.2 | 9.4 | 45.7 | 37.9 | 4.5 | 1.3 |
| | 1.2 | 4.8 | 23.3 | 52.8 | 17.3 | 0.7 |
| | 1.5 | 5.1 | 22.1 | 52.5 | 17.5 | 1.2 |
| | 5.5 | 12.5 | 53.1 | 20.6 | 5.4 | 2.9 |
| | 6.7 | 12.7 | 52.9 | 19.0 | 5.4 | 3.3 |
| | 5.1 | 16.4 | 59.8 | 14.3 | 2.0 | 2.4 |
| | 6.2 | 16.3 | 61.3 | 12.0 | 2.4 | 1.9 |
| | 5.3 | 20.8 | 34.4 | 33.4 | 4.8 | 1.3 |
| | 5.1 | 23.9 | 32.6 | 33.2 | 3.6 | 1.6 |
| | 2.9 | 9.7 | 39.2 | 32.6 | 6.8 | 8.8 |
| | 3.8 | 10.1 | 42.0 | 30.9 | 5.4 | 7.7 |
| | 3.8 | 10.4 | 37.5 | 33.8 | 5.8 | 8.7 |
| | 5.1 | 10.7 | 38.3 | 32.3 | 6.0 | 7.6 |
| | 4.5 | 9.7 | 35.5 | 32.8 | 8.6 | 8.8 |
| | 5.5 | 10.3 | 35.8 | 33.9 | 6.8 | 7.7 |

2. 生活上のストレス

海外派遣勤務者は、異文化環境下における職務遂行という点で、国内勤務に比べて文化的差異が高い地域ほど受けるストレスが大きくなることが予想される。

ストレスに関連した9項目の質問について、回答者全体の分析結果を前回調査と比較したところ(表I-4-2)、ストレス度合いが高い(「どちらかといえばその通り」、「全くその通り」の合計)項目は、「すぐにでも日本に帰りたと思う」(前回調査 8.8%、今回調査 11.5%)で若干高くなっているのを除くとほぼ変わりはない。

また、地域間比較を行ったところ、中近東においては、「緊張を強いられる」が「全くその通り」(18.8%、回答者全体では 9.7%。以下同様)、「日常生活を楽しく送ることができる」が「全くその通りでない」(9.4%、同 1.7%)、「すぐにでも日本に帰りたと思う」が「全くその通り」(15.6%、同 3.6%)という強いストレスを感じている傾向が伺える。

表 I-4-2 海外赴任生活におけるストレスの程度 (上段：今回調査、下段：前回調査)

| | (%) | | | | | |
|-----------------------|-----------|--|---------------------------|-------------------------------------|--------|-------------|
| | 全くその通りでない | のどち 通ら りか はと ない え ば そ | いど えち なら ない も | のど ちら りか とい え ば そ | 全くその通り | 無 回 答 |
| A. 何かをする時、集中してできる | 1.2 | 10.4 | 30.9 | 44.2 | 12.3 | 1.0 |
| B. 心配事があって、よく寝られない | 2.1 | 10.3 | 31.9 | 44.7 | 10.2 | 0.8 |
| C. 自分のしていることに生きがいを感じる | 21.1 | 32.8 | 28.0 | 15.3 | 1.9 | 0.9 |
| D. 緊張を強いられる | 20.4 | 32.3 | 28.6 | 15.0 | 3.0 | 0.7 |
| E. 日常生活を楽しく送ることができる | 1.8 | 8.8 | 35.3 | 44.2 | 9.1 | 0.8 |
| F. すぐにでも日本に帰りたと思う | 1.7 | 8.4 | 37.1 | 44.0 | 8.2 | 0.6 |
| G. 問題があった時に積極的に解決している | 3.5 | 10.5 | 33.2 | 42.4 | 9.7 | 0.6 |
| H. 気が重くて、憂うつになる | 2.4 | 13.7 | 33.4 | 40.3 | 9.6 | 0.7 |
| I. 自信を失っている | 1.7 | 10.1 | 33.5 | 44.5 | 9.3 | 0.8 |
| | 2.2 | 9.8 | 34.0 | 46.2 | 7.2 | 0.6 |
| | 28.9 | 28.0 | 31.1 | 7.9 | 3.6 | 0.6 |
| | 29.2 | 29.3 | 32.0 | 5.7 | 3.1 | 0.6 |
| | 0.3 | 2.6 | 22.9 | 54.1 | 19.4 | 0.6 |
| | 0.3 | 2.7 | 22.0 | 58.3 | 16.1 | 0.7 |
| | 23.8 | 33.6 | 28.9 | 11.4 | 1.4 | 1.0 |
| | 21.6 | 32.6 | 30.3 | 12.5 | 2.2 | 0.8 |
| | 30.3 | 33.8 | 28.2 | 6.1 | 0.8 | 0.7 |
| | 29.2 | 34.1 | 28.1 | 6.8 | 1.0 | 0.7 |

年齢との関係では、50～55歳の層について他の年代に比べてストレス耐性が比較的高いことが明らかになった。具体的には「どちらかといえばその通り」、「全くその通り」の合計について、「何かをする時、集中できる」(50～55歳 80.6%、回答者全体では 75.1%。以下同様)、「自分のしていることに生きがいを感じる」(50～55歳 63.2%、同 53.4%)である。ただし、「問題があった時に積極的に解決している」(50～55歳 68.1%、同 77.1%)という結果も示されている。

3. 現地生活の満足度

現地生活は、海外派遣勤務者の仕事のみならず、個人生活、とりわけ家族を含む生活に係ることから職業生活にも間接的な影響を与えることが考えられる。

9項目からなる生活満足に関して（表I-4-3）、回答者全体の肯定的な意見（「どちらかといえば満足」、「大変満足」の合計）について、前回調査と今回調査の間には、ほとんど差異は認められなかった。

表I-4-3 現地生活の満足度（上段：今回調査、下段：前回調査）

| | (%) | | | | | |
|----------------------|-------|-------------|------------|------|------|------|
| | 全く不満足 | どちらかといえば不満足 | どちらかといえば満足 | 満足 | 大変満足 | 無回答 |
| A. 住宅 | 1.5 | 8.9 | 18.7 | 53.9 | 16.2 | 0.9 |
| B. 食生活 | 1.4 | 9.4 | 18.3 | 51.6 | 18.1 | 1.2 |
| C. 通勤事情 | 4.5 | 15.5 | 26.8 | 43.6 | 8.6 | 0.9 |
| D. 医療環境 | 4.0 | 17.4 | 25.7 | 43.3 | 8.3 | 1.3 |
| E. 地域住民との関係 | 2.8 | 6.8 | 17.3 | 43.9 | 28.3 | 0.8 |
| F. 子どもの教育環境（該当する方のみ） | 3.6 | 8.9 | 16.8 | 40.1 | 29.4 | 1.2 |
| G. 治安 | 8.2 | 22.5 | 36.0 | 26.7 | 5.6 | 1.0 |
| H. 生活の便利さ | 9.6 | 23.5 | 34.9 | 26.0 | 4.8 | 1.3 |
| I. 現地での生活全般 | 2.0 | 10.2 | 61.3 | 22.2 | 2.9 | 1.3 |
| | 3.3 | 13.7 | 57.4 | 21.7 | 2.4 | 1.5 |
| | 1.3 | 6.6 | 15.1 | 18.1 | 3.1 | 55.7 |
| | 2.2 | 16.3 | 29.0 | 42.9 | 8.0 | 1.5 |
| | 8.2 | 11.8 | 28.9 | 38.5 | 11.7 | 0.9 |
| | 8.1 | 16.1 | 24.9 | 39.3 | 10.9 | 1.2 |
| | 5.5 | 17.5 | 27.9 | 38.7 | 9.5 | 1.0 |
| | 5.5 | 18.4 | 25.8 | 40.5 | 8.4 | 1.3 |
| | 2.0 | 10.7 | 30.3 | 48.6 | 7.3 | 1.0 |
| | 2.3 | 12.1 | 28.6 | 49.4 | 6.3 | 1.2 |

勤務地域間の比較においては、「大変満足」という項目に関して、「住宅」では回答者全体（1.5%）に対して北米（22.0%）、オセアニア（23.5%）が高い。また、「通勤事情」では全体（28.3%）に対して北米（32.2%）、中南米（33.9%）、オセアニア（45.1%）が高い。そして、「治安」については全体（11.7%）に対し北米（20.1%）、オセアニア（21.6%）が高く、「現地での生活全般」に関しては全体（7.3%）に対して北米（14.7%）、オセアニア（15.7%）が高い傾向を示している。

一方、「全く不満足」という回答が高い項目は、「食生活」が回答者全体（4.5%）に対し中近東（34.4%）が突出している。「通勤事情」については全体（2.8%）に対しアフリカ（20.0%）が高い。「医療環境」に関しては全体（8.2%）に対し中近東（25.0%）、アフリカ（16.0%）が高くなっている。「地域住民との関係」についても全体（2.0%）に対し、中近東（12.5%）が高い。「治安」については全体（8.2%）に対して中南米（46.0%）、アフリカ（64.0%）が

卓越して高い不満を示している。「生活の便利さ」についても全体（5.5%）に対して中近東（37.5%）、アフリカ（24.0%）が高い不満状況がみられる。そして、「現地での生活全般」について全体（2.0%）に比べて中近東（21.9%）が高い不満の数値を示している。

このように、気候や生活スタイルが近い、オセアニアや北米における生活満足は高く、反対に、日本との文化的距離の大きい中近東、中近東における生活満足度は相対的に低い、二分傾向が示された。

また、年齢階層間の比較では、「どちらかといえば満足」、「大変満足」という肯定的な意見について比較したところ、「医療環境」に関して、20歳～44歳の層（24.3%）と45歳以上の層（38.0%）の間で大きな差異のあることが確認された。また、「子供の教育（該当する方のみ）」では、全体が21.2%のところ30～34歳（13.8%）、50～54歳（16.1%）が比較的安く、子供の学年と教育満足との関係が示唆された。「治安」に関して、全体（50.2%）に対して45～49歳（57.2%）が高い満足度を示している。「生活の便利さ」では全体（48.1%）に対し30～34歳（39.1%）が低く、「現地での生活全般」についても全体（56.0%）に対し30～34歳（47.8%）、40～44歳（49.8%）という対比がみられた。

4. 仕事や生活への適応度

現地の仕事や生活にどの程度慣れてきたのかについて14項目で測定したものが、表I-4-4である。回答者全体の分析結果として、前回調査と比較して肯定的な意見（「どちらかといえば慣れている」、「大変よく慣れている」の合計）、「現地生活の習慣」（前回調査46.5%、今回調査51.4%）、「職場の現地従業員との仕事を離れた付き合い」（同25.2%、31.4%）について、全般的には前回調査から向上していることが明らかとなった。

勤務地域間の特徴として、「大変よく慣れている」という回答について、アフリカにおいて「担当する仕事の範囲」が40.0%（全体24.7%）、「要求される仕事の水準」が32.0%（全体19.4%）、「部下の監督・指導」が20.0%（全体14.1%）と、アフリカにおける職務に関連した適応度が高い。また、「生活全般に関して」（全体8.6%）が北米15.4%、オセアニア11.8%、「住宅状況」（全体13.7%）が北米20.1%、オセアニア25.5%、「食事」（全体13.3%）が北米19.0%、オセアニア21.6%、「買い物の仕方」（全体16.7%）が、北米26.4%、オセアニア27.5%、「生活の水準や質」（全体12.3%）が北米20.1%、オセアニア29.4%、「娯楽・レクリエーション施設の利用」（全体7.4%）が、北米13.6%、オセアニア17.6%というように、圧倒的に北米、オセアニアにおける高い適応状況がみてとれる。

一方、「全く慣れていない」とする項目については、中近東において、「現地の住民との付き合い」が28.1%（全体5.8%）、「職場の現地従業員との仕事を離れた付き合い」が18.8%（全体4.6%）、「現地の人との日常会話」が25.0%（全体8.0%）、「買い物の仕方」が12.5%（全体0.7%）、「生活の水準や質」が15.6%（全体4.3%）、「娯楽・レクリエーション施設の利用」が37.5%（全体4.3%）というように、一貫して中近東における適応度が低い。したがって、前出「3. 現地生活の満足度」と仕事や生活への適応度との関連性が指摘される。

表 I-4-4 現地の仕事や生活に対する適応度（上段：今回調査、下段：前回調査）

| | | | | | | (%) |
|-------------------------|----------|--------|---------|---------------|-----------|-----|
| | 全く慣れていない | 慣れていない | どちらでもない | どちらかといえば慣れている | 大変よく慣れている | 無回答 |
| A. 担当する仕事の範囲 | 0.4 | 4.0 | 14.2 | 55.7 | 24.7 | 1.1 |
| B. 要求される仕事の水準 | 0.5 | 4.3 | 14.8 | 52.7 | 26.5 | 1.2 |
| C. 部下の監督・指導 | 0.3 | 5.8 | 19.6 | 53.9 | 19.4 | 1.2 |
| D. 現地社会の習慣 | 0.5 | 6.3 | 19.3 | 52.3 | 20.2 | 1.4 |
| E. 現地の住民との付き合い | 0.3 | 7.3 | 27.8 | 48.9 | 14.1 | 1.7 |
| F. 職場の現地従業員との仕事を離れた付き合い | 0.9 | 7.2 | 28.8 | 47.5 | 13.6 | 1.9 |
| G. 現地の人との日常会話 | 0.4 | 11.1 | 35.8 | 44.4 | 7.0 | 1.3 |
| H. 生活全般に関して | 1.1 | 13.2 | 35.8 | 39.7 | 6.8 | 1.3 |
| I. 住宅状況 | 5.8 | 19.5 | 46.3 | 24.2 | 3.0 | 1.2 |
| J. 食事 | 6.6 | 23.3 | 44.9 | 20.4 | 3.3 | 1.6 |
| K. 買い物の仕方 | 4.6 | 20.7 | 41.9 | 28.6 | 2.8 | 1.4 |
| L. 生活の水準や質 | 5.9 | 23.3 | 41.9 | 22.0 | 3.2 | 1.9 |
| M. 娯楽・レクリエーション施設の利用 | 8.0 | 19.2 | 30.0 | 34.8 | 6.8 | 1.2 |
| N. 医療機関の利用 | 7.7 | 21.4 | 27.7 | 34.0 | 7.8 | 1.5 |
| | 0.2 | 6.1 | 30.0 | 54.1 | 8.6 | 1.1 |
| | 0.6 | 6.1 | 30.1 | 52.6 | 9.0 | 1.7 |
| | 0.2 | 4.0 | 22.5 | 58.4 | 13.7 | 1.2 |
| | 0.3 | 3.5 | 22.8 | 58.8 | 13.2 | 1.5 |
| | 1.2 | 6.3 | 23.4 | 54.7 | 13.3 | 1.1 |
| | 1.1 | 8.4 | 23.0 | 53.5 | 12.4 | 1.6 |
| | 0.7 | 3.9 | 20.3 | 57.3 | 16.7 | 1.1 |
| | 0.4 | 6.0 | 19.7 | 57.0 | 15.5 | 1.5 |
| | 1.0 | 5.2 | 27.2 | 53.2 | 12.3 | 1.2 |
| | 6.6 | 7.6 | 26.6 | 53.3 | 10.2 | 1.5 |
| | 4.3 | 16.2 | 32.8 | 38.0 | 7.4 | 1.3 |
| | 4.5 | 17.5 | 33.3 | 36.0 | 7.2 | 1.5 |
| | 8.2 | 19.3 | 36.1 | 30.2 | 5.1 | 1.1 |
| | 9.4 | 19.3 | 36.1 | 28.4 | 4.8 | 1.9 |

また、年齢階層間の比較では、「どちらかといえば慣れている」、「大変よく慣れている」という肯定的な傾向に関して、55歳以上の層がそれ以外の層に比べて、「担当する仕事の範囲」が（全体 80.4%）が 90.0%、「要求される仕事の水準」（全体 73.3%）が 85.2%、「部下の監督・指導」（全体 63.0%）が 79.7%、「現地社会の習慣」（全体 51.4%）が 58.4%、そして「住宅事情」（全体 72.1%）が 77.7%と高い適応度がみられた。これは、55歳以上の層では、海外赴任が複数回にのぼる派遣者が増える確率が高まることから、過去の赴任経験が適応促進に影響していることも考えられる。

5. 仕事上の成果

現地の仕事上の成果をさまざまな観点から自己評価してもらったところ、全体としては、6項目について肯定的な意見（「高い」、「非常に高い」の合計）について、前回調査と今回調

査であまり差異はみられなかった。

勤務地域間では、「非常に高い」という回答率について、「同格のローカルマネジャーと比べて」（全体 16.6%）でアフリカ（24.0%）、オセアニア（21.0%）が他地域に比べて高い。一方、「非常に低い」という回答率については、「同格のローカルマネジャーについて」（全体 16.6%）で中近東 9.4%、「日本で勤務している同期入社者と比べて」（全体 10.5%）で中近東 6.3%、「日本で勤務していたときの自分自身と比べて」（全体 10.7%）で中近東 6.3%というように、中近東の相対的な低い傾向がみられる。この点に関しては、満足度や適応度に起因する職務充実感による影響もあると推測される。

年齢との関係においては、全般的に、年齢が高くなるにしたがい、仕事成果に対する自己評価における「高い」、「非常に高い」の合計の割合が高まる傾向がみられた。とくに、「前任者と比べて」（全体 49.8%）は 20 歳～44 歳が 28.9%、45 歳以上が 60.5%、「同じ職場の日本人派遣者と比べて」（全体 43.6%）は 20 歳～44 歳が 24.3%、45 歳以上が 52.3%、「同業他社の日本人派遣者に比べて」（全体 38.3%）は 20 歳～44 歳が 22.0 %、45 歳以上が 46.3 %というように、45 歳を区切りに自己評価が上昇することが確認された。

表 I-4-5 仕事上の成果に関する自他比較（上段：今回調査、下段：前回調査）

| | (%) | | | | | | |
|-------------------------|-------|-----|------|------|-------|-------|-----|
| | 非常に低い | 低い | 同じ程度 | 高い | 非常に高い | 該当者なし | 無回答 |
| A. 前任者と比べて | 0.7 | 7.2 | 25.4 | 37.1 | 12.7 | 15.3 | 1.7 |
| B. 同じ職場の日本人派遣者と比べて | 0.8 | 4.9 | 27.2 | 38.7 | 11.3 | 15.4 | 1.8 |
| C. 同格のローカルマネジャーと比べて | 0.3 | 4.3 | 25.7 | 34.6 | 9.0 | 24.3 | 1.7 |
| D. 同業他社の日本人派遣者と比べて | 0.3 | 4.3 | 29.4 | 34.0 | 7.2 | 22.2 | 2.5 |
| E. 日本で勤務している同期入社者と比べて | 0.1 | 2.4 | 16.3 | 33.9 | 16.6 | 28.6 | 2.1 |
| F. 日本で勤務していたときの自分自身と比べて | 0.3 | 2.8 | 15.3 | 33.5 | 17.0 | 28.1 | 2.9 |
| | 0.3 | 3.8 | 40.1 | 30.9 | 7.4 | 15.1 | 2.4 |
| | 0.1 | 4.2 | 38.3 | 32.2 | 6.1 | 15.7 | 3.5 |
| | 0.4 | 4.6 | 33.0 | 44.5 | 10.5 | 5.2 | 1.8 |
| | 0.1 | 4.7 | 35.8 | 43.8 | 8.5 | 4.4 | 2.8 |
| | 0.7 | 9.6 | 31.0 | 45.4 | 10.7 | 1.1 | 1.5 |
| | 0.7 | 8.5 | 32.4 | 45.7 | 9.4 | 1.2 | 2.1 |

6. 小 括

本章では、海外派遣者の意識に関する 5 項目（職務満足度、ストレス、生活満足、現地適応、職務成果）について、前回 2004 年調査との比較や勤務地域、業種、従業員規模といった属性間で比較を試みた。

まず、仕事の満足度に関しては、「日本の同僚と比べたあなたの給料の額」、「給料と仕事の量との関係」といった給与面に対する満足度が向上しており、現地の処遇改善と国内処遇の厳しさを反映している可能性が考えられる。また、地域的には、これまで同様、途上国のアフリカ、中近東において、先進国に比べて満足度が低い傾向がみられるが、一方で、アフ

リカでは「仕事から得られるチャレンジ感」、「上司から受ける処遇の公平性」において満足度が向上している傾向がみられる。

つぎに、生活上のストレスに関しては、回答者全体としては、「すぐにでも日本に帰りたい」という項目を除くと、全般的には前回調査からあまり変わっていない。しかし、地域比較では、中近東では、「自信を失っている」という項目に対して肯定的な意見と否定的な意見に分かれる傾向がみられた。これは、中近東地域にも国別の差異があること、加えて、個人による差異が大きいことが伺える。

現地生活の満足度について、回答者全体においては、前回調査と今回調査の差異はみられなかった。勤務地域間では、中近東、中近東、アフリカでは生活満足感が低いが、部分的にアフリカにおける「住宅」、「子供の教育（該当する方のみ）」、中南米の「医療環境」については比較的高い満足度が示されている。この結果は、海外派遣勤務者が現地の特別な地域に居住している可能性を示唆している。

仕事や生活への適応度に関しては、回答者全体で「職場の現地従業員との仕事を離れた付き合い」が向上している。また、中近東やアフリカでは、対人関係を中心として適応度が低いが、中南米ではむしろ人間関係や生活全般について高い傾向がみられる。

最後に仕事上の成果は、他者との比較による自己評価について、全体としては前回調査とほぼ変化はないが、中近東において自己否定的な評価が高い傾向がみられた。この背景として、異文化の影響や、ある一面の低い自己評価が他の側面にも波及するマイナスのハロー効果の影響が考えられる。

第5章 海外派遣勤務者の生活環境

本章では、海外派遣勤務者本人ならびにその帯同する家族が現地においてどのような生活を送り、どのような問題を抱えているのかについて分析を行った。また、前回2004年調査結果を併記し、昨今の動向についても概観する。なお、地域別分析等において、サンプルサイズが小さい場合は参考までに結果を表に記すに留め、分析は控えた。

1. 生活上の経験

海外派遣勤務者本人の生活上の経験（表I-5-1）について、合計を見てみると、「現地生活における病気やケガ」が49.0%と最も多く、およそ半数の人が経験している。ついで、「交通事故」17.9%、「盗難・空き巣犯罪による財産的被害」12.6%、「反日感情の言動」12.5%、「テロ、ゲリラ、内乱、戦争の危険」11.9%と続いている。

表I-5-1 生活上の経験

| | 海外派遣勤務者 | | | | 帯同家族 | | | |
|------------------------|---------|------|------|-----|-------|------|------|------|
| | 合計 | ある | ない | 無回答 | 合計 | ある | ない | 無回答 |
| テロ、ゲリラ、内乱、戦争の危険 | 100.0 | 11.9 | 87.3 | 0.8 | 100.0 | 5.4 | 65.3 | 29.3 |
| 盗難・空き巣犯罪による財産的被害 | 100.0 | 12.6 | 86.6 | 0.8 | 100.0 | 6.1 | 64.6 | 29.3 |
| 強盗・誘拐・暴行・傷害・脅迫・詐欺による被害 | 100.0 | 6.6 | 92.7 | 0.7 | 100.0 | 2.3 | 68.4 | 29.3 |
| 民事訴訟の対象の経験 | 100.0 | 4.2 | 95.0 | 0.8 | 100.0 | 0.4 | 70.0 | 29.5 |
| 警察・軍隊等による取調べ等 | 100.0 | 6.8 | 92.4 | 0.8 | 100.0 | 2.2 | 68.3 | 29.5 |
| 自然災害による被害 | 100.0 | 7.0 | 92.1 | 0.9 | 100.0 | 3.4 | 67.2 | 29.5 |
| 交通事故 | 100.0 | 17.9 | 81.3 | 0.8 | 100.0 | 7.0 | 63.6 | 29.4 |
| 反日感情の言動 | 100.0 | 12.5 | 86.8 | 0.8 | 100.0 | 5.2 | 65.3 | 29.5 |
| 現地生活における病気やケガ | 100.0 | 49.0 | 50.2 | 0.8 | 100.0 | 35.0 | 35.7 | 29.3 |
| 工作中的の病気やケガ | 100.0 | 5.9 | 93.2 | 0.8 | — | — | — | — |

前回調査と比較してみると（表I-5-2）、この順位に変化はなく、「現地生活における病気やケガ」が他の項目より際立って高くなっていることも同じである。また、「盗難・空き巣犯罪による財産的被害」と「交通事故」は、今回の調査でもほぼ同程度の割合を示しているが、その他の項目は増加傾向にあり、以前に比べ現地の生活においてトラブルに見舞われることが多くなっているようである。

勤務地域別に見てみると、「現地生活における病気やケガ」が、中近東を除き、他の地域では最も高くなっており、特にアジアでは56.6%と高い水準を示している。中近東では「テロ、ゲリラ、内乱、戦争の危険」が最も多く、53.1%を示している。また、その他アジア（21.7%）ならびにヨーロッパ（11.9%）などでも「テロ、ゲリラ、内乱、戦争の危険」は前回調査（各々15.0%、3.6%）より増加しており、宗教、民族紛争等による政治の不安定な地域が増加していることが海外派遣勤務者の生活にも影響を与えているものと思われる。さらに、中国は他

の地域に比べ「反日感情の言動」が際立って高く 33.2%を占め、前回調査の 20.2%に比べても 12 ポイントの上昇となっている。なお、業種や従業員規模ならびに年齢による差異はみられなかった。

帯同家族の生活上の経験を見てみると（表 I-5-1、表 I-5-3）、「現地生活における病気やケガ」が 35.0%と際立って高い。ついで、「交通事故」7.0%、「盗難・空き巣犯罪による財産的被害」6.1%となっている。この上位の順番は海外派遣勤務者本人と同じである。前回調査と比べてみると（表 I-5-3）、「警察・軍隊等による取調べ等」と「強盗・誘拐・暴行・傷害・脅迫・詐欺による被害」を除いた他の項目においては減少傾向を示している。とくに「現地生活における病気やケガ」については、これまでの 3 回の調査（2000 年、2002 年、2004 年調査）において 50%台であったのに対し、今回調査では 35.0%と大きく減少している。そして、派遣者本人は各項目において全体的に増加傾向を示していたのに対し、帯同家族については減少項目が多く対照的となっている。

表 I-5-2 本人の現地での事件・事故等の経験
（複数回答、勤務地域別、業種別、従業員規模別、年齢階層別）

| | 戦争の危険、内乱、テロ | 盗難・財産的被害、空き巣犯罪による | 被害強盗・誘拐・詐欺による | 民事訴訟の対象の経験 | 警察・軍隊等による取調べ等 | 自然災害による被害 | 交通事故 | 反日感情の言動 | 現地生活における病気やケガ | 仕事上の病気やケガ | 人数（人） |
|--------------|-------------|-------------------|---------------|------------|---------------|-----------|------|---------|---------------|-----------|-------|
| 勤務地域 | | | | | | | | | | | |
| アジア小計 | 13.8 | 11.3 | 7.0 | 3.8 | 6.3 | 8.3 | 17.6 | 18.9 | 56.6 | 8.3 | 816 |
| 中国 | 4.1 | 11.5 | 7.4 | 2.5 | 2.5 | 6.0 | 15.1 | 33.2 | 56.2 | 7.7 | 365 |
| その他アジア | 21.7 | 11.1 | 6.7 | 4.9 | 9.3 | 10.2 | 19.7 | 7.3 | 57.0 | 8.9 | 451 |
| 中近東 | 53.1 | 18.8 | 18.8 | 3.1 | 18.8 | 12.5 | 21.9 | 0.0 | 50.0 | 3.1 | 32 |
| ヨーロッパ | 11.9 | 18.9 | 4.1 | 3.7 | 8.2 | 3.3 | 17.6 | 7.0 | 43.4 | 2.9 | 244 |
| 北米 | 5.9 | 10.3 | 2.6 | 2.6 | 2.9 | 8.4 | 17.2 | 5.1 | 34.4 | 2.9 | 273 |
| 中南米 | 6.5 | 14.5 | 15.3 | 10.5 | 8.9 | 3.2 | 24.2 | 5.6 | 49.2 | 4.8 | 124 |
| アフリカ | 4.0 | 8.0 | 16.0 | 8.0 | 32.0 | 0.0 | 16.0 | 8.0 | 36.0 | 8.0 | 25 |
| オセアニア | 3.9 | 9.8 | 2.0 | 5.9 | 5.9 | 3.9 | 9.8 | 2.0 | 37.3 | 2.0 | 51 |
| 主たる業種 | | | | | | | | | | | |
| 製造業 | 12.0 | 13.2 | 6.8 | 3.5 | 7.6 | 7.9 | 18.8 | 14.0 | 50.3 | 5.9 | 751 |
| 非製造業 | 11.6 | 11.9 | 6.6 | 4.9 | 6.0 | 6.2 | 16.9 | 11.1 | 47.8 | 6.1 | 804 |
| 無回答 | 30.0 | 20.0 | 0.0 | 10.0 | 20.0 | 0.0 | 30.0 | 10.0 | 50.0 | 0.0 | 10 |
| 従業員規模 | | | | | | | | | | | |
| 10人未満 | 9.6 | 15.2 | 10.7 | 3.9 | 6.2 | 5.6 | 23.6 | 15.2 | 46.6 | 10.1 | 178 |
| 10-30人未満 | 12.6 | 12.6 | 8.4 | 7.5 | 7.9 | 5.1 | 16.4 | 13.1 | 47.7 | 4.7 | 214 |
| 30-100人未満 | 9.9 | 12.1 | 5.4 | 4.8 | 4.8 | 5.9 | 16.1 | 11.0 | 49.5 | 5.1 | 372 |
| 100-500人未満 | 10.1 | 11.9 | 6.2 | 3.0 | 7.8 | 7.3 | 17.2 | 14.6 | 49.4 | 6.2 | 437 |
| 500-1000人未満 | 16.3 | 10.4 | 5.9 | 4.4 | 7.4 | 10.4 | 14.8 | 8.9 | 45.9 | 7.4 | 135 |
| 1000人以上 | 17.6 | 14.1 | 5.9 | 2.9 | 7.3 | 9.3 | 20.0 | 9.8 | 51.7 | 4.4 | 205 |
| 無回答 | 12.5 | 12.5 | 0.0 | 0.0 | 8.3 | 4.2 | 29.2 | 12.5 | 58.3 | 0.0 | 24 |
| 年齢階層 | | | | | | | | | | | |
| 20歳代 | 0.0 | 15.8 | 15.8 | 0.0 | 5.3 | 15.8 | 5.3 | 10.5 | 47.4 | 5.3 | 19 |
| 30-34歳 | 15.7 | 12.2 | 1.7 | 0.0 | 11.3 | 6.1 | 14.8 | 10.4 | 49.6 | 1.7 | 115 |
| 35-39歳 | 10.7 | 12.7 | 5.3 | 3.7 | 6.6 | 7.4 | 18.0 | 12.7 | 46.3 | 6.6 | 244 |
| 40-44歳 | 11.3 | 12.3 | 6.5 | 4.5 | 7.4 | 5.8 | 17.8 | 10.7 | 44.7 | 5.5 | 309 |
| 45-49歳 | 10.8 | 8.8 | 7.5 | 4.6 | 5.9 | 5.6 | 18.0 | 12.4 | 53.9 | 6.5 | 306 |
| 50-54歳 | 15.3 | 14.1 | 7.7 | 2.4 | 7.3 | 9.3 | 17.1 | 15.7 | 51.6 | 6.9 | 248 |
| 55歳以上 | 11.0 | 15.5 | 7.7 | 7.1 | 5.2 | 7.4 | 19.7 | 12.9 | 48.1 | 6.5 | 310 |
| 無回答 | 14.3 | 7.1 | 0.0 | 7.1 | 14.3 | 0.0 | 14.3 | 0.0 | 57.1 | 0.0 | 14 |
| 合計 | 11.9 | 12.6 | 6.6 | 4.2 | 6.8 | 7.0 | 17.9 | 12.5 | 49.0 | 5.9 | 1,565 |
| 2004年調査 | 8.7 | 12.5 | 4.6 | 3.5 | 5.9 | 4.4 | 17.5 | 10.4 | 46.7 | 6.1 | 1,443 |

勤務地域別に見てみると（表 I-5-3）、いずれの地域においても「現地生活における病気やケガ」が最も多くなっているが、2 番目からは各地域の特徴がみられる。中近東とその他のアジアでは「テロ、ゲリラ、内乱、戦争の危険」が第 2 位となっており、各々 21.9%、9.1% である。中国では「反日感情の言動」（9.0%）、ヨーロッパでは「盗難・空き巣犯罪による財産的被害」（12.7%）、北米、アフリカ、オセアニアでは「交通事故」がそれぞれ 15.8%、20.0%、7.8% となり、第 2 位になっている。

派遣勤務者本人と同様、帯同家族についても、業種や従業員規模ならびに年齢による差異はみられなかった。

表 I-5-3 帯同家族の現地での事件・事故等の経験
（複数回答、勤務地域別、業種別、従業員規模別、年齢階層別）

| | 戦争の危険、テロ、ゲリラ、内乱 | 盗難・空き巣犯罪による財産的被害 | 強盗・誘拐・詐欺による被害 | 民事訴訟の対象の経験 | 警察・軍隊等による調べ等 | 自然災害による被害 | 交通事故 | 反日感情の言動 | 現地生活における病気やケガ | 人数（人） |
|--------------|-----------------|------------------|---------------|------------|--------------|-----------|------|---------|---------------|-------|
| 勤務地域 | | | | | | | | | | (%) |
| アジア小計 | 5.6 | 4.7 | 1.5 | 0.1 | 1.3 | 3.2 | 4.2 | 5.1 | 30.6 | 816 |
| 中国 | 1.4 | 3.6 | 0.8 | 0.0 | 0.3 | 1.9 | 3.6 | 9.0 | 27.7 | 365 |
| その他アジア | 9.1 | 5.5 | 2.0 | 0.2 | 2.2 | 4.2 | 4.7 | 2.0 | 33.0 | 451 |
| 中近東 | 21.9 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 6.3 | 3.1 | 3.1 | 0.0 | 28.1 | 32 |
| ヨーロッパ | 5.3 | 12.7 | 2.9 | 0.0 | 1.6 | 2.5 | 4.9 | 8.2 | 45.1 | 244 |
| 北米 | 5.1 | 4.4 | 1.8 | 1.1 | 1.8 | 6.2 | 15.8 | 4.0 | 36.3 | 273 |
| 中南米 | 3.2 | 6.5 | 7.3 | 2.4 | 4.0 | 1.6 | 8.1 | 5.6 | 40.3 | 124 |
| アフリカ | 4.0 | 12.0 | 12.0 | 0.0 | 28.0 | 0.0 | 20.0 | 4.0 | 36.0 | 25 |
| オセアニア | 0.0 | 5.9 | 0.0 | 0.0 | 2.0 | 2.0 | 7.8 | 2.0 | 39.2 | 51 |
| 主たる業種 | | | | | | | | | | |
| 製造業 | 5.9 | 5.7 | 2.4 | 0.3 | 2.3 | 3.6 | 5.9 | 4.7 | 32.8 | 751 |
| 非製造業 | 5.0 | 6.3 | 2.2 | 0.5 | 2.0 | 3.2 | 8.0 | 5.7 | 36.9 | 804 |
| 無回答 | 10.0 | 10.0 | 0.0 | 10.0 | 20.0 | 0.0 | 10.0 | 10.0 | 40.0 | 10 |
| 従業員規模 | | | | | | | | | | |
| 10人未満 | 5.1 | 5.6 | 2.2 | 0.6 | 2.2 | 1.7 | 9.6 | 9.6 | 35.4 | 178 |
| 10-30人未満 | 4.7 | 6.5 | 3.3 | 0.5 | 2.3 | 3.7 | 7.9 | 4.2 | 39.7 | 214 |
| 30-100人未満 | 5.4 | 7.0 | 1.9 | 0.5 | 1.9 | 3.5 | 7.5 | 4.6 | 34.7 | 372 |
| 100-500人未満 | 4.8 | 6.2 | 2.1 | 0.2 | 3.0 | 2.5 | 4.3 | 6.4 | 33.2 | 437 |
| 500-1000人未満 | 4.4 | 1.5 | 1.5 | 0.7 | 1.5 | 3.7 | 8.1 | 3.0 | 30.4 | 135 |
| 1000人以上 | 8.8 | 7.3 | 3.4 | 0.5 | 1.0 | 5.4 | 6.8 | 1.5 | 35.6 | 205 |
| 無回答 | 4.2 | 4.2 | 0.0 | 0.0 | 8.3 | 8.3 | 12.5 | 16.7 | 45.8 | 24 |
| 年齢階層 | | | | | | | | | | |
| 20歳代 | 0.0 | 10.5 | 0.0 | 0.0 | 5.3 | 5.3 | 0.0 | 0.0 | 15.8 | 19 |
| 30-34歳 | 6.1 | 8.7 | 0.0 | 0.0 | 3.5 | 3.5 | 2.6 | 4.3 | 36.5 | 115 |
| 35-39歳 | 7.8 | 7.8 | 4.1 | 1.2 | 2.9 | 6.6 | 7.8 | 9.4 | 47.5 | 244 |
| 40-44歳 | 8.1 | 5.2 | 2.6 | 0.3 | 2.9 | 2.9 | 9.1 | 5.2 | 47.9 | 309 |
| 45-49歳 | 4.6 | 6.2 | 2.3 | 0.3 | 2.3 | 2.6 | 7.8 | 5.9 | 41.8 | 306 |
| 50-54歳 | 4.4 | 4.4 | 2.0 | 0.4 | 2.0 | 4.4 | 7.3 | 4.8 | 23.4 | 248 |
| 55歳以上 | 2.9 | 5.8 | 1.9 | 0.3 | 0.3 | 1.3 | 5.5 | 2.6 | 16.1 | 310 |
| 無回答 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 7.1 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 14.3 | 14 |
| 合計 | 5.4 | 6.1 | 2.3 | 0.4 | 2.2 | 3.4 | 7.0 | 5.2 | 35.0 | 1,565 |
| 2004年調査 | 7.0 | 9.9 | 2.3 | 0.6 | 2.0 | 3.5 | 10.1 | 8.6 | 51.7 | 840 |

2. 帯同している家族について

(1) 学齢期の子供

「帯同している家族の中に学齢期（満6歳～満15歳）の子供がいるか」について見てみると（表I-5-4）、「いる」が29.6%、「いない」が65.3%となっている。前回調査と比べ、ほとんど変化していない。勤務地域別に見てみると、アジア、オセアニア、中近東では「いない」がそれぞれ70.2%、68.6%、71.9%と平均より高く、およそ7割となっている。ヨーロッパと北米、アフリカは他の地域に比べ「いる」の割合がやや高く、それぞれ39.8%、38.8%、44.0%となっている。また、業種ならびに従業員規模においては差異がない。

表I-5-4 帯同している学齢期の子供の有無
（勤務地域別、業種別、従業員規模別、年齢階層別）

| | (%) | | | |
|--------------|-------|------|------|------|
| | 合計 | いる | いない | 無回答 |
| 勤務地域 | | | | |
| アジア小計 | 100.0 | 22.8 | 70.3 | 6.9 |
| 中国 | 100.0 | 22.7 | 68.5 | 8.8 |
| その他アジア | 100.0 | 22.8 | 71.8 | 5.3 |
| 中近東 | 100.0 | 28.1 | 71.9 | 0.0 |
| ヨーロッパ | 100.0 | 39.8 | 57.8 | 2.5 |
| 北米 | 100.0 | 38.8 | 57.1 | 4.0 |
| 中南米 | 100.0 | 31.5 | 63.7 | 4.8 |
| アフリカ | 100.0 | 44.0 | 56.0 | 0.0 |
| オセアニア | 100.0 | 31.4 | 68.6 | 0.0 |
| 主たる業種 | | | | |
| 製造業 | 100.0 | 30.0 | 64.7 | 5.3 |
| 非製造業 | 100.0 | 29.4 | 65.8 | 4.9 |
| 無回答 | 100.0 | 30.0 | 70.0 | 0.0 |
| 従業員規模 | | | | |
| 10人未満 | 100.0 | 26.4 | 69.7 | 3.9 |
| 10-30人未満 | 100.0 | 31.3 | 65.9 | 2.8 |
| 30-100人未満 | 100.0 | 30.4 | 63.7 | 5.9 |
| 100-500人未満 | 100.0 | 29.7 | 64.1 | 6.2 |
| 500-1000人未満 | 100.0 | 30.4 | 63.7 | 5.9 |
| 1000人以上 | 100.0 | 27.8 | 67.8 | 4.4 |
| 無回答 | 100.0 | 37.5 | 62.5 | 0.0 |
| 年齢階層 | | | | |
| 20歳代 | 100.0 | 5.3 | 89.5 | 5.3 |
| 30-34歳 | 100.0 | 11.3 | 88.7 | 0.0 |
| 35-39歳 | 100.0 | 37.7 | 60.7 | 1.6 |
| 40-44歳 | 100.0 | 57.9 | 39.2 | 2.9 |
| 45-49歳 | 100.0 | 38.9 | 56.2 | 4.9 |
| 50-54歳 | 100.0 | 18.1 | 76.2 | 5.6 |
| 55歳以上 | 100.0 | 4.5 | 84.2 | 11.3 |
| 無回答 | 100.0 | 7.1 | 85.7 | 7.1 |
| 合計 | 100.0 | 29.6 | 65.3 | 5.0 |
| 2004年調査 | 100.0 | 28.1 | 65.5 | 6.4 |

年齢別には、大きな特徴がみられる。

「いる」の割合が40～44歳で57.9%と最も高く、この年代を頂点とし、次いで45～49歳で38.9%、35～39歳で37.7%が高く、年齢の低下ならびに上昇に応じて「いる」の割合は低下している。

子供の人数は（表I-5-5）、「1人」が51.1%で最も多く、次いで「2人」が41.8%となっており、両者で9割を超えている。前回調査においても、ほぼ同様の結果となっている。地域別、業種、従業員規模による大きな差異はない。年齢別にみると、40歳代では「2人」の子供を帯同している割合が「1人」よりも多い。また、30～34歳、50歳以上では「1人」の割合が7割以上と高くなっている。年齢ごとの家族構成、子供の年齢が、帯同人数に影響を与えているものと思われる。

(2) 通学している学校

帯同している子供が通っている学校を見てみると（表I-5-6）、「日本人学校」が54.5%と最も多く、ついで「現地校」29.5%、「補習校」20.5%、「インターナショナルスクール」20.3%と続いている。

前回調査と比較してみると、「日本人学校」はほぼ変わらないが「現地校」と「補習校」の割合がそれぞれ4.6ポイント、3.7ポイント増加し、「インターナショナルスクール」は3.8ポイント減少している。ただ、今回調査では「無回答」が18.1%と前回調査の0.5%と比べて

表 I-5-5 帯同している学齢期の子供の人数
(勤務地域別、業種別、従業員規模別、年齢階層別)

| | (%) | | | | | |
|--------------|-------|-------|-------|------|------|------|
| | 合計 | 1人 | 2人 | 3人 | 4人以上 | 無回答 |
| 勤務地域 | | | | | | |
| アジア小計 | 100.0 | 50.0 | 41.4 | 7.0 | 1.1 | 0.5 |
| 中国 | 100.0 | 47.0 | 45.8 | 7.2 | 0.0 | 0.0 |
| その他アジア | 100.0 | 52.4 | 37.9 | 6.8 | 1.9 | 1.0 |
| 中近東 | 100.0 | 55.6 | 44.4 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| ヨーロッパ | 100.0 | 49.5 | 46.4 | 3.1 | 0.0 | 1.0 |
| 北米 | 100.0 | 51.9 | 40.6 | 5.7 | 0.0 | 1.9 |
| 中南米 | 100.0 | 53.8 | 41.0 | 5.1 | 0.0 | 0.0 |
| アフリカ | 100.0 | 36.4 | 54.5 | 9.1 | 0.0 | 0.0 |
| オセアニア | 100.0 | 68.8 | 18.8 | 12.5 | 0.0 | 0.0 |
| 主たる業種 | | | | | | |
| 製造業 | 100.0 | 48.9 | 42.7 | 7.1 | 0.9 | 0.4 |
| 非製造業 | 100.0 | 52.5 | 41.5 | 4.7 | 0.0 | 1.3 |
| 無回答 | 100.0 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| 従業員規模 | | | | | | |
| 10人未満 | 100.0 | 55.3 | 40.4 | 2.1 | 0.0 | 2.1 |
| 10-30人未満 | 100.0 | 49.3 | 40.3 | 10.4 | 0.0 | 0.0 |
| 30-100人未満 | 100.0 | 49.6 | 42.5 | 6.2 | 0.0 | 1.8 |
| 100-500人未満 | 100.0 | 53.1 | 42.3 | 4.6 | 0.0 | 0.0 |
| 500-1000人未満 | 100.0 | 46.3 | 41.5 | 9.8 | 2.4 | 0.0 |
| 1000人以上 | 100.0 | 50.9 | 43.9 | 3.5 | 1.8 | 0.0 |
| 無回答 | 100.0 | 55.6 | 33.3 | 0.0 | 0.0 | 11.1 |
| 年齢階層 | | | | | | |
| 20歳代 | 100.0 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| 30-34歳 | 100.0 | 76.9 | 7.7 | 7.7 | 7.7 | 0.0 |
| 35-39歳 | 100.0 | 59.8 | 33.7 | 6.5 | 0.0 | 0.0 |
| 40-44歳 | 100.0 | 41.3 | 52.5 | 5.0 | 0.0 | 1.1 |
| 45-49歳 | 100.0 | 42.9 | 46.2 | 9.2 | 0.8 | 0.8 |
| 50-54歳 | 100.0 | 75.6 | 24.4 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| 55歳以上 | 100.0 | 85.7 | 7.1 | 0.0 | 0.0 | 7.1 |
| 無回答 | 100.0 | 0.0 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| 合計 | 100.0 | 51.1 | 41.8 | 5.8 | 0.4 | 0.9 |
| 2004年調査 | 100.0 | 48.8 | 40.2 | 10.0 | 0.5 | 0.5 |

かなり高いことも特徴的で、状況のつかめないところも多い。

勤務地域別に見てみると、アジア、中近東、ヨーロッパ、中南米、アフリカでは「日本人学校」が半数以上を占めており、ついで「インターナショナルスクール」が約2～3割となっている。これに対して、英語圏である北米とオセアニアは「日本人学校」がそれぞれ9.4%、18.8%と著しく少なく、「現地校」が91.5%、81.3%と8割を超えており、さらに「補習校」の割合も高く、北米では67.0%、オセアニアでも25.0%となっている。「現地校」の割合が高い地域では「補習校」あるいは「塾・予備校」の割合が高い傾向を示していた。とくに北米では、無回答を除くと8割以上が「現地校」と「補習校」や「塾・予備校」とをダブルスクールしていることが伺われる。現地の言語が学校の選択にも影響していると思われる。なお、業種、従業員規模、年齢による差異はみられなかった。

表 I-5-6 帯同している子供が通っている学校
(複数回答、勤務地域別、業種別、従業員規模別、年齢階層別)

| | 日本人学校 | インター ナショナル スクール | 現地校 | 補習校 | 塾・予備校 | その他 | 無回答 |
|--------------|-------|-----------------------|------|------|-------|-----|------|
| (%) | | | | | | | |
| 勤務地域 | | | | | | | |
| アジア小計 | 77.4 | 27.4 | 1.6 | 1.6 | 10.8 | 1.6 | 31.7 |
| 中国 | 75.9 | 27.7 | 1.2 | 3.6 | 9.6 | 2.4 | 39.8 |
| その他アジア | 78.6 | 27.2 | 1.9 | 0.0 | 11.7 | 1.0 | 25.2 |
| 中近東 | 55.6 | 33.3 | 0.0 | 11.1 | 0.0 | 0.0 | 11.1 |
| ヨーロッパ | 55.7 | 29.9 | 20.6 | 14.4 | 5.2 | 3.1 | 6.2 |
| 北米 | 9.4 | 0.0 | 91.5 | 67.0 | 16.0 | 0.9 | 11.3 |
| 中南米 | 74.4 | 20.5 | 7.7 | 2.6 | 0.0 | 0.0 | 15.4 |
| アフリカ | 72.7 | 27.3 | 9.1 | 9.1 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| オセアニア | 18.8 | 0.0 | 81.3 | 25.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| 主たる業種 | | | | | | | |
| 製造業 | 54.7 | 16.4 | 30.2 | 22.2 | 8.9 | 0.9 | 20.0 |
| 非製造業 | 54.7 | 24.2 | 28.4 | 19.1 | 9.3 | 2.1 | 16.5 |
| 無回答 | 33.3 | 0.0 | 66.7 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| 従業員規模 | | | | | | | |
| 10人未満 | 53.2 | 21.3 | 34.0 | 25.5 | 6.4 | 0.0 | 14.9 |
| 10-30人未満 | 62.7 | 13.4 | 29.9 | 16.4 | 14.9 | 1.5 | 9.0 |
| 30-100人未満 | 50.4 | 30.1 | 23.0 | 16.8 | 11.5 | 3.5 | 21.2 |
| 100-500人未満 | 50.0 | 18.5 | 34.6 | 26.9 | 7.7 | 0.8 | 22.3 |
| 500-1000人未満 | 53.7 | 14.6 | 34.1 | 26.8 | 4.9 | 0.0 | 22.0 |
| 1000人以上 | 68.4 | 19.3 | 17.5 | 12.3 | 5.3 | 1.8 | 15.8 |
| 無回答 | 33.3 | 0.0 | 66.7 | 0.0 | 11.1 | 0.0 | 0.0 |
| 年齢階層 | | | | | | | |
| 20歳代 | 5.3 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 5.3 |
| 30-34歳 | 4.3 | 2.6 | 1.7 | 1.7 | 0.0 | 0.0 | 2.6 |
| 35-39歳 | 19.3 | 5.7 | 13.5 | 11.1 | 1.6 | 1.6 | 1.6 |
| 40-44歳 | 34.3 | 11.7 | 16.2 | 12.0 | 3.2 | 3.2 | 2.9 |
| 45-49歳 | 22.5 | 8.8 | 10.5 | 6.9 | 6.9 | 6.9 | 4.9 |
| 50-54歳 | 7.7 | 3.6 | 6.5 | 3.2 | 2.4 | 2.4 | 6.5 |
| 55歳以上 | 1.6 | 1.6 | 1.3 | 0.0 | 0.3 | 0.3 | 11.3 |
| 無回答 | 7.1 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 7.1 |
| 合計 | 54.5 | 20.3 | 29.5 | 20.5 | 9.1 | 1.5 | 18.1 |
| 2004年調査 | 54.6 | 24.1 | 24.9 | 16.8 | 8.3 | 1.2 | 0.5 |

3. 現地の家族状況

(1) 現地の家族状況

海外派遣勤務者の現地での家族の状況は(表 I-5-7)、「全員帯同」が49.7%、「一部帯同」が10.3%、「単身赴任」が34.2%、「独身」4.5%となっている。これまでの調査(1993年、1998年、2000年、2002年、2004年)の推移をみると、「単身赴任」は一貫して増加の傾向を示している。

勤務地域別に見てみると、北米、ヨーロッパ、アフリカ、オセアニアでは「全員帯同」が高く、それぞれ68.5%、67.2%、72.0%、54.9%となっており、「単身赴任」はそれぞれ15.0%、17.2%、12.0%、19.6%と2割を切って低くなっている。他方、アジアでは「単身赴任」の割合が「全員帯同」よりも高く、中国では「全員帯同」が31.0%であるのに対し「単身赴任」が50.1%と半数を占め、その他アジアでも「全員帯同」が41.5%であるのに対し、「単身赴任」が44.8%となっている。なお、製造業ならびに従業員規模による差異はほとんどない。

表 I-5-7 現地での家族状況
(勤務地域別、業種別、従業員規模別、年齢階層別)

| | (%) | | | | | |
|--------------|-------|------|------|---------------|------|-----|
| | 合計 | 全員帯同 | 一部帯同 | 単身赴任 (家族全員残留) | 独身 | 無回答 |
| 勤務地域 | | | | | | |
| アジア小計 | 100.0 | 36.8 | 8.5 | 47.2 | 5.6 | 2.0 |
| 中国 | 100.0 | 31.0 | 7.7 | 50.1 | 8.2 | 3.0 |
| その他アジア | 100.0 | 41.5 | 9.1 | 44.8 | 3.5 | 1.1 |
| 中近東 | 100.0 | 43.8 | 3.1 | 43.8 | 9.4 | 0.0 |
| ヨーロッパ | 100.0 | 67.2 | 11.9 | 17.2 | 3.3 | 0.4 |
| 北米 | 100.0 | 68.5 | 11.7 | 15.0 | 4.0 | 0.7 |
| 中南米 | 100.0 | 54.0 | 10.5 | 32.3 | 2.4 | 0.8 |
| アフリカ | 100.0 | 72.0 | 16.0 | 12.0 | 0.0 | 0.0 |
| オセアニア | 100.0 | 54.9 | 25.5 | 19.6 | 0.0 | 0.0 |
| 主たる業種 | | | | | | |
| 製造業 | 100.0 | 48.3 | 9.9 | 36.4 | 3.9 | 1.6 |
| 非製造業 | 100.0 | 50.7 | 10.7 | 32.6 | 5.0 | 1.0 |
| 無回答 | 100.0 | 70.0 | 10.0 | 0.0 | 20.0 | 0.0 |
| 従業員規模 | | | | | | |
| 10人未満 | 100.0 | 50.6 | 9.6 | 36.0 | 3.4 | 0.6 |
| 10-30人未満 | 100.0 | 55.1 | 9.8 | 28.0 | 6.5 | 0.5 |
| 30-100人未満 | 100.0 | 46.0 | 11.0 | 36.6 | 4.8 | 1.6 |
| 100-500人未満 | 100.0 | 48.7 | 10.5 | 35.2 | 4.3 | 1.1 |
| 500-1000人未満 | 100.0 | 48.9 | 9.6 | 34.1 | 3.7 | 3.7 |
| 1000人以上 | 100.0 | 51.7 | 9.3 | 34.6 | 3.4 | 1.0 |
| 無回答 | 100.0 | 58.3 | 16.7 | 16.7 | 8.3 | 0.0 |
| 年齢階層 | | | | | | |
| 20歳代 | 100.0 | 52.6 | 0.0 | 0.0 | 42.1 | 5.3 |
| 30-34歳 | 100.0 | 74.8 | 0.9 | 9.6 | 14.8 | 0.0 |
| 35-39歳 | 100.0 | 79.9 | 1.2 | 11.5 | 7.4 | 0.0 |
| 40-44歳 | 100.0 | 76.1 | 1.3 | 17.2 | 3.6 | 1.9 |
| 45-49歳 | 100.0 | 43.8 | 13.7 | 38.6 | 2.3 | 1.6 |
| 50-54歳 | 100.0 | 23.4 | 18.1 | 56.0 | 2.0 | 0.4 |
| 55歳以上 | 100.0 | 17.7 | 21.0 | 58.1 | 1.3 | 1.9 |
| 無回答 | 100.0 | 35.7 | 7.1 | 42.9 | 7.1 | 7.1 |
| 合計 | 100.0 | 49.7 | 10.3 | 34.2 | 4.5 | 1.3 |
| 2004年調査 | 100.0 | 48.6 | 9.6 | 31.3 | 5.2 | 5.3 |

年齢階層別にみると、状況の違いが現れている。20歳代は「全員帯同」が52.6%、「独身」が42.1%と二極に分かれている。30～44歳では「全員帯同」の割合が4分の3に達し、非常に高い。しかし、その後「全員帯同」は急激に減少し、45～49歳では43.8%となっている。他方、「単身赴任」の割合は年齢の上昇とともに増加している。45～49歳では、「単身赴任」が38.6%に増え、そして、「一部帯同」も13.7%と増加している。「全員帯同」の減少分が「単身赴任」と「一部帯同」とに移行したものである。この傾向は50歳代になるとさらに顕著になり、「全員帯同」は50～54歳で23.4%、55歳以上になると17.7%にまで減少する。他方で「単身赴任」が50～54歳で56.0%と半数を超え、55歳以上になると58.1%にのぼる。一部帯同も50歳代になると増加傾向を示し、50～54歳で18.1%、55歳以上では21.0%と2割を占めている。年齢によって異なる子供の成長や家庭の事情により、帯同状況が変化しているものと推察される。

(2) 帯同している家族

帯同している家族の内容をしてみると(表I-5-8)、「配偶者」が98.0%と最も高く、ついで「子供全員」が58.6%となっており、前回調査よりそれぞれ0.8ポイント、4.3ポイント減少している。地域別による大きな差はない。ただ、オセアニアでは「子供全員」が43.9%と、他の地域に比べやや低くなっている。なお、製造業、従業員規模別による差異はない。

年齢階層別に見てみると、「配偶者」については年齢による大きな差異はない。しかし、「子供全員」の割合は年齢とともに上昇し、35～39歳では74.2%、そして40～44歳では80.3%と最も高く、その後減少して、50～54歳では32.0%、55歳以上では10.8%にまで低下する。また、「一部の子供」は40歳以上でその割合が高く、50～54歳で20.4%と最も高い。子供の帯同については年齢により大きな違いが現れていた。

表I-5-8 帯同している家族
(複数回答、勤務地域別、業種別、従業員規模別、年齢階層別)

| | (%) | | | | | 人数(人) |
|--------------|-------|------|-------|-----|------|-------|
| | 配偶者 | 子供全員 | 一部の子供 | その他 | 無回答 | |
| 勤務地域 | | | | | | |
| アジア小計 | 98.1 | 57.7 | 8.7 | 0.0 | 5.4 | 369 |
| 中国 | 96.5 | 61.0 | 12.1 | 0.0 | 9.2 | 141 |
| その他アジア | 99.1 | 55.7 | 6.6 | 0.0 | 3.1 | 228 |
| 中近東 | 100.0 | 73.3 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 15 |
| ヨーロッパ | 99.0 | 57.5 | 6.2 | 0.0 | 1.0 | 193 |
| 北米 | 98.6 | 62.6 | 5.0 | 0.5 | 1.4 | 219 |
| 中南米 | 92.5 | 56.3 | 10.0 | 0.0 | 6.3 | 80 |
| アフリカ | 100.0 | 68.2 | 4.5 | 0.0 | 0.0 | 22 |
| オセアニア | 97.6 | 43.9 | 19.5 | 0.0 | 0.0 | 41 |
| 主たる業種 | | | | | | |
| 製造業 | 97.9 | 59.7 | 7.8 | 0.0 | 3.4 | 437 |
| 非製造業 | 98.0 | 57.9 | 7.7 | 0.2 | 3.0 | 494 |
| 無回答 | 100.0 | 37.5 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 8 |
| 従業員規模 | | | | | | |
| 10人未満 | 93.5 | 55.1 | 4.7 | 0.0 | 4.7 | 107 |
| 10-30人未満 | 100.0 | 63.3 | 6.5 | 0.0 | 0.7 | 139 |
| 30-100人未満 | 97.6 | 55.7 | 12.3 | 0.0 | 3.8 | 212 |
| 100-500人未満 | 99.2 | 58.3 | 8.1 | 0.4 | 2.3 | 259 |
| 500-1000人未満 | 97.5 | 57.0 | 5.1 | 0.0 | 7.6 | 79 |
| 1000人以上 | 97.6 | 65.6 | 4.8 | 0.0 | 3.2 | 125 |
| 無回答 | 100.0 | 38.9 | 5.6 | 0.0 | 0.0 | 18 |
| 年齢階層 | | | | | | |
| 20歳代 | 100.0 | 20.0 | 0.0 | 0.0 | 10.0 | 10 |
| 30-34歳 | 98.9 | 60.9 | 0.0 | 0.0 | 1.1 | 87 |
| 35-39歳 | 100.0 | 74.2 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 198 |
| 40-44歳 | 97.1 | 80.3 | 0.8 | 0.0 | 5.4 | 239 |
| 45-49歳 | 98.3 | 61.9 | 17.6 | 0.0 | 3.4 | 176 |
| 50-54歳 | 98.1 | 32.0 | 20.4 | 0.0 | 1.0 | 103 |
| 55歳以上 | 95.0 | 10.8 | 15.0 | 0.8 | 5.8 | 120 |
| 無回答 | 100.0 | 16.7 | 0.0 | 0.0 | 16.7 | 6 |
| 合計 | 98.0 | 58.6 | 7.7 | 0.1 | 3.2 | 939 |
| 2004年調査 | 98.8 | 62.9 | 5.6 | 0.2 | 0.6 | 840 |

(3) 単身赴任の理由

「単身赴任」の理由を見てみると（表 I-5-9）、「子供が受験期にあるため」が 32.5%と最も高く、ついで「家族が海外での生活を希望しないため」28.2%、「親等の介護や同居のため」25.2%となっている。前回調査と比べてみると、あまり大きな変化はない。そして、子供の教育問題が単身赴任の理由として、その割合はやや減少しているものの依然としてその最大の理由となっていることも特徴的であり、「現地に子供を通わせたい学校がないため」も 17.9%と第4位に挙がっている。また、「配偶者の仕事のため」も 17.9%で第4位になっている。

表 I-5-9 単身赴任している理由
(複数回答、勤務地域別、業種別、従業員規模別、年齢階層別)

| | あ 子 供 の 受 験 期 に | な わ い せ た た め に 子 供 が 通 校 す る | た 配 偶 者 の 仕 事 の | 居 親 の た め 介 護 や 同 居 | い 生 活 を 希 望 し な い | 理 家 族 の 健 康 上 の | が 治 安 面 の 不 安 | そ の 他 | 無 回 答 | (%) 人 数 (人) |
|--------------|--------------------------------------|---|--------------------------------------|--|---|--------------------------------------|---------------------------------|-------------|-------------|------------------------------|
| 勤務地域 | | | | | | | | | | |
| アジア小計 | 30.1 | 19.5 | 17.7 | 24.2 | 32.7 | 8.3 | 12.2 | 15.1 | 11.7 | 385 |
| 中国 | 27.9 | 22.4 | 18.0 | 19.7 | 37.2 | 8.7 | 17.5 | 15.3 | 12.6 | 183 |
| その他アジア | 32.2 | 16.8 | 17.3 | 28.2 | 28.7 | 7.9 | 7.4 | 14.9 | 10.9 | 202 |
| 中近東 | 28.6 | 14.3 | 42.9 | 14.3 | 14.3 | 0.0 | 21.4 | 21.4 | 0.0 | 14 |
| ヨーロッパ | 47.6 | 14.3 | 9.5 | 33.3 | 11.9 | 16.7 | 0.0 | 7.1 | 23.8 | 42 |
| 北米 | 36.6 | 14.6 | 17.1 | 22.0 | 19.5 | 7.3 | 0.0 | 14.6 | 39.0 | 41 |
| 中南米 | 30.0 | 15.0 | 20.0 | 27.5 | 17.5 | 7.5 | 25.0 | 5.0 | 22.5 | 40 |
| アフリカ | 66.7 | 0.0 | 33.3 | 33.3 | 33.3 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 3 |
| オセアニア | 50.0 | 10.0 | 20.0 | 50.0 | 20.0 | 0.0 | 10.0 | 10.0 | 40.0 | 10 |
| 主たる業種 | | | | | | | | | | |
| 製造業 | 30.0 | 19.0 | 17.2 | 27.5 | 32.2 | 9.2 | 15.8 | 14.7 | 16.1 | 273 |
| 非製造業 | 35.1 | 16.8 | 18.7 | 22.9 | 24.0 | 7.6 | 6.9 | 12.6 | 15.3 | 262 |
| 無回答 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0 |
| 従業員規模 | | | | | | | | | | |
| 10人未満 | 34.4 | 14.1 | 15.6 | 17.2 | 25.0 | 7.8 | 10.9 | 20.3 | 14.1 | 64 |
| 10-30人未満 | 26.7 | 20.0 | 28.3 | 10.0 | 26.7 | 1.7 | 6.7 | 25.0 | 21.7 | 60 |
| 30-100人未満 | 37.5 | 21.3 | 17.6 | 27.9 | 21.3 | 8.8 | 3.7 | 9.6 | 15.4 | 136 |
| 100-500人未満 | 31.8 | 14.9 | 14.3 | 29.2 | 35.7 | 9.7 | 14.3 | 12.3 | 15.6 | 154 |
| 500-1000人未満 | 28.3 | 15.2 | 15.2 | 23.9 | 32.6 | 8.7 | 17.4 | 8.7 | 19.6 | 46 |
| 1000人以上 | 32.4 | 22.5 | 21.1 | 33.8 | 26.8 | 9.9 | 21.1 | 11.3 | 12.7 | 71 |
| 無回答 | 0.0 | 0.0 | 25.0 | 0.0 | 25.0 | 25.0 | 0.0 | 25.0 | 0.0 | 4 |
| 年齢階層 | | | | | | | | | | |
| 20歳代 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0 |
| 30-34歳 | 0.0 | 0.0 | 45.5 | 0.0 | 18.2 | 18.2 | 0.0 | 36.4 | 0.0 | 11 |
| 35-39歳 | 10.7 | 10.7 | 32.1 | 3.6 | 32.1 | 21.4 | 14.3 | 25.0 | 0.0 | 28 |
| 40-44歳 | 41.5 | 28.3 | 7.5 | 5.7 | 35.8 | 15.1 | 18.9 | 15.1 | 0.0 | 53 |
| 45-49歳 | 57.6 | 25.4 | 13.6 | 17.8 | 16.1 | 5.1 | 9.3 | 5.1 | 0.8 | 118 |
| 50-54歳 | 38.8 | 25.2 | 19.4 | 29.5 | 28.1 | 6.5 | 10.8 | 11.5 | 0.0 | 139 |
| 55歳以上 | 14.4 | 6.7 | 17.8 | 37.2 | 34.4 | 7.8 | 11.7 | 17.8 | 0.0 | 180 |
| 無回答 | 16.7 | 16.7 | 50.0 | 33.3 | 16.7 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 6 |
| 合 計 | 32.5 | 17.9 | 17.9 | 25.2 | 28.2 | 8.4 | 11.4 | 13.6 | 0.2 | 535 |
| 2004年調査 | 37.5 | 18.0 | 16.6 | 23.7 | 25.7 | 7.5 | 11.1 | 14.6 | 1.1 | 451 |

勤務地域別に見てみても、子供の教育問題が大きな要因となっていることに変わりはない。ただ、アジアうち中国では「家族が海外での生活を希望しないため」が37.2%と第1位になっており、その他のアジアを含めアジアにおいてはこの理由がやや高い水準となっている。なお、中南米では、「治安面での不安があるため」という理由が25.0%と高くなっており、地域の状況を反映しているものと思われる。

また、従業員規模別に見てみると、「10人未満」では、「現地に子供を通わせたい学校がないため」が40.9%と極立って高く、「子供が受験期にあるため」も34.4%と相対的に高い。規模の小さい企業で子供の教育問題がとくに大きな問題となっていることがわかる。「100～500人未満」、「500～1000人未満」では、「家族が海外での生活を希望しないため」が最も多く、それぞれ35.7%、32.6%となっている。「1000人以上」では、「親等の介護や同居のため」が33.8%と最も多く、規模による違いがみられた。なお、業種による差異はあまりない。

年齢階層別に見てみると、「子供が受験期にあるため」という理由が40歳から54歳で高く、とくに45～49歳では57.6%と際立って高くなっている。また、「親等の介護や同居のため」という理由は、年齢とともに上昇し、55歳以上では37.2%と最も高くなっている。さらに、30歳代においては、「配偶者の仕事のため」という理由が高く、30～34歳では45.5%、35～39歳で32.1%となっており、この年代では「単身赴任」の最大の理由となっている。

4. 小 括

これまで見てきた調査結果について要点を整理しておく。

(1) 生活上の経験

海外派遣勤務者本人について見てみると、「現地生活における病気やケガ」の割合が最も多く、およそ半数の人が経験していた。前回調査と比較すると上位の順番に変化はないが、多くの項目で今回、増加傾向を示していた。帯同家族においても、「現地生活における病気やケガ」の割合が最も多いが、今回調査では、過去3回の調査と比べ大幅な減少となっていた。また、生活上の諸経験については全体的に帯同家族については減少傾向となっており、派遣勤務者本人とは対照的結果となっていた。勤務地域別では、本人ならびに帯同家族とも、中近東で「テロ、ゲリラ、内乱、戦争の危険」、中国では「反日感情の言動」の割合が高くなっていた。

(2) 帯同している家族について

「帯同している家族の中に学齢期の子供がいるか」について見てみると、「いる」が29.6%、「いない」が65.3%となっており、前回調査とほぼ同様の結果となっていた。ただ、年齢によって大きな違いがあり、「いる」の割合が40～44歳で約6割と最も高く、この年代を頂点として前後に低下している。また、40歳代では、帯同している子供の人数も「2人」が最も多く、他の年代と異なっていた。年齢による家族構成や子供の年齢による影響が現れているものと思われる。地域的には、北米とヨーロッパで「いる」の割合が4割とやや高かった。

帯同している子供が通っている学校は、「日本人学校」が最も多く、ついで「現地校」となっていた。しかし、地域による違いが大きく、アジア、中近東、ヨーロッパ、中南米、アフリカでは「日本人学校」が半数以上を占め最多となっているのに対し、北米、オセアニアでは低く、その代わり「現地校」が8割を超え著しく高かった。また、「補習校」の割合も相対的に高く、北米では6割にも達し、オセアニアでも4分の1となっており、「現地校」と両方に通っている人が多いと思われる。

(3) 現地の家族状況

「全員帯同」が49.7%と最も高い。これまでの調査と比較してみると、「単身赴任」の割合が一貫して増加している。また、アジアでは「単身赴任」の割合が高く、とくに中国においては半数を占めていた。そして単身赴任の理由においても、他の地域では「子供の教育」問題が第1位であったのに対し、中国では「家族が海外での生活を希望しないため」が第1位になっており、他の地域とはやや異なった事情がうかがわれた。

年齢階層別では、「全員帯同」の割合が、30～44歳で7割を超えて高く、その後年齢の上昇と共に低下し、それに代わって「単身赴任」が増加していた。

帯同している家族としては、「配偶者」が最も多く、年齢による差異は少なかった。ただ、「子供については、年齢による違いが大きく現れていた。「子供全員」が40～44歳で8割と高いが、その後は減少している。子供については、年齢による家族状況の違いが反映されているものと思われ、単身赴任の理由にも色濃く現れていた。「子供が受験期にある」が単身赴任の最大の理由であり、とくに45～54歳では非常に高かった。

第6章 海外派遣勤務者に対する支援制度

本章では、海外派遣勤務者に対象に派遣元企業が実施している支援や福祉制度について、調査の結果、明らかになった点を概観していく。

1. 会社経費による一時帰国・家族の呼び寄せ・第三国への旅行

海外派遣勤務者を対象とした派遣元企業の支援のうち、まず、本人や家族の移動に関する経費の支援がどの程度行われているかについてみたところ、「本人の一時帰国制度」、「家族の一時帰国制度」が設けられていると回答した派遣勤務者がともに9割を超えている。また、「家族の呼び寄せ制度」があるという回答者も約3分の2と多数を占めている。一方、派遣元企業が経費の支援を行う「本人の第三国への旅行制度」、「家族の第三国への旅行制度」があるという回答者はそれぞれ2割弱にとどまっている（図I-6-1）。そして、いずれの制度の実施に関する回答の状況も、前回2004年調査、2002年調査の結果とほとんど変わらない。

回答した海外派遣勤務者の勤務地域別に集計してみると（表I-6-2）、中近東、中南米、アフリカで勤務している回答者では、「本人の第三国への旅行制度」、「家族の第三国への旅行制度」が設けられていると答える割合が他の地域と比べて目立って高い。とくにアフリカでは約7割、中近東では6割弱が、本人または家族の第三国への旅行を派遣元企業が支援してくれると答えている。そのほかには、「家族の呼び寄せ制度」があるという回答者の割合がアフリカで他の地域の派遣勤務者に比べやや高く、逆に中近東でやや低くなっている。勤務者の年齢階層別集計によれば、「家族の一時帰国制度」があるという回答の割合は30歳代、40

図I-6-1 会社経費による一時帰国・家族の呼び寄せ・第三国への旅行制度の有無
（過去の調査との比較）

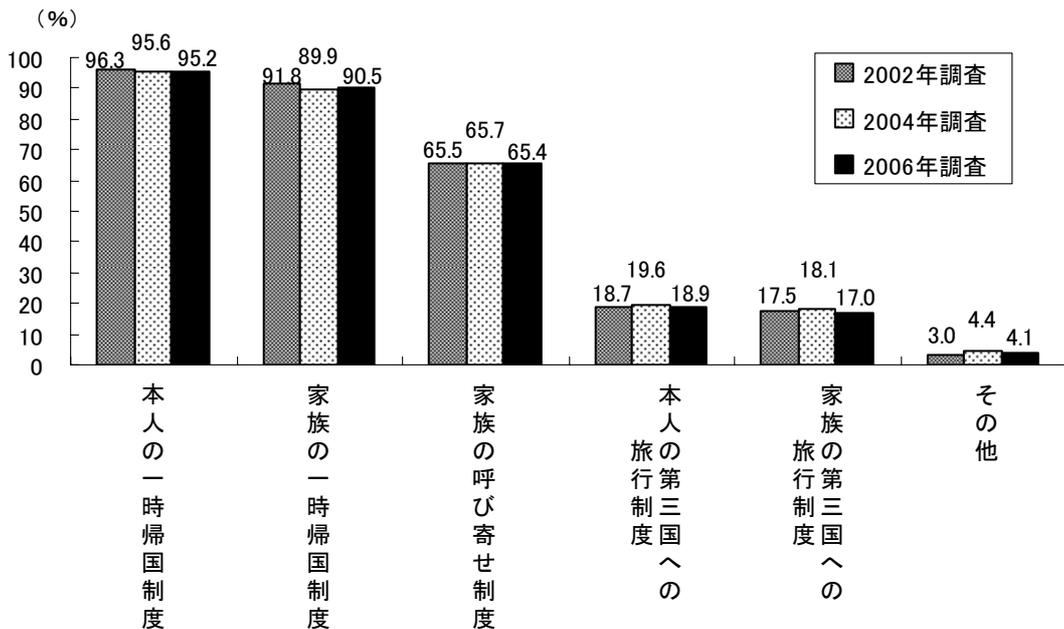


表 I-6-2 会社経費による一時帰国・家族の呼び寄せ・第三国への旅行の有無
(複数回答、勤務地域別、業種別、従業員規模別、年齢階層別)

| | 本人の一時 帰国制度 | 家族の一時 帰国制度 | 家族の呼び 寄せ制度 | 本人の第三 国への旅行 制度 | 家族の第三 国への旅行 制度 | その他 | 人数(人) |
|--------------|---------------|---------------|---------------|----------------------|----------------------|-----|-------|
| (%) | | | | | | | |
| 勤務地域 | | | | | | | |
| アジア小計 | 95.7 | 88.1 | 65.3 | 18.0 | 15.3 | 4.3 | 816 |
| 中国 | 96.4 | 87.7 | 59.2 | 10.4 | 9.3 | 4.4 | 365 |
| その他アジア | 95.1 | 88.5 | 70.3 | 24.2 | 20.2 | 4.2 | 451 |
| 中近東 | 78.1 | 68.8 | 53.1 | 56.3 | 56.3 | 0.0 | 32 |
| ヨーロッパ | 95.9 | 95.5 | 65.2 | 11.1 | 10.7 | 4.5 | 244 |
| 北米 | 95.2 | 94.1 | 61.9 | 11.0 | 10.6 | 1.8 | 273 |
| 中南米 | 94.4 | 91.9 | 74.2 | 37.9 | 34.7 | 8.9 | 124 |
| アフリカ | 96.0 | 92.0 | 80.0 | 68.0 | 68.0 | 4.0 | 25 |
| オセアニア | 96.1 | 96.1 | 64.7 | 19.6 | 15.7 | 2.0 | 51 |
| 主たる業種 | | | | | | | |
| 製造業 | 96.3 | 91.7 | 67.6 | 14.9 | 13.2 | 3.6 | 751 |
| 非製造業 | 94.3 | 89.4 | 63.2 | 22.5 | 20.5 | 4.6 | 804 |
| 従業員規模 | | | | | | | |
| 10人未満 | 93.8 | 89.3 | 56.7 | 18.0 | 15.2 | 4.5 | 178 |
| 10-30人未満 | 89.7 | 84.1 | 63.1 | 28.0 | 26.6 | 4.2 | 214 |
| 30-100人未満 | 94.1 | 90.3 | 64.0 | 22.8 | 21.5 | 5.6 | 372 |
| 100-500人未満 | 97.7 | 92.7 | 67.5 | 15.8 | 13.5 | 3.4 | 437 |
| 500-1000人未満 | 97.8 | 92.6 | 63.7 | 15.6 | 13.3 | 3.7 | 135 |
| 1000人以上 | 98.0 | 94.1 | 75.1 | 13.2 | 11.7 | 2.4 | 205 |
| 年齢階層 | | | | | | | |
| 20歳代 | 84.2 | 73.7 | 57.9 | 26.3 | 26.3 | 0.0 | 19 |
| 30-34歳 | 93.0 | 93.0 | 67.8 | 31.3 | 31.3 | 3.5 | 115 |
| 35-39歳 | 95.9 | 94.3 | 57.4 | 15.2 | 15.2 | 6.6 | 244 |
| 40-44歳 | 96.8 | 94.5 | 69.3 | 14.6 | 13.9 | 4.2 | 309 |
| 45-49歳 | 96.1 | 91.8 | 68.3 | 19.0 | 17.0 | 4.9 | 306 |
| 50-54歳 | 96.0 | 87.9 | 71.0 | 19.4 | 16.5 | 2.4 | 248 |
| 55歳以上 | 92.9 | 84.2 | 59.0 | 21.0 | 16.5 | 2.6 | 310 |
| 合 計 | 95.2 | 90.5 | 65.4 | 18.9 | 17.0 | 4.1 | 1,565 |

歳代で回答者全体の割合よりも高い。また「家族の呼び寄せ制度」があるという回答の割合は、40～54歳の層で相対的に高まる傾向にある。「本人の第三国への旅行制度」、「家族の第三国への旅行制度」は、30～34歳代で設けられているという回答の割合が、回答者全体における割合の2倍近くになっているのが目を引く。

海外派遣勤務者が派遣されている事業所の業種別に回答状況を整理したところでは、非製造業の事業所で働く派遣勤務者において、製造業よりも、「本人の第三国への旅行制度」、「家族の第三国への旅行制度」の指摘率が若干高い。派遣先事業所の従業員規模別では、1000人以上の事業所で働く海外派遣勤務者において「家族の呼び寄せ制度」があるという回答が、また10～30人未満で「本人の第三国への旅行制度」が設けられているという回答が、やや多くなっている。

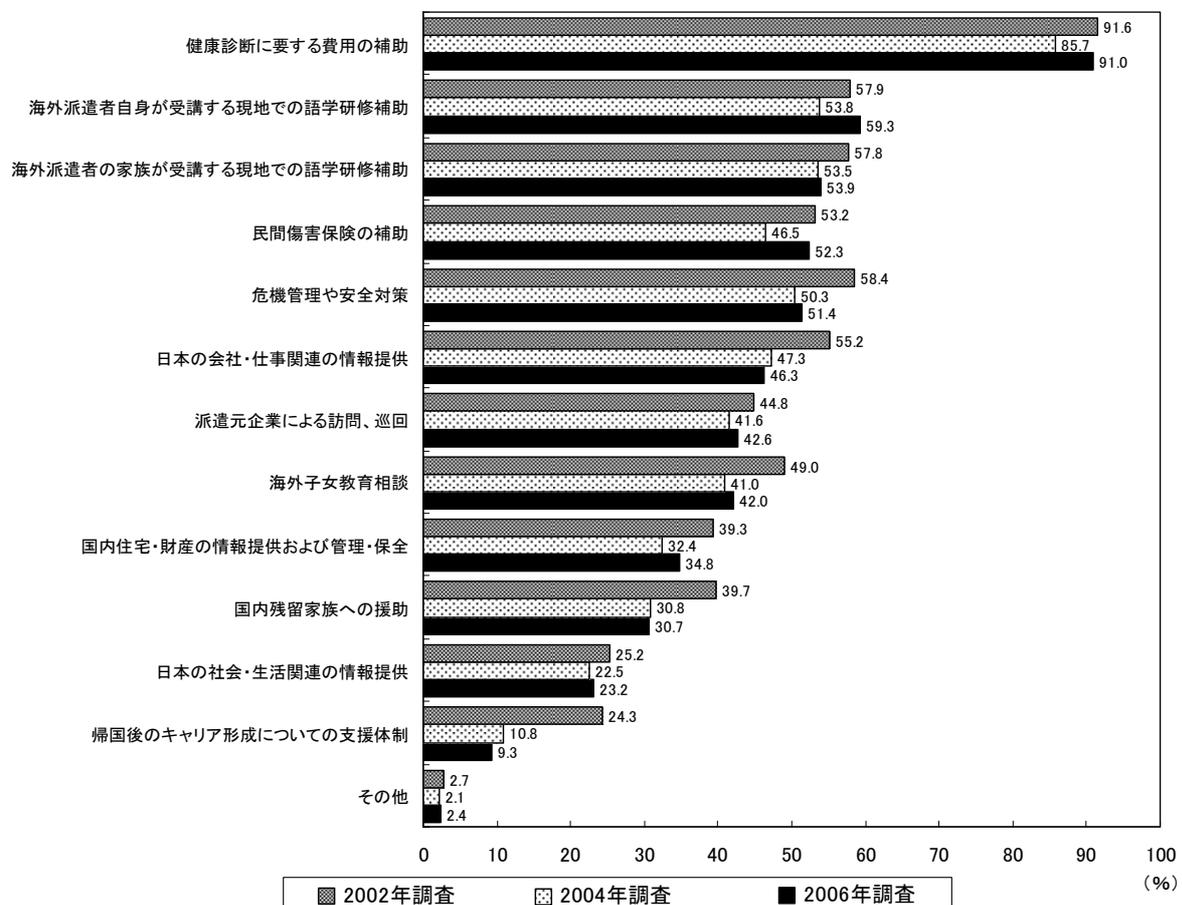
2. 海外派遣勤務者に対する支援体制・福祉制度

(1) 実施されている支援体制・福祉制度

海外派遣勤務者本人または家族の移動に対する支援以外に、派遣元企業が海外派遣勤務者に対して行っている支援体制・福祉制度の状況はどうか。派遣元企業に存在すると答えた回答者が最も多かったのは、約9割が指摘した「健康診断に要する費用の援助」であった。以下、「海外派遣勤務者自身が受講する現地での語学研修の補助」(59.3%)、「海外派遣勤務者の家族が受講する現地での語学研修補助」(53.9%)、「民間傷害保険の補助」(52.3%)、「危機管理や安全対策」(51.4%)といった支援体制・福祉制度が、5～6割の指摘率で続いている(図I-6-2)。

前回2004年調査または2002年調査と比較してみると、「帰国後のキャリア形成についての支援体制」があると回答する海外派遣勤務者の割合がかなり低下している。2002年調査では約4分の1の回答者がそうした支援体制があると答えていたものの、2004年調査での指摘率は半分以下の10.8%となり、今回調査でも9.3%と1割程度にとどまっている。また、「国内残留家族の援助」、「日本の会社・仕事関連の情報提供」といった支援も、「帰国後のキャリア形成についての支援体制」ほどではないが、調査のたびに指摘率が下がっていく傾向にある。

図I-6-2 派遣元企業による支援体制・福祉制度
(複数回答、過去の調査との比較)



派遣元企業に「ある」という指摘が多かった支援体制・福祉制度について、派遣者の勤務地域別の回答状況をみていくと（表 I-6-2）、「海外派遣者自身が受講する現地での語学研修の補助」があるという回答の割合は、中近東勤務の海外派遣者の間では約 8 割に達し、他の地域で勤務する海外派遣者に比べてかなり高くなっている。逆に北米、アフリカでは回答の割合が他地域よりも低く、4 割程度となる。「海外派遣者の家族が受講する現地での語学研修補助」を指摘する回答者の比率は、中近東やヨーロッパで相対的に高い。また、「危機管理や安全対策」があるという回答の割合は、オセアニアや中南米で高く、6～7 割を占めている。一方、「民間傷害保険の補助」は、北米、アフリカ、中近東で指摘率が相対的に低くなっており、とくに中近東では 25%と全体の半分以下の指摘率となっている。そのほか、勤務地域による回答の違いが目立つのは、「海外子女教育相談」で、アフリカ、オセアニア、中近東、中南米で、とりわけ指摘率が高くなっている。

表 I-6-2 派遣元企業による支援体制・福祉制度
（複数回答、勤務地域別、業種別、従業員規模別、年齢階層別）

| | 現海外での派遣者自身が受講する語学研修補助 | る海外派遣者の家族が受講する語学研修補助 | 助健康診断に要する費用の補助 | 民間傷害保険の補助 | 報日本の会社・仕事関連の情報提供 | 回派遣元企業による訪問、巡回 | 報日本の社会・生活関連の情報提供 | お国内住宅・財産の情報提供 | 国よ及び管理・保全 | いての後のキャリア形成について | 海外子女教育相談 | 国内残留家族への援助 | 危機管理や安全対策 | その他 | (%) 人数（人） |
|--------------|-----------------------|----------------------|----------------|-----------|------------------|----------------|------------------|---------------|-----------|-----------------|----------|------------|-----------|-------|--------------|
| 勤務地域 | | | | | | | | | | | | | | | |
| アジア小計 | 61.2 | 48.4 | 90.7 | 59.7 | 48.7 | 44.2 | 23.4 | 31.9 | 9.6 | 37.5 | 29.2 | 50.4 | 2.3 | 816 | |
| 中国 | 60.5 | 46.0 | 91.0 | 63.3 | 50.1 | 42.2 | 21.9 | 30.1 | 7.7 | 31.0 | 27.7 | 47.4 | 1.1 | 365 | |
| その他アジア | 61.6 | 50.3 | 90.5 | 56.8 | 47.5 | 45.9 | 24.6 | 33.3 | 11.1 | 42.8 | 30.4 | 52.8 | 3.3 | 451 | |
| 中近東 | 78.1 | 71.9 | 87.5 | 25.0 | 34.4 | 40.6 | 21.9 | 56.3 | 3.1 | 59.4 | 31.3 | 56.3 | 6.3 | 32 | |
| ヨーロッパ | 66.4 | 65.2 | 92.6 | 48.0 | 44.7 | 41.0 | 20.9 | 36.5 | 7.4 | 43.9 | 32.8 | 50.8 | 2.5 | 244 | |
| 北米 | 42.5 | 52.4 | 88.3 | 41.0 | 39.2 | 34.1 | 23.8 | 38.1 | 8.8 | 39.2 | 27.5 | 46.2 | 1.5 | 273 | |
| 中南米 | 72.6 | 63.7 | 93.5 | 45.2 | 50.8 | 54.0 | 21.8 | 37.1 | 12.1 | 57.3 | 37.1 | 62.1 | 2.4 | 124 | |
| アフリカ | 40.0 | 56.0 | 92.0 | 40.0 | 36.0 | 48.0 | 16.0 | 44.0 | 12.0 | 68.0 | 32.0 | 56.0 | 4.0 | 25 | |
| オセアニア | 51.0 | 60.8 | 98.0 | 56.9 | 54.9 | 41.2 | 35.3 | 31.4 | 13.7 | 60.8 | 45.1 | 68.6 | 3.9 | 51 | |
| 主たる業種 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 製造業 | 63.8 | 54.3 | 91.2 | 53.3 | 48.9 | 45.4 | 25.3 | 36.8 | 9.5 | 41.4 | 29.7 | 49.7 | 2.9 | 751 | |
| 非製造業 | 55.1 | 53.5 | 90.7 | 51.1 | 43.9 | 40.3 | 21.4 | 33.0 | 9.3 | 42.7 | 31.3 | 53.1 | 1.9 | 804 | |
| 従業員規模 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 10人未満 | 56.2 | 53.4 | 88.2 | 49.4 | 46.1 | 30.3 | 21.9 | 24.7 | 7.9 | 33.7 | 20.8 | 46.1 | 2.8 | 178 | |
| 10-30人未満 | 59.3 | 53.7 | 88.8 | 58.4 | 44.4 | 43.9 | 17.8 | 33.6 | 8.4 | 37.9 | 30.4 | 49.1 | 1.9 | 214 | |
| 30-100人未満 | 60.5 | 56.5 | 90.9 | 50.3 | 41.7 | 39.2 | 20.4 | 32.5 | 8.6 | 45.7 | 31.5 | 52.7 | 2.7 | 372 | |
| 100-500人未満 | 53.8 | 47.8 | 92.4 | 52.2 | 49.7 | 45.1 | 22.2 | 34.6 | 9.4 | 39.6 | 33.2 | 51.0 | 1.4 | 437 | |
| 500-1000人未満 | 70.4 | 60.7 | 91.1 | 55.6 | 46.7 | 45.2 | 28.1 | 40.7 | 13.3 | 42.2 | 29.6 | 58.5 | 4.4 | 135 | |
| 1000人以上 | 64.4 | 58.0 | 92.7 | 50.2 | 50.2 | 52.2 | 35.1 | 45.9 | 10.2 | 52.7 | 34.1 | 53.7 | 2.9 | 205 | |
| 年齢階層 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 20歳代 | 47.4 | 21.1 | 78.9 | 42.1 | 26.3 | 10.5 | 26.3 | 5.3 | 5.3 | 10.5 | 5.3 | 26.3 | 0.0 | 19 | |
| 30-34歳 | 57.4 | 56.5 | 88.7 | 53.9 | 35.7 | 39.1 | 16.5 | 41.7 | 9.6 | 34.8 | 27.8 | 42.6 | 4.3 | 115 | |
| 35-39歳 | 53.3 | 57.4 | 91.8 | 47.5 | 37.3 | 36.1 | 20.9 | 32.0 | 5.3 | 34.8 | 27.5 | 40.6 | 2.9 | 244 | |
| 40-44歳 | 60.2 | 62.8 | 93.5 | 50.5 | 37.5 | 41.1 | 19.4 | 41.1 | 6.8 | 44.3 | 29.1 | 49.5 | 2.9 | 309 | |
| 45-49歳 | 60.8 | 58.8 | 93.8 | 55.6 | 46.7 | 41.2 | 23.9 | 36.9 | 11.4 | 53.6 | 37.3 | 53.6 | 1.6 | 306 | |
| 50-54歳 | 67.3 | 50.8 | 90.7 | 52.4 | 55.6 | 48.0 | 23.4 | 34.7 | 12.1 | 46.0 | 34.3 | 58.9 | 2.8 | 248 | |
| 55歳以上 | 56.5 | 40.3 | 86.8 | 54.8 | 59.7 | 50.3 | 30.6 | 28.7 | 11.0 | 36.5 | 28.4 | 58.7 | 1.3 | 310 | |
| 合計 | 59.3 | 53.9 | 91.0 | 52.3 | 46.3 | 42.6 | 23.2 | 34.8 | 9.3 | 42.0 | 30.7 | 51.4 | 2.4 | 1,565 | |

「日本の会社・仕事関連の情報提供」、「派遣元企業による訪問、巡回」、「危機管理や安全対策」といった支援体制・福祉制度は、派遣者の年齢が高齢になるほど「ある」と指摘する割合が高まる(表 I-6-2)。こうした回答の状況は、派遣者の地位や、派遣者が必要に応じてどのような支援体制・福祉制度を活用してきたかを反映しているのかもしれない。派遣勤務者の活用状況を推測させるものとしてはそのほかに「海外派遣勤務者の家族が受講する現地での語学研修補助」や「海外子女教育相談」がある。「海外派遣勤務者の家族が受講する現地での語学研修補助」は30歳代後半から40歳代を中心に「ある」と指摘する割合が高く、50歳代以上ではその割合が低下する。これは、50歳代以上の派遣者では家族を帯同せず、単身赴任をしている者が多いからではないかとみられる。また、「海外子女相談」では、40歳代から50歳代前半の層で「ある」と答える割合が高く、30歳代や50歳代後半ではその割合が低くなっているが、これも、40歳代から50歳代前半の派遣者は、子女が高校または大学に進学する年齢にさしかかることが多く、他の年齢層よりも「海外子女相談」を活用している事態を示しているとも考えられる。

派遣先事業所の従業員規模による違いは、「海外派遣者自身が受講する現地での語学研修の補助」、「海外子女教育相談」、「日本の社会・生活関連の情報提供」といった支援体制・福祉制度があると指摘する派遣者の比率が、500～1000人未満あるいは1000人以上の事業所に勤める派遣者の間でやや高くなる以外にはさほど認められず、また、派遣先事業所の業種による回答の相違はほとんどないといえる。

(2) 現在最も必要な支援体制・福祉制度

様々な支援体制・福祉制度の中で、現在最も必要と感じているものを尋ねたところ(図 I-6-3)、「帰国後のキャリア形成についての支援体制」(14.2%)、「健康診断に要する費用の補助」(12.4%)、「海外子女教育相談」(11.4%)、「危機管理や安全対策」(11.2%)を挙げる派遣者が相対的に多かった。過去3回の調査では、「その他」を除くと派遣元企業に設けられていると回答する派遣者の割合が最も小さく、しかも割合の低下が目立つ「帰国後のキャリア形成についての支援体制」が、最も多くの海外派遣勤務者によって望まれている点が注目される。2004年調査、2002年調査の結果と比較してみると、「海外子女教育相談」、「危機管理や安全対策」、「海外派遣勤務者自身が受講する語学研修補助」が少しずつではあるが希望する派遣者の割合を増やしている。

「帰国後のキャリア形成についての支援体制」を最も必要とするという回答者の割合は、オーストラリア地域に勤務する派遣者において回答全体の約1.5倍と高く、逆に中近東は約3%と低い(表 I-6-3)。また、「危機管理や安全対策」は、アフリカや中近東で最も必要としているという回答の割合が高く、回答者全体における割合の2～3倍近くに達する。アフリカでは、「海外子女教育相談」の指摘率も回答者全体の2倍以上となっている。「海外子女教育相談」が最も必要と感じる派遣者の割合はそのほか中南米や中近東も、他地域と比べて高くなっているのが目立つ。

「帰国後のキャリア形成についての支援体制」や「健康診断に要する費用の補助」は海外

派遣勤務者の年齢によって指摘率に差がなく、いずれの年齢でも指摘率の高い順では上位を占める。とくに前者は、より若い派遣者で指摘率が高いというわけではない点に留意すべきだろう。一方で、特定の年齢層で指摘率が高まるものもある。「海外子女教育相談」は40代前半を中心に、30代後半、40代後半で指摘率が相対的に高く、また、「国内残留家族への援助」は、40代後半と50代前半で指摘率が高くなっている。これら中高年齢層で指摘率が高まるものとは逆に、「海外派遣者自身が受講する語学研修補助」は、30歳代（また、回答者数は少ないが20歳代の指摘率は群を抜いている）のより若い派遣者層において指摘が多くなる。派遣者が勤める事業所の製造業・非製造業の別による回答の相違はほとんどみられない。また、派遣先事業所の従業員規模によって指摘率にやや差が出てくる項目はあるものの、際立った違いや、従業員規模に基づく傾向は認められない（表 I-6-3）。

図 I-6-3 現在最も必要と感じる支援体制・福祉制度
（過去の調査との比較）

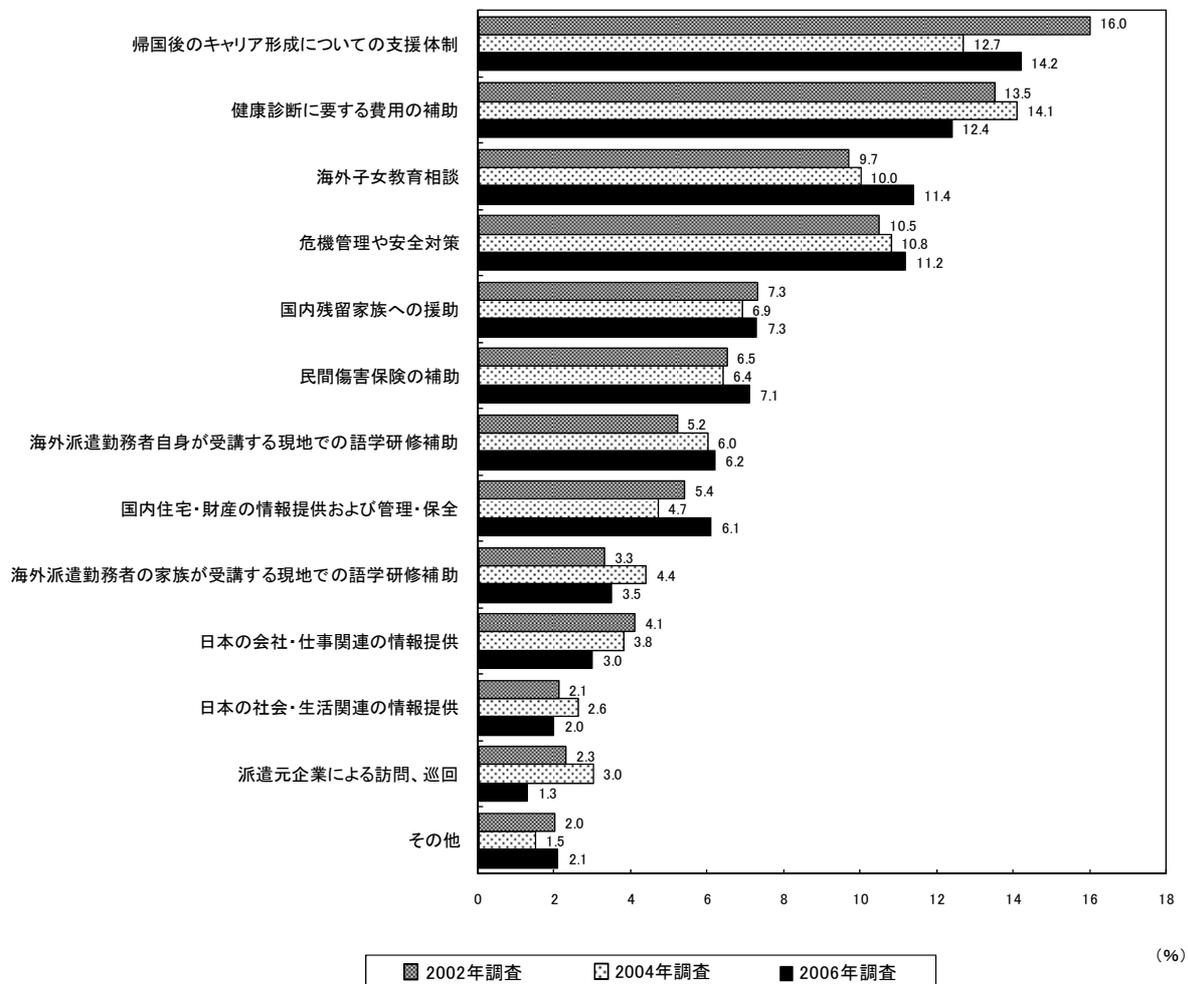


表 I-6-3 現在最も必要と感じる支援体制・福祉制度
(勤務地域別、業種別、従業員規模別、年齢階層別)

| | 現海外派遣者の語学研修が補助する | 海外派遣者の家族が受講する | 健康診断に要する費用の補助 | 民間傷害保険の補助 | 日本の会社・仕事関連の情報提供 | 派遣元企業による訪問、巡回 | 日本の社会・生活関連の情報提供 | 国内住宅・財産の情報提供 | 帰国後のケア形成について | 海外子女教育相談 | 国内残留家族への援助 | 危機管理や安全対策 | その他 | 人数(人) |
|--------------|------------------|---------------|---------------|-----------|-----------------|---------------|-----------------|--------------|--------------|----------|------------|-----------|-----|-------|
| 勤務地域 | | | | | | | | | | | | | | |
| アジア小計 | 6.7 | 2.5 | 10.8 | 7.2 | 2.6 | 1.2 | 2.5 | 5.6 | 17.2 | 7.5 | 8.9 | 12.5 | 1.8 | 816 |
| 中国 | 10.1 | 2.2 | 9.6 | 6.8 | 1.6 | 2.2 | 2.5 | 6.0 | 17.3 | 8.2 | 10.1 | 12.6 | 0.8 | 365 |
| その他のアジア | 4.0 | 2.7 | 11.8 | 7.5 | 3.3 | 0.4 | 2.4 | 5.3 | 17.1 | 6.9 | 8.0 | 12.4 | 2.7 | 451 |
| 中近東 | 3.1 | 6.3 | 12.5 | 3.1 | 6.3 | - | 3.1 | 3.1 | 3.1 | 18.8 | - | 21.9 | 9.4 | 32 |
| ヨーロッパ | 5.7 | 6.6 | 14.8 | 7.8 | 3.3 | 2.0 | 2.5 | 8.2 | 10.2 | 14.3 | 7.0 | 7.4 | 2.5 | 244 |
| 北米 | 7.3 | 4.0 | 13.9 | 4.4 | 3.7 | 1.8 | 0.7 | 7.3 | 11.0 | 19.4 | 5.5 | 4.8 | 1.5 | 273 |
| 中南米 | 4.0 | 3.2 | 12.1 | 9.7 | 2.4 | - | 2.4 | 4.8 | 12.1 | 9.7 | 3.2 | 19.4 | 1.6 | 124 |
| アフリカ | - | - | 16.0 | 4.0 | - | - | - | - | - | 24.0 | 8.0 | 32.0 | 4.0 | 25 |
| オセアニア | 3.9 | 3.9 | 17.6 | 13.7 | 5.9 | - | - | 3.9 | 21.6 | 9.8 | 7.8 | 5.9 | 3.9 | 51 |
| 主たる業種 | | | | | | | | | | | | | | |
| 製造業 | 7.1 | 3.6 | 12.1 | 6.3 | 2.4 | 0.8 | 2.4 | 6.1 | 13.7 | 12.3 | 7.9 | 11.7 | 3.1 | 751 |
| 非製造業 | 5.2 | 3.5 | 12.8 | 7.8 | 3.6 | 1.7 | 1.7 | 6.0 | 14.7 | 10.4 | 7.0 | 10.6 | 1.2 | 804 |
| 従業員規模 | | | | | | | | | | | | | | |
| 10人未満 | 7.9 | 5.1 | 11.2 | 10.7 | 1.7 | 2.8 | 2.8 | 5.6 | 11.8 | 4.5 | 11.2 | 11.2 | 2.2 | 178 |
| 10～30人未満 | 6.5 | 5.1 | 15.4 | 7.9 | 2.3 | 1.9 | 0.5 | 5.1 | 14.0 | 16.4 | 3.7 | 9.8 | 0.9 | 214 |
| 30～100人未満 | 3.8 | 3.5 | 16.4 | 7.3 | 4.3 | 1.1 | 1.9 | 5.4 | 12.1 | 12.6 | 6.2 | 10.5 | 2.4 | 372 |
| 100～500人未満 | 6.6 | 2.3 | 10.5 | 5.5 | 3.0 | 0.9 | 2.3 | 5.9 | 15.1 | 10.1 | 9.8 | 13.3 | 1.4 | 437 |
| 500～1000人未満 | 6.7 | 3.0 | 10.4 | 5.9 | 4.4 | - | 3.7 | 8.1 | 17.0 | 10.4 | 5.2 | 11.9 | 4.4 | 135 |
| 1000人以上 | 6.8 | 3.9 | 8.8 | 6.3 | 2.0 | 1.5 | 2.0 | 7.3 | 17.1 | 12.2 | 6.8 | 8.3 | 2.9 | 205 |
| 年齢階層 | | | | | | | | | | | | | | |
| 20歳代 | 36.8 | 0.0 | 5.3 | 15.8 | 5.3 | 5.3 | 10.5 | 0.0 | 10.5 | 5.3 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 19 |
| 30-34歳 | 12.2 | 7.0 | 13.0 | 6.1 | 0.9 | 3.5 | 3.5 | 6.1 | 13.9 | 8.7 | 0.0 | 8.7 | 4.3 | 115 |
| 35-39歳 | 9.8 | 5.3 | 11.1 | 10.7 | 3.3 | 0.4 | 2.5 | 5.3 | 13.1 | 13.5 | 1.6 | 13.1 | 3.3 | 244 |
| 40-44歳 | 4.9 | 5.5 | 11.7 | 5.5 | 1.9 | 1.0 | 2.3 | 6.5 | 12.3 | 19.4 | 5.8 | 11.3 | 2.3 | 309 |
| 45-49歳 | 3.9 | 2.6 | 14.1 | 5.9 | 4.2 | 1.3 | 1.0 | 6.9 | 12.7 | 13.7 | 12.7 | 7.8 | 1.3 | 306 |
| 50-54歳 | 4.4 | 1.2 | 11.7 | 7.3 | 2.4 | 0.8 | 1.6 | 3.6 | 16.9 | 8.1 | 11.3 | 15.7 | 2.8 | 248 |
| 55歳以上 | 4.2 | 1.9 | 13.2 | 7.1 | 2.9 | 1.6 | 1.9 | 8.1 | 15.8 | 3.9 | 8.4 | 10.3 | 0.6 | 310 |
| 合計 | 6.2 | 3.5 | 12.4 | 7.1 | 3.0 | 1.3 | 2.0 | 6.1 | 14.2 | 11.4 | 7.3 | 11.2 | 2.1 | 100.0 |
| | 97 | 55 | 194 | 111 | 47 | 20 | 32 | 95 | 222 | 178 | 115 | 175 | 33 | 1,565 |

3. 小 括

海外派遣勤務者本人や家族の移動に関する経費の支援がどの程度行われているかについてみたところ、「本人の一時帰国制度」、「家族の一時帰国制度」が設けられていると回答した派遣勤務者がともに9割を超えている。また、「家族の呼び寄せ制度」も約3分の2と多数を占めている。一方、派遣元企業が経費の支援を行う「本人の第三国への旅行制度」、「家族の第三国への旅行制度」があるという回答者はそれぞれ2割弱にとどまっている。

勤務地域別にみると、中近東、中南米、アフリカでは、「本人の第三国への旅行制度」、「家族の第三国への旅行制度」があると答える割合が他の地域と比べて目立って高い。とくにアフリカでは約7割、中近東では6割弱が、本人または家族の第三国への旅行を派遣元企業が

支援してくれると答えている。年齢階層別集計によれば、「家族の一時帰国制度」があるという回答の割合は30歳代、40歳代で回答者全体の割合よりも高い。また「家族の呼び寄せ制度」がある割合は、40～54歳の層で相対的に高まる傾向にある。「本人の第三国への旅行制度」、「家族の第三国への旅行制度」は、30～34歳代で設けられているという回答の割合が、回答者全体における割合の2倍近くになっているのが目を引く。

海外派遣勤務者本人または家族の移動に対する支援以外に、派遣元企業が海外派遣勤務者に対して行っている支援体制・福祉制度のうち、派遣元企業に存在すると答えた回答者が最も多かったのは、約9割が指摘した「健康診断に要する費用の援助」であった。以下、「海外派遣勤務者自身が受講する現地での語学研修の補助」、「海外派遣勤務者の家族が受講する現地での語学研修補助」、「民間傷害保険の補助」、「危機管理や安全対策」が5～6割の指摘率で続いている。2004年調査または2002年調査と比較してみると、「帰国後のキャリア形成についての支援体制」があると回答する海外派遣勤務者の割合がかなり低下している。また、「国内残留家族の援助」、「日本の会社・仕事関連の情報提供」も調査のたびに指摘率が下がっていく傾向にある。

「海外派遣勤務者自身が受講する現地での語学研修の補助」があるという回答の割合は、中近東では約8割に達し、他の地域に比べてかなり高くなっている。そのほか、勤務地域による回答の違いが目立つのは、「海外子女教育相談」で、アフリカ、オセアニア、中近東、中南米でとりわけ指摘率が高くなっている。

「日本の会社・仕事関連の情報提供」、「派遣元企業による訪問、巡回」、「危機管理や安全対策」といった支援体制・福祉制度は、派遣勤務者の年齢が高齢になるほど「ある」と指摘する割合が高まる。また、「海外派遣勤務者の家族が受講する現地での語学研修補助」は30歳代後半から40歳代を中心に「ある」と指摘する割合が高く、「海外子女相談」では、40歳代から50歳代前半の層で「ある」と答える割合が高い。こうした回答状況は、海外派遣勤務者の地位や、派遣勤務者が必要に応じてどのような支援体制・福祉制度を活用してきたかを反映しているのかもしれない。

様々な支援体制・福祉制度の中で、現在最も必要と感じているものを尋ねたところ、過去3回の調査では、「その他」を除くと派遣元企業に設けられていると回答する派遣者の割合が最も小さく、しかも割合の低下が目立つ「帰国後のキャリア形成についての支援体制」が、最も多くの海外派遣勤務者によって望まれており、注目に値する。「帰国後のキャリア形成についての支援体制」を最も必要とするという回答者の割合は、オーストラリアで全体の約1.5倍と高く、逆に中近東では約3%と低い。また、年齢を問わず、指摘率が相対的に高い点に留意すべきだろう。一方、特定年齢層でのみ指摘率が高まるものもある。「海外子女教育相談」は40代前半を中心に、30代後半と40代後半で指摘率が相対的に高く、また、「国内残留家族への援助」は40代後半と50代前半で、「海外派遣者自身が受講する語学研修補助」は30歳代のより若い派遣者層において指摘が多くなる。

第7章 帰任後の仕事や生活、海外勤務の再希望

企業の海外進出が一般的になるに伴って、今日では従業員の海外派遣はそれほど特別なことではなくなっている。しかしながら、従業員個人にとって海外勤務は人生の大きな出来事である場合が多い。とりわけ海外赴任を初めて経験する者にとっては仕事、生活の両面にわたって大きな不安が伴うものである。不安の内容は個人的なものもあるが、派遣者に共通してみられるものも多い。ここでは現在、海外で働いている派遣者が、日本国内に帰任した場合の不安についてどのように考えているのか、仕事上と生活上の両面について聞いた結果を検討する。さらに、日本国内に帰任した場合、再び海外勤務を希望するのか否か、希望する場合はどの地域に派遣されたいと考えているのかについて検討する。

1. 帰任後の仕事上の不安

海外派遣勤務者が日本国内に帰任した場合、仕事上どのような不安を持っているかについて聞いた結果を派遣元企業の業種別、従業員規模別、年齢階層別、現勤務地における赴任年数別、現在の派遣前の派遣希望の有無別、現在の赴任地域別にまとめたのが表 I-7-1 である。この設問では該当するもの全てを選択してもらっている。まず、合計をみると、「社内の制度や規則の変化に疎くなる」を不安としてあげている派遣者が 34.1%と最も多く、ついで「日本での仕事の進め方になじめない」の 33.7%が多い。全設問項目の中でこの2項目のみが 30%を超える高い割合を占めている。前回 2004 年調査でもこの2項目の不安が「社内の制度や規則の変化に疎くなる」(33.0%)、「日本での仕事の進め方になじめない」(30.8%)と今回調査と順序は逆であるが、ともに 30%を超える高い割合を占めていた。この結果をみる限り、海外派遣勤務者が抱えている帰任後の仕事上の不安に関する傾向に大きな変化はないといえる。

ついで指摘が多いのは「社内のインフォーマルな最新情報に疎くなる」28.1%、「海外での経験が役に立たない」26.5%、「社内の人脈が薄くなる」22.4%などである。

帰任後の仕事上の不安として最も多くの派遣者があげた「社内の制度や規則の変化に疎くなる」不安について、派遣元企業の業種別、従業員規模別、現在の派遣前の派遣希望の有無別、現在の赴任地域別には特段の特徴は見出せない。業種、従業員規模などを問わず、「社内の制度や規則の変化に疎くなる」との不安を多くの派遣者が持っている。年齢階層別にみると、年齢が高い層ほど若い層と比較して相対的にこの不安の割合が低い。とくに 20 歳代(47.4%)と 55 歳以上層(24.8%)には 22 ポイント以上の大きな開きが見られる。

現勤務地での赴任年数別にみると、「社内の制度や規則の変化に疎くなる」不安については赴任年数の長さによって大きな違いはみられないが、「日本での仕事の進め方に

なじめない」に関しては、赴任年数が長くなるほど不安を感じている割合が多くなるという明確な相関関係がみられる。とくに、赴任年数が4年以上を過ぎるとこの割合は40%を超え、10年以上では49.3%と半数近くがこの不安を訴えている。赴任年数が長い派遣者は、現地の商慣行、社会慣行、労働慣行に適した方法で仕事を進めていると考えられ、それに馴染むほど日本との違いを痛感し、日本での仕事の進め方に復帰できないのではないかとこの不安が大きくなっているのであろう。

帰任後の仕事上の不安で最も多い「社内の制度や規則の変化に疎くなる」と、3番目に多い「社内のインフォーマルな最新情報に疎くなる」の2つの不安は、社内のフォーマルな情報、インフォーマルな情報に疎くなるとの不安である。インフォーマルな情報不足に対する不安はともかくとして、フォーマルな情報に対する不安は派遣元企業がきめ細かく派遣者に情報を提供すれば解消すると考えられるが、前回2004年調査でも今回調査と同様に3割を超える派遣者がこの不安を指摘しており、状況は改善されているとはいえないようである。

表I-7-1から指摘できるこのほかの特徴を幾つかみておくと、「昇進の遅れ」(13.0%)や「社内のキャリア・パスの変化についての不安」(20.6%)は、他の不安と比較してそれほど多くの派遣者が感じていないようだが、これを年齢階層別にみると、55歳以上と55歳未満では極めて大きな差がみられる。すなわち、「昇進の遅れ」について55歳以上が8.1%と1桁に過ぎないのに対し、55歳未満の階層では数ポイント高く、「社内のキャリア・パスの変化についての不安」においても55歳以上の9.4%に対し、55歳未満の階層ではいずれも2割を超えている。また、「社内のキャリア・パスの変化についての不安」は、派遣元企業の従業員数が多い大企業の派遣者ほど大きいことが明確に観察できる。

帰任後の仕事上の不安は、現在遂行している仕事の種類や職位によって異なることが予想される。そこで帰任後の仕事上の不安を現勤務地での主な仕事別、職位別にみたのが表I-7-2である。これによると、「社内の制度や規則の変化に疎くなる」不安の割合が多いのは人事(50.0%)と営業(46.2%)で、「日本での仕事の進め方になじめない」不安の割合が比較的多いのは企画(47.8%)と研究開発(46.2%)となっている。一方、現勤務地での職位と「帰任後の仕事上の不安」の関係をみると、「社内の制度や規則の変化に疎くなる」不安や、「日本での仕事の進め方になじめない」不安は、職位に関係なく等しく抱えている不安であることが明確に分かる。また、「日本での仕事や技術についていけない」との不安が、全体としては少ない(18.7%)が、一般従業員クラスから、係長、課長、部長、役員、会長・社長クラスへと職位が上がるにつれて不安を持つ者の割合が少なくなっていく傾向がみてとれる。逆に「社内の人脈が薄くなる」との不安は職位の高い者ほど多く、職位が下がるにしたがって少なくなっている。

帰任後の仕事上の不安について最後に、主要な項目について2004年調査、2002年調

査の結果と比較してみたのが図 I-7-1 である。この図で分かるように、多少のおうとつはあるものの、派遣者が持っている不安の内容に過去数年、大きな変化はないといっ
ていいようである。

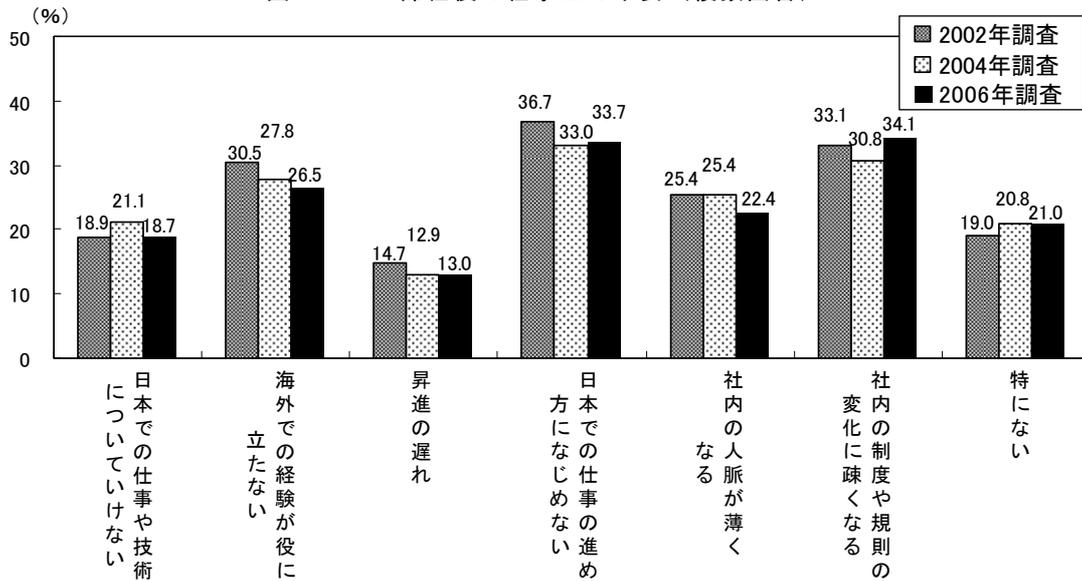
表 I-7-1 帰任後の仕事上の不安
(複数回答、派遣元企業の業種別、派遣元企業の従業員規模別、年齢階層別、
現勤務地での赴任年数別、海外派遣の希望の有無別、勤務地域別)

| | て日 い本 けで ない 仕事 や技 術に つい | い海 外 で の経 験が 役に 立た な | 昇 進 の 遅 れ | じ日 め本 ない の仕 事の 進め 方に な | 化社 に内 つ いて のキ ヤ の 不安 ・パ スの 変 | 社 内 の 人脈 が薄 くなる | 新 社 情 報 に イン フ ォ ー マル な 最 | 疎社 く内 なる の制 度 や 規則 の 変化 に | そ の 他 | 特 に ない | 無 回 答 | 人 数 (人) |
|--------------------|--|---|-----------------------|---|--|--------------------------------|--|--|-------------|--------------|-------------|---------------|
| 派遣元企業の主たる業種 | | | | | | | | | | | | |
| 製造業 | 19.4 | 26.8 | 11.7 | 37.7 | 19.8 | 20.7 | 26.1 | 30.8 | 4.2 | 21.4 | 1.8 | 832 |
| 非製造業 | 18.2 | 25.9 | 14.3 | 29.5 | 21.5 | 24.6 | 30.3 | 38.3 | 2.5 | 20.4 | 1.5 | 715 |
| 無回答 | 5.6 | 33.3 | 22.2 | 11.1 | 16.7 | 16.7 | 27.8 | 22.2 | 0.0 | 27.8 | 11.1 | 18 |
| 派遣元企業の従業員規模 | | | | | | | | | | | | |
| 500人未満 | 20.9 | 28.4 | 7.4 | 33.8 | 15.5 | 22.3 | 25.0 | 30.4 | 2.7 | 28.4 | 1.4 | 148 |
| 500-1000人未満 | 15.0 | 33.0 | 13.0 | 32.0 | 19.0 | 25.0 | 32.0 | 30.0 | 4.0 | 23.0 | 1.0 | 100 |
| 1000-5000人未満 | 19.4 | 27.5 | 14.7 | 32.8 | 19.2 | 25.2 | 29.4 | 36.9 | 4.3 | 18.8 | 1.1 | 469 |
| 5000-10000人未満 | 13.9 | 21.2 | 10.3 | 30.8 | 20.5 | 19.4 | 28.9 | 37.4 | 2.6 | 22.7 | 2.9 | 273 |
| 10000-20000人未満 | 22.7 | 27.3 | 13.9 | 42.3 | 20.1 | 23.7 | 28.9 | 36.1 | 3.6 | 16.0 | 1.5 | 194 |
| 20000人以上 | 18.3 | 25.8 | 14.7 | 34.0 | 27.8 | 21.2 | 26.5 | 31.0 | 2.9 | 21.6 | 1.3 | 306 |
| 無回答 | 22.7 | 26.7 | 13.3 | 28.0 | 13.3 | 14.7 | 21.3 | 25.3 | 2.7 | 22.7 | 6.7 | 75 |
| 年齢階層 | | | | | | | | | | | | |
| 20歳代 | 21.1 | 36.8 | 10.5 | 31.6 | 21.1 | 15.8 | 21.1 | 47.4 | 5.3 | 21.1 | 0.0 | 19 |
| 30-34歳 | 26.1 | 33.9 | 7.0 | 37.4 | 20.9 | 17.4 | 33.9 | 36.5 | 1.7 | 12.2 | 0.0 | 115 |
| 35-39歳 | 25.8 | 30.3 | 12.7 | 38.9 | 20.9 | 18.0 | 32.0 | 36.5 | 5.3 | 13.9 | 0.4 | 244 |
| 40-44歳 | 20.4 | 27.8 | 14.6 | 34.0 | 23.9 | 22.7 | 29.8 | 39.2 | 2.3 | 18.1 | 1.6 | 309 |
| 45-49歳 | 20.9 | 25.5 | 16.0 | 39.5 | 26.5 | 23.2 | 25.8 | 35.0 | 3.9 | 18.3 | 1.0 | 306 |
| 50-54歳 | 15.3 | 30.6 | 17.3 | 33.9 | 23.8 | 30.2 | 29.0 | 35.9 | 2.4 | 14.5 | 0.4 | 248 |
| 55歳以上 | 9.7 | 17.4 | 8.1 | 23.5 | 9.4 | 21.9 | 24.2 | 24.8 | 3.9 | 41.3 | 1.6 | 310 |
| 無回答 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 7.1 | 92.9 | 14 |
| 現勤務地での赴任年数 | | | | | | | | | | | | |
| 1年未満 | 15.2 | 22.2 | 7.3 | 22.8 | 16.6 | 20.2 | 27.5 | 30.1 | 1.7 | 29.1 | 2.3 | 302 |
| 1年以上2年未満 | 18.1 | 26.6 | 11.9 | 31.4 | 20.7 | 19.3 | 27.5 | 35.1 | 3.7 | 21.8 | 1.7 | 353 |
| 2年以上3年未満 | 15.4 | 30.2 | 12.8 | 31.5 | 23.0 | 22.0 | 28.5 | 33.8 | 4.6 | 19.7 | 0.3 | 305 |
| 3年以上4年未満 | 16.2 | 29.2 | 17.6 | 33.3 | 19.9 | 20.8 | 29.2 | 31.9 | 4.6 | 17.1 | 2.8 | 216 |
| 4年以上5年未満 | 24.0 | 24.8 | 14.9 | 43.8 | 24.8 | 24.0 | 24.8 | 36.4 | 0.8 | 19.0 | 2.5 | 121 |
| 5年以上10年未満 | 28.3 | 26.4 | 15.1 | 43.4 | 22.6 | 30.2 | 22.6 | 34.0 | 3.8 | 24.5 | 3.8 | 53 |
| 10年以上 | 26.4 | 26.4 | 16.9 | 49.3 | 21.4 | 30.8 | 31.8 | 40.3 | 3.0 | 14.4 | 0.5 | 201 |
| 無回答 | 21.4 | 7.1 | 14.3 | 28.6 | 7.1 | 21.4 | 21.4 | 28.6 | 14.3 | 14.3 | 14.3 | 14 |
| 海外派遣の希望の有無 | | | | | | | | | | | | |
| 希望していた | 18.9 | 28.7 | 12.1 | 35.8 | 18.0 | 22.5 | 26.9 | 29.9 | 1.9 | 21.6 | 2.4 | 746 |
| 希望していなかった | 28.3 | 31.8 | 16.7 | 31.4 | 21.3 | 28.7 | 32.9 | 31.8 | 3.9 | 17.4 | 1.9 | 258 |
| どちらともいえない | 20.9 | 24.3 | 11.7 | 30.2 | 19.7 | 28.7 | 32.8 | 31.9 | 2.9 | 20.7 | 1.9 | 411 |
| 無回答 | 14.3 | 17.9 | 17.9 | 14.3 | 7.1 | 25.0 | 17.9 | 28.6 | 3.6 | 32.1 | 14.3 | 28 |
| 勤務地域 | | | | | | | | | | | | |
| アジア小計 | 19.6 | 28.7 | 12.6 | 31.6 | 20.7 | 21.1 | 27.6 | 34.6 | 2.7 | 21.9 | 1.6 | 816 |
| 中国 | 21.9 | 33.4 | 12.6 | 30.4 | 20.3 | 18.9 | 29.9 | 36.4 | 2.2 | 20.3 | 0.5 | 365 |
| その他アジア | 17.7 | 24.8 | 12.6 | 32.6 | 21.1 | 22.8 | 25.7 | 33.0 | 3.1 | 23.3 | 2.4 | 451 |
| 中近東 | 15.6 | 18.8 | 6.3 | 31.3 | 12.5 | 15.6 | 25.0 | 46.9 | 3.1 | 34.4 | 3.1 | 32 |
| ヨーロッパ | 18.4 | 29.5 | 17.6 | 37.3 | 23.8 | 25.4 | 31.6 | 37.3 | 3.3 | 15.6 | 2.0 | 244 |
| 北アメリカ | 22.3 | 24.2 | 12.8 | 36.6 | 17.2 | 23.8 | 26.7 | 30.4 | 4.8 | 20.5 | 2.6 | 273 |
| 中南米 | 12.9 | 19.4 | 9.7 | 33.1 | 16.9 | 22.6 | 32.3 | 34.7 | 4.0 | 22.6 | 0.8 | 124 |
| アフリカ | 0.0 | 16.0 | 16.0 | 44.0 | 24.0 | 20.0 | 28.0 | 32.0 | 4.0 | 28.0 | 0.0 | 25 |
| オセアニア | 9.8 | 15.7 | 7.8 | 31.4 | 33.3 | 27.5 | 17.6 | 23.5 | 5.9 | 19.6 | 2.0 | 51 |
| 合計 | 18.7 | 26.5 | 13.0 | 33.7 | 20.6 | 22.4 | 28.1 | 34.1 | 3.4 | 21.0 | 1.8 | 1,565 |

表 I-7-2 帰任後の仕事上の不安
(複数回答、現勤務地での主な仕事、現勤務地での職位)

| | 日本での仕事や技術についていけない | 海外での経験が役に立たない | 昇進の遅れ | 日本での仕事のない進め | 日本での仕事のない進め | 社内の変化にキャリアップ | 社内の人脈が薄くなる | 社内最新のインフォに疎くなる | 社内の変化に疎くなる | その他 | 特にない | 無回答 | 人数(人) |
|----------------------|-------------------|---------------|-------|-------------|-------------|--------------|------------|----------------|------------|------|------|-------|-------|
| 現勤務地での主な仕事 | | | | | | | | | | | | | |
| 総務 | 17.6 | 27.9 | 16.2 | 26.5 | 20.6 | 20.6 | 35.3 | 33.8 | 0.0 | 26.5 | 0.0 | 68 | |
| 経理 | 23.8 | 34.3 | 18.9 | 34.3 | 22.4 | 21.0 | 30.8 | 38.5 | 2.8 | 10.5 | 1.4 | 143 | |
| 人事 | 11.9 | 19.0 | 14.3 | 26.2 | 23.8 | 14.3 | 26.2 | 50.0 | 7.1 | 16.7 | 2.4 | 42 | |
| 企画 | 23.2 | 26.1 | 13.0 | 47.8 | 34.8 | 23.2 | 27.5 | 33.3 | 2.9 | 8.7 | 0.0 | 69 | |
| 営業 | 23.8 | 30.9 | 13.0 | 34.1 | 17.5 | 26.9 | 35.4 | 46.2 | 2.7 | 18.8 | 1.3 | 223 | |
| 生産 | 30.0 | 40.0 | 13.3 | 33.3 | 16.7 | 10.0 | 30.0 | 16.7 | 3.3 | 13.3 | 6.7 | 30 | |
| 技術 | 35.7 | 31.4 | 2.9 | 38.6 | 22.9 | 11.4 | 22.9 | 32.9 | 2.9 | 12.9 | 4.3 | 70 | |
| 研究開発 | 15.4 | 7.7 | 15.4 | 46.2 | 23.1 | 15.4 | 15.4 | 38.5 | 0.0 | 7.7 | 0.0 | 13 | |
| 国際事業 | 11.8 | 17.6 | 29.4 | 23.5 | 23.5 | 29.4 | 41.2 | 35.3 | 0.0 | 35.3 | 0.0 | 17 | |
| 全社管理(トップマネジメントの仕事) | 14.1 | 22.8 | 11.6 | 32.8 | 20.2 | 23.9 | 25.7 | 30.8 | 3.3 | 25.8 | 1.7 | 766 | |
| その他 | 24.7 | 30.9 | 14.4 | 38.1 | 16.5 | 15.5 | 26.8 | 25.8 | 9.3 | 16.5 | 2.1 | 97 | |
| 無回答 | 7.4 | 29.6 | 18.5 | 18.5 | 14.8 | 33.3 | 18.5 | 33.3 | 3.7 | 25.9 | 7.4 | 27 | |
| 現勤務地での職位 | | | | | | | | | | | | | |
| 会長、社長(支店長、事務所長を含む) | 14.6 | 22.4 | 11.3 | 30.7 | 18.1 | 23.4 | 26.5 | 31.9 | 4.0 | 25.9 | 2.0 | 706 | |
| 役員クラス | 15.6 | 24.1 | 14.1 | 36.7 | 17.6 | 23.1 | 25.6 | 27.6 | 2.0 | 22.6 | 1.5 | 199 | |
| 部長クラス | 20.9 | 31.7 | 15.7 | 34.1 | 26.1 | 25.4 | 31.4 | 41.1 | 3.1 | 15.0 | 2.4 | 287 | |
| 課長クラス | 23.7 | 31.1 | 14.2 | 35.8 | 19.5 | 18.4 | 32.1 | 36.3 | 2.1 | 16.3 | 0.5 | 190 | |
| 係長クラス | 24.4 | 33.3 | 11.1 | 35.6 | 37.8 | 17.8 | 26.7 | 31.1 | 2.2 | 8.9 | 0.0 | 45 | |
| 一般従業員クラス | 28.9 | 21.1 | 7.9 | 28.9 | 13.2 | 10.5 | 28.9 | 36.8 | 0.0 | 26.3 | 0.0 | 38 | |
| アドバイザー・コーディネーター・顧問など | 34.1 | 35.2 | 15.4 | 45.1 | 26.4 | 17.6 | 27.5 | 36.3 | 7.7 | 12.1 | 3.3 | 91 | |
| 無回答 | 0.0 | 33.3 | 11.1 | 33.3 | 11.1 | 44.4 | 22.2 | 66.7 | 0.0 | 22.2 | 0.0 | 9 | |
| 合計 | 18.7 | 26.5 | 13.0 | 33.7 | 20.6 | 22.4 | 28.1 | 34.1 | 3.4 | 21.0 | 1.8 | 1,565 | |

図 I-7-1 帰任後の仕事上の不安(複数回答)



2. 帰任後の生活上の不安

日本国内へ帰任した場合の生活上の不安について聞いた結果を派遣元企業の業種別、従業員数別、年齢階層別、現勤務地における赴任年数別、現在の派遣前の派遣希望の有無別、現在の赴任地域別にまとめたのが表 I-7-3 である。生活上の不安で最も多いのは「子供の教育問題」で 33.2%の派遣者がこれをあげている。派遣者の中には独身者(有効回答数の 4.5%)や子供のいない者も含まれているため、実質的な割合はさらに多いと考えられる。本調査では家族帯同者の子供の年齢まで聞いていないので、あくまで参考値になるが、家族全員帯同者の「子供の教育問題」を帰任後の不安にあげた者の割合は 56.8%と極めて多い。「子供の教育問題」は前回 2004 年調査でも 35.4%と最も多くの派遣者が訴えていた不安である。ついで指摘が多いのは「国内の事情に疎くなっている」(27.0%)、「住宅取得など資産形成上の不利」(21.2%)の 2 項目である。

生活上の不安として最も多くの派遣者があげた「子供の教育問題」について、派遣元企業の業種別、従業員規模別、現在の派遣前の派遣希望の有無別には大きな違いはみられない。

年齢階層別では、35-39 歳層(50.4%)、40-44 歳層(55.3%)でいずれも半数を超える派遣者が「子供の教育問題」についての不安を持っており、45-49 歳層(41.5%)の割合も多い。これに対し 50 歳以上層と 20 歳代層では相対的にこの比率は低く、とくに 55 歳以上層では 3.9%に過ぎない。この結果からいえることは、中学生、高校生を持ち、赴任地に子供を帯同している派遣者が多い 35-49 歳層(第 9 章参照)で「子供の教育問題」に対する不安が多いことである。すなわち、小学生以下の子供を持っていると考えられる若い年代の不安は相対的に少なく、中・高生を持っている可能性の高い年代で不安は最も大きくなり、高校の高学年以上を持つ派遣者は単身赴任が多く(第 9 章参照)、結果として「子供の教育問題」に対する不安が少なくなっていると考えられる。34 歳未満の年齢層では「子供の教育問題」に関する不安よりも、「国内の事情に疎くなっている」との不安の方が強いことにも上記の結果を反映している。

「子供の教育問題」について赴任地域別にみると、アフリカの 48.0%が最も多い。これには進出企業数が少なく、したがって当該国の在留邦人も少ないことから日本人学校、補習校などの日本の教育制度に基づいた教育環境が未整備であるケースが多いことが理由として考えられる。アフリカについて北アメリカが 45.8%と高い比率をみせている。これは北米のアメリカ、カナダの場合、現地の法律で言語別の通常教育(学校)を認めていない州が多く、派遣者の子供も小学生、中学生を問わず現地の英語で教育を行う学校に通っており、他の国で広くみられる全日制の日本国内と同一課程で教育を行う日本人学校に通っていないことが大きな理由であると考えられる。これに対し、進出企業が多く、したがって当該国の在留邦人も多く、日本人学校がよく整備されているアジア地域では「子供の教育問題」に対する不安は 27.1%と相対的に低い。

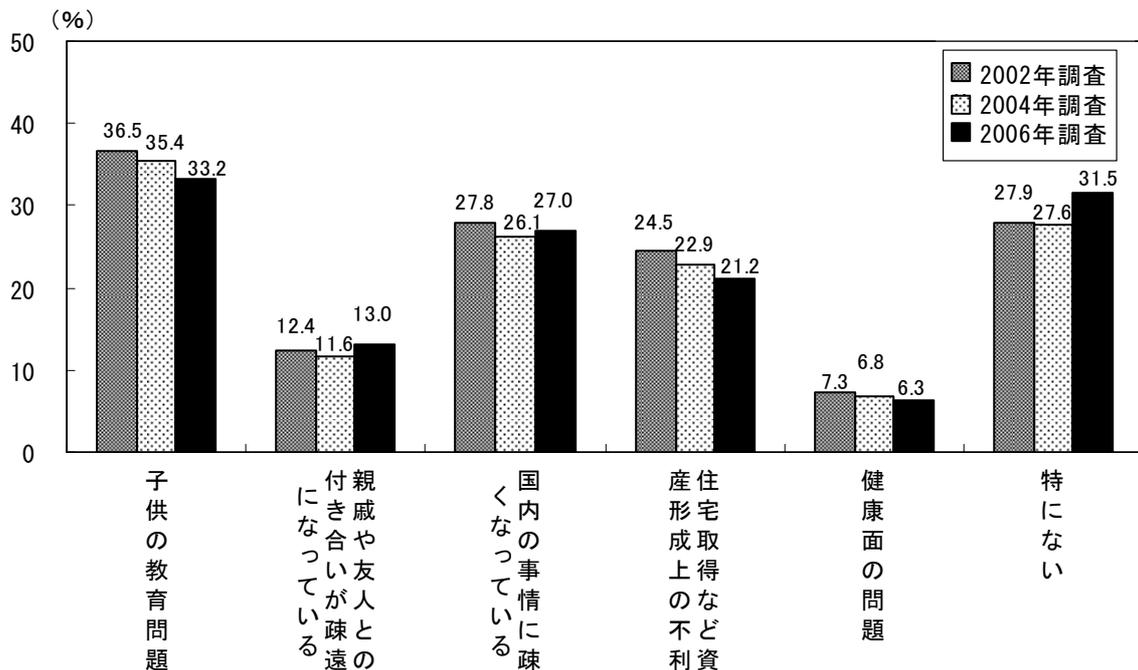
表 I-7-3 帰任後の生活上の不安
 (複数回答、派遣元企業の業種別、派遣元企業の従業員規模別、年齢階層別、
 現勤務地での赴任年数別、海外派遣の希望の有無別、勤務地域別)

| | 子供の教育問題 | 親戚や友人との付き合い | 国内の事情に疎くなつて | 住宅取得など資産形成 | 健康面の問題 | 日本の生活・文化になじめない | その他 | 特にな | 無回答 | 人数(人) |
|--------------------|---------|-------------|-------------|------------|--------|----------------|-----|------|------|-------|
| (%) | | | | | | | | | | |
| 派遣元企業の主たる業種 | | | | | | | | | | |
| 製造業 | 34.0 | 12.3 | 25.8 | 22.5 | 6.4 | 7.2 | 3.1 | 32.3 | 2.2 | 832 |
| 非製造業 | 32.2 | 14.0 | 28.7 | 19.7 | 6.4 | 7.3 | 3.4 | 30.6 | 1.8 | 715 |
| 無回答 | 33.3 | 11.1 | 16.7 | 22.2 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 27.8 | 16.7 | 18 |
| 派遣元企業の従業員規模 | | | | | | | | | | |
| 500人未満 | 25.7 | 16.9 | 28.4 | 17.6 | 10.8 | 10.1 | 6.1 | 33.8 | 0.7 | 148 |
| 500-1000人未満 | 30.0 | 17.0 | 32.0 | 27.0 | 8.0 | 7.0 | 5.0 | 21.0 | 4.0 | 100 |
| 1000-5000人未満 | 32.4 | 14.1 | 29.4 | 22.8 | 6.6 | 7.0 | 2.8 | 31.6 | 1.7 | 469 |
| 5000-10000人未満 | 32.6 | 11.7 | 23.8 | 19.8 | 6.2 | 6.2 | 1.8 | 37.0 | 3.3 | 273 |
| 10000-20000人未満 | 37.1 | 12.4 | 27.3 | 19.1 | 4.1 | 8.8 | 2.1 | 36.1 | 0.5 | 194 |
| 20000人以上 | 38.2 | 10.8 | 22.9 | 19.6 | 5.6 | 5.6 | 3.9 | 27.1 | 1.6 | 306 |
| 無回答 | 28.0 | 9.3 | 30.7 | 28.0 | 2.7 | 8.0 | 2.7 | 26.7 | 8.0 | 75 |
| 年齢階層 | | | | | | | | | | |
| 20歳代 | 15.8 | 15.8 | 42.1 | 21.1 | 0.0 | 0.0 | 5.3 | 26.3 | 5.3 | 19 |
| 30-34歳 | 30.4 | 10.4 | 35.7 | 27.8 | 6.1 | 5.2 | 2.6 | 27.8 | 0.9 | 115 |
| 35-39歳 | 50.4 | 10.2 | 30.3 | 27.0 | 4.1 | 10.2 | 2.9 | 23.0 | 1.2 | 244 |
| 40-44歳 | 55.3 | 11.0 | 27.5 | 23.6 | 4.5 | 6.5 | 2.6 | 21.4 | 0.3 | 309 |
| 45-49歳 | 41.5 | 14.1 | 27.1 | 20.9 | 4.6 | 9.2 | 3.6 | 27.5 | 1.6 | 306 |
| 50-54歳 | 19.4 | 16.1 | 24.6 | 19.0 | 6.5 | 7.3 | 3.6 | 38.7 | 1.2 | 248 |
| 55歳以上 | 3.9 | 15.2 | 22.9 | 14.8 | 12.3 | 4.8 | 3.5 | 49.4 | 2.3 | 310 |
| 無回答 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 7.1 | 92.9 | 14 |
| 現勤務地での赴任年数 | | | | | | | | | | |
| 1年未満 | 28.5 | 9.9 | 23.2 | 15.9 | 7.0 | 3.6 | 3.6 | 37.4 | 2.6 | 302 |
| 1年以上2年未満 | 32.3 | 11.6 | 26.6 | 18.4 | 4.5 | 5.7 | 1.7 | 34.0 | 2.5 | 353 |
| 2年以上3年未満 | 35.4 | 12.1 | 25.2 | 22.6 | 8.9 | 6.9 | 4.6 | 30.2 | 0.7 | 305 |
| 3年以上4年未満 | 35.6 | 14.8 | 25.9 | 20.4 | 5.1 | 8.8 | 3.2 | 29.6 | 2.8 | 216 |
| 4年以上5年未満 | 33.1 | 6.6 | 30.6 | 23.1 | 6.6 | 9.1 | 3.3 | 33.1 | 2.5 | 121 |
| 5年以上10年未満 | 26.4 | 24.5 | 28.3 | 39.6 | 9.4 | 13.2 | 3.8 | 26.4 | 3.8 | 53 |
| 10年以上 | 37.8 | 20.9 | 34.8 | 27.9 | 4.5 | 10.9 | 3.0 | 23.4 | 1.0 | 201 |
| 無回答 | 28.6 | 7.1 | 28.6 | 7.1 | 14.3 | 7.1 | 0.0 | 21.4 | 14.3 | 14 |
| 海外派遣の希望の有無 | | | | | | | | | | |
| 希望していた | 39.5 | 10.1 | 25.5 | 24.5 | 5.0 | 9.7 | 2.5 | 25.3 | 2.9 | 746 |
| 希望していなかった | 30.6 | 12.8 | 29.5 | 22.5 | 9.3 | 5.4 | 3.1 | 29.5 | 3.5 | 258 |
| どちらともいえない | 31.4 | 13.4 | 26.0 | 20.9 | 7.8 | 5.8 | 3.6 | 30.2 | 2.4 | 411 |
| 無回答 | 28.6 | 17.9 | 10.7 | 10.7 | 17.9 | 0.0 | 3.6 | 32.1 | 10.7 | 28 |
| 勤務地域 | | | | | | | | | | |
| アジア小計 | 27.1 | 15.8 | 28.1 | 17.4 | 8.7 | 6.3 | 3.7 | 33.8 | 2.2 | 816 |
| 中国 | 26.8 | 14.0 | 29.6 | 16.4 | 9.0 | 4.1 | 3.8 | 33.4 | 1.1 | 365 |
| その他アジア | 27.3 | 17.3 | 26.8 | 18.2 | 8.4 | 8.0 | 3.5 | 34.1 | 3.1 | 451 |
| 中近東 | 25.0 | 9.4 | 31.3 | 21.9 | 3.1 | 3.1 | 0.0 | 40.6 | 3.1 | 32 |
| ヨーロッパ | 37.7 | 11.1 | 29.9 | 29.9 | 4.9 | 7.0 | 2.9 | 25.4 | 2.5 | 244 |
| 北アメリカ | 45.8 | 9.2 | 23.4 | 24.9 | 3.7 | 11.4 | 4.0 | 26.4 | 2.6 | 273 |
| 中南米 | 32.3 | 11.3 | 25.8 | 17.7 | 3.2 | 4.8 | 0.8 | 37.1 | 0.8 | 124 |
| アフリカ | 48.0 | 4.0 | 16.0 | 28.0 | 4.0 | 0.0 | 0.0 | 28.0 | 0.0 | 25 |
| オセアニア | 41.2 | 9.8 | 21.6 | 25.5 | 0.0 | 11.8 | 2.0 | 33.3 | 2.0 | 51 |
| 合計 | 33.2 | 13.0 | 27.0 | 21.2 | 6.3 | 7.2 | 3.2 | 31.5 | 2.2 | 1,565 |

このほかに表 I-7-3 から指摘できる特徴は、生活上の不安が「特にない」とする者の比率が 31.5%と 3分の 1 近くを占め、とりわけ年齢階層別にみて 55 歳以上層の半数近く(49.4%)が特段の不安を持っていないことである。一方で、赴任年数別にみた場合、10 年以上の派遣者は「子供の教育問題」(37.8%)、「国内の事情に疎くなっている」(34.8%)の 2 項目で 10 年未満の派遣者と比較して高い比率で不安を抱いており、不安が「特にない」割合(23.4%)が最も低い。さらに、5 年以上 10 年未満と 10 年以上を加えた 5 年以上の派遣者をみると、いずれの項目においても 5 年未満の派遣者と比較して高い比率で不安を訴えている。この結果をみる限り、海外派遣勤務者は派遣期間が長くなればなるほど帰任後の不安が募っているといえそうである。これ以外にあえて指摘すれば、「健康面の問題」が設問項目全体の中で最も低い割合(6.3%)を示しているが、年齢階層別にみると、55 歳以上層が他の年齢階層と比較して 2 倍以上の不安を抱えていることである。

図 I-7-2 は、生活上の不安の主要項目について過去の調査結果と比較したものである。これで分かるように、仕事上の不安と同様、派遣者が抱える生活上の不安の傾向に過去数年、大きな変化はみられない。

図 I-7-2 帰任後の生活上の不安（複数回答）



3. 海外勤務の再希望

帰任後に再び海外勤務を希望するか否かについて聞いた結果を派遣元企業の業種別、従業員規模別、年齢階層別、現勤務地における赴任年数別、現在の派遣前の派遣希望の有無別、現在の赴任地域別にまとめたのが表 I-7-4 である。これによると、無条件で

「ぜひ行きたい」とする派遣者が 28.1%、「派遣先の地域により行きたい」が 38.2%、「派遣先での地位や処遇がよければ行きたい」が 16.2%で、この 3 つを合わせた「条件付きを含めて行きたいとの意欲を持つ者」は 82.5%の高い比率となる。これに対し「行きたくない」と答えた派遣者は 13.4%に過ぎない。

表 I-7-4 海外勤務の再希望の有無
(派遣元企業の業種別、派遣元企業の従業員規模別、年齢階層別、
現勤務地での赴任年数別、海外派遣の希望の有無別、勤務地域別)

| | (%) | | | | | | 人 |
|--------------------|--------|----------------------------|---|---|----------------------------|-------------|------------------|
| | 合 計 | ぜ ひ 行 き た い | り 派 遣 先 の 地 域 に よ | き 処 派 遣 先 の 地 域 に よ り 行 き た い が 先 の 地 域 に よ り 行 き た い と す る 者 | 行 き た く な い | 無 回 答 | 数 (人) |
| 派遣元企業の主たる業種 | | | | | | | |
| 製造業 | 100.0 | 28.1 | 36.7 | 16.7 | 14.7 | 3.8 | 832 |
| 非製造業 | 100.0 | 28.3 | 40.1 | 15.8 | 12.0 | 3.8 | 715 |
| 無回答 | 100.0 | 22.2 | 33.3 | 11.1 | 11.1 | 22.2 | 18 |
| 派遣元企業の従業員規模 | | | | | | | |
| 500人未満 | 100.0 | 24.3 | 32.4 | 23.0 | 14.9 | 5.4 | 148 |
| 500-1000人未満 | 100.0 | 24.0 | 41.0 | 13.0 | 21.0 | 1.0 | 100 |
| 1000-5000人未満 | 100.0 | 22.2 | 38.6 | 22.2 | 13.6 | 3.4 | 469 |
| 5000-10000人未満 | 100.0 | 27.1 | 37.4 | 15.0 | 15.0 | 5.5 | 273 |
| 10000-20000人未満 | 100.0 | 34.0 | 41.2 | 9.8 | 11.3 | 3.6 | 194 |
| 20000人以上 | 100.0 | 36.9 | 36.9 | 13.4 | 9.8 | 2.9 | 306 |
| 無回答 | 100.0 | 30.7 | 44.0 | 2.7 | 13.3 | 9.3 | 75 |
| 年齢階層 | | | | | | | |
| 20歳代 | 100.0 | 36.8 | 42.1 | 10.5 | 10.5 | 0.0 | 19 |
| 30-34歳 | 100.0 | 41.7 | 41.7 | 8.7 | 7.0 | 0.9 | 115 |
| 35-39歳 | 100.0 | 38.1 | 40.2 | 8.2 | 10.7 | 2.9 | 244 |
| 40-44歳 | 100.0 | 28.2 | 42.4 | 13.9 | 12.9 | 2.6 | 309 |
| 45-49歳 | 100.0 | 32.0 | 37.3 | 19.0 | 8.8 | 2.9 | 306 |
| 50-54歳 | 100.0 | 20.6 | 38.3 | 21.0 | 15.7 | 4.4 | 248 |
| 55歳以上 | 100.0 | 17.7 | 33.5 | 22.3 | 21.9 | 4.5 | 310 |
| 無回答 | 100.0 | 7.1 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 92.9 | 14 |
| 現勤務地での赴任年数 | | | | | | | |
| 1年未満 | 100.0 | 26.2 | 37.7 | 15.6 | 16.6 | 4.0 | 302 |
| 1年以上2年未満 | 100.0 | 26.6 | 39.7 | 15.0 | 14.7 | 4.0 | 353 |
| 2年以上3年未満 | 100.0 | 31.5 | 35.7 | 18.0 | 12.8 | 2.0 | 305 |
| 3年以上4年未満 | 100.0 | 31.5 | 36.6 | 17.1 | 11.1 | 3.7 | 216 |
| 4年以上5年未満 | 100.0 | 26.4 | 42.1 | 19.8 | 9.1 | 2.5 | 121 |
| 5年以上10年未満 | 100.0 | 18.9 | 39.6 | 13.2 | 18.9 | 9.4 | 53 |
| 10年以上 | 100.0 | 28.9 | 39.8 | 13.9 | 11.9 | 5.5 | 201 |
| 無回答 | 100.0 | 21.4 | 28.6 | 21.4 | 0.0 | 28.6 | 14 |
| 海外派遣の希望の有無 | | | | | | | |
| 希望していた | 100.0 | 44.1 | 35.5 | 11.7 | 5.0 | 3.8 | 746 |
| 希望していなかった | 100.0 | 10.9 | 39.5 | 22.5 | 22.9 | 4.3 | 258 |
| どちらともいえない | 100.0 | 18.2 | 37.2 | 25.3 | 12.9 | 6.3 | 411 |
| 無回答 | 100.0 | 14.3 | 21.4 | 28.6 | 17.9 | 17.9 | 28 |
| 勤務地域 | | | | | | | |
| アジア小計 | 100.0 | 25.6 | 40.2 | 16.4 | 14.1 | 3.7 | 816 |
| 中国 | 100.0 | 26.6 | 40.0 | 17.5 | 13.7 | 2.2 | 365 |
| その他アジア | 100.0 | 24.8 | 40.4 | 15.5 | 14.4 | 4.9 | 451 |
| 中近東 | 100.0 | 40.6 | 37.5 | 9.4 | 12.5 | 0.0 | 32 |
| ヨーロッパ | 100.0 | 29.9 | 34.4 | 19.3 | 11.9 | 4.5 | 244 |
| 北アメリカ | 100.0 | 27.8 | 37.4 | 13.6 | 15.8 | 5.5 | 273 |
| 中南米 | 100.0 | 37.1 | 35.5 | 12.9 | 10.5 | 4.0 | 124 |
| アフリカ | 100.0 | 32.0 | 44.0 | 24.0 | 0.0 | 0.0 | 25 |
| オセアニア | 100.0 | 29.4 | 33.3 | 21.6 | 11.8 | 3.9 | 51 |
| 合 計 | 100.0 | 28.1 | 38.2 | 16.2 | 13.4 | 4.0 | 1,565 |

海外勤務の再希望について、派遣元企業の業種別、従業員規模別には大きな差異はみられない。年齢階層別では「ぜひ行きたい」と無条件で再度の派遣を希望する者の比率が概して年齢が低いほど高い傾向がみられる。とくに30-34歳層では「ぜひ行きたい」と答えた者の比率が41.7%と高く、「行きたくない」と答えた者が7.0%と低いことが興味深い。

再度の海外勤務について「派遣先の地域により行きたい」と答えた者が38.2%と高い比率を占めているのに対し、「派遣先での地位や処遇がよければ行きたい」は16.2%に過ぎない。すなわち、再度の海外勤務を希望する理由は「派遣先での地位や処遇」よりも「派遣先の地域」が大きなウエイトを占めている。そこで派遣先希望地域をみたのが表I-7-5である。これによると、アジア(59.4%)の割合が最も多く、ついでヨーロッパ

表I-7-5 再度の派遣希望地域
(複数回答、年齢階層別、現勤務地での赴任年数別、海外勤務の再希望の有無別、勤務地域別)

| | ア ジ ア | 中 近 東 | ヨ ー ロ ッ パ | 北 ア メ リ カ | 中 南 米 | ア フ リ カ | オ セ ア ニア | 無 回 答 | (%) 人 数 (人) |
|---------------------------------|-------------|-------------|-----------------------|-----------------------|-------------|------------------|-------------------|-------------|----------------------|
| 年齢階層 | | | | | | | | | |
| 20歳代 | 41.2 | 5.9 | 58.8 | 52.9 | 17.6 | 5.9 | 47.1 | 0.0 | 17 |
| 30-34歳 | 50.9 | 6.6 | 61.3 | 58.5 | 15.1 | 4.7 | 27.4 | 4.7 | 106 |
| 35-39歳 | 55.5 | 4.7 | 55.0 | 52.1 | 13.3 | 2.8 | 31.3 | 4.3 | 211 |
| 40-44歳 | 57.9 | 4.6 | 58.2 | 56.7 | 11.9 | 3.1 | 22.2 | 2.3 | 261 |
| 45-49歳 | 65.2 | 2.6 | 47.8 | 50.0 | 10.0 | 2.2 | 22.2 | 4.1 | 270 |
| 50-54歳 | 62.6 | 1.5 | 42.9 | 42.9 | 8.1 | 2.0 | 17.2 | 2.5 | 198 |
| 55歳以上 | 60.5 | 1.8 | 39.5 | 38.2 | 8.8 | 0.4 | 19.7 | 3.1 | 228 |
| 無回答 | 100.0 | 0.0 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 1 |
| 現勤務地での赴任年数 | | | | | | | | | |
| 1年未満 | 56.3 | 3.3 | 49.2 | 55.0 | 12.5 | 1.7 | 17.1 | 2.9 | 240 |
| 1年以上2年未満 | 58.5 | 3.1 | 50.9 | 48.8 | 9.8 | 3.5 | 27.9 | 3.5 | 287 |
| 2年以上3年未満 | 58.1 | 3.1 | 56.9 | 49.2 | 11.2 | 3.1 | 25.0 | 2.7 | 260 |
| 3年以上4年未満 | 58.2 | 3.8 | 45.7 | 47.8 | 10.3 | 1.6 | 21.2 | 5.4 | 184 |
| 4年以上5年未満 | 63.6 | 2.8 | 49.5 | 47.7 | 11.2 | 2.8 | 26.2 | 0.9 | 107 |
| 5年以上10年未満 | 63.2 | 0.0 | 36.8 | 52.6 | 10.5 | 0.0 | 21.1 | 2.6 | 38 |
| 10年以上 | 66.9 | 5.4 | 48.2 | 43.4 | 11.4 | 1.2 | 21.7 | 3.6 | 166 |
| 無回答 | 40.0 | 0.0 | 50.0 | 50.0 | 0.0 | 10.0 | 30.0 | 10.0 | 10 |
| 海外勤務の再希望の有無 | | | | | | | | | |
| ぜひ行きたい | 64.1 | 7.7 | 55.2 | 51.8 | 18.9 | 5.7 | 29.5 | 4.3 | 440 |
| 派遣先の地域によっては行きたい | 56.0 | 0.7 | 48.7 | 47.0 | 7.0 | 0.5 | 21.7 | 2.3 | 598 |
| 派遣先での地位や処遇がよければ行きたい (行きたくない) | 59.4 | 2.4 | 44.9 | 50.0 | 6.3 | 1.2 | 15.7 | 3.9 | 254 (210) |
| (無回答) | - | - | - | - | - | - | - | - | (63) |
| 勤務地域 | | | | | | | | | |
| アジア小計 | 76.9 | 2.8 | 39.3 | 41.0 | 6.6 | 2.1 | 20.4 | 3.9 | 671 |
| 中国 | 77.9 | 2.3 | 29.0 | 33.2 | 4.9 | 1.3 | 15.6 | 5.2 | 307 |
| その他アジア | 76.1 | 3.3 | 48.1 | 47.5 | 8.0 | 2.7 | 24.5 | 2.7 | 364 |
| 中近東 | 60.7 | 17.9 | 60.7 | 46.4 | 35.7 | 3.6 | 21.4 | 7.1 | 28 |
| ヨーロッパ | 37.7 | 2.5 | 71.1 | 58.8 | 9.8 | 2.0 | 23.5 | 2.5 | 204 |
| 北米 | 35.8 | 1.4 | 60.9 | 69.3 | 3.3 | 0.9 | 25.6 | 2.8 | 215 |
| 中南米 | 43.4 | 4.7 | 52.8 | 44.3 | 48.1 | 3.8 | 26.4 | 1.9 | 106 |
| アフリカ | 68.0 | 12.0 | 48.0 | 36.0 | 20.0 | 8.0 | 44.0 | 4.0 | 25 |
| オセアニア | 41.9 | 9.3 | 53.5 | 53.5 | 9.3 | 9.3 | 34.9 | 2.3 | 43 |
| 合 計 | 59.4 | 3.4 | 50.2 | 49.2 | 10.9 | 2.4 | 23.2 | 3.3 | 1,292 |

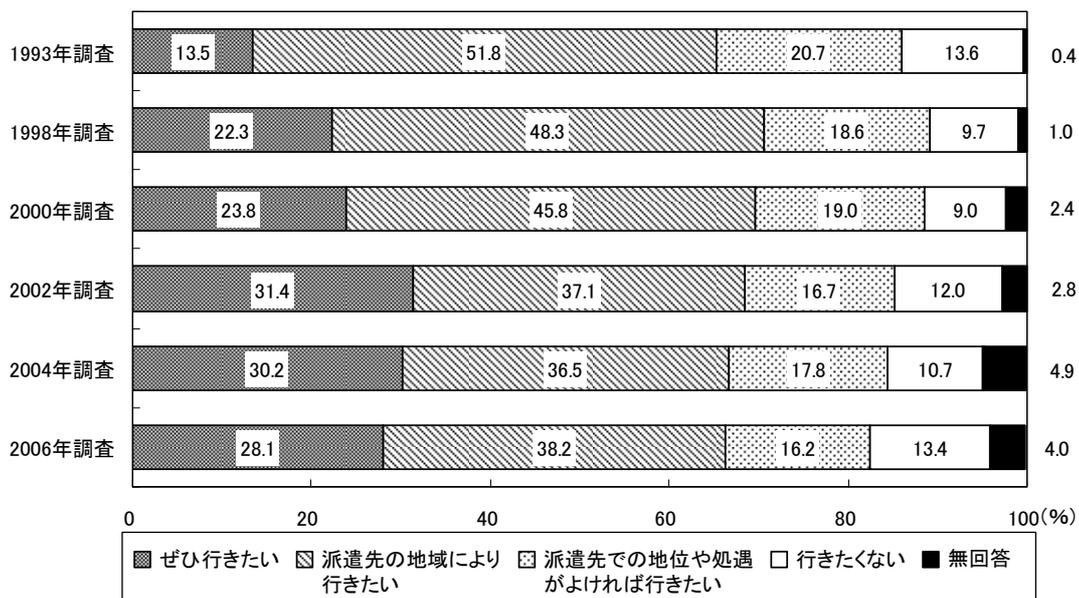
注：「海外勤務の再希望の有無」に関する設問で、「行きたくない」と答えた210人と無回答の63人は「再度の希望地域」に答えていないため、集計から除いた。

(50.2%)、北アメリカ(49.2%)で約半数の者が希望している。中近東(3.4%)、アフリカ(2.4%)を希望する者は極めて少ない。これを年齢階層別にみると、年齢の低い者ほどヨーロッパ、北アメリカを希望し、年齢が上がるにしたがってアジアを希望する者の割合が多くなっている。

現在の赴任地域別に再度の派遣希望地域をみると、現在の赴任地域がアジア、ヨーロッパ、北アメリカの3地域の場合は、再度の派遣希望地域を現在の赴任地と同一とする割合が最も多いが、現在の赴任地が中近東、アフリカである者は、同一地域への再度の派遣を希望している割合が極めて少ない。他方、再度の派遣先希望地域に中南米をあげている者のうち、現在の赴任地域が中南米である者が48.1%を占めているにもかかわらず、現在の赴任地域が他地域である者で再度の希望地域を中南米としている者は、サンプルサイズの小さい現在の赴任地域が中近東である者を除いて、いずれも1ケタと少ない。この点で中南米は他の地域と特徴が異なるといえよう。この理由として、中南米の場合はスペイン語、ポルトガル語が事業活動を進める上で必須であることなど、他地域と異なった事業環境にあることが考えられる。

海外勤務の再希望の有無について過去の調査結果と比較してみたのが図I-7-3である。この図で分かるように、「ぜひ行きたい」とする者の割合は1993年から2006年までの約13年間で2倍以上に増加している一方、「行きたくない」と答えた者の割合はそれほど変化していない。「派遣先の地域により行きたい」と答えた者の割合は徐々に減っており、この減少割合が「ぜひ行きたい」と答えた者の増加割合と対応している。この結果、「ぜひ行きたい」と「派遣先の地域により行きたい」との合計割合は、それほど変化していない。

図 I-7-3 海外勤務の再希望の有無（過去の調査結果との比較）



4. 小 括

本章では、現在、海外で勤務している派遣者の日本国内に帰任した場合の不安を仕事上と生活上の両面について検討し、また、帰任後、再び海外勤務を希望するのか否か、希望する場合はどの地域に派遣されたいと考えているのかを検討した。

帰任後の仕事上の不安として最も多いのは「社内の制度や規則の変化に疎くなる」(34.1%)で、以下、「日本での仕事の進め方になじめない」(33.0%)、「社内のインフォーマルな最新情報に疎くなる」(28.1%)、「海外での経験が役に立たない」(26.5%)、「社内の人脈が薄くなる」(22.4%)などの不安があげられた。

仕事上の不安として最も多くの派遣者があげた「社内の制度や規則の変化に疎くなる」について、年齢階層別にみると、55歳以上層では年齢の若い層と比較してこの不安の割合が少ない。現勤務地での赴任年数別にみると、「社内の制度や規則の変化に疎くなる」との不安を抱く割合は、赴任年数が長くなるほど多くなっている。「日本での仕事の進め方になじめない」についても年齢が高くなるほど、赴任年数が長くなるほど不安を抱く割合が多く、とくに、赴任年数が4年以上を過ぎると「日本での仕事の進め方になじめない」との不安を持つ者の割合は40%を超え、10年以上では49.3%と半数近い。赴任年数が長い派遣者は現地の慣行に適した方法で仕事を進め、それに馴染むほど日本での仕事の進め方に復帰できないのではないかと不安が大きくなっているようだ。

帰任後の仕事上の不安を現勤務先での職位別にみると、「社内の制度や規則の変化に疎くなる」、「日本での仕事の進め方になじめない」との不安は、職位に関係なく等しく持っており、「日本での仕事や技術についていけない」との不安は職位が高い者ほど少なく、職位が下がるにしたがって多くなっており、逆に「社内の人脈が薄くなる」との不安は職位の高い者ほど多く、職位が下がるにしたがって少ない傾向がみられる。

一方、帰任後の生活上の不安として最も多くの派遣者があげたのは「子供の教育問題」(33.2%)である。ついで多かったのが「国内の事情に疎くなっている」(27.0%)、「住宅取得など資産形成上の不利」(21.2%)の2項目である。「子供の教育問題」を年齢階層別でみると、35-39歳層(50.4%)、40-44歳層(55.3%)でいずれも半数を超える派遣者が不安を持っている。これに対し50歳以上層と20歳代層では相対的にこの比率は低い。中学生、高校生を持ち、赴任地に子供を帯同している派遣者(35-49歳層)ほど「子供の教育問題」に対する不安が多い結果となっている。

生活上の不安を赴任年数別にみると、5年以上の派遣者は「子供の教育問題」、「親戚や友人との付き合いが疎遠になっている」、「国内の事情に疎くなっている」など全ての設問項目で5年未満の派遣者と比較して高い割合で不安を抱いている。5年以上の派遣者は仕事上の不安でも5年未満の派遣者と比較して不安を訴える割合は多いといえるが、生活上の不安ではその差が際だっている。

以上みたように、帰任後の不安については、仕事面、生活面ともに年齢階層別、赴任年数別に大きな違いがみられるのが特徴である。これらの不安について過去の調査結果と比較して大きな変化はない。

この章ではまた、海外勤務の再希望の有無について検討した。先に述べた仕事面、生活面に関する不安は海外派遣のネガティブな側面を聞いたものだが、この海外勤務の再希望に関する設問は、直接的ではないが、海外派遣のポジティブな側面を聞いたものといえる。調査結果の合計をみると、無条件で「ぜひ行きたい」とする派遣者が28.1%、「派遣先の地域により行きたい」(38.2%)、「派遣先での地位や処遇がよければ行きたい」(16.2%)との条件付きながら「行きたい」との意欲を持つ者を合わせると、82.5%の派遣者が再度の海外赴任を前向きに考えていることになる。

再度の海外勤務について「派遣先の地域により行きたい」と答えた者が38.2%と高い比率を占めているのに対し、「派遣先での地位や処遇がよければ行きたい」は16.2%に過ぎず、再度の海外勤務を希望する理由は「派遣先での地位や処遇」よりも「派遣先の地域」が大きなウエイトを占めている。

再度の海外勤務の派遣先希望地域をみると、アジア(59.4%)、ヨーロッパ(50.2%)、北アメリカ(49.2%)の希望者は多く、オセアニア(23.2%)、中南米(10.9%)はやや少なく、中近東(3.5%)、アフリカ(2.4%)を希望する者は極めて少ない。年齢階層別にみると、年齢の低い者ほどヨーロッパ、北アメリカを希望し、年齢が上がるにしたがってアジアを希望する者の割合が多くなっている。こうした傾向は過去の調査結果と変わっていない。

第8章 海外派遣勤務者の現勤務先企業と派遣元企業の特徴

海外派遣勤務者の仕事や生活の状況は、各々が所属する企業（現勤務先および派遣元企業）の特徴に制約される部分が多い。本章では、調査対象者である海外派遣勤務者が現在勤務する企業と日本にある派遣元企業について、その特徴をみる。

1. 現勤務先企業の概要

(1) 業種

回答者 1,565 人の現勤務先企業を業種別にみると製造業 48.0%、非製造業 51.4%と、ほぼ同じ比率となっている。これは調査に協力いただいた各国の日本人商工会議所等に、調査対象者選定の際、製造業と非製造業が半々になるよう配慮いただいた結果である。前回 2004 年調査と比較すると、製造業で 4.8 ポイント少なく非製造業で 5.2 ポイント多い（前回調査それぞれ 52.8%、46.2%）。ほとんどの地域で非製造業のほうが多いが、アジアは例外で、製造業が 9.0 ポイント高い。これには、アジアに進出している企業には他地域と比較して製造業が多いことが反映していると考えられる（表 I-8-1）。

表 I-8-1 現勤務先企業の業種（勤務地域別）

| 勤務地域 | 製造業 | | | 非製造業 | 金融・保険業 | | 無回答 | 人数 (人) |
|-------------|-------|-------|--------|-------|--------|-------|-------|-----------|
| | 電気機器 | 輸送機器 | 卸売・小売業 | | 金融・保険業 | | | |
| アジア小計 | 57.0 | 66.0 | 42.6 | 48.0 | 48.7 | 51.4 | 20.0 | 816 |
| 中国 | 24.0 | 31.1 | 7.8 | 22.9 | 22.8 | 24.7 | 10.0 | 365 |
| その他アジア | 33.0 | 34.9 | 34.9 | 25.1 | 25.9 | 26.7 | 10.0 | 451 |
| 中近東 | 1.6 | 0.0 | 4.7 | 2.2 | 3.9 | 1.4 | 20.0 | 32 |
| ヨーロッパ | 14.0 | 12.9 | 19.4 | 17.2 | 20.2 | 16.4 | 10.0 | 244 |
| 北米 | 15.4 | 13.4 | 20.9 | 19.3 | 12.3 | 17.8 | 20.0 | 273 |
| 中南米 | 7.6 | 5.3 | 5.4 | 8.2 | 8.3 | 11.0 | 10.0 | 124 |
| アフリカ | 1.5 | 1.9 | 2.3 | 1.7 | 3.5 | 0.7 | 0.0 | 25 |
| オセアニア | 2.9 | 0.5 | 4.7 | 3.4 | 3.1 | 1.4 | 20.0 | 51 |
| 合計 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 1,565 |
| 回答者全体に占める割合 | 48.0 | 13.4 | 8.2 | 51.4 | 14.6 | 9.3 | 0.6 | |

注：製造業、非製造業のうち、それぞれ比率の高い2業種を取り出した。

業種の内訳をみると、製造業では電気機器（13.4%）、輸送機器（8.2%）が比較的大きな割合を占めている。現勤務先企業を電気機器と回答した者について地域別の内訳をみると、アジアが 66.0%と抜きんでており、これに北米（13.4%）、ヨーロッパ（12.9%）が続く。2番目に割合の大きい輸送機器についてもアジア（42.6%）、北米（20.9%）、ヨーロッパ（19.4%）の順となっている。一方、非製造業では卸売・小売業（14.6%）、金融・保険業（9.3%）の割合が大きい。勤務地域別の内訳をみると、いずれもアジアの割合が大きく（卸売・小売業 48.7%、金融・保険業 51.4%）、つぎにヨーロッパ、北米の比率が高い。以上述べた業種内訳

の特徴は製造業・非製造業とも前回調査とほぼ変わらない。

(2) 従業員規模

現勤務先企業の従業員数は平均で 680.9 人。地域別にはアジア (817.5 人) が最多で、北米 (767.0 人)、アフリカ(689.1 人)、中南米 (550.9 人)、中近東 (515.1 人) の順となっている。ヨーロッパ(296.0 人)、オセアニア(285.4 人)は比較的少ない (表 I-8-2)。業種別の平均従業員数は製造業が 989.4 人、非製造業が 391.2 人と、製造業が非製造業の約 2.5 倍となっている (前回調査は約 3 倍)。従業員規模はほとんどの地域で 100 人以上 500 人未満規模が最も高い比率を占めるが、中近東、中南米では 30 人以上 100 人未満規模の比率が高い (付属の統計表参照)。

表 I-8-2 現勤務先企業の従業員規模 (勤務地域別、業種別)

| | アジア小計 | | | 中近東 | ヨーロッパ | 北米 | 中南米 | アフリカ | オセアニア | 製造業 | 非製造業 | 無回答 | 合計 | 人数 (人) |
|--------------|-------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------|-------|--------|
| | 中国 | アジアその他 | | | | | | | | | | | | |
| 従業員規模 | | | | | | | | | | | | | | |
| 10人未満 | 9.4 | 12.3 | 7.1 | 6.3 | 17.2 | 10.3 | 9.7 | 16.0 | 25.5 | 6.8 | 15.7 | 10.0 | 11.4 | 178 |
| 10-30人未満 | 13.0 | 13.4 | 12.6 | 12.5 | 16.0 | 9.5 | 21.0 | 28.0 | 11.8 | 8.8 | 18.4 | 0.0 | 13.7 | 214 |
| 30-100人未満 | 24.3 | 23.6 | 24.8 | 37.5 | 22.5 | 20.1 | 31.5 | 12.0 | 19.6 | 16.0 | 31.1 | 20.0 | 23.8 | 372 |
| 100-500人未満 | 27.2 | 28.2 | 26.4 | 15.6 | 27.9 | 37.0 | 17.7 | 28.0 | 23.5 | 30.8 | 25.6 | 0.0 | 27.9 | 437 |
| 500-1000人未満 | 7.8 | 6.0 | 9.3 | 12.5 | 9.8 | 9.2 | 10.5 | 4.0 | 7.8 | 13.8 | 3.9 | 0.0 | 8.6 | 135 |
| 1000人以上 | 17.2 | 15.3 | 18.6 | 12.5 | 5.3 | 11.0 | 8.9 | 12.0 | 7.8 | 23.4 | 3.6 | 0.0 | 13.1 | 205 |
| 無回答 | 1.1 | 1.1 | 1.1 | 3.1 | 1.2 | 2.9 | 0.8 | 0.0 | 3.9 | 0.4 | 1.7 | 70.0 | 1.5 | 24 |
| 平均 (人) | 817.5 | 799.6 | 831.9 | 515.1 | 296.0 | 767.0 | 550.9 | 689.1 | 285.4 | 989.4 | 391.2 | 28.3 | 680.9 | 1,565 |
| 合計 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 48.0 | 51.4 | 0.6 | 100.0 | |

(3) 日本人派遣者数、日本人派遣者比率

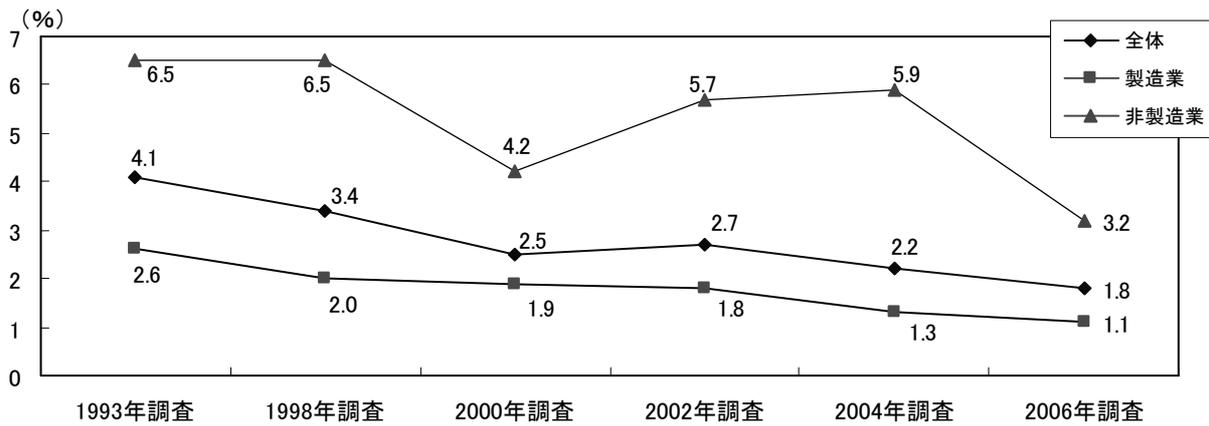
回答者が現在勤務する企業の日本人派遣者数は 1 社当たり平均 12.0 人 (前回調査 12.6 人) である (表 I-8-3)。勤務地域別には北米の 20.0 人が最も多い。北米は 2002 年調査 (24.3 人)、2004 年調査 (12.5 人) と減少傾向にあったが、今回調査で増加に転じている。北米のつぎに多いのはヨーロッパ (12.1 人)、アジア (11.0 人) である。製造業と非製造業とで大きな差異はない。製造業、非製造業ともに日本人派遣者数は「3 人未満」が最も多く、次いで「5 人以上 10 人未満」が多い。

現勤務先企業の全従業員に占める日本人派遣者の比率は平均で 1.8% (図 I-8-1)。日本人派遣者比率の平均は 1993 年調査 (4.1%) 以来、低下傾向にあり、今回調査も過去 5 回の調査で最低だった前回調査 (2.2%) をさらに下回った。製造業では平均 1.1%、非製造業で同 3.2%。非製造業のほうが日本人派遣者比率が高い。なお、ここでの日本人派遣者比率とは、日本人派遣者数の合計を、現勤務先の従業員数の合計で除した値のことをいう。

表 I-8-3 現勤務先企業の日本人派遣者数（勤務地域別、業種別）

| | 合計 | 3人未満 | 3-5人未満 | 5-10人未満 | 10-20人未満 | 20-30人未満 | 30人以上 | 無回答 | 平均(人) | 人数(人) |
|--------------|-------|------|--------|---------|----------|----------|-------|------|-------|-------|
| (%) | | | | | | | | | | |
| 勤務地域 | | | | | | | | | | |
| アジア小計 | 100.0 | 27.5 | 17.9 | 25.4 | 17.2 | 6.7 | 4.4 | 1.0 | 11.0 | 816 |
| 中国 | 100.0 | 28.8 | 17.0 | 28.8 | 14.0 | 6.3 | 4.4 | 0.8 | 9.6 | 365 |
| その他アジア | 100.0 | 26.4 | 18.6 | 22.6 | 19.7 | 7.1 | 4.4 | 1.1 | 12.1 | 451 |
| 中近東 | 100.0 | 18.8 | 6.3 | 43.8 | 18.8 | 3.1 | 6.3 | 3.1 | 9.5 | 32 |
| ヨーロッパ | 100.0 | 37.7 | 17.6 | 19.3 | 10.7 | 2.9 | 10.7 | 1.2 | 12.1 | 244 |
| 北米 | 100.0 | 20.1 | 20.1 | 20.9 | 11.4 | 7.7 | 16.8 | 2.9 | 20.0 | 273 |
| 中南米 | 100.0 | 37.9 | 27.4 | 22.6 | 8.1 | 3.2 | 0.8 | 0.0 | 5.1 | 124 |
| アフリカ | 100.0 | 40.0 | 20.0 | 20.0 | 16.0 | 0.0 | 4.0 | 0.0 | 6.9 | 25 |
| オセアニア | 100.0 | 27.5 | 31.4 | 17.6 | 13.7 | 5.9 | 0.0 | 3.9 | 5.8 | 51 |
| 主たる業種 | | | | | | | | | | |
| 製造業 | 100.0 | 25.6 | 19.6 | 23.2 | 16.5 | 8.4 | 6.4 | 0.4 | 11.3 | 751 |
| 非製造業 | 100.0 | 31.6 | 19.2 | 23.9 | 12.4 | 3.5 | 8.0 | 1.5 | 12.6 | 804 |
| 無回答 | 100.0 | 20.0 | 0.0 | 10.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 70.0 | 3.0 | 10 |
| 合計 | 100.0 | 28.6 | 19.2 | 23.5 | 14.3 | 5.8 | 7.2 | 1.4 | 12.0 | 1,565 |

図 I-8-1 日本人派遣者比率の推移



(4) 社長の国籍

現勤務先企業の社長は日本国籍が 90.2%と大勢を占め、前回調査 (88.7%) とほぼ同じ結果である (表 I-8-4)。現地国籍者は 7.7%、第三国籍者は 1.3%。社長が現地国籍である比率は製造業で 10.3%、非製造業で 5.2%となっており、前回調査 (製造業 12.1%、非製造業 6.3%) と同様、製造業のほうが非製造業よりもトップ・マネジメントが現地化している比率が高いといつてよさそうだ。

また、現勤務先企業への日本側出資比率が高いほど、現勤務先企業の社長が日本国籍である比率は高い。日本側出資比率 100%の企業の 92.8%が社長は日本国籍と回答しており、同比率 51%以上 100%未満の企業では 90.2%、同比率 50%の企業では 70.0%となっている。なお、日本の孫会社 (日本の現地子会社が 50%超の出資を行っている現地法人) で社長が日本国籍である比率は 88.5%である。これは、日本側出資比率 50%以下の企業よりも高い。

表 I-8-4 現勤務先企業の社長の国籍(日本資本比率別、業種別)

| | 合計 | 日本国籍 | 現地国籍 | 第三国籍 | 無回答 | 人数 (人) |
|----------------------------------|-------|------|------|------|------|-----------|
| (%) | | | | | | |
| 日本資本比率 | | | | | | |
| 日本側出資比率100% | 100.0 | 92.8 | 6.0 | 0.9 | 0.4 | 814 |
| 日本側出資比率51-100%未満 | 100.0 | 90.2 | 7.8 | 2.1 | 0.0 | 193 |
| 日本側出資比率50% | 100.0 | 70.0 | 23.3 | 6.7 | 0.0 | 30 |
| 日本側出資比率10-50%未満 | 100.0 | 61.0 | 32.2 | 6.8 | 0.0 | 59 |
| 日本側出資比率10%未満 | 100.0 | 50.0 | 50.0 | 0.0 | 0.0 | 6 |
| 上記以外の現地法人(現地資本100%) | 100.0 | 62.5 | 31.3 | 6.3 | 0.0 | 16 |
| 日本の孫会社(日本の子会社が50%超の出資を行っている現地法人) | 100.0 | 88.5 | 10.3 | 1.1 | 0.0 | 87 |
| 日本法人の支店・駐在員事務所 | 100.0 | 98.2 | 1.4 | 0.0 | 0.4 | 277 |
| その他 | 100.0 | 71.4 | 25.0 | 3.6 | 0.0 | 28 |
| 無回答 | 100.0 | 80.0 | 3.6 | 0.0 | 16.4 | 55 |
| 主たる業種 | | | | | | |
| 製造業 | 100.0 | 87.1 | 10.3 | 2.3 | 0.4 | 751 |
| 非製造業 | 100.0 | 93.8 | 5.2 | 0.4 | 0.6 | 804 |
| 無回答 | 100.0 | 40.0 | 10.0 | 0.0 | 50.0 | 10 |
| 合 計 | 100.0 | 90.2 | 7.7 | 1.3 | 0.8 | 1,565 |

(5) 操業開始時期

現勤務先企業の操業開始時期をみると(表 I-8-5)、2000年以降が16.3%、1995年~99年
が15.0%で、あわせて1995年以降が3割を占め、比較的近年に操業開始した企業の比率が
高くなっている。地域別にはアフリカ(24.0%)、アジア(22.7%)でその傾向が目立つ。ま
た業種別にも、1995年以降の操業開始は製造業で36.7%、非製造業で26.4%と、いずれも

表 I-8-5 現勤務先企業の操業開始年(勤務地域別、業種別)

| | 合計 | 1959年 以前 | 1960 -64年 | 1965 -69年 | 1970 -74年 | 1975 -79年 | 1980 -84年 | 1985 -89年 | 1990 -94年 | 1995 -99年 | 2000年 以降 | 無回答 | 人数 (人) |
|--------------|-------|-------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------------|------|-----------|
| (%) | | | | | | | | | | | | | |
| 勤務地域 | | | | | | | | | | | | | |
| アジア小計 | 100.0 | 5.3 | 3.2 | 2.5 | 5.0 | 5.3 | 4.3 | 12.0 | 14.7 | 20.2 | 22.7 | 4.9 | 816 |
| 中国 | 100.0 | 0.8 | 2.7 | 1.1 | 3.0 | 4.9 | 4.9 | 9.6 | 18.1 | 20.8 | 30.7 | 3.3 | 365 |
| その他アジア | 100.0 | 8.9 | 3.5 | 3.5 | 6.7 | 5.5 | 3.8 | 14.0 | 12.0 | 19.7 | 16.2 | 6.2 | 451 |
| 中近東 | 100.0 | 25.0 | 6.3 | 6.3 | 3.1 | 0.0 | 6.3 | 0.0 | 18.8 | 3.1 | 12.5 | 18.8 | 32 |
| ヨーロッパ | 100.0 | 5.3 | 2.5 | 9.0 | 9.0 | 5.7 | 9.8 | 14.3 | 17.2 | 8.2 | 13.5 | 5.3 | 244 |
| 北米 | 100.0 | 10.3 | 7.0 | 5.5 | 13.2 | 12.8 | 7.3 | 16.1 | 4.4 | 9.2 | 6.2 | 8.1 | 273 |
| 中南米 | 100.0 | 20.2 | 7.3 | 8.1 | 13.7 | 6.5 | 8.1 | 5.6 | 6.5 | 10.5 | 5.6 | 8.1 | 124 |
| アフリカ | 100.0 | 4.0 | 8.0 | 12.0 | 16.0 | 8.0 | 4.0 | 0.0 | 0.0 | 16.0 | 24.0 | 8.0 | 25 |
| オセアニア | 100.0 | 17.6 | 5.9 | 7.8 | 2.0 | 7.8 | 13.7 | 5.9 | 9.8 | 11.8 | 5.9 | 11.8 | 51 |
| 主たる業種 | | | | | | | | | | | | | |
| 製造業 | 100.0 | 3.5 | 2.8 | 4.9 | 8.0 | 6.3 | 5.2 | 12.8 | 14.9 | 19.0 | 17.7 | 4.9 | 751 |
| 非製造業 | 100.0 | 12.4 | 5.7 | 4.9 | 7.5 | 7.3 | 7.5 | 11.2 | 10.1 | 11.2 | 15.2 | 7.1 | 804 |
| 無回答 | 100.0 | 10.0 | 0.0 | 0.0 | 20.0 | 0.0 | 0.0 | 10.0 | 0.0 | 10.0 | 0.0 | 50.0 | 10 |
| 合 計 | 100.0 | 8.1 | 4.3 | 4.9 | 7.8 | 6.8 | 6.3 | 11.9 | 12.3 | 15.0 | 16.3 | 6.3 | 1,565 |

比較的近年に操業を開始した企業の割合が大きい。反対に、操業開始時期が1959年以前という企業は全体で8.1%にとどまり、業種別でも製造業で3.5%、非製造業で12.4%と多くない。ただ、地域によっては操業開始時期を1959年以前とする企業の割合が大きく、中近東で25.0%、中南米で20.2%、オセアニアで17.6%となっている。

(6) 日本資本の出資比率

現勤務先企業の資本比率をみると、日本側出資比率100%の企業は52.0%(前回調査47.7%)と半数を超え、日本側出資比率51%以上100%未満の12.3%(同14.3%)をあわせると、6割を超える企業が無条件で経営権を持つと考えられる出資比率となっている。出資比率100%の企業が占める割合はオセアニアで約8割、北米、ヨーロッパ、中南米でそれぞれ6割前後、アジア、中近東で4割前後である(表I-8-6)。

表 I-8-6 現勤務先企業の日本資本出資比率(勤務地域別、業種別)

| | 合計 | 勤務地域 | | | | | | | | | 主たる業種 | | | 人数 (人) | |
|-------------------------|-------|-----------|-------|-------|----------------|-------------|-----------------------|--------|-------------|------------------|-----------------------|-------------|------------------|-----------|-------------|
| | | アジア 小計 | 中国 | | アソ ジの ア他 | 中 近 東 | ヨ ー ロ ッ パ | 北 米 | 中 南 米 | ア フ リ カ | オ セ ア ニ ア | 製 造 業 | 非 製 造 業 | | 無 回 答 |
| | | | | | | | | | | | | | | | |
| 日本資本比率 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 日本側出資比率 100% | 52.0 | 44.4 | 47.4 | 41.9 | 37.5 | 61.9 | 63.4 | 58.1 | 16.0 | 78.4 | 59.8 | 45.1 | 20.0 | 814 | |
| 日本側出資比率 51-100%未満 | 12.3 | 15.3 | 15.1 | 15.5 | 3.1 | 7.4 | 5.9 | 21.0 | 24.0 | 2.0 | 17.4 | 7.5 | 20.0 | 193 | |
| 日本側出資比率 50% | 1.9 | 2.5 | 2.2 | 2.7 | 3.1 | 0.8 | 1.1 | 2.4 | 0.0 | 2.0 | 2.5 | 1.4 | 0.0 | 30 | |
| 日本側出資比率 10-50%未満 | 3.8 | 6.9 | 3.8 | 9.3 | 0.0 | 0.0 | 0.7 | 0.0 | 4.0 | 0.0 | 3.7 | 3.9 | 0.0 | 59 | |
| 日本側出資比率 10%未満 | 0.4 | 0.4 | 0.3 | 0.4 | 0.0 | 0.4 | 0.4 | 0.8 | 0.0 | 0.0 | 0.4 | 0.4 | 0.0 | 6 | |
| 上記以外の現地法人 (現地資本100%) | 1.0 | 0.7 | 0.8 | 0.7 | 6.3 | 0.4 | 2.2 | 0.0 | 4.0 | 0.0 | 0.7 | 1.4 | 0.0 | 16 | |
| 日本の孫会社 | 5.6 | 4.7 | 6.3 | 3.3 | 0.0 | 11.9 | 4.4 | 4.0 | 4.0 | 3.9 | 4.1 | 7.0 | 0.0 | 87 | |
| 日本法人の支店・ 駐在員事務所 | 17.7 | 20.1 | 20.0 | 20.2 | 37.5 | 11.1 | 15.8 | 12.1 | 44.0 | 9.8 | 6.0 | 28.7 | 10.0 | 277 | |
| その他 | 1.8 | 2.2 | 1.6 | 2.7 | 0.0 | 2.5 | 0.7 | 1.6 | 0.0 | 0.0 | 1.3 | 2.2 | 0.0 | 28 | |
| 無回答 | 3.5 | 2.9 | 2.5 | 3.3 | 12.5 | 3.7 | 5.5 | 0.0 | 4.0 | 3.9 | 4.0 | 2.5 | 50.0 | 55 | |
| 合 計 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 1,565 | |

(7) 労働組合の有無

現勤務先企業に労働組合があるかを尋ねたところ、「ある」が25.0%(前回調査30.6%)、「ない」が73.7%(同68.0%)であった(表I-8-7)。「ある」割合が多い地域は中南米(34.7%)、アジア(29.4%)となっている。アジアで「ある」の比率を牽引しているのはインドネシア(90.0%)とベトナム(64.0%)である。反対に、欧米では労働組合のない企業が大半である(北米91.2%、ヨーロッパ73.4%など)。ただ、ヨーロッパでも現勤務先企業に労働組合がある割合が高い国もある(スウェーデン80.0%、スペイン70.6%など)。

派遣元企業に組合があっても現勤務先企業に労働組合がある比率は必ずしも高くない（表 I-8-8）。派遣元企業に労働組合があり（85.9%）現勤務先にも労働組合があるという企業は3割に満たない。派遣元企業に労働組合がない割合は12.2%で、その8割が現勤務先企業にも労働組合がないと回答している。回答者の大半（79.3%）は派遣元企業が従業員1,000人以上規模の大企業で、労働組合があるケースが多い（詳細は派遣元企業の項）にもかかわらず、回答者の4人に1人しか派遣先企業に労働組合が「ある」と答えていない。

表 I-8-7 現勤務先企業の労働組合の有無（勤務地域別）

| | | | | | (%) |
|-------------|-------|------|------|-----|-------|
| 勤務地域 | 合計 | ある | ない | 無回答 | 人数（人） |
| 勤務地域 | | | | | |
| アジア小計 | 100.0 | 29.4 | 69.0 | 1.6 | 816 |
| 中国 | 100.0 | 27.1 | 71.2 | 1.6 | 365 |
| その他アジア | 100.0 | 31.3 | 67.2 | 1.6 | 451 |
| 中近東 | 100.0 | 9.4 | 87.5 | 3.1 | 32 |
| ヨーロッパ | 100.0 | 25.8 | 73.4 | 0.8 | 244 |
| 北米 | 100.0 | 8.4 | 91.2 | 0.4 | 273 |
| 中南米 | 100.0 | 34.7 | 63.7 | 1.6 | 124 |
| アフリカ | 100.0 | 28.0 | 72.0 | 0.0 | 25 |
| オセアニア | 100.0 | 23.5 | 72.5 | 3.9 | 51 |
| 合 計 | 100.0 | 25.0 | 73.7 | 1.3 | 1,565 |

表 I-8-8 現勤務先企業の労働組合の有無（派遣元企業の労働組合の有無別）

| | | | | | | (%) |
|----------------------|-------|----------------|------|------|-------|-------|
| | 合計 | 現勤務先企業の労働組合の有無 | | | 全体 | 人数（人） |
| | | ある | ない | 無回答 | | |
| 派遣元企業の労働組合の有無 | | | | | | |
| ある | 100.0 | 26.5 | 72.8 | 0.7 | 85.9 | 1,345 |
| ない | 100.0 | 16.1 | 83.3 | 0.5 | 12.2 | 192 |
| 無回答 | 100.0 | 10.7 | 50.0 | 39.3 | 1.8 | 28 |
| 合 計 | 100.0 | 25.0 | 73.7 | 1.3 | 100.0 | 1,565 |

2. 派遣元企業の概要

(1) 業種

回答者1,565人の派遣元企業は製造業が53.2%、非製造業が45.7%で、6対4の割合であった前回調査より比率が接近している（付属の統計表参照）。業種の内訳をみると、製造業では電気機器が16.6%（前回調査15.9%）、輸送機器が9.6%（同10.9%）、非製造業では卸売・小売業が10.9%（同11.2%）、金融・保険業が9.3%（同8.5%）、運輸業が7.8%（同5.0%）となっている。これは現勤務先企業の業種構成とほぼ同じである（表 I-8-1）。ただ、派遣元企業と現勤務先企業とではこのバラツキが若干異なり、電気機器、輸送機器は派遣元企業において現勤務先企業に占める割合の約2倍を占めている。

(2) 従業員規模

回答者の79.4%（前回調査78.9%）が従業員1,000人以上規模の企業から派遣されている（表

I-8-9)。20,000人以上規模も19.6%（同18.4%）あった。従業員規模別の構成は業種別によく違いはなかった。派遣元企業の平均従業員数は1万3,277.9人。

表 I-8-9 派遣元企業の従業員規模（業種別）

| | 合計 | 500人未満 | 500-1000人未満 | 1000-5000人未満 | 5000-10000人未満 | 10000-20000人未満 | 20000人以上 | 無回答 | 平均(人) | 全体 | 人数(人) |
|------|-------|--------|-------------|--------------|---------------|----------------|----------|------|---------|-------|-------|
| 製造業 | 100.0 | 9.1 | 5.4 | 27.0 | 17.1 | 12.5 | 24.3 | 4.6 | 14352.1 | 48.0 | 832 |
| 非製造業 | 100.0 | 10.1 | 7.7 | 33.8 | 18.3 | 12.6 | 14.5 | 2.9 | 12304.3 | 51.4 | 715 |
| 無回答 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 11.1 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 88.9 | 10818.4 | 0.6 | 18 |
| 合計 | 100.0 | 9.5 | 6.4 | 30.0 | 17.4 | 12.4 | 19.6 | 4.8 | 13277.9 | 100.0 | 1,565 |

(3) 労働組合の有無

派遣元企業の労働組合の有無を尋ねると、「ある」は85.9%、「ない」は12.3%と、労働組合があると答えた者が8割以上を占めた。これは2004年調査、2002年調査とほとんど変わらない。労働組合がある比率は製造業・非製造業でほとんど差がない（表I-8-10）。

現勤務先企業の労働組合の有無との関係を見ると（表I-8-8）、派遣元企業に労働組合があっても現勤務先に労働組合がないケースは72.8%（前回調査67.2%）で、派遣元企業には労働組合がなくても現勤務先には労働組合があるケースは16.1%（同23.2%）であった。

表 I-8-10 派遣元企業の労働組合の有無（業種別）

| | 合計 | ある | ない | 無回答 | 人数(人) |
|------|-------|------|------|------|-------|
| 製造業 | 100.0 | 88.6 | 10.7 | 0.7 | 832 |
| 非製造業 | 100.0 | 84.8 | 14.4 | 0.8 | 715 |
| 無回答 | 100.0 | 11.1 | 0.0 | 88.9 | 18 |
| 合計 | 100.0 | 85.9 | 12.3 | 1.8 | 1,565 |

3. 小 括

本章では海外派遣勤務者が現在勤務する企業（派遣先企業）と日本本社など派遣元企業の特徴についてみた。明らかになった主な点は以下の通りである。

現勤務先企業は製造業が48.0%、非製造業が51.4%。ほとんどの地域で非製造業の割合が高いが、アジアだけは製造業が非製造業と比較して9.0ポイント高い。製造業の内訳では電気機器（13.4%）、輸送機器（8.2%）、非製造業の内訳では卸売・小売業（14.6%）、金融・保険業（9.3%）が大きな割合を占める。

現勤務先企業の平均従業員数は680.9人。製造業の平均は989.4人、非製造業は391.2人と、製造業が非製造業の約2.5倍である。勤務地域別にはアジア（817.5人）が最多で、北米、アフリカ、中南米、中近東が続く。現勤務先企業の日本人派遣者数は1社当たり平均12.0人、日本人派遣者比率は平均で1.8%。

現勤務先企業の社長は日本国籍が 90.2%、現地国籍 7.7%、第三国籍 1.3%。日本国籍である比率は製造業で 87.1%、非製造業で 93.8%と、製造業でトップ・マネジメントの現地化の比率が高い。

日本本社など派遣元企業は製造業 53.2%、非製造業 45.7%。派遣元企業の 8 割が従業員 1000 人以上規模である。平均従業員数は 1 万 3,277.9 人。派遣元企業に労働組合があると回答した者の割合は 85.9%と大半を占める。

第9章 調査対象者の特徴

本章では、本調査の対象となった海外派遣勤務者の属性、現勤務先企業での状況、それに海外勤務経験などについて検討する。これより前の章における分析結果が、以下の属性と特性を持つ海外派遣勤務者に対するアンケートへの回答結果に基づくものであることを念頭に置く必要がある。

まず、調査対象者の個人属性を見、続いて、現勤務先企業での状況とこれまでの海外勤務経験などについて検討を行うことにする。

1. 調査対象者の属性

(1) 性別

調査対象者の性別は、男性が98.2、女性が1.0%（10人）となっており、この構成は、これまでの調査結果とほとんど違いがない。ちなみに、2000年調査における性別は、男性が98.9%、女性が0.8%、2002年調査における性別は、男性が99.4%、女性が0.3%、さらに2004年調査における性別は、男性が98.1%、女性が0.6%であった。

勤務地域別、業種別にもほとんど差がないといえる。なお、全体の1.0%を占める女性10人の勤務地域は、アジア5人（うち中国4人）、ヨーロッパ8人、それに北米2人となっており、男性との比較からみると女性はヨーロッパに多めとなっている（表I-9-1）。

(2) 年齢

調査対象者の平均年齢は46.1歳（標準偏差8.3歳）である。30歳代後半から55歳以上までの5歳ごとのセルに15%~20%がほぼ均等に分布している。

表I-9-1 調査対象者の性別構成（勤務地域別、業種別）

| | (%) | | | |
|------------------|-------|-------|-----|------|
| | 合計 | 男 | 女 | 無回答 |
| 勤務地域 | | | | |
| アジア小計 | 100.0 | 98.9 | 0.6 | 0.5 |
| 中国 | 100.0 | 98.9 | 1.1 | 0.0 |
| その他アジア | 100.0 | 98.9 | 0.2 | 0.9 |
| 中近東 | 100.0 | 100.0 | 0.0 | 0.0 |
| ヨーロッパ | 100.0 | 95.5 | 3.3 | 1.2 |
| 北米 | 100.0 | 97.8 | 0.7 | 1.5 |
| 中南米 | 100.0 | 99.2 | 0.0 | 0.8 |
| アフリカ | 100.0 | 100.0 | 0.0 | 0.0 |
| オセアニア | 100.0 | 98.0 | 0.0 | 2.0 |
| 主たる業種 | | | | |
| 製造業 | 100.0 | 98.5 | 0.8 | 0.7 |
| 非製造業 | 100.0 | 98.0 | 1.1 | 0.9 |
| 無回答 | 100.0 | 90.0 | 0.0 | 10.0 |
| 合計 | 100.0 | 98.2 | 1.0 | 0.8 |
| 過去の調査との比較 | | | | |
| 2000年調査 | 100.0 | 98.9 | 0.8 | 0.3 |
| 2002年調査 | 100.0 | 99.4 | 0.3 | 0.3 |
| 2004年調査 | 100.0 | 98.1 | 0.6 | 1.3 |

今回調査の平均年齢 46.1 歳は、2004 年調査の平均 45.0 歳より 1 歳ほど高いものであり、2000 年調査の 44.1 歳、2002 年調査の 44.6 歳と比べると、着実に年齢が高まっていることが分かる。

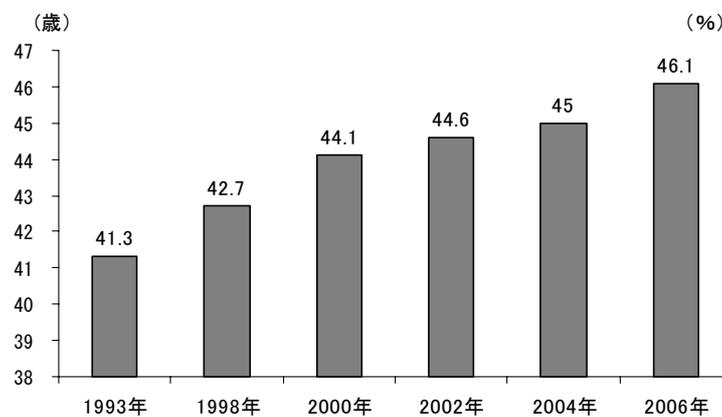
勤務地域別にみると、中国以外のアジア、中南米、オセアニアでは調査対象者の平均年齢が 47 歳を超えて高いが、これは、50 歳以上の海外派遣勤務者が多くなっているからである。逆に、中近東、ヨーロッパ、北米、アフリカでは平均年齢が 44 歳以下と低いが、これは 50 歳以上の海外派遣勤務者が少なく、40 歳未満の海外派遣勤務者が比較的多くなっているためである。なお、この中でも中近東の平均年齢は 40.0 歳ときわめて若くなっているが、これはとくに 30 歳代前半層が多くなっているためである。

業種別では、非製造業の平均年齢は製造業の平均年齢よりやや若くなっている（表 I-9-2）。

表 I-9-2 調査対象の年齢構成（勤務地域別、業種別）

| | 合計 | | | | | | | | | （%） | |
|------------------|-------|------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|------|-------|------|
| | | 20歳代 | 30-34歳 | 35-39歳 | 40-44歳 | 45-49歳 | 50-54歳 | 55歳以上 | 無回答 | 平均（歳） | 標準偏差 |
| 勤務地域 | | | | | | | | | | | |
| アジア小計 | 100.0 | 1.2 | 6.1 | 12.6 | 16.2 | 19.9 | 19.1 | 24.3 | 0.6 | 47.5 | 8.4 |
| 中国 | 100.0 | 1.9 | 5.5 | 14.0 | 16.7 | 21.1 | 20.0 | 20.8 | 0.0 | 46.7 | 8.1 |
| その他アジア | 100.0 | 0.7 | 6.7 | 11.5 | 15.7 | 18.8 | 18.4 | 27.1 | 1.1 | 48.1 | 8.6 |
| 中近東 | 100.0 | 0.0 | 21.9 | 25.0 | 37.5 | 6.3 | 3.1 | 6.3 | 0.0 | 40.3 | 6.3 |
| ヨーロッパ | 100.0 | 1.6 | 6.1 | 18.0 | 28.7 | 22.5 | 11.1 | 10.7 | 1.2 | 44.1 | 7.4 |
| 北米 | 100.0 | 1.8 | 10.6 | 21.6 | 20.5 | 17.6 | 11.4 | 15.0 | 1.5 | 44.2 | 8.3 |
| 中南米 | 100.0 | 0.0 | 6.5 | 12.9 | 21.8 | 18.5 | 16.1 | 23.4 | 0.8 | 47.2 | 7.9 |
| アフリカ | 100.0 | 0.0 | 12.0 | 24.0 | 28.0 | 20.0 | 4.0 | 12.0 | 0.0 | 43.0 | 7.1 |
| オセアニア | 100.0 | 0.0 | 5.9 | 15.7 | 9.8 | 21.6 | 23.5 | 21.6 | 2.0 | 47.5 | 8.3 |
| 主たる業種 | | | | | | | | | | | |
| 製造業 | 100.0 | 0.8 | 6.8 | 14.5 | 19.6 | 20.1 | 15.6 | 21.8 | 0.8 | 46.7 | 8.5 |
| 非製造業 | 100.0 | 1.6 | 8.0 | 16.2 | 20.0 | 19.2 | 16.2 | 18.0 | 0.9 | 45.7 | 8.2 |
| 無回答 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 50.0 | 10.0 | 10.0 | 10.0 | 10.0 | 10.0 | 43.2 | 7.9 |
| 合計 | 100.0 | 1.2 | 7.3 | 15.6 | 19.7 | 19.6 | 15.8 | 19.8 | 0.9 | 46.1 | 8.3 |
| 過去の調査との比較 | | | | | | | | | | | |
| 2000年調査 | 100.0 | 2.4 | 12.0 | 19.0 | 19.6 | 16.4 | 18.7 | 11.6 | 0.4 | 44.1 | — |
| 2002年調査 | 100.0 | 1.3 | 10.9 | 18.4 | 20.4 | 16.7 | 20.0 | 12.0 | 0.4 | 44.6 | 8.1 |
| 2004年調査 | 100.0 | 3.0 | 10.8 | 17.0 | 12.6 | 6.9 | 4.6 | 2.8 | 42.2 | 45.0 | 8.3 |

図 I-9-1 海外派遣勤務者の平均年齢の推移



(3) 派遣元企業における勤続年数

調査対象者の平均勤続年数は20.0年（標準偏差9.7年）である。この平均勤続年数は、これまでの調査結果と比べると平均年齢の高まりに対応する形では長くなってはいないが、過去の調査と比べると今回調査の平均年齢は高まったといえる。すなわち、2000年調査における平均勤続年数は19.3年、2002年調査におけるそれは19.6年、さらに2004年調査におけるそれは19.3年となっている。

勤務地域別にみると、中国以外のアジア、中南米、オセアニアにおける調査対象者の平均勤続年数は、平均年齢に対応して、21年以上と長くなっている。これは勤続年数30年以上の海外派遣勤務者がこれらの地域に多いためである。逆に、中近東、北米、アフリカでは平均勤続年数は19年未満と短い。なお、この中でも中近東の平均勤続年数は平均年齢と同様にとくに短く、16.0年となっている。中国では勤続年数の短い人も多いが、30年以上と長いベテランも多いという特徴がある。

業種別では、製造業の平均勤続年数は非製造業の平均勤続年数よりごくわずかに短く、平均年齢とは逆となっている（表I-9-3）。

表I-9-3 調査対象の平均勤続年数（勤務地域別、業種別）

| | 合計 | 10年未満 | 10-15年未満 | 15-20年未満 | 20-25年未満 | 25-30年未満 | 30年以上 | 無回答 | 平均(年) | 標準偏差 |
|------------------|-------|-------|----------|----------|----------|----------|-------|------|-------|------|
| | | | | | | | | | (%) | |
| 勤務地域 | | | | | | | | | | |
| アジア小計 | 100.0 | 17.8 | 10.2 | 15.2 | 16.2 | 15.7 | 24.1 | 0.9 | 20.5 | 10.4 |
| 中国 | 100.0 | 20.0 | 10.7 | 16.4 | 16.4 | 15.1 | 21.4 | 0.0 | 19.5 | 10.3 |
| その他アジア | 100.0 | 16.0 | 9.8 | 14.2 | 16.0 | 16.2 | 26.4 | 1.6 | 21.3 | 10.4 |
| 中近東 | 100.0 | 9.4 | 34.4 | 25.0 | 21.9 | 3.1 | 6.3 | 0.0 | 16.0 | 6.4 |
| ヨーロッパ | 100.0 | 11.1 | 13.1 | 26.6 | 20.9 | 15.2 | 11.9 | 1.2 | 19.5 | 8.0 |
| 北米 | 100.0 | 18.3 | 15.0 | 19.0 | 19.8 | 12.1 | 13.6 | 2.2 | 18.4 | 9.2 |
| 中南米 | 100.0 | 7.3 | 11.3 | 16.9 | 21.0 | 22.6 | 20.2 | 0.8 | 22.2 | 8.6 |
| アフリカ | 100.0 | 20.0 | 8.0 | 16.0 | 28.0 | 12.0 | 16.0 | 0.0 | 18.6 | 9.3 |
| オセアニア | 100.0 | 19.6 | 5.9 | 13.7 | 13.7 | 21.6 | 23.5 | 2.0 | 21.2 | 10.7 |
| 主たる業種 | | | | | | | | | | |
| 製造業 | 100.0 | 18.1 | 10.7 | 17.8 | 17.7 | 14.2 | 20.5 | 0.9 | 19.8 | 10.1 |
| 非製造業 | 100.0 | 13.9 | 12.7 | 18.2 | 18.7 | 16.7 | 18.7 | 1.2 | 20.2 | 9.3 |
| 無回答 | 100.0 | 10.0 | 40.0 | 10.0 | 10.0 | 0.0 | 20.0 | 10.0 | 17.2 | 10.5 |
| 合計 | 100.0 | 15.9 | 11.9 | 18.0 | 18.1 | 15.4 | 19.6 | 1.2 | 20.0 | 9.7 |
| 過去の調査との比較 | | | | | | | | | | |
| 2000年調査 | 100.0 | 13.5 | 19.1 | 18.4 | 16.6 | 15.4 | 16.6 | 0.6 | 19.3 | — |
| 2002年調査 | 100.0 | 13.6 | 17.8 | 16.9 | 17.9 | 15.3 | 17.9 | 0.6 | 19.6 | 9.2 |
| 2004年調査 | 100.0 | 14.6 | 15.8 | 19.5 | 18.3 | 12.8 | 17.3 | 1.6 | 19.3 | 9.3 |

2. 現勤務先企業での状況

(1) 現勤務先企業における直属の上司の国籍

現勤務先企業における直属の上司の国籍は、日本国籍が50.1%、現地国籍が8.4%、第三国籍が1.2%、それに、調査対象者自身がトップ（会長、社長、支店長等）のため「直属の上司はいない」が39.2%となっている。これまでの調査と比べると、「直属の上司はいない」がやや多く、また、日本国籍の比率は傾向的にやや下がっているようである。

勤務地域別にみると、中南米やオセアニアでは、「直属の上司はいない」の比率が多く、

中近東と北米では日本国籍が多く、さらにヨーロッパ、北米、アフリカでは現地国籍がやや多い。

業種別では、非製造業に比べて製造業のほうで、日本国籍が比較的少なく現地国籍が比較的多くなっている。

現地法人の従業員規模別ではきわめて大きな違いが存在し、規模が大きくなるほど「直属の上司はいない」の比率が少なくなり、規模が小さくなるほど同比率は高くなる。これに対応して日本国籍、現地国籍の比率は規模が大きくなるほど高くなる。

操業開始年別では、新しい企業ほど「直属の上司はいない」の比率が高くなり、逆に古い企業ほど日本国籍の比率は高くなっている。興味深いのは、現地国籍の比率は操業開始年別の違いはほとんどないということである（表 I-9-4）。

表 I-9-4 現勤務先企業における直属の上司の国籍
(勤務地域別、業種別、従業員規模別、操業開始年別)

| | 合計 | 日本国籍 | 現地国籍 | 第三国籍 | 直属の上司はいない (会長、社長、 支店長等の場合) | 無回答 |
|------------------|-------|------|------|------|----------------------------------|------|
| (%) | | | | | | |
| 勤務地域 | | | | | | |
| アジア小計 | 100.0 | 48.0 | 5.8 | 1.3 | 44.1 | 0.7 |
| 中国 | 100.0 | 53.7 | 3.3 | 1.1 | 41.9 | 0.0 |
| その他アジア | 100.0 | 43.5 | 7.8 | 1.6 | 45.9 | 1.3 |
| 中近東 | 100.0 | 87.5 | 0.0 | 3.1 | 9.4 | 0.0 |
| ヨーロッパ | 100.0 | 45.5 | 12.7 | 2.0 | 38.5 | 1.2 |
| 北米 | 100.0 | 60.1 | 15.4 | 0.4 | 22.0 | 2.2 |
| 中南米 | 100.0 | 46.8 | 2.4 | 0.8 | 49.2 | 0.8 |
| アフリカ | 100.0 | 52.0 | 16.0 | 0.0 | 32.0 | 0.0 |
| オセアニア | 100.0 | 35.3 | 7.8 | 0.0 | 52.9 | 3.9 |
| 主たる業種 | | | | | | |
| 製造業 | 100.0 | 47.8 | 10.3 | 2.0 | 39.0 | 0.9 |
| 非製造業 | 100.0 | 52.2 | 6.6 | 0.5 | 39.4 | 1.2 |
| 無回答 | 100.0 | 50.0 | 10.0 | 0.0 | 30.0 | 10.0 |
| 従業員規模 | | | | | | |
| 10人未満 | 100.0 | 32.6 | 3.4 | 0.0 | 64.0 | 0.0 |
| 10-30人未満 | 100.0 | 41.1 | 7.0 | 1.9 | 49.5 | 0.5 |
| 30-100人未満 | 100.0 | 50.0 | 4.0 | 0.3 | 44.1 | 1.6 |
| 100-500人未満 | 100.0 | 53.8 | 10.8 | 1.4 | 33.0 | 1.1 |
| 500-1000人未満 | 100.0 | 52.6 | 11.9 | 0.7 | 32.6 | 2.2 |
| 1000人以上 | 100.0 | 63.4 | 15.1 | 3.4 | 17.1 | 1.0 |
| 無回答 | 100.0 | 66.7 | 4.2 | 0.0 | 25.0 | 4.2 |
| 操業開始年 | | | | | | |
| 1959年以前 | 100.0 | 58.3 | 7.1 | 0.0 | 33.9 | 0.8 |
| 1960-69年 | 100.0 | 60.8 | 9.8 | 2.1 | 27.3 | 0.0 |
| 1970-79年 | 100.0 | 50.4 | 10.1 | 1.3 | 36.8 | 1.3 |
| 1980-89年 | 100.0 | 46.2 | 10.5 | 1.4 | 39.5 | 2.4 |
| 1990-99年 | 100.0 | 49.9 | 6.8 | 0.7 | 41.7 | 0.9 |
| 2000年以降 | 100.0 | 41.6 | 5.5 | 1.6 | 51.0 | 0.4 |
| 無回答 | 100.0 | 57.6 | 12.1 | 2.0 | 26.3 | 2.0 |
| 合計 | 100.0 | 50.1 | 8.4 | 1.2 | 39.2 | 1.2 |
| 過去の調査との比較 | | | | | | |
| 2000年調査 | 100.0 | 55.1 | 8.7 | 1.3 | 34.5 | 0.4 |
| 2002年調査 | 100.0 | 55.5 | 10.2 | 1.0 | 32.9 | 0.5 |
| 2004年調査 | 100.0 | 52.7 | 9.5 | 1.1 | 35.1 | 1.6 |

(2) 調査対象者の派遣形態

調査対象者が派遣元企業からどのような形で現地に派遣されているのかを表 I-9-5 にみると、「駐在（日本法人の支店・駐在員事務所）」が 38.8%、出向が 57.2%と回答者のほとんどを占めており、これら以外の形態はごくわずかとなっている。これまでの調査結果と比べると、2002 年調査あたりから安定化し、大きな変化はみられないといえる。

勤務地域別にその違いをみると、中近東とアフリカでは「駐在（日本法人の支店・駐在員事務所）」が 6～7 割ときわめて多く、これらの地域では海外派遣勤務者が支店・駐在員事務所に集中的に配置されていることがわかり、他の地域と大きな違いを示している。

表 I-9-5 調査対象者の派遣形態
(勤務地域別、業種別、従業員規模別、操業開始年別)

| | (%) | | | | | | | |
|------------------|-------|--------------------|------|-----|-------------|------|------|-----|
| | 合計 | 駐在（日本法人の支店・駐在員事務所） | 出向 | 転籍 | 長期出張（1カ月以上） | 海外研修 | その他 | 無回答 |
| 勤務地域 | | | | | | | | |
| アジア小計 | 100.0 | 38.1 | 57.6 | 1.8 | 0.7 | 0.4 | 0.6 | 0.7 |
| 中国 | 100.0 | 38.9 | 58.4 | 1.1 | 0.5 | 0.8 | 0.0 | 0.3 |
| その他アジア | 100.0 | 37.5 | 57.0 | 2.4 | 0.9 | 0.0 | 1.1 | 1.1 |
| 中近東 | 100.0 | 68.8 | 28.1 | 0.0 | 3.1 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| ヨーロッパ | 100.0 | 34.4 | 61.9 | 1.6 | 0.0 | 0.4 | 0.0 | 1.6 |
| 北米 | 100.0 | 38.1 | 59.0 | 1.5 | 0.4 | 0.0 | 0.0 | 1.1 |
| 中南米 | 100.0 | 41.1 | 55.6 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.8 | 2.4 |
| アフリカ | 100.0 | 64.0 | 32.0 | 4.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| オセアニア | 100.0 | 37.3 | 52.9 | 3.9 | 0.0 | 0.0 | 3.9 | 2.0 |
| 主たる業種 | | | | | | | | |
| 製造業 | 100.0 | 30.5 | 66.2 | 1.7 | 0.4 | 0.1 | 0.4 | 0.7 |
| 非製造業 | 100.0 | 46.6 | 48.9 | 1.6 | 0.5 | 0.4 | 0.5 | 1.5 |
| 無回答 | 100.0 | 30.0 | 50.0 | 0.0 | 10.0 | 0.0 | 10.0 | 0.0 |
| 従業員規模 | | | | | | | | |
| 10人未満 | 100.0 | 68.0 | 27.5 | 2.8 | 1.1 | 0.0 | 0.0 | 0.6 |
| 10-30人未満 | 100.0 | 48.6 | 46.3 | 1.4 | 0.9 | 0.9 | 0.9 | 0.9 |
| 30-100人未満 | 100.0 | 44.9 | 51.1 | 1.3 | 0.3 | 0.3 | 0.8 | 1.3 |
| 100-500人未満 | 100.0 | 29.5 | 66.4 | 2.1 | 0.5 | 0.2 | 0.2 | 1.1 |
| 500-1000人未満 | 100.0 | 24.4 | 74.1 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.7 | 0.7 |
| 1000人以上 | 100.0 | 22.4 | 75.1 | 1.5 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 1.0 |
| 無回答 | 100.0 | 29.2 | 54.2 | 4.2 | 4.2 | 0.0 | 4.2 | 4.2 |
| 操業開始年 | | | | | | | | |
| 1959年以前 | 100.0 | 51.2 | 44.1 | 2.4 | 0.8 | 0.0 | 0.0 | 1.6 |
| 1960-69年 | 100.0 | 40.6 | 58.0 | 0.7 | 0.7 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| 1970-79年 | 100.0 | 34.6 | 62.3 | 1.3 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 1.8 |
| 1980-89年 | 100.0 | 43.4 | 54.5 | 1.0 | 0.0 | 0.0 | 0.3 | 0.7 |
| 1990-99年 | 100.0 | 36.3 | 59.0 | 2.1 | 0.2 | 0.2 | 0.7 | 1.4 |
| 2000年以降 | 100.0 | 31.4 | 64.3 | 1.6 | 1.2 | 0.8 | 0.4 | 0.4 |
| 無回答 | 100.0 | 46.5 | 42.4 | 3.0 | 2.0 | 1.0 | 3.0 | 2.0 |
| 合計 | 100.0 | 38.8 | 57.2 | 1.7 | 0.5 | 0.3 | 0.5 | 1.1 |
| 過去の調査との比較 | | | | | | | | |
| 2000年調査 | 100.0 | 44.5 | 51.1 | 1.5 | 1.2 | 0.7 | 0.6 | 0.4 |
| 2002年調査 | 100.0 | 36.1 | 59.8 | 1.6 | 0.4 | 0.3 | 0.3 | 1.6 |
| 2004年調査 | 100.0 | 37.4 | 55.6 | 1.4 | 0.5 | 0.4 | 0.4 | 4.3 |

業種別では、製造業に比べて非製造業のほうで駐在（日本法人の支店・駐在員事務所）が多くなっている。

大きな違いがみられるのは、現勤務先企業の従業員規模別の相違である。すなわち、従業

員規模が小さくなるにしたがい、「駐在（日本法人の支店・駐在員事務所）」が多くなり、他方で、従業員規模が大きくなるにしたがい出向が多くなっている。これは、従業員規模が小さくなるにしたがい組織形態として日本法人の支店・駐在員事務所が多くなり、逆に従業員規模が大きくなるにしたがって、現地法人が多くなることを反映しているものと想定される。

さらに操業開始年別にみると、古い企業ほど駐在（日本法人の支店・駐在員事務所）が多くなり、新しい企業ほど出向が多くなっている。

（3）現勤務地での赴任年数

調査対象者が現勤務地に赴任してどれくらいになるかを表 I-9-6 にみると、4 年未満までと 5 年以上とに分かれており、4 年以上 5 年未満の比率は少ない。これは、規定や目安により提示された平均派遣期間が 3 年から 5 年に集中するため、サンプルが均等に分布するとなれば多くの調査対象者が 4 年未満に集中することになるからであるが、他方で、5 年以上にもう一つの分布の山ができることは、きわめて長期にわたり現勤務地に派遣されている人がかなりの割合で存在することを意味している。

具体的にみると、1 年未満 19.3%、1 年～2 年未満 22.6%、2 年～3 年未満 19.5%、3 年～4 年未満 13.8%、4 年～5 年未満 7.7%、5 年以上 16.2%と分布している。1 年～3 年未満に最も多く集中していることがわかる。これを平均値でみると 37.2 カ月（標準偏差 39.4 カ月）で約 3 年であるが、分散がきわめて大きくなっている。これは前述のように、分布に山が 2 つ存在するためである。

勤務地域別にみると、北米が 43.3 カ月ととくに長くなっているが、これは 5 年以上の人が多く含まれるためであり、逆に中近東、アフリカ、オセアニアで同期間が短くなっているのは、5 年以上の人が少なく 2 年未満の人が多いためである。

業種別では、製造業で平均赴任期間がやや長くなっている。これは 5 年以上の人がやや多く、2 年未満の人がやや少ないためである。

表 I-9-6 現勤務地での赴任期間（勤務地域別、業種別）

| | 合計 | | | | | | | | （%） | |
|--------------|-------|------|--------|--------|--------|--------|------|-----|--------|------|
| | | 1年未満 | 1-2年未満 | 2-3年未満 | 3-4年未満 | 4-5年未満 | 5年以上 | 無回答 | 平均（カ月） | 標準偏差 |
| 勤務地域 | | | | | | | | | | |
| アジア小計 | 100.0 | 18.5 | 23.3 | 18.8 | 14.1 | 7.8 | 17.0 | 0.5 | 38.2 | 40.4 |
| 中国 | 100.0 | 18.1 | 24.4 | 18.4 | 13.4 | 9.6 | 16.2 | 0.0 | 38.1 | 41.2 |
| その他アジア | 100.0 | 18.8 | 22.4 | 19.1 | 14.6 | 6.4 | 17.7 | 0.9 | 38.2 | 39.8 |
| 中近東 | 100.0 | 31.3 | 25.0 | 25.0 | 12.5 | 3.1 | 3.1 | 0.0 | 22.1 | 15.8 |
| ヨーロッパ | 100.0 | 18.9 | 22.5 | 18.0 | 15.2 | 7.8 | 16.4 | 1.2 | 33.8 | 27.5 |
| 北米 | 100.0 | 20.5 | 16.5 | 21.6 | 13.6 | 8.1 | 18.3 | 1.5 | 43.3 | 51.6 |
| 中南米 | 100.0 | 18.5 | 25.0 | 17.7 | 12.1 | 8.1 | 16.1 | 2.4 | 35.6 | 32.1 |
| アフリカ | 100.0 | 8.0 | 36.0 | 28.0 | 16.0 | 8.0 | 4.0 | 0.0 | 29.8 | 14.2 |
| オセアニア | 100.0 | 27.5 | 29.4 | 23.5 | 7.8 | 5.9 | 5.9 | 0.0 | 24.2 | 17.0 |
| 主たる業種 | | | | | | | | | | |
| 製造業 | 100.0 | 17.3 | 21.3 | 20.0 | 14.5 | 8.4 | 17.6 | 0.9 | 38.6 | 37.0 |
| 非製造業 | 100.0 | 20.9 | 23.6 | 19.3 | 13.3 | 7.2 | 14.8 | 0.9 | 36.0 | 41.5 |
| 無回答 | 100.0 | 40.0 | 30.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 30.0 | 0.0 | 30.2 | 32.4 |
| 合計 | 100.0 | 19.3 | 22.6 | 19.5 | 13.8 | 7.7 | 16.2 | 0.9 | 37.2 | 39.4 |

3. これまでの海外勤務経験

(1) 現勤務地直前の勤務国

表 I-9-7 により現勤務地直前の勤務国をみると、全体では日本からが 85.9%と きわめて多くなっており、日本以外は 11.6%にすぎない。こうして 1 割強の人が現勤務国以外の第三国から日本勤務を経ずして現勤務地に派遣（いわゆる「ヨコヨコ移動」）されているということになる。過去の調査でも同様の傾向であり、それほど大きな変化はないといえる。

表 I-9-7 現勤務直前の勤務国(勤務地域別、業種別)

| | (%) | | | |
|------------------|-------|------|------|-----|
| | 合計 | 日本 | 日本以外 | 無回答 |
| 勤務地域 | | | | |
| アジア小計 | 100.0 | 87.0 | 10.8 | 2.2 |
| 中国 | 100.0 | 86.3 | 11.8 | 1.9 |
| その他アジア | 100.0 | 87.6 | 10.0 | 2.4 |
| 中近東 | 100.0 | 87.5 | 12.5 | 0.0 |
| ヨーロッパ | 100.0 | 80.7 | 16.4 | 2.9 |
| 北米 | 100.0 | 89.7 | 8.1 | 2.2 |
| 中南米 | 100.0 | 79.0 | 15.3 | 5.6 |
| アフリカ | 100.0 | 84.0 | 16.0 | 0.0 |
| オセアニア | 100.0 | 90.2 | 9.8 | 0.0 |
| 主たる業種 | 100.0 | 86.8 | 10.8 | 2.4 |
| 製造業 | 100.0 | 85.4 | 12.1 | 2.5 |
| 非製造業 | 100.0 | 60.0 | 40.0 | 0.0 |
| 無回答 | 100.0 | 85.9 | 11.6 | 2.4 |
| 合計 | 100.0 | 85.9 | 11.6 | 2.4 |
| 過去の調査との比較 | | | | |
| 2000年調査 | 100.0 | 87.7 | 11.3 | 0.9 |
| 2002年調査 | 100.0 | 87.2 | 11.2 | 1.6 |
| 2004年調査 | 100.0 | 83.2 | 13.1 | 3.7 |

これを勤務地域別にみると、ヨーロッパや中南米では「ヨコヨコ移動」が比較的多くなっている。他方、北米やオセアニアでは日本から直接赴任がやや多くなっている。

業種別には、非製造業で「ヨコヨコ移動」がやや多いが、それほど大きな違いではない。

(2) これまでの海外勤務回数

現勤務地での勤務も含めて、これまで何回くらい海外勤務を経験しているかを尋ねた結果が表 I-9-8 である。平均では 2.0 回（標準偏差 2.5 回）であり、分散がかなり大きいことがわかる。すなわち、1 回が 41.2%、2 回が 31.1%、3 回が 17.1%となっており、これらの合計は 89.4%と全体の約 9 割を占めるが、他方で 4 回、5 回、6 回以上の人も 9.3%含まれる。

これまでの調査結果と比べると、4 回、5 回、6 回以上など多くの海外勤務回数を有する人の比率が時系列的に増大しているように見える。すなわち、2000 年調査 6.9%、2002 年調査 6.5%、2004 年調査 8.9%、今回調査 9.3%と推移している。他方、海外勤務が今回初めて、つまり海外勤務回数が 1 回の比率は、2000 年調査 45.9%、2002 年調査 46.1%、2004 年調査 36.9%、今回調査 41.2%と推移しており、やや少なくなる傾向にあるように見える。海外勤務回数の平均値は、2000 年調査 1.9 回、2002 年調査 1.9 回、2004 年調査 2.0 回、今回調査 2.0 回と推移しており、ごくわずかながら増加してきている。

勤務地域別では、中国、中近東、北米では平均海外勤務回数が1.9回以下と少なく、また、これらの地域では海外勤務回数が1回の比率も高い。これに対し、中国を除くアジア、中南米では平均海外勤務回数が2.1回以上と多く、また、これらの地域では海外勤務回数が4回以上の人の比率がやや高くなっている。

業種別では、製造業では海外勤務回数が1回の比率が高く、また平均海外勤務回数も1.9回と少なめである。非製造業では2回以上のすべての回答において製造業よりも多くなっており、平均海外勤務回数も2.1回と、製造業より多めとなっている。

表 I-9-8 これまでの海外勤務回数（勤務地域別、業種別）

| | 合計 | 1回 | 2回 | 3回 | 4-5回 | 6回以上 | 無回答 | 平均 (回) | 標準 偏差 |
|------------------|-------|------|------|------|------|------|------|-----------|----------|
| (%) | | | | | | | | | |
| 勤務地域 | | | | | | | | | |
| アジア小計 | 100.0 | 43.5 | 29.0 | 16.1 | 9.7 | 1.0 | 0.7 | 2.0 | 3.3 |
| 中国 | 100.0 | 46.8 | 29.6 | 14.0 | 9.0 | 0.5 | 0.0 | 1.9 | 1.2 |
| その他アジア | 100.0 | 40.8 | 28.6 | 17.7 | 10.2 | 1.3 | 1.3 | 2.1 | 4.3 |
| 中近東 | 100.0 | 46.9 | 31.3 | 18.8 | 3.1 | 0.0 | 0.0 | 1.8 | 1.0 |
| ヨーロッパ | 100.0 | 36.1 | 36.9 | 16.8 | 7.8 | 1.2 | 1.2 | 2.0 | 1.2 |
| 北米 | 100.0 | 48.7 | 32.6 | 13.2 | 2.9 | 0.7 | 1.8 | 1.8 | 1.1 |
| 中南米 | 100.0 | 23.4 | 29.0 | 28.2 | 13.7 | 1.6 | 4.0 | 2.5 | 1.3 |
| アフリカ | 100.0 | 36.0 | 32.0 | 20.0 | 12.0 | 0.0 | 0.0 | 2.1 | 1.2 |
| オセアニア | 100.0 | 31.4 | 33.3 | 27.5 | 5.9 | 2.0 | 0.0 | 2.1 | 1.1 |
| 主たる業種 | | | | | | | | | |
| 製造業 | 100.0 | 49.3 | 27.2 | 14.6 | 7.2 | 0.5 | 1.2 | 1.9 | 1.1 |
| 非製造業 | 100.0 | 34.0 | 34.7 | 19.4 | 9.2 | 1.5 | 1.2 | 2.1 | 1.1 |
| 無回答 | 100.0 | 20.0 | 40.0 | 20.0 | 20.0 | 0.0 | 0.0 | 2.4 | 1.1 |
| 合計 | 100.0 | 41.2 | 31.1 | 17.1 | 8.3 | 1.0 | 1.2 | 2.0 | 2.5 |
| 過去の調査との比較 | | | | | | | | | |
| 2000年調査 | 100.0 | 45.9 | 32.7 | 13.9 | 6.1 | 0.8 | 0.5 | 1.9 | 0.0 |
| 2002年調査 | 100.0 | 46.1 | 30.0 | 15.6 | 5.9 | 0.6 | 1.8 | 1.9 | 0.0 |
| 2004年調査 | 100.0 | 36.9 | 30.6 | 13.5 | 7.8 | 1.1 | 10.2 | 2.0 | 1.2 |

(3) 複数海外勤務のパターン

海外勤務回数が2回以上と回答した者（ただし無回答を除外）に、派遣先地域に関してどのような赴任パターンであったのかを尋ねた。その結果、「同じ国だけに派遣されてきた」と回答した者が14.7%、「同じ地域（北アメリカ、ヨーロッパ、東南アジアなど）にのみ派遣されてきた」と回答した者が23.1%、「複数の地域に派遣されてきた」と回答した人が54.9%、それに「無回答」7.3%と分布していた。こうして、国や地域に特化した海外派遣よりも複数の地域にまたがる海外派遣のほうが多いといえる。

また、これまでの調査と比べてみると、前回調査では無回答の比率が多いため正確な比較はできないが、様々な地域に派遣されてきたと回答した者が相対的に多くなっているといえる（表 I-9-9）。

勤務地域別に、海外勤務のパターンの特徴をみると以下の通りである。中国と北アメリカは「同じ国だけ」が多い。それは中国、北アメリカは地理的にもビジネス的にも大きいのが故であろう。前回調査でも全く同様にみられた点である。ヨーロッパは「同じ地域だけ」が多い。さらに、中近東、中南米、オセアニアは「様々な地域」が多くなっている。こうして、

これまでの調査でも確認されたように、地域・国によっては地域的な専門特化の傾向もみられるのである。

年齢階層別の特徴をみよう。サンプルサイズの小さい20歳代を除くが、「同じ地域だけ」は30歳代に多く、要するに年齢の若い人に多く、他方で、「様々な地域」は40歳代、50歳代のベテラン層に多くなっている。海外勤務のキャリアを積むにしたいが、派遣される地域の幅広くなっていくことがうかがわれる。

表 I-9-9 複数海外勤務のパターン（勤務地域別、年齢階層別）

| | 合計 | 同じ国だけに派遣されてきた | 同じ地域だけに派遣されてきた | 複数の地域に派遣されてきた | 無回答 |
|------------------|-------|---------------|----------------|---------------|------|
| (%) | | | | | |
| 勤務地域 | | | | | |
| アジア小計 | 100.0 | 14.3 | 24.6 | 53.4 | 7.7 |
| 中国 | 100.0 | 24.2 | 23.2 | 46.4 | 6.2 |
| その他アジア | 100.0 | 6.9 | 25.7 | 58.6 | 8.8 |
| 中近東 | 100.0 | 0.0 | 23.5 | 76.5 | 0.0 |
| ヨーロッパ | 100.0 | 8.5 | 30.7 | 56.2 | 4.6 |
| 北米 | 100.0 | 31.9 | 13.3 | 44.4 | 10.4 |
| 中南米 | 100.0 | 8.9 | 22.2 | 62.2 | 6.7 |
| アフリカ | 100.0 | 0.0 | 25.0 | 56.3 | 18.8 |
| オセアニア | 100.0 | 8.6 | 8.6 | 80.0 | 2.9 |
| 年齢階層 | | | | | |
| 20歳代 | 100.0 | 50.0 | 0.0 | 50.0 | 0.0 |
| 30-34歳 | 100.0 | 10.5 | 47.4 | 42.1 | 0.0 |
| 35-39歳 | 100.0 | 22.5 | 30.3 | 36.0 | 11.2 |
| 40-44歳 | 100.0 | 12.4 | 27.5 | 56.9 | 3.3 |
| 45-49歳 | 100.0 | 14.0 | 22.2 | 54.6 | 9.2 |
| 50-54歳 | 100.0 | 10.3 | 21.1 | 61.1 | 7.6 |
| 55歳以上 | 100.0 | 17.5 | 18.8 | 56.7 | 7.1 |
| 無回答 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 83.3 | 16.7 |
| 合計 | 100.0 | 14.7 | 23.1 | 54.9 | 7.3 |
| 過去の調査との比較 | | | | | |
| 2000年調査 | 100.0 | 14.7 | 27.8 | 51.2 | 6.3 |
| 2002年調査 | 100.0 | 16.5 | 26.9 | 50.5 | 6.1 |
| 2004年調査 | 100.0 | 13.1 | 20.2 | 43.8 | 22.9 |

(4) これまでの海外勤務国数

現勤務地も含めてこれまでに経験した海外勤務国の数を尋ねると、1カ国が37.9%ときわめて多く、2カ国が28.8%、3カ国が13.0%となっている。他方、4カ国以上の経験者は7.0%とごく少ない。平均の海外勤務国数は1.9カ国（標準偏差1.3カ国）である。無回答が13.3%とかなり多くなっている（表 I-9-10）。

これまでの調査結果と比べると、表に示されているように、平均の国数は1.7カ国(2000年)、1.8カ国(2002年)、2.0カ国(2004年)、そして今回の1.9カ国と推移しており、その傾向をみるのは難しいが、どちらかといえば平均の海外勤務国数は増加しているように見える。

勤務地域別では、中南米、アフリカでは海外勤務国数が3カ国、4カ国になる人が多い。逆に、中国、北米では1カ国の多さが際立っている。

業種別では、非製造業が2.0カ国に対し、製造業では1.8国になっていて、非製造業のほうが平均の国数は多くなる。

年齢階層により海外勤務国数が異なるということは容易に想像されるところである。表 I-9-10 をみると、この想定が正しいことが明らかとなる。すなわち、30 歳代前半層までは過半数が海外勤務国の数 1 カ国にとどまるのに対し、年齢階層が上がるにしたがい 3 カ国、4 カ国以上の比率が増大していくのである。

表 I-9-10 これまでの海外勤務国数(勤務地域別、業種別、年齢階層別)

| | 合計 | 1カ国 | 2カ国 | 3カ国 | 4カ国以上 | 無回答 | 平均(カ国) | 標準偏差 |
|------------------|-------|------|------|------|-------|------|--------|------|
| (%) | | | | | | | | |
| 勤務地域 | | | | | | | | |
| アジア小計 | 100.0 | 38.6 | 27.0 | 12.6 | 8.0 | 13.8 | 1.9 | 1.5 |
| 中国 | 100.0 | 46.6 | 23.3 | 10.7 | 6.0 | 13.4 | 1.7 | 1.4 |
| その他アジア | 100.0 | 32.2 | 29.9 | 14.2 | 9.5 | 14.2 | 2.1 | 1.6 |
| 中近東 | 100.0 | 25.0 | 28.1 | 18.8 | 6.3 | 21.9 | 2.0 | 1.2 |
| ヨーロッパ | 100.0 | 28.7 | 38.5 | 15.2 | 6.1 | 11.5 | 2.0 | 1.0 |
| 北米 | 100.0 | 51.6 | 26.0 | 5.5 | 1.1 | 15.8 | 1.4 | 0.8 |
| 中南米 | 100.0 | 29.0 | 24.2 | 22.6 | 16.1 | 8.1 | 2.3 | 1.3 |
| アフリカ | 100.0 | 24.0 | 36.0 | 20.0 | 12.0 | 8.0 | 2.3 | 1.1 |
| オセアニア | 100.0 | 33.3 | 35.3 | 17.6 | 3.9 | 9.8 | 1.9 | 0.9 |
| 主たる業種 | | | | | | | | |
| 製造業 | 100.0 | 39.9 | 24.9 | 12.4 | 5.5 | 17.3 | 1.8 | 1.1 |
| 非製造業 | 100.0 | 36.2 | 32.3 | 13.2 | 8.6 | 9.7 | 2.0 | 1.5 |
| 無回答 | 100.0 | 20.0 | 40.0 | 40.0 | 0.0 | 0.0 | 2.2 | 0.8 |
| 年齢階層 | | | | | | | | |
| 20歳代 | 100.0 | 78.9 | 0.0 | 0.0 | 5.3 | 15.8 | 1.1 | 1.1 |
| 30-34歳 | 100.0 | 56.5 | 12.2 | 2.6 | 2.6 | 26.1 | 1.2 | 0.9 |
| 35-39歳 | 100.0 | 48.4 | 22.5 | 5.7 | 0.8 | 22.5 | 1.4 | 0.8 |
| 40-44歳 | 100.0 | 45.6 | 28.8 | 10.4 | 3.2 | 12.0 | 1.6 | 0.9 |
| 45-49歳 | 100.0 | 32.4 | 33.7 | 18.0 | 6.2 | 9.8 | 2.0 | 1.1 |
| 50-54歳 | 100.0 | 25.0 | 33.9 | 18.1 | 12.9 | 10.1 | 2.3 | 1.3 |
| 55歳以上 | 100.0 | 28.1 | 33.5 | 16.5 | 13.5 | 8.4 | 2.3 | 1.9 |
| 無回答 | 100.0 | 42.9 | 14.3 | 21.4 | 7.1 | 14.3 | 1.8 | 1.2 |
| 合計 | 100.0 | 37.9 | 28.8 | 13.0 | 7.0 | 13.3 | 1.9 | 1.3 |
| 過去の調査との比較 | | | | | | | | |
| 2000年調査 | 100.0 | 54.3 | 29.2 | 10.8 | 5.0 | 0.7 | 1.7 | 0.0 |
| 2002年調査 | 100.0 | 38.3 | 26.1 | 11.6 | 5.0 | 19.0 | 1.8 | 0.0 |
| 2004年調査 | 100.0 | 31.7 | 27.8 | 11.6 | 6.0 | 23.0 | 2.0 | 1.3 |

(5) 通算海外勤務年数

現勤務地での勤務年数も含めて、これまでの通算海外勤務年数を尋ねると、5 年未満が 30.3%となっているが、他方で 10 年以上は 27.0%と多く、ばらつきが大きいといえる(表 I-9-11)。平均では 7.5 年(標準偏差 5.6 年)である。これまでの調査では、たとえば前回 2004 年調査では平均が 7.3 年(標準偏差 5.3 年)であったし、それ以前からみると、2000 年調査 6.1 年、2002 年調査 7.0 年と、明らかに通算海外勤務年数は長期化しているといっていよう。

通算海外勤務年数は年齢により異なるであろう。そこで、年齢階層と通算海外勤務年数とをクロスさせて両者の関係を見てみる(表 I-9-11)。予測通り、通算海外勤務年数は、年齢が高くなるにしたがい長くなる。両者はきれいに正の相関関係にあるといえる。年齢階層ごとに最大のシェアを占めるのは、20 歳代では 2 年未満であるが、30 歳代では 3 年以上 5 年未満、40 歳代前半層では 5 年以上 7 年未満、さらにそれ以上の年齢階層となると 10 年以上が最大のシェアを占めることになる。とりわけ 50 歳代では、対象者の約 5 割がこれまで 10 年

以上の海外勤務を経験していることとなる。

勤務地域別にみると、中近東が 4.6 年ときわめて短く、逆に中南米が 9.1 年と長くなっている。

表 I-9-11 通算海外勤務年数(勤務地域別、業種別、年齢階層別)

| | 合計 | 2年未満 | 2-3年未満 | 3-5年未満 | 5-7年未満 | 7-10年未満 | 10年以上 | 無回答 | 平均(年) | 標準偏差 | 人数(人) |
|------------------|-------|------|--------|--------|--------|---------|-------|------|-------|------|-------|
| (%) | | | | | | | | | | | |
| 勤務地域 | | | | | | | | | | | |
| アジア小計 | 100.0 | 11.9 | 8.3 | 11.3 | 11.4 | 17.0 | 27.1 | 13.0 | 7.5 | 5.8 | 816 |
| 中国 | 100.0 | 12.6 | 10.4 | 13.2 | 11.5 | 16.7 | 23.6 | 12.1 | 6.9 | 5.5 | 365 |
| その他アジア | 100.0 | 11.3 | 6.7 | 9.8 | 11.3 | 17.3 | 29.9 | 13.7 | 8.0 | 6.0 | 451 |
| 中近東 | 100.0 | 12.5 | 9.4 | 18.8 | 18.8 | 12.5 | 6.3 | 21.9 | 4.6 | 3.0 | 32 |
| ヨーロッパ | 100.0 | 8.6 | 6.1 | 13.9 | 16.8 | 17.6 | 25.8 | 11.1 | 7.1 | 4.6 | 244 |
| 北米 | 100.0 | 10.3 | 8.1 | 14.7 | 13.9 | 13.2 | 24.5 | 15.4 | 7.3 | 6.1 | 273 |
| 中南米 | 100.0 | 7.3 | 3.2 | 10.5 | 10.5 | 22.6 | 37.9 | 8.1 | 9.1 | 5.4 | 124 |
| アフリカ | 100.0 | 0.0 | 12.0 | 8.0 | 36.0 | 12.0 | 24.0 | 8.0 | 7.1 | 4.5 | 25 |
| オセアニア | 100.0 | 11.8 | 0.0 | 17.6 | 11.8 | 17.6 | 31.4 | 9.8 | 7.7 | 5.1 | 51 |
| 主たる業種 | | | | | | | | | | | |
| 製造業 | 100.0 | 10.9 | 7.5 | 12.9 | 13.8 | 14.2 | 23.6 | 17.0 | 7.2 | 5.5 | 751 |
| 非製造業 | 100.0 | 10.2 | 7.3 | 11.9 | 12.6 | 19.0 | 30.1 | 8.8 | 7.7 | 5.7 | 804 |
| 無回答 | 100.0 | 10.0 | 0.0 | 30.0 | 10.0 | 20.0 | 30.0 | 0.0 | 6.6 | 3.6 | 10 |
| 年齢階層 | | | | | | | | | | | |
| 20歳代 | 100.0 | 42.1 | 21.1 | 15.8 | 5.3 | | | 15.8 | 1.6 | 1.4 | 19 |
| 30-34歳 | 100.0 | 25.2 | 14.8 | 26.1 | 6.1 | 1.7 | 0.9 | 25.2 | 2.6 | 2.0 | 115 |
| 35-39歳 | 100.0 | 15.6 | 8.2 | 20.9 | 16.0 | 12.7 | 4.5 | 22.1 | 4.3 | 3.0 | 244 |
| 40-44歳 | 100.0 | 13.6 | 11.3 | 13.6 | 17.2 | 21.4 | 11.3 | 11.7 | 5.4 | 3.6 | 309 |
| 45-49歳 | 100.0 | 7.8 | 7.5 | 7.5 | 14.1 | 21.9 | 32.4 | 8.8 | 7.9 | 4.7 | 306 |
| 50-54歳 | 100.0 | 5.2 | 3.2 | 6.9 | 11.3 | 16.1 | 48.4 | 8.9 | 9.9 | 5.8 | 248 |
| 55歳以上 | 100.0 | 3.2 | 2.3 | 9.0 | 10.6 | 17.4 | 49.4 | 8.1 | 11.0 | 6.6 | 310 |
| 無回答 | 100.0 | 7.1 | 7.1 | 14.3 | 14.3 | 14.3 | 21.4 | 21.4 | 6.4 | 3.6 | 14 |
| 合計 | 100.0 | 10.5 | 7.3 | 12.5 | 13.2 | 16.7 | 27.0 | 12.7 | 7.5 | 5.6 | 1,565 |
| 過去の調査との比較 | | | | | | | | | | | |
| 2000年調査 | 100.0 | 14.1 | 11.5 | 20.8 | 15.3 | 17.3 | 20.5 | 0.5 | 6.1 | 0.0 | 1,810 |
| 2002年調査 | 100.0 | 9.3 | 7.2 | 12.9 | 13.0 | 15.8 | 22.3 | 19.5 | 7.0 | 0.0 | 1,919 |
| 2004年調査 | 100.0 | 8.7 | 6.0 | 13.2 | 13.5 | 15.2 | 22.9 | 20.4 | 7.3 | 5.3 | 1,443 |

4. 小 括

本章では、調査対象者の属性、現勤務先企業での状況、さらに、これまでの海外勤務経験について検討した。その結果は以下の通りである。

第1に、調査対象者の属性をみると以下のものであった。まず性別では男子が 98.2%、女子が 1.0%となっており、これまでの調査と同様、男子が圧倒的な比率を占めている。海外派遣勤務者の平均年齢は 46.1 歳であった。平均年齢をこれまでの調査結果と比べると、それは着実に高まっているといえる。海外派遣勤務者の派遣元企業における平均勤続年数は 20.0 年である。平均勤続年数は、平均年齢の動向と異なり、それほど大きな違いは認められなかった。

第2に、現勤務先企業での状況は以下の通りであった。現勤務先企業での直属の上司は、日本国籍が 50.1%とほぼ半分を占めており、これに調査対象者自身がトップ（会長、社長、支店長を含む）のため「直属の上司はいない」が 39.2%で続いている。現地国籍人（ローカル）が直属の上司となっているのは 8.4%にとどまり、ましてや第三国籍の外国人が直属の

上司となっているのは 1.2%ときわめて少なかった。海外派遣勤務者が派遣元企業からどのような形で現地に派遣されているのかをみると、「駐在（日本法人の支店・駐在員事務所）」が 38.8%、出向が 57.2%となっており、この 2つの形態で 96.0%を占めて、それら以外の転籍や海外研修はごくわずかであった。2002 年調査、2004 年調査と比べてもほとんど変化がない。これまでの現勤務地での赴任年数は、平均で 3.0 年（37.2 ヶ月）であった。

第 3 に、現勤務地直前の勤務国は、日本からが 85.9%、日本以外からは 11.6%となっていた。こうして、1 割強の人は現勤務国以外の外国（第三国）から日本勤務を経ずして現勤務地に派遣されている、つまり「ヨコヨコの移動」を経験しているということになる。この数値は、2002 年調査、2004 年調査と比べると、大きな変化や一定の傾向はみられない。

第 4 に、海外勤務経験については以下の通りであった。これまでの海外勤務回数の平均は 2.0 回で、前回調査と同じであったが、長期的にみると若干ながらもその回数は増加している。海外勤務回数が 2 回以上の人に、地域に関してどのような赴任パターンであったかを尋ねると、同じ国だけに派遣されてきたと回答した人が 14.7%、同じ地域だけに派遣されてきたと回答した人が 23.1%、複数の地域に派遣されてきたと回答した人が 54.9%と分布していた。こうして、国・地域に特化した海外派遣よりも複数の地域にまたがる海外派遣のほうが多いといえる。また平均の海外勤務国数は 1.9 カ国である。平均の海外勤務国数はこれまでの調査に比べやや増加していると評価できる。平均の海外勤務国数は年齢により大きな違いが認められ、年齢階層が高まるにしたがい海外勤務国数は増加していた。これまでの通算海外勤務年数は平均で 7.5 年であった。これまでの調査と比べて、時系列的には、長期の海外勤務経験者が増大傾向にあり、平均通算海外勤務年数も明らかに長期化していた。

第10章 海外派遣勤務者（本人）の自由記入欄の分析

本調査では、調査票の最後に自由記入欄を設けている。これは「現勤務地での生活や帰任後の生活、または残留家族の問題など海外勤務に伴う問題に関して、ご意見がありましたら、どのようなことでも結構ですのでお聞かせください。」という設問で、これにより必ずしもアンケート調査にはなじまない海外赴任に伴う海外派遣勤務者の「生の声」を把握しようとした。自由記入欄に記入があったのは142人で、調査対象者1,565人の約9%に記入があったことになる。

ここではこれら海外派遣勤務者の「生の声」や意見を(1)赴任前の事前研修・派遣期間・ローテーション、(2)処遇・賃金、(3)現地勤務の実態、(4)日本本社と現地経営、(5)海外派遣に伴う問題－単身赴任と親の介護、(6)赴任地での生活問題、(7)子女の教育問題、(8)帰任問題、(9)資産形成・その他の9つに分けて検討する。

1. 赴任前の事前研修・派遣期間・ローテーション

海外派遣勤務者本人や配偶者に対して海外赴任前に事前の研修を行うことがあるが、とくに英語圏以外に赴任した場合に、現地語の習得の必要性を感じている海外派遣勤務者がいる。つまり「日本人は英語を覚えるのが精一杯で現地語を習う余裕がありません。赴任前にもう少し余裕があればよかったですと考えます。」(ポーランド、36歳)などの意見である。つぎも非英語圏の海外派遣勤務者の意見である。

「赴任直後、現地語を研修する制度がなかったので、英語にてコミュニケーションを取り業務を行うようになった。赴任前または赴任直後に現地語の研修を受けて、日常生活に支障のない程度に現地語を話すことができれば、今より充実した日常生活を送ることができたと思う。」(タイ、37歳)

現在の海外勤務の赴任期間、派遣期間について、会社から明示されていないことに対する海外派遣勤務者の不満の声は多い。またこの問題は後に述べるように、子女の教育、帰任問題など海外派遣勤務者自身のみならずその家族のライフプランに大きな影響を与えている。つまり「本社サイドに駐在期間に関する明示がなく、安心してその地域に根を下ろした生活ができない。」(アメリカ、54歳)などがあるが、赴任期間が明示されないことは赴任地への適応だけではなく、海外派遣勤務者やその家族のライフプランに大きな影響を与える。つぎの2つの事例がその典型である。

「海外勤務で最も不満、不安なのは、派遣期間が明確になっていないことです。期間が決まっていれば、家族を含めた人生設計の目途がつけられますし、厳しい勤務でもがんばることができます。」(台湾、51歳)

「所属している会社の状況にもよるのだろうが、弊社の場合は勤務予定年数が常に未定であり、ロングタームの人生設計ができない。これは何としても改善していただきたい点であ

るが、なかなか声を通じないのが現状である。」(韓国、49歳)

さらに6カ月の予定で海外赴任したが、赴任してすでに2年経過したという事例もある。

「派遣期間が明確でないため、中・長期的な予定が立てられない。6カ月の予定がもうすぐ2年になり、自身の人生設計に漠然とした不安を感じる。」(アメリカ、30歳)

また派遣期間だけではなくその内示の期間も短いという海外派遣勤務者もいる。「弊社の海外内示は1カ月と短く、このことは中長期的には改善すべきと考えています。」(アメリカ、42歳)。しかしなかには自ら海外勤務を希望して10年間勤務し、それが成功だったとする海外派遣勤務者もいる。

「〇〇に赴任後、来年で10年目を迎えますが、赴任前から海外担当の支店にいた関係で、一度は添乗員としての経験ではなく海外に住んで仕事をしたいという願望が若い時から常にありました。会社に意を決して希望を上げたところ、幸いにも採用されました。その時は48歳という年齢でしたが、これが最後のチャンスと思い決断しました。駐在期間は普通5年ということなので、当初はとにかく5年は帰らないということのでがんばってききましたが、早いもので来年で10年という月日が経ってしまいました。日本では経験できない経験が色々でき、また当地での友人もでき、私の決断は正しかったなと思う今日この頃です。」(アメリカ、56歳)

上は幸福な事例であるが、ともかく多くの海外派遣勤務者が願っているのは「海外駐在が長期視点でのキャリア形成の一環であってほしいです。」(アメリカ、44歳)ということである。

2. 処遇・賃金

海外派遣勤務者の処遇についてはいくつかの不満の声がある。たとえば「海外勤務における会社の支援制度が一般的に低い。」(中国、35歳)、「海外勤務3回目ですが、つくづく会社間格差が大きいと実感しています。給料もむろんですが、医療・教育・住居・一時帰国の面です。」(イギリス、53歳)などの声がある。つぎの事例も処遇についての不満である。

「生活環境は他の国に比べて良好と思います。海外赴任者が多く、会社の海外赴任者に関する制度はある程度確立されていますが、家族も含めて、きめ細かいフォローはありません。」(ニュージーランド、50歳)

「当社の給与を含む在勤員規定は、組合との協議ではなく会社の専権事項である。給与は第三者機関の指数をベースに決定されているが、日本人の生活レベルを反映しているとは言い難い。例えば中国産の野菜など、子供に食べさせられない。」(香港、38歳)

日本本社の処遇制度には問題はないとしながらも、自己申告やその費用が現在の赴任先の負担になるために、利用しづらいという指摘もある。つまり「本人の一時帰国や家族の一時呼び寄せの制度があっても、自己申告に基づいており、利用しやすい環境といえない。」(アメリカ、32歳)としている。またつぎのような事例もある。

「海外勤務の会社からの対応に関しては十分満足のいくものだと思慮します。ただし各種

補助制度に関しては、駐在員事務所の負担となる場合が多く、営業成績との兼ね合いから、制度自体の利用に二の足を踏んでしまうケースもあります。」(シンガポール、35歳)

つぎの事例は海外派遣勤務者自身の処遇には不満を漏らしてはいないが、会社間で処遇上の格差が存在することを指摘している。

「会社が大企業であるため、当社の海外勤務制度は非常に整備されていると思うが、まわりの中堅企業ではまだまだ整備すべき項目が多いように思う。格差の是正の必要性を感じる。自分だけハッピーなのは良い気分ではない。」(アメリカ、52歳)

3. 現地勤務の実態

海外派遣勤務者の職位は日本国内で勤務しているより平均で1.9ランク、ほとんど2ランク上昇している。そのために「大変貴重な駐在経験で、会社に感謝しております。」(アメリカ、33歳)、「海外ではがんばって仕事をして成果を出せば、それなりの責任ある地位や仕事を任せられ成長する」(アメリカ、34歳)、「貴重な経験を持てるのが駐在生活である。より多くの人々に経験をしてもらいたい。」(南アフリカ、48歳)など海外勤務に対して無条件で肯定的に評価する海外派遣勤務者もいる。またつぎのように述べる海外派遣勤務者もいる。

「日本での勤務が精神的にもハードであったので、海外赴任、しかも慣れた現在地への赴任はある意味でラッキーであった。」(香港、58歳)。下の事例も海外勤務を積極的に評価している事例である。

「会社や業種によりますが、専門性をより短期間に高めるために、海外勤務を希望に応じてもっと積極的に進めるべきである。これが対国際競争を高めることにもなる。」(サウジアラビア、38歳)

「私は定年退職後、昔の経験を買われて嘱託として再就職したものです。子供も皆独立しているので、あまり無理をしない程度の職務であれば何の不满、不足はありません。毎日楽しく過ごすことをモットーに業務に励んでいます。」(中国、64歳)

しかし海外勤務を肯定的に評価しながらも、問題を指摘する以下のような事例もある。

「海外での仕事はチャレンジングで責任も重く裁量が多いことから、非常にエキサイティングであり、仕事の醍醐味としてはあると思うが、それなりの代償も払っていると思う。」(ブラジル、43歳)

さらに海外勤務での職位の上昇によって多くの海外派遣勤務者はトップ・マネジメントに近い仕事をするようになるが、日本で専門性を高めている同僚と比べると焦りを感じるとする海外派遣勤務者もいる。

「現勤務地では管理部門全般を統括する立場にあるが、日本国内で自分の専門領域、自分の場合は経理に特化し、知識・経験を深めている同期に比べて様々な面で焦りを感じる。最近海外に出たがらない若手も多いと聞く。今後の会社の海外展開に不安を感じる。」(メキシコ、41歳)

また海外勤務そのものに問題があると指摘する海外派遣勤務者もいる。つぎの2つの事例は、業務そのものについて未経験なことから発生した問題と、部下である他の日本人海外派遣勤務者との関係から生ずる問題を指摘している。

「海外営業部勤務の経験がなく国内営業部からの派遣のため、基礎となる知識がなく新会社（現地同業企業）設立のため合併の契約から入った。互いの考え方の違いから設立まで多くの問題を抱え苦労しました。」（韓国、53歳）

「同じ社内の日本人派遣者との対人関係の苦労している。駐在期間の目安は5年であるために、特別な理由がない限り異動しない。そのため能力の劣っていることがはっきりわかる部下がいる場合、狭い社内ではお互いに苦労する。」（シンガポール、56歳）

さらに一定の年齢を過ぎてからの海外派遣について海外派遣勤務者自身のとまどいの声もある。

「50才を過ぎての海外赴任は非常に考えさせられる事が多い。どの視点で物事を見るかによるとは思うが、以前のような前向きな考えはできなくなっている自分に、とまどう事ばかりであります。」（フランス、51歳）

赴任地に対するイメージの良さによって、かえってそこでの勤務の難しさが日本本社に理解されないとする海外派遣勤務者もいる。以下の事例がその典型である。

「勤務地に対する誤解、つまり〇〇＝楽園がある。確かに気候、人柄等は良いところですが、日本や米本土とのビジネス感覚が違います。〇〇独特のいわゆる「村社会」、複雑なコミュニティーや人間関係、物の調達等の難しさ、狭い社会での過当競争等々、仕事をしながら住むにはなかなか大変なところです。「〇〇」というブランドイメージがまだ日本では高いので「楽をしている」、「良い思いをしている」と勘違いされてしまうのがつらいところです。」（アメリカ、53歳）

上の事例と同様に狭い日本人コミュニティーを嘆く声はほかにもある。

「仕事で行き詰まった時など、うまく息抜きできる場が少ない。狭い社会なのでオンオフの境がとても低くなってしまい、メリハリがつきにくい。」（インド、35歳）

このように事例は赴任地域を問わず、日本人コミュニティーが存在し、そこに関われば起こりうる問題である。

そしてこのような海外派遣勤務者の不満は、現状を理解しない日本本社にも向けられている。つまり「日本の人事は送り出した後は放ったらかしで、現地に来ようとさえしない。現場を見ずに、日本人削減等、要求ばかりで、現地の厳しさ、難しさを理解していない。」（タイ、不明）、「日本のトップマネジメントは、まるでドメスティックなおじさんたちのため、海外の事情がわかっていない。最近では、そのための不利益を感じる。」（中国、43歳）と指摘する。

4. 日本本社と現地経営

日本本社が現地の経営状況を見放した経営方針を押しつけてくることに対する海外派遣勤務者の不満もある。たとえば「派遣元企業の現地事情の無理解」（フランス、45歳）、「現地の事情を見放したグローバル化、つまり本社方針の押し付けで現地は疲弊しきっている。」（メキシコ、41歳）などである。つぎの2つの事例も同様の指摘をしている。

「日本の派遣元企業トップが日本流の企業判断で指示命令を出してきた場合、派遣先企業ではこれが適用できず、実行できないケースが時々発生している。派遣元企業のさらなる国際事情の熟知が必要なのに、それが行われておらず不満とストレスを抱く場合が多い。」（中国、57歳）

「会社全体ではグローバル化をターゲットに進めているにもかかわらず、日本本社だけがグローバル化が進んでいない。グローバル化を目標とするのであれば、まず本体が意識を変えるべき。日本の常識は海外では通用しない。世界から見た常識が何かを考えるべき！」（カナダ、48歳）

日本本社が日本中心のマネジメントを続けているための弊害を指摘する海外派遣勤務者もいる。つまり「現地会社の裁量が少なく、本来の投資効果が出せない。」（中国、48歳）と断言する海外派遣勤務者もいる。次の事例も日本本社中心のマネジメントによる弊害を指摘している。

「日本国内に拠点を持つ会社からすると、あくまでも日本中心な考え方になり、グローバルな考えで動くことには多くを期待できない。今の仕事も研究開発が中心だが、日本を中心とした動きとせねばならず、現在での活動範囲に限界が出てしまう。もっと海外を活かしたマネジメントを望む。」（イギリス、40歳）

もはや日本本社流のマネジメントを押しつける時代は終わり、つぎのステップを目指すために、日本人海外派遣勤務者にも質的に高いものが求められているという。

「弊社においては、現地法人を設立してから非常に長く時間が経過しており、日本本社のやり方なり考え方を伝えていく時代は終わったと感じている。その意味では、現地での新しいビジネスを一緒に作っていく事が求められている。現地化の波の中で、日本人駐在員の質の向上はこれまでより求められていると感じており、そのストレスは大きい。」（オランダ、35歳）

また日本本社において、海外における事業展開とそれを担う人材育成に対する意欲が薄れているのではないかと危惧する海外派遣勤務者もいる。

「仕事・経営面では、日本サイドの保守化の風潮、つまり、海外事業への参画に対する志が非常に弱くなっている点が心配される。北米では1960年から70年代の先駆者の世代、80年代からの製造業進出による定着の世代に続く、業容の進化とそれを支える中堅世代の育成について日本サイドの積極的活動が必要となっている。」（アメリカ、57歳）

5. 海外派遣に伴う問題— 単身赴任と親の介護

海外派遣勤務者が様々な事情から単身赴任せざるをえなくなることも多い。そのために単身赴任する海外派遣勤務者は2つの問題に直面することとなる。第1が、子女の生育、育成についての不安である。そして第2が、親の介護の問題である。

第1の子女の育成、教育についての不安では、「単身赴任していますので残留家族とのコミュニケーション、とくに父性の必要性が欠けるのではないかと心配です。また、子供の教育、受験も充実した対応ができるか懸念します。」(ベトナム、43歳)、「家族は基本的に同居すべきものと考えますが、海外勤務の場合、必ずしも同居できません。家族の絆が弱くなるのが心配です。」(シンガポール、50歳)などがある。次の事例も同様である。

「子供が受験のため帰国し単身赴任中です。既に4年目となり、家族との別居に限界を感じ始めています。子供の成長を見守れない、また相談事や悩みに答えられないというような切ない悩みがあります。」(台湾、53歳)

「単身赴任にて日本に残る家族、とくに子供の教育において、小学校高学年から大学受験までの子供がいる場合、とくに男の子供に日常、子供に接していないことによるタイムリーな教育的指導ができないのが問題である。」(韓国、54歳)

「駐在長期化に伴い、子供を現地校、またはインターナショナルスクール(高校)へ通わせたいが、私の駐在期間が不確定のために、帰国して日本での通学しか選択がなくなる。そのため現在は単身赴任しており、家族は帰国している。」(香港、44歳)

また親の介護について悩む海外派遣勤務者もいる。つまり「年寄りの面倒に問題が出る。」(ベトナム、56歳)、「日本に在住の老いた親の安全・健康が最も気懸かり。」(アメリカ、57歳)などである。親の介護の問題はそれを日本で担っている家族等への配慮も必要となってくる。「残留家族、とくに同居で入院中の母親への世話が妻や兄弟に掛かりきりになる点が気掛かりである。」(香港、58歳)と指摘しているし、また下の事例のように介護をしている配偶者へのケアの必要性を痛感している海外派遣勤務者もいる。

「年を重ねていくにつれ親もどんどん老いてきて、「介護」ということばを意識せざるをえない。また、実際に妻は実母の介護に当たっており、妻の心のケアに対してどのように「力」を出せば良いのか、常に戸惑いがある。」(韓国、49歳)

そして、赴任先の環境が酷なために家族帯同は難しいが、日本本社は帯同できるように、その状況を何とか改善すべきという主張もある。

「他国と比してインドでの単身赴任は精神的に非常に酷いものがあるため、家族帯同を奨励するが、帯同している家族の精神的、健康的ケアを考えると長期帯同は酷である。帯同家族が精神的・健康的に不安なく生活できるような環境を派遣元が十分に考慮して対応すべきと考える。そうすることによって、現地で働いていて溜まるストレスも解消でき、厳しい環境下での作業も可能となる。」(インド、51歳)

6. 赴任地での生活上の問題

それでは赴任地での生活について海外派遣勤務者はどのように考えているのか。自由記入欄の記述では、この赴任地での生活上の問題に関する記入が最も多かった。もちろん赴任地の生活に満足している海外派遣勤務者は多い。「現勤務地での生活・仕事に大変満足している。」(マレーシア、51歳)、「私は〇〇勤務ですので生活面の問題は全くありません。北米各地はほぼ同じと思われます。」(アメリカ、42歳)などの指摘である。つぎの事例も赴任地に生活に満足を表明している。

「〇〇は、日本商工会議所・日本クラブ等の方々の、過去から現在まで積み上げてこられた努力のおかげで、日本人にとっては世界で類を見ない生活しやすい都市となっております。そのため現地の生活には全く問題ありません。」(ドイツ、50歳)

しかし、赴任地の生活に不満を抱えている海外派遣勤務者がいるのも事実である。たとえば「現地の生活で発生するトラブルについて会社が対応してくれないため、派遣により生ずる生活上のリスクは個人が全て負うことになり、日本で生活するより恵まれていないと感じる。」(マレーシア、39歳)と述べる海外派遣勤務者もいる。さらに「日本食材料が手に入りにくい。」(トルコ、60歳)、「食材が少ない。娯楽が少ない。」(ベトナム、56歳)など、日本と赴任地を比較して生活上の不満を漏らしている。ただしこれに対してはつぎのように指摘している事例もある。

「海外勤務を異国の文化と経験を養う、楽しむと考えるか、単に仕事と考えるかにより、意欲、情熱、信頼性など、ローカルの見方は変わる。前者であるべきである。」(韓国、61歳)

ただし単に異文化を学ぶという姿勢では解決できない深刻な問題に海外派遣勤務者は直面していることも事実である。それは①物価高の問題、②治安問題、③医療関連の問題の分野に分かれる。

もちろん赴任国における物価高の問題は、一面では日本本社のサポートの不足の側面があることは間違いない。たとえば「英国駐在であるが、先進国中で突出した物価高とインフレ進行については、対円のポンド高と相まって生活レベルに影響を及ぼしている。」(イギリス、44歳)、「家賃の水準がかなり高くなっており本社の家賃水準に対する認識を深めてほしい」(中国、41歳)、「住宅価格の上下動に会社の制度が追いつかない。マーケットプライスについて信頼に足るベンチマークがあれば良いのと思うことがある。」(シンガポール、33歳)などが指摘されており、先進国も発展途上国を問わず海外派遣勤務者を悩ませている問題となっている。以下の事例は家賃ではなく、子弟の教育費についての不満を指摘して、さらに再度海外赴任はしないとまで断言している。

「現在長女が中学2年生になり、海外任期5年を考慮すると高校よりインターナショナルスクールへ行かざるをえない。したがって早くから英語能力をつけるために、今年よりインターナショナルスクールに行かせているが、中学までは会社から補助が出ないために、金銭

的に苦勞している。日本へ帰ってから住宅の取得など色々とお金がかかるために、貯金もしたいが、日本で生活していた時よりできていない。会社がもっと考えるべきだと人事に苦情を言ったが「会社は家族の事は関係ない」と冷たい一言で取り上げようとしなかった。海外赴任を決めた後、このようなやりとりがあったため、今回は我慢しているが、帰任後再度海外赴任の話があっても二度と行かないと考えている。」(マレーシア、44歳)

つぎに治安の問題では「治安が最大の関心事であり、大使館の邦人保護を強化してほしい。」(南アフリカ、43歳)、「ブラジルに勤務していますが、治安が悪く、非常に気を遣っています。治安を除けば生活環境は良好です。」(ブラジル、60歳)などの指摘があるが、治安の問題の指摘は特定の国に限られている。このほか以下の事例のような指摘がある。

「フィリピンに駐在しておりますが、休暇を過ごすにも治安上、限られたことしかできず、不自由を感じております。日本のように好きなところで好きなレジャーの出来る環境がうらやましく懐かしいです。」(フィリピン、48歳)

第3に医療の問題であるが、これは海外派遣勤務者の最大の関心事とあってよい。「日本と同等の衛生的な病院がない。とくに歯科が少ない。」(中国、43歳)「問題は万が一の時の医療システムに尽きます。移送保険は必須と考えます。」(カンボディア、32歳)と海外派遣勤務者は指摘している。しかし医療の問題は必ずしも発展途上国に赴任している海外派遣勤務者のみが直面する問題ではない。先進国に赴任している海外派遣勤務者の不満も多い。

「現在、英国駐在だが、医療面でその制度と実態がアンバランスで、何か病気になった時に不安がある。とくにケガ等の時は十分な治療が期待できるか心配である。」(イギリス、40歳)

「スウェーデンでの医療機関の利用が非常に不便。何事もハウズドクター経由の紹介にて専門医へ予約しないと受診できない。当日とか明日とかは無理である。すなわち、日本のように、具合が悪い時にすぐに町医者に駆け込めない。緊急で血が出ている状態で病院に行っても、すぐには診てくれない。3時間以上待たされた実話がたくさんある。」(スウェーデン、54歳)

上のような、受診をするためにハウズドクターの紹介や予約が必要という事例はオランダでも指摘されている。

「勤務地オランダでの医療事情の悪さに驚かされた。家族の赴任直後に環境の変化からか子供のアトピー性皮膚炎が再発し、急患で病院に行ったが、予約がないからと診察してもらえずに、非常に困惑した経験がある。」(オランダ、41歳)

さらに日本語での受診が難しいことを指摘する海外派遣勤務者もいる。つまり「日本語で受診できる医療施設、若しくは通訳などのサービスが欲しい。」(スペイン、43歳)、「現地での医療に関して、言葉の壁があるために医師との疎通が難しい。細かい症状が伝わらない。」(アメリカ、42歳)などである。

7. 子女の教育問題

家族帯同、非帯同を問わず子女の教育問題も海外派遣勤務者にとって大きな問題である。ある海外派遣勤務者は「子どもの教育が最重要課題であると考えています。」（アメリカ、44歳）と述べている。この子女の教育問題は大きく2つに分かれる。第1は、帯同した子女の教育の問題である。第2は、帰任時に日本の教育体制にうまく適応できるかという危惧である。

現地での教育問題として日本人学校、補習校に対する不満もあるが、それ以前の問題として「日本人学校の早期設立。」（インド、51歳）のように日本人学校の設立を望む声もある。同様な指摘は以下の事例でもある。

「当地には補習校しかなく、子供の教育に不安を覚えます。〇〇は日本人学校ですが、当地〇〇は補習校です。日本人学校に昇格して頂きたいです。」（ブラジル、45歳）

補習校の場合、平日は現地校等に通学することになるが、それについての不安を述べている海外派遣勤務者もいる。つまり「平日は現地校、土曜は日本人補習校での、子供の日本のレベルに対する格差が生じるのではないかと心配している。」（カナダ、42歳）という声である。しかし、日本人学校があったとしても、以下の事例のように問題を指摘する声もある。

「子供の教育問題に関して、生徒数が少ないことから派遣教員数に限りがある。よって十分な教育ができていないのが不安である。生徒数が少ないことで、生徒間におけるライバル意識の欠如がある。日本に帰った後の事を考えると少々不安である。」（サウジアラビア、43歳）

これ以外にも「子供の遊び相手が、せまい日本人コミュニティーの中に限られているため、社会性の発達が遅れているようで心配です。」（アメリカ、37歳）、「日本人学校の現地語教育がPoorなこと」（フランス、45歳）、「子女教育費用と質のバランスの悪さも目にあまるものがある。」（イギリス、44歳）などが指摘されている。

しかし、ある海外派遣勤務者は、以下の事例のように自分自身の例から、海外に赴任したのだから現地校で学ぶことを勧めている。

「日本人学校が整備されて、現地校に行く機会がないので海外に出た特色を子供が学ぶ機会がない。自分自身は帰国女子であるが、子供たちに現地校で学ぶことを推奨する運動が何かあればいいと思うことがある。」（中国、37歳）

とくに海外派遣勤務者を悩ませるのが、子女の高校進学時、大学進学時に日本での進学、現地での進学、第三国での進学を選択しなければならないことである。これが大きな問題となるのは海外派遣勤務者の赴任期間が必ずしも明示されず、たとえ明示されたとしてもそれが守られないことが多いことがある。つまり「家族帯同赴任の場合、やはり子供の教育・受験への影響をどうするか、方針をどうするかが一番悩ましい問題。」（ブラジル、43歳）なのである。さらには「5. 海外派遣に伴う問題—単身赴任と親の介護」の節で述べたように子

女の進学のために単身赴任を余儀なくされるのは珍しくない。

もちろんつぎのような幸運な事例もある。

「子供2人が今年、日本に帰国しました。共に良い大学・高校へ進学できたのは、海外生活、帰国子女入学制度のおかげと思っています。海外では家族の絆が強くなり、日本で子育てするより良かったと思っています。1996年1月に日本を離れたので、日本の教育制度が悪くなる過程に直面しなかった。」(イタリア、45歳)

しかし多くの海外派遣勤務者は帰任時の子女の教育に非常に大きな不安を抱いている。たとえば「日本帰国時の子女受け入れ体制が実際、どの程度成熟しているのかがよくわかりません。」(香港、37歳)、さらに「学校でのいじめ問題などを耳にすると、帰国後の子供の教育について不安になることがあります。」(アメリカ、39歳)などの声がある。さらに以下のような事例もある。

「帰国後、3人の子供達の教育・学力レベルが気になります。日本人として日本語もしっかり学んでもらい、不自由なく対応してもらうための下地作りが今から必要と思っています。赴任先でも同様に、日本語の学習が必要と感じます。」(アメリカ、38歳)

「本邦側で帰国子女の受入れが、特に関西方面では未だ十分でない。日本人学校に本邦側受験情報が多くない。日本帰国時に、ついていけるかどうか不安がある。また子女の帰国後、通学校でのいじめの問題も心配している。」(フランス、37歳)

8. 帰任問題

海外派遣勤務者は遅かれ早かれ帰任の時期を迎える。この帰任について、つぎのような事例は例外かもしれない。

「もとの会社時代に北米に2度の駐在、計7年の海外勤務をしました。子供は帰国子女として有名大学に入り日本で就職しました。幸せな結婚生活を送っています。現在の会社では海外要員として第三国に赴任しています。現地事務所責任者として全権を任され、しかもうまくいっております。本社役員としての帰任も既定路線で全く不満はありません。」(タイ、55歳)

しかし、何人かの海外派遣勤務者は帰任について不安を表明している。つまり「現在は、逆に日本に帰国することが気懸かりですが、情報入手にも一苦労しております。」(アメリカ、38歳)などである。帰任についての不安は①その時期の問題、②帰任後の仕事や処遇の問題、③帰任後すぐに定年を迎える際の問題—3つに分かれている。

帰任の時期についての不安は、多くの日本本社はあらかじめ海外勤務の期間を明示することは少なく、あるいは目安としてその期間があるにしても、それを超えて勤務していることも多い。そのため海外派遣勤務者やその家族があらかじめ将来の生活生計をたてることを困難にしている。つぎの2つの事例はその典型である。

「帰国する場合、受験期の子女がいる時は、かなり前から内示が欲しいが、多くはそのよ

うな状況にない。また帰任地の特定ができない場合、とくに不安である。」(オランダ、48歳)

「日本で貸しているマンションがあるが、帰国のタイミングと契約終了のタイミングが一致することはまれなので、帰国直後の住宅、子供の学校の選択に時間・労力がかかる。当社の場合、会社は全く関与しない。」(ニュージーランド、48歳)

第2に帰任後の仕事や処遇についての海外派遣勤務者の不安もある。たとえば「駐在が通算で6年を超えたため、帰国後、日本の慣習に再度慣れるのに時間がかかりそう。1時間を超える通勤時間が苦痛に感じられる。」(香港、49歳)、「帰任後の処遇について大きく不安。」(中国、48歳)、「現在55才であり、海外駐在内規の5年を迎えると58才になる。日本に帰って職場があるのか不安。」(タイ、55歳)などの声である。

また帰任時の手当の不足を指摘しているものもいる。「金銭面の補助においても、帰任時の手当は派遣時・駐在中に比して充足度が足りないと思います。」(オランダ、42歳)などである。

以下の事例も、帰任後の日本で勤務する際の不満、不安を述べている。

「日本の派遣元は年功序列で昔と同等の仕事にまた逆戻りしてしまい、せっかくの経験・キャリアを生かせない。成長すればする程、日本企業で働くことが嫌になりそう。」(アメリカ、34歳)

「一度海外出向を経験すると、日本には席、ポジションがなく不安である。成功すれば良いが、失敗して帰国した人は日本に戻っても悲惨である。海外赴任は給与も良いのだが、赴任期間中だけの花火みたいなものだ。日本に帰ってもなじめず、すぐ出たくなる。」(ベトナム、37歳)

また海外派遣勤務者の中高年化が進む中で、帰任後すぐに定年を迎える海外派遣勤務者には、また別の不安がある。つまり「定年後の生活設計が立てられない。」(台湾、54歳)、「駐在期間は約10年、年齢は53才ということから帰国後の仕事には不分がある。」(中国、53歳)つぎの事例は66歳の海外派遣勤務者であるが、同様の指摘をしている。

「自分の年齢からして一番の感心事は健康と帰任後の生活設計です。とくに家族は妻と2人ですので、加齢にしたがい財産を基準にした生活設計はどのようなことになるのか、どのようにして行くべきかが課題とっております。」(ベトナム、66歳)

もちろん海外派遣勤務者の中には、帰任後の日本での生活を考えずに、「定年後もタイに住みたいと考えます。」(タイ、55歳)と考えている者もいる。

9. 資産形成・その他

海外派遣勤務者は日本国内での資産形成において不利な立場におかれているという指摘もある。

「計3回の期限延長で8年間の出向となる。その間の日本の持家の資産価値下落など、海外勤務者といえども大きなダメージを受けている。ひと昔前は会社が借り上げる制度があっ

たが、今は個人のマネジメントに移行している。」(オランダ、43歳)

また海外勤務中に定年を迎える際の税制上の問題を指摘する海外派遣勤務者もいる。

「海外勤務の終了日が定年(60才)となる場合、退職金受取と所得税支払の関係上、その年の183日を越えないように制約を受けざるを得ない状況です。しかしこの退職金に対する所得税の勤務地での支払免除あるいは日本並みとする、さらに退職金の延べ払い等の対応ができれば、定年の年を気にせずに海外勤務ができるのですが…。」(中国、58歳)

また夫の海外勤務に帯同するために仕事をやめた配偶者への支援をすべきであるという指摘もある。

「総合職の女性が夫の勤務で海外赴任に同行する場合、彼女らのキャリアを現地でサポートする体制が不十分である。女性が夫に同行できても、現地で勤務できるビザの確保や、会社サイドの支援が今後の新しい課題のように思われる。むしろ本人が希望する場合はあるが。」(シンガポール、55歳)

また政府等への要望としては「滞在国に対する事前情報の共有化が図られれば、社内外を問わず広く邦人に役立つと思います。」(ポルトガル、41歳)、「日本政府の出先機関の活動に疑問である。とくにクーデター等など何の情報もない。」(タイ、41歳)などの声がある。

以下の事例も同様の指摘である。

「現地での生活全般に関わる情報をもっと欲しい。日本人同士の連携で情報交換をしているが、日本大使館等などの公共機関がもっと情報を流していただけるとありがたい。」(アイルランド、51歳)

10. 小 括

自由記入欄に記入された海外派遣勤務者の「生の声」や意見を(1)赴任前の事前研修・派遣期間・ローテーション、(2)処遇・賃金、(3)現地勤務の実態、(4)日本本社と現地経営、(5)海外派遣に伴う問題—単身赴任と親の介護、(6)赴任地での生活問題、(7)子女の教育問題、(8)帰任問題、(9)資産形成・その他の9つに分けてみた。

(1)赴任前の事前研修・派遣期間・ローテーションでは、とくに現在の海外勤務の赴任期間、派遣期間について会社から明示されていないことに対する海外派遣勤務者の不満の声は多い。これは子女の教育、帰任問題など海外派遣勤務者自身のみならず、その家族のライフプランに大きな影響を与えている。中には6カ月の予定で海外赴任したが、赴任してすでに2年も経過したという事例もある。

(2)処遇・賃金では、海外派遣勤務者の処遇についてはいくつかの不満の声があった。また日本本社の処遇制度には問題はないとしながらも、自己申告やその費用が現在の赴任先の負担になるために利用しづらいという指摘もある。

(3)現地勤務の実態では、海外勤務を積極的に評価している声が多い。多くの海外派遣勤務者はトップ・マネジメントに近い仕事をするようになるが、日本で専門性を高めている同僚

と比べると焦りを感じるとする海外派遣勤務者もいる。海外派遣勤務者の不満は、現状を理解しない日本本社にも向けられている。

(4) 日本本社と現地経営では、日本本社が現地の事情を考慮せずに、日本中心のマネジメントを続けている弊害が指摘されている。また日本流のマネジメントを押しつけるのではなく、つぎのステップのために日本人海外派遣勤務者にも質的に高いものが求められているという。そして日本本社において、海外における事業展開とそれを担う人材育成に対する意欲が薄れているのではないかと危惧する海外派遣勤務者もいる。

(5) 海外派遣に伴う問題— 単身赴任と親の介護では、様々な理由で単身赴任する海外派遣勤務者は2つの問題に直面することになる。第1が子供の生育、育成についての不安、第2が親の介護の問題である。

(6) 赴任地での生活問題では、異文化を学ぶという姿勢が必要と指摘する海外派遣勤務者がいる一方、それでは解決できない深刻な問題に海外派遣勤務者は直面している。それは、①物価高の問題、②治安問題、③医療関連の問題の分野に分かれる。とくに医療問題は先進国、発展途上国を問わず海外派遣勤務者の最大の関心事の一つである。

(7) 子女の教育問題も家族帯同、非帯同を問わず海外派遣勤務者にとって大きな問題である。特に海外派遣勤務者を悩ませるのが、子女の高校進学時、大学進学時に日本での進学、現地での進学、第三国での進学を選択しなければならないことである。これが大きな問題となるのは海外派遣勤務者の赴任期間が必ずしも明示されず、たとえ明示されたとしてもそれが守られないことが多いことがある。

(8) 帰任問題では、何人かの海外派遣勤務者は帰任について不安を表明している。帰任についての不安は①その時期の問題、②帰任後の仕事や処遇の問題、③帰任後すぐに定年を迎える際の問題—3つに分かれている。とくに海外派遣勤務者が中高年化していく中で、帰任後すぐにあるいは海外勤務中に定年を迎える海外派遣勤務者には、定年後の生活設計について大きな不安を抱いている。

(9) 資産形成・その他では、海外派遣勤務者は日本国内での資産形成において不利な立場におかれているという指摘もある。また赴任国等に関する情報の提供を求める声もあった。

