

第1章 はじめに

1 ものづくり現場における外国人労働者数

外国人労働者の雇用・就業については、国内労働者の雇用・就業行動と異なる傾向にあることが知られている。こうした状況は国によっても状況が異なる。たとえば、井口（1997）によれば、特定の産業分野に集中する傾向があること、欧州ではサービス業にも広がりを見せていることが指摘されている¹。

こうした外国人の雇用・就業が特定の産業に集中していることは日本においても同様である。外国人労働者数の推移については法務省「出入国管理統計」や厚生労働省「外国人雇用状況報告」が用いられる。特に、後者の統計は外国人がどのような属性の事業所で多く雇用されているのか、また、直接雇用・間接雇用の状況についても把握することができる。しかし、前者が全数調査であることを考慮して、ここでは個人レベルで外国人労働者がどのような働き方をしているのかを国勢調査データで確認する。ここで使うのは、やや古いが2000年の国勢調査である。この調査では外国人について特別集計が行われている。これによれば、2000年における15歳以上の外国人のうち労働力人口は72万7千人となっている。また、外国人の労働力率は、男性が77.2%、女性が50.0%（日本人を含む全体の集計では、男性が74.8%、女性が48.2%）となっている。国籍別に見ると、ブラジル（男性92.6%、女性74.2%）、ペルー（男性89.8%、女性65.2%）が高い。

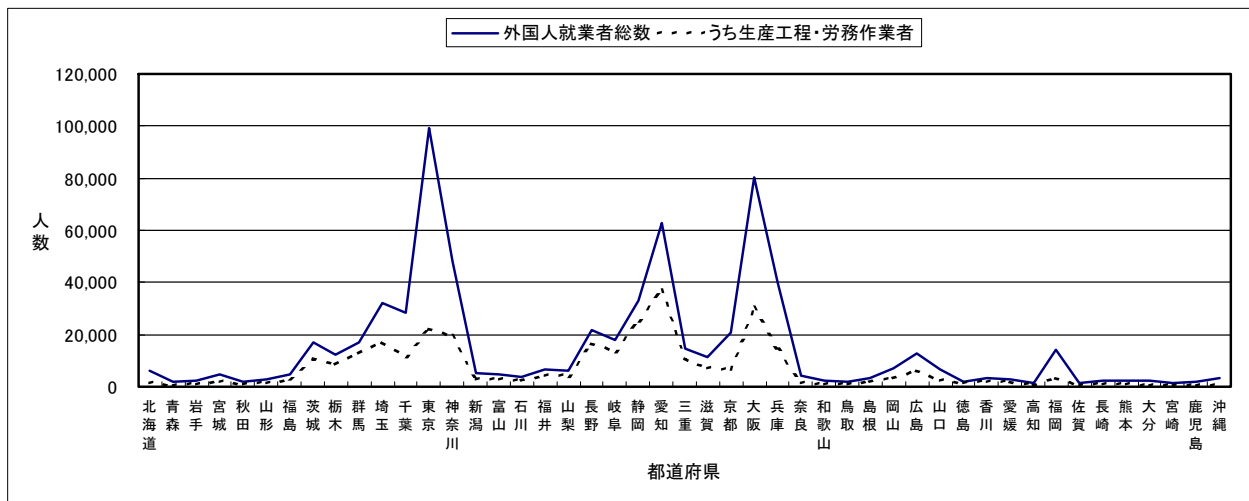
次に、外国人就業者数は68万5千人である。この産業別構成は、製造業36.2%（日本人を含む総数では19.4%）、卸売・小売業、飲食店22.6%（同22.7%）、サービス業21.9%（同27.4%）が多く、職業別構成は生産工程・労務作業者47.0（同29.3%）、サービス職業従事者13.4%（同8.8%）、専門的・技術的職業従事者12.3%（同13.5%）等となっている。国籍別に見ると、ブラジル、ペルーで生産工程従事者の比率がそれぞれ89.3%、86.8%となっているのが特徴的である。

2000年の国勢調査では、都道府県別に職業大分類別15歳以上外国人労働者数が集計されている（残念ながら産業別の人数は集計されていない）。第1図は、都道府県別に15歳以上外国人就業者総数と職業大分類別の生産工程・労務作業者数をグラフにしたものである。

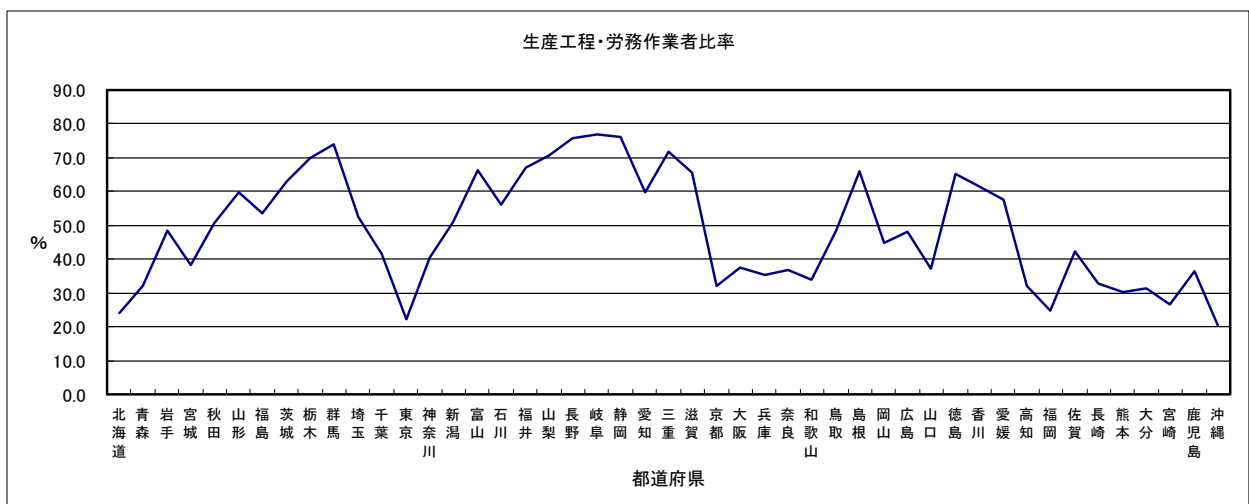
また、第2図には、都道府県別に生産工程・労務作業者数の比率を示した。これらの図から、都道府県によって外国人の職業別就業者構成が異なっていることがわかる。とりわけ、北関東や東海といった製造業比率が高い地域では外国人労働者の生産工程・労務作業者比率が高く、東京などサービス業比率が高い地域ではその比率が低くなっており、地域間の産業構造の違いがこうした結果につながっていると考えられる。

¹ 井口泰（1997）『国際的な人の移動と労働市場』日本労働研究機構、第8章参照。

第1図 2000年 国勢調査による外国人就業者数および生産工程・労務作業者数



第2図 2000年 国勢調査による外国人就業者数に占める生産工程・労務作業者数の比率



2 確認したかったこと

ところで、最近、外国人労働者の受け入れ範囲の拡大、とりわけ技能分野における受け入れの拡大を求める意見が経済界を中心に出ている。しかしながら、仮に外国人労働者の受け入れ枠を拡大したとしても、どのような産業・業種の企業で、どのような位置づけで受け入れられるのかが必ずしも明らかではない。

現在でも、東海地方の輸送機器製造業の現場で日系人労働者が間接雇用の形で多く受け入れられている。この理由については、次の章で見ると、需要サイドからは外国人労働者に対するニーズというよりも、雇用調整がしやすい雇用形態へのニーズの高まりの結果であるとの指摘がある。また、技能実習生については、縫製業、水産加工食品製造業など、労働条件が低く日本人が就きたがらないとされる産業に集中しており、特定の分野で多数の実習生が受け入れられている。供給サイドについては、特定の地域に集住することによって利便

性が高まることが「戦略的補完性」²という概念で説明できるとの解釈がある。

では、こうした外国人労働者の雇用・就業の特徴はいかなる要因によって生じるのか。製造業が多く分布し、同時に外国人労働者の集住地域が多くある東海地域と同様にものづくりをしていながら、外国人労働者に依存していない地域（大田区等）においては何が異なるのか。こうした点を製造業企業レベルの外国人労働者の人的資源管理事例を通して、確認したい。

この小論では、被説明変数として製造業企業において外国人労働者を雇用しているかどうか、外国人労働者を雇用している場合、直接雇用なのか、間接雇用なのか、雇用している人数は多いのか、少ないのかを取り上げる。一方、説明変数としては、企業の立地（所在地）、製造業企業の業種、従業員規模、日本人労働者の採用・充足状況、労働者に求められるスキル、人材育成の方法、取引関係、業況などを考える。具体的な調査項目については、第2章で記述する。

以下の構成は、第2章において関連する既存の調査研究を概観する。それを受けて、第3章では調査項目や調査方法など調査の概略を述べる。第4章の前半では調査対象企業の基本属性を整理する。第4章の後半では、調査対象企業の人的資源管理を概観する。第5章では調査結果を総括した上で、ものづくり現場における外国人労働者の雇用を決める要因について検討する。

² 丹野清人（2002）「外国人労働市場の分岐の論理」、梶田孝道・宮島喬編『国際社会1 国際化する日本社会』東京大学出版会所収。

第2章 既存の調査・研究の展望

1990年代には多数の外国人労働者に関する調査・研究が行われた。ちょうどそのころに外国人労働者の数が急増したこと、入管法が改正されたことなどが背景になっている。しかし、その後、実施される外国人労働者に関する調査・研究の数は減少し、この問題に関心を寄せるのは、行政、集住地域の自治体、外国人労働者を雇用する企業、研究者の一部に限られている。

しかしながら、外国人労働者の雇用・就業と生活をめぐる問題は複雑になってきている。すなわち、外国人労働者の定住化傾向、業務請負や労働者派遣といった非正規雇用の増加、社会保険非加入者の存在、さらには外国人労働者の子弟の教育・就労問題などが表面化している。では、現在までにどのような調査研究の蓄積があり、何が明らかにされてきたのか。本章では、既存の調査研究について展望を行う。その際、これまでの調査・研究について網羅的に取り上げるのではなく、本調査研究の主な作業である企業聞き取り調査と関連のある部分に限定することとする。

1 外国人労働者流入の効果

日本における外国人労働者の流入が日本の労働者に及ぼす実証分析の数は、データの制約もあり決して多くはない。

樋口（1988）³は、外国人労働者が増加し始めた比較的早い時期に外国人労働者流入の効果を検討している。そこでは、内外の文献の成果を展望した結果、外国人の流入は日本の国内労働者の減少を誘発しやすいこと、また、外国人労働者が特定の地域、特定の業種に集中しやすい傾向があるので、そういった地域や業種では国内労働者の賃金低下につながり、国際分業の進展を阻止する可能性があること、さらに、政策的対応として期限付き外国人労働者の受け入れがとられたときに、外国人労働者の雇用が臨時雇いの性格になり、階層化が進む可能性があること等を指摘されている。

樋口の指摘がはたして妥当なものであるかどうかは実証分析によって確認されなければならない。実証研究のうち、三谷（1993a）⁴、三谷（1993b）⁵では、外国人労働者の流入が国内労働市場に与える影響を実証分析している。三谷（1993b）では、EUROSTAT “LABOUR FORCE SURVEY” データを用いて、外国人労働者と女子パートタイム労働者の代替関係を検討している。三谷の仮説は、「女子パート労働者は（不熟練）外国人労働者と代替関係にあり、我が国で技能工・生産工程作業員の中に女子パートタイム労働者が多いのは、（不熟練）外国人労働者の流入がこれまでなかったからである」という仮説を検証している。

³ 樋口美雄（1988）「外国人労働者問題の経済学的側面」『日本労働協会雑誌』No. 348。

⁴ 三谷直紀（1993a）「外国人労働者と女子パートタイム労働者」『国際協力論集』創刊号所収。

⁵ 三谷直紀（1993b）「外国人労働者と国内労働者の代替・補完関係について」『経済社会の国際化と労働問題に関する研究－理論編－』日本労働研究機構。

さらに、三谷（1993a）は2つの方法で両者の関係を検討している。1つは、フランスの地域別労働力調査データを用いた分析であり、もう1つは、わが国の国勢調査の都道府県別外国人数のデータと賃金構造基本統計調査の女子パートタイム労働者の賃金や雇用データを用いた分析である。後者において、三谷は日本の女子パートタイム労働者が生産工程作業者に多いという点を確認し、先の仮説を検証している。その結果、推計結果は統計的有意性が高いとはいえないものの、国内の女子パートタイム労働者、なかでも製造業部門の生産工として働いている女子パートタイム労働者が不熟練の外国人労働者と代替的であることを指摘している。

大竹・大日（1993）⁶は、厳密な方法で外国人労働者の流入が正規労働者、非正規労働者の賃金水準や労働需要に対してどのような影響を与えるかを実証分析している。彼等は、日本生産性本部「労働力不足下の経営課題に関する実態調査」の個票データを用いて、自動車部品、電機、精密機械、工作機械関連企業について計量経済学的な分析を行っている。推計には、外国人労働者や正規労働者等の労働者の属性別の賃金データが得られないことから、トランスログ型生産関数を推計するアプローチがとられている。推計結果を見ると、パレートの意味で外国人労働者は資本、非正規労働者と代替的であり、正規労働者とは補完的であること、換言すれば、外国人労働者は非正規労働者の仕事と近い仕事を担当しており、資本との代替が可能な仕事を行っていること、両者は仕事の類似性が乏しく、互いに排除するような関係にはないことがわかる。さらに、外国人労働者数の10%の増加は非正規労働者の賃金を3～5%低下させることなどが示唆されている。

この時期には東京都立労働研究所（1991）⁷、毛塚・駒井・小野・尾形（1992）⁸をはじめとする外国人労働者の雇用に関する調査も数多く実施されている。稲上（1992）⁹は丹念な聞き取り調査に基づいて、一方に企業規模（従業員数・年少ベース）および業種・業態を、他方に合法就労可能な日系人と時として不法就労となるアジア人を取り、外国人労働市場と企業属性のモデルを描いている。それによれば、日系人労働市場は部品製造メーカー・一次下請けを中心として広がっており、派遣業者とブローカーを介在し、時給1,500円以上で激しく移動する市場が形成されている。他方、アジア人労働市場はさらに2つの階層を形成している。1つは、加工・組立分野の中規模・二次下請けにおいて時給1,000円程度で就労しており、もう1つの階層は賃加工型の小零細企業・二次下請けで就労する外国人労働者である。2つのアジア人労働市場でも血縁や地縁的ネットワークやブローカーを介して激しく移動している。稲上は、これらを総じて「緩やかな二重構造」と呼んでいる。

これらの研究は首都圏の外国人労働者の雇用について調査したものである。一方、いわゆ

⁶ 大竹文雄・大日康史（1993）「外国人労働者と日本人労働者の代替・補完関係」『日本労働研究雑誌』No.407。

⁷ 東京都労働研究所（1991）『東京都における外国人労働者の就労実態』。

⁸ 毛塚和彰・駒井洋・小野五郎・尾形隆彰（1992）『外国人労働者の就労実態』明石書房。

⁹ 稲上毅・桑原靖夫・国民金融公庫総合研究所編（1992）『外国人労働者を戦力化する中小企業』中小企業リサーチセンター。

る集住地域における外国人労働者の雇用については調査が比較的容易であることもあって数多くの蓄積がある。雇用開発センター（1994）¹⁰では地域雇用との関連で浜松市周辺の製造業企業の調査を行っている。外国人労働者（ブルーカラー）の雇用については、外国人労働者の雇用形態が直接雇用の場合、ほとんどが「期間工」「嘱託」であること、その場合、外国人労働者の最大の関心事は稼得額で、企業内の身分や昇進ではないこと、さらに、外国人が「社内外注」「派遣」で活用されている場合、外国人労働者は業務の繁閑に即応する労働力として位置づけられると指摘している。

同じく、浜松市周辺の製造業における外国人雇用の問題について、雇用開発センター（1996）では、生産活動の国際分業の進展との関連で調査している。それによれば、この地域の中小企業の海外展開が進んでいること、海外展開が必ずしもこの地域の部品メーカーの生産縮小に結びついていないこと、しかし、今後の動向は厳しくなることが見込まれ、下請け構造が賃加工的な業務を担当する部分と高度な技術をめざして複合化・高度化する企業に二極化すること、それゆえ賃加工的な部分を担当していた企業は国際競争にさらされ、そこで雇用される外国人労働者が製造業から非貿易財・サービス産業に広がる可能性があることが示唆されている。

さらに、雇用開発センター（2001）¹¹では、首都圏、長野県、豊田市について調査を行っている。特に請負業協同組合、請負業からの企業聞き取り調査を実施している。

桑原（2001）は浜松とサンディエゴの外国人労働者の実態に関する日米比較を試みている¹²。その含意は多岐にわたるが、浜松の調査結果に注目すれば、この地域で働く外国人労働者の6割程度が日系人労働者で、その半分以上が日系ブラジル人である。また、滞在期間が長くなる傾向にあること、1/4が今後も何らかの形で日本との関わりをもつと考えており、両国間を移動し、定住を視野に入れる者も10数%に達していること等を見出している。

2 日系人労働者の雇用

ところで、1において取り上げた既存の成果は「外国人労働者」がキーワードになっているものの、対象となっている外国人労働者は日系人労働者であることが多い。以下では、日系人労働者の雇用に関する成果を見ていくことにする。

日系人労働者の雇用・就業形態について、佐野（1995、1996、2003）¹³は第1表のように類型化している。佐野によれば、日系人の雇用には4つのタイプが共存する可能性があるという。ここでいう4つのタイプとは、この企業から直接雇用されている日系人労働者で、日

¹⁰ 雇用開発センター（1994）『地域労働市場の構造と外国人労働者雇用』。

¹¹ 雇用開発センター（2001）『いわゆる人手不足の観点から見た外国人労働者雇用問題の実態について』。なお、この調査ではIT技術者にも焦点が当てられている。

¹² 桑原靖夫編（2001）『グローバル時代の外国人労働者』東洋経済新報社。

¹³ 佐野哲（1995）『日系人労働者の需給システムと就労経験』日本労働研究機構、同（1996）『ワーカーの国際還流』日本労働研究機構、同（2003）「日系人労働者の就業・雇用構造」依光正哲編著『国際化する日本の労働市場』東洋経済新報社所収。

本人正社員と同じ立場にある「タイプⅠ」の類型、この企業から直接雇用されているが、日本人の嘱託、パート・アルバイト、期間工、季節工と同じ立場にある日系人労働者である「タイプⅡ」の類型、この企業から直接雇用されるのではなく、この企業と契約した請負会社に雇用され、社外工としてこの企業で働いている日系人労働者で「タイプⅢ」の類型、そして、派遣会社から派遣社員としてこの企業に派遣された日系人労働者である「タイプⅣ」の類型である。ここで挙げた4つのタイプのうち、日系人労働者が多いのは2番目と3番目のタイプであるといわれている¹⁴。

間接雇用で働く日系人労働者は、日系人労働者のかなりの割合にのぼるといわれているが、実際のところはよくわかっていない。日系人の数の推移は法務省「出入国管理統計」で把握可能である。しかしながら、彼（女）等がどのような産業・職業に就いているかはこの統計では十分な情報が得られない。

3 製造業における間接雇用の増加

日本における日系人労働者の雇用形態は、短期的には間接雇用されていても長期的には直接雇用されると考えられていた。しかし、厚生労働省「外国人雇用状況報告」の調査結果に示されるように、日系人労働者の多くが間接雇用で就労している。間接雇用で働く日系人労働者が減少することはなく、逆に直接雇用されていた日系人労働者までも間接雇用へと移っているといわれる¹⁵。

日系人については就労の制限がないにもかかわらず、その就労形態は直接雇用よりも業務請負会社（人材派遣業）による間接雇用が圧倒的に多く、企業の雇用調整機能のひとつとして働いている。また、従来、特定の地域の製造業中心に働いていたのが、長期不況により多様化、分散化しつつあることが指摘されている¹⁶。

近年、間接雇用（あるいは非典型雇用）の増大が高まっている中で、日系人労働者はどのように位置づけられているのか、他の属性の労働者とはどのような関係にあるのか。非典型労働者（以下では請負労働を念頭におく）の増加に関する成果を見ていく。ここでの関心は日系人労働者の雇用にあるので、非典型労働者に関する成果を網羅的に見るのではなく、必要最低限の研究を取り上げるにとどめる。

実際に企業レベルではどのようなことが観察されているのか。佐藤博樹監修電気総研編（2001）¹⁷では、電機産業を調査した結果、生産の減少に素早く対応するため、人的資源管理、なかでも社会保険など労働費用の節約を目的として1990年代後半から構内請負が急増していることを見出している。

¹⁴ もちろん、日本人労働者についても同じような類型化が可能である。

¹⁵ 厚生労働省「外国人雇用状況報告」は事業所レベルの外国人雇用の情報は把握されており、出入国管理統計に含まれない情報がとられている。この調査の課題については、佐野哲（2002）「外国人労働者の雇用に関するパネルデータの分析」一橋大学経済研究所ディスカッションペーパーNo. 94を参照。

¹⁶ たとえば、梶田孝道・宮島喬編（2002）『国際化する日本社会』東京大学出版会、第1章～第3章。

¹⁷ 佐藤博樹監修電機総研編（2001）『IT時代の雇用システム』日本評論社。

第1表 日系人労働者の雇用・就業形態の類型（佐野による分類）

雇用	タイプ	概要	社内での立場	人的資源管理の特徴
直接雇用	タイプⅠ	企業と直接雇用関係にある日系人労働者のうち、日本人正社員と同じ立場の「正社員」型日系人	・企業に直接雇用されている日本人と同等。	<ul style="list-style-type: none"> ・大企業の研究・技術系ホワイトカラーに多い。 ・日本の大学・大学院の理工系卒業（修了者）が多い。 ・日系人労働者はわずか。
	タイプⅡ	日本人嘱託社員、パート・アルバイト、期間工、季節工等と同じ立場にある「非正社員」型日系人	<ul style="list-style-type: none"> ・日本人正社員と同等に位置づけ、職場に混在。 ・「嘱託社員」「パート・アルバイト」「期間工等（季節工、期間工等）」として直接雇用。 	<ul style="list-style-type: none"> ・正社員より低い賃金、賞与なし、雇用期間の設定あり。 ・仕事内容は正社員と同じ。 ・在留資格が「技術」「人文知識・国際業務」「日本人の配偶者等」「定住者」のうち、安定的ではない採用ルートを通して採用、嘱託社員とする。 ・「期間工等」は日本人出稼ぎ労働者の採用枠内で雇用。 ・パート・アルバイトは転職が多く、雇用不安定化、採用ルートにブローカー等が介在、「留学」「就学」等の在留資格。
間接雇用	タイプⅢ	請負会社から社外工等として企業に派遣された「請負社員」型日系人	・企業と請負関係のある請負会社（外注会社）に直接雇用されている日本人と同様。	<ul style="list-style-type: none"> ・労働需要変動→請負会社）をバッファとして調整。 ・実際に就労している企業と請負関係にある企業と雇用契約を結んだ日系人。
	タイプⅣ	派遣会社から派遣社員として企業に派遣された「派遣社員」型日系人	日本人の「派遣社員」と同等。	<ul style="list-style-type: none"> ・人手不足の中小工場、建設業・職別工事業の単純労働者（ブルーカラー）から請負会社雇用に切替。 ・「派遣社員」型日系人を雇用する企業はわずか。

また、中馬（2001、2003）¹⁸は、電機関連の企業調査結果から、正社員・パートタイマーから構内請負工への代替が進み、生産現場の非正規労働者は構内請負工が主になっている要因を検討している。それによれば、需要サイドの要因としては受け入れ側の雇用の柔軟性確保、ビジネスリスクを分散させること、供給サイドではフリーターを活用する余地があったことを指摘している。こうした背景には、製品・生産プロセスが高度化・複合化・システム化し、正社員が比較的単調な作業をする人と問題発見・解決担当者に二極化しているという。それと同様に請負工も二極化していること、それは製品サイクルが短期化し、Time to Market 短縮需要の増大、生産・製品技術成熟によって製品がモジュラー化していること等によるという¹⁹。

一方、村松（2004）²⁰は、非典型化と「知的熟練」・「統合的スキル形成」の有効性との関係、非典型化することによって変化への対処やトラブルへの対処、品質確保といった点で正規従業員等の負担を増しているのではないかと、正規従業員のスキル形成を阻害しているのではないかとといった点について、自動車関連企業の聞き取りを実施している。村松によれば、非典型化は将来の下ブレリスクを考慮して正規従業員の雇用を守ること、労務コストの変動費化や削減が主な理由になっていること、職場におけるスキル育成と非典型労働者の役割については、請負契約者の場合、請負会社が導入教育を行うのが原則であるが、必ずしも十分な教育訓練が行われているとは言えず、そのため、一部の職場では作業がスムーズに進行しないこともあるようである。その上で、非典型労働者・生産職場双方にとって仕事の安定化と継続化が重要で、請負契約についても3年に延長する立場を支持している。そのことによって職場での指揮命令がスムーズに進み、またスキルを伸ばすことが可能となることを通じて雇用の安定にもつながるとしている。

この小論の関心と近い成果としては、丹野（1999、2000、2002、2005）²¹がある。丹野（1999）では、業務請負業が日本の産業社会の中でどのように位置づけられ、そこでは日系ブラジル人がどのような働き方をしているのかを、日本人の出稼ぎ・季節工・期間工との関係など、実態調査に基づいて検討している²²。企業はもともと日系人を雇用しようとしたわけではない。請負業を使おうとした結果、日系人労働者が増加したのである。他の企業が請

¹⁸ 中馬宏之（2003）「労働市場における二極分極化傾向：構内請負工急増の事例から」『フィナンシャル・レビュー』を参照。また、同（2001）「構内請負工活用の実態と分析」佐藤博樹監電機総研編上掲書も参照。

¹⁹ いうまでもなく、すべての請負会社が日系人を雇用しているわけではない。大手の請負会社の場合、雇用されているのは日本人が多く日系人を含む外国人労働者はごくわずかであることが多い。たとえば、従業員数約7,400名（うち正規従業員は約1,100名）の大手業務請負会社では、外国人労働者数（日系人を含む）は10名に満たないとのことである。請負会社における日本人労働者と日系人労働者の「すみ分け」については、丹野清人（1999）「在日ブラジル人の労働市場」『大原社会問題研究所雑誌』No. 487号を参照。

²⁰ 村松久良光（2004）「自動車産業における非典型化と職場運営」雇用・能力開発機構・関西社会経済研究所『雇用と失業に関する調査研究報告書』。

²¹ 丹野前掲論文、同（2000）「日系人労働市場のミクロ分析」『大原社会問題研究所雑誌』No.499、同（2002）「グローバル化の産業再編と地域労働市場」『大原社会問題研究所雑誌』No.528、同（2005）「企業社会と外国人労働者の共進化」「人手不足からフレキシブルな労働力へ」いずれも梶田孝道・丹野清人・樋口直人（2005）『顔の見えない定住化』名古屋大学出版会所収。

²² 丹野前掲論文を参照。

負業をいれるから自社も請負業をいれるというところが増加した結果、日系人の就労場所も増加し、多様化する。日系人雇用の拡大は日系ブラジル人・日系ペルー人等、日系人それ自体にも多様化と階層性をもたらしているという。また、丹野（2000、2005）では日系人雇用の状況について、業務請負業の参与観察の結果が報告されている。

4 研修生・技能実習生制度の評価

研修生・技能実習生制度に関しては、先行調査・研究においてしばしば検討されてきている。既存の業績のほとんどが同様の論点を巡って展開されてきているので、ここでは最近の成果に限定し、必要最低限の展望を行う。

第一に、研修生・技能実習生制度は、日本が本来受け入れていないはずの「単純労働者」をサイドドアあるいはバックドアから受け入れるシステムとして位置づけられる。梶田（2002）によれば、日本の外国人受入れ制度におけるフロントドアからの受け入れとは、専門的技術的分野における外国人労働者の受け入れについては積極的に受け入れるが、いわゆる単純労働者については原則受け入れないというものである。しかし、フロントドアでは受け入れていないはずの単純労働者は、研修生・技能実習生、日系人という形で受け入れられている²³。

第二に、フロントドアとバックドア（あるいはサイドドア）からの受け入れという外国人労働者の受け入れに関する基本姿勢と実態の矛盾点はなぜ生じたのか。鈴木（2001）は、外国人研修制度・技能実習制度の変遷をたどり、この点を検討している²⁴。それによれば、「研修生」の始まりは1960年代に日本企業の海外現地法人・海外関連企業の外国人社員に技術等を習得してもらうために始めた技術研修までさかのぼることができるという。その後、1981年の入管法改正によって外国人研修制度のための在留資格が「留学生」の一制度として位置づけられ、1989年改正によって「研修」の在留資格が創設された。1993年には「技能実習制度」が創設され、その後対象職種が拡大されるとともに滞在期間が延長され、現在に至っている。その間、研修生受け入れ機関の要望に応えられていないとして、技能実習への移行職種が拡大され、従業員規模要件も緩和されている。さらに、本来の国際貢献としての技術移転という目的についても、帰国後の就職が必ずしも保証されていなかったり、技能検定試験の合格率がほぼ100%であるなど、その形骸化が指摘されている。

第三に、上林（2001、2002）では、研修生・技能実習生制度の問題点として次のような点を指摘する²⁵。研修生・技能実習生の受け入れ企業は、生産性が低く、日本人が雇用されにくい分野で導入が進んでいること。そして、このような分野では研修生・技能実習生制度が

²³ 梶田孝道（2002）「日本の外国人労働者政策」、梶田孝道・宮島喬編『国際社会 1 国際化する日本社会』東京大学出版会所収。

²⁴ 鈴木江理子（2001）『出入国・管理行政に対する政策提言』FIF Monograph, No.4-1。

²⁵ 上林千恵子（2001）「外国人研修・技能実習制度と中小企業」NIRA・シティズンシップ研究会『多国籍文化社会の選択』、同（2002）「日本企業と外国人労働者・研修生」梶田孝道・宮島喬編『国際社会 1 国際化する日本社会』東京大学出版会所収。

合法的に低賃金労働力を導入する方法と考えられていること。また、こうした企業にとっては、研修生で1年、技能実習生では合計3年まで企業に定着する労働力としてあてにできること。さらに、失踪防止の方策として、厚生年金の一時脱退金を帰国後に送金するという方策以外に、企業がパスポートや預金通帳を預かる、外出の許可制度、地域社会との隔離などいくつかの面で基本的人権を無視するような対策が採られているということ。このほか、送り出し機関、受け入れ団体、受け入れ企業などで「管理費」が手当・賃金から差し引かれているといった問題が指摘されている。

宣（2003）にも同様な指摘がみられる。そこでは、外国人研修・技能実習制度が開発途上国の「人材育成」と「技術移転」という本来の目的から乖離し、中小企業の人手不足対策に変容しており、外国からの「計算できる労働力」を安定的に確保するルートとして機能していることが指摘されている²⁶。

こうした問題点は数量的な研究でも確認されている。西岡（2004）²⁷では、研修生・技能実習生を受け入れている企業に対するアンケート調査結果から、次のような点を指摘している。まず、研修生から技能実習生に移行する段階では「仕事への意欲」、「技術・技能のレベル」、「勤務態度」など仕事能力が重視され、配置に際しては、技能の習得のほかに研修生に対する指導の役割も期待されていること。また、技能実習生の賃金は「地域の最低賃金」を基準に、「受け入れ団体の指導に従って」決められており、技能実習生間に賃金格差はなく、賞与を支給している企業は3割であること。さらに、技能実習生の活用については、日本人社員が高度な技能や経験を要する業務を担当しているのに対して、技能実習生は生産の直接業務を担当するという分担関係が形成され、技能実習生の技能レベルは、直接業務については一人前のレベルという企業が多かったこと、である。その上で、西岡は、技能実習生の雇用が日本人社員の雇用にどのような影響を与えているかを、技能実習生比率からみた量的側面と、日本人社員と技能実習生との業務分担状況から得られた仕事分担度指数からみた質的側面から分析している。その結果、①量的側面については、派遣・請負労働者比率が低く、最終製品生産型でない企業ほど量的代替が進んでいること、②派遣・請負労働者への依存度が高く、製品メーカーほど日本人社員と技能実習生との間で仕事の分担が進んでいることを見いだしている。

このほか、OJTによって実務研修が行われており、技能実習との区別が曖昧であること、一部の送り出し団体、受け入れ団体に問題があることなどが指摘されてきた。

²⁶ 宣元錫（2003）「外国人研修・技能実習制度の現状と中小企業」、依光正哲編著『国際化する日本の労働市場』東洋経済新報社所収。なお、同論文では研修生・実習生を受け入れている企業の聞き取り結果から、研修生・技能実習生が「作業配置と技能形成に関しては、他の従業員と同様の原理に基づいて行われている」と指摘する。

²⁷ 西岡由美（2004）「技能実習生の人事管理と日本人社員との代替関係について」『日本労働研究雑誌』2004年10月号。

5 取引関係と外国人労働者雇用

1 から 4 までに取り上げた先行調査でも、外国人労働者が慢性的な人手不足状態にある中小企業で多く活用されていることが指摘されている。

それ以外にも、野村（2001）²⁸では自動車メーカーの取引関係と外国人労働者雇用について、及び産業組織と外国人労働者の雇用について検討している。それによれば、いわゆる親会社では外国人労働者（ブルーカラー）が雇用されていないこと、下請け企業の中でも一次下請けでは外国人労働者（同）を雇用していないが、二次下請けでは外国人労働者が雇用されていること、しかし、三次下請けから組織的に下のレベルでは外国人労働者が雇用されていないことが指摘されている。

さらに、丹野（2005）²⁹ではこの議論を敷衍し、バブル崩壊後の製造業企業の労働需要行動と外国人労働者の関係について論じている。すなわち、企業では日本人労働者を採用することができればまず日本人労働者を雇用し、それができないときに外国人労働者を雇用すること、直接雇用ではパート・アルバイトを雇用した方がコストが安いので、日本人労働者を雇用し、それらの労働者が対応できない部分で外国人労働者を直接雇用すること、間接雇用においても同じように、まず日本人労働者から雇用され、それができないときにはじめて外国人労働者が雇用されるというのである。

²⁸ 野村正實(2001)「日本の生産主義と労働者」戸塚秀夫・徳永重義編『現代日本の労働問題』ミネルヴァ書房。

²⁹ 丹野前掲論文。

第3章 調査の方法および調査項目

1 調査の方法

この調査では、外国人を直接雇用している企業、外国人を間接雇用している企業、外国人を直接雇用も間接雇用もしていない企業を対象に、聞き取り調査をおこなった。

聞き取りの対象は企業の人事担当者（一部経営者）および技能実習生の指導員である。調査は各社1回、1時間半から2時間程度の訪問聞き取り形式である。さらに、聞き取り結果の確認と合わせて、必要な場合には電話による追加調査をおこなった。

調査時期は、2005年6月から2005年10月である。

2 調査項目

聞き取り調査の主な調査項目は第2表の通りである。

第2表 調査項目（企業概要関連）

I 日系人が多く就労する地域				II 技能実習生が多く就労する地域（企業）	III 日系人、技能実習生は比較的少ないがものづくり現場が集積する地域
A 日系人を直接雇用している企業	B 日系人を間接雇用している企業	C 日系人を多く雇用している業務請負業	D 日系人を直接雇用も間接雇用もしていない企業		
1-1 企業属性について					
1-2 主力製品、業況					
1-3 地域労働市場の状況					
1-4 従業員数(属性別、正規従業員、非正規従業員、期間工、派遣、それぞれについて日本人、外国人)					
1-5 属性別従業員数の推移（過去5年、出来れば10年）					
1-6 最近の採用者数（属性別、日本人、外国人）					
1-7 従業員の過不足（どのような属性過不足か）					
1-8 海外進出、主な取引先					

第2表 調査項目（続き、人的資源管理関連）

I 日系人が多く就労する地域				II 技能実習生が多く就労する地域（企業）	III 日系人、技能実習生は比較的少ないがものづくり現場が集積する地域
A 日系人を直接雇用している企業	B 日系人を間接雇用している企業	C 日系人を多く雇用している業務請負業	D 日系人を直接雇用も間接雇用もしていない企業		
<ul style="list-style-type: none"> • 現在直接雇用している日系人労働者数の推移と増減 • 日系人労働者の属性 • 日系人労働者を直接雇した経緯 • 採用経路 	<ul style="list-style-type: none"> • 請負会社数 • 現在間接雇用している日系人労働者数の推移と増減の理由 • 日系人労働者の属性 • 請負会社への要望 	<ul style="list-style-type: none"> • 現在の日系人労働者数、これまでの推移と増減の理由 • 日系人労働者の属性 • 募集方法 • 採用経路 • 採用 	<ul style="list-style-type: none"> • 外国人を雇用していない理由 • これまで外国人労働者（含日系人）雇用経験の有無 	<ul style="list-style-type: none"> • 現在の技能実習生の数、これまでの推移 • 技能実習生の属性 	<ul style="list-style-type: none"> • 外国人を雇用していない理由 • 過去の外国人労働者（含日系人）雇用経験の有無
<ul style="list-style-type: none"> • 日系人を直接雇用した理由、日本人を採用できない理由 • 社内の受入態勢 	<ul style="list-style-type: none"> • 間接雇用を使う理由と日系人の間接雇用の理由、日本人を採用できない理由 • 人数の調整方法、社内の受入態勢 	<ul style="list-style-type: none"> • 日系人請負が受入られる理由 • 日本人中心の請負業との比較（コスト、顧客企業、仕事内容、技能のレベル…） 		<ul style="list-style-type: none"> • 技能実習生を受入れた経緯、日本人を採用できない理由 • 技能実習生を受入始めた時期 • 技能実習生を受入れた理由 • 受入態勢 	<ul style="list-style-type: none"> • 外国人以外の人材確保の方法（人数、質） • 人材の育成・能力開発の方法

第2表 調査項目（続き、人的資源管理関連）

I 日系人が多く就労する地域				II 技能実習生が多く就労する地域（企業）	III 日系人、技能実習生は比較的少ないがものづくり現場が集積する地域
A 日系人を直接雇用している企業	B 日系人を間接雇用している企業	C 日系人を多く雇用している業務請負業	D 日系人を直接雇用も間接雇用もしていない企業		
<ul style="list-style-type: none"> 日系人労働者の配置と仕事内容 組織、製造ラインの概要、日系人労働者の配置と仕事内容、仕事に必要な技能レベル（日本語能力を含む） 	<ul style="list-style-type: none"> 日系人労働者の配置と仕事内容 組織、製造ラインの概要、日系人労働者の配置と仕事内容、仕事に必要な技能レベル（日本語能力を含む） 	<ul style="list-style-type: none"> 派遣先への日系人労働者の配置と仕事内容 代表的取引先、日系人労働者の配置と仕事内容、仕事に必要な技能レベル（日本語能力を含む） 	<ul style="list-style-type: none"> 仕事内容 	<ul style="list-style-type: none"> 技能実習生の配置と仕事内容 	<ul style="list-style-type: none"> 日系人労働者の配置と仕事内容 日系人労働者の配置と仕事内容、仕事に必要な技能レベル（日本語能力を含む）
<ul style="list-style-type: none"> 日系人労働者のHRM（請負単価、労働時間、勤続年数、異動、教育訓練・能力開発、ローテーション、社会保険等） 	<ul style="list-style-type: none"> 日系人労働者のHRM（請負単価、労働時間、勤続年数、教育訓練・能力開発、宿舎、社会保険、年金、離職、滞在期間など） 	<ul style="list-style-type: none"> 日系人労働者のHRM（賃金、労働時間、勤続年数、教育訓練・能力開発、宿舎、社会保険、年金、離職、滞在期間など） 	<ul style="list-style-type: none"> 労働者のHRM 	<ul style="list-style-type: none"> 技能実習生のHRM（賃金、労働時間、勤続年数、教育訓練・能力開発、ローテーション、宿舎、社会保険、年金等） 時能実習生受入の課題 今後の技能実習生受入の方針 外国人労働者受入ニーズ 	<ul style="list-style-type: none"> 労働者のHRM