

JILPT 資料シリーズ

No.112 2012年11月

外国人労働者の失業の現状

外国人労働者の失業の現状

まえがき

本資料シリーズは、外国人労働者の失業に関する公表統計や過去に実施した調査結果を整理し、新たに実施した聞き取り調査の結果を加えてとりまとめたものである。

我が国では高度外国人材とともに定住者や日本人配偶者など身分による在留資格の外国人労働者も受け入れており、労働市場においても一定の位置を占めるようになってきた。よく知られたように、定住者や日本人配偶者の就労については、以前から様々な問題が指摘されてきた。たとえば、派遣・請負など間接雇用で就労している者が多く、能力開発の機会も乏しく、日本人よりも低い労働条件（賃金、労働時間、職場環境など）で就労している者が少なくないこと、雇用保険や社会保険への加入率が低いこと、さらには子弟には不就学の者もいることなどである。こうした中、いわゆる世界同時不況が我が国の労働市場に及ぼした影響はきわめて大きかった。なかでも東海や北関東などの地域での雇用状況の悪化は、外国人労働者にも深刻な影響を及ぼした。派遣会社などの寮や借り上げアパートに居住していた外国人労働者は、雇止めされたことによって退居を余儀なくされ、新たな仕事を求めてハローワークに殺到したが、思うように仕事に就くことができなかった者も多かった。これに対して、国や地方自治体によって緊急雇用対策や帰国支援事業などの対策が講じられた。

その後、我が国の雇用状況は、一時期に比べれば改善したように思われる。しかし、いまだに欧州の経済危機や円高などのリスク要因が存在している。もともと不安定な環境の下で就労している外国人労働者にとって、予断を許さない状況にあることは変わりはない。我が国が受け入れた外国人労働者の今後の就労支援のあり方を探るためにも、外国人労働者の失業に関する情報を整理することが必要であると考え、この資料シリーズをとりまとめることとした。

過去に実施したアンケートや聞き取り調査にご協力くださった外国人労働者の方々、聞き取り調査の際のコーディネーターや通訳の労をとってくださった方々に心からお礼を申し上げる次第である。

2012年11月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 山口 浩一郎

執筆者

渡辺 博顕 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 経済社会と労働部門 副統括研究員

目 次

序章 確認したかったことと本書の構成	1
第1章 統計的事実の観察と先行研究の展望	8
第2章 外国人労働者に対する労働需要について	46
第3章 外国人労働者の失業行動について	78
第4章 外国人労働者とセーフティネット	117
むすびにかえて（まとめ）	123
参考資料	129

序章 確認したかったことと本書の構成

1. はじめに

本資料シリーズでは我が国の外国人労働者の失業の現状とその対応のあり方について整理する。

企業活動の国際化が加速している。アジア諸国の経済成長を背景に、企業の海外進出がさらに進み、それに伴い、高度外国人材や我が国の大学・大学院等に留学した外国人や海外から外国人を積極的に採用する企業が増えつつある。円高がこうした動きを加速させているともいわれる。このような高度外国人材の雇用拡大の動きがある一方、我が国では定住者や日本人配偶者などの身分による在留資格の外国人労働者も受け入れており、労働市場においても一定の位置を占めるようになってきた。

日系人労働者をはじめとする外国人労働者の活用にあたっては、これまでもいくつかの問題が指摘されている。たとえば、日系人労働者には派遣・請負など間接雇用で就労している者が多く、能力開発の機会も乏しく、日本人よりも低い労働条件（賃金、労働時間、職場環境など）で就労しており、社会保険加入率も低いといわれている。就労以外の生活においても、子弟の不就学や住居をはじめとする生活全般を派遣会社に依存していることが社会問題につながっている。

ところで、いわゆる世界同時不況が我が国の労働市場に及ぼした影響はきわめて大きかった。厚生労働省『2009年版労働経済白書』によれば、日本経済は2007年秋以降景気後退過程に入ったが、これに加えて2008年秋以降は世界同時不況によって世界経済全体が減速した¹。2002年以降の我が国の景気回復を支えてきた外需の落ち込みは、日本国内の雇用に深刻な影響を及ぼした。2008年の産業別新規求人数を見ると、医療、福祉で前年比4.0%増となっているものの、他のほとんどの産業では求人数が減少しており、サービス業(前年比26.5%減)、建設業(同25.1%減)、製造業(同22.5%減)などの落ち込みが目立つ²。また、求職者数も増加し続けた。特に事業主都合をはじめ、すべての求職理由で有効求職者が増加した³。

これと関連して、派遣労働者などの非正規労働者の雇止め等を行う事業所が増加した。2008年10月から2009年6月までの期間におよそ27万人(構成は、派遣社員約14万9千人、契約(期間工等)約6万3千人、請負約2万1千人など)の非正規労働者が雇止めによって職を失った。業種別では製造業が約23万1千人で最も多く、以下、卸売・小売業(約1万2千人)、運輸業(約5千人)などとなっている。この期間の有効求人倍率を見ると、2009年平均ではすべての地域で前年を下回っており、なかでも東海地方での落ち込みが激しかった。

¹ 厚生労働省編(2009)『労働経済白書』日経印刷株式会社、1ページ。

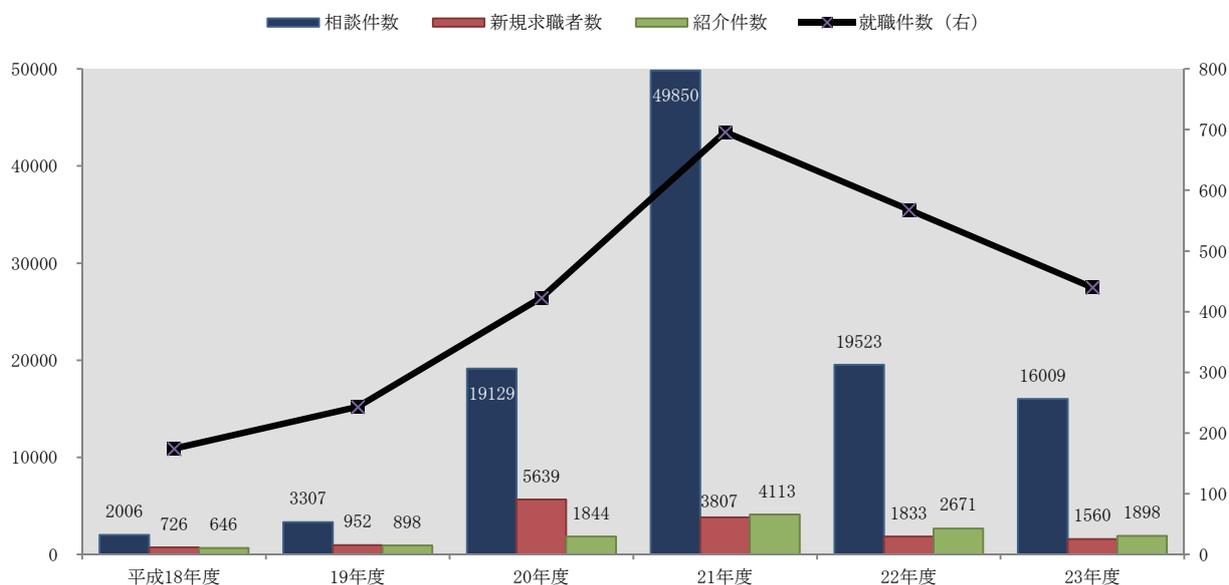
² 厚生労働省編前掲書、8ページ。

³ 厚生労働省編前掲書、10ページ。

東海地方は、北関東などとともに外国人労働者の雇用の受け皿となってきた製造業が多く立地する地域である。雇用状況の悪化は外国人労働者にも深刻な影響を及ぼした。派遣会社などの寮や借り上げアパートに居住していた外国人は、雇止めされたことによってそこから退居を余儀なくされた。住居を失った外国人は、知人宅に身を寄せたり、公共住宅への入居申し込みを行ったりするなどしたが、中には自家用車で生活する者もいたようだ。彼（女）等は新たな仕事を求めてハローワークに殺到したが、思うように仕事に就くことができなかった者も多い。こうした状況はマスコミなどでも取り上げられ、社会問題化した。外国人労働者は雇用保険への加入率が低いため、公的セーフティネットで生活がカバーされず、生活基盤を維持できなくなった者もいた。

世界同時不況以降の外国人の雇用失業状況の傍証として、ハローワーク浜松の状況を取り上げてみる。浜松市の総人口 81 万 7 千人のうち、外国人登録者数（2012 年 7 月 1 日現在）は約 2 万 5 千人で、このうちブラジル国籍の者が 50% 近く、中国国籍とフィリピン国籍の者がそれぞれ 12% を占める。序-1 図は、ハローワーク浜松の業務概要に掲載されている「外国人労働者職業紹介状況」の相談件数である。平成 18 年度はおよそ 2 千件、平成 19 年度はおよそ 3 千 3 百件であったが、平成 20 年度に 1 万 9 千件に急増し、21 年度には 5 万件近くまで増加、22 年度にはおよそ 1 万 9 千 500 件、23 年度にはおよそ 1 万 6 千件となっている。

序-1 図 ハローワーク浜松における外国人労働者職業紹介状況（年度別）



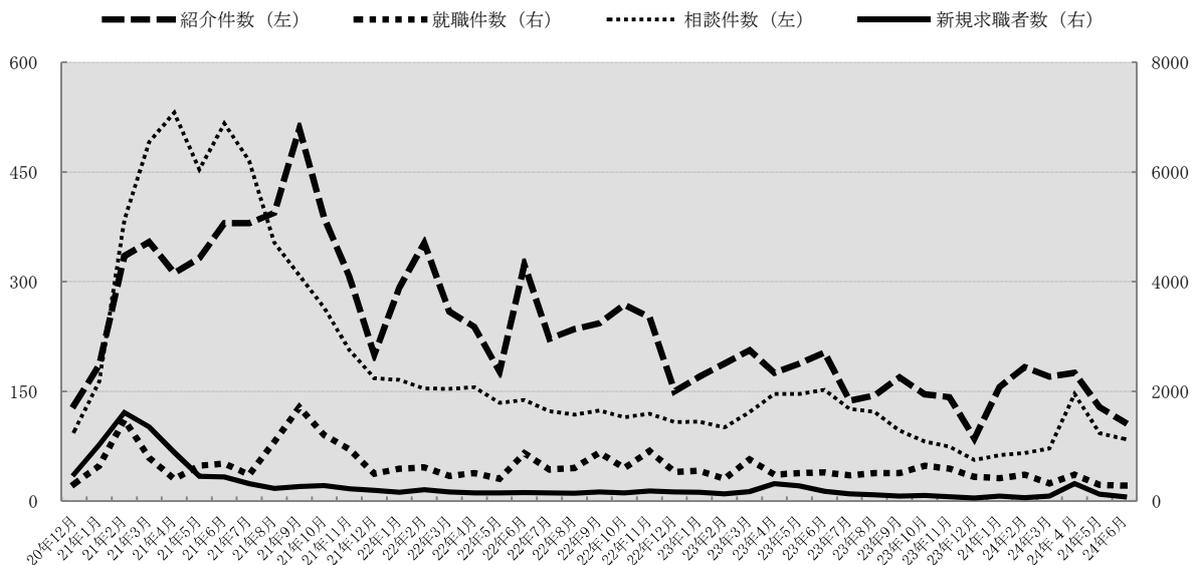
資料出所：ハローワーク浜松「業務概要」各年版から作成。

また、新規求職者数の動きを見ると、平成 18 年度にはおよそ 7 百件であったが、20 年度にはおよそ 5 千 6 百件で最大となり、その後減少に転じ、23 年度はおよそ 1 千 6 百件となっている。紹介件数は、平成 18 年度がおよそ 650 件であったが、その後増加し、21 年度には

およそ4千件で最大となった後減少に転じ、23年度には1千9百件となっている。

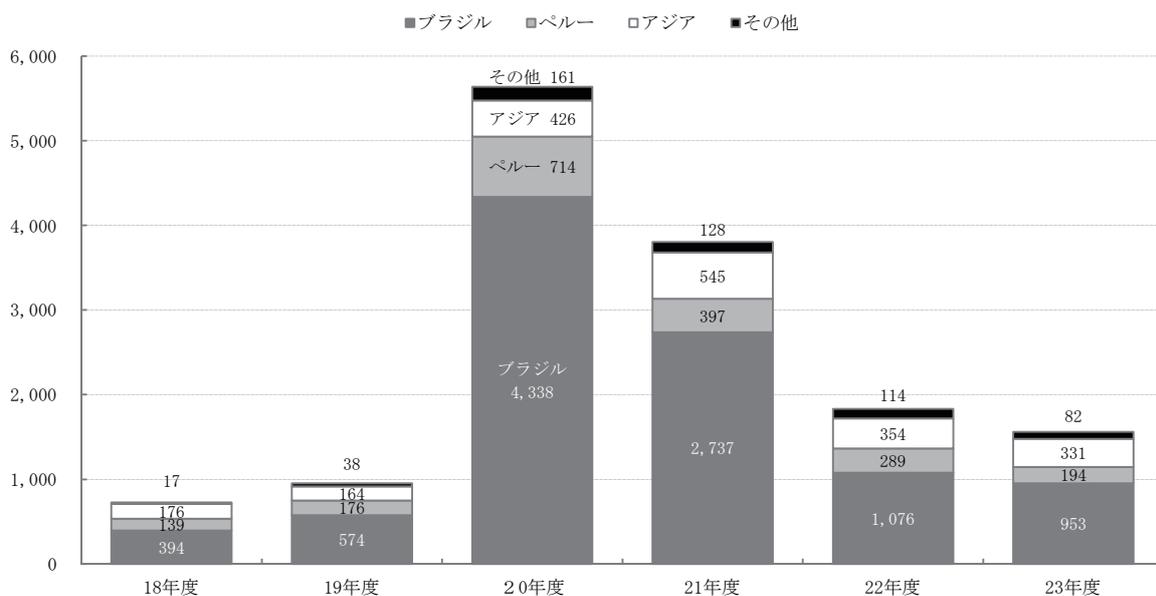
就職件数の動きを見ると、平成18年度にはおよそ170件であったが、21年度にはおよそ7百件で最大となり、23年度には440件に減少している。なお、序-2図は月次の推移である。各指標とも平成21年度が最大となっており、その後は多少の増減はあるものの概ね減少傾向で推移している。

序-2図 ハローワーク浜松における外国人労働者職業紹介状況（月次）



資料出所：ハローワーク浜松「業務月報」各月版から作成。

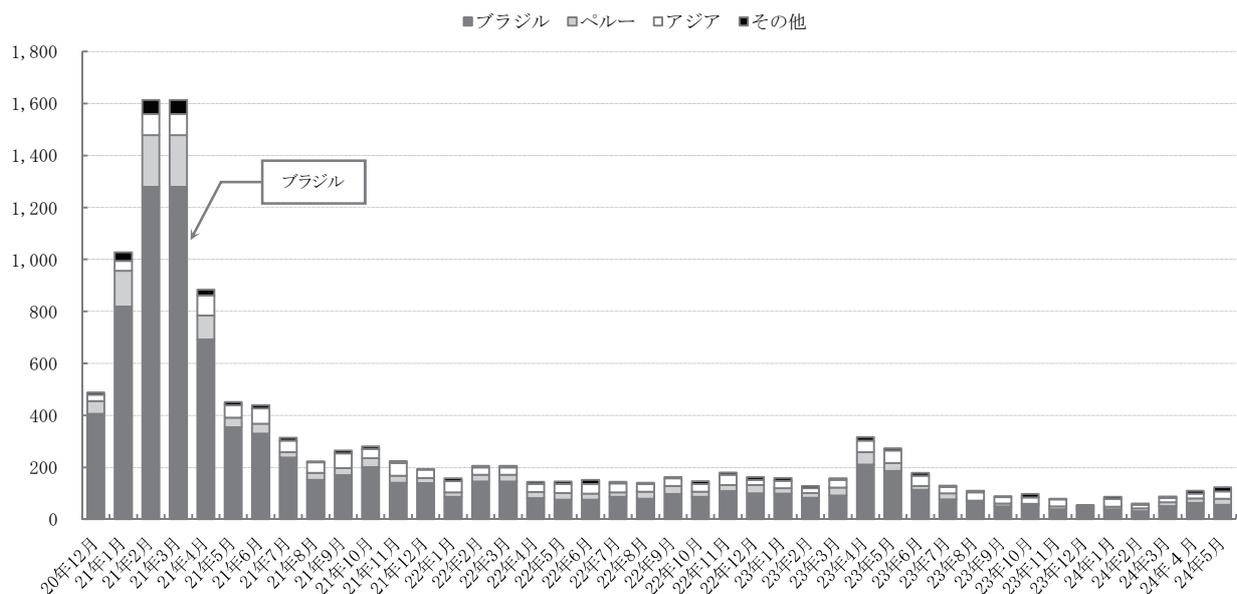
序-3図 ハローワーク浜松における新規求職者の国籍区分別内訳（年度）



資料出所：ハローワーク浜松「業務概要」各年版から作成。

序-3 図は「新規求職者の国籍区分別内訳」である。この図を見ると、「ブラジル」の占める割合が高く、平成 18 年度にはおよそ 55%であったのが、平成 20 年度にはおよそ 77%で最大になり、平成 22 年度にはおよそ 59%まで減少したが、23 年度にはおよそ 61%へとわずかながら増加している。なお、序-4 図は月次の推移で、平成 21 年の第 1 四半期をピークとして、その後、減少傾向で推移していたが、平成 23 年の第 2 四半期に若干の増加が見られる。

序-4 図 ハローワーク浜松新規求職者の国籍区分別内訳（月次）



資料出所：ハローワーク浜松「業務月報」各月版から作成。

ハローワーク浜松における外国人労働者の職業紹介状況を見る限り、世界同時不況の外国人の雇用状況に及ぼす影響は、平成 20 年後半から 21 年前半をピークとして、その後は多少の変動はあるものの、減少傾向にある。

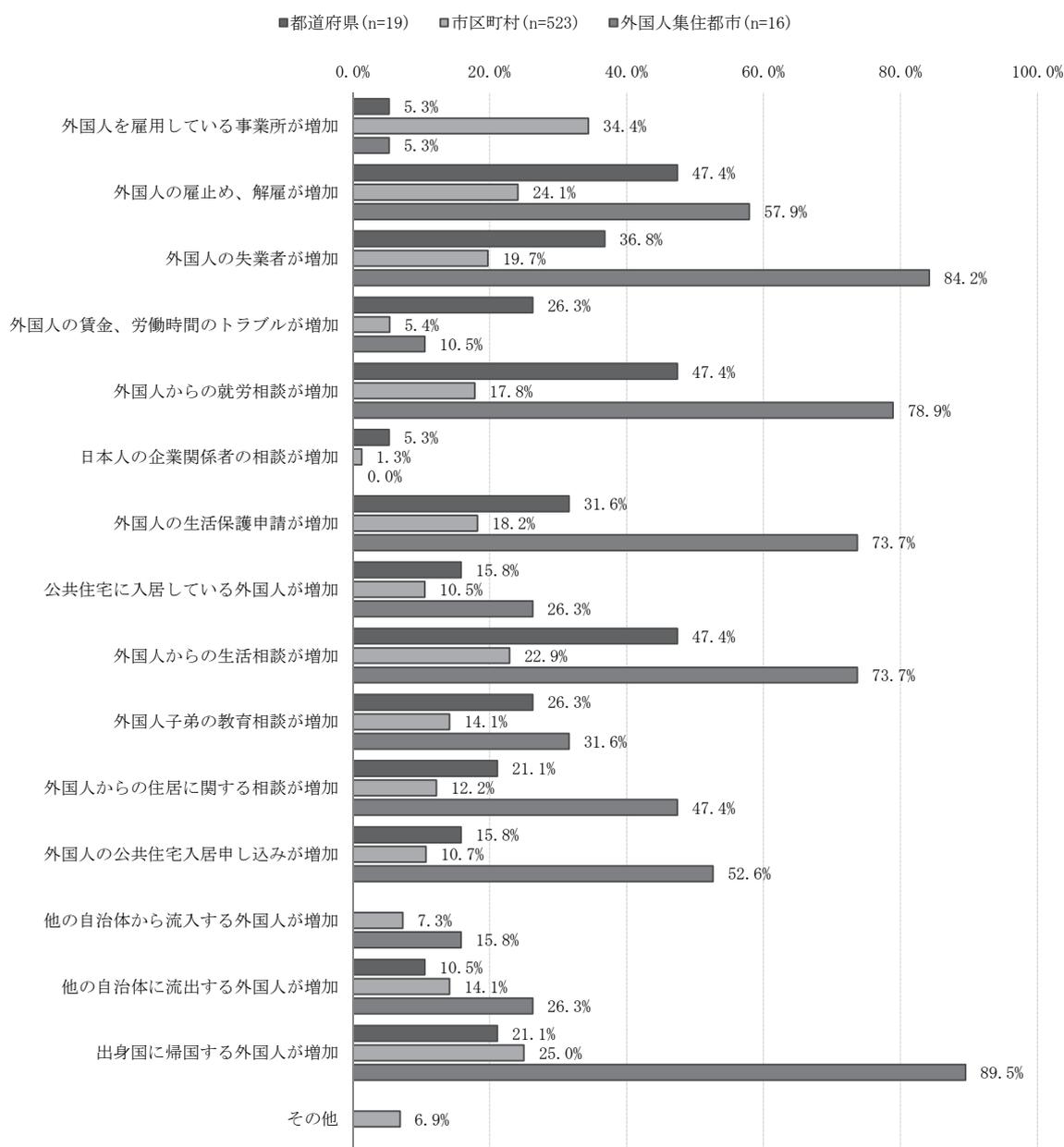
では、外国人労働者（およびその家族）の就労や生活の場である地方自治体ではこの数年、外国人労働者をめぐってどのような出来事があったのであろうか。労働政策研究・研修機構が 2010 年に実施したアンケートでは、都道府県、市区町村、外国人集住都市⁴において 2008 年～2010 年の 3 年間に外国人に関するどのような出来事があったのかをたずねている⁵。その結果を集計したのが序-5 図である。都道府県では「外国人の雇止めや解雇が増加した」、「外

⁴ 調査時点で「外国人集住都市」とは、外国人集住都市協議会員の 28 自治体（【群馬県】伊勢崎市、太田市、大泉町、【長野県】上田市、飯田市、【岐阜県】大垣市、美濃加茂市、可児市、【静岡県】浜松市、富士市、磐田市、掛川市、袋井市、湖西市、菊川市、【愛知県】豊橋市、豊田市、小牧市、知立市、【三重県】津市、四日市市、鈴鹿市、亀山市、伊賀市、【滋賀県】長浜市、甲賀市、湖南市、【岡山県】総社市）のことである。

⁵ 労働政策研究・研修機構(2011)『地方自治体における外国人の定住・就労支援への取組みに関する調査』調査シリーズ No.87。調査は、47 都道府県の外国人施策担当者を対象とした質問紙による都道府県調査と 1750 市区町村（区は東京 23 区）の外国人施策担当者を対象とした市区町村調査から構成され、いずれも質問紙による通信調査である。調査期間は都道府県調査、市区町村調査とも 2010 年 8 月 16 日～8 月 31 日。回収率は、都道府県調査が 53.2%、市区町村調査が 50.1%であった。

国人からの就労相談が増えた」、「外国人からの生活相談が増えた」、「外国人の失業者が増えた」、「外国人の生活保護受給申請が増えた」などが多い。市区町村では、都道府県で挙げられた項目の他に、「外国人を雇用している事業所が増えた」、「出身国に帰国する外国人が増えた」等が多い。市町村のうち外国人集住都市を取り上げると、「出身国に帰国する外国人が増えた」といった回答が多いのが特徴的である。都道府県や市区町村では、世界同時不況の影響で外国人の雇用状況が悪化し、外国人失業者の増加し、収入がなくなったために生活相談が増加しているという状況が見られる。

序-5 図 2008年～2010年の外国人の生活や就労に関する出来事(多重回答)



資料出所：労働政策研究・研修機構(2011)、40 ページ。

このアンケートの結果を見ると、外国人を雇用する事業所が増加していることと、外国人の失業者が増加していることという相反する出来事が起きている。外国人を雇用する事業所（企業）の増加は、一方で日系人や日本人配偶者などの外国人が日本に定住化し、日本の労働市場のなかに定着しつつあること、他方で高度外国人材を中心に企業活動のグローバル化への対応のために外国人労働者を雇用する企業が増加していることが並行して進んでいる結果起きていると見られる。

本書の問題関心から誤解をおそれずにまとめると、「外国人の雇止め、解雇の増加」、「外国人の失業者の増加」、「外国人からの就労相談の増加」といった雇用状況の悪化による動きが存在し、その結果、「外国人からの生活相談の増加」、「外国人の生活保護申請の増加」といった動きにつながり、国による支援もあり、日本での就労・生活に区切りをつけて「出身国に帰国する外国人の増加」といった動きがみられたということになる。帰国しなかった外国人については、「外国人の公共住宅入居申し込みが増加」、「公共住宅に入居している外国人が増加」、「外国人子弟の教育相談が増加」といった日本滞在の長期化あるいは定住化による動きが存在するというのが、この数年の外国人をめぐる動きということになる。

2. 本書の構成と概要

本書の章立て構成は、序-6 図のようになっている。第1章の関心は、外国人の失業率が受入国の労働者の失業率に比べて高いのか低いのかということである。そのため、OECDの資料を利用して、諸外国における外国人労働者の失業の状況を確認する。その後、我が国における外国人労働者の失業統計に目を向ける。ここでの関心も、日本人と外国人の失業率に違いがあるのかということである。残念ながら、我が国ではいまのところ外国人の失業統計が十分整備されているとはいえない。そのため、この報告書では資料としての限界—たとえば、高度外国人材であるかそうでないかが区別できないなど—があるものの、第一次的な接近として国勢調査の外国人に関する集計を利用することにした。統計資料の観察の後、先行する調査研究を概観して、どのようなことが議論されてきたのかを整理する。

第2章では、企業による外国人労働者に対する労働需要を検討する。企業(事業所)は、外国人の雇用についてどのような方針を持っているのか。実際に外国人を採用する際、どのような要件を課しているのか。こうした点について検討した。その結果、外国人を雇用する企業が増えているとはいえ、それはまだ少数であること、一部では高度外国人材が活用されているが、多くの企業では、外国人をパート・アルバイトや派遣・請負として生産現場で活用しようとしていること、外国人を雇用する際の要件として、職歴や資格・能力などよりも日本語能力を重視していることなどを確認した。

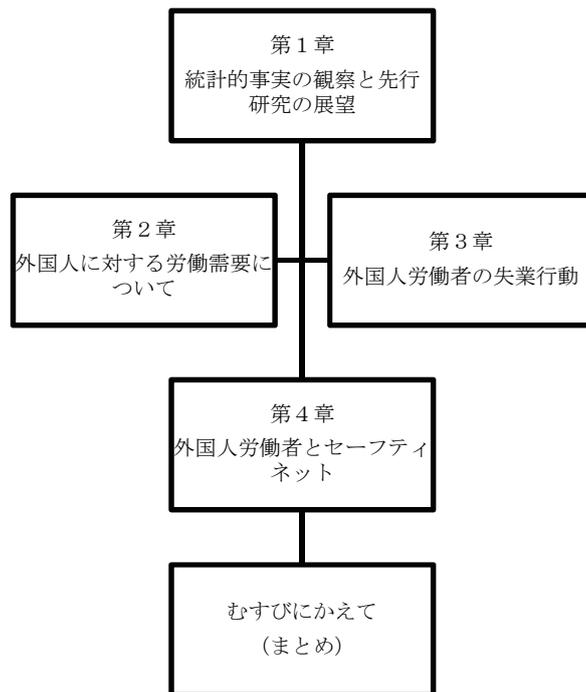
第3章では、外国人の失業行動をミクロレベルで検討した。資料として主に外国人の失業者を対象としたアンケートとインタビューの記録を用いた。アンケート結果から日本語能力が高い者は失業期間が相対的に短いこと、数は少ないものの、研修・能力開発や資格を取得

した者の方が失業期間が短いことを確認した。また、資格取得との関係で、介護事業のヘルパーとして就労を希望する外国人女性を対象とした調査結果を整理した。

第4章では、外国人失業者とセーフティネットについて整理する。失業した外国人のセーフティネットとして生活保護があるが、外国人の被保護世帯の増加の状況を見た。

むずびにかえてでは各章のまとめを行う。

序-6 図 本書の構成



第1章 統計的事実の観察と先行研究の展望

1. はじめに

この章の課題は2つある。1つは、外国人労働者の失業に関する統計データを観察すること、もう1つは、これまで行われてきた調査研究において、どのような知見が得られたかを整理することである。

諸外国では、国際労働力移動や移民に関する調査研究が蓄積されており、外国人労働者の失業についても分析が行われている。我が国で外国人労働者の調査研究が現在のように本格化したのは、外国人労働者が多数来日するようになった1980年代以降であろう。それから30年あまりの時間が経過しているが、外国人労働者の失業に関する統計データは、日本人に関するデータほど整備されているわけではないし、調査研究の分野の主な関心は、外国人労働者の就業に注がれ、失業への関心は、それほど大きな比重を占めてこなかったように思われる。外国人労働者の失業に関する調査は、外国人が多く居住している地域の自治体や支援団体によって実施されたものが多い。そのため、外国人労働者の失業の全体像は、必ずしも把握されていないように思われる。こうした状況を踏まえ、この章では日本の外国人労働者の失業について、国勢調査の公表データを観察する。現在のところ、国勢調査は、日本の外国人労働者の失業の状況についての情報に関する数少ない資料の1つである。ただ、(個票ではなく)公表された国勢調査の数値で把握できることは限られている。たとえば、国勢調査データでは外国人の在留資格に関する情報が把握されていない。そのため、いわゆる高度外国人材とそれ以外の外国人材の区別がつかない。資料に内在するこうした限界があることを認識しつつ、ここでは第一次的な接近として国勢調査の結果を観察することにした。

2. 諸外国における外国人労働者の失業

我が国の状況を見る前に、諸外国における外国人労働者の失業の状況を確認する。依光(2003)⁶は、諸外国とりわけヨーロッパでの経験によれば、国内の失業率が高くなると本国人の失業率よりも外国人労働者の失業率が高くなることを指摘している。こうしたことは近年、特に世界同時不況の際にも観察されたのであろうか。以下ではOECD(2011)⁷を資料として確認していく。この資料では、加盟国におけるNative-bornかForeign-bornかによって計算された出生地別失業率が掲載されており、その資料から作成したのが第1-1図である。

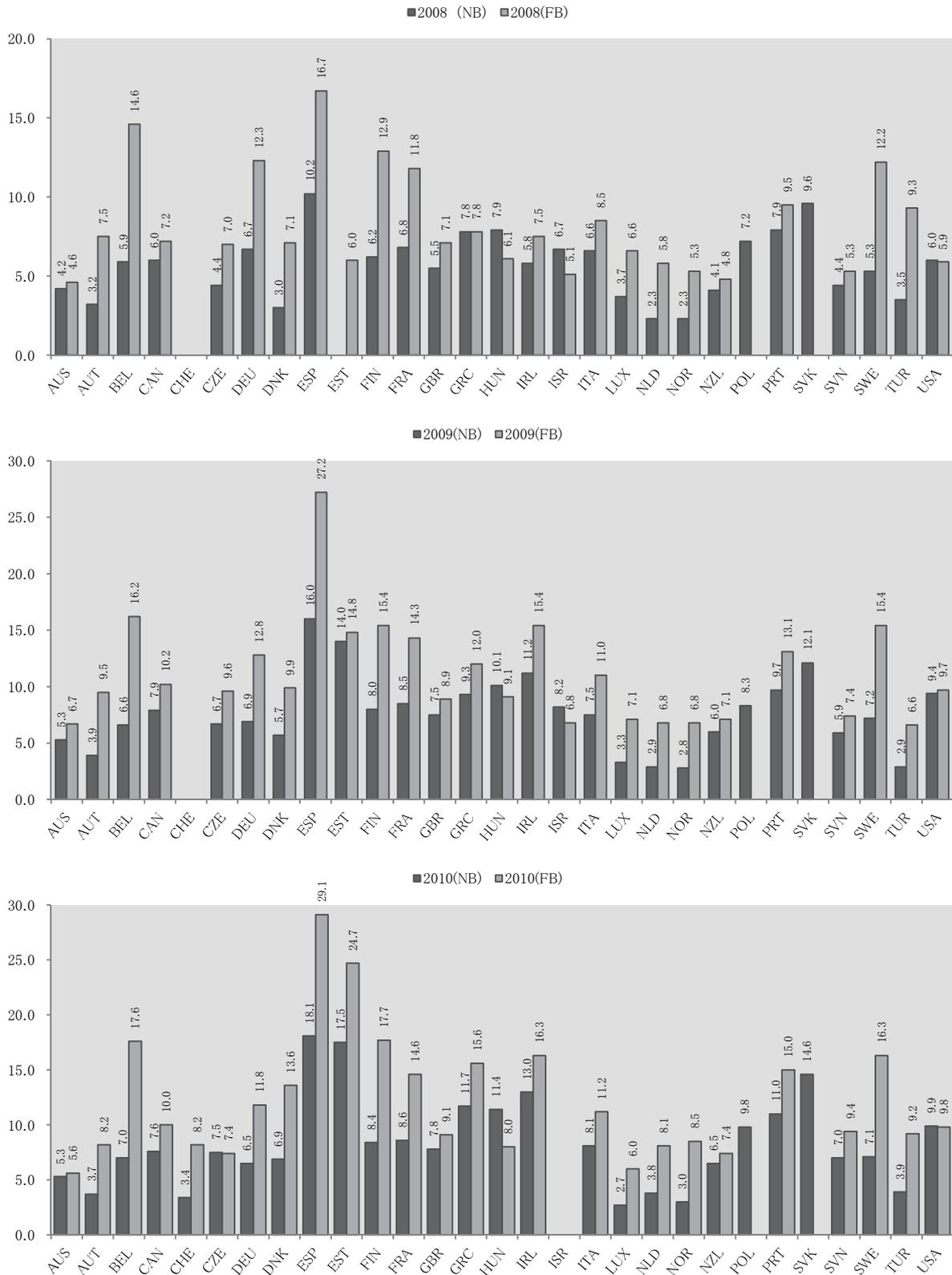
この資料を観察すると、以下のようなことがわかる。まず、世界同時不況以降の3か年について見ると、Native-bornの失業率とForeign-bornの失業率の差が小さな国と大きな国がある。たとえば、2008年のグラフを見ると、Native-bornの失業率とForeign-bornの失業率の差が小さな国は、ギリシャ、アメリカ合衆国、オーストラリア、ニュージーランド、スロベ

⁶ 依光正哲編著(2003)『国際化する日本の労働市場』東洋経済新報社、第3部終章、228ページ。

⁷ OECD(2011), *International Migration Outlook 2011*, OECD.

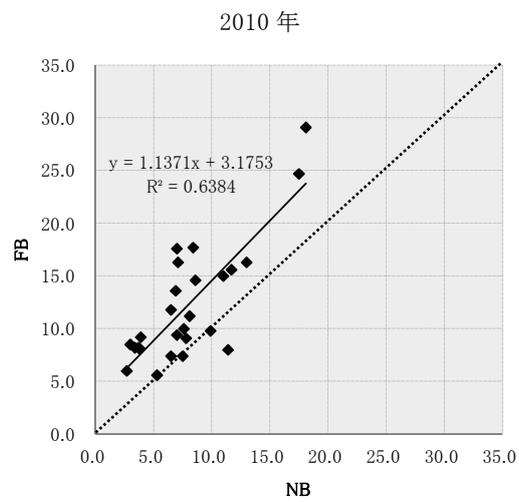
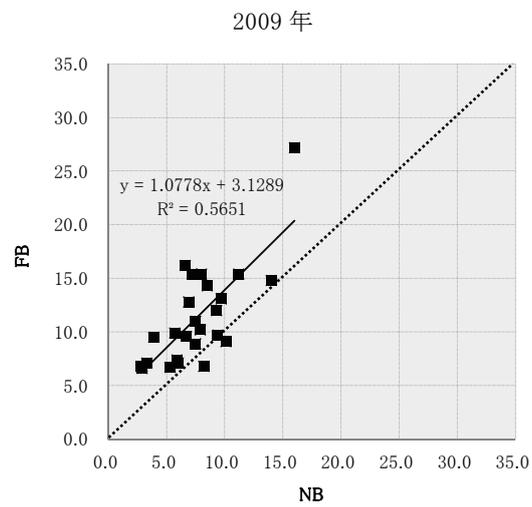
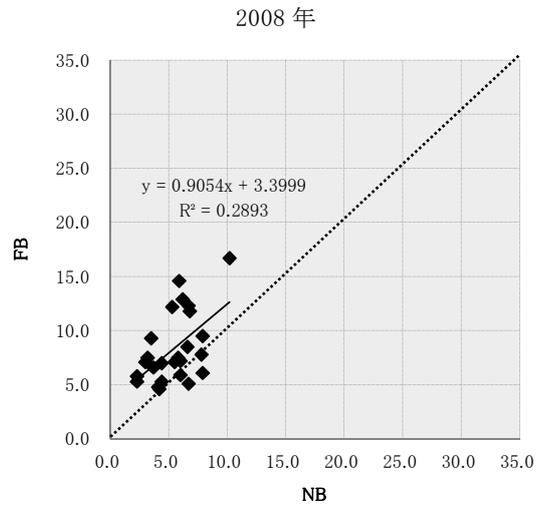
ニアなどである。

第 1-1 図 諸外国における Native-born(NB)と Foreign-born(FB)の失業率の比較 (単位: %)



資料出所: OECD(2011), *International Migration Outlook 2011*, OECD、93 ページの資料から作成。

第 1-2 図 クロスセクションの Native-born(NB)の失業率と Foreign-born(FB)の失業率の関係 (単位：%)

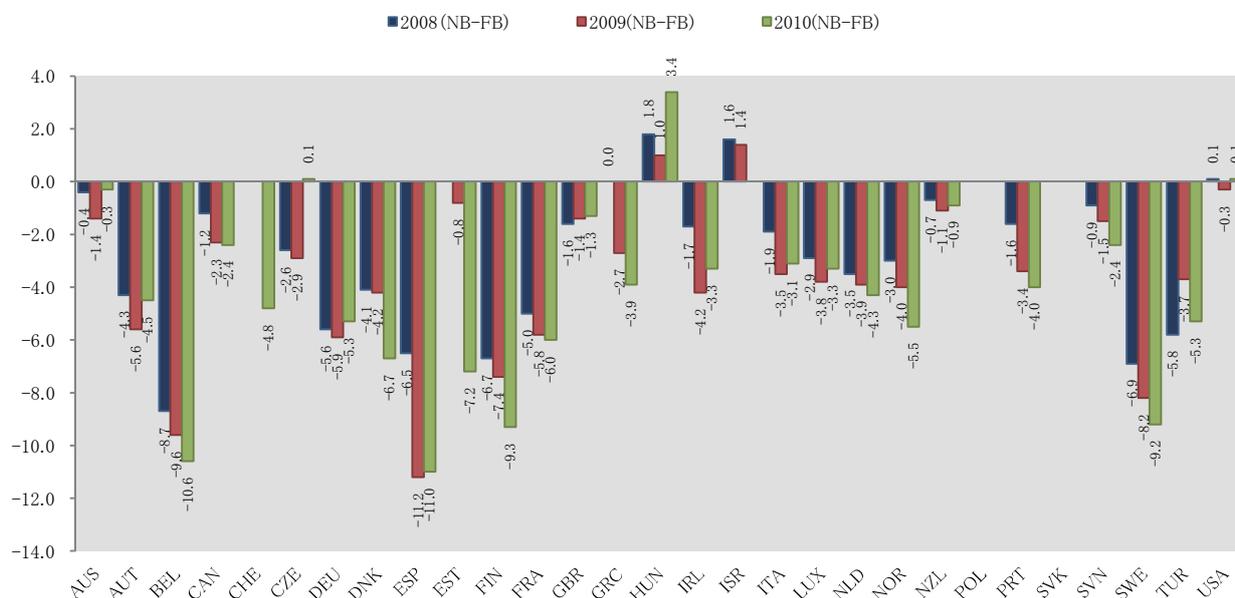


資料出所：OECD(2011), *International Migration Outlook 2011*, OECD、93 ページの資料から作成。

これに対して、両者の失業率の差が大きな国は、フランス、ドイツ、トルコ、スペイン、フィンランド、スウェーデン、ベルギーなどである。2009年の数値を見ると、アメリカ合衆国、エストニア、ハンガリー、ニュージーランド、イスラエル、オーストラリア、ドイツなどで失業率の差が小さく、スイス、スペイン、ベルギー、スウェーデン、フィンランド、ドイツ、フランスなどで失業率の差が大きい。2010年の数値では、アメリカ合衆国、チェコ、オーストラリア、ニュージーランド、ドイツなどの失業率の差が小さく、スペイン、ベルギー、フィンランド、スウェーデン、エストニア、デンマーク、フランスなどで差が大きい。

各年の Native-born の失業率と Foreign-born の失業率の関係を散布図に描くと、第 1-2 図のようになる。これらの図では、横軸に Native-born の失業率を、縦軸に Foreign-born の失業率をとっている。Native-born の失業率と Foreign-born の失業率が同じ国は、図の原点から右上に引かれた 45 度線上にプロットされ、Native-born の失業率の方が Foreign-born の失業率よりも高い国は、45 度線よりも下の領域にプロットされ、Foreign-born の失業率の方が Native-born の失業率よりも高い国は、45 度線よりも上の領域にプロットされる。あらためて図を見ると、3つの図いずれでも 45 度線の左上の領域にプロットされる国々が多いことがわかる。したがって、Foreign-born の失業率の方が Native-born の失業率よりも高い傾向であることがわかる。

第 1-3 図 諸外国における Native-born と Foreign-born の失業率の差 (単位: %ポイント)



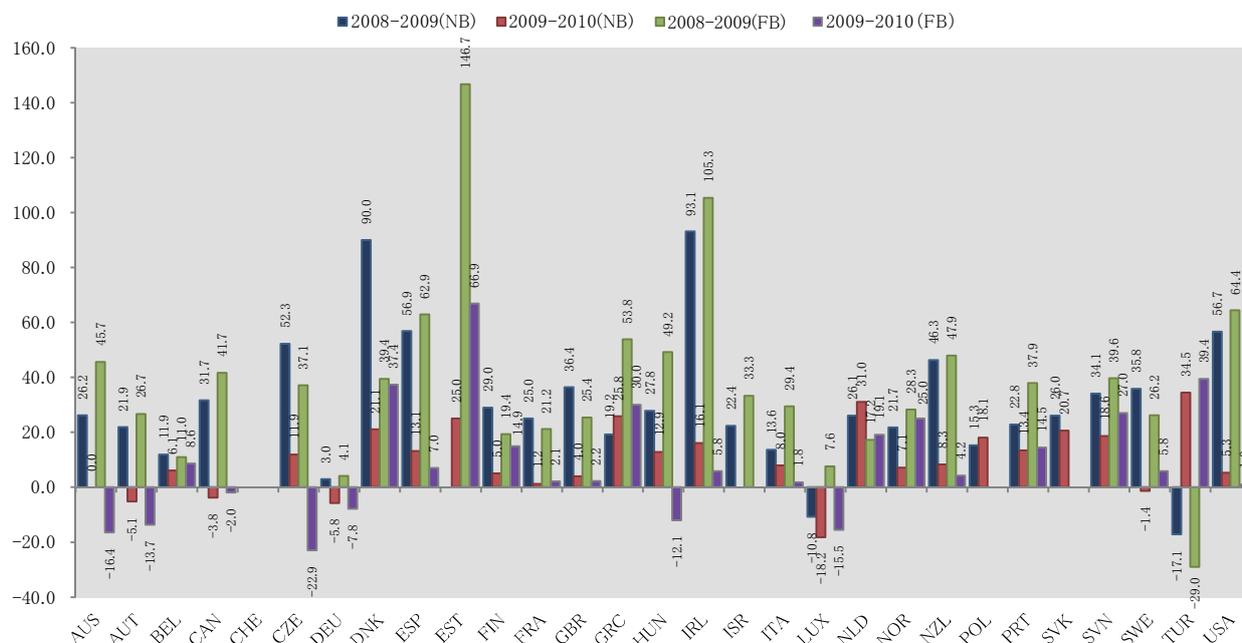
資料出所: OECD(2011), *International Migration Outlook 2011*, OECD, 93 ページから作成。

注: 数値が正 (グラフが上向き) であれば Native-born の失業率が Foreign-born の失業率より高いことを、数値が負 (グラフが下向き) であれば Foreign-born の失業率が Native-born の失業率より高いことを意味する。

次に、Native-born の失業率と Foreign-born の失業率の差が拡大している国と縮小ないし不変の国があることがわかる。このことを確認するために、各年の Native-born の失業率と同

じ年の Foreign-born の失業率の差を求めて、それをグラフにしたのが第 1-3 図である。この図では、Native-born の失業率の方が Foreign-born の失業率よりも高ければ横軸よりも上に、Foreign-born の失業率の方が Native-born の失業率よりも高ければ横軸よりも下に棒グラフが描かれる。この図に掲載した 29 か国のうち 27 か国では、数値が下向きになっているので、Native-born の失業率より Foreign-born の失業率が高いことになる。3 年間のグラフの推移を見ると、ベルギー、スペイン、フィンランド、スウェーデンなどでは、グラフが下方方向に伸びており、2008～2010 年の 3 年間で失業率の差が拡大している。特にスペインでは、2008 年にはおよそ 6 %ポイントの差であったが 2009 年、2010 年ともおよそ 11%ポイントとなっている。ベルギーも 2008 年には 8.7%ポイントの差であったのが、2010 年には 10.6%ポイントになっている。

第 1-4 図 諸外国における Native-born と Foreign-born の失業率の変化率（単位：%ポイント）



資料出所：OECD(2011), *International Migration Outlook 2011*, OECD、93 ページから作成。

さらに、2008 年から 2010 年の 3 年間で、Native-born、Foreign-born とも失業率が上昇しているが、第 1-4 図で Native-born の失業率の変化率を見ると、2008-2009 年ではアイルランド、デンマーク、スペイン、アメリカ合衆国、チェコなどで変化率が大きく、2009-2010 年ではトルコ、オランダ、ギリシャ、エストニア、デンマーク、スロバキアなどの変化率が大きい。Foreign-born の失業率の変化率を見ると、2008-2009 年ではエストニア、アイルランド、アメリカ合衆国、スペイン、ギリシャなどで変化率が大きく、2009-2010 年ではエストニア、トルコ、デンマーク、ギリシャなどの変化率が大きい。スペイン、アイルランド、スロバキアなどでは 5 %ポイント以上高くなっている。Foreign-born の失業率を見ると、エス

トニア、スペイン、アイルランド、ギリシャ、デンマーク、ポルトガルで5%ポイント以上高くなっている。

3. 我が国における外国人労働者の失業状況

我が国における外国人の失業の状況を見ていく。以下では、国勢調査を利用して外国人の失業状態について検討する⁸。外国人の失業率を観察する前に、国勢調査における外国人およびその労働力状態に関する調査方法を概観する。国勢調査では、氏名→男女の別→世帯主との続柄→出生の年月→配偶者の有無→国籍→現在の場所に住んでいる期間→5年前の居住地→世帯員数・住居の種類・住宅形式・住宅の床面積の合計→教育→就業状態→従業地又は通学地→従業地又は通学地までの利用交通手段→就業形態→勤め先・業主などの名称及び事業の内容→仕事内容を回答する。このうち就業状態については、平成22年9月24日から30日までの1週間の就業状態を回答するようになっている。また、就業形態については、正規の職員・従業員、労働者派遣事業所の派遣社員、パート・アルバイト・その他、会社などの役員、自営業主、家族従業員、家庭内の賃仕事(内職)について問われている。さらに、労働者派遣事業所の派遣社員の場合は、派遣先について記入することになっている。以上から、外国人であることは、国籍が日本であるか外国であるか、外国の場合はその国名から判断することになる。さらに、設問項目からわかるように、外国人の在留資格は把握されていない。そのため、国勢調査の結果に基づいて外国人の失業について厳密な議論はできない。しかし、外国人の失業を把握することができる適切な資料がないので、在留資格などの諸要因を十分コントロールできないことからくる限界はあるが、第一次的な接近としてこの資料を利用する。したがって、そこから導かれる政策的な含意も限界を内包している。

(1) 労働力状態

2010年の国勢調査から、我が国における日本人と外国人の労働力状態は、第1-5図のようになっている。労働力率(男女計)は、外国人の方が日本人に比べて0.6%ポイント高いが、大きな差はない。しかし、男女別に見ると、男子では外国人の労働力率が68.5%であるのに対して、日本人の労働力率は69.6%で、日本人の労働力率の方が1.1%ポイント高い。女子については、外国人の労働力率が50.9%であるのに対して、日本人の労働力率は47.2%で、外国人の労働力率の方が3.7%ポイント高い。これは、日本人と外国人では年齢構成や就業行動等が異なるためであろう。

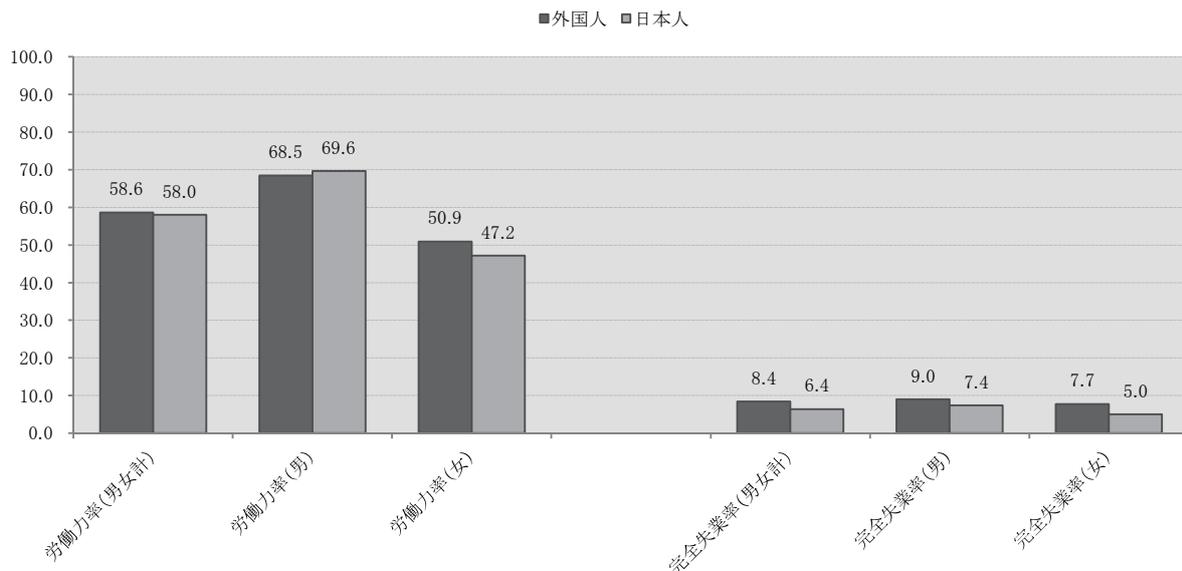
次に、完全失業率(男女計)を見ると、外国人が8.4%であるのに対して日本人が6.4%で、外国人の完全失業率の方が2.0%ポイント高い。男女別に見ると、外国人男子の完全失業率が9.0%であるのに対して、日本人男子の完全失業率は7.4%と、外国人男子の方が1.6%ポ

⁸ 国勢調査を利用した外国人労働者に関する分析としては、中村他(2009)、大井(2010)、石川他(2010)がある。中村他および石川他は国勢調査の個票を利用して詳細な分析を行っている。

イント高い。また、外国人女子の完全失業率は 7.7%であるのに対して、日本人女子の完全失業率は 5.0%で、外国人女子の方が 2.7%ポイント高い。

以上のように、日本人全体と外国人全体を比較した場合、外国人全体の完全失業率の方が高い。

第 1-5 図 2010 年国勢調査による日本人と外国人の労働力状態の比較



資料出所：総務省『2010 年国勢調査』の公表データから作成。

(2) 年齢階層別労働力率と完全失業率

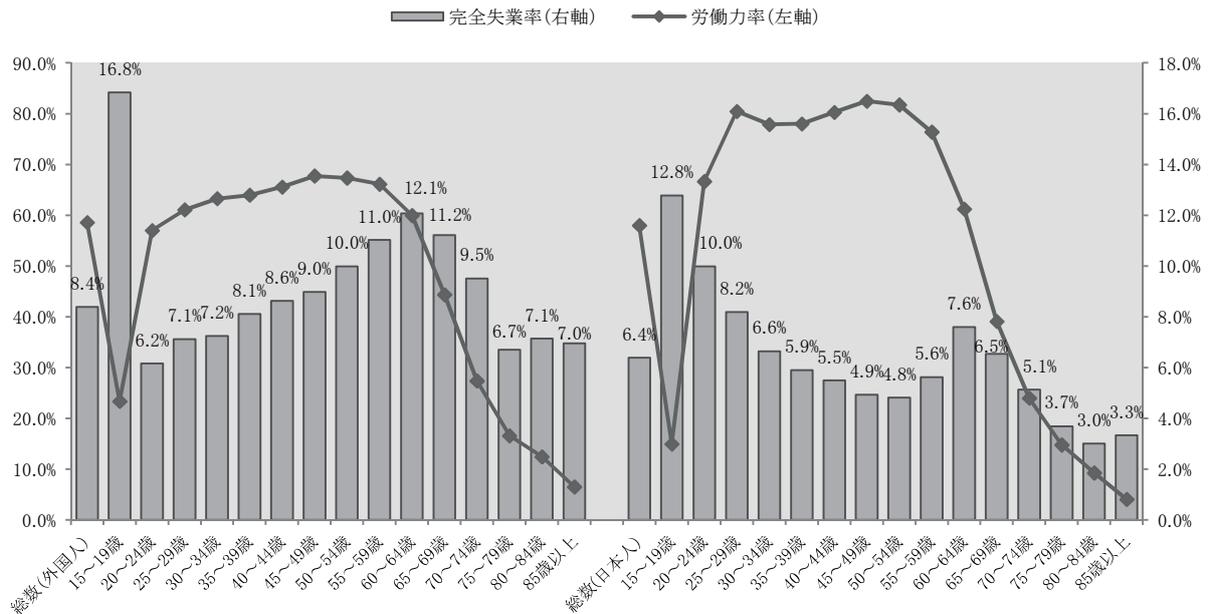
次に、日本人と外国人の年齢階層別の労働力率と完全失業率を観察する（第 1-6 図）。右側の日本人（男女計）の図を見ると、労働力率は学卒後高くなり、25～29 歳層で 80%に達する。その後、30～34 歳、35～39 歳層でわずかに低下するが、40～44 歳層で再び高くなり、55～59 歳層以降で低下する。一方、完全失業率は、15～19 歳層で 12%以上に達するが、徐々に低下する。しかし、55～59 歳層で上昇に転じ、60～64 歳層で 8%近くに達し、その後は低下する。

左側の外国人（男女計）の図を見ると、労働力率、完全失業率ともに日本人とは異なった動きが見られる。15～19 歳層の労働力率は、日本人に比べて外国人の方が 8%ポイント以上高い。また、労働力率は、20～24 歳層で高まるものの、日本人の同じ年齢層に比べると 10%ポイント近く低い。外国人の労働力率は、年齢層が高くなるにともなって徐々に高くなっていく。しかし、45～49 歳層、50～54 歳層でピークに達した後、低下する。外国人の労働力率のピークはおよそ 68%で、日本人の労働力率のピークに比べておよそ 15%ポイント低い。外国人の完全失業率は、20～24 歳層、25～29 歳層を除く年齢階層で日本人よりも高い。

第 1-7 図は男子の年齢階層別労働力率と完全失業率である。右側の日本人の図を見ると、

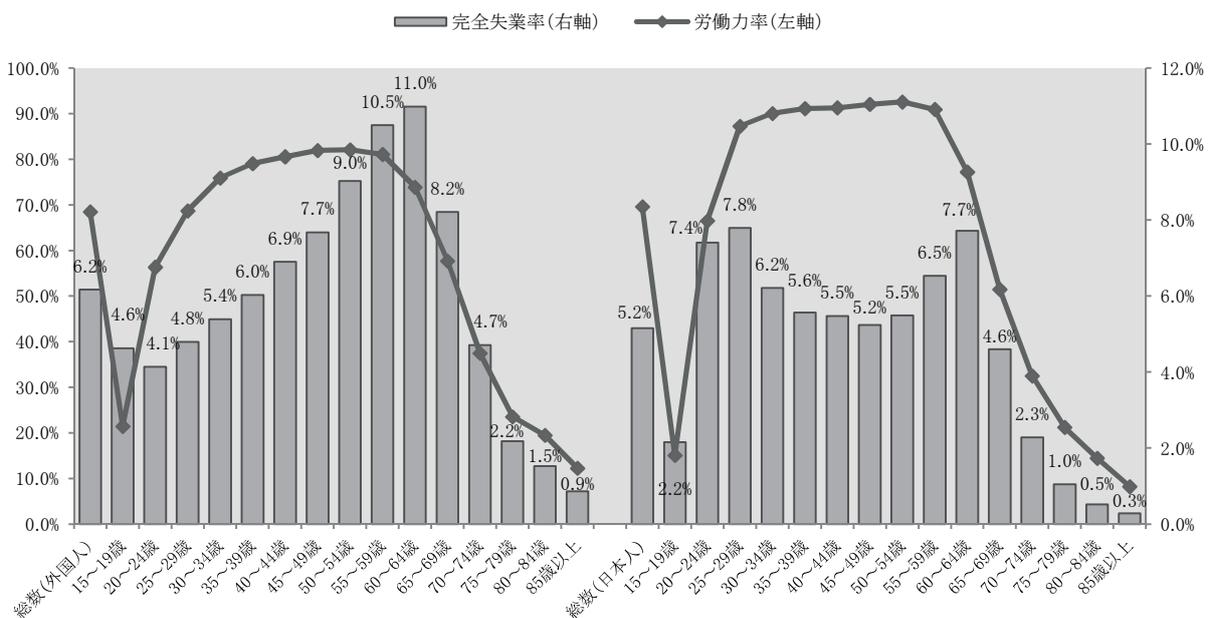
労働力率は、15～19 歳層から 25～29 歳層にかけて上昇し、それ以降はわずかに上昇するものの、55～59 歳層までほぼ横ばいに推移する。その後、60～64 歳層から労働力率は低下し始める。完全失業率は 20～24 歳層、25～29 歳層で高いものの、それ以降は 45～49 歳層まで低下し、50～54 歳層から上昇に転じ、60～64 歳層まで上昇し、65～69 歳層から低下する。

第 1-6 図 日本人と外国人の年齢階級別の労働力率と完全失業率（男女計）



資料出所：総務省『2010 年国勢調査』の公表データから作成。

第 1-7 図 日本人と外国人の年齢階級別の労働力率と完全失業率（男子）

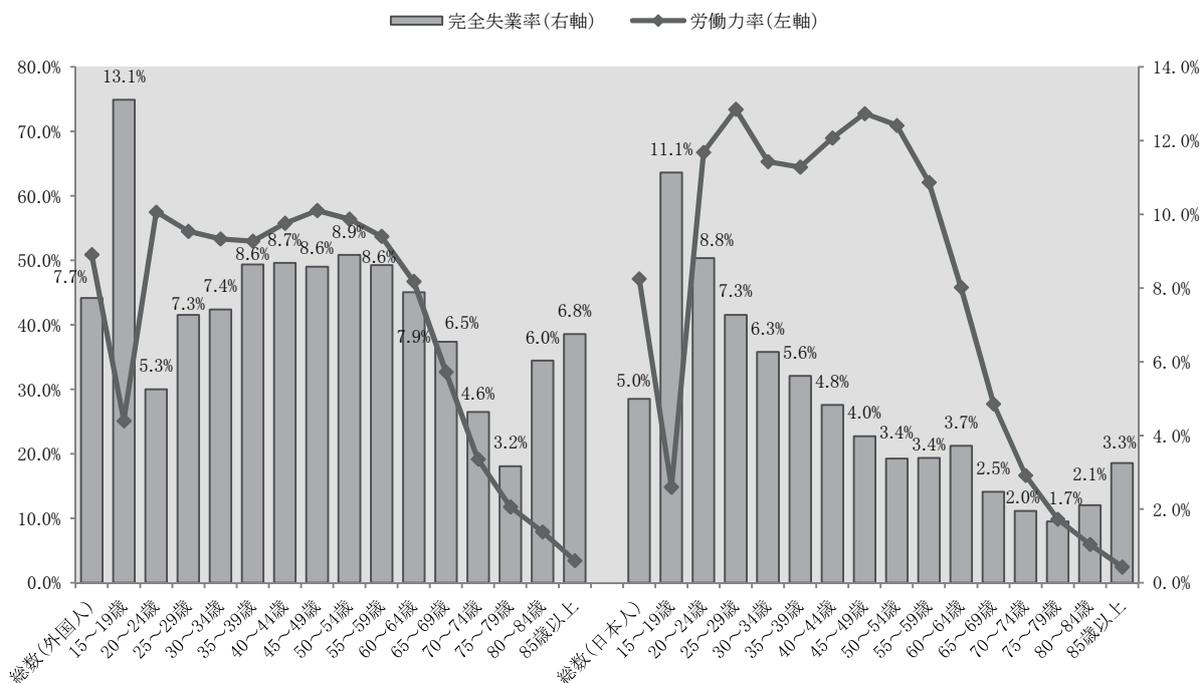


資料出所：総務省『2010 年国勢調査』の公表データから作成。

左側の外国人の図を見ると、労働力率の形状が、日本人は台形であるのに対して、外国人の場合は逆U字型になっている。外国人男子の労働力率は、15～19 歳層から徐々に上昇し、50～54 歳層まで上昇した後、低下に転じる。完全失業率のパターンも日本人とは異なっており、15～19 歳層から 20～24 歳層で低下した後、年齢階層が高くなるにつれて完全失業率も上昇し、60～64 歳層で 11%に達した後、低下する。15～19 歳層の完全失業率は日本人の方が低いが、20～24 歳層から 30～34 歳層までは外国人の完全失業率の方が低い。

第 1-8 図は女子の年齢階層別労働力率と完全失業率である。右側の日本人の労働力率を見ると、よく知られたように、いわゆるM字型の形状をしているが、M字の労働力率の低下の程度は以前より小さくなっている。また、完全失業率は 15～19 歳層が 11.1%で最も高く、その後は 55～59 歳層、60～64 歳層で若干上昇するものの、年齢階層が高くなるにつれて低下する。左側の外国人の図を見ると、完全失業率は 15～19 歳層の 13.1%が最も高く、20～24 歳層で低下した後、上昇に転じ、35～39 歳層まで上昇を続け、その後はわずかな上昇が見られるが 55～59 歳層までほぼ横ばいで推移した後、低下している。20～24 歳層では日本人の完全失業率の方が外国人の完全失業率より高いが、それ以外の年齢階層では日本人の完全失業率の方が外国人の完全失業率よりも低い。外国人女子の労働力率は、M字型になっているものの、労働力率の低下は、日本人に比べて小さく、年齢階層間の労働力率の差が日本人に比べて小さい。

第 1-8 図 日本人と外国人の年齢階層別の労働力率と完全失業率（女子）

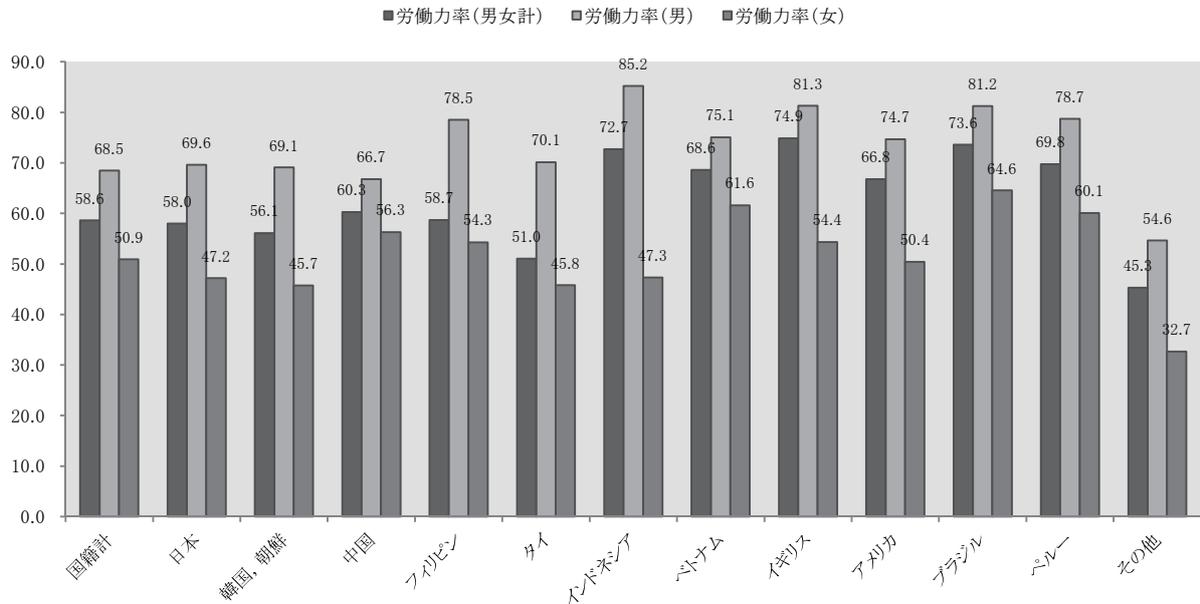


資料出所：総務省『2010年国勢調査』の公表データから作成。

(3) 国籍別の労働力率と完全失業率

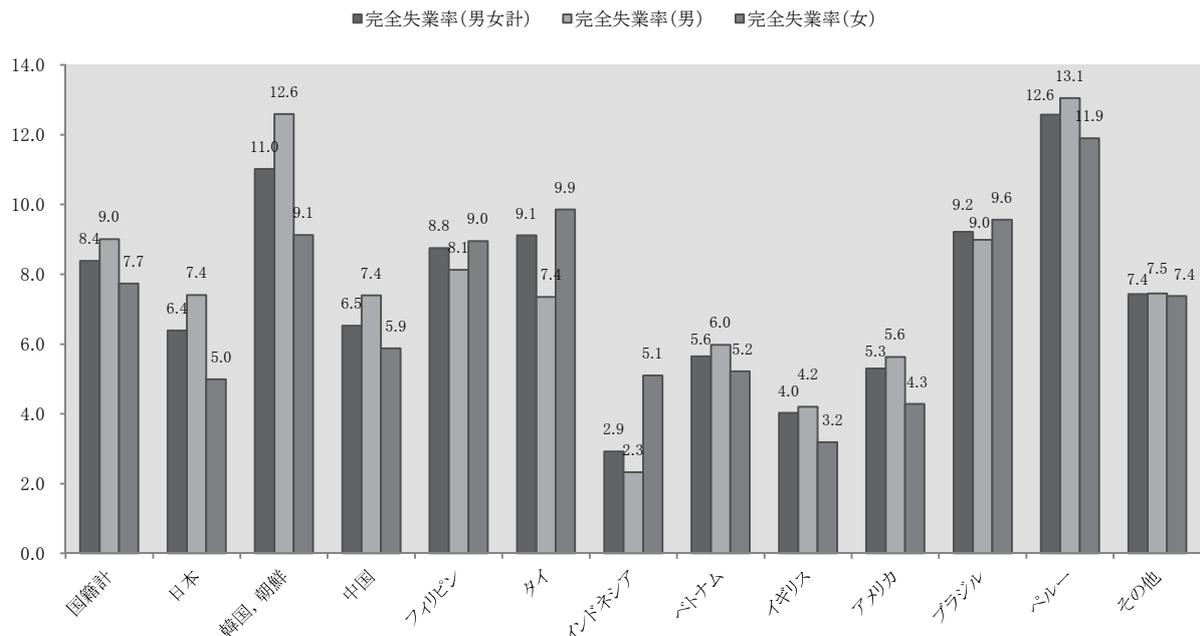
次に国籍別の労働力率と完全失業率について見ていく。ここで取り上げる国籍は、公表されている国勢調査の結果に記載されている国籍をそのまま取り上げる。

第 1-9 図 国籍別の労働力率の比較



資料出所：総務省『2010年国勢調査』の公表データから作成。

第 1-10 図 国籍別の完全失業率の比較



資料出所：総務省『2010年国勢調査』の公表データから作成。

第 1-9 図は国籍別の労働力率を比較したものである。男女計では、韓国、北朝鮮、タイ、その他の国籍の労働力率に比べて、日本の労働力率の方が高い。男子については、韓国、北朝鮮、中国、その他の国籍の労働力率より日本の労働力率の方が高い。女子については、韓国、北朝鮮、タイ、その他の国籍の労働力率より日本の労働力率の方が高い。

第 1-10 図は国籍別の完全失業率を比較したものである。男女計では、インドネシア、ベトナム、イギリス、アメリカの完全失業率は日本人の完全失業率よりも低い。男子については、タイ、インドネシア、ベトナム、イギリス、アメリカの完全失業率が日本の完全失業率より低い。女子については、イギリス、アメリカの完全失業率が日本の完全失業率より低い。

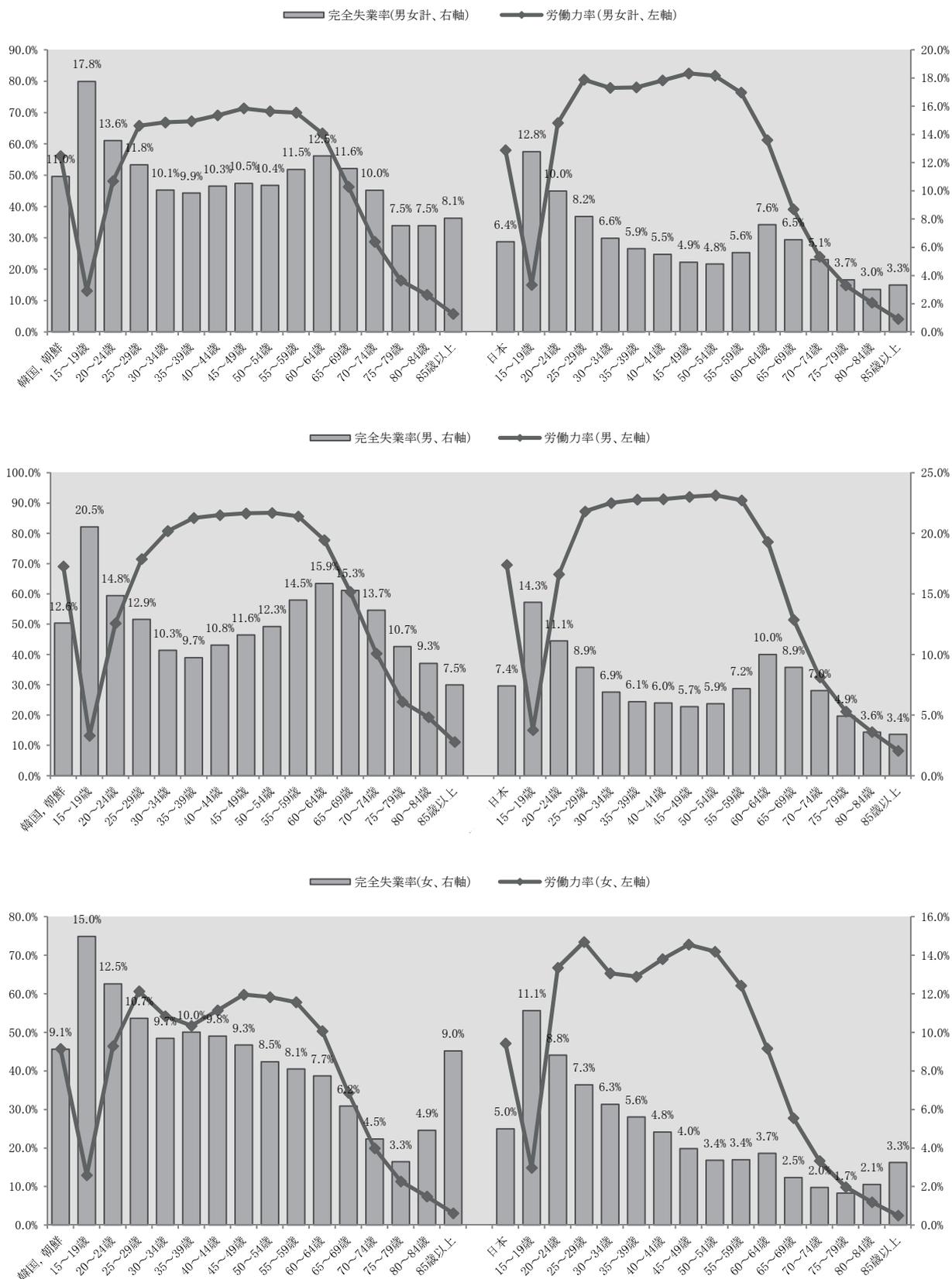
(4) 国籍別の年齢階層別労働力率と完全失業率

以下では、国籍別の性年齢階層別労働力率と完全失業率を概観する。ここでも日本人と比較したときの差異を中心に見ていく。対象とする国籍は、韓国、朝鮮、中国、フィリピン、タイ、インドネシア、ベトナム、イギリス、アメリカ、ブラジル、ペルー、その他の国籍の合計である。

① 韓国、朝鮮(第 1-11 図)

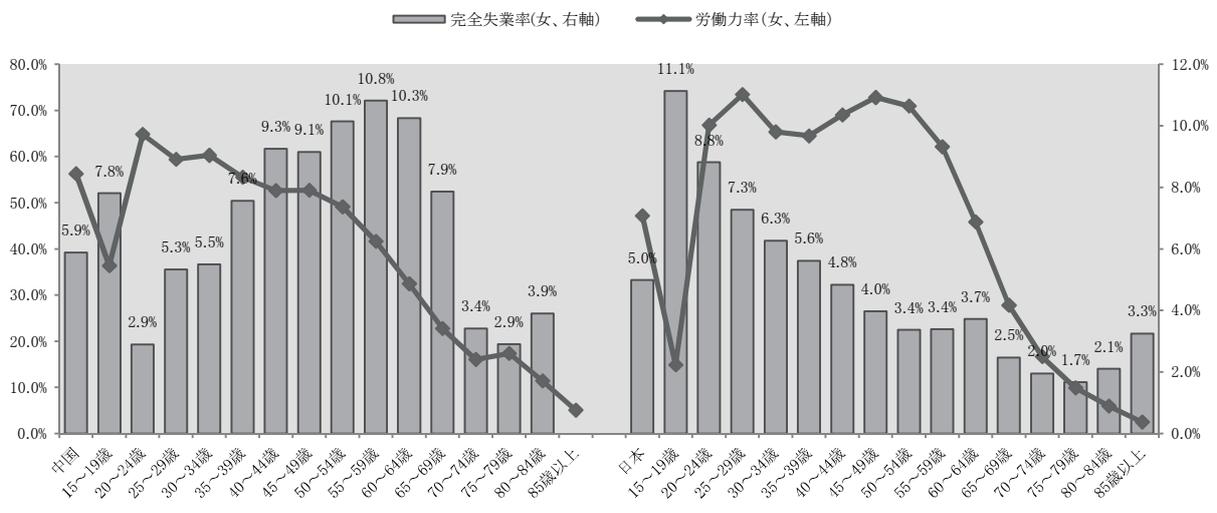
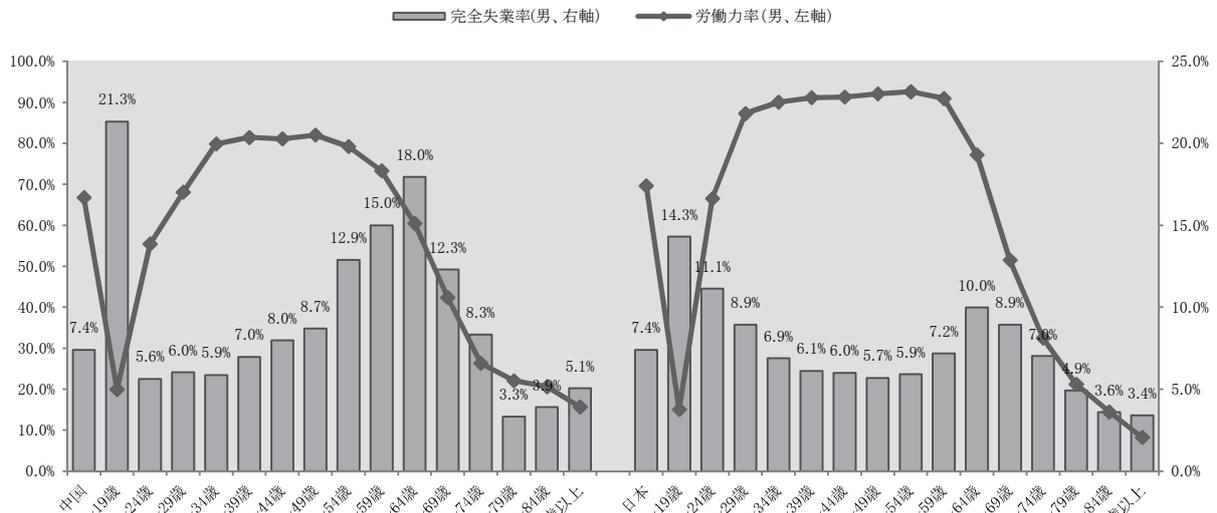
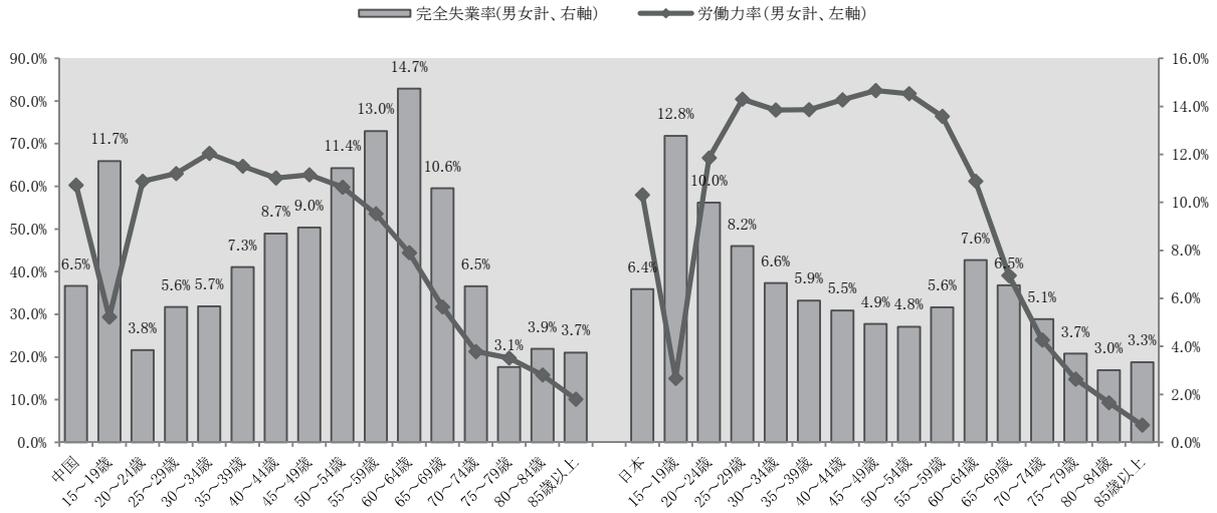
韓国、朝鮮国籍の外国人の労働力率は、15～19 歳層で低いが 20～24 歳層、25～29 歳層と上昇し、その後は若干上昇するものの、55～59 歳層まで 70%ほどである。その後は徐々に低下する。完全失業率は、15～19 歳層で高く、その後低下するが、55～59 歳層、60～64 歳層と上昇し、その後は再び低下する。男子の労働力率は 20～24 歳層、25～29 歳層の労働力率の上昇の仕方が日本は急に上昇するのに対して、韓国、朝鮮では徐々に上がっている。また、完全失業率は、日本のパターンと似ているものの、日本より高い。女子の労働力率は、日本と似た M 字型の形状であるが、日本よりも労働力率が低い。また、完全失業率は 15～19 歳層が最も高く、その後は徐々に低下していくが、日本より失業率が高い。

第1-11図 性年齢階層別労働力率と完全失業率（韓国、朝鮮）



資料出所：総務省『2010年国勢調査』の公表データから作成。

第 1-12 図 性年齢階層別労働力率と完全失業率（中国）



資料出所：総務省『2010年国勢調査』の公表データから作成。

②中国(第 1-12 図)

中国国籍の外国人(男女計)の労働力率は、15～19歳層が低く、20～24歳層から50～54歳層まで60%台で推移した後、徐々に低下する。完全失業率は15～19歳層で高いが20～24歳層で低下し、その後年齢が高くなるにつれて上昇し、60～64歳層でピークになり、それ以降は低下する。労働力率のピークは日本人より低く、労働力率の低下は50～54歳層から徐々に進む。完全失業率は、年齢階層が高くなるにつれて徐々に上昇している。

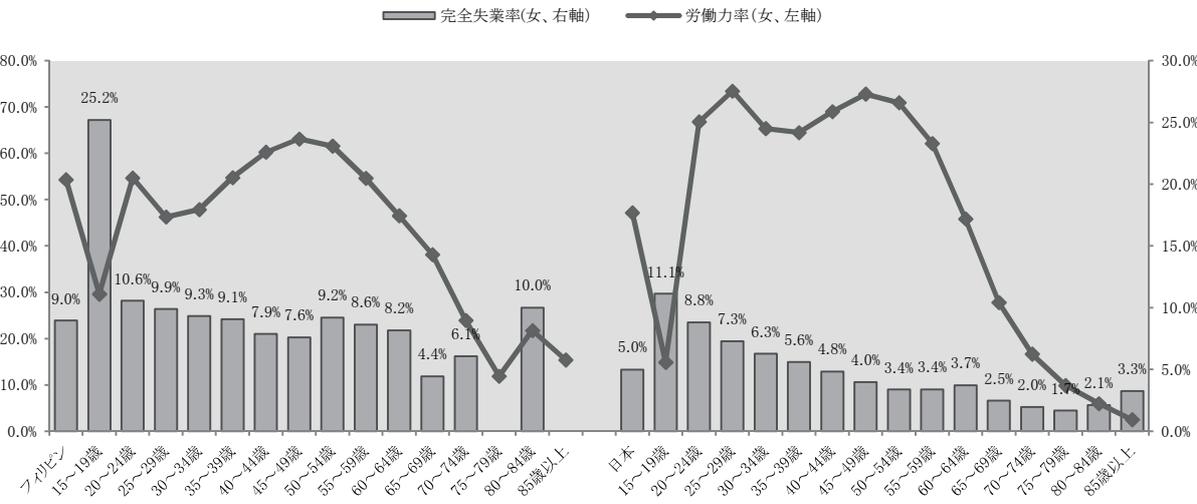
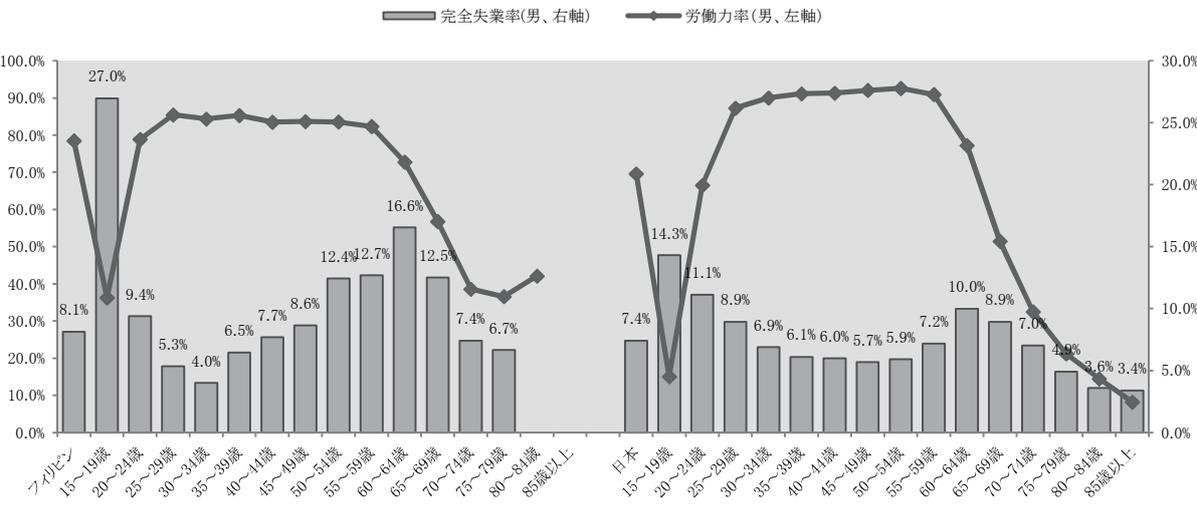
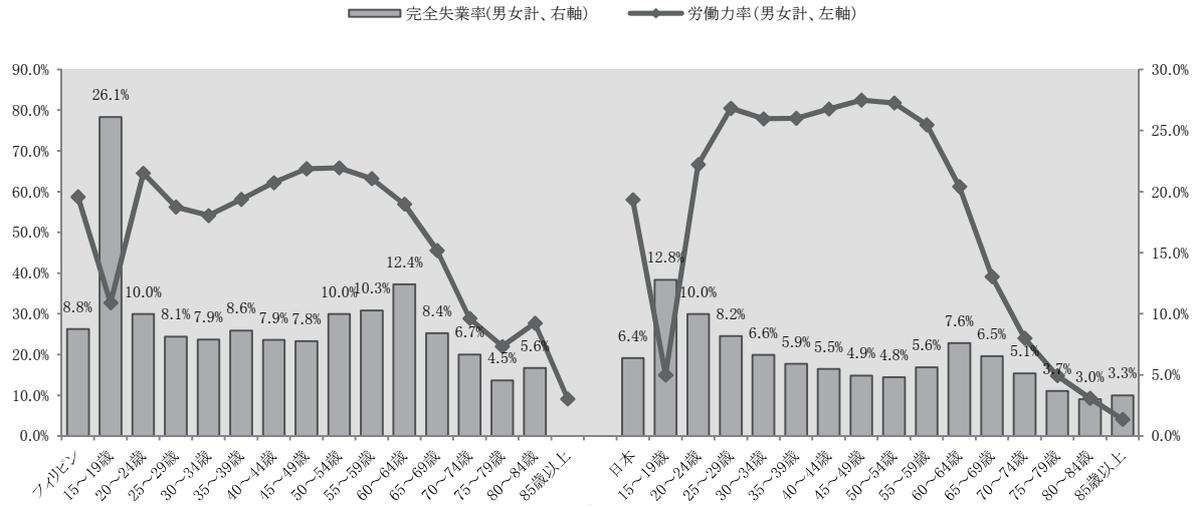
男子の労働力率は、30～34歳層まで徐々に上昇し、50～54歳層まで80%前後で推移し、その後、低下する。完全失業率は、15～19歳層で高いが、20～24歳層で低下し、その後60～64歳層でピークとなり、それ以降低下する。日本人と比較すると、中国国籍の外国人(男子)の労働力率は逆U字型で、完全失業率は年齢階層が高くなるにつれて高くなっている。女子の労働力率は日本人のようにM字型ではなく、15～19歳層では低いですが20～24歳で60%代半ばまで上昇し、その後徐々に低下する。完全失業率は日本人が徐々に低下していくのに対して、中国国籍の外国人(女子)の場合、年齢階層が高くなるにつれて上昇し、55～59歳層をピークにそれ以降は低下する。

③フィリピン(第 1-13 図)

フィリピン国籍の外国人の労働力率は、20～24歳層が高く、その後30～34歳層まで低下し、それ以降再び上昇する。完全失業率は、15～19歳層で25%以上に達するが、その後は7～8%で推移し、50歳代から60歳代前半にかけて上昇の後、低下する。

男子の労働力率は、20～24歳層以降80%前後で推移し、60～64歳層以降は低下する。完全失業率は15～19歳層で高いが、30～34歳層では4%まで下がり、その後は60～64%まで上昇を続けた後、低下する。女子の労働力率は、20歳代後半から30歳代前半に低下するM字型の形状であるが、日本人のそれに比べてピークが低い。完全失業率は、15～19歳層で高いが、それ以降は10%前後で推移する。

第1-13図 性年齢階層別労働力率と完全失業率（フィリピン）



資料出所：総務省『2010年国勢調査』の公表データから作成。

④タイ(第 1-14 図)

タイ国籍の外国人の労働力率は、男女計では 25～29 歳でピークとなり、その後 35～39 歳層まで若干低下した後ほぼ横ばいで推移し、65～69 歳層以降低下する。完全失業率は 15～19 歳層で 30%に達した後低下し、20 歳代で低下し、25～29 歳層以降は年齢階層が高くなるにつれて徐々に上昇する。男子の労働力率は、25～29 歳層から 55～59 歳層まで 70～80%で推移し、60～65 歳層以降徐々に低下する。完全失業率は 15～19 歳層で 34%以上で、日本人（男子）に比べて 20%ポイント近く高い。25～29 歳層で 3.1%まで低下した後、徐々に上昇しており、中高年齢層の完全失業率は日本人（男子）より高い。女子の労働力率は 20 歳代から徐々に高くなり、40 歳代から 50 歳代後半にピークとなった後低下しているが、中年層で日本人（女子）より低く高齢層では日本人より高い。完全失業率は 15～19 歳層で 26.0%で日本人に比べておよそ 15%ポイント高い。30 歳代前半で低下するが、中年層以降では 10%前後で、日本人（女子）より高い。

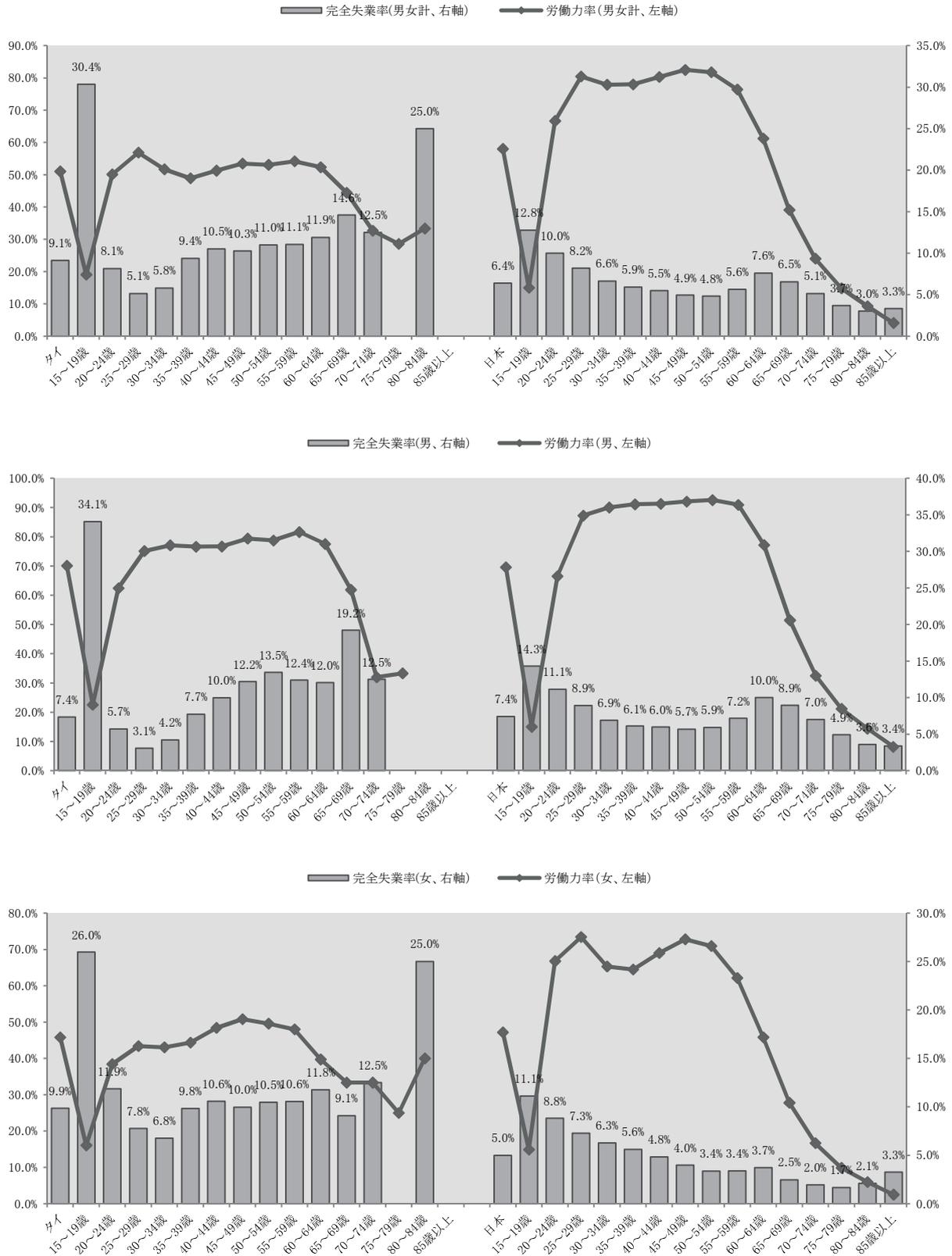
⑤インドネシア(第 1-15 図)

インドネシア国籍の外国人の労働力率（男女計）は、20～24 歳でピークとなるが、その後 35～39 歳層まで低下し、40 歳代で再び上昇した後徐々に低下する。完全失業率は、日本と異なり若年で低く、年齢階層が高くなるにつれて高くなる。

男子の労働力率は、20～24 歳で 90%であるが、30 歳代前半で 80%台まで低下した後、中年層で若干変動するが 80%前後で推移し、50 歳代後半から大きく低下する。完全失業率は若年層で低く、高齢層で高い。女子の労働力率は、20 歳代前半と 40 歳代後半をピークとする M字型であるが、日本（女子）に比べて低い。完全失業率は、20 歳代前半から 30 歳代後半まで上昇した後、40 歳代で低下し、その後再び高くなっており、日本（女子）のように一様に低下しているわけではない⁹。

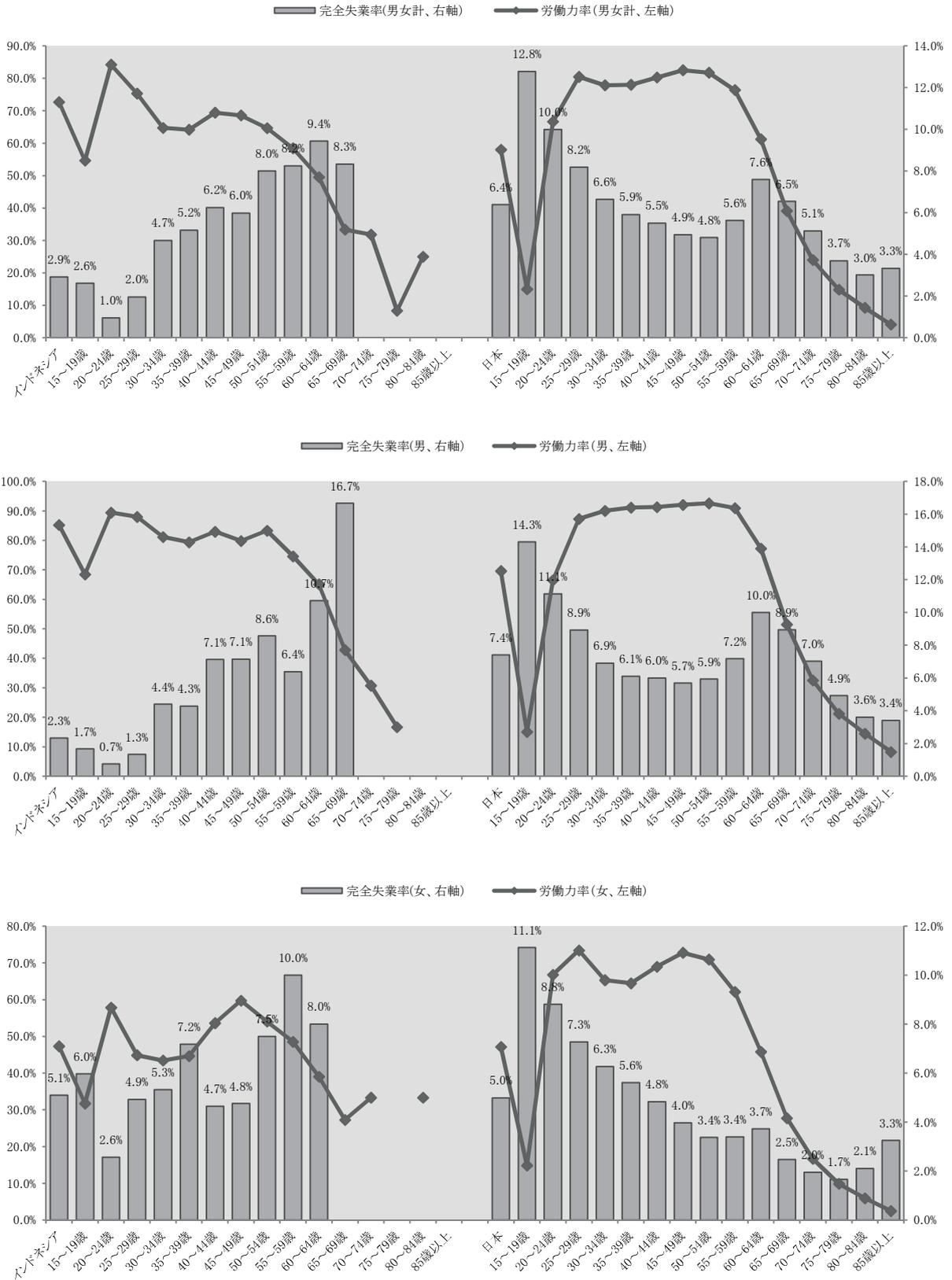
⁹ インドネシア国籍の外国人の完全失業率が 10 歳代、20 歳代といった若年層で相対的に低いのは、在留資格「技能」の比率が高いことが関係あるかもしれない。

第1-14図 性年齢階層別労働力率と完全失業率（タイ）



資料出所：総務省『2010年国勢調査』の公表データから作成。

第1-15図 性年齢階層別労働力率と完全失業率（インドネシア）



資料出所：総務省『2010年国勢調査』の公表データから作成。

⑥ベトナム(第 1-16 図)

ベトナム国籍の外国人の労働力率(男女計)は、20～24 歳層で高く、30 歳代で 10%ポイント近く低下するが、40 歳代後半で再び高くなり、その後低下する。完全失業率は 15～19 歳層で高く、20 歳代前半で大きく低下した後、年齢階層が高くなるにつれて上昇する。

男子の労働力率は、20 歳代から 50 歳代まで 70～80%であるが、それ以降の年齢層で低下する。完全失業率は 20 歳代をボトムとし、年齢階層が高くなるにつれて上昇しており、35～39 歳層以降は日本人(男子)の完全失業率より高い。

女子の労働力率は、20～24 歳層をピークとして 30 歳代前半でいったん低下するが、40 歳代前半までおよそ 60%で横ばいとなり、その後低下する。完全失業率は、15～19 歳で高いが、20 歳代で低下し、50 歳代前半まで 10%以下だが、高年齢層の完全失業率は非常に高い。

ベトナム国籍の高齢外国人(女子)の完全失業率はかなり高いが、なぜこうした数値が得られたかの解釈にはさらに検討を続ける必要があると思われる。なお、後出のペルー国籍の外国人の完全失業率も同様の傾向が見られる。

⑦イギリス(第 1-17 図)

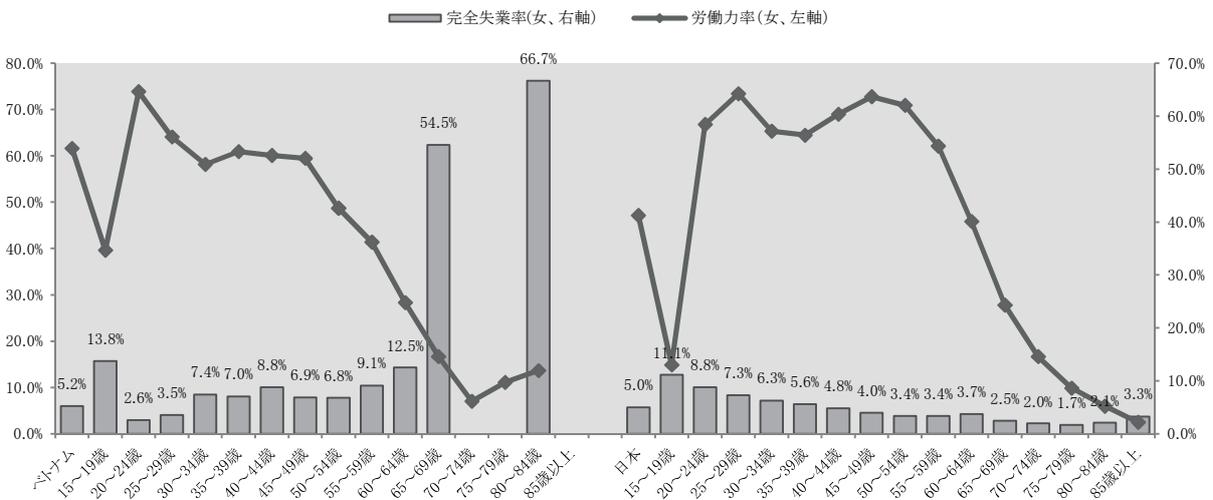
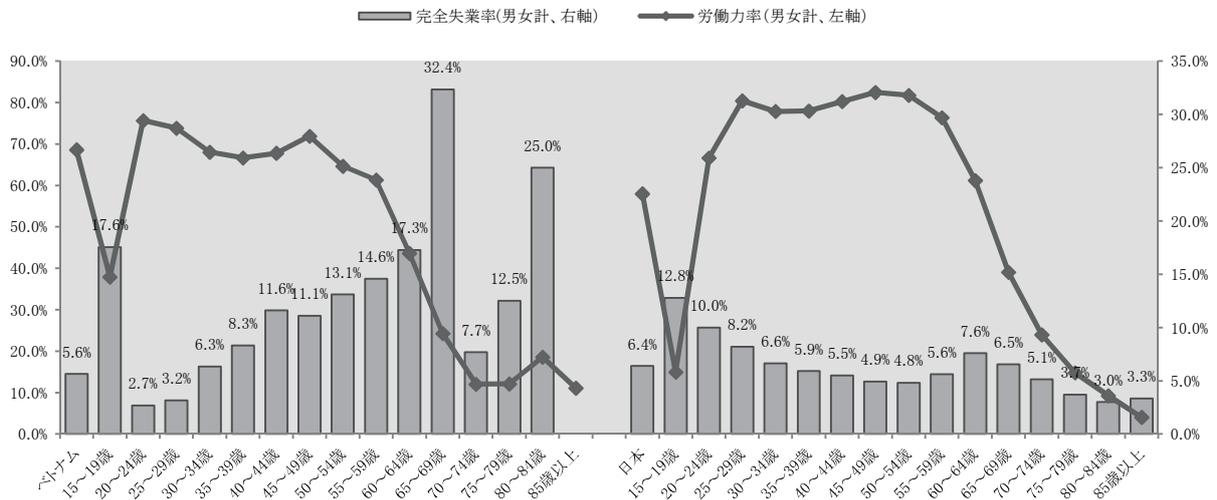
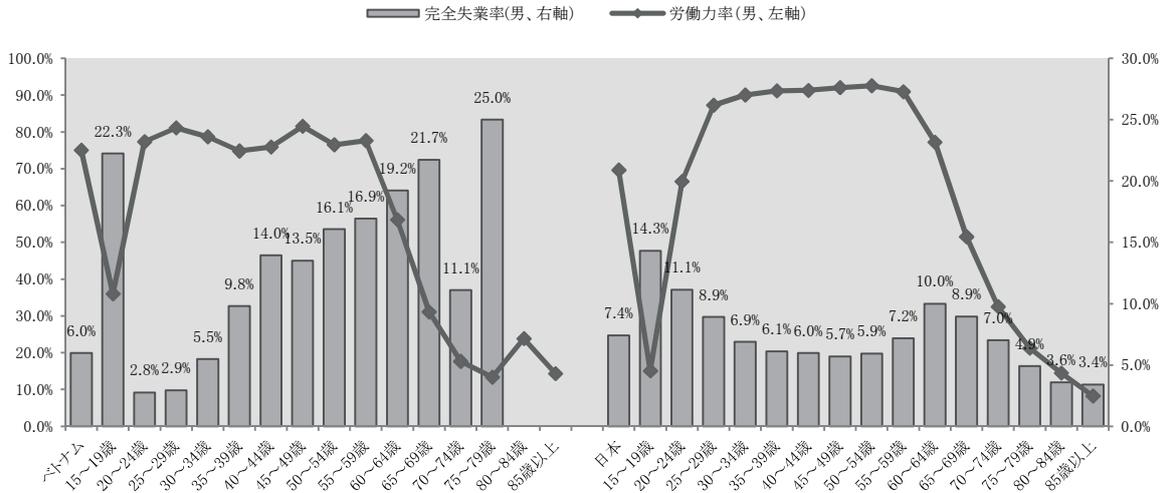
イギリス国籍の外国人の労働力率(男女計)は、15～19 歳層から 35～39 歳層にかけて上昇し、50～54 歳層以降は低下する。完全失業率は概ね 5%以下である。男子の労働力率、完全失業率もだいたい同じ動きをしている。しかし、女子の労働力率は、20 歳代後半でピークとなり、その後低下し、50～54 歳層でいったん高まった後低下する。完全失業率はばらつきが大きい。イギリス国籍の外国人の完全失業率と日本人の完全失業率を比べると、イギリス国籍の外国人の方が中高年で高いが、概ね同じかやや低い。

⑧アメリカ(第 1-18 図)

アメリカ国籍の外国人の労働力率(男女計)は、25～29 歳層から 55～59 歳層をピークとする台形の形状である。完全失業率は 15～19 歳層で高いが、他の年齢階層は 4～6%程度である。

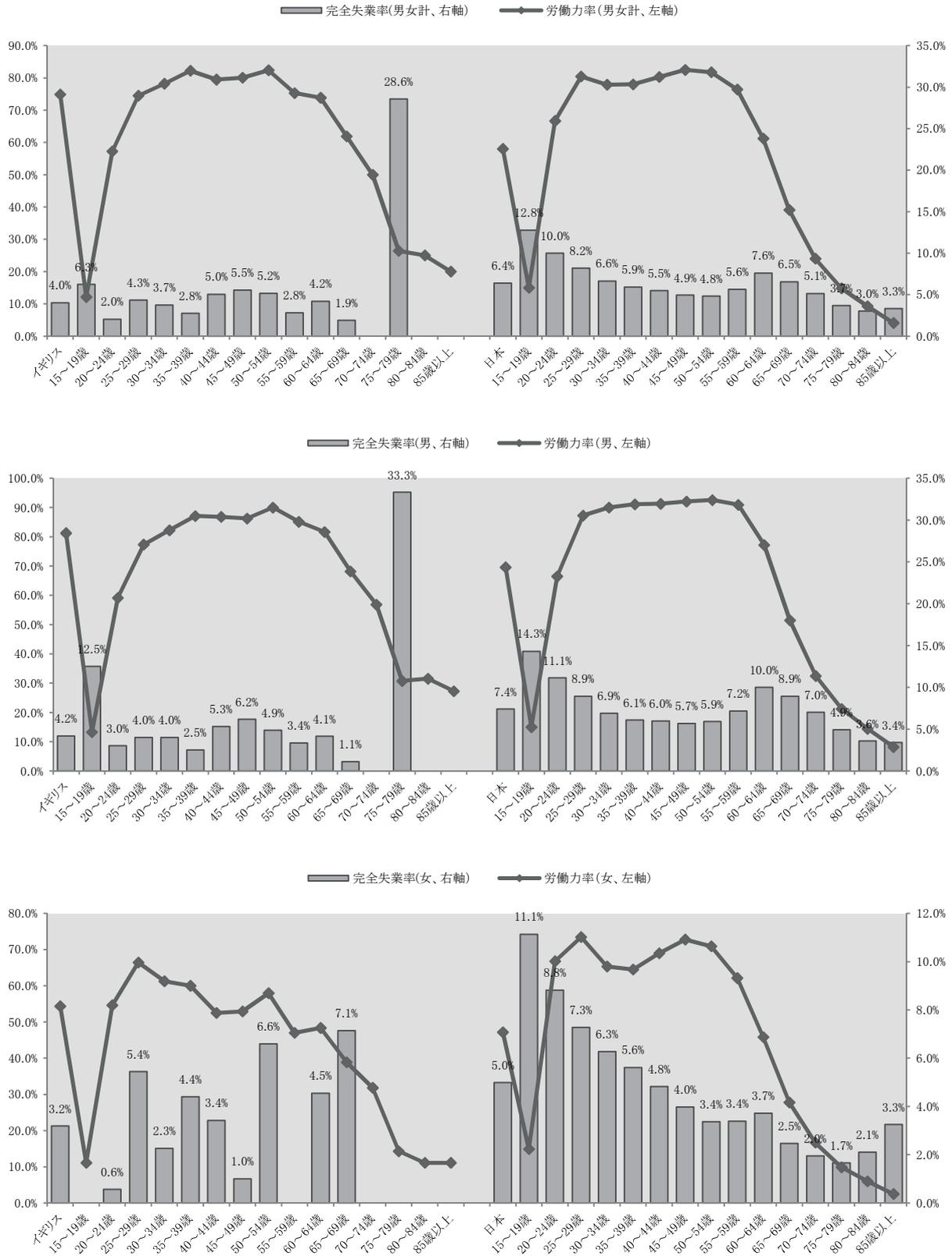
男子の労働力率は、20 歳代後半から 50 歳代前半にかけてわずかに上昇するものの、概ね台形であり、完全失業率は、15～19 歳層で高いがそれ以外の年齢階層では 4～6%程度で、日本人(男子)に比べて完全失業率が低く、年齢階層間の差が小さい。女子の労働力率は、20 歳代後半でピーク、30 歳代後半をボトム、55～59 歳層が 2 度目のピークとなる M 字型をしている。完全失業率は、15～19 歳層で高く、いったん低下するが、30 歳代で再び上昇し、50 歳代で低下した後上昇している。アメリカ国籍の外国人(女子)の完全失業率は、日本人のように年齢が高くなるにともなって一様に低下するわけではなく、特に高年齢層ではばらつきが見られる。

第 1-16 図 性年齢階層別労働力率と完全失業率（ベトナム）



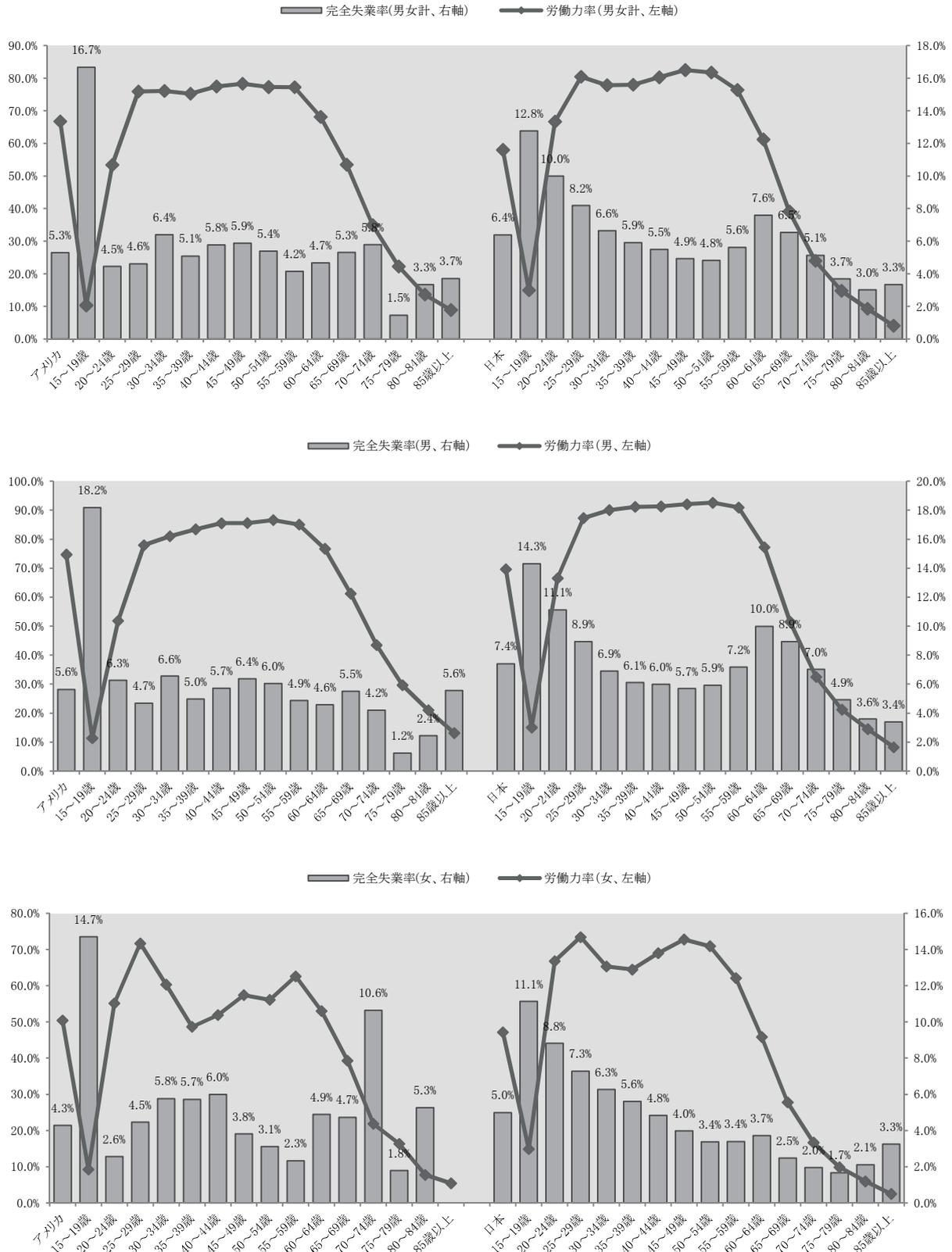
資料出所：総務省『2010年国勢調査』の公表データから作成。

第 1-17 図 性年齢階層別労働力率と完全失業率（イギリス）



資料出所：総務省『2010年国勢調査』の公表データから作成。

第 1-18 図 性年齢階層別労働力率と完全失業率（アメリカ）



資料出所：総務省『2010年国勢調査』の公表データから作成。

⑨ブラジル（第 1-19 図）

ブラジル国籍の外国人の労働力率（男女計）は 20～24 歳層で高まった後、徐々に上昇し、40 歳代から 50 歳代にかけてピークとなり、それ以降の年齢階層では低下する。完全失業率は 15～19 歳層で 20%以上と高いが、40～44 歳まで低下し、それ以降の年齢階層で徐々に上昇する。

男子の労働力率および完全失業率も男女計と概ね同じ形状である。

女子の労働力率は、20～24 歳層から 30～34 歳層にかけて若干低下するが、それ以降は 50 歳代にかけて再び上昇傾向に転じた後、高齢期に低下している。完全失業率は 15～19 歳層をピークとして 40 歳代まで低下し、それより年齢が高くなると上昇する（60～64 歳層を除く）。日本人と比べると、ブラジル人の女子の完全失業率が高く、日本人女子の場合は高齢化するにつれて完全失業率が低下するが、ブラジル人女子の場合は完全失業率は高齢層でも低下しないのが特徴的である。

⑩ペルー（第 1-20 図）

ペルー国籍の外国人の労働力率（男女計）は、20～24 歳層で高まり、40 歳代から 50 歳代にかけてピークとなり、その後は低下する。完全失業率は、15～19 歳層で 20%以上であるが、30 歳代から 40 歳代にかけて 10%以下まで低下し、それより年齢層が高くなると完全失業率は徐々に高くなる。

男子の労働力率および完全失業率も概ね同じような動きが見られる。

女子の労働力率は、20～24 歳層から 30～34 歳層にかけて横ばいしないし若干低下するが、50 歳代にかけて上昇した後、低下している。完全失業率は、15～19 歳層をピークとして 40 歳代まで低下し、50 歳代で上昇する。

日本人に比べてペルー国籍の外国人の場合、全体的な傾向として完全失業率が高く、特に高年齢層の完全失業率が非常に高い。

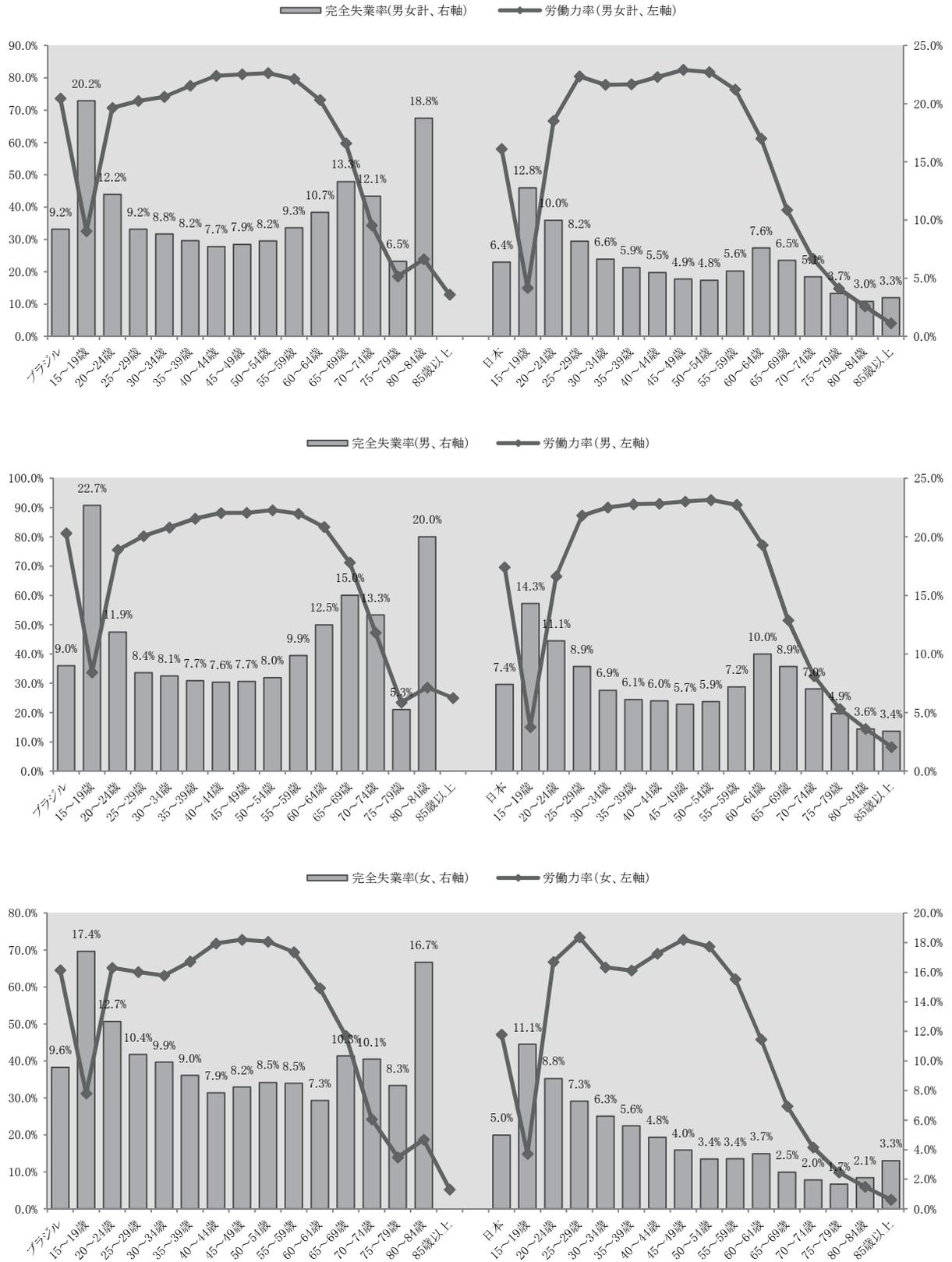
⑪参考：その他の国籍（第 1-21 図）

その他の国籍の外国人の労働力率（男女計）は、20 歳代から 40 歳代にかけて上昇し、その後低下している。完全失業率は 10 歳代で高く、その後低下するが、40 歳代、50 歳代でわずかに上昇傾向を示した後、低下する。

男性の場合もこのパターンがあてはまる。

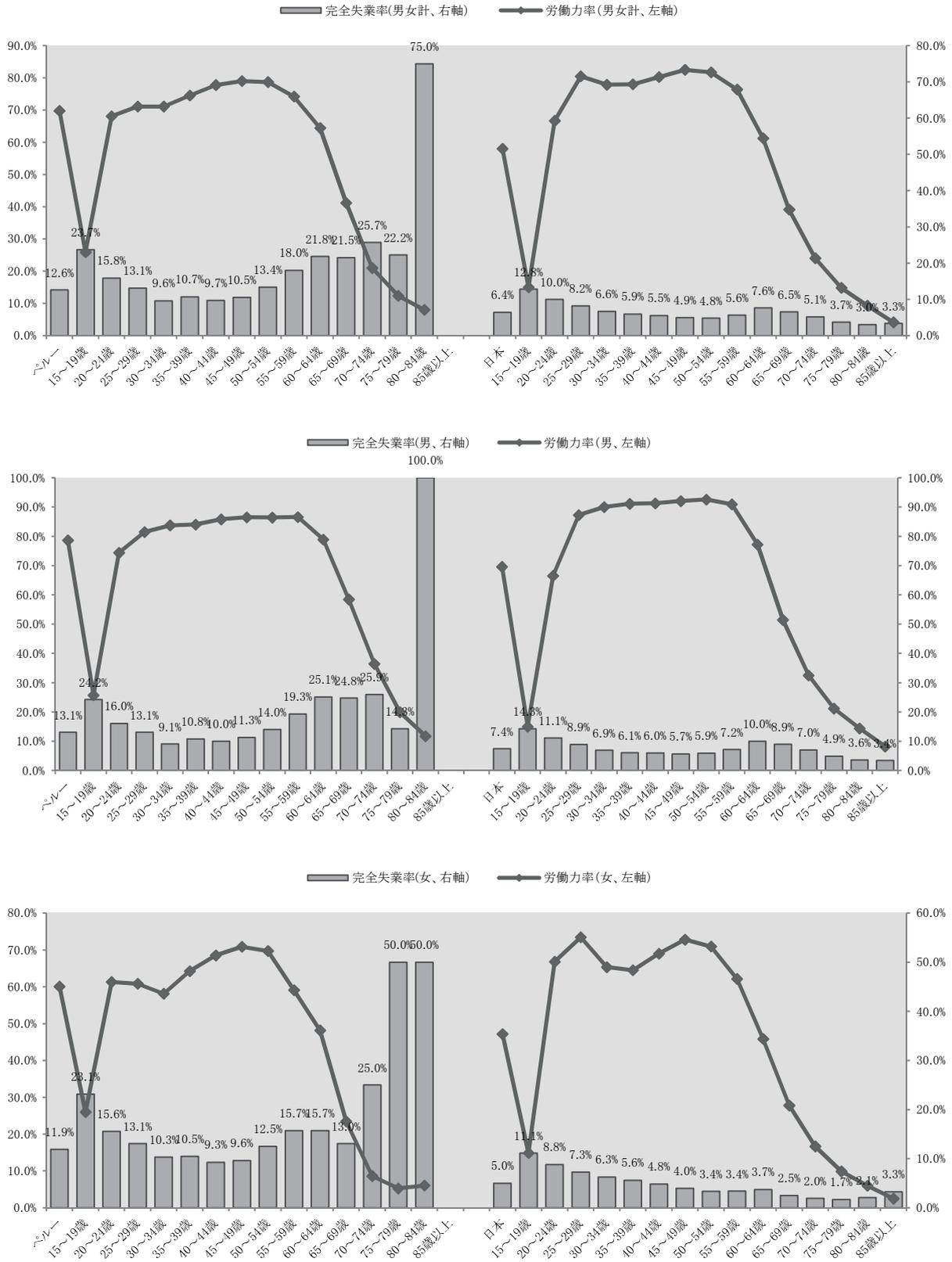
女性の労働力率が 40%台とそれほど高くなく、完全失業率は 10 歳代で高いが、それ以降は 7～8%台となっている。

第 1-19 図 性年齢階層別労働力率と完全失業率（ブラジル）



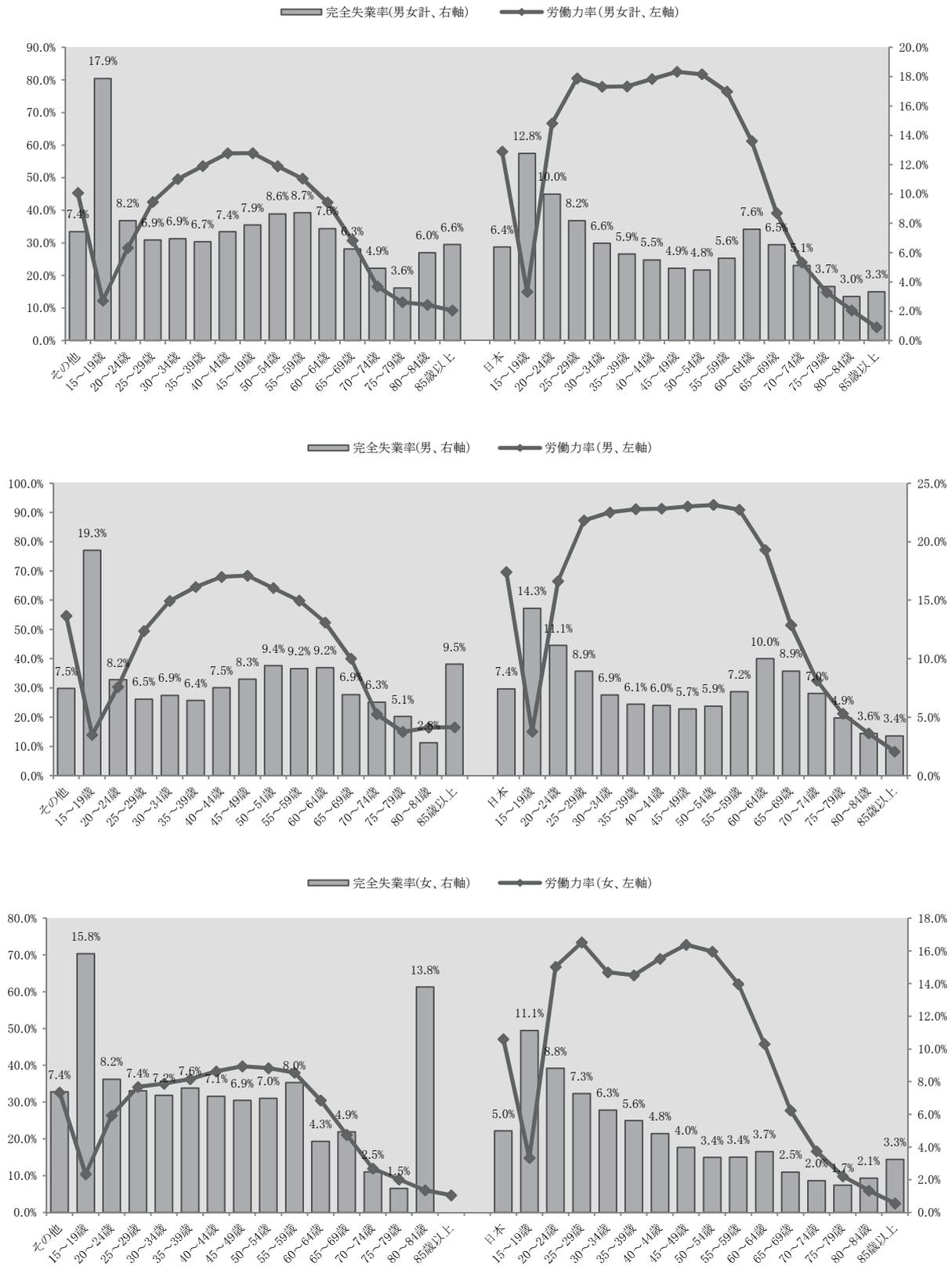
資料出所：総務省『2010年国勢調査』の公表データから作成。

第1-20図 性年齢階層別労働力率と完全失業率（ペルー）



資料出所：総務省『2010年国勢調査』の公表データから作成。

第 1-21 図 性年齢階層別労働力率と完全失業率（その他の国籍）



資料出所：総務省『2010年国勢調査』の公表データから作成。

(5) 都道府県別の外国人の労働力率と完全失業率

以下では、都道府県別の外国人の労働力率と完全失業率について見ていく。第 1-22 図は、2010 年の都道府県別外国人の労働力率と完全失業率である。労働力率が低い地域には宮城県、東京都、愛知県、京都府、大阪府、福岡県などの都市圏が含まれているが、山梨県、奈良県、和歌山県、大分県なども相対的に労働力率が低い。

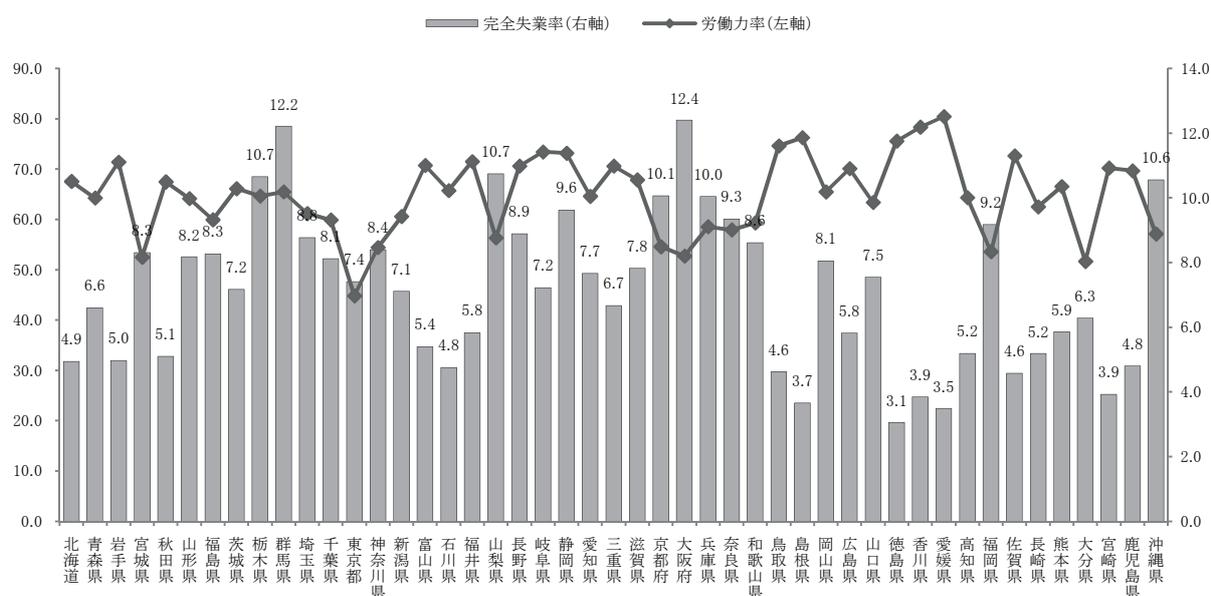
完全失業率を見ると、栃木県、群馬県、山梨県、京都府、大阪府、兵庫県、沖縄県といった地域で高い。

第 1-23 図は 2000 年、2005 年、2010 年の都道府県別の外国人の完全失業率である。全国の完全失業率は、2000 年 4.5%、2005 年 6.1%、2010 年 7.2%と上昇傾向で推移している。

次に、外国人の完全失業率は都道府県間で差がある。都道府県別の外国人労働者の完全失業率の最大値と最小値の数値を比較すると、両者の差は 2000 年から 2005 年にかけて拡大したものの、2005 年から 2010 年にかけて縮小している。また、完全失業率の最大値と最小値の比は、2000 年から 2005 年にかけて横ばいで推移していたが、2005 年から 2010 年にかけて縮小している。地域間の散らばりの指標として、標準偏差を計算すると、2000 年、2005 年、2010 年にはそれぞれ 1.76、2.46、2.34 となっており、標準偏差で見る地域間の格差はいったん拡大し、その後わずかに低下している。また、変動係数はそれぞれ 0.40、0.40、0.33 と、低下傾向で推移している。

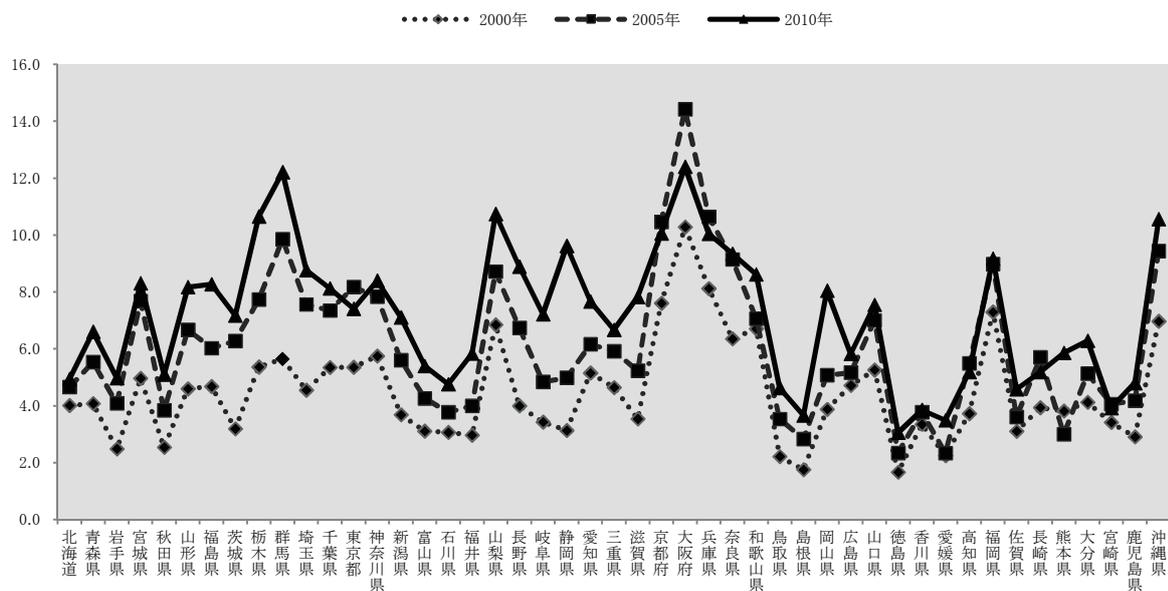
都道府県別の完全失業率を見ると、一部の自治体に特有の動きが見られる。たとえば、静岡県は 2000 年、2005 年には外国人の完全失業率が相対的に低かったが、2010 年の完全失業率は大きく上昇している。また、大阪府は 2000 年から 2005 年の期間には外国人の完全失業

第 1-22 図 2010 年の都道府県別外国人の労働力率と完全失業率



資料出所：総務省『2010年国勢調査』の公表データから作成。

第 1-23 図 都道府県別外国人の完全失業率

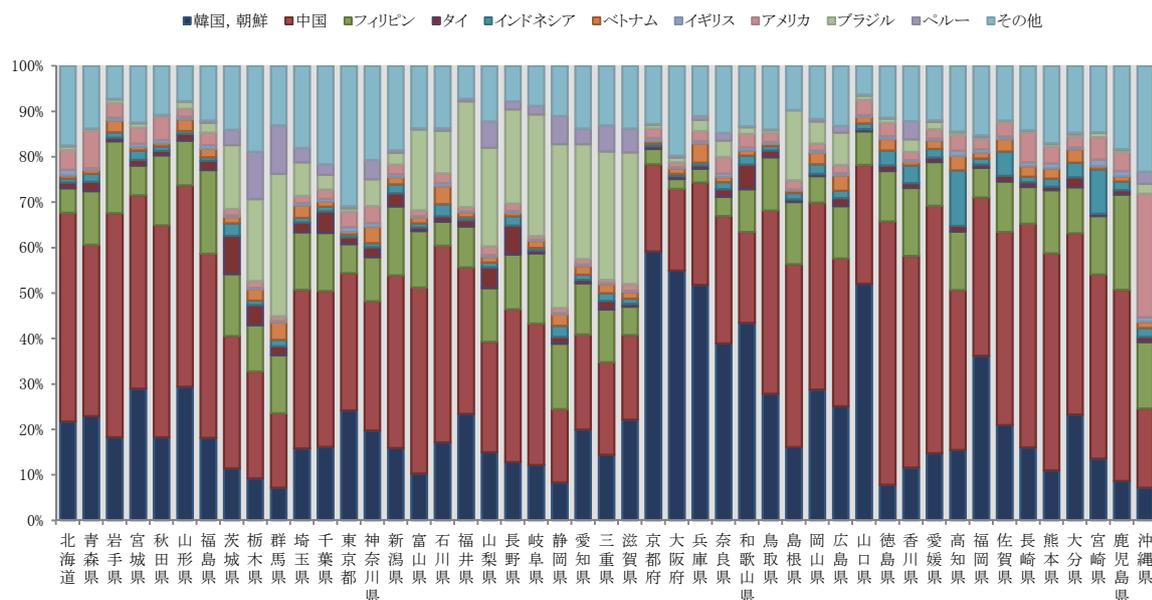


資料出所：総務省『国勢調査』各年版から作成。

率が上昇しているが、2005年から2010年の期間には外国人の完全失業率が低下している。大阪府に近い京都府、兵庫県などでもそれに近い動きが見られる。

なお、第 1-24 図に示されたように、自治体によって外国人の国籍構成が異なっており、構成の違いが就業および失業行動に影響していることも考えられる。

第 1-24 図 都道府県別外国人の国籍の構成



資料出所：総務省『2010年国勢調査』から作成。

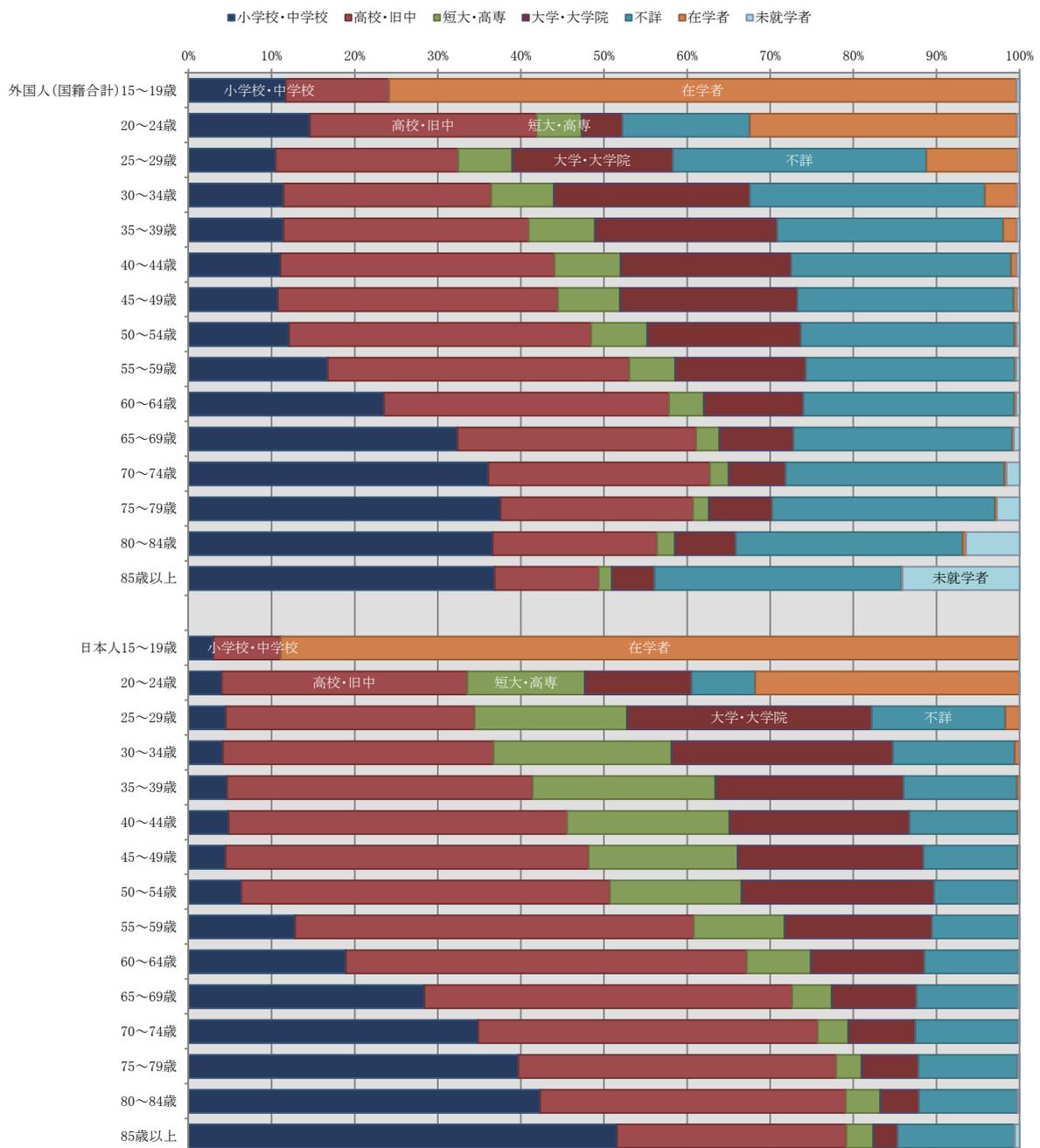
【参考】

①最終学歴（第1-25図）

OECDの資料では最終学歴の高さと失業行動の違いの関係が議論されているが、国勢調査で外国人と日本人の最終学歴を比較して見ると、日本人の最終学歴の方が高い。

ただし、外国人の最終学歴については「不詳」が多いので注意を要する。

第1-25図 年齢階層別最終学歴

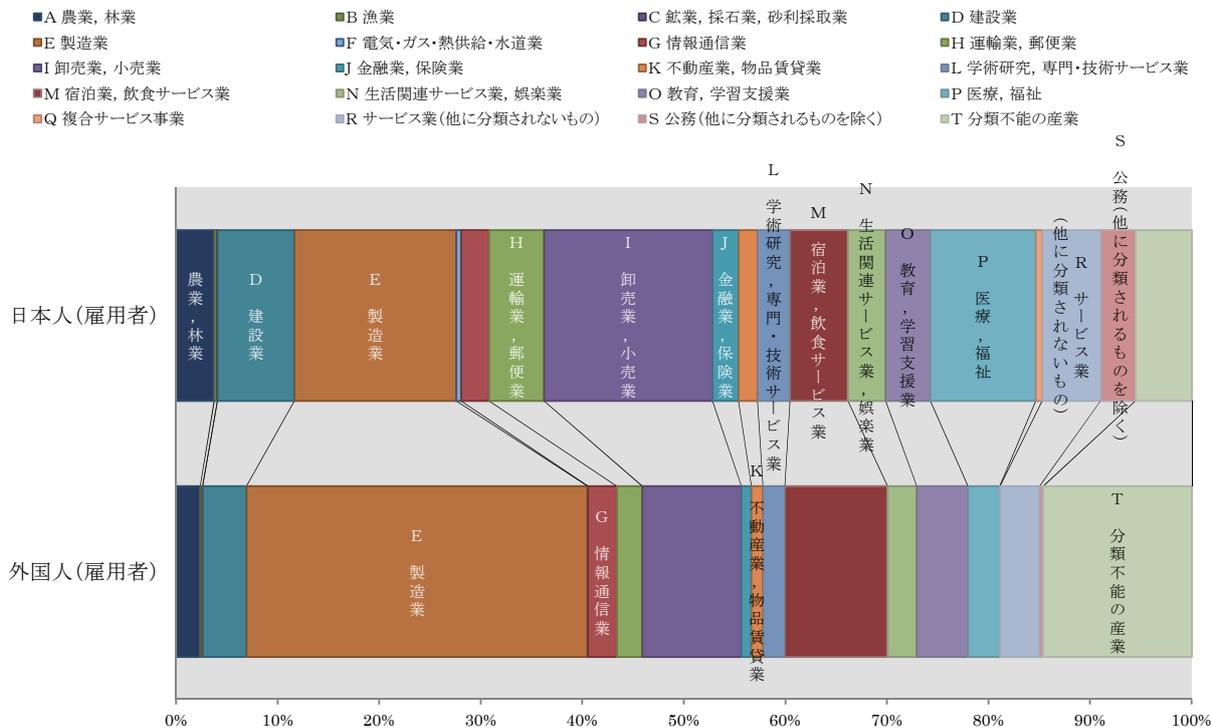


資料出所：総務省『2010年国勢調査』の公表データから作成。

②業種（第1-26図）

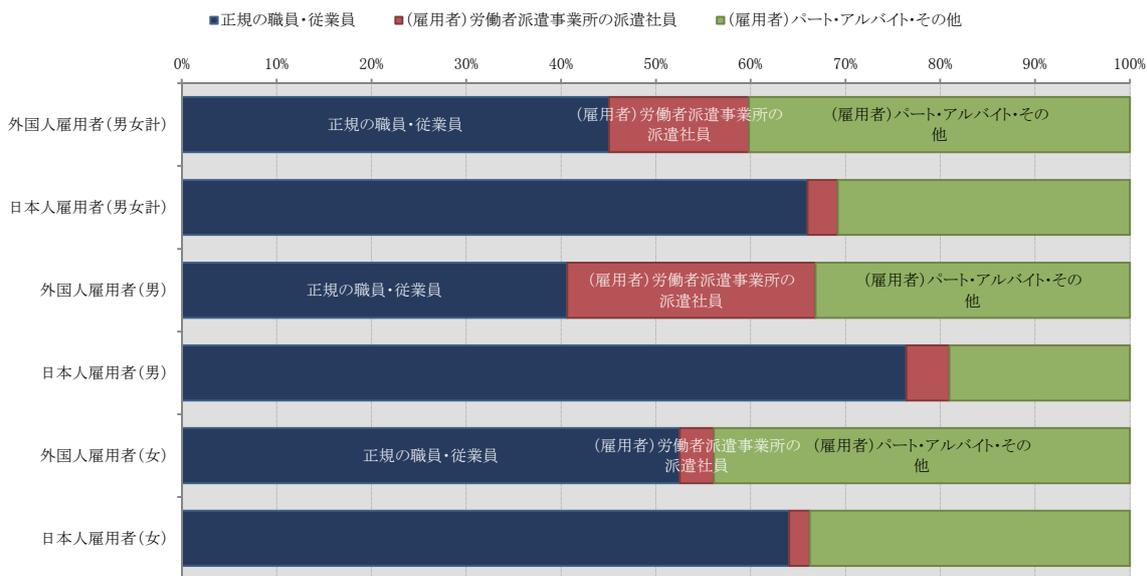
日本人に比べて外国人の方が製造業、宿泊業、飲食サービス業で雇用されている比率が高い。

第1-26図 勤務先の業種



資料出所：総務省『2010年国勢調査』の公表データから作成。

第1-27図 就業形態



資料出所：総務省『2010年国勢調査』の公表データから作成。

③就業形態（第 1-27 図）

日系人労働者などの外国人労働者の就業形態は、派遣・請負など間接雇用やパート・アルバイトなどが多いといわれる¹⁰。この図の通り、国勢調査においても日本人に比べて外国人の方が派遣・請負社員、パート・アルバイトの比率が高い。

4. 外国人労働者の失業に関する先行調査研究

（1）海外における外国人労働者の失業に関する調査研究

外国人の失業に関する先行調査研究として、諸外国の状況と日本国内の状況を概観しておく。外国人労働者に関する調査研究が本格化した 1980 年代後半、労働大臣官房国際労働課編『海外労働白書』（1988）¹¹において当時の諸外国における移民・外国人労働者問題の動向が取り上げられている。ここでは、移民・外国人労働者の概念・定義の検討、国際労働力移動の背景、国際労働力移動と政策の類型、外国人労働力の受入れの社会経済に与える影響、国際機関における移民・外国人労働者問題の取扱いが整理されている。外国人労働者の失業については、外国人労働者受け入れの経済社会的影響として取り上げられており、次のような指摘がある。

第一に、外国人労働者の受入当初は、就労する職種、産業、地域に限定がないので労働力移動が比較的円滑で、労働市場の硬直性が補完される効果もある。しかし、就労期間が長期化したり家族の呼び寄せなどによって、労働力の産業間、地域間、職業間の移動は国内労働者と同程度まで困難になる。それとあわせて、労働市場の分断と硬直化が進むと、その失業率は熟練度の高い国内労働者に比べて高くなると考えられる。特に、未熟練の外国人労働力が競合しやすい女子や若年者と比較して、外国人の方が失業の危険が高いかどうかは明らかではなく、国内の女子や若年者より外国人労働者が雇われやすいと考えにくい。

第二に、外国人労働者の二世は、必ずしも十分な教育を受けているわけではないので、労働市場や社会生活に加わる時点でかなりのハンディを背負う。そのため、外国人労働者の一部は、未熟練あるいは低技能の労働者となり、分断された労働市場において、低賃金で悪条件の労働に従事せざるを得ないことがある。外国人労働者二世も親と類似した状況におかれ、経済的・社会的問題が生じることが懸念される。

第三に、外国人労働者は、受入国の労働者と比べて失業率が高く、また受入国の国民に比べて出生率も高い。さらに危険有害な作業に従事するため、労働災害の遭遇確率が高い。こ

¹⁰ この点に関する記述は多くの文献に見られるが、厚生労働省外国人雇用対策課(2004)『外国人労働者の雇用管理のあり方に関する研究会報告書』の第 2 章を参照 (<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2004/07/h0720-1.html>) を参照。

¹¹ 労働大臣官房国際労働課編(1988)『海外労働白書(昭和 63 年版)』日本労働協会、特に「Ⅱ 移民・外国人労働者問題の現状と政策」(237～270 ページ)。以下の記述は同書によっている。また、労働大臣官房国際労働課編著『海外労働白書(平成 4 年版)』日本労働研究機構、特に「第 2 部 国際労働移動」(325～560 ページ)も参照。なお、OECD"SOPEMI"各年版の後半に掲載されている country report も参照。

うした理由によって、外国人労働者に係る受入国の社会保障支出は増大傾向にある。

その上で、同白書は、移民・外国人労働力の社会的統合が重要な問題であり、受入国民との間の社会的・文化的な摩擦を回避するためにも、若年者の教育・訓練などの施策が長期的な問題解決にとって重要であるとしている。

その後、労働大臣官房国際労働課編著『海外労働白書』（1991年）は、国際政治・経済情勢の変化を踏まえ、雇用・失業情勢の悪化、外国人に係る社会問題の発生や社会的コストの増大等を反映して、労働力受入国側が移民・外国人労働者の流入規制を強化する方向にあると指摘している。

では、外国人労働者の失業には具体的にどのような特徴があるのか。既出の海外労働白書では各国の状況が紹介されているが、その他にもド・ブルケー(1988)は、フランスにおける第一次石油危機を契機とした外国人労働者の失業状況を取り上げている¹²。それによれば、外国人労働者の失業者数は、1973年末から1985年の間に8倍以上に増加し、1984年から実施された外国人の帰国援助策が失業の増加を食い止めたこと、外国人はフランス人より容易に失業すること、しかし、1980年までは外国人労働者はフランス人より短期間で再就職していたことなどが明らかにされている。

移民の就労及び失業をめぐる状況については、IOM、ILO、OECDなどの国際機関から報告書が随時発表されているが、OECD編ブライアン・キーリー(2008)¹³は、外国人の就労および失業の特徴を総括して議論しており、以下のようなことを指摘している。

第一に、移民は、不況時に雇用が失われる部門で働く傾向が強く、一時的労働に従事する傾向が強い。移民の就労に関しては、2008年以前の期間は、移民の就業率が現地の人々のそれと大きな差異がなく、就労している移民女性の割合は、移民男性よりも低く、現地の女性と比較しても低い。移民の子弟も、社会と労働市場への統合に際して困難に直面し、移民第一世代の若者よりもうまくとけ込むが、現地の若者ほどではなく、移民第二世代も親の教育的背景が原因で困難に直面する。

第二に、移民の就労の場は、建設現場やホテル、レストラン部門の他、保健医療サービス、高齢者介護など社会福祉事業で働くことが多い。一時的労働やパートタイム労働に従事する移民の比率も高い傾向にある。さらに、移民の自営業者も増加傾向にある。

第三に、移民の就労と人的資本の関連について、OECD諸国の移民は、表面的には従事している仕事に比べて持っている資格の方が高く、人的資本がもたらす利益を最大限には得ていない状況があること、移民の中には従来の移民よりも高い教育を受けた者がおり、大卒者も増えているが、受入国出生者の教育水準も上昇しており、そのペースは、概して移民より

¹² バトリス・ド・ブルケー(1988)「フランスの外国人労働者」日本労働協会雑誌 No.348、67～79ページ。中村圭介(1988)「西独における外国人労働者政策の展開」日本労働協会雑誌 No.348、56～66も参照。いずれも刊行時から時間が経過しているものの、現在と共通する問題が少なくないことが示唆されている。

¹³ OECD(2009)，“OECD Insights, International Migration: The Human Face of Globalization,” (濱田久美子訳、『よくわかる国際移民 グローバル化の人的側面』明石書店、2010年)。

も速い。そのため、平均すると、OECD 域内では受入国出生者と移民との教育格差が拡大しつつある。そして、移民の技能や知識が十分に活かされない「資格過剰」（書類上は移民の資格が受入国の資格と同じ価値を持つように見えるが、実際には、その資格が示す知識や技能が同等ではないという状態）と呼ばれる状態が起きている。その背景には、移民が雇用主に正しく評価されないこと、移民に受入国の言語能力や言語知識が不足していること、移民が社会的接触を相対的に欠いていることが考えられる。

第四に、失業については、OECD 域内全体では一部の国を除いて移民の失業率は受入国生まれの労働者の失業率より高い傾向にあり、求職期間が1年を超える長期失業も発生するなど、移民の方が長期失業に陥るリスクが高い傾向にある。

以上から、同書では、移民の労働力参加を支援することと、移民達が技能と学歴に見合う仕事をするのが、受入国の経済にとっても移民自身の経済的見通しにとっても重要であると述べている。そして、移民が労働力に参加することを妨げている障壁として、言語、技能の互換性と評価、社会的ネットワーク、差別などがあると指摘している。

こうした諸外国での経験や知見が日本にもあてはまるかどうか、以下で日本の調査研究について検討していくことにする。

（２）日本における外国人労働者の失業に関する調査研究

既にふれたように、日本国内の外国人労働者の失業に関する調査研究は、外国人労働者研究全体の中で必ずしも大きな比重を占めてきたわけではない。いくつかの理由が考えられるが、既存の調査研究をまとめると、日本において外国人雇用が拡大したのは、1980年代から1990年代にかけての人手不足を背景にしたものであること、換言すれば、外国人の雇用の背景には、労働需給が逼迫した状況が存在していること、1990年の入管法改正を経て、日系人労働者を中心とした外国人労働者の雇用が、製造業などへの派遣や請負などの間接雇用、パート・アルバイトといった非正規雇用が多く、また、制度面でも、製造現場への派遣が可能になるなど、景気に陰りが見える2007年半ばまで拡大傾向で推移してきたことなどが挙げられる。

外国人労働者の失業問題がこれまであまり問題にされてこなかったその他の理由としては、外国人労働者を雇用する側の姿勢と外国人労働者自身の認識も関係していると思われる。前者について、桑原(1992)¹⁴は、外国人労働者を雇用した経験がある雇用主の考え方について、「……外国人労働者は供給が十分あり、不況に直面すれば、いつでも解雇することができるという考えがあるように思われる」、「……外国人労働者は人手不足の時期に日本人がやらなくなった仕事をこなしてくれるという、あくまで補助的労働者という理解が圧倒的である。そして、不況になれば容易に解雇が可能であり、そうなれば外国人労働者は当然本国

¹⁴ 桑原靖夫(1992)「グローバル・マイグレーション時代の中小企業」桑原靖夫・稲上毅・国民金融公庫総合研究所(1992)『外国人労働者を戦力化する中小企業』中小企業リサーチセンター、第1章、52ページ。

へ帰国するであろうという暗黙の了解が存在かに思われる。あるいは、なるべく雇用調整などの面倒な次元にはかかわりたくないという考えがあるのではないだろうか」と論じている。

確かに、日本の景気が後退し、外国人労働者に対する労働需要がなくなれば、外国人労働者は出身国に帰国するか他の国に移動するだろうと漠然と考えられていた。制度上も、「会社都合」による退職の場合、それまでの在留資格の在留期限内は日本に滞在することが可能であるが、期限内に再就職先が見つからなければ在留期限内に「短期滞在」に変更することで90日間の滞在が認められる。このとき、就労する場合は「資格外活動許可」を申し出ることによって就労することが可能である。一方、自己都合による退職の場合、在留資格の在留期限があったとしても退職後3か月を経過すれば不法滞在となる。いずれにしても、失業状態のまま90日以上日本に滞在することはできない。しかし、日系人労働者の定住化、日本人配偶者の増加といった変化が、外国人労働者の失業問題の重要性を高めたと考えられる。

他方、既に確認したように、日系人労働者は派遣や請負といった間接雇用で就労することが多い。この点について、津村・澤田(2008)¹⁵は、「……雇用と非雇用の状態が常に繰り返されているのである。このため、雇用・非雇用は常に流動的であり、彼らには派遣されていない期間が失業している状態であるとの認識はほぼないようである」と記述している。そのため、日系人労働者の失業行動の把握を困難にしている。

日系人労働者自身が失業状態にあることを認識していたかはともかく、これまでも外国人の失業は発生していた。また、外国人の失業に関する調査研究が皆無であった訳ではない。たとえば、手塚(2005)は、1992年以降の不況で外国人労働者の大量解雇が発生した際の問題を取り上げている¹⁶。また、雇用促進事業団・財団法人産業雇用安定センター(1994)¹⁷によれば、日系人求職者を対象に質問紙調査を実施したところ、日系人求職者3831人のうち、在職者は12.1%、失業者は78.7%、無業者8.8%などとなっている。最終職の退職理由は「その他」が86.6%であるが、具体的な理由として、「解雇・人員整理・契約切れ」が30.0%で最も多い。また、求職者の中で就職した日系人は18.7%、未決者は10.4%、未紹介者は70.9%となっている。この調査では、失業者の比率がおよそ8割にも達しているが、この調査そのものが外国人求職者を対象にしたものであるということに注意が必要である。

雇用促進事業団・雇用開発センター(1995)¹⁸では、景気変動と外国人労働者の雇用について検討している。同書では、企業の雇用調整と不況期における企業の外国人労働者の雇用対策を、①外国人労働者数を減少させようとする企業、②外国人労働者数を維持しようとする企業、③外国人労働者を雇い入れようとする企業に分類している。そして、①の企業では、外

¹⁵ 津村君博・澤田敬人(2008)「社会の底辺に滞留する南米日系人の青少年たち」『アジア遊学』第117号、59～60ページ。

¹⁶ 手塚和彰(2005)『外国人と法(第3版)』第9章。

¹⁷ 雇用促進事業団・財団法人産業雇用安定センター(1994)『日系人雇用の実態と展望 調査研究報告書』、第2部、51ページ以降。

¹⁸ 雇用促進事業団・財団法人雇用開発センター『地域労働市場の構造と外国人労働者雇用』、30～33ページ。

国人労働者の失業者の補充をせず、直接雇用の外国人労働者との雇用再契約をしない、②の企業では、外国人労働者に賃金をはじめとする労働コストの削減を迫る、③の企業では、日系人の賃金が高いためこれまで雇用できなかったが、不況による日系人の賃金が低下するので日系人を雇用する、といった企業行動を採るとしている。また、調査時点の外国人の新規求職件数等の指標を見ると、高水準の就職件数が維持されており、一方的に外国人労働者を放出する企業だけではなく、外国人の雇用の受け皿となる企業群があり、外国人労働者の市場が急激に縮小し、外国人の失業者が大量に滞留する事態には至っていないと論じている。

労働省職業安定局編著(1997)¹⁹は、日系人労働者が臨時工の未熟練労働力として雇用調整の対象となりやすい「雇用調整のバッファ」であると指摘している。

桑原編著(2000)²⁰は、静岡県浜松市を中心とした地域で就労している外国人労働者を対象として、詳細な聞き取り調査の成果を取りまとめている。同書のなかで、篠塚は、①来日後、解雇の経験がある外国人労働者は1～2割で、解雇ではないが仕事がなくなった失業経験がある外国人労働者は男性で3割、女性では4割にのぼっており、②日系人の6～7割の者は失業後1週間以内に再就職先を見つけているが、非日系人は3か月以上かかっても再就職先が見つからないケースもあることといったことを見いだしている。井口(2001)²¹においても、上記の篠塚の研究に言及した上で、1990年代末まで増加傾向で推移してきた外国人雇用在1998年に減少に転じており、そして、厚生労働省『外国人雇用状況報告』によれば、外国人雇用に占める常用雇用比率が低下する反面、派遣・業務請負の比率が高まっており、不況の深刻化はブローカーへの依存度を高める方向に作用していると論じている。

なお、石川他(2007)²²は、国勢調査の個票データを用いて外国人の移動に関する詳細な分析が行われているが、失業に関する議論は含まれていない。また、中村他(2009)²³では、国勢調査の個票データを用いて、外国人労働者導入によって日本の労働市場がどのような影響を受けるかについて検討しているが、外国人労働者の失業については言及していない。さらに、大井(2010)²⁴も、国勢調査を資料として、日本人労働者と外国人労働者の関係や外国人人口比率と地域の労働市場の状態について検討しているが、外国人労働者の失業については触れていない。

世界同時不況以降の期間に目を向けると、急激な雇用情勢の悪化による外国人労働者の失

¹⁹ 労働省職業安定局編著(1997)『外国人労働者の就労・雇用ニーズの現状』労務行政研究所、第5章、特に105ページ以降。同書には浜松公共職業安定所の外国人新規求職者の申し込み理由が掲載されているが、契約更新拒否が多いのが注目される。

²⁰ 篠塚英子(2000)「日本における労働生活」、桑原靖夫編著(2000)『グローバル時代の外国人労働者 どこから来てどこへ』東洋経済新報社、第6章、123～148ページ。なお、篠塚の記述では必ずしも明確ではないが、調査対象者の中には派遣・請負などの間接雇用が広がっていることも外国人労働者の失業行動を規定する要因になっていると考えられる。

²¹ 井口泰(2001)『外国人労働者新時代』ちくま新書、第4章、139～142ページ。

²² 石川義孝編著(2007)『人口減少と地域』京都大学学術出版会、特に第Ⅲ部第8～11章を参照。

²³ 中村二郎・内藤久裕・神林龍・川口大司・町北朋洋(2009)『日本の外国人労働力』日本経済新聞社。

²⁴ 大井方子(2010)「労働市場における地域差」樋口美雄・財務省総合政策研究所編著『人口減少社会の家族と地域』日本評論社、第2章、59～76ページ。

業の増加を受け、外国人が多く居住・就労している自治体によって失業の実態に関する調査が実施されている。稲葉・樋口(2010)²⁵は、自治体などによって実施された各種調査における南米人の失業率を比較検討している(第1-1表)。それによれば、調査によって失業をどのように定義するかが異なっており、公的に定義される失業者とは完全には一致していないが、調査対象者の20%台後半から40%台が失業状態にあったと見ている。その上で、稲葉・樋口は南米系日系人の就労支援のあり方を検討し、「日系人就業準備研修」については、①職業訓練的な内容を持った外国人労働者政策という点で評価できるが、時間が不十分であること、②日系人がデカセギ労働市場から脱出する必要性を認知することが重要で、さもないと、将来の移民問題・貧困問題・若年層の排除問題を生み出す可能性が高く、不作為の結果として後世に問題を押し付けることになりかねないこと、③大量失業が示すように、使い捨ての労働者としてではなく、正規労働市場への包摂対象として必要な措置をとるべきであり、そのため、仕事で使える水準の日本語能力習得、求職経路の開拓が必要であること、さらに、④「日本人とのネットワーク」が不足しており、ハローワークの機能強化がこれを補うと論じている。

その他、学術研究ではないが、杉山(2008)²⁶、安田(2010)²⁷、高(2010)²⁸などのルポルタージュにおいて外国人の失業問題が取り上げられている。

第1-1表 世界同時不況後の外国人労働者の失業に関する主な調査

調査主体	調査方法	調査対象者	調査対象者のうち失業者
労働政策研究・研修機構 (2008年12月)	質問紙調査	南米日系人 426人	44% (非就業者を含む)
滋賀県 (2009年1月)	訪問調査	南米人 238人	42%
がんばれ！ブラジル人会議 (2009年1～2月)	質問紙調査	ブラジル人 2773人	47%
岐阜県美濃加茂市 (2009年3月)	訪問調査	ブラジル人 271人	28%
滋賀県 (2009年6月)	訪問調査	南米人 283人	46%
岐阜県 (2009年7～9月)	訪問調査	ブラジル人 2343人	40%
静岡県 (2010年8～9月)	質問紙調査 (郵送による)	ブラジル人、ペルー人 1024人	ブラジル人 26% ペルー人 32%

資料出所：稲葉・樋口(2010)、25ページ。ただし、掲載の順序を調査時期の順に変更してある。

²⁵ 稲葉奈々子・樋口直人(2010)『日系人労働者は非正規就労からいかにして脱出できるのか』財団法人全国勤労者福祉・共済振興協会。

²⁶ 杉山春(2008)『移民環流』新潮社。

²⁷ 安田浩一(2010)『ルポ差別と貧困の外国人労働者』光文社新書、特に第二部。

²⁸ 高賛侑(2010)『ルポ在日外国人』集英社新書。

では、国や地方自治体による外国人労働者への対応の状況はどうであったのだろうか。既存の調査研究の中で外国人労働者の失業を扱ったものは必ずしも多くはないが、このことが外国人労働者の失業問題に政策的関心が払われていなかったということではない。たとえば、平成4年の第7次雇用対策基本計画においても「……景気変動に伴う外国人労働者の失業問題……」との記述が見られるし、外国人求職者に対する適切な対応等を柱とする対策の一環として、日系人雇用サービスセンターにおける日系人雇用管理研修会の開催や職業紹介等によって就労経路の適正化が図られてきた。また、『1994年版労働白書』²⁹においても、有効求人倍率の低下を背景に「……有効求人倍率の低下が著しい地域では、外国人労働者は就職環境の大きな変化に直面しているものと見られる。さらに、近年の雇用者の動きを見てもサービス業や建設業などで増加しているものの、製造業は3年以降増加幅を縮小させ、5年には減少に転じている。このように、労働力需要は、景気後退の長期化に伴って、外国人労働者の地域別、産業別、職種別の分布状況も次第に変化していくものと考えられる」と記述があり、景気変動が外国人労働者の雇用に影響を及ぼすことが示唆されている。こうした認識の下、主要な公共職業安定所に通訳を配置した外国人雇用サービスコーナーが設置されたり、留学生や専門・技術を有する外国人求職者に情報提供・職業紹介を行う外国人雇用サービスセンターが設置されたりしている。

上で取り上げた調査研究と時期が前後するけれども、その後の政策的対応として、2007年の改正雇用対策法において、国の施策項目の1つとして外国人が追加されるなどの対応が採られている³⁰。その他、国では内閣府の共生社会政策として関係府省庁で対策が講じられている³¹。たとえば、雇用対策としては、定住外国人の就職や雇用の維持・創出等に対する支援や定住外国人向け研修及び定住外国人に対する職業訓練の充実を図るため、ワンストップ相談コーナーの設置、「緊急雇用創出事業」、「地域活性化・生活対策臨時交付金」に基づく地域における事業の推進、雇用の受け皿として期待できる分野における訓練の拡充、さらに「就労準備研修」により日本語能力の向上を含むスキルアップが図られている。

5. 小括

この章の前半では、OECDの資料を利用して諸外国におけるNative-bornとForeign-bornの失業率を比較した後、日本については総務省『国勢調査』の公表資料を利用して、日本人と外国人の完全失業率の違いを観察してきた。後半では、我が国でこれまで行われてきた外国人労働者の失業に関する主な調査研究と日系人などに対する支援の概要を見た。詳細を繰り返すことはしないが、ここでは以下の点を指摘しておく。

²⁹ 労働省編(1994)『労働白書』、日本労働研究機構、16ページ。

³⁰ 菅野和夫(2010)『労働法』弘文堂、第2編第2章、41ページおよび荒木尚志(2009)『労働法』有斐閣、第25章、624～625ページ。

³¹ 具体的な内容は、内閣府の共生社会政策の中の「日系定住外国人施策」(<http://www8.cao.go.jp/teiju/index.html>)を参照。

第一に、日本人に比べて外国人の労働力率の方が高い。年齢階層別に見ると、日本人女子では（その傾向が弱くなっているとはいえ）M字型の形状をしているのに対して、外国人女子の場合はM字の谷の部分が高い。また、高齢層の労働力率も日本人に比べて高い。

第二に、諸外国の多くがそうであるように、我が国においても日本人より外国人の失業率の方が高い。とりわけ外国人若年者の完全失業率は、日本人に比べて高い。また、年齢階層別の失業率を見ると、日本人では30歳代から40歳代にかけて完全失業率が低いのに対して、外国人では年齢が高くなるにつれて完全失業率も高くなる傾向がある。

なお、厚生労働省「外国人雇用状況の届出」では調査対象に特定永住者は含まれていないが、ここで取り上げた数値にはそれが含まれている。それ以外にも本来であれば様々な要因をコントロールすべきであるが、国勢調査の数値をそのまま観察した。それ故、あくまで第一次的な接近である。

第三に、これまでの調査研究では、外国人労働者の就業や日本社会での共生といった問題に比べると失業問題の占めるウエイトは少なかった。もちろん、現実には外国人労働者の失業は存在していたが、外国人が集住している地域とそうでない地域があり、全国的な問題となっていなかったこと、外国人には派遣・請負といった就業形態が多く、就業と失業が短期的に繰り返されているため、自分が失業状態にあるという認識が薄かったこと、そして外国人が全国的な失業統計のなかで取り扱われることがなかったことなど、様々な要因から上記のような状況になったと思われる。しかし、世界同時不況を境に、外国人労働者の失業が社会問題化し、国や地方自治体による様々な対応が採られるようになってきている。

第2章 外国人労働者に対する労働需要について

1. はじめに

企業は、生産要素としての労働者を雇い入れるが、労働者は、若年、女性、高齢者、未熟練、熟練というように、様々な種類で構成されており、単純な経済学の仮定とは異なり、決して同質ではない。では、こうした多様な労働者の中で外国人労働者はどのように位置づけられているのか。

また、企業では外国人労働者の採用要件をどのように設定しているのか、そもそも外国人労働者に対する労働需要はどれだけあるのか。この章では企業の外国人労働者に対する需要サイドに注目して検討する。

2. 『外国人雇用状況の届出』にみる外国人雇用の変化要因

まず、厚生労働省『外国人雇用状況の届出』を利用して、外国人雇用の変化の要因を観察することにする。『外国人雇用状況の届出』の個票データを利用することはできないので、以下では公表されている数値を利用する。観察期間は現行の調査が行われるようになった2008年調査から2011年調査までの4年間である。主たる関心は、どのような属性の事業所で外国人の雇用が増加（減少）しており、また、どのような属性の外国人の雇用が増加（減少）しているのか、である。

(1) 事業所数の変化の属性寄与度

まず、外国人雇用事業所数の増減について見ていくことにする。第2-1表は厚生労働省「外国人雇用状況の届出」による外国人雇用事業所数および外国人労働者数の推移である。外国人雇用事業所数は、2008年にはおよそ7万6811事業所であったが、その後増加し続け、2011年には11万6561事業所へと4年間でおおよそ52%増加している。また、外国人労働者数は、2008年には48万6398人であったが、2011年には68万6246人へと、4年間でおおよそ41%増加している。

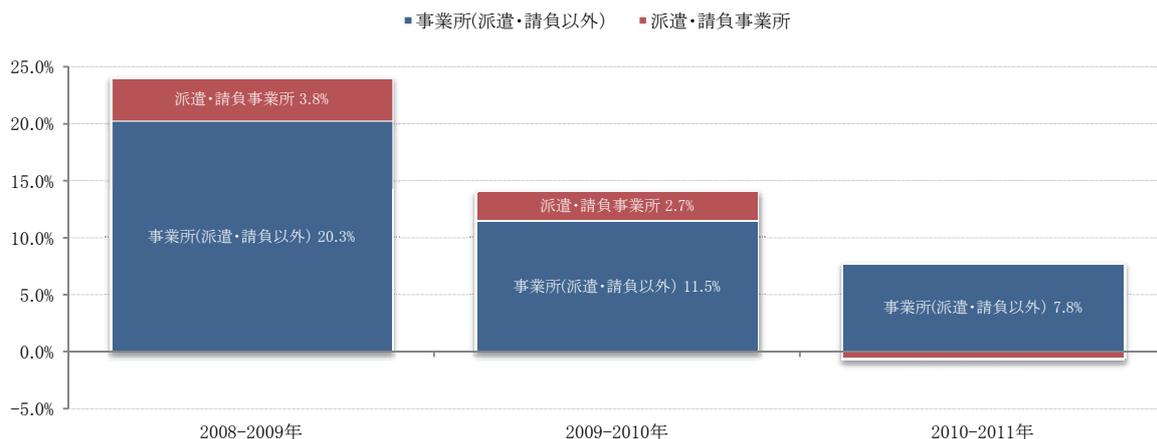
第2-1表 外国人雇用事業所数および外国人労働者数の推移

	2008年	2009年	2010年	2011年
事業所数(所)	76,811	95,294	108,760	116,561
派遣・請負	13,395	16,300	18,830	18,134
外国人労働者数(人)	486,398	562,818	649,982	686,246
うち男性	263,709	300,256	342,991	359,478
うち女性	222,689	262,562	306,991	326,768

資料出所：厚生労働省「外国人雇用状況の届出」各年版より作成。

第 2-1 図は、事業所数の変動に対する一般の事業所と派遣・請負事業所の寄与度である。この図を見ると、外国人雇用事業所の増加は、派遣・請負以外の事業所の寄与が大きく、派遣・請負事業所の寄与は小さくなっている。特に、2010-2011 年の外国人雇用事業所の増加を見ると、派遣・請負事業所はそれまでの増加寄与から減少寄与に転じている。

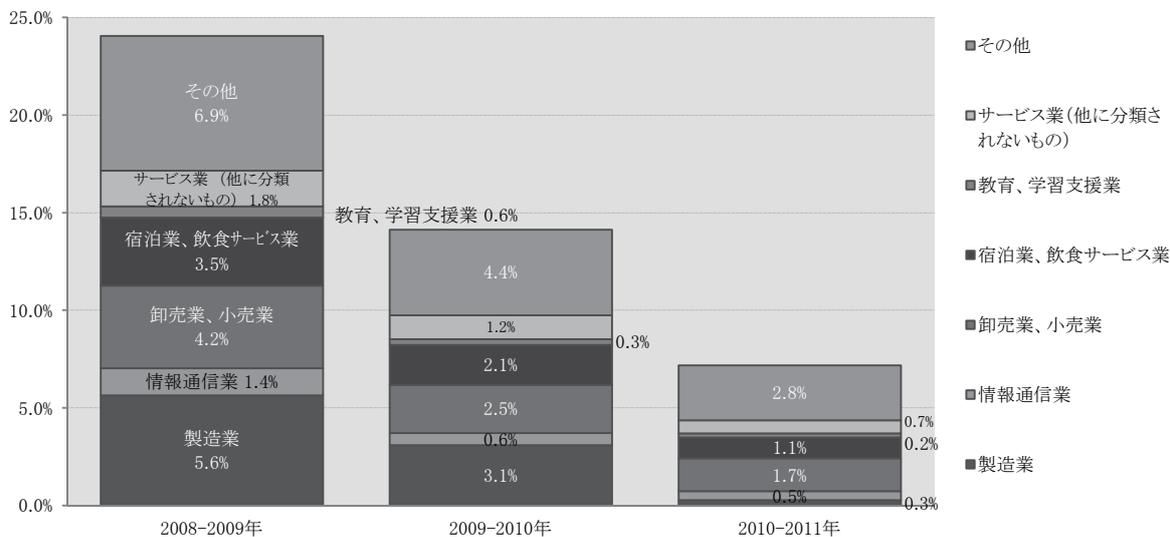
第 2-1 図 外国人を雇用している事業所数増加の「派遣・請負以外」および「派遣・請負」の寄与度



資料出所：厚生労働省「外国人雇用状況の届出」各年版より作成。

第 2-2 図で業種別の寄与度を見ると、製造業、卸売業、小売業、宿泊業、飲食サービス業、その他の業種などが増加寄与している。2010-2011 年については、外国人雇用事業所数の増加幅そのものが小さく、上記の各業種とも寄与度は減少している。なかでも、製造業の寄与度は、2008-2009 年の 5.6%から 2010-2011 年には 0.3%へと小さくなっている。

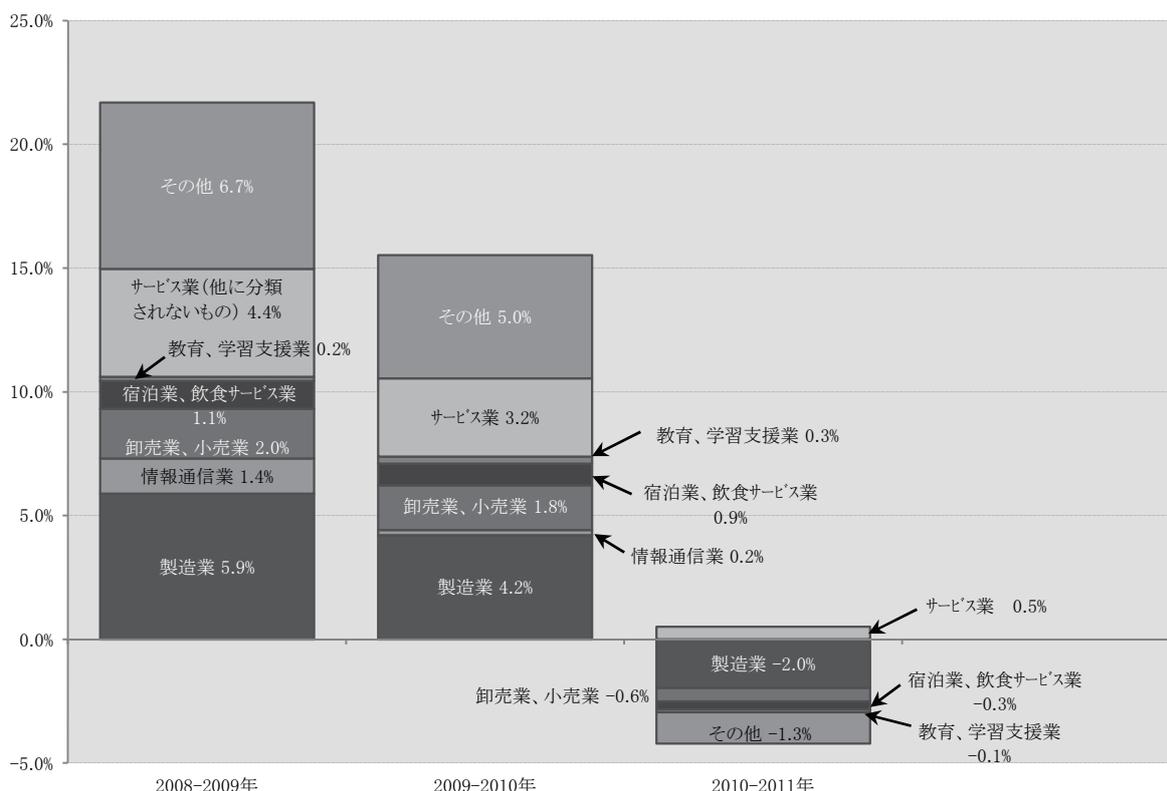
第 2-2 図 外国人雇用事業所の増加の業種別寄与度



資料出所：厚生労働省「外国人雇用状況の届出」各年版より作成。

事業所のうち、派遣・請負をとりあげて業種別寄与度を見ると、2008-2009年の派遣・請負の外国人労働者雇用事業所の増加は、製造業、サービス業（他に分類されないもの）、卸売業、小売業、その他の業種の寄与が大きい（第2-3図）。2009-2010年の派遣・請負の外国人労働者雇用事業所の増加も製造業、サービス業（他に分類されないもの）、卸売業、小売業、その他の業種の寄与が大きい。しかし、2010-2011年については、2010年まで増加に寄与して製造業、卸売業、小売業、その他の業種が減少寄与に転じている。

第2-3図 外国人労働者雇用事業所（派遣・請負）の増加の業種別寄与度



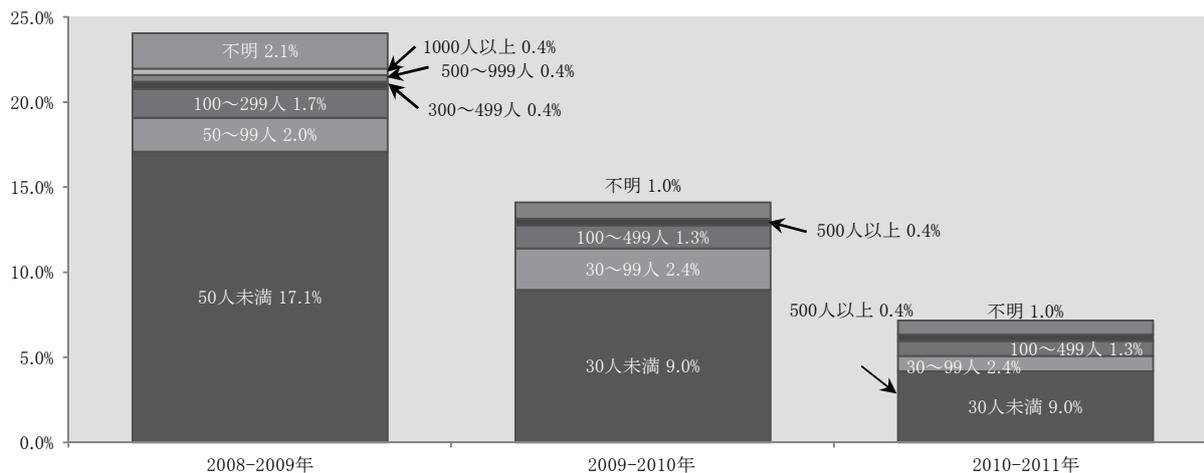
資料出所：厚生労働省「外国人雇用状況の届出」各年版より作成。

第2-4図は、外国人労働者雇用事業所の増加についての事業所規模の寄与度である。この図を見ると、2008-2009年は50人未満規模の事業所の寄与が大きい。2009-2010年および2010-2011年については、事業所規模の区分が異なっているので比較はできないが、30人未満規模の事業所の寄与が大きく、30～99人規模の事業所の寄与も大きい。2008-2009年と同じく、派遣・請負の外国人労働者雇用事業所の増加には規模が小さい事業所の寄与が大きいことがわかる。しかし、2010-2011年について見ると、いずれの事業所規模も増加寄与しているが、大きさは同じか縮小している。

第2-5図で派遣・請負の外国人労働者雇用事業所の増加について事業所規模の寄与度を見ると、2008-2009年は、50人未満規模の事業所の寄与が大きい。2009-2010年および2010-2011

年については、事業所規模の区分が異なっているので比較はできないが、30人未満規模の事業所の寄与が大きいほか、30～99人規模の事業所の寄与も大きく、2008-2009年と同じく、派遣・請負の外国人労働者雇用事業所の増加には規模が小さい事業所の寄与が大きいことがわかる。しかし、2010-2011年について見ると、30人未満が減少寄与しているほか、30～99人規模、100～499人などが減少寄与に転じている。

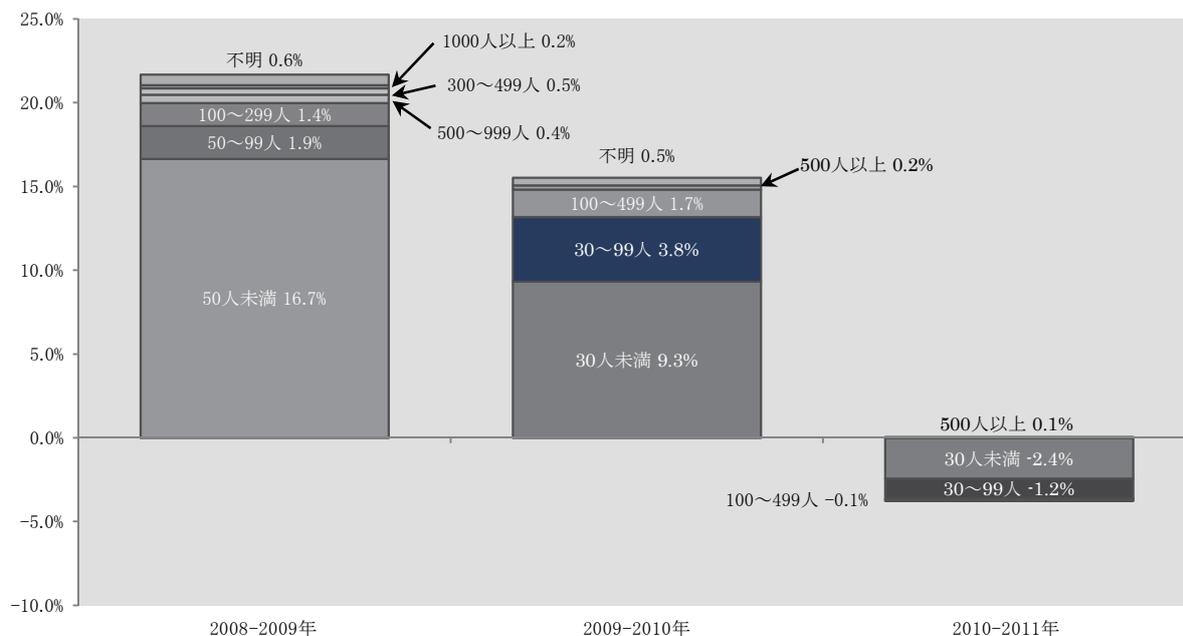
第2-4図 外国人労働者雇用事業所の増加の規模別寄与度



資料出所：厚生労働省「外国人雇用状況の届出」各年版より作成。

注：2009年と2010年とでは規模区分が異なる。

第2-5図 外国人労働者雇用事業所（派遣・請負）の増加の規模別寄与度



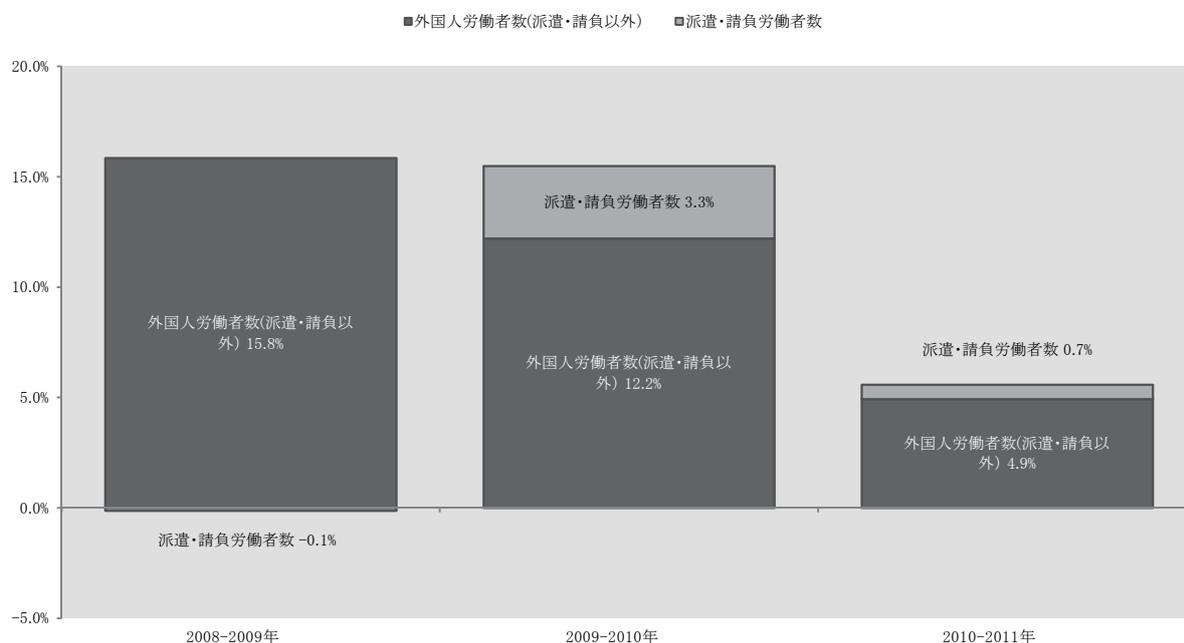
資料出所：厚生労働省「外国人雇用状況の届出」各年版より作成。

注：2009年と2010年とでは規模区分が異なる。

(2) 外国人労働者数の変化の属性寄与度

では、外国人労働者数の変化と属性の関係はどうであろうか。第2-6図は、外国人労働者数の増加の就業形態別寄与度である。2008-2009年の外国人労働者数の増加は、派遣・請負以外の外国人労働者の寄与が大きく、派遣・請負労働者はごくわずかであるが減少寄与となっている。しかし、2009-2010年の外国人労働者数の増加では、派遣・請負労働者は増加寄与に転じており、世界同時不況の影響が一段落したことがうかがわれる。しかし、2010-2011年の外国人労働者の増加は、派遣・請負以外の外国人労働者の増加寄与が大きく、派遣・請負労働者の寄与は、増加寄与であるが小さい。

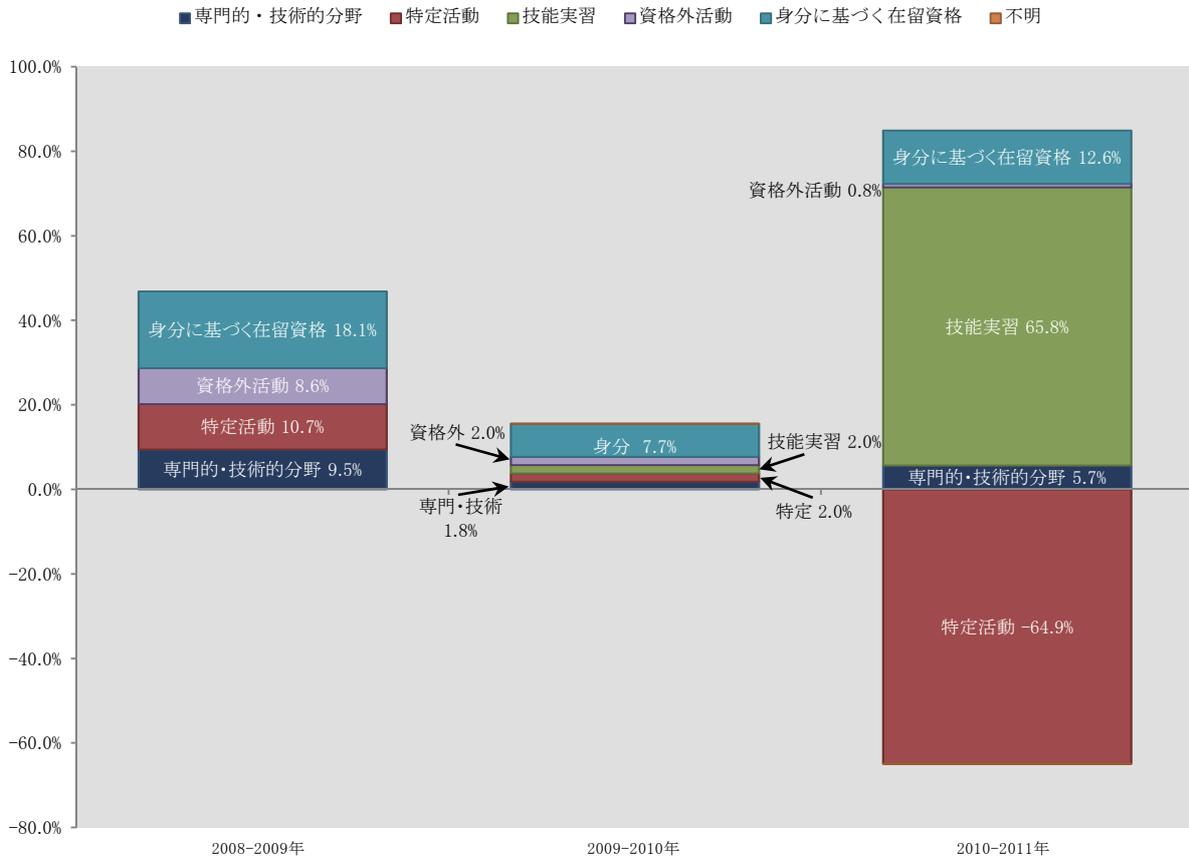
第2-6図 外国人労働者数の増加の就業形態別寄与度



資料出所：厚生労働省「外国人雇用状況の届出」各年版より作成。

第2-7図で2008-2009年の外国人労働者数の増加の在留資格別寄与度を見ると、身分に基づく在留資格の寄与が目立つほか、特定活動、専門的・技術的分野の在留資格、資格外活動の在留資格などが増加寄与している。2009-2010年の外国人労働者の増加については、身分に基づく在留資格が増加寄与しているものの、それ以外の個々の在留資格の寄与は相対的に小さい。2010-2011年の外国人労働者の増加は、身分に基づく在留資格の寄与が大きい。なお、この図の技能実習と特定活動については制度変更によるところが大きいと考えられる。

第 2-7 図 外国人労働者数の増加の在留資格別寄与度

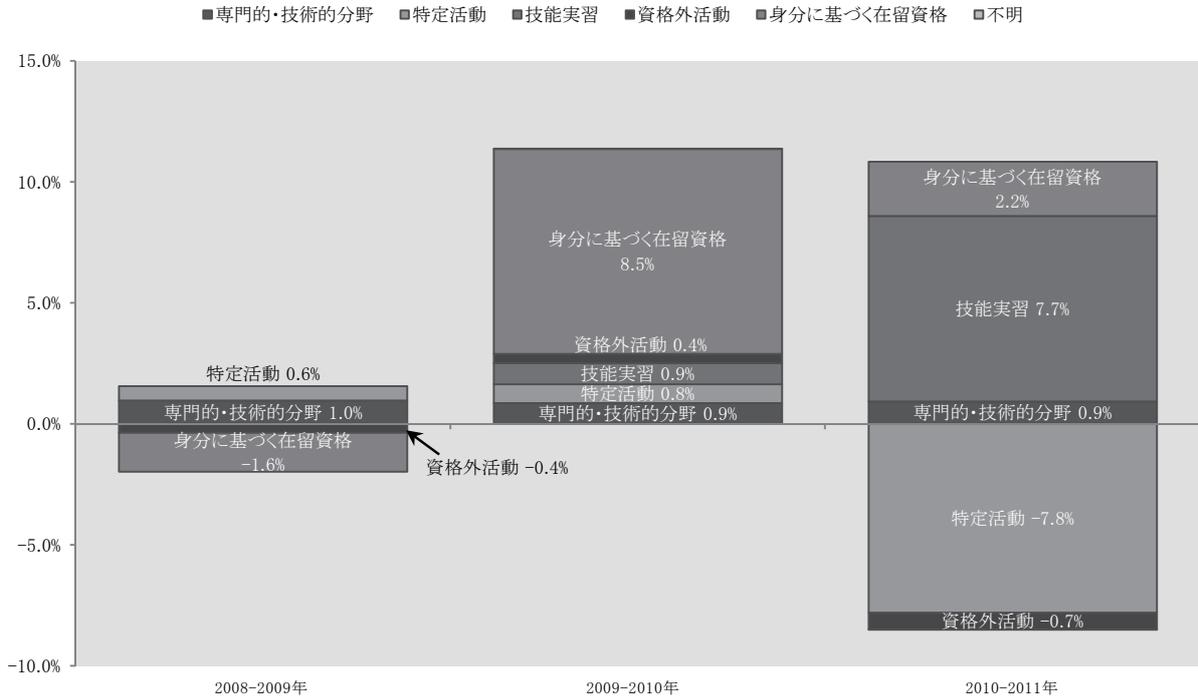


資料出所：厚生労働省「外国人雇用状況の届出」各年版より作成。

第 2-8 図で派遣・請負の外国人労働者数の増加の在留資格別寄与度を見ると、2008-2009 年の派遣・請負の外国人労働者数の増加は、専門的・技術的分野の在留資格の寄与が大きいですが、身分に基づく在留資格と資格外活動は減少寄与している。世界同時不況の影響が在留資格によって異なっていることがわかる。2009-2010 年の派遣・請負の外国人労働者の増加は、身分に基づく在留資格が増加寄与に転じており、寄与度も大きい。2010-2011 年の外国人労働者数の増加は、技能実習が増加寄与、特定活動は減少寄与している。派遣・請負でも技能実習、特定活動については、在留資格の制度変更による影響があると考えられる。

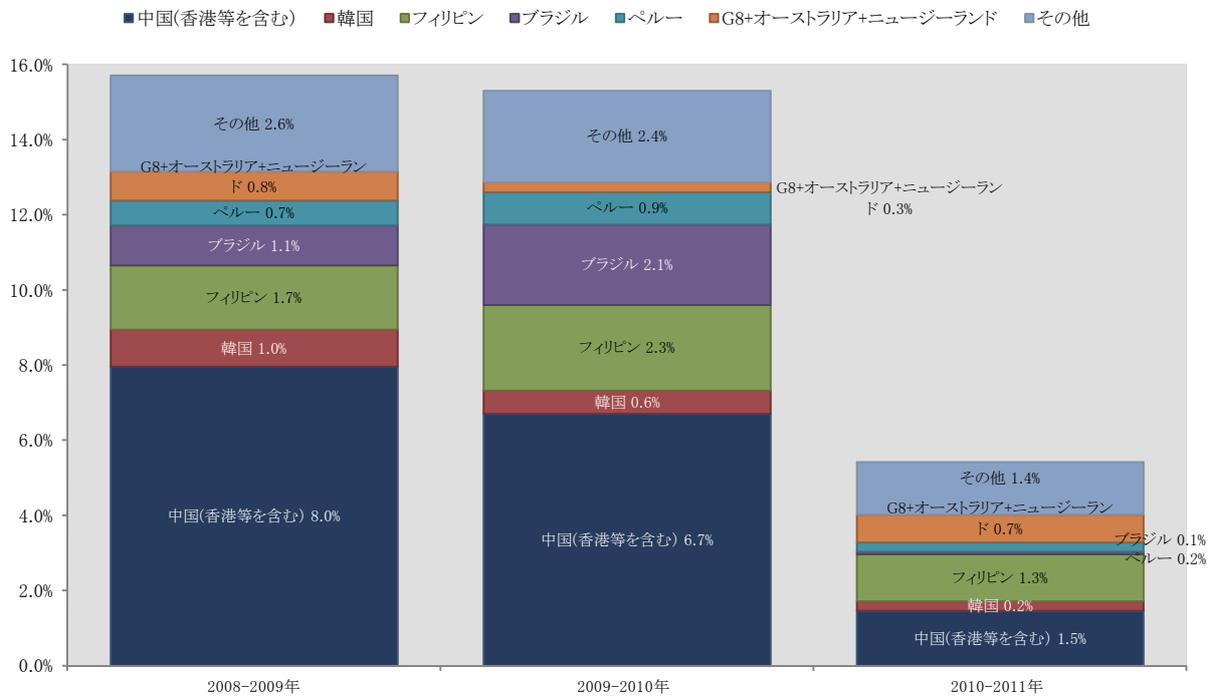
外国人労働者の国籍別の寄与度はどうか。第 2-9 図で 2008-2009 年の外国人労働者の増加は、中国（香港等を含む）が大きく増加寄与していることがわかる。中国以外の国籍では、フィリピン、ブラジル、韓国などの寄与度が大きい。2009-2010 年の外国人労働者の増加も中国(香港等を含む)、フィリピン、ブラジルの寄与が大きい。しかし、2010-2011 年の外国人労働者の増加は、中国は増加寄与しているものの、その大きさは縮小している。ブラジルも同じく増加寄与しているが、その大きさは過去よりも小さい。

第 2-8 図 外国人労働者数（派遣・請負）の増加の在留資格別寄与度



資料出所：厚生労働省「外国人雇用状況の届出」各年版より作成。

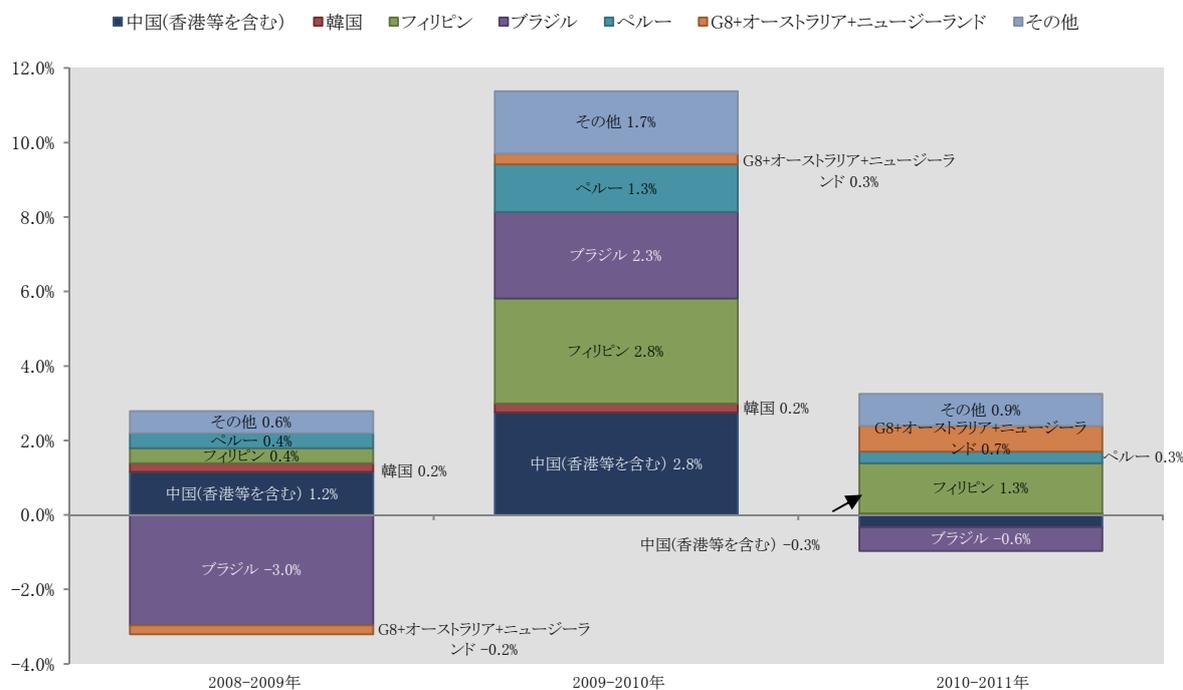
第 2-9 図 外国人労働者数の増加の国籍別寄与度



資料出所：厚生労働省「外国人雇用状況の届出」各年版より作成。

第2-10図で就業形態が派遣・請負の外国人労働者数の寄与度を見ると、2008-2009年の増加は中国などが増加寄与しているが、ブラジル、G8+オーストラリア+ニュージーランドが減少寄与している。世界同時不況の影響を派遣・請負に限定して見ると、ブラジルの減少規模が大きい。2009-2010年の派遣・請負の外国人労働者の増加はいずれの国籍も増加寄与しており、中国(香港等を含む)、フィリピン、ブラジルなどの寄与が大きい。ブラジルは2008-2009年の減少寄与から増加寄与へと転じており、世界同時不況の影響が一段落したことがうかがわれる。2010-2011年の派遣・請負の外国人労働者の増加は、フィリピンの寄与が大きい、中国とブラジルが減少寄与に転じている。中国からの研修・技能実習生が東日本大震災が外国人労働者数にも影響していることも考えられるが、ブラジルが減少寄与した理由は明らかではない。

第2-10図 外国人労働者数(派遣・請負)の増加の国籍別寄与度



資料出所：厚生労働省「外国人雇用状況の届出」各年版より作成。

3. 企業による外国人労働者に対する労働需要

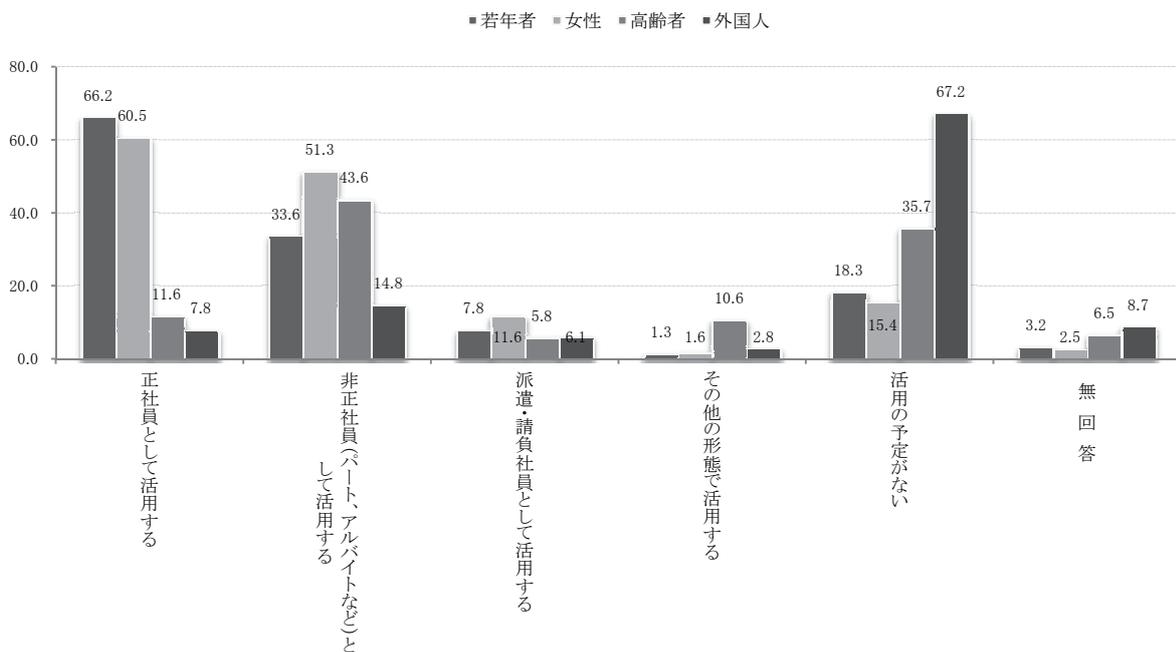
外国人労働者に対する労働需要は、どのような要因によって決まるのであろうか。雇用は生産の派生需要であるから、サービスを含む生産の状況によって労働需要の大きさが決まる。また、長期的には技術進歩などの影響も受ける。しかし、労働力は同質ではない。外国人という労働力が企業の採用行動にどう関わっているのか検討する必要がある。以下では、企業の外国人労働者の採用・活用方針、外国人採用の要件などとの関係を検討していくことにする。

(1) 外国人労働者の採用方針

以下で利用する資料は、労働政策研究・研修機構が2010年に実施した「世界同時不況後の産業と人材の活用に関する調査」(以下、JIL-PT2010年調査)の事業所調査である³²。同調査では、企業(事業所)が若年者、女性、高齢者、外国人の4つの人材をどのように活用しようとしているのか、①雇用形態、②仕事内容について調べている。第2-11図で事業所が外国人労働者の活用についてどのような方針を持っているのかを見ると、外国人労働者については「活用の予定がない」という事業所が全体の3分の2を占めており、外国人に対する労働需要が、他の人材に比べて相対的に小さい。

具体的に見ると、若年者、女性、高齢者、外国人のそれぞれについて活用方針は、若年者については「正社員として活用する」(66.2%)が、女性については、「正社員として活用する」(60.5%)が、高齢者については「非正社員(パート、アルバイトなど)として活用する」(43.6%)がそれぞれ最も多い。これに対して、外国人労働者については「活用の予定がない」という回答が67.2%で最も多く、以下、「非正社員(パート、アルバイトなど)として

第2-11図 人材の雇用形態別活用方針(多重回答、単位:%、N=2252)



資料出所：労働政策研究・研修機構(2011)『世界同時不況後の産業と人材の活用に関する調査』、JIL-PT 調査シリーズ No.83、13 ページ。

³² この調査は、世界同時不況による企業の労働需要行動が日系人労働者など外国人労働者の就業行動にどのような影響を及ぼしたかを明らかにすることを目的に、外国人集住都市28自治体(伊勢崎市、太田市、大泉町、上田市、飯田市、大垣市、美濃加茂市、可児市、浜松市、富士市、磐田市、袋井市、掛川市、湖西市、菊川市、豊橋市、豊田市、小牧市、知立市、津市、四日市市、鈴鹿市、亀山市、伊賀市、長浜市、甲賀市、湖南市、総社市)にある従業員10人以上の事業所2万所を対象に、2010年7月に質問紙を用いた郵送調査によって実施した。有効回収数は2305票、回収率は11.5%であった。なお、質問紙の調査項目および調査結果の概要については労働政策研究・研修機構(2011)『世界同時不況後の産業と人材の活用に関する調査』、JIL-PT 調査シリーズ No.83 を参照のこと。

活用する」が14.8%、「正社員として活用する」が7.8%、「派遣・請負社員として活用する」が6.1%等となっている。

若年者、女性、高齢者と外国人労働者を比較すると、外国人労働者については「活用の予定がない」という回答が約3分の2に及ぶ。また、外国人労働者を活用する場合でも、正社員として活用するところよりも非正社員や派遣・請負社員として活用するところの方が多い。

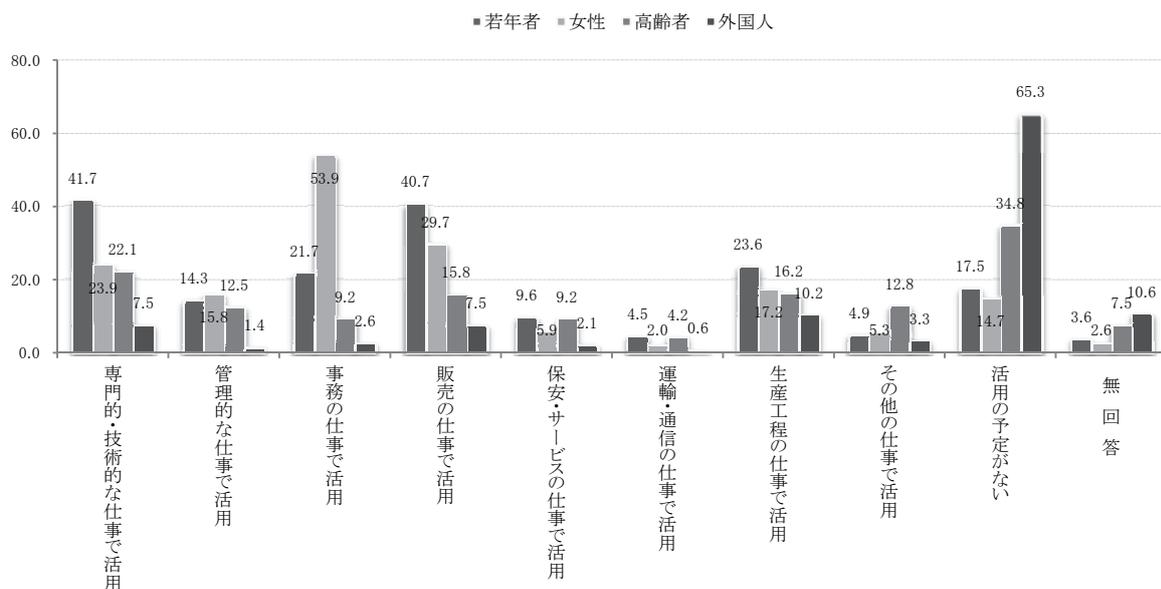
なお、業種別に集計すると、宿泊業、飲食サービス業を除いた業種で「活用の予定がない」という回答の比率が高く、また、製造業のうち消費関連製造業では「非正社員（パート、アルバイトなど）として活用する」という回答比率が、素材関連製造業、機械関連製造業、その他の製造業では「派遣・請負社員として活用する」という回答比率がそれぞれ高い（集計表は省略）。

（2）仕事内容別の人材の活用方針

次に、仕事内容別の人材の活用方針を見る（第2-12図）。ここでも人材を若年者、女性、高齢者、外国人の4つに分けて調べた。その結果、仕事内容別に見ても外国人の活用の予定がないという回答が多かった。

具体的に見ると、若年者は「専門的・技術的な仕事で活用する」（41.7%）、「販売の仕事で活用する」（40.7%）が、女性については「事務の仕事で活用する」（53.9%）が、高齢者については「活用の予定がない」（34.8%）等といった回答がそれぞれ多い。これに対して、外国人労働者については「活用の予定がない」という回答が65.3%で、若年者、女性、高齢者と比較して外国人労働者は「活用の予定がない」という回答が多い。

第2-12図 仕事内容別の人材の活用方針（多重回答、単位：％、N=2252）



資料出所：労働政策研究・研修機構(2011)前掲書、16ページ。

また、外国人労働者を活用する場合の仕事内容は、生産工程の仕事、専門的・技術的な仕事、販売の仕事で活用するところが多い。

なお、紙幅の都合上集計表の掲載は省略するが、業種別仕事内容別人材活用方針の回答傾向は、宿泊業、飲食サービス業を除くすべての業種で外国人労働者の「活用の予定がない」という回答が多い。しかし、外国人労働者を活用する場合の仕事内容は、製造業では「生産工程の仕事で活用する」という回答の比率が高く、宿泊業、飲食サービス業、卸売業、小売業、生活関連サービス業、娯楽業では外国人労働者を「販売の仕事で活用する」という回答が多く、非正社員（パート・アルバイトなど）が戦力化されている業種を中心に外国人が活用されているようである。さらに、生活関連サービス業、娯楽業³³、教育、学習支援業、医療、福祉では外国人労働者を「専門的・技術的な仕事で活用する」という回答の比率が高いが、教育、学習支援業では語学教師などで、医療、福祉ではヘルパーとして外国人労働者を活用しようとしていると考えられる。

以上、雇用形態・仕事内容ともに3分の2の企業（事業所）が外国人労働者の「活用の予定がない」と回答しており、外国人労働者を活用するという人材活用方針を持つ企業（事業所）は少なく、外国人に対する労働需要が小さいことがわかる。

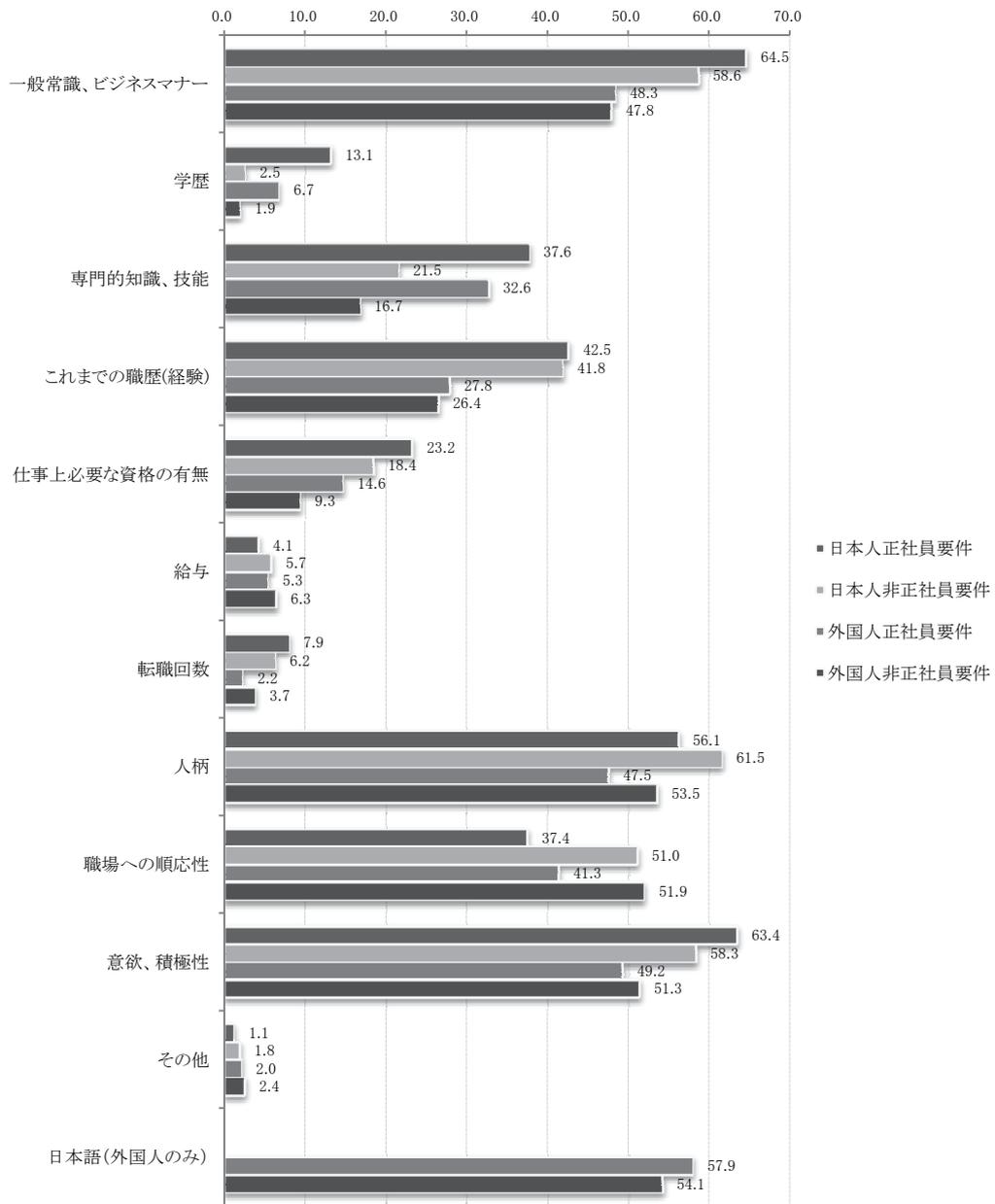
（3）外国人労働者の採用要件

企業（事業所）が外国人を採用する際の要件はどのようなものなのか（第2-13図）。引き続きJIL-PT2010年調査の結果を引用する。

ここでは、日本人正社員、日本人非正社員、外国人正社員、外国人非正社員に分けて採用要件をたずねている。その結果、日本人正社員では、「一般常識、ビジネスマナー」（64.5%）、「意欲、積極性」（63.4%）、「人柄」（56.1%）等が、日本人非正社員では「人柄」（61.5%）、「一般常識、ビジネスマナー」（58.6%）、「意欲、積極性」（58.3%）、「職場への順応性」（51.0%）等の回答比率が高い一方、外国人正社員では、「日本語」（57.9%）、「意欲、積極性」（49.2%）、「一般常識、ビジネスマナー」（48.3%）、「人柄」（47.5%）等が、外国人非正社員では、「日本語」（54.1%）、「人柄」（53.5%）、「意欲、積極性」（51.3%）、「一般常識、ビジネスマナー」（47.8%）等がそれぞれ多い。

³³ 生活関連サービス業、娯楽業については、「販売の仕事で活用する」という回答と「専門的・技術的な仕事で活用する」の比率が同じである。ただし、回答数が少ない。

第 2-13 図 人材別採用の要件(4 つまでの多重回答、N=2252)

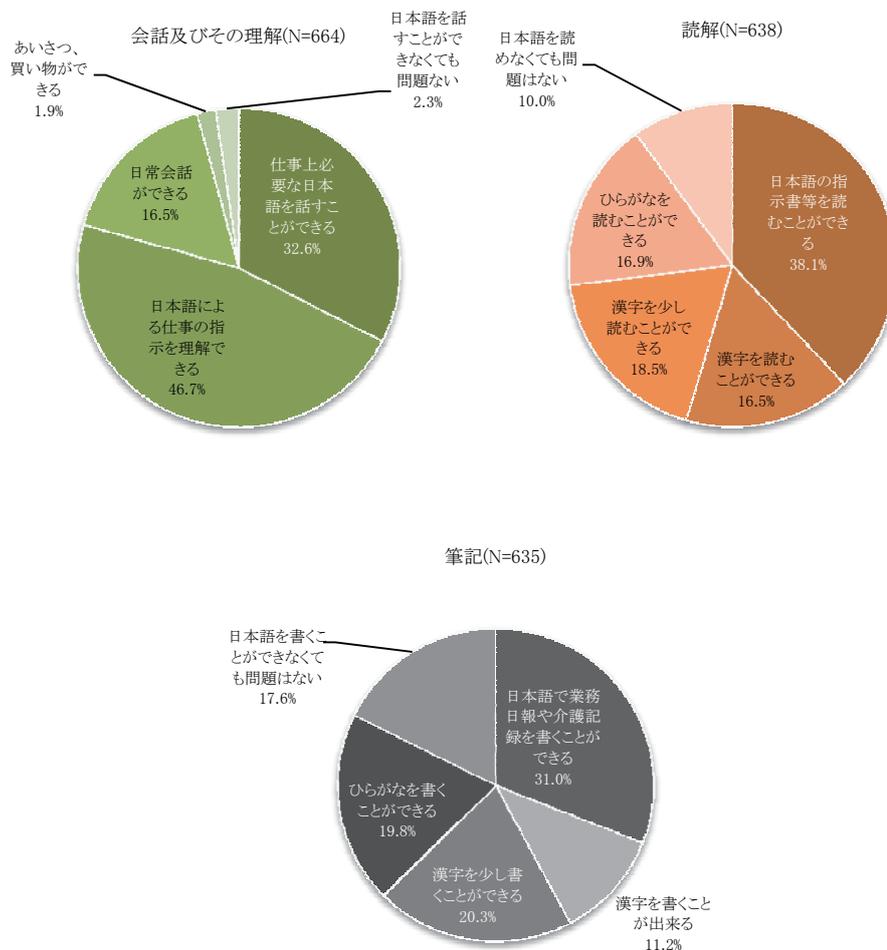


資料出所：労働政策研究・研修機構(2011)前掲書、34 ページ。

外国人の場合、当然予想された結果ではあるが、就業形態が正社員であっても非正社員であっても採用時に優先される要件として「日本語」が挙げられている。また、日本人正社員と外国人正社員、日本人非正社員と外国人非正社員というように、雇用形態が同じ人材であっても採用要件が異なっている。外国人の場合、「専門的知識、技術」、「これまでの職歴(経験)」、「工作上必要な資格の有無」といった仕事に直接関係する要件よりも「一般常識、ビジネスマナー」、「人柄」、「意欲、積極性」といった要件が重視されている。以上から、企業(事業所)の外国人労働者の採用要件は、外国人正社員では、「日本語」、「意欲、積極性」、「一般

常識、ビジネスマナー」、「人柄」等が、また、外国人非正社員では、「日本語」、「人柄」、「意欲、積極性」、「一般常識、ビジネスマナー」等が多く、外国人の就業を考える際には、日本語能力をいかに高めるかがポイントになる。

第 2-14 図 外国人労働者に求める日本語能力



資料出所：労働政策研究・研修機構(2011)前掲書、56 ページ。

(4) 企業（事業所）が求める日本語能力

外国人を採用する際の要件として、常識的であるが、他の要件よりも日本語能力が重視されていることがわかった。では、企業が外国人労働者に対して求めている日本語能力とはどの程度のレベルなのであろうか。また、その日本語能力のレベルは、雇用形態や仕事の内容によって異なるのか、それとも差異はないのか。既出の JIL-PT2010 年調査では、企業（事業所）から外国人労働者に対してどの程度の日本語能力を求めるのか、「会話及びその理解」、「読解」「筆記」について調べている。

その結果、「日本語を話すこと・理解すること」については「日本語による仕事の指示を理解できる」(46.7%)、「日本語を読むこと」については「日本語の指示書等を読むことができる」(38.1%)、「日本語を書くこと」については「日本語で業務日報や介護記録を書くことができる」(31.0%)がそれぞれ最も多かった(第2-14図)。

このように、企業(事業所)が外国人労働者に対して求める日本語能力は決して低くはない。したがって、外国人労働者の日本語能力が低ければ就業機会がかなり限定される可能性がある。

(ア) 企業・事業所属性と日本語能力

次に、外国人労働者に求める日本語能力が、企業・事業所の属性で異なるかどうか検討すると、「日本語を話すこと、理解すること」については、筆記や読解といった日本語能力に比べると業種間の違いは少ない。「日本語による仕事の指示を理解できる」日本語能力が求められている。いうまでもなく、日本にある企業(事業所)で雇用されて働く以上、仕事に関する指揮・命令、安全衛生に関する注意も日本語で行われるので、読み書き以上に重視される。

「日本語を読むこと」については、「日本語の指示書等を読むことができる」レベルを求める業種が多いが、業種によってばらつきがある(第2-2表)。大まかにいえば、製造業に比べてサービス業の方が高い日本語の読解能力を求める傾向がある。

さらに、第2-3表は、「日本語を書くこと」について求める能力の業種別の集計結果である。日本語の筆記能力についても求める能力にばらつきがある。大まかにいえば、製造業に比べてサービス業の方が高い筆記能力を外国人労働者に求める傾向がある。医療、福祉では「日本語で業務日報や介護記録を書くことができる」レベルを求めるところが6割以上ある。また、製造業のうち機械関連製造業は「日本語で業務日報や介護記録を書くことができる」を求める比率と「日本語を書くことができなくても問題はない」という比率が同じであるが、仕事内容や活用の仕方によって異なると考えられる。

第2-4表は、従業員規模別の企業(事業所)が外国人に求める日本語筆記能力の集計結果である。読解に関する要件以上にばらつきが見られ、「日本語を書くことができなくても問題はない」という事業所も1~3割程度ある。

企業(事業所)が求める日本語能力は、従業員に占める外国人比率によっても異なる。そこで、外国人正社員と外国人非正社員を合わせた直接雇用外国人比率別の結果を見ていく。第2-5表は、外国人比率別の企業(事業所)が外国人に求める日本語会話・理解能力である。全体的に見ると、「日本語による仕事の指示を理解できる」ようなレベルが求められている。外国人比率30%以上では「日常会話ができる」レベルを求めているところの比率が高いが、それ以外の外国人比率については、「日本語による仕事の指示を理解できる」レベル以上を求めているところが多い。

第2-2表 業種別の企業（事業所）が外国人に求める日本語読解能力

		日本語を読むこと					
		合計	日本語の指示書等を 読むことができる	漢字を読むことがで きる	漢字を少し読むこと ができる	ひらがなを読むこと ができる	日本語を読めなくて も問題はない
業 種	農業、林業	1	.0%	.0%	.0%	100.0%	.0%
	鉱業、採石業、砂利採取業	3	.0%	.0%	100.0%	.0%	.0%
	建設業	2	100.0%	.0%	.0%	.0%	.0%
	消費関連製造業	34	26.5%	14.7%	20.6%	23.5%	14.7%
	素材関連製造業	43	34.9%	7.0%	14.0%	37.2%	7.0%
	機械関連製造業	88	31.8%	4.5%	13.6%	31.8%	18.2%
	その他製造業	127	32.3%	7.1%	22.8%	20.5%	17.3%
	情報通信業	2	100.0%	.0%	.0%	.0%	.0%
	運輸業、郵便業	5	20.0%	20.0%	40.0%	.0%	20.0%
	卸売業、小売業	146	54.1%	21.9%	12.3%	6.8%	4.8%
	不動産業、物品賃貸業	2	100.0%	.0%	.0%	.0%	.0%
	学術研究、専門・技術サービス業	6	66.7%	16.7%	16.7%	.0%	.0%
	宿泊業、飲食サービス業	80	20.0%	40.0%	22.5%	13.8%	3.8%
	生活関連サービス業、娯楽業	5	40.0%	.0%	20.0%	40.0%	.0%
	教育、学習支援業	11	36.4%	18.2%	27.3%	.0%	18.2%
	医療、福祉	29	55.2%	17.2%	17.2%	6.9%	3.4%
	サービス業(他に分類されないもの)	43	37.2%	20.9%	23.3%	9.3%	9.3%
	その他	6	50.0%	16.7%	33.3%	.0%	.0%
	合計	633	37.9%	16.4%	18.5%	17.1%	10.1%

資料出所：労働政策研究・研修機構(2011)、58 ページ。

第2-3表 業種別の企業（事業所）が外国人に求める日本語筆記能力

	日本語を書くこと					
	合計	日本語で業務日報や介護記録を書くことができる	漢字を書くことが出来る	漢字を少し書くことができる	ひらがなを書くことができる	日本語を書くことができない問題はない
農業、林業	1	.0%	.0%	.0%	100.0%	.0%
鉱業、採石業、砂利採取業	3	.0%	.0%	66.7%	33.3%	.0%
建設業	2	100.0%	.0%	.0%	.0%	.0%
消費関連製造業	33	18.2%	3.0%	27.3%	30.3%	21.2%
素材関連製造業	43	25.6%	2.3%	16.3%	41.9%	14.0%
機械関連製造業	89	30.3%	2.2%	16.9%	20.2%	30.3%
その他製造業	126	19.8%	5.6%	23.0%	26.2%	25.4%
情報通信業	2	100.0%	.0%	.0%	.0%	.0%
運輸業、郵便業	5	.0%	.0%	60.0%	.0%	40.0%
卸売業、小売業	145	42.8%	19.3%	19.3%	8.3%	10.3%
不動産業、物品賃貸業	2	50.0%	.0%	50.0%	.0%	.0%
学術研究、専門・技術サービス業	6	50.0%	.0%	50.0%	.0%	.0%
宿泊業、飲食サービス業	80	13.8%	27.5%	18.8%	23.8%	16.3%
生活関連サービス業、娯楽業	5	40.0%	.0%	20.0%	40.0%	.0%
教育、学習支援業	11	54.5%	.0%	18.2%	9.1%	18.2%
医療、福祉	29	62.1%	13.8%	10.3%	10.3%	3.4%
サービス業(他に分類されないもの)	42	35.7%	9.5%	23.8%	14.3%	16.7%
その他	6	50.0%	16.7%	16.7%	16.7%	.0%
合計	630	30.8%	11.1%	20.5%	19.8%	17.8%

資料出所：労働政策研究・研修機構(2011)、59 ページ。

第2-4表 従業員規模別の企業（事業所）が外国人に求める日本語筆記能力

	日本語を書くこと					
	合計	こと が で き る こ と が あ る こ と が あ る	漢 字 を 書 く こ と が あ る	漢 字 を 少 し 書 く こ と が あ る	ひ ら が な を 書 く こ と が あ る	日 本 語 を 書 く こ と が あ る こ と が あ る
5人未満	102	24.5%	18.6%	26.5%	20.6%	9.8%
5人以上30人未満	215	30.2%	12.1%	18.6%	20.0%	19.1%
30人以上50人未満	66	34.8%	3.0%	10.6%	25.8%	25.8%
50人以上100人未満	72	19.4%	12.5%	23.6%	20.8%	23.6%
100人以上200人未満	61	39.3%	8.2%	21.3%	14.8%	16.4%
200人以上500人未満	40	35.0%	10.0%	25.0%	15.0%	15.0%
500人以上	15	26.7%	6.7%	33.3%	20.0%	33.3%
合計	571	29.6%	11.6%	20.8%	19.4%	18.6%

資料出所：労働政策研究・研修機構(2011)、61ページ。

第2-5表 外国人比率別の企業（事業所）が外国人に求める日本語会話・理解能力

	日本語を話すこと・理解すること					
	合計	日 本 語 を 話 す こ と が あ る こ と が あ る	日 本 語 に よ る 理 解 で き る こ と が あ る	日 常 会 話 が で き る	あ い さ つ、 買 い 物 が で き る	日 本 語 を 話 す こ と が あ る こ と が あ る
0%	332	36.1%	45.5%	15.4%	1.9%	2.1%
0%超5%未満	127	34.6%	49.6%	12.6%	2.4%	1.8%
5%以上10%未満	40	12.5%	62.5%	22.5%	2.5%	1.0%
10%以上15%未満	17	29.4%	47.1%	11.8%	5.9%	5.9%
15%以上20%未満	10	10.0%	70.0%	20.0%	10.0%	1.0%
20%以上25%未満	7	14.3%	85.7%	14.3%	14.3%	1.0%
25%以上30%未満	2	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%
30%以上	16	18.8%	25.0%	37.5%	6.3%	12.5%
合計	551	32.3%	48.1%	15.8%	1.8%	2.0%

資料出所：労働政策研究・研修機構(2011)、62ページ。

第 2-6 表は、外国人比率別の企業（事業所）が外国人に求める日本語読解能力であるが、読解能力については求めるレベルのばらつきが大きい。外国人比率 0%、0%超 5%未満のように外国人比率が低い場合には「日本語の指示書等を読むことができる」というような高いレベルの日本語読解能力を求める比率が高いが、外国人比率 30%以上では「日本語を読めなくても問題はない」という比率が 4 割近くある。外国人比率が高いところでは、日本語を読むことができない外国人を誰かがフォローするか、日本語をそれほど必要としない仕事内容であると考えられる。

第 2-7 表は、外国人比率別の企業（事業所）が外国人に求める日本語筆記能力である。筆記能力についてもばらつきが大きい。外国人比率 0%、0%超 5%未満では「日本語で業務日報や介護記録を書くことができる」高いレベルの日本語筆記能力を求めるところの比率が高いが、外国人比率が高いところでは求める筆記能力は低い。

第 2-6 表 外国人比率別の企業（事業所）が外国人に求める日本語読解能力

	読むこと					
	合計	日本語の指示書等を読むことができる	漢字を読むことができる	漢字を少し読むことができる	ひらがなを読むことができる	日本語の問題は読めなくてもいい
0%	330	41.5%	17.6%	17.0%	14.8%	9.1%
0%超 5%未満	127	37.8%	19.7%	21.3%	12.6%	8.7%
5%以上 10%未満	40	27.5%	10.0%	22.5%	30.0%	10.0%
10%以上 15%未満	17	29.4%	17.6%	29.4%	11.8%	11.8%
15%以上 20%未満	10	20.0%	.0%	20.0%	40.0%	20.0%
20%以上 25%未満	7	.0%	.0%	57.1%	14.3%	28.6%
25%以上 30%未満	2	50.0%	.0%	.0%	50.0%	.0%
30%以上	16	12.5%	12.5%	12.5%	25.0%	37.5%
合計	549	37.5%	16.8%	19.1%	16.2%	10.4%

資料出所：労働政策研究・研修機構(2011)、63 ページ。

第 2-7 表 外国人比率別の企業（事業所）が外国人に求める日本語筆記能力

	日本語を書くこと					
	合計	日本語で 業務日報や 記録を書く ことができる	漢字を書 くことが出 来る	漢字を少 し書くこと ができる	ひらがな を書くこと ができる	日本語を書 くことも問 題はない
0%	328	33.2%	12.2%	21.3%	17.7%	15.5%
0%超 5%未満	126	28.6%	15.9%	23.0%	15.9%	16.7%
5%以上 10%未満	40	22.5%	10.0%	15.0%	25.0%	27.5%
10%以上 15%未満	16	25.0%	12.5%	18.8%	25.0%	18.8%
15%以上 20%未満	10	20.0%	0.0%	10.0%	40.0%	30.0%
20%以上 25%未満	7	0.0%	0.0%	14.3%	28.6%	57.1%
25%以上 30%未満	2	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%
30%以上	16	6.3%	0.0%	18.8%	37.5%	37.5%
合計	545	29.5%	12.1%	20.7%	19.3%	18.3%

資料出所：労働政策研究・研修機構(2011)、63 ページ。

(イ) 外国人雇用実績と日本語能力

外国人を雇用した実績がある企業（事業所）では、外国人社員に対してどの程度の日本語能力を求めているのであろうか。第 2-15 図は企業(事業所)が外国人に求める日本語会話・理解能力を雇用形態別に集計した結果である。この図から、日本語の会話・理解能力については、「仕事上必要な日本語を話すことができる」「日本語による仕事の指示を理解できる」レベルを合わせると、どの雇用形態でも 7～8 割に達する。

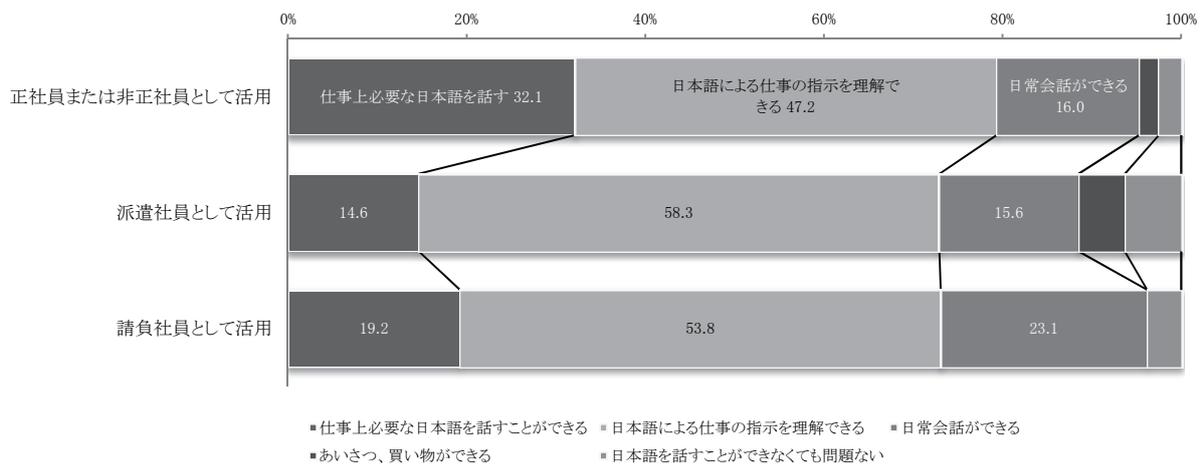
外国人を正社員または非正社員の直接雇用として外国人労働者を活用した実績のある事業所では、「仕事上必要な日本語を話すことができる」レベルを求めるところが 3 割以上で、より高い日本語能力を求めるところが多い。しかし、派遣社員として外国人労働者を活用した実績のある事業所では、「仕事上必要な日本語を話すことができる」レベルを求めるとの比率が約 15%、請負社員として外国人労働者を活用した実績のある事業所では「仕事上必要な日本語を話すことができる」レベルを求めるとの比率が約 20%となっており、外国人を直接雇用しているところより比率が低い。

第 2-16 図は外国人の雇用形態別の企業（事業所）が外国人に求める日本語読解能力である。請負社員として活用実績があるところでは「日本語を読めなくても問題はない」という回答の比率が相対的に高いが、総じてひらがなを読める程度以上の日本語読解能力が求められている。

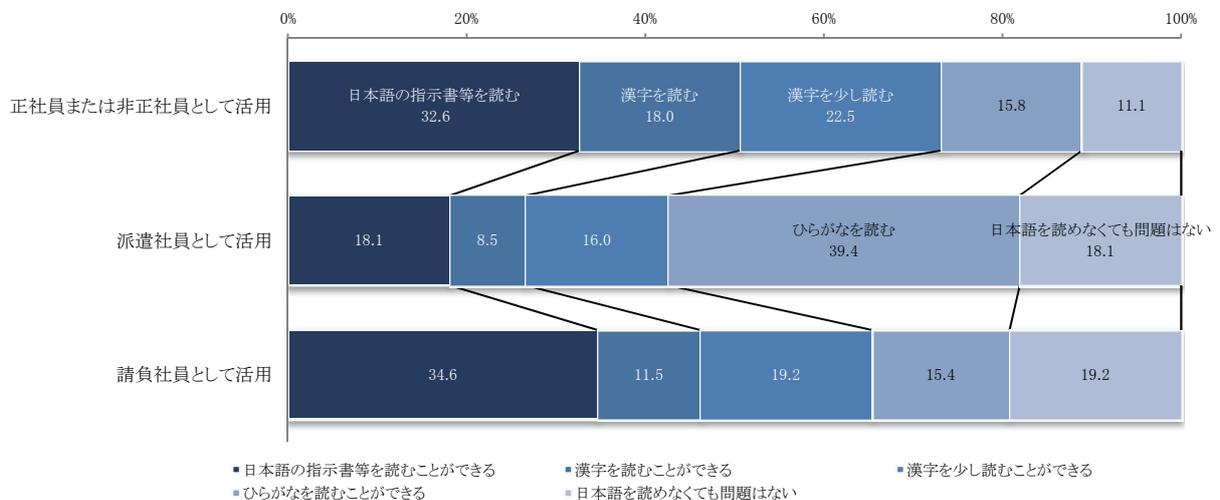
第 2-17 図は外国人に求める日本語筆記能力を外国人の雇用形態別に集計した結果である。日本語筆記能力については、「ひらがなを書くことができる」レベル以上の筆記能力が求められるところが 7～8 割ある。しかし、「業務日報や介護記録を書くことができる」、あるいは、「漢字を書くことができる」レベルまで求めるかどうかは回答が分かれる。正社員または非正社員として外国人を雇用した実績がある場合には、「日本語で業務日報や介護記録を書くことができる」レベルを求めるところが 4 分の 1 ほどあり、より高い筆記能力が求められている。

外国人労働者の活用実績と外国人に求める日本語能力の関係を整理すると、正社員や非正社員として直接雇用で外国人労働者を活用する場合にはより高いレベルの日本語能力が求められるが、派遣社員や請負社員として活用する場合であっても、ある程度の日本語能力が必要である。日常会話レベルを超える会話能力は概ね不可欠であり、7～8 割の企業（事業所）では雇用形態に関わりなく日本語の読解、筆記ができることを求めている。

第 2-15 図 外国人の雇用形態別の企業（事業所）が外国人に求める日本語会話能力

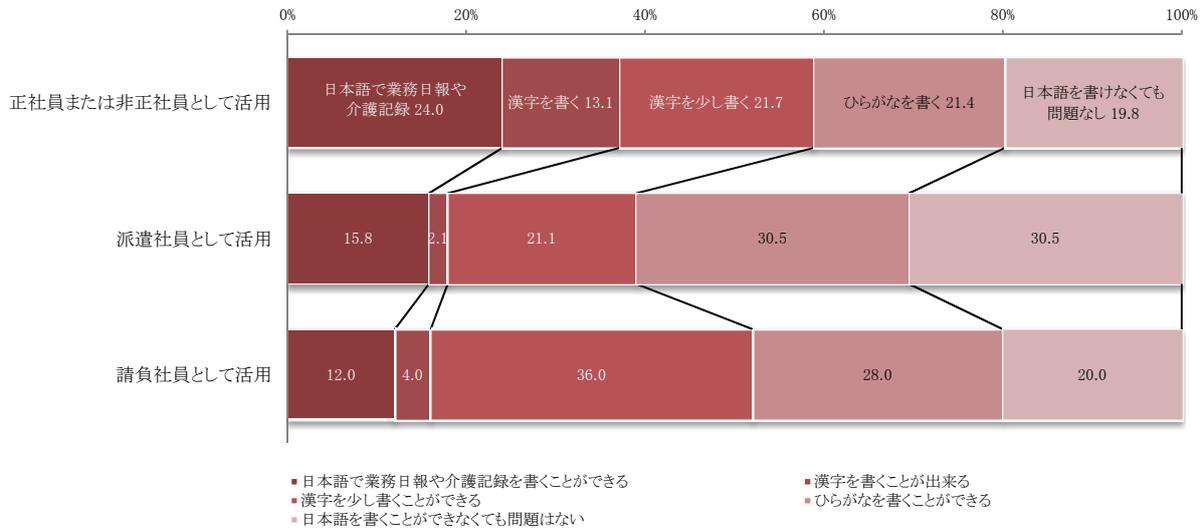


第 2-16 図 外国人の雇用形態別の企業（事業所）が外国人に求める日本語読解能力



資料出所：第 2-15 図、第 2-16 図とも労働政策研究・研修機構(2011)前掲書、66 ページ。

第 2-17 図 外国人の雇用形態別の企業（事業所）が外国人に求める日本語筆記能力



資料出所：労働政策研究・研修機構(2011)前掲書、66 ページ。

(ウ) 実際の仕事内容と日本語能力要件

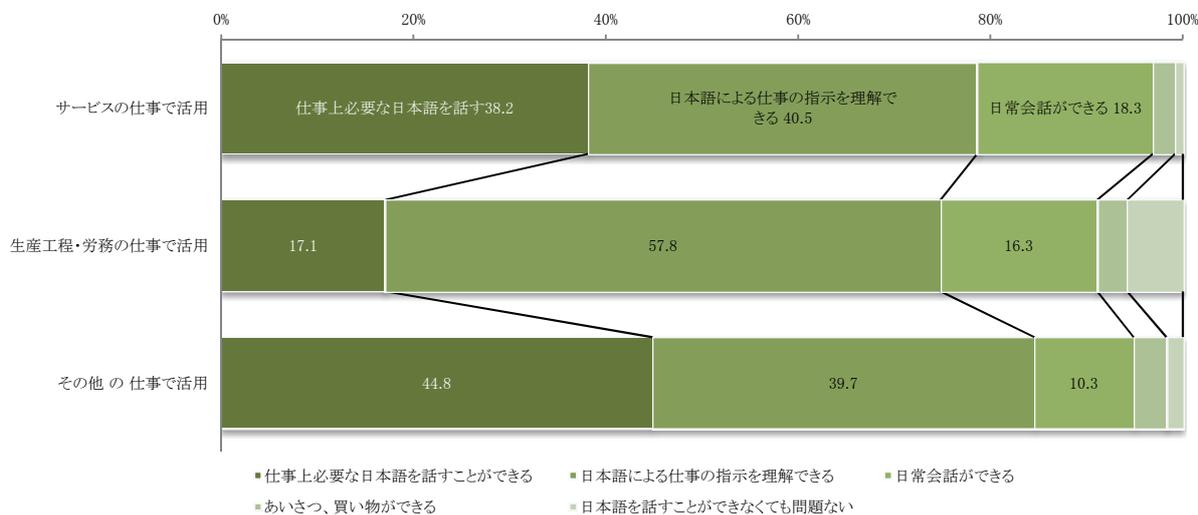
実際に外国人労働者の活用実績がある事業所が、どのような仕事内容で外国人労働者を活用したのか、それと外国人に求める日本語能力の関係はどうか。以下ではこの点を検討する。先に見たように、アンケートに回答した事業所では、外国人労働者をサービスの仕事と生産工程の仕事で活用しているところが多く、それ以外の仕事で活用しているところが少ない。そこで、仕事の内容をサービスの仕事、生産工程の仕事、その他の仕事の3つについて見ていくことにする。

第 2-18 図は、外国人の仕事内容別の企業（事業所）が外国人に求める日本語会話能力である。日本語の会話・理解能力については、「仕事上必要な日本語を話すことができる」と「日本語による仕事の指示を理解できる」を合わせると、いずれの仕事内容でも7～8割がこのレベルの会話・理解能力を求めている。生産工程・労務の仕事でも「仕事上必要な日本語を話すことができる」レベルを求めるところが17%あり、6割近い事業所が「日本語による仕事の指示を理解できる」レベルを求めている。その他の仕事で外国人の活用実績がある事業所では、「仕事上必要な日本語を話すことができる」レベルを求めているところが45%あり、サービス業で活用実績がある事業所よりも高い日本語会話能力を求めているところが多い。

第 2-19 図は、外国人の仕事内容別の企業（事業所）が外国人に求める日本語読解能力である。生産工程・労務の仕事で外国人労働者を活用している場合、「日本語を読めなくても問題はない」という回答の比率が他の仕事に比べて高いが、それでも5割以上の事業所では外国人に対して漢字を少し読める以上の日本語読解能力を求めている。サービスの仕事で外国人労働者の活用実績がある事業所の8割以上の事業所では、外国人に対して「漢字を少し読むことができる」レベル以上の日本語読解能力を求めている。その他の仕事で外国人労働者

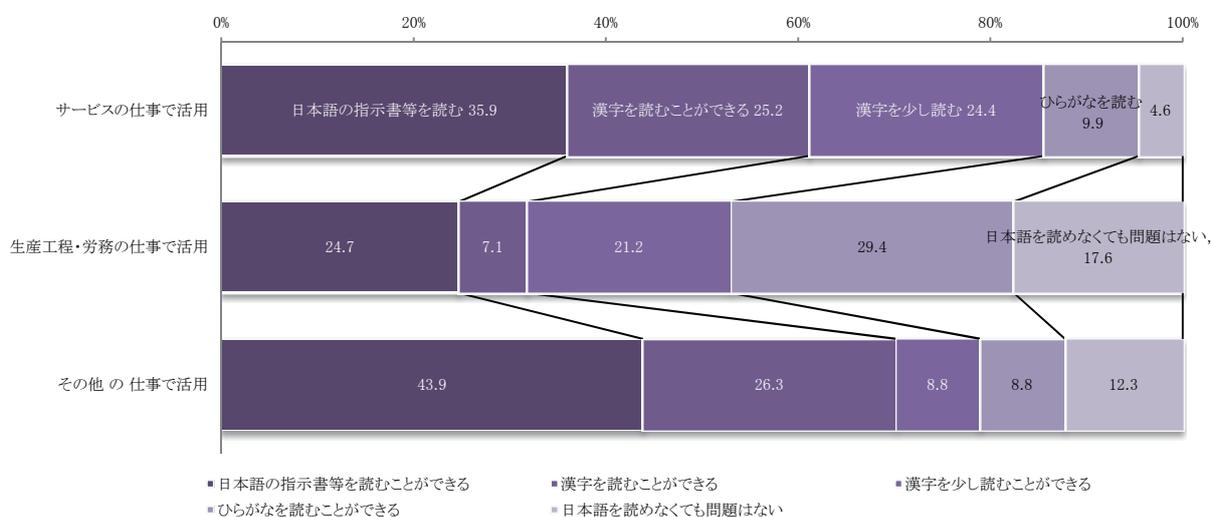
の活用実績がある事業所では、「日本語の指示書等を読むことができる」レベルを求めるところが44%に達し、より高い日本語読解能力を求めている。

第 2-18 図 外国人の仕事内容別の企業（事業所）が外国人に求める日本語会話能力



資料出所：労働政策研究・研修機構(2011)前掲書、68 ページ。

第 2-19 図 外国人の仕事内容別の企業（事業所）が外国人に求める日本語読解能力



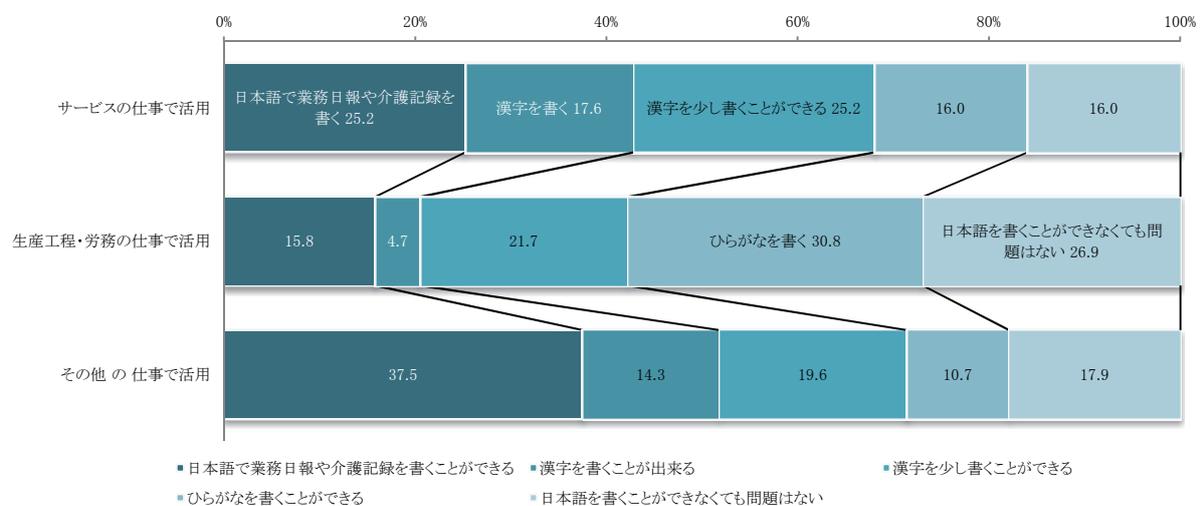
資料出所：労働政策研究・研修機構(2011)前掲書、69 ページ。

第 2-20 図は、外国人の仕事内容別の企業（事業所）が外国人に求める日本語筆記能力である。日本語筆記能力については、生産工程・労務の仕事で活用実績のある事業所の27%では「日本語を書くことができなくても問題はない」と回答しているなど、求められる日本語筆記能力のレベルは他の仕事に比べれば低い。これに対して、サービスの仕事やその他の仕事で外国人労働者の活用実績がある事業所では、8割以上の事業所で「漢字を少し書くこと

ができる」レベル以上の筆記能力を求め、サービスの仕事で活用実績のある事業所の 25%、その他の仕事で活用実績のある事業所の 38%では「日本語で業務日報や介護記録を書くことができる」レベルを求めている。

以上のように、外国人労働者の活用実績がある企業（事業所）における仕事内容と外国人に求める日本語能力の関係については、生産工程・労務の仕事でもある程度日本語ができることを求めるところが多く、サービスの仕事やその他の仕事では生産工程・労務の仕事より高いレベルの日本語能力を求めている。

第 2-20 図 外国人の仕事内容別の企業（事業所）が外国人に求める日本語筆記能力



資料出所：労働政策研究・研修機構(2011)前掲書、69 ページ。

(5) ここまでのまとめ

ここまでの議論は以下のようにまとめられる。第一に、企業（事業所）では外国人労働者に対して高い日本語能力を求めており、日本語能力が低い外国人労働者の就業機会はかなり限定される。

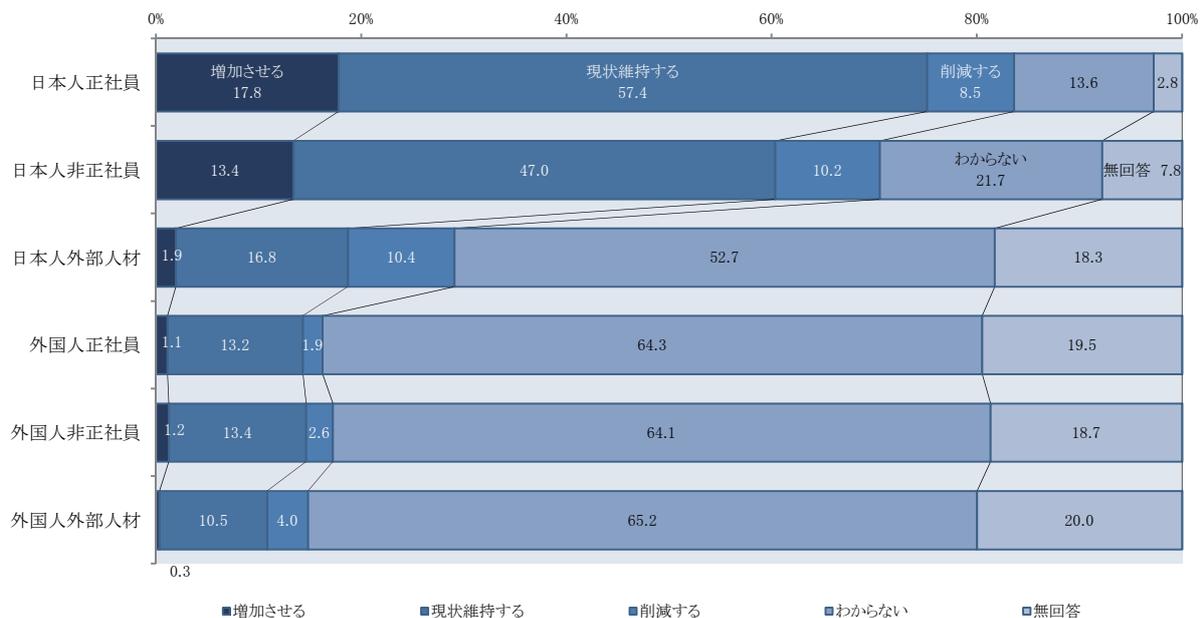
第二に、具体的には、「日本語を話すこと・理解すること」については、外国人労働者の雇用実績のある企業（事業所）の半数近くが「日本語による仕事の指示を理解できる」ことを、「日本語を読むこと」については4割が「日本語の指示書等を読むことができる」ことを、「日本語を書くこと」については3割が「日本語で業務日報や介護記録を書くことができる」ことを求めている。

第三に、雇用形態、仕事の内容などによって多少の違いはあるものの、日本で働く以上、一定以上の日本語能力が求められることは予想されたことであり、就業支援の一環として日本語能力を高めることは不可欠であろう。その際、企業（事業所）が求める日本語能力は、会話能力で日常会話を超えるレベルの日本語能力を求めているところが多い。

(6) 外国人労働者を雇用する可能性

JIL-PT2010年調査に回答した企業（事業所）のうち、過去2年間に何らかの形で外国人労働者を雇用している事業所は約2割で、外国人を活用したことがない事業所が8割という構成であった。では、今後、外国人労働者を雇用する可能性についてはどうだろうか。また、どのような要因が今後の外国人雇用を決めているのであろうか。以下ではこうした点を検討していく。

第2-21図 人材の採用についての見通し（択一回答、N=2252）



資料出所：労働政策研究・研修機構(2011)前掲書、83ページ。

第2-21図は、JIL-PT2010年調査における人材の類型別の採用見通しに関する回答結果である。人材を日本人か外国人か、正社員か非正社員か外部人材かに分けて、それぞれ採用の見通しを増加、現状維持、削減、わからないから選択回答してもらった。その結果、日本人正社員、日本人非正社員についてはいずれも「現状維持する」という回答の比率が高いが、日本人外部人材、外国人正社員、外国人非正社員、外国人外部人材については「わからない」という回答の比率が5～6割以上ある³⁴。とりわけ外国人については雇用形態と関係なく「わからない」という回答がおよそ3分の2に達する。同じ雇用形態の日本人と比べてみても、外国人雇用の見通しについて明確な方針を持っていないところが多い³⁵。

³⁴ 「わからない」という回答の背景には、個別の事業所レベルではわからない、他の事業所と生産やそれに必要な労働力を調整するのでわからない、明確な採用方針がないなどがあると考えられるが、質問紙では区別できない。

³⁵ 外部人材は「雇用調整のバッファ」といわれるように、生産量の変動に合わせて人数や労働時間が調整されることから「わからない」という回答が多かったとも考えられる。派遣社員の増加など就業形態の多様化の要因については、たとえば、厚生労働省『労働経済白書』各年版、大橋勇雄・中村二郎(2004)『労働市場の経済学』有斐閣、第5章を参照。

(ア) 属性別の外国人材の採用見直し

業種、従業員規模別に人材の採用の方針を外国人正社員、外国人非正社員、外国人外部人材を対象を限定して検討した結果、以下のようなことが観察された（集計表は省略）。

- ①外国人正社員の採用見直しについて業種別に集計すると、鉱業、採石業、砂利採取業、建設業、素材関連製造業を除いて「わからない」という回答の比率が高い。それ以外の回答では、製造業や卸売業、小売業、宿泊業、飲食サービス業などで「現状維持する」の比率が高い。
- ②外国人非正社員についての集計結果でも「わからない」という回答の比率が高い。それ以外の回答では、製造業や卸売業、小売業、宿泊業、飲食サービス業などで「現状維持する」という回答の比率が高い。
- ③外国人外部人材についての集計結果でも「わからない」という回答の比率が高い。また、消費関連製造業、素材関連製造業、卸売業、小売業、宿泊業、飲食サービス業、教育、学習支援業、医療、福祉、サービス業(他に分類されないもの)といった業種では、正社員、非正社員に比べて「わからない」という回答の比率が高い。それ以外の回答では、各種製造業や卸売業、小売業、宿泊業、飲食サービス業などで「現状維持する」という回答の比率が高い。
- ④事業所の従業員規模と外国正社員の採用見直しの関係を見ると、いずれの従業員規模でも「わからない」という回答の比率が最も高く、次いで「現状維持する」という回答の比率が高い。
- ⑤事業所の従業員規模と外国人非正社員の採用見直しの関係も規模に関係なく「わからない」という回答の比率が最も高く、次いで「現状維持する」という回答の比率が高い。

では、外国人比率と外国人正社員、外国人非正社員、外国人外部人材の採用見直しとの関係はどうだろうか。企業や事業所の外国人正社員比率と外国人正社員の採用見直し、外国人非正社員比率と外国人非正社員の採用見直し、直接雇用外国人比率と外部外国人の採用見直しの関係を見ていく。

第 2-8 表は、外国人正社員比率別の外国人正社員の採用見直しである。既に事業所内に外国人正社員がいる場合は、概ね他の事業所属性別集計に比べて「わからない」という回答の比率は低く、「現状維持する」という回答の比率が高くなる。ただし、いずれのカテゴリーもケース数が少ないので、一般化には十分注意する必要がある。

第 2-9 表は、外国人非正社員比率別の外国人非正社員の採用見直しである。既に事業所内に外国人非正社員がいる場合は、他の事業所属性別集計に比べて「わからない」という回答の比率が概ね低く、「現状維持する」という回答の比率が高くなる。ここでも、各カテゴリーのケース数が少ないので、一般化には十分注意が必要である。

第2-8表 外国人正社員比率別の外国人正社員の採用見通し（択一回答、単位：％）

		外国人正社員				
		合計	増加させる	現状維持する	削減する	わからない
外国人正社員比率	0%超 1%未満	267	2.2%	21.0%	6.0%	70.8%
	1%以上 2%未満	14	7.1%	50.0%	.0%	42.9%
	2%以上 3%未満	14	.0%	42.9%	7.1%	50.0%
	3%以上 4%未満	8	12.5%	75.0%	12.5%	.0%
	4%以上 5%未満	6	16.7%	50.0%	.0%	33.3%
	5%以上 10%未満	16	6.3%	31.3%	6.3%	56.3%
	10%以上 15%未満	17	5.9%	52.9%	5.9%	35.3%
	15%以上 20%未満	1	.0%	100.0%	.0%	.0%
	20%以上	13	7.7%	53.8%	.0%	38.5%
合計		356	3.4%	28.1%	5.6%	62.9%

資料出所：労働政策研究・研修機構(2011)、87 ページ。

第2-9表 外国人非正社員比率別の外国人非正社員の採用見通し（択一回答、単位：％）

		外国人非正社員				
		合計	増加させる	現状維持する	削減する	わからない
外国人非正社員比率	0%	202	2.0%	18.3%	8.4%	71.3%
	0%超 1%未満	8	12.5%	25.0%	.0%	62.5%
	1%以上 2%未満	17	5.9%	52.9%	11.8%	29.4%
	2%以上 3%未満	9	.0%	22.2%	11.1%	66.7%
	3%以上 4%未満	13	7.7%	53.8%	.0%	38.5%
	4%以上 5%未満	8	25.0%	25.0%	.0%	50.0%
	5%以上 10%未満	18	16.7%	66.7%	.0%	16.7%
	10%以上 15%未満	9	.0%	44.4%	33.3%	22.2%
	15%以上 20%未満	10	20.0%	20.0%	20.0%	40.0%
	20%以上	59	13.6%	49.2%	5.1%	32.2%
合計		353	6.2%	30.0%	7.9%	55.8%

資料出所：労働政策研究・研修機構(2011)、88 ページ。

なお、直接雇用外国人社員比率別に外国人外部人材の採用見通しを集計したところ、「わからない」という回答の比率が高かった。また、事業所の業績の推移と外国人正社員、外国人非正社員、外国人外部人材の採用見通しの関係を検討したところ、いずれの集計結果も「わ

からない」という回答の比率が高いが、業績が「改善傾向である」という場合の方が「悪化傾向である」という場合に比べて、「増加させる」という回答の比率がわずかであるが高い(いずれの集計も10%水準で有意)。

(イ) 人材の活用方針と外国人の採用見通し

第2-11図、第2-12図で見た人材の活用方針の回答を利用してクラスター分析を行い、人材活用のタイプ別に類型化した。雇用形態、仕事内容それぞれ4類型に分類することができた。

第2-10表は、クラスター分析によって得られた雇用形態に関する人材活用方針の類型で、①類型1(若年者、女性、高齢者、外国人労働者すべての人材について雇用形態にかかわらず活用の予定がないところで、全体の36%が該当する)、②類型2(日本人中心に、若年者や女性を正社員として活用し、高齢者については非正社員として活用するところで、全体の38%が該当する)、③類型3(日本人中心に、若年者と女性については正社員、非正社員、派遣・請負社員の多様な就業形態で活用し、高齢者については非正社員として活用するところで、全体の7%が該当する)、④類型4(若年者については正社員、非正社員として活用し、女性、高齢者、外国人労働者については非正社員として活用するところで、全体の18%が該当する)から成る。

第2-10表 雇用形態から見た人材活用の類型

	類型	事業所構成比	若年者	女性	高齢者	外国人
雇用形態から見た人材活用方針の類型	類型1(すべての人材で現状維持か縮小)	36%	×	×	×	×
	類型2(日本人の若年・女性を正社員で)	38%	正社員	正社員	非正社員	×
	類型3(日本人中心に多様な就業形態で)	7%	正社員、非正社員、派遣・請負	正社員、非正社員、派遣・請負	非正社員	×
	類型4(若年は正社員、その他は非正社員で)	18%	正社員、非正社員	非正社員	非正社員	非正社員

注：事業所の構成比は概数である。×は該当する人材を活用しない方針または活用しても少数であることを意味する。

同様に、第2-11表は、クラスター分析によって得られた仕事内容に関する人材活用方針の類型で、①類型A(若年者、女性を多分野にわたって活用、高齢者は専門的・技術的な仕事分野で活用、外国人労働者は生産工程で活用するところで、全体の13%が該当する)、②類型B(若年者と女性を販売の仕事や事務の仕事で活用するところで、全体の23%が該当す

る)、③類型C(若年者と女性を専門的・技術的な仕事、販売の仕事で活用するところで、全体の39%が該当する)、④類型D(若年者、女性、高齢者、外国人労働者すべての人材について仕事内容にかかわらず活用の予定がないところで、全体の26%が該当する)から成る。

外国人労働者の活用方針に注目すると、第2-10表から、雇用形態については、非正社員中心で、第2-11表から、仕事内容については、生産の仕事で活用するというイメージが描かれる。調査対象の事業所が外国人集住都市の事業所であることを考えると、既存の研究から描かれた外国人(特に南米系の日系人)労働者の大半が生産現場で間接雇用の雇用形態で就労しているというイメージに近い³⁶。

第2-11表 仕事内容から見た人材活用の類型

	類型	事業所構成比	若年	女性	高齢者	外国人
仕事内容から見た人材活用方針の類型	類型A(日本人・外国人多様な人材を適材適所で)	13%	多分野	多分野	専門技術	生産
	類型B(日本人若年・女性を販売・事務で)	23%	販売、事務	販売、事務	×	×
	類型C(日本人若年・女性を専門技術、販売で)	39%	専門技術、販売	専門技術、販売	×	×
	類型D(すべての人材、仕事で現状維持か縮小)	26%	×	×	×	×

注：事業所の構成比は概数である。×は該当する人材を活用しない方針または活用しても少数であることを意味する。

第2-12表～第2-17表は、雇用形態と仕事内容についての人材活用方針と外国人正社員、外国人非正社員、外国人外部人材の採用見通しの関係である。いずれの集計結果も「わからない」という回答の比率が高い。ただ、雇用形態に関する人材活用方針は、外国人正社員と外国人非正社員についての集計結果の類型3と類型4で「増加させる」という回答の比率が若干高い。また、外国人外部人材についての集計結果を見ると、類型1、類型2に比べて類型3、類型4で「現状維持する」「削減する」という回答の比率が高い(3つの集計とも1%水準で有意)。

仕事内容については、外国人正社員と外国人非正社員についての集計結果は、類型Aと類型Bで「増加させる」「現状維持する」という回答の比率がわずかに高い。また、外国人外部

³⁶ たとえば、梶田孝道・宮島喬(2002)「序 日本社会の変容と外国人の生活世界」梶田孝道・宮島喬編著『国際社会① 国際化する日本社会』東京大学出版会、3ページの記述を参照。

人材についての集計結果を見ると、「増加させる」という回答の比率にほとんど差はないが、
 類型Aでは「削減する」という回答の比率が相対的に高い(3つの集計とも1%水準で有意)。

第 2-12 表 雇用形態別の人材活用方針と外国人正社員の採用見通し

		外国人正社員				
		合計	増加させる	現状維持	削減する	わからない
雇用形態別の 人材活用方針	類型 1	671	.1%	12.7%	2.4%	84.8%
	類型 2	708	1.4%	14.0%	2.5%	82.1%
	類型 3	145	2.8%	23.4%	1.4%	72.4%
	類型 4	332	3.3%	25.9%	2.4%	68.4%
	合計	1856	1.4%	16.4%	2.4%	79.8%

資料出所：労働政策研究・研修機構(2011)、89 ページ。

第 2-13 表 雇用形態別の人材活用方針と外国人非正社員の採用見通し

		外国人非正社員				
		合計	増加させる	現状維持	削減する	わからない
雇用形態別の 人材活用方針	類型 1	668	.0%	13.0%	2.4%	84.6%
	類型 2	703	.1%	12.8%	3.3%	83.8%
	類型 3	149	3.4%	20.8%	4.7%	71.1%
	類型 4	355	6.2%	28.7%	3.9%	61.1%
	合計	1875	1.5%	16.5%	3.2%	78.8%

資料出所：労働政策研究・研修機構(2011)、90 ページ。

第 2-14 表 雇用形態別の人材活用方針と外国人外部人材の採用見通し

		外国人外部人材				
		合計	増加させる	現状維持	削減する	わからない
雇用形態別の 人材活用方針	類型 1	668	.0%	11.1%	2.5%	86.4%
	類型 2	701	.6%	11.7%	4.6%	83.2%
	類型 3	146	.7%	17.8%	8.2%	73.3%
	類型 4	329	.6%	18.5%	9.4%	71.4%
	合計	1844	.4%	13.2%	5.0%	81.5%

資料出所：第 2-13 表と同じ。

第 2-15 表 仕事内容別の人材活用方針と外国人正社員の採用見通し

		外国人正社員				
		合計	増加させる	現状維持	削減する	わからない
仕事内容別の 人材活用方針	類型 A	254	3.5%	21.7%	1.2%	73.6%
	類型 B	437	1.4%	18.1%	2.5%	78.0%
	類型 C	683	1.5%	17.0%	2.9%	78.6%
	類型 D	482	.2%	11.2%	2.1%	86.5%
	合計	1856	1.4%	16.4%	2.4%	79.8%

資料出所：労働政策研究・研修機構(2011)、91 ページ。

第 2-16 表 仕事内容別の人材活用方針と外国人非正社員の採用見通し

		外国人非正社員				
		合計	増加させる	現状維持	削減する	わからない
仕事内容別の 人材活用方針	類型 A	261	3.1%	20.7%	5.0%	71.3%
	類型 B	448	1.6%	18.5%	2.9%	77.0%
	類型 C	687	1.9%	16.6%	3.5%	78.0%
	類型 D	479	.0%	12.3%	2.1%	85.6%
	合計	1875	1.5%	16.5%	3.2%	78.8%

資料出所：第 2-15 表と同じ。

第 2-17 表 仕事内容別の人材活用方針と外国人外部人材の採用見通し

		外国人外部人材				
		合計	増加させる	現状維持	削減する	わからない
仕事内容別の 人材活用方針	類型 A	253	.4%	14.6%	8.7%	76.3%
	類型 B	437	.0%	15.3%	4.8%	79.9%
	類型 C	675	.9%	13.8%	5.8%	79.6%
	類型 D	479	.0%	9.6%	2.1%	88.3%
	合計	1844	.4%	13.2%	5.0%	81.5%

資料出所：第 2-15 表と同じ。

4. 小括

この章では、外国人労働者に対する需要サイドに注目し、企業（事業所）における外国人労働者の雇用の可能性について検討した。その結果を整理すると、以下のようになる。

(1) 外国人を雇用している事業所が増加しているが、厚生労働省「外国人雇用状況の届出」のデータから最近の増加の寄与度を見ると、派遣・請負以外の増加寄与が大きい。また、製

造業以外の業種の増加寄与が目立つ。規模の小さい事業所での雇用が増加寄与しているものの、その大きさは小さくなっている。外国人の在留資格別では身分に基づく在留資格の寄与の変動が大きく、国籍別では中国の増加寄与が目立つ。

(2) 若年者、女性、高齢者と外国人労働者を比較すると、企業では外国人労働者について「活用の予定がない」ところがおよそ3分の2である。また、外国人労働者を活用する場合でも正社員として活用するところよりも非正社員や派遣・請負社員として活用するところの方が多。

(3) 企業(事業所)の外国人労働者の採用要件は、外国人正社員では、「日本語」、「意欲、積極性」、「一般常識、ビジネスマナー」、「人柄」等が、また、外国人非正社員では、「日本語」、「人柄」、「意欲、積極性」、「一般常識、ビジネスマナー」等が多く、外国人が就業する際、日本語能力をいかに高めるかがポイントになるといえる。

(4) 企業(事業所)では外国人労働者に対して高い日本語能力を求めており、日本語能力が低い外国人労働者の就業機会はかなり限定される。「日本語を話すこと・理解すること」については、外国人労働者の雇用実績のある事業所の半数近くが「日本語による仕事の指示を理解できる」ことを、「日本語を読むこと」については4割が「日本語の指示書等を読むことができる」ことを、「日本語を書くこと」については3割が「日本語で業務日報や介護記録を書くことができる」ことを求めている。

(5) 外国人労働者の活用に注目すると、雇用形態については非正社員中心で、仕事内容については生産の仕事で外国人労働者を活用するという方針の事業所が多数である。

(6) 今後の外国人の雇用の見通しは「わからない」とするところが多い。ただ、雇用形態別の人材活用方針と今後の外国人労働者の活用の関係を検討すると、外国人正社員と外国人非正社員についての集計結果の類型3(日本人中心で、若年者と女性については正社員、非正社員、派遣・請負社員として活用し、高齢者については非正社員として活用する)、類型4(若年者については正社員、非正社員として活用し、女性、高齢者、外国人労働者については非正社員として活用する)で「増加させる」という回答の比率がわずかに高い。また、外国人外部人材についての集計結果を見ると、類型1(若年者、女性、高齢者、外国人労働者すべての人材について雇用形態にかかわらず活用の予定がない)、類型2(日本人中心で若年者や女性を正社員として活用し、高齢者については非正社員として活用する)に比べて類型3、類型4で「現状維持する」「削減する」という回答の比率が高い。

仕事内容と今後の外国人の雇用の関係は、外国人正社員と外国人非正社員についての集計結果は、類型A(若年者、女性は多分野で活用、高齢者は専門的・技術的な仕事分野で活用、外国人労働者は生産工程で活用する)の企業(事業所)と類型B(若年者と女性を販売の仕事や事務の仕事で活用する)の企業(事業所)で「増加させる」「現状維持する」という回答の比率がわずかながら高い。また、外国人外部人材についての集計結果を見ると、「増加させる」という回答の比率にほとんど差はないが、類型Aでは「削減する」という回答の比率が相対

的に高い。

外国人の雇用の見通しは「わからない」とする企業（事業所）が多い。構成比は小さいものの、あえて言えば、外国人の正社員、非正社員は現状維持か増加、外国人の外部人材は現状維持か削減というところも見られる。そうであるとすれば、製造業を中心に派遣・請負などの雇用形態でまとまった人数の外国人を活用する場合、これまでのように通訳や日本語能力が高い外国人が含まれていれば日本語能力が低い外国人であっても就労可能であると言えなくなるのではないか。

雇用形態、仕事の内容などによって多少の違いはあるものの、日本国内で働く以上、一定以上の日本語能力が求められることは予想されたことであり、就業支援の一環として日本語能力を高めることは不可欠であろう。その際、企業（事業所）が求める日本語能力は、たとえば会話であれば日常会話を超えるレベルを求めているところが多く、決して低いレベルではない。そうした日本語能力を身につけることは一朝一夕に達成できることではないので、外国人労働者の日本語能力の向上を図る取組みを中長期的に継続することが必要で、したがって、外国人労働者の就業支援も中長期的に取組むことが求められよう。

第3章 外国人労働者の失業行動について

1. はじめに

この章では外国人労働者の失業行動を概観していく。既にふれたように、我が国における外国人労働者の失業行動を分析する際の課題の1つは、外国人労働者の失業行動を一般化するのに足りる情報が必ずしも整備されていないということである。本書の第1章では、国勢調査の外国人についての集計結果を観察した。しかし、国勢調査では、外国人の労働力状態は集計されているが、たとえば、学歴に「不詳」が多く、在留資格についての情報がないといった制約があるため、外国人の失業行動への第一次的な接近の域を出ない。

以下では地域や対象者を限定したアンケートや聞き取り調査を資料として取り上げる。もとより、調査対象の数も限られており代表性はないが、国勢調査の結果や先行の諸調査の結果を補完することで外国人労働者の失業行動のイメージを描いていくようにしたい。

なお、以下では就労が認められる在留資格の外国人すべてを対象にするのではなく、一定の身分又は地位を持って在留できる在留資格で就労に制限がない永住者、日本人の配偶者等、永住者の配偶者等、定住者を中心に取り上げることにする。これは、我が国の在留資格制度の下では、当該在留資格を失うことによって日本に滞在することができなくなるので、外国人失業者は、一定の身分又は地位を持って在留できる在留資格で就労に制限がない永住者、日本人の配偶者等、永住者の配偶者等、定住者といった属性が多いと考えられるからである。

2. 景気後退期の外国人労働者の失業行動

景気後退期の外国人労働者の失業行動を確認するために、下記の3つのアンケートで収集したデータを一部再集計し、検討することにする。

- ①JIL-PT2008年A調査：労働政策研究・研修機構が2008年12月に実施した南米系日系人を対象にした個人アンケート³⁷。調査時期は、2007年の景気後退に加え、2008年後半の世界同時不況による影響が表面化した時期で、序章で取り上げたハローワーク浜松における外国人労働者職業紹介状況（月次）が急増していく直前である。
- ②JIL-PT2008年B調査：労働政策研究・研修機構が2008年9月～2009年2月にヘルパー2級講座を受講しているフィリピン人女性を対象に実施した個人アンケート³⁸。緊急雇用対策の1つとして、介護分野への就労支援が行われた時期と一部重なっている。

³⁷ この調査は、2008年12月に甲信越および東海地域の外国人が多い6都市に居住する日系人604人を対象に実施し、431人から回答を得た。なお、対象者の選定は個人的ネットワークに基づいた機縁法によるもので、代表性はない。調査項目や調査結果の概要については、労働政策研究・研修機構(2009)『外国人労働者の雇用実態と就業・生活支援に関する調査』JIL-PT調査シリーズNo.61、第4章を参照。

³⁸ この調査は、介護分野で外国人の人材派遣を行っている企業を通してヘルパーとして就労している外国人とヘルパー2級講座を運営している企業を通して講座を受講している外国人に質問紙を配付してもらった。調査期間は2008年9月～2009年2月。この間、景気が急速に悪化したので、厳密に言えば調査期間の始めに回収した結果と終わりに回収した結果とは経済環境が異なっているので同じに扱うことには注意が必要かもしれない。

③JIL-PT2010 年調査：労働政策研修・研修機構が 2010 年 7 月に外国人集住都市にある事業所で就労している南米系日系人を対象に実施した個人アンケート³⁹。
である。

(1) JIL-PT2008 年 A 調査

第 3-1 表は、回答者の基本属性などの調査結果の概要であるが、以下のことがわかる。

(ア) 性別：男性が 64.5%、女性が 35.5%で、男性がほぼ 2/3 を占めている。

(イ) 年齢：回答者の年齢の平均値は 34.1 歳標準偏差 8.7) である。年齢の分布を見ると、30 歳代が 49.8%で最も多く、以下、40 歳代が 19.4%、20 歳代が 17.7%等となっている。

調査時点で就業していないと回答した者をとりあげてその失業行動を整理する。ただし、就業していない者の中には求職活動をしていない、非労働力化した者も含まれている可能性がある。

(ウ) 失業期間：失業期間の分布を見ると、「1 か月以上 3 か月未満」が 25.3%で最も多く、以下、「6 か月以上」の 17.0%、「3 か月以上 6 か月未満」が 14.9%等となっており、「3 か月以上 6 か月未満」「6 か月以上」をあわせると長期失業者が 3 割以上に達している。

ところで、この中には「来日後仕事に就いていない」という回答が 17.5%含まれている。その内訳は、年齢が 10 歳代の者が 65.6%、20 歳代の者が 31.3%と若年者がほとんどであった。質問紙への回答では通学していたため未就業であったのかどうかはわからないが、若年未就業者が少なくない可能性がある。

(エ) 前職の概要：調査時点で仕事に就いていない者の前職での就業形態を見ると、「人材派遣会社や請負会社に雇われて前の事業所に派遣されていた」という者が 60.5%で最も多く、「前の事業所の正規従業員」と「前の事業所の非正規従業員」がともに 20%弱であった。第 1 章で見たように、外国人労働者は間接雇用が多いが、このアンケートに回答した失業者については、直接雇用が 4 割、間接雇用が 6 割という構成である。

次に、前職でどのような業種で仕事をしていたか見ると、全体の 81.9%が「製造業」、18.1%が「その他サービス業」と回答している。製造業の具体的な内訳の既述を見ると、自動車関連（二輪を含む）と家電・電子部品関連が多く⁴⁰、前職での仕事内容は、「生産工程作業」が 83.3%、「販売・調理・給仕・接客」が 10.9%、「その他」が 5.8%となっている。

前職での収入は、「20 万円以上 25 万円未満」が 48.4%、「10 万円以上 15 万円未満」が 18.9%、「15 万円以上 20 万円未満」が 15.7%等となっている。この賃金額の分布と調査時点で就業

³⁹ この調査は、2010 年 7 月に外国人集住都市にある事業所で就業する日系ブラジル人、日系ペルー人を対象とした質問紙調査である。調査は外国人労働者を雇用している事業所に個人調査票の配付を依頼した。そのため、回答者に代表性は期待できない。なお、調査項目や調査結果の概要については、既出の労働政策研究・研修機構(2010)『世界同時不況後の人材の活用に関する調査・外国人労働者の働き方に関する調査』JIL-PT 調査シリーズ No.83、第 2 部を参照。

⁴⁰ 具体的な業種を記述してあった 48 名のうち、43 名は自動車関連、5 名は電器・電子部品関連であった。また、「その他サービス業」の具体的な業種についての記述はなかった。

中の回答者の賃金額の分布ともに「20万円以上 25万円未満」に集中している⁴¹。

(オ) 失業理由：アンケート回答者で失業している者はどのような理由で失業したのか。回答結果を見ると、「契約期間が切れたから」が43.0%で最も多く、次いで「解雇されたから」が38.6%となっており、この2つの理由で失業理由全体の8割以上に達する。そのほかの理由としては、「仕事が自分に適していなかったから」が8.9%でやや多いが、この理由を選んだ回答者の属性を見ると、若年者がほとんどである。外国人労働者の多くが労働契約に期間に定めがあると考えられ、いわゆる雇止めが4割程度あったと考えられる。なお、このアンケートでは契約期間や解雇の詳細についてはわからない。

(カ) 現在の生活：失業後の外国人労働者の生活は、「家族の収入」が41.4%、「その他」が47.6%で、この2つで9割近くに達する（多重回答）。「その他」の内訳を見ると、「貯蓄のとりくずし」「友人の支援（借金）」「自動車を売った」といった記述がみられた。「雇用保険による失業給付」は10.3%にとどまっており、調査時点で就労しているという回答者で、雇用保険加入者が25%であったことを合わせて考えると、雇用保険によるセーフティネットでカバーできる外国人労働者が少ないことが改めて確認される。

(キ) 求職状況：仕事に就いていない者のうち、仕事を探しているのは78.8%である⁴²。求職方法（複数回答）は、「新聞広告や求人情報誌で仕事を探している」が85.3%で最も多く、以下、「友人、知人を通じて仕事を探している」が57.4%、「ハローワークで仕事を探している」が52.9%等となっている。「その他」の具体的内容としては、「携帯電話（のサイト）」、「企業への直接問い合わせ」「求人ポスター（張り紙）」などが挙げられている。

(ク) 希望する仕事：希望する仕事内容（複数回答）は、「どのような仕事でもかまわない」が58.7%で最も多く、以下「派遣会社や請負会社から派遣される仕事」が37.8%、「以前していた仕事と同じ内容の仕事」が33.6%等となっている。

なお、「派遣会社や請負会社」という回答が多いが、質問紙調査と並行して実施した集合調査でその理由をたずねたところ、「求人が多くが派遣会社や請負会社からのものである」、「住宅があるから」、「日本で生活する上で便利だから」、「同じ国の出身者が多い」といったコメントがあった。

なお、希望する賃金額は、時給額平均で1425円（標準偏差402.9）、月給額平均で約20万円（標準偏差51961）であった⁴³。

世界同時不況によって失業した日系人労働者を初めとする外国人労働者の失業行動をまとめると、2008年末時点で失業していた外国人労働者のうち、およそ3割は同時不況前の景

⁴¹ アンケートへの回答状況から業種や職種など属性が十分コントロールできないので、ここではこれ以上立ち入らない。

⁴² 集団聞き取り調査で求職活動をしていない人を対象に求職活動をしない理由をたずねたところ、「帰国を予定しているから」（帰国して起業するを含む）、「出産・育児のため」、「病気療養のため」などのコメントがあったが、「就業をあきらめた」というコメントも少数ながらあった。

⁴³ ここでは希望賃金額を時給額と月給額のいずれか一方で回答を求めた。

気が後退し始めた時期から失業していた者で、その中には若年未就業者も含まれている。さらに、2008 年末時点で失業していた外国人労働者のうち 4 分の 1 は同時不況後に失業している。失業理由は契約期間切れと解雇が多く、両方で失業者の 8 割以上に達する。また、失業前の職歴は、製造業、生産工程作業、間接雇用の者が多く、特定の属性に集中している。

第 3-1 表 JIL-PT2008 年 A 調査結果の概要

項目	サンプル数	概要
性別	431	男性 64.5%、女性 35.5%
年齢	418	平均年齢 34.1 歳 (SD 8.7)
最終学歴	370	中等教育 (専門科) 54.6%、中等教育 (普通科) 30.8%
世代	413	3 世 74.8%
婚姻状態		既婚 62.1%、未婚 37.9%
家族構成	411	配偶者 46.0%、子供 39.2%、親戚 23.1%、単身 27.0%
在留資格	377	永住者、定住者、永住者の配偶者、定住者 95.0%
滞日年数	306	滞日年数 10.9 年 (SD 6.2)、就労年数 10.4 年 (SD 6.1)
来日理由	364	就業機会が多い 88.2%、賃金が高い 20.9%
日本語能力	413	会話：「あいさつ、買い物」44.8%、「話せない」30.3%、「日常会話」20.3%
	411	筆記：「書けない」52.3%、「ひらがなが書ける」30.2%。
	411	読解：「読めない」68.4%、「ひらがなが読める」17.0%。
住居	398	「会社が準備」49.0%、「親族や知人が」21.1%、「自分で」17.8%
社会保険	368	公的保険 25.8%、海外旅行保険 53.0%、未加入 16.6%
就業状態	426	就業 55.4%、就業していない 44.6%
失業期間	194	1 か月以上 3 か月未満 25.3%、6 か月以上 17.0%、3 か月以上 6 か月未満 14.9%。
前職での就業形態	159	「人材派遣会社や請負会社から前の事業所に派遣」60.5%、「前の事業所の非正規従業員」19.7%、「前の事業所の正規従業員」19.1%
前職の業種	160	製造業 81.9%、その他サービス業 18.1%
前職の職業	156	生産工程作業 83.3%、販売・調理・給仕・接客 10.9%、その他 5.8%
前職の賃金	159	「20 万円以上 25 万円未満」48.4%、「10 万円以上 15 万円未満」18.9%、「15 万円以上 20 万円未満」15.7%
失業理由	158	「契約期間切れ」43.0%、「解雇」38.6%、「仕事が適していなかったから」8.9%
生活資金	145	「家族の収入」41.4%、「その他」47.6%。「その他」の内訳は、「貯蓄のとりくずし」、「友人の支援 (借金)」、「自動車の売却」など。
求職方法	136	求職中 78.8%。求職方法は「新聞広告や求人情報誌で」85.3%、「友人、知人を通じて」57.4%、「ハローワークで」52.9% (多重回答)。
希望の仕事	143	「どのような仕事でもかまわない」58.7%、「派遣・請負の仕事」37.8%、「前と同じ内容の仕事」33.6%。
希望賃金		希望時給額平均 1425 円 (SD 402.9)、希望月給額平均 20 万円 (SD 51961)

注：数値は設問ごとの集計結果なので、設問間でサンプル数が異なる。

第3-2表 JIL-PT2008年B調査結果の概要

		受講中(N=89)	※参考 修了者(N=44)
性別		女性 100.0% (N=89)	女性 100.0% (N=44)
年齢		35.3 歳 (SD 4.7)	35.0 歳 (SD 3.5)
国籍		フィリピン 100.0%	フィリピン 100.0%
最終学歴		中等教育（中等職業学校、中等後教育機関）卒業者が約9割、大卒者が1割。	中等教育修了者（中等職業教育、中等後教育機関）96%、大卒者4%
婚姻状態		既婚 100.0%	既婚 100.0%
平均的 家族構成		配偶者、子供と同居、末子の年齢は約7歳（標準偏差4.2）	全員が配偶者と同居、9割以上が子供と同居。ほかに配偶者の親と同居も。
初来日時 在留資格		興行 100.0%	特定の範囲で就労可能な在留資格（興行）95.5%、日本人配偶者4.5%
滞日年数		平均滞日年数12.5年(SD4.8)、平均就労年数10.9年(SD4.8)	平均滞日年数13年(SD5.1)、平均累計就労年数11.6年(SD5.1)
来日理由		「日本に就労機会があった（日本の仕事を紹介された）」94.4%、「日本の賃金が高い」18.0%、「何となく」14.6%	
日本 語 能 力	会 話	「仕事で困らない」100.0% (N=42)。	
	筆 記	「漢字が少し書ける」89.3%、「漢字が書ける」10.3% (N=39)。	
	読 解	「漢字が少し読める」90.0%、「漢字が読める」10.0% (N=40)。	
社会保険		「国民健康保険」67.1%、「配偶者の会社の保険」18.8%、「勤務先の事業所の保険」14.1% (N=85)。	「国民健康保険」65.1%、「配偶者の保険」25.6%、「自分の事業所の保険」9.3%。
就業状態		就業中57.3%、未就業42.7%(N=89)	ヘルパーの仕事に就いている者43.2%、ヘルパーの仕事に就いていない者56.8%。
失業期間		未就業者38名のうち、「1か月以上3か月未満」50.0%、「2週間以上1か月未満」23.7%、「3か月以上6か月未満」18.4%。仕事をしていない期間が3か月以内の者が8割。	
最長職		飲食店、宿泊業98.8%、製造業、その他サービス業など(N=81)。最長職の職業は販売・調理・給仕・接客91.6%、生産工程作業など(N=83)。	飲食店・宿泊業90.5%、製造業9.5%(N=42)。仕事内容は、販売・調理・給仕・接客88.4%、生産工程作業11.6%(N=43)。

第 3-2 表 JIL-PT2008 年 B 調査結果の概要 (続き)

	受講中(N=89)	※参考 修了者(N=44)
現職	飲食店、宿泊業 44.0%、製造業 24.0%、その他サービス業 16.0%など。仕事内容は販売・調理・給仕・接客 44.0%、生産工程作業 24.0% (N=50)。	ヘルパーとして就労中 43.2%、ヘルパーとして未就労 56.8%
ヘルパー就労希望	9割以上がヘルパー希望(ただし、就業の条件が異なる)。	ヘルパー希望者 88.9%、希望しない者 11.8%。
ヘルパー就労できない理由		「日本語で読み書きできる高い能力が求められる」40.9%、「通勤できる場所に仕事が見つからない」22.7%、「その他」22.7%。
求職期間		「2週間から1か月くらい」47.8%、「1か月から3か月くらい」39.1%、「2週間以内」13.0%(ヘルパーとして未就労の者、N=23)。
前職の業種	飲食店、宿泊業 100.0%	
前職の職業	販売・調理・給仕・接客 100.0%、人数は少ないが、複数の仕事に就いていた者も。 就業形態は、「勤務先の非正規従業員」84.2%、「勤務先の正規従業員」15.8%。	
前職の賃金	「20万円以上25万円未満」57.9%、「25万円以上30万円未満」39.5%等(N=38)。	
失業理由	「賃金に不満」45.9%、「契約期間が切れたから」35.1%、「上司や同僚との人間関係のため」21.6%、「その他」21.6%、「解雇」5.4%(N=37)。	
生活資金	「貯蓄のとりくずし」92.9%、「家族の収入で」85.7%、「その他」21.4%(N=28)。	
求職方法	職探しをしている者 52.6%(N=38)、求職方法は「ハローワーク」33.3%、「友人、知人を通じて」27.8%、「その他」61.1%(N=18)。	
希望の仕事	「勤務時間帯が昼の仕事」62.5%、「通勤時間が短い仕事」62.5%、「賃金が高い仕事」37.5%、「どのような仕事でもかまわない」37.5%(N=16)。	
希望賃金	※コメントとして「20万円以上」の記入あり。	

注：参考として、一番右側の列には同じ時期に調査した①既にヘルパー2級講座を修了し、ヘルパーとして介護施設等で就労している者、②講座は修了したが、ヘルパーとして就労していない者の概略を掲載した。

(2) JIL-PT2008 年 B 調査

第 3-2 表は世界同時不況が発生した時期にヘルパー2級の資格取得を目的に講座を受講していたフィリピン人女性で、仕事に就いていなかった者の状況である。概要は以下の通りである。

(ア) 就労状況：ヘルパーの講座を受講している外国人のうち、6割近くが就業していた。

就業していなかった 38 名がどれだけの期間仕事をしていないかを見ると、「1 か月以上 3 か月未満」という者が 50.0%、「2 週間以上 1 か月未満」が 23.7%、「3 か月以上 6 か月未満」が 18.4%等となっている。したがって、仕事をしていない期間が 3 か月以内の者が多数を占める。

(イ) 職歴：前職の業種は全員が「飲食店、宿泊業」で、仕事内容は「販売・調理・給仕・接客」である（人数は少ないが、複数の仕事に就いていた者が含まれていた）。就業形態は、「勤務先の非正規従業員」が 84.2%、「勤務先の正規従業員」が 15.8%である。

前職を辞めた理由（複数回答）は、「賃金に不満があったから」（45.9%）が最も多く、以下、「契約期間が切れたから」（35.1%）、「上司や同僚との人間関係のため」（21.6%）、「その他」（21.6%）、「解雇」（5.4%）となっている。「その他」の内容は、「子供が大きくなったから」、「子供のことを考えて」、「仕事が夜だったから」といった記述があった。JIL-PT2008 年 A 調査では非自発的な離職が多かったが、B 調査では自発的な離職が 6 割以上含まれており、同じ期間に実施した調査であっても外国人の属性によって失業理由は異なっている。

(ウ) 前職での賃金額：前の勤務先の賃金額の平均は、「月額 20 万円以上 25 万円未満」が 6 割弱、「25 万円以上 30 万円未満」が 4 割等となっている。就業を継続している受講者と賃金額を比較すると失業者は決して低いわけではなく、むしろ賃金額が高い者が多い。

(エ) 現在の生活：生活のための収入源（複数回答）は、「貯蓄のとりくずし」が 92.9%、「家族の収入で」が 85.7%、「その他」が 21.4%等となっている。

(オ) 求職方法：仕事に就いていない受講者 38 人のうち、職探しをしている者はちょうど 20 人（52.6%）で、求職方法（複数回答）は「ハローワーク」33.3%、「友人、知人を通じて」27.8%、「その他」が 61.1%で最も多かった。また、希望する仕事（複数回答）は、「勤務時間帯が昼の仕事」と「通勤時間が短い仕事」がともに 62.5%、「賃金が高い仕事」と「どのような仕事でもかまわない」がそれぞれ 37.5%となっている。

A 調査の世界同時不況時に失業していた日系人と、B 調査の同じ時期にヘルパーの資格を取るために受講していたフィリピン人女性のうち、仕事に就いていなかった者の集計結果を比べると、①後者は在留資格が日本人の配偶者等で、子供がいる場合などは学校など日本人との交流もあり、日本語を使わざるを得ない環境にあること（さらに、フィリピン人の場合、英語ができること）、②南米系日系人の職歴を見ると、製造業で就労してきた者が多かったのに対して、ここで取り上げたフィリピン人の場合は、ほぼ全員が興行で入国、飲食店などで就労してきたこと、③海外で就労するフィリピン人の多くがサービスの仕事についていること、④失業期間が 3 か月以内と日系人より短く、日系人では非自発的失業の割合が高かったのに対して、フィリピン人女性の場合、自発的失業も多い（飲食店の仕事以外の仕事に変わるためを含む）。⑤生活基盤については、日系人の場合は本人も配偶者も失業していることがあったが、フィリピン人の場合、配偶者が日本人であるので、本人と配偶者が同時に失業するリスクは日系人に比べると相対的に小さいこと、なにより⑥配偶者が日本人なのでセーフ

ティネットに関する情報を持ち合わせており、セーフティネットへのアクセスも容易だと考えられる、といった違いがある。

さらに、ヘルパーの資格取得の背景にある要因として、介護分野の人材不足と介護ビジネスが成長し、それにあわせて介護人材育成ビジネスが成長してきたことをあげることができる⁴⁴。第 3-2 表右欄の参考に示したように、介護分野での外国人の就労がすべてうまくいっているとはいえないが、就労の選択肢を広げる観点から、就労支援の 1 つとして引き続き検討が必要であろう。

(3) JIL-PT2010 年調査⁴⁵

既に述べたように、企業（事業所）では外国人を採用する際、日本語能力を採用要件としているところが多い。では、日本語能力の違いによって外国人の失業行動はどう変わるのか。ここでは、JIL-PT2010 年調査によって日本語能力と外国人の失業行動の関係を中心に検討する。この調査の対象者は、過去に失業を経験していても調査時点では全員が仕事に就いている点に注意が必要である。まず、ケーススタディの対象者の属性を整理する。

(ア) 性別：調査対象の日系人労働者の性別構成は、男性がおよそ 3 分の 2 を占める。

(イ) 年齢：平均年齢は約 42 歳で、年齢構成は 40 歳代が 32.6% で最も多く、以下、30 歳代 (25.6%)、50 歳代 (18.6%)、20 歳代 (14.0%) 等となっている。

(ウ) 日本滞在年数と就労年数：日本滞在年数の平均は約 14 年で、日本滞在年数の分布を見ると、15 年以上 20 年未満が 30.2% で最も多く、以下、10 年以上 15 年未満 (23.3%)、20 年以上 (23.3%)、5 年以上 10 年未満 (18.6%) 等となっている。日本での就労年数の平均は約 13 年で、日本での就労年数の分布を見ると、15 年以上 20 年未満が 27.9% で最も多く、以下、10 年以上 15 年未満 (25.6%)、20 年以上 (20.9%) 等となっている。

(エ) 最終学歴：回答者の最終学歴は、母国の中等教育が 41.5% で最も多く、以下、母国の大学以上 (24.4%)、母国の専門学校 (14.6%) 等で、日本で教育を受けた者は 1 割以下である。

(オ) 同居の家族：現在同居している家族は、配偶者 (74.4%)、子供 (29.5%)、本人や配偶者の親 (11.6%)、その他 (14.0%) 等となっている。

(カ) 世界同時不況以降に失業を経験した者は 18.6% である。8 割以上の者は世界同時不況の時期にも失業しなかった。

(キ) 前職を辞めた理由：第 3-1 図は前職を辞めた理由を表している。左の棒グラフは日系

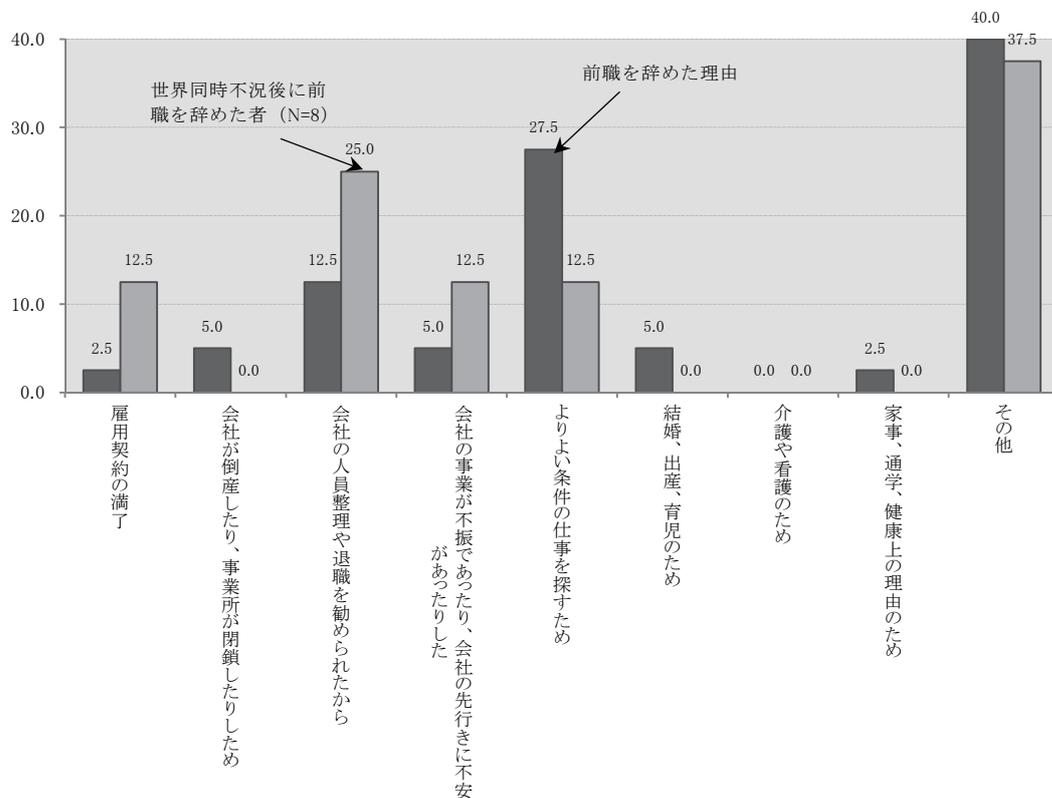
⁴⁴ 日系人の介護人材育成に関わった企業からの聞き取り調査によると、日系人の介護人材育成を事業化するに当たり、ポルトガル語やスペイン語の素養がある教員が少ないことが大きな問題であるとのコメントがあった。フィリピン人の場合、英語が通じること、南米系日系人に比べれば生活の中で日本語になれているということ、マスコミがフィリピン人ヘルパー育成の様子を放じたこともプラスに働いたとコメントしていた。

⁴⁵ 調査は、事業所調査に回答した事業所のうち、外国人労働者を雇用している事業所に協力を依頼し、44 人のケースについて整理した。事業所調査については本書の脚注 32 (54 ページ) を参照。

人労働者が前職を辞めた理由の集計結果である。日系人労働者が前職を辞めた主な理由は、「よりよい条件の仕事を探すため」が 27.5%、「会社の人員整理や退職を勧められたから」が 12.5%などとなっているが、「その他」が 40.0%にのぼっている。「その他」の具体的内容の大半がいわゆる「雇止め」によるものである。失業理由に性別、年齢、最終学歴、前職の就業形態等の要因による有意差は見られない。

第 3-1 図の右の棒グラフは、世界同時不況後に前職を辞めた経験がある 8 ケースを集計した結果である。ケース数が少ないが、「会社の人員整理や退職を勧められたから」が 25.0%、「契約期間の満了」、「会社の事業が不振であったり、会社の先行きに不安があったから」、「よりよい条件の仕事を探すため」がそれぞれ 12.5%などとなっているが、「その他」が 37.5%で最も多い。「その他」の内容はいわゆる「雇止め」によるものである。

第 3-1 図 前職を辞めた理由(択一回答、単位：%、N=40)



資料出所：労働政策研究・研修機構(2011)、131 ページ。

(ク) 失業期間の長さ：前職を離職し現職に就くまでに 8 割以上の者が仕事をしていない期間を経験している。世界同時不況後に失業期間を経験していた者のうち、失業期間が 7 年、8 年、19 年の 3 ケースは非労働力化していたと考えて対象から除外し、その他の日系人労働者の平均失業期間は約 5 か月である。しかし、6 割以上の者が 1 か月未満の期間で現在の仕事に就いている。

(ケ) 失業期間の長さを決める要因：失業している期間の長さが短い者と長い者の違いを検討してみる。失業期間の長さによって、日系人労働者の調査対象者を①失業期間が1か月未満のグループ、②失業期間が1か月以上のグループに分類した⁴⁶。便宜上、前者を失業期間が短期のグループ、後者を失業期間が長期のグループと呼ぶことにする。

(a) 日本語能力

第 3-2 図で日本語会話・理解能力と失業期間の長さの関係を見ると、「工作上必要な日本語を話すことができる」という場合、失業期間が短期の者が 72.2%に対して長期の者が 27.8%、「日本語による仕事の指示を理解できる」という場合、短期、長期とも 50.0%、「日常会話ができる」という場合、短期が 37.5%に対して長期が 62.5%となっている⁴⁷。

また、第 3-3 図は日本語読解能力と失業期間の関係を表し、「日本語の作業指示書等を読むことができる」という場合、失業期間が短期の者が 70.0%に対して長期の者が 30.0%、「漢字を少し読むことができる」という場合、失業期間が短期の者が 75.0%に対して長期の者が 25.0%、「ひらがなを読むことができる」という場合、失業期間が短期の者が 40.0%に対して長期の者が 60.0%、「読めない」という場合、失業期間が短期、長期の者とも 50.0%となっている。

さらに、第 3-4 図は日本語筆記能力と失業期間の関係を表しており、「日本語で業務日報や介護記録などを書くことができる」という場合、失業期間が短期の者が 71.4%に対して長期の者が 28.6%、「漢字を書くことができる」という場合、失業期間が短期の者が 100.0%、「漢字を少し書くことができる」という場合、失業期間が短期の者が 75.0%に対して長期の者が 25.0%、「ひらがなを書くことができる」という場合、失業期間が短期の者が 45.5%に対して長期の者が 54.5%、「書けない」という場合、失業期間が短期が 33.3%に対して長期の者が 66.7%である。

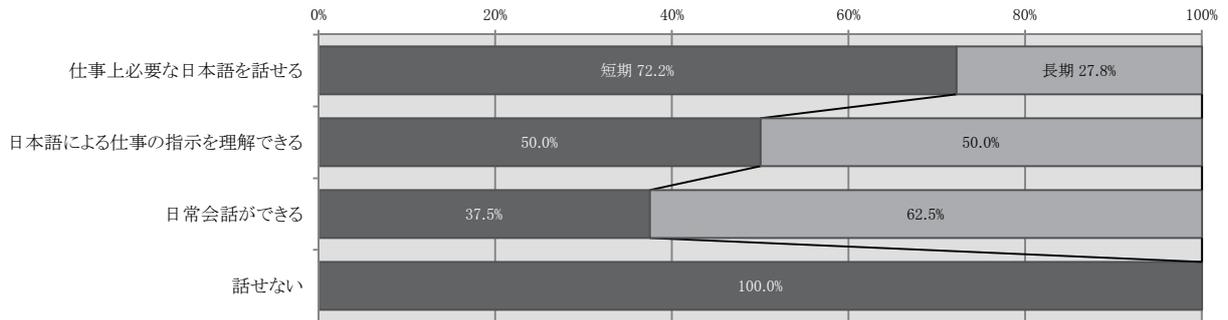
以上から、会話、読解、筆記それぞれについて、能力が高い場合は失業期間が短かった者の比率が高く、能力が低い場合は失業期間が長かった比率が高くなる傾向がある。ただし、サンプル数が少ないので、一般化するにはさらに検証する必要がある。

なお、日本語能力が低い外国人の方が雇止めに遭いやすいというような証左は得られなかった。

⁴⁶ アンケートでは前職を離職した年と月、現職に就いた年と月の記入を求めた。たとえば、2000年1月6日に前職を離職し、2000年2月25日に現職に就いた者の仕事をしていない期間は50日となるが、調査票上の仕事をしていない期間は1か月となる。これに対して、2000年1月26日に前職を離職し、2000年2月3日に現職に就いた者は仕事をしていない期間は1週間であるが、調査票上の仕事をしていない期間は1か月となる。そのため、離職期間については厳密な比較はできない。調査にあたり日付まで回答を求めることも検討したが、回答形式が回顧的な方法であることなどを考慮し月までの回答を求めることとした。

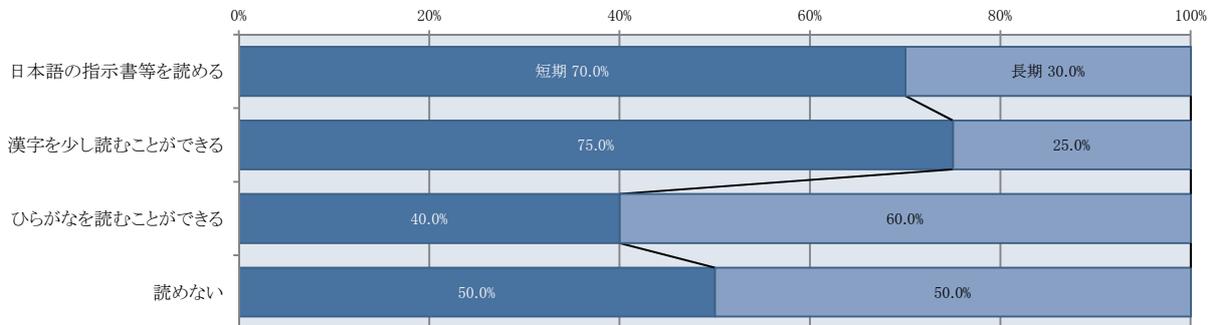
⁴⁷ 「話せない」という回答は1ケース含まれていたが、集計から除外した。

第 3-2 図 日本語会話能力と失業期間の長さの関係



資料出所：労働政策研究研修機構(2011)前掲書、132 ページ。

第 3-3 図 日本語読解能力と失業期間の長さの関係



第 3-4 図 日本語筆記能力と失業期間の長さの関係



資料出所：第 3-3 図、3-4 図とも労働政策研究研修機構(2011)前掲書、132～133 ページ。

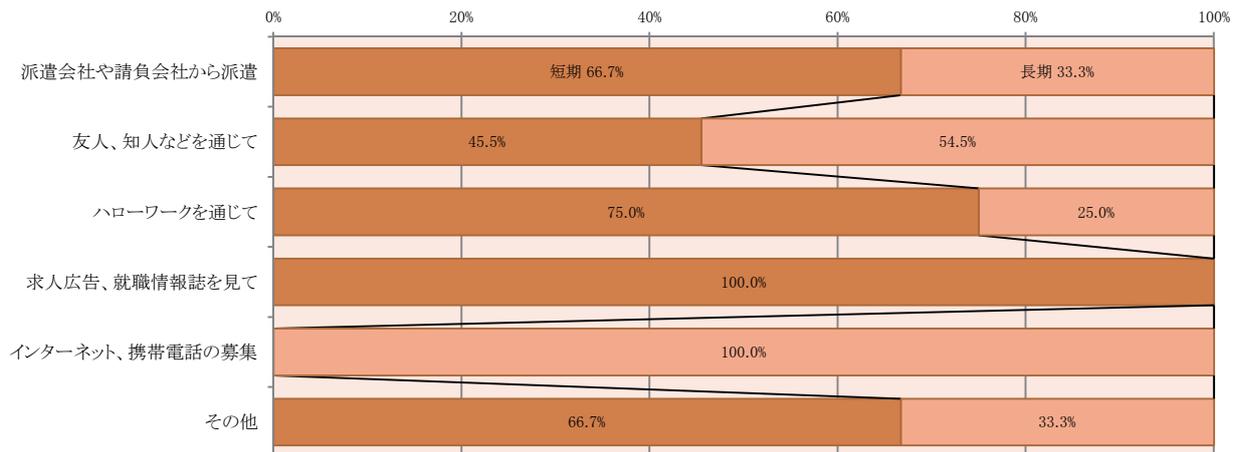
(b) 入職経路

次に、第 3-5 図は現職への入職経路と失業期間の長さの関係について集計した結果である。入職経路のうち、「新聞や雑誌の求人広告、就職情報誌を見て」、「インターネットや携帯電話の募集を見て」についてはケース数が少なかったので除外すると、「派遣会社や請負会社から派遣されている」という場合、失業期間が短期の者が 66.7%に対して長期の者が 33.3%、「友人、知人などを通じて」という場合、失業期間が短期の者が 45.5%に対して長期の者が 54.5%、

「ハローワークを通じて」という場合は、失業期間が短期の者が75.0%に対して長期の者が25.0%、「その他」の入職経路の場合は、失業期間が短期の者が66.7%に対して長期の者が33.3%となっている。

入職経路が「派遣会社や請負会社から派遣されている」、「ハローワークを通じて」、「その他」という場合には失業期間が短期の者の比率が高い。

第3-5図 入職経路と失業期間の関係

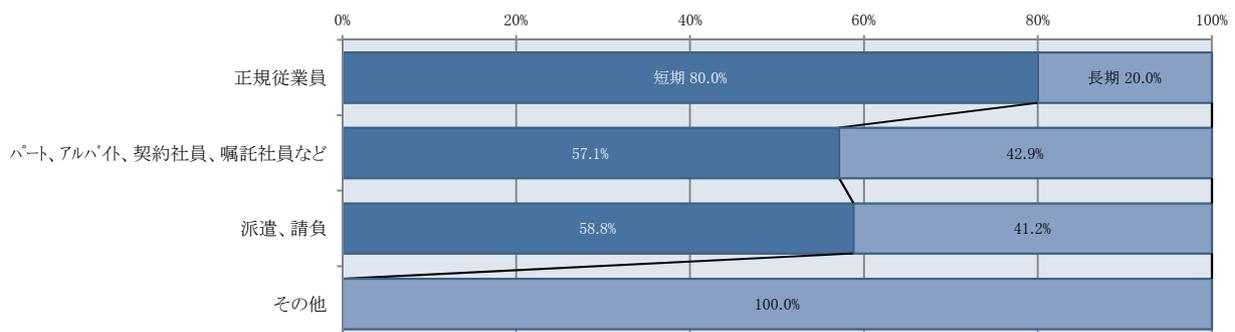


資料出所：労働政策研究研修機構(2011)前掲書、134～136ページ。以下、第3-6図、第3-7図とも同じ。

(c) 就業形態

第3-6図は直前職の就業形態と失業期間の関係を見たものである。前職の就業形態が正規従業員であった者は、失業期間が短期の者が80.0%に対して長期の者が20.0%、パート、アルバイト、契約社員、嘱託社員等では、失業期間が短期の者が57.1%に対して長期の者が42.9%、人材派遣会社や派遣会社に雇われて前の事業所に派遣されていた場合は、失業期間が短期の者が58.8%に対して長期の者が41.2%となっている。就業形態が正規従業員であった者は短期の者の比率が高いが、パート、アルバイト、契約社員、嘱託社員等の場合と人材派遣会社や派遣会社に雇われて前の事業所に派遣されていた場合は、失業期間に大きな違いはない。

第3-6図 直前職の就業形態と失業期間の関係

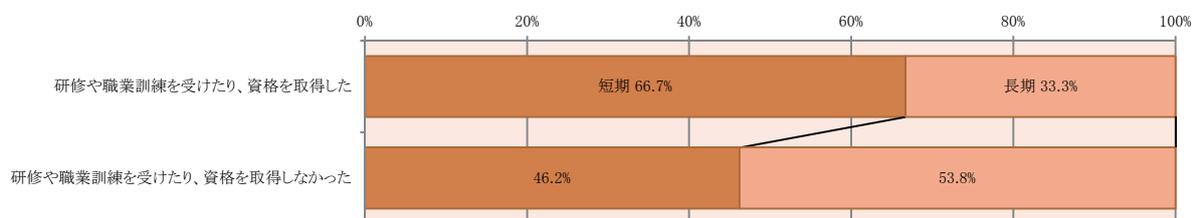


(d) 能力開発、資格取得

失業期間中の研修・職業訓練、資格取得の状況を見ると、失業期間中に研修・職業訓練を受けたり、資格を取得した者は18.6%である。具体的な内容についての記入は少なかったが、「日系人就業準備研修」「フォークリフト運転技能講習の受講」「自動車運転免許」などが挙げられていた。

第3-7図で研修や職業訓練の受講状況、資格取得の状況と失業期間の長さの関係を見ると、失業期間中に研修や職業訓練を受けたり、資格取得をしたという者は、失業期間が短期の者が66.7%に対して長期の者が33.3%となっている。これに対して、研修や職業訓練を受けたり資格取得をしなかったという者については、失業期間が短期の者が46.2%に対して、長期の者が53.8%となっている。

第3-7図 研修や職業訓練、資格取得と失業期間の関係



以上の議論を大まかに整理すると、以下のようなになる。すなわち、①日系人労働者が前職の失業から現職に就くまでの間に8割の者が失業を経験している。②世界同時不況後に失業を経験している者は2割である。③失業期間の平均はおよそ5か月であるが、6割以上の者が1か月以内に現在の仕事に就いている。④失業期間中に研修・職業訓練を受けたり、資格を取得した者は2割である。⑤失業期間の長さは、日本語能力、前職の就業形態、現職への就業経路、研修・職業訓練、資格取得の状況などによって異なる。なかでも日本語能力が相対的に高い者は、企業の外国人の採用要件の1つに適う。また、求人情報の収集範囲が広がり、研修・職業訓練を受けたり、資格を取得しやすくなると考えられる。そのため、失業期間が短い者の構成比が多くなった可能性が高い。

ただし、ここで取り上げた日系人の人数がごくわずかであるので、日本語能力や失業期間中の研修・職業訓練、資格取得が失業期間の長さに及ぼす効果を一般化することには注意が必要であり、調査対象者数を増やしてその効果を検証する必要があるだろう。

3. 外国人失業者のインタビュー調査

以上、3つの質問紙調査によって外国人労働者の失業行動を概観してきた。しかし、質問紙調査から得られる情報は定型的なものに限定される。そこで、求職活動を行っている外国人労働者を対象に実施した個人インタビュー調査によってアンケートから得られる情報を補

完する。

ここで用いる資料は、①2009年3月にハローワークで求職活動を実施している外国人労働者を対象に実施したインタビュー調査、②2012年3月～7月に実施した外国人が多く居住する地域で実施したインタビュー調査の2つに基づいている。

①の調査は世界同時不況後の時期で、外国人労働者の雇用状況が悪化した時期で、上記のJILPT2010年A調査および同B調査の時期に実施したものである。②の調査は、2011年3月に発生した東日本大震災から1年あまり経過し、いわゆる復興需要を背景に雇用情勢が回復基調にあるものの、電力不足などによる生産への影響や欧州での金融危機、円高を背景に国内産業の将来に不安材料があらわれている時期である。

(1) 2009年外国人個人インタビュー調査(第3-3表)⁴⁸

(ア) 求職者の基本属性：外国人求職者の年齢は30歳代を中心として20歳代後半から40歳代前半まで広がっている。家族帯同の30歳代ということもあり、就学期前の子弟がいる場合が多い。

(イ) 日本語能力：会話能力は「仕事に困らない程度」とする者が多い。既にふれたが、これは必ずしも日本語による指揮命令を理解することができるということを意味しているわけではない。仕事上の日本語による指揮命令の理解度を確認したところ、10%～70%と幅が広く、平均すると30～40%程度である。また、日本語の筆記能力は、ひらがな・カタカナが書けるか、まったく書けないという者が多い。滞日年数が長くても日本語能力が低いことが少なくない。

人材派遣会社や業務請負会社から派遣され、ある程度の人数がまとまって仕事をする場合、通訳や日本語が理解できる者を少なくとも1名含めるよう求められることが多いという。このことによって、日系人を中心とする外国人労働者の日本語能力が低くても日本での就労が可能になったことは、従来から指摘されている。しかし、人材派遣会社や請負会社から離れて個人で求職活動を行う場合、外国人労働者個人の日本語能力が問われることになり、日本語による指揮命令の理解度が低い外国人求職者の就業を困難にしていると考えられる。

⁴⁸ 個人インタビュー調査の要領は以下の通りである。(1) 地域と対象者：東海地域の外国人集住都市に居住する外国人求職者(ほとんどが失業状態にある者)。(2) 調査時期：2009年3月。(3) 調査対象者の選定：ハローワークに就職相談に来所した外国人求職者。(4) インタビューの方法：インタビュー調査項目を印刷したポルトガル語の質問紙を用意し、これを元にポルトガル語・スペイン語通訳を介してインタビューを実施した。なお、対象者が日本語で会話ができる場合は日本語でインタビューした。(5) 調査項目：調査の整合性を考慮してアンケート票の質問項目に基づいて適宜質問を追加した(基本項目は以下の通り)。属性(性、年齢、最終学歴、未婚・既婚、同居者、末子年齢、在留資格、滞日年数と就労年数、日本語能力(会話、読解、筆記)、住居、健康保険の加入状況、これまで経験した就労・生活上のトラブル、就業・未就業状況、前職の雇用形態、業種、従業員規模(うち外国人割合)、勤続、入職経路、在留資格確認、導入研修期間、安全衛生教育、残業時間、賃金、労災、雇用保険、失業者の失業期間、前職での雇用形態、業種、職種、賃金、失業の理由、残業、現在の生活資金、求職方法、希望する仕事内容、希望賃金。他に、日本国内での地域間移動の状況、帰国の頻度、日本語会話能力の理解度、前職での就業期間、どのように雇用契約を交わしたか、離職時の再就職支援の有無などを追加質問した。詳細については労働政策研究・研修機構(2009)前掲報告書を参照。

(ウ) 日本滞在年数：日本での滞在年数は1年から19年まで分布し、平均すると約10年である。

(エ) 職歴：外国人の求職者は、自動車関連の工場で働いていた職歴を持つものが多い。これは、調査地域の産業構造によるものと考えられる。それ以外の職歴では、紡績、造船、教育関連、電器・電子機器製造、化粧品製造などの作業に就いていた事例があった。仕事内容は、男性は製造ライン、女性は製造ラインの他に検査、計量などである。一部には教師、通訳・翻訳も含まれている。

(オ) 導入研修と安全衛生教育：導入研修や安全衛生教育は多くの者が受けていない。安全衛生教育が行われている企業は、大企業やその関連企業である場合が多い。

(カ) 失業の理由および失業期間の長さ：自発的失業によるものが少なく、解雇などによる非自発的なものが多い。自発的な失業の理由は、賃金額への不満、賃金引き下げに不満、出産・育児、転居などである。

教師や通訳・翻訳の仕事をしていた外国人も同時不況が失業の原因と考えることができる。教師であった者はブラジル人学校に勤務しており、同時不況の発生→日系人の失業者が増加→収入の減少→ブラジル人学校の授業料の滞納、親の帰国のために子供が退学→ブラジル人学校の生徒数減少→ブラジル人学校の閉校といった経緯で失業している。また、通訳・翻訳の仕事をしていた外国人失業者は、同時不況の発生→企業が受け入れていた外国人研修・技能実習生の受入れ中止→通訳・翻訳業務の縮小・廃止といった経緯で失業している。

失業期間は1週間から4か月まで分布しており、特定の傾向はない。なお、出産・育児のために非労働力化していた外国人女性が求職活動することで労働市場に参入した事例があった。

(キ) 企業による再就職支援：ハローワークの所在地を知らせられただけというものが多く、対象者が前の勤務先企業から再就職支援を受けた事例はほとんどなかった。

(ク) 就労や生活上の問題：日本で働いたり生活したりする上でのトラブルとしては、

- ①外国人であることを理由に面接をしてもらえない、
- ②雇用契約の内容が明確でない、
- ③残業の割増金の未払い、
- ④労働災害に関すること、
- ⑤雇用保険に加入可能かどうか外国人本人が理解できていない（調査時点）、
- ⑥社会保険の加入手続きがわからないなどの情報不足、
- ⑦外国人であることを理由にアパートへの入居が拒否された、

といったことがあげられている。インタビュー調査では、①の事案が多いことがコメントされた。

第3-3表 個人インタビュー調査の概要

個人ケース番号	①属性 (特に記述がない場合は日系ブラジル人)	②滞日年数、就労年数	③日本語能力 (会話、筆記、読解)	④社会保険加入状況	⑤日本でのラブラブル経験	⑥失業理由、失業期間	⑦前職の就労形態、仕事内容	⑧就職時の書類確認、導入研修、安全衛生教育、再就職支援	⑨雇用保険加入状況	⑩求職状況、希望する仕事など。	⑪その他
A	20歳代女性、配偶者・子供(1歳)。	滞日年数7年、就労期間3年。	仕事で困らない程度の会話能力、ひらがなが書ける、漢字を少し書ける。	国民健康保険。	なし	賃金額に不満で自己都合退職。失業期間は1週間。	派遣会社からの派遣社員。自動車関連部品製造の検査業務。	入社時に外国人登録証明書、安全衛生研修、導入研修、安全衛生教育、再就職支援なし。	未加入。	ファストフードのアルバイトの仕事を決まる。仕事に慣れたら週5～6日就業希望。	
B	30歳代男性、恋人と同居。	滞日年数12年、うち10年就労。	仕事で困らない程度の会話能力、日本語の読み書きはできない。	未加入。	なし	失業期間は約1か月。2月末に契約期間切れ。	派遣会社の派遣社員としてオートバイ部品の焼き入れ作業。	パスポート、外国人登録証明書を確認。1週間程度の導入研修があったが、安全衛生教育は簡単なもの。再就職支援なし、自分でハローワークへ。	雇用保険加入。現在の生活は失業手当と支援団体による援助。	正社員、賃金額は25万円程度。通勤時間が短い仕事で、長期間続けられる仕事を希望。求職活動後なかなか良い仕事がないので、今は条件なしで職探し。	
C	40歳代男性、配偶者と子供(末子3歳)と同居。	滞日年数19年、うち18年就労。	仕事で困らない程度の会話能力、ひらがな・カタカナの読み書きが可能。	国民健康保険に加入。	なし。	失業期間は約1か月。2月末に契約期間切れ。	派遣社員として自動車部品のプレス作業。	パスポート、外国人登録証明書を確認。導入研修なし。くわしい安全衛生教育があり、理解した(通訳によるポルトガル語)。	雇用保険未加入。現在の生活は友人による支援。	仕事内容や賃金額にこだわらず求職。ブラジルで介護の仕事をしていたので、介護の仕事も考える。	
D	30歳代女性、配偶者と子供(末子6歳)で生活。現在の住居は会社が用意。	日本滞在1年、就労期間は6か月。	仕事で困らない程度はあるが、読み書きはまったくできない。	未加入。	なし。	賃金引き下げの申し出があったので自分から退社。	派遣社員として自動車部品のプレス作業。	パスポート、外国人登録証明書を確認。導入研修なし。くわしい安全衛生教育があり、理解した(通訳によるポルトガル語)。	雇用保険未加入。現在の生活は友人による支援。	仕事内容や賃金額にこだわらず求職。ブラジルで介護の仕事をしていたので、介護の仕事も考える。	

第3-3表 個人インタビュー調査の概要(続き)

番号	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪
E	28歳女性(大卒)、同居家族は配偶者と子供(末子1歳)。	滞日年数は6年、うち就労は4年(出産育児のため)。	仕事で困らない程度の日本語会話能力、ひらがな・カタカナの読み書きが可能。	国民健康保険に加入。	なし。	出産育児のため前職を辞めた。	-	パスポート、外国人登録証明書を確認。離職時の就労支援なし。	雇用保険に加入していたので、失業給付で生活。	正社員の仕事、希望賃金14万円程度。子供が小さいので、通勤時間、作業環境がよいこと、長期間できる仕事、技能・資格を活かせること。	
F	40歳代男性、同居家族は配偶者と子供(末子2歳)。	滞日年数は16年、就労年数も16年。	仕事で困らない程度の会話能力、少しい漢字の読み書きが可能。	会社の保険に加入していたが、失業。国民健康保険には加入していない。	なし。	失業期間は約1か月(2月に解雇)。	派遣会社社員として自動車関連部品のプレス加工のオペレータの仕事をしてきた。賃金は30万円以上。	入社時にパスポート、外国人登録証明書を確認。導入研修はあったが、安全衛生教育はなかった。再就職支援なし。	雇用保険に加入していたので、現在は失業給付と貯蓄のとりぐずりで生活。	希望の仕事は正社員、残業が多い仕事、作業環境がよい仕事、これまでと同じ内容の仕事(電気関係)。賃金は30万円希望。	
G	30歳代男性、同居家族は配偶者と子供(末子1歳)。	滞日年数12年、就労年数も同じ。	仕事で困らない程度の会話能力、ひらがな・カタカナの読み書きが可能。	国民健康保険に加入。	なし。	失業期間1か月。前に勤務していた派遣会社が廃業を決定、解雇に。	香川県(紡績会社)→岐阜県→浜松に。前職はオートバイ部品の組立作業。	前社ではパスポート、外国人登録証明書を確認。導入研修はなかったが、くわしい安全衛生教育あり、理解できた。	雇用保険に加入。現在は失業給付で生活。前の会社では外国人労働者も雇用保険に加入。	仕事内容にはこだわらないで求職。希望賃金は25万円。	

注：表頭の丸数値は前ページの表頭の項目と同じ。次ページ以降の表も同じ。

第3-3表 個人インタビュー調査の概要(続き)

番号	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪
H	30歳代女性、配偶者と子供(末子13歳)。	滞日年数10年、うち8年就労。	仕事で困らない程度の会話能力はあるが、日本語の読み書きはできない。	国民健康保険に加入。以前は配偶者の扶養家族、配偶者も失業し国保に加入。	なし。	失業期間は約3か月。	直接雇用されていたブラジル人学校の生徒減少、閉校したことから失業。	月平均15万円以上の収入が閉校直前には10万円以下に。再就職支援なし。	雇用保険未加入。現在の生活は配偶者の失業給付で。	仕事内容にこだわらずに求職、仕事が見つかからない。希望時給は900円。	前職での書類確認についてコメントなし。
I	30歳代男性(インドネシア)、在留資格は人文知識・国際業務、同居家族は配偶者(家族滞在)、子供(1歳)。	滞日年数8年、就労年数は4年。	日本語は2～3級くらい。	国民健康保険に加入しているが、失業で支払い猶予。	—	失業期間は1か月。	日本語学校から大学卒業。人材派遣会社で翻訳・通訳等の仕事。主な仕事はインドネシア人研修生・技能実習生を受け入れている会社での通訳・翻訳、教育など。派遣先が研修生受入中止に伴い失業。	前社では旅券と査証を確保。平均賃金額は22～23万円。解雇時の就労支援なし。会社側は「日本語がでさるから支援は必要ないだろう」。	—	職種にこだわらないで仕事を探しており、面接を数回受けたが就職できない。	派遣会社が離職票を出してくれないが、会社から借金(約4万円)があるので、強くいえない。これまで経験したトラブル、雇用保険加入についてはコメントなし。
J	40歳代男性(2世)、単身で滞日。	滞日年数は4年、就労年数は3.5年。	仕事で困らない程度の会話能力だが、日本語の読み書きはできない。	健康保険へは加入していない。	雇用保険(事業主に雇用されたが認められなかった)、仕事による傷病(製造作業で火傷、医療費は会社が負担したが休職中に賃金なし)。	失業期間は4か月。派遣会社から自動車部品工場に派遣されたが生産量減少により11月に雇い止め。	これまでの職歴は鋳造、旋盤、組立、仕上げ、検査など。	前社採用時に旅券、外国人登録証明書を確認。導入研修や安全衛生教育なし(「危険」の指示だけ)。前社の平均賃金は約24万円。再就職支援なし。	現在は短期のアパートを借りて生活。	職種にこだわらず求職、日本語能力がカバー。希望賃金は15～20万円。この日も2つの仕事を紹介されたが、面接を受けても採用にならない。	ブラジルの家族に約5万円送金。帰国しても仕事がないので、ブラジル帰国は考えていない。

第3-3表 個人インタビュー調査の概要(続き)

番号	① 20歳代女性。 同居家族は配偶者（4月に出産予定）。	② 滞日4年、就労年数は3年。	③ 日本語はまったくできない。	④ 配偶者の社会保険。	⑤ トラブルなし。	⑥ 出産のため1月から仕事を休んでいる。	⑦ 派遣会社社員として検査の仕事に従事。	⑧ 前の派遣会社ではパスポート、外国人登録証明書を確認。約2週間の導入研修、くわしい安全衛生教育あり（通訳が翻訳）。	⑨ 現在は配偶者の収入で生活。	⑩ -	⑪ 出産後も同じ人材派遣会社で働きたいが、雇ってもらえるかどうか知らない。
L	20歳代男性（フィリピン人）同居家族は配偶者、子供、母親、従姉妹の計7人。	滞日年数8年、就労年数8年。	日本語会話能力は仕事に困らない程度（理解度は10～20%）、読み書きはまったくできない。	保険未加入。	子供の教育、医療費の支払いでトラブルを経験した。	失業期間2か月（派遣社員として仕事をしていたが、生産量減少により1月に解雇）。	自動車、パチンコ台等のガラス切り出しの仕事。	前社ではパスポート、外国人登録証明書を確保。導入研修は1日、安全衛生教育はなし。	雇用保険未加入。現在の仕事は同居親族の収入。	仕事内容にこだわらずに求職。	住宅が見つからず困っている。
M	20歳代女性（日系ペルー人）。同居家族は配偶者と子供（1歳）。県営住宅に居住。	滞日年数7年、うち就労年数は5年（出産育児のため）。	日本語能力は仕事で困らない程度（会話能力（理解度50%）、ひらがな・カタカナの読み書き可能）。	国民健康保険に加入。	トラブルなし。	出産・育児のために仕事を休んでいるが、子供の保育園入園に伴い求職。	派遣社員として化粧品店の充填作業、検査、出産のため求職。県営住宅入居が決まり、通勤できなくなり、通勤で退職。退職前の賃金は約13万円。	前社ではパスポート、外国人登録証明書を確保。導入研修なし、簡単な安全衛生教育あり。退職時会社から支援の申し出があったが、断った。	雇用保険未加入。現在は配偶者の収入で生活しているが、配偶者も就業日数が減少（週4日勤務）したので家計の足しに求職。	子供が小さいので短時間勤務を希望、通勤時間も短い方がよい。希望賃金額は10～14万円。	

第3-3表 個人インタビュー調査の概要(続き)

番号	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪
	40歳代男性 (日系ペルー人)、単身で生活。	滞日年数5年、就労年数5年。	仕事上困らない程度の会話能力(理解度50%)、ひらがな・カタカナの読み書きが可能。	未加入。	仕事が見つかからないことが最大のトラブル。	2か月前、解雇により失業。	前職は派遣社員、仕事内容は自動車部品関連のNC旋盤。導入研修や安全衛生教育なし(その後実施)。平均賃金は27~28万円。	パスポート、外国人登録証明書(ほかに運転免許証、自動車の保険証書)。	雇用保険に加入、現在は失業給付で生活。	仕事内容にこだわらずに求職。希望賃金は20万円程度(国の家族に10万円程度送金してこの位必要)。	前社では当初安全衛生教育はなかったが、外国人同僚が指を切断したことが契機で安全衛生教育を実施。この件の医療費は会社が負担したが、事故の届け出はなかったらしい。
	50歳代男性 (日系ペルー人)、単身。	滞日年数は10年、就労年数も同じ。	日本での仕事・生活に支障がない程度の日本語能力、簡単な漢字の読み書きも可能。	国民健康保険に加入。	日本語能力が高く、資格・経験があるにも関わらず、外国人であることで面接してもらえない。	派遣社員として働いていたが、生産調整により2か月前に解雇。	前職では派遣社員で溶接の仕事。導入研修、安全衛生教育などなし。賃金は40万円位(残業を含む)のところが、解雇前は17~18万円に減少。	旅券、外国人登録証明書を確認。	雇用保険の失業給付で生活。	希望賃金は30万円程度だったが、現在は贅沢を言える状況ではない。勤務地もどこでも良い。造船を含め経験や資格を生かせる仕事に応募したことが採用されなかった。	自作の日本語履歴書、職務経歴書、アーク溶接、講習修了書など持参。永住権を取得したいが、失業によって税金未納期間があるの思で難しい。

第3-3表 個人インタビュー調査の概要(続き)

番号	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪
P	20歳代女性 (日系ペルー人)、同居家族は両親、兄弟。家族では父親だけが就労。	滞日年数は6年、就労年数も同じ。	仕事で困らない程度の会話能力、漢字の読み書きも少しできる。	国民健康保険に加入。	住居を探すことに苦労、日本語能力で採用制限されること。	2008年12月末に解雇。	派遣社員として検査の仕事。導入研修、安全衛生教育などはなし。平均賃金は約13万円。	採用時にパスポート、外国人登録証明書を確認。	雇用保険の失業給付、家族の収入で生活。	希望職種はない。希望賃金は15万円程度。	父親が事業主に雇用保険加入を申し出たが、認められなかった。父親は年齢が高いので、雇用保険のことで解雇されると就職先がないので我慢。16歳で来日したので学校に通えなかった。仕事をしながら勉強するのは難しい。
Q	30歳代男性、同居家族は配偶者。市営住宅に居住。	滞日年数は4年、就労年数も同じ。	仕事に支障がない程度の日本語会話能力(理解度は60～70%)、漢字が少し読める。	保険には未加入。	特に困ったことはない。あえていえば仕事が見つかからないこと。	2月に解雇。	派遣社員として自動車部品工場でNC旋盤の仕事を1.5年続けたが、解雇。導入研修はなかったが、簡単な安全衛生教育があった。	パスポートと外国人登録証明書を確認。平日残業時間は3時間程度、休日出勤手当を含め40～45万円程度の賃金。	雇用保険の失業給付で生活。	希望する仕事はない。希望賃金は20～25万円程度。	小牧→各務原→浜松で仕事。前の職場で残業割増金が支払われないうち問題になったことになり、その後支払われるようになった。

第3-3表 個人インタビュー調査の概要(続き)

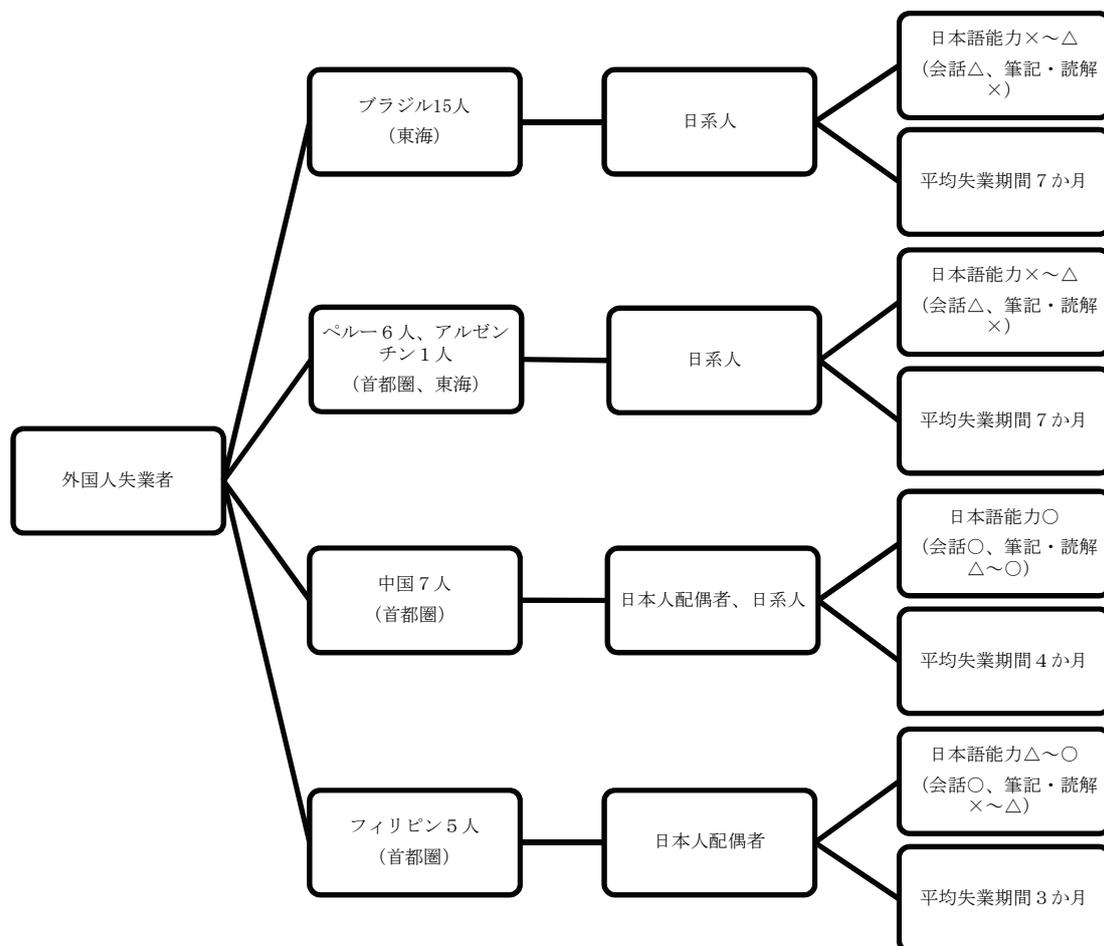
番号	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪
R	40歳代女性、同居家族は配偶者と子供(末子は1歳)。来日以来同じ地域に住居。	滞日年数は9年、就労年数は5年。	仕事に困らない程度の会話能力(理解度は30%)、ひらがな・カタカナの読み書き可能。	国民健康保険。	外国人であること、面接に至らなかったこと、雇用保険加入のトラブル、社会保険のトラブル。	出産・育児のために2年前に退職(妊娠中に子供に影響があるから退職するように事業主からいわれた)。	派遣社員として検査、バリ取り、ネジの計量作業。	パスポート、外国人登録証明書を確認。導入研修、安全衛生教育なし。退職時の賃金は10万円以下。	貯蓄の取り崩しで生活。	希望職種はなく、14万円程度の賃金を希望。	配偶者勤務の派遣会社で従業員の賃金の一部を経営者家族が着服。雇用保険加入を要求、認められなかった。配偶者も解雇で失業。
S	40歳代女性、同居家族は子供(末子7歳)。	滞日年数17年、うち就労年数15年。	仕事に困らない程度の日本語会話能力(理解度は30%)、ひらがな・カタカナを少し読み書きできる。	国民健康保険。	以前勤務していた会社で雇用保険に加入したが、雇用主が認めなかった。	2008年末に解雇。	派遣社員として自動車関連部品の組み立て作業、それ以前は清掃作業。	パスポートと外国人登録証明書を確認の上、書面で雇用契約。導入研修、安全衛生教育は書面を読む程度。	雇用保険の出業給付。	どんな仕事でもよいが、短時間勤務の仕事希望、希望賃金は14万円程度。	これまで3カ所に居住(いずれも車で1時間圏内)。
T	30歳代男性、配偶者(2世)と子供は同居中(以前は同居)。前勤務先社長が保証人のアパパートに住居したい。	滞日年数8年、就労年数も同じ。	仕事上支障がない日本語会話能力、ひらがな・カタカナの読み書きが可能。	前の会社の保険(政府管掌?)に加入していたが、解雇されたので今は未加入(国保の保険料が払えない)。	給料から引かれていたアパパート代がアパパート所有者に支払われず事業主が着服していた。	2009年1月に解雇。	派遣社員として勤務。自動車の組立、デジタルカメラの組立、造船所の仕事を経験。	前の会社ではパスポート、外国人登録証明書を確認。3か月契約の繰り返し、2008年11月以降は1か月契約。	現在は貯金の取り崩しで生活。	どのような仕事でもよいが、25万円程度の賃金を希望。	四国と東海(当地)の2カ所に居住。帰国予定なし(帰国しても仕事がない)。妻子も当分ブラジルで生活の予定。

(2) 2012年外国人個人インタビュー調査(第3-4表)

序-1 図、序-2 図からもわかるように、経済が景気後退から回復に向かい、ハローワークでの外国人による就労相談件数が減少するなど、雇用状況は徐々に回復しているように思われる。しかし、外国人の失業が完全に解消された訳ではない。現在の外国人失業者の特徴を把握するため、外国人居住者が多い地域で個人インタビュー調査を実施した。

調査地域は①東海地方の3市(2012年3月)、②首都圏の3市(2012年7月)で実施した。東海地方の3市と首都圏の1市は、外国人の居住者が多い集合住宅で、通勤圏内に大規模な工場や中小の製造業事業所が多く立地している。他の首都圏の2市は、住宅からやや離れたところに中小規模の製造業工場が立地しているほか、電車で15分程度でターミナル駅に行くことができる。また、最寄り駅周辺に大規模SC(ショッピング・センター)などが立地している。

第3-8図 2012年の個人インタビュー調査の概要



注：記号はインタビュー中の日本語の理解度や自己評価による日本語能力を表し、○は5～7割以上の理解度、△は3～5割程度の理解度、×は3割以下の理解度であったことを表している(評価は主観的で大まかなものである)。失業期間は、失業期間が完結している場合は失業から完結までの期間、完結していない場合は失業からインタビュー時までの期間である。

調査を実施した集合住宅は、外国人入居者への対応の観点から2つに分類できる。東海地域にある3つの集合住宅は、従来から外国人が居住しており、空き室の入居者募集の際には外国人向けの広報が行われる住宅もある。また、いずれの住宅でも入居後の生活上の注意書きなどが外国語（ポルトガル語）表記で併記されている。関東地方の3つの集合住宅のうち1つは生活上の注意などが外国語（英語、ポルトガル語、中国語、ハングル語）表記で併記されているが、残りの2つの集合住宅ではそうした対応が行われていない。

インタビューの対象となった外国人労働者34人の概要は第3-8図のようになっている。

(ア) 国籍：日系ブラジル人15人（男性9人、女性6人）、日系ペルー人6人（男性4人、女性2人）、日系アルゼンチン人1人（女性）、フィリピン人5人（全員女性）、中国人7人（男性3人、女性4人）。

(イ) 年齢：10歳代1人、20歳代3人、30歳代16人、40歳代12人、50歳代以上2人。

(ウ) 滞日年数と就労年数：滞日年数の平均は約13年、就労年数の平均は約11年。

(エ) 日本語能力：日常生活や仕事上困らない程度の日本語会話能力の者が多い。日本で育ったので日本語でも会話には問題がないという者や配偶者が日本人の場合、日本語能力が高い。読解や筆記についてはひらがなが少し読み書きできるという者がいた。南米系日系人の場合、来日前に家庭内で日本語を使っていたり、日本語を日常的に使っていた親族がいる場合、比較的日本語能力が高い。また、来日後に日本語教室で日本語を学習した者も比較的日本語能力が高い。フィリピン人も日常会話程度ならば日本語でこなせるが、筆記、読解はひらがな程度や漢字を少し読み書きできるという者がいる。中国人の場合、会話、筆記、読解とも南米系日系人やフィリピン人よりも問題は少ない。特に筆記および読解において漢字に慣れている点では優位である。

(オ) 職歴：南米系日系人は派遣・請負で製造業の生産工程に従事していた者が多い。日系ブラジル人に比べて日系ペルー人の場合、相対的に派遣・請負が少なかった。フィリピン人の場合は、興行で来日後、日本人と結婚し、飲食店や製造業工場の軽作業などで就労している。中国人の中には大卒者もいるが、飲食店や軽作業などの職歴を有している。直前職の雇用契約期間は明確なコメントがなかった者が多かった。コメントのあった7人中5人が3か月、2人が6か月とのことであった。

(カ) 失業理由、失業期間：失業経験では、同時不況で失業を経験した外国人が11人いる。最近では勤務先企業の閉鎖・倒産などによって失業した者もいる。自己都合による失業は5人で、その他、疾病やけがによる辞職、出産・育児のため失業を経験した者もいる。

全体の失業期間の平均はおよそ6か月である。特に、ケースC、ケースF、ケースH、ケースJは12か月以上の失業期間を経験している。年齢が高い（40歳代、50歳代）場合は失業期間が長期化する傾向がある。女性の場合、出産・育児を契機に失業していることが多い。

なお、失業期間といっても全く仕事をしていない訳ではなく、上記のように一時的な仕事

(1か月に数日程度) をしている場合がある。

失業中の生活は、一時的なアルバイト、家族の収入、貯金の切り崩しなどをつないでおり、世界同時不況直後のような支援団体からのサポートを受けていた者はいなかった。なお、生活保護を受けていたのは疾病によるケースCだけである。

(キ) 求職活動：求職方法としてあげられたのは、ハローワーク、新聞、フリーペーパー、インターネット、携帯サイトなどの求人広告、個人的なネットワークなど多様である。以前は新聞など紙媒体が中心であったが、電子媒体が増加している。実際に仕事に就いた経路は、個人的ネットワークが多い。派遣・請負の仕事では、過去の勤務先の派遣会社に電話などで仕事があるかどうか確認している場合がある⁴⁹。

(ク) 能力開発：失業期間中に資格の取得や講習の受講など何らかの能力開発に取り組んだ者は4ケースである。内容は日本語教室、ヘルパー講座受講となっている。そのほか、自動車運転免許の取得を希望している者もいるが、外国語で対応可能な地域や自動車学校などの情報が不足しているとのことである。

(ケ) 帰国の可能性：滞日年数が長期に及んでおり、また、子供が日本の学校に通っている場合などは今後とも日本で生活する予定で、日本での就労を希望している。

(コ) その他：従来から外国人の子供の不就学問題が指摘されていたが、同時不況後、ブラジル人学校の閉校が相次いだため、就学していない子弟が増えており、自分と同学年であったブラジル人子弟の半数以上は通学も就労していないとのコメントがあった(ケースN)⁵⁰。

その他、今回のインタビュー調査の対象者のほとんどが公営住宅などに居住しており、居所が決まっている。住宅を失った外国人失業者の住宅支援や就労支援のあり方は今後の検討課題となろう。

4. 個人インタビューによる外国人労働者の雇用・失業のまとめ

この章では、外国人求職者を対象としたインタビュー調査結果を整理した。いくつかの点でアンケート調査結果を再確認した点もあったが、追加的な情報がいくつか得ることができた。本章で観察されたことをまとめると以下のようなになる。

第一に、景気後退期には外国人が失業しやすい傾向がある。これは、製造業の生産工程でパート・アルバイト、派遣・請負といった就労形態で働いている外国人が多いことと関係していると考えられる。しかし、日本語能力と失業しやすいさとの関係については明らかではない。

⁴⁹ 観光地やショッピングセンターなどで「仕事を紹介する」と勧誘される場合もあるとのコメントがあった。

⁵⁰ ブラジル人学校やペルー人学校では帰国後の生活に困らないようカリキュラムが組まれているとのことであるが、定住化が進んだ場合の対応について検討することも必要であろう。この点については、朴三石(2008)『外国人学校』中公新書、第4章、135～139ページを参照。また、外国人子弟の教育環境に関する調査研究の蓄積は多いが、たとえば、可児市企画部まちづくり推進課(2005)『外国人の子どもの教育環境に関する実態調査』可児市国際交流協会を参照。

第二に、外国人が失業した場合、日本人に比べてより深刻な影響を受けることがある。これまでも指摘されていたことであり、南米系日系人が典型的であるが、住居を含む生活の大半を派遣・請負会社に依存していたこと、直接雇用されていても企業の再就職支援がほとんど行われていないこと、雇用保険や社会保険への加入率が低いこと、失業期間中に（日本語を含む）研修・能力開発などを行った者が少ないといった複数の要因が重なっている。さらに、生活保護など公的セーフティネットの存在・申請方法を知らない者も少なくない。

第三に、外国人の場合、女性の就業意欲が高く労働力率も高い。もし、日本人女性に比べて外国人女性の就業意欲喪失効果が小さいとすれば、景気後退期には失業率が高くなる可能性がある。今後、外国人女性を多く活用してきた製造業の事業所が日本国内での生産から海外生産にシフトし、国内の雇用機会が縮小するようであれば、新たな外国人女性の就労分野を開拓する必要があるだろう。

第四に、日本語能力は国籍、在留資格、生活環境によって異なっている。南米系日系人の場合、日本語能力の個人差が大きく、必ずしも滞日年数の長さに応じて日本語能力が高くなるわけではない。フィリピン人で配偶者が日本人の場合、日本語会話能力はある程度のレベルに達しているが、筆記能力や読解能力のレベルは高くない。中国人で配偶者が日本人であったり、日系中国人の場合は日本語会話、筆記、読解のいずれも他の外国人より高いレベルにあり、漢字に抵抗感がない効果大きい。なお、調査対象者で日本語をきちんと系統立てて学んだことがある者は少ない。

第五に、先に外国人若年者の失業率が高いことを見たが、インタビューは、若年者の未就業者が多いことが指摘された。外国人の子弟の進学率は徐々に高くなってきているが、就職困難層の形成を回避するためにも、今後は未就業者対策もあわせて講じていく必要があるだろう。一方、外国人中高年失業者には長期失業している者もいるが、職探しをする際、賃金の高さだけに注目することなく求職活動を行う必要があるだろう。

このように、外国人の失業者といっても国籍、在留資格、日本語能力が異なるだけでなく、日本滞在が長期化するにつれて年齢や職歴なども多様化しており、これまで以上に細かな就職支援が必要になってくると思われる。

第3-4表 個人インタビュー調査の概要

①ケース	②属性、家族、住居	③滞日年数、就労年数	④日本語能力(会話、筆記、読解)	⑤健康保険	⑥失業理由、失業期間、生活、資格取得など	⑦職歴、就業形態、仕事内容	⑧雇用保険加入状況	⑨求職状況、希望の仕事、労働条件	⑩その他
A (日系ブラジル人)	30歳代、男性。 配偶者と子供。 2007年から公営住宅、前は派遣会社のアパート、転居3回。	滞日12年、就労10年。 夫婦で来日。就労10年。	日常生活で困らない程度(ひらがな、カタカナ、読解可能)。仕事上日本語を勉強する機会なし。来日以来日本語の勉強はしていない。	国民健康保険、以前は海外旅行傷害保険。	2009年3月に雇止め。失業中は不定期に短期の仕事。失業期間は3か月。貯金(住宅資金)の取り崩しで生活。	来日後ずっと派遣で自動車部品製造。来日前は販売の仕事。	加入。	失業中は就労準備研修を受け、研修を受けていると見られる(自動車部品製造)。介護の仕事は賃金が低く応募しなかった。	日本語の研修を評価。はじめてきちんとして日本語を習った。仕事に就いてからはあまり勉強していない。
B (日系ブラジル人)	30歳代、女性。 配偶者と子供。	滞日12年、就労は8年。親しい日本人はいないが、挨拶はする。団地内に日系人の知り合い。生活など相談がある。相談は国際交流協会の。	生活や仕事で使う日本語は理解可能。筆記はひらがな、カタカナ、ローマ字、漢字は少し。ヘルパーの試験が不合格だった後、日本語教室に通ったが、休みがなかった。	国民健康保険。	2009年2月に雇止め。2008年夏頃から労働時間減少、賃金も月10万円くらいまで低下。失業期間5か月。	来日後、電気機器部品製造、検査など。	コメントなし。	失業後短時間の仕事を探し、小売店のパートで働いた。2010年7月からプラスタック部品製造工場に転職。子供がいるので夜勤不可。ヘルパーも考えたが、試験が不合格。	帰国支援事業で帰国も考えたが、知人から帰国しても仕事がないことを聞き、日本に留まった。労働保険の制度の仕組みがわからない。

第3-4表 個人インタビュー調査の概要 (続き)

①	<p>② 50歳代、男性。30歳代で夫婦離別。子供なし。派遣会社のパートで生活していたが、退社して一人暮らし。一時知人の家で生活したが、現在のアパートに。収入、保証人など細かいことは求められなかった。</p>	<p>③ 滞日21年、就労は16～17年(一時帰国あり)。</p>	<p>④ 日本語はある程度できる。日常生活を送ることができ、簡単な会話と簡単な漢字の筆記可能、読解も少し。親が日本語を使っていた。</p>	<p>⑤ なし。</p>	<p>⑥ 2008年7月に契約期間満了。派遣の仕事が見つからなかった。ロコモ期のアルバイトなどで生活。就労日数は1か月に数日。収入は貯金の切り崩しをあわせて7～8万円。失業期間は14か月。</p>	<p>⑦ 請負や派遣で自動車部品など製造。派遣会社は数社移ったが、直接雇用の経験なし。</p>	<p>⑧ なし。</p>	<p>⑨ 求職活動中だが仕事が見えない。年齢が理由。仕事内容、条件は合わない。求職方法はハローワーク、ネット、フリーペーパー、直接応募など。履歴書を常時携帯。2010年に体調を崩し通院。支援ボランティアの勧めで市の役所に相談、生活保護申請。生活保護制度は知らなかった。</p>	<p>⑩ 派遣会社では自動車の仕事は無理(夜勤や残業がある)。40歳代まで。配送の仕事は伝票などを読む日本語能力が必要。日系人の就農報道を見たが、良い仕事があればやりたい。日系人も高齢化し、製造業の仕事ができなくなる。日系人の生活保護ビジネスがある?</p>
<p>D (日系ブラジル人)</p>	<p>② 40歳代、女性。配偶者と子供。住居は派遣会社のアパート。</p>	<p>③ 滞日14年、就労期間は10年。空白期間は出産育児。</p>	<p>④ 日本語会話は少し可能(挨拶、買い物程度)。読み書きはできない。家ではポルトガル語、子供は日本語とポルトガル語。</p>	<p>⑤ 国民健康保険。</p>	<p>⑥ 派遣の仕事をしていて、2011年9月に時給を下げると言われたので、辞めた。失業期間は6か月。</p>	<p>⑦ 派遣で家電部、品製造、食品製造など。3か月契約。直接雇用の経験なし。派遣会社は便利(住居、生活関連の手続き、通訳情報提供など)。</p>	<p>⑧ コメントなし。</p>	<p>⑨ 現在求職中。仕事内容、条件にこだわらず求職中。介護の仕事に勧められたが、日本語ができていないので迷っている。日本語教室に通学中。</p>	<p>⑩ 配偶者も2009年3月に失業、約半年で現在の仕事(金属加工)に。配偶者の賃金は25万円→18万円に低下。子供が日本の学校に在学中。</p>

第3-4表 個人インタビュー調査の概要 (続き)

①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩
E (日系ブラジル人)	40歳代、男性。 単身で来日。 住居は自分で借りている(電気を含めて5万円/月くらい)。	滞日8年、就業年数も8年。	日本語能力は会話には困らない程度。仕事の指示の理解度は半分くらい。ひらがな、漢字を少し読み書きできる。	未加入。	2008年12月に契約切れで失業。短期の仕事を複数経験後、2010年6月に再就職した。2011年9月に契約切れで失業。失業期間は6か月。	金属プレスの仕事などは16~20万円、残業や休日出勤がある。25万円くらい。	なし。	ハローワークで相談したが希望の仕事が見つかからない。面接で日本語と年齢で断られた。資格や職歴は関係ない。派遣の仕事でもよい。	住所が決まっていないと仕事が見つからないので、自分でアパートを探した。費用はかかるが、車で生活するよりはよい。
F (日系ブラジル人)	20歳代、男性。 同居家族なし。 同時期に来日した知人宅で生活。	滞日4年、就業3年。ブラジルで派遣会社で募集に応募。ブラジルではよい仕事があった。	日本語はほとんどできない。会話は挨拶程度はまったくできな。不明なことなどは派遣会社の通訳に尋ねた。日本語の勉強はしていない。(現在の居住地ではポルトガル語の掲示があるのので便利)。	以前は会社の保険。	2010年に契約満了で失業。その後1年くらい決まらなかった仕事をしていない。短期・一時的な仕事で生活。失業期間15か月。	派遣で広島自動車部品製造を3年。賃金は手取りで20~25万円。	なし。	広島で求職活動したが、仕事ができな。派遣会社も多く、日系人も多いので仕事が見つけやすいのではないかと考えた。求職方法はハローワーク、求人広告、口コミなど。自動車関連の仕事希望(賃金が高い)。	保有していた車を売った。単身なのでなんとか生活できる。広島は日系人が少なく情報なども不足。ワールドカップ等イベントがあるからといってブラジル全体が景気はよいわけではない。日本人の知人はいない。支援団体やボランティアとの接触なし。

第3-4表 個人インタビュー調査の概要 (続き)

①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩
G (日系ブラジル人)	40歳代、男性。 家族は配偶者、子供。 派遣会社のアパートで生活していたが、転居後公営住宅に応募、入居。	滞日16年、就労年数は14年。	日常生活に困らない程度の日本語能力、筆記・読解はひらがな・カタカナ、ローマ字。	前は協会けんぽ、現在は国民健康保険。	2011年末に契約満了で失業。失業期間4か月。	群馬県の自動車部品工場に就労していたが、2002年に募集広告を見て自営に。仕事内容は自動車部品のプレス、部品製造、組立など。賃金は多いと聞き、20万円以上。今は20万円くらい。残業が少くない。	加入。直前の職場で加入していたので、失業中(仕事の切れ目?)もなんとか生活可能。	主にハローワーク、フリーペーパー、求人広告など。 仕事内容は自動車関連の同じ仕事内容、同じくらいの賃金を希望、できれば正社員がよいが、派遣でもよい。	現在の職場で簡単な導入研修はあったが、安全教育はほとんどなかった。
H (日系ブラジル人)	30歳代、男性。 家族は配偶者と子供。配偶者は日本人。	滞日年数9年、就労年数は8年。	(旧)日本語2級で日本語で困らない。来日前から日本語が少しできた。来日後も市の日本語教室で勉強。配偶者が日本人で、家庭内での会話は日本語。	国民健康保険。	2009年9月に再契約しない通知。再就職支援は特になかった。失業期間12か月。	2002年に来日、東海地域で自動車関連の製造を続けてきた。	なし。	求職活動はハローワークはない。良い仕事はない。10社以上の面接を受けたが不採用。介護の仕事は考えなかった。2010年夏に前の会社で募集していることを知り応募、採用。日本語ができたからか。	雇い主は外国人は日本語ができていないと思ってる。日本語ができればいい。日本語ができていなくてもいい。

第3-4表 個人インタビュー調査の概要 (続き)

①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩
I (日系ブラジル人)	40歳代、男性。 単身。 自分でアパートを借りている。	滞日年数11年、 就労年数11年。	仕事で困らない程度。 日本語能力。ただし、職場で日本語を使う機会はない。筆記、読解はひらきでできる程度。	未加入。	2009年2月に雇止め。はじめはハローワークに。以前は仕事の契約が切れても、1週間くらいで仕事が見つかった。(派遣の仕事や直接応募の仕事があったが、派遣の方が給料が良かった)。失業期間10か月。	来日後、派遣で自動車関連の製造業に。短期間仕事をしていない期間がある。導入研修は簡単な仕事と安全の説明。旋盤、組立、仕上げ、検査など。鑄造も経験。賃金は25万～30万円。雇止め前は15万円くらいになった。契約期間が短くなった。	なし。	ハローワークで求職したが、なかなか見つからなかった。短期(1日～1週間くらい)の仕事の繰り返し。職種にはこだわらないで求職。希望賃金は15万円～20万円。送金するのでもそうしらいほし。	日本語能力が採用条件になってきているので、苦労している。いくつもの資格ではポルトガル語で受検できるので、資格は取られても仕事では日本語ができない。帰国は考えていない。
J (日系ブラジル人)	40歳代、女性 (日系ペルー人)。 同居家族は子供。自分で住居を探した。 来日以来、東海地方の各地に居住。 本人の収入と子供の収入で生活。	滞日年数17年、 就労年数は12年くらい(帰国期間、出産育児期間あり)	生活に困らない程度。 日本語の能力。理解度は2～3割程度。ひらがなを書ける。	国民健康保険 (?)	2008年12月に雇止め。失業。その後、清掃の仕事をしたが、2011年1月に解雇。その後は決まった仕事に就いていない。失業期間15か月。	派遣で家電製品関連の部品製造。手取りは月10～12万円程度、少ないとまでは月5万円。契約期間はまちまち。	なし。	新聞、フリーペーパーなどポルトガル語の媒体、ハローワークで求職。就労相談の経験なし。希望する仕事は特にないが、賃金額は12万円程度。	

第3-4表 個人インタビュー調査の概要 (続き)

① K (日系ブラジル人)	② 30歳代、男性。 配偶者と子供。	③ 来日10年目、 就労期間は9 年(帰国期間あり)。	④ 日本語の日常 会話ができる。 仕事関連の日 本語会話は少 しできる。読み 書きも少し。来 日後日本語教 室で勉強。家で はほとんどポ ルトガル語。子 供は日本語と ポルトガル語。	⑤ 国民健康保険。	⑥ 2008年12月に 解雇。配偶者も 2009年2月に 工場(業種のコ メントなし)の 閉鎖で解雇。就 労準備研修を 受け、その後家 電製造のパー トをしたが 2011年末に失 業。失業期間3 か月。	⑦ 派遣で金属製 品製造、加工の 仕事、直接雇用 のプラスチック 部品製造を 経験したが、 2010年9月に 派遣で金属加 工の仕事に。	⑧ 加入。	⑨ 以前のように 賃金が高い仕 事はない。配偶 者は日本語を 勉強してヘル パーの仕事に 就くことを考 えている。	⑩ 子供が日本で 生まれ、日本の 学校に通って いるので、帰国 は考えなかつ た。帰国しても なじめないと思 った。
L (日系ブラジル人)	30歳代、女性。 家族は配偶者 と子供。	滞日年数9年、 うち5年就労。	日本語の会話 やテレビの日 本語が半分く らい理解でき る程度。日本 語能力。ひらが な、カタカナを 読めるが、書く ことには自身 がない。	国民健康保険。	通勤時間の都 合で退職。失業 期間6か月。	派遣で容器充 填作業、検査な ど。衛生面の指 導が厳しかつ た。賃金は13 万円くらい。	未加入。	退職時に派遣 会社の通訳と 再就職の相談。 自分でもハロ ーワークや求 人広告などで 求職。子供を保 育園に預けて 働きたい。配偶 者は週3～4 日勤務。短時間 勤務、通勤時間 が短い仕事、子 供が病気の時 休める仕事に。	
M (日系ペルー人)	50歳代、男性。 単身。	滞日15年。就 労年数も同じ。	仕事、生活とも 日本語で対応 可能。漢字もあ る程度は可能。 新聞やテレビ の日本語理解 度は半分くら い。	国民健康保険。	派遣先企業の 生産調整で 2011年12月に 失業。失業期間 3か月。同時不 況の時も失業 しなかった。	派遣の仕事で 金型などの仕 事。直接雇用の 経験はない。就 業中の賃金は 30万円くらい。 失業直前はそ の半分。	雇用保険と貯 蓄の取り崩し で生活。	仕事内容はこ だわらないが、 20万円以上の 賃金を希望。	求人企業に電 話連絡をして も外国人とは 面接しない。年 齢も高いので、 これまでの経 験を活かせな い。

第3-4表 個人インタビュー調査の概要 (続き)

①	N (日系ブラジル人)	10歳代、女性。 両親、姉妹。 現在は父親だけが就労。 自分達で探したアパートで居住。	滞日年数は10年以上。就労年数は3年くらい。	日本で育ったので、日本語は問題ない。学校はブラジル人学校。学校では就職指導がなかった。同級生の半分くらいは通学も仕事もしていない。	国民健康保険。	2011年10月に仕事内容が不満でやめた。失業期間6か月。	学校を卒業後、派遣で自動車部品の検査の仕事をした。賃金は14万円くらい。現在は仕事をしていた。家の世話をしている。	雇用保険なし。父親の収入で生活。	特に希望する仕事の内容はない。希望賃金は15万円くらい。家族の生活費でなく、自分のものを買いたい。	⑩ 父親(50歳代)は現在派遣で就業しているが、失業したら仕事がないので不安。
O (日系ブラジル人)	30歳代、男性。 家族は配偶者。公営住宅の知人宅で生活。	滞日年数は8年、就労年数も同じ。一時帰国していたが、配偶者と来日。	仕事や生活上の日本語の理解度は3～4割。仕事上日本語が必要であったことはいらない。	国民健康保険。 日本で生活したいのも払う。	2011年12月で契約満了。派遣会社で次の仕事を相談した。まだ仕事が見つかっていない。失業期間3か月。	派遣で東海地方で就労。住居は派遣会社が用意。配偶者来日後は一緒に移動。派遣で自動車部品製造の企業でNC旋盤の作業。導入研修なし、機械操作の説明。	なし。	求人広告、ハローワーク、インターネットなどで情報収集。なかなか見つからない。賃金が安い。希望する仕事は特にない。希望賃金は20～25万円。	現在は配偶者の収入(飲食店の仕事)で生活。配偶者の収入は10万円くらい。	
P (日系ブラジル人)	40歳代、女性。 家族は配偶者と子供。 住居は自分で探した公営住宅。	滞日年数は17年、就労年数は14年。出産育児のため仕事をしていた期間あり。	会話は日本で困らない程度。仕事の指揮命令や専門用語はわかりにくい。漢字はわからない。	国民健康保険。	2008年に病気のため仕事を辞め、2010年から仕事を始めた。主に短期の軽作業の仕事をする。今の仕事を始める時の求職期間は2か月くらい。	プラスチック製品のバリ取り、計測、部品検査などを経験。派遣。部品にキズをつけないよう注意。導入研修、安全教育なし。賃金は10～12万円(手取り)。賃金は携帯電話製造が約15万円。一番高かった。	なし。	ハローワーク、インターネット、口コミなどで求職。短期の仕事でなく、安定した仕事を希望。賃金は12万円くらい。ヘルパーの仕事は受講料を支払って講習を受けなければならないので、検討中。	仕事上必要な日本語能力に自信がない。仕事をしたい時期に日本語を勉強すれば良かった。ヘルパーの仕事の日本語は普段の日本語とは違うので、難しい印象。	

第3-4表 個人インタビュー調査の概要 (続き)

①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩
Q (ファイリピン人、日本人配偶者)	40歳代、女性。配偶者、子供。集合住宅。	滞日合計19年、就労17年。	日常会話問題なし、筆記と読解は小学校程度なら可能(新聞は少し)。	国民健康保険。	ヘルパー2級取得後、デイクア施設で働いていたが日本人ヘルパーとの人間関係が原因で辞めた(自己都合)。配偶者の収入で生活。近くの飲食店で就労。現在地に転居後、ヘルパーとして就労。失業期間は1、2か月くらい。	興行で来日。いったん帰国後、結婚のため再来日。飲食店で就労。出産・育児のため一時離職。再び飲食店で就労。子供が大きくなつたので、飲食店を辞め、工場などアルバイパーに。	加入。	飲食店、工場の仕事は求人情報誌で。デイクアの職場、現在の職場ともに求人の張り紙で直接応募。	1年おきくらいに帰国。
R (ファイリピン人、日本人配偶者)	40歳代、女性。配偶者、子供。集合住宅。	滞日合計21年、就労20年。	日常会話問題なし、筆記と読解もかなりできる(新聞やテレビの理解度は5～6割くらい)。	国民健康保険。	飲食店、工場(軽作業)勤務を複数経験(飲食店は20歳代、30歳代前半まで、あとは工場)。同時不況で工場を解雇、ヘルパー講座受講、その後デイクア施設で就労。失業期間は各々1～2か月。	興行で来日。結婚日本人と離婚。帰国後、興行で再来日、日本人と再婚。飲食店や工場で働就労。工場を働いていたが、解雇され、その後ヘルパーに。現在3年目。	加入。	飲食店、工場は個人的ネットワーク(ロコモミ)と求人情報誌、現在の職場(デイクア施設)は募集張り紙を見て直接応募。	
S (ファイリピン人、日本人配偶者)	30歳代、女性。配偶者、子供。集合住宅。	滞日15年、就労14年。	日常会話問題なし。筆記、読解は簡単なものなら可。新聞・テレビの理解度は3～4割。「子供と一緒に新聞を読んでいる」。	国民健康保険。	飲食店勤務後、工場勤務、工場統合により失業(通勤できなかつた)。現在の仕事に就くまで3か月くらい失業。	高校卒業後、興行で来日、日本人と結婚。結婚後はクリーナングの工場など4～5社で就労。現在は住居近くの食品加工工場でアルバイト勤務。	なし。	主に求人情報誌で。現在の勤務先は知人の紹介で。ハローワークには行なったことがない。	

第3-4表 個人インタビュー調査の概要 (続き)

①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩
T (フィリピン人、日本人配偶者)	30歳代、女性。配偶者、子供。集合住宅。	滞日17年、就労16年。	日常生活問題なし。筆記、読解も少し可。新聞の理解度は3～4割くらい。	国民健康保険。	飲食店勤務後、工場勤務。同時不況の業績悪化で解雇。半年くらい仕事をみつけた。	高校卒業後、興行で来日、結婚。結婚後は食品加工の工場などで就労。現在は住居近くの大規模小売店で勤務。	加入。	主に求人情報誌、インターネットで。ハローワークは前に行ったことがある。	運転免許がないが、免許を取れば、仕事の幅が広がるかもしれない。
U (フィリピン人、日本人配偶者)	30歳代、女性。配偶者、子供。集合住宅。	滞日12年目、就労12年目。	会話は日常生活の問題はないが、読み書きはひらがな、カタカナ、簡単な漢字。フリガナが必要。	国民健康保険。	来日後、飲食店勤務。5店以上。飲食店は業績低迷による閉店が多い。だいたい1か月程度で別の仕事が見つかる。外国人であることとを理由に断られる。	来日後、飲食店勤務。結婚後は主にレストラン勤務。仕事内容はホール担当。アルバイト。時給840円と交通費ほか。	なし。	外国人可の求人が少ない。が見つけると個人网的なネットワークの方がよい。	将来は自分で飲食店を持ちたい。
V (日系ペルー人)	30歳代、男性。配偶者、子供。集合住宅。	滞日14年、就労も同じ。	会話は大きな問題ない。読解・筆記は少し。新聞の理解度は半分以下。生活上よく使う氏名や住所などは筆記可能。	国民健康保険。	同時不況時に雇止め。その後派遣で再就職した。同時不況以前にも1か月より短い失業者間。契約は1～3か月くらいが多い。6月末で契約期間満了。失業期間1か月。	派遣で自動車部品製造、金属加工など。最長職は自動車部品製造。派遣、請負の形態はその都度違う。	以前は保険に加入。最近、条件を満たさないで加入できなさと説明されたが、仕組みが理解できなかった。	経験が長い自動車部品関連の仕事が、社員か派遣・請負かはこのかわらない。定めている仕事希望。ハローワークにも通ったが、外国人と断られることともある。	日本語を話せるだけでは日本で仕事ができないうい。日本語の読み書きが必要。

第3-4表 個人インタビュー調査の概要 (続き)

①	W (日系ペルー人)	30歳代、女性 配偶者、子供 集合住宅。	③ 滞日14年、就 労は13年。	④ 日常会話は問 題ないが、テレ ビのニュース などは理解で きないことも。 筆記はひらが なと簡単な漢 字。読解は新聞 が半分くらい (?)。	⑤ 国民健康保険。	⑥ 2009年春に雇 止め、秋まで仕 事がなかつた程 (6か月程度)。 その後、自動車 部品関連製造、 機械加工関連 製造の仕事で 2012年3月で 契約満了によ り失業。失業期 間4か月。	⑦ 建設現場、自動 車部品製造、金 属加工などの仕 事は機械のオ ペレーター。夜 勤が多かった。	⑧ なし。	⑨ ハローワーク で仕事を探し たが、(仕事に 就くのは) 難し い。これまで経 験がある仕事 を希望。建設関 係の仕事でも かまわないが、 重機の資格免 許が必要？。	⑩ 外国語 (スペ イン語) では資格 を取得できない ものもあるの で、外国語でも 受検・講習を受 講できるよう対 応希望 (資格が あるだけでは就 職できないわ けではないが...)
X (日系ペルー人)	40歳代、男性 配偶者、子供 集合住宅。	滞日17年、就 労もほぼ同じ。	④ 会話は問題な いが、筆記、読 解は少し (新聞 読解の理解度 は3割くらい、 筆記は漢字は 少し書けるが 間違いが多い。 祖父が日本語 を話した)。	⑤ 国民健康保険。	⑥ 派遣で金属部 品の仕事の後、 直接雇用 (アル バイト) で機械 加工の仕事。自 損交通事故で 辞めた (保険加 入)。失業期間 10か月。	⑦ 派遣で製造業 仕事を多数経 験。自動車部品 関連、プラスチック 部品、電機 機械器具関連、 金属加工など。 仕事は2週間 程度でこなせ る。	⑧ なし。	⑨ 前の職場に復 帰することを 希望するが、無 理であれば同 じ内容の仕事。	⑩ 現在の生活費 は配偶者のア ルバイトの収 入で。早く仕事 に復帰したい。	
Y (日系ペルー人)	30歳代、女性 配偶者 (日系 人、派遣で製造 業就労中)、子 供、集合住宅。	滞日12年、就 労は10年近く。	④ 会話は日常会 話、小売店での 接客が可能な 程度。読み書き は少し。	⑤ 国民健康保険。	⑥ 工場勤務と飲 食店勤務の間 に2か月、転居 後に1か月く らいそれぞれ 失業を経験。出 産育児の期間 の計2年くら い仕事をし ていない。	⑦ 来日後、北関東 で家電部品製 造 (派遣)、飲 食店 (アルバイト) 。結婚後転 居し、飲食店、 小売店などで アルバイト。	⑧ なし。	⑨ 小売店、飲食店 などでの就業 を希望。下の子 供が小さいの で、昼の短時間 の仕事希望。	⑩	

第3-4表 個人インタビュー調査の概要 (続き)

① Z (日系ペルー人)	② 40歳代、男性 配偶者、子供、 集合住宅。	③ 1991年代に来 日、滞日20年、 就労も同じ。	④ 会話、筆記、読 解いずれも問 題なし。祖父母 から日本語を 教わった。	⑤ 国民健康保険。	⑥ 来日後自動車 部品製造(派 遣・請負、直接 雇用)。2008年 未解雇、失業を 経て9月から 別の自動車部 品工場で派遣 就労。2012年6 月に契約満了 で失業。	⑦ 自動車部品工 場では組立て ラインに配属 (自動化が進 んでいたので、 作業内容は簡 単)。2008年春 頃から仕事量 が減少。失業前 の就業日数は 4～5日/月 に。	⑧ 直前職はなし。 同時不況の時 は加入していた ので給付で 生活。	⑨ ハローワーク で求職したが、 外国人応募可 の求人が少な い。正社員でな くても良いの で、長く勤務で きる仕事を通 勤可能な勤務 地を希望。	⑩ 日本語ができ る方がよい。日 本語ができる と求人情報取 集に違いが出 る。応募しても 日本語ができ ず訊かれ、仕事 内容も限定さ れる。
AA (日系アルゼ ンチン人、配偶 者は日本人)	20歳代、女性 配偶者、集合住 宅。	滞日9年、就労 年数も同じ。	日常会話は可 能(ゆつくり)。 筆記・読解はひ らがな、カタカ ナ。	国民健康保険。	来日後2年く らい派遣で家 電部品製造の 仕事を続けて いたが、別の仕 事をしたかつ たので辞めた。 小売店(スーパ ー)や飲食店な どの仕事。失業 期間6か月。	製造の仕事の 後は小売店(ス ーパー)や飲食 店などの仕事。 2～6か月く らいで仕事を 変えた。	なし。	求職はインター ネット、駅な どの無料の情報 雑誌、新聞広 告、店舗に掲示 してある求人 情報など。わか らないときは、 配偶者に手伝 ってもらう。	ス ーパーの仕 事でPOSでも 日本語が必要 (特価、タイム サービスの処 理などの情報 が日本語)。客 との会話をす るうえでも日 本語が必要。
AB (中国人)	20歳代、女性 配偶者(日本 人)、子供、集 合住宅。	滞日(合計)6 年、就労年数2 年。日本の大学 (経営学部)に 留学。	会話、筆記、読 解ともほぼ問 題ない。細かい ミスは配偶者 がその都度訂 正。	現在は配偶者 の保険、前は協 会けんぽ。	大学卒業後1 年目に結婚、出 産のため辞職。 運転免許を取り 得たばかり通 (就職よりの便 のため)。 ※離職後の期 間8か月。	大学卒業後専 門商社に正社 員として就職、 貿易関連部門 に配属。	あり。	求職は英字新 聞、インターネ ット、個人的ネ ットワーク(中 国人)、ハロー ワークなどで。 子供が小さい ので長時間の 勤務、残業は無 理。正社員を希 望するが、当分 は短時間勤務 も可。ハローワ ークでは経験 を活かせる仕 事が少ない。	保 育園を探 のが大 変。住居 の近く の保育 園では 空きが ない。自 動車通 勤も検 討。

第3-4表 個人インタビュー調査の概要 (続き)

①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩
AC (中国人)	30歳代、女性、配偶者(日本人)、子供、集合住宅。	滞日約12年、就労9年(ほか技能実習生3年)。	日常生活に必要な会話、筆記、読解はこなせる。専門用語などは難しい。	配偶者の扶養家族。	アルバイトで就労していた工場(プラスチック部品製造)が国内生産縮小のため人員整理、6月に失業。失業期間1か月。	研修・技能実習生として来日後、日本人と結婚、再来日。製造業の工場(すべてパート)。	なし。	求職は個人的ネットワーク、ハローワーク、新聞の求人広告、求人情報誌など。住居近くでの就職を希望。	配偶者の収入で生活。
AD (中国人)	40歳代、男性、配偶者、子供、集合住宅。	滞日20年目、就労年数もほぼ同じ。	日本語は問題ない。家庭内でもほとんど日本語。	国民健康保険、以前は協会けんぽ。	2012年5月に業績不振で倒産。2か月間に事後処理などに。失業期間2か月。	日本の大学卒業後、日本企業(機械器具製造関連)に就職、その後電気機械器具製造2社を経て知人と2010年に起業(貿易関連)。	独立後はなし。	本格的に求職していない。インターネット、求人情報誌、求人広告、個人的ネットワークがメイン。できれば起業したい。	現在の生活は配偶者の収入で。負債が少なかったので生活への影響は少ない。
AE (日系中国人)	30歳代、男性、両親、弟妹、集合住宅。	滞日約10年、元残留邦人親日の帰国後に来日。就労年数は計約7～8年。	日本語は日常会話程度、筆記、読解は少しできるが苦手(支援団体に入室似通った経験はあるが、体系的な日本語学習の経験なし)。	国民健康保険(?)。	2011年末に失業(自己都合)。これまで能力開発などの研修を受けたことはない。失業期間6か月。	日本語研修の後、個人的なネットワークでプラスチック部品製造業に就職(アルバイト)。1年程度勤務後、自己都合退職。その後1年程度の間で就職と失業。	なし。	特に希望する仕事はない(やりたい仕事、自分にあわかな事がある。いい仕事があればそこで働くつもり)。	仕事上の日本語の指揮命令はほしい。理解できなかった。これまで仕事上の大きなミスはない。日本人の親しい友人はいない。 ※中国での職歴は不明。
AF (中国人)	30歳代、女性、配偶者(日本人)、子供、集合住宅。	結婚のため来日。滞日8年。就労年数は6.5年。	会話は日常会話レベルを何とかこなせる。筆記、読解も同様(日本語の方言、口語の流行語や省略の理解に苦労)。	配偶者の扶養家族。	勤務していた飲食店の閉店により5月末に失業。失業期間2か月。	食品製造(総菜製造)、飲食店2社。飲食店ではホールを担当。	なし。	知人への職探しの依頼、新聞の求人広告、就職情報誌など。ハローワークにいったみたに。具体的な希望職種なし。	日本語を勉強する機会が欲しい。土日に開講している教室が少ない。自車の免許を取りたい。

第3-4表 個人インタビュー調査の概要 (続き)

①	② 40歳代、女性、配偶者(日本人)、民間の賃貸アパート。	③ 滞日17年。親の帰国を契機に来日。就労年数15年(2年間は出産・育児期間で非労働力)。	④ 日本語はほとんど問題なくこなせる。普段も日本語だけで生活している。	⑤ 配偶者の扶養家族。	⑥ 勤務していた小売店(スーパー)の閉店で4月に失業。他店舗への移動も可能だったが、通勤時間や勤務時間帯が希望と合わなかった。失業期間3か月。	⑦ 来日後家電部品製造業工場に就労。結婚後転居し、クリーニング工場、小売店(前職はスーパー)に勤務。	⑧ あり。	⑨ ハローワーク、個人的ネットワークを中心に求職。4~5回面接を受けたが仕事が決まらなかった。仕事内容は不問、希望賃金は12~15万円。夜勤不可。	⑩ 介護などの仕事は考えたことはない。介護の仕事のイメージがわからないので、自分にかかわるからできない。
AG (日系中国人)	30歳代、男性、配偶者(日本人)、集合住宅。	滞在12年、就業年数約11年。	日常生活で困らない程度の会話、筆記、読解能力。	前は協会けんぽ、現在は国民健康保険。	企業倒産後、約半年失業、新聞販売店の求人に応募、約2年勤務後転居で退社。失業期間6か月。現在の販売店に就職。	日本語学校・ICT関連の専門学校卒業後、ソフトウェア会社(小規模)に就職。2007年に会社倒産、新聞販売店2社に勤務。	あり。	個人的ネットワーク、新聞の求人広告、フリーペーパーなどでも求職。ハローワークも2、3回行った。	新聞販売店で働く外国人(含む留学生)増加。集金業務などもある程度の日本語能力とバイクの免許が必要。

第4章 外国人失業者とセーフティネット

1. はじめに

前章まで、アンケートやインタビュー調査を素材として、外国人労働者の失業行動を整理した。そこから導き出された含意の1つとして、外国人労働者の就業支援を行う上で日本語の習得が前提となることが示唆された。これは、先に取り上げた外国人労働者に対する企業（事業所）の労働需要の検討結果とも整合的である。しかし、企業による外国人労働者に対する労働需要は小さく、就業支援を行っても就職することが難しい状況もあり得るだろう。また、健康状態によって就労が困難な場合など、公的なセーフティネットが必要になる場合もあろう。

ところで、外国人の失業者に対するセーフティネットについては、外国人労働者にも雇用保険法が適用され、外国人が失業者となった場合は失業等給付を受給することができる。また、再就職が困難で、雇用保険からの給付も受給できなくなった場合、在留資格のある定住外国人に限り生活保護が準用される。外国人の失業者で失業等給付を受給している者の比率は、本書で取り上げたいいくつかの調査結果を見ると1～2割程度である。また、生活保護を受けた者は疾病によるわずかなケースに限られる。しかし、我が国全体を見たとき、外国人の失業者に対する生活保護は巷間言われているように増加しているのであろうか。

2. 外国人の失業とセーフティネット

世界同時不況の影響によって外国人労働者の解雇や雇止めが増加した。序-5 図として引用した JIL-PT2010 年調査にもあったように、外国人被保護世帯数が増加していると回答している自治体が多い⁵¹。

全国的な傾向を確認するために、厚生労働省「被保護者全国一斉調査基礎調査」の数値を見ることにする。第 4-1 図は被生活保護世帯総数および外国人世帯数とそれらをもとに計算した世帯類型別寄与度（各構成要素がどれだけ増加に寄与したかをあらわす）である。実線が示すように、平成 21 年の外国人被保護世帯数は約 3 万 5 千世帯（前年比約 4 千世帯増加）である。左側に描いた被保護世帯総数も増加しているので、外国人被保護世帯が被保護世帯全体に占める割合は 3 % 弱のまま推移している。積み上げグラフで世帯類型別寄与度を見ると、近年は「高齢」「母子」といった理由の他に、「その他」（失業などにより保護受給となる世帯等が含まれる）の増加寄与が大きいことがわかる。

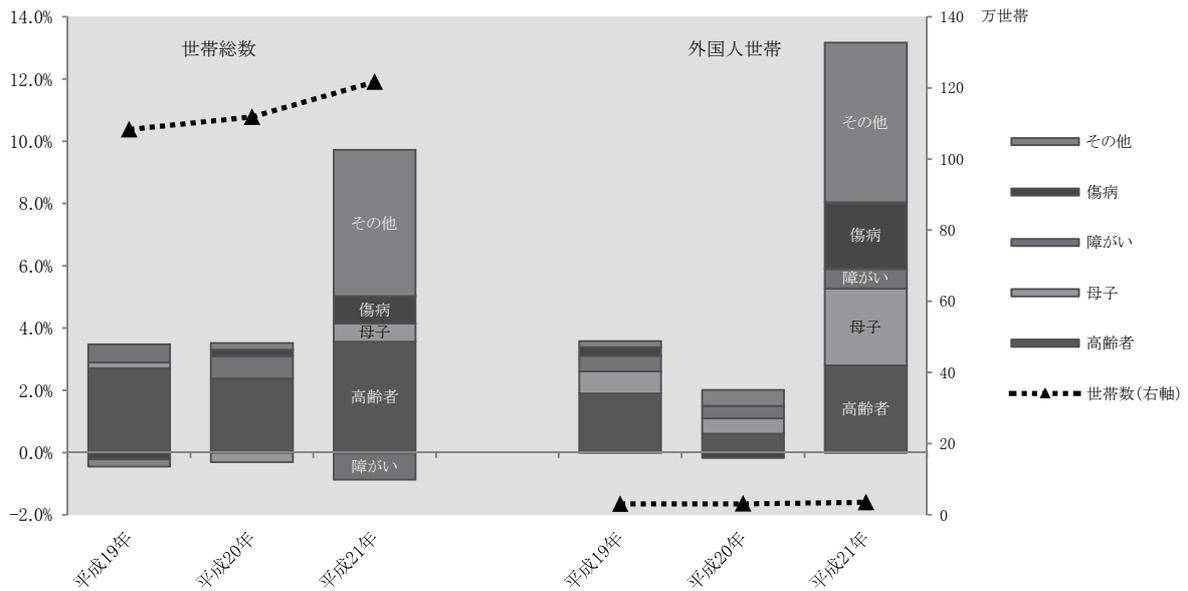
ここで注意しなければならないのは、「その他」の世帯類型の増加寄与が大きいのは外国人世帯だけではなく、世帯総数についても同じである点である。また、外国人世帯では母子

⁵¹ 外国人に対する生活保護の適用については、高島淳子(2008)『外国人への社会保障制度の適用をめぐる問題』ジュリスト、No.1350、15～20 ページ、手塚(2008)前掲書、324～325 ページ、早川智津子(2012)「日本における外国人労働者をめぐる法政策」労働政策研究・研修機構『第 12 回日韓ワークショップ報告書外国人労働者問題』JILPT 海外労働情報、21～40 ページを参照。

や傷病といった理由も増加寄与している。「高齢者」「傷病」「障がい」といった類型とは別に、「その他」の世帯類型では、何らかの就労支援を組み合わせることによって生活保護のセーフティネットから自立することが、今後の検討課題となると思われる。

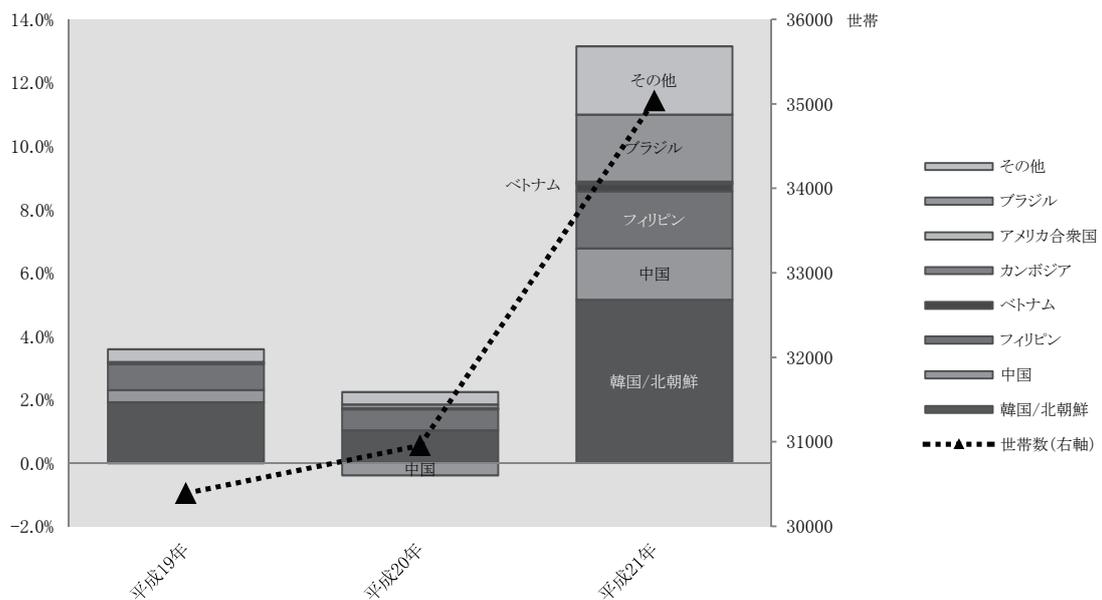
さらに、世帯主の国籍別の寄与度を計算すると、第4-2図に示されるように、各国籍ともに増加寄与しており、また寄与度も大きくなっている。

第4-1図 被保護世帯数と世帯類型別寄与度



資料：厚生労働省「被保護者全国一斉調査基礎調査」より作成。

第4-2図 被保護外国人世帯数の世帯主の国別寄与度

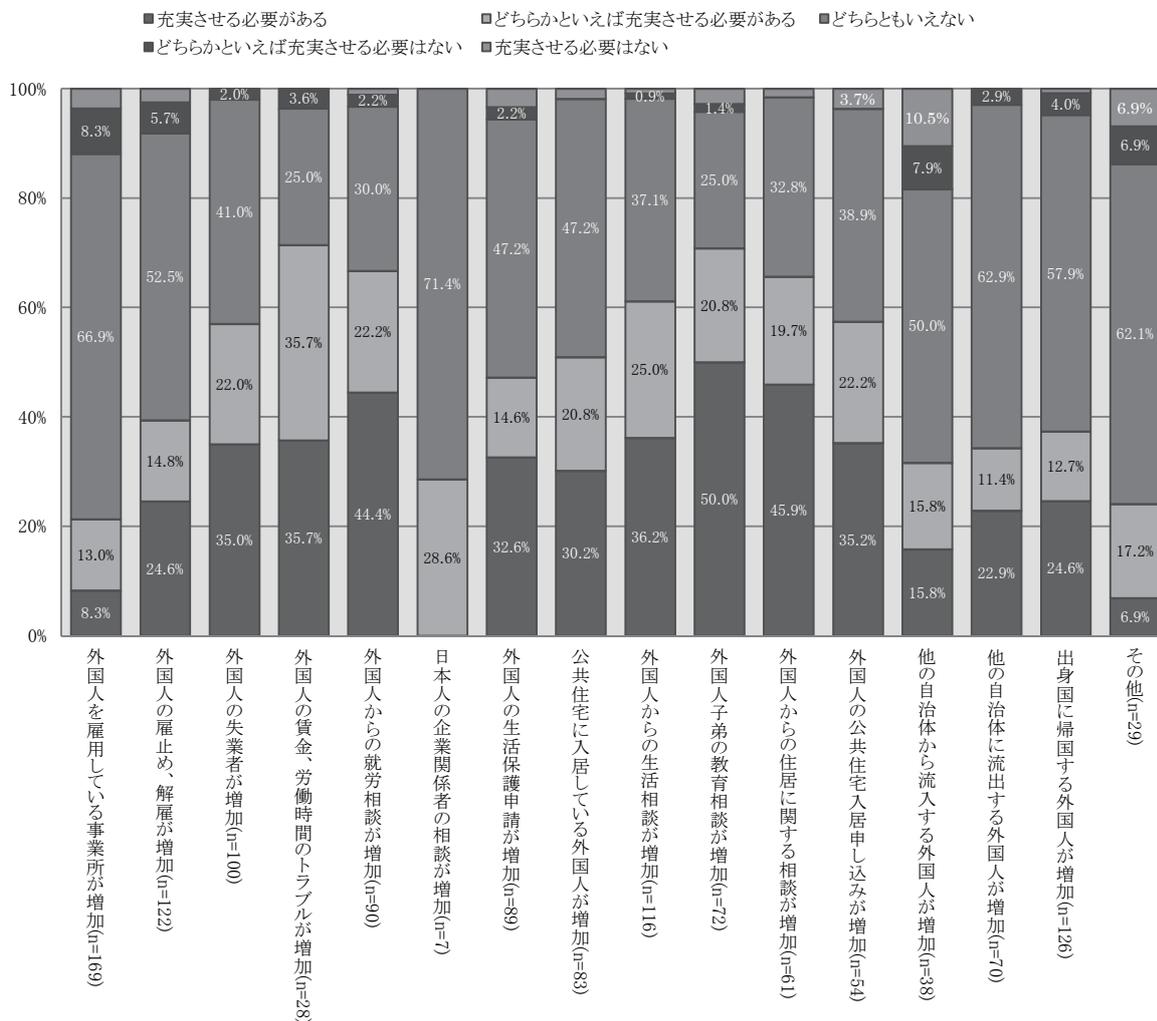


資料：厚生労働省「被保護者全国一斉調査基礎調査」より作成。

3. 外国人失業者の就労支援

労働政策研究・研修機構（2011）⁵²では我が国の地方自治体の外国人居住者の受入れの課題を自治体を対象としたアンケートを実施し、その中で、過去3年間に起こった外国人居住者に関する出来事と外国人の生活・就労支援関連の取組みを充実させる必要性との関係を検討している（第4-3図）。この図は、過去3年間の外国人居住者に関する出来事（多重回答）と外国人の生活・就労支援関連の取組みを充実させる必要性（5件法）のクロス集計結果を図示したもので、ここでは、都道府県ではなく、外国人居住者と接触する機会が多い市町村レベルの回答結果を掲載した。

第4-3図 外国人に関する3年間の出来事と生活・就労支援関連の取組みを充実させる必要性との関連



資料出所：労働政策研究・研修機構(2011)、168 ページ。

⁵² 労働政策研究・研修機構(2011)前掲書、特に第5章、164～190 ページ参照。

外国人の生活・就労支援関連の取組みを充実させる必要性に関して「充実させる必要がある」と「どちらかといえば充実させる必要がある」の比率が高い項目を「政策の充実の必要性が高い項目」と考えると、「外国人の賃金、労働時間のトラブルが増加」、「外国人子弟の教育相談が増加」、「外国人からの住居に関する相談が増加」、「外国人からの就労相談が増加」、「外国人からの生活相談が増加」、「外国人の失業者が増加」、「外国人の公共住宅入居申し込みが増加」、「公共住宅に入居している外国人が増加」、「外国人の生活保護申請が増加」といった出来事が発生している自治体の4割以上が「政策の充実の必要性が高い」としている。これらの項目のいくつかは外国人の居住者が多い地域で以前から問題になっていたことであるが、外国人失業者の増加、就労相談の増加、生活相談の増加、さらに生活保護申請の増加といった出来事は、同時不況を契機にして大きく浮上してきた課題である⁵³。こうした課題への対応が自治体に求められていることになる。

上で取り上げた項目を含めて、自治体における外国人の生活・就労支援関連の課題としては、都道府県では日本語の習得、外国人児童の就学、医療体制の整備、災害時の対応などがあげられている。また、市町村では日本語教育および子弟の教育、健康保険など社会保障関連、生活環境、情報の収集・提供、雇用機会の確保などがあげられている。しかし、多くの自治体が財政的制約、人材の不足によって政策的対応に遅れが生じることが危惧される。そのため、国と地方自治体が連携して外国人の就労・生活支援を進めていくことが求められる。

ここで重要なことは、失業のセーフティネットとしての生活保護から外国人労働者が自立するためにどのような支援が効果的かという点である。国では内閣府の共生社会政策として平成21年4月に「定住外国人支援に関する対策の推進について」を取りまとめ、平成22年8月に国としての体系的・総合的な方針として「日系定住外国人施策に関する基本指針」を策定、平成23年3月には「日本語で生活できるために」、「子どもを大切に育てていくために」、「安定して働くために」、「社会の中で困ったときのために」、「お互いの文化を尊重するために」の5分野について「日系定住外国人施策に関する行動計画」を策定し、関係府省庁で対策が講じられている。

この中で、「安定して働くために必要な施策」として、仕事に必要な日本語の習得などを図るなど職業教育、職業訓練等の推進、日系定住外国人の集住地域のハローワークにおける通訳・相談員の配置、市町村とも連携したワンストップサービスコーナーの運営及び日系定住外国人専門の相談・援助センターの運営など多言語での就職相談、就労の適正化のための取組として、事業主に対して雇用管理改善指導の実施や産業界との意見交換などが掲げられている。また、日系人が集住する地域において安定雇用の促進を図るために日系人就業準備研修事業を実施している。

⁵³ 外国人による生活保護の申請に際して、相談、調査、家庭訪問などを外国語で対応可能なケースワーカーの不足（いないこと）の解消などが課題となっているとのコメントが自治体から挙げられている。この点を含めて労働政策研究・研修機構(2011)前掲書を参照。

さらに、日本人と同様に外国人住民に対し基礎的行政サービスを提供する基盤となる制度の必要性が高まっていることを受けて、外国人住民を住民基本台帳法の適用対象に加え、外国人住民の利便の増進及び市町村等の行政の合理化を図るために「住民基本台帳法の一部を改正する法律」が平成24年7月に施行されている。

この点について、日系人労働者の就業支援のあり方を検討した稲葉・樋口（2010）前掲書では、仕事で使える水準の日本語能力習得、求職経路の開拓が必要であり、それとともに日本人とのネットワークの不足を補完するために、ハローワークの機能強化が必要であるとしている。職務経験の蓄積が貴重であることは否定できないが、企業（事業所）が外国人を採用する要件として日本語能力、それも日常会話を超えるレベルの日本語能力求めているのに対し、外国人でそこまでの日本語能力を持ち得ている者が少ないという状況では、やはり日本語能力を高める施策を継続的に実施していくことは不可欠と考えられる。

4. 外国人の生活・就労支援の方向性

では、支援のあり方の方向性として、どのようなものが考えられるであろうか。OECD 編 ブライアン・キーリー(2008)前掲書によれば、移民の就職に役立つ政策として①言語教育、②メンタリング、③技能と資格の評価、④差別への対処といったことが挙げられている。

前章までの議論では、日本語能力を高めることの重要性、より一般的に言えば、①の受入国の言語能力を高めるための言語教育が外国人が就労する上で重要であることが示唆された。この点について、同書によれば、スカンジナビア諸国の研究では言語コースを受講する移民の方が就職活動時に問題が生じることが少ないとされる。一方、そうした教育はフルタイムの仕事を見つける妨げになるとの指摘もあるとのことである。なぜならば、移民は教育を受けている期間には受入国での職務経験を積みなくなるからである。スウェーデンにおける研究によれば、入国後1年の間に職務経験を得ることが就職市場でのより長期的な成功に与える影響が最も大きく、言語教育や職業訓練の比ではないとの指摘もある。

移民への対応がふさわしい行政のレベルについては、同書は次のように論じている。すなわち、移民が国全体に等しく分散することは滅多になく、普通は限定された市町村に集住する。就職市場も地域的であるため、移民と雇用主との相互関係を理解するのは二重に難しい。そのため、国家政府ではこうした複雑な問題に対応しきれないことが多く、それらを最も良く理解できるのは地方レベルに近い政府の方だろう。国の法律により政府機関や政府関係者が非正規移民に対して果たせる役割が制限されている場合は、特に非政府組織NGOや地域団体、非営利団体の役割の拡大を促す根拠となる。

諸外国における移民に対する生活・就労支援の概要は巻末の参考表のようになっている。

我が国では、外国人集住都市などの地方自治体において国際交流協会、NPO・NGO、ボランティアなどと連携して外国人の生活・就労支援が行われている。こうした組織やボランティアなどによる外国人の就労・定住支援は、外国人に対する医療支援、解雇、賃金不払

い、労働災害などに関する労働相談、ボランティアによる日本語教室の開催や通訳など幅広く、徐々に実績が上がっている。今後もこうした活動を取り込んだ外国人の就労・生活支援を適切に整備・拡充していくべきであろう。

むすびにかえて（まとめ）

1. 各章の要約

以上、日本における外国人労働者の失業の状況とそれへの対応について若干の検討を行ってきた。重複を厭わずにこれまでの議論を整理しておく。

第1章では、諸外国および我が国における外国人の失業の統計的事実を整理した。まず、OECDの資料を利用して諸外国におけるNative-bornとForeign-bornの失業率を比較した後、日本については総務省『国勢調査』の公表資料を利用して、日本人と外国人の完全失業率の違いを確認した。その後、我が国でこれまで行われてきた外国人労働者の失業に関する調査研究を整理した。その結果、①日本人に比べて外国人の労働力率の方が高く、年齢階層別に見ると、日本人女子に比べて外国人女子の方がM字の谷の部分が高い。②高齢層の労働力率も日本人より外国人の方が高い。③諸外国と同様、我が国においても日本人より外国人の失業率の方が高い。とりわけ外国人若年者の完全失業率は日本人に比べて高く、年齢が高くなるにつれて完全失業率も高くなる傾向がある、といったことが確認された。しかし、以上は資料の制約もあり、あくまで第一次的な接近であり、限界があることを踏まえる必要がある。

第1章の後半で既存の調査研究を概観した結果、外国人の失業問題の調査研究を占めるウエイトは少なかったが、世界同時不況を境に、外国人労働者の失業が社会問題化していることが確認された。

第2章では、外国人を雇用する企業（事業所）側に焦点を当て、外国人の採用要件とりわけ日本語能力との関係を検討した。その結果、以下のことが確認された。①企業（事業所）では外国人労働者に対して高い日本語能力を求めており、日本語能力が低い外国人労働者の就業機会はかなり限定される。②雇用形態、仕事の内容などによって多少の違いはあるものの、日本で働く以上、一定以上の日本語能力が求められることは予想されたことであり、就業支援の一環として日本語能力を高めることは不可欠であると考えられる。③その際、企業（事業所）が求める日本語能力は、日常会話を超えるレベルの会話能力で日本語能力を求めているところが多い。④外国人労働者の活用実績がある仕事内容と外国人に求める日本語能力の関係を見ると、生産工程・労務の仕事でもある程度日本語ができることを求める事業所が多く、まして今後拡大が期待されるサービスの仕事やその他の仕事ではさらに高い日本語能力が求められている。

今後の外国人の雇用の見通しは不明とするところが多いが、誤解を恐れずにいえば、外国人の正社員、非正社員は現状維持か増加、外国人の外部人材は現状維持か削減といえるのではないか。そうであるとすれば、今後は派遣・請負などの雇用形態では通訳がつくので日本語能力が高なくても就労可能であるとはいえなくなる。企業（事業所）が期待するようなレベルの日本語能力を外国人が身につけるのは一時的あるいは短期的な支援では困難で、中長期間の継続的な取組みが求められよう。

第3章では、外国人の失業行動についてアンケート、インタビュー、ケーススタディで得た資料を基に、主にミクロレベルで検討した。

まず、世界同時不況によって失業した日系人をはじめとする外国人労働者の失業行動をまとめると、2008年末の時点で失業していた外国人労働者のおよそ4分の1が同時不況後に失業したが、それ以前からの長期失業者も3割以上いた。この中には若年未就業者も含まれている。失業の理由は契約期間切れと解雇で8割以上に達していた。また、失業者の職歴を見ると、間接雇用が6割、製造業が8割、生産工程作業が8割を占めるなど、失業者の発生が特定の属性に集中している。それまでの就業や生活が派遣や請負に大きく依存していたこと、彼らの日本語能力は必ずしも高くはないため、直接雇用への移行が容易でなく、いったん失業した外国人労働者は再就職の選択肢がきわめて狭かった。

同じ時期、日本人の配偶者であるフィリピン人女性に介護分野での就労を目指す動きがあった。もともと海外で就労するフィリピン人の多くがサービスの仕事についているという環境もある上、子供がいる場合などには日本語を使わざるを得ない環境にある。彼女たちの中には失業を契機に資格を取得しようとした者もいる。失業期間は3か月以内の者が多く、失業の理由についても、日系人では非自発的失業の割合が高かったのに対して、自発的失業も少なくない。生活基盤については、配偶者が日本人なので、本人が失業しても収入が補完出来、セーフティネットへのアクセスも容易である。日系人に比べて配偶者や子供を橋渡しに日本人と関わりを持っている者が多いのも特徴である。

では、失業を経験した日系人労働者で再就職に成功した者はどのような特徴があったのか。再就職した日系人労働者のアンケート結果を整理すると、失業期間の平均はおよそ5か月であるが、6割以上の者が1か月未満で現在の仕事に就いている。失業期間中に研修・職業訓練を受けたり、資格を取得した者は2割弱である。失業期間の長さは、日本語能力、前職の就業形態、現職への就業経路、研修・職業訓練、資格取得の状況などによって異なる。なかでも日本語能力が高い者は短期に再就職している比率が高い。これは、研修・職業訓練を受けたり、資格を取得することも可能であるから、失業期間が短くなる可能性が高い。ただし、限られたケースの分析であるので、このような結果が正しいのか、一般化可能なかどうかの判断はできない。引き続き、対象者数を増やしてその効果を検証する必要がある。

雇用状況に改善が見られる最近時点でも外国人の失業は発生している。そうした外国人失業者のインタビューから、全体の失業期間の平均はおよそ6か月であること、しかし、年齢が高い（40歳代、50歳代）の場合は失業期間が長期化する傾向があり、女性の場合、出産・育児期間に失業している者もいる。また、若年者の未就業・失業が多いとのことで、未就学のまま労働市場に参入したことがその1要因になっていると考えられる。日本語能力と失業期間の関係については、日本語能力が低い者の方が失業期間が長い傾向がある。ただし、失業期間が現在も継続しているので、断言は出来ない。

第4章では外国人支援の状況を整理した。そのなかで、外国人の失業とセーフティネット

としての生活保護を取り上げた。厚生労働省「被保護者全国一斉調査基礎調査」を利用して、被生活保護世帯総数と外国人世帯数をもとに計算した世帯類型別寄与度は、失業などにより保護受給となる世帯等が含まれる「その他」の増加寄与が大きい。しかし、「その他」の世帯類型の増加寄与が大きいのは外国人世帯だけではなく、世帯総数についても同じであり、外国人世帯だけの特徴とはいえない。重要なことは、失業のセーフティネットとしての生活保護から外国人労働者が自立するためにどのような支援が効果的かという点である。国では「定住外国人支援に関する対策の推進について」を取りまとめ、「日系定住外国人施策に関する基本指針」を策定、関係府省庁で対策が講じられている。「安定して働くために必要な施策」として、仕事に必要な日本語の習得などを図るなど職業教育、職業訓練等の推進、日系定住外国人の集住地域のハローワークにおける通訳・相談員の配置、市町村とも連携したワンストップサービスコーナーの運営及び日系定住外国人専門の相談・援助センターの運営など多言語での就職相談、就労の適正化のための取組として事業主に対して雇用管理改善指導の実施や産業界との意見交換などが掲げられている。また、日系人が集住する地域において安定雇用の促進を図るために日系人就労準備研修事業を実施している。企業（事業所）が外国人を採用する要件として日本語能力、それも日常会話を超えるレベルの日本語能力求めていることから、日本語能力を高める施策を継続的に実施していくことが重要であると考えられる。

2. 就労支援と生活支援の組合せ

不幸なことに、世界同時不況は定住外国人をめぐる様々な問題を表面化させ、就労・定住支援のあり方に多くの課題を投げかけた。日系人労働者の不安定な雇用、日本語能力の問題、子弟の教育の問題、社会保障の問題など、日本での就労・生活のあらゆる分野に及ぶ。外国人の生活・就労支援に関連した取組みを充実させる必要性について、市町村全体では充実させることが必要と考えているところは約2割にとどまるが、都道府県の9割以上、外国人集住都市でもおよそ9割が取組みを充実させる必要があると考えている。そして、具体的な分野として、外国人失業者への対応、外国人子弟の就学、健康保険や年金への加入、災害時の対応などが挙げられている。

これまで南米系日系人に見られたような雇用だけではなく住居を含む生活全般を派遣会社に依存する働き方の危うさは改めて指摘するまでもない。就労支援として、既述したように、緊急雇用対策事業を利用した雇用機会の創出が行われたが、今後も継続した取組みが必要であり、その際、キャッシュ・フォー・ワーク（CFW）も1つの支援のあり方であろう。

様々な問題を解決し外国人が安定して就職・就学できるためには、日本語の習得を含む社会統合施策が必要であり、外国人との共生社会の実現するために利害関係者が連携して施策や支援に継続的に取り組むことが求められよう。

3. NPO・NGO、労働組合、ボランティアなどと連携した支援の取組み

公的な支援体制が十分整備されていない場合、制度でカバーできない場合、外国人の支援のニーズが行政に届かない場合などには、行政と個々の外国人を結びエゾン機能が必要になる。世界同時不況直後のような機動的な対応が求められる場合にはNPO・NGO、労働組合など外国人を支援する組織の役割が一層重要になる。中部経済産業局(2007)ではNPOによる外国人の支援の事例が紹介されている⁵⁴。

しかし、現実問題として、資金面や人材面での制約もあり、その支援が十分でない場合もある。また、支援のあり方はややもすると「一方通行」になってしまうことに注意しなければならない。そうした事態を回避するためにも、行政とNPO・NGO、労働組合、ボランティアなどが連携して取り組むことが必要であり、何より外国人住民を含む利害関係者が連携することが不可欠である。この点に関して、都道府県の70%以上、市町村の15%、外国人集住都市の58%でNPOなど支援団体と既に連携して取り組んでいる。

今後の問題点として、緊急雇用対策の一環として行政と支援団体とのネットワークが形成されたが、往々にして緊急雇用対策が終了するとそのネットワークが途切れてしまいがちであることがあげられる。そうしたことがないよう、継続した連携を維持していくことが必要である。

4. 今後の外国人労働者の就労支援

「日本再生戦略」(2012年7月)では、デフレ脱却と経済活性化に向けて重視すべき政策分野として、「外国人向けの事業環境・生活環境の整備を加速する」と記されている。また、生活・雇用戦略の重点施策として、戦略的な生活支援の実施が掲げられ、国民一人一人が社会に参加し、潜在能力を発揮するために「社会的包摂」を進め、生活保護を受けることなく自立することが可能になるよう「生活支援戦略」を策定、実施することとなっている。そのなかで、就労支援の強化等によって自立の助長を一層図ることとなっている。

具体的には、外国人の失業者に対する対策は一律なものではなく、属性別に対策を講じる必要がある。失業率が高い若年者については将来就労困難な社会階層が形成されることを回避するためにも、職業生活の初期から対策を講じるが必要である。また、外国人は年齢とともに失業率が上昇する傾向があるので、中高年向けの対策も必要である。さらに、外国人女性の労働力率の高さを反映して、失業率も高い。これまでのように製造業だけに依存することなく、他の分野へも就業の場を広げるため日本語能力の向上を図るべきである。また、自治体独自の対応とあわせて、行政とNPO・NGO、労働組合、ボランティアなどが連携し、継続的な日本語教育・就労準備訓練に取り組むことが求められる。これらとあわせて、適切かつ効果的な生活・就労支援を行うためにも外国人の失業状況を正確に把握することが必要で

⁵⁴ 中部経済産業局地域経済課(2007)『東海地域の製造業に働く外国人労働者の実態と共生に向けた取組事例に関する調査報告書』。

あろう。

雇用政策研究会報告書（2012年8月）によれば、「我が国が社会構造の変化やアジア諸国の台頭によるグローバル競争の激化等により、国内の産業構造が急激な変化を余儀なくされており、今後、産業構造の変化と雇用面の対応が、如何に適切に歩調を合わせていけるのかということが、重要な課題となっている」と論じている。その上で、今後の雇用政策の方向性として、日本の成長を担う産業の育成と一体となった雇用政策が示され、緊急雇用対策を通じて雇用を「まもる」雇用政策から「つくる」「そだてる」「つなぐ」政策に軸足を移行するとしている。この報告書が示唆するように、製造業は今後とも我が国の雇用の軸となると考えられ、外国人労働者の雇用の受け皿の1つであり続ける可能性がある。しかし、それとともに日系人やその子弟、日本人の配偶者などの外国人材が成長分野でも活用されるよう能力開発や就労支援を実施していくことが必要であろう。

参 考 资 料

参考表 諸外国の移民に対する社会統合支援プログラム⁵⁶

国名	概要
イギリス	<p>○欧州委員会 (European Commission) の「EU 域外からの移民に対する社会統合のための基金 (EIF : the European Fund for Integration of Third Country Nationals)」により、2007 年から 2013 年まで様々なプロジェクトに予算を配分。</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 対象: イギリスに移住して5年以内の者(亡命者、難民、EEA 域内の移民者、学生ビザまたは短期査証でイギリスに滞在する者は対象外)。 ■ 内容: 語学、イギリス社会で生活するための基礎知識に関する助言、ガイダンス、地域活動 (Community activities) 等を通じた社会統合のためのプログラム。 ■ 実施主体: 民間の非営利団体、自治体の外郭団体、大学など。事業期間 1~3 年にかかる事業費概ね 50%が EIF 基金による助成額。参加は任意。 ■ 共同体の結合性向上のために社会的成功度の均一化が重要。教育、労働市場、保健、住宅、刑事司法の各方面における平等な待遇の徹底化を目指し、英語が第一言語でない生徒への英語教育の重点的な実施、特に就職が不利なグループ(黒人、カリブ人、パキスタン人、バングラデシュ人の子孫等)に対する就職支援等の施策を総合的に実施。 ■ 2009 年3月、移民の影響を受ける地域における違法雇用への対応や地域の公的サービスへの負担の軽減のため、経済移民及び留学生から徴収する賦課金を原資とする7千万ポンド(初年度3千500万ポンド)の基金(Migration Impact Fund)を創設することを発表。同基金により、移民増加に対応するため、学校教員の増員、家庭医(GP)の担当範囲の拡大、警察による集中支援等革新的なプロジェクトを実施する地方公共団体に対する支援を実施(同基金は 2010 年 10 月に廃止⁵⁷)。 ■ 2009 年7月 22 日、コミュニティ・地方自治省は、総額 880 万ポンドの人種差別撲滅基金(TRIF: Tackling Race Inequality Fund) を創設。TRIF は、不利益を受けている少数移民グループを対象として価値観の共有及び公平性を実現するため、イングランドの地方組織に対し、一組織あたり 20 万ポンド~45 万ポンドが 2009 年7月から 2011 年3月までに補助金として交付。 ■ TRIF は 2011 年3月までに合計 26 の地方組織に対して総額 840 万ポンドの補助金交付を実施。

資料出所: WIP ジャパン (2010) 『諸外国における外国人労働者の受け入れ制度に関する調査 (厚生労働省委託調査)』、厚生労働省 (2010) 『世界の厚生労働 2010』、IOM ホームページ等を基に作成。

⁵⁶ 参考表の作成に当たり、労働政策研究・研修機構国際研究部飯田副主任調査員に資料の整理をお手伝いいただいた。

⁵⁷ www.parliament.uk/briefing-papers/SN05725.pdf

参考表 諸外国の移民に対する社会統合支援プログラム（続き）

国名	概要
アメリカ	<p>○連邦政府プログラム：市民権および社会統合プログラム</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 予算額\$900 万(FY2011) ▪ 財源 国土保障省 ▪ 助成金対象組織：市民権に関する講義だけを提供する組織・プログラム、市民権申請のための準備教育・準備手続きサービス、全国移民教育プログラム(移民ビザを保有する外国人を対象として国語教育、市民権申請手続きサービス、市民権インタビュー準備教育など) ▪ 300 以上の団体が応募、42 団体が助成対象に。 ▪ 市民権情報センターの創設 <ul style="list-style-type: none"> 市民権に関する情報を集めたセンターをオンライン上に創設。 ▪ 新アメリカ人特別調査会(8連邦省、12 連邦政府機関、州および地方機関、非営利団体、地方ボランティア団体が関与し、官民協力体制のもとで英語、公民教育指導拡大を推進する連邦政府主導の移民社会統合プログラム)
ドイツ	<p>○2005 年 1 月 1 日に施行の「滞在法 (AufenthG)」に社会統合政策に関する規定が新たに盛り込まれ、ドイツ語及びドイツの法的秩序、文化、歴史に関する知識習得のための統合コースの設置に関する規定が設けられ、2007 年 8 月 28 日施行の改正「滞在法 (AufenthG)」には、「統合コース」への参加義務規定が盛り込まれた。</p> <p>○2008 年 9 月 1 日からは、「国籍法 (StAG)」の改正に伴い、ドイツ国籍の取得を申請する者に対して、自身のドイツ市民としての知識を提示するために、ドイツ連邦移民・難民庁 (BAMF) が実施する「国籍取得テスト (Einbürgerungstest)」を受けることが新たに義務付けられた。なお、在ドイツ学校の卒業証書を所持する者、身体・精神に障害のある者については、国籍取得テストは免除。</p> <p>○連邦政府は、2011 年に 2 億 1 千 800 万ユーロを負担（受講者 1 人当たり、授業単位ごとに 2.35 ユーロを講習提供団体に払う）。</p> <p>○2012 年 1 月発表の「国民統合活動計画」では、通園率が通常より低い移民の背景を持つ子どもの早期言語習得促進に力を入れている。特に必要である地区の約 4000 施設で、言語習得促進を行う職員が新規採用できるよう、連邦政府が補助金事業を行っている⁵⁸。</p>

資料出所：WIP ジャパン（2010）『諸外国における外国人労働者の受け入れ制度に関する調査（厚生労働省委託調査）』、厚生労働省（2010）『世界の厚生労働 2010』、IOM ホームページ等を基に作成。

⁵⁸ http://www.clair.or.jp/j/forum/forum/pdf_272/04_sp.pdf

参考表 諸外国の移民に対する社会統合支援プログラム（続き）

国名	概要
フランス	<p>○2010年11月、移民・統合・国家アイデンティティ・連帯開発省（移民省）が廃止され、移民の入国管理及び社会統合分野の所管は内務省（ministère de l'Intérieur, de l'Outre-mer, des Collectivités territoriales et de l'Immigration）に再び移された⁵⁹。</p> <p>○社会統合プログラムの状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ■外国人労働者のなかの「賃金労働者」、「研究者」で無期限雇用契約保有者、「芸術・文化的職業従事者」で無期限雇用契約保有者には「受入・統合契約（CAI）」締結が義務づけられ、①市民研修、②生活講習、必要に応じて、③語学研修、④職業能力適性診断、⑤フランスにおける親の権利と義務に関する講習を受講（契約の遵守が滞在許可証更新の際の審査基準としても考慮）。研修費及び各種支援は移民・統合庁（OFII）が無料で実施。1回目で十分な結果が得られない場合、2回目以降の DILF（フランス語初級修了証）取得のための受検費用は本人負担。 <p>○地方移民人口統合プログラム（PRIPI：Programme régional d'intégration de populations immigrées）</p> <p>統合政策の目的は移民のフランス社会への社会的、職業的統合を促進し、機会均等を確保することであり、移民に①フランス語の習得、②「共生」の規則を学び、共和国的価値の知識を得ること、③就職・起業支援、雇用における多様性の促進を図ること、④高齢移民者の生活・住居条件を改善すること、⑤移民の歴史と記憶の価値を高めることを課題に。</p> <p>統合政策のツールの一つとして2003年に受入・統合契約（CAI）を導入。統合に係るあらゆる問題（雇用、住宅、教育、健康、高齢移民者対策など）には対応していない。</p> <p>○移民統合問題はフランスの地域によって特性が異なり、地方による統合政策はより移民統合問題の多様性を反映することができると考えられ、地方主体の移民統合政策を促進。</p> <p>例：受入統合市民権局（Direction de l'accueil, de l'intégration et de la citoyenneté）による2010年～2012年地方移民人口統合プログラム（PRIPI）。</p> <p>○その他、社会統合政策にかかる施策</p> <ul style="list-style-type: none"> ■「多様性ラベル（label diversité）」の推進 ■「親に学校を開く（Ouvrir l'école aux parents）」プログラム：外国人の親のために公立学校（小・中・高等学校）。CAI で義務付けられたフランス語研修、共和国的価値の習得、教育制度や親の権利と義務に関する講習が開催。国民教育省が実施するプログラムで、外国人の親のフランス社会への統合を支援し、学校と親の関係を深めるのが目的。 ■「PARP」奨学金：フランス入国時にフランス語及びフランス文化への適応が困難であったにもかかわらず、中等教育（高校修了証 BAC 取得）を終えることができた非フランス語圏出身の学生のための高等教育進学を支援する奨学金。 ■「統合賞（prix de l'intégration）」、「統合支援賞（prix du soutien outien soutien）」の付与。

資料出所：WIP ジャパン（2010）『諸外国における外国人労働者の受け入れ制度に関する調査（厚生労働省委託調査）』、厚生労働省（2010）『世界の厚生労働 2010』、IOM ホームページ等を基に作成。

参考表 諸外国の移民に対する社会統合支援プログラム（続き）

国名	概要
カナダ	<p>○移民を対象とした社会統合プログラムとして、移民定着統合プログラム（ISAP）、ホストプログラム、カナダ新移民語学研修制度（LINC）がある。財源は市民権・移民省で連邦政府の管轄にあり、各州・準州政府に同プログラム運営のための予算が移転支出（財政移転）される（非移民はプログラムの対象外）。受講は必須ではなく、自主的な参加によるものである。各プログラムには有料と無料のものがあり、有料の場合、その金額は様々。</p> <p>○市民権・人権省が主管組織であり、7つの州及び準州の地方事務局を通じてこれらプログラムを運営。</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 移民定着統合プログラム (ISAP: Immigration Settlement and Adaptation Program) : 移民のカナダ社会への定着と統合を助けるためのプログラム。オリエンテーション、翻訳や通訳、地域社会に関する情報の供給源への照会、問題解決に重点を置いたカウンセリング、一般情報ならびに雇用関連情報などを移民へ提供。 ■ ホストプログラム (Host Program) : 新しい国へ移住したことに起因するストレスを克服するためのサポートを提供。ボランティアが、移民が利用できるサービスについて教え、それらサービスを有効利用できるよう手助け、英語やフランス語の習得サポートやそれぞれの精通職業分野へのコンタクト、移民たちの社会参加を促進。 ■ カナダ新移民語学研修制度 (LINC: Language Instruction for Newcomers to Canada) : 移民のカナダ社会への社会的・文化的統合を促進するプログラム。カナダ政府、州政府、教育委員会、地域の大学そして移民支援組織との協力の下、国内のあらゆる場所で成人移民を対象に英語とフランス語の語学習得コースを提供。フルタイム・コースとパートタイム・コースの2種類があり、授業中の託児所が設置されているところもある。受講時間はプログラムにより異なり、受講料や入学金も学校や主催者によって異なる設定となっている。 ■ 統合プログラム予算 (財源 Financial Resources 2009-2010) (単位 100 万 C\$) は当初予算 (Planned Spending) 921.5、確定予算 (Total Authorities) 975.6、執行額 (Actual Spending) 965.7 (出所はカナダ国家予算委員会事務局 (Treasury Board of Canada Secretariat) Program Activity 5 - Integration Program)

資料出所：WIP ジャパン（2010）『諸外国における外国人労働者の受け入れ制度に関する調査（厚生労働省委託調査）』、厚生労働省（2010）『世界の厚生労働 2010』、IOM ホームページ等を基に作成。

参考表 諸外国の移民に対する社会統合支援プログラム（続き）

国名	概要
ニュージーランド	<p>○各省庁や政府エージェンシー等公的機関によって、さまざまなプログラムを実施。</p> <p>○移民局ウェブサイトにて次の7分野で省庁が取り組む社会統合にかかる事業として掲示。</p> <p>①資格・能力評価分野：ニュージーランド資格審査局：移民申請、雇用及び就学において必要となる当該移民の保有する海外資格の評価と、国内資格との比較を行う。</p> <p>②英語教育分野</p> <p>【教育省】ESOL（英語を母語としない人のための英語課程）予算による最大5年間の移民及び難民の初等・中等学校生徒向けの英語教育。【高等教育委員会】新たにニュージーランドに入国し、英語の上達を目指す人を支援するさまざまなプログラムの提供。</p> <p>③家庭生活分野</p> <p>【青少年育成省】新移民を含む若者向けのプログラムやサービスの提供。【社会開発省子供・青少年・家族局】子供や若者を虐待や犯罪から守る活動の実施。【ニュージーランド警察】子供や若者を虐待や犯罪から守る活動の実施。民族コミュニティと共に活動（12 か国語のウェブサイト、39 か国語の電話通訳に対応）。【家族委員会】ニュージーランド家庭及び移民家庭のためのより良い政策、サービス・支援の推進、及び家族問題について意見交換を行うウェブサイト「The Couch」の運営。</p> <p>④就労支援分野</p> <p>【キャリアサービス】雇用、職業訓練及び就学に関する情報収集の支援・職探しに関する情報提供のほか、移民及び難民のニーズに対応するための直接面談や履歴書の書き方講座なども実施（39 か国語の電話通訳に対応）。【社会開発省労働所得局】移民及び難民向けの就労プログラムの提供 ESOL（英語を母語としない人のための英語課程）を利用した雇用促進対策を含む就労・勤続支援（11 か国語での業務に対応）。</p> <p>⑤健康</p> <p>【保健省】公共衛生分野における移民及び難民の支援（通訳を通しての問診、電話通訳に対応）</p> <p>⑥住居</p> <p>【ニュージーランド住宅供給公社】低所得者、障害者、不適切な生活環境にいる者、個人の賃貸市場で不公平な扱いを受けた者、難民対象者に対する、低価格の賃貸物件の割り当て（39 か国語の電話通訳に対応）</p> <p>⑦労働者支援</p> <p>【労働省職業局】雇用に関する質疑応答（職業訓練、職業相談、就職活動、自営業、職場問題などの情報提供）、【労働省雇用関係局】雇用に関する法律の閲覧（39 か国語の電話通訳に対応）、【労働省労働安全衛生局】労働安全衛生にかかる情報提供。</p>

資料出所：WIP ジャパン（2010）『諸外国における外国人労働者の受け入れ制度に関する調査（厚生労働省委託調査）』、厚生労働省（2010）『世界の厚生労働 2010』、IOM ホームページ等を基に作成。

参考表 諸外国の移民に対する社会統合支援プログラム（続き）

国名	概要
韓国	<p>○2009年から以下の施策を実施。</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 外国人を対象にする文化事業の拡大及び支援策の強化 <ul style="list-style-type: none"> ・ ハングル・韓国文化の教育、外国人労働者の生活体育教室、体育イベント ・ 「外国人労働者の文化フェスティバル」の拡大及び地域別外国人労働者の文化行事の支援 ・ 滞在外国人の韓国生活への適応を支援するシステムの構築：「移民行政コールセンター」を設立し、各機関の外国人支援プログラムと連携。24時間通訳サービスによる法律・出入国・国籍相談、医療、保険などの様々な情報を含む滞在支援サービスを提供。 ・ 外国人に対する認識を変えるための対国民教育・広報の強化：社会・道徳などの教科に多分化教育要素を反映、多文化・多人種に対する教育の実施、「外国人と共に行う文化教室（外国人が自国の文化を紹介するプログラム）」、「ユネスコ共同学校事業」などを拡大。外国人が参加するテレビプログラムの政策を活性化、外国人と韓国人家庭の血縁事業の拡大、「外国人の日」の制定などによる多文化社会に対する認識転換を導く各種プログラム実施。 ■ 外国人労働者の子弟のための教育支援対策：①外国人労働者家庭の韓国適応及び安定的在留の支援、②外国人労働者（不法滞在含む）の子弟の教育権保障の支援、③韓国語(KSL)クラス運営などの学校内の教育支援強化、④民間機関を中心にハンガルの教育、宗教教育、情報化教育などを実施、⑤大学生のメンターなどのボランティア活用を通じた教育支援、⑥外国人労働者の子弟教育専門家の養成プログラムの運営 <p>韓国の宗教系が設立・運営する約200以上の団体は学校と連携システムを構築、学校に適応するための事前・事後教育、IT教育などを実施。当該の外国語専攻か当該国の言語ができる大学生ボランティアを通して訪問学習指導など。</p>
シンガポール	<p>○外国人労働者の社会参加を支援する社会統合政策はほとんど行っていない。外国人労働者に対して厳しい管理体制を強いているため、外国人労働者を支援するNGOの活動は進まなかった。しかし近年、政府も外国人労働者の社会的統合政策を打ち出し、2008年10月、人材開発省に社会統合促進のための各省庁の取り組みを調整する運営委員会を設置。また、新たに入国した外国人労働者のために、シンガポールの法律、文化などについての冊子を複数言語で作成、配布し、低熟練労働者のための就業前研修では、従来の安全研修に加えて、シンガポールの社会についての研修を実施。さらに外国人家事労働者に対しては、年2回ニュースレターを発行、シンガポール社会に溶け込みやすいよう支援。</p> <p>○2010年5月、人材開発省の依頼を受け、外国人家事労働者技能訓練協会（FAST：Foreign Domestic Worker Association for Skills Training）が外国人家事労働者のための新たな社会統合プログラムを開始。シンガポールの文化や社会規範、家計管理やストレス管理についてのアドバイスなど。近年NGO団体の支援活動に協力する形で社会統合を推進。</p>

資料出所：WIP ジャパン（2010）『諸外国における外国人労働者の受け入れ制度に関する調査（厚生労働省委託調査）』、厚生労働省（2010）『世界の厚生労働 2010』、IOM ホームページ等を基に作成。

参考表 諸外国の移民に対する社会統合支援プログラム（続き）

国名	概要
シンガポール(続き)	<p>○2004年にTWC2(Transient Workers Count Too)とHOME (Humanitarian Organization for Migration Economics) の2つのNGOが正式発足、外国人労働者の支援。</p> <p>○シンガポールで働く外国人は労働組合に加入可能、造船業などを中心として加入率が高い。</p> <p>○2009年4月、シンガポール全国労働組合会議 (NTUC) はシンガポール全国雇用者連盟 (SNEF) とともに外国人労働者センター (NWC) を設立 (外国人労働者を援助、外国人とシンガポール人の友好的な関係を促進することを目的とするNGO)。</p>
スウェーデン	<p>○統合政策は1997年から現在まで、「民族や文化的背景と関係なく、全ての人々に平等な権利、義務と機会をもたらすこと」を狙いとする。スウェーデン政府では、大臣、省庁、政府機関のすべてが、各々の分野において統合に責任を負う。統合政策は移民に対する社会的排除を取り除くことを目的に、労働市場、教育や反差別等の様々なセクターにおける政策が関係。</p> <p>○政府は、2008年から2010年までの社会統合に関する総合戦略として、①新規移民（特に難民、保護を必要とするその他の移民、その家族）のより迅速な統合、②雇用の推進と起業支援、③学校における成果と平等の向上、④言語能力の向上とより多くの成人教育の機会、⑤効果的な反差別への対策、⑥社会的排除が広がる都市部での取り組み、⑦社会における共通の基本的価値の強化をあげている。</p> <p>○社会統合に係る施策として、新規移民のスウェーデン社会への導入に関する新法が2010年12月1日発効。導入事業への積極的な活動と参加を促すためのインセンティブの設定、サービス業者の多様化、移民の能力の活用がねらい。その他、保健、法律、教員養成などの分野で外国の大学の学位を持つ非EEA国民向けの講座が大学や短期大学で開講。また、スウェーデン高等職業教育庁 (National Agency for Higher Vocational Education) と公共雇用サービスが、さまざまな職業における外国の専門資格のヴァリデーションを目的とするプロジェクトを共同で実施。新規移民の学歴や背景に対応する職業を得られるよう、職業メンターが対応、メンタリング、カウンセリング、マイクロクレジット (小額の短期融資) を通じて移民の起業も促進。</p> <p>○政府は社会的疎外が拡大している地域の企業に税を軽減する制度の導入を検討、調査を開始。国内平均に対し雇用率が著しく低い地域の職場創出と雇用増加が導入の目的。地域における社会統合に係る施策の推進例：市町村による語学教育 (SFI : Swedish for Immigrants)、市町村による市民オリエンテーションなどを実施。</p> <p>○2010年9月発足の政府において、移民の統合に関する所管は雇用省 (Ministry of Employment)。統合政策は、移民に対する社会的排除を取り除くことが目的、労働市場、教育や反差別等の様々なセクターにおける政策が関係。難民、保護を必要とする者およびその家族に対するその統合支援は、国に責任。統合政策の主体は、雇用省：労働市場への統合、公共職業安定所：失業者の支援、市町村：学校教育、語学教育、住宅計画等、県：医療サービスなど。</p>

資料出所：WIP ジャパン (2010) 『諸外国における外国人労働者の受け入れ制度に関する調査 (厚生労働省委託調査)』、厚生労働省 (2010) 『世界の厚生労働 2010』、IOM ホームページ等を基に作成。

参考表 諸外国の移民に対する社会統合支援プログラム（続き）

国名	概要
ノルウェー	<p>○移民の社会統合政策として包括的・世代間アプローチを採用。2007年以降、政府は移民及びその子弟の社会的統合アクションプランを策定、貧困撲滅・強制婚阻止のアクションプランと連携させて実施。同プランの目的は、移民の可能な限り早い労働市場及び社会への参加の促進のため社会参加率の向上と生活環境の改善。</p> <p>重点分野：積極的労働市場政策、導入プログラム、ノルウェー語指導、幼稚園の無料コア・タイム、強制婚の阻止など。</p> <p>○政府は2009年1月に新しい反差別法を施行、その他、平等推進と民族差別の撤廃を目指したアクションプランを発表。仕事場・公的サービス・教育・住宅市場・飲食施設などにおける差別撤廃を目指したもので、9大臣の責任のもと66の具体策を提示。</p>
EU	<p>○EUの社会統合政策は加盟各国の責任に委ねられており、EUとしては加盟国における社会統合の成功事例を掲載したハンドブックの作成等による各国支援を行う。</p> <p>○2003年6月に欧州委員会は「移民、社会統合、雇用に対する年次報告」を採択、共通の具体策の策定や新たな課題に対応するためにEUレベルでの団結した行動の必要性を指摘、移民の融合政策を進める上で融合の経済・社会的側面だけでなく、文化的・宗教的多様性や市民権・政治における権利といった問題をも考慮した包括的アプローチの重要性を強調し、EUが従来以上に移民の融合政策を効率的に展開する必要に迫られているとして、法的枠組の強化及び関連諸施策の調整の迅速化等を求めた⁶⁰。</p> <p>○2004年にEU加盟各国が域内共通の統合原則（Common Basic Principles on Integration）に従うことを合意したが、当初は移民向け政府ウェブサイトの好事例としてイギリスの事例を加盟国間で共有・研究するようなどころからスタート。イギリスがEUの共通戦略に基づき移民を社会統合政策の対象と位置づけるようになったのは、2000年の「雇用と労働における平等の取扱いのための一般枠組みの創設に関する指令」を国内法化した「2006年差別禁止法」の制定から。同法は2009年に「2010年平等法」に組み込まれた。</p>

資料出所：WIP ジャパン（2010）『諸外国における外国人労働者の受け入れ制度に関する調査（厚生労働省委託調査）』、厚生労働省（2010）『世界の厚生労働 2010』、IOM ホームページ等を基に作成。

⁶⁰ <http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kaigai/10/pdf/tokusyu/to020~032.pdf>

参考表 諸外国の移民に対する社会統合支援プログラム（続き）

機関名	概要
IOM	<p>○主な活動は移民個人への直接支援から関係国への技術支援、移住問題に関する地域協力の促進にいたるまで、幅広く移住に関する様々な問題に対応。</p> <p>○近年、移住政策をめぐる議論の中で「移民の社会統合」(Migrant Integration)に関心が集まっている。これは、従来の「融合か、多文化主義か」といった単純化したモデルを離れ、受け入れ社会と移民の双方がお互いの独自性と多様性を尊重しつつ、同じ社会の構成員としての共有文化を築き上げていく過程を指している。</p> <p>○移民の社会統合を進めるには、雇用の安定、言語の習得、社会保険の適用を促進する施策が不可欠で、そのような社会的統合政策に関する各国の政策実施状況は、146のメンバー国と13のオブザーバーステイツと連携し、各政府と連携し、以下の分野をフォロー。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・Migration and Development ・Migration Health ・Facilitating Migration ・Movement, Emergency and Post- Conflict Migration Management ・Regulating Migration ・Reparation Programmes ・General Programmes <p>○以下のフォーラムを立ち上げて連携。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・移行に関する国際対話 (IDM) ・移行に関する地域協議プロセス (RCPs) ・移行と開発に関するグローバルフォーラム (gfmd)

資料出所：WIP ジャパン（2010）『諸外国における外国人労働者の受け入れ制度に関する調査（厚生労働省委託調査）』、厚生労働省（2010）『世界の厚生労働 2010』、IOM ホームページ等を基に作成。

JILPT 資料シリーズ No.112

外国人労働者の失業の現状

発行年月日 2012年11月28日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

印刷・製本 有限会社 太平印刷

©2012 JILPT

Printed in Japan

* 資料シリーズ全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)