

JILPT 資料シリーズ

No.235 2020年12月

外国人労働者の雇用状況に関する分析



独立行政法人 労働政策研究・研修機構
The Japan Institute for Labour Policy and Training

外国人労働者の雇用状況に関する分析

ま え が き

2019年の外国人労働者数は165万9千人であった。2012年末から始まった景気の第16循環では、これまでに増して外国人労働者の受入れが大きく進展した。

景気は、2018年10月に山を迎え、企業の人手不足感も急速に後退しているが、景気のピーク時には、外国人労働者を即戦力として受け入れようとする認識も広がりを見せることとなった。

厚生労働省職業安定局は、国民生活に広く影響を及ぼす雇用政策の運営を担当している。外国人労働者の受入れが、日本社会の雇用、労働状態に全般的な影響を及ぼすものであるなら、その影響を十分に考慮し、それぞれの職場、地域の実情に応じて、的確に雇用政策を運営していかなければならない。特に、企業の人手不足感と外国人労働者の受入れとのかかわりでは、これまでの雇用政策の運営においては、景気拡張過程の人手不足感の高まりは、企業経営に対し、労働力供給の希少性とその価値を訴え、求職者の立場からみた雇用管理改善指導の好機となるととらえられてきた。

外国人労働者の受入れの進展と新たな状況に応じ、雇用政策研究の深化が求められている。

このような背景のもとで、労働政策研究・研修機構は、厚生労働省職業安定局より研究要請を受け、両者による合同の検討を経て、研究の内容と方法が決定された。具体的には、①外国人雇用状況報告以来の行政把握データを長期的に分析し、これまでの外国人雇用の状況の概要を分析すること、②外国人労働者を雇用する企業における採用、配置、育成、処遇などについて調査し、地域の労働力需給の観点も踏まえ分析すること、であった。

これらの調査、分析は、それぞれ、本報告書の「第2章 外国人労働者の雇用状況」、「第3章 外国人労働者の採用、配置、育成、処遇」に取りまとめられている。

さらに、外国人労働者の受入れに関する検討が、企業における人手不足感の高まりを契機としていることを踏まえ、人手不足に関する労働経済分析によって、若干の論点整理を試みることとして、「第4章 企業の人手不足感と外国人雇用」を付け加え、本報告書の最終章とした。

本報告書が、関係各方面で広く活用していただくことができれば幸いである。

2020年12月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

理事長 樋口 美雄

執 筆 担 当 者

氏 名	所 属
石水 喜夫	労働政策研究・研修機構 働き方と雇用環境部門 統括研究員

※肩書きは2020年12月時点

外国人労働者の雇用状況に関する分析

目 次

第 1 章 研究の趣旨と報告書の構成	1
第 2 章 外国人労働者の雇用状況	3
第 1 節 近年の外国人労働者の動向	3
1) 在留資格別にみた外国人労働者	3
2) 国籍別にみた外国人労働者	5
3) 産業構成でみた外国人労働者	6
4) 都道府県別にみた外国人労働者	6
5) 2020 年における外国人労働者の全般的傾向	8
6) 景気後退に伴う中部圏での外国人労働者の雇用調整	10
第 2 節 景気拡張期ごとにみた外国人労働者の推移	14
1) 第 12 循環の雇用増加過程（1994 年から 1997 年まで）	16
2) 第 13 循環の雇用増加過程（1999 年から 2001 年まで）	17
3) 第 14 循環の雇用増加過程（2002 年から 2006 年まで）	17
4) 第 15 循環の雇用増加過程（2009 年から 2011 年まで）	18
5) 第 16 循環の雇用増加過程（2012 年から 2018 年まで）	19
第 3 節 外国人労働者の雇用状況に関する歴史的考察	20
第 3 章 外国人労働者の採用、配置、育成、処遇	23
第 1 節 調査と調査結果の概要	23
第 2 節 外国人労働者の採用理由と採用経路	25
1) 外国人労働者の採用理由	25
2) 外国人労働者の採用場所	27
3) 外国人労働者の採用経路	27
第 3 節 外国人労働者の育成と処遇	30
1) 外国人労働者の職場配置	30
2) 外国人労働者の育成方法	33
3) 外国人労働者の評価と処遇	33
4) 外国人労働者の雇用管理全般に関する考察	35
第 4 節 外国人労働者と地域社会	37
1) 企業における外国人労働者の相談体制	37
2) 外国人雇用と今後の検討の視点	39

第4章 企業の人手不足感と外国人雇用	41
第1節 景気拡張過程ごとにみた労働経済の状況	41
1) 第16循環における労働力需要の拡張	42
2) 第16循環における賃金の動向	42
第2節 企業の人手不足感とその内容	45
1) 有効求人倍率と労働者過不足判断 D.I. の比較	45
2) 労働者過不足判断 D.I. の内訳	47
3) 単純労働者の人手不足とその特徴	49
第3節 外国人雇用問題の研究と今後の課題	51
付属参考資料	53
資料1 外国人労働者数の動向と今後の研究課題	55
資料2 調査資料（厚生労働省職業安定局調べ）	71
資料3 調査資料（労働政策研究・研修機構）	79
資料4 ヒアリング調査結果	83
資料5 関連資料	95

第1章 研究の趣旨と報告書の構成

厚生労働省職業安定局は、国民生活に広く影響を及ぼす雇用政策の運営を担当している。外国人労働者の受入れが、日本社会の雇用、労働状態に全般的な影響を及ぼすものであるなら、その影響を十分に考慮し、それぞれの職場、地域の実情に応じて、的確に雇用政策を運営していかなければならない。

この任務に鑑み、職業安定行政の第一線機関の実態把握能力を基本に、外国人労働者の受入れの進展と新たな状況に応じた雇用政策を検討するとともに、それぞれの職場、地域において現実的な対応を確保することができるよう、労使関係における調整にも積極的に取り組んでいかなければならない。

本研究は、このような趣旨のもとに、厚生労働省職業安定局より、労働政策研究・研修機構に対し、研究要請がなされ、両者による合同の検討を経て、研究の内容と方法が決定された。具体的には、①外国人雇用状況報告以来の行政把握データを長期的に分析し、これまでの外国人雇用の状況の概要を分析すること、②外国人労働者を雇用する企業における採用、配置、育成、処遇などについて調査し、地域の労働力需給の観点も踏まえ分析すること、である。労働政策研究・研修機構は、これら調査、分析を実施すべく、研究を進め、本報告書に、その内容を取りまとめた。

これらの研究について、本報告書の構成との関係について言えば、上述の二つの調査、分析は、それぞれ「第2章 外国人労働者の雇用状況」、「第3章 外国人労働者の採用、配置、育成、処遇」に対応している。

外国人労働者の受入れに関する研究では、外国人労働者への医療、保健、福祉サービスの提供、外国人労働者の子弟に対する教育など、地域社会のレベルで幅広い検討が求められ、検討すべき分野や課題も多い。こうした中で、特に雇用政策とのかかわりでは、外国人労働者の受入れに関する検討が、企業における人手不足感の高まりを契機としていることを踏まえる必要がある。このため、人手不足に関する労働経済分析によって、外国人労働者の受入れに係る雇用政策研究について、若干の論点整理を試みることにし、「第4章 企業の手不足感と外国人雇用」を付け加え、本報告書の最終章とした。

第2章 外国人労働者の雇用状況

労働行政は、外国人労働者の雇用状況を把握するため、1993年度より外国人雇用状況報告制度を、また、2008年度からは外国人雇用状況届出制度を実施してきた。特に、厚生労働省の外国人雇用状況届出制度は、2007年の法改正により、全ての事業主に対し、外国人労働者の雇入れと離職の際に、その在留資格や在留期間などを公共職業安定所（ハローワーク）へ届け出ることを義務付けたもので、この制度で把握された数値を継続的に分析し、有効に活用することが期待される¹。

第2章では、これらの数値をもとに外国人労働者の雇用状況を分析する。

第1節 近年の外国人労働者の動向

厚生労働省の「外国人雇用状況の届出状況」では、2019年10月末現在の外国人労働者数は165万9千人である。

外国人雇用状況報告以来、労働行政によって把握された外国人労働者数は、継続的な増加傾向を示している。外国人労働者数の推移は、2012年にわずかな減少をみた以外は、一貫して増加しており、景気後退過程に増加の鈍化、停滞がみられる場合があっても、景気拡張過程においては大きな増加を示し、日本の労働者にしめる割合は着実に上昇してきた。

2020年の外国人労働者数については、今後の公表に待たねばならないが、その増勢は鈍化するとしても、減少に転じる可能性は少ない。

第14循環の景気後退過程、いわゆるリーマンショックにおいて、2009年の雇用者数は前年差で57万人減少したが、2009年の外国人労働者数は、56万3千人と前年差で7万6千人の増加を示している。景気後退過程にある2020年の雇用者数は、リーマンショック時を超える雇用者数の減少となる可能性はあるが、いまのところ日本に居住する外国人数の増勢に変化はない。

1) 在留資格別にみた外国人労働者

2019年10月末現在の外国人労働者数は、165万9千人である。出入国管理及び難民認定法に基づき、日本で就労することができる外国人労働者は、大きく5つに分類することができ、「第Ⅱ-1表 日本で就労する外国人労働者の内訳（2019年）」に掲げたように、①就労目的で在留が認められる者、②身分に基づき在留する者、③技能実習、④特定活動、⑤資格

¹ 労働省職業安定局は、1993年度より外国人労働者の雇用状況につき、毎年6月1日現在で報告を求める「外国人雇用状況報告制度」を開始した。その後、厚生労働省は外国人を雇用する事業主への助言、指導などを効果的に行うため、雇用対策法の改正によって全ての事業主に、外国人労働者の雇入れ又は離職にあたって外国人労働者の雇用状況を公共職業安定所に届け出る「外国人雇用状況届出制度」を設け、2008年度より、毎年10月末現在の状況を公表している。数値の利用にあたっては、把握事項の違いのほか、外国人雇用状況報告制度（報告制度）が任意報告であるのに対し、外国人雇用状況届出制度（届出制度）は、外国人労働者を雇用する全ての事業主が対象となっているなど、制度の違いを踏まえる必要がある。

第Ⅱ-1表 日本で就労する外国人労働者の内訳（2019年）

（単位：万人）

	総数	就労目的で在留が認められる者	身分に基づき在留する者					技能実習	特定活動	資格外活動	
			定住者	永住者	日本人の配偶者等	永住者の配偶者等				留学	
国籍計	165.9	32.9	53.2	11.4	30.8	9.4	1.5	38.4	4.1	37.3	31.8
中国（香港等を含む）	41.8	11.5	11.2	1.0	7.8	1.8	0.6	8.7	0.5	10.0	8.4
ベトナム	40.1	4.9	1.5	0.4	0.7	0.3	0.1	19.4	0.6	13.7	13.1
フィリピン	18.0	1.2	12.5	3.0	7.4	1.8	0.3	3.5	0.5	0.3	0.2
ブラジル	13.5	0.1	13.4	5.1	6.4	1.8	0.1	—	—	—	—
ネパール	9.2	1.3	0.4	0.1	0.2	0.1	—	0.1	0.3	7.1	4.5
韓国	6.9	3.1	2.5	0.1	1.8	0.6	—	—	0.4	0.9	0.8
インドネシア	5.1	0.5	0.6	0.1	0.3	0.1	—	3.2	0.3	0.5	0.5
アメリカ	3.4	2.1	1.2	—	0.6	0.5	—	—	—	0.1	0.1
ペルー	3.0	—	2.9	0.7	2.0	0.2	0.1	—	—	—	—
イギリス	1.2	0.7	0.5	—	0.3	0.2	—	—	—	—	—
その他	23.5	7.5	6.5	0.8	3.5	1.9	0.2	3.5	1.4	4.7	4.2

資料出所：厚生労働省職業安定局「外国人雇用状況の届出状況」

（注）1）数値は外国人雇用状況届出制度に基づく2019年10月末現在のもの。

2）500人未満の数値は「—」とした（表章は四捨五入した千人までの値とした）。

3）就労目的で在留が認められる者は、いわゆる「専門的・技術的分野の在留資格」に当たるもので、「特定技能」（520名）が含まれる。

4）就労目的で在留資格が認められる者、身分に基づき在留する者、技能実習、資格外活動のそれぞれについて、国籍別にみて最も多いものに○を付した。

外活動、の5つである。

第1に、就労目的で在留が認められる者は、32万9千人である。いわゆる「専門的・技術的分野の在留資格」のもとで就労する外国人労働者で、この分野に該当する主な在留資格は、教授、高度専門職、経営・管理、法律・会計業務、医療、研究、教育、技術・人文知識・国際業務、企業内転勤、介護、技能、特定技能である。なお、特定技能は、2019年度に新たに創設された在留資格であり、生産性向上や国内人材確保の取組みを行ってもなお人材を確保することが困難な状況にある「特定産業分野」に従事し、一定の専門・技能を有するとともに、即戦力ともなる外国人労働者である。また、特定産業分野は、介護、ビルクリーニ

ング、素形材産業、産業機械製造業、電気・電子情報関係産業、建設、造船・舶用工業、自動車整備、航空、宿泊、農業、漁業、飲食品製造業、外食業の14分野とされた。

第2に、身分に基づき在留する者は、53万2千人である。定住者、永住者、日本人の配偶者などであり、身分に基づき在留が認められており、在留中の活動に制限がないため、分野に関わらず就労が可能なものである。なお、この53万2千人につき、雇用される産業分野をみると、製造業が16万4千人（31.0%）、サービス業（他に分類されないもの）²が13万2千人（24.9%）で、この二つの産業に半数以上が集中している。なお、サービス業（他に分類されないもの）では労働者派遣業に雇用されるものが多く、就労先が製造業である場合も多いとみられることから、間接的な雇用も含めれば、製造業への集中が特に強いと考えられる。

第3に、技能実習が38万4千人である。技能移転を通じた開発途上国への国際協力を目的としている。このうち、雇用される産業分野をみると、製造業が22万1千人（57.5%）であり、特に、製造業に集中している。

第4に、特定活動が4万1千人である。EPA（経済連携協定）に基づく外国人看護師・介護福祉士、ワーキングホリデー、外国人建設就労者、外国人造船就労者など、法務大臣が、個々の外国人について個々に就労を許可するものである。

第5に、資格外活動が37万3千人である。本来の在留資格の活動を阻害しない範囲内で、就労が認められるもので、留学生のアルバイトがそのほとんどをしめ、31万8千人となっている。この31万8千人につき、雇用される産業分野をみると、宿泊業、飲食サービス業が11万7千人（36.9%）、卸売業、小売業が6万7千人（21.1%）となっており、外国人留学生は、飲食店、小売業などにおいて、すでに貴重な労働力調達の経路となっているものとみられる。

2) 国籍別にみた外国人労働者

「第Ⅱ-1表 日本で就労する外国人労働者の内訳（2019年）」で、国籍別に外国人労働者数をみると、中国が41万8千人、ベトナムが40万1千人、フィリピンが18万人、ブラジルが13万5千人、ネパールが9万2千人となっている。

それぞれの国籍ごとに在留資格をみると、中国は、いわゆる専門的・技術的分野の在留資格が多く、就労目的で在留が認められる者が11万5千人となっている。

ベトナムは、技能実習生が最も多く19万4千人となっている。また、留学も多く13万1千人である。

² サービス業（他に分類されないもの）とは、産業活動を分類する場合に用いられる18の産業大分類の一つで、この大分類には、主として個人又は事業所に対して、サービスを提供する他の大分類に分類されない産業が分類されている。本分類に含まれるサービスとしては、廃棄物の処理に係る技能・技術等を提供するサービス、物品の整備・修理に係る技能・技術を提供するサービス、労働者に職業をあっせんするサービス及び労働者派遣サービス、企業経営に対して提供される他の分類に属さないサービス、会員のために情報等を提供するサービスなどが含まれる。

ブラジルは、身分に基づき在留する者が多く 13 万 4 千人となっている。

3) 産業構成でみた外国人労働者

「第Ⅱ-2 図 外国人労働者の産業分布（構成比、2019 年）」で、外国人労働者が雇用される産業の構成をみると、製造業 29.2%、サービス業（他に分類されないもの）16.1%、卸売業・小売業 12.9%が多い。

この外国人労働者の産業構成と日本の雇用者全体でみた産業構成を比較すると、製造業、宿泊業・飲食サービス業、サービス業（他に分類されないもの）の三産業では、外国人労働者の産業構成割合が、日本の雇用者全体でみた産業構成に比べ、特に高くなっている。この三産業は、外国人労働者が集中している産業と考えることができる。

外国人労働者が多い産業のうち、製造業では、食料品製造業と輸送用機械製造業に外国人労働者の集中が見られる。同様に、外国人労働者は、宿泊業・飲食サービス業のうち、飲食店に 88.3%が集中し、サービス業（他に分類されないもの）のうち、職業紹介・労働者派遣業に 45.6%が集中している。

なお、先述した「1) 在留資格別にみた外国人労働者」で触れたように、製造業では、技能実習や身分に基づき在留する者が多い。また、宿泊業・飲食サービス業では留学が多く、サービス業（他に分類されないもの）では身分に基づき在留する者が多い。サービス業（他に分類されないもの）の中では、労働者派遣業に雇用されるものが多いことから、実際に就労している産業が製造業である場合も少なくないと考えられ、製造業での労働力調達の経路としては、技能実習に加え、身分に基づき在留する者も多いとみられる。

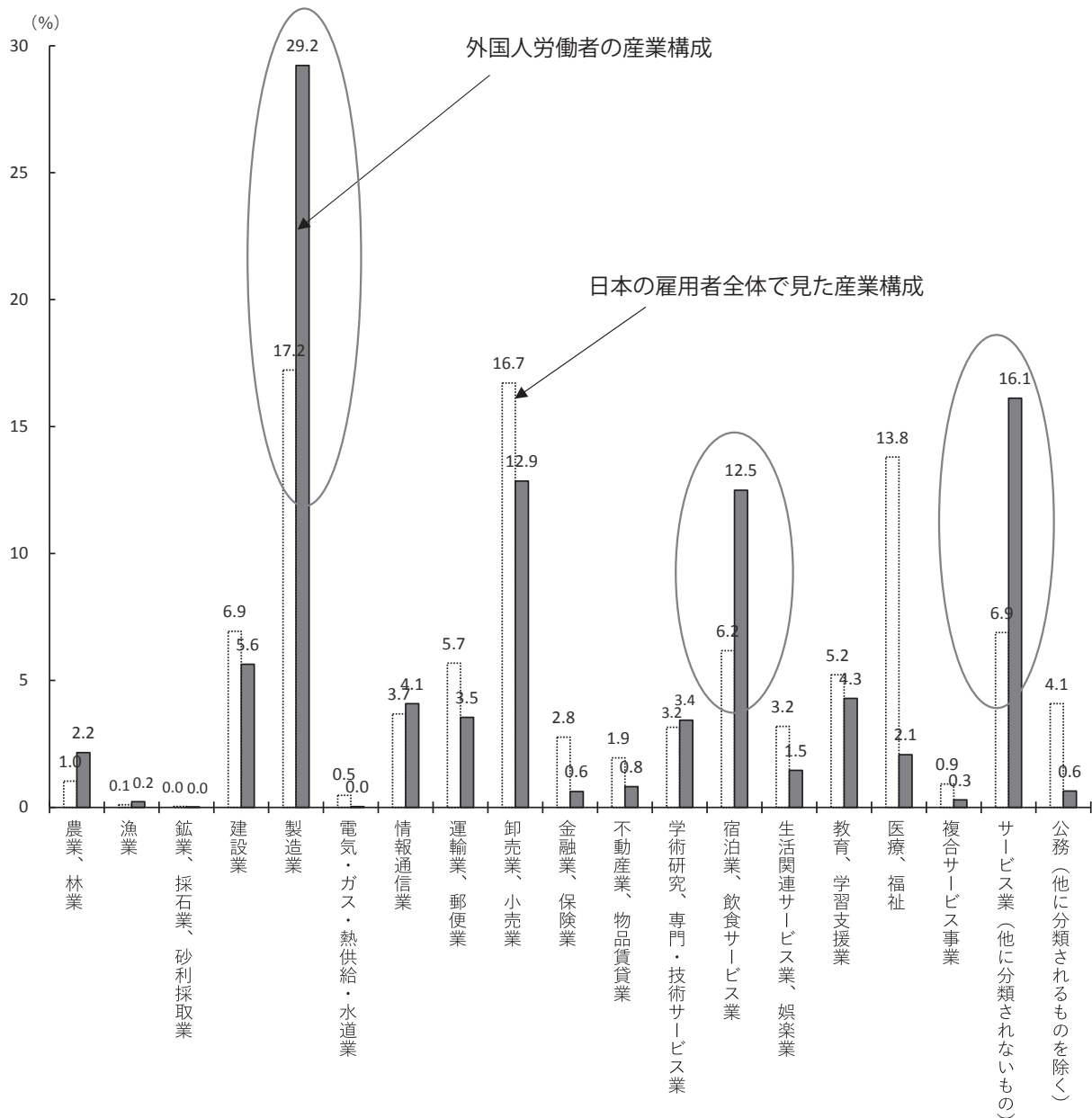
4) 都道府県別にみた外国人労働者

人口比でみて外国人労働者が多い都道府県としては、東京都、愛知県、群馬県、静岡県、岐阜県、三重県などがあるが、東京都で働く外国人労働者の在留資格をみると、資格外活動が最も多く 35.8%となっており、次いで、専門的・技術的分野の在留資格が 32.2%となっている。東京都には、留学生アルバイトや専門的・技術的労働者が多く集中していると言える。

一方、愛知県では、身分に基づく在留資格の者が 47.5%、群馬県でも身分に基づく在留資格の者が 48.8%と、外国人労働者のおよそ半分をしめている。この傾向は、静岡県、岐阜県、三重県でも同様であり、身分に基づく在留資格の者がしめる割合は、静岡県で 58.3%、岐阜県で 43.6%、三重県で 47.8%となっている。

東海地域や北関東には機械関連製造業、特に、自動車工業の集積がみられるが、これらの業種が、かつて、身分に基づく在留資格、特に、定住者によって労働力調達を行った対応が、今日においても色濃く残っているものと思われる。

第Ⅱ-2図 外国人労働者の産業分布（構成比、2019年）



資料出所：総務省統計局「労働力調査」、厚生労働省職業安定局「外国人雇用状況の届出状況」

（注）1）日本の雇用者全体で見た産業構成は、2019年（暦年）の雇用者（「労働力調査」）の産業構成、外国人労働者の産業構成は、2019年10月末現在の外国人労働者（「外国人雇用状況の届出状況」）の産業構成である。産業構成比は、分類不能の産業を除く表章の産業の総計に対する構成比とした。

2）外国人労働者は、製造業（100.0%）のうち食料品製造業に27.1%、輸送用機械器具製造業に20.1%が集中している（日本の雇用者全体でみると食料品製造業12.8%、輸送用機械器具製造業12.2%）。同じく、外国人労働者は宿泊業、飲食サービス業のうち飲食店に88.3%（日本の雇用者全体でみると67.6%）、サービス業（他に分類されないもの）のうち職業紹介・労働者派遣業に45.6%（日本の雇用者全体でみると7.4%）となっている。

なお、東京都への外国人労働者の集中は、歴史的には、東海地域や北関東での外国人労働者の増加よりも後であり、特に、留学生の増加は、第16循環の拡張過程（2012年から2018年の景気拡張過程）で顕著になったものである。

5) 2020年における外国人労働者の全般的傾向

日本経済は、バブル崩壊以降、5つの景気循環を経験しているが、2012年末から始まった第16循環の景気拡張過程は、暫定ではあるが71か月の長期の拡張期間を続けたとされ、その間の雇用者数の増加は、バブル崩壊以降、最も大きな増加となった。また、こうした背景のもと、外国人労働者数も、2012年の68万2千人から2018年には146万人と6年間で77万8千人もの増加を示し、これまでの外国人労働者の受入れの歴史の中でも突出した増加を示すこととなった。

政府から公表されている現段階での暫定の景気循環日付によれば、景気は2018年10月に山をつけ、それ以降、景気後退過程に入っているが、外国人労働者数は増加を続け、これまでみたように、2019年には165万9千人と過去最高の値を更新している。

ただし、2018年11月以降、景気後退は継続し、2020年以降は新型コロナウイルス感染症の拡大が世界的にも経済活動に大きな影響を与えている。日本においても、2020年の4月及び5月の緊急事態宣言の発出は、経済活動の休止を伴い、生産活動も大きな収縮を経験したところである。

こうしたことから、2020年の外国人労働者の動向には、大きな関心が持たれ、何らかの判断根拠となるような数値の提供が求められている。

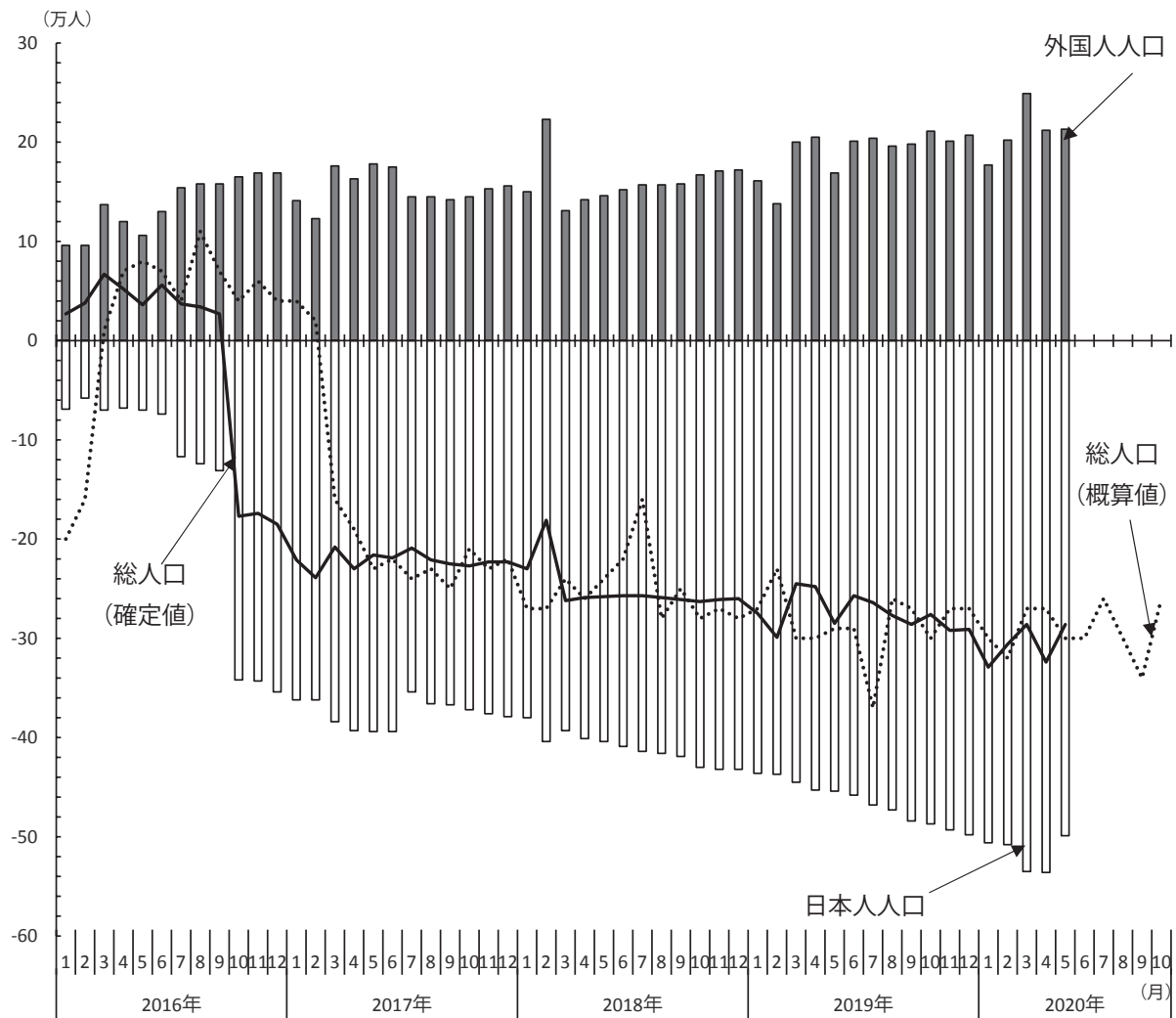
もちろん、正確な分析には、2020年10月末現在で調査される「外国人雇用状況の届出状況」の公表を待って、2020年の数値を2019年の数値と比較することが不可欠であり、その確定値がない以上、予断は許されない。しかし、現状況を明らかにすべき必要性も考慮しつつ、総務省統計局によって推計される外国人人口の数値を用いて、2020年央までの外国人労働者の動向を考察してみたい。

まず、2020年の外国人労働者の動向については、その増加幅が縮小するとしても、減少に転ずる可能性は少ない。

「第Ⅱ-3図 日本人人口と外国人人口の推移（前年同月差）」により、日本人人口と外国人人口を合計した総人口の動きをみると、2020年においても引き続き減少し、減少幅は緩やかに拡大している。しかし、この総人口の減少は日本人人口の減少によるものであり、出生数の減少などに伴う自然減によって、趨勢的な減少が続いている。一方、外国人人口については、総人口の減少に対し、増加寄与を続けており、その増加幅は、緩やかではあるが趨勢的に拡大している。この傾向は、新型コロナウイルス感染症の拡大が始まった2020年1月以降も、同様の傾向を維持している。

2020年6月以降の数値は総人口の概算値によるものであるが、8月及び9月に総人口の

第Ⅱ-3 図 日本人人口と外国人人口の推移（前年同月差）



資料出所：総務省統計局「推計人口」

(注) 1) 総人口から日本人人口を減じたものを外国人人口とした。

2) 数値は各月1日現在で、2019年10月1日の総人口（確定値）は、1億2617万人、日本人人口は1億2373万人、外国人人口は244万人である。

3) 総人口（概算値）の公表5か月後に、総人口（確定値）が公表され、確定値公表の際、あわせて日本人人口が公表される。

4) グラフの表章は前年同月差であり、日本人人口の前年同月差と外国人人口の前年同月差を加算したものが、総人口（確定値）の前年同月差となる。

減少幅が拡大しているため、外国人人口の増加幅に縮小がみられる可能性があるが、外国人人口は、2020年は全般に2019年の数値を上回ると見込むことができよう。

これらのことから日本に住む外国人の急激な出国の増加は、今のところ生じているようにはみえない。また、法務省「在留外国人統計」によれば、2020年6月末の在留外国人数は前年比で5万6千人の増加（前年比2.0%増）と増加幅を落としながらも増加傾向を維持していた。なお、在留外国人数の増加が鈍化した主な原因は留学の減少（前年比5万7千人の

減少)によるものであった。資格外活動では、出国の増加や入国の減少がうかがわれるものの、いまのところ一部の在留資格にとどまっている模様である。

このように外国人人口の動向からみる限りは、離職に伴う外国人労働者の出国の増加などは想定しにくく、外国人労働者の急減を予測するような兆候はあまりみつけることはできないが、離職に伴う失業者の増加によって外国人労働者の増加が抑制される可能性はある。2020年に入って、公共職業安定所での外国人求職者は増加しているとみられ、自動車工業での生産減少、飲食店の経営継続の困難から、特に、身分に基づく在留資格の者や留学生の求職者は増加傾向にあると予測される。外国人人口の増勢に比べれば、外国人労働者の増加は抑制される可能性が高い。

なお、2020年の雇用者数減少に比すことのできる事例としてリーマンショックをあげることができよう。リーマンショックに伴い、2009年の雇用者数は前年差で57万人減少したが、同年の外国人労働者は56万3千人で、前年差7万6千人の増加であった。

6) 景気後退に伴う中部圏での外国人労働者の雇用調整

第16循環の景気拡張過程は、2018年10月に山をつけ、それ以降、景気後退過程に入っており、景気の一一致指標である鉱工業生産指数をみても、2018年10月をピークに減少に転じた。

企業が労働者を採用する場合、正規の従業員によらず労働者を採用する理由としては、人手不足に対応するためということも考えられるが、景気変動に応じて調整しやすい労働者として採用するという面もある。こうした景気循環に応じた雇用調整手段としての採用は、産業別にみると製造業で、その傾向が強い。

外国人労働者の採用が多い自動車工業や関連製造業では、景気の変動に伴う生産活動の振幅が特に大きく、これら業種に派遣される派遣労働者や期間工は、雇用調整の対象とされる可能性は高い。

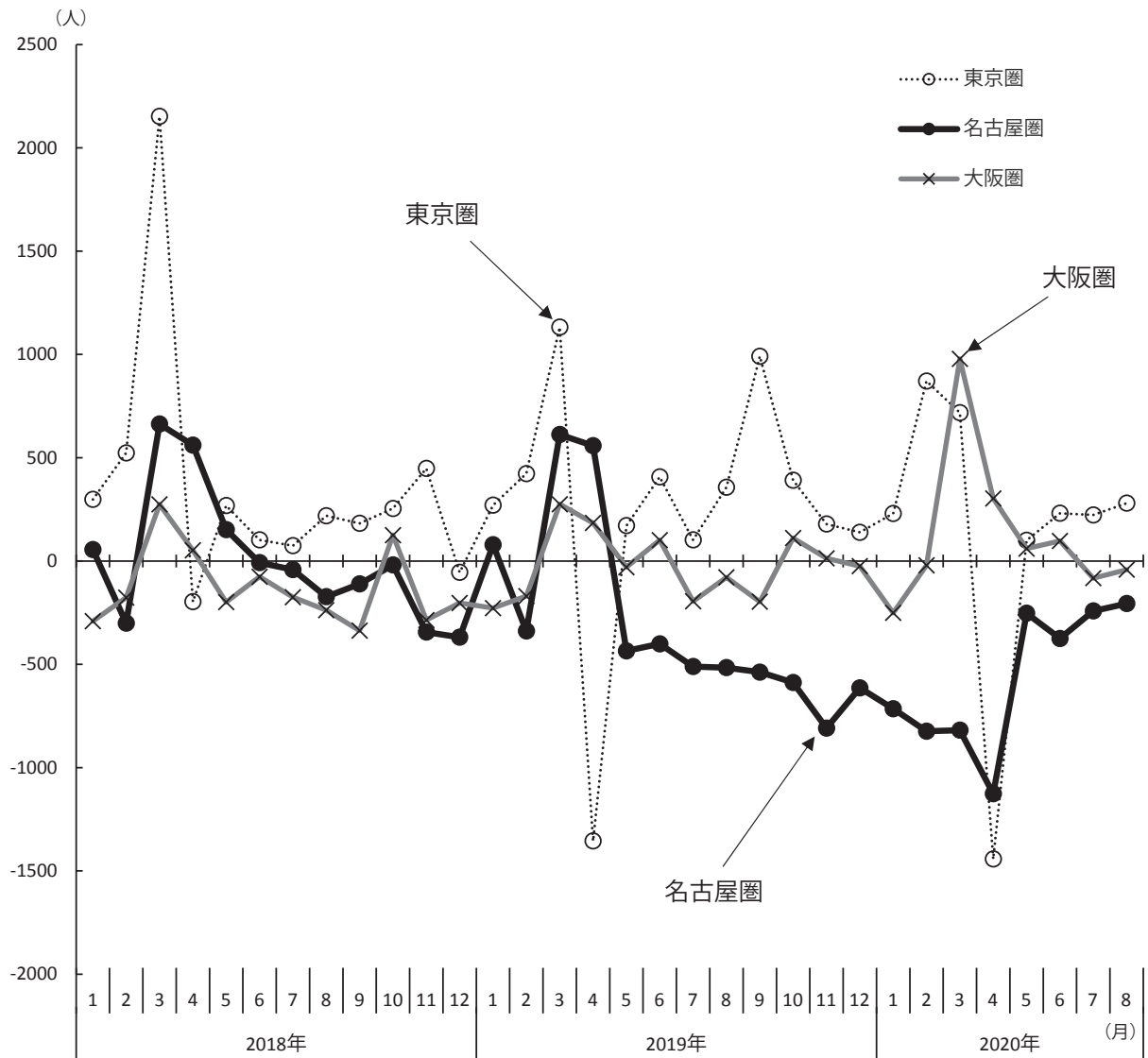
外国人労働者数が、全体として増加を維持したとしても、一部地域や一部産業において外国人労働者の離職や他の地域、産業への労働移動が生じている可能性は考えられる。

「第Ⅱ-4図 三大都市圏における外国人の転入超過数の推移」をみると、景気後退過程に入ったとみられる2018年の後半から、特に、名古屋圏において転入超過数のマイナスがみられるようになり、外国人人口の域外への転出の増加が強まるようになった。名古屋圏においては、2019年3月及び4月に、一時的に転入超過のプラスがみられたものの、2019年5月以降は、転入超過のマイナスは継続し、そのマイナス幅は拡大していった。

このように、名古屋圏については、2019年後半から2020年前半にかけ、外国人人口の域外流出が顕著となった。ただし、2020年央からは、外国人人口の域外流出の規模は、急速に縮小している。

なお、東京圏においては、このような外国人人口の域外流出はみられず、引き続き、外国

第Ⅱ-4図 三大都市圏における外国人の転入超過数の推移



資料出所：総務省統計局「住民基本台帳人口移動報告」

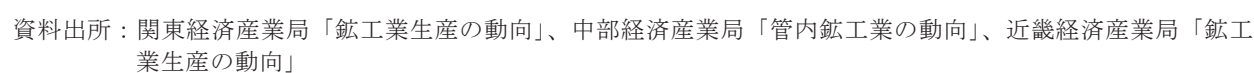
(注) 1) 転入超過数は他圏域からの転入者から他圏域への転出者を減じたもので、マイナスの値は転出超過を意味している。

2) 移動者の総数から日本人移動者を減じたものを外国人移動者として、その転入超過数を示した。

3) 三大都市圏は、東京圏が東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県、名古屋圏が愛知県、岐阜県、三重県、大阪圏が大阪府、兵庫県、京都府、奈良県である。

人人口の集中が継続している。大阪圏においては、名古屋圏のような外国人人口の転出超過や東京圏のような転入超過の動きは、特にみられていない。

名古屋圏における外国人人口流出の動きは、自動車工業の生産調整に起因する外国人労働者の雇用調整によるものと考えられる。



2) シェドウは第 16 循環の景気後退過程を示している（第 16 循環は、暫定として 2018 年 10 月が景気の山とされている）。

「第Ⅱ-5図 三大都市圏の鉱工業生産指数の推移」をみると、中部は2017年12月の値がピークであり、その後、緩やかな低下がみられた。景気は2018年10月を山に後退に転じたとみられるが、中部に限ってみれば、2018年末から2019年前半には緩やかな上昇傾向がみられ、2019年後半から生産指数の低下が明確となった。さらに、2020年4月及び5月に著しい落ち込みをみせ、5月の値を底として上昇に転じている。

こうした中部の生産指数の動きは、自動車工業の影響を強く受け、ピークからボトムへの落ち込みの大きさも、関東や近畿に比べ著しく大きなものとなっている。この大きな生産調整に伴って、雇用調整は避けえないものであり、外国人労働者の雇用調整が生じたものと考えられる。

鉱工業生産指数の動きを自動車工業とのかかわりで考察すると、2019年10月の消費税率引上げ前にモデルチェンジと新モデルの投入が行われた。この対応は、消費税率引き上げ前の駆け込み需要の取り込みが意識されていたものと想像されるが、高級車を中心に、駆け込み需要の拡大と、その後の反動減という振幅を生み出すこととなった。景気は、2018年11月から後退過程に入ったが、中部の鉱工業生産指数にみられる2018年末から2019年前半の緩やかな生産拡大は、駆け込み需要によるものとみられる。その後、消費税率引き上げに伴い自動車需要の冷え込みによって生産は停滞し、2020年4月及び5月の緊急事態宣言の発出によって、もう一段の生産の落ち込みが生じた。

先にみた「第Ⅱ-4図 三大都市圏における外国人の転入超過数の推移」では、2019年前半の名古屋圏の外国人人口には堅調さがみられ、2019年後半以降に転出超過の動きが強まったが、これは、自動車工業における消費税率引き上げ前の駆け込み需要やその後の反動減の影響であると考えられ、2019年央以降の生産の減少が、外国人労働者の雇用調整につながったものとみられる。

なお、こうした考察からは、雇用調整は2019年央から2020年前半と想定されるものであり、「外国人雇用状況の届出状況」の2019年の外国人労働者数は2019年10月末現在値であるから、すでに、雇用調整の影響を受けていたこととなる。2019年の外国人労働者数は165万9千人で前年差19万8千人の増加で、その増加幅は、2018年と比べても大きく、全体としては、外国人労働者の増勢に変化はなかったものではあるが、身分に基づく在留資格に限れば、その増勢は鈍化していた。その主因は定住者の増勢が鈍化したことによるものであり、愛知県、岐阜県など名古屋圏では増加幅は縮小していた。さらに、三重県の定住者は、2019年は、前年比マイナスに落ち込んでいた。

完全失業率の上昇は2020年以降であったため、雇用調整は、新型コロナウイルス感染症の拡大と関連づけられることが多いが、自動車工業や関連産業に就労する外国人労働者からすれば、もっと早い段階から雇用調整の影響を受けていたことには注意する必要がある。

第2節 景気拡張期ごとにみた外国人労働者の推移

労働者の雇用機会は、経済活動の規模に応じて変動する。景気循環との関係についていえば、一般的に、景気拡張過程で雇用者数は増加し、景気後退過程で減少する。その際、雇用者数は景気の遅行指標といわれるように、景気後退過程の雇用調整では、残業規制が先行し、雇用者数の削減に現われてくるまでには、一定のタイムラグを伴う。

一方、一部の外国人労働者については、前節にみたように、いち早く雇用調整の対象とされる可能性を指摘することができる。しかし、外国人労働者の雇用形態や技術・技能レベルは多様であり、外国人労働者全体の動きにおいて、雇用調整の影響をみることは、決して容易ではない。

外国人労働者数は、全体として継続的な増加を示しており、景気後退過程における雇用調整について検討するためには、追加的な資料やデータを必要とするが、その整備は、今のところ十分ではない。直近の第16循環における後退過程では、先の「第Ⅱ-4図 三大都市圏における外国人の転入超過数の推移」でみたように、総務省統計局「住民基本台帳人口移動報告」により、2018年より外国人移動者を把握することができるようになったため、名古屋圏の外国人人口の動向を検討することができた。しかし、それ以前の状況に関する分析は困難である。

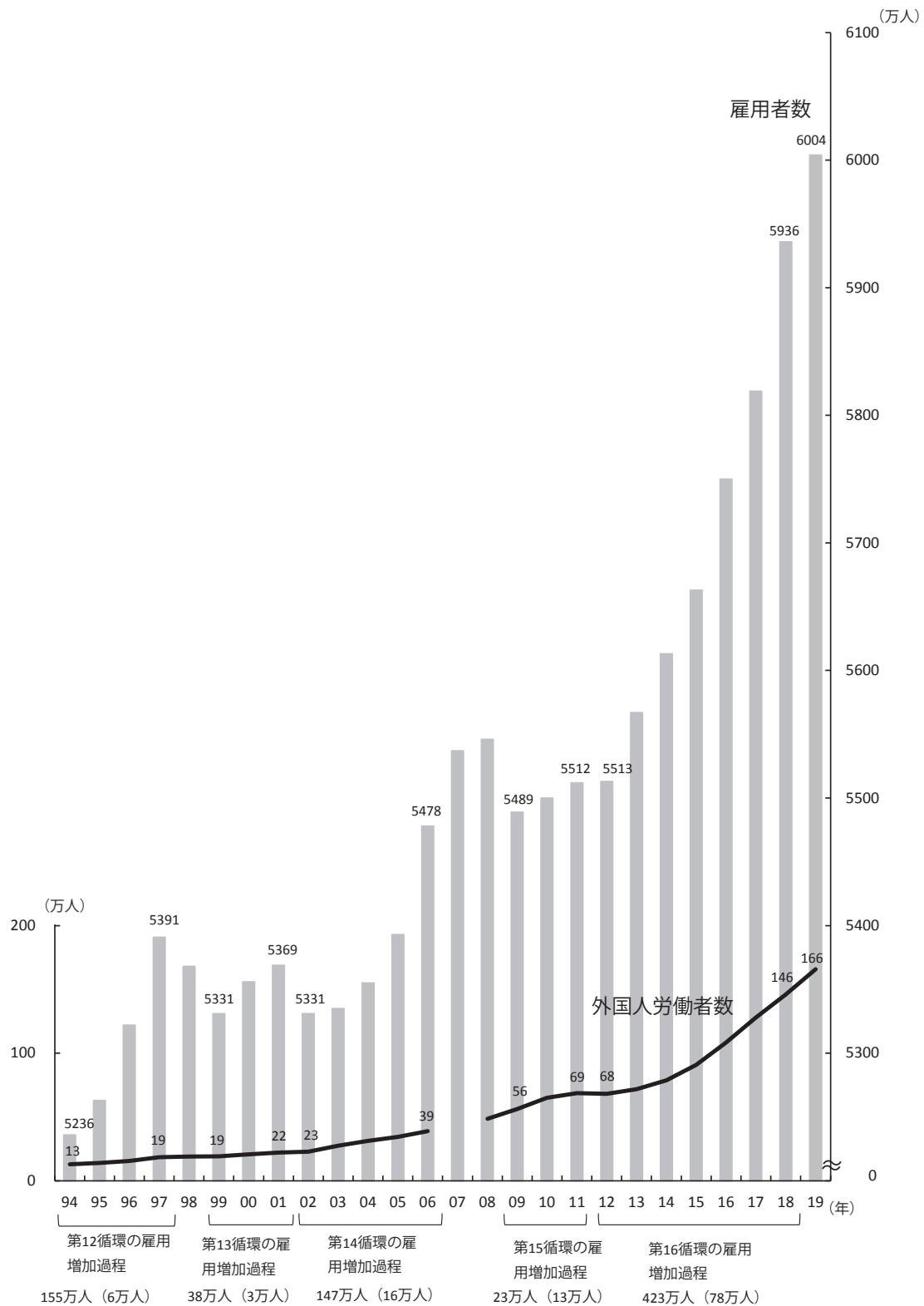
労働行政の外国人労働者の雇用状況の把握においても、趨勢的な外国人労働者の増加としてとらえられる。

「第Ⅱ-6図 外国人労働者の推移」により、日本全体の雇用者数と外国人労働者の推移をみると、景気後退過程において、雇用者数の減少がみられるが、外国人労働者数は、ほぼ一貫して上昇している。唯一、第15循環の後退過程において、2012年の外国人労働者数が68万2千人となり、前年比でわずか4千人の減少となった例があるのみである。このように、外国人労働者の長期的動向は、景気拡張過程に増加し、後退過程において増勢の鈍化がみられるものの、次の景気拡張過程を迎えると、再び、増勢を取り戻し、長期的、継続的に増加を続けてきた。

本節では、この外国人労働者の趨勢的増勢を踏まえ、1990年代半ば以降の5つの景気循環の拡張過程ごとに、外国人労働者増加の内訳を分析する³。資料は、「外国人雇用状況報告」

³ 本節では、内閣府経済社会総合研究所の景気循環日付を用い、景気循環を記述する場合には「第12循環」（1993年11月から1997年5月までの拡張過程及び1997年6月から1999年1月までの後退過程）、「第13循環」（1999年2月から2000年11月までの拡張過程及び2000年12月から2002年1月までの後退過程）、「第14循環」（2002年2月から2008年2月までの拡張過程及び2008年3月から2009年3月までの後退過程）、「第15循環」（2009年4月から2012年3月までの拡張過程及び2012年4月から2012年11月までの後退過程）、「第16循環」（2012年12月から2018年10月（暫定）までの拡張過程及び2018年11月（暫定）以降の後退過程）など、景気循環をナンバーで表記した。労働指標とのかかわりでは、有効求人倍率、所定外労働時間などが景気の一一致指標であり、雇用情勢の時代区分を行うにあたっては、景気循環日付を用いることは有効であると思われる。なお、石油危機までは、主な景気拡張過程に呼称があり、第2循環は「朝鮮特需」、第3循環は「神武景気」、第4循環は「岩戸景気」、第5循環は「オリンピック景気」、第6循環は「いざなぎ景気」などと呼ばれたが、石油危機以降は後退過程に呼称がつく場合が多く（第11循環のバブル崩壊、第13循環のITバブルの崩壊、第14循環のリーマンショックなど）、景気拡張過程に適切な呼称はなく、景気循環日付のナンバーで表記することとした。

第Ⅱ-6図 外国人労働者の推移



資料出所：総務省統計局「労働力調査」、労働省「外国人雇用状況報告」、厚生労働省「外国人雇用状況報告」、「外国人雇用状況の届出状況」

(注) 下部の表章に付した数値は当該雇用増加過程における雇用者の増加数で () 内は外国人労働者の増加数である。

及び「外国人雇用状況の届出状況」を用い、増加の内訳を、国籍別、在留資格別、入職産業別、入職地域別にみることで分析した。なお、本節の分析に係る数値については、付属参考資料の「資料 1 外国人労働者数の動向と今後の研究課題」によったものであり、適宜、参照されたい。

1) 第 12 循環の雇用増加過程（1994 年から 1997 年まで）

第 12 循環は、1993 年 11 月から 1997 年 5 月までの 43 か月が景気の拡張過程であり、1997 年 6 月から 1999 年 1 月までの 20 か月が景気の後退過程であった。

雇用者数は 1994 年の 5236 万人から 1997 年の 5391 万人に 155 万人増加したが、このうち外国人労働者の増加は 6 万人だった。第 12 循環の景気循環では、1994 年から 1997 年までが雇用増加過程であり、バブル崩壊後、最初の景気拡張過程である。

この雇用増加過程における 6 万人の外国人労働者の内訳をみると、中南米が半数に近く、国籍としてはブラジルが多かったとみられ、在留資格は、身分に基づくものが多かったと考えられる。

産業別には、ほとんどが製造業への入職であり、入職地域は、半数が東海地域、約 2 割が北関東・甲信である。

当時、多くの外国人労働者が来日したブラジルは、大きな経済混乱が続いていた。1985 年に長く軍政下にあった政権は民主化されたものの、政権運営は拙く、インフレの高進に対処することができずに、ハイパーインフレーションを経験することとなった。一方、日本は、1985 年のプラザ合意によって円高が急速に進行し、通貨価値が暴落するブラジル側からみれば、日本への出稼ぎや円通貨による所得の獲得には、著しいメリットがあったと考えられる。さらに、ブラジルは、かつて多くの日本人移民を受け入れており、日系移民の 2 世、3 世は、身分に基づく在留資格によって、日本での就労が可能であった。

バブル期に人手確保が難しかった製造業にとっては、ブラジル日系移民の 2 世、3 世は、労働力調達にとって貴重な経路となったが、こうした傾向と入職経路を継承しながら、外国人労働者が増加したのが、第 12 循環の雇用増加過程であったと考えられる。

外国人労働者増加の要因は、送り出し国側の社会環境と日本側の経済環境とが相互に影響するものであり、以後の景気循環においても、それぞれの特徴を持つこととなった。

なお、外国人労働者数を把握する「外国人雇用状況報告」は毎年 6 月 1 日現在の外国人労働者を把握するものとして、1993 年より開始されたが、1993 年の段階では間接雇用が把握されていないなどの問題があり、1994 年以降の数値との接合は確保されない。これらの事情も踏まえて、本報告書における外国人労働者数の把握と分析は、1994 年以降の数値としている。

2) 第13循環の雇用増加過程（1999年から2001年まで）

1997年4月の消費税率の5%への引上げ、同年11月の財政構造改革法の成立に伴う極端な総需要の抑制などの影響によって、景気はバブル崩壊以上の落ち込みを見せたが、1999年2月から第13循環の景気拡張過程が始まり、2000年11月まで22か月の比較的短期の景気拡張がみられた。この時代は、パーソナルコンピュータの普及やIT化によって経済活性化が期待されたが、産業全体を牽引するだけの力は乏しく、2000年12月以降の景気後退過程は「ITバブルの崩壊」と呼ばれた。

雇用者数は、1999年の5331万人から2001年に5369万人と38万人増加したが、このうち、外国人労働者の増加は3万人だった。

この3万人増の内訳をみると、中南米は急速に縮小し、東アジアが7割弱となり、国籍別には中国が多いとみられる。在留資格は、引き続き身分に基づく在留資格が多いが、技能実習によるものも増加した。

ブラジルでは、1995年に大統領に就任したカルドゾ政権による経済、金融政策によりインフレーションは沈静化に向かい、日本での就労メリットが縮小したものとみられる。これに対し、中国経済の成長を背景に、中国人の日本への就学意欲や訓練機会の獲得意欲が高まり、日本への就業希望を高めたものと考えられる。

産業別には、引き続き製造業への入職が多く全体の9割弱をしめているが、卸売・小売業、飲食店が1割あり、小売業や飲食店での留学生のアルバイトなども増えはじめたものと考えられる。入職地域は、東海が3割弱、北関東・甲信が2割強と、東海や北関東などが多いが、第12循環と比べれば、東海の割合が大きく低下している。

3) 第14循環の雇用増加過程（2002年から2006年まで）

第14循環は、2002年2月から2008年2月まで73か月の長期の経済拡張期間となり、高度経済成長期の「いざなぎ景気」（57か月）を超え、戦後最長景気となった。しかし、景気拡張過程における平均賃金はほとんど上昇せず、回復感の乏しい景気拡張といわれた。この期間では、派遣労働者を含む非正規労働者の増加が大きく、非正規労働者割合の上昇によって労働者の平均賃金の伸びは抑制されることとなった。また、第14循環の後退過程では、2008年9月のリーマンショックを契機とした自動車工業などの雇用調整によって「派遣切り」が注目されることとなった。賃金抑制によって国内マーケットの発展が期待できなかったため、輸出に頼った経済拡張となったが、リーマンショックによって輸出産業の経済収縮は著しく大きなものとなり、雇用調整は非正規労働者に集中した。

雇用者数は2002年の5331万人から2008年の5546万人まで増加を続けたが、「外国人雇用状況報告」によって継続的に外国人労働者数が把握できるのは、2002年の23万人から2006年の39万人までなので、第14循環の雇用拡張過程の分析は2002年から2006年までとし、この間の16万人の外国人労働者の増加について分析する。

外国人労働者 16 万人の増加の内訳をみると、東アジアが 6 割強で最も多いが、第 13 循環に比べると、その割合を落としている。一方、一たび割合を落としていた中南米の割合が再び高まった。中国からの入職が緩やかに後退し、再び、旧来の入職経路によってブラジル出身者を確保しようとする動きがあったとみられる。在留資格別には、身分に基づく在留資格が 4 割弱と最も多いが、技能実習によるものも 3 割程度あった。

入職産業は、製造業が 7 割弱で最も多いが、第 12 循環や第 13 循環に比べれば、割合を落とした。また、サービス業が 2 割弱に増えたが、この中には派遣労働者が多く含まれると考えられるので、製造業が割合を落としたとはいえ、製造業に就労する者の増加傾向は、引き続き維持されていたとみられる。

入職地域は、東海が 4 割弱となり、再びその割合を高めた。

第 14 循環は、賃金が抑制され、労働分配率の低下も大きく、低い労働コストで輸出主導により生産拡張する傾向がみられたが、こうした下での人手不足に対応するため、東海地域の自動車工業などが、かつての入職経路を人手獲得の手段に用いたことがあったと考えられる。また、このことが、リーマンショックに伴う派遣切りによって、再び、外国人労働者の雇用安定に関する課題を多くの人に気づかせることとなった。

なお、1993 年度の「外国人雇用状況報告制度」以来、14 年間続いてきた報告制度は 2006 年度をもって終了し、2008 年度より「外国人雇用状況届出制度」によって、外国人雇用状況は、より詳細に把握されるようになった。

4) 第 15 循環の雇用増加過程（2009 年から 2011 年まで）

第 15 循環の景気拡張過程は、2009 年 4 月から 2012 年 3 月までの 36 か月間であるが、その期間中には、2011 年 3 月の東日本大震災や原子力災害があり、電力供給制約の発生など、本格的な景気回復のための要件を欠く面があった。また、2009 年 9 月の政権交代により政策を担うこととなった新たな政権は、外交政策や経済政策に習熟しておらず、国際環境や為替レートなどの面で、景気回復を阻害した。

第 15 循環の雇用増加過程では、雇用者数が 2009 年の 5489 万人から 2011 年の 5512 万人へと 23 万人増加し、外国人労働者は 2009 年の 56 万人から 2011 年の 69 万人へと 13 万人の増加がみられた。

なお、外国人労働者は 2011 年から 2012 年にかけて約 4 千人減少し、初めての減少を経験することとなったが、外国人労働者の帰国の背景には、国際関係の摩擦や原子力災害に伴う在留の忌避など、雇用や経済以外の影響も存在していたと考えられる。

第 15 循環の雇用増加過程における外国人労働者の 13 万人増加について、国籍別にみると、中国が 4 割弱と最も多い。外国人労働者数の把握は、「外国人雇用状況届出制度」となってより詳細な把握が進み、従前の「外国人雇用状況報告制度」の数値とは、厳密には比較することはできないが、おそらく中国のしめる割合は低下を始めたものとみられ、フィリピン、

ブラジル、ベトナムなどの割合が上昇した。

在留資格別には、身分に基づく在留資格が 53.7%と半数をこえた。

また、産業別には、製造業が 37.6%と、増加労働者にしめる割合は最も高かったものの、初めて半数を下回り、サービス業が 24.1%、卸売・小売業、飲食店が 20.7%となった。なお、サービス業の中には労働者派遣事業が含まれているため、実際には、製造業に就労している場合も含まれるとみられる。

入職した地域は、南関東が 39.3%となり、東海の 21.3%を超え、外国人労働者が最も多く入職した地域になった。

第 15 循環の拡張過程は、十分な経済拡張を実現することはできなかったが、中国の割合の低下、製造業の割合の低下、外国人労働者の南関東への集中といった新たな傾向が生じ、その動きは、第 16 循環の拡張過程に引き継がれていった。

5) 第 16 循環の雇用増加過程（2012 年から 2018 年まで）

第 16 循環の景気拡張過程は、2012 年 12 月から 2018 年 10 月までの 71 か月であり、第 14 循環の 73 か月の拡張過程に次ぐ、戦後 2 番目の長期拡張過程であった。

雇用者数は 2012 年の 5513 万人から 2018 年には 5936 万人と 6 年間で 423 万人の増加となり、外国人労働者数も 68 万人から 146 万人へと 78 万人の大幅な増加となった。拡張期間が長かったこともあるが、経済成長の規模に比し、雇用者全体の増加も、外国人労働者の増加もともに大きく、経済成長率が低いにもかかわらず、労働力需要が大きく膨らんだ景気拡張過程であったといえる。

また、このことは同時に、労働生産性上昇率の鈍化と雇用弾性値の上昇を意味していた。名目賃金の上昇があったとはいえ、物価上昇率がそれを上まわり、実質賃金の低下も続いた。この結果、労働分配率も大きく低下した。国内の消費需要は盛り上がりを欠き、経済成長は第 14 循環の拡張過程以上に輸出に依存することとなった。低コストで財・サービスを提供するため、企業活動は全般に労働コストの低い労働力を志向する傾向を強めることとなった。

第 16 循環の 2012 年から 2018 年にかけての雇用増加過程における外国人労働者 78 万人増の内訳をみると、国籍別では、ベトナムが 37.3%と最も大きな割合を示した。また、中国は大きく割合を落とし 11.9%となり、フィリピンの 11.7%とほぼ並んだ。中国社会の成熟化が進み、日本での就学意欲や訓練機会の獲得意欲は、大きく低下したとみられ、経済成長が海外志向を強めたかつての中国と同じような歴史的段階に、現在のベトナムが到達したという見方ができるかもしれない。

在留資格別には留学を含む資格外活動が 30.2%と最も高くなり、身分に基づく在留資格の 24.0%を初めて上回った。

入職した産業分野はサービス業が 29.0%、卸売・小売業、飲食店が 28.7%となり、製造業は 22.3%と第 3 位に転落した。第 16 循環を通じて、小売業や飲食店がサービスを提供す

る場合に、外国人留学生のアルバイトは欠くことのできない存在になったといえるだろう。

また、入職した地域は、南関東が大きく拡大し 47.7%と、外国人労働者の増加が首都圏に集中することとなった。これまで大きな割合をしめてきた東海は 2 割を割り込み 14.7%となった。これを都道府県別にみると、東京都が全体の 33.6%をしめ、2 位の愛知県(9.1%)、3 位の大阪府(7.0%)を大きく引き離し、まさに「東京一極集中」とでもいうべき状況となった。東京都に集中する外国人労働者について、在留資格別にみると、この間、増加した留学生のアルバイト 20 万 7 千人のうち東京都に入職した者は 9 万 9 千人で、東京都への集中は 47.8%となった。また、増加した専門的・技術的分野の在留資格の者 15 万 3 千人のうち、東京都に入職した者は 7 万 5 千人で、東京都への集中は 49.1%となった。

なお、製造業での労働力調達として大きな位置をしめる技能実習については、この間の 17 万 4 千人の増加のうち愛知県が 1 万 8 千人と 10.2%のシェアをもち、定住者については 3 万 1 千人の増加のうち愛知県が 7 千人と 24.1%のシェアを保っていた。製造業の外国人労働者という点では、愛知県への集中は継続していたと言える。

このように、従来の傾向が維持されながら、そこに覆いかぶさるように、ベトナムからの大量受入れが積み上がり、留学生の増加などの動きとともに、「東京一極集中」が進んでいったととらえることができるだろう。

第 3 節 外国人労働者の雇用状況に関する歴史的考察

本章では、景気循環の拡張過程における雇用増加期間に着目し、バブル崩壊以降の外国人労働者増加の歴史を振り返ってきた。

「第 1 節 近年の外国人労働者の動向」においては、日本の外国人労働者の出身地は、主に、中国、ベトナム、ブラジル、フィリピンなどであることをみてきた。また、業種別の雇用状況をみると、輸送用機械器具製造業、食料品製造業、飲食店、労働者派遣業などに特に集中している。

このような出身国別、産業別の特徴は、「第 2 節 景気拡張期ごとにみた外国人労働者の推移」が対象としたバブル崩壊以降の約 30 年間の歴史の中で、次第に形づくられてきたものであった。この大まかな流れをもう一度振り返ってみよう。

まず、外国人労働者受入れは、当初、自動車工業への出稼ぎとして表れたが、産業面からみる労働力需要の拡大と同時に、労働力供給側の事情も大きく作用していた。1980 年代半ば以降のブラジルは、軍政から民政に移行したもとの拙い政策運営によって、ハイパーインフレーションを経験していた。世界的にも高い通貨価値を持つに至った日本は、ブラジルの日系移民の子や孫にとって、貨幣所得獲得のためのあこがれの地と映ったことは間違いない。

こうして、身分に基づく在留資格を持つブラジル人が定住者として来日し、日本の生産現場を支えたのが、労働力としての外国人受入れを一般化させた、まず、最初の歴史的経緯で

あった。

その後、日本は、1997年の財政均衡を目指した強引な対応によって政府の想定以上の不況に陥り、21世紀の初頭まで労働力需要は総じて低迷していた。1999年から始まった第13循環の拡張過程においても、労働力需要の高まりは小さく、外国人労働者の増加は相対的に小さい時代だった。また、ブラジルの経済、金融政策の安定により、労働力供給国としてのブラジルは後景に退いていき、代わりに中国が大きな存在感を持つようになっていった。

1990年代の中国の急速な発展と経済成長は、中国人の日本への就学意欲や訓練機会の獲得意欲を高めたものとみられ、留学や技能実習による来日を促した。

外国人労働者の入職経路は歴史的に形成されていくものであり、前の時代の上に覆いかぶさりながら蓄積されていく。そして、そのような経路の形成の契機は、送り出し国の社会情勢や歴史的段階と強く結びついていると言えよう。

2002年から始まる第14循環の景気拡張過程は、バブル崩壊後に迎えた本格的な景気回復であったが、1990年代半ば以降の構造改革に伴い、人事・労務面での改革も進み、景気が回復しても賃金が上がりにくい労使関係になっていた。また、かつてと異なり、物価も低下傾向で推移した。このような国内マーケットの発展の要素を欠く経済において、日本の製造業は輸出依存型で生産拡張を進め、労働者の増加も非正規雇用に頼る場合が多かった。このような中で、旧来の入職経路を用いてブラジル出身者を確保しようとする動きが再び広がったものとみられるが、その後の、2008年のリーマンショックで世界経済が急速に収縮すると、輸出産業への打撃も大きかった。

この大規模な雇用収縮過程で外国人労働者の雇用調整が発生した。

各種の経済統計は、外国人人口や外国人労働者の増勢を示しており、雇用調整過程における特定の層の雇用削減も、新たな入国者の増加や入職によってかき消されてしまい実相をとらえにくい。自動車工業の集積地においては、この雇用調整に対応し、ブラジル等への帰国支援を行った歴史も存在しているので、それらの歴史的事実を、関係者への聞き取りや関連資料の整理、保存などによって、定性的な記述であっても残していくことが重要であるように思われる。

リーマンショック後の経済拡張は、2009年からの第15循環の拡張過程と2012年からの第16循環の拡張過程となるが、第15循環は、本格的な景気回復に至るための基礎的な要件を欠いており、東日本大震災を挟んで36か月で終わったが、第16循環の拡張期間は71か月に及び、労働力需要も大きく拡大した。

また、この過程での労働力供給では、ベトナムの存在感が大きく高まった。

かつて、中国の経済成長と社会発展によって、日本への送り出しが増加したように、ベトナムからの技能実習と留学が大きく増加した時代だった。日本への就学意欲や職業訓練機会の獲得意欲は、中国からベトナムへと大きくシフトし、現代のベトナムの社会や歴史的段階を、往年の中国のようにとらえる発言も、多くの人々から聞かれるようになった。

一方、現代の労働力需要の変化は、外国人労働者が、製造業ばかりに集中するものではなく、飲食店や小売業へも多く就労し、ベトナム留学生の資格外活動が、こうした第3次産業の貴重な労働力調達手段として急浮上してきた。また、自動車工業の集積地に集まりがちだった外国人労働者に、新たに東京一極集中の傾向が現われたのも、第16循環の拡張過程の大きな特徴であっただろう。

このように、外国人労働者の受入れ過程を歴史的に振り返ると、その国籍も、また、入職産業、入職地域も、それぞれの歴史的段階に応じた特徴をもち、それらが重なり合いながら、今日的な特徴を作り上げている。

一方、これらの歴史的考察の中から懸念される事項を析出するとすれば、外国人労働者の活用が、日本経済の産業構造や社会発展に、どのように作用してきたのかという点がある。

バブル崩壊以降の長期経済拡張は、たとえば、第14循環のように、賃金の伸びが抑制され、低コストでの労働力志向があり、国内マーケットの停滞と輸出依存型の経済構造を生み出した。この問題は、名目賃金が上昇したかに見える第16循環の景気拡張期においても、同じ問題を抱えていると言えよう。子細にみれば、名目賃金が高まりながらも、実のところ実質賃金は停滞し、輸出依存型で経済拡張がなされていた。この構図は、第16循環も、基本的に、第14循環と変わりがない。

これらの労働経済面からみる分析については、最終章「第4章 企業の人手不足感と外国人雇用」で改めて論ずることとしたい。

第3章 外国人労働者の採用、配置、育成、処遇

前第2章では、外国人労働者数の推移を歴史的に解釈してきたが、企業に雇用される外国人労働者の採用、配置、育成、処遇などについて、その概要を把握し、今後に向けた課題を分析することも求められている。

全国に展開する、公共職業安定所（ハローワーク）は、それぞれの地域社会の中で、雇用情勢の分析を進め、外国人労働者を雇用する企業についても把握している。厚生労働省職業安定局は、これら地域社会に密着した拠点をもとに、情報の収集と雇用政策の遂行を担っている。外国人労働者の状況把握にあたっては、これらの情報を用いることが、有効な方法であろうと考えられる。

本第3章は、厚生労働省職業安定局調べの外国人雇用に関する情報をもとに、外国人労働者の採用、配置、育成、処遇などについて分析する。先の第2章が、職業安定行政からみた外国人労働者の数値量的な分析であったとすれば、本第3章は、職業安定行政からみた外国人労働者の質的な分析を試みたものと言えるかもしれない。

なお、このような試みは、以下にみるように、未だ小規模な調査結果としてまとめられるものに過ぎず、引き続きの調査研究が求められることは言うまでもない。

第1節 調査と調査結果の概要

本第3章で分析する厚生労働省職業安定局調べの数値は、公共職業安定所より提示したアンケート調査票に基づき集計したものである。

「第Ⅲ-1表 調査の枠組み」の調査の趣旨にあるように、調査では、外国人労働者の雇用状況、採用理由、採用経路、配置、育成、能力評価、処遇、生活環境などについて、定性的な把握を行っている。分析にあたっては、これを可能な範囲で定量化し、その解釈を行った。

把握できた企業は22社である。企業の把握にあたっては、外国人労働者の多い群馬県、東京都、静岡県、愛知県、岐阜県に管轄区域を持つ公共職業安定所から、外国人労働者を雇用する企業に対し協力を求めたものである。把握できた22社は、公共職業安定所からの協力依頼を理解し、情報提供に応じた企業である。

本章は、これらの情報をもとに分析を行うもので、定量化した数値は、「企業規模別」、「外国人労働者の多寡の別」、「地域別」の視点から整理し、解釈を行った。その際、「外国人労働者の多寡の別」と「地域別」については、注意を要する点があるので、前もって記しておきたい。

「第Ⅲ-1表 調査の枠組み」に記したように、労働政策研究・研修機構は、厚生労働省職業安定局調べを踏まえて、22社のうち、3社に対してヒアリング調査を行うことができたが、外国人労働者の雇用状況、採用理由、採用経路、配置、育成、能力評価、処遇、生活環境を把握することは、非常に大きな困難を伴っており、アンケート調査票をもつてのみの把握に

第Ⅲ-1 表 調査の枠組み

調査の概要

外国人雇用に関するアンケート調査を実施するとともに、それに付随したヒアリング調査を実施した。

調査の趣旨

外国人労働者の雇用状況、採用理由、採用経路、配置、育成、能力評価、処遇、生活環境などについて把握するために実施したものである。

調査の方法

協力を求めることができる管内企業に対し、公共職業安定所よりアンケート調査票を提示し調査した（実施した都県は、外国人労働者の多い群馬県、東京都、静岡県、愛知県、岐阜県である）。

調査の結果

2019年12月5日から2020年2月25日までの間に22社から回答の協力をえた。

付随するヒアリング調査の実施

厚生労働省職業安定局と独立行政法人労働政策研究・研修機構は、調査の結果を共有するとともに、調査の結果を把握した企業22社のうち、3社の協力をえて、共同してヒアリング調査を実施した。

は、どうしても限界がある。

まず、一つの企業において、外国人労働者が就労しているとしても、それが、その企業と雇用関係のある労働者であるのか、また、労働者派遣事業からの派遣労働者であるのか、請負事業者に雇用される請負労働者であるのか、といった違いがある。また、企業と直接の雇用関係があっても、パートタイム労働者、あるいは、契約労働者として、正規従業員との処遇の違いが存在している場合も少なくない。これらの錯綜する関係を整理し、正確な検討を行うためには、一定の方針のもとに、組織的なヒアリング調査や統計的調査を行う必要があることは、前もって注意を促しておく必要がある。本章の分析において、「外国人労働者の多寡の別」としたものは、それぞれの企業に就労する労働者全体にしめる外国人労働者の多寡によって区別したものであって、その就労者が、その企業の雇用関係にある者か、派遣労働者であるか、請負労働者であるかを区別していない。また、それを区別した上で、外国人労働者を把握する調査を行うことは、企業の協力をえるという観点からも、著しく難しいことを付言しておく必要がある。

また、「地域別」については、今回、群馬県と東京都を関東地域として、静岡県、愛知県、岐阜県を東海地域として、集計したが、群馬県が分類される北関東地域と、東京都が分類される南関東地域では、同じ関東地域といっても、産業構造に大きな違いがあり、注意が必要である。このため、地域別については、東海地域として特徴を指摘することができる場合に限って用いるのが妥当であるように思われる。

これらに関する十分な留意のもとに、今後の組織的な実態把握に向けた取組みの一つとして、本章の内容を用いることは、有効であろうと考えられる。

第2節 外国人労働者の採用理由と採用経路

企業における外国人労働者の採用理由をみると、人手不足や、日本人が採用できないことを、直接的な理由とするものは、必ずしも多くはない。外国人労働者採用の理由としては、能力、人物本位で採用したものであって、外国人労働者を採用したのは、あくまでその選考の結果であるとされている。しかし、これを企業規模別、外国人労働者の多寡の別にみると、中小企業においては、日本人が採用できないからとするものの割合は高いし、外国人労働者の多い企業においては、日本人が採用できないから、ますます外国人労働者を採用するというつながりになっていることが指摘できる。また、外国人労働者が多い企業においては、海外からの直接の採用ルートも存在しているように見受けられる。

外国人労働者の職業紹介における公共職業安定所の対応としては、企業が直接の雇用関係によって労働者を採用することができるよう、求人受理時の指導や雇用管理の指導が重視されている。ただし、外国人労働者の多い企業においては、多くの民間事業者による紹介、派遣などが複雑に関係しており、第一線機関における行政運営の難しさが垣間見られる。

1) 外国人労働者の採用理由

「第Ⅲ-2図 外国人労働者の採用理由」にみるように、企業が外国人労働者を用いるのは、「能力・人物本位で採用した結果」が41%、「日本人が採用できないから」が36%、「外国での事業展開で外国語能力を必要とするため」が9%となっている。

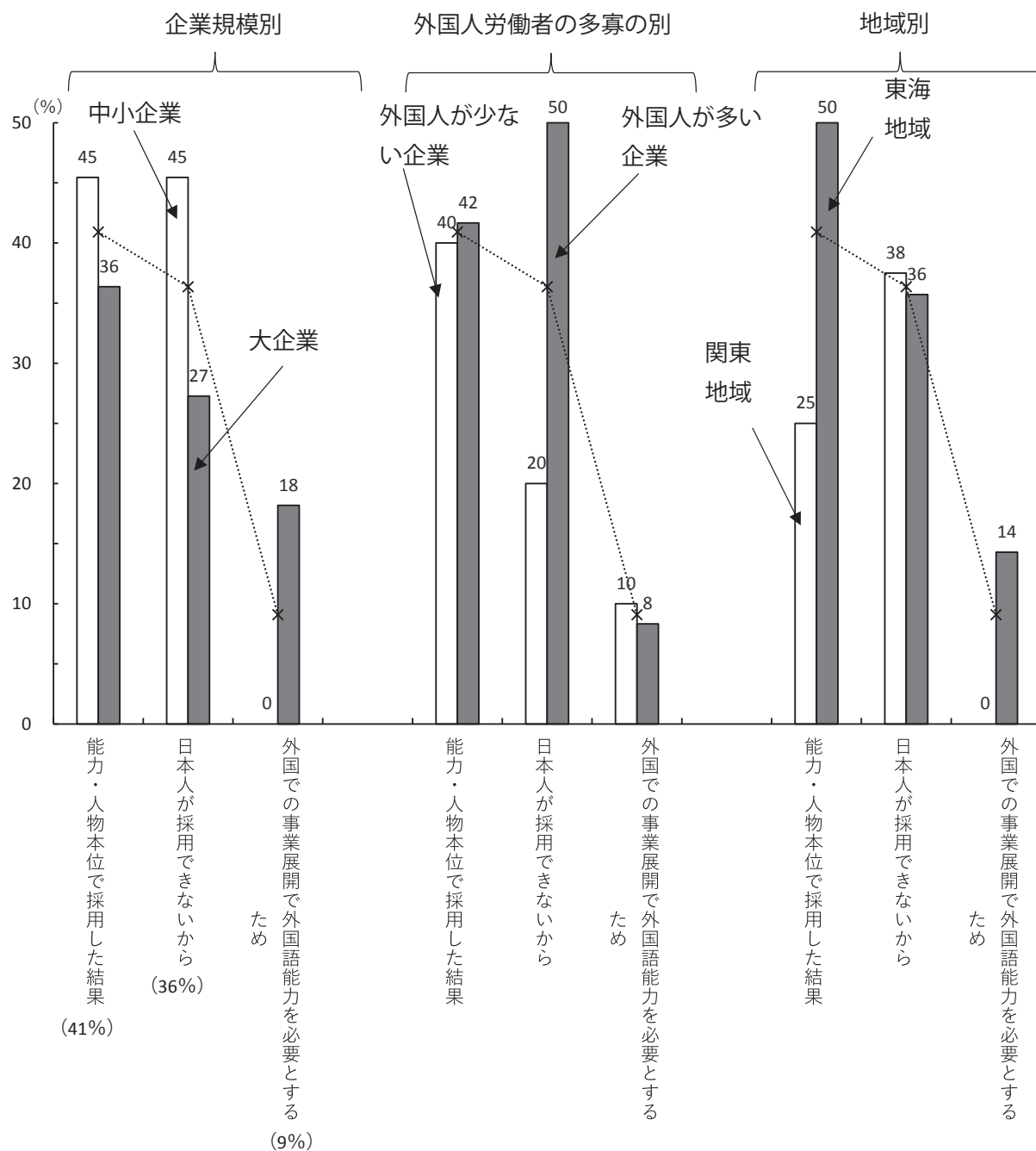
企業が外国人労働者を用いる理由は、日本人と区別なく、能力、人物本位で採用した結果であるとされている。

これを、企業規模別にみると、中小企業については、「日本人が採用できないから」が45%あり、大企業の値（27%）に比べ、著しく高い。また、中小企業における「日本人が採用できなから」の割合（45%）は、「能力・人物本位で採用した結果」の割合（45%）と同じであり、中小企業においては、日本人を採用することができず、人手不足のため、外国人労働者を採用する傾向があると判断できよう。

また、外国人労働者の多寡の別にみると、外国人労働者が多い企業では、「日本人が採用できないから」が50%と高く、外国人労働者が少ない企業の値（20%）と比べても、その差は、著しく大きい。外国人労働者の多い企業は、日本人が採用できない傾向があり、このことが、さらに、外国人の採用に依存するという関係性を生み出しているものと推察される。

地域別特徴については、東海地域において、「能力・人物本位で採用した結果」が50%と高くなっているが、東海地域の自動車製造関連企業では、外国人労働者の採用の経験、実績も十分にあり、その過程で、外国人労働者の採用に関しても、個々の能力、人物の把握を図

第Ⅲ-2 図 外国人労働者の採用理由



資料出所：厚生労働省職業安定局調べ

(注) 1) 表章事項の回答は複数回答で、回答企業数は 22 社である (第Ⅲ-1 表参照)。

2) 企業規模別は 300 人未満を中小企業、300 人以上を大企業とした。外国人労働者の多寡の別は就業者比 15% 未満を少ない企業、15% 以上を多い企業とした。地域別は、群馬、東京を関東、静岡、愛知、岐阜を東海とした。

3) 調査計の値はグラフ下部の表章事項に () に付すとともに、グラフ上は×のポインターの折線グラフで示した。

るノウハウの蓄積も進んでいるのかもしれない。

なお、本調査は2019年12月から2020年2月までのものであるが、それ以降、雇用失業情勢は急速に悪化しており、求職者と失業者も全般に増加している。この過程で、中小企業においても、日本人労働者の採用が可能となってきたとすれば、外国人労働者の労働力需要は、その分、減少していると予測することができよう。

2) 外国人労働者の採用場所

「第Ⅲ-3図 外国人労働者の採用場所」にみるように、今回、調査協力を得た全ての企業が、外国人労働者を、日本国内で採用していた。

一方、このうち、海外から直接、外国人労働者を採用した企業もあり、外国人労働者を「海外から採用」した企業が32%であった。

外国人労働者の多寡の別にみると、外国人労働者の多い企業の42%が海外から採用しており、日本で労働者が採用できないために、海外において直接の採用活動を行っているものと考えられる。

また、地域別にみると、東海地域において、43%の企業が海外から採用しており、東海地域においては、海外から直接、外国人労働者を採用する企業が多い。その場合の方法としては、海外に展開している事業所や関連企業などによる場合や、これまでの勤務経験のある外国人労働者のつながりを頼る場合などが、想定されよう。

3) 外国人労働者の採用経路

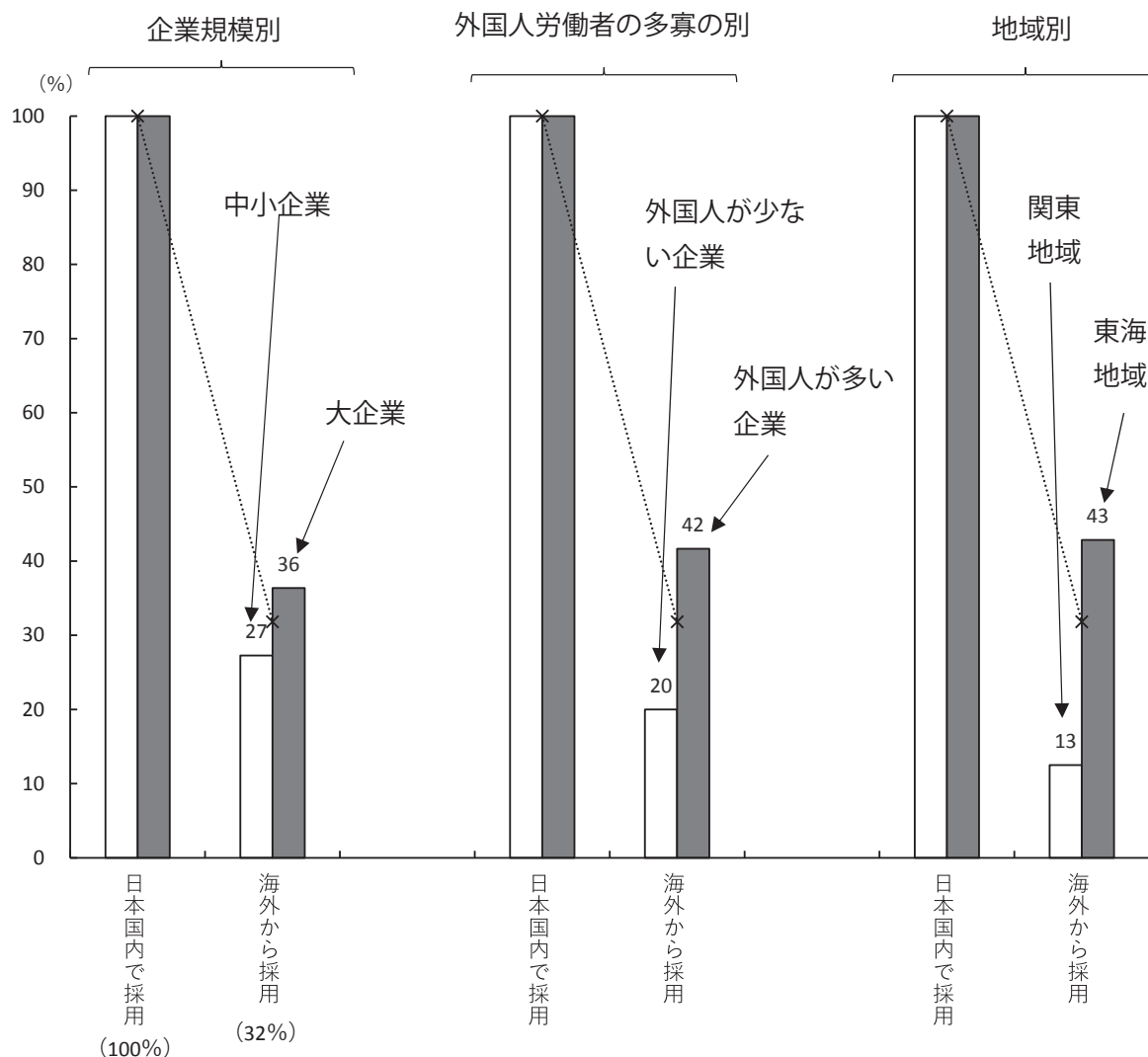
「第Ⅲ-4図 外国人労働者の採用経路」にみるように、外国人労働者の採用経路は、公共職業安定所によるものが64%、民間の職業紹介事業者によるものが27%、一般の求人誌・求人広告が27%となっている。

公共職業安定所によるものが特に多くなっているが、これは、この調査が「第Ⅲ-1表 調査の枠組み」でみたように、公共職業安定所の協力依頼によって行われたものであることから、予め、想定されたことであり、一般的な、外国人労働者の採用経路に関しては、さらなる状況把握と分析が必要なことは言うまでもない。

この結果について、企業別にみると、中小企業では、公共職業安定所を採用経路としてあげる割合は82%と、著しい高率となっている。無料で公的職業紹介を提供する公共職業安定所が、外国人労働者の職業紹介においても、大きな役割を果たしていることをうかがわせるものであり、地域に密着した中小企業の実情に応じて、公的職業紹介を進めているとして評価することができる。

また、外国人労働者の多寡の別にみると、外国人労働者の多い企業は、公共職業安定所によるものが75%、民間の職業紹介事業者によるものが42%となっている。これらの値は、外国人労働者の少ない企業と比べ、著しく高い。特に、民間の職業紹介事業者の利用につい

第Ⅲ-3 図 外国人労働者の採用場所



資料出所：厚生労働省職業安定局調べ

(注) 1) 表章事項の回答は複数回答で、回答企業数は 22 社である (第Ⅲ-1 表参照)。

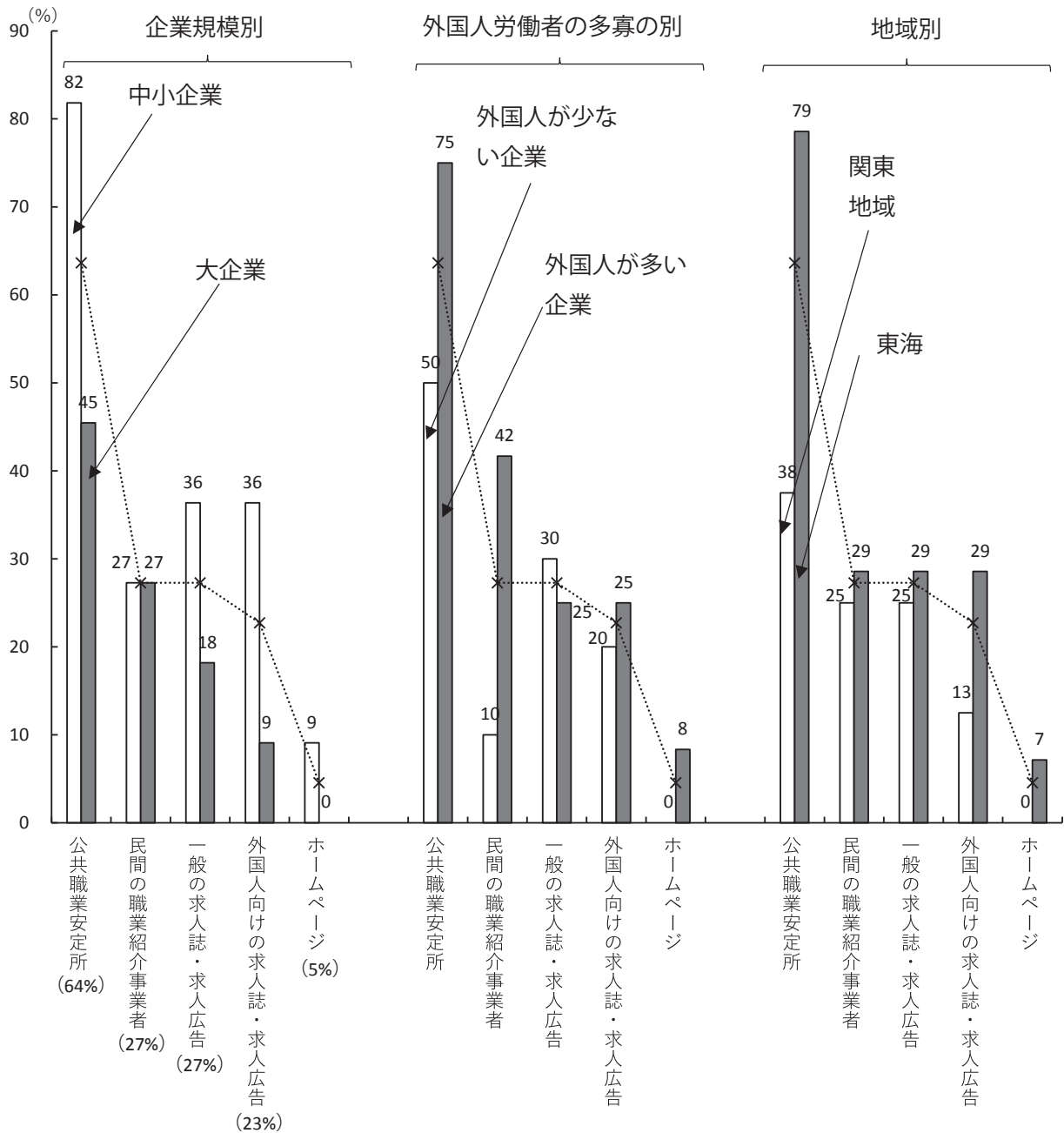
2) 企業規模別は 300 人未満を中小企業、300 人以上を大企業とした。外国人労働者の多寡の別は就業者比 15% 未満を少ない企業、15% 以上を多い企業とした。地域別は、群馬、東京を関東、静岡、愛知、岐阜を東海とした。

3) 調査計の値はグラフ下部の表章事項に () に付すとともに、グラフ上は×のポインターの折線グラフで示した。

ては、外国人労働者の少ない企業は、10% であるので、外国人労働者の多い企業においては、32% ポイントも割合が高くなっていることになる。

なお、厚生労働省職業安定局調べのうち、公共職業安定所等を通じて企業の状況を一部把握できたものがあつたが、民間の職業紹介業者を入職経路としているものについては、労働者派遣事業所からの派遣労働者を受け入れているものなどが含まれている。外国人労働者の

第Ⅲ-4 図 外国人労働者の採用経路



資料出所：厚生労働省職業安定局調べ

(注) 1) 表章事項の回答は複数回答で、回答企業数は 22 社である (第Ⅲ-1 表参照)。

2) 企業規模別は 300 人未満を中小企業、300 人以上を大企業とした。外国人労働者の多寡の別は就業者比 15% 未満を少ない企業、15% 以上を多い企業とした。地域別は、群馬、東京を関東、静岡、愛知、岐阜を東海とした。

3) 調査計の値はグラフ下部の表章事項に () に付すとともに、グラフ上は×のポインターの折線グラフで示した。

多い企業においては、直接雇用と間接雇用が複雑にからみ合い、多様な就労経路と錯綜した雇用関係が生じているものと推察することができる。

地域別にみると、東海地域では、特に、公共職業安定所によるものが79%と高く、愛知労働局、管内公共職業安定所を中心に、地域中小企業の状況を把握し、外国人労働者の職業紹介に積極的な対応を果たしていることによるものであろう。しかし、そのような努力にもかかわらず、労働者派遣事業者など、多様な採用経路と外国人労働の実態を掌握することは容易ではない。地域における外国人労働者の採用経路、雇用関係、雇用内容をより詳細に明らかにすることが課題となっていることは、これらに関わる第一線の行政職員の基本的な共通認識となっている。

第3節 外国人労働者の育成と処遇

外国人労働者の配置、育成、処遇をみると、外国人労働者のこれまでの職務経験や日本語能力をみて職場配置が決まり、職場内でのOJTによって人材育成が行われている。外国人労働者の賃金、処遇については、職場によって、能力主義型管理と業績主義型管理に分けられるように見える。能力主義型管理は大企業で多く、そのもとでの外国人労働者の勤続年数も、相対的に長くなっているものとみられる。中小企業において、人手不足が外国人労働者を採用する契機となっていることを踏まえると、外国人労働者の定着や能力開発に向け、中小企業における賃金、処遇の仕組みが、今後、どのように展開していくかは、外国人労働者の雇用を考える上での一つのポイントとなってくるように思われる。

1) 外国人労働者の職場配置

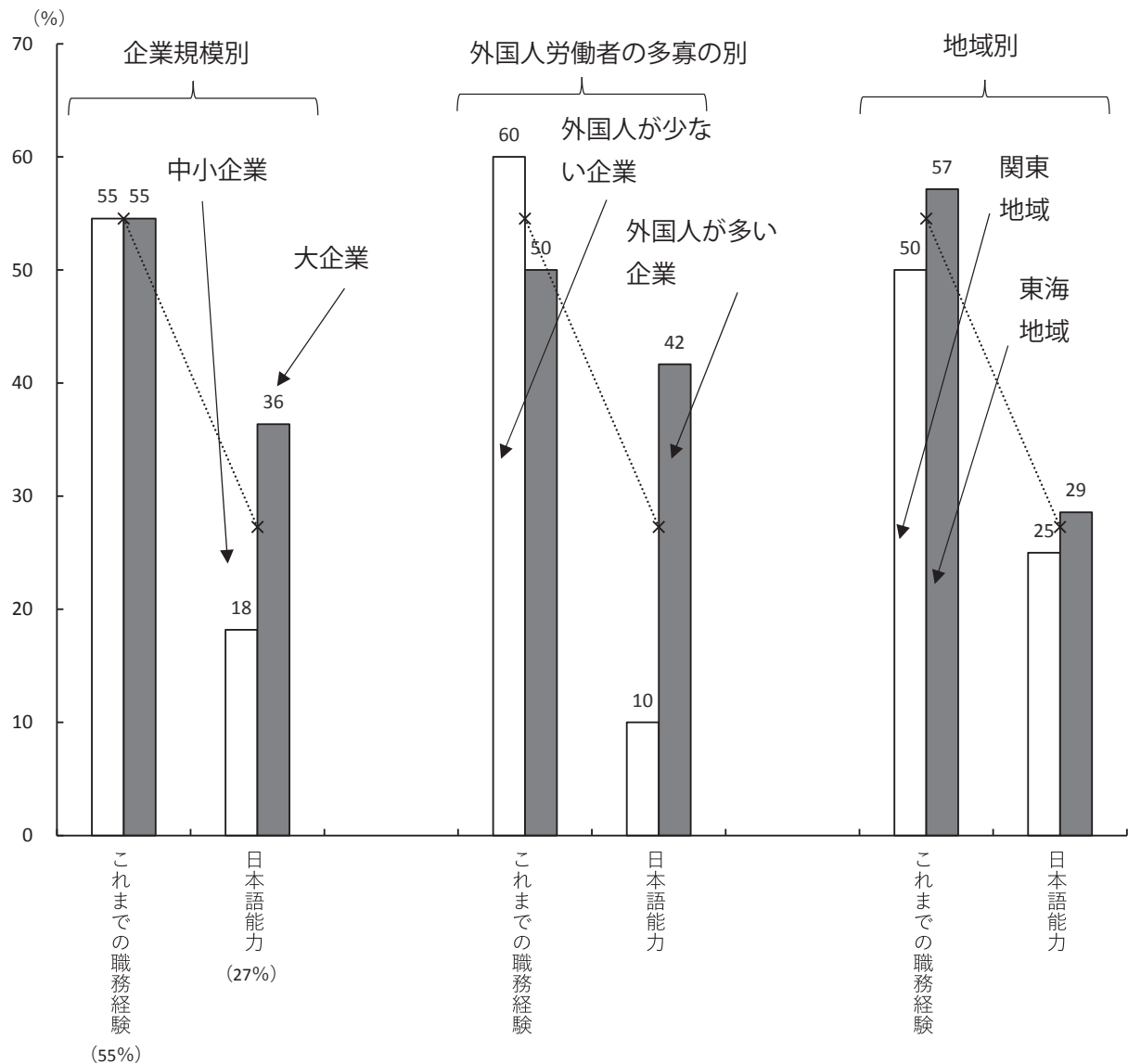
「第Ⅲ-5図 外国人労働者の配置にあたって重視する事項」にみるように、企業が外国人労働者を職場に配置する場合には、これまでの職務経験をみるものが55%、日本語能力をみるものが27%となっている。

外国人労働者を配置する場合に、その労働者の潜在的な能力や、母国で受けてきた職業訓練、学校歴なども勘案することは可能と思われるが、そのようなことを評価する企業は、今回の調査においては存在しなかった。外国人労働者の潜在的な能力を評価すること、また、日本外で取得した学歴などを評価することは、文化や言語の異なる日本社会においては難しいものと思われる。この結果、現在の日本社会においては、外国人労働者のこれまでの職務経験というものが、配置にあたって最も用いやすい基準となっているとみられる。

企業規模別にみると、日本語能力をみるとする割合は大企業で36%と、中小企業の18%より高い。また、外国人労働者の多寡の別にみると、日本語能力をみるとする割合は、外国人労働者の多い企業で42%と、外国人労働者の少ない企業の10%と比べ、差が大きくなっている。

外国人労働者の配置において、日本語能力が必要となる場合とは、職務の運営について日

第Ⅲ-5図 外国人労働者の配置にあたって重視する事項



資料出所：厚生労働省職業安定局調べ

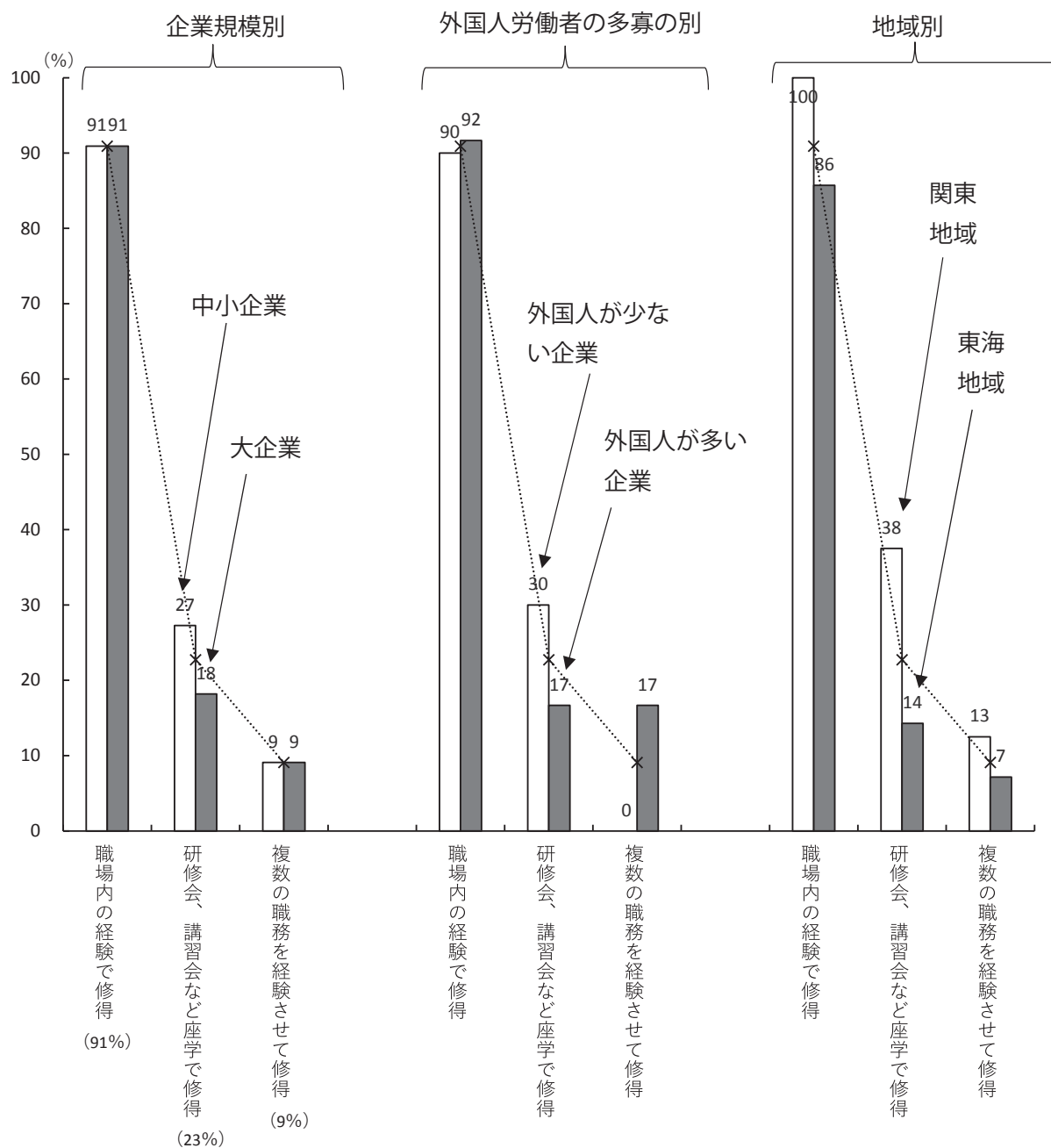
(注) 1) 表章事項の回答は複数回答で、回答企業数は22社である(第Ⅲ-1表参照)。

2) 企業規模別は300人未満を中小企業、300人以上を大企業とした。外国人労働者の多寡の別は就業者比15%未満を少ない企業、15%以上を多い企業とした。地域別は、群馬、東京を関東、静岡、愛知、岐阜を東海とした。

3) 調査計の値はグラフ下部の表章事項に()に付すとともに、グラフ上は×のポインターの折線グラフで示した。

本人社員から意思の伝達を受け、それを理解する局面である。そして、職場に外国人労働者が多い場合には、この能力が全ての外国人労働者に求められるわけではない。たとえば、一つの職場において、同国出身の外国人労働者が配置される傾向が指摘されることがあるが、その中で、日本人社員の意思を理解し、職場の他の外国人労働者を統率する能力が優れてい

第Ⅲ-6 図 外国人労働者が技術・技能を修得するための方法



資料出所：厚生労働省職業安定局調べ

(注) 1) 表章事項の回答は複数回答で、回答企業数は 22 社である (第Ⅲ-1 表参照)。

2) 企業規模別は 300 人未満を中小企業、300 人以上を大企業とした。外国人労働者の多寡別は就業者比 15%未満を少ない企業、15%以上を多い企業とした。地域別は、群馬、東京を関東、静岡、愛知、岐阜を東海とした。

3) 調査計の値はグラフ下部の表章事項に () に付すとともに、グラフ上は×のポインターの折線グラフで示した。

る者がいれば、そのような外国人労働者は、企業としても評価できるものであろう。このような意味において、企業は、外国人労働者の日本語能力を重視しているものと考えられる。

なお、「第Ⅲ-5図 外国人労働者の配置にあたって重視する事項」では、地域別にみた違いはあまりないように見える。

2) 外国人労働者の育成方法

「第Ⅲ-6図 外国人労働者が技術・技能を修得するための方法」にみるように、外国人労働者の育成については、「職場内の経験で修得」が91%と最も多く、基本的にOJTによって外国人労働者の人材育成がなされている。「研修会、講習会など座学で修得」は23%、「複数の職務を経験させて修得」は9%となっている。

研修会、講習会などのOff-JTについては、外国人労働者の日本語能力が不十分な場合には、他の社員と一体的に実施することが難しく、研修効果も十分に得られないことが危惧される。また、外国人労働者の離転職が多い場合も、企業としては研修コストをかけることに躊躇するものとみられる。さらに、職場に配置される外国人労働者が派遣労働者などである場合、企業として、人材育成を計画的に行うべき対象ととらえていない可能性もある。

複数の職務を経験させるとした割合も低いが、複数の職務を経験させ、職務能力の蓄積と幅を広げるためには、外国人労働者の長期的な雇用が前提となる。外国人労働者の平均的な在職期間と職業能力の開発の関係については、さらなる情報収集と検討が求められよう。

なお、複数の職務を経験させることに関しては、外国人労働者の多寡の別にみると、外国人労働者の多い企業においては、若干、割合が高まることを指摘できる。また、地域別にみた違いはあまりないように見える。

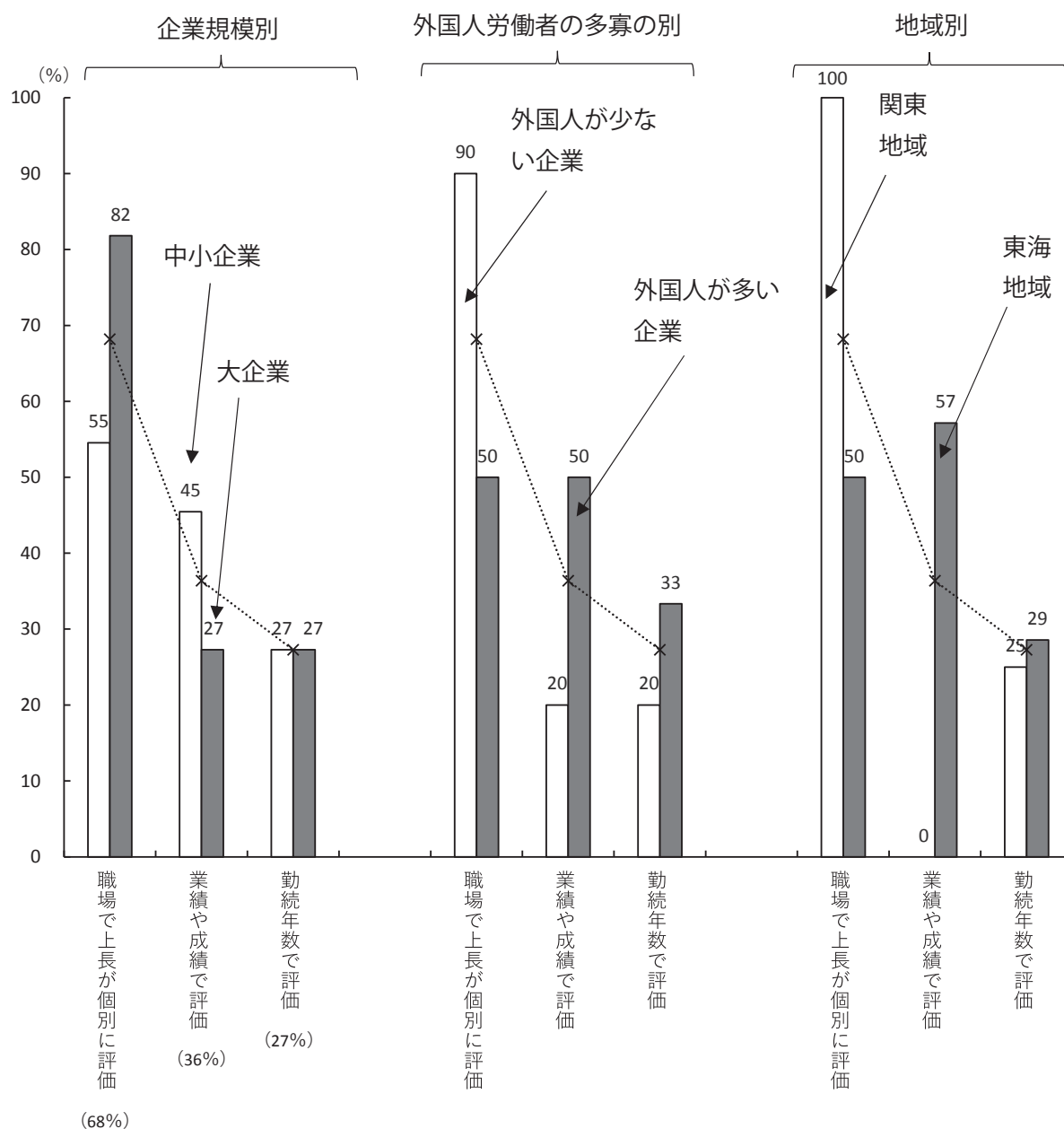
3) 外国人労働者の評価と処遇

「第Ⅲ-7図 外国人労働者の能力の評価方法」にみるように、外国人労働者の評価と処遇については、「職場で上長が個別に評価」が68%、「業績や成績で評価」が36%、「勤続年数で評価」が27%となっている。

本調査では、賃金や賃金制度まで把握することはできなかったが、ここにおける「職場で上長が個別に評価」とされたものは、それぞれの企業における賃金制度の中で、職務遂行能力の把握や評価が行われ、賃金の格付けが行われているようなものが対応していると考えられる。一方、「業績や成績で評価」は、製造業で働く外国人労働者が一般的に、その出来高や生産効率で管理されていることを前提とすると、顕在化した業績や成績などによって評価され、賃金が決定されるような対応に近いものと考えられる。

これらの数値について、企業規模別にみると、大企業では、「職場で上長が個別に評価」が82%となり、中小企業の55%と比べても高い割合を示した。なお、中小企業においても、「職場で上長が個別に評価」が55%、「業績や成績で評価」が45%と、掲げられた順序は大

第Ⅲ-7 図 外国人労働者の能力の評価方法



資料出所：厚生労働省職業安定局調べ

(注) 1) 表章事項の回答は複数回答で、回答企業数は 22 社である (第Ⅲ-1 表参照)。

2) 企業規模別は 300 人未満を中小企業、300 人以上を大企業とした。外国人労働者の多寡の別は就業者比 15% 未満を少ない企業、15% 以上を多い企業とした。地域別は、群馬、東京を関東、静岡、愛知、岐阜を東海とした。

3) 調査計の値はグラフ下部の表章事項に () に付すとともに、グラフ上は×のポインターの折線グラフで示した。

企業と同じであるものの、「業績や成績で評価」の45%は大企業の27%より高い。こうしたことから、大企業の方が能力主義型管理の要素が強く、中小企業の方が業績主義型管理の要素が強いと一般化できそうにみえる。

また、これを外国人労働者の多寡の別にみると、外国人労働者の多い企業においては、「業績や成果で評価」が50%となり、「職場で上長が個別に評価」の50%と並び、全体でみる傾向に比べ、業績主義型管理の要素が強くなっているようにみられる。一方、外国人労働者の少ない企業においては、「職場で上長が個別に評価」が90%と著しく高く、能力主義型管理の要素が強くなっている。外国人労働者が少ない職場においては、それぞれの外国人労働者の個性や仕事を把握する余裕もあり、必ずしも顕在化しない職業能力を評価し、引き出すことが可能となっているのかもしれない。また、外国人労働者が少なければ、外国人社員間の差異に加え、日本人社員との処遇上の均等・均衡も、外国人側から意識されることとなろう。日本の賃金制度に対する理解のもとに、賃金制度における能力評価に関して、きめ細かな対応がなされていることも考えられる。

なお、地域別には、関東地域で「職場で上長が個別に評価」、東海地域で「業績や成績で評価」の割合が高くなっているが、今回の調査企業の特徴によるものであり、地域的な差異として指摘するには、より詳細な情報把握が必要であろう。

4) 外国人労働者の雇用管理全般に関する考察

これまでみてきたように、限られたものではあるが、外国人労働者の雇用管理について、採用、配置、育成、処遇に関する情報を得ることができた。これらをもとに、外国人労働者の雇用管理について類型化を行うことで、若干の考察を行うことを試みたい。

まず、「第2節 外国人労働者の採用理由と採用経路」においてみたように、それぞれの職場で働く外国人労働者には、直接雇用によるものと間接雇用によるものがある。直接雇用は、当該企業の雇用関係のもとに働く外国人労働者であって、間接雇用は、派遣労働者や請負労働者のように、同じ職場に働いていたとしても、派遣元や請負事業者に雇用関係が存在している。職場によっては、この直接雇用と間接雇用の双方が存在し、間接雇用の労働者の場合には、その労働者の国籍など、詳細な事情を承知していない場合もあると想定される。

また、この「第3節 外国人労働者の育成と処遇」でみてきたように、労働者の育成、能力評価、賃金、処遇などに関しては、能力主義型管理か、業績主義型管理か、という違いも存在しているようにみえる。能力主義型管理と業績主義型管理を対比的に整理すれば、能力主義型管理は、その企業の賃金制度のもとで、外国人社員と日本人社員の能力評価をバランスよく行うことを志向し、個々の能力の把握を踏まえて、賃金や処遇を決定するものと想定できよう。一方、業績主義型管理は、労働者一人ひとりの顕在化した業績や成果をもとに賃金を決定するもので、特に製造の職場の場合、外国人社員と日本人社員に関わりなく、出来高や生産効率などによって均等に賃金を決定することができる。

このように類型化した能力主義型管理と業績主義型管理は、そのいずれもが、同じ原理のもとで、外国人と日本人を同等に扱うものであって、差別はない。もちろん、実際の職場において、このような類型化どおりに賃金決定や処遇が行われているか否かは、今回のような調査で明らかにすることはできず、あくまで、考察のための類型化に過ぎない。ただし、今回の調査において、外国人労働者と日本人労働者の賃金や処遇を分けて実施しているとした企業は把握できなかったのも、外国人労働者と日本人労働者の処遇を均衡のとれたものとするため、能力主義型管理を志向するか、業績主義型管理を志向するか、という考察は、十分に意義を持ちうると考えられる。

このように、外国人労働者の雇用管理を検討する場合、雇用関係については、間接雇用によるか直接雇用によるか、賃金・処遇については、能力主義型管理によるか、業績主義型管理によるか、といった類型化を図ることができよう。

まず、雇用関係についてであるが、間接雇用か直接雇用かということでは、外国人労働者の間接雇用に関しては、現段階では、事実関係がよく分からず、何らかのことを述べることは難しい。このケースは主に労働者派遣事業による派遣労働者として外国人労働者が就労している場合であるが、派遣先の企業からすれば、そこで働く外国人労働者の実情は分かりにくく、また、その労働条件についても十分な情報はもっていないとみられる。もちろん、職場のよりよい運営のため、労働者の人材育成や資格取得の促進などに取り組む必要があり、派遣を受ける企業も派遣元と協力して、人材育成や資格取得の促進などに努めることが期待される。しかし、これらに関する情報は、今回調査にあたった公共職業安定所においても十分に把握されていない。こうした人材育成や職業能力開発の実情が分からない限り、間接雇用にある外国人労働者の賃金・処遇などに関して意味ある考察を行うことはできないであろう。

これらの事情を踏まえると、直接雇用のケースについて、能力主義型管理と業績主義型管理の比較、検討を行うことが、現段階の考察としては有効であろう。

本節の「3) 外国人労働者の評価と処遇」でみたように、能力主義型管理は大企業で多く、外国人労働者が企業の中で少ない場合にみられ、業績主義型管理は、相対的に中小企業で多く、外国人労働者が職場に多い場合に用いられているように見える。

一般に大企業においては、職能等級表が整備され、職務遂行能力を個々に把握する中で賃金の格付けが行われている。雇用関係としては、労働者の長期の勤続が前提にされ、職務遂行能力の把握は、長期的、継続的に行われることで、企業内で安定した評価が行われるのが一般的である。外国人労働者の能力主義型管理は、この大企業の賃金・処遇制度の中で、外国人労働者を位置づけようとした場合の、ごく普通の解答であるように思われる。

一方、中小企業においては、大企業に比べれば、労働者の勤続年数は短く、賃金制度についても、未整備な場合が見受けられる。このような場合の労働者の管理方式としては、特に、製造業の場合は、それぞれの職場において、詳細な製品・製造管理が行われていることもあり、これらの情報をもとに、個々の労働者の顕在的な成果を把握することが志向されること

となる。業績主義型管理は、こうした個々の生産管理情報を用いて行う賃金、処遇の決定ということになるが、労働者の定着と生産能力の向上のためには、個々の労働者の生産能力の向上と賃金・処遇の改善を結びつけることが求められることとなろう。

外国人労働者の多い地域の公共職業安定所においては、外国人労働者の定着と職業能力開発が重視されており、求人事業主に対する指導が継続的に行われている。また、外国人労働者の離転職が多い企業においては、公共職業安定所の指導を理解し、外国人労働者の定着について公共職業安定所と協力しながら取組みを進めている企業が少なくない。こうした企業の業績主義型管理が、今後、どのように展開していくかが、外国人労働者の雇用管理を考察していくうえでも、重要な調査・研究のポイントとなってくるように思われる。

第4節 外国人労働者と地域社会

本章においては、外国人労働者の採用、配置、育成、処遇について、企業での雇用管理の現状と課題を中心に検討してきた。一方、外国人労働者は、異文化の歴史と慣習の中で身につけたものをもって、地域社会で暮らしている。もちろん、その文化の違いは、職場の中でも多くの課題を投げかけるものではあるが、生活習慣の違いは、地域社会の中で具体的な問題を惹起するものと考えられる。

本調査においても、企業が受ける外国人労働者の困りごと相談についての把握があるので、これを手掛かりに、外国人労働者と地域社会について考察し、職業安定行政が取り組むべき市町村行政との連携、協力についても注意を促したい。

1) 企業における外国人労働者の相談体制

「第Ⅲ-8図 外国人労働者の困りごと相談の有無」にみるように、企業において、人事・労務担当者が外国人労働者からの相談を受けたことがある割合は77%、また、相談を受けたことがない割合が23%である。

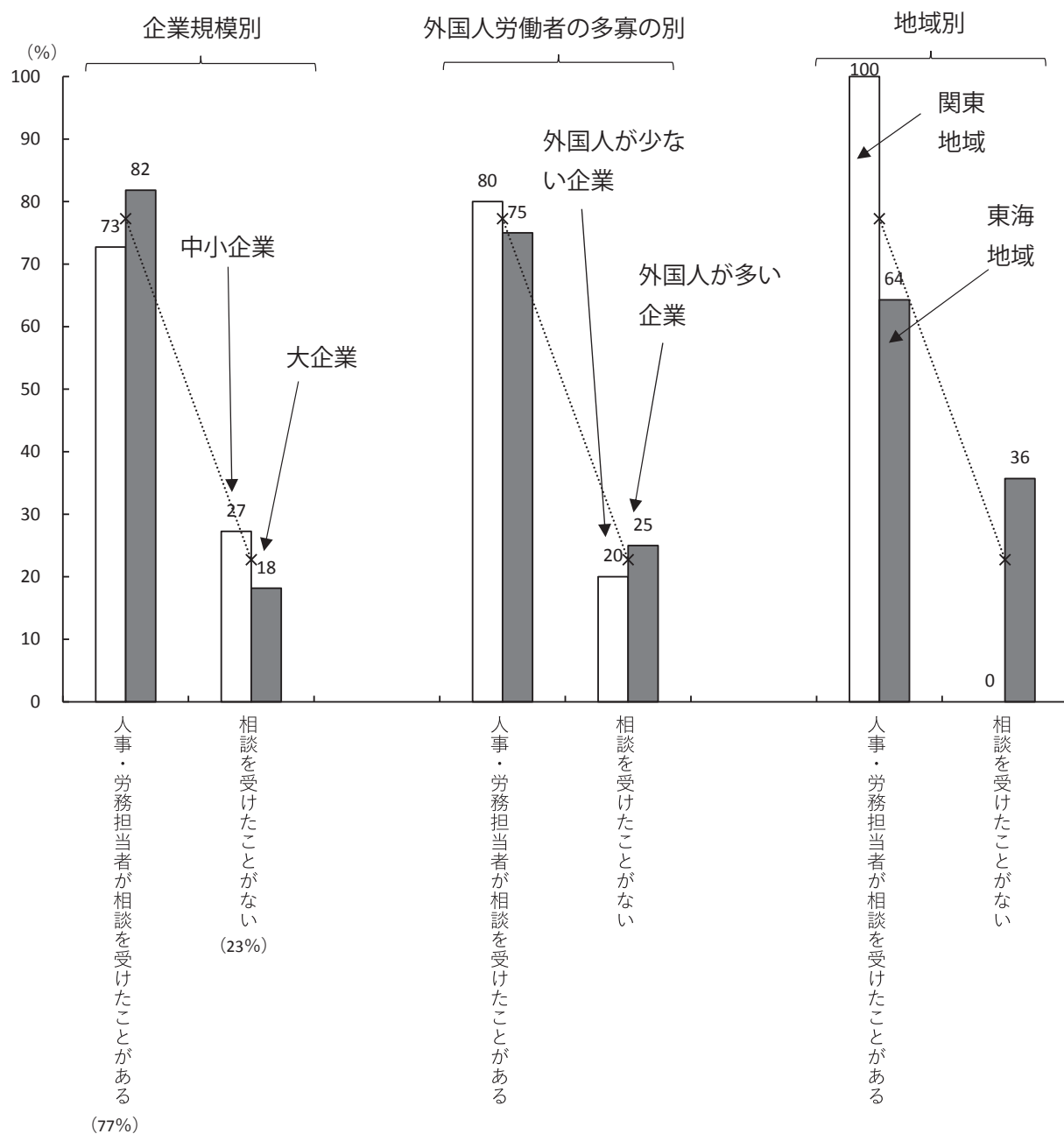
外国人労働者が、日本語能力が十分ではなく、地域社会においても様々な不安を抱えていることを勘案すると、相談を受けたことがないとした23%の割合は、予想外に高い数値と判断することができるように思われる。

特に、外国人労働者の多寡の別でみた場合に、外国人労働者の多い企業が25%となっており、外国人労働者が少ない企業の20%よりも数値が高くなっていることは、特徴的な数値と言わねばならないだろう。一般的に考えても、外国人労働者が多い企業においては、それだけ多様な個性と生活環境の問題を抱えた労働者がいるはずなのであり、相談頻度が高くなる方が自然なことと考えられる。

しかしながら、外国人労働者の多い企業において、相談を受けたことの割合が相対的に高くなっている。

先に、本章の「第2節 外国人労働者の採用理由と採用経路」でみたところであるが、外

第Ⅲ-8 図 外国人労働者の困りごと相談の有無



資料出所：厚生労働省職業安定局調べ

(注) 1) 表章事項の回答は複数回答で、回答企業数は 22 社である (第Ⅲ-1 表参照)。

2) 企業規模別は 300 人未満を中小企業、300 人以上を大企業とした。外国人労働者の多寡の別は就業者比 15% 未満を少ない企業、15% 以上を多い企業とした。地域別は、群馬、東京を関東、静岡、愛知、岐阜を東海とした。

3) 調査計の値はグラフ下部の表章事項に () に付すとともに、グラフ上は×のポインターの折線グラフで示した。

国人労働者の多い企業ほど、民間の職業紹介事業者を用いており、この中には、相当数の派遣事業者が入っていると考えられる。労働者派遣事業者の一般的な外国人労働者の管理の方法としては、派遣事業者が用意した寮やアパートに外国人労働者を住ませ、派遣先には管理者を巡回させるか、日本語が堪能な外国人労働者を管理役につけるような方法が考えられる。このようなもとでは、派遣先の企業は、外国人労働者の実態もよく分からないし、ましてや、相談を受けるケースはさほど多くはないと想定される。

このような実態に関しては、本章の冒頭「第1節 調査と調査結果の概要」において述べたように、今回の調査では、間接雇用の状況に関しては、十分には分からないので、引き続きの調査・研究課題とする必要がある。特に、先に述べた「第3節 外国人労働者の育成と処遇」とのかかわりでは、労働者の個性を尊重し、継続的な職業能力開発によって、外国人労働者本人とその住む地域社会の発展とを展望するとすれば、それぞれの職場において、一人ひとりの実情が理解され、優れた人事・労務管理システムに結実していくことが重要であるように思われる。

2) 外国人雇用と今後の検討の視点

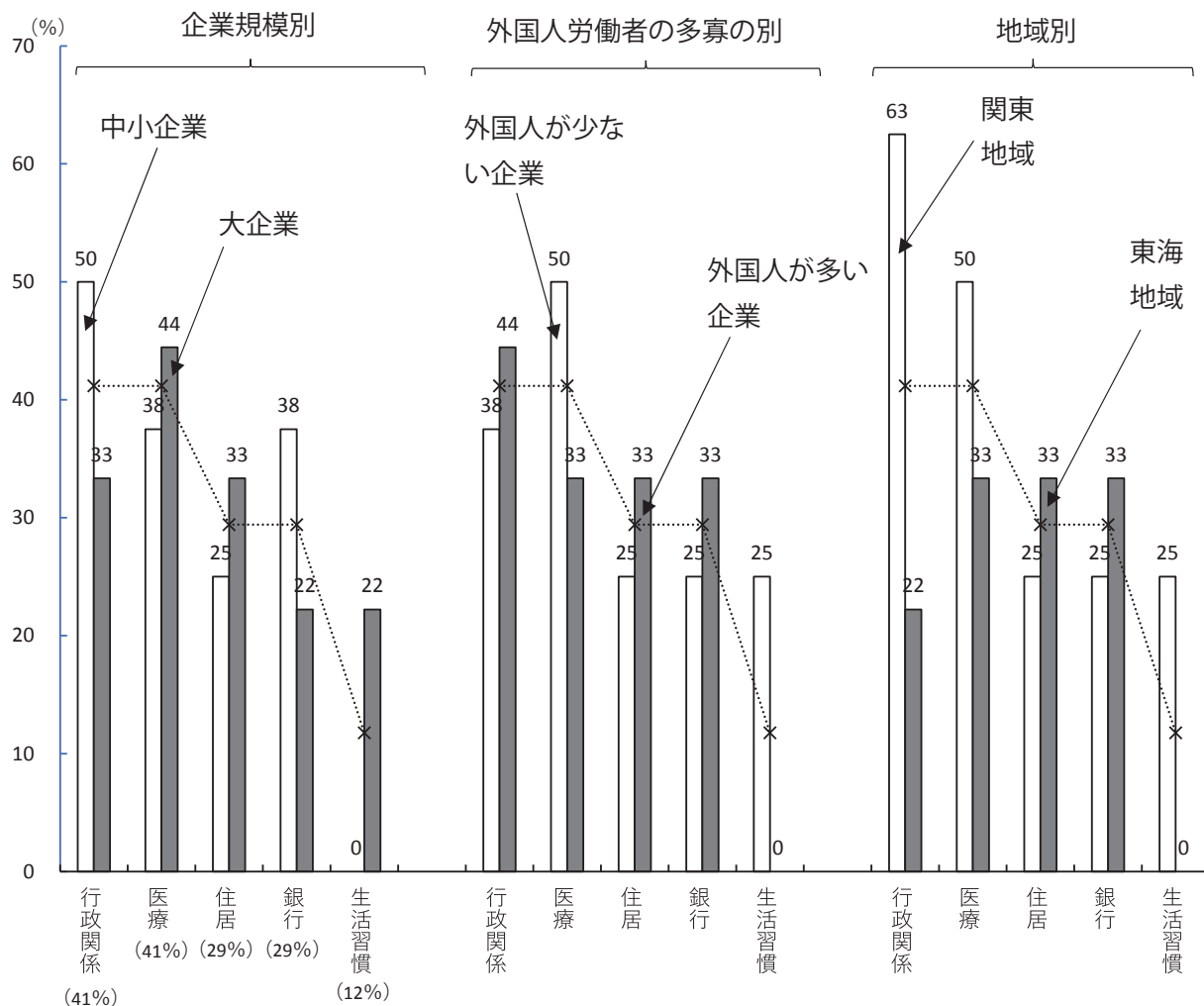
「第Ⅲ-9図 外国人労働者の困りごと相談の内容」にみるように、外国人労働者から持ちかけられる相談の内容は、行政関係が41%、医療が41%、住居が29%、銀行が29%、生活習慣が12%となっている。

これらは、人事・労務担当者が困りごとの相談を受けたことがある企業について集計したものであるが、地域別にみると、相談を受ける頻度が高いと予測される行政関係や医療の割合が東海地域で低くなっている。また、生活習慣に関する相談も、東海地域ではみられなかった。

本調査のような限られた対象企業を用いて、地域的な特徴を検討することは無理があるが、外国人労働者が地域社会で生きていくのに、行政関係、医療関係、さらには日本での生活における文化摩擦も含めた生活習慣などの相談ニーズが少ないとは考えにくい。これらの困りごとが、就労している企業において現れないとすれば、寮や住居を提供する派遣元事業所において対応しているのか、あるいは市町村の行政窓口が対応しているのか、などといった疑問がわいてくる。さらには、それぞれの居住区域において、フィリピン人やブラジル人の独自のコミュニティが形成されている可能性もあるだろう。

外国人労働者をめぐる問題については、より望ましい就労環境を用意していくため、派遣事業者など、間接雇用の実態とそこに生じる問題を分析、検討することに加え、市町村行政と協力し、受け入れた外国人労働者の地域社会での生活という視点も大切にして、実態の把握と課題の分析、検討を進めていくことが求められているように思われる。

第Ⅲ-9 図 外国人労働者の困りごと相談の内容



資料出所：厚生労働省職業安定局調べ

(注) 1) 表章事項の回答は複数回答で、回答企業数は 22 社である (第Ⅲ-1 表参照)。

2) 人事・労務担当者が困りごとの相談を受けたことがある企業 (17 社) について集計した。

3) 企業規模別は 300 人未満を中小企業、300 人以上を大企業とした。外国人労働者の多寡の別は就業者比 15% 未満を少ない企業、15% 以上を多い企業とした。地域別は、群馬、東京を関東、静岡、愛知、岐阜を東海とした。

4) 調査計の値はグラフ下部の表章事項に () に付すとともに、グラフ上は×のポインターの折線グラフで示した。

第4章 企業の人手不足感と外国人雇用

先の第2章では、外国人労働者数の推移を歴史的に解釈するとともに、前第3章では、企業に雇用される外国人労働者の採用、配置、育成、処遇などについて分析してきた。

これらの分析から、現代日本社会における外国人労働者の概況をみれば、総じて、日本社会は、一人ひとりの外国人労働者の意思を尊重し、日本社会への受入れに当たっては、外国人労働者の出身国での状況、あるいは外国人労働者一人ひとりのキャリア形成に対する理解など、様々な配慮をもって進めてきたと、評価することができるだろう。

企業においても、能力主義型管理か業績主義型管理かの違いこそあれ、日本人労働者と均衡のとれた雇用管理が目指され、外国人労働者も、貴重な人材として活躍することが期待されてきた。外国人労働者の採用の理由をみても、日本人労働者が採用できないことの代替とみる回答は必ずしも多くはなく、能力や人物を評価して採用されている場合が多いと思われる。

一方、2012年から始まった第16循環の景気拡張過程では、拡張期間も長く、企業における人手不足感の強まりもみられたことから、外国人労働者を即戦力として受け入れようとする認識も広がりを見せた。また、現状における外国人労働者の採用実態をみても、一部の分野においては、日本人労働者が採用できないがゆえに、外国人労働者を採用するという状況も存在している。

こうした状況を踏まえると、人手不足感への対応という労働力需要側の事情が、外国人労働者の受入れを検討する契機となることは、今後も、少なくないと考えられる。

第16循環の拡張過程は、2018年10月を山として、71か月の拡張期間をもって終了したとみられ、企業における人手不足感は、急速に縮小しているところではあるが、改めて、この間の経済と雇用について分析し、外国人雇用との関係を考察することは、今後に向けても有意義であろうと思われる。

第1節 景気拡張過程ごとにみた労働経済の状況

先に「第1章 研究の趣旨と報告書の構成」でみたように、企業における人手不足感の高まりを契機として、即戦力となる外国人労働者の受入れが求められるようになった。2018年には、出入国管理及び難民認定法が改正され、「特定技能」という新たな在留資格が創設されている。

いまから振り返れば、2018年は、第16循環の景気拡張過程のピークであり、2012年末から6年近く続いた長期の経済拡張が、日本経済に様々な影響を及ぼしていた。

外国人労働者の受入れをめぐる雇用政策の検討として、まず、景気循環の拡張過程ごとに、労働経済の諸指標を概観する。

1) 第 16 循環における労働力需要の拡張

景気の第 16 循環の雇用増加過程については、「第 2 章 外国人労働者の雇用状況」の「第 2 節 景気拡張期ごとにみた外国人労働者の推移」にみたように、2012 年から 2018 年までの 6 年間で 423 万人の雇用者数の増加があり、このうち外国人労働者の増加が 78 万人となっていた。2012 年の外国人労働者数が 68 万人だったので、この 6 年間で、日本で働く外国人労働者は、それまでの倍以上の増加を示し、日本の外国人労働者受入れの歴史の中でも、著しい増加がみられた時代となった。

このような外国人労働者の増加は、第 16 循環における労働力需要の拡張が、他の景気循環に比べても著しく大きかったことと関連づけて理解する必要があるように思われる。

「第Ⅳ-1 図 景気拡張過程における経済成長率と労働投入量の変化率（年率）」により、就業者の変化率によって、第 16 循環の労働力需要の拡張の強さをみると、期間平均で 1.0 %と、バブル期（第 11 循環の拡張過程）の 1.9%に次ぐ高さとなっている。これを、経済成長率との兼ね合いでみると、バブル期の経済成長率が 6.1%であったのに対し、第 16 循環は、1.1%と小さかった。第 16 循環の景気拡張過程における経済成長率は、バブル崩壊以降の 5 つの拡張過程の中で、最も低い値となっている。

このように、第 16 循環の拡張過程における労働力需要は、経済成長の規模に比し、大きく膨らんでいたことが指摘できる。

また、第 16 循環の拡張過程における経済成長率が 1.1%で就業者の増加率が 1.0%であるとする、この期間の一人当たりの労働生産性は、ほとんど上昇していなかったことになる。なお、働き方改革の取組みの強化により労働時間の短縮が図られたほか、相対的に労働時間の短い労働者の割合も高まったことから、平均労働時間の短縮は進んでおり、労働投入量の増加率は、0.6%と就業者の増加率ほどは大きくなってはいない。これらを踏まえ、マンアワーベースで労働生産性の伸びをみると、第Ⅳ-1 図にあるように、第 16 循環の景気拡張過程における労働生産性の上昇率は 0.5%である。この値は、過去の数値と比較しても、著しく低下したものと考えられる。

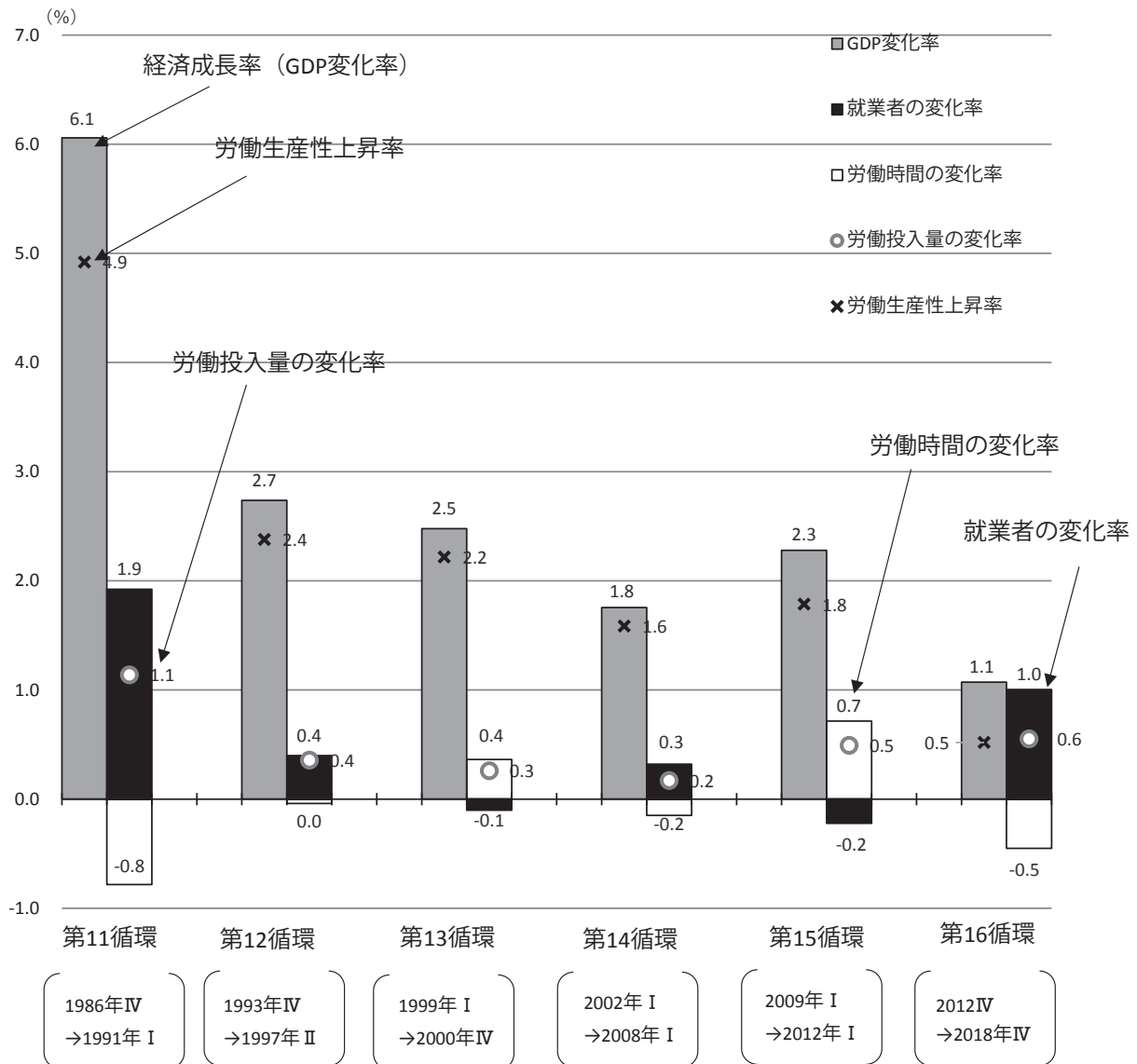
2) 第 16 循環における賃金の動向

時間当たりの実質賃金が労働生産性上昇率と同率で上昇している場合には、労働分配率に変化はない。このような意味において、労働生産性の上昇分は、労働者の所得分配にとっての原資となると理解されてきた。

すなわち、マンアワーベースでみた労働生産性の上昇率の大きさは、一人当たりの実質賃金の増加、あるいは、労働時間の短縮によって、生産活動に貢献した労働者に還元することができる。

一方、先の第Ⅳ-1 図によってみたように、第 16 循環の景気拡張過程においては、完全失業率の低下、有効求人倍率の上昇などによって、雇用情勢は改善したものの、労働生産性

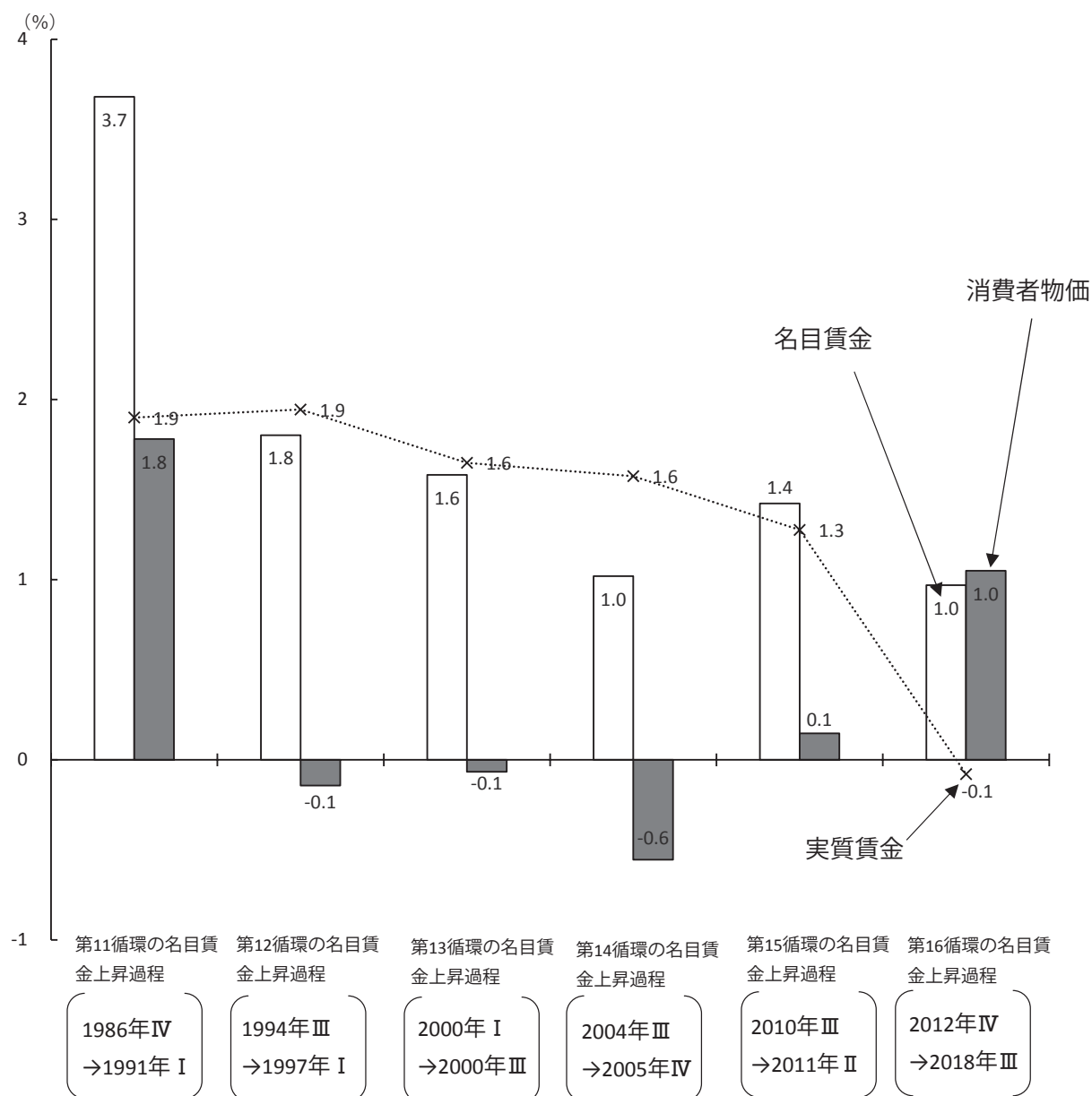
第Ⅳ-1図 景気拡張過程における経済成長率と労働投入量の変化率（年率）



資料出所：内閣府経済社会総合研究所「国民経済計算」、総務省統計局「労働力調査」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成

- (注) 1) 各値の変化率（年率）は、四半期の季節調整値をもとに、景気拡張過程の起点を 100.0 とした指数系列のタイムトレンドの傾きを計測し一期分の変化率とみなし、年率換算した値を求めた。
- 2) 労働投入量の変化率 = 就業者数の変化率 + 労働時間の変化率、とした。
- 3) 労働生産性上昇率 = GDP の変化率 - 労働投入量の変化率、とした。
- 4) GDP は実質 GDP、労働時間は総実労働時間を用いた。なお、国民経済計算は、第 12 循環以前は簡易遡及系列を用い、毎月勤労統計調査は参考値（時系列比較のための推計値（2004 年 1 月～2011 年 12 月）を含めて作成した季節調整値）をもとに第 11 循環のみ 30 人以上規模事業所を用い、第 12 循環以降は 5 人以上規模事業所の値を用いた。

第IV-2 図 名目賃金上昇過程の実質賃金の動向（年率）



資料出所：総務省統計局「消費者物価指数」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成

(注) 1) 名目賃金は現金給与総額を総実労働時間で除した時間当たり賃金とした。消費者物価は持ち家の帰属家賃を除く総合である。

2) 名目賃金上昇過程は各循環の景気拡張過程において、名目賃金のボトムからトップまでの期間とした。このため、名目賃金上昇過程の期間は、各景気循環の拡張期間より短い。

3) 各値は全て変化率であり、2) の期間の中で四半期の時系列を用い、ボトムを 100.0 とした指数系列を線形のタイムトレンド関数で推計し、その傾きを一期の増加率とした上で、年率換算して示した。なお、消費者物価指数は原系列を、毎月勤労統計調査は季節調整系列を用いた（毎月勤労統計調査は参考値（時系列比較のための推計値（2004 年 1 月～2011 年 12 月）を含めて作成した季節調整値）をもとに第 11 循環のみ 30 人以上規模事業所を用い、第 12 循環以降は 5 人以上規模事業所を用いた）。

上昇率は鈍化しており、実質賃金の上昇を抑制する作用をもたらしたことが懸念される。

「第Ⅳ-2図 名目賃金上昇過程の実質賃金の動向（年率）」をみると、第16循環の賃金上昇過程においては、名目賃金は1.0%の上昇をみたが、この間の消費者物価上昇率は、バブル崩壊以降では特に高く、名目賃金の上昇率を若干上回っていた。このため、実質賃金は、ほとんど上昇せず、実質賃金上昇率はマイナスだった可能性がある。

なお、ここにおける名目賃金の計測は、総実労働時間で除した時間当たりの賃金でみており、労働時間の短縮分だけ押し上げられている。したがって、一人当たりの賃金でみれば、第16循環の実質賃金は継続的な低下傾向にあった。

第16循環においては、政府の意向を受けて、中央銀行においても、長期にわたる大規模な金融緩和方針がとられ、貨幣供給量の大幅な増加がみられたが、この結果、金利の低下が進み、国際的にみた金利格差も広がったことで円の通貨価値は下落することとなった。このため、輸入物価の上昇が生じ、日本の消費者物価は上昇に転じるとともに、消費税率の引上げに伴う価格転嫁も進み、物価上昇率は、賃金上昇率を超えるものとなった。

第16循環の景気拡張過程における実質賃金の動向については、この間、労働分配率が大きく低下してきたことから、企業の出荷における価格転嫁に比べ、賃金上昇の取組みが十分でなかった可能性はあるが、労働生産性の上昇率の鈍化によって、名目賃金の増加にも十分に応えられなかった面があると推察される。これらについては、さらに、産業別、業種別の詳細な把握によって検討する必要があるが、少なくとも、国民経済レベルのデータをみる限り、労働生産性上昇率の鈍化のもとで、賃金抑制を伴いながら、労働力需要の拡張が進行していたものとみることができる。

第2節 企業の人手不足感とその内容

雇用政策の運営では、景気拡張過程の人手不足感の高まりは、企業経営に対し、労働力供給の希少性とその価値を訴え、求職者の立場からみた雇用管理改善指導の好機となるととらえられてきた。

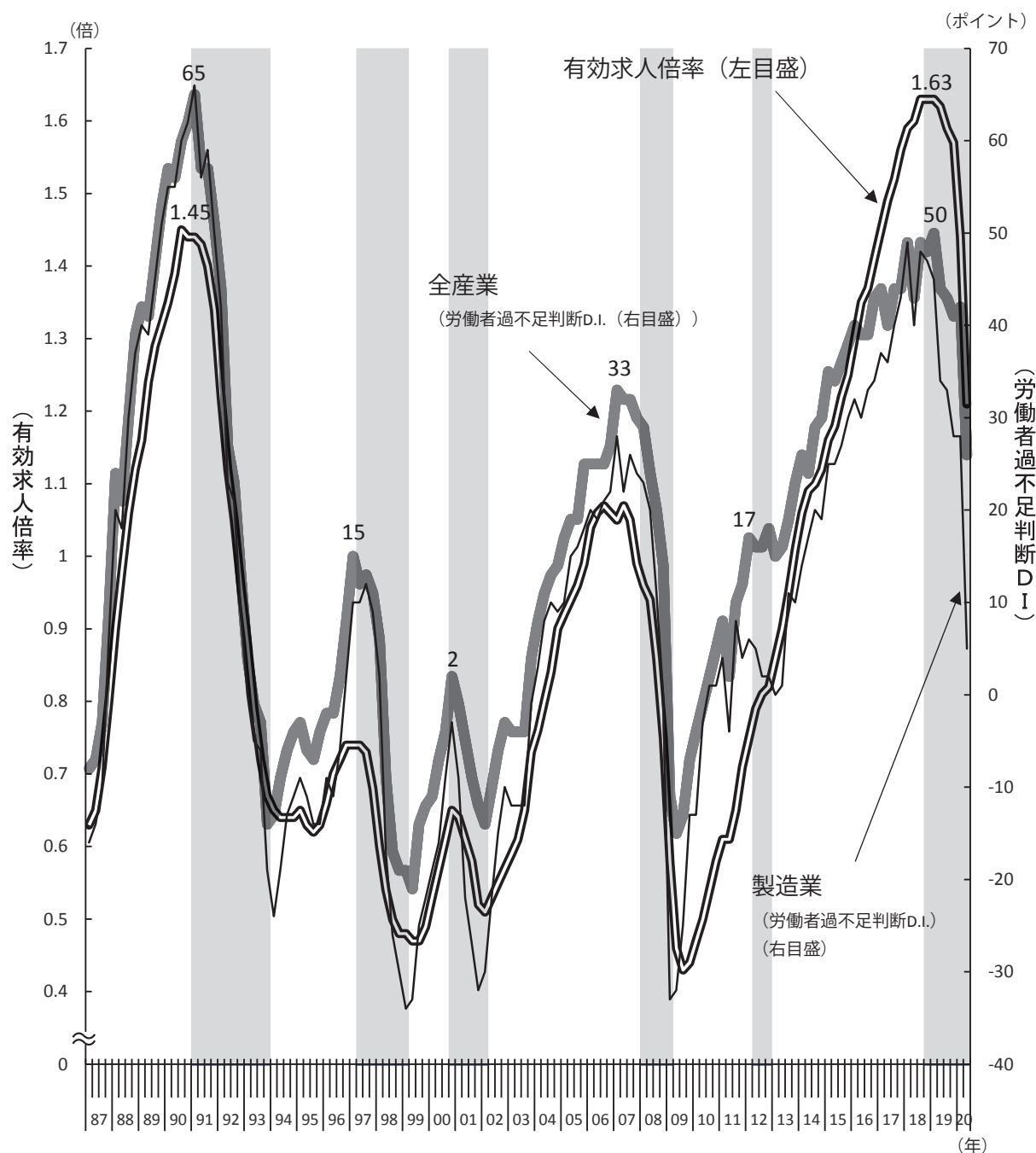
また、2018年の段階では、まだ、十分に視野に入っていなかったものと思われるが、景気は、2018年10月に山を迎え、第16循環は景気後退過程に入っていたとみられる。景気後退過程における外国人労働者の雇用調整も、職業安定行政にとっての重大な関心事項であることは言うまでもない。

第16循環の拡張過程においては、有効求人倍率の大きな上昇が、人手不足を象徴するものとして取り上げられてきたが、事業所調査である「労働経済動向調査」の数値も加味しつつ、企業の人手不足感と職業安定行政とのかかわりについて、改めて考察する。

1) 有効求人倍率と労働者過不足判断 D.I. の比較

企業の人手不足感については、第16循環における有効求人倍率の高まりから説明される

第Ⅳ-3図 労働者過不足判断D.I.と有効求人倍率の推移



資料出所：厚生労働省「労働経済動向調査」、「職業安定業務統計」より作成

- (注) 1) 労働者過不足判断D.I.は、百分率で計測された全労働者（2008年2月調査以降は常用労働者）の不足事業所割合から過剰事業所割合を減じたもので、時系列の数値は2月調査を第1四半期、5月調査を第2四半期、8月調査を第3四半期、11月調査を第4四半期に対応させた。また、全産業は産業計のものであるが、調査対象は1984年8月調査より製造業、卸売・小売業、サービス業の3産業であったが、1994年2月調査より建設業、運輸・郵便業が加わり、1999年2月調査より、金融・保険業、不動産業が加わった。
- 2) 有効求人倍率は四半期の季節調整値である。

場合がみられ、1990年代初頭のバブル期よりも有効求人倍率が高まったことから、バブル期を超える人手不足と言われる場合もあった。

「第Ⅳ-3図 労働者過不足判断 D.I. と有効求人倍率の推移」により、有効求人倍率の推移をみると、バブル期に 1.45 倍まで上昇したのに対し、2018 年には 1.63 倍にまで高まり、バブル期の水準を大きく超えることとなった。

一方、企業の人手不足感については、労働経済動向調査を用い、労働者過不足判断 D.I. によって判断することもできる。労働者過不足判断 D.I. は、労働者不足事業所割合から労働者過剰事業所割合を減じたポイントで表され、この値が大きいほど、人手不足の度合いは強いものと考えられる。この値は、バブル期には 65 ポイントまで高まったが、今回は、50 ポイントにとどまっており、バブル期を超える人手不足であったとは言えない。

有効求人倍率は、公共職業安定所に求職登録する者に対する倍率であり、労働力需給のある一面をとらえている。一方、労働経済動向調査は、全ての産業の事業所を調査対象とし、日本社会全体をとらえた人手不足感の判断に資する数値であるように思われる。

有効求人倍率は、厚生労働省の「職業安定業務統計」であって、公共職業安定所における業務運営の状況を記録する業務資料である。したがって、その解釈は、公共職業安定所の運営と表裏一体のものであり、高い有効求人倍率の伸びが、公共職業安定所の、どのような運営によるものであったのかは、行政内の検証によってしか解釈を与えることができない。

有効求人倍率の高まりや、人手不足感の高まりは、公共職業安定所からの事業主指導の好機である。事業者の省力化や効率的事業運営を促し、雇用管理の改善向けの確に指導を進めていくことが、公共職業安定所が果たすべき重要な機能である。そして、有効求人倍率が高まった第 16 循環の拡張過程において、かつての第 11 循環の拡張過程（バブル期）以上に、これらの機能が高まったといえるのかが、先にみた 1.63 倍の有効求人倍率の記録とともに問われなくてはならないだろう。

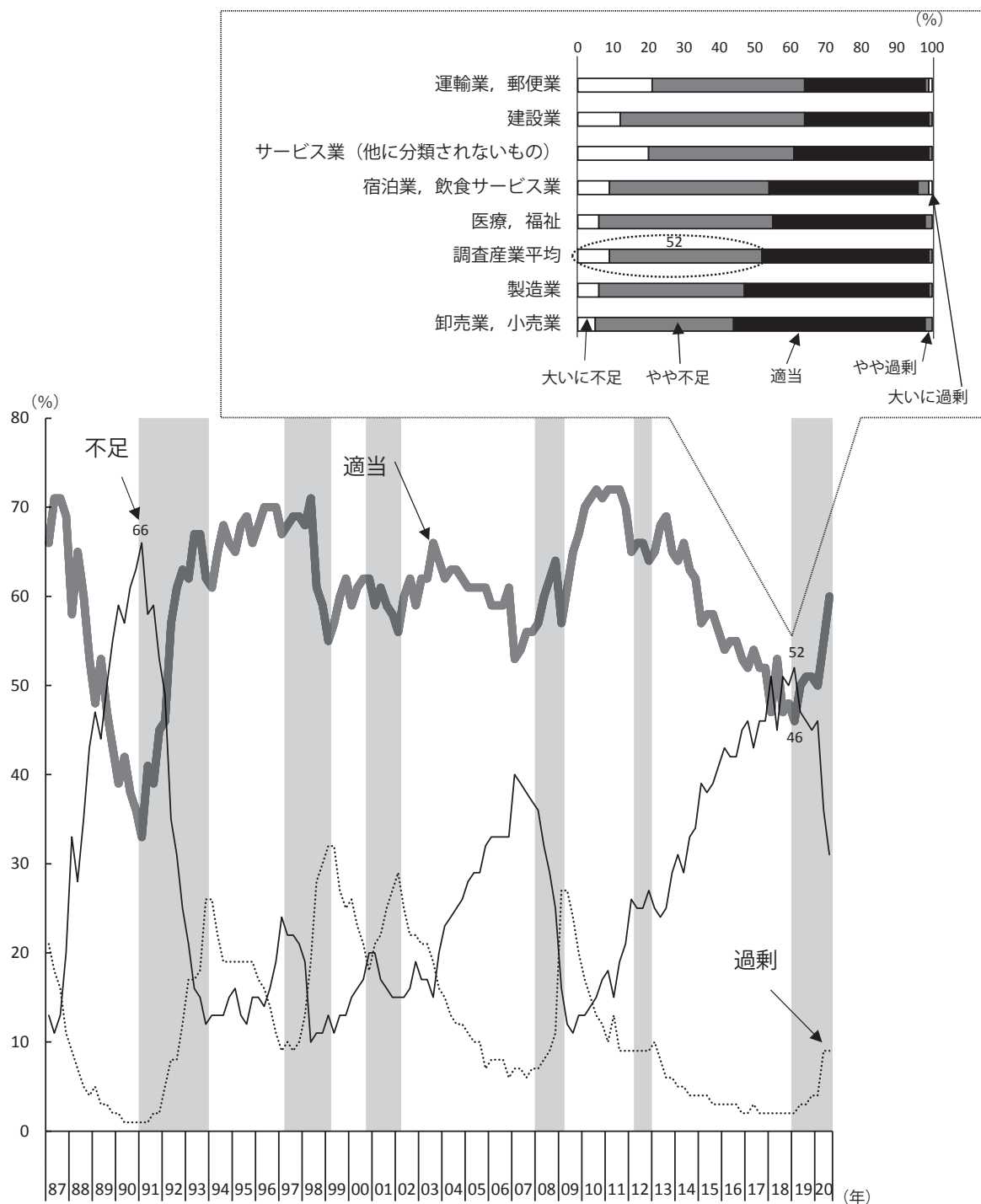
第 16 循環の有効求人倍率の上昇と有効求人数の大きな増加のもとで、充足できない求人も増え、充足率は急激に低下した。求人が充足できない場合には、求人に係る労働条件の改善を指導するほか、離職を防止するための定着指導、雇用管理改善指導も、公共職業安定所の行う指導に含まれる。こうした公的職業紹介全般との兼ね合いから、第 16 循環の有効求人倍率をもとに、バブル期を超える人手不足であったと評価するか否かは、ひとえに、職業安定行政自身の歴史的検証にかかっている。

2) 労働者過不足判断 D.I. の内訳

「第Ⅳ-4図 労働者の過不足状況とその推移」により、先の「第Ⅳ-3図 労働者過不足判断 D.I. と有効求人倍率の推移」でみた労働者過不足判断 D.I. の内訳を、より詳細にみることができる。

労働者過不足判断 D.I. を作成するための事業所割合の把握にあたっては、労働者を不足

第Ⅳ-4図 労働者の過不足状況とその推移



資料出所：厚生労働省「労働経済動向調査」より作成

- (注) 1) 左下の時系列グラフは労働者の過不足の推移で、数値は四半期で示した。「不足」「適当」「過剰」は各事業所の割合で総計は100%となる。また、2007年11月調査までは全労働者の値を、2008年2月調査以降は常用労働者の値を用いた。なお、シャドウは景気後退過程を示している。
- 2) 「不足」は「大いに不足」と「やや不足」の計であり、「過剰」は「大いに過剰」と「やや過剰」の計である。
- 3) 右上の産業別の過不足状況は、主要産業（雇用者数の多い7大産業）及び調査産業平均の値であり、景気の第16循環において不足事業所割合が最も高まった2019年2月調査の値を用いた。

とする事業所と労働者を過剰とする事業所のほかに、労働者の配置が適当であるとする事業所の割合も把握されている。これら3区分の事業所割合のうち、不足事業所割合と過剰事業所割合を用いて、前者から後者を減じて、「労働者過不足判断 D.I.」が作成されているものである。

第Ⅳ-4図により、この3者の構成をみると、「適当」とするものの割合は総じて高く、「適当」と「不足」の割合が逆転し、「不足」が多くなった時期が、1980年代末から90年代初めのバブル期と、今回の第16循環の拡張過程の末期であった。そして、この不足事業所割合をみても、バブル期のピークが66%であったのに対し、今回のピークは52%にすぎない。

また、不足の内訳も、「おおいに不足」と「やや不足」に分けられる。今回の不足事業所割合のピークについて、その内訳をみると、不足のうちでも「やや不足」が多く、「大いに不足」の割合が高いのは、運輸業、郵便業、サービス業（他に分類されないもの）、建設業などとなっている。

3) 単純労働者の人手不足とその特徴

第16循環の景気拡張過程は長く、有効求人倍率も大きく上昇してきたことから、2018年には、企業における人手不足感が強調されるようになった。しかし、これまで見てきたように、2018年は、景気拡張過程の最終段階であり、その後、日本社会の労働力需給は大きく変化している。

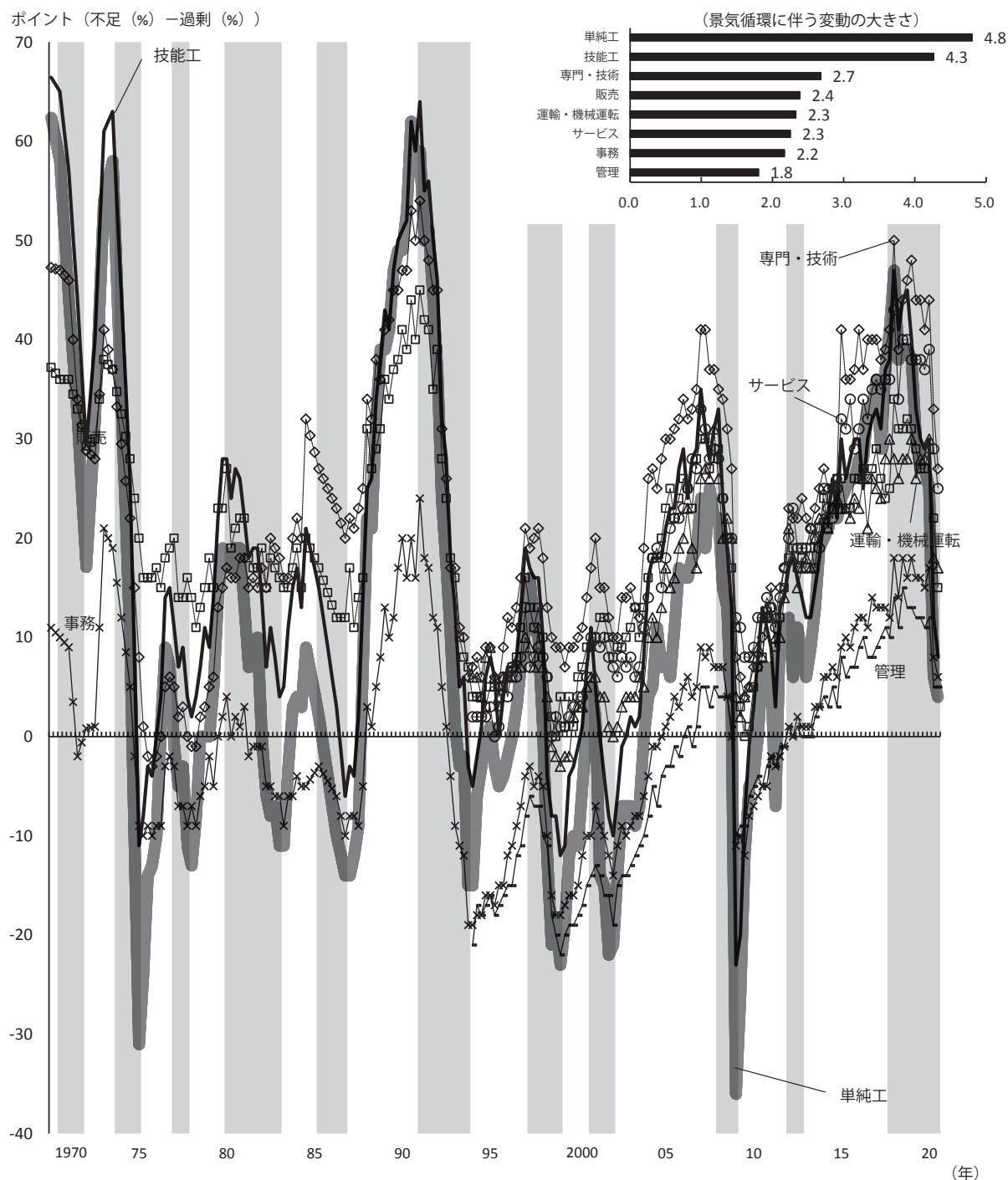
「第Ⅳ-5図 職種別労働者過不足判断 D.I.の推移」により、職種別に労働者過不足判断 D.I.をみると、第16循環の景気拡張過程は2018年には終わり、労働者過不足判断 D.I.も2019年以降、低下に転じている。その中で、特に、単純工の不足感の低下幅が大きく、景気の拡張過程において、その不足感は著しく高まるものの、景気後退過程に転じれば、一気に、過剰感が高まり、雇用調整の対象になることが分かる。

労働経済動向調査の職種分類によれば、このような意味での過不足感の振幅は、「単純工」と「技能工」で高い。ここにおける「技能工」は、原材料の加工、各種機械器具の組み立て、修理、印刷、製本、建設機械を用いない建設作業などに従事する者のうち、高度の熟練、判断力、責任を要する作業を行うものとされている。また、「単純工」は、技能工と同じ作業に従事している者で、技能などを要しない簡単な作業、単純な筋肉労働に従事する者とされている。

なお、「景気循環に伴う変動の大きさ」の推計は、四半期で把握される労働経済動向調査の労働者過不足判断 D.I.の前期差について、職種ごとに前期差の絶対値をとり期間平均値を求めたもので、「単純工」の4.8は、景気拡張過程に前期差4.8%ポイントのスピードで上昇し、景気後退過程に前期差マイナス4.8%ポイントのスピードで低下するということを、おおむね意味している。

このように、景気拡張過程において人手不足感の高まる職種ほど、景気後退過程において

第Ⅳ-5図 職種別労働者過不足判断D.I.の推移



資料出所：厚生労働省「労働経済動向調査」より作成

- （注）1）労働者過不足判断D.I.は不足事業所割合（％）から過剰事業所割合（％）を減じたポイントであり、全産業の四半期の原数値を用いた。また、数値は1966年から示したが、初期の調査においては1年又は半年ごとの調査実施であったため、線形補間法により中間値を推計した（8職種のうち管理、サービス、運輸・機械運転は1994年から示している）。
- 2）計数の変動の大きさは各期の前期との変化差の絶対値をとり、期間平均値をもって「景気循環に伴う変動の大きさ」とした。
- 3）シャドウは景気後退過程を示している。

一気に過剰感が高まる危険を有していることは、人手不足を理由として海外から単純労働者の受入れを図ることを戒める理由の一つとして、指摘しておかねばならない。外国人の単純労働者を追加的な労働力供給として仰ぐことは、景気後退過程における安易な雇用調整につながる恐れがある。企業においては「単純工」で養成コストをかけながら「技能工」へと育成していく過程が重要なのであって、この養成コストをかけたとすれば、その分、雇用調整における労働者の排出を避ける要因となる。養成コストをかけない追加的な労働力供給の利用については、もちろん、中小企業からの要望は強いとはいえ、国民経済的見地から、十分、慎重に検討していく必要があるだろう。

一方、第IV-5図の「専門・技術」のような高度な知識、技術を有する専門的・技術的職業については、単純工や技能工に次いで、景気拡張過程の人手不足感が高まるが、景気後退過程での人手不足感の低下は相対的に小さく、過不足感の振幅は小さい。専門的・技術的職業の外国人労働者を積極的に受け入れていくことの意味は、日本社会の発展や、より生産性の高い高次の産業構造への転換もあるが、専門的・技術的職業従事者は、景気後退過程における離職の危険が少ないことも、重要な判断要素の一つであろうと思われる。

外国人労働者の受入れは、企業にとって、労働力調達コスト、養成コストの観点から魅力がある場合があるだろうが、景気後退過程での離職の増加は、日本社会全体にとって、社会的コストの支払いを要請する。外国人労働者の受入れが、個々の事業者のレベルで利益を受けるものであるとしても、その社会的なコストの負担も含めて、国民経済的なレベルで総合的な検討を必要とする所以である。

第3節 外国人雇用問題の研究と今後の課題

これまで外国人労働者の受入れについては、人手不足への対応として受け入れることは適当ではなく、国内での労働力需給の改善に資するよう、省力化、効率化、雇用管理の改善などによって対応するという国民的なコンセンサスが成立していたように思われる。これは、景気拡張に伴う雇用機会の拡大期は、労働者にとって雇用環境改善の好機であり、失業問題も後景に退いて行けば、労使ともに労働生産性向上に積極的に取り組むことができ、この生産性向上をもとに、賃上げや労働時間短縮などの所得分配に取り組むことができるという認識があったからだと考えられる。

2018年6月には、中小・小規模事業者をはじめとした人手不足感の強まりを背景に、一定の専門性・技能を有し、即戦力となる外国人材に関し、就労を目的とする新たな在留資格を創設することが政府方針とされた（経済財政運営と改革の基本方針2018（2018年6月15日閣議決定））。

これを受けて、2018年の第197回臨時国会においては「出入国管理及び難民認定法及び法務省設置法の一部を改正する法律案」が審議され、可決、成立することとなったが、この審議の過程で、安倍晋三内閣総理大臣は、次のように答弁している。

「外国人労働者の受入れに関し、これまで政府が示してきた基本方針は、専門的、技術的分野の外国人労働者は積極的に受け入れ、いわゆる単純労働者の受入れについては、国民のコンセンサスを踏まえつつ、十分慎重に対応することが不可欠というものです。引き続き政府としては、(中略)、特段の技術、技能、知識又は経験を必要としない労働に従事する活動を行う外国人を受け入れる政策については、これをとることは考えておりません」(2018年11月13日衆議院本会議)。

今後も、人手不足感への対応という労働力需要側の事情が、外国人労働者の受入れを検討する契機となることは少なくないものとみられるが、その場合にも、国民全体のコンセンサスを重視し、十分慎重に対応していくことが大切だと思われる。

また、このような国民的コンセンサスの形成にあたっては、客観的な情報と正しい分析が、国民各層において広く共有され、現状の取組みやその問題点、課題などに関する検証によって、検討が進められることが重要であることは、言をまたないであろう。

外国人雇用問題の広がりからすれば、本報告書が取り扱った範囲は限られたものであったが、外国人労働者の雇用状況に関する調査、研究の今後の発展が、大いに期待されるところである。

付属参考資料

資料 1 外国人労働者数の動向と今後の研究課題

※厚生労働省職業安定局への報告資料（2019 年 9 月 19 日）

外国人労働者数の動向と今後の研究課題

2019年9月

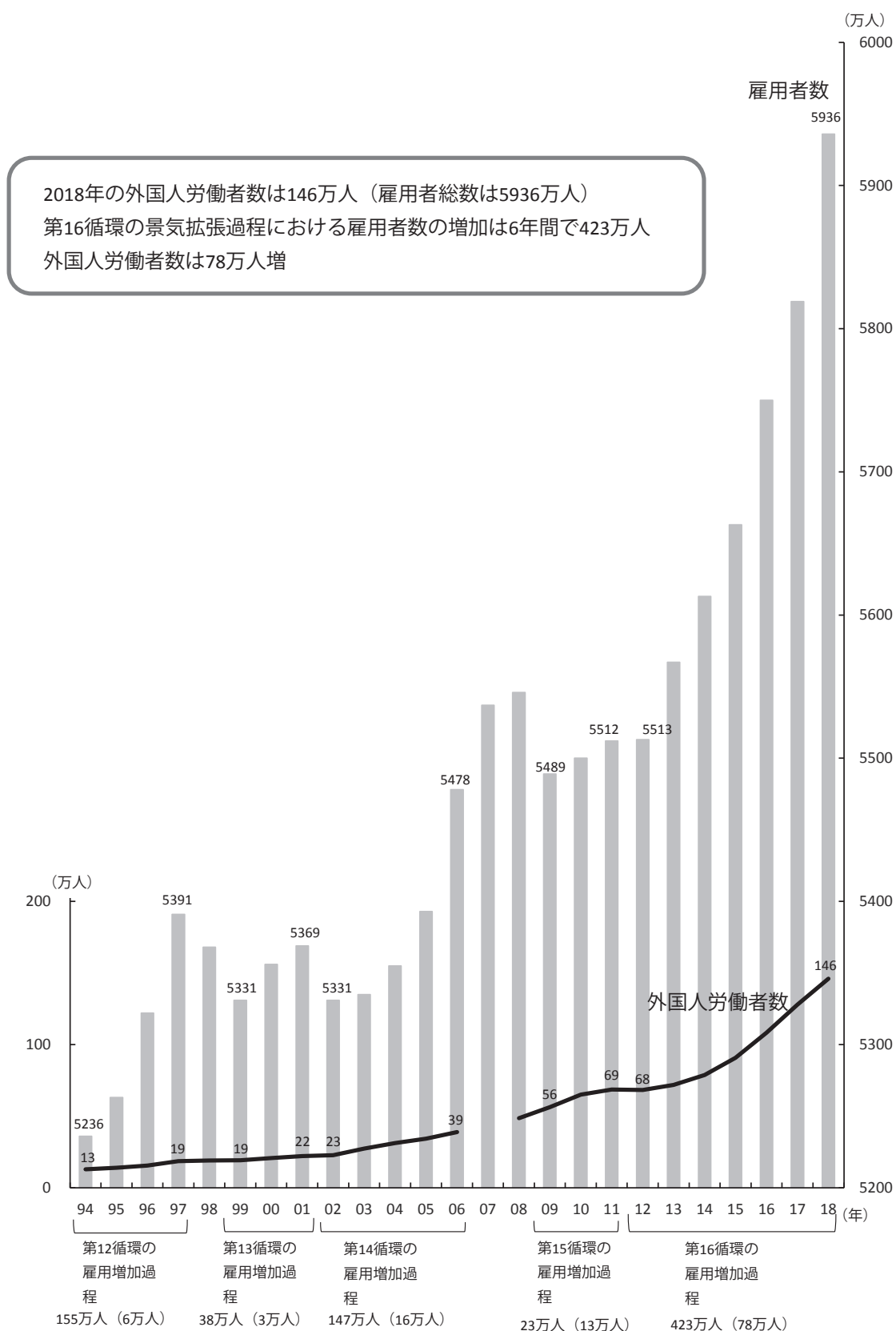
I. 外国人労働者数の動向

- ・景気の拡張過程に雇用は増加するが、外国人労働者の入職による雇用の増加も次第に大きくなっている（図1）。
- ・雇用増加率に対する外国人労働者増加の寄与度は長期的に上昇しており、その内訳は、かつては身分に基づく在留資格で入国してきた者が主であったが、近年では、留学、技能実習などが大きくなってきた（図2、図3、図4）。
- ・外国人労働者の就労する産業は、かつては製造業がほとんどであり、今日においても製造業のウェイトが高いとはいえ、小売業、飲食店などで拡大がみられる（図5）。
- ・近年における外国人労働者の増加を産業別にみると、製造業では「技能実習」、小売業、飲食店では「留学」、サービス業では「身分に基づく在留資格」によるものが大きい（図6）。
- ・かつては、外国人労働者の増加は東海地域に集中していたが、近年は南関東（東京）に集中する傾向がみられる。なお、九州地域（福岡）では着実な増加がみられる（図7）。
- ・かつては、身分に基づく在留資格による入国者が多かったことから、中南米出身者（日系ブラジル人）が多かった。その後、中国からの入国が増えたものの、近年では、他のアジア地域（ベトナム、ネパール、インドネシア、フィリピン）の増加が目立っている（図8）。
- ・都道府県別に外国人労働者数の増加をみると、かつては、愛知、静岡、岐阜、長野などでの増加がみられたが、近年では東京に集中する傾向が強まっている。特に、専門的・技術的分野の在留資格、留学では、全国の増加の約半数が東京に集中している。なお、技能実習や定住者では、愛知が多い（表9、表10）。
- ・外国人労働者の増加数は、東京、愛知、大阪が大きいですが、対人口比でみると、大阪は必ずしも外国人労働者が多い訳ではない（全国平均値より低い）。外国人労働者は、主に東京と愛知に集中していると言える（表11、表12）。

II. 今後の研究課題

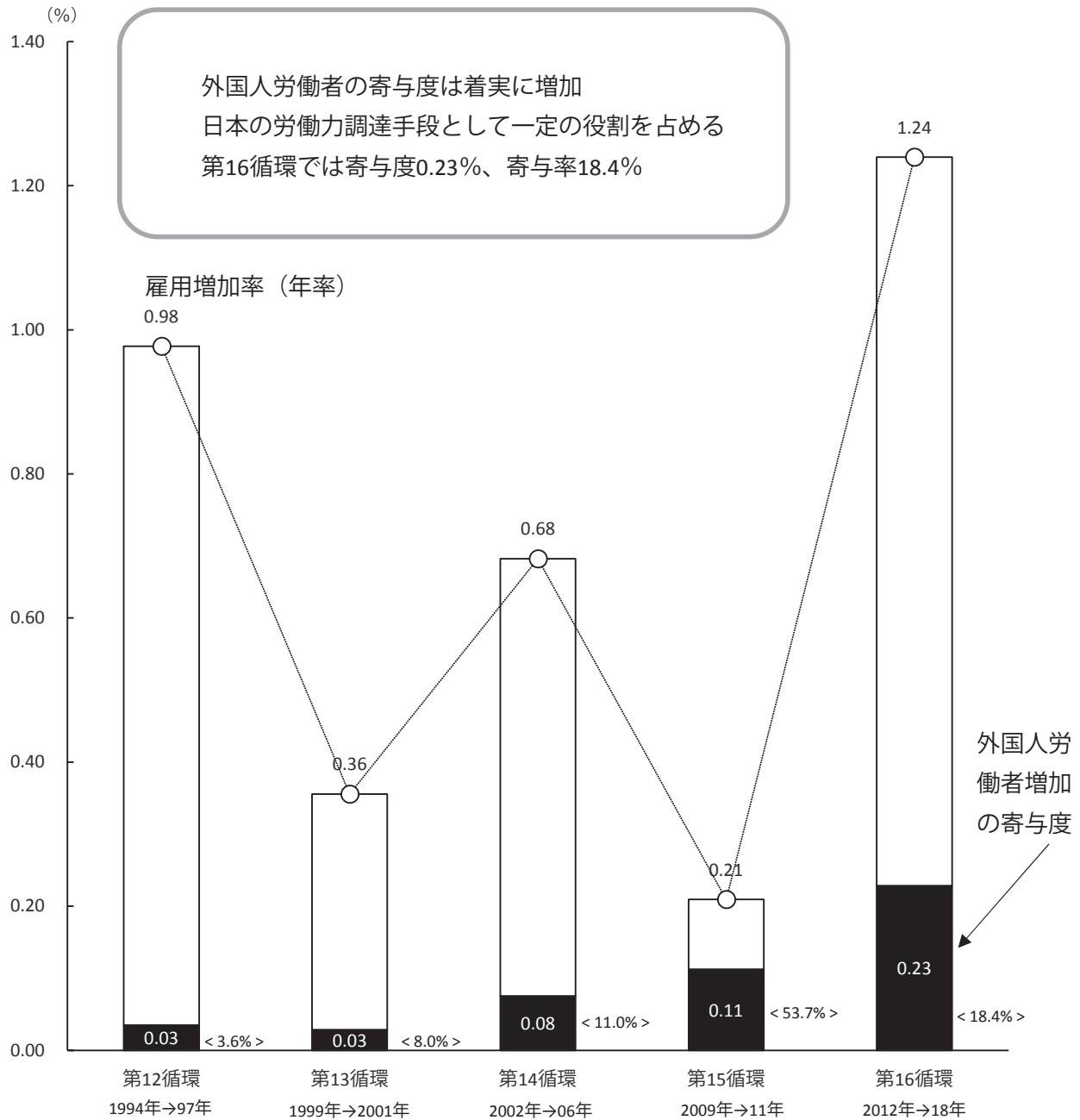
- ・在留資格別にみた労働者数の推移を、入国管理法、外国人労働者政策などの政策との兼ね合いで解釈し、課題を整理する。
- ・主要産業ごとに、労働者の採用経路、労働条件、入離職の状況などを把握し、雇用管理における労働政策上の課題を整理する。
- ・外国人労働者の定住、生活の状況を把握し、地域における社会政策上の課題を整理する。

図1 景気拡張期の雇用増加過程



資料出所：労働省「外国人雇用状況報告」、厚生労働省「外国人雇用状況報告」、「外国人雇用状況の届出状況」

図2 景気拡張過程の雇用増加率と外国人労働者増加の寄与度



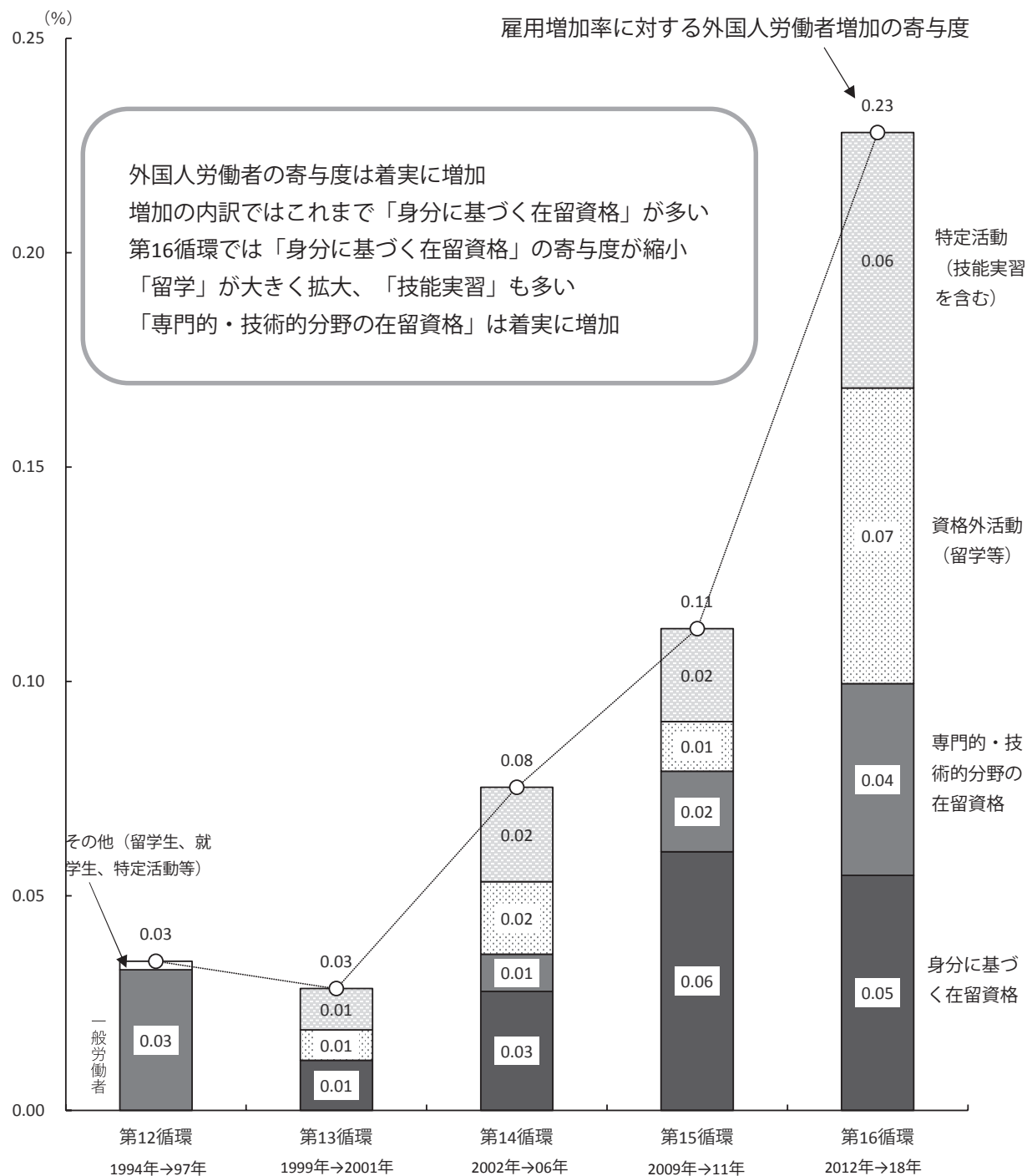
資料出所：労働省「外国人雇用状況報告」、厚生労働省「外国人雇用状況報告」、「外国人雇用状況の届出状況」

（注）1）数値は景気拡張過程の雇用増加率とその内訳としての外国人労働者増加の寄与度である。

2）数値は拡張過程の期間に応じ、年率に換算してある。

3）寄与度に添えた< >内の値は寄与率である。

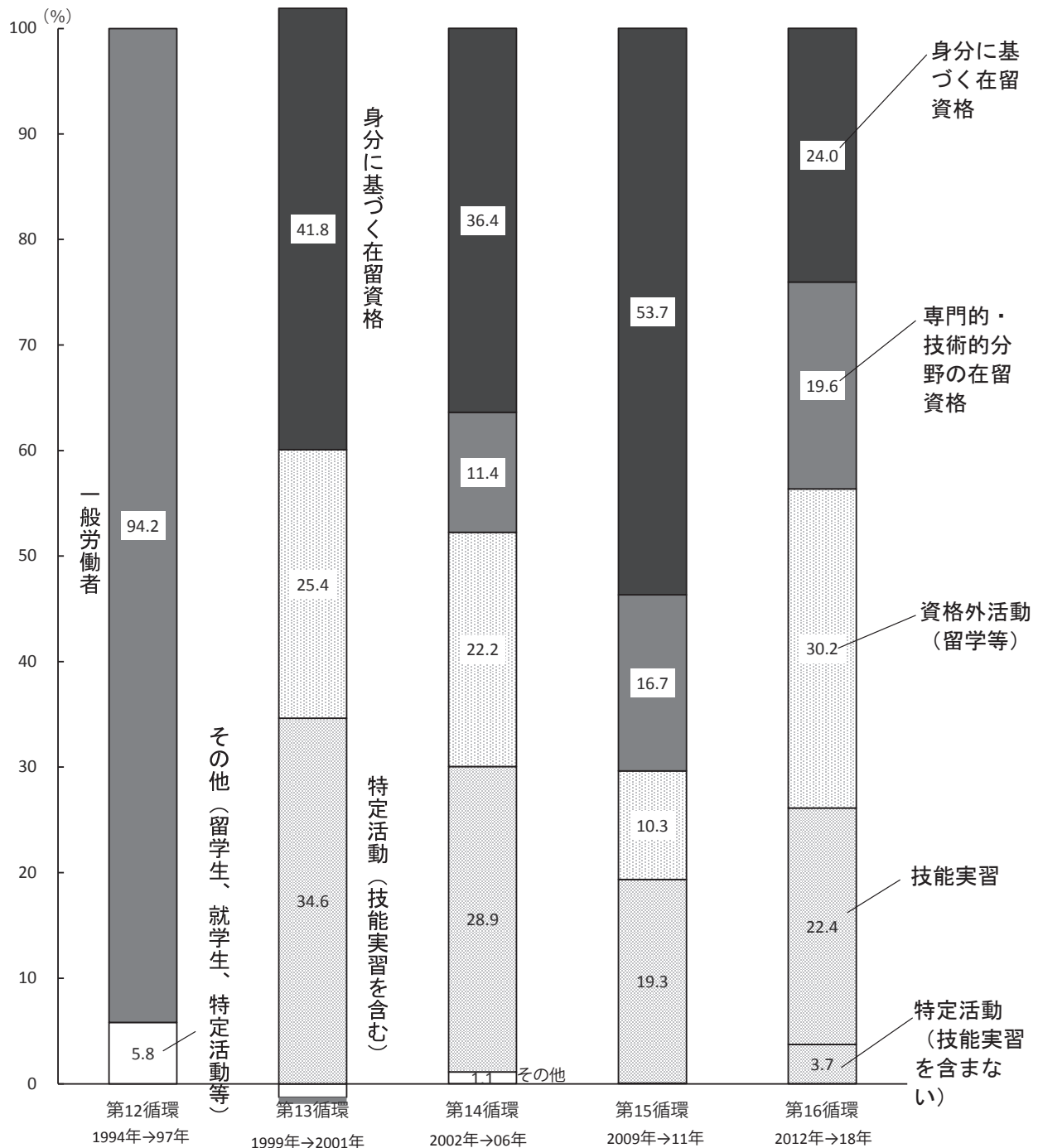
図3 雇用増加率に対する外国人労働者増加の寄与度と寄与度の内訳（在留資格別）



資料出所：労働省「外国人雇用状況報告」、厚生労働省「外国人雇用状況報告」、「外国人雇用状況の届出状況」

図4 景気拡張過程で増加した外国人労働者の内訳（在留資格別）

増加の内訳をみると第15循環までは「身分に基づく在留資格」が1位
 第16循環では、1位「留学」、2位「身分に基づく在留資格」、3位「技能実習」



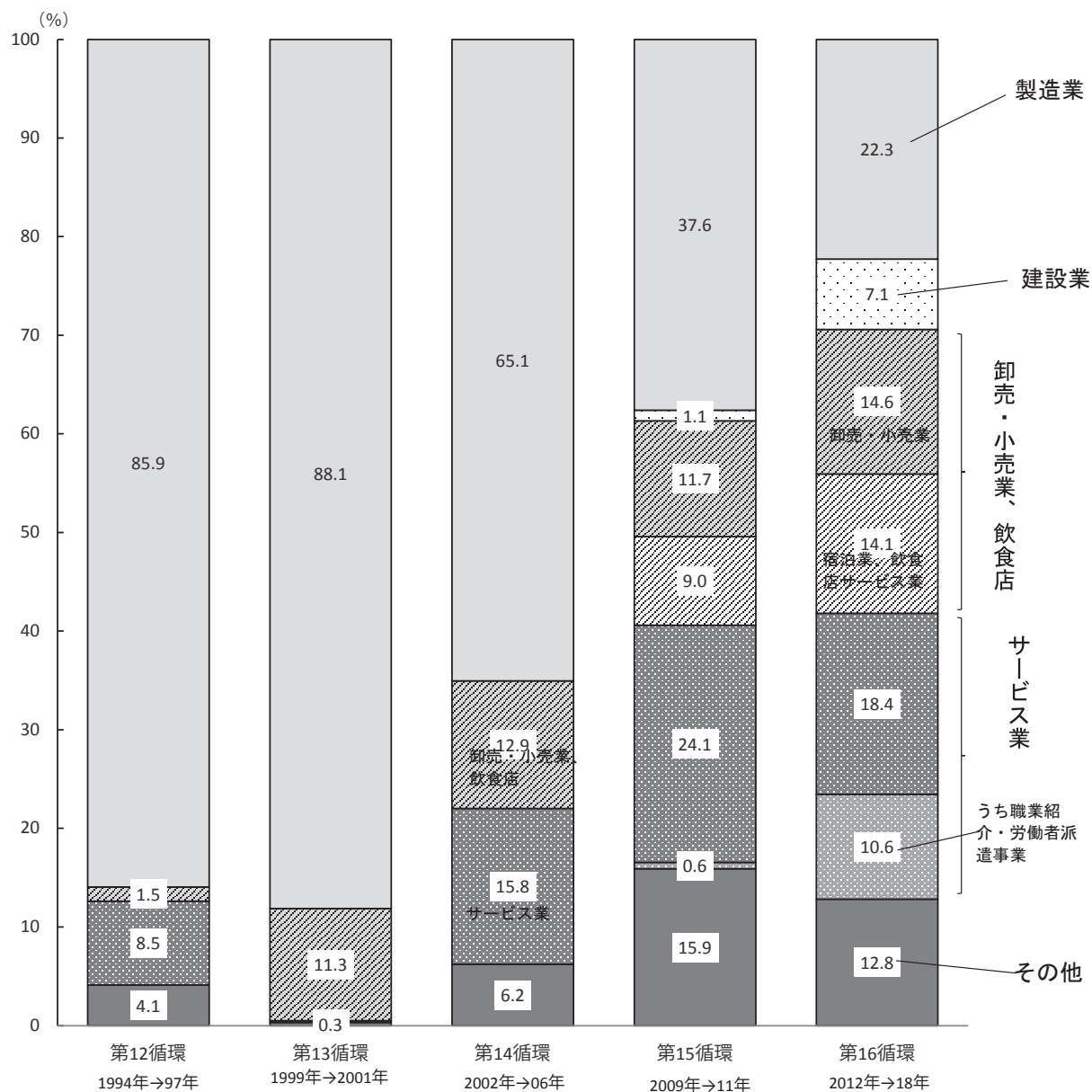
資料出所：労働省「外国人雇用状況報告」、厚生労働省「外国人雇用状況報告」、「外国人雇用状況の届出状況」

図5 景気拡張過程で増加した外国人労働者の内訳（産業別）

1990年代までは外国人労働者は製造業の労働力調達手段

近年では、小売業、飲食店で増加

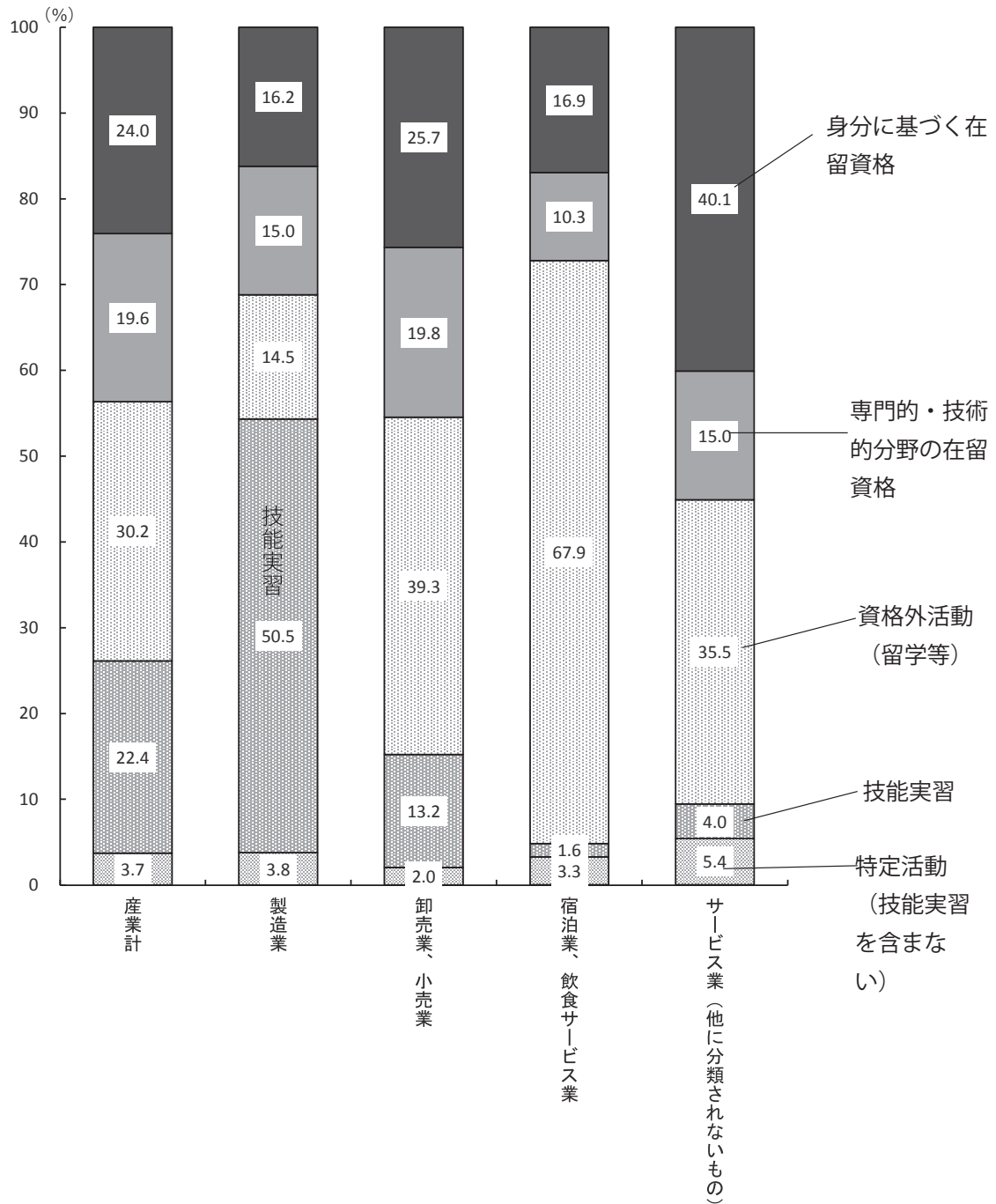
第16循環では職業紹介・労働者派遣事業（サービス業（他に分類されないもの）の内数）で増加
建設業での増加も目立っている



資料出所：労働省「外国人雇用状況報告」、厚生労働省「外国人雇用状況報告」、「外国人雇用状況の届出状況」

図6 主要産業における増加した外国人労働者の内訳（在留資格別）
（第16循環の景気拡張過程（2012年から18年まで））

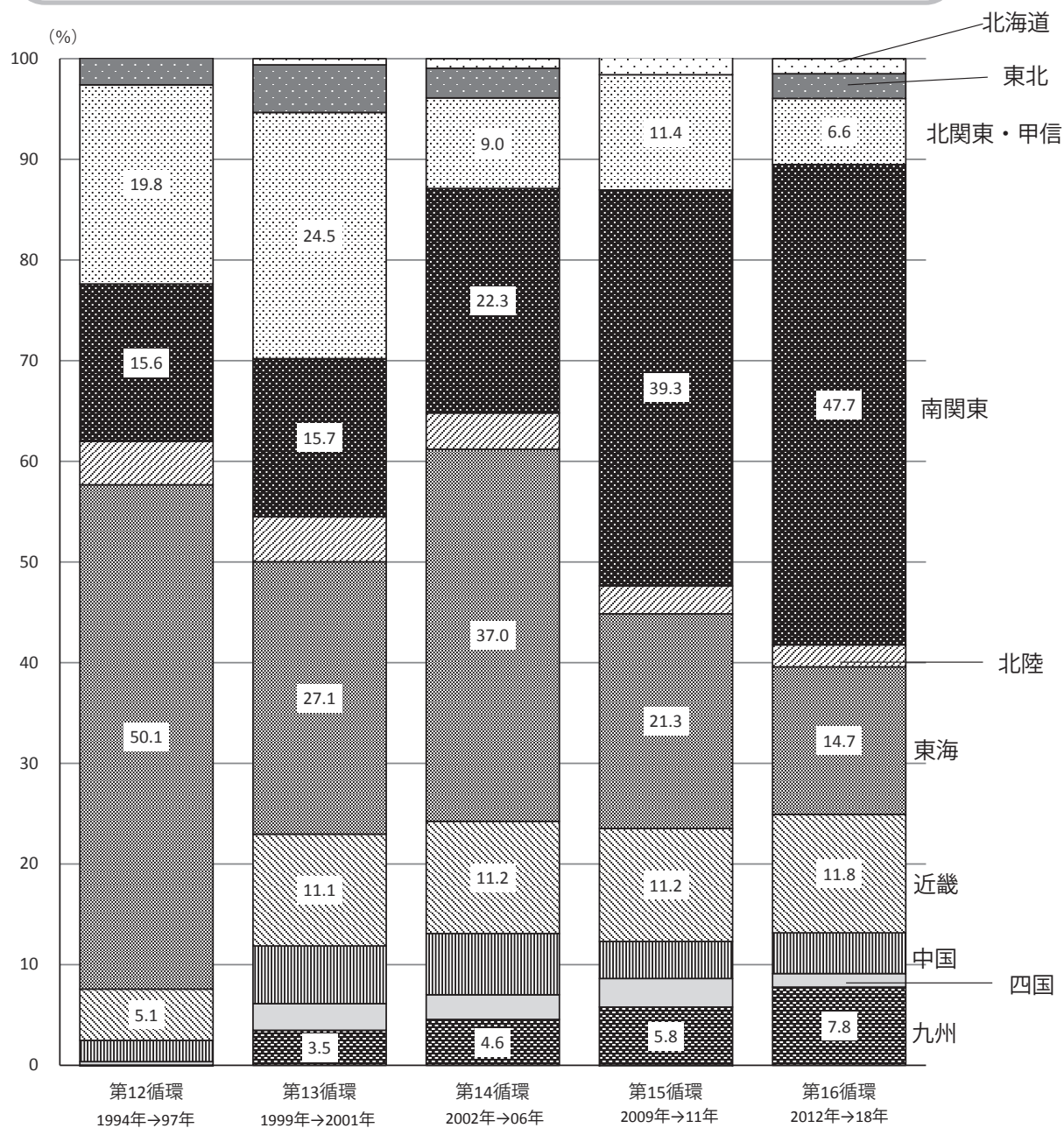
製造業では「技能実習」、「身分に基づく在留資格」が多い
小売業、飲食店では「留学」が多い（特に飲食店）
サービス業（他に分類されないもの）では「身分に基づく在留資格」、「留学」が多い



資料出所：労働省「外国人雇用状況報告」、厚生労働省「外国人雇用状況報告」、「外国人雇用状況の届出状況」

図7 景気拡張過程で増加した外国人労働者の内訳（地域別）

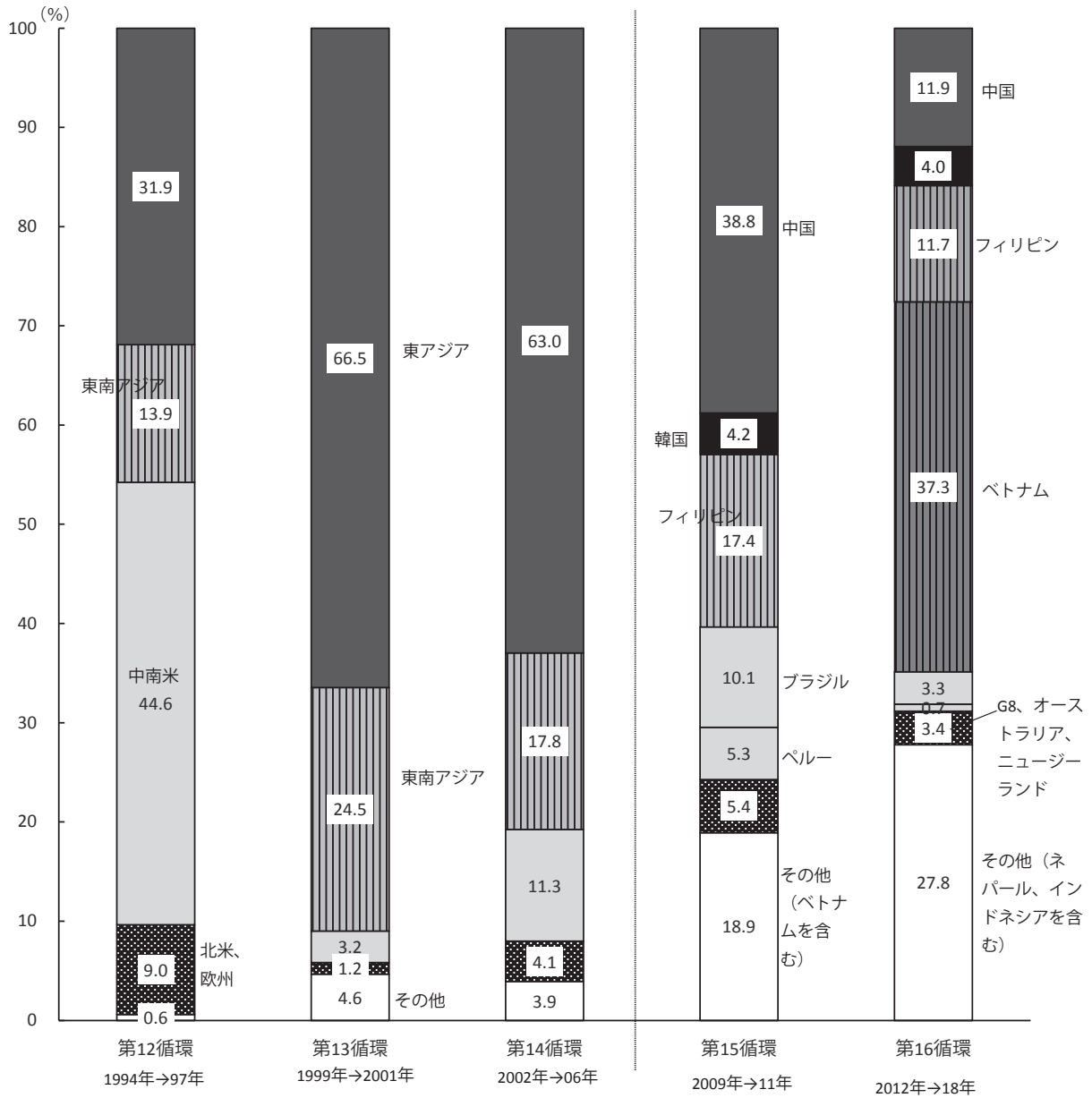
増加数は、第14循環までは東海が1位
 第15循環以降は南関東が1位、南関東への集中が進行
 九州の割合は着実に上昇
 労働力調達的手段としてだけでなく、地域圏・文化圏形成の視点も必要か



資料出所：労働省「外国人雇用状況報告」、厚生労働省「外国人雇用状況報告」、「外国人雇用状況の届出状況」

図8 景気拡張過程で増加した外国人労働者の内訳（出身地域別、国籍別）

増加数は、第12循環までは中南米が多い
 東アジア（中国）は多かったが、急速に縮小
 第16循環では、ベトナム、ネパール、インドネシア



資料出所：労働省「外国人雇用状況報告」、厚生労働省「外国人雇用状況報告」、「外国人雇用状況の届出状況」

表 9 都道府県別にみた外国人労働者数の増加順位

第12循環の雇用増加過程 1994→97年 (3年)	第13循環の雇用増加過程 1999→2001年 (2年)	第14循環の雇用増加過程 2002→06年 (4年)	第15循環の雇用増加過程 2009→11年 (2年)	第16循環の雇用増加過程 2012→18年 (6年)
1位 愛知 (23.6) 2位 静岡 (12.7) 3位 岐阜 (9.2) 4位 長野 (7.9) 5位 東京 (6.3) 6位 群馬 (4.8) 7位 埼玉 (4.7) 8位 滋賀 (4.7) 9位 三重 (4.6) 10位 神奈川 (4.2) 全国計 5.5 万人 (1000)	1位 長野 (17.9) 2位 静岡 (13.1) 3位 三重 (8.2) 4位 東京 (7.9) 5位 愛知 (7.7) 6位 神奈川 (6.6) 7位 茨城 (5.9) 8位 滋賀 (4.6) 9位 山梨 (4.3) 10位 兵庫 (3.2) 全国計 3.0 万人 (1000)	1位 愛知 (17.0) 2位 東京 (12.6) 3位 静岡 (9.2) 4位 三重 (6.1) 5位 岐阜 (4.7) 6位 神奈川 (4.6) 7位 滋賀 (4.3) 8位 大阪 (3.9) 9位 埼玉 (3.6) 10位 群馬 (3.6) 全国計 16.2 万人 (1000)	1位 東京 (23.6) 2位 愛知 (13.3) 3位 神奈川 (7.5) 4位 大阪 (5.1) 5位 埼玉 (4.4) 6位 茨城 (4.3) 7位 静岡 (4.0) 8位 千葉 (3.8) 9位 三重 (3.6) 10位 福岡 (3.1) 全国計 12.3 万人 (1000)	1位 東京 (33.6) 2位 愛知 (9.1) 3位 大阪 (7.0) 4位 神奈川 (5.0) 5位 埼玉 (4.8) 6位 千葉 (4.2) 7位 福岡 (4.2) 8位 静岡 (2.6) 9位 兵庫 (2.5) 10位 群馬 (2.1) 全国計 77.8 万人 (1000)

13位 福岡

11位 大阪
21位 福岡

29位 福岡
47位 大阪

在留資格計	専門的・技術的分野の 在留資格	技能実習	留学	定住者
-------	--------------------	------	----	-----

1位	東京	26.2 万人	(33.6)
2位	愛知	7.1 万人	(9.1)
3位	大阪	5.4 万人	(7.0)
4位	神奈川	3.9 万人	(5.0)
5位	埼玉	3.7 万人	(4.8)
6位	千葉	3.3 万人	(4.2)
7位	福岡	3.2 万人	(4.2)
8位	静岡	2.1 万人	(2.6)
9位	兵庫	1.9 万人	(2.5)
10位	群馬	1.6 万人	(2.1)
全国計		77.8 万人	(100.0)

1位	東京	7.5 万人	(49.1)
2位	愛知	1.1 万人	(7.5)
3位	大阪	1.1 万人	(7.3)
4位	神奈川	0.9 万人	(6.1)
5位	福岡	0.5 万人	(3.0)
6位	埼玉	0.4 万人	(2.5)
7位	千葉	0.4 万人	(2.4)
8位	兵庫	0.3 万人	(2.2)
9位	静岡	0.3 万人	(1.8)
10位	京都	0.2 万人	(1.6)
全国計		15.3 万人	(100.0)

1位	愛知	1.8 万人	(102)
2位	東京	1.3 万人	(7.2)
3位	大阪	1.1 万人	(6.4)
4位	埼玉	0.9 万人	(5.3)
5位	福岡	0.8 万人	(4.7)
6位	広島	0.8 万人	(4.5)
7位	千葉	0.8 万人	(4.4)
8位	神奈川	0.7 万人	(4.2)
9位	静岡	0.6 万人	(3.5)
10位	茨城	0.6 万人	(3.5)
全国計		17.4 万人	(100.0)

1位	東京	9.9 万人	(47.8)
2位	大阪	1.9 万人	(9.3)
3位	福岡	1.4 万人	(7.0)
4位	千葉	1.2 万人	(5.7)
5位	埼玉	1.0 万人	(5.0)
6位	愛知	1.0 万人	(4.8)
7位	神奈川	0.7 万人	(3.5)
8位	兵庫	0.6 万人	(2.7)
9位	広島	0.3 万人	(1.3)
10位	宮城	0.2 万人	(1.1)
全国計		20.7 万人	(100.0)

1位	愛知	0.7 万人	(24.1)
2位	東京	0.6 万人	(20.5)
3位	静岡	0.3 万人	(8.4)
4位	岐阜	0.2 万人	(5.3)
5位	埼玉	0.2 万人	(5.0)
6位	福井	0.1 万人	(4.1)
7位	三重	0.1 万人	(4.0)
8位	大阪	0.1 万人	(3.4)
9位	神奈川	0.1 万人	(3.3)
10位	千葉	0.1 万人	(2.6)
全国計		3.1 万人	(100.0)

(注) 1) 各在留資格において、在留資格計に比し順位を上げた都道府県につき網がけした。

2) 集中の程度が3割を超えたものに○を付した。

表 11 外国人労働者比率と外国人労働者数（2018 年）

外国人労働者比率		外国人労働者数	
全国平均	1.2	全国計	1460463 (100.0)
東京	3.2	東京	438775 (30.0)
愛知	2.0	愛知	151669 (10.4)
群馬	1.8	大阪	90072 (6.2)
静岡	1.6	神奈川	79223 (5.4)
岐阜	1.6	埼玉	65290 (4.5)
三重	1.5	静岡	57353 (3.9)
栃木	1.2	千葉	54492 (3.7)
滋賀	1.2	福岡	46273 (3.2)
茨城	1.2	茨城	35062 (2.4)
広島	1.1	群馬	34526 (2.4)
福井	1.1	兵庫	34516 (2.4)
大阪	1.0	広島	31851 (2.2)
富山	1.0	岐阜	31279 (2.1)
福岡	0.9	三重	27464 (1.9)
香川	0.9	栃木	24016 (1.6)
埼玉	0.9	北海道	21026 (1.4)
千葉	0.9	長野	17923 (1.2)
長野	0.9	京都	17436 (1.2)
神奈川	0.9	滋賀	17238 (1.2)
岡山	0.9	岡山	16297 (1.1)
石川	0.9	宮城	11001 (0.8)
山梨	0.8	富山	10334 (0.7)
京都	0.7	熊本	10155 (0.7)
佐賀	0.6	石川	9795 (0.7)
島根	0.6	新潟	8918 (0.6)
兵庫	0.6	香川	8703 (0.6)
愛媛	0.6	福井	8651 (0.6)
徳島	0.6	愛媛	8376 (0.6)
熊本	0.6	沖縄	8138 (0.6)
山口	0.6	福島	8130 (0.6)
沖縄	0.6	山口	7723 (0.5)
大分	0.5	山梨	6910 (0.5)
鳥取	0.5	鹿児島	6862 (0.5)
宮城	0.5	大分	6254 (0.4)
福島	0.4	長崎	5433 (0.4)
鹿児島	0.4	佐賀	5258 (0.4)
長崎	0.4	岩手	4509 (0.3)
北海道	0.4	徳島	4389 (0.3)
新潟	0.4	島根	4297 (0.3)
宮崎	0.4	宮崎	4144 (0.3)
高知	0.4	奈良	4116 (0.3)
岩手	0.4	山形	3754 (0.3)
山形	0.3	青森	3137 (0.2)
奈良	0.3	鳥取	2755 (0.2)
和歌山	0.3	高知	2592 (0.2)
青森	0.2	和歌山	2395 (0.2)
秋田	0.2	秋田	1953 (0.1)

表12 外国人労働者比率と外国人労働者数（2008年）

外国人労働者比率		外国人労働者数	
全国平均	0.4	全国計	486398 (100.0)
東京	0.9	東京	118488 (24.4)
岐阜	0.9	愛知	60326 (12.4)
静岡	0.8	静岡	31453 (6.5)
愛知	0.8	神奈川	27473 (5.6)
三重	0.8	大阪	24065 (4.9)
群馬	0.5	岐阜	18571 (3.8)
滋賀	0.5	埼玉	18251 (3.8)
福井	0.5	三重	14839 (3.1)
長野	0.5	千葉	14552 (3.0)
広島	0.5	広島	13196 (2.7)
山梨	0.4	茨城	12383 (2.5)
茨城	0.4	兵庫	10715 (2.2)
栃木	0.4	群馬	10574 (2.2)
富山	0.4	長野	10292 (2.1)
石川	0.3	福岡	9589 (2.0)
岡山	0.3	栃木	7842 (1.6)
神奈川	0.3	滋賀	7323 (1.5)
大阪	0.3	岡山	6058 (1.2)
徳島	0.3	北海道	5266 (1.1)
埼玉	0.3	京都	5094 (1.0)
香川	0.3	富山	4288 (0.9)
愛媛	0.2	福井	3912 (0.8)
千葉	0.2	石川	3906 (0.8)
鳥取	0.2	山梨	3754 (0.8)
島根	0.2	愛媛	3592 (0.7)
京都	0.2	新潟	3344 (0.7)
兵庫	0.2	宮城	3185 (0.7)
福岡	0.2	福島	3154 (0.6)
大分	0.2	熊本	2643 (0.5)
佐賀	0.2	香川	2527 (0.5)
福島	0.2	山口	2178 (0.4)
山口	0.1	長崎	2131 (0.4)
長崎	0.1	大分	2091 (0.4)
熊本	0.1	徳島	2053 (0.4)
山形	0.1	奈良	1930 (0.4)
新潟	0.1	山形	1721 (0.4)
奈良	0.1	岩手	1632 (0.3)
宮城	0.1	鹿児島	1623 (0.3)
岩手	0.1	島根	1442 (0.3)
秋田	0.1	沖縄	1439 (0.3)
沖縄	0.1	佐賀	1397 (0.3)
宮崎	0.1	秋田	1269 (0.3)
高知	0.1	鳥取	1227 (0.3)
北海道	0.1	宮崎	1168 (0.2)
鹿児島	0.1	青森	991 (0.2)
青森	0.1	高知	775 (0.2)
和歌山	0.1	和歌山	676 (0.1)

資料 2 調査資料（厚生労働省職業安定局調べ）

外国人雇用に関するアンケート調査票

- 本アンケートは、現在、外国人労働者を雇用する企業様にお送りしております。
- 本アンケート結果については、厚生労働省及び独立行政法人労働政策研究・研修機構（※）の研究員と共有することにつきまして、ご了承ください。
- 年末のお忙しい折にお手数をおかけして誠に申し訳ございませんが、次頁以降のアンケート項目にご記入いただき、12月20日（金）までに、同封の返信用封筒にて、以下の宛先まで返送いただきますようお願いいたします。
※以下のメールアドレスあてに送付いただいても構いません。
※電子ファイルをご希望の場合は、以下の問合せ先までご連絡ください。
- ご記入にあたって、ご質問等がございましたら、お気軽に以下担当までご連絡いただきますようお願いいたします。
- ご回答内容については、本件調査以外の目的に使用したり、調査の分析を行う独立行政法人労働政策研究・研修機構の研究員以外の他者に漏らしたりすることはありません。
- ご回答内容を踏まえ、追加で把握させていただきたい事項がある場合には、貴社のご了解を頂いた上で、改めて、貴社にお伺いしてのヒアリングをお願いすることがあります。その際、ヒアリングには、独立行政法人労働政策研究・研修機構の研究員が、政策調査研究活動の一環として対応させていただきますことをご了解ください。（厚生労働省職員が同席させていただく場合もあります。）

※独立行政法人労働政策研究・研修機構について

独立行政法人労働政策研究・研修機構とは、厚生労働省所管の独立行政法人であり、内外の労働に関する事情及び労働政策についての総合的な調査及び研究等並びにその成果の普及を行うこと等を目的とする機関です。

同機構では、これまでに数多くの労働関係の調査研究を実施しており、その研究成果については、ホームページ等で広く公開しております。（インターネットにて、「労働政策研究・研修機構」と御検索ください。）

<本アンケートの担当（問合せ先・返送先）>

厚生労働省職業安定局外国人雇用対策課 担当：

〒100-8916 東京都千代田区霞が関1-2-2

電話：03-3502-6273、FAX：03-3502-0516

メールアドレス：gaitaika-pub@mhlw.go.jp

以下は支店等を含む貴社全体についてご回答ください。

1. まず、貴社の概況についてお教え下さい。

(1) 貴社が所在する都道府県 _____

(2) 業種又は主な製品 _____

(3) 従業員規模 (※) _____人

※従業員規模については、支店等がある場合にはそれらを含む企業全体についてご記入ください。

以下はアンケートにご回答いただいている担当者様が勤務されている事業所の状況についてご回答ください。

2. 労働者の状況について (1) 現在、外国人及び労働者全体は何人 (何人くらい) いらっしゃいますか。

	※1	※2
○外国人	就労している人 _____人	雇用関係にある人 _____人
○労働者全体 (外国人含む)	就労している人 _____人	雇用関係にある人 _____人

※1 ここでは、「就労している」とは、直接雇用している場合のみならず、派遣会社から派遣社員として受け入れている場合や一部業務を業務請負として委託している場合も含まれます。

※2 ここでは、「雇用関係にある」とは、直接雇っている場合を意味します。

(2) 雇用関係にある人は、どのような職務に携わっている場合が多いですか。

(職務の内容)

又は
_____の職務に _____人 _____の職務に _____人 _____の職務に _____人

(3) 出身国はどの国の方が多くですか (出身国はどの国の方が何人くらいですか)。

(出身国)

又は
_____が _____人 _____が _____人 _____が _____人

(4) 在留資格は、どの資格の方が多くですか (在留資格ごとに何人くらいですか)。

(在留資格)

又は
_____が _____人 _____が _____人 _____が _____人

- (5) 雇用関係がない外国人労働者について、（職務内容など）分かることがあれば、お教え下さい（自由記述）。

- (6) 外国人労働者を初めて貴社で受け入れたのはいつ頃からですか（○を付けてください）。

A. H28 以降、 B. H25～H27、 C. H22～H24、 D. H19～H21、 E. H18 以前

また、その後、職務、出身国、在留資格、直接雇用・間接雇用（派遣・請負）の別などに変化があった場合、その経過についてお教え下さい（自由記述）。

以下 3～7 については、貴社で直接雇用している外国人に関する質問です。（直接雇用している外国人がいない場合は、回答不要です。）

3. 採用の理由について

- (1) 外国人労働者を採用する主な理由は何ですか

A. 日本人が採用できないから、
B. 外国での事業展開のため・外国語能力を必要とするため、
C. 能力・人物本位で採用した結果、
D. その他（ ）

- (2) 採用した外国人は、日本国内にいた方ですか、それとも海外から直接採用した方ですか。それぞれ、おおまかな人数も含めお教え下さい（複数回答可）。

A. 日本国内にいた 人
B. 海外から直接採用した 人

- (3) 採用理由について、教えていただければ、自由に記述下さい。また、採用経験の長い企業で、採用理由に変化がある場合は、その経過をお教え下さい（自由記述）。

4. 採用経路について

(1) 外国人労働者の主な採用経路はどのようなものですか

- A. 一般の求人誌・求人広告、 B. 外国人向けの求人誌・求人広告、
C. ハローワーク、 D. 民間の職業紹介事業者、 E. 会社説明会、 F. ホームページ、
G. その他（ ）

(2) 採用の経路について、教えていただけることがあれば、自由に記述下さい。また、採用経験の長い企業で、採用経路に変化がある場合は、その経過をお教え下さい（自由記述）。

5. 配置について

(1) 配置を決める場合に、最も決め手となる事項は何ですか。

- A. 労働者の母国での学歴、 B. これまでの職務経験、 C. 日本語能力、
D. その他（ ）

(2) 配置に当たって、外国人労働者に特別に配慮することなどをお教え下さい(自由記述)。

6. 育成について

(1) 技術や技能を養成するために主にどのような措置をとっていますか。

- A. 座学などで修得（Off-JT）、 B. 職場内の経験で修得（OJT）、
C. 複数の職務を経験させ修得、
D. その他（ ）

(2) 外国人労働者の養成において、重視する技術や技能の分野はどのようなものでしょうか。養成の方法も含め、お教えいただけることを自由に記述下さい（自由記述）。

(3) 育成に当たって、外国人労働者に特別に配慮することなどをお教え下さい(自由記述)。

7. 能力評価と処遇について

(1) 外国人労働者の能力はどのように評価し、処遇していますか

A. 職場で上長が個別に評価、 B. 勤続年数で評価、 C. 業績や成績で評価

D. 母国で獲得した能力（学歴、資格など）で評価、

E. その他（ ）

(2) 外国人労働者を活用する場合、どのような能力を必要としていますか。また、その評価にあたってどのような点が課題ですか。自由に記述して下さい（自由記述）。

(3) 評価に当たって、外国人労働者に特別に配慮することなどをお教え下さい(自由記述)。

以下8～9については、貴社で就労している外国人（直接雇用のほか派遣や請負などを含む全ての外国人）に関する質問です。

8. 退職について

(1) 離職、定着の傾向に日本人との違いはありますか（自由記述）。

(2) 採用経験の長い企業におかれては、これまでに雇用調整においてどのような経験がありましたか（自由記述）。

9. 日本での生活について

(1) 生活の困りごとなどについて相談を受けたことはありますか

☐ ある、☐ ない

ある場合、どのような相談内容が多いですか（○をつけてください）。

A. 住居、 B. 医療、 C. 銀行、 D. 行政関係、 E. ゴミ出しなどの生活習慣
F. その他（ ）

対応に困った相談があればその内容と理由を教え下さい（自由記述）。

(2) 市町村等の行政に対し期待することはありますか（自由記述）。

最後に、今後の調査についてお答えいただければ幸いです。

10. 今後の調査協力について

(1) ご回答いただきました内容に関して、追加的なヒアリングへのご協力を頂くことは可能ですか。

（○で選択して下さい： 可能、 遠慮したい）

(2) ヒアリングにお伺いすることが可能である場合、連絡を取って差し支えない担当者様の役職名・お名前・ご連絡先をお教え下さい。

役職名	
お名前	
ご連絡先	

※貴社へのご連絡は、独立行政法人労働政策研究・研修機構の研究員より行います。

ご協力ありがとうございました。

資料 3 調査資料（労働政策研究・研修機構）

ヒアリング実施事項

○概況

- ・この20年くらいの事業の歩み、外国人労働者の採用状況や雇用の変遷など（もしお聞きできれば、平成バブル期の採用難からその後の展開も含めて）。

○採用

- ・外国人労働者の採用が始まったのはいつ頃からですか、また、その理由や背景、さらに、その後の変遷など。
- ・働いている外国人の方々のプロフィールに変化はありましたか（どのように変わってきましたか（在留資格、国籍など））。
- ・採用方法、採用経路に変化はありましたか。

○配置

- ・外国人労働者はどのような職務に配置されていますか、その際、特別な配慮や日本人との違いはありますか。
- ・直接雇用関係にある方とそうでない方とは、どのような関係にありますか。
- ・事業変動などに応じて、何らかの雇用調整を行う場合がありますか。
- ・外国人労働者の配置等については、これまでどのように変化してきましたか。

○育成

- ・どのような能力が必要とされていますか。
- ・どのような育成方針をとっていますか。
- ・育成にあたって配置計画などがありますか。

○処遇

- ・外国人労働者の賃金や評価の仕組みはどのようになっていますか。
- ・賃金制度は日本人との違いはありますか、その他、労働時間制度、その他の雇用管理制度などで何か特徴はありますか。
- ・これまでの課題やそれを受けての改善、取り組みなどがありますか。
- ・労働安全衛生への取り組みで何か課題がありますか（言葉の違い、文化の違いを踏まえた配慮など）

○退職

- ・日本人と比べ、定着、離職について違いはありますか。
- ・退職に関する諸制度はどのような状況にありますか、日本人との違いはありますか。

○社会・生活環境

- ・日常生活の困りごとなどについて相談はありますか。
- ・行政の対応について、外国人労働者の意見を聞いたことはありますか（行政に期待することはありますか）。

(別紙)

景気の循環について

(歴史的検討の視点：景気拡大期の採用増加、景気後退期の雇用調整)

第 11 循環 景気の拡大：昭和 62 年（1987 年）から平成 2 年（1990 年）
(バブル景気)

景気の後退：平成 3 年（1991 年）から平成 5 年（1993 年）
(バブル崩壊)

第 12 循環 景気の拡大：平成 6 年（1994 年）から平成 8 年（1996 年）

景気の後退：平成 9 年（1997 年）から平成 10 年（1998 年）
(消費税率 5%、山一証券倒産)

第 13 循環 景気の拡大：平成 11 年（1999 年）から平成 12 年（2000 年）

景気の後退：平成 13 年（2001 年）
(IT バブルの崩壊)

第 14 循環 景気の拡大：平成 14 年（2002 年）から平成 19 年（2007 年）

景気の後退：平成 20 年（2008 年）
(リーマンショック)

第 15 循環 景気の拡大：平成 21 年（2009 年）から平成 23 年（2011 年）

景気の後退：平成 24 年（2012 年）
(民主党円高不況)

第 16 循環 景気の拡大：平成 25 年（2013 年）から

(参考) 第 6 循環の拡大過程「いざなぎ景気」(昭和 40 年から 45 年)

第 7 循環の後退過程「オイルショック」(昭和 48 年)

第 10 循環の後退過程「円高不況」(昭和 60 年)

資料 4 ヒアリング調査結果

東海地域 A 社

I. 会社の概要

自動車部品メーカー

従業員規模は約 160 名（派遣労働者含む）

職場は主に、①自動プレス、②単発プレス、③金型メンテナンス、④組立・溶接、⑤検査、⑥発送、に区分されている。

II. 外国人労働者の採用と配置の状況

配置されている外国人労働者約 20 名は、基本的には、派遣労働者としての受入れ（ただし、従業員（直接雇用）としての外国人が 3 名）

- ①自動プレスに約 25 名の配置、うち外国人約 5 名。
- ②単発プレスに約 10 名の配置、うち外国人の配置なし。
- ③金型メンテナンスに約 10 名の配置、うち外国人の配置なし。
- ④組立・溶接に約 70 名の配置、うち外国人の配置約 10 名。
- ⑤検査に約 15 名の配置、うち外国人の配置 2 名。
- ⑥発送に社員約 15 名、うち外国人の配置なし。

景気の変動があるので、確かに不景気の時期が一時期あったが、この半世紀間は、概ね人手不足であった。人手不足への対応として派遣労働者が増加してきたが、派遣労働者の受入れを始めたのが、約 30 年前で、その時は、外国人労働者はあまりいなかった。

外国人労働者が増えてきたのは、この 10 年程度である。

外国人労働者の配置が多いのは、組立・溶接であるが、一番手のかかる工程であり、人手不足になりやすい。派遣会社から人手を補う場合が多いが、すぐやめてしまう人も多いので、入れ替わりが激しい状態になっている。

派遣労働者は、職場でコミュニケーションがとれて、仕事ができるなら、日本人でも外国人でも違いはないと考えており、差別はしない。結果として、外国人労働者が増えているということであって、必ずしも、派遣労働者の身元を承知しているわけではない。外国人の派遣労働者の入れ替わりが多いことについては、技能実習生として入国したあと、事情があって、派遣会社に登録した者が少なくないという事情も考えられる。難民申請に上限があるので、ベトナム出身者など、帰国させられていいる者は多く、派遣労働者でも 1 年以内で入れ替

わりが生じることとなる。

現在の外国人労働者の出身国は、ベトナム、フィリピン、ミャンマーが多く、ここ数年は、アジア系がほとんどを占めているが、かつては、ブラジルとかペルーで南米系が多かった。派遣会社は、こうした送り出し国の状況変化に応じて、柔軟に通訳を増やし、サービス提供に努めてきた面があったのではないか。外国人労働者も、派遣会社を頼りにしているように見受けられる。

Ⅲ. 外国人労働者の育成と処遇

外国人労働者は、基本的に直接雇用していないので、育成なども含め雇用管理は、派遣会社において行われる。

資格（フォークリフト、ホイストクレーンなど）の取得は、派遣労働者でもあった方がよく、取得できる人がいた場合、その取得費用などは、その都度、派遣会社と相談する。資格取得の教育を受ける場合の課題は日本語能力で、日本語能力が不足していても教育を受けられるような機会がまれに存在する。

多くの仕事をこなすことができるようになるために、外国人労働者が、多能工を目指す傾向がある。会社としても、様々な製品をつくれる労働者の方がいいので、覚える意欲があれば、どんどん覚えさせている。外国人労働者は、たくさん働きたい人がほとんどなので、残業して働くことができるように、仕事をより多く覚えるという意欲を持っている。

残業は、それぞれの部署で職長が指示を出す。職長は、OJTを通じて、どれだけ仕事を正しく覚えているのか、また、どれだけ早くできるかを把握しているので、その日の作業進捗状況の全体を踏まえたうえで、一人ひとりに対し、それぞれに応じた残業を指示している。

生産における労働安全衛生については、「安全道場」があり、従業員と同じように、派遣労働者にも教育している。

従業員の賃金・処遇に関しては、一人ひとりの生産効率を合理的に把握しているが、そこで、できるだけ差がつかないように、職場での指導やOJTについて配慮している。このため、外国籍であっても賃金・処遇に区別はない。

派遣労働者の賃金・処遇については、派遣会社の責任において行うものなので、承知して

いない。

Ⅳ. 外国人労働者の生活環境、職場での困りごと、その他

外国人労働者の生活面での困りごとは、派遣会社が対応するので、あまり聞いたことがない。外国人労働者は、派遣会社が用意した寮、アパートに住んでいる人が多い。職場での困りごとの相談も多くはない。

(2020年2月中旬に調査)

東海地域 B 社

I. 会社の概要

自動車部品メーカー

従業員規模は約 70 名。

職場は主に、①成形、②塗装、③組付け・検査、に区分されている。

II. 外国人労働者の採用と配置の動向

配置されている外国人労働者は約 30 名。

①成形に 5 名の配置、うち外国人 4 名（直接雇用が 1 名、派遣が 3 名）。

②塗装に 14 名の配置、うち外国人が 11 名（直接雇用が 9 名、派遣が 2 名）。

③組付け・検査に 21 名の配置、うち外国人が 10 名（直接雇用が 4 名、派遣が 6 名）。

外国人労働者の出身国は、主に、フィリピンとベトナムで、派遣労働者はフィリピン出身が多い。

塗装の採用が難しく、派遣労働者を配置してきたが、ハローワークの協力を得て、直接雇用を増やしてきた。

派遣労働者は、突発的に帰国してしまったりとか、人間関係のトラブルで突然来なくなってしまうなど、生産計画に支障を来たしたこともあり、長く勤めてもらえる「直接雇用」の採用を増やして行きたい。

「生産準備」は直接雇用が担当する。車の新モデル投入の際にも、様々なトライがあつて、生産の適正条件を見極めるという責任が生じてくる。派遣労働者に荷が重いものであつて、生産準備は、直接雇用だけで対応している。

現在の生産体制は 2 工場の稼働となっており、形成、塗装、組付け・検査を行う当工場のほかに、タンポ印刷工程を持つもう一つの工場がある。創業は 1977 年で、当工場の稼働は、2001 年からで、それまで、日本人の直接雇用の採用だったが、必要人員に足らず、人材派遣の受入れを始めた。2001 年から 2007 年くらいまでは、ベトナム出身が多かったが、定着はよくなく、在留資格などにも問題があったのかもしれない。その間、フィリピン人の人材派遣や中国人の人材派遣を受け入れたこともある。

2007年から技能実習生の受入れを始めた。当初は、中国人がよいとの評判もあったので、中国人を受け入れていたが、人間的な不足もあったので、フィリピン人の派遣も受け入れていた。労働者の出身国の変遷は、出身国の事情の影響が大きいと受け止めている。中国が次第に豊かになってくるなかで、技術を学びたい、働きたいといった「ハングリーな感じ」が次第に薄れ、素行の問題も目に付いたほか、福島原発事故で、中国の親から呼び戻される場合もあった。

2013年に、受入れの監理団体に指導が入り、受入れができなくなった。2017年に技能実習生はフィリピンに切り替えたが、派遣労働者がフィリピン人だったので、通訳の関係もあり、フィリピンとした。しかし、定着の問題や早期帰国などの問題もあったので、2019年からベトナムに切り替えている。今のベトナムの技能実習生は、受入れ当初の中国のような雰囲気があり、技術を身に着けたい、お金を稼ぎたいといった感じを受ける。現在、技能実習生は8名在籍している。

フィリピン人のコミュニティがあるので、派遣会社は、フィリピン人を送り出してくるが、基本的には、派遣は直接雇用置き換えていきたいと考えている。直接雇用にあたっては、意欲や能力が基本であり、日本人と外国人の区別はしていない。ハローワークの理解と支援を得て、直接雇用を進めている。

留学生の採用も模索しているが、まだ上手くいっていない。服飾系の専門学校の卒業生で、デザインの勉強をしていたが、塗装工程で採用できるかと考えたが、結局、在留資格の変更が認められず、採用できなかった。

Ⅲ. 外国人労働者の育成と処遇

職場に配置する前に、通訳を通して教育するが、なかなか伝わらないところがあり、教育の対応はまだ十分ではないと感じている。紙のマニュアルのほか、動画を用いるが、動画は効果があるように思われる。実施する作業や、やってはいけない禁止事項などは、主に動画を見せて教育している。

外国人向けの Off-JT は、日本人とは別に行い、時間も倍以上かける必要があると考えている。「こうしなさい」という教育も大切だが、労働安全衛生の面では、「これをやってはダメ」という急所をずばり教える工夫が重要である。

労働者の能力向上は、OJT、Off-JT を組み合わせて進めている。それぞれの職場で仕事

ぶりをみて評価をするが、主観的な評価に流れないように、不良品を出さない、突発的な欠勤はしないといった一般的な評価項目を加えて、最終的に社長が、個々の評価と賃金を決定する。賃金は、ベースアップの時期が決まっているので、そこにタイミングが合えば、昇給させる。

能力の評価は、労働者個々の生産性、出来高、生産効率など顕在化したもので測るので、業績・成果主義型の賃金に近いかもしれない。この点では、外国人の方がアドバンテージが高いかもしれない。日本人も長く働いているからと言って、教育する側に回れるかというと、必ずしもそうではない。直接雇用の賃金の決定では、日本人、外国人の間に差はない。

賃金は上げていきたいと思っているが、製品価格が上がっていくわけではないので、正直なところ難しい。製品価格は過去の価格を参考にはしてもらっているが、大口として出回っている製品は、「価格協力」ということで下がる傾向であり、新しく立ち上がる仕事や製品でないと価格交渉はできないのが実情である。

Ⅳ．外国人労働者の生活環境、職場での困りごと、その他

家族で日本にきている場合など、子供が小学校にあがる時の手続きや、役所に提出する書類などについて、相談を受けることがある。日本語が不自由なところは、手助けする必要がある。

直接雇用への切り替えを本腰を入れ始めたのが 2017 年なので、労働者の勤続も 2 年程度であり、長い人でも 5 年くらい。

派遣労働者は、派遣会社に相談するので、会社が相談を受けるなどのケースは、これまでほとんどなかった。

雇用調整の経験は、2008 年から 2009 年のころ（リーマンショックのころ）で、派遣労働者を減らし、直接雇用や技能実習生の雇用を継続させて、雇用調整助成金を受給した。雇用調整に入る前には、今の外国人労働者数（約 30 名）より多かったと記憶している。

中国における新型コロナウイルス感染症の拡大が懸念されるが、中国向け輸出製品をもっていなかったのも、とりあえず生産調整は避けられた。しかし、今後は、中国メーカーと協力して生産準備にあたっている製品もあるので、感染症が長期化すれば、影響が出てくると予測してる。

自動車の先行きについては、燃費への関心が高まっているので、鉄製部品を代替材料にしていくことが予測される。当社の樹脂製部品は鉄製よりも息が長いとはいえ、今後に向けて対応を探っていく必要はある。

(2020年2月中旬に調査)

東海地域 C 社

I. 会社の概要

自動車部品メーカー

従業員規模は約 150 名

職場は主に、①組立、②塗装、③梱包、に区分されている。

障害者雇用など優良事業所としての表彰実績を持つ。

創業は 1957 年。1969 年に株式会社を設立。バブル崩壊以降も、あまり景況感に変化はなかったが、2008 年のリーマンショックの影響が大きく、雇用調整を実施し、雇用調整助成金を受給した。

II. 外国人労働者の採用と配置の動向

組織的には、生産管理部、業務管理部、技術部・品保部、製造部となっており、製造部の製造 1 課と製造 2 課が①の組立、製造 3 課が②の塗装と③の梱包を行っている。外国人労働者は、管理、事務にいないだけで、製造過程では、全ての部署に配置されている。

社員は全て直接雇用で、外国人労働者も直接雇用である。

社員の内訳は、正社員約 9 割、パート約 1 割。

外国人労働者は、合計 30 名で、うち正社員が 24 名、パートが 6 名。出身国はブラジルが 22 名、フィリピンが 6 名、中国が 2 名。

採用経路は、公共職業安定所と新規学卒採用で、公共職業安定所が主。外国人労働者で新規学卒採用ができるようになったのは 2018 年度からで、2019 年度にはブラジル出身者 3 名を採用した。

採用にあたっては、会社の方針に対する理解と日本語能力を重視している。仕事の内容や処遇の内容について理解して応募して欲しいが、公共職業安定所も、必ずしも仕事の内容を理解してくれているわけではなく、採用した者の定着率も高くない。高校の進路指導部には、最初賃金が低い、仕事を通じて能力が高まれば賃金が上がるという賃金制度を、生徒に正しく理解させて欲しい。公共職業安定所の紹介担当者も、工場など現場を見に来るなど、仕事の内容を理解してくれることを期待している。

採用した外国人の日本語能力が、想定外に低かった場合には、まず単純作業に配置するなどの配慮をしている。

外国人労働者は、1980年代に請負事業者から外国人を受け入れたのが最初だと思われるが、歴史的な記録は調べられるほど残っていない。当時は、人手不足により、外国人労働者で補わざるをえなかった時代だったと理解している。出身国は、バブルの頃からブラジル人が多かった。また、一時期、技能実習生として受け入れていた時代もある。

リーマンショックの前に、外国人労働者が30名程度いたが、厳しい雇用調整の経験を通じて、その後は、外国人労働者を直接雇用する方針をとっている。

Ⅲ. 外国人労働者の育成と処遇

職務能力を高め、職場で活躍してもらうためにも日本語能力の取得、向上が重要であり、能力形成は、職場だけで完結しない。生活環境や地域社会との関りもある。

会社としては、OJT、Off-JTを組み合わせ能力開発に努めており、他の社員と一緒に外部研修を受講させたり、取引先を講師に呼んだ学習会に参加させたりしている。

会社を正しく理解してもらい、気持ちの面でマッチするようにしていくことが育成上も大切だと考えている。その際、日本語能力がネックになる場合が多い。

他の会社から転職してきた人もいるが、派遣会社で就労していた人は、職場に、管理者的、通訳的な役割の人がいたため、必ずしも日本語能力が高くない。直接雇用になると、コミュニケーション、トラブル対処など、より高い能力が求められることを理解してもらう必要がある。

入社時は賃金が低く、能力向上に応じて賃金が上がる。いわゆる「年功賃金」であるが、若い外国人はあまり理解しておらず、派遣の単価が高いので転職してしまう場合がある。

賃金制度と能力評価は、「評価表」と「能力要件表」によって運用している。「評価表」における評価項目の中には、コミュニケーション能力などがあるが、外国人労働者は、日本語能力が低いと評価の引き上げが難しい。ただし、日本語能力が低くても、職場で意味を伝え、うまくマッチしている人もいるので、「会社を好きになる」というのも大切かもしれない。「能力要件表」は、それぞれの工程で実際に求められる職務能力が記載されている。なお、

実際の規定ぶりや運用について課題があり、専門家の意見も聞きたい。

昇給は、必ずしも、複数部門の習得、多能工的な成長を要求しない。それぞれの工程に意味があり、そこでの能力が高まることも評価している。実際、自分が担当している機械の左右の機械が使えればよく、担当職務を深く理解している人の方が、新人に教える能力も高い。

労働安全衛生の教育は、有機溶剤などは配慮が必要だが、それ以外では、他社と同じようなことをしている程度だと思う。「改善の日」を設け、休日出勤として自由参加で広く学習する場はある。

Ⅳ．外国人労働者の生活環境、職場での困りごと、その他

行政手続きやお金の困りごとでの相談がある。転職してきた場合、国民健康保険から健康保険に切り替わった際に、療養費の立て替え払いの相談を受けたことがある。お金については、銀行を紹介しローンを組ませるのが一般的な対応。

外国人労働者 30 名のうち、持ち家の人が 18 名、アパートが 12 名。何らかのローンを組んでいる人が 15 名。

求めに応じて外国人社員が定時制高校で職業講話をする機会があり、「派遣じゃなくて正社員として就職することが将来の幸せ」、「自分は住宅ローンも大きく借りられた」とスピーチしたらしい。しかし、今の若い人にの理解を得るのは難しく、入社初期に、単価の高い派遣に転職するケースは多い。

当たり前のことを努力しているつもりだが、今の風潮のなかで、何をいっても、ふーんで終わってしまう場合が多いと感じている。

直接雇用に切り替えたため、雇用に対する責任や雇用調整に対する身構えが重要だと考えている。これまで地元の商工会議所で人手不足の話ばかりだったが、この一年は、公共職業安定所からの紹介も結構、受けることができたので状況の変化を少しずつ感じている。

(2020 年 2 月下旬に調査)

資料 5 関連資料

第 9 次雇用対策基本計画（抜粋）

外国人労働者対策

経済社会のグローバル化に伴い、我が国の企業、研究機関等においては、世界で通用する専門知識、技術等を有し、異なる教育、文化等を背景とした発想が期待できる専門的、技術的分野の外国人労働者に対するニーズが一層高まっている。

このような状況の中で、我が国の経済社会の活性化や一層の国際化を図る観点から、専門的、技術的分野の外国人労働者の受入れをより積極的に推進する。

また、我が国の経済、社会等の状況の変化に応じて在留資格及び在留資格に関する審査基準によって規定される外国人労働者を受け入れる範囲については今後も見直すこととする。ただし、受入れ国としてみた日本には、周辺に巨大な人口を有し、かつ経済的に発展途上にある国が多いことから、巨大な潜在的流入圧力が存在していることに留意すべきである。このため、我が国の産業及び国民生活に与える影響その他の事情を勘案しつつ、雇用情勢の悪化等我が国の労働市場の状況を反映して的確かつ機動的に入国者数を調節できるような受入れの在り方についても検討する必要がある。

なお、いわゆる単純労働者の受入れについては、国内の労働市場にかかわる問題を始めとして日本の経済社会と国民生活に多大な影響を及ぼすとともに、送出し国や外国人労働者本人にとっての影響も極めて大きいと予想されることから、国民のコンセンサスを踏まえつつ、十分慎重に対応することが不可欠である。

また、単に少子・高齢化に伴う労働力不足への対応として外国人労働者の受入れを考えることは適当でなく、まず高齢者、女性等が活躍できるような雇用環境の改善、省力化、効率化、雇用管理の改善等を推進していくことが重要である。

以上の基本方針に基づき、我が国における外国人労働者の就労環境の一層の整備を図る。そのため外国人労働者の雇用の動向の把握に努めるとともに、公共職業安定機関の外国人求職者等に関する職業紹介、職業相談機能・体制の一層の整備・充実に努め、また、雇用管理の改善を図るための事業主への指導、援助等の一層の充実に努める。特に、留学生については、専門的、技術的分野の外国人労働者の積極的な受入れを推進する観点から、就職支援等の充実に努める。日系人労働者については、違法なブローカーの活動等により雇用面のトラブルが生じやすい点にかんがみ、公的就労経路の充実、雇用管理の改善等により、日系人の適正な雇用が確保されるよう努める。

不法就労対策については、関係行政機関との連携、協力の下、人権擁護に留意しつつ、悪質な仲介業者や事業主の取締りの強化、事業主への啓発・指導等、的確な措置を講ずるとともに、我が国での適正な就労を促進するため、不法就労外国人を多く送り出している国等において、我が国の外国人労働者受入れ方針、制度等に関する周知、啓発を推進する。

また、労働基準関係法令等に基づき外国人労働者の労働条件及び安全衛生の確保を図る。

さらに、秩序ある国際労働力移動を実現するため、関係国際機関、各国政府との国際労働力移動に関する情報交換の促進、連携の強化に努める。

(平成 11 年 8 月 13 日閣議決定)

JILPT 資料シリーズ No. 235
外国人労働者の雇用状況に関する分析

発行年月日 2020年12月17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 株式会社相模プリント

© 2020 JILPT

* 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:<https://www.jil.go.jp/>)