

外国人労働者の就労問題と改善策

守屋 貴司

(立命館大学教授)

少子高齢化の進展と労働力人口減少を背景として、日本において、今後人材不足の深刻化が予測される中で、外国人労働者の活躍が期待されている。一方で、外国人研修生・技能実習生の受け入れや就労問題、外国人留学生の不法就労・就職の苦戦や外国人労働者の就業継続の困難さの拡大など、問題は絶えない。その結果、今後（2018年以降）、外国人労働者と日本企業の間には、供給と需要の更なるミスマッチが生じることが推測される。このような社会的背景から、本論文の研究課題として、外国人の留学生、研修生・技能実習生、労働者を取り巻く様々な問題と課題を分析・解明すると同時に、問題を解消するための外国人留学生制度、外国人研修生・技能実習制度、外国人在留制度、外国人向けの人事制度等の制度設計上の改善案を提示することとした。分析の結果、「様々な外国人留学生、研修生・技能実習生、外国人労働者の受け入れ・就労の実態と問題」としては、研修生・技能実習生といったロースキル（低技能）、日本の大学・大学院卒の外国人労働者といったミドルスキル・ハイススキルによって、かなり異なる様相を呈していることを解明した。そして、本論文では、特に、「外国人研修生・技能実習制度の改善提案」と「日本企業における外国人女性従業員の就業継続の問題点と改善案」「日本の中小企業における外国人労働者の雇用の課題と改善案」の提示をおこなうことができた。

目次

- I はじめに
- II 日本の外国人労働者・留学生の推移と変化
- III 外国人研修生・技能実習生の現状・問題点と課題
- IV 高度な外国人材の採用と定着化の現状と課題
- V むすび

I はじめに

少子高齢化の進展と日本の総人口の減少にともなう労働力人口の急減を背景として、日本において、今後人材不足の深刻化が予測される中で、外国人労働者の活躍が期待されている。一方で、技能実習生の受け入れ・就労問題、外国人留学生の不法就労・就職の苦戦や外国人労働者の就業継続

の困難さの拡大など、問題が絶えない。その結果、今後、外国人労働者と日本企業の間には、供給と需要の更なる様々なミスマッチが生じることが推測される。本論文では、まず外国人労働者の就労実態の現状について整理し、問題が生じる要因について分析をおこなうことにしたい。その上で、外国人労働者の就労上の問題解決に関する政策について、提起する。

日本政府は、2016年9月末、「働き方改革実現会議」を発足させ、その実施計画を練り、2018年の国会において議論がすすめられつつあるが、そのテーマの一つとして「外国人材の受け入れの問題」が掲げられている¹⁾。

このような社会的背景から本論文の研究課題としては、様々な外国人の留学生・研修生・技能実

習生・労働者の現状と問題点を分析・解明すると同時に、問題点を解消するため、外国人研修生・技能実習制度、外国人労働者に対する人事制度、社会政策などの諸制度設計上の改善案の一提案をすることを研究課題としたい。

外国人労働者の問題を論じるにあたり、週28時間の就労を認められ、主としてバイトとして勤務する外国人留学生や、零細中小企業で働く技能実習生などのロースキルの外国人労働者と、日本の専門学校・短期大学・大学・大学院を卒業・修了し、日本人と同じように就職するミドルスキル・ハイスキルの外国人労働者では、その実態や抱える問題点は異なる。このため本論文では、ⅡおよびⅢでロースキルの外国人労働者の実態について論じ、Ⅳにおいてミドルスキル・ハイスキルの外国人留学生・労働者の実態・問題点と課題・改善策について論じることとしたい。

Ⅱ 日本の外国人労働者・留学生の推移と変化

まず、日本の近年の外国人労働者の推移・増減についてみることから始めたい。

厚生労働省が2018年1月26日に発表した2017年10月末段階における日本の外国人雇用労働者数は127万8760人に及び、前年同期比でみると19万4901人増加し、18.0%の上昇となっている。この数値は、平成19年に外国人雇用届出が義務化されて以来、過去最高値となっており、近年の外国人雇用の増大を端的に示す数値であると言えよう。また、外国人労働者を雇用する事業所数も19万4595カ所に拡大し、前年同期比12.6%の増加となり、これも平成19年に届出が義務化されて以来、過去最高値となっている²⁾。

在留資格別にみると、「専門的・技術的分野」の労働者数は、23万8412人であり、前年同期比で18.6%増となっている。また、永住資格を持つ者や永住者を配偶者に持つ人など「身分に基づく在留資格」も45万9132人にのぼり、前年同期比で11.1%の増加となっている。国籍別にみると、中国が最も多く37万2263人にのぼり、外国人労働者全体の29.1%と三分の一近くを占めている。

中国について多い国籍としては、ベトナムが24万259人と全体の18.8%を占める。対前年伸び率が高い国としては、ベトナムが39.7%、ネパールが31.0%と急速に増大してきている³⁾。

外国人技能実習生に関してみれば、平成28年末において、22万8589人にのぼり、そのうち団体監理型による受け入れが96.4%でほとんどを占め、かつ、その技能実習実施機関の半数以上が、従業員数19人以下の零細中小企業となっており、実態として、低技能外国人が労働力として利用とされている。国籍別に見ると、受け入れ技能実習生の最も多い国は、今や中国を抜いてベトナムとなっている⁴⁾。

また、2017年(平成29年)5月1日現在の留学生数は、26万7042人におよび、前年比2万7755人、11.6%増となっている。外国人留学生は、就学後、日本企業等に就職し、外国人労働者となる母数であると同時に、週28時間枠内で非正規労働者(主としてアルバイト)として就労をおこなう外国人労働者でもある。特に、この26万7042人の中で、日本語学校などの日本語教育機関で学ぶ外国人留学生は、7万8658人におよび、前年に比べ1万493人も急増している。これらの外国人留学生の国籍の内訳をみると、中国籍が10万7260人と全体の構成比の40.2%を占め第一位であり、次いで、ベトナム国籍の外国人留学生が、6万1671人と全構成比23.1%と第二位で、ネパール国籍が2万1500人と8.1%で第三位となっている⁵⁾。そして、近年の外国人留学生の就労問題としては、外国人留学生が週28時間を超えて就労をおこない、日本の中小企業の雇用主が出入国管理法違反(不法就労助長)の疑いで書類送検される事件が相次いでいることである⁶⁾。

近年(2018年現在)の外国人労働者・技能実習生・留学生の特徴としては、ベトナム・ネパール国籍の増大がある。ベトナム人、ネパール人共に、その増加要因としては、日本とベトナム、ネパールとの経済格差・所得格差があり、ベトナム人・ネパール人にとって、日本での就労が大変魅力に思え、日本への留学・技能実習がブームになっている点がある。また、日本の専修学校が、中国、

韓国からの留学生の減少に危機感を抱き、ベトナム、ネパールなどの非漢字圏からの勧誘を積極化した背景などがある⁷⁾。

問題は、ベトナムやネパールから来日のために借金をしてくる外国人留学生が少なからずおり、その借金の返済や生活・学費のため、「働きながら学ぶ」という留学傾向が日本で広がっていることである⁸⁾。それが、労働力不足に悩む日本の中小企業のニーズとマッチして、前述したような週28時間を超える不法就労問題を生み出している。

また、ベトナムやネパールのなどの非漢字圏の留学生・外国人労働者にとって、日本語の会話能力はともかくとして、読解・論述能力の習得に要する時間が漢字文化圏出身者より長いため、より高いスキルを要する仕事についたり、日本の高等教育への進学を困難にしている点も問題である⁹⁾。

次に、日本の研修生・技能実習制度の現状と問題点を見ることを通して、日本の外国人労働者の実態・現状と問題点、そして、課題の一端を論じることにはしたい。

Ⅲ 外国人研修生・技能実習生の現状・問題点と課題

日本の外国人研修生・技能実習制度は、18歳以上の外国人を日本に受け入れ、日本での外国人の研修・技能実習を通して、産業上の技術、技能、知識を習得させ、帰国後、本国でその技術、技能、知識を活用してもらうことを通して国際貢献を行うための制度である。しかし、本制度は、前述したように、日系人とは異なる形での単純作業労働者の受け入れルートとして機能してきた¹⁰⁾。

研修生・技能実習生の日本への受け入れ人数は拡大し続け、日本政府の成長戦略に組み込まれ、2020年東京オリンピックの建設需要の労働力確保のために、技能実習制度が既に2015年3月に閣議決定されている。また、厚生労働省によれば、平成29年11月1日の「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律」(平成28年法律第89号。以下「技能実習法」という)の施行によって、外国人技能実習制度の対象職種

に介護職種が追加され大きな議論となっている¹¹⁾。外国人技能実習制度の介護職の追加やEPAによる外国人看護師・介護福祉士の受け入れに関しては、日本人の介護職の低賃金化が解消されないままに技能実習生に介護労働を委託することは、介護職の低賃金化を固定するのではないかといった批判もある¹²⁾。

次に、前述したように、2018年現在、ベトナム人の技能実習生の比率が第一位となっている。そこで、先行研究から、ベトナム人技能実習生の母国からの送り出し時と日本の受け入れ時・受け入れ後の問題点についてみることにしたい。

ベトナムにとって、日本は戦略的な労働力輸出の重要な市場と位置づけられているが、研修生・技能実習生のベトナムの送り出し機関同士の過当競争や「斡旋詐欺問題」がある。斡旋詐欺問題とは、日本側が希望する基準に対して、ベトナムの送り出し機関のスタッフが賄賂を受け取ったりして、基準に満たないベトナム人を研修生・技能実習生として送り出してきた問題である。基準に満たない研修生であるため、日本語能力や基礎学力等が不足し、日本の職場に適應できない事例も起こっている。また、送り出し機関が応募者から高い保証金をとるため、研修・技能実習期間中に逃亡して、不法就労などをおこなう事件が起こっている¹³⁾。

このような問題を受けて、日本政府は、研修・技能実習制度を改正し、送り出し機関の厳選化や受け入れ機関(監理団体)の監視強化などをおこなってきたが、まだまだ問題はなくなっていない¹⁴⁾。

たとえば、2018年1月22日の日本経済新聞に、「フィリピン人技能実習生が、職場の暴力に耐えかねて労働組合に加入したところ、実習生の受け入れ窓口となった監理団体が、労組にファクスを送り、実習生を脱退させるよう求めたことが21日、分かった。実習生にも労組加入の権利があるが、実習生を保護する監理団体などが役割を果たしていない形。労組は、不当労働行為として労働委員会に救済を申し立てた」と記事が掲載されている。また、2018年1月には、岐阜労働局が、2017年4月から11月に同県内の117社に監督指

導をおこなったところ、繊維業の36社の中の28社、約8割、117社全体では約6割におよぶ企業で、残業代未払いなどの法令違反があったことも報じられている¹⁵⁾。

日本政府としては、このような日本の研修・技能実習制度の諸問題を改善するためにも、調査を通して、日本の研修・技能実習制度の本来の趣旨に適合する外国人研修生・技能実習生の活用を狙った活用モデルを提起し、本来の趣旨に沿った外国人技能実習生の活用を提案している。その調査とは、近畿経済産業局が中心に実施し、株式会社地域計画建築研究所を委託調査機関としておこなった調査「平成28年度アジア産業基盤強化等事業：TPP発効を見据えたベトナムのものづくり拠点化調査」である。その調査では、技能実習制度を海外展開に活かした事例調査などをベースに4つのパターンにモデル化している。その4つのモデルとは、①技能実習生の受入れを契機に、現地に日本企業が海外法人（工場）を設立、②技能実習生の受入れを契機に、現地に日本企業が海外事務所を設立し、ローカル企業への生産委託を開始（または、現地工場の設立を準備）、③異業種で働いた技能実習経験者を現地で日本企業が採用する、④現地進出後、日本企業の単独型技術実習制度を活用（主として大企業）である¹⁶⁾。

いずれのパターンも、日本で研修・技能実習を受けた研修生・技能実習生を、日本企業が、研修生・技能実習生の母国（ベトナム）で活用するという方法である。研修・技能実習制度の問題は、送り出し・受け入れといった制度的な更なる整備の必要性と同時に、研修生・技能実習生が母国に帰国後、日本で学んだ技能が母国で活かせないという致命的な問題点がある。この4つのモデルでは、日本企業と関わることで、一定、日本の研修・技能実習制度の制度的矛盾を解決することができる形となっている。この4つのモデルは、ベトナムの研修生・技能実習生をベースに構築されているが、他国（タイ、インドネシアなど）においても適用可能な有用なモデルであると考えられる。ただ、このモデルは、成功モデルをもとに作成されているだけに、その展開可能性には、関係する諸機関のかなりの努力を必要としている。

次に、ミドルスキル、ハイスキにあたる外国人留学生の外国人採用と外国人労働者の定着の問題を、先行研究から論述することにした。

IV 高度な外国人人材の採用と定着化の現状と課題

1 ミドルスキル、ハイスキの外国人労働者の採用と定着化の課題

日本におけるミドルスキル、ハイスキにあたる外国人留学生の採用と日本企業における外国人労働者の定着・就業継続問題についてみることにしたい。

2015年（平成27年度）に、日本で大学・大学院を卒業・修了した外国人留学生2万3799人の中で、日本国内で就職した人は8367人であり、約35%にとどまっている¹⁷⁾。それに対して、日本において就職を希望する外国人留学生は全体の約64%を占めている¹⁸⁾。就職希望者と就職できた外国人留学生の間には、30%近くのひらきがあり、それだけの希望者が母国への帰国を余儀なくされている。

これに対して、日本政府では、「日本再興戦略改訂2016」（平成28年6月2日）の中で、外国人留学生の日本国内での就職率を現状の3割から5割に引き上げることを閣議決定している。具体的には、そのために、外国人留学生に対する日本語教育、中長期インターンシップ、キャリア教育などを含めた特別プログラムを、北海道大学、東北大学、山形大学、群馬大学、東洋大学、横浜国立大学、金沢大学、静岡大学、名古屋大学、関西大学、愛媛大学、熊本大学などの拠点主要大学に設置し、2017年からその推進をおこなっている¹⁹⁾。

たとえば、北海道大学・北海道科学大学では、「北大フロンティアプログラム」として、外国人留学生に対して、ビジネス日本語、キャリア教育、インターンシップを実施し、卒業・修了生の日本企業への就職率を50%以上にすることを計画している。また、愛媛大学と愛媛県、愛媛の地域経済団体等が、一致協力して、国内外から愛媛県に優秀な外国人留学生を誘致し、愛媛大学がこれま

で展開してきた「世界と協働できるグローバル人材育成プログラム」を更に発展させ、入学から卒業・修了に至る期間、「キャリア教育」と「ビジネス日本語教育」の強化、インターンシップ・プログラム等の充実と新しい取組を通して、外国人留学生の日本企業への就職の増大をはかっている²⁰⁾。

このように各大学の取組などを通して、今後の外国人留学生の就職率の向上に期待したいところであるが、これまでの先行研究から見ると、外国人留学生の日本企業への就職の持つ構造的な課題・問題点がある。欧米・アジア諸国が「職務主義」であるのに対して、日本が「属人主義」で独特な採用慣行・配置・異動・評価などをおこなっているため、外国人留学生にとってまったくの異文化体験となり、そのため、外国人留学生のためのインターンシップ、就職指導をおこなうことの重要性が指摘されてきた²¹⁾。ただ、それも外国人留学生全般もしくは中国人留学生という国籍別のアプローチが多く、性別や企業規模別の外国人留学生の日本企業の就職・定着問題が十分に論じられてきておらず、本論文では、その点を後述することにしたい。

次に、ミドルスキル・ハイスキルの外国人留学生を主とした高度外国人労働者の定着のための日本企業の人事政策の課題について論述したい。

ミドルスキル・ハイスキルの外国人労働者に長く日本企業で働いてもらう人事政策としては、日本の経営のやり方（「日本的経営」）を単に理解し、日本企業文化への単なる適応を求めるのではなく、日本の経営のやり方（人事政策）も、ダイバーシティ（多様性）度を高め、外国人従業員にとってもより受容・適応できる人事政策への転換が必要である。外国人の高度人材は、日本人の社員に比べて、より野心的な「キャリア構築」を重視する人たちも多く、上司との個別面談でも、育成の方向や今後のキャリアパスについて明確に指し示すことが重要である。特に、外国人高度人材の関心は、面白くてやりがいのある仕事ができるかどうか、知識や技能の習得を通じて成長、育成されている実感を持てること、そしてそれがキャリアアップや昇進につながるかにあるだけに、これを

満足させる将来展望を見せることが何より大事であろう。また、全社員を統合する企業ビジョン、企業理念、企業ミッションを明確にし、全社員に対して共通のタイムマネジメントを、ICTを活用して実施するなどして、日本企業が世界的に指摘されてきた長時間労働を是正し、国籍・性別・年齢に関係なく全社員を包括する制度の構築も必要である²²⁾。

次に、ミドル・スキル、ハイ・スキルにあたる外国人留学生の採用と外国人材の定着の問題の中でも特に、大きな課題を有している外国人女性の日本企業における就業継続と、日本の中小企業における外国人留学生・労働者の採用・活用・定着について、紹介・分析をおこなうことにしたい。

2 女性の外国人留学生・労働者の就業継続の現状と課題

日本では、就業環境・育児支援の側面からも女性の就業継続の困難性がこれまで指摘されてきた。そのような環境の中で、特に、外国人でかつ女性である女性外国人労働者が就業継続をおこなうことの困難性が、当然、想定される。そこで、ここでは、女性外国人労働者の就業継続について先行研究の検討を通して論じることにしたい。

日本企業で働く女性外国人従業員のキャリア形成に関する先行研究において、鈴木（2017）²³⁾は、日本企業に就職した高学歴のアジア出身の女性総合職従業員9名を対象としたインタビューを通して、「日本企業に入社した女性外国人社員のキャリア形成プロセスとライフイベント」モデルを作成している。このモデルでは、日本での就職に向けて意欲・能力が高くても、現在の日本企業において、女性としてのキャリア形成には多くの困難が伴うことが示されている。鈴木（2017）は、日本人の女性従業員でもライフイベントとキャリア形成の両立には大きな困難があり、それに加えて、外国人女性従業員にとって、さらに難しくする二つ要素があると主張している。その一つは、日本人従業員と同様に企業内でのコミュニケーション・人材育成手法などに適応するため、外国人としてのアイデンティティ・価値観・習慣が揺さぶられることになる点をあげている。もう一つ

は、母国家族からの結婚・出産に関する母国社会の規範・価値観に基づく圧力をあげている。また、出産後の継続就業に関して、鈴木(2017)の中国人女性へのインタビュー調査によると、大手企業に勤めている本人の継続就業を支えるために、出産後あるいは妊娠期から実母と義母が短期滞在の在留上限日数である90日ごとに交代で来日をし、子育てを支援した事例があると指摘している。国境を越える育児は実際に珍しくなく、在日中国人家庭の育児について鄭(2006)²⁴⁾の調査でも、その調査対象の一部だった中国人共働き夫婦4組は全て母親もしくは義理の母が来日して夫婦と共同育児をしていることを指摘している。中国人女性は50歳代で定年退職するケースが少なくなく、かつ中国では孫の世話をするのは当たり前のことなので、日本における中国人女性従業員の増加とともに、この世代の女性たちが国境を越えて日本で孫の育児を担うことが、今以上に多くなる可能性はある。

日本企業における中国人女性の就業継続を更に論じる前に、中国人女性の就業継続意識について、先行研究からみることにしたい。

葉山・曾・翟(2014)²⁵⁾が日中両国の女子大学生各100名を対象とし、就業意識に焦点を当てて実施した調査では、結婚・出産後就業を続けたいという志向を持っている日本の女子大学生はわずか30%であったのに対して、中国人女子大学生は76%にもものぼり、著しく高い結果がでていいる。このことから、中国人女子大学生は、結婚・出産しても、就業継続を考える人の方が多い傾向が見て取れるが、日本人女子大学生の間では、子供がいれば就業しないとする人が数多く存在していることがわかる。

この調査からも、継続就業意識に関して言えば、出産をきっかけに一時退職するパターンが多い日本人女性に対して、中国人女性は産休が終わったら復帰する意識を強くもっていると推定される。また、出産後就業を継続できる理由は、継続就業意識の有無以外に、親族の育児援助が多く期待できる社会的要因も大きく関係している。

次に、筆者が研究指導した院生(立命館大学大学院経営学研究科博士課程前期課程2回生の張菽陽)

が、2017年9月3日から10月2日にかけて、日本企業で働いている女性従業員また日本企業に就職する予定がある中国人女性留学生合計10名を対象として、フェイスツーフェイスまたは電話でおこなった、ヒアリング調査研究について紹介し、外国人女性の日本における就業継続の実態と問題について更に論究することにしたい²⁶⁾。

このヒアリング調査研究では、日本企業において中国人女性従業員が、出産後の継続就業を可能にするために母国にいる両親を日本に呼んでいる事例が多く見られた。しかし、たとえ母国から呼びよせた両親の助けを借りたとしても、勤務時間と仕事内容の変更をやむを得ず迫られている。復帰した後、中国人女性従業員にとって、新しい仕事内容に適應できるかという不安のほか、両親の入国ビザの取得及び仕事を再開した後の子供のケアが継続就業における問題点となっている。この調査の対象者の中には、仕事への意欲が高い女性が数多く見られ、彼女たちは出産後どうしても仕事をあきらめないという考えを表明している。中国人女性の元から有する就業意識は、出産後の継続就業意識と就業行動に影響を与えるものと考えられる。そのほか、このヒアリング調査では、調査者の中国人留学生である院生自身にとっても、少し意外な結果もみられた。それは、日本人男性と結婚する予定の中国人女性従業員のケースである。彼女は出産後、両親からの育児援助を欲さず、仕事を辞めて子育てに専念するつもりであると答えている。これは彼女自身の就業意識がそれほど高くないためだけでなく、カップルがお互いの文化的影響を受けたものと言えよう²⁷⁾。

次に、日本の中小企業における外国人留学生・労働者の就職と定着化の実態と課題・問題点についてみることにしたい。

3 日本の中小企業における外国人留学生・労働者の就職と定着化の実態と課題²⁸⁾

『中小企業白書』などの調査²⁹⁾から見ると、①輸出、②直接投資(中小企業が出資して、海外に法人を設立するタイプ)と③インバウンドと呼ばれる日本を訪れる外国人向けのサービスや製品を販売する日本の中小企業の国際展開を背景として、

日本の中小企業においても、グローバル人材としての外国人材の獲得が求められるようになった反面、それがまだまだ進んでいない。先行調査・研究から見ると、これは、日本の中小企業によるグローバル人材としての外国人材の獲得・活用実績が乏しく、かつ外国人留学生をはじめとした外国人材が大企業志向であり、そもそも外国人材と日本企業の間にはキャリア開発を含むギャップがある。このため、日本の中小企業がどのように外国人材を採用・雇用・キャリア開発・定着化をすすめているのかが、わかっていない点に由来する可能性がある。

筆者がおこなった元留学生で日本の中小企業に就職した外国人材に対するヒアリング調査³⁰⁾をもとに、まず、外国人留学をはじめとして優秀な外国人材を獲得するために、採用をどうすればよいのかについて、筆者が把握した限られた実態から3点の提案をしておきたい。

まず、第一に日本企業に好イメージを有しながら就職を強く希望しない留学生に対して、日本の中小企業に就職を希望するようにしてゆくためには、行政(国・県・市・町・村など)や大学・中小企業諸団体(商工会議所、経団連、中小企業中央会、中小企業家同友会など)等が仲介役となり、中・長期のインターンシップを行い、日本の中小企業に就職するメリットや日本の中小企業へのイメージの向上をはかることが重要である。

第二に、中小企業の人材採用戦略における大きな強みは、経営者(社長・会長・所長など)の顔が見え、直接、当初から接することができることにある。それだけに、日本の中小企業の経営者が広告塔となり、講演会や様々なメディア、会報に登場し、さらには、就職合同説明会にすすんで参加し、優秀な人材獲得につとめることが大切である。

第三に、ヒアリング調査によると、2017年現在の為替でベトナムと日本の給与水準(円ベース)を見ると、日本のほうが3倍以上の月収・年収を獲得できるため、ベトナム人留学生にとって、日本の中小企業は魅力的である。したがって、ベトナム人の優秀な理系の人材を日本の中小企業が採用できるチャンスがある。しかし、中国の都市

部(北京など)や沿岸部(上海等)の発展した都市の給与は、日本の給与に迫っており、日本での就職は魅力的ではなくなっているとの指摘も、ヒアリング調査で聞かれた。

また、日本の中小企業が、外国人材へのキャリア・能力開発・報酬管理・配置・福利厚生をどうすれば良いのか、筆者のヒアリング調査によると、下記ようになる。

第一に、ヒアリング調査では、外国人材のキャリア開発・能力開発をその中小企業が重視・努力しておこなってくれるかが、その後の定着期間を決める要因となるという答えが聞かれた。キャリア開発・能力開発としては、①外国人材に対する日本語・日本的ビジネスマナー・日本文化の理解といったものと②会計・経理、国際貿易実務、マーケティングといった専門性を高める能力開発がある。

第二に、外国人材の雇用において大切なことは、報酬管理が公正かつ適正におこなわれることである。元留学生から日本の中小企業に就職した外国人材のヒアリング調査からも、日本の中小企業における報酬管理の公正性・適正性への不満が聞かれた。したがって、日本の中小企業においても、経営者がおれない評価基準をつくり、外国人材から評価結果にもとづく賃金について聞かれても客観的かつ納得性をもって説明できるようにしていくことが、外国人材の信頼を勝ち取り、定着をはかる基本であるといえよう。

第三に、日本の中小企業の外国人材への福利厚生面のサポートに関しては、本人の母国への帰国費用や家族の呼び寄せ費用への金銭的サポートや女性の外国人材への育児・出産面での独自の福利厚生の側面などと共に、本人の家族へのサポートが、日本の中小企業においても、外国人材の定着化をすすめる上で、大切な事柄である。

V むすび

以上、「様々な外国人留学生、研修生・技能実習生、外国人労働者の受け入れ・就労の実態・問題とその改善策」に関して論述してきたが、ロースキル(低技能)、ミドルスキル・ハイスキル(高

度人材)によって、かなり異なる様相を呈していることが浮き彫りになった。

最後に、外国人留学生・外国人技能実習生によるロースキル層の低賃金労働就労の実態について考察をおこないたい。

日本語学校などに留学をして、週28時間枠でアルバイトをしている外国人留学生が、時に、就労目的の留学の場合もあり、今、大きな社会問題となっている。また、研修制度・技能実習制度も、日本で学んだ技能を母国に持ち帰り、その技能で母国において就労することを通して、母国の経済発展に寄与することを目的とする制度でありながら、その大半が、ロースキルな低賃金労働として活用されている。

日本においては、AI(人工知能)・ロボットなどの活用を通して、少子高齢化人口減少社会に適應した高付加価値社会(労働生産性の向上)の実現を目指し、外国人労働者に関しては、世界から有為な外国人の高度人材(外国人技術者・管理者等)を集め、その活用・定着をはかることを目指しているが、前述したような厳しい実態がある。また、AI、ロボットなどにすぐに代替できない不足する労働力を、低技能・中技能な外国人労働力を期間限定的に利用することで、労働力不足に悩む現場から強い要請に対して、既存の制度の「日本的」な弾力の運用と緩和によって「つぎはぎ」的に対応をしている現実がある。

そうした中、外国人研修・技能実習制度に関して言えば、実質的に大半が、監理団体型のロースキルの低賃金労働力として活用され、母国に帰国後、その技能が活かされていない。また、日系企業へ元研修生・技能実習生が雇用されず、日本で就労した経験が活かしていない大きな問題がある。そこで、私の政策提案としては、すべての外国人研修生・技能実習生などが、夜間や休日などを活用して、政府の援助で、無料で、地元の専門学校、日本語学校、短大、大学で、日本語や日本的ビジネス・スキルを学べる枠組みをつくることである。そして、研修生・技能実習生が、政府主導で設置された「仮称 日本ビジネス検定」などのビジネス日本語や日本のビジネス経営知識の能力診断テストを受けて資格認定される枠組みをつ

くり、日本政府の仲介を通して、研修生・技能実習生の母国に進出している、もしくは今後、進出する日本企業が、それら一定のビジネス・スキルを有する資格認定された外国人研修生・技能実習生を雇用できるような新たな枠組みの構築が必要である。

また、外国人留学生や外国人研修・技能実習制度などの低賃金な労働力利用における根本的問題の解決をはかるには、制度そのものの抜本的な見直しが必要である。そのような見直しにおけるひとつのヒントとして指摘されるものが、韓国の「雇用許可制」である。韓国の「雇用許可制」は、海外から批判される日本の研修・技能実習制度と異なり、2010年9月にILOによって「先進的な移住管理システム」という評価を受けるなど国際的に高い評価を受けている。日本の「研修・技能実習制度」は、ドイツの事業場の移動の自由を認める「滞在・就労許可制(ドイツ滞在法に基づく)」をモデルにするよりも韓国の「雇用許可制」のほうがより転換が容易であるとの評価もある³¹⁾。

ただし、この韓国の「雇用許可制」においても、外国人労働者の賃金格差問題や外国人労働者への差別問題が発生すると同時に、外国人労働者の不法就労の拡大が発生している³²⁾。

次に、外国人労働者の中のミドルスキル・ハイスキルを有する高度外国人材の定着化の促進のための日本の課題について述べたい。

外国人の高度人材の獲得は、今や、世界的な争奪戦にあり、日本政府・日本の経営者団体、日本企業がより戦略的に取り組んでゆくことが求められている。いまだ、日本は、シンガポールなどに比較しても、外国人高度人材を受け入れる体制が未整備であり、外国人の高度人材を世界から日本へ誘致してゆくためには、医療、生活、年金、子弟の教育等々の面を含めたサポート体制を、企業レベル、国レベルで整えてゆくことが大切である³³⁾。例えば、インターナショナルスクールに子弟を通わせる支援や日本語教育の強化、外国人の受診しやすい医療制度の整備等々、世界の中でも日本であえて働くことを選択する環境作りが重要である。日本は、世界の中でとても安全・安心な社会を作り出している点や独特の魅力的な日本

文化を保持している点、高く平等な医療サービスなど外国人高度人材にとっても、文化面・生活面等々において、多くの惹きつける要素を持っている。しかし、まだまだ外国人人材が日本で生活しながら働くためには様々な障壁があり、企業レベル・社会レベル・国家レベルで、彼らが日本で長く働けるような制度改編が必要である。特に、社会レベル・国家レベルでの制度改編には時間がかかるため、まずは、企業レベルにおいて、優秀な外国人人材に日本企業において長く働いてもらうため、健康保険面、医療面、精神面、住居面、労働時間面、余暇面、子弟の教育面での人事・総務部門のスタッフによる様々なきめの細かいサポートがとて大切となっている³⁴⁾。

また、本論文で前述した日本企業における外国人女性従業員の継続就業に関して、日本のすべき促進策を3つ提起しておきたい。

第一に、外国人女性留学生が学ぶ日本語学校・専門学校・短大・大学などの教育機関の取り組むべき課題から言うと、大学における留学生向けキャリア教育・就職支援では、エントリーシートの執筆や面接練習など内定を獲得するための就職指導のみではなく、外国人女性が日本企業において長期的な就労を可能にするために、外国人かつ女性として、キャリア形成と自分のライフイベントをどう組み込んでいくかキャリアデザイン・ライフデザインに関する教育指導をすべきであろう。

第二に、外国人女性の妊娠・育児のための両親の呼び寄せ問題に対して、親の育児援助のための入国ビザ取得手続きの簡略化、また滞在期間の延長を実現するための制度改正が必要である。

第三に、日本において男女雇用機会均等法や育児休業法といった女性就業を支援する法律が完備されているが、十分な成果を上げていない原因は、企業がそれを利用しやすい状態になっていなかったからである。優秀な外国人女性の確保のために、日本企業はこれまで以上に運用面の改善に取り組む必要がある。企業側からいうと、まず、外国人女性従業員向けに相談や質問、意見ができる体制を構築し、結婚・出産・育児に関する悩みをコミュニケーションできる機関・制度の設置が

必要である。このような機関や体制づくりによって、外国人女性従業員の育児休業や復帰に関する不安を解消することができると同時に、彼女たちのライフデザインとキャリアデザインに対する志向性や不安も把握することができ、今後の彼女たちのキャリア開発プランの設定につなげることもできる。よりニーズにあった勤務時間の柔軟化や在宅勤務などの勤務支援制度も整える必要がある。

また、いまだ高度外国人を雇用したことがない日本の中小企業にとって、ハードルとなるのが、在留資格の申請手続きや資格変更手続きである。高度な外国人材の永住許可制度とも呼ばれる「高度人材ポイント制度」があるが、そのレベルが高すぎる点が問題である。

本論文では、紙幅の関係から日系外国人労働者の実態と問題についてふれることはできなかったが、今後、機会があれば、日系外国人労働者の抱える問題解決についての人事制度・社会政策制度の諸改革について提起することにしたい。

*本研究は、日本学術振興会の基盤研究C「グローバルタレントマネジメントの国際比較による類型化とその新理論の構築」(研究課題/領域番号16K03912:研究代表者 守屋貴司 共同研究者 橋場俊展:研究期間2016年4月1日-2019年3月31日)の研究成果の一部である。

- 1) 首相官邸「働き方改革実現会議」<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/hatarakikata/> 2018年4月1日、閲覧・確認。
- 2) 厚生労働省「『外国人雇用状況』の届出状況まとめ(平成29年10月末現在)」<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000192073.html> 2018年3月4日・閲覧・確認。
- 3) 厚生労働省「『外国人雇用状況』の届出状況まとめ(平成29年10月末現在)」<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000192073.html> 2018年3月4日・閲覧・確認。
- 4) 公益財団法人 国際研修協力機構(略称:JITCOジッコ)「技能実習制度の現状」<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11800000-Shokugyounouryokukaihatsukyoku/0000174642.pdf#search=%27E5%A4%96%E5%9B%BD%E4%BA%BA%E6%8A%80%E8%83%BD%E5%AE%9F%E7%BF%92%E7%94%9F%E7%B7%8F%E6%95%B0%27> 2018年3月8日閲覧・確認。
- 5) 日本学生支援機構「平成29年度外国人留学生在籍状況調査結果」http://www.jasso.go.jp/about/statistics/intl_student_e/2017/index.html 2018年3月8日閲覧・確認。
- 6) 朝日新聞、「相次ぐ不法就労事件、何が背景 社長ら書類送検」2018年3月7日。
- 7) 佐藤由利子(2016)「ベトナム人、ネパール人留學生の特徴と増加の背景——リクルートと受入れにあたっての留意点」ウェブマガジン『留学交流』Vol. 63, pp. 12-23。
- 8) 佐藤由利子(2012)「ネパール人日本留學生の特徴と増加要因の分析——送り出し圧力の高い国に対する留学について

- の示唆』『留学生教育』第17号, pp. 19-28, 佐藤由利子・堀江学 (2015)「日本の留学生教育の質保証とシステムの課題——ベトナム人留学生の特徴と送り出し・受け入れ要因の分析から」『留学生教育』第20号, pp. 93-104.
- 9) 佐藤由利子 (2016), 前掲。
- 10) 相尾正 (2013)「日本労働市場における外国人労働者問題と労働政策」『近畿大学商学論集』第13巻第1号, pp. 61-91.
- 11) 厚生労働省「外国人技能実習制度への介護職種への追加について」<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000147660.html> 2018年3月14日閲覧・確認。
- 12) 下野恵子 (2016)「EPAによる外国人看護師・介護福祉士の受入れ政策の問題点——医療・介護サービス産業の人材育成と就業継続」『中央大学経済研究所年報』第48号, pp. 41-68.
- 13) グェン・テイ・ホアン・サー (2013)「日本の外国人研修制度・技能実習制度とベトナム人研修生」『佛教大学大学院紀要 社会学研究科篇』第41号, 2013年3月, pp. 19-34.
- 14) 監視団体による不正行為の報告不履行や行方不明者の多発がおこった場合、3年間の受け入れ停止を定めている。(佐野誠・宮川真史・野口勝哉・西澤毅著 (2015)『すぐに使える! 事例でわかる 外国人雇用 実践ガイド』レクシスネクシス・ジャパン)
- 15) 日本経済新聞「繊維業28社が法令違反、岐阜、実習生残業代など」2018年1月27日, 名古屋朝刊, 社会面, p. 21.
- 16) 経済産業省・近畿経済産業局「平成28年度アジア産業基盤強化等事業 TPP 発効を見据えたベトナムのものづくり拠点化調査報告書」http://www.meti.go.jp/meti_lib/report/H28FY/000632.pdf 2018年3月25日閲覧・確認。
- 17) 日本学生支援機構 (2017)「平成27年度外国人留学生進路状況・学位授与状況調査結果」(平成29年4月), 参照。
- 18) 日本学生支援機構 (2016)「平成27年度私費外国人留学生生活実態調査」(平成28年9月)。
- 19) 文部科学省「外国人留学生の就職促進について 外国人留学生の就職に関する課題等」平成28年6月, https://www.jasso.go.jp/gakusei/career/event/guidance/_icsFiles/afieldfile/2016/06/29/12_h28guidance_ryugakuseisshon_monkasyou.pdf 2018年3月8日閲覧・確認。
- 20) 文部科学省「『留学生就職促進プログラム』選定大学の取組状況」http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/ryugaku/1394574.htm 2018年3月20日閲覧・確認。
- 21) 守屋貴司 (2014)「日本企業の外国人留学生の採用管理への提言」『21世紀ひょうご』Vol. 16, pp. 28-39, Moriya.T (2013), *Research on the Employment of Foreigners such as Foreign Students in Japanese Companies (In Commemoration of Prof. Osamu NAGASHIMA and Prof. Kaname YOSHIDA)* 『立命館経営学』第51巻5号, pp. 59-74, 守屋貴司 (2012)「日本企業の留学生の外国人採用への一考察」『日本労働研究雑誌』No. 623, pp. 29-36, 中村良二・渡邊博顕 (2013)「留学生の就職活動」, 労働政策研究・研修機構, 資料シリーズ, No. 113, 黄震中・浦坂純子 (2014)「中国人大学生が抱く企業イメージと就業意識 (1) ——現地大学生と在日留学生との比較から」『評論・社会科学』第111号, pp. 187-224, 宮城徹・中井洋子 (2017)「異文化適応の構造モデルから見た外国人社員の職場での適応——理科系ベトナム人元留学生の事例から」『東京外国語大学留学生日本語教育センター論集』第43巻, pp. 81-96.
- 22) 守屋貴司 (2017)「外国人労働者の活用推進策: グローバルタレントマネジメント・ウェイマネジメント・暗黙知の共有 (特集 日本企業が求められる「働き方改革」)」『Omni-management』日本経営協会, Vol. 26, (4), pp. 10-13.
- 23) 鈴木伸子 (2017)「日本企業で働く女性外国人社員のジェンダーとキャリア形成——元留学生で文系総合社員の場合」『ジェンダー研究』第20号, pp. 55-71.
- 24) 鄭揚 (2006)「在日中国人家庭の育児形態に関する一考察——関西在住中国人家庭の育児援助の事例から」大阪市立大学文学研究科・都市文化研究センター『都市文化研究』第8号, pp. 72-87.
- 25) 葉山彩蘭・曾慧玲・翟慧慧 (2014)「女性の働く意識に関する比較研究——日中台における女子大学生の意識調査に基づく」淑徳大学国際コミュニケーション学会『国際経営・文化研究』Vol. 18, (2), pp. 15-29.
- 26) 立命館大学大学院経営学研究科博士課程前期課程・張菽陽 (2018)「日本企業における中国入女性従業員継続就業に関する研究」(修士論文), 参照。
- 27) 前掲・注26) 論文, 参照。
- 28) 本論文の「IV 3. 日本の中小企業における外国人留学生・労働者の就職と定着化の実態と課題」は, 拙稿 (2017)「日本の中小企業の外国人材の採用・活用の現状と課題——中小企業勤務の外国人材へのヒアリング調査と関西の中小企業の事例調査を中心として」『立命館経営学』第56巻4号, pp. 1-20 から引用・修正をおこなったものである。
- 29) 中小企業庁 (2012)『中小企業白書2012年版』日経印刷, 中小企業庁 (2014)『中小企業白書2014年版』日経印刷, 中小企業庁 (2016)『中小企業白書2016年版』日経印刷, 日本貿易振興機構 (JETRO)『2015年度日本企業の海外事業展開に関するアンケート調査』, 参照。
- 30) 2015年1月から2017年3月にかけて, 筆者が半構造化調査法に基づき日本の中小企業に就職した12名の元外国人留学生に対するヒアリング調査である。(守屋前掲・注28) 論文参照)
- 31) 佐野孝治 (2014)「韓国の『雇用許可制』と外国人労働者の現況——日本の外国人労働者受入れ政策に対する示唆点 (1)」『福島大学地域創造』第26巻1号, pp. 33-52.
- 32) 佐野孝治 (2015)「韓国の『雇用許可制』と外国人労働者の現況——日本の外国人労働者受入れ政策に対する示唆点 (2)」『福島大学地域創造』第26巻2号, pp. 3-22.
- 33) 氏家佐江子 (2014)「シンガポールのイノベーション政策と人材育成戦略」『研究・技術計画学会年次学術大会講演要旨集』第24号, pp. 917-921. 岡本佐知子 (2015)「シンガポールの移民政策: 外国人労働力の受け入れと管理」『北海道文教大学論集』第16巻, pp. 175-189.
- 34) 守屋前掲・注22) 論文。

もりや・たかし 立命館大学経営学部教授。最近の主な著作に『活躍する女性会社役員国際比較研究』(共編著, ミネルヴァ書房, 2016年)がある。人的資源管理論専攻。