

特集

## 外国人労働者の活用

— 新しい雇用ルール下でのあり方 —



日系人をはじめ外国人労働者については、不安定な雇用や社会保険未加入問題が強く指摘されている。ややもすれば「安い労働力」として処遇されがちなこれらの外国人労働者について、その雇用環境の改善を図るため、先般、雇用対策法が改正され、新たに事業主に対し雇用管理改善の努力義務が課せられたほか、そのための指針も策定された。今号では外国人労働者の雇用の現状を踏まえた上で、雇用管理上の課題などについて、企業の活用事例なども交えて検討する。

## 外国人労働者の雇用の現状と雇用管理上の課題

JILPT 主任研究員 渡邊 博顕

## 1 わが国の外国人政策と外国人労働者問題

## (1) わが国の外国人労働者政策の変遷

わが国における外国人政策は六〇年近くさかのぼることができる。一九五〇年、外務省に入国管理庁が設置され翌年、出入国管理令の公布、一九五二年には外国人登録法が公布・施行された。当時の外国人政策は、在日韓国人・朝鮮人、在日中国人への対応が中心になっていた。一九六〇年代半ば、産業界から「単純労働者」の受け入れが要請された。受け入れの目的は人手不足対策であった。これに対して、「第一次雇用対策基本計画（一九六七年）」の閣議決定の場において外国人労働者を受け入れないことが口頭了解された。この方針が「第二次雇用対策基本計画」（一九七三年）、「第三次雇用対策基本計画」（一九七六年）においても踏襲された。

一九七〇年代後半から、インドシナ難民、東南アジアからの女性外国人労働者、中国帰国の二世・三世、欧米から商用目的での来日が増加した。一九八五年のプラザ合意以降、円高が進行し、東南アジアを中心として日本企業が海外進出することによって「産業の空洞化」が話題となった。ちょうどそのころ、身分に基づく受け入れであるが実質的には就労目的で南米から来た日系人や、アジア諸国からの外国人労働者が増加した。

このような外国人労働者の増加を背景に、「第六次雇用対策基本計画」（一九

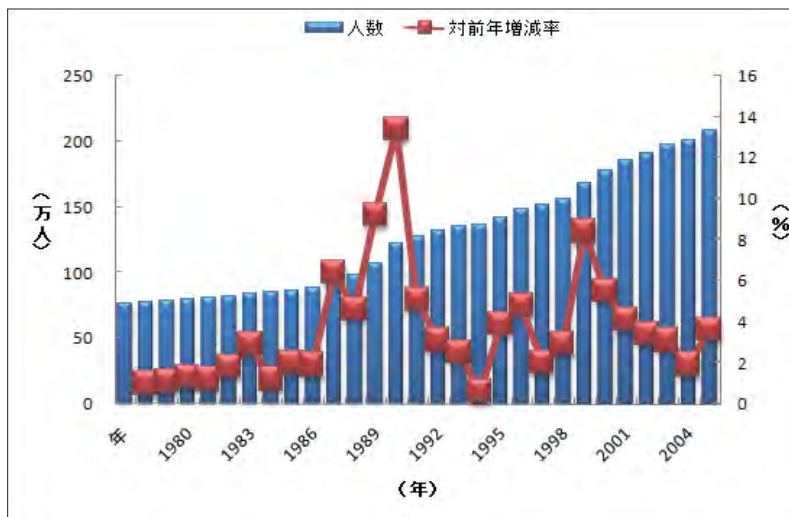
八八年)では外国人労働者を「専門的・技術的労働者」と「単純労働者」とに分け、専門的・技術的労働者は可能な限り受け入れるが、いわゆる単純労働者については、慎重に対応するとの方針が示された。この方針に沿って一九八九年に「出入国管理及び難民認定法」が改正され、一九九〇年に施行された。同じ年には「研修」の在留資格制度が認められている。第三次臨時行政改革推進審議会第二次答申を受け、一九九三年には「外国人技能実習制度」が設けられ、現在に至るわが国の外国人の在留資格制度が整備された。

バブルが崩壊した一九九〇年代後半以降、デフレが進む一方、国内の生産拠点の海外移転が続き、海外では中国経済の台頭がめざましく、国際競争が激化している。その間、非正規雇用として就労する外国人(その多くは日系人である)が増加した。一九九八年に永住許可の要件が緩和されたこともあり、一時的なデカセギとして来日していた外国人労働者の定住化が進んだ。外国人の定住化が進んだことで外国人子弟も増加し、地域社会における教育問題など、外国人労働者問題は新たな局面を迎えている。

**(2) わが国における外国人の現状**

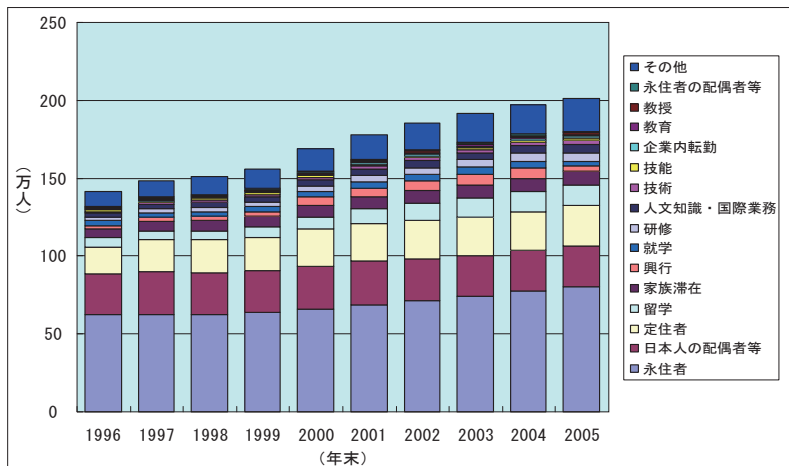
上記のような変遷を経て作られたわが国の在留資格制度の枠組みは、活動に伴う在留資格と身分または地位に基づく在留資格とからなっている。前者には外交、公用、教授、芸術、宗教、報道、投資・経営、法律・会計業務、

第1図 日本の外国人登録者数



資料出所：法務省入国管理統計。

第2図 在留資格別外国人数の推移



資料出所：法務省入国管理統計。

外国人登録者の国籍(出身地)別の人数の推移をみると、韓国・朝鮮が五九万八二一九人、中国が五六万七四一人、ブラジルが三一万二九七九人等となっている(第3図)。

韓国・朝鮮は減少傾向にあるが、中国、ブラジル等は増加傾向にあり、とりわけ中国出身者は二〇〇五年末に比べ四万人以上増加している。

医療、研究、教育、技術、人文知識・国際業務、企業内転勤、興業、技能、文化活動、短期滞在、留学・就学、研修、家族滞在、特定活動が含まれている。このうち、教授から技能までの在留資格が労働に該当すると考えられる。また、後者には永住者、日本人配偶者、永住者の配偶者、定住者などが含まれ、就労に制約はない。

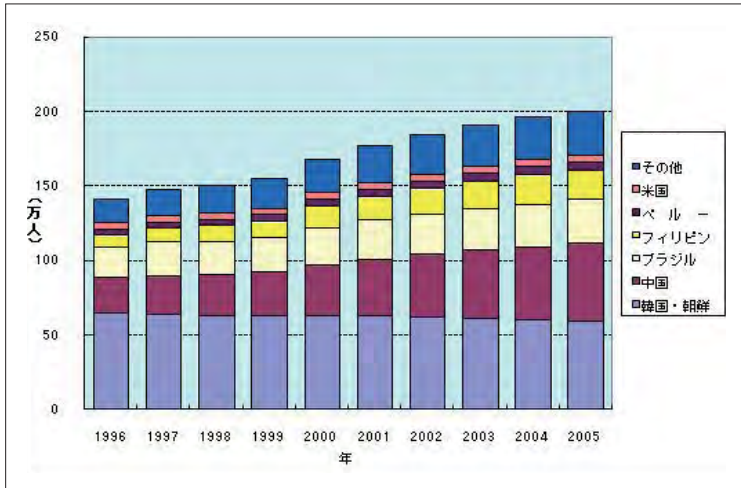
法務省入国管理局によれば、わが国の外国人登録者数は二〇〇五年に二〇〇万人を超え、二〇〇六年末現在二〇八万四九一九人となっている(第1図)。

を占める。同じく二〇〇六年現在、わが国には約七六万人の合法的な外国人労働者(特別永住者を除く)がおり、推計される。内訳を見ると、就労を目的とする在留資格を有する者は約一八万人、技能実習生等が約一〇万人、資格外活動が約一万人、日系人等の身分に基づき在留する者が約三七万人となっている。これに不法残留者の約一七万人を加えると、九二万人以上の外国人労働者がわが国で就労していると考えられる。

第2図は、外国人の在留資格別人数の推移である。「永住者」「特別永住者」

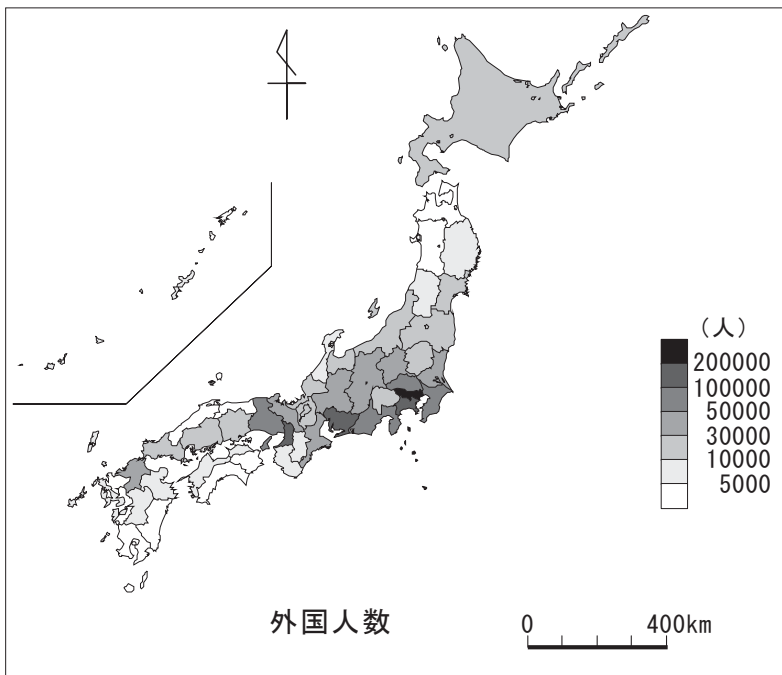
と「一般永住者」の合計)が約八四万人で、外国人登録者総数の四割を占める。これに「日本人の配偶者等」「永住者の配偶者等」を合わせた身分または地位に基づく在留資格を持つ外国人登録者は、全体の約三分の二となっている。特別永住者は減少傾向で推移しており、外国人登録者数の約二一%であるのに対して、一般永住者は増加傾向で推移しており、外国人登録者数に占める割合は約一九%となっている。さらに、日本が積極的に受け入れている外国人登録者数のおよそ一割となっている。

第3図 出身国別外国人登録者数の推移



資料出所：法務省入国管理統計。

第4図 都道府県別外国人の人数の統計地図



資料出所：2005年国勢調査から作成。

③ 外国人の地域分布

以上、日本全体でみた外国人の人数の推移を見てきたが、外国人は全国に一律に居住しているわけではない。第4図は二〇〇五年国勢調査の結果から外国人人数の統計地図(コプロレス法)を作製したもので、色の濃い都道府県ほど外国人が多く居住していることを表している。明らかに外国人の人数に地域差があることがわかる。こうした地域差は就学生・留学生数であれば大々学などの学校数など、就労を目的とした外国人であれば産業構造や雇用・失

業情勢などさまざまな要因によって規定されると考えられる。同じく国勢調査から外国人労働者の職業別構成を都道府県別に整理したのが第5図である。たとえば、東京都では外国人労働者の人数は多いが生産工程・労務作業者の構成比は相対的に低く、静岡県や愛知県では生産工程・労務作業者の構成比が相対的に高い。従って、東京都では非製造業で就労する外国人の数が多く、東海地域では製造業で就労する外国人の数が多くと考えられる。

2 企業の外国人雇用に対する考え方と外国人労働者の雇用形態

① 企業の方針

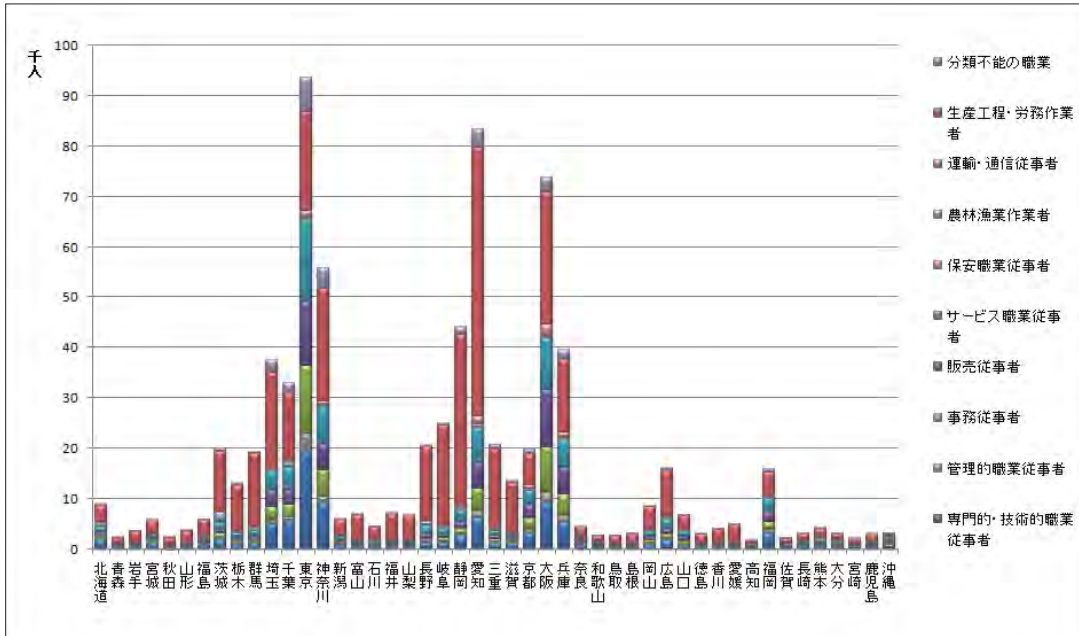
では、外国人労働者を雇用する企業は外国人労働者の雇用についてどのような考え方を持っているのだろうか。企業の外国人雇用についての方針をアンケート調査結果でみると、「以前も今後も外国人労働者の採用はない」という回答がおよそ四割と最も多い(一)。しかし、従業員規模間で外国人の雇用方針に違いがあることがわかる(第6



図)。従業員規模が小さいところでは外国人の雇用に消極的で、従業員規模が大きいところでは、何らかの形で外国人を活用していくと考えているようである。とくに、従業員規模が大きいほど内外外国人を区別なく扱うという方針を採っているところが多く、とくに一〇〇〇人以上規模とそれ以下の規模とで差がある。また、従業員規模が大きいところほど職種や分野を限定して活用するという方針や非正規社員として活用するという方針のところが多い。さらに、日本語能力を採用の条件とするという方針については規模間でそれほど差はない。

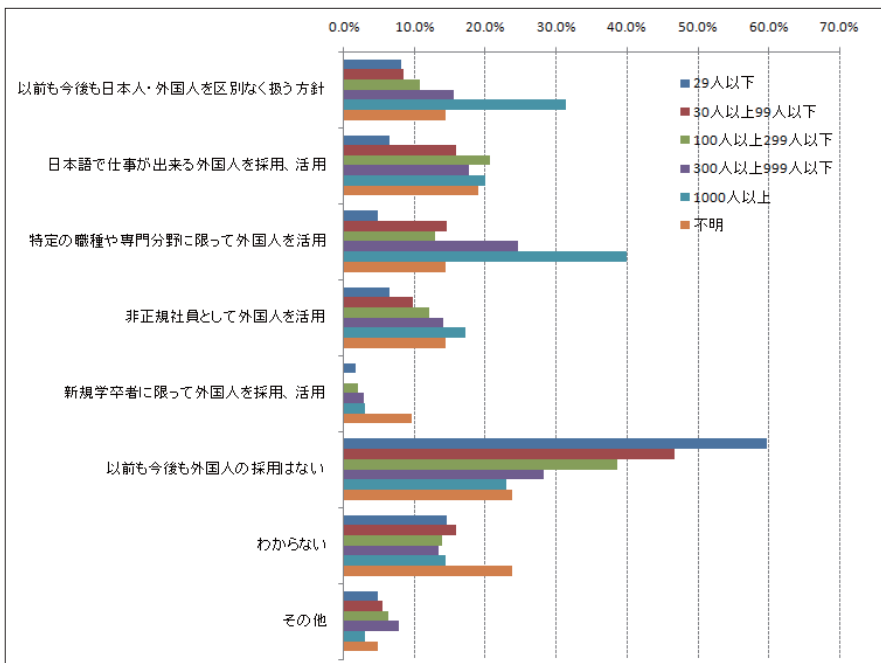
この結果を類型化すると、外国人労働者の採用・活用には限定的活用型とダイバーシティ型活用型に分かれる。さらに、限定的活用型は外国人労働者

第5図 都道府県別外国人労働者の職業別人数



資料出所：2005年国勢調査から作成。

第6図 外国人労働者の雇用についての方針



資料出所：労働政策研究・研修機構（2004）から再集計。

先ほどの外国人労働者の採用・活用方針をあわせて考えると、①は多様な人材を活用するダイバーシティ型外国人の活用や外国人労働者の能力を積極的に活用する場合が多い。また、企業の海外進出や海外取引への対応のために外国人労働者を雇用する場合もそうである。③の非正規活用型は製造業における日系人に典型的に見られる雇用類型で

①企業に直接雇用され、日本人と同じ仕事に就き、日本人と区別なく処遇されるケース、②日本人のアルバイト、パートタイマー、嘱託社員などのように非正社員として企業に雇用されるケース、③請負会社に雇用され、他の製造業企業でライン作業を行うケース、④派遣会社から派遣され、派遣先から指揮命令を受けて仕事をするケース、という四つのケースが考えられる。

が持っている能力（たとえば言語能力を活かす通訳や海外関連部門など）を積極的に活用する専門性活用と、非正規社員で活用する場合とに分けることができる(2)。

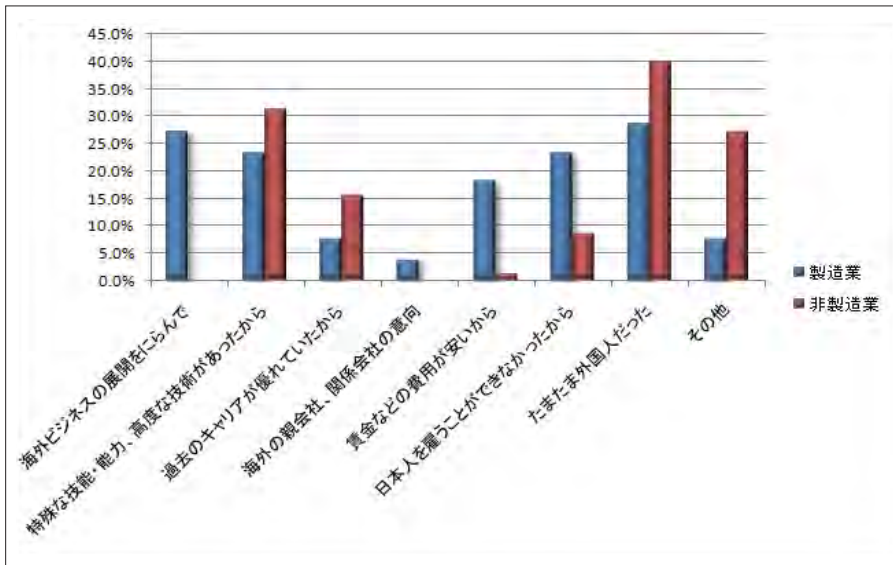
理由は何なのか。第7図は、実際に外国人労働者を雇用している企業が外国人を雇用している理由を製造業と非製造業に分けて見たものである。製造業と非製造業とは回答傾向が異なっている。製造業では海外ビジネス展開、賃金コストの安さ、日本人の代替という点で差があり、非製造業では専門的能力、過去のキャ

理由は何なのか。第7図は、実際に外国人労働者を雇用している企業が外国人を雇用している理由を製造業と非製造業に分けて見たものである。製造業と非製造業とは回答傾向が異なっている。製造業では海外ビジネス展開、賃金コストの安さ、日本人の代替という点で差があり、非製造業では専門的能力、過去のキャ

リア、たまたま外国人であったという点で差がある。企業の経営戦略との関連を考えると、ダイバーシティ型活用では採用した人がたまたま外国人であったという理由が挙げられており、専門性活用型では特殊な技能・能力、高度な技術があった、海外ビジネスの展開をにらんでという回答が多い。一方、日本人を雇うことができなかつたから、外国人の賃金などの費用が安いからという回答は、製造現場で外国人を活用しているケースに多い(3)。

ここで、実際に企業が外国人労働者を雇用する場合、どのような雇用形態をとるのか、雇用の類型を整理しておくのが有益である。後で述べるように、この類型が外国人の雇用管理と関係しているからである。第1表は、日系人労働者の雇用形態の類型を整理したものである。この表の「日系人」という記述を「外国人」と読み替えることもできる(もちろん、日本人にもほぼあてはまる)。この表に示されたように、①企業に直接雇用され、日本人と同じ仕事に就き、日本人

第7図 外国人労働者を雇用した理由



資料出所：労働政策研究・研修機構（2004）から再集計。

第1表 外国人労働者の雇用類型

雇用	類型	概要	社内での立場	資源管理の特徴
直接雇用	タイプⅠ	・企業と直接雇用関係にある日系人労働者のうち、日本人正社員と同じ立場の「正社員」型外国人。	・企業に直接雇用されている日本人と同等。	・大企業の研究・技術系ホワイトカラーに多い。 ・日本の大学・大学院の理工系卒業（修了者）が多い。
直接雇用	タイプⅡ	・日本人嘱託社員、パート・アルバイト、期間工、季節工等と同じ立場にある「非正社員」型外国人。	・日本人正社員と同等に位置づけ、職場に混在。 ・「嘱託社員」「パート・アルバイト」「期間工等（季節工、期間工等）」として直接雇用。	・正社員より低い賃金、賞与なし、雇用期間の設定あり。 ・仕事内容は正社員と同じ。 ・在留資格が「技術」「知識・国際業務」「日本人の配偶者等」「定住者」のうち、不安定な採用ルートで採用、嘱託社員に多く、パート・アルバイトは転職が多く、雇用不安定化。「留学」「就学」等の在留資格。
間接雇用	タイプⅢ	・請負会社から社外工等として企業に派遣された「請負社員」型外国人。 ・主に日系人に多い。	・企業と請負関係のある請負会社（外注会社）に直接雇用されている日本人と同様	・労働需要変動→請負会社をバッファとして調整。 ・実際に就労している企業と請負関係にある企業と直接雇用契約を結ぶ。
間接雇用	タイプⅣ	・派遣会社から派遣社員として企業に派遣された「派遣社員」型外国人	・日本人の「派遣社員」と同等。	・人手不足の中小工場、建設業・職別工業の単純労働者（ブルーカラー）から直接雇用、請負会社雇用へ切替。 ・「派遣社員」型外国人は少ない。

資料出所：佐野哲（2003）「日系人労働者の就業・雇用構造」、依光正哲編著『国際化する日本の労働市場』（東洋経済新報社）をもとに作成。

ある。それぞれがどれだけの人数なのか、この類型にあうような統計はないので、厚生労働省『外国人雇用状況報告（平成一八（二〇〇六）年六月一日現在）』の事業所における外国人の職種の構成比をみると、生産工程の仕事で全体のおよそ六割程度であるが、減少傾向にある。これに対して、専門・技術、管理の仕事は増加傾向で推移しているが全体の二割程度、販売、調理、給仕、接客の仕事も増加傾向で推移しており、

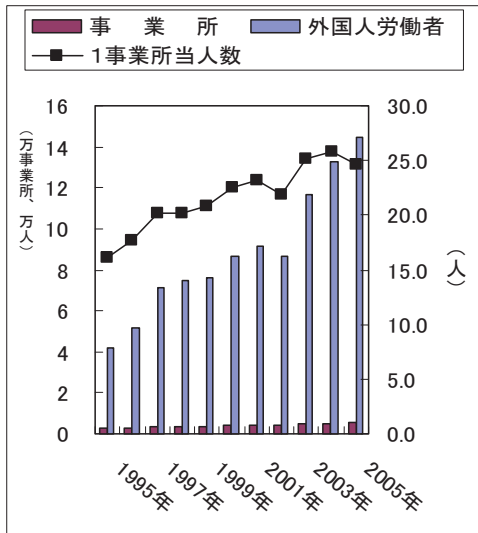
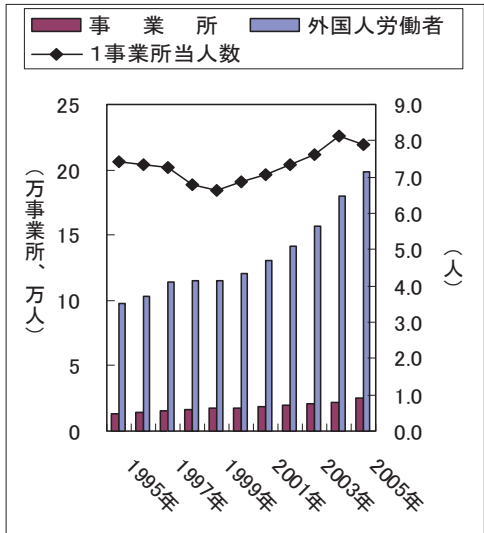
全体の一〇数%となっている。先ほどの雇用類型に当てはめ、大雑把なイメージを言えば、①に該当するのが二割、②または③に該当するのが二割弱、または③が六割ということになる。このように、日本における外国人雇用は積極的に受け入れている専門的・技術的分野の外国人活用よりも製造現場での外国人活用が多い。外国人を雇用している事業所数、外国人労働者数は増加傾向で推移して

企業の外国人採用方針や雇用類型を見てきたが、それらによって外国人の人的資源管理のあり方もほぼ決まる。日本人と区別なく採用するという場合、採用後の配置、教育訓練・能力開発、評価、処遇なども日本人社員と変わりない。語学力など外国人の能力を活用するという場合、海外関係部門に配属されたり、海外派遣要員として育成されたりすることが多い。これらの場合、外国人労働者を雇用する上で特別な配慮を行っている企業は意外と少ない。配慮するとしても、社内で孤立しないようにする、メンターを付ける、直属の上司に配慮を要請したりするといった程度で、社内文書を複数の言語で

**(2) 専門的・技術的分野の外国人労働者の雇用管理**

に分けてみると、第8図(左)のように、外国人労働者を直接雇用している事業所では一事業所あたり七〜八人の外国人労働者を雇用している。この人数は実感よりも多いと感じられるかもしれないが、外国人を百人、千人単位で直接雇用している人材派遣会社や請負会社が含まれているからである。第8図(右)は外国人を間接雇用している事業所の状況である。一事業所あたりの外国人の人数の増加幅がより大きいことがわかる。

第8図 外国人を直接雇用（左）・間接雇用（右）している事業所数と1事業所当の人数



資料出所：厚生労働省『外国人雇用状況報告』から作成。

国個人の要請に對してできるだけ応えることができるのか、募集・採用の段階で明確に示すことが求められる。採用後も仕事上の指揮命令、残業や仕事の分担、仕事の進め方についても（日本流に）曖昧なままですませるのではなく、明確にするべきである。外国人は短期間で転職したり、いずれは出身国に帰国するというイメージがある。しかし、外国人を定着させる誘因を与えることができる企業になるにはどうすればいいかも考える必要がある。

そのほか、外国人の場合、住宅の問題がつきまとうが、会社借り上げや住宅の保有、会社が保証人となるといった対処が求められることがある（4）。

学生を採用するという場合、留学前に就業経験を有することがあり、その分年齢が高かったり既婚あるいは子供がいるということも珍しくない。留学生を採用する企業はこうした事情を考慮する必要がある。

また、外国人の場合、生涯にわたる明確なキャリアイメージを持っている場合が多い。企業としてそういった外国人個人を要請に對してできるだけ応えることができるのか、募集・採用の段階で明確に示すことが求められる。採用後も仕事上の指揮命令、残業や仕事の分担、仕事の進め方についても（日本流に）曖昧なままですませるのではなく、明確にするべきである。外国人は短期間で転職したり、いずれは出身国に帰国するというイメージがある。しかし、外国人を定着させる誘因を与えることができる企業になるにはどうすればいいかも考える必要がある。



① 日系人労働者

一方、非正社員として外国人労働者を活用するとうき、直接雇用の形態をとる場合と間接雇用の形態をとる場合がある。生産工程に就く外国人労働者には日系人労働者が多くおり、間接雇用の形態をとる。

日系人は就業の制限がない。近年、製造現場では何かと派遣や請負が話題になることが多いが、日系人労働者の雇用・就業もこうした流れと関連づけとらえていく必要があるのではなからうか。つまり、企業は外国人労働者としての日系人に対して需要があるというよりも間接雇用増加の一形態として日系人労働者を活用しているという見方をすべきだろう（5）。専門的・

③ 製造業現場の外国人労働者の雇用管理

技術的分野の外国人労働者の雇用では専門性や能力がポイントとなっているが、ここではコスト（賃金）や雇用調整のしやすさが評価のポイントとなる。

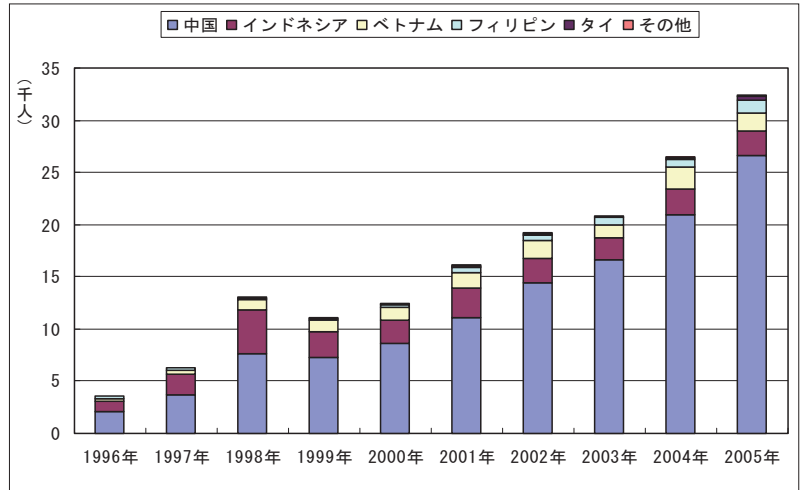
日系人労働者は請負会社に直接雇用される形で増加してきた。送出国からブローカーや旅行会社経由で採用されていたが、近年は請負会社が日本国内にいる日系人を募集・採用することが多くなっている。日系人労働者の国際労働力移動はデカセギ型が多かったが、（意図したものであろうと、意図せざるものであろうと）定住化が進み、女性労働者も増加している。請負会社の顧客企業は自動車関連、電子部品関連の二次下請け、三次下請け、さらには食品などが多い。高度な技術が必要としないので、教育訓練・能力開発の機会が乏しく、顧客企業も日系人労働者に高い技術を求めている。かつて、日系人労働者は長時間の残業も厭わなしいといわれていた。しかし、家族呼び寄せが進んだ結果、残業についての考え方にも変化が見られる。日系人労働者は、賃金が一〇円でも高ければすぐに移動するといわれていたが、定住化が進み、住宅を購入する者もわずかながらおり、定着層と流動層に分化している。

しかし、日系人労働者の多くが依然として業務請負業などで比較的短期の契約で雇用されていることに変わりはない。技能や日本語能力の向上も見込めない。さらに、現行社会保険制度の下で、その加入率が極めて低い。単純労働を反復していても、技能の向上につながらず、日本人労働者が忌避する深夜労働や長時間労働への対応が企業

技術的分野の外国人労働者の雇用では専門性や能力がポイントとなっているが、ここではコスト（賃金）や雇用調整のしやすさが評価のポイントとなる。

日系人労働者は請負会社に直接雇用される形で増加してきた。送出国からブローカーや旅行会社経由で採用されていたが、近年は請負会社が日本国内にいる日系人を募集・採用することが多くなっている。日系人労働者の国際労働力移動はデカセギ型が多かったが、（意図したものであろうと、意図せざるものであろうと）定住化が進み、女性労働者も増加している。請負会社の顧客企業は自動車関連、電子部品関連の二次下請け、三次下請け、さらには食品などが多い。高度な技術が必要としないので、教育訓練・能力開発の機会が乏しく、顧客企業も日系人労働者に高い技術を求めている。かつて、日系人労働者は長時間の残業も厭わなしいといわれていた。しかし、家族呼び寄せが進んだ結果、残業についての考え方にも変化が見られる。日系人労働者は、賃金が一〇円でも高ければすぐに移動するといわれていたが、定住化が進み、住宅を購入する者もわずかながらおり、定着層と流動層に分化している。

第9図 送出国別技能実習移行者数の推移と国別構成



資料出所：資料出所：JITCO 白書より作成。

の採用理由となつてきていることも多い。夫弟子弟帯同で来日している場合には、家庭生活が不安定になつたり、教育を受けられない子弟がいるといった問題が起きている。

② 技能実習生

日系人労働者とともに日本の製造現場では研修生・技能実習生を受け入れている企業が多い。一年間の研修後、技能実習生となる制度であるが、第9図に示されるように、研修生の人数は増加傾向で推移している。また、研修生の送り出し国は中国が圧倒的に多く、

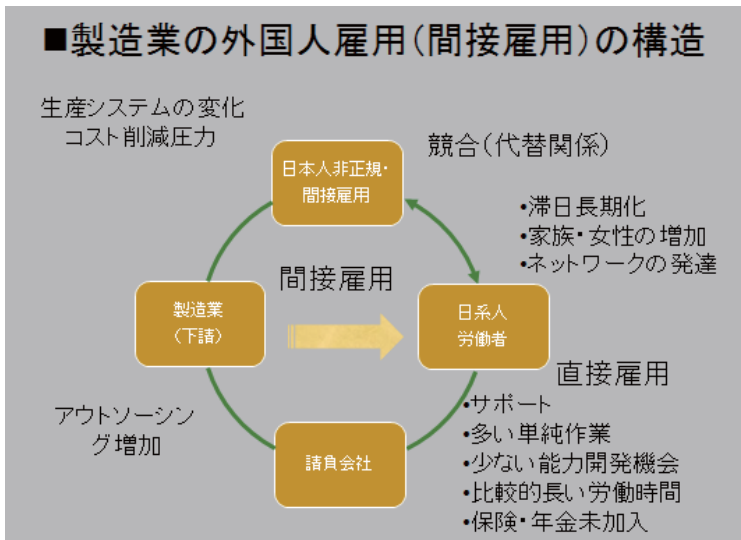
このため、制度の適正な運用と今後の方向について関係省庁で検討されている(6)。

3 外国人労働者の雇用管理上の課題

企業が外国人労働者(ここでは日系人を念頭に置く)を雇用する背景とそこで生じうるさまざまな雇用管理上の問題は、第10図のように整理できる。近年、偽装請負問題を背景に、外国人労働者を間接雇用から直接雇用に切り替える企業が徐々に増えているが、依

これを反映して、研修終了後技能実習への移行者数も中国が急増している。研修・技能実習制度ができてから二〇年近く経過したが、これまで指摘された問題点を整理すると、(1)海外への技能移転という本来の制度の趣旨と実態の乖離、(2)二重契約、研修や実習が計画通り実行されていない、本来認められていない研修生の残業、賃金不払い、人権侵害などといった不正行為の発生、(3)常勤職員数別に研修生受入人数の制約があるにもかかわらず、技能実習生を常勤職員に含めてカウントする事例の発生、(4)ブローカーの介入や研修生・実習生の失踪などが指摘されている。

第10図 間接雇用の外国人労働者



然として日系人労働者の雇用では間接雇用が多数派であることに変わりはない(7)。なお、この図にかいたすべてについて言及できないので、いくつかの点に限定して論じる。

この図にもとづいて、①募集・採用 ↓ ②安全衛生 ↓ ③社会保険 ↓ ④人的資源管理(配置、教育訓練、評価・処遇) ↓ ⑤離職という就業の局面でどのような問題が生じているかをみる。まず、外国人の募集・採用という局面では、ブローカーの介入や採用差別、さらに在留資格の確認がきちんと行われているかどうかといった課題がある。研修生・技能実習生が失踪後、不法就労するといった事例の報告があるが、ここ

でもブローカーが関与していることがある。労働者の就労においてブローカーが介入する場合、在留資格のない外国人を斡旋することによって、不法就労に結びつく可能性がある。送り出し国のブローカーについては対応が難しいが、国内のブローカーの介入については十分留意し、入管法の在留資格制度に照らして、不法就労を防ぐためにも在留資格の確認が必要である。

また、採用後は、外国人労働者に対しては労働基準法が適用されるので、賃金や労働時間などの労働条件で差別してはならない(8)。安全衛生面では、安全教育が外国人労働者に理解できるように行われているかどうか、留意する必要がある。外国人労働者であろうと日本人労働者であろうと、就労時に労働災害の発生に遭遇する可能性がある。たとえば、外国人労働者が製造業で就労する場合、機械の操作に習熟していない時に労働災害が発生する事がある(9)。これを防ぐために安全教育をする必要がある。ところが、外国人労働者で日本語能力が不足している場合、安全教育を理解できない場合もある。そのため、外国人労働者が理解できるように、具体的な説明、指導を行う必要がある。また、外国人労働者は残業や深夜勤長時間労働も厭わないといわれて

きた。確かにデカセギのように短期間に出来るだけ多くの収入を得ようとする外国人労働者の行動が長時間労働につながったことも事実である。しかし、過度の長時間労働によって健康を害した事例もあり、場合によっては労働災害につながる危険もある。

そして、業務請負業に雇用される外国人労働者の場合、能力開発の機会が乏しいことが指摘されている<sup>(10)</sup>。聞き取り調査によれば、「資格取得に役立つように能力開発のための設備は用意したものの、日々の仕事をこなすだけでほとんど利用されていないし、その余力もない」、また、「顧客は日系人労働者に高度な作業をこなすことを求めている」とコメントしている請負会社もある。こうしてみると、外国人労働者の労働力の質の向上が図られないのは、請負会社だけの問題ではなく、それを活用する側の問題でもある。

さらに、従前から外国人労働者の健康保険・年金の加入率の低さが問題にされてきた。日系人労働者についてこれまで実施されたさまざまな調査結果をみると、日系ブラジル人の健康保険の未加入者の比率は、調査によって一五％～六〇％と大きな差がある。また、年金の未加入者の比率は六五％～九〇％と、これも調査により大きな差がある<sup>(11)</sup>。健康保険未加入であるために、医療費は全額自費負担となるので、外国人労働者が健康を害した場合でも適切な治療を受けない場合が少なくない<sup>(12)</sup>。治療を受けたとしても医療費が未払いとなることもある。一九九八年に永住権取得に関する規制緩和が行われ、永住権を取得する外国人が増加し

ている（既出第2図参照）<sup>(13)</sup>が、このことは、日本で高齢期を迎える外国人が増加する可能性があることを意味する。もし送り出し国の年金にも日本の年金にも加入していないのなら、将来の生活にも影響を及ぼしかねない<sup>(14)</sup>。

このようにみると、外国人労働者の雇用上の課題の多くは、使用者が守るべきルールとして対応することが出来る。そのために、企業は募集・採用から離職までの就業の局面に応じて適切な雇用管理を行うことが求められる。

外国人労働者に関する議論の中には、受け入れの是非にとどまっているものもある。しかし、既に日本で就労している外国人労働者への対応という点にも目を向けていく必要がある。ともすれば、(技能実習生を含む)外国人労働者は、賃金コストが安い、残業も進

んで行く、日本人労働者の代替、フレキシブルな労働力ということから「活用」されがちであるが、外国人労働者をそのように位置づけることに問題が多いことは明らかである。外国人、日本人の区別なく、その持てる能力を高め、発揮できるよう対応することが企業に期待される。

〔注〕

1. アンケート調査の概要については労働政策研究・研修機構(二〇〇四)『外国人労働者問題の現状把握と今後の対応』労働政策研究報告書No.14を参照。
2. アンケート調査結果を因子分析した結果による。
3. 外国人を雇用しないのはなぜなのだろうか。同じアンケート調査結果を見ると、日本人だけで人材を確保できているという回答が七割以上で最も多い。この回答には留学生を含めて外国人を雇用することを考えたことがないということも含まれている。以下、日本語が通じないとかかと不便だから、雇用管理が大変だからと続く。
4. 留学生の就職については、ビジネス・レーバートレンド二〇〇七年八月号を参照。
5. たとえば、丹野清人(二〇〇七)『越境する雇用システムと外国人労働者』東京大学出版会を参照。
6. 厚生労働省および経済産業省の中間報告の概要については、季刊労働法第29号を参照。
7. 直接雇用するにあたり、企業によっては日本語能力、永住権取得などいくつかの条件がつけられている場合もある。
8. 労基法三条。
9. 外国人労働者の労働災害に関する適切な統計の有無を尋ねて知らない。そこで、技能実習生の労働災害の発生分布をJITCO白書(二〇〇六)で確認すると、二〇〇四年度に発生した技能実習生の労働災害件数全体(二〇〇〇%)のうち、実習生移行後一カ月未満で九・〇%、一カ月以上六カ月未満で三六・四%、六カ月以上一年未満で二八・三%、一年以上一・五



年未満で二・三・一%、一・五年以上で一三・一%—となっている。

10. 例外的に能力開発に力を注いでいる請負会社も存在する。
11. 外国人労働者が公的医療保険、公的年金保険に加入しない要因とその影響については、岩村正彦(二〇〇七)『外国人労働者と公的医療・公的年金』『季刊労働法』第29号を参照。また、丹野掲書も参照のこと。
12. 筆者がこれまで実施した請負会社からの聞き取り調査においても、日系人労働者が健康保険未加入であるため体調不良であるにもかかわらず、重篤な状態になるまで我慢したという事例を何度か聞いた。
13. 日系ブラジル人の場合、ブラジルで年金に加入している場合もある。
14. 請負会社からの聞き取り調査によれば、年齢の高い労働者を派遣しないよう要望する顧客企業が少なくないとのことであった。そのような場合、この請負会社では年齢の高い外国人労働者を総業・弁当などのデリカ関係の企業に送り出すとのことであった(こうした仕事は深夜勤が多く、また相対的に賃金が低いので労働者からはあまり好まれない)。

プロフィール

わたなべ・ひろあき/JILPT労働経済分析部門主任研究員。失業の地域構造分析に関する研究を担当する傍ら、外国人労働者問題の調査研究も手がける。主な研究成果は、『プロジェクト研究シリーズNo.1』『地域雇用創出の新潮流』共著、JILPT(二〇〇七)、労働政策研究報告書No.65『地域雇用創出の現状に関する研究』(同二〇〇六)、同No.14『外国人労働者問題の現状把握と今後の対応に関する研究』(同二〇〇四)など。