

会社に外国人従業員がいる労組の7割強で組合員化 ——課題はコミュニケーションの難しさ

UAゼンセンが外国人労働の実態を調査

外国人労働者や外国人を雇用する事業所数が増加するなか、労働組合のなかでは比較的、外国人労働者が多く勤務する業種を組織化しているUAゼンセン（松浦昭彦会長）では、外国人労働者・組合員のための取り組みや政策の策定に向け、2019年から実態把握を進めている。2月24日には、加盟単組を対象に外国人労働者の雇用状況などを調べた調査の中間報告をとりまとめた。会社に外国人従業員がいる組合の7割強が、外国人を組合員化している。言語の違いによるコミュニケーションの難しさなどが職場での課題としてあげられている。

調査名は「外国人労働者の雇用・生活状況に関する調査」で、2021年4月～9月に実施。加盟単組を対象に、外国人労働者数や外国人組合員組織率、また、各単組・企業における課題などを調べた。主に業種委員組合となっている製造産業部門の単組と、部会運営委員組合となっている流通部門、総合サービス部門のそれぞれの単組を対象とし、製造産業部門の83組合、流通部門の94組合、総合サービス部門の104組合の計281組合から有効回答を得た。

加盟単組の職場での外国人従業員・組合員の状況

外国人の雇用形態は正社員以外が9割強

回答した281組合の会社のうち、164組合の会社（58.4%）で、外国人従業員（計2万8,173人）を雇用していた（表1）。164社の従業員数の合計は149万4,601人であり、それをベースに、164社における外国人従業員比率を算出したところ、1.9%だった。

外国人従業員の雇用形態をみると、正社員が2,296人（うち1,100人が女性）、正社員以外（パートタイマー等）が2万5,877人（同1万8,499人）で、正社員以外が9割強を占める。

外国人従業員ベースでの組織率は44.7%

会社が外国人従業員を雇用する164組合のうち、外国人従業員の組合員がいるのは119組合（72.6%）で、外国

人従業員のいる会社の7割以上の組合で、組織化が行われている（表2）。外国人組合員数の合計は1万2,590人で、これをもとに外国人従業員ベースでの組織率を算出すると、44.7%となる。組合員でみた外国人比率は

1.6%となっている。

雇用形態別にみると、正社員が2,016人（うち995人が女性）、正社員以外（パートタイマー等）が1万574人（同7,529人）。それぞれ組織率をみると、正社員では87.8%と9

表1 従業員（外国人従業員を雇用している組織・人）

	従業員数	雇用形態別				外国人従業員がいる組織数
		正社員	（うち女性）	正社員以外 （パート等）	（うち女性）	
UAゼンセン計	1,494,601	357,753	114,923	1,136,848	843,107	164
（うち外国人数）	28,173	2,296	1,100	25,877	18,499	
外国人比率（%）	1.9	0.6	1.0	2.3	2.2	
部門別						
製造産業部門	66,203	53,999	9,668	12,204	7,036	43
（うち外国人数）	659	367	103	292	143	
外国人比率（%）	1.0	0.7	1.1	2.4	2.0	
流通部門	922,472	196,740	62,509	725,732	556,754	71
（うち外国人数）	14,244	1,103	691	13,141	10,637	
外国人比率（%）	1.5	0.6	1.1	1.8	1.9	
総合サービス部門	505,926	107,014	42,746	398,912	279,317	50
（うち外国人数）	13,270	826	306	12,444	7,719	
外国人比率（%）	2.6	0.8	0.7	3.1	2.8	

割近くに達する一方、正社員以外では40.9%と約4割にとどまる。

部門別にみると、製造産業部門では、会社に外国人従業員がいるのは43組合で、うち27組合で外国人組合員がいた。組合員での外国人比率は0.7%。流通部門では、会社に外国人従業員がいるのは71組合で、うち49組合で外国人組合員がいた。組合員での外国人比率は1.1%。総合サービス部門では、会社に外国人従業員がいるのは50組合で、うち43組合で外国人組合員がおり、組合員での外国人比率は2.7%と3部門のなかで最も高かった。

製造産業では「身分に基づく在留資格（永住者等）」が最多

在留資格別に外国人従業員、外国人組合員それぞれの人数をみると、「不明」を除いてみれば、従業員数、組合員数ともに「身分に基づく在留資格（永住者等）」が最も多く（それぞれ8,469人、4,682人）、次いで「留学」（同6,817人、2,437人）が多い。3番目以降は従業員と組合員とで異なり、従業員では「技能実習」（3,156人）が多いが、組合員では「家族滞在」（1,010人）が多い。

各資格の組合員数を部門別にみると、「不明」を除いてみれば、製造産業部門では「専門的・技術的分野」が80人で最も多く、「身分に基づく在留資格（永住者等）」が29人などとなっている。流通部門では、「身分に基づく在留資格（永住者等）」が2,985人で圧倒的に最も多い。総合サービス部門では、「留学」が2,179人で最も多く、次いで「身分に基づく在留資格（永住者等）」（1,668人）が多い。

各在留資格の組合員数を国籍別にみると、中国（3,516人）では、「身分に基づく在留資格（永住者等）」が

表2 組合員数と組織率（外国人従業員を雇用している組織・人）

	組合員数	組織率				外国人組合員がいる組織数
		正社員	(うち女性)	正社員以外 (パート等)	(うち女性)	
UAゼンセン計	792,081	275,740	96,379	516,341	418,233	119
(うち外国人数)	12,590	2,016	995	10,574	7,529	
外国人比率 (%)	1.6	0.7	1.0	2.0	1.8	
組織率 (%)	53.0	77.1	83.9	45.4	49.6	
(うち外国人)	44.7	87.8	90.5	40.9	40.7	
部門別						
製造産業部門	38,120	37,394	7,641	726	325	27
(うち外国人数)	278	274	93	4	2	
外国人比率 (%)	0.7	0.7	1.2	0.6	0.6	
組織率 (%)	57.6	69.2	79.0	5.9	4.6	
(うち外国人)	42.2	74.7	90.3	1.4	1.4	
流通部門	506,386	146,725	49,992	359,661	303,132	49
(うち外国人数)	5,575	1,022	643	4,553	3,909	
外国人比率 (%)	1.1	0.7	1.3	1.3	1.3	
組織率 (%)	54.9	74.6	80.0	49.6	54.4	
(うち外国人)	39.1	92.7	93.1	34.6	36.7	
総合サービス部門	247,575	91,621	38,746	155,954	114,776	43
(うち外国人数)	6,737	720	259	6,017	3,618	
外国人比率 (%)	2.7	0.8	0.7	3.9	3.2	
組織率 (%)	48.9	85.6	90.6	39.1	41.1	
(うち外国人)	50.8	87.2	84.6	48.4	46.9	

2,018人を占めて最も多く、ベトナム（2,921人）では、「留学」が1,581人を占めて最も多い。また、「技能実習」の資格をもつ人が最も多かった国籍はベトナムだった（267人）。

報告は、『身分に基づく在留資格』の外国人労働者は、主に日系ブラジル人や日本人の配偶者等が該当し、正社員以外で就労するケースが多いことが想定されるが、流通部門や総合サービス部門では『身分に基づく在留資格』の従業員の5割強が組合員となっている」とし、「留学生の組合員は総合サービス部門の外食産業の単組に集中している」と説明。

技能実習生の組織率が低かったこと

については、「技能実習生が正社員以外の雇用形態として雇用されていることに加え、在留期間に定めがあり技能実習生が3～5年の実習期間を経て帰国してしまうことが理由としてあげられる」と分析している。

職場・組合における取り組みと課題

3割以上の職場で住宅探しやマニュアルの外国語表記に取り組む

職場で行っている外国人従業員に対する取り組みを聞くと（複数回答）、全体では「特に取り組んでいない」とした組合は36.0%で、「住宅探しの手伝いや社宅・寮の手配」を34.4%の

組合があげ、また、「作業マニュアルや安全衛生マニュアルの外国語表記」を30.7%の組合があげた。

技能実習生の多い製造産業部門の組合の回答では、「住宅探しの手伝いや社宅・寮の手配」の回答割合が比較的高く、外食産業で外国人従業員が多い総合サービス部門では、「作業マニュアルや安全衛生マニュアルの外国語表記」との回答割合が他部門に比べて高かった。

34%が「日本語での会話のやりとりが難しい」

職場における外国人従業員についての課題を聞くと（複数回答）、「特に課題はない」（39.2%）を除いてみれば、「日本語での会話のやりとりが難しい」（34.4%）が最も回答割合が高く、次いで「日本語での読み書きが難しい」（33.9%）、「安全衛生教育が難しい」（16.4%）、「従業員の間でコミュニケーションがとれていない」（13.2%）、「職場の上司や同僚の人材育成ができていない」（12.7%）などとなっており、日本語でのコミュニケーションに関する課題が上位にあがった（図1）。

「組合・組合活動があまり認知されていない」などの声も

組合活動における外国人労働者の課題では（複数回答）、「特に課題はない」（34.2%）を除いてみれば、「組合・組合活動があまり認知されていない」と「ニーズを把握するのが難しい・できていない」がともに35.0%で最も割合が高く、次いで「組合役員に外国人労働者に関する知識が不足している」（26.7%）、「言葉のコミュニケーションが難しい」（25.0%）などの順

で高くなっており、外国人のニーズを把握することや外国人と円滑なコミュニケーションをとることの難しさが浮き彫りとなっている（図2）。

調査では、組合活動における取り組みについては自由記入で回答を求めた。45組合が回答を寄せ、「特に取り組んでいない」との回答もみられたが、報告はその理由について「日本語でコミュニケーションがとれるため特別な対応の必要性を感じていなかったり、すでに組合活動に支障なく参加している回答も多かった」点をあげた。

組合加入説明の資料や発行物、組合員を対象としたアンケートなどについて翻訳し、外国人組合員が参画しやすくなる取り組みをしている組合もみられたとし、「こうした先進的な取り組みを各組合で共有化していくことも重要」と強調している。このほかでは、「政

図1 職場における外国人労働者の課題（外国人従業員を雇用していない組織を除く・複数回答）

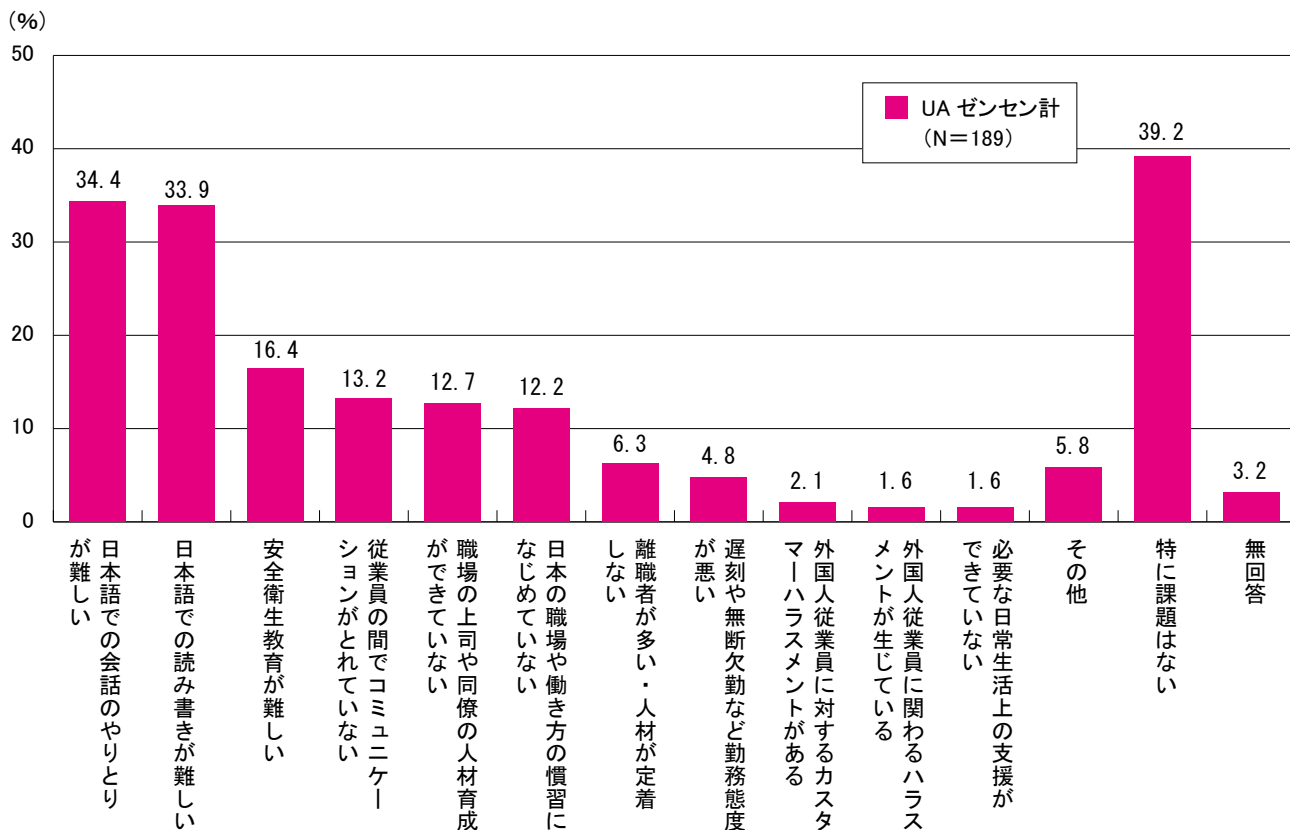
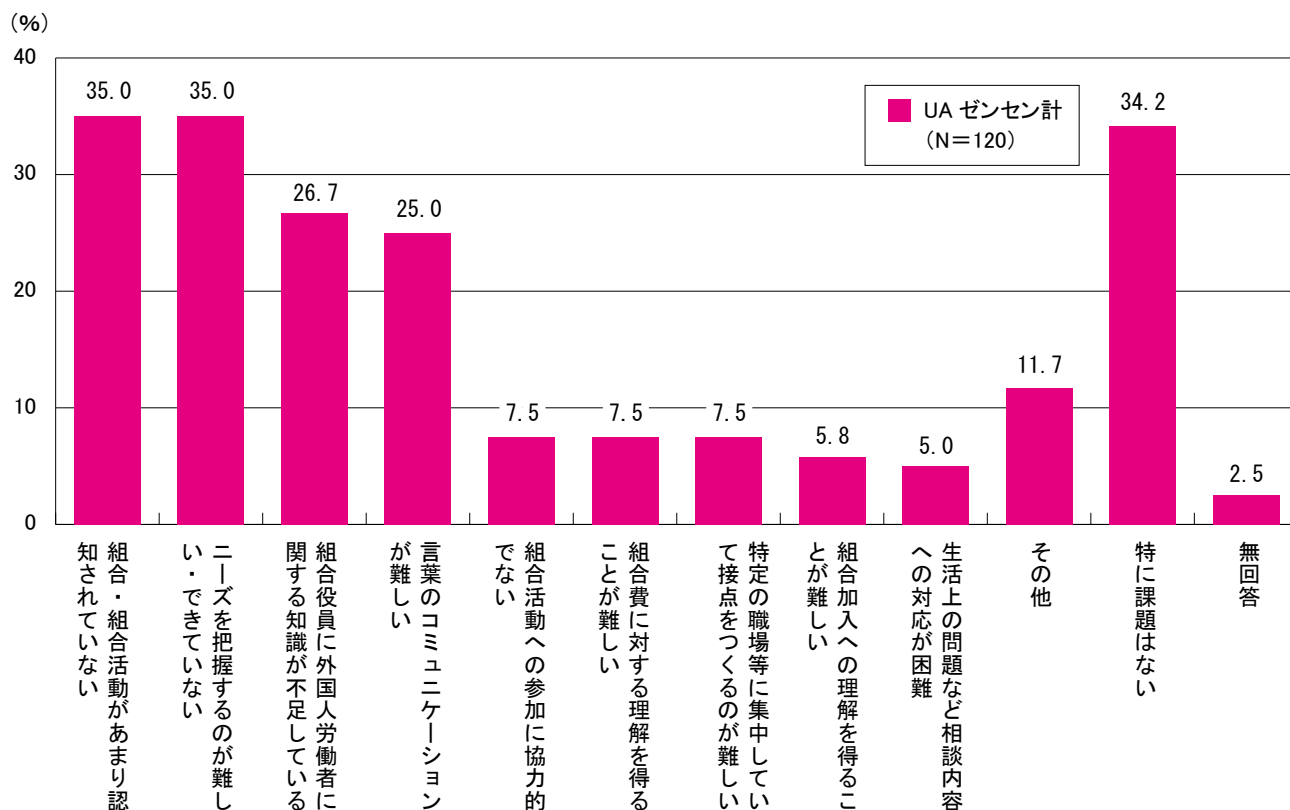


図2 組合活動における外国人労働者の課題（外国人組合員がいる組織・複数回答）



治活動」を難しさにあげる組合があったという。

今次闘争で多言語化に取り組む組合も

UAゼンセンでは、外国人従業員・組合員が増加していることをふまえ、現在展開中の2022労働条件闘争方針で、「外国人労働者の就業環境の整備」

を新たに掲げた。外国人従業員のために、規則・規程を点検して多言語化することや、法令および指針が順守されるよう協議すること、多文化が共生する職場づくりをすることに取り組んでいる。3月7日時点で、スーパーマーケットや総合スーパーなどの5組合から要求書提出の報告を受けた。

UAゼンセンの政策サポートセン

ターでは、この4月に外食産業において、外国人従業員が勤務する事業所(店舗または工場)の責任者(店長など)と、外国人従業員を対象にした調査を実施し、さらに外国人従業員の勤務実態の把握に向け、取り組むとしている。(調査部)

世界の集团的労使関係法制の歴史をコンパクトにまとめた学術的テキスト

団結と参加 労使関係法政策の近現代史

濱口桂一郎 [著]

2021年3月31日刊行 / A5判 / 320頁 / ISBN978-4-538-41165-1

労働分野では個別労働関係に関わる研究が圧倒的な日本。しかし、世界に目を転じると、今なお集团的労使関係法制の存在感は大きく、その改定が政治的対立の焦点になっています。本書は世界の集团的労使関係の歴史を法的視点から改めて見直し、新たな捉え方、考え方を示唆する1冊です。



3,850円(税込)

◆お求めは書店(インターネット書店) 独立行政法人 労働政策研究・研修機構(JILPT) 成果普及課 〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23
または当機構まで 電話: 03-5903-6263 FAX: 03-5903-6115 当機構へのお申込みは Web または FAX で承ります。 <https://www.jil.go.jp>

