

JILPT 調査シリーズ

No.83

2011年3月

世界同時不況後の産業と人材の活用に関する調査 ・外国人労働者の働き方に関する調査

The Japan Institute
for
Labour Policy and Training

独立行政法人 労働政策研究・研修機構



世界同時不況後の産業と人材の活用に関する調査 ・ 外国人労働者の働き方に関する調査

ま え が き

この調査シリーズは、世界同時不況後の企業における人材の活用、とりわけ専門的・技術的分野以外の外国人労働者の活用状況に焦点を当てて実施した事業所アンケート調査結果と日系人労働者の働き方についてのケーススタディをとりまとめたものである。

経済のグローバル化に伴い国際間の人々の移動も活発になっている。我が国では、専門的・技術的分野の外国人労働者を積極的に受け入れるという方針をとるとともに、定住者や日本人配偶者などの身分による在留資格の外国人労働者も受け入れており、日本国内で制限なく就労している。彼（女）等は生産現場などを中心に「なくてはならない存在」とさえいわれていた。

こうした状況のもとで発生した世界同時不況は、企業の生産活動に大きな影響を及ぼし、今なお雇用状況は回復していない。この調査では、世界同時不況後、企業が外国人労働者をどのように活用していこうとしているのか、その際の条件は何か、活用しないとすればその理由は何か、そして、今後の人材活用にどのような方針をもっているのかといった点について調べた。

一方、外国人労働者については、我が国での就労に関していくつかの問題が指摘されている。たとえば、日系人労働者の多くは間接雇用など不安定な雇用形態で就労しており、能力開発の機会も乏しく、日本人よりも低い労働条件（賃金、労働時間）で就労しており、社会保険加入率も低いといったことである。もともと不安定な雇用にあったところに雇用保険への加入率も低く、公的セーフティネットでカバーされた者が限られていたので、世界同時不況の影響は深刻であった。しかし、すべての日系人労働者が同時不況によって失業したわけではなく、また、失業しても比較的早い時期に再就職することができた人々もいる。世界同時不況で失業しなかったり、失業しても早期に就職できた人々にはどのような特徴があるのか。こうした点についても注目し、この調査シリーズでは決して多くはないが、日系人労働者の就労状況についても調査を実施し、その結果を整理した。

調査に対してご協力くださった多くの事業所関係者の方々、日系人労働者の方々に心から感謝したい。

2011年3月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 山口 浩一郎

執筆者

氏名	所属	執筆箇所
中村 良二	労働政策研究・研修機構 就業条件・ワークライフバランス研 究担当 主任研究員	序章 3. (1)
渡辺 博頭	労働政策研究研修機構 労働経済分析研究担当 副統括研究員	序章 3. (1) を除く部分

「世界同時不況後の産業と人材の活用に関する調査（事業所調査）」および「外国人労働者の働き方に関する調査（労働者調査）」は中村良二、渡辺博頭が担当した。

目 次

序章：調査の方法と調査結果の概要	1
第1部 世界同時不況後の産業と人材の活用に関する調査	11
第1章 企業の人材戦略と外国人労働者の雇用	13
第2章 企業が求める人材要件と外国人労働者	26
第3章 外国人労働者の雇用を決めるもの	42
第4章 外国人労働者の評価とその効果	73
第5章 外国人労働者の雇用の可能性	83
第2部 外国人労働者の働き方に関する調査：日系人労働者のケーススタディ	95
第6章 日系人労働者の就業行動	97
第7章 日系人労働者の離職行動	131
第8章 日系人労働者の就業満足度と今後の働き方	140
第9章 日系人労働者と生活・就業のセフティ・ネット	147
むすびにかえてー景気後退期における外国人労働者への就業支援のあり方ー	157
参考資料	163
調査票（事業所調査票、個人調査票）	165
集計表	176

序章：調査の方法と調査結果の概要

1. 調査の目的

本調査シリーズでは世界同時不況による企業の労働需要行動が日系人労働者など外国人労働者の就業行動にどのような影響を及ぼしたかを明らかにするために実施した事業所調査および外国人労働者を対象とした調査によって得られたデータを集計・分析する。

事業所調査においては、世界同時不況後2年近く経過するなか、企業が産業と雇用の動向についてどのような方針をもち、どのような人材に対するニーズがあるのか、今後どのような展望を持っているのかを検討した。

また、労働者調査においては、世界同時不況による企業の雇用調整行動が日系人労働者の就業行動にどのような影響を及ぼしたか、外国人労働者の離職行動をとっているのか、さらに、外国人労働者達は今後の日本での就労についてどのような展望を持っているのかなどを検討した。

2. 調査の方法

(1) 調査対象

①事業所調査：民間の事業所データベースに登録されている事業所のうち外国人集住都市28自治体にある従業員10人以上の事業所2万所を一定の方法により抽出し、質問紙を送付。

※本調査において、外国人集住都市とは外国人集住都市会議会員である以下の28自治体をさす。

【群馬県】伊勢崎市、太田市、大泉町

【長野県】上田市、飯田市

【岐阜県】大垣市、美濃加茂市、可児市

【静岡県】浜松市、富士市、磐田市、袋井市、掛川市、湖西市、菊川市

【愛知県】豊橋市、豊田市、小牧市、知立市

【三重県】津市、四日市市、鈴鹿市、亀山市、伊賀市

【滋賀県】長浜市、甲賀市、湖南市

【岡山県】総社市

②日系人労働者調査：調査対象事業所のうち、直接雇用で日系ブラジル人労働者、日系ペルー人労働者を雇用している事業所にスペイン語・ポルトガル語の質問紙の配付を依頼。日系人労働者本人が返送。

(2) 調査方法

質問紙による通信調査。

(3) 調査項目

調査項目の概略は第1表の通りである。調査項目の詳細については巻末の調査票を参照。

序-1 表 調査項目一覧

調査項目	
事業所調査	<p>I 事業所における現在の状況と採用や人材活用の方針</p> <p>Q 1 人材（若年者、女性、高齢者、外国人）の活用方針 （1）雇用形態 （2）仕事の内容</p> <p>Q 2 人材（日本人の正社員、日本人の非正社員、外国人の正社員、外国人の非正社員）を募集する際の方法</p> <p>Q 3 人材（日本人の正社員、日本人の非正社員、外国人の正社員、外国人の非正社員）を採用する際に重視する点</p> <p>Q 4 過去2年間に専門的・技術的分野以外での外国人労働者活用の有無</p> <p>S Q 1 外国人労働者を活用した仕事内容</p> <p>S Q 2 外国人労働者採用時に求める日本語能力（話すこと・理解すること、読むこと、日本語を書くこと）</p> <p>S Q 3 外国人労働者に対する評価</p> <p>S Q 4 は異国人労働者を活用しない理由</p> <p>Q 5 今後の人材の採用についての見通し（日本人正社員、日本人非正社員、日本人外部人材、外国人正社員、外国人非正社員、外国人外部人材）</p> <p>II 事業所の概略</p> <p>F 1 業種</p> <p>F 2 本社・本部機能の有無</p> <p>F 3 従業員数（正社員、正社員のうち外国人、非正社員、非正社員のうち外国人、外部人材）</p> <p>F 4 人数の過不足</p> <p>F 5 過去2年間の業況の推移</p>
日系人労働者調査（ポルトガル語、スペイン語）	<p>1 個人属性</p> <p>F 1 性別、F 2 年齢、F 3 最終学歴、F 4 国籍、F 5 同居の家族、F 6 自動車の保有状況、F 7 住宅の状況、F 8 日本滞在年数、F 9 日本での就労年数、F 1 0 日本語能力、F 1 1 公的な健康保険の加入状況、F 1 2 公的年金の加入状況</p> <p>2 普段の働き方</p> <p>Q 1 現在の勤務先の業種</p> <p>Q 2 仕事内容</p> <p>Q 3 雇用形態</p> <p>Q 4 就業期間</p> <p>Q 5 就業経路</p> <p>Q 6 就業を決めた理由</p> <p>Q 7 5月の給与額（税込み）</p> <p>Q 8 普段の労働時間、うち残業時間、S Q 最近1カ月の就業日数</p> <p>Q 9 雇用保険の加入状況</p> <p>Q 1 0 仕事上の満足度</p> <p>Q 1 1 現職の継続就業の希望</p> <p>Q 1 2 前職の業種、S Q（製造業の場合）製品</p> <p>Q 1 3 前職の就業形態</p> <p>Q 1 4 前職の給与額</p> <p>Q 1 5 前職の離職年月</p> <p>Q 1 6 離職理由</p> <p>Q 1 7 離職中の生活、</p> <p>Q 1 8 離職期間中の研修・職業訓練、資格取得の状況、S Q 1 研修・職業訓練、資格の内容、S Q 2 現職に就くとき役だった研修・職業訓練、資格</p>

(4)調査期間

- ①事業所調査：2010年7月19日～7月31日。
- ②日系人労働者調査：2010年7月～8月。

(5)発送数、回収数(回収率)

事業所調査の発送数、回収数及びそれらから計算した回収率は序-2表の通りである。

序-2 表 発送数と回収数(回収率)

調査種類	発送数	有効回収数	回収率
事業所調査	20,000 票	2,305 票	11.5%
日系人労働者調査 (ケーススタディ)	事業所調査に回答した事業所のうち、外国人労働者を雇用している事業所に協力を依頼	44 人 (回答状況が悪かったケースを除外した部分がある)	

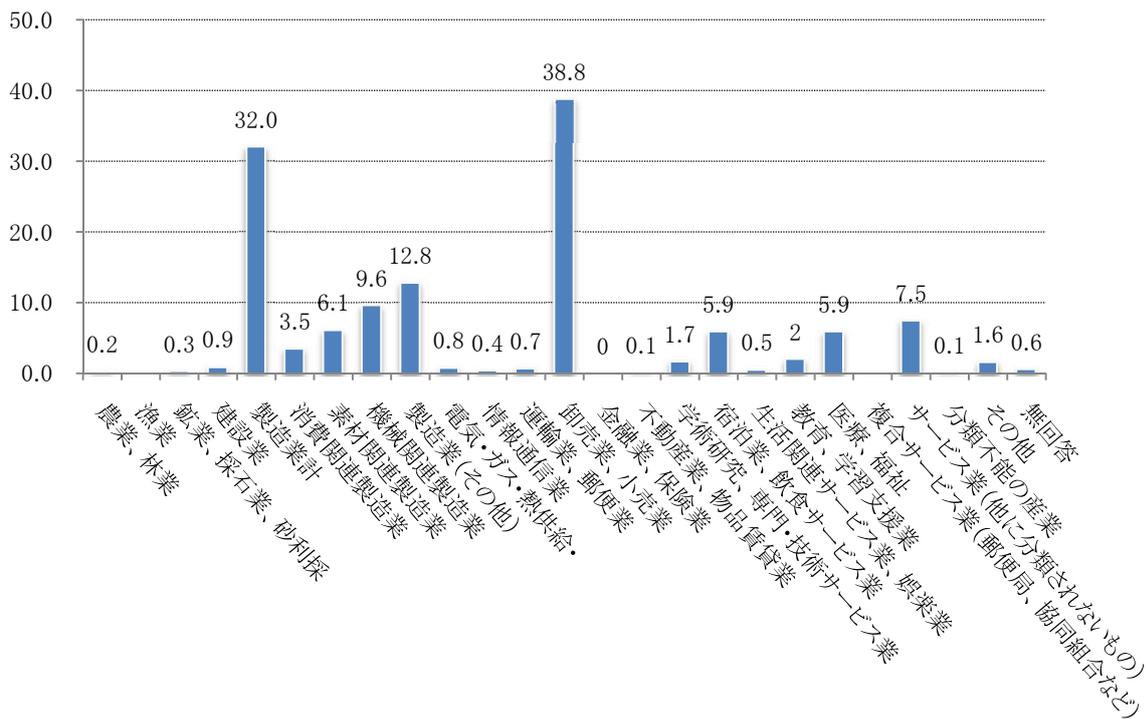
3. 調査結果の概要

各設問についての単純集計の結果の概要は以下の通りである。

(1) 事業所調査 (いずれも N=2305)

ア) 回答事業所の属性：回答事業所の基本属性は以下の通りである。

序-1 図 回答事業所の業種(択一回答、単位：%、N=2305)



- ①業種構成：業種構成は、「卸売業、小売業」が 38.8%で最も多く、以下、製造業 (32.0%)、「他に分類されないサービス業」(7.5%)、「宿泊業、飲食サービス業」(5.9%)、「医療、福祉」(5.9%) などとなっている。
- ②本社・本部機能の有無：回答事業所の本社・本部機能の有無については、「事業所内に本社本部機能を持つ事業所」が 17.6%、「本社・本部機能が別のところにある事業所」が 71.7%となっている (不明・無回答 10.7%)。

- ③正社員数：正社員数の平均は71.2人（標準偏差267.4）である。正社員の人数の分布は「5人以上30人未満」が42.5%で最も多く、以下、「5人未満」（22.3%）、「50人以上100人未満」（9.7%）、「30人以上50人未満」（9.2%）等となっている。
- ④外国人正社員数：正社員のうち外国人数の平均は0.45人（標準偏差5.8）である。外国人正社員数の分布は、「0人」が83.0%を占め、大半の事業所に外国人正社員はいない。以下、外国人正社員数の分布は、「1人以上5人未満」（5.8%）、「5人以上10人未満」（0.9%）等となっている。
- ⑤非正社員数：非正社員（パート、アルバイト等）の平均は69.0人（標準偏差463.6）である。非正社員数の分布は、「1人以上5人未満」が26.5%で最も多く、以下、「10人以上30人未満」（18.8%）、「0人」（18.3%）、「5人以上10人未満」（13.3%）等となっている。
- ⑥外国人非正社員数：非正社員のうち外国人の人数の平均は1.9人（標準偏差25.4）である。外国人非正社員数の分布は、「0人」が80.2%で最も多く、以下、「1人以上5人未満」（5.1%）、「5人以上10人未満」および「10人以上30人未満」が1.2%等となっている。
- ⑦外部人材の人数：外部人材（派遣・請負社員等¹）の平均は6.7人（標準偏差44.9）である。外部人材の比率の分布を見ると、「0%」が65.1%で最も多く、以下、「0%以上5%未満」（7.7%）、「30%以上」（5.7%）、「10%以上20%未満」（4.4%）等となっている。
- ⑧直接雇用の外国人比率：直接雇用の外国人の比率の平均は1.2%（標準偏差6.0）である。直接雇用の外国人比率の分布を見ると、「0%」が75.8%で最も多く、以下、「0%超5%未満」（7.2%）、「5%以上10%未満」（2.1%）等となっている。
- ⑨人材の過不足：事業所における人材の過不足の状況は、序-3表の通りである。
- ⑩過去2年間の業況の推移：過去2年間の業況の推移は、「どちらかといえば悪化傾向である」が31.2%で最も多く、以下、「どちらかといえば改善傾向である」（26.1%）、「変化はない」（19.8%）、「悪化傾向である」（11.1%）、「改善傾向である」（9.9%）となっている。
- 回答結果のディフュージョンインデックス（「改善傾向である」の比率と「どちらかといえば改善傾向である」の比率を加えたものから「悪化傾向である」の比率と「どちらかといえば悪化傾向である」の比率を加えたものを引いた値）を求めると、-6.3と悪化傾向にあることがわかる。

¹ この調査における「派遣・請負社員等」とは、厚生労働省「外国人雇用状況の届出」における労働者派遣・請負事業を行っている事業所に就労している外国人労働者を想定している。

序-3 表 人材の過不足の状況(択一回答、N=2252)

	労働者全体の過不足状況			当該部門なし(全体を除く)、不明・無回答
	過剰	適当	不足	
全 体	11.1%	49.6%	11.1%	28.2%
生 産	5.0%	27.1%	7.0%	60.9%
販 売・営 業	6.6%	46.1%	13.3%	33.9%
運 輸・通 信	2.1%	15.8%	19.3%	80.7%
対人サービス	2.0%	25.6%	5.9%	66.5%
そ の 他	2.6%	22.7%	3.6%	71.0%

イ) 外国人を「活用したことがある」のは、約2割

2010年7月現在で、「過去2年間、専門的・技術的分野以外で外国人を活用したことがある」事業所は、全体の約2割に留まっている。一方、「活用していない(したことがない)」理由で最も多かったのは、「日本人だけで求人数を確保できたから」(約58%)、以下、「人事管理などの面で外国人労働者を受け入れる社内体制が未整備だったから」(約22%)が続く。

ウ) 方針としては、外国人について「活用の予定がない」が約3分の2

2010年7月現在で、なんらかの形で外国人を活用しようとする事業所は少なく、雇用形態、仕事内容にかかわらず、「活用の予定がない」が、全体のほぼ3分の2を占める。

エ) 雇用した外国人に対しては肯定的評価が約3分の2

雇用した外国人に対し、「期待以上」という評価は1割弱であるが、「期待どおり」という評価は、半数を超えている。そうした肯定的評価は全体の約3分の2となっている。その一方で、否定的評価は約15%である。ただし、こうした評価は、活用したことがある事業所じたいに限られており、現時点で就労が継続している外国人労働者が一定レベル以上の、限られた層であることが原因である可能性もある。

オ) 外国人を採用する場合は、工作上必要な日本語能力を求める割合が約8割

外国人を採用する場合に求める日本語能力は相対的に高く、より正確な意思疎通ができるレベルが求められる。会話については、「工作上必要な日本語が話せる」と「工作上的指示を理解できる」という相対的に高いレベルを求める比率が、約8割となっている。

カ) 外国人雇用の可能性

これまでに外国人労働者を活用した経験があるのは、約2割である。このうち約15%は、正社員・非正社員として活用している。今後についても、正社員や専門的・技術的な仕事で

の外国人労働者の活用を検討している事業所もある。

(2) 日系人労働者調査(ケーススタディ)

ア) 対象者の基本属性

ケーススタディの対象となった日系人労働者の基本属性は以下の通りである。

- ①性別：男性が 64.3%、女性が 35.7%。
- ②年齢：平均年齢は約 42 歳、40 歳代が 32.6%と最も多く、以下、30 歳代(25.6%)、50 歳代(18.6%)と続く。
- ③最終学歴：「母国の中等教育」が 41.5%、「母国の大学以上」が 24.4%等となっている。
- ④国籍：全員がブラジル。
- ⑤同居の家族：配偶者 (74.4%)、子供 (29.5%)、本人や配偶者の親 (11.6%) が多い。
- ⑥自動車の保有状況：「ある」が 50.0%、「もともとない」が 26.2%となっているが、「手放した」が 23.8%あった。
- ⑦住宅の状況：公営住宅が 33.3%、自宅が 28.6%、民間賃貸が 21.4%、社宅等が 16.7%となっている。
- ⑧日本滞在年数：日本滞在年数の平均は約 14 年である。滞在期間の分布は、「15 年以上 20 年未満」が 30.2%、「20 年以上」が 23.3%、「10 年以上 15 年未満」が 23.3%、「5 年以上 10 年未満」が 18.6%などとなっている。
- ⑨日本での就労年数：日本での就労年数の平均は約 13 年である。就労年数の分布は、「15 年以上 20 年未満」が 27.9%で最も多く、以下、「10 年以上 15 年未満」が 25.6%、「20 年以上」が 20.9%などとなっている。

イ) 企業が求める日本語能力と日系人労働者の日本語能力にギャップが存在

日本語能力(会話、読解、筆記)について、事業所が外国人労働者に求める日本語能力と日系人労働者が実際に有する能力の間でギャップがあるが、会話についてはギャップが相対的に小さい。また、日系人労働者は系統的に日本語を学習している者が少ない。

ウ) 8割以上が仕事をしていない期間を経験

日系人労働者の8割以上が前職を辞めてから現職に就くまでに仕事をしていない期間を経験している。前職を辞めた主な理由は「よりよい条件の仕事を探すため」(27.5%)、「会社の人員整理や退職を勧められたから」(12.5%)などとなっている。また、「その他」(40.0%)の大半がいわゆる「雇止め」によるものである。

エ) 離職期間中の生活は「貯蓄の切り崩し」や「家族の収入」で

離職期間中は、「貯蓄の切り崩し」(45.8%)、「家族の収入」(33.3%)、「失業等給付」(12.5%)

などによって生活している。また、離職期間中に資格の取得や能力開発を行った日系人労働者は少ない。

オ) 現職への入職経路は「友人、知人を通じて」が約4割

日系人労働者の現職への入職経路は「友人、知人を通じて」(39.5%)、「ハローワークを通じて」(18.6%) などとなっており、個人的なネットワークによる就業が多い。

カ) 間接雇用から直接雇用へシフト

前職と現職の仕事内容を比較すると、前職・現職ともに「生産工程・労務の仕事」をしている者が多いが、前職の「生産工程・労務の仕事」から現職では「サービスの仕事」や「事務の仕事」に就いている者もいる。また、前職では「派遣、請負社員」として働いていた者が約5割を占めていたが、現職では「正規従業員」や「パート、アルバイトなど」として就業している者が約8割に達し、間接雇用から直接雇用へとシフトしている。

キ) 高い現職の満足度

現在の仕事満足度をみると、「仕事の内容」については全員が、「職場の人間関係」、「休日数」については9割以上が「満足」と回答している。一方、「賃金」、「労働時間」については他の項目よりも不満と回答している者の比率が高い。

ク) 約8割が現職の継続を希望

約8割の日系人労働者が今後も現在の仕事を継続することを希望している。

ケ) 4割以上が公的年金に未加入

健康保険については6割以上の者が「協会けんぽ、会社の健康保険組合の保険」または「国民健康保険」に加入している。しかし、約1割の者は健康保険に未加入である。

また、半数以上の者が厚生年金か国民年金に加入しているが、4割以上の者はいずれの公的年金にも加入していない。

(3)政策的含意

世界同時不況後、企業の外国人労働者への労働需要は依然として小さい。企業は外国人労働者を採用する際、高い日本語能力があることを要件としている。

実際、同時不況後に職を失っても早い時期に就業できた日系人労働者は比較的高い日本語会話能力を有している。

そのため、日系人労働者の就業促進策として能力開発を行う際には日本語学習も同時に実施する必要がある。

日系人労働者が就業していない期間の生活は貯蓄の切り崩しや家族の収入によって生活した者が多く、失業等給付を受けた者は少ない。そのため、日系人労働者をはじめとする外国人労働者に対する雇用のセーフティネットの整備が必要である。

日系人労働者は現在の仕事に高い満足度を感じており、今後も現在の仕事での就業継続を希望している者が多い。日本での就労年数が長期化していることをあわせて考えると、健康保険や公的年金など生活支援のセーフティネットへの加入を促進する必要がある。

4. 本調査シリーズの章立て

本調査シリーズの章立ては序-2 図の通りである。第1部では事業所調査によって得られた資料の分析を行い、第2部では日系人労働者の就業行動や離職行動の分析を行う。

第1部は5章から構成される。第1章において調査対象となった事業所（企業）がその人材戦略の中で外国人労働者をどのように位置づけているかという観点から議論を展開する。

第2章では、外国人労働者を雇用するかどうかやどのような要因で決まるかを検討する。

第3章では、企業が外国人労働者を採用する際にどのような要件を課しているのかということ整理する。

第4章では、企業が外国人労働者の働きぶりをどのように評価しているのか、その評価を決めるものは何かを検討する。

第5章では企業が外国人労働者の雇用にどのように考えているのか、また、それはどのような要因によって決まるのかを検討する。

第2部は4つの章から構成され、日系人労働者のケーススタディの結果をまとめる。2008年秋の世界同時不況以降、低迷する雇用情勢の中にあつて、今回の調査対象となった日系人労働者は現在就業中であることから相対的に恵まれているともいえる。多くの日系人労働者が依然として失業している中で調査対象となった日系人労働者が就業することができたのはなぜなのか。日系人を含む外国人労働者の失業に関する資料はかなりの数に上るが、失業しなかった理由あるいは失業しても比較的早期に就業することができた理由に関する資料は限られている。また、ここで取り上げた日系人労働者の滞日年数の平均は約14年と長い。本稿ではこうした点を踏まえて検討した。

第6章では、ケーススタディの対象となった日系人労働者の離職から現在の仕事に就くまでの行動について検討する。

第7章では、事業所データと日系人労働者データからマッチングデータを作成し、その分析を行う。この章では企業の人材戦略、日本語能力など企業の外国人の採用要件などと日系人労働者の就業との関係について検討する。

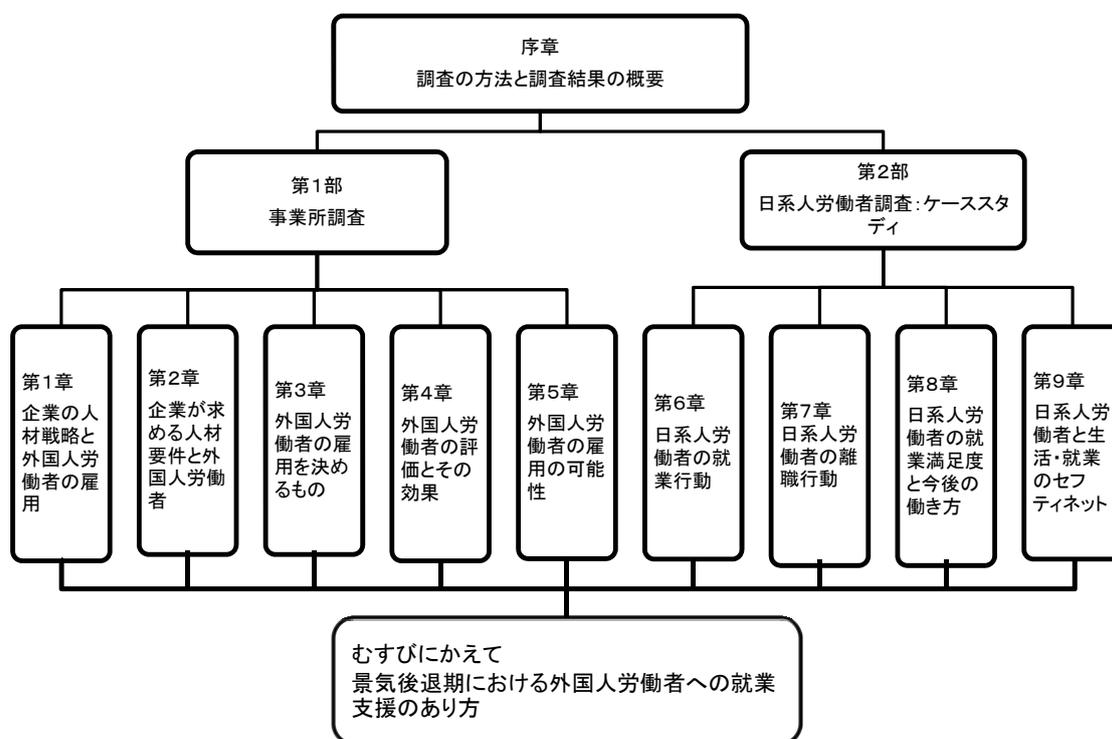
第8章では、日系人労働者の仕事満足度を決める要因について検討する。調査対象となった日系人労働者の仕事に関する満足度は高い。高い満足度はどの要因から由来するものなのか。周囲の日系人労働者が失業しているという事実を基準に満足度が高いのか、それとも他

の要因によるのか。

第9章では、日系人労働者とセフティネットの関係を検討する。従来から日系人労働者がセフティネットから遺漏していることが指摘されてきた。たとえば、これまで実施されてきた各種調査結果によれば、日系人労働者の健康保険への加入率は1割から6割と幅がある。また、雇用保険への加入率も低いといわれてきた。ただし、日系人労働者の就業形態が短期間の雇用契約を繰り返す派遣や請負といった間接雇用が中心であったことも関係あるのではないか。

まとめでは、事業所調査および日系人労働者のケーススタディの結果を踏まえて政策的含意を整理する。

序-2 図 本調査シリーズの章立て



なお、参考資料として調査で用いた質問紙、事業所調査の集計結果を巻末に掲載した。このうち日系人労働者調査についてはポルトガル語・スペイン語訳した質問紙を用いたが、ここでは日本語の質問紙を掲載した。