

日本労働年鑑 第64集 1994年版
The Labour Year Book of Japan 1994

特集 日本における外国人労働者の現状

第二章 日系人以外の外国人労働者

一 「外国人社員」の実態

■ 「外国人社員」は約七万人

「入管法」の改正によって新設された「投資・経営」、「教育」、「専門技術」、「技能」、「人文知識・国際業務」などの在留資格で就労する専門・技術労働をはじめとする合法的な外国人労働者の数は、九〇年末で約七万人、九二年末で約九万人である。このうちの約二万人は、「興行ビザ」の外国人労働者であるから、一般の企業に勤務する「外国人社員」といわれる外国人労働者の数は、九〇年末で約五万人、九二年末では約七万人ということになる。

ここでは、二つの調査結果をみながら、これらの「外国人社員」の実態をみることにしたい。

■ 労働省の調査

一つは、労働省の人事・労務管理研究会「外国人専門職専門部会」が、八九年一一月から九〇年三月にかけて実施した調査の結果である。この調査は、企業七社の人事部門および外国人社員三三人に対するヒヤリングと六三社の九九六人の外国人社員に対するアンケート(回答者二三人、回答率二三・二%)の二つの調査からなる。「日本企業への就業動機」についてのアンケート調査の結果では、「日本企業でいろいろと体験したかった」四五・五%、「専門性を磨くには日本企業が最適」一九・五%であった。また、職場の上司や同僚とのコミュニケーションについては、仕事のうえでは「日本語で話す」が六一・一%であり、外国人が語学要員としてのみ雇用されているわけではないことが示されている。

職種については、「日本人とかわらないゼネラリスト」三五・九%、次いで「高度な学歴を必要とする研究開発業務」一九・九%、「海外とのリエゾン(連絡)業務」一五・二%、「企業内のスペシャリスト」一一・三%、「語学教師」八・二%である。賃金体系については、六〇・二%の人が満足しており、不満を示しているのは三五・五%である。住宅費については、「全額会社負担」、「日本人よりも高レベルの手当」をあわせて二八・六%、「日本人と同基準」が五一・五%、帰国休暇については三九・〇%が「制度あり」で、そのうち「渡航費を会社全額負担」が三分の二に上っている。

総じてこれらの内容から、外国人社員はおおむね日本人労働者と同じか多少優遇されているように思われる。だが、問題がまったくないわけではない。たとえば、職場で「仕事にかんする大切な事項を説明してもらえない」点で六二・三%の人がストレスを感じているし、短期就業者の場合、厚生年金保険料が掛け捨てになることに強い不満をもっており、五三・七%の人が「帰国時、積み立てた分を返してほしい」という希望を示していた(労働省『人事・労務管理研究会「外国人専門職専門部会」報告について』九〇年九月発表)。

■ 入管協会の調査

もう一つの調査は、入管協会研究企画部が会員企業九〇八社を対象に実施したもので、有効回答数は四六一社(五〇・八%)である。会員企業が調査の対象であるため、外国人社員を現在雇用している企業は七九・二%と多いのが特徴である。

外国人社員を雇用する動機や理由についてみると、外国人の「語学力」が四九・六%、「技術や技能」四九・一%と多く、さらに「優れた人材」三六・二%、「外国人特有の思考、発想、感覚」二八・一%、「組織の活性化」一五・八%となっている。外国人社員を出身地域別にみると、「北米」四〇・〇%、「アジア諸国」三五・一%、「ヨーロッパ」一七・六%、「オセアニア」四・九%の順であり、欧米系の外国人がほぼ六割を占めている。

賃金の動向をみると、「日本人と全く同等」三二・三%、「日本人社員より高い」三〇・七%、「日本人社員とほぼ同等」二八・一%となっており、外国人社員の賃金は、日本人社員の賃金と同じか、それ以上であることがわかる。

さらに外国人社員の受け入れについては、「専門的な知識、技能のある外国人について受け入れを認めるべきだ」が六三・〇%と高率であるのに対して、「あらゆる職種について、日本で働きたいとする外国人の就労について認めるべきだ」という意見は二四・九%と低くなっている(入管協会研究企画部「外国人社員の就労に関するアンケート調査の結果報告」『国際人流』九一年六月号)。

二 研修生の受け入れと留学生・就学生

■ 研修生受け入れ拡大の要望

改正「入管法」が施行されたのは九〇年六月であるが、「単純労働者」という概念で理解された一般的な外国人労働者の受け入れについては、「国民的コンセンサスが得られておらず、慎重に検討すべきである」として否定された。だが、深刻な労働力不足問題に直面していた中小企業をはじめとして、外国人研修生の受け入れ拡大に対する要望が強まっていった。

労働省が九〇年七月一日現在で実施した「外国人研修生の受け入れに関する調査」(上場企業二一〇四社および研修ビザの外国人登録者が五〇人以上の都道府県にある中小企業四〇〇〇社対象、うち二七一八社から有効回答)では、次のような結果が明らかとなっている。「受け入れの実態」では、受け入れている企業の割合は一〇・〇%であるが、それを企業規模別でみると「五〇〇〇人以上」が五七・一%であるのに対して「二九九人以下」は三・四%であり、大企業ほど受け入れの割合が高かった。また「受け入れについての企業意識」によれば、「今後も増やしていくべきである」と考える企業が六四・一%、外国人研修生を「受け入れたい」と希望する企業が六二・五%を占めていた(労働省発表資料『六割の企業が外国人研修生の受け入れに前向き』九〇年一〇月)。

■ 受け入れ基準の緩和

従来の外国人研修生受け入れ基準は、「従業員二〇人に研修生一人」を基本とするが、従業員三〇〇人以下の中小企業には別途基準を設定しており、従業員二〇人以下の零細企業では外国人研修生の受け入れは不可能であった。法務省は、九〇年八月一七日付「法務大臣告示」でこの研修生受け入れ基準を緩和する措置をとった。それによれば、従業員「二〇一人以上三〇〇人以下」の企業が受け入れられる研修生の数は一五人、「一〇一人以上二〇〇人以下」では一〇人、「五-

人以上一〇〇人以下」では六人、「五〇人以下」では三人に改められた。

これにより、受け入れ機関が、中小企業等協同組合、商工会議所、商工会の団体の組合員であることを条件とし、また就労活動の心配がないこと、三ヵ月に一回以上地方の入管局長に実施状況を報告すること、研修事業が国や地方公共団体の指導下で運営されることを要件として、従業員二〇人以下の企業でも三人までの研修生を受け入れることが可能となった。

■ 留学生・就学生の就労問題

八〇年代の後半から、日本で学ぶ外国人留学生・就学生の数は、急速に拡大している。八六年から、九〇年、さらに九二年の推移をみると、留学生は、二万〇四五六人から四万八七一五人さらに五万六三〇九人へ、また就学生は一万五一四四人から三万五五九五人さらに四万六六四四人へと増加している。したがって、両者を合計すると、現在では一〇万人を超える外国人学生が在留していることがわかる。

しかし、日本語学校などで学ぶ就学生をはじめ、留学生も私費で来日している人が多く、アルバイト収入に頼らざるを得ないのが現状である。実質的な就労を意味する留学生・就学生のアルバイトは、資格外活動の許可を得ることを前提として一日四時間、一週二〇時間を限度として認められている。アルバイト先の就労分野は、レストラン、飲食店、その他のサービス業関係が多い。

三 中小企業の外国人労働者

■ 国民金融公庫総合研究所の実態調査

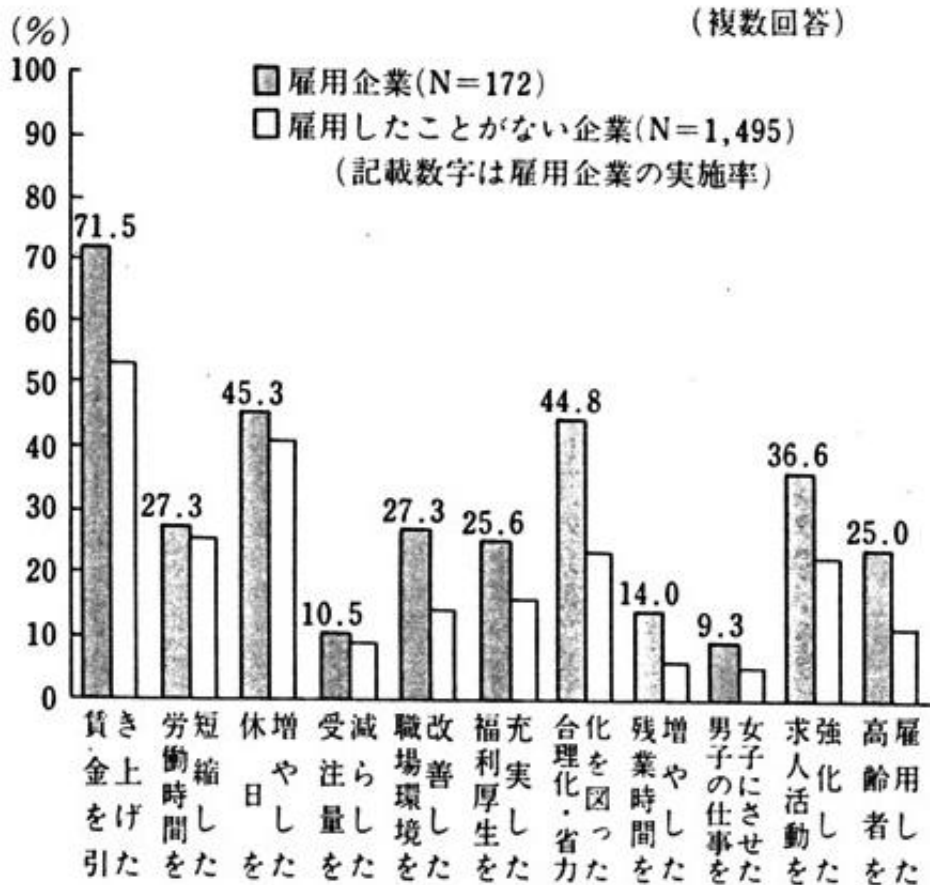
中小企業における外国人労働者の実態調査には、国民金融公庫総合研究所が九一年八月に行ったものがある。調査は、東京、群馬、長野、静岡に事業所を有する製造業、サービス業、建設業の八〇〇〇社を対象にして行われ、有効回答数は一七五四件で有効回答率は二一・九%であった。

調査対象が広範囲にわたっており、調査結果に現れた外国人労働者の国籍がブラジル、バングラデシュ、イラン、中国、フィリピン、パキスタン、その他で構成されていること、いわゆる「不法就労」外国人労働者を含んでいると思われる調査であることなど、意義あるものと思われる。

■ 人手不足と外国人労働者

この調査では、中小企業の外国人労働者の雇用がやむを得なかったものであったことが明らかにされている。たとえば、「人手不足対策の実施率」(第1図)や「外国人労働者雇用の理由」(巻頭図5)から、多くの企業が人手不足を解消するためにさまざまな対策を実施していること、そのうえでの外国人労働者雇用であり、「中小企業の構造的な労働力不足を補っている外国人労働者の方が多い」と指摘されている。また、外国人労働者に対して、住宅をはじめ、食事の一部提供、通勤手当、帰国旅費の一部または全額支給など、賃金以外の便宜供与をしている企業が多いことが示されている。

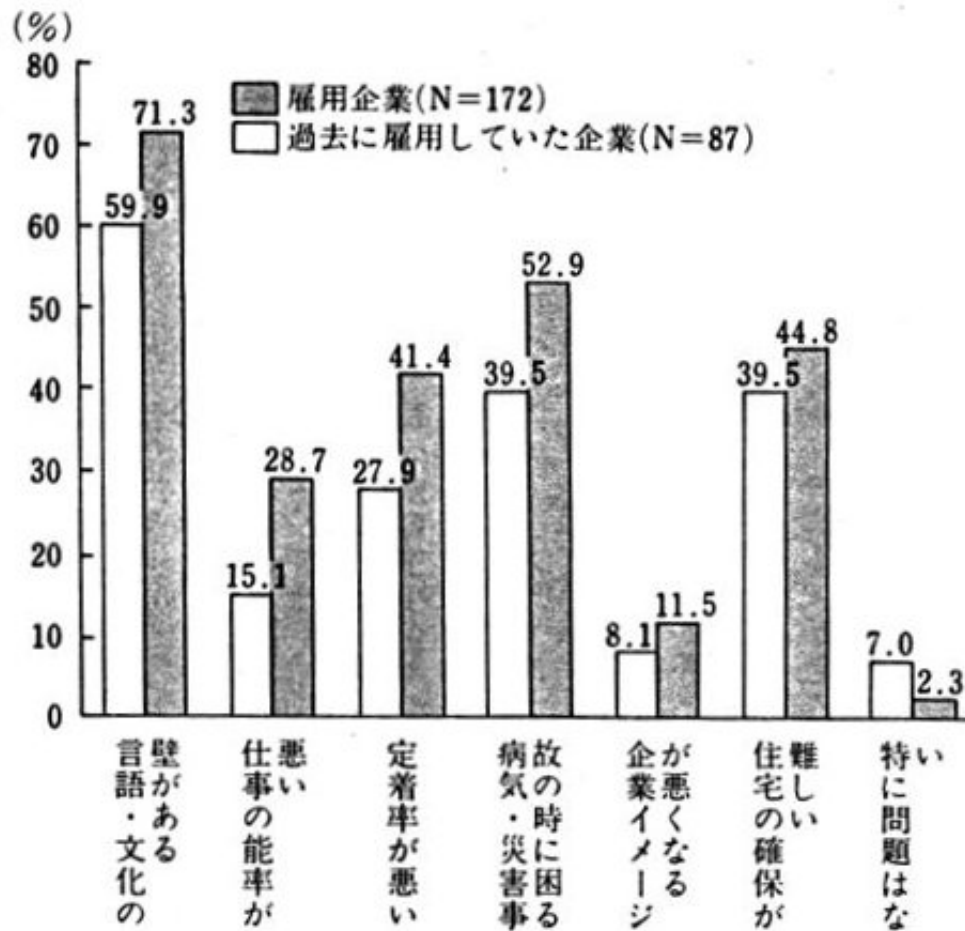
第1図 中小企業の人手不足対策の実施率



〔備考〕 国民金融公庫『調査季報』第20号(1992年2月)4頁による。

同時に、「言語・文化の壁」、「病気・災害事故」、「住宅の確保」などでの雇用上のデメリットがある点も指摘されている(第2図を参照)。他方では、「雇用企業における外国人労働者のメリット」(巻頭図6)や「残業時間の比較」(第3図)に示されるように雇用上のメリットも多く、外国人労働者はすでに「重要な経営資源」であり、彼らがいなくなれば経営規模を縮小せざるを得ないとか、倒産や廃業になってしまうと答えている企業も存在する。

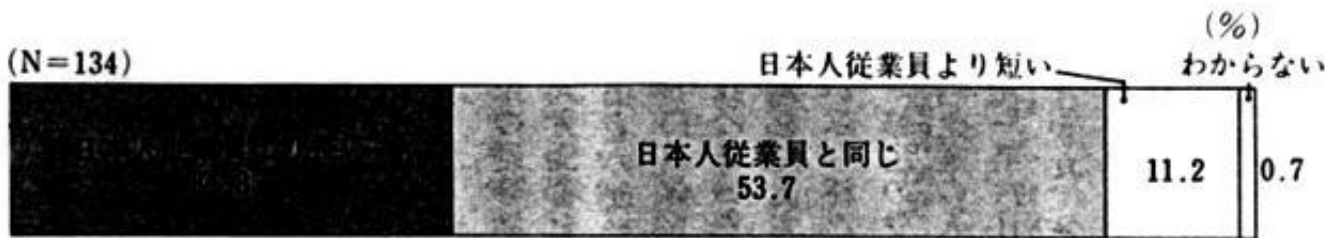
第2図 外国人労働者の雇用上のデメリット



〔備考〕 第1図と同じ。

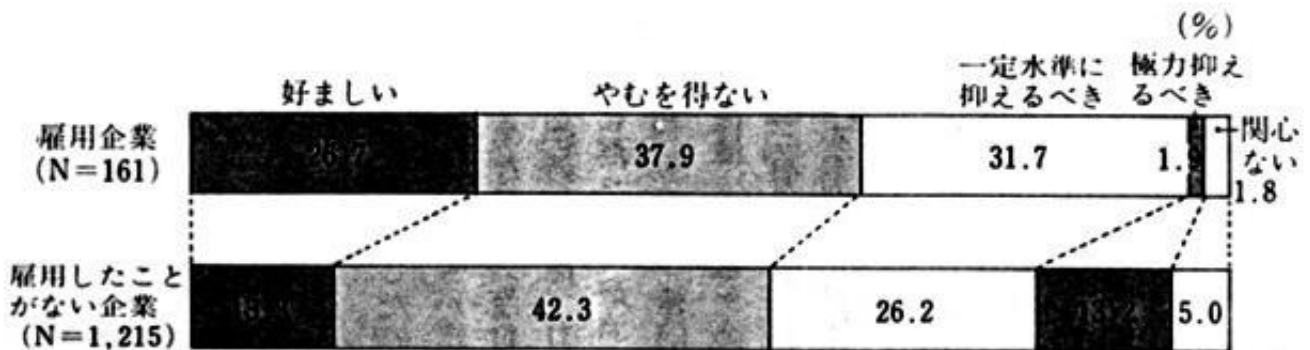
さらに、単純労働者の外国人増加に対する中小経営者の意識では、第4図から明らかなように、増加に対する肯定派は雇用企業の六四・六%であり、雇用したことがない企業でも肯定派が五五・六%と、ともに肯定派が過半数を超えていた(国民金融公庫総合研究所『ヒト』の国際化時代に生きる中小企業』『調査季報』第二〇号、九二年二月)。

第3図 雇用企業における外国人労働者と日本人従業員の平日の残業時間の比較



〔備考〕 第1図と同じ。

第4図 単純労働者（外国人）の増加に関する意識



〔備考〕 第1図と同じ。

■ 中小企業経営者災害補償事業団による調査

また、中小企業経営者災害補償事業団が、九〇年三～四月に、東京、埼玉、千葉、神奈川の一都三県の中小企業一万社を対象に実施した調査(二二一八社が回答)報告によれば、過去二年間に外国人を雇用した企業は七社に一社の一三・九%であった。雇われていた外国人の七割近くが不法就労者であり、違法と知りながら人手不足のために外国人を雇っている中小企業の実態が浮き彫りになったとされている。

仕事の内容は、飲食業では調理の下働きが全体の三分の二、製造業や建設業では工場や工事現場の作業員や荷役、雑役などの単純労働が大部分であった。そして三社に一社が、「日本人労働者の確保が難しい」、「どのような仕事でもまじめに働く」、「先進国として受け入れるのが義務」という理由から外国人雇用を希望し、中小企業の最大の課題が労働力確保であることを示していた(『毎日新聞』九〇年五月二四日付)。

四 「技能実習制度」による受け入れ

■ 実質的な就労に道を開く労働省の構想

労働省が外国人の「実務経験活動」構想を打ち出したのは、九〇年七月であった。その基本的な内容は、一方で、就労が認められていない従来の研修制度のもつ限界を乗り越えながら、なおかつ「一般の外国人労働者を受け入れない」という原則を堅持し、実質的な外国人労働者の就労への道を開くというものであった。この構想は、ただちに具体化されたわけではないが、その後、外国人研修生の受け入れについては、「外国人研修管理機構」(仮称)のような受け入れ団体を設置するという点で政府部内(労働省や法務省など)での一致がみられた(『日本経済新聞』九〇年八月一〇日)

付)。

外国人研修生の受け入れ基準が緩和されたにもかかわらず、研修制度が国内企業の人手不足対策として効力を発揮しなかったこともあって、九一年六月には労働省の構想が再び具体化へむけて動き出すこととなった。それは、未熟練の外国人を研修生として受け入れ、研修ののち技能検定に合格した人については一定期間の就労を容認するというものであり、「中小企業の人手不足解消に役立てる」こと、「途上国への技術・所得移転を促す」ことを目的とするものであった。

また、この年の一〇月一日には、研修生の受け入れを支援する窓口として「国際研修協力機構」が正式に発足している。これは、「技能実習制度」の実質的な窓口機関の開設を意味するものであった。

■ 「技能実習制度」の創設

外国人の実質就労を容認する「技能実習制度」の創設は、臨時行政改革推進審議会(第三次行革審)の「世界の中の日本部会」がまとめた「外国人労働者問題および外国人に対する行政のあり方」で提言された。そこでは、「外国人が一定の条件の下に日本人と同様の待遇を受けつつ、技能を働しながら身につけられる制度」としての「外国人技能実習制度の創設」の要旨を、次のように述べている(『日本経済新聞』九一年十一月二七日付)。「外国人受け入れの条件」

(1)受け入れ可能数は国内の受け入れ体制などを考慮して決定、その枠内で受け入れる。

(2)滞在期間を制限(二年程度)し、延長を認めない。

(3)対象職種を一定範囲に限定する(例えば技能検定職種など習熟に相当の期間を要する技術・技能で、公的な評価制度のあるもの)。

(4)必要最小限の期間の座学及び実務研修を実施する。研修手当は国内の訓練手当を考慮して適正な額が支給されるよう指導する。現地で日本語を学び、一定水準に達したと認められる者は期間を短縮できる。

(5)座学及び実務研修が終了した時点で技能評価を実施、一定水準に達した者は技能実習を認める。この期間は労働関係法令、社会保障制度を適用する。

(6)家族呼び寄せと対象職種の変更(転職)を制限する。

(7)受け入れ企業は帰国費用の積み立てなどの責任を負う。

[関係行政機関の対応]

(1)政府は受け入れ総数を決定、希望職種と人数の調整、研修・雇用状態の監督、習得した技能の検定を実施する。

(2)送り出し国との間で受け入れ人数の上限、一般的な受け入れ条件などに関する協定を締結する。

(3)送り出し国政府の協力の下で、政府開発援助(ODA)などを活用した事前の日本語教育、日本事情に関する教育、健康診断などを実施する。

(4)中小企業における研修の実施を支援するため、公共職業訓練施設を活用するほか、財団法人国際研修協力機構を通じた支援措置を講じる。

「技能実習制度」の具体化

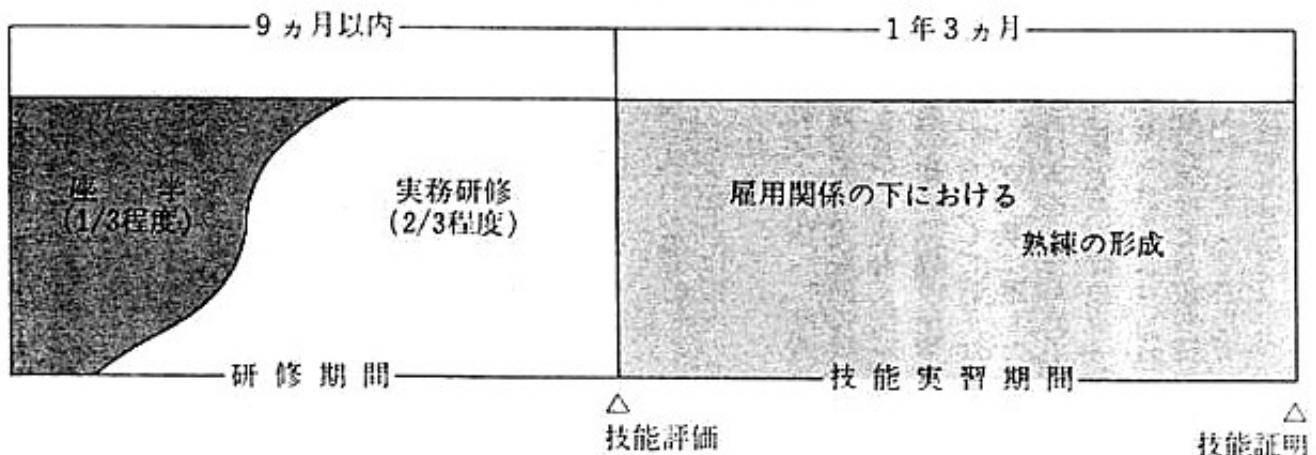
その後、九二年六月に閣議決定された「新経済五ヵ年計画」でも「技能実習制度」の具体化をはかることが提唱されている。そこでは「労働力不足を補うという観点ではなく……(中略)……『人づくり』を通じて国際社会に貢献するという観点から、発展途上国等から来日する外国人が、一定期間の研修を経た上で技能評価を行い、一定水準に達したこと等を条件に、雇用関係の下で日本人と同様の待遇を受けつつ、帰国後は母国の経済発展等に役立つ技能を修得できる技能実習制度(仮称)の創設・具体化を図る」(『週刊労働ニュース』九二年六月二九日付)と述べられている。

また、同年七月の「雇用対策基本計画」(第七次)でも、「外国人研修生に対し、一定期間の研修を経た上で、技能評価を行い、一定の水準に達したこと等を条件に、雇用関係の下で技能の熟練度を高めるための機会を提供する新たな研修システムとしての技能実習制度(仮称)の創設・具体化を図る」としている。

同年八月に労働省が発表した資料『技能実習制度の創設等外国人研修生受入れの充実』では、「技能実習制度は、民間企業の活力を利用して『人づくり』に寄る国際協力を推進する性格のものであり、……習得された技能の母国への確実な移転が確保されることが不可欠である」としている。そして、この制度の円滑で適正な運営のためには、「研修生の一元的な受入れ・管理、受入れ企業等に対する指導援助のいっそうの充実」が必要であり、そのために必要な事業を「国際研修協力機構」に委託するとしている。また、三七都道府県に四一人の地方駐在員を配置し、さらに円滑な受け入れ体制を構築するために、主要送出国にも国際研修協力機構の海外駐在員を配置して体制整備を行うとしている。

滞在期間は原則として二年間とし、はじめの三ヵ月程度の座学(学習)と六ヵ月程度の実務研修からなる研修期間の間の在留資格は「研修」であり、それ以降の「技能実習期間」は「特定活動」へと変更して、事業主との雇用関係に入ることになる(第5図参照)。また、技能検定職種は、建設業関係が四一職種、製造業関係が七六職種、サービス関係・その他が一六職種の合計一三三職種である。この「技能実習制度」は、九三年四月から実施されている。

第5図 技能・実習制度



〔備考〕 労働省職業能力開発局海外協力課『新たな外国人研修制度』
(総合労働研究所『季刊労働法』164号、88頁)

日本労働年鑑 第64集

発行 1994年6月20日

編著 法政大学大原社会問題研究所

発行所 労働旬報社

2006年11月10日公開開始

■ ←前のページ 日本労働年鑑第64集【目次】 次のページ → ■
日本労働年鑑【総合案内】

法政大学大原社会問題研究所(<http://oisr.org>)
