

### 第3章 企業における外国人労働者の雇用管理

#### 1 はじめに

第1章および第2章でとりあげた既存の調査研究を総合すれば、1990年頃までは直接雇用で外国人を雇用する企業もあったが、1990年代半ばから2000年代にかけて間接雇用が外国人雇用の主流になっていく様子が浮かび上がってくる。こうした背景には、国際競争の激化によって日本企業の競争相手は低賃金の海外企業になり、コスト削減のために間接雇用が便利であったこと、間接雇用の外国人労働者が細かな生産調整に対応するための雇用の調整弁として機能したこと、顧客のニーズに応えるうちに業務請負会社が次第に外国人労働者の雇用管理のノウハウを蓄積していったこと、外国人労働者にとっても業務請負業が就業機会の提供と宿舍など日本での生活を支援する、きわめて便利な存在であったこと、といった要因が相互に関連していたと考えられる。これは外国人労働者だけではなく日本人労働者も同じであり、日本人労働者にも間接雇用が増加していった。

近年、偽装請負問題が社会問題化したことに加えて、製造業への人材派遣が規制緩和されたことにより、外国人労働者が製造現場に派遣されることが増加している。しかし、外国人労働者個人にとって、人材派遣であろうと業務請負であろうと日本での就労という点ではさほど大きな違いはない<sup>16</sup>。

企業はその経営戦略の中で外国人労働者をどのように位置づけているのであろうか。そして、外国人労働者の募集・採用、安全衛生教育、社会保険、人的資源管理（配置、教育訓練、評価・処遇）、離職という諸局面でどのような雇用管理をしているのであろうか。もし、企業が外国人労働者を将来の中核人材として位置づけているとするならば、教育訓練や能力開発が行われているはずである。しかし、企業が外国人労働者を中核人材としてではなく、たとえば雇用の調整弁として位置づけているとするならば、そのような人的資源管理は行われないはずである。外国人労働者が配置される仕事は、長期間の熟練期間が必要な仕事ではなく、特別の訓練なしにこなすことができる仕事が多いはずである。また、企業が雇用調整を行う場合も対応が異なるはずで、外国人労働者が中核人材であれば簡単に雇用調整の対象にはならないと考えられる。これと関連して、雇用対策法の改正（2007）によって、外国人労働者に対する雇用管理の改善等の施策を講じ、外国人労働者を解雇する場合には再就職の援助をすることが努力義務とされているが、企業はどこまで再就職支援を行っているであろうか。

この章では企業における外国人労働者の雇用管理について、聞き取り調査結果を整理する。その際、外国人労働者の就業形態（直接雇用・間接雇用）、外国人労働者の属性（在留資格）に注目することにした。

---

<sup>16</sup> 後述する個人聞き取り調査においても、ほとんどの調査対象者が人材派遣と業務請負とを区別していなかった。

なお、急激な景気後退の影響で、複数回にわたって聞き取り調査を実施した企業では調査をするたびに状況が異なるというところもあった。したがって、調査で得た情報にブレが生じ、曖昧な点が含まれているところがある。

## 2 外国人労働者の雇用管理

### (1) 直接雇用の外国人労働者

#### (ア) 人材派遣会社、業務請負会社

周知の通り、従来から外国人労働者の雇用形態は間接雇用が多いことが特徴になっている。そこで、外国人労働者を直接雇用している企業から人材派遣会社と業務請負会社を取り出して検討してみる。ここで取り上げる企業は6社の事例である<sup>17</sup>。企業の概要は順番が前後するが、51ページ以降の第3-2表のようになっている。

#### a. 企業属性

まず、企業属性から見ていく。調査企業6社はすべて外国人集住地域に所在している。いずれも製造業大企業とその取引先の中小零細企業が多数立地している地域である。

人材派遣会社、業務請負会社の従業員規模は、間接部門だけを取り上げれば10数人から100名程度である。このうち、派遣労働者、請負労働者を管理する「通訳」と呼ばれるスタッフが4~6割程度を占めている。通訳は日本人の場合もあるが、外国人（特に日系人）の方が多い。その他の外国人の場合もあるが全体に占める比率は小さい。通訳が日本人の場合もある程度の外国語能力が必要である。

こうしたスタッフに派遣労働者や請負労働者を加えると、企業全体として300人から2000人以上の規模になる<sup>18</sup>。この人数は、顧客との契約によって変動する。顧客の業績が良かったこともあって過去数年間は外国人労働者の人数は比較的安定して推移してきたが、2008年度第一四半期頃から減少傾向に転じているという企業が多かった<sup>19</sup>。

#### b. 外国人労働者の属性

外国人労働者の属性を見ると、すべての企業で日系人の構成比が高い。特に日系ブラジル人、日系ペルー人の3世が多い。中には全員が日系ブラジル人という企業もある。その他の外国人としては、フィリピン人、中国人が含まれている。1つの企業でも事業所によって日系ブラジル人が多い地域の事業所と日系ペルー人が多い地域の事業所がある。

外国人労働者の性別構成は、男性の構成比が高い企業が多いものの、女性が7割を占める

<sup>17</sup> 企業数6社と少ないのは、2008年後半以降の急激な景気後退によって調査協力が得られなかったこと、調査協力が得られたが業績悪化等の理由により掲載の見合わせを依頼された事例が多かったためである。

<sup>18</sup> 複数の事業所の合計人数である。

<sup>19</sup> 2008年第一四半期の調査時点でのコメント。その後は大幅に減少している。雇用調整過程の人数の変動については後述する。

企業もある。女性が多い企業では、電子部品関連企業からの要望で女性が多くなったとのことである。

年齢構成は30歳代が中心である。40歳代、50歳代は少ない。これは、日系人の年齢構成からくる人口要因と顧客企業が20～30歳代を希望するという労働需要要因による。顧客企業は年齢が高い外国人労働者を好まない。そのため、年齢が高い外国人労働者が人材派遣会社や業務請負会社に応募してきても仕事がない。結果的に年齢が高い外国人労働者はいなくなるということであった<sup>20</sup>。

主な顧客企業の業種は自動車関連、電気電子部品関連、金型、機械関連、プラスチック部品関連、建材、食料品、化学（含む化粧品）など多岐にわたる。規模は数人規模から1000人以上の規模まで多様である。

### c. 募集

次に外国人の雇用管理について見ていく。募集方法ではポルトガル語新聞、スペイン語新聞の求人広告が最も多く、全体の8割を占める企業もある。それ以外の媒体としては、インターネット、携帯電話のサイト、そして外国人労働者間のネットワーク、口コミである。現在では送出国現地の会社に募集を依頼することはないという企業が多い<sup>21</sup>。こうした点については従来からの傾向と変わりはない。

### d. 就労資格の確認

雇い入れの際には査証や外国人登録証明書で資格確認が行われている。それ以外の採用条件では、過去の人材情報を管理しているという事例もあったが、特別な条件を設けているところはない。日本語能力についても「通訳や日本語が出来る外国人と一緒に送り出すので、日本語能力はあまり問わない」と述べている。外国人労働者を直接雇用する場合には一定以上の日本語能力を求める企業が多いが、間接雇用の場合は、受入れ企業が指揮命令を行う人材派遣であっても厳格な日本語能力が求められていない。

### e. 教育訓練・能力開発、安全衛生教育

雇い入れ後は請負会社では通訳によって導入教育が実施されているが、ほとんどの企業で特別の教育訓練・能力開発の機会は設けず、仕事をしながら覚えるのが普通である<sup>22</sup>。人材派遣の場合も同じである。

安全衛生教育の実施状況は顧客企業によって異なっている。顧客企業の企業規模が大きい

<sup>20</sup> 年齢が高い外国人はどこで就業しているかは把握していない企業が多い。

<sup>21</sup> 2008年第三四半期以降、ブラジルに開設していた現地駐在所を閉鎖した請負企業があった。

<sup>22</sup> 後述する個人インタビュー調査でも「外国人は仕事をしながら仕事をおぼえる場合がほとんど」というコメントが大半を占めている。

ほど、取引先が有名企業である場合には安全衛生教育が適切に行われている<sup>23</sup>。しかし、安全衛生教育が行われていない企業の方が多い。

#### f. 経営戦略・顧客との関係と外国人労働者

外国人を送り出す場合、派遣と請負の区分はどうしているのか。この点についてすべての企業が「顧客の要望による」と答えているが、外国人のどれだけが請負でどれだけが人材派遣なのか、どのように分けているのか、詳細についてのコメントはなかった。

ある企業では「人材派遣と業務請負の両方に対応できるようにしている企業が多いのではないか<sup>24</sup>。顧客の四半期ごとの生産計画にあわせて事前に必要な人員計画の連絡があり、それにあわせてこちらが外国人と契約をしている。「偽装請負が騒がれたので派遣の形をとることが増えた」とある企業ではコメントしている。この点についてはさらに事例を重ねていく必要がある。

上記のように、顧客との契約は四半期ごとの3か月単位で行われることが多い。バブル崩壊後、2000年代初めころまでは6か月契約、あるいは1か月契約もあったが、最近は3か月が多いとのことである。

ところで、なぜ顧客企業は外国人労働者を雇用するのか、そして、なぜ間接雇用の形態をとるのか。派遣会社や請負会社のコメントによれば、「企業の生産システムに組み込まれているから」、「既に定着しているから」、「外国人労働者なしには間接雇用がやっていけない」など、間接雇用が既定路線だからということである。しかし、「外国人労働者を雇用しているわけではなく、人材派遣や業務請負の1形態として外国人労働者が増加していること」、そして、「当初は日本人を雇用すれば保険などのコストがかかるが、外国人の間接雇用であればそのコストがかからないから」という、コスト要因が大きかったが、「現在では保険に加入していない日本人が多いので、コスト要因よりも一定の人数を確保でき、しかも生産変動に対応するため」、「雇用調整の外部化のため」との述べているところもあった<sup>25</sup>。

この背景には、外国人労働者、特に日系人が間接雇用で就業する理由とも関連しているとのコメントがあった。すなわち、「直接雇用を選びたくても日本語能力を理由に断られ、就業機会が間接雇用に限られるから、不本意でも間接雇用で就業せざるを得ない」ということである。

#### g. 労働条件

聞き取り調査をした派遣会社、請負会社によれば、単価は業種、規模、地域などの要因によって異なっている。具体的な金額を上げているところでは、自動車関連の場合で¥1500円/時以上、電気電子関連や建材の場合で¥1100～¥1200/時、食品関連の場合で¥900円/時とな

<sup>23</sup> この点については、有名企業と取引がある会社で就労していた外国人が「安全衛生教育がきちんと行われていた」とコメントしている。

<sup>24</sup> 同一の企業内別部門の場合やグループ企業の場合もあるとのことであった。

<sup>25</sup> こうしたコメントは丹野による一連の研究結果と整合的である。

っている。また、外国人労働者の個人属性によっても差があり、男性で¥1200～1400/時以上、女性では高くても¥1000/時ほどである。中には外国人労働者の平均年収が327万円の企業もあった。

派遣社員や請負社員として雇い入れた場合、日本人と外国人とではコストに関してどれだけの差があるのか。この点について、外国人労働者と日本人労働者と比較すると大きな差はないと述べている企業が多い。1社だけが日本人労働者よりも高いので単価引き下げを求める企業があると述べている。したがって、コスト面で外国人を雇用するメリットは縮小しているということになる<sup>26</sup>。

労働時間についてはどうであろうか。従来、外国人労働者は長時間労働傾向が強かったが、残業は減少傾向にあると述べている企業が多い。しかし、50時間/月程度の残業をするといった事例や夜勤に対応するために外国人を活用するという事例もあった。

#### h. 解雇等の際の再就職支援

契約が更新されない場合は1か月前に外国人労働者本人に伝えられている。この段階で派遣会社、請負会社に別の仕事があり、外国人労働者本人にその仕事で働く意思があれば、そちらの仕事で新たに契約をする。ここ数年はある企業との契約が切れても別の企業の仕事がすぐ取れたので、待機期間なしに雇用契約を結ぶことが出来たとのことである。

派遣会社や請負会社では、解雇した外国人労働者に対して再就職の支援を行っていない。また、外国人労働者がその後どのような就業経路で、どのような仕事に就いたかといったことをまったく把握していない。

ある企業では、漠然としたイメージであるが、と断った上で、「以前であれば顧客との契約が切れて備止め・解雇された場合でも比較的簡単に次の仕事に就くことが出来た。他の派遣会社や請負会社に移っていくし、他の派遣会社や請負会社からもウチに来た。直接雇用される外国人は少ない」とコメントしている。

では、なぜ間接雇用の仕事に移るのか。この点について、上述の企業は、日本語能力の問題、新聞の求人広告の多くが間接雇用で仕事を見つけやすいこと、外国人労働者にとって請負会社や派遣会社が私的セーフティネットとして機能していることなどを挙げている。

以上から、外国人労働者（とりわけ日系人労働者）は、直接雇用の労働市場とは分断された間接雇用の労働市場の中を流動していると見る事が出来る。

#### (i) 人材派遣、業務請負以外の直接雇用の外国人労働者

相対的に数は少ないが人材派遣、業務請負以外に直接雇用されている外国人労働者が存在

<sup>26</sup> このことは日本人を雇用する際のコストが低下したという観点からも検討が必要であろう。なお、具体的な賃金額は第1章、第2章の記載された金額と差はない。また、後述する個人アンケート調査の賃金額、個人聞き取り調査結果も参照。

する。以下ではそうした事例の聞き取り調査について概観していく。以下で取り上げる企業の概要は、44ページ以降の第3-1表のようになっている。なお、ここでは重複を避けるため、生産構造と外国人労働者の雇用との関連で取り上げる企業事例は除いて整理する。

#### a. 企業属性

まず、企業属性から見ていく。企業の所在地はすべて外国人集住地域に所在している。ただ、外国人が多いといっても日系人の集住地域のように産業構造上製造業が中心になっている地域と、首都圏のようにサービス業が多い地域でも外国人労働者を直接雇用している企業がある。

製造業は、従業員数3人の小零細規模から400人程度の中規模である。また、非製造業は、従業員数3人の飲食店から従業員数40人程度のサービス業である。必ずしも企業属性上の特徴とはいえないが、飲食店の場合、経営者が外国人の場合があった。この場合、出身国が同じ外国人留学生を雇用している。

#### b. 外国人労働者の属性

直接雇用されている外国人労働者の属性を見ると、国籍についてはベトナム、フィリピン、中国、タイ、韓国など多様である。在留資格別にみると、製造業企業では日系人、日本人配偶者、技能実習生、非製造業では留学生、日本人配偶者、定住者（具体的にはインドシナ難民）となっている。

性別構成をみると、事例が少ないこともあるが、男性、女性で大きな偏りはない。ただ、製造業でも金属部品加工では男性が多く、食品加工などでは女性が多い。非製造業でも男女の構成に大きな偏りはない。

在留資格との関連でいえば、非製造業分野とりわけ飲食店で留学生の資格外活動が目立つ。また、外国人労働者の就労先として製造業が取り上げられることが多かったが、非製造業分野でも外国人労働者を活用している事業所が少なくない。

年齢構成をみると、20歳代から60歳代と広く分布しているが、20歳代から30歳代が中心である。

#### c. 募集

次に外国人の雇用管理について見る。募集方法をみると、従業員・親類・知人の紹介、個人的ネットワーク、口コミ、ハローワーク、新聞広告、求人情報誌等である。技能実習生については、事業協同組合経由であるので、団体監理型の受け入れである。募集上の特徴として、親類・知人の紹介、個人的ネットワーク、口コミといった、いわゆる「ウィークタイ」による募集が多い。さらに、飲食店では経営者と外国人のアルバイトが同じ出身国であるということで雇用されている事例があった。そのほかの就職経路はここで取り上げた事例につ

いてはなかった。

経営との関連を見ると、従来は業況が好調であったが最近はやばい（まあまあ）あるいは良くない（厳しい）としている事業所が多く、中には悪化と断言する事業所もある。従業員の過不足の状況については、適正（過不足なし）という事業所と不足という事業所があるが、過剰という事業所はなかった。経営が「まあまあ」か「厳しい」にもかかわらず従業員の過不足状況を適正と判断している理由についてコメントはなかった。業種など事業所の属性との関連は必ずしも明らかではなかった。

外国人労働者の採用理由を見ると、退職者の補充のため、日本人では欠員が埋まらないから、仕事内容との関連で夜間や休日に労働力が不足するといった理由のほかに、同じ出身国の留学生支援のためという理由があった。

外国人労働者を雇用する際、一定以上の日本語能力が求められることが多い。そこで、日本語能力と採用の関係についてたずねたが、必ずしも日本語能力の高さを求めている事業所が多い。日常会話程度の会話能力、ひらがな・カタカナ程度の読み書きしか出来ない外国人労働者も採用されている。

#### d. 就労資格の確認

雇い入れの際にはほとんどの場合、パスポート、査証や外国人登録証明書で資格確認が行われているが、留学生をアルバイトで活用している飲食店の中には学生証だけを確認して済ませている事例もあった。

#### e. 教育訓練・能力開発、安全衛生教育

雇い入れ後は導入教育を実施している事業所もあるが、実際はOJTだけで指導するところが多い。その理由について、「特別な時間を割いて指導する余裕はないから」、「教育するほど難しい作業ではない」、さらに、「日本語能力の問題で事業主と外国人労働者の間で十分なコミュニケーションがとれないので、OJT以外の方法がない」とのコメントがあった。

安全衛生教育の実施状況は食品加工や中規模以上の金属加工製造業では徹底しているが、それ以外の事業所では作業上の注意を口頭で指示する程度で、特別なことはしていない。作業上の掲示や注意書きは日本語・外国語の2カ国語以上で表記されていることは少なく、漢字とひらがなで表記されていることが多かった。

#### f. 労働条件

聞き取り調査をした事例では、日本人労働者と外国人労働者が同じ職場で就労している場合は同じく処遇している。飲食店で外国人だけが就労している場合も周辺地域の同業他社の日本人とほぼ同じ処遇であった。

製造業における配置では、外国人だけを多く配置している工程は少なく、日本人・外国人に関係なく配置している。しかし、外国人技能実習生を受け入れている事例では実習生が多く配置されている工程があった<sup>27</sup>。なお、非製造業については飲食店など事業所の規模が小さいのでこの点は明らかではない。

賃金は、地域や就業時間帯などによって若干異なるが、製造業・非製造業を問わずアルバイトやパートタイマーの時給は850円から900円台前半で、製造業の正規従業員の場合は残業代込みで20万円台前半が多い。

労働時間のうち残業時間は、業況とも関係あるが、製造業で1か月10時間から20時間程度となっている<sup>28</sup>。就業形態がアルバイトやパートタイマーの場合の労働時間は、一人一人の外国人によって異なっている。飲食店の場合は、昼の2～3時間と夕方以降の5～6時間が勤務時間というところが比較的多く、サービス業（清掃）の場合は、休日の作業があることが特徴的である。

なお、直接雇用した場合と間接雇用の場合とでどのような差があるのかたずねたところ、コスト面だけではパートタイマーやアルバイトが一番安く、ある程度の規模の製造業で生産量の調整（したがって派生需要としての人数の調整）が多ければ派遣や請負を利用するメリットがあるとのことであった。

#### g. 解雇等の際の再就職支援

ここで取り上げた事例では、外国人労働者を解雇した場合に再就職支援が行われているところはない。再就職支援とはいえないが、外国人労働者を取引先などに連れて行き、人的なつながりを作っていくことで再就職支援に代替している事例があったが、これは事業主の私的な支援という位置づけに近いように思われる。

### 3 生産構造と外国人労働者の雇用および雇用管理

既存の研究では生産構造と外国人労働者の雇用との関係に注目している。このうち野村では自動車メーカーの取引関係と外国人雇用に着目し、あわせて産業組織との関連についても検討している<sup>29</sup>。主な知見をみると、親会社や下請企業の中の一次下請企業では外国人のブルーカラーは雇用されないが、二次下請企業では外国人労働者が活用され、三次下請から下の企業では再び外国人労働者が活用されなくなっていることが観察されている。

丹野はこの議論を踏まえて、1990年代から2000年代初めの製造業企業の労働需要における

<sup>27</sup> この工程の人数の構成は、概ね日本人3対外国人7であった。

<sup>28</sup> 技能実習生の一次受け入れ機関（事業協同組合）からの聞き取りによれば、技能実習生の残業時間が40時間から80時間という事例があった。

<sup>29</sup> 野村正實(2001)「日本の生産主義と労働者」戸塚秀夫・徳永重良編『現代日本の労働問題』ミネルヴァ書房所収。



外国人労働者の位置づけについて検討している<sup>30</sup>。それによれば、企業の採用行動上の優先順位は、日本人労働者、外国人労働者の順であり、直接雇用ではパートタイマー・アルバイトの日本人を採用し、それに対応できない部分を外国人で代用すること、さらに、間接雇用でもはじめに日本人を雇用し、その後外国人を雇用するとしている。

上記の研究はいずれも自動車製造業の事例であるが、ここでは自動車製造業の事例と家電製品製造業の2つをとりあげて上記の観察が追試されるかどうか、雇用調整が行われる場合はどうか検討してみた<sup>31</sup>。

### (1) 自動車製造業の事例

ここで取り上げるのは、北関東、南関東を中心に取引関係が広がっている自動車製造会社X社の関連企業の事例である<sup>32</sup>。企業の内訳は一次下請2社、二次下請2社、三次下請2社、四次下請以下が4社の計10社である<sup>33</sup>。第3-3表は企業の属性ならびに調査結果の概略である。

#### (ア) 企業属性

派遣や請負をあわせた生産に関わる全体の規模についてみると、一次下請では全体で1000人以上、二次下請700～800人、三次下請けでは150～300人、四次下請以下では100人以下規模の企業となっている。概ね生産構造の下層になるにつれて人数が少なくなっている。

正規従業員の人数を見ると、一次下請のA社では600人近い正規従業員であるが、同じ一次下請のB社と二次下請のC社では300人台、三次下請になると100人台、四次下請以下では9人から70人台と分布している。

直接雇用の非正規従業員数は、生産構造を降りていくにしたがって少なくなる。一次下請A社、B社では正規従業員数に近い人数の非正規従業員を雇用しているが、二次下請、三次下請、四次下請になると直接雇用の非正規従業員数は、正規従業員数の2～3割程度になっている。

間接雇用の人数については、一次下請、二次下請では相対的に多い人数であるが、三次下請、四次下請になると人数は少なくなる。

<sup>30</sup> 丹野清人(2000)「日系人労働市場のマイクロ分析」『大原社会問題研究書雑誌』第499号、18-36ページ。また、既出の梶田・丹野・樋口(2005)第6章および第7章、丹野(2007)『越境する雇用システムと外国人労働者』東京大学出版会も参照。

<sup>31</sup> 景気後退による雇用調整が実施されたことで聞き取り調査への協力が得られず、ここでは自動車関連と家電関連の2事例の生産構造の中から一部からの聞き取り調査しかできなかった。

<sup>32</sup> 敢えて「系列」という用語を使わなかったのは、以前は系列に基づく取引関係が成り立っていたが、「競合企業のA社とB社、海外のメーカーのC社に部品を納品することもあるので、以前に比べて系列関係は弱くなった」というコメントがあったからである。

<sup>33</sup> 調査対象企業数が少ないのは、景気後退による雇用調整を実施するため、調査の途中段階で企業からの調査協力が得られなくなったためである。本来であれば聞き取り調査の対象にX社も含めるべきであるが、上記の理由によって協力が得られなかった。なお、一次下請～四次下請以下という分類は便宜上の分類である。

#### (イ)外国人労働者の雇用状況

まず、外国人労働者の雇用形態を問わずに外国人労働者の活用状況を見ると、すべての事業所において外国人労働者が活用されている。その意味では外国人労働者は製造業企業において不可欠な存在になっている。

外国人の構成比を見ると、5%～30%近くまで分布している。外国人の構成比率と取引関係のどこに位置するかは明確な関係はない。最も少ないA社の外国人は5%であるし、最も多いD社の外国人の比率は30%近い。

属性をコントロールして見ていくと、直接雇用の外国人労働者の比率は、0%～9%まで広がっている。四次下請以下の事業所に9%かそれに近い外国人比率の企業が2社あり、生産構造の下層で従業員規模が小さい企業に直接雇用の外国人比率が高い企業がある。

間接雇用の外国人労働者の比率は、0%～80%まで広く分布している。間接雇用の外国人比率が特に高いのは、四次下請以下のI社である。逆にこの比率が低いのも四次下請以下のG社、J社で、間接雇用の外国人がまったくいない。大まかな傾向としては、二次下請、三次下請では間接雇用の外国人比率が高めであるように思われる。

#### (ウ)外国人の属性

外国人労働者の性別では一部の企業には非正規直接雇用の外国人女性がいるものの、男性が多い。年齢階層別では、20歳代から40歳代が多い。

雇用形態別では、直接雇用でも外国人労働者は活用されているが人数が少なく、間接雇用の外国人労働者が多い。直接雇用では中国出身者が多い。直接雇用のうち、正規従業員は中国出身者の留学生から新規学卒者として採用された者や中途採用された者、非正規雇用で日本人配偶者の中国出身者が活用されている。

間接雇用では日系ブラジル人が多い。さらに、技能実習生を受け入れているのは三次下請以下の企業である。

#### (エ)外国人労働者の雇用管理

外国人労働者を活用しはじめた時期については、1990年代という事業所が多い。当初、直接雇用なのか間接雇用なのか、どのような形態で雇用をはじめたのかまでわからなかった。

現在の直接雇用正規従業員の外国人についてみると、日本の大学への留学生を採用し、海外関連部門に配属している。配属先からわかるように、採用理由は外国人の語学力等の活用である。この場合、募集、教育訓練・能力開発、労働条件などは日本人とまったく同じである。

一方、間接雇用の外国人労働者の活用理由では、外国人特有の能力を活用するために雇用したという企業はなく、アウトソーシングを行った結果として外国人間接雇用している企業

が多い<sup>34</sup>。

次に、技能実習生を受け入れている企業のうち、三次下請企業では取引先との関係で技能実習生を受け入れていると述べている。一方、四次下請以下で技能実習生を受け入れている企業では、人手不足・採用難に対応するためと明言している。企業のコメントを整理すると、技能実習生を受け入れる理由として、次のようなコメントがあった。すなわち、

- ・雇用状況が厳しいにもかかわらず募集しても日本人の若年者が応募しなかったり、採用後も定着しなくなったこと。
- ・国際競争の激化によってより低いコストで生産することが求められたこと<sup>35</sup>。
- ・大手企業が2006～2007年頃に期間工の増員をはじめたが、労働条件の良さが誘因になったこともあり、バブル崩壊後に採用した日本人の若手がそちらに移ったこと。大手企業が提示する労働条件に対抗出来ないのが、結局（研修生）技能実習生を受け入れることによって対応したという企業があった。
- ・同じく2006～2007年頃にまでは取引先からの受注が増加したために設備投資を行ったが、それに合わせた人数の日本人を採用出来なかったこと。
- ・送出し国の生産技術が進歩したことによって、研修生・技能実習生の技能が高くなったこと<sup>36</sup>。そのため、即戦力として活用でき、企業が日本人の未経験者を雇用して一から教育するよりも効率的であること。

である。

採用後の外国人労働者に対する導入教育の実施状況は、正規従業員の場合は専門的技術的分野の外国人労働者であるので、日本人と同じく実施されている。直接雇用の非正規従業員の外国人労働者については、企業が一次～四次以下のどれであってもほとんどの企業で半日程度の時間で作業の説明を行っている。非正規の場合も外国人従業員は一定以上の日本語能力を有することが採用の条件になっていることもあって、導入教育も日本語で行われている。

外国人の派遣社員に対する導入教育が実施されている場合と実施されていない場合がある。

外国人の請負社員については請負会社が導入教育を行うことになるが、受入れ企業が知る範囲では「ほとんどの場合、特別に時間を割いて導入教育を行うことはしていない。請負会社の通訳や外国人の同僚が簡単な作業上の注意を説明することが多い」とのことである。業務請負会社に任せている作業は、機械のオペレータなどが多く、高い技能が求められることはないのでそれほど問題にはならない。

<sup>34</sup> アウトソーシングは生産量の変動に対応するためには不可欠で、また、夜勤や休日出勤対応要員として外国人を活用している企業があった。これらは他で取り上げた事例と共通している。

<sup>35</sup> 取引先から中国と同じコストで生産するよう求められたとのコメントがあった。

<sup>36</sup> ある企業では、「研修生の採用に立ち会うことが出来るので、既に一人前に仕事ができる優秀な人を選ぶことが出来るのも研修生受け入れの誘因になっている」、「（外国人）研修生として来日したばかりの時は、技能は高いが品質管理などの知識が不足している。研修を終え、技能実習生になると日本人の経験10年以上の社員と同じ程度に仕事出来るようになる」、また、賃金については「協同組合の指示もあり技能実習生の賃金は最賃レベルだが、彼らの技能レベルを考えれば日本人よりは低い賃金」とコメントしている。

ただ、受入れ企業としては事故を危惧しているため、安全衛生教育をきちんと行うように要請しているとのことである。

ところで、企業では外国人労働者の健康診断を実施しているのでしょうか。直接雇用の場合は正規、非正規の別なく外国人労働者も健康診断を受診している（受診の指示をしている場合も含む）。しかし、間接労働の外国人労働者については明らかではなかった。

## （２）電子部品製造業の事例

以下の事例は、電気・電子部品製造業L社のパーソナルコンピュータ製造部門と取引関係がある企業における外国人労働者の雇用との関係である。取り上げる事業所数はL社を含めて10社である<sup>37</sup>。

### （ア）企業属性

派遣や請負をあわせた生産に関わる全体の規模についてみると、一次下請では全体で900人以上、二次下請500～800人、三次下請けでは150～1000人、四次下請以下では10人規模の企業となっている。ここで取り上げた事例では、三次下請けに取り上げたQ社とR社の従業員規模が大きい。これは、電子部品の取引関係上の特徴になっている。概ね生産構造の下層になるにつれて人数が少なくなっている。

正規従業員の人数を見ると、一次下請M社の正規従業員は400人近く、二次下請N社、O社では300人ほどである。三次下請Q社、R社の従業員規模は大きいですが、それ以外の三次下請会社では100～200人台のところが多いとのことである。四次下請以下では4人から15人台である。

Q社とR社を除けば、直接雇用の非正規従業員数は、生産構造を降りていくにしたがって少なくなる。間接雇用の人数についても、一次下請、二次下請では人数が多いが、三次下請、四次下請になると人数は少なくなる。

### （イ）外国人労働者の雇用状況

外国人労働者の雇用形態を問わずに外国人労働者の活用状況を見ると、すべての事業所において外国人労働者が活用されている。その意味では電気・電子部品製造業においても外国人労働者が活用されている。

属性をコントロールせず外国人の構成比を見ると、4%～20%台に分布している。外国人の構成比率と下請関係のどこに位置するかについては、明確な関係はない。最も少ないM社の外国人は4.3%であるし、最も多いR社の外国人の比率は20%以上である。

---

<sup>37</sup> L社のパーソナルコンピュータに使われる部品の8割以上、機種によっては9割が海外で生産されているとのことである。この点を考えれば、生産構造に注目した調査としては国内だけの調査だけでは不十分であるかもしれない。

間接雇用の外国人労働者の比率は、S社では0%であるが、T社では間接雇用全員が外国人労働者である。

なお、技能実習生を受け入れている企業はU社だけであるが、ここで取り上げている製品の部品製造には関わっていない。大まかな傾向としては、二次下請、三次下請では間接雇用の外国人比率が高めであるように思われる。

#### (ウ)外国人の属性

外国人労働者の性別では一部の企業には外国人男性がいるが、女性が多い。年齢階層別では、20歳代から30歳代が中心であるが、40歳代もいる。

雇用形態別では、直接雇用でも外国人労働者は活用されているが人数は相対的に少なく、間接雇用の外国人労働者が多い。直接雇用では中国人、フィリピン人で日本人配偶者が多い。直接雇用のうち、正規従業員は留学生から新規学卒者として採用された中国人が海外関連部門に配属されている。

Q社とR社では人材派遣で留学生が活用されている。いずれの企業でもここ2、3年の間に留学生の人材派遣を受け入れはじめたが、日本語能力、作業への取組みなど高く評価しており、派遣会社側が一定の人数を確保できるのであれば受入れ人数を拡大したいと述べている。

#### (エ)外国人労働者の雇用管理

外国人労働者を活用しはじめた時期については、1980～1990年代という事業所が多いが、明確でない事業所もある。当初の雇用形態についてはわからなかった。

直接雇用正規従業員の外国人は、海外現地企業との取引や海外進出のため、語学力等の活用を目的として採用されている。当然のことながら、募集、教育訓練・能力開発、労働条件などは日本人とまったく同じである。ある企業では、同じ留学生でも就業経験がある場合とない場合とでは、現地で就業経験がある留学生を積極的に採用したいと述べている。

一方、間接雇用の外国人労働者の活用理由では、外国人特有の能力を活用するために雇用了という企業はなく、パートタイマーを募集したところたまたま外国人から応募があったから、あるいはアウトソーシングを行った結果として外国人間接雇用しているという企業が多い。

次に、技能実習生を受け入れている企業では受入れ理由について、低コストで生産することが求められたことを強調している。

採用の際にはすべての企業でパスポートと外国人登録証明書を確認している。L社では直接取引のある企業に対して外国人を雇用する場合に資格の確認等を徹底させているが、下請け企業すべてが就労資格を確認しているかどうかはわからないとのことであった。

採用後の外国人労働者に対する導入教育の実施状況は、直接雇用の非正規従業員の外国人

労働者については、企業が一次～四次以下のどれであってもほとんどの企業で半日～2日程度の時間で作業について説明している。なお、すべての企業で導入教育は日本語で行われている。外国人の派遣社員に対する導入教育は自動車の事例と同じようになが実施されている場合と実施されていない場合があった。

一方、外国人の請負社員についてはほとんどの場合、特別な導入教育は行われていない。受入れ企業が知る範囲では、請負会社の通訳や外国人の同僚が作業をしながら説明しているとのことである。また、それで特に問題が起きていないとのことである。

外国人労働者の健康診断の実施状況は、直接雇用の場合は正規、非正規の別なく外国人労働者も健康診断を受診しているが、間接労働の外国人労働者については受入れ企業側ではわからないとのことであった。

#### (オ)雇用調整と再就職支援

L社と取引関係がある企業では、調査時点で雇用調整が予定されている<sup>38</sup>。雇用調整は間接雇用が対象となっており、直接雇用については不明との企業が多い。間接雇用のどのような属性の労働者を雇用調整するかについては、日本人か外国人かという属性ではなく、契約期間が切れる順に、契約を更新しないという形で行う。ある企業の話によれば、間接雇用の労働者を雇用調整する場合には、人材派遣会社や請負会社に40日程度前を目処に連絡すると述べている。ただ、過去には取引先との関係で、1か月前ぎりぎりになってしまったこともあったということである。

ある人事担当者は、外国人であることを理由に解雇するわけではないが、日本語能力が低いために結果としてそうなってしまうかもしれない、と述べている。それは、指揮命令が日本語で行われる以上、一定の日本語能力がないと活用しにくいこと、また、不況期に雇用を維持するためには配置を変更することによって作業内容も変更されることが多いが、それに対応するためには外国人の仕事の経験が浅かったり、熟練の幅が狭いからである。

直接雇用の外国人労働者を雇用調整する場合については、パートタイマーであれば勤務時間の短縮や勤務日数の削減を行うが、解雇など人数の調整を行う場合についてはコメントが得られなかった。ただし、外国人であることを理由に先に解雇するということはないと述べている。

次に、外国人労働者に対して、雇用形態を問わず再就職支援は行われていない。直接雇用の労働者の場合はQ社のように他の事業所への配置転換で雇用を維持している例もあるが、それ以外は安定所の所在地を教える程度で、再就職支援は行っていない。

---

<sup>38</sup> Q社では一時期増員も視野に入れていたが、その後、直接雇用、間接雇用とも雇用調整を実施している。

#### 4 小括

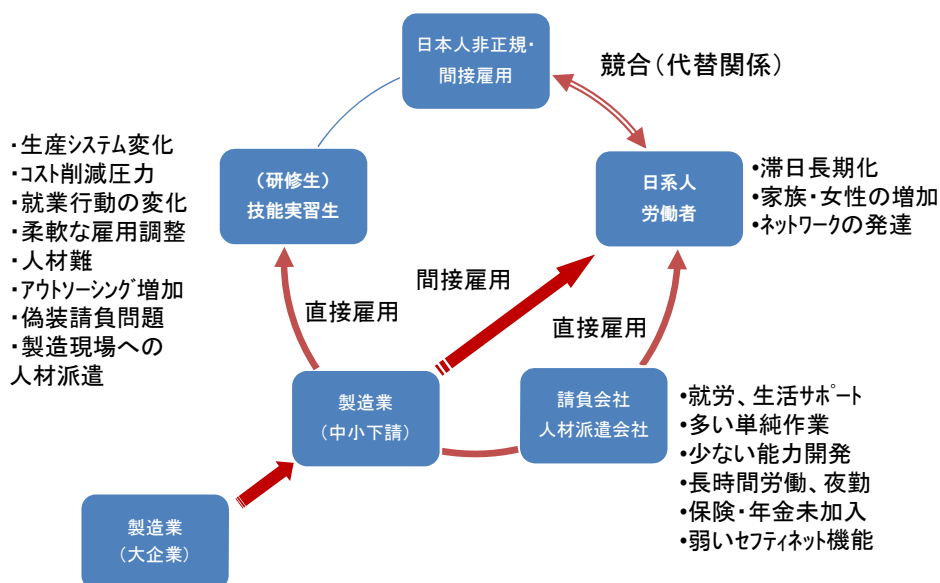
以上のように、聞き取り調査の結果をもとに企業がおかれている状況と外国人労働者の雇用管理の関連についてここまでの議論を整理すれば、第3-1図のようになる。

まず、企業がおかれた状況を確認するために各企業の業況に影響を与える要因をたずねたときに、いくつか共通した部分があった。それは、「国際競争の激化」、「きびしい価格競争」、「取引先からのコスト切り下げ圧力」、「若年者の採用難と定着の悪さ」、「長期的な景気回復と急激な悪化」という点を指摘する企業が多かった。

製造業、非製造業を問わず、非正規労働者の増加が観察されている。既存の調査研究においても様々な要因が指摘されてきた。今回の聞き取り調査結果を整理すれば、雇用の柔軟性の確保あるいは雇用調整の外部化、コスト削減圧力との関連を指摘する企業が多かった。

国際競争及び価格競争の激化によってコスト削減圧力が大きくなる。競争相手国の賃金コストが低ければ低いほどその圧力は大きい。「中国と同じコストで生産することを求められた」という企業さえあった。それに対応する方策の1つとして、企業は生産量の変動に合わせて雇用量も調整して雇用の柔軟性を確保する。そのために高い技能・技術が必要な工程とそれ以外の工程を分け、後者については製品をモジュラー化してアウトソーシングを進めることで対応した。製品がモジュラー化されることによって、高い技術・技能を持たない未熟練労働者や外国人労働者であっても生産現場で活用することができる。事例では教育訓練や能力開発が実施されていない事業所が多かったが、業務請負会社や人材派遣会社の外国人労働者が技術・技能を有していなくても製造現場で働くことができる。

第3-1図 企業がおかれた状況と外国人労働者の雇用管理



次に、労働市場の状況をみると、若年労働力の確保が困難になっていることが共通している。少子高齢化によって若年労働力が減少することによる構造的な側面である。若年労働力の減少によって相対的に労働需要が大きくなり、そのため労働力の確保ができなくなる企業が増加するというものである。具体的にいえば、労働条件の良い大企業中心の労働市場と労働条件の悪い中小零細企業中心の労働市場を考えたとき、大企業で労働需要が大きくなったとき、中小零細企業では労働力不足が深刻になる。これまで中小規模の企業で雇用されていた若年労働力が、景気回復によってより大きな企業にシフトしていくからである。外国人集住地域では、大手の自動車メーカーおよびその関連企業が採用の拡大に踏み切ったことにより、従来に比べて若年労働力の採用が困難になっている。

さらに、多くの企業が若年者の定着が悪いということを指摘している。若年労働者の定着の問題についてはいくつかの解釈がなされており、1990年代の長期不況によって「不本意な」就職をしたために定着につながらないといった指摘もなされている。その後景気が回復し、相対的に良好な就業機会が増えたことで、若年者の転職は一層増えたとの指摘もある。

もし、若年労働者の雇用が難しくなっているとすれば、外国人労働者の雇用が増える可能性もあるが、この点については継続的に観察していく必要がある。



第3-1表 企業の概要

企業名(地域)	①業種、従業員数、	②採用状況、従業員過不足等	③業況、海外進出、海外取引の有無	④外国人の人数、属性等	⑤外国人採用理由(受入理由)	⑥外国人雇用管理	⑦その他	⑧個人インタビューの概要
A社 (南関東)	金属部品加工、3名(含経営者)精密部品試作品、医療機器関連試作品など。	日本人は過去10年採用実績なし。	医療機器関連試作品の注文が多い。海外取引はなし。	1人(ベトナム出身の男性、34歳)、日本人と同じ処遇。	経営者の知人からの紹介で1998年9月採用。	2008年の賃金は約26万円(含残業)、残業は月15~20時間、水曜日は残業しないで日本語教室に。	採用時には続かないと思ったが、10年勤続。日本語ができなかったので採用にならなかった。支援団体の人の仲介で現在の会社に入社。周辺に工場が多く、外国人が多かったので定着。何度も辞めようと思ったがいつの間にか10年経過。工場が小さいので家族的。支援団体の人が時々訪問して話をしたこと、日本語教室が近くで開催されているので通っている。	来日後1年くらいほとんど仕事をしていない時期があった。日本語ができなかったので採用にならなかった。支援団体の人の仲介で現在の会社に入社。周辺に工場が多く、外国人が多かったので定着。何度も辞めようと思ったがいつの間にか10年経過。工場が小さいので家族的。支援団体の人が時々訪問して話をしたこと、日本語教室が近くで開催されているので通っている。
B社 (南関東)	金属部品製造、従業員数11人(うちパート4人)、平均年齢は60歳くらい。	日本人の採用はパート、アルバイトだけ。パート、アルバイトの仕事は総務、経理、検査。		1人(フィリピン出身、日系人男性、25歳)、正社員。処遇は日本人とまったく同じ。	廃業した同業者の紹介で2003年に採用。	賃金は23~24万円(含残業)。残業時間が減少、月10時間以下。職場はベテランの人が多いため仕事を教えてもらいやすい。仕送り額は8万円位。	外国人社員の父親が日本人。中等教育終了後、自動車整備の仕事を経て、来日。簡単な日本語ができた。前社・現社とも日本人と同じに育成。取引先にも連れて行く(次の就職機会につながる)。	学校卒業後マニラ近郊で働いていたが、姉妹に仕送りをしたいので来日。父親が日本人。日本語が少しできたので、ハローワーク経由で前の会社に就職。父親の看病をしながら働いたが、前の会社が廃業、前社社長の紹介でこの会社に就職。現在は一通りの仕事をこなすことができる。

第3-1表 企業の概要（続き）

企業名(地域)	①業種、従業員数、	②採用状況、従業員過不足等	③業況、海外進出、海外取引の有無	④外国人の人数、属性等	⑤外国人採用理由(受入理由)	⑥外国人雇用管理	⑦その他	⑧個人インタビューの概要
C社 (南関東)	食品製造(総菜、コンビニストアの弁当など)。全体で約500人(ほかにパート、アルバイト3000人)。	パート、アルバイトは常時募集。人手不足(特に夜勤)。パート、アルバイトは常時募集。出入りが激しい。交代制で夜勤の確保が困難。日本人男性アルバイトで対応しているが、続かない。同業他社には派遣会社で対応しているところも。	原材料費が高騰しているが値上げできない。請負会社・派遣会社を使う余裕はない。海外進出はなし。	4人。全員フィリピン人女性で30～40歳代。ほかに夏休みだけ中国人留学生の女性2名。フィリピン人女性は全員日本人配偶者、興行で来日後結婚。子供は10～16歳。	日本人、外国人問わずに応募があれば採用。人の出入りが頻繁なので定期的に新聞広告などで募集。外国人の採用開始時期は不明。かなり前から工場周辺の外国人女性を採用。	日本人と同じ。時給850円以上で昇級あり。平均すれば900円程度。夜勤は日本人社員とアルバイト。	日本語能力は問わないが、採用時に資格をチェック。日本人パートと外国人パートは子供の学校が同じなどで顔見知り。日本人、外国人混ぜて配置。入社時に安全衛生教育。就業時の心得(化粧、香水はダメなど)。簡単な作業からOJTで。	36歳の女性。22歳の時興行で来日。埼玉県の飲食店で仕事をしていたが、いったん帰国。現在の日本人配偶者と結婚のため再来日。子供ができたので働かなかった。子供が小学校入学後、今の工場に就職(フィリピン人知人の紹介)。他の仕事は考えなかった。子供が成長したので飲食店はダメ。仕事は日勤(8:30～5時)、給料は16万円くらい。夜は家族と過ごすので、夜勤はしない。
D社	飲食店、従業員5人(うちパート・アルバイト3人)。経営者は中国出身。30年前から飲食店経営。	個人的ネットワークで募集、採用。	業況はまあまあ。海外進出なし。	3人。全員中国人留学生(経営学部、国際関係学部、心理学)。20歳代。	親類縁者、知人の紹介。経営者が日本に留学していたときに支援してくれた親類縁者への恩返しで自分も留学生支援。	時給は850～900円。他にアパートを用意。仕事はランチタイムと夕方以降。後は大学。授業をサボらないように時間割を提出させて出勤を決める。	仕事内容はフロア、会計だが、忙しいときは調理や洗い場も。	24歳女性。中国の大学を卒業後、来日。留学生コースを経て大学国際関係学部入学。23歳女性、中国の大学の日本語学科を経て来日。経営学部入学。2名とも奨学金をもらっているが、生活費だけしか賄えない。学費のためにアルバイト。バイト先が縁者。D社経営者から資格外の手続きを教えてもらった。留学生のほとんどがアルバイトをしており、授業に出席しない留学生も。

第3-1表 企業の概要(続き)

企業名(地域)	①業種、従業員数、	②採用状況、従業員過不足等	③業況、海外進出、海外取引の有無	④外国人の人数、属性等	⑤外国人採用理由(受入理由)	⑥外国人雇用管理	⑦その他	⑧個人インタビューの概要
E社 (南関東)	飲食店、従業員3人(うちパート・アルバイト2人)。経営者がタイ出身でブームの時に開業。	募集はしていない。必要なときに口コミで募集。人数は過不足なし。	横ばい。将来はタイでも開業したい。	2名(タイ人男性留学生、20歳代、コンピュータサイエンス、経営学)	前のアルバイト店員が卒業、帰国したので採用。	時給850円以上+食事。経営学専攻の男性はランチタイムと週2~3回夕方勤務。コンピュータサイエンス専攻の男性は夕方から勤務。仕事はフロア、洗い場、会計。	コンピュータサイエンスの学生は日本語が上手くないが経営学の男性は日本語が非常に上手い。	23歳男性。タイの大学学部を卒業後、来日。コンピュータサイエンス修士課程。前任の留学生から口コミで。家中rの仕送りはほとんどない。アルバイト時間を増やしたいが、卒業できないと困るので今以上には増やせない。アメリカがダメだったので日本に留学。ヨーロッパ入り近いから。
F社 (南関東)	飲食店、従業員7人(パート、アルバイト6人)。フランチャイズチェーン、本部は採用に関与せず、店長が決定。	採用に日本人外国人の区別なし。従業員は不足、日本人だけでは求人埋まらない。	競争が激しく、業績は良くない。	中国人留学生4人(国際関係1、MBA1、情報1、商学1)、男性(既婚)1、女性3。全員20歳代。	5年前から留学生を採用。強いていえば、中国人留学生は漢字がわかるので。	求人情報誌で募集。給与は時間帯、勤続年数によるが、平均すると920~930円くらい。大学の近くなので交通費なし。勤務時間は17~24時くらい。採用時に学生証、資格外等の書類を出してもらおう。タイムカードあり。	外国人留学生用の指導マニュアルがあれば助かる。	個人インタビュー不可。

第3-1表 企業の概要（続き）

企業名(地域)	①業種、従業員数、	②採用状況、従業員過不足等	③業況、海外進出、海外取引の有無	④外国人の人数、属性等	⑤外国人採用理由(受入理由)	⑥外国人雇用管理	⑦その他	⑧個人インタビューの概要
G社 (南関東)	ビルメンテナンス、清掃業。従業員数38人(パート、アルバイト32人)	退職補充時に募集。募集方法は新聞広告、ハローワーク、従業員の紹介。休日の清掃要員が不足(外装、ガラスなど)。	横ばい。	正社員に中国出身者1名。韓国8人、中国3人。全員女性で日本人配偶者。40歳代、50歳代。	応募があれば日本人と区別なく採用。日本人だけでは求人が埋まらないので外国人は不可欠。特に早朝、深夜、休日は不足。就学生、留学生は採用していない。	時給は勤務地、時間帯により異なる。早朝、深夜で900円以上。現在働いている外国人は経験も長く、平均7～8年。休日の業務の7～8割は機械洗浄。	仕事は簡単なので、手を抜こうと思えばいくらでも手を抜ける。時々チェックして顧客からクレームが続いたときは辞めてもらう。	48歳、韓国出身、女性。20歳代で来日。結婚前後も飲食店で働いていたが39歳で病気になり辞めた。療養後44歳から今の仕事に。ハローワーク、新聞、求人情報誌などで2、3か月仕事を探したが、思うような仕事がないので今の仕事に。40歳過ぎると仕事がない。月給は交通費込みで16万円くらい。賃金は安い健康が心配で無理はしない。日本人と結婚し20年以上日本で生活しているが、外国人の中高年の仕事探しは大変。
H社 (南関東)	貸しビル、建物・駐車場管理、従業員8人(パート1、アルバイト1、嘱託2)	募集は退職補充のみ。人数は適正。	業況は良くない。新しいビルが増加したので空きフロアが増えた。	ベトナム出身者1人、男性、62歳。配偶者と死別、子供と別居。	10数年前に配偶者とともに採用。駐車場、ビル管理、清掃を担当。	通常の募集は求人誌で。今の外国人は元従業員の紹介(コネ)で、そのまま勤続。嘱託社員の扱いで、2人1組で宿直、隔日勤務。立体駐車場、ビルのテナント管理。賃金は約18万円。	仕事は簡単。立体駐車場の機械操作、10階建てビルのテナント管理。機械操作、駐車場入庫時の安全教育、災害時の安全確認など教育。日本語はひらがなと簡単な漢字。日常会話は問題なし。	来日後工場勤務を経験したが、日本語ができず、図面や指示書がわからなかった。今の会社には配偶者がはじめに採用され、配偶者が経営者に頼んで採用してもらった。仕事は駐車場の機械操作、宿直。宿直は日本人と2人1組でテナントの施錠確認、火気管理などの簡単な作業。駐車場の出庫でナンバープレートの日本語がわからないと困るので、日本語を覚えた。5年前に配偶者と死別、65歳までは勤務可能。

第3-1表 企業の概要（続き）

企業名(地域)	①業種、従業員数、	②採用状況、従業員過不足等	③業況、海外進出、海外取引の有無	④外国人の人数、属性等	⑤外国人採用理由(受入理由)	⑥外国人雇用管理	⑦その他	⑧個人インタビューの概要
I社(中部)	人材派遣会社、従業員 240 人(グループ全体)	学卒者数名採用、他に登録者は随時募集、管理スタッフはやや不足。登録者は適正。	業況は厳しい。顧客企業も業績下方修正が相次いでいるので来年以降が不透明。	グループ企業全体で6人の外国人正社員。全員中国出身。ほかに登録型派遣で300人登録。うち中国人留学生約50人。夏休みなどは60人。	随時受け付け。3、4年前から留学生の製造業派遣を開始。2社に送り出していたが、1社が移転したので、留学生の製造業派遣は現在は1社に送り出し。	留学生の製造業派遣先は機械金属加工、飲料製造など。仕事内容は単純作業。顧客工場が24時間操業なので、授業時間と本人の希望を考慮してシフト編成。夜勤あり。時給900～950円(4年前は850～900円)。平均給与は10～18万円。単価は日本人より安い。比較的定着がよく、勤続3年以上も。	派遣なので指揮命令、教育訓練は顧客に任せる。営業上は日系人と競合。中国人留学生は日本語ができ、漢字もわかることをアピール。顧客側は日系人と棲み分けができている。顧客には中国人留学生の派遣を事前に了承してもらってから派遣。	①正社員30歳男性。中国の大学を卒業後配偶者とともに日本留学。私大留学生別科で日本語を勉強、経営学修士課程修了後、入社。留学生人材派遣の管理を担当。賃金は30万円+手当。来日時は日本語ができなかった。修士課程の時日本語1級取得。 ②25歳、男性。私大留学生別科にて日本語を勉強後、私大経営学部入学。現在3年生。1年生の夏期休暇から人材派遣でアルバイト。週3日就業。製造ラインの仕事。機械操作なので作業は楽。月収12～13万円程度。今の仕事は大学編入後に留学生の先輩から紹介された。製造業で働くことに抵抗があったが、学生の時だけと割り切っている。日本語1級。
J社(中部、本社は南関東)	金属部品製造、加工、工場からの従業員数350人(他に間接部門)	定期採用あり。直接部門の募集は随時だが、人数はやや過剰。取引先が調整過程に入る。	下降傾向。大手取引先メーカーが生産調整に入っているため当社も生産調整に。	中国人社員1人、留学生派遣社員約10人、日系人請負社員約150人。他に、海外工場からの研修生約40人(企業単独、3か月の短期研修)。	以前から日系人を間接雇用で活用。日本人では人数を確保できない。人数はほぼ一定。中国人留学生の派遣受入は約2、3年前から。	日系人は量産品ライン、高い精度は求められないし、生産量の変動大。留学生はやや制度が求められるライン、検査ラインなどに配置。	日系人は日本語ができない。通訳派遣を依頼。留学生のメリットは日本語。安全教育を徹底(小事故を経験)。採用時に書類チェック。	個人インタビュー不可。

第3-1表 企業の概要（続き）

企業名(地域)	①業種、従業員数、	②採用状況、従業員過不足等	③業況、海外進出、海外取引の有無	④外国人の人数、属性等	⑤外国人採用理由(受入理由)	⑥外国人雇用管理	⑦その他	⑧個人インタビューの概要
K 協同組合 (中部)	団体監理型研修・技能実習生受け入れ、もとは高速道路料金後納、物品購入でスタート。	近隣3県の会員 19 社。金属加工、鋳造、建築など、縫製、農業はない。担当者5人。	会員企業は中小規模の企業が多い。大きいところでも 100 人規模。10 人以下の企業も。	中国人研修・技能実習生約 100 人 (2008 年度) 男女比は7:3、年齢は 20~30 歳代。未婚が 6 割だが、送り出し機関には既婚者を希望。	中国人研修・技能実習生を受け入れ。研修・技能実習生の受入は後発であるので、業種を限定。	研修手当6万円/月(一律)、実習生の時給 700~730 円。残業は 40~80 時間。金属加工は残業時間を 40 時間以内に制限。	過去に失踪1名。他に残業時間増加を要求して「運動」。1か月に1会の割合で会員企業を巡回。	個人インタビュー不可。
L 社 (中部)	金属製品製造、加工。K 協同組合経由で研修生・技能実習生受入	定期、途中で採用したが、充足できなかった。	業況は好調であったが、ややかげり。工場を拡張したばかり。	現在研修生・技能実習生10人受入。全員中国出身、男性。	人手不足への対応。2007 年から研修生受入。はじめから限度枠いっぱい受入。	研修手当6万円/月。指導員は役員が担当。	日本語の指導が大変。毎朝 30 分指導。3年で学べる量は限られているができるだけ多く学んでもらう。	個人インタビュー不可。

第3-1表 企業の概要(続き)

企業名(地域)	①概要	②学生	③経費	④授業上の工夫	⑤実習先の開拓	⑥施設派遣、就職者	⑦フォローアップ、その他	⑧個人インタビューの概要
M社 (南関東)	国際通信サービス会社の1部門として発足。インターネットなので広告。首都圏にある大手行の1つ。	在留資格のあるフィリピン人女性のみ受入。20歳代から30歳代。興行で来日、日本人と結婚。離婚経験者が半数以上(?)。飲食店で働きながら通学する者が多い。受講理由は子供が成長し、飲食店で働きにくくなった、ヘルパー2級で永住許可容易になる(?)など。	約10万円(教材費等込み)。ビジネスとしては赤字。人材派遣とセットで成り立っている。	受付にフィリピン人の看護師資格者を配置。タガログ語で説明、面接。日本語の授業を充実させている。事業責任者が中心になって授業を担当。	前任者が実習先を開拓。はじめは施設側から相手にされなかった。その後、ヘルパー不足から少しずつ需要が出てきた。マスクで取り上げられたのもプラスに作用。	講座修了後にヘルパーに就業する人は2割程度。修了者を別会社の派遣会社に登録、派遣。当然のことながら登録は任意。他社の講座修了者も登録している。講座を修了しただけでは就業につながらない。	定期的に派遣先を訪問、顧客と面接し、派遣者のフォローアップに努めている。日本語での記録が最大の難関。講座を修了しただけやフォローなしでは就業はほとんど不可能。	31歳、女性受講生。近郊に在住。23歳の時にエンターテイナーとして来日。24歳で日本人と結婚。子供なし。現在も飲食店で就業。週4~5日勤務。月収20から25万円。長期失業経験なし。飲食店の仕事はすぐ見つかるが、配偶者が飲食店で働くのを希望しないので、「ケアギバー」の資格を取得しようと思った。取得後はケアギバーとして就業を希望。飲食店の仕事しか知らない、日本語の授業が一番難しい。特に敬語、丁寧語。日本語能力は日常会話がこなせる程度。漢字はほとんど読み書きできない。配偶者の名前は漢字表記可能。
N社 (中部)	人材派遣会社の別会社として開講。インターネットで募集、口コミで広がった。	ほぼ全員が興行で来日したフィリピン人女性(過去に男性受講者1名)。在留資格は日本人配偶者、定住者、永住者。夜間飲食店で働き、昼のコースで受講。通学理由は子供が成長、年をとったので飲食店での就業が困難に、日本人と同じスタートラインに着けるなど。	7~8万円(コースによる、教材費込み)。80~90%の受講生が修了。	20名でクラス編成。1人当たりの実習を多くする。日本人講師2名が座学や実習を担当。日本語の補講1コマを実施。日本語の宿題あり。	担当者が施設を訪問して依頼。最近受け入れられるようになった。現在は実習のための施設は確保できた。実習生の受入でヘルパー不足を補完しているのではないかと危惧。	登録型派遣を実施。修了生の登録者には受講料のキャッシュバックあり。登録後の施設就労に結びつきにくいのが悩み。修了生の1割程度か。最近上向いている。	就業についての相談システムあり。派遣先訪問によるフォローアップあり。せっかく採用されても賃金が安く仕事がきついので辞める修了生がいる。フィリピン人女性の中には小柄な人もいるので、腰痛を患う人もいる。日本語での記録も難しい。ひらがなで記録することを施設に認めてもらっている。	38歳女性。20歳の時エンターテイナーとして来日。22歳で日本人と結婚、男児1人。ずっと仕事をしていなかった。1年前に配偶者と死別。定住者に資格変更。現在は子供と生活。短時間のパートタイムの仕事しながらヘルパー講座に通っている。フィリピン人は飲食店以外の仕事はなかなか見つからない。

第3-2表 人材派遣業、業務請負業の概要

	①現在の外国人労働者数、これまでの推移と増減の理由	②外国人労働者の属性	③募集方法、採用経路	④外国人の人材派遣、請負が受け入れられる理由	⑤日本人中心の人材派遣・請負業との比較(コスト、顧客企業、仕事内容、技能のレベル・・・)	⑥代表的取引先、外国人労働者の配置と仕事内容、仕事に必要な技能レベル(日本語能力を含む)	⑦外国人労働者のHRM(単価、賃金、労働時間、勤続年数、教育訓練・能力開発、宿舎、社会保険、年金、離職、滞在期間など)	⑧その他
A社 (中部)	2007年は最大で600人程度。 変動の理由は契約満了で他の派遣会社や請負会社へ。	9割以上が日系ブラジル人、日系ペルー人。 40歳以下が中心で、50歳代以上はわずか。仕事がないので自然に辞めていく。	スペイン語、ポルトガル語の新聞広告8割、個人的ネットワークが中心。	製造現場ではすでに定着。	日本人よりも単価が高いこともあるので、ユーザーから単価引き下げを求められることがある。	長期のユーザーを重視。 日本語能力は以前から変わりなく問われない。 技能も問われないが、未経験者を多く送り出す訳にはいかない。 デジカメが海外シフトでマイナス、携帯は減少、日本製をウリにしたPC組み立てが少し増加。	通訳が対応するので日本語能力は問われない。 残業は減少傾向。自動車関連が以前に比べれば不調。他の業種に振り向けるが、賃金が下がるので日系人からは好まれない。 自動車の単価は¥1500/時以上、電機・電子は¥1100～¥1200/時、アルミサッシ建材が¥1200円、食品関連は¥900円/時が上限。 保険加入を勧めるが、加入率は53%(昨年秋月に調査)。	製造現場の派遣が可能になったので、当社でも顧客の希望により人材派遣、請負どちらにも対応。



第3-2表 人材派遣業、業務請負業の概要（続き）

	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧
B社 (北関東、中部)	従業員合計は1000～1200人の変動。減少傾向。直接雇用に流れた者は少ないが、人材派遣にシフト。偽装請負問題、製造業へ人材派遣拡大の影響が大きい。	企業全体の外国人の9割が日系人労働者で、日系ブラジル人7～8割、他にペルー、フィリピン、中国など。平均年齢30歳代半ば。男性6割、女性4割。	国内は新聞広告、求人情報誌、日系人間のネットワーク。現地エージェン特経由はごくわずか。	製造現場では日系人の業務請負なしでは動かない。	人件費固定化の回避、社会保険負担回避。 コストは日本人の請負とほぼ同じ。違いは日本語能力だけ。雇用調整の外部化。	ユーザー企業は1000人以上規模から数人規模まで。小規模企業が増加。自動車、電機・電子を重視するが、デリカも確保しておきたい。 50～100人規模のユーザーで研修・技能実習生に置き換えた企業がある。 偽装請負問題以降、大規模企業では請負の利用に慎重になっている。南米の日系人数が頭打ちなので、フィリピンにシフトしているが、人数は確保できない。	日本人と日系人は配置、仕事内容、粗利が違う。コスト的には日系人の単価の方がまだ安いと思うが、差は縮小。 日本語教育や教育訓練する余裕がない。人材派遣や請負はどこも同じだと思う。 滞在期間は10年以上の者が多いと思う。日本に長くいる外国人や子供がいる外国人には国民健康保険加入を勧めている(年金も戻ってくることを説明)。	間接雇用の増加は雇用調整の外部化による。人を雇うのはコストがかかる。顧客がコストを安くするために人件費も例外なく手をつけ、削るのはまず人件費。

第3-2表 人材派遣業、業務請負業の概要（続き）

	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧
C社 (中部)	日系人約300名。 人数は2割程度増加 (前年比)。	男性9割、女性1割。 すべて日系ブラジル 人。 年齢は30歳代が中 心、年齢制限はつけ ないが、40歳以上 は仕事を確保できな い。	人的ネットワーク、新 聞求人広告。	コスト、しかしコスト のメリットは縮小。 人数を確保できるこ と。		従来同様、自動車部 品、電機電子、エア コン、コピーFAX等 の複合機がメイン顧 客との契約は3か月 以上6か月契約が多 い。 ユーザーからの要 望(身体能力等)を 考慮するが、同じ工 場で固定することが 多くなった。ユーザ ーも受け入れの変 動が多いと人材にば らつきが出るので、 人数変動を最小化。 仕事になれる期間 は1週間から3か月 程度まで様々。 適性についてユー ザーから希望が出さ れることは少なくな った。ユーザーも請負 も取引が長くなるの で(求められる人材 要件もわかる)。	書類審査、面接、過 去の職歴で採否を 決定。人材情報を管 理している。トラブル メーカー短期で辞め た人はチェック。 平均単価は男性 1400円台/時以 上、女性は最高で 1000円台/時。平 均年収は327万円 (2007年)。 日本人パートの直接 雇用に置き換えによ る影響あり(保険加 入も関係?)。研修・ 技能実習生への置 き換えはない。 労働時間は8時間+ 残業、2直体制が多 い。夜勤対応のため の顧客が増加。 国保5割、旅行保険 3割、不明2割。 住宅は民間賃貸の 法人借り上げ、公営 住宅、住宅購入者が 増加。金融機関が日 系人向融資拡大。	工作機械関連で業 績の下方修正が始 まっているので、 2008年はこれまで 通りには行かないと 思う。後半(第3四半 期)以降の展開は全 く不明。

第3-2表 人材派遣業、業務請負業の概要（続き）

	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧
D 社 (C 社 の 地 方 事 業 所)	日系人 283 名。	日系ブラジル人7～8割、ほかに日系フィリピン人が増加。年齢は10代～40代半ば。女性が7割近い(ユーザーのほとんどが電子部品関連) 学歴は高校卒、大学中退。	新聞広告がメイン、ほかに人的ネットワーク。最近はネット経由も増えている。	日本人はアルバイトなどで何とかするが日系人は請負や派遣がすべて。日系人なりに真剣。	日本人中心の請負との違いはほとんどないのではないかと。あえていえば、日本語能力。	電子部品関連が80%以上、残りが金型、機械関連(農機具)など。女性が多いことと関連。農機具は季節変動があるので安定しない。	顧客からの要望を考慮して採否決定。社内チェックシートあり。1か月は試用期間、その後は3か月または6か月契約。導入教育は通訳による。賃金は男性 1200 円/時、女性で 1000 円/時程度。他に皆勤手当、無遅刻手当等の手当あり。残業は多くても 50 時間/月。健康保険は国保。住宅は民間賃貸の法人借り上げや自分で探して入居。研修生への置き換えが一部にある。	2008 年梅雨頃からあまり調子がよくない。生産調整にはいつているからだと思うが、在庫が少ないので、比較的短期間で調整が終わると思う。短期的な変動はやむを得ない。

第3-2表 人材派遣業、業務請負業の概要（続き）

	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧
E 社 ( 中 部、関 東)	日系人を中心に2000人弱(事業所計)。2007年まで好調であったが、2008年には入り横ばいか減少気味。契約満期で人数を調整。	地域間で構成が異なる。東海では日系ブラジル人が多いが、神奈川、東京、群馬ではペルー人などが増える。最近ではフィリピン人や中国人が増加している。創業当時は中東出身者が多かった。	求人広告、ネット、携帯電話のサイトなど。ほとんどが日本国内から応募。海外からの新規応募は1割以下で、日本就労経験者がほとんど。	外国人が受け入れられている訳ではなく、「黙々と作業をこなす」労働力として受け入れられているだけ。日本人でも変わりはない。ここ数年好調で推移してきたが、(外国人の)人数が多くなったので、今後の動向に警戒している。	日本人と外国人でコストはほとんど変わらない。製造業の派遣が認められてから、日系人も請負から派遣に変わったが、仕事の仕方や管理、コストは変わらない。	自動車部品メーカー(含む自動二輪)が6~7割。自動車部品メーカーでも電子部品が多用されているので、あまり区別はない。	採用時に査証と登録証明書を調べ、問題がない限り3か月契約の繰り返し。顧客の生産計画が3か月なのでそれに合わせているだけ。6か月契約もいるが少ない。2、3年前から人手不足で単価が上昇傾向だったが、前年末頃から状況が少し変化。	自動車の生産調整が始まるということで、今後の対応が大変。ブラジルなど出身国に帰国しても仕事があるわけではないので、日本にとどまる人がかなりいるのではないかと。
F 社 ( 中 部)	日系ブラジル人、ペルー人、フィリピン人など。フィリピン人は女性が多い。全体で700人程度。	ブラジル人6、ペルー人1、フィリピン人1、その他1の構成。フィリピン人女性が増えている。製造業派遣もしているが、サービス業、介護などでの活用を考えている。	求人誌、求人広告、ネット、ロコミ、社員の紹介など。	外国人の派遣、請負ということではなく、派遣、請負が増えただけ。その中に外国人がいるということだと思う。	日本人と外国人でコストは変わらない。外国人の場合は日本語がわかる人を入れるように頼むし、仕事は難しい作業はない。	自動車部品関連の金属加工、電気関連、プラスチック関連などほとんどが自動車関連製造業。介護などのサービス関連も考えているが、介護保険の関係コストがかからないので、派遣は難しいかもしれない。	雇用契約は3か月契約。以前ほど残業は多くないが、なかには40~50時間の外国人もいる。	偽装請負が社会問題化したので、メーカーが神経質になっている。請負から人材派遣に切り替えたところが多い。現場ではそれほど大きな変化はない。

第3-3表 自動車製造業の事例

	①業種	②従業員規模(正規、非正規、派遣、請負)	③外国人人数	④外国人の属性	⑤外国人雇用開始時期	⑥外国人雇用理由	⑦外国人の雇用管理	⑧外国人の雇用調整(1)	⑨生産調整(2)※2008年10月以降
一次A社(北関東)	エンジン製造	正規583人 直接雇用非正規349人 派遣193人 請負367人 2007年は請負微減、非正規と派遣が増加していたが、2008年第2四半期から減少。	正規なし 非正規4人 派遣7人 請負48人	・非正規は日系ブラジル人(2世)契約社員、派遣も同じく日系ブラジル人(2世、3世)と中国人、請負の属性詳細は不明だが、日系人男性で30歳代～40歳代。	1980年代(詳細は不明)。1980年代から90年代初めに直接雇用していた時期もあるらしいが不明。90年代半ばから業務請負会社の社員として受け入れ。	80年代は日本人の採用難、90年代以降はアウトソーシング(外国人だからというわけではない)	直接雇用の外国人は日本語がある程度できることが前提。仕事上の指示ができない。賃金、労働時間など条件は日本人と全く同じ。安全教育なども日本人と同じなので日本語ができないと困る。派遣も日本語ができることを条件に受け入れ。請負は請負会社に任せているが、日本語ができる人を入れてもらう。一時期偽装請負していたが親会社からの指示でやめる。	バブル崩壊後に外国人直接雇用減少、請負会社に移動。2008年8月現在、派遣会社2社、請負会社は3社。派遣社員は指揮命令が必要なラインに、請負社員はやや簡単な作業。請負社員の人数の調整は頻繁。3、4年前は1、2週間単位の調整も。生産計画は4半期単位で、その時期に大きく変動。北米向輸出が減少しているので2008年第2四半期から派遣、請負とも削減。非正規の調整は不明。	2008年第3四半期以降雇用調整を実施。間接雇用は2008年末に派遣、請負とも50人以下まで削減予定(契約期間の満了)。2009年第1四半期で非正規も削減を検討。2009年第2四半期以降については不明。外国人だから雇用調整ということはない。日本人派遣や請負も同じように調整の対象。雇用調整は企業サイドとしても厳しい。

第3-3表 自動車製造業の事例（続き）

	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨
一次B社（北関東）	車体（足回り）	正規338人 直接雇用非正規276人 派遣281人 請負193人 2007年は正規、非正規が増加、それ以外は減少。北米、国内市場の低迷による。	正規なし 非正規2人 派遣3人 請負86人	非正規、派遣は中国人、請負の外国人は日系ブラジル人か(?)詳細は不明。 外国人は全員男性で20歳代から40歳代まで。	1990年代以降外国人雇用が増加。1980年代は不明。業務請負会社の社員で。	アウトソーシング。同じ時期に日本人の請負も増加しているので、外国人雇用増加ではなく間接雇用増加。	仕事の指示が必要なので日本語ができる外国人が雇用の前提。労働条件は日本人と全く同じ。派遣社員も全員日本語ができる。 請負は請負会社に任せているが、日本語ができる人を入れてもらう。一度事故があったので、作業安全上不可欠。	2008年8月現在、派遣会社3社、請負会社は4社。生産量変動に対応するためにアウトソーシングが必要。コストは非正規、派遣、請負もそう大きくは変わらないが直接雇用すると雇用調整が難しい。請負社員の人数の調整は頻繁。もはや残業調整では間に合わない。	2008年第2四半期以降雇用調整。間接雇用は2008年度末に派遣、請負とも1/2～1/3まで削減予定(契約期間の満了)。他の工場従業員を移動して対応。 日本人、外国人問わず雇用調整はやむを得ない。 2009年4月以降は未定。生産量がどの程度か不確定だから。生産計画の下方修正の方針。
二次C社（南関東）	ボディ関連部品	正規328人 直接雇用非正規107人、派遣131人 請負213人、2002、2003年頃から正規、非正規が増加傾向で推移、2007年半ばから横ばい、減少。国内市場の低迷による。	正規1 非正規17人（女性2人） 派遣0人 請負142人（女性14人）	正規は中国人、非正規は全員日系人ブラジル人、請負の外国人は日系ブラジル人が9割、ほかにフィリピン人、日系ペルー人。詳細は不明だが、不法就労がないよう資格確認。 外国人年齢は20歳代から40歳代が中心、50歳代の男性が1名（正規）。	1990年代以降外国人雇用が増加。ほとんどが業務請負会社の社員。 非正規外国人の多くは過去4年の間に採用。	請負社員はアウトソーシング。取引先の生産管理により人数の調整が不可欠になり導入。 日本人の請負を導入後、日系人の請負を導入したらしい。コストは日系人がわずかに安かった。バブル期に請負単価が急騰、その後は低下傾向。日本人若年の派遣請負の増加による。	請負を入れた頃、偽装請負も。何年か前に取引先から偽装請負をやるよう通知。指示が必要なので日本人の派遣に切り替え。直接雇用の場合労働条件は日本人と同じ。派遣社員も全員日本語ができることを条件に。請負会社に任せ、日本語ができる人は1割以下。	2008年8月現在、派遣会社2社、請負会社は3社。増員局面でも削減局面でもアウトソーシングは不可欠。賃金で大手に対応できない。取引先では2008年度は厳しくなると明言、派遣、請負から契約を打ち切る。(日本人)派遣労働者は長くいる人も多く、削減は厳しい。	対応不可

第3-3表 自動車製造業の事例（続き）

	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨
二次D社（北関東）	エンジン関連（小型車）	正規219人 直接雇用非正規93人 派遣172人 請負240～250人（概数） 正規、非正規、請負は過去5年ほぼ横ばい。派遣が増加傾向で推移。 生産現場の派遣が解禁されたから。	正規2（永住権あり） 非正規9人（永住権あり） 派遣0人 請負200人程度	正規はいずれも中国人で海外部門。非正規は日系ブラジル人でアルバイト待遇。派遣の外国人は日系ブラジル人。一ペルー人などの日系人は減少。同業他社で不法就労があったので、請負会社に資格確認を要請。 外国人年齢は20歳代から40歳代。外国人派遣でも可だが、日本語ができないとダメ。中国人留学生派遣受入れ工場増加。	当社では1990年代はじめから請負の外国人を導入。1990年代後半に永住権を取得した日系人が多くなったころから直接雇用が増加。以前のように移動が頻繁でなくなったことも直接雇用した一因。	アウトソーシング。コスト管理が厳格になったので、必要。取引先から指導がある。 日本人の請負を導入後、日系人の請負を導入したらしい。 派遣は日本人で20歳代から40歳代。	直接雇用の外国人はすべて日本人社員と同じ。 請負は請負会社に任せられているが、日本語ができる人は1割以下。	2008年8月現在、派遣会社1社（日本人のみ）、請負会社は5社。 生産量が減少しているので、派遣、請負から契約を打ち切ることになる。	直接雇用の雇用調整は行っていないが、派遣は2008年3月までに50人程度に、請負も2008年末で30～50人まで削減の予定（契約満期）。請負のラインには他の部門から異動して対応。 請負は指揮命令の問題があるので、残すことが難しい。
三次E社（北関東）	エンジン関連部品	正規173人 直接雇用非正規92人 派遣53人 請負26人 技能実習生4人 正規のみ横ばい。非正規、派遣、請負は減少傾向。 同業他社、特に海外企業との競争の激化。	正規1（永住権あり） 非正規0人 派遣0人 請負26人 技能実習生4人	正規は中国人で海外調達担当。 技能実習生は中国人。2000年から2人ずつ研修生、実習生受け入れ。中国の取引先との関係で、2010年まで継続。 請負の外国人は全員日系ブラジル人男性。	1990年代後半から請負の外国人を導入。	アウトソーシングのために外国人を間接雇用。周囲の工場でも外国人請負社員がいないとやっていけない。コスト面では直接雇用の非正規が望ましいが、募集しても応募がない。派遣導入後、請負が減少。日本人派遣の方がやや安い。派遣は派遣大手、日本人で30歳代中心。	直接雇用の外国人の労働条件は日本人社員と同じ。請負の外国人の管理は当然のことながら請負会社に任せているが、日本語ができる人はほとんどいない。20～30歳代が多い。週単位や日単位で人数の調整する企業もあるらしいが、当社は3ヶ月単位で契約。請負単価は約1700円/時。	2008年9月現在、請負会社は1社。	生産量が大幅に削減される予定なので、間接雇用から契約を打ち切り（派遣、請負ともに契約満期）。 生産に精度が求められ、技術が必要なので、正規は削減できない。派遣や請負の仕事は正規でもできるが、逆はできない。

第3-3表 自動車製造業の事例（続き）

	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨
三次F社（東海）	ボディプラスチック部品	正規114人 直接雇用非正規27人 派遣15人 請負18人 正規は減少傾向。非正規は増加、派遣、請負は減少傾向。好況期に採用できなかったのが、非正規で対応。コスト面で派遣や請負は増やせない。	正規0人 非正規0人 派遣0人 請負18人	請負の外国人は全員日系ブラジル人男性。	1980年代末から外国人を導入。最初は直接雇用だったが、移動が頻繁だったので人数を安定させることができる請負に切り替え（1994年）。以後現在まで同じ請負会社から受け入れ。	アウトソーシングのために外国人を雇用。主力は高級車の部品なので、製作の手間がかかり、品質検査が厳しいので日本人でないに対応できない。細かな傷1つで返品。日系人は配送関連、派遣は日本人の方が安い。	請負の外国人の管理は請負会社に任せている。日本語がうまい日系人もいるが、大半はほとんど日本語がわからない。請負会社との契約では請負単価は約1600～1700円/時。	派遣会社、請負会社1社と契約（同じ企業グループ）。契約ごとの人数の調整はここ数年2、3人で推移。安定していると思う。	取引先から2008年第4四半期の生産量の大幅削減の連絡があった。人数が過剰なので、派遣、請負の契約打ち切りは不可避。
四次以下G社（南関東）	自動車内装部品	正規61人 直接雇用非正規16人 派遣3人（事務関連） 請負6人 人数はいずれも横ばい。 生産量は微増してきたが、人数を増やさずに残業、休日出勤で対応。バブル崩壊の時従業員を解雇したから、できるだけ増やさないようにした。	正規0人 非正規7人 派遣0人 請負0人	外国人は直接雇用非正規の7人。全員女性で中国人。日本人と結婚して近隣の団地に住んでいる人が多い（個人の情報についてはコメントなし）。勤続年数は6～7年くらい。	パートの募集に応募してきたことが外国人雇用のはじめ。その後も個人の紹介で増えた。外国人特有のネットワークだと思う。	日本人、外国人の区別はない。	検査、組み立てに配置。処遇は日本人と同じ。時給800円から850円程度。	派遣会社1社、請負会社1社と契約。契約ごとの人数の調整は受入人数が少ないので、合わせて2、3人程度で推移。	2008年6月末に主要取引先2社（売り上げの78%）から発注量の削減の旨連絡あり。その後9月末から10月はじめにさらに削減の連絡があった。直接非正規の勤務時間（日数）を削減する旨を連絡。雇用は維持したい。 派遣、請負は2009年以降契約しない予定。



第3-3表 自動車製造業の事例（続き）

	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨
四次以下H社（北関東）	排気関連部品	正規74人 直接雇用非正規21人 派遣14人 請負0人 技能実習生2人 人数はいずれも横ばい。国内自動車市場が厳しく生産量が減少。	正規0人 非正規3人 派遣8人 技能実習生2人	以前から外国人がいたので外国人雇用の契機は不明。 非正規の3名は日系ブラジル人。プレス機械の操作に配置(作業は簡単)。日常会話と仕事上必要最低限の日本語ができる。ひらがなの読み書きできる。 派遣8人は派遣会社に日本語の日常会話ができることを条件に夜勤対応で受け入れ。	非正規の日系ブラジル人全員が請負会社にいたが、契約満了で直接雇用に応募。 派遣の日系ブラジル人派遣は夜勤の人数確保のためには不可避。日本人だけでは夜勤に対応できない。	直接雇用については日本人、外国人の区別はない。 派遣会社2社と契約。1社は日本人の派遣。もう1社は日系人が起業した派遣会社。	非正規日系人は日給7800円から8000円(日本人も同じ)。	バブル崩壊時以降の不況期には請負の人数調整で対応。請負社員の中に外国人は含まれていなかった。	5月頃(連休明け)から受注量が減少。10月以降生産体制を見直し。夜間の生産規模を大幅縮小し、派遣契約を9月末で打ち切り。日本人だけで夜勤。2003年から研修生、技能実習生を受け入れてきたが、今いる2名で受け入れをやめる。 トヨタシステムのような在庫を持たない生産の効率化はヒトへの影響も大きい。
四次以下I社（南関東）	ボディ関連プラスチック部品	正規24人 直接雇用非正規6人 派遣4人 請負1人 技能実習生1人 人数はいずれも横ばい。生産量は減少(2年前から)。	正規0人 非正規2人 派遣4人 技能実習生1人	1990年代初めから何らかの形で外国人が社内にはいた。周囲の工場にもイラン人、日系人などの外国人がおり、外国人雇用については抵抗がなかった。	非正規2名は日系ブラジル人夫婦。男性はマシン操作、女性は倉庫・配送に配置。女性は日常会話程度とひらがなの読み書き可。派遣3人は中国人留学生の派遣。夜勤のあと大学に通学。1人は来年卒業予定。派遣1人は日系フィリピン人男性、日本語の日常会話可。 実習生はベトナム人。	日系ブラジル人は北関東から7月に転居。以前の勤務先(請負)が契約満期、その後の勤務先が見つからなかった。NPOを通じて紹介された。 派遣の日系フィリピン人は夜勤対応のために受け入れ。日本人は夜勤をしたがらないので、間接雇用は不可欠。	直接雇用、間接雇用を問わず日本人、外国人の区別はない。 派遣会社1社、請負会社1社と契約。1社は日本人の請負。	自動車関連部品以外にも仕事を受けているのでいまのところ雇用調整の予定はない。 日本人新卒者を採用しても続かないので、自然に人数が減ってしまう。	日系ブラジル人2人を追加で雇用(非正規)。知人(教会)の紹介。 研修生、実習生の受け入れは現在の研修生を最後に中止の予定。

第3-3表 自動車製造業の事例（続き）

	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨
四次以下J社（信越）	内装関連金属部品	正規18人 直接雇用非正規5人 派遣0人 請負0人 人数はいずれも横ばい。生産量は横ばい、2008年にはいつてから減少。派遣、請負はコスト面で受け入れは無理。	正規0 非正規2人 派遣0人 請負0人	非正規の外国人はともに中国人男性。	2006年から非正規直接雇用で外国人1名を採用。 知人がいる支援団体からの紹介。2007年、同じく支援団体の紹介で1名採用。	以前も外国人の雇用経験はあったが、定着が悪かったのでその後外国人は雇用していなかった。 正規従業員の年齢が高くなったこと、若年者の新規採用（定着）ができないことから、外国人を雇用。 事前に日本語教育を受けていたこともあり、現在の日本語能力は日常生活で支障がない程度。	雇用管理は日本人アルバイトと同じ時給800円程度。 受け入れ当初、職場の清掃、後片付け、自分の仕事以外はしないなどによる小トラブルがあった。その後は問題ない。 非正規のままなのは正規にするにはもう技術が必要。また、定着するかどうかまだ不安。	2008年はじめから受注量の減少にともない、生産量が減少。9月現在、残業、休日出勤は全くない。	11月末で2人の外国人が同時に退職。理由は不明だが、残業が少なくなったことに不満があったらしい。その後の仕事については不明。 正規の日本人の定年退職者3名の補充はしない予定。 2009年4月以降の状況は全くわからない。
四次以下K社（北関東）	エンジン関連金属部品	正規9人 直接雇用非正規2人 派遣2人 請負2人 技能実習生1人 人数はいずれも横ばい。生産量は昨年から減少、2008年にはいつてから大きく減少。	正規0 非正規0人 派遣2人 請負0人 技能実習生1人	派遣の2人は日系ブラジル人男性。 研修、技能実習生は中国から。	バブル崩壊前に直接雇用非正規で外国人を雇用。その後中止。5、6年前から受注量が増えたので、2005年から日系人派遣、実習生、で対応。 大手企業の採用増加で日本人を若い人を採用できなかった。	派遣の日系ブラジル人は同じ人。研修生、技能実習生は中国から4年にわたり受け入れた。 2008年に受け入れた研修生1人は体調を崩し途中帰国。	派遣なので、契約書以外の仕事をさせないように注している。日本語は挨拶や買い物程度しかできないが、3年前から仕事と同じなので、かたことの日本語でも通じる。 技能実習生1人はよくやってくれる。残業がほとんどなく、賃金も少ないので週末の経営者の自宅で夕食を出している。	協同組合に対して実習生の受け入れ中止を連絡。 2007年後半から納期直前以外に残業はほとんどない。 直接雇用は事務1人、もう1人は障がい者で（心情的に）雇用調整しにくい。	2008年末で日系人の派遣受け入れ中止。派遣のコストが高いためやむを得ない。 協同組合から研修生の受け入れを打診されているが、無理。 当社には定年はないが、年金で生活できる人から辞めてもらうことも考えている。

第3-3表 家電製品製造業の事例

	業種	従業員規模（正規、非正規、派遣、請負）	外国人人数	外国人の属性	外国人雇用開始時期	外国人雇用理由	外国人の雇用管理	外国人の雇用調整（1）	生産調整・雇用調整（2）※2008年10月以降
L社	家電製品組立	正規463人 非正規直接136人 派遣281人 請負53人	正規0人 非正規12人 派遣0人 請負53人	非正規の外国人は中国人のパートタイマー（日本人配偶者）。 請負は全員日系人女性（ブラジル、ペルー、フィリピン）。	請負で外国人を間接雇用。10年くらい前からパートタイマーに外国人から応募。	アウトソーシング。家電関連では下請でなくても間接雇用を入れている。請負よりも派遣を活用したい。指揮命令ができるから。偽装請負問題が表面化してから請負は使いにくいというイメージが広がった。製造業での派遣が可能になったので派遣に切り替え。	パートタイマーは新聞広告、求人誌で募集するので日本語がわかる人ではないと応募できない。仕事は組立、梱包、検査などに配置。日本人パートと同じ処遇。請負の日系人女性の仕事は梱包、検査。	請負の人数は横ばい。 しかし、派遣、請負は縮小する予定。	対応不可。
一次（北関東）M社	家電関連部品	正規379人 非正規直接269人 派遣227人 請負41人	正規0人 非正規7人 派遣0人 請負33人	非正規7人は中国人、フィリピン人の女性パートタイマー（日本人配偶者）。 請負は全員日系人女性（ブラジル、ペルー）。	請負で外国人を間接雇用。	アウトソーシング。生産量の変動に対応。製品サイクルが短いので生産量の変動が激しい。正規で対応は無理。	パートタイマーの仕事は組立。日系人女性の仕事は検査。どちらも簡単な作業。	請負の人数は減少傾向。1年前に比べて10人程度減らした。 派遣は削減するかもしれないが、請負については不明。	生産調整に伴う雇用調整を実施。派遣、請負の2008年12月末から順次削減、2009年3月末以降は派遣の再契約はしない。

第3-3表 家電製品製造業の事例（続き）

	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨
二次(南関東)N社	家電関連部品	正規315人 非正規直接207人 派遣241人 請負38人	正規0人 非正規3人 派遣0人 請負38人	非正規3人は全員中国人女性のパートタイマー(日本人配偶者)。請負は全員日系人女性(ポルトガル語なので、ブラジル人?)。	以前から請負で外国人を間接雇用。	アウトソーシング。指揮命令が日本語なので、日系人の直接雇用は難しい。	日系人請負の具体的な仕事は組立、検査。作業は1、2か月でこなせるが、安定した組立ができるようになるまでには半年くらいかかる(製品の検査でハネられる)。国内生産の家電は品質管理がかなり厳格で海外生産とは返品率や初期不良率が違う。雇用管理は請負会社に任せている。	請負の人数は横ばい。新規はできるだけ増やさない(不良品が出るので、国内生産のメリットがなくなる)。請負会社にも伝えてある。雇用調整については未定。	生産調整を実施を公表。非正規直接雇用の労働時間短縮。2009年3月末以降は派遣の再契約はしない(2008年12月末の予定を延期)。2009年3月末以降は請負も半減の予定。
二次(北関東)O社	家電関連部品	正規291人 非正規直接123人 派遣93人 請負44人	正規1人 非正規7人 派遣0人 請負54人	正規は海外関連部門の中国人女性。非正規は全員中国人女性のパートタイマー(日本人配偶者)。請負は全員日系ブラジル人女性。	創業(1987年)時から外国人を雇用。その後アウトソーシングにより請負活用。	アウトソーシング。直接雇用は日本語ができないと無理なので、日系人の直接雇用は難しい。	パートタイマーの雇用管理は日本人パートタイマーと同じ。日系人請負の具体的な仕事は組立。作業は1か月程度でこなせる。管理は請負会社に任せている。	請負の人数は微減傾向で推移。毎年帰国者がおり、補充も考えたが、定着傾向が高く経験が4、5年のベテランが8割と多いので新規は増やさない。昨年から先行きに不安を感じていることも増員に踏み切れない理由。	国内生産体制の見直しで他工場との統合に伴い、派遣の再契約はしない予定。請負については未定。(他工場の正規従業員を移動させる予定)。

第3-3表 家電製品製造業の事例（続き）

	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨
三次(南関東)P社	金属部品製造(筐体製造)	正規78人 非正規直接19人 派遣36人 請負23人	正規1人 非正規1人 派遣0人 請負23人	正規は海外関連部門の中国人男性。非正規はフィリピン人パートタイマー(日本人配偶者)。請負は全員日系ブラジル人。	1980年代半ばから外国人を雇用。アルバイトで直接雇用していたが、アウトソーシングの流れで請負活用。	左記のようにアウトソーシングが外国人間接雇用の理由。	日系人請負の具体的な仕事は製造ラインのプレス機械のオペレーターなど。作業は簡単。2、3日で慣れるが、騒音や夜勤があるので日本人は採用できない。	請負の人数はほぼ横ばい。20人前後で推移している。日本人の直接雇用も考えるが、「土日、休日、残業、夜勤なし」でないといふと辞退するものが少なくない。	2008年末現在で夜勤人数の削減を実施。外国人請負の人数は23人のまま。日本人正規の夜勤を減らした。今後は派遣と請負の契約更新ごとに人数を減らす予定。
三次(東海)Q社	電子部品製造	正規134人 非正規直接85人 派遣169人 請負約120人 日本人従業員の7割が女性。	正規0人 非正規17人 派遣0人 請負約93人	非正規は夏期休暇中の留学生アルバイト。全員中国人。請負は全員日系人女性。	1990年代から外国人を雇用。	アウトソーシングが外国人間接雇用の理由。同業者の多くが海外シフトする中で競争に勝つためにはやむを得ない。コスト面では主婦のパートやアルバイトが一番安い。残業、夜勤、休日出勤に対応できない、急な休みがある。そのことあって派遣、請負はなくせない。	留学生は1か月程度の短期のアルバイト。直接雇用従業員の夏期休暇対応。日系人請負は基板の組立ラインと検査。高度な技術は不要。	請負の人数は219人(2007年9月末)→120人に削減。派遣も同じ期間で200人→169人に削減。受注量によっては派遣、請負の人数の調整を業者に要請の予定。	2008年年末から契約が切れる派遣社員、請負社員の再契約を行わない。最終的に直接雇用だけで生産。売り上げの6割以上を占めるX社関連の受注減が要因。

第3-3表 家電製品製造業の事例（続き）

	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨
<p>三次(東海)R社 ※三次下請けに位置づけたが、製品に使うコンデンサを供給。主力は自動車、家電などに使われる電子部品。</p>	<p>電子部品製造</p>	<p>正規452人 非正規直接163人 派遣250人 請負約200人</p>	<p>正規0人 非正規0人 派遣23人 請負約200人</p>	<p>派遣23人は中国人留学生の生産現場派遣。この夏から試験的に導入。請負は約7割が日系人女性。</p>	<p>1980年代から外国人を雇用。詳細な経緯は不明。</p>	<p>留学生の派遣は周辺で最近増加。日本語能力が高いので、指揮命令に困らない。日系人で日本語能力が高ければいつも思う。</p>	<p>留学生派遣は時給900～1000円くらい。日系人請負は規模が大きい3社から(※うち1社は調査済み)。請負会社間で単価を競わせることはない。ほとんど同じ。3社を使うのは人数の増減リスクの分散。女性は夜勤がない分単価は安い。日系人請負の配置は検査と量産品の生産ライン。</p>	<p>請負の人数は削減の予定。理由は、日本語の問題も多少あるが、海外工場と同じレベルの生産のめどが立ち、海外シフトすること。自動車の生産の先行きが見えないので、派遣、請負の削減は避けられない。</p>	<p>対応不可。※2008年11月に派遣を削減との報道あり。</p>
<p>四次以下(南関東)S社</p>	<p>金属部品製造(精密研磨)</p>	<p>正規6人 非正規直接2人 派遣0人 請負0人</p>	<p>正規0人 非正規直接1人 派遣0人 請負0人</p>	<p>インドネシア人男性(配偶者が日本人)</p>	<p>2007年に雇用。</p>	<p>以前当社で就労(1年間)。震災のため一時帰国。2007年に再来日、再雇用。1980年代～1990年代までは外国人を直接雇用していた。周辺の同業には海外移転し、国内は間接部門だけにしたところが多い。</p>	<p>すべて日本人と同じ。市営住宅に住む。配偶者が日本人なので、会社からの配慮は不要。もう1人の非正規直接雇用は定年後の嘱託。</p>	<p>最盛期に比べると受注量は半減したが、家電製品で研磨した金属パネルを使用した高価格製品があるので若干盛り返した。雇用調整する余地はないので、あとは廃業。海外移転する余裕がない。</p>	<p>大きな変化はない。嘱託社員が「会社に負担がかかるから」と12月末で退社。</p>

第3-3表 家電製品製造業の事例（続き）

	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨
四次以下(信越)T社	プラスチック部品製造	正規15人 非正規直接1人 派遣0人 請負3人	正規0人 非正規直接0人 派遣0人 請負3人	3名とも日系ブラジル人(全員女性)。	2003年。最初は日系人4人受け入れ。1名は帰国。受注量が減少してきたので、3名のまま。	以前は日本人パートを雇用、近くのショッピングセンターができたことで転職。工場の近くに請負会社の営業所があったので、そこから受け入れ。	最初の1、2日だけ通訳の男性が安全教育など導入教育、その後、通訳が巡回、ほとんどは日系人だけで作業。難しい作業ではない(マシン操作)ので問題ない。誰がやっても同じ作業。作業内容は誰にもできるもの。	日本人、外国人とも雇用調整の予定はない。	雇用調整の予定はない。新規にBTOノートパソコンの部品の受注したことによる。
四次以下(東海)U社	金型関連(家電製品関連、自動車部品関連、住宅関連など)	正規4人 非正規直接8人 派遣1人 請負0人 技能実習生2人	正規1人 非正規直接0人 派遣0人 請負0人 技能実習生2人	中国から研修生、技能実習生受け入れ。	1997年。	日本人を採用できなかったため研修生、技能実習生受け入れ。周辺企業と一緒に受け入れ開始。周辺企業が受け入れた実習生と当社関係者と結婚したので、正規従業員として雇用。	日本人社員と同じ処遇。外国人正社員は生産工程での作業が4割、研修生、技能実習生の指導が6割。指導するために講習や資格を取得させた。	1990年代半ば頃まで請負を使っており、その中に外国人がいたこともあつた。仕事になじめなかったのか、すぐに辞めるものが多かった。雇用調整は行った経験はないが、自然になくなった。	家電関連は以前から縮小、自動車部品も今後縮小すると思う。研修、技能実習生の受け入れもコストがかかるので、削減の検討対象。パートも削減せざるを得ない。