

平成19年度 マスターセンター補助調査・研究事業

岐阜県における外国人労働者雇用に関する調査研究

# 報 告 書

平成20年1月

社団法人 中小企業診断協会 岐阜県支部

## はじめに

経済のボーダレス化が進展する中で、岐阜県内の中小企業においても外国人労働者の雇用が経営を維持する為の重要な検討課題となっています。

今般、中小企業診断協会岐阜県支部では、中小企業事業者にアンケート調査を実施し、現に外国人労働者を雇用している事業者から雇用の現状、利点、問題点を調査すると共に、併せて県内中小企業で働く外国人労働者にヒアリングを実施し労働者側の現状、問題点を調査する事としました。

そして、現在外国人労働者を雇用している事業者だけでなく、これから雇用を予定している中小企業者にも、外国人労働者雇用に関する法的知識を含め、経営判断に役立つ情報を提供したいと考え、本調査報告書を取りまとめたものです。

なお、この調査・研究は中小企業診断協会経営戦略工学研究センター（マスターセンター）補助事業として実施したものです。

最後となりましたが、本調査事業にご協力をいただきました関係各位に対し、厚く御礼申し上げます。

平成20年1月

社団法人 中小企業診断協会岐阜県支部

支部長 井戸 三兼

マスターセンター補助事業委員会 委員

中小企業診断士 青野 博喜

中小企業診断士 坂井 保

中小企業診断士 林 正人

中小企業診断士 眞鍋 貴子

## 目 次

はじめに

### 第1章 県内の人口と外国人登録者数

1. 日本の総人口と外国人登録者数 ..... 1
2. 岐阜県内の外国人登録者総数とその推移 ..... 3
3. 県内外国人登録者の出身地 ..... 5
4. 外国人登録者の多い市とその特徴 ..... 8
5. 県内の外国人年齢別登録者数 ..... 13
6. 05年出入国管理基本計画を踏まえて ..... 14

### 第2章 外国人労働者雇用のための法的背景

1. 働ける外国人と働けない外国人 ..... 15
2. 外国人労働者の雇用 ..... 16
3. 日本の労働関係、法令等 ..... 16
4. 労働者のための保険制度 ..... 21
5. 労働者派遣と請負 ..... 22
6. 外国人研修・技能実習制度とは ..... 25

### 第3章 アンケート調査から見た県下の外国人労働者の状況（雇用者サイド）

1. 調査対象企業の所在地 ..... 29
2. 業種 ..... 29
3. 経営形態 ..... 30
4. 従業員構成 ..... 30
5. 外国人労働者の男性、女性の構成 ..... 32
6. 外国人労働者の仕事内容 ..... 33
7. 外国人労働者の雇用経路 ..... 33
8. 外国人労働者の出身地 ..... 34
9. 外国人研修生・労働者の平均賃金 ..... 34
10. 外国人労働者の平均雇用年数 ..... 35
11. 外国人労働者を雇用する利点 ..... 35
12. 外国人労働者を雇用する上での問題点 ..... 36

|   |    |
|---|----|
| 1 3. 外国人労働者の今後の動向                                   | 36 |
| 1 4. 外国人労働者の管理職への登用について                             | 37 |
| <b>第4章 県内企業に働く外国人労働者のヒアリング（労働者サイド）</b>              |    |
| 1. ヒアリングの概要   | 38 |
| 2. ヒアリングから解ったこと、感じたこと                               | 38 |
| 3. まとめとして   | 39 |
| 4. ヒアリング表   | 41 |
| <b>第5章 県内外国人雇用実態と今後の方向性（総括）</b>                     |    |
| I. 県内外国人雇用の実態                                       | 47 |
| 1. 岐阜県における外国人登録者                                    | 47 |
| 2. アンケート調査結果から見た県内中小企業の外国人雇用の実態                     | 48 |
| 3. ヒアリング調査結果から見た外国人労働者の意識                           | 49 |
| II. 外国人雇用に対する今後の方向性                                 | 50 |
| 1. 調査結果から生ずる新たな疑問点                                  | 50 |
| 2. 疑問点に対する考察  | 50 |
| ■ 疑問点1 岐阜県の外国人登録者数が多いのは何故か                          | 50 |
| ■ 疑問点2 朝鮮・韓国出身者が減少傾向なのに、中国、フィリピン、南米の外国人が増加しているのは何故か | 52 |
| ■ 疑問点3 日本人労働者は不足しているのか                              | 53 |
| ■ 疑問点4 このペースで外国人労働者が増加すると、今後どのような問題が生じるのか           | 55 |
| ■ 疑問点5 中小企業の経営者は、どのようなスタンスで外国人労働者を雇用していくべきか         | 56 |
| 3. 総括   | 57 |
| <b>付属資料</b>   |    |
| (1) 外国人労働者の雇用状況に関するアンケート調査票                         | 59 |
| (2) アンケート集計結果                                       | 63 |

おわりに

## 第1章 県内の人口と外国人登録者数

法務省発行の在留外国人統計ならびに各種統計資料から調査した、県内の人口及び外国人登録者数とその特徴は以下の通りである。

### 1. 日本の総人口と外国人登録者数

法務省発行の「平成19年度版在留外国人統計」によれば、平成18年末における、わが国の外国人登録者数は208万4919人で、昨年末に比べ7万3364人（3.6%）増加し、わが国総人口1億2777万人の1.63%を占めており、5年前（平成13年末）に比べると30万6457人（17.2%）、10年前（平成8年末）の141万5136人に比べ66万9783人（47.3%）増加している。

出身地域別に見るとアジア地域が154万764人（73.9%）で、次いで南米地域の38万8643人（18.6%）がこれに続き、アジアと南米地域で外国人登録者全体の92.5%を占めている。

国籍別に見ると、韓国・朝鮮は59万8219人と最も多いが、構成比は年々低下し、平成18年末は過去最低の28.7%となっている。以下、中国56万741人（26.9%）、ブラジル31万2979人（15.0%）となっている。

都道府県別に見ると、表1-1のとおり平成17年末に比べ徳島、鹿児島、高知等では減少した反面、岐阜、愛知、石川、三重等では増加している。

表1-1 外国人登録者数増減状況（人）

| 県名    | 岐阜     | 愛知      | 石川     | 三重     | 徳島    | 鹿児島   | 高知    | 全国        |
|-------|--------|---------|--------|--------|-------|-------|-------|-----------|
| H17年末 | 50,769 | 194,648 | 9,610  | 46,334 | 5,818 | 5,953 | 3,727 | 2,011,555 |
| H18年末 | 54,616 | 208,514 | 10,594 | 49,593 | 5,354 | 5,701 | 3,591 | 2,084,919 |
| 増減人数  | 3,847  | 13,866  | 984    | 3,259  | -464  | -252  | -136  | 73,364    |
| 増減率   | 7.6%   | 7.1%    | 10.2%  | 7.0%   | -8.0% | -4.2% | -3.6% | 3.6%      |

外国人登録者の、日本の総人口1億2777万人に占める割合は、平成17年末に比べて0.06%増加し、1.63%となっている。また、わが国の総人口と外国人登録者の10年間の伸び率で比較してみると、わが国総人口の伸び率は、1.5%であるのに対し、外国人登録者数の伸び率は、それよりはるかに高い47.3%を示している。

在留資格（在留目的）別で分類すると、5年前の平成14年に比べ外国人登録者の総数は12.6%増加しているが、特に研修資格者80.5%の増加が著しく、ついで留学資格者19.4%の増加となっている。研修資格者の出身地は、その75%が中国であり、現状の研修・技能実習制度の実態を考えると労働力としての流入が多いと思われる。

また、定住者の増加は、平成 14 年に比べ 10%増加しているが、その定住者の約 65%はブラジル（57%）とペルー（7.7%）からである。

このように、研修・技能実習資格者は中国出身者が主体であり、制度上 3 年間という短い期間の在留に対し、定住者はブラジル・ペルーの南米からが主体である。

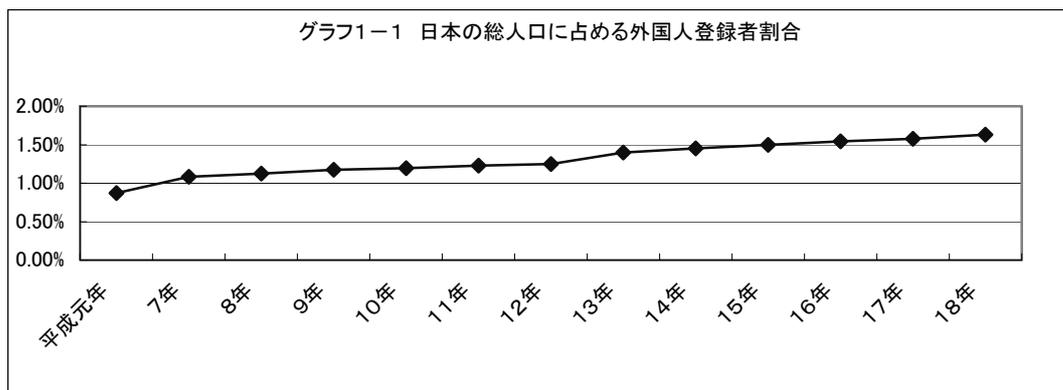
表 1-2 は、日本の総人口と外国人登録者数の推移を示したものの、グラフ 1-1 は、総人口に占める外国人登録者の割合をグラフに示したものである。

表 1-2 日本の人口と外国人登録者数（千人）

| 年度   | 日本の人口*1 | 対前年増加数 A | 外国人登録者数 | 対前年増加数 B | 総人口に占める登録者割合 | 外国人登録者を除いた人口増加 A-B |
|------|---------|----------|---------|----------|--------------|--------------------|
| 平成元年 | 123,205 | 459      | 1,075   | *        | 0.87%        | *                  |
| 7年   | 125,570 | 305      | 1,362   | *        | 1.08%        | *                  |
| 8年   | 125,859 | 289      | 1,415   | 53       | 1.12%        | 236                |
| 9年   | 126,157 | 297      | 1,483   | 68       | 1.18%        | 229                |
| 10年  | 126,472 | 315      | 1,512   | 29       | 1.20%        | 286                |
| 11年  | 126,667 | 195      | 1,556   | 44       | 1.23%        | 151                |
| 12年  | 126,926 | 259      | 1,586   | 30       | 1.25%        | 229                |
| 13年  | 127,316 | 390      | 1,778   | 192      | 1.40%        | 198                |
| 14年  | 127,486 | 170      | 1,852   | 74       | 1.45%        | 96                 |
| 15年  | 127,694 | 208      | 1,915   | 63       | 1.50%        | 145                |
| 16年  | 127,787 | 93       | 1,974   | 59       | 1.54%        | 34                 |
| 17年  | 127,768 | -19      | 2,012   | 38       | 1.57%        | -57                |
| 18年  | 127,770 | 2        | 2,085   | 73       | 1.63%        | -71                |

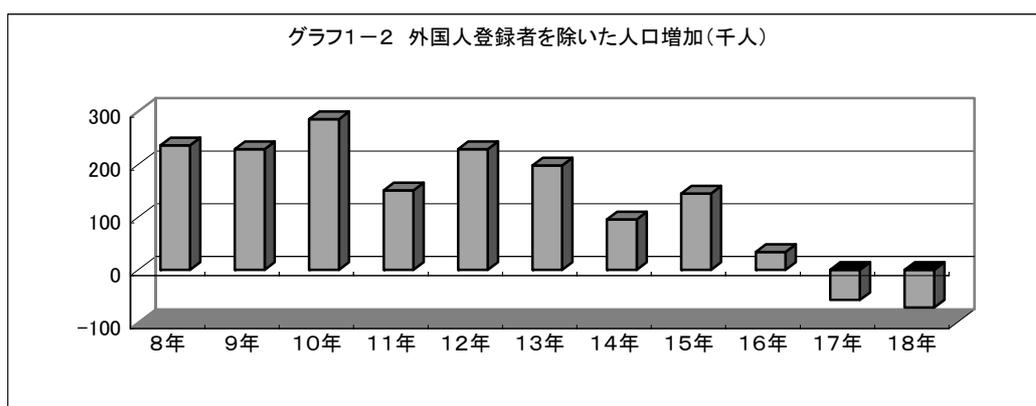
\*1 総務省統計局 国勢調査報告 各年 10月1日現在の人口（平成18年は推計値）

\*2 在留外国人統計による各年 12月末の人数



日本の総人口は平成17年に初めて1万9千人の減少を見た。

平成18年の人口（推計値）によると日本の総人口は2千人の増加になっているが、注意すべき点はこの数は、外国人登録者を含むということである。したがって外国人登録者を除く日本の人口は、平成17年に5万7千人の減少、18年には7万1千人の減少となっており、外国人登録者を除いた日本の人口はこの2年間で13万人減少している。グラフ1-2参照



また、平成18年における外国人登録者の、日本の総人口に対する割合は、1.63%で一貫して上昇している。

外国人登録者数の増加は、外国人労働者数の増加とイコールではないが、後に述べるように、その大部分を占めるアジアと南米からの外国人登録者は、収入を得ることを目的としており、大部分は何らかの仕事に就いているはずである。日本の総人口の減少とあいまって、ここに近年のわが国の労働力を補完する、外国人労働者の急激な増加を再認識することができる。

さらにこの増加の内容をわが国全体と、岐阜県で比較しながら詳しく見ていくと、県内外国人登録者に、いくつかの特徴的なことが明らかになってくる。

## 2. 岐阜県内の外国人登録者総数とその推移

表1-3は県内における総人口と外国人登録者数の推移を示したものである。グラフ1-3は、岐阜県の総人口に占める外国人労働者の比率の推移を示したものである。平成12年に大きな減

少があったが一過性のもので、日本の総人口と同様平成17年より、県内の総人口の減少が始まっている。ここ2年間の人口減少は約1万4千人と、総人口に対しマイナス0.64%となっている。グラフ1-4

また、外国人登録者を除いた岐阜県の人口は平成14年から連続して減少しており、ここ5年間で約2万3千人減少している。これは県内総人口に対しマイナス1.1%となっている。

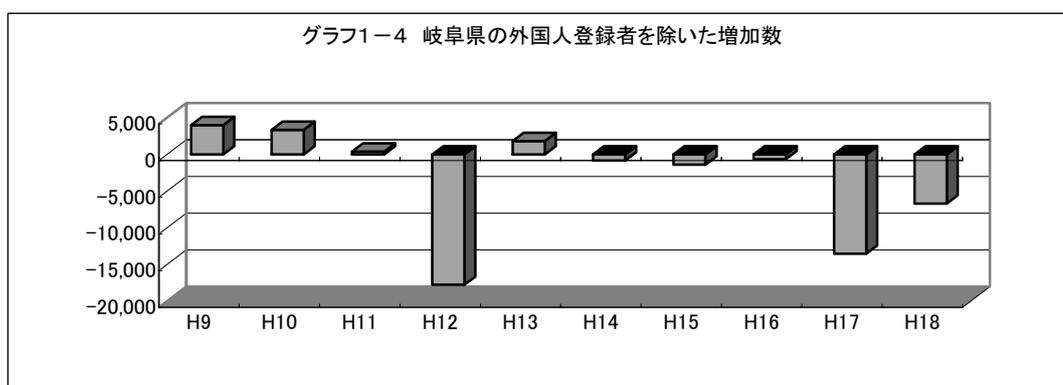
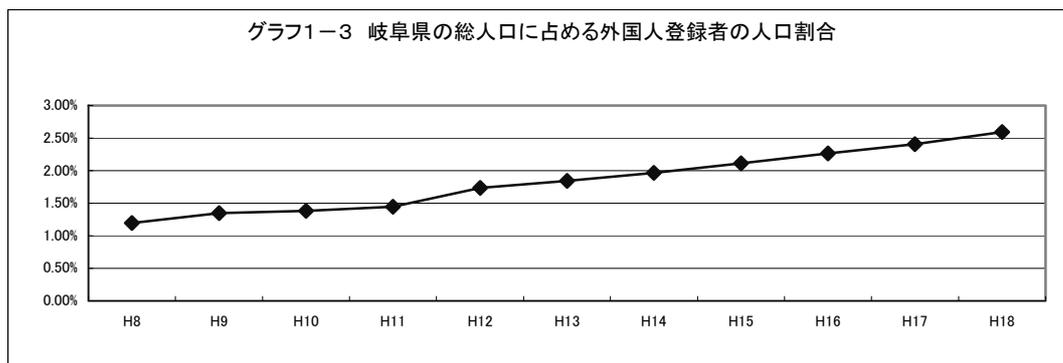
なお、人口に占める外国人の割合も、平成18年で2.6%とわが国全体の1.63%を大きく上回りなお上昇中である。平成8年には、1.2%と県民の83.5人に一人が外国人登録者であったのが、平成18年には38.5人に一人が外国人登録者という状況である。

表1-3 岐阜県内の外国人登録者数

| 年度  | 外国人登録者数<br>*1 | 対前年増加数 | 県内総人口 *<br>2 | 対前年増加数  | 外国人登録者の<br>割合 | 外国人登録者を<br>除いた増加数 |
|-----|---------------|--------|--------------|---------|---------------|-------------------|
| H8  | 25,219        | *      | 2,106,399    | *       | 1.20%         | *                 |
| H9  | 28,499        | 3,280  | 2,113,688    | 7,289   | 1.35%         | 4,009             |
| H10 | 29,250        | 751    | 2,117,768    | 4,080   | 1.38%         | 3,329             |
| H11 | 30,677        | 1,427  | 2,119,577    | 1,809   | 1.45%         | 382               |
| H12 | 36,595        | 5,918  | 2,107,700    | -11,877 | 1.74%         | -17,795           |
| H13 | 38,970        | 2,375  | 2,111,893    | 4,193   | 1.85%         | 1,818             |
| H14 | 41,545        | 2,575  | 2,113,611    | 1,718   | 1.97%         | -857              |
| H15 | 44,678        | 3,133  | 2,115,336    | 1,725   | 2.11%         | -1,408            |
| H16 | 48,009        | 3,331  | 2,117,998    | 2,662   | 2.27%         | -669              |
| H17 | 50,769        | 2,760  | 2,107,226    | -10,772 | 2.41%         | -13,532           |
| H18 | 54,616        | 3,847  | 2,104,361    | -2,865  | 2.60%         | -6,712            |

\*1 各12月末日

\*2 国政調査による



後に述べるように、日本の年齢別人口構成は、比較的フラットであるのに対し、外国人登録者は20～30歳代が非常に多く、生産年齢人口（15歳～64歳）だけの外国人登録者の比率はもっと高いものと推定され、県内の労働者のかなりの部分が、若い外国人労働者によって支えられている現状が明らかになってくる。

### 3. 県内外国人登録者の出身地

次に、県内外国人登録者の、出身国・出身地域を見てみる。

表1-4及びグラフ1-5は岐阜県の外国人登録者の、主要出身国別状況の推移を示したものである。

表1-4 出身国別登録者数 岐阜県

各12月末日

|        | 総数     | 韓国・朝鮮 | 中国     | ブラジル   | フィリピン | ペルー   | 米国   | その他   |
|--------|--------|-------|--------|--------|-------|-------|------|-------|
| H8     | 25,219 | 8,483 | 3,139  | 9,829  | 1,409 | 743   | 278  | 1,338 |
| H9     | 28,499 | 8,172 | 4,063  | 11,818 | 1,641 | 750   | 281  | 1,774 |
| H10    | 29,250 | 7,914 | 4,874  | 11,202 | 2,092 | 779   | 298  | 2,091 |
| H11    | 30,677 | 7,667 | 5,592  | 11,619 | 2,406 | 806   | 289  | 2,298 |
| H12    | 36,595 | 7,488 | 6,915  | 14,809 | 3,541 | 818   | 300  | 2,724 |
| H13    | 38,970 | 7,238 | 8,627  | 14,925 | 3,999 | 866   | 321  | 2,994 |
| H14    | 41,545 | 7,053 | 10,156 | 15,138 | 4,718 | 898   | 346  | 3,236 |
| H15    | 44,678 | 6,835 | 11,258 | 16,449 | 5,643 | 938   | 360  | 3,195 |
| H16    | 48,009 | 6,606 | 12,816 | 17,596 | 6,463 | 968   | 380  | 3,180 |
| H17    | 50,769 | 6,383 | 14,112 | 19,152 | 6,384 | 1,042 | 378  | 3,318 |
| H18    | 54,616 | 6,169 | 15,810 | 20,466 | 7,314 | 1,112 | 379  | 3,366 |
| H18 割合 | 100.0% | 11.3% | 28.9%  | 37.5%  | 13.4% | 2.0%  | 0.7% | 6.2%  |

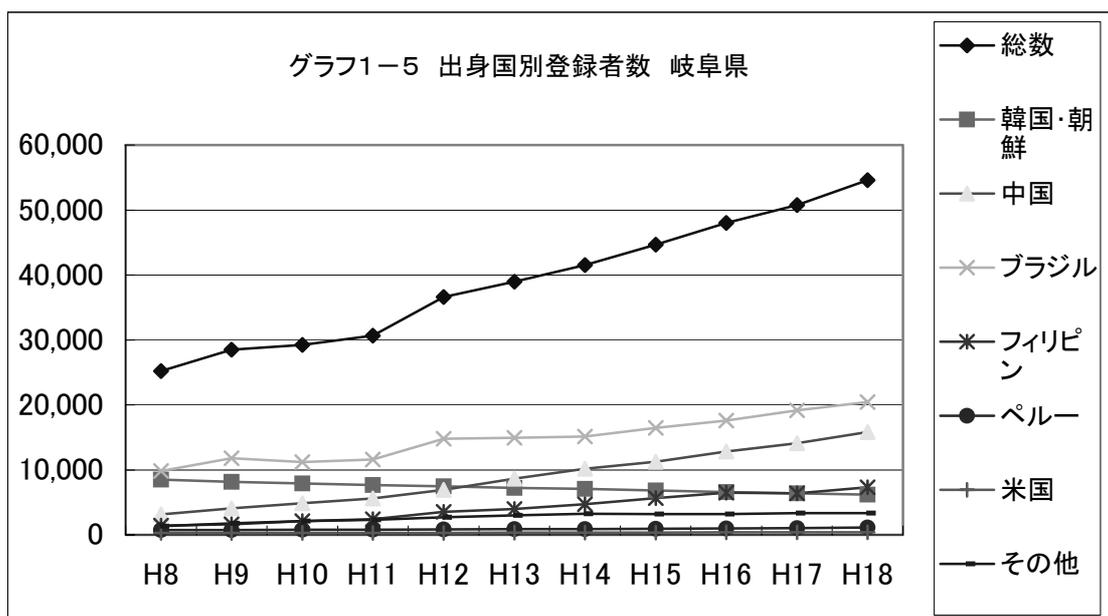
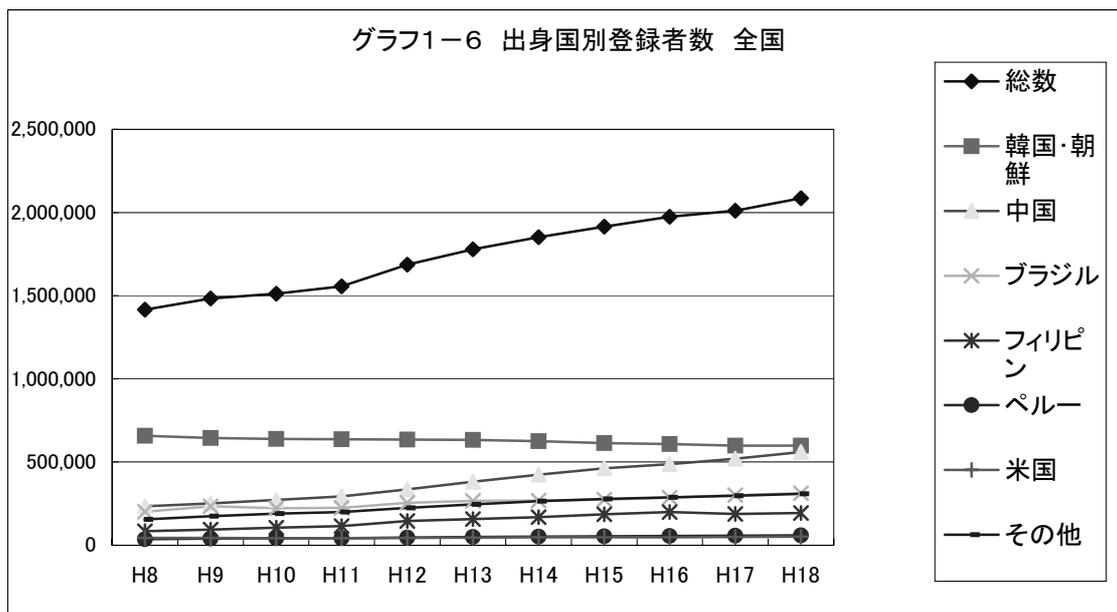


表1-5及びグラフ1-6は、全国の同様の値を示したものである。

表1-5 出身国別登録者数 全国 各12月末日

|       | 総数        | 韓国・朝鮮   | 中国      | ブラジル    | フィリピン   | ペルー    | 米国     | その他     |
|-------|-----------|---------|---------|---------|---------|--------|--------|---------|
| H8    | 1,415,136 | 657,159 | 234,264 | 201,795 | 84,509  | 37,099 | 44,168 | 156,142 |
| H9    | 1,482,707 | 645,373 | 252,164 | 233,254 | 93,265  | 40,394 | 43,690 | 174,567 |
| H10   | 1,512,116 | 638,828 | 272,230 | 222,217 | 105,308 | 41,317 | 42,774 | 189,442 |
| H11   | 1,556,113 | 636,548 | 294,201 | 224,299 | 115,685 | 42,773 | 42,802 | 199,805 |
| H12   | 1,686,444 | 635,269 | 335,575 | 254,394 | 144,871 | 46,171 | 44,856 | 225,308 |
| H13   | 1,778,462 | 632,405 | 381,225 | 265,962 | 156,667 | 50,052 | 46,244 | 245,907 |
| H14   | 1,851,758 | 625,422 | 424,282 | 268,332 | 169,359 | 51,772 | 47,970 | 264,621 |
| H15   | 1,915,030 | 613,791 | 462,396 | 274,700 | 185,237 | 53,649 | 47,836 | 277,421 |
| H16   | 1,973,747 | 607,419 | 487,570 | 286,557 | 199,394 | 55,750 | 48,844 | 288,213 |
| H17   | 2,011,555 | 598,687 | 519,561 | 302,080 | 187,261 | 57,728 | 49,390 | 296,848 |
| H18   | 2,084,919 | 598,219 | 560,741 | 312,979 | 193,488 | 58,721 | 51,321 | 309,450 |
| H18割合 | 100.0%    | 28.7%   | 26.9%   | 15.0%   | 9.3%    | 2.8%   | 2.5%   | 14.8%   |



これを見ると全国では、在留外国人で一番多いのは朝鮮・韓国出身者で約28.7%を占めているがその比率は一貫して低下傾向である。最近では中国出身者が大きく増加しており26.9%となっており、次いでブラジル出身者15.0%、フィリピン出身者9.3%と続き、いずれもその比率は増加傾向となっている。

これに比べて、岐阜県内の出身地別の状況は、ブラジル出身者が一番多く37.5%、次いで中国出身者28.9%でこの二つのグループはここ数年比率が大きく上昇している。次いでフィリピン出身者の増加も大きく、次いで韓国・朝鮮出身者となっているが、その比率は過去10年間一貫して低下している。

#### 4. 外国人登録者の多い市とその特徴

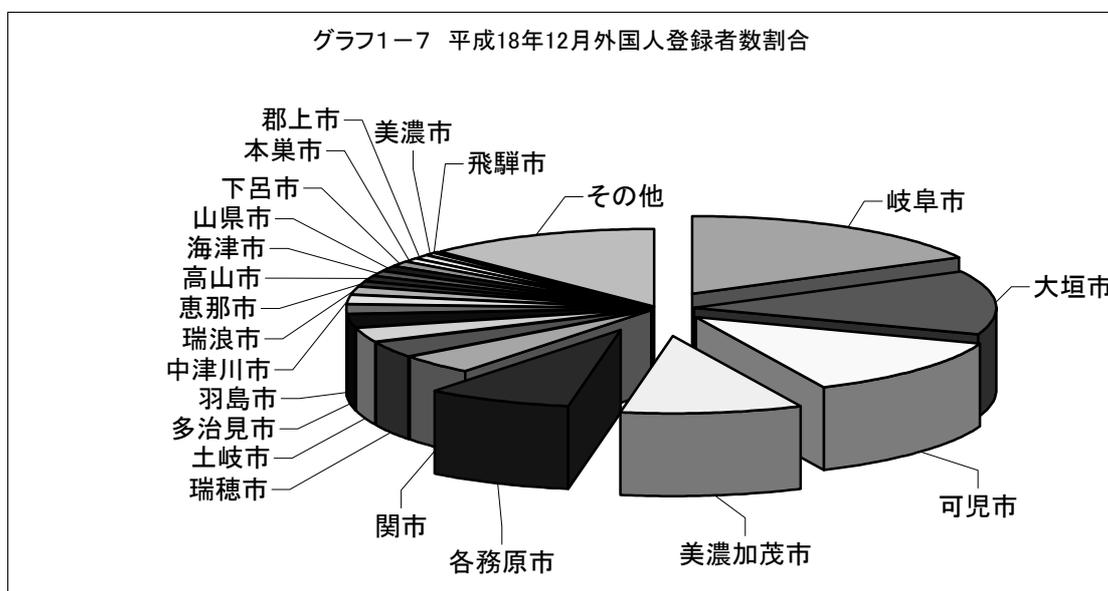
続いて、県内外国人登録者の居住の地域的特徴であるが、表1-6及びグラフ1-7は、県内の外国人登録者の多い市町村を示したものである。登録者が多い、岐阜市、大垣市、可児市、美濃加茂市、各務原市では4000人以上の登録者があり、この五市で県内に住む外国人登録者の6割以上を占めている。

表1-6 平成18年12月末外国人登録者数

|       | 人数    | 登録者/総人数 |      | 人数     | 登録者/総人数 |
|-------|-------|---------|------|--------|---------|
| 岐阜市   | 9,423 | 17.3%   | 恵那市  | 638    | 1.2%    |
| 大垣市   | 7,205 | 13.2%   | 高山市  | 618    | 1.1%    |
| 可児市   | 6,819 | 12.5%   | 海津市  | 596    | 1.1%    |
| 美濃加茂市 | 5,431 | 9.9%    | 山県市  | 587    | 1.1%    |
| 各務原市  | 4,122 | 7.5%    | 下呂市  | 552    | 1.0%    |
| 関市    | 2,381 | 4.4%    | 本巣市  | 521    | 1.0%    |
| 瑞穂市   | 1,839 | 3.4%    | 郡上市  | 407    | 0.7%    |
| 土岐市   | 1,601 | 2.9%    | 美濃市  | 356    | 0.7%    |
| 多治見市  | 1,477 | 2.7%    | 飛騨市  | 175    | 0.3%    |
| 羽島市   | 1,167 | 2.1%    | その他  | 6,786  | 12.4%   |
| 中津川市  | 968   | 1.8%    | 岐阜県内 | 54,616 | 100.0%  |
| 瑞浪市   | 947   | 1.7%    |      |        |         |

在留外国人統計平成19年版

\*岐阜県勢要覧2007 19年2月末人口



また、表1-7及びグラフ1-8は、総人口に占める外国人登録者数の比率の高い市町村を示したものであるが、一番外国人登録者の割合が多い美濃加茂市では、総人口の約10.3%を占めており、平成16年12月調査の総人口の8.5%と比べてもその増加数が著しい。

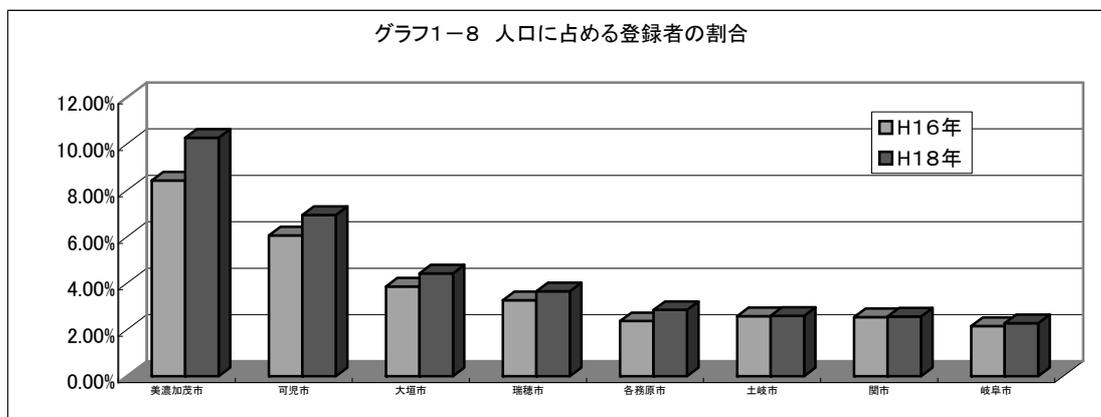
表1-7 平成18年12月末外国人登録者数

|   |       | 人数<br>*1 | 総人口 *2  | 外国人の<br>割合 | 16年12<br>月調査 *3 | 増加割合  |
|---|-------|----------|---------|------------|-----------------|-------|
| 1 | 美濃加茂市 | 5,431    | 52,891  | 10.27%     | 8.43%           | 1.84% |
| 2 | 可児市   | 6,819    | 98,213  | 6.94%      | 6.06%           | 0.88% |
| 3 | 大垣市   | 7,205    | 162,581 | 4.43%      | 3.86%           | 0.57% |
| 4 | 瑞穂市   | 1,839    | 50,341  | 3.65%      | 3.27%           | 0.38% |
| 5 | 各務原市  | 4,122    | 144,596 | 2.85%      | 2.37%           | 0.48% |
| 6 | 土岐市   | 1,601    | 61,779  | 2.59%      | 2.58%           | 0.01% |
| 7 | 関市    | 2,381    | 92,739  | 2.57%      | 2.54%           | 0.03% |
| 8 | 岐阜市   | 9,423    | 413,036 | 2.28%      | 2.16%           | 0.12% |

\*1 在留外国人統計平成19年版による平成18年12月末現在人数

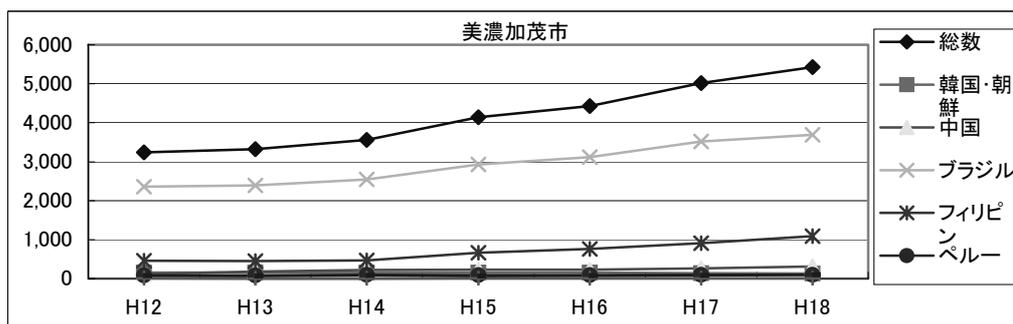
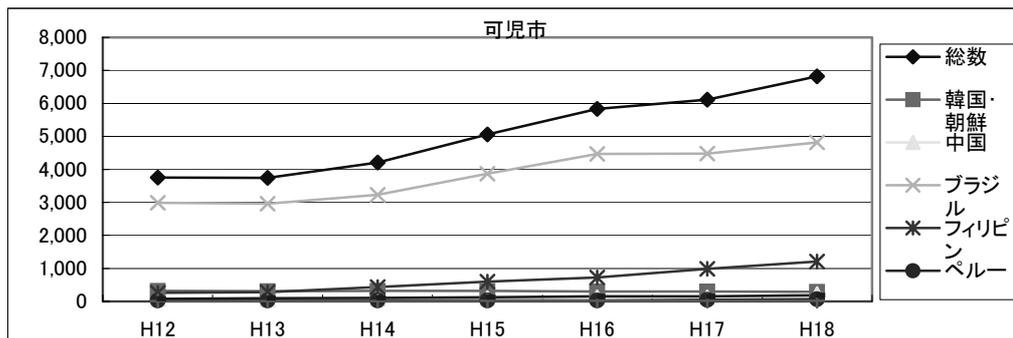
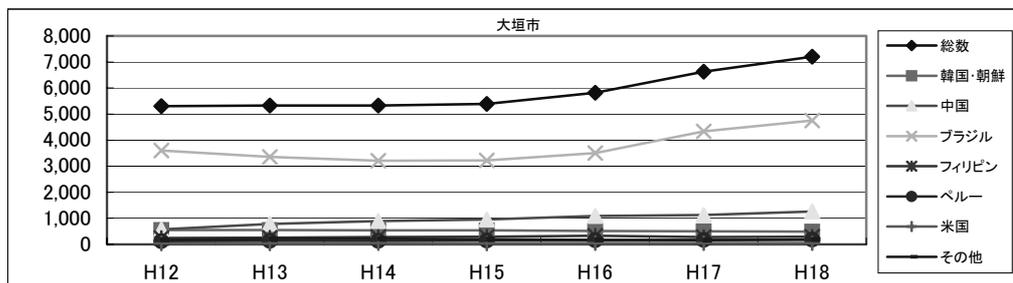
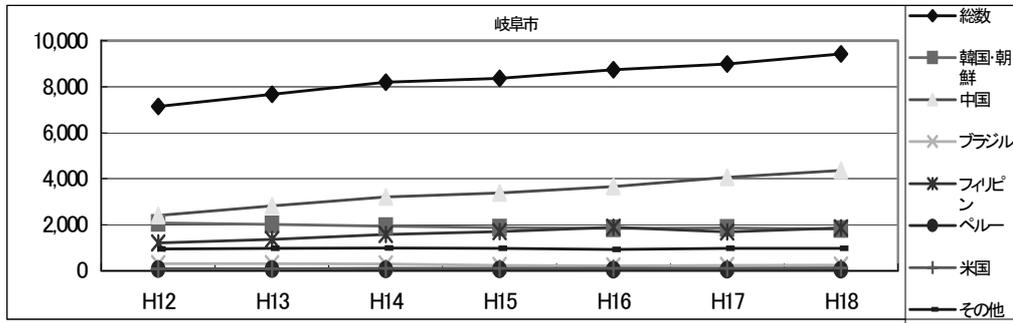
\*2 岐阜県勢要覧 2007 による平成19年2月末人口

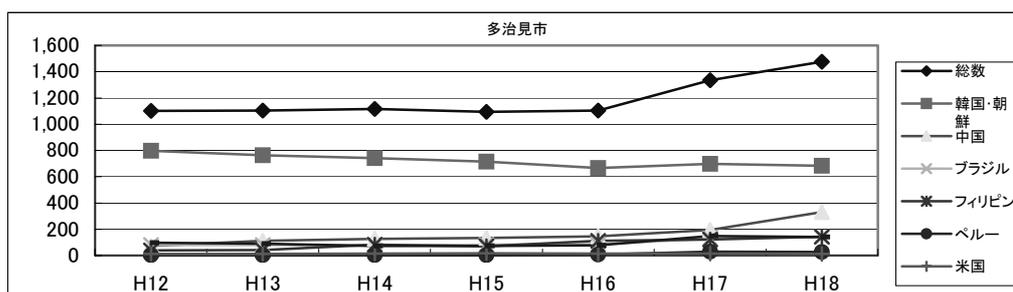
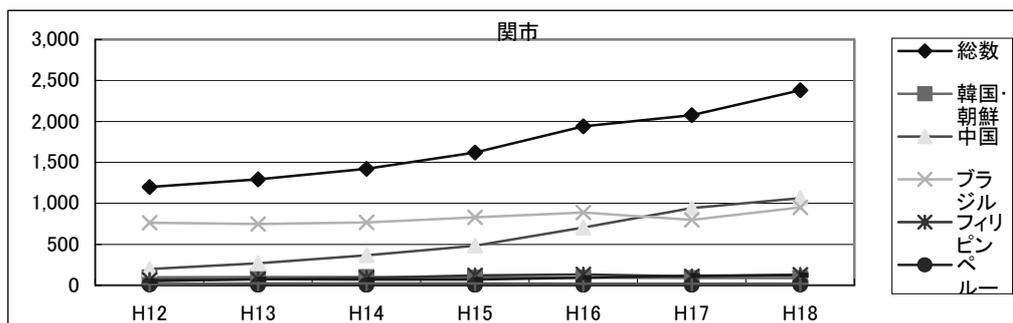
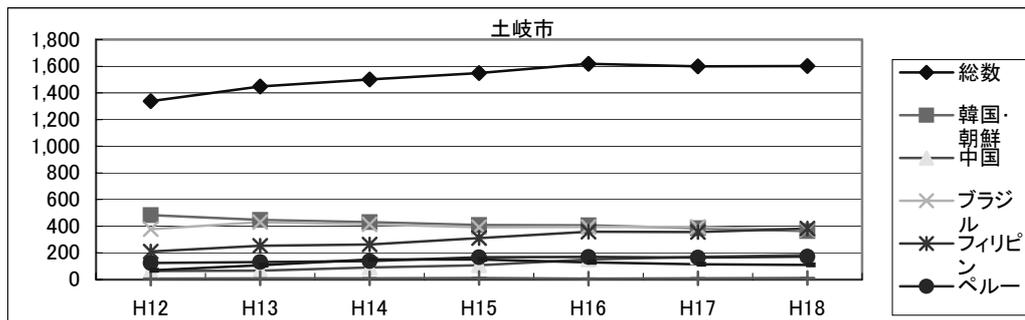
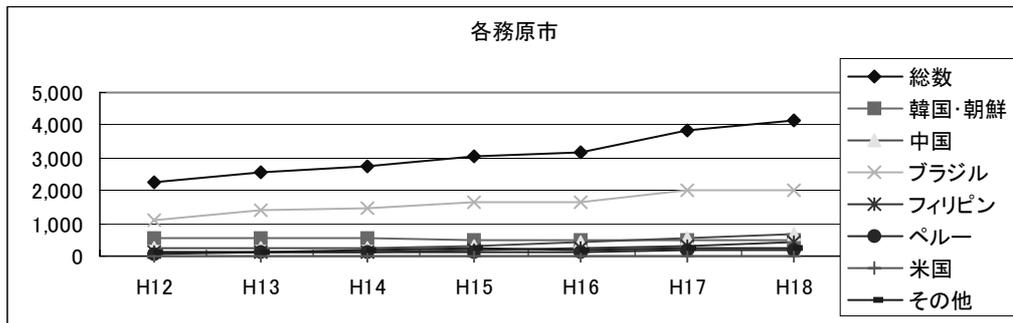
\*3 財) 岐阜県産業経済センター「岐阜を考える・外国人労働者雇用」による



次に市町村別に出身地の特徴を見ると、グラフ1-9に示すように、中国、韓国・朝鮮、フィリピン等アジア出身者の多い地域と、ブラジル、ペルー等南米出身者の多い市町村に大別できる。

グラフ1-9 出身国別登録者推移





すなわち、南米系外国人登録者の多いのは大垣市、美濃加茂市、可児市、各務原市であり、アジア系外国人登録者の多いのは岐阜市で、関市では現状ほぼ同数であるが、アジア系登録者が、南米系登録者を上回りつつある。

これらの特徴は、その市町村または、その周辺にある働き場所である事業所や地域の主要産業によっていると思われる。

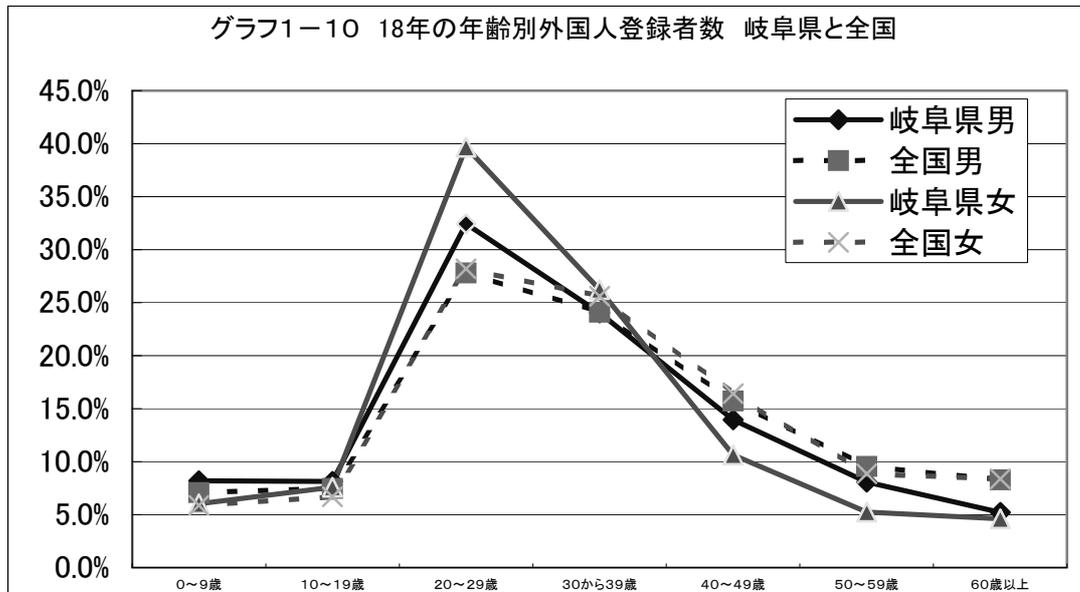
## 5. 県内の外国人年齢別登録者数

表1-8及びグラフ1-10は平成18年の年齢別の外国人登録者数割合を男女別に岐阜県と全国に分けて示したものである。

表1-8 18年の年齢別外国人登録者数 岐阜県と全国との比率比較

各12月末

|      | 0～9歳 | 10～19歳 | 20～29歳 | 30～39歳 | 40～49歳 | 50～59歳 | 60歳以上 |
|------|------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|
| 岐阜県男 | 8.2% | 8.1%   | 32.4%  | 24.0%  | 14.0%  | 8.1%   | 5.2%  |
| 全国男  | 7.1% | 7.5%   | 27.8%  | 24.1%  | 15.7%  | 9.6%   | 8.3%  |
| 岐阜県女 | 6.0% | 7.6%   | 39.7%  | 26.2%  | 10.6%  | 5.3%   | 4.6%  |
| 全国女  | 5.9% | 6.7%   | 28.2%  | 25.6%  | 16.4%  | 8.8%   | 8.4%  |



わが国の年齢別人口分布は比較的フラットで、30歳代と50歳代に山のあるひょうたん型となっているが、外国人登録者数の年齢別分布は、男女とも20歳代を頂点とするピラミッド型となっている。これは滞在期間が比較的短い若年層が多いことによるものと考えられるが、岐阜県の場合、この傾向が更に顕著で、女性の登録者の65.9%、男性の登録者の56.4%が20歳代と30歳代で、特に女性の20歳代の比率は、全国平均値を10%以上上回っている。また、逆に40歳以上の年齢層では男女共に全国平均値を下回っており、県下の外国人登録者は、グラフのピラミッド頂上が非常に高く、反面熟年層が全国平均より低く、外国人登録者の構成が若年層に大きく偏っていることが判る。

## 6. 05年出入国管理基本計画を踏まえて

平成17年に法務省から発表された、「第3次出入国管理基本計画」によれば、専門的、技術的分野における外国人労働者の受入推進の他、人口減少時代への対応、研修・技能実習制度の適正化、長期にわたり我が国社会に在留する外国人への対応等がうたわれている。

岐阜県内においても、これまで見てきた外国人登録者の状況を考えると、県内の労働力はもはや外国人労働者を抜きにしては考えられない程まで増加してきており、又他の都道府県よりも外国人に対する依存度合が高い。この増加傾向は今後も続くと思われる。

しかし、後章のアンケート調査や、従業員インタビューで明らかになるように、制度上の問題点や文化的ギャップ等も依然として存在する。安定的な労働力の供給や人材の有効活用、ひいては現在低迷気味の、県内の景況の改善の為に、外国人労働者の雇用問題は重要である。

県内の外国人労働者の増加は、今後も続くと思われる。この雇用に付いての問題点等や、今後の方向性については雇用者や行政サイドが協力してより良い制度や適正な運用を考えていかなければならないであろう。

## 第2章 外国人労働者雇用の法的背景

外国人労働者雇用のための、法的背景を取りまとめると以下の通りである。

### 1. 働ける外国人と働けない外国人

外国人が働くために、日本に入国・在留する場合には「出入国管理及び難民認定法（昭和26年10月4日政令第31号）」に定められている。また、日本に在留する外国人は在留資格を持って在留することとなっている。この在留資格は27種類定められており在留資格ごとに日本国内でできる活動・有する身分・地位が定められている。

表2-1 在留資格別の就労可能内容

| ※在留資格に定められた範囲で就労が認められる在留資格17種           |   |
|---|---|
| 各在留資格に定められた範囲での就労が可能な在留資格 16種類          | 外交、公用、教授、芸術、宗教、報道、投資・経営、法律・会計業務、医療、研究、教育、技術、人文知識・国際業務、企業内転勤、興行、技能 |
| 個々の外国人に与えられた許可の内容により就労の可否が決められる在留資格 1種類 | 特定活動～法務大臣が個々の外国人について特に指定する活動                                      |
| ※原則として就労が認められない在留資格6種                   |   |
| 就労はできない在留資格 6種類                         | 文化活動、短期在留、留学、就学、研修、家族滞在   |
| ※就労活動に制限がない在留資格4種                       |   |
| 身分または地位に基づく在留資格 4種類                     | 永住者、日本人の配偶者等、永住者の配偶者等、定住者   |

入国管理局 HP より

特定活動で行うことができる活動も規定されているうえ、技能実習希望者も特定活動の在留資格への変更の申請を行うとされている。

なお、次の場合は不法就労となるので注意が必要である。

- (1) 就労できる在留資格であっても、資格外活動の許可を得ずに在留資格で認められている範囲外の収入を伴う事業を運営する活動または報酬を受ける活動を行った場合

- (2) 就労できない在留資格で、資格外活動の許可を得ていないにもかかわらず、収入を伴う事業を運営する活動または報酬を受ける活動に従事した場合
- (3) 定められた在留期間を超えて滞在し、就労した場合

## 2. 外国人労働者の雇用

ハローワーク（公共職業安定所、以下ハローワークと記す）では、日本で就労可能な在留資格を持ち日本で働くことを希望している外国人に対して、職業相談・職業紹介を行っている。全国の主要な市町村に約 600 所あるハローワークはオンラインシステムで結ばれており、どのハローワークにおいても全国の求人情報をみることができるので、外国人労働者を雇用したい場合は最寄りのハローワークに相談するとよい。なお、岐阜県内で外国人を対象にした職業相談を実施しているのは、ハローワーク岐阜・ハローワーク大垣・ハローワーク多治見である。

職業安定法では労働者派遣の形態以外で、他人の求めに応じて自己の支配下にある労働者を提供してその使用に供させる労働者供給事業については原則禁止している。

労働者派遣法においては、派遣元事業主が自己の雇用する労働者を、派遣先の指揮命令を受けて、この派遣先のために労働に従事させる場合、厚生労働大臣の許可や厚生労働大臣への届出が必要である。

日本において就労する外国人の数が増えたことに伴い、労働者派遣法および職業安定法に違反している違法ブローカーも増加し、これら違法ブローカーを利用したことによる賃金の中間搾取や安易な解雇等の被害も生じている。

また、これら違法ブローカー自体が違法な存在であるため摘発を受けた場合には、そこで働く労働者の就業の場の確保も難しくなるので注意する必要がある。

## 3. 日本の労働関係、法令等

日本で働く外国人労働者には、労働基準法等関係法令により規定されている事項や「外国人労働者の雇用・労働条件に関する指針（平成 16 年 8 月 10 日改正）」により事業主に努力を求めている。

### 【外国人労働者の雇用・労働条件に関する指針】

#### 第1 趣旨

一般に、外国人労働者は、国内に生活基盤を有しないこと、日本語や我が国の労働慣行を習熟していないこと等から、就労に当たって各種トラブル等が生じている。この指針は、これらを未然に防止し、外国人労働者に関して、雇用管理を改善し、適正な労働条件及び安全衛生を確保しつつ就労できるようにするため、事業主が考慮すべき事項を定めたものである。

## 第2 外国人労働者の範囲

この指針にいう外国人労働者には、永住者及び特別永住者は含まれないものである。

なお、この指針は、技能実習制度における出入国及び難民認定法別表の「特別活動」の在留資格をもって雇用関係の下でより実践的な技術、技能等の修得のための活動を行うもの（以下「技能実習生」という）にも適用されるものである。

## 第3 外国人労働者の雇用及び労働条件に関して考慮すべき事項

事業主は、外国人労働者について、職業安定法、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（以下「労働者派遣法」という）、雇用保険法、最低賃金法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法、健康保険法、厚生年金保険法等の労働関係法令等を遵守するとともに、特に以下の1～5について適切な措置を講ずるべきである。

### 1 外国人労働者の募集及び採用の適正化

#### (1) 募集等

事業主は、国外から外国人労働者のあっせんを受ける場合には、職業安定法の定めるところにより、職業紹介事業の許可を得ている者から受け入れるものとし、職業安定法又は労働者派遣法に違反するブローカーからは外国人労働者を受け入れないものとする。また、事業主は、外国人労働者を雇用し、請負によって業務を処理するに当たっては、請負契約の名目で実質的に労働者供給事業又は労働者派遣事業を行うことのないように、職業安定法及び労働者派遣法を遵守するものとする。

#### (2) 採用

事業主は、外国人労働者を採用するに当たっては、あらかじめ、旅券、外国人登録証明書等によりその在留就労が認められるものであることを確認するものとする。また、事業主は、外国人労働者について、出入国管理及び難民認定法その他の法令に抵触しない範囲内で、公平な採用選考に配慮するよう努めるものとする。

### 2 適正な労働条件の確保

#### (1) 労働条件の明示

##### イ 書面の交付

事業主は、外国人労働者との労働契約の締結に際し、賃金、労働時間等主要な労働条件について、当該外国人労働者が理解できるようその内容を明らかにした書面を交付するものとする。

##### ロ 賃金に関する説明

事業主は、賃金について明示する際には、賃金の決定、計算及び支払いの方法等はもとより、これに関連する事項として税金、雇用保険法、労使協定に基づく一部控除の取扱いについても外国人労働者が理解できるよう説明し、当該外国人労働者に実際に支給する額が明らかとなるよう努めるものとする。

#### (2) 適正な労働時間の管理

事業主は、法定労働時間の遵守、週休日の確保をはじめ適正な労働時間管理を行うものとする。

#### (3) 労働基準法等関係法令の周知

事業主は、労働基準法等関係法令の定めるところによりその内容についてその周知を行うものとする。その分かりやすい説明書を用い外国人労働者の理解を促進するため必要な配慮をするよう努めるものとする。

#### (4) 労働者名簿等の調製

事業主は、労働基準法の定めるところにより労働者名簿、賃金台帳を調製するものとする。その際には、外国人労働者について、家族の住所その他の緊急時における連絡先を把握しておくよう努めるものとする。

#### (5) 金品の返還

事業主は、外国人労働者の旅券等を保管しないようにする。また、外国人労働者が退職する際には、労働基準法に定めるところにより当該外国人労働者の権利に属する金品を返還するものとする。また、請求から7日以内に外国人労働者が出国する場合には、出国前に返還するものとする。

### 3 安全衛生の確保

#### (1) 安全衛生教育の実施

事業主は、外国人労働者に対し安全衛生教育を実施するに当たっては、当該外国人労働者がその内容を理解できる方法により行うものとする。特に、外国人労働者に使用させる機械設備、安全装置又は保護具の使用方法等が理解されるよう留意するものとする。

#### (2) 労働災害防止のための日本語教育等の実施

事業主は、外国人労働者が労働災害防止のための指示等を理解することができるようにするため、必要な日本語及び基本的な合図等を習得させるよう努めるものとする。

#### (3) 労働災害防止に関する標識、掲示等

事業主は、事業場内における労働災害防止に関する標識、掲示等について、図解等の方法を用いる等、外国人労働者がその内容を理解できる方法により行うよう努めるものとする。

#### (4) 健康診断の実施

事業主は、労働安全衛生法等の定めるところにより外国人労働者に対して健康診断を実施するものとする。その実施に当たっては、健康診断の目的・内容を当該外国人労働者が理解できる方法により説明するよう努めるものとする。また、外国人労働者に対し健康診断の結果に基づく事後措置を実施するときは、健康診断の結果及び事後措置の必要性・内容を当該外国人が理解できる方法により説明するよう努めるものとする。

#### (5) 健康指導、健康相談の実施

事業主は、産業医、衛生管理者等を活用して外国人労働者に対して健康指導、健康相談を行うよう努めるものとする。

### 4 適正な労災保険給付の確保

#### (1) 労災保険制度の周知

事業主は、外国人労働者に対し、労災保険に関する法令の内容及び保険給付に係る請求手続き等について、雇入れ時に外国人労働者が理解できるよう説明を行うこと等により周知を図るものとする。

#### (2) 保険給付の請求等についての援助

事業主は、外国人労働者に係る労働災害等が発生した場合には、労災保険給付の請求その他の手続きに関し、外国人労働者からの相談に応ずること、当該手続きを代行すること、その他必要な援助を行うように努めるものとする。

### 5 外国人労働者の雇用の安定及び福祉の充実

#### (1) 福利厚生施設

事業主は、外国人労働者について適切な宿泊施設を確保するように努めるとともに、給食、医療、教養、文化、体育、レクリエーション等の施設の利用について、外国人労働者にも十分な機会が保障されるように努めるものとする。

#### (2) 生活指導等

事業主は、外国人労働者の日本社会への対応の円滑化を図るため、外国人労働者に対して日本語教育及び日本の生活習慣、文化、風習等について理解を深めるための指導を行うとともに、外国人労働者からの相談に応じるように努めるものとする。

#### (3) 教育訓練の実施等

事業主は、外国人労働者の職業能力の開発及び向上を促進するため、教育訓練の実施その他必要な措置を講じるように努めるものとする。

#### (4) 解雇の予防及び再就職の援助

事業主は、事業規模の縮小等を行おうとするときは、外国人労働者に対して安易な解雇等を行わないようにするとともに、やむを得ず解雇等の対象となる外国人労働者で再就職を希望する者に対して、公共職業安定所、日系人雇用サービスセンター等の協力を得て、必要な援助を行うよう努めるものとする。

#### (5) 帰国及び在留資格の変更等の援助

イ 事業主は、その雇用する外国人労働者の在留期間が終了する場合には、当該外国人労働者の雇用関係を終了し、帰国のための諸手続きの相談その他必要な援助を行うように努めるものとする。

ロ 外国人労働者が在留資格の変更あるいは在留期間の更新を受けようとする時は手続きを行うに当たっての勤務時間の配慮その他必要な援助を行うように努めるものとする。

### 第4 外国人労働者の雇用状況の報告

事業主は、外国人雇用状況報告制度に沿って、毎年6月1日時点の外国人労働者の雇用に関する状況を所轄の公共職業安定所に報告するものとする。

(注) 平成19年10月1日から【雇用対策法及び地域雇用開発促進法の一部を改正する法律(平成19年法律第79号)】により、すべての事業主の方は、外国人労働者(特別永住者・外交・公用の在留資格による在留を除く)の雇用または離職の際に、当該外国人労働者の氏名・在留資格・在留期間等について確認し、ハローワークへ届け出ることが義務付けられました。

これにともない、平成19年10月1日時点で現に雇い入れている外国人に係る届出(氏名・在留資格・生年月日・性別・国籍)を平成20年10月1日までに行わなければなりません。

### 第5 外国人労働者の雇用労務責任者の選任等

事業主が、外国人労働者を常時10人以上雇用する時は、この指針の第3に定める事項等を管理させるため、人事課長等を外国人労働者の雇用労務に関する責任者(以下「雇用労務責任者」という)として選任するものとする。なお、事業主が、自ら雇用する外国人労働者を請負契約により注文主である他の事業主の事業所内で就労させる場合には、事業主は、必要に応じ当該注文主である事業主に相談し、協力を求め、雇用労務責任者にその職務を行わせるものとする。また、当該注文主である事業主は、相談を受けた場合、必要に応じて、雇用労務責任者が責務を果たせるように配慮する。

## 第6 技能実習生に関する事項

技能実習生については、雇用関係の下に置かれることから、第3から第5までに掲げるところによるものとするほか、事業主は、技能実習の予定のある研修生を受入れる場合には、職業安定法の適用があることに留意し、国外からあっせんを受ける場合には、職業紹介事業の許可を受けている者から受入れるものとする。

## 第7 職業安定機関、労働基準行政機関その他の関係行政機関の援助と協力

事業主は、職業安定機関、労働基準行政機関その他関係行政機関の必要な援助と協力を得て、この指針に定められた事項を実施するものとする。

厚生労働省 HP より

## 4. 労働者のための保険制度

公的な保険制度については、職種により対象となる保険が異なってくるが、一般的に企業の被雇用者となった場合に関係してくる保険は下記の通りである。また、制度の適用については、基本的に日本人と外国人の区別はない。

表2-2 部門別保険等

| 部門 | 名称        | 主な役割                 |
|----|-----------|----------------------|
| 医療 | 健康保険      | 病気、けが などの場合に保険給付     |
|    | 国民健康保険    |                      |
| 年金 | 厚生年金保険    | 老齢、障害、死亡の場合に保険給付     |
|    | 国民年金      |                      |
| 介護 | 介護保険      | 被保険者の要介護状態等の場合に保険給付  |
| 労働 | 雇用保険      | 失業の場合に保険給付           |
|    | 労働者災害補償保険 | 業務上の病気、けが、死亡の場合に保険給付 |

### (1) 健康保険制度

適用事業所に常用雇用される限り、外国人にも健康保険が適用され、これに加入する必要がある。

また、常用雇用関係にない外国人についても、外国人登録を行い1年以上日本に滞在することが見込まれる者は国民健康保険の適用になる。

## (2) 厚生年金保険、国民年金

外国人についても、適用事業所に常用雇用される限り厚生年金保険が適用になり、これに加入する必要がある。また、雇用関係にない外国人についても、外国人登録を行っている者は国民年金の適用になる。

また、日本で年金保険に加入していた外国人は、出国後、請求手続きをすることにより脱退一時金が受けられる。脱退一時金は、原則として次の条件のいずれにも該当する者が、出国後2年以内に請求した時に支給される。

- 1、日本国籍を有していないこと
- 2、厚生年金保険又は国民年金の保険料を6カ月以上納めていたこと
- 3、日本に住所を有していないこと
- 4、年金（障害手当金を含む）の支給を受ける権利を有したことがないこと

## (3) 介護保険

40歳以上65歳未満の医療保険の加入者は介護保険の被保険者となる。よって、40歳以上65歳未満の外国人労働者は、健康保険料の徴収時に介護保険料も併せて徴収される。

また、健康保険でない他の医療保険の対象者も40歳以上65歳未満であれば同様である。

## (4) 雇用保険

外国人であっても、原則的には被保険者となる。ただし、日本国に在住する外国人であっても、外国人公務員及び外国の失業補償制度の適用を受けていることが立証された者については、雇用保険の被保険者として取り扱われない。

## (5) 労災保険制度

労働者災害補償保険法により、労働者を1人でも雇用する事業は労災保険の適用事業所となる。これにより、労働者の業務上の事由や通勤による負傷、疾病障害又は死亡に当たっては所定の保険給付がなされる。

## 5. 労働者派遣と請負

外国人労働者は就労先の事業所と直接雇用契約を結ぶのではなく、人材派遣会社等から就労現場へ送り出されることが多い。

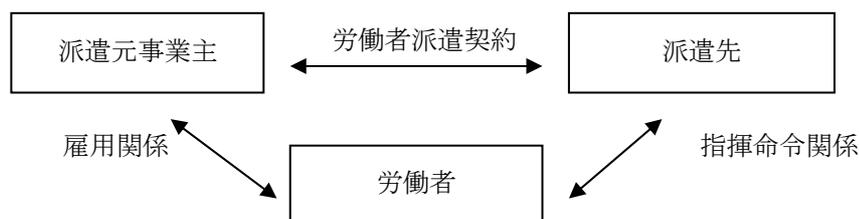
労働者を使用者以外の指揮命令を受ける場所へ送り出すことは、職業安定法により原則禁止されている。これが例外的に認められているのが「労働者派遣」である。また、「〇〇までに〇〇の仕事をして下さい」と仕事の完成を目的とした契約は「請負」である。

両者は、外形上とてもよく似ているにもかかわらず労働法規の適用に違いがあることから明確に区分する必要がある。

### (1) 労働者派遣

労働者派遣とは、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（以下「派遣法」という）で、「自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させることとし、当該他人に対し当該労働者を当該他人に雇用させることを約してするものを含まないものとする」と規定している。すなわち、派遣元事業主が自己の雇用する労働者を、派遣先の指揮命令を受けて、この派遣先のために労働に従事させることである。

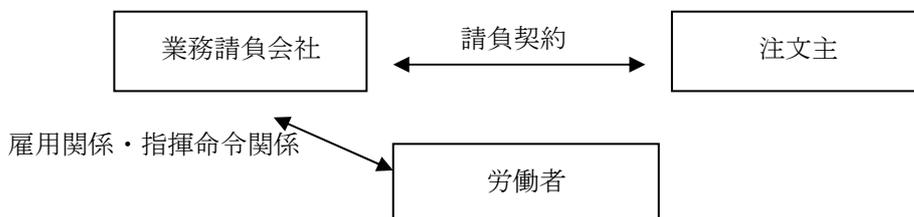
図2-1



### (2) 請負

請負とは、民法に「請負は、当事者の一方がある仕事を完成することを約し、相手方がその仕事の結果に対してその報酬を支払うことを約すことによって、この効力を生ずる」と規定している。

図2-2



労働者派遣との違いは、指揮命令関係は注文主との間には生じず、あくまでも業務請負会社と労働者の間にのみ生じる点である。また、労働者は注文主との間では、労働関係法規の保護の対象とはならない。

しかし、注文主と労働者の間に指揮命令関係がある場合には、請負の形式により行われていても労働者派遣に該当し、労派法の適用を受けることになる。ところが、この区分の実際の判断は、必ずしも容易ではないことから、この判断を明確に行うことができるようにと「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準（昭和61年4月17日労働省告示第37号）」が定められている。

**【労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準】**

I この基準は、法の適正な運用を確保するためには労働者派遣事業に該当するか否かの判断を的確に行う必要があることに鑑み、労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分を明らかにすることを目的とする。

II 請負の形式による契約により行う業務に自己の雇用する労働者を従事させることを業として行う事業主であっても、当該事業主が当該業務の処理に関し次の1及び2のいずれにも該当する場合を除き、労働者派遣事業を行う事業主とする。

1 次の(1)から(3)までのいずれにも該当することにより自己の雇用する労働者の労働力を自ら直接利用するものであること。

(1) 次の①及び②のいずれにも該当することにより業務の遂行に関する指示その他の管理を自ら行うものであること。

①労働者に対する業務の遂行方法に関する指示その他の管理を自ら行うこと。

②労働者の業務の遂行に関する評価等に係る指示その他の管理を自ら行うこと。

(2) 次の①及び②のいずれにも該当することにより労働時間等に関する指示その他の管理を自ら行うものであること。

①労働者の始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇等に関する指示その他の管理（これらの単なる把握を除く。）を自ら行うこと。

②労働者の労働時間を延長する場合又は労働者の休日に労働させる場合における指示その他の管理（これらの場合における労働時間等の単なる把握を除く。）を自ら行うこと。

(3) 次の①及び②のいずれにも該当することにより企業における秩序の維持、確保等のための指示その他の管理を自ら行うものであること。

①労働者の服務上の規律に関する事項についての指示その他の管理を自ら行うこと。

②労働者の配置等の決定及び変更を自ら行うこと。

2 次の(1)から(3)までのいずれにも該当することにより請負契約により請け負った業務を自己の業務として当該契約の相手方から独立して処理するものであること。

(1) 業務の処理に要する資金につき、すべて自らの責任の下に調達し、かつ、支弁するこ

と。

(2) 業務の処理について、民法、商法その他の法律に規定された事業主としてのすべての責任を負うこと。

(3) 次のイ又はロのいずれかに該当するものであって、単に肉体的な労働力を提供するものでないこと。

イ 自己の責任と負担で準備し、調達する機械、設備若しくは機材（業務上必要な簡易な工具を除く。）又は材料若しくは資材により、業務を処理すること。

ロ 自ら行う企画又は自己の所有する専門的な技術若しくは経験に基づいて、業務を処理すること。

Ⅲ IIの1及び2のいずれにも該当する事業主であっても、それが法の規定に違反することを免れるため故意に偽装されたものであって、その事業の真の目的が法第2条第1号に規定する労働者派遣を業として行うことにあるときは、労働者派遣事業を行う事業主であることを免れることができない。

## 6. 外国人研修・技能実習制度とは

開発途上国等には、自国の経済発展と産業振興の担い手となる人材を育成する観点から、特に青壮年の働き手に先進国の進んだ技術・技能や知識を修得させようとするニーズがある。「外国人研修・技能実習制度」は、このようなニーズに的確に応えるため、諸外国の青壮年労働者を一定期間日本の産業界に受入れてもらう仕組みで、開発途上国等の経済発展を担う「人づくり」に寄与することを目的として推進されている。

「研修制度」は、在留資格の「研修」が付与され、企業などの機関に受け入れられて学ぶものである。そして、研修は実務研修と非実務研修とに分かれており、実務研修とは、商品を生産し、もしくは販売する業務又は対価を得て役務の提供を行う業務に従事することにより技術、技能又は知識を習得する研修（実技）である。非実務研修とは、実務研修以外の語学研修など（座学）である。実務研修を行う場合は、原則として総研修期間の3分の2以下の時間であることとされ、研修1年終了後には、技能検定基礎2級を目標とすることとされている。

「技能実習制度」は、平成5年から始まった制度で、研修を終えて一定水準の技術等を身につけた者について、より実践的な技術・技能又は知識を修得させるため、雇用関係のもとで引続いて実践的訓練を重ねるものである。在留資格も「特定活動」が付与され、実習先の企業と雇用契約を結び、被雇用者として就労することになる。広義の研修であるが、学ぶことが目的である研修とは異なった存在である。

### (1) 財団法人国際研修協力機構 (JITCO)

財団法人国際研修協力機構 (JITCO) は、法務、外務、厚生労働、経済産業、国土交通の5省共管により1991年に設立された公益法人であり、外国人研修制度・技能実習制度の適正かつ円滑な推進に寄与することを基本として、次のことを使命としている。

研修生・技能実習生の受入れを行おうとする、あるいは行っている民間団体・企業等や諸外国の送出し機関・派遣企業に対し、総合的な支援・援助や適正実施の助言・指導を行う。

研修生・技能実習生に対し、その悩みや相談に応えるとともに入管法令・労働法令等の法的権利を保障する。

制度本来の目的である研修・技能実習の成果が上がり、国際的な人材育成が図られるよう受入れ機関、研修生・技能実習生、送出し機関等を支援する。

そして、外国人研修生入国者の内67%が財団法人国際研修機構支援の研修生である。

### (2) 研修生を受入れ可能な機関

研修生を受入れることができる機関は、下記のいずれかに該当する企業で、受入れ可能な研修生の人数は、原則として受入れ企業の常勤職員2名につき研修生1名である。

企業単独型研修の受入れの場合 海外の現地法人、合弁企業、または外国の取引先企業の常勤職員を研修生として受入れる日本の企業。

団体監理型研修の受入れの場合 日本の公的な援助・指導を受けた商工会議所・商工会、事業協同組合等の中小企業団体、公益法人など(第1次受入れ機関)が研修生を受入れ、会員・組合企業(第2次受入れ機関)において研修の一部を行うもの。

### (3) 技能実習生を受入れ可能な機関

技能実習生を受入れることができる機関は、下記のすべてを満たす企業である。

技能実習内容が、研修活動と同一の種類・技能等であること。

技能実習は、研修活動が行われている受入れ企業と同一のものが行うこと。

技能実習希望者と受入れ企業等の間に、日本人従業員と同等以上の報酬を受けることを内容とする雇用契約が締結されること。

受入れ企業等が技能実習生用の宿泊施設を確保し、技能実習生の帰国旅費の確保等帰国担保措置を講ずること。

技能実習実施機関又はその経営者もしくは管理者が過去3年間に外国人の研修・技能実習その他の就労に係る不正行為を行ったことがないこと

(4) 研修と技能実習の相違

研修も技能実習も技術・技能等を修得する活動という点では同じであるが、研修生は就労が禁じられている一方、技能実習生はより実践的に技術・技能等の習熟を図るために就労が認められている点が大きな違いである。

表 2-3 研修と技能実習の相違

|                  | 研修                        | 技能実習                      |
|------------------|---------------------------|---------------------------|
| 対象業務・職種<br>の範囲   | 入管法令を満たす同一作業の単純反復ではない業務   | 技能検定等の対象となる62職種114作業      |
| 修得技能の目標          | 技能検定基礎2級                  | 技能検定3級                    |
| 技能習得のため<br>の担保措置 | 研修計画を作成・履行                | 技能実習計画を作成・履行              |
| 該当する在留<br>資格     | 研修                        | 特定活動                      |
| 労働者性の有無          | 労働者性はなく、就労は認められない         | 労働者として扱われる                |
| 時間外・休日従<br>事の適否  | 時間外・休日研修は行えない             | 時間外・休日労働は行える              |
| 外国人に対する<br>保護措置  | 入管法令に基づく保護                | 労働法令に基づく保護                |
| 処遇条件の<br>明確化     | 研修期間、研修手当等の条件を定めた処遇通知書を交付 | 労働条件に関する雇用契約書又は労働条件通知書を交付 |
| 受入れ機関の<br>生活保障措置 | 生活の実費として研修手当              | 労働の対価として賃金                |
| 傷害、疾病への<br>保険措置  | 民間保険への加入義務                | 国の社会保険、労働保険が強制適用          |

参考文献等

◎論文・報告書・HP等

岐阜を考える

2006 No.123 特集外国人労働者雇用 (財)岐阜県産業経済振興センター

厚生労働省 <http://www.mhlw.go.jp/>

入国管理局 <http://www.immi-moj.go.jp/>

JITCO <http://jitco.or.jp/>

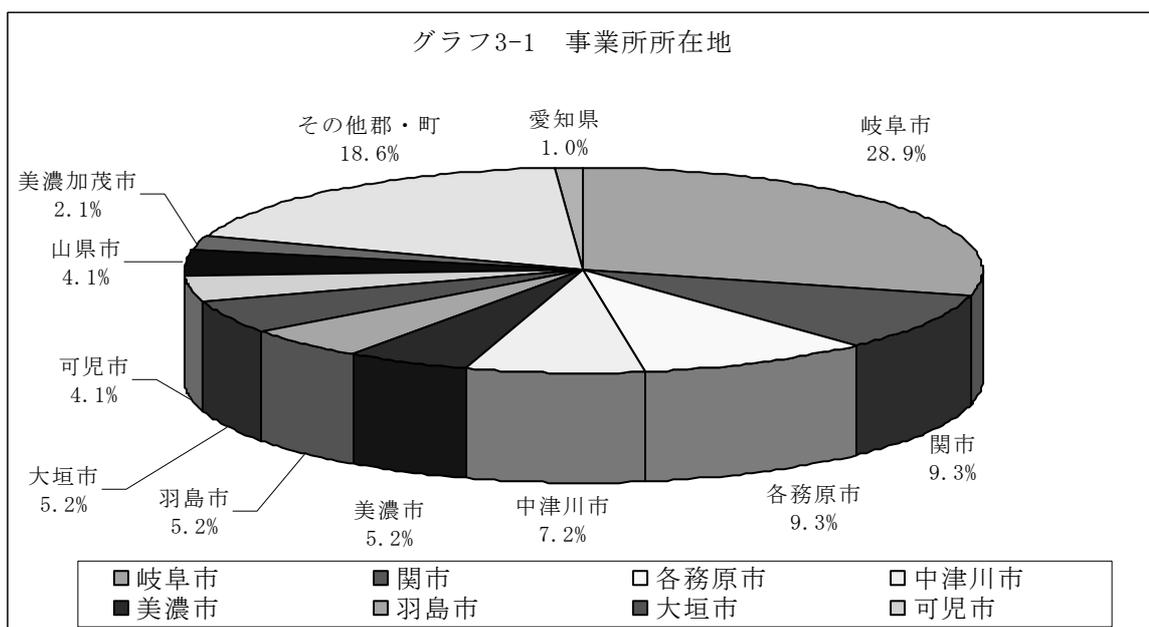
東京外国人雇用サービスセンター <http://www.tfemploy.go.jp/>

### 第3章 アンケート調査から見た県下の外国人労働者の状況（雇用者サイド）

岐阜県内の中小企業を対象に、2007年8月～9月に実施したアンケートによる、外国人労働者の雇用状況調査結果の概要は以下の通りである。

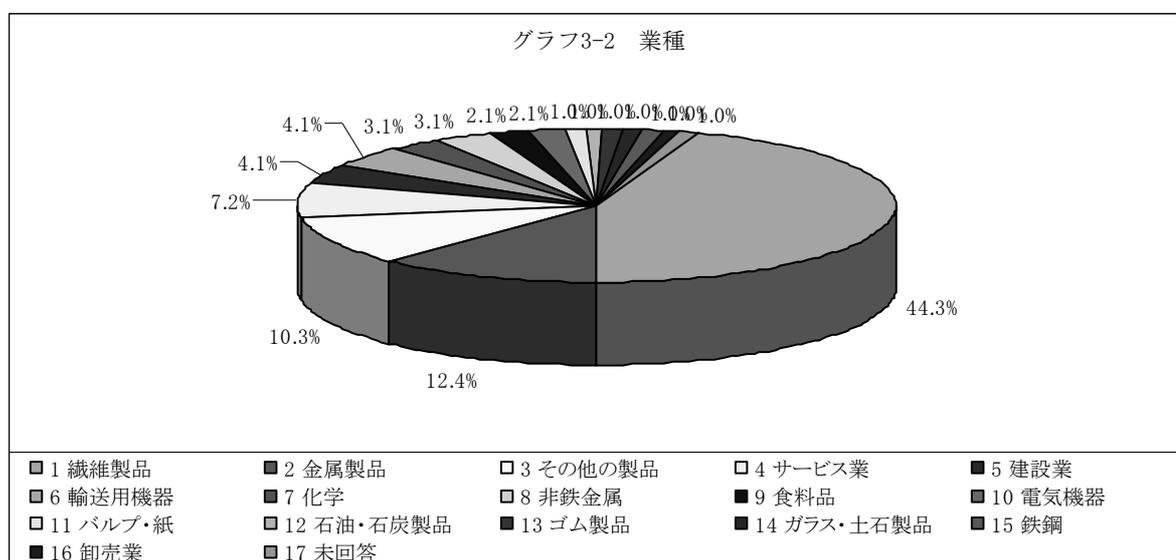
#### 1. 調査対象企業の所在地

調査対象企業の総数は97社であり、岐阜市が28.9%、関市・各務原市が9.3%、中津川市が7.2%、美濃市・羽島市・大垣市が各5.2%、その他郡・町が18.6%となっており、飛騨地域を除く岐阜県南部を中心とした岐阜、西濃、中濃、東濃に点在している。



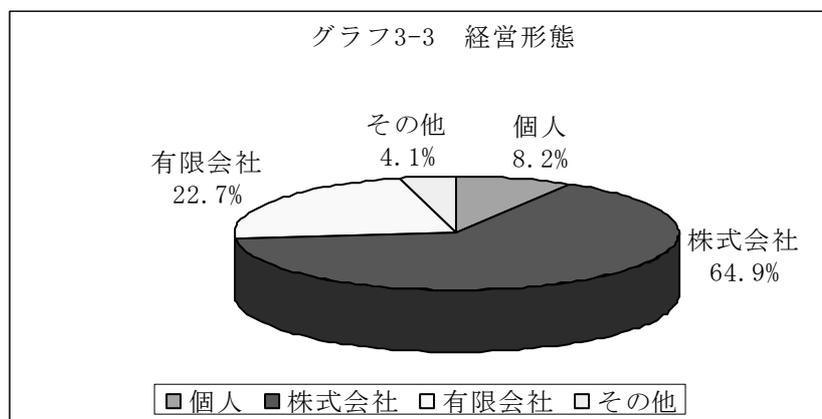
#### 2. 業種

調査対象企業の業種は繊維製品製造業が44.3%とほぼ半数を占めており、繊維産業が多数を占めている。



### 3. 経営形態

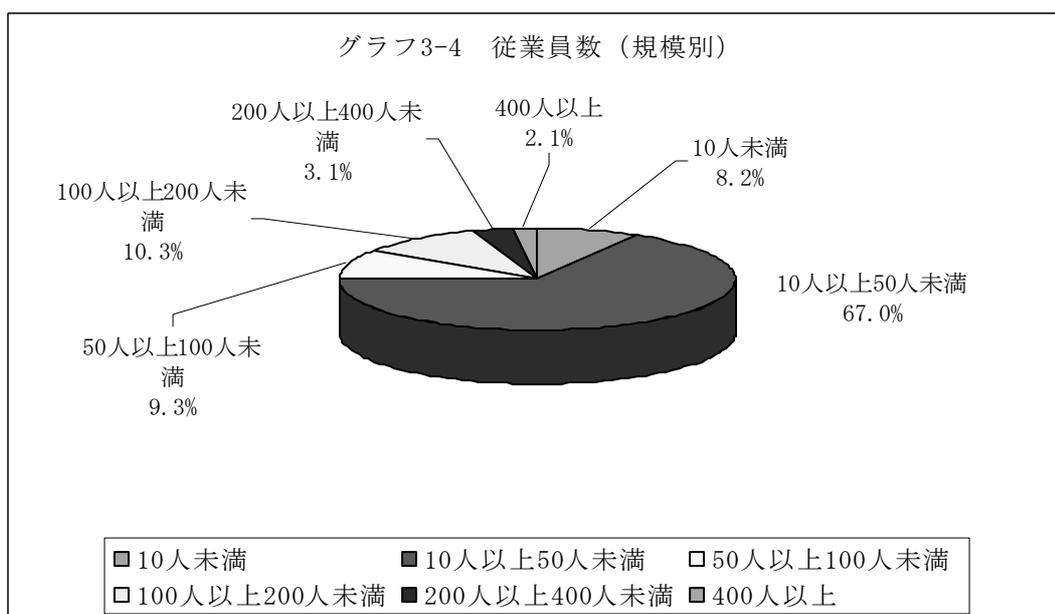
調査対象企業の経営形態は株式会社が64.9%、有限会社が22.7%であり、株式会社と有限会社で87.6%と大部分を占めている。



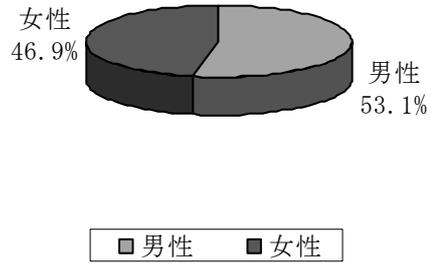
### 4. 従業員構成

企業の従業員構成（役員、家族、外国人労働者全てを含む）は10人以上50人未満が67.0%を占めており、外国人労働者を採用する企業の多くは中小企業であることが分かる。性別においては、男性が53.1%、女性が46.9%とほぼ同程度であり、女性の社会進出が定着していることがこのデータでも確認できる。

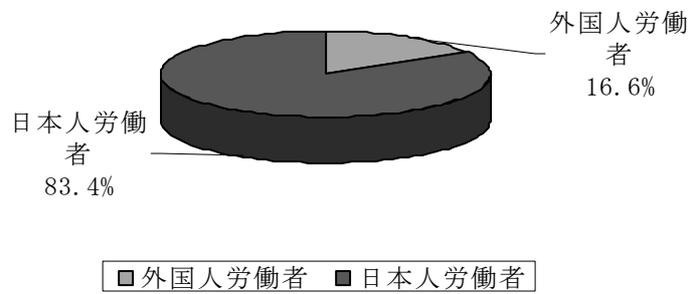
また、従業員に占める外国人労働者の割合は16.6%と高く、ほぼ6人に1人は外国人労働者であることが判る。特に女性の外国人労働者の占める割合は24.6%とほぼ4人に1人の割合となっており、無視できない数字と言える。因みに、男性の外国人労働者の割合は9.6%である。



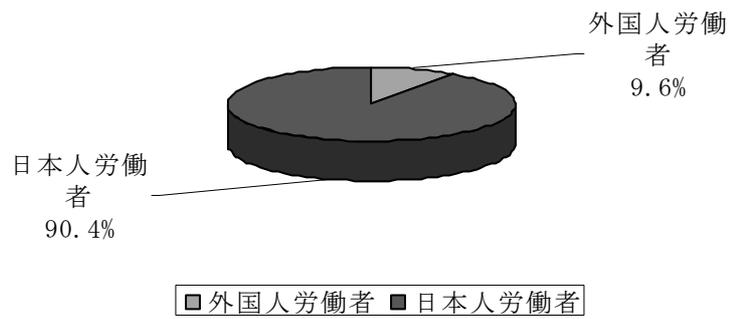
グラフ3-5 従業員構成（性別）



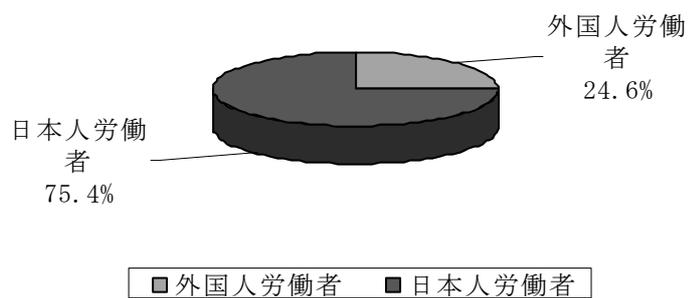
グラフ3-6 総従業員に対する外国人労働者



グラフ3-7 総従業員に対する外国人労働者（男性）

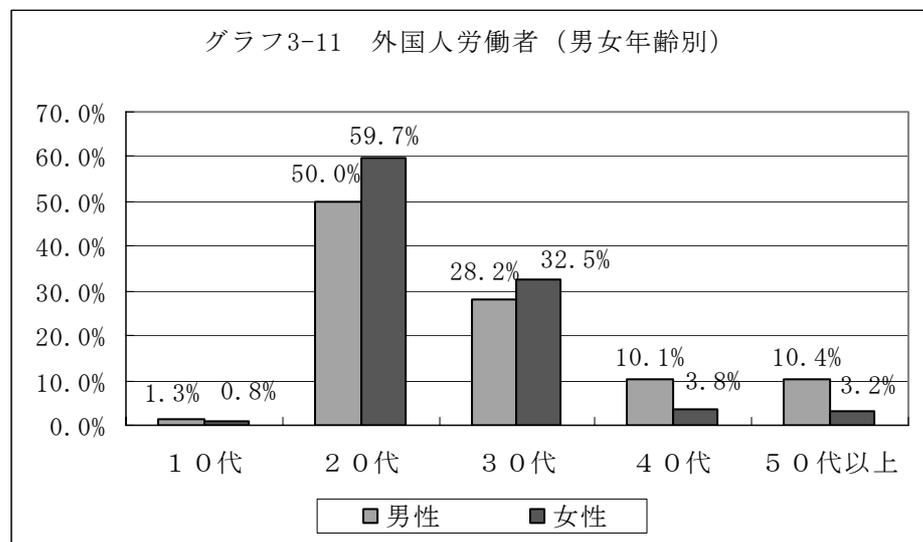
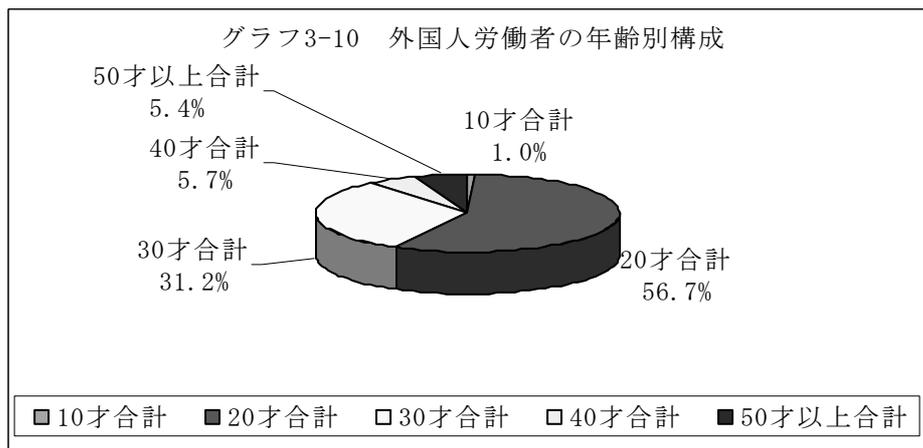
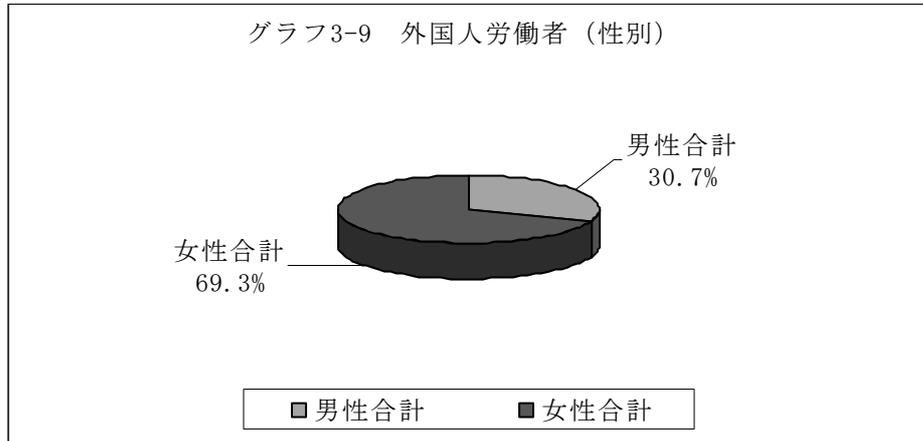


グラフ3-8 総従業員に対する外国人労働者（女性）



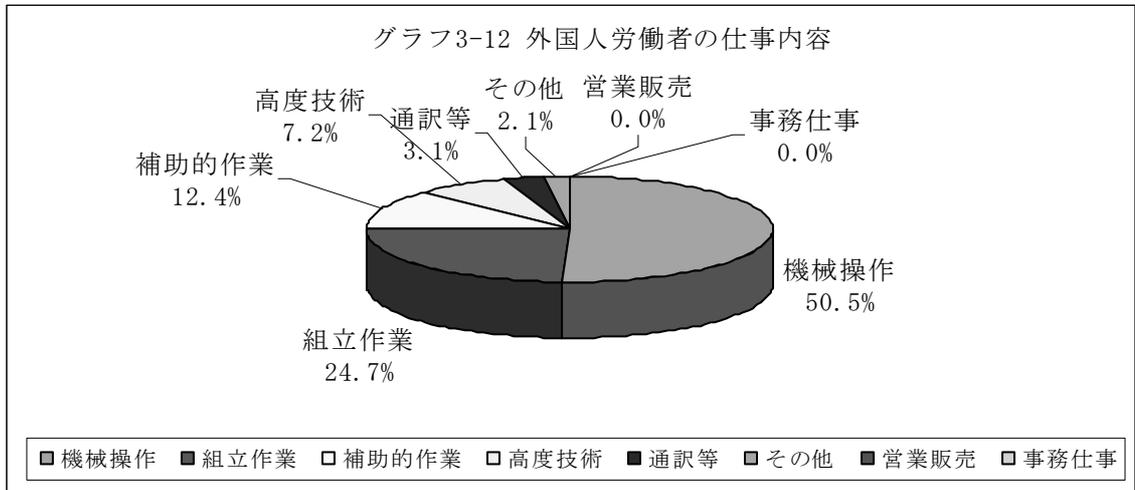
## 5. 外国人労働者の男性、女性の構成

調査対象企業の外国人労働者の平均雇用人数は、男性が3.3人、女性が7.4人、1社当たり10.7人となっている。性別で見ると男性が30.7%に対し、女性が69.3%と多い。年齢別にみると20代女性が59.7%、30代女性が32.5%と20～30代女性で92.2%と大多数を占めており、中小企業の多くは若い女性の外国人労働者が担い手となっている現状が伺える。



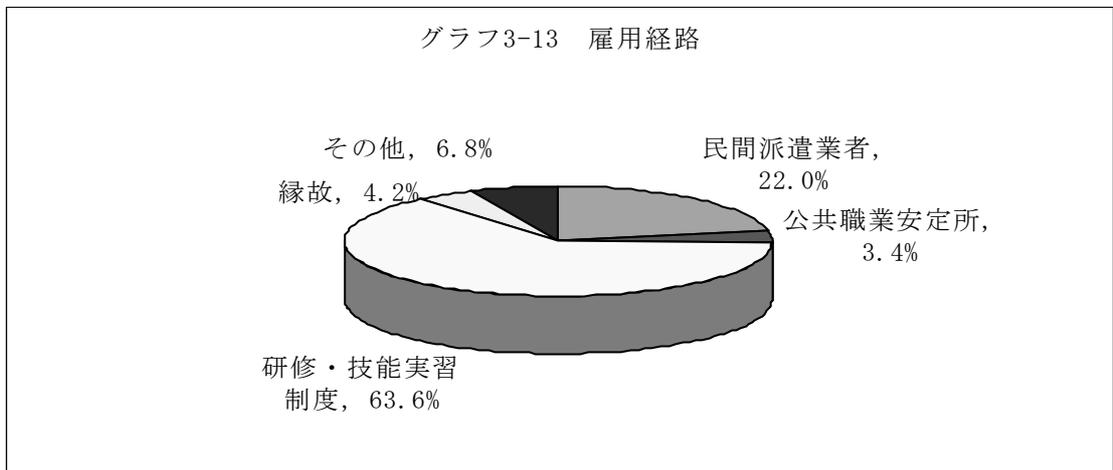
## 6. 外国人労働者の仕事内容

調査対象企業の外国人労働者の仕事内容については、機械操作が50.5%、組立作業が24.7%、補助作業が12.4%であり、高度な技術を要しない作業（単純作業）が大部分を占めている。



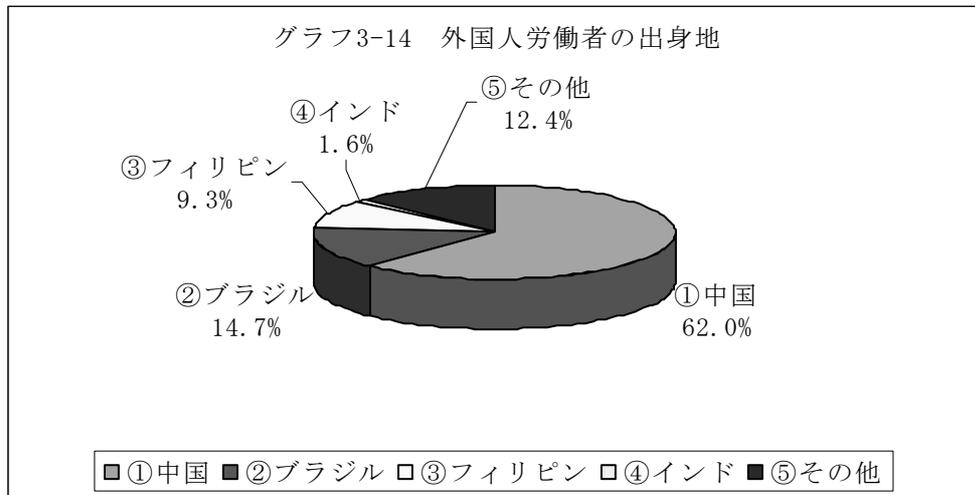
## 7. 外国人労働者の雇用経路

調査対象企業の外国人労働者の雇用経路については、研修・技能実習制度が63.6%と最も多く利用され、民間派遣業者は22.0%となっている。



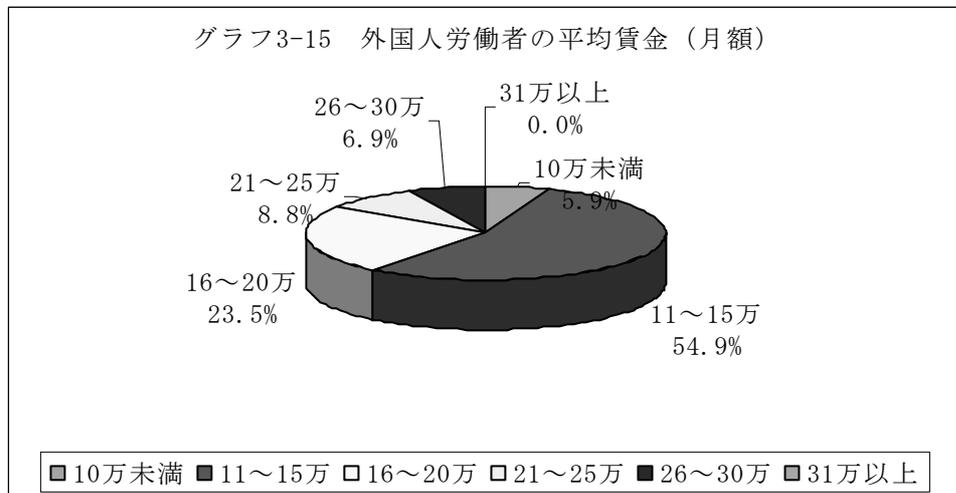
## 8. 外国人労働者の出身地

調査対象企業の外国人労働者の出身地については、中国が62.0%、ブラジルが14.7%と中国・ブラジルで大半を占めている。



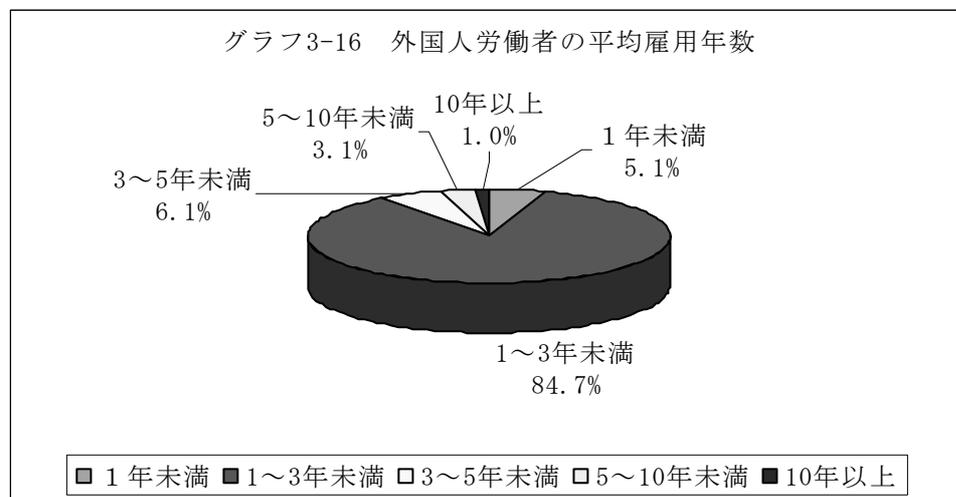
## 9. 外国人研修生・労働者の平均賃金

調査対象企業の外国人労働者の平均賃金（月額）は、11万円～15万円が54.9%、16万円～20万円が23.5%であり、双方を合わせた11万円～20万円で78.4%と約8割を占めている。



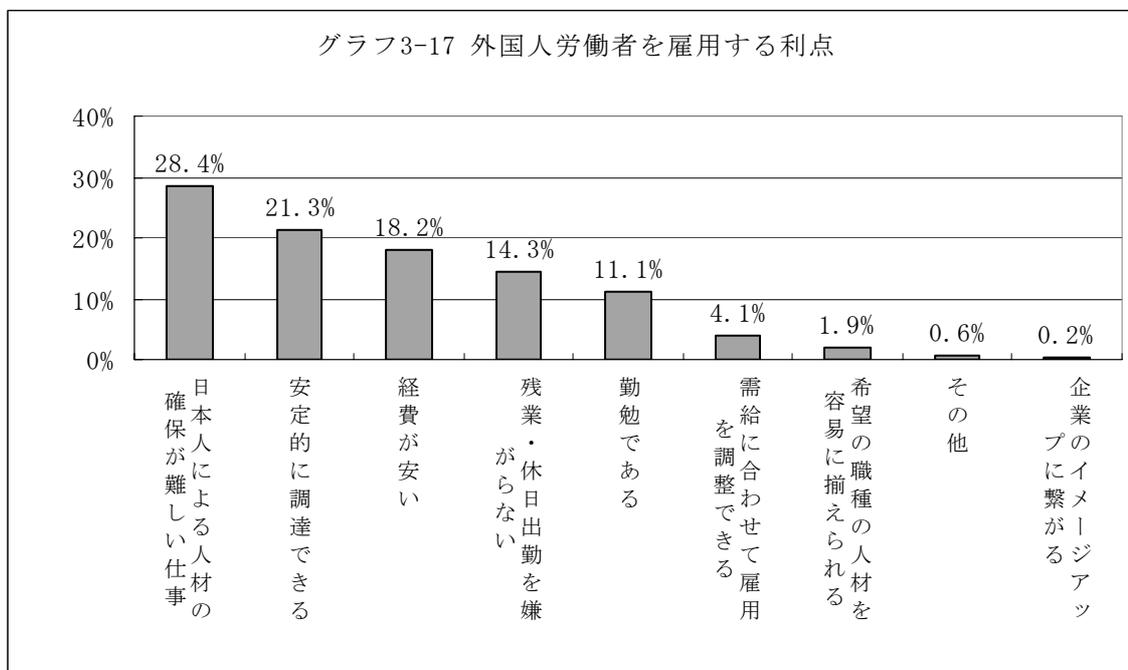
## 10. 外国人労働者の平均雇用年数

調査対象企業の外国人労働者の平均雇用年数は、1年～3年未満が84.7%と最も多く、7項の雇用経路に研修・技能実習制度が63.6%と最も多く利用されていることと関連性があるように見受けられる。



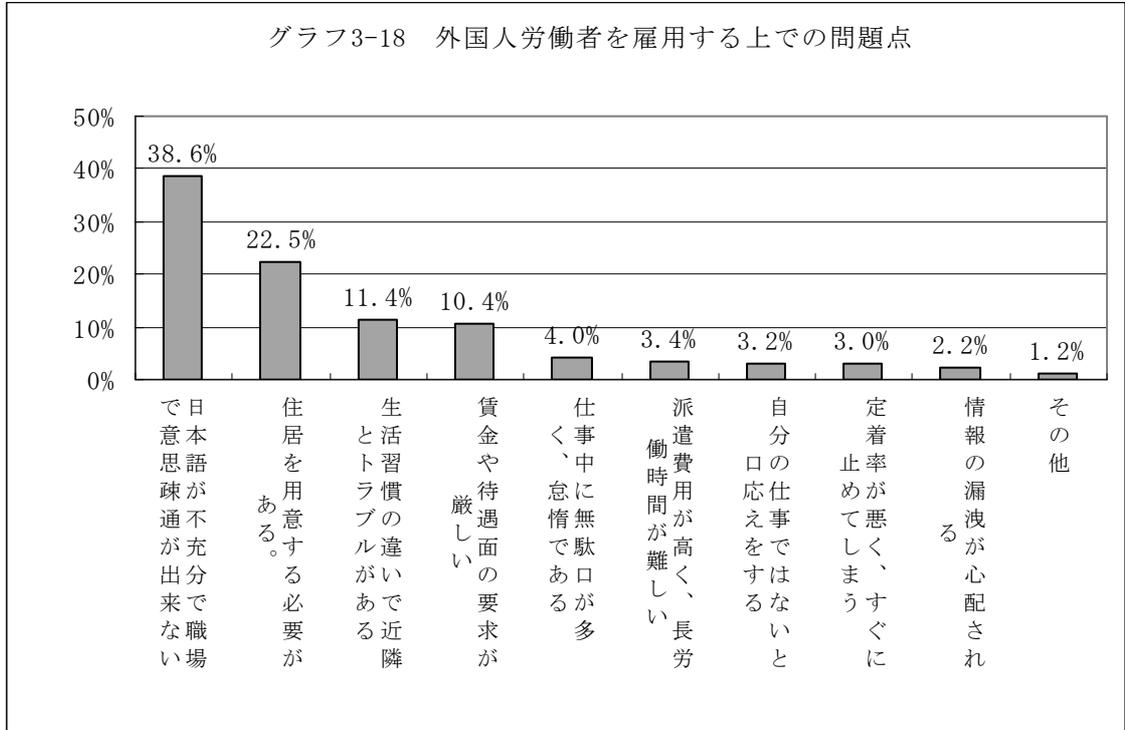
## 11. 外国人労働者を雇用する利点

外国人労働者を雇用する利点については、日本人による人材確保が難しい仕事だからが28.4%、安定的に調達できるが21.3%、経費が安い18.2%、残業・休日出勤を嫌がらないが14.3%となっており、この4つの利点で82.2%と大部分を占めている。



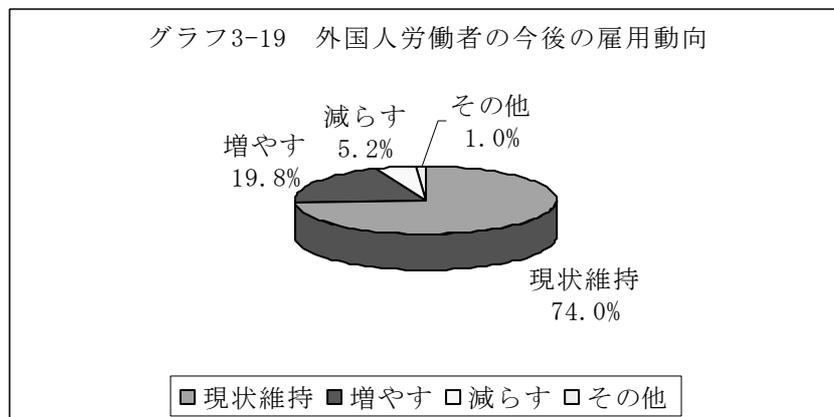
### 12. 外国人労働者を雇用する上での問題点

外国人を雇用する上での問題点については、日本語が不十分で職場で意思疎通ができないが38.6%と最も多く、住居を用意する必要があるが22.5%と合わせると61.1%と大半を占めている。



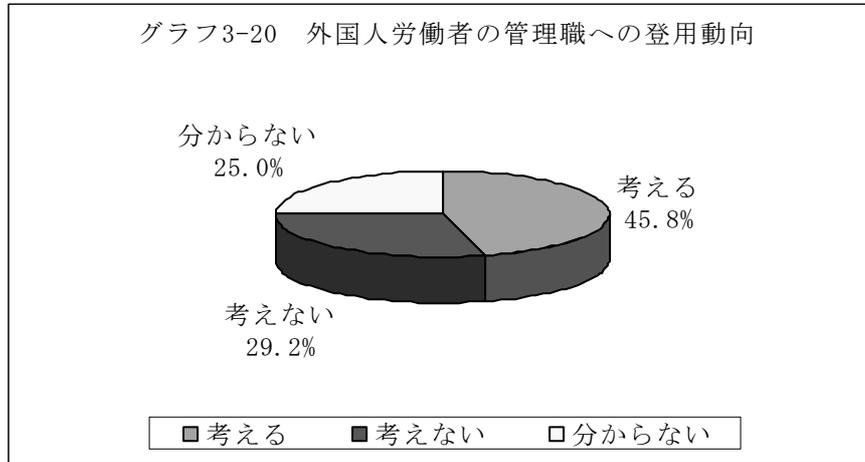
### 13. 外国人労働者の今後の動向

今後、外国人労働者を増やすか否かについては、現状維持が74.0%、増やすが19.8%とこの2点で93.8%と高い。中小企業が外国人労働者に依存している現状を色濃く反映している。



#### 14. 外国人労働者の管理職への登用について

外国人労働者の管理職への登用については、管理職への登用を考えるが45.8%となっている。因みに、管理職への登用は考えないが29.2%、分らないが25.0%の合計が54.2%であることを考え合わせればほぼ半数ずつと見ることができよう。



以下の付属資料は 59 ページ以下に収録してあります。

- (1) 外国人労働者の雇用状況に関するアンケート調査票
- (2) アンケート集計結果

## 第4章 県内企業に働く外国人労働者のヒアリング（労働者サイド）

今回調査において、県内企業に働く外国人労働者のヒアリング結果は以下の通りである。

### 1. ヒアリングの概要

今回の調査において、県下の雇用者には3章のアンケート調査を行ったが、同時に県内企業で働く外国人労働者のヒアリング調査も行った。この調査は、企業先では雇用主の許可を得て、ヒアリング形式で行った。また、3名の外国人労働者から個別ヒアリングを行った。全員に統一的に質問したのは、以下の8項目である。

ヒアリングを行ったのは、グループヒアリングで縫製業A社中国人5名、縫製業B社中国人2名、製造業C社タイ人4名の他、調査委員が対面でヒアリングした製造業勤務のフィリピン人1名、コンビニ勤務ブラジル人1名、製造業勤務ブラジル人1名で、全部で14名であった。

当初、全て1名ずつの対面ヒアリングを行いたかったが、企業先では雇用主の都合や言葉の問題もあり1企業ごとのグループヒアリングとなった。

外国人労働者の方への統一質問項目

- 1、年齢を教えてください
- 2、出身地を教えてください
- 3、来日の目的を教えてください
- 4、日本に来て何年になりますか
- 5、日本にあと何年滞在する予定ですか
- 6、今の仕事の内容を教えてください
- 7、仕事や生活で困った事を教えてください
- 8、今後の予定や将来の夢を教えてください

ヒアリングの結果は本章の最後に付した通りである。

### 2. ヒアリングから解ったこと、感じたこと

(1) 年齢と出身地であるが、20歳代30歳代の女性が大半であった。わずか14人の労働者とのヒアリングにすぎないが、第1章の統計資料から判った、県下の外国人登録者の大部分が20歳代、30歳代であることと一致する。また、ヒアリングした労働者の出身地は中国、タイ、ブラジル、フィリピンであったが、第1章の統計の出身国別の外国人登録者数の通り、労働者の大半をアジアと南米出身者が占めていることと一致する。

(2) 来日の目的については、お金を稼ぐためというのがもっとも多く当然ながら就業が目的と考えられる。大半の外国人労働者が、研修・技能実習制度によって来日している。経験を積む為や先進技術を学ぶ為という答えもあったが、研修生自身がこの制度の趣旨を十分理解しているか

は、今回のヒアリングからはあまり判らなかった。

(3) 滞在期間であるが、企業先を通じてヒアリングした外国人労働者は、全員滞在期間3年の研修・技能実習生である。対して、調査員が個別に面談した外国人労働者はこの制度外の方で、滞在年数も比較的長く、また今後の滞在予定についても長く居たいと答えている。

(4) 仕事の内容については、各企業先の業務内容の通りであるが、滞在年数の長い個別で面談した方は、いくつかの仕事を経験したことが伺われる。これは、研修・技能実習制度の外国人労働者は3年間勤務先が決まっており、1ヶ所で働き期間が終わると帰国するが、そうでない方は自分や雇用先の事情で仕事を替わっているからであろう。

(5) 仕事や生活で困ったことについては、特に無いという答えが大半で、言葉のことで意思疎通が問題と1名から答えがあった。

(6) 今後の予定や将来の夢については、研修・技能実習制度の外国人もそうでない方も、時期が早いか遅いかは別として、ほとんどの回答者が自分の国に帰ることを前提としている。しかし研修・技能実習制度の来日者で、帰国後日本での仕事と関連のある仕事に付きたいと答えた外国人労働者は少なかった。この点は気になるところである。

### 3. まとめとして

わずか14名の外国人労働者との限られた時間のヒアリングであり、言葉の問題もあって十分に意思疎通ができたとは言い難い。

今回ヒアリングをした中で、大別すると研修・技能実習制度で3年間という決まった期間来日しているグループと、帰国時期がはっきりしていないグループとに別けられる。

研修・技能実習のグループは、日本で仕事をして収入を得るという目的で来日しており、住居も会社側で用意しており、相当限定された範囲、人間関係の中での生活している。従って先に述べたようにさほどの問題や困ったこともない様子である。

しかし、現在の研修・技能実習制度の趣旨と現場とはズレがあり、労働者としては高度な技能を身に付け自国に帰ってそれを活かすという意識は薄く、雇用者は日本人の労働者不足を補い、単純労働者を求めていると感じられる。現状として外国人労働者が、県内の労働力不足を補っているという姿が見えてくる。

表面上の問題は無いが、研修・技能実習制度の本旨と運用とがずれている事、また限定された範囲で生活と仕事をしており、ゆえに一般の日本人との接触が非常に少ないこと、これらが、この制度による外国人労働者活用の高度化を阻んでいる様に思える。これは雇用者サイドからも、労働者サイドからも言えるように思う。

帰国時期がはっきりしていないグループは、28歳フィリピン男性来日2年、25歳ブラジル女性来日8年、29歳ブラジル男性来日10年というように若い時に来日し比較的滞在年数が長

い。収入や、良い暮らしを求めて、日本にやって来ており製造業やコンビニで働いているようである。

また、転職も経験しているようである。このグループは、研修・技能実習グループより日本の市民生活に密着し、職場内外でも一般の日本人に接触することが多いと思われる。言葉の問題もこのグループからあった。

外国人労働者の雇用数が増えてくるに従って、このような期間を限定しない、一般の日本人社会で生活する外国人が増えてくると思われる。少子高齢化・人口減少時代に入り労働人口の減少が見込まれる中、今後このような外国人の受入れを、容認するのかどうか、どのような受入れ態勢を整えるのか等、課題は多いと考えられる。





外国人労働者ヒアリング表③ 1名

|  |
|--|
| ヒアリングした労働者が働く企業の概要<br>機械部品メーカー（従業員 100 人規模）、美濃加茂市    |
| 年齢と性別<br>28歳、男性                                      |
| 出身地<br>フィリピン   |
| 来日の目的<br>お金になる仕事を見つけるために来日                           |
| 日本に来て何年になりますか。あと何年滞在する予定ですか。<br>2年、多くのお金を稼げるまで、ずっといる |
| 今の仕事の内容<br>ファクトリー・ワーカー                               |
| 仕事や生活で困った事<br>日本での仕事や生活はエンjoyしているが、言葉による意思疎通が問題      |
| 今後の予定や将来の夢<br>日本の女性と結婚して良い暮らしがしたい                    |

外国人労働者ヒアリング表④ 1名

|  |
|--|
| ヒアリングした労働者が働く企業の概要<br>コンビニ                     |
| 年齢と性別<br>25歳、女性                                |
| 出身地<br>ブラジル                                    |
| 来日の目的<br>仕事がしたい                                |
| 日本に来て何年になりますか。あと何年滞在する予定ですか。<br>8年、あと何年かはわからない |
| 今の仕事の内容<br>コンビニでの仕事を辞めたところで、今はよい条件の仕事を探している。   |
| 仕事や生活で困った事<br>ない                               |
| 今後の予定や将来の夢<br>ブラジルに帰りたい                        |

外国人労働者ヒアリング表⑤ 1名

|   |
|---|
| ヒアリングした労働者が働く企業の概要<br>電子機器部品メーカー              |
| 年齢と性別<br>29歳、男性                               |
| 出身地<br>ブラジル                                   |
| 来日の目的<br>仕事を求めて                               |
| 日本に来て何年になりますか。あと何年滞在する予定ですか。<br>10年。まだわからない。  |
| 今の仕事の内容<br>部品製作現場作業                           |
| 仕事や生活で困った事<br>ない（ある程度日本語が話せるため、不自由はない。）       |
| 今後の予定や将来の夢<br>ブラジルに帰って事業をしたい（何をするかはまだ決まっていない） |

外国人労働者ヒアリング表⑥ 5名

|  |
|--|
| <p>ヒアリングした労働者が働く企業の概要</p> <p>中濃地区の婦人服を中心とした縫製業者</p> <p>中国には自社工場を持っていない</p>   |
| <p>年齢と性別</p> <p>Aさん 32歳 Bさん 38歳 Cさん 30歳 Dさん 30歳 Eさん 38歳</p> <p>Cさんのみ男性 あとは女性</p>   |
| <p>出身地</p> <p>Aさん Cさんは中国江蘇省 Bさん Dさんは中国蘇州市 Eさんは中国安徽省</p>  |
| <p>来日の目的</p> <p>Aさんは先進技術を学ぶため Bさんは研修のため</p> <p>Cさん Dさん Eさんはお金を稼ぐため</p>   |
| <p>日本に来て何年になりますか。</p> <p>Aさん Cさんは1年間 Bさん Dさんは3ヶ月 Eさんは4ヶ月</p> <p>あと何年滞在する予定ですか。</p> <p>Aさん Dさん Eさんは2年間 Bさんは3年間</p> <p>Cさんは5年間と答えたものの勘違いしているのではないか</p> |
| <p>今の仕事の内容</p> <p>全員が縫製加工業</p>   |
| <p>仕事や生活で困った事</p> <p>Aさんは全く問題ない Bさん Eさんは非常に順調または順調</p> <p>Cさん Dさんは忙しいものの快適である</p>  |
| <p>今後の予定や将来の夢</p> <p>Aさんはより稼ぎたい Bさんは日中交流に貢献したい</p> <p>Cさんはよりよい生活をしたい Dさんは継続して稼ぎたい</p> <p>Eさんは中国の会社に戻り効力を発揮したい</p>                                    |

## 第5章 県内外国人雇用実態と今後の方向性（総括）

### I. 県内外国人雇用の実態

#### 1. 岐阜県における外国人登録者

わが国の総人口1億2,777万人のうち、外国人登録者は1.63%を占め、平成9年から平成18年の10年間に47.3%（148.3→208.5万人）の伸び率となっている。全国に、岐阜県の総人口（210.4万人：18年末現在）に匹敵する外国人登録者が存在する一方、外国人登録者を除く日本の人口は、平成17年から減少に転じ、平成17年・18年の2年間で13万人減少している。対前年比平成18年末の外国人登録者数の都道府県別では、岐阜、愛知、石川、三重の中部4県の伸び率が高くなっている。

外国人登録者を除く岐阜県の人口は、平成14年から連続して減少している。逆に、県内外国人登録者数は毎年伸び続けており、平成18年末現在38.5人に1人が外国人登録者（54,616人、2.6%）という状況になっている。

#### 〈県内外国人登録者の特徴〉

##### ① ブラジル・中国出身者が多い

出身国別には、ブラジル37.5%、中国28.9%、フィリピン13.4%、韓国・朝鮮11.3%、ペルー2.0%、米国0.7%、その他6.2%である。韓国・朝鮮出身者は減少傾向にあるが、そのほかは年々増加の一途を辿っている。

##### ② フィリピンと中国出身者の伸び率が高い

対前年伸び率（平成18年末/17年末）は、フィリピン14.5%、中国12.0%、ブラジル6.9%、ペルー6.7%、米国0.3%、韓国・朝鮮△3.4%、その他1.4%である。

##### ③ 岐阜市、大垣市、可児市、美濃加茂市、各務原市の5市で県内外国人登録者の6割を占める

外国人登録者の居住地比率（市町村別外国人登録者数/県内外国人登録者数）は、岐阜市17.3%、大垣市13.2%、可児市12.5%、美濃加茂市9.9%、各務原市7.5%、その他39.6%である。

##### ④ 美濃加茂市が最も外国人比率が高い

市町村別人口に占める外国人登録者比率（市町村別外国人登録者数/各市町村人口）は、美濃加茂市10.3%、可児市6.9%、大垣市4.4%、瑞穂市3.7%、各務原市2.9%、岐阜市2.3%である。

##### ⑤ 岐阜市周辺はアジア系外国人が多い

南米系外国人登録者が多いのは、大垣市、美濃加茂市、可児市、各務原市である。

##### ⑥ 20歳代女性の外国人登録者が最も多い

性別年齢別外国人登録者比率は、20歳代男性32.4%、30歳代男性24.0%、20歳代女性39.7%、30歳代女性26.2%である。

## 2. アンケート調査結果からみた県内中小企業の外国人雇用の実態

今回のアンケート調査は、岐阜県内（飛騨地方を除く）中小企業 97 社を調査対象としており、中小企業における外国人雇用の実態を纏めると、次のような特徴が浮かび上がってきた。

《県内中小企業の外国人雇用実態の特徴》

### ① 繊維産業に外国人雇用が多い

業種別比率は、繊維製品 44.3%、金属製品 12.4%、その他製品 10.3%、サービス業 7.2%、建設 4.1%、輸送用機器 4.1%、その他 17.6%である。

### ② 総従業員 の 16.6% を外国人労働者が占める

総従業員のうち、外国人労働者 16.6%、日本人労働者 83.4%である。

### ③ 外国人労働者のうち女性が 69.3% を占める

外国人労働者のうち、女性 69.3%、男性 30.7%である。

### ④ 20 歳代の外国人労働者が最も多い

外国人労働者の年齢別構成は、10 歳代 1.0%、20 歳代 56.7%、30 歳代 31.2%、40 歳代 5.7%、50 歳代 5.4%であり、20 歳～39 歳までで約 9 割を占める。

### ⑤ 研修・技能実習制度に基づく雇用経路が最も多い

外国人雇用の経路は、研修・技能実習制度 63.6%、民間派遣業者 22.0%、縁故 4.2%、公共職業安定所経由 3.4%、その他 6.8%である。

### ⑥ 月額賃金 11～15 万円が最も多い

月額賃金 10 万円未満 5.9%、11～15 万円 54.9%、16～20 万円 23.5%、21～25 万円 8.8%、26～30 万円 6.9%であり、30 万円を超える賃金を払っている企業はない。

### ⑦ 雇用年数は 1～3 年未満が約 85% を占める

平均雇用年数 1 年未満 5.1%、1～3 年未満 84.7%、3～5 年未満 6.1%、5～10 年未満 3.1%、10 年以上 1.0%である。

### ⑧ 単純労働を嫌がらず、安価で安定的に調達できることが外国人雇用の利点

外国人雇用の利点は、日本人による人材確保が難しい仕事 28.4%、安定的に調達できる 21.3%、経費が安い 18.2%、残業・休日出勤を嫌がらない 14.3%、勤勉である 11.1%、その他 6.8%である。

### ⑨ 日本語による会話が不十分で、職場での意思疎通に欠ける点が最も大きい問題点

外国人雇用上抱える問題点は、日本語が不十分で職場で意思疎通ができない 38.6%、住居を用意する必要がある 22.5%、生活習慣の違いで近隣とのトラブルがある 11.4%、賃金や待遇面の要求が厳しい 10.4%、その他 17.0%である。

### ⑩ 今後の外国人雇用の増減は現状維持が 74% を占める

外国人労働者の今後の雇用動向は、現状維持 74.0%、増やす 19.8%、減らす 5.2%、その他 1.0%

である。

⑪ 管理職への登用をする、しないは半々

外国人労働者の管理職への登用動向は、考える 45.8%、考えない 29.2%、分からない 25.0%であり、経営者は管理職への登用を考えてはいるが、積極的でない姿勢が出ている。

### 3. ヒアリング調査結果からみた外国人労働者の意識

中国人7名、タイ人4名、フィリピン人1名、ブラジル人2名の合計14名（うち、女性11名、男性3名）に対してヒアリングを行い、日本での労働意識や問題点を調査した。

#### 〈県内中小企業で働く外国人労働者のヒアリング結果〉

① 来日目的は、お金を稼ぐため

来日目的は、お金を稼ぐため9名、研修・経験・技術を学ぶため3名、仕事を求めて2名である。

② 来日から現在までの日本滞在期間は、3年以内

日本での滞在期間は、3年以内が12名、3年以上が2名（8年、10年）である。

③ 今後の日本滞在期間は、3年以内

今後の日本滞在予定期間は、3年以内が11名、分からないが2名、永住が1名である。

④ 現在の仕事は、各企業の現場単純労働に従事

現在の仕事は、縫製作業7名、メガネフレームの研磨・切削・洗浄等4名、機械部品加工2名、無職1名（コンビニ勤務をやめ、良い条件の仕事を求職中）である。

⑤ 仕事上で困ることは殆どない

仕事上で特に困ることは、ない12名、収入に直結するので仕事の少ない日があると困る1名、言葉による意思疎通が問題1名である。

⑥ 生活上で困ることは殆どない

生活上で特に困ることは、全く問題なし4名、快適（順調）である4名、坂道があり通勤や買物の往來が大変4名、言葉による意思疎通が問題1名、特に困ったことはない1名である。

⑦ 今後の予定や将来の夢は、日本で稼いで母国で商売をやりたい

商売をやりたい5名（うち、具体性あり2名）、もっと稼ぎたい2名、より良い生活がしたい2名、外国語・コンピューターの勉強をしたい1名、日中交流に貢献したい1名、中国で研修の効果を発揮したい1名、ブラジルに帰りたい1名である。

## II. 外国人雇用に対する今後の方向性

前節では、調査結果のエキス部分を挙げてみたが、いくつかの疑問が新たに生じてきた。ここではその疑問点を整理して考察し、外国人雇用に対する今後の方向性を導き出そうと思う。

### 1. 調査結果から生ずる新たな疑問点

調査結果から生じた疑問とは、以下の5つの点についてである。

#### 【新たな疑問点】

- 1) 岐阜県の外国人登録者数が、多いのは何故だろうか
- 2) 朝鮮・韓国出身者が減少傾向にあるのに、中国、フィリピン、南米の外国人が増加しているのは何故だろうか
- 3) 本当に、日本人労働者は不足しているのだろうか
- 4) このペースで外国人労働者が増加すると、今後どのような問題が生じるのだろうか
- 5) 中小企業の経営者は、どのようなスタンスで外国人労働者を雇用していくべきだろうか

### 2. 疑問点に対する考察

#### ■疑問点-1

**岐阜県の外国人登録者数が多いのは何故か** (図：5-1、表：5-1・2 参照)

愛知県の製造品出荷額等はダントツの全国第1位である。岐阜県に隣接する愛知・三重の両県は一事業所当り出荷額が極めて高く、この両県には大・中規模の企業が多いことを示している。岐阜県の場合は、製造品出荷額等21位に対して、事業所数は7位である。これらのことから、岐阜県には中・小規模な企業が多く、愛知県・三重県の企業の下請をしている企業が多いといえる。

高齢化率(65歳以上の高齢者人口が総人口に占める割合)では、愛知県の16.6%に対して岐阜県は20.3%と高くなっている。このことから、岐阜県の若者が賃金水準の高い愛知県の企業に就職するなど、愛知県に転出する傾向が伺われる。

また、飛騨地域を除くと、1時間以内で愛知県中心部に行けるという近さもあって県外通勤者も多く、県内中小企業の労働者不足となっているのである。この労働者不足を外国人労働者で賄わざるを得ないというのが、岐阜県に外国人登録者が多い理由と推測される。

ここで注意しなければならないのは、岐阜県の外国人登録者数が全国で最も多いというわけではない。表5-2でわかるように、全国で9番目に多い県ではあるが、対前年増減率ではトップ(7.6%)、対都府県別人口比率では3位(2.59%)にランクインしている。岐阜県における外国人登録者うち、ブラジル出身者の比率(37.5%：全国平均15.0%)が高く、また急激に増加していることから、最近、とみに外国人が多くなったとの感覚を抱かせているのである。

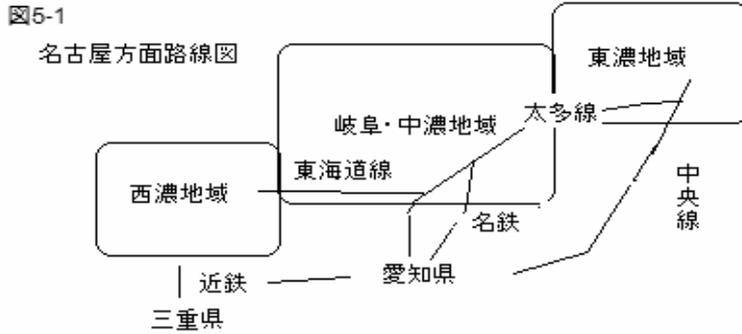


表 5-1 都道府県別製造品等出荷額・事業所数・高齢化率の順位

| 製造品等出荷額等の都道府県別順位 |           |            |            | 事業所数    |            | 一事業所<br>当り |             | 高齢化率 |            |
|------------------|-----------|------------|------------|---------|------------|------------|-------------|------|------------|
| 18年の<br>順位       | 都道府<br>県名 | 実数<br>(億円) | 17年の<br>順位 | 実 数     | 前年比<br>(%) | 18年の<br>順位 | 出荷額<br>(億円) | (%)  | 16年の<br>順位 |
| 1                | 愛知県       | 436,661    | 1          | 21,722  | ▲ 6.1      | 2          | 20.1        | 16.6 | 44         |
| 2                | 神奈川県      | 200,935    | 2          | 10,519  | ▲ 7.5      | 7          | 19.1        | 16.2 | 45         |
| 3                | 静岡県       | 181,882    | 3          | 12,517  | ▲ 5.4      | 5          | 14.5        | 19.9 | 32         |
| 4                | 大阪府       | 166,070    | 4          | 23,539  | ▲ 7.5      | 1          | 7.1         | 17.5 | 41         |
| 5                | 兵庫県       | 144,550    | 6          | 10,795  | ▲ 6.4      | 6          | 13.4        | 19.1 | 36         |
| 6                | 埼玉県       | 139,384    | 5          | 14,947  | ▲ 5.5      | 4          | 9.3         | 15.5 | 47         |
| 7                | 千葉県       | 129,515    | 7          | 6,315   | ▲ 5.4      | 13         | 20.5        | 16.8 | 43         |
| 8                | 茨城県       | 114,023    | 9          | 6,555   | ▲ 4.8      | 11         | 17.4        | 18.5 | 39         |
| 9                | 東京都       | 110,224    | 8          | 19,032  | ▲ 10.6     | 3          | 5.8         | 18.0 | 40         |
| 10               | 三重県       | 107,885    | 10         | 4,651   | ▲ 7.3      | 19         | 23.2        | 20.8 | 27         |
| 21               | 岐阜県       | 55,117     | 21         | 7,542   | ▲ 6.7      | 7          | 7.3         | 20.3 | 30         |
|                  | 全 国       | 3,146,194  |            | 276,716 | ▲ 6.6      |            | 11.4        | 19.5 |            |

出典：経済産業省「工業統計調査平成18年速報」（従業員4人以上）、総務省統計局「16年10月1日現在推計」抜粋

表 5-2 上位10都道府県別外国人登録者数の推移・構成比・増減率・人口比率（各年末現在）

| 都道府県 | 平成16年<br>(2004) | 平成17年<br>(2005) | 平成18年<br>(2006) |            | 各都府県人口<br>17年末<br>② | 対人口比<br>率<br>①/② |
|------|-----------------|-----------------|-----------------|------------|---------------------|------------------|
|      |                 |                 | ①               | 構成比<br>(%) |                     |                  |
| 総 数  | 1,973,747       | 2,011,555       | 2,084,919       | 100.0      | 127,767,994         | 1.6              |
| 東京都  | 345,441         | 348,225         | 364,712         | 17.5       | 12,756,601          | 2.9              |
| 大阪府  | 212,590         | 211,394         | 212,528         | 10.2       | 8,817,166           | 2.4              |
| 愛知県  | 179,742         | 194,648         | 208,514         | 10.0       | 7,254,704           | 2.9              |
| 神奈川県 | 147,646         | 150,430         | 156,992         | 7.5        | 8,791,597           | 1.8              |
| 埼玉県  | 102,685         | 104,286         | 108,739         | 5.2        | 7,054,243           | 1.5              |
| 兵庫県  | 101,963         | 101,496         | 102,188         | 4.9        | 5,590,601           | 1.8              |
| 千葉県  | 95,268          | 96,478          | 100,860         | 4.8        | 6,056,462           | 1.7              |
| 静岡県  | 88,039          | 93,378          | 97,992          | 4.7        | 3,792,377           | 2.6              |
| 岐阜県  | 48,009          | 50,769          | 54,616          | 2.6        | 2,107,226           | 2.6              |
| 京都府  | 55,682          | 54,208          | 54,213          | 2.6        | 2,647,660           | 2.0              |
| その他  | 596,682         | 606,243         | 623,565         | 29.9       | 62,899,357          | 1.0              |

出典：総務省統計局（外国人登録者数の推移）、総理府統計（17年国勢調査結果）抜粋

## ■疑問点-2

### 朝鮮・韓国出身者が減少傾向なのに、中国、フィリピン、南米の外国人が増加しているのは何故か

(表1-4・5、表5-3、図5-2：参照)

岐阜県内の出身地別の状況は、ブラジル出身者が一番多く37.5%、次いで中国出身者28.9%、フィリピン出身者13.4%であり、この3カ国出身者はここ数年比率が大きく上昇している。また、全国平均に満たないが、フィリピン、ペルー出身者も増加している。

一方、韓国・朝鮮出身者の比率は、過去10年間一貫して減少しており、平成8年と比べると27.3%の減少となっている。

韓国・朝鮮、特に韓国は1980年代にアジアのNIE S (Newly Industrializing Economies；新興工業経済地域)の1つとして発展した国であり、経済の発展とともに日本への物と同時に人の移動も活発となった。1990年代以降になると賃金上昇によるコストアップや1997年のアジア金融危機等によるアジアNIE Sの成長率は鈍化したものの、一定の成長を保持しながら現在に至っている。こうした経済発展の動きと人(外国人労働者の増減)の動きとは連動していると考えられ、近年の韓国からの労働者の流入が減少傾向にあることは理解できる。

中国からの外国人労働者が増加しているのは、近年の中国の目覚ましい経済成長戦略と日本における「中国人研修・技能実習制度」の影響によるところが大きい。今回の調査(問7)において雇用経路の63.6%が、この研修・技能実習制度を利用して入国していることから明らかとなった。

ブラジル出身者が多いのは、日系ブラジル人が既に定住して日本における経済基盤を築いており、ブラジルとの貿易を手掛けている等、比較的来日しやすい環境が整っているからと思われる。

1980年代、ブラジルでは極度のインフレと通貨不安による経済環境が悪化しており、日本への出稼ぎをするものが多かった。当時、バブル経済で好況の日本には工場労働者の不足が深刻化しており、彼らを受け入れられる環境にあった。

1990年になると入国管理法の改正があり、日系2世には「日本人の配偶者等」の在留資格が、日系3世以降とその家族には「定住者」の在留資格が与えられ、日本での単純労働が可能となった。これにより、日本で働くブラジル人は大幅に増加することとなった。

ヒアリング調査にみられるように、ブラジル、ペルー、フィリピン、タイ出身者は、「仕事・マネー」を求めて来日していることから、本国の経済的未発展とそれに伴う貧困生活からの脱却を他国に求めているといえよう。

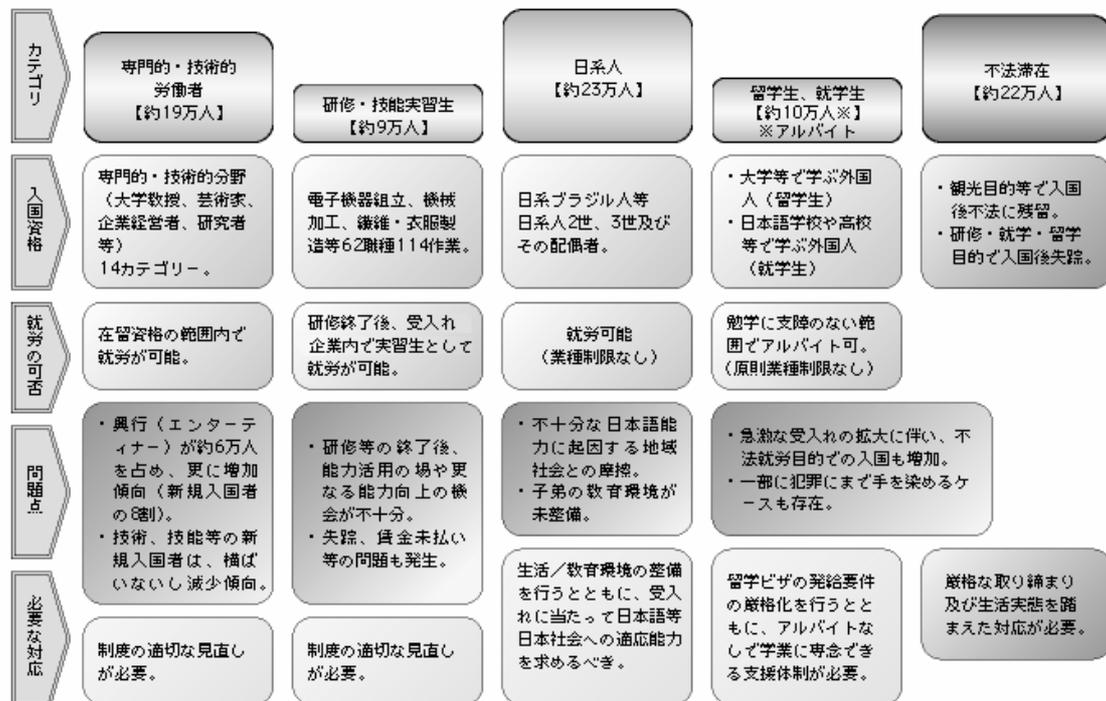
表 5-3 出身国別外国人登録者割合

(単位：%)

|      | 韓国・朝鮮 | 中国   | ブラジル | フィリピン | ペルー | 米国  | その他  | 合計    |
|------|-------|------|------|-------|-----|-----|------|-------|
| 全国平均 | 28.7  | 26.9 | 15.0 | 9.3   | 2.8 | 2.5 | 14.8 | 100.0 |
| 岐阜県  | 11.3  | 28.9 | 37.5 | 13.4  | 2.0 | 0.7 | 6.2  | 100.0 |

出典：法務省（在留外国人統計）計算

図 5-2 我が国で活動する外国人の全体図



(備考) データは2003年現在ストックベース。  
(資料) 経済産業省作成。

■疑問点-3

日本人労働者は不足しているのか (図 5-3・4・5：参照)

2007年9月に総務省が発表した完全失業率は4.0%、有効求人倍率は1.05である。完全失業率は15歳以上の働く意思のある労働力人口の内、全く仕事についていない人の割合（労働力人口6,691万人の内、269万人が完全失業者）を示すものであることからすれば、労働者は不足しているとは言いがたい。

問題は、事業者が要求する人材（労働条件含む）と労働者が希望する仕事の内容、雇用条件等にミスマッチがあるからであり、雇用される若年労働者側には、定期的な仕事を持たなくてもよいという

選択肢が許される経済的・社会的背景が存在していることである。成熟した日本社会の抱える大きな問題であり、社会・学校・企業がともに勤労の尊さを教育する重要性を示唆しているといえよう。

また、図 5-5 からわかるように、単純労働市場における外国人と日本人高齢者・女性、学生の就業意識状況をマズローの欲求 5 段階説から考察すると、働くニーズがよく似ており、労働供給の意識段階がほぼ一致している。異なるのは、外国人労働者の方が、同段階での労働意欲及び労働条件への適応性で上回る点である。

事業者側と労働者側双方における雇用ミスマッチが解消される仕組み作りとその実践への積極的な取組みが望まれる。

図 5-3 20 代若者の自己実現重視の勤労形態

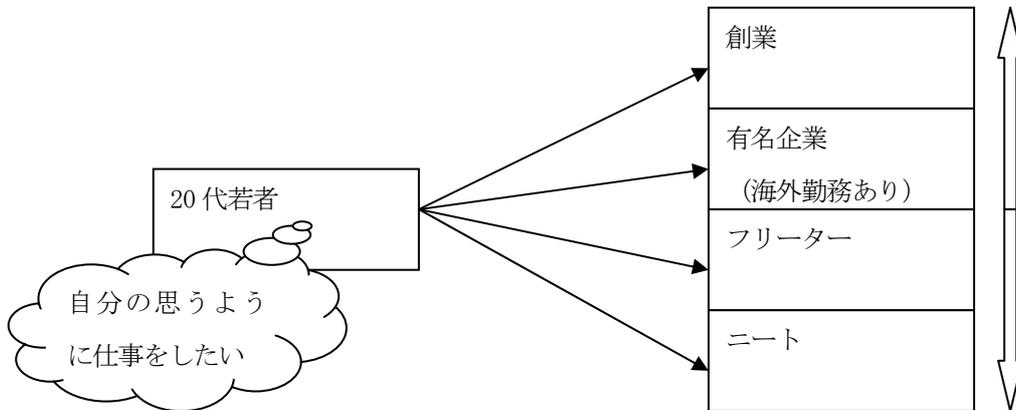


図 5-4 単純作業現場に対するニーズ

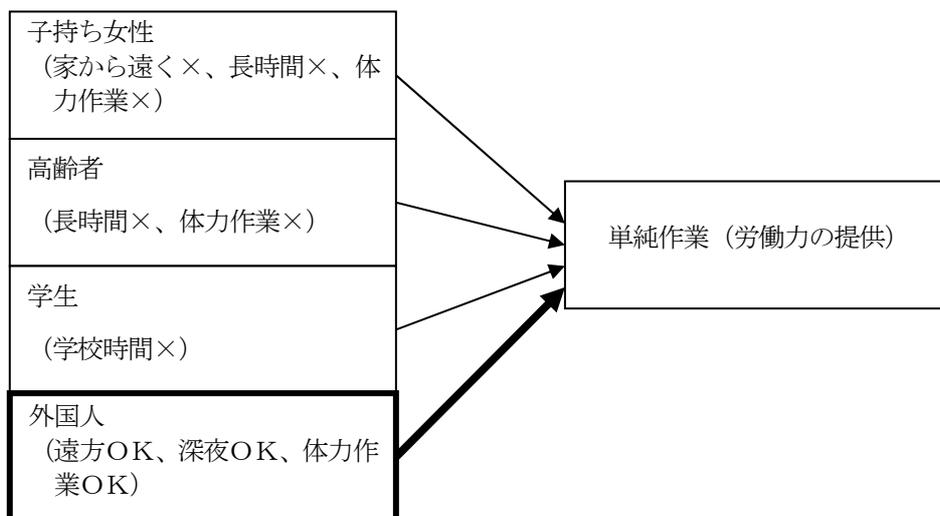
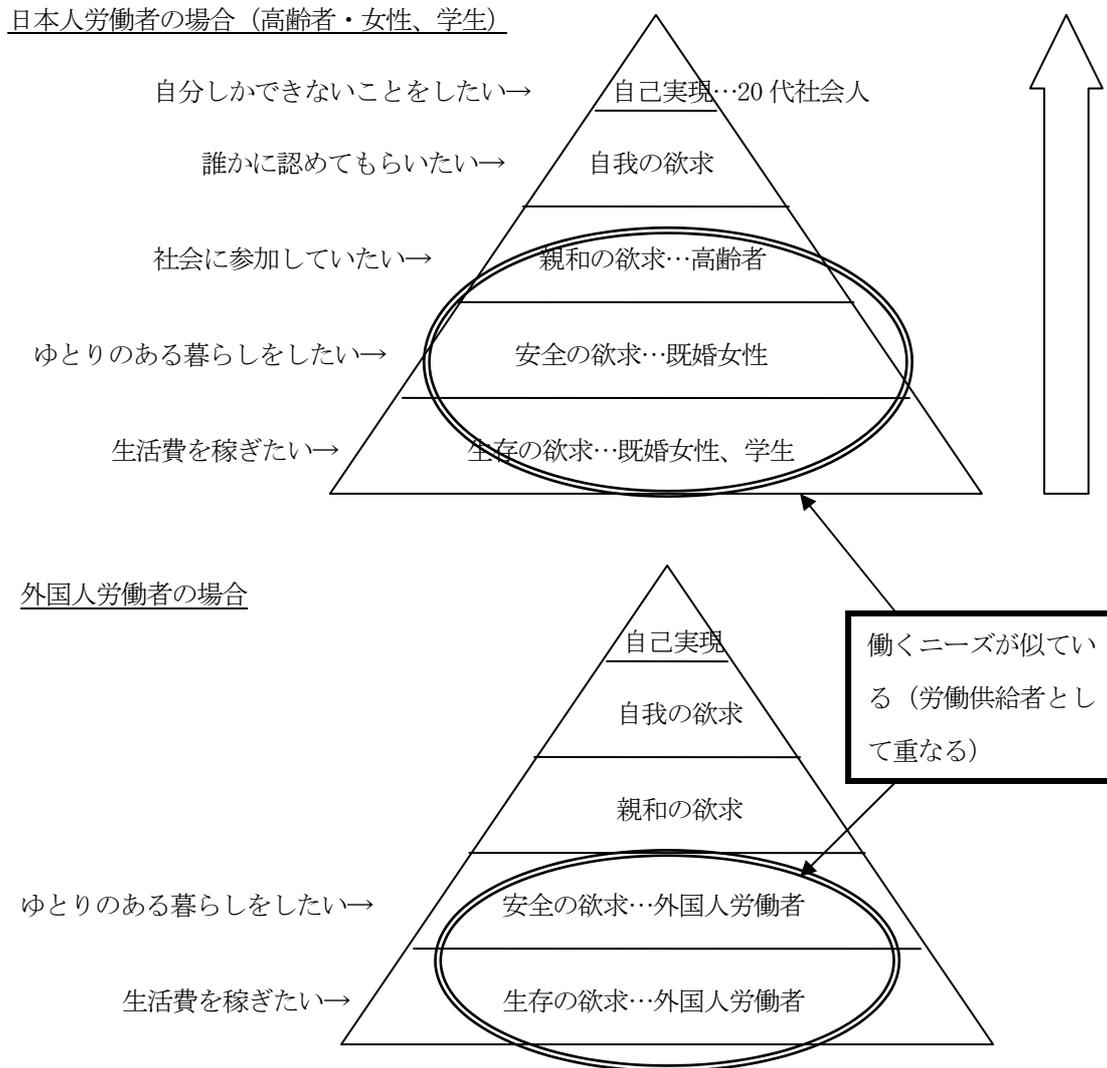


図 5-5 マズローの欲求 5 段階説からみた単純労働市場



■疑問点-4

**このペースで外国人労働者が増加すると、今後どのような問題が生じるのか**

このペースで外国人労働者が増加していくと、日本の健全な発展にはマイナス要因となるのではないかと懸念される。いわゆる先進国病に陥ることになるからである。日本人が単純労働や肉体労働を嫌い、多数の外国人労働者がそれらを受け持つこととなる一方で、日本人は仕事を選び好みして失業している状態は、先進国に共通して見られる病弊（高失業率、治安の悪化、それらのコスト負担等）であるからである。

総人口が減少し、少子化・高齢化が急速に進むこれからの日本社会では、減少する労働力人口（特に若年労働者）を外国人労働者で補完するとの考え方が成り立つとも言えなくはないが、欧米の例を考え合わせれば先進国病の進展には充分警戒していく必要がある。

また、現在の貨幣価値の内外格差がそのまま変わらない保証はなく、スピードの速い遅いはあっても、この格差は徐々に解消に向かうだろう。従って日本人にとっては低賃金であっても‘稼いだお金を持って母国に帰れば大金’という状況は徐々に解消に向かうと考える。

この時には、日本で働きたいという外国人のインセンティブが大きく下がるので、外国人労働者数の減少が生じ、付加価値の低い低賃金でしか払えない職種と企業は淘汰されていくであろう。同時に、日本人、外国人を問わずに、同一賃金でその技能や能力だけで就労する環境が生まれるかもしれない。

<今後予想される問題>

- ① 賃金面・・・外国人労働者の賃金水準向上要求との軋轢
- ② 技術面・・・日本の技術の海外流出と日本人熟練工の減少
- ③ 法律面・・・現在の法律体制を逸脱した行為に対する新たな法体系整備
- ④ 福祉面・・・年金や社会保険などの財源確保と保障問題等
- ⑤ 経済面・・・外国人街として独立した経済圏の影響
- ⑥ 生活面・・・文化の違いによる軋轢が顕在化

こうした様々な問題が生ずることが予想されるが、外国人排除という方向性をいうものではなく、日本で働く外国人との共存関係を築くための問題提起と考えたい。

## ■疑問点-5

### 中小企業の経営者は、どのようなスタンスで外国人労働者を雇用していくべきか

前述したように、日本は総人口が減少する社会となる。2005年の約1億2,777万人をピークに、2055年には8,993万人になるとの予測データがある（出典；国立社会保障・人口問題研究所の日本の将来推定人口）。人口減少社会では労働力の確保が課題となるが、女性・高齢者・外国人労働者を含めた男女共同参画型の職場を定着させていかなければ、人口減少社会、少子・高齢化社会は維持できないと思われる。経済のグローバル化・格差の拡大、交通網の国際化、人口増加の国際的不均衡等により、労働力の国際的移動は、日本だけでなく世界的な現象でもあり、もはや外国人労働者との共存は避けられないと考えるべきである。

特に、日本は急激な少子・高齢化社会への突入により、減少する若年労働者を補完する手段として、低賃金で確保しやすい外国人労働者を雇用するという考え方も、現時点では許容可能と思われる。しかしながら、将来を俯瞰して見た場合、前述した先進国病の深まり等、行き過ぎた外国人労働者の受入に関しては、日本人労働者を優先して雇用していくべきとの制約がかかることも充分予測される。こうした側面にも充分留意しつつ、岐阜県の地理的特性を生かして、名古屋を中心としたグローバル産業に対応する地域型産業をどのように育成していくのか。さらに、コンプライアンス遵守に配慮しながら、日本人労働者と外国人労働者をどのように組み合わせ、質・量・コスト面でバランスさせていくかを長期的、多面的な視点に立って構築していくことが重要である。

## 中国人の人材育成に寄与している事例（通商白書 2005 年版より抜粋）

### 縫製工場組合の例 ～日中ファッション研究協同組合

岐阜県の縫製工場組合、日中ファッション研究協同組合（約 80 社の縫製工場で構成。各工場では、ジャケットスーツ、スカート等を生産）では、中国人研修生・技能実習生を 10 年前から受け入れており、この 10 年間で約 950 名の受入実績がある。

日中ファッション研究協同組合が力を入れているのは、現地中国での研修生候補の選抜である。応募者には知能テスト、縫製に関する実技テストを 3 回にわたって行うことに加えて、直接企業担当者が現地へ行き、個人面談をし、さらには家庭訪問まで行うという徹底した選抜を実施する。その後、3 か月間の現地での事前研修（日本語教育のほか、軍隊での道徳・情操・安全教育等）を行い、我が国入国前に研修・技能実習を受けるにあたっての基礎的な知識を教え込む。

日中ファッション研究協同組合によると、選抜された研修生は、我が国の若者では得られない勤勉さ（縫製の仕事は立ち仕事であるため、勤勉さは特に求められる 第 3-2-25 図 日中ファッション研究協同組合能力）や、意欲があり、技術の習得も早い。組合では、研修生が発注書等も自分で理解して作業ができるよう日本語の習得に力を入れており、日本語検定 3 級以上の取得者には全員に報奨金を与えるとともに、チームリーダーとして活躍する機会を与えている。そうして受け入れた研修・技能実習生は、3 年の滞在期間で相当の技術が身に付き、中には工場長を担い得る人材も育成されるという。中国人技能実習生によって生産された製品が「Made in Japan」として米国等の有名ブランドに輸出されていることはその修得した技術の高さを示すものであり、母国での活躍が期待される。

### 3. 総括

今回の調査では、少子高齢化の進展とともに、岐阜県における外国人労働者の数は、当面、今後も増えてゆくというかなり確立の高い見通しが明らかになり、それにつれて様々な問題が、現実のものとなって現れることを指摘した。

外国人労働者の受け入れを行う中小企業では、アンケートの間 2 のように業種では縫製業や金属製品製造業が多く、間 3 のように年齢や性別では 20 代の女性が最も多く働いている。

また、間 11 では、外国人労働者の雇用するメリットとして、「経費が安い」ということよりも、「日本人による人材の確保は難しい仕事」「安定的に調達できる」が上位に挙げられている。

これらのことから、外国人労働者は、限定された業種の中で、かつ特定の性別や年齢層において、日本人の労働力不足を補っているという中小企業における外国人労働者雇用の実態が浮かび上がってきた。

研修・技能実習制度については、高度人材の育成を行う国際貢献的な趣旨で行われているが、諸外国から多様な人材が集まり、彼らが多様な職種に就いているとはいえ、趣旨にあった利用がなされているとは言えない。

その背景として、岐阜県における中小企業の慢性的な人手不足の問題や、親会社や受注先からの厳しいコストダウン要求が考えられる。そして、これらの条件に合う人材を日本人では獲得できず、結果として外国人労働者に頼る状況となっている。

ただ、外国人労働者も短期間雇用ではあるものの日本人と同様に、貴重な人材（戦力）として扱い、育成することは、経営戦略上非常に大切なことである。

制度が3年ということの前向きに捉えれば、3年間の日本での経験（仕事、生活、日本文化へのアプローチなど）により、仕事上の業務処理能力向上はもとより、日本の文化の良さを知り、可能なら少しでも身に付けて帰国してもらい、母国での仕事上での活用、更には日本文化の橋渡し役（小さな親善大使）としてのメリットも考えられる。

特に若い中国人労働者が大半を占めることを考え合わせれば、近い将来世界的規模の経済大国になるであろう中国との関係改善・向上に役立つと言えよう。

雇用のミスマッチの問題であるが、IT化・作業のオートメーション化・作業機械の高精度化の進展により、単純労働における年功序列制度はもはや意味がなくなりつつある。日本の若者は、その不整合さに感覚的に拒否反応を示しており、日本社会にはそれが許される様々な雇用形態が出現している。中小製造業者は、安易に外国人雇用に活路を求めるのではなく、多様な就業形態を取り入れる努力をすべきであろう。

日本語が不十分でコミュニケーションが上手く行かないという問題は、職場だけではなく地域社会での日常生活にも影響を及ぼし、生活習慣上の違いをも相まって近隣地域とのトラブル発生等にも関係している。外国人労働者に抱える近隣地域とのトラブルは当該企業のイメージダウンにも繋がることから、企業経営者は前向きに取り組む必要があり、例えば、企業内での定期的な日本語教室（1回／週）の開催や外国人労働者を含めた社内レクリエーションの企画・開催等により、日本語能力（コミュニケーション能力）の向上、更には日本文化に触れる機会の提供等を図ることが望まれる。また、経営者側が、他国の言語・文化を理解するよう努めることを怠ってはならない。

そうすることにより業務処理能力の向上は無論のこと、地域社会の安定にも貢献することになり企業の発展に大きく貢献していくものと考えられる。

## 付 属 資 料



問7 外国人労働者の雇用経路についてお聞きします。(複数回答可)

- ① 民間派遣業者
- ② 公共職業安定所
- ③ 研修・技能実習制度
- ④ 縁故
- ⑤ その他 ( )

問8 外国人労働者の出身地についてお聞きします。(複数回答可)

- ① 中国
- ② ブラジル
- ③ フィリピン
- ④ インド
- ⑤ その他 ( )

問9 外国人研修生・労働者に支払う月額賃金の平均についてお聞きします。

- ① 10万円未満
- ② 10～15万円
- ③ 16～20万円
- ④ 21～25万円
- ⑤ 26～30万円
- ⑥ 31万円以上

問10 外国人の平均雇用年数についてお聞きします。

- ① 1年未満
- ② 1年以上3年未満
- ③ 3年以上5年未満
- ④ 5年以上10年未満
- ⑤ 10年以上

問11 外国人労働者を雇用する利点についてお聞きします。

(最もあてはまるものから上位3つの番号をご記入ください)

- ① 経費が安いから
- ② 安定的に調達できるから
- ③ 勤勉であるから
- ④ 日本人による人材の確保が難しい仕事だから
- ⑤ 残業・休日出勤を嫌がらないから
- ⑥ 需給に合わせて雇用を調整できるから
- ⑦ 希望の職種の人材を容易に揃えられるから
- ⑧ 企業のイメージアップにつながるから
- ⑨ その他 ( )

|     |  |
|-----|--|
| 1番目 |  |
| 2番目 |  |
| 3番目 |  |

【次頁に続きます】

問12 外国人労働者を雇用する上での問題点についてお聞きします。

(最もあてはまるものから上位3つの番号をご記入ください)

- ① 生活習慣の違いで近隣とトラブルがある
- ② 定着率が悪く、すぐに辞めてしまう
- ③ 賃金や待遇面の要求が厳しい
- ④ 仕事に無駄口が多く、怠惰である
- ⑤ 日本語が不十分で、職場で意思疎通が出来ない
- ⑥ 住居を用意する必要がある
- ⑦ 自分の仕事ではないと口ごたえをする
- ⑧ 情報の漏洩が心配される
- ⑨ 派遣費用が高く、長時間労働が難しい
- ⑩ その他 ( )

|     |  |
|-----|--|
| 1番目 |  |
| 2番目 |  |
| 3番目 |  |

問13 今後の外国人労働者数についてお聞きします。

(その理由を簡記ください。)

- ① 増やしていく
  - ② 減らしていく
  - ③ 現状維持
  - ④ その他 ( )
- } その理由

問14 長期的雇用が可能とした場合、能力・意欲の高い人には、国籍を問わず  
管理職への登用を考えますか？

- ① 考える
- ② 考えない
- ③ わからない

その他、外国人労働者に関して、出来れば一言お願いします。

ご協力有難うございました。

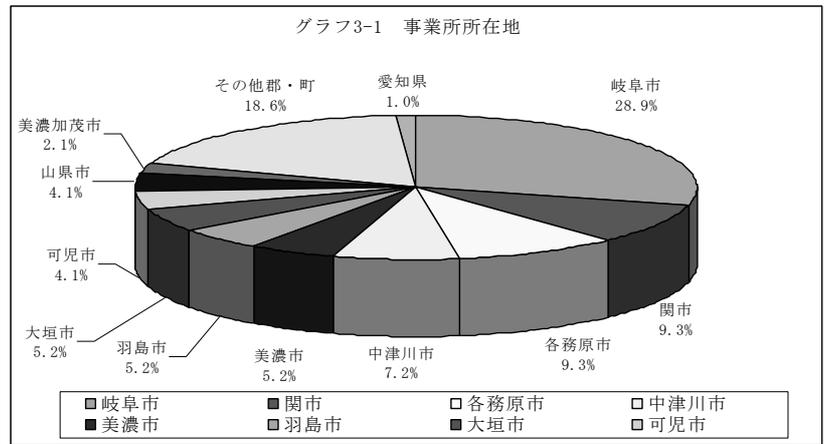
別紙 業種分類表

| 大分類      | 中分類       | 該当業種番号 |    |
|----------|-----------|--------|----|
| 水産・農林業   | 水産・農林業    | 1      |    |
| 鉱業       | 鉱業        | 2      |    |
| 建設業      | 建設業       | 3      |    |
| 製造業      | 食料品       | 4      |    |
|          | 繊維製品      | 5      |    |
|          | パルプ・紙     | 6      |    |
|          | 化学        | 7      |    |
|          | 医薬品       | 8      |    |
|          | 石油・石炭製品   | 9      |    |
|          | ゴム製品      | 10     |    |
|          | ガラス・土石製品  | 11     |    |
|          | 鉄鋼        | 12     |    |
|          | 非鉄金属      | 13     |    |
|          | 金属製品      | 14     |    |
|          | 機械        | 15     |    |
|          | 電気機器      | 16     |    |
|          | 輸送用機器     | 17     |    |
|          | 精密機器      | 18     |    |
|          | その他の製品    | 19     |    |
|          | 電気・ガス業    | 電気・ガス業 | 20 |
|          | 運輸・情報通信業  | 陸運業    | 21 |
|          |           | 海運業    | 22 |
| 空運業      |           | 23     |    |
| 倉庫・運輸関連業 |           | 24     |    |
| 情報・通信業   |           | 25     |    |
| 商業       | 卸売業       | 26     |    |
|          | 小売業       | 27     |    |
| 金融・保険業   | 銀行業       | 28     |    |
|          | 証券、商品先物取引 | 29     |    |
|          | 保険業       | 30     |    |
|          | その他金融業    | 31     |    |
| 不動産業     | 不動産業      | 32     |    |
| サービス業    | サービス業     | 33     |    |

## (2) アンケート集計結果

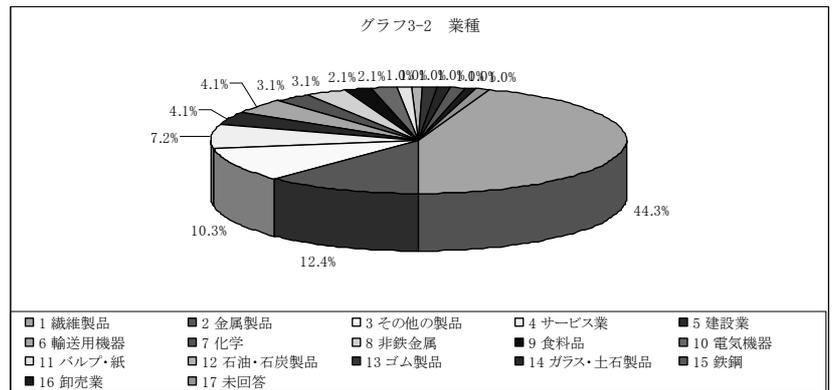
### 問1. 事業所の所在地について

| 問1 | 所在地    | 集計 | 比率 (%) |
|----|--------|----|--------|
| 1  | 岐阜市    | 28 | 28.9%  |
| 2  | 関市     | 9  | 9.3%   |
| 3  | 各務原市   | 9  | 9.3%   |
| 4  | 中津川市   | 7  | 7.2%   |
| 5  | 美濃市    | 5  | 5.2%   |
| 6  | 羽島市    | 5  | 5.2%   |
| 7  | 大垣市    | 5  | 5.2%   |
| 8  | 可児市    | 4  | 4.1%   |
| 9  | 山県市    | 4  | 4.1%   |
| 10 | 美濃加茂市  | 2  | 2.1%   |
| 11 | その他郡・町 | 18 | 18.6%  |
| 12 | 愛知県    | 1  | 1.0%   |
|    | 計      | 97 | 100.0% |



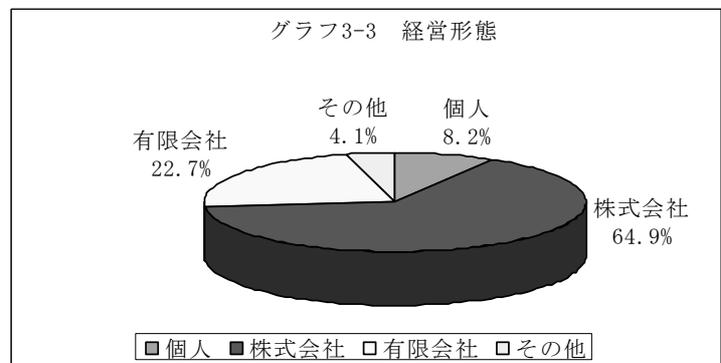
### 問2. 業種について

| 問2 | 業種       | 集計 | 比率     |
|----|----------|----|--------|
| 1  | 繊維製品     | 43 | 44.3%  |
| 2  | 金属製品     | 12 | 12.4%  |
| 3  | その他の製品   | 10 | 10.3%  |
| 4  | サービス業    | 7  | 7.2%   |
| 5  | 建設業      | 4  | 4.1%   |
| 6  | 輸送用機器    | 4  | 4.1%   |
| 7  | 化学       | 3  | 3.1%   |
| 8  | 非鉄金属     | 3  | 3.1%   |
| 9  | 食料品      | 2  | 2.1%   |
| 10 | 電気機器     | 2  | 2.1%   |
| 11 | パルプ・紙    | 1  | 1.0%   |
| 12 | 石油・石炭製品  | 1  | 1.0%   |
| 13 | ゴム製品     | 1  | 1.0%   |
| 14 | ガラス・土石製品 | 1  | 1.0%   |
| 15 | 鉄鋼       | 1  | 1.0%   |
| 16 | 卸売業      | 1  | 1.0%   |
| 17 | 未回答      | 1  | 1.0%   |
|    | 計        | 97 | 100.0% |



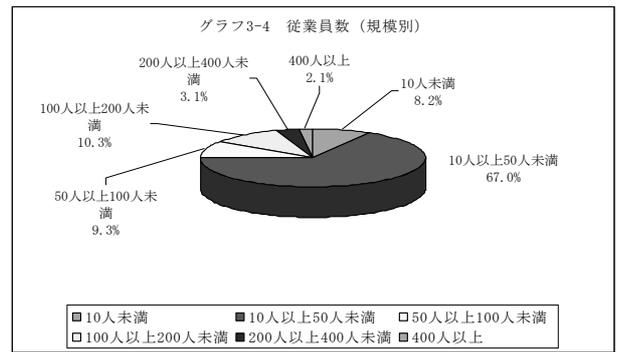
### 問3. 経営形態について

| 問3 | 経営形態 | 集計 | 比率 (%) |
|----|------|----|--------|
| 1  | 個人   | 8  | 8.2%   |
| 2  | 株式会社 | 63 | 64.9%  |
| 3  | 有限会社 | 22 | 22.7%  |
| 4  | その他  | 4  | 4.1%   |
|    | 計    | 97 | 100.0% |

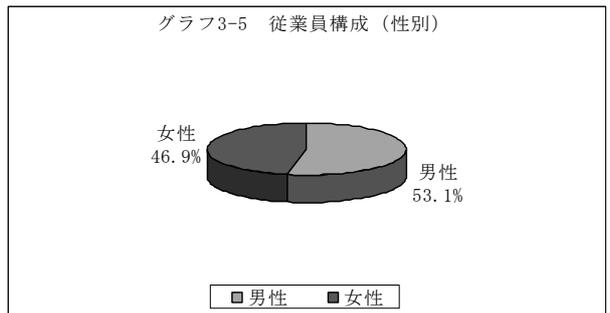


問4. 総従業員について

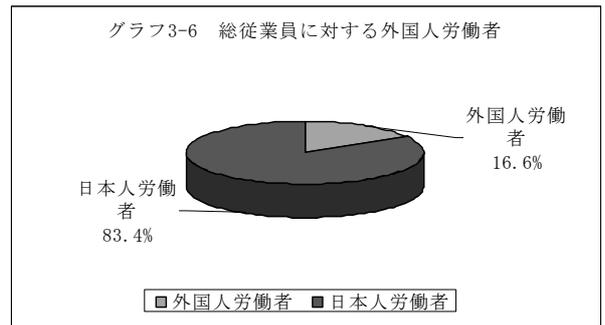
| 問4 従業員数（規模別）   | 集計 | 比率     |
|----------------|----|--------|
| 1 10人未満        | 8  | 8.2%   |
| 2 10人以上50人未満   | 65 | 67.0%  |
| 3 50人以上100人未満  | 9  | 9.3%   |
| 4 100人以上200人未満 | 10 | 10.3%  |
| 5 200人以上400人未満 | 3  | 3.1%   |
| 6 400人以上       | 2  | 2.1%   |
| 計              | 97 | 100.0% |



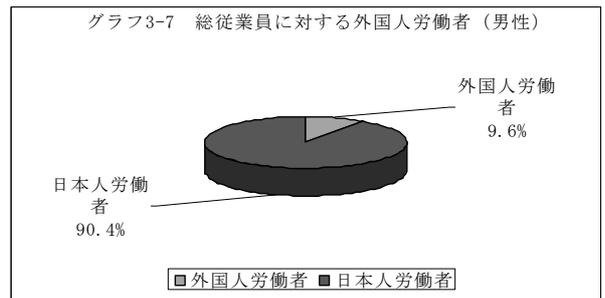
| 問4-1 男性・女性の割合 | 集計    | 比率     |
|---------------|-------|--------|
| 1 男性          | 3,278 | 52.8%  |
| 2 女性          | 2,899 | 46.7%  |
| 計             | 6,210 | 100.0% |



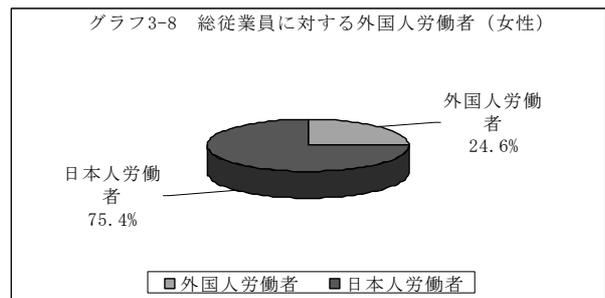
| 問4-1 総従業員に対する外国人労働者の割合 | 集計    | 比率     |
|------------------------|-------|--------|
| 1 外国人労働者               | 1,030 | 16.6%  |
| 2 日本人労働者               | 5,180 | 83.4%  |
| 計                      | 6,210 | 100.0% |



| 問4-1 総従業員に対する外国人労働者の割合 | 男性   | 比率     |
|------------------------|------|--------|
| 1 外国人労働者               | 316  | 9.6%   |
| 2 日本人労働者               | 2962 | 90.4%  |
| 計                      | 3278 | 100.0% |



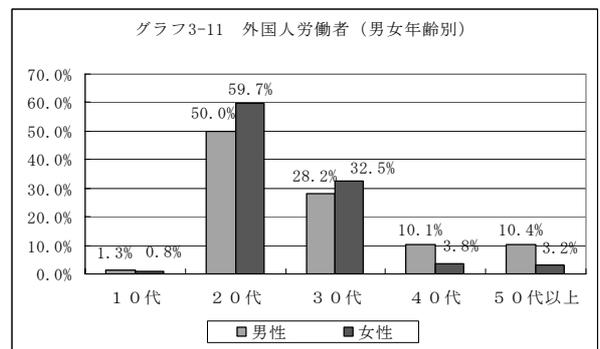
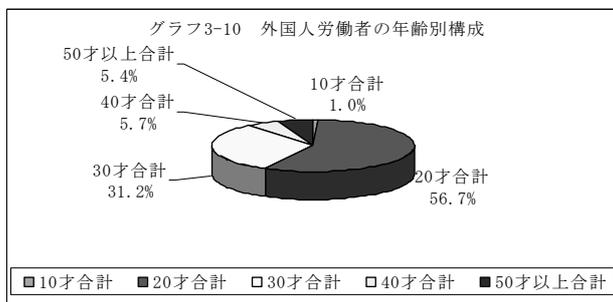
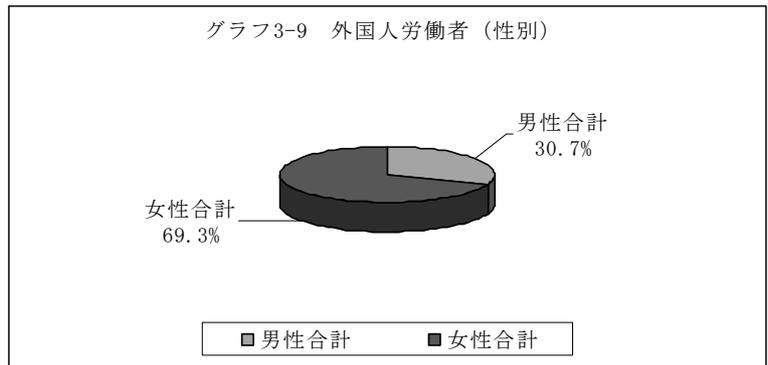
| 問4-1 総従業員に対する外国人労働者の割合 | 女性    | 比率     |
|------------------------|-------|--------|
| 1 外国人労働者               | 714   | 24.6%  |
| 2 日本人労働者               | 2,185 | 75.4%  |
| 計                      | 2,899 | 100.0% |



問5. 外国人労働者の男女比について

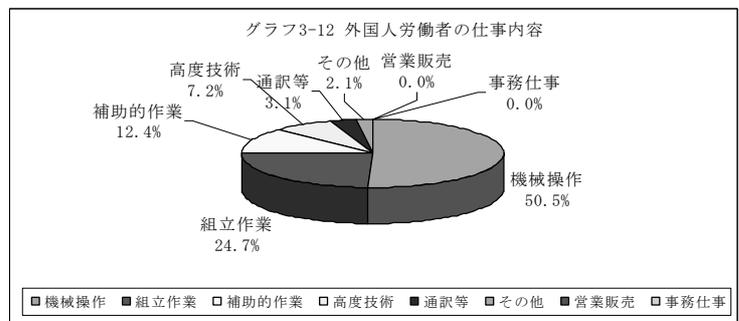
|       | 男性  | 女性  |
|-------|-----|-----|
| 10代   | 4   | 6   |
| 20代   | 158 | 426 |
| 30代   | 89  | 232 |
| 40代   | 32  | 27  |
| 50代以上 | 33  | 23  |
| 計     | 316 | 714 |

|       | 男性    | 女性    |
|-------|-------|-------|
| 10代   | 1.3%  | 0.8%  |
| 20代   | 50.0% | 59.7% |
| 30代   | 28.2% | 32.5% |
| 40代   | 10.1% | 3.8%  |
| 50代以上 | 10.4% | 3.2%  |
| 計     | 100%  | 100%  |



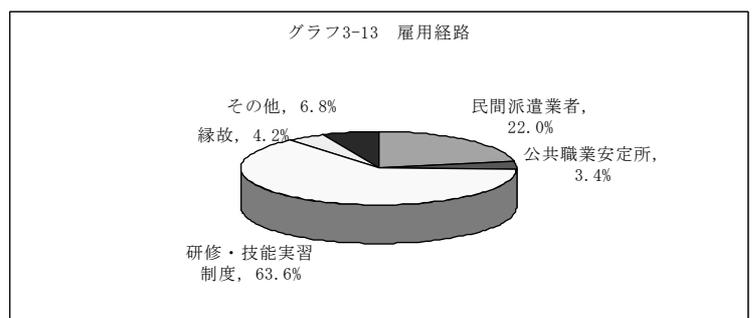
問6. 外国人労働者の男女比について

| 問6仕事内容  | 集計 | 比率    |
|---------|----|-------|
| 1 機械操作  | 49 | 50.5% |
| 2 組立作業  | 24 | 24.7% |
| 3 補助的作業 | 12 | 12.4% |
| 4 営業販売  | 0  | 0.0%  |
| 5 高度技術  | 7  | 7.2%  |
| 6 事務仕事  | 0  | 0.0%  |
| 7 通訳等   | 3  | 3.1%  |
| 8 その他   | 2  | 2.1%  |
| 計       | 97 | 100%  |



問7. 雇用経路について

| 問7雇用経路      | 集計  | 比率    |
|-------------|-----|-------|
| 1 民間派遣業者    | 26  | 22.0% |
| 2 公共職業安定所   | 4   | 3.4%  |
| 3 研修・技能実習制度 | 75  | 63.6% |
| 4 縁故        | 5   | 4.2%  |
| 5 その他       | 8   | 6.8%  |
| 計*1         | 118 | 100%  |



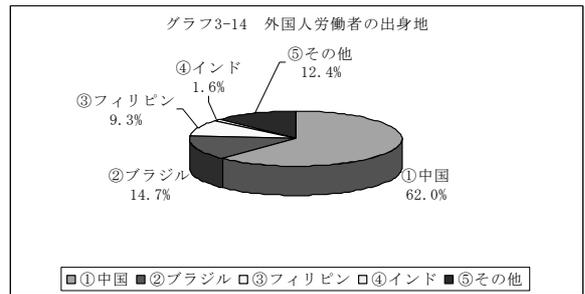
\*1 集計の数は重複回答があることより、調査対象企業数を上回る

問 8. 出身地について

| 問8 外国人労働者雇用企業数 (重複回答有り) |       |       |        |      |       |        |
|-------------------------|-------|-------|--------|------|-------|--------|
|                         | ①中国   | ②ブラジル | ③フィリピン | ④インド | ⑤その他  | 合計*1   |
| 雇用企業数                   | 80    | 19    | 12     | 2    | 16    | 129    |
| 比率                      | 62.0% | 14.7% | 9.3%   | 1.6% | 12.4% | 100.0% |

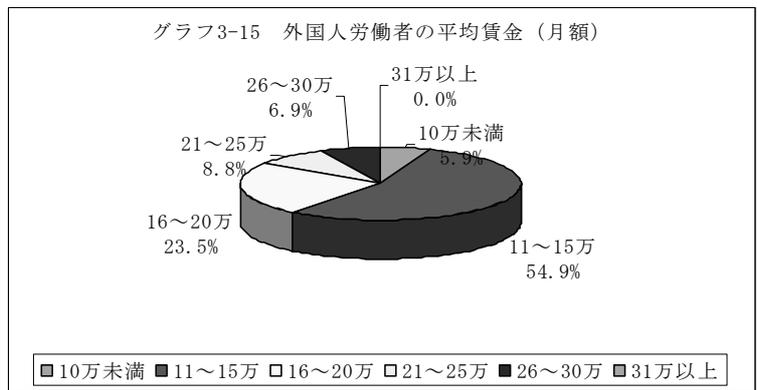
| その他の内訳 (16社) |      |        |        |      |      |      |
|--------------|------|--------|--------|------|------|------|
| ⑥ベトナム        | ⑦タイ  | インドネシア | ⑧ミャンマー | ⑩韓国  | ⑪ペルー | ⑫その他 |
| 8            | 2    | 1      | 1      | 1    | 1    | 2    |
| 6.2%         | 1.6% | 0.8%   | 0.8%   | 0.8% | 0.8% | 1.6% |

\* 1 ; 複数回答であることより、合計は調査対象企業数を上回る。



問 9. 平均賃金について

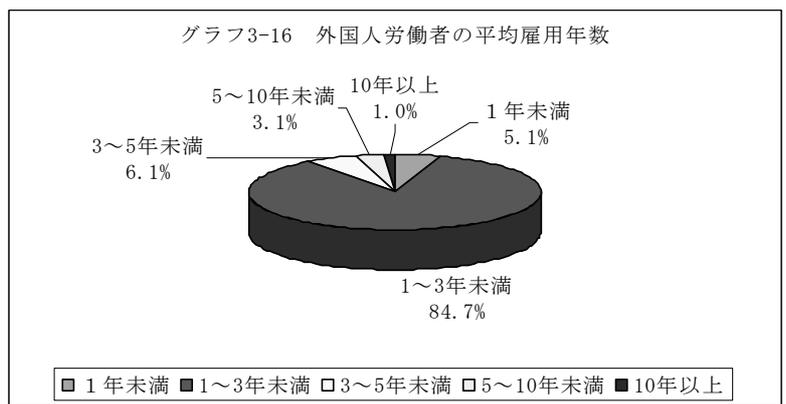
| 問9 | 月額賃金   | 集計  | 比率     |
|----|--------|-----|--------|
| 1  | 10万未満  | 6   | 5.9%   |
| 2  | 11~15万 | 56  | 54.9%  |
| 3  | 16~20万 | 24  | 23.5%  |
| 4  | 21~25万 | 9   | 8.8%   |
| 5  | 26~30万 | 7   | 6.9%   |
| 6  | 31万以上  | 0   | 0.0%   |
|    | 計* 1   | 102 | 100.0% |



\* 1 集計の数は重複回答があることより、調査対象企業数を上回る

問 10. 平均雇用年数について

| 問10 | 平均雇用年数  | 集計 | 比率     |
|-----|---------|----|--------|
| 1   | 1年未満    | 5  | 5.1%   |
| 2   | 1~3年未満  | 83 | 84.7%  |
| 3   | 3~5年未満  | 6  | 6.1%   |
| 4   | 5~10年未満 | 3  | 3.1%   |
| 5   | 10年以上   | 1  | 1.0%   |
|     | 計* 1    | 98 | 100.0% |

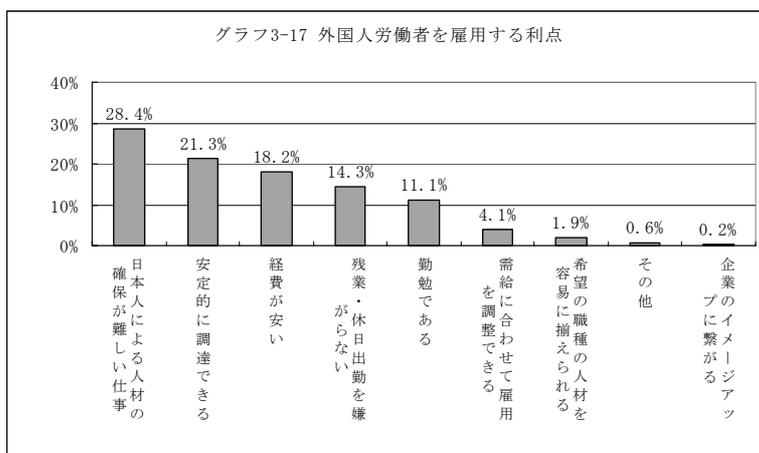


\* 1 集計の数は重複回答があることより、調査対象企業数を上回る

## 問 11. 雇用する利点

| 問11 | 利点                | 比率     | ポイント* <sup>1</sup> | 利点① | 利点② | 利点③ |
|-----|-------------------|--------|--------------------|-----|-----|-----|
| 1   | 日本人による人材の確保が難しい仕事 | 28.4%  | 153                | 36  | 16  | 13  |
| 2   | 安定的に調達できる         | 21.3%  | 115                | 18  | 25  | 11  |
| 3   | 経費が安い             | 18.2%  | 98                 | 19  | 11  | 19  |
| 4   | 残業・休日出勤を嫌がらない     | 14.3%  | 77                 | 7   | 19  | 18  |
| 5   | 勤勉である             | 11.1%  | 60                 | 9   | 12  | 9   |
| 6   | 需給に合わせて雇用を調整できる   | 4.1%   | 22                 | 3   | 3   | 7   |
| 7   | 希望の職種の人材を容易に揃えられる | 1.9%   | 10                 | 0   | 3   | 4   |
| 8   | その他               | 0.6%   | 3                  | 1   | 0   | 0   |
| 9   | 企業のイメージアップに繋がる    | 0.2%   | 1                  | 0   | 0   | 1   |
|     | 計                 | 100.0% | 539                | 93  | 89  | 82  |

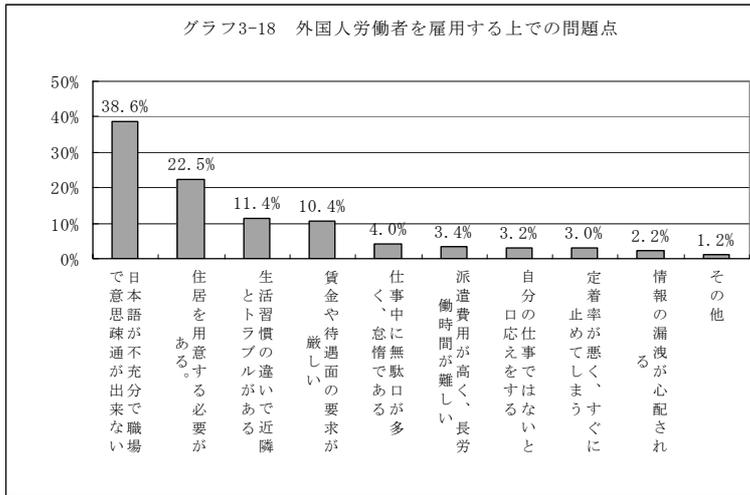
アンケートで得られた利点に、重み付け（ポイント\*1＝利点①×3＋利点②×2＋利点③×1のポイント合計）を行い、ポイント合計の比率で外国人労働者を雇用する利点を評価した。



## 問 12. 雇用する問題点について

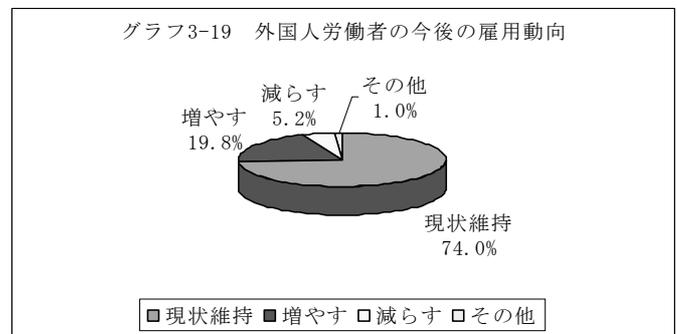
| 問12 | 問題点                  | 比率     | ポイント* | 問題点① | 問題点② | 問題点③ |
|-----|----------------------|--------|-------|------|------|------|
| 1   | 日本語が不十分で職場で意思疎通が出来ない | 38.6%  | 192   | 47   | 21   | 9    |
| 2   | 住居を用意する必要がある。        | 22.5%  | 112   | 17   | 24   | 13   |
| 3   | 生活習慣の違いで近隣とトラブルがある   | 11.4%  | 57    | 8    | 11   | 11   |
| 4   | 賃金や待遇面の要求が厳しい        | 10.4%  | 52    | 7    | 12   | 7    |
| 5   | 仕事中に無駄口が多く、怠惰である     | 4.0%   | 20    | 3    | 3    | 5    |
| 6   | 派遣費用が高く、長労働時間が難しい    | 3.4%   | 17    | 2    | 2    | 7    |
| 7   | 自分の仕事ではないと口応えをする     | 3.2%   | 16    | 1    | 4    | 5    |
| 8   | 定着率が悪く、すぐに止めてしまう     | 3.0%   | 15    | 3    | 1    | 3    |
| 9   | 情報の漏洩が心配される          | 2.2%   | 11    | 0    | 4    | 3    |
| 10  | その他                  | 1.2%   | 6     | 1    | 0    | 3    |
|     | 計                    | 100.0% | 498   | 89   | 82   | 66   |

アンケートで得られた回答（問題点）に、重み付けを行い（ポイント\*1＝問題点①×3＋問題点②×2＋問題点③×1の合計）、ポイント合計（比率）で外国人労働者を雇用する上で問題点を評価した。



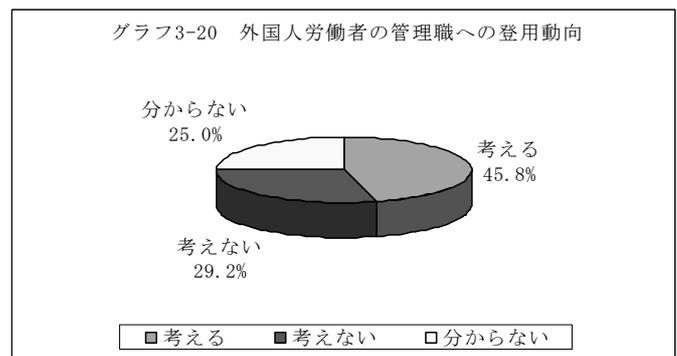
問 13. 今後の動向について

| 問13 | 今後の動向 | 集計 | 比率     |
|-----|-------|----|--------|
| 1   | 現状維持  | 71 | 74.0%  |
| 2   | 増やす   | 19 | 19.8%  |
| 3   | 減らす   | 5  | 5.2%   |
| 4   | その他   | 1  | 1.0%   |
|     | 計     | 96 | 100.0% |



問 14. 管理職への登用について

| 問14 | 管理職登用 | 集計 | 比率     |
|-----|-------|----|--------|
| 1   | 考える   | 44 | 45.8%  |
| 2   | 考えない  | 28 | 29.2%  |
| 3   | 分からない | 24 | 25.0%  |
|     | 計     | 96 | 100.0% |



問 15. 外国人労働者について一言

|    |   |
|----|---|
| 4  | 勤勉で仕事に関しては日本人と同じ感覚で接する事が弊社では出来ております。ただ母国語・英語等、経営者及び日本人労働者の語学力向上がよりよい関係を保つ上で必要になってくると思います。 |
| 9  | 日本語のマスターもさることながら、日本人的物の見方、考え方を身に付けてほしい。   |
| 10 | 研修制度の見直しを国として行ってほしい。  |
| 13 | とにかく使いにくい。  |
| 16 | 外国人労働者は多くの残業を希望しており、企業は残業の減少方向ですごくギャップがある。もっと日本語を勉強してほしい。                                 |
| 17 | 日本人の管理の基に仕事をさせる。  |
| 19 | 士気が変わらなければ良いが・・・いないと人材不足、高齢化となり、会社が成立たなくなる。   |
| 24 | 事前に日本語の研修をすること。   |
| 25 | 労働力の確保に目処が付きやすい。(日本人のように休日をとるなどの点が無い)   |
| 29 | 日本語の修得の援助が必要。   |
| 33 | 今年になってからは外国人の雇用が困難になりつつあります。景気好転には雇用の確保が難しくなります。  |
| 35 | 国柄による特徴がある。総じて中国人はダメ、日本人をバカにしている。今後の中国人の雇用は一切しない。   |
| 36 | 外国人労働者なしでは日本の製造業は全滅する。  |
| 38 | 種々の問題は多いが雇用せざるを得ない。   |
| 45 | 組合費が高い上、世話をしてもらえ無い。通訳がすぐに動いてくれない。   |
| 46 | 接し方によっては、すばらしい力を発揮してくれる。  |
| 48 | 雇用し続けようと思う。   |
| 49 | 言葉の問題で無口な人が多い。  |
| 51 | 特になし  |
| 53 | 特になし  |
| 54 | もう少し日本語を勉強してほしい。  |
| 55 | うそが多すぎる。  |
| 56 | なし  |
| 57 | 外国人労働者の受入をスムーズにしてほしい。   |
| 64 | 自分の目標を持ってその目標に向かってとても頑張っています。家族を離れての淋しさを乗り越えて技術を身に付けていることは自分の財産につながると思います。                |
| 67 | 一番に言葉の問題が大きい。   |
| 74 | なし  |
| 78 | 日本のルールがわからないので困る(ブラジル人；ガソリンスタンドでタバコを吸う。中国人(以前の)；川の鯉を取る)。雇用契約の意識が薄い。                       |
| 79 | 帰国後に役立つように勉強してほしい。  |
| 80 | 後々の人材確保という視点から考えていきたい。研修制度が終わってからも・・・？  |
| 81 | 最低賃金を日本人よりも低くして雇用できると良いと思う。   |
| 82 | 研修生・実習生を5年労働にしたい。   |
| 83 | 近隣トラブルがある。今後は雇用しない。外国人雇用はイメージダウン。   |
| 84 | 研修制度で来た中国人が捕まっており、現在裁判が行われている。渡航費用を要した上、裁判になったりして迷惑している。                                  |
| 85 | 本当の意味で研修・実習制度により、中国人を雇用している企業が少なすぎる。中国工場から連れて来た人が中国に戻るとやめてしまう。女子から男子に切り替えて管理者にしていきたい。     |
| 86 | 文句ばかり言わずに働くように。人の物を盗るな。   |
| 87 | 残業しようと思わず、効率的に働いてほしい。   |
| 88 | 厚生年金を実習2年間のみでも必要なのは問題だと思っている。   |
| 91 | 日本人と同等のJ雇用を考えているが長期雇用が困難。税金、社保、年金等外国人に理解が得られない。   |
| 92 | 日本語ができるこ子とできない子では仕事面でも差が出てきます。  |
| 93 | 研修制度を利用したが法的に難しい。外国人労働者を受け入れやすい法整備が望まれます。   |
| 94 | 日本のルールを守ること。日本語が話せるように勉強してほしい。  |
| 95 | 職場の仲間と溶け込まない。   |
| 96 | 日本の習慣と日本語になれると良いと思う。  |
| 97 | 個人差がかなりあり、それに対して賃金格差はつけにくい。   |

## おわりに

今回の調査においては、県内の労働力の大きな部分を外国人労働者に負っている実態が明らかになりました。これは調査当初からある程度予想していましたが、中小企業者において実態は外国人労働者無しでは事業の遂行が難しい企業があるほど、外国人労働者は特に近年は重要な存在となっています。

中小企業者のために、この問題の実態を明らかにし、問題点を指摘し、あるいは雇用のための法的知識を紹介し、提言を行う事を本調査の目的としました。

アンケート調査にご協力いただいた企業先、お忙しい中ヒアリングに応じていただいた従業員の方、快く機会を提供して頂いた雇用主の方には厚く御礼を申し上げます。