

江口政宏(一般財団法人商工総合研究所・主任研究員)

## 中小企業の外国人雇用

その現状と課題、活用へのヒント

一般財団法人商工総合研究所  
2024.3. 10, 199p.

人口減少社会となり、さらになりつつある日本社会にとって、労働力不足はさまざまな経済社会システムを作動させるうえで大きな問題を生じさせている。人口減少は、今後、一層大きな問題を生み出す。新型コロナウイルス影響下の数年を除いても、新規入国外国人数は多くなり、在留外国人数は、法務省統計では2022年末で約308万人となっており、英国と肩を並べるようになった。日本もまた移民国家としての道を実に歩んでいるのではないだろうか。

中小企業経営の今後を念頭においた本書もまた、こうした認識の下で、「人手不足解消の側面からも、人材の多様性確保の側面からも、中小企業にとって外国人材の活用の重要性は、女性活用、高齢者活用と同様に、一層高まって」いるにもかかわらず、「その実現に必要な情報が必ずしも伝わっていない現状に鑑みて」、つぎの諸点を明らかにしようとしている。①外国人雇用の現状、②日本で働く外国人材の属性と特徴、③外国人雇用の制度的概要、④在留資格別・職種別の現状分析、⑤外国人活用の現場での課題と解決策。本書の構成はつぎのようになっている。

はじめに

第1章 外国人雇用の必要性和日本の外国人雇用の現状

第2章 主な在留資格のあらましと従事する

業務内容

第3章 外国人労働者の日本語能力とモチベーション・待遇

第4章 中小企業の外国人労働者の採用・育成・定着

第5章 外国人雇用のメリットと問題点

第6章 事例紹介

第7章 まとめ—本書の要約と外国人雇用のポイント

あとがき

第1章は序論にあたる。「なぜ中小企業にとって外国人雇用が重要なのか」の背景が、取り上げられている。中小企業にとって、人手の採用難から、人手不足が常態化している。この背景から、「外国人活用」がますます必要となっている現状が紹介される。「法務省統計」によれば、在留外国人の国籍別内訳は、中国を筆頭にベトナム、韓国、フィリピン、ブラジルと続く。とりわけ、ここ10年間でベトナム人は9.3倍に増えたことが注目される。在留資格では、永住者が30%近くを占め、ついで技能実習生、技術・人文知識・国際業務となっている。都道府県別では、東京都、愛知県、大阪府、神奈川県、埼玉県の順が多い。雇用形態別では、「外国人雇用者は正規雇用が相対的に少ない一方で、派遣社員が多く、結果として正規雇用と非正規雇用(パート・アルバイト等と派遣社員の合計)の構成比が日本人の2対1に対し1対1となっている。このことは日本で暮らす外国人が日本人より相対的に低賃金で就労していることを示唆される」とする現状が紹介される。

では、外国人を雇用する中小企業はどのくらい存在するのか。厚生労働省「外国人雇用状況」からみるかぎり、「大企業では外国人を雇用する企業が半数以上を占め、外国人の雇用が珍し

くないのに比して、中小企業においては外国人雇用がごく一部にとどまっている」。就労期間については、「4年以内が6割以上を占めるなど短期間の在社期間が多数を占め、日本人労働者に比べ同一企業に定着する度合いが低い」。こうしたなかで、中小企業にとって、技能実習生の活用などが行われてきている。中小企業での技能実習生の受け入れの具体的な実情や、その課題が独自調査を通じてフォローされておらず、技能実習生に関わる一般的な制度説明や厚生労働省の調査結果が紹介されるだけにとどまっているのは残念である。現実には、中小企業での現場の実態などの調査は必ずしも容易ではないことを反映しているのかもしれない。「専門的・技術的分野や身分に基づく在留資格の一般労働者は日本人の同待遇と概ね同等水準の賃金を得ていることがわかる。一方、特定技能と技能実習の賃金水準は日本人の正社員・正職員以外の賃金水準よりも低くなっている」なかで、より詳しい分析が欲しいところである。実際のところ、企業規模別もさることながら、産業・業種別あるいは職種別、地域別で賃金水準の実態は異なっている場合も多く、こうした一般的な指摘の妥当性の検証は一筋縄ではいかないようにも思える。今後の調査・研究課題の一つであることは間違いない。

第4章は留学生の採用の現状と課題が取り上げられている。日本人学生については、インターンシップ制度を設ける企業も多い中で、中小企業の場合、日本人学生の確保に苦勞している現状の下で、外国人留学生の採用に積極的に取り組むには多くの課題もあるだろう。留学生の採用にかかわらず、外国人雇用の面でノウハウの蓄積がまずはもって重要なものというまでもないだろう。実際に「中小企業で外国人雇用が進んで

いない背景の一つに、人手不足で外国人雇用の必要性を感じつつも実行に踏み切れないでいる企業の存在があらう」としたうえで、中小企業が日本人雇用を優先させたい理由は「雇用管理が煩雑」、「トラブルが心配」などの意識があるようである。この点に関して、江口も「雇用管理の煩雑さとトラブルへの懸念が挙がっていることは、外国人雇用に踏み切るにあたってこの2つの要素が障害として強く意識されていることを示す」と指摘する。とりわけ、外国人の「日本語能力」のレベルや、「コミュニケーション能力」への不安があるようだ。この点に関しては外国人からの不安もあり、パーソル総合研究所「外国人雇用に関する企業の意識・実態調査」では、外国人の正規社員、非正規社員を問わず、「業務で使う日本語の難しさ」や「暗黙の了解が理解できない」、「その他のコミュニケーションの困難さ」が指摘されている。

では、外国人雇用を進めてきた中小企業での取り組みはどうか。第6章はケースの紹介となっている。事例としては、創業80年を超え、7か国12人の外国人正社員を雇用する特殊銅合金メーカーの場合、入社に先立って1週間のインターンシップ経験を通じて、銅合金の製造現場を実際に知ってもらったうえで、入社を検討してもらうことが重要と考えられている。インターンシップ生の募集に関しては、JET (The Japan Exchange and Teaching Program, 外国青年を招致して地方自治体で任用し、外国語教育の充実と地域の国際交流の推進を図る事業) プログラム経験者、外国人社員からの紹介経由が多いようだ。採用基準は「高い日本語能力は要求するものの、専門知識はそれほど求めない。この観点から『性格が素直』『日本に興味を持ち』『日本語能力が高い』人材」とされ

る。この会社の雰囲気について、「国籍に限らない人材のダイバーシティ追求と家族的雰囲気が、外国人材の旺盛な応募と入社後の活躍につながっていること」と紹介される。外国籍社員を特別視する以前に、会社の雰囲気の良さがその受け入れにとって重要な要素であることが問われている。

また、従業員数20名ほどの金属プレス工場は、技能実習生のほかに、外国人パートタイマーから正社員として採用してきた実績をもつ。現在は、ベトナム人女性を毎期2名ずつ採用しているようである。先にみた外国人採用にあたっての最大課題である「日本語能力」と「コミュニケーション能力」については、「社員全員が持ち回りで専門・得意分野を解説する『みんな塾』という研修を毎週実施、……コミュニケーション機会は業務時間内にとどまらない。当社では希望者を募って休日の小旅行などレクリエーション機会も提供している」。また、新しい技能実習生に対しては、前任者がベトナム語動画による作業引継ぎという方法がとられることで、周囲のスタッフによる教育負担が軽減されているという。ベトナム、ネパール、モンゴルの正社員や技能実習生の8名を採用しているこの建設業者の場合、外国人受け入れの時間的経過とともにそれなりに工夫が蓄積されていっているようだ。同社では、「社内でのコミュニケーション不足を補うべく社長が定着させた各種の小会議や全体研修」もさることながら、建設業の性質上、現場での技能取得が重要であり、会社独自の年間計299時間にわたる自前のシステムティック研修プログラムの果たす役割が大きいとされる。ほかの事例としては、外国人留学生や専門的・技術分野の在留資格を保持して仕事を探している外国人向けの雇用サービスセン

ターや留学生の就職指導を行っている大学の取り組みも紹介されている。

本書は、人手不足に苦しむ中小企業にとって、これから確実に増える外国人社員の採用や雇用の現状についての入門書といってよい。既存資料から、現状や課題が探られている。中小企業調査に実績をもつ商工総合研究所の独自調査をベースにした現状報告と課題提示があれば、より説得的な内容になったはずである。本書以降に、今後、具体的な調査が計画されているのかもしれない。外国人採用は、今後の中小企業調査の最重要なテーマであることは言うまでもない。同時に、日本もまた他の諸国と同様に、「外国人労働者」という視点ではなく、今後はむしろ「定住・移民」という方向性が強まるにつれ、分析テーマは、確実に「働く人としての『人権』」の現状と課題、「外国人差別の状況と是正」、「定住・移民」支援のあり方へと移っていくだろう。

現在の定住外国人の次世代の時代には、日本は2030年あたりには450万人の定住外国人を要する社会となると予想されている。この動きを加速させるのは、毎年何十万人も減り続ける労働人口の補充である。ドイツの場合のように「国籍法」や「入国管理法」などの改正も必要となろう。また、その他の立法制度も現状のままでは、定住・移民問題への対応が困難であろう。移民問題に関心を寄せて来た社会学者の宮島喬の言葉を借りれば、今後、日本の政策は技能実習生など「サイドドア」からの労働者受け入れではなく、多民族社会を見据えた「フロントドア」からの取り組みが問われることになるだろう。

かつて、日本は移民送り出し国であった。移民政策によって過剰人口問題の解決をはかった時代が長くつづいたことは忘れがちだ。日系ア

メリカ人や日系カナダ人、日系ブラジル人などが  
ホスト国で受けた差別や定住の歴史などを、  
私たちは深く研究し、移民として苦しんだかつて  
の日系人の経験を現在に生きた知恵として、  
移民受け入れ国となって来た日本にどのように  
活かすのかも問われているように思われる。

(中京大学名誉教授 寺岡 寛)