

**dip総研・助成研究
有期雇用として専門的・技術的な職業
に従事する外国人労働者の現状と課題**

最終報告

日本学術振興会 特別研究員 (PD)

園田薫

前回報告の要点

- 優秀な外国人の活用において、有期雇用という働き方は良い選択肢となりうる（園田 2023）
- 専門的外国人のなかでも、**技術系/人文系の差**によって有期雇用であることの意味づけが異なる
 - 技術系：自身の市場価値を確認し、交渉できる
 - 人文系：正規雇用になれないために受け入れる
- **無期雇用に対する忌避感**が、有期雇用で働くという主観的な選択に影響している可能性

前回報告における議論の争点

- 外国人における有期/無期のキャリア形成の差を、どのように捉えられるのか？
 - 同様の職種に就く**無期雇用の専門的外国人と比較**する（分析①）

- 本調査で捉えられる特徴は、必ずしも「外国人」に限定されるものではないのでは？
 - その職種ごとに**日本人と共通する問題を提示しつつ、外国人固有の問題を探る**（分析②）

分析① 有期/無期の違いについて

■ IT系のエンジニアについて

名前	国籍	性別	年齢	最終学歴	業種	在留資格	家族構成
Y_1さん	韓国	男性	35	大学（韓国）	ネットワークエンジニア	技人国	未婚
Y_2さん	中国	女性	42	大学（日本）	システムエンジニア	永住	既婚（中国人パートナーと1子）
Y_3さん	ブラジル	男性	34	大学（ブラジル）	システムエンジニア	定住者	未婚
M_1さん	中国	男性	27	大学院（日本）	ネットワークエンジニア	技人国	既婚（中国人パートナー）
M_2さん	中国	女性	27	大学（日本）	システムエンジニア	技人国	未婚
M_3さん	フランス	男性	25	大学院（日本）	システムエンジニア	技人国	未婚

- Y_1～Y_3さんが、今回の調査対象者
- M_1～M_3さんが、これまでの正規雇用として日本企業で働く専門的外国人の調査対象者

分析① 有期/無期の違いについて

□エンジニアにおける有期/無期の比較

共通点

- 業務内容の一貫性
- エンプロイアビリティの重視
- どの国でも働くことができるという認識

相違点

- 企業と交渉して自身の立場・待遇を向上したいという意思が相対的に強くみられる

分析① 有期/無期の違いについて

個人的には無期雇用と比べると、有期雇用のほうがすごいメリットが高いかなと思ってるんですね。何かって言うと、もちろん責任感とかは同じなんですね。自分が与えられた仕事をちゃんとやる、みたいな感じなんですけど、給料の面が、会社から尊重されてるっていう感じなんです。部長がいて、課長がいて、ボーナス前の評価のために何君は何をやりました、みたいなものよりも、自分はどっちかっていうと、[働き始めて] 3年後ぐらいからは半年とか3カ月とかどんどん契約の時期を短くしたんですよ。なぜかというと、いつでもここは出れるからっていう危機感を営業さんに与えて、もちろん、お客さんとしてはいてほしいとか言われてるから、そこで尊重されてるっていう感じもあるし、そこでうまく言葉で年収の交渉をするのができたんで、そんな感じでちょいちょい。日本ではなかなかないんですよ、年収の交渉をしたりとかそういうのがないし。そういうのが楽しくて、自分がお金が欲しいとかそういうことではないんですけど、調整してくれるとかそういう感じで上げてもらおうと、自分の年収＝自分の社会的な位置って感じなので、自分はそれをモチベーションとしてやってる感じですね。(Y_1さん)

分析① 有期/無期の違いについて

教育などを時間外で行わなきゃいけないとか、時間外での事務作業が多かったりとかっていうのが増えてきたので。そこはもちろん、そのの時間に対しても残業扱いして手当はもらってました。[有期雇用を選んだのは、] 選べる仕事が増えるのと、あと、会社の行事に参加しなくて済むっていう。これはブラジルでは、そういう文化がなかったもので、定時でみんな解散するっていうのが一般的だったんで、こちらの日本の行事でいうと飲み会や会社会議。会社会議っていうのが、私、出席するのが苦手だったっていうのはありました。決済日が行われるたびに会社の業績はこうですよっていう会議を、全社で一斉に行うっていう。もうちょっとそれはポータルに記載して、興味ある方が見ればいいんじゃないかな、とかっていうのを不満に思っていました。さらに言いますと、そういう行事に関わっても自分のキャリアは変わらないっていうのもデメリットっていうふうに感じていました。自分の成長につながるような業務内容じゃなかったっていう。今は、そこは自分で選べるっていうこともあって、積みたい経験を自分で選べているのには満足してます。 (Y_3さん)

分析① 有期/無期の違いについて

■ 研究・教育関連職について

名前	国籍	性別	年齢	最終学歴	業種	在留資格	家族構成
Y_4さん	ブラジル	女性	45	大学中退（ブラジル）	外国人小学校での教員	永住	既婚（ブラジル人パートナーと3子）
Y_5さん	ベトナム	女性	50	大学（ベトナム）	技能実習生の教育	永住	既婚（日本人パートナーと1子）
Y_6さん	アメリカ	女性	27	大学（アメリカ）	大学の非常勤講師	教授	未婚
Y_7さん	インド	女性	30	大学（インド）	幼稚園での英語教師	技人国	未婚
M_4さん	中国	女性	26	大学（日本）	企業内研究職	技人国	未婚
M_5さん	スウェーデン	男性	28	大学（日本）	企業内研究職	技人国	離婚（日本人パートナー）
M_6さん	トルクメニスタン	女性	28	大学院（日本）	企業内研究職	技人国	既婚（外国人パートナー）

注意点（サンプルの偏りについて）

- 教育と研究は別物だが、やむをえず並置した
（該当する職務が企業内研究職しかないため）
- 女性対象者のみである有期雇用者

分析① 有期/無期の違いについて

□研究・教育関連職における有期/無期の比較

共通点

- 自分のもつ専門的・語学的な知識を活かした仕事をしたいという意志

相違点

- 妥協の結果としての有期雇用という意識
- 専門知識を十分に発揮できていないという感覚
- (子どもの教育に対するジェンダー意識?)

分析① 有期/無期の違いについて

- [日本語は話せるけど] 書けない、読めないから、どこまで給料上がってほしいとか言うのは、それはちょっと恥ずかしい。自分の中では、みんなと同じ給料欲しいけど、みんなと同じにはできないので、じゃあ、それはできないな。欲しいけど、でも分かってる。(Y_4さん)
- [応用言語学ではなく英語の教師となっている] 一番の理由は、日本語をネイティブレベルでしゃべれない人として、英語っていうか言語を教える仕事以外はなかなかできません。いつかもうちょっとネイティブのようにしゃべれるようになったら、他の仕事をやってみたいなども思っていますが、普通の会社ではビザの問題がありますので、ビザ出せない会社が多いです。ので、英語教えるのは一番進みやすいっていうか、キャリア的に進みやすい感じがします。(Y_6さん)
- 例えば自分も国の実習生たちで、だまされる子も結構いっぱいいます。これまでの私の生徒、何千人もいますよ。皆さんは、もちろん困るときだけ私に連絡する。それでもいいです。ボランティアではないですけど、でも自分の何とかできる限り、助けてあげたいなど。だからこの仕事は、ずっと前からやりたかったんです。(Y_5さん)

分析① 有期/無期の違いについて

- 日本で学生でいたときは、1回だけ小学校に行って子どもたちに英語を教えたときには、すごく楽しかったっていう印象とか、これ、やりがいがあるなと思ったんです。その気持ちに乗っていこうかなと思って英語の先生として働き始めたんですけど、今ももちろん好きなんですよ、とっっても。子どもたちに教えるのとか、いろいろ学んで子どもたちの英語が伸びるのを見てたらすごく楽しいし、めっちゃ好きなんですけど、体にかかるものなので、ちょっと考え直さないっていう感じで。それで、2番目に好きなものは翻訳と通訳だったので、そっちに移るつもりなんですよ、できれば。 (Y_7さん)
- コロナがなかったら、本当は別の所で働きたいと思ってて。今までの自分のエレクトリックエンジニア [の技術] も使えて、英語と日本語も使えるしで、インドの会社だったので、本当に、夢を見てたのかなと思って。できると思っていたら、コロナで何もできなくて、しょうがないと思って諦めて、こんな仕事。なんかもう、ぎりぎり、本当にもう1カ月で帰らないといけないときに、この仕事を見つけて、受けて、し始めたんです。 (Y_7さん)

分析① 有期/無期の違いについて

■ 製造・小売・事務などについて

名前	国籍	性別	年齢	最終学歴	業種	在留資格	家族構成
Y_8さん	フィリピン	男性	51	大学（フィリピン）	技能実習生の通訳・管理	永住	既婚（日本人パートナーと2子）
Y_9さん	中国	男性	34	専門学校（日本）	時計の販売	永住	既婚（中国人パートナー）
Y_10さん	ブラジル	女性	28	中学（日本）	企業の広報	永住	離婚（ブラジル人パートナー、2子）
Y_11さん	ブラジル	男性	37	高校中退（日本）	製造業勤務、通訳	永住	既婚（ブラジル人パートナーと1子）
M_7さん	カンボジア	男性	27	大学院（日本）	化学メーカーの人事	技人国	未婚
M_8さん	韓国	女性	28	大学（韓国）	化粧品の販売	技人国	未婚
M_9さん	モンゴル	男性	29	大学院（日本）	鉄道会社の総務	技人国	既婚（モンゴル人パートナー）
M_10さん	中国	男性	27	大学院（日本）	製造業勤務	技人国	未婚

注意点（サンプルの偏りについて）

- 永住ビザの有期雇用者と、技人国の無期雇用者
- 既婚者の有期雇用者、未婚者の多い無期雇用者

分析① 有期/無期の違いについて

□製造・小売・事務などにおける有期/無期の比較

共通点

- 日本人と変わらない仕事内容に加えて、外国人である自らの特長を上乗せするという働き方

相違点

- 国家のヒエラルキー・婚姻状態などの観点から日本での永住を視野に入れており、無期雇用を望んでいる有期雇用者たち

分析① 有期/無期の違いについて

- これから自分ももっと経験積んで、正社員に向けてという話も考え中です。
正社員になるはまだ時間はかかりますね。 実は今の会社、入ったばかりです。半年もたっていないんですよ。正社員になるのは条件がある。6年くらいずっとこの会社でやって、その後からテストとかいろいろされる。ただ私、半年くらいしかたっていないので、そこまではまだ早い。なりたい気持ちはある。(Y_9さん)
- あとはもうちょっと長くお仕事したいし、自分ができる仕事ももうちょっとアップしたいと思います。今後はそういうの[有期雇用から無期雇用への転換に関する交渉]も可能だと思います。 (Y_10さん)

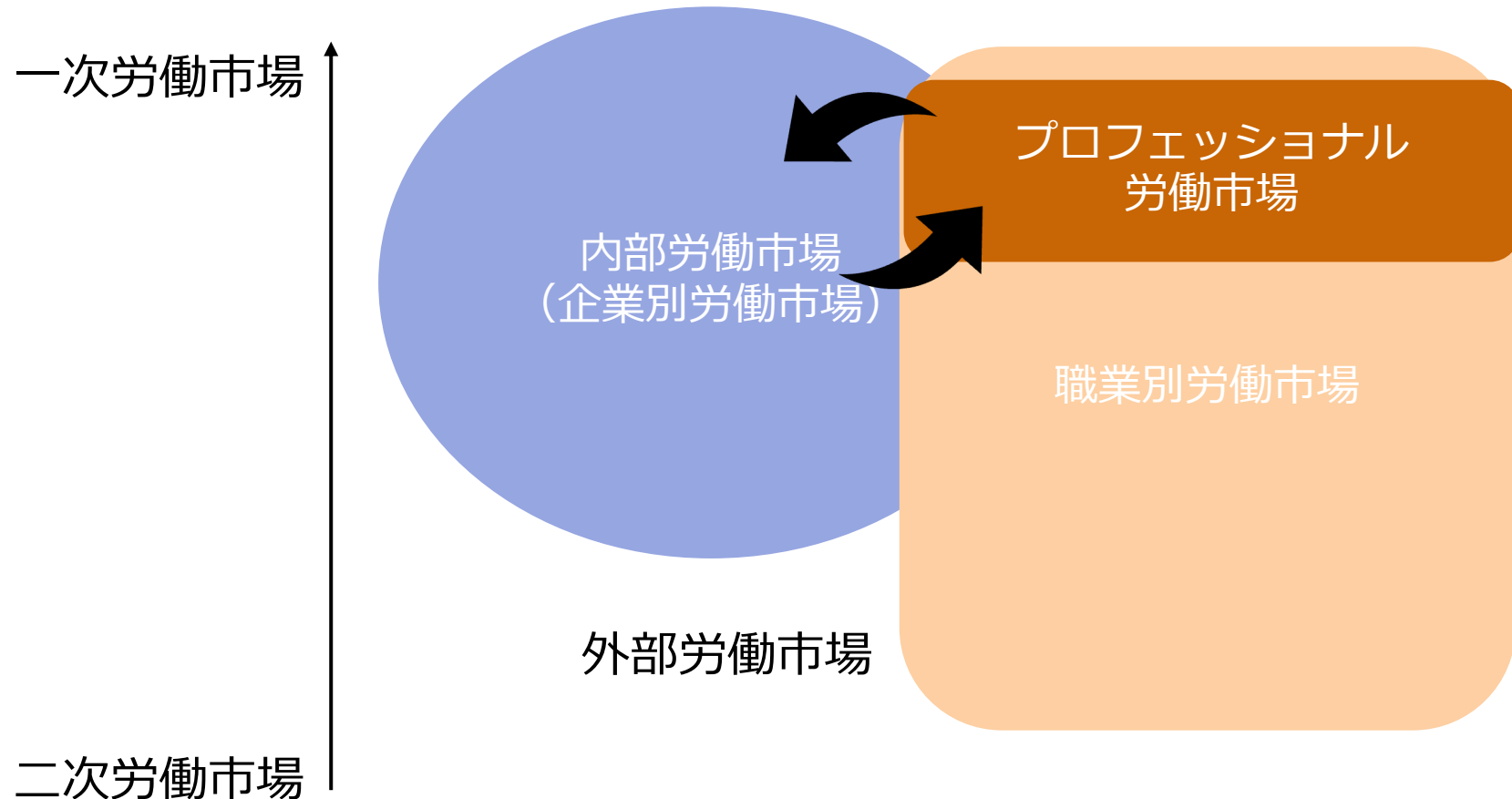
分析① 有期/無期の違いについて

分析①のまとめ

- どの程度「有期雇用であること」が有利だと感じるのかは、その**個人の生活環境（家族形態・出身国など）**、何よりも**職種**に強く影響される
 - ITエンジニアは、交渉の権利を多く得られる
 - ミニマムな働き方を求める人にはメリット
- これは、外国人だけでなく、日本人にとっても成り立つ知見ではないか？（分析②へ）

分析② 日本人との共通性と固有性

□ 労働市場の階層性と移民受け入れの論理



Doeringer & Piore(1971), Althausen & Kalleberg(1981) を参照

分析② 日本人との共通性と固有性

- 日本では伝統的に内部労働市場の影響が強く、
内部の技能形成中心（尾高 1984; 小池 1991）
 - ジョブ型の理念型である外部労働市場に位置づく
「プロフェッショナル労働市場」（西村 2018）
 - 専門性の高い仕事（skilled labor）は、内部労働
市場と職業別労働市場にまたがって偏在する
- 専門的外国人は、その在留資格の発行を通して、
スキルに対する社会的認識を可視化させる存在

分析② 日本人との共通性と固有性

	プロフェッショナル労働市場	
	発達	未発達
内部労働市場が発達	価値潜在型の職種	成長過程型の職種
外部労働市場が発達	価値顕在型の職種	「非熟練」の職種
	政府が受け入れる「専門的外国人」	

- 価値顕在型の職種：エンジニア、IT人材、医者...
(組織移動型プロフェッショナル：西村 2018)
- 価値潜在型の職種：教育・研究職、経営管理職...
(組織定着型プロフェッショナル：藤本 2005)
- 成長過程型の職種：OJTで涵養される「その他」

分析② 日本人との共通性と固有性

- 移動可能性の高いプロフェッショナル労働市場については、海外の市場とも連続することが、暗に想定されている

= 「Transnational Labor(Migration) Market」
(Shire 2020; Mense-petermann 2020)

- 本調査ではITエンジニアが、市場価値に紐づく技術力を担保に、交渉の権利を自覚していた。

→ 移動可能性の観点からは、日本人も同様だが、

外国人の方がより交渉の恩恵にあずかれる。

分析② 日本人との共通性と固有性

□日本人と共通する課題

- ✓ 良質な人材が不足しており、外国人も少ない
 - 調査対象企業でも、外国人は3人に留まった
 - 某大手企業でも、約1200人中、外国人は0人

□外国人固有の問題性

- ✓ 基幹的な仕事に近すぎると、国籍の違いという観点からの反発がある（仕事内容による排他性）

仕事内容による排他性

- 日本は最近、日本の技術を保護するために外国人を使わない案件が出てきて。多分ハイレベルのあれですね。環境、今までそれで技術流出したと思われてるのか。そういうところが出てくるので、私も面接するとき、えっ、外国人かっていう感じで、行けなかったところもある。大丈夫？みたいなの。そういうところもあるし、今後、仕事をやっていくには道が狭まってくる可能性はありますね。なので、それを見据えた上で、自分のスキルをもっとアップしないとちょっと厳しいかなと思います。

(Y_2さん)

分析② 日本人との共通性と固有性

■ 価値潜在型の職種における有期雇用の特徴

➤ 内部市場の論理から「切り出された」ジョブ

(美味しい仕事は無期雇用者が独占している)

➤ 仕事自体は多いが、その分散が大きい

➤ 部外者への仕事の供給ルートが形式化されにくい

→仕事へのアクセスが私的ネットワークに依存する

(ネットワークの埋め込み : Granovetter 1990)

分析② 日本人との共通性と固有性

□ 日本人と共通する課題

- ✓ 数少ない良質なジョブをめぐる、激しい競争
 - 良いネットワークがあれば、高給も得られる
 - 競争に勝てないなら、断片的な仕事を寄せ集めて生活していかななくてはならない

□ 外国人固有の問題性

- ✓ 出身国と地縁によるネットワークの有利/不利がある
- ✓ 非熟練外国人の存在に依存するスモールビジネス
 - より小さなパイを食い合っていかなければならない

断片的な仕事→掛け持ちへ

- 例えば市役所の教育支援、小学校のアシスタント。外国の子どもたちが来るときに言葉が分からない、それで先生の隣で教えることを手伝ってる。それと、警察のなかで通訳。いろいろな問題あったら通訳に行く。それは1年半ぐらいやったけど、でもやっぱり時間がばらばら、遅い、問題あったらすぐ夜中でも呼ばれるもんだから、それは辞めました。(Y_5さん)
- 社員として契約してたら、なかなか他のアルバイトもできないですね、私もまだ別の組合でもアルバイト行ったり。あなたは正社員なってもOK、でも例えばあなた別のアルバイトもしたほうが日給も高い、だから、全体では収入が少なくなるんだよと。だから、今は時給の契約で。時給のほうが、あなたが得と、そんな説明してもらったんです。だからそれで契約、時給だけですね。働いた分だけもらって、あと自由に休み取れます。でも基本、週4回ぐらい出ます。忙しいときも週5回。毎日、朝から夕方まで。それがメリットかなと思ってます。(Y_5さん)
- 兵庫県の方では、ヴィッセル神戸の監督とブラジル選手に対しての通訳をやりました。稼ぎはよかったです。通訳は全部、友達で紹介でやりました。(Y_10さん)

分析② 日本人との共通性と固有性

- 成長過程型に位置づけられる有期雇用の特徴
 - ✓ 有期雇用が、無期雇用の下に位置づけられる
 - ジョブの習熟度等で正規/非正規が区分される
 - 有期雇用者が、基本能力が劣ると判断されてしまう構造が存在する

- 外国人固有の問題性
 - ✓ 外国人ならではの技能を「上乘せ」できないと、日本人と変わらないジョブをこなすだけになる（固有のスキルが、宝の持ち腐れになりうる）

まとめ

- 職種ごとに特徴的なジョブの偏りが見られる
 - これまでの研究で、価値顕在型の有期雇用の外国人はほとんど可視化されていない
 - 内部市場の論理に従う専門・技術的な仕事は、限定的であり、偏ったものである
(有期の外国人は、偏りの影響をより強く受ける)

- 職種の性質により、（外国人との）目指すべき雇用関係のあり方、アプローチの仕方が異なる

参考文献

- Althausen, R. P. & A. L. Kalleberg, 1981, “Firms, Occupations, and the Structure of Labor Markets A Conceptual Analysis,” I. Berg ed., *Sociological Perspectives on Labor Markets*, New York: Academic Press, 119-49.
- Doeringer, P. B. & M. J. Piore, 1971, *Internal Labor Markets and Manpower Analysis: with a New Introduction*, New York: M. E. Sharpe.
- 藤本昌代, 2005, 『専門職の転職構造——組織準拠性と移動』文眞堂.
- Granovetter, M. S., 1990, “The Old and the New Economic Sociology: A History and an Agenda,” R. Friedland & A. F. Robertson eds., *Beyond the Marketplace: Rethinking Economy and Society*, New York: Aldine de Gruyter Inc., 89-112.
- 小池和男, 1991, 『仕事の経済学』東洋経済新報社.
- Mense-petermann, U., 2020, “Introduction to the special theme: theorizing transnational labour markets,” *Global Networks*, 20(3): 399-409.
- 西村健, 2018, 『プロフェッショナル労働市場——スキル形成・賃金・転職の実態分析』ミネルヴァ書房.
- 尾高煌之助, 1984, 『労働市場分析——二重構造の日本的展開』岩波書店.
- Shire, K., 2020, “The social order of transnational migration markets,” *Global Networks*, 20(3): 434-453.
- 園田薫, 2023, 『外国人雇用の産業社会学——雇用関係のなかの「同床異夢」』有斐閣.