

「日本的」制度が企業の外国人 雇用態度に与える影響

「日本企業本社のグローバル化対応に関する調査」データから

東京大学大学院 社会学 博士課程

園田薫

問題意識

- 近年日本企業でも様々な面でのグローバル化が進み、大卒ホワイトカラー層に相当する専門的・技術的な外国人労働者の受け入れが積極的に行われてきた
- 「日本的」制度と外国人労働者の中で齟齬が生じる
 - 企業に定着せずに離職してしまう専門的・技術的外国人の存在(塚崎 2008; 守屋 2016; 井口 2016)
 - 長期的な雇用慣行や年功的な賃金制度などの「日本的」な制度・システムを残す大企業において、問題化がなされる傾向(五十嵐 2015)

問題意識

□日本企業による外国人労働者の受け入れを考えると、日本企業のもつ制度・システムなどの企業特性を分析の俎上に載せる必要がある。



□本報告は、労働政策研究・研修機構で行われた調査のデータをもとに、外国人の活用について企業特性が与える影響を分析する。

既存研究

- 「日本的」制度と外国人労働者の問題点について
 - 日本企業側からの視点（主に経営学的な視点）
 - 日本企業の約半分は外国人雇用に無関心であり、日本人労働力で充分だという意識(塚崎 2008)
 - 外国人を採用するとしても、日本人社員と同じ働きを期待する企業が多い(労働政策研究・研修機構 2013)
- **外国人労働者はあくまで「日本型雇用」のなかの存在として想定する(五十嵐 2015; 小平 2015)**

既存研究

- 「日本的」制度と外国人労働者の問題点について
 - 外国人側からの視点（主に社会学的な視点）
 - 日本企業の硬直的で中長期的な制度・システムが外国人労働者のもつキャリア志向とうまくマッチせず、優秀な外国人の早期離職を生んでいる側面がある(Oishi 2013; Osanami & Holbrow 2016)
 - 企業から“外国人”として明確な役割を与えられることで彼らは定着意欲を高めていた(園田 2017)
- 外国人は「日本型雇用」のなかではハマらない？

既存研究

□ 「日本的」制度と外国人労働者の問題点について

➤ 既存研究から想定される仮説：

外国人労働者を雇用している多くの日本企業が

- 外国人を日本人の「代替的存在」として求め、
- 「日本型雇用」の範疇で働かせたいと考えるため、

外国人労働者との間にマッチングの齟齬が生じる？

データと作業仮説

3つの作業仮説

「日本的な制度・システム」を保持する企業の方が、

- 仮説1：**外国人雇用に消極的**である。
- 仮説2：**外国人を日本人社員の「代替」として求めている**。(⇔「補完的」存在)
- 仮説3：外国人を採用するうえで**既存のシステムを変更する必要がないと感じている**。

データと作業仮説

□用いるデータ：2018年に労働政策研究・研修機構で行われた「日本企業本社のグローバル化対応に関する調査」データ (N = 171, 回収率 6.6%)

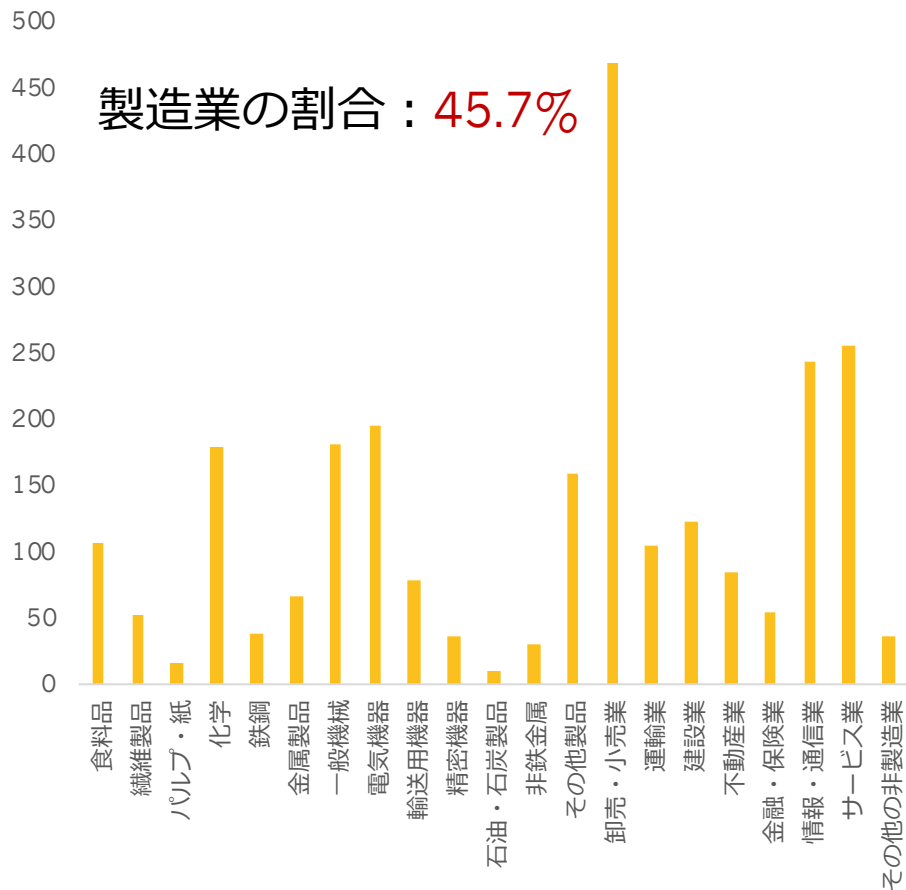
→外国人労働者の活用について、日本企業がどのように考えているのかを、東証一部・二部に所属する企業（約2600社）に対して尋ねた質問票調査。



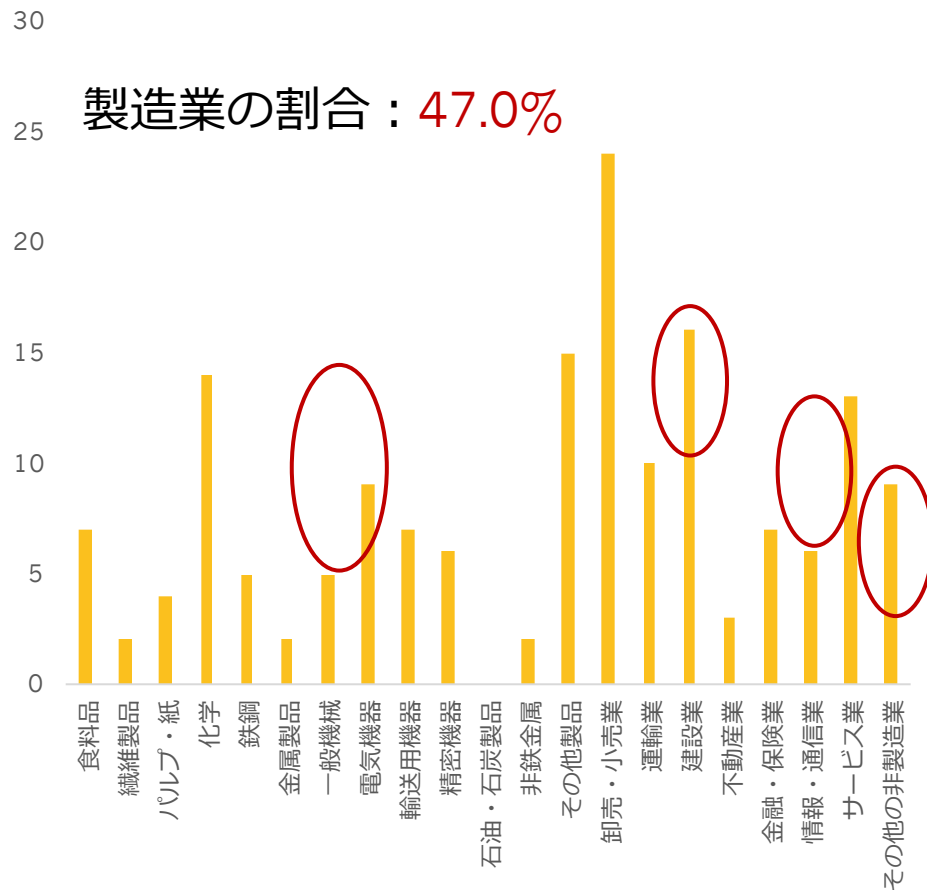
□日本企業がもつ企業特性を類型化したうえで、3つの作業仮説が当てはまるかどうか検討する。

参考資料

東証上場企業に占める各業種の数



サンプル中に占める各業種の数



= そこまで大きな分布の違いは生じていないと考えられる

分析結果：日本企業の類型化

- まず「日本的な制度・システム」の適用に関する質問に対する企業の回答パターンを割り出し、類型化する。
→ 回答パターンの類似度からカテゴリーを生成するには潜在クラス分析を行う。

- 以下の項目が、それぞれの被雇用者に適用されているのかを尋ねた変数を分析に用いた。
 - (1)中長期的な雇用保障、(2)年功序列的な賃金制度、(3)企業内の労働組合、(4)寮・社宅や家賃補助などの福利厚生、(5)職能資格に基づく昇進・評価の人事制度、(6)職務を限定しない採用、(7)新卒採用を中心とした人材調達、(8)ローテーションを核とする人材育成制度

分析結果：日本企業の類型化

□ 潜在クラス分析に用いた変数の基礎統計量

	N	平均	標準偏差
長期的な雇用保障	169	1.207	0.793
年功的な賃金体系	169	0.793	0.778
企業内の労働組合	169	0.828	0.732
住宅等の福利厚生	169	1.178	0.693
職能中心の人事制度	169	1.213	0.733
非限定的な採用	169	0.893	0.724
新卒中心の採用	169	1.059	0.496
OJT制度	169	0.757	0.659

分析結果：日本企業の類型化

□ 潜在クラス分析の各指標 (N = 169)

クラスター数	df	BIC	AIC	G ²	χ^2
1	153	2612.34	2562.27	1054.78	90216.25
2	136	2322.97	2219.68	688.20	11938.31
3	119	2255.53	2099.04	533.55	8149.29
4	102	2297.96	2088.26	488.77	5235.13
5	85	2345.11	2082.20	448.71	5897.76

詳しくはMcCutcheon(1987)やWurpts and Geiser(2014)等参照。

分析結果：日本企業の類型化

BICで判断したところ、3つの潜在クラスに分類するのが最適となった

	クラス1 ($\gamma=0.186$) 「制度非適用型」			クラス2 ($\gamma=0.489$) 「正社員のみ適用型」			クラス3 ($\gamma=0.325$) 「正社員以外にも適用型」		
	なし	正社員のみ	正社員以外にも適用	なし	正社員のみ	正社員以外にも適用	なし	正社員のみ	正社員以外にも適用
長期的な雇用保障	0.340	0.660	0.000	0.149	0.807	0.044	0.055	0.138	0.807
年功的な賃金体系	0.793	0.208	0.000	0.240	0.736	0.024	0.423	0.086	0.492
企業内の労働組合	0.921	0.079	0.000	0.153	0.828	0.019	0.299	0.275	0.426
住宅等の福利厚生	0.516	0.451	0.033	0.013	0.900	0.087	0.067	0.282	0.651
職能中心の人事制度	0.249	0.678	0.073	0.099	0.883	0.018	0.073	0.177	0.750
非限定的な採用	0.884	0.074	0.042	0.221	0.748	0.032	0.109	0.380	0.510
新卒中心の採用	0.400	0.600	0.000	0.029	0.959	0.012	0.019	0.527	0.455
OJT制度	0.955	0.045	0.000	0.242	0.758	0.000	0.182	0.509	0.309

分析結果：外国人雇用態度への影響

- 2つのモデルを通して、3つの潜在クラス間で外国人雇用に対する意識が有意に異なるのかを検討する。
- ✓ 目的変数：(1)外国人雇用に消極的か、(2)外国人は日本人の代替的存在か、(3)既存システムを変える意思はあるか
- ✓ モデル1：「制度非適用型」と比べたとき「正社員のみ適用型」と「正社員以外にも適用型」に属する企業に、目的変数に対する有意な差が見られるのか
- ✓ モデル2：企業の創業年数、売上高、従業員数、業種（製造業ダミー）などを統制変数として投入し、モデル1で見られた目的変数への効果が変化するか

分析結果：外国人雇用態度への影響

分析に用いた変数 (N = 149)

変数	対応する観測変数	尺度	平均	標準偏差
外国人雇用：積極的	外国人を雇用する積極的な理由がある	5段階	3.201	1.168
外国人雇用：補完的	外国人は日本人と異なる存在として扱う必要がある	5段階	2.664	1.100
外国人雇用：システム変更	外国人を雇用・定着させるには、 今までの企業のシステムを変えていく必要がある	5段階	3.658	0.921
創業年数	1:1920年以前、2:1920年~1949年、 3:1950年~1979年、4:1980年以降	4段階	2.389	0.984
従業員数	1:300人未満、2:300人~999人、 3:1000人~2999人、4:3000人以上	4段階	2.389	1.031
売上高	1:100億未満、2:100人~299億、 3:300億~999億、4:1000億~2999億、 5:3000億以上	5段階	3.087	1.289
業種（製造業ダミー）	1:製造業、0:非製造業	2段階	0.490	0.502

分析結果：外国人雇用態度への影響

	仮説1 (外国人雇用に消極的)				仮説2 (日本人の代替的存在)				仮説3 (システムの維持傾向)			
	モデル1		モデル2		モデル1		モデル2		モデル1		モデル2	
	β	S.E.	β	S.E.	β	S.E.	β	S.E.	β	S.E.	β	S.E.
切片	2.750 ***	0.237	2.000 ***	0.535	2.417 ***	0.224	3.239 ***	0.513	3.208 ***	0.185	3.199 ***	0.413
「制度非適用型」	(ref.)		(ref.)		(ref.)		(ref.)		(ref.)		(ref.)	
「正社員のみ適用型」	0.503 †	0.272	0.140	0.320	0.183	0.257	0.040	0.307	0.525 *	0.212	0.359	0.248
「正社員以外にも適用型」	0.590 *	0.288	0.357	0.313	0.463 †	0.272	0.407	0.300	0.552 *	0.225	0.306	0.242
創業年数			0.209	0.114			-0.164	0.109			-0.092	0.088
従業員数			0.063 †	0.122			0.084	0.118			-0.071	0.095
売上高			0.063	0.010			-0.179 †	0.096			0.210 **	0.077
製造業ダミー			0.420 †	0.216			0.028	0.207			-0.170	0.167
N	149		149		149		149		149		149	
調整済みR ² 乗値	0.017		0.056		0.019		0.190		0.032		0.092	

*** 0.1%有意 ** 1%有意 * 5%有意 † 10%有意

分析結果：外国人雇用態度への影響

- モデル1にて、「正社員のみ適用型」と「正社員以外にも適用型」は有意な正の値を示していた。
 - 「日本的な制度・システム」を保持する企業の方が
(1)外国人雇用に積極的で、(2)外国人を日本人の代替と捉えず、(3)システムは今後変えていきたいと考えていた。

- モデル2では、モデル1で見られた有意な効果が統制変数に媒介されることが明らかになった。
 - (1)従業員数が多い・製造業は外国人雇用に積極的であり、
(2)売上高が多い企業ほど外国人を日本人の代替と考え、
(3)売上高の多い企業ほど今後のシステムの変更を望む。

考察・結論

- 先行研究から示唆された3つの仮説は本研究の調査データからは確かめられず、むしろどの仮説でも先行研究と逆の効果が現れた。
 - つまり「日本的」な制度・システムを保持する企業ほど外国人雇用に積極的で、日本人の補完的存在として外国人を求め、外国人を雇用するため既存のシステムを修正する意思をもっていた。
- 「日本的」な制度の適用状況よりも、外国人雇用の意識に有意な影響を与えていたのは統制変数である従業員数や売上高、業種などの企業属性であった。

考察・結論

- 今回の調査結果から、研究蓄積から導かれる仮説では(東証上場)日本企業の実態は掴みきれていないことが明らかになった。
- 社会学と経営学の両方で蓄積されてきた知見を統合し、企業側と外国人労働者側の視点を組み込んだ、新たな包括的研究が求められる。
 - =外国人に歩み寄ろうとする「日本的」な企業と、「日本的」な企業と相性が悪いと感じる外国人のあいだで、どのように雇用のミスマッチが生じているのかを検討していく必要性

参考文献

- 五十嵐泰正, 2015, 「グローバル化の最前線が問いかける射程」駒井洋監修 五十嵐泰正・明石純一編『移民・ディアスポラ研究4 「グローバル人材」をめぐる政策と現実』明石書店, 9-20.
- 井口泰, 2016, 「外国人労働者問題と社会政策—現状評価と新たな時代の展望」『社会政策』8(1): 8-28.
- 小平達也, 2015, 「日本企業におけるダイバーシティ計画と外国人雇用について」駒井洋監修 五十嵐泰正・明石純一編『移民・ディアスポラ研究4 「グローバル人材」をめぐる政策と現実』明石書店, 154-70.
- McCutcheon, A. L., 1987, *Latent Class Analysis: Quantitative Applications in the Social Sciences*, London: SAGE.
- 守屋貴司, 2016, 「日本における『グローバル人材』育成論議と『外国人高度人材』受け入れ問題—日本多国籍企業のタレントマネジメントとの関わりから」『社会政策』8(1): 29-44.
- Oishi, N., 2012, “The Limits of Immigration Policies: The Challenges of Highly Skilled Migration in Japan,” *American Behavioral Scientist*, 56(8): 1080-100.
- Osanami, S. T. and H. J. Holbrow, 2016, “Comparing the Experiences of Highly Skilled Labor Migrants in Sweden and Japan: Barriers and Doors to Long-term Settlement,” *International Journal of Japanese Sociology*, 26(1): 67-82.
- 労働政策研究・研修機構, 2013a, 「企業における高度外国人材の受入れと活用に関する調査」『JILPT資料シリーズ』110.
- 園田薫, 2017, 「外国人の定着/離職意向に影響する日本企業内の諸要因—専門的外国人の内的キャリアに着目して」『組織学会大会論文集』6(2):1-6.
- 塚崎裕子, 2008, 『外国人専門職・技術職の雇用問題—職業キャリアの観点から』明石書店.
- Wurpts I. C. and C. Geiser, 2014, “Is adding more indicators to a latent class analysis beneficial or detrimental?: Results of a Monte-Carlo study,” *Frontiers in Psychology*, 920(5): 1-16.

参考資料

□おまけ（外国人社員の有無をモデル3に投入）

	仮説1（外国人雇用に消極的）						仮説2（日本人の代替）						仮説3（システムの維持傾向）					
	モデル1		モデル2		モデル3		モデル1		モデル2		モデル3		モデル1		モデル2		モデル3	
	β	S.E.	β	S.E.	β	S.E.	β	S.E.	β	S.E.	β	S.E.	β	S.E.	β	S.E.	β	S.E.
切片	2.588 ***	0.295	2.035 **	0.671	2.157 **	0.640	2.470 ***	0.278	3.247 ***	0.657	3.172 ***	0.648	3.294 ***	0.225	3.298 ***	0.510	3.364 ***	0.499
「制度非適用型」	(ref.)		(ref.)		(ref.)		(ref.)		(ref.)		(ref.)		(ref.)		(ref.)		(ref.)	
「正社員のみ適用型」	0.606 †	0.358	0.170	0.397	0.051	0.379	0.418	0.337	0.325	0.388	0.398	0.384	0.567 *	0.273	0.230	0.301	0.166	0.296
「正社員以外にも適用型」	0.619 †	0.339	0.057	0.393	-0.073	0.376	0.209	0.320	0.085	0.385	0.166	0.381	0.555 *	0.259	0.290	0.298	0.218	0.293
創業年数			-0.041	0.147	-0.084	0.140			-0.156	0.144	-0.130	0.142			-0.114	0.112	-0.137	0.203
従業員数			0.277 †	0.161	0.219	0.154			0.164	0.157	0.200	0.156			-0.019	0.122	-0.051	0.110
売上高			0.065	0.131	-0.031	0.128			-0.224 †	0.128	-0.165	0.129			0.217 *	0.099	0.165	0.120
製造業ダミー			0.495 †	0.251	0.327	0.245			-0.061	0.246	0.042	0.248			-0.185	0.191	-0.277	0.099
外国人社員の有無					0.874 **	0.260					-0.539 *	0.264					0.478 *	0.203
N	106		106		106		106		106		106		106		106		106	
調整済みR2乗値	0.015		0.083		0.169		0.003		0.009		0.021		0.030		0.102		0.142	

*** 0.1%有意 ** 1%有意 * 5%有意 † 10%有意

→ モデル2の効果も、外国人社員の有無で統制された
(外国人への積極性、代替的存在、システムの変更)