

職業紹介事業者を通じての外国人雇用における阻害的要因
—在日ロシア語圏移住者の長期滞在者を事例に—
Inhibitory Factors Affecting Employment of Foreigners through Recruiting Agencies:
A Case of Long-Term Residents from among the Russian-Speaking Migrants in Japan

Ksenia Golovina (The University of Tokyo)

ゴロウィナ・クセーニヤ (東京大学)

キーワード：職業紹介事業者、在留外国人、在日ロシア語圏移住者、雇用、阻害的要因

研究背景

在留外国人の雇用を対象とした先行研究では、特別なカテゴリである定住者の日系人(小内、2010)や留学生を対象としたものが多い(井口、曙、2003、守屋、2012)。また、自民党の2014年の政権公約に記載されているように、政治レベルにおける外国人活用のターゲットとされるのは技能移民である。しかし、労働力としてのポテンシャルを持つ在留外国人はこれらのカテゴリに限られているわけではなく、日本に根を下ろした長期滞在者の雇用も重要な課題である。法務省の統計によると、2014年における在留外国人の数は2,121,831人である。うち、日本人配偶者・永住者・永住者の配偶者・定住者の割合は47.5%であり、長期滞在者というカテゴリに属している。本研究¹が対象とする在日ロシア語圏移住者(12,500人程度)の中でこれらの在留資格の所有者の割合は57.2%であり、長期滞在の全外国人の割合に近く、後者の実態を考察するに当たって、適切な対象であると思われる。本研究の一部となった在日ロシア語圏移住者を対象としたオンラインアンケート調査では184件の回答が得られた。回答者の54.3%はやはり日本人配偶者・永住者・永住者の配偶者・定住者という在留資格を持ち、全体としての長期滞在のロシア語圏移住者の状況を紹介することに際して、相応しいサンプルである。

本発表は在留外国人における長期滞在者の雇用を大きな枠組みとして、職業紹介事業者とのインタビューで明らかになった外国人が日本で就職をするに当たって直面する阻害的要因について紹介した上で、長期滞在者がこれらの阻害によりどのようなプロセスを経て周辺化されているかを考察し、それを在日ロシア語圏移住者からのアンケートのデータで補う。なお、本研究において職業紹介事業者をインタビューの対象としたのは、外国人の雇用について詳しく、政治・企業・求職者本人という各サイドの考え方を理解していると考えられるためである。

調査結果

ここでまず、用語について断っておきたい。調査対象となった4箇所は、民営企業2社と2つの公的機関であるが、利便性のためすべてを指す時は職業紹介事業者とし、それぞれに関してはA社、B社、C所、D所と呼ぶ。

職業紹介事業者とのインタビューの際、在留外国人の効率的な雇用を妨げるいくつかの阻害的要因が見出された。それらは、企業側の要求を反映しているのであるが、職業紹介事業者の主な対象が留学生に限られていること、言語能力と年齢に対する過剰な期待が存在していること、また、採用となった外国人の才能が十分に活かされていないこと(低い定着率に導く)である。

職業紹介事業者は、民営職業紹介事業者であるA社とB社、及び、公的機関のC所とD所であるが、C所では主として新規卒業者の留学生と就労が認められる在留資格(例:人文知識など)を既に所有し、転職を検討する者を対象としており、D所は永住者・定住者、また、アルバイトを探す在学中の留学生を対象としている。しかし、インタビューでわかったのは、長期滞在者を対象とするD所でも留学生のアルバイトの紹介が主な事業になっているということである。つまり、長期滞在者は、就労制限がないことから雇用されやすいカテゴリであるにも関わらず、実際には職業紹介事業者の対象から除外されがちなのである。

次の阻害的要因として、企業の要求する日本語能力が挙げられる。職業紹介事業者によると、特に文系の場合、日本語能力試験のレベル1に加えて、英語能力も必要とされ、母国語を併せたトライリンガルの人材が求められるのである。理系の場合は、母国語と英語、そしてある程度の日本語を身につけていれば就職の可能性はあるが、実際職業紹介事業者のサービスを受け

¹ 本発表は、2015年に「ロシア語圏移住者の専門スキルおよび就労実態に関する調査—人手不足解消に向けて—」をテーマに笹川科学研究助成を受けた共同研究の成果の一部を紹介するものである。

る外国人には理系が少ないことが分かった。例えば、C所の登録者の殆どが文系で占められている。D所は今年から3カ月間続く日本語のコースを提供しはじめたが、スケールの拡大化とより積極的な宣伝が必要だと思われる。

もう一つの阻害的要因は同じく企業から要求される年齢である。日本では、新規卒業者を採用する方式が固定化されており、この流れに沿ってキャリアを積む日本人は30歳になるまでに豊かな勤務経験を手にする。一方、母国で教育を受けた後、日本に留学した外国人は30歳になって始めて社会人になることが多い。A社は年齢についての期待を下げてもらうことを目的として、「留学生のキャリア」というテーマを含む企業に対する説明会を行っている。

最後の阻害的要因は離職の問題である。職業紹介事業者によると、日本で就職する外国人の定着率は極めて低く、3年を目安に辞める者が多いそうである。B社はその原因の一つとして採用となった外国人の才能が十分に活かされていないことを挙げている。そして、「スペシャリスト」になりたい外国人を「ジェネラリスト」として育てようとする日本企業による人材の育て方と外国人の期待の間にずれがあることを指摘している。

サンプルとの比較

ここで、見出された阻害的要因を、在日ロシア語圏移住者を対象としたアンケートのデータに当てはめ、長期滞在者の雇用の可能性を考察したい。アンケート調査に参加した長期滞在者のうち大学卒以上の者は82%である。上記のように、長期滞在者はサンプルの54.3%を占め、うち33.6%は無職者である（サンプルの全無職者のうち、長期滞在者が67.3%を占める）。また、有職者である長期滞在者のうち、正社員の割合はわずか27.7%である。つまり、高い教育レベルであっても、失業率が高く、安定した職を持たない状況が目立つ。

サンプルの長期滞在者の57%は文系の教育を受けている。そのうち、新しいシステムでの日本語能力試験レベル1を取得しているのはわずか8.8%のみである。これらの対象者の半分は自分の英語能力について「業務環境で自由に使える」と答えた。つまり、文系の教育を受けた者に対する優れた言語能力の所有という阻害的要因について、企業の要求（「トライリンガル」であること）に応えることができるのは長期滞在者のごく一部の限られた者だけである。

また、年齢について言えば、30歳以上の長期滞在者の割合は88%（無職の長期滞在者の97%）であるため、企業が望む求職者ではないことが明らかである。更に、低い定着率に関係するものとして、才能が十分に活かされていないことの証明となるのは、有職の長期滞在者における上述の正社員の割合の低さと、40%は仕事を2回以上変えたことがあるということである。

まとめ

上記の在日ロシア語圏移住者との比較でわかるように、日本における長期滞在者は、職業紹介事業者とのインタビューで見出された阻害的要因の影響を受けやすく、雇用可能性という点では不利な状況におかれている。しかし、長期滞在者は就労制限がなく、日本を生活の拠点とし、また、ロシア語圏移住者の場合のように、教育レベルが高い者も少なくない。その意味で、日本社会の労働市場に貢献することが可能であり、外国人活用政策への取り込みが考慮されるべき対象であると言える。ここで紹介した阻害的要因の見直しはその方向への最初のステップであり、職種別に日本語レベルを明確にする制度の導入、長期滞在者を対象としたプロの講師によるレベル別の長期日本語コースの実施とその宣伝、長期滞在者の専門スキルに関するデータの蓄積、長期滞在者の教育・言語状況とポテンシャルを紹介する企業向けの説明会の実施が有効な対策になると考えられる。

参考文献

-井口泰、曙光 2003「高度人材の国際移動の決定要因—日中間の留学生移動を中心に—」『経済学論究』関西学院大学経済学研究会、57(3)、101-121.

-小内透 2010『在日ブラジル人の労働と生活』（講座 トランスナショナルな移動と定住—定住化する在日ブラジル人と地域社会）御茶の水書房.

-自民党「政策・公約関連」<https://www.jimin.jp/policy/manifest/> 確認日：2015.10.12

-法務省在留外国人統計、2014「国籍・地域別 在留資格（在留目的）別 在留外国人」<http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/List.do?lid=000001133760> 確認日：2015.10.12

-守屋貴司 2012「日本企業の留学生などの外国人採用への一考察」（特集 グローバル経営と人材育成）日本労働研究雑誌 54(6)、29-36.