

在日ロシア語圏女性移住者の事例で考える外国人女性の労働市場への統合  
**Labour Market Integration of Foreign Women in Japan:  
A Case of Russian-speaking Female Migrants**

ゴロウィナ・クセーニヤ/Ksenia Golovina (東京大学)  
ムヒナ・ヴァルヴァラ/Varvara Mukhina (上智大学)

キーワード：在日ロシア語圏女性移住者、外国人活用、ジェンダー、ワークライフバランス

本研究は、日本における労働力不足を背景として、ロシア語圏女性移住者を事例に日本在留の外国人、とりわけ長期滞在者が労働力として活用されているのか、また、このような活用対象としての潜在性を有するのかを明らかにすることを目的としている。

労働人口の減少問題に直面している日本では、労働市場での外国人の活用について議論されており、技能実習生など特定のカテゴリの外国人が研究対象にされることが多い。一方、本研究は今まで労働市場への統合という視点から扱われることが少なかった長期滞在者に焦点を当て、その労働力としての潜在性について考えることとする。長期的に日本で居住している外国人は、新たに来日する外国人に比べ日本社会及び文化にある程度適応していることと、生活基盤を日本に置き、将来的にも日本と結びついていることが特徴である。それらの点においては、この人口は外国人労働力の予備軍であると言えるが、その活用性をはかるためにまず現時点での就業実態を明らかにする必要がある。

日本における長期滞在者の特徴は、女性の割合が高い（「永住者」のカテゴリの62%、「日本人の配偶者」の64%、「定住者」の53%）ことである（法務省の「在留外国人統計」2016）。本研究の主な対象者である在日ロシア人移住者<sup>1</sup>（2016年12月現在は8306人）についても、長期滞在者の割合が62.5%にも及び（永住者：43.8%、日本人の配偶者：13.4%、定住者：5.3%）、女性の割合が68.9%に達している（法務省の「在留外国人統計」2016）<sup>2</sup>。つまり、在日ロシア人移住者は、日本に居住している長期滞在者に見られる特徴を共有しており、代表的なケースとして扱いやすい。

本研究は上智大学・学術研究特別推進費を受けて2016年8月～11月の間に行ったインタビュー調査（43名、女性のみ）と、2017年2月24日～3月2日の期間において実施したオンラインアンケート調査（235名、男女）のデータに基づく。オンラインアンケートについては日本人夫を持つ若い女性（20代後半～40代前半）の回答者が圧倒的であり、またその中で長期滞在者の割合が高い。

就業実態についてオンラインアンケートで明らかとなったのは、就業率が78.6%であり、ロシアにおける該当年齢の就業率よりは低い。なお、就労形態については、パートタイム就労が48.3%、フルタイム勤務の割合が44.1%、自営業が6.3%、その他が1.4%であり、収入についても、103万円未満が28.1%、103万円以上～200万円が19.4%である。回答者の多くは、子育て期の若い女性であり、家庭の中で副収入を得る役割を果たす者が多いことがわかった。その意味で、回答者は非正規・低収入で働くことが多い既婚の日本人女性と同様の傾向を示す（Macnaughtan 2006）。

ロシアにおける子育て期の女性は、3年間の育児休業の権利（最初の1年6ヵ月の間、給料のおよそ40%の補助）があり、育児休業後に保育制度やベビーシッター、親戚の援助を活用し、フルタイム勤務に戻る者が多い。このように、その多くがソ連時代の社会主義に根付く女性の就業を後押しする状況が存在し、世界経済フォーラム（WEF 2016）のジェンダーインデックスによるとロシアは75位であり、111位である日本よりも上位となっている。

<sup>1</sup> 本研究の一部として行われたオンラインアンケート調査（2017）では、回答者の中でロシア出身者が占める割合は76.8%であり、インタビュー調査（2016）では76.7%であった。

<sup>2</sup> 在日ロシア人移住者の特徴についてより詳しくムヒナ、ゴロウィナ（2017）を参照。

しかし、ロシアの全体の給料の安さ、収入が低い特定の業種の女性化といった問題を考えると、ロシア人女性が就職の面で特別に良い状況に置かれているとは言い難く、以下に紹介するインタビュー調査結果で明らかになったように、在日ロシア語圏女性移住者は日本での自らの就労について多くの問題を感じている。

43人のロシア語圏からの長期滞在女性へのインタビューを行った際、対象者のより積極的な就労参加を妨げる要因について記録した。多くの対象者は、ジェンダー問題を背景として、ワークライフバランスや子どもの保育・教育、親戚関係、結婚というファクターの構造的影響について語り、また低い給料をめぐる発言もあった。具体的には、対象者により問題視されたのは、保育問題、出産により変わる労働状況、母親に期待される子どもの教育への参加、出世に必要な残業を中心とする仕事と家庭の両立の難しさ、長時間労働、企業における男女の役割における差などである。結果として、日本語能力などの外国人に特殊な問題よりも (Golovina and Mukhina 2017)、上記の問題の方が希望する就業に対する重要な阻害的要因として指摘された。外国人であるために就職しにくいと感じる者の語りも記録したが、上記のジェンダー・ワークライフバランスの要因よりは少なかった。つまり、日本人の就業参加の問題を取り扱う場合と同様に、外国人の就業参加を取り扱う場合、就労をめぐる環境整備の問題を解決する必要がある。日本は2007年に「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」を取り入れているが、外国人を含むより多様な労働力を活用できるようになるために、背景となる男女の役割に関する風土の変化を目指し、仕事と生活の調和を急ぐ必要がある。

オンラインアンケートの回答者の就労への意欲に関しては、無職の者の中でも、「就職したい」が38.5%、「どちらかというとなりたい」が33.3%と答え、併せて71.8%が就労への意欲を示しており、ロシア語圏移住者のみならずその他の長期滞在者も、家庭をもち子育てしながらも日本をより働きやすい場所として捉えることができた場合には、就労することが期待できる。このことは、例えばサービスセクターで働く外国人女性の増加により、同じく幅広く論じられている日本人女性の就労上の活用の後押しになると考えられる。

少子高齢化や労働人口の減少は、日本だけに見られる問題ではない。日本と同様な問題に直面する国が増え、アジア地域の中でも韓国、台湾のようにすでに外国人受入れ政策を積極的に実施している国もある。外国人労働者の側も、それぞれの受入れ国における労働条件を考慮したうえで行き先を選ぶ時代が来ていると思われる。その中で、受入れ国としての労働条件を整え、受入れ先としての魅力をアピールする需要が高まるだろう。その就労の魅力は、給料のみならず、仕事と家庭を両立できるバランスのとれた就労環境であることが本調査から明らかになった。

## 参考文献

Golovina, K. and V. Mukhina, 2017. Japanese Language Learning and Employment Opportunities for Foreign Residents: Russian-speaking Migrants in Japan. *Eruditi: The CGCS Journal of Language Research and Education*, (1) pp. 17-35

法務省、2016「在留外国人統計」<http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/List.do?lid=000001177523>、2017年10月アクセス

Macnaughtan H., 2006. From 'Post-war' to 'Post-bubble': Contemporary Issues for Japanese Working Women. *Perspectives on Work, Employment and Society in Japan* (eds. P. Matanle and W. Lunsing), Basingstoke: Palgrave Macmillan, pp. 31-57

ムヒナ・ヴァルヴァラ、ゴロウィナ・クセーニヤ、2017「ロシア人ディアスポラの現状—在日ロシア人移住者の位置づけに向けて」『移民政策研究』(9) pp. 106-123

WEF, 2016 The Global Gender Gap Report 2016, <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/>、2017年10月アクセス