

日本における外国人労働者の離職と満足度に関する一考察 —在日外国人正社員を研究対象として—

A Study of Turnover and Job Satisfaction of Foreign Employees in Japan : Research on Foreign Full-time Employees in Japan

獨協大学大学院 修士前期課程 経済経営情報専攻 1年
王 嘉寧
Wang JiaNing

1. 研究背景

平均寿命の伸びや出生率の低下により少子高齢化が急速に進んでいる。日本の総人口の減少にもなる労働力人口の急減を背景として、日本において、今後人材不足の深刻化が予測される。一方、文部科学省は2022年度から、国立大の留学生について学部の定員増を認める方針を固めた。

2015年（平成27年度）に、日本で大学・大学院を卒業・修了した外国人留学生2万3799人の中で、日本国内で就職した人は8367人であり、約35%にとどまっている。日本において就職を希望する外国人留学生は全体の約64%を占めている。これに対して、日本政府では、「日本再興戦略改訂2016」（平成28年6月2日）の中で、外国人留学生の日本国内での就職率を現状の3割から5割に引き上げることを閣議決定している。2016年9月末、「働き方改革実現会議」を発足させ、その実施計画を練り、2018年の国会において議論がすすめられつつあるが、そのテーマの一つとして「外国人材の受け入れの問題」が掲げられている。

2. 外国人労働者の採用状況・問題点

厚生労働省の外国人雇用状況の届出状況（令和元年10月末現在）では、外国人労働者数は1,658,804人で、前年同期比13.6%の増加。国籍別では、中国が最も多く418,327人（外国人労働者数全体の25.2%）。ベトナム401,326人（同24.2%）、韓国69,191人（4.2%）。産業別の割合をみると、「製造業」が20.4%、「卸売業、小売業」が17.4%、「宿泊業、飲食サービス業」が14.2%の順となっている。各産業

の占める割合を見ると、「製造業」は前年同期比で1.0%減少し、「宿泊業、飲食サービス業」は同0.3%減少。一方で、「卸売業、小売業」は前年同期比で0.4%増加、「建設業」は同1.3%増加となっている。

しかし、先行研究による、日本で働く外国人の仕事満足度が高くなかった。人材流出の現象がある。最近のトップ大学の学生が理想とする就職先は、しっかりした場所で、昇進と昇給できる機会があって、仕事は楽しくて、ほどほどのゆとりのある企業、より具体的にいえば、大手企業と外資企業である。

中国では日系企業は欧米系企業より人気が低いと言われる。日系企業は、優秀な人材の競争では、欧米系外資企業に負けている。欧米・アジア諸国が「能力主義」であるのに対して、日本が「属人主義」で独特な採用慣行・配置・異動・評価などをおこなっているため、外国人労働者にとってまったくの異文化体験となり、また、日本特有のある種、曖昧・平等主義的な考え方は、外国人としては通用しない。

海外の優秀な人材にとって、日系企業は魅力が低い。更に、先行研究による教育レベルが高い労働者ほど、日系企業での仕事満足度が低いことを明らかにした。

外国人の高度人材労働者の活躍は結果的に企業収益の改善につながるケースも多い。しかし、優秀な人材は確保できませんし、確保してもすぐに辞めてしまうという問題が起こっている。

3. 外国人労働者の仕事満足度

3.1 先行研究

劉 洋（2019）の「関連賃金と外国人労働者の仕

事満足度：日本の企業・外国人社員マッチングデータをを用いた検証」研究では、研究の外国人サンプルでは、賃金などほかの条件をコントロールした上で、教育レベルが高い労働者ほど、また、勤務先の企業の規模が大きいほど、そして、終身雇用を得た正社員ほど、日本での仕事満足度が低いことを明らかにした。

下田裕介（2019）の「人手不足と外国人採用に関するアンケート調査結果」研究では、外国人労働者を採用している企業が抱える課題は言葉の壁を指摘する声が多い。また、「労働時間に制限がある」、「長期間休んで母国へ帰ってしまう」など実際の活用がうまくいっていないケースもみられる。更に、制度の改善・国内人材の活用支援の要望を明らかにした。

守屋貴司（2018）の「外国人労働者の就労問題と改善策」研究では、外国人の高度人材は、野心的な「キャリア構築」、報酬の公正、福利厚生を重視し、日本へ誘致してゆくためには、外国人在留制度、外国人向けの人事制度等の制度設計上の改善案を提示した。

3.2 仕事満足度の定義

仕事満足度は労働者の給料、仕事内容、企業文化、職場環境、人間関係などに対する満足度である。学術分野では「仕事満足度」という用語が使われることもある。労働者の仕事に対する満足度を高めることが、モチベーションを高くし、業績向上につながるのと考えるに基づく概念である。1920年代に、アメリカの管理学者 Robert Hoppock が著書 Job-Satisfaction (1935) で最初に提唱したとされる。

1959年には、アメリカの臨床心理学者 Frederick Herzberg は「動機づけ・衛生理論」を提唱し、従業員満足度の理論的基礎を築いた。21世紀に入り、仕事と生活を両立するワーク・ライフ・バランスの一環として、労働者満足度を重視する傾向がある。

本論文での外国人労働者定義は日本で働く外国人労働者である。外国人労働者とは、日本会社で働く外国人正社員である。具体的には、高学歴労働者である。高学歴労働者とは大学・大学院前期・後期を卒業・修了した正社員である。

本研究では、日本で働く外国人労働者のうち、集団の大きさが比較的大きい中国、韓国など東アジアを研究対象としている。それぞれの国の研究とその

国の外国人労働者の特性を把握することも重要な価値を持つ。

3.3 期待される結果

このような社会的背景から本論文の研究課題としては、日本における外国人正社員の現状と問題点を分析・解明すると同時に、問題点を解消するため、在日外国人労働者に対する人事制度、離職問題、仕事満足度などの諸問題上の改善案の一提案をすることを研究課題としたい。

以上の問題意識から、日本の人手不足や外国人材活用の現状、企業の意識を広く把握すべく、外国人正社員を対象として、アンケート調査を実施し、日本企業において外国人労働者の定着に有効的な手段を明らかにし、人材・技能の流出を防ぎ、企業の競争優位につなげたい。

外国人に適合した人事制度の開発は、今後、日本企業の海外進出する際の人事制度・戦略に、ヒントを与えるものになるであろう。一方、先行研究により、本国民を対象とした研究であり、外国人労働者の仕事満足度については、筆者が調べた限りでは、このような研究は少ない。

4. 今後の研究について

今後は、アンケート調査とデータ分析を実施する。外国人労働者の仕事満足度の状況について調べる。第一に、現状・文献調査・研究を整理し、分析する。第二に、日本における外国人労働者の状況にアンケート調査を行っている。第三に、決定要素を重視して分析する。現時点、企業の事例を取り上げ、著しい成果の見られた人事制度に注目する。第四に、外国人労働者人材の採用と定着課題を研究する。さらに、外国人労働者離職率の高い企業に存在している制度上の問題点を補うべく、自分の仮説を検証していきたいと思っている。

参考文献：

- 「外国人労働者の就労問題と改善策」守屋 貴司 2018年
- 「日本企業の外国人留学生の採用管理への提言」『21世紀ひょうご』守屋 貴司 2014年
- 「人手不足と外国人採用に関するアンケート調査結果」下田 裕介 2019年

- 「関連賃金と外国人労働者の仕事満足度：日本の企業・外国人社員マッチングデータを用いた検証」劉 洋 2019年
- 「Labor Segmentation and the Outmigration Intention of Highly Skilled Foreign Workers: Evidence from Asian-born foreign workers in Japan」LIU Yang 2018年
- 「Management-Employee Relations, Firm Size and Job Satisfaction」Aysit Tansel; Saziye Gazioglu 2013年
- 「Job Satisfaction in Britain」British Journal of Industrial Relations, 34(2), Clark, A. E. 1996年
- 「Satisfaction and Comparison Income」Journal of Public Economics, Clark, A. E., and Andrew J. Oswald. 1996年
- 日本学生支援機構「平成27年度私費外国人留学生生活実態調査」2016年
- 日本学生支援機構「平成29年度私費外国人留学生生活実態調査」2019年
- 厚生労働省「『外国人雇用状況』の届出状況まとめ（令和元年10月末現在）」
- 文部科学省「外国人留学生の就職促進について外国人留学生の就職に関する課題等」平成28年6月
- 「外国人労働者の受入れによる 労働市場への影響に関する 調査研究事業報告書」平成31年3月
- 「韓国の『雇用許可制』と外国人労働者の現況—日本の外国人労働者受け入れ政策に対する示唆点」佐野孝治 2015年
- 「『集団主義—個人主義』をめぐる3つのトレンドと現代日本社会」杉万俊夫 2010年
- 「日本における高度の技術・知識を持つ外国人労働者の職業性ストレスとメンタルヘルス —日本人労働者との比較検討—」李健實 2015年
- 「日本人就業者と外国人就業者との ギャップは何か」徳永 英子2009年