
UAゼンセン
外国人労働者の雇用・生活状況に関する
調査報告書

2023年3月

UAゼンセン 政策サポートセンター

まえがき

日本における人手不足問題の解決策の1つとして外国人労働者の就業拡大が論じられる中、U Aゼンセンにおいて、1つの出来事がありました。2018年のハイデイ日高労働組合の結成です。従業員約9,000名のうち、中国人・ベトナム人を中心とする外国人が約4,000名おり、外国人労働者も含めた組織化とその後の処遇改善が求められました。この組織化をきっかけとして、U Aゼンセンの加盟組合にどれくらいの外国人労働者が組織化されているのか2019年に調査したところ、1万人を超える組合員がいることがわかりました。

一方で、U Aゼンセン第8回定期大会（2019年9月）において、「研究や調査能力の向上」や「産業政策立案の充実」等を目的として、「政策サポートセンター」が設置されました。調査・研究のテーマを設定するにあたり、U Aゼンセンの組合員の多様性を明らかにし、その実態を掘り下げることが必要との認識から、パートタイム労働者と外国人労働者の課題について調査・研究を行うこととしました。外国人労働者の課題については「外国人労働者の雇用・生活状況に関する調査研究会議」を立ち上げました。

この調査研究会議では、「加盟組合の外国人労働者が抱える職業生活上、日常生活上、社会生活上の問題点を把握するための調査を実施し、その結果から政策（入管法をはじめとする外国人政策・産業政策・労働政策等）の策定につなげる」ことを目的としました。

調査については、U Aゼンセン全体の特徴を把握するために、組織人員の調査に労働組合の取り組み等を加えた①単組調査（2021年4～9月）、外食産業で働く外国人労働者に焦点を絞った②事業所調査（2022年4～5月）と③従業員調査（2022年4～5月）の3段階で実施し、さらに、①②③の補完として④インタビュー調査（2022年9～10月）を行いました。武庫川女子大学の本田一成先生と、労働調査協議会の力を借りて、今回の報告書にまとめることができました。

本調査に回答いただいた単組、企業、組合員の方々にはこの場を借りて御礼申し上げます。調査研究会議の立ち上げに際しご講演いただいた法政大学の上林千恵子先生には、労働組合として本課題に取り組む意義を教えてくださいました。

本報告書が、外国人労働者の就業・生活環境によい方向に影響を与える議論に資することができれば幸いです。

2023年3月

U Aゼンセン政策サポートセンター
センター長 松井 健

目 次

単組調査、事業所調査、従業員調査のポイント

第1章 調査の概要	1
Ⅰ. 単組調査	1
Ⅱ. 事業所調査	2
Ⅲ. 従業員調査	3
Ⅳ. インタビュー調査	5
第2章 調査の結果－単組調査－	7
Ⅰ. 調査結果のポイント	7
Ⅱ. UAゼンセン（3部門計）	8
Ⅲ. 製造産業部門	14
Ⅳ. 流通部門	23
Ⅴ. 総合サービス部門	33
第3章 調査の結果－事業所調査－	45
Ⅰ. 調査結果のポイント	45
Ⅱ. 回答事業所について	47
Ⅲ. 従業員の就労状況	53
Ⅳ. 外国人従業員に関する職場の取り組み	67
Ⅴ. 外国人組合員に対する取り組み	77
Ⅵ. 外国人労働者に対する意見	81
第4章 調査の結果－従業員調査－	85
Ⅰ. 調査結果のポイント	85
Ⅱ. 回答者のプロフィール	87
Ⅲ. 仕事について	99
Ⅳ. 生活について	121
Ⅴ. 今後の日本での生活・就労について	134
第5章 インタビュー調査の記録	141
Ⅰ. 調査対象者のプロフィールと質問項目	141
Ⅱ. インタビュー記録	142
第6章 【寄稿】職場の外国人労働者 －フードサービス産業における人材活用と労働組合－	155
Ⅰ. はじめに	155
Ⅱ. フードサービス部会の外国人労働者	156
Ⅲ. フードサービス産業における外国人労働者の活用	157
Ⅳ. 外国人労働者の基幹化と意識	164
Ⅴ. 外国人労働者と労働組合	166
第7章 【講演録】外国人労働者問題の現状と労働組合の役割	171
Ⅰ. はじめに	171
Ⅱ. 日本の外国人労働者の実態	172
Ⅲ. 外国人労働者受け入れの歴史	177
Ⅳ. 企業が雇用する外国人労働力類型	179
Ⅴ. 外国人労働者と組合	182
Ⅵ. 日本の移民政策の課題	184
参考資料 1 調査票（単組調査・事業所調査・従業員調査）	189
2 集計表（事業所調査・従業員調査）	212

■執筆者一覧（敬称略）

章	執筆者（敬称略）
単組調査、事業所調査、従業員調査のポイント	U A ゼンセン政策サポートセンター
第1章 調査の概要	労働調査協議会
第2章 調査の結果—単組調査—	
第3章 調査の結果—事業所調査—	
第4章 調査の結果—従業員調査—	
第5章 インタビュー調査の記録	
第6章 【寄稿】 職場の外国人労働者 —フードサービス産業における人材 活用と労働組合—	本田 一成 武庫川女子大学経営学部教授
第7章 【講演録】 外国人労働者問題の現状と 労働組合の役割	上林 千恵子 法政大学名誉教授

単組調査、事業所調査、従業員調査のポイント

I. 本報告書について

U Aゼンセン政策サポートセンターは、「加盟組合の外国人労働者が抱える職業生活上、日常生活上、社会生活上の問題点を把握するための調査を実施し、その結果から政策（入管法をはじめとする外国人政策・産業政策・労働政策等）の策定につなげる」ことを目的に、2021年2月に「外国人労働者の雇用・生活状況に関する調査研究会議」を立ち上げた。

そして、2021年4月～2022年10月の間に、外国人労働者の雇用・生活状況について4つの調査を実施した。まず、2021年4～9月に、U Aゼンセン全体の特徴を把握するために、①「外国人労働者の雇用・生活状況に関する調査（単組版）」（以下、「単組調査」と略記）を行い、次に2022年4～5月に、産業政策の策定を念頭において、単組調査で外国人従業員数が最も多い総合サービス部門フードサービス部会を対象に外食産業で働く外国人労働者に焦点を絞った②「外国人労働者の雇用・生活状況に関する調査—事業所調査—」（以下、「事業所調査」と略記）と③「外国人労働者の雇用・生活状況に関する調査—従業員調査—」（以下、「従業員調査」と略記）を実施した。さらに、2022年9～10月に、アンケート調査①②③の補完として、④インタビュー調査を行った。

本報告書は、以上の4つの調査結果に本研究会議のアドバイザーである武庫川女子大学経営学部教授の本田一成先生の寄稿と法政大学名誉教授の上林千恵子先生の講演録を加えて、編纂した。

< 報告書の構成 >

まえがき

単組調査、事業所調査、従業員調査の調査結果ポイント

第1章 調査の概要

第2章 調査の結果—単組調査—

第3章 調査の結果—事業所調査—

第4章 調査の結果—従業員調査—

第5章 インタビュー調査の記録

第6章 【寄稿】 職場の外国人労働者—フードサービス産業における人材活用と労働組合—

武庫川女子大学経営学部教授 本田一成

第7章 【講演録】 外国人労働者問題の現状と労働組合の役割

法政大学名誉教授 上林千恵子

参考資料

以下、①単組調査、②事業所調査、③従業員調査の3つの調査結果のポイントを報告する。

なお、①単組調査の中間報告として、2022年2月に調査研究レポートNO. 2「外国人労働の現状と課題～『外国人労働者の雇用・生活状況に関する調査（単組調査）』中間報告～」を発行した（U Aゼンセンホームページに掲載）。

Ⅱ. 3つの調査の概要

表Ⅱ－1 外国人労働者の雇用・生活状況に関する調査研究会議の調査一覧（「第1章 調査の概要」参照）

調査名	実施期間	調査の対象組合	回答者	調査目的
① 単組 調査	2021年 4～9月	業種委員組合（製造産業部門）または部会運営委員組合（流通部門、総合サービス部門）を中心とする加盟組合	組合本部	UAゼンセン加盟組合（企業）における外国人労働者雇用の実態や課題等の把握
② 事業所 調査	2022年 4～5月	総合サービス部門フードサービス部会運営委員組合等	事業所の雇用状況を把握している従業員・組合員	外食産業における外国人従業員・組合員の労働条件、働き方、そして職場または組合活動の取り組み・課題等に対する意識の把握
③ 従業員 調査			外国人従業員・組合員	外食産業で働く外国人労働者の雇用・生活状況の把握

Ⅲ. 調査結果のポイント

1. 単組調査（「第2章 調査の結果—単組調査—」参照）

(1) 回答組織について

- 調査票は、製造産業部門業種委員組合と流通部門、総合サービス部門の部会運営委員組合を中心に配布した。
- 回答のあった281組織は、組合数ではUAゼンセン全体（2021年9月16日第10回定期大会現在：2,291組合1,826,433人）の1割強であるが、組合員数（792,081人）では4割以上を占める。回答組織を部門別でみると、製造産業部門（83組織）は組合数では部門全体（932組合）の1割弱、組合員数では部門全体（193,099人）の約2割を占める。流通部門（94組織）は組合数では部門全体（531組合）の約2割、組合員数では部門全体（1,102,231人）の5割弱に及ぶ。総合サービス部門（104組織）は組合数では部門全体（786組合）の1割強に過ぎないが、組合員数では部門全体（531,094人）の5割弱に及ぶ。

(2) 外国人従業員の雇用状況と組織化状況

1) 外国人従業員の雇用状況

- 回答組織の企業のうち、外国人従業員を雇用している割合は6割（164組織）を占める。外国人従業員は合計28,173人で、外国人従業員を雇用している組織の従業員に占める外国人従業員比率（以下、「外国人比率」と略記）は1.9%である。外国人雇用は、人数は少ないものの、UAゼンセン加盟組合（企業）において広く行われている。
- 部門別に外国人従業員数をみると、製造産業部門は659人（外国人比率1.0%）、流通部門は14,244人（同比率1.5%）、総合サービス部門は13,270人（同比率2.6%）である。部会ごとの外国人従業員数をみると、上位3位は総合サービス部門のフードサービス部会が10,679人、流通部門のスーパーマーケット部会が6,720人、GMS部会が4,894人となっている。3部会を合計すると22,293人となり、回答組織全体の外国人従業員の8割弱を占める。
- 外国人従業員の9割強が正社員以外である。ただし、部門ごとに差がみられる。製造産業部門の外国人従業員は少ないものの、正社員率は5割を超えている。同割合は、流通部門、総合サービ

ス部門ともに1割に及ばない。

2) 在留資格¹と国籍別の外国人従業員雇用状況

単組調査では入管法で定めた約30種類の在留資格を①専門的・技術的分野の在留資格、②身分に基づく在留資格（永住者等）、③技能実習、④特定活動（EPA、ワーキングホリデー等）、⑤留学、⑥家族滞在、⑦特定技能という7つのカテゴリーに分類し、たずねた。なお、①～⑦に属する在留資格等については本報告書189頁の調査票（「外国人労働者の雇用・生活状況に関する調査（単組版）」）に記載している。

- 従業員数は永住者や日本人の配偶者等を含む「身分に基づく在留資格」（8,469人）が最も多く、これに「留学」（6,817人）、「不明」（5,441人）、「技能実習」（3,156人）が続いている。在留資格は「不明」が多いことに留意が必要である。
- 在留資格ごとの外国人従業員数を国籍別にみると、「身分に基づく資格」は、「中国」が最も多く、「留学」「技能実習」は「ベトナム」が最上位を占める。在留資格ごとに出身国の分布が異なることがわかる。

3) 外国人従業員の組織化状況

- 外国人従業員を雇用している企業のうち、組合員がいる組織は7割強（120組織）に及ぶ。外国人組合員は合計12,590人で、そのうち、製造産業部門は278人、流通部門は5,575人、総合サービス部門は6,737人である。組合員（792,081）に占める外国人組合員の比率は1.6%である。同比率を部門別にみると、製造産業部門は0.7%、流通部門は1.1%、総合サービス部門は2.7%である。
- 外国人組合員がいる組織（120組織）全外国人従業員の組織率は49.8%、全従業員の組織率（61.6%）に比べて低いことがわかる。部門別にみると、総合サービス部門（43組織）は57.3%で、製造産業部門（27組織、55.3%）と流通部門（50組織、42.7%）に比べて高いことが特徴である。
- 組合員数は「身分に基づく在留資格」（4,682人）が最も多く、これに「留学」（2,437人）、「不明」（2,782人）、「家族滞在」（1,010人）、「技能実習」（301人）が続いている。「技能実習」は、在留資格が「不明」の外国人従業員を除くと、従業員数は3番目に多いものの組合員数は301人と少ない。「技能実習」の組織化状況を部門別にみると、製造産業部門および流通部門では少ないが、総合サービス部門では「技能実習」の従業員の約3割がすでに組織されている。

(3) 職場における外国人従業員に対する課題

- 職場の課題については、「日本語での会話のやり取りが難しい」と「日本語での読み書きが難しい」がそれぞれ3割強と並んで多い。「日本語」に関する課題は職場で最大の課題になっていることがわかる。

(4) 組合活動における外国人組合員に対する課題

- 組合活動の課題は「組合・組合活動があまり認知されていない」や「ニーズを把握するのが難しい・できていない」（それぞれ35.0%）が並んで多く、組合認知度の向上と外国人組合員に関するニーズの把握が主な課題となっている。それに、「組合役員に外国人労働者に関する知識が不足している」（26.7%）と「言葉のコミュニケーションが難しい」（25.0%）が続いている。職場における課題と同様に、組合活動に関しても「日本語」に関する課題が上位に並んでいる。組合活動にお

1 「在留資格」とは、外国人が日本で行うことができる活動を類型化したもので、法務省（出入国在留管理庁）が外国人に対する上陸審査・許可の際に付与する資格である。外務省『査証（ビザ）と「在留資格」』参照。https://www.mofa.go.jp/mofaj/ca/fna/ssw/jp/overview/（最終閲覧：2023年1月19日）

在留資格の種類、日本において行うことができる活動の範囲、該当例、在留期間等については、出入国在留管理庁ホームページを参照いただきたい。https://www.moj.go.jp/isa/applications/guide/qaq5.html（最終閲覧：2023年1月19日）

いても、組合パンフレットや外国語の相談窓口の整備などを検討していく必要がある。

(5) 今後の外国人労働者に関する考え方

- [組織化に積極的に取り組むべき] について、「そう思う」27.5%に「どちらかといえばそう思う」43.9%を合わせた<そう思う計>が7割強と多数を占める。部門別にみると、総合サービス部門では<そう思う計>のなかでも明確に「そう思う」割合(37.7%)が多い点の特徴である。
- [国籍問わず必要な人材を雇用すべき] について、9割弱が<そう思う>と賛成しており、今後も外国人雇用は進展していくものと思われる。

2. 事業所調査(「第3章 調査の結果—事業所調査—」参照)

(1) 回答事業所について

- 調査票配布対象組合(31単組)企業の1,076事業所から有効回答を得た。そのうち、外国人従業員がいると回答したのは471事業所であった。

(2) 外国人従業員がいる事業所の外国人従業員の雇用状況・組織化状況

- 「正社員」に占める外国人比率は4.7%、「パート・アルバイト」では17.9%である。
- 在留資格別でみると、「留学」が52.9%と最も多く、続いて「身分に基づく在留資格(永住者等)」が4割強を占める。
- 外国人従業員の「全員が組合員」が5割強を占め、「一部が組合員」を合わせた<組合員がいる>割合は65.4%を占める。

(3) 従業員の就労状況

- 外国人のパート・アルバイト社員の時給額について、最高時給額は平均1,114円と日本人を含めたパート・アルバイト全体(1,192円)を78円下回るが、最低時給額は平均1,042円と日本人を含めたパート・アルバイト全体(1,026円)に比べて16円高い。
- 外国人のパート・アルバイト社員の週の出勤日数は、平均3.3日と日本人を含めたパート・アルバイト社員全体(3.7日)に比べてやや少なく、1日あたりの労働時間は、平均5時間10分と日本人を含めたパート・アルバイト社員全体(5時間44分)に比べると34分短い。
- 外国人のパート・アルバイト社員の業務内容と責任について、日本人のパート・アルバイト社員に比べると、約7割は「業務の内容も責任の程度も変わらない」と回答している。
- 外国人従業員への評価について、6割強は「外国人従業員ははたらきぶりがよい」と回答しており、5割近くは「外国人従業員がいないと仕事がまわらない」と回答している。外国人労働者は外食産業において、すでに必要不可欠な戦力として活用されていることがわかる。
- 外国人従業員を採用する理由(複数選択)は、「国籍に関係なく能力や人物本位で採用している」が6割弱と際立って多く、これに「日本人では適当な人材が集まらないため」が4割弱、「日本人よりも採用が簡単で、人手が確保しやすいため」が1割台で続いている。外国人従業員の採用を行う際の日本語能力の確認(2つ以内選択)は、「日本語能力はほとんど重視しない」は1.3%とごくわずかで、大半の事業所が日本語能力を重視している。
- 事業所のパート・アルバイト社員の過不足状況について、「とても不足している」が4割弱を占め、これに「やや不足している」(5割弱)を合わせた<不足している>は9割弱にのぼっている。外食産業における人手不足問題は改めて確認された。
- 調査時期は新型コロナウイルス感染症による外国人従業員の雇用への影響がまだ大きく残る時期であったが、今後1年間の外国人従業員の採用見通しは、「採用を減らす」や「採用する予定はない」はわずかで、「これまでどおり採用する」が57.1%と最も多く、「採用を増やす」が2割強を占める。

今後とも、外食産業で働く外国人従業員数の増加が予想される。

(4) 外国人従業員に関する職場の課題

- 外国人従業員と一緒に働くうえでの課題（複数選択）について、「特に課題はない」は3割にとどまる。「日本語での会話のやりとりが難しい」(41.6%)、「日本語での読み書きが難しい」(33.8%)といった“日本語”に関する課題が多い。
- 外国人従業員がいる事業所で活用しているマニュアルについて、使用している言語をたずねた結果、外国語版のマニュアルがある割合は、[店舗運営]が3割と最も多く、[営業全般]や[食品衛生]、[安全衛生]、[危機管理]で2割前後を占める。言語別にみると、やさしい日本語版のマニュアルがある割合も[店舗運営]で最も多いが、その割合は1割に満たない。

(5) 外国人組合員に対する課題

- 外国人組合員と一緒に組合活動を行ううえでの課題（複数選択）は、「組合・組合活動があまり認知されていない」が5割台半ばと最も多い。これに「言葉のコミュニケーションが難しい」が5割近く、「ニーズを把握するのが難しい・できていない」が3割弱で続いている。
- 外国人従業員の組織化については、「そう思う（組合員にした方がよい）」が55.2%と過半数を占め、これに「どちらかといえばそう思う」(29.3%)を合わせると、8割強に達している。

(6) 外国人労働者問題に対する意見

- 『労働組合は外国人労働者問題に積極的に取り組むべきだ』という考え方に＜そう思う＞は7割近くに及び、＜そう思わない＞(5.2%)を大きく上回る。
- 『今後は国籍問わず必要な人材を雇用すべきだ』という考え方に＜そう思う＞は8割強と多い。

3. 従業員調査（「第4章 調査の結果—従業員調査—」参照）

(1) 回答者について

- 回答者数は1,137人である。調査対象や調査時点は異なるが、単組調査での総合サービス部門フードサービス部会の外国人従業員の約1割に相当する。

(2) 回答者のプロフィール

- 回答者の出身の国・地域は、「ベトナム」(48.2%)が最も多く、それに「中国」(22.0%)、「ネパール」(10.1%)が続いている。在留資格は、「留学」(39.5%)が最も多く、それに「身分に基づく在留資格」(18.6%)、「家族滞在」(13.9%)、「技能実習」(11.5%)が続いている。性別は、「女性」が63.5%、「男性」が33.8%である。平均年齢は29.6歳である。
- 就業形態は、「パート・アルバイト」が74.7%と多数を占め、「契約社員」と「正社員」がそれぞれ1割前後である。
- 労働組合の組合員であるかたずねた結果では、「はい」が27.4%、「いいえ」が39.0%で、非組合員が組合員を上回る。ただし、「わからない」も28.6%と少なくない。

(3) 仕事について

- 勤務先の数は、3割近くが複数の勤務先（アンケートを受け取った企業以外の勤務先も含む）で働いている。
- 1週間の労働時間は、平均25時間17分で、フルタイム勤務と想定される＜35時間以上＞は2割強にとどまる。
- 同じ職場で働くパート・アルバイトの日本人社員と比べた仕事内容と責任について「仕事の内容も責任も変わらない」が57.4%と半数を超えている。
- 仕事への悩み（複数選択）については、「特に悩んでいることはない」(46.9%)が半数近くを占

めているが、具体的な悩みとしては「日本語が難しくて、うまく仕事ができない」と「仕事の内容に対して、もらえる給料が少ない」がそれぞれ1割強を占める。

- いま働いている会社に対する希望（複数選択）について、半数近くがやってほしいことがあると回答し、具体的には「出身国の言葉のマニュアルを用意」と「日本人従業員がともに参加する交流会を開く」がそれぞれ1割強を占める。
- いまの仕事に対する満足度について、「とても満足している」が3割強、これに「まあまあ満足」を合わせると満足しているは8割を占める。

(4) 生活について

- この1ヶ月の収入と支出の状況について、「十分生活できる」が2割強、「収入と支出が同じくらい」が半数を占め、「いまの収入だけでは生活できない」は1割台半ばとなっている。
- 新型コロナウイルス感染症の拡大による生活への影響（複数選択）について、「特に影響はなかった」は1割強にとどまり、無回答を除いても7割強が何らかの影響を受けている。具体的には、「収入が減り、生活が苦しくなった」が約5割と最も多く、次いで、「帰国ができなかった」が3割弱を占める。また、「収入が減り、生活が苦しくなった」と答えた回答者の割合を在留資格別にみると、技能実習では7割台半ば、特定活動と留学では6割程度であるのに対し、専門的・技術的分野の在留資格では2割台半ばであり、在留資格ごとに差がみられる点が特徴である。
- 普段の生活上の不安（複数選択）について、「特に不安なことはない」が26.7%を占めるが、具体的な不安としては「在留資格の更新・変更ができるかわからない」（18.8%）が最も多い。一方、困りごとがあったときに相談したり、役にたったと思う人や組織があるかたずねたところ、「家族や親せき」が4割で最も多く、「役所の窓口や国の支援センターなど」等は5%以下で、「労働組合」はわずか1.4%である。国や地方自治体、労働組合や外国人支援団体等の相談窓口等のサポートが浸透していない実態がうかがえる。

(5) 今後の日本での生活・就労について

- 日本で働き続けたいを含めた＜日本で就職・進学したい＞との回答は、在留資格に関わらず、半数を超えており、出身国に戻って就職・進学したいという人は1割未満である。特に専門的・技術的分野の在留資格は7割弱が＜日本で就職・進学したい＞と答えており、他の在留資格に比べて日本で就職・進学する意欲が強いことがわかる。

4. 調査結果を受けて

最後に、調査結果を踏まえて、今後の検討、取り組みに向けて留意点を記載する。

まず、外国人労働者の雇用・生活状況は在留資格制度に規定されている部分が多いため、外国人労働者の問題に取り組む際に在留資格制度ごとに検討する必要がある。

また、UAゼンセン加盟組合の企業で働く外国人労働者はパート、アルバイト等の正社員以外の雇用が多く、外国人雇用の課題とともに、短時間・有期雇用全般にかかわる処遇格差や不安定雇用の課題があることに留意が必要である。

3つの調査はコロナ禍の時期に実施したものであり、新型コロナウイルス感染症の流行が外国人労働者の雇用と生活に大きな影響を及ぼしたことが3つの調査から確認された。外食産業で働く外国人の約2人に1人は「収入が減り、生活が苦しくなった」と感じている。また、最近1ヶ月の収入だけでは生活できないと答えた外国人労働者は1割台半ばに及ぶ。生活基盤が弱い外国人労働者のさらなる増加を見据えたセーフティネットの強化が課題になるだろう。

国籍問わず必要な人材を雇用すべきという考え方が浸透しているものの、数多くの現場の担当者や外

国人労働者本人が日本語によるコミュニケーションに関わる問題に悩まされていることが3つの調査からわかる。外国人だけではなく、日本人も“日本語”に関する課題を認識している。その一方、政府が外国人等とのコミュニケーションに非常に効果的なツールの1つとして推進してきた「やさしい日本語」は現場で活用されていない。企業、行政のサポート体制の強化が引き続きの課題である。

最後に、現場では労働組合の組織化の必要性が強く認識されていることが改めて確認された。しかし、外国人組合員と一緒に組合活動を行ううえで、「組合・組合活動が認知されていない」という課題が単組本部、現場ともに強く認識されている。本調査結果を踏まえ、U Aゼンセンとして外国人雇用の問題への取り組みをより一層強化していく必要がある。

第1章

調査の概要

第1章 調査の概要

I. 単組調査

1. 調査の目的

U Aゼンセン加盟組合（企業）における外国人労働者雇用の実態や課題等を調査し、これらを把握・分析することにより、今後の政策（外国人政策、産業政策等）の策定と研究に必要な基礎資料を作成する。

2. 調査の実施時期

調査票の配布	2021年4月
調査票の回収	2021年5～9月

3. 調査の方法と対象

Excel版の調査票により実施した。

業種委員組合（製造産業部門）または部会運営委員組合（流通部門、総合サービス部門）を中心とする加盟組合に配布した。

4. 回収の状況

調査票は288組織から回収し、そのうち、従業員数や組合員数に無回答だった組織を除いた有効回答組織数は281組織である。各部門別の回答組織数は、製造産業部門が83組織、流通部門が94組織、総合サービス部門が104組織である。

5. 調査の設問領域

- (1) 新型コロナウイルス感染症による雇用・労働条件への影響
- (2) 会社の外国人従業員数
- (3) 職場における取り組みと課題
- (4) 労働組合の外国人組合員数
- (5) 組合活動における取り組み課題
- (6) U Aゼンセンへの期待・要望
- (7) 今後の外国人労働者に関する考え方

Ⅱ. 事業所調査

1. 調査の目的

外食産業における外国人従業員・組合員の労働条件、働き方、そして職場または組合活動の取り組み・課題等に対する意識を把握する。

2. 調査の実施時期

調査票の配布	2022年4月
調査票の回収	2022年4～5月

3. 調査の方法と対象

回答は基本的に Web アンケートを用い、一部は紙の調査票で実施した。

総合サービス部門のフードサービス部会運営組合等（合計 31 組織）における事業所を対象とした。

調査票は各単組を通じて事業所ごとに配布し、事業所の雇用状況を把握している従業員・組合員に回答してもらった。

4. 回収の状況

有効回答数は 1,076 件である。

5. 調査の設問領域

- (1) 事業所の概要と外国人従業員の雇用状況
- (2) 従業員の賃金、労働時間
- (3) 外国人従業員の就業実態
- (4) 新型コロナウイルス感染症による事業所・従業員への影響と今後の採用見通し等
- (5) 外国人従業員に関する職場の取り組み・課題
- (6) 外国人組合員に対する組合としての取り組み・課題
- (7) 外国人労働者に関する意見

Ⅲ. 従業員調査

1. 調査の目的

外食産業で働く外国人従業員・組合員の雇用と生活の状況を把握する。

2. 調査の実施時期

調査票の配布	2022年4月
調査票の回収	2022年4～5月

3. 調査の方法と対象

回答は基本的に Web アンケートを用い、一部は紙の調査票で実施した。

総合サービス部門のフードサービス部会運営組合等（合計 31 組織）における従業員・組合員を対象とした。

調査票は各単組を通じて事業所ごとに配布し、従業員・組合員に回答してもらった。

4. 回収の状況と分析の対象

有効回答数は 1,317 件である。

「F10：就業形態」以降の設問に無回答だった 180 件を除いた 1,137 件を集計対象とした。

5. アンケートの回収状況

アンケートは、やさしい日本語版、中国語の簡体字版と繁体字版、ベトナム語版、ミャンマー語版のいずれかで回答を求めた。回収数は、やさしい日本語版が762件、簡体字版が134件、繁体字版が32件、ベトナム語版が370件、ミャンマー語版が19件である。

第Ⅲ－1表は、本稿の分析対象者に限定して、回答者の出身の国・地域別および在留資格別に調査票の言語の割合をみたものである。

第Ⅲ－1表 調査票の言語

		やさしい日本語	簡体字	繁体字	ベトナム語	ミャンマー語	件数
総計		55.3	10.8	2.6	30.1	1.2	1137
在留資格別	留学	39.6	8.2	1.6	49.0	1.6	449
	身分に基づく在留資格	67.9	21.2	5.7	4.7	0.5	212
	家族滞在	65.2	13.9	2.5	17.1	1.3	158
	特定活動	54.2	4.2	...	39.6	2.1	48
	技能実習	77.9	1.5	0.8	19.8	...	131
	専門的・技術的分野の在留資格	62.5	22.5	7.5	7.5	...	40
	特定技能	53.7	7.3	...	39.0	...	41
	その他	28.6	8.6	5.7	51.4	5.7	35
出身の国・地域別	中国	46.0	46.4	7.6	250
	ベトナム	36.7	0.5	0.2	62.4	0.2	548
	韓国	100.0	33
	フィリピン	100.0	46
	ネパール	99.1	...	0.9	115
	台湾	62.5	12.5	25.0	16
	ミャンマー	38.1	61.9	21
	その他	94.4	1.9	3.7	108

6. 調査の設問領域

- (1) 回答者の属性
- (2) 就業の実態
- (3) 賃金と労働時間
- (4) 仕事（仕事の内容と責任の程度、ハラスメントなど）
- (5) 生活（収入と支出の状況、新型コロナウイルス感染症による影響など）
- (6) 今後の日本での生活と就労

IV. インタビュー調査

1. 調査の目的

外国人従業員・組合員の雇用と生活の状況について、単組、事業所、従業員調査結果の補完を行う。

2. 調査の実施時期

2022年9～10月

3. 調査の方法と対象

各部門および単組を通じて、外国人従業員・組合員、また、外国人従業員を雇用する事業所を選定してもらった。外国人従業員・組合員を対象とした場合には、日本語で日常的な会話が可能な方、事業所を対象とした場合には、事業所の責任者もしくは外国人従業員が就労する現場の責任者の方を対象とした。下記の調査項目について、対面形式で30分から1時間程度インタビューを行った。

なお、調査対象者に関する詳細は、第5章を参照されたい。

4. 質問項目

(1) 外国人従業員・組合員

- 1) 来日した経緯
- 2) 現在の職場で働きはじめた経緯
- 3) 就労状況
- 4) 仕事の内容
- 5) 仕事や生活の困りごととそれに対する対応方法
- 6) 今後の日本での生活と就労
- 7) 労働組合に対する認識と要望

(2) 事業所

- 1) 外国人従業員の雇用状況
- 2) 外国人従業員の属性
- 3) 外国人従業員の採用方法と定着状況
- 4) コロナ禍での雇用状況の変化
- 5) 労務管理上の工夫や課題
- 6) 仕事・生活に関する相談内容とその対応

第2章

調査の結果－単組調査－

第2章 調査の結果－単組調査－

I. 調査結果のポイント

1. 外国人従業員の雇用状況と組織化状況

- ・回答のあった281組織の企業のうち、外国人従業員を雇用している割合は6割（164組織）を占め、そのうち組合員がいる組織は7割強（120組織）に及ぶ。
- ・従業員に占める外国人従業員の比率は1.9%で、外国人従業員の9割強が正社員以外である。
- ・外国人組合員がいる組織の外国人従業員の組織率は49.8%である。雇用形態別の組織率は、正社員で9割を占める一方、正社員以外では4割台にとどまる。
- ・外国人労働者の在留資格別に雇用状況・組織化状況を見ると、従業員数、組合員数ともに「身分に基づく在留資格（永住者等）」が最も多く、これに「留学」が続いている。「技能実習」は、従業員数は3番目に多いものの組合員数は少ない。
- ・外国人従業員の国籍は、「ベトナム」と「中国」が並んで多く、それに「フィリピン」や「ネパール」、「韓国」が続いている。

2. 職場における外国人従業員に対する取り組み・課題

- ・外国人従業員に関する職場の取り組みについて、「特に取り組んでいない」割合は3割台半ばにとどまり、多数の組織が何かしらの取り組みを行っている。具体的には、「住宅探しの手伝いや社宅・寮の手配」が34.4%で最も多く、それに「作業マニュアルや安全衛生マニュアルの外国語表記」（30.7%）が続いている。
- ・職場の課題については、「日本語での会話のやり取りが難しい」と「日本語での読み書きが難しい」がそれぞれ3割強と並んで多く、それに「安全衛生教育が難しい」、「職場の日本人従業員と外国人従業員との間でコミュニケーションがとれていない」などが1割台が続いている。

3. 組合活動における外国人組合員に対する取り組み・課題

- ・組合活動の課題は「組合・組合活動があまり認知されていない」や「ニーズを把握するのが難しい・できていない」（それぞれ35.0%）が並んで多く、それに、「組合役員に外国人労働者に関する知識が不足している」（26.7%）と「言葉のコミュニケーションが難しい」（25.0%）が続いている。
- ・UAゼンセン本部の外国人相談窓口の周知については、「何もしていない」が8割台半ばに及んでいる。

4. 今後の外国人労働者に関する考え方

- ・「組織化に積極的に取り組むべき」について、＜そう思う＞（「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計）という賛成意見が7割強と多数を占める。総合サービス部門では＜そう思う＞のなかでも明確に「そう思う」割合が多くなっている。
- ・「国籍問わず必要な人材を雇用すべき」について、明確に「そう思う」（60.8%）が過半数を占め、これに

「どちらかといえばそう思う」を加えた<そう思う>という賛成意見が9割弱と大多数を占める。各部門において<そう思う>が9割前後を占めるが、流通部門では明確に「そう思う」の割合が他の部門に比べて多い。

Ⅱ. UAゼンセン（3部門計）

1. 回答組織の部門

製造産業部門が83組織（29.5%）、流通部門が94組織（33.5%）、総合サービス部門が104組織（37.0%）である（第Ⅱ－1表）。

第Ⅱ－1表 部門

	製造産業	流通	総合サービス	件数※
UAゼンセン計 (組織数)	29.5 83	33.5 94	37.0 104	281

※件数は回答組織数を示す。（以下、同じ）

2. 外国人従業員の雇用状況と組織化状況

回答した281組織の企業のうち、外国人従業員を「雇用している」組織は6割（164組織、58.4%）を占める。ただし、「把握していない」も1割あることに留意が必要である。「雇用している」は部門の中では流通部門で4組織に3組織と他の部門に比べて多い（第Ⅱ－2表）。

外国人従業員を「雇用している」と回答した組織のうち組合員がいる組織は120組織にのぼり、すでに外国人労働者が組合員化されているところは少なくない。部門別では、総合サービス部門が多い。

第Ⅱ－2表 外国人従業員の雇用状況と組織化状況

	雇用している	組合員		把握していない	雇用していない	把握していない	無回答	件数
		組合員がいる	組合員がいない					
UAゼンセン計 (組織数)	58.4 164	42.7 120	12.5 35	3.2 9	32.7 92	8.9 25	…	281
部門別 製造産業部門 (組織数)	51.8 43	32.5 27	18.1 15	1.2 1	42.2 35	6.0 5	…	83
流通部門 (組織数)	75.5 71	53.2 50	18.1 17	4.3 4	14.9 14	9.6 9	…	94
総合サービス部門 (組織数)	48.1 50	41.3 43	2.9 3	3.8 4	41.3 43	10.6 11	…	104

3. 外国人従業員数・組合員数と組織率

従業員（1,494,601人）に占める外国人従業員（28,173人）の比率は1.9%である。外国人従業員の雇用形態をみると、正社員以外が9割強と大多数におよぶ（第Ⅱ-3表）。

第Ⅱ-3表 従業員（外国人従業員を雇用している組織・人）

	従業員数	雇用形態別				外国人従業員がいる組織数
		正社員	（うち女性）	（正社員以外） （パート等）	（うち女性）	
UAゼンセン計	1,494,601	357,753	114,923	1,136,848	843,107	164
（うち外国人数）	28,173	2,296	1,100	25,877	18,499	
外国人比率（%）	1.9	0.6	1.0	2.3	2.2	
部門別						
製造産業部門	66,203	53,999	9,668	12,204	7,036	43
（うち外国人数）	659	367	103	292	143	
外国人比率（%）	1.0	0.7	1.1	2.4	2.0	
流通部門	922,472	196,740	62,509	725,732	556,754	71
（うち外国人数）	14,244	1,103	691	13,141	10,637	
外国人比率（%）	1.5	0.6	1.1	1.8	1.9	
総合サービス部門	505,926	107,014	42,746	398,912	279,317	50
（うち外国人数）	13,270	826	306	12,444	7,719	
外国人比率（%）	2.6	0.8	0.7	3.1	2.8	

外国人組合員がいる組織の外国人従業員の組織率は49.8%である。雇用形態別の組織率をみると、正社員で9割を占める一方、正社員以外では4割台にとどまる。正社員以外の外国人従業員の組織率は部門ごとに差がみられ、総合サービス部門では5割台と他の部門に比べて多い（第Ⅱ-4表）。

第Ⅱ-4表 組合員数と組織率（外国人組合員がいる組織・人）

	組合員数	雇用形態別				外国人組合員がいる組織数
		正社員	（うち女性）	（正社員以外） （パート等）	（うち女性）	
UAゼンセン計	792,081	275,740	96,379	516,341	418,233	120
（うち外国人数）	12,590	2,016	995	10,574	7,529	
外国人比率（%）	1.6	0.7	1.0	2.0	1.8	
組織率（%）	61.6	86.3	93.9	53.4	59.0	
（うち外国人）	49.8	91.0	93.3	45.8	45.9	
部門別						
製造産業部門	38,120	37,394	7,641	726	325	27
（うち外国人数）	278	274	93	4	2	
外国人比率（%）	0.7	0.7	1.2	0.6	0.6	
組織率（%）	65.7	79.0	97.2	6.8	5.2	
（うち外国人）	55.3	80.1	96.9	2.5	1.9	
流通部門	506,386	146,725	49,992	359,661	303,132	50
（うち外国人数）	5,575	1,022	643	4,553	3,909	
外国人比率（%）	1.1	0.7	1.3	1.3	1.3	
組織率（%）	63.6	85.3	92.2	57.7	63.5	
（うち外国人）	42.7	94.6	95.1	38.0	40.7	
総合サービス部門	247,575	91,621	38,746	155,954	114,776	43
（うち外国人数）	6,737	720	259	6,017	3,618	
外国人比率（%）	2.7	0.8	0.7	3.9	3.2	
組織率（%）	57.2	91.7	95.4	46.9	50.9	
（うち外国人）	57.3	90.8	88.1	54.9	54.0	

4. 在留資格・国籍別の従業員数・組合員数

在留資格別の外国人労働者の雇用状況・組織化状況についてみると、従業員数、組合員数ともに「身分に基づく在留資格（永住者等）」が最も多く、これに「留学」が続いている。「技能実習」は、従業員数は3番目に多いものの組合員数は少ない。技能実習生が正社員ではないことや在留期間に定めがあることから、全体的に組合員化が進んでいないと考えられる。なお、部門ごとにそこで働く従業員や組合員の在留資格は様々であるため、次節「Ⅲ. 製造産業部門」以降の各部門別の結果を参照されたい（第Ⅱ-5表）。

国籍別の外国人従業員数は、「ベトナム」と「中国」が並んで多く、それに「フィリピン」や「ネパール」、「韓国」が同程度で続いている。

国籍と在留資格の関係をみると、中国とフィリピンでは、「身分に基づく在留資格」が多い。ベトナムでは「留学」と「技能実習」が多い。

なお、従業員、組合員ともに在留資格や国籍が「不明」という割合が少なくない。会社との外国人従業員・組合員に関する情報共有や労働組合による外国人の雇用状況の把握は今後の課題といえる。

第Ⅱ-5表 在留資格・国籍別の従業員・組合員数（人）

国籍別	従業員数	在留資格									外国人従業員数	組合員数	在留資格									外国人組合員数
		野専門的・技術的分	身分に基づく在留資格（永住者等）	技能実習	特定活動（EPA）	留学	家族滞在	特定技能	不明	野専門的・技術的分			身分に基づく在留資格（永住者等）	技能実習	特定活動（EPA）	留学	家族滞在	特定技能	不明			
UAゼンセン計	28,173	757	8,469	3,156	1,142	6,817	1,987	404	5,441	164	12,590	677	4,682	301	634	2,437	1,010	67	2,782	120		
中国	7,310	433	3,343	509	88	1,817	571	107	442	111	3,516	409	2,018	4	25	305	316	32	407	93		
韓国	1,621	71	1,194	3	14	129	55	2	153	86	1,001	65	742	3	6	9	29	2	145	72		
ベトナム	7,586	96	339	2,092	777	3,450	435	246	151	85	2,921	69	175	267	489	1,581	262	20	58	51		
フィリピン	1,926	13	1,737	24	49	11	40	0	52	69	937	8	807	0	2	1	22	0	97	43		
ネパール	1,792	33	140	3	56	701	706	5	148	45	830	24	60	3	25	396	311	1	10	29		
台湾	423	41	227	1	13	92	17	10	22	57	224	40	133	0	5	10	6	8	22	42		
ミャンマー	622	13	119	230	75	131	25	21	8	49	212	14	81	0	49	45	17	0	6	25		
上記以外のアジア	1,535	36	617	272	53	382	99	13	63	76	550	34	322	6	25	81	40	4	38	50		
南米	589	2	547	0	1	12	18	0	9	57	260	0	248	0	0	0	3	0	9	35		
その他の国や地域	338	16	157	2	16	81	19	0	47	60	119	11	74	2	8	9	4	0	11	29		
不明	4,431	3	49	20	0	11	2	0	4,346	20	2,020	3	22	16	0	0	0	0	1,979	20		

5. 新型コロナウイルス感染症による雇用等への影響

新型コロナウイルス感染症拡大による「雇用への影響はない」（47.7%）は5割弱となっており、半数の組織は何かしらの影響を受けたと回答している。具体的な影響として最も多いのは「一時帰休・休業」（40.9%）で4割を占める（第Ⅱ-6表）。

第Ⅱ-6表 新型コロナによる雇用等への影響（複数回答）

部門別	組織数	一時帰休・休業	出向・転籍	職・社員の希望退職	正社員の希望退職	配置転換	容転希望	配員希望	働者の間止め	短時間労働者の契約等	制・社員の採用抑	正社員の採用抑	その他の影響	い雇用への影響はない	無回答	件数
		UAゼンセン計	40.9	8.5	3.9	14.9	6.0	16.0	9.6	47.7	5.0	281				
(組織数)※	115	24	11	42	17	45	27	134	14							
製造産業部門	49.4	4.8	4.8	6.0	10.8	16.9	3.6	41.0	10.8	83						
(組織数)	41	4	4	5	9	14	3	34	9							
流通部門	30.9	8.5	3.2	12.8	3.2	7.4	12.8	55.3	3.2	94						
(組織数)	29	8	3	12	3	7	12	52	3							
総合サービス部門	43.3	11.5	3.8	24.0	4.8	23.1	11.5	46.2	1.9	104						
(組織数)	45	12	4	25	5	24	12	48	2							

※複数回答の場合、「組織数」の合計は「件数」とは一致しない。（以下、同じ）

(3) UAゼンセン本部の外国人相談窓口の周知状況

UAゼンセン本部の外国人相談窓口についてどのように周知しているかたずねたところ、「何もしていない」(85.8%)が8割台半ばを占め、周知をしている組織は少ない(第Ⅱ-10表)。

第Ⅱ-10表 UAゼンセン本部の外国人相談窓口の周知状況
(外国人組合員がいる組織・複数回答)

	い機 関 紙 へ 掲 載 し て	る H P へ 掲 載 し て い	い 掲 示 板 へ 掲 載 し て	し 集 会 等 で 口 頭 説 明	い 合 員 に 直 接 伝 え て 組	何 も し て い な い	無 回 答	件 数
UAゼンセン計 (組織数)	2.5 3	0.8 1	2.5 3	7.5 9	4.2 5	85.8 103	5.0 6	120
部 門 別								
製造産業部門 (組織数)	3.7	...	92.6	7.4	27
流通部門 (組織数)	2.0	2.0	4.0	4.0	2.0	90.0	2.0	50
総合サービス部門 (組織数)	4.7	...	2.3	14.0	9.3	76.7	7.0	43

8. 今後の外国人労働者に関する考え方

外国人従業員を雇用している組織(雇用状況は把握していない組織を含む)に対して、今後の外国人労働者に関する2つの意見への考えをたずねた。

[組織化に積極的に取り組むべき]について、<そう思う計>(71.4%:「そう思う」27.5%と「どちらかといえばそう思う」43.9%の合計)は7割強と多数を占める。部門別にみると、製造産業部門では<そう思う計>が他部門に比べてやや少なめである。また、総合サービス部門では<そう思う計>のなかでも明確に「そう思う」割合が多い点が特徴である(第Ⅱ-11表)。

[国籍問わず必要な人材を雇用すべき]については、明確に「そう思う」(60.8%)が6割にのぼり、「どちらかといえばそう思う」(27.5%)を加えた<そう思う計>(88.4%)は9割弱と大多数を占める。各部門において<そう思う計>が9割前後を占めるが、流通部門では明確に「そう思う」の割合が他の部門に比べて多い(第Ⅱ-12表)。

第Ⅱ-11表 今後の外国人労働者に関する考え方
(外国人従業員を雇用していない組織を除く)
A: 組織化に積極的に取り組むべき

	そ う 思 う	そ ど う 思 う か と い え ば	そ ど う 思 わ か い え ば	そ う 思 わ な い	無 回 答	件 数	* そ う 思 う 計	* そ う 思 わ な い 計
UAゼンセン計 (組織数)	27.5 52	43.9 83	20.6 39	4.2 8	3.7 7	189	71.4 135	24.9 47
部 門 別								
製造産業部門 (組織数)	14.6 7	52.1 25	25.0 12	6.3 3	2.1 1	48	66.7 32	31.3 15
流通部門 (組織数)	27.5 22	45.0 36	18.8 15	5.0 4	3.8 3	80	72.5 58	23.8 19
総合サービス部門 (組織数)	37.7 23	36.1 22	19.7 12	1.6 1	4.9 3	61	73.8 45	21.3 13

第Ⅱ-12表 今後の外国人労働者に関する考え方
(外国人従業員を雇用していない組織を除く)
B: 国籍問わず必要な人材を雇用すべき

	そ う 思 う	そ ど う 思 う か と い え ば	そ ど う 思 わ か い え ば	そ う 思 わ な い	無 回 答	件 数	* そ う 思 う 計	* そ う 思 わ な い 計
UAゼンセン計 (組織数)	60.8 115	27.5 52	7.9 15	0.5 1	3.2 6	189	88.4 167	8.5 16
部 門 別								
製造産業部門 (組織数)	52.1 25	33.3 16	10.4 5	2.1 1	2.1 1	48	85.4 41	12.5 6
流通部門 (組織数)	66.3 53	25.0 20	6.3 5	...	2.5 2	80	91.3 73	6.3 5
総合サービス部門 (組織数)	60.7 37	26.2 16	8.2 5	...	4.9 3	61	86.9 53	8.2 5

Ⅲ. 製造産業部門

1. 部会

製造産業部門における有効回答数は、83 組織である（第Ⅲ－1表）。

多い順に部会ごとの回答数をみると、医薬・化粧品部会が22 組織、繊維加工部会と総合製造部会が14 組織、繊維素材部会と衣料・スポーツ部会、化学部会が11 組織となっている。

第Ⅲ－1表 部会

	繊維素材部会	繊維加工部会	染色業種		総合製造部会	建設・建材業種	金属・電機業種	紙業・印刷業種	衣料・スポーツ部会	衣料業種	スポーツ業種	化学部会	化学素材業種	化学資材業種	医薬・化粧品部会	医薬業種	化粧品業種	無回答	件数
			繊維加工業種	染色業種															
製造産業部門 (組織数)	13.3 11	16.9 14	6.0 5	10.8 9	16.9 14	4.8 4	7.2 6	4.8 4	13.3 11	7.2 6	6.0 5	13.3 11	3.6 3	9.6 8	26.5 22	25.3 21	1.2 1	… …	83

2. 外国人従業員の雇用状況と組織化状況

外国人従業員を「雇用している」組織は43 組織で、全体の半数を占める（第Ⅲ－2表）。

外国人従業員を雇用している組織のうち、外国人の「組合員がいる」組織は27 組織で、「組合員がない」は15 組織である。

第Ⅲ－2表 外国人従業員の雇用状況と組織化状況

	雇用している	雇用していない			把握していない	無回答	件数	
		組合員がいる	組合員がない	把握していない				
製造産業部門 (組織数)	51.8 43	32.5 27	18.1 15	1.2 1	42.2 35	6.0 5	… …	83

3. 外国人従業員数・組合員数と組織率

外国人従業員を雇用している組織の従業員総数は66,203人で、そのうち外国人従業員数は659人となっており、外国人従業員比率は1.0%である（第Ⅲ－3表）。

雇用形態・性別の従業員数をみると、外国人の正社員数は367人、そのうち女性は103人（女性比率：28.1%）、外国人の正社員以外は292人、そのうち女性は143人（同49.0%）となっている。また、外国人従業員比率は、正社員が0.7%、正社員以外が2.4%である。

外国人の組合員数は、正社員274人、正社員以外4人である。外国人従業員を雇用している43組織を対象に外国人の組織率を算出すると、正社員と正社員以外を合わせた全従業員では42.2%、正社員では74.7%、正社員以外では1.4%となっている。

なお、外国人組合員を組織化している27組織を対象に外国人の組織率を算出すると、正社員と正社員以外を合わせた全従業員では55.3%、正社員では80.1%、正社員以外では2.5%となっている。

第Ⅲ－3表 従業員、組合員数、組織率（外国人従業員を雇用している組織・人）

	総 数	正社員 （うち女性）				件 数
		正社員	（うち女性）	（正社員以外）	（うち女性）	
従業員数・外国人従業員を雇用している組織（A） （うち外国人数）	66,203 659	53,999 367	9,668 103	12,204 292	7,036 143	43
外国人従業員比率	1.0	0.7	1.1	2.4	2.0	
組織率の集計対象						
従業員数・外国人組合員がいる組織（B） （うち外国人数）	58,043 503	47,359 342	7,860 96	10,684 161	6,278 105	27
組合員数（C） （うち外国人数）	38,120 278	37,394 274	7,641 93	726 4	325 2	27
組織率（%）						
外国人従業員を雇用している組織（C/A） （うち外国人）	57.6 42.2	69.2 74.7	79.0 90.3	5.9 1.4	4.6 1.4	43
外国人組合員がいる組織（C/B） （うち外国人）	65.7 55.3	79.0 80.1	97.2 96.9	6.8 2.5	5.2 1.9	27

4. 在留資格・国籍別の従業員数・組合員数

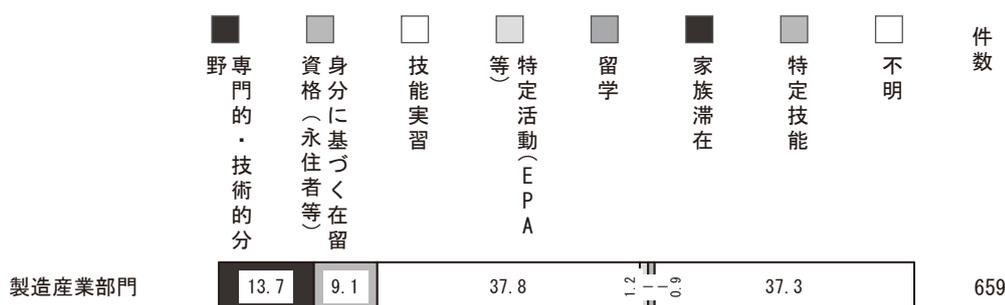
(1) 従業員数

在留資格別の従業員数について、総数 659 人のうち「不明」が 37.3%(246 人)と多い点に留意が必要だが、「技能実習」が 37.8% (249 人) と最も多く、そのほか「専門的・技術的分野」が 13.7% (90 人)、「身分に基づく在留資格」が 9.1% (60 人) となっている(第Ⅲ－1 図)。

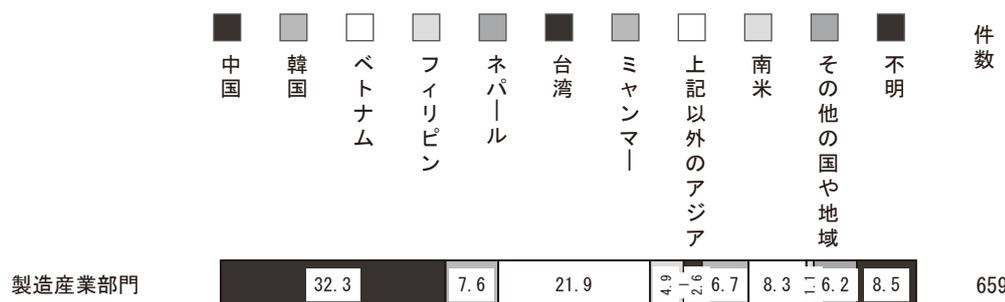
国籍別にみると、「中国」が 32.3% (213 人) と最も多く、それに「ベトナム」が 21.9% (144 人) で続いている(第Ⅲ－2 図)。

国籍別に在留資格の特徴をみると、中国では「技能実習」のほか、「専門的・技術的分野」や「身分に基づく在留資格」も一定数みられるが、ベトナムでは「技能実習」が大半を占める(第Ⅲ－4 表)。

第Ⅲ－1 図 在留資格別の従業員 (外国人従業員を雇用している組織)



第Ⅲ－2 図 国籍別の従業員 (外国人従業員を雇用している組織)



第Ⅲ－4 表 在留資格・国籍別の従業員数 (外国人従業員を雇用している組織・人)

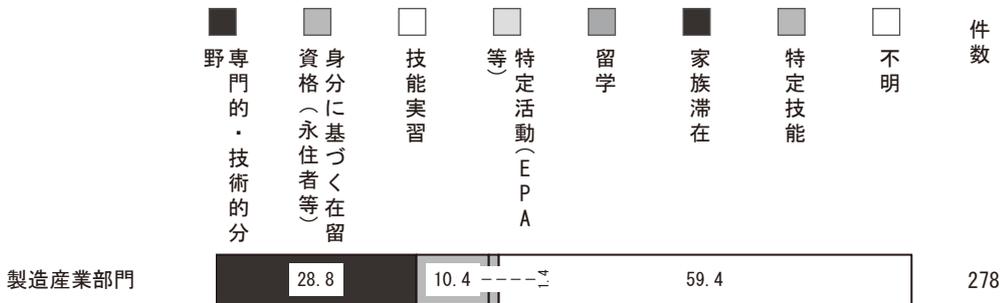
国籍別	従業員数	在留資格								組織数
		野専門的・技術的分	資格身分に基づく在留	技能実習	等) 特定活動 (EPA)	留学	家族滞在	特定技能	不明	
	659	90	60	249	8	0	0	6	246	43
中国	213	37	32	48	0	0	0	2	94	29
韓国	50	14	7	0	0	0	0	1	28	15
ベトナム	144	14	1	113	8	0	0	0	8	12
フィリピン	32	3	3	24	0	0	0	0	2	5
ネパール	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
台湾	17	5	4	0	0	0	0	0	8	8
ミャンマー	44	2	0	40	0	0	0	0	2	5
上記以外のアジア	55	11	1	24	0	0	0	3	16	11
南米	7	0	7	0	0	0	0	0	0	4
その他の国や地域	41	4	4	0	0	0	0	0	33	8
不明	56	0	1	0	0	0	0	0	55	4

(2) 組合員数

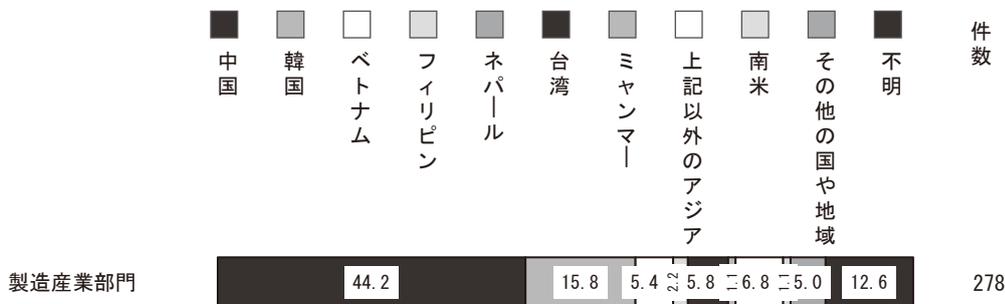
第Ⅲ－3図、第Ⅲ－4図、第Ⅲ－5表は、在留資格・国籍別の組合員数を示している。

「技能実習」は、従業員数では最も多いが、組合員にはいない。そのため、技能実習が大半を占める「ベトナム」は組合員数が少ない。

第Ⅲ－3図 在留資格別の組合員（外国人組合員がいる組織）



第Ⅲ－4図 国籍別の組合員（外国人組合員がいる組織）



第Ⅲ－5表 在留資格・国籍別の組合員数（外国人組合員がいる組織・人）

国籍別	組合員数	在留資格								組織数
		野専門的・技術的分	資格（永住者等）	身分に基づく在留	技能実習	特定活動（EPA等）	留学	家族滞在	特定技能	
	278	80	29	0	0	0	0	4	165	27
中国	123	31	17	0	0	0	0	2	73	22
韓国	44	15	3	0	0	0	0	1	25	12
ベトナム	15	7	0	0	0	0	0	0	8	5
フィリピン	6	3	3	0	0	0	0	0	0	3
ネパール	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
台湾	16	7	1	0	0	0	0	0	8	7
ミャンマー	3	2	0	0	0	0	0	0	1	2
上記以外のアジア	19	10	0	0	0	0	0	1	8	4
南米	3	0	2	0	0	0	0	0	1	3
その他の国や地域	14	4	3	0	0	0	0	0	7	7
不明	35	1	0	0	0	0	0	0	34	4

(3) 部会別にみた在留資格・国籍別の従業員数・組合員数

以下、部会別に在留資格・国籍別の従業員数と組合員数の特徴をみていく。

① 繊維素材部会（第Ⅲ－6表）

従業員数では、「技能実習」が多いが、組織化はされておらず組合員数は少ない。

第Ⅲ－6表 在留資格・国籍別の従業員・組合員数（人）

国籍別	従業員数	在留資格								外国人従業員がいる組織数	組合員数	在留資格								外国人組合員がいる組織数
		野専門的・技術的分	資格（永住者等）	身分に基づく在留資格（永住者等）	技能実習	等）特定活動（EPA）	留学	家族滞在	特定技能			不明	野専門的・技術的分	資格（永住者等）	身分に基づく在留資格（永住者等）	技能実習	等）特定活動（EPA）	留学	家族滞在	
繊維素材部会計	125	22	21	68	8	0	0	6	0	10	47	24	14	0	0	0	0	4	5	8
中国	43	16	11	14	0	0	0	2	0	8	24	15	7	0	0	0	0	2	0	7
韓国	4	1	2	0	0	0	0	1	0	4	6	3	2	0	0	0	0	1	0	4
ベトナム	65	2	1	54	8	0	0	0	0	3	2	2	0	0	0	0	0	0	1	
フィリピン	2	0	2	0	0	0	0	0	0	1	2	0	2	0	0	0	0	0	1	
ネパール	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
台湾	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
ミャンマー	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
上記以外のアジア	6	3	0	0	0	0	0	3	0	2	4	3	0	0	0	0	0	1	2	
南米	5	0	5	0	0	0	0	0	0	2	3	0	2	0	0	0	0	0	3	
その他の国や地域	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	
不明	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	1	0	0	0	0	0	0	4	

（※）国籍・在留資格別人数については、一部の項目で組合員数のみ回答のあった組織があり、組合員数が従業員数を上回る項目がある。

② 繊維加工部会（第Ⅲ－7表）

従業員数では、「技能実習」が最も多くそのほかは少ないが、組合員数は全体として少ない。

第Ⅲ－7表 在留資格・国籍別の従業員・組合員数（人）

国籍別	従業員数	在留資格								外国人従業員がいる組織数	組合員数	在留資格								外国人組合員がいる組織数
		野専門的・技術的分	資格（永住者等）	身分に基づく在留資格（永住者等）	技能実習	等）特定活動（EPA）	留学	家族滞在	特定技能			不明	野専門的・技術的分	資格（永住者等）	身分に基づく在留資格（永住者等）	技能実習	等）特定活動（EPA）	留学	家族滞在	
繊維加工部会計	127	14	4	108	0	0	0	0	1	10	9	7	1	0	0	0	0	0	1	2
中国	36	0	1	34	0	0	0	0	1	4	1	0	0	0	0	0	0	0	1	
韓国	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	
ベトナム	32	11	0	21	0	0	0	0	0	3	4	4	0	0	0	0	0	0	1	
フィリピン	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
ネパール	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
台湾	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1	
ミャンマー	36	2	0	34	0	0	0	0	0	3	2	2	0	0	0	0	0	0	1	
上記以外のアジア	20	0	1	19	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
南米	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
その他の国や地域	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
不明	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

（※）国籍・在留資格別人数については、一部の項目で組合員数のみ回答のあった組織があり、組合員数が従業員数を上回る項目がある。

③総合製造部会（第Ⅲ－8表）

従業員数・組合員数は全体的に少ない。

第Ⅲ－8表 在留資格・国籍別の従業員・組合員数（人）

国籍別	従業員数	従業員								外国人従業員がいる組織数	組合員数	組合員								外国人組合員がいる組織数					
		野	専	資	身	技	等	留	家			特	不	野	専	資	身	技	等		留	家	特	不	
		専門的・技術的分	門的・技術的分	格（永住者等）	身に基づく在留資格（永住者等）	能実習	（EPA）	学	族滞在	定技能	明			専門的・技術的分	門的・技術的分	格（永住者等）	身に基づく在留資格（永住者等）	能実習	（EPA）	学	族滞在	定技能	明		
総合製造部会計	22	7	11	4	0	0	0	0	0	0	0	6	10	6	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4
中国	10	3	7	0	0	0	0	0	0	0	0	5	5	1	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
韓国	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ベトナム	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
フィリピン	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ネパール	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
台湾	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
ミャンマー	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
上記以外のアジア	4	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
南米	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
その他の国や地域	3	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
不明	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

(※) 国籍・在留資格別人数については、一部の項目で組合員数のみ回答のあった組織があり、組合員数が従業員数を上回る項目がある。

④衣料・スポーツ部会（第Ⅲ－9表）

従業員・組合員では、「専門的・技術的分野」が一定数みられるが、そのほかは少ない。

第Ⅲ－9表 在留資格・国籍別の従業員・組合員数（人）

国籍別	従業員数	従業員								外国人従業員がいる組織数	組合員数	組合員								外国人組合員がいる組織数					
		野	専	資	身	技	等	留	家			特	不	野	専	資	身	技	等		留	家	特	不	
		専門的・技術的分	門的・技術的分	格（永住者等）	身に基づく在留資格（永住者等）	能実習	（EPA）	学	族滞在	定技能	明			専門的・技術的分	門的・技術的分	格（永住者等）	身に基づく在留資格（永住者等）	能実習	（EPA）	学	族滞在	定技能	明		
衣料・スポーツ部会計	49	29	2	18	0	0	0	0	0	0	0	4	30	29	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
中国	11	9	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2	10	9	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
韓国	5	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	5	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
ベトナム	12	1	0	11	0	0	0	0	0	0	0	3	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
フィリピン	3	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
ネパール	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
台湾	4	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	4	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
ミャンマー	6	0	0	6	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
上記以外のアジア	8	7	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2	7	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
南米	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
その他の国や地域	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
不明	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

(※) 国籍・在留資格別人数については、一部の項目で組合員数のみ回答のあった組織があり、組合員数が従業員数を上回る項目がある。

第2章 調査の結果－単組調査－

⑤化学部会（第Ⅲ－10表）

従業員数では、「技能実習」が多いが、その他の在留資格の人数が少ないため、組合員数は少ない。従業員数、組合員数ともに「不明」が多数を占める。

第Ⅲ－10表 在留資格・国籍別の従業員・組合員数（人）

国籍別	従業員数	野専門的・技術的分	資格（永住者等）	身分に基づく在留	技能実習	等）特定活動（EPA	留学	家族滞在	特定技能	不明	外国人従業員がいる組織数	組合員数	野専門的・技術的分	資格（永住者等）	身分に基づく在留	技能実習	等）特定活動（EPA	留学	家族滞在	特定技能	不明	外国人組合員がいる組織数	
																							化学部会計
中国	75	3	11	0	0	0	0	0	0	61	6	57	2	5	0	0	0	0	0	0	50	6	
韓国	26	1	4	0	0	0	0	0	0	21	5	22	1	1	0	0	0	0	0	0	20	4	
ベトナム	35	0	0	27	0	0	0	0	0	8	3	8	0	0	0	0	0	0	0	0	8	2	
フィリピン	26	0	1	24	0	0	0	0	0	1	2	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	
ネパール	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
台湾	8	0	1	0	0	0	0	0	0	7	3	7	0	0	0	0	0	0	0	0	7	2	
ミャンマー	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	
上記以外のアジア	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
南米	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
その他の国や地域	10	0	4	0	0	0	0	0	0	6	4	4	0	2	0	0	0	0	0	0	2	2	
不明	4	0	0	0	0	0	0	0	0	4	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

（※）国籍・在留資格別人数については、一部の項目で組合員数のみ回答のあった組織があり、組合員数が従業員数を上回る項目がある。

⑥医薬・化粧品部会（第Ⅲ－11表）

組合員は「専門的・技術的分野」が一部みられるが、そのほかは在留資格が「不明」である。

第Ⅲ－11表 在留資格・国籍別の従業員・組合員数（人）

国籍別	従業員数	野専門的・技術的分	資格（永住者等）	身分に基づく在留	技能実習	等）特定活動（EPA	留学	家族滞在	特定技能	不明	外国人従業員がいる組織数	組合員数	野専門的・技術的分	資格（永住者等）	身分に基づく在留	技能実習	等）特定活動（EPA	留学	家族滞在	特定技能	不明	外国人組合員がいる組織数
中国	38	6	0	0	0	0	0	0	0	32	4	26	4	0	0	0	0	0	0	0	22	3
韓国	12	5	0	0	0	0	0	0	0	7	2	10	5	0	0	0	0	0	0	0	5	2
ベトナム	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
フィリピン	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ネパール	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
台湾	2	1	0	0	0	0	0	0	0	1	2	2	1	0	0	0	0	0	0	0	1	2
ミャンマー	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
上記以外のアジア	15	1	0	0	0	0	0	0	0	14	2	8	0	0	0	0	0	0	0	0	8	1
南米	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
その他の国や地域	28	1	0	0	0	0	0	0	0	27	3	6	1	0	0	0	0	0	0	0	5	3
不明	51	0	0	0	0	0	0	0	0	51	2	30	0	0	0	0	0	0	0	0	30	2

（※）国籍・在留資格別人数については、一部の項目で組合員数のみ回答のあった組織があり、組合員数が従業員数を上回る項目がある。

8. 今後の外国人労働者に関する考え方

外国人従業員を雇用している組織（雇用状況は把握していない組織を含む）に対して、今後の外国人労働者に関する2つの意見への考えをたずねた（第Ⅲ－17表）。

まず、“外国人労働者の組織化に積極的に取り組むべき”という意見については、「そう思う」（14.6%、7組織）と「どちらかといえばそう思う」（52.1%、25組織）をあわせて＜そう思う計＞（66.7%、32組織）が3分の2組織を占めており、＜そう思わない計＞（31.3%、15組織）を上回っている。

“国籍を問わず必要な人材を雇用すべき”という意見に対しては、＜そう思う計＞（85.4%、41組織）が8割台半ばにのぼり、また、そのなかでも明確に「そう思う」（52.1%、25組織）という意見が多い。

第Ⅲ－17表 今後の外国人労働者に関する考え方
（外国人従業員を雇用していない組織を除く）

	そう思う	どちらかといえば	どちらかといえ	そう思わない	無回答	件数	*そう思う計	*そう思わない計
組織化に積極的に取り組むべき（組織数）	14.6 7	52.1 25	25.0 12	6.3 3	2.1 1	48	66.7 32	31.3 15
国籍問わず必要な人材を雇用すべき（組織数）	52.1 25	33.3 16	10.4 5	2.1 1	2.1 1	48	85.4 41	12.5 6

IV. 流通部門

1. 部会

流通部門における有効回答数は、94 第Ⅳ－1表 部会
組織である（第Ⅳ－1表）。

多い順に部会ごとの回答数をみると、スーパーマーケット部会が28組織、GMS部会が15組織、住生活関連部会が12組織、百貨店部会、ドラッグ関連部会、専門店部会が11組織、家電関連部会が6組織となっている。

	ト ス ー パ ー マ ー ケ ッ ト	G M S 部 会	住 生 活 関 連 部 会	百 貨 店 部 会	ド ラ グ 関 連 部 会	専 門 店 部 会	家 電 関 連 部 会	無 回 答	件 数
流通部門 （組織数）	29.8 28	16.0 15	12.8 12	11.7 11	11.7 11	11.7 11	6.4 6	...	94

2. 外国人従業員の雇用状況と組織化状況

外国人従業員を「雇用している」組織は71組織で、全体の4分の3を占める（第Ⅳ－2表）。なお、雇用状況を「把握していない」組織は9組織で、全体の1割を占める。

外国人従業員を雇用している71組織のうち、外国人の「組合員がいる」組織は50組織、「組合員がいない」が17組織となっており、組織化していない組織も少なくない。

第Ⅳ－2表 外国人従業員の雇用状況と組織化状況

	雇 用 し て い る	組 合 員 が い る	組 合 員 が い な い	把 握 し て い な い	雇 用 し て い な い	把 握 し て い な い	無 回 答	件 数
流通部門 （組織数）	75.5 71	53.2 50	18.1 17	4.3 4	14.9 14	9.6 9	...	94

3. 外国人従業員数・組合員数と組織率

外国人従業員を雇用している組織の従業員総数は922,472人で、そのうち外国人従業員数は14,244人となっており、外国人従業員比率は1.5%である（第IV－3表）。

雇用形態・性別の従業員数をみると、外国人の正社員数は1,103人、そのうち女性は691人（女性比率：62.6%）、外国人の正社員以外は13,141人、そのうち女性は10,637人（同80.9%）となっており、正社員以外が大半を占め、かつ女性の割合が多い。また、外国人従業員比率は、正社員が0.6%、正社員以外が1.8%である。

外国人組合員数は、正社員1,022人、正社員以外4,553人である。外国人従業員を雇用している71組織を対象に外国人の組織率を算出すると、正社員と正社員以外を合わせた全従業員では39.1%、正社員では92.7%、正社員以外では34.6%となっている。

なお、外国人従業員を組織化している50組織を対象に外国人の組織率を算出すると、正社員と正社員以外を合わせた全従業員では42.7%、正社員では94.6%、正社員以外では38.0%となっている。

第IV－3表 従業員、組合員数、組織率（外国人従業員を雇用している組織・人）

	総 数	正社員 （うち女性）				件 数
		正社員 （うち女性）	（うち女性）	（正社員以外）	（うち女性）	
従業員数・外国人従業員を雇用している組織（A）	922,472	196,740	62,509	725,732	556,754	71
（うち外国人数）	14,244	1,103	691	13,141	10,637	
外国人従業員比率	1.5	0.6	1.1	1.8	1.9	
組織率の集計対象						
従業員数・外国人組合員がいる組織（B）	795,885	172,066	54,195	623,819	477,626	50
（うち外国人数）	13,051	1,080	676	11,971	9,609	
組合員数（C）	506,386	146,725	49,992	359,661	303,132	50
（うち外国人数）	5,575	1,022	643	4,553	3,909	
組織率（%）						
外国人従業員を雇用している組織（C/A）	54.9	74.6	80.0	49.6	54.4	71
（うち外国人）	39.1	92.7	93.1	34.6	36.7	
外国人組合員がいる組織（C/B）	63.6	85.3	92.2	57.7	63.5	50
（うち外国人）	42.7	94.6	95.1	38.0	40.7	

4. 在留資格・国籍別の従業員数・組合員数

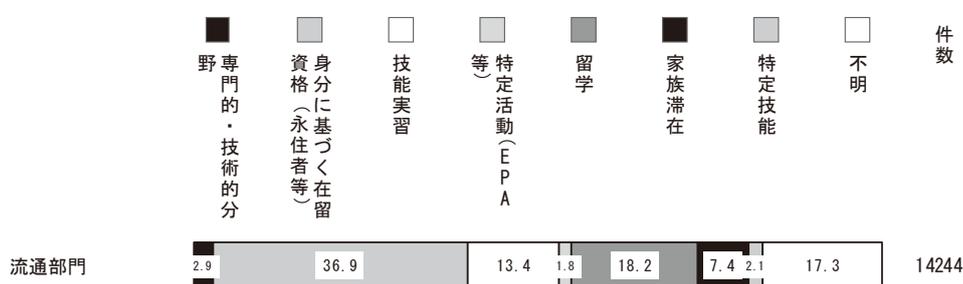
(1) 従業員数

在留資格別の従業員数について、総数 14,244 人のうち「不明」が 17.3% (2,459 人) と多い点に留意が必要だが、「身分に基づく在留資格」が 36.9% (5,255 人) と最も多く、それに「留学」が 18.2% (2,587 人)、「技能実習」が 13.4% (1,915 人) と続いて多い (第IV-1 図)。

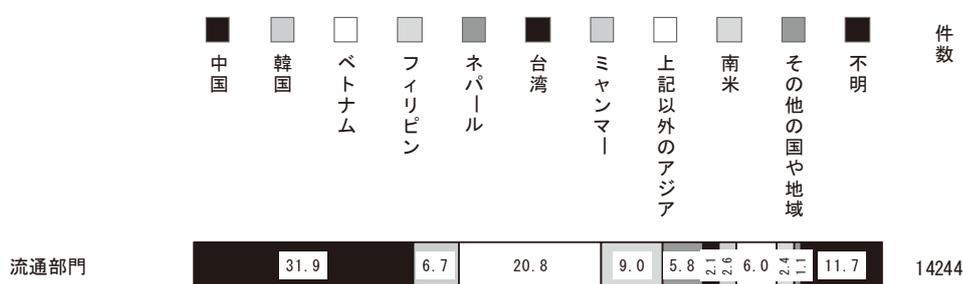
国籍別にみると、最も多い「中国」が 31.9% (4,541 人) と 3 分の 1 を占め、それに「ベトナム」が 20.8% (2,956 人)、「フィリピン」が 9.0% (1,276 人) と 1~2 割で続いている (第IV-2 図)。

国籍 (地域) 別に在留資格の特徴をみると、中国と韓国、フィリピン、南米では「身分に基づく在留資格」が多く、さらに中国では「専門的・技術的分野」と「留学」もほかの国や地域に比べて多い。ベトナムでは「技能実習」が多い (第IV-4 表)。

第IV-1 図 在留資格別の従業員 (外国人従業員を雇用している組織)



第IV-2 図 国籍別の従業員 (外国人従業員を雇用している組織)



第IV-4 表 在留資格・国籍別の従業員数 (人)

国籍別	従業員数	在留資格								組織数
		野専門的・技術的分	資格(身分に基づく在留)	技能実習	等)特定活動(EPA)	留学	家族滞在	特定技能	不明	
流通部門	14,244	412	5,255	1,915	258	2,587	1,060	298	2,459	71
中国	4,541	286	2,139	88	44	1,249	349	65	321	44
韓国	954	42	685	0	9	69	32	1	116	38
ベトナム	2,956	25	210	1,388	117	708	178	194	136	37
フィリピン	1,276	1	1,185	0	1	9	33	0	47	34
ネパール	832	12	62	3	25	214	367	1	148	27
台湾	298	28	169	0	12	54	12	10	13	29
ミャンマー	364	7	39	190	28	70	9	20	1	22
上記以外のアジア	860	9	336	242	12	162	51	7	41	34
南米	341	0	309	0	1	7	16	0	8	26
その他の国や地域	156	2	85	0	9	34	13	0	13	28
不明	1,666	0	36	4	0	11	0	0	1,615	7

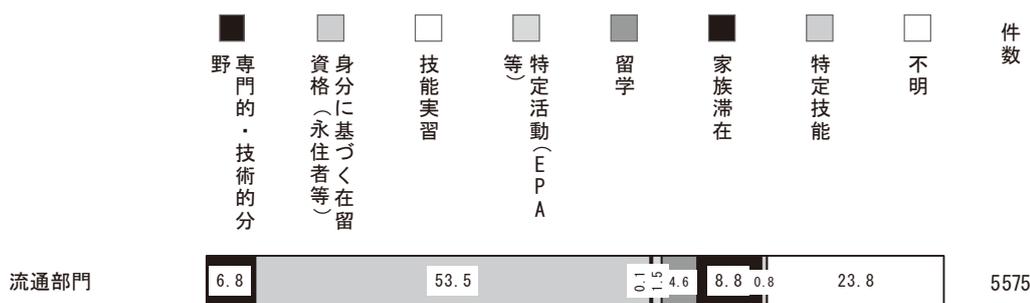
(2) 組合員数

第IV－3図、第IV－4図、第IV－5表は、在留資格・国籍別の組合員数を示している。

在留資格別にみると、「不明」が2割強を占める点に留意が必要だが、「技能実習」と「留学」はあまり組織化されていないため、「身分に基づく在留資格」の占める割合が5割強と多くなっている。

国籍（地域）別にみると、従業員同様、「中国」が4割近くと最も多く、次いで「フィリピン」と「韓国」が1割強を占める。在留資格で技能実習が多い「ベトナム」が1割弱にとどまり、あまり組織化されていない。

第IV－3図 在留資格別の組合員（外国人組合員がいる組織）



第IV－4図 国籍別の組合員（外国人組合員がいる組織）



第IV－5表 在留資格・国籍別の組合員数（人）

国籍別	流通部門	組合員数	在留資格							組織数	
			野	専門的・技術的分	資格（永住者等）	身分に基づく在留	技能実習	特定活動（EPA）	留学		家族滞在
	流通部門	5,575	377	2,985	8	82	258	493	43	1,329	50
国籍別	中国	2,130	266	1,272	4	10	55	176	30	317	41
	韓国	650	37	470	0	5	1	24	1	112	33
	ベトナム	394	22	91	1	44	95	95	1	45	27
	フィリピン	712	0	597	0	0	0	19	0	96	23
	ネパール	270	10	20	3	7	79	140	1	10	17
	台湾	164	24	106	0	4	4	4	8	14	23
	ミャンマー	46	7	21	0	2	8	7	0	1	9
	上記以外のアジア	283	9	202	0	4	14	25	2	27	26
	南米	152	0	142	0	0	0	2	0	8	16
	その他の国や地域	56	1	42	0	6	2	1	0	4	10
不明	718	1	22	0	0	0	0	0	695	8	

(3) 部会別にみた在留資格・国籍別の従業員数・組合員数

以下、部会別に在留資格・国籍別の従業員数と組合員数の特徴をみていく。

① スーパーマーケット部会 (第IV-6表)

従業員について、在留資格では「身分に基づく在留資格」に次いで「技能実習」と「留学」が多く、国籍では「ベトナム」が最も多い。「技能実習」と「留学」がほとんど組織化されていないため、外国人組合員は少なく、「身分に基づく在留資格」がほとんどを占める。

第IV-6表 在留資格・国籍別の従業員・組合員数(人)

国籍別	従業員数	在留資格							外国人従業員がいる組織数	組合員数	在留資格							外国人組合員がいる組織数		
		野専門的・技術的分	資格(永住者等)	身分に基づく在留	技能実習	等(特定活動(EPA))	留学	家族滞在			特定技能	不明	野専門的・技術的分	資格(永住者等)	身分に基づく在留	技能実習	等(特定活動(EPA))		留学	家族滞在
スーパーマーケット部会	6,720	29	2,547	1,684	132	1,029	598	75	626	25	1,679	31	1,156	0	14	4	166	0	308	14
中国	1,460	10	855	13	11	373	150	0	48	20	601	10	432	0	1	0	62	0	96	11
韓国	318	1	255	0	4	26	21	0	11	18	195	1	150	0	1	0	16	0	27	10
ベトナム	1,991	12	130	1,239	63	394	87	52	14	20	113	13	35	0	10	4	28	0	23	9
フィリピン	853	0	794	0	1	5	30	0	23	19	403	0	312	0	0	0	17	0	74	10
ネパール	374	3	47	0	19	62	241	0	2	16	42	2	7	0	1	0	26	0	6	8
台湾	122	2	85	0	2	21	9	0	3	11	61	4	50	0	0	0	2	0	5	8
ミャンマー	306	0	21	190	24	48	3	20	0	12	15	0	13	0	0	0	2	0	0	5
上記以外のアジア	580	1	207	238	7	81	35	3	8	20	126	1	101	0	1	0	11	0	12	12
南米	129	0	107	0	0	5	16	0	1	16	49	0	43	0	0	0	2	0	4	8
その他の国や地域	49	0	28	0	1	14	6	0	0	12	10	0	9	0	0	0	0	0	1	4
不明	538	0	18	4	0	0	0	0	516	4	64	0	4	0	0	0	0	0	60	2

(※) 国籍・在留資格別人数については、一部の項目で組合員数のみ回答のあった組織があり、組合員数が従業員数を上回る項目がある。

② GMS部会 (第IV-7表)

従業員について、在留資格では「身分に基づく在留資格」、国籍では「中国」がそれぞれ最も多い。なお、在留資格については「不明」も3割近くを占めている。「身分に基づく在留資格」の従業員の8割近くが組合員となっており、組合員の半数強を占めている。

第IV-7表 在留資格・国籍別の従業員・組合員数(人)

国籍別	従業員数	在留資格							外国人従業員がいる組織数	組合員数	在留資格							外国人組合員がいる組織数		
		野専門的・技術的分	資格(永住者等)	身分に基づく在留	技能実習	等(特定活動(EPA))	留学	家族滞在			特定技能	不明	野専門的・技術的分	資格(永住者等)	身分に基づく在留	技能実習	等(特定活動(EPA))		留学	家族滞在
GMS部会	4,894	113	1,864	222	83	827	364	141	1,280	14	2,732	108	1,470	0	61	248	300	0	545	10
中国	1,383	68	768	71	12	271	116	0	77	10	898	66	623	0	7	52	94	0	56	7
韓国	379	16	304	0	4	25	5	0	25	10	288	16	247	0	4	1	5	0	15	6
ベトナム	871	4	56	148	47	277	86	141	112	13	253	4	43	0	34	90	65	0	17	6
フィリピン	370	0	345	0	0	3	3	0	19	10	289	0	270	0	0	0	2	0	17	5
ネパール	435	6	14	0	5	141	123	0	146	11	218	5	13	0	5	78	113	0	4	6
台湾	72	9	49	0	2	7	2	0	3	10	58	7	42	0	2	3	1	0	3	6
ミャンマー	53	7	16	0	3	20	6	0	1	10	31	7	8	0	2	8	5	0	1	4
上記以外のアジア	212	2	109	3	5	57	16	0	20	7	131	2	93	0	3	14	14	0	5	5
南米	143	0	141	0	1	1	0	0	0	5	87	0	86	0	0	0	0	0	1	4
その他の国や地域	78	1	44	0	4	15	7	0	7	9	35	1	27	0	4	2	1	0	0	3
不明	898	0	18	0	0	10	0	0	870	4	444	0	18	0	0	0	0	0	426	4

(※) 国籍・在留資格別人数については、一部の項目で組合員数のみ回答のあった組織があり、組合員数が従業員数を上回る項目がある。

第2章 調査の結果－単組調査－

③住生活関連部会（第IV－8表）

従業員、組合員ともに、在留資格で「不明」が多くなっているが、それを除くと、「身分に基づく在留資格」が多い。

第IV－8表 在留資格・国籍別の従業員・組合員数（人）

国籍別	住生活関連部会	従業員数								外国人従業員がいる組織数	組合員数	組合員数								外国人組合員がいる組織数			
		野	専	資	身	技	等	特	留			家	特	不	野	専	資	身	技		等	特	留
		専門的・技術的分	身分に基づく在留資格（永住者等）	身分に基づく在留資格（永住者等）	身分に基づく在留資格（永住者等）	技能実習	特定活動（EPA）	留学	家族滞在	特定技能	不明			野専門的・技術的分	身分に基づく在留資格（永住者等）	身分に基づく在留資格（永住者等）	技能実習	特定活動（EPA）	留学	家族滞在	特定技能	不明	
	住生活関連部会	575	39	162	8	6	88	18	0	254	8	367	35	89	8	3	1	9	0	222	7		
国籍別	中国	317	26	77	4	2	55	13	0	140	6	205	25	43	4	1	0	5	0	127	6		
	韓国	106	4	20	0	0	4	2	0	76	7	87	3	15	0	0	0	2	0	67	7		
	ベトナム	34	4	7	1	0	14	2	0	6	5	14	3	4	1	0	1	2	0	3	3		
	フィリピン	20	1	13	0	0	1	0	0	5	6	11	0	6	0	0	0	0	0	5	3		
	ネパール	6	0	0	3	0	2	1	0	0	2	3	0	0	3	0	0	0	0	0	1		
	台湾	15	1	6	0	0	3	0	0	5	3	10	1	4	0	0	0	0	0	5	2		
	ミャンマー	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
	上記以外のアジア	28	3	5	0	0	7	0	0	13	5	17	3	4	0	0	0	0	0	10	4		
	南米	31	0	25	0	0	1	0	0	5	4	10	0	7	0	0	0	0	0	3	2		
	その他の国や地域	17	0	8	0	4	1	0	0	4	3	10	0	6	0	2	0	0	0	2	2		
	不明	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		

(※)国籍・在留資格別人数については、一部の項目で組合員数のみ回答のあった組織があり、組合員数が従業員数を上回る項目がある。

④百貨店部会（第IV－9表）

外国人従業員や組合員がいる組織はみられるが、人数はそれぞれ100人前後と少ない。

第IV－9表 在留資格・国籍別の従業員・組合員数（人）

国籍別	百貨店部会	従業員数								外国人従業員がいる組織数	組合員数	組合員数								外国人組合員がいる組織数		
		野	専	資	身	技	等	特	留			家	特	不	野	専	資	身	技		等	特
		専門的・技術的分	身分に基づく在留資格（永住者等）	身分に基づく在留資格（永住者等）	技能実習	特定活動（EPA）	留学	家族滞在	特定技能	不明			野専門的・技術的分	身分に基づく在留資格（永住者等）	身分に基づく在留資格（永住者等）	技能実習	特定活動（EPA）	留学	家族滞在	特定技能	不明	
	百貨店部会	101	27	20	0	0	13	0	0	41	7	75	19	19	0	0	0	0	0	37	6	
国籍別	中国	75	18	17	0	0	4	0	0	36	5	60	11	17	0	0	0	0	0	32	5	
	韓国	11	6	2	0	0	1	0	0	2	4	10	6	2	0	0	0	0	0	2	3	
	ベトナム	5	2	0	0	0	2	0	0	1	3	2	1	0	0	0	0	0	0	1	2	
	フィリピン	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	ネパール	3	0	0	0	0	3	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	台湾	2	0	0	0	0	1	0	0	1	2	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	
	ミャンマー	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	上記以外のアジア	3	0	1	0	0	2	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	南米	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	その他の国や地域	2	1	0	0	0	0	0	0	1	2	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	
	不明	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	

(※)国籍・在留資格別人数については、一部の項目で組合員数のみ回答のあった組織があり、組合員数が従業員数を上回る項目がある。

⑤ドラッグ関連部会（第IV－10表）

従業員について、在留資格では「留学」が最も多く、それに「身分に基づく在留資格」が続いている。国籍は「中国」が大半を占める。組合員については、「留学」がほとんど組織化されていないため、組合員数は従業員数の2割程度と少ない。

第IV－10表 在留資格・国籍別の従業員・組合員数（人）

国籍別	従業員数	在留資格								外国人従業員がいる組織数	組合員数	在留資格								外国人組合員がいる組織数				
		野	専	資	身	技	等	留	家			特	不	野	専	資	身	技	等		留	家	特	不
		門	門	格	分	能	）	学	族	定	明			門	門	格	分	能	）	学	族	定	不	
		的	的	（	に	実	特		滞	活				的	的	（	に	実	）		滞	動		
		・	）	永	基	習	定	在	在	（				・	）	住	づ	）	（		在	（		
		技	住	者	く	）	活	留	在	）			技	・	者	く	）	）	）		在	）		
		術	等	等	在	）	動	学	在	）			術	技	等	在	）	）	）		在	）		
		的	）	）	留	）	（		在	）			的	分	）	）	）	）	）		在	）		
		分	）	）	）	）	E		在	）			分	）	）	）	）	）	）		在	）		
			）	）	）	）	P		在	）				）	）	）	）	）	）		在	）		
			）	）	）	）		在	）				）	）	）	）	）	）		在	）			
ドラッグ関連部会	1,318	94	471	1	30	548	66	82	26	6	320	83	163	0	3	5	17	43	6	6				
中国	1,025	76	305	0	17	484	61	65	17	6	224	69	103	0	1	3	14	30	4	6				
韓国	96	2	78	0	1	9	3	1	2	5	45	2	40	0	0	0	1	1	1	5				
ベトナム	39	3	9	0	6	17	0	1	3	5	6	1	3	0	0	0	0	1	1	4				
フィリピン	24	0	24	0	0	0	0	0	0	5	4	0	4	0	0	0	0	0	0	2				
ネパール	14	3	1	0	1	6	2	1	0	5	7	3	0	0	1	1	1	1	0	2				
台湾	64	9	24	0	4	16	0	10	1	5	27	7	9	0	1	1	1	8	0	5				
ミャンマー	4	0	1	0	1	2	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				
上記以外のアジア	27	1	10	1	0	11	0	4	0	5	6	1	3	0	0	0	0	2	0	4				
南米	18	0	16	0	0	0	0	0	2	3	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1				
その他の国や地域	6	0	3	0	0	2	0	0	1	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				
不明	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				

(※)国籍・在留資格別人数については、一部の項目で組合員数のみ回答のあった組織があり、組合員数が従業員数を上回る項目がある。

⑥専門店部会（第IV－11表）

外国人従業員を雇用している組織はみられるものの、全体で108人と少なく、さらに組織化されている従業員は16人とわずかである。

第IV－11表 在留資格・国籍別の従業員・組合員数（人）

国籍別	従業員数	在留資格								外国人従業員がいる組織数	組合員数	在留資格								外国人組合員がいる組織数				
		野	専	資	身	技	等	留	家			特	不	野	専	資	身	技	等		留	家	特	不
		門	門	格	分	能	）	学	族	定	明			門	門	格	分	能	）	学	族	定	不	
		的	的	（	に	実	特		滞	活				的	的	（	に	実	）		滞	動		
		・	）	永	基	習	定		在	（				・	）	住	づ	）	）		在	（		
		技	者	等	く	）	活		在	）				技	者	く	）	）	）		在	）		
		術	等	等	在	）	動		在	）				術	等	在	）	）	）		在	）		
		的	）	）	留	）	（		在	）				的	分	）	）	）	）		在	）		
		分	）	）	）	）	E		在	）				分	）	）	）	）	）		在	）		
			）	）	）	）		在	）					）	）	）	）	）		在	）			
専門店部会	108	8	56	0	3	36	2	0	3	6	16	1	13	0	0	0	0	0	2	3				
中国	61	4	29	0	0	25	0	0	3	4	13	1	10	0	0	0	0	0	2	3				
韓国	16	3	8	0	0	4	1	0	0	3	3	0	3	0	0	0	0	0	0	1				
ベトナム	2	0	2	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				
フィリピン	4	0	4	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				
ネパール	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				
台湾	13	1	3	0	3	5	1	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				
ミャンマー	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				
上記以外のアジア	2	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				
南米	8	0	8	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				
その他の国や地域	2	0	1	0	0	1	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				
不明	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				

(※)国籍・在留資格別人数については、一部の項目で組合員数のみ回答のあった組織があり、組合員数が従業員数を上回る項目がある。

⑦家電関連部会（第Ⅳ－12表）

在留資格、国籍ともに「不明」が多いが、それを除くと、従業員、組合員ともに、在留資格は「専門的・技術的分野」と「身分に基づく在留資格」、国籍は「中国」が中心である。

第Ⅳ－12表 在留資格・国籍別の従業員・組合員数（人）

国籍別	従業員数	野専門的・技術的分	資格身分に基づく在留（永住者等）	技能実習	特定活動（EPA）	留学	家族滞在	特定技能	不明	外国人従業員がいる組織数	組合員数	野専門的・技術的分	資格身分に基づく在留（永住者等）	技能実習	特定活動（EPA）	留学	家族滞在	特定技能	不明	外国人組合員がいる組織数
家電関連部会	528	102	135	0	4	46	12	0	229	5	386	100	75	0	1	0	1	0	209	4
中国	220	84	88	0	2	37	9	0	0	4	129	84	44	0	0	0	1	0	0	3
韓国	28	10	18	0	0	0	0	0	0	1	22	9	13	0	0	0	0	0	0	1
ベトナム	14	0	6	0	1	4	3	0	0	3	6	0	6	0	0	0	0	0	0	3
フィリピン	5	0	5	0	0	0	0	0	0	3	5	0	5	0	0	0	0	0	0	3
ネパール	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
台湾	10	6	2	0	1	1	0	0	0	1	7	5	1	0	1	0	0	0	0	1
ミャンマー	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
上記以外のアジア	8	2	3	0	0	3	0	0	0	2	3	2	1	0	0	0	0	0	0	1
南米	12	0	12	0	0	0	0	0	0	2	5	0	5	0	0	0	0	0	0	1
その他の国や地域	2	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
不明	229	0	0	0	0	0	0	0	229	1	209	0	0	0	0	0	0	0	209	1

(※) 国籍・在留資格別人数については、一部の項目で組合員数のみ回答のあった組織があり、組合員数が従業員数を上回る項目がある。

5. 新型コロナウイルス感染症による雇用等への影響

新型コロナウイルス感染症拡大による雇用等への影響について、「雇用への影響はない」は55.3%（52組織）と半数を占めているが、影響を受けたなかで最も多いのは「一時帰休・休業」（30.9%、29組織）で3割を占める（第Ⅳ－13表）。そのほか、「配置転換や業務内容の変更」（12.8%、12組織）と「その他の影響」（同）が1割強で続いている。

第Ⅳ－13表 新型コロナによる雇用等への影響（複数回答）

	一時帰休・休業	出向・転籍	職員の希望退職	正社員の業務内	配置転換や業務内	勤者の間止め等	短時間労働者の採用抑	正社員の採用抑	その他の影響	い雇用への影響はない	無回答	件数
流通部門 (組織数)	30.9 29	8.5 8	3.2 3	12.8 12	3.2 3	7.4 7	12.8 12	55.3 52	3.2 3			94

6. 職場における外国人従業員に対する取り組み・課題

外国人従業員を雇用している組織（雇用状況を把握していない組織を含む）に対して、外国人従業員に対する（1）職場における取り組み、（2）職場における課題についてたずねた。

（1）職場における取り組み

「特に取り組んでいない」（51.3%、41 組織）が半数を占めるが、取り組みを行っている組織では「作業マニュアルや安全衛生マニュアルの外国語表記」（22.5%、18 組織）が2割強と最も多い（第IV－14表）。そのほか、「住宅探しの手伝いや社宅・寮の手配」（16.3%、13 組織）、「相談窓口（対面やHP上での問い合わせなど）の設置」（13.8%、11 組織）、「全従業員を対象にした多様性のある職場に関する理解を深める研修」（同）、「支援する部門や専門員の配置」（10.0%、8 組織）、「意見聴取の場の設定」（同）が1割台で続いている。

第IV－14表 職場における取り組み（外国人従業員を雇用していない組織を除く・複数回答）

	ル安作門支わH相定意慮関休ニし宗に自在や住日備語理本社を場全加外 の全業員援せP談見聴るや！食やす体資格・寮の手 外衛マのすな上窓取の場の設 国生ニ配る部の問対の設 語マユ置部の設 表ニアや 記ルヤ	22.5	10.0	13.8	10.0	3.8	2.5	6.3	16.3	3.8	5.0	13.8	1.3	5.0	51.3	5.0	件数
流通部門 (組織数)		18	8	11	8	3	2	5	13	3	4	11	1	4	41	4	80

（2）職場における課題

「特に課題はない」（37.5%、30 組織）は4割弱となっており、何らかの課題を感じている組織が半数以上を占める（第IV－15表）。具体的な課題としては、「日本語での読み書きが難しい」（28.8%、23 組織）と「日本語での会話のやりとりが難しい」（27.5%、22 組織）が3割弱で並び、日本語でのコミュニケーションの課題を認識している組織が多いことがわかる。

第IV－15表 職場における外国人労働者の課題（外国人従業員を雇用していない組織を除く・複数回答）

	や日 り本 と語 りで がの 難会 し話 いの	き日 が本 難語 しで いの 読み 書	て方日 の慣の 習職 場に がや じ働 めき	の職 材の 育上 て同 い働 き僚	がミ ユ業 生の 間い コ ン	がわ外 らする 国ス るメ カ人 タ業 員が マ員 にあ るハ 対	し安 全衛 生教 育が 難	ど遅 勤や 態無 断が 悪勤 いな	材離 が定 着が 多し ない ・人	の支 援な が日 常生 きて 活い 上	そ の他	特 に課 題は ない	無 回 答	件 数	
流通部門 (組織数)	27.5	28.8	11.3	10.0	12.5	2.5	3.8	15.0	3.8	6.3	1.3	7.5	37.5	5.0	80
	22	23	9	8	10	2	3	12	3	5	1	6	30	4	

8. 今後の外国人労働者に関する考え方

外国人従業員を雇用している組織（雇用状況は把握していない組織を含む）に対して、今後の外国人労働者に関する2つの意見への考えをたずねた（第IV－18表）。

まず、“外国人労働者の組織化に積極的に取り組むべき”という意見については、「そう思う」（27.5%、22組織）と「どちらかといえばそう思う」（45.0%、36組織）をあわせて＜そう思う計＞（72.5%、58組織）が7割強と多数を占め、＜そう思わない計＞（23.8%、19組織）を大きく上回っている。

“国籍を問わず必要な人材を雇用すべき”という意見に対しては、＜そう思う計＞（91.3%、73組織）が9割強を占める。さらに、明確に「そう思う」（66.3%、53組織）という肯定的な意見をもつ組織も多い。

第IV－18表 今後の外国人労働者に関する考え方（外国人従業員を雇用していない組織を除く）

	そう 思う	そ ど ち か と い え ば	そ ど ち わ か と い え ば	そ う 思 わ な い	無 回 答	件 数	* そ う 思 う 計	* そ う 思 わ な い 計
組織化に積極的に 取り組むべき (組織数)	27.5 22	45.0 36	18.8 15	5.0 4	3.8 3	80	72.5 58	23.8 19
国籍問わず必要な 人材を雇用すべき (組織数)	66.3 53	25.0 20	6.3 5	… 0	2.5 2	80	91.3 73	6.3 5

V. 総合サービス部門

1. 部会

総合サービス部門における有効回答数は、104組織である（第V－1表）。

多い順に部会ごとの回答数をみると、フードサービス部会が19組織、インフラサービス部会が18組織、フード部会が16組織、ホテル・レジャー部会が13組織、生活サービス部会が12組織、医療・介護・福祉部会が10組織、パチンコ関連部会が7組織、ケータリング部会が5組織、人材サービス部会が4組織となっている。

第V－1表 部会

	フ ー ド 部 会	フ ー ド サ ー ビ ス 部 会	ケ ー タ リ ン グ 部 会	イ ン フ ラ サ ー ビ ス 部 会	生 活 サ ー ビ ス 部 会	ホ テ ル ・ レ ジャ ー 部 会	パ チ ン コ 関 連 部 会	医 療 ・ 介 護 ・ 福 祉 部 会	人 材 サ ー ビ ス 部 会	無 回 答	件 数
総合サービス部門 (組織数)	15.4 16	18.3 19	4.8 5	17.3 18	11.5 12	12.5 13	6.7 7	9.6 10	3.8 4	… …	104

2. 外国人従業員の雇用状況と組織化状況

外国人従業員を「雇用している」組織は50組織で、全体の半数近くを占める（第V-2表）。なお、雇用状況を「把握していない」組織も11組織みられる。

外国人従業員を雇用している組織のうち、外国人の「組合員がいる」組織は43組織と9割近くを占める。

第V-2表 外国人従業員の雇用状況と組織化状況

	雇用している	組合員がいる		把握していない		把握していない	無回答	件数
		組合員がいる	組合員がない	把握していない	把握していない			
総合サービス部門 (組織数)	48.1 50	41.3 43	2.9 3	3.8 4	41.3 43	10.6 11	… …	104

3. 外国人従業員数・組合員数と組織率

外国人従業員を雇用している組織の従業員総数は505,926人で、そのうち外国人従業員数は13,270人となっており、外国人従業員比率は2.6%である（第V-3表）。

雇用形態・性別の従業員数をみると、外国人の正社員数は826人、そのうち女性は306人（女性比率：37.0%）、外国人の正社員以外は12,444人、そのうち女性は7,719人（同62.0%）となっており、正社員以外の割合が多い。また、外国人従業員比率は、正社員が0.8%、正社員以外が3.1%である。

外国人組合員数は、正社員720人、正社員以外6,017人である。外国人従業員を雇用している50組織を対象に外国人の組織率を算出すると、全従業員では50.8%、正社員では87.2%、正社員以外では48.4%となっている。

なお、外国人従業員を組織化している43組織を対象に外国人の組織率を算出すると、全従業員では57.3%、正社員では91.7%、正社員以外では54.9%となっている。

第V-3表 従業員、組合員数、組織率
(外国人従業員を雇用している組織・人)

	総数	外国人従業員				件数
		正社員 (うち女性)	正社員以外 (うち女性)	正社員以外 (うち女性)	正社員以外 (うち女性)	
従業員数・外国人従業員を雇用している組織 (A) (うち外国人数)	505,926 13,270	107,014 826	42,746 306	398,912 12,444	279,317 7,719	50
外国人従業員比率	2.6	0.8	0.7	3.1	2.8	
組織率の集計対象						
従業員数・外国人組合員がいる組織 (B) (うち外国人数)	432,651 11,750	99,940 793	40,621 294	332,711 10,957	225,527 6,696	43
組合員数 (C) (うち外国人数)	247,575 6,737	91,621 720	38,746 259	155,954 6,017	114,776 3,618	43
組織率 (%)						
外国人従業員を雇用している組織 (C/A) (うち外国人)	48.9 50.8	85.6 87.2	90.6 84.6	39.1 48.4	41.1 46.9	50
外国人組合員がいる組織 (C/B) (うち外国人)	57.2 57.3	91.7 90.8	95.4 88.1	46.9 54.9	50.9 54.0	43

4. 在留資格・国籍別の従業員数・組合員数

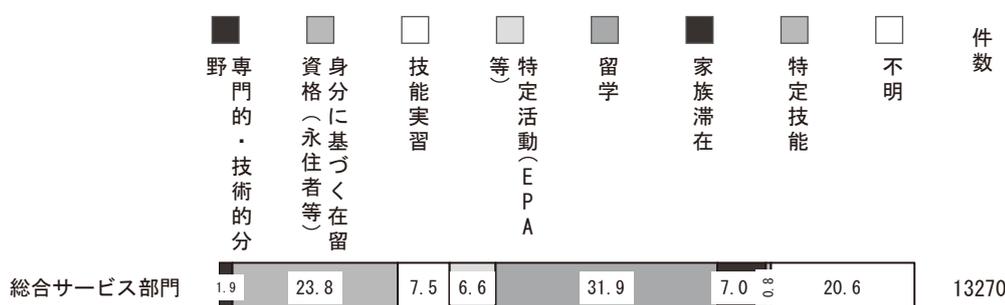
(1) 従業員数

在留資格別の従業員数について、総数 13,270 人のうち「不明」が 20.6% (2,736 人) と多い点に留意が必要だが、「留学」が 31.9% (4,230 人) と最も多く、それに次いで「身分に基づく在留資格」が 23.8% (3,154 人) となっており、両者の占める割合が多い (第V-1図)。

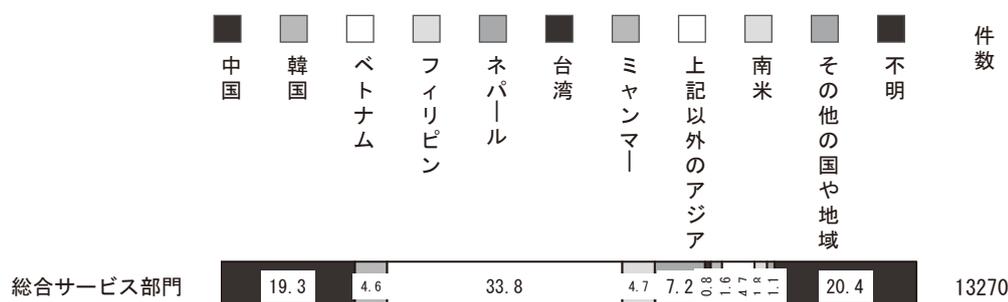
国籍別にみても、「不明」が 20.4% (2,709 人) と多いが、国籍・地域で最も多いのは「ベトナム」で 33.8% (4,486 人)、それに次いで「中国」が 19.3% (2,556 人) である (第V-2図)。

国籍別に在留資格の特徴をみると、ベトナムとネパールでは「留学」が多く、中国や韓国、フィリピン、南米では「身分に基づく在留資格」が多い (第V-4表)。

第V-1図 在留資格別の従業員 (外国人従業員を雇用している組織)



第V-2図 国籍別の従業員 (外国人従業員を雇用している組織)



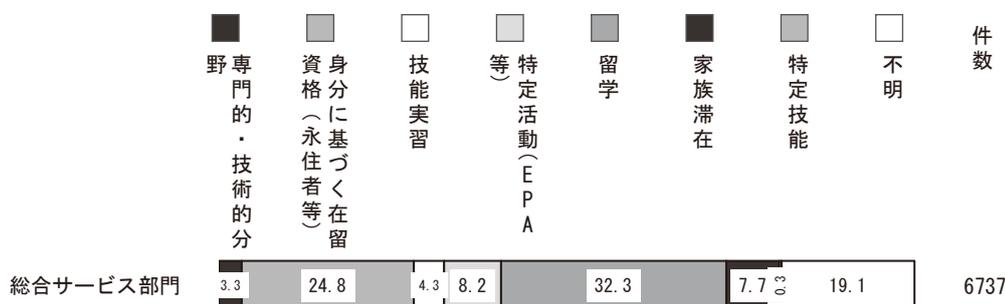
第V-4表 在留資格・国籍別の従業員数 (外国人従業員を雇用している組織・人)

国籍別	従業員数	在留資格									組織数
		野専門的・技術的分	資格(永住者等)	技能実習	等	特定活動(EPA)	留学	家族滞在	特定技能	不明	
	13,270	255	3,154	992	876	4,230	927	100	2,736	50	
中国	2,556	110	1,172	373	44	568	222	40	27	38	
韓国	617	15	502	3	5	60	23	0	9	33	
ベトナム	4,486	57	128	591	652	2,742	257	52	7	36	
フィリピン	618	9	549	0	48	2	7	0	3	30	
ネパール	960	21	78	0	31	487	339	4	0	18	
台湾	108	8	54	1	1	38	5	0	1	20	
ミャンマー	214	4	80	0	47	61	16	1	5	22	
上記以外のアジア	620	16	280	6	41	220	48	3	6	31	
南米	241	2	231	0	0	5	2	0	1	27	
その他の国や地域	141	10	68	2	7	47	6	0	1	24	
不明	2,709	3	12	16	0	0	2	0	2,676	9	

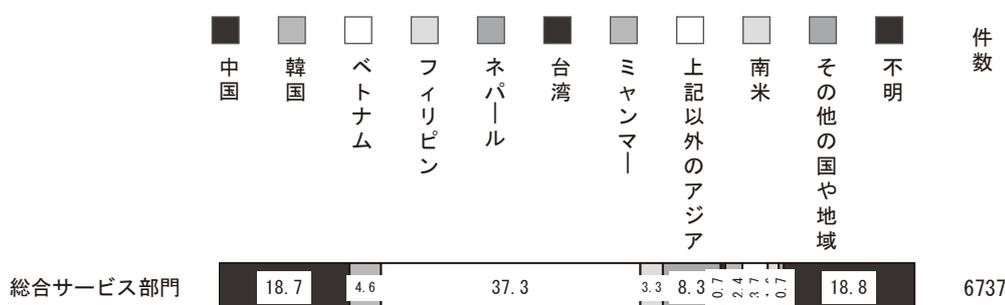
(2) 組員数

第V-3図、第V-4図、第V-5表は、在留資格・国籍別の組員数を示している。組織化状況は先の従業員と同様の傾向である。

第V-3図 在留資格別の組員（外国人組員がいる組織）



第V-4図 国籍別の組員（外国人組員がいる組織）



第V-5表 在留資格・国籍別の組員数（外国人組員がいる組織・人）

		総数	野専門的・技術的分	身分に基づく在留資格（永住者等）	技能実習	等特定活動（EPA）	留学	家族滞在	特定技能	不明	組織数
組員数		6,737	220	1,668	293	552	2,179	517	20	1,288	43
国籍別	中国	1,263	112	729	0	15	250	140	0	17	30
	韓国	307	13	269	3	1	8	5	0	8	27
	ベトナム	2,512	40	84	266	445	1,486	167	19	5	19
	フィリピン	219	5	207	0	2	1	3	0	1	17
	ネパール	560	14	40	0	18	317	171	0	0	12
	台湾	44	9	26	0	1	6	2	0	0	12
	ミャンマー	163	5	60	0	47	37	10	0	4	14
	上記以外のアジア	248	15	120	6	21	67	15	1	3	20
	南米	105	0	104	0	0	0	1	0	0	16
	その他の国や地域	49	6	29	2	2	7	3	0	0	12
不明	1,267	1	0	16	0	0	0	0	1,250	8	

(3) 部会別にみた在留資格・国籍別の従業員数・組合員数

以下、部会別に在留資格・国籍別の従業員数と組合員数の特徴をみていく。

①フード部会（第V-6表）

従業員では、在留資格で「技能実習」が多く、国籍では、「中国」と「ベトナム」が多い。「技能実習」が組織化されていないため、外国人組合員は少ない。

第V-6表 在留資格・国籍別の従業員・組合員数（人）

国籍別	従業員数	野	専	資	身	技	等	特	留	家	特	不	組	組	野	専	資	身	技	等	特	留	家	特	不	組
		野	専	資	身	技	等	特	留	家	特	不			野	専	資	身	技	等	特	留	家	特	不	
フード部会計	606	14	43	475	26	11	0	36	1	7	26	6	19	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	5
中国	412	5	14	336	26	0	0	31	0	5	13	4	8	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	4
韓国	3	0	3	0	0	0	0	0	0	2	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
ベトナム	162	5	2	139	0	11	0	5	0	5	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
フィリピン	14	0	14	0	0	0	0	0	0	3	5	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
ネパール	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
台湾	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ミャンマー	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
上記以外のアジア	7	2	4	0	0	0	0	0	1	4	4	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
南米	4	0	4	0	0	0	0	0	0	3	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
その他の国や地域	4	2	2	0	0	0	0	0	0	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
不明	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

(※) 国籍・在留資格別人数については、一部の項目で組合員数のみ回答のあった組織があり、組合員数が従業員数を上回る項目がある。

②フードサービス部会（第V-7表）

従業員では、在留資格で「留学」が最も多く、それに「身分に基づく在留資格」が続いている。国籍については、「ベトナム」、「中国」、「ネパール」の順に多い。いずれの在留資格でも従業員の半数以上が組合員となっている。

第V-7表 在留資格・国籍別の従業員・組合員数（人）

国籍別	従業員数	野	専	資	身	技	等	特	留	家	特	不	組	組	野	専	資	身	技	等	特	留	家	特	不	組
		野	専	資	身	技	等	特	留	家	特	不			野	専	資	身	技	等	特	留	家	特	不	
フードサービス部会計	10,679	56	2,024	285	786	4,078	854	16	2,580	17	5,845	81	1,105	257	549	2,173	514	13	1,153	15						
中国	1,626	13	857	11	18	524	200	1	2	12	1,000	40	559	0	15	247	138	0	1	9						
韓国	261	7	188	0	5	50	10	0	1	11	113	8	90	0	1	8	5	0	1	10						
ベトナム	3,948	11	114	258	639	2,669	245	12	0	12	2,437	11	75	241	445	1,486	167	12	0	8						
フィリピン	296	3	287	0	1	2	3	0	0	10	114	0	109	0	1	1	3	0	0	6						
ネパール	909	11	63	0	31	475	329	0	0	10	545	10	29	0	18	317	171	0	0	8						
台湾	85	3	39	0	1	37	5	0	0	10	37	4	24	0	1	6	2	0	0	7						
ミャンマー	194	1	70	0	47	59	16	0	1	8	155	2	58	0	47	37	10	0	1	7						
上記以外のアジア	500	3	204	0	38	210	42	3	0	10	179	4	76	0	19	64	15	1	0	9						
南米	164	0	159	0	0	5	0	0	0	10	66	0	66	0	0	0	0	0	0	7						
その他の国や地域	100	4	39	0	6	47	4	0	0	10	33	2	19	0	2	7	3	0	0	7						
不明	2,596	0	4	16	0	0	0	0	2,576	9	1,166	0	0	16	0	0	0	0	1,150	6						

(※) 国籍・在留資格別人数については、一部の項目で組合員数のみ回答のあった組織があり、組合員数が従業員数を上回る項目がある。

第2章 調査の結果－単組調査－

③ケータリング部会（第V－8表）

従業員では、「身分に基づく在留資格」が最も多く、それに「技能実習」が続いている。組合員では、「身分に基づく在留資格」と「技能実習」がほとんど組織化されておらず、組合員数は少ない。

第V－8表 在留資格・国籍別の従業員・組合員数（人）

国籍別	従業員数	野専門的・技術的分	資格身分に基づく在留（永住者等）	技能実習	等）特定活動（EPA	留学	家族滞在	特定技能	不明	外国人従業員がいる組織数	組合員数	野専門的・技術的分	資格身分に基づく在留（永住者等）	技能実習	等）特定活動（EPA	留学	家族滞在	特定技能	不明	外国人組合員がいる組織数
ケータリング部会計	592	15	231	106	13	18	56	35	118	5	144	6	15	0	0	0	2	3	118	4
中国	149	6	83	26	0	6	14	8	6	5	13	2	4	0	0	0	1	0	6	4
韓国	66	0	47	0	0	2	12	0	5	4	7	0	2	0	0	0	0	0	5	2
ベトナム	142	9	4	79	11	3	7	27	2	5	12	4	3	0	0	0	0	3	2	3
フィリピン	51	0	47	0	0	0	4	0	0	4	2	0	2	0	0	0	0	0	0	1
ネパール	8	0	0	0	0	1	7	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
台湾	10	0	8	1	0	1	0	0	0	3	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1
ミャンマー	7	0	5	0	0	0	0	0	2	3	2	0	0	0	0	0	0	0	2	1
上記以外のアジア	29	0	14	0	1	5	6	0	3	5	5	0	2	0	0	0	0	0	3	2
南米	16	0	14	0	0	0	2	0	0	3	2	0	1	0	0	0	1	0	0	1
その他の国や地域	11	0	8	0	1	0	2	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
不明	103	0	1	0	0	0	2	0	100	2	100	0	0	0	0	0	0	0	100	1

（※）国籍・在留資格別人数については、一部の項目で組合員数のみ回答のあった組織があり、組合員数が従業員数を上回る項目がある。

④インフラサービス部会（第V－9表）

従業員では、「身分に基づく在留資格」が最も多く、それに「専門的・技術的分野」が続いている。組合員は、「身分に基づく在留資格」と「専門的・技術的分野」で占められている。

第V－9表 在留資格・国籍別の従業員・組合員数（人）

国籍別	従業員数	野専門的・技術的分	資格身分に基づく在留（永住者等）	技能実習	等）特定活動（EPA	留学	家族滞在	特定技能	不明	外国人従業員がいる組織数	組合員数	野専門的・技術的分	資格身分に基づく在留（永住者等）	技能実習	等）特定活動（EPA	留学	家族滞在	特定技能	不明	外国人組合員がいる組織数
インフラサービス部会計	340	78	195	39	0	11	7	2	8	4	115	53	54	0	0	0	0	0	8	4
中国	111	50	45	0	0	6	3	0	7	4	71	35	29	0	0	0	0	0	7	4
韓国	62	5	57	0	0	0	0	0	0	4	18	4	14	0	0	0	0	0	0	3
ベトナム	56	8	1	39	0	2	3	2	1	4	3	2	0	0	0	0	0	0	1	2
フィリピン	60	5	55	0	0	0	0	0	0	3	10	5	5	0	0	0	0	0	0	2
ネパール	9	4	1	0	0	3	1	0	0	2	4	3	1	0	0	0	0	0	0	2
台湾	6	1	5	0	0	0	0	0	0	3	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1
ミャンマー	5	2	3	0	0	0	0	0	0	4	2	2	0	0	0	0	0	0	0	2
上記以外のアジア	12	1	11	0	0	0	0	0	0	3	5	1	4	0	0	0	0	0	0	2
南米	11	0	11	0	0	0	0	0	0	3	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1
その他の国や地域	8	2	6	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
不明	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

（※）国籍・在留資格別人数については、一部の項目で組合員数のみ回答のあった組織があり、組合員数が従業員数を上回る項目がある。

⑤生活サービス部会（第V-10表）

外国人従業員数は133人と少なく、従業員の在留資格は「身分に基づく在留資格」と「特定活動」が多く、国籍では「フィリピン」と「中国」が多い。組合員は、「専門的・技術的分野」と「身分に基づく在留資格」のみで「特定活動」については組織化されていない。

第V-10表 在留資格・国籍別の従業員・組合員数（人）

国籍別	従業員数	従業員								外国人従業員がいる組織数	組合員数	組合員								外国人組合員がいる組織数	
		野	専門的・技術的分	資格（永住者等）	身分に基づく在留	技能実習	等（特定活動（EPA））	留学	家族滞在			特定技能	不明	野	専門的・技術的分	資格（永住者等）	身分に基づく在留	技能実習	等（特定活動（EPA））		留学
生活サービス部会計	133	21	48	10	46	5	1	0	2	3	39	21	16	0	0	0	0	0	0	2	3
中国	46	18	24	0	0	2	1	0	1	2	29	18	10	0	0	0	0	0	1	2	
韓国	11	1	9	0	0	0	0	0	1	2	3	1	1	0	0	0	0	0	1	2	
ベトナム	10	0	0	10	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
フィリピン	54	0	8	0	46	0	0	0	0	1	3	0	3	0	0	0	0	0	0	1	
ネパール	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
台湾	2	1	1	0	0	0	0	0	0	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	
ミャンマー	3	0	1	0	0	2	0	0	0	2	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	
上記以外のアジア	3	0	2	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
南米	2	0	2	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	
その他の国や地域	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	
不明	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

（※）国籍・在留資格別人数については、一部の項目で組合員数のみ回答のあった組織があり、組合員数が従業員数を上回る項目がある。

⑥ホテル・レジャー部会（第V-11表）

従業員では、「身分に基づく在留資格」が最も多く、それに「留学」が続いている。組合員については、「留学」が組織化されておらず、「身分に基づく在留資格」が中心である。

第V-11表 在留資格・国籍別の従業員・組合員数（人）

国籍別	従業員数	従業員								外国人従業員がいる組織数	組合員数	組合員								外国人組合員がいる組織数
		野	専門的・技術的分	資格（永住者等）	身分に基づく在留	技能実習	等（特定活動（EPA））	留学	家族滞在			特定技能	不明	野	専門的・技術的分	資格（永住者等）	身分に基づく在留	技能実習	等（特定活動（EPA））	
ホテル・レジャー部会計	327	25	146	12	1	100	9	7	27	8	91	13	68	3	0	0	0	0	7	7
中国	79	9	28	0	0	27	4	0	11	7	20	5	13	0	0	0	0	0	2	5
韓国	48	0	34	3	0	8	1	0	2	5	34	0	30	3	0	0	0	0	1	5
ベトナム	78	2	2	9	1	56	2	2	4	5	3	0	1	0	0	0	0	0	2	2
フィリピン	52	1	48	0	0	0	0	0	3	5	2	0	1	0	0	0	0	0	1	2
ネパール	32	6	12	0	0	8	2	4	0	3	11	1	10	0	0	0	0	0	0	2
台湾	5	3	1	0	0	0	0	0	1	2	4	3	1	0	0	0	0	0	0	2
ミャンマー	5	1	1	0	0	0	0	1	2	5	3	1	1	0	0	0	0	0	1	3
上記以外のアジア	15	0	12	0	0	1	0	0	2	4	5	0	5	0	0	0	0	0	0	2
南米	7	2	4	0	0	0	0	0	1	3	4	0	4	0	0	0	0	0	0	2
その他の国や地域	6	1	4	0	0	0	0	0	1	4	4	2	2	0	0	0	0	0	0	2
不明	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1

（※）国籍・在留資格別人数については、一部の項目で組合員数のみ回答のあった組織があり、組合員数が従業員数を上回る項目がある。

⑦パチンコ関連部会（第V－12表）

従業員は「身分に基づく在留資格」がほとんどで、その多くが組合員となっている。

第V－12表 在留資格・国籍別の従業員・組合員数（人）

国籍別	従業員数	従業員								外国人従業員がいる組織数	組合員数	組合員								外国人組合員がいる組織数							
		野	専	資	身	技	等	特	留			家	特	不	野	専	資	身	技		等	特	留	家	特	不	
		門	門	格	分	能	）	定	学	族	定	明			門	門	格	分	能	）	定	学	族	特	不		
		的	的	（	に	実	特	活		滞	技				的	的	（	に	実	）	活		滞	能			
		分	分	永	づ	習	動	（		在	能				分	分	住	づ	習	）	動		在	能			
		野	野	住	く		）	）		留	能				野	野	者	く		）	）		留	能			
		的	的	等	在		）	）		在	能				的	的	等	在		）	）		在	能			
		分	分	等	留		）	）		留	能				分	分	等	留		）	）		留	能			
パチンコ関連部会計	148	2	146	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	115	0	115	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
中国	23	0	23	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	19	0	19	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
韓国	75	2	73	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	60	0	60	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
ベトナム	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
フィリピン	11	0	11	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	5	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
ネパール	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
台湾	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ミャンマー	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
上記以外のアジア	11	0	11	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	10	0	10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
南米	25	0	25	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	20	0	20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
その他の国や地域	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
不明	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

（※）国籍・在留資格別人数については、一部の項目で組合員数のみ回答のあった組織があり、組合員数が従業員数を上回る項目がある。

⑧医療・介護・福祉部会（第V－13表）

従業員では、「身分に基づく在留資格」が突出して多く、それに「技能実習」と「専門的・技術的分野」が並んで続いている。組合員についても、「身分に基づく在留資格」の組合員が多い。

第V－13表 在留資格・国籍別の従業員・組合員数（人）

国籍別	従業員数	従業員								外国人従業員がいる組織数	組合員数	組合員								外国人組合員がいる組織数						
		野	専	資	身	技	等	特	留			家	特	不	野	専	資	身	技		等	特	留	家	特	不
		門	門	格	分	能	）	定	学	族	定	明			門	門	格	分	能	）	活		滞	能		
		的	的	（	に	実	特	活		滞	技				的	的	（	に	実	）	動		滞	能		
		分	分	永	づ	習	動	）		在	能				分	分	住	づ	習	）	）		在	能		
		野	野	者	く		）	）		留	能				野	野	等	く		）	）		留	能		
		的	的	等	在		）	）		在	能				的	的	等	在		）	）		在	能		
		分	分	等	留		）	）		留	能				分	分	等	留		）	）		留	能		
医療・介護・福祉部会計	397	41	278	65	3	6	0	4	0	0	0	0	2	362	40	276	33	3	6	0	4	0	0	0	0	2
中国	99	9	87	0	0	3	0	0	0	0	0	0	1	98	8	87	0	0	3	0	0	0	0	0	0	1
韓国	72	0	72	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	71	0	71	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
ベトナム	87	22	4	57	0	0	0	4	0	0	0	0	2	55	22	4	25	0	0	0	4	0	0	0	0	2
フィリピン	78	0	77	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	78	0	77	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
ネパール	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
台湾	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ミャンマー	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
上記以外のアジア	41	10	20	6	2	3	0	0	0	0	0	0	1	40	10	19	6	2	3	0	0	0	0	0	0	1
南米	10	0	10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	10	0	10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
その他の国や地域	10	0	8	2	0	0	0	0	0	0	0	0	1	10	0	8	2	0	0	0	0	0	0	0	0	1
不明	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

（※）国籍・在留資格別人数については、一部の項目で組合員数のみ回答のあった組織があり、組合員数が従業員数を上回る項目がある。

⑨人材サービス部会（第V-14表）

外国人従業員は48人のみで、そのほとんどが「身分に基づく在留資格」である。組合員はいない。

第V-14表 在留資格・国籍別の従業員・組合員数（人）

国籍別	従業員数	在留資格								外国人従業員がいる組織数	組合員数	在留資格								外国人組合員がいる組織数			
		野	専	資	身	技	等	留	家			特	不	野	専	資	身	技	等		留	家	特
人材サービス部会計	48	3	43	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
中国	11	0	11	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
韓国	19	0	19	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ベトナム	2	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
フィリピン	2	0	2	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ネパール	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
台湾	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ミャンマー	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
上記以外のアジア	2	0	2	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
南米	2	0	2	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
その他の国や地域	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
不明	10	3	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

(※) 国籍・在留資格別人数については、一部の項目で組合員数のみ回答のあった組織があり、組合員数が従業員数を上回る項目がある。

5. 新型コロナウイルス感染症による雇用等への影響

新型コロナウイルス感染症拡大による雇用等への影響について、「雇用への影響はない」は46.2%（48組織）となっており、半数以上がなんらかの影響を受けている（第V-15表）。具体的な影響としては、「一時帰休・休業」（43.3%、45組織）が4割強と最も多く、それに「配置転換や業務内容の変更」（24.0%、25組織）と「正社員の採用抑制・凍結」（23.1%、24組織）が2割強で続いている。

第V-15表 新型コロナによる雇用等への影響（複数回答）

	一時帰休・休業	出向・転籍	職・社員の希望退職	正社員の希望退職	配置転換や業務内	勤者の雇止め等	短時間労働者の雇止め等	制・社員の採用抑	正社員の採用抑	その他の影響	い	雇用への影響はない	無回答	件数
総合サービス部門（組織数）	43.3	11.5	3.8	24.0	4.8	23.1	11.5	46.2	1.9	104				
	45	12	4	25	5	24	12	48	2					

6. 職場における外国人従業員に対する取り組み・課題

外国人従業員を雇用している組織（雇用状況を把握していない組織を含む）に対して、外国人従業員に対する（1）職場における取り組み、（2）職場における課題についてたずねた。

（1）職場における取り組み

「作業マニュアルや安全衛生マニュアルの外国語表記」（45.9%、28組織）が4割台半ばと最も多く、それに「住宅探しの手伝いや社宅・寮の手配」（41.0%、25組織）、「在留資格の申請や自治体での手続きに関する支援」（39.3%、24組織）、「支援する部門や専門員の配置」（32.8%、20組織）、「相談窓口（対面やHP上での問い合わせなど）の設置」（31.1%、19組織）、「社内のルールや日本の文化や暮らしに関する理解を深める研修」（29.5%、18組織）が3～4割で続いている（第V-16表）。なお、「特に取り組んでいない」（21.3%、13組織）も2割強みられる。

第V-16表 職場における取り組み（外国人従業員を雇用していない組織を除く・複数回答）

	ル安作門支わH相定意慮関休ニし宗に自在や住日備語理本社を場全加外そな特無件	の全業員援せP談見聴るや！食やすで格の寮の手伝いや社宅探しの手配	外衛マのすな上窓の取の場の設	語生ニ配るどで口の問対の設	表ニア置部のの設	記ルヤや専	45.9	32.8	31.1	16.4	9.8	6.6	39.3	41.0	3.3	29.5	14.8	16.4	4.9	21.3	...	61
総合サービス部門 （組織数）	28	20	19	10	6	4	24	25	2	18	9	10	3	13	0							

（2）職場における課題

まず、「特に課題はない」（34.4%、21組織）は3組織に1組織にとどまり、何らかの課題を感じている組織が多い（第V-17表）。具体的な課題としては、「日本語での会話のやりとりが難しい」（42.6%、26組織）と「日本語での読み書きが難しい」（39.3%、24組織）がともに4割前後を占め、日本語でのコミュニケーションの課題を認識している組織が多いことがわかる。そのほか、「外国人従業員が多い職場の上司や同僚の人材育成（外国語能力など）ができていない」と「安全衛生教育が難しい」（21.3%、13組織）が2割強みられる。

第V-17表 職場における外国人労働者の課題（外国人従業員を雇用していない組織を除く・複数回答）

	や日	き日	て方日	の職	がミ	従	がわ	外	ラ	外	し安	ど遅	材離	な	の必	そ	特	無	件			
総合サービス部門 （組織数）	26	24	9	13	9	1	1	13	4	6	2	5	21	0								

8. 今後の外国人労働者に関する考え方

外国人従業員を雇用している組織（雇用状況は把握していない組織を含む）に対して、今後の外国人労働者に関する2つの意見への考えをたずねた（第V-20表）。

まず、“外国人労働者の組織化に積極的に取り組むべき”という意見については、「そう思う」（37.7%、23組織）と「どちらかといえばそう思う」（36.1%、22組織）をあわせて＜そう思う計＞（73.8%、45組織）が7割強と多数を占め、＜そう思わない計＞（21.3%、13組織）を上回っている。

また、“国籍を問わず必要な人材を雇用すべき”という意見に対しても、＜そう思う計＞（86.9%、53組織）が9割近くを占めており、また、そのなかでも明確に「そう思う」（60.7%、37組織）割合が多く、賛成意見に大きく傾いている。

第V-20表 今後の外国人労働者に関する考え方（外国人従業員を雇用していない組織を除く）

	そ う 思 う	そ ど う ち ら か と い え ば	そ ど う ち ら か と い え ば	そ う 思 わ な い	無 回 答	件 数	* そ う 思 う 計	* そ う 思 わ な い 計
組織化に積極的に 取り組むべき (組織数)	37.7 23	36.1 22	19.7 12	1.6 1	4.9 3	61	73.8 45	21.3 13
国籍問わず必要な 人材を雇用すべき (組織数)	60.7 37	26.2 16	8.2 5	… 0	4.9 3	61	86.9 53	8.2 5

第3章

調査の結果－事業所調査－

第3章 調査の結果－事業所調査－

I. 調査結果のポイント

1. 回答事業所について

- 外国人従業員が「いる」は43.8%である。そのうち、外国人従業員の「全員が組合員」が5割強を占め、「一部が組合員」を合わせた<組合員がいる>割合は65.4%を占める。
- 「正社員」に占める外国人比率は4.7%、「パート・アルバイト」では17.9%である。従業員総数の外国人比率は16.5%である。
- 外国人従業員の国籍（3つ以内選択）は、「中国」と「ベトナム」がともに5割近くを占める。以下、「ネパール」、「その他のアジア」、「フィリピン」が1割前後で続いている。
- 外国人従業員の在留資格（複数選択）は、「留学」が52.9%と最も多く、これに「身分に基づく在留資格（永住者等）」が4割強、「特定活動」が2割で続く。なお、「わからない」も1割を占める。

2. 従業員の就労状況

- 外国人のパート・アルバイト社員の時給額について、最高時給額は平均1,114円と日本人を含めたパート・アルバイト社員全体（1,192円）を78円下回るが、最低時給額は平均1,042円とパート・アルバイト社員全体（1,026円）に比べて16円高い。
- 外国人のパート・アルバイト社員の週の出勤日数は、平均3.3日とパート・アルバイト社員全体（3.7日）に比べてやや少ない。
- 外国人のパート・アルバイト社員の1日あたりの労働時間は、平均5時間10分とパート・アルバイト社員全体（5時間44分）に比べると34分短い。
- パート・アルバイト社員の日本人と比べた外国人の業務内容と責任について、「業務の内容も責任の程度も変わらない」は7割近くに及ぶ。また、「業務の内容は同じだが責任の程度は異なる」は2割、「業務の内容も責任の程度も異なる」は1割程度である。
- 外国人従業員を採用する理由（複数選択）は、「国籍に関係なく能力や人物本位で採用している」が6割弱と際立って多く、これに「日本人では適当な人材が集まらないため」が4割弱、「日本人よりも採用が簡単で、人手が確保しやすいため」が1割台で続いている。
- 外国人従業員の求人方法（2つ以内選択）は、「有料の求人広告」が6割、「従業員の紹介」が4割強を占め、この2つが主な求人方法となっている。
- 外国人従業員の採用を行う際の日本語能力の確認（2つ以内選択）は、「日本語能力はほとんど重視しない」は1.3%とごくわずかで、大半の事業所が日本語能力を重視している。具体的な確認方法としては「面接時のコミュニケーション」が93.0%と大多数を占める。
- 新型コロナウイルス感染症による外国人従業員の雇用への影響（複数選択）については、「特になにもなかった」は44.6%にとどまり、「シフトの調整」が5割近くと最も多い。「雇止め」や「配置転換や業務内容の変更」をあげた事業所は少数である。
- 事業所のパート・アルバイト社員の過不足状況について、「とても不足している」が36.7%を占め、これに「やや不足している」（48.6%）を合わせた<不足している>は85.4%にのぼっている。

- 今後1年間の外国人従業員の採用見通しは、「これまでどおり採用する」が57.1%と最も多い。「採用を減らす」や「採用する予定はない」はわずかで、「採用を増やす」が2割強を占める。

3. 外国人従業員に関する職場の取り組み

- 外国人従業員への評価について、『外国人従業員ははたらきぶりがよい』は<あてはまる>が6割強、「どちらともいえない」も3割強を占め、<あてはまらない>は少数にとどまる。
- 『外国人従業員がいないと仕事がまわらない』については5割近くが<あてはまる>と回答している。また、「どちらともいえない」が3割弱、<あてはまらない>が2割強を占める。
- 外国語版のマニュアルがある割合は、[店舗運営]が30.6%と最も多く、[営業全般]や[食品衛生]、[危機管理]、[安全衛生]で2割前後を占める。やさしい日本語版のマニュアルがある割合も[店舗運営]で最も多いが、その割合は1割に満たない。
- 外国語版マニュアルで使用している外国語（複数選択）は、「ベトナム語」が75.6%と多数を占め、これに、「中国語」と「英語」が5割台で続いている。
- やさしい日本語や外国語版のマニュアルが<活用されている>は5割台半ばを占める。
- 外国人従業員への就業支援や教育（複数選択）について、「特に取り組んでいない」が35.2%を占める。具体的な取り組みは、「同じシフトに指導係を配置する」が37.4%と最も多く、これに「同じシフトに同じ国籍の外国人従業員を配置する」が続いている。
- 外国人従業員と一緒に働くうえでの課題（複数選択）について、「特に課題はない」は3割にとどまる。具体的には、「日本語での会話のやりとりが難しい」（41.6%）、「日本語での読み書きが難しい」（33.8%）といった“日本語”に関する課題が多い。
- 外国人従業員に対するカスタマーハラスメントは、「よくある」と「たまにある」を合わせた<ある>が11.7%を占める。
- カスタマーハラスメントが生じた際の対応（複数選択）をみると、「なにもしなかった・できなかった」（3.6%）はわずかにとどまり、「その場で相手に対応した」が9割に及ぶ。

4. 外国人組合員に対する取り組み

- 外国人組合員と一緒に組合活動を行ううえでの課題（複数選択）は、「組合・組合活動があまり認知されていない」が5割台半ばと最も多い。これに「言葉のコミュニケーションが難しい」が5割近く、「ニーズを把握するのが難しい・できていない」が3割弱で続いている。
- これまでに外国人組合員からの相談を受けて対応したことが「ある」は20.7%である。
- 相談内容を解決するための対応は、「自分で解決した」が75.0%と多数を占め、「会社に相談した」が25.0%、「単組本部に相談した」は8.3%である。
- 外国人従業員の組合員化については、「そう思う（組合員にした方がよい）」が55.2%と過半数を占め、これに「どちらかといえばそう思う」（29.3%）を合わせると、8割強に達している。
- U A ゼンセンの外国人専用の相談窓口の周知度は、「知っていた」が8.6%、「聞いたことがある」が19.0%にとどまり、「知らなかった」が多数を占める。

5. 外国人労働者に対する意見

- 『労働組合は外国人労働者問題に積極的に取り組むべきだ』という考え方に＜そう思う＞は7割近くに及び、＜そう思わない＞（5.2%）を大きく上回る。
- 『今後は国籍問わず必要な人材を雇用すべきだ』という考え方に＜そう思う＞は8割強と多い。
- 『現在日本で働いている外国人の在留期間を延長できるようにすべきだ』という考え方に＜そう思う＞は7割近くと多数に及ぶが、「どちらともいえない」も3割近くを占める。

II. 回答事業所について

1. 事業所の業態

事業所の形態は「ファミレス」が46.6%と最も多く、これに「居酒屋」（24.4%）が2割台半ば、「うどん・そば・ラーメン」（10.9%）が1割で続いている（第II-1表）。

第II-1表 事業所の業態、外国人従業員の有無、外国人の組織化状況

	業態										外国人従業員の有無				外国人の組織化				件数			
	居酒屋	ファミレス	カフェ	ファーストフード	焼肉	うどん・そば・ラーメン	すし	工場（食品加工など）	その他	無回答	件数	いる	いない	無回答	件数	*組合員がいる計	全員が組合員である	一部が組合員である		組合員はいない	無回答	
総計	24.4	46.6	0.3	3.0	3.0	10.9	4.5	1.4	5.9	0.2	1076	43.8	56.2	...	1076	65.4	53.1	12.3	34.4	0.2	471	
事業所の業態別※1	居酒屋	100.0	263	29.3	70.7	...	263	72.7	57.1	15.6	26.0	1.3	77	
	ファミレス	...	100.0	501	41.3	58.7	...	501	56.5	44.9	11.6	43.5	...	207	
	カフェ	100.0	3	...	100.0	...	3	---	---	---	---	---	---	0
	ファーストフード	100.0	32	68.8	31.3	...	32	81.8	72.7	9.1	18.2	...	22	
	焼肉	100.0	32	65.6	34.4	...	32	76.2	76.2	...	23.8	...	21	
	うどん・そば・ラーメン	100.0	117	62.4	37.6	...	117	76.7	67.1	9.6	23.3	...	73	
	すし	100.0	48	45.8	54.2	...	48	90.9	68.2	22.7	9.1	...	22	
	工場（食品加工など） その他	100.0	...	15	93.3	6.7	...	15	71.4	50.0	21.4	28.6	...	14	
その他	100.0	...	63	54.0	46.0	...	63	41.2	29.4	11.8	58.8	...	34	
外国人従業員がいる計	16.3	43.9	...	4.7	4.5	15.5	4.7	3.0	7.2	0.2	471	100.0	471	65.4	53.1	12.3	34.4	0.2	471	
※2 従業員総数別	10人未満	37.5	8.3	...	8.3	...	33.3	4.2	...	8.3	...	24	100.0	24	66.7	54.2	12.5	33.3	...	24
	10～19人	26.8	24.7	...	2.1	3.1	35.1	...	1.0	7.2	...	97	100.0	97	72.2	61.9	10.3	27.8	...	97
	20～29人	13.4	58.9	...	8.0	7.1	8.0	4.5	...	112	100.0	112	61.6	52.7	8.9	38.4	...	112
	30人以上	5.3	55.0	...	4.6	3.8	6.9	9.9	6.9	7.6	...	131	100.0	131	57.3	45.8	11.5	42.7	...	131
※3 組織化別	全員が組合員である	17.6	37.2	...	6.4	6.4	19.6	6.0	2.8	4.0	...	250	100.0	250	100.0	100.0	250
	一部が組合員である	20.7	41.4	...	3.4	...	12.1	8.6	5.2	6.9	1.7	58	100.0	58	100.0	...	100.0	58
	組合員はいない	12.3	55.6	...	2.5	3.1	10.5	1.2	2.5	12.3	...	162	100.0	162	100.0	...	162
外国人従業員がいない計	30.7	48.6	0.5	1.7	1.8	7.3	4.3	0.2	4.8	0.2	605	...	100.0	...	605	0

※1 事業所の業態に無回答の組織があるため、各業態の件数の合計と総計の件数は一致しない（以下、同じ）。また、業態のうち「カフェ」は件数が3件だったため、以下の図表では掲載していない。

※2 従業員総数別は、従業員数の設問に回答があり、かつ、従業員総数が1人以上の組織を対象としているため、各件数の合計と外国人従業員がいる計の件数は一致しない。（以下、同じ）

※3 組織化状況に無回答の組織があるため、各件数の合計と外国人従業員がいる計の件数は一致しない。（以下、同じ）

2. 外国人従業員の有無

回答事業所のうち、外国人従業員が「いる」は43.8%である。同割合は業態によって差が大きく、居酒屋は3割、ファミレスとすしは4割台と少ないが、ファーストフード、焼肉、うどん・そば・ラーメンでは6～7割に及んでいる。

3. 外国人従業員の組織化状況

外国員従業員が「いる」と回答した471件の事業所のうち、外国人従業員の「全員が組合員である」が53.1%と5割強を占め、これに「一部が組合員である」(12.3%)を合わせたく組合員がいる>割合は65.4%を占める。居酒屋やうどん・そば・ラーメンなどではく組合員がいる>が7割以上に及ぶが、ファミレスでは5割台半ばにとどまっている。また、従業員総数別では従業員が20人未満の事業所でく組合員がいる>が7割前後を占め、20人以上の事業所に比べて多くなっている。

4. 雇用形態別従業員数

(1) 従業員全体

外国人従業員が1人以上いる事業所について、従業員数をみると、従業員総数は平均34.6人、うち「正社員」が2.9人、「パート・アルバイト」が31.6人、「その他」が0.1人で、「パート・アルバイト」が多数を占める。また、正社員の女性比率は11.9%にとどまるが、パート・アルバイトでは女性比率は59.9%と6割に及び、従業員総数でも55.4%と過半数を占める(第Ⅱ-2表)。

業態別にみると、居酒屋で従業員総数が平均17.9人と最も少なく、工場(平均216.4人)が最も多い。工場以外では、正社員が平均で5人以下、パート・アルバイトについては、居酒屋

第Ⅱ-2表 事業所の雇用形態別平均従業員数および女性比率(外国人従業員が1人以上いる事業所)

	従業員総数										件数		
	従業員総数			正社員			パート・アルバイト			その他			
	男女計・人	女性・人	女性比率・%	男女計・人	女性・人	女性比率・%	男女計・人	女性・人	女性比率・%	男女計・人		女性・人	
総計	34.6	20.1	55.4	2.9	0.4	11.9	31.6	19.6	59.9	0.1	0.1	364	
事業所の業態別	居酒屋	17.9	8.4	44.4	1.8	0.1	7.0	16.1	8.2	49.2	0.0	0.0	57
	ファミレス	34.8	20.4	60.2	2.4	0.4	17.8	32.3	19.9	63.6	0.1	0.0	164
	ファーストフード	25.8	12.5	46.7	2.5	0.2	5.6	23.2	12.3	50.4	0.1	0.0	19
	焼肉	29.5	16.9	55.7	2.4	0.1	3.1	27.1	16.8	60.9	0.0	0.0	16
	うどん・そば・ラーメン	22.4	13.5	56.1	1.8	0.1	3.7	20.6	13.4	60.6	0.0	0.0	60
	すし	46.8	27.4	57.6	2.3	0.4	12.4	44.5	27.0	60.5	0.0	0.0	14
	工場(食品加工など)	216.4	138.3	58.2	21.4	4.0	13.9	192.5	132.5	71.7	2.5	1.8	10
その他	31.8	16.9	51.8	4.8	0.7	12.6	26.7	16.0	60.3	0.3	0.2	24	
従業員総数別	10人未満	6.9	2.6	36.0	1.0	0.1	4.6	5.9	2.5	43.9	0.0	0.0	24
	10～19人	15.0	8.1	53.9	1.6	0.1	6.4	13.4	8.0	59.6	0.0	0.0	97
	20～29人	24.5	14.2	58.0	1.9	0.2	12.7	22.5	13.9	61.8	0.1	0.1	112
	30人以上	62.9	37.1	57.9	5.0	0.9	16.1	57.7	36.1	61.5	0.2	0.1	131
組織化別	全員が組合員である	33.2	20.2	56.8	2.3	0.3	12.3	30.7	19.7	61.1	0.2	0.1	192
	一部が組合員である	41.8	23.0	53.3	3.2	0.5	12.2	38.6	22.5	59.3	0.0	0.0	38
	組合員はいない	34.7	19.1	54.1	3.6	0.6	11.2	31.0	18.5	58.5	0.0	0.0	134

は平均 16.1 人と 20 人を下回るが、すし（44.5 人）やファミレス（32.3 人）では 30 人を超える。

女性比率については、いずれの業態も正社員に比べてパート・アルバイトで高いが、従業員全体で見ると、居酒屋やファーストフードでは 5 割を下回り、他の業態に比べて少なくなっている。

従業員総数別に女性比率をみると、従業員全体では 10 人未満で 36.0%と 10 人以上に比べて低い。

（2）外国人従業員

外国人従業員についてみると、従業員総数が平均 3.9 人、うち「正社員」が 0.1 人、「パート・アルバイト」が 3.8 人、「その他」が 0.0 人である。また、女性比率は正社員で 15.7%、パート・アルバイトで女性比率は 61.2%、従業員総数では 58.9%といずれも従業員全体の女性比率をわずかに上回っている（第Ⅱ－3表）。

業態別にみると、工場では、従業員総数が平均 14.1 人と多いが、そのほかの業態では平均 10 人以下で、特に焼肉（2.1 人）やファミレス（2.4 人）で少ない。

第Ⅱ－3表 外国人労働者の雇用形態別平均従業員数および女性比率（外国人従業員が 1 人以上いる事業所）

	従業員総数										件数		
	正社員			パート・アルバイト			その他						
	男女計・人	女性・人	女性比率・%	男女計・人	女性・人	女性比率・%	男女計・人	女性・人					
総計	3.9	2.5	58.9	0.1	0.0	15.7	3.8	2.4	61.2	0.0	0.0	364	
事業所の業態別	居酒屋	4.6	2.2	39.4	0.2	0.0	16.7	4.4	2.2	42.0	0.0	0.0	57
	ファミレス	2.4	1.5	61.9	0.1	0.0	0.0	2.3	1.5	64.6	0.0	0.0	164
	ファーストフード	4.9	2.8	53.6	0.1	0.0	0.0	4.8	2.8	56.2	0.0	0.0	19
	焼肉	2.1	1.2	58.9	0.2	0.1	33.3	1.9	1.1	60.2	0.0	0.0	16
	うどん・そば・ラーメン	6.5	4.5	65.2	0.0	0.0	0.0	6.5	4.5	65.3	0.0	0.0	60
	すし	3.5	1.9	68.1	0.5	0.3	50.0	3.0	1.6	64.2	0.0	0.0	14
	工場（食品加工など）	14.1	13.1	84.0	0.0	0.0	—	13.4	12.4	84.0	0.7	0.7	10
	その他	2.8	1.6	57.8	0.3	0.0	0.0	2.5	1.6	66.1	0.0	0.0	24
従業員総数別	10人未満	2.3	1.0	49.9	0.1	0.0	33.3	2.1	1.0	52.1	0.0	0.0	24
	10～19人	4.1	2.4	57.0	0.1	0.0	0.0	4.1	2.4	57.5	0.0	0.0	97
	20～29人	3.1	1.9	62.2	0.1	0.0	20.0	3.0	1.9	65.3	0.0	0.0	112
	30人以上	4.7	3.3	59.3	0.2	0.0	15.6	4.5	3.3	62.1	0.1	0.1	131
組織化別	全員が組合員である	4.1	2.6	58.3	0.1	0.0	18.4	3.9	2.5	61.0	0.0	0.0	192
	一部が組合員である	4.9	2.8	48.1	0.2	0.1	22.2	4.6	2.8	50.5	0.0	0.0	38
	組合員はいない	3.4	2.2	63.0	0.1	0.0	0.0	3.4	2.2	64.3	0.0	0.0	134

（3）全従業員に占める外国人比率

次に、全従業員に占める外国人比率をみると、「正社員」は 4.7%にとどまるのに対し、「パート・アルバイト」では 17.9%と 2 割近くを占める。従業員総数の外国人比率は 16.5%である（第Ⅱ－4表）。

業態別に従業員総数の外国人比率をみると、うどん・そば・ラーメン（32.2%）と居酒屋（29.4%）では 3 割前後、ファーストフード（19.6%）では 2 割を占める。一方で、焼肉やすし、ファミレス、工場

では外国人比率は1割に満たない。

従業員総数別にみると、10人未満の事業所では外国人比率が36.2%を占めるが、この割合は従業員総数が多くなるほど少なくなり、従業員総数が20人以上の事業所では外国人比率は1割前後となっている。

第Ⅱ－4表 事業所の雇用形態別平均従業員数および外国人比率（外国人従業員が1人以上いる事業所）

	従業員総数										件数		
	従業員総数			正社員			パート・アルバイト			その他			
	全体計・人	外国人・人	外国人比率・%	全体計・人	外国人・人	外国人比率・%	全体計・人	外国人・人	外国人比率・%	全体計・人		外国人・人	
総計	34.6	3.9	16.5	2.9	0.1	4.7	31.6	3.8	17.9	0.1	0.0	364	
事業所の業態別	居酒屋	17.9	4.6	29.4	1.8	0.2	8.1	16.1	4.4	33.2	0.0	0.0	57
	ファミレス	34.8	2.4	8.0	2.4	0.1	2.5	32.3	2.3	8.6	0.1	0.0	164
	ファーストフード	25.8	4.9	19.6	2.5	0.1	2.8	23.2	4.8	21.1	0.1	0.0	19
	焼肉	29.5	2.1	7.7	2.4	0.2	7.8	27.1	1.9	7.8	0.0	0.0	16
	うどん・そば・ラーメン	22.4	6.5	32.2	1.8	0.0	3.6	20.6	6.5	35.1	0.0	0.0	60
	すし	46.8	3.5	7.9	2.3	0.5	19.5	44.5	3.0	6.0	0.0	0.0	14
	工場（食品加工など）	216.4	14.1	8.2	21.4	0.0	0.0	192.5	13.4	12.0	2.5	0.7	10
	その他	31.8	2.8	16.3	4.8	0.3	6.3	26.7	2.5	14.6	0.3	0.0	24
従業員総数別	10人未満	6.9	2.3	36.2	1.0	0.1	13.0	5.9	2.1	38.9	0.0	0.0	24
	10～19人	15.0	4.1	28.3	1.6	0.1	3.9	13.4	4.1	31.5	0.0	0.0	97
	20～29人	24.5	3.1	12.9	1.9	0.1	4.7	22.5	3.0	13.7	0.1	0.0	112
	30人以上	62.9	4.7	7.2	5.0	0.2	4.2	57.7	4.5	7.6	0.2	0.1	131
組織化別	全員が組合員である	33.2	4.1	18.3	2.3	0.1	5.2	30.7	3.9	19.8	0.2	0.0	192
	一部が組合員である	41.8	4.9	19.2	3.2	0.2	9.9	38.6	4.6	17.8	0.0	0.0	38
	組合員はいない	34.7	3.4	13.1	3.6	0.1	2.4	31.0	3.4	15.0	0.0	0.0	134

5. 外国人従業員について

(1) 国籍

外国人従業員の国籍について、3つ以内で回答してもらった結果をみると、「中国」(47.3%)と「ベトナム」(46.9%)がともに5割近くを占める。以下、比率は大きく下がり「ネパール」(13.2%)、「左記以外のアジア」(10.2%)、「フィリピン」(8.9%)が1割前後で続いている（第Ⅱ－5表）。

業態別にみると、居酒屋とうどん・そば・ラーメンでは、「ベトナム」が7割近くと際立って多い。そのほか、居酒屋では「ネパール」、うどん・そば・ラーメンでは「中国」が他の業態に比べて多くなっている。また、ファミレスについては「中国」が5割近く、「ベトナム」は3割程度と他の業態に比べて少ない。

従業員総数別では、10～19人の事業所で「ベトナム」が6割と多数を占める。また、30人以上の事業所では、「中国」が6割近くを占め、30人未満に比べて多い。

第Ⅱ－5表 外国人従業員の国籍（外国人従業員が「いる」事業所・3つ以内選択）

	中国	韓国	ベトナム	フィリピン	ネパール	台湾	ミャンマー	左記以外のアジア	南米	その他の国や地域	無回答	件数
総計	47.3	5.9	46.9	8.9	13.2	2.5	3.6	10.2	2.5	7.2	1.5	471
事業所の業態別												
居酒屋	26.0	1.3	66.2	3.9	19.5	1.3	3.9	15.6	1.3	9.1	2.6	77
ファミレス	46.4	8.7	29.0	13.5	8.2	2.9	1.9	12.1	3.9	7.2	1.0	207
ファーストフード	63.6	...	77.3	...	36.4	4.5	4.5	4.5	...	22
焼肉	23.8	4.8	38.1	4.8	14.3	9.5	...	4.8	9.5	14.3	...	21
うどん・そば・ラーメン	63.0	4.1	67.1	5.5	9.6	1.4	9.6	4.1	1.4	2.7	1.4	73
すし	54.5	9.1	45.5	...	27.3	4.5	9.1	18.2	...	9.1	4.5	22
工場（食品加工など）	42.9	14.3	64.3	21.4	14.3	7.1	...	28.6	...	14
その他	70.6	2.9	50.0	8.8	11.8	5.9	34
従業員総数別												
10人未満	33.3	4.2	45.8	8.3	4.2	8.3	8.3	8.3	...	24
10～19人	39.2	...	60.8	3.1	16.5	2.1	6.2	9.3	1.0	6.2	...	97
20～29人	38.4	10.7	40.2	8.9	11.6	1.8	1.8	8.9	4.5	6.3	...	112
30人以上	58.0	6.1	41.2	13.7	13.7	3.1	2.3	12.2	0.8	7.6	...	131
組織化別												
全員が組合員である	47.6	3.2	49.2	8.0	14.4	3.6	4.4	10.8	0.8	7.6	1.6	250
一部が組合員である	48.3	10.3	41.4	13.8	13.8	1.7	5.2	10.3	5.2	6.9	3.4	58
組合員はいない	46.9	8.6	45.1	8.6	10.5	0.6	1.9	9.3	4.3	6.8	0.6	162

※下線数字は「総計」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「総計」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「総計」より15ポイント以上多いことを示す
 ※件数30以下なら網掛等非表示

(2) 在留資格

外国人従業員の在留資格（複数選択）をみると、「留学」が52.9%と最も多く、これに「身分に基づく在留資格（永住者等）」（44.8%）が4割強、「特定活動」（20.4%）が2割で続いている。なお、「わからない」（10.6%）も1割を占める。

業態別にみると、居酒屋では「留学」が8割近くと際立って多い。また、ファーストフード、うどん・そば・ラーメン、焼肉などでも6割以上を占める。また、居酒屋とうどん・そば・ラーメンでは「特定活動」が4割程度と他の業態に比べて多い（第Ⅱ－6表）。

第Ⅱ－6表 外国人従業員の在留資格（外国人がいる事業所・複数選択）

	野 門 的 ・ 技 術 的 分	資 格 分 に 基 づ く 在 留	特 定 活 動	留 学	特 定 技 能	そ の 他	わ か ら な い	無 回 答	件 数
総計	3.0	44.8	20.4	52.9	3.8	3.8	10.6	1.1	471
事業所の業態別									
居酒屋	...	19.5	40.3	79.2	5.2	1.3	5.2	2.6	77
ファミレス	3.9	50.7	10.6	40.1	2.4	1.4	11.6	...	207
ファーストフード	4.5	59.1	18.2	72.7	4.5	9.1	9.1	...	22
焼肉	9.5	23.8	23.8	61.9	4.8	4.8	4.8	...	21
うどん・そば・ラーメン	...	49.3	37.0	67.1	4.1	5.5	8.2	1.4	73
すし	4.5	54.5	9.1	36.4	...	9.1	9.1	4.5	22
工場（食品加工など）	...	71.4	...	7.1	21.4	21.4	35.7	...	14
その他	5.9	44.1	14.7	52.9	2.9	5.9	17.6	...	34
従業員総数別									
10人未満	8.3	37.5	20.8	58.3	24
10～19人	1.0	38.1	35.1	69.1	2.1	2.1	8.2	...	97
20～29人	2.7	48.2	17.0	50.0	2.7	5.4	8.9	...	112
30人以上	4.6	48.1	13.7	44.3	7.6	6.1	13.0	...	131
組織化別									
全員が組合員である	4.0	40.4	25.6	54.0	4.4	6.0	10.8	0.8	250
一部が組合員である	5.2	51.7	17.2	50.0	3.4	...	10.3	3.4	58
組合員はいない	0.6	49.4	13.6	52.5	3.1	1.9	9.9	0.6	162

※下線数字は「総計」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「総計」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「総計」より15ポイント以上多いことを示す
 ※件数30以下なら網掛等非表示

(3) 留学生の就学先

在留資格が「留学」の外国人がいる事業所を対象に留学生の就学先（複数選択）をみると、「大学（学部）・短期大学」（51.8%）と「専修学校（専門学校）」（49.8%）が5割ずつ、「日本語教育機関」（37.3%）が4割近くを占める（第Ⅱ－7表）。

第Ⅱ－7表 外国人従業員の就学先（在留資格「留学」の外国人がいる事業所・複数選択）

	大学 学院	期大 学 学 部 ・ 短 大 学 学 部 ）	程） 専 修 学 校 （ 専 門 課	日 本 語 教 育 機 関	そ の 他	わ か ら な い	無 回 答	件 数	
総計	6.8	51.8	49.8	37.3	3.2	6.4	...	249	
事業所の業態別	居酒屋	4.9	55.7	<u>57.4</u>	41.0	6.6	4.9	...	61
	ファミレス	8.4	51.8	<u>37.3</u>	34.9	2.4	3.6	...	83
	ファーストフード	12.5	37.5	56.3	31.3	...	12.5	...	16
	焼肉	...	61.5	38.5	23.1	13
	うどん・そば・ラーメン	6.1	<u>63.3</u>	<u>59.2</u>	<u>49.0</u>	2.0	8.2	...	49
	すし	...	12.5	50.0	25.0	12.5	25.0	...	8
	工場（食品加工など）	100.0	1
	その他	11.1	33.3	61.1	22.2	...	11.1	...	18
従業員総数別	10人未満	21.4	35.7	35.7	28.6	14.3	14
	10～19人	6.0	53.7	<u>59.7</u>	40.3	1.5	6.0	...	67
	20～29人	3.6	50.0	<u>41.1</u>	<u>28.6</u>	1.8	8.9	...	56
	30人以上	6.9	50.0	46.6	36.2	3.4	8.6	...	58
組織化別	全員が組合員である	4.4	52.6	<u>57.0</u>	36.3	3.0	6.7	...	135
	一部が組合員である	10.3	51.7	51.7	37.9	6.9	10.3	...	29
	組合員はいない	9.4	50.6	<u>37.6</u>	38.8	2.4	4.7	...	85

※下線数字は「総計」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「総計」より5ポイント以上多いことを示す
 ※件数30以下なら網掛等非表示

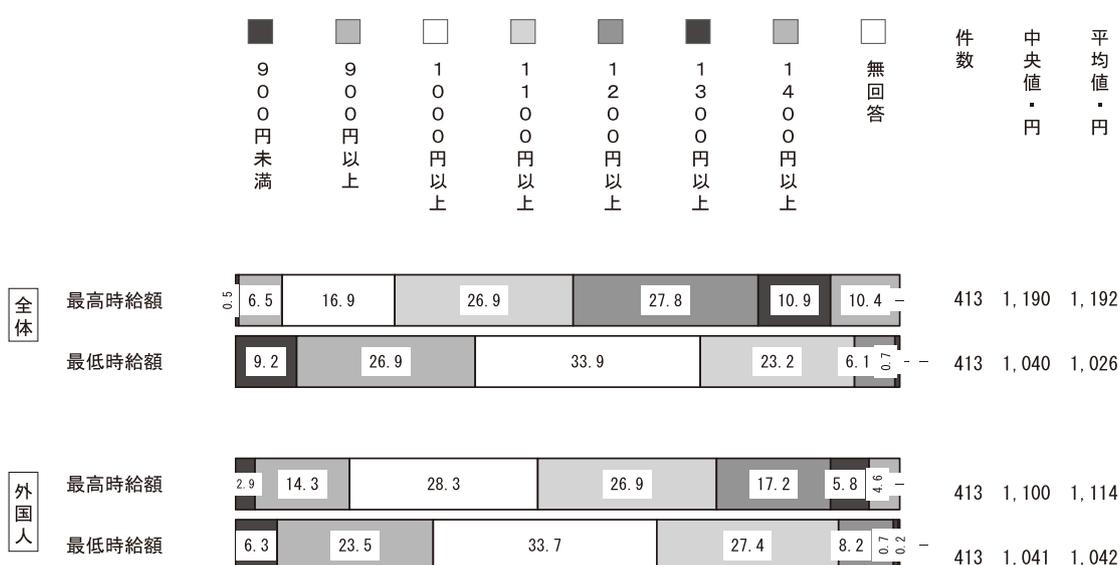
Ⅲ. 従業員の就労状況

1. 賃金

—外国人パート・アルバイト社員の最高時給は平均 1,114 円、最低時給は平均 1,042 円—
パート・アルバイト全体の最高時給額をみると、1100 円～1300 円を中心に分布しており、平均 1,192 円（中央値：1,190 円）である。一方、最低時給額は平均 1,026 円（中央値：1,040 円）で 900 円～1200 円が中心となっている（第Ⅲ－1 図）。

外国人についてみると、最高時給額が平均 1,114 円（中央値：1,100 円）とパート・アルバイト社員全体の平均を 78 円下回るが、最低時給額は平均 1,042 円（中央値：1,041 円）とパート・アルバイト社員全体の平均に比べて 16 円高い。

第Ⅲ－1 図 パート・アルバイト社員の賃金（外国人従業員がいる事業所・時給にすべて回答）



業態別にみると、パート・アルバイト全体の平均最高時給額はその他を除き、いずれも 1,100 円～1,200 円台となっており、うどん・そば・ラーメン、工場、ファーストフードでやや高い。従業員総数別で見ると、従業員総数が少ない事業所ほど平均最高時給額が高く、10 人未満では 1,256 円となっている。一方、最低時給額をみると、ファーストフード、うどん・そば・ラーメン、居酒屋、その他では平均 1,000 円を上回るが、それ以外の業態では 1,000 円を下回り、なかでも工場（959 円）が最も低い（第Ⅲ－1 表）。

外国人についてみると、平均最高時給額は、パート・アルバイト全体と同様に、うどん・そば・ラーメンやファーストフード、居酒屋でやや高いが、いずれも 1,100 円を上回る。最低時給額については、工場 995 円と 1000 円を下回るが、それ以外は 1000～1100 円台となっている。

従業員総数別にみると、パート・アルバイト全体同様、平均最高時給額は 10 人未満で最も高い。また、外国人の組織化状況別では、組合員はいない事業所に比べて、組合員化している事業所で最高時給額が高くなっている。

第Ⅲ－1表 パート・アルバイト社員の賃金（外国人従業員がいる事業所・時給にすべて回答）

	件数	全体				外国人				
		最高額		最低額		最高額		最低額		
		中央値・円	平均値・円	中央値・円	平均値・円	中央値・円	平均値・円	中央値・円	平均値・円	
総計	413	1,190	1,192	1,040	1,026	1,100	1,114	1,041	1,042	
事業所の業態別	居酒屋	61	1,180	1,171	1,060	1,056	1,100	1,128	1,100	1,066
	ファミレス	187	1,153	1,157	1,000	996	1,060	1,080	1,010	1,012
	ファーストフード	22	1,200	1,234	1,100	1,081	1,110	1,158	1,100	1,089
	焼肉	19	1,100	1,135	1,000	987	1,040	1,074	1,000	1,023
	うどん・そば・ラーメン	63	1,250	1,276	1,100	1,075	1,180	1,194	1,100	1,081
	すし	20	1,115	1,106	1,020	991	1,040	1,043	1,040	1,001
	工場（食品加工など）	11	1,105	1,249	955	959	1,050	1,047	956	995
	その他	30	1,300	1,325	1,085	1,088	1,168	1,194	1,100	1,122
別従業員総数	10人未満	21	1,250	1,256	1,000	1,021	1,160	1,185	1,000	1,021
	10～19人	87	1,200	1,204	1,050	1,048	1,140	1,143	1,100	1,060
	20～29人	105	1,190	1,183	1,000	1,024	1,080	1,098	1,030	1,036
	30人以上	126	1,158	1,171	1,000	1,000	1,051	1,065	1,041	1,023
組織化別	全員が組合員である	213	1,180	1,190	1,041	1,031	1,100	1,124	1,050	1,044
	一部が組合員である	49	1,190	1,188	1,000	1,011	1,060	1,120	1,020	1,032
	組合員はいない	151	1,200	1,197	1,040	1,025	1,100	1,097	1,041	1,042

2. 労働時間

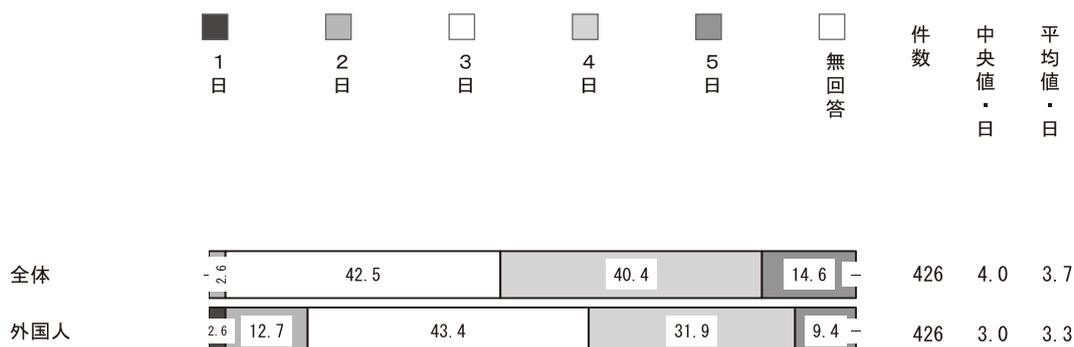
(1) パート・アルバイト社員の週の出勤日数

—外国人の週の平均出勤日数は3.3日—

パート・アルバイト社員全体の出勤日数をみると、「3日」(42.5%)と「4日」(40.4%)がともに4割、「5日」(14.6%)が1割強を占め、平均出勤日数は3.7日である(第Ⅲ-2図)。

外国人についても「3日」(43.4%)は4割強を占めるが、4日以上の割合が全体に比べて少なく、平均出勤日数は3.3日と全体に比べてやや少ない。

第Ⅲ-2図 パート・アルバイト社員の平均的な週あたり出勤日数(外国人がいる事業所、全体・外国人ともに回答)



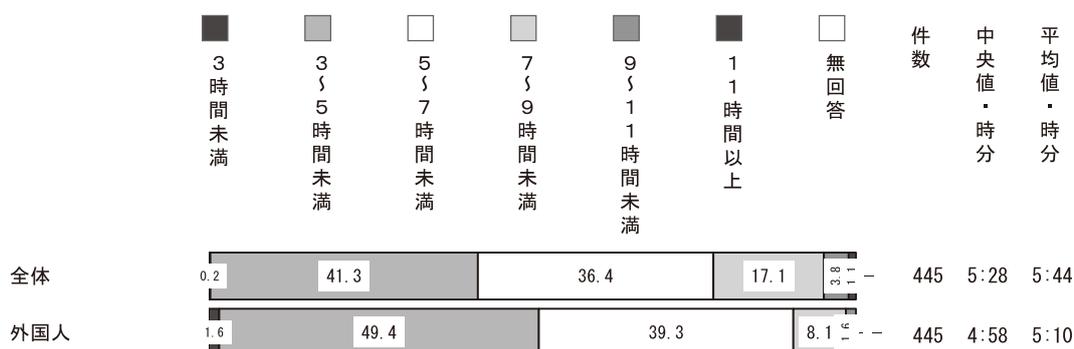
(2) パート・アルバイト社員の1日あたりの労働時間

—外国人の平均労働時間は5時間10分、パート・アルバイト社員全体に比べて34分短い—

パート・アルバイト社員全体の1日あたりの労働時間をみると、全体では、「3～5時間未満」(41.3%)と「5～7時間未満」(36.4%)が中心で、平均労働時間は5時間44分(中央値:5時間28分)である(第Ⅲ-3図)。

外国人については、「3～5時間未満」(49.4%)が5割近くと全体に比べて多く、平均労働時間は5時間10分(中央値:4時間58分)、全体に比べると34分短い。

第Ⅲ-3図 パート・アルバイト社員の平均的な一日あたりの労働時間(外国人がいる事業所、全体・外国人ともに回答)



業態別にみると、居酒屋と工場はパート・アルバイト社員全体、外国人ともに平均時間が6時間台とやや長い。一方で、ファミレスの外国人は平均4時間45分と外国人のなかでも短い(第Ⅲ-2表)。

従業員総数別にみると、パート・アルバイト社員全体、外国人ともに従業員数が多いほど労働時間は短く、30人以上の事業所では外国人の平均の労働時間は5時間を切っている。

第Ⅲ－2表 パート・アルバイト社員の平均的な一日あたりの労働時間（外国人がいる事業所、全体・外国人ともに回答）

	パート・アルバイト全体							外国人							件数			
	3時間未満	3時間5分未満	5時間7分未満	7時間9分未満	9時間1分未満	1時間以上	中央値・時分	平均値・時分	3時間未満	3時間5分未満	5時間7分未満	7時間9分未満	9時間1分未満	1時間以上		中央値・時分	平均値・時分	
総計	0.2	41.3	36.4	17.1	3.8	1.1	5:28	5:44	1.6	49.4	39.3	8.1	1.6	...	4:58	5:10	445	
事業所の業態別	居酒屋	...	16.7	38.9	33.3	6.9	4.2	6:43	6:52	...	26.4	52.8	15.3	5.6	...	5:54	6:00	72
	ファミレス	0.5	54.2	32.3	10.4	2.5	...	4:50	5:12	3.0	61.7	29.9	5.5	...	4:31	4:45	201	
	ファーストフード	...	23.8	66.7	4.8	4.8	...	5:47	5:49	...	42.9	42.9	14.3	...	5:20	5:26	21	
	焼肉	...	60.0	20.0	20.0	4:40	5:12	...	45.0	40.0	15.0	...	5:15	5:24	20	
	うどん・そば・ラーメン	...	40.6	42.0	13.0	4.3	...	5:27	5:37	...	50.7	43.5	5.8	...	4:58	5:06	69	
	すし	...	50.0	30.0	15.0	...	5.0	5:00	5:36	...	45.0	45.0	5.0	5.0	...	5:13	5:24	20
	工場（食品加工など）	...	18.2	45.5	27.3	9.1	...	6:24	6:33	...	27.3	45.5	18.2	9.1	...	6:00	6:11	11
	その他	...	19.4	35.5	35.5	6.5	3.2	6:44	6:46	3.2	38.7	51.6	3.2	3.2	...	5:19	5:17	31
従業員総数別	10人未満	...	28.6	23.8	42.9	4.8	...	6:48	6:29	...	38.1	52.4	9.5	...	5:27	5:26	21	
	10～19人	...	27.4	49.5	16.8	5.3	1.1	5:55	6:04	...	42.1	49.5	7.4	1.1	...	5:19	5:21	95
	20～29人	0.9	42.7	34.5	18.2	2.7	0.9	5:22	5:38	3.6	50.9	34.5	9.1	1.8	...	4:49	5:05	110
	30人以上	...	55.1	30.7	11.0	3.1	...	4:49	5:15	1.6	58.3	31.5	7.1	1.6	...	4:40	4:59	127
組織化別	全員が組合員である	0.4	43.0	39.1	14.9	1.7	0.9	5:20	5:32	0.9	46.8	42.1	8.9	1.3	...	5:07	5:16	235
	一部が組合員である	...	34.6	36.5	17.3	7.7	3.8	5:51	6:12	...	46.2	38.5	13.5	1.9	...	5:12	5:25	52
	組合員はいない	...	41.4	32.5	20.4	5.1	0.6	5:32	5:49	3.2	54.8	35.0	5.1	1.9	...	4:43	4:57	157

3. パート・アルバイト社員の業務内容と責任

(1) 正社員とパート・アルバイト社員の業務内容と責任

－「業務内容も責任程度も異なる」が4割強と多いが、

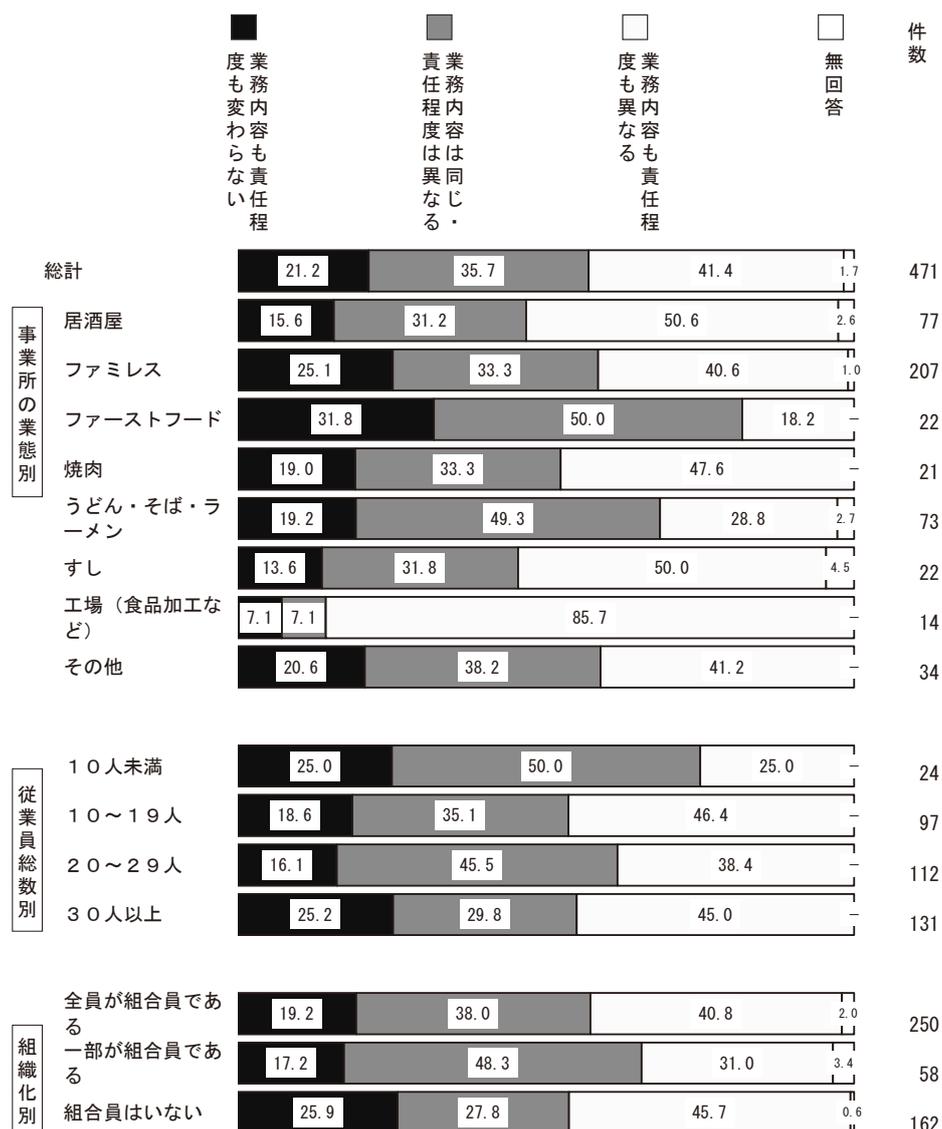
「業務内容も責任程度も変わらない」は2割強－

正社員とパート・アルバイト社員の業務内容と責任の程度については、「業務の内容も責任の程度も異なる」(41.4%)が4割強と最も多いが、「業務の内容は同じだが責任の程度は異なる」(35.7%)が3割台半ば、「業務の内容も責任の程度も変わらない」(21.2%)も2割強と少なくない(第Ⅲ－4図)。

業態別にみると、工場では、「業務内容も責任の程度も異なる」が8割台半ばと多数を占めるが、ファーストフードやうどん・そば・ラーメンでは同割合は2～3割にとどまり、ともに「業務内容は同じ・責任程度は異なる」が5割を占める。また、ファーストフードでは、「業務内容も責任程度も変わらない」が3割強と他の業態に比べて多い。

従業員総数別では、「業務内容も責任程度も変わらない」は10人未満と30人以上で2割台半ばを占め、やや多い。また、10人未満と20～29人では、「業務内容は同じ・責任程度は異なる」が5割前後を占め、「業務内容も責任程度も異なる」は相対的に少ない。

第Ⅲ－4図 正社員とパート・アルバイト社員の業務内容と責任程度(外国人がいる事業所)



(2) 日本人従業員と外国人従業員の業務内容と責任

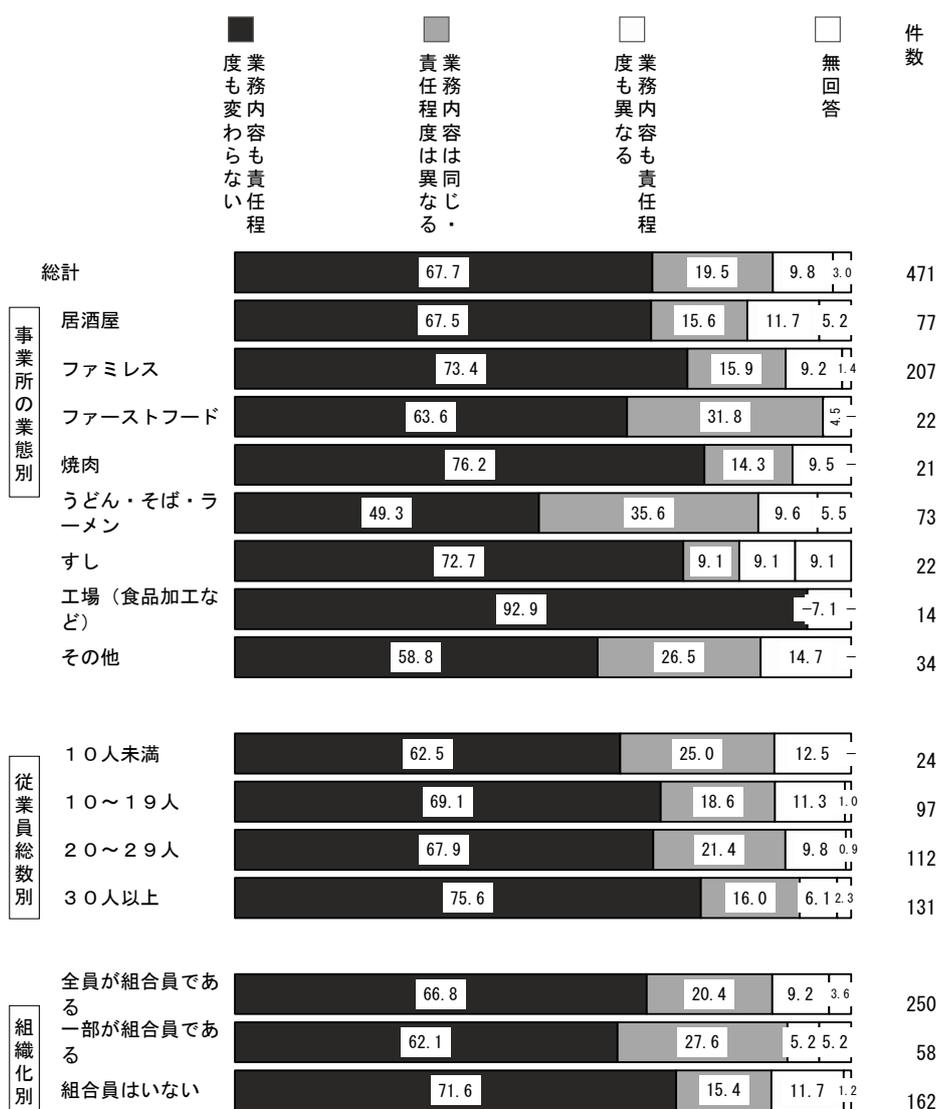
—7割近くが「業務内容も責任程度も変わらない」—

次に、パート・アルバイト社員のうち、日本人従業員と外国人従業員の業務内容と責任の程度の違いをみると、「業務の内容も責任の程度も変わらない」(67.7%)と7割近くに及び、「業務の内容は同じだが責任の程度は異なる」(19.5%)は2割、「業務の内容も責任の程度も異なる」(9.8%)は1割程度と少ない(第Ⅲ-5図)。

業態別にみると、「業務内容も責任程度も変わらない」は工場で9割超と際立って多いが、うどん・そば・ラーメンでは「業務内容は同じ・責任程度は異なる」が3割台半ばを占め、「業務内容も責任程度も変わらない」は5割程度と他の業態に比べて少ない。

従業員総数別にみると、「業務内容も責任程度も変わらない」は規模が大きくなるほど多くなる傾向がみられ、30人以上では、7割台半ばを占める。

第Ⅲ-5図 パート・アルバイト社員のうち、日本人従業員と外国人従業員の業務内容と責任程度(外国人がいる事業所)



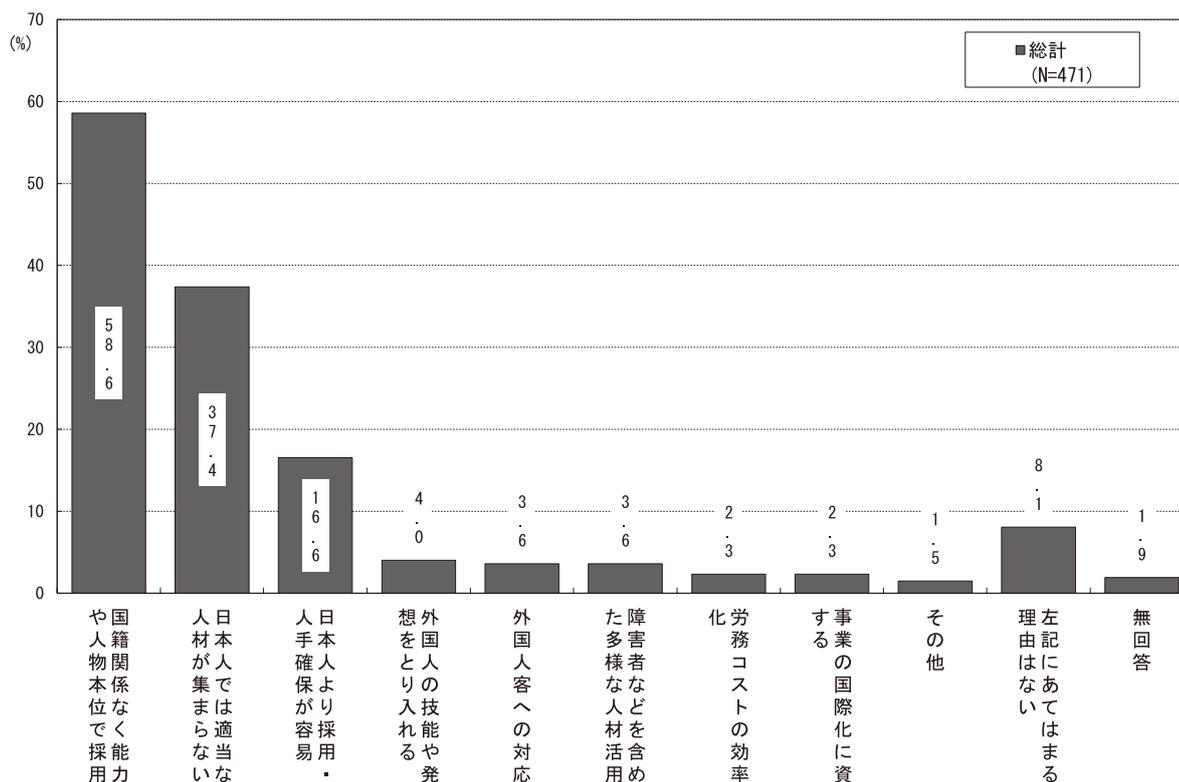
4. 外国人従業員の採用

(1) 外国人従業員を採用する理由

－「国籍関係なく能力や人物本位で採用」がトッパー

外国人従業員を採用する理由（複数選択）をみると、「国籍関係なく能力や人物本位で採用している」（58.6%）が6割弱と際立って多く、これに「日本人では適当な人材が集まらないため」（37.4%）が4割弱、「日本人よりも採用が簡単で、人手が確保しやすいため」（16.6%）が続いている。そのほかの理由については、比率はごくわずかにとどまった（第Ⅲ－6図）。

第Ⅲ－6図 外国人従業員を採用する理由（外国人がいる事業所・複数選択）



第3章 調査の結果－事業所調査－

業態別にみると、ファミレスや居酒屋では「国籍関係なく能力や人物本位で採用」が6～7割と最も多いが、うどん・そば・ラーメンでは、同割合は4割程度で「日本人では適当な人材が集まらない」(49.3%)が最も多い。居酒屋についても、「日本人では適当な人材が集まらない」が半数近くを占める。また、居酒屋とうどん・そば・ラーメンでは「日本人より採用・人手確保が容易」が3割近くを占める(第Ⅲ－3表)。

従業員総数別にみると、10人以上の事業所では「国籍関係なく能力や人物本位で採用」が6割前後と最も多い。また、20人未満の事業所では「日本人では適当な人材が集まらない」が20人以上の事業所に比べて多くなっている。

第Ⅲ－3表 外国人従業員を採用する理由(外国人がいる事業所・複数選択)

	人日 材本 が人 集で まは ら適 当 な い な	日 手 本 保 が り 容 採 用 ・	化 務 コ ス ト の 効 率	外 国 人 客 へ の 対 応	事 業 の 国 際 化 に 資 する	想 外 国 人 の 技 能 や 発 達	障 害 者 な ど の 活 用	や 人 物 関 係 本 位 で 採 用 力	そ の 他	理 由 に あ い て は ま る	左 記 に あ い て は ま る	無 回 答	件 数
総計	37.4 ②	16.6 ③	2.3	3.6	2.3	4.0 ⑤	3.6	58.6 ①	1.5	8.1 ④	1.9	471	
事業 所 の 業 態 別	居酒屋	46.8 ②	28.6 ③	3.9 ⑤	7.8 ④	2.6	3.9 ⑤	62.3 ①	1.3	3.9 ⑤	3.9	77	
	ファミレス	28.0 ②	7.2 ④	1.4	1.4	1.9	3.9	5.8 ⑤	67.1 ①	1.4	11.1 ③	...	207
	ファーストフード	63.6	45.5	...	9.1	4.5	9.1	...	31.8	22
	焼肉	33.3	...	4.8	9.5	...	4.8	...	61.9	...	14.3	...	21
	うどん・そば・ ラーメン	49.3 ①	28.8 ③	2.7 ⑤	2.7 ⑤	2.7 ⑤	...	2.7 ⑤	39.7 ②	1.4	6.8 ④	4.1	73
	すし	13.6	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5	59.1	4.5	...	9.1	22
	工場(食品加工な ど)	50.0	7.1	7.1	14.3	14.3	64.3	7.1	7.1	...	14
	その他	44.1 ②	23.5 ③	2.9	2.9	...	5.9 ⑤	...	52.9 ①	...	8.8 ④	...	34
従 業 員 総 数 別	10人未満	54.2	12.5	4.2	4.2	4.2	8.3	...	41.7	...	8.3	...	24
	10～19人	43.3 ②	27.8 ③	1.0	2.1 ⑤	1.0	1.0	1.0	56.7 ①	1.0	5.2 ④	...	97
	20～29人	33.9 ②	11.6 ③	0.9	0.9	1.8	3.6	4.5 ⑤	63.4 ①	1.8	10.7 ④	...	112
	30人以上	33.6 ②	13.0 ③	1.5	5.3	4.6	5.3	6.1 ⑤	64.9 ①	1.5	8.4 ④	0.8	131
組 織 化 別	全員が組合員であ る	35.2 ②	19.2 ③	2.8	3.2	2.4	3.6 ⑤	3.2	57.6 ①	1.2	8.4 ④	2.4	250
	一部が組合員であ る	34.5 ②	13.8 ③	5.2	6.9 ⑤	5.2	5.2	3.4	50.0 ①	1.7	8.6 ④	3.4	58
	組合員はいない	42.0 ②	13.6 ③	...	3.1	0.6	3.7	4.3 ⑤	63.0 ①	1.9	7.4 ④	0.6	162

※下線数字は「総計」より5ポイント以上少ないことを示す

※薄い網かけ数字は「総計」より5ポイント以上多いことを示す

※丸数字は比率の順位(第5位まで表示)

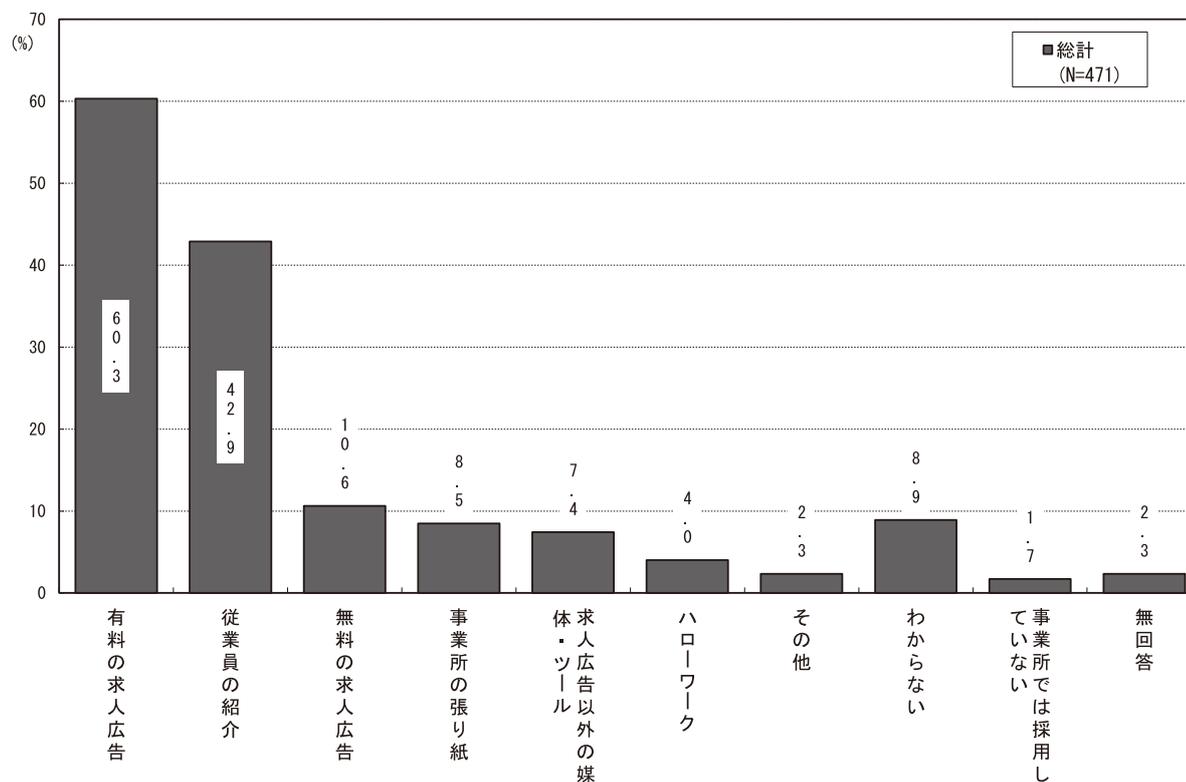
※件数30以下なら網掛等非表示

(2) 外国人従業員を採用する際の求人方法

－「有料の求人広告」が6割を占めトップ、これに「従業員の紹介」が4割強で続く－

採用した外国人従業員の求人方法を2つ以内選択でたずねた結果をみると、「有料の求人広告」(60.3%)が6割、「従業員の紹介」(42.9%)が4割強を占め、この2つが主な求人方法となっている。以下、比率は大きく下がり、「無料の求人広告」(10.6%)、「事業所の張り紙」(8.5%)、「求人広告以外の媒体・ツール」(7.4%)、「ハローワーク」(4.0%)、「その他」(2.3%)、「わからない」(8.9%)、「事業所では採用していない」(1.7%)、「無回答」(2.3%)が1割前後で続いている(第Ⅲ－7図)。

第Ⅲ－7図 採用した外国人従業員の求人方法(外国人がいる事業所・2つ以内選択)



第3章 調査の結果－事業所調査－

業態別にみると、「有料の求人広告」はうどん・そば・ラーメンやファミレスなどで6割台と多い。また、「従業員の紹介」は、居酒屋とうどん・そば・ラーメンで6割前後を占めるが、ファミレスでは3割程度とそれほど多くない（第Ⅲ－4表）。

第Ⅲ－4表 採用した外国人従業員の求人方法（外国人がいる事業所・2つ以内選択）

	有料の求人広告	無料の求人広告	事業所の張り紙	ハローワーク	求人広告以外の媒体	従業員の紹介	その他	わからない	事業所では採用していない	無回答	件数	
総計	60.3 ①	10.6 ③	8.5	4.0	7.4	42.9 ②	2.3	8.9 ④	1.7	2.3	471	
事業所の業態別	居酒屋	51.9 ②	9.1 ③	7.8 ④	...	5.2	62.3 ①	2.6	2.6	...	5.2	77
	ファミレス	60.9 ①	11.6 ④	10.1	2.4	8.2	29.5 ②	1.9	13.5 ③	2.9	0.5	207
	ファーストフード	72.7	9.1	9.1	...	9.1	54.5	...	4.5	22
	焼肉	61.9	28.6	...	4.8	9.5	52.4	4.8	...	4.8	...	21
	うどん・そば・ラーメン	65.8 ①	8.2 ④	6.8	9.6 ③	5.5	58.9 ②	1.4	5.5	...	2.7	73
	すし	36.4	9.1	18.2	9.1	4.5	40.9	4.5	9.1	...	9.1	22
	工場（食品加工など）	64.3	7.1	...	21.4	14.3	28.6	14.3	14.3	14
	その他	70.6 ①	5.9	5.9	2.9	8.8 ③	41.2 ②	...	8.8 ③	2.9	2.9	34
従業員総数別	10人未満	54.2	8.3	25.0	...	16.7	50.0	...	4.2	24
	10～19人	63.9 ①	6.2 ④	8.2 ③	2.1	5.2	61.9 ②	1.0	6.2 ④	97
	20～29人	62.5 ①	8.9 ④	7.1	3.6	6.3	38.4 ②	2.7	11.6 ③	3.6	...	112
	30人以上	67.9 ①	13.7 ③	7.6 ④	6.9	7.6 ④	32.8 ②	3.1	6.9	2.3	0.8	131
組織化別	全員が組合員である	60.0 ①	10.0 ③	9.2 ④	3.6	6.8	44.0 ②	3.2	7.6	2.4	2.4	250
	一部が組合員である	51.7 ①	10.3 ④	8.6	6.9	10.3 ④	41.4 ②	1.7	12.1 ③	...	3.4	58
	組合員はいない	63.6 ①	11.7 ③	7.4	3.7	7.4	41.4 ②	1.2	9.9 ④	1.2	1.9	162

※下線数字は「総計」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「総計」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「総計」より15ポイント以上多いことを示す
 ※丸数字は比率の順位（第4位まで表示）
 ※件数30以下なら網掛等非表示

(3) 外国人採用時の日本語能力の確認

—9割超が「面接時のコミュニケーション」—

外国人従業員の採用を行う際の日本語能力の確認（2つ以内選択）については、「日本語能力はほとんど重視しない」は1.3%とごくわずかにとどまり、大半の事業所が日本語能力を重視していることがわかる。具体的な確認方法をみると、「面接時のコミュニケーション」が93.0%と大多数を占め、以下、比率が大きく下がり、「求職者の持つ日本語能力検定」（20.8%）が2割、「現在の通学先」（9.3%）が1割程度を占める。なお、「出身国での教育水準」は2.3%とわずかにとどまった（第Ⅲ－5表）。

業態別にみると、比率に差はあるものの、いずれも「面接時のコミュニケーション」が多数に及んでいる。また、「求職者の持つ日本語能力検定」については、ファーストフードや居酒屋で比較的多いが、他の業態でも1～2割を占める。

従業員総数別でも、概ね結果は共通しているが、10人未満の事業所では「現在の通学先」が10人以上の事業所に比べて多くなっている。

第Ⅲ－5表 外国人従業員の採用を行う際、日本語能力の確認方法（外国人がいる事業所・2つ以内選択）

	面接時のコミュニケーション	出身国での教育水準	求職者の持つ日本語能力検定	現在の通学先	その他	日本語重視能力はないほど	事業所では採用しない	無回答	件数	
総計	93.0 ①	2.3 ②	20.8 ②	9.3 ③	3.2	1.3	0.8	2.3	471	
事業所の業態別	居酒屋	92.2 ①	1.3 ②	28.6 ②	10.4 ③	...	1.3	...	5.2	77
	ファミレス	95.7 ①	1.4 ②	18.8 ②	8.2 ③	4.3	1.9	1.0	207	
	ファーストフード	100.0 ①	4.5 ②	40.9 ②	4.5 ③	22	
	焼肉	95.2 ①	4.8 ②	14.3 ②	19.0 ③	9.5	21	
	うどん・そば・ラーメン	91.8 ①	...	16.4 ②	13.7 ③	1.4	1.4	...	4.1	73
	すし	77.3 ①	4.5 ②	18.2 ②	13.6 ③	4.5	...	4.5	4.5	22
	工場（食品加工など）	85.7 ①	14.3 ②	14.3 ②	...	7.1	14
	その他	91.2 ①	5.9 ③	20.6 ②	2.9 ③	2.9	...	2.9	...	34
従業員総数別	10人未満	95.8 ①	...	20.8 ②	29.2 ③	24	
	10～19人	96.9 ①	2.1 ②	19.6 ②	10.3 ③	3.1	1.0	...	1.0	97
	20～29人	97.3 ①	1.8 ②	19.6 ②	6.3 ③	4.5	1.8	0.9	...	112
	30人以上	92.4 ①	2.3 ②	19.8 ②	9.9 ③	3.1	0.8	2.3	1.5	131
組織化別	全員が組合員である	91.2 ①	3.6 ②	21.2 ②	7.6 ③	4.8	1.6	1.2	2.4	250
	一部が組合員である	91.4 ①	...	25.9 ②	13.8 ③	3.4	1.7	...	3.4	58
	組合員はいない	96.3 ①	1.2 ②	18.5 ②	10.5 ③	0.6	0.6	0.6	1.9	162

※下線数字は「総計」より5ポイント以上少ないことを示す

※薄い網かけ数字は「総計」より5ポイント以上多いことを示す

※丸数字は比率の順位（第3位まで表示）

※件数30以下なら網掛等非表示

5. 新型コロナウイルス感染症拡大による影響

—半数以上の事業所で影響あり、そのうち最も多いのが「シフトの調整」—

新型コロナウイルス感染症拡大による外国人従業員の雇用への影響（複数選択）をみると、「特になにもなかった」は44.6%にとどまり、半数以上の事業所で何らかの影響があったことが確認できる。具体的には、「シフトの調整」が48.0%と最も多く、「パート・アルバイトの採用の停止」（17.2%）も2割近くを占める。そのほか、「雇止め」（3.8%）、「配置転換や業務内容の変更」（3.6%）をあげた事業所は少数にとどまった（第Ⅲ－6表）。

業態別にみると、ファミレスでは「特になにもなかった」が6割強を占めるが、うどん・そば・ラーメンでは15.1%と多くの事業所が影響を受けたと回答している。うどん・そば・ラーメンでは「シフトの調整」が7割強を占めるほか、「パート・アルバイト採用の停止」も3割と少なくない。また、居酒屋でも「シフトの調整」が6割強とうどん・そば・ラーメンの次に多く、「雇止め」も1割を占める。

第Ⅲ－6表 新型コロナウイルス感染症拡大による、外国人従業員の雇用への影響（外国人がいる事業所・複数選択）

	雇止め	シフトの調整	配置転換や業務内容の変更	パート・アルバイトの採用の停止	その他	特になにもなかった	無回答	件数
総計	3.8	48.0 ^①	3.6	17.2 ^③	0.8	44.6 ^②	1.9	471
事業所の業態別								
居酒屋	9.1 ^①	64.9 ^①	6.5	22.1 ^③	2.6	23.4 ^②	5.2	77
ファミレス	3.4	34.3 ^②	1.4	11.1 ^③	…	61.8 ^①	0.5	207
ファーストフード	…	77.3	4.5	9.1	…	22.7	…	22
焼肉	…	38.1	9.5	14.3	…	52.4	…	21
うどん・そば・ラーメン	1.4	72.6 ^①	5.5	30.1 ^②	…	15.1 ^③	2.7	73
すし	…	18.2	4.5	4.5	4.5	68.2	4.5	22
工場（食品加工など）	…	21.4	…	14.3	7.1	64.3	…	14
その他	8.8	58.8 ^①	2.9	32.4 ^③	…	38.2 ^②	…	34
従業員総数別								
10人未満	…	62.5	…	37.5	4.2	33.3	4.2	24
10～19人	4.1	62.9 ^①	6.2	17.5 ^③	…	30.9 ^②	…	97
20～29人	1.8	48.2 ^①	1.8	18.8 ^③	0.9	48.2 ^①	…	112
30人以上	2.3	34.4 ^②	2.3	12.2 ^③	…	60.3 ^①	0.8	131
組織化別								
全員が組合員である	4.4	50.8 ^①	3.6	16.4 ^③	1.2	42.4 ^②	1.6	250
一部が組合員である	5.2	41.4 ^②	3.4	17.2 ^③	1.7	43.1 ^①	3.4	58
組合員はいない	2.5	45.7 ^②	3.7	18.5 ^③	…	48.8 ^①	1.9	162

※下線数字は「総計」より5ポイント以上少ないことを示す

※薄い網かけ数字は「総計」より5ポイント以上多いことを示す

※濃い網かけ数字は「総計」より15ポイント以上多いことを示す

※丸数字は比率の順位（第3位まで表示）

※件数30以下なら網掛等非表示

6. 事業所の人員

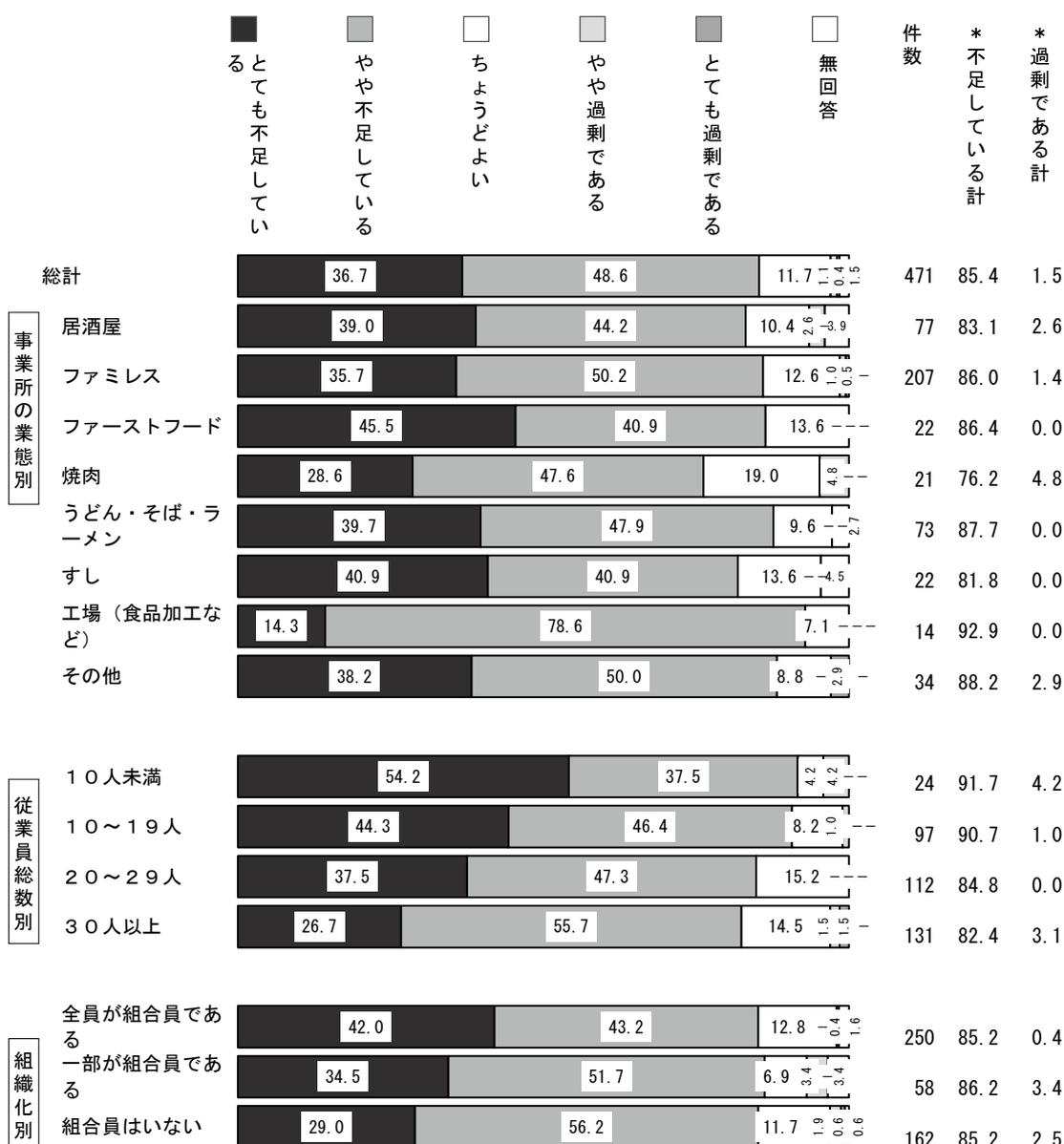
—<不足している>が85%、「とても不足している」も4割近く—

事業所のパート・アルバイト社員の過不足状況をたずねたところ、「とても不足している」が36.7%を占め、これに「やや不足している」(48.6%)を合わせた<不足している>は85.4%にのぼっている。「ちょうどよい」は11.7%で、<過剰である>は1.5%と少ない(第Ⅲ-8図)。

業態別にみると、いずれも<不足している>が8~9割を占める。なかでも、ファーストフードでは「とても不足している」が5割近くと他の業態を上回っている。

従業員総数別では、従業員総数が少ないほど「とても不足している」が多くなり、10人未満の事業所では、過半数に及んでいる。

第Ⅲ-8図 現在の事業所のパート・アルバイト社員の過不足(外国人がいる事業所)



7. 外国人従業員の採用見通し

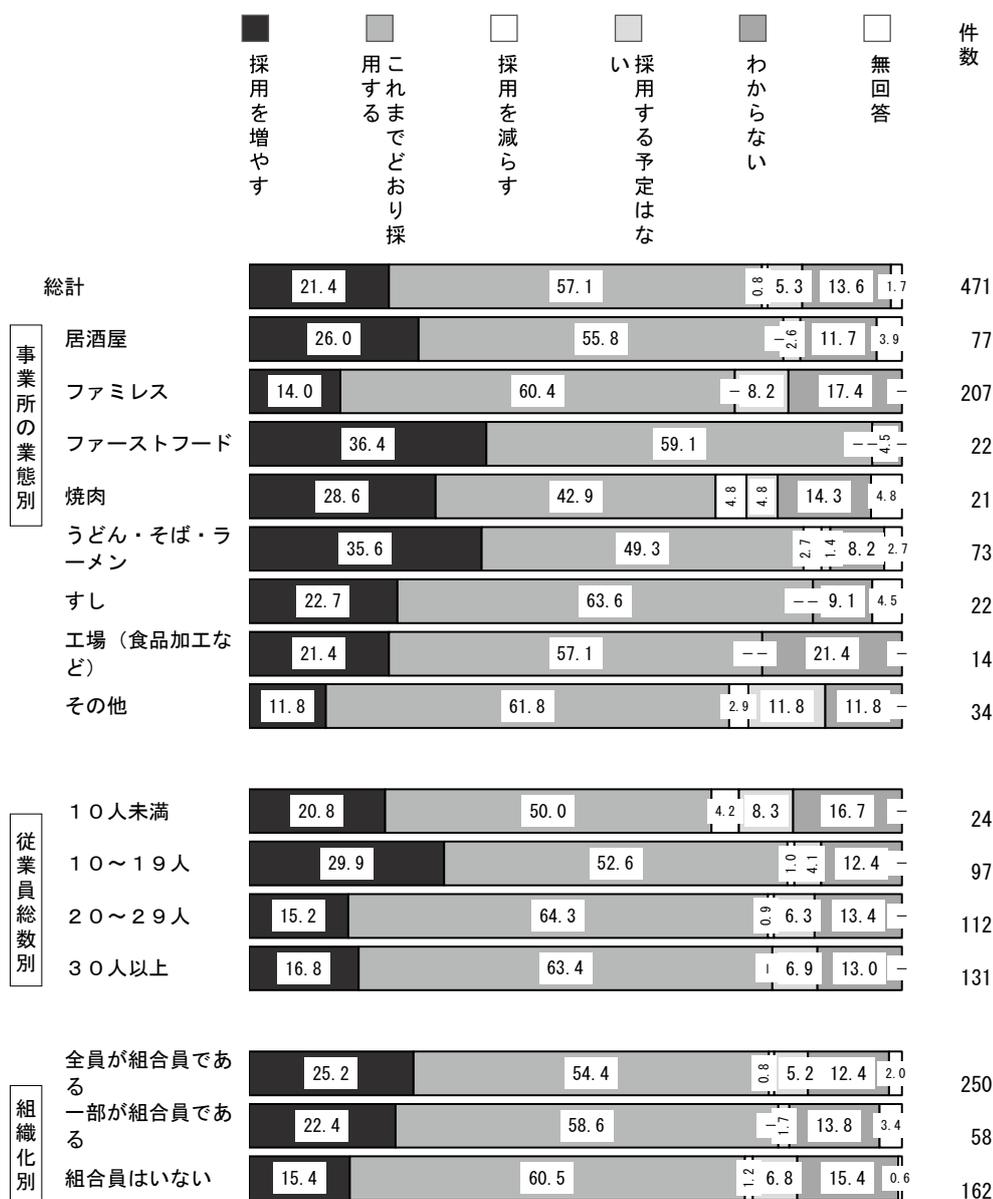
－「これまでどおり採用する」が6割近くで最多、「採用を増やす」も2割強－

今後1年間の外国人従業員の採用見通しについては、「これまでどおり採用する」が57.1%と最も多い。「採用を減らす」(0.8%)や「採用する予定はない」(5.3%)はわずかで、「採用を増やす」(21.4%)が2割強を占める。なお、「わからない」(13.6%)も1割強を占める(第Ⅲ－9図)。

業態別にみると、いずれも「これまでどおり採用する」が多いが、「採用を増やす」が多いのは、ファーストフード、うどん・そば・ラーメンとともに4割近くを占める。一方、ファミレスについては「採用を増やす」は1割台半ばと他の業態に比べて少なく、「採用する予定はない」が1割近くを占めている。

従業員総数別では、「採用を増やす」は10～19人で3割を占める。また、同割合は20～29人や30人以上に比べて10人未満や10～19人で多い。

第Ⅲ－9図 今後1年間の外国人従業員の採用見通し(外国人がいる事業所)



IV. 外国人従業員に関する職場の取り組み

1. 外国人従業員に対する評価

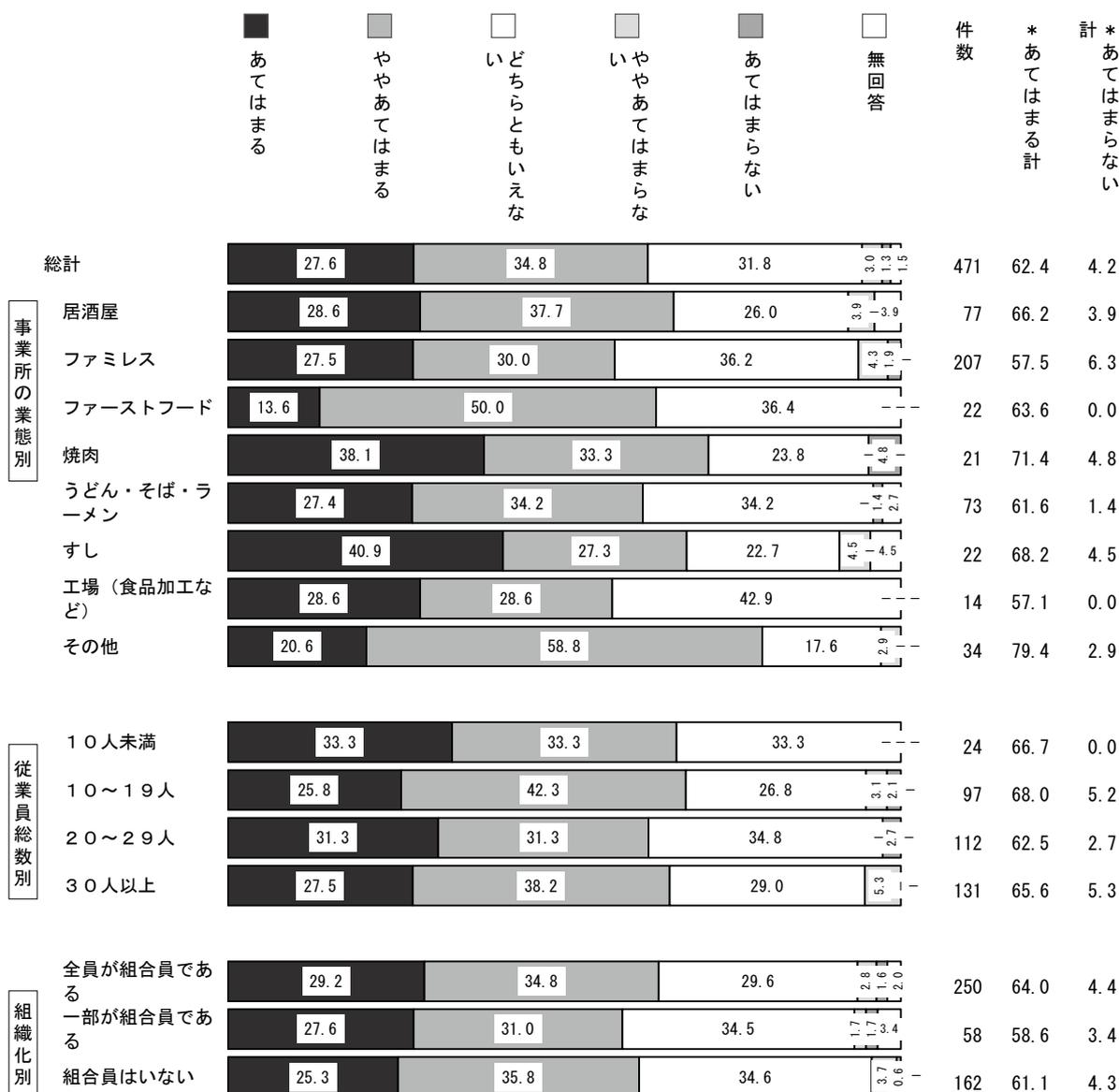
(1) 外国人従業員ははたらきぶりがよい

—6割強が＜あてはまる＞—

外国人従業員への評価として『外国人従業員ははたらきぶりがよい』かどうかをたずねたところ、「あてはまる」(27.6%)と「ややあてはまる」(34.8%)を合わせた＜あてはまる＞(62.4%)は6割強を占める。また、「どちらともいえない」(31.8%)も3割強を占め、＜あてはまらない＞は4.2%にとどまっている(第IV-1図)。

業態別にみると、いずれも＜あてはまる＞が多数を占めるが、なかでも焼肉やすし、居酒屋で7割前後とやや多い。また、従業員総数別では、目立った違いはみられない。

第IV-1図 外国人従業員への評価 A 外国人従業員ははたらきぶりがよい(外国人がいる事業所)



(2) 外国人従業員がいないと仕事がまわらない

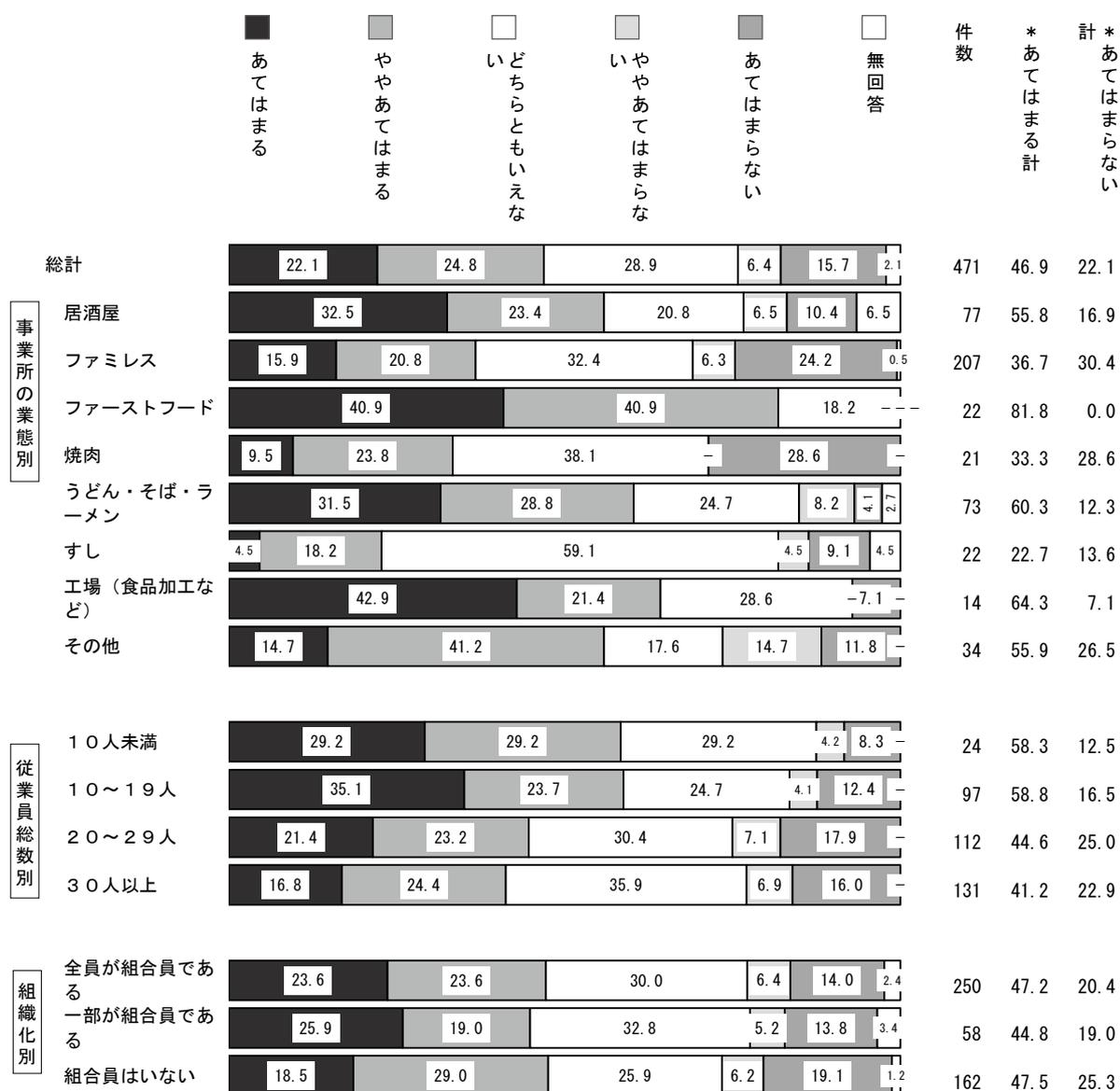
—<あてはまる>が5割近く—

『外国人従業員がいないと仕事がまわらない』については、「あてはまる」が22.1%、「ややあてはまる」が24.8%とそれぞれ2割強を占め、5割近くが<あてはまる>（46.9%）と回答している。また、「どちらともいえない」（28.9%）が3割弱、<あてはまらない>（22.1%）が2割強を占める（第IV-2図）。

<あてはまる>割合は業態によって差がみられるが、明確に「あてはまる」比率をみると、工場、ファーストフード、居酒屋、うどん・そば・ラーメンでは3～4割と多い。一方、ファミレスや焼肉では<あてはまる>と<あてはまらない>がともに3～4割を占め、回答が分散している。

従業員総数別では、20人未満の事業所では<あてはまる>が6割近くを占めるのに対し、20人以上では4割強と規模による差がみられる。

第IV-2図 外国人従業員への評価 B 外国人従業員がいないと仕事がまわらない（外国人がいる事業所）



2. 事業所で活用しているマニュアル

(1) マニュアルの種類

—いずれのマニュアルも「日本語版」が中心、

「外国語版あり」は2～3割、「やさしい日本語版あり」は1割弱—

第IV-1表は、事業所で活用している5つのマニュアルについて、使用している言語についてたずねた結果である。いずれのマニュアルも「なし」は1割未満、「日本語版あり」が7割前後を占める。

「外国語版あり」に注目すると、「店舗運営」で30.6%と最も多く、「営業全般」や「食品衛生」でも2割を上回る。なお、「危機管理」については、16.8%とやや少ない。「やさしい日本語版あり」についても「店舗運営」で最も多いが、その割合は8.7%と1割に満たない。

次に、それぞれのマニュアルについて、「外国語版あり」の割合を業態別にみると、居酒屋とうどん・そば・ラーメンで比率が高く、ファミレスやファーストフード、焼肉などで少ない。うどん・そば・ラーメンでは「店舗運営」が7割強、「営業全般」でも6割強を占め、比率の高さが際立っている（第IV-2表）。

従業員総数別では、10～19人で比率の高いマニュアルが多いが、全般的に20人以上の事業所に比べて20人未満で比率が高い。

第IV-1表 事業所で活用しているマニュアル
(外国人がいる事業所)

	なし	日本語版あり	やさしい日本語版あり	外国語版あり	無回答	件数
店舗運営	7.0	68.8	8.7	30.6	2.8	471
営業全般	7.4	70.9	8.1	<u>25.1</u>	2.5	471
食品衛生	7.9	71.8	5.5	<u>22.5</u>	3.2	471
安全衛生	8.5	73.0	5.7	<u>20.0</u>	3.0	471
危機管理	9.6	73.9	6.4	<u>16.8</u>	2.5	471

※下線数字は「店舗運営」より5ポイント以上少ないことを示す

※薄い網かけ数字は「店舗運営」より5ポイント以上多いことを示す

第IV-2表 事業所で活用しているマニュアル・〈外国語版あり〉の比率（外国人がいる事業所）

	店舗運営	営業全般	食品衛生	安全衛生	危機管理	件数
総計	30.6	25.1	22.5	20.0	16.8	471
事業所の業態別						
居酒屋	41.6	37.7	40.3	35.1	29.9	77
ファミレス	16.4	12.6	14.5	11.6	9.7	207
ファーストフード	18.2	4.5	4.5	4.5	4.5	22
焼肉	9.5	9.5	19.0	14.3	4.8	21
うどん・そば・ラーメン	72.6	63.0	35.6	35.6	34.2	73
すし	31.8	13.6	13.6	9.1	9.1	22
工場（食品加工など）	21.4	7.1	21.4	28.6	21.4	14
その他	26.5	29.4	23.5	20.6	<u>11.8</u>	34
従業員総数						
10人未満	58.3	37.5	29.2	29.2	29.2	24
10～19人	50.5	47.4	30.9	29.9	25.8	97
20～29人	<u>24.1</u>	<u>15.2</u>	<u>17.0</u>	<u>14.3</u>	12.5	112
30人以上	<u>18.3</u>	<u>16.8</u>	19.1	16.0	<u>11.5</u>	131

※下線数字は「総計」より5ポイント以上少ないことを示す

※薄い網かけ数字は「総計」より5ポイント以上多いことを示す

※濃い網かけ数字は「総計」より15ポイント以上多いことを示す

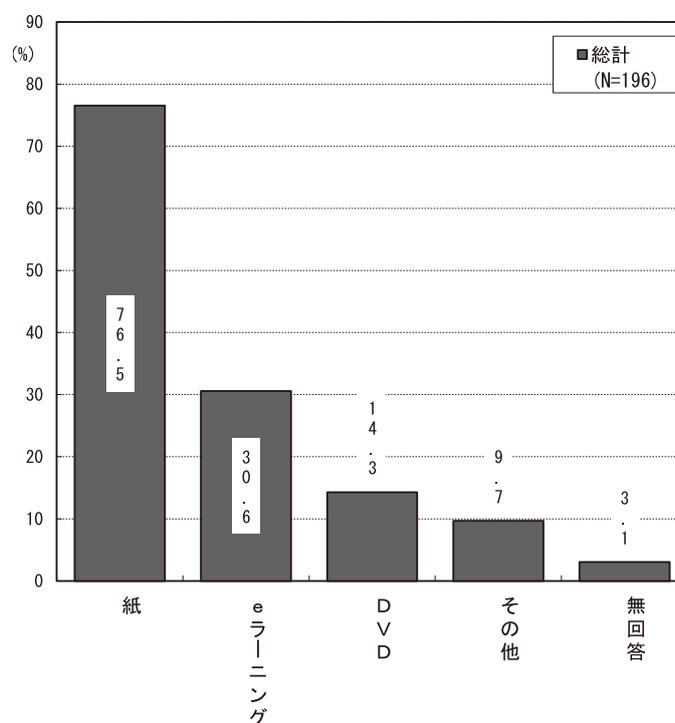
※件数30以下なら網掛等非表示

(2) やさしい日本語・外国語版マニュアルの形態

－大半が「紙」のマニュアル－

マニュアルにやさしい日本語、外国語を用いている事業所を対象に、やさしい日本語または外国語版のマニュアルの形態（複数選択）をたずねた結果をみると、「紙」が76.5%と最も多く、これに比率が大きく下がり、「eラーニング」(30.6%)が3割、「DVD」(14.3%)が1割強で続いている（第IV－3図）。

第IV－3図 やさしい日本語または外国語を用いているマニュアルの形態（マニュアルにやさしい日本語、外国語を用いている事業所・複数選択）

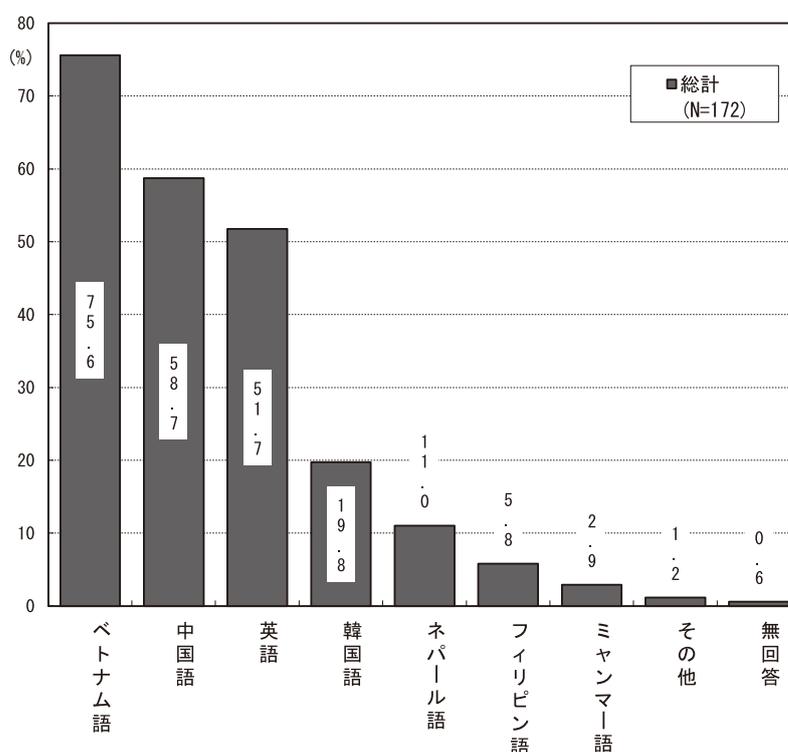


(3) マニュアルで使用している外国語

－「ベトナム語」「中国語」が上位－

外国語のマニュアルを用いている事業所の外国語版マニュアルで使用している外国語（複数選択）は、「ベトナム語」が75.6%と多数を占め、全体の4分の3を占める。これに、「中国語」(58.7%)と「英語」(51.7%)が5割台、「韓国語」(19.8%)が2割、「ネパール語」が1割で続いている（第IV－4図）。

第IV－4図 外国語版のマニュアルで使用している外国語（マニュアルに外国語を用いている事業所・複数選択）

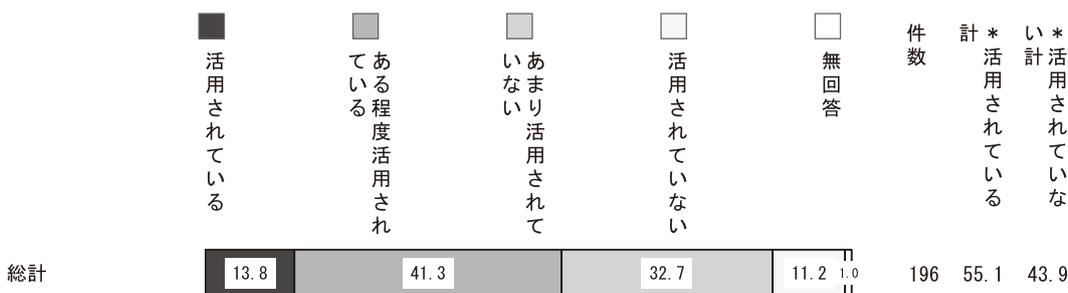


(4) やさしい日本語・外国語のマニュアルの活用状況

—<活用されている>が55%—

マニュアルにやさしい日本語、外国語を用いている事業所の外国人従業員へのマニュアルの活用度をみると、「活用されている」は13.8%と1割強にとどまるが、「ある程度活用されている」(41.3%)を合わせると、<活用されている>は5割台半ばを占める。一方、<活用されていない>は43.9%である(第IV-5図)。

第IV-5図 やさしい日本語や外国語マニュアルについて、外国人従業員への活用度(マニュアルにやさしい日本語、外国語を用いている事業所)

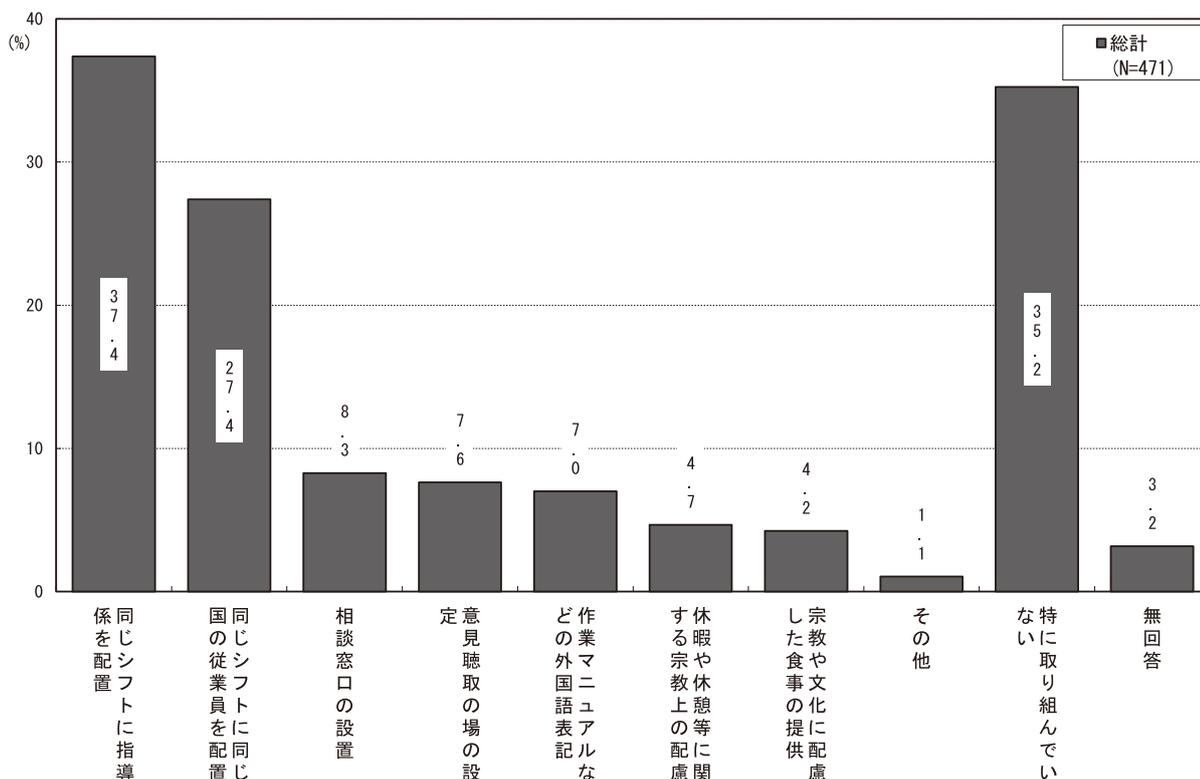


3. 外国人従業員への就業支援、教育

—6割強が就業支援、教育を実施、「同じシフトに指導係を配置」が上位—

外国人従業員への就業支援や教育で取り組んでいること(複数選択)をみると、「特に取り組んでいない」が35.2%を占め、外国人従業員への就業支援や教育に取り組んでいる割合は6割強である(第IV-6図)。

第IV-6図 外国人従業員への就業支援や教育で取り組んでいること(外国人がいる事業所・複数選択)



第3章 調査の結果－事業所調査－

具体的な取り組みの内容をみると、「同じシフトに指導係を配置する」が37.4%と最も多く、これに「同じシフトに同じ国籍の外国人従業員を配置する」(27.4%)が3割弱、「相談窓口(対面やHP、メール、SNS上での問い合わせなど)の設置」(8.3%)、「意見聴取の場の設定」(7.6%)、「作業マニュアルや安全衛生マニュアルの外国語表記」(7.0%)が1割弱で続いている。

業態別にみると、うどん・そば・ラーメンと居酒屋などで「同じシフトに同じ国の従業員を配置」が4割強を占め、他の業態に比べて多くなっている。また、居酒屋については、「宗教や文化に配慮した食事の提供」と「休暇や休憩等に関する宗教上の配慮」が1割強を占め、他の業態に比べて多い。一方で「特に取り組んでいない」をみると、ファミレスやファーストフードでは5割前後を占める(第IV-3表)。

従業員総数別でみると、10～19人規模で「同じシフトに同じ国の従業員を配置」、「同じシフトに指導係を配置」を中心に取り組みを行っている事業所が多い。

第IV-3表 外国人従業員への就業支援や教育で取り組んでいること(外国人がいる事業所・複数選択)

	係を 配置 する に 指 導 係	同 じ シ フト に 同 じ 国 籍 の 外 国 人 従 業 員 を 配 置 す る	ど の 業 態 に も な ら ず に 配 置 す る	相 談 窓 口 の 設 置	定 意 見 取 り の 場 の 設 置	休 暇 や 休 憩 等 に 関 する 宗 教 上 の 配 慮	し た 食 事 の 化 配 慮	そ の 他	な い に 取 り 組 んで い ない	無 回 答	件 数		
総計	37.4 ①	27.4 ③	7.0	8.3 ④	7.6	4.7	4.2	1.1	35.2 ②	3.2	471		
事業 所 の 業 態 別	居酒屋	39.0 ②	41.6 ①	10.4	9.1	11.7	10.4 ④	14.3	1.3	19.5 ③	6.5	77	
	ファミレス	39.1 ②	13.5 ③	5.3	6.8 ④	4.3	2.9	1.4	1.4	46.4 ①	1.9	207	
	ファーストフード	22.7	22.7	4.5	4.5	4.5	54.5	...	22	
	焼肉	23.8	42.9	4.8	9.5	4.8	14.3	9.5	...	28.6	...	21	
	うどん・そば・ ラーメン	38.4 ②	45.2 ①	9.6 ④	6.8	6.8	1.4	1.4	...	24.7 ③	4.1	73	
	すし	27.3	22.7	...	22.7	9.1	18.2	40.9	4.5	22	
	工場(食品加工など)	42.9	42.9	35.7	14.3	28.6	7.1	21.4	7.1	14	
	その他	44.1 ①	32.4 ②	...	8.8	14.7 ④	...	8.8	...	20.6 ③	...	34	
	従 業 員 総 数 別	10人未満	37.5	20.8	8.3	8.3	4.2	...	8.3	...	41.7	...	24
		10～19人	45.4 ①	44.3 ②	11.3 ④	8.2	11.3 ④	4.1	4.1	...	21.6 ③	...	97
20～29人		33.0 ②	17.0 ③	4.5	6.3	7.1 ④	3.6	2.7	...	44.6 ①	1.8	112	
30人以上		34.4 ②	21.4 ③	6.1	9.9 ④	9.2	6.1	3.8	3.1	43.5 ①	0.8	131	
組 織 化 別	全員が組合員である	34.8 ②	30.4 ③	6.4	8.0 ④	8.0 ④	5.6	1.6	0.4	38.0 ①	2.8	250	
	一部が組合員である	39.7 ①	29.3 ②	8.6	15.5 ④	12.1	5.2	6.9	1.7	20.7 ③	6.9	58	
	組合員はいない	40.7 ①	22.2 ③	7.4 ④	6.2	5.6	3.1	7.4 ④	1.9	35.8 ②	2.5	162	

※下線数字は「総計」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「総計」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「総計」より15ポイント以上多いことを示す
 ※丸数字は比率の順位(第4位まで表示)
 ※件数30以下なら網掛等非表示

4. 外国人従業員と一緒に働くうえでの課題

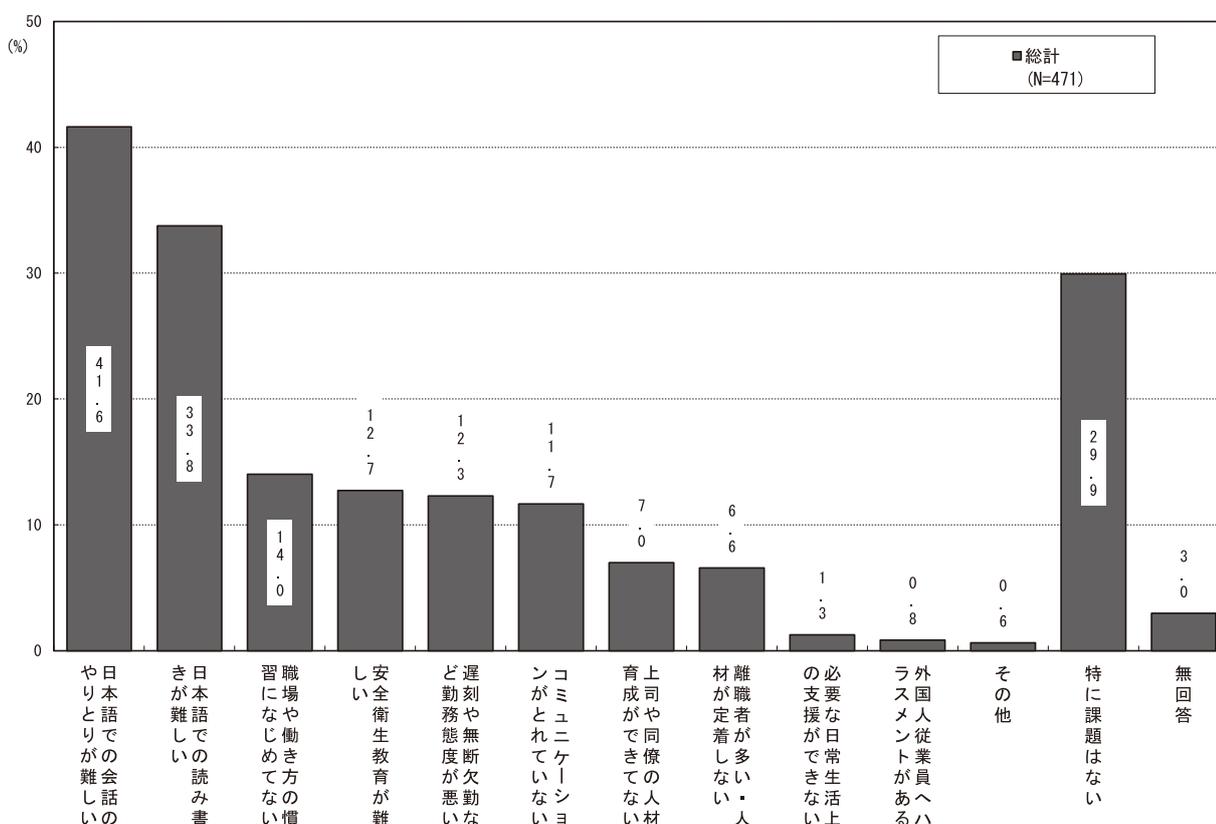
—課題を感じている事業所は7割近く、

「会話のやりとり」「読み書き」など日本語に関する課題が上位—

外国人従業員と一緒に働くうえで課題になっていること（複数選択）についてみると、「特に課題はない」（29.9%）は3割にとどまり、課題を感じている事業所は7割近くを占める（第IV－7図）。

具体的な課題をみると、「日本語での会話のやりとりが難しい」（41.6%）と「日本語での読み書きが難しい」（33.8%）と“日本語”に関する課題が上位にあげられている。以下、「日本の職場や働き方の慣習になじめていない」（14.0%）、「安全衛生教育が難しい」（12.7%）、「遅刻や無断欠勤など勤務態度が悪い」（12.3%）、「職場の日本人従業員と外国人従業員との間でコミュニケーションがとれていない」（11.7%）が1割台で続いている。

第IV－7図 外国人従業員と一緒に働くうえで課題になっていること（外国人がいる事業所・複数選択）



業態別にみると、「日本語での会話のやりとりが難しい」はうどん・そば・ラーメンや居酒屋などで5割前後を占め、他の業態に比べて多い。また、居酒屋では「遅刻や無断欠勤など勤務態度が悪い」、うどん・そば・ラーメンでは「職場や働き方の慣習になじめていない」がいずれも2割強を占め、他の業態に比べて多くなっている。他方、ファミレスや焼肉では「特に課題はない」が4～5割と比較的多い（第IV－4表）。

従業員総数別では、20人以上の事業所で「特に課題はない」が4割近くを占め、20人未満に比べて多い。20人未満の事業所では「日本語での会話のやりとりが難しい」が4割台を占め、20人以上の事業所に比べて多くなっている。

第IV－4表 外国人従業員と一緒に働くうえで課題になっていること（外国人がいる事業所・複数選択）

	やり本がとりの難し話の	日本語での会話の	日本語での読み書きの	職場や働き方の慣れ	上司や同僚の扱い	コンピュータの扱い	外国語のコミュニケーション	外国人従業員への対応	安全衛生教育の難しさ	勤務態度が悪い	遅刻や無断欠勤	材料が不足しない・人	離職者が多い・人	必要支援が日常生活に	その他	特に課題はない	無回答	件数
総計	41.6 ①	33.8 ②	14.0 ④	7.0	11.7	0.8	12.7 ⑤	12.3	6.6	1.3	0.6	29.9 ③	3.0	471				
事業所の業態別	居酒屋	46.8 ①	35.1 ②	13.0 ⑤	5.2	10.4	...	11.7	22.1 ④	10.4	2.6	1.3	28.6 ③	3.9	77			
	ファミレス	38.6 ①	30.0 ③	15.0 ④	7.7	12.1 ⑤	1.0	12.1 ⑤	8.7	5.8	0.5	0.5	37.2 ②	1.0	207			
	ファーストフード	54.5	59.1	4.5	9.1	9.1	...	18.2	13.6	9.1	13.6	...	22			
	焼肉	19.0	33.3	9.5	...	14.3	47.6	...	21			
	うどん・そば・ラーメン	52.1 ①	35.6 ②	23.3 ③	5.5	12.3 ⑤	1.4	11.0	15.1 ④	5.5	2.7	...	12.3 ⑤	5.5	73			
	すし	27.3	31.8	18.2	4.5	18.2	4.5	4.5	18.2	13.6	4.5	...	31.8	4.5	22			
	工場（食品加工など）	57.1	50.0	7.1	21.4	14.3	...	28.6	28.6	7.1	14			
	その他	35.3 ①	29.4 ②	5.9 ③	8.8	8.8	...	17.6 ④	14.7 ⑤	5.9	...	2.9	26.5 ③	5.9	34			
従業員総数別	10人未満	41.7	37.5	8.3	8.3	8.3	...	8.3	8.3	12.5	33.3	...	24			
	10～19人	48.5 ①	35.1 ②	23.7 ③	6.2	12.4	1.0	16.5	21.6 ⑤	10.3	1.0	1.0	23.7 ③	...	97			
	20～29人	36.6 ②	35.7 ③	8.9 ④	3.6	8.9	0.9	9.8 ⑤	10.7 ④	7.1	2.7	...	38.4 ①	0.9	112			
	30人以上	36.6 ①	32.8 ③	15.3 ④	11.5	10.7	0.8	14.5 ⑤	5.3 ④	4.6	0.8	1.5	35.9 ②	0.8	131			
組織化別	全員が組合員である	43.2 ①	35.6 ②	14.0 ⑤	5.6	14.4 ④	1.2	10.4	12.8	6.4	1.6	...	30.0 ③	3.2	250			
	一部が組合員である	50.0 ①	41.4 ②	20.7 ③	15.5 ④	13.8	...	15.5 ④	10.3	10.3	1.7	...	13.8	5.2	58			
	組合員はいない	36.4 ①	28.4 ③	11.7	6.2	6.8	0.6	15.4 ④	12.3 ⑤	5.6	0.6	1.9	35.2 ②	1.9	162			

※下線数字は「総計」より5ポイント以上少ないことを示す

※薄い網かけ数字は「総計」より5ポイント以上多いことを示す

※丸数字は比率の順位（第5位まで表示）

※件数30以下なら網掛等非表示

5. 外国人従業員に対するカスタマーハラスメント

(1) カスタマーハラスメントの有無

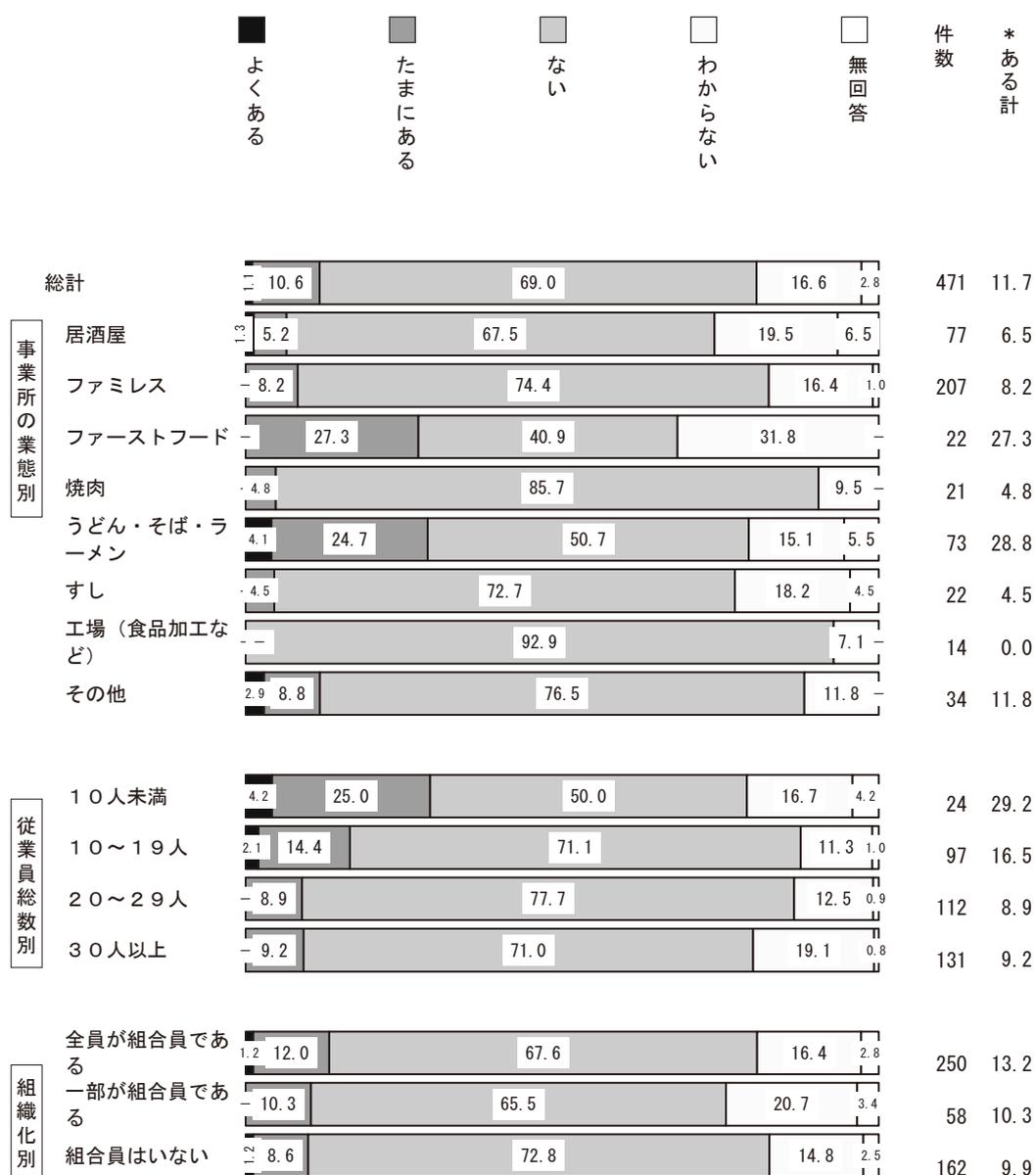
—<ある>は1割強にとどまるが、「わからない」が2割弱—

外国人従業員がカスタマーハラスメントを受けることがあるかをたずねたところ、「よくある」(1.1%)と「たまにある」(10.6%)を合わせた<ある>は11.7%を占める。一方、「ない」が69.0%と多数を占めるが、「わからない」(16.6%)も2割弱と少なくない(第IV-8図)。

業態別に<ある>比率をみると、うどん・そば・ラーメンとファーストフードでは<ある>が3割近くと際立って多い。

従業員総数別では、規模が小さいほど<ある>が多くなる傾向がみられ、10人未満では<ある>がほぼ3割を占める。

第IV-8図 外国人従業員がカスタマーハラスメントを受けることの有無(外国人がいる事業所)



(2) カスタマーハラスメント発生後の対応

－9割が「その場で相手に対応した」－

外国人従業員に対するカスタマーハラスメントが〈ある〉と回答した事業所に対して、カスタマーハラスメントが生じた際の対応（複数選択）をみると、「なにもしなかった・できなかった」（3.6％）はわずかにとどまる。対応の中身をみると、「その場で相手に対応した」が9割に及ぶ。以下、比率は大きく下がり、「職場内で情報共有を行った」（18.2％）、「会社の担当者・窓口で相談した」（12.7％）、「組合の担当者・窓口で相談した」（7.3％）の順となっている（第IV－5表）。

第IV－5表 外国人従業員がカスタマーハラスメントを受けた際の対応（外国人従業員に対するカスタマーハラスメントが〈ある〉事業所・複数選択）

	その場で相手に対応した	職場内で情報共有を行った	職場内の組合員と話し合った	会社の担当者・窓口で相談した	組合の担当者・窓口で相談した	その他	できない・できなかった	無回答	件数
総計	90.9	18.2	5.5	12.7	7.3	3.6	3.6	...	55

V. 外国人組合員に対する取り組み

1. 回答者の組合役職

回答者の組合で役職をみると、「組合員ではない」は3.2%にとどまるものの、「組合員」が77.6%と8割近くに及び、「本部や支部の執行委員・役員」(11.7%)や「職場委員・分会役員」(7.1%)の割合は2割弱にとどまる(第V-1表)。

業態、規模にかかわらず、「組合員」が多数を占めるが、ファミレスでは「本部や支部の執行委員・役員」が2割近くを占め、他の業態に比べて多い。また、30人以上の規模では、「本部や支部の執行委員・役員」が4分の1を占め、30人未満と比べて多くなっている。

以下の分析は、回答者の組合役職で「本部や支部の執行委員・役員」、「職場委員・分会役員」と回答した58名を対象にしている。

第V-1表 回答者の組合役職

	本部や支部の執行委員・役員	職場委員・分会役員	組合員	組合員ではない	無回答	件数
総計	11.7	7.1	77.6	3.2	0.3	308
事業所の業態別						
居酒屋	7.1	1.8	85.7	5.4	...	56
ファミレス	17.9	11.1	68.4	1.7	0.9	117
ファーストフード	5.6	...	94.4	18
焼肉	...	6.3	87.5	6.3	...	16
うどん・そば・ラーメン	7.1	7.1	82.1	3.6	...	56
すし	5.0	...	90.0	5.0	...	20
工場(食品加工など)	30.0	20.0	50.0	10
その他	14.3	7.1	71.4	7.1	...	14
従業員総数別						
10人未満	12.5	...	81.3	6.3	...	16
10~19人	7.1	5.7	84.3	2.9	...	70
20~29人	5.8	8.7	81.2	4.3	...	69
30人以上	25.3	9.3	64.0	1.3	...	75
組織化						
全員が組合員である	10.4	6.0	80.8	2.8	...	250
一部が組合員である	17.2	12.1	63.8	5.2	1.7	58

※下線数字は「総計」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「総計」より5ポイント以上多いことを示す
 ※件数30以下なら網掛等非表示

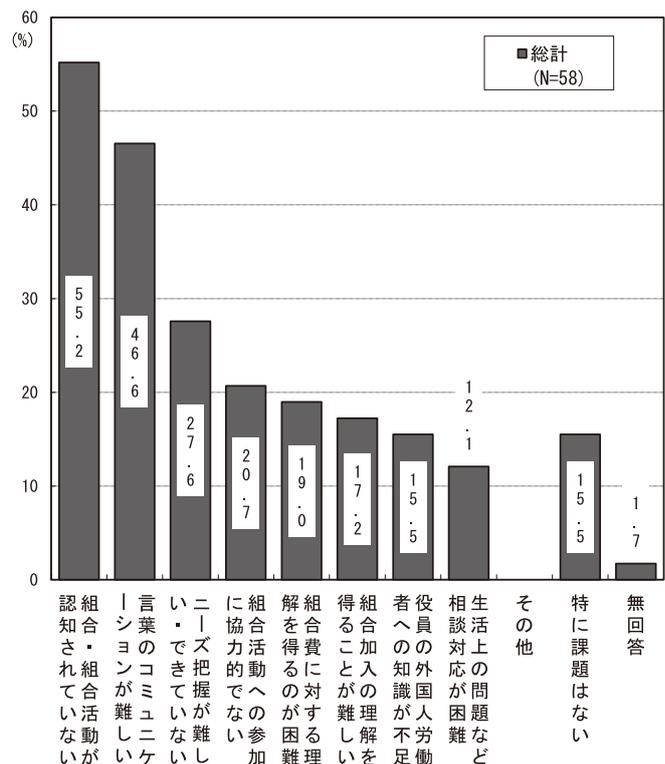
2. 組合活動を行う上での課題

—8割強が課題を認識、課題のトップは「組合・組合活動が認知されていない」—

外国人組合員と一緒に組合活動を行ううえで課題になっていることをみると、「特に課題はない」は15.5%にとどまり、8割強が課題を認識していることが確認できる(第V-1図)。

具体的な課題の内容をみると、「組合・組合活動があまり認知されていない」(55.2%)が5割台半ばを占め、最も多い。これに「言葉のコミュニケーションが難しい」(46.6%)が5割近く、「ニーズを把握するのが難しい・できていない」(27.6%)が3割弱、以下、「組合活動への参加に協力的でない」(20.7%)、「組合費に対する理解を得ることが難しい」(19.0%)、「組合加入への理解を得ることが難しい」(17.2%)、「組合役員に外国人労働者に関する知識が不足している」(15.5%)、「生活上の問題など相談内容への対応が困難」(12.1%)が続いている。

第V-1図 外国人組合員と一緒に組合活動を行ううえで課題になっていること(回答者が組合役員、委員・複数選択)



3. 外国人組合員からの相談

(1) 相談を受けた対応したことの有無

—8割が「ない」—

これまでに外国人組合員からの相談を受けて対応したことがあるかどうかをたずねたところ、「ある」(20.7%)は2割にとどまり、「ない」(79.3%)が多数を占める(第V-2図)。

第V-2図 これまでに外国人組合員からの相談を受けて対応したことの有無(回答者が組合役員、委員)



(2) 相談内容

相談を受けたことが「ある」と回答した事業所に、相談内容を自由記入でたずねたところ、9件の回答があった。その内容は以下のとおりである。

- 彼氏によるDV被害警察への通報と対応。
- 就職について。
- 労働時間について、増やしてほしいと相談を受けました。今後、本人とも面談する予定。
- 住民税について。
- 「もっと働いて稼ぎたいがどうすれば良いか」など給与の話。上限があることをなかなか理解してもらえなかった。
- コロナ禍における労働時間について。
- 慶弔見舞金に関して。
- コロナウイルスの感染が拡大した時に、感染予防の方法について、エアマスク等、熱さ対策を行なうように要望して欲しい。
- 文化の違いによる考え方の異なることの悩み。

(3) 相談内容を解決するための対応

—「自分で解決した」が75%、「会社に相談した」は25%—

外国人組合員から相談を受けて対応したことが「ある」事業所を対象に、相談内容を解決するためにどのような対応をとったのかをみると、「自分で解決した」が75.0%と多数を占め、「会社に相談した」が25.0%、「単組本部に相談した」は8.3%である(第V-2表)。

第V-2表 相談内容を解決するための対応(外国人組合員から相談を受けて対応したことが「ある」・複数選択)

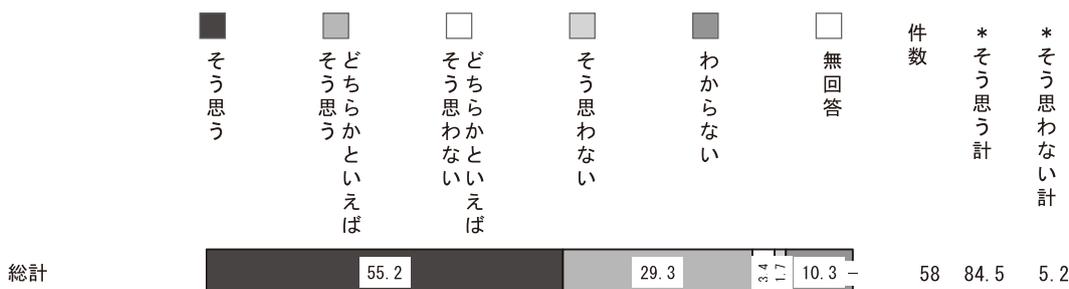
	自分で解決した	単組本部に相談した	会社に相談した	なご地域の相談した	地域の相談した	特に何もしていない	無回答	件数
合計	75.0	8.3	25.0	12

4. 外国人従業員の組合員化に対する考え方

—8割強が<そう思う>、明確に「そう思う」も過半数—

労働組合は外国人従業員を組合員化した方がよいかをたずねた結果では、「そう思う」が55.2%と過半数を占め、これに「どちらかといえばそう思う」(29.3%)を合わせた<そう思う>は84.5%に達している。一方、<そう思わない>は5.2%と少ないが、「わからない」(10.3%)が1割を占める(第V-3図)。

第V-3図 労働組合は、外国人従業員を組合員にしたほうがよいかどうか(回答者が組合役員、委員)

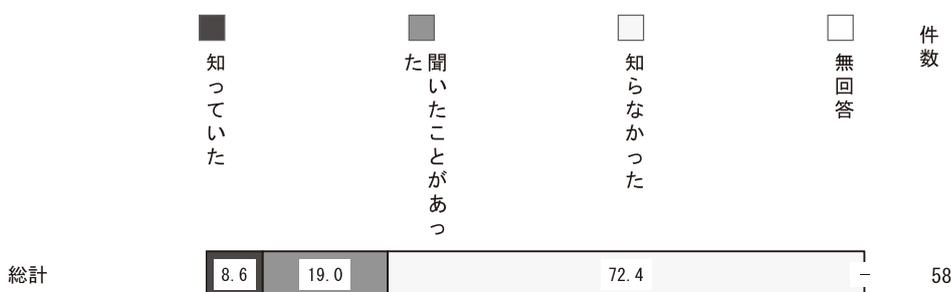


5. UAゼンセンの外国人専用の相談窓口の周知度

—7割強が「知らなかった」—

UAゼンセンの外国人専用の相談窓口の周知度をみると、「知らなかった」が72.4%と多数に及ぶ。「知っていた」は8.6%と1割弱にとどまり、「聞いたことがある」(19.0%)が2割を占める(第V-4図)。

第V-4図 UAゼンセンに外国人専用の相談窓口があることの周知度(回答者が組合役員、委員)



6. 外国人組合員のことに関して日頃感じていること

外国人組合員のことに関して日頃感じていることを自由記入でたずねたところ、15件の回答があった。以下、抜粋して、掲載する。

- 外国人のみなさんでグループを形成していて、相談や助け合いなど行っているのですが、組合だから出来ることは何かと言われてたら、はっきり分かりません。
- 在留カードなどの期限の確認等、手続きが煩雑。
- 日本人従業員にとって、良い刺激になっている。
- 言葉のコミュニケーションと文化による習慣の違い。
- 文化の違いも含め一人の人間同士、コミュニケーションを深めることは素晴らしい経験だと感じている。外国人に日本の文化、働く上での企業文化を教えることも、重要だが、我々日本人も海外の文化を学ぶことが大事だと思う。
- 福利厚生の意味や、組合員のメリットを伝えられていないのではないかと思います。
- 日本語がいけないと思っているが、日本語特有のニュアンスなのか臨機応変という言葉は外国人には全く馴染まない。これを組合で理解してもらおうとなると要望を聞くだけになりそうな気がしてならない。
- 外国人専用窓口は知りませんでしたので一度ご相談をしたいと思います。
- 日常のコミュニケーションの場が非常に少ない。言葉の壁があり、なかなか会話が成り立たない。弊社は、技能実習生を雇用しているため、期限がある。(各自の意思で期間は変動する)
- 興味関心がなく、アンケート等頼んでも無回答。
- 外国人組合員が店舗にいませんのでわかりませんが、店に在籍している外国人を組合員にするのであれば相当安価な組合費にしないと加入してもらえないと感じます(生活費や仕送りのために仕事をしているのです)。
- 周りに外国人組合員がいないので感じることはない。

VI. 外国人労働者に対する意見

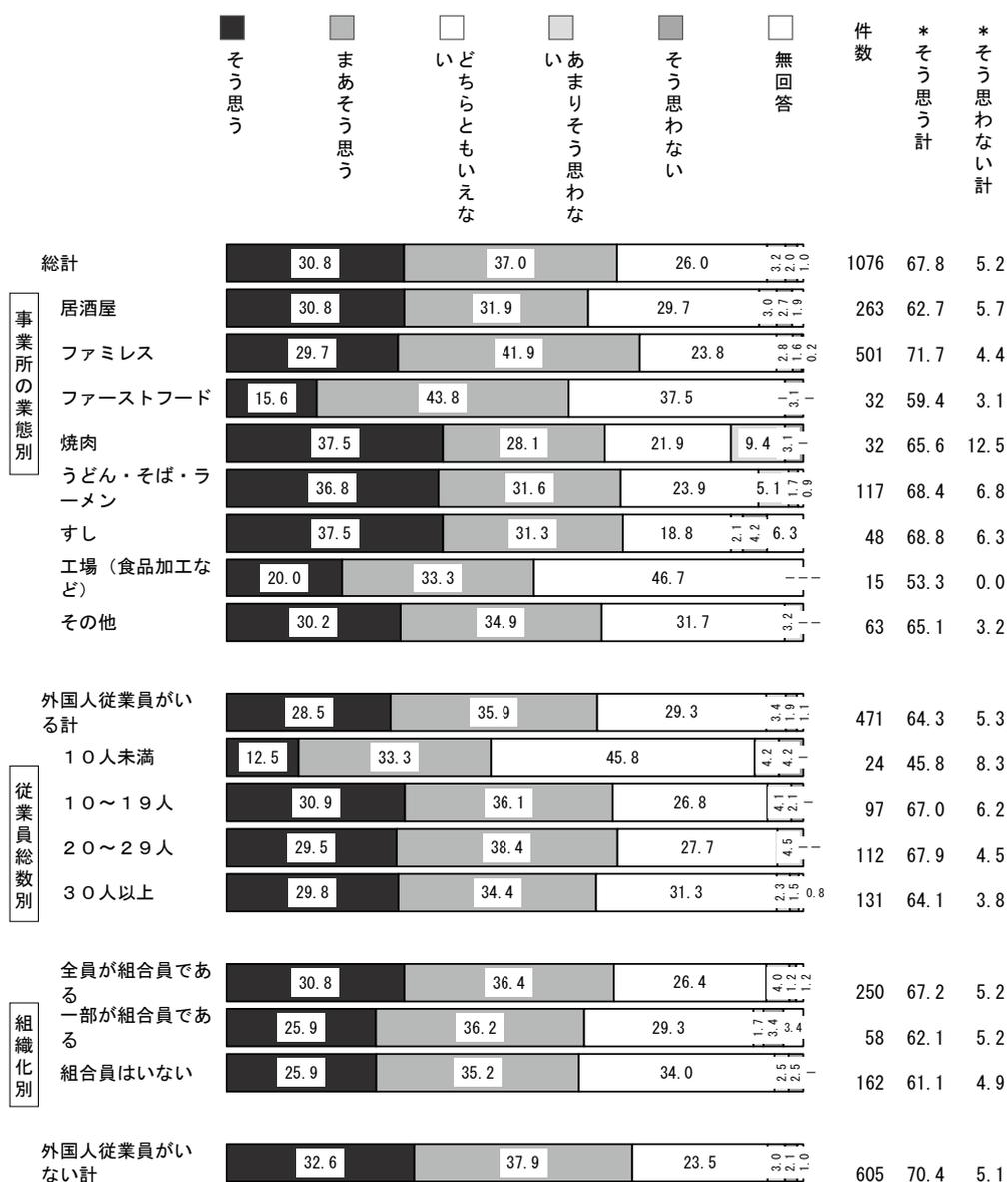
1. 労働組合は外国人労働者問題に積極的に取り組むべきだ

—7割近くが「そう思う」—

『労働組合は外国人労働者問題に積極的に取り組むべきだ』という考え方に対する意見をみると、「そう思う」と「ある程度そう思う」を合わせた「そう思う」(67.8%)は7割近くに及ぶ。一方の「そう思わない」は5.2%にとどまっている(第VI-1図)。

業態別にみると、いずれも「そう思う」が多数を占めるが、ファミレス、うどん・そば・ラーメン、すしなどでは7割前後に及び、他の業態を上回る。また、外国人がいる事業所について、従業員総数別にみると、「そう思う」は10人未満で45.8%と半数を下回り、10人以上の規模に比べて少ない。また、外国人の全員が組合員である事業所では、「そう思う」が7割近くを占め、一部が組合員や組合員はいない事業所をやや上回っている。また、外国人従業員がいない事業所では、「そう思う」が7割を占め、外国人従業員がいる事業所に比べてやや多くなっている。

第VI-1図 外国人に対する意見について A 労働組合は外国人労働者問題に積極的に取り組むべきだ



2. 今後は国籍問わず必要な人材を雇用すべきだ

－8割強が<そう思う>、明確に「そう思う」も5割近く－

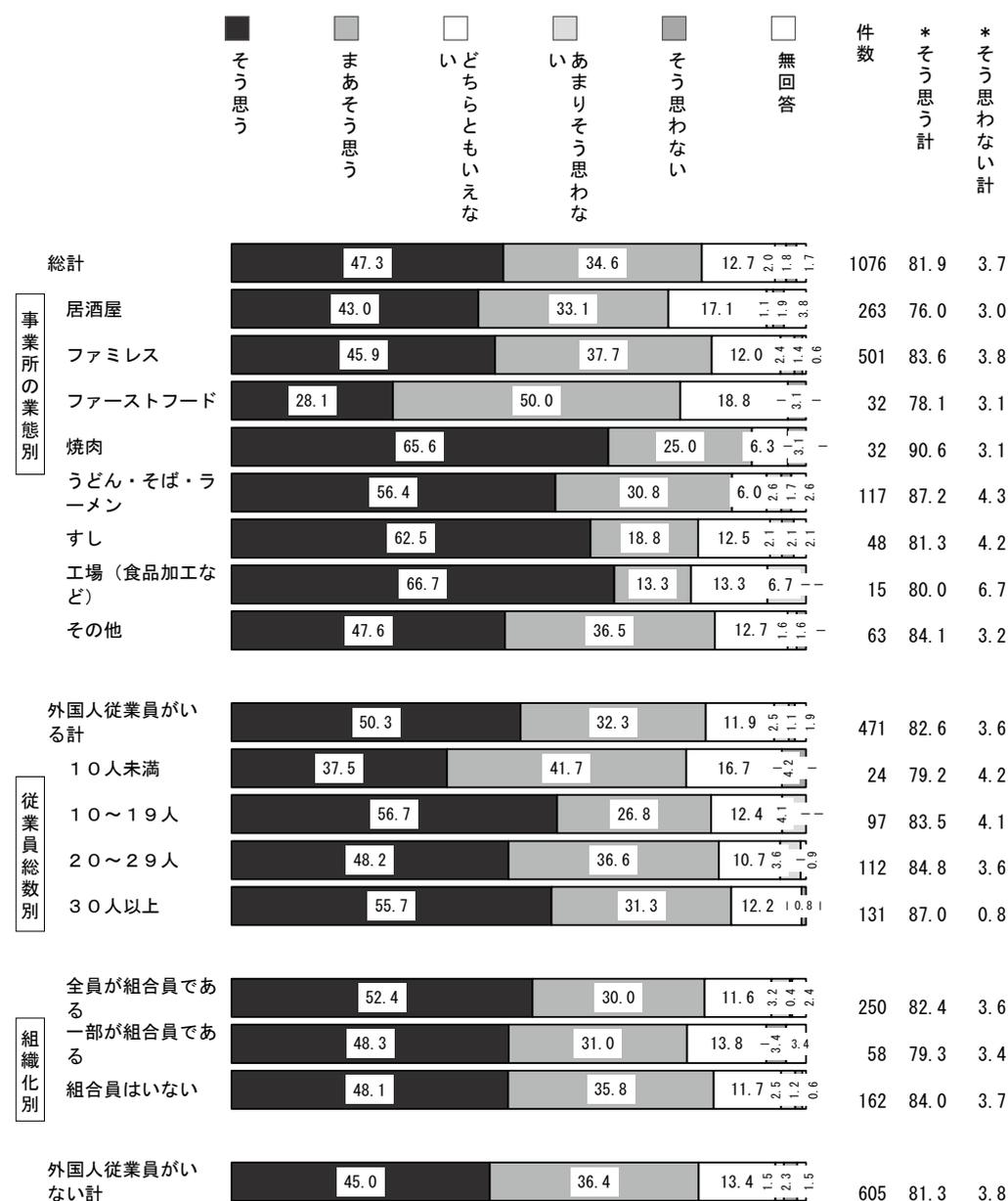
『今後は国籍問わず必要な人材を雇用すべきだ』という考え方に対しては、「そう思う」が47.3%と5割近くを占め、これに「まあそう思う」(34.6%)を合わせると、8割強が<そう思う>と回答している。一方、<そう思わない>は3.7%にとどまり、「どちらともいえない」は12.7%である(第VI-2図)。

業態別にみると、いずれも<そう思う>が多数を占めるが、明確に「そう思う」という割合は、焼肉や工場などで多く、ファーストフードで少ない。

外国人従業員がいる事業所について従業員総数別にみると、10人未満では、「そう思う」が少ないが、<そう思う>は8割を占める。また、外国人従業員の組織化状況別では、目立った違いはないが、明確に「そう思う」と回答した割合は全員が組員である事業所でやや多い。

また、外国人従業員がいない事業所については、明確に「そう思う」が4割台半ばと外国人従業員がいる事業所を5ポイント下回るが、<そう思う>は8割強と多数を占めている。

第VI-2図 外国人に対する意見について B 今後は国籍問わず必要な人材を雇用すべきだ



3. 現在日本で働いている外国人の在留期間を延長できるようにすべきだ

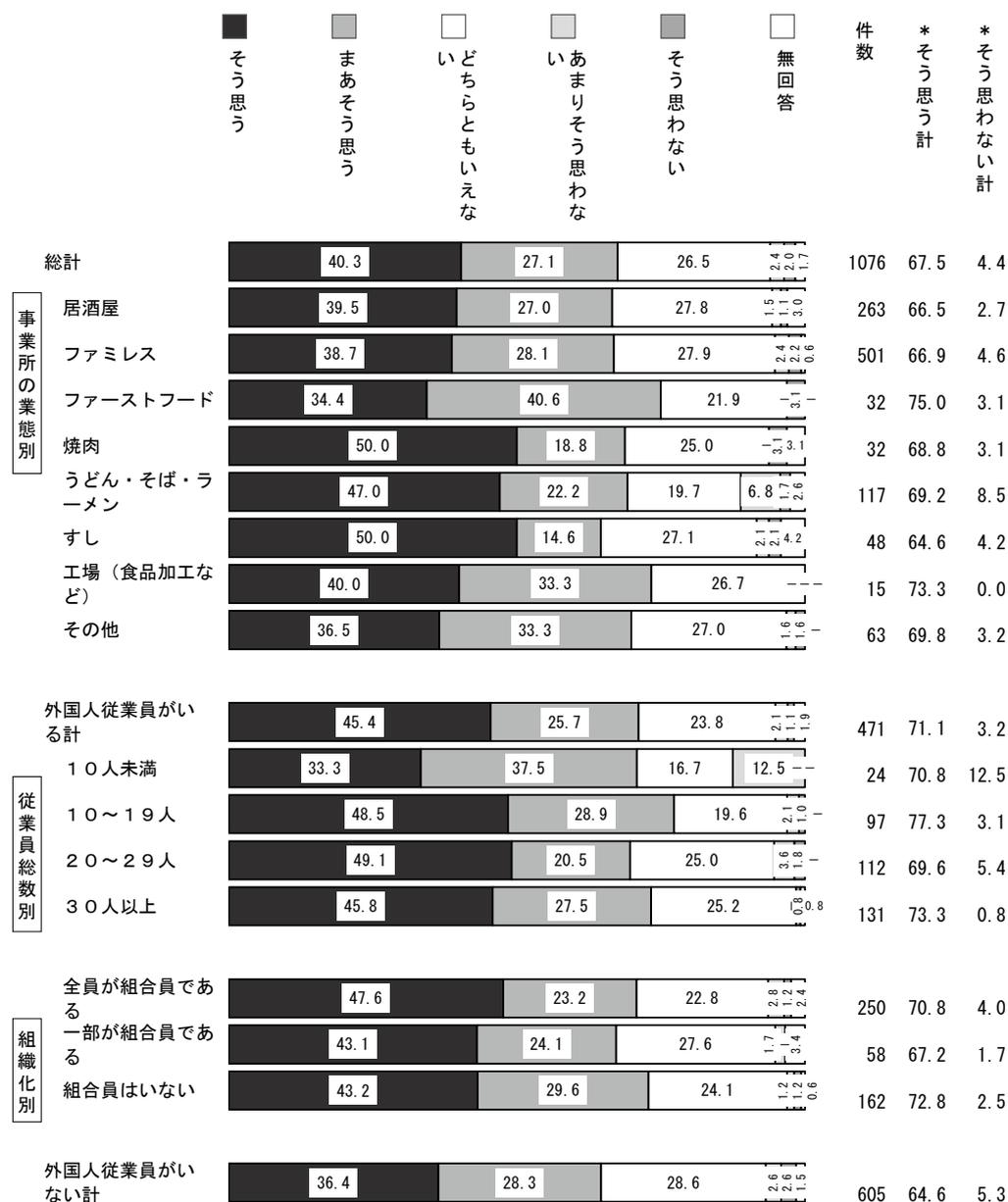
—7割近くが<そう思う>、「どちらともいえない」も3割近くを占める—

『現在日本で働いている外国人の在留期間を延長できるようにすべきだ』という考え方については、「そう思う」(40.3%)が4割、これに「どちらかといえばそう思う」(27.1%)を合わせた<そう思う>は67.5%と7割近くを占める。一方の<そう思わない>は4.4%で、「どちらともいえない」が3割近くを占める。業態別にみると、いずれも<そう思う>が多数を占めるが、焼肉、すし、うどん・そば・ラーメンでは、明確に「そう思う」が5割を占め、他の業態に比べてやや多い(第VI-3図)。

外国人従業員がいる事業所について、従業員総数別にみると、<そう思う>は10～19人で8割近くと最も多い。10人未満では<そう思う>は7割を占めるが、明確に「そう思う」割合は10人以上に比べて少ない。また、外国人の組織化状況別では、いずれも<そう思う>が7割前後を占める。

外国人従業員がいない事業所については、<そう思う>が64.6%と外国人従業員がいる事業所を7ポイント下回る。

第VI-3図 外国人に対する意見について C 現在日本で働いている外国人労働者の在留期間を延長できるようにすべきだ



第4章

調査の結果－従業員調査－

第4章 調査の結果－従業員調査－

I. 調査結果のポイント

1. 回答者のプロフィール

- 回答者の出身の国・地域は、「ベトナム」(48.2%)が最も多く、それに「中国」(22.0%)、「ネパール」(10.1%)が続いている。
- 在留資格は、「留学」(39.5%)が最も多く、それに「身分に基づく在留資格」(18.6%)、「家族滞在」(13.9%)、「技能実習」(11.5%)が続いている。
- 日本に来た年は、「2016年～2020年」が6割を占め、2001～2015年が2割、「2000年以前」は1割弱で、「2021年以降」はわずかである。
- 性別は、「女性」が63.5%、「男性」が33.8%である。
- 平均年齢は29.6歳である。身分に基づく在留資格(40.2歳)で高く、留学(24.1歳)や技能実習(25.0歳)で低い。
- 居住形態は、「本人1人」は34.3%で、残りの多数は同居人がある。特定活動と留学では「本人1人」が多いが、身分に基づく在留資格と家族滞在、専門的・技術的分野の在留資格では「配偶者」や「子ども」など家族と同居するケース、技能実習や特定技能では「同じ会社の人」と同居するケースが多い。
- 就業形態は、「パート・アルバイト」が74.7%と多数を占め、「契約社員」と「正社員」がそれぞれ1割前後である。留学や家族滞在、特定活動、身分に基づく在留資格では、「パート・アルバイト」が8～9割台を占めるが、専門的・技術的分野の在留資格では、「パート・アルバイト」はわずかで、「正社員」が7割台半ばを占める。
- 現在の職場での勤続年数は平均3.0年である。留学と特定技能ではともに1.7年と短く、身分に基づく在留資格では5.7年と長い。
- 就労先の業態は、「ファミリーレストラン」と「工場(食品加工など)」が2割程度、「うどん・そば・ラーメン」と「居酒屋」、「ファーストフード」がそれぞれ1割程度である。
- 就労先での日本人以外の従業員の有無について、「本人以外は日本人しかいない」は15.5%で、多くが自分以外の<外国人従業員がいる>職場で働いている。同じ職場の外国人従業員について、「同じ出身の国の人がいる」と「違う出身の国の人がいる」がそれぞれ4割弱を占めている。
- 労働組合の組合員であるかたずねた結果では、「はい」が27.4%、「いいえ」が39.0%で、非組合員が組合員を上回る。ただし、「わからない」も28.6%と少なくない。

2. 仕事について

- 勤務先数は、3割近くが複数の勤務先で働いている。身分に基づく在留資格と特定活動で複数の勤務先で働いている割合が多い。
- 1週間の労働時間は、平均25時間17分で、フルタイム勤務と想定される<35時間以上>は2割強にとどまる。平均労働時間は、家族滞在と留学、特定活動、身分に基づく在留資格は20～25時間、技能実習と特定技能、専門的・技術的分野の在留資格は37～43時間である。
- 賃金について、時給額の平均金額は1,060円である。技能実習では平均976円と他の在留資格に比べて低い。
- 同じ職場で働くパート・アルバイトの日本人社員と比べた仕事内容と責任について「仕事の内容も責

「任も変わらない」が57.4%と半数を超え、「仕事内容も責任も違う」は11.6%、「仕事の内容は同じだが責任は違う」は16.3%である。

- 仕事への悩み（複数選択）については、「特に悩んでいることはない」（46.9%）が半数近くを占めているが、具体的な悩みとしては「日本語が難しく、うまく仕事ができない」と「仕事の内容に対して、もらえる給料が少ない」がそれぞれ1割強を占める。
- 職場でのハラスメントについて、「受けたことがある」は9.5%である。
- ハラスメントを受けた相手は、「同じ職場で働く日本人」（43.5%）と「上司」（41.7%）が4割強、「お客」（35.2%）が3割台半ばを占める。
- いま働いている会社に対する希望（複数選択）について、「特にやってほしいことはない」（43.0%）が4割強を占めるが、具体的な希望として「出身国の言葉のマニュアルを用意」と「日本人従業員が参加する交流会」がそれぞれ1割強を占める。
- 仕事への満足度は、「とても満足している」が3割強、これに「まあまあ満足」合わせると満足しているは8割を占める。

3. 生活について

- この1ヶ月の収入と支出の状況について、「十分生活できる」が2割強、「収入と支出が同じくらい」が半数を占め、「いまの収入だけでは生活できない」は1割台半ばとなっている。
- 特に負担の重たい支出項目（複数選択）は、「家賃」（47.5%）が最も多く、これに「税金・社会保険料」と「食費」が3割前後、「水道光熱費・ガス料金」が2割強で続いている。
- 普段の生活上の不安（複数選択）について、「特に不安なことはない」が26.7%を占めるが、具体的な不安としては「在留資格の更新・変更ができるかわからない」（18.8%）が最も多い。
- 仕事や生活の困りごとがあったときに相談して役にたったと思う相談先（複数選択）は、「家族や親せき」が4割で最も多く、これに大きく比率を下げて「同じ職場の人」と「日本人の友人」、「日本人以外の友人・知人」が1割強で続いている。
- 新型コロナウイルス感染症の拡大による生活への影響（複数選択）について、「特に影響はなかった」（12.3%）は1割強にとどまり、無回答を除いても7割強が何らかの影響を受けている。具体的には、「収入が減り、生活が苦しくなった」が50.8%と最も多く、次いで、「帰国ができなかった」が3割弱、「仕事が減らされた」が2割弱を占める。

4. 今後の日本での生活・就労について

- 今後の進路の希望について、「いまの職場・会社で働き続けたい（就職したい）」が34.2%で最も多く、これに「ほかの日本の企業で働きたい」（13.5%）と「日本の大学、大学院等に進学したい」（6.4%）を合わせた＜日本で就職・進学したい＞が半数を超え、出身国に戻りたいという人は少ない。なお、「まだ決めていない」は2割強を占める。＜日本で就職・進学したい＞は、専門的・技術的分野の在留資格で7割弱、留学と身分に基づく在留資格で6割と多い。
- 今後の日本での暮らしに関する希望として、「できる限り長く日本で暮らしたい」は「はい」が85.7%と大多数を占める。
- 「出身国にいる家族を呼んで、日本で一緒に暮らせるようにしたい」という希望に対しては、「はい」が55.0%と「いいえ」（37.0%）を上回っている。

II. 回答者のプロフィール

1. 出身の国・地域

出身の国・地域については、「外国人労働者の雇用・生活状況に関する調査（単組版）」の結果より、フードサービス部会での従業員数の多い国・地域を7つあげ、それに「その他」を加えた形でたずねた。

「ベトナム」が48.2%で最も多く、「中国」が22.0%、「ネパール」が10.1%で、それ以外は5%に満たない。なお、「その他」は9.5%である（第II-1表）。

在留資格別にみると、技能実習と特定活動では「ベトナム」が8～9割台と多数を占め、留学と特定技能でも「ベトナム」が5～6割である。永住者等の身分に基づく在留資格は「中国」が5割弱、専門的・技術的分野の在留資格と家族滞在は「ネパール」が3～4割程度でそれぞれ最も多く、「ベトナム」は1～2割にとどまる。

性別では、女性で「ベトナム」が5割強を占め、男性に比べて多い。

年齢別では、24歳以下と20代後半で「ベトナム」が6～7割と多数を占めるが、30代前半では「ベトナム」、「中国」、「ネパール」が2～3割で分散している。30代後半から40代前半では「中国」が5～7割を占める。40代後半と50歳以上では「中国」が3～4割で、それに次いで「フィリピン」が3割前後を占める。

第II-1表 出身の国・地域、在留資格

	件数※	出身の国・地域								在留資格									
		中国	ベトナム	韓国	フィリピン	ネパール	台湾	ミャンマー	その他	留学	身分に基づく在留	家族滞在	特定活動	技能実習	専門的・技術的分野の在留資格	特定技能	その他	無回答	
総計	1137	22.0	48.2	2.9	4.0	10.1	1.4	1.8	9.5	39.5	18.6	13.9	4.2	11.5	3.5	3.6	3.1	2.0	
在留資格別	留学	449	18.3	62.6	1.3	...	8.0	1.1	2.0	6.7	100.0	
	身分に基づく在留資格	212	47.2	8.0	7.5	15.1	0.9	3.3	0.9	17.0	...	100.0	
	家族滞在	158	26.6	22.2	4.4	7.0	29.1	0.6	1.9	8.2	100.0	
	特定活動	48	6.3	79.2	6.3	...	6.3	2.1	100.0	
	技能実習	131	...	95.4	1.5	3.1	100.0	
	専門的・技術的分野の在留資格	40	27.5	15.0	7.5	...	37.5	7.5	...	5.0	100.0	
	特定技能	41	9.8	53.7	4.9	31.7	100.0	...	
出身の国・地域別	中国	250	100.0	32.8	40.0	16.8	1.2	...	4.4	1.6	1.6	1.6	
	ベトナム	548	...	100.0	51.3	3.1	6.4	6.9	22.8	1.1	4.0	3.3	1.1	
	韓国	33	100.0	18.2	48.5	21.2	9.1	...	3.0	...	
	フィリピン	46	100.0	69.6	23.9	2.2	4.3	
	ネパール	115	100.0	31.3	1.7	40.0	2.6	1.7	13.0	1.7	3.5	4.3	
	台湾	16	100.0	...	31.3	43.8	6.3	18.8	
	ミャンマー	21	100.0	42.9	9.5	14.3	14.3	9.5	9.5	
	その他	108	100.0	27.8	33.3	12.0	0.9	3.7	1.9	12.0	4.6	3.7
性別	男性	384	26.8	41.7	3.4	1.0	13.8	1.3	2.9	9.1	55.2	10.7	11.2	5.7	1.3	7.3	3.1	4.7	0.8
	女性	722	19.7	52.2	2.5	5.7	8.3	1.2	1.1	9.3	31.7	23.0	15.8	3.6	17.0	1.4	3.7	2.4	1.4
年齢別	24歳以下	443	15.6	66.1	2.3	0.9	6.3	0.7	0.9	7.2	63.0	5.2	4.5	5.4	15.1	0.7	2.7	2.5	0.9
	25～29歳	268	11.9	57.8	1.9	0.4	17.5	1.1	2.2	7.1	41.4	6.3	12.7	6.3	14.9	6.7	5.2	4.5	1.9
	30～34歳	116	23.3	30.2	3.4	2.6	22.4	1.7	2.6	13.8	12.1	23.3	31.9	3.4	7.8	7.8	9.5	3.4	0.9
	35～39歳	67	50.7	13.4	4.5	4.5	14.9	11.9	1.5	56.7	26.9	1.5	6.0	4.5	3.0
	40～44歳	54	68.5	1.9	1.9	5.6	1.9	7.4	...	13.0	...	50.0	25.9	1.9	...	9.3	...	11.1	1.9
	45～49歳	39	41.0	...	7.7	25.6	...	2.6	...	23.1	2.6	53.8	41.0	2.6
	50歳以上	63	34.9	...	9.5	33.3	...	3.2	3.2	15.9	...	81.0	17.5	1.6	...

※下線数字は「総計」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「総計」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「総計」より15ポイント以上多いことを示す
 ※件数30以下なら網掛等非表示
 ※在留資格、性別、年齢区分による集計は、それぞれの設問に無回答等が含まれるため、各件数の合計と総計の件数は一致しない。(以下、同じ)

2. 在留資格

在留資格は、「留学」が39.5%で最も多く、「身分に基づく在留資格」が18.6%、「家族滞在」が13.9%、「技能実習」が11.5%で、そのほかは5%に満たない。

出身の国・地域別にみると、ベトナムで「留学」が5割を占め、それに次いで「技能実習」が2割である。フィリピンと韓国では「身分に基づく在留資格」が5～7割を占め、これに「家族滞在」が2割強と続く。中国では「身分に基づく在留資格」、ネパールでは「家族滞在」がそれぞれ4割を占め、最も多い。

性別では、男性で「留学」が5割台半ばを占めるが、「身分に基づく在留資格」は1割にとどまり、「技能実習」はほとんどいない。これに対し、女性は「留学」が3割強にとどまり、「身分に基づく在留資格」と「技能実習」が2割前後を占める。

年齢別では、24歳以下では「留学」が6割強を占めるが、年齢が高くなるほど少なくなり、30代前半から40代後半までは「家族滞在」が2～4割、30代後半以降は「身分に基づく在留資格」が半数を超え、50歳以上で8割を占める。

3. 留學生の通学先

在留資格「留学」の方の通学先について、「大学・短期大学」が46.8%で最も多く、これに次いで「専修学校（専門課程）」が35.6%、「日本語教育機関（日本語学校）」が9.1%、「大学院」が5.8%である（第Ⅱ－2表）。

出身の国・地域別では、中国で「大学・短期大学」と「大学院」、ネパールで「専修学校（専門課程）」が多い。

性別では、男性で「専修学校（専門課程）」と「大学・短期大学」がそれぞれ4割前後を占めるが、女性では「大学・短期大学」が5割台半ばと多く、「専修学校（専門課程）」は3割弱である。

年齢別では、20代後半で「大学院」が1割強みられる。

第Ⅱ－2表 通っている学校（在留資格が「留学」の方）

	大学院	大学・短期大学	専修学校（専門課程）	（日本語教育機関）日本語学校	その他	無回答	件数
総計	5.8	46.8	35.6	9.1	1.1	1.6	449
出身の国・地域別							
中国	22.0	54.9	14.6	6.1	...	2.4	82
ベトナム	2.1	48.4	37.4	9.6	1.1	1.4	281
韓国	...	50.0	16.7	33.3	6
ネパール	5.6	22.2	63.9	5.6	...	2.8	36
台湾	...	40.0	60.0	5
ミャンマー	...	44.4	33.3	11.1	11.1	...	9
性別							
男性	7.5	37.7	43.4	9.0	0.5	1.9	212
女性	3.9	55.9	28.4	8.7	1.7	1.3	229
年齢別							
24歳以下	3.6	53.4	33.3	7.5	0.4	1.8	279
25～29歳	11.7	33.3	37.8	13.5	1.8	1.8	111
30～34歳	7.1	35.7	50.0	7.1	14
35歳以上	50.0	50.0	2

※下線数字は「総計」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「総計」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「総計」より15ポイント以上多いことを示す
 ※件数30以下なら網掛等非表示

4. 日本語能力の資格¹

日本語能力の資格について、「取得していない」は25.9%で回答者の多数が資格を持っているが、日本語レベルが高い順にみると「N1」が8.9%、「N2」が23.0%、「N3」が24.2%、「N4」が6.6%、「N5」が6.5%である（第Ⅱ－3表）。

在留資格別にみると、「取得していない」は、身分に基づく在留資格と技能実習、家族滞在で4～5割台半ばと多いが、そのほかの在留資格では1割前後にとどまる。留学と特定技能では「N2」と「N3」が3割台、特定活動では「N3」が5割をそれぞれ占めている。専門的・技術的分野の在留資格では「N2」が5割弱で最も多いが、「N1」も2割弱みられ、いずれも他の在留資格を上回る。

出身の国・地域別では、フィリピンでは「取得していない」が6割弱と特に多い。韓国と中国では「N1」が2割前半を占める。

性別では、女性で「取得していない」が男性よりも多い。

年齢別にみると、「取得していない」は29歳以下では1割台だが、30代後半で4割台半ば、40代以降は半数を超える。

第Ⅱ－3表 日本語能力の資格、日本に来た年

	件数	日本語能力の資格							日本に来た年								
		N1	N2	N3	N4	N5	その他	取得していない	無回答	2000年以前	01年	02年	10年	11年	12年	2016年以降	無回答
総計	1137	8.9	23.0	24.2	6.6	6.5	2.7	25.9	2.1	8.0	4.3	6.1	9.6	61.0	2.9	8.1	
在留資格別																	
留学	449	11.1	37.2	34.3	5.3	3.8	1.6	6.2	0.4	0.2	0.2	...	2.4	84.4	5.3	7.3	
身分に基づく在留資格	212	13.7	12.3	8.0	1.4	2.4	2.4	56.1	3.8	30.2	16.5	18.9	14.6	14.6	...	5.2	
家族滞在	158	3.8	8.9	19.6	8.2	12.7	7.6	38.6	0.6	13.9	5.7	14.6	17.1	38.0	4.4	6.3	
特定活動	48	4.2	16.7	50.0	4.2	6.3	4.2	14.6	2.1	14.6	77.1	...	6.3	
技能実習	131	2.3	4.6	17.6	10.7	13.0	1.5	48.9	1.5	0.8	0.8	...	0.8	88.5	0.8	8.4	
専門的・技術的分野の在留資格	40	17.5	47.5	10.0	2.5	7.5	...	15.0	10.0	45.0	40.0	...	5.0	
特定技能	41	2.4	31.7	31.7	17.1	7.3	...	9.8	17.1	70.7	...	12.2	
出身の国・地域別																	
中国	250	23.2	20.8	9.2	3.2	1.2	4.0	36.4	2.0	10.0	10.0	17.2	11.2	40.4	2.4	8.8	
ベトナム	548	3.8	27.2	33.4	7.1	8.0	1.8	17.7	0.9	0.4	0.4	0.7	6.2	81.2	2.9	8.2	
韓国	33	24.2	12.1	9.1	3.0	...	3.0	48.5	...	27.3	21.2	15.2	6.1	21.2	3.0	6.1	
フィリピン	46	2.2	4.3	13.0	8.7	4.3	4.3	58.7	4.3	60.9	13.0	10.9	4.3	6.5	...	4.3	
ネパール	115	1.7	18.3	28.7	12.2	16.5	6.1	13.9	2.6	3.5	29.6	57.4	3.5	6.1	
台湾	16	...	43.8	...	6.3	6.3	...	37.5	6.3	12.5	12.5	...	18.8	43.8	6.3	6.3	
ミャンマー	21	4.8	19.0	23.8	14.3	4.8	4.8	19.0	9.5	9.5	4.8	...	14.3	47.6	4.8	19.0	
その他	108	9.3	21.3	20.4	4.6	3.7	...	35.2	5.6	21.3	5.6	7.4	2.8	50.9	3.7	8.3	
性別																	
男性	384	11.2	27.1	27.3	8.1	3.9	1.6	20.1	0.8	4.7	3.9	4.4	14.1	62.0	4.2	6.8	
女性	722	7.6	21.3	23.1	5.8	8.0	3.3	29.6	1.1	10.1	4.7	7.1	7.6	62.0	2.2	6.2	
年齢別																	
24歳以下	443	7.4	31.4	30.2	5.6	5.9	1.6	17.2	0.7	1.1	2.3	1.1	1.4	85.8	4.7	3.6	
25～29歳	268	9.3	24.6	28.0	9.3	6.7	2.2	19.4	0.4	0.7	...	1.1	16.0	76.1	1.9	4.1	
30～34歳	116	11.2	17.2	18.1	11.2	12.1	3.4	26.7	...	2.6	0.9	14.7	27.6	48.3	4.3	1.7	
35～39歳	67	11.9	14.9	10.4	3.0	7.5	4.5	46.3	1.5	6.0	16.4	26.9	22.4	22.4	1.5	4.5	
40～44歳	54	16.7	7.4	5.6	3.7	1.9	9.3	53.7	1.9	18.5	11.1	35.2	14.8	11.1	...	9.3	
45～49歳	39	10.3	...	17.9	5.1	66.7	...	38.5	30.8	5.1	10.3	5.1	...	10.3	
50歳以上	63	6.3	6.3	9.5	1.6	4.8	4.8	58.7	7.9	81.0	11.1	1.6	1.6	1.6	...	3.2	

※下線数字は「総計」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「総計」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「総計」より15ポイント以上多いことを示す
 ※件数30以下なら網掛等非表示

1 選択肢として JLPT(国際交流基金と財団法人日本国際教育支援協会が運営する日本語能力試験)のレベルを用いた。たずねた。

5. 日本に来た年

日本に来た年について、「2016年～2020年」(61.0%)が6割を占め、2001～2015年が2割、「2000年以前」(8.0%)は1割弱となっている。「2021年以降」(2.9%)はわずかである。

在留資格別にみると、在留資格上の在留期間の制限を反映して、技能実習や留学、特定活動、特定技能では比較的最近の「2016年～2020年」が7～9割と多数を占めるのに対し、そのほかの在留資格では2015年以前が多数を占める。

出身の国・地域別では、在留資格の留学や技能実習が多いベトナムで「2016年～2020年」が8割と際立っているが、身分に基づく在留資格が多いフィリピンで同割合は1割にも満たず、「2000年以前」が6割を占めている。

性別では、女性で「2000年以前」など来日した年がより早いケースが男性に比べて多い。

年齢別では、29歳以下では「2016年～2020年」が多数を占めるが、30代以降は半数を下回り、年齢上昇とともに来日した年が早いケースが多くなっている。

6. 性

「女性」が63.5%を占め、「男性」が33.8%である（第Ⅱ－4表）。

在留資格別では、専門的・技術的分野の在留資格で「男性」が7割を占めるほか、留学と特定活動でも半数近くが「男性」である。技能実習は「女性」が9割台と大多数を占め、身分に基づく在留資格と家族滞在でも7割台である。

出身の国・地域別では、ネパールや中国、韓国で「男性」が4割前後と他に比べると多い。フィリピンでは9割が「女性」で、ベトナムでも7割を占める。

「女性」は、いずれの年齢層でも半数を超えているが、30代後半以降では7～8割台半ばと特に多い。

第Ⅱ－4表 性、年齢

	件数	性				年齢											中央値・歳	平均値・歳								
		男性	女性	どちらでもない	無回答	19歳以下	20歳	21歳	22歳	23歳	24歳	25歳	26歳	27歳	28歳	29歳			30歳	31歳	32歳	33歳	34歳	35歳	36歳	37歳
総計	1137	33.8	63.5	0.6	2.1	1.8	37.1	23.6	10.2	5.9	4.7	3.4	3.2	2.0	0.4	7.7	26.5	29.6								
在留資格別																										
留学	449	47.2	51.0	0.7	1.1	2.0	60.1	24.7	3.1	0.2	...	0.2	9.6	23.5	24.1								
身分に基づく在留資格	212	19.3	78.3	0.5	1.9	3.8	7.1	8.0	12.7	17.9	12.7	9.9	14.2	8.5	1.4	3.8	39.5	40.2								
家族滞在	158	27.2	72.2	...	0.6	2.5	10.1	21.5	23.4	11.4	8.9	10.1	3.2	3.2	0.6	5.1	33.0	34.9								
特定活動	48	45.8	54.2	50.0	35.4	8.3	2.1	2.1	2.1	24.5	26.5								
技能実習	131	3.8	93.9	1.5	0.8	...	51.1	30.5	6.9	3.1	8.4	24.0	25.0								
専門的・技術的分野の在留資格	40	70.0	25.0	2.5	2.5	...	7.5	45.0	22.5	7.5	12.5	5.0	29.5	31.4								
特定技能	41	29.3	65.9	...	4.9	...	29.3	34.1	26.8	4.9	4.9	26.5	27.9								
出身の国・地域別																										
中国	250	41.2	56.8	0.4	1.6	3.2	24.4	12.8	10.8	13.6	14.8	6.4	5.2	3.2	0.4	5.2	33.5	34.1								
ベトナム	548	29.2	68.8	0.5	1.5	0.7	52.7	28.3	6.4	1.6	0.2	10.0	24.5	25.0								
韓国	33	39.4	54.5	3.0	3.0	6.1	24.2	15.2	12.1	9.1	3.0	9.1	15.2	...	3.0	3.0	33.5	34.5								
フィリピン	46	8.7	89.1	...	2.2	8.7	...	2.2	6.5	6.5	6.5	21.7	30.4	15.2	...	2.2	49.5	45.9								
ネパール	115	46.1	52.2	...	1.7	...	24.3	40.9	22.6	8.7	0.9	2.6	27.5	28.5								
台湾	16	31.3	56.3	6.3	6.3	...	18.8	18.8	12.5	...	25.0	6.3	12.5	6.3	32.5	35.9								
ミャンマー	21	52.4	38.1	...	9.5	4.8	14.3	28.6	14.3	9.5	...	28.6	28.5	31.1								
その他	108	32.4	62.0	0.9	4.6	1.9	27.8	17.6	14.8	7.4	6.5	8.3	1.9	5.6	1.9	6.5	29.5	33.1								
性別																										
男性	384	100.0	3.1	36.5	31.8	10.7	3.4	3.9	1.8	1.6	0.8	0.3	6.3	26.5	28.0								
女性	722	...	100.0	1.1	38.5	19.8	10.2	7.5	5.4	4.4	4.2	2.8	0.4	5.7	26.5	30.6								
年齢別																										
24歳以下	443	34.3	64.6	0.9	0.2	4.7	95.3	22.5	22.6								
25～29歳	268	45.5	53.4	0.7	0.4	100.0	26.5	27.1								
30～34歳	116	35.3	63.8	...	0.9	100.0	32.5	32.3								
35～39歳	67	19.4	80.6	100.0	37.5	37.6								
40～44歳	54	27.8	72.2	100.0	42.5	42.1								
45～49歳	39	17.9	82.1	100.0	47.5	47.6								
50歳以上	63	15.9	84.1	57.1	38.5	6.3	...	54.5	55.0								

※下線数字は「総計」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「総計」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「総計」より15ポイント以上多いことを示す
 ※件数30以下なら網掛等非表示

7. 年齢

「20～24歳」が37.1%で最も多く、これに「25～29歳」が23.6%、「30～34歳」が10.2%と続いている。平均年齢は29.6歳（中央値：26.5歳）である。

平均年齢を各属性別にみていくと、在留資格では、身分に基づく在留資格（40.2歳）で高く、留学（24.1歳）や技能実習（25.0歳）で低い。出身の国・地域別では、フィリピンで45.9歳と突出しているほか、韓国（34.5歳）や中国（34.1歳）で30代半ばと比較的高く、ベトナムで25.0歳と低い。性別では、男性（28.0歳）が女性（30.6歳）よりもやや低めである。

8. 居住地

居住地について、＜関東＞（59.7%）が6割で最も多く、その内訳は「東京都」（23.0%）が2割強、「千葉県」（13.8%）、「埼玉県」（11.8%）、「神奈川県」（8.2%）が1割前後である。続いて、＜関西＞（19.7%）が2割で、その内訳は「大阪府」（12.1%）が1割強などである。＜中部＞（12.0%）が1割強を占めるが、その他の地域はいずれも5%に満たない（第Ⅱ－5表）。

在留資格別にみると、留学と特定活動は「東京都」や「大阪府」で比較的多く、技能実習ではその周辺にある「埼玉県」や「神奈川県」、「兵庫県」が多い。家族滞在は「千葉県」で3割、特定技能は「愛知県」で3割と目立つ。

出身の国・地域別では、ネパールで「千葉県」が4割強と突出している。

第Ⅱ－5表 居住地

	北海道・東北	関東	埼玉県	千葉県	東京都	神奈川県	中部	愛知県	関西	大阪府	兵庫県	中国	四国	九州	件数	
総計	1.8	59.7	11.8	13.8	23.0	8.2	12.0	6.6	19.7	12.1	6.2	2.7	0.1	3.0	1137	
在留資格別	留学	2.4	54.6	9.4	10.2	29.2	4.0	11.6	5.6	26.3	19.2	6.9	1.8	...	3.1	449
	身分に基づく在留資格	0.9	61.8	10.4	14.6	19.3	12.7	14.6	6.6	13.7	6.6	2.4	3.3	...	4.2	212
	家族滞在	1.9	69.6	4.4	30.4	26.6	5.1	8.9	5.1	13.3	8.9	2.5	4.4	...	1.9	158
	特定活動	...	62.5	10.4	10.4	29.2	12.5	8.3	6.3	22.9	22.9	6.3	48
	技能実習	1.5	63.4	29.8	8.4	2.3	17.6	9.2	3.1	22.1	0.8	20.6	3.8	131
	専門的・技術的分野の在留資格	...	60.0	12.5	12.5	20.0	7.5	15.0	12.5	20.0	20.0	...	2.5	...	2.5	40
	特定技能	2.4	48.8	19.5	7.3	12.2	7.3	29.3	29.3	9.8	7.3	2.4	...	2.4	4.9	41
出身の国・地域別	中国	2.0	55.2	6.4	14.0	24.0	7.6	13.6	4.8	22.4	14.0	4.4	0.8	0.4	4.8	250
	ベトナム	1.3	60.0	17.3	7.7	24.3	9.1	8.9	4.7	24.5	15.5	8.8	2.9	...	2.0	548
	韓国	3.0	57.6	12.1	9.1	27.3	3.0	18.2	9.1	12.1	3.0	9.1	9.1	33
	フィリピン	...	63.0	2.2	28.3	26.1	4.3	4.3	2.2	8.7	2.2	...	13.0	...	8.7	46
	ネパール	2.6	75.7	5.2	42.6	15.7	6.1	16.5	12.2	2.6	1.7	0.9	0.9	115
	台湾	...	56.3	12.5	...	18.8	25.0	18.8	18.8	18.8	16
	ミャンマー	4.8	81.0	14.3	...	57.1	...	4.8	...	4.8	4.8	21
	その他	2.8	47.2	6.5	13.9	13.0	9.3	20.4	14.8	17.6	9.3	6.5	6.5	...	2.8	108
性別	男性	1.8	60.7	9.6	14.8	27.3	5.7	12.5	7.3	20.3	15.4	4.2	1.8	0.3	2.6	384
	女性	1.5	60.4	12.9	13.7	21.1	9.8	11.8	6.4	19.7	10.7	7.2	3.3	...	3.0	722
年齢別	24歳以下	1.1	56.2	12.2	9.7	23.7	7.9	14.0	6.8	23.9	15.6	7.9	2.0	...	2.7	443
	25～29歳	2.6	63.8	11.9	16.4	22.4	9.3	10.4	7.8	18.7	10.8	7.5	2.2	...	1.9	268
	30～34歳	0.9	68.1	13.8	20.7	25.9	5.2	12.1	8.6	16.4	6.0	7.8	0.9	...	0.9	116
	35～39歳	...	59.7	7.5	20.9	19.4	7.5	19.4	6.0	14.9	11.9	3.0	3.0	...	3.0	67
	40～44歳	1.9	64.8	9.3	20.4	18.5	14.8	13.0	9.3	13.0	13.0	...	3.7	...	3.7	54
	45～49歳	2.6	48.7	2.6	15.4	17.9	10.3	10.3	5.1	15.4	17.9	...	5.1	39
	50歳以上	...	68.3	6.3	19.0	28.6	11.1	6.3	3.2	12.7	6.3	1.6	4.8	...	7.9	63

※下線数字は「総計」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「総計」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「総計」より15ポイント以上多いことを示す
 ※件数30以下なら網掛等非表示
 ※5%未満の都道府県は非表示

9. 同居している人

居住形態について、「本人1人」は34.3%と3人に1人程度で、残りの多数は同居人がいる。同居する家族については、「配偶者」(28.8%)が3割、子ども(16.9%)が2割弱で、親・兄弟・親戚(5.7%)はわずかである。家族以外同居人では、「同じ会社の人」(11.8%)や「同じ学校の人」(9.1%)が1割前後みられる(第Ⅱ-6表)。

在留資格別では、特定活動と留学で「本人1人」が6割台と多数を占めるなか、留学では「同じ学校の人」が2割弱みられる。身分に基づく在留資格と家族滞在、専門的・技術的分野の在留資格では「配偶者」や「子ども」など家族と同居するケース、技能実習や特定技能では「同じ会社の人」と同居するケースがそれぞれ多い。

出身の国・地域別では、留学生や技能実習生の占める割合が多いベトナムで「本人1人」や「同じ会社の人」、「同じ学校の人」が比較的多い。

性別にみると、男性では女性に比べて「本人1人」が多く、「配偶者」等の家族と同居するケースや「同じ会社の人」が少ない。

年齢別では、29歳以下では「本人1人」が4割台、「同じ学校の人」と「同じ会社の人」が1割前後を占めているが、30代以降ではこれらの割合は少なくなり、「配偶者」や「子ども」が際立って多くなる。

第Ⅱ-6表 同居している人(複数選択)

	本人1人	配偶者	子ども	親戚・きょうだい・	同じ学校の人	同じ会社の人	その他	無回答	件数
総計	34.3	28.8	16.9	5.7	9.1	11.8	6.8	2.0	1137
在留資格別									
留学	62.1	3.3	0.4	4.7	17.6	0.9	10.0	1.3	449
身分に基づく在留資格	9.9	67.5	50.5	11.8	0.9	0.5	2.8	1.9	212
家族滞在	3.2	81.6	39.9	8.9	0.6	...	0.6	...	158
特定活動	68.8	6.3	...	4.2	6.3	2.1	12.5	...	48
技能実習	6.9	1.5	0.8	0.8	11.5	78.6	3.1	0.8	131
専門的・技術的分野の在留資格	37.5	50.0	22.5	5.0	5.0	2.5	40
特定技能	41.5	7.3	4.9	41.5	2.4	2.4	41
出身の国・地域別									
中国	32.4	50.8	34.8	6.0	3.2	0.8	2.8	1.6	250
ベトナム	42.0	10.2	5.1	2.4	14.8	22.1	7.7	1.5	548
韓国	18.2	36.4	21.2	27.3	12.1	3.0	33
フィリピン	10.9	56.5	47.8	13.0	2.2	2.2	46
ネパール	16.5	53.0	7.8	5.2	10.4	1.7	11.3	0.9	115
台湾	43.8	25.0	31.3	...	6.3	...	12.5	6.3	16
ミャンマー	52.4	14.3	4.8	9.5	9.5	14.3	21
その他	28.7	36.1	30.6	13.0	1.9	8.3	5.6	3.7	108
性別									
男性	47.4	21.6	10.2	9.6	10.2	0.8	8.9	0.8	384
女性	28.7	33.4	20.8	3.9	8.6	17.6	5.8	0.4	722
年齢別									
24歳以下	48.1	3.6	0.5	9.5	15.8	15.8	7.7	0.2	443
25～29歳	42.9	21.3	4.9	4.1	7.8	15.3	7.8	1.1	268
30～34歳	12.9	59.5	37.1	3.4	...	14.7	8.6	...	116
35～39歳	7.5	79.1	53.7	4.5	67
40～44歳	5.6	81.5	72.2	5.6	1.9	...	54
45～49歳	5.1	82.1	59.0	2.6	...	39
50歳以上	14.3	69.8	47.6	1.6	4.8	1.6	63

※下線数字は「総計」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「総計」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「総計」より15ポイント以上多いことを示す
 ※件数30以下なら網掛等非表示

10. 就業形態

就業形態について、「パート・アルバイト」が74.7%と4人に3人にのぼり、「契約社員」(12.0%)と「正社員」(8.5%)は1割前後、「派遣社員」(2.9%)はわずかである(第Ⅱ-7表)。

在留資格別にみると、留学や家族滞在、特定活動、身分に基づく在留資格では、「パート・アルバイト」が8～9割台を占める。一方、専門的・技術的分野の在留資格では、「パート・アルバイト」はわずかで、「正社員」が7割台半ばを占める。

出身の国・地域別では、いずれも「パート・アルバイト」が多数を占めているが、フィリピンと韓国では9割前後と特に多い。ネパールでは「正社員」、ベトナムでは「契約社員」がそれぞれ2割みられ、他に比べてやや多い。

性別では、いずれも「パート・アルバイト」が多数を占めるが、男性は女性に比べて「正社員」が多く、「契約社員」が少ない。

年齢別では、24歳以下や30代後半、45歳以上では「パート・アルバイト」が8～9割を占めるが、その他の年齢層では5～7割弱にとどまり、「正社員」が1～2割みられる。

第Ⅱ-7表 就業形態、現在の職場での勤続年数

	件数	就業形態						現在の職場での勤続年数										中央値・年	平均値・年
		正社員	パート・アルバイト	契約社員	派遣社員	その他	無回答	1年未満	1～3年未満	3～4年未満	4～5年未満	5～10年未満	10～15年未満	15～20年未満	20～30年未満	30年以上	無回答		
総計	1137	8.5	74.7	12.0	2.9	1.9	...	22.0	39.6	14.1	4.8	8.4	2.2	1.1	1.3	0.1	6.4	2.2	3.0
在留資格別																			
留学	449	1.8	96.7	0.4	0.7	0.4	...	31.4	42.1	14.9	5.1	1.1	5.3	1.4	1.7
身分に基づく在留資格	212	7.1	83.5	6.6	1.4	1.4	...	14.6	23.1	11.8	4.7	22.2	9.0	4.2	3.8	0.5	6.1	3.4	5.7
家族滞在	158	0.6	89.9	3.2	5.7	0.6	...	26.6	31.0	14.6	3.8	15.2	...	2.5	2.5	...	3.8	2.0	3.3
特定活動	48	6.3	85.4	6.3	2.1	16.7	43.8	14.6	6.3	10.4	2.1	6.3	2.0	2.5
技能実習	131	14.5	3.8	67.2	11.5	3.1	74.8	13.7	6.1	0.8	1.5	...	3.1	2.7	3.0
専門的・技術的分野の在留資格	40	75.0	2.5	22.5	7.5	30.0	25.0	2.5	25.0	5.0	5.0	3.0	3.8
特定技能	41	29.3	22.0	24.4	...	24.4	...	26.8	46.3	9.8	2.4	2.4	12.2	1.4	1.7
出身の国・地域別																			
中国	250	7.6	79.6	9.2	2.8	0.8	...	23.6	27.6	7.2	3.2	20.0	6.4	3.2	1.2	0.4	7.2	2.3	4.3
ベトナム	548	6.0	70.6	19.3	2.9	1.1	...	23.2	48.7	14.1	4.9	3.5	0.4	...	5.3	2.2	2.2
韓国	33	12.1	87.9	30.3	21.2	18.2	...	21.2	3.0	6.1	2.5	2.9
フィリピン	46	4.3	91.3	4.3	15.2	17.4	15.2	4.3	13.0	13.0	8.7	6.5	...	6.5	3.8	7.0
ネパール	115	20.9	70.4	...	7.8	0.9	...	23.5	40.0	23.5	4.3	3.5	5.2	2.0	2.0
台湾	16	18.8	75.0	6.3	12.5	25.0	50.0	...	6.3	6.3	3.0	2.6
ミャンマー	21	...	95.2	...	4.8	14.3	28.6	9.5	19.0	4.8	9.5	...	14.3	2.6	4.4
その他	108	11.1	73.1	3.7	...	12.0	...	13.9	39.8	13.9	8.3	6.5	1.9	0.9	4.6	...	10.2	2.0	3.8
性別																			
男性	384	14.1	78.4	4.7	2.3	0.5	...	26.0	35.7	15.9	6.0	8.1	2.1	...	0.8	0.3	5.2	2.0	2.6
女性	722	5.7	72.9	16.1	2.9	2.5	...	20.6	42.2	13.7	4.4	8.7	2.4	1.8	1.7	...	4.4	2.3	3.3
年齢別																			
24歳以下	443	3.2	81.3	13.3	1.1	1.1	...	28.4	48.1	14.2	4.3	1.1	3.8	1.9	1.8
25～29歳	268	14.9	67.2	12.7	4.5	0.7	...	20.9	47.0	14.6	6.7	6.7	4.1	2.0	2.2
30～34歳	116	18.1	56.9	10.3	6.9	7.8	...	27.6	41.4	12.9	1.7	12.1	0.9	3.4	2.0	2.3
35～39歳	67	6.0	82.1	7.5	1.5	3.0	...	7.5	29.9	14.9	7.5	22.4	7.5	4.5	6.0	3.8	4.9
40～44歳	54	20.4	59.3	14.8	3.7	1.9	...	11.1	7.4	18.5	7.4	29.6	16.7	5.6	3.7	5.5	6.8
45～49歳	39	2.6	89.7	5.1	2.6	10.3	17.9	15.4	5.1	33.3	5.1	5.1	7.7	4.2	5.5
50歳以上	63	1.6	85.7	11.1	...	1.6	...	1.6	22.2	15.9	6.3	11.1	12.7	7.9	17.5	...	4.8	5.0	9.0

※下線数字は「総計」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「総計」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「総計」より15ポイント以上多いことを示す
 ※件数30以下なら網掛等非表示

11. 現在の職場での勤続年数

現在の職場での勤続年数について、「1～3年未満」が39.6%で最も多く、「1年未満」が22.0%、「3～4年未満」が14.1%、以下は10%未満で続いている。平均年数は3.0年（中央値：2.2年）である。

在留資格別に平均年数をみると、留学と特定技能ではともに1.7年と短く、身分に基づく在留資格では5.7年と長い。

国・地域別では、フィリピンで平均年数が7.0年と突出して長い。

性別では、女性で平均年数が3.3年と男性（2.6年）よりもやや長い。

年齢別にみると、30代前半まで平均年数は2年前後だが、それ以上の年齢層では5～9年と長くなる。

12. 就労先の業態

就労先の業態は、「ファミリーレストラン」（23.1%）と「工場（食品加工など）」（20.7%）が2割程度、それに「うどん・そば・ラーメン」（14.9%）と「居酒屋」（12.2%）、「ファーストフード」（9.8%）が1割程度で続いている（第Ⅱ－8表）。

在留資格別にみると、留学では「うどん・そば・ラーメン」、身分に基づく在留資格と家族滞在では「ファミリーレストラン」、特定活動では「居酒屋」、専門的・技術的分野の在留資格では「すし」が他の在留資格に比べて多い。就労業種・職種に制限のある技能実習と特定技能は「工場（食品加工など）」に集中している。

国・地域別では、韓国とフィリピンでは「ファミリーレストラン」が5割台を占める。そのほか、ベトナムでは「居酒屋」、中国では「ファーストフード」、フィリピンとネパールでは「工場（食品加工など）」がそれぞれ他に比べると多い。

性別にみると、男性では「工場（食品加工など）」が1割弱だが、女性では3割弱を占める。

第Ⅱ－8表 就労先の業態

	居酒屋	ファミリーレストラン	カフェ	ファーストフード	焼肉	うどん・そば・ラーメン	すし	工場（食品加工など）	その他	無回答	件数
総計	12.2	23.1	1.1	9.8	3.6	14.9	5.2	20.7	6.2	3.3	1137
在留資格別											
留学	16.7	24.1	1.8	10.2	4.7	24.5	5.8	3.8	6.5	2.0	449
身分に基づく在留資格	7.1	36.3	...	10.4	3.8	11.3	3.8	16.5	7.5	3.3	212
家族滞在	5.7	36.1	2.5	12.0	3.2	12.0	1.9	17.7	5.7	3.2	158
特定活動	37.5	4.2	...	16.7	...	10.4	10.4	10.4	8.3	2.1	48
技能実習	1.5	0.8	1.5	0.8	91.6	3.1	0.8	131
専門的・技術的分野の在留資格	17.5	20.0	...	20.0	10.0	...	22.5	5.0	2.5	2.5	40
特定技能	12.2	7.3	2.4	7.3	2.4	4.9	2.4	39.0	12.2	9.8	41
出身の国・地域別											
中国	6.8	28.4	1.6	20.0	2.4	18.8	2.8	6.4	9.2	3.6	250
ベトナム	19.0	13.5	0.4	8.4	4.2	15.5	5.7	25.2	6.6	1.6	548
韓国	9.1	57.6	...	6.1	3.0	12.1	6.1	3.0	...	3.0	33
フィリピン	...	52.2	4.3	...	4.3	32.6	2.2	4.3	46
ネパール	6.1	13.9	4.3	6.1	3.5	13.9	13.0	31.3	4.3	3.5	115
台湾	...	56.3	...	6.3	6.3	6.3	...	6.3	6.3	12.5	16
ミャンマー	4.8	42.9	4.8	19.0	...	23.8	4.8	21
その他	6.5	38.0	0.9	0.9	3.7	10.2	1.9	25.9	3.7	8.3	108
性別											
男性	16.9	25.5	1.6	13.5	4.4	14.3	6.5	7.8	7.8	1.6	384
女性	10.2	22.2	1.0	7.8	3.3	15.8	4.6	27.6	5.1	2.5	722
年齢別											
24歳以下	14.4	21.9	1.6	6.8	2.9	19.6	5.2	19.9	5.2	2.5	443
25～29歳	15.7	18.7	0.4	10.1	6.0	12.7	6.0	23.1	6.7	0.7	268
30～34歳	10.3	26.7	0.9	7.8	5.2	12.1	5.2	24.1	6.0	1.7	116
35～39歳	4.5	22.4	...	17.9	1.5	19.4	1.5	22.4	6.0	4.5	67
40～44歳	1.9	33.3	1.9	22.2	1.9	11.1	3.7	13.0	11.1	...	54
45～49歳	5.1	35.9	2.6	7.7	7.7	7.7	...	20.5	2.6	10.3	39
50歳以上	3.2	36.5	...	9.5	1.6	6.3	7.9	25.4	7.9	1.6	63

※下線数字は「総計」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「総計」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「総計」より15ポイント以上多いことを示す
 ※件数30以下なら網掛等非表示

年齢別では、身分に基づく在留資格や家族滞在の占める割合が高い40歳以上では「ファミリーレストラン」が3割台とそれ以下の年齢層に比べて多くなっている。他方、「居酒屋」は29歳以下の若年層で比較的多い。

13. 従業員数

就労先の従業員数を分布で見ると、「10～30人」(46.9%)が半数近くを占め、「30～50人」(14.7%)、「101人以上」(11.3%)、「10人未満」(9.1%)が1割前後で続いている。また、「わからない」(9.7%)も1割みられる(第Ⅱ-9表)。

在留資格別にみると、特定活動と留学は「10～30人」が6割程度と多数を占め、就労先の従業員数の規模が比較的小さい。他方、先にみたように就労先に工場が多い技能実習や特定技能では「101人以上」が3～4割で、従業員規模が比較的大きい。

性別にみると、男性では女性に比べて「101人以上」が少なく、「10～30人」など比較的規模が小さいケースが多い。

就労先の業態別にみると、居酒屋では「10人未満」が3割弱、「10～30人」が5割台半ばと30人未満が8割強を占める。他方、工場(食品加工など)では「101人以上」が4割を占め、他に比べて従業員規模が大きい(第Ⅱ-10表)。

第Ⅱ-9表 就労先の従業員数、日本人以外の就労者の有無

	件数	従業員数							日本人以外の就労者の有無					
		10人未満	10～30人	30～50人	50～100人	101人以上	わからない	無回答	が同じ出身の日本人	が違う出身の日本人	日本人以外	無回答	い*る外国人従業員が	
総計	1137	9.1	46.9	14.7	4.3	11.3	9.7	4.1	36.6	38.0	15.5	9.9	74.6	
在留資格別	留学	449	11.4	59.9	14.9	3.3	0.9	7.3	2.2	47.0	37.0	11.6	4.5	84.0
	身分に基づく在留資格	212	10.4	50.0	11.8	3.3	15.1	5.7	3.8	25.5	37.3	30.2	7.1	62.7
	家族滞在	158	8.2	44.3	25.9	2.5	7.6	7.0	4.4	32.3	32.3	17.7	17.7	64.6
	特定活動	48	6.3	62.5	12.5	4.2	2.1	8.3	4.2	45.8	25.0	10.4	18.8	70.8
	技能実習	131	2.3	3.8	9.2	5.3	39.7	35.9	3.8	28.2	55.7	4.6	11.5	84.0
	専門的・技術的分野の在留資格	40	2.5	42.5	17.5	15.0	20.0	...	2.5	22.5	40.0	27.5	10.0	62.5
特定技能	41	4.9	31.7	4.9	9.8	34.1	4.9	9.8	24.4	48.8	9.8	17.1	73.2	
出身の国・地域別	中国	250	6.4	46.0	18.8	2.8	11.2	10.8	4.0	30.0	40.8	24.4	4.8	70.8
	ベトナム	548	10.0	48.4	10.2	4.4	10.9	13.0	3.1	45.8	39.2	8.2	6.8	85.0
	韓国	33	12.1	69.7	12.1	3.0	3.0	21.2	39.4	30.3	9.1	60.6
	フィリピン	46	13.0	37.0	19.6	8.7	15.2	2.2	4.3	26.1	37.0	21.7	15.2	63.0
	ネパール	115	3.5	41.7	27.8	10.4	9.6	2.6	4.3	39.1	23.5	11.3	26.1	62.6
	台湾	16	6.3	56.3	18.8	...	6.3	6.3	6.3	12.5	43.8	37.5	6.3	56.3
	ミャンマー	21	9.5	42.9	23.8	19.0	4.8	19.0	42.9	19.0	19.0	61.9
	その他	108	13.9	43.5	10.2	0.9	19.4	2.8	9.3	18.5	38.9	25.0	17.6	57.4
性別	男性	384	11.7	53.6	16.9	4.2	4.9	6.3	2.3	40.6	36.7	15.1	7.6	77.3
	女性	722	7.9	44.3	13.9	4.6	14.5	11.6	3.2	35.3	39.2	16.2	9.3	74.5
年齢別	24歳以下	443	7.7	50.3	15.1	3.2	8.6	12.0	3.2	43.3	37.9	11.7	7.0	81.3
	25～29歳	268	10.8	47.0	12.7	6.0	10.4	10.8	2.2	37.7	39.9	13.8	8.6	77.6
	30～34歳	116	9.5	43.1	16.4	2.6	19.0	6.9	2.6	25.9	43.1	18.1	12.9	69.0
	35～39歳	67	7.5	43.3	17.9	4.5	13.4	7.5	6.0	37.3	35.8	14.9	11.9	73.1
	40～44歳	54	9.3	44.4	16.7	11.1	16.7	1.9	...	29.6	40.7	27.8	1.9	70.4
	45～49歳	39	17.9	30.8	23.1	...	15.4	5.1	7.7	17.9	23.1	38.5	20.5	41.0
	50歳以上	63	14.3	47.6	15.9	3.2	15.9	3.2	...	31.7	33.3	25.4	9.5	65.1

※下線数字は「総計」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「総計」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「総計」より15ポイント以上多いことを示す
 ※件数30以下なら網掛等非表示

第Ⅱ－10表 就労先の従業員数、日本人以外の就労者の有無

	件数	従業員数							日本人以外の就労者の有無				
		10人未満	10人	30人	50人	100人以上	わからない	無回答	が同じ出身の日本人	が違う出身の日本人	し本人以外の日本人	無回答	い*る外国人従業員が
総計	1137	9.1	46.9	14.7	4.3	11.3	9.7	4.1	36.6	38.0	15.5	9.9	74.6
業態別													
居酒屋	139	28.1	55.4	5.0	0.7	2.9	7.9	...	56.8	27.3	13.7	2.2	84.2
ファミリーレストラン	263	8.0	63.5	19.8	0.4	1.9	4.9	1.5	25.1	39.9	29.3	5.7	65.0
カフェ	13	7.7	53.8	30.8	7.7	30.8	15.4	30.8	23.1	46.2
ファーストフード	111	9.9	67.6	6.3	0.9	7.2	6.3	1.8	41.4	43.2	10.8	4.5	84.7
焼肉	41	7.3	65.9	19.5	4.9	...	2.4	...	53.7	9.8	34.1	2.4	63.4
うどん・そば・ラーメン	169	7.1	61.5	21.9	...	1.2	7.7	0.6	46.7	39.6	8.9	4.7	86.4
すし	59	1.7	28.8	27.1	32.2	6.8	1.7	1.7	23.7	49.2	13.6	13.6	72.9
工場（食品加工など）	235	2.6	8.1	13.6	8.5	41.7	23.0	2.6	31.9	50.6	3.8	13.6	82.6
その他	70	11.4	54.3	5.7	5.7	8.6	12.9	1.4	42.9	24.3	24.3	8.6	67.1

※下線数字は「総計」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「総計」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「総計」より15ポイント以上多いことを示す
 ※件数30以下なら網掛等非表示

14. 日本人以外の従業員の有無

日本人以外の従業員の有無について、「自分以外は日本人しかいない」は15.5%で、その他の4人に3人は同じ職場に自分以外の<外国人従業員がいる>（74.6%）。同じ職場の外国人従業員について、「同じ出身の国の人がいる」（36.6%）と「違う出身の国の人がいる」（38.0%）がそれぞれ3割台後半を占めている。

在留資格別にみると、留学と技能実習では同じ職場に自分以外の<外国人従業員がいる>が8割台半ばと特に多いが、その外国人従業員について留学では「同じ出身の国の人がいる」、技能実習では「違う出身の国の人がいる」がそれぞれ多数を占めている。身分に基づく在留資格と専門的・技術的分野の在留資格では「本人以外は日本人しかいない」が3割程度を占め、<外国人従業員がいる>も6割強と比較的少ない。

国・地域別では、留学や技能実習が多いベトナムで「同じ出身の国の人がいる」が4割台半ば、同じ職場に自分以外の<外国人従業員がいる>が8割台半ばと多い。他方、韓国では「本人以外は日本人しかいない」が3割と多く、<外国人従業員がいる>は6割と他に比べて少ない。

年齢別では、留学が多い24歳以下では「同じ出身の国の人がいる」が4割強を占め、<外国人従業員がいる>も8割強におよんでいる。他方で、40歳以上では「本人以外は日本人しかいない」が多い。

就労先の業態別にみると、カフェを除き、いずれも<外国人従業員がいる>が6～9割弱と多数を占めるが、焼肉とファミリーレストランでは「本人以外は日本人しかいない」も3割前後みられる。外国人従業員の構成について、すしと工場（食品加工など）は「違う出身の国の人がいる」が5割と他の業態に比べて多いが、比較的従業員規模が大きいことが背景にあると考えられる。

15. 労働組合の組合員かどうか

労働組合の組合員であるかたずねた結果、「はい」が27.4%、「いいえ」が39.0%で、組合員ではないケースが上回る。ただし、「わからない」も28.6%と少なくない（第Ⅱ－11表）。

在留資格別にみると、専門的・技術的分野の在留資格では「はい」が6割強と多数を占める。身分に基づく在留資格では「はい」と「いいえ」とともに4割強を占める。また、特定技能と技能実習では「わからない」の多さが目立つ。

国・地域別では、フィリピンで「はい」が6割強と突出しているほか、ネパールと韓国でも4割程度を占め、「いいえ」を上回っている。他方、中国とベトナムでは「いいえ」が4割台半ばを占めるが、ベトナムでは同時に「わからない」も4割弱と多い。

年齢別では、在留資格の留学が多く、勤続年数も短い24歳以下で「わからない」が4割近くを占める。また、「わからない」は、20代後半から30代前半にかけても3割程度みられるが30代後半以降では1割である。40歳以上では「はい」が5割前後を占め、「いいえ」を上回っている。

第Ⅱ－11表 労働組合の組合員かどうか

		はい	いいえ	わからない	無回答	件数
総計		27.4	39.0	28.6	5.1	1137
在留資格別	留学	17.6	44.1	33.6	4.7	449
	身分に基づく在留資格	41.0	42.0	13.2	3.8	212
	家族滞在	32.9	42.4	20.3	4.4	158
	特定活動	29.2	33.3	31.3	6.3	48
	技能実習	21.4	32.1	45.8	0.8	131
	専門的・技術的分野の在留資格	62.5	22.5	10.0	5.0	40
	特定技能	24.4	14.6	51.2	9.8	41
出身の国・地域別	中国	31.6	45.6	17.6	5.2	250
	ベトナム	14.8	44.0	37.4	3.8	548
	韓国	39.4	30.3	24.2	6.1	33
	フィリピン	63.0	21.7	10.9	4.3	46
	ネパール	42.6	27.0	23.5	7.0	115
	台湾	43.8	18.8	31.3	6.3	16
	ミャンマー	33.3	38.1	23.8	4.8	21
	その他	42.6	24.1	24.1	9.3	108
性別	男性	29.9	40.6	26.0	3.4	384
	女性	26.2	39.3	30.5	4.0	722
年齢別	24歳以下	17.4	40.2	38.4	4.1	443
	25～29歳	31.3	35.1	30.6	3.0	268
	30～34歳	28.4	41.4	27.6	2.6	116
	35～39歳	35.8	49.3	9.0	6.0	67
	40～44歳	55.6	35.2	9.3	...	54
	45～49歳	48.7	33.3	10.3	7.7	39
	50歳以上	47.6	39.7	9.5	3.2	63

※下線数字は「総計」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「総計」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「総計」より15ポイント以上多いことを示す
 ※件数30以下なら網掛等非表示

Ⅲ. 仕事について

1. 勤務先の数

—「1つ」が68%、「2つ」が22%—

勤務先の数、「1つ」が68.4%と多数を占めるが、残りの4人に1人程度は複数の勤務先で働いている。複数の勤務先で働いているなかでは、「2つ」が22.0%で「3つ」(2.4%)や「4つ」(2.0%)はわずかである。平均値でみると、1.3か所である(第Ⅲ-1表)。

在留資格別では、身分に基づく在留資格と特定活動で「1つ」が6割強と他の在留資格に比べてやや少なく、「2つ」が3割みられる。

国・地域別では、韓国で「2つ」が4割を占め、「1つ」が5割強にとどまる。

第Ⅲ-1表 勤務先の数

	1 つ	2 つ	3 つ	4 つ 以上	無 回 答	件 数	中 央 値 ・ か 所	平 均 値 ・ か 所
総計	68.4	22.0	2.4	2.0	5.2	1137	1.2	1.3
在留資格別								
留学	65.5	26.5	2.0	1.3	4.7	449	1.2	1.4
身分に基づく在留資格	<u>61.3</u>	30.7	2.8	0.9	4.2	212	1.3	1.4
家族滞在	70.9	20.9	3.2	0.6	4.4	158	1.2	1.3
特定活動	<u>62.5</u>	29.2	2.1	...	6.3	48	1.3	1.4
技能実習	81.7	<u>1.5</u>	3.1	10.7	3.1	131	1.1	1.4
専門的・技術的分野の在留資格	90.0	<u>5.0</u>	5.0	40	1.0	1.1
特定技能	82.9	<u>4.9</u>	2.4	...	9.8	41	1.0	1.1
出身の国・地域別								
中国	66.0	26.8	1.2	1.6	4.4	250	1.2	1.4
ベトナム	70.8	20.6	2.2	3.1	3.3	548	1.2	1.4
韓国	<u>51.5</u>	39.4	6.1	...	3.0	33	1.4	1.5
フィリピン	69.6	21.7	2.2	...	6.5	46	1.2	1.3
ネパール	75.7	<u>13.9</u>	1.7	...	8.7	115	1.1	1.2
台湾	62.5	31.3	6.3	16	1.3	1.3
ミャンマー	61.9	28.6	9.5	21	1.2	1.3
その他	<u>61.1</u>	18.5	6.5	1.9	12.0	108	1.2	1.4

※下線数字は「総計」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「総計」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「総計」より15ポイント以上多いことを示す
 ※件数30以下なら網掛等非表示

2. 労働時間・就労日数

(1) 1週間の労働時間

—家族滞在、留学、特定活動、身分に基づく在留資格では平均20～25時間、

技能実習、特定技能、専門的・技術的分野の在留資格では平均37～43時間—

1週間の労働時間について、全体の分布をみると、「20時間以上 25時間未満」(22.1%)を中心として「25時間以上 30時間未満」(18.3%)と「15時間以上 20時間未満」(12.0%)がそれぞれ1～2割で続いている。そのほか、「40時間以上 45時間未満」(14.5%)が1割台半ばとなっており、フルタイム勤務と想定される<35時間以上>(22.8%)は2割強である。全体の平均時間は25時間17分である(第Ⅲ-2表)。

在留資格別にみると、1週間当たりの労働時間の就労制限がある留学と家族滞在、特定活動では「20時間以上 25時間未満」と「25時間以上 30時間未満」が合わせて6割前後を占め、就労制限の時間に近いケースが多い。専門的・技術的分野の在留資格や技能実習、特定技能では<35時間以上>が7～9割とフルタイム勤務のケースが多数を占める。身分に基づく在留資格は、<35時間未満>が6割台半ばと多数を占めるが、<35時間以上>も3割みられる。平均時間をみると、家族滞在(20時間10分)と留学(21時間9分)、特定活動(23時間53分)、身分に基づく在留資格(25時間17分)は20～25時間、技能実習(36時間48分)と「特定技能」(38時間13分)、「専門的・技術的分野の在留資格(42時間39分)は37～43時間である。

国・地域別では、<35時間以上>はフィリピンで4割弱と多い。中国では<35時間未満>が8割弱を占め、平均時間も21時間32分と他に比べやや短い。

第Ⅲ-2表 1週間の労働時間

	1	1	1	2	2	3	3	4	4	無 回 答	件 数	* 3 5 時 間 未 満	* 3 5 時 間 以 上	中 央 値 ・ 時 分	平 均 値 ・ 時 分	
	0 時 間 未 満	1 時 間 未 満	1 時 間 未 満	2 時 間 未 満	2 時 間 未 満	3 時 間 未 満	3 時 間 未 満	4 時 間 未 満	4 時 間 未 満							
総計	8.0	6.8	12.0	22.1	18.3	2.2	2.2	14.5	6.1	7.9	1137	69.3	22.8	24:00	25:17	
在 留 資 格 別	留学	5.8	9.1	15.8	27.8	32.3	0.9	...	0.4	1.3	6.5	449	91.8	1.8	21:30	21:09
	身分に基づく在留資格	14.6	10.4	12.7	14.2	5.2	7.1	4.7	15.1	9.9	6.1	212	64.2	29.7	20:00	25:17
	家族滞在	9.5	6.3	15.2	42.4	13.3	1.3	...	1.3	1.9	8.9	158	88.0	3.2	20:00	20:10
	特定活動	4.2	4.2	10.4	29.2	33.3	6.3	2.1	10.4	48	81.3	8.3	24:00	23:53
	技能実習	6.1	0.8	0.8	0.8	0.8	3.1	10.7	66.4	4.6	6.1	131	12.2	81.7	40:00	36:48
	専門的・技術的分野の在留資格	5.0	2.5	37.5	50.0	5.0	40	7.5	87.5	45:00	42:39
	特定技能	2.4	7.3	9.8	...	2.4	46.3	19.5	12.2	41	19.5	68.3	40:00	38:13
出 身 の 国 ・ 地 域 別	中国	14.8	10.0	17.6	22.0	8.0	4.0	1.2	6.8	7.6	8.0	250	76.4	15.6	20:00	21:32
	ベトナム	4.7	4.4	12.0	21.4	25.2	1.6	2.7	18.8	3.6	5.5	548	69.3	25.2	26:00	26:27
	韓国	12.1	12.1	18.2	21.2	6.1	...	3.0	...	15.2	12.1	33	69.7	18.2	20:00	24:00
	フィリピン	10.9	13.0	6.5	6.5	6.5	6.5	8.7	21.7	6.5	13.0	46	50.0	37.0	29:00	26:50
	ネパール	6.1	4.3	2.6	40.9	16.5	10.4	9.6	9.6	115	70.4	20.0	24:00	26:10
	台湾	12.5	6.3	12.5	12.5	18.8	6.3	...	6.3	18.8	6.3	16	68.8	25.0	25:00	26:24
	ミャンマー	9.5	...	9.5	14.3	38.1	9.5	19.0	21	71.4	9.5	25:00	24:56
	その他	7.4	11.1	9.3	15.7	13.9	1.9	1.9	20.4	5.6	13.0	108	59.3	27.8	24:30	26:38

※下線数字は「総計」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「総計」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「総計」より15ポイント以上多いことを示す
 ※件数30以下なら網掛等非表示

第Ⅲ－3表より、就労先の業態別にみると、うどん・そば・ラーメンや居酒屋、ファミリーレストラン、焼肉、ファーストフードでは<35時間未満>が8～9割と大多数を占めるが、同割合はすしで6割とやや少ない。工場（食品加工など）では<35時間以上>が6割を占め、フルタイム勤務に近いケースが多い。平均時間をみても、工場（食品加工など）やすしでは30時間台前半だが、その他の業態では20時間前後と差がみられる。

第Ⅲ－3表 1週間の労働時間

業態別	10時間未満	1時00分～1時59分	2時00分～2時59分	3時00分～3時59分	4時00分～4時59分	5時00分～5時59分	6時00分～6時59分	7時00分～7時59分	8時00分～8時59分	9時00分～9時59分	無回答	件数	*35時間未満	*35時間以上	中央値・時分	平均値・時分
	8.0	6.8	12.0	22.1	18.3	2.2	2.2	14.5	6.1	7.9						
総計	8.0	6.8	12.0	22.1	18.3	2.2	2.2	14.5	6.1	7.9	1137	69.3	22.8	24:00	25:17	
居酒屋	6.5	7.9	13.7	24.5	30.2	2.2	...	5.8	6.5	2.9	139	84.9	12.2	24:00	23:57	
ファミリーレストラン	11.8	9.9	17.5	24.7	17.5	2.3	1.5	5.3	5.3	4.2	263	83.7	12.2	20:00	21:48	
カフェ	7.7	7.7	7.7	30.8	15.4	30.8	13	69.2	...	20:00	18:53	
ファーストフード	12.6	4.5	12.6	27.0	22.5	1.8	1.8	2.7	7.2	7.2	111	81.1	11.7	22:00	22:37	
焼肉	7.3	12.2	12.2	17.1	34.1	12.2	4.9	...	41	82.9	17.1	25:00	23:48	
うどん・そば・ラーメン	9.5	11.2	19.5	29.6	20.1	1.8	...	3.0	1.8	3.6	169	91.7	4.7	20:00	19:56	
すし	8.5	3.4	6.8	8.5	28.8	3.4	...	8.5	23.7	8.5	59	59.3	32.2	28:00	30:24	
工場（食品加工など）	4.7	1.7	2.1	16.2	6.0	3.0	7.7	50.2	3.4	5.1	235	33.6	61.3	40:00	33:21	
その他	1.4	5.7	12.9	24.3	17.1	2.9	1.4	8.6	14.3	11.4	70	64.3	24.3	24:30	28:29	

※下線数字は「総計」より5ポイント以上少ないことを示す

※薄い網かけ数字は「総計」より5ポイント以上多いことを示す

※濃い網かけ数字は「総計」より15ポイント以上多いことを示す

※件数30以下なら網掛等非表示

(2) 週の出勤日数

—平均日数は、家族滞在、留学、特定活動、身分に基づく在留資格が4日、
特定技能、技能実習、専門的・技術的分野の在留資格が5日—

1週間当たりの出勤日数について、全体の分布をみると、「5日以上」が39.9%で最も多く、次いで「4日」が25.5%、「3日」が20.8%である。平均日数は4.1日である（第Ⅲ－4表）。

在留資格別にみると、「5日以上」は、家族滞在や留学、特定活動で2～3割弱にとどまり、身分に基づく在留資格では半数、技能実習や専門的・技術的分野の在留資格、特定技能では8～9割台と多数を占める。平均日数をみると、家族滞在（3.6日）と留学（3.8日）、特定活動（3.9日）、身分に基づく在留資格（4.3日）は約4日、特定技能（4.9日）と技能実習（5.0日）、専門的・技術的分野の在留資格（5.1日）は約5日である。

国・地域別では、フィリピンでは「5日以上」が5割台と半数以上を占め、平均日数をみても4.6日と他に比べて多い。他方、ネパールと中国では「5日以上」が3割前後と他に比べてやや少ない。

第Ⅲ－5表より、就労先の業態別にみると、工場（食品加工など）は「5日以上」が7割台半ば、すしでも5割強を占めており、それぞれの平均日数は4.4～4.6日と他の業態に比べて長い。

第Ⅲ－4表 週の出勤日数

		1日	2日	3日	4日	5日以上	無回答	件数	中央値・日	平均値・日
総計		0.5	4.9	20.8	25.5	39.9	8.4	1137	4.0	4.1
在留資格別	留学	1.1	7.1	26.1	37.9	19.8	8.0	449	4.0	3.8
	身分に基づく在留資格	0.5	5.7	15.6	23.1	48.6	6.6	212	5.0	4.3
	家族滞在	…	5.7	39.9	27.2	18.4	8.9	158	3.5	3.6
	特定活動	…	4.2	33.3	22.9	27.1	12.5	48	4.0	3.9
	技能実習	…	…	…	3.1	95.4	1.5	131	5.0	5.0
	専門的・技術的分野の在留資格	…	…	…	…	95.0	5.0	40	5.0	5.1
	特定技能	…	…	2.4	7.3	78.0	12.2	41	5.0	4.9
出身の国・地域別	中国	1.6	4.8	24.8	28.8	31.6	8.4	250	4.0	4.0
	ベトナム	0.4	3.8	17.9	28.8	44.0	5.1	548	4.0	4.2
	韓国	…	15.2	21.2	12.1	39.4	12.1	33	4.0	4.0
	フィリピン	…	4.3	8.7	13.0	56.5	17.4	46	5.0	4.6
	ネパール	…	4.3	34.8	22.6	27.0	11.3	115	4.0	3.8
	台湾	…	…	43.8	12.5	37.5	6.3	16	4.0	3.9
	ミャンマー	…	14.3	23.8	14.3	33.3	14.3	21	4.0	3.9
	その他	…	7.4	12.0	17.6	47.2	15.7	108	5.0	4.3

※下線数字は「総計」より5ポイント以上少ないことを示す

※薄い網かけ数字は「総計」より5ポイント以上多いことを示す

※濃い網かけ数字は「総計」より15ポイント以上多いことを示す

※件数30以下なら網掛等非表示

第Ⅲ－5表 週の出勤日数

		1日	2日	3日	4日	5日以上	無回答	件数	中央値・日	平均値・日
総計		0.5	4.9	20.8	25.5	39.9	8.4	1137	4.0	4.1
業態別	居酒屋	2.2	5.0	23.7	31.7	30.9	6.5	139	4.0	3.9
	ファミリーレストラン	…	7.2	20.5	30.8	36.9	4.6	263	4.0	4.1
	カフェ	…	15.4	7.7	30.8	15.4	30.8	13	4.0	3.7
	ファーストフード	1.8	8.1	21.6	30.6	30.6	7.2	111	4.0	3.9
	焼肉	…	9.8	26.8	31.7	31.7	…	41	4.0	4.0
	うどん・そば・ラーメン	…	6.5	30.2	36.7	20.1	6.5	169	4.0	3.8
	すし	…	1.7	18.6	18.6	52.5	8.5	59	5.0	4.4
	工場（食品加工など）	…	0.9	14.9	7.7	74.0	2.6	235	5.0	4.6
	その他	1.4	1.4	22.9	30.0	32.9	11.4	70	4.0	4.1

※下線数字は「総計」より5ポイント以上少ないことを示す

※薄い網かけ数字は「総計」より5ポイント以上多いことを示す

※濃い網かけ数字は「総計」より15ポイント以上多いことを示す

※件数30以下なら網掛等非表示

3. 賃金

(1) 給料の支払われ方

—全体では時給が66%、技能実習は時給、専門的・技術的分野の在留資格は月給が大半—
「時給」が66.3%、「月給」が29.5%である（第Ⅲ－6表）。

在留資格別にみると、技能実習では「時給」が9割、他方、専門的・技術的分野の在留資格では「月給」が9割強とそれぞれ大半を占める。

国・地域別では、いずれも「時給」が6～7割台と多数を占めるが、中国とネパールではやや少なめで、「月給」が3割台半ばとなっている。

性別にみると、男性では女性に比べて「時給」がやや少なく、「月給」が多めである（第Ⅲ－7表）。

年齢別では、いずれの年齢区分でも「時給」が多数を占めるが、40代後半では同割合が8割強と特に多い。

就労先の業態別では、工場（食品加工など）で「時給」が8割と特に多い。すしでは「月給」が6割弱を占め、他の業態よりも多い（第Ⅲ－8表）。

第Ⅲ－6表 給料の支払われ方

		時給	月給	無回答	件数
総計		66.3	29.5	4.2	1137
在留資格別	留学	63.5	32.7	3.8	449
	身分に基づく在留資格	70.3	26.4	3.3	212
	家族滞在	<u>72.8</u>	<u>20.9</u>	6.3	158
	特定活動	<u>58.3</u>	33.3	8.3	48
	技能実習	90.1	<u>8.4</u>	1.5	131
	専門的・技術的分野の在留資格	<u>5.0</u>	92.5	2.5	40
	特定技能	<u>51.2</u>	<u>41.5</u>	7.3	41
出身の国・地域別	中国	<u>61.2</u>	34.4	4.4	250
	ベトナム	70.4	27.2	2.4	548
	韓国	63.6	27.3	9.1	33
	フィリピン	69.6	<u>23.9</u>	6.5	46
	ネパール	<u>58.3</u>	<u>34.8</u>	7.0	115
	台湾	75.0	25.0	...	16
	ミャンマー	71.4	23.8	4.8	21
	その他	63.0	28.7	8.3	108

※下線数字は「総計」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「総計」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「総計」より15ポイント以上多いことを示す
 ※件数30以下なら網掛等非表示

第Ⅲ－7表 給料の支払われ方

		時給	月給	無回答	件数
総計		66.3	29.5	4.2	1137
性別	男性	63.3	34.1	2.6	384
	女性	68.1	27.1	4.7	722
年齢別	24歳以下	68.6	27.5	3.8	443
	25～29歳	64.9	32.5	2.6	268
	30～34歳	66.4	29.3	4.3	116
	35～39歳	65.7	28.4	6.0	67
	40～44歳	<u>57.4</u>	<u>38.9</u>	3.7	54
	45～49歳	82.1	<u>7.7</u>	10.3	39
	50歳以上	63.5	33.3	3.2	63

※下線数字は「総計」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「総計」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「総計」より15ポイント以上多いことを示す

第Ⅲ－8表 給料の支払われ方

		時給	月給	無回答	件数
総計		66.3	29.5	4.2	1137
業態別	居酒屋	<u>59.0</u>	<u>38.8</u>	2.2	139
	ファミリーレストラン	69.6	28.1	2.3	263
	カフェ	46.2	23.1	30.8	13
	ファーストフード	68.5	28.8	2.7	111
	焼肉	63.4	<u>36.6</u>	...	41
	うどん・そば・ラーメン	66.3	32.5	1.2	169
	すし	<u>39.0</u>	57.6	3.4	59
	工場（食品加工など）	<u>80.4</u>	<u>17.4</u>	2.1	235
	その他	62.9	31.4	5.7	70

※下線数字は「総計」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「総計」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「総計」より15ポイント以上多いことを示す
 ※件数30以下なら網掛等非表示

(2) 時給額と月の収入（推計値）

—時給額は全体で平均1060円、技能実習で976円と低め—

—時給制の場合の月収は平均104,065円、留学と家族滞在で8万円台後半—

①時給額

時給額について、全体の分布をみると、「1000円～1100円未満」(29.8%)を中心に「900円～1000円未満」(24.3%)、「1100円～1200円未満」(18.7%)がそれぞれ2～3割、これに「1200円～1300円未満」(12.2%)が1割強と続いている。平均金額は1,060円（中央値：1,050円）である（第Ⅲ－9表）。

在留資格別にみると、技能実習では「900円～1000円未満」が6割強を占め、平均金額は976円と他に比べて低い。

国・地域別に平均金額をみると、ネパールは1,131円と他に比べて高く、フィリピンは1,010円とやや低めである。

第Ⅲ－9表 時給額（時給制の方）

	時給額										件数	中央値・円	平均値・円
	800円未満	800円～900円未満	900円～1000円未満	1000円～1100円未満	1100円～1200円未満	1200円～1300円未満	1300円～1400円未満	1400円～1500円未満	1500円以上	無回答			
総計	...	2.9	24.3	29.8	18.7	12.2	0.7	0.9	10.5	754	1,050	1,060	
在留資格別	留学	...	0.4	<u>17.5</u>	34.0	<u>24.2</u>	9.1	0.4	1.1	13.3	285	1,050	1,066
	身分に基づく在留資格	...	4.0	<u>14.8</u>	<u>40.3</u>	18.8	12.1	1.3	1.3	7.4	149	1,050	1,068
	家族滞在	...	0.9	<u>11.3</u>	31.3	<u>26.1</u>	<u>26.1</u>	<u>4.3</u>	115	1,100	1,094
	特定活動	7.1	...	35.7	42.9	14.3	28	1,175	1,155
	技能実習	...	<u>11.9</u>	63.6	<u>19.5</u>	...	<u>0.8</u>	...	0.8	<u>3.4</u>	118	966	976
	専門的・技術的分野の在留資格	100.0	2	---	---
特定技能	66.7	4.8	4.8	...	4.8	...	19.0	21	985	1,022	
出身の国・地域別	中国	...	1.3	<u>17.0</u>	<u>35.9</u>	18.3	12.4	1.3	2.0	11.8	153	1,050	1,070
	ベトナム	...	3.9	<u>29.5</u>	<u>24.4</u>	18.9	10.4	0.3	...	12.7	386	1,040	1,046
	韓国	...	4.8	42.9	19.0	23.8	4.8	4.8	21	1,010	1,029
	フィリピン	...	<u>12.5</u>	<u>18.8</u>	56.3	<u>3.1</u>	<u>3.1</u>	6.3	32	1,010	1,010
	ネパール	<u>7.5</u>	25.4	17.9	41.8	...	1.5	6.0	67	1,150	1,131
	台湾	16.7	25.0	33.3	8.3	...	8.3	8.3	12	1,100	1,094
	ミャンマー	33.3	40.0	6.7	13.3	...	6.7	15	1,105	1,122
その他	<u>30.9</u>	<u>42.6</u>	17.6	<u>1.5</u>	...	2.9	<u>4.4</u>	68	1,013	1,052	

※下線数字は「総計」より5ポイント以上少ないことを示す

※薄い網かけ数字は「総計」より5ポイント以上多いことを示す

※濃い網かけ数字は「総計」より15ポイント以上多いことを示す

※件数30以下なら網掛等非表示

性別では、男性が平均1,094円、女性が平均1,044円で、女性の方が低い（第Ⅲ－10表）。

年齢別にみても特に傾向はみられない。

第Ⅲ－11表より、勤続年数別に平均金額をみると、件数が少ない点に留意が必要だが、10年以上では1,133円とやや金額が高い。

第Ⅲ－12表は就労先の業態別にみているが、平均金額は居酒屋とファーストフードで1,100～1,127円とやや高め、焼肉や工場で1,007～1,013円とやや低めである。

第Ⅲ－10表 時給額（時給制の方）

	8 0 0 円 未 満	8 0 0 円 未 満	9 0 0 円 未 満	0 0 0 円 未 満	1 0 0 円 未 満	0 1 0 円 未 満	0 1 0 円 未 満	0 1 0 円 未 満	1 0 0 円 未 満	1 0 0 円 未 満	無 回 答	件 数	中 央 値 ・ 円	平 均 値 ・ 円
総計	...	2.9	24.3	29.8	18.7	12.2	0.7	0.9	10.5	754	1,050	1,060		
性別	男性	<u>16.9</u>	29.2	23.0	16.9	0.8	2.5	10.7	243	1,071	1,094	
	女性	...	4.5	27.6	31.3	17.1	10.4	0.6	0.2	8.3	492	1,033	1,044	
年齢別	24歳以下	...	3.3	27.3	30.6	18.8	10.2	...	0.3	9.5	304	1,030	1,045	
	25～29歳	...	2.9	<u>29.3</u>	<u>22.4</u>	20.1	14.9	1.1	...	9.2	174	1,047	1,060	
	30～34歳	23.4	33.8	14.3	16.9	2.6	5.2	<u>3.9</u>	77	1,050	1,096	
	35～39歳	...	6.8	20.5	<u>22.7</u>	22.7	<u>20.5</u>	2.3	...	<u>4.5</u>	44	1,065	1,068	
	40～44歳	<u>16.1</u>	<u>48.4</u>	<u>12.9</u>	12.9	...	3.2	6.5	31	1,050	1,099	
	45～49歳	...	3.1	<u>18.8</u>	<u>53.1</u>	15.6	<u>6.3</u>	<u>3.1</u>	32	1,043	1,035	
	50歳以上	...	7.5	<u>12.5</u>	<u>37.5</u>	17.5	10.0	...	2.5	12.5	40	1,060	1,066	

※下線数字は「総計」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「総計」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「総計」より15ポイント以上多いことを示す

第Ⅲ－11表 時給（時給制の方）

	8 0 0 円 未 満	8 0 0 円 未 満	9 0 0 円 未 満	0 0 0 円 未 満	0 1 0 円 未 満	0 1 0 円 未 満	0 1 0 円 未 満	1 0 0 円 未 満	1 0 0 円 未 満	無 回 答	件 数	中 央 値 ・ 円	平 均 値 ・ 円
総計	...	2.9	24.3	29.8	18.7	12.2	0.7	0.9	10.5	754	1,050	1,060	
勤続年数別	1年未満	...	1.2	<u>18.3</u>	27.4	<u>23.8</u>	16.5	0.6	1.2	11.0	164	1,059	1,077
	1～3年未満	...	4.9	<u>32.2</u>	30.1	<u>13.1</u>	10.9	0.9	0.3	7.6	329	1,010	1,038
	3～5年未満	...	1.5	21.2	<u>35.8</u>	<u>25.5</u>	10.2	...	0.7	<u>5.1</u>	137	1,051	1,063
	5～10年未満	...	3.3	<u>9.8</u>	26.2	<u>29.5</u>	14.8	1.6	...	14.8	61	1,100	1,099
	10年以上	17.9	35.7	14.3	14.3	...	7.1	10.7	28	1,080	1,133

※下線数字は「総計」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「総計」より5ポイント以上多いことを示す
 ※件数30以下なら網掛等非表示

第Ⅲ－12表 時給（時給制の方）

	8 0 0 円 未 満	8 0 0 円 未 満	9 0 0 円 未 満	0 0 0 円 未 満	0 1 0 円 未 満	0 1 0 円 未 満	0 1 0 円 未 満	1 0 0 円 未 満	1 0 0 円 未 満	無 回 答	件 数	中 央 値 ・ 円	平 均 値 ・ 円
総計	...	2.9	24.3	29.8	18.7	12.2	0.7	0.9	10.5	754	1,050	1,060	
業態別	居酒屋	<u>7.3</u>	<u>19.5</u>	<u>25.6</u>	<u>28.0</u>	1.2	2.4	<u>15.9</u>	82	1,120	1,127
	ファミリーレストラン	...	0.5	20.2	<u>42.6</u>	<u>24.6</u>	<u>7.1</u>	...	0.5	<u>4.4</u>	183	1,050	1,060
	カフェ	50.0	16.7	16.7	16.7	6	1,029	1,052
	ファーストフード	...	1.3	<u>5.3</u>	<u>21.1</u>	<u>39.5</u>	9.2	2.6	...	<u>21.1</u>	76	1,100	1,100
	焼肉	46.2	30.8	15.4	7.7	26	995	1,007
	うどん・そば・ラーメン	...	0.9	21.4	33.0	16.1	14.3	1.8	0.9	11.6	112	1,030	1,068
	すし	13.0	56.5	8.7	21.7	23	1,008	1,027
	工場（食品加工など）	...	<u>10.1</u>	<u>46.0</u>	<u>23.8</u>	<u>5.3</u>	11.6	<u>3.2</u>	189	985	1,013
	その他	<u>13.6</u>	25.0	22.7	<u>20.5</u>	...	<u>6.8</u>	11.4	44	1,100	1,123

※下線数字は「総計」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「総計」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「総計」より15ポイント以上多いことを示す
 ※件数30以下なら網掛等非表示

②月の収入（推計値）

第Ⅲ－13表は、時給制の方で1週間の労働時間と時給額ともに回答があった方を対象に、月の収入の推計値を示したものである。

分布からみていくと、「10万円未満」が47.9%と半数近くを占め、これに「10～15万円未満」が32.1%、「15～20万円未満」が17.5%と続き、20万円以上はわずかである。平均金額は104,064円である。

在留資格別にみると、留学や家族滞在、身分に基づく在留資格は「10万円未満」が6割前後と

多数を占め、平均金額も留学（86,901円）と家族滞在（89,273円）が8万円台後半、身分に基づく在留資格（106,889円）が10.7万円にとどまる。技能実習（142,843円）は、先に確認したように時給額は他に比べ低めだが1週間の労働時間が長いため、月収の平均金額は14.3万円と他に比べてやや高めである。

国・地域別では、平均金額は中国（90,307円）で9.0万円と他に比べて低い。

性別に平均金額をみると、女性（109,412円）が男性（92,836円）を上回っているが、女性では技能実習が多く1週間の労働時間も長いこ

とが影響している（第Ⅲ－14表）。

年齢別にみると、平均金額は40代まで10万円台だが、50歳以上では12.2万円とやや高めである。

第Ⅲ－15表より、勤続年数別に平均金額みると、1年未満では8.6万円だが、1年から10年未満の区分では11万円前後、件数が少ない点に留意が必要だが10年以上では14.4万円と高くなっている。

第Ⅲ－13表 時給の場合の月の収入
（1週間の労働時間と時給額に回答がある方の推計値）

	10万円未満	10～15万円未満	15～20万円未満	20～25万円未満	25～30万円未満	30万円以上	件数	中央値・円	平均値・円	
総計	47.9	32.1	17.5	1.8	0.3	0.3	657	100,800	104,064	
在留資格別	留学	61.1	37.7	0.4	0.8	...	244	90,120	86,901	
	身分に基づく在留資格	56.3	16.3	19.3	5.9	1.5	0.7	135	88,000	106,889
	家族滞在	58.5	39.6	1.9	106	91,640	89,273
	特定活動	30.4	60.9	4.3	4.3	23	119,600	116,003
	技能実習	9.3	25.0	65.7	108	152,960	142,843
	特定技能	5.9	23.5	64.7	5.9	17	157,600	146,561
出身の国・地域別	中国	68.9	17.4	9.8	3.0	0.8	...	132	83,500	90,307
	ベトナム	40.1	34.6	24.2	1.2	327	112,000	111,741
	韓国	80.0	15.0	5.0	20	73,200	71,724
	フィリピン	50.0	25.0	17.9	7.1	28	102,120	104,582
	ネパール	33.3	65.1	1.6	63	111,800	98,616
	台湾	63.6	18.2	9.1	9.1	11	88,000	98,295
	ミャンマー	30.8	69.2	13	112,000	99,130
	その他	49.2	20.6	23.8	1.6	1.6	3.2	63	102,600	110,557

※下線数字は「総計」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「総計」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「総計」より15ポイント以上多いことを示す
 ※件数30以下なら網掛等非表示

第Ⅲ－14表 時給の場合の月の収入
（1週間の労働時間と時給額に回答がある方の推計値）

	10万円未満	10～15万円未満	15～20万円未満	20～25万円未満	25～30万円未満	30万円以上	件数	中央値・円	平均値・円	
総計	47.9	32.1	17.5	1.8	0.3	0.3	657	100,800	104,064	
性別	男性	55.1	40.7	1.4	1.9	0.5	0.5	214	94,764	92,836
	女性	44.6	28.1	24.9	1.8	0.2	0.2	437	108,640	109,412
年齢別	24歳以下	49.6	32.2	17.8	0.4	270	100,000	100,044
	25～29歳	40.3	39.0	18.8	1.9	154	112,000	106,608
	30～34歳	50.7	25.4	21.1	1.4	1.4	...	71	99,840	103,774
	35～39歳	54.8	31.0	11.9	2.4	42	97,500	101,114
	40～44歳	46.4	32.1	17.9	3.6	28	102,900	109,749
	45～49歳	56.7	13.3	23.3	3.3	3.3	...	30	94,000	107,489
	50歳以上	51.4	17.1	14.3	14.3	...	2.9	35	97,248	121,727

※下線数字は「総計」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「総計」より5ポイント以上多いことを示す
 ※件数30以下なら網掛等非表示

第Ⅲ－15表 時給の場合の月の収入（1週間の労働時間と時給額に回答がある方の推計値）

	1	満1	満1	満2	満2	3	件数	中央値・円	平均値・円
	0万円未満	5万円未満	5万円未満	5万円未満	5万円未満	0万円以上			
総計	47.9	32.1	17.5	1.8	0.3	0.3	657	100,800	104,064
勤続年数別	1年未満	62.1	35.2	2.1	0.7	...	145	88,000	85,765
	1～3年未満	44.4	30.0	25.6	293	110,656	105,543
	3～5年未満	43.4	37.2	14.7	3.9	...	129	108,000	110,090
	5～10年未満	50.0	28.0	18.0	4.0	...	50	100,200	112,214
	10年以上	32.0	20.0	24.0	16.0	4.0	4.0	25	148,400

※下線数字は「総計」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「総計」より5ポイント以上多いことを示す
 ※件数30以下なら網掛等非表示

(3) 月給額

—平均17.1万円、専門的・技術的分野の在留資格では平均23.4万円—

月給額については無回答が2割強みられるが、分布としては「10～15万円」（47.8％）に集中している。平均金額は171,404円（中央値：120,000円）である（第Ⅲ－16表）。

在留資格別にみると、専門的・技術的分野の在留資格では「20～25万円未満」が5割台を占め、平均金額は234,471円となっている。

国・地域別では、平均金額に差がみられるが、在留資格の構成による差と考えられる。

第Ⅲ－16表 月給額（月給制の方）

	1	満1	満1	満2	満2	3	無回答	件数	中央値・円	平均値・円	
	0万円未満	5万円未満	5万円未満	5万円未満	5万円未満	0万円以上					
総計	0.3	47.8	6.6	10.4	6.0	5.4	23.6	335	120,000	171,404	
在留資格別	留学	...	63.3	2.0	0.7	2.7	28.6	147	100,000	137,429	
	身分に基づく在留資格	...	30.4	14.3	10.7	3.6	5.4	35.7	56	150,000	164,583
	家族滞在	...	63.6	...	3.0	6.1	12.1	15.2	33	130,000	225,386
	特定活動	...	75.0	...	6.3	12.5	...	6.3	16	100,000	134,000
	技能実習	9.1	54.5	9.1	9.1	18.2	11	130,000	189,620
	専門的・技術的分野の在留資格	...	5.4	2.7	56.8	16.2	8.1	10.8	37	230,000	234,471
	特定技能	...	29.4	29.4	17.6	11.8	5.9	5.9	17	180,000	180,020
出身の国・地域別	中国	...	44.2	5.8	9.3	3.5	9.3	27.9	86	100,400	170,335
	ベトナム	0.7	57.0	4.7	3.4	3.4	3.4	27.5	149	110,000	146,391
	韓国	33.3	22.2	...	44.4	9	225,000	237,000
	フィリピン	...	54.5	27.3	18.2	11	130,000	130,556
	ネパール	...	37.5	10.0	27.5	17.5	7.5	...	40	205,000	222,068
	台湾	...	25.0	...	75.0	4	224,400	197,200
	ミャンマー	...	20.0	20.0	20.0	40.0	5	150,000	350,000
	その他	...	45.2	6.5	16.1	9.7	3.2	19.4	31	130,000	177,072

※下線数字は「総計」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「総計」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「総計」より15ポイント以上多いことを示す
 ※件数30以下なら網掛等非表示

第4章 調査の結果－従業員調査－

性別では、男性が平均 189,348 円、女性が平均 156,856 円で、女性の方が低い（第Ⅲ－17表）。

年齢別では、24歳以下で平均金額が低めである。

第Ⅲ－18表より、勤続年数別に平均金額をみると、1年未満では13.7万円、1年から10年未満の区分では17～18万円で、件数が少ない点に留意が必要だが10年以上では27.5万円と特に高い。

第Ⅲ－19表は就労先の業態別にみているが、平均金額はすしで22.1万円と他に比べて高めである。

第Ⅲ－17表 月給額（月給制の方）

	10万円未満	10万円～15万円未満	15万円～20万円未満	20万円～25万円未満	25万円～30万円未満	30万円以上	無回答	件数	中央値・円	平均値・円
総計	0.3	47.8	6.6	10.4	6.0	5.4	23.6	335	120,000	171,404
性別										
男性	…	<u>42.0</u>	3.8	<u>19.1</u>	<u>13.0</u>	8.4	<u>13.7</u>	131	150,000	189,348
女性	0.5	<u>52.6</u>	8.7	<u>4.1</u>	1.5	3.6	<u>29.1</u>	196	110,000	156,856
年齢別										
24歳以下	…	<u>69.7</u>	1.6	<u>2.5</u>	<u>0.8</u>	2.5	23.0	122	100,000	132,921
25～29歳	…	<u>40.2</u>	10.3	<u>21.8</u>	6.9	3.4	<u>17.2</u>	87	156,900	186,268
30～34歳	…	<u>29.4</u>	8.8	<u>17.6</u>	<u>20.6</u>	5.9	<u>17.6</u>	34	200,000	197,921
35～39歳	5.3	<u>36.8</u>	10.5	…	5.3	15.8	26.3	19	100,000	159,200
40～44歳	…	19.0	9.5	19.0	14.3	19.0	19.0	21	230,000	254,412
45～49歳	…	33.3	33.3	…	…	…	33.3	3	155,000	155,000
50歳以上	…	38.1	14.3	9.5	9.5	4.8	23.8	21	140,000	192,500

※下線数字は「総計」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「総計」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「総計」より15ポイント以上多いことを示す
 ※件数30以下なら網掛等非表示

第Ⅲ－18表 月給（月給制の方）

	10万円未満	10万円～15万円未満	15万円～20万円未満	20万円～25万円未満	25万円～30万円未満	30万円以上	無回答	件数	中央値・円	平均値・円
総計	0.3	47.8	6.6	10.4	6.0	5.4	23.6	335	120,000	171,404
勤続年数別										
1年未満	…	<u>58.2</u>	2.5	<u>5.1</u>	3.8	1.3	<u>29.1</u>	79	100,044	137,311
1～3年未満	…	<u>56.5</u>	8.3	8.3	1.9	3.7	21.3	108	120,000	165,092
3～5年未満	1.4	43.2	5.4	14.9	10.8	4.1	20.3	74	130,000	170,836
5～10年未満	…	<u>31.3</u>	<u>15.6</u>	12.5	<u>15.6</u>	6.3	18.8	32	180,000	183,077
10年以上	…	27.3	4.5	13.6	9.1	31.8	13.6	22	230,000	275,146

※下線数字は「総計」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「総計」より5ポイント以上多いことを示す
 ※件数30以下なら網掛等非表示

第Ⅲ－19表 月給（月給制の方）

	10万円未満	10万円～15万円未満	15万円～20万円未満	20万円～25万円未満	25万円～30万円未満	30万円以上	無回答	件数	中央値・円	平均値・円
総計	0.3	47.8	6.6	10.4	6.0	5.4	23.6	335	120,000	171,404
業態別										
居酒屋	…	46.3	5.6	13.0	7.4	3.7	24.1	54	125,000	163,366
ファミリーレストラン	…	44.6	4.1	10.8	6.8	2.7	<u>31.1</u>	74	110,000	155,467
カフェ	…	33.3	33.3	…	…	33.3	…	3	150,000	350,000
ファーストフード	…	<u>56.3</u>	…	12.5	6.3	9.4	<u>15.6</u>	32	110,000	159,185
焼肉	6.7	40.0	6.7	26.7	…	…	20.0	15	125,000	144,233
うどん・そば・ラーメン	…	<u>60.0</u>	3.6	…	5.5	5.5	25.5	55	100,000	170,978
すし	…	<u>23.5</u>	<u>11.8</u>	<u>20.6</u>	<u>14.7</u>	8.8	20.6	34	220,000	220,545
工場（食品加工など）	…	<u>65.9</u>	<u>12.2</u>	<u>2.4</u>	…	7.3	<u>12.2</u>	41	140,000	176,358
その他	…	36.4	13.6	13.6	4.5	4.5	27.3	22	145,000	160,000

※下線数字は「総計」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「総計」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「総計」より15ポイント以上多いことを示す
 ※件数30以下なら網掛等非表示

4. パート・アルバイトの仕事内容と責任

－「仕事内容も責任も変わらない」が57%、「仕事内容も責任も違う」は12%－

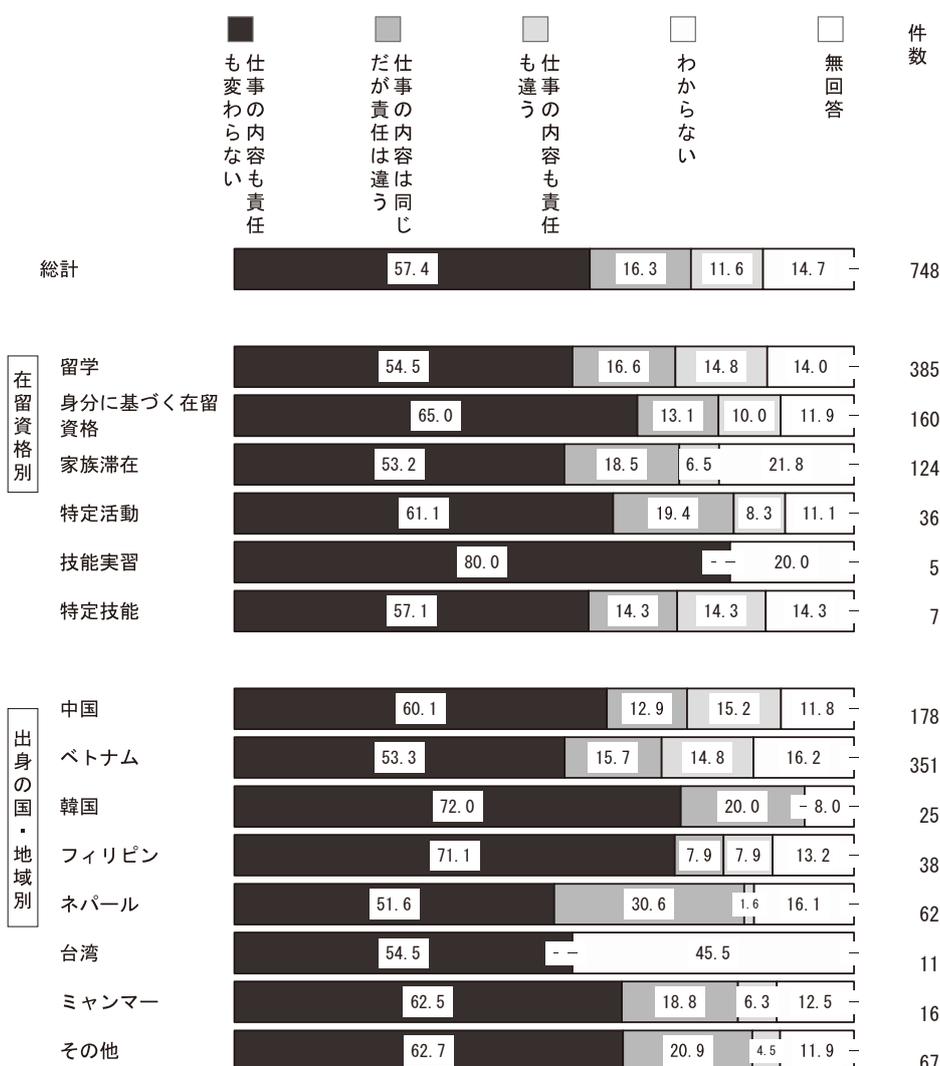
パート・アルバイトの方に、仕事内容と責任が同じ職場で働くパート・アルバイトの日本人社員と同じかどうかたずねたところ、「仕事の内容も責任も変わらない」が57.4%と半数を超え、「仕事内容も責任も違う」は11.6%にとどまり、「仕事の内容は同じだが責任は違う」は16.3%である。なお、「わからない」も14.7%みられる（第Ⅲ－1図）。

在留資格別にみると、いずれも「わからない」が1～2割みられる点に留意が必要だが、身分に基づく在留資格と特定活動では「仕事の内容も責任も変わらない」が6割台を占め、他に比べてやや多い。

国・地域別では、件数に少ない点に留意が必要だが、韓国とフィリピンで「仕事の内容も責任も変わらない」が7割を占める。

第Ⅲ－1図 同じ場所で働くパート・アルバイトの日本人と比べた仕事の内容と責任

（日本人のパート・アルバイトがいない方を除く）



第4章 調査の結果－従業員調査－

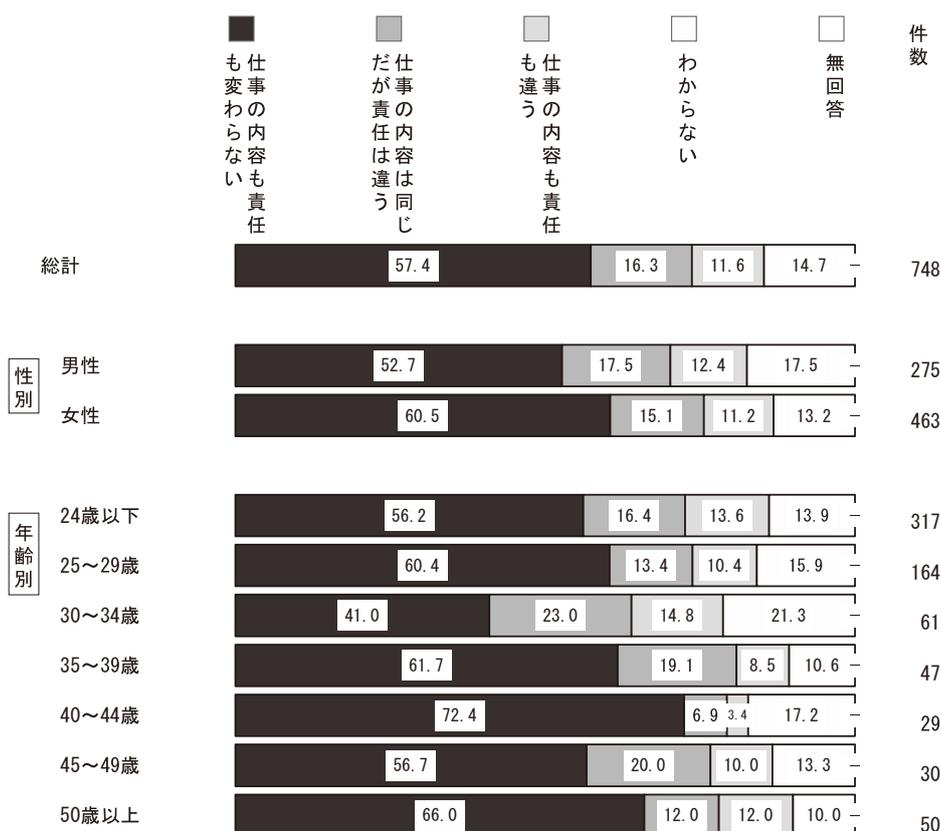
性別では、女性で「仕事の内容も責任も変わらない」が男性に比べて多い（第Ⅲ－2図）。

年齢別にみると、「仕事の内容も責任も変わらない」は30代前半で4割にとどまるが、その他の年齢層では5～7割強と多数を占める。

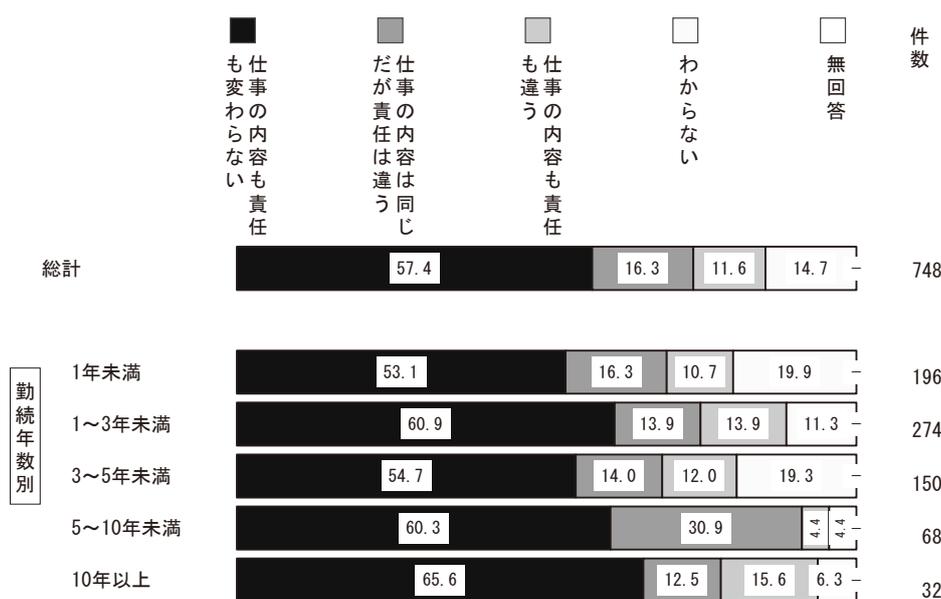
勤続年数別にみると、1年未満では「仕事の内容も責任も変わらない」が5割強となっているが、5年以上のケースでは「仕事の内容も責任も変わらない」が6割台と多い（第Ⅲ－3図）。

業態別では、うどん・そば・ラーメンや焼肉、居酒屋で「仕事の内容も責任も変わらない」が5割前後と他の業態に比べて少なく、ファーストフードと工場（食品加工など）で7割程度と多い（第Ⅲ－4図）。

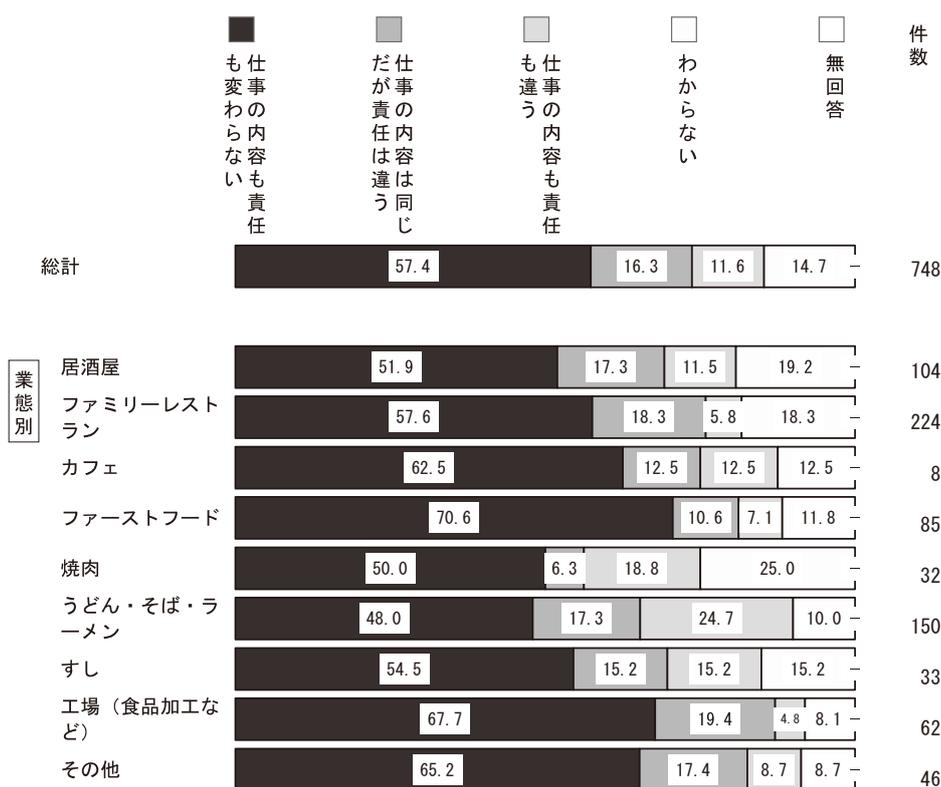
第Ⅲ－2図 同じ場所で働くパート・アルバイトの日本人と比べた仕事の内容と責任
（日本人のパート・アルバイトがいない方を除く）



第Ⅲ－3図 同じ場所で働くパート・アルバイトの日本人と比べた仕事の内容と責任
(日本人のパート・アルバイトがいない方を除く)



第Ⅲ－4図 同じ場所で働くパート・アルバイトの日本人と比べた仕事の内容と責任
(日本人のパート・アルバイトがいない方を除く)



5. 仕事の悩み

—半数近くが「特に悩んでいることはない」、

1割強が「日本語が難しく仕事ができない」「給料が少ない」—

仕事への悩みについて13項目をあげていくつでも選んでもらったところ、「特に悩んでいることはない」が46.9%と半数近くを占めているが、具体的な悩みとしては「日本語が難しく、うまく仕事ができない」(13.8%)と「仕事の内容に対して、もらえる給料が少ない」(12.0%)が1割強で、そのほかは5%以下となっている(第Ⅲ-5図)。

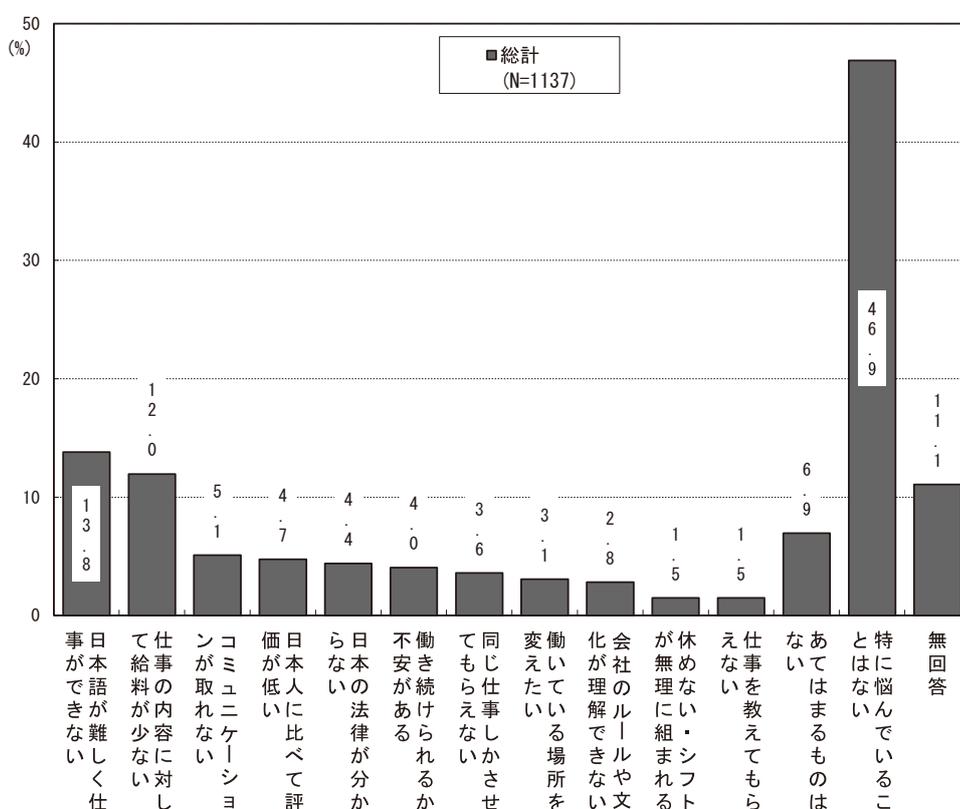
在留資格別にみると、いずれも「特に悩んでいることはない」が最も多いが、技能実習と専門的・技術的分野の在留資格では同割合が4割強にとどまり、「仕事の内容に対して、もらえる給料が少ない」が2割前後と他に比べて多い。そのほか、技能実習では、「日本語が難しく、うまく仕事ができない」や「日本人に比べて評価が低い」、「働き続けられるか不安がある」、「働いている場所を変えたい」も1～2割みられ、仕事への評価や仕事の継続に関する悩みが他に比べて多い。特定活動では「日本語が難しく、うまく仕事ができない」が2割台半ばと目立つ(第Ⅲ-20表)。

国・地域別では、ネパールで「日本語が難しく仕事ができない」が3割と他に際立って多い。

性別では、特に大きな違いはみられない(第Ⅲ-21表)。

年齢別にみると、「日本語が難しく、うまく仕事ができない」は30代以下で1割台みられるが、40歳以上では1割未満にとどまる。

第Ⅲ-5図 仕事をしているときの悩み(複数選択)



第三－20表 仕事をしているときの悩み（複数選択）

	事が本 が語 が難 い 仕	ン コ ミ ニ ケ シ ョ	化 社 理 解 し な い	会 社 の ル ー ル や 文	日 本 の 法 律 が 分 か	て 給 料 が 少 ない 対 し	仕 事 の 内 容 に 対 し	同 じ 仕 事 に か か せ	が 無 理 な に し ま れ ト	価 値 が 低 い に 比 べ て 評	日 本 人 に 比 べ て 評	え な い を 教 え て ら	不 安 が あ る か	働 き 続 け ら れ る か	変 え て い る 場 所 を	な い は ま る も の は	と は な い ん で い る こ	特 に 悩 み で い る こ	無 回 答	件 数
総計	13.8 (2)	5.1 (5)	2.8	4.4	12.0 (3)	3.6	1.5	4.7 (6)	1.5	4.0	4.0	3.1	6.9 (4)	46.9 (1)	11.1				1137	
在留資格別	留学	14.0 (2)	5.3 (5)	4.0	4.2 (6)	10.7 (3)	3.6	1.6	3.8	1.8	2.9	1.3	8.5 (4)	45.2 (1)	10.5				449	
	身分に基づく在留資格	7.1 (4)	2.8	1.4	4.7 (6)	12.7 (2)	4.2	1.9	2.4	1.4	5.2 (5)	3.8	9.4 (3)	54.2 (1)	10.8				212	
	家族滞在	17.1 (2)	8.2 (3)	1.9	2.5	7.6 (4)	1.9	...	4.4 (6)	1.3	1.3	...	6.3 (5)	46.2 (1)	12.0				158	
	特定活動	25.0 (2)	4.2 (4)	2.1 (5)	2.1 (5)	8.3 (3)	2.1 (5)	50.0 (1)	12.5				48	
	技能実習	20.6 (3)	3.8	3.8	7.6	22.9 (2)	6.1	3.8	14.5 (4)	1.5	12.2 (5)	10.7 (6)	2.3	41.2 (1)	4.6				131	
	専門的・技術的分野の在留資格	12.5 (3)	7.5 (6)	2.5	10.0 (4)	17.5 (2)	10.0 (4)	...	2.5	5.0	2.5	7.5 (6)	5.0	42.5 (1)	7.5				40	
	特定技能	2.4 (4)	2.4 (4)	2.4 (4)	2.4 (4)	9.8 (2)	2.4 (4)	...	4.9 (3)	58.5 (1)	17.1				41	
出身の国・地域別	中国	8.4 (2)	7.2 (4)	3.6	4.8	8.4 (2)	6.0 (6)	2.0	4.0	2.4	2.0	2.8	7.2 (4)	48.4 (1)	11.6				250	
	ベトナム	15.1 (2)	4.4	2.4	4.2	14.1 (3)	3.6	1.3	6.2 (5)	1.3	4.7 (6)	3.5	7.3 (4)	48.5 (1)	7.8				548	
	韓国	6.1 (5)	3.0	12.1 (3)	3.0	12.1 (3)	6.1 (5)	3.0	15.2 (2)	33.3 (1)	18.2				33	
	フィリピン	8.7 (4)	4.3 (5)	4.3 (5)	4.3 (5)	15.2 (2)	2.2	2.2	2.2	2.2	10.9 (3)	2.2	4.3 (5)	47.8 (1)	17.4				46	
	ネパール	29.6 (2)	7.0 (4)	1.7	4.3 (5)	9.6 (3)	1.7	1.7	2.6 (6)	0.9	2.6 (6)	1.7	2.6 (6)	38.3 (1)	12.2				115	
	台湾	6.3	12.5	...	12.5	12.5	12.5	6.3	12.5	...	12.5	37.5	6.3				16	
	ミャンマー	14.3	4.8	9.5	57.1	19.0				21	
	その他	8.3 (3)	2.8	1.9	4.6 (6)	12.0 (2)	0.9	0.9	5.6 (5)	1.9	2.8	4.6 (6)	6.5 (4)	47.2 (1)	19.4				108	

※下線数字は「総計」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「総計」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「総計」より15ポイント以上多いことを示す
 ※丸数字は比率の順位(第6位まで表示)
 ※件数30以下なら網掛等非表示

第三－21表 仕事をしているときの悩み（複数選択）

	事が本 が語 が難 い 仕	ン コ ミ ニ ケ シ ョ	化 社 理 解 し な い	会 社 の ル ー ル や 文	日 本 の 法 律 が 分 か	て 給 料 が 少 ない 対 し	仕 事 の 内 容 に 対 し	同 じ 仕 事 に か か せ	が 無 理 な に し ま れ ト	価 値 が 低 い に 比 べ て 評	日 本 人 に 比 べ て 評	え な い を 教 え て ら	不 安 が あ る か	働 き 続 け ら れ る か	変 え て い る 場 所 を	な い は ま る も の は	と は な い ん で い る こ	特 に 悩 み で い る こ	無 回 答	件 数
総計	13.8 (2)	5.1 (5)	2.8	4.4	12.0 (3)	3.6	1.5	4.7 (6)	1.5	4.0	4.0	3.1	6.9 (4)	46.9 (1)	11.1				1137	
性別	男性	14.6 (2)	7.3 (5)	2.9	4.4	12.8 (3)	4.4	1.3	4.7 (6)	2.1	3.1	3.4	8.1 (4)	43.5 (1)	8.3				384	
	女性	13.9 (2)	3.9	2.8	4.6 (6)	11.6 (3)	3.3	1.7	4.8 (5)	1.2	4.6 (6)	2.6	6.5 (4)	50.0 (1)	10.5				722	
年齢別	24歳以下	14.0 (2)	5.6 (5)	3.8	3.2	12.2 (3)	4.3	1.6	5.2 (6)	1.4	4.3 (6)	3.4	7.4 (4)	45.8 (1)	8.8				443	
	25～29歳	18.3 (2)	4.5	2.6	6.3 (4)	11.6 (3)	4.1	1.1	5.2 (6)	1.1	3.4	3.0	6.3 (4)	47.8 (1)	8.2				268	
	30～34歳	18.1 (2)	7.8 (4)	3.4	5.2 (6)	11.2 (3)	0.9	1.7	6.0 (5)	1.7	5.2 (6)	4.3	3.4 (5)	48.3 (1)	9.5				116	
	35～39歳	13.4 (2)	4.5 (5)	1.5	7.5 (4)	10.4 (3)	3.0	1.5	4.5 (5)	1.5	4.5 (5)	50.7 (1)	14.9				67	
	40～44歳	3.7 (5)	5.6 (2)	...	3.7	14.8 (2)	5.6 (5)	1.9	7.4 (4)	3.7	...	3.7	14.8 (2)	42.6 (1)	13.0				54	
	45～49歳	2.6 (5)	5.1 (2)	5.1 (2)	2.6 (5)	2.6 (5)	2.6 (5)	...	5.1 (2)	66.7 (1)	12.8				39	
	50歳以上	6.3 (5)	1.6	3.2	3.2	23.8 (2)	4.8 (6)	1.6	3.2	3.2	9.5 (4)	3.2	11.1 (3)	46.0 (1)	7.9				63	

※下線数字は「総計」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「総計」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「総計」より15ポイント以上多いことを示す
 ※丸数字は比率の順位(第6位まで表示)

6. 職場でのハラスメント

(1) 職場でのハラスメントの経験

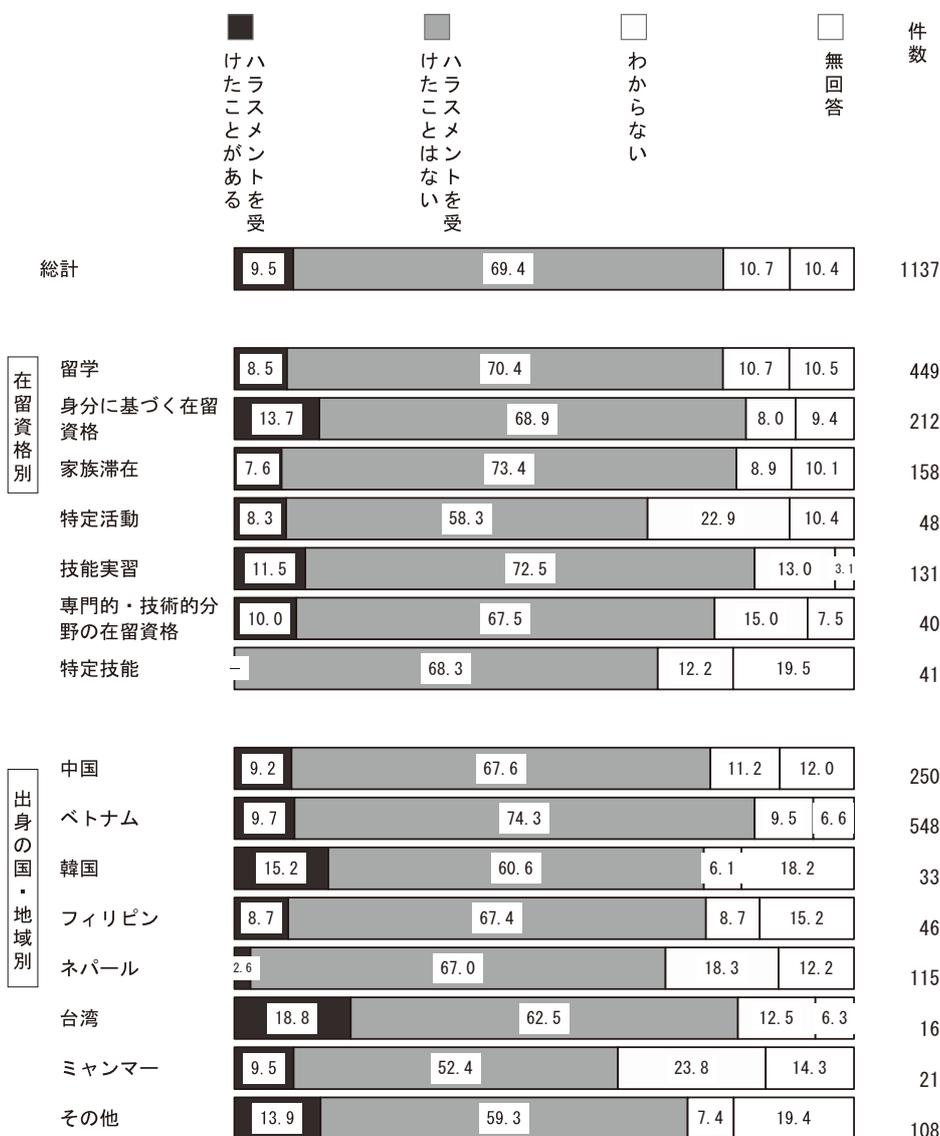
—10人に1人が「受けたことがある」—

日本で働き始めてから、職場でのいじめ、暴言、暴力などのハラスメントを受けたことがあるかたずねたところ、「ハラスメントを受けたことがある」が9.5%と10人に1人みられ、「ハラスメントを受けたことはない」が69.4%である。なお、そのほかは「わからない」(10.7%)と無回答(10.4%)がそれぞれ10%程度となっている(第Ⅲ-6図)。

在留資格別にみると、特定技能を除いた各在留資格で「ハラスメントを受けたことがある」が1割前後みられる。

国・地域別では、件数が少ない点に留意が必要だが、韓国で「ハラスメントを受けたことがある」が1割台半ばと他に比べてやや多い。

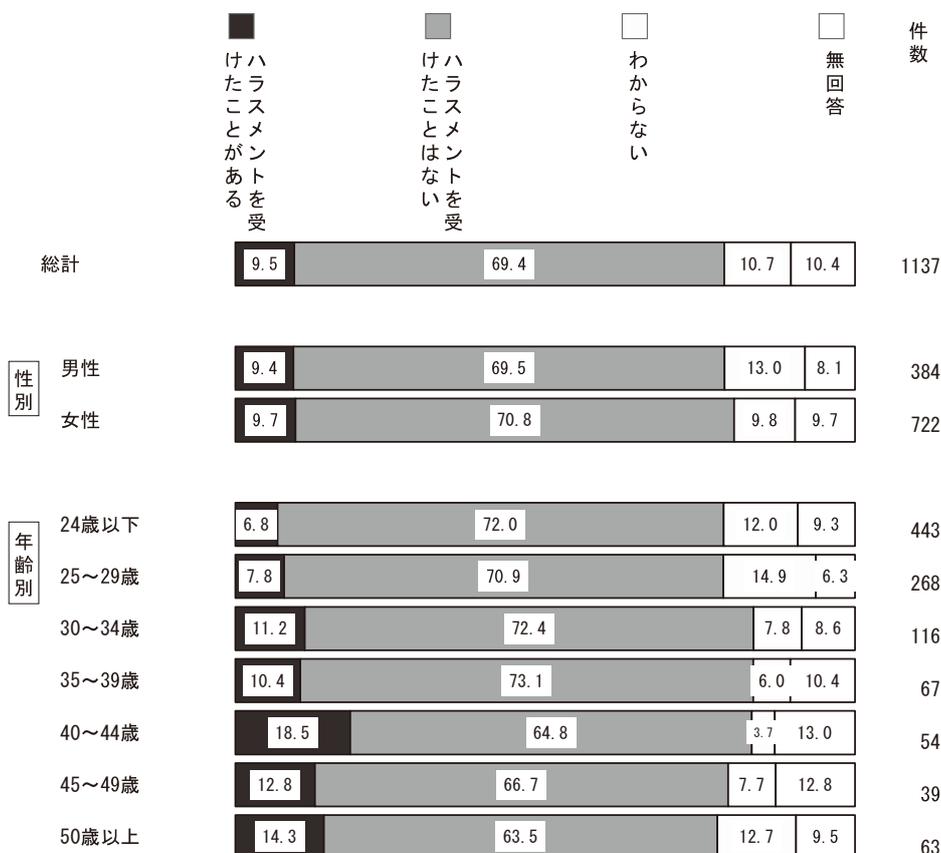
第Ⅲ-6図 日本で働き始めてから、ハラスメントを受けたことの有無



性別では、特に大きな違いはみられない（第Ⅲ－7図）。

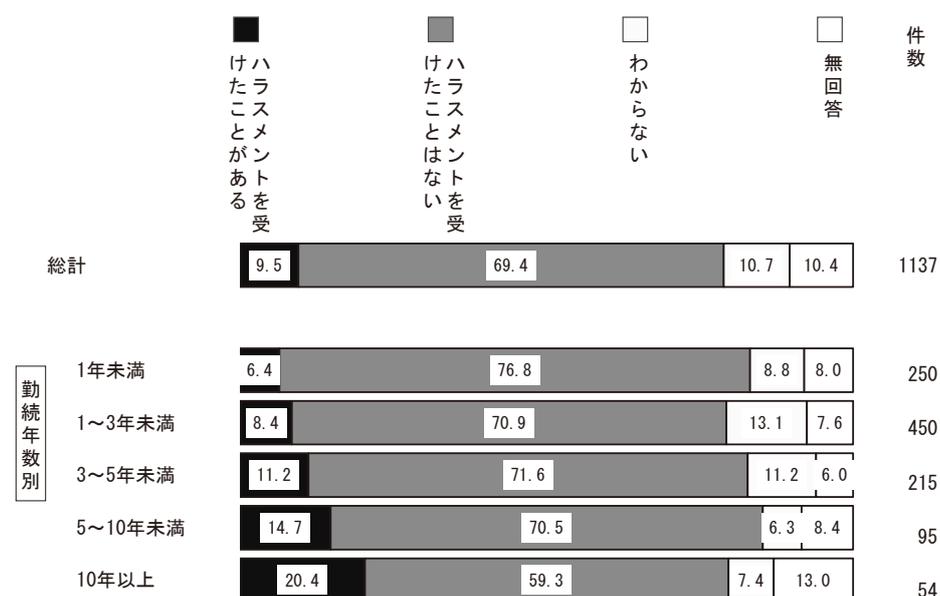
年齢別にみると、「ハラスメントを受けたことがある」は30代以降で1～2割となっている。

第Ⅲ－7図 日本で働き始めてから、ハラスメントを受けたことの有無



第Ⅲ－8図より、勤続年数別にみると、勤続年数が多いほど「ハラスメントを受けたことがある」が多く、10年以上では2割を占める。

第Ⅲ－8図 日本で働き始めてから、ハラスメントを受けたことの有無

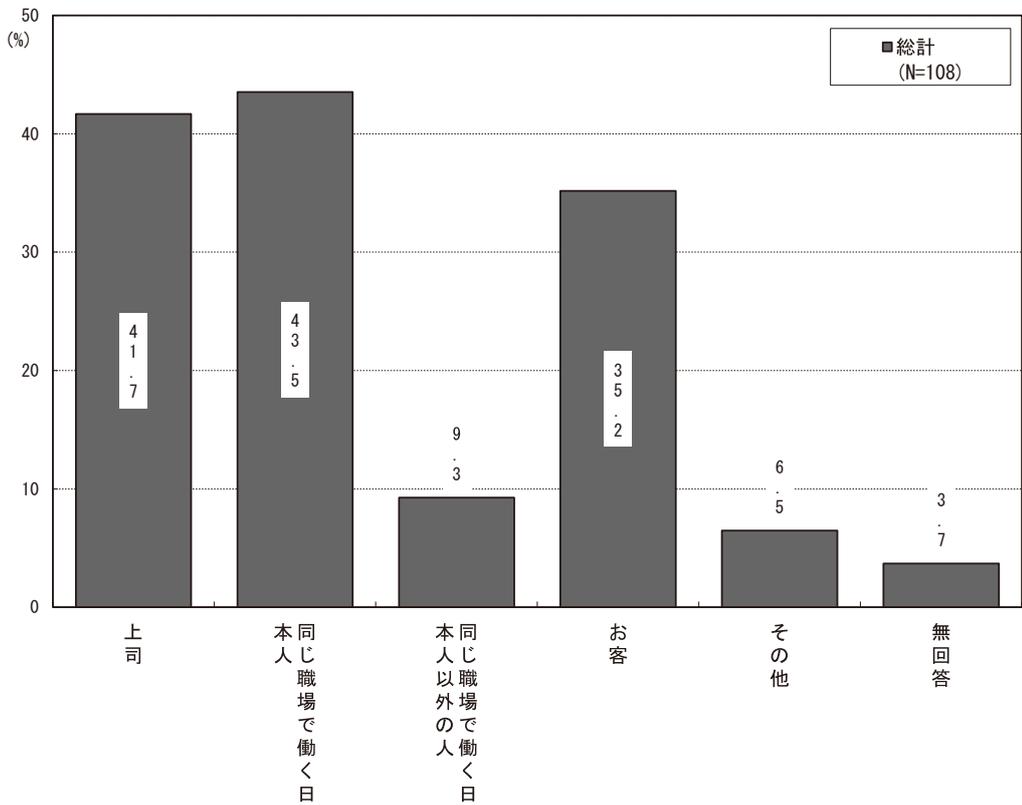


(2) ハラスメントを受けた相手

－「同じ職場の日本人」「上司」が4割強、「お客」が3割台半ば－

ハラスメントを受けたことがある方（108件）に対して、誰からハラスメントを受けたかたずねたところ、「同じ職場で働く日本人」（43.5%）と「上司」（41.7%）が4割強、「お客」（35.2%）が3割台半ばを占め、「同じ職場で働く日本人以外の人」（9.3%）が1割である（第Ⅲ－9図）。

第Ⅲ－9図 ハラスメントを受けた相手（ハラスメントを受けたことがある方・複数選択）



7. 仕事への希望

－「出身国の言葉のマニュアル」「日本人従業員が参加する交流会開催」が1割台前半－

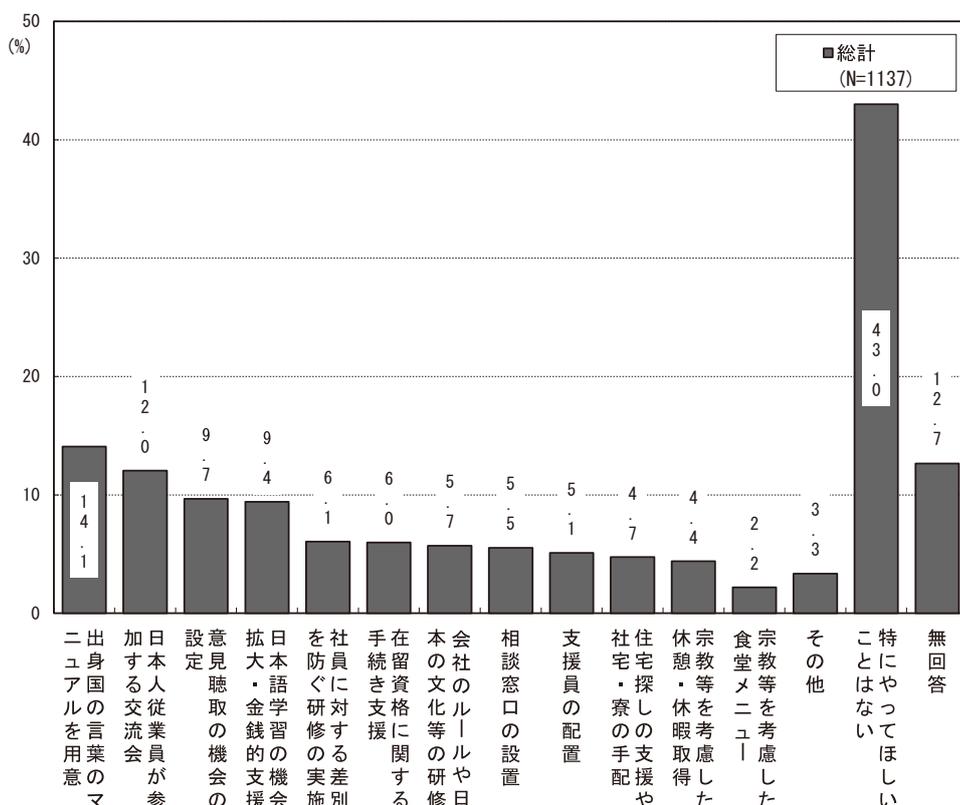
いま働いている会社に対する希望について14項目をあげていくつでも選んでもらったところ、「特にやってほしいことはない」が43.0%と4割強を占めているが、具体的な希望としては「あなたの国の言葉のマニュアルを用意する（出身国の言葉のマニュアルを用意）」（14.1%）と「あなたと日本人がともに参加する交流会を開く（日本人従業員が参加する交流会）」（12.0%）が1割台前半で、これに「あなたの意見を聞く機会をつくる（意見聴取の機会の設定）」（9.7%）、「日本語を学習する機会を増やしたり、お金の援助をする（日本語学習の機会拡大・金銭的支援）」（9.4%）などが続いている（第Ⅲ－10図）。

在留資格別にみると、家族滞在では「出身国の言葉のマニュアルを用意」が2割強と目立つ。技能実習では「日本語学習の機会の拡大・金銭的支援」と「日本人従業員が参加する交流会」が2割台と他の在留資格よりも特に多い。また、技能実習と専門的・技術的分野の在留資格では、「意見聴取の機会の設定」や「在留資格に関する手続き申請」、「宗教等を考慮した休憩・休暇取得」が他に比べて多い点が特徴的である（第Ⅲ－22表）。

国・地域別では、ネパールで「出身国の言葉のマニュアルを用意」が3割強を占め、際立って多い。ベトナムでは「日本人従業員が参加する交流会」が2割弱と他に比べて多い。

年齢別にみると、40代後半以降は「特にやってほしいことはない」が半数を超える（第Ⅲ－23表）。

第Ⅲ－10図 いま働いている会社で、希望すること（複数選択）



第4章 調査の結果－従業員調査－

第三－22表 いま働いている会社で、希望すること（複数選択）

	二出 身 ア 国 の 言 葉 の マ 意	支 援 員 の 配 置	相 談 窓 口 の 設 置	設 定 見 聴 取 の 機 会	休 憩 等 を 考 慮 し た	宗 教 メ ニ ユ ー を 考 慮 し た	食 堂 等 を 考 慮 し た	宗 教 メ ニ ユ ー を 考 慮 し た	手 続 き 支 援 に 関 する	在 留 資 格 に 関 する	社 宅 探 し の 支 援 や	住 宅 探 し の 支 援 や	拡 大 本 語 学 習 の 機 会	本 会 の 文 化 等 の 研 修 日	を 防 ぐ に 対 する 研 修 の 実 施 別	加 入 す る 交 流 会 員 が 参	日 本 人 従 業 員 が 参	そ の 他	こ と は や つ て ほ し い	特 に は な い て ほ し い	無 回 答	件 数	
総計	14.1 ②	5.1	5.5	9.7 ④	4.4	2.2	6.0	4.7	9.4 ⑤	5.7	6.1 ⑥	12.0 ③	3.3	43.0 ①	12.7							1137	
在 留 資 格 別	留学	13.8 ②	6.0	5.8	8.5 ⑤	4.9	1.3	6.2 ⑥	4.9	8.7 ④	4.9	13.6 ③	3.1	42.3 ①	11.8							449	
	身分に基づく在留資格	9.4 ③	4.7	6.6 ⑥	10.4 ②	0.9	0.5	1.9	1.9	5.7	5.7	7.5 ⑤	9.4 ③	3.3	51.9 ①	13.2							212
	家族滞在	22.2 ②	1.9	3.8 ⑥	5.7 ④	1.3	2.5	1.9	1.9	6.3 ③	3.2	2.5	4.4 ⑤	2.5	45.6 ①	13.3							158
	特定活動	12.5 ③	6.3 ⑤	...	8.3 ④	2.1	2.1	4.2 ⑥	2.1	4.2 ⑥	2.1	2.1	14.6 ②	4.2 ⑥	35.4 ①	16.7							48
	技能実習	16.8 ⑤	6.9	6.1	18.3 ④	10.7	8.4	16.0 ⑥	10.7	26.0 ②	13.0	13.7	22.9 ③	3.8	38.2 ①	3.8							131
	専門的・技術的分野の在留資格	15.0 ②	5.0	10.0	15.0 ②	12.5 ⑥	2.5	15.0 ②	7.5	12.5 ⑥	10.0	10.0	15.0 ②	5.0	27.5 ①	10.0							40
特定技能	7.3 ④	4.9 ⑥	4.9 ⑥	12.2 ②	2.4	...	2.4	9.8 ③	4.9 ⑥	4.9 ⑥	4.9 ⑥	7.3 ④	2.4	41.5 ①	17.1							41	
出 身 の 国 ・ 地 域 別	中国	8.8 ③	4.0	5.2	8.8 ③	3.6	...	3.6	1.6	9.6 ②	4.0	5.6 ⑥	7.6 ⑤	2.0	48.4 ①	13.6							250
	ベトナム	14.6 ③	5.5	4.2	11.1 ⑤	5.8	3.6	9.3 ⑥	7.5	12.2 ④	7.3	7.1	18.2 ②	3.3	41.2 ①	8.8							548
	韓国	3.0 ⑥	6.1 ③	6.1 ③	9.1 ②	3.0 ⑥	3.0 ⑥	3.0 ⑥	6.1 ③	3.0 ⑥	51.5 ①	21.2							33
	フィリピン	10.9 ②	2.2	4.3	8.7 ④	2.2	2.2	4.3 ⑤	6.5 ⑤	6.5 ⑤	4.3	10.9 ②	4.3 ②	2.2	56.5 ①	17.4							46
	ネパール	33.9 ①	4.3 ⑤	5.2 ④	7.8 ③	4.3 ⑤	2.6	0.9	2.6	1.7	1.7	1.7	2.6	4.3 ⑤	33.0 ②	13.9							115
	台湾	12.5	31.3	25.0	12.5	6.3	...	12.5	12.5	18.8	12.5	12.5	18.8	...	37.5	6.3							16
	ミャンマー	4.8	4.8	9.5	4.8	4.8	9.5	47.6	23.8							21
	その他	9.3 ③	3.7	12.0 ②	8.3 ④	1.9	0.9	0.9	0.9	6.5 ⑥	7.4 ⑤	4.6	6.5 ⑥	5.6	41.7 ①	23.1							108

※下線数字は「総計」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「総計」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「総計」より15ポイント以上多いことを示す
 ※丸数字は比率の順位(第6位まで表示)
 ※件数30以下なら網掛等非表示

第三－23表 いま働いている会社で、希望すること（複数選択）

	二出 身 ア 国 の 言 葉 の マ 意	支 援 員 の 配 置	相 談 窓 口 の 設 置	設 定 見 聴 取 の 機 会	休 憩 等 を 考 慮 し た	宗 教 メ ニ ユ ー を 考 慮 し た	食 堂 等 を 考 慮 し た	宗 教 メ ニ ユ ー を 考 慮 し た	手 続 き 支 援 に 関 する	在 留 資 格 に 関 する	社 宅 探 し の 支 援 や	住 宅 探 し の 支 援 や	拡 大 本 語 学 習 の 機 会	本 会 の 文 化 等 の 研 修 日	を 防 ぐ に 対 する 研 修 の 実 施 別	加 入 す る 交 流 会 員 が 参	日 本 人 従 業 員 が 参	そ の 他	こ と は や つ て ほ し い	特 に は な い て ほ し い	無 回 答	件 数	
総計	14.1 ②	5.1	5.5	9.7 ④	4.4	2.2	6.0	4.7	9.4 ⑤	5.7	6.1 ⑥	12.0 ③	3.3	43.0 ①	12.7							1137	
性 別	男性	15.6 ②	6.5 ⑥	6.8 ⑤	7.8 ④	3.9	1.6	5.5	4.2	6.5 ⑥	4.7	3.9	11.5 ③	4.7	44.3 ①	9.9							384
	女性	13.9 ②	4.3	5.1	10.7 ⑤	4.7	2.6	6.4	5.3	11.2 ④	6.2	7.2 ⑥	12.5 ③	2.5	43.8 ①	12.2							722
年 齢 別	24歳以下	13.8 ②	4.5	4.7	9.5 ⑤	6.1	2.7	7.4 ⑥	5.9	11.3 ④	4.5	5.2	13.3 ③	2.9	43.6 ①	10.6							443
	25～29歳	17.5 ②	6.7	4.9	10.4 ④	4.1	3.0	9.0 ⑥	7.8	9.7 ⑤	7.1	7.1	13.4 ③	4.9	41.0 ①	8.6							268
	30～34歳	14.7 ②	7.8	10.3 ⑤	9.5 ⑥	3.4	...	3.4	3.4	12.1 ③	6.9	7.8	12.1 ③	2.6	39.7 ①	11.2							116
	35～39歳	14.9 ②	6.0 ④	4.5 ⑥	7.5 ③	1.5	3.0	1.5	1.5	3.0 ③	1.5	3.0	6.0 ④	4.5 ⑥	43.3 ①	19.4							67
	40～44歳	7.4 ⑥	1.9	13.0 ③	14.8 ②	1.9	...	3.7	1.9	7.4 ⑥	7.4 ⑥	9.3 ⑤	11.1 ④	5.6	40.7 ①	14.8							54
	45～49歳	12.8 ②	5.1 ⑥	...	7.7 ③	2.6 ③	7.7 ③	...	7.7 ③	...	53.8 ①	15.4							39
	50歳以上	11.1 ③	3.2	6.3	12.7 ②	3.2	3.2	1.6	1.6	9.5 ⑤	7.9 ⑥	11.1 ③	4.8 ③	1.6	60.3 ①	9.5							63

※下線数字は「総計」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「総計」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「総計」より15ポイント以上多いことを示す
 ※丸数字は比率の順位(第6位まで表示)

8. 仕事への満足度

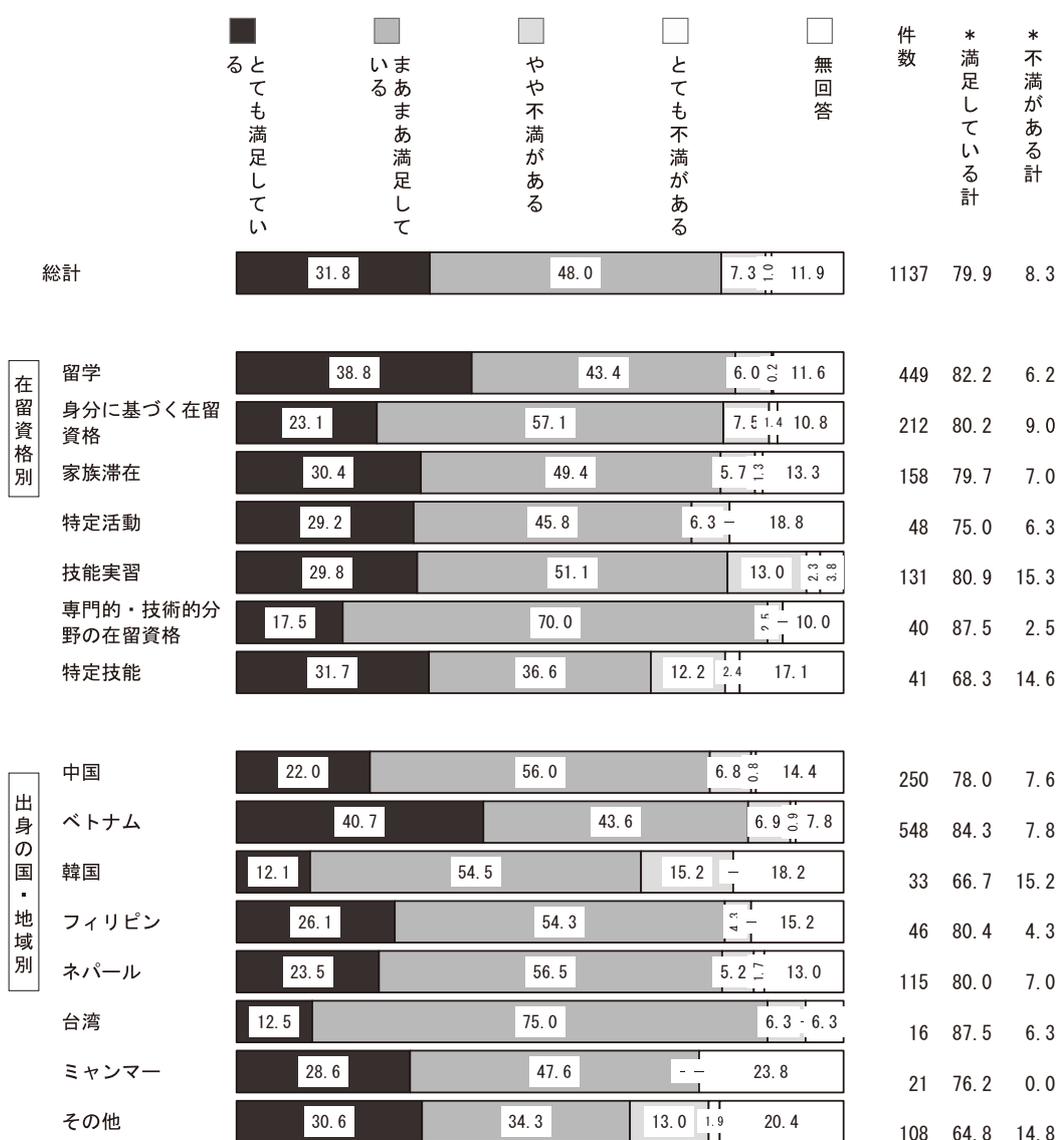
－＜満足＞が8割－

いまの仕事に対して「とても満足している」が31.8%、「まあまあ満足している」が48.0%で、両者を合わせると8割が＜満足している＞（79.9%）と回答し、＜不満がある＞（8.3%：「やや不満がある」7.3%と「とても不満がある」1.0%の合計）は1割弱にとどまる（第Ⅲ－11図）。

在留資格別にみると、いずれも＜満足＞が多数を占める点は共通しているが、同割合は特定技能で7割弱と比較的少ない。また、満足度合いのより明確な「とても満足している」比率に着目すると、留学では4割弱を占めるが、専門的・技術的分野の在留資格と身分に基づく在留資格では2割前後とやや低めである。

国・地域別では、件数が少ない点に留意が必要だが、韓国で＜満足＞が7割弱と他に比べて少ない。

第Ⅲ－11図 いまの仕事への満足度

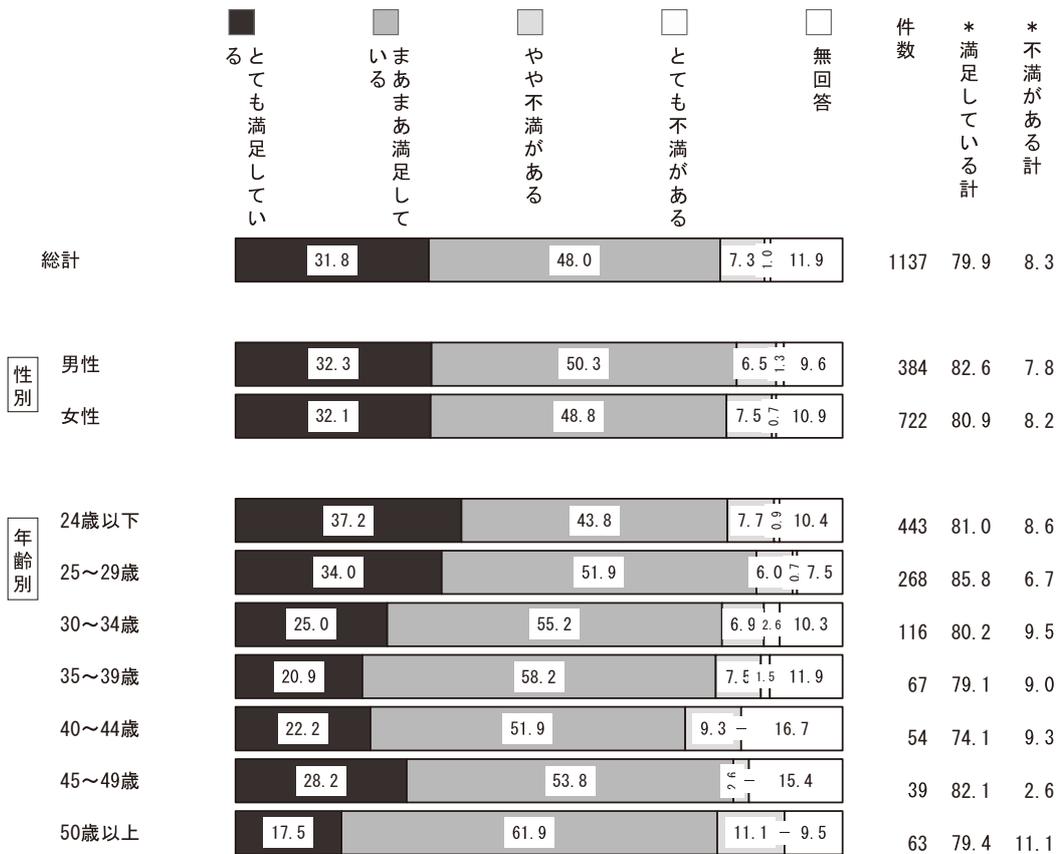


第4章 調査の結果－従業員調査－

性別では、ほとんど差はみられない（第Ⅲ－12図）。

年齢別では、いずれの年齢層でも＜満足＞が多数を占めるが、他に比べ40代前半でやや少ない。

第Ⅲ－12図 いまの仕事への満足度



IV. 生活について

1. 収入と支出の状況

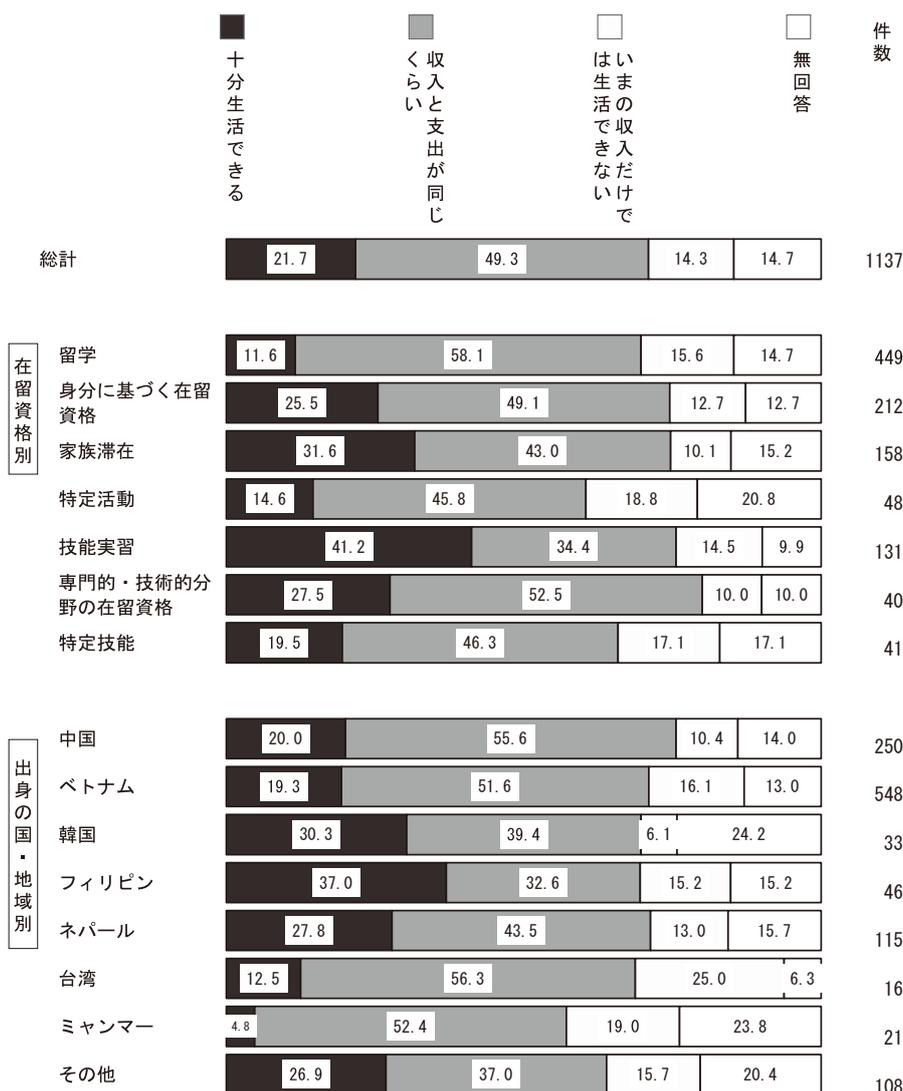
—「同じくらい」が半数、「十分生活できる」が2割強、「生活できない」が1割台半ば—

配偶者の給料や親からの仕送り、奨学金などを含めたこの1ヶ月の収入と支出の状況について、無回答が14.7%みられる点に留意が必要だが、「収入と支出が同じくらい」が49.3%と半数を占める。そのほかは、「十分生活できる」(21.7%)が2割強、「いまの収入だけでは生活できない」(14.3%)が1割台半ばで、黒字のケースがやや多い(第IV-1図)。

在留資格別にみると、技能実習では「十分生活できる」が4割強を占め、「いまの収入だけでは生活できない」(1割台半ば)を30ポイント近く上回る。また、家族滞在や専門的・技術的分野の在留資格、身分に基づく在留資格は「十分生活できる」が3割前後で、「いまの収入だけでは生活できない」を13～22ポイント上回る。その他の在留資格では「十分生活できる」と「いまの収入だけでは生活できない」が同程度である。

国・地域別では、フィリピンで「十分生活できる」が4割近くを占め、「いまの収入だけでは生活できない」(1割台半ば)を大きく上回る。

第IV-1図 この1ヶ月の収入と支出の状況

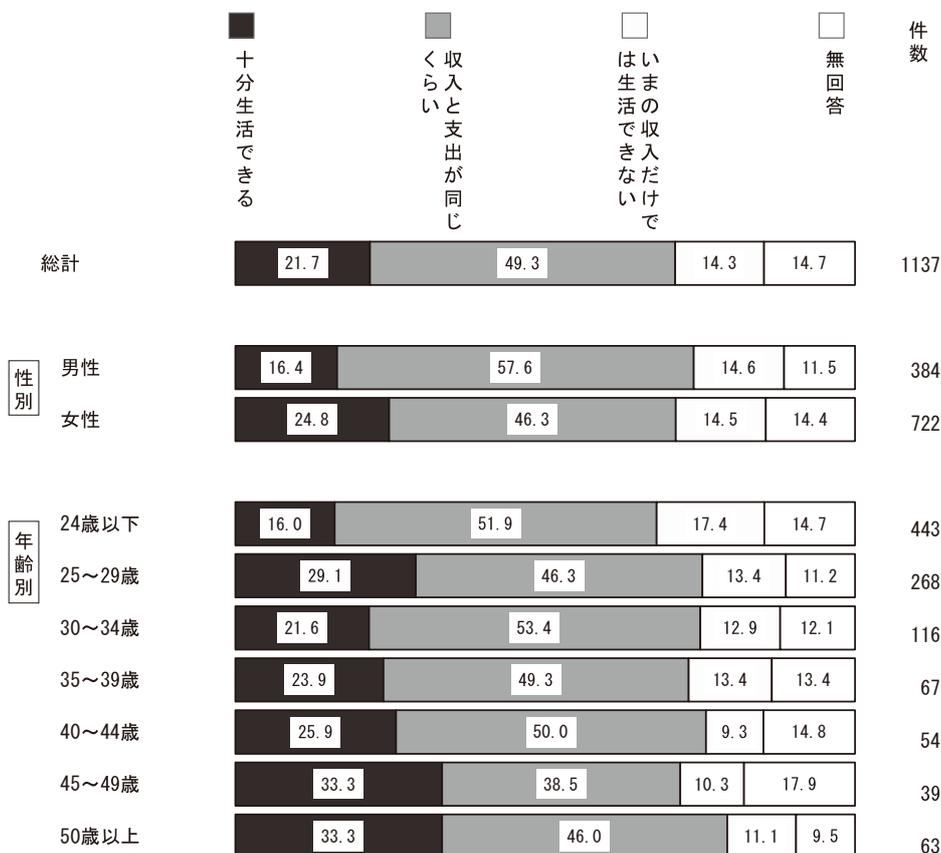


第4章 調査の結果－従業員調査－

性別では、男性で「十分生活できる」が2割弱と女性（2割台半ば）を下回る（第IV－2図）。

年齢別にみると、24歳以下では「十分生活できる」が1割台半ばにとどまり、「いまの収入だけでは生活できない」と拮抗している。他方、40代後半以降では「十分生活できる」が3割強を占め、その他の年齢層に比べやや多い。

第IV－2図 この1ヶ月の収入と支出の状況



2. 負担の重たい支出項目

－半数近くが「家賃」、3人に1人が「税金・社会保険料」－

支出のうち特に重たいと感じるものについて、「その他」を含む12項目をあげていくつでも選んでもらったところ、最も多いのは「家賃」で47.5%と半数近くにおよぶ。これに次いで、「税金・社会保険料」(33.0%)が3人に1人、「食費」(27.6%)と「水道光熱費・ガス料金」(24.3%)が4人に1人程度、「学費や学習教材費」(20.0%)が5人に1人となっている。「携帯・ネット回線など通信費」(15.0%)と「家族への送金」(14.3%)が1割台で、そのほかは1割に満たない(第IV-3図)。

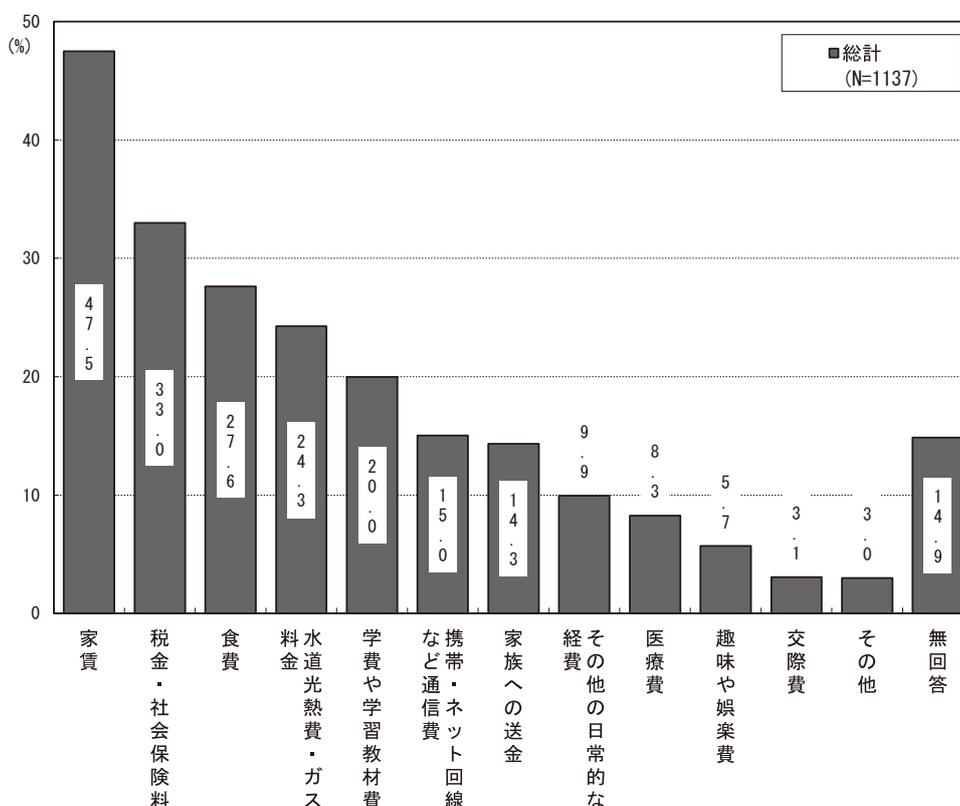
在留資格別にみると、専門的・技術的分野の在留資格と留学では「家賃」が6割強におよび、負担に感じる人が特に多い。また、留学では「学費や学習教材費」が4割を占める。技能実習では、最も多い「税金・社会保険料」とそれに次ぐ「水道光熱費・ガス料金」が5割近く、「家族への送金」が4割強と、それぞれ他に比べても多く特徴的である。特定技能では「家族への送金」が4割近くで最も多くなっている(第IV-1表)。

国・地域別では、中国で「食費」、ベトナムで「家賃」と「税金・社会保険料」、フィリピンで「家族への送金」が他の国・地域に比べて多くみられる。

性別では、男性で「家賃」や「食費」、「学費や学習教材費」が女性に比べて多い。他方、女性では「家族への送金」が男性に比べて多い(第IV-2表)。

年齢別にみると、「家賃」と「学費や学習教材費」は29歳以下の若年層で特に多い項目で、「食費」や「水道光熱費・ガス料金」、「税金・社会保険料」等は各年齢層で一定数みられる項目となっている。

第IV-3図 支出のうち特に重たいと感じるもの(複数選択)



第4章 調査の結果－従業員調査－

第IV－1表 支出のうち特に重たいと感じるもの（複数選択）

	食費	家賃	家族への送金	水道光熱費・ガス	携帯電話・ネット回線	税金・社会保険料	医療費	趣味や娯楽費	交際費	学費や学習教材費	経費その他の日常的な	その他	無回答	件数	
総計	27.6 ③	47.5 ①	14.3	24.3 ④	15.0	33.0 ②	8.3	5.7	3.1	20.0 ⑤	9.9	3.0	14.9	1137	
在留資格別	留学	28.3 ④	61.0 ①	6.5	20.7 ⑤	16.9	31.8 ③	9.1	6.2	4.2	39.4 ②	8.2	0.7	14.0	449
	身分に基づく在留資格	29.7 ②	28.8 ③	11.8	23.6 ④	17.5 ⑤	36.8 ①	10.4	9.0	3.3	17.0	15.6	6.6	14.6	212
	家族滞在	32.3 ②	39.2 ①	14.6	28.5 ③	20.3 ⑤	24.7 ④	6.3	5.1	1.9	3.2	10.8	4.4	15.8	158
	特定活動	14.6 ③	54.2 ①	8.3 ⑤	14.6 ③	8.3 ⑤	29.2 ②	2.1	4.2	2.1	2.1	6.3	4.2	18.8	48
	技能実習	22.9 ⑤	43.5 ③	42.0 ④	46.6 ②	10.7	48.1 ①	9.9	0.8	1.5	1.5	11.5	1.5	9.9	131
	専門的・技術的分野の在留資格	22.5 ③	62.5 ①	12.5 ④	12.5 ④	7.5	32.5 ②	2.5	5.0	5.0	...	5.0	2.5	10.0	40
特定技能	19.5 ③	34.1 ②	36.6 ①	12.2 ⑤	2.4	19.5 ③	4.9	7.3	...	2.4	4.9	...	19.5	41	
出身の国・地域別	中国	34.8 ②	45.2 ①	7.2	21.6 ④	17.6 ⑤	27.6 ③	6.0	6.0	4.4	16.8	13.6	4.8	14.8	250
	ベトナム	24.6 ⑤	55.3 ①	17.0	28.5 ③	12.6	41.4 ②	11.1	4.4	2.0	25.2 ④	8.2	0.9	12.8	548
	韓国	21.2 ①	12.1	6.1	6.1	18.2 ②	18.2	6.1	15.2 ⑤	9.1	18.2 ②	9.1	15.2 ⑤	18.2	33
	フィリピン	19.6 ③	17.4 ⑤	23.9 ①	19.6 ③	13.0	23.9 ①	6.5	15.2	8.7	10.9	10.9	8.7	26.1	46
	ネパール	23.5 ③	51.3 ①	10.4	20.0 ④	20.0 ④	24.3 ②	3.5	1.7	1.7	8.7	6.1	3.5	14.8	115
	台湾	31.3	37.5	12.5	12.5	12.5	43.8	6.3	12.5	6.3	18.8	...	12.5	6.3	16
	ミャンマー	28.6	57.1	19.0	38.1	28.6	23.8	4.8	4.8	9.5	23.8	9.5	9.5	19.0	21
	その他	35.2 ①	32.4 ②	19.4 ⑤	20.4 ③	13.9	20.4 ③	6.5	8.3	0.9	16.7	15.7	...	20.4	108

※下線数字は「総計」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「総計」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「総計」より15ポイント以上多いことを示す
 ※丸数字は比率の順位（第5位まで表示）
 ※件数30以下なら網掛等非表示

第IV－2表 支出のうち特に重たいと感じるもの（複数選択）

	食費	家賃	家族への送金	水道光熱費・ガス	携帯電話・ネット回線	税金・社会保険料	医療費	趣味や娯楽費	交際費	学費や学習教材費	経費その他の日常的な	その他	無回答	件数	
総計	27.6 ③	47.5 ①	14.3	24.3 ④	15.0	33.0 ②	8.3	5.7	3.1	20.0 ⑤	9.9	3.0	14.9	1137	
性別	男性	34.1 ②	55.7 ①	8.3	23.4 ⑤	18.8	33.1 ③	7.8	7.0	5.2	25.5 ④	10.4	2.9	11.2	384
	女性	24.9 ④	44.0 ①	17.7 ⑤	25.2 ③	13.3	34.1 ②	8.7	5.0	1.9	17.5	9.7	3.0	15.0	722
年齢別	24歳以下	24.8 ⑤	52.1 ①	14.2	26.0 ④	16.3	31.4 ②	7.9	8.4	4.7	29.6 ③	9.3	2.3	14.0	443
	25～29歳	27.2 ③	55.2 ①	13.8	22.4 ④	14.2	36.9 ②	11.2	4.9	3.0	16.4 ⑤	8.2	2.2	10.4	268
	30～34歳	44.0 ①	44.0 ①	25.0 ⑤	30.2 ③	17.2	26.7 ④	9.5	4.3	2.6	5.2	7.8	0.9	13.8	116
	35～39歳	25.4 ③	32.8 ②	16.4 ⑤	20.9 ④	14.9	37.3 ①	3.0	3.0	1.5	11.9	13.4	3.0	13.4	67
	40～44歳	29.6 ③	38.9 ②	9.3	24.1 ④	11.1	44.4 ①	3.7	1.9	...	11.1	22.2 ⑤	9.3	14.8	54
	45～49歳	25.6 ②	20.5 ③	10.3	20.5 ③	7.7	33.3 ①	17.9 ⑤	2.6	...	10.3	15.4	12.8	23.1	39
	50歳以上	27.0 ③	30.2 ①	15.9	25.4 ④	17.5 ⑤	28.6 ②	6.3	6.3	1.6	14.3	14.3	7.9	14.3	63

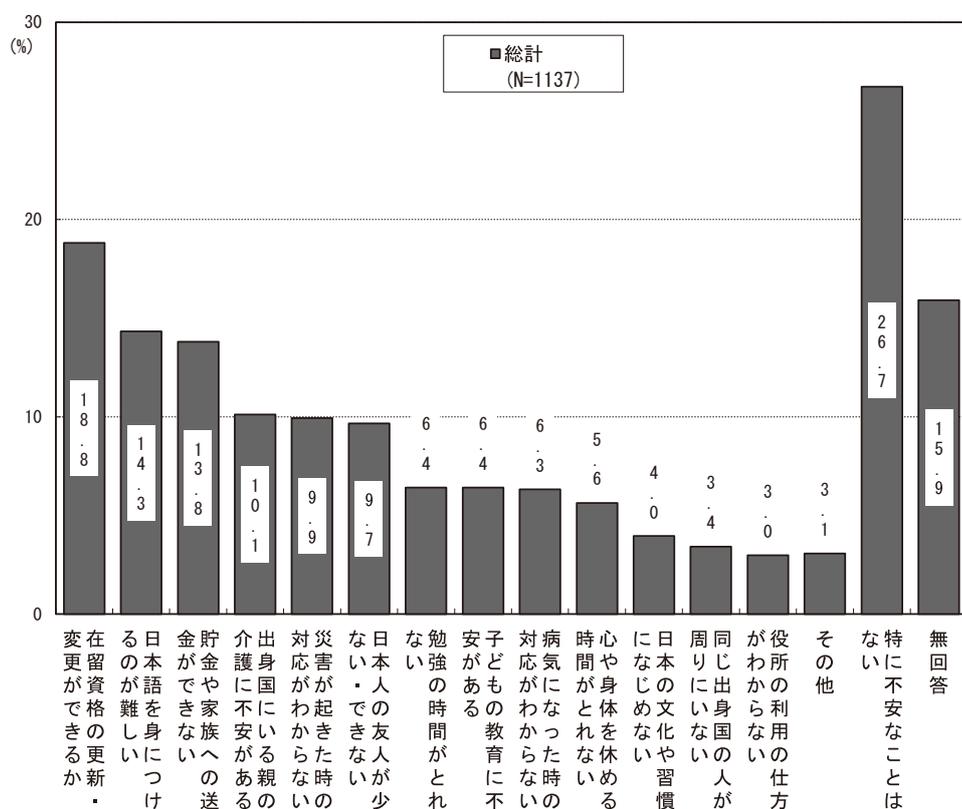
※下線数字は「総計」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「総計」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「総計」より15ポイント以上多いことを示す
 ※丸数字は比率の順位（第5位まで表示）

3. 普段の生活上の不安

—トップは「在留資格更新・変更」で19%—

普段の生活の中でどのような不安があるか15項目をあげていくつでも選んでもらったところ、「特に不安なことはない」が26.7%と4人に1人程度を占めるが、具体的な不安としては「在留資格の更新・変更ができるかわからない」が18.8%で最も多い。そのほか、「日本語を身につけるのが難しい」(14.3%)と「貯金や家族への送金が思うようにできない」(13.8%)が1割強、「出身国にいる親の介護に不安がある」(10.1%)と「地震などの災害が起きたときにどうすればいいかわからない」(9.9%)、「日本人の友人が少ない、できない」(9.7%)が1割で続いている(第IV-4図)。

第IV-4図 普段の生活のなかでの不安(複数選択)



第4章 調査の結果－従業員調査－

在留資格別にみると、「在留資格の更新・変更ができるか」は、特定活動で4割弱と突出して多く、また、留学や技能実習でも2割台前半とやや多い。また、技能実習では、最も多い「貯金や家族への送金ができない」が3割を占めるほか、「出身国にいる親の介護に不安がある」や「日本語を身につけるのが難しい」が2割強と他に比べて多い。専門的・技術的分野の在留資格では、具体的な不安としては「心や身体を休める時間がとれない」が2割で最も多く、それに「出身国にいる親の介護に不安がある」が2割弱で続いている。身分に基づく在留資格では、「特に不安なことはない」が3割台半ばを占め、他の在留資格と比べても多いが、具体的な不安として「子どもの教育に不安がある」が最も多い点が特徴的である(第IV-3表)。

国・地域別では、ベトナムで「在留資格の更新・変更ができるか」と「日本語を身につけるのが難しい」、韓国で「同じ出身国の人が周りにいない」と「心や身体を休める時間がとれない」がそれぞれ他の国・地域に比べて多い。

第IV-3表 普段の生活のなかでの不安(複数選択)

	変 更 が 資 格 で き る か 新 ・ 慣	に な め な い 化 し 習 慣	日 本 の 文 化 に し よ う な に し よ う な に し よ う な	日 本 の 語 を し よ う な に し よ う な	日 本 の 人 と の 交 往 が 少 な い	周 り に い る 人 が 少 な い	同 じ 出 身 国 の 人 が 少 な い	な い 時 間 が と れ な い	勉 強 の 時 間 が と れ な い	時 間 や 身 体 を 休 め る 時 間 が と れ な い	金 が な い 貯 金 や 家 族 へ の 送 金 が な い	安 が ど も の 教 育 に あ る の に あ ら な い	介 護 を 受 け る に あ ら な い	が わ か ら な い の 仕 方 が あ ら な い	役 所 の 利 用 が あ ら な い	対 応 が あ ら な い	対 応 が あ ら な い	災 害 に あ ら な い	そ の 他	な い に あ ら な い	特 に あ ら な い	無 回 答	件 数
総計	18.8 ②	4.0	14.3 ③	9.7	3.4	6.4	5.6	13.8 ④	6.4	10.1 ⑤	3.0	6.3	9.9 ⑥	3.1	26.7 ①	15.9	1137						
在留資格別	留学	24.5 ①	5.8	18.0 ③	13.8 ④	3.1	8.7	6.5	12.7 ⑤	2.4	6.9	3.3	8.5 ⑥	2.7	23.6 ②	15.1	449						
	身分に基づく在留資格	3.3	1.9	10.4 ⑥	9.4	6.6	3.3	6.1	10.8 ④	15.6 ②	10.8 ④	1.9	5.7 ③	11.3 ③	2.8	34.9 ①	15.6	212					
	家族滞在	17.1 ②	4.4	10.8 ④	5.1	3.8	6.3	1.9	11.4 ③	10.8 ④	8.2 ⑥	3.8	5.1 ⑤	5.7 ⑥	3.2	31.6 ①	14.6	158					
	特定活動	37.5 ①	2.1 ⑥	8.3 ⑤	2.1 ⑥	...	2.1 ⑥	2.1 ⑥	12.5 ③	2.1 ⑥	10.4 ④	2.1 ⑥	...	18.8 ②	25.0	48					
	技能実習	22.9 ③	3.8	22.1 ⑤	8.4	...	6.9	4.6	30.5 ①	1.5	22.9 ③	5.3	7.6 ⑥	14.5 ⑥	3.8	23.7 ②	10.7	131					
	専門的・技術的分野の在留資格	12.5 ④	5.0	10.0 ⑥	5.0	10.0 ⑥	12.5 ④	20.0 ②	5.0 ⑥	10.0 ⑥	17.5 ③	2.5	2.5 ⑥	2.5 ⑥	7.5	22.5 ①	10.0	40					
	特定技能	14.6 ④	...	2.4 ⑥	2.4 ⑥	...	2.4 ⑥	...	17.1 ③	2.4 ⑥	7.3 ⑤	...	2.4 ⑥	22.0 ①	2.4 ⑥	22.0 ①	24.4	41					
出身の国・地域別	中国	6.4	3.6	9.6 ④	12.4 ②	4.8	4.8	3.2	4.8 ②	12.4 ②	9.6 ④	4.0	6.0 ⑥	7.6 ⑥	4.0	34.8 ①	15.2	250					
	ベトナム	29.0 ①	3.1	20.1 ③	10.0	0.9	7.7	5.1	18.6 ④	4.2	12.8 ⑤	3.5	5.8 ⑥	11.9 ⑥	2.6	23.9 ②	13.5	548					
	韓国	6.1	6.1	9.1 ⑥	12.1 ③	18.2 ①	3.0	15.2 ②	6.1 ⑥	9.1 ⑥	6.1	...	9.1 ⑥	12.1 ③	6.1	12.1 ③	27.3	33					
	フィリピン	4.3	...	8.7 ⑤	2.2	4.3	4.3	4.3	15.2 ②	4.3	8.7 ⑤	6.5	10.9 ④	13.0 ③	2.2	32.6 ①	26.1	46					
	ネパール	21.7 ②	9.6 ③	3.5	4.3	3.5	6.1 ⑤	5.2 ⑥	8.7 ④	4.3	5.2 ⑥	...	4.3 ⑥	0.9	3.5	29.6 ①	13.0	115					
	台湾	6.3	6.3	18.8	25.0	18.8	...	25.0	25.0	6.3	12.5	...	6.3	18.8	6.3	16					
	ミャンマー	23.8	4.8	4.8	9.5	...	4.8	4.8	9.5	4.8	4.8	...	4.8	38.1	28.6	21					
	その他	3.7	3.7	13.0 ④	7.4	6.5	7.4	9.3 ⑤	16.7 ②	6.5	6.5	1.9	9.3 ⑤	16.7 ②	2.8	20.4 ①	24.1	108					

※下線数字は「総計」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「総計」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「総計」より15ポイント以上多いことを示す
 ※丸数字は比率の順位(第6位まで表示)
 ※件数30以下なら網掛等非表示

性別では、概ね上位項目は共通しているが、女性で「災害が起きたときの対応がわからない」が1割強を占め、男性に比べて多い（第IV－4表）。

年齢別にみると、具体的な不安として、30代前半までの比較的若い層では「在留資格の更新・変更ができるか」、30代前半から40代後半までの層では「子どもの教育に不安がある」が多くなっている。50歳以上では「特に不安なことはない」が4割を占めるが、具体的な不安としては「災害が起きたときの対応がわからない」や「病気になったときの対応がわからない」が他の年齢層よりも多くみられる。

第IV－4表 普段の生活のなかでの不安（複数選択）

	変更に留資格が更新できるか	に本じのめ文化や習慣	る本のが難しに	ない本・人でない人が少	周りに出ない人が	ない強時間をとれ	勉が身とを休める	時や体な休める	金がや家族への送	貯金が不安になる	子ども教育に不安がある	介身にない親の	がわの利の仕方	役所がわかつた	対病気がわかつた	対病気がわかつた	災害が起きたら	その他	ない不安なことはない	特に不安なことはない	無回答	件数
総計	18.8 ②	4.0	14.3 ③	9.7	3.4	6.4	5.6	13.8 ④	6.4	10.1 ⑤	3.0	6.3	9.9 ⑥	3.1	26.7 ①	15.9						1137
性別	男性	22.9 ②	6.0	14.3 ③	11.7 ④	4.4	6.5	7.6	9.9 ⑤	4.4	9.6 ⑥	2.1	6.0	4.7	3.9	27.3 ①	13.3					384
	女性	17.3 ②	3.0	15.0 ④	8.6	2.9	6.5	4.3	15.5 ③	7.5	10.4 ⑥	3.5	6.5	12.9 ⑤	2.8	27.3 ①	15.4					722
年齢別	24歳以下	22.3 ②	3.8	15.6 ③	10.8 ⑤	2.9	8.4	5.6	14.0 ④	1.4	8.4	3.2	6.5	9.0 ⑥	2.0	27.8 ①	14.7					443
	25～29歳	26.5 ①	5.2	15.3 ④	9.7 ⑥	1.5	5.2	6.3	17.9 ③	4.5	11.2 ⑤	2.6	6.7	9.0	3.7	22.8 ②	12.3					268
	30～34歳	18.1 ②	2.6	13.8 ⑤	11.2	5.2	7.8	8.6	16.4 ③	15.5 ④	12.9 ⑥	5.2	4.3	11.2	0.9	23.3 ①	12.9					116
	35～39歳	7.5 ⑤	6.0	9.0 ③	6.0	4.5	3.0	1.5	3.0 ②	11.9 ④	9.0 ⑥	...	1.5	7.5 ⑤	7.5 ⑤	38.8 ①	16.4					67
	40～44歳	...	1.9	3.7 ③	9.3 ⑥	7.4	...	7.4	9.3 ⑥	25.9 ①	18.5 ②	1.9	11.1 ⑤	14.8 ④	9.3 ⑥	16.7 ③	16.7					54
	45～49歳	...	5.1	10.3 ④	5.1	10.3 ④	5.1	2.6	12.8 ②	12.8 ②	10.3 ④	...	2.6	10.3 ④	2.6	30.8 ①	20.5					39
	50歳以上	4.8	3.2	17.5 ②	6.3	3.2	3.2	3.2	9.5 ⑥	9.5 ⑥	11.1 ⑤	4.8	12.7 ④	17.5 ②	1.6	39.7 ①	15.9					63

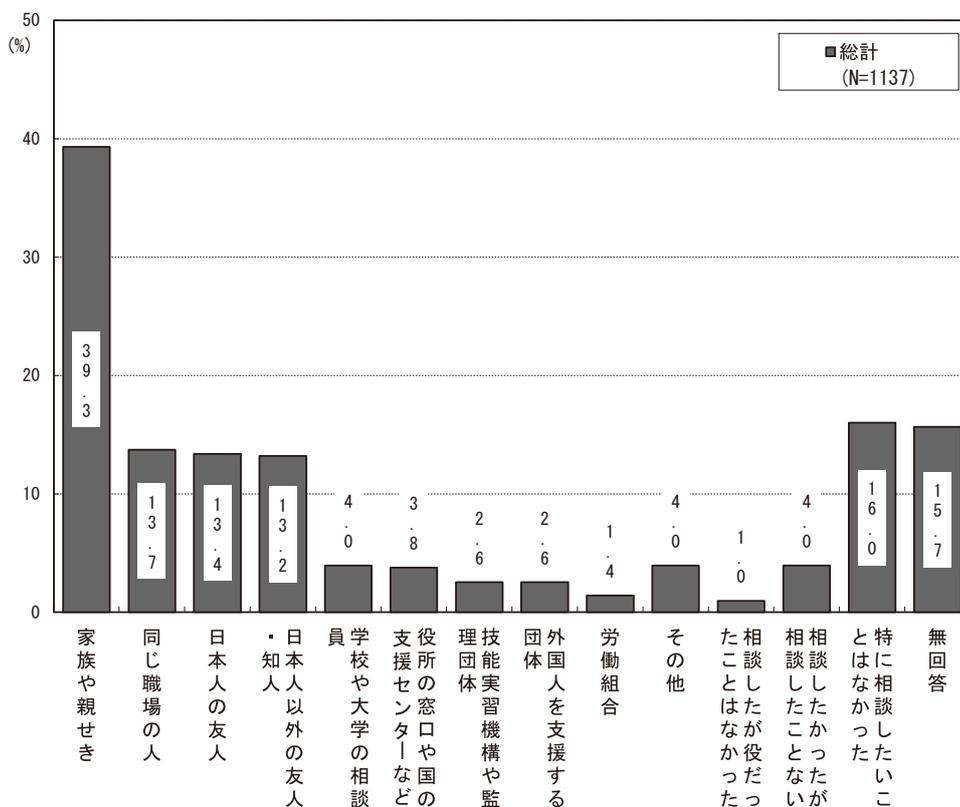
※下線数字は「総計」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「総計」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「総計」より15ポイント以上多いことを示す
 ※丸数字は比率の順位（第6位まで表示）

4. 仕事や生活の相談先

－トップの「家族や親せき」が4割－

仕事や生活の困りごとがあったときに相談したり、役にたったと思う人や組織があるかたずねたところ、「家族や親せき」(39.3%)が4割で最も多く、これに大きく比率を下げて「同じ職場の人」(13.7%)と「日本人の友人」(13.4%)、「日本人以外の友人・知人」(13.2%)が1割強で続いている。そのほかは5%未満にとどまり、「労働組合」は1.4%である。なお、「特に相談したいことはなかった」(16.0%)が1割台みられ、「相談はしたが、役にたったことはなかった」(1.0%)と「相談したいことはあったが、相談したことがない」(4.0%)は5%に満たない(第IV-5図)。

第IV-5図 仕事や生活の困りごとがあったとき、相談したり、役にたったと思う人や組織(複数選択)



在留資格別にみると、いずれも「家族や親せき」が最も多い相談先となっている。同比率は家族滞在と身分に基づく在留資格では5割を占めるが、特定技能と特定活動、留学では3割前後にとどまり差がみられる。そのほかの相談先として、身分に基づく在留資格では「日本人の友人」が2割強、技能実習と特定技能では「技能実習機構や監理団体」が1割台半ば、専門的・技術的分野の在留資格では「同じ職場の人」と「日本人の友人」が2割台とそれぞれ他の在留資格に比べて多い（第IV－5表）。

国・地域別では、フィリピンやネパール、韓国では「家族や親せき」が5割前後を占める一方、中国とベトナムでは3割台半ばとやや少ない。韓国とフィリピン、中国では「日本人の友人」が2割前後を占める一方、ネパールとベトナムでは1割未満と大きく差がみられる。

第IV－5表 仕事や生活の困りごとがあったとき、相談したり、役にたったと思う人や組織（複数選択）

	家族や親せき	日本人の友人	日本人以外の友人	同じ職場の人	労働組合	支援センターなどの窓口	役所や窓	理能実習機構や監	技団実習機構や監	員校や大学の相談	外国人を支援する	その他	相談した人が役をつた	相談した人が	相談した人が	相談した人が	相談した人が	無回答	件数
総計	39.3 ①	13.4 ④	13.2 ⑤	13.7 ③	1.4	3.8	2.6	4.0 ⑥	2.6	4.0 ⑥	1.0	4.0 ⑥	4.0 ⑥	16.0 ②	15.7		1137		
在留資格別																			
留学	33.6 ①	13.6 ④	14.7 ②	11.8 ⑤	0.9	4.5	0.2	8.7 ⑥	3.6	5.1	0.7	4.9	14.3 ③	16.0		449			
身分に基づく在留資格	50.9 ①	21.7 ②	16.0 ⑤	17.9 ③	1.9	3.8 ⑥	...	0.5	1.4	0.9	0.9	2.4	17.9 ③	14.2		212			
家族滞在	51.3 ①	14.6 ②	12.7 ④	8.9 ⑤	1.9	4.4 ⑥	0.6	0.6	1.9	2.5	...	3.2	14.6 ②	15.8		158			
特定活動	33.3 ①	4.2 ⑥	6.3 ④	12.5 ③	4.2 ⑥	...	4.2 ⑥	...	6.3 ④	18.8 ②	25.0		48			
技能実習	39.7 ①	5.3 ⑤	9.2 ④	19.1 ②	0.8	3.1	14.5 ④	0.8	3.8	6.9 ⑥	3.8	5.3	17.6 ③	6.9		131			
専門的・技術的分野の在留資格	37.5 ①	20.0 ③	17.5 ④	25.0 ②	...	5.0 ⑥	5.0 ⑥	2.5	17.5 ④	10.0		40			
特定技能	26.8 ①	4.9 ④	9.8 ④	9.8 ④	7.3 ⑥	...	14.6 ③	...	2.4	4.9	19.5 ②	22.0		41			
出身の国・地域別																			
中国	34.4 ①	17.2 ④	18.0 ③	11.6 ⑤	2.0	4.4	0.4	5.2 ⑥	2.0	2.0	0.4	2.0	23.2 ②	15.6		250			
ベトナム	34.3 ①	8.9 ⑤	9.9 ④	13.3 ③	1.1	4.4	4.4	3.8	3.6	6.4	1.5	6.6 ⑥	17.2 ②	13.7		548			
韓国	45.5 ①	24.2 ③	12.1 ④	27.3 ②	3.0 ⑥	3.0 ⑥	6.1 ⑤	27.3		33			
フィリピン	56.5 ①	21.7 ②	21.7 ②	17.4 ④	...	4.3 ⑥	2.2	2.2	2.2	...	8.7 ⑤	21.7		46			
ネパール	52.2 ①	7.8 ⑤	9.6 ③	8.7 ④	0.9	0.9	...	4.3 ⑥	0.9	0.9	...	1.7	13.9 ②	13.0		115			
台湾	50.0	25.0	37.5	31.3	6.3	12.5	12.5	6.3		16			
ミャンマー	28.6	4.8	19.0	14.3	...	4.8	...	4.8	...	9.5	14.3	19.0		21			
その他	53.7 ①	25.9 ②	14.8 ④	17.6 ③	2.8	3.7 ⑤	3.7 ⑤	1.9	1.9	0.9	0.9	0.9	2.8 ⑤	23.1		108			

※下線数字は「総計」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「総計」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「総計」より15ポイント以上多いことを示す
 ※丸数字は比率の順位（第6位まで表示）
 ※件数30以下なら網掛等非表示

第4章 調査の結果－従業員調査－

性別では、ほとんど違いはみられない（第IV－6表）。

年齢別にみると、「日本人の友人」は40代以降、「日本人以外の友人・知人」、「同じ職場の人」は30代以降の層で比較的多くみられる。

第IV－6表 仕事や生活の困りごとがあったとき、相談したり、役にたったと思う人や組織（複数選択）

	家族や親せき	日本人の友人	日本人以外の友人・知人	同じ職場の人	労働組合	支援センターや国のなどの	役所の窓口や	技能実習機構や監理団体	学校や大学の相談	外国人を支援する団体	その他	相談したことがないが	相談したことがないが	相談したことがないが	特になかった	無回答	件数
総計	39.3 ①	13.4 ④	13.2 ⑤	13.7 ③	1.4	3.8	2.6	4.0 ⑥	2.6	4.0 ⑥	1.0	4.0 ⑥	16.0 ②	15.7	1137		
性別	男性	38.5 ①	13.8 ③	13.0 ④	12.8 ⑤	1.3	3.9	...	5.2 ⑥	1.8	4.4	0.5	3.1 ⑥	18.0 ②	14.8	384	
	女性	40.7 ①	13.4 ⑤	13.7 ④	14.5 ③	1.5	3.9	3.7	3.3	2.9	3.9	1.2	4.4 ⑥	15.7 ②	14.1	722	
年齢別	24歳以下	37.2 ①	12.2 ③	11.7 ④	10.8 ⑤	0.5	2.9	2.5	6.5 ⑥	2.7	4.5	1.1	3.6 ②	17.8 ②	14.9	443	
	25～29歳	37.3 ①	12.3 ④	11.6 ⑤	13.4 ②	2.2	3.7	3.7	2.6	4.1	5.2	1.1	7.1 ⑥	13.4 ②	12.7	268	
	30～34歳	44.0 ①	12.9 ④	17.2 ③	19.8 ②	0.9	5.2 ⑥	5.2 ⑥	3.4	0.9	1.7	...	2.6 ⑤	12.1 ⑤	13.8	116	
	35～39歳	53.7 ①	13.4 ⑤	20.9 ②	17.9 ③	...	6.0 ⑥	1.5	6.0 ⑥	...	3.0 ④	14.9 ④	14.9	67	
	40～44歳	35.2 ①	20.4 ③	16.7 ⑤	20.4 ③	5.6 ⑥	3.7	1.9	1.9	1.9 ②	22.2 ②	14.8	54	
	45～49歳	43.6 ①	33.3 ②	15.4 ⑤	23.1 ③	...	5.1 ⑥	2.6 ④	17.9 ④	20.5	39	
	50歳以上	47.6 ①	15.9 ④	17.5 ③	14.3 ⑤	3.2	6.3 ⑥	4.8	...	1.6	...	19.0 ②	15.9	63	

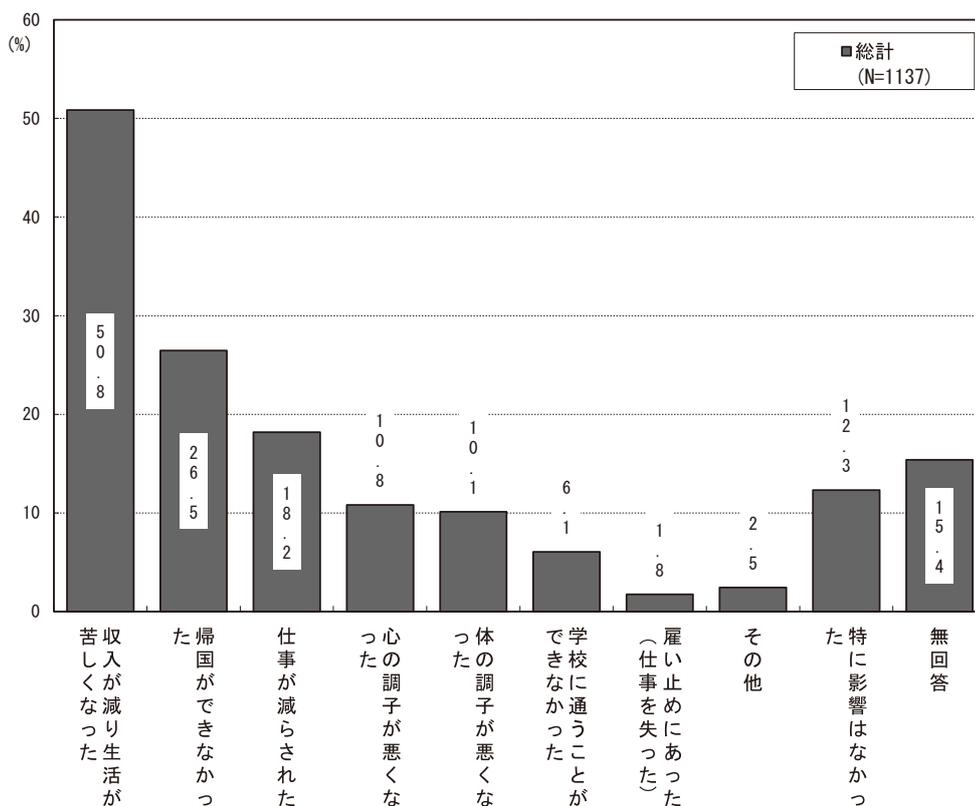
※下線数字は「総計」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「総計」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「総計」より15ポイント以上多いことを示す
 ※丸数字は比率の順位（第6位まで表示）

5. 新型コロナウイルス感染症拡大による生活への影響

トップは「収入減で生活が苦しくなった」で半数、「帰国できなかった」が4人に1人

2020年4月以降の新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の拡大による生活への影響について、「特に影響はなかった」は12.3%と1割強にとどまり、無回答（15.4%）を除くと7割強が何らかの影響を受けたと答えている。具体的な影響としては、「収入が減り、生活が苦しくなった」が50.8%と半数を占め最も多い。それに次いで、「帰国ができなかった」が26.5%で4人に1人、「仕事が減らされた」が18.2%で5人に1人程度となっている。また、「心の調子が悪くなった」（10.8%）と「体の調子が悪くなった」（10.1%）が1割で心身への影響を受けた人もみられる（第IV－6図）。

第IV－6図 2020年4月以降、新型コロナウイルス感染症拡大による生活への影響（複数選択）



第4章 調査の結果－従業員調査－

在留資格別にみると、技能実習では「収入が減り生活が苦しくなった」が7割台半ばにのぼり、「心の調子が悪くなった」と「体の調子が悪くなった」も1割台後半と他の在留資格に比べて多い。特定活動と留学でも「収入が減り生活が苦しくなった」が6割程度と多く、留学ではそれに加えて「学校に通うことができなかった」が1割強みられる点が特徴である。専門的・技術的分野の在留資格では「収入が減り生活が苦しくなった」は2割台半ばと他に比べると少ないが、「帰国ができなかった」が4割台半ばで最も多くあげられている（第IV－7表）。

国・地域別では、ベトナムで「収入が減り生活が苦しくなった」が7割弱と多数を占めるのに対して、他の国・地域では3～4割にとどまり、大きな差がみられる。そのほか、中国では「帰国ができなかった」が4割と目立つ。

第IV－7表 2020年4月以降、新型コロナウイルス感染症拡大による生活への影響（複数選択）

	苦 し 入 が 減 つ た 生 活 が	（ 雇 い 止 め に あ つ た	仕 事 が 減 ら さ れ た	な つ た 調 子 が 悪 く	な つ た 調 子 が 悪 く	心 の 調 子 が 悪 く	で き な か つ た こ と が	学 校 に 通 う こ と が	た り な か つ た	そ の 他	特 に 影 響 は な か つ	無 回 答	件 数
総計	50.8 ①	1.8	18.2 ③	10.1	10.8	6.1	26.5 ②	2.5	12.3 ④	15.4		1137	
在留資格別													
留学	57.7 ①	3.1	22.5 ③	14.5 ④	12.2	12.5	30.1 ②	1.8	7.3	16.0		449	
身分に基づく在留資格	35.4 ①	0.5	17.9 ③	3.3	9.9	2.4	33.5 ②	1.4	17.5 ④	14.2		212	
家族滞在	43.7 ①	0.6	19.0 ③	5.7	5.1	1.3	23.4 ②	4.4	17.1 ④	16.5		158	
特定活動	60.4 ①	2.1	12.5 ②	6.3	8.3 ④	6.3	10.4 ③	2.1	8.3 ④	22.9		48	
技能実習	74.0 ①	...	16.0 ③	16.0 ③	19.1 ②	0.8	16.0 ③	4.6	12.2	4.6		131	
専門的・技術的分野の在留資格	25.0 ②	2.5	...	7.5 ④	7.5 ④	...	45.0 ①	5.0	20.0 ③	12.5		40	
特定技能	43.9 ①	...	14.6 ②	2.4	4.9	...	14.6 ②	...	9.8 ④	24.4		41	
出身の国・地域別													
中国	36.4 ②	2.0	10.0 ④	4.4	9.6	5.6	40.8 ①	2.4	16.0 ③	16.0		250	
ベトナム	67.7 ①	2.4	19.9 ③	16.4 ④	13.1	7.7	24.6 ②	2.7	8.4	12.2		548	
韓国	27.3 ①	...	12.1 ③	6.1	12.1 ③	3.0	27.3 ①	3.0	12.1 ③	27.3		33	
フィリピン	28.3 ①	...	23.9 ②	4.3	8.7	...	15.2 ④	2.2	19.6 ③	23.9		46	
ネパール	39.1 ①	0.9	17.4 ②	0.9	4.3	3.5	15.7 ④	1.7	16.5 ③	15.7		115	
台湾	37.5	...	31.3	12.5	25.0	6.3	37.5	...	18.8	6.3		16	
ミャンマー	38.1	4.8	23.8	14.3	4.8	...	9.5	4.8	19.0	23.8		21	
その他	32.4 ①	...	25.9 ②	3.7	8.3	6.5	20.4 ③	1.9	13.9 ④	22.2		108	

※下線数字は「総計」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「総計」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「総計」より15ポイント以上多いことを示す
 ※丸数字は比率の順位（第4位まで表示）
 ※件数30以下なら網掛等非表示

性別では、大きな違いはみられない（第Ⅳ－8表）。

年齢別にみると、「収入が減り生活が苦しくなった」は29歳以下では6割前後を占めるのに対して、30歳以上では3～4割と差がみられる。また、29歳以下では「体の調子が悪くなった」が30歳以上の層に比べてやや多くみられる。30代後半以降では、「帰国ができなかった」が3～4割と比較的多くあげられている。

第Ⅳ－8表 2020年4月以降、新型コロナウイルス感染症拡大による生活への影響（複数選択）

	苦 入 し く が 減 つ た 生 活 が	（ 雇 い 止 め に あ つ た	仕 事 が 減 ら さ れ た	な つ た 調 子 が 悪 く	な つ た 調 子 が 悪 く	心 の 調 子 が 悪 く	で き な か つ た こ と が	学 校 に 通 う こ と が	た り づ か な か つ た	そ の 他	特 に 影 響 は な か つ た	無 回 答	件 数
総計	50.8 ①	1.8	18.2 ③	10.1	10.8	6.1	26.5 ②	2.5	12.3 ④	15.4		1137	
性別	男性	49.2 ①	2.3	19.5 ③	10.9	10.4	8.6	29.4 ②	2.6	13.5 ④	13.3	384	
	女性	53.0 ①	1.5	17.5 ③	10.1	11.4	4.7	25.3 ②	2.5	11.9 ④	14.5	722	
年齢別	24歳以下	56.2 ①	3.2	18.3 ③	12.4	13.8 ④	9.0	26.4 ②	1.4	9.9	14.4	443	
	25～29歳	61.2 ①	1.1	17.5 ③	12.7 ④	9.0	7.8	22.4 ②	3.0	10.8	11.9	268	
	30～34歳	43.1 ①	0.9	20.7 ③	8.6	8.6	1.7	24.1 ②	3.4	17.2 ④	13.8	116	
	35～39歳	38.8 ①	…	22.4 ③	3.0	9.0 ④	3.0	32.8 ②	4.5	9.0 ④	14.9	67	
	40～44歳	27.8 ②	…	7.4 ③	3.7 ④	13.0 ④	…	38.9 ①	1.9	14.8 ③	14.8	54	
	45～49歳	33.3 ①	…	20.5 ④	5.1	12.8	…	30.8 ②	2.6	23.1 ③	20.5	39	
	50歳以上	31.7 ②	…	19.0 ④	4.8	7.9	…	33.3 ①	…	25.4 ③	14.3	63	

※下線数字は「総計」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「総計」より5ポイント以上多いことを示す
 ※丸数字は比率の順位（第4位まで表示）

V. 今後の日本での生活・就労について

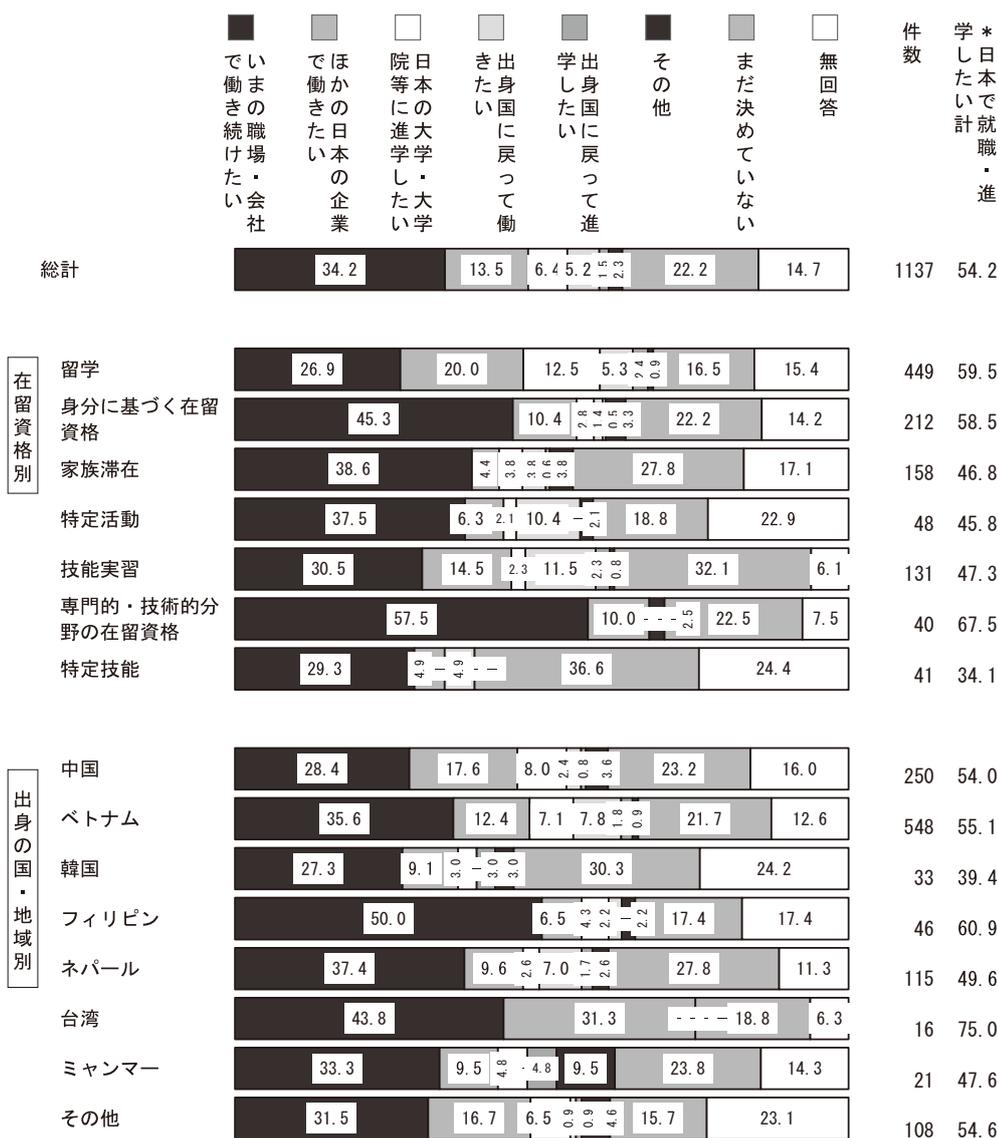
1. 今後の進路に関する希望

—く日本で就職・進学したい>が半数超、「まだ決めていない」が2割強—

今後の進路の希望について、「いまの職場・会社で働き続けたい(就職したい)」が34.2%で最も多く、「ほかの日本の企業で働きたい」が13.5%、「日本の大学、大学院等に進学したい」が6.4%で、これらを合わせたく日本で就職・進学したい>が54.2%と半数を超える。「出身国に戻って働きたい」(5.2%)と「出身国に戻って進学したい」(1.5%)はいずれも1割に満たず、出身国に戻りたいという人はわずかである。なお、「まだ決めていない」(22.2%)も2割強みられる(第V-1図)。

在留資格別にみると、く日本で就職・進学したい>は、専門的・技術的分野の在留資格で7割弱、留学と身分に基づく在留資格で6割を占め、技能実習や家族滞在、特定活動で4割台後半と半数をやや下回り、特定技能で3割台半ばにとどまる。いずれの在留資格でも、く日本で就職・進学したい>という希望の中では「いまの職場・会社で働き続けたい」が最も多いが、留学では「ほかの日本の企業で働きたい」と「日本の大学・大学院等に進学したい」が他の在留資格に比べて多い。

第V-1図 希望する今後の進路



国・地域別では、件数が少ない点に留意が必要だが、＜日本で就職・進学したい＞はフィリピンで6割を占めるが、韓国では4割にとどまる。

性別では、＜日本で就職・進学したい＞はともに5割台半ばを占めるが、そのうち「ほかの日本の企業で働きたい」は男性で2割弱と女性（1割）に比べて多い（第V-2図）。

年齢別にみると、＜日本で就職・進学したい＞は29歳以下の若年層と50歳以上の高年層で6割弱を占めるのに対し、30～40代で5割前後と差がみられる。＜日本で就職・進学したい＞のうち、29歳以下では「ほかの日本の企業で働きたい」が2割弱みられ、30歳以上の層に比べて多い。

第V-2図 希望する今後の進路



2. 今後の日本での暮らしに関する希望

今後の進路の希望に関する設問に対して“日本で就職・進学したい”と回答した方に、今後の日本での暮らしに関する希望として、2つの側面をあげて答えてもらった。

(1) できる限り長く日本で暮らしたい

—「はい」が86%、「いいえ」が10%—

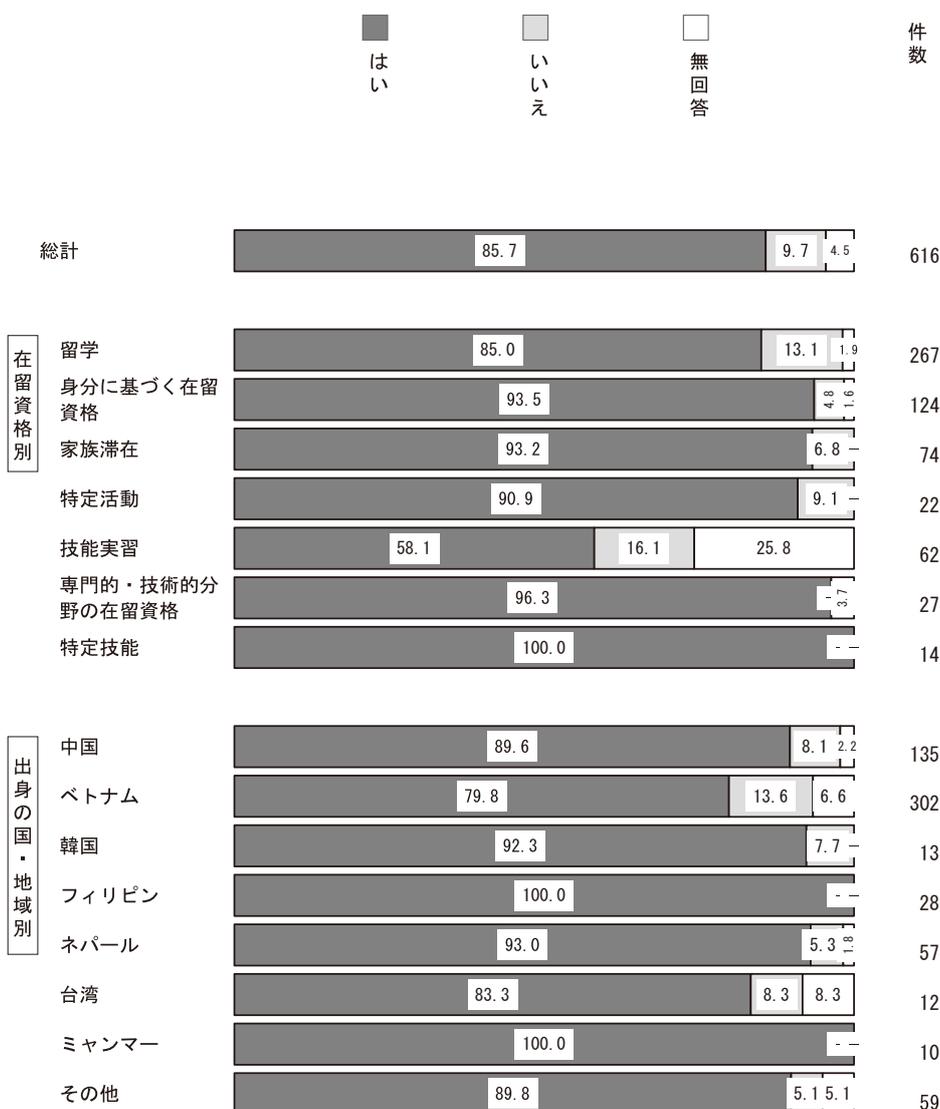
「できる限り長く日本で暮らしたい」という希望に対して、「はい」が85.7%と大多数を占め、「いいえ」が9.7%となっている（第V-3図）。

在留資格別にみると、技能実習では「はい」が6割弱にとどまり、「いいえ」が1割台半ば、無回答が2割台半ばと多くなっている。技能実習生は、制度上の在留期間の制限により希望があっても日本で暮らし続けられないことから、回答をするのが難しかったことがうかがえる。

国・地域別では、いずれも「はい」が多数を占めるが、ベトナムでは「いいえ」が1割強と他に比べるとやや多い。

第V-3図 今後の日本での暮らしについて（今後も日本での就職・進学を希望している方）

A できる限り長く日本で暮らしたい

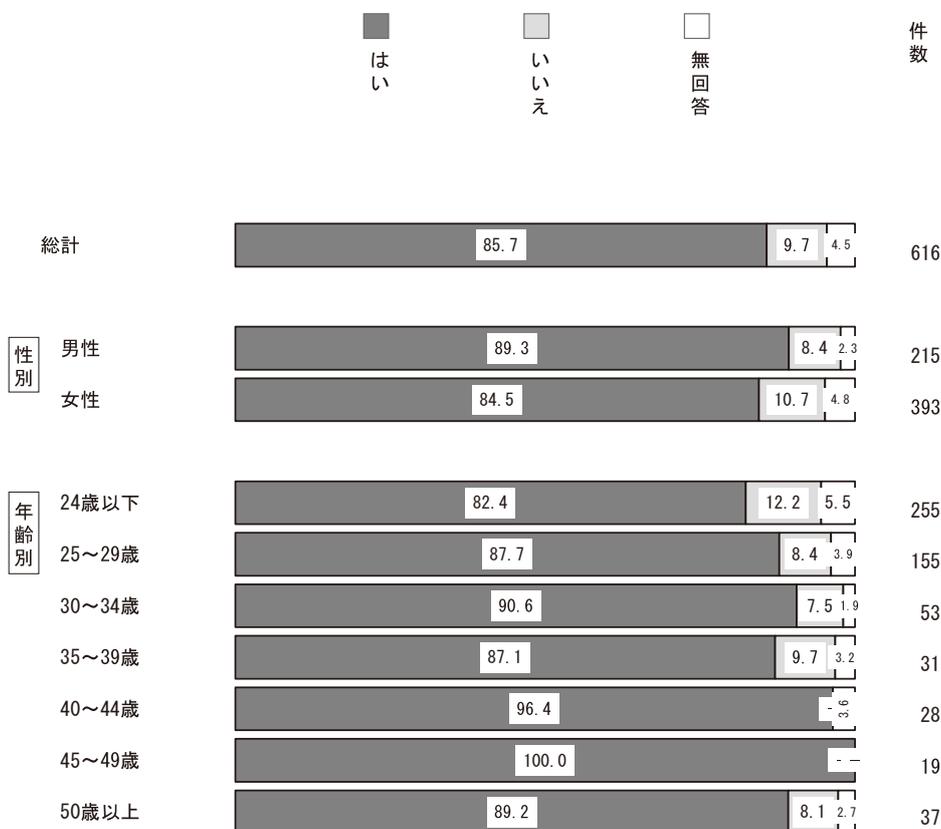


性別では、特に大きな違いはみられない（第V－4図）。

年齢別にみると、いずれの年齢層でも「はい」が多数を占めるが、24歳以下では同割合が8割強とやや少ない。

第V－4図 今後の日本での暮らしについて（今後も日本での就職・進学を希望している方）

A できる限り長く日本で暮らしたい



(2) 出身国にいる家族を呼んで、日本で一緒に暮らせるようにしたい

－「はい」が55%、「いいえ」が37%－

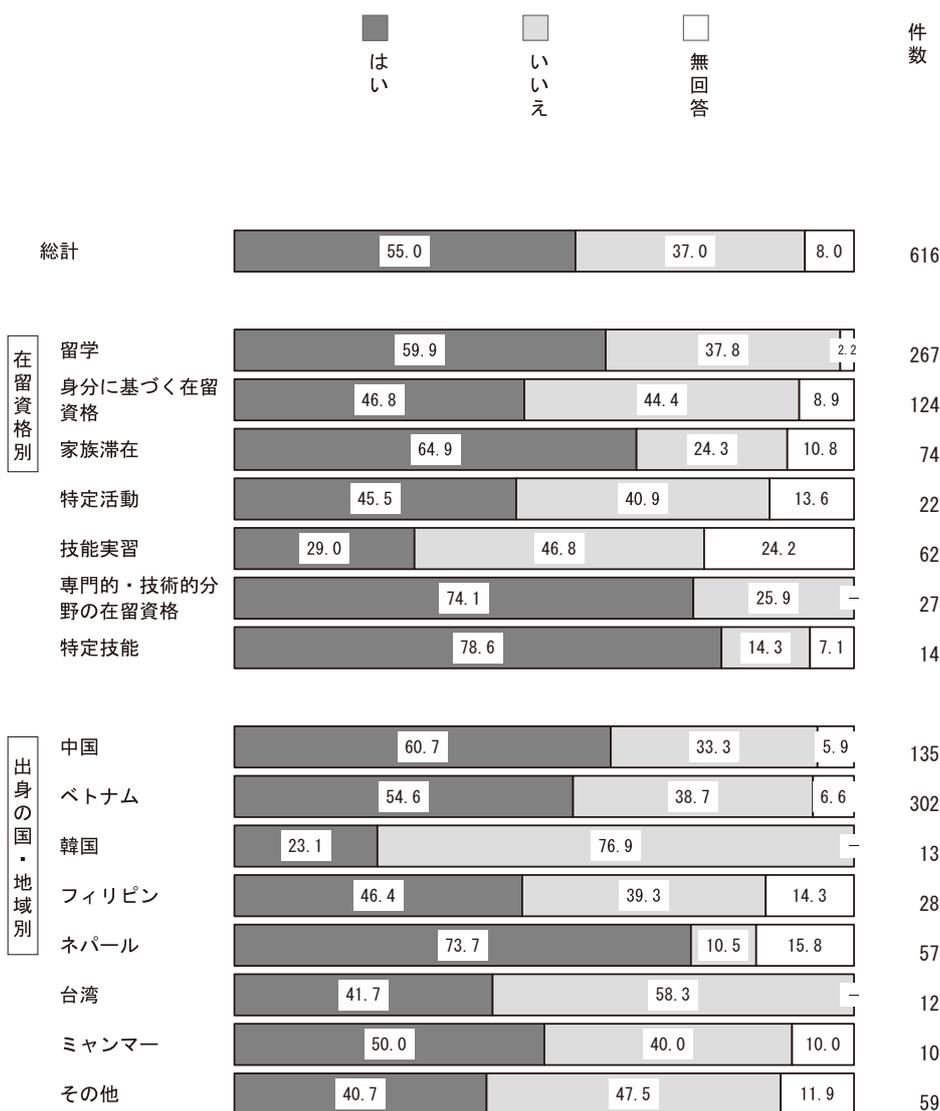
「出身国にいる家族を呼んで、日本で一緒に暮らせるようにしたい」という希望に対して、「はい」が55.0%と半数を超え、「いいえ」が37.0%となっている（第V－5図）。

在留資格別にみると、家族滞在と留学では「はい」が6割程度で多数を占めるのに対して、身分に基づく在留資格では「はい」が半数をやや下回り「いいえ」と拮抗している。技能実習では、無回答が多い点に留意が必要だが、「はい」は3割にとどまり、「いいえ」（5割弱）を下回っている。

国・地域別では、ネパールで「はい」が7割強と多い。

第V－5図 今後の日本での暮らしについて（今後も日本での就職・進学を希望している方）

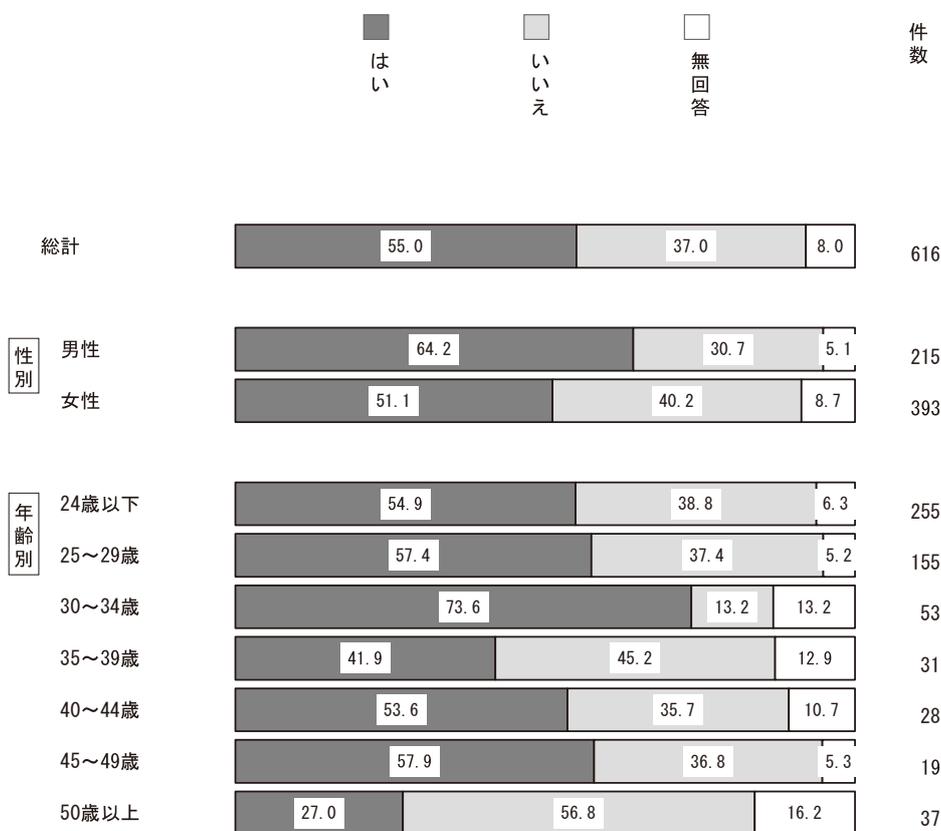
B 出身国にいる家族を呼んで、日本で一緒に暮らせるようにしたい



性別にみると、「はい」は男性で6割台半ばを占めるが、女性では5割と差がみられる（第V-6図）。
年齢別では、件数が少ない点に留意が必要だが、50歳以上の高年層で「はい」が3割弱にとどまる。

第V-6図 今後の日本での暮らしについて（今後も日本での就職・進学を希望している方）

B 出身国にいる家族を呼んで、日本で一緒に暮らせるようにしたい



第5章

インタビュー調査の記録

第5章 インタビュー調査の記録

I. 調査対象者のプロフィールと質問項目

1. 外国人労働者・組合員への調査

(1) プロフィール

外国人労働者・組合員の6名の方に調査を実施した。調査協力者のプロフィールは次の通りである。

	出身国	在留資格	性・年齢	日本に来た年	業種	雇用形態
Aさん	ベトナム	留学	女性20代	2019年	飲食店(レストラン)での接客	アルバイト
Bさん	ミャンマー	技術・人文知識・国際業務	女性30代	2015年	外食業の事務	正社員
Cさん	ミャンマー	定住者	女性30代	2009年	外食業の接客	アルバイト
Dさん	中国	永住者	女性30代	2004年	外食業の調理	アルバイト
Eさん	ベトナム	技術・人文知識・国際業務	男性30代	2011年	外食業の人事	正社員
Fさん	中国	永住者	女性20代	2016年	医薬品の研究職	正社員

(2) 質問項目

1. 来日した経緯
2. 現在の職場で働きはじめた経緯
3. 就労状況
4. 仕事の内容
5. 仕事や生活の困りごととそれに対する対応方法
6. 今後の日本での生活と就労
7. 労働組合に対する認識と要望

2. 事業所への調査

(1) 事業所の概要

外国人従業員を雇用する1事業所に調査を実施した。調査対象先の概要は次のとおりである。

	聞き取りの対象者	業種	事業所の所在地
G事業所	管理統括マネージャー ヘルス&ビューティー担当者	総合スーパー	東京23区内

(2) 事業所

1. 外国人従業員の雇用状況
2. 外国人従業員の属性
3. 外国人従業員の採用方法と定着状況
4. コロナ禍での雇用状況の変化
5. 労務管理上の工夫や課題
6. 仕事・生活に関する相談内容とその対応

II. インタビュー記録

1. Aさん（インタビュー日：2022年9月29日）

出身国	在留資格	性・年齢	日本に来た年	業種	雇用形態
ベトナム	留学	女性20代	2019年	飲食店(レストラン)での接客	アルバイト

(1) 日本に来た経緯

ベトナムから2019年4月に留学生として来日した。東京の日本語学校に2年間通学した。2021年4月に、専門学校の経営学専攻に進学して、ビジネスマナーなどを学んでいる。専門学校には平日の午前中に通学している。2023年3月に卒業する予定である。

ベトナムでは、高校卒業後、1年程度日本語を学んだ。子どもの頃から日本のアニメなどを見ていた。日本に来てからは、埼玉県内でおじ夫婦（おじがベトナム人、おばが日本人）と同居している。

(2) 現在の職場で働き始めた経緯

日本語学校に通っていたとき、同居するおじからの紹介で、病院給食の会社で勤め始めた。主な仕事は、調理場での調理・洗い物だった。

専門学校に進学後、ビジネスの勉強をはじめ、接客の仕事をしてみたいと思っていた。2022年6月に、現在のアルバイト先で先に働いていたいところ（母方の親戚）からの紹介で、働き始めた。店舗は東京23区内にあり、学校にも近い。なお、仕事を紹介してくれたところはすでに退職している。

(3) 仕事・働き方について

主な出勤日は火曜日から木曜日までの3日で土曜日に出勤する週もある。勤務時間は13～20時の7時間で、土曜日は13時からラストの23時半まで働いている。

採用時からホールで働いている。ホールでは、料理を運び、食事が終わった後の食器を下げる。また、レジも担当する。客がテーブルごとにタブレットを使って注文するため、注文を取ることはない。ホールの仕事はあまり日本語が話せなくても、ある程度対応できる。しかし、現在、働いている店舗は、全国で集客数が最も多く、他の店舗に増して仕事は忙しい。¹

働き始めた当初、仕事はバイトリーダーに教えてもらっていた。現在、働き始めて3～4ヶ月経っているが、接客中にトラブルが生じたり対応がわからないときにはサポートを受けるが、基本的にひとりで仕事をしている。仕事をはじめた当初はわからないことばかりだったが、初めて就いたホールの仕事で、挨拶の仕方や客に対して使う言葉は普段使っている言葉と違うことに気が付いた。また、特に忙しいときには仕事を間違えてしまい、同僚に怒られることもあった。特にレジの操作が難しい。レジ操作はすべて日本語対応であり、クレジットカードやICなど多くの決済方法に対応しなければならない。

以前の病院給食の仕事に比べて楽しいかといえば、どちらともいえない。ホールの接客をしていると、専門学校で学習したことを使えることもあり、勉強になっている。

おじ夫婦と同居しており家賃や生活費の負担はないが、給料のほとんどは学費に使っている。そのほかは食事や洋服に使っており、ベトナムの家族への送金はしていない。

1 単組役員によると、アルバイト採用は各店舗で行っており、募集・採用には店舗配属の社員に裁量があるが、時給額は本社で設定されている。Aさんが働く店舗での採用時の時給額は周辺の時給相場では低めである。前任のマネージャーは外国籍の応募者を採用していなかったが、現在のマネージャーから外国人従業員を雇用し始めた。現在、店舗には外国人従業員が10名近くおり、Aさんほかにもベトナム人の従業員がいる。外国人従業員はキッチンでも働いているが、オーダー用紙（日本語）を読んだり、調理の仕方を覚える必要があるため、ホールよりも仕事は難しい。アルバイト採用後の教育は、各店舗で行われており、合同での採用後研修はない。

(4) 今後について

専門学校卒業後も日本で働き続けたい。卒業後は、現在働いているレストランで働き続けてもよいと思っているが、ここで働くために必要な在留資格を得ることが難しい。現在、就職活動をしているが、就労可能な在留資格を得る可能性が高いホテル関連の就職先を探している。まだ内定をもらえていないが、内定は取れると思っている。内定が取れなかったときは、同居しているおじやおばが仕事を紹介してくれると思う。

日本に来て1年経った頃に新型コロナウイルス感染症が拡大した。専門学校の夏休みが短いため、最近ベトナムには帰国していない。

日本に来ることを決めたときから、日本で暮らし続けようと考えていた。日本での生活について、おじやおばと一緒に暮らしていることもあり、不安は特に感じていない。ベトナムに一時帰国することはあっても、日本で働いて暮らし続けたい。

2. Bさん（インタビュー日：2022年9月5日）

出身国	在留資格	性・年齢	日本に来た年	業種	雇用形態
ミャンマー	技術・人文知識・国際業務	女性30代	2015年	外食業の事務	正社員

(1) 日本に来た経緯

ミャンマーでは大学の法律学科を卒業した。当初は弁護士志望だったが、自分の性格上向いていないとあきらめ、日系の総合商社の事務所やホテルなどで6年程度勤務していた。その後、日本でMBAを取得したいと思い、独学と日本語学校への通学で計3年ほど日本語を勉強して、日本語資格N3を取った。

2015年に留学生として日本に来て東京にある日本語学校に入学した。入学当初は、日本語学校に2年通った後、大学に進学しようと考えていた。

学生生活を続けるうえで、生活費と学費の負担が大きかった。そこで、週28時間の制限を守りながら2つの職場でアルバイトを始めた。バイトの採用面接を受けるときに面接官の言っていることが理解できず、一緒に面接を受けたミャンマー人の友人に助けられた。日本に来る前に勉強した日本語は日常会話では、ほとんど通じないことを自覚した。

(2) 現在の職場で働き始めた経緯

経済的にアルバイト収入だけで学生生活を続けるのは難しく、日本で就職をしていたミャンマー人の夫も帰国したいと言っていたため、日本語学校卒業後は大学進学をあきらめ帰国する予定だった。一度帰国しても、再度日本に来て勉強を続けてもよいと考えていた。

アルバイト先の店長に帰国したいということを伝えたところ、社員として就職することを打診された。社員登用は想像していなかったので、とてもうれしかった。夫に相談したところ、理解をしてくれたので、社員になって働くことを決め、夫婦で日本で暮らし続けることになった。

在留資格は、社員になったとき「留学」から「家族滞在」に変わり、1年後に「技術・人文知識・国際業務」に変更して現在に至る。

(3) 仕事・働き方について

学生アルバイトのときは店舗で働いていたが、2018年に社員となった後は、アルバイトが採用後に受ける研修の講師をしている。そのほか、英語ができるので、ミャンマー語と英語の通訳やマニュアル変更時の翻訳の仕事も行う。なお、コロナ禍では、採用後の研修がすべて中止になり、翻訳の仕事を中心にしていた。

現在の配属先には7～8人在籍しており、ベトナム人女性の社員が1名いる。そのベトナム人社員は、学生アルバイト時代に同じ店舗で一緒に働いていた先輩だが、「正社員になりたい」と直接交渉して社員採用された経歴を持っている。社員になる前から、そのベトナム人の先輩が研修の講師をしているのを見ていたので、社員になったときの仕事がイメージできた。実際の仕事内容は、1ヶ月程度、先輩の研修を見本にしながら一緒に実演して覚えた。それ以降は1人でやっている。

勤務形態は、週5日勤務だが、自分の希望で日曜日と月曜日を休みにしている。デスクワークは都内の事務所で行うが、研修の場所は都内のほか神奈川や千葉にもあり、日ごとに変わる。

研修では、出退勤の仕方などのルールと接客の仕方をメインに教える。採用後に行われる3回の研修のうち、1、2回目の座学の研修を担当している。3回目は現場研修になるが、在留資格上の就労制限があり店舗での接客の仕事ができないため、3回目の研修は日本人が担当している。研修の対象者は、以前は外国人従業員だけだったが、研修の仕組みが変わり、現在は日本人従業員も含めて担当している。なお、アルバイトの外国人従業員は、ベトナム、中国、ネパール、ミャンマーの順に多い。

研修生には研修終了後に感想を書いてもらっており、同じ部署の社員で共有している。その中に「話すスピードが速くてわかりにくい」という感想があったため、家でゆっくり話す練習をしたり、ゆっくり話すように心がけるようにしている。日本人の研修生は何も言わない人が多いので、自分が話していることが伝わっているかわかりにくいのが、感想に「わかりやすかった」と書いてあると安心できる。まだ実際に現場で仕事をしたことがない研修生に対して、仕事の仕方を言葉だけで説明するところが難しい。また、1回目の研修を自分が担当しても、2回目は違う人が担当することもあるため、外国人の研修生の日本語のレベルなど注意した方が良いと思ったことはほかの社員にも共有するようにしている。

店舗でのアルバイトの仕事について、日本人の従業員は日本語ができなければ仕事ができないと考える人も多いが、そうではない。見て学んでできる仕事も多く、接客が難しい場合は厨房の調理や洗い場に配属することで対応ができる。研修の場では、来日して数ヶ月しか経っていないような日本語が上手く使えない外国人の研修生に対して、まずメニューにある漢字から覚えていった方がよい（注文を端末に入力する必要がある）といったアドバイスをすることもある。

それほど多くはないが外国人のアルバイトから相談を受けることがある。「お店を変りたい」など、自分だけでは対応できない相談の場合は、会社の相談室を紹介している。会社の相談室はベトナム語に対応している。今まで相談に来た人は外国人でも日本語がある程度話せる人だったので、会社の相談室で特に問題なく対応できたと思っている。

仕事上の悩みは、上司や先輩に相談する。月に1度、グループ会議があるが、その際に相談することが多い。グループチャットで話をすることもあり、上司や先輩には生活のことも含めて気軽に相談でき、アドバイスもよくしてくれる関係である。日本語の読み書き（文法）に苦手意識があるが、間違いがあってもやさしく指摘してもらえるため勉強にもなっている。

会社には、社員が会社全体に対してアイデアを提案できる仕組みがあり、その内容は社長や会長も確認している。良いアイデアであれば採用され、そうでない場合でもなぜそれができないのかという理由がフィードバックされる。たとえば、コロナ禍になってから、マスクケースを各店舗のテーブルに置くことが提案され、採用された。自分自身も実際にアイデアを出したことがあるが、いいシステムだと思う。

(4) 今後について

今後は、店舗で働きたいと思っている。そのためには、在留資格を「高度専門職」に変えなければならない。その条件として日本語検定のN1を取得する必要がある、休みの日や研修が早く終わったときに勉強をしているが、特に読み書き（文法）が難しい。現在は、来年12月にN1を取得することを目標にしている。

上司からは、いまの研修の仕事の方が多くの人にかかわれる仕事だから、店舗に戻らない方がいいのではないか、と言われている。店舗の仕事に戻りたいという希望には、新しいことにチャレンジしたいという気持ち大きい。会社内の資格には接客と調理の2種類があり、接客の資格は必要な3つのレベルをすべて取得しているが、調理はまだ取りきれていないのでそれを取得したい。接客と調理の資格をすべて取得すると店長になれる。ただ、店長になってしまうと仕事を簡単に離れることもできなくなり、将来的に帰国ができなくなりそうなので、店長になりたいとは思っていない。

元々、2021年のうちに退職して、帰国しようと考えていたが、ミャンマーの政情が安定していないので帰国できないでいる。落ち着いたら帰国したいと思っている。

(5) その他

アルバイトで働いていた頃、酔っぱらった客から蹴られたことがあった。警察も来たが、その後、うやむやになってしまった。謝罪してくれれば、それで終わりにするつもりだったが、謝罪はなかった。警察からも訴えた方がいいと勧められたが、警察の言葉も法律の言葉も難しく対応できるとは思えなかった。弁護士にお願いするのも大変だと思い、何もしなかった。

労働組合の機関紙は目にしたことがあるが、組合活動には参加したことはない。

3. Cさん（インタビュー日：2022年9月15日）

出身国	在留資格	性・年齢	日本に来た年	業種	雇用形態
ミャンマー	定住者	女性30代	2009年	外食業の接客	アルバイト

(1) 来日から現在の仕事に就くまで

ミャンマーから2009年に留学生として来日し、日本語学校に1年半通学していた。

2011年から6年間、個人経営のすし屋で働いていた。すし屋には店主のほかに従業員はいなかった。給料は手渡しだったが、在留資格の更新に納税証明書を提出しなければならなかったこともあり、自分で納税をしていた。

日本に来る以前から付き合っていた男性が2014年頃に来日し、結婚をした。

(2) 現在の職場で働き始めた経緯

2017年6月、都内に新規店舗が開店する際、オープニングスタッフとしてアルバイト採用された。

本来であれば、アルバイトの採用後研修があるが、オープニング直後で人手が少なく、忙しかったことから、店長から直接仕事を教わり、接客のマニュアルを読んで仕事を覚えた。元々、接客仕事の経験があったので、店長に問題ないと判断されて、その後も研修は受けていない。

(3) 仕事・働き方について

子どもが2021年8月に生まれて、2022年3月まで育休を取得した。11月に生まれる予定だったが、低体重で生まれてきたため、3ヶ月間入院をしていた。退院後、保育園を探したが、子どもの体重が少ないので預かることができると言われた。退院後も医師のサポートを受け、体重も増えてきたので、4月から保育園に預けることができた。夫が同じ会社の他店舗でサブリーダーとして働いていることもあり、子どもが生まれたときや保育園への入園手続きなど、会社に相談して対応してもらった。

現在は週5日、10:00～17:00のシフトで働いている。家と職場と保育園は徒歩15分圏内で、仕事終わりに保育園へ子どもを迎えに行っている。子どもが生まれる前は9:00～18:00のシフトだった。

仕事内容は、当初接客だったが、調理の仕事を一通り覚え、現在は発注も行っている。店舗では「リーダー」を務めている。雇用区分はアルバイトだが、社会保険に加入している。

店舗には、ミャンマー人とベトナム人の従業員がいる。夜間のシフトにはベトナム人の従業員が多い。子どもが生まれる前に夜間のシフトに入っていたときはよく一緒に働いていた。店舗の従業員のなかでは経験も長い方なので、アルバイトの外国人従業員から相談を受けたり、仕事を教えたりすることもある。母国語が異なる場合は、簡単な日本語や身振り手振りで教えている。

仕事上では、社員が担当するような書類の作成、提出などの業務はないため、日本語に困ることは特にない。メニューなど業務にかかわる日本語は読むことができる。

同じミャンマー出身の社員とは、チャットや電話で仕事のことや、プライベートのこともよく話す関係にある。

(4) 今後について

2021年頃、「永住者」のビザを申請しようと考えていた。しかし、ちょうど子どもが生まれる時期と重なり、取得条件となる年収（5年間年収300万円）が減少したこともあって申請しなかった。子どもが生まれる以前はいつかミャンマーに帰国することを考えていたが、日本で子どもを育て、教育を受けさせたいので、いまま「永住者」のビザを取得したいと考えている。

以前、社員登用について打診されたことがあったが、子どもができたあとのことを考えると、仕事の負担が増えたり、労働時間が長くなると考えて断った。現状では在留資格「定住者」で就労制限がないため、日本で働き続けるために在留資格を変更して社員にならなければならないという心配もない。育児との両立が難しいこと、日本語の読み書きがあまりできないことが心配ではあるが、社員になればボーナスも増えるため、いまは社員になりたいと思っている。現状すぐに社員になることは難しいが、子どもがある程度大きくなって、日本語を勉強しなおしてから、社員にチャレンジしたいと思っている。

子どもが日本で教育を受けるうえでも、子どもが小学校に上がるまでには自分も日本語能力を上げたいと考えている。小学校に入れば、書類のやりとりもあり、親同士でコミュニケーションをとる必要もある。会話はある程度できるが、書類などで漢字のあるものを読み書きすることが難しい。日頃から日本語を勉強したいと思っているが、いまは家事や育児で勉強する時間が取れない。

(5) その他

出身国のミャンマーについて、親に送金をしていたが、子どもが生まれてからは送金していない。現在は、ミャンマーの政情が不安定で、銀行の機能も止まっているので送金ができない。2022年9月には親戚が殺されており、いまのミャンマーの政情を考えると親のことが心配になっている。日本は安全なので、親を呼び寄せることができればよいが、親は高齢で、日本の生活になじめないと思っている。いまま親とはビデオ通話などで連絡を取っている。

4. Dさん（インタビュー日：2022年9月30日）

出身国	在留資格	性・年齢	日本に来た年	業種	雇用形態
中国	永住者	女性30代	2004年	外食業の調理	アルバイト

(1) 日本に来た経緯と来日後の生活

2004年4月、留学生として来日し、日本語学校に入学した。

親戚が日本にいたこともあり、中国で高校を卒業した後、中国にいるより日本に行った方がよい生活ができると思って、日本に留学することに決めた。同じような理由で留学した人は周りにもいた。ただ、実際に日本に来てみると、それほどお金を稼ぐことができるわけではないとわかった。

来日後は、日本語がわからず仕事ができるか不安もあったので、中華街で仕事を見つけた。仕事仲間

は中国人がほとんどで仕事上の苦労はなかった。

日本語学校在学中にアルバイトをしていた中華街の料理店で現在の夫（15歳年上の日本人）と知り合い、2005年に結婚をした。当時から現在まで神奈川県に住んでいるが、都内の学校までの通学が大変で仕事に集中できなかったため、日本語学校は1年半で辞めた。

2010年に第一子が生まれた。現在、小学6年生と3年生の子どもがいる。いとこや弟が近くに住んでいる。弟は中国人の女性と結婚して、子どもがいる。来日後は、親戚の家に暮らしていたので、サポートもあり、生活には困らなかった。

日本語について、日本語学校以外で学んだ経験はないが、仕事で日本語を使ったり、夫とのコミュニケーションで身につけた。日本語学校で勉強したことよりも、実際に日本語を使ってコミュニケーションをとったことの方が勉強になったと思う。

(2) 現在の職場で働き始めた経緯

中華街での仕事のほかにも、日本語学校の友達に紹介してもらってファミリーレストランの接客や弁当屋の仕事をした。また、弟の経営するお店を手伝うこともあり、ダブルワーク、ときにはトリプルワークをしていたときもある。第一子が生まれた後も仕事は続けていた。

2019年秋頃からいまの店で働き始めた。もともと家族でよく利用していたので、アプリでアルバイト募集を見つけて応募した。第二子が生まれた後、なかなか保育園に預けることができなかったため仕事をすることが難しかった。小学校に入ってから、自宅から歩いて通える範囲で仕事を探した。いま働いている店は、自宅から歩いて15分ぐらいのところにある。コンビニや定食屋のアルバイトにも応募して内定をもらっていたが、職場の雰囲気、子育てとの両立を考えていまの店で働くことを決めた。

(3) 仕事・働き方について

面接の際、店舗の責任者に子どものことを気遣ってもらえた。その店舗の責任者とは採用後も一緒に働いているが、子どもが通っている（いた）学校が同じであったりして、仕事以外のことも相談できる関係である。

現在は、調理の仕事を担当している。²最初は難しかったが、現場で先輩に教えてもらいながら覚えた。調理担当だが、コロナ禍以降に開始した弁当販売や洗い場の仕事を手伝うこともある。特に仕事をする上で困っていることはない。同じ店舗には、中国出身が1人、ベトナム出身の留学生が数名いる。3分の1ぐらいが外国人従業員である。お店のマニュアルは、英語と中国語しかないが、会話をしながら仕事を覚えることが多い。³

平日に週3日、10時～15時のシフトで働いている。残りの平日2日は別の飲食店の接客の仕事をしている。夫の仕事が不定休のため、土日は自分が休むようにしている。平日の学校帰りは子どもがひとりになるが、小学6年生の長子が学校から帰宅後、自分で食事を作ったりして家事を手伝ってくれる。子育てに関しては、近隣に住む親戚や弟にサポートしてもらうこともある。

2 単組役員によれば留学生の従業員のなかには日本語が拙い人もいるが、ベトナム人の留学生が入ってくると、すでに店舗で働いているベトナム人従業員がベトナム語を使って仕事を教えている。ベトナム人留学生は日本語学校と専門学校を合わせて4年ぐらい勤めることが多い。

採用募集は紹介のほか求人情報誌も活用している。深刻な人手不足のときは、近隣の日本語学校に直接募集をしに行くこともある。近隣の店舗と合同で募集を行い、シフトの希望などに応じて勤務先を振り分けている。日本語学校側も、日本語があまりしゃべれない学生を雇ってくれるアルバイト先があまりないからか、授業終了後の時間を確保したり、面接シートを用意するなど、協力的である。

3 単組役員によると、従業員は会社が作成した「ハンドブック」を携帯しており、安全衛生にかかわる内容などが記載されている。印刷された「ハンドブック」は日本語のみで、希望があれば、外国語バージョンをダウンロードし、プリントアウトしたものを外国人従業員に渡すこともある。

(4) 今後について

これまで妊娠などを理由に仕事を辞めたことはあったが、同じところで長く働いてきた。同じように、現在の職場で働き続けたいと考えている。

子どもは公立の学校に通っているが、もともと外国人の多い地域で外国にルーツを持つ人は多い。PTAの役員を務めたことがある。学校からくるプリントなども問題なく読め、特段困っていることはない。ふたりの子どもは、小さい頃は中国語を少し話せたが、いまは日本語しか話せない。

中国に帰るときは子どもも連れて帰らないといけないため、5～6年は帰っていない。母親とは日頃テレビ電話で会話している。昨年、父親が病気になり、その医療費のためこれまで以上に働かないといけなかった。医療費は弟と2人で工面している。現在、母親が1人で父親の介護をしている。

中国に帰国したとしても、あくまで一時的だと考えている。自分も弟も子どもがいるため、中国に帰国することは難しい。いまのところ、弟と相談しながらその時々で考えるつもりである。弟は、妻が中国人であることもあり、将来中国に帰る可能性は自分よりも高いと考えている。

(5) 労働組合について

2021年に組合の執行委員に選出された。当時、本部が外国籍の組合員のチームを立ち上げるタイミングだった。外国人組合員の生の声を聴きたいという本部の要望があり、同じ店舗にいた執行委員から声をかけられた。

執行委員になる前、前任の執行委員から組合の話を知ったり、専従者が店舗にきて説明をしてくれたり、最初の会議の前にも1時間程度組合に関するレクチャーがあったが、あまり理解できなかった。執行委員会の際には、グループトークの時間があり、1人1回は発言をしなければならない。人間関係やコロナで困っていること、店舗改善の提案などが話し合われている。現在は、執行委員を退任したが、執行委員の間は、コロナ禍のため、会議はオンライン開催だった。書類が事前に送られてくるが、難しくわからないことも多かった。本部から言われたことをうまく職場に共有できなかったこともあった。

労働組合は現場の声を聴くところだと思っている。外国人の従業員は言葉がわからない人も多いので、労働組合には、現場の外国人従業員のフォローをしてほしい。言葉がわからないために、客から嫌いをさせられている人も多いと思う。

5. Eさん（インタビュー日：2022年9月30日）

出身国	在留資格	性・年齢	日本に来た年	業種	雇用形態
ベトナム	技術・人文知識・国際業務	男性30代	2011年	外食業の人事	正社員

(1) 日本に来た経緯

ベトナムの大学を卒業後、2011年9月に留学生として来日した。日本語学校に1年半通学し、その後は専門学校（ビジネス、マーケティング専攻）に2年間在籍してから、大学3年（経済学部）に編入した。

2017年の4年次に、大学の先生から不動産会社の社長を紹介されて半年間インターンシップを経験した。卒業後、その不動産会社に就職した。当時、増加しつつあったベトナム人の賃貸契約の業務を任されることになっていた。

(2) 現在の職場で働き始めた経緯

入社半年後、現在の会社に転職した。会社の店舗でアルバイトをしていた友人から、本社で採用募集

4 インタビューに同席した単組役員によれば、アルバイト採用は基本的に店舗ごとに任されているが、外国人アルバイトについてはEさんが所属する部署が担当し、一括採用したうえで各店舗に配属する仕組みになっている。

があることを聞いて、応募した。人事部長と面談をして、仕事や給料、会社の考え方などの話を聞いた。募集されていた仕事は外国人従業員の採用と教育（特に日本語教育）だった。⁴

(3) 仕事・働き方について

主な仕事内容は、外国人アルバイトの採用と教育、店舗への配属、マニュアルや会社のお知らせの翻訳である。店舗から依頼があると、募集をかけ、面接、採用ののち、研修を行っている。

外国人アルバイトの採用後の研修は都内にある特定の店舗で行っており、調理場とホールそれぞれのカリキュラムがある。最初は2.5時間程度の短い研修だが、そのあとは店舗で午後6時から10時まで行う。研修期間は2週間程度で、主な店舗のルールの説明をしている。基本的には日本語で教えるが、日本語があまりできない場合はベトナム語を交えて教えることもある。

自分は、採用後、約2ヶ月間、研修センターで研修を受けたが、わからないことも多かった。学生時代に、別の飲食店で6年間調理の経験があったが、接客はしたことはなく、日本語を話すことにも苦手意識があった。研修を受けて初めて、正しい包丁の持ち方や刺身の盛り付け方など基礎的なことを教えてもらい、勉強になった（アルバイトのときに“適当に”やっていた調理とは全然違った）。

研修の仕事をし始めた頃はとても緊張していた。接客態度など、日本のお店のルールは細かいが、研修期間中にそれをうまく教えることができず、店舗に配属されたベトナム人の従業員から「店舗での指導が厳しい」と言われたこともあった。はじめの頃は研修で毎回同じことを話していたが、1年ぐらいたって、改善した方が良く思うようになった。教える人がちゃんと理解していないと自信が持てないことを実感した。

勤務形態は、平日（土日休み）が出勤日で、10時から20時ぐらいまで働いていることが多い。研修によって終業時間が遅くなることもある。コロナ禍以前は毎日3～4人を相手に研修することもあり、忙しかった。また、留学生が増える4～6月は面接も多く、忙しくなる。採用や研修の仕事は、2022年4月に人事チームに採用されたベトナム人社員2名（特定技能）と分担して行っている。⁵

採用募集は、ベトナム語で対応できる会社のSNSのアカウントを使っている。SNSを通じて、従業員から相談のメッセージが来ることもある。採用の時に聞いていたシフトに入れにくい（シフトが少ない）、給与明細の見方がわからないといった相談が多い。また、在留資格の更新に関する相談もある。入管が厳しくなって、ビザの更新の際、以前は3ヶ月分の給与明細があればよかったものが1年分必要と言われることがある。給与明細を再発行することはできるが、相談者から「明日までにほしい」と言われることもあり、すぐに対応しなければならない。現在、全体として相談は月7～8件あるが、コロナ禍以前はもっと多かった。

仕事を通じて、色々な国の人と知り合えることが楽しい。研修の仕事をはじめた頃は、人前で話することに自信がなかったが、それも克服できた。2022年7月には、企画提案したベトナム料理の店舗が立ち上がり、現在もかかわっている。⁶ この店舗をベトナム人アルバイトや留学生の交流の場にした。

(4) 今後について

2016年に結婚した。妻は同じ学校に通っていた。現在、小学校2年生と1歳の子どもがいる。自分は5人きょうだいが、姉が15年ぐらい前に来日しており、現在は、姉家族（ベトナム人同士で結婚）

5 単組役員によると、ベトナム人社員2名は、店舗でのアルバイト経験がある。同社では、正社員登用を希望する外国人アルバイトに対して、特定技能の試験のためのサポートなどを行っている。なお、2023年4月の新卒採用にもベトナム人学生の応募があった。

6 単組役員によれば、コロナ禍以前はベトナム人従業員が3分の1を占めていたが、入国制限により4分の1程度にまで減っていた。人手不足の解消のためベトナム人の採用を強化しており、ベトナム料理店を展開することでそこに来たお客さんに働いてもらうきっかけにもなる、と考えている。

が隣の家に住んでいる。仕事が忙しいときなどは、家事や育児などを姉家族が手伝ってくれる。

元々妻はアルバイトをしていたが、第二子の出産や育児により働くことができない。また、コロナ禍の影響によりボーナスが減ってしまい、収入が減っている。小学生の子どもは、そろばんやピアノ、英語教室に通っており、家計が赤字になったこともある。

2年に1度ぐらい帰国しており、1ヶ月前に2週間、ベトナムに帰国した。はじめて日本に来たときには感じなかったが、最近ではベトナムに帰ると、ベトナム経済が発展して、道が広がるなどインフラが整ってきたことが目に見えてわかるようになってきた。ベトナムの知人の家が大きくなっているのを見る。ベトナムで外資系の企業に就職した大学時代の同級生と比べると、生活水準や経済的な面で自分は「負けている」と感じる。11年前に来日したときには、外国の企業に就職した方が、2～3倍給料が高かった。今は、ベトナムの企業と海外の企業の差が小さくなっている。

将来的に、ベトナムで暮らすことを考えることもある。日本にいるベトナム人のうち、家族のいる人は、経済的に困っている人が多い。特に子どもがいる場合、教育費がかかり貯金ができない。

(5) 労働組合について

組合での役職は特別中央執行委員だったが、人事部の主任に昇格したため次期大会で退任する。

ベトナム人の組合員が増えたため、組合役員として組合の手伝いをするようになった。しかし、仕事が忙しいこともあり、深く関与しているわけではない。ベトナム人への対応が必要なときに、サポートしたり、組合の資料の翻訳をすることもある。

採用時に組合加入の説明をするが、ベトナム人従業員にうまく伝わっていないことも多い。給与明細の「組合費」について違和感を持ち、問い合わせしてくるベトナム人組合員も多い(「お金を払っているけど、何をしてくれるかわからない」)。採用時の説明で、組合員が利用できる福利厚生などについても、伝えている。

自分は、組合は権利を守ってくれる存在と認識している。しかし、アルバイトにとっては「お金がかかってしまう」というネガティブな意識を持つ人が多いと思う。

6. Fさん (インタビュー日：2022年10月18日)

出身国	在留資格	性・年齢	日本に来た年	業種	雇用形態
中国	永住者	女性20代	2016年	医薬品の研究職	正社員

(1) 日本に来た経緯

2017年4月に国立大学工学部の修士課程に入学し、専攻は生物学で免疫療法の研究などをしてきた。中国で通っていた大学は日本の大学との交流があり、日本語で薬学を学ぶ講義があった。3年生のとき、その後進学することになる日本の大学の研究室にいた卒業生の講演を聞いて、留学の選択肢があると思った。また、中国で日本語を5年間勉強し、N1を取得していたので、せっかく身につけた日本語能力を活かして留学したいという気持ちもあった。そこで、講演してくれた先輩の研究室の先生の紹介で留学をした。同じクラスの同級生の約30人のうち5～6人が留学したが、毎年同程度は日本に留学する人がいる。

将来的に薬学の研究を仕事にしたいと考えていたが、そのためにも大学院に進学する必要があった。薬学研究の技術力は、中国の大学よりも日本の大学の方が高く、中国で就職する場合でも日本の大学院に行った方が評価される。大学院では、医薬品会社との共同研究に参加した。その経験から、新薬の領域は日本の方が強いと感じた。

(2) 現在の職場で働き始めた経緯

修士課程を修了した中国の留学生のうち半分くらいは帰国したが、中国では医薬品受託製造（CDMO）が多いため、就職後も研究をするのであれば、日本の方が良いと考えた。

就職活動では、工業系の企業（化学メーカーなど）を受け、5月頃に1社から内定をもらっていたが、医薬品業界を希望していたため辞退した。第一志望の企業にエントリーして、最初の面接の日のうちに最終面接まで行き、次の日には内定を取ることができた。薬剤学の研究職として採用された。

2019年4月に入社して、入社4年目である。

研究職の同期は15人ほどいるが、同じ研究部門には2人配属された。配属先では4～5年ぶりの新卒採用だったため、先輩とは5年ほど年が離れている。配属先の部門は約30人の規模である。そのうち外国人は自分1人だけだが、上位の部門には200人中10人ほど外国人社員がいる。

(3) 仕事・働き方について

現在の研究は、大学院で研究していた内容とは異なる。大学院では薬学の基礎的な知識を得たり、研究方法を学んだが、就職後、一から勉強した。入社1年目から先輩と同じプロジェクトに入って研究をしていた。新人であっても新しいアイデアを出すと、聞き入れ、サポートしてくれた。1年目に出したアイデアがよい結果に結びついたこともあった。

プロジェクトは各分野から1人ずつ、例えば製剤から1人、分析から1人などといった形でチームを作る。在籍している研究所内のコミュニケーションは基本的に日本語を使う。一方、アメリカにも同じ部門があるが、グローバルミーティングは英語で行う。TOEIC700点以上が採用条件だったので、仕事上、英語でのコミュニケーションが必須である。英語は大学時代に学んでいて、入社した頃は日本語より得意だった。しかし、仕事し始めてから毎日日本語を話しているため、いまでは日本語の方が得意だと思う。仕事上のコミュニケーションはある程度、内容の範囲が限られているので日本語を使うのに困ることはない。ただ、日常会話は話題の範囲が広く、まずトピックスを理解しないとイケないところが難しい。

勤務形態はコアタイムなしのフレックスタイム制で、在宅勤務をするかどうかは自由に決められる。入社2～3年目は実験の仕事が多かったため、コロナ禍ではあったが出勤が多かった。現在は会議やデスクワークであれば出勤する必要はない。働く場所の自由度は高い。他方、アメリカとのグローバルミーティングは早朝や夜に行われるので、時間の拘束が長くなり、長時間労働の原因になっている。

同期のなかには、部門の雰囲気や上司の管理が悪いと感じている人もいるが、自分は働きやすい環境にいると思う。試してみたいことを提案すれば試させてくれる仕事環境がある。チームのメンバーはベテランが多くやさしい。わからないことがあればすぐ聞き、教えてもらえて、普段から雑談もできるような人間関係である。特に「外国人として働いている」という意識はない。

(4) 今後について

日本で働き続けることを念頭に、永住権を取った。

今後のキャリアについては、当分いまの部門で研究を続けたいが、一度、アメリカでも仕事をしてみたいとも思っている。ただし、10年くらい先のキャリアはまだわからない。考え方は変わると思っている。両親が中国にいるので、帰国も選択肢の1つになると思う。

現在、中国では“9・9・6（9時～21時、週6日勤務）”と言われるほど長時間労働が社会問題になっている。IT業界では中国の方が賃金は高いが、医薬業界であれば日本の方が高い。会社もグローバルに事業が展開しており、中国でも新薬申請の業務が増加している。いまの会社と仕事環境に満足しているので、中国に開発部門や工場ができれば、中国に帰国することになった場合でも、いまの会社で働きたい。

第5章 インタビュー調査の記録

永住権を取り、在留資格の更新手続きも7年に1度で済むようになった。日本の生活で困ったことは特にないが、各種税金の納税手続きが難しかった。日本の説明文書は丁寧だが、それが余計わかりにくいと感じる。また、役所や銀行など平日しかやっていないので、手続きに時間がかかった。

コロナ禍を経て、日本は働いている人に対する支援をもう少し手厚くした方がいいと感じるようになった。無職の人に対してサポートをすること自体は理解できるが、コロナ禍での飲食店への休業に対する支援など、申請をすれば誰でも給付金がもらえるような仕組みは違和感を覚える。税金の使い方を見えるようにしてほしい。

(5) 労働組合について

組合主催のセミナーに参加している。投資のセミナーではNISAのことを勉強して、実際に始めた。また、赤ワインや日本酒のセミナーにも参加している。コロナ禍前には、組合主催の飲み会にも参加していた。組合の広報誌にも目を通している。広報誌をみて組合でスーツケースを貸してくれることを知り、出張時に借りたこともある。

会社に入るまで組合のことはよくわからなかった。中国では、「組合＝働いていない」イメージがある。先輩は、会社の借り上げマンションの不具合を組合に話して、改善してもらっていた。労働組合はそういった苦情処理をするところだと思った。

7. G事業所（インタビュー日：2022年10月6日）

	聞き取りの対象者	業種	事業所の所在地
G事業所	管理統括マネージャー ヘルス&ビューティー担当者	総合スーパー	東京23区内

(1) 外国人従業員の雇用状況（2022年10月1日現在）

事業所の全従業員423名のうち、外国人従業員は42名である。外国人従業員は、女性が37名で男性（5名）よりも多く、雇用形態はパートが36名と多い（第Ⅱ-1表）。国籍では、フィリピンが20名と最も多く、中国が8名、ベトナムとミャンマーが4名、タイが3名などとなっている（第Ⅱ-2表）。在留資格では、永住者が26名と最も多く、留学が5名、定住者が4名などとなっている（第Ⅱ-3表）。

正社員の1名は中国の出身で、在留資格は「永住者」である。日本の大学を卒業後に新卒採用で入社しており、現在は産休から職場復帰をして短時間勤務で就労している。アルバイトの5名は留学生で、通学先は専門学校が多い。

新型コロナウイルス感染症拡大前は現在よりもミャンマーやベトナム出身の留学生が多かった。留学生は、コロナ禍の特例で「特定活動」で働いていたが、帰国ができるようになって退職者が増加した。その一方で、入国制限が続いたため新たな留学生の採用が進んでいない状態にある。

(2) 外国人従業員の採用・配置

採用は、部門（婦人服、住居、グロサリー、デリカ、生鮮、等々）ごとに人件費予算と人員配置を考慮して行う。採用の条件として、国籍は問わないが、日本人の応募が少なくなっており、外国人に頼らざるを得ない状況にある。店舗によって違いはあるが、日本人の大学生のアルバイトはほとんどいない。その点では、留学生に働いてもらえると、夜の時間帯のシフトに配置できるためとても助かっている。また、店舗の所在地が観光客を含め外国人が比較的多い地域だったこと、また、東京オリンピックによる観光客の増加を見越して、外国語ができる従業員の採用・配置を考えていた。

求人とは、主に求人サイト経由で行っているが、従業員の紹介もある。外国人の場合は、求人と従業員

第Ⅱ-1表 性別・雇用形態別の外国人従業員数

	全従業員	外国人従業員
総数	423名	42名
うち男性		5名
うち女性		37名
うち正社員		1名
うちパート		36名
うちアルバイト		5名

第Ⅱ-2表 国籍別の外国人従業員数

	外国人従業員
フィリピン	20名
中国	8名
ベトナム	4名
ミャンマー	4名
タイ	3名
マレーシア	1名
オーストラリア	1名
台湾	1名

第Ⅱ-3表 在留資格別の外国人従業員数

	外国人従業員
永住者	26名
留学	5名
定住者	4名
特定活動	3名
日本人の配偶者等	2名
家族滞在	2名

の紹介が半数ずつぐらいを占める。外国人の採用の際、日本語能力の資格は確認していない。コミュニケーション能力を最も重視しているが、これは日本人についても同様である。

日本人従業員は近隣に居住している人が多いが、外国人従業員は少し離れたところに居住している人もいる。留学生は、留学生同士のネットワークを通じた紹介で採用に至ることも多く、必ずしも職場と自宅が近いとは限らない。留学生を採用する際は、先輩の外国人従業員に同席してもらい、契約を交わすこともある。日本語が読めない場合など、紹介者（外国人従業員）が同席することにより、店舗側も従業員本人も安心感がある。

外国人従業員は、デリカ部門（惣菜、お寿司）で働いている割合が多く、留学生以外の永住者等の外国人従業員が主にデリカで働いている。そのほか、ヘルス&ビューティー部門には現在、ミャンマーやベトナム出身の留学生が、4名いる。同部門にはコロナ禍以前は、15名程度（2割程度）の外国人従業員がいたが、その後の入国制限の影響により減少した。

コロナ禍以前は、ミャンマーやベトナム出身の留学生が増えてきていた。留学生にとって、スーパーの仕事は日本語を覚えることができる。また、大手総合スーパーという信用もあり、職場環境が良いと考えられているのだと思う。すぐに辞めてしまう留学生もいるが、卒業まで働く留学生が多い。コロナ禍以前は紹介等により留学生の採用が継続的にでき、卒業を期に退職する人が出てうまく循環できていたが、現在はそれが途切れてしまった。

(3) 外国人従業員の仕事・働き方

<デリカ>

永住者のパートタイマーが主体で働き方は様々である。日本人と結婚した人が多いが、勤務形態としては日本人同様、フルタイムの人もいれば、103万円の範囲で働いている人もいる。

仕事内容としては基本的に食品製造になるが、売り場での品出しや日付チェックをすることもある。産地の記載など最低限の表示が読めないといけないため、採用の際、都道府県の漢字を読むことができるかを確認している。

<ヘルス&ビューティー>

留学生が主体であり、放課後の17～18時から閉店（22時）まで働いている人が多い。

仕事内容は、日本人従業員と同様、売り場での接客やレジ対応を行う。仕事をしてもらう上で、日本語での会話が問題と感じたことはなく、特に困ったことはなかった。ミャンマー出身の留学生は特に優秀だった。会話は問題がないが、漢字の読み書きが難しいため、領収書を書く必要があるときは、日本人従業員に交代することもある。

採用当初は、日本語で上手くコミュニケーションがとれない場合もあるが、先輩がサポートをする態勢を作っている。外国人従業員の教育は社員が行い、サポートはパートナーを含めた部門全体で行っている。外国人従業員を採用した際には、部門ミーティングなどで日本人従業員にサポートをお願いしている。また、意識的に、先輩にあたる外国人従業員を「先生」と呼んで、「先生をやってね」とお願いをすると、モチベーションを持って後輩のサポートにあたってくれる。

採用後は「いらっしゃいませ」「少々お待ちくださいませ」「わかる者と呼んできます」の3つのフレーズを反復で練習してから、接客してもらうようにしている。仕事をしているうちに日本語でのコミュニケーション能力は自然と上がっていく。

(4) 外国人従業員に対する就業・生活の支援

外国人従業員向けのマニュアルはないが、最近、入社教育用に外国人従業員向けの動画が作成された。安全衛生についてのマニュアルは、日本語版のみではあるが、絵などを用いることで内容がわかるようになっている。

事業所独自の取り組みとして、お客からの理解や配慮を得るため、留学生など日本語があまりしゃべれない外国人従業員には「日本語勉強中」と書いたバッチをつけてもらうようにしている。留学生以外でも日本語に苦手意識をもって接客に不安がある場合など、本人の希望に応じてバッチをつけてもらう。

在留資格や税金、学校の手続きなど、上長（各部門の社員）に相談が来ることがある。住民税を天引きにしないで欲しい、年末調整時には自分が「勤労学生」に該当するかどうかといった相談が多い。在留資格にかかわる事案など、店舗では対応できない場合は本部で対応してもらう。コロナ禍において、学校が休校になってしまい学校を辞めてしまっていた従業員がいて、入管から店舗に直接電話が入り、本人と入管との間で対応しなければならなかったことがあった。

(5) 外国人従業員に関する課題

外国人従業員が外国人だからという理由で客から差別を受けることがある。接客の際、コミュニケーションがうまくとれず、「なぜ外国人を雇っているんだ」といったクレームが投書や電話で来ることもある。月に1回あるかないかの頻度ではあるが、直接本人に心無い発言があった場合は、社員が変わって対応し、本人をバックルームに下げるようにしている。一方で、「遠い国からきて、頑張っているね」といった労いの言葉をかけてくれるお客様もいて、そうした言葉を励みにしている面もある。

日本人同士であれば言葉にしなくても伝わるのが、文化の違いによりうまく伝わっていないのではないかと感じることもある。また、まれではあるが、日本人従業員から「日本語がしゃべれないのに、時給は一緒」と言われてしまうこともある。外国人従業員を全員でフォローすれば仕事ができるようになる、ということをやうまく伝え、従業員全員に理解してもらわなければならない。

第6章

【寄稿】 職場の外国人労働者 ーフードサービス産業における 人材活用と労働組合ー

第6章 【寄稿】 職場の外国人労働者 ―フードサービス産業における人材活用と労働組合―

武庫川女子大学経営学部教授 本田一成

- I. はじめに
- II. フードサービス部会の外国人労働者
- III. フードサービス産業における外国人労働者の活用
- IV. 外国人労働者の基幹化と意識
- V. 外国人労働者と労働組合
- VI. おわりに

I. はじめに

U Aゼンセン政策サポートセンターは、2021年に「外国人労働者の雇用・生活状況に関する調査研究会議」(外国研、代表：永井幸子センター長(当時))を設置し、外国人労働者に関する調査研究に着手した。外国研は2021年度に3回、2022年度に2回開催され、加えて、その間に問題把握、調査票設計、実査、分析、報告書制作等のための7回の会議が開催された。委員の一員として関わった立場から、3種の調査を用いて、以下の問題関心に沿って分析結果をまとめよう。

3種の調査とは、「外国人労働者の雇用・生活状況に関する調査(単組版)」(以下、「単組調査」と略記する)、「外国人労働者の雇用・生活状況に関する調査―事業所調査―」(「事業所調査」と略記)、「外国人労働者の雇用・生活状況に関する調査―従業員調査―」(「従業員調査」と略記)である。外国研では、この3つの調査に加えて、事業所調査に際して事業所インタビューと、従業員調査に際して外国人組合員インタビューを実施した。

分析にあたっての主な関心は、外国人労働者とはいかなる労働者なのかを明らかにすることであり、いわば見取り図を提供する意図がある。細かい点は報告書の調査項目ごとの分析結果や図表を見てもらうことにして、本稿は、総合的観点と専門的観点を併用して、主に特筆すべき点に集中する。

すなわち、実務家が知るべき点を記す一方で、労働研究者の視点から見出された点と示唆される点を中心に議論を展開する。具体的に言えば、1990年代から日本で広く観察され、2000年以降加速した、パートタイマーの基幹労働力化(パート基幹化)を手がかりに検討する。基幹化が調査結果の背景にあり、それを前提にすることが、細かい分析結果を読み込むための一助になると確信するからである。

本稿の構成は、次の通りである。続く第2節では、今回の主な対象となるフードサービス部会の外国人労働者について、U Aゼンセンの部門や部会との比較によって概況と特徴を示す。第3節はパート基幹化の基礎的視点を提示した上で、フードサービス産業に特有の外国人パートの活用について探る。第4節は、基幹化の実態と外国人パートの意識について述べる。第5節は、同様にパート基幹化の視点を保ちながら、フードサービス産業における労働組合の外国人パートの組織化(組合員化)の検討を行う。最後に、以上で見出された点を総合して、示唆される点を記す。

Ⅱ. フードサービス部会の外国人労働者

1. 3部門比較による総合サービス部門の特徴

まず、U Aゼンセン3部門および各部門の部会の外国人労働者の傾向を一瞥し、フードサービス部会の特徴を確認しておこう。

「単組調査」によると、会社に外国人従業員がいるのは164単組で、このうち外国人組合員がいるのは120単組である。同様に各部門をみると、製造産業部門は、43単組および27単組、流通部門は71単組および50単組、総合サービス部門は50単組および43単組となっている。大まかに言えば、総合サービス部門、製造産業部門、流通部門の順に外国人労働者の組織化が進んでいる。

従業員に占める外国人従業員の割合は約1.9%であり、1単組あたりにすると約171.8人の外国人となる。同様に部門別にみると、製造産業部門は約1.0%で約15.3人、流通部門は約1.5%で約200.6人、総合サービス部門は約2.6%で約265.4人である。外国人労働者の雇用規模は、流通部門と総合サービス部門が拮抗して高いのに対して、製造産業部門はそれらの1割に満たない。

単組レベルで外国人労働者の組合員としての組織率は0.84%である。これは、組合員数に占める構成比率でみると、1.59%に相当する。製造部門については組織率が0.42%、構成比率0.73%、流通部門は同じく0.6%と1.1%、総合サービス部門は1.33%と2.72%である。これらは、もちろん、外国人労働者の雇用規模に左右されるが、組織率、構成比率ともに3部門の中で総合サービス部門が最も高い。

2. フードサービス部会の特徴

「単組調査」によると、総合サービス部門の中で、外食企業の労働者を中心に組織しているフードサービス部会は、外国人の労働者と組合員が最も多く、約1万1000人である。

これに続くのは、1000人未満と大きく減るが、食品製造企業の労働者を中心としたフード部会と、料飲サービス企業の労働者が中心となるケータリング部会であり、共に約600人である。インフラサービス部会、生活サービス部会、ホテル・レジャー部会、パチンコ関連部会、医療・介護・福祉部会、人材サービス部会はさらに少数になる。フードサービス産業は、文字通り「ケタが違う」外国人労働者の雇用セクターの1つであることがわかる。

総合サービス部門の他部会と比較した場合、フードサービス部会の外国人労働者の特徴は次の通りである。不明回答が多いので留意が必要であるが、記す。

第1に、在留資格で最も多いのは「留学」で38.2%、「身分に基づく在留資格（永住者等）」19%、「家族滞在」8%となる。それより少数だが、「特定活動（EPA等）」「技能実習」でも働いている。

第2に、国籍別には、「ベトナム」が最も多く37%、次いで「中国」15.2%、「ネパール」8.5%となる。この他、「フィリピン」「韓国」「ミャンマー」「台湾」などの外国人労働者が働いている。

以上の「単組調査」からわかるフードサービス産業の在留資格と国籍の特徴を事業所レベルで見よう。

「事業所調査」によると、事業所で働く外国人労働者の在留資格は「留学」が52.9%、「身分に基づく在留資格（永住者等）」が44.8%である。また、国籍は、「中国人」が47.3%、「ベトナム」が46.9%となる。このように、事業所レベルで見ても、前述のフードサービス部会の2点の特徴が再確認できる。

Ⅲ. フードサービス産業における外国人労働者の活用

1. パート基幹化モデル

日本ではほぼ1970年代からパートタイマーが集団として出現した。以後、製造業、小売業、サービス業が先導する形で非正社員の主要な雇用形態として定着し、増加を続けた。就業形態の変遷の観点からすれば、それ以前に存在した典型的な非正社員であった製造業の臨時工と家庭内職者の減少とともに増加したパートタイマーは、いわばこれら2つの後継の就業形態であった。

その後も派遣労働者をはじめ様々な就業形態が出現して混在しているが、パートタイマーが非正社員の中で最大多数を占めている点は変わらない。第Ⅲ-1表で、2021年の産業別パート数およびパート比率をみると、パート数が多いの

第Ⅲ-1表 パート数とパート比率

は、「卸売・小売業」「医療、福祉」「宿泊業、飲食サービス業」「製造業」「サービス業」などである。パート数に付した矢印は前年に比べた増減を示しており、コロナ禍で減少する産業があるものの微減であり、依然とし衰えていない。

一方、パート比率が高いのは、「宿泊業、飲食サービス業」「教育、学習支援業」「卸売・小売業」などである。本報告で取り上げるフードサービス産業は、パート数とパート比率の双方が多く高いことがわかる。

パート数による順位	産業	パート数(万人)	パート比率(%)
	全産業	1455↓	25.8
1	卸売・小売業	392↑	42.4
2	医療、福祉	249↑	29.9
3	宿泊業、飲食サービス業	215↓	70.0
4	製造業	125↓	13.2
5	サービス業	112↓	29.5
6	生活関連サービス業、娯楽業	77↓	24.5
7	教育、学習支援業	70↓	44.3
8	運輸業、郵便業	57→	17.5
9	建設業	28↓	8.6
10	不動産、物品賃貸業	22↓	22.2

(資料) 総務省『令和3年労働力調査年報(基本集計)』。

(注1) パート数(パートタイマーとアルバイト)で順位をつけた。

(注2) パート比率は、役員を除く雇用者数に対するパート数の比率。

パート数やパート比率が高くなると職場はどうなるか。第1に、量的にみてパートがいないと経営が成り立たないという事態が出てくる。パートの存在感が高まり、不可欠な労働者となる。もはや補助労働者ではなく基幹労働者なので、これを量的基幹化(量的な基幹労働力化)と呼ぶ。

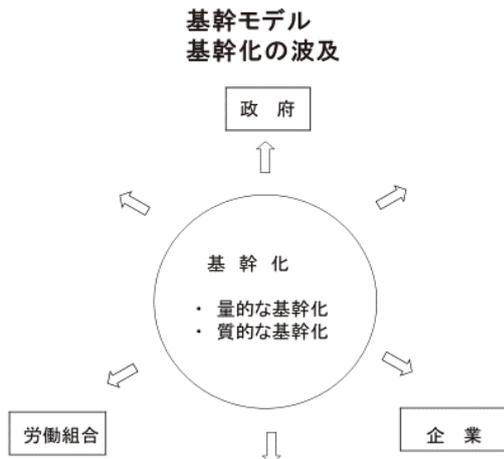
第2に、仕事ぶりが高度化する。パートの知識、能力、経験が高まる。これをパート戦力化と呼ぶ。しかし、戦力化がさらに進み、正社員と何ら遜色のない働きぶりのパートが出現する。そうになると、正社員という比較基準が入った戦力化となる。こちらも補助労働者ではなく基幹労働者なので、これを質的な基幹化(質的な基幹労働力化)と呼ぶ。

職場では、量的および質的なパート基幹化がみられ、それらが進展するほどに、パートを取り巻くプレイヤーに変化を促す。その要請を受けたプレイヤーがそれぞれの立場でパートの取り扱いを変える。第Ⅲ-1図のように、前者を波及プロセスととらえ、第Ⅲ-2図のように、後者を反応プロセスととらえるのが、パート基幹化モデルである。

プレイヤーとは何者か。さしあたり政労使と考えると、企業は、例えばパートの位置づけやパート向けの雇用管理の欠如や欠点を露わにされ、人事制度の整備を進める。政府は、同様にパートを明確に視野に入れた労働法や社会保障制度を再考し、それらを整備する。

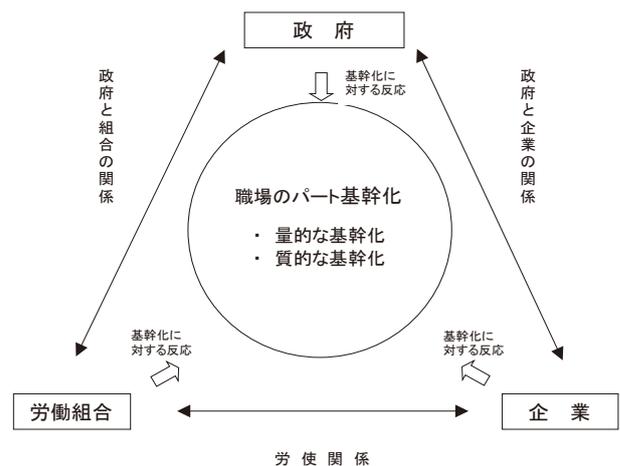
労組についてはやや詳しく例示しよう。まず職場で量的基幹化が進めば、労組の過半数代表性が得られず、組織を揺るがす。同様に質的な基幹化が進めば、労組は会社側に対する交渉力の源泉を失う。極端な例だが、ストライキ効果がない状態に置かれる。基幹労働者が未組織であれば、これらの欠点が露呈

第Ⅲ-1図 パート基幹化モデル（波及）



(資料) 本田一成『チェーンストアのパートタイマー』白桃書房。

第Ⅲ-2図 パート基幹化モデル（反応）



するだけでなく、未組織労働者の低位な労働条件が組合員のそれを下方に引っ張ることになる。このため、労組はパートの組織化や労働条件向上活動に着手する。

ただし、基幹化モデルが作動していても、ラグ（遅滞）が生じる。例えば、企業はパート人事制度の整備に際して、先進的企業の事例を学んだが、実際に導入するまでに時間をかけた。政府は「パートタイム労働法」の制定から数々の改正を経て「パート・有期労働者法」に至った。労組には同様にラグが生じ、パート組織化に早々に着手し実現した組織と、長らく検討中であった労組、現在も未組織である労組に分かれる。

仮に政労使がこれらの反応を行わないならば、パート基幹化は停止する。それをよしとしないのであれば、反応を続けることで基幹化モデルが作動し、パート基幹化が前進する。実際には、政労使はそれぞれの立場で反応したため基幹化が進展し、2000年代に急加速して現在に至っている。

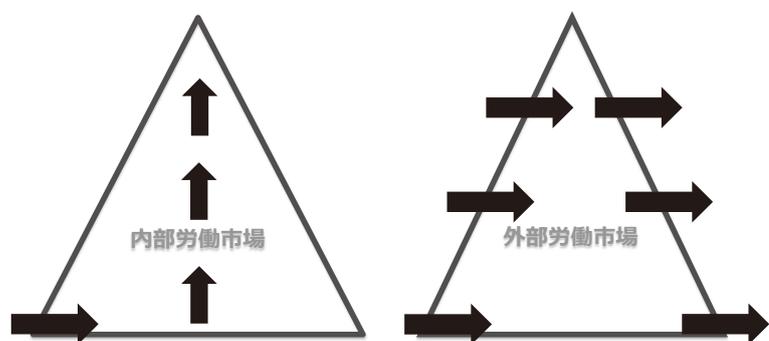
2. 労働市場で考えてみると

日本でこれほどパート基幹化が進展すれば、パートタイマーのことを外部人材と呼ぶわけにはいなくなる。それでは、外部人材とは何か。基幹化が進む前の補助労働者としてのパートタイマーである。基幹化は、基幹化モデルでは政労使に代表されるプレイヤーへの波及と反応で考えてみたが、これを単純化した労働市場で考えてみるとわかりやすい。

代表的な労働市場を示した第Ⅲ-3図の右側の図は、外部人材を示す外部労働市場を示している。労働者は△で表した企業の様々なレベルの横から入り、一定期間滞留した後に横から出ていくイメージになる。出て行った労働者は別の企業に移る。

例えば、筆者は、大学院修了後、地方自治体（東京都）の研究所に入り、官庁（厚労省）の研究所に移り、後に大学に移り、その大学から別の

第Ⅲ-3図 内部労働市場と外部労働市場



(資料) 本田一成「パート・アルバイト社員の基幹化と均等待遇」『東京労働大学総合講座2022年度人事管理・労働経済部門前半テキスト』。

大学に移った。企業をはじめとするあらゆる組織でこういった行動をとる労働者、管理職、経営者がいる。またそれを円滑に進めるために外部労働市場（外部市場）を整備する、などと表現される場合がある。経済学では、もっぱらこの外部労働市場を想定する。

左側の図は、日本で主流と考えられている労働市場で、新卒を採用する入口を企業の最下層に設ける。採用された労働者は企業内に滞留して育成され、上方に移るイメージとなる内部労働市場を示している。すなわち、企業内で様々な経験を積み、技量を高めて昇進していく。一般的な正社員を説明する労働市場であり、経営学は、この内部労働市場を想定して体系化されている。

外部労働市場では労働者を問わず、内部労働市場では正社員の市場なので、パートタイマーをはじめ非正社員は、一般に外部労働市場で説明される。パートの賃金は地域相場で決まるとか、勤続期間が短くいずれ辞める、などと言われるのもこのためである。

ところがパートの基幹化が進展し、長勤続となり正社員なみの存在感と仕事ぶりを見せるようになると、どうなるか。パートは明らかに内部人材と見なされるから、第Ⅲ－4図のように、外部人材であるはずのパートが内部労働市場の最下部で接合されることになる。するとパートはいずれ横から出ていくのではなく、上方移動を始める。パート人事制度に沿って知識、能力、経験の上昇に応じて上位資格に位置づけられ、最終的に正社員層の下部に到達する。まさにパート基幹化の最終形態は、正社員の転換であることもそれを裏付ける。

第Ⅲ－4図 パートタイマーの基幹化と労働市場

基幹化は外部労働市場ではなく 内部労働市場の下方へ接合



(資料) 本田一成「パート・アルバイト社員の基幹化と均等待遇」

『東京労働大学総合講座2022年度人事管理・労働経済部門前半テキスト』。

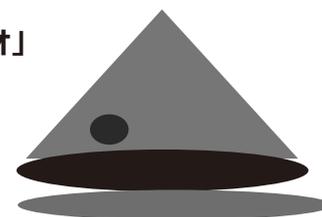
このようになると、経済学者は「パートタイマーはもはや補助労働者、周辺労働者ではなく、つまり外部人材ではないから、外部労働市場で説明がつかなくなった」と気づく。だが、実態としては、フードサービス産業や流通産業では、いちはやく内部人材に位置づけ、内部労働市場を想定したマネジメントに移行していた。

ちなみに、非正社員の論議になると1995年の日経連「報告書」が引かれ、「雇用ポートフォリオ」こそが、非正社員を急増させたと言われることが多い。間違いではないが、ポイントは第Ⅲ－5図のように、非正社員のうち一部の外部人材を一時的に企業が採用する派遣労働者などの「高度専門能力活用型」が導入され、基幹化されたパートタイマーなどを「雇用柔軟型」と呼びつつも、正社員などの「長期蓄積能力活用型」の下方に造成したという点にある。

第Ⅲ－5図 「雇用ポートフォリオ」と労働市場

1995年、日経連「雇用ポートフォリオ」

「長期能力蓄積活用型」
「高度専門能力活用型」
「雇用柔軟型」



(資料) 本田一成「パート・アルバイト社員の基幹化と均等待遇」

『東京労働大学総合講座2022年度人事管理・労働経済部門前半テキスト』。

3. 外国人労働者の位置づけ

さらに言えば、基幹化に応じないパートタイマーは、内部労働市場に入らず、外部労働市場に残された。だが、パート基幹化の進展が著しく、これを担う人材は急減しいわば空白状態となった。それを担

う人材を補充することが急務となった。このため、これまでのパート基幹化がほとんど期待されず、外部労働市場のままか、一時的もしくは間欠的にわずかに内部労働市場に接着する労働市場が造成された。その担い手には外国人労働者が含まれていると考えられる。

したがって、外国人労働者を取り上げて労働問題を考える際には、従来のパート基幹化モデルを念頭に置きつつ、きわめて外部労働市場にいるか、もしくは一部は内部労働市場の最下層に入ってくる労働者の基幹化を探求する必要がある。

すなわち、外国人パート特有の基幹化があるのかどうか。もしあれば、どのように把握するのか。その基幹化が促すものは何か、などへの関心を持って検討することになろう。

以下では、こうした点についてU Aゼンセンの調査を併用して明らかにしよう。なお、本章では以下の分析において「単組調査」「事業所調査」「従業員調査」ともに不明回答を除外した集計結果を用いている。

4. 外国人労働者の基幹化

まず、「事業所調査」から、職場のパート基幹化を観察してみよう。ただし、あらかじめ述べるが、フードサービス職場の基幹化を把握するのは容易ではない。基幹化とは、極論すればパートタイマーの正社員への接近を手がかりにするが、その正社員が職場にいないか少数であることが多いからである。仮にそうであれば、両者の仕事内容は大きく異なり、パートタイマーは正社員への接近主体とは言えない。外国人労働者の量的な基幹化は着実に進んでいると思われる一方で、質的な基幹化は、むしろ正社員との分業、すなわち正社員と距離をとる形で進行している可能性が高い。

「事業所調査」では、まず正社員とパートタイマーの業務内容と責任の差異をたずねた後、それらについてパートタイマーの日本人と外国人の差異を問う。これらを組み合わせたのが第Ⅲ－2表である。

第Ⅲ－2表 パートと正社員、外国人パートと日本人パートの業務内容と責任の程度の同一性

		外国人パートと日本人パート		
		業務内容も責任程度も変わらない	業務内容は同じ・責任程度は異なる	業務内容も責任程度も異なる
パートと正社員	計	70% (100%)	20.2%	9.9%
	業務内容も責任程度も変わらない	94.8% (21.3%)	5.2%	0.0%
	業務内容は同じ・責任程度は異なる	53.3% (36.2%)	41.2%	5.5%
	業務内容も責任程度も異なる	71.6% (42.5%)	9.8%	18.6%

まず、正社員とパートタイマーについて「業務内容も責任の程度も変わらない」(21.3%)、「業務内容は同じだが責任の程度は異なる」(36.2%)とそれぞれ一定割合を占めるのに対して、「業務の内容も責任の程度も異なる」(42.5%)が最も高い。

次に、パートタイマーに限定して日本人パートと外国人パートの差異についてたずねた結果は、「業務内容も責任の程度も変わらない」(70%)、「業務内容は同じだが責任の程度は異なる」(20.2%)と両者の仕事内容が重複するのがほとんどである。その意味で、フードサービス職場での日本人パートと外国人パートの差異は小さく、パート基幹化は外国人労働者に広く適用されている。

そこで、日本人パートと外国人パートで「業務の内容も責任の程度も異なる」という回答を除いた上で、改めて正社員とパートタイマーの差異に基づいて基幹化レベルを設定した。具体的には、正社員とパートで「業務内容も責任の程度も変わらない」を基幹化レベル1、「業務内容は同じだが責任の程度

は異なる」をレベル2、「業務の内容も責任の程度も異なる」をレベル3とした。すると、基幹化のレベル1は23.6%、レベル2が38%、レベル3が38.4%となる。

レベル1とレベル2は、ともに業務内容が同じだからまとめてもよいが、責任の程度で区分している。レベル3は厳密には基幹化していないと表現してもよいが、日本人パートと外国人パートの業務内容や責任の差異がないタイプへ移行する可能性がある点を重視して、あえてレベル3とした。

レベル1とレベル2で6割以上となるため、フードサービス職場で外国人パートの基幹化が見られるが、これは従来の基幹化の概念に基づいてそう言えることに留意が必要である。レベル3は4割弱で決して少なくないが、先述したように正社員の配置の問題があるから、どう解釈するかが難しい。一考した結果を示そう。

例えば、小売職場のパート基幹化は、週休2日制を進める正社員の代替要員という面があり、1970年代から2000年頃まで連綿と進行してきたため、パートが少数で多数の正社員の補助労働者、つまり基幹労働者ではない時期にさかのぼることができる。しかし小売職場との大きな違いは、フードサービス職場では、正社員の補助ではなく正社員のいない職場で基幹労働者になっている点である。正社員への接近という観点から脱却する必要があるだろう。

実は、こうした観点は小売業職場でも必要であり、正社員の業務が上位へ変動していくことを視野に収めるべきであった。だが、小売職場には正社員が極度に減少することなく、正社員への接近という観点を放棄するまでにならなかった。

翻って、フードサービス職場では、正社員がいないかごく少数である。このため、正社員の接近の程度が測定できない状態で、その労働者がいなければ店舗運営が成立せず、事業が継続できないことを重視する。言い換えればエッセンシャルな労働実態に着目した新しいパート基幹化の概念が必要となる。つまり、パート基幹化モデルの一種には違いないが、別のモデルである。これを旧来の一般的なパート基幹化と区別して、E型パート基幹化（エッセンシャル労働型パート基幹化）と呼ぼう。

E型パート基幹化は、正社員への接近がないという意味で、正社員との分離がある一方で、外国人の一部には業務内容や責任の程度の高度化を要求し、他の一部には要求しない現象がみられる。

しかしながら、一般的なパート基幹化の最終地点が正社員への転換であったことを考え合わせると、実態として外国人のパートタイマーが正社員に転換する例がみられる。つまりE型基幹化は、一部とは言え、一般的な基幹化概念の適用ができる可能性がある。ただし、もともと正社員登用するための選抜というだけなら、いわば飛び地への着地となり、いわゆるスペクトラム（連続）を想定する一般的な基幹化とは異なると解釈することができる。

このように、一般的な基幹化からすればやや複雑なE型基幹化であるが、先述した内部労働市場からみれば、その内容と親和的な点が多く、理解がしやすいかもしれない。すなわち、外部労働市場にいたはずの日本人のパートが内部労働市場の下層から出現し、基幹化の進展で上方へ移動した後に空間が発生する。それを埋める形で、外国人パートが出現している。しかしながら、上方への移動が限られ、また多くは留学生ということがあり、相対的に短勤続で、いずれ退職する。

本質的に外部労働市場にいる外国人パートだが、一部は例外的に内部労働市場の下層に接着する空間にいる状態をE型基幹化と呼んでいることになる。

5. パート基幹化レベル別の賃金と労働時間

仮にフードサービス職場でE基幹化が進行中であれば、一般的なパート基幹化のような基幹化モデルは作動しない。典型的な例は、エッセンシャルな労働に対応した賃金となり、一般的な基幹化の進展

に反応する賃金上昇は見られないはずである。

この点を確認してみよう。第Ⅲ－3表は、前述のように「事業所調査」に基づいて設定した一般的な基幹化レベル別に、パートタイマー

および外国人労働者の最低時給額と最高時給額の平均値を示している。パート全体の最高時給額は、基幹レベル1で1168円、レベル2で1197円、レベル3で1193円、最低時給額は、レベル1で1013円、レベル2で1033円、レベル3で1019円である。

第Ⅲ－3表 基幹化別のパート全体と外国人パートの最高・最低時給額

	パート全体		外国人パート	
	最高時給額 (円)	最低時給額 (円)	最高時給額 (円)	最低時給額 (円)
計	1188.4	1023.1	1112.4	1038.6
基幹化レベル1	1168	1012.5	1100.4	1028.7
基幹化レベル2	1196.5	1033.4	1130.7	1047.8
基幹化レベル3	1192.5	1019.4	1101.7	1035.5

外国人パートの最高時給額は、レベル1で1100円、レベル2で1131円、レベル3で1102円、最低時給額は、レベル1で1029円、レベル2で1048円、レベル3で1036円である。

平均値は、基幹化レベル別でほとんど変わらず、パート全体、外国人パートともに、むしろレベル2やレベル3の賃金が高い。また最高時給額は全てのレベルで外国人パートの方が低いが、最低賃金額は、外国人パートの方が高い場合がある。基幹化レベルの上昇による賃金上昇はうまく観察できない。

次に労働時間に移ろう。労働時間は仕事の習熟に影響するから一般的なパート基幹化は長時間や長勤続を要する。しかし、E型基幹化を前提にすれば必ずしも長時間である必要はない。また留学生が多いため上限を加味したり、ダブルワークなどの兼ね合いといった要因が影響しているため、短時間労働になりがちであると考えられる。

第Ⅲ－4表は、一般的な基幹化レベル別に、1週あたりの出勤日数に1日の労働時間数を乗じて算出した労働時間を示している。ただし、「事業所調査」では1日の労働時間数をカテゴリでたずねているため、大まかな傾向をみるため、便宜的に時間数を割当てた。

第Ⅲ－4表 パート全体と外国人パートの1週間の労働時間

	パート全体 (時間)	外国人パート (時間)
計	21	17.5
基幹化レベル1	19.9	18.8
基幹化レベル2	21.6	16.9
基幹化レベル3	21.1	17.4

パート全体の1週の労働時間は、基幹化レベル1で19.9時間、レベル2で21.6時間、レベル3で21.1時間である。一方、外国人労働者は、レベル1で18.8時間、レベル2で16.9時間、レベル3で17.4時間である。基幹化レベル1の外国人パートの労働時間が若干長いものの、基幹化別にはほとんど差がみられない。つまり、基幹化しているパートほど労働時間が長いわけではない。パート全体に比べて外国人パートの労働時間が短い点は共通する。

6. E型パート基幹化と賃金・労働時間

フードサービス職場で外国人パートのE型基幹化が進行していると想定し、そのレベル別の賃金と労働時間をみよう。

「事業所調査」は「外国人従業員がいないと仕事がまわらない」という意見に対する同意度をたずねている。「あてはまる」と「ややあてはまる」の回答事業所をエッセンシャル労働の要素を満たしているとみなしてE型基幹化レベル1、「どちらともいえない」「ややあてはまらない」「あてはまらない」をレベル2と区分すると、それらはおおよそ半々となる。

こうしたE型基幹化別に、賃金と労働時間を見ると、第Ⅲ－5表のようになる。

第Ⅲ－5表 E型基幹化別のパート全体と外国人パートの賃金と労働時間

	賃金				1週間の労働時間			
	パート全体		外国人パート		パート全体		外国人パート	
	最高時給額 (円)	最低時給額 (円)	最高時給額 (円)	最低時給額 (円)	労働日数 (日)	労働時間 (時間)	労働日数 (日)	労働時間 (時間)
計	1191.8	1026	1113.2	1041.8	5.7	21.3	5.2	17.4
E型基幹化レベル1	1223.2	1043.1	1153.4	1057.1	5.9	21.6	5.5	19
E型基幹化レベル2	1162.0	1009.8	1075.1	1027.4	5.6	21.1	4.9	15.9

外国人パートの最高賃金は、E型基幹化レベル1で1153円、レベル2で1075円、最低賃金はレベル1で1057円、レベル2で1027円となる。また、1週間の労働時間は、E型基幹化レベル1で、労働日数5.5日で19時間、レベル2では4.9日で15.9時間である。

E型基幹化レベル1の賃金と労働時間は、レベル2を上回り、エッセンシャル労働を重視したE型基幹化モデルの当てはまりがよく、こうしたタイプの基幹化がフードサービス産業で普及している可能性が高い。

7. 外国人パートの採用理由

念のために、外国人パートの採用理由でE型基幹化を確認しておこう。一般的なパート基幹化モデルは、基幹化が進むほど賃金制度の整備や賃金格差の縮小に向かう。しかしラグがあり、賃金格差の縮小はそれほど円滑に進まない。このためやや乱暴な見方をすれば、ラグがある期間は、基幹化すればするほど、その時の賃金が低いほど、企業が賃金格差分を享受できる。したがって、いかなる調査でも、企業のパート採用理由の回答は「賃金が安いから」や「人件費の節約になるから」が最多となる。

「事業所調査」で外国人労働者の採用理由をたずねた結果を基幹化レベル別にみると、第Ⅲ－6表のようになる。人件費の節約という言葉を用いていないがほぼそれに対応する「労務コストの効率化」(2.4%)は非常に少なく、外国人の採用が人件費削減に直結していない。つまり、一般的な基幹化ではなく、E型基幹化の特徴の一端を示している。

むしろ最も高いのは「国籍に関係なく能力や人物本位で採用」(60.5%)で、それに「日本人では適当な人材が集まらない」(36.1%)、「日本人よりも採用が簡単で人手が確保しやすい」(16.6%)が続いている。「国籍関係なく能力や人物本位」は基幹化レベル2やレベル3で高く、「日本人で適当な人材が集まらない」はレベル1で高いなど若干の違いはある。だが、人件費削減理由が大きく後退し、欠かすことのできない人材を渴望する採用行動が明確である。

第Ⅲ－6表 外国人労働者の採用理由(複数回答)

(%)

	日本人では 適当な人材 が集まらない	日本人よりも 採用が簡単で 人手が確保し やすい	労務コスト の効率化	外国人客へ の対応	業務の国際 化に資する	外国人なら ではの技能 や発想をとり 入れる	障がい者な どを含めて 多様な人材 を活用	国籍に関係 なく能力や 人物本位で 採用	その他	あてはまる 理由はない
計	36.1	16.6	2.4	3.7	2	3.9	3.7	60.5	1.2	8.8
基幹化レベル1	44.3	16.5	4.1	4.1	0	9.3	3.1	43.3	2.1	1.4
基幹化レベル2	35.9	19.9	1.3	1.9	0.6	1.3	3.2	62.8	0	5.8
基幹化レベル3	31.2	13.4	2.5	5.1	4.5	3.2	4.5	68.8	1.9	8.3

IV. 外国人労働者の基幹化と意識

1. 「従業員調査」の外国人労働者

フードサービス産業の外国人パートの活用に関して、E型基幹化の当事者であり、基幹化に応じる立場にある外国人労働者に注目しよう。まず、外国人労働者の属性について主要な点を摘記する。詳しい属性は、第4章を参照してほしい。

「従業員調査」によると、外国人労働者の在留資格は「留学」(40.3%)、「身分に基づく在留資格」(19.4%)が多いが、「家族滞在」(14.4%)も1割半となる。国籍は「ベトナム」(45.6%)、「中国」(21.3%)でおよそ3分の2を占める。これらの点は「単組調査」「事業所調査」と変わらない。

回答者の性別は「男性」が34.7%、「女性」が64.7%、どちらでもないが「0.6%」と女性が多い。平均年齢と現職の平均勤続年数は、男性が28歳、2.59年、女性が30.6歳、3.25年、どちらでもないが22.7歳、2.25年である。就業形態は、「パート・アルバイト」(74.7%)がおおよそ4分の3を占め、「正社員」「契約社員」などは少ない。

今後の就業継続意識は、「いまの職場・会社で働きつづけたい(就職したい)」(40.1%)、「ほかの日本の企業で働きたい」(15.9%)、「まだ決めていない」(26.9%)など日本での就業希望者が多い。今後の進路希望という形でたずねているため、現在の在留資格のまま継続したいのか、在留資格が変わった際の希望なのか識別しにくい。いずれにせよ、現在の職場の定着志向は強いとみてよい。

また、文字通り長期の視点から会社に就職したい外国人が多いのであれば、おそらく日本人の学生アルバイトより就職希望が多く、E型基幹化の中に一般的な基幹化の外国人パートが含まれていることになる。前述した第Ⅲ-5図の労働市場で、外国人労働者の一部が内部労働市場に接触しているゆえんである。

生活費の収支については「十分生活できる」(25.5%)、「収入と収支が同じくらい」(57.7%)、「今の収入だけでは生活できない」(16.8%)を見る限り、赤字となる外国人パートは1割台となっている。勤務先の数は、「1か所」(72.2%)、「2か所」(23.2%)、「3か所以上」(4.6%)に分かれ、外国人労働者の3割弱が複数就業者である。

2. 外国人パートの基幹化

フードサービス産業のE型パート基幹化については既に述べた。「事業所調査」では正社員と比較してパートタイマーの業務内容と責任の程度が異なる事業所は4割を超え、業務内容と責任の程度が同じ事業所は2割程度であった。また、パート内部では、外国人パートと日本人パートの業務内容と責任の程度は大きく重なっていた。約9割の外国人パートが日本人パートと同一の業務内容であり、約7割の外国人パートが業務内容と責任の程度とも一致していた。外国人パートに依存するという意味でエッセンシャル労働の視点で区分すると、E型基幹化のレベル1とレベル2の事業所はおおよそ半々となり、レベル1の方が賃金は高く、労働時間が長い傾向がみられた。

「従業員調査」では、外国人と日本人の業務内容と責任についての差異が確認できる。職場で日本人パートと「仕事内容も責任も変わらない」が67.2%、「仕事の内容は同じだが責任は違う」が19.1%、「仕事の内容も責任も違う」が13.6%である。日本人労働者と約7割が一致しており、「事業所調査」の結果と同水準で合致する。すなわち、外国人パートは日本人パートと大きく重なる形でE型基幹化がみられる。

それを高めるのかどうかは、もちろん企業や事業所の方針や運営によるが、外国人にとって働きやす

い職場環境の整備や教育訓練システム、外国人パートの日本語を含む能力などに左右される。

3. 賃金と労働時間

それでは、日本人パートの仕事との一致度により賃金と労働時間は異なるのであろうか。ここでは、業務内容も責任の程度も同一の外国人パートを「一致度高タイプ」、業務内容は一致するが責任は異なる「一致度中タイプ」、業務内容と一致度がともに異なる「一致度低タイプ」に分ける。これをフードサービス職場に不可欠なパートであり、日本人パートに対する基幹化がみられ、代替傾向がある点で、E型基幹化の程度を示す指標とみなす。

すなわち、一致度高タイプをE型基幹化レベル1、中タイプをレベル2、低タイプをレベル3と呼ぶ。「事業所調査」では別の指標からE型基幹化の程度をレベル1とレベル2に分けているが、ここでは「従業員調査」で3つのレベルに分けるのを試みているので留意が必要である。

第IV-1表はこうした区分による賃金額と労働時間を示している。「従業員調査」は、賃金について時給での回答者と月給での回答者が混在している。時給回答者について、一致度高タイプ（E基幹化レベル1）の時給の平均額は1077円、中タイプ（レベル2）は1089円、低タイプ（レベル3）は1042円である。月給回答者については、高タイプ（レベル1）が14万2012円、中タイプ（レベル2）が16万833円、低タイプ（レベル3）が11万4円である。

第IV-1表 外国人パートの賃金と労働時間（日本人パートの仕事・責任との一致度別）

	時給 (円)	月給 (円)	1週の労働時間 (時間)	1週の出勤日数 (日)
計	1076	139430	21.9	3.93
一致度高タイプ (E基幹化レベル1)	1077	142012	21.9	3.95
一致度中タイプ (E基幹化レベル2)	1089	160833	21.5	3.83
一致度低タイプ (E基幹化レベル3)	1043	110004	22.5	3.92

フードサービス職場では夜間や休日などの時間帯による賃金差があるため、厳密には比較が困難であるが、E基幹化レベル3に対してレベル1やレベル2の賃金が高い傾向は確認できる。このため、外国人パートの賃金は、一般的な基幹化に応じた賃金上昇傾向が弱いけれども、日本人パートとの仕事の一貫度という点が投影されたE基幹化が高まると、ある程度の賃金上昇を伴っているとみられる。

次に労働時間に移ろう。「従業員調査」によると、1週間の労働時間は、一致度高タイプ（E基幹化レベル1）で21.9時間、中タイプ（レベル2）で21.5時間、低タイプ（レベル3）で22.5時間と、これらは20時間強となり、ほとんど差異がない。1週間の労働日数についても、レベル1で3.95日、レベル2で3.83日、レベル3で3.92日と4日弱でほとんど変わらない。

フードサービス職場では日本人パートとの一致度が高まっても、一般的な基幹化のように基幹化パートが長時間労働になるという連動は見られない。E型基幹化は、労働時間の影響や制約が小さいモデルであるのかもしれない。

ただし、一方では「事業所調査」の結果を用いた場合のように、職場の外国人パートに対する依存度などの指標からE型基幹化のレベルがもう少し詳細に観察できれば、E型基幹化のレベルの上昇により賃金や労働時間が上昇する傾向がみられる可能性がある。

4. 仕事満足度

さらに、仕事満足度と手がかりにして外国人パートのE型基幹化を検討しよう。「従業員調査」では、仕事について満足か不満かをたずねている。「とても満足している」に3点、「まあまあ満足している」に2点、「やや不満がある」に1点、「とても不満がある」に0点を付与して満足度ポイントを算出した。

第IV-2表は、日本人パートの業務内容および責任との一致度をE型基幹化のレベルとみなした場合の満足度ポイントを示している。E型基幹化レベル1の満足度は2.36、レベル2は2.15、レベル3は2.31と、満足度ポイントは2以上であり、不満には至らず一定の満足が示されている。

第IV-2表 外国人パートの仕事満足度（E基幹化別）

	満足度ポイント
計	2.31
E基幹化レベル1	2.36
E基幹化レベル2	2.15
E基幹化レベル3	2.32

ただし、レベル2の外国人パートで若干満足度が低い。すなわち、業務内容と責任が日本人と同一である場合や、双方が違う場合よりも、業務内容は同一だが責任の程度が異なる場合である。

企業や業種のオペレーションの制約があると思われるが、少なくとも外国人パートにとって同一の業務内容を担うのであれば責任の程度も上げる方が、すなわちE型基幹化を向上させる方向であわせて労働条件を整備した方が満足度が高まり、フードサービス産業の基幹化の完成度を高められることが示唆される。

V. 外国人労働者と労働組合

1. パートタイマーの推定組織率

最後に、外国人パートの基幹化と労働組合による組織化（組合員化）について検討する。まず、全体傾向として日本のパートタイマーの労働組合組織率の現状を確認しておこう。

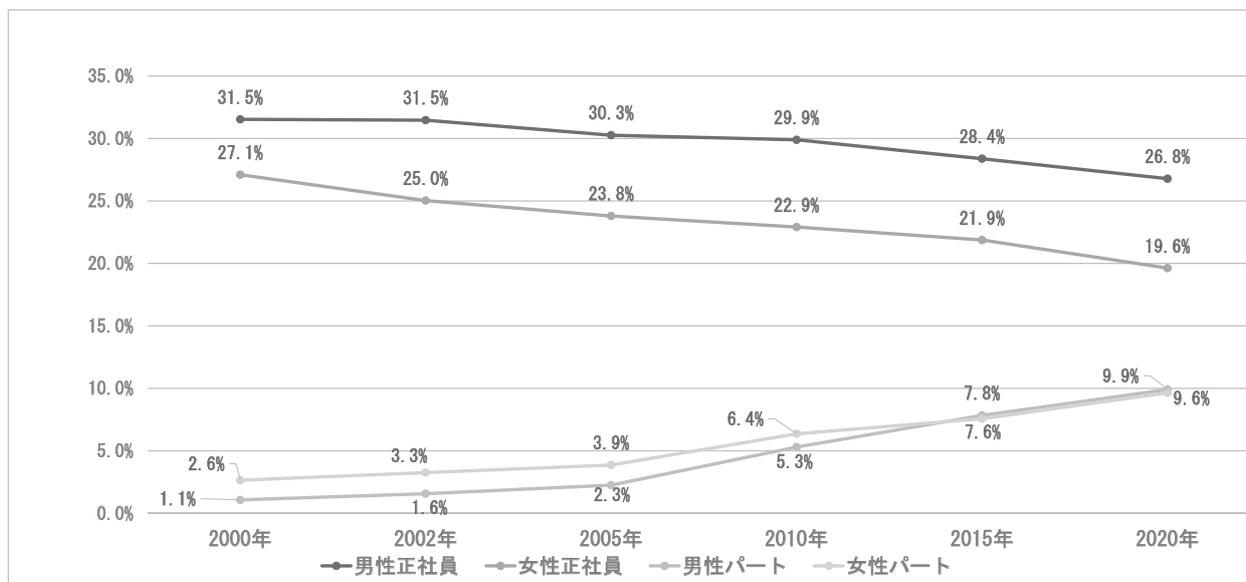
労働組合組織率は、一般に推定組織率（組織率）が用いられる。厚労省は、毎年「労働組合基礎調査の概況」で組織率を発表する際に、同調査が実施される毎年6月の組合員数に対応させるために総務省『労働力調査』の同年6月の雇用者数を提示し、組織率を発表している。だが、文字通り推定するプロセスで問題が生じる。男女別、正社員・パート別の組織率を算出するのは容易ではないのである。そこで、細かい点は省略するが、独自に試算した結果を提示する。

第V-1図が示すように、20年間で男性正社員と女性正社員の組織率は低下してきている。2020年時点で、男性正社員の組織率は26.8%、女性正社員のそれは19.6%であり、ともに全体の推定組織率を上回っている。また、男性より女性の組織率が低く、男女差がわずかに拡大しつつある。

一方、パート組織率は上昇傾向が見られ、全体の推定組織率の低下傾向が発表される際に、それに抗うポジティブな要素として語られることが多い。2002年時点で、女性パートの組織率は2.6%であったが、2020年時点で9.6%まで上昇している。この背景には、労組が2000年以降にパート組織化を急速に進めたことがある。また、主婦パートを大量に組織化する事例が散見されることもあって、女性パートの組織率のみが上昇していると解釈されることがある。

ところが、男性パートの組織率も2002年時点で1.6%であったが徐々に上昇して男女差を縮め、2020年時点では、9.9%と女性パートの組織率を抜いた。様々な産業で男性パートの組織化が進められた結果である。

第V-1図 正社員とパートの男女別組織率



(資料) 本田一成「男女共同参画からクミジョへ」『日本労働研究雑誌』第747号。

いずれにせよ、男性より女性の組織率が低いという特徴を含みながら、パート組織率は上昇を続けている。だが、パート組合員数の中でどれほど外国人労働者が含まれているは不明である。

2. 外国人パートの組織化意欲

「単組調査」では組合員としての組織率が低いものの、外国人労働者の組織化が見られた。それでは、労組の外国人労働者に対する組織化意欲は強いのだろうか。

「単組調査」によれば、「外国人労働者の組織化に積極的に取り組むべき」という意見に「そう思う」もしくは「どちらかといえばそう思う」と回答し、組織化を肯定したのは、製造部門の労組で68.1%、流通部門で75.3%、総合サービス部門で77.6%であり、3部門とも高い。このうち総合サービス部門の組織化意欲が最も高い。

総合サービス部門のうち、フードサービス部会の労組は88.2%と、総合サービス部門全体の回答を上回る。フードサービス労組の組織化意欲はとりわけ旺盛であるといえる。この事実を踏まえて、フードサービス産業の外国人パートの組織化について立ち入ってみよう。

3. 外国人パートの基幹化と組織化

一般的なパート基幹化では、職場の基幹化が進むほど、労働組合はパート組織化に取り組む。E型基幹化の場合はどうか。職場でパートタイマーが増えること、および、職場の基幹的作業を担うことは変わらないから、労働者の過半数を維持し、また組合員の労働条件の下落要因を除去するためにパート組織化が進行するはずである。

「事業所調査」では、外国人パートを組織化している組織化事業所は65.5%、組織化していない未組織事業所は34.5%となる。

第V-1表のようにパート基幹化のレベル別に

第V-1表 外国人労働者組織化労組の割合（基幹化別）

		組織化事業所	未組織事業所
一般的な基幹化	レベル1	56.7%	43.3%
	レベル2	73.7%	26.3%
	レベル3	63.3%	36.7%
E型基幹化	レベル1	65.2%	65.3%
	レベル2	34.8%	34.7%

みた組織化事業所は、一般的な基幹化では、基幹化レベル1で56.7%、レベル2で73.7%、レベル3で63.3%である。一方、E型基幹化では、E型基幹化レベル1で65.2%、レベル2で65.3%とまったく差異がない。

一般的な基幹化については、一見労組がそれに反応する形で組織化を促す基幹化モデルは作動しないようである。だが、E型基幹化については、E型基幹化が作動するまでの段階にあり組織化が進まない、E型基幹化は組織化を促さない、サンプルの特性上の理由で差異がない、などさまざまな解釈ができる。

仮に、実態としてE型基幹化が先行しても、組織化が追い付いていないとすれば、労組に組織化意欲があっても、外国人パートの組織化に困難が伴っていることが推測される。例えば、典型的には組織化に際して、外国人の加入活動が難しいことなどが考えられる。

4. 組織化のハードル

この点に関して、組織化事業所が外国人と活動を行う際の課題として最も多く指摘しているのは、「組合・組合活動があまり認知されていない」(56.1%)や「言葉のコミュニケーションが難しい」(47.4%)、「ニーズを把握するのが難しい・できない」(28.1%)である。「特に課題はない」(15.8%)は極めて少なく、何らかの課題に直面したまま活動を続けている。

これらの結果から勘案すると、正社員組合員や日本人パートとは格段の差がある現状がみえる。この格段の差がそのまま、外国人パートの組織化のハードルであると解釈できる。外国人パートの組織化を視野に入れた場合、ニーズが大きくてハードルが高い。こうした情勢に直面し、組織化を進める労組と未組織とする労組に分かれている。

E型基幹化が労組に組織化を迫らないのは、外国人パートが外部人材に位置づけられ、一般的な基幹化のような正社員転換をゴールとするような知識、経験、能力などを問わないことや、加入した外国人が労組の活動を担うことの現実性が低いなど、外国人パートの組織化に踏み切れない理由があると思われる。

実態としてのE型基幹化によって、企業側が賃金制度などの整備を進めることが、労組の組織化意欲を削いでいるのかもしれない。その意味では、外国人パートの労働条件の向上や職場環境の整備は、労組による組織化の有無ではなく、E型基幹化の実態の方に先導されて進行している。つまりE型基幹化では、企業の方が敏感に反応し、労組の反応が弱いことになる。

5. 組織化労組と未組織労組の組織化意欲

組織化事業所のうち、外国人労働者を組織化した方がよいと肯定している事業所は84.5%であり、否定しているか判断がつかないという事業所は2割未満である。組織化を肯定する労組が圧倒的に多いという点では潜在的な組織化意欲が高いことがわかるが、先述した組織化に伴うハードルがある点が示唆される。

未組織事業所についてはどうか。「事業所調査」では、

「A 労働組合は外国人労働者問題に積極的に取り組むべきだ」

「B 今後は国籍問わず必要な人材を雇用すべきだ」

「C 現在日本で働いている外国人労働者の在留期間を延長できるようにすべきだ」

といった外国人に関する意見に対する同意度をたずねている。「そう思う」に5点、「まあそう思う」

に4点、「どちらともいえない」に3点、「あまりそう思わない」に2点、「そう思わない」に1点を付与して同意度ポイントを算出した。

第V-2表は、外国人パートの組織化事業所と未組織事業所の同意度ポイントを示している。A意見への同意度は3.87、B意見へは4.31、C意見へは4.15となり、外国人労働者の雇用、在留期間の延長に比べて低いものの、労働組合の積極的な取り組みが肯定されている。また、組織化事業所の同意度ポイントは、すべての意見について未組織事業所をわずかながら上回っているが、大きな相違はない。

第V-2表 外国人労働者に関する意見への同意度（組織化別）

	計	組織化事業所	未組織事業所
A 労働組合は外国人労働者問題に積極的に取り組むべきだ	3.87	3.91	3.80
B 今後は国籍問わず必要な人材を雇用すべきだ	4.31	4.32	4.28
C 現在日本で働いている外国人労働者の在留期間を延長できるようにすべきだ	4.15	4.15	4.13

これらの結果は、外国人パートに対するE型基幹化意欲がみられ、また未組織事業所では外国人パートの組織化や労働条件向上活動に余地があることの傍証である。外国人パートのE型基幹化が進行する中、労組による組織化や労組活動が不要であるわけではない。外国人パートの組織化ニーズがあると考えられる。

6. 外国人労働者のニーズ

「従業員調査」によれば、外国人パートの悩みや希望は決して小さくないため、その意味では、労働者側にとっても潜在的な組織化や活動のニーズが大きい。

第V-3表のように、外国人パートの悩みとして、「日本語が難しくて、うまく仕事ができない」(15.5%)、「仕事内容に対して、もらえる給料が少ない」(13.5%)などが指摘されている。「特に悩んでいることはない」(52.7%)は約半数であり、2人に1人が様々な悩みを抱えて働いている。

第V-3表 外国人パートの悩みと会社への要望

悩み	%	会社への要望	%
日本語が難しくて、うまく仕事ができない	15.5	本国語のマニュアルを用意する	16.1
一緒に働いている人とコミュニケーションが取れない	5.7	支援してくれる人を配置する	58.0
会社でのルールや文化が理解できない	3.2	相談できるところをつくる	6.3
日本の法律がわからない	4.9	意見を聞く機会をつくる	11.1
仕事の内容に対して、もらえる給料が少ない	13.5	宗教や文化を考慮して、休憩したり仕事を休めるようにする	5
いろんな仕事に挑戦したいのに、同じ仕事しかさせてもらえない	4.1	宗教や文化を考慮して、食堂のメニューを工夫する	2.5
仕事を休めない、シフトを無理に入れられてしまう	1.7	在留資格のことや役所での手続きについて支援する	6.8
日本人に比べて評価が低い	5.3	住宅探しの支援をしたり、社宅や寮を手配する	5.4
日本人に比べて仕事を教えてもらえない	1.7	日本語を学習する機会を増やしたり、お金の援助をする	10.8
働き続けられるか不安がある	4.5	会社のルール、日本の文化や暮らしの研修をする	6.5
働いている場所を変えたい	3.5	社員全員に差別をなくす研修をする	6.9
あてはまるものはない	7.8	日本人とともに参加する交流会を開く	13.8
特に悩んでいることはない	52.7	その他	3.8
		特にやってほしいことはない	49.2

また、会社に望むこととしては、「本国語のマニュアル」(16.1%)、「日本人とともに参加する交流会」(13.8%)、「意見を聞く機会」(11.1%)などの意見が上位にきている。「特にやってほしいことはない」(49.2%)も約半数であり、2人に1人が会社に希望することがある。現状で会社が実現していないこ

とであり、先導して実現するのは労組しかありえない。

VI. おわりに

本稿では、3種の調査結果を使用してフードサービス産業の外国人労働者について考察した。パート基幹化モデルと労働市場のタイプを手がかりにして、事業所における活用実態、賃金と労働時間、外国人労働者の意識などに基づいて、E型パート基幹化モデルを提示した。

E型基幹化では、外国人パートは基本的に外部労働市場からの雇用と言えるが、エッセンシャル労働の比重が高いという点で、かつてパートタイマーが出現した時の補助労働者とは異なる基幹労働者と見なすことができる。

おそらくE型パート基幹化でも政労使に代表されるプレイヤーの反応にラグ（遅滞）が発生する。例えば、外国人労働者への取り組みは、先行する労組だけでなく検討中として未着手である労組も多い。ラグが生じるのは、プレイヤーに、基幹化に促されるという受動的なニーズ志向だけでなく、基幹化を進めるための能動的なシーズ志向が問われるからであろう。

政労使がフードサービス産業における外国人労働者の雇用に積極的であることは間違いない。企業は外国人労働者を組み込むマネジメントへ舵を切っている。外国人労働者の雇用や活用を目標とする方向へ動かす意図があれば、労使は相応の責任を負わねばなるまい。労働組合は、取り組み次第の状態にある時にこそ力量が問われる。

この方向性の中では、意識するにせよ無意識にせよ、あるいは速度はともかくとして、政労使は職場のパート基幹化からそれぞれ反応を促される。企業や労組は、職場の現況に鑑み、あるいは今後の戦略としても、改善すべき点は見えているはずである。

労組としては、外国人パートの組織化だけを切り取ることなく、政労使の動きの全体像に注視しつつ本来の役割をどのように果たすかを再点検すべきであろう。また、先行労組の取り組みに関する情報収集、職場実態を点検する情報交換や経験交流の場を増やすことなどで、シーズ志向を強める必要がある。

UAゼンセンが3種の調査を実施したのは、外国人労働者に対する重要な取り組みであり、第一歩といえる。とりわけフードサービス産業に焦点を当てたが、実施が困難なテーマにも関わらず、一定の調査内容と網羅性をもつ実査を敢行し、調査結果を得られたのは画期的である。

当事者である労組は、ぜひそれぞれの日常的な取り組み、方針や展望に際してこの調査結果を十分に活用すべきである。また産業政策のための議論の資料とすべきである。各労組の取り組みが外国人労働者の労働や生活に直結するという意味で、労組の役割が大きいことを忘れるべきではない。

「参考文献」

日経連『新時代の「日本的経営」』1995年。

本田一成「パートタイマーの組織化の意義－基幹労働力化と処遇整備に注目して」『日本労働研究雑誌』第544号、2005年。

本田一成「Utilizing Part-time Workers in Japanese Family Restaurants」『國學院経済学』第53巻第2号、2005年。

本田一成『チェーンストアのパートタイマー－基幹化と新しい労使関係－』白桃書房、2006年。

本田一成「パート・アルバイト社員の基幹化と均等待遇」、労働政策研究・研修機構・東京都・日本労使関係研究協会『東京労働大学総合講座 2022年度人事管理・労働経済部門・前半テキスト』2022年。

本田一成「男女共同参画からクミジョヘー労働組合における女性の代表性の現状と課題」『日本労働研究雑誌』第747号、2022年。

第7章

【講演録】

外国人労働者問題の現状と 労働組合の役割

第7章 【講演録】 外国人労働者問題の現状と労働組合の役割¹

法政大学名誉教授 上林千恵子

本日は、外国人労働者問題の現状と労働組合の役割ということで約50分にわたってお話をします。外国人労働の問題は、あらゆるレベルで、実態と建前が乖離しています。その実態と建前の乖離に目配りをしながら、今日はお話をさせていただきます。

外国人労働者の受け入れは、どの国でも「内外人平等原則」を謳っており、それが基本的な建前ですが、実態としては内国人と外国人との間の平等原則は何なのかという基本的な規範についての合意形成さえも難しく、政策目標そのものが度々変更されています。たとえば既に移民受け入れの歴史の長い他の先進国では、少数者の権利擁護として彼ら独自の文化を尊重する多文化主義を採用するのか、彼らの社会的地位の上昇を目標に、受け入れ社会の言語・習慣・教育を習得させるのか、という政策目標の優先順位についてこれまでも論争の的となってきました。

日本は移民受け入れ国としてはスペイン、イタリア、韓国、台湾と並んで後発国ですので、まだこうした多文化共生の問題は大きく問題化してはおりません。しかし、外国人労働者の受け入れについては、まず受け入れ初発の段階で発生する労働条件の平等の問題と共に、雇用の安定性、住宅の供与、言語の習得、などの問題が関連して発生します。現在の日本の外国人労働者受け入れの内容は、定住者ビザを持つ日系人を除き、単身者を想定しておりますので、そうした労働者の受け入れに伴う労働組合の役割を考えていきたいと思えます。

講義の全体は、まず「はじめに」のところで、現在の外国人労働者の実態、特に最近コロナ対応を含めて政策が変わってきていますので、この点をお話します。次に、時間の関係で非常に短く削りましたが、今の技能実習生をはじめとする外国人労働者に関係がありますので、重要な法律についてお話をいたします。それから外国人労働者と言っても非常に高度な能力を持っている人から出稼ぎ的な短期就労の形で来ている人までいらっしゃるの、在留資格との関係で、そういった労働力の類型をお話します。それから日本全体としてはまだ事例は少ないですが、労働組合のこれまでの取り組みについてお話をします。最後に、日本の移民政策について、短期的な課題と長期的な課題に分けてお話をいたします。

I. はじめに

日本は外国人労働者の受け入れをほぼ30年間経験しています。最初の外国人労働者受け入れ政策のきっかけは1990年から施行された1989年入管法の成立にあります。しかし日本は現在に至るまで、「外国人を受け入れることは移民の受け入れではない」という共通認識のもとに外国人労働者を受け入れてきましたから、入管法改正自体は、長期的見通しを欠いたものでした。

それでも変化はありました。89年入管法成立前の80年代の後半時には、外国人労働者を入れるべきか、入れるべきではないかという論争がありました。しかし2年前の2018年入管法の改正時には、ほとんど議論なしに改正が行われた、ということです。

1 2021年2月18日、U Aゼンセン政策サポートセンターにて第1回外国人労働者の雇用・生活状況に関する調査研究会議を開催しました。本章では、会議にて上林千恵子名誉教授にご講演いただいた内容を掲載します。

入管法改正が世論の上で以前とは異なって問題化されることが少なくなったというこの30年間の変化の背景には、長期的には人口高齢化による若年人口の不足で、外国人労働者を入れるか入れないかの選択の余地はなくなった、という日本社会の変化がみられます。そして、短期的には2018年当時は好景気によって人手不足でした。そこで、労働力が入るのならよいではないか、言い換えれば定住化する外国人でなければ労働力として受け入れてもよいのではないかと、というような見通しがありました。

コロナの影響下にある2020年6月の現時点でも、在留資格・特定技能1号を持つ人は5,950人に増加しています。2019年4月に開始したばかりの制度で、しかもコロナ禍で新規入国者が制限された中で増加ですから、この数値を見ますと、長期的に日本社会での外国人労働者の受け入れは増大するということは確かなことだと思います。そこでまず、日本の外国人労働者の実態について統計から見ていきます。

II. 日本の外国人労働者の実態

(1) 外国人労働者に関する統計の種類

景気動向について統計は何種類もありますが、外国人労働者に関する全数を把握した官庁統計は2つしかありません。1つは法務省の「在留外国人統計」、2つ目は厚生労働省が毎年10月時点の調査をまとめた「外国人雇用状況報告」です。

1) 法務省「在留外国人統計」2019年12月末時点

在留外国人統計では、19年12月末現在293万3,137人の外国人がいて、対前年増加率は男性8.9%、女性5.0%で、総人口に占める外国人の割合は2.3%でした。これらはずっと増加傾向です。

2) 厚生労働省「外国人雇用状況報告」2020年10月時点

また、労働力だけに限って見ますと、2019年に日本の総労働力人口は6,886万人で、外国人労働者の割合は約2.4%です。組織化や労働力の観点から見たときに「まだ2.4%ではないか」という見方がありますし、「もう2.4%になった」という見方もありますが、一応、この数値は今後も増加していくだろうという点に特徴があります。

日本の特徴と申しますと、総人口に占める外国人の比率は2.3%で、労働力人口に占める外国人の比率は2.4%ですから、日本に来ている外国人は働いている労働者が多いということです。

なぜこういうことを申し上げるかということ、海外では、外国人労働者でも、労働者として来ている人と同時に、その家族が来ているからです。外国人労働者はどこの国でも入国し就労する時に、労働力としての能力があるかどうかのテストの対象ですが、家族の場合には、家族として来ているので、彼らが労働者かどうかのチェックがありません。結果として、家族が入ってくるということは、その家族が単純労働者として、その国の単純労働を担っているという形で、この部分については、「労働者としてのテストの対象ではない」ということが、ほかの国の移民政策での課題になっています。すなわち、他国では低熟練労働者の受け入れは禁止されているけれども、家族として受け入れた移民が単純労働の供給源となっているのです。

日本の場合には、基本的には技能実習生については家族帯同を認めていませんし、特定技能1号に移行した後も5年間の就労を経て特定技能2号に移行後、初めて家族帯同が許可されるという制度設計ですから、今後10年内外は現場職種に就労する外国人労働者の家族帯同はないと思います。しかし長期的には、外国人労働者受け入れに伴う家族の問題は現在の欧米諸国と同様に政策上の論点となるでしょう。

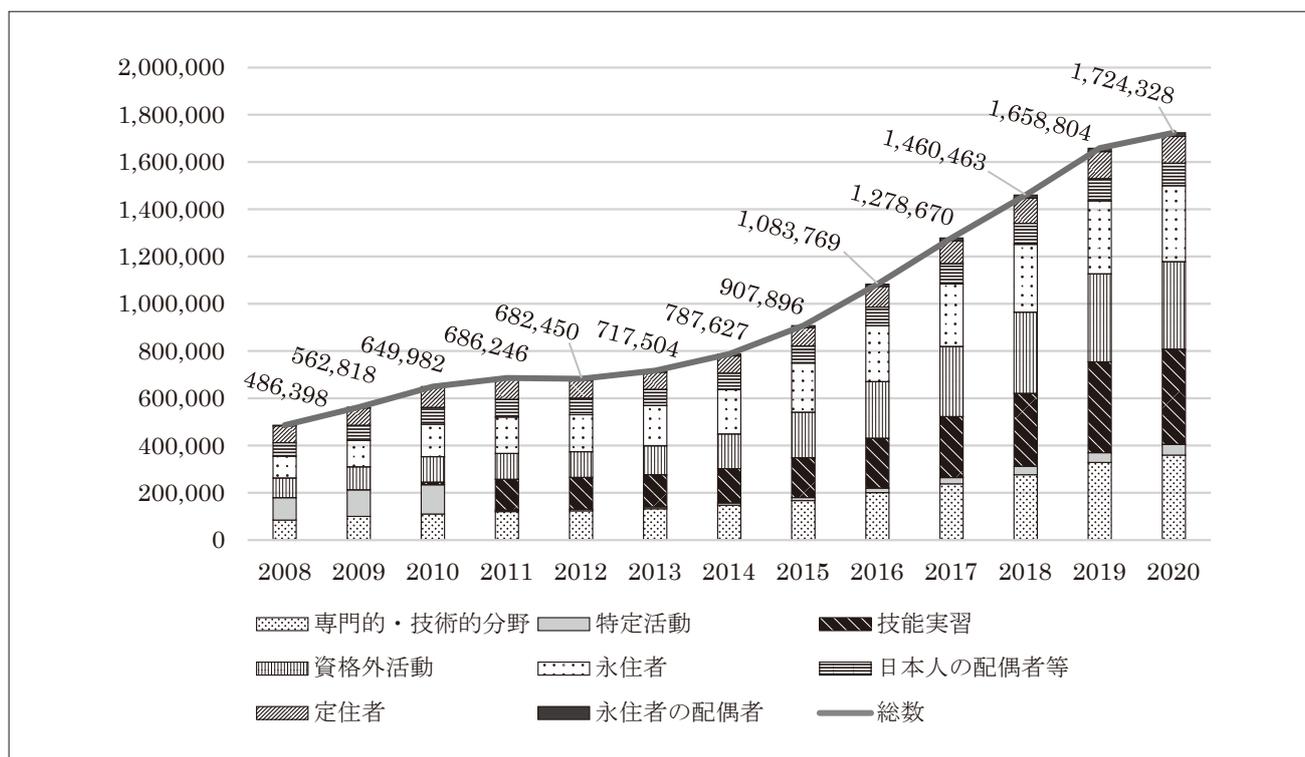
(2) 増加傾向の外国人労働者数

日本の外国人労働者は増加傾向にあります。これを大雑把に数字で見ると、2008年から20年の13年間にほぼ3.5倍に増大しました。2009年から20年の12年間で年率11.1%の伸びです。これは元々の数が小さいから伸び率が大きくなるということもありますが、10%以上というのは、たとえば経済成長で考えると、好景気の時にしか考えられない数字ですから、今後は絶対ありえないわけです。それが外国人労働者については、現在、昭和30年代の高度成長期のような伸び率を示している、ということです。そして、2019年から2020年に、コロナで休業者が増えています、外国人に限って言えば増加率が4%に低下しただけであって、受け入れ人数そのものは増加傾向が継続しています。

在留資格別に見ると、資格外活動である留学生と技能実習生の伸びが大きいです、すべての在留資格で増加傾向にあります。結果として多様な業種、企業で外国人労働者の雇用が増加しています。

また、外国人労働者の区分では、労働者としての能力の有無が入国の判別基準となる「活動ビザ」を付与される就労可能な在留資格のカテゴリーとは別に、「身分に基づくビザ（日本人の子孫であるという属性）」によって入国可能な外国人労働者の方もいます。この方たちは、最初に付与される在留資格は「定住者」ビザですが、そのあと永住資格を取ることが出来ますので、永住者の人数も2008年の9万2,000人から2020年の28万7,000人と、ほぼ3倍になっています。かつては日系ブラジル人や日系ペルー人といわれていた人たちの相当数が今は永住者として日本で就労しています。

第Ⅱ-1図 外国人労働者数の推移（在留資格別）



出所：厚生労働省（2020）『「外国人雇用状況」の届出状況まとめ』各年度10月末現在の数値

第Ⅱ-1図を見ると、全体として14年から19年までは非常に伸び率が高くなっています。そして、19年から20年にかけては、伸び率は低いけれども、総数としては伸びています。2010年まであった「特定活動」が2011年以降に「技能実習」に替わっていますが、これは2009年の入管法改定によって、技能実習という在留資格が出来たために、統計上は「特定活動」という在留資格が技能実習に切り替わりました。

第Ⅱ-1表 外国人労働者の就労業種

		人数(千人)	構成比(%)
全産業計		1,724	100.0
	農業、林業	38	2.2
	建設業	111	6.4
	製造業	482	28.0
	うち 食料品製造業	136	7.9
	うち 繊維工業	33	1.9
	うち 電気機械器具製造業	32	1.9
	うち 輸送用機械器具製造業	90	5.2
	情報通信業	71	4.1
	運輸業、郵便業	62	3.6
	卸売業、小売業	232	13.5
	宿泊業、飲食サービス業	203	11.8
	うち 宿泊業	23	1.3
	うち 飲食店	178	10.3
	医療、福祉	43	2.5
	うち 医療業	13	0.8
	うち 社会保険・社会福祉・介護事業	30	1.7
	サービス業(他に分類されないもの)	277	16.1
	うち 職業紹介・労働者派遣業	135	7.8
	うち その他の事業サービス業	114	6.6

出所：第Ⅱ-1図と同じ

先ほどの数字を業種別に見たのが第Ⅱ-1表です。基本的には製造業が多くなっていますが、そのうち食料品製造業の割合が非常に大きくて、食品製造業が全体の構成比28%の内、7.9%を占めます。製造業では自動車関連の輸送用機械器具製造業等で就労している外国人労働者も多いですが、最近は食品製造で外国人雇用が増えているということです。高齢化によってコンビニのお弁当や宅配のお弁当に頼る1人暮らしの高齢者が増えたことによって、こうした食品製造業、とりわけ外国人労働者の就労分野の弁当製造部門の需要が伸びたこととも関係するかもしれません。

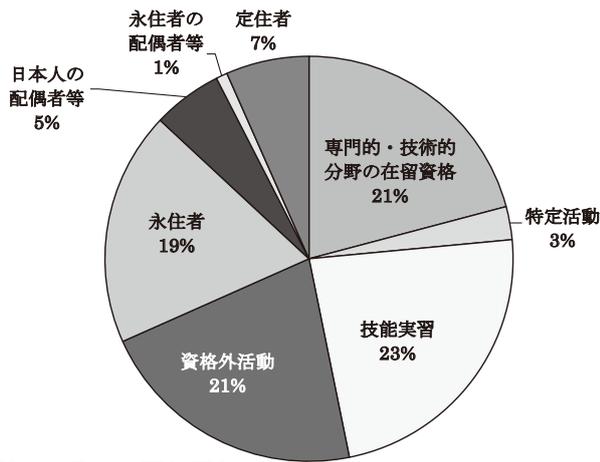
飲食店は10.3%で、確かに大きくなっています。その他、介護についても外国人雇用が多いと言われますが、意外にまだ人数は少なく、介護については3万人程度の就労者です。職業紹介・労働者派遣業については、業種で見ると職業紹介・労働者派遣で13万人となっていますが、実質的にはこの人たちは製造業に派遣されているので、電気機械器具や輸送用機械など、いわゆる自動車関連に就労しています。

第Ⅱ-2表 在留資格別の外国人労働者数とその割合

	人数(人)	構成比(%)
専門的・技術的分野	359,520	20.8
(うち技術・人文知識・国際業務)	〈282,441〉	〈16.4〉
特定活動	45,565	2.6
技能実習	402,356	23.3
資格外活動	370,346	21.5
(うち留学生)	〈306,557〉	〈17.8〉
永住者	322,092	18.7
日本人の配偶者等	95,226	5.5
定住者	113,641	6.6
永住者の配偶者	15,510	0.9
総数	1,724,328	100.0

出所：第Ⅱ-1図と同じ

第Ⅱ-2図 在留資格別の外国人労働者の割合



出所：第Ⅱ-1図と同じ

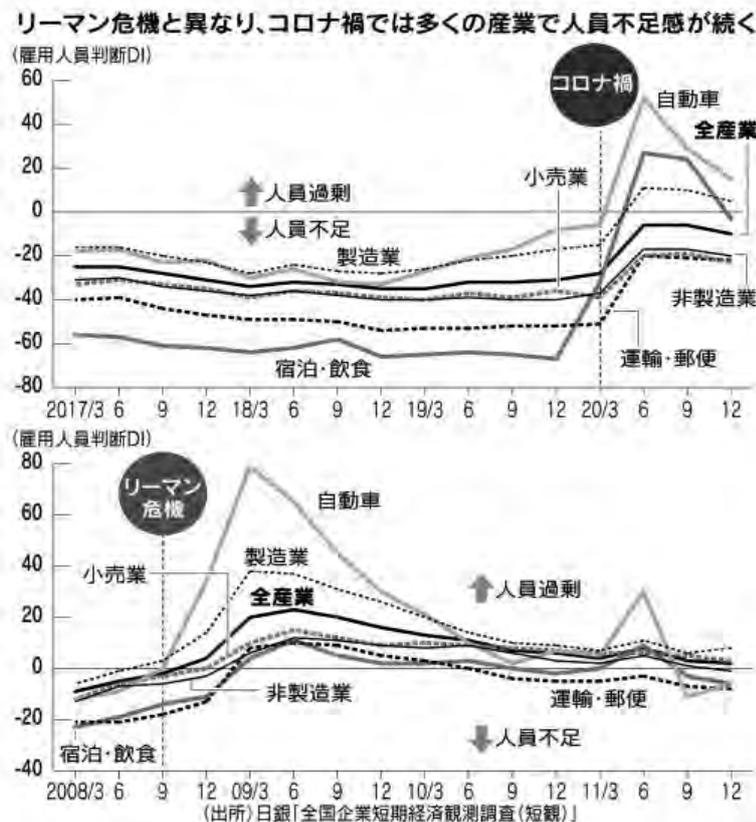
さらに、職業能力をチェックして入ってきて就労資格を持っている「専門的・技術的分野」の在留資格の人は2割しかなくて、技能実習という「職業能力を育成するために」、そういう建前上の制度で入ってくる人が23%、留学で入ってくるのに働いているという資格外就労の人が21%で、両者を合わせると、全体で4割を占めます。外国人労働者といっても、在留資格が就労資格というものと結び付いて入ってきていない。それが非常に問題で、今回、特定技能制度が出来た背景には、この名目の在留資格と就労実態とが乖離している現状で、何とか在

留資格を実態に近づけていかなければいけないという認識がありました。この点は、与野党を問わず外国人労働者受け入れに関心を持たれる国会議員の先生方が共通して指摘されていた点です。

(3) コロナの影響と外国人労働者

次にコロナの影響について申し上げます。第Ⅱ-3図は2021年2月1日付日経新聞の記事に載せていたグラフです。図3の下の図がリーマンショックの時の雇用状況判断で、自動車を典型とした製造業全般に過剰で、それがだんだん2010年ぐらいには収束していくというのが、かつてのリーマンショックのときの雇用状況でした。

第Ⅱ-3図 雇用人員判断DIの推移 (リーマン危機時とコロナ禍時の比較)



出所：日経新聞 2021年2月1日朝刊

ところが、上の図の現在のコロナ禍の雇用状況の判断では、確かに自動車産業では過剰というふうに判断できますが、一番下の宿泊・飲食という業種での雇用人員判断D Iが、コロナの影響が出始めた2020年3月を機に急に上昇して、現在はゼロに近付いています。コロナ禍の影響は業種間の差が大きいことが非常にはっきりしていて、宿泊・飲食業では人員過剰とはなっているが、産業全体で見るとリーマンショック時とは異なり、多くの産業では依然として人員不足が継続していることがわかります。

(4) コロナの影響と留学生の雇用維持対策

それでは、もう少し具体的に外国人労働者の在留資格別にどのような雇用維持策が実施されたかを見てください。まず、留学生対策があります。

全産業では労働需給が逼迫していますが、飲食・宿泊業、特に飲食業などでは、雇用が削減されて過剰感が出ていると思います。実際に、学生アルバイトやパートの解雇が増加しています。そのため、留学生の雇用維持対策が実施されました。留学生は本来、労働者ではありませんから、その雇用維持対策というのはちょっと矛盾します。しかし、政府の方も、留学生が実質的に労働力の側面があることを認識していますので、在留資格について緩和措置が出ました。緩和措置は2種類に分けていて、留学の在留資格を持っていて、もう卒業したけれど帰国困難な元留学生がいた場合には、その在留資格を特定活動に変更することが出来るので、引き続き6ヵ月間、週28時間以内のアルバイトに変更して、「合法的に働けますよ」という措置が取られました。また、まだ日本で働きたい、今後も留学生として教育を受ける意思を持つ人は、「在留資格の更新を許可しますよ」という措置です。最初の1年間にわたって従来通りに留学生の資格で働いても不法とみなされなくなったという意味です。留学生で飲食店などのアルバイトができなくなり困っている人は、学校に行くかどうかにかかわらず、週28時間以内の就労許可を延長するという措置で、非常時に即した就労制限緩和策だと思っています。

(5) コロナの影響と技能実習生の雇用維持対策

それでは技能実習生の雇用維持対策はどのようなものであったのでしょうか。技能実習生は3年間で帰国しますが、母国に帰れないというような人たちについては、従前と同一業務ならば特定活動に在留資格を切り替えて週28時間の資格外活動が許可されました。そして帰れない人は、28時間では足りないという人もいますので、その場合、技能実習3号（技能実習4年目、5年目に相当する）に移行してもよいことになりました。いわば、これは大きくは書かれてはいませんが、実質的には技能実習3号への移行試験に受からなくても、そこは厳しく問わずに3号移行が許可されました。

次に、コロナ禍で企業経営が悪化して解雇された技能実習生への対策を見ましょう。アメリカでは外国人への就労ビザの場合、解雇されると基本的には2ヵ月間の求職活動期間を経て新たな雇用先が見つからなければ帰国する規則となっています。ところが日本の技能実習のビザでは、要するに勉強・研修するため入国したという建前ですので、それを尊重して出来るだけ日本で長く勉強してもらい、言い換えれば働いてもらう機会を付与することが受け入れ基本方針となっています。

そのため、新たな実習先の紹介をする、あるいは特定活動に在留資格を変更して、技能実習の対象職種範囲内ならば別の仕事、別の実習実施者（技能実習生の雇用主）に移動してもよいことになりました。不況になっても技能実習生の雇用継続をできる限り可能とするという方針は、2008年のリーマンショック時でも実行されており、これは今回のコロナ禍でも継続しています。労働力受け入れではなく、近隣諸国への技術移転という建前が、不況下にあっても前面に出てきていると考えてよいでしょう。

技能実習生のうち、コロナ禍で解雇された人は大体、2020年11月末時点で5,000人です。そのほとんどの人は帰国せずに日本で働きたいと言っていますので、後に触れます技能実習生管理のための認可

法人・外国人技能実習機構（OTIT）の職業紹介や技能実習生受け入れ監理団体同士の融通で、別の働き先に移っています。

技能実習生も雇用保険に加入していますので、制度的にはハローワークでも職業紹介が可能ですが、実質的には言葉の問題があり、技能実習の職種の範囲の狭さがあるので、ハローワークのような日本人向け一般職業紹介機関ではなかなか技能実習生の職業紹介までは手が回りません。

その他、技能実習生は住民基本台帳に記録されている人ですので2020年6月には特定定額給付金が1人当たり10万円支給されましたし、雇用主に対しても、基準に合えば雇用調整助成金が支給されています。

Ⅲ. 外国人労働者受け入れの歴史

これが2020年時点での日本の外国人労働者の現状です。それではどういう合法的な制度で外国人労働者が170万人まで増えたかという経緯を、次に法律の制定過程から考えていきます。現在の外国人労働者受け入れ体制は「1990年体制」といわれていて、その原型はこの89年の入管法改正にあります。

1989年入管法の特徴は、3つあります。1つ目は、研修生ビザ、いまの技能実習生につながるビザが作られたということ、2つ目は定住者ビザが創設されて、日系人の3世までが入国可能になったこと、3つ目に、不法就労外国人を雇用する雇用主にも罰則規定が盛り込まれたことです。この場合の不法就労外国人とは、定義上は密入国者を含みますが、実態としては主として資格外就労者と超過滞在者のことです。入国時には合法的に観光目的で入国し、その後、就労資格を持たないにも関わらず、正式の滞在期間の3ヵ月を超えて働く人は、入管法上、彼らは不法就労者になってしまうわけです。そうすると、それを承知で雇っている人も罪にならなければおかしいということで、これまでは罰則規定がなかった雇用主に対しても、初めて不法就労助長罪が成立しました。

（1）外国人研修制度と日系人の受け入れ

最初の外国人研修制度について申し上げますと、まずそれまで研修というのは、留学生の代わりに現場の中級の技能者、いわば発展途上国の職場の監督者養成のために外国人研修、技術研修というカテゴリがありました。しかしその当時、人手不足の中小企業ではそのカテゴリを転用して外国人研修生を受け入れて、労働力として使用していました。研修生は元々、日本に現場作業などの教育訓練を受ける目的で来日していましたが、滞日期間中、何をしようと実は活動制限ができませんでした。結果としてその人たちが不法就労の形で働いている、にもかかわらず、それが入管法違反に問えなかったため、これを活動ビザという形で活動制限を付すことによって研修生の枠を作り直したのです。ただし、そこで滞日中の活動に職種、作業内容を明示する枠をはめたけれど、枠の中では自由に、もう少し人数を増やしていくことが出来るという形で、研修制度を作り直し、その延長上に1991年に技能実習制度の前身である団体監理型研修制度を設置しました。

移民政策というのは、利害関係が非常に多様にわたりますので、必ずアメとムチの面があり、受け入れ基準を厳格化すると同時に、その見返りに受け入れ枠を拡大するという政策の選択肢があります。あるいは、受け入れ人数枠拡大を可能にするために受け入れ基準の制限を設ける選択肢もあります。いずれも、多くの先進諸国の移民政策を見ると、このアメとムチという反対方向の制度内容を伴って成立しているのが移民政策の特徴です。日本の研修制度の改正もその例に漏れず、研修制度に活動ビザで制限を付しましたが、制限が付くことによって研修生受け入れの合法的基準が明確化され、外国人研修生、そして1993年からは技能実習生の合法的な受け入れが可能となりました。

また、日系人の受け入れも1989年入管法改正で可能となりました。日系人については、よく識者から労働政策なき受け入れと批判されていますが、労働者として受け入れたのではないということで、人数についても無制限、職種についても無制限ということで、ほとんど政策の対象になっていません。労働者の人数が足りないから同じナショナルリティをもつ日系人を受け入れましょうという、どちらかという緊急避難的な措置だったのです。

日系人の墓参帰国を容易にするために「定住者ビザ」を創設するというのは、あまりに労働者受け入れの本音と彼らの呼び寄せの建前に乖離があり、「そうした建前が世間に通用するものだろうか」と改正入管法成立当時には疑問に思っておりました。

ところがその後、他国の移民政策を調べている中で、実は人手が足りなくなった諸国、とりわけ後発移民国家と分類される国々は、海外へ流出した自国の国民を、血統主義に基づき、ナショナルな帰属原理を前面に押し出しつつ、労働力として彼らを必要とするという経済的理由は取って明文化しないままに外国人労働者受け入れを行ってきました。エスニック紐帯を利用した外国人労働者の受け入れ手段です。韓国でも2002年、「外国籍同胞就職管理制度」を設けて、人手が足りないサービス業に、中国から中国国籍の朝鮮族を受け入れました。それでもまだ労働力不足は解消されず、2007年には「韓国の本国に縁故がいなくても、朝鮮族ならば中国籍を持っている外国人の就労を許可する」と受け入れ条件を緩和し、かつ受け入れ職種も拡大して「外国籍同胞訪問就業制度」を設置しました。

スペインでも、「人手が足りない」と言った途端に、スペインの旧植民地国（アルゼンチン、コロンビアなど）からスペイン出身者の子孫である外国籍者を受け入れるという政策をとり、その結果として、外国人労働者数は2000年の100万人から2012年の540万人へと急増しました。この人数には中南米への移民の子孫だけでなく、ルーマニアやモロッコからの外国人労働者も含まれますが、それはほとんど無制限に近い受け入れ状態でした。

日本がブラジルやペルーから移民3世までの受け入れを可能とした政策も、他国と比較して当初私を感じたような奇妙なものではなかったのです。

（2）2016年入管法改正・技能実習法成立

その後、大きな変化がいくつかありますが、現時点の受け入れに直結するものとしては2016年の入管法改正と、それと同時に行われた技能実習法の成立があります。

2016年の入管法改正では、在留資格「介護」を新設しました。在留資格を規定するのは入管法ですので、外国人介護者を入れるためにだけ入管法を改正し、日本で介護福祉士の国家資格を取得した人は「介護」という在留資格を得られるようになりました。この場合には、介護福祉士の資格が国家資格ですので、更新について制限がありません。したがって、永住しようと思えば永住可能です。

また、技能実習法については、これまで技能実習生の人権無視の側面が強かったので、技能実習生の受入れ監理団体が許可制度に変更になりました。そして介護については、かねてから不足を言われていたので、入管法で在留資格に介護を新設しただけでなく、技能実習法の成立時に技能実習生の対象資格に介護を含めました。

そして、外国人技能実習機構（OTIT）という新しく、法務大臣と厚生労働大臣の権限下におかれた機構が新設され、技能実習生受け入れの監理団体および実習実施者（技能実習生受け入れ企業）の現地検査が可能になりました。現地検査が可能になるということは、監督権限を持つ臨検であり、強制捜査が可能ということです。これまで技能実習制度については、いろいろ労働基準法違反があった場合、それを労働基準監督署が調査をしましたが、そもそも日本人就業者だけを対象としても、基準監督官の人数が不足している中で、新たに増加した技能実習生への監督を実施することは監督署の業務量の上で不

可能に近かったのです。そこで新設の技能実習機構に検査権限を付与しました。

外国人技能実習機構は政府の認可団体ですので、技能実習生の受け入れについては、労働組合も、この監理団体の監督という形で参加しています。たとえば労働政策審議会の人材開発分科会の下に監理団体審査部会という部会が設けられまして、ここに使用者団体と、労働組合側の各代表が入っています。それと同様に、外国人技能実習機構についても、評議員会が年2回開催され、その評議員会にも労使双方の代表が入って、外国人受け入れに関して、労働組合が発言する機会を保障するという形になっています。こうして技能実習制度について労使共通の場が設定されたのは、技能実習制度が技能実習法という法律で正式に制度化された結果だと思われまます。

(3) 2018年度入管法改正：特定技能制度の導入

その後、2018年に話題になった入管法改正によって特定技能制度が導入されました。法改正時の前提では、2025年までに建設、造船、農業、介護、宿泊などの14分野で34.5万人の外国人労働者を受け入れるために、特定技能1号、2号という新しい在留資格を創設すること、その取得条件は、技能実習を修了した人がさらに5年の在留資格を付与されること、また、技能実習と同等程度の技能と日本語能力を持った人にも「特定技能」という在留資格を付与するという内容です。2019年4月1日から施行されました。施行後1年間の受け入れはコロナ禍の影響もあり、2020年3月末の特定技能者数は3,987人でした。

2020年12月末現在の特定技能者の数が発表されましたが、特定技能は1万5,000人に増えています。そして技能実習からの移行が1万3,000人で、飲食料品製造は5,764人、外食業998人と、特に飲食料品製造で増加がみられます。

以上が現在までの長年にわたる外国人労働者受け入れのための制度的な法律との関係です。外国人労働者というのは、就労の可否を含めて、すべてが入管法の許可の範囲内で行動せざるを得ず、日本人には適用されない入管法の管理下に置かれる存在です。この法律の一片のあり方で就労の運命が決まってしまうという意味では、日本に国籍を持っていないが故に、法的に傷付きやすい不安定な労働力であるというのが立法過程をみても分かります。彼らがこの立法によって自分の職業生活の在り方や将来が決まってしまう存在だ、ということは銘記すべきことでしょう。

IV. 企業が雇用する外国人労働力類型

次に企業が雇用する外国人労働力類型というのを見ていきます。在留資格が就労の範囲と滞在年数を決定しますので、技能レベルや日本語能力は滞日年数と関係が深く、どういうふうな形で企業が彼らを雇用しているかというその雇用類型と在留資格とは密接に結びついています。

私が所属する社会学の分野では、外国人労働研究をより広義に解釈するために、移民やその固有の文化、社会的統合を研究するエスニシティ研究があります。エスニシティ研究は、外国の人の文化とか言語を中心に考えていく分野で、労働力はその一部でしかないという捉え方です。ところが外国人を雇用する会社からみると、「労働者のエスニシティは問わない、どの国の出身者でもよい、自分のところの仕事をしてくれる人なら、どこの国の人もどの宗教の人でもよい」と、非常に目的合理的に判断していて、そこに一種、普遍性みたいなものがあります。研究者側の外国人労働研究の流れと、企業の雇用ニーズの研究の中に、合致しない点が生じています。

そうした前提を踏まえて、企業の雇用する外国人労働力類型を見ましょう。日本で働いている外国人の種類は、高度人材、技術・人文知識・国際業務（以下、技人国と省略）、日系人、技能実習生、留学

生ですので、この類型について簡単にお話しします。

(1) 高度外国人材と大企業

高度外国人材ですが、外国人雇用企業にヒアリングすると、「特に外国人だから採ったというわけはありません。日本人と同じように募集したら外国人の応募者がそこに入っていたので、能力も言語能力も日本人と変わりませんよ」ということです。つまり、「うちは特別枠で採用していません」というのと同じです。この問題は何度質問しても、同じ回答しか返ってこないのです、そうだろうなと思います。

ただ雇用する企業は日本人と同様に条件を付与していても、働く側の高度外国人材にとっては異なる労働条件があります。それは、年金保障制度の問題で、支払い年金額が日本人と同額ですので、長期就労しなければ、見返りが少ないということです。また、高度人材は教育熱心で、日本でそのまま就労を続けたら、自分の子どもは自分と同じ学力レベルに達しないのではないかと心配があって母国で教育を受けさせるために帰国する人が結構います。日本語で行われる日本の教育水準に不安を感じるでしょう。

政府は高度人材が帰化しやすいように高度専門職の在留資格を設置していますが、日本の企業にとっては長期勤続を前提にしていますので、その企業に就労している限り、転職しやすい高度専門職という在留資格は必要がありません。高度専門職の在留資格を取得するには企業の証明が必要ですが、企業に雇用証明を申請すると「お前はいつか転職して今の会社より良い会社に行きたいのか」と会社から疑念を抱かれる逆効果があります。これは、どこにも書かれていませんが、普段の職場の慣行として、どの職場でも日本人、外国人を問わず、転職を前提とした人に企業秘密を漏らすようなことはありませんし、重要な仕事を任せられることもありません。

次に、高度外国人材についてはエンジニアと中小企業に限定して2つのトピックをお話しします。

1) 日本の大企業の海外エンジニアの中途採用

特にエンジニアについて企業ニーズが高いですが、日本の技術者の賃金水準は年功賃金体系に影響されて、世界標準から見て低く設定されています。その賃金体系の下で、世界に通用する技術を持つ高度外国人材の方を採用するには、日本人の一般採用とは別ルートが必要で、そうしなければ転職してしまいます。これは専門人材の採用強化のための方策ということで、例えばトヨタの技術開発に特化した子会社では、その会社を別会社にして世界標準の賃金を支払っています。そうした技術レベルの高い外国人専門職を同じ賃金体系でトヨタ内に位置付けるのは無理だからです。今や、こういう形の専門職に対する雇用が増えていて、年功体系とは別の賃金体系下に置かれています。たとえば自衛隊でも、サイバーセキュリティなどの分野で必要とされる技術者は、現在の自衛官の賃金水準では絶対に採用できないので、別枠で、短期雇用の契約で雇用します。高度な技術レベルを持つ海外人材の雇用も、従来の日本型雇用システムの外枠で実施され始めました。

第IV-1図 日本企業の中途採用の割合の推移



出所：日経新聞 2019年10月3日朝刊

2) 中小企業における大卒技術者の雇用

先ほどは大企業でしたが、中小企業になると、また少し違う雇い方があります。2、3年前に地方の中山間地の中小企業に行ってみました。そこでベトナムの大卒を雇っています。大卒ですから技術職ですが、実際にやっていることは旧来だったら高卒、工業高校卒の人がやっているような仕事で、機械のメンテナンスなどが入っています。なぜ大卒にしたかという、彼らは非常に優秀でモラルが高い。彼らは数年勤続して帰国するが、また新たに採用して同じ職務を担ってもらおうという、ローテーション方式を企業は採用していました。賃金についていえば、現場の技能実習生が月額15万円程度で、この外国人技術者に対しては高卒初任給で採用しているので月額18万円です。企業の方は、この程度の賃金差ならば、技能実習生ではなく専門技術の技人国で雇用したほうが雇用上の制約が少ないと言っています。現にコロナ前までは、ベトナム現地の大卒者を日本にリクルートする会社の業績も結構伸びていて、大学のそばに日本語教室を併設して人材紹介をやっています。

また、大規模な経営農家でも、獣医学部を出た人を雇っていますが、その人がやっている仕事は獣医の仕事だけでなく毎日の牛の世話です。彼らの在留資格は技人国ですので、就労する職務内容に技能実習生ほどの厳しい制限がありません。ところが最近特定技能制度が出来ましたから、獣医学部卒の人を酪農家で雇用する以外に、特定技能者を派遣で受け入れる農家も出ています。

(2) 技能実習生の雇用

技能実習生は30年前とはずいぶん様変わりして、昔は中小企業の現場でしたが、最近は大企業も非正規労働者の一部として、派遣請負労働者のなかに技能実習生が入ってきています。技能実習生は3年間の定着が見込まれるので、労働移動の多い派遣労働者よりよいと積極的に雇用する会社と、技術の伸びは3年間に限定されるので、技能実習生の雇用を中止する会社もあります。

技能実習制度は単純労働者の受け入れなのか技能熟練工の育成なのかという目的が、制度自体でも明らかになっていませんし、雇っている企業によっては、特に確固とした目的で雇っているわけではなくて、世間の流行らしいので、「いい人がいたら、その人を熟練工にしてもいいね、何年かに1人ぐらいはそういう人が出てくるのではないか」というような軽い感覚で受け入れを試した会社もあります。一方、縫製業のように現場で唯一の若年労働者という深刻な受け入れもあります。今はそれぞれの企業、それぞれの業種によって技能実習生の雇用に対するスタンスが異なっています。

(3) 日系人の雇用

定住者の在留資格を持つ日系人については、技能実習生と違って、就労期間、就労職種に制限がないということです。しかし、問題は労働者がいつでも少しでも待遇のいい事業所に移動する。企業も、短期雇用の繰り返しでキャリアアップは考えていないという、それぞれの勝手に相当高い時給を提供しないと定着が難しいところがありました。

こうした傾向は1990年代に顕著にみられましたが、近年はやや違ってきます。企業の雇用方針によって違いますが、派遣労働者を頼んだら人手不足でその中に外国人がいたという消極的雇用の企業だけでなく、外国人の派遣請負労働者の方が安定供給と長期雇用を見込めるので、外国人を送り出す派遣請負会社に派遣・請負を依頼するという積極的雇用の企業が生まれています。日系人の雇用開始後30年を経て、派遣・請負労働者の一つの類型として日系人労働者が位置付けられているといってもよいと思います。

(4) 留学生

留学生は都会地の飲食店、コンビニなどサービス業に従事しています。卒業生は、日本語能力レベルN1を前提に最近ではコンビニでも技人国の在留資格を取った人が就労可能になっています。

留学生については日本語学校の問題が指摘されていますが、これは日本語学校が法務省告示校であって、個人や株式会社でも設立可能であり、法務省の監督下に置かれているからです。授業に出席せずに就労することについては厳しい基準が置かれていますが、文部科学省が監督する教育機関ではありませんので、授業内容、教員の経歴、1人当たりの教室の面積などに関する審査は厳しくありません。教育内容についての審査よりも生徒の中に不法残留者がいるかどうかということが主な監査の対象になっています。最近では4年制大学でも出席率の低い留学生の有無とその人数までが出入国在留管理庁のチェック対象となってきました。

いずれも、留学生という在留資格が資格外就労のための手段に墮することを懸念しての措置です。

(5) 非正規労働者を（日系人＋技能実習生）へと転換

技能実習生の雇用は日本で増大しています。最近はこの非正規労働を日系人から技能実習生に転換する傾向にあります。その理由は、①日系人の供給源が少なくなったということと、②90年代に来日した人たちが高齢化で引退したこと、③送り出す国の政策転換で、ベトナムが非常に熱心に送り出しを後押ししていることが考えられます。

(6) 企業の外国人雇用の特徴

こうした企業類型を見ると、企業の外国人雇用は直接的には移民政策とは結び付かないということが言えるでしょう。つまり、短期的に自分の企業を中心に外国人を雇用したいということと、日本社会全体として外国人労働者をどうするか、とりわけ生活の問題、住居、年金、安全衛生、子どもの教育といったものを、企業が積極的に結びつけて考えているわけではないということです。基本的には企業はどの国でもそうだと思いますが、雇用機会の創出あるいは納税の義務を通して社会へ貢献するのであり、外国人労働者の生活に直接的に関係する義務はないというスタンスを取っています。

しかしこれからの日本社会を考えると、外国人労働者の生活全体は、彼らの住宅や母国の生活物資などの買い物、日本語教育、病院など地域社会に依存する程度が高まると予想されます。したがって、企業は外国人労働者への雇用責任だけでなく、その生活支援も企業の社会的責任の中に入れて、彼らの生活支援施策、広義の移民政策を考えていかねばならないと思います。

V. 外国人労働者と組合

(1) 連合の外国人労働政策への見解

現在、外国人労働者の割合は日本の労働者の僅か2%強しか占めておらず、大きな労働組合でも目に見ることは少ないです。彼らが不法就労で就労している就労先、また技能実習生の主な就労先は、いずれも中小零細企業が中心でしたので、大きな労働組合が外国人労働者を勤務先職場で見ることが少なかったようです。そのなかで地域を地盤にしたユニオンの場合には、労働相談という形で外国人労働者の相談に乗ってきていました。

連合も2017年の1月19日の中央執行委員会確認で、「外国人労働者の受け入れ政策に関する連合の

考え方」を公表しています。これは技能実習法ができる直前に出されたものです。その後、2018年6月に、同年12月に成立した入管法改正に向けて、より具体的に見解が出ています。これは業種横断的な基準の設立、入国時の日本語能力N4以上、外国人雇用指針の法律への格上げ、外国人労働者の受け入れ環境整備費用として受け入れ事業所も応分の費用負担、日本語学校の質の担保など、非常に具体的な要求項目が発表されています。

(2) 外国人労働者への支援の内容

今までの労働組合の支援内容は個別の労働相談が中心でした。外国人労働者が移民関連NPOではなく、労働組合に相談するメリットは、組合が労働問題に精通しているということと、必要があれば団体交渉が出来るノウハウを持つという点でした。

JAMの「在日ビルマ市民労働組合」というのは、ビルマの方とJAMの方が始めた非常にボランタリーな組織としてより個人の活動の結果としてこうした組合が出来たと思います。ほかには、連合大阪ハートフルユニオン、自治労の全国一般評議会の岐阜一般労働組合、連合愛媛と連合徳島等、個人加盟ユニオンがあります。連合愛媛にいる中国人の方が愛媛と徳島を行き来して、2カ所の外国人相談を担当しています。

(3) これまでの活動の隘路

これまでの組合活動の内容でわかったことは、やはり母国語を話す職員さんが必要だということと、労働相談と組織化が結びつかないという点です。技能実習生の場合はせつかく組合が相談に乗っても、彼らの雇用は期限付きですから3年後には帰国してしまい、相談後は組合員から離脱するので、組合活動全体への貢献度が低いという問題があります。日系人の場合は、相談期間中に次の就職先を見つけてしまうという相談を受ける側からの問題が指摘されました。彼らは、前職の不払い賃金をもらうよりも、早く収入を確保したいからです。

そこで、今回の外国人調査の調査票で、組合費をちゃんと払っていますかということとをぜひ聞いておきたいです。ずっと日本にいれば組合費を滞納できませんが、将来雇用先も労働組合も帰国によって辞めるのだから、組合費を滞納のまま帰国するという可能性もあります。また、お金に対する感覚が日本人の方よりも厳しいです。「組合費を払った見返りがどこまであるの?」という感覚がありますから、組合費の関係が重要な問題ではないかと思っています。

(4) 労働組合組織の中の外国人労働者

こちらでお話しする必要はありませんが、2018年の日経新聞では、飲食業のパートの組織化をU Aゼンセンがやっていることは既に報道されています。その記事によれば、ハイデイ日高労組は組合員数9,000人の内3,000人が外国人、テナライド労組が外国人パート939人のうち636人が組合員、トリドール労組は1,553人の外国人組合員がいる、ということになっています。

(5) 今後の労働組合の外国人支援の在り方

1) 非正規外国人（不法就労外国人）への対応

今後の外国人支援のあり方ですが、支援において一番難しいのは非正規外国人をどうするのかということです。非正規の方は入管法上では不法就労者になります。それゆえに支援のニーズが大きいですが、それを正統的、公認された組織が擁護するのかどうか、という問題があります。非正規とはいえ、相談する側の方は、同じエスニックで同じ出身地で、外国人組合員とその不法就労者が友達です。これを法

律で切ってしまうといいか、という問題が生じています。

2) 組合への貢献度と組合から給付されるサービスの関係

さきほど組合費との関係で申し上げましたが、短期所属の場合に、組合費と享受するサービスのバランスが取れないことが指摘されます。日本人の組合員から、「そっちに自分たちの組合費が回って、一部の外国人組合員の相談と支援ばかりに組合役員の時間が費やされて、自分たちのためには還元されていない」というようなクレームがきます。

3) 組合に対する期待、利害の違いを前提にする必要性

日本人組合員と組合に対する期待に違いがあって、優先順位が違います。日本人の組合員にとっては雇用確保・労働条件の向上というのはふつう、一番の優先事項です。しかし外国人の場合、雇用の問題以上に、生活上の安定の確保、要するに区役所での手続が出来ない、住居や子どもの学校といった問題がまずあり、意外にこの生活支援のために時間がかかります。

4) グローバリゼーションという世界的な潮流に対して、日本の労働組合の立場

グローバリゼーションという世界的な潮流の中で日本の労働組合は外国人に対してどうなのかということが、いずれ問われます。アジア諸国で活動し、シンガポールに本部が設置されている国際労働組合総連合アジア太平洋地域組織 (ITUC-AP) に日本の労働組合から資金援助と財団役員を派遣しています。今後、労働組合のこうした従来の国際活動と、国内の外国人組合員の活動とが長期的には連携されていく必要があると思います。

VI. 日本の移民政策の課題

(1) 短期的な課題①：移民政策に関して

現在の日本の外国人雇用類型は、IVで触れたように日系人、技能実習生、特定技能、技人国の4種類に大きく分類されます。今後は、特定技能者が増大していくと思われませんが、こうした人の多くは、正規雇用者ではなく、有期雇用、派遣請負社員の雇用形態で就労します。外国人雇用者が増加すれば、今後は非正規雇用者の増加が見込まれるので、これまで労働組合が課題としていた非正規労働者削減の方向性と異なることとなります。

この点について、労働組合としてのスタンスを明確化していかなければならないと思います。

(2) 短期的な課題②：受け入れ社会の理念の在り方

短期的な移民政策の2つ目の課題として移民受け入れと受け入れ社会の在り方について、外国人労働者の雇用と同時に何らかの理念も必要だということです。多文化共生というのは一つの理念で、これに誰も反対する必要性はありません。しかし受け入れに対して、多文化共生という理念だけでいいのか、あるいは技能実習生受け入れに伴う技能移転、国際協力という理念だけでいいのか、こうした抽象的な側面も今一度、立ち止まって考えていく必要があります。

外国人労働者のシチズンシップの問題では、実務上の問題として選挙権問題、生活保護受給、家族呼び寄せなどがあります。「内外人平等原則」という原則が、こういった実務問題の中でどう実現していくのか、これからのことを少しずつ詰めていかなければいけません。

(3) 長期的な課題①：外国人の社会階層の固定化を防ぐ

長期的には、外国人はいずれ定住化しますが、定住化の問題は非常に大きいので、誰もなにも言って

いません。その結果、どういうことが予想されているかという、外国人労働者が低賃金職種に固定化されることです。これは、ピオレという経済学者が、分離された労働市場に外国人が閉じ込められている、というようなことを主張しています。

(4) 長期的な課題②：外国人労働者の2世、3世の問題

いま、日系2世、3世の場合、日本語能力が不足するために学力が低下し、学力が不足するから安定した職種に就けないという問題が発生し、2世、3世の教育と日本語学教育に関して加配教員を配備するというような予算措置が取られています。もちろん、その人数は必要なだけ配置されているというわけではありません。

実は、アメリカで2001年に同時多発テロがあったときに、イギリスで「ホーム・グロウン・テロ (Home Grown Terrorism)」という言葉がはやりました。英語を流ちょうに話す自国で育った移民の子弟が、母国に仇をなした、という捉え方です。テロは海外から来るのではなくて、自分たちの社会が育成してしまったのだという後悔があって、多文化主義を採用した自分たちの統合政策が実は失敗だったのではないか、という疑念を識者が抱いています。

私たちの日本社会も現在は外国人労働者の2世、3世が増加していますので、長期的な課題として彼らの統合政策が必要とされるでしょう。

今までお話した内容は拙著『外国人労働者受け入れと日本社会』（2015, 東京大学出版会）にあります。最近の立法については、労働調査協議会発行の『労働調査』2017年11・12月号、および2020年2月号に2度寄稿いたしました。この内容は、いつでも労働調査協議会のHPからPDFでダウンロードできますので、お読みいただけたら幸いです。以上でございます。

ご清聴ありがとうございました。

<以上>

◆ 質疑応答 ◆

【質問1】

今後の労働組合の外国人支援のあり方のところに、「非正規外国人」という用語がございますが、具体的にはどういう外国人を想定されているのでしょうか？

【講師回答】

不法就労者です。「イレギュラー・ワーカー」を日本語訳にしたものです。「イリーガル・ワーカー」が元々は使用されていました。しかし、イリーガルという言葉が犯罪者を想像させるので、政治的正しさ（ポリティカルコレクトネス）の観点から、ILOをはじめとして用語の言い換えが進みました。

【質問2】

外国人労働者といっても、高度人材の外国人労働者もいる一方、単純労働のイメージが強い技能実習生の外国人労働者もたくさんいます。それは国が最初から意図的にそのような受け入れ方をしてきたためでしょうか。それとも、先ほどの先生の言葉をお借りすると、国が場当たりの政策をとってきた結果、外国人労働者の二分化が進んでしまったのでしょうか。

【講師回答】

単純労働者の受け入れと高度人材の受け入れの双方は、実ほどの国でも起きていて、これまでにそうした研究はたくさんあります。移民研究というよりも、植民地旧宗主国と元植民地間の人の移動に関する研究が出发点です。多くの労働者送り出し国は、経済的には発展途上国に位置づけられるため、高学歴層が母国よりも自分の能力を高めるために先進国に移ってしまうブレイン・ドレイン、頭脳流出という現象が自国の発展の障害でした。

また経済的発展が労働者送り出し国よりも更に遅れている国は、国民に海外に行くだけのお金がないので、最下層ではなく、最下層よりやや上の層がお金を稼ぐために海外に行きます。その中間にある高卒の人は、そこそこの母国でも生きていけるので海外に出ません。そうすると先進国にいる海外の方は、高学歴と低学歴者の割合が母国に比べて多くなってきます。

階層構造は普通ピラミッド型ですが、上の人は母国にいてもよい雇用機会がなかったら先進国に行つて稼ごうとする、これはかねてからずっと問題になっています。せっかく留学させたのに母国に戻らず留学先で就職してしまいます。また、貧困の人も一定程度行けるだけの財力がたまったら海外へ出稼ぎに行こうとする、そういう構造があります。

そして、受け入れ政策として、先進国も、頭脳のある人はどんどん来てください、単純労働者については、こちらで制限を設けるから人数を制限して受け入れます、という移民政策をとっています。現実には、現在、低熟練労働者を積極的に入れている先進諸国はなくなっています。というのは、低熟練労働につく人は、積極的に受け入れ政策をとらなくても、家族という形で供給されてしまうからです。ですから今の移民政策というのは、そういう就労能力のない人は入れたくない、能力の高い人は入れたいと、非常にセレクトティブになっています。セレクトティブ・アドミッション・ポリシーと言って、積極的な移民選別政策がとられています。

それが先進国相場だとすると、日本は永住予定の移民を一切入れてきませんでしたから、相場のどこか、誰を入れるかはあまり考えないで済むような形で、これまで来たのです。

【質問3】

日本ではすでに200万人以上の外国人が暮らしています。子どもの教育、家族の呼び寄せ、親や自分

の介護といった問題が必ず生じてくると思いますが、そういう問題は考えなければいけない課題として認識したほうがよいでしょうか。

【講師回答】

はい。そう思います。

たとえば、(現行の制度は、)外国人の子どもは、いまは家族の身分でいてもいいですけど18歳で就労資格を得たかったら必ず出国し、入国に当たっての資格審査を受けなければなりません。日本では単純労働者を受け入れていないので、中卒学歴の外国人には、就労資格のある在留資格が付与されないからです。しかしこれまで子どもとして生活していた国から出国して、母国で生活できるはずもありません。そこで、近年では17歳以前に入国して「家族滞在」の在留資格で日本に滞在していた人は、高校卒業と就職内定の2つの条件を満たせば、定住者ビザあるいは特定活動ビザが付与されて、日本で就労時間に制限がなく就労可能となりました。

【質問4】

ごく単純な考え方ですが、外国人を受け入れなければ、外国人問題も生じません。「外国人労働者を受け入れない」という選択肢はまだあるでしょうか。「外国人労働者を受け入れない」という考え方を諦めた方がはやいでしょうか？

【講師回答】

基本的には諦めなければいけないと思います。外国人を受け入れない、という選択肢は諦めなければいけないですが、それがいつかということは別問題です。外国人を受け入れなければいけないということは分かっている、いつ、誰がそれを言い出すかということは、非常に難しいです。選挙があった場合には、どこの国でも外国人労働者を受け入れるとって当選する候補者はいないですね。入れないと言った方が当選するのです。それが事実です。

一方、(企業は)実質的に廃業するか経営を続けるかというときに、外国人でも来てくれたらいいなというように思っています。そうした個別の企業の判断結果をまとめて、日本の移民政策として外国人労働者を受け入れる、そういうような判断を日本はしていません。

ですから、安倍首相が2018年12月の入管法の改正のときに、いろんな質問があっても、これは移民政策ではありませんと最後まで押し通したのです。実質的に35万人も受け入れるのに移民政策ではないということは誰の目にみてもおかしいですが、選挙がある限り、移民政策ではないと言わなければいけないと判断したのでしょう。

【質問5】

単純な質問が2つあります。1つは労働組合の役割に関することです。これまでは組織化があるというのは先生のお話しにあったのですけれども、今まで労働組合が外国人を組合員にしてこなかった時期に比べて、組合員にしますと。そのように労働組合が介在するようになってきたときに外国人労働者のみなさんの仕事とか暮らしに関して最も良いシナリオはどのようなかということ、最悪のシナリオ、労働組合が出てきたことによって、それはどういうふう考えたらいいかというのが2点目です。シナリオなので、先生の主観的な考えでお答えいただきたいです。

【講師回答】

他国の労働組合の動きを見ると、外国人労働者の受け入れ当初は、その受け入れに対して賛成している労働組合はほとんど見られません。労働者の人数が増えると労働条件が下がるからです。しかし、そうしているうちに組合員数が減ってきたときに、組合員の人数を確保するためには外国人労働者で

あっても組合加入とのためにオルグ活動を開始します。その結果として、組合の中に移民部会のようなものを作るのです。

イギリスのTUCの動きなどを見るとこうした流れであって、移民労働者受け入れの過渡期には混乱も起きるかもしれないですけれども、組合員同士の利害は対立する可能性があるので、そこをはっきりと分けて、何が対立点で何が共通点かというところまで持っていけば、長期的には上手くいくと思います。また、そうしないと組合員の人数が減ってしまいます。

以上は組合の立場からの意見ですが、組合員の立場からすると、労働組合には、組合費に見合うサービスを提供してくれているかどうかの見返りを求めています。この点はどの組合員もおなじでしょう。しかしその判断基準には組合員としての所属年数が影響しており、3年しか所属しない場合と、定年年齢まで所属するののかによって、判断基準に用いる時間の長さが異なると思います。年金などの給付もそうですが、短期所属者が必ずしも不利にならないような活動の在り方も今後は考えていかなければならないでしょう。

また性の問題など、なかなかフォーマルな組織では取り上げにくい問題を、生活相談の一環として取り上げ、教育することも考えられます。たとえば、外国人の若い女性の予定外の妊娠への対処法、避妊薬の入手法など、生活の中にニーズがあるにもかかわらず、役所などでは出来ない相談がたくさんあります。労働組合はそういう労働条件以外のところ、病気や住まいなど生活の中で基本的なところを強調すれば上手くいくのではないかと思います。

〈以上〉

參考資料

2021年4月
U Aゼンセン

U Aゼンセン 政策サポートセンター

「外国人労働者の雇用・生活状況に関する調査（単組版）」

組合名	U Aゼンセン 組合コード	都道府県支部	部門名	部会名	業種	記入者	記入者役職名
			製造産業部門				

<記入例>

組合名	U Aゼンセン 組合コード	都道府県支部	部門名	部会名	業種	記入者	記入者役職名
〇〇労働組合	0123456789	埼玉県支部	製造産業部門	繊維加工部会	染色業種	〇〇 〇〇	書記長

○調査の目的

U Aゼンセン加盟組合（企業）における外国人労働者雇用の実態や課題等を調査し、これらを把握・分析することにより、今後の政策（外国人政策、産業政策等）の策定と研究に必要な基礎資料を作成することを目的としております。

○調査の担当

U Aゼンセン 政策サポートセンター

○調査実施の留意事項

調査データは、調査結果報告以外に、U Aゼンセンで作成する資料や調査研究にご協力いただいている研究者の論文等に使用することがあります。その際は、個別組織の名称や回答内容が公表されることはありません。

○入力上の注意事項

一部の回答欄に入力規則および条件付き書式によるデータチェック機能を設定しています。

選択肢番号や数値等を回答する設問では、範囲外の値を入力できません。

該当する従業員、組合員がない場合は、回答欄を灰色にしています。白色のセルにご回答ください。

●ご提出：2021年5月31日（月）までに、[\[research1@uazensen.jp\]](mailto:research1@uazensen.jp) までご返信ください。

（参考）各在留資格について

①専門的・技術的分野の在留資格

在留資格	具体例
教授	大学教授等
高度専門職	ポイント制による高度人材
経営・管理	企業等の経営者・管理者
法律・会計業務	弁護士、公認会計士等
医療	医師、歯科医師、看護師
研究	政府関係機関や私企業等の研究者
教育	中学校・高等学校等の語学教師等
技術・人文知識・国際業務	機械工学等の技術者、通訳、デザイナー、私企業の語学教師、マーケティング業務従事者等
企業内転勤	外国の事業所からの転勤者
介護	介護福祉士
興行	俳優、歌手、ダンサー、プロスポーツ選手等
技能	外国料理の調理師、スポーツ指導者、航空機の操縦者、貴金属等の加工職人等

②身分に基づく在留資格

「定住者」（日系3世等）、「永住者」、「日本人の配偶者等」等。これらの在留資格は在留中の活動に制限がないため、様々な分野で報酬を受ける活動が可能。

③技能実習

技能移転を通じた開発途上地域等への国際協力を目的として、技能実習生は企業等と雇用契約を結び、最長5年間、出身国で習得困難な技能等を習得する。

④特定活動

EPAに基づく看護師・介護福祉士候補者、ワーキングホリデー等。

「特定活動」の在留資格で在留する外国人は、個々の許可の内容により報酬を受ける活動の可否が決定。

⑤留学

大学、短期大学、高等専門学校、高等学校、中学校および小学校等の学生・生徒。

本来の在留資格の活動を阻害しない範囲内（1週28時間以内等）で、相当と認められる場合に報酬を受ける活動が許可。

⑥家族滞在

上記の①にあげた在留資格などのほか、特定技能2号や留学の在留資格をもって在留する者の扶養を受ける配偶者または子として行う日常的な活動。

本来の在留資格の活動を阻害しない範囲内（1週28時間以内等）で、相当と認められる場合に報酬を受ける活動が許可。

⑦特定技能

人材を確保することが困難な状況にある特定産業分野において、相当程度の知識や経験に基づいた技能を要する業務に従事する外国人。

2018年の出入国管理法改正により創設された在留資格。

参考資料1 調査票—単組調査—

1. 新型コロナウイルス感染症による雇用・労働条件への影響

感染症拡大以降、貴社で行われた対応について、以下の選択肢から当てはまるものをいくつでも選んでください。

- 1. 一時帰休・休業
- 2. 出向・転籍
- 3. 正社員の希望退職・解雇
- 4. 配置転換や業務内容の変更
- 5. 短時間・契約等労働者の雇止め
- 6. 正社員の採用抑制・凍結
- 7. その他の影響
- 8. 雇用への影響はない

2. 貴社の外国人従業員について

2-1. 貴組織では、貴社の外国人従業員数を把握していますか。当てはまるものを選んでください。

- 1. 把握している (→2-2に進んでください)
- 2. 把握していない (→2-2に進み、従業員数について回答してください)
- 3. 雇用されていない (→調査は終了です)

2-2. 貴社の従業員数について、それぞれの外国人の人数についてご記入をお願いします。

また、いない場合には「0」と記入してください。

	正社員	うち女性	正社員以外 (パート等)	うち女性	合計
従業員数					0
(うち外国人の人数)					(0)

外国人従業員数の合計は合っていますか？

2-3. 貴社における外国人従業員の人数について、在留資格別、国籍別にご記入をお願いします。

国籍	在留資格	①専門的・ 技術的分野	②身分に基づく 在留資格 (永住者等)	③技能実習	④特定活動 (EPA、ワーキン グホリデー等)	⑤留学	⑥家族滞在	⑦特定技能	不明	合計
	①中国									
②韓国										0
③ベトナム										0
④フィリピン										0
⑤ネパール										0
⑥台湾										0
⑦ミャンマー										0
⑧上記以外のアジア										0
⑨南米										0
⑩その他の国や地域										0
不明										0
合計		0	0	0	0	0	0	0	0	0

3. 職場における取り組みと課題

3-1. 職場における外国人従業員への取り組みについて、以下の選択肢から当てはまるものをからいくつでも選んでください。

- | | |
|--------------------------|------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | 1. 作業マニュアルや安全衛生マニュアルの外国語表記 |
| <input type="checkbox"/> | 2. 支援する部門や専門員の配置 |
| <input type="checkbox"/> | 3. 相談窓口（対面やHP上での問い合わせなど）の設置 |
| <input type="checkbox"/> | 4. 意見聴取の場の設定 |
| <input type="checkbox"/> | 5. 休暇や休憩などに関する宗教上の配慮 |
| <input type="checkbox"/> | 6. 宗教や文化に配慮した食堂でのメニュー（表示）の工夫 |
| <input type="checkbox"/> | 7. 在留資格の申請や自治体での手続きに関する支援 |
| <input type="checkbox"/> | 8. 住宅探しの手伝いや社宅・寮の手配 |
| <input type="checkbox"/> | 9. 語学学習の場の整備や外部機関での日本語学習の資金援助 |
| <input type="checkbox"/> | 10. 社内のルールや日本の文化や暮らしに関する理解を深める研修 |
| <input type="checkbox"/> | 11. 全従業員を対象にした多様性のある職場に関する理解を深める研修 |
| <input type="checkbox"/> | 12. 外国人従業員が参加する交流会 |
| <input type="checkbox"/> | 13. その他 <input type="text"/> |
| <input type="checkbox"/> | 14. 特に取り組んでいない |

3-2. 職場における外国人労働者の課題について、以下の選択肢から当てはまるものをいくつでも選んでください。

- | | |
|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | 1. 日本語での会話のやりとりが難しい |
| <input type="checkbox"/> | 2. 日本語での読み書きが難しい |
| <input type="checkbox"/> | 3. 日本の職場や働き方の慣習になじめていない |
| <input type="checkbox"/> | 4. 外国人従業員が多い職場の上司や同僚の人材育成（外国語能力など）ができていない |
| <input type="checkbox"/> | 5. 職場の日本人従業員と外国人従業員との間でコミュニケーションがとれていない |
| <input type="checkbox"/> | 6. 職場の従業員のなかで外国人従業員に関わるハラスメントが生じている |
| <input type="checkbox"/> | 7. 外国人従業員に対するカスタマーハラスメントがある |
| <input type="checkbox"/> | 8. 安全衛生教育が難しい |
| <input type="checkbox"/> | 9. 遅刻や無断欠勤など勤務態度が悪い |
| <input type="checkbox"/> | 10. 離職者が多い・人材が定着しない |
| <input type="checkbox"/> | 11. 必要な日常生活上の支援ができていない |
| <input type="checkbox"/> | 12. その他 <input type="text"/> |
| <input type="checkbox"/> | 13. 特に課題はない |

参考資料1 調査票－単組調査－

4. 貴組織の外国人組合員について

4-1. 貴組織では、外国人組合員がいますか。

1. いる (→4-2に進んでください)
2. いない (→「7. 今後の外国人雇用に関する貴組織の考え方について」に進んでください)
3. 把握していない (→「7. 今後の外国人雇用に関する貴組織の考え方について」に進んでください)

4-2. 貴組織の組合員数について、それぞれの外国人の人数についてご記入をお願いします。

また、いない場合には「0」と記入してください。

	正社員	うち女性	正社員以外 (パート等)	うち女性	合計
組合員数					0
(うち外国人の人数)					(0)

外国人組合員数の合計は合っていますか？

4-3. 貴組織における外国人組合員の人数について、在留資格別、国籍別にご記入をお願いします。

国籍	在留資格	①専門的・ 技術的分野	②身分に基づく 在留資格 (永住者等)	③技能実習	④特定活動 (EPA、ワーキン グホリデー等)	⑤留学	⑥家族滞在	⑦特定技能	不明	合計
①中国										0
②韓国										0
③ベトナム										0
④フィリピン										0
⑤ネパール										0
⑥台湾										0
⑦ミャンマー										0
⑧上記以外のアジア										0
⑨南米										0
⑩その他の国や地域										0
不明										0
合計		0	0	0	0	0	0	0	0	0

5. 組合活動における取り組み課題

5-1. 組合活動における外国人組合員に関する課題について、以下の選択肢から当てはまるものをいくつでも選んでください。

- | | |
|--------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> | 1. 言葉のコミュニケーションが難しい |
| <input type="checkbox"/> | 2. 組合・組合活動があまり認知されていない |
| <input type="checkbox"/> | 3. 組合加入への理解を得ることが難しい |
| <input type="checkbox"/> | 4. 組合活動への参加に協力的でない |
| <input type="checkbox"/> | 5. ニーズを把握するのが難しい・できていない |
| <input type="checkbox"/> | 6. 組合費に対する理解を得ることが難しい |
| <input type="checkbox"/> | 7. 特定の職場や勤務形態に集中しているため接点をつくるのが難しい |
| <input type="checkbox"/> | 8. 生活上の問題など相談内容への対応が困難 |
| <input type="checkbox"/> | 9. 組合役員に外国人労働者に関する知識が不足している |
| <input type="checkbox"/> | 10. その他 <input style="width: 500px;" type="text"/> |
| <input type="checkbox"/> | 11. 特に課題はない |

5-2. 貴組織で外国人組合員に対して行っている取り組みがあれば教えてください。

（「Alt」キーと「Enter」キーを同時に押していただくと改行できます。）

6. UAゼンセンへの期待・要望

6-1. UAゼンセン本部の外国人相談窓口について、貴組織ではどのように周知していますか。

以下の選択肢から当てはまるものをいくつでも選んでください。

- | | |
|--------------------------|-----------------------|
| <input type="checkbox"/> | 1. 機関紙へ掲載している |
| <input type="checkbox"/> | 2. HPへ掲載している |
| <input type="checkbox"/> | 3. 掲示板へ掲載している |
| <input type="checkbox"/> | 4. 集会等で口頭説明している |
| <input type="checkbox"/> | 5. 外国人従業員・組合員に直接伝えている |
| <input type="checkbox"/> | 6. 何もしていない |

6-2. UAゼンセンに期待することがあれば教えてください。

（「Alt」キーと「Enter」キーを同時に押していただくと改行できます。）

7. 今後の外国人労働者に関する貴組織の考え方について、次の意見のどちらに近いですか。当てはまるものをひとつ選んでください。

7-1. 外国人労働者の組織化に積極的に取り組むべき

- | | | | | | | | |
|--------------------------|---------|--------------------------|-----------------|--------------------------|-------------------|--------------------------|-----------|
| <input type="checkbox"/> | 1. そう思う | <input type="checkbox"/> | 2. どちらかといえばそう思う | <input type="checkbox"/> | 3. どちらかといえばそう思わない | <input type="checkbox"/> | 4. そう思わない |
|--------------------------|---------|--------------------------|-----------------|--------------------------|-------------------|--------------------------|-----------|

7-2. 国籍を問わず必要な人材を雇用すべき

- | | | | | | | | |
|--------------------------|---------|--------------------------|-----------------|--------------------------|-------------------|--------------------------|-----------|
| <input type="checkbox"/> | 1. そう思う | <input type="checkbox"/> | 2. どちらかといえばそう思う | <input type="checkbox"/> | 3. どちらかといえばそう思わない | <input type="checkbox"/> | 4. そう思わない |
|--------------------------|---------|--------------------------|-----------------|--------------------------|-------------------|--------------------------|-----------|

ご協力ありがとうございました。

外国人労働者の雇用・生活状況に関する調査

—事業所調査—

2022年 U A ゼンセン政策サポートセンター

調査ご協力をお願い：

本調査は外食産業における外国人従業員の外食産業で働く外国人従業員・組合員の雇用実態を把握することを目的としています。

ご多忙なところ大変恐縮ですが、調査の趣旨をご理解のうえ、ご協力いただきますようお願いいたします。

回答方法について：

・ **5月16日（月）までに**調査票をご記入の上、**調査担当者**へご提出いただくようお願いいたします。

・ ご提出の際、調査票に同封される回収用封筒をご利用ください。

回答内容の取り扱いについて：

調査データは、調査結果報告以外に、U A ゼンセンで作成する資料や調査研究にご協力いただいている研究者の論文等に使用することがあります。その際に、個人または組織が特定できる形で公表することはありません。

記入上の注意

- ・ 所属労働組合からご案内があった場合は、**事業所コード欄**にお答えください。
- ・ 回答は□の中に数字を記入、または該当する番号に○をつけてください。数字を記入する設問で該当(者)がない場合は、必ず0（ゼロ）をご記入ください。
- ・ 状況については、回答日現在の状況でお答えください。
- ・ Q1、Q6、Q7、Q13~16、Q21~22、Q24~25、Q27、Q29の回答で、「その他（ ）」を選んだ場合は、（ ）内に詳細をご記入ください。
- ・ 回答欄下などにあるカッコ内の数字は、集計用のものですから気にしないでください。
- ・ 集計は外部の専門機関が行いますので、回答が他人に知られることは一切ありません。

組合名

事業所（店舗または工場）名

事業所コード

□	□	□	□	□	□	□	□	□	□
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

(3-12)

※事業所コードとは、貴社にて各事業所（店舗、工場等）に割り当てられている番号のことを言います。店舗コード、店番と呼ばれることもあります。

事業所の所在地の郵便番号の上3桁を記入してください。

□	□	□	—	□	□	□	□	□	□
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

(13-15)

1. あなたが働いている事業所について

Q1 あなたの事業所の業態についてあてはまるものを選んでください。

- | | |
|-------------|----------------|
| 1. 居酒屋 | 6. うどん、そば、ラーメン |
| 2. ファミレス | 7. すし |
| 3. カフェ | 8. 工場（食品加工など） |
| 4. ファーストフード | 9. その他（ |
| 5. 焼肉 | ） |

(16)

Q2 あなたの事業所には、外国人従業員がいますか。

1. いる
2. いない（→最後の頁「5. 外国人労働者に関する意見」（Q36）に進んでください）

(17)

Q3 あなたの事業所の外国人従業員の組織化状況について、あてはまるものを選んでください。

1. 全員が組合員である
2. 一部が組合員である
3. 組合員はいない

(18)

Q4 あなたの事業所の雇用形態別の従業員数についてお聞きします。

	正社員		パート・アルバイト		その他	
		うち女性		うち女性		うち女性
総数	人 (19-22)	人 (23-26)	人 (27-30)	人 (31-34)	人 (35-38)	人 (39-42)
うち外国人	人 (43-46)	人 (47-50)	人 (51-54)	人 (55-58)	人 (59-62)	人 (63-66)

Q5 事業所で働いている外国人従業員の国籍について多いものを3つ以内で選んでください。

- | | |
|----------|--------------|
| 1. 中国 | 6. 台湾 |
| 2. 韓国 | 7. ミャンマー |
| 3. ベトナム | 8. 上記以外のアジア |
| 4. フィリピン | 9. 南米 |
| 5. ネパール | 10. その他の国や地域 |

(67-72)

Q6 事業所で働いている外国人従業員の在留資格について、あてはまるものすべてを選んでください。(73-79)

- | | | | |
|---|------------------|---|-------|
| 1 | 専門的・技術的分野 | 5 | 特定技能 |
| 2 | 身分に基づく在留資格（永住者等） | 6 | その他（ |
| 3 | 特定活動 | 7 | わからない |
| 4 | 留学 | | ） |

Q7 （Q6で4、留学生在いる場合）外国人従業員の就学先について、あてはまるものすべてを選んでください。(80-85)

- | | | | |
|---|-------------|---|---------|
| 1 | 大学院 | 4 | 日本語教育機関 |
| 2 | 大学（学部）・短期大学 | 5 | その他 |
| 3 | 専修学校（専門課程） | 6 | わからない |

2. 事業所の従業員の就労状況

2-1 賃金、労働時間

Q8 パート・アルバイト社員の賃金についてお聞きします。

	最高時給額	最低時給額	
A. パート・アルバイト全体	円	円	(86-89, 90-93)
B. パート・アルバイトの外国人	円	円	(94-97, 98-101)

Q9 パート・アルバイト社員の平均的な週あたりの出勤日数は何日ですか。
(小数点以下は四捨五入し、整数でお答えください。)

	週当たりの出勤日数	
A. パート・アルバイト全体	日	(102)
B. パート・アルバイトの外国人	日	(103)

Q10 A. パート・アルバイト全体とB. パート・アルバイトの外国人社員について、平均的な一日あたりの労働時間は何時間ですか。次の選択肢からA、Bそれぞれにあてはまるものを選んでください。

- | | |
|------------|-------------|
| 1. 3時間未満 | 4. 7～9時間未満 |
| 2. 3～5時間未満 | 5. 9～11時間未満 |
| 3. 5～7時間未満 | 6. 11時間以上 |

(A) パート・アルバイト社員全体

(104)

(B) パート・アルバイトの外国人

(105)

2-2 外国人従業員の就業実態

Q11 正社員とパート・アルバイト社員の業務の内容と責任の程度について、最もあてはまるものを選んでください。

- 業務の内容も責任の程度も変わらない
- 業務の内容は同じだが責任の程度は異なる
- 業務の内容も責任の程度も異なる

(106)

Q12 パート・アルバイト社員のうち、日本人従業員と外国人従業員の業務の内容と責任の程度について、最もあてはまるものを選んでください。

- 業務の内容も責任の程度も変わらない
- 業務の内容は同じだが責任の程度は異なる
- 業務の内容も責任の程度も異なる

(107)

Q13 あなたの事業所で外国人従業員を採用する理由について、あてはまるものすべてを選んでください。(108-117)

- | | |
|----|--------------------------|
| 1 | 日本人では適当な人材が集まらないため |
| 2 | 日本人よりも採用が簡単で、人手が確保しやすいため |
| 3 | 労務コストの効率化のため |
| 4 | 外国人客への対応のため |
| 5 | 事業の国際化に資するため |
| 6 | 外国人ならではの技能や発想を取り入れるため |
| 7 | 障がい者などを含めて多様な人材を活用するため |
| 8 | 国籍に関係なく能力や人物本位で採用している |
| 9 | その他 () |
| 10 | 上記にあてはまる理由はない |

Q14 事業所で採用した外国人従業員の求人方法について、主な方法を2つ以内で選んでください。

- | | |
|------------|------------------|
| 1. 有料の求人広告 | 5. 求人広告以外の媒体・ツール |
| 2. 無料の求人広告 | 6. 従業員の紹介 |
| 3. 事業所の張り紙 | 7. その他 () |
| 4. ハローワーク | 8. わからない |
| | 9. 事業所では採用していない |

(118, 119)

Q15 事業所で外国人従業員の採用を行う際、どのような方法で日本語能力を確認していますか。主なものを2つ以内で選んでください。

- | | |
|------------------|--------------------|
| 1. 面接時のコミュニケーション | 5. その他 () |
| 2. 出身国での教育水準 | 6. 日本語能力はほとんど重視しない |
| 3. 求職者のもつ日本語能力検定 | 7. 事業所では採用していない |
| 4. 現在の通学先 | |

(120, 121)

2-3 新型コロナウイルス感染症による事業所・従業員への影響と今後の採用見通し等

Q16 新型コロナウイルス感染症拡大による、外国人従業員の雇用への影響について、以下のようなことはありましたか。あてはまるものをすべてを選んでください。(122-127)

- | | |
|----------------|------------------|
| 1 雇止め | 4 パート・アルバイト採用の停止 |
| 2 シフトの調整 | 5 その他 () |
| 3 配置転換や業務内容の変更 | 6 特になにもなかった |

Q17 現在、事業所のパート・アルバイト社員について、人手に過不足はありますか。

- | | |
|--------------|-------------|
| 1. とても不足している | 4. やや過剰である |
| 2. やや不足している | 5. とても過剰である |
| 3. ちょうどよい | |

--

(128)

Q18 今後1年間の外国人従業員の採用見通しについて、あてはまるものを選んでください。

- | | |
|----------------|--------------|
| 1. 採用を増やす | 4. 採用する予定はない |
| 2. これまでどおり採用する | 5. わからない |
| 3. 採用を減らす | |

--

(129)

3. 外国人従業員に関する職場の取り組み・課題

Q19 外国人従業員に対する次のA、Bへの評価について、それぞれあてはまるものを選んでください。(130, 131)

		あてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	ややあてはまらない	あてはまらない
A	外国人従業員ははたらきぶりがよい	1	2	3	4	5
B	外国人従業員がいないと仕事がまわらない	1	2	3	4	5

Q20 あなたの事業所で活用しているマニュアルの種類について、A～Eのそれぞれあてはまるものをすべて選んでください。

マニュアルの種類	マニュアルなし	マニュアル あり			
		日本語版あり	やさしい日本語版※あり	外国語版あり	
A 店舗運営（ハウスルールや会社の概要等）	1	2	3	4	(132-135)
B 営業全般（調理、接客等）	1	2	3	4	(136-139)
C 食品衛生	1	2	3	4	(140-143)
D 安全衛生（労災防止等）	1	2	3	4	(144-147)
E 危機管理（災害時等）	1	2	3	4	(148-151)

※「やさしい日本語」とは、通常の日本語よりも簡単で、外国人にもわかりやすい日本語のことです。

Q21 （Q20 A～Eで3～4、いずれかのマニュアルでやさしい日本語もしくは外国語を用いている場合）やさしい日本語または外国語を用いているマニュアルの形態について、あてはまるものをすべて選んでください。(152-155)

1	紙	3	e ラーニング
2	DVD	4	その他（ ）

Q22 （Q20 A～Eで4、いずれかのマニュアルで外国語を用いている場合）上記のマニュアルで使用する外国語について、あてはまるものをすべて選んでください。(156-163)

1	英語	5	フィリピン語
2	中国語	6	ネパール語
3	韓国語	7	ミャンマー語
4	ベトナム語	8	その他（ ）

Q23 (Q20 A～Eで3～4、いずれかのマニュアルでやさしい日本語もしくは外国語を用いている場合) あなたの事業所で用いているやさしい日本語や外国語マニュアルは、外国人従業員にどの程度活用されていると感じますか。

1. 活用されている
2. ある程度活用されている
3. あまり活用されていない
4. 活用されていない

(164)

Q24 あなたの事業所で、外国人従業員への就業支援や教育で取り組んでいることはありますか。以下のなかから、あてはまるものすべてを選んでください。(165-173)

1	同じシフトに指導係を配置する
2	同じシフトに同じ国籍の外国人従業員を配置する
3	作業マニュアルや安全衛生マニュアルの外国語表記
4	相談窓口(対面やHP、メール、SNS上での問い合わせなど)の設置
5	意見聴取の場の設定
6	休暇や休憩などに関する宗教上の配慮
7	宗教や文化に配慮した食事(まかない)の提供
8	その他()
9	特に取り組んでいない

Q25 あなたの事業所で、外国人従業員と一緒に働くうえで課題になっていることはありますか。あてはまるものすべてを選んでください。(174-185)

1	日本語での会話のやりとりが難しい
2	日本語での読み書きが難しい
3	日本の職場や働き方の慣習になじめていない
4	職場の上司や同僚の人材育成(外国語能力など)ができていない
5	職場の日本人従業員と外国人従業員との間でコミュニケーションがとれていない
6	職場の従業員のなかで外国人従業員に関わるハラスメントが生じている
7	安全衛生教育が難しい
8	遅刻や無断欠勤など勤務態度が悪い
9	離職者が多い・人材が定着しない
10	必要な日常生活上の支援ができていない
11	その他()
12	特に課題はない

Q26 あなたの事業所で外国人従業員がカスタマーハラスメントを受けたことはありますか。

1. よくある
2. たまにある
3. ない
4. わからない

(186)

Q27 (Q26で1～2、あなたの事業所の外国人従業員がカスタマーハラスメントを受けたことがあると答えた方)外国人従業員がカスタマーハラスメントを受けた際、どのような対応をとりましたか。あてはまるものすべてを選んでください。(187-193)

1	その場で相手に対応した
2	職場内で情報共有を行った
3	シフトの組み替えを行った
4	会社の担当者・窓口相談した
5	組合の担当者・窓口相談した
6	その他 ()
7	なにもしなかった・できなかった

4. 外国人組合員に対する組合としての取り組み・課題 (Q3で1～2の方)

Q28 ご自身の組合での役職についてあてはまるものを選んでください。

1. 本部や支部の執行委員・役員
2. 職場委員・分会役員
3. 組合員 (→最後の頁「5. 外国人労働者に関する意見」(Q36)に進んでください)
4. 組合員ではない (→最後の頁「5. 外国人労働者に関する意見」(Q36)に進んでください) (194)

Q29 外国人組合員と一緒に組合活動を行ううえで課題になっていることはありますか。あてはまるものすべてを選んでください。(195-204)

1	言葉のコミュニケーションが難しい
2	組合・組合活動があまり認知されていない
3	組合加入への理解を得ることが難しい
4	組合活動への参加に協力的でない
5	ニーズを把握するのが難しい・できていない
6	組合費に対する理解を得ることが難しい
7	生活上の問題など相談内容への対応が困難
8	組合役員に外国人労働者に関する知識が不足している
9	その他 ()
10	特に課題はない

Q30 あなたは、これまでに外国人組合員からの相談を受けて対応したことはありますか。

1. ある
2. ない

(205)

Q31 (Q30で1、相談を受けたことがある場合)その相談内容と対応について、回答できる範囲でご記入ください。

Q32 (Q30で1、相談を受けたことがある場合) 相談内容を解決するために、どのような対応を行いましたか。あてはまるものをすべて選んでください。(206-210)

1	自分で解決した
2	単組本部に相談した
3	会社に相談した
4	地域の組合や、NPOなどに相談した
5	特に何もしていない

Q33 労働組合は、外国人従業員を組合員にしたほうがよいと思いますか。

1. そう思う
2. どちらかといえばそう思う
3. どちらかといえばそう思わない
4. そう思わない
5. わからない

(211)

Q34 あなたは、U A ゼンセンに外国人専用の相談窓口があることを知っていますか。

1. 知っていた
2. 聞いたことがあった
3. 知らなかった

(212)

Q35 あなたが、外国人組合員のことに関して日頃感じていることを、自由にご記入ください。
(例えば、U A ゼンセンや単組に対するご要望、外国人組合員の課題感等)

5. 外国人労働者に関する意見

Q36 あなたは、以下の外国人に対する意見についてどう考えていますか。A～Cそれぞれについてお答えください。(213-215)

		そう思う	まあそう思う	どちらともいえない	あまりそう思わない	そう思わない
A	労働組合は外国人労働者問題に積極的に取り組むべきだ	1	2	3	4	5
B	今後は国籍問わず必要な人材を雇用すべきだ	1	2	3	4	5
C	現在日本で働いている外国人労働者の在留期間を延長できるようにすべきだ	1	2	3	4	5

以上で調査は終了です。ご協力ありがとうございました。

あなたについて

F1. あなたの出身の国・地域はどこですか。(あてはまるもの1つ)

- 1. 中国
- 2. ベトナム
- 3. 韓国
- 4. フィリピン
- 5. ネパール
- 6. 台湾
- 7. ミャンマー
- 8. その他 ()

F2. あなたの在留資格(※)はどれですか。(あてはまるもの1つ)。

- 1. 留学
- 2. 身分に基づく在留資格(※)
- 3. 家族滞在
- 4. 特定活動
- 5. 技能実習
- 6. 専門的・技術的分野の在留資格(※)
- 7. 特定技能
- 8. その他 ()

(※) あなたの在留カードに書いてある在留資格を参考にして回答してください。
 また、次の在留資格の人は「2. 身分に基づく在留資格」を選んでください。

在留資格
永住者
日本人の配偶者等
永住者の配偶者等
定住者

「2. 身分に基づく在留資格」

次の在留資格の人は「6. 専門的・技術的分野の在留資格」を選んでください。

在留資格
教授
高度専門職
経営・管理
法律・会計業務
医療
研究
教育
技術・人文知識・国際業務
企業内転勤
介護
技能

「6. 専門的・技術的分野の在留資格」

F3. (前の質問で1を選んだ、在留資格「留学」の人に) あなたが通っている学校はどれですか。(あてはまるもの1つ)

- | | |
|----------------|--------------------|
| 1. 大学院 | 4. 日本語教育機関 (日本語学校) |
| 2. 大学・短期大学 | 5. その他 () |
| 3. 専修学校 (専門課程) | |

F4. あなたの日本語能力の資格はどれですか。(あてはまるもの1つ)

- | | | |
|--------|--------|------------|
| 1. N 1 | 4. N 4 | 6. その他 () |
| 2. N 2 | 5. N 5 | 7. 取得していない |
| 3. N 3 | | |

F5. 日本にはいつ来ましたか。(年) _____ 年

F6. あなたの性別を選んでください。(あてはまるもの1つ)

- | | | |
|-------|-------|------------|
| 1. 男性 | 2. 女性 | 3. どちらでもない |
|-------|-------|------------|

F7. あなたは何歳ですか。(歳) _____ 歳

F8. あなたがいま住んでいる地域を選んでください。(あてはまるもの1つ)

- | | | | |
|---------|----------|----------|----------|
| 1. 北海道 | 13. 東京都 | 25. 滋賀県 | 37. 香川県 |
| 2. 青森県 | 14. 山梨県 | 26. 京都府 | 38. 高知県 |
| 3. 岩手県 | 15. 神奈川県 | 27. 大阪府 | 39. 愛媛県 |
| 4. 宮城県 | 16. 新潟県 | 28. 兵庫県 | 40. 福岡県 |
| 5. 秋田県 | 17. 富山県 | 29. 奈良県 | 41. 佐賀県 |
| 6. 山形県 | 18. 石川県 | 30. 和歌山県 | 42. 長崎県 |
| 7. 福島県 | 19. 福井県 | 31. 鳥取県 | 43. 熊本県 |
| 8. 茨城県 | 20. 長野県 | 32. 島根県 | 44. 大分県 |
| 9. 栃木県 | 21. 岐阜県 | 33. 岡山県 | 45. 宮崎県 |
| 10. 群馬県 | 22. 静岡県 | 34. 広島県 | 46. 鹿児島県 |
| 11. 埼玉県 | 23. 愛知県 | 35. 山口県 | 47. 沖縄県 |
| 12. 千葉県 | 24. 三重県 | 36. 徳島県 | |

F9. いま一緒に暮らしている人がいますか。(あてはまるものすべて)

- | | |
|---------------|------------|
| 1. あなた1人 | 5. 同じ学校の人 |
| 2. 配偶者 | 6. 同じ会社の人 |
| 3. 子ども | 7. その他 () |
| 4. 親・きょうだい・親戚 | |

F10. いま働いている場所で、どのような働き方(就業形態)をしていますか。(あてはまるもの1つ)

- | | |
|-------------|------------|
| 1. 正社員 | 4. 派遣社員 |
| 2. パートあるバイト | 5. その他 () |
| 3. 契約社員 | |

F11. いま働いている場所で、働き始めて何年何か月になりますか。(年・カ月)

年 月

F12. どのようなところで働いていますか。(あてはまるもの1つ)

- | | |
|---------------|----------------|
| 1. 居酒屋 | 6. うどん、そば、ラーメン |
| 2. ファミリーレストラン | 7. すし |
| 3. カフェ | 8. 工場(食品加工など) |
| 4. ファーストフード | 9. その他 () |
| 5. 焼肉 | |

F13. いまあなたと一緒に働いている人についてお聞きします。

A. あなたが働いている場所には全員あわせて何人ぐらいいますか。(あてはまるもの1つ)

- | | |
|-------------|-------------|
| 1. 10人より少ない | 4. 50～100人 |
| 2. 10～30人 | 5. 100人より多い |
| 3. 30～50人 | 6. わからない |

B. あなたのほかに日本人以外の人がありますか。(あてはまるもの1つ)

1. あなたと同じ出身の国の人がいる
2. あなたと違う出身の国の人がいる
3. あなたのほかは日本人しかいない

F14. あなたは労働組合の組合員ですか。(あてはまるもの1つ)

- | | | |
|-------|--------|----------|
| 1. はい | 2. いいえ | 3. わからない |
|-------|--------|----------|

Q7. 仕事をしているとき、あなたはどのようなことに悩んでいますか。(あてはまるものすべて)

1. 日本語が難しく、うまく仕事ができない
2. 一緒に働いている人とコミュニケーションが取れない
3. 会社でのルールや文化が理解できない
4. 日本の法律が分からない
5. 仕事の内容に対して、もらえる給料が少ない
6. いろんな仕事に挑戦したいのに、同じ仕事しかさせてもらえない
7. 仕事を休めない・シフトを無理に入れられてしまう
8. 日本人に比べて評価が低い
9. 日本人に比べて仕事を教えてもらえない
10. 働き続けられるか不安がある
11. 働いている場所を変えたい
12. あてはまるものはない
13. 特に悩んでいることはない

Q8. 日本で働き始めてから、ハラスメント(職場でのいじめ、暴言、暴力など)を受けたことがありますか。(あてはまるもの1つ)

1. ハラスメントを受けたことがある
2. ハラスメントを受けたことはない
3. わからない

Q9. (前問で1を選んだ、ハラスメントを受けたことがある人)誰からハラスメントを受けましたか。(あてはまるものすべて)

1. 上司(同じ職場で働く自分より立場が高い人)
2. 同じ職場で働く日本人
3. 同じ職場で働く日本人以外の人
4. お客
5. その他()

Q10. いま働いている会社で、あなたがしてほしいことはありますか。(あてはまるものすべて)

1. あなたの国の言葉のマニュアルを用意する
2. あなたを支援してくれる人を配置する
3. あなたが相談できる場所（相談窓口やホームページなど）をつくる
4. あなたの意見を聞く機会をつくる
5. 宗教や文化を考えて、休憩したり仕事を休めるようにする
6. 宗教や文化を考えて、食堂のメニューを工夫する
7. 在留資格のことや役所での手続きについて支援する
8. 住宅探しの支援をしたり、社宅・寮を手配する
9. 日本語を学習する機会を増やしたり、お金の援助をする
10. 会社のルール、日本の文化や暮らしの研修をする
11. 社員全員に差別をなくす研修をする
12. あなたと日本人がともに参加する交流会を開く
13. その他（)
14. 特にやってほしいことはない

Q11. あなたは、いまの仕事に満足していますか。(あてはまるもの1つ)

1. とても満足している
2. まあまあ満足している
3. やや不満がある
4. とても不満がある

2. あなたの生活について

Q12. あなたのこの1ヶ月の収入（自分や配偶者の給料、親からの仕送り、奨学金など）と支出の状況は次のどれにあてはまりますか。（あてはまるもの1つ）

1. 十分生活できる
2. 収入と支出が同じくらい
3. いまの収入だけでは生活できない

Q13. あなたが支出しているもののうち、どれが特に重たいと感じていますか。（あてはまるものすべて）

- | | |
|------------------|----------------|
| 1. 食費 | 7. 医療費 |
| 2. 家賃 | 8. 趣味や娯楽費 |
| 3. 家族への送金 | 9. 交際費 |
| 4. 水道光熱費、ガス料金 | 10. 学費や学習教材費 |
| 5. 携帯、ネット回線など通信費 | 11. その他の日常的な経費 |
| 6. 税金・社会保険料 | 12. その他（ ） |

Q14. 普段の生活のなかで、どのような不安を感じていますか。（あてはまるものすべて）

1. 在留資格の更新・変更ができるかわからない
2. 日本の文化や習慣になれない、なじめない
3. 日本語を身につけるのが難しい
4. 日本人の友人が少ない、できない
5. 同じ出身国（地域）の人が周りにいない
6. 勉強の時間がとれない
7. 心や身体を休める時間がとれない
8. 貯金や家族への送金が思うようにできない
9. 子どもの教育に不安がある
10. 出身国にいる親の介護に不安がある
11. 役所をどのように利用したらよいかわからない
12. 病気になったときにどうしたらよいかわからない
13. 地震などの災害が起きたときにどうすればいいかわからない
14. その他（ ）
15. 特に不安なことはない

Q15. 仕事や生活の困りごとがあったとき、相談したり、役にたったと思う人や組織はありますか。(あてはまるものすべて)

1. 家族や親せき
2. 日本人の友人
3. 日本人以外の友人・知人
4. 同じ職場の人
5. 労働組合
6. 役所の窓口や国の支援センターなど
7. 技能実習機構や監理団体
8. 学校や大学の相談員
9. 外国人を支援する団体
10. その他 ()
11. 相談はしたが、役にたったことはなかった
12. 相談したいことはあったが、相談したことがない
13. 特に相談したいことはなかった

Q16. 2020年4月以降、コロナウイルス感染症(COVID-19)の拡大によって、あなたの生活にどのような影響がありましたか。(あてはまるものすべて)

1. 収入が減り、生活が苦しくなった
2. 雇い止めにあった(仕事を失った)
3. 仕事が減らされた
4. 体の調子が悪くなった
5. 心の調子が悪くなった
6. 学校に通うことができなかった
7. 帰国ができなかった
8. その他 ()
9. 特に影響はなかった

3. 今後の日本での生活・就労について

Q17. 今後の進路について、あなたはどのような希望がありますか。(あてはまるもの1つ)

1. いまの職場・会社で働き続けたい(就職したい)
2. ほかの日本の企業で働きたい
3. 日本の大学・大学院などに進学したい
4. 出身国に戻って働きたい
5. 出身国に戻って進学したい
6. その他()
7. まだ決めていない

Q18. (前問で1～3を選んだ、日本で就職・進学を希望する人に)あなたは、今後の日本での暮らしについて、どのような希望をもっていますか。次のA、Bについて、それぞれあてはまるものを選んでください。

- A. できる限り長く日本で暮らしたい(あてはまるもの1つ)
1. はい
 2. いいえ
- B. 出身国にいる家族を呼んで、日本で一緒に暮らせるようにしたい(あてはまるもの1つ)
1. はい
 2. いいえ

Q19. 最後に、あなたが伝えたいことを自由に書いてください。<自由記入>

以上で調査が完了しました。ご協力ありがとうございました。

業態別※1	Q1 事業所の業態										Q2 外国人従業員の状況(有無)		Q3 外国人従業員の組織化状況(Q2で1の場合)		Q3X 外国人従業員の組織化状況(Q2で1の場合)		Q4AAA 事業所の雇用形態別従業員数(A 正社員)(Q2で1の場合・外国人1人以上)																		
	(1) 居酒屋	(2) ファミレス	(3) カフェ	(4) ファーストフード	(5) 焼肉	(6) メンズ・そば・ラーメン	(7) すし	(8) その他(工場(食品加工など))	(9) その他	(1) いる	(2) いない	(1) 全員が組合員である	(2) 一部が組合員である	(3) 組合員はいない	(1) 2組合員がいる	(2) 3組合員がいる	(1) 0人	(2) 1人	(3) 2人	(4) 3人	(5) 4人	(6) 5人	(7) 6人	(8) 7人	(9) 8人	(10) 9人以上	無回答	件数	平均値・人	中央値・人					
総計	24.4	46.6	0.3	3.0	3.0	10.9	4.5	1.4	5.9	0.2	1076	43.8	56.2	...	1076	53.1	12.3	34.4	0.2	471	65.4	34.4	0.2	471	3.6	39.8	47.5	4.9	2.2	1.9	...	364	2.0	2.9	
居酒屋	100.0	263	29.3	70.7	...	263	57.1	15.6	26.0	1.3	77	72.7	26.0	1.3	77	3.5	36.8	59.6	57	2.0	1.8	
ファミレス	...	100.0	501	41.3	58.7	...	501	44.9	11.6	43.5	...	207	56.5	43.5	...	207	3.7	42.7	48.2	3.7	1.2	0.6	...	164	2.0	2.4	
カフェ	100.0	3	...	100.0	...	3	0	0	0	---	---	---
ファーストフード	100.0	32	68.8	31.3	...	32	72.7	9.1	18.2	...	22	81.8	18.2	...	22	5.3	47.4	31.6	10.5	5.3	...	19	1.0	2.5		
焼肉	100.0	32	65.6	34.4	...	32	76.2	...	23.8	...	21	76.2	23.8	...	21	...	25.0	68.8	6.3	16	2.0	2.4		
うどん・そば・ラーメン	100.0	117	62.4	37.6	...	117	67.1	9.6	23.3	...	73	76.7	23.3	...	73	6.7	56.7	35.0	...	1.7	...	60	1.0	1.8		
すし	48	45.8	54.2	...	48	68.2	22.7	9.1	...	22	90.9	9.1	...	22	...	7.1	92.9	14	2.0	2.3			
工場(食品加工など)	100.0	15	93.3	6.7	...	15	50.0	21.4	28.6	...	14	71.4	28.6	...	14	30.0	20.0	50.0	...	10	19.5	21.4		
その他	100.0	63	54.0	46.0	...	63	29.4	11.8	58.8	...	34	41.2	58.8	...	34	...	25.0	37.5	25.0	12.5	...	24	3.0	4.8		
外国人従業員がいる 10人未満	16.3	43.9	...	4.7	4.5	15.5	4.7	3.0	7.2	0.2	471	100.0	471	53.1	12.3	34.4	0.2	471	65.4	34.4	0.2	471	3.6	39.8	47.5	4.9	2.2	1.9	...	364	2.0	2.9	
従業員総数	37.5	8.3	...	8.3	...	33.3	4.2	...	8.3	...	24	100.0	24	54.2	12.5	33.3	...	24	66.7	33.3	...	24	25.0	54.2	20.8	24	1.0	1.0		
10~19人	26.8	24.7	...	2.1	3.1	35.1	...	1.0	7.2	...	97	100.0	97	61.9	10.3	27.8	...	97	72.2	27.8	...	97	4.1	57.7	36.1	2.1	97	1.0	1.6		
20~29人	13.4	58.9	...	8.0	7.1	8.0	4.5	...	112	100.0	112	52.7	8.9	38.4	...	112	61.6	38.4	...	112	2.7	40.2	54.5	2.7	112	2.0	1.9		
30~39人	11.3	61.3	...	6.5	3.2	11.3	3.2	...	3.2	...	62	100.0	62	43.5	11.3	45.2	...	62	54.8	45.2	...	62	...	38.7	56.5	1.6	3.2	...	62	2.0	2.5		
40~49人	...	52.9	...	5.9	5.9	2.9	17.6	2.9	11.8	...	34	100.0	34	44.1	...	55.9	...	34	44.1	55.9	...	34	...	17.6	61.8	17.6	2.9	...	34	3.0	3.8		
50人以上	...	45.7	2.9	2.9	14.3	22.9	11.4	...	35	100.0	35	51.4	22.9	25.7	...	35	74.3	25.7	...	35	...	2.9	45.7	17.1	14.3	20.0	...	35	6.0	10.7	
※1 業態別	18.2	38.0	...	5.8	5.2	18.2	6.5	3.2	4.5	0.3	308	100.0	308	81.2	18.8	308	100.0	308	3.9	39.6	50.9	2.2	1.7	1.7	...	230	2.0	2.5	
※2 従業員総数	12.3	55.6	...	2.5	3.1	10.5	1.2	2.5	12.3	...	162	100.0	162	100.0	...	162	...	100.0	...	162	3.0	40.3	41.8	9.7	3.0	2.2	...	134	2.0	3.6	
※3 組織化状況	30.7	48.6	0.5	1.7	1.8	7.3	4.3	0.2	4.8	0.2	605	...	100.0	...	605	0	0	0	---	---	---

※1 事業所の業態に無回答の組織があるため、各業態の件数の合計と総計の件数は一致しない。
 ※2 従業員総数は、従業員数の設問に回答があり、かつ、従業員総数が1人以上の組織を対象としているため、各件数の合計と外国人従業員がいる計の件数は一致しない。
 ※3 組織化状況に無回答の組織があるため、各件数の合計と外国人従業員がいる計の件数は一致しない。

業態別	Q4AAB 女性 (Q2で1の場合・外国人1人以上)					Q4ABX 女性比率					Q4AAC パート・アルバイト (Q2で1の場合・外国人1人以上)																		
	(1) 0人	(2) 1人	(3) 2人	(4) 3人	(5) 4人以上	平均値・人	中央値・人	無回答	件数	(1) 0%	(2) 3%	(3) 5%	(4) 8%	(5) 10%以上	平均値・%	中央値・%	無回答	件数	(1) 0人	(2) 1人	(3) 2人	(4) 3人	(5) 4人以上	平均値・人	中央値・人	無回答	件数		
総計	75.8	16.5	6.9	0.3	0.5	...	364	...	364	0.0	0.4	72.3	7.1	6.3	6.0	4.7	3.6	364	0.3	0.5	1.4	7.4	28.3	62.1	...	364	22.0	31.6	
居酒屋	87.7	10.5	1.8	57	...	57	0.0	0.1	84.2	1.8	3.5	3.5	3.5	3.5	57	...	1.8	...	26.3	42.1	29.8	...	57	15.0	16.1	
ファミレス	67.7	25.6	6.1	0.6	164	...	164	0.0	0.4	64.0	8.5	7.3	7.9	8.5	3.7	164	...	0.6	...	1.2	20.1	78.0	...	164	26.0	32.3	
カフェ	0	...	0	---	---	0	---	---	---	---	---	---	...	0	---	---	
ファーストフード	89.5	5.3	5.3	19	...	19	0.0	0.2	84.2	10.5	...	5.3	19	5.3	5.3	15.8	73.7	...	19	24.0	23.2	
焼肉	93.8	6.3	16	...	16	0.0	0.1	93.8	6.3	16	18.8	81.3	...	16	25.0	27.1	
うどん・そば・ラーメン	91.7	6.7	1.7	60	...	60	0.0	0.1	85.0	...	5.0	3.3	...	6.7	60	3.3	13.3	53.3	30.0	...	60	14.0	20.6
すし	71.4	21.4	7.1	14	...	14	0.0	0.4	71.4	...	14.3	14.3	14	7.1	92.9	...	14	44.0	44.5
工場 (食品加工など)	30.0	10.0	40.0	...	20.0	...	10	...	10	2.5	4.0	30.0	60.0	10.0	10	10.0	90.0	...	10	119.0	192.5	
その他	62.5	8.3	29.2	24	...	24	0.0	0.7	62.5	20.8	12.5	...	4.2	...	24	...	4.2	...	4.2	33.3	58.3	...	24	21.0	26.7	
外国人従業員がいる 10人未満	75.8	16.5	6.9	0.3	0.5	...	364	...	364	0.0	0.4	72.3	7.1	6.3	6.0	4.7	3.6	364	0.3	0.5	1.4	7.4	28.3	62.1	...	364	22.0	31.6	
従業員総数別	91.7	8.3	24	...	24	0.0	0.1	66.7	...	4.2	4.2	...	25.0	24	...	4.2	8.3	16.7	70.8	24	7.0	5.9	
10～19人	90.7	7.2	2.1	97	...	97	0.0	0.1	86.6	1.0	2.1	2.1	4.1	4.1	97	1.0	10.3	88.7	...	97	13.0	13.4	
20～29人	78.6	18.8	2.7	112	...	112	0.0	0.2	75.9	2.7	5.4	7.1	6.3	2.7	112	14.3	85.7	...	112	22.0	22.5
30～39人	69.4	24.2	6.5	62	...	62	0.0	0.4	69.4	6.5	8.1	6.5	9.7	...	62	1.6	98.4	...	62	30.5	31.3
40～49人	58.8	23.5	17.6	34	...	34	0.0	0.6	58.8	11.8	17.6	11.8	34	100.0	...	34	40.0	39.9
50人以上	42.9	20.0	28.6	2.9	5.7	...	35	...	35	1.0	1.9	42.9	40.0	8.6	8.6	35	100.0	...	35	60.0	121.7
状況別	76.1	18.7	4.8	0.4	230	...	230	0.0	0.3	72.2	6.1	5.2	7.4	5.2	3.9	230	...	0.4	0.4	2.2	7.0	31.7	58.3	...	230	21.0	32.0
1+2	75.4	12.7	10.4	...	1.5	...	134	...	134	0.0	0.6	72.4	9.0	8.2	3.7	3.7	3.0	134	0.7	...	8.2	22.4	68.7	...	134	25.0	31.0
1+3	0	...	0	---	---	0	---	---	---	---	---	---	---	...	0	---	---
外国人従業員がいない	0	...	0	---	---	0	---	---	---	---	---	---	...	0	---	---	

業態別	Q4AAD 女性 (Q2で1の場合・外国人1人以上)					Q4AADX 女性比率					Q4AAE その他 (Q2で1の場合・外国人1人以上)															
	(1) 0人	(2) 1人	(3) 2人	(4) 3人	(5) 4人以上	平均値・人	中央値・人	無回答	件数	(1) 0%	(2) 3%	(3) 5%	(4) 8%	(5) 10%以上	平均値・%	中央値・%	無回答	件数	(1) 0人	(2) 1人	(3) 2人	(4) 3人	(5) 4人以上	平均値・人	中央値・人	
総計	1.6	1.4	9.6	17.0	40.9	29.4	14.0	19.6	364	1.4	2.7	18.4	64.6	12.6	0.3	364	60.5	59.9	97.0	1.6	0.8	0.3	0.3	0.0	0.0	0.1
居酒屋	3.5	5.3	22.8	33.3	35.1	...	8.0	8.2	57	3.5	8.8	33.3	50.9	3.5	...	57	51.7	49.2	98.2	1.8	0.0	0.0	0.0
ファミレス	0.6	0.6	1.8	9.1	48.8	39.0	16.0	19.9	164	0.6	0.6	15.9	67.1	15.9	...	164	62.8	63.6	97.0	2.4	0.6	0.0	0.0	0.1
カフェ	---	---	0	0	---	---	---	---	---
ファーストフード	21.1	15.8	52.6	10.5	12.0	12.3	19	...	10.5	36.8	52.6	19	50.0	50.4	94.7	...	5.3	0.0	0.0	0.1
焼肉	18.8	50.0	31.3	16.0	16.8	16	12.5	81.3	6.3	...	16	60.3	60.9	100.0	0.0	0.0	0.0
うどん・そば・ラーメン	3.3	...	18.3	31.7	35.0	11.7	9.0	13.4	60	3.3	...	13.3	70.0	13.3	...	60	64.8	60.6	100.0	0.0	0.0	0.0
すし	...	7.1	7.1	26.0	27.0	14	7.1	85.7	7.1	...	14	59.5	60.5	100.0	0.0	0.0	0.0
工場 (食品加工など)	10.0	90.0	95.0	132.5	10	20.0	30.0	50.0	...	10	79.2	71.7	80.0	...	10.0	...	10.0	0.0	0.0	2.5
その他	4.2	...	12.5	12.5	37.5	33.3	13.5	16.0	24	...	8.3	8.3	66.7	12.5	4.2	24	63.6	60.3	91.7	4.2	...	4.2	...	0.0	0.0	0.3
外国人従業員がいる る計	1.6	1.4	9.6	17.0	40.9	29.4	14.0	19.6	364	1.4	2.7	18.4	64.6	12.6	0.3	364	60.5	59.9	97.0	1.6	0.8	0.3	0.3	0.0	0.0	0.1
従業員総数別	12.5	12.5	70.8	4.2	2.5	2.5	24	8.3	12.5	37.5	33.3	4.2	4.2	24	42.9	43.9	100.0	0.0	0.0	0.0
10～19人	2.1	2.1	15.5	46.4	34.0	...	8.0	8.0	97	2.1	4.1	18.6	57.7	17.5	...	97	58.8	59.6	99.0	1.0	0.0	0.0	0.0
20～29人	1.8	14.3	75.0	8.9	14.0	13.9	112	...	1.8	17.9	68.8	11.6	...	112	63.1	61.8	96.4	1.8	0.9	0.9	...	0.0	0.0	0.1
30～39人	1.6	...	1.6	...	45.2	51.6	20.0	18.9	62	1.6	1.6	19.4	66.1	11.3	...	62	62.7	60.3	98.4	1.6	0.0	0.0	0.0
40～49人	11.8	88.2	25.0	25.0	34	8.8	79.4	11.8	...	34	61.6	63.1	97.1	...	2.9	0.0	0.0	0.1
50人以上	100.0	40.0	77.3	35	14.3	74.3	11.4	...	35	61.5	62.1	88.6	5.7	2.9	0.0	0.0	0.8
状況別	0.9	2.2	10.4	18.7	40.9	27.0	13.0	20.2	230	0.4	3.0	17.0	63.5	15.7	0.4	230	60.0	60.8	97.0	1.3	0.9	0.4	...	0.0	0.0	0.2
1+2	3.0	...	8.2	14.2	41.0	33.6	15.0	18.5	134	3.0	2.2	20.9	66.4	7.5	...	134	60.6	58.5	97.0	2.2	0.7	0.0	0.0	0.0
1+3	---	---	0	0	---	---	---	---	---
外国人従業員がいない	---	---	0	0	---	---	---	---	---

業態別	Q4AAF 女性 (Q2で1の場合・外国人1人以上)				Q4AAG 従業員総数 (Q2で1の場合・外国人1人以上)				Q4AAH 女性 (Q2で1の場合・外国人1人以上)																
	(1) 0人	(2) 1人	(3) 2人	(4) 3人以上	(1) 0人未滿	(2) 1人未滿	(3) 2人未滿	(4) 3人以上	(1) 0人未滿	(2) 1人未滿	(3) 2人未滿	(4) 3人以上	中央値・人	平均値・人											
総計	98.4	0.8	0.5	0.3	0.1	6.6	26.6	30.8	17.0	9.3	9.6	364	25.0	34.6	1.4	27.7	41.2	19.2	5.5	1.6	3.3	364	14.0	20.1	
居酒屋	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	15.8	45.6	26.3	12.3	0.0	0.0	57	17.0	17.9	3.5	59.6	35.1	1.8	0.0	0.0	0.0	0.0	57	8.0	8.4
ファミレス	98.2	1.8	0.0	0.0	0.0	1.2	14.6	40.2	23.2	11.0	9.8	164	28.0	34.8	11.6	49.4	28.0	6.7	2.4	1.8	0.0	164	17.0	20.4	
カフェ	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	
ファーストフード	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	10.5	10.5	47.4	21.1	10.5	0.0	19	26.0	25.8	36.8	52.6	10.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	19	12.0	12.5
焼肉	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	18.8	50.0	12.5	12.5	6.3	0.0	16	26.5	29.5	18.8	50.0	25.0	6.3	0.0	0.0	0.0	0.0	16	16.0	16.9
うどん・そば・ラーメン	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	13.3	56.7	15.0	11.7	1.7	1.7	60	15.5	22.4	3.3	50.0	35.0	8.3	1.7	0.0	0.0	0.0	60	9.0	13.5
すし	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	7.1	0.0	0.0	14.3	42.9	35.7	14	46.0	46.8	7.1	7.1	57.1	14.3	7.1	7.1	0.0	14	26.0	27.4	
工場 (食品加工など)	80.0	10.0	10.0	10.0	1.8	10.0	10.0	0.0	10.0	80.0	0.0	10	142.0	216.4	10.0	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	10	103.5	138.3
その他	95.8	4.2	0.0	0.0	0.2	8.3	29.2	20.8	8.3	16.7	16.7	24	27.0	31.8	4.2	25.0	37.5	8.3	20.8	4.2	0.0	24	14.5	16.9	
外国人従業員がいる 10人未満	98.4	0.8	0.5	0.3	0.1	6.6	26.6	30.8	17.0	9.3	9.6	364	25.0	34.6	1.4	27.7	41.2	19.2	5.5	1.6	3.3	364	14.0	20.1	
従業員総数別	100.0	1.0	0.9	0.9	0.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	24	7.5	6.9	12.5	87.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	24	3.0	2.6
10~19人	99.0	1.0	0.9	0.9	0.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	97	15.0	15.0	2.1	63.9	34.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	97	8.0	8.1
20~29人	98.2	0.9	0.9	0.9	0.1	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	112	25.0	24.5	14.3	76.8	8.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	112	14.5	14.2
30~39人	98.4	1.6	0.9	0.9	0.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	62	33.5	33.9	3.2	43.5	51.6	1.6	0.0	0.0	0.0	0.0	62	20.0	19.3
40~49人	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	34	43.0	43.7	11.8	64.7	23.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	34	25.0	25.6
50人以上	94.3	2.9	2.9	2.9	0.5	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	35	66.0	133.1	17.1	31.4	17.1	34.3	0.0	0.0	0.0	0.0	35	40.0	79.8
状況別	98.3	0.4	0.9	0.4	0.1	7.0	30.4	30.0	14.8	6.5	11.3	230	23.0	34.6	0.4	30.9	41.3	16.5	4.8	2.6	3.5	230	13.0	20.6	
1+2 状況別	98.5	1.5	0.0	0.0	0.0	6.0	20.1	32.1	20.9	14.2	6.7	134	28.0	34.7	3.0	22.4	41.0	23.9	6.7	0.0	3.0	134	15.0	19.1	
外国人従業員がいない	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	

Q4BA 外国人労働者の雇用形態別従業員数 A 正社員
(Q2で1の場合・外国人1人以上)

	Q4AHX 女性比率				Q4BA 外国人労働者の雇用形態別従業員数 A 正社員 (Q2で1の場合・外国人1人以上)				Q4BAY 外国人比率														
	(1) %	(2) %	(3) %	(4) %	(1) 人	(2) 人	(3) 人	(4) 人	(1) %	(2) %	(3) %	(4) %	平均 値・ %										
総計	1.4	4.4	26.1	62.1	6.0	364	56.5	55.4	90.4	8.0	1.6	0.0	0.1	86.8	2.2	2.2	3.8	1.4	3.6	364	0.0	4.7	
業態別																							
居酒屋	3.5	14.0	38.6	42.1	1.8	57	45.5	44.4	84.2	10.5	5.3	0.0	0.2	80.7	7.0	7.0	1.8	3.5	57	0.0	8.1		
ファミレス	...	1.8	19.5	70.1	8.5	164	60.4	60.2	93.3	6.7	...	0.0	0.1	89.6	3.7	0.6	1.8	0.6	164	0.0	2.5		
カフェ	0	---	---	0	---	---	0	---	---		
ファーストフード	...	10.5	52.6	36.8	...	19	45.5	46.7	94.7	5.3	...	0.0	0.1	89.5	5.3	...	19	0.0	2.8		
焼肉	25.0	75.0	...	16	54.2	55.7	81.3	18.8	...	0.0	0.2	81.3	6.3	...	12.5	...	16	0.0	7.8		
うどん・そば・ラーメン	3.3	...	28.3	63.3	5.0	60	60.0	56.1	96.7	3.3	...	0.0	0.0	90.0	3.3	6.7	60	0.0	3.6		
すし	21.4	71.4	7.1	14	57.4	57.1	35.7	7.1	...	0.0	0.5	57.1	...	14.3	28.6	...	14	0.0	19.5		
工場(食品加工など)	30.0	60.0	10.0	10	58.8	58.2	100.0	0.0	0.0	100.0	10	0.0	0.0		
その他	4.2	12.5	16.7	58.3	8.3	24	56.9	51.8	87.5	4.2	8.3	0.0	0.3	87.5	4.2	4.2	24	0.0	6.3		
外国人従業員がいる 10人未満	1.4	4.4	26.1	62.1	6.0	364	56.5	55.4	90.4	8.0	1.6	0.0	0.1	86.8	2.2	2.2	3.8	1.4	3.6	364	0.0	4.7	
従業員総数別																							
10～19人	2.1	6.2	28.9	54.6	8.2	97	54.6	53.9	93.8	6.2	...	0.0	0.1	89.7	1.0	1.0	2.1	4.1	97	0.0	3.9		
20～29人	...	2.7	25.0	66.1	6.3	112	58.3	58.0	91.1	8.0	0.9	0.0	0.1	88.4	0.9	0.9	6.3	0.9	112	0.0	4.7		
30～39人	...	3.2	22.6	67.7	6.5	62	60.3	57.0	91.9	4.8	3.2	0.0	0.1	91.9	3.2	3.2	1.6	...	62	0.0	2.9		
40～49人	...	2.9	14.7	79.4	2.9	34	56.8	58.8	88.2	8.8	2.9	0.0	0.1	88.2	2.9	5.9	2.9	...	34	0.0	3.9		
50人以上	25.7	68.6	5.7	35	58.5	58.5	80.0	14.3	5.7	0.0	0.3	80.0	8.6	2.9	8.6	...	35	0.0	6.6		
状況別																							
*組合員がいる・ 1+2	0.4	4.3	26.5	61.3	7.4	230	56.5	56.2	87.8	10.4	1.7	0.0	0.1	83.9	1.7	3.0	6.1	1.3	230	0.0	6.0		
*組合員はいない・ 3	3.0	4.5	25.4	63.4	3.7	134	56.5	54.1	94.8	3.7	1.5	0.0	0.1	91.8	3.0	0.7	...	1.5	134	0.0	2.4		
外国人従業員がいない	0	---	---	0	---	---	0	---	---		

業態別	Q4BB 女性 (Q2で1の場合・外国人1人以上)						Q4BBX 外国人・正社員の女性比率						Q4BC パート・アルバイト (Q2で1の場合・外国人1人以上)															
	(1) 0人	(2) 1人	(3) 2人	(4) 3人	(5) 4人	(6) 5人以上	中央値	平均値	無回答	件数	(1) 0%	(2) 3%	(3) 5%	(4) 8%	(5) 10%以上	中央値	平均値	無回答	件数	(1) 0人	(2) 1人	(3) 2人	(4) 3人	(5) 4人	(6) 5人以上	中央値	平均値	
総計	98.4	1.4	0.3	0.0	0.0	364	8.0	...	0.3	1.4	90.4	364	0.0	15.7	...	364	3.6	42.0	37.4	9.1	6.0	1.9	...	2.0	3.8
居酒屋	96.5	3.5	0.0	0.0	57	12.3	...	1.8	1.8	84.2	57	0.0	16.7	...	57	3.5	29.8	38.6	17.5	10.5	4.0	4.4
ファミレス	100.0	0.0	0.0	164	6.7	93.3	164	0.0	0.0	...	164	3.0	57.9	33.5	3.0	1.8	0.6	...	1.0	2.3
カフェ	---	---	0	0	---	---	---	0	---	---	---
ファーストフード	100.0	0.0	0.0	19	5.3	94.7	19	0.0	0.0	...	19	...	26.3	47.4	15.8	5.3	5.3	...	3.0	4.8
焼肉	93.8	6.3	0.0	0.1	16	12.5	6.3	16	0.0	33.3	...	16	12.5	37.5	43.8	6.3	1.5	1.9	
うどん・そば・ラーメン	100.0	0.0	0.0	60	3.3	96.7	60	0.0	0.0	...	60	...	23.3	38.3	20.0	15.0	3.3	...	3.5	6.5
すし	78.6	14.3	7.1	0.0	0.3	14	21.4	21.4	14	50.0	50.0	...	14	14.3	42.9	35.7	7.1	...	1.0	3.0
工場 (食品加工など)	100.0	0.0	0.0	10	100.0	10	---	---	---	10	...	20.0	30.0	10.0	20.0	20.0	...	5.5	13.4
その他	100.0	0.0	0.0	24	12.5	87.5	24	0.0	0.0	...	24	8.3	33.3	50.0	4.2	4.2	...	2.0	2.5	
外国人従業員がいる る計	98.4	1.4	0.3	0.0	0.0	364	8.0	...	0.3	1.4	90.4	364	0.0	15.7	...	364	3.6	42.0	37.4	9.1	6.0	1.9	...	2.0	3.8
従業員 10人未満	95.8	4.2	0.0	0.0	24	8.3	4.2	24	0.0	33.3	...	24	8.3	58.3	25.0	8.3	1.0	2.1	
10～19人	100.0	0.0	0.0	97	6.2	93.8	97	0.0	0.0	...	97	...	36.1	37.1	15.5	11.3	...	3.0	4.1	
20～29人	98.2	1.8	0.0	0.0	112	7.1	1.8	112	0.0	20.0	...	112	5.4	42.0	39.3	8.0	3.6	1.8	...	2.0	3.0
30～39人	98.4	1.6	0.0	0.0	62	6.5	1.6	62	0.0	10.0	...	62	3.2	40.3	41.9	8.1	6.5	...	2.0	2.9	
40～49人	97.1	2.9	0.0	0.0	34	8.8	2.9	34	0.0	25.0	...	34	5.9	58.8	32.4	...	2.9	...	1.0	1.8	
50人以上	97.1	...	2.9	0.0	0.1	35	17.1	2.9	35	0.0	14.3	...	35	2.9	34.3	37.1	5.7	5.7	14.3	...	2.0	10.0
状況別 *組合員がいる・ 1+2	97.4	2.2	0.4	0.0	0.0	230	9.6	0.4	230	0.0	19.6	...	230	5.2	39.6	35.7	9.6	7.4	2.6	...	2.0	4.0
状況別 *組合員はいな い・3	100.0	0.0	0.0	134	5.2	134	0.0	0.0	...	134	0.7	46.3	40.3	8.2	3.7	0.7	...	2.0	3.4
外国人従業員がい ない	---	---	0	0	---	---	---	0	---	---	---

業態別	Q4BE その他(Q2で1の場合・外国人1人以上)				Q4BF 女性(Q2で1の場合・外国人1人以上)				Q4BG 外国人従業員総数(Q2で1の場合・外国人1人以上)												
	(1) 0人	(2) 1人	(3) 2人	(4) 3人	(5) 4人	(6) 5人	(7) 6人以上	無回答	件数	中央値・人	平均値・人	(1) 0人未	(2) 1人未	(3) 2人未	(4) 3人未	(5) 4人未	(6) 5人以上	無回答	件数	中央値・人	平均値・人
総計	99.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	364	0.0	0.0	91.8	6.3	1.1	0.8	0.8	0.8	0.8	364	2.0	3.9
居酒屋	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	57	0.0	0.0	87.7	12.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	57	4.0	4.6
ファミレス	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	164	0.0	0.0	97.6	1.8	0.0	0.0	0.0	0.6	0.6	164	1.0	2.4
カフェ	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0	---	---	---	---	---	---	---	---	---	0	---	---
ファーストフード	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	19	0.0	0.0	89.5	5.3	5.3	0.0	0.0	0.0	0.0	19	3.0	4.9
焼肉	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	16	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	16	1.5	2.1
うどん・そば・ラーメン	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	60	0.0	0.0	81.7	15.0	1.7	0.0	0.0	1.7	0.0	60	3.5	6.5
すし	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	14	0.0	0.0	92.9	0.0	7.1	0.0	0.0	0.0	0.0	14	2.0	3.5
工場(食品加工など)	80.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	10	0.0	0.7	60.0	20.0	10.0	0.0	0.0	10.0	0.0	10	8.0	14.1
その他	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	24	0.0	0.0	95.8	4.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	24	3.0	2.8
外国人従業員がいる 総計	99.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	364	0.0	0.0	91.8	6.3	1.1	0.8	0.8	0.8	0.8	364	2.0	3.9
従業員総数別	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	24	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	24	1.0	2.3
10人未満	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	97	0.0	0.0	88.7	11.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	97	3.0	4.1
20～29人	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	112	0.0	0.0	94.6	3.6	1.8	0.0	0.0	0.0	0.0	112	2.0	3.1
30～39人	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	62	0.0	0.0	91.9	8.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	62	2.0	3.0
40～49人	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	34	0.0	0.0	97.1	2.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	34	1.0	1.9
50人以上	94.3	5.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	35	0.0	0.2	80.0	5.7	5.7	0.0	0.0	8.6	0.0	35	3.0	10.5
状態別	99.1	0.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	230	0.0	0.0	89.6	7.8	1.7	0.0	0.0	0.9	0.0	230	2.0	4.2
*組合員がいる・ 状況別	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	134	0.0	0.0	95.5	3.7	0.0	0.0	0.0	0.7	0.0	134	2.0	3.4
*組合員はいない・ 状況別	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0	---	---	---	---	---	---	---	---	---	0	---	---
外国人従業員がい ない	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0	---	---	---	---	---	---	---	---	---	0	---	---

	Q4BGY 外国人比率				Q4BH 女性 (Q2で1の場合・外国人1人以上)				Q4BHX 女性比率				平均値・%	中央値・%	件数												
	(1) 0%	(2) 3%	(3) 5%	(4) 8%	(5) 10%以上	(1) 0%	(2) 3%	(3) 5%	(4) 8%	(5) 10%以上	(1) 0%	(2) 3%				(3) 5%	(4) 8%	(5) 10%以上									
総計	83.8	6.3	7.1	2.7	364	7.7	16.5	26.1	71.2	1.6	0.3	0.3	0.5	364	1.0	2.5	26.1	1.4	6.9	23.6	42.0	364	66.7	58.9	364		
業態別	64.9	8.8	21.1	5.3	57	21.1	29.4	36.8	63.2	57	2.0	2.2	36.8	5.3	8.8	36.8	12.3	...	57	45.5	39.4	57	
居酒屋	96.3	3.0	...	0.6	164	4.8	8.0	28.7	70.7	...	0.6	164	1.0	1.5	28.7	...	5.5	14.6	51.2	...	164	100.0	61.9	164	
ファミレス	0	0	0	0
カフェ	89.5	...	10.5	...	19	13.9	19.6	21.1	68.4	10.5	19	1.0	2.8	21.1	5.3	5.3	42.1	26.3	...	19	57.9	53.6	19	
ファーストフード	100.0	16	4.6	7.7	31.3	68.8	16	1.0	1.2	31.3	...	6.3	12.5	50.0	...	16	75.0	58.9	16	
焼肉	53.3	20.0	20.0	6.7	60	23.6	32.2	13.3	81.7	3.3	1.7	60	2.5	4.5	13.3	1.7	6.7	40.0	38.3	...	60	68.0	65.2	60	
うどん・そば・ラーメン	92.9	7.1	14	4.7	7.9	14.3	85.7	14	1.0	1.9	14.3	...	14.3	21.4	50.0	...	14	83.3	68.1	14	
すし	100.0	10	4.4	8.2	10.0	50.0	20.0	10.0	...	10.0	10	6.0	13.1	10.0	10.0	80.0	...	10	100.0	84.0	10	
工場 (食品加工など)	91.7	8.3	24	8.2	16.3	29.2	70.8	24	1.0	1.6	29.2	...	12.5	12.5	45.8	...	24	65.0	57.8	24	
その他	83.8	6.3	7.1	2.7	364	7.7	16.5	26.1	71.2	1.6	0.3	0.3	0.5	364	1.0	2.5	26.1	1.4	6.9	23.6	42.0	...	364	66.7	58.9	364	
外国人従業員がいる	58.3	8.3	16.7	16.7	24	20.0	36.2	33.3	66.7	24	1.0	1.0	33.3	8.3	4.2	16.7	37.5	...	24	50.0	49.9	24	
外国人従業員がいない	64.9	13.4	16.5	5.2	97	18.8	28.3	26.8	72.2	1.0	97	1.0	2.4	26.8	1.0	8.2	28.9	35.1	...	97	66.7	57.0	97	
従業員総数	92.0	2.7	4.5	0.9	112	7.6	12.9	22.3	75.0	2.7	112	1.0	1.9	22.3	0.9	7.1	25.0	44.6	...	112	66.7	62.2	112	
従業員総数別	93.5	4.8	1.6	...	62	5.7	9.1	24.2	75.8	62	1.0	1.7	24.2	1.6	8.1	25.8	40.3	...	62	57.3	57.6	62	
10～19人	100.0	34	2.4	4.4	29.4	67.6	2.9	34	1.0	1.3	29.4	...	5.9	8.8	55.9	...	34	100.0	63.0	34	
20～29人	94.3	5.7	35	3.5	6.4	31.4	54.3	2.9	2.9	...	5.7	35	2.0	8.3	31.4	...	2.9	20.0	45.7	...	35	66.7	58.5	35	
30～39人	81.3	6.1	8.7	3.9	230	8.3	18.5	27.8	68.7	2.2	0.4	...	0.4	230	1.0	2.6	27.8	1.3	6.1	27.4	37.4	...	230	62.5	56.6	230	
40～49人	88.1	6.7	4.5	0.7	134	7.1	13.1	23.1	75.4	0.7	0.7	134	1.0	2.2	23.1	1.5	8.2	17.2	50.0	...	134	77.5	63.0	134	
50人以上	0	0	0	0
状況別	0	0	0	0
*組合員がいる・状況別	0	0	0	0
*組合員はいない・状況別	0	0	0	0
外国人従業員がいる・状況別	0	0	0	0
外国人従業員がいない・状況別	0	0	0	0

業 態 別	Q5 外国人従業員の国籍 (Q2で1の場合・3つ以内選択)										Q6 外国人従業員の在留資格 (Q2で1の場合・複数選択)										Q7 外国人従業員の就学先 (Q6で4の場合・複数選択)											
	(1) 中国	(2) 韓国	(3) ベトナム	(4) フライビン	(5) パペル	(6) 台湾	(7) ミャンマー	(8) 左記以外のアジア	(9) 南米	(10) その他の国や地域	回答累計	件数	無回答	(1) 専门的・技術的分野	(2) 身分に基づく在留資格	(3) 特定活動	(4) 留学	(5) 特定技能	(6) その他	(7) わからない	回答累計	件数	無回答	(1) 大学院	(2) 大学(学部・短期)	(3) 専修学校(専門課程)	(4) 日本語教育機関	(5) その他	(6) わからない	回答累計	件数	無回答
総計	47.3	5.9	46.9	8.9	13.2	2.5	3.6	10.2	2.5	7.2	1.5	471	148.4	3.0	44.8	20.4	52.9	3.8	3.8	10.6	1.1	471	139.3	6.8	51.8	49.8	37.3	3.2	6.4	249	155.4	
居酒屋	26.0	1.3	66.2	3.9	19.5	1.3	3.9	15.6	1.3	9.1	2.6	77	148.1	...	19.5	40.3	79.2	5.2	1.3	5.2	2.6	77	150.6	4.9	55.7	57.4	41.0	6.6	4.9	61	170.5	
ファミレス	46.4	8.7	29.0	13.5	8.2	2.9	1.9	12.1	3.9	7.2	1.0	207	133.8	3.9	50.7	10.6	40.1	2.4	1.4	11.6	...	207	120.8	8.4	51.8	37.3	34.9	2.4	3.6	83	138.6	
カフェ	0	0	0	...
ファーストフード	63.6	...	77.3	...	36.4	4.5	4.5	4.5	...	22	190.9	4.5	59.1	18.2	72.7	4.5	9.1	9.1	...	22	177.3	12.5	37.5	56.3	31.3	...	12.5	16	150.0	
焼肉	23.8	4.8	38.1	4.8	14.3	9.5	...	4.8	9.5	14.3	...	21	123.8	9.5	23.8	23.8	61.9	4.8	4.8	4.8	...	21	133.3	...	61.5	38.5	23.1	13	123.1	
うどん・そば・ラーメン	63.0	4.1	67.1	5.5	9.6	1.4	9.6	4.1	1.4	2.7	1.4	73	168.5	...	49.3	37.0	67.1	4.1	5.5	8.2	1.4	73	171.2	6.1	63.3	59.2	49.0	2.0	8.2	49	187.8	
すし	54.5	9.1	45.5	...	27.3	4.5	9.1	18.2	...	9.1	4.5	22	177.3	4.5	54.5	9.1	36.4	...	9.1	9.1	4.5	22	122.7	...	12.5	50.0	25.0	12.5	25.0	8	125.0	
工場(食品加工など)	42.9	14.3	64.3	21.4	14.3	7.1	...	28.6	...	14	192.9	...	71.4	...	7.1	21.4	21.4	35.7	...	14	157.1	100.0	1	100.0	
その他	70.6	2.9	50.0	8.8	11.8	5.9	34	150.0	5.9	44.1	14.7	52.9	2.9	5.9	17.6	...	34	144.1	11.1	33.3	61.1	22.2	...	11.1	18	138.9	
外国人従業員がいる 10人未満	47.3	5.9	46.9	8.9	13.2	2.5	3.6	10.2	2.5	7.2	1.5	471	148.4	3.0	44.8	20.4	52.9	3.8	3.8	10.6	1.1	471	139.3	6.8	51.8	49.8	37.3	3.2	6.4	249	155.4	
従業員総数別	33.3	4.2	45.8	8.3	4.2	8.3	8.3	8.3	...	24	120.8	8.3	37.5	20.8	58.3	24	125.0	21.4	35.7	35.7	28.6	14.3	14	135.7
10~19人	39.2	...	60.8	3.1	16.5	2.1	6.2	9.3	1.0	6.2	...	97	144.3	1.0	38.1	35.1	69.1	2.1	2.1	8.2	...	97	155.7	6.0	53.7	59.7	40.3	1.5	6.0	...	67	167.2
20~29人	38.4	10.7	40.2	8.9	11.6	1.8	1.8	8.9	4.5	6.3	...	112	133.0	2.7	48.2	17.0	50.0	2.7	5.4	8.9	...	112	134.8	3.6	50.0	41.1	28.6	1.8	8.9	...	56	133.9
30~39人	46.8	3.2	43.5	11.3	16.1	1.6	3.2	17.7	1.6	9.7	...	62	154.8	1.6	45.2	17.7	50.0	4.8	4.8	11.3	...	62	135.5	3.2	58.1	45.2	38.7	3.2	6.5	...	31	154.8
40~49人	67.6	...	38.2	8.8	14.7	2.9	...	5.9	34	138.2	2.9	52.9	8.8	41.2	2.9	...	14.7	...	34	123.5	14.3	35.7	50.0	14.3	...	7.1	...	14	121.4
50人以上	68.6	17.1	40.0	22.9	8.6	5.7	2.9	8.6	...	11.4	...	35	185.7	11.4	48.6	11.4	37.1	17.1	14.3	14.3	...	35	154.3	7.7	46.2	46.2	53.8	7.7	15.4	...	13	176.9
状況別	47.7	4.5	47.7	9.1	14.3	3.2	4.5	10.7	1.6	7.5	1.9	308	151.0	4.2	42.5	24.0	53.2	4.2	4.9	10.7	1.3	308	143.8	5.5	52.4	56.1	36.6	3.7	7.3	...	164	161.6
1+2	46.9	8.6	45.1	8.6	10.5	0.6	1.9	9.3	4.3	6.8	0.6	162	142.6	0.6	49.4	13.6	52.5	3.1	1.9	9.9	0.6	162	130.9	9.4	50.6	37.6	38.8	2.4	4.7	...	85	143.5
外国人従業員がいない	0	0	0	...

	Q8AA パート・アルバイト社員の賃金 A 全体の最高時給額 (Q2で1の場合・Q8AA～Q8BIに全て回答)				Q8AB 最低時給額 (Q2で1の場合・Q8AA～Q8BIに全て回答)				Q8BA 外国人の最高時給額 (Q2で1の場合・Q8AA～Q8Bに全て回答)				中央値・円	平均値・円																			
	(1) 9 0 0 0 円 未 満	(2) 9 0 0 0 円 未 満	(3) 9 0 0 0 円 未 満	(4) 9 0 0 0 円 未 満	(1) 9 0 0 0 円 未 満	(2) 9 0 0 0 円 未 満	(3) 9 0 0 0 円 未 満	(4) 9 0 0 0 円 未 満	(1) 9 0 0 0 円 未 満	(2) 9 0 0 0 円 未 満	(3) 9 0 0 0 円 未 満	(4) 9 0 0 0 円 未 満																					
総計	0.5	6.5	16.9	26.9	27.8	10.9	10.4	...	413	1,190.0	1,192.3	9.2	26.9	33.9	23.2	6.1	0.7	...	413	1,040.0	1,026.3	2.9	14.3	28.3	26.9	17.2	5.8	4.6	...	413	1,100.0	1,114.1	
業態別	...	6.6	27.9	16.4	32.8	9.8	6.6	...	61	1,180.0	1,171.2	6.6	16.4	27.9	34.4	14.8	61	1,060.0	1,055.8	...	9.8	31.1	21.3	26.2	8.2	3.3	...	61	1,100.0	1,127.9	
ファミレス	1.1	8.6	17.6	32.6	27.8	7.5	4.8	...	187	1,153.0	1,156.6	15.5	33.7	36.4	11.8	2.1	0.5	...	187	1,000.0	995.7	5.9	18.7	30.5	24.6	13.4	4.8	2.1	...	187	1,060.0	1,080.2	
カフェ	0	---	---	0	---	---	---	---		
ファーストフード	9.1	27.3	31.8	18.2	13.6	...	22	1,200.0	1,233.7	...	13.6	27.3	50.0	9.1	22	1,100.0	1,081.0	27.3	40.9	13.6	9.1	9.1	...	22	1,110.0	1,157.8	
焼肉	...	10.5	36.8	31.6	15.8	...	5.3	...	19	1,100.0	1,134.9	...	42.1	57.9	19	1,000.0	987.0	...	21.1	42.1	31.6	5.3	...	19	1,040.0	1,073.9	
うどん・そば・ラーメン	...	1.6	3.2	17.5	34.9	23.8	19.0	...	63	1,250.0	1,276.4	3.2	15.9	19.0	50.8	9.5	1.6	...	63	1,100.0	1,075.3	...	11.1	12.7	30.2	22.2	11.1	12.7	...	63	1,180.0	1,194.4	
工場(食品加工など)	...	15.0	25.0	40.0	15.0	...	5.0	...	20	1,115.0	1,105.9	5.0	40.0	55.0	20	1,020.0	990.5	...	25.0	50.0	15.0	10.0	20	1,040.0	1,043.5	
その他	...	9.1	27.3	27.3	9.1	...	27.3	...	11	1,105.0	1,248.6	18.2	54.5	27.3	11	955.0	959.3	9.1	18.2	36.4	27.3	9.1	11	1,050.0	1,046.8	
外国人従業員がいる	...	3.3	20.0	23.3	20.0	33.3	...	30	1,300.0	1,324.5	...	10.0	40.0	33.3	13.3	3.3	30	1,085.0	1,087.6	16.7	40.0	33.3	3.3	6.7	...	30	1,167.5	1,193.5	
外国人従業員がいない	0.5	6.5	16.9	26.9	27.8	10.9	10.4	...	413	1,190.0	1,192.3	9.2	26.9	33.9	23.2	6.1	0.7	...	413	1,040.0	1,026.3	2.9	14.3	28.3	26.9	17.2	5.8	4.6	...	413	1,100.0	1,114.1	
従業員総数別	...	4.8	19.0	9.5	23.8	19.0	23.8	...	21	1,250.0	1,255.8	4.8	28.6	38.1	23.8	4.8	21	1,000.0	1,021.5	...	9.5	33.3	9.5	19.0	14.3	14.3	...	21	1,160.0	1,184.6	
10～19人	1.1	4.6	17.2	16.1	36.8	14.9	9.2	...	87	1,200.0	1,203.9	11.5	17.2	24.1	35.6	9.2	2.3	87	1,050.0	1,048.0	3.4	10.3	23.0	23.0	24.1	10.3	5.7	...	87	1,140.0	1,143.2
20～29人	...	7.6	16.2	27.6	31.4	8.6	8.6	...	105	1,190.0	1,182.9	4.8	35.2	30.5	22.9	6.7	105	1,000.0	1,023.8	1.0	20.0	31.4	26.7	11.4	5.7	3.8	...	105	1,080.0	1,097.9
30～39人	...	10.0	25.0	30.0	23.3	10.0	1.7	...	60	1,150.0	1,143.1	11.7	33.3	38.3	15.0	1.7	60	1,000.0	1,000.2	5.0	18.3	33.3	26.7	15.0	1.7	60	1,050.0	1,066.2
40～49人	...	6.3	21.9	18.8	25.0	15.6	12.5	...	32	1,200.0	1,187.1	12.5	28.1	43.8	12.5	3.1	32	1,020.0	1,005.6	6.3	9.4	43.8	18.8	18.8	3.1	32	1,060.0	1,074.2
50人以上	...	5.9	20.6	41.2	17.6	2.9	11.8	...	34	1,155.0	1,203.6	20.6	23.5	44.1	11.8	34	1,000.0	990.8	5.9	20.6	29.4	35.3	8.8	34	1,050.0	1,065.6
状況別	0.8	6.9	17.2	28.2	27.1	10.7	9.2	...	262	1,180.0	1,189.4	10.3	26.3	30.2	26.3	6.5	0.4	262	1,040.0	1,027.1	2.3	15.3	26.7	27.5	15.3	6.9	6.1	...	262	1,100.0	1,123.7
1+2	...	6.0	16.6	24.5	29.1	11.3	12.6	...	151	1,200.0	1,197.4	7.3	27.8	40.4	17.9	5.3	1.3	151	1,040.0	1,024.9	4.0	12.6	31.1	25.8	20.5	4.0	2.0	...	151	1,100.0	1,097.4
3	0	---	---	0	---	---	---	---	
外国人従業員がいない	0	---	---	0	---	---	---	---	

業態別	Q8BB 最低時給額 (Q2で1の場合・Q8A～Q8BBに全て勤日数A 全体 (Q2で1の場合・Q9A、Q9Bの両方に回答)										Q9A パート・アルバイト社員の平均的な週あたり出勤日数A 全体 (Q2で1の場合・Q9A、Q9Bの両方に回答)										Q9B 外国人 (Q2で1の場合・Q9A、Q9Bの両方に回答)									
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	件数	中央値・円	平均値・円	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	件数	中央値・日	平均値・日	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	件数	中央値・日	平均値・日				
総計	6.3	23.5	33.7	27.4	8.2	0.7	0.2	413	1,041.0	1,042.1	...	2.6	42.5	40.4	14.6	...	4.0	3.7	...	2.6	12.7	43.4	31.9	9.4	...	426	3.0	3.3		
居酒屋	3.3	16.4	27.9	36.1	16.4	61	1,100.0	1,065.6	...	8.7	52.2	21.7	17.4	...	3.0	3.5	...	4.3	13.0	60.9	17.4	4.3	...	69	3.0	3.0		
ファミレス	10.7	31.0	36.9	16.6	4.3	0.5	...	187	1,010.0	1,012.3	...	0.5	46.9	41.2	11.3	...	4.0	3.6	...	2.6	13.4	44.3	28.9	10.8	...	194	3.0	3.3		
カフェ	0	---	---	---	---	0	---	---		
ファーストフード	...	4.5	36.4	45.5	13.6	22	1,100.0	1,088.9	...	4.8	33.3	47.6	14.3	...	4.0	3.7	9.5	38.1	47.6	4.8	...	21	4.0	3.5		
焼肉	...	26.3	47.4	26.3	19	1,000.0	1,022.6	...	5.3	47.4	36.8	10.5	...	3.0	3.5	21.1	31.6	36.8	10.5	...	19	3.0	3.4		
うどん・そば・ラーメン	3.2	15.9	19.0	49.2	11.1	1.6	...	63	1,100.0	1,080.6	36.5	47.6	15.9	...	4.0	3.8	...	1.6	6.3	44.4	42.9	4.8	...	63	3.0	3.4		
すし	...	35.0	65.0	20	1,040.0	1,001.0	...	10.5	31.6	47.4	10.5	...	4.0	3.6	26.3	36.8	26.3	10.5	...	19	3.0	3.2		
工場 (食品加工など)	18.2	45.5	18.2	9.1	9.1	11	956.0	995.0	10.0	50.0	40.0	...	4.0	4.3	10.0	...	40.0	50.0	...	10	4.5	4.3		
その他	...	3.3	30.0	43.3	16.7	3.3	3.3	30	1,100.0	1,121.5	25.8	51.6	22.6	...	4.0	4.0	...	6.5	9.7	25.8	48.4	9.7	...	31	4.0	3.5		
外国人従業員がいる る計	6.3	23.5	33.7	27.4	8.2	0.7	0.2	413	1,041.0	1,042.1	...	2.6	42.5	40.4	14.6	...	4.0	3.7	...	2.6	12.7	43.4	31.9	9.4	...	426	3.0	3.3		
従業員 10人未満	4.8	28.6	38.1	23.8	4.8	21	1,000.0	1,021.5	...	11.8	35.3	29.4	23.5	...	4.0	3.6	5.9	64.7	23.5	5.9	...	17	3.0	3.3		
10～19人	6.9	20.7	21.8	36.8	11.5	2.3	...	87	1,100.0	1,060.3	...	1.1	43.5	38.0	17.4	...	4.0	3.7	...	1.1	10.9	44.6	33.7	9.8	...	92	3.0	3.4		
20～29人	3.8	28.6	34.3	24.8	8.6	105	1,030.0	1,036.5	...	2.8	38.9	44.4	13.9	...	4.0	3.7	...	4.6	15.7	45.4	26.9	7.4	...	108	3.0	3.2		
30～39人	8.3	26.7	38.3	23.3	3.3	60	1,035.0	1,020.4	...	1.7	48.3	45.0	5.0	...	3.5	3.5	...	1.7	8.3	53.3	30.0	6.7	...	60	3.0	3.3		
40～49人	9.4	12.5	50.0	15.6	12.5	32	1,050.0	1,038.4	58.1	38.7	3.2	...	3.0	3.5	...	3.2	9.7	45.2	41.9	...	31	3.0	3.3			
50人以上	11.8	26.5	38.2	20.6	2.9	34	1,040.5	1,012.2	...	2.9	32.4	38.2	26.5	...	4.0	3.9	...	2.9	14.7	26.5	29.4	26.5	...	34	4.0	3.6		
状況別 *組合員がいる・ 1+2	5.7	25.2	32.1	27.9	8.4	0.4	0.4	262	1,041.0	1,042.0	...	3.6	43.6	38.9	13.8	...	4.0	3.6	...	2.2	14.5	43.3	29.5	10.5	...	275	3.0	3.3		
状況別 *組合員はいない・ 3	7.3	20.5	36.4	26.5	7.9	1.3	...	151	1,041.0	1,042.1	...	0.7	40.4	43.0	15.9	...	4.0	3.7	...	3.3	9.3	43.7	36.4	7.3	...	151	3.0	3.4		
外国人従業員がい ない	0	---	---	---	---	0	---	---		

業態別	Q10A パート・アルバイト社員の平均的な一日あたりの労働時間 A 全体 (Q2で1の場合)										Q10B 外国人 (Q2で1の場合)										Q10AA パート・アルバイト社員の平均的な一日あたりの労働時間 A 全体 (Q2で1の場合・Q10AとQ10B両方とも回答あり)									
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)						
	3時間未満	3時間5分未満	3時間10分未満	3時間15分未満	3時間20分未満	3時間以上	3時間未満	3時間5分未満	3時間10分未満	3時間15分未満	3時間20分未満	3時間以上	3時間未満	3時間5分未満	3時間10分未満	3時間15分未満	3時間20分未満	3時間以上	3時間未満	3時間5分未満	3時間10分未満	3時間15分未満	3時間20分未満	3時間以上						
総計	0.2	39.9	35.5	16.3	3.6	1.1	3.4	471	5:28	5:43	1.5	46.9	37.4	8.1	1.5	...	4.7	471	4:58	5:11	0.2	41.3	36.4	17.1	3.8	1.1	...	445	5:28	5:44
居酒屋	...	15.6	39.0	31.2	6.5	3.9	3.9	77	6:40	6:50	...	24.7	49.4	15.6	5.2	...	5.2	77	5:55	6:02	...	16.7	38.9	33.3	6.9	4.2	...	72	6:43	6:52
ファミレス	0.5	54.1	31.9	10.1	2.4	...	1.0	207	4:49	5:11	2.9	59.9	29.5	5.3	2.4	207	4:32	4:46	0.5	54.2	32.3	10.4	2.5	201	4:50	5:12
カフェ	0	---	---	0	---	---	0	---	---
ファーストフード	...	22.7	63.6	4.5	4.5	...	4.5	22	5:47	5:49	...	45.5	40.9	13.6	22	5:13	5:22	...	23.8	66.7	4.8	4.8	21	5:47	5:49
焼肉	...	57.1	23.8	19.0	21	4:45	5:14	...	42.9	38.1	14.3	4.8	21	5:15	5:24	...	60.0	20.0	20.0	20	4:40	5:12
うどん・そば・ラーメン	...	39.7	39.7	12.3	4.1	...	4.1	73	5:25	5:36	...	47.9	41.1	5.5	5.5	73	4:58	5:06	...	40.6	42.0	13.0	4.3	69	5:27	5:37
すし	...	45.5	27.3	18.2	...	4.5	4.5	22	5:10	5:43	...	40.9	40.9	4.5	4.5	...	9.1	22	5:13	5:24	...	50.0	30.0	15.0	...	5.0	...	20	5:00	5:36
工場 (食品加工など)	...	14.3	35.7	21.4	7.1	...	21.4	14	6:24	6:33	...	21.4	35.7	21.4	7.1	...	14.3	14	6:12	6:20	...	18.2	45.5	27.3	9.1	11	6:24	6:33
その他	...	17.6	35.3	32.4	5.9	2.9	5.9	34	6:40	6:45	2.9	35.3	47.1	2.9	2.9	...	8.8	34	5:19	5:17	...	19.4	35.5	35.5	6.5	3.2	...	31	6:44	6:46
外国人従業員がいる 10人未満	0.2	39.9	35.5	16.3	3.6	1.1	3.4	471	5:28	5:43	1.5	46.9	37.4	8.1	1.5	...	4.7	471	4:58	5:11	0.2	41.3	36.4	17.1	3.8	1.1	...	445	5:28	5:44
従業員総数別	...	25.0	20.8	37.5	4.2	...	12.5	24	6:48	6:29	...	37.5	45.8	12.5	4.2	24	5:27	5:29	...	28.6	23.8	42.9	4.8	21	6:48	6:29
10~19人	...	27.8	48.5	16.5	5.2	1.0	1.0	97	5:54	6:03	...	41.2	48.5	7.2	1.0	...	2.1	97	5:19	5:21	...	27.4	49.5	16.8	5.3	1.1	...	95	5:55	6:04
20~29人	0.9	42.0	35.7	17.9	2.7	0.9	...	112	5:24	5:39	3.6	50.0	33.9	8.9	1.8	...	1.8	112	4:49	5:05	0.9	42.7	34.5	18.2	2.7	0.9	...	110	5:22	5:38
30~39人	...	58.1	32.3	8.1	1.6	62	4:43	5:04	3.2	56.5	32.3	6.5	1.6	62	4:38	4:51	...	57.4	32.8	8.2	1.6	61	4:45	5:05
40~49人	...	55.9	29.4	8.8	5.9	34	4:47	5:18	...	64.7	26.5	...	2.9	...	5.9	34	4:27	4:45	...	56.3	31.3	6.3	6.3	32	4:47	5:15
50人以上	...	48.6	28.6	20.0	2.9	35	5:06	5:33	...	48.6	31.4	14.3	2.9	...	2.9	35	5:00	5:25	...	50.0	26.5	20.6	2.9	34	5:00	5:32
状況別	0.3	39.6	37.3	14.6	2.6	1.3	4.2	308	5:26	5:39	0.6	43.8	39.0	9.4	1.3	...	5.8	308	5:08	5:18	0.3	41.5	38.7	15.3	2.8	1.4	...	287	5:25	5:40
1+2	...	40.7	32.1	19.8	4.9	0.6	1.9	162	5:31	5:49	3.1	53.1	34.0	5.6	1.9	...	2.5	162	4:43	4:58	...	41.4	32.5	20.4	5.1	0.6	...	157	5:32	5:49
3	0	---	---	0	---	---	0	---	---
外国人従業員がいない	0	---	---	0	---	---	0	---	---

業 態 別	Q14 採用した外国人従業員の求人方法 (Q2で1の場合・2つ以内選択)										Q15 外国人従業員の採用を行う際、日本語能力の確認方法 (Q2で1の場合・2つ以内選択)										Q16 新型コロナウイルス感染症拡大による、外国人従業員の雇用への影響 (Q2で1の場合・複数選択)												
	(1) 有料の求人広告	(2) 無料の求人広告	(3) 事業所の張り紙	(4) ハローワーク	(5) 人材紹介	(6) その他	(7) わからない	(8) わからない	(9) 事業所以外の様	(10) その他	(1) ケンブリッジ	(2) 面接時のコミュニケーション	(3) 出身国での教育水準	(4) 能力検定も日本語	(5) 現在の通学先	(6) その他	(7) 重視しない	(8) 日本語能力はほとんど	(9) 重要な視点は採用して	(10) 日本ない所では採用して	(1) 無回答	(2) 無回答	(3) シフト調整	(4) 採用の配置変更・業務内容	(5) パート・アルバイト	(6) その他	(7) 無回答	(8) 無回答	(9) 無回答	(10) 無回答			
総計	60.3	10.6	8.5	4.0	7.4	42.9	2.3	8.9	1.7	2.3	471	146.7	93.0	2.3	20.8	9.3	3.2	1.3	0.8	2.3	471	130.8	3.8	48.0	3.6	17.2	0.8	44.6	1.9	471	118.0		
居酒屋	51.9	9.1	7.8	...	5.2	62.3	2.6	2.6	...	5.2	77	141.6	92.2	1.3	28.6	10.4	...	1.3	...	5.2	77	133.8	9.1	64.9	6.5	22.1	2.6	23.4	5.2	77	128.6		
ファミレス	60.9	11.6	10.1	2.4	8.2	29.5	1.9	13.5	2.9	0.5	207	141.1	95.7	1.4	18.8	8.2	4.3	1.9	1.0	1.0	207	131.4	3.4	34.3	1.4	11.1	...	61.8	0.5	207	112.1		
カフェ	0	0
ファーストフード	72.7	9.1	9.1	...	9.1	54.5	...	4.5	22	159.1	100.0	4.5	40.9	4.5	22	150.0	...	77.3	4.5	9.1	...	22.7	...	22	113.6		
焼肉	61.9	28.6	...	4.8	9.5	52.4	4.8	...	4.8	...	21	166.7	95.2	4.8	14.3	19.0	9.5	21	142.9	...	38.1	9.5	14.3	...	52.4	...	21	114.3		
うどん・そば・ラーメン	65.8	8.2	6.8	9.6	5.5	58.9	1.4	5.5	...	2.7	73	161.6	91.8	...	16.4	13.7	1.4	1.4	...	4.1	73	124.7	1.4	72.6	5.5	30.1	...	15.1	2.7	73	124.7		
工場 (食品加工など)	36.4	9.1	18.2	9.1	4.5	40.9	4.5	9.1	...	9.1	22	131.8	77.3	4.5	18.2	13.6	4.5	...	4.5	4.5	22	122.7	...	18.2	4.5	4.5	4.5	68.2	4.5	22	100.0		
その他	64.3	7.1	...	21.4	14.3	28.6	14.3	14.3	14	164.3	85.7	14.3	14.3	...	7.1	14	121.4	...	21.4	...	14.3	7.1	64.3	...	14	107.1		
外国人従業員がいる	70.6	5.9	5.9	2.9	8.8	41.2	...	8.8	2.9	2.9	34	147.1	91.2	5.9	20.6	2.9	2.9	...	2.9	...	34	126.5	8.8	58.8	2.9	32.4	...	38.2	...	34	141.2		
外国人従業員がいない	60.3	10.6	8.5	4.0	7.4	42.9	2.3	8.9	1.7	2.3	471	146.7	93.0	2.3	20.8	9.3	3.2	1.3	0.8	2.3	471	130.8	3.8	48.0	3.6	17.2	0.8	44.6	1.9	471	118.0		
従業員総数別	54.2	8.3	25.0	...	16.7	50.0	...	4.2	24	158.3	95.8	...	20.8	29.2	24	145.8	...	62.5	...	37.5	4.2	33.3	4.2	24	137.5		
10人未満	63.9	6.2	8.2	2.1	5.2	61.9	1.0	6.2	97	154.6	96.9	2.1	19.6	10.3	3.1	1.0	...	1.0	97	133.0	4.1	62.9	6.2	17.5	...	30.9	...	97	121.6		
10~19人	62.5	8.9	7.1	3.6	6.3	38.4	2.7	11.6	3.6	...	112	144.6	97.3	1.8	19.6	6.3	4.5	1.8	0.9	...	112	132.1	1.8	48.2	1.8	18.8	0.9	48.2	...	112	119.6		
20~29人	67.7	17.7	9.7	9.7	8.1	35.5	3.2	4.8	62	156.5	91.9	...	25.8	12.9	1.6	1.6	1.6	1.6	62	135.5	1.6	37.1	1.6	14.5	...	53.2	1.6	62	108.1		
30~39人	67.6	11.8	8.8	...	2.9	29.4	2.9	14.7	...	2.9	34	138.2	97.1	2.9	11.8	5.9	2.9	...	2.9	...	34	123.5	2.9	35.3	2.9	8.8	...	64.7	...	34	114.7		
40~49人	68.6	8.6	2.9	8.6	11.4	31.4	2.9	2.9	8.6	...	35	145.7	88.6	5.7	17.1	8.6	5.7	...	2.9	2.9	35	128.6	2.9	28.6	2.9	11.4	...	68.6	...	35	114.3		
50人以上	58.4	10.1	9.1	4.2	7.5	43.5	2.9	8.4	1.9	2.6	308	146.1	91.2	2.9	22.1	8.8	4.5	1.6	1.0	2.6	308	132.1	4.5	49.0	3.6	16.6	1.3	42.5	1.9	308	117.5		
*組合員がいる・状況別	63.6	11.7	7.4	3.7	7.4	41.4	1.2	9.9	1.2	1.9	162	147.5	96.3	1.2	18.5	10.5	0.6	0.6	0.6	1.9	162	128.4	2.5	45.7	3.7	18.5	...	48.8	1.9	162	119.1		
*組合員はいない・状況別	0	0

業態別	Q17X 現在の事業所のパート・アルバイト社員の過不足 (Q2で1の場合)					Q18 今後1年間の外国人従業員の採用見通し (Q2で1の場合)					Q19A 外国人従業員への評価 A 外 外国人従業員ははたらきぶりがよい (Q2で1の場合)					Q19B 外国人従業員がいないと仕事がまわらない (Q2で1の場合)																	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)													
総計	36.7	48.6	11.7	1.1	0.4	1.5	471	85.4	11.7	1.5	1.5	471	21.4	57.1	0.8	5.3	13.6	1.7	471	27.6	34.8	31.8	3.0	1.3	1.5	471	22.1	24.8	28.9	6.4	15.7	2.1	471
居酒屋	39.0	44.2	10.4	2.6	...	3.9	77	83.1	10.4	2.6	3.9	77	26.0	55.8	...	2.6	11.7	3.9	77	28.6	37.7	26.0	3.9	...	3.9	77	32.5	23.4	20.8	6.5	10.4	6.5	77
ファミレス	35.7	50.2	12.6	1.0	0.5	...	207	86.0	12.6	1.4	...	207	14.0	60.4	...	8.2	17.4	...	207	27.5	30.0	36.2	4.3	1.9	...	207	15.9	20.8	32.4	6.3	24.2	0.5	207
カフェ	0	0	0	0	0	
ファーストフード	45.5	40.9	13.6	22	86.4	13.6	22	36.4	59.1	...	4.5	...	22	13.6	50.0	36.4	22	40.9	40.9	18.2	22	
焼肉	28.6	47.6	19.0	4.8	21	76.2	19.0	4.8	...	21	28.6	42.9	4.8	4.8	14.3	4.8	21	38.1	33.3	23.8	...	4.8	...	21	9.5	23.8	38.1	...	28.6	...	21
うどん・そば・ラーメン	39.7	47.9	9.6	73	87.7	9.6	...	2.7	73	35.6	49.3	2.7	1.4	8.2	2.7	73	27.4	34.2	34.2	...	1.4	2.7	73	31.5	28.8	24.7	8.2	4.1	2.7	73
すし	40.9	40.9	13.6	22	81.8	13.6	...	4.5	22	22.7	63.6	9.1	4.5	22	40.9	27.3	22.7	4.5	...	4.5	22	4.5	18.2	59.1	4.5	9.1	4.5	22
工場 (食品加工など)	14.3	78.6	7.1	14	92.9	7.1	14	21.4	57.1	21.4	...	14	28.6	28.6	42.9	14	42.9	21.4	28.6	...	7.1	...	14
その他	38.2	50.0	8.8	34	88.2	8.8	2.9	...	34	11.8	61.8	2.9	11.8	11.8	...	34	20.6	58.8	17.6	2.9	34	14.7	41.2	17.6	14.7	11.8	...	34
外国人従業員がいる 10人未満	36.7	48.6	11.7	1.1	0.4	1.5	471	85.4	11.7	1.5	1.5	471	21.4	57.1	0.8	5.3	13.6	1.7	471	27.6	34.8	31.8	3.0	1.3	1.5	471	22.1	24.8	28.9	6.4	15.7	2.1	471
従業員総数別	54.2	37.5	4.2	4.2	24	91.7	4.2	4.2	...	24	20.8	50.0	4.2	8.3	16.7	...	24	33.3	33.3	33.3	24	29.2	29.2	29.2	4.2	8.3	...	24
10~19人	44.3	46.4	8.2	1.0	97	90.7	8.2	1.0	...	97	29.9	52.6	1.0	4.1	12.4	...	97	25.8	42.3	26.8	3.1	2.1	...	97	35.1	23.7	24.7	4.1	12.4	...	97
20~29人	37.5	47.3	15.2	112	84.8	15.2	112	15.2	64.3	0.9	6.3	13.4	...	112	31.3	31.3	34.8	...	2.7	...	112	21.4	23.2	30.4	7.1	17.9	...	112
30~39人	30.6	50.0	16.1	1.6	1.6	...	62	80.6	16.1	3.2	...	62	16.1	59.7	...	11.3	12.9	...	62	24.2	38.7	30.6	6.5	62	16.1	29.0	37.1	9.7	8.1	...	62
40~49人	26.5	55.9	14.7	2.9	34	82.4	14.7	2.9	...	34	11.8	70.6	17.6	...	34	32.4	38.2	26.5	2.9	34	14.7	14.7	41.2	5.9	23.5	...	34
50人以上	20.0	65.7	11.4	35	85.7	11.4	2.9	...	35	22.9	62.9	...	5.7	8.6	...	35	28.6	37.1	28.6	5.7	35	20.0	25.7	28.6	2.9	22.9	...	35
状況別	40.6	44.8	11.7	0.6	0.3	1.9	308	85.4	11.7	1.0	1.9	308	24.7	55.2	0.6	4.5	12.7	2.3	308	28.9	34.1	30.5	2.6	1.6	2.3	308	24.0	22.7	30.5	6.2	14.0	2.6	308
1+2	29.0	56.2	11.7	1.9	0.6	0.6	162	85.2	11.7	2.5	0.6	162	15.4	60.5	1.2	6.8	15.4	0.6	162	25.3	35.8	34.6	3.7	0.6	...	162	18.5	29.0	25.9	6.2	19.1	1.2	162
1+3	0	0	0	0	0
外国人従業員がいない	0	0	0	0	0

業態別	Q19X 外国人従業員への評価<あてはまる1+2>(Q2で1の場合)				Q20A 事業所で活用しているマニュアルA 店舗運営(ハウスルールや会社の概要等)(Q2で1の場合・複数選択)				Q20B 営業全般(調理、接客等)2で1の場合・複数選択				Q20C 食品衛生(Q2で1の場合・複数選択)									
	(1) (2)	回答数	回答率	件数	(1) (2)	回答数	回答率	件数	(1) (2)	回答数	回答率	件数	(1) (2)	回答数	回答率	件数						
	はたらきがい	はたらきがい	はたらきがい	はたらきがい	なし	日本語版あり	日本語版あり	日本語版あり	なし	日本語版あり	日本語版あり	日本語版あり	なし	日本語版あり	日本語版あり	日本語版あり						
総計	62.4 46.9	471	109.3	4.2 22.1	471	26.3	7.0 68.8	8.7 30.6	2.8	471	115.1	7.4 70.9	8.1 25.1	2.5	471	111.5	7.9 71.8	5.5 22.5	3.2	471	107.6	
居酒屋	66.2 55.8	77	122.1	3.9 16.9	77	20.8	5.2 55.8	13.0 41.6	5.2	77	115.6	5.2 54.5	16.9 37.7	5.2	77	114.3	3.9 55.8	7.8 40.3	5.2	77	107.8	
ファミレス	57.5 36.7	207	94.2	6.3 30.4	207	36.7	10.1 76.8	7.7 16.4	0.5	207	111.1	10.6 78.3	4.8 12.6	0.5	207	106.3	9.7 79.2	4.8 14.5	0.5	207	108.2	
カフェ	...	0	0	0	0	0	...
ファーストフード	63.6 81.8	22	145.5	...	22	...	9.1 81.8	4.5 18.2	...	22	113.6	4.5 86.4	9.1 4.5	...	22	104.5	13.6 86.4	...	4.5	...	22	104.5
焼肉	71.4 33.3	21	104.8	4.8 28.6	21	33.3	19.0 66.7	9.5 9.5	...	21	104.8	19.0 66.7	4.8 9.5	...	21	100.0	14.3 57.1	9.5 19.0	21	100.0
うどん・そば・ラーメン	61.6 60.3	73	121.9	1.4 12.3	73	13.7	...	61.6 6.8	72.6 2.7	73	141.1	...	67.1 5.5	63.0 2.7	73	135.6	4.1 69.9	2.7 35.6	5.5	73	112.3	
すし	68.2 22.7	22	90.9	4.5 13.6	22	18.2	...	59.1 13.6	31.8 4.5	22	104.5	...	77.3 9.1	13.6 4.5	22	100.0	...	86.4 4.5	13.6 4.5	...	22	104.5
工場(食品加工など)	57.1 64.3	14	121.4	...	14	7.1	...	64.3 7.1	21.4 21.4	14	92.9	7.1 57.1	14.3 7.1	21.4	14	85.7	7.1 57.1	7.1 21.4	21.4	14	92.9	
その他	79.4 55.9	34	135.3	2.9 26.5	34	29.4	5.9 67.6	8.8 26.5	2.9	34	108.8	8.8 67.6	11.8 29.4	...	34	117.6	11.8 64.7	11.8 23.5	2.9	34	111.8	
外国人従業員がいる	62.4 46.9	471	109.3	4.2 22.1	471	26.3	7.0 68.8	8.7 30.6	2.8	471	115.1	7.4 70.9	8.1 25.1	2.5	471	111.5	7.9 71.8	5.5 22.5	3.2	471	107.6	
外国人従業員がいない	66.7 58.3	24	125.0	...	24	12.5	...	70.8 8.3	58.3	...	24	137.5	...	79.2 12.5	37.5	79.2	...	29.2 4.2	24	108.3
従業員総数	68.0 58.8	97	126.8	5.2 16.5	97	21.6	5.2 62.9	9.3 50.5	...	97	127.8	6.2 62.9	7.2 47.4	...	97	123.7	8.2 67.0	5.2 30.9	1.0	97	111.3	
総数別	62.5 44.6	112	107.1	2.7 25.0	112	27.7	7.1 75.0	7.1 24.1	0.9	112	113.4	8.0 75.0	9.8 15.2	0.9	112	108.0	7.1 79.5	4.5 17.0	0.9	112	108.0	
30~39人	62.9 45.2	62	108.1	6.5 17.7	62	24.2	9.7 77.4	8.1 16.1	...	62	111.3	9.7 80.6	3.2 12.9	...	62	106.5	9.7 75.8	3.2 17.7	...	62	106.5	
40~49人	70.6 29.4	34	100.0	2.9 29.4	34	32.4	11.8 67.6	8.8 17.6	2.9	34	105.9	14.7 67.6	5.9 17.6	...	34	105.9	14.7 64.7	5.9 20.6	2.9	34	105.9	
50人以上	65.7 45.7	35	111.4	5.7 25.7	35	31.4	2.9 74.3	5.7 22.9	2.9	35	105.7	2.9 77.1	2.9 22.9	2.9	35	105.7	2.9 80.0	2.9 20.0	2.9	35	105.7	
状況別	63.0 46.8	308	109.7	4.2 20.1	308	24.4	5.8 73.4	7.8 28.9	2.9	308	115.9	6.8 74.0	8.1 22.4	2.9	308	111.4	8.1 77.3	4.9 15.9	3.6	308	106.2	
1+2	61.1 47.5	162	108.6	4.3 25.3	162	29.6	9.3 60.5	10.5 33.3	2.5	162	113.6	8.6 65.4	8.0 29.6	1.9	162	111.7	7.4 61.7	6.8 34.6	2.5	162	110.5	
1+3	...	0	0	0	0	0	...
外国人従業員がいない	...	0	0	0	0	0	...

業 態 別	Q20D 安全衛生(労災防止等) (Q2で1の場合・複数選択)					Q20E 危機管理(災害時等) (Q2で1の場合・複数選択)					Q20X 事業所で活用しているマニュアル<なし・1>(Q2で1の場合)					Q20Y1 事業所で活用しているマニュアル<アルクやさしい日本語あり・2>(Q2で1の場合)					Q20Y2 事業所で活用しているマニュアル<アルクやさしい日本語あり・3>(Q2で1の場合)															
	(1)なし	(2)日本語版あり	(3)やさしい日本語版あり	(4)外国語版あり	無回答	件数	回答累計	(1)なし	(2)日本語版あり	(3)やさしい日本語版あり	(4)外国語版あり	無回答	件数	回答累計	(1)店舗運営	(2)営業全般	(3)食品衛生	(4)安全衛生	(5)危機管理	件数	回答累計	(1)店舗運営	(2)営業全般	(3)食品衛生	(4)安全衛生	(5)危機管理	件数	回答累計								
総計	8.5	73.0	5.7	20.0	3.0	471	107.2	9.6	73.9	6.4	16.8	2.5	471	106.6	7.0	7.4	7.9	8.5	9.6	471	40.3	68.8	70.9	71.8	73.0	73.9	471	358.4	8.7	8.1	5.5	5.7	6.4	471	34.4	
居酒屋	7.8	55.8	9.1	35.1	5.2	77	107.8	9.1	55.8	13.0	29.9	5.2	77	107.8	5.2	5.2	3.9	7.8	9.1	77	31.2	55.8	54.5	55.8	55.8	55.8	77	277.9	13.0	16.9	7.8	9.1	13.0	77	59.7	
ファミレス	9.7	81.2	4.8	11.6	1.0	207	107.2	10.1	82.6	4.3	9.7	0.5	207	106.8	10.1	10.6	9.7	9.7	10.1	207	50.2	76.8	78.3	79.2	81.2	82.6	207	398.1	7.7	4.8	4.8	4.8	4.3	207	26.6	
カフェ	0	0	0	0	...
ファーストフード	13.6	86.4	...	4.5	...	22	104.5	9.1	86.4	...	4.5	...	22	100.0	9.1	4.5	13.6	13.6	9.1	22	50.0	81.8	86.4	86.4	86.4	86.4	22	427.3	4.5	9.1	22	13.6	
焼肉	14.3	71.4	...	14.3	...	21	100.0	23.8	66.7	4.8	4.8	...	21	100.0	19.0	19.0	14.3	14.3	23.8	21	90.5	66.7	66.7	57.1	71.4	66.7	21	328.6	9.5	4.8	9.5	...	4.8	21	28.6	
うどん・そば・ラーメン	4.1	69.9	4.1	35.6	4.1	73	113.7	5.5	69.9	4.1	34.2	4.1	73	113.7	4.1	4.1	5.5	73	13.7	61.6	67.1	69.9	69.9	69.9	73	338.4	6.8	5.5	2.7	4.1	4.1	73	23.3	
すし	...	81.8	9.1	9.1	4.5	22	100.0	...	86.4	4.5	9.1	4.5	22	100.0	22	...	59.1	77.3	86.4	81.8	86.4	22	390.9	13.6	9.1	4.5	9.1	4.5	22	40.9	
工場(食品加工など)	7.1	57.1	7.1	28.6	14.3	14	100.0	7.1	64.3	7.1	21.4	7.1	14	100.0	...	7.1	7.1	7.1	7.1	14	28.6	64.3	57.1	57.1	57.1	64.3	14	300.0	7.1	14.3	7.1	7.1	7.1	14	42.9	
その他	11.8	64.7	11.8	20.6	2.9	34	108.8	14.7	64.7	14.7	11.8	2.9	34	105.9	5.9	8.8	11.8	11.8	14.7	34	52.9	67.6	67.6	64.7	64.7	64.7	34	329.4	8.8	11.8	11.8	11.8	14.7	34	58.8	
外国人従業員がいる	8.5	73.0	5.7	20.0	3.0	471	107.2	9.6	73.9	6.4	16.8	2.5	471	106.6	7.0	7.4	7.9	8.5	9.6	471	40.3	68.8	70.9	71.8	73.0	73.9	471	358.4	8.7	8.1	5.5	5.7	6.4	471	34.4	
10人未満	...	83.3	...	29.2	...	24	112.5	4.2	75.0	4.2	29.2	...	24	112.5	4.2	24	4.2	70.8	79.2	79.2	83.3	75.0	24	387.5	8.3	12.5	4.2	24	25.0	
10~19人	8.2	67.0	6.2	29.9	1.0	97	111.3	9.3	69.1	8.2	25.8	1.0	97	112.4	5.2	6.2	8.2	8.2	9.3	97	37.1	62.9	62.9	67.0	67.0	69.1	97	328.9	9.3	7.2	5.2	6.2	8.2	97	36.1	
20~29人	8.0	80.4	2.7	14.3	1.8	112	105.4	7.1	82.1	3.6	12.5	0.9	112	105.4	7.1	8.0	7.1	8.0	7.1	112	37.5	75.0	75.0	79.5	80.4	82.1	112	392.0	7.1	9.8	4.5	2.7	3.6	112	27.7	
30~39人	11.3	75.8	4.8	16.1	...	62	108.1	12.9	79.0	3.2	9.7	...	62	104.8	9.7	9.7	9.7	11.3	12.9	62	53.2	77.4	80.6	75.8	75.8	79.0	62	388.7	8.1	3.2	3.2	4.8	3.2	62	22.6	
40~49人	14.7	67.6	8.8	11.8	2.9	34	102.9	17.6	67.6	5.9	8.8	2.9	34	100.0	11.8	14.7	14.7	14.7	17.6	34	73.5	67.6	64.7	64.7	67.6	67.6	34	335.3	8.8	5.9	5.9	8.8	5.9	34	35.3	
50人以上	2.9	80.0	5.7	20.0	...	35	108.6	2.9	85.7	2.9	17.1	...	35	108.6	2.9	2.9	2.9	2.9	2.9	35	14.3	74.3	77.1	80.0	80.0	85.7	35	397.1	5.7	2.9	2.9	5.7	2.9	35	20.0	
*組合員がいる・状況別化	8.8	77.6	4.9	15.3	2.6	308	106.5	9.7	77.3	5.5	13.6	2.6	308	106.2	5.8	6.8	8.1	8.8	9.7	308	39.3	73.4	74.0	77.3	77.6	77.3	308	379.5	7.8	8.1	4.9	4.9	5.5	308	31.2	
*組合員はいない・3	8.0	64.8	6.8	28.4	3.7	162	108.0	9.3	67.9	7.4	22.8	2.5	162	107.4	9.3	8.6	7.4	8.0	9.3	162	42.6	60.5	65.4	61.7	64.8	67.9	162	320.4	10.5	8.0	6.8	6.8	7.4	162	39.5	
外国人従業員がいない	0	0	0	0	...	

業態別	Q2.5 外国人従業員と一緒に働くうえで課題になっていること (Q2で1の場合・複数選択)										Q2.6 外国人従業員がカスタマー・ハラースメントを受けることのある場合 (Q2で1の場合)										Q2.7 外国人従業員がカスタマー・ハラースメントを受けた際の対応 (Q2.6で1、2の場合・複数選択)														
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)									
総計	41.6	33.8	14.0	7.0	11.7	0.8	12.7	12.3	6.6	1.3	0.6	29.9	3.0	471	172.4	1.1	10.6	69.0	16.6	2.8	471	11.7	88.3	471	90.9	18.2	5.5	12.7	7.3	3.6	3.6	...	55	141.8	
居酒屋	46.8	35.1	13.0	5.2	10.4	...	11.7	22.1	10.4	2.6	1.3	28.6	3.9	77	187.0	1.3	5.2	67.5	19.5	6.5	77	6.5	93.5	77	100.0	40.0	5	140.0	
ファミレス	38.6	30.0	15.0	7.7	12.1	1.0	12.1	8.7	5.8	0.5	0.5	37.2	1.0	207	169.1	...	8.2	74.4	16.4	1.0	207	8.2	91.8	207	94.1	5.9	5.9	5.9	5.9	...	17	117.6	
カフェ	0	0	0	0
ファーストフード	54.5	59.1	4.5	9.1	9.1	...	18.2	13.6	9.1	13.6	...	22	190.9	...	27.3	40.9	31.8	...	22	27.3	72.7	22	83.3	16.7	6	116.7		
焼肉	19.0	33.3	9.5	...	14.3	47.6	...	21	123.8	...	4.8	85.7	9.5	...	21	4.8	95.2	21	100.0	1	100.0		
うどん・そば・ラーメン	52.1	35.6	23.3	5.5	12.3	1.4	11.0	15.1	5.5	2.7	...	12.3	5.5	73	176.7	4.1	24.7	50.7	15.1	5.5	73	28.8	71.2	73	90.5	28.6	4.8	23.8	14.3	4.8	...	21	166.7		
すし	27.3	31.8	18.2	4.5	18.2	4.5	4.5	18.2	13.6	4.5	...	31.8	4.5	22	177.3	...	4.5	72.7	18.2	4.5	22	4.5	95.5	22	100.0	100.0	...	100.0	1	300.0		
工場 (食品加工など)	57.1	50.0	7.1	21.4	14.3	...	28.6	28.6	7.1	14	207.1	92.9	7.1	...	14	...	100.0	14	0	
その他	35.3	29.4	5.9	8.8	8.8	...	17.6	14.7	5.9	...	2.9	26.5	5.9	34	155.9	2.9	8.8	76.5	11.8	...	34	11.8	88.2	34	75.0	...	25.0	...	25.0	...	4	125.0	...		
外国人従業員がいる 10人未満	41.6	33.8	14.0	7.0	11.7	0.8	12.7	12.3	6.6	1.3	0.6	29.9	3.0	471	172.4	1.1	10.6	69.0	16.6	2.8	471	11.7	88.3	471	90.9	18.2	5.5	12.7	7.3	3.6	3.6	...	55	141.8	
従業員総数別	41.7	37.5	8.3	8.3	8.3	...	8.3	8.3	12.5	33.3	...	24	166.7	4.2	25.0	50.0	16.7	4.2	24	29.2	70.8	24	100.0	14.3	...	57.1	57.1	7	228.6		
10~19人	48.5	35.1	23.7	6.2	12.4	1.0	16.5	21.6	10.3	1.0	1.0	23.7	...	97	201.0	2.1	14.4	71.1	11.3	1.0	97	16.5	83.5	97	93.8	31.3	...	6.3	...	6.3	...	16	137.5		
20~29人	36.6	35.7	8.9	3.6	8.9	0.9	9.8	10.7	7.1	2.7	...	38.4	0.9	112	163.4	...	8.9	77.7	12.5	0.9	112	8.9	91.1	112	80.0	20.0	...	10	100.0		
30~39人	35.5	32.3	16.1	6.5	11.3	1.6	11.3	4.8	3.2	1.6	1.6	32.3	...	62	158.1	...	8.1	71.0	19.4	1.6	62	8.1	91.9	62	100.0	5	100.0		
40~49人	26.5	26.5	11.8	14.7	8.8	...	17.6	5.9	8.8	47.1	2.9	34	167.6	...	2.9	73.5	23.5	...	34	2.9	97.1	34	100.0	1	100.0		
50人以上	48.6	40.0	17.1	17.1	11.4	...	17.1	5.7	2.9	...	2.9	31.4	...	35	194.3	...	17.1	68.6	14.3	...	35	17.1	82.9	35	83.3	33.3	16.7	33.3	6	166.7			
状況別	44.5	36.7	15.3	7.5	14.3	1.0	11.4	12.3	7.1	1.6	...	26.9	3.6	308	178.6	1.0	11.7	67.2	17.2	2.9	308	12.7	87.3	308	89.7	15.4	7.7	15.4	10.3	2.6	5.1	...	39	146.2	
1+2	36.4	28.4	11.7	6.2	6.8	0.6	15.4	12.3	5.6	0.6	1.9	35.2	1.9	162	161.1	1.2	8.6	72.8	14.8	2.5	162	9.9	90.1	162	93.8	25.0	...	6.3	...	6.3	...	16	131.3		
外国人従業員がいない	0	0	0	0

	Q28 組合での役職 (Q3で1、2の場合)		Q29 外国人組合員と一緒に組合活動を行ううえで課題になっていること (Q28で1、2の場合・複数選択)		Q30 これまでに外国人組合員からの相談を受けて対応したことの有無 (Q28で1、2の場合)		Q32 相談内容を解決するための対応 (Q30で1の場合・複数選択)						
	(1) (2) (3) (4)	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9) (10)	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9) (10)	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9) (10)	(1) (2) (3) (4) (5)	(1) (2) (3) (4) (5)	(1) (2) (3) (4) (5)	(1) (2) (3) (4) (5)	(1) (2) (3) (4) (5)	(1) (2) (3) (4) (5)	(1) (2) (3) (4) (5)	(1) (2) (3) (4) (5)	(1) (2) (3) (4) (5)
総計	11.7 7.1 77.6 3.2 0.3 308	46.6 55.2 17.2 20.7 27.6 19.0 12.1 15.5 ... 15.5 1.7	58	229.3	20.7 79.3 ...	58	75.0 8.3 25.0 ...	12	108.3				
業態別													
居酒屋	7.1 1.8 85.7 5.4 ...	20.0 40.0 20.0 40.0 ...	5	160.0	20.0 80.0 ...	5	100.0 ...	1	100.0				
ファミレス	17.9 11.1 68.4 1.7 0.9 117	52.9 52.9 11.8 11.8 29.4 14.7 8.8 20.6 ...	34	223.5	17.6 82.4 ...	34	83.3 ... 33.3 ...	6	116.7				
カフェ	0	0	...	0	...				
ファーストフード	5.6 ... 94.4 ...	100.0 100.0 100.0 100.0 100.0 100.0 100.0 ...	1	800.0	...	1	100.0 ...	0	...				
焼肉	16	1	...	1	...				
うどん・そば・ラーメン	7.1 7.1 82.1 3.6 ...	12.5 62.5 37.5 37.5 25.0 12.5 ...	8	225.0	37.5 62.5 ...	8	66.7 ... 33.3 ...	3	100.0				
すし	5.0 ... 90.0 5.0	20	1	...	1	...				
工場 (食品加工など)	30.0 20.0 50.0 ...	60.0 60.0 ...	5	200.0	...	5	...	0	...				
その他	14.3 7.1 71.4 7.1 ...	100.0 66.7 33.3 33.3 33.3 33.3 ...	3	333.3	33.3 66.7 ...	3	100.0 ...	1	100.0				
外国人従業員がいる	11.7 7.1 77.6 3.2 0.3 308	46.6 55.2 17.2 20.7 27.6 19.0 12.1 15.5 ... 15.5 1.7	58	229.3	20.7 79.3 ...	58	75.0 8.3 25.0 ...	12	108.3				
従業員数別													
10人未満	12.5 ... 81.3 6.3 ...	50.0 100.0 50.0 100.0 100.0 100.0 50.0 ...	2	600.0	50.0 50.0 ...	2	...	1	100.0				
10~19人	7.1 5.7 84.3 2.9 ...	33.3 66.7 22.2 11.1 11.1 ...	9	188.9	33.3 66.7 ...	9	100.0 ...	3	100.0				
20~29人	5.8 8.7 81.2 4.3 ...	40.0 60.0 30.0 20.0 10.0 60.0 10.0 10.0 ...	10	250.0	30.0 70.0 ...	10	66.7 ... 33.3 ...	3	100.0				
30~39人	17.6 14.7 67.6 ...	63.6 45.5 18.2 27.3 54.5 9.1 18.2 27.3 ...	11	272.7	18.2 81.8 ...	11	100.0 ...	2	100.0				
40~49人	26.7 ... 73.3	4	150.0	...	4	...	0	...				
50人以上	34.6 7.7 53.8 3.8 ...	72.7 54.5 9.1 9.1 36.4 9.1 18.2 18.2 ...	11	245.5	9.1 90.9 ...	11	100.0 ... 100.0 ...	1	200.0				
状況別													
*組合員がいる・1+2	11.7 7.1 77.6 3.2 0.3 308	46.6 55.2 17.2 20.7 27.6 19.0 12.1 15.5 ... 15.5 1.7	58	229.3	20.7 79.3 ...	58	75.0 8.3 25.0 ...	12	108.3				
*組合員はいない・3	0	0	...	0	...				
外国人従業員がい	0	0	...	0	...				

業 態 別	Q33 労働組合は、外国人従業員を組合員にしたほうがよいかどうか (Q28で1、2の場合)		Q33X 労働組合は、外国人従業員を組合員にしたほうがよいかどうか (Q28で1、2の場合)		Q34 UAゼンセンに外国人専用の相談窓口があることの周知度 (Q28で1、2の場合)		Q36A 外国人に対する意見について A 労働組合は外国人労働者問題に積極的に取り組むべきだ		Q36B 今後は国籍問わず必要な人材を雇用すべきだ		
	(1) (2) (3) (4) (5)	件数 無回答	(1) (2) (3) (4) (5)	件数 無回答	(1) (2) (3) (4) (5)	件数 無回答	(1) (2) (3) (4) (5)	件数 無回答	(1) (2) (3) (4) (5)	件数 無回答	
総計	55.2 29.3 3.4 1.7 10.3	58	84.5 5.2 10.3	58	8.6 19.0 72.4	58	30.8 37.0 26.0 3.2 2.0	1.0	1076	47.3 34.6 12.7 2.0 1.8 1.7	1076
居酒屋	20.0 60.0 20.0	5	80.0 20.0	5	20.0 80.0	5	30.8 31.9 29.7 3.0 2.7	1.9	263	43.0 33.1 17.1 1.1 1.9 3.8	263
ファミレス	55.9 26.5 2.9	34	82.4 2.9 14.7	34	5.9 17.6 76.5	34	29.7 41.9 23.8 2.8 1.6	0.2	501	45.9 37.7 12.0 2.4 1.4 0.6	501
カフェ	...	0	...	0	...	0	33.3 66.7	...	3	...	3
ファーストフード	100.0	1	100.0	1	100.0	1	15.6 43.8 37.5	...	31	28.1 50.0 18.8	31
焼肉	...	1	100.0	1	100.0	1	37.5 28.1 21.9 9.4 3.1	...	32	65.6 25.0 6.3	32
うどん・そば・ラーメン	50.0 50.0	8	100.0	8	25.0 75.0	8	36.8 31.6 23.9 5.1 1.7	0.9	117	56.4 30.8 6.0 2.6 1.7 2.6	117
すし	100.0	1	100.0	1	100.0	1	37.5 31.3 18.8 2.1 4.2	6.3	48	62.5 18.8 12.5 2.1 2.1 2.1	48
工場 (食品加工など)	80.0	5	80.0 20.0	5	40.0 60.0	5	20.0 33.3 46.7	...	15	66.7 13.3 13.3 6.7	15
その他	66.7	3	66.7 33.3	3	33.3 33.3 33.3	3	30.2 34.9 31.7 3.2	...	63	47.6 36.5 12.7 1.6 1.6	63
外国人従業員がいる 10人未満	55.2 29.3 3.4 1.7 10.3	58	84.5 5.2 10.3	58	8.6 19.0 72.4	58	28.5 35.9 29.3 3.4 1.9	1.1	471	50.3 32.3 11.9 2.5 1.1 1.9	471
従業員総数別	100.0	2	100.0	2	50.0 50.0	2	12.5 33.3 45.8 4.2 4.2	...	24	37.5 41.7 16.7	24
10~19人	66.7 33.3	9	100.0	9	33.3 66.7	9	30.9 36.1 26.8 4.1 2.1	...	97	56.7 26.8 12.4 4.1	97
20~29人	50.0 40.0 10.0	10	90.0 10.0	10	30.0 70.0	10	29.5 38.4 27.7 4.5	...	112	48.2 36.6 10.7 3.6	112
30~39人	27.3 54.5	11	81.8 18.2	11	91.9 90.9	11	21.0 45.2 29.0 3.2 1.6	...	62	51.6 35.5 12.9	62
40~49人	50.0 25.0	4	75.0 25.0	4	100.0	4	32.4 26.5 41.2	...	34	55.9 32.4 11.8	34
50人以上	63.6 18.2	11	81.8 9.1 9.1	11	36.4 54.5	11	42.9 22.9 25.7 2.9 2.9	2.9	35	62.9 22.9 11.4	35
状況別	55.2 29.3 3.4 1.7 10.3	58	84.5 5.2 10.3	58	8.6 19.0 72.4	58	29.9 36.4 26.9 3.6 1.6	1.6	308	51.6 30.2 12.0 2.6 1.0 2.6	308
1+2	---	0	---	0	---	0	25.9 35.2 34.0 2.5 2.5	...	162	48.1 35.8 11.7 2.5 1.2 0.6	162
3	...	0	...	0	...	0	32.6 37.9 23.5 3.0 2.1	1.0	605	45.0 36.4 13.4 1.5 2.3 1.5	605
外国人従業員がいない	...	0	...	0	...	0

業態別	Q36C 現在日本で働いている外国人労働者の在留期間を延長できるようにすべきだ					Q36X 外国人に対する意見について「そう思う・1+2」					Q36Y 外国人に対する意見について「そう思わない・4+5」						
	(1) そう思う	(2) まあそう思う	(3) どちらでもない	(4) あまり思わない	(5) そう思わない	(1) (2) (3) 問題には取り組むべき労働者	(1) (2) (3) 問題には取り組むべき労働者	(1) (2) (3) 問題には取り組むべき労働者	(1) (2) (3) 問題には取り組むべき労働者	(1) (2) (3) 問題には取り組むべき労働者	回答数	回答累計	(1) (2) (3) 問題には取り組むべき労働者	(1) (2) (3) 問題には取り組むべき労働者	(1) (2) (3) 問題には取り組むべき労働者	回答数	回答累計
総計	40.3	27.1	26.5	2.4	2.0	1.7	1076	67.8	81.9	67.5	1076	217.1	5.2	3.7	4.4	1076	13.3
居酒屋	39.5	27.0	27.8	1.5	1.1	3.0	263	62.7	76.0	66.5	263	205.3	5.7	3.0	2.7	263	11.4
ファミレス	38.7	28.1	27.9	2.4	2.2	0.6	501	71.7	83.6	66.9	501	222.2	4.4	3.8	4.6	501	12.8
カフェ	33.3	66.7	3	100.0	66.7	100.0	3	266.7	3	...
ファーストフード	34.4	40.6	21.9	...	3.1	...	32	59.4	78.1	75.0	32	212.5	3.1	3.1	3.1	32	9.4
焼肉	50.0	18.8	25.0	...	3.1	3.1	32	65.6	90.6	68.8	32	225.0	12.5	3.1	3.1	32	18.8
うどん・そば・ラーメン	47.0	22.2	19.7	6.8	1.7	2.6	117	68.4	87.2	69.2	117	224.8	6.8	4.3	8.5	117	19.7
工場（食品加工など）	50.0	14.6	27.1	2.1	2.1	4.2	48	68.8	81.3	64.6	48	214.6	6.3	4.2	4.2	48	14.6
その他	40.0	33.3	26.7	15	53.3	80.0	73.3	15	206.7	...	6.7	...	15	6.7
外国人従業員がいる	36.5	33.3	27.0	1.6	1.6	...	63	65.1	84.1	69.8	63	219.0	3.2	3.2	3.2	63	9.5
外国人従業員がいない	45.4	25.7	23.8	2.1	1.1	1.9	471	64.3	82.6	71.1	471	218.0	5.3	3.6	3.2	471	12.1
従業員総数別	33.3	37.5	16.7	12.5	24	45.8	79.2	70.8	24	195.8	8.3	4.2	12.5	24	25.0
10～19人	48.5	28.9	19.6	2.1	1.0	...	97	67.0	83.5	77.3	97	227.8	6.2	4.1	3.1	97	13.4
20～29人	49.1	20.5	25.0	3.6	1.8	...	112	67.9	84.8	69.6	112	222.3	4.5	3.6	5.4	112	13.4
30～39人	45.2	29.0	24.2	...	1.6	...	62	66.1	87.1	74.2	62	227.4	4.8	...	1.6	62	6.5
40～49人	41.2	29.4	29.4	34	58.8	88.2	70.6	34	217.6	34	...
50人以上	51.4	22.9	22.9	2.9	35	65.7	85.7	74.3	35	225.7	5.7	2.9	...	35	8.6
状況別	46.8	23.4	23.7	2.6	1.0	2.6	308	66.2	81.8	70.1	308	218.2	5.2	3.6	3.6	308	12.3
1+2	43.2	29.6	24.1	1.2	1.2	0.6	162	61.1	84.0	72.8	162	217.9	4.9	3.7	2.5	162	11.1
3	36.4	28.3	28.6	2.6	2.6	1.5	605	70.4	81.3	64.6	605	216.4	5.1	3.8	5.3	605	14.2

A.2 事業所の所在地		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	(24)	(25)	(26)	(27)	(28)	(29)	(30)	(31)	(32)	(33)	(34)	(35)	(36)	(37)	(38)			
		北海道	青森県	秋田県	岩手県	山形県	宮城県	福島県	栃木県	茨城県	群馬県	埼玉県	千葉県	東京都	神奈川県	山梨県	長野県	静岡県	新潟県	富山県	石川県	福井県	愛知県	岐阜県	三重県	滋賀県	京都府	奈良県	和歌山県	大阪府	兵庫県	鳥取県	岡山県	島根県	広島県	山口県	香川県	徳島県	愛媛県			
総計		2.4	0.2	0.1	0.2	0.1	1.1	0.4	1.2	1.4	0.8	4.8	5.3	16.9	6.9	0.5	0.5	2.7	0.9	0.5	0.4	0.2	4.6	0.9	0.7	0.3	1.1	0.3	...	6.4	3.0	0.3	0.3	0.2	0.6	1.3	0.2	0.1	0.2			
業態別	居酒屋	6.5	0.8	...	0.8	0.4	1.9	0.8	2.7	2.3	0.4	2.3	3.0	17.9	6.1	...	0.4	1.1	1.1	0.4	0.4	...	2.7	...	0.8	0.4	11.8	4.2	0.4	0.8	0.4	0.8	1.9	0.8	...	0.8			
	ファミレス	1.4	...	0.2	1.2	0.2	1.2	1.4	1.6	7.2	8.4	15.0	6.6	1.0	0.8	4.2	1.2	0.6	0.4	...	4.4	0.2	0.8	0.2	0.6	0.4	...	4.0	1.8	0.4	0.2	0.2	0.2	0.6	...	0.2	...			
	カフェ	33.3	33.3		
	ファーストフード	3.1	18.8	6.3	6.3	9.4		
	焼肉	3.1	6.3	9.4	25.0	3.1	...	3.1	3.1	15.6	3.1	3.1	...	3.1	6.3		
	うどん・そば・ラーメン	0.9	1.7	17.9	7.7	2.6	...	0.9	0.9	...	7.7	5.1	0.9	0.9	2.6	1.7	1.7	0.9		
	すし	8.3	2.1	12.5	8.3	...	2.1	2.1	2.1	14.6	...	2.1	12.5	2.1	8.3		
	工場（食品加工など）	6.7	6.7	13.3	...	6.7	13.3	13.3	6.7	6.7		
	その他	1.6	4.8	...	27.0	11.1	3.2	3.2	...	14.3	3.2		
	外国人従業員がいる	1.1	0.8	0.2	0.8	1.5	1.1	4.5	4.2	25.3	5.7	0.6	0.2	2.3	0.6	0.6	0.2	0.4	5.9	1.1	0.4	0.4	0.8	...	6.6	2.3	...	0.4	...	0.2	0.8	0.2			
	10人未満	8.3	20.8	4.2	20.8	4.2	12.5	4.2		
	10～19人	1.0	3.1	...	1.0	2.1	1.0	34.0	4.1	1.0	...	1.0	1.0	7.2	5.2	2.1	1.0		
	20～29人	1.8	0.9	5.4	0.9	8.0	9.8	23.2	4.5	0.9	...	3.6	0.9	...	0.9	0.9	5.4	1.8	2.7	2.7	0.9	0.9		
	30～39人	1.6	1.6	1.6	...	6.5	1.6	22.6	8.1	1.6	...	6.5	...	3.2	6.5	1.6	1.6	1.6	...	6.5	1.6	1.6	...	1.6		
	40～49人	2.9	5.9	...	17.6	8.8	2.9	5.9	5.9	...	14.7	5.9	
	50人以上	5.7	2.9	2.9	5.7	22.9	5.7	2.9	2.9	2.9	...	11.4	2.9	2.9		
	状況別	1.0	1.3	0.3	1.3	1.9	0.6	2.9	4.9	25.0	5.8	0.3	0.3	3.2	1.0	0.3	...	0.6	5.8	1.0	0.3	1.0	...	4.5	2.3	...	0.3	...	0.3	0.3	0.3			
	1+2	1.2	0.6	1.9	7.4	3.1	25.9	5.6	1.2	...	0.6	...	1.2	0.6	...	6.2	1.2	0.6	0.6	...	10.5	2.5	...	0.6	1.9		
	い・3	3.5	0.3	0.2	0.3	0.2	1.3	0.5	1.5	1.3	0.7	5.1	6.1	10.4	7.8	0.3	0.7	3.0	1.2	0.3	0.5	...	3.5	0.8	0.8	0.2	1.3	0.5	...	6.3	3.5	0.5	0.2	0.3	0.8	1.7	0.3	0.2	0.2			
	外国人従業員がいない

A.2 事業所の所在地(続)	A.2 X 1 地域区分A										A.2 X 2 地域区分B									
	(39)	(40)	(41)	(42)	(43)	(44)	(45)	(46)	(47)	(48)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
	高知県	福岡県	佐賀県	長崎県	大分県	熊本県	宮崎県	鹿児島県	沖縄県	(47)	札幌市圏	仙台市圏	関東市圏	新潟市圏	静岡市圏	浜松市圏	静岡市圏	東京都圏	近畿市圏	岡山市圏
	0.1	3.3	0.4	0.9	1.3	0.9	0.2	1.9	...	23.4	1.4	1.1	34.9	0.7	2.1	5.9	11.0	0.3	0.7	3.8
	0.4	3.0	1.1	2.3	...	0.4	18.3	3.4	1.9	31.2	0.4	1.1	3.0	16.3	0.8	0.4	4.2
	...	4.0	...	0.4	2.4	1.4	0.4	3.6	...	21.2	1.0	1.2	38.3	1.0	3.6	5.0	7.2	0.2	0.4	4.0
	33.3	33.3	33.3
	56.3	28.1	6.3	9.4
	15.6	37.5	18.8	12.5
	32	28.2	...	1.7	13.7	5.1	...	1.7	0.9
	41.0	31.3	2.1	...	2.1	25.0	...	2.1	12.5
	10.4	6.7	33.3	...	20.0	6.7	13.3
	13.3	42.9	3.2	20.6	1.6
	27.0	0.8	40.8	0.4	1.9	7.2	10.0	0.4	0.2
	63	29.2	...	4.2	29.2	12.5
	25.9	43.3	...	1.0	7.2	7.2	2.1
	471	47.3	0.9	3.6	6.3	5.4	0.9	...	2.7
	24	1.6	40.3	...	3.2	9.7	9.7	1.6	...
	16.7	32.4	5.9	23.5
	29.9	5.7	37.1	...	5.7	17.1	...	2.9	8.6
	20.5	39.6	0.6	2.6	6.8	7.8	0.3	0.3	2.3
	19.4	43.2	...	0.6	8.0	14.2	0.6	...	2.5
	26.5	30.4	0.8	2.3	4.8	11.7	0.2	1.0	5.0
	17.1	1.8	1.3	30.4	0.8	2.3	4.8	11.7	0.2
	308	0.2	4.1	0.7	1.2	1.3	1.3	0.3	3.3
	27.9	0.2
	21.6
	605
	21.5
	605
	21.5
	605
	21.5
	605
	21.5
	605
	21.5
	605
	21.5
	605
	21.5
	605
	21.5
	605
	21.5
	605
	21.5
	605
	21.5
	605
	21.5
	605
	21.5
	605
	21.5
	605
	21.5
	605
	21.5
	605
	21.5
	605
	21.5
	605
	21.5
	605
	21.5
	605
	21.5
	605
	21.5
	605
	21.5
	605
	21.5
	605
	21.5
	605
	21.5
	605
	21.5
	605
	21.5
	605
	21.5
	605
	21.5
	605
	21.5
	605
	21.5
	605
	21.5
	605
	21.5
	605
	21.5
	605
	21.5
															

	F1 出身の国・地域								F2 在留資格								F3 通っている学校 (F2で1の方)								F4 日本語能力の資格												
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)							
	中国	ベトナム	韓国	フィリピン	アメリカ	台湾	ミャンマー	その他	留学	身分に基づく在留資格	家族滞在	特定活動	技能実習	在留資格の分野	特定の技術分野	その他	大学院	大学・短期大学	専修学校(専門学校)	日本語教育機関(日)	無回答	件数	N1	N2	N3	N4	N5	その他	取得していない	無回答	件数						
総計	22.0	48.2	2.9	4.0	10.1	1.4	1.8	9.5	1137	39.5	18.6	13.9	4.2	11.5	3.5	3.6	3.1	2.0	1137	5.8	46.8	35.6	9.1	1.1	1.6	449	8.9	23.0	24.2	6.6	6.5	2.7	25.9	2.1	1137		
在留資格別	18.3	62.6	1.3	...	8.0	1.1	2.0	6.7	449	100.0	449	5.8	46.8	35.6	9.1	1.1	1.6	449	11.1	37.2	34.3	5.3	3.8	1.6	6.2	0.4	449		
身分に基づく在留資格	47.2	8.0	7.5	15.1	0.9	3.3	0.9	17.0	212	...	100.0	212	0	13.7	12.3	8.0	1.4	2.4	2.4	56.1	3.8	212
家族滞在	26.6	22.2	4.4	7.0	29.1	0.6	1.9	8.2	158	100.0	158	0	3.8	8.9	19.6	8.2	12.7	7.6	38.6	0.6	158
特定活動	6.3	79.2	6.3	...	6.3	2.1	48	100.0	48	0	4.2	16.7	50.0	4.2	6.3	4.2	14.6	...	48
技能実習	...	95.4	1.5	3.1	131	100.0	131	0	2.3	4.6	17.6	10.7	13.0	1.5	48.9	1.5	131
専門的・技術的分野の在留資格	27.5	15.0	7.5	...	37.5	7.5	...	5.0	40	100.0	40	0	17.5	47.5	10.0	2.5	7.5	...	15.0	...	40
特定の技術分野	9.8	53.7	4.9	31.7	41	100.0	41	0	2.4	31.7	31.7	17.1	7.3	...	9.8	...	41
その他	11.4	51.4	2.9	2.9	11.4	...	5.7	14.3	35	35	0	8.6	22.9	14.3	22.9	11.4	8.6	11.4	...	35
中国	100.0	250	32.8	40.0	16.8	1.2	...	4.4	1.6	1.6	1.6	250	22.0	54.9	14.6	6.1	...	2.4	82	23.2	20.8	9.2	3.2	1.2	4.0	36.4	2.0	250		
ベトナム	...	100.0	548	51.3	3.1	6.4	6.9	22.8	1.1	4.0	3.3	1.1	548	2.1	48.4	37.4	9.6	1.1	1.4	281	3.8	27.2	33.4	7.1	8.0	1.8	17.7	0.9	548		
韓国	100.0	33	18.2	48.5	21.2	9.1	...	3.0	...	33	...	50.0	16.7	33.3	6	24.2	12.1	9.1	3.0	...	3.0	48.5	...	33		
フィリピン	100.0	46	...	69.6	23.9	2.2	4.3	...	46	0	2.2	4.3	13.0	8.7	4.3	4.3	58.7	4.3	46		
アメリカ	100.0	115	31.3	1.7	40.0	2.6	1.7	13.0	1.7	3.5	4.3	115	5.6	22.2	63.9	5.6	...	2.8	36	1.7	18.3	28.7	12.2	16.5	6.1	13.9	2.6	115		
台湾	100.0	16	31.3	43.8	6.3	18.8	16	...	40.0	60.0	5	6.3	6.3	...	37.5	6.3	16		
ミャンマー	100.0	...	21	42.9	9.5	14.3	14.3	9.5	9.5	21	...	44.4	33.3	11.1	11.1	...	9	21			
その他	100.0	108	27.8	33.3	12.0	0.9	3.7	1.9	12.0	4.6	3.7	108	...	40.0	43.3	13.3	3.3	...	30	108			
男性	26.8	41.7	3.4	1.0	13.8	1.3	2.9	9.1	384	55.2	10.7	11.2	5.7	1.3	7.3	3.1	4.7	0.8	384	7.5	37.7	43.4	9.0	0.5	1.9	212	11.2	27.1	27.3	8.1	3.9	1.6	20.1	0.8	384		
女性	19.7	52.2	2.5	5.7	8.3	1.2	1.1	9.3	722	31.7	23.0	15.8	3.6	17.0	1.4	3.7	2.4	1.4	722	3.9	55.9	28.4	8.7	1.7	1.3	229	7.6	21.3	23.1	5.8	8.0	3.3	29.6	1.1	722		
24歳以下	15.6	66.1	2.3	0.9	6.3	0.7	0.9	7.2	443	63.0	5.2	4.5	5.4	15.1	0.7	2.7	2.5	0.9	443	3.6	53.4	33.3	7.5	0.4	1.8	279	7.4	31.4	30.2	5.6	5.9	1.6	17.2	0.7	443		
25～29歳	11.9	57.8	1.9	0.4	17.5	1.1	2.2	7.1	268	41.4	6.3	12.7	6.3	14.9	6.7	5.2	4.5	1.9	268	11.7	33.3	37.8	13.5	1.8	1.8	111	9.3	24.6	28.0	9.3	6.7	2.2	19.4	0.4	268		
30～34歳	23.3	30.2	3.4	2.6	22.4	1.7	2.6	13.8	116	12.1	23.3	31.9	3.4	7.8	7.8	9.5	3.4	0.9	116	7.1	35.7	50.0	7.1	14	11.2	17.2	18.1	11.2	12.1	3.4	26.7	...	116		
35～39歳	50.7	13.4	4.5	4.5	14.9	11.9	67	1.5	56.7	26.9	1.5	6.0	4.5	3.0	67	...	100.0	1	11.9	14.9	10.4	3.0	7.5	4.5	46.3	1.5	67		
40～44歳	68.5	1.9	1.9	5.6	1.9	7.4	...	13.0	54	...	50.0	25.9	1.9	...	9.3	...	11.1	1.9	54	0	16.7	7.4	5.6	3.7	1.9	9.3	53.7	1.9	54			
45～49歳	41.0	...	7.7	25.6	...	2.6	...	23.1	39	2.6	53.8	41.0	2.6	39	100.0	1	10.3	...	17.9	5.1	66.7	...	39			
50歳以上	34.9	...	9.5	33.3	...	3.2	3.2	15.9	63	...	81.0	17.5	1.6	...	63	0	6.3	6.3	9.5	1.6	4.8	4.8	58.7	7.9	63			

※在留資格、性別、年齢区分による集計は、それぞれの設問に無回答が含まれるため、各件数の合計と総計の件数は一致しない。

	F 8 居住地(続)										F 9 同居家族(複数選択)										F 10 現在の働き方(就業形態)									
	(39)	(40)	(41)	(42)	(43)	(44)	(45)	(46)	(47)	無回答	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	無回答	件数	回答累計	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	無回答	件数			
	愛媛県	福岡県	佐賀県	長崎県	熊本県	大分県	宮崎県	鹿児島県	沖縄県	(47)	本人1人	配偶者	子ども	親子	きょうだい	親	同じ会社の人	同じ学校の人	その他	件数	回答累計	正社員	パート社員	アルバイト	契約社員	派遣社員	その他	件数		
総計	1.0	0.4	0.1	0.2	0.1	0.2	0.1	0.3	1.1	1137	34.3	28.8	16.9	5.7	9.1	11.8	6.8	2.0	1137	113.5	8.5	74.7	12.0	2.9	1.9	0.4	1137			
留学	1.3	0.7	0.2	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.2	449	62.1	3.3	0.4	4.7	17.6	0.9	10.0	1.3	449	99.1	1.8	96.7	0.4	0.7	0.4	0.4	449			
身分に基づく在留資格	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	1.4	212	9.9	67.5	50.5	11.8	0.9	0.5	2.8	1.9	212	143.9	7.1	83.5	6.6	1.4	1.4	0.4	212			
家族滞在	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	158	3.2	81.6	39.9	8.9	0.6	0.6	0.6	0.6	158	134.8	0.6	89.9	3.2	5.7	0.6	0.6	158			
特定活動	2.1	2.1	2.1	2.1	2.1	2.1	2.1	2.1	2.1	48	68.8	6.3	0.4	4.2	6.3	2.1	12.5	0.4	48	100.0	6.3	85.4	6.3	2.1	0.4	0.4	48			
技能実習	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	131	6.9	1.5	0.8	0.8	11.5	78.6	3.1	0.8	131	103.1	14.5	3.8	67.2	11.5	3.1	0.4	131			
専門的・技術的分野の在留資格	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	40	37.5	50.0	22.5	0.4	0.4	5.0	5.0	2.5	40	120.0	75.0	2.5	22.5	0.4	0.4	0.4	40			
特定技能	2.4	2.4	2.4	2.4	2.4	2.4	2.4	2.4	2.4	41	41.5	7.3	0.4	0.4	4.9	41.5	2.4	2.4	41	97.6	29.3	22.0	24.4	0.4	0.4	0.4	41			
その他	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	35	28.6	22.9	20.0	0.4	0.4	14.3	31.4	0.4	35	117.1	20.0	62.9	14.3	0.4	0.4	0.4	35			
中国	2.0	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	250	32.4	50.8	34.8	6.0	3.2	0.8	2.8	1.6	250	130.8	7.6	79.6	9.2	2.8	0.8	0.4	250			
ベトナム	0.7	0.7	0.7	0.7	0.7	0.7	0.7	0.7	0.7	548	42.0	10.2	5.1	2.4	14.8	22.1	7.7	1.5	548	104.2	6.0	70.6	19.3	2.9	1.1	0.4	548			
韓国	6.1	6.1	6.1	6.1	6.1	6.1	6.1	6.1	6.1	33	18.2	36.4	21.2	27.3	0.4	0.4	12.1	3.0	33	115.2	12.1	87.9	0.4	0.4	0.4	0.4	33			
フィリピン	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	46	10.9	56.5	47.8	13.0	0.4	0.4	2.2	2.2	46	130.4	4.3	91.3	4.3	0.4	0.4	0.4	46			
ネパール	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	115	16.5	53.0	7.8	5.2	10.4	1.7	11.3	0.9	115	106.1	20.9	70.4	0.4	0.4	0.4	0.4	115			
台湾	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	16	43.8	25.0	31.3	0.4	0.4	6.3	12.5	6.3	16	118.8	18.8	75.0	6.3	0.4	0.4	0.4	16			
ミャンマー	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	21	52.4	14.3	4.8	9.5	0.4	0.4	9.5	14.3	21	90.5	0.4	95.2	0.4	0.4	0.4	0.4	21			
その他	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	108	28.7	36.1	30.6	13.0	1.9	8.3	5.6	3.7	108	124.1	11.1	73.1	3.7	0.4	0.4	0.4	108			
男性	0.8	0.8	0.8	0.8	0.8	0.8	0.8	0.8	0.8	384	47.4	21.6	10.2	9.6	10.2	0.8	8.9	0.8	384	108.6	14.1	78.4	4.7	2.3	0.5	0.4	384			
女性	1.1	1.1	1.1	1.1	1.1	1.1	1.1	1.1	1.1	722	28.7	33.4	20.8	3.9	8.6	17.6	5.8	0.4	722	118.7	5.7	72.9	16.1	2.9	2.5	0.4	722			
24歳以下	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	443	48.1	3.6	0.5	9.5	15.8	15.8	7.7	0.2	443	100.9	3.2	81.3	13.3	1.1	1.1	0.4	443			
25～29歳	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	268	42.9	21.3	4.9	4.1	7.8	15.3	7.8	1.1	268	104.1	14.9	67.2	12.7	4.5	0.7	0.4	268			
30～34歳	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	116	12.9	59.5	37.1	3.4	0.4	14.7	8.6	0.4	116	136.2	18.1	56.9	10.3	6.9	7.8	0.4	116			
35～39歳	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	67	7.5	79.1	53.7	0.4	0.4	4.5	0.4	0.4	67	144.8	6.0	82.1	7.5	1.5	3.0	0.4	67			
40～44歳	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	54	5.6	81.5	72.2	5.6	0.4	0.4	1.9	0.4	54	166.7	20.4	59.3	14.8	3.7	1.9	0.4	54			
45～49歳	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	39	5.1	82.1	59.0	0.4	0.4	0.4	2.6	0.4	39	148.7	2.6	89.7	5.1	2.6	0.4	0.4	39			
50歳以上	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	63	14.3	69.8	47.6	1.6	0.4	0.4	4.8	1.6	63	138.1	1.6	85.7	11.1	0.4	1.6	0.4	63			

F13B 日本人以外の就業者の無回答
F13BX 日本人以外の就業者の無回答
F14 労働組合の組合員かどうか
Q2A 1週間の労働時間

	F13B 日本人以外の就業者の無回答		F13BX 日本人以外の就業者の無回答		F14 労働組合の組合員かどうか		Q1 勤務先の数		Q2A 1週間の労働時間									中央値・時分	平均値・時分										
	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)												
総計	36.6	38.0	15.5	9.9	1137	74.6	25.4	1137	68.4	22.0	2.4	2.0	5.2	1137	1.2	1.3	8.0	6.8	12.0	22.1	18.3	2.2	2.2	14.5	6.1	7.9	1137	24:00	25:17
留学	47.0	37.0	11.6	4.5	449	84.0	16.0	449	17.6	44.1	33.6	4.7	449	1.2	1.4	5.8	9.1	15.8	27.8	32.3	0.9	...	0.4	1.3	6.5	449	21:30	21:09	
身分に基づく在留資格	25.5	37.3	30.2	7.1	212	62.7	37.3	212	41.0	42.0	13.2	3.8	212	1.3	1.4	14.6	10.4	12.7	14.2	5.2	7.1	4.7	15.1	9.9	6.1	212	20:00	25:17	
家族滞在	32.3	32.3	17.7	17.7	158	64.6	35.4	158	32.9	42.4	20.3	4.4	158	1.2	1.3	9.5	6.3	15.2	42.4	13.3	1.3	...	1.3	1.9	8.9	158	20:00	20:10	
特定活動	45.8	25.0	10.4	18.8	48	70.8	29.2	48	29.2	33.3	31.3	6.3	48	1.3	1.4	4.2	4.2	10.4	29.2	33.3	6.3	2.1	10.4	48	24:00	23:53	
技能実習	28.2	55.7	4.6	11.5	131	84.0	16.0	131	21.4	32.1	45.8	0.8	131	1.1	1.4	6.1	0.8	0.8	0.8	0.8	3.1	10.7	66.4	4.6	6.1	131	40:00	36:48	
専門的・技術的分野の在留資格	22.5	40.0	27.5	10.0	40	62.5	37.5	40	62.5	22.5	10.0	5.0	40	1.0	1.1	5.0	2.5	37.5	50.0	5.0	40	45:00	42:39
特定技能	24.4	48.8	9.8	17.1	41	73.2	26.8	41	24.4	14.6	51.2	9.8	41	1.0	1.1	2.4	7.3	9.8	...	2.4	46.3	19.5	12.2	41	40:00	38:13	
その他	42.9	31.4	11.4	14.3	35	74.3	25.7	35	28.6	25.7	40.0	5.7	35	1.3	1.4	17.1	...	17.1	17.1	22.9	11.4	8.6	5.7	35	22:00	24:25	
中国	30.0	40.8	24.4	4.8	250	70.8	29.2	250	31.6	45.6	17.6	5.2	250	1.2	1.4	14.8	10.0	17.6	22.0	8.0	4.0	4.0	1.2	6.8	7.6	8.0	250	20:00	21:32
ベトナム	45.8	39.2	8.2	6.8	548	85.0	15.0	548	14.8	44.0	37.4	3.8	548	1.2	1.4	4.7	4.4	12.0	21.4	25.2	1.6	2.7	18.8	3.6	5.5	548	26:00	26:27	
韓国	21.2	39.4	30.3	9.1	33	60.6	39.4	33	39.4	30.3	24.2	6.1	33	1.4	1.5	12.1	12.1	18.2	21.2	6.1	...	3.0	...	15.2	12.1	33	20:00	24:00	
フィリピン	26.1	37.0	21.7	15.2	46	63.0	37.0	46	63.0	21.7	10.9	4.3	46	1.2	1.3	10.9	13.0	6.5	6.5	6.5	6.5	8.7	21.7	6.5	13.0	46	29:00	26:50	
ネパール	39.1	23.5	11.3	26.1	115	62.6	37.4	115	42.6	27.0	23.5	7.0	115	1.1	1.2	6.1	4.3	2.6	40.9	16.5	10.4	9.6	9.6	115	24:00	26:10	
台湾	12.5	43.8	37.5	6.3	16	56.3	43.8	16	43.8	18.8	31.3	6.3	16	1.3	1.3	12.5	6.3	12.5	12.5	18.8	6.3	...	6.3	18.8	6.3	16	25:00	26:24	
ミャンマー	19.0	42.9	19.0	19.0	21	61.9	38.1	21	33.3	38.1	23.8	4.8	21	1.2	1.3	9.5	...	9.5	14.3	38.1	9.5	19.0	21	25:00	24:56
その他	18.5	38.9	25.0	17.6	108	57.4	42.6	108	42.6	24.1	24.1	9.3	108	1.2	1.4	7.4	11.1	9.3	15.7	13.9	1.9	1.9	20.4	5.6	13.0	108	24:30	26:38	
男性	40.6	36.7	15.1	7.6	384	77.3	22.7	384	29.9	40.6	26.0	3.4	384	1.2	1.3	6.8	6.8	13.5	25.5	24.7	1.3	...	6.8	9.6	4.9	384	24:00	24:42	
女性	35.3	39.2	16.2	9.3	722	74.5	25.5	722	26.2	39.3	30.5	4.0	722	1.2	1.4	8.9	7.1	11.6	20.9	15.2	2.8	3.5	18.8	4.2	7.1	722	24:00	25:26	
24歳以下	43.3	37.9	11.7	7.0	443	81.3	18.7	443	17.4	40.2	38.4	4.1	443	1.2	1.4	5.0	9.0	13.3	23.5	25.7	1.1	1.6	13.3	2.0	5.4	443	24:00	24:02	
25～29歳	37.7	39.9	13.8	8.6	268	77.6	22.4	268	31.3	35.1	30.6	3.0	268	1.1	1.3	7.8	5.2	11.6	25.0	16.8	1.1	1.1	18.3	8.2	4.9	268	24:00	26:30	
30～34歳	25.9	43.1	18.1	12.9	116	69.0	31.0	116	28.4	41.4	27.6	2.6	116	1.2	1.3	10.3	6.0	11.2	22.4	11.2	1.7	1.7	18.1	10.3	6.9	116	24:00	26:12	
35～39歳	37.3	35.8	14.9	11.9	67	73.1	26.9	67	35.8	49.3	9.0	6.0	67	1.1	1.2	16.4	4.5	7.5	25.4	11.9	4.5	7.5	9.0	6.0	6.0	67	23:00	24:10	
40～44歳	29.6	40.7	27.8	1.9	54	70.4	29.6	54	55.6	35.2	9.3	...	54	1.2	1.2	13.0	9.3	3.7	22.2	9.3	9.3	7.4	14.8	5.6	5.6	54	24:00	25:04	
45～49歳	17.9	23.1	38.5	20.5	39	41.0	59.0	39	48.7	33.3	10.3	7.7	39	1.4	1.6	7.7	10.3	20.5	10.3	5.1	2.6	...	23.1	7.7	12.8	39	20:00	25:55	
50歳以上	31.7	33.3	25.4	9.5	63	65.1	34.9	63	47.6	39.7	9.5	3.2	63	1.3	1.4	17.5	6.3	11.1	12.7	4.8	6.3	3.2	15.9	17.5	4.8	63	24:30	27:41	

Q2 A X 労働時間区分	Q2 B 週の出勤日数							Q3 給料の支払われ方			Q4 時給 (Q3で1の方)							中央値・円	平均値・円														
	(1) * 3 5 時間未満	(2) * 3 5 時間以上	(1) 日	(2) 日	(3) 日	(4) 日	(5) 日	(6) 日	(7) 日	中央値・日	平均値・日	(1) 未満	(2) 〇	(3) 〇	(4) 〇	(5) 〇	(6) 〇			(7) 〇	(8) 〇	無回答	件数										
総計	69.3 22.8 7.9 1137	91.8 1.8 6.5 449	0.5 4.9 20.8 25.5 36.0 3.4 0.5 8.4 1137	1.1 7.1 26.1 37.9 16.5 2.4 0.9 8.0 449	4.0 4.1 66.3 29.5 4.2 1137	4.0 3.8 63.5 32.7 3.8 449	2.9 24.3 29.8 18.7 12.2 0.7 0.9 10.5 754	1.050 1.066	1.050 1.066	1.050 1.068	1.100 1.094	1.175 1.155	966 976	---	985 1,022	1,065 1,086	1,050 1,070	1,040 1,046	1,010 1,029	1,010 1,010	1,150 1,131	1,100 1,094	1,105 1,122	1,013 1,052	1,071 1,094	1,033 1,044	1,030 1,045	1,047 1,060	1,050 1,096	1,065 1,068	1,050 1,099	1,043 1,035	1,060 1,066
在留資格別	留学 身分に基づく在留資格 家族滞在	特定活動 技能実習 専門的・技術的分野の在留資格 特定技能	その他	中国	ベトナム	韓国	フィリピン	ネパール	台湾	ミャンマー	その他	男性	女性	24歳以下	25~29歳	30~34歳	35~39歳	40~44歳	45~49歳	50歳以上													

	Q4 X 時給の場合の月の収入 (推計) (Q2 AとQ4に回答がある方)						Q5 月給 (Q3で2の方)						Q6 同じ場所で働くパート・アルバイトの日本人と比べた仕事の内容と責任 (Q2 AとQ4に回答がある方)						Q6 X 同じ場所で働くパート・アルバイトの日本人と比べた仕事の内容と責任 (Q6で1~4の方)												
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(1)	(2)	(3)	(4)	(1)	(2)	(3)	(4)											
総計	47.9	32.1	17.5	1.8	0.3	0.3	657	100,800	104,064	0.3	47.8	6.6	10.4	6.0	5.4	23.6	335	120,000	171,404	50.5	14.4	10.2	13.0	1.1	10.8	849	57.4	16.3	11.6	14.7	748
留学	61.1	37.7	0.4	0.8	244	90,120	86,901	...	63.3	2.0	0.7	2.7	2.7	28.6	147	100,000	137,429	48.4	14.7	13.1	12.4	0.5	10.8	434	54.5	16.6	14.8	14.0	385
身分に基づく在留資格	56.3	16.3	19.3	5.9	1.5	0.7	135	88,000	106,889	...	30.4	14.3	10.7	3.6	5.4	35.7	56	150,000	164,583	58.8	11.9	9.0	10.7	0.6	9.0	177	65.0	13.1	10.0	11.9	160
家族滞在	58.5	39.6	1.9	106	91,640	89,273	...	63.6	...	3.0	6.1	12.1	15.2	33	130,000	225,386	46.5	16.2	5.6	19.0	2.8	9.9	142	53.2	18.5	6.5	21.8	124
特定活動	30.4	60.9	4.3	4.3	23	119,600	116,003	...	75.0	...	6.3	12.5	...	6.3	16	100,000	134,000	53.7	17.1	7.3	9.8	2.4	9.8	41	61.1	19.4	8.3	11.1	36
技能実習	9.3	25.0	65.7	108	152,960	142,843	...	54.5	9.1	9.1	18.2	11	130,000	189,620	80.0	20.0	5	80.0	20.0	5
専門的・技術的分野の在留資格	0	---	---	...	5.4	2.7	56.8	16.2	8.1	10.8	37	230,000	234,471	100.0	1	---	---	---	---	0
特定技能	5.9	23.5	64.7	5.9	17	157,600	146,561	...	29.4	29.4	17.6	11.8	5.9	5.9	17	180,000	180,020	44.4	11.1	11.1	11.1	11.1	11.1	9	57.1	14.3	14.3	14.3	7
その他	37.5	43.8	18.8	16	105,600	106,504	...	14.3	21.4	14.3	14.3	14.3	21.4	14	230,000	221,727	40.9	22.7	9.1	13.6	...	13.6	22	47.4	26.3	10.5	15.8	19
中国	68.9	17.4	9.8	3.0	0.8	...	132	83,500	90,307	...	44.2	5.8	9.3	3.5	9.3	27.9	86	100,400	170,335	53.8	11.6	13.6	10.6	0.5	10.1	199	60.1	12.9	15.2	11.8	178
ベトナム	40.1	34.6	24.2	1.2	327	112,000	111,741	...	57.0	4.7	3.4	3.4	3.4	27.5	149	110,000	146,391	48.3	14.2	13.4	14.7	...	9.3	387	53.3	15.7	14.8	16.2	351
韓国	80.0	15.0	5.0	20	73,200	71,724	33.3	22.2	...	44.4	9	225,000	237,000	62.1	17.2	...	6.9	...	13.8	29	72.0	20.0	...	8.0	25
フィリピン	50.0	25.0	17.9	7.1	28	102,120	104,582	...	54.5	27.3	18.2	11	130,000	130,556	64.3	7.1	7.1	11.9	...	9.5	42	71.1	7.9	7.9	13.2	38
ネパール	33.3	65.1	1.6	63	111,800	98,616	...	37.5	10.0	27.5	17.5	7.5	...	40	205,000	222,068	39.5	23.5	1.2	12.3	8.6	14.8	81	51.6	30.6	1.6	16.1	62
台湾	63.6	18.2	9.1	9.1	11	88,000	98,295	...	25.0	...	75.0	4	224,400	197,200	50.0	41.7	...	8.3	12	54.5	45.5	11
ミャンマー	30.8	69.2	13	112,000	99,130	...	20.0	20.0	20.0	40.0	5	150,000	350,000	50.0	15.0	5.0	10.0	5.0	15.0	20	62.5	18.8	6.3	12.5	16
その他	49.2	20.6	23.8	1.6	1.6	3.2	63	102,600	110,557	...	45.2	6.5	16.1	9.7	3.2	19.4	31	130,000	177,072	53.2	17.7	3.8	10.1	...	15.2	79	62.7	20.9	4.5	11.9	67
男性	55.1	40.7	1.4	1.9	0.5	0.5	214	94,764	92,836	...	42.0	3.8	19.1	13.0	8.4	13.7	131	150,000	189,348	48.2	15.9	11.3	15.9	1.3	7.3	301	52.7	17.5	12.4	17.5	275
女性	44.6	28.1	24.9	1.8	0.2	0.2	437	108,640	109,412	...	52.6	8.7	4.1	1.5	3.6	29.1	196	110,000	156,656	53.2	13.3	9.9	11.6	1.0	11.0	526	60.5	15.1	11.2	13.2	463
24歳以下	49.6	32.2	17.8	0.4	270	100,000	100,044	...	69.7	1.6	2.5	0.8	2.5	23.0	122	100,000	132,921	49.4	14.4	11.9	12.2	1.4	10.6	360	56.2	16.4	13.6	13.9	317
25~29歳	40.3	39.0	18.8	1.9	154	112,000	106,608	...	40.2	10.3	21.8	6.9	3.4	17.2	87	156,900	186,268	55.0	12.2	9.4	14.4	1.7	7.2	180	60.4	13.4	10.4	15.9	164
30~34歳	50.7	25.4	21.1	1.4	1.4	...	71	99,840	103,774	...	29.4	8.8	17.6	20.6	5.9	17.6	34	200,000	197,921	37.9	21.2	13.6	19.7	...	7.6	66	41.0	23.0	14.8	21.3	61
35~39歳	54.8	31.0	11.9	2.4	42	97,500	101,114	...	36.8	10.5	...	5.3	15.8	26.3	19	100,000	159,200	52.7	16.4	7.3	9.1	1.8	12.7	55	61.7	19.1	8.5	10.6	47
40~44歳	46.4	32.1	17.9	3.6	28	102,900	109,749	...	19.0	9.5	19.0	14.3	19.0	19.0	21	230,000	254,412	65.6	6.3	3.1	15.6	...	9.4	32	72.4	6.9	3.4	17.2	29
45~49歳	56.7	13.3	23.3	3.3	3.3	...	30	94,000	107,489	...	33.3	33.3	33.3	3	155,000	155,000	48.6	17.1	8.6	11.4	...	14.3	35	56.7	20.0	10.0	13.3	30
50歳以上	51.4	17.1	14.3	14.3	...	2.9	35	97,248	121,727	...	38.1	14.3	9.5	9.5	4.8	23.8	21	140,000	192,500	61.1	11.1	11.1	9.3	...	7.4	54	66.0	12.0	12.0	10.0	50

	Q17X 希望する今後の進路		Q18A 今後の日本での暮らしについて		Q18B 出身国にいてる家族を呼んで、日本で暮らしたい(Q17で1～3の方)		Q18X 今後の日本で暮らしたい(Q17で1～3の方)		Q18Y 今後の日本での暮らしについて(はい・2>(Q17で1～3の方)		回答累計	件数	回答累計									
	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)												
総計	34.2	13.5	6.4	5.2	1.5	2.3	22.2	14.7	1137	85.7	9.7	4.5	616	85.7	55.0	616	140.7	9.7	37.0	616	46.8	
留学	26.9	20.0	12.5	5.3	2.4	0.9	16.5	15.4	449	85.0	13.1	1.9	267	59.9	37.8	2.2	267	144.9	13.1	37.8	267	50.9
身分に基づく在留資格	45.3	10.4	2.8	1.4	0.5	3.3	22.2	14.2	212	93.5	4.8	1.6	124	46.8	44.4	8.9	124	140.3	4.8	44.4	124	49.2
家族滞在	38.6	4.4	3.8	3.8	0.6	3.8	27.8	17.1	158	93.2	6.8	...	74	64.9	24.3	10.8	74	158.1	6.8	24.3	74	31.1
特定活動	37.5	6.3	2.1	10.4	...	2.1	18.8	22.9	48	90.9	9.1	...	22	45.5	40.9	13.6	22	136.4	9.1	40.9	22	50.0
技能実習	30.5	14.5	2.3	11.5	2.3	0.8	32.1	6.1	131	58.1	16.1	25.8	62	29.0	46.8	24.2	62	87.1	16.1	46.8	62	62.9
専門的・技術的分野の在留資格	57.5	10.0	2.5	22.5	7.5	40	67.5	32.5	3.7	27	74.1	25.9	...	27	170.4	...	25.9	27	25.9
特定技能	29.3	4.9	...	4.9	36.6	24.4	41	100.0	14	78.6	14.3	7.1	14	178.6	...	14.3	14	14.3
その他	37.1	11.4	2.9	5.7	...	8.6	22.9	11.4	35	83.3	5.6	11.1	18	55.6	27.8	16.7	18	138.9	5.6	27.8	18	33.3
中国	28.4	17.6	8.0	2.4	0.8	3.6	23.2	16.0	250	89.6	8.1	2.2	135	60.7	33.3	5.9	135	150.4	8.1	33.3	135	41.5
ベトナム	35.6	12.4	7.1	7.8	1.8	0.9	21.7	12.6	548	79.8	13.6	6.6	302	54.6	38.7	6.6	302	134.4	13.6	38.7	302	52.3
韓国	27.3	9.1	3.0	...	3.0	3.0	30.3	24.2	33	92.3	7.7	...	13	23.1	76.9	...	13	115.4	7.7	76.9	13	84.6
フィリピン	50.0	6.5	4.3	2.2	...	2.2	17.4	17.4	46	100.0	28	46.4	39.3	14.3	28	146.4	...	39.3	28	39.3
ネパール	37.4	9.6	2.6	7.0	1.7	2.6	27.8	11.3	115	93.0	5.3	1.8	57	73.7	10.5	15.8	57	166.7	5.3	10.5	57	15.8
台湾	43.8	31.3	18.8	6.3	16	83.3	8.3	8.3	12	41.7	58.3	...	12	125.0	8.3	58.3	12	66.7
ミャンマー	33.3	9.5	4.8	...	4.8	9.5	23.8	14.3	21	100.0	10	50.0	40.0	10.0	10	150.0	...	40.0	10	40.0
その他	31.5	16.7	6.5	0.9	0.9	4.6	15.7	23.1	108	89.8	5.1	5.1	59	40.7	47.5	11.9	59	130.5	5.1	47.5	59	52.5
男性	29.9	18.8	7.3	5.2	1.0	2.1	22.9	12.8	384	89.3	8.4	2.3	215	64.2	30.7	5.1	215	153.5	8.4	30.7	215	39.1
女性	37.5	10.7	6.2	5.3	1.7	1.9	21.7	15.0	722	84.5	10.7	4.8	393	51.1	40.2	8.7	393	135.6	10.7	40.2	393	50.9
24歳以下	28.7	17.2	11.7	5.6	1.8	1.6	19.0	14.4	443	82.4	12.2	5.5	255	54.9	38.8	6.3	255	137.3	12.2	38.8	255	51.0
25～29歳	36.2	16.8	4.9	5.6	2.2	1.5	21.3	11.6	268	87.7	8.4	3.9	155	57.4	37.4	5.2	155	145.2	8.4	37.4	155	45.8
30～34歳	35.3	8.6	1.7	5.2	0.9	0.9	32.8	14.7	116	90.6	7.5	1.9	53	73.6	13.2	13.2	53	164.2	7.5	13.2	53	20.8
35～39歳	38.8	7.5	...	6.0	...	7.5	23.9	16.4	67	87.1	9.7	3.2	31	41.9	45.2	12.9	31	129.0	9.7	45.2	31	54.8
40～44歳	48.1	3.7	5.6	27.8	14.8	54	96.4	...	3.6	28	53.6	35.7	10.7	28	150.0	...	35.7	28	35.7
45～49歳	48.7	2.6	23.1	25.6	39	100.0	19	57.9	36.8	5.3	19	157.9	...	36.8	19	36.8
50歳以上	52.4	4.8	1.6	1.6	...	1.6	23.8	14.3	63	89.2	8.1	2.7	37	27.0	56.8	16.2	37	116.2	8.1	56.8	37	64.9

		A.2 調査票の言語					無回答 件数
		(1) やさしい日本語	(2) 簡体字	(3) 繁体字	(4) ベトナム語	(5) ミャンマー語	
総計		55.3	10.8	2.6	30.1	1.2	1137
在留資格別	留学	39.6	8.2	1.6	49.0	1.6	449
	身分に基づく在留資格	67.9	21.2	5.7	4.7	0.5	212
	家族滞在	65.2	13.9	2.5	17.1	1.3	158
	特定活動	54.2	4.2	...	39.6	2.1	48
	技能実習	77.9	1.5	0.8	19.8	...	131
	専門的・技術的分野の在留資格	62.5	22.5	7.5	7.5	...	40
	特定技能	53.7	7.3	...	39.0	...	41
その他	28.6	8.6	5.7	51.4	5.7	35	
出身の国・地域別	中国	46.0	46.4	7.6	250
	ベトナム	36.7	0.5	0.2	62.4	0.2	548
	韓国	100.0	33
	フィリピン	100.0	46
	ネパール	99.1	...	0.9	115
	台湾	62.5	12.5	25.0	16
	ミャンマー	38.1	61.9	21
その他	94.4	1.9	3.7	108	
性別	男性	49.7	12.2	3.1	32.8	2.1	384
	女性	56.8	10.5	2.2	29.6	0.8	722
年齢別	24歳以下	50.6	7.0	0.7	41.5	0.2	443
	25～29歳	54.5	7.1	1.9	34.7	1.9	268
	30～34歳	65.5	9.5	4.3	18.1	2.6	116
	35～39歳	61.2	28.4	3.0	7.5	...	67
	40～44歳	55.6	35.2	9.3	54
	45～49歳	82.1	15.4	2.6	39
50歳以上	77.8	12.7	7.9	...	1.6	63	

(禁無断転載)

U A ゼンセン
外国人労働者の雇用・生活状況に関する
調査報告書

2023年（令和5年）3月

U A ゼンセン 政策サポートセンター

〒102-8273 東京都千代田区九段南四丁目8番16号

TEL：03-3288-3725

E-mail: supportcenter@uazensen.jp

