

B50.61

4

4-3



90.3.6

### 第3回人口問題審議会

「国際人口移動に関する特別委員会」

平成2年3月16日

1. 議事次第
2. 資料 在外勤務者の現状と問題点

## 第3回 人口問題審議会

### 「国際人口移動に関する特別委員会」

平成2年3月16日(金)  
10:30~12:30  
厚生省特別第1会議室

#### 議 事 次 第

1. 開 会
2. 在外勤務者の現状と問題点について
3. 質疑応答
4. そ の 他
5. 閉 会

#### 配 布 資 料

資 料. 在外勤務者の現状と問題点

## 第3回 人口問題審議会

### 「国際人口移動に関する特別委員会」

平成2年3月16日(金)  
10:30~12:30  
厚生省特別第1会議室

#### 議 事 次 第

1. 開 会
2. 在外勤務者の現状と問題点について
3. 質疑応答
4. そ の 他
5. 閉 会

#### 配 布 資 料

資 料. 在外勤務者の現状と問題点

平成2年3月16日

人口問題審議会  
国際人口移動に関する特別委員会

(社)日本在外企業協会  
常務理事 山下 勝也

### 在外勤務者の現状と問題点

#### 1. はじめに

資料1) 日外協パンフレット/「海外投資行動指針」

#### 2. わが国企業の海外直接投資の推移と今後の動向

資料2) 地域別推移/業種別累計額・シェア (P.1)

89速報 (P.2)

対外資産残高世界一 (P.3)

日本的経営慣行と現地適応 (P.4)

#### 3. 在外邦人数の推移

資料3) 海外在留邦人数調査統計 平成元年版 (抜粋)

#### 4. 企業の派遣形態とその傾向

資料4) 労働省

海外派遣勤務者の職業と生活に関する調査結果報告書 (抜粋)

#### 5. 問題点

以上

## 海外投資行動指針

昭和62年4月1日

社団法人 経済団体連合会	会 長	斎藤英四郎
日 本 商 工 会 議 所	会 頭	五島 昇
社団法人 経 済 同 友 会	代表幹事	石原 俊
日 本 経 営 者 団 体 連 盟	会 長	大槻 文平
社団法人 日 本 貿 易 会	会 長	三村 庸平
社団法人 関西経済連合会	会 長	日向 方齊
社団法人 日本在外企業協会	会 長	永田 敬生

## 趣 旨

昭和48年6月に発表した「発展途上国に対する投資行動の指針」は、わが国企業の発展途上国向け直接投資における企業行動のあり方についての指針(ガイド・ライン)として、わが国企業によって十分に留意されるべきところであった。

しかし、近年わが国企業の海外直接投資は、発展途上国のみならず、欧米など先進国向けにもとみに行われ、円滑な投資行動の要請は、いまや発展途上国にとどまらない状況にある。わが国企業の海外投資に当っては、発展途上国向け、先進国向けを問わず、それが投資先国によって好意的に受け入れられ、その国の成長、発展と国民福祉の向上に役立つような形ですすめられなければならないことは言をまたない。

適用地域を発展途上国に限定した旧指針においても、この趣旨は十分に強調されたところであるが、旧指針の発表後、今日に至る間における国際環境の変化ならびにわが国企業の投資行動の多様な展開を踏まえ、旧指針について見直しを実施することとした。

今後の世界経済においては、海外投資を含む企業活動の国際的展開がますます活発化し、特にそこでのわが国企業の役割の増大が予想される。海外投資は、各国間の経済的相互依存関係を緊密化させ、当事国双方に多大の便益をもたらすなど、世界経済の活性化に資するものである。しかし、一方では投資先国の政治、経済、社会、文化等の諸局面に様々な緊張や摩擦現象をもたらす可能性を有しており、加えて投資国自体の国内雇用等への影響も指摘される。海外投資のこのよ

うな側面に注目するとき、わが国企業としては、自由競争の原理を基本としつつも、それが適正な節度によって支えられた企業行動であることが是非とも必要と考えられる。

海外投資に当って、わが国企業が以下の指針の実践に努力することを切に期待するものである。なお、雇用問題等、わが国の国内問題についても併せて慎重な配慮が要請されることを付言したい。

### 基本的姿勢

第一 わが国企業の海外投資に当っては、それが投資先国に歓迎されるものとしてそこに定着し、長期的な観点に立って企業の発展と投資先国の経済・社会政策とが両立する方向で進めるとともに、国際協力の一環として投資先国の社会に融け込むよう、その経済、社会との協調、融和を図りつつ行うという基本的姿勢を貫くこと。

### 現地会社の主体性尊重

第二 わが国企業の海外投資に当っては、現地会社が投資先国の法に基づく独立の法人であることをよく認識し、その主体性を尊重して行動すること。また、それが合弁事業の形態をとる場合には、合弁事業の一方の当事者として、その立場に見合った責任を果たすことを原則とすべきこと。

### 相互信頼を基盤とした事業活動の推進

第三 わが国企業の海外投資に当っては、長期事業方針の明示、適正な労使関係の確立等の適切な配慮を行うとともに、現地会社の事業活動の内容を投資先国において正しく紹介することにより、投資先国社会の理解を得るなど、投資先国との相互信頼を基盤とした事業活動の推進に努めること。

また、発展途上国等で自国資本の育成の要請があるところでは、適当な時期に投資先国の投資家等に資本参加拡大の機会を提供するよう努めること。

### 良好で適正な労使関係の確立

第四 現地会社の経営に当っては、良好で適正な労使関係を確立するため、投資先国の労働組合組織や労働慣行について十分な認識と理解を深めることに努め、また労使間に誤解等が生じないように、情報や意見を交換するなどして、意思の疎通を図ること。

## 雇用、登用の推進

第五 投資先国における雇用機会の拡大に資するため、現地会社における現地人従業員の雇用、登用を積極的に行うよう努めること。

また、従業員の労働条件についても、投資先国の事情を十分配慮するとともに、安全衛生を確保するための労働環境の整備に努めること。

## 教育、訓練の推進

第六 現地会社の従業員の職務能力向上のため、社内における教育、訓練を行うとともに、必要な場合には、わが国をはじめ外国への研修派遣、留学等を実施し、技能、技術（経営、管理技術を含む）の習得の機会を与えるよう努めること。

とくに発展途上国など、技術移転を必要としているところでは、教育、訓練に際してそのことに十分配慮すること。

## 派遣者の自主性尊重

第七 わが国企業は、現地会社の主体性の尊重とともに、現地会社に対する派遣者の意欲と責任意識の確立を図るため、現地会社における派遣者の業務上の自主性を尊重するよう努めること。

## 派遣者の選定、教育

第八 海外投資先への派遣者の選定に当たっては、協調性、意欲、能力、経験等の適性に配慮するとともに、投資先国の言語、社会、文化等、海外実務以外の学習を含めた適切な事前教育、訓練を行うよう努めること。派遣者が家族を帯同する場合には、可能な限り、家族に対しても同様の事前教育の機会を提供するよう努めること。

## 派遣者の派遣期間、生活基盤整備

第九 派遣者の派遣期間については、投資先国の諸般の事情を考慮した期間を設定し、そのための条件を整備するとともに、派遣者とその帯同家族のための生活基盤の整備を図るよう努めること。

## 投資先国産業との協調

第十 わが国企業の海外投資に当たっては、投資先国の経済秩序を混乱させることのないように投資先国産業との協調を図り、特定の地域、産業あるいは時期に投

資が集中することのないよう努めるとともに、現地会社の事業活動においては、投資先国の商慣習、流通機構を尊重すること。

また、長期的な観点から国際分業の確立、投資先国の国際収支の改善、産業構造についての政策目標の実現等に資するため、現地会社が使用する機械、設備、原材料、部品等については、できるだけ投資先国で生産されるものを調達するよう努めること。

### 技術移転の促進

第十一 投資先国産業の技術水準の向上に資するため、とくに発展途上国など、技術移転の要請のあるところでは、現地会社に対してはもとより、関連する地元企業に対しても機械、設備、原材料、部品の発注等に際して技術指導を通じて、可能な限り技術移転に努めること。

### 再投資の促進

第十二 投資先国の経済の発展と安定に資するため、わが国企業はその現地会社の利益等をできるだけ現地会社の拡充、周辺関連産業の育成等のための再投資に向けるよう努めること。

### 投資先国社会との協調、融和

第十三 投資先国の社会との協調、融和を図るため、以下の事項に留意すること。

- (1) 現地会社の理念、事業活動、投資先国への貢献等について、投資先国社会の正しい認識と理解を得られるよう積極的かつ適切な広報に努めること。
- (2) 投資先国の生活・自然環境の保全に十分努めること。
- (3) 事業施設、広告看板等の建造物の設置に当っては、投資先国における社会通念および公共性に十分配慮すること。
- (4) 投資先国における教育、福祉および文化面への貢献に努めること。
- (5) 投資先国における地域社会との融和に留意し、投資先国の業界団体、地域団体等には現地会社も積極的に参加するよう努めるとともに、投資先国における日本人経済団体もまた現地の諸団体ならびに経済関係者、学識経験者等との幅広くかつ親密な交流を促進すること。

以 上



図6 日本の海外直接投資額の地域別推移

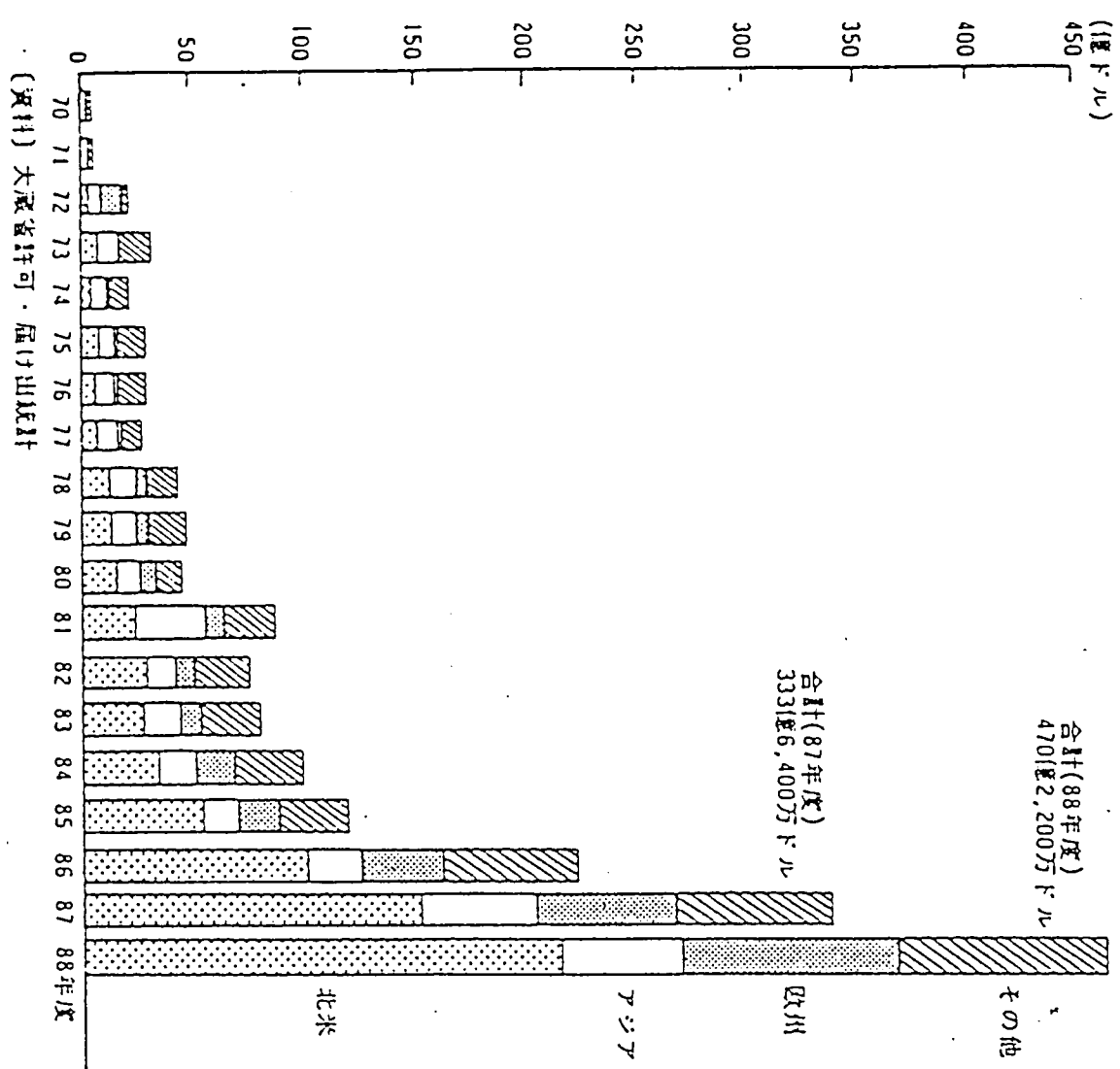


図9 日本の製造業の業種別海外投資累計額(シェア)

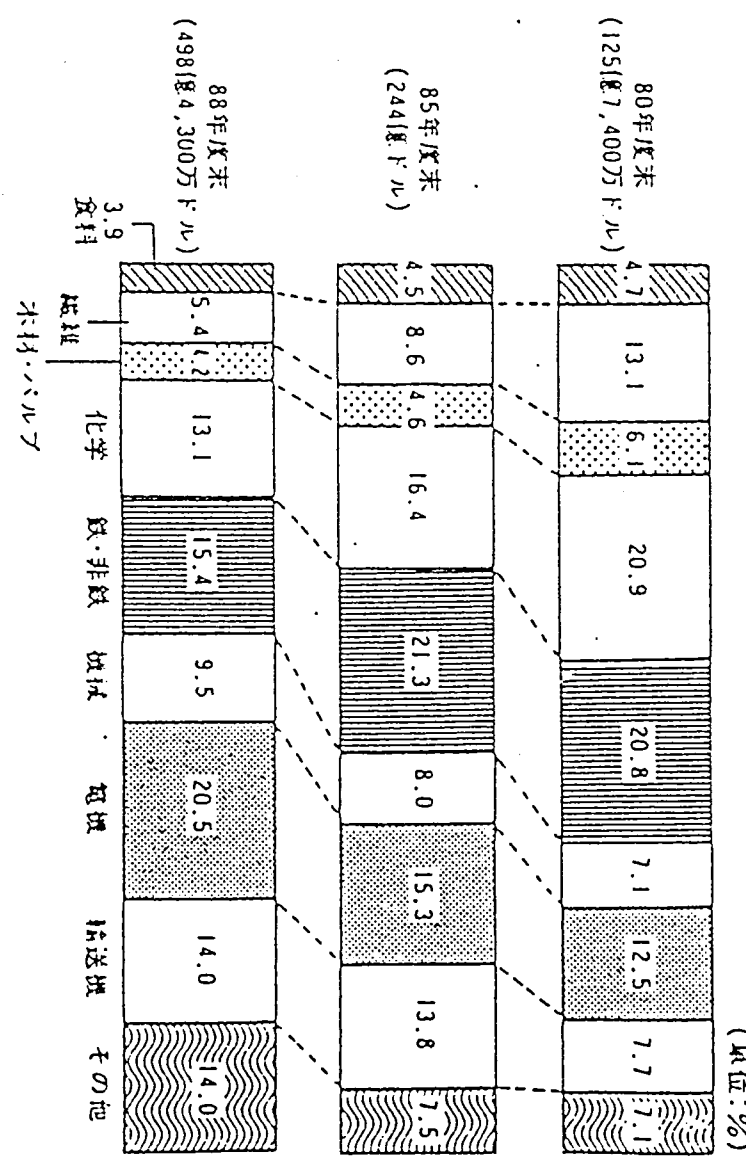
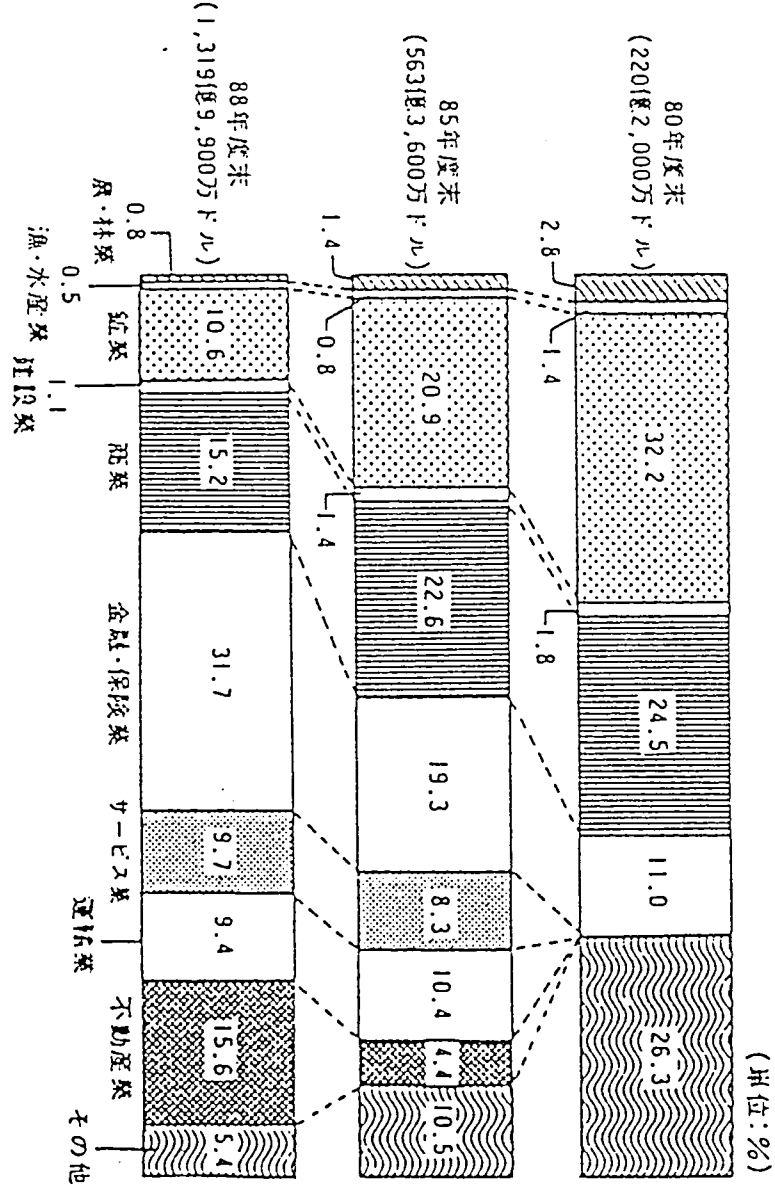


図10 日本の非製造業の業種別海外投資累計額(シェア)



(資料) 大蔵省許可・届け出統計



# 日本の経営慣行と 現地適応

## 海外投資企業 ～アンケート結果から～

財団法人地球産業文化研究所から委託を受けてジェトロが行ったアンケート調査（対象：製造業3,000社）には、グローバル化を急激に展開する日本企業の姿が現れている。ここでは回答を得た989社のうち海外直接投資を実施、あるいは計画中の456社の有効回答結果から、日本企業のグローバル化の現状と課題について触れてみたい。

### 一層重要になる海外活動と摩擦の懸念

海外生産比率については、現在「5%未満」の企業が43.0%、「5～10%」が17.8%となっているが、将来は現在よりもかなり拡大すると考えている企業が多い。なかでも「石油・ゴム」「電気機器」「精密機器」の各業種では3社に1社が5年後には「21%以上」の海外生産比率になるとみている。

各企業における海外生産活動の位置付けは、半数近くの企業が「海外活動がますます重要になり、海外活動を国内活動と同様に重視していく」としており、「海外、国内の区別なく、一体となった活動を展開する」企業を合わせると、3社に2社が今後の海外活動の重要性を認識し、グローバル化を図っていく意図をもっている。

一方、各企業は海外活動に伴う摩擦を懸念しており、半数の企業が「日本の経営慣行」が摩擦の要因となるとみている。これは進出先が先進国、途上国を問わずあげられているが、これに次いで

先進国では4社に1社が「技術摩擦」「国内産業との摩擦」「現地社会との融和上の対立」「労働紛争」を懸念している。途上国では3社に1社が「現地政府の国内産業育成策との摩擦」「パートナーとの利害対立」「労働紛争」をあげ、4社に1社が「現地社会との融和上の対立」「現地文化との対立」「オーバープレジンス」をあげている。

先進国に比べると、途上国では摩擦となりうる問題が多く指摘されている。途上国への進出がより多くの困難を抱えているという点である。また、問題点として「労働紛争」をあげる比率があまり多くなく、「日本の経営慣行との摩擦」が最も多かったのは時代の変化であろう。

かつては労働問題を最大の問題と指摘する声が多かった。これは、労働問題は依然重要な問題ではあるものの、日本企業はすでに経験を積み、安定的な労使関係を築くことを達成した企業も多く、代わりに「日本の経営慣行」のあり方が、日本企業のグローバル展開にとって最大の問題となってきたことを示している。

### 日本の経営慣行が及ぼす影響

問題となる日本の経営慣行としては、第1に半数の企業が「職務権限の明白でない意思決定ないし日本的合意の方式」をあげている。次いで「契約を基礎とした権利義務関係を軽視しがちな人間関係」（36%）、「本音と建前を使い分ける日本的人間関係」（33%）、「コミュニケーション・文化活動にあまり関心を払わない日本の経営風土」（31%）、「集団の論理を優先させる個人、企業の価値観」（31%）をあげている。

また、現地人幹部との関係では、「文化・風土の違いに基づく考え方の違い」「言語に起因するコミュニケーション上の障壁」を問題点としている。次いで、先進国では「日本のあいまいな職務分担・責任体制」「年功序列制度」も途上国では

「現地と日本の賃金格差」が問題となる。

このような日本の経営慣行については4社に3社が今後変化していくとみている。グローバル化に伴い「おのずと国際化していく」とする企業が4社中2社で、「外圧により変化していく」とするものが4社中1社である。しかし、変化はしていくものの、日本の経営慣行すべてが変わって、なくなってしまうわけではなく、コアの部分（優れた部分）については残り、4社中3社近くが「外国でも取り入れられていく」あるいは「理解されていく」とみている。

日本の経営慣行に伴う摩擦の懸念が強い一方で、日本の経営慣行は今後変化しながらも、同時に優れたコアの部分は受け入れられていくというように、ある意味では日本の経営の本質的部分に対しては自信をもっている姿勢がみられる。

### 求められる現地貢献・融和への本社の認識

日本企業は、海外子会社の現地化については積極的な姿勢をみせており、そのトップについては現地人でもよいとする考え方が多くなっている。また、現地部品の調達に対しては積極的に取り組んでいる。具体的には、現地メーカーの育成や設計変更を図ってでも現地調達を推進していくとしている。

設計・デザイン・研究開発面でのグローバル展開についても積極的な取り組みを見せられている。また、大部分の企業は資本の100%保有にはこだわっておらず、国際的な企業提携にも積極的に取り組んでいく姿勢をもっている。

しかし、その反面、日本企業の現地社会への貢献・奉仕ぶりは消極的であり、かつ本社の認識はまだ薄く、組織的な協力体制もほとんど行われていない。

「担当部署あるいは担当者を定めている」企業は少なく、5社に1社程度であり、ほとんどの企業はまだ「特に定めていない」状況である。大企業でも7割の企業がそうした担当を定めていない。また、現地貢献・融和対策について、「本社が何らかの方針・ガイドラインを定めている」企業も少なく（17%）、過半数の企業が「特定の方針は定めていないが、必要に応じて本社で決定している」という姿勢が依然強く、現地社会への適応の問題に対する本社の認識はまだ薄いといえる。

現地社会への貢献・奉仕を行う際に、そうした貢献・奉仕プログラムを発掘していかないという点では、半数の企業が「特に発掘していかない」ようである。また、「現地社会からの要望」があったものの中から適当なものを選定しているという企業が4割であり、この2つの回答の合計は90%以上に上る。

日本企業（本社）はグローバル化戦略の構築については相当の認識と意欲をもっていることは間違いない。そうした本社の戦略作りに対して、海外子会社（現地）もこれに呼応し、本社の戦略、経営理念に沿った現地活動を行う意欲を見せている。しかし、現地の声と本社の姿勢との間には、依然抜きがたいギャップがあることも確かである。本社の理念に沿って現地での戦術の行使にまい進しているものの、現地適応への支援など、本社の意識と支援体制は、特定の企業を除けばまだ不十分といえよう。

人材の有無と育成への認識、企業文化・理念の必要性への感じ方、現地適応において直面するイノリテラー問題などへの認識のギャップ、コミュニケーション・活動への支援などについて、現地との感覚の共有、権限委譲の面で日本企業の取り組むべき問題は多く、意識改革の必要性が重要な課題となっている。（版上 哲 国際経済誌）



I 在留邦人の動向

1) 全般の特徴

(1) 今回の調査によれば、昭和63年10月1日現在、全世界に在留する邦人（長期滞在者と永住者の合計）は548,404人に達し、前年に比して5.8%増加、5年前に比べ14.7%の増加となった。永住者が徐々に減少している一方で、長期滞在者がそれを上回る増加を示しているため、在留邦人数は年々増加する傾向にある。

在留邦人が最も多い国はアメリカ合衆国（189,856人）であり、次いでフランス（112,979人）、英国（31,162人）となっている。

また、在留邦人の最も多い都市はニューヨークの34,570人であり、次にロス・アンゼルス（29,830人）、サン・パウロ（25,957人）が並んでいる。

(2) 地域別にみると、5年前まで最も在留邦人の多かった南アメリカが減少し、代わって北アメリカが増加しており、現在は在留邦人全体の38.6%（211,972人）を占めるに至っている。これは、南アメリカで永住者が減少している一方で、北アメリカにおいて長期滞在者が増加していることが主な要因である。南北アメリカ全体でみると、在留邦人全体の64.7%を占めている。

次いで、西ヨーロッパが16.5%、アジアが12.8%の順になっており、その他の地域はいずれも3%未満である。

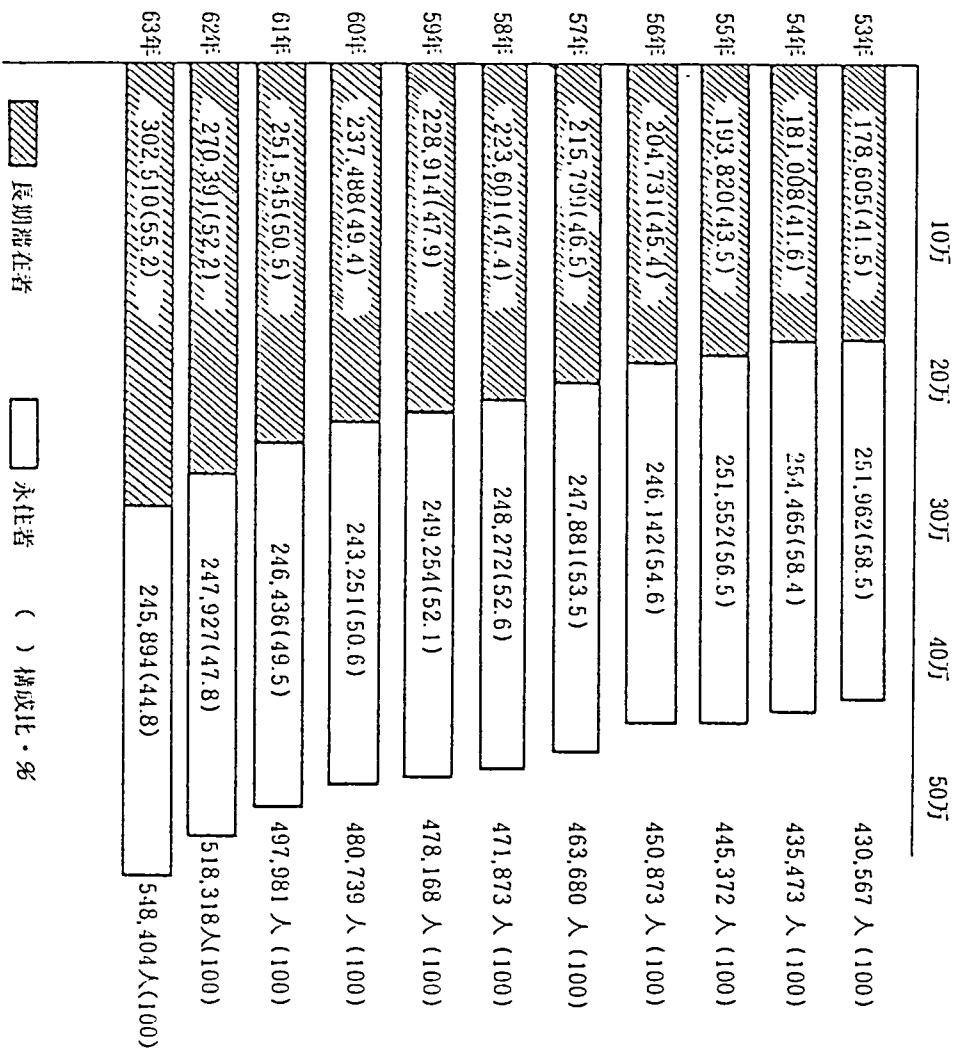
(3) 長期滞在者数は5年前の1.32倍に増えており、北アメリカ、西ヨーロッパ、アジアの順に多く、この3地域で全体の9割弱を占めているのがわかる。北アメリカで5年前の1.64倍、同じく西ヨーロッパで1.40倍、アジアで1.18倍に増加しているのが目立つ一方、中央アメリカ、中近東、アフリカでは減少している。

永住者数の推移をみると、5年前に比べ1.3%減少し、長期的に減少傾向にある。地域別内訳では、南アメリカが134,968人（54.9%）と圧倒的に多いが、その数は減少（前年に比べ4,719人減少）しており、これが永住者総数減の主要因となっている。次に多い地域は北アメリカの86,007人である。また、南アメリカを除く他の地域では、永住者は増加する傾向にある。

(4) 職業別では、企業関係者が最も多く64.3%を占め、次いで留学生・研究者・教師が18.4%となっている。企業関係者は北アメリカの41.1%（80,608人）が最も多く、次いで西ヨーロッパの24.0%（46,662人）、アジアの23.5%（45,750人）となっている。留学生・研究者・教師については特に北アメリカが多く、57.2%（31,930人）に上り、次に西ヨーロッパの33.7%（18,722人）となっている。この二地域で全体の約9割を占めている。

(5) 最後に、男女ともに在留邦人は増えており、構成比で見ると男性が51.7%とやや多い状態にある。しかし、増加率は女性が高く、対前年比6.2%増となっており（男性は5.4%増）、在留邦人全体に占める女性の割合も徐々に高くなっている。

2) 在留邦人数の推移



3) 地域別の推移

年	南アメリカ	北アメリカ	西ヨーロッパ	アジア	その他
59年	34.3%	32.7%	13.1%	12.5%	7.4%
60年	32.1%	34.4%	14.2%	12.2%	7.1%
61年	30.3%	36.0%	14.9%	12.1%	6.7%
62年	28.5%	37.6%	15.5%	12.1%	6.3%
63年	26.1%	38.6%	16.5%	12.8%	5.0%

(注) 1その他とは、中近東、アメリカ、大洋州、中央アメリカ、東ヨーロッパの合計である。

	59年	60年	61年	62年	63年
アジア	59,625	58,432	60,374	62,933	70,074
大洋州	8,990	9,538	10,075	11,325	13,905
北アメリカ	156,447	165,248	179,343	194,839	211,972
中央アメリカ	5,266	5,299	5,546	5,823	5,393
南アメリカ	163,966	154,503	151,075	147,873	143,066
西ヨーロッパ	62,651	68,106	74,166	80,534	90,331
東ヨーロッパ	2,217	2,109	2,294	2,023	2,082
中近東	11,182	9,842	8,143	6,524	5,576
アメリカ	7,824	7,662	6,955	6,444	5,968
全世界	478,168	480,739	497,981	518,318	548,404

(注) 南極は昭和62年まで統計処理上、アジアに含まれていたが、昭和63年は、各地域から除外し、全世界の計にのみ含めている。

4) - 1 男女別の推移

59年	53.0% 男	47.0% 女
60年	52.5%	47.5%
61年	52.3%	47.7%
62年	51.9%	48.1%
63年	51.7%	48.3%

4) - 2 男女別（地域別）の推移

	59年		60年		61年		62年		63年	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
アジア	35,338	24,287	34,215	24,217	35,015	25,359	36,303	26,630	40,848	29,226
大洋州	4,618	4,372	4,993	4,545	5,117	4,958	5,720	5,605	6,663	7,242
北アメリカ	75,301	81,146	79,010	86,238	87,146	92,197	95,488	99,351	104,799	107,173
中央アメリカ	3,028	3,028	3,009	3,009	3,139	3,139	3,365	3,365	3,047	3,047
南アメリカ	2,238	2,238	2,290	2,290	2,407	2,407	2,458	2,458	2,346	2,346
西ヨーロッパ	87,740	76,226	82,530	71,973	80,652	70,432	78,934	68,939	75,933	67,133
東ヨーロッパ	31,095	31,095	33,886	33,886	36,984	36,984	39,185	39,185	43,698	43,698
中近東	31,556	31,556	34,220	34,220	37,182	37,182	41,349	41,349	43,633	43,633
アメリカ	1,378	1,378	1,271	1,271	1,399	1,399	1,161	1,161	1,197	1,197
全世界	839	839	838	838	895	895	862	862	885	885
アジア	9,021	9,021	7,796	7,796	6,150	6,150	4,640	4,640	3,677	3,677
大洋州	2,161	2,161	2,046	2,046	1,993	1,993	1,884	1,884	1,899	1,899
北アメリカ	5,895	5,895	5,630	5,630	4,846	4,846	4,349	4,349	3,900	3,900
中央アメリカ	1,929	1,929	2,032	2,032	2,119	2,119	2,095	2,095	2,068	2,068
南アメリカ	253,414	253,414	252,340	252,340	260,448	260,448	269,145	269,145	283,799	283,799
西ヨーロッパ	224,754	224,754	228,399	228,399	237,533	237,533	249,173	249,173	264,605	264,605

(注) 南極は、昭和62年まで統計処理上、アジアに含まれていたが、昭和63年は、各地域から除外し、全世界の計にのみ含めている。

5) 永住者（地域別）の推移

年	南アメリカ	北アメリカ	その他
59年	61.8%	32.0%	6.2%
60年	59.7%	33.5%	6.8%
61年	57.8%	34.0%	8.2%
62年	56.3%	34.3%	9.4%
63年	54.8%	34.9%	10.3%

(注) 「その他」とは、アジア、大洋州、中央アメリカ、西ヨーロッパ、東ヨーロッパ、中近東、アフリカの合計である。

	59年	60年	61年	62年	63年
アジア	6,354	5,998	7,929	7,758	7,412
大洋州	1,555	1,837	2,262	2,662	4,533
北アメリカ	79,820	81,549	83,873	85,173	86,007
中央アメリカ	1,671	1,709	1,825	1,922	2,149
南アメリカ	154,247	145,443	142,545	139,687	134,968
西ヨーロッパ	5,415	6,456	7,654	10,293	10,238
東ヨーロッパ	87	96	104	119	153
中近東	64	100	135	151	223
アフリカ	38	63	109	162	211
全世界	249,254	243,251	246,436	247,927	245,894

(注) 南極は、昭和62年まで統計処理上、アジアに含まれていたが、昭和63年は各地域から除外し、全世界の計にのみ含めている。

6) 長期滞在者（地域別）の推移

年	北アメリカ	西ヨーロッパ	アジア	その他
59年	33.5%	25.0%	23.3%	18.2%
60年	35.2%	26.0%	22.2%	16.6%
61年	38.0%	26.4%	20.8%	14.8%
62年	40.6%	26.0%	20.4%	13.0%
63年	41.6%	26.5%	20.7%	11.2%

(注) 「その他」とは、大洋州、南アメリカ、中央アメリカ、中近東、アフリカ、東ヨーロッパの合計である。

	59年	60年	61年	62年	63年
アジア	53,271	52,434	52,445	55,175	62,662
大洋州	7,432	7,701	7,813	8,663	9,372
北アメリカ	76,627	83,699	95,470	109,666	125,965
中央アメリカ	3,595	3,590	3,721	3,901	3,244
南アメリカ	9,719	9,060	8,530	8,186	8,098
西ヨーロッパ	57,236	61,650	66,512	70,241	80,093
東ヨーロッパ	2,130	2,013	2,190	1,904	1,929
中近東	11,118	9,742	8,008	6,373	5,353
アフリカ	7,786	7,599	6,856	6,282	5,757
全世界	228,914	237,488	251,545	270,391	302,510

(注) 南極は、昭和62年まで統計処理上、アジアに含まれていたが、昭和63年は各地域から除外し、全世界の計にのみ含めている。

6) - 2 長期滞在者 (職業別) の地域別分布 (63年)

	民間企業 関係者	報道 関係者	自 山 関係者	留学生・研 究者・技師	政府関係 職員	そ の 他
アジア (注1)	45,750	375	501	3,157	5,324	3,987
大洋州 (注2)	5,784	23	67	1,164	741	1,451
北アメリカ	80,608	914	2,226	31,930	2,835	7,452
中央アメリカ (注3)	2,015	20	27	158	751	269
南アメリカ (注4)	5,634	36	168	157	1,828	259
西ヨーロッパ (注5)	46,662	579	3,613	18,772	3,893	6,559
東ヨーロッパ	903	89	26	266	555	90
中近東	4,078	36	30	95	932	182
アフリカ (注6)	3,098	73	125	84	2,056	315
全世界 (注7)	194,532	2,145	6,783	55,783	18,952	20,564

(注1) 中国大使館所管分3568人を除く。  
 (注2) ニューカレドニア (仏領) 94人, ポリネシア (仏領) 48人を除く。  
 (注3) マルチニーク島 (仏領) 4人を除く。  
 (注4) キアウ (仏領) 16人を除く。  
 (注5) モナコ15人を除く。  
 (注6) レユニオン (仏領) 6人を除く。  
 (注7) 全世界には南極分の政府関係職員37人が含まれる。

II 国 (地域) 別在留邦人の概要

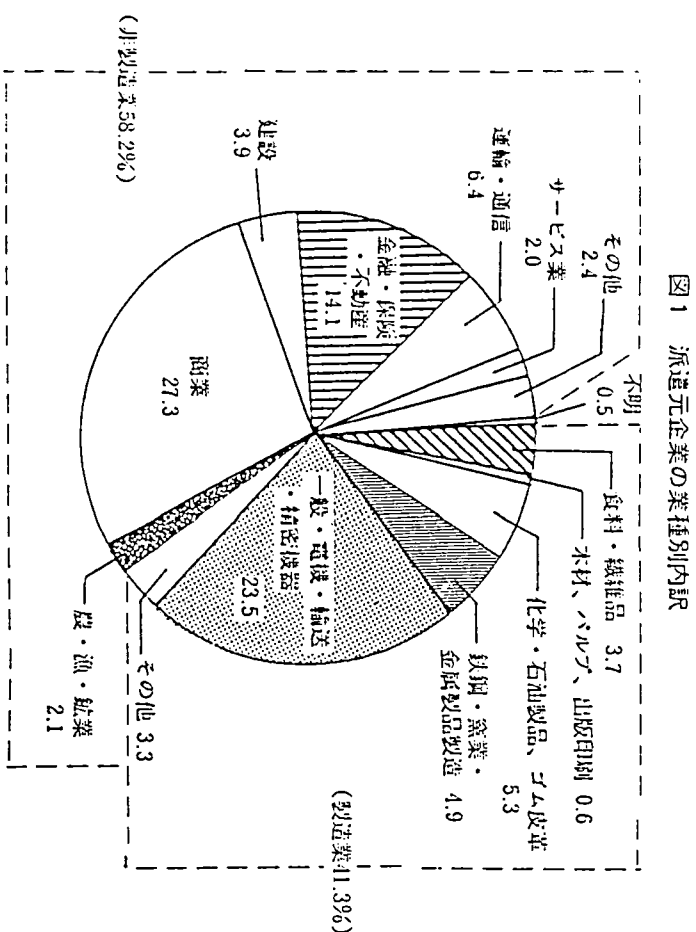
1) アジア

国 (地域) 名	総数	長期滞在者数	永住者数
パングラデシュ	422	401	21
ブータン	10	10	0
ブルネイ	140	140	0
ミャンマー (旧称ビルマ)	58	48	10
中華人民共和国	8,345	5,770	2,575
東チモール	0	0	0
香港	11,140	10,978	162
インドネシア	1,395	1,349	46
インドネシア	6,598	6,543	55
カンボジア	0	0	0
大韓民国	4,506	3,989	517
ラオス	35	32	3
マカオ	110	104	6
マレーシア	3,976	3,734	242
モルディブ	36	34	2
モンゴル	22	22	0
ネパール	378	378	0
パキスタン	617	536	81
フィリピン	3,190	2,723	467
シンガポール	10,349	10,127	222
スリランカ	686	654	32
タイ	11,156	8,621	2,535
タイチナム	31	31	0
台湾	6,874	6,438	436
アジア計	70,074	62,662	7,412

事業を遂行する上で便利な大都市に事業所を設定しているものと考えられる。アジアの場合、回答者の33.6% (140人) が人口1100万～300万人未満の都市に勤務し、43.6% (182人) が人口1500万～1,000万人の大都市にある事業所に勤務している。中近東では、回答者の28.8% (21人) が人口150万人未満の都市に勤務し、34.2% (25人) が50万～100万未満の都市に勤務している。ヨーロッパでは人口150万～100万未満の都市に28.5% (77人) がおり、500万～1,000万人未満の都市に23.3% (63人) が勤務している。北米では特定大都市集中の傾向は弱く、20.9% (82人) が人口17300万～500万未満の都市に勤務しているのが最大のグループで、次いで500万～1,000万人未満の都市に15.8% (62人) の人が勤務している。中南米では大都市集中の傾向が強く、35.2% (45人) の派遣者が人口11,000万人以上の都市に勤務している。アメリカでは41.0% (16人) が人口1100万～300万人未満の都市に勤務し、23.1% (9人) が人口17300万～500万人以上の都市に勤務している。オセアニアでは、49.5% (17人) が人口17300万～500万人未満の都市に勤務している。

## 2 派遣元企業

海外勤務者を派遣した日本の企業（派遣元企業）とは、どのようなものであるのか。業種、従業員規模等について調査した結果は次のとおりであった（図1）。



海外勤務者の41.3% (581人) が製造業、58.2% (824人) が非製造業を営む企業から、それぞれ派遣されて現在の事務所勤務している。このうち製造業に係る業種として、機器製造業が23.5%、化学・石油製品製造業が5.3%、鉄鋼・窯業・金属製品製造業が4.9%などを占めており、非製造業に係る業種としては、商業が27.3%、金融・保険業、不動産が14.1%、運輸・通信業が6.4%、建設業が3.9%となっている。また派遣元企業の従業員規模は、500人未満の企業が6.9%、500～1,000人未満の企業が4.9%、1,000～5,000人未満の企業が19.8%、5,000～1万人未満の企業が28.1%、1万～2万人の企業が19.6%、2万人以上の規模をもつ企業は19.3%である。海外勤務者の80%以上が従業員規模1,000人を超える企業から派遣されており、平均従業員規模は781.1人である（表3）。

表3 派遣元企業従業員数

従業員数	割合 (%)
500人未満	6.9
500～1,000人未満	4.9
1,000～5,000人未満	19.8
5,000～1万人未満	28.1
1万～2万人未満	19.6
2万人以上	19.3
不明	1.5
平均 (人)	781.1

## 3 海外勤務者

本調査に回答を寄せた海外勤務者の年齢、職種・職位、派遣形態、入社歴、海外勤務経験などを通じて、その実像をみてみると次のとおりとなる。

### (1) 年齢

本調査に回答を寄せた海外勤務者1,415人の平均年齢は41.6歳であった。この内訳を年齢階層別にみると、35～39歳のグループが24.1% (341人) と最も多く、次いで40～44歳グループが23.6% (334人)、45～49歳グループが20.3% (287人)、30～34歳グループが12.9% (183人)、50～54歳グループが11.4% (161人) の順となっており、30歳代後半から40歳代の人びとが全体の68.0%を占めている。

地域別にみた海外勤務者の平均年齢は、アジアに勤務する人びとの平均年齢が一番高く (43.2歳)、次いで中南米 (42.4歳)、オセアニア (41.8歳)、北米 (41.0歳)、中近東 (40.5歳)、ヨーロッパ (40.1歳)、アメリカ (39.0歳) の順となっている。国別に海外勤務者の平均年齢をみると、調査実施12カ国中、韓国勤務者の平均年齢



が一歳高く49.4歳、次いでブラジルの47.0歳、インドの45.7歳、ニュージーランドの45.6歳などとなっている。海外勤務者の平均年齢の若い国としては、イギリスの37.4歳、クウェイトの37.5歳、セネガルの37.8歳、パナマの38.2歳などである。最高平均年齢の韓国と最低平均年齢のイギリスとの差は12歳である。

業種別にみた海外勤務者の平均年齢は、木材関係製造業の場合が最も高く45.0歳、次いで食料・繊維品製造業の43.8歳、鉄鋼・窯業・金属製品の43.4歳、商業の41.4歳等々となっている。平均年齢が若い方としては、金融・保険業の39.3歳、サービス業と建設業の40.8歳の順となっている。

(2) 職種・職位

① 職種

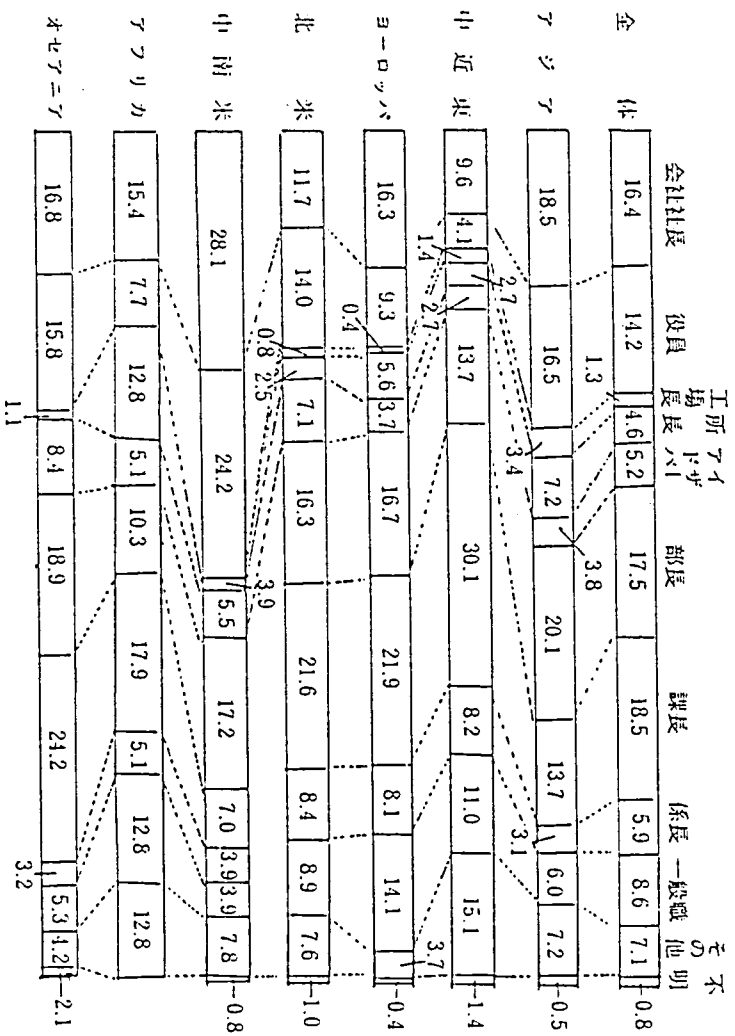
海外勤務者が現在の事業所において就いている職種は大別すると事務系と技術系に分けられるが、本調査の回答者1,415人のうち、82.2% (1,163人) が事務系、17.2% (243人) が技術系の職種に従事している。

事業所の所在地域によって、海外勤務者の就く職種の割合に差異が出ている。すなわち、中南米地域を除き、途上国では一般に技術系職種の割合が高く、海外勤務者のうち、アジアでは19.7%、中近東では20.5%、アフリカでは28.2%が技術系の職種についている。これに対して欧米先進国では、事務系職種に就く海外勤務者の割合がヨーロッパ84.1%、北米84.5%と平均よりも高い。海外勤務者の勤務する事業所の従業員規模によって、職種の割合が異なっている。規模が小さければ事務系の割合が高く、規模が大きくなるに従い技術系の割合が高くなっている。ちなみに30人～100人未満の事業所で事務系の職種に就いている海外勤務者の割合が85.5% (技術系13.9%) であるのに対して、500人～1,000人未満、1,000人以上ではそれぞれ77.9% (同22.1%)、69.7% (同29.6%) となっている。海外勤務者が日本で従事していた職種をみると、事務系、技術系の割合は80.6%、19.0%であった。

② 職位

海外勤務者が現在の事業所においてどのような職位で仕事をしているのか (図2)。回答者のうち、16.4%の者が社長、14.2%が役員として勤務しているほか、工場長に就く者が1.3%、アドバイザーが5.2%、部長が17.5%、課長が18.5%、係長が5.9%、所長が4.6%、一般職が8.6%、その他7.1%となっている。

図2 現地での職種・職位 (地域別)



事業所の所在地域別に職位を比較すると、海外勤務者のうち社長ないし役員割合は中南米では52.3%、アジア35.0%、アセア32.6%、北米25.7%、ヨーロッパ25.6%、アフリカ23.1%、中近東13.7%となっている。係長ないし一般職の割合は、ヨーロッパでは22.2%、中近東19.2%、アフリカ17.9%、北米17.3%、アジア9.1%、アセア8.5%、中南米7.8%となっている。一般的傾向として中南米、アジア地域では企業の責任者となっている海外勤務者の割合が高く、ヨーロッパ、中近東、アフリカでは現場等で実務に就く者も多くなっている。

海外に派遣される前の、日本での職位は、回答者の18.2%が部長職、36.1%は課長職、19.1%が係長職、17.8%が一般職となっており、最上位職としては役員、工場長レベルで、それぞれ2.3%、0.5%である。海外勤務者の現地での地位と、派遣前の日本のそれを比べると、前者の方が後者より一般的に上位に就いている。つまり、派遣されることによって、上位の職位に昇進している (表4)。

表4 日本と現地での職位

現地での職位	会長	役員	工場長	所長	アドバイザー	部長	課長	係長	一般職	その他	不明
役員	66.7	21.2	0.0	0.0	3.0	0.0	3.0	3.0	3.0	0.0	0.0
工場長	42.9	42.9	14.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
部長	43.2	26.1	1.9	8.6	1.2	12.5	0.0	0.0	0.8	5.8	0.0
課長	13.9	17.4	1.6	4.7	4.9	26.0	23.1	0.4	0.8	6.8	0.4
係長	3.0	5.6	1.1	1.9	8.1	17.4	31.1	22.2	1.9	7.0	0.7
一般職	2.0	4.0	0.8	2.0	7.2	9.2	20.0	7.2	12.1	4.8	0.4
その他	6.0	14.0	0.0	8.0	6.0	12.0	12.0	4.0	0.0	38.0	0.0
不明	24.3	8.1	0.0	13.5	2.7	16.2	8.1	2.7	8.1	0.0	16.2
計	16.4	14.2	1.3	4.6	5.2	17.5	18.5	5.9	8.6	7.1	0.8

(%)

すなわち、海外勤務者で会長・社長の職位にある者のうち日本で役員、工場長の職位にあった者は、それぞれ9.2%、0.8%にすぎず、48.2%が部長、31.1%が課長であった。

技術系役員である者のうち、日本で部長、課長であった者は、それぞれ36.4%である。事務系役員である者についても同様の状況であり、日本で役員であった者は3.1%にすぎず、33.0%が部長、45.3%が課長であった。

年輪的にみると、日本本社での役員の職位にあった者の平均年齢が、事務系で50.5歳、技術系で51.0歳、事務系部長が49.9歳、技術系部長もほぼ同じく49.8歳、事務系課長が42.7歳、技術系課長が43.5歳等々の順になっている。一方、海外勤務地での会長、社長レベルの平均年齢は47.5歳、役員レベルでは事務系が45.5歳、技術系が48.6歳、部長レベルでは事務系が42.0歳、技術系が40.9歳、課長レベルでは事務系が37.8歳、技術系が39.7歳などとなっている。以上のことから、海外勤務者は、海外派遣に際して若年であっても職位をあげられ、海外勤務地においては、本社におけるよりも一段と高い地位で職務を遂行しているものと考えられる。

### (3) 派遣形態

海外勤務者の派遣形態としては、長期出張、駐在、出向、留学・研修などがある。回答者1,115人のうち、長期出張者1.8% (25人)、駐在員としては43.7% (619人)、出向社員として52.5% (743人) などとなっている。

駐在員は出向社員として海外に派遣される割合が96.2%を出めている。駐在員は

本社が設立した支店に駐在するものであるが、出向社員とは、日本法人が設立した子会社（完全子会社や合弁などのケースがある）やその他の企業へ出向した者を指す。地域別に、派遣形態の違いをみると、駐在の形態をとるのが多い地域としては、中近東 (67.1%)、ヨーロッパ (50.4%)、アメリカ (59.0%) があげられる。出向の形態が多いのは、アジア (51.6%)、北米 (63.6%)、中南米 (58.6%)、オセアニア (50.5%) などとなっている。

また、業種別に派遣形態をみると、駐在の形態をとることが多い業種としては、金融・保険業 (62.9%)、運輸・通信業 (64.4%)、商業 (47.8%) などがある。他方、出向の形態が多いのは、食料・繊維品製造業 (80.8%)、木材関係製造業 (80%)、化学・石油製品製造業 (70.8%)、鉄鋼・窯業・金属製品製造業 (56.9%)、機器製造業 (65%)、農・漁・鉱業 (61.1%) などとなっている。

さらに、派遣の形態を職位別にみてみよう。現地で会長・社長職にある者（事務系、技術系の合計）のうち61.4% (140人) は出向、36.8% (84人) が駐在となっている。役員レベルでは、74.1% (149人) が出向、23.4% (47人) が駐在、部長レベルでは62.4% (153人) が出向、33.9% (83人) が駐在となっている。職位が高いほど、出向の形態をとっているケースが多い。これに比べて、課長レベルでは52.7% (138人) が駐在、45.4% (119人) が出向の形態をとっており、出向と駐在の比率が、課長より上位の職位のグループ（会長、社長、役員、部長など）と逆になっている。係長レベルも同様で、駐在が56.0% (47人)、出向が42.9% (36人) となっている。

以上のことから、職位の上位（部長以上）にある海外勤務者は出向の形態をとる場合が多く、職位の低位（課長以下）にある海外勤務者は駐在の形態をとる場合が多いことがわかる。

さて以上の分析は、一つの興味ある結論を導き出す。すなわち駐在の形態をとることが多い業種としては、金融・保険業、運輸・通信業、商業などのサービス産業であり、職位としては若手の課長・係長レベルが多い。他方、出向の形態をとっているのは、食料・繊維、木材、化学・石油、鉄鋼・窯業・金属、機器などの製造業に属する産業の会長・社長、役員、部長レベルの職位の上位にある人びとである。

### (4) 入社年数

海外勤務者が派遣元企業に入社して何年になるかをたずねたところ、10年未満と回答した者が13.9%、10～15年未満が19.9%、15～20年未満が25.0%、20～25年未満が

ヨーロッパ(18.5%)、賃借住宅における全額会社負担の比率(北米17.2%、ヨーロッパ21.7%)が他の地域と比べて低く、それに対し発展途上国においては逆にそれらの比率が高くなる。もっとも顕著なのは中近東で、社宅居住比率61.6%、賃借住宅における全額会社負担の比率66.7%と、合計9割弱が社宅又は全額会社負担の住宅に居住している。

② 車の保有状況

孤立しがちな海外での生活にとって車の保有は生活空間を拡げ、付き合いを活発にするための重要な生活機器である。実際、89.8%の者が車を1台以上所有していた。また39.8%の者は2台以上の車を持ち、車を全く保有していないとした者は10.1%にすぎない。地域別にみると、北米については、83.3%の世帯が2台以上保有しており、次いでオセアニア(43.2%)、ヨーロッパ(23.7%)となっている。車を保有していない世帯が多いのはアジアの28.3%であるが、これは車に高級品税がかげられ(例えばタイ)、購入価格が高いこと、交通事故が多く、又事故の際の交渉がめんどうになるため運転手を雇うことが多くなり費用がかかること、比較的タクシーが普及しており、しかも安価に利用できる状況があることなどを反映しているものと思われる。

車保有者の内、会社が費用を負担している車があると回答した者は59.6%とかなりの数にのぼった。特にアメリカについては86.1%、中近東では77.4%、アジア80.3%とここでも発展途上国については住宅とともに会社の支援が強い地域であることがわかる。

(2) 子女の教育問題

学齢期の子供を持つ親にとって、海外赴任となると最も頭を悩ませたい問題は子供の教育であろう。今回の調査においても、子供の教育をめぐる問題にふれ、その実態の把握を試みた。以下、子供の帯同状況、海外での通学状況、海外生活と子供の教育、教育環境の満足度についてたずねてみる。

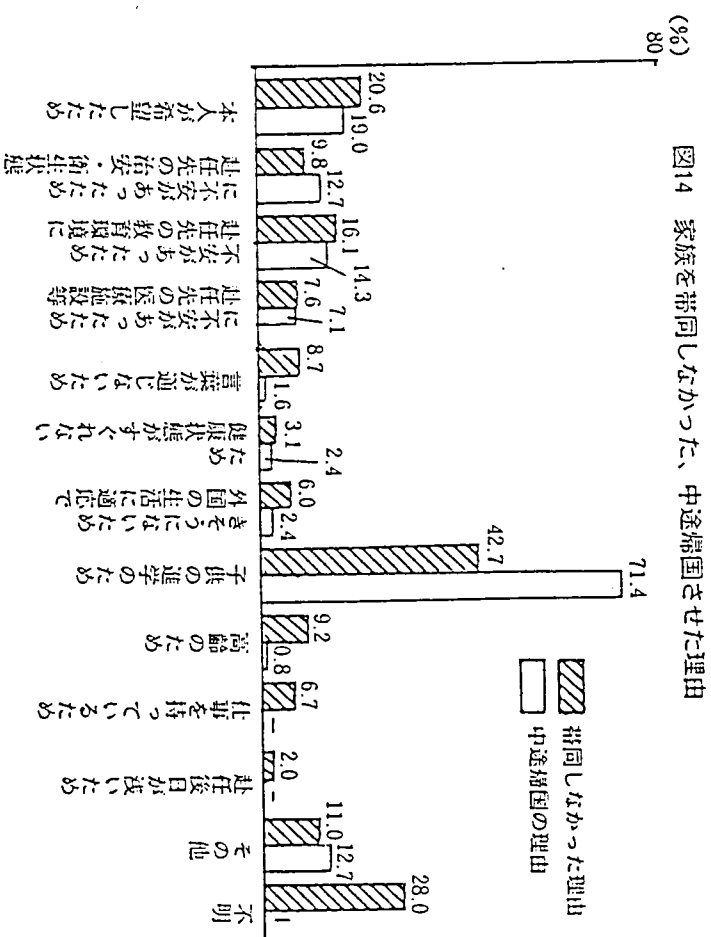
(1) 家族の帯同状況

現地勤務での家族状況についての質問に、回答者の大半の65.9%は家族全員をつれて勤務先に赴いているが、家族の一部しか帯同しなかった者(14.6%)あるいは単身赴任(17.0%)も少なくない。地域別には、全員帯同が多いのは北米(77.9%)、ヨーロッパ(74.4%)などであり、逆に単身赴任が多いのは、中近東(41.1%)、

アジア(28.1%)、アメリカ(25.6%)などである。

家族の一部しか帯同しなかった者に残留家族について質問したところ、「子供の一部」45.9%、「子供全部」31.4%、「日本で同僚していた親」23.7%、「妻」8.2%という状況であった。

さらに家族の一部あるいは全員を日本に残して赴任した者、または途中で「日本に帰国させた者」にその理由を聞くと、家族を現地に帯同しなかった理由としては、「子供の進学のため」42.7%、「本人が希望したため」20.6%、「教育環境に不安」16.1%の順であり、中途帰国の理由としては、「子供の進学のため」71.4%、「本人が希望したため」19.0%、「教育環境に不安」14.3%と、いずれも教育問題が大きかった(図14)。



子供を日本に残すかどうかは重大な決定であるが、その際赴任前の任期の特定状況が大きく関係すると思われる。任期が特定されていれば、子供の教育に関し前もってプランを立てることができるであろう。そこで学齢期の子供をもつ者だけを対象にして、帯同状況と任期の特定状況の関係を考察した(図15)。まず学齢期の子供も含め全員帯同した者の割合は、任期が特定されていた者の方がわずかながら大きい。さらに、任期が特定されていた者のうち、任期年数別にみると、特定任期



1 0 3 8 9 8