

第2章 外国人労働者に対する労働需要について

1. はじめに

企業は、生産要素としての労働者を雇い入れるが、労働者は、若年、女性、高齢者、未熟練、熟練というように、様々な種類で構成されており、単純な経済学の仮定とは異なり、決して同質ではない。では、こうした多様な労働者の中で外国人労働者はどのように位置づけられているのか。

また、企業では外国人労働者の採用要件をどのように設定しているのか、そもそも外国人労働者に対する労働需要はどれだけあるのか。この章では企業の外国人労働者に対する需要サイドに注目して検討する。

2. 『外国人雇用状況の届出』にみる外国人雇用の変化要因

まず、厚生労働省『外国人雇用状況の届出』を利用して、外国人雇用の変化の要因を観察することにする。『外国人雇用状況の届出』の個票データを利用することはできないので、以下では公表されている数値を利用する。観察期間は現行の調査が行われるようになった2008年調査から2011年調査までの4年間である。主たる関心は、どのような属性の事業所で外国人の雇用が増加（減少）しており、また、どのような属性の外国人の雇用が増加（減少）しているのか、である。

(1) 事業所数の変化の属性寄与度

まず、外国人雇用事業所数の増減について見ていくことにする。第2-1表は厚生労働省「外国人雇用状況の届出」による外国人雇用事業所数および外国人労働者数の推移である。外国人雇用事業所数は、2008年にはおよそ7万6811事業所であったが、その後増加し続け、2011年には11万6561事業所へと4年間でおおよそ52%増加している。また、外国人労働者数は、2008年には48万6398人であったが、2011年には68万6246人へと、4年間でおおよそ41%増加している。

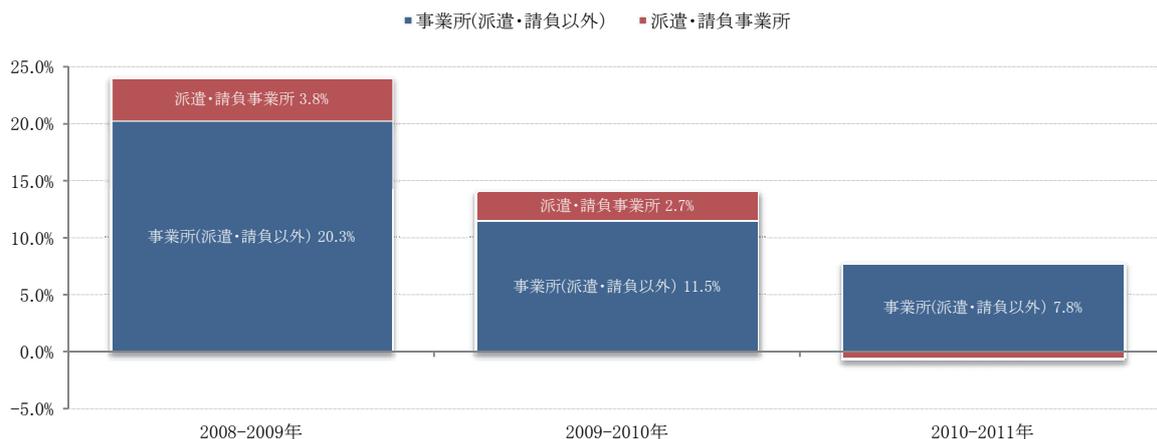
第2-1表 外国人雇用事業所数および外国人労働者数の推移

	2008年	2009年	2010年	2011年
事業所数(所)	76,811	95,294	108,760	116,561
派遣・請負	13,395	16,300	18,830	18,134
外国人労働者数(人)	486,398	562,818	649,982	686,246
うち男性	263,709	300,256	342,991	359,478
うち女性	222,689	262,562	306,991	326,768

資料出所：厚生労働省「外国人雇用状況の届出」各年版より作成。

第 2-1 図は、事業所数の変動に対する一般の事業所と派遣・請負事業所の寄与度である。この図を見ると、外国人雇用事業所の増加は、派遣・請負以外の事業所の寄与が大きく、派遣・請負事業所の寄与は小さくなっている。特に、2010-2011 年の外国人雇用事業所の増加を見ると、派遣・請負事業所はそれまでの増加寄与から減少寄与に転じている。

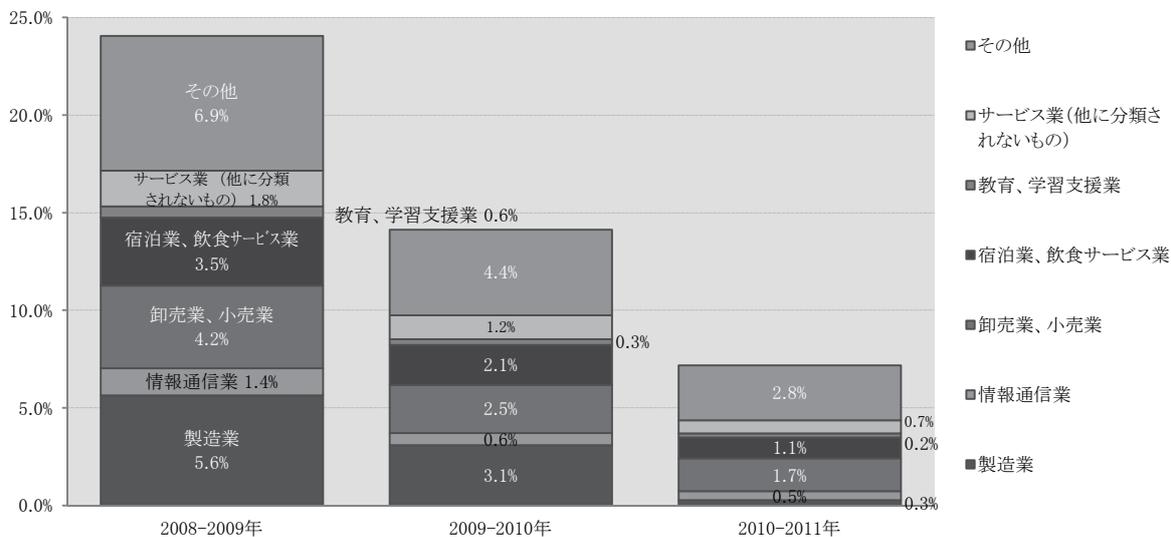
第 2-1 図 外国人を雇用している事業所数増加の「派遣・請負以外」および「派遣・請負」の寄与度



資料出所：厚生労働省「外国人雇用状況の届出」各年版より作成。

第 2-2 図で業種別の寄与度を見ると、製造業、卸売業、小売業、宿泊業、飲食サービス業、その他の業種などが増加寄与している。2010-2011 年については、外国人雇用事業所数の増加幅そのものが小さく、上記の各業種とも寄与度は減少している。なかでも、製造業の寄与度は、2008-2009 年の 5.6%から 2010-2011 年には 0.3%へと小さくなっている。

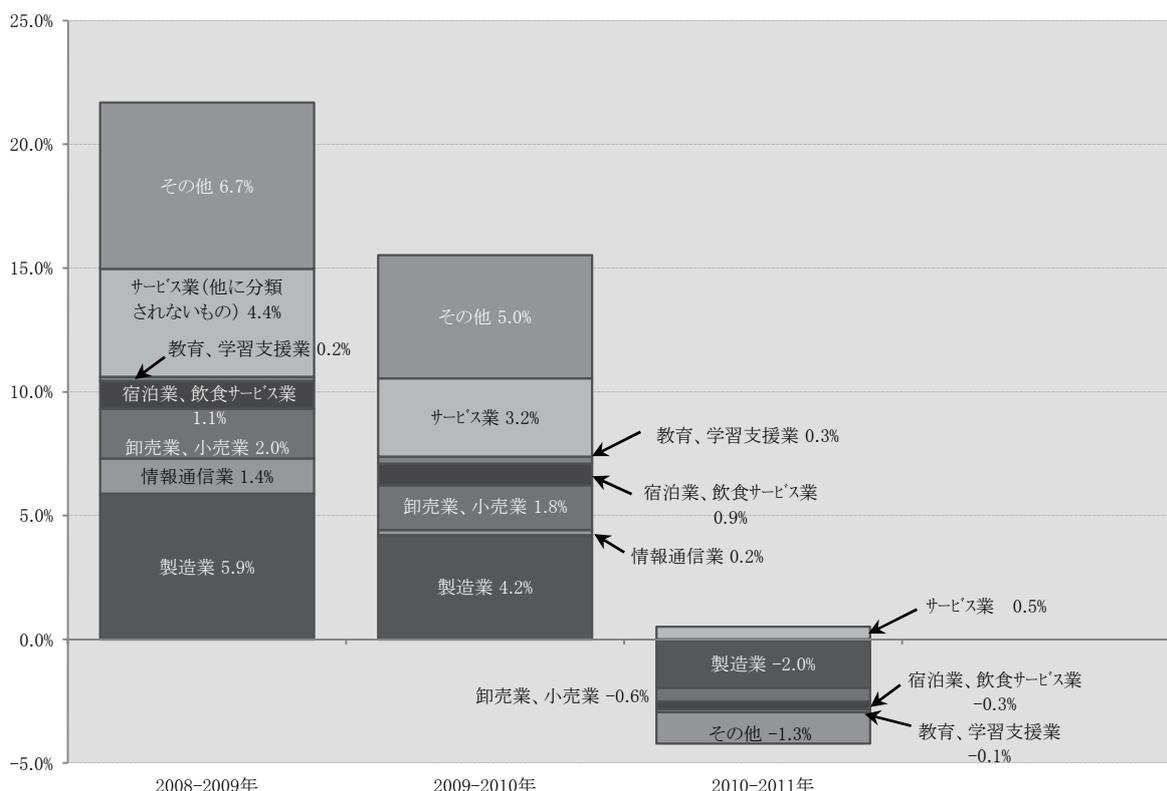
第 2-2 図 外国人雇用事業所の増加の業種別寄与度



資料出所：厚生労働省「外国人雇用状況の届出」各年版より作成。

事業所のうち、派遣・請負をとりあげて業種別寄与度を見ると、2008-2009年の派遣・請負の外国人労働者雇用事業所の増加は、製造業、サービス業（他に分類されないもの）、卸売業、小売業、その他の業種の寄与が大きい（第2-3図）。2009-2010年の派遣・請負の外国人労働者雇用事業所の増加も製造業、サービス業（他に分類されないもの）、卸売業、小売業、その他の業種の寄与が大きい。しかし、2010-2011年については、2010年まで増加に寄与して製造業、卸売業、小売業、その他の業種が減少寄与に転じている。

第2-3図 外国人労働者雇用事業所（派遣・請負）の増加の業種別寄与度



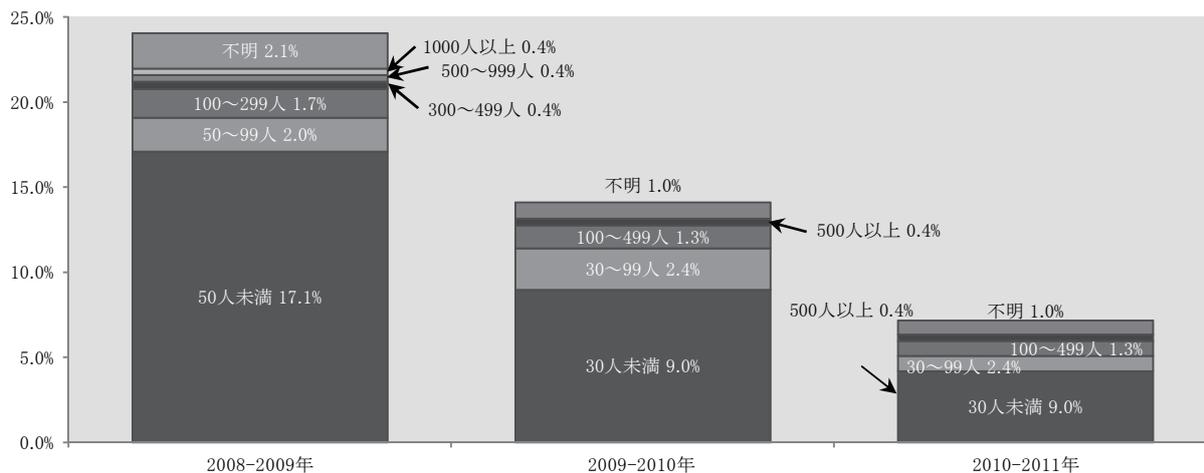
資料出所：厚生労働省「外国人雇用状況の届出」各年版より作成。

第2-4図は、外国人労働者雇用事業所の増加についての事業所規模の寄与度である。この図を見ると、2008-2009年は50人未満規模の事業所の寄与が大きい。2009-2010年および2010-2011年については、事業所規模の区分が異なっているので比較はできないが、30人未満規模の事業所の寄与が大きく、30～99人規模の事業所の寄与も大きい。2008-2009年と同じく、派遣・請負の外国人労働者雇用事業所の増加には規模が小さい事業所の寄与が大きいことがわかる。しかし、2010-2011年について見ると、いずれの事業所規模も増加寄与しているが、大きさは同じか縮小している。

第2-5図で派遣・請負の外国人労働者雇用事業所の増加について事業所規模の寄与度を見ると、2008-2009年は、50人未満規模の事業所の寄与が大きい。2009-2010年および2010-2011

年については、事業所規模の区分が異なっているので比較はできないが、30人未満規模の事業所の寄与が大きいほか、30～99人規模の事業所の寄与も大きく、2008-2009年と同じく、派遣・請負の外国人労働者雇用事業所の増加には規模が小さい事業所の寄与が大きいことがわかる。しかし、2010-2011年について見ると、30人未満が減少寄与しているほか、30～99人規模、100～499人などが減少寄与に転じている。

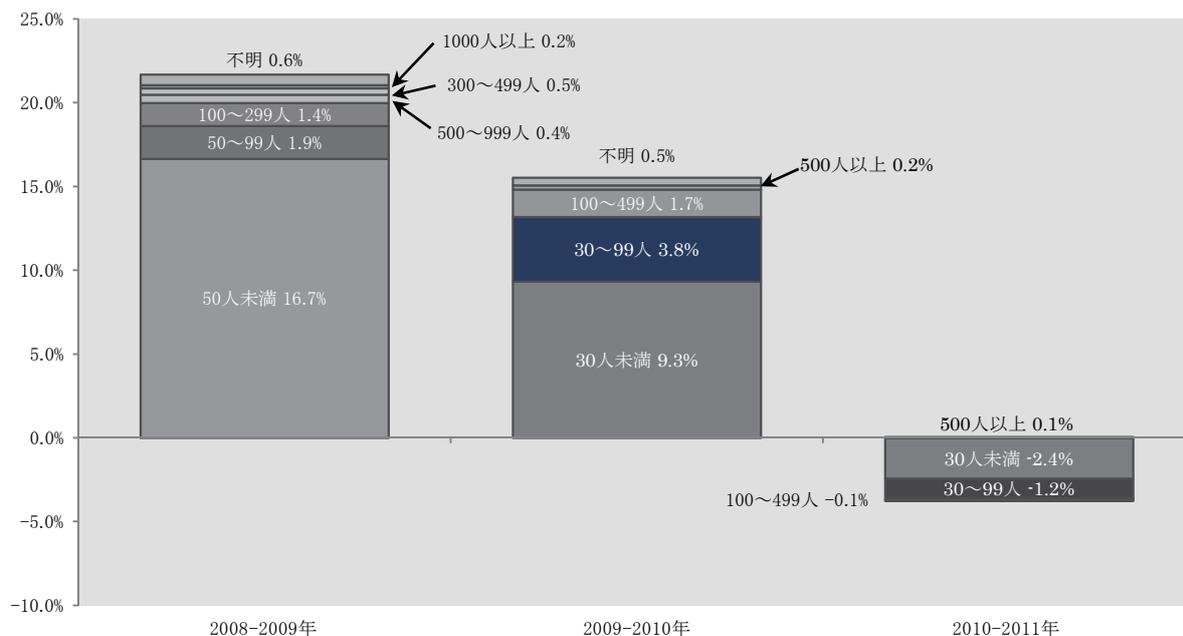
第2-4図 外国人労働者雇用事業所の増加の規模別寄与度



資料出所：厚生労働省「外国人雇用状況の届出」各年版より作成。

注：2009年と2010年とでは規模区分が異なる。

第2-5図 外国人労働者雇用事業所（派遣・請負）の増加の規模別寄与度



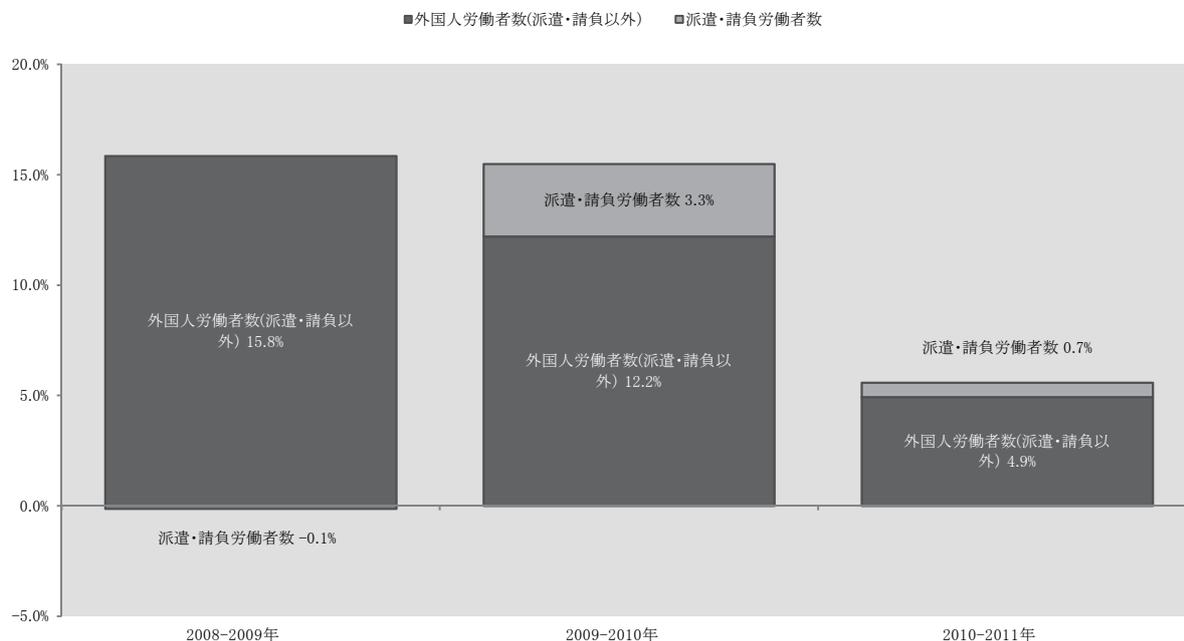
資料出所：厚生労働省「外国人雇用状況の届出」各年版より作成。

注：2009年と2010年とでは規模区分が異なる。

(2) 外国人労働者数の変化の属性寄与度

では、外国人労働者数の変化と属性の関係はどうであろうか。第2-6図は、外国人労働者数の増加の就業形態別寄与度である。2008-2009年の外国人労働者数の増加は、派遣・請負以外の外国人労働者の寄与が大きく、派遣・請負労働者はごくわずかであるが減少寄与となっている。しかし、2009-2010年の外国人労働者数の増加では、派遣・請負労働者は増加寄与に転じており、世界同時不況の影響が一段落したことがうかがわれる。しかし、2010-2011年の外国人労働者の増加は、派遣・請負以外の外国人労働者の増加寄与が大きく、派遣・請負労働者の寄与は、増加寄与であるが小さい。

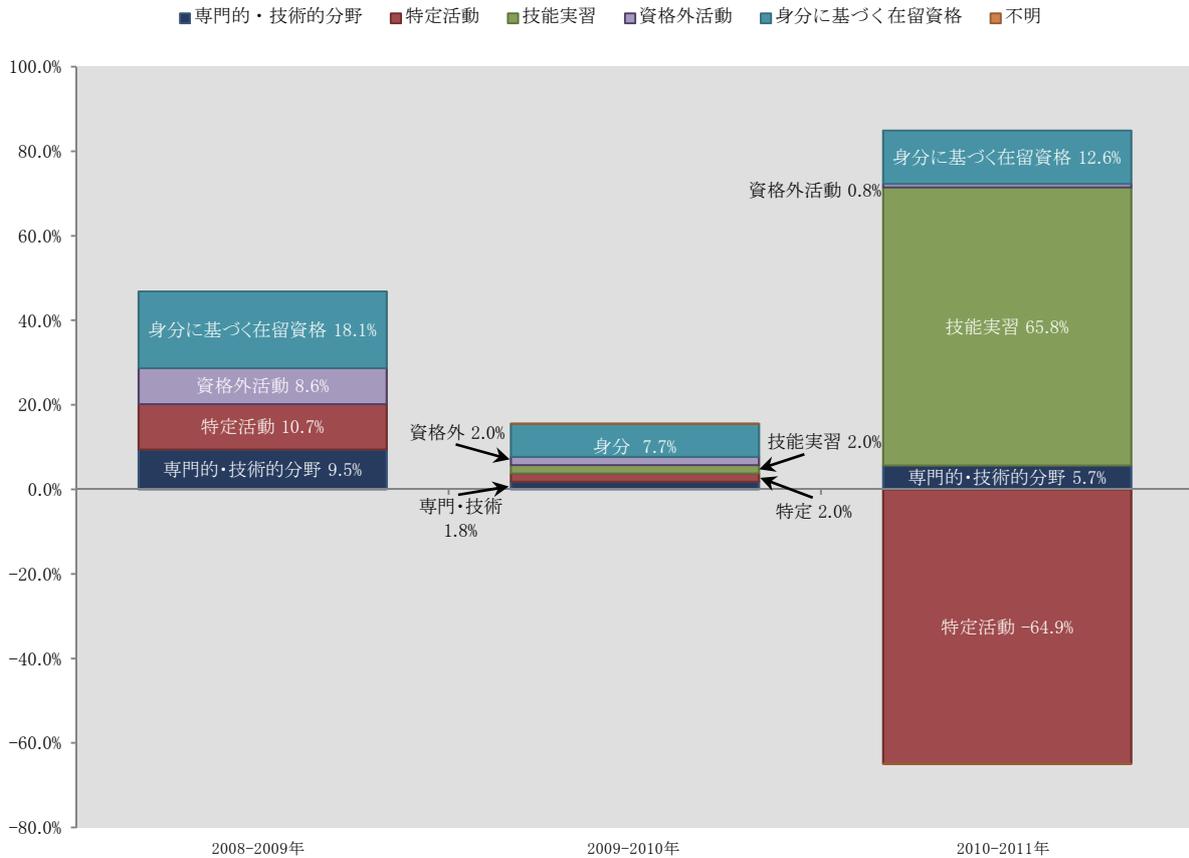
第2-6図 外国人労働者数の増加の就業形態別寄与度



資料出所：厚生労働省「外国人雇用状況の届出」各年版より作成。

第2-7図で2008-2009年の外国人労働者数の増加の在留資格別寄与度を見ると、身分に基づく在留資格の寄与が目立つほか、特定活動、専門的・技術的分野の在留資格、資格外活動の在留資格などが増加寄与している。2009-2010年の外国人労働者の増加については、身分に基づく在留資格が増加寄与しているものの、それ以外の個々の在留資格の寄与は相対的に小さい。2010-2011年の外国人労働者の増加は、身分に基づく在留資格の寄与が大きい。なお、この図の技能実習と特定活動については制度変更によるところが大きいと考えられる。

第 2-7 図 外国人労働者数の増加の在留資格別寄与度

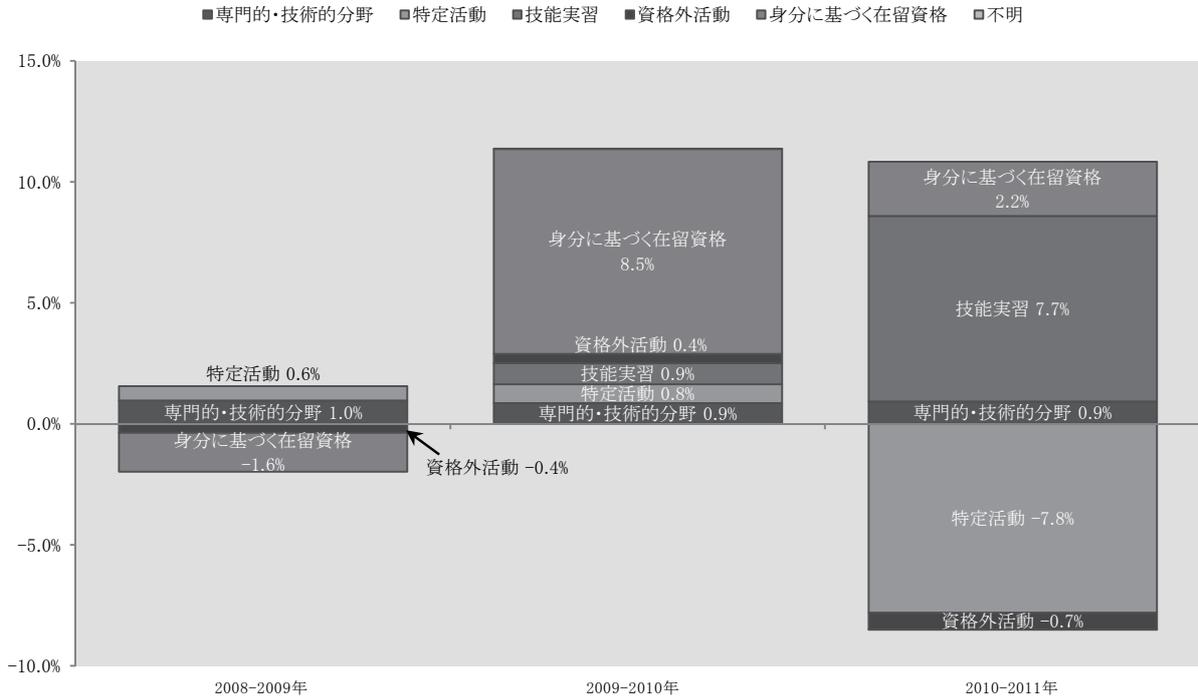


資料出所：厚生労働省「外国人雇用状況の届出」各年版より作成。

第 2-8 図で派遣・請負の外国人労働者数の増加の在留資格別寄与度を見ると、2008-2009 年の派遣・請負の外国人労働者数の増加は、専門的・技術的分野の在留資格の寄与が大きいですが、身分に基づく在留資格と資格外活動は減少寄与している。世界同時不況の影響が在留資格によって異なっていることがわかる。2009-2010 年の派遣・請負の外国人労働者の増加は、身分に基づく在留資格が増加寄与に転じており、寄与度も大きい。2010-2011 年の外国人労働者数の増加は、技能実習が増加寄与、特定活動は減少寄与している。派遣・請負でも技能実習、特定活動については、在留資格の制度変更による影響があると考えられる。

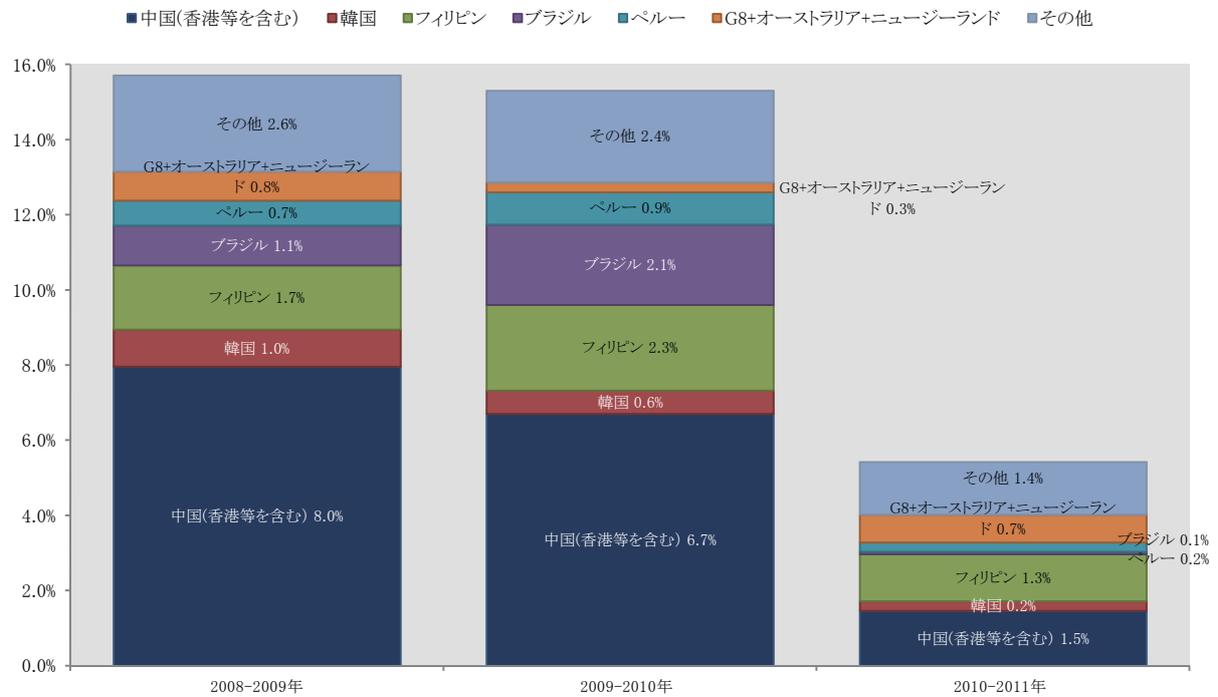
外国人労働者の国籍別の寄与度はどうか。第 2-9 図で 2008-2009 年の外国人労働者の増加は、中国（香港等を含む）が大きく増加寄与していることがわかる。中国以外の国籍では、フィリピン、ブラジル、韓国などの寄与度が大きい。2009-2010 年の外国人労働者の増加も中国(香港等を含む)、フィリピン、ブラジルの寄与が大きい。しかし、2010-2011 年の外国人労働者の増加は、中国は増加寄与しているものの、その大きさは縮小している。ブラジルも同じく増加寄与しているが、その大きさは過去よりも小さい。

第2-8図 外国人労働者数（派遣・請負）の増加の在留資格別寄与度



資料出所：厚生労働省「外国人雇用状況の届出」各年版より作成。

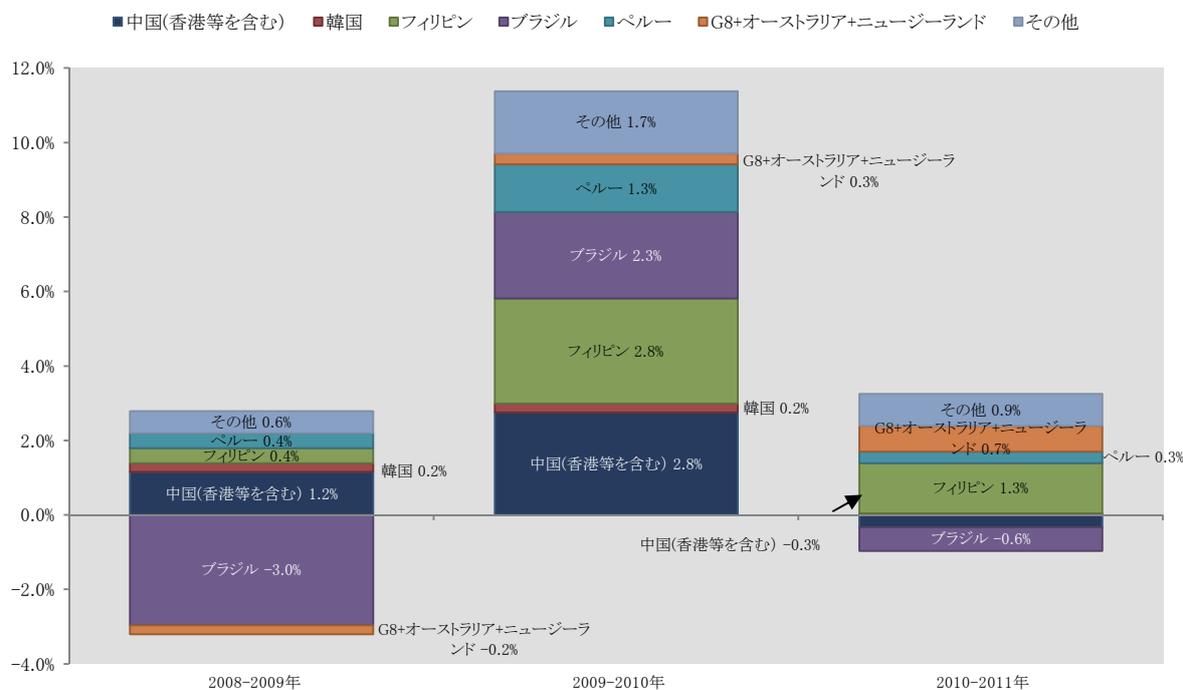
第2-9図 外国人労働者数の増加の国籍別寄与度



資料出所：厚生労働省「外国人雇用状況の届出」各年版より作成。

第2-10図で就業形態が派遣・請負の外国人労働者数の寄与度を見ると、2008-2009年の増加は中国などが増加寄与しているが、ブラジル、G8+オーストラリア+ニュージーランドが減少寄与している。世界同時不況の影響を派遣・請負に限定して見ると、ブラジルの減少規模が大きい。2009-2010年の派遣・請負の外国人労働者の増加はいずれの国籍も増加寄与しており、中国(香港等を含む)、フィリピン、ブラジルなどの寄与が大きい。ブラジルは2008-2009年の減少寄与から増加寄与へと転じており、世界同時不況の影響が一段落したことがうかがわれる。2010-2011年の派遣・請負の外国人労働者の増加は、フィリピンの寄与が大きいが、中国とブラジルが減少寄与に転じている。中国からの研修・技能実習生が東日本大震災が外国人労働者数にも影響していることも考えられるが、ブラジルが減少寄与した理由は明らかではない。

第2-10図 外国人労働者数（派遣・請負）の増加の国籍別寄与度



資料出所：厚生労働省「外国人雇用状況の届出」各年版より作成。

3. 企業による外国人労働者に対する労働需要

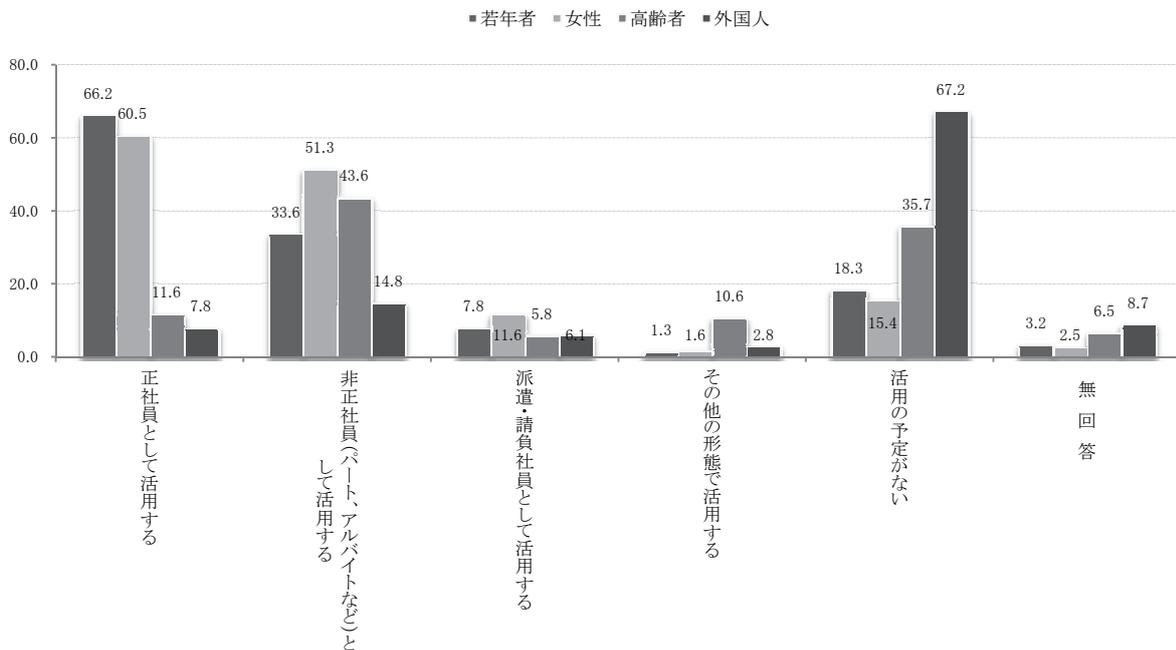
外国人労働者に対する労働需要は、どのような要因によって決まるのであろうか。雇用は生産の派生需要であるから、サービスを含む生産の状況によって労働需要の大きさが決まる。また、長期的には技術進歩などの影響も受ける。しかし、労働力は同質ではない。外国人という労働力が企業の採用行動にどう関わっているのか検討する必要がある。以下では、企業の外国人労働者の採用・活用方針、外国人採用の要件などとの関係を検討していくことにする。

(1) 外国人労働者の採用方針

以下で利用する資料は、労働政策研究・研修機構が2010年に実施した「世界同時不況後の産業と人材の活用に関する調査」(以下、JIL-PT2010年調査)の事業所調査である³²。同調査では、企業(事業所)が若年者、女性、高齢者、外国人の4つの人材をどのように活用しようとしているのか、①雇用形態、②仕事内容について調べている。第2-11図で事業所が外国人労働者の活用についてどのような方針を持っているのかを見ると、外国人労働者については「活用の予定がない」という事業所が全体の3分の2を占めており、外国人に対する労働需要が、他の人材に比べて相対的に小さい。

具体的に見ると、若年者、女性、高齢者、外国人のそれぞれについて活用方針は、若年者については「正社員として活用する」(66.2%)が、女性については、「正社員として活用する」(60.5%)が、高齢者については「非正社員(パート、アルバイトなど)として活用する」(43.6%)がそれぞれ最も多い。これに対して、外国人労働者については「活用の予定がない」という回答が67.2%で最も多く、以下、「非正社員(パート、アルバイトなど)として

第2-11図 人材の雇用形態別活用方針(多重回答、単位:%、N=2252)



資料出所：労働政策研究・研修機構(2011)『世界同時不況後の産業と人材の活用に関する調査』、JIL-PT 調査シリーズ No.83、13 ページ。

³² この調査は、世界同時不況による企業の労働需要行動が日系人労働者など外国人労働者の就業行動にどのような影響を及ぼしたかを明らかにすることを目的に、外国人集住都市28自治体(伊勢崎市、太田市、大泉町、上田市、飯田市、大垣市、美濃加茂市、可児市、浜松市、富士市、磐田市、袋井市、掛川市、湖西市、菊川市、豊橋市、豊田市、小牧市、知立市、津市、四日市市、鈴鹿市、亀山市、伊賀市、長浜市、甲賀市、湖南市、総社市)にある従業員10人以上の事業所2万所を対象に、2010年7月に質問紙を用いた郵送調査によって実施した。有効回収数は2305票、回収率は11.5%であった。なお、質問紙の調査項目および調査結果の概要については労働政策研究・研修機構(2011)『世界同時不況後の産業と人材の活用に関する調査』、JIL-PT 調査シリーズ No.83 を参照のこと。

活用する」が14.8%、「正社員として活用する」が7.8%、「派遣・請負社員として活用する」が6.1%等となっている。

若年者、女性、高齢者と外国人労働者を比較すると、外国人労働者については「活用の予定がない」という回答が約3分の2に及ぶ。また、外国人労働者を活用する場合でも、正社員として活用するところよりも非正社員や派遣・請負社員として活用するところの方が多い。

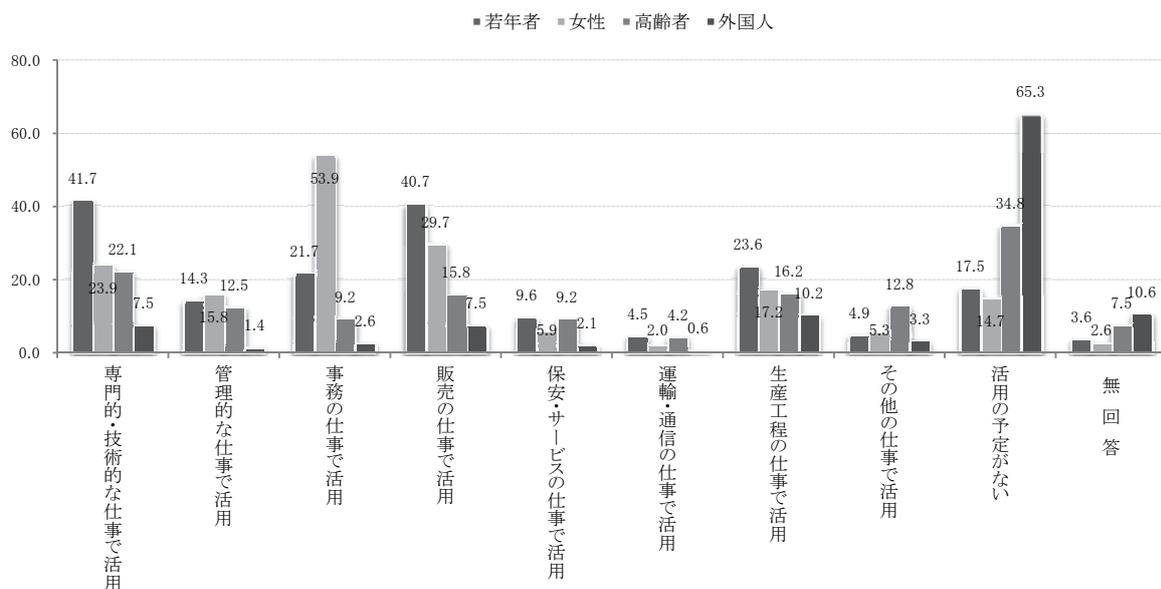
なお、業種別に集計すると、宿泊業、飲食サービス業を除いた業種で「活用の予定がない」という回答の比率が高く、また、製造業のうち消費関連製造業では「非正社員（パート、アルバイトなど）として活用する」という回答比率が、素材関連製造業、機械関連製造業、その他の製造業では「派遣・請負社員として活用する」という回答比率がそれぞれ高い（集計表は省略）。

（2）仕事内容別の人材の活用方針

次に、仕事内容別の人材の活用方針を見る（第2-12図）。ここでも人材を若年者、女性、高齢者、外国人の4つに分けて調べた。その結果、仕事内容別に見ても外国人の活用の予定がないという回答が多かった。

具体的に見ると、若年者は「専門的・技術的な仕事で活用する」（41.7%）、「販売の仕事で活用する」（40.7%）が、女性については「事務の仕事で活用する」（53.9%）が、高齢者については「活用の予定がない」（34.8%）等といった回答がそれぞれ多い。これに対して、外国人労働者については「活用の予定がない」という回答が65.3%で、若年者、女性、高齢者と比較して外国人労働者は「活用の予定がない」という回答が多い。

第2-12図 仕事内容別の人材の活用方針（多重回答、単位：％、N=2252）



資料出所：労働政策研究・研修機構(2011)前掲書、16ページ。

また、外国人労働者を活用する場合の仕事内容は、生産工程の仕事、専門的・技術的な仕事、販売の仕事で活用するところが多い。

なお、紙幅の都合上集計表の掲載は省略するが、業種別仕事内容別人材活用方針の回答傾向は、宿泊業、飲食サービス業を除くすべての業種で外国人労働者の「活用の予定がない」という回答が多い。しかし、外国人労働者を活用する場合の仕事内容は、製造業では「生産工程の仕事で活用する」という回答の比率が高く、宿泊業、飲食サービス業、卸売業、小売業、生活関連サービス業、娯楽業では外国人労働者を「販売の仕事で活用する」という回答が多く、非正社員（パート・アルバイトなど）が戦力化されている業種を中心に外国人が活用されているようである。さらに、生活関連サービス業、娯楽業³³、教育、学習支援業、医療、福祉では外国人労働者を「専門的・技術的な仕事で活用する」という回答の比率が高いが、教育、学習支援業では語学教師などで、医療、福祉ではヘルパーとして外国人労働者を活用しようとしていると考えられる。

以上、雇用形態・仕事内容ともに3分の2の企業（事業所）が外国人労働者の「活用の予定がない」と回答しており、外国人労働者を活用するという人材活用方針を持つ企業（事業所）は少なく、外国人に対する労働需要が小さいことがわかる。

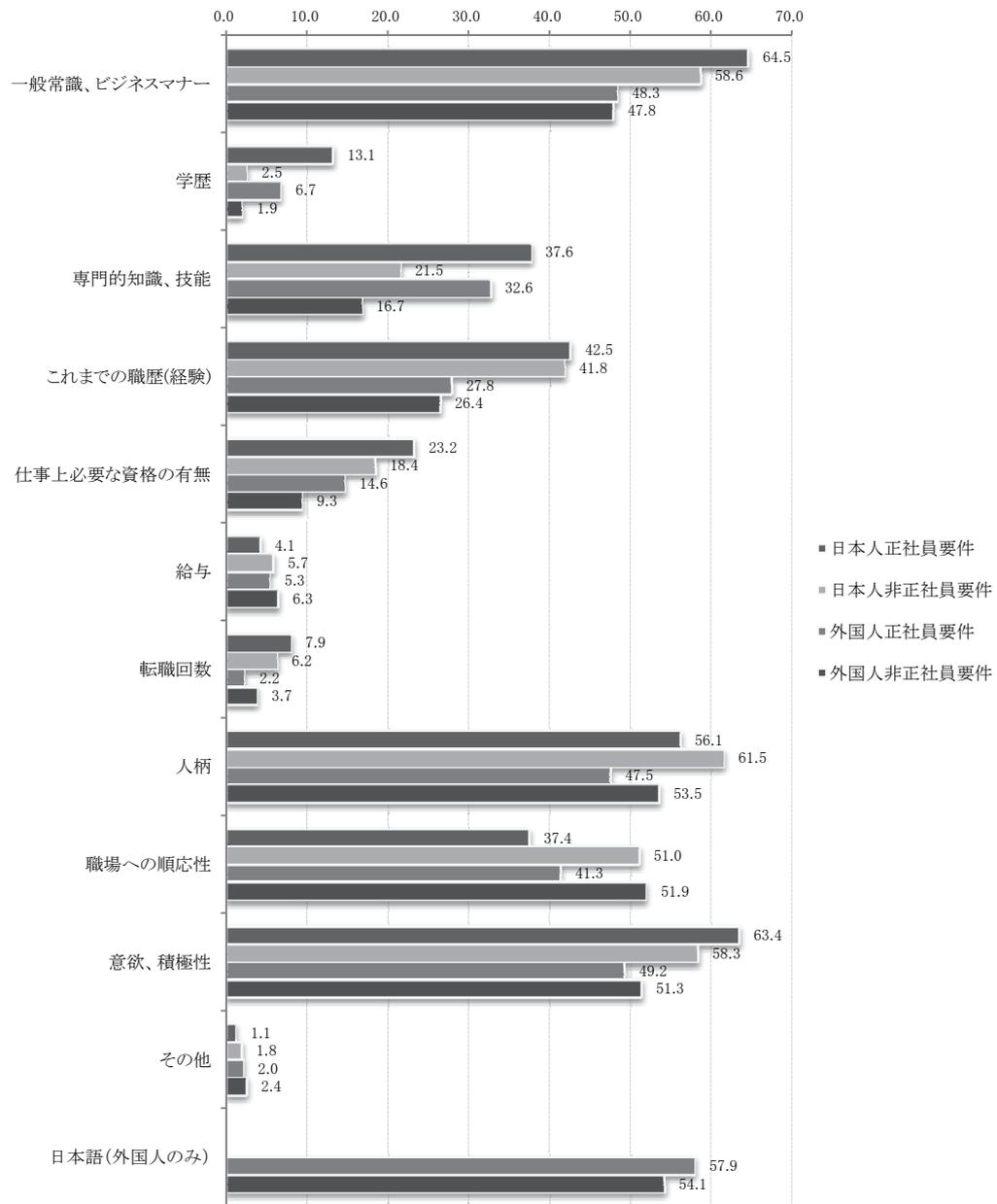
（3）外国人労働者の採用要件

企業（事業所）が外国人を採用する際の要件はどのようなものなのか（第2-13図）。引き続きJIL-PT2010年調査の結果を引用する。

ここでは、日本人正社員、日本人非正社員、外国人正社員、外国人非正社員に分けて採用要件をたずねている。その結果、日本人正社員では、「一般常識、ビジネスマナー」（64.5%）、「意欲、積極性」（63.4%）、「人柄」（56.1%）等が、日本人非正社員では「人柄」（61.5%）、「一般常識、ビジネスマナー」（58.6%）、「意欲、積極性」（58.3%）、「職場への順応性」（51.0%）等の回答比率が高い一方、外国人正社員では、「日本語」（57.9%）、「意欲、積極性」（49.2%）、「一般常識、ビジネスマナー」（48.3%）、「人柄」（47.5%）等が、外国人非正社員では、「日本語」（54.1%）、「人柄」（53.5%）、「意欲、積極性」（51.3%）、「一般常識、ビジネスマナー」（47.8%）等がそれぞれ多い。

³³ 生活関連サービス業、娯楽業については、「販売の仕事で活用する」という回答と「専門的・技術的な仕事で活用する」の比率が同じである。ただし、回答数が少ない。

第 2-13 図 人材別採用の要件(4 つまでの多重回答、N=2252)

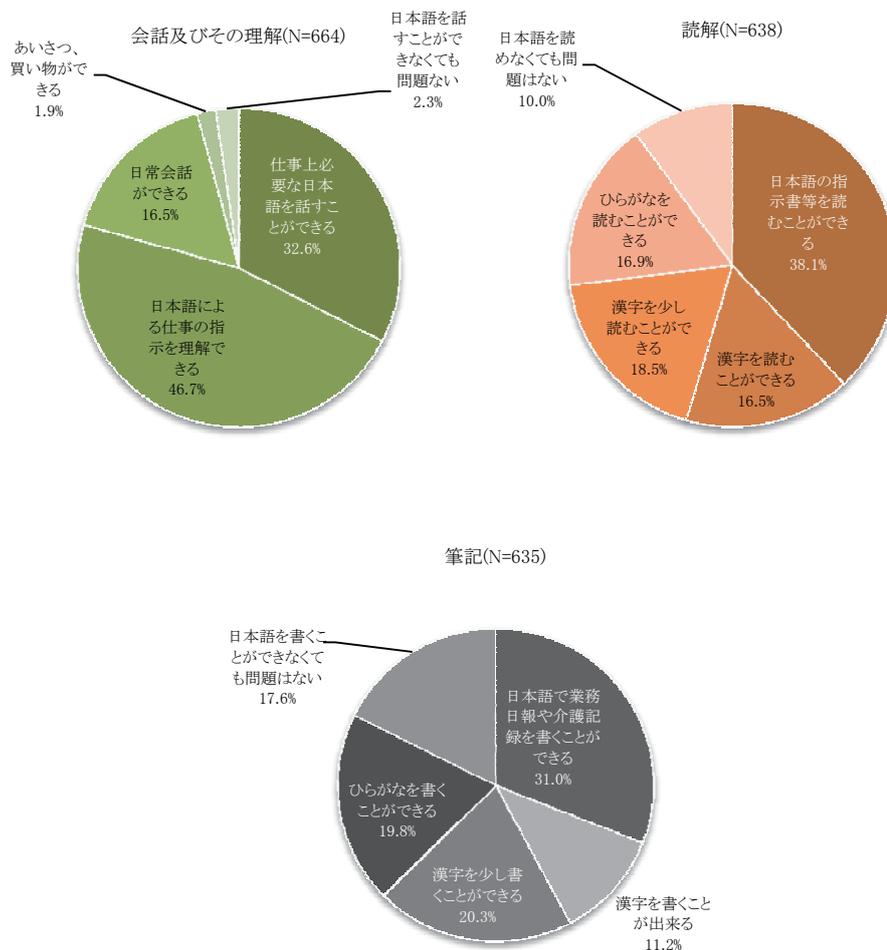


資料出所：労働政策研究・研修機構(2011)前掲書、34 ページ。

外国人の場合、当然予想された結果ではあるが、就業形態が正社員であっても非正社員であっても採用時に優先される要件として「日本語」が挙げられている。また、日本人正社員と外国人正社員、日本人非正社員と外国人非正社員というように、雇用形態が同じ人材であっても採用要件が異なっている。外国人の場合、「専門的知識、技術」、「これまでの職歴(経験)」、「工作上必要な資格の有無」といった仕事に直接関係する要件よりも「一般常識、ビジネスマナー」、「人柄」、「意欲、積極性」といった要件が重視されている。以上から、企業(事業所)の外国人労働者の採用要件は、外国人正社員では、「日本語」、「意欲、積極性」、「一般

常識、ビジネスマナー」、「人柄」等が、また、外国人非正社員では、「日本語」、「人柄」、「意欲、積極性」、「一般常識、ビジネスマナー」等が多く、外国人の就業を考える際には、日本語能力をいかに高めるかがポイントになる。

第 2-14 図 外国人労働者に求める日本語能力



資料出所：労働政策研究・研修機構(2011)前掲書、56 ページ。

(4) 企業（事業所）が求める日本語能力

外国人を採用する際の要件として、常識的であるが、他の要件よりも日本語能力が重視されていることがわかった。では、企業が外国人労働者に対して求めている日本語能力とはどの程度のレベルなのであろうか。また、その日本語能力のレベルは、雇用形態や仕事の内容によって異なるのか、それとも差異はないのか。既出の JIL-PT2010 年調査では、企業（事業所）から外国人労働者に対してどの程度の日本語能力を求めるのか、「会話及びその理解」、「読解」「筆記」について調べている。

その結果、「日本語を話すこと・理解すること」については「日本語による仕事の指示を理解できる」(46.7%)、「日本語を読むこと」については「日本語の指示書等を読むことができる」(38.1%)、「日本語を書くこと」については「日本語で業務日報や介護記録を書くことができる」(31.0%)がそれぞれ最も多かった(第2-14図)。

このように、企業(事業所)が外国人労働者に対して求める日本語能力は決して低くはない。したがって、外国人労働者の日本語能力が低ければ就業機会がかなり限定される可能性がある。

(ア) 企業・事業所属性と日本語能力

次に、外国人労働者に求める日本語能力が、企業・事業所の属性で異なるかどうか検討すると、「日本語を話すこと、理解すること」については、筆記や読解といった日本語能力に比べると業種間の違いは少ない。「日本語による仕事の指示を理解できる」日本語能力が求められている。いうまでもなく、日本にある企業(事業所)で雇用されて働く以上、仕事に関する指揮・命令、安全衛生に関する注意も日本語で行われるので、読み書き以上に重視される。

「日本語を読むこと」については、「日本語の指示書等を読むことができる」レベルを求める業種が多いが、業種によってばらつきがある(第2-2表)。大まかにいえば、製造業に比べてサービス業の方が高い日本語の読解能力を求める傾向がある。

さらに、第2-3表は、「日本語を書くこと」について求める能力の業種別の集計結果である。日本語の筆記能力についても求める能力にばらつきがある。大まかにいえば、製造業に比べてサービス業の方が高い筆記能力を外国人労働者に求める傾向がある。医療、福祉では「日本語で業務日報や介護記録を書くことができる」レベルを求めるところが6割以上ある。また、製造業のうち機械関連製造業は「日本語で業務日報や介護記録を書くことができる」を求める比率と「日本語を書くことができなくても問題はない」という比率が同じであるが、仕事内容や活用の仕方によって異なると考えられる。

第2-4表は、従業員規模別の企業(事業所)が外国人に求める日本語筆記能力の集計結果である。読解に関する要件以上にばらつきが見られ、「日本語を書くことができなくても問題はない」という事業所も1~3割程度ある。

企業(事業所)が求める日本語能力は、従業員に占める外国人比率によっても異なる。そこで、外国人正社員と外国人非正社員を合わせた直接雇用外国人比率別の結果を見ていく。第2-5表は、外国人比率別の企業(事業所)が外国人に求める日本語会話・理解能力である。全体的に見ると、「日本語による仕事の指示を理解できる」ようなレベルが求められている。外国人比率30%以上では「日常会話ができる」レベルを求めているところの比率が高いが、それ以外の外国人比率については、「日本語による仕事の指示を理解できる」レベル以上を求めているところが多い。

第2-2表 業種別の企業（事業所）が外国人に求める日本語読解能力

		日本語を読むこと					
		合計	日本語の指示書等を 読むことができる	漢字を読むことがで きる	漢字を少し読むこと ができる	ひらがなを読むこと ができる	日本語を読めなくて も問題はない
業 種	農業、林業	1	.0%	.0%	.0%	100.0%	.0%
	鉱業、採石業、砂利採取業	3	.0%	.0%	100.0%	.0%	.0%
	建設業	2	100.0%	.0%	.0%	.0%	.0%
	消費関連製造業	34	26.5%	14.7%	20.6%	23.5%	14.7%
	素材関連製造業	43	34.9%	7.0%	14.0%	37.2%	7.0%
	機械関連製造業	88	31.8%	4.5%	13.6%	31.8%	18.2%
	その他製造業	127	32.3%	7.1%	22.8%	20.5%	17.3%
	情報通信業	2	100.0%	.0%	.0%	.0%	.0%
	運輸業、郵便業	5	20.0%	20.0%	40.0%	.0%	20.0%
	卸売業、小売業	146	54.1%	21.9%	12.3%	6.8%	4.8%
	不動産業、物品賃貸業	2	100.0%	.0%	.0%	.0%	.0%
	学術研究、専門・技術サービス業	6	66.7%	16.7%	16.7%	.0%	.0%
	宿泊業、飲食サービス業	80	20.0%	40.0%	22.5%	13.8%	3.8%
	生活関連サービス業、娯楽業	5	40.0%	.0%	20.0%	40.0%	.0%
	教育、学習支援業	11	36.4%	18.2%	27.3%	.0%	18.2%
	医療、福祉	29	55.2%	17.2%	17.2%	6.9%	3.4%
	サービス業(他に分類されないもの)	43	37.2%	20.9%	23.3%	9.3%	9.3%
	その他	6	50.0%	16.7%	33.3%	.0%	.0%
	合計	633	37.9%	16.4%	18.5%	17.1%	10.1%

資料出所：労働政策研究・研修機構(2011)、58 ページ。

第2-3表 業種別の企業（事業所）が外国人に求める日本語筆記能力

	日本語を書くこと					
	合計	日本語で業務日報や介護記録を書くことができる	漢字を書くことが出来る	漢字を少し書くことができる	ひらがなを書くことができる	日本語を書くことができない問題はない
農業、林業	1	.0%	.0%	.0%	100.0%	.0%
鉱業、採石業、砂利採取業	3	.0%	.0%	66.7%	33.3%	.0%
建設業	2	100.0%	.0%	.0%	.0%	.0%
消費関連製造業	33	18.2%	3.0%	27.3%	30.3%	21.2%
素材関連製造業	43	25.6%	2.3%	16.3%	41.9%	14.0%
機械関連製造業	89	30.3%	2.2%	16.9%	20.2%	30.3%
その他製造業	126	19.8%	5.6%	23.0%	26.2%	25.4%
情報通信業	2	100.0%	.0%	.0%	.0%	.0%
運輸業、郵便業	5	.0%	.0%	60.0%	.0%	40.0%
卸売業、小売業	145	42.8%	19.3%	19.3%	8.3%	10.3%
不動産業、物品賃貸業	2	50.0%	.0%	50.0%	.0%	.0%
学術研究、専門・技術サービス業	6	50.0%	.0%	50.0%	.0%	.0%
宿泊業、飲食サービス業	80	13.8%	27.5%	18.8%	23.8%	16.3%
生活関連サービス業、娯楽業	5	40.0%	.0%	20.0%	40.0%	.0%
教育、学習支援業	11	54.5%	.0%	18.2%	9.1%	18.2%
医療、福祉	29	62.1%	13.8%	10.3%	10.3%	3.4%
サービス業(他に分類されないもの)	42	35.7%	9.5%	23.8%	14.3%	16.7%
その他	6	50.0%	16.7%	16.7%	16.7%	.0%
合計	630	30.8%	11.1%	20.5%	19.8%	17.8%

資料出所：労働政策研究・研修機構(2011)、59 ページ。

第2-4表 従業員規模別の企業（事業所）が外国人に求める日本語筆記能力

	日本語を書くこと					
	合計	こと や日本 語で 業務 日報 を書く こと が できる	漢 字を 書く こと が 出 来 る	漢 字を 少し 書く こ と が で き る	ひ ら が な を 書 く こ と が で き る	日 本 語 を 書 く こ と が で き な く も 問 題 は な い
5人未満	102	24.5%	18.6%	26.5%	20.6%	9.8%
5人以上30人未満	215	30.2%	12.1%	18.6%	20.0%	19.1%
30人以上50人未満	66	34.8%	3.0%	10.6%	25.8%	25.8%
50人以上100人未満	72	19.4%	12.5%	23.6%	20.8%	23.6%
100人以上200人未満	61	39.3%	8.2%	21.3%	14.8%	16.4%
200人以上500人未満	40	35.0%	10.0%	25.0%	15.0%	15.0%
500人以上	15	26.7%	6.7%	33.3%	30.0%	33.3%
合計	571	29.6%	11.6%	20.8%	19.4%	18.6%

資料出所：労働政策研究・研修機構(2011)、61ページ。

第2-5表 外国人比率別の企業（事業所）が外国人に求める日本語会話・理解能力

	日本語を話すこと・理解すること					
	合計	日 本 語 を 話 す こ と が 必 要 な 日 本 語 が 話 す こ と が で き る	日 本 語 に よ る 理 解 で き る 指 示 が あ る	日 常 会 話 が で き る	あ い さ つ、 買 い 物 が で き る	日 本 語 を 話 す こ と が で き な く も 問 題 は な い
0%	332	36.1%	45.5%	15.4%	1.9%	2.1%
0%超5%未満	127	34.6%	49.6%	12.6%	2.4%	1.8%
5%以上10%未満	40	12.5%	62.5%	22.5%	2.5%	0.0%
10%以上15%未満	17	29.4%	47.1%	11.8%	5.9%	5.9%
15%以上20%未満	10	0.0%	70.0%	20.0%	10.0%	0.0%
20%以上25%未満	7	0.0%	85.7%	14.3%	0.0%	0.0%
25%以上30%未満	2	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%
30%以上	16	18.8%	25.0%	37.5%	6.3%	12.5%
合計	551	32.3%	48.1%	15.8%	1.8%	2.0%

資料出所：労働政策研究・研修機構(2011)、62ページ。

第 2-6 表は、外国人比率別の企業（事業所）が外国人に求める日本語読解能力であるが、読解能力については求めるレベルのばらつきが大きい。外国人比率 0%、0%超 5%未満のように外国人比率が低い場合には「日本語の指示書等を読むことができる」というような高いレベルの日本語読解能力を求める比率が高いが、外国人比率 30%以上では「日本語を読めなくても問題はない」という比率が 4 割近くある。外国人比率が高いところでは、日本語を読むことができない外国人を誰かがフォローするか、日本語をそれほど必要としない仕事内容であると考えられる。

第 2-7 表は、外国人比率別の企業（事業所）が外国人に求める日本語筆記能力である。筆記能力についてもばらつきが大きい。外国人比率 0%、0%超 5%未満では「日本語で業務日報や介護記録を書くことができる」高いレベルの日本語筆記能力を求めるところの比率が高いが、外国人比率が高いところでは求める筆記能力は低い。

第 2-6 表 外国人比率別の企業（事業所）が外国人に求める日本語読解能力

	読むこと					
	合計	日本語の指示書等を読むことができる	漢字を読むことができる	漢字を少し読むことができる	ひらがなを読むことができる	日本語の問題は読めなくてもいい
0%	330	41.5%	17.6%	17.0%	14.8%	9.1%
0%超 5%未満	127	37.8%	19.7%	21.3%	12.6%	8.7%
5%以上 10%未満	40	27.5%	10.0%	22.5%	30.0%	10.0%
10%以上 15%未満	17	29.4%	17.6%	29.4%	11.8%	11.8%
15%以上 20%未満	10	20.0%	.0%	20.0%	40.0%	20.0%
20%以上 25%未満	7	.0%	.0%	57.1%	14.3%	28.6%
25%以上 30%未満	2	50.0%	.0%	.0%	50.0%	.0%
30%以上	16	12.5%	12.5%	12.5%	25.0%	37.5%
合計	549	37.5%	16.8%	19.1%	16.2%	10.4%

資料出所：労働政策研究・研修機構(2011)、63 ページ。

第 2-7 表 外国人比率別の企業（事業所）が外国人に求める日本語筆記能力

	日本語を書くこと					
	合計	日本語で 業務日報や 記録を書く ことができる	漢字を書 くことが出 来る	漢字を少 し書くこと ができる	ひらがな を書くこと ができる	日本語を書 くことも問 題はない
0%	328	33.2%	12.2%	21.3%	17.7%	15.5%
0%超 5%未満	126	28.6%	15.9%	23.0%	15.9%	16.7%
5%以上 10%未満	40	22.5%	10.0%	15.0%	25.0%	27.5%
10%以上 15%未満	16	25.0%	12.5%	18.8%	25.0%	18.8%
15%以上 20%未満	10	20.0%	0.0%	10.0%	40.0%	30.0%
20%以上 25%未満	7	0.0%	0.0%	14.3%	28.6%	57.1%
25%以上 30%未満	2	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%
30%以上	16	6.3%	0.0%	18.8%	37.5%	37.5%
合計	545	29.5%	12.1%	20.7%	19.3%	18.3%

資料出所：労働政策研究・研修機構(2011)、63 ページ。

(イ) 外国人雇用実績と日本語能力

外国人を雇用した実績がある企業（事業所）では、外国人社員に対してどの程度の日本語能力を求めているのであろうか。第 2-15 図は企業(事業所)が外国人に求める日本語会話・理解能力を雇用形態別に集計した結果である。この図から、日本語の会話・理解能力については、「仕事上必要な日本語を話すことができる」「日本語による仕事の指示を理解できる」レベルを合わせると、どの雇用形態でも 7～8 割に達する。

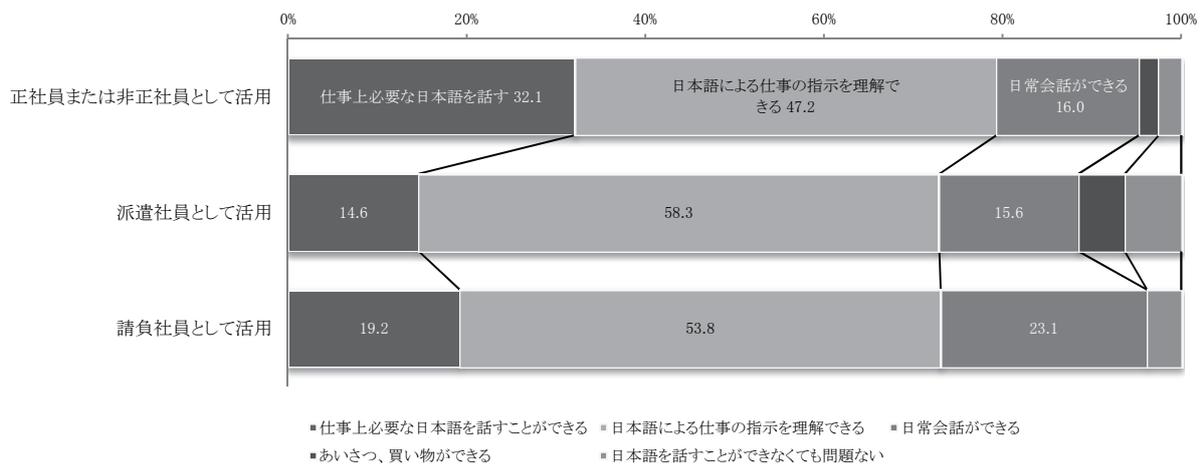
外国人を正社員または非正社員の直接雇用として外国人労働者を活用した実績のある事業所では、「仕事上必要な日本語を話すことができる」レベルを求めるところが 3 割以上で、より高い日本語能力を求めるところが多い。しかし、派遣社員として外国人労働者を活用した実績のある事業所では、「仕事上必要な日本語を話すことができる」レベルを求めると約 15%、請負社員として外国人労働者を活用した実績のある事業所では「仕事上必要な日本語を話すことができる」レベルを求めると約 20%となっており、外国人を直接雇用しているところより比率が低い。

第 2-16 図は外国人の雇用形態別の企業（事業所）が外国人に求める日本語読解能力である。請負社員として活用実績があるところでは「日本語を読めなくても問題はない」という回答の比率が相対的に高いが、総じてひらがなを読める程度以上の日本語読解能力が求められている。

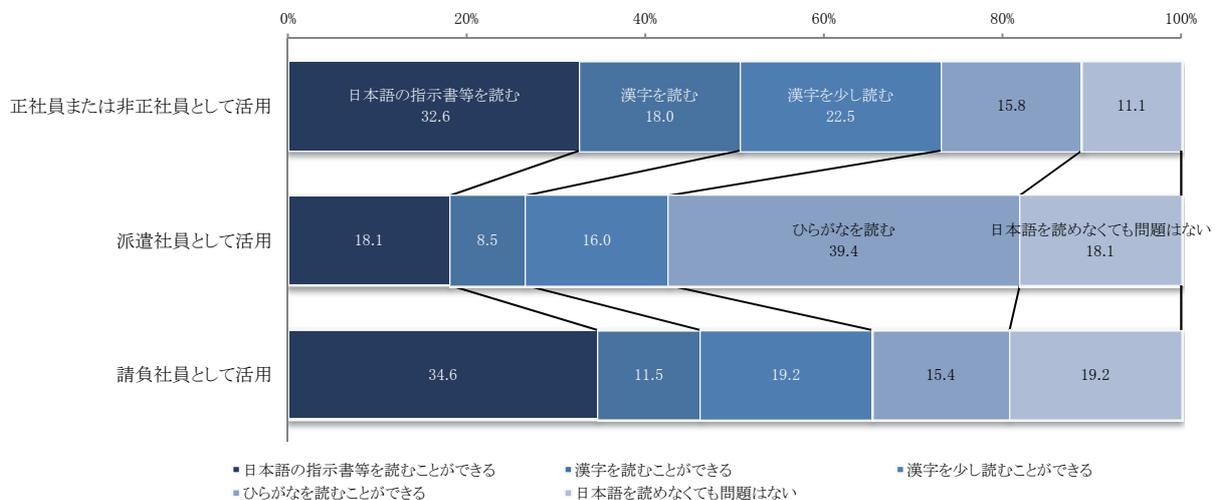
第 2-17 図は外国人に求める日本語筆記能力を外国人の雇用形態別に集計した結果である。日本語筆記能力については、「ひらがなを書くことができる」レベル以上の筆記能力が求められるところが 7～8 割ある。しかし、「業務日報や介護記録を書くことができる」、あるいは、「漢字を書くことができる」レベルまで求めるかどうかは回答が分かれる。正社員または非正社員として外国人を雇用した実績がある場合には、「日本語で業務日報や介護記録を書くことができる」レベルを求めるところが 4 分の 1 ほどあり、より高い筆記能力が求められている。

外国人労働者の活用実績と外国人に求める日本語能力の関係を整理すると、正社員や非正社員として直接雇用で外国人労働者を活用する場合にはより高いレベルの日本語能力が求められるが、派遣社員や請負社員として活用する場合であっても、ある程度の日本語能力が必要である。日常会話レベルを超える会話能力は概ね不可欠であり、7～8 割の企業（事業所）では雇用形態に関わりなく日本語の読解、筆記ができることを求めている。

第 2-15 図 外国人の雇用形態別の企業（事業所）が外国人に求める日本語会話能力

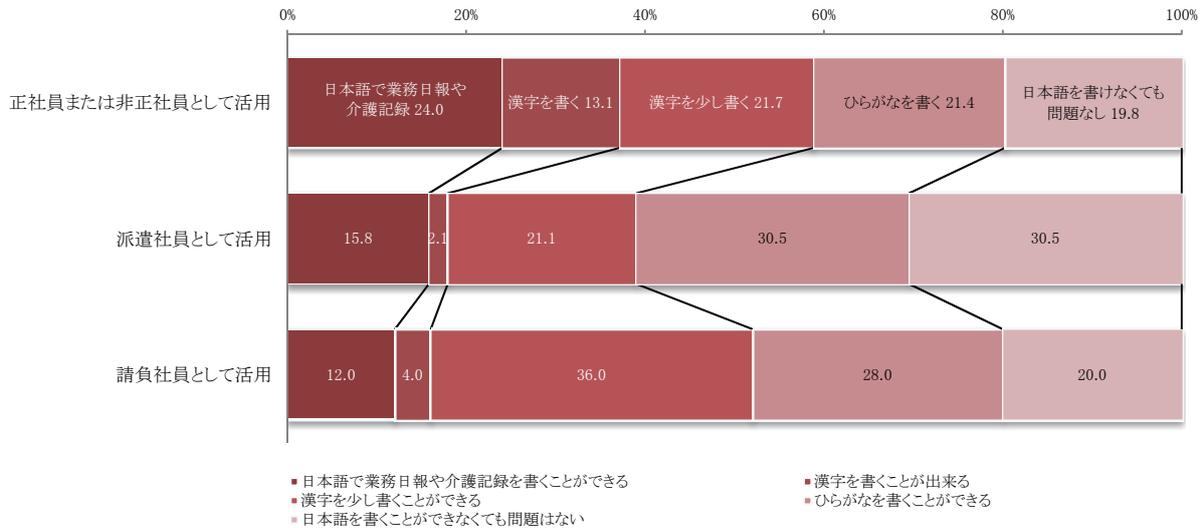


第 2-16 図 外国人の雇用形態別の企業（事業所）が外国人に求める日本語読解能力



資料出所：第 2-15 図、第 2-16 図とも労働政策研究・研修機構(2011)前掲書、66 ページ。

第 2-17 図 外国人の雇用形態別の企業（事業所）が外国人に求める日本語筆記能力



資料出所：労働政策研究・研修機構(2011)前掲書、66 ページ。

(ウ) 実際の仕事内容と日本語能力要件

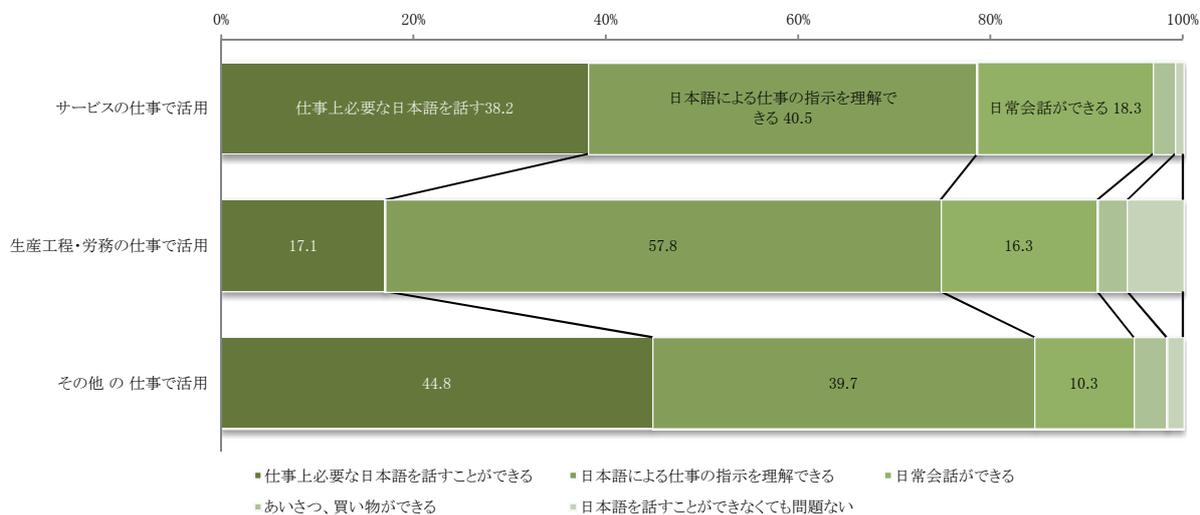
実際に外国人労働者の活用実績がある事業所が、どのような仕事内容で外国人労働者を活用したのか、それと外国人に求める日本語能力の関係はどうか。以下ではこの点を検討する。先に見たように、アンケートに回答した事業所では、外国人労働者をサービスの仕事と生産工程の仕事で活用しているところが多く、それ以外の仕事で活用しているところが少ない。そこで、仕事の内容をサービスの仕事、生産工程の仕事、その他の仕事の3つについて見ていくことにする。

第 2-18 図は、外国人の仕事内容別の企業（事業所）が外国人に求める日本語会話能力である。日本語の会話・理解能力については、「仕事上必要な日本語を話すことができる」と「日本語による仕事の指示を理解できる」を合わせると、いずれの仕事内容でも7～8割がこのレベルの会話・理解能力を求めている。生産工程・労務の仕事でも「仕事上必要な日本語を話すことができる」レベルを求めるところが17%あり、6割近い事業所が「日本語による仕事の指示を理解できる」レベルを求めている。その他の仕事で外国人の活用実績がある事業所では、「仕事上必要な日本語を話すことができる」レベルを求めているところが45%あり、サービス業で活用実績がある事業所よりも高い日本語会話能力を求めているところが多い。

第 2-19 図は、外国人の仕事内容別の企業（事業所）が外国人に求める日本語読解能力である。生産工程・労務の仕事で外国人労働者を活用している場合、「日本語を読めなくても問題はない」という回答の比率が他の仕事に比べて高いが、それでも5割以上の事業所では外国人に対して漢字を少し読める以上の日本語読解能力を求めている。サービスの仕事で外国人労働者の活用実績がある事業所の8割以上の事業所では、外国人に対して「漢字を少し読むことができる」レベル以上の日本語読解能力を求めている。その他の仕事で外国人労働者

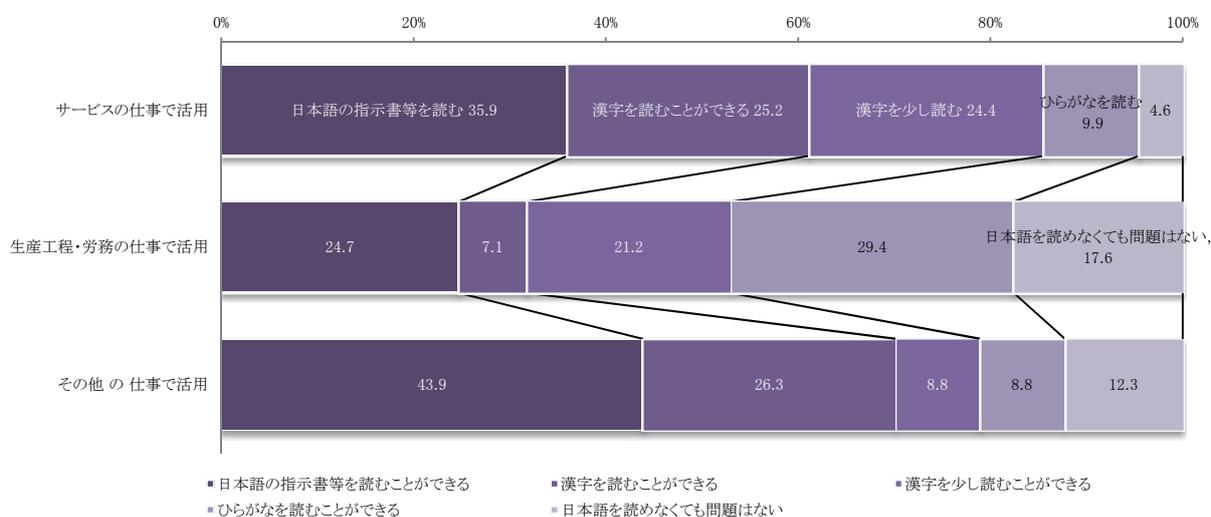
の活用実績がある事業所では、「日本語の指示書等を読むことができる」レベルを求めるところが44%に達し、より高い日本語読解能力を求めている。

第 2-18 図 外国人の仕事内容別の企業（事業所）が外国人に求める日本語会話能力



資料出所：労働政策研究・研修機構(2011)前掲書、68 ページ。

第 2-19 図 外国人の仕事内容別の企業（事業所）が外国人に求める日本語読解能力



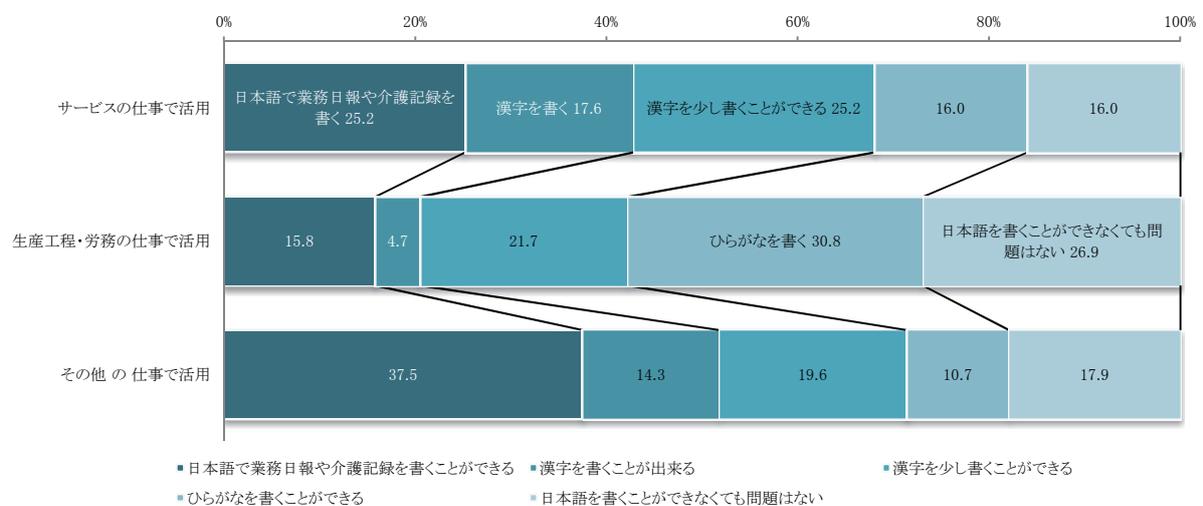
資料出所：労働政策研究・研修機構(2011)前掲書、69 ページ。

第 2-20 図は、外国人の仕事内容別の企業（事業所）が外国人に求める日本語筆記能力である。日本語筆記能力については、生産工程・労務の仕事で活用実績のある事業所の27%では「日本語を書くことができなくても問題はない」と回答しているなど、求められる日本語筆記能力のレベルは他の仕事に比べれば低い。これに対して、サービスの仕事やその他の仕事で外国人労働者の活用実績がある事業所では、8割以上の事業所で「漢字を少し書くこと

ができる」レベル以上の筆記能力を求め、サービスの仕事で活用実績のある事業所の 25%、その他の仕事で活用実績のある事業所の 38%では「日本語で業務日報や介護記録を書くことができる」レベルを求めている。

以上のように、外国人労働者の活用実績がある企業（事業所）における仕事内容と外国人に求める日本語能力の関係については、生産工程・労務の仕事でもある程度日本語ができることを求めるところが多く、サービスの仕事やその他の仕事では生産工程・労務の仕事より高いレベルの日本語能力を求めている。

第 2-20 図 外国人の仕事内容別の企業（事業所）が外国人に求める日本語筆記能力



資料出所：労働政策研究・研修機構(2011)前掲書、69 ページ。

(5) ここまでのまとめ

ここまでの議論は以下のようにまとめられる。第一に、企業（事業所）では外国人労働者に対して高い日本語能力を求めており、日本語能力が低い外国人労働者の就業機会はかなり限定される。

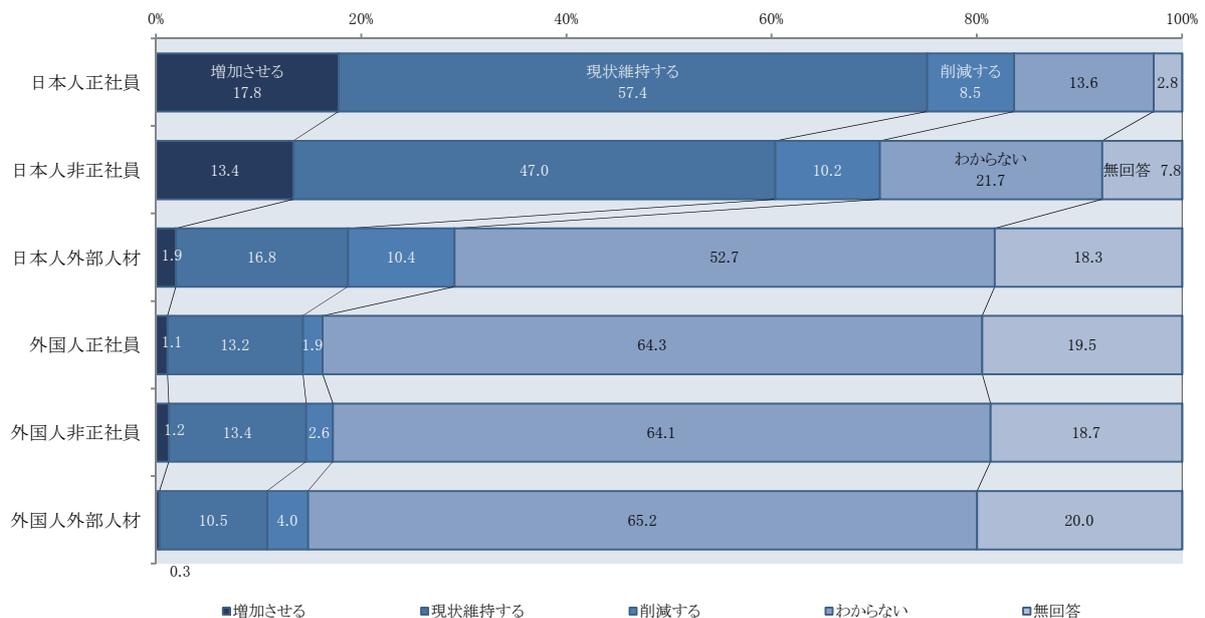
第二に、具体的には、「日本語を話すこと・理解すること」については、外国人労働者の雇用実績のある企業（事業所）の半数近くが「日本語による仕事の指示を理解できる」ことを、「日本語を読むこと」については4割が「日本語の指示書等を読むことができる」ことを、「日本語を書くこと」については3割が「日本語で業務日報や介護記録を書くことができる」ことを求めている。

第三に、雇用形態、仕事の内容などによって多少の違いはあるものの、日本で働く以上、一定以上の日本語能力が求められることは予想されたことであり、就業支援の一環として日本語能力を高めることは不可欠であろう。その際、企業（事業所）が求める日本語能力は、会話能力で日常会話を超えるレベルの日本語能力を求めているところが多い。

(6) 外国人労働者を雇用する可能性

JIL-PT2010年調査に回答した企業（事業所）のうち、過去2年間に何らかの形で外国人労働者を雇用している事業所は約2割で、外国人を活用したことがない事業所が8割という構成であった。では、今後、外国人労働者を雇用する可能性についてはどうだろうか。また、どのような要因が今後の外国人雇用を決めているのであろうか。以下ではこうした点を検討していく。

第2-21図 人材の採用についての見通し（択一回答、N=2252）



資料出所：労働政策研究・研修機構(2011)前掲書、83ページ。

第2-21図は、JIL-PT2010年調査における人材の類型別の採用見通しに関する回答結果である。人材を日本人か外国人か、正社員か非正社員か外部人材かに分けて、それぞれ採用の見通しを増加、現状維持、削減、わからないから選択回答してもらった。その結果、日本人正社員、日本人非正社員についてはいずれも「現状維持する」という回答の比率が高いが、日本人外部人材、外国人正社員、外国人非正社員、外国人外部人材については「わからない」という回答の比率が5～6割以上ある³⁴。とりわけ外国人については雇用形態と関係なく「わからない」という回答がおよそ3分の2に達する。同じ雇用形態の日本人と比べてみても、外国人雇用の見通しについて明確な方針を持っていないところが多い³⁵。

³⁴ 「わからない」という回答の背景には、個別の事業所レベルではわからない、他の事業所と生産やそれに必要な労働力を調整するのでわからない、明確な採用方針がないなどがあると考えられるが、質問紙では区別できない。

³⁵ 外部人材は「雇用調整のバッファ」といわれるように、生産量の変動に合わせて人数や労働時間が調整されることから「わからない」という回答が多かったとも考えられる。派遣社員の増加など就業形態の多様化の要因については、たとえば、厚生労働省『労働経済白書』各年版、大橋勇雄・中村二郎(2004)『労働市場の経済学』有斐閣、第5章を参照。

(ア) 属性別の外国人材の採用見直し

業種、従業員規模別に人材の採用の方針を外国人正社員、外国人非正社員、外国人外部人材を対象を限定して検討した結果、以下のようなことが観察された（集計表は省略）。

- ①外国人正社員の採用見直しについて業種別に集計すると、鉱業、採石業、砂利採取業、建設業、素材関連製造業を除いて「わからない」という回答の比率が高い。それ以外の回答では、製造業や卸売業、小売業、宿泊業、飲食サービス業などで「現状維持する」の比率が高い。
- ②外国人非正社員についての集計結果でも「わからない」という回答の比率が高い。それ以外の回答では、製造業や卸売業、小売業、宿泊業、飲食サービス業などで「現状維持する」という回答の比率が高い。
- ③外国人外部人材についての集計結果でも「わからない」という回答の比率が高い。また、消費関連製造業、素材関連製造業、卸売業、小売業、宿泊業、飲食サービス業、教育、学習支援業、医療、福祉、サービス業(他に分類されないもの)といった業種では、正社員、非正社員に比べて「わからない」という回答の比率が高い。それ以外の回答では、各種製造業や卸売業、小売業、宿泊業、飲食サービス業などで「現状維持する」という回答の比率が高い。
- ④事業所の従業員規模と外国正社員の採用見直しの関係を見ると、いずれの従業員規模でも「わからない」という回答の比率が最も高く、次いで「現状維持する」という回答の比率が高い。
- ⑤事業所の従業員規模と外国人非正社員の採用見直しの関係も規模に関係なく「わからない」という回答の比率が最も高く、次いで「現状維持する」という回答の比率が高い。

では、外国人比率と外国人正社員、外国人非正社員、外国人外部人材の採用見直しとの関係はどうだろうか。企業や事業所の外国人正社員比率と外国人正社員の採用見直し、外国人非正社員比率と外国人非正社員の採用見直し、直接雇用外国人比率と外部外国人の採用見直しの関係を見ていく。

第 2-8 表は、外国人正社員比率別の外国人正社員の採用見直しである。既に事業所内に外国人正社員がいる場合は、概ね他の事業所属性別集計に比べて「わからない」という回答の比率は低く、「現状維持する」という回答の比率が高くなる。ただし、いずれのカテゴリーもケース数が少ないので、一般化には十分注意する必要がある。

第 2-9 表は、外国人非正社員比率別の外国人非正社員の採用見直しである。既に事業所内に外国人非正社員がいる場合は、他の事業所属性別集計に比べて「わからない」という回答の比率が概ね低く、「現状維持する」という回答の比率が高くなる。ここでも、各カテゴリーのケース数が少ないので、一般化には十分注意が必要である。

第2-8表 外国人正社員比率別の外国人正社員の採用見通し（択一回答、単位：％）

		外国人正社員				
		合計	増加させる	現状維持する	削減する	わからない
外国人正社員比率	0%超 1%未満	267	2.2%	21.0%	6.0%	70.8%
	1%以上 2%未満	14	7.1%	50.0%	.0%	42.9%
	2%以上 3%未満	14	.0%	42.9%	7.1%	50.0%
	3%以上 4%未満	8	12.5%	75.0%	12.5%	.0%
	4%以上 5%未満	6	16.7%	50.0%	.0%	33.3%
	5%以上 10%未満	16	6.3%	31.3%	6.3%	56.3%
	10%以上 15%未満	17	5.9%	52.9%	5.9%	35.3%
	15%以上 20%未満	1	.0%	100.0%	.0%	.0%
	20%以上	13	7.7%	53.8%	.0%	38.5%
合計		356	3.4%	28.1%	5.6%	62.9%

資料出所：労働政策研究・研修機構(2011)、87 ページ。

第2-9表 外国人非正社員比率別の外国人非正社員の採用見通し（択一回答、単位：％）

		外国人非正社員				
		合計	増加させる	現状維持する	削減する	わからない
外国人非正社員比率	0%	202	2.0%	18.3%	8.4%	71.3%
	0%超 1%未満	8	12.5%	25.0%	.0%	62.5%
	1%以上 2%未満	17	5.9%	52.9%	11.8%	29.4%
	2%以上 3%未満	9	.0%	22.2%	11.1%	66.7%
	3%以上 4%未満	13	7.7%	53.8%	.0%	38.5%
	4%以上 5%未満	8	25.0%	25.0%	.0%	50.0%
	5%以上 10%未満	18	16.7%	66.7%	.0%	16.7%
	10%以上 15%未満	9	.0%	44.4%	33.3%	22.2%
	15%以上 20%未満	10	20.0%	20.0%	20.0%	40.0%
	20%以上	59	13.6%	49.2%	5.1%	32.2%
合計		353	6.2%	30.0%	7.9%	55.8%

資料出所：労働政策研究・研修機構(2011)、88 ページ。

なお、直接雇用外国人社員比率別に外国人外部人材の採用見通しを集計したところ、「わからない」という回答の比率が高かった。また、事業所の業績の推移と外国人正社員、外国人非正社員、外国人外部人材の採用見通しの関係を検討したところ、いずれの集計結果も「わ

からない」という回答の比率が高いが、業績が「改善傾向である」という場合の方が「悪化傾向である」という場合に比べて、「増加させる」という回答の比率がわずかであるが高い(いずれの集計も10%水準で有意)。

(イ) 人材の活用方針と外国人の採用見通し

第2-11図、第2-12図で見た人材の活用方針の回答を利用してクラスター分析を行い、人材活用のタイプ別に類型化した。雇用形態、仕事内容それぞれ4類型に分類することができた。

第2-10表は、クラスター分析によって得られた雇用形態に関する人材活用方針の類型で、①類型1(若年者、女性、高齢者、外国人労働者すべての人材について雇用形態にかかわらず活用の予定がないところで、全体の36%が該当する)、②類型2(日本人中心に、若年者や女性を正社員として活用し、高齢者については非正社員として活用するところで、全体の38%が該当する)、③類型3(日本人中心に、若年者と女性については正社員、非正社員、派遣・請負社員の多様な就業形態で活用し、高齢者については非正社員として活用するところで、全体の7%が該当する)、④類型4(若年者については正社員、非正社員として活用し、女性、高齢者、外国人労働者については非正社員として活用するところで、全体の18%が該当する)から成る。

第2-10表 雇用形態から見た人材活用の類型

	類型	事業所構成比	若年者	女性	高齢者	外国人
雇用形態から見た人材活用方針の類型	類型1(すべての人材で現状維持か縮小)	36%	×	×	×	×
	類型2(日本人の若年・女性を正社員で)	38%	正社員	正社員	非正社員	×
	類型3(日本人中心に多様な就業形態で)	7%	正社員、非正社員、派遣・請負	正社員、非正社員、派遣・請負	非正社員	×
	類型4(若年は正社員、その他は非正社員で)	18%	正社員、非正社員	非正社員	非正社員	非正社員

注：事業所の構成比は概数である。×は該当する人材を活用しない方針または活用しても少数であることを意味する。

同様に、第2-11表は、クラスター分析によって得られた仕事内容に関する人材活用方針の類型で、①類型A(若年者、女性を多分野にわたって活用、高齢者は専門的・技術的な仕事分野で活用、外国人労働者は生産工程で活用するところで、全体の13%が該当する)、②類型B(若年者と女性を販売の仕事や事務の仕事で活用するところで、全体の23%が該当す

る)、③類型C(若年者と女性を専門的・技術的な仕事、販売の仕事で活用するところで、全体の39%が該当する)、④類型D(若年者、女性、高齢者、外国人労働者すべての人材について仕事内容にかかわらず活用の予定がないところで、全体の26%が該当する)から成る。

外国人労働者の活用方針に注目すると、第2-10表から、雇用形態については、非正社員中心で、第2-11表から、仕事内容については、生産の仕事で活用するというイメージが描かれる。調査対象の事業所が外国人集住都市の事業所であることを考えると、既存の研究から描かれた外国人(特に南米系の日系人)労働者の大半が生産現場で間接雇用の雇用形態で就労しているというイメージに近い³⁶。

第2-11表 仕事内容から見た人材活用の類型

	類型	事業所構成比	若年	女性	高齢者	外国人
仕事内容から見た人材活用方針の類型	類型A(日本人・外国人多様な人材を適材適所で)	13%	多分野	多分野	専門技術	生産
	類型B(日本人若年・女性を販売・事務で)	23%	販売、事務	販売、事務	×	×
	類型C(日本人若年・女性を専門技術、販売で)	39%	専門技術、販売	専門技術、販売	×	×
	類型D(すべての人材、仕事で現状維持か縮小)	26%	×	×	×	×

注：事業所の構成比は概数である。×は該当する人材を活用しない方針または活用しても少数であることを意味する。

第2-12表～第2-17表は、雇用形態と仕事内容についての人材活用方針と外国人正社員、外国人非正社員、外国人外部人材の採用見通しの関係である。いずれの集計結果も「わからない」という回答の比率が高い。ただ、雇用形態に関する人材活用方針は、外国人正社員と外国人非正社員についての集計結果の類型3と類型4で「増加させる」という回答の比率が若干高い。また、外国人外部人材についての集計結果を見ると、類型1、類型2に比べて類型3、類型4で「現状維持する」「削減する」という回答の比率が高い(3つの集計とも1%水準で有意)。

仕事内容については、外国人正社員と外国人非正社員についての集計結果は、類型Aと類型Bで「増加させる」「現状維持する」という回答の比率がわずかに高い。また、外国人外部

³⁶ たとえば、梶田孝道・宮島喬(2002)「序 日本社会の変容と外国人の生活世界」梶田孝道・宮島喬編著『国際社会① 国際化する日本社会』東京大学出版会、3ページの記述を参照。

人材についての集計結果を見ると、「増加させる」という回答の比率にほとんど差はないが、
 類型Aでは「削減する」という回答の比率が相対的に高い(3つの集計とも1%水準で有意)。

第 2-12 表 雇用形態別の人材活用方針と外国人正社員の採用見通し

		外国人正社員				
		合計	増加させる	現状維持	削減する	わからない
雇用形態別の 人材活用方針	類型 1	671	.1%	12.7%	2.4%	84.8%
	類型 2	708	1.4%	14.0%	2.5%	82.1%
	類型 3	145	2.8%	23.4%	1.4%	72.4%
	類型 4	332	3.3%	25.9%	2.4%	68.4%
	合計	1856	1.4%	16.4%	2.4%	79.8%

資料出所：労働政策研究・研修機構(2011)、89 ページ。

第 2-13 表 雇用形態別の人材活用方針と外国人非正社員の採用見通し

		外国人非正社員				
		合計	増加させる	現状維持	削減する	わからない
雇用形態別の 人材活用方針	類型 1	668	.0%	13.0%	2.4%	84.6%
	類型 2	703	.1%	12.8%	3.3%	83.8%
	類型 3	149	3.4%	20.8%	4.7%	71.1%
	類型 4	355	6.2%	28.7%	3.9%	61.1%
	合計	1875	1.5%	16.5%	3.2%	78.8%

資料出所：労働政策研究・研修機構(2011)、90 ページ。

第 2-14 表 雇用形態別の人材活用方針と外国人外部人材の採用見通し

		外国人外部人材				
		合計	増加させる	現状維持	削減する	わからない
雇用形態別の 人材活用方針	類型 1	668	.0%	11.1%	2.5%	86.4%
	類型 2	701	.6%	11.7%	4.6%	83.2%
	類型 3	146	.7%	17.8%	8.2%	73.3%
	類型 4	329	.6%	18.5%	9.4%	71.4%
	合計	1844	.4%	13.2%	5.0%	81.5%

資料出所：第 2-13 表と同じ。

第 2-15 表 仕事内容別の人材活用方針と外国人正社員の採用見通し

		外国人正社員				
		合計	増加させる	現状維持	削減する	わからない
仕事内容別の 人材活用方針	類型 A	254	3.5%	21.7%	1.2%	73.6%
	類型 B	437	1.4%	18.1%	2.5%	78.0%
	類型 C	683	1.5%	17.0%	2.9%	78.6%
	類型 D	482	.2%	11.2%	2.1%	86.5%
	合計	1856	1.4%	16.4%	2.4%	79.8%

資料出所：労働政策研究・研修機構(2011)、91 ページ。

第 2-16 表 仕事内容別の人材活用方針と外国人非正社員の採用見通し

		外国人非正社員				
		合計	増加させる	現状維持	削減する	わからない
仕事内容別の 人材活用方針	類型 A	261	3.1%	20.7%	5.0%	71.3%
	類型 B	448	1.6%	18.5%	2.9%	77.0%
	類型 C	687	1.9%	16.6%	3.5%	78.0%
	類型 D	479	.0%	12.3%	2.1%	85.6%
	合計	1875	1.5%	16.5%	3.2%	78.8%

資料出所：第 2-15 表と同じ。

第 2-17 表 仕事内容別の人材活用方針と外国人外部人材の採用見通し

		外国人外部人材				
		合計	増加させる	現状維持	削減する	わからない
仕事内容別の 人材活用方針	類型 A	253	.4%	14.6%	8.7%	76.3%
	類型 B	437	.0%	15.3%	4.8%	79.9%
	類型 C	675	.9%	13.8%	5.8%	79.6%
	類型 D	479	.0%	9.6%	2.1%	88.3%
	合計	1844	.4%	13.2%	5.0%	81.5%

資料出所：第 2-15 表と同じ。

4. 小括

この章では、外国人労働者に対する需要サイドに注目し、企業（事業所）における外国人労働者の雇用の可能性について検討した。その結果を整理すると、以下のようになる。

(1) 外国人を雇用している事業所が増加しているが、厚生労働省「外国人雇用状況の届出」のデータから最近の増加の寄与度を見ると、派遣・請負以外の増加寄与が大きい。また、製

造業以外の業種の増加寄与が目立つ。規模の小さい事業所での雇用が増加寄与しているものの、その大きさは小さくなっている。外国人の在留資格別では身分に基づく在留資格の寄与の変動が大きく、国籍別では中国の増加寄与が目立つ。

(2) 若年者、女性、高齢者と外国人労働者を比較すると、企業では外国人労働者について「活用の予定がない」ところがおよそ3分の2である。また、外国人労働者を活用する場合でも正社員として活用するところよりも非正社員や派遣・請負社員として活用するところの方が多。

(3) 企業(事業所)の外国人労働者の採用要件は、外国人正社員では、「日本語」、「意欲、積極性」、「一般常識、ビジネスマナー」、「人柄」等が、また、外国人非正社員では、「日本語」、「人柄」、「意欲、積極性」、「一般常識、ビジネスマナー」等が多く、外国人が就業する際、日本語能力をいかに高めるかがポイントになるといえる。

(4) 企業(事業所)では外国人労働者に対して高い日本語能力を求めており、日本語能力が低い外国人労働者の就業機会はかなり限定される。「日本語を話すこと・理解すること」については、外国人労働者の雇用実績のある事業所の半数近くが「日本語による仕事の指示を理解できる」ことを、「日本語を読むこと」については4割が「日本語の指示書等を読むことができる」ことを、「日本語を書くこと」については3割が「日本語で業務日報や介護記録を書くことができる」ことを求めている。

(5) 外国人労働者の活用に注目すると、雇用形態については非正社員中心で、仕事内容については生産の仕事で外国人労働者を活用するという方針の事業所が多数である。

(6) 今後の外国人の雇用の見通しは「わからない」とするところが多い。ただ、雇用形態別の人材活用方針と今後の外国人労働者の活用の関係を検討すると、外国人正社員と外国人非正社員についての集計結果の類型3(日本人中心で、若年者と女性については正社員、非正社員、派遣・請負社員として活用し、高齢者については非正社員として活用する)、類型4(若年者については正社員、非正社員として活用し、女性、高齢者、外国人労働者については非正社員として活用する)で「増加させる」という回答の比率がわずかに高い。また、外国人外部人材についての集計結果を見ると、類型1(若年者、女性、高齢者、外国人労働者すべての人材について雇用形態にかかわらず活用の予定がない)、類型2(日本人中心で若年者や女性を正社員として活用し、高齢者については非正社員として活用する)に比べて類型3、類型4で「現状維持する」「削減する」という回答の比率が高い。

仕事内容と今後の外国人の雇用の関係は、外国人正社員と外国人非正社員についての集計結果は、類型A(若年者、女性は多分野で活用、高齢者は専門的・技術的な仕事分野で活用、外国人労働者は生産工程で活用する)の企業(事業所)と類型B(若年者と女性を販売の仕事や事務の仕事で活用する)の企業(事業所)で「増加させる」「現状維持する」という回答の比率がわずかながら高い。また、外国人外部人材についての集計結果を見ると、「増加させる」という回答の比率にほとんど差はないが、類型Aでは「削減する」という回答の比率が相対

的に高い。

外国人の雇用の見通しは「わからない」とする企業（事業所）が多い。構成比は小さいものの、あえて言えば、外国人の正社員、非正社員は現状維持か増加、外国人の外部人材は現状維持か削減というところも見られる。そうであるとすれば、製造業を中心に派遣・請負などの雇用形態でまとまった人数の外国人を活用する場合、これまでのように通訳や日本語能力が高い外国人が含まれていれば日本語能力が低い外国人であっても就労可能であると言えなくなるのではないか。

雇用形態、仕事の内容などによって多少の違いはあるものの、日本国内で働く以上、一定以上の日本語能力が求められることは予想されたことであり、就業支援の一環として日本語能力を高めることは不可欠であろう。その際、企業（事業所）が求める日本語能力は、たとえば会話であれば日常会話を超えるレベルを求めているところが多く、決して低いレベルではない。そうした日本語能力を身につけることは一朝一夕に達成できることではないので、外国人労働者の日本語能力の向上を図る取組みを中長期的に継続することが必要で、したがって、外国人労働者の就業支援も中長期的に取組むことが求められよう。