

JILPT「世界同時不況後の産業と人材の活用に関する調査(事業所調査)」の結果(速報)

I 調査の概要

1. 趣旨

JILPTでは、平成二〇年秋の世界同時不況後の企業による労働需要行動にどのような変化があるのか、外国人労働者、とりわけ日系人労働者などの雇用にどのような変化がみられるのか、今後、企業は外国人労働者の雇用についてどのような展望を持っている

のかを探るために、外国人労働者が多く居住している地域の事業所約二万所を対象にアンケート調査を実施したので、その結果の概要を発表する。

なお、この発表資料は速報値であり、最終的な集計結果とは数値が異なる場合がある。

2. 調査の概要

(1) 調査項目

Q1人材の活用方針(雇用形態別、仕事の内容別)、Q2正社員、非正社員の募集方法、Q3採用の要件、Q4過去二年間の専門的・技術的分野以外の外国人の活用状況、SQ1どのような仕事で活用したか、SQ2必要な日本語能力、SQ3過去二年間に採用した外国人労働者の評価、SQ4過去二年間の専門的・技術的分野以外の外国人を活用しない理由、Q5今後の人材の増減見通し、F基本属性(業種、本社・本部機能の有無、従業員数、従業員過不足状況、事業所の業況の推移)

調査方法…民間の事業所データベースから一定の方法により抽出した、外国人が多く居住している地域にある従業員一〇人以上の民営事業所約二万所を対象に質問紙による通信調査。

(2) 実施時期

平成二二年七月一九日～七月三一日

(3) 回収数

事業所調査票…二三〇五所について
集計(回収率一一・五%)

II 調査結果の概要

1. 外国人労働者の活用の有無と仕事内容

まず最初に確認すべきは、今回調査した事業所では、外国人労働者が雇用されていたのか否か、そして、雇用されていた場合には、その仕事内容はどのようなことなのかである。

(1) 雇用の有無とその形態

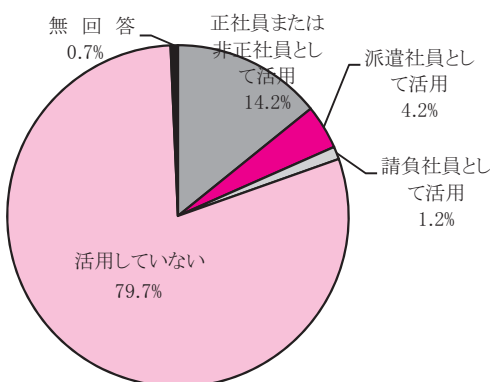
当該事業所で、「過去二年間に、専門的・技術的分野以外(生産現場など)」で活用したことがあるか否かを尋ねた結果、第1図に見るように、何らかの雇用形態で「活用した」ことがある事業所は、約二割であった。大多数の約八割は、「活用していない(したことがない)」。

「活用している(したことがある)」の内訳は、「正社員または非正社員として活用」(一四・二%)、「派遣社員として活用」(四・二%)、「請負社員として活用」(一・二%)となっている。

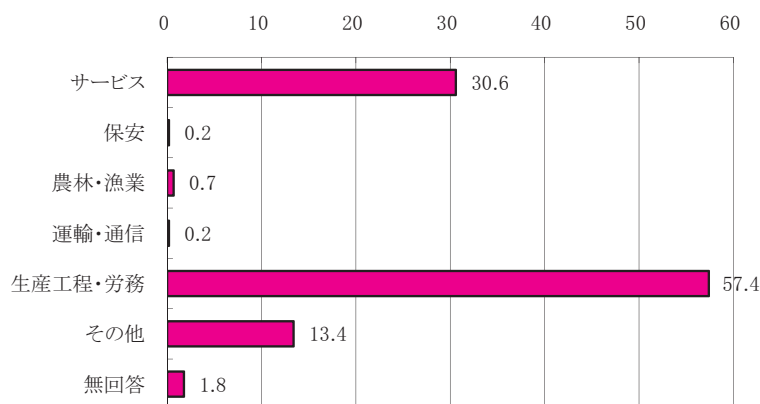
雇用されている実人員数を見ると、一事業所あたりでは平均で二・二人となっている。

外国人労働者の趨勢に関しては、厚生労働省の『外国人雇用状況(平成二一年一〇月現在)の届出状況報告』(二〇一〇年一月)にみるように、平成二〇年から二一年にかけて、派遣・請負で働く外国人労働者数が減少に向かっていることや、同じく厚生労働省の『日本入国支援事業』によって、ブラジル国籍の日系人が約二万人も帰国していることなどが明らかにされている。それらを考え合わせると、あくまでも推測の範囲を超えるものではないが、現時点で雇用が継続している外国人労働者は、数自体は少ないものの、ある一定レベル以上の職業遂行能力を保持しているのではないかとと思われる。

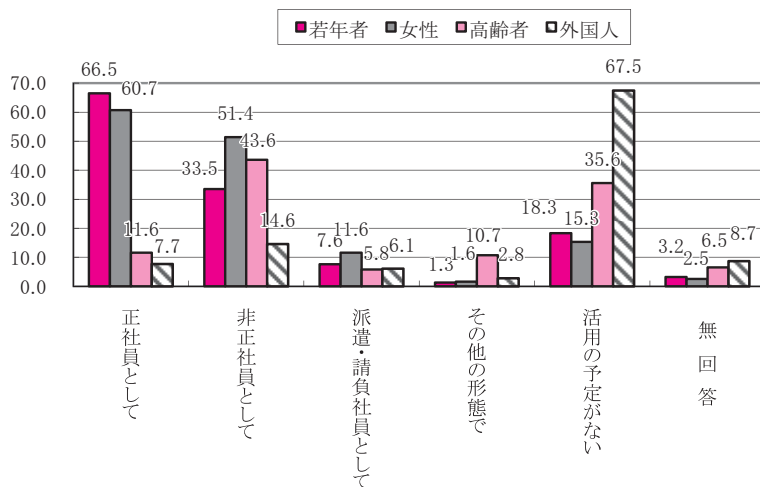
第1図 実際に活用した外国人の雇用形態(%, N=2252)



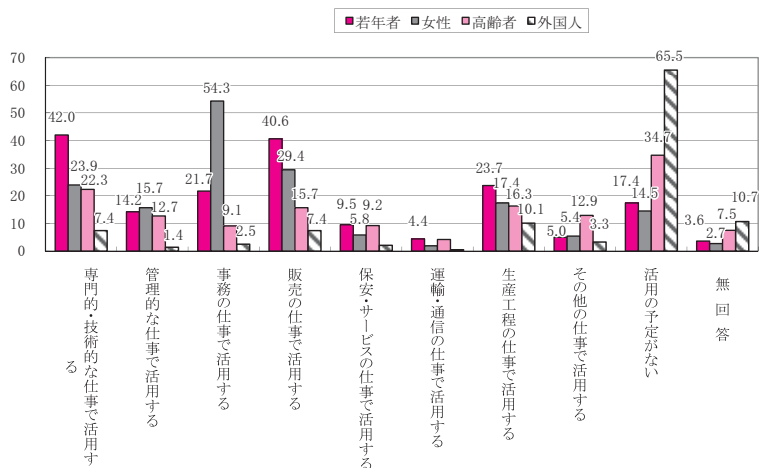
第2図 活用した外国人の仕事内容（％、N=2252）



第3図 活用方針・雇用形態（％、N=2252、M.A.）



第4図 活用方針・仕事内容（％、N=2252、M.A.）



(2) 仕事内容

「活用している（したことがある）」事業所には続けて、その仕事内容を尋ねた。

その結果は、第2図にみるとおり、もっとも多いのは「生産工程・労務の仕事」で、六割弱であった。次いで、「サービスの仕事」が三割を超える水準であった。

「生産工程・労務」と回答した事業所（N＝二五三）の業種をみると、その約九割と大多数が、製造業である。

製造業の中では、「消費、素材、機械関連以外の製造業」（三八・三％）、「機械関連製造業」（二八・五％）、「素材関連

製造業」（一三・〇％）、「消費関連製造業」（八・七％）となっている。

また、同様に「サービス」と回答した事業所（N＝一三五）についてみると、その業種は、宿泊業、飲食サービス業（四〇・〇％）、「卸売、小売業」（三九・三％）が中心となっている。そして、「医療、福祉」（八・一％）、「サービス業」（七・七％）が続いている。

2. 外国人の活用方針

直近二年間では、外国人を活用した事業所が約二割と、少数派であることを見た。その上で、では元々、外国人の活用方針はどうなっているのかを見

ておく。その位置づけを見るためには、日本人の若年者、女性、高齢者との対比が有効であろう。

(1) 雇用形態

雇用形態についてみると、若年者や女性では「正社員として活用したい」が六割超となっており、非正社員では高齢者も四割以上の指摘率となっている。その一方で、若年者などに比べた場合、外国人を活用しようとする事業所は少なく、外国人について正社員、非正社員での活用を考えている事業所はそれぞれ、約八％、約一五％、「活用の予定がない」という回答が七割弱となっている（第3図参照）。

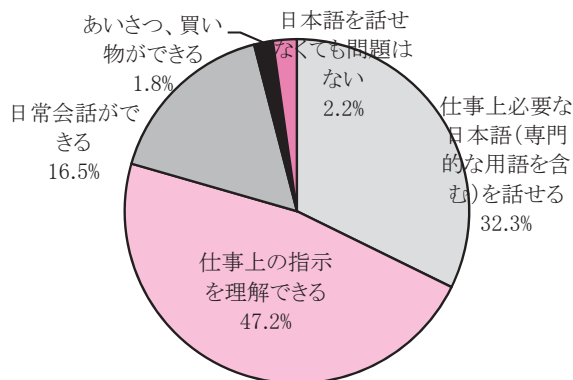
(2) 仕事内容

次に、活用する際の仕事内容について検討する。

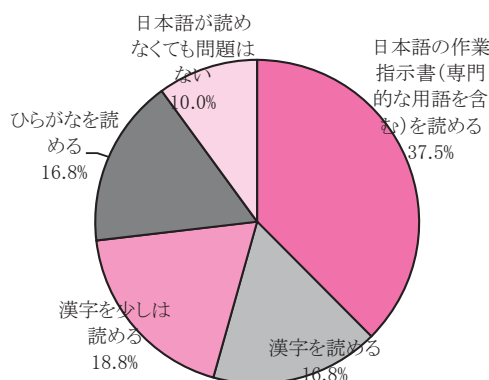
上で雇用形態についてみた結果からも明らかなように、外国人に関しては、「活用の予定がない」が全体のほぼ三分の二、約六六％の指摘率となっている。そして、率は相当下がるが、「生産工程の仕事で活用する」が一〇・一％、「専門的・技術的な仕事で活用する」、「販売の仕事で活用する」が共に七・四％という結果になっている（第4図参照）。

その一方で、若年者、女性、高齢者についてみると、まず、若年者では「専

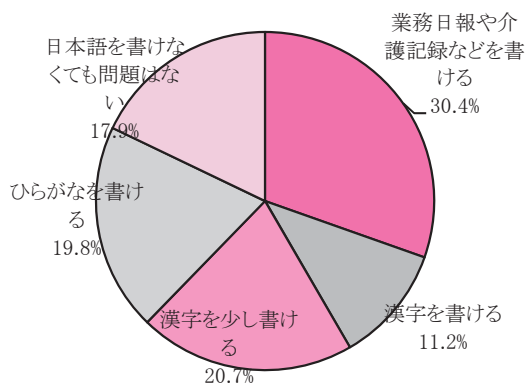
第5図 日本語を話す能力(%, N=623)



第6図 日本語を読む能力(%, N=618)



第7図 日本語を書く能力(%, N=615)



3. 日本語能力
実際に外国人労働者を雇う場合、当然のことであるが、指揮・命令を中心

門的・技術的な仕事で活用する(四二・〇%)がもっとも多く、「販売の仕事で活用する」も四割を越えている。女性では「事務の仕事で活用する」(五四・三%)がもっとも多く過半数となり、それに「販売の仕事で活用する」が約三割となっている。高齢者についてみると、外国人同様、「活用の予定がない」が約三五%でもっとも高くなっているが、「専門的・技術的な仕事で活用」も二割を越える水準にある。

このように、日本人の若年、女性、高齢者と対比すれば、元々、外国人労働者を活用する予定がない事業所が多数派である。先に見た雇用状況は、こうした方針を表したものと考えられよう。

(1) 話す
日本語を話すこと・理解することに

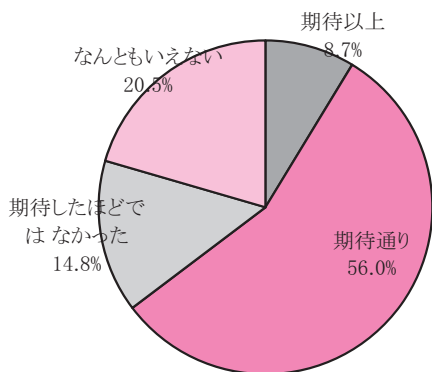
として、円滑なコミュニケーションが重要となってくる。紙幅の関係でここでは詳しく述べないが、本調査の中で採用の時、どのような点を重視するのか」という問いに対して、外国人の社員に関しては、ほぼ一割の事業所が、「日本語能力」と回答していた。指摘率の絶対的な水準としては決して高い数値ではないが、複数回答で尋ねた項目の中では、トップの指摘率となっていた。

では実際に「外国人を活用している(活用したことがある)」事業所では外国人を採用する場合、どの程度の日本語能力を求めているのだろうか。その点をここでみることにしたい。なお、ここでは、無回答を除いて集計を行っている。

本語を話すことは不要までを五段階に分け、求める水準を尋ねた。結果は、第5図に見るとおりである。全般的に求める「話す」能力の水準は高い。約八割が「仕事に必要な日本語を話せる」もしくは「仕事上の指示を理解できる」レベルを求めている。

もっとも多かったのは、「仕事上の指示を理解できる」で、ほぼ半数の四七・二%となった。そして、「仕事に必要な日本語(専門的な用語を含む)」を話せる(三二・三%)、「日常会話ができる」(一六・五%)と続いている。その一方で、「日本語を話せなくても問題はない」は約二%の水準に留まっている。事業所側は「話す」ことに関して、相対的に高いレベルの能力を求めているといえよう。おおまかに「仕事上、正確なコミュニケーションができるレベル」、「一般的、簡単なコミュニケーションができるレベル」、「一般的、簡単なコミュニケーションができるレベル」、「コミュニケーションができるレベル」という場合も一割

第8図 評価（％、N=493）



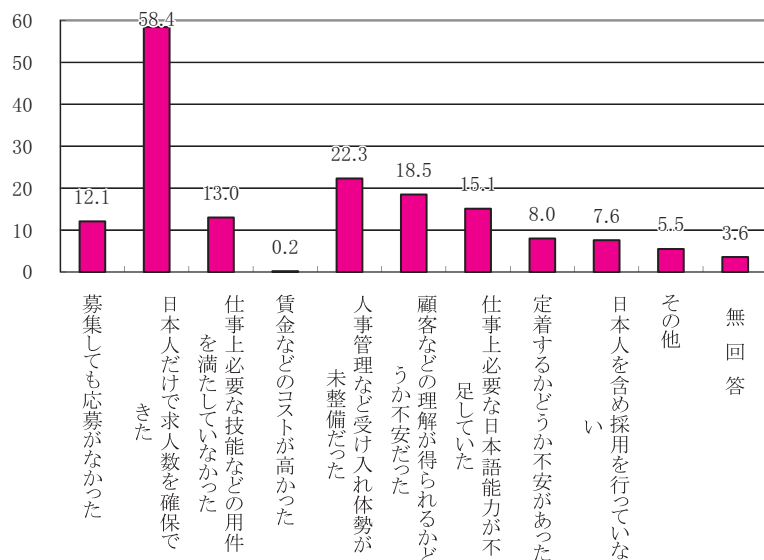
実際に雇用した外国人の行った仕事に対する評価はどうなっているのだろうか。その点を尋ねた結果が、第8図である。日本語能力の場合と同様、無回答を除いて、集計している。

4. 評価と外国人を採用しない理由

いレベルが三割ほどとなっている。「漢字を少しは書ける」まで含めると、全体の六割を越えている。「ひらがなを書ける」を加えれば、全体の八割強が書く能力を求めている。その一方で、書く能力を問わない場合が、二割弱となっている。

もっとも高度な「業務日報などを書く」というレベルを求めているのは、全体の約三割である。「話す」「読む」との対比に限って言えば、「書く」能力はもっとも「高いレベルの能力を求められない」能力である。

第9図 外国人労働者を活用してこなかった理由（％、N=1796、M.A.）



肯定的評価（「期待以上」＋「期待通り」）が、全体の約三分の二に達し、全般的に良好な評価となっている。評価を決めかねるという回答も約二割あるが、明確に「期待したほどではなかった」という否定的評価は、ほぼ一五％の水準に留まっている。

こうした評価となる理由の一つとして、先ほども述べたように、元々、現時点で雇用されている外国人労働者の能力レベルが一定程度以上であることが予想される。逆にいえば、こうした深刻な不況の中でも、能力があるからこそ、雇用されていると考えられよう。

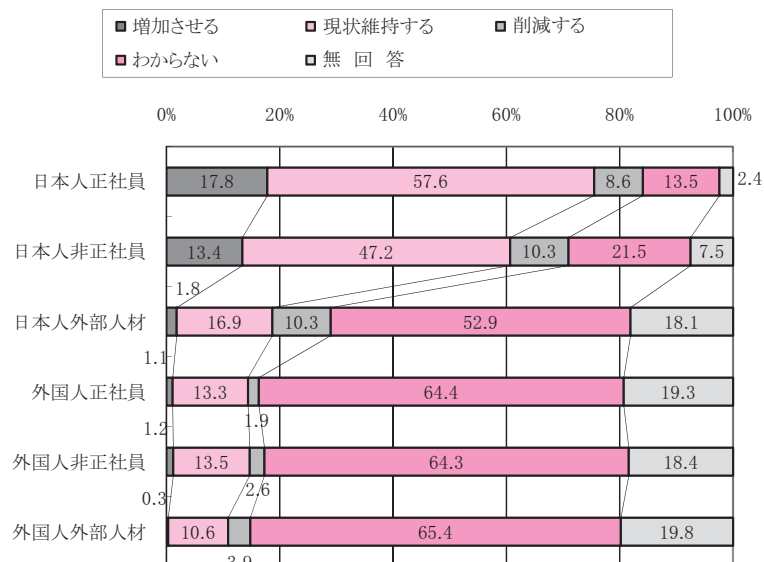
ここまでは、実際に外国人労働者を

活用した事業所の見解を検討してきたが、視点を変えて、多数を占める「外国人を活用していない（したことがない）」事業所に、その理由を尋ねた。結果は、第9図にまとめられている。

同図にみるとおり、もっとも多かったのは、「日本人だけで求人数を確保できた」からであり、約六割の水準にある。第二位以下の回答は約二割と、指摘率が相当下がるが、順に「人事労務管理など受け入れ体制が未整備だった」（二一・三％）、「顧客などの理解が得られるかどうか不安だった」（一八・五％）となっている。

失業率の高止まり傾向が続いている

第10図 今後の採用見込み（％、N=2252）



ことを考え合わせれば、こうした回答もある意味では、当然のことであろう。外国人を活用していない（したことがない）事業所は、その多くが外国人労働者を活用する必要に迫られていないのが現状である。

5. 今後の採用見込み

今後の採用見通しについては、日本人と外国人についてそれぞれ、正社員、非正社員、外部人材に分け、計六カテゴリーについて尋ねた。その結果は、第10図にまとめられている。

図から明らかなように、おおまかに

外とで傾向が異なる。前者に関しては、基本的には「現状維持する」(正社員・五七・六%、非正社員・四七・二%)とする回答が多数を占める。また「増加させる」が一割、「削減する」は約一割、「わからない」が一割二割となっている。

後者の日本人外部人材と外国人に関しては、「わからない」との回答が五割六割を超える水準にある。また「現状維持する」が共通して一割台となっているが、「日本人外部人材」のみは、「削減する」が一割を超えている。各カテゴリー共に「増加させる」という方針は、ほとんどない。

あくまでも相対的にはあるが、前者の日本人正社員・非正社員に関しては、ある程度計画的な採用が見られる一方で、後者の日本人外部人材と外国人に関しては、その時の状況に応じて対処する傾向と考えられよう。

6. 企業概要

本調査で対象とした事業所の、業種・規模について記しておく。

業種に関しては、「卸売・小売業」がもっとも多く、三八・八%を占めていた。次点が、「製造業(消費者、素材、機械関連以外)」の二二・八%となっている。この二つでほぼ半数を占めている。

従業員数の平均は、一三七・六人である。内訳は、正社員七一・三人、非正社員六九・一人、外部人材(派遣労働者、請負社員)六・七人である。

また、平均の外国人数は、全体で二・二人であった。その内、正社員は〇・五人、非正社員は一・九人である。

7. まとめ

現時点で、外国人労働者を雇用している事業所は約二割にすぎない。今後の活用も考えていない事業所が、約三分の二にのぼる。外国人を活用しない理由の第一位は「日本人だけで求人数を確保できたから」となっており、あえて手間やコストをかけてまで外国人労働者を雇うことはないというのが多くの事業所の意識と考えられる。また、外国人労働者を雇う場合には、一定程度以上の日本語能力を求めている。

この状況が今後すぐさま変わっていくとは考えにくい。が、ごくわずかながら、外国人について正社員や非正社員での雇用、そして、専門的・技術的な仕事での活用を考えている事業所も存在する。外国人労働者の雇用を考える際には、こうした少数の事業所が、どういった業種や規模であるのかを考察する必要がある。

日本労働研究雑誌

B5判●定価895円(税込)

年刊購読料10,740円
(〒サービス)

No.607 Jan. 2011
2011年特別号

2010 年労働政策研究会議報告
非正規雇用をめぐる政策課題
2010 年労働政策研究会議準備委員会責任編集

【パネルディスカッション】

【論文】 非正社員活用の多様化と均衡処遇——パートと契約社員の活用を中心に
島貫智行

非正社員の企業内訓練についての分析 原ひろみ
非正規労働者の声を活かす——組織化の事例から 後藤嘉代
非正規雇用をめぐる政策課題——労働法の視点から 奥田香子

【自由論議セッション】

●Aグループ

【論文】 スウェーデンの労使関係——企業レベルの賃金交渉の分析から
西村 純

【論文要旨】

産業別労働協約の分散化によるドイツ型労使交渉の諸要素の変容と行方
——労働組合と経営協議会を中心に 陳 浩
ドイツにおけるワーク・ライフ・バランスと非典型雇用 田中洋子

【論文】

企業のワーク・ライフ・バランス施策は「新たな報酬」か?
——ワーク・ライフ・バランス施策と企業への帰属意識の関係からの考察
高村静

●Bグループ

【論文】

労働契約の規制手法としての任意法規の意義と可能性
——“default rules”をめぐる学際的研究からの示唆 坂井岳夫
企業組織再編における労働関係の移転——ドイツ民法典 613a 条
および組織再編法における労働関係移転の検討 成田史子
韓国における就業規則による労働条件の不利益変更 朴孝淑

【論文要旨】

経済のグローバル化が日韓の労働者にもたらす影響の総合的研究
——労働力の非正規化と家族の変化が所得に与える影響
大沢真知子・金 明 中

●Cグループ

【論文要旨】

日本における仕事満足度の決定要因およびその雇用形態間の差異
馬欣欣

【論文】

嘱託(再雇用者)社員の人事管理の特質と課題
——60 歳代前半層を中心にして 藤波美帆・大木栄一

【論文要旨】

技術部門における仕事管理——戦略的人的資源管理の視点を踏まえて
田中秀樹

【論文】

営業支援職の組織内キャリア形成——コンサルティング会社A社の事例研究
長田美絵

お問い合わせ先 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 研究調整部成果普及課
Tel: 03-5903-6263 Fax: 03-5903-6115 E-mail book@jil.go.jp