

静岡県外国人労働実態調査 企業調査 報告書
パート1 派遣元・受託事業所調査

調査結果のまとめ

【①事業所の概要】

(1) 事業所の所在地・派遣請負業務開始時期

今回集計した 83 の派遣元・受託事業所のうち、半数弱（47%）が浜松市の事業所である。次いで、掛川市（13%）、磐田市（12%）、沼津市（6%）、湖西市（5%）であった。上位3市で派遣元企業の約70%を占める。業務形態は、派遣事業に該当する事業所が約9割（89%）、請負業務に該当する事業所が約7割（70%）である。

業務開始時期をみると、労働者の派遣事業では2005年～2007年に開始した事業所が半数（52%）である。2000年～2007年の7年間に事業を開始した事業所が約85%となっており、労働者の派遣事業は比較的新しい事業と言える。一方、業務請負事業の開始時期は、より広範囲にわたっている。もっとも多いのが2000年～2004年であり全事業所の2割強（22%）がこの時期に請負事業を開始している。2000年から請負事業を開始した事業所は全体の約36%である。1990年代、2000年代に事業を開始した事業所はそれぞれ36%と同水準にある。

(2) 外国人労働者の活用状況・活用開始時期、派遣請負契約業者数

外国人労働者を活用している事業所は、57%と半数を超えている。派遣事業で外国人の活用を開始した時期は、2005年～2007年の3年間がもっとも多く半数を超している（58%）。一方、業務請負で外国人を開始した時期はより早く、より広く分散している。もっとも多く見られたのは1995年～1999年であるが、それでも全体の3割弱（29%）を占めるに過ぎない。派遣請負契約業者数をみると、派遣事業では、2～4社が3割弱（28%）ともっとも多い。1社～9社で全体の7割（72%）を占めている。一方、業務請負事業では、やはり2～4社が約3割（29%）ともっとも多い。1社～9社と業務請負契約をしている業者は全体の4分の3である（76%）。

(3) 経営者の国籍・従業員数・登録労働者数

経営者の国籍は日本人が圧倒的に多く9割を超えている（92%）。ブラジル国籍の経営者も15%を占める。従業員数は、10～29人がもっとも多く全体の4分の1（25%）を占めており、10人～99人の企業が半数弱（46%）である。派遣労働者数についてみると、男性の平均人数は54.7人、女性の平均人数は36.3人となっている。この数値は平均値であるため、大人数の従業員をかかえる事業所が1社でもあるとその影響を受けることに注意を要する。ブラジル人派遣労働者数は、男性の平均人数が39.7人、女性が21.9人である。他の国籍の派遣労働者数は格段に少なく、ペルー人男性が6.9人、女性が2.3人である。請負労働者数は、日本人男性の平均人数が24.9人、女性が16.1人となっている。ブラジル人男性は32.1人、女性は31.9人である。日本人の場合、派遣・請負共に男性の労働者数の方が女性よりも多い。しかし、ブラジル人の場合、請負労働者数に大きな男女間の差は見られない。中国人やインドネシア人の外国人労働者、そして研修生・技能実習生はさほど多く雇用されてはいない。

(4) 派遣企業の売上高、派遣請負先の業種

派遣企業の売上高の山は大きく二つに分かれる。1つは100～1000万円未満（33%）、2つめは5000万～2億（25%）の範囲である。派遣請負先の業種は、自動車（部品）が4割ともっとも多く、次いで電機・電子機器（部品）が31%で続いている。自動車（部品）、電機・電子機器（部品）、電機・電子機器（最終完成品）で全体の88%を占める。もっとも売上高の多い業種は、自動車（部品）の15%であった。

【②注文・業務の動向】

(1) 派遣・請負先企業数の動向

過去1年間の派遣先企業数の動向は、「変わらない」がもっとも多く43%である。次いで、「やや増えた」（24%）、「増えた」（15%）となっている。両者をあわせると「増えた」と回答した業者が約4割である。業務請負注文主数については、同じく「変わらない」が41%ともっとも多いが、「やや増えた」（16%）と「やや減った」（18%）がほぼ同レベルで並んでいる。派遣事業では、全体的に「増えた」という回答が多かったのに対し、業務請負では「やや増えた」と「やや減った」との回答が同水準にあるのが特徴である。

(2) 契約の中途解約

過去1年間に中途解約や業務減を経験した業者は全体の4分の1（27%）である。中途解約件数は1件がもっとも多く43%であった。中途解約等の理由でもっとも多かったのは「発注側の生産量の縮小に伴う人員減」で、約9割に達している。次に多いのが「発注側の急な事業変更」で43%であった。中途解約の原因は、「主に発注側にある」と回答した業者が9割弱（86%）であった。中途解約等への対応としては、「新たな就業機会を提供」が多く約9割（91%）であった。

【③福利厚生・教育訓練】

(1) 昇給・賞与・退職金制度

2006年の昇給についてみると、日本人・外国人共に「一部を除き実施」がもっとも高く、続いて「実施していない」になっている。しかし、日本人と外国人を比較してみると「全員に実施」が日本人で18%であるのに対し、外国人では4%に過ぎない。2006年の賞与は、両者共に「実施していない」の割合がもっとも高く、ついで「一部を除き実施」、「全員に実施」となっている。しかし、その分布の形状は大きく異なっており、日本人では「一部を除き実施」が28%、「全員に実施」が20%であるが、外国人ではそれぞれ23%、2%である。「実施していない」の割合の格差は更に大きく、日本人では40%であるが、外国人では66%である。退職金制度は、どちらも「ない」がもっとも多いが、その分布の仕方はやはり大きく異なっている。日本人の場合、「ない」が約6割（61%）、「ある」が約3割（28%）であるのに対し、外国人の場合は「ない」が約8割（81%）、「ある」が約1割（11%）となっている。

(2) 保険加入率

日本人・外国人派遣請負スタッフの保険加入率には大きな差が見られる。日本人の場合、雇用保険加入率 100%の事業所は約 4 割(44%)であるのに対し、外国人では 2 割程度 (19%) に過ぎない。加入率が 19%以下である事業所は日本人の場合、約 1 割 (11%) であるが、外国人の場合は約 3 割 (30%) である。

健康保険加入率でも同様の傾向が見られる。加入率 100%である事業所の割合は日本人の場合 4 割強 (43%) であるが、外国人の場合は 2 割弱 (17%) である。反対に 19%以下である事業所の割合は、日本人で 1 割強 (12%) であるのに対し、外国人では 3 分の 1 (34%) に達している。厚生年金加入率では、100%加入の事業所が日本人の場合 4 割 (43%) であるのに対し、外国人は 2 割 (17%) に達しない。厚生年金加入率が 19%以下の事業所の割合は、日本人では 1 割 (12%) であるが、外国人では 3 分の 1 (34%) である。

(3) 健康診断・福利厚生施設の利用

定期健康診断の機会を設けている業者は 87%であった。しかし、共済互助制度は 13%、福利厚生施設は 28%と低い。定期健康診断を派遣請負労働者が利用できるか否かを聞いたところ、定期健康診断では、外国人が 100%、日本人は「非回答」があった分だけ低く 97%である。共済互助制度、福利厚生施設の利用については件数が少ないため、ここでは言及しない。

(4) 派遣請負労働者の教育訓練制度

教育訓練制度は、約 7 割 (72%) の企業が「登録・採用時に実施」と回答している。一方、「派遣請負先での就業開始後」という業者も多く、半数を超えている (55%)。教育訓練期間は 1~2 日間がもっとも多く 47%を占める。教育訓練実施者は、「OJT」がもっとも多く約 8 割 (78%) であった。続いて「事業所の社員が講師になり教育訓練実施」(57%)、「派遣先での研修」(28%) となっている。件数が少ないので確かなことは言えないが、教育訓練を実施出来ない理由としては、「教育訓練を受けてもやめる人が多い」という理由が大きいようである。教育訓練の内容は、「業務に必要な知識・技術」が 9 割 (89%) ともっとも多く、続いて「一般常識・マナー」(73%) である。

派遣請負労働者の教育訓練では、「働きながら行う教育訓練・能力開発 (OJT)」がもっとも多く、約 8 割の事業所で行っていた (78%)。ついで多かったのは、「事業所の社員が講師役となって、教育訓練・能力開発を行った」の 57%である。「派遣先での研修」も比較的多く、全事業所の 28%で実施していた。

【④派遣請負労働者の募集】

(1)派遣請負労働者の募集方法

日本人の募集方法でもっとも多いのは、「労働者が友人・知人を紹介する」で 6 割、続いて「ハローワーク等の公的機関からの紹介」で 6 割弱 (57%) であった。外国人の場合、「労働者が友人・知人を紹介」がもっとも多く約 85%、次いで「労働者が家族・親戚を紹介」の 66%であった。外国人の方が 私的ネットワークに依拠する割合が高い。

(2) 労働者の過不足感・派遣請負就業者数の変化

派遣・請負共に不足感が強い傾向が見られる。派遣労働者では、「やや不足」(26%)と「大いに不足」(27%)を合わせると約5割(52%)である。一方、請負労働者の場合、両者を合わせると約4割(40%)となる。派遣請負就業者数の変化をみると、日本人の場合「変化無し」(39%)がもっとも多く、続いて「減少した」(26%)、「増加した」(23%)の順番である。外国人の場合「減少した」(38%)がもっとも多く、続いて「増加した」(30%)、「変化無し」(28%)である。変化人数についてみると、日本人では、1人から19人(65%)がもっとも多いが、外国人では10人から49人が約6割(59%)ともっとも多い。日本人派遣・請負労働者数に比べ、外国人派遣・請負労働者数はより大きな変動を示している。

【⑤請負現場の責任者】

請負現場の責任者については、約6割(60%)の業者が「全ての現場に責任者がいる」と回答している。請負現場責任者の業務内容としてもっとも多くあげられたのは「現場における請負労働者の指揮命令」で9割(90%)、「現場における請負労働者の雇用管理」(83%)、「請負労働者の苦情相談対応」(81%)がそれぞれ約8割程度である。外国人請負現場管理者の国籍は、「外国人と日本人」が約4割(41%)でもっとも高く、続いて「日本人」の3割(32%)である。「外国人」の割合は約2割弱(18%)である。

【⑥外国人労働者雇用による影響】

(1) プラスの影響

プラスの影響では、「突発的な業務量の増減に対応可能になった」が半数を超え(53%)、もっとも高かった。続いて「深夜休日の稼働率が向上」(40%)、「屈強な労働者を確保することができた」(36%)と回答した業者が多かった。「プラスの影響はない」と回答した業者は6%であった。

(2) マイナスの影響

マイナスの影響では、「定着率が低い」が6割(62%)を超えもっとも高かった。「言葉の壁があるため、コミュニケーションがとりづらい」が5割強(53%)、「仕事に対する考え方が違う」が4割弱(36%)と続く。「トラブルは特に生じていない」と回答した業者は17%であった。

(3) 日本語を習熟していない外国人労働者との労働契約交渉

外国人労働者との契約交渉では、半数以上(51%)の業者が「外国人の母国語で行う」と回答している。「日本語で行う」のは5分の1(21%)であった。「日本語を習熟していない外国人労働者とは契約交渉しない」が2割弱(17%)であった。労働者の母国語で契約交渉を行う場合、「通訳は事業所で用意する」が9割を超えた(92%)。労働契約交渉は、労働者の母国語を通じて行う体制が整っているとみていいだろう。

【⑦外国人労働者の労働災害】

(1) 外国人労働者のけがの有無・原因

過去1年間における外国人労働者の業務上のけがについては、派遣元企業の約6割(60%)が「ある」と回答している。けがの原因としてもっとも多くあげられているのは、「労働者側が不注意」(96%)で、これだけでほぼ100%近い。次に多いのが「労働者側が職場環境に不慣れ」の32%である。業者は、けがの多くが労働者側の問題によるものと捉えているようである。

(2) 外国人労働者の業務上のけがの再発防止策

外国人労働者の業務上のけがの再発防止策としてもっとも多く採用されているのが「外国語による注意喚起を促す書面の配布や事業所内への注意書き等の掲示」で約8割(82%)であった。「研修の充実」(32%)、「マニュアルの作成・充実」(29%)がそれに続く。

【⑧その他の設問】

(1) 外国人労働者への労働条件通知法

外国人労働者が日本語に習熟していない場合、もっとも多く使われる労働条件通知方法は「母国語による書面と口頭説明」で約4割(38%)であった。それに続くのが「日本語による書面と母国語による口頭説明」の2割(21%)である。外国人労働者が日本語に習熟している場合でも、「母国語による書面と口頭説明」の割合がもっとも高く、約3割に達している(30%)。

(2) 今後の外国人労働者等の推移予測

派遣労働者については、日本人・外国人にかかわらず「増加する」と予測する業者がもっとも多かった。一方、請負労働者については国籍にかかわらず「増加する」と「現状維持」と二つに分かれる傾向が見られた。外国人技能実習生・研修生については不確定要素が多いためか、「分からない」に回答が集中している。

(3) 外国人労働者を受け入れない理由

外国人労働者を受け入れない理由としてもっとも多く挙げられたのは「コミュニケーションが困難」で全体の3分の1(34%)、続いて「必要な能力を備えた労働者を確保するのが困難」と「今いる日本人従業員で十分」であった(31%)。それに続くのが「トラブル増加が予想されるため」の29%である。

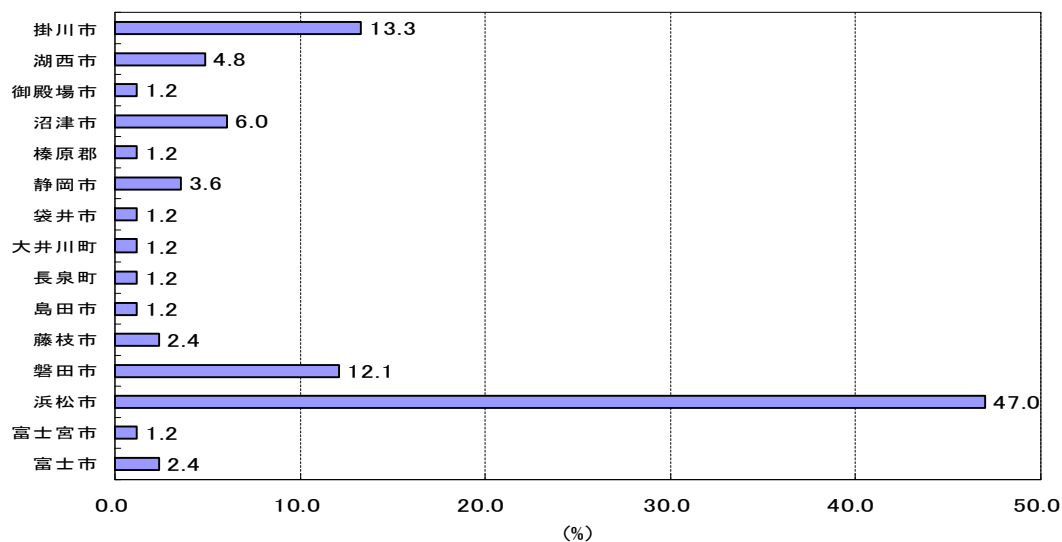
各設問の回答結果と分析

【①事業所の概要】

1 貴事業所の所在地は、どちらでしょうか。市町村名を以下にご記入ください。

図 所在地

図 事業所の所在地 (N=83)

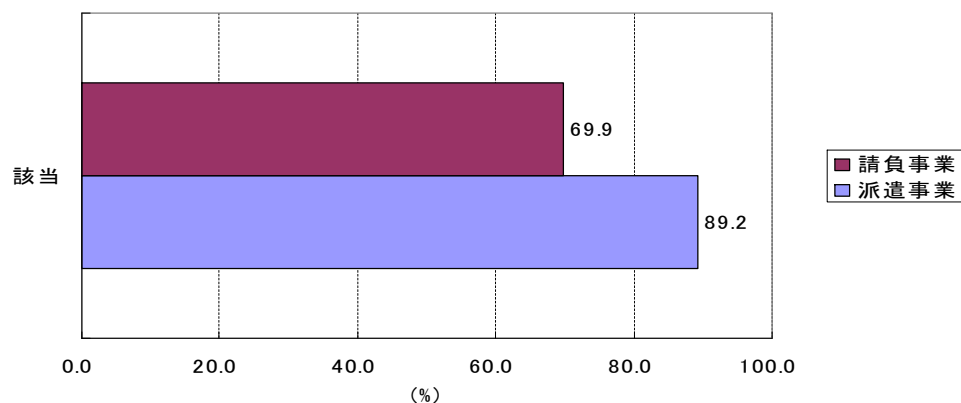


今回集計した 83 の派遣元受託事業所のうち、半数弱 (47%) が浜松市の事業所である。次いで多い順番に掛川市 (13%)、磐田市 (12%) であった。この 3 市で全体の約 7 割を占める。

2 貴事業所の業務形態についてお伺いします。あてはまるものすべてに○を付けてください。

図 業務形態

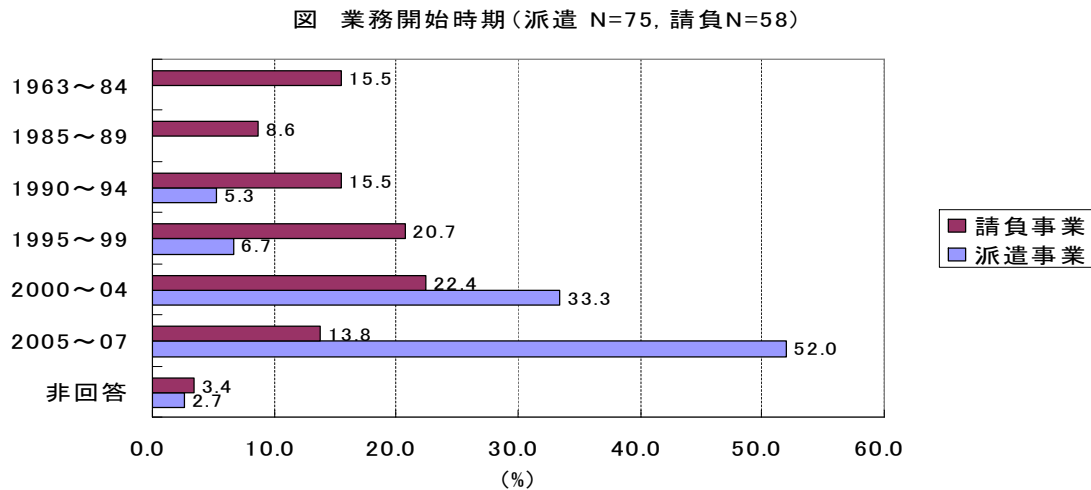
図 業務形態 (N=82)



業務形態では、労働者の派遣事業を行っている事業所が全体の約 9 割 (89%) である。一方、業務請負事業を行っている事業所は、全体の約 7 割 (70%) であった。

3 貴事業所が、上記の業務を開始した時期についてお伺いします。カッコ内にそれぞれ数字を西暦でご記入ください。行っていない事業については、空欄のままです。

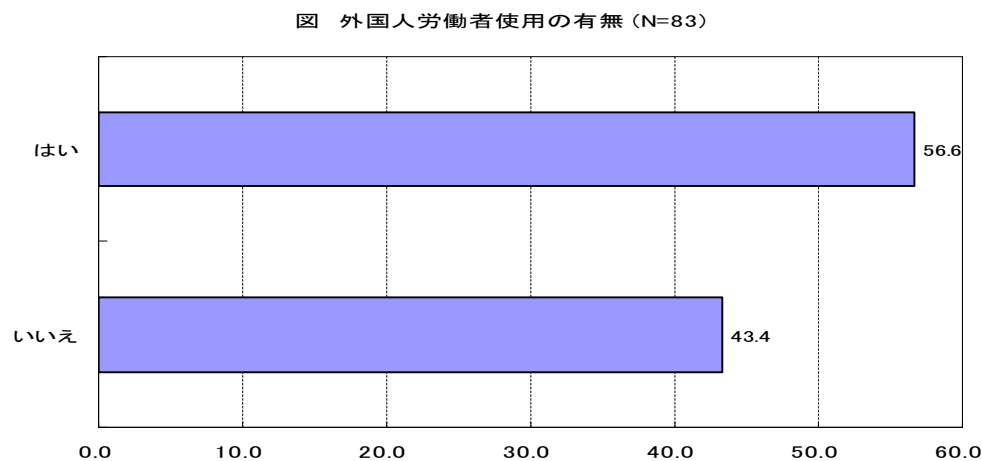
図 業務開始時期



労働者派遣事業の業務開始時期をみると、約半数（52%）の事業所が2005～2007年に派遣事業を開始している。2000年から事業を開始している事業所は約85%である。調査対象となった事業所が労働者の派遣事業を開始したのは、比較的近年と言える。業務請負事業開始時期は派遣開始時期よりもばらつきが見られる。最も多いのが2000年～2004年の22%である。2000年以降に事業を開始した事業所は約36%である。

4 貴事業所では、外国人労働者を派遣労働者、請負業務のための労働者として使用していますか。

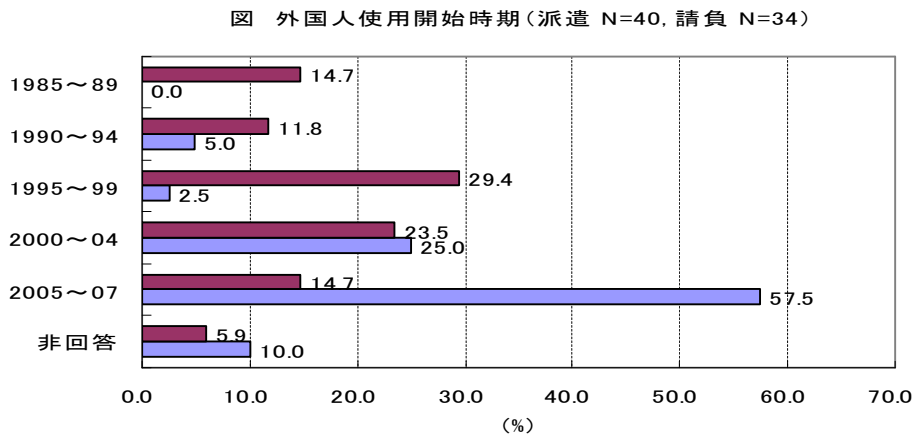
図 外国人労働者使用の有無



外国人労働者を活用している事業所は全体の56%と半数を超える。

5 貴事業所で、外国人を派遣・請負業務のための労働者として使用を開始した時期について教えてください。カッコ内にそれぞれ数字を西暦でご記入ください。行っていない事業については、空欄のままで結構です。

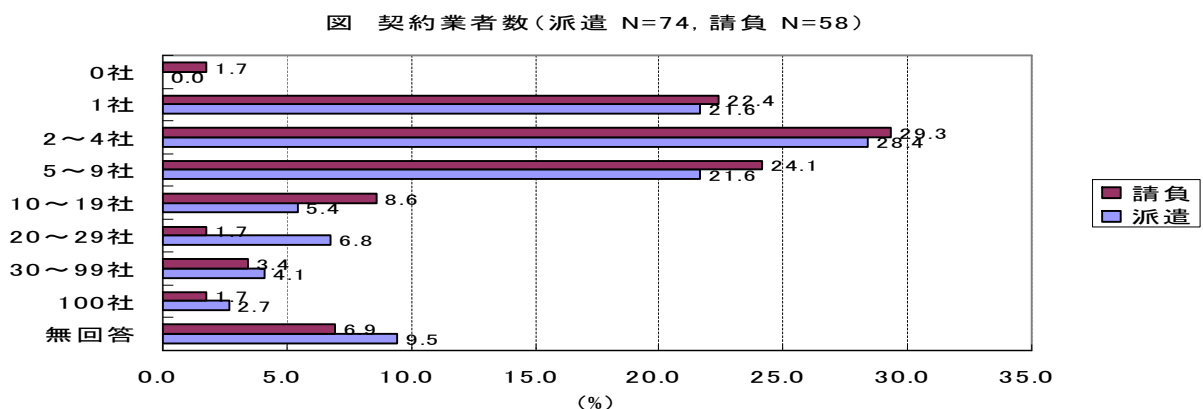
図 外国人使用開始時期



外国人の活用を派遣事業で開始した時期は、2005年～2007年の3年間に際だって高く半数を超す(58%)。1990年代が8%、2000年度前半が25%と近年になるほど、外国人を派遣事業で活用する事業所数は増加傾向にある。一方、外国人を請負事業で活用し始めた時期は、派遣事業よりも早く、また、広範囲に及んでいる。最も多いのは、1995年～99年の29%である。

6 貴事業所が、労働者の派遣事業、業務請負の事業について、現在契約を結んでいる会社の数をお答えください。

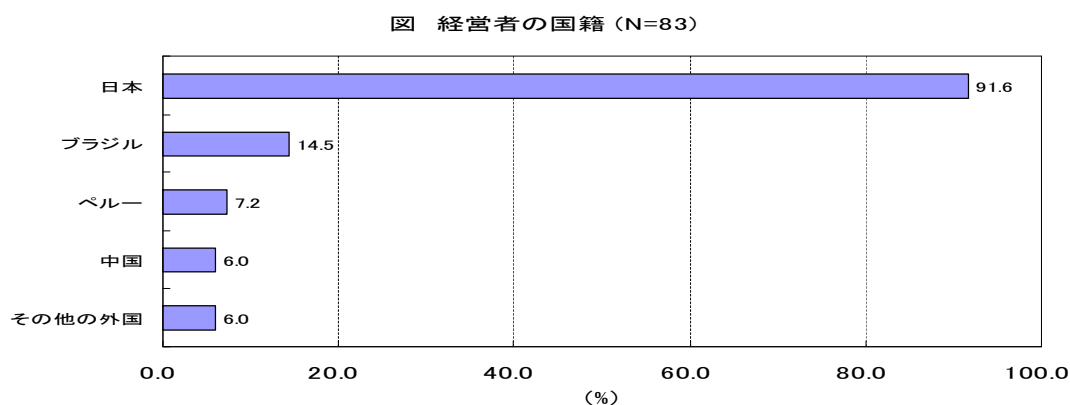
図 派遣請負契約業者数



派遣事業所が現在契約を結んでいる会社の数は、2～4社が最も多く3割弱である(28%)。次いで、1社と5社～9社がそれぞれ20%台と続く。1社～9社と契約している事業所が全体の約7割(72%)を占めている。業務請負事業の契約社数も2～4社が最も多く全体の約3割である(29%)。次いで、5～9社の24%、1社の22%となっている。1社～9社と業務請負事業の契約をしている会社が4分の3を占める(76%)。

7 貴社の経営者の国籍についてお伺いします。経営者が複数いる場合は、以下の中からあてはまるものを複数、選んでください。

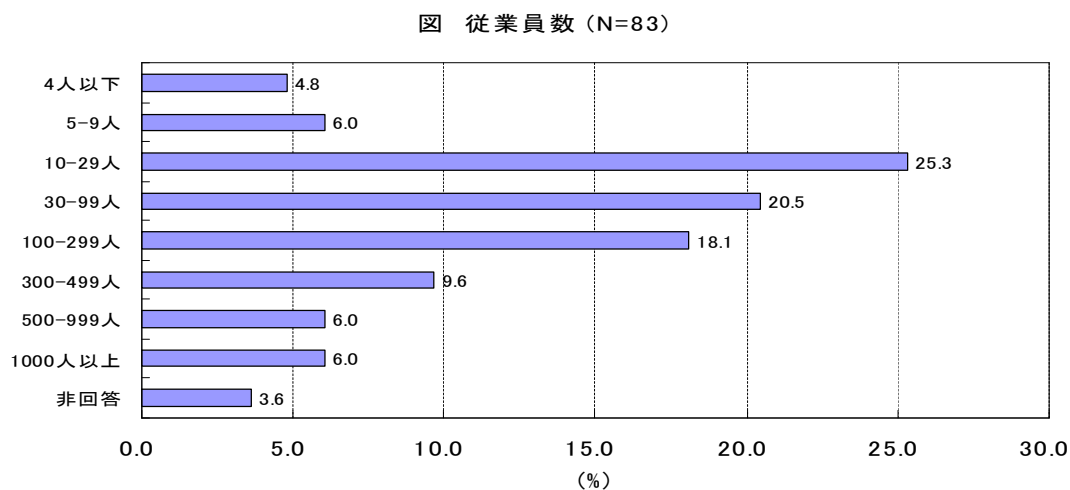
図 経営者の国籍



経営者の国籍は日本人が圧倒的に多く約9割(92%)である。次いでブラジル人15%、ペルー人7%、中国人6%、その他の外国人6%となっている。

8 貴社全体の従業員数についてお伺いします。貴社全体の従業員数を以下の数字からあてはまるものを1つだけお選びください。

図 従業員数



従業員数は、10~29人の事業所が最も多く全体の約4分の1(25%)、次いで30~99人の21%、100~299人の18%となっている。10人から299人の事業所で全体の約65%に達している。

9 貴事業所が、一手に契約または登録している日本人と外国人の労働者数について男女別、国籍別に教えてください。

表 契約・登録労働者数

	日本		ブラジル		ペルー	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
派遣労働者	54.7 (132.5) N=74	36.3 (95.7) N=74	39.7 (61.9) N=40	21.9 (34.4) N=40	6.9 (32.0) N=40	2.3 (8.4) N=40
業務請負の労働者	24.9 (46.9) N=58	16.1 (41.3) N=58	32.1 (68.7) N=34	31.9 (67.2) N=34	1.4 (3.4) N=34	1.6 (5.1) N=34
研修生・技能実習生	/		3人=1件 N=34	0 (0) N=34	0 (0) N=34	0 (0) N=34
	中国		インドネシア		その他	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
派遣労働者	1人=1件 2人=1件 N=40	0.32 (1.05) N=40	0 (0) N=40	1人=1件 (N=40)	1.4 (5.5) N=40	2.3 (11.2) N=40
業務請負の労働者	0.85 (2.7) N=34	0.74 (2.8) N=34	1人=2件 (N=34)	1人=1件 (N=34)	0.56 (1.73) N=34	2.21 (6.98) N=34
研修生・技能実習生	0 (0) N=34	0 (0) N=34	0 (0) N=34	0 (0) N=34	5人=1件 (N=34)	15人=1件 (N=34)

上記の表はことわりのない限り、一番上の数値は平均値、括弧内の数値は標準偏差を表している。サンプル数が十分でない場合は平均値を算出せず、説明を加えた。

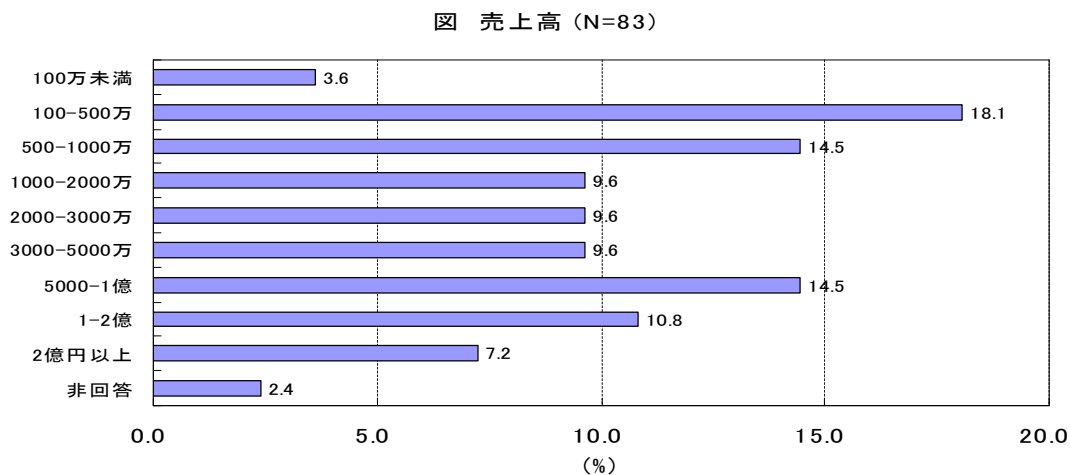
日本人派遣労働者数をみると、男性の平均は 55.7 人、女性は 36.3 人となっている。この表の数値は平均値であるため、大人数の従業員をかかえた業者が 1 社でもあるとその影響を受けることに注意する必要がある。ブラジル人派遣労働者数は平均値で、男性が 39.7 人、女性が 21.9 人であった。他の国籍の派遣労働者はぐっと数値が下がり、ペルー人男性が 6.9 人、女性が 2.3 人である。中国人・インドネシア人はほとんど雇用されていない。

業務請負労働者数をみると、日本人男性は平均 24.9 人、女性は 16.1 人となっている。ブラジル人男性は 32.1 人、女性は 31.9 人である。日本人の場合、派遣・請負ともに男性の労働者の方が女性より多いが、ブラジル人の業務請負労働者の平均労働者数に男女間の大きな違いは見られない。

研修生・技能実習生はあまり多くは雇われていないようである。

10 貴事業所の1か月当たりの平均的な売上高についてお伺いします。あてはまるものに1つだけ○を付けてください。

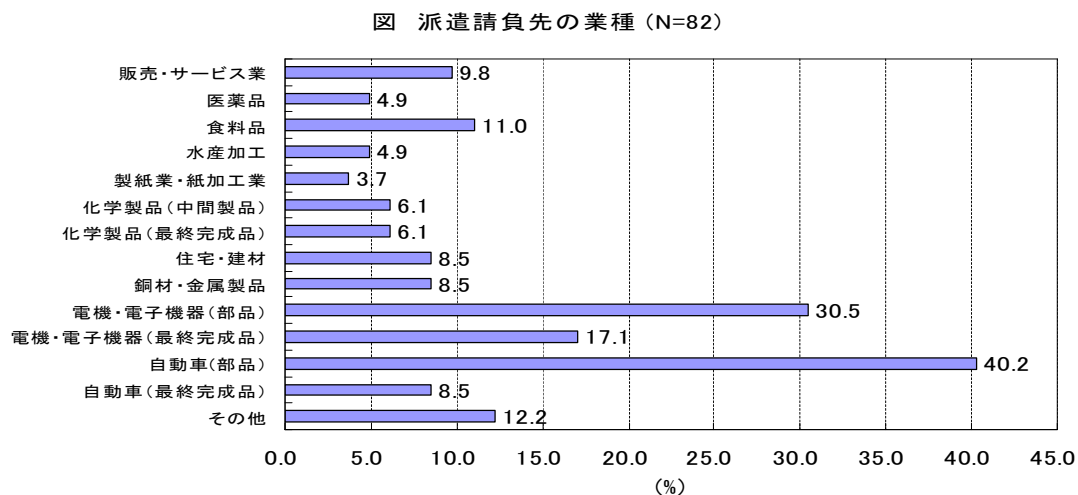
図 売上高



売上高の山は大きく2つに分かれる。1つは100～1000万円の範囲（33%）、もう1つは5000万～2億（25%）の範囲である。

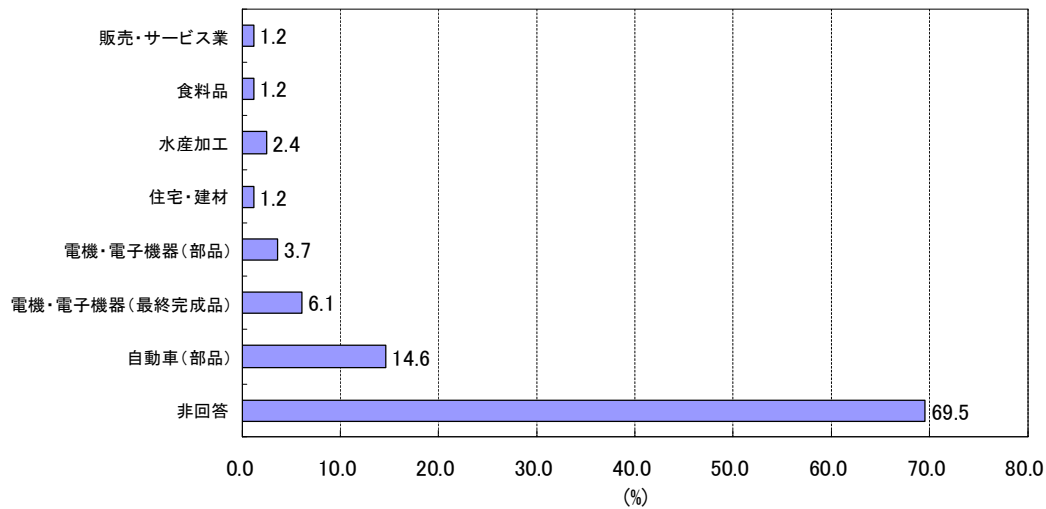
11 貴事業所において、労働者を派遣している（又は業務を請け負っている）企業の業種についてお伺いします。派遣先・注文主の業種であてはまるものすべてに○を付けてください。その中でも、もっとも売上高の多い業種には、◎を付けてください。

図 派遣請負先の業種



派遣請負先の業種は多い順に、自動車（部品）40%、電機・電子機器（部品）31%、電機・電子機器（最終完成品）17%となっている。この三業種で全体の約88%を占める。

図 最も売上高の多い業種 (N=82)



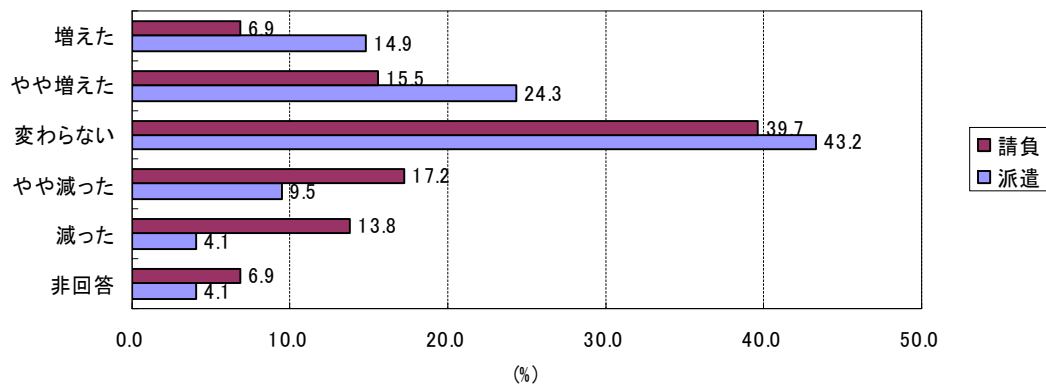
最も売上高の多い業種は、やはり自動車（部品）で15%、続いて電機・電子機器（最終完成品）の6%であった。

【②注文・業務の動向】

12 過去1年間の派遣先企業数、業務請負の注文主数の動向についてお伺いします。それぞれについてあてはまるものに1つだけ○を付けてください。

図 注文主の動向

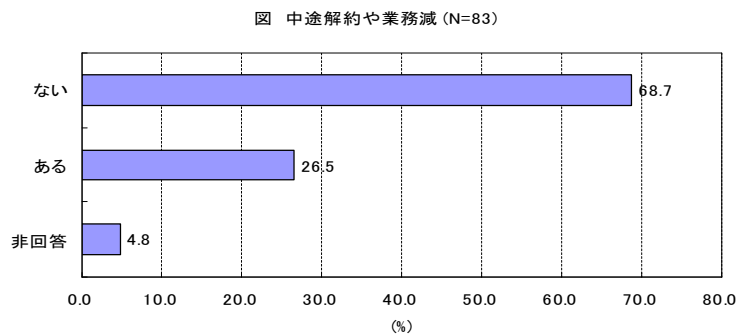
図 注文主の動向(派遣 N=74, 請負 N=58)



過去1年間の派遣先企業数をみると、「変わらない」が最も多く43%、「やや増えた」(24%)と「増えた」(15%)が次いで多く、両者をあわせると約4割(39%)となる。業務請負の注文主数の動向も「変わらない」が最も多く40%である。派遣事業と傾向が異なる点は、「増えた」、「やや増えた」と回答した事業所の割合と(22%)「減った」、「やや減った」と回答した事業所の割合(34%)が比較的均衡している点である。

13 過去1年間に、特定の業務請負の注文主や派遣先の企業から、契約の中途解除や業務請負の仕事量、労働者派遣の人員数が、大幅に減らされたことがありますか。

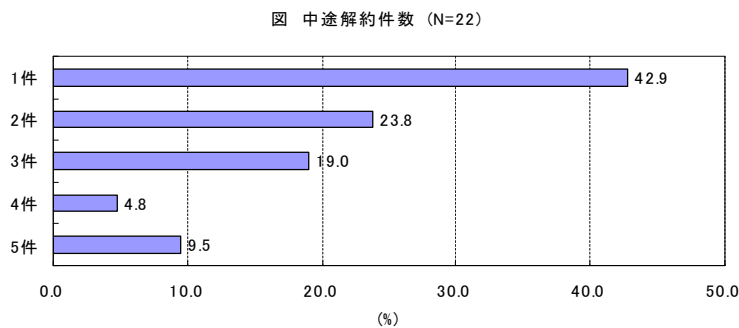
図 中途解約や業務減



過去1年間における契約の中途解約についてみると、中途解約や業務の大幅減少があったと回答した企業は全体の27%であった。

13-1 問13で「1 ある」を選ばれた事業所のみお伺いします。過去1年間で、契約の中途解除・業務の大幅減少の件数はどの程度ありましたか。カッコ内に数字をご記入ください。

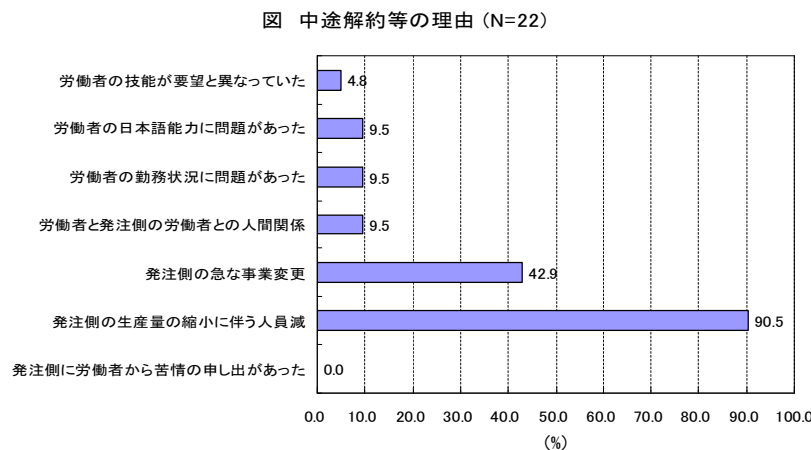
図 中途解約等



中途解約の件数は1件が最も多く、43%を占める。中途解約数1件から3件で86%を占める。

13-2 契約の中途解除や業務の大幅減少の理由についてお伺いします。あてはまるものに3つまで○をつけてください。

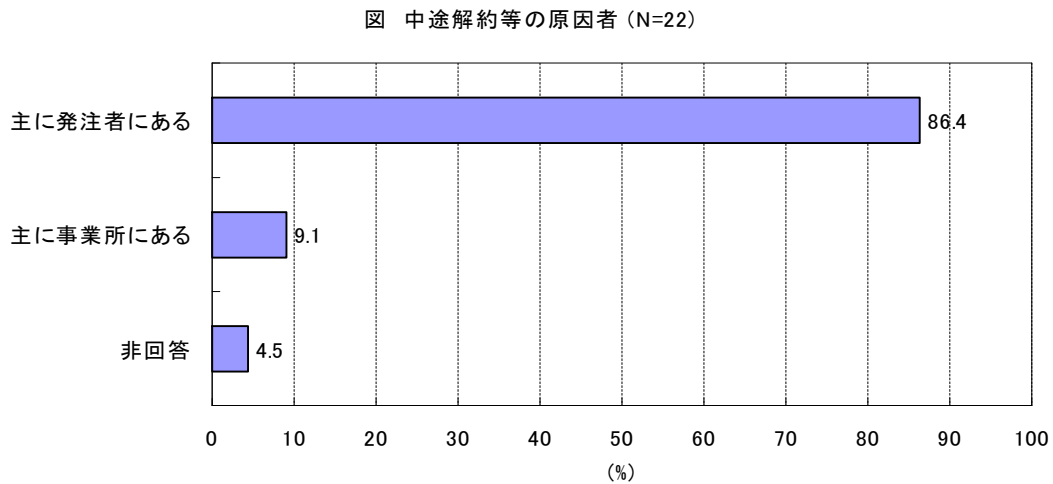
図 中途解約等の理由



中途解約や業務の大幅減少の理由について最も多かったのは、「発注者の生産量の縮小（減産）に伴う人員減」で、91%であった。次いで、「発注者の事業計画の急な変更・中止等」の43%である。

13-3 契約の中途解除や業務の大幅減少の原因は、主にどちら側にあると思われますか。当てはまるものに1つだけ○をつけてください。

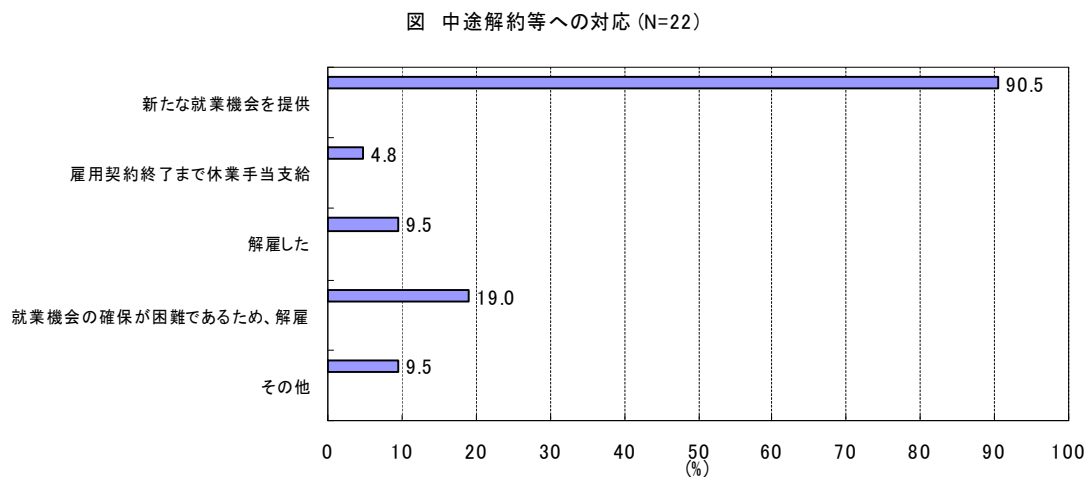
図 中途解約等の原因者



中途解約等の経験のある事業所に中途解約等の原因者を聞いたところ、圧倒的に「発注者側」という回答が多かった (86%)。

13-4 契約の中途解除や業務の大幅減少があった場合の、派遣・請負の労働者に対する対応方法についてお伺いします。当てはまるものにすべて○をつけてください。

図 中途解約等への対応



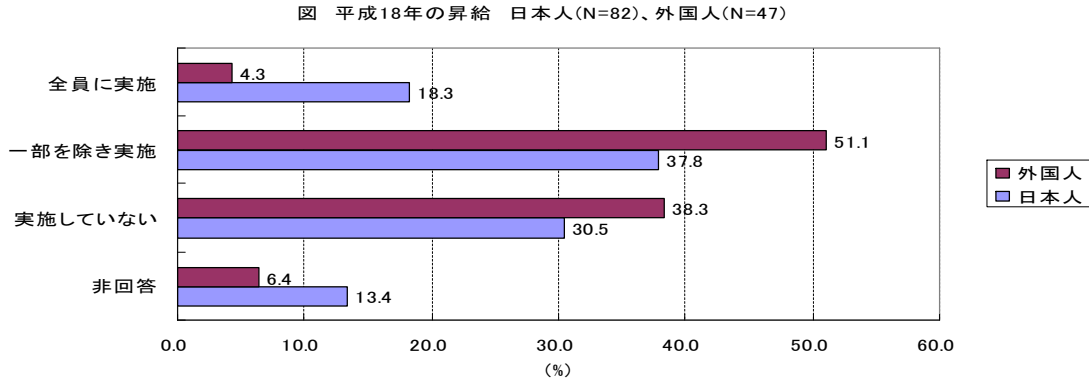
中途解約等を経験した事業所に絞って中途解約時の対応について聞いたところ、大多数の事業所が「新たな就業機会を提供」(91%) していることがわかった。次に多かったのは、「就業機会の確保が困難であることからやむを得ず解雇した」で約 20%であった。

【③福利厚生・教育訓練】

14 派遣・業務請負スタッフの昇給・賞与・退職金について、日本人と外国人に区分してお伺いします。

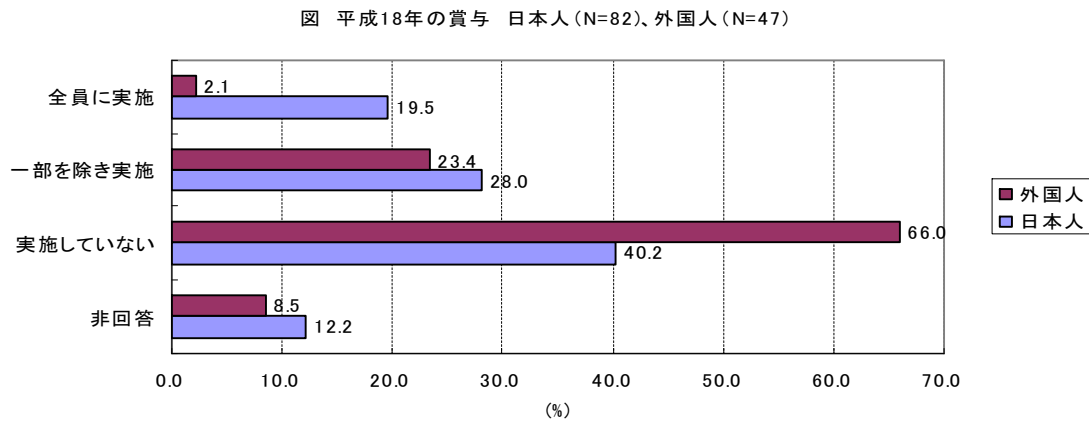
図 派遣請負スタッフの昇給等

(1) 平成18年の昇給



日本人派遣・業務請負スタッフの平成18年の昇給についてみると、「一部を除き実施」が最も多く38%であった。続いて「実施していない」の31%、「全員に実施」の18%となっている。外国人派遣・請負スタッフの場合、順番は同じであるが数値は大きく異なる。最も多い「一部を除き実施」は約半数(51%)、「実施していない」(38%)、そして「全員に実施」の4%である。

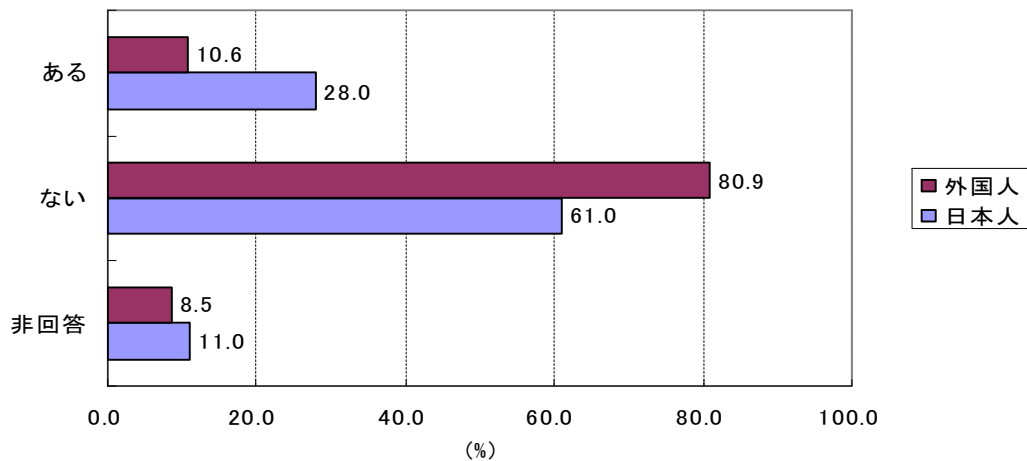
(2) 平成18年の賞与



平成18年の賞与についてみると、日本人では「実施していない」(40.2%)、「一部を除き実施」(28%)、「全員に実施」(20%)の順番になっている。外国人では順番は変わらないが割合に大きな違いが見られる。例えば「実施していない」は約3分の2(66%)、「一部を除き実施」(23%)、そして「全員に実施」はわずかに2%である。

(3) 退職金制度の有無

図 退職金制度の有無 日本人(N=82)、外国人(N=47)



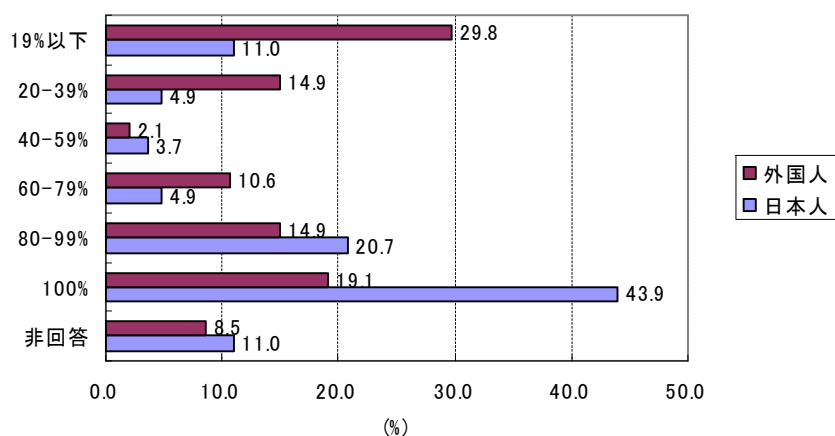
退職金制度の有無についても、日本人と外国人の間には大きな差が見受けられる。日本人労働者の場合、退職金制度がある者の割合は 28%、無い者の割合は 61%となっているのに対し、外国人労働者ではそれぞれ 11%、81%となっている。

15 派遣労働者、業務請負に従事する労働者の現時点での保険加入率についてお伺いします。

図 派遣請負労働者の保険加入

雇用保険加入率

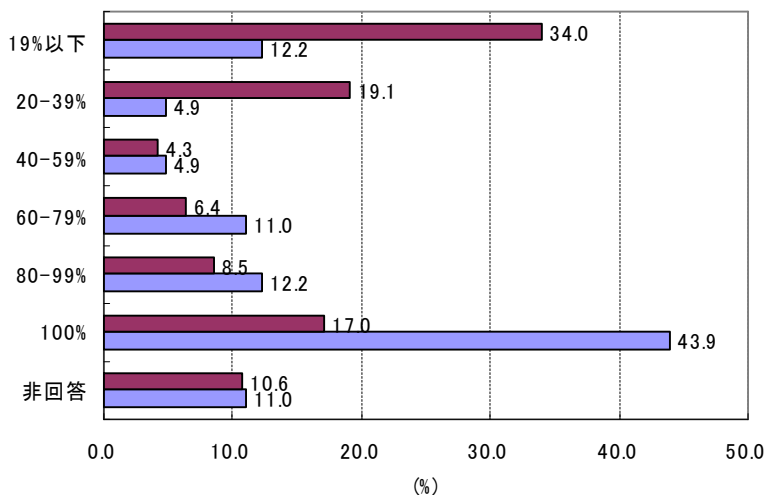
図 雇用保険加入率 日本人(N=82)、外国人(N=47)



雇用保険加入率 100%である事業所の割合は、日本人で 44%であるのに対し、外国人は 19%のみである。反対に雇用保険加入率が 19%以下である事業所の割合は、日本人で 11%であるが、外国人では 30%に達している。外国人の場合、加入率 19%以下の事業所が最も多い。

職場の健康保険加入率

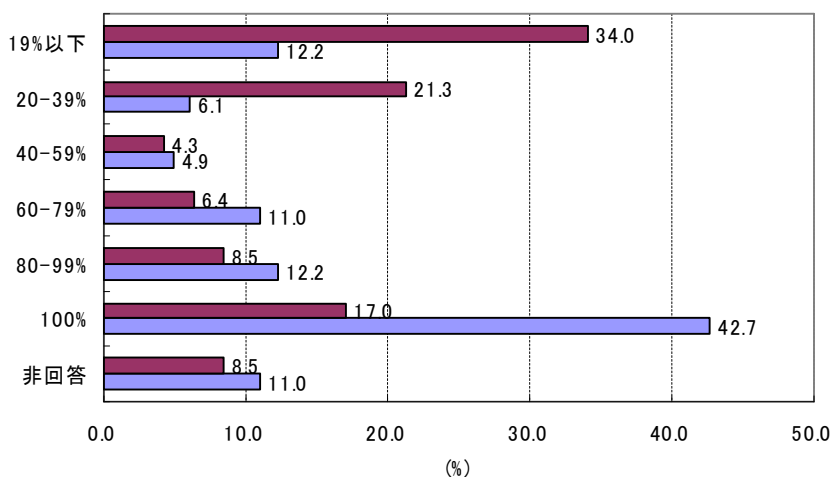
図 職場の健康保険加入率 日本人 (N=82)、外国人 (N=47)



職場の健康保険加入率 100%である事業所の割合は日本人で 44%、外国人では 17%と大きな違いが見られる。一方、健康保険加入率が 19%以下である事業所の割合は、日本人で 12%であるのに対し、外国人では 34%に達している。外国人の場合、加入率 19%以下の事業所が最も多い。

厚生年金加入率

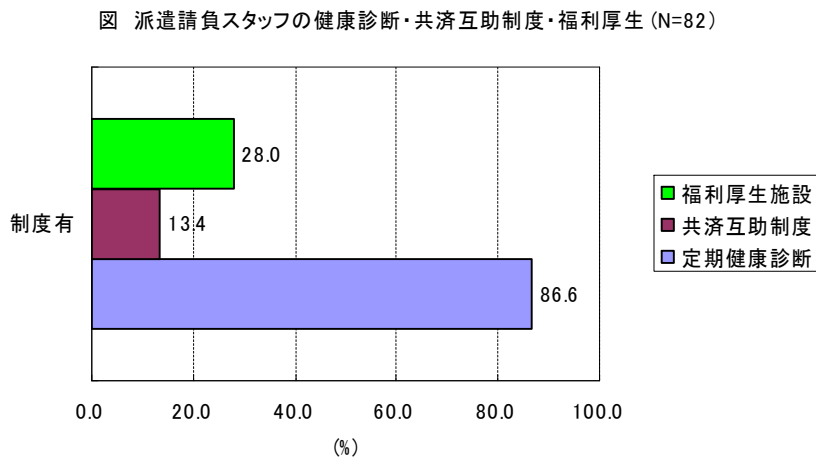
図 厚生年金加入率 日本人 (N=82)、外国人 (N=47)



厚生年金加入率にも日本人・外国人の間に大きな違いが見られる。厚生年金加入率 100%である事業所は、日本人の場合 43%に達するが、外国人では 17%である。厚生年金加入率 19%以下の事業所の割合は、日本人で 12%であるのに対し、外国人では 34%である。外国人の場合、加入率 19%以下の事業所が最も多い。

16 貴社に登録している派遣・請負スタッフの定期健康診断・福利厚生等についてお伺いします。以下の3つの制度の有無についてお答えください。

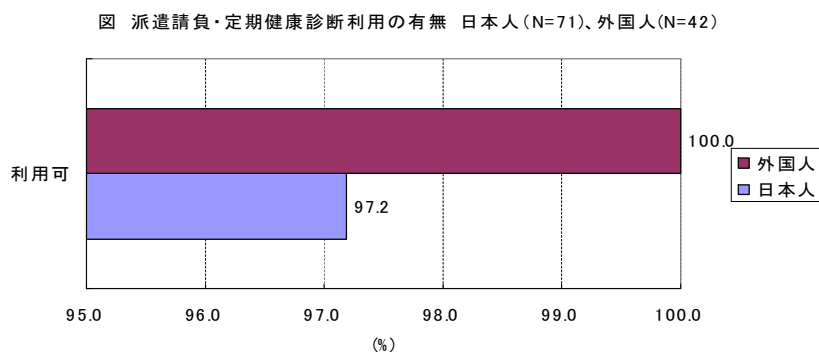
図 派遣請負スタッフの健康診断・福利厚生等



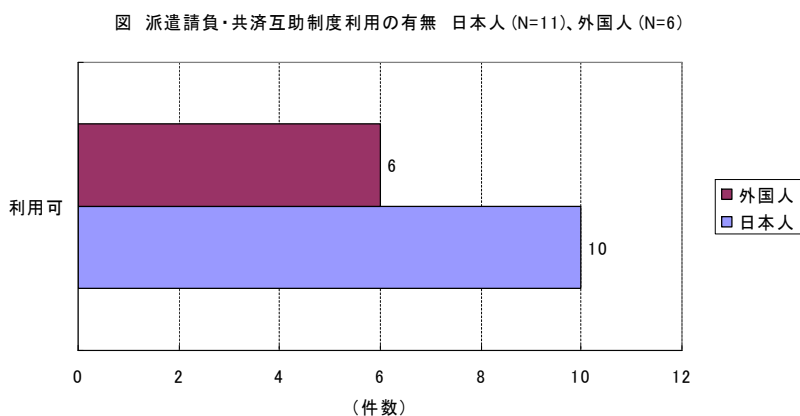
定期健康診断制度は、全事業所の87%が整備している。一方、共済互助制度があるのは、13%の業者のみである。福利厚生施設を整備しているのは、全事業所の3割弱である(28%)。

16-1 問 16 で「ある」と回答した項目についてお伺いします。制度がある場合は、それらを貴社に登録している派遣・請負スタッフが利用できるかどうかについて国籍別にそれぞれお答えください。

図 派遣請負スタッフの利用の有無

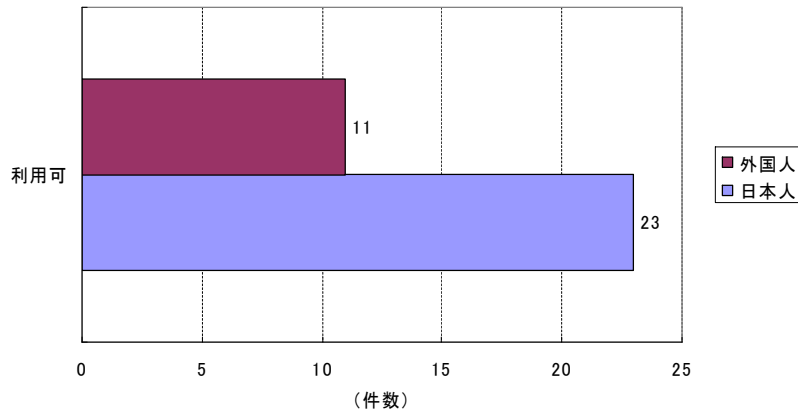


派遣・請負スタッフの定期健康診断利用の有無では、外国人の利用可は100%、日本人は非回答があった分減り、97%であった。



共済互助制度利用の有無は、サンプル数が少数になってしまうため件数で表示した。派遣・請負スタッフが利用可である事業所の割合は、日本人の場合11事業所中10事業所、外国人の場合6事業所のうち全てである。

図 派遣請負・福利厚生施設利用の有無 日本人 (N=23)、外国人 (N=11)

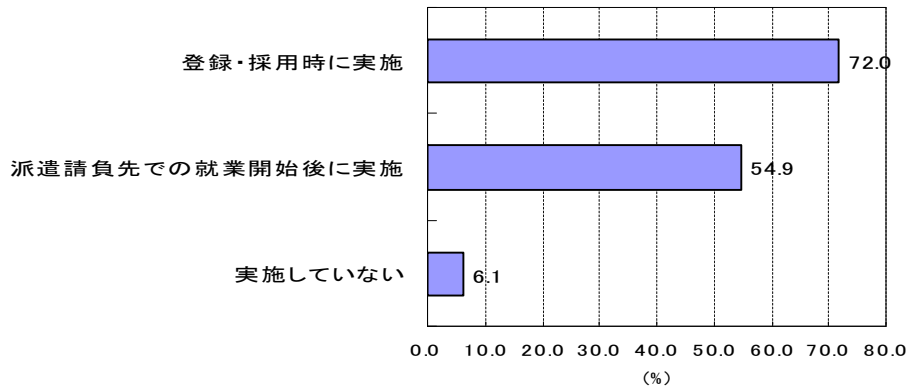


福利厚生施設の有無では、日本人派遣・請負スタッフが利用可である事業所の割合は23事業所全て、外国人派遣・請負スタッフでも11事業所中11事業所と100%であった。

17 派遣労働、請負業務に従事する労働者への教育訓練制度についてお伺いします。教育訓練等をいつ実施していますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

図 派遣請負労働者の教育訓練制度

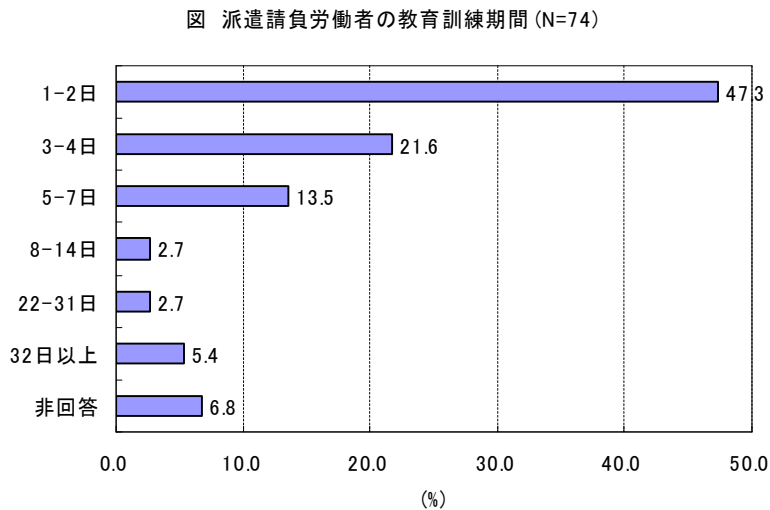
図 派遣請負労働者の教育訓練制度 (N=82)



派遣・請負労働者の養育訓練を実施している時期についてみると、「登録・採用時」が最も多く72%であった。続いて「派遣・請負先での就業の開始後」で55%である。

17-1 教育訓練等を実施していると回答した事業所にお伺いします。現在貴社に登録している派遣・請負労働者に対して、通算で平均的にどの程度の期間、教育・訓練を行っていますか。

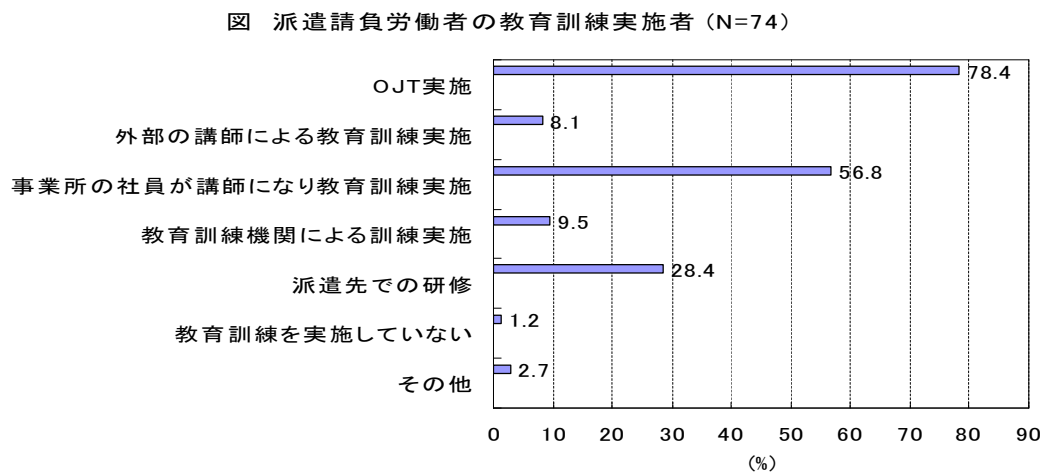
図 派遣請負労働者の教育訓練期間



派遣・請負労働者の教育訓練期間で最も多かったのは、「1～2日」の47%であった。続いて「3～4日」の22%である。1日～4日が全体の7割弱（69%）を占める。

17-2 教育訓練等を実施していると回答した事業所にお伺いします。以下のものから、当てはまるものをすべて選んでください。

図 派遣請負労働者の教育訓練実施者

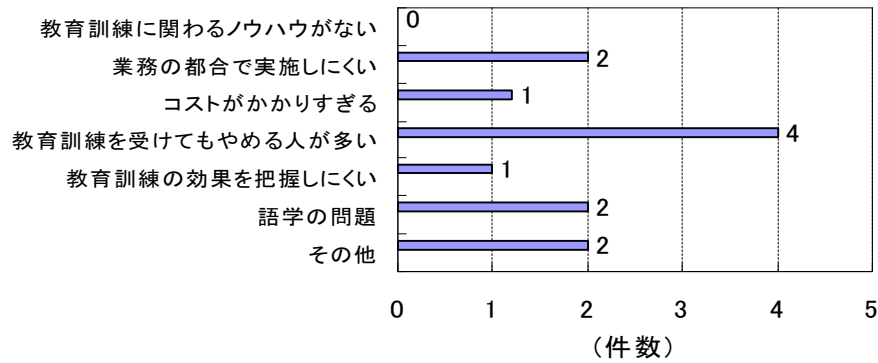


派遣請負労働者の教育訓練では、「働きながら行う教育訓練・能力開発（OJT）」が最も多く、約8割の事業所で行っていた（78%）。ついで多かったのは、「事業所の社員が講師役となって、教育訓練・能力開発を行った」の57%である。「派遣先での研修」も比較的多く、全事業所の28%で実施していた。

17-3 教育訓練等を実施していないと回答した事業所にお伺いします。教育訓練を実施しない理由を教えてください。

図 派遣請負労働者の教育訓練制度

図 教育訓練制度を実施しない理由 (N=5)

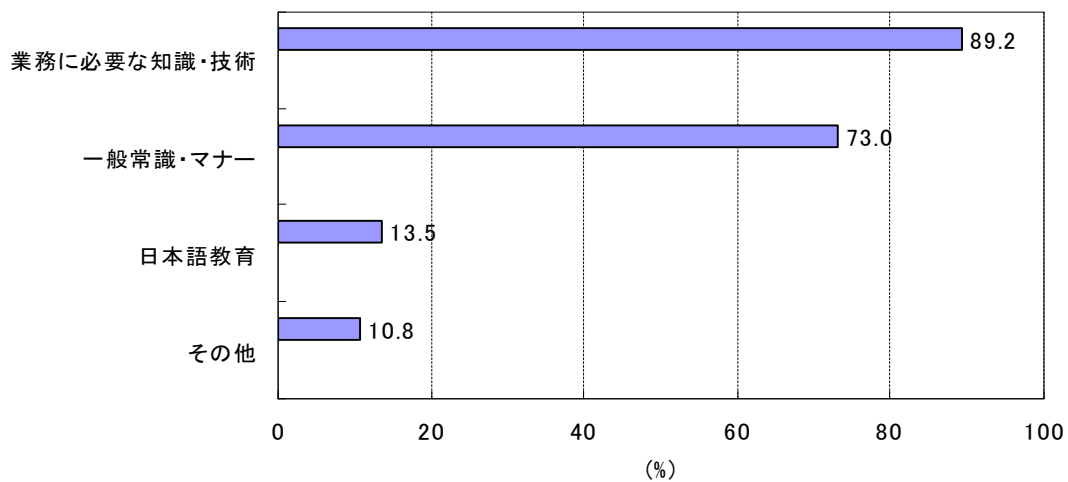


教育訓練制度を実施していない事業所数はサンプル数が少ないため、理由は件数で表示している。最も多かったのは「教育訓練を受けてもやめる人が多い」の4件、次いで「業務の都合で実施しにくい」、「語学の問題」がそれぞれ2件であった。

17-4 貴事業所で行う教育訓練の内容についてお伺いします。あてはまるものにすべて○をつけてください。

図 派遣請負労働者の教育訓練費用、賃金保証

図 教育訓練の内容 (N=74)

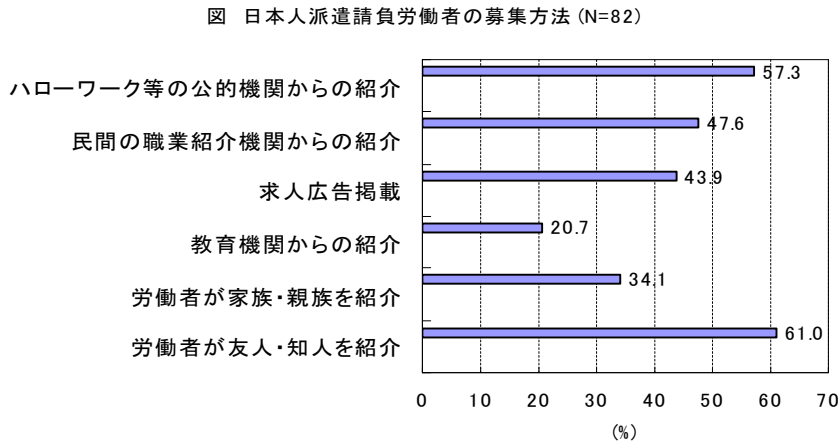


教育訓練の内容は、約9割の事業所が「業務に必要な知識・技術」と回答している。次に多いのが、「一般常識・マナー」の73%であった。「日本語教育」を行っているのは、14%のみである。

【④派遣請負労働者の募集】

18 日本人の派遣労働・請負労働に従事する労働者の募集方法について、お伺いします。貴事業所が行う募集方法のうち、あてはまるものすべてに○を付けてください。

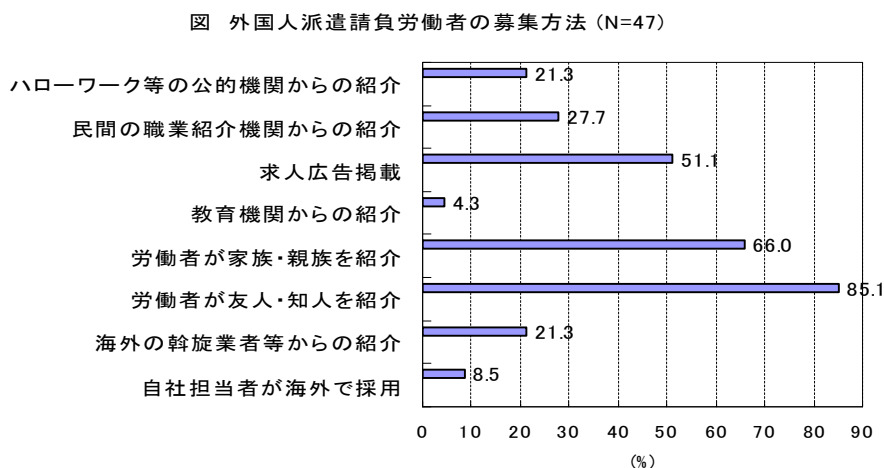
図 日本人派遣請負労働者の募集方法



日本人派遣・請負労働者募集方法で最も多いのは「労働者が友人・知人を紹介」の61%である。続いて、「ハローワーク等の公的機関からの紹介」(57%)、「民間の職業紹介機関からの紹介」(48%)と続く。

19 派遣労働・請負労働に従事する外国人労働者の募集方法についてお伺いします。貴事業所が行う募集方法のうち、あてはまるものすべてに○を付けてください。

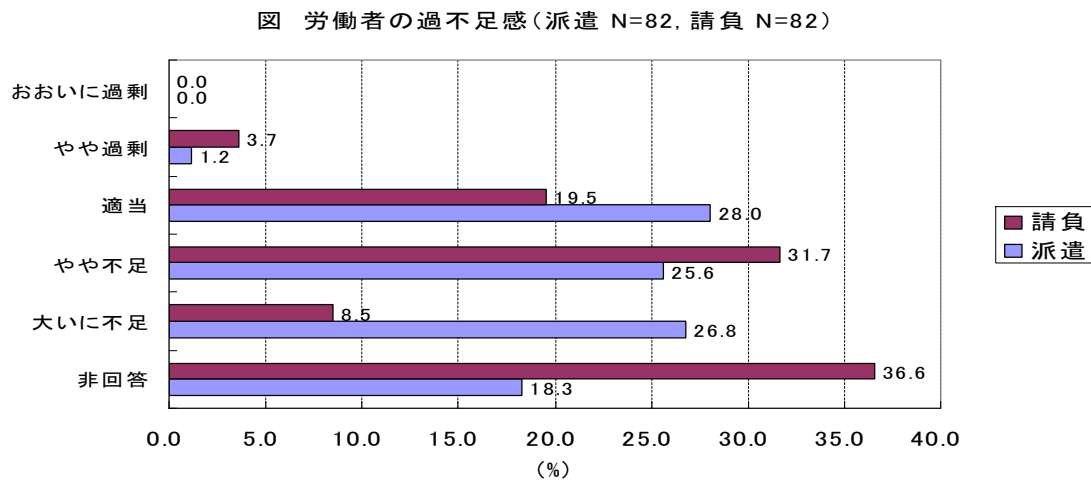
図 外国人派遣請負労働者の募集方法



外国人派遣請負労働者の場合、最も多い方法は「労働者が友人・知人を紹介」の85%、それから「労働者が家族・親族を紹介」(66%)、「求人広告掲載」(51%)となっている。外国人の方が日本人よりも私的なネットワークを通じて派遣・請負スタッフになっている傾向が強い。

20 現在の労働者の過不足感についてお伺いします。以下の労働者についてそれぞれあてはまる数字を○で囲んでください。

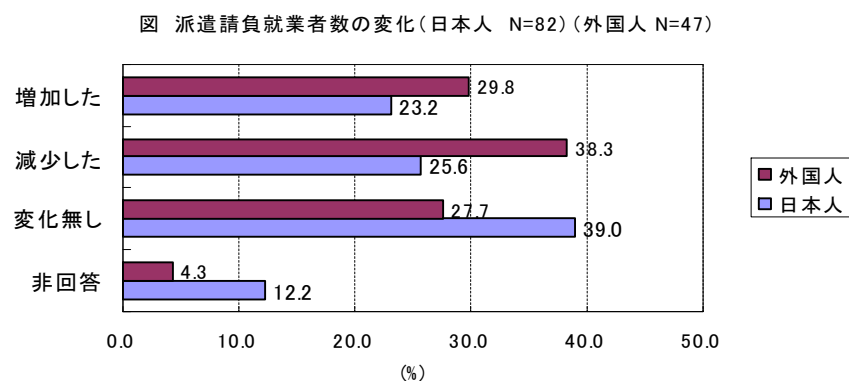
図 労働者の過不足感



派遣労働者数が「適当」と回答した業者数は約3割(28%)である。しかし、「やや不足」(26%)、「大いに不足」(27%)をあわせると不足感を感じている企業は全体の約半数に達する。請負労働者数を「適当」と回答した業者全体の約19%であった。「やや不足」(31%)、「大いに不足」(8%)をあわせると約4割の業者が請負労働者数の不足感を感じている。

21 1年前と比べ、就業する派遣・請負労働者数はどう変化しましたか。日本人と外国人、それぞれについてお答えください。

図 派遣請負就業者数の変化

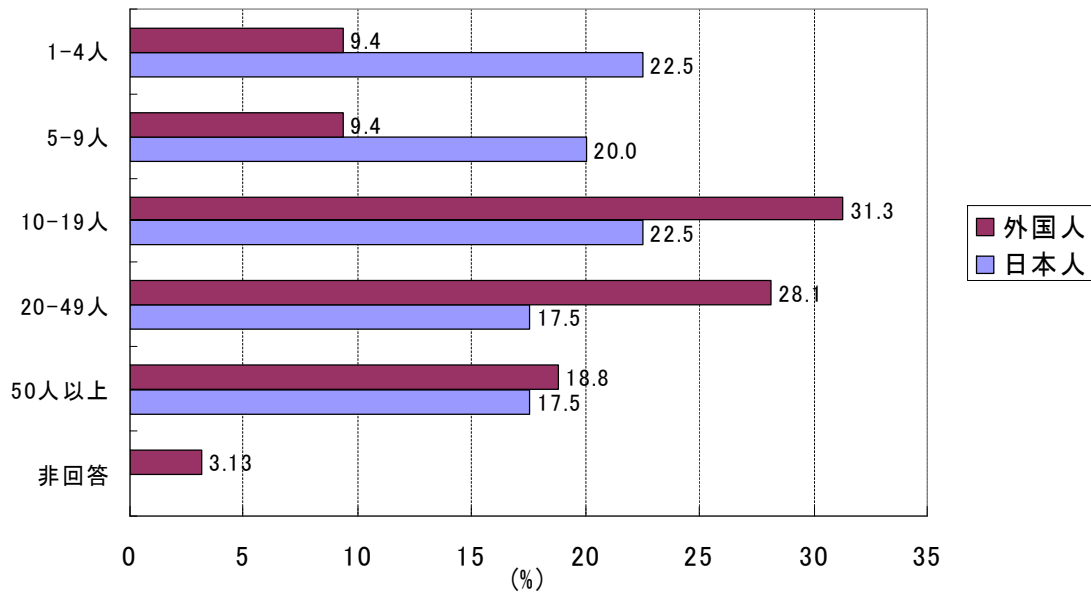


日本人については、「変化なし」が最も多く(39%)、続いて「減少した」(26%)、「増加した」(23%)がほぼ同水準で並んでいる。外国人は、「減少した」(38%)が最も多く、「増加した」(30%)、「変化なし」(28%)となっている。外国人は日本人よりも就業者数の変化が大きいようである。

21-1 問 21 で、就業する労働者数が変化すると回答した方にお伺いします。変化した人数を教えてください。

図 派遣請負就業者数の変化人数

図 派遣請負就業者数の変化人数 (日本人 N=40 外国人 N=32)

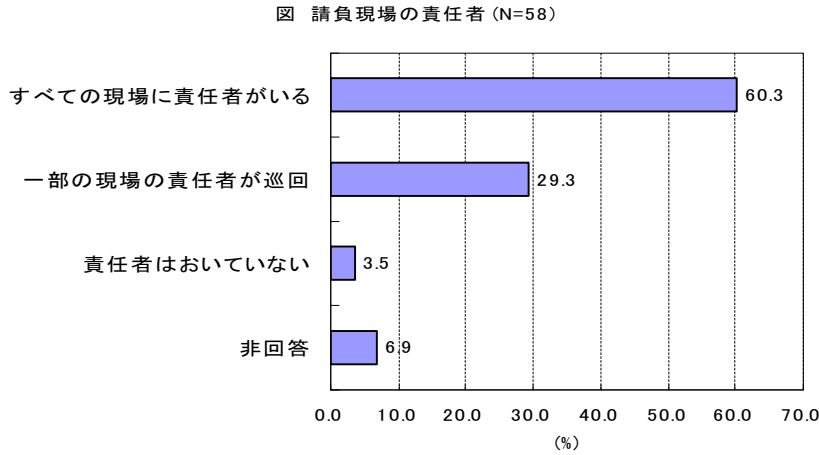


派遣請負労働者の変化人数についてみると、日本人は「1-4人」と「10-19人」が最も多く、それぞれ23%であった。変化人数は1-19人で65%を占める。一方、外国人の変化は「10-19人」が31%、「20-49人」が29%となっており、全体の約6割の事業所が10-49人の変化を経験している。日本人派遣・請負労働者数は年間を通じて比較的安定しているのに比べ、外国人派遣・請負労働者数はより大きな変動が見られる。

【⑤請負現場の責任者】

22 業務請負を行う事業所にのみお伺いします。貴事業所には、請負先の業務を遂行する上で、管理業務を行う現場責任者はいますか。あてはまるものに1つだけ○をつけてください。

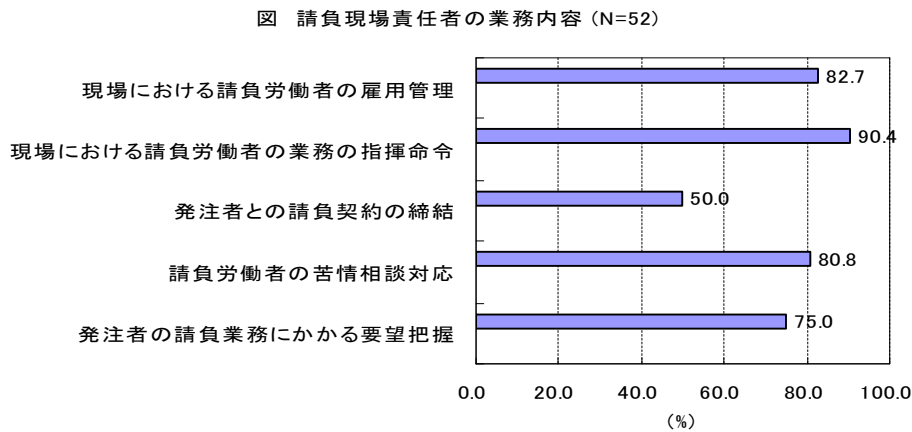
図 請負現場の責任者



請負現場の責任者については、60%の発注元企業が「すべての現場に責任者がいる」と回答している。責任者が幾つかの現場を巡回するシステムをとっている企業は29%、まったく責任者をおいていない業者は4%であった。

22-1 問 22 で1または2に○をつけた事業所にお伺いします。現場責任者の業務内容について、あてはまるものにすべて○をつけてください。

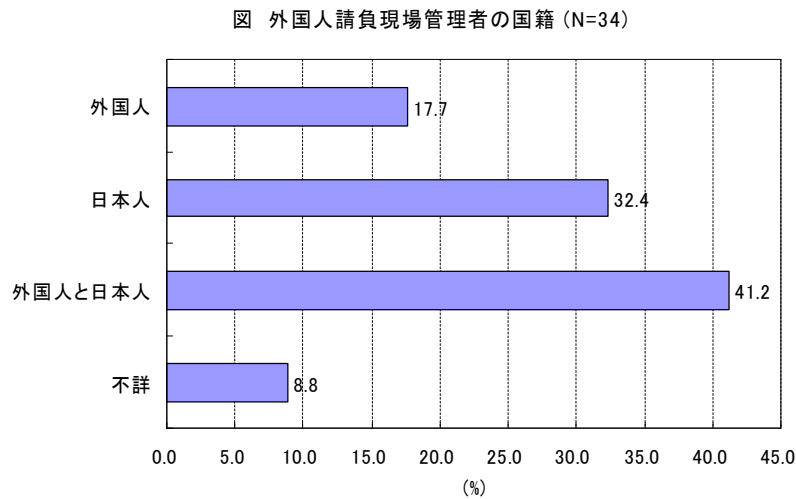
図 請負現場責任者の業務内容



請負現場責任者の業務内容として最も多くあげられたのは、「請負現場における請負労働者の業務の指揮命令」で約9割(90%)、次いで「請負現場における請負労働者の雇用管理」の83%、ほぼ同レベルで「請負労働者の苦情相談対応」の81%が続く。

22-2 外国人を雇用する事業所だけにお伺いします。請負先に派遣する管理業務を行う社員は、外国人ですか、日本人ですか(○は1つだけ)。

図 外国人請負現場管理者の国籍

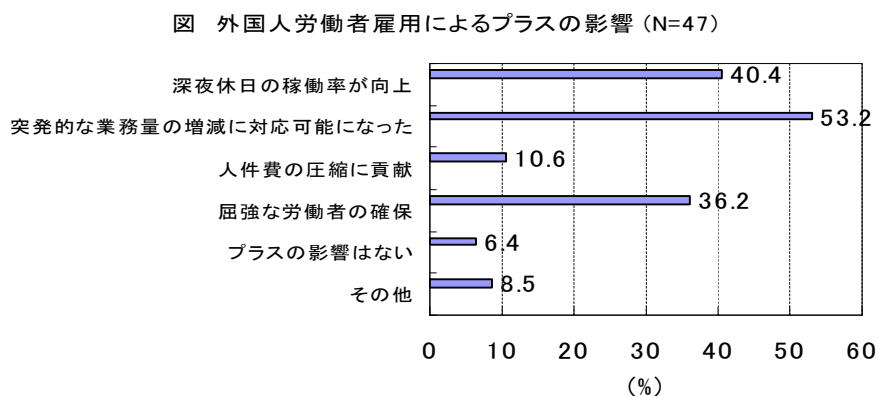


外国人請負現場管理者の国籍は、「外国人と日本人」が41%、「日本人」が32%でほぼ並ぶ。「外国人」が現場管理者である業者の割合は、18%であった。

【⑥外国人労働者雇用による影響】

23 外国人労働者を雇用する事業所だけにお伺いします。外国人労働者を雇用することで、職場にどのようなプラスの影響が生じていますか。あてはまるものにすべて○を付けてください。

図 外国人労働者雇用によるプラスの影響

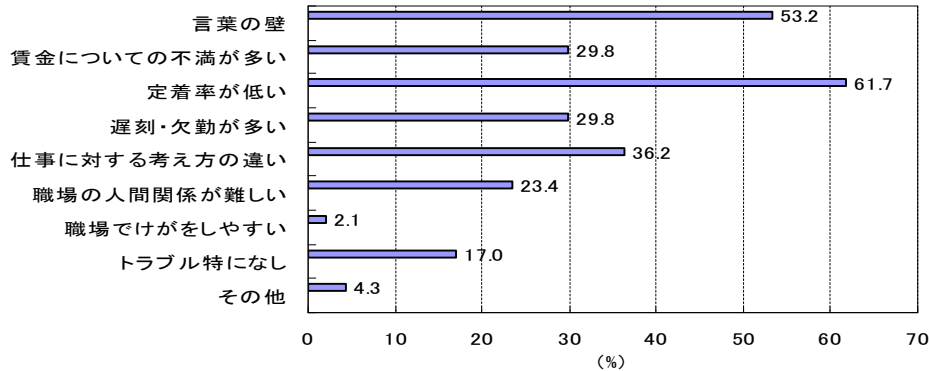


外国人労働者雇用によるプラスの影響として最も多くあげられたのは、「突発的な業務量の増減に対応できるようになった」で53%、次に多かったのが「深夜・休日の稼働率が向上した」の40%であった。「若くて屈強な労働者を確保することができた」が36%でそれに続く。「プラスの影響はない」と回答した企業は、6%であった。

24 外国人労働者を雇用することにより、職場でどのようなトラブルが生じていますか。あてはまるものすべてに○を付けてください。

図 外国人労働者雇用によるトラブル

図 外国人労働者雇用によるトラブル (N=47)

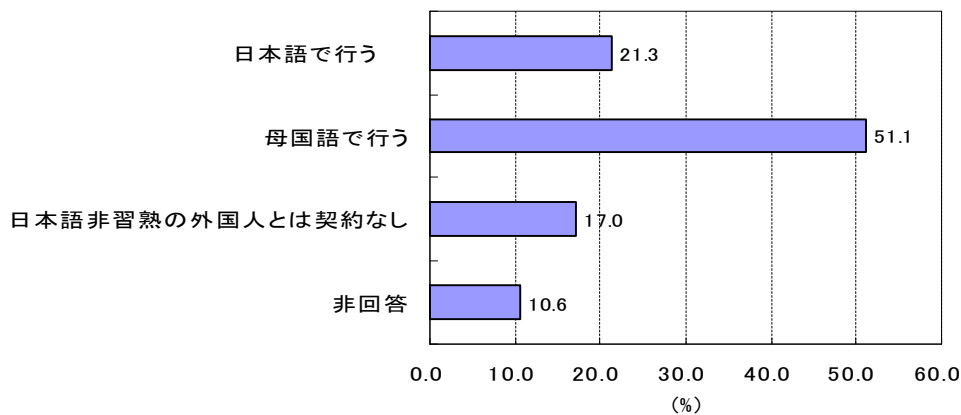


外国人を雇用することによって生じるトラブルとして最も多くあげられたのは、「定着率が低い」の62%、次いで「言葉の壁があるため、コミュニケーションがとりづらい」で53%、三番目が「仕事に対する考え方が違う」の36%であった。「以上のようなトラブルは特に生じていない」と回答したのは、17%である。

25 日本語を習熟していない外国人労働者との労働契約交渉は、どのように行っていますか。あてはまる番号に○をつけてください。2を選択した方は、カッコ内の選択肢についても、○を1つつけてください。

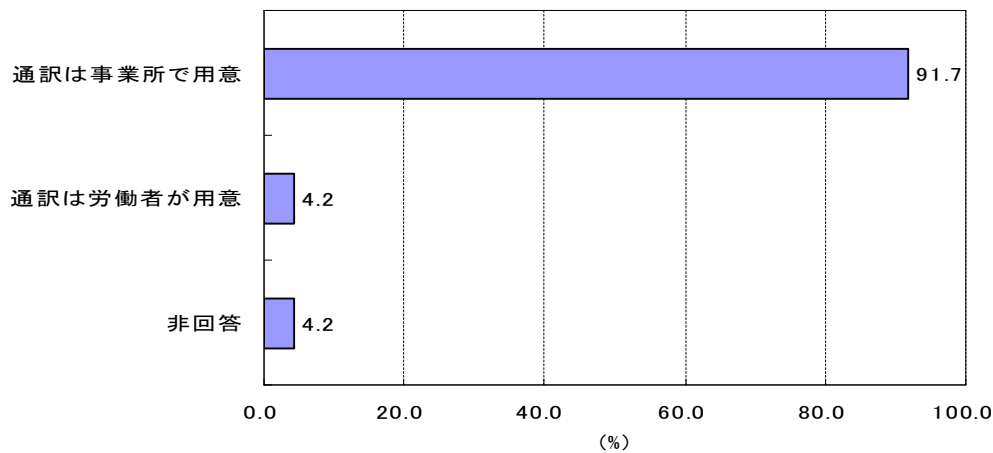
図 日本語を習熟していない外国人労働者との労働契約交渉

図 日本語を習熟していない外国人労働者雇用との労働契約交渉 (N=47)



外国人労働者との契約交渉では、半数以上（51%）の業者が「外国人労働者の母国語で行う」と回答している。「日本語で行う」のは21%、「日本語を習熟していない外国人労働者は契約交渉しない」が17%とほぼ同水準にある。

図 通訳の用意 (N=24)



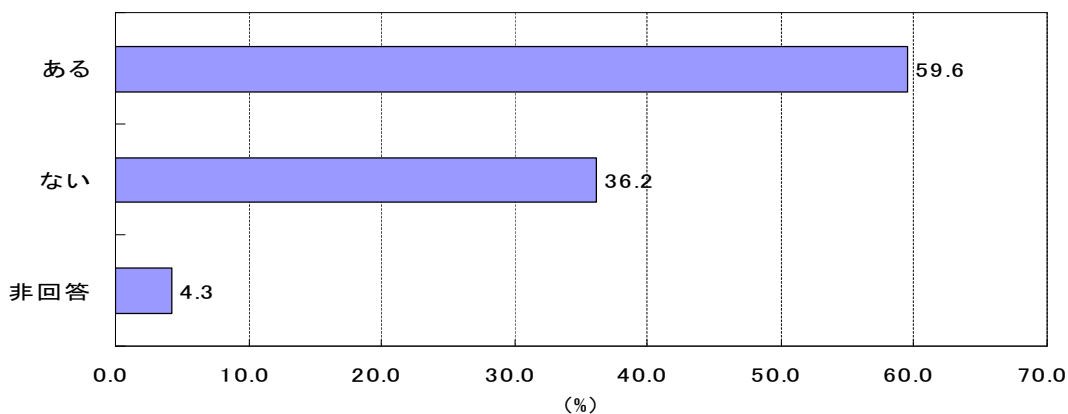
外国人労働者の母国語で契約交渉を行う場合、「通訳は事業所で用意」が圧倒的に多く 92%を占めた。労働契約交渉は、労働者の母国語で行うことがほぼ定着しており、事業所にその体制が整っているとみていいだろう。

【⑦外国人労働者の労働災害】

26 過去1年間において、貴事業所が雇用する外国人労働者が業務上、けがをした事例がありますか。労災の適用にならなかった場合も含めてお答えください。

図 外国人労働者の業務上のけがの有無

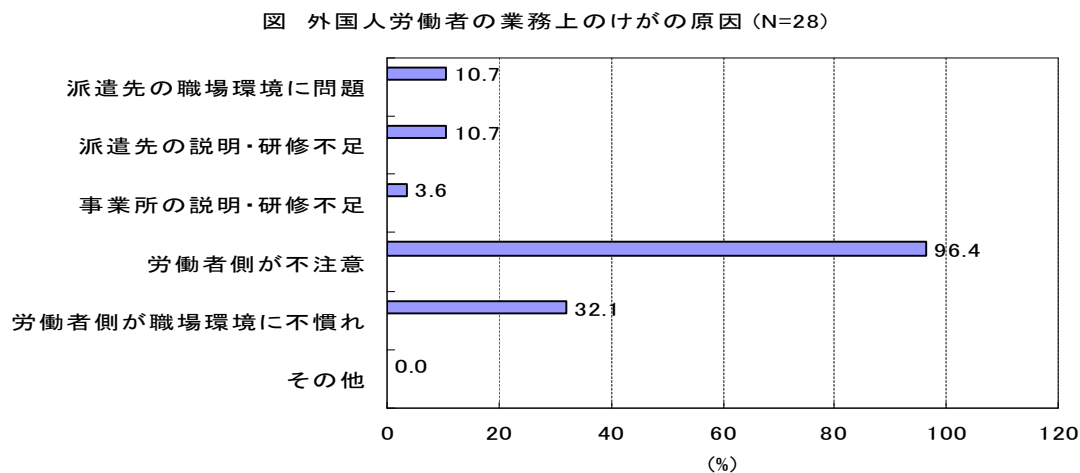
図 外国人労働者の業務上のけがの有無 (N=47)



過去1年間における外国人労働者の業務上のけがについては、派遣元企業の60%が「ある」と回答している。

26-1 上記問 26 において「ある」と回答した事業所に伺います。その原因はどこにあったと考えますか。該当するものすべてに○をつけてください。

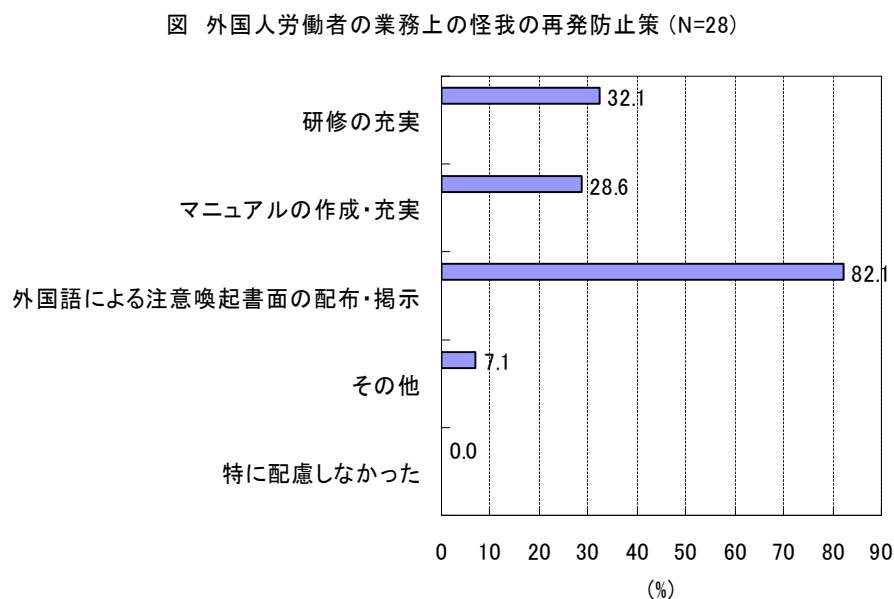
図 外国人労働者の業務上のけがの原因



けがの原因として最も多くあげられているのは、「労働者側が不注意だった」(96%)でこれだけでほぼ100%近い。次に多いのが「労働者側が職場環境に不慣れだった」の32%である。

26-2 上記問 26 において「ある」と回答した事業所に伺います。再発防止にどのような配慮をされましたか。該当するものすべてに○をつけてください。

図 外国人労働者の業務上のけがの再発防止策



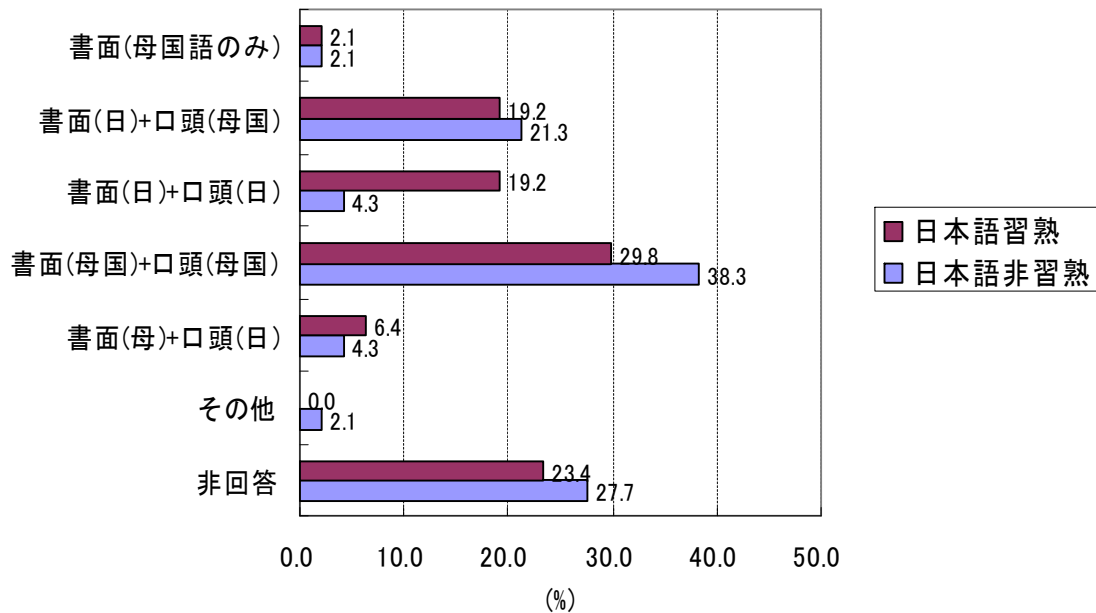
外国人労働者の業務上のけがの再発防止策として最も多く採用されているのが「外国語による注意喚起書面の配布や事業所内への注意書き等の掲示」で82%であった。「研修の充実」(32%)、「マニュアルの作成・充実」(27%)がそれに続く。

【⑧その他の設問】

27 外国人労働者を雇用する事業所にのみお伺いします。賃金、労働時間、休日、休暇、労働契約期間、解雇する場合の事由などの労働条件は、どのように外国人労働者に対して通知していますか。日本語をあまり習熟していない場合と日本語を習熟している場合それぞれについてお答えください。

図 外国人労働者への労働条件通知方法

図 外国人への労働条件通知方法 (N=47)

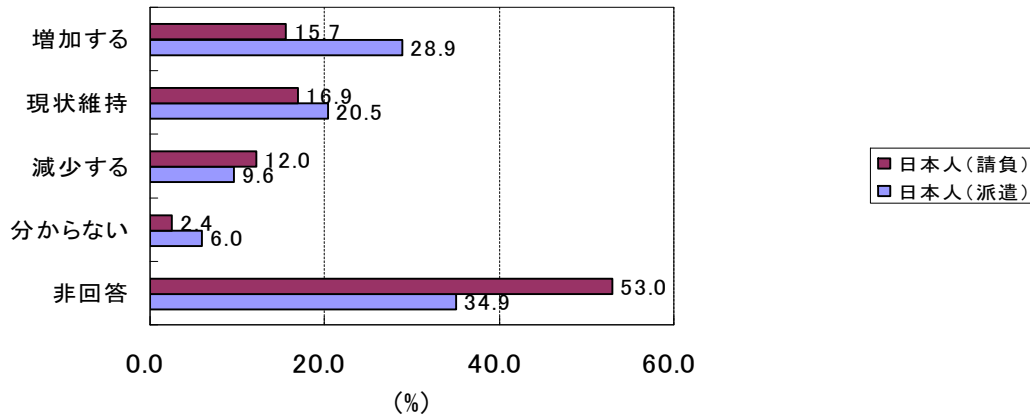


外国人労働者が日本語に習熟していない場合、最も多く使われる労働条件通知方法は、「母国語による書面と口頭説明」の38%であった。次いで「日本語による書面と母国語による口頭説明」が21%である。外国人労働者が日本語に習熟している場合、最も多かったのはやはり「母国語による書面と口頭説明」(30%)であった。次に「日本語による書面と母国語による口頭説明」、「日本語による書面と口頭説明」がどちらも19%で続く。

28 今後、貴職場において派遣労働者、請負労働者、外国人の研修・技能実習生の人数はどうか
 と思いますか。以下の区分に即してお答えください。

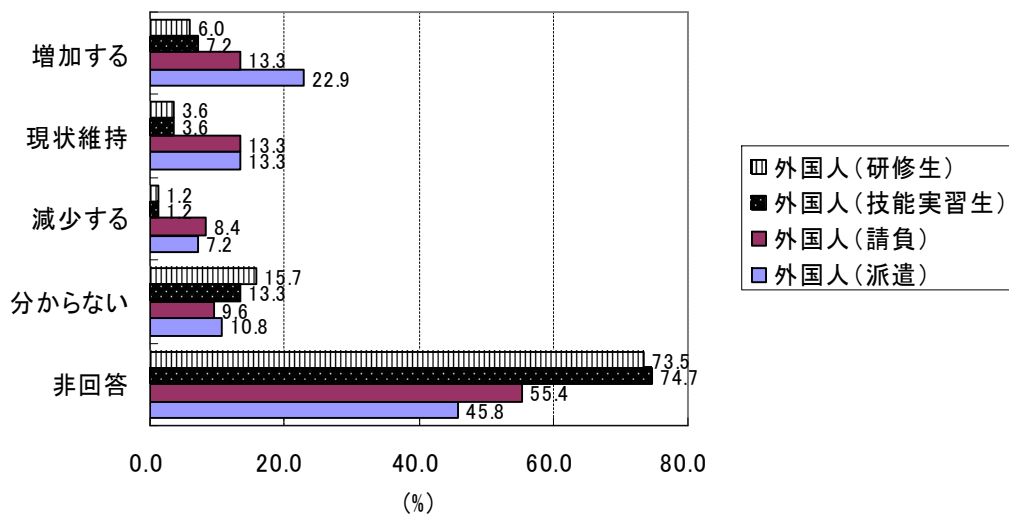
図 今後の外国人労働者等の推移予測

図 今後の日本人労働者の推移予測 (N=83)



日本人派遣労働者については、「増加する」と予測する業者が最も多く 29%であった。日本人請負労働者については、「現状維持」と回答する企業が 17%、「増加する」が 16%とほぼ同水準にある。

図 今後の外国人労働者の推移予測 (N=83)

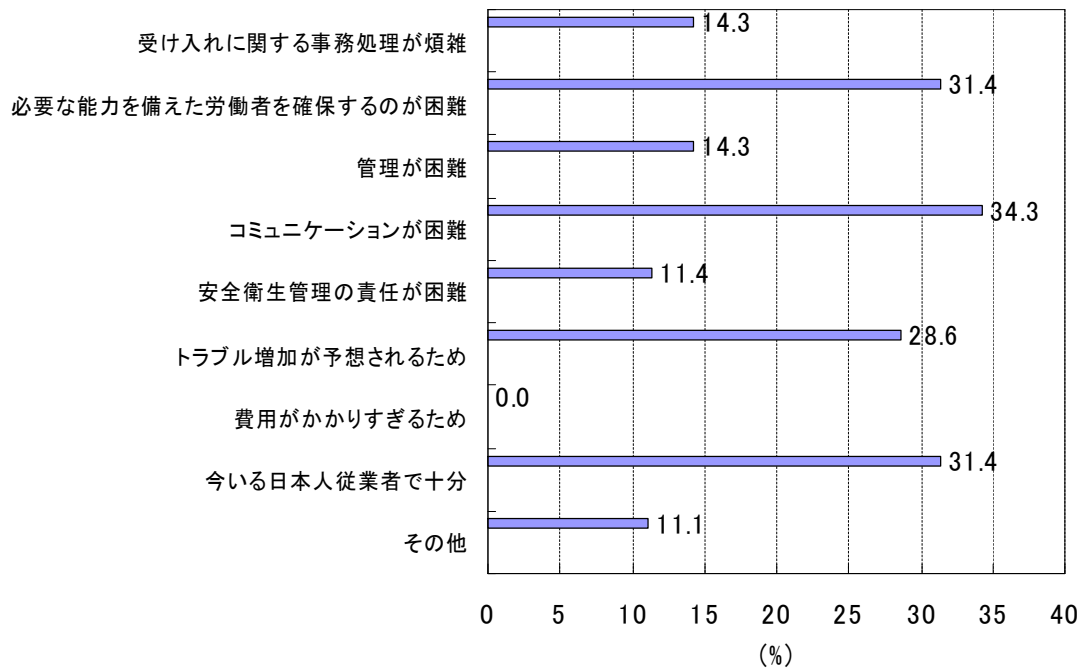


外国人派遣労働者については、「増加する」と予測する企業が 23%と最も多かった。外国人請負労働者については、「増加する」、「現状維持」がどちらも 13%で同水準にある。外国人技能実習生に関しては不確定要素が多いためか、「分からない」が 13%と最も多くなっている。次いで「増加する」の 7%である。外国人研修生についても、「分からない」という回答する業者が最も多く 16%、次いで「増加する」の 6%であった。

29 外国人労働者をまったく受け入れていない事業所にお伺いします。外国人労働者を受け入れない主な理由を3つまで選んでください。

図 外国人労働者を受け入れない理由

図 外国人労働者を受け入れない理由 (N=35)



外国人労働者を受け入れない理由として最も多くあげられたのが「コミュニケーションが困難」で34%である。次に「必要な能力を備えた労働者を確保するのが困難」と「今いる日本人で十分」が31%で並んでいる。