

静岡県外国人労働実態調査 企業調査 報告書

パート2 派遣先・注文事業所調査

調査結果のまとめ

【⑨事業所の概要】

回答事業所の所在地は、浜松市がもっとも多く、事業所の半数近くを占めた。回答事業所は、静岡県東部よりも西部に集中している。事業所の属する会社の常用労働者の総数は、10 から 29 人という規模の会社がもっとも多く、全体の 3 分の 1 を占めた。企業規模が 29 人以下の小企業が全体の 6 割程度であった。事業所の業種では、製造業が 7 割と回答事業所の多くを占めた。製造業に限定して主要製品をたずねたところ、もっとも多いのが自動車部品で、鋼材・金属製品、食料品などが比較的多くあがっていた。

事業所の生産する主要製品の価格競争の度合いでは、他社との価格競争が「非常に厳しい」、「かなりある」という回答が顕著に多く、「ほとんどない」、「少しある」は、非常に少なかった。主要製品の需要予測の見通しでは、数か月先までがもっとも多く全体の 4 分の 1 を占めた。また、それよりも短い見通ししかもてない事業所も顕著に多かった。

労働力の過不足感について、従業上の地位と職種ごとにたずねた。全労働者で見ると、回答傾向の散らばり具合が大きく、事業所ごとの相違が大きかった。常用労働者では、やや不足がやや過剰を大きく上回る結果であった。臨時・季節労働者、技能実習生、現状で適当という回答が多く、パート労働者については、やや不足気味の傾向がみられた。派遣労働者については、相対的に他と比べると不足よりも過剰という回答が若干多くみられた。職種別では、専門・技術と技能工で、不足しているという回答が多くみられた。事務と単純工で、比較的適当という回答が多くみられた。

【⑩国籍別労働者数】

日本人労働者数について従業上の地位別、男女別にたずねた。男性の常用労働者では、事業所による相違が大きかった。女性の常用労働者は、男性よりも少なく、1 から 4 人が 5 割を占めている。臨時・季節労働者は、使用していない事業所が大半を占めた。パート労働者では、男性は使用していないという回答が 6 割を超えた。女性でも 5 割近くが使用していないが、男性よりも 1 事業所あたりのパート労働者の数は多い。派遣については、男女ともに使用していないという回答が 8 割を占めた。使用する事業所についても、非常に少人数で使用する傾向がある。請負では、さらに未使用の事業所が多く、およそ 9 割の事業所がこれらの労働者を使用していなかった。

事業所が使用する外国人労働者数では、国籍によって大きく傾向が異なる。直接雇用のうち常用労働者については、ブラジル人を雇用する事業所が一定数みられる。パート労働者や臨時・季節労働者として外国人を雇用する事業所は、ごくわずかであった。研修生と技能実習生では、中国人やインドネシア人を使用する事業所が、一定数存在する。派遣・請負労働者については、ブラジル人、ペルー人が一定数、使用されている。

【⑪外国人労働者の労働災害】

外国人を使用する事業所を対象に、事業所で外国人が業務上げをした事例の有無についてたずねたところ、16%の事業所が、そのような事例があったと回答した。そうした労働災害の原因については、労働者の不注意という回答がもっとも多く8割を超えた。その他の理由では、選択率は2割を下回るものの、事業所の職場環境、事業所の説明・研修不足、派遣元の説明・研修不足などがあげられていた。事業所側にたずねた今回の調査では、労働災害の原因を労働者個人に帰す傾向が顕著であった。事業所が取り組む再発防止のための対策では、外国語の書面配布・掲示、職場環境の見直し、安全装置の設置が顕著にみられた。特に配慮をしていないという事業所は、非常に少なかった。

【⑫派遣請負利用状況】

事業所が利用する派遣会社と請負会社の数については、利用していない事業所が派遣会社で7割、請負会社では9割近くにも達した。利用している事業所では1社がもっとも多く、派遣会社では14%、請負会社では5%近くであった。派遣や請負といった外部人材を受け入れない事業所には、その理由をたずねた。従業者数が十分であるとの理由がもっとも多く、選択率は5割を超えた。直接雇用の従業員で、必要な労働力を十分調達できていることがうかがえる。その他には、能力を備えた労働者の確保が困難、費用（が高い）が、あげられていた。事業所の必要とするスキルが、OJTを通じて獲得しうるものの場合、外部人材ではそうした能力を有する労働者の調達は困難になる。また外部人材は、製品の需要動向に応じて労働量を調節することが、直接雇用よりも比較的容易であるとされるが、継続的に一貫して雇用する場合は、直接雇用のパートと比較して相対的に労働コストが高くなると思われる。そのほかにも、他の就業形態の者を採用、トラブル増加の予想、管理が困難といった点が、あげられていた。

2004年以降、労働者派遣法の改正によって、これまで認められてこなかった物の製造における労働者の派遣事業が認められるようになった。それに伴い、調査対象となった事業所において、請負から派遣への転換がどの程度進展しているのかについて質問した。その結果、進めていないという事業所がもっとも多く4割近くを占め、事業所全体で進めているという回答は2割程度見られた。

事業所に対して、近年、派遣・請負の発注量を減らし、直接雇用の数を増やしているかどうかについてもたずねたところ、4割近くが、こうしたことを特に進めていなかった。他方で、外部人材を減らし直接雇用を増やす事業所もあり、事業所全体で進めているところが3割、一部で進めているところが2割みられた。派遣・請負から直接雇用への切り替えを進めている事業所を対象に、その理由をたずねると、もっとも多い回答は、技能伝承の必要性であった。近年の少子化、団塊世代の定年時期といった人口動態的要因、景気動向の改善が、企業における技能伝承の必要性を強く意識させているようである。

外国人労働者を使用していない事業所に対して、その理由についてたずねた。「現在の従業員で十分」がもっとも多く、5割を超える事業所が選択した。他方で、能力を備えた労働者の確保が困難、コミュニケーションの困難、トラブル増加の予想、管理が困難といった理由が、多くあげ

られていた。外国人労働者を使用しない理由として、言語や文化を共有していないために生じるコミュニケーションの困難の問題が、事業所側に強く意識されていることがうかがえる。

外国人労働者に対する教育や日本文化指導を現在実施している事業所は1割程度で、今後実施する計画を有する企業はさらに少ない。外国人労働者を受け入れている事業所でも、派遣先・注文事業所の場合は、外国人労働者が日本の社会で生活する上での実践的な指導については消極的姿勢がうかがえる。

【⑬派遣請負の現状】

日本人の派遣・請負労働者の活用は1990年代後半以降、定着しつつある。一方、外国人の派遣・請負労働者については1980年代後半から活用がみられ、1990年代に労働市場に定着したことがうかがえる。

1年前と比べた派遣・請負労働者数の変化をみると、変化なしが多いが、増加・減少の両方が存在する。ただし、日本人の派遣・請負労働者については1-4人の小幅な増減が多いのに対し、外国人の派遣・請負労働者の場合、5人以上の増減が多くなっており、日本人より大人数の変動が認められる。

派遣・請負労働者の活用理由としては、業務量・労働力の変動に迅速に対応できる点が挙げられる。さらに外国人の派遣・請負労働者についてみると、活用理由でもっとも多いのは、日本人を集めたいが十分に集まらないという消極的理由である。他方、常勤と異なる時間帯での勤務や長時間勤務に対応してくれるという積極的理由を挙げた事業所もあった。

派遣・請負労働者に対する教育訓練・能力開発については、OJTがもっとも多く、ついで社員による教育訓練との回答が多い。この両者以外の方法はいずれも1割に満たない。外国人労働者についてもその傾向は同じだが、派遣・請負労働者全般と比較した場合、OJTも社員による教育訓練も実施の比率が低くなっている点に注意が必要である。外国人労働者は、教育訓練・能力開発の機会から相対的に排除されているといえる。

派遣・請負労働者からの正規雇用化そのものがさほど進んでいない現状があるが、外国人労働者にとっては正規雇用化の機会は極めて限定されていることがわかる。今後の計画についても同様で、正規雇用化は主に日本人を対象に考えている事業所が多いことがうかがえる。

【⑭外部人材活用の影響】

派遣先事業所においては、外部人材及び外国人の活用について、業務量に応じて人材の対応が可能であることをプラスの影響としているところが多い。一方、外部人材の活用に対するマイナスの影響を挙げる回答は全体的に2割程度であるが、外国人活用に焦点を当てると、やはり言葉の違いからくるコミュニケーションの困難が指摘されている。しかし、外部人材の活用について現状維持と答えている企業が4割程度である。外部人材の中でも、外国人技能実習生を受け入れている企業では、国際貢献になることや外国人技能実習生はまじめに働く、といったプラスの評価をしている回答は5割程度であった。

各設問の回答結果と分析

【⑨事業所の概要】

1 貴事業所の所在地は、どちらでしょうか。

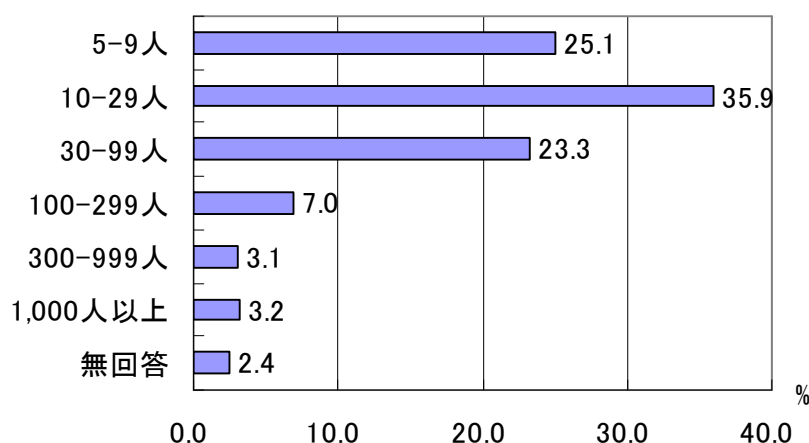
表 所在地

	度数	%		度数	%
掛川市	87	8.4	静岡市	24	2.3
菊川市	77	7.5	袋井市	34	3.3
湖西市	60	5.8	大井川町	1	0.1
御前崎市	28	2.7	長泉町	1	0.1
御殿場市	25	2.4	磐田市	53	5.1
三島市	1	0.1	浜松市	504	48.8
清水町	2	0.2	新居町	1	0.1
沼津市	20	1.9	富士市	35	3.4
焼津市	30	2.9	牧之原市	41	4.0
裾野市	1	0.1	無回答	7	0.7
			合計	1032	100

回答事業所の所在地についてたずねたところ、浜松市がもっとも多く、回答事業所の半数近くの48%を占めた。その他の地域では、全体の1割を下回るものの、掛川市が8%、菊川市が8%、湖西市が6%、磐田市が5%である。回答事業所は、静岡県東部よりも西部に集中している¹。

2 貴事業所の属する企業（同一企業）の本社、支社、工場、営業所等に働く常用労働者数の合計について、教えてください

図 常用労働者数

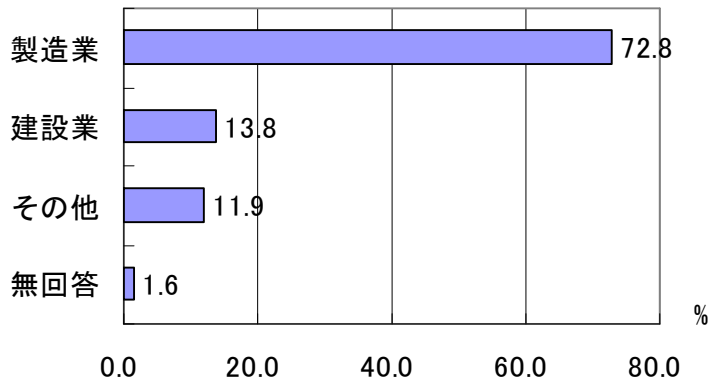


事業所の属する会社の常用労働者数は、10から29人という規模の会社がもっとも多く36%、ついで5から9人程度が25%であった。企業規模が29人以下の小企業が全体の6割程度を占めている。企業規模300人以上の大企業は、6%にすぎない。

¹ 基本的に以下に示すパーセントは、その分母として、有効回収総数である1032を用いて計算している。有効回収総数を分母にしない場合、そのつど、分母の元になっているサンプル数を表示する。

3 貴事業所の業種は何ですか。

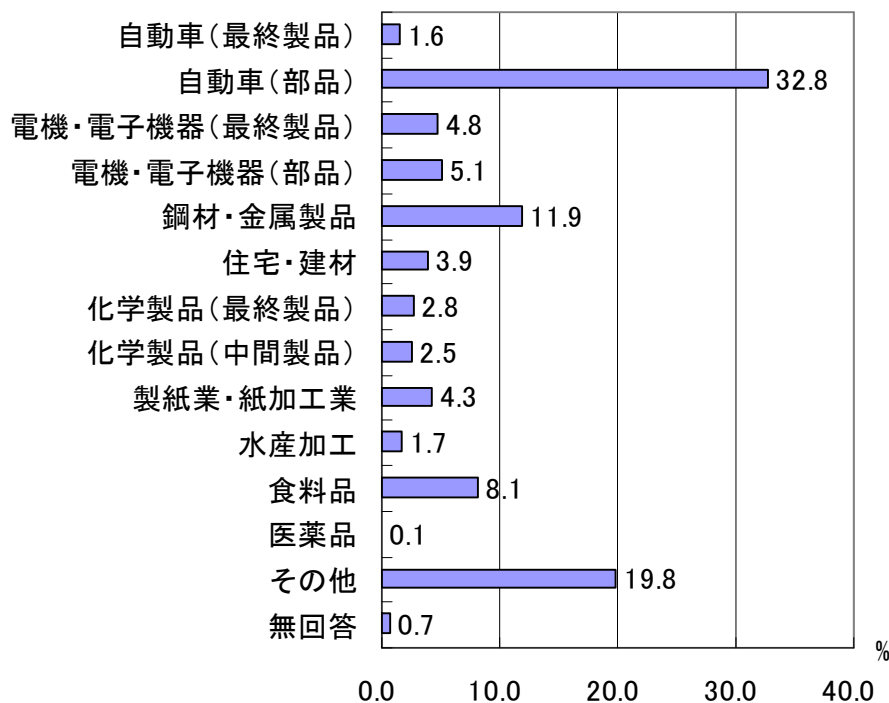
図 業種



事業所の業種についてたずねた。製造業が7割と回答事業所の多くを占め、建設業が13%、その他が11%であった。

4 貴事業所が製造業の場合、主要製品は、以下のどれに当たりますか

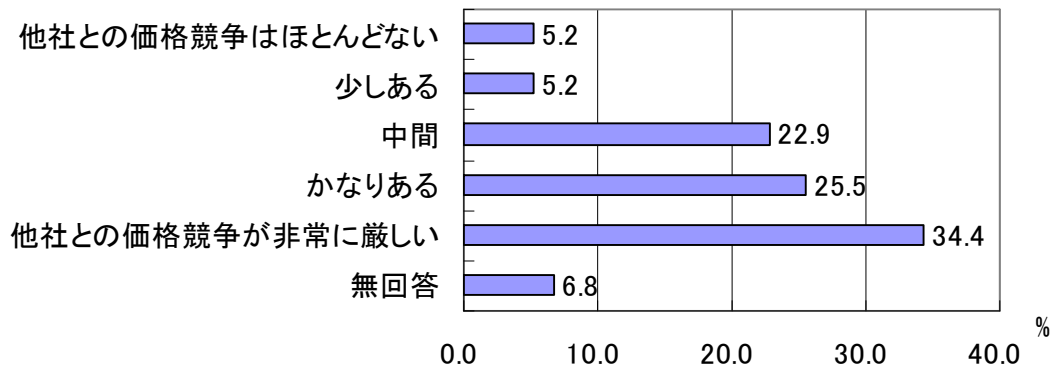
図 主要製品 (N=746)



製造業に限定して主要製品をたずねたところ、もっとも多いのが自動車部品で3割であった。ついでその他の20%、鋼材・金属製品が12%、食料品が8%であった。

5 主要製品の他社との価格競争の厳しさの程度を、「価格競争はほとんどない」を1、「価格競争が非常に厳しい」を5として、5段階で評価してください。

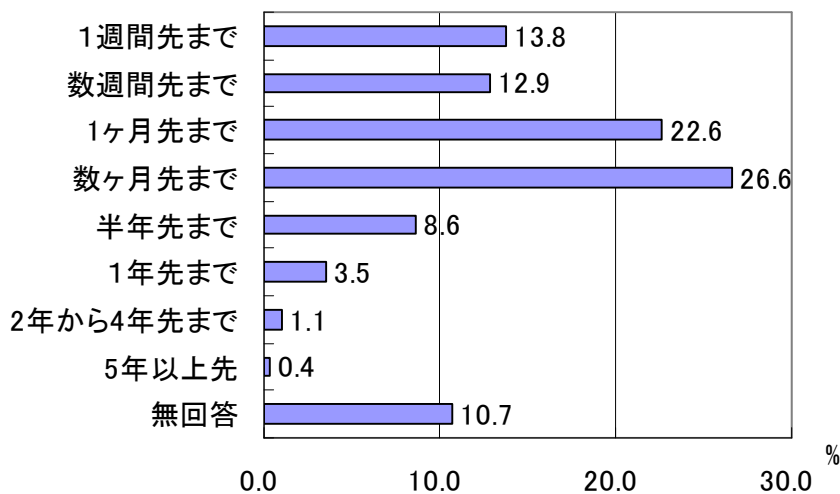
図 主要製品の価格競争



事業所の生産する主要製品の価格競争の度合いについてたずねた。その結果、他社との価格競争が「非常に厳しい」がもっとも多く 34%、価格競争は「かなりある」が 26%となった。価格競争は「ほとんどない」と「少しある」は、両者を合計しても1割にすぎなかった。

6 主要製品の生産量や受注量は、どのくらい先まである程度正確に予測できますか

図 事業所の主要製品に対する需要予測の見通し



主要製品の需要予測の見通しについてたずねると、もっとも多かったのが数か月先までで 27%、1 か月先まで 23%と続く。1 週間先や数週間程度しか見通せない事業所も多く、両者を合計して4分の1の事業所がそのような状況にあった。1年以上製品の需要を予測できる事業所は、5%にすぎない。

7 労働力の過不足感についてお伺いします

表 労働力の過不足感（従業上の地位別）

	おおいに 過剰	やや過剰	適当	やや不足	おおいに 不足
全労働者(871)	0.3	9.1	56.1	31.5	3.0
常用労働者(837)	0.4	8.1	58.1	29.3	4.2
臨時・季節(245)	0.4	3.7	70.2	21.6	4.1
パートタイム(589)	0.5	4.2	69.6	20.7	4.9
技能実習生(157)	0.6	2.5	81.5	10.2	5.1
派遣労働者(337)	0.3	10.1	74.5	13.1	2.1

労働力の過不足感について、従業上の地位別と職種別にたずねてみた。一列目のカッコ内の数値は、パーセント算出に際しての母数を表す。労働力の過不足感の集計では、非該当だけでなく無回答も除外して計算している。全体では過剰という回答よりも不足という回答のほうが多い。全労働者では、他の従業上の地位別と比較すると、適当がもっとも少なく、やや不足がもっとも多い。また、やや過剰という回答も、派遣労働者について多い。そのため、全労働者の過不足感は、事業所による相違が大きい。常用労働者でも、やや不足がやや過剰を大きく上回る。臨時・季節労働者については、適当という回答が7割を超えている。短期間での労働契約のため、労働供給の調節が円滑に行われていることを意味している。しかしその一方で、不足という回答も2割を占める。パートタイムについても、やや不足気味のようなものである。技能実習生については、適当という回答が8割をこえ、事業所にとって必要な労働力を調達できているようである。派遣労働者については、やや不足という回答が他と比べると少なく、やや過剰という回答が多い。

表 労働力の過不足感（職種別）

	おおいに 過剰	やや過剰	適当	やや不足	おおいに 不足
事務(781)	0.5	6.4	78.9	13.4	0.8
専門・技術(646)	0.2	1.5	43.8	44.3	10.2
販売・サービス(434)	0.0	3.5	56.5	35.3	4.8
技能工(635)	0.2	2.8	48.7	38.0	10.4
単純工(511)	1.2	8.2	64.4	22.1	4.1

職種別の結果では、事務で適当という回答がもっとも多く、やや不足という回答が最も少ない。他方で、専門・技術と技能工では、適当という回答が少なく、やや不足という回答が多い傾向が見られる。おおいに不足をみても、その回答が1割を超えているのが、専門・技術と技能工である。

【⑩国籍別労働者数】

8 貴事業所の日本人の労働者数を下記の区分にしたがって、男女別にご記入ください。

表 日本人労働者数 (N=1032)

		0	1-4	5-9	10-29	30-99	100-
常用	男性	4.0	20.1	20.9	33.6	14.9	6.5
	女性	12.3	52.2	17.0	14.2	2.8	1.5
臨時・季節	男性	89.1	7.2	1.9	1.1	0.4	0.3
	女性	93.7	4.2	0.8	0.9	0.2	0.3
パート	男性	64.5	27.3	4.9	2.4	0.5	0.3
	女性	44.7	34.6	9.4	7.5	3.1	0.8
派遣	男性	79.3	10.9	4.6	2.8	1.8	0.7
	女性	81.5	10.7	3.1	2.7	1.6	0.4
請負	男性	88.0	5.9	2.6	2.6	0.8	0.1
	女性	94.5	2.9	1.0	1.4	0.3	0.0

日本人労働者数について従業上の地位別、男女別にたずねた²。

男性の常用労働者については、事業所による相違が大きく、0人という回答は4%みられるものの、1から4人と5から9人がそれぞれ2割、10から29人が3割、30人以上は15%と、回答の分散が大きい。他方で、女性の常用労働者については、男性よりも少なく、1から4人が5割を占めている。臨時・季節労働者については、使用していない事業所が、男女ともに9割と非常に多くを占める。使用していたとしても、1から4人という回答が多い。

パート労働者では、男性については、使用していないという回答が6割を超えている。女性についても5割近くが使用していないという回答だが、男性よりもパート労働者の数は多い。1から4人は3割程度であり、10人以上という回答も1割程度みられる。

派遣についても、男女ともに使用していないという回答が8割程度と多い。使用する事業所についても、1から4人程度が男女ともに11%、10人以上は、およそ5%である。

請負については、さらに未使用の事業所が多く、男性では9割近く、女性でも9割以上が使用していない。

² 事業所には、従業上の地位と性別ごとに、使用者の人数を回答してもらったが、無記入の回答については、0人とみなして集計を行った。

9 外国人を雇用する事業所にお伺いします。貴事業所が使用する外国人の人数を国籍別、男女別に下記の区分にしたがってご記入ください。

図 外国人常用労働者数

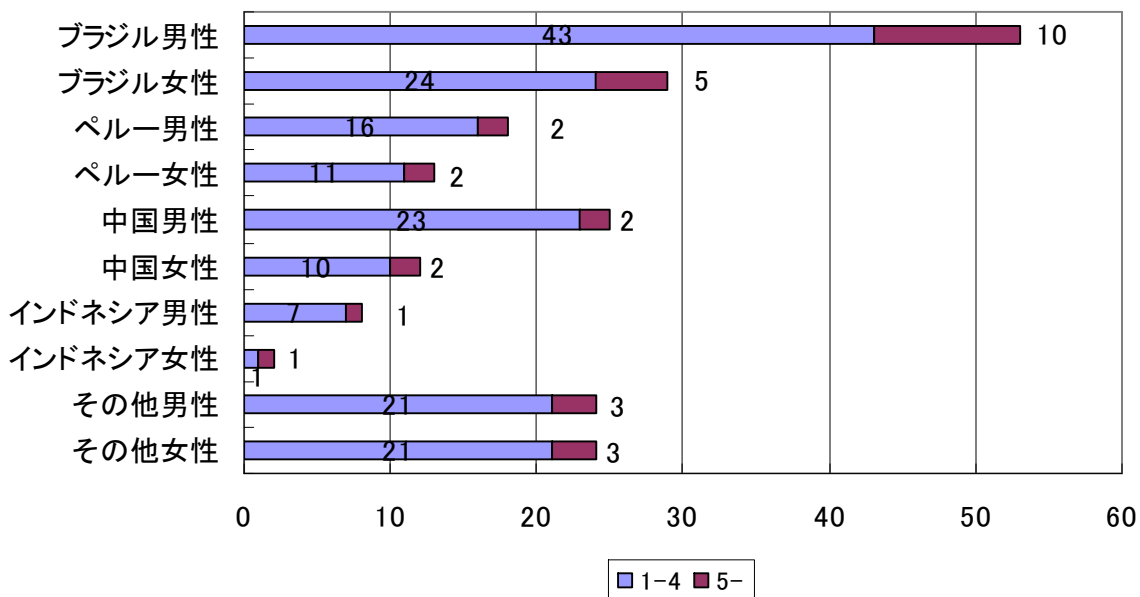


図 外国人臨時・季節労働者数

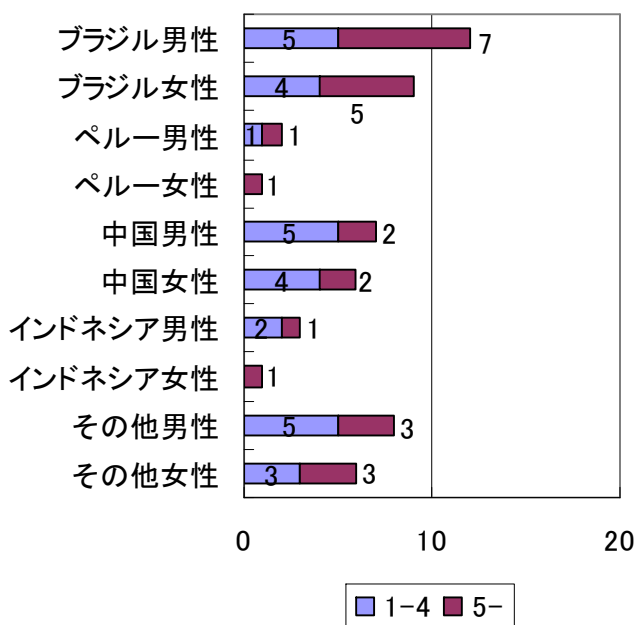
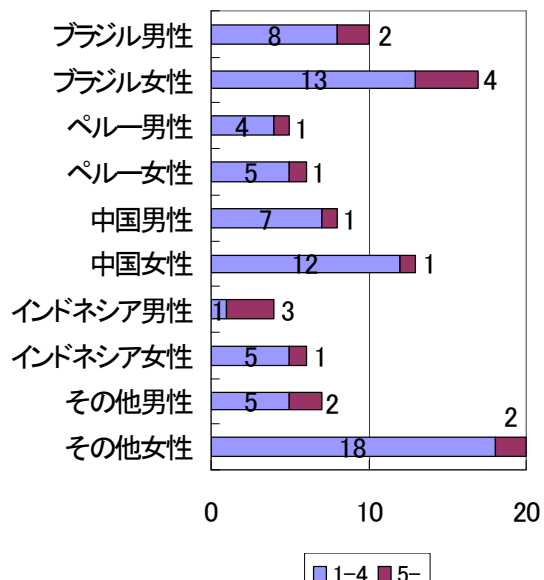


図 外国人パート労働者数



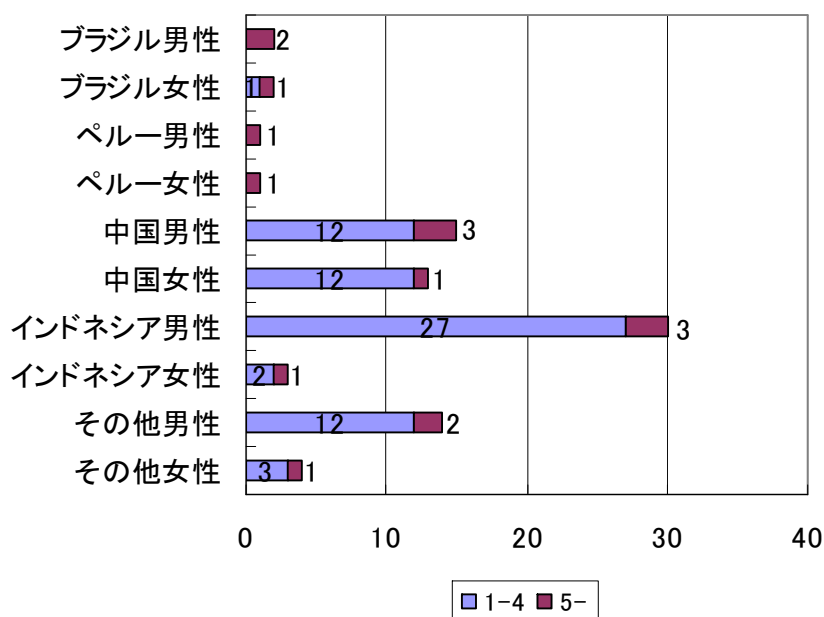
事業所が使用する外国人労働者数について、国籍別、従業上の地位別にたずねた。国籍については、ブラジル、ペルー、中国、インドネシア、その他の5カテゴリーで質問した。直接雇用にあたる常用労働者、臨時・季節労働者、パート労働者の3つについてみる。なお、集計に際しては、パーセントではなく度数を使用した。なぜなら、今回調査対象となった1,032事業所のうち、外国人を使用する事業所を国籍別、従業上の地位別にまとめると、各カテゴリーのパーセントが非常に小さくなってしまい、かえって数値の意味が分かりにくくなると思ったためである。

また、1 から 4 人雇用する事業所と 5 人以上雇用する事業所を区別している。

外国人の常用労働者数については、5 つの国籍カテゴリーの中では、男女ともにブラジル人がもっとも多い。ブラジル人男性を常用労働者として雇用する事業所は 53、ブラジル人女性では 29 となっている。ついで中国人男性が 25 事業所、その他の男女でそれぞれ 24 事業所となっている。

外国人の臨時・季節労働者をみると、外国人を臨時・季節労働者として雇用する事業所は非常に少ない。そのうち、10 事業所を超えるのは、ブラジル人男性に限られ、他の国籍ではいずれも 10 以下にとどまる。パート労働者は、臨時・季節に比べてわずかに多いが、常用労働者には及ばない。また、男性よりも女性の方が、パート労働者として事業所に雇用されていることがわかる。その他の国籍でもっとも多く、20 事業所が 1 人以上雇用している。ブラジル人女性で、17 事業所、中国人女性で 13 事業所となっている。

図 外国人研修生数



つぎに外国人の研修生と技能実習生を使用する事業所数について確認したい。これまでとは対照的に、ブラジル人、ペルー人を研修生・技能実習生として使用する事業所は、男女ともに非常に少ない。他方で、中国人とインドネシア人については、非常に多い。インドネシアの場合は、男女で雇用する事業所数に大きな隔たりがある。インドネシア男性の場合、研修生は 30、技能実習生は 34 事業所にのぼるが、女性ではそれぞれ 3 事業所と 2 事業所にすぎない。中国でも女性よりも男性の方が多。研修生では男性で 15、女性で 13 とその差は大きくないが、技能実習生では男性で 21、女性で 9 とその差は大きい。

図 外国人技能実習生数

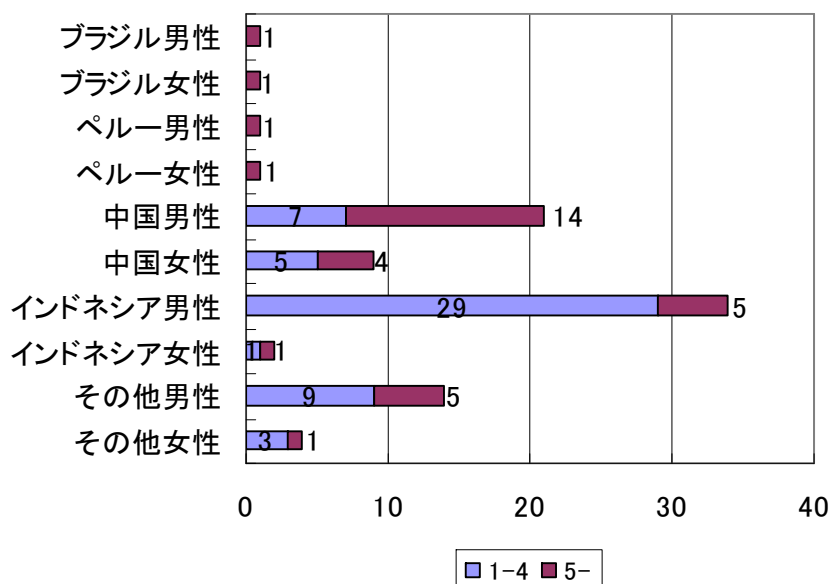
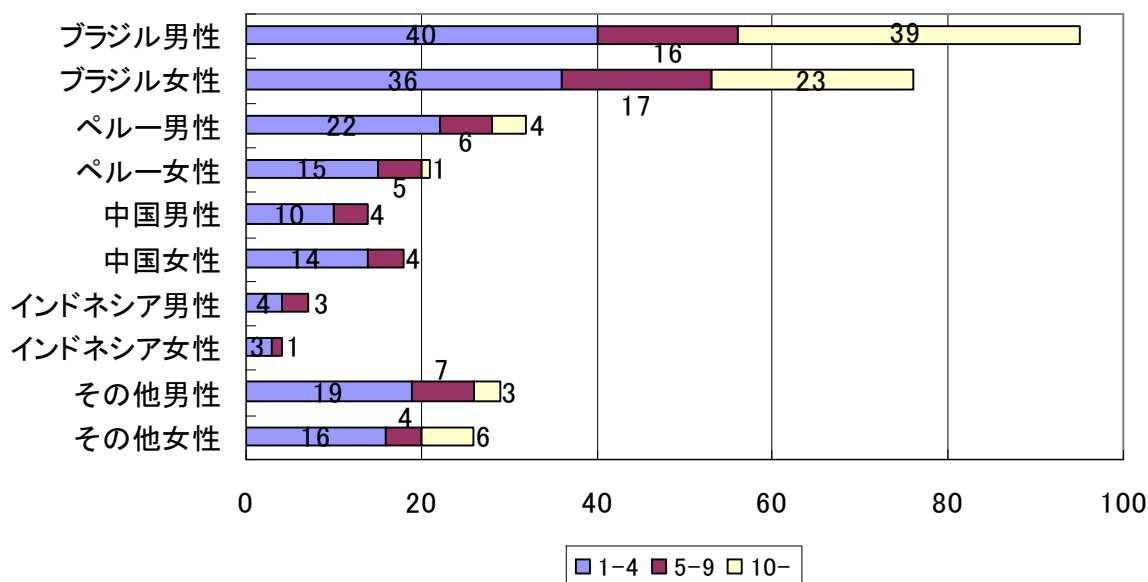


図 外国人派遣労働者数

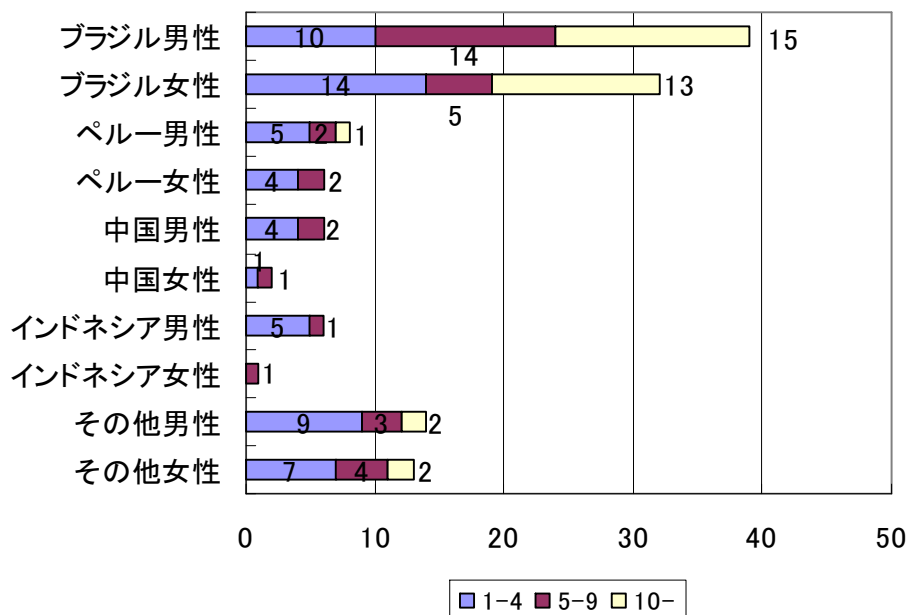


最後に、外国人を派遣・請負労働者として使用する事業所数についてみていく。派遣と請負を比較すると、概して、請負よりも派遣労働者として外国人を使用する事業所が多い。派遣労働者数を国籍別に見ると、もっとも多いのはブラジルで、男性の方が女性よりも多い。ブラジル人男性を使用する事業所は 95 にのぼっており、これまで見てきたなかでは、もっとも多い。ブラジル人女性も 76 事業所となっている。ペルー人を使用する事業所も一定数あり、男性で 32、女性で 21 となっている。中国については、男性よりも女性の方で使用事業所が多く、男性で 14、女性で 18 である。インドネシアについては非常に少なく男女ともに 10 以下にとどまる。

請負労働者の結果を見ると、ブラジルが男女ともに多く、男性で 39、女性で 32 となっている。派遣労働者数と比べると、請負労働者としてブラジル人を使用する事業所は、相対的に少ない。労働者派遣法の改正を通じて、多くの事業所において、ブラジル人の請負から派遣へのシフトが生じていることがうかがえる。請負労働者については、ペルーよりもその他の外国人で多くなっ

ている。その他については、男性で 14、女性で 13 となっている。それ以外の国籍では、外国人を使用する事業所数は、10 以下にとどまっており、非常に少ない。

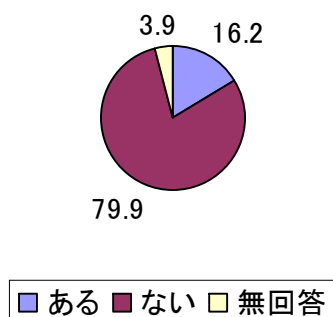
外国人請負労働者数



【⑩外国人労働者の労働災害】

10 過去 1 年間において、貴事業所で外国人労働者が業務上、けがをした事例がありますか。

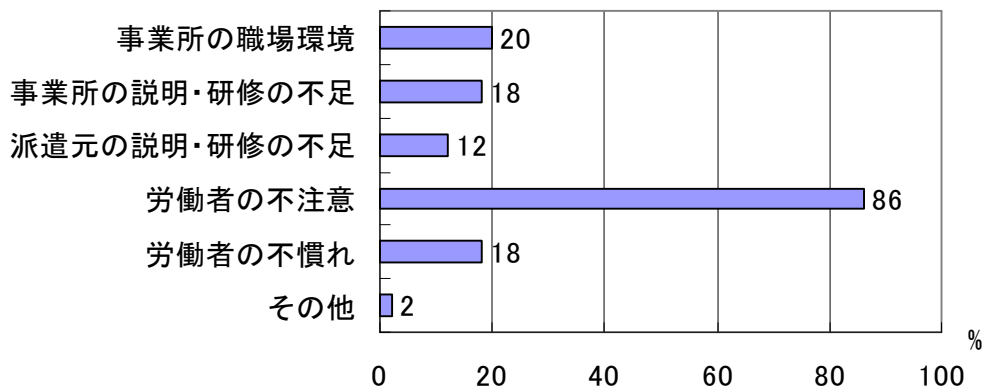
図 事業所での外国人労働者のけがの有無 (N=309)



以下の設問では、外国人労働者を雇用する事業所を対象に質問を行っている。問 9 の集計結果から、1 人でも外国人を使用する事業所は、29.9%と全体のおよそ 3 割であった。外国人を使用する事業所に限定して集計したところ、16%の事業所がそのような事例があったと回答した。

10-1 どれがけがの原因だと思いますか。

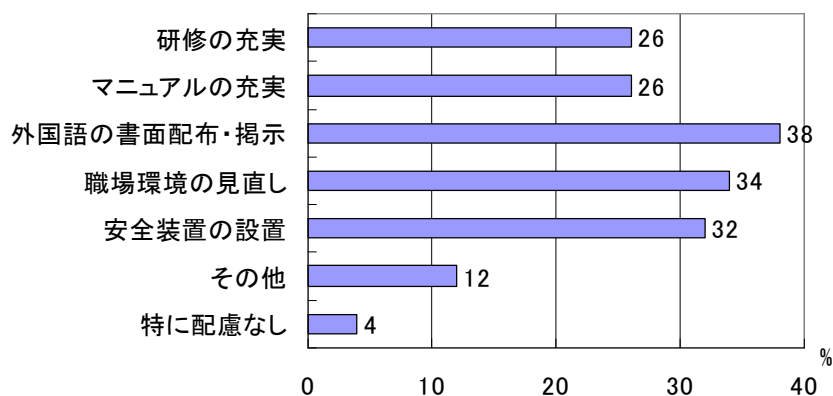
図 外国人労働者のけがの原因 (N=50)



外国人労働者のけがの原因についてたずねたところ、労働者の不注意という回答がもっとも多く 86%であった。他方で、事業所側に原因を帰す、事業所の職場環境は 20%、事業所の説明・研修の不足という理由は、18%であった。派遣元の説明・研修の不足という理由は、それほど多くなく、12%であった。調査結果を見る限り、事業所側にたずねた今回の設問では、労働者個人に責任を帰す傾向が顕著であるようにみられる。

10-2 再発防止にどのような配慮をしましたか。

図 外国人労働者の労災に対する再発防止への対応 (N=50)

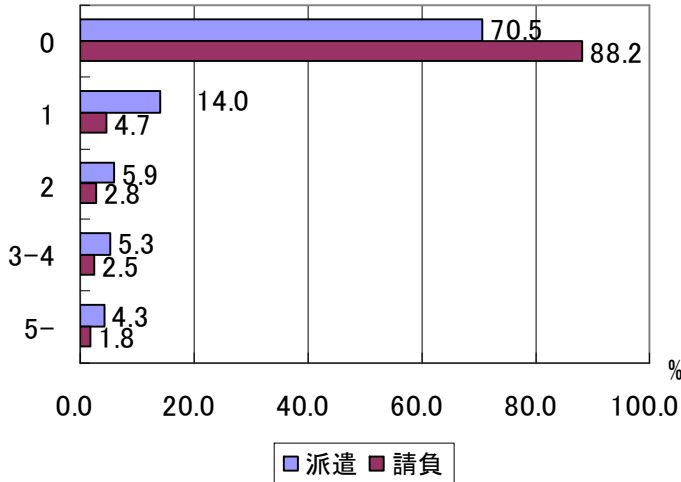


外国人労働者の労働災害に対する再発防止のために、いかなる策を講じているかについてたずねた。もっとも多かったのが、外国語の書面配布・掲示であり 38%、職場環境の見直しが 34%、安全装置の設置が 32%であった。特に配慮なしという事業所は少なく、4%であった。

【⑫派遣請負利用状況】

11 貴事業所が現在利用している派遣会社と請負会社の数をご記入ください

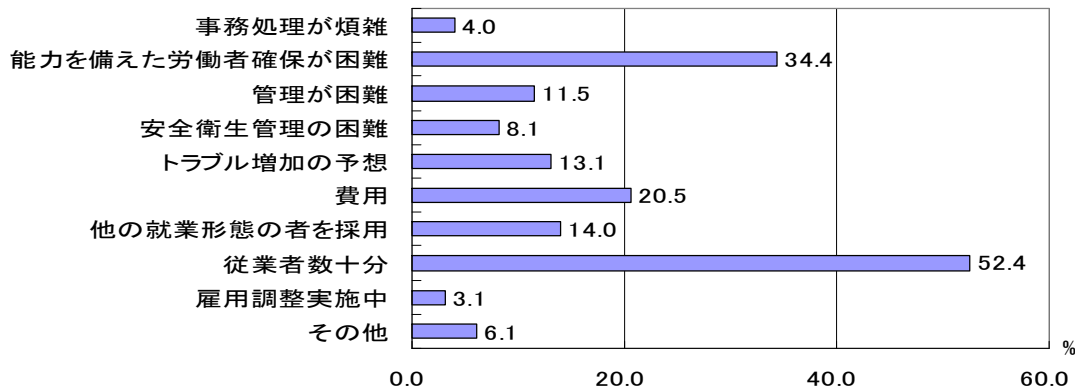
図 事業所が利用する派遣会社と請負会社の数



事業所が利用する派遣会社と請負会社の数についてたずねた。なお、集計に際しては無回答を派遣会社や請負会社を利用していないケースとしてカウントした。その結果、利用していないという回答が、派遣会社で 71%、請負会社で 88%という結果となった。利用している事業所のうち、1社がもっとも多く派遣会社では 14%、請負会社では 5%近くであった。5社以上利用する事業所は、派遣では 4%、請負ではおよそ 2%であった。派遣や請負を 20社以上利用するという回答もごく少数ではあるがみられた。

12 派遣等を受け入れない主な理由を3つまで選び、あてはまるものに○を付けてください

図 派遣等（外部人材）を受け入れない主な理由（N=677）

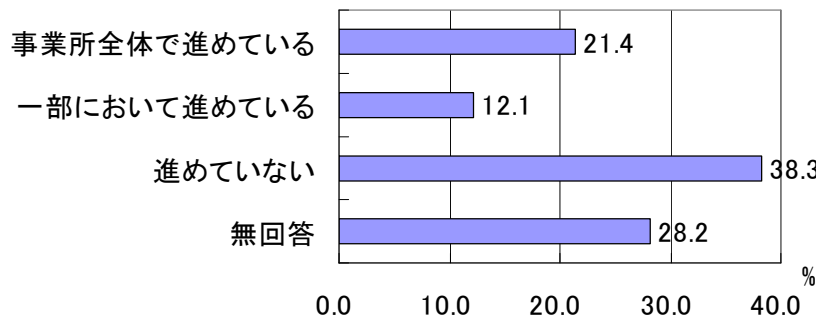


派遣や請負といった外部人材を受け入れない事業所を対象に、その理由についてたずねた。もっとも多くあげられた理由は、従業者数が十分であるというものである。直接雇用の従業員で、生産に必要な労働力を調達できていることがうかがえる。ついで多かった回答は、能力を備えた労働者の確保が困難であるというものである。事業所の生産に必要とされる技能のうち、自社内での OJT（On The Job Training）を通じて育成されるものが重要な位置を占める場合、そうした技能を身につける機会のない外部人材では、事業所のニーズに合致することは難しいと思われ

る。3点目は、費用があげられている。派遣や請負の形で雇用すると、かえって費用が高くつく場合、こうした外部人材の活用が選択されないものと思われる。そのほかにも、他の就業形態の者を採用、トラブル増加の予想、管理が困難といった項目では、選択率が1割を超えていた。

13 平成16年以降、外部人材の活用之际して請負から派遣への切り替えを行っていますか

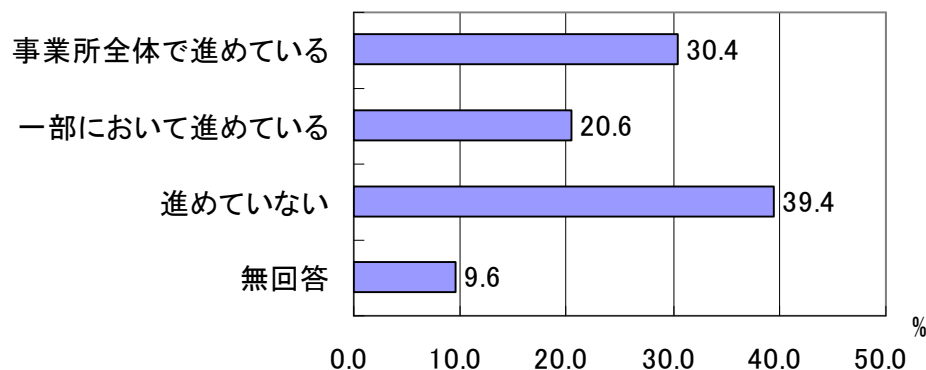
図 請負から派遣への切り替え (N=355)



2004(平成16)年以降、労働者派遣法の改正によって、これまで認められてこなかったものの製造における労働者の派遣事業が、認められるようになった。それに伴い、調査対象となった事業所において、これまで請負事業として、他社に生産ラインの一部を委託してきた事業所が、実質的に、注文事業主の方で指揮監督可能な派遣への移行を進めているかどうかについて、質問を行った。その結果、進めていないという事業所がもっとも多く4割近くを占める。事業所全体で進めているという回答は、2割程度見られる。また、一部において進めているという事業所は12%であった。

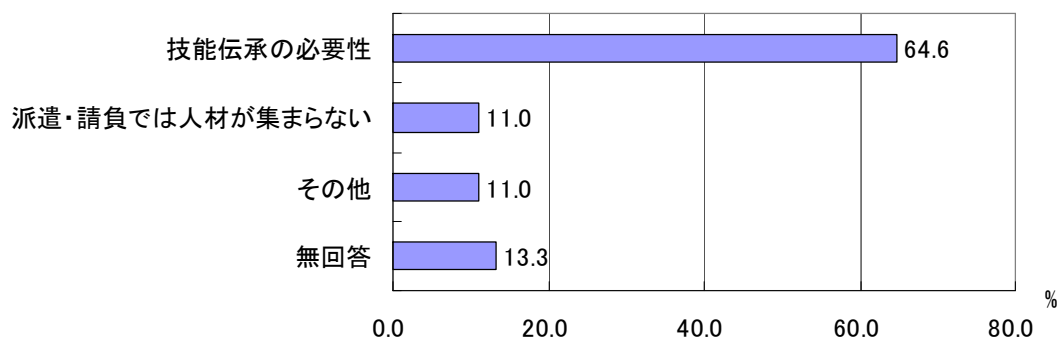
14 貴事業所では、派遣や請負への発注量を減らし直接雇用の数を増やしていますか。また、1、2を選ばれた場合はその理由についてあてはまるものをカッコ内からすべてお選びください。

図 派遣・請負から直接雇用への切り替え (N=355)



事業所に対して、近年、派遣・請負の発注量を減らし、直接雇用の数を増やしているかどうかについてたずねた。4割近くの事業所が、派遣・請負を減らし、直接雇用を増やすということの特に進めていないことがわかった。他方で、こうしたことに取り組む事業所もあり、事業所全体で進めているところが、3割、一部で進めているところが2割あることもわかる。

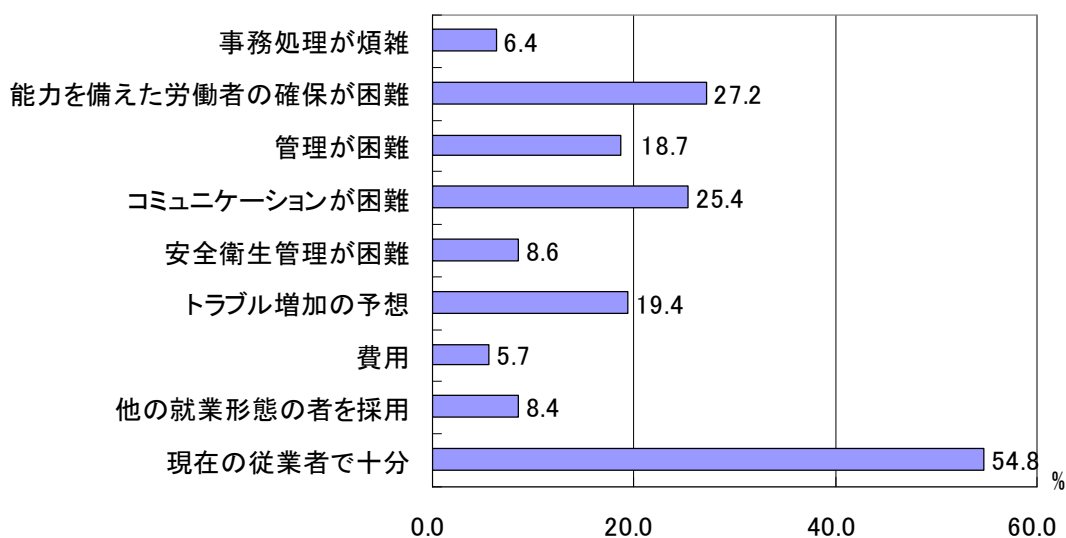
図 派遣・請負から直接雇用への切り替えの理由 (N=181)



さらに、派遣・請負から直接雇用への切り替えを進めている事業所については、その理由についてたずねた。最も多い回答は、技能伝承の必要性であった。最近の動向としては、団塊の世代が定年年齢にさしかかっていることや少子高齢化に伴う若年人口の減少のために、多くの企業では近年若年層の採用に積極的であるといわれている。派遣・請負といった外部人材では、OJTを通じた労働者間での技能形成や熟練労働者の育成は、難しいとされている。近年の人口動態のトレンドと、景気動向の改善が、こうした回答傾向にも反映していると思われる。

15 外国人労働者を活用し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。

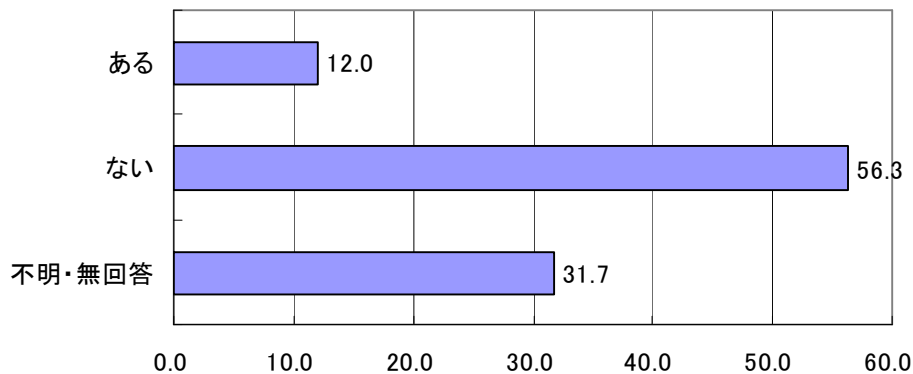
図 外国人労働者を活用しない理由 (N=723)



外国人労働者を使用していない事業所に対して、その理由についてたずねた。最も多かった回答は、「現在の従業者で十分」というものであり、5割を超える事業所が選んでいた。他方で、そのほかに選ばれた理由としては、「能力を備えた労働者の確保が困難」との回答が多く、27%、「コミュニケーションが困難」が25%である。「トラブル増加の予想」が19%、「管理が困難」が19%であった。このように、外国人労働者を使用しない理由として、言語や文化を共有していないために生じるコミュニケーションの困難の問題が、事業所側にも強く意識されていることがうかがえる。

16 貴事業所は、外国人労働者に対して教育や日本文化の指導を行ったことがありますか。

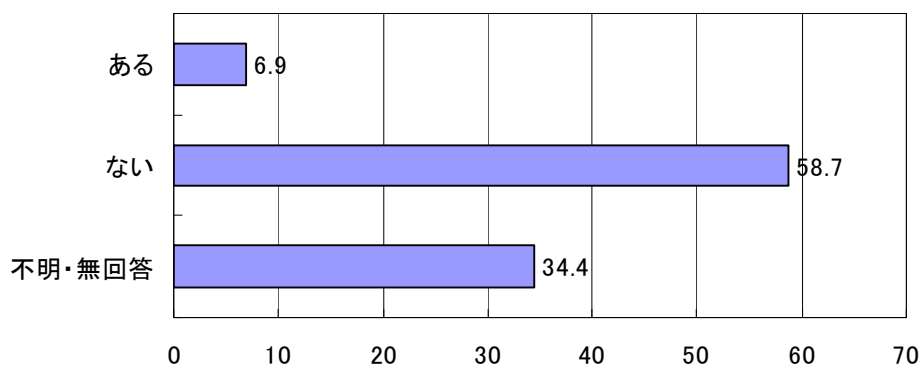
図 教育や日本文化指導の実績 (N=1032)



外国人労働者に対して教育や日本文化の指導を行ったことがあるかどうかをたずねたところ、過半数の56%がないと回答した。あると回答した事業所は12%にとどまった。

16-1 貴事業所は、外国人労働者に対して教育や日本文化の指導を行う計画がありますか。

図 教育や日本文化指導の計画 (N=1032)



つぎに、外国人労働者に対して今後、教育や日本文化の指導を行う計画があるかどうかをたずねたが、今後の計画についても6割近い事業所がないと回答した。あるとの回答はわずか7%であった。さらに詳しい分析による検証が必要だが、これまですでに教育・指導を行っていた事業所が、今後行う予定と回答している可能性も考えられる。

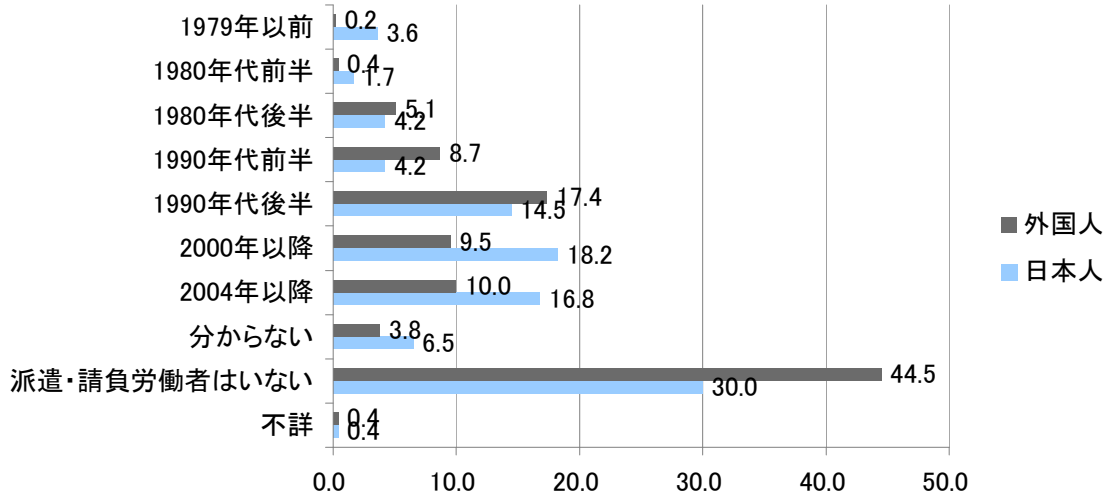
これら2つの質問への回答から、派遣先・注文事業所は、外国人労働者の教育や日本文化指導について消極的姿勢であることがわかる。

【⑬派遣請負の現状】

以下では、派遣・請負労働者を活用する事業所におうかがいします。

17 貴事業所が初めて派遣・請負労働者を活用したのはいつですか。日本人と外国人についてそれぞれ別々にお答えください（それぞれ○は1つだけ）。

図 活用開始時期（日本人 N=477、外国人 N=472）

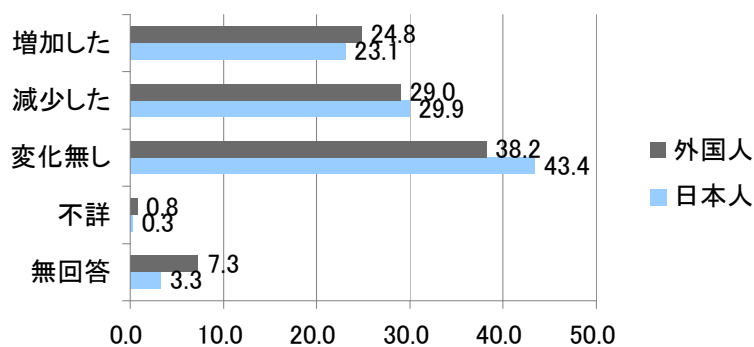


日本人労働者については、1990年代前半までに活用を開始した事業所数は5%弱となっているが、1990年代後半に一気に15%に跳ね上がっている。その後2000年以降は18%に増加するが、2004年以降はわずかに減少し17%となっている。1990年代後半以降、日本人の派遣・請負労働者の活用が定着しつつあることがうかがえる。

一方、外国人労働者についてみると1980年代後半から活用開始がみられ、1990年代前半、1990年代後半となるにつれ、活用開始事業所数が増加している。1990年代後半に活用を開始した事業所は17%となっているが、その後の新規開始事業所数は10%前後となっている。1990年代に外国人の派遣・請負労働者が労働市場に浸透した様子が反映されている。

18 1年前と比べ、貴事業所内で就業する派遣・請負労働者の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。

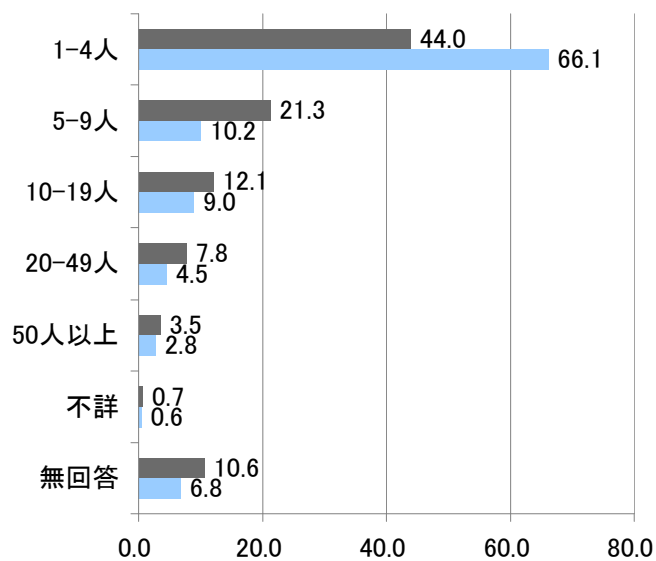
図 派遣請負労働者数の変化（N=1032）



日本人、外国人ともに、変化なしとの回答が4割前後でもっとも多い。外国人については増加したとの回答が25%、減少したとの回答が29%である。日本人については増加が23%、減少が30%となっている。

18-1 貴事業所で就業する労働者の数が変化すると回答した事業所にお伺いします。変化した人数を教えてください。

図 変化人数（日本人 N=177、外国人 N=141）

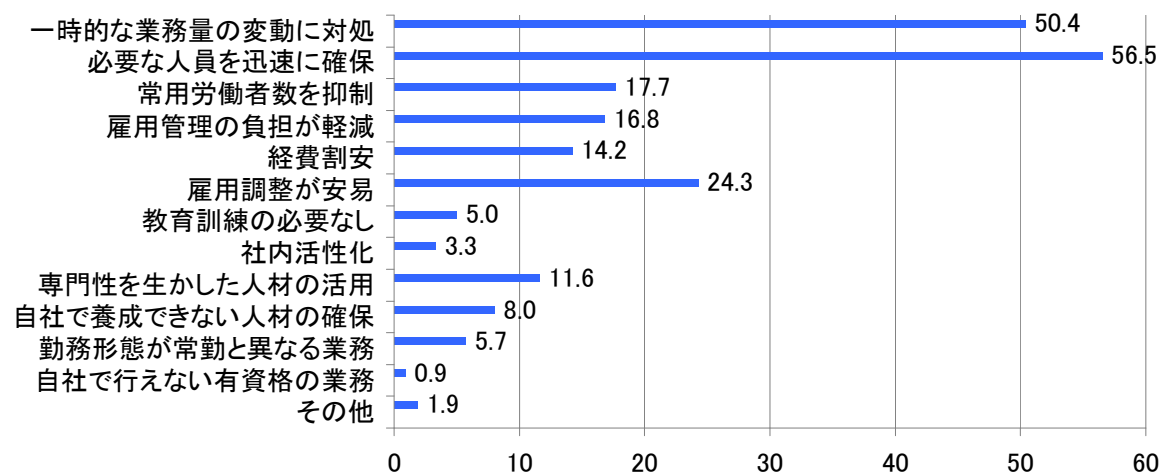


外国人労働者については、1-4 人の変化が 44%でもっとも多く、ついで 5-9 人が 21%となっており、10 人未満の変動幅で 65%を占める。

日本人労働者については 1-4 人の変化が 66%で抜きん出ている。比較的少人数の変動が多いようである。

19 派遣・請負労働者を活用している理由としてあてはまる主なものを3つまで選んでください。

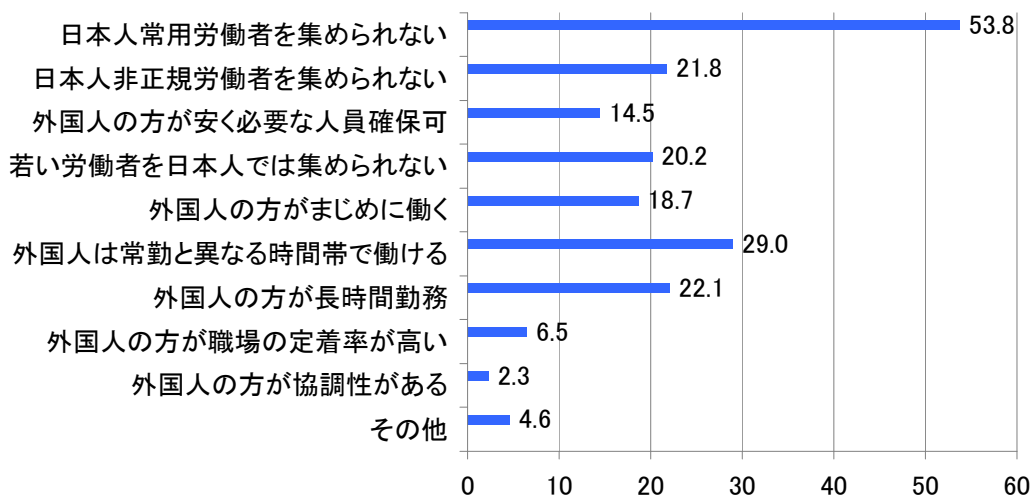
図 活用理由（N=423）



派遣・請負労働者全般について活用の理由をたずねたところ、「必要な人員を迅速に確保」(57%)と「一時的な業務量の変動に対処」(50%)の2つの理由が他を大きく引き離している。つまり、短期間で変動する業務量の変化に対してスピーディーに対処するために活用されているようすがうかがえる。「雇用調整が安易」(24%)という理由が三番目にあがっているのも、同じ文脈から理解できる。

20 外国人の派遣・請負労働者を活用する理由を、いくつでも選んでください。

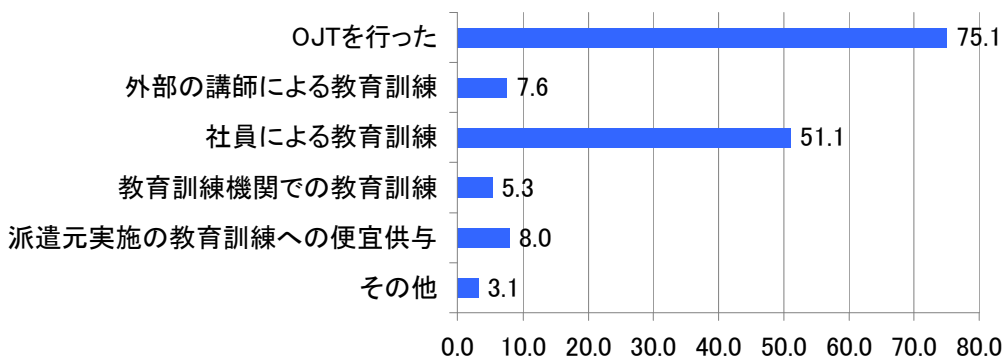
図 外国人の活用理由 (N=262)



外国人の派遣・請負労働者については、「日本人常用労働者を集められない」という理由が54%で群を抜いて多かった。日本人労働者が参入しない労働市場に外国人労働者が浸透し、産業基盤を支えていることがわかる。ついで多いのが、「常勤と異なる時間帯で働ける」(29%)という理由である。長時間勤務も22%が回答しており、日本人とは異なった時間帯で長時間勤務にも応じてくれる点が、外国人労働者雇用の積極的理由として浮かび上がる。

21 貴事業所が過去1年以内に派遣労働者に対して教育訓練・能力開発を行った場合、あてはまるものをすべて選んでください。

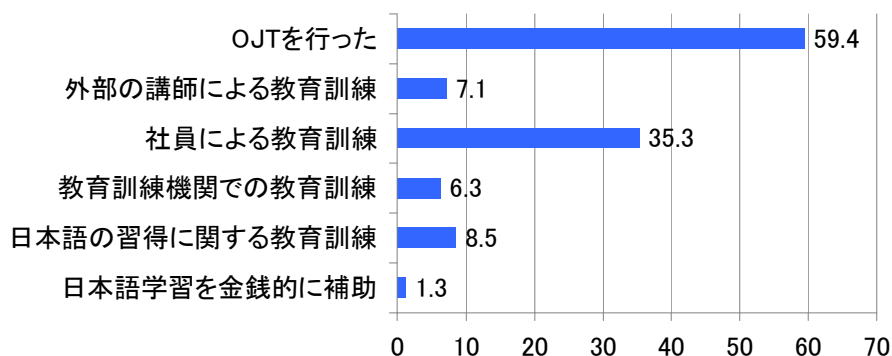
図 教育訓練・能力開発 (N=225)



派遣労働者全般に対する教育訓練・能力開発の実施実績についてたずねたところ、「働きながら行う教育訓練・能力開発(OJT)を実施」との回答が75%でもっとも多かった。ついで、社員による教育訓練が51%となっている。これら2つが派遣労働者に対する教育訓練・能力開発の主たる形態となっている。外部講師や教育訓練機関を活用した教育訓練、そして派遣元が実施する教育訓練への便宜供与はいずれも1割に満たない状況だった。体系的な教育訓練・能力開発より、現場レベルでの実務訓練が主流となっている。

22 貴事業所が過去1年以内に外国人労働者に対して教育訓練・能力開発を行った場合、あてはまるものをすべて選んでください。

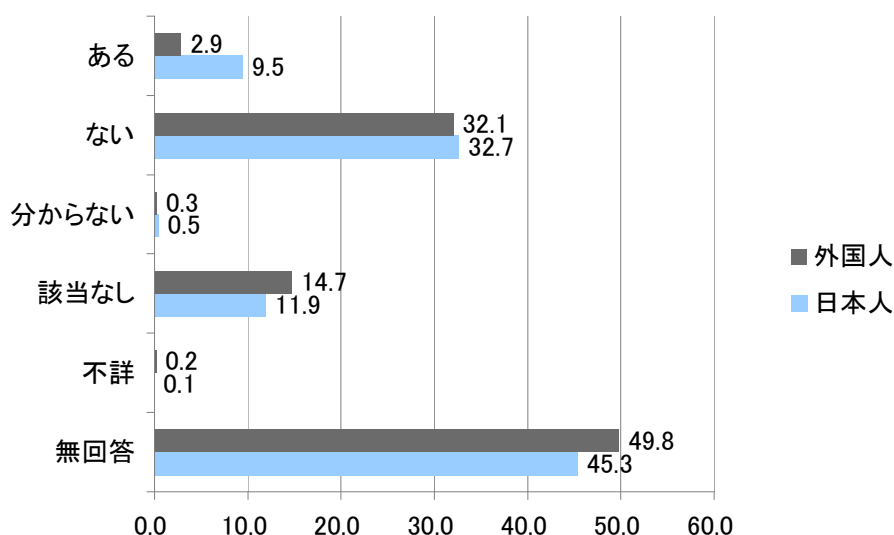
図 外国人への教育訓練・能力開発 (N=224)



外国人労働者に限定して、教育訓練・能力開発の実施実績をたずねたところ、派遣・請負労働者全般とほぼ同様の傾向が認められた。OJTがほぼ60%、社員による教育訓練が35%であり、その他はいずれも1割に満たない。しかし、派遣労働者全般と比較した場合、外国人労働者に対する実施の割合は低くなる。OJTでは派遣労働者全般が75%に対し、外国人労働者は60%、社員による教育訓練については派遣労働者全般では51%に対し、外国人労働者は35%である。外国人労働者は、教育訓練・能力開発の機会から相対的に排除されているようすがうかがえる。

23 過去1年間に受け入れた派遣・請負労働者を、貴事業所で正規雇用したことがありますか。

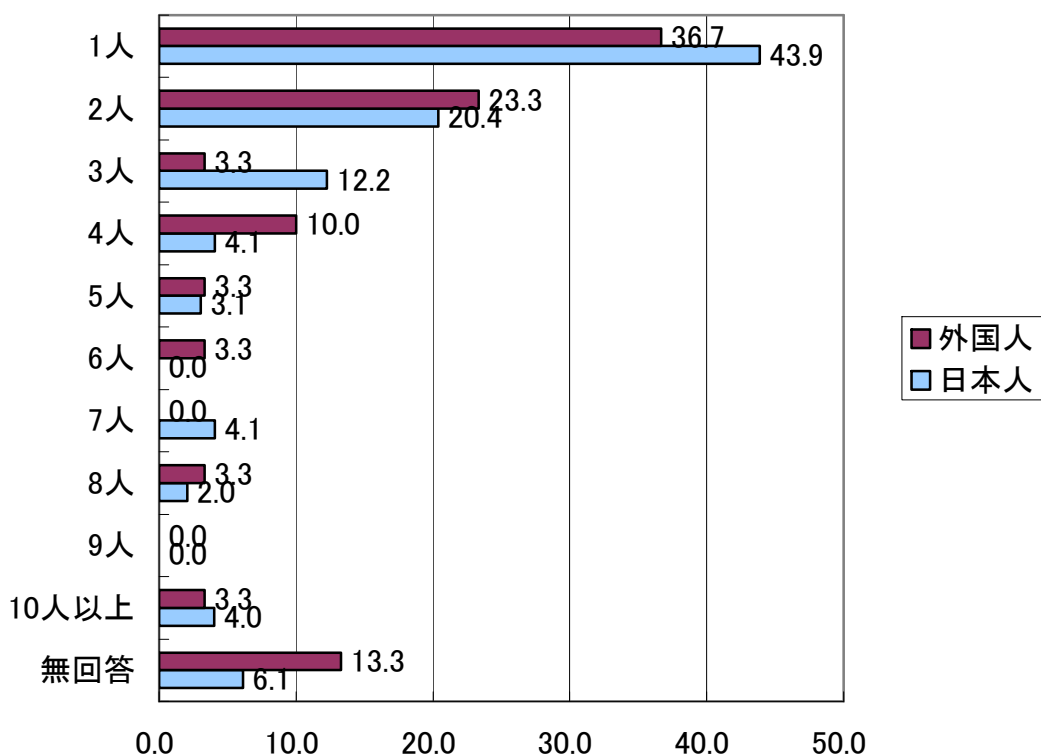
図 正規雇用化の有無 (N=1032)



派遣・請負労働者を正規雇用した実績についてたずねたところ、実績がないとの回答は外国人労働者で32%、日本人労働者で33%となっており、ほぼ同程度であった。しかし、あるとの回答をみると、日本人労働者が10%であるのに対し、外国人労働者は3%にとどまる。派遣・請負労働者の正規雇用そのものがごくわずかではあるが、そのなかでも外国人労働者の正規雇用化が進んでいないことがわかる。

23-1 問 23 で、日本人と外国人について「(1)ある」に○をつけた事業所に伺います。具体的なその人数を教えてください。

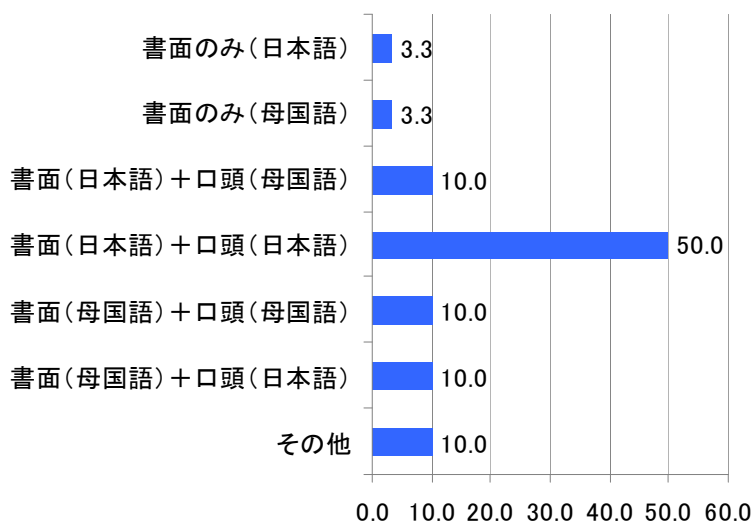
図 正規雇用化の人数 (N=98)



過去1年間に実際に正規雇用の実績がある事業所を対象に、正規雇用化の人数をたずねたところ、1人との回答がもっとも多く、外国人では37%、日本人では44%であった。

23-2 問 23 で、外国人について「(1)ある」に○をつけた事業所に伺います。外国人労働者を正規に雇用したとき、労働条件はどのように提示しましたか。

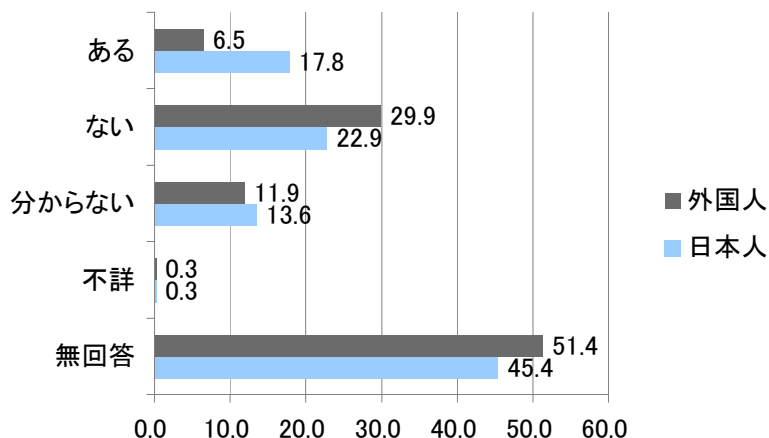
図 正規雇用時の労働条件提示方法 (N=30)



外国人労働者を正規雇用する際、労働条件は日本語のみで書面と口頭で提示される場合が50%でもっとも多かった。書面と口頭での提示が主流だが、必ずしも労働者の母語が併用されているわけではないことがわかる。

23-3 貴事業所は、優秀な派遣・請負労働者を正規雇用する計画がありますか。

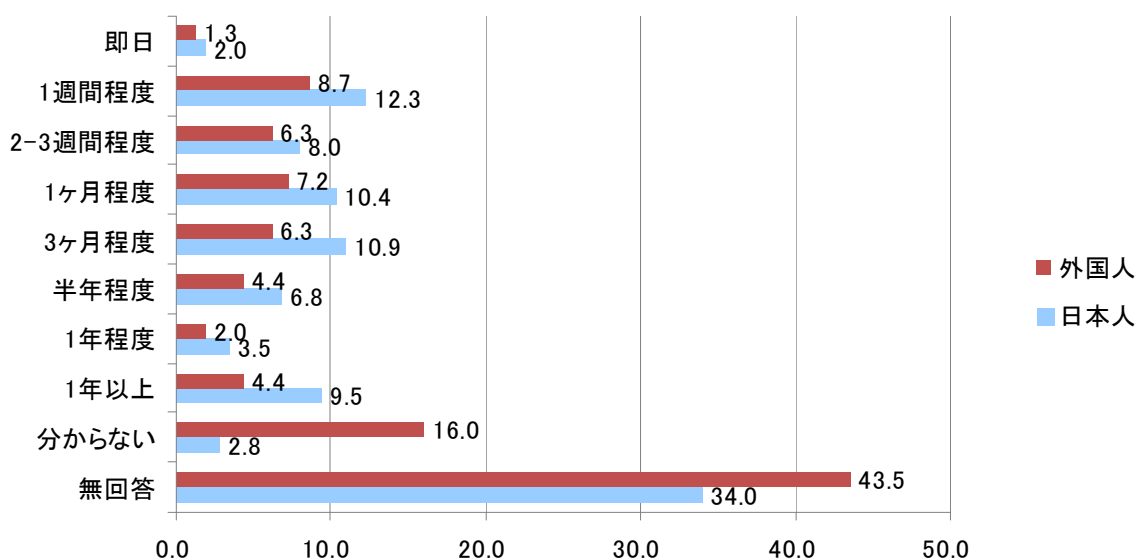
図 正規雇用計画の有無 (N=1032)



派遣・請負労働者を正規雇用する計画については、日本人で「ある」は18%、「ない」は23%なのに対し、外国人で「ある」は7%、「ない」は30%となっており、正規雇用化は主に日本人を対象に考えている事業所が多いといえる。

24 貴事業所に、製造現場での仕事の経験がない労働者が新たに配属された場合、担当する仕事をひとつと覚えるのに、通常、どのくらいの期間がかかりますか。製造現場での業務について、日本人と外国人の場合で別々にお答えください。

図 未経験労働者の順応期間 (N=751)

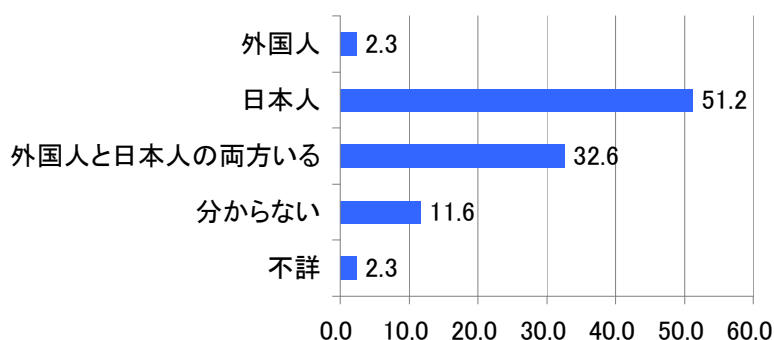


日本人についてみると、順応期間は広範囲に分散している。もっとも多いのは1週間程度(12%)だが、1か月程度(10%)、3か月程度(11%)との回答もある。さらには1年以上という長期間の順応期間が必要とされるとの回答も10%に達している。

外国人についても、日本人の場合と同様、順応期間は広範囲に分散する点は変わらない。しかし、1年程度や1年以上というある程度長い順応期間の回答は日本人と比較して少ない。外国人についての回答では、「分からない」との回答が16%におよび、日本人の場合と大きく異なっている点が特徴といえる。つまり、外国人労働者がどのくらいの期間で順応するのかについて、あまり関心を払っていない派遣先・注文事業所が少なからずある可能性が示唆される。

25 外国人を雇用する請負会社と契約している事業所だけにお伺いします。請負会社の管理業務を行う社員は、外国人ですか、日本人ですか。

図 外国人請負現場管理者の国籍 (N=129)

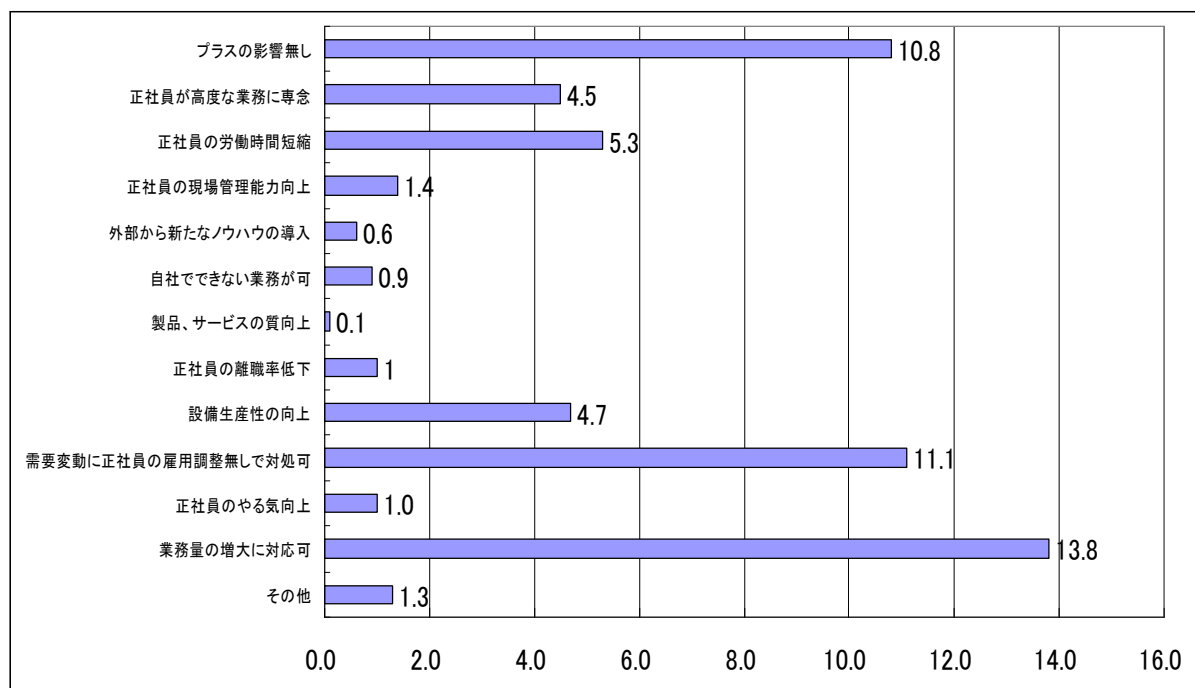


外国人の請負労働者が働く現場の管理者の国籍をたずねたところ、日本人が 51%でもっとも多く、外国人と日本人の両方いるが 33%でそれに続いた。分からないとの回答も 1 割ほどであった。

【⑭外部人材活用の影響】

26 派遣等（外部人材）の活用により、以下のような、職場にとってのプラスの影響は生じていますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

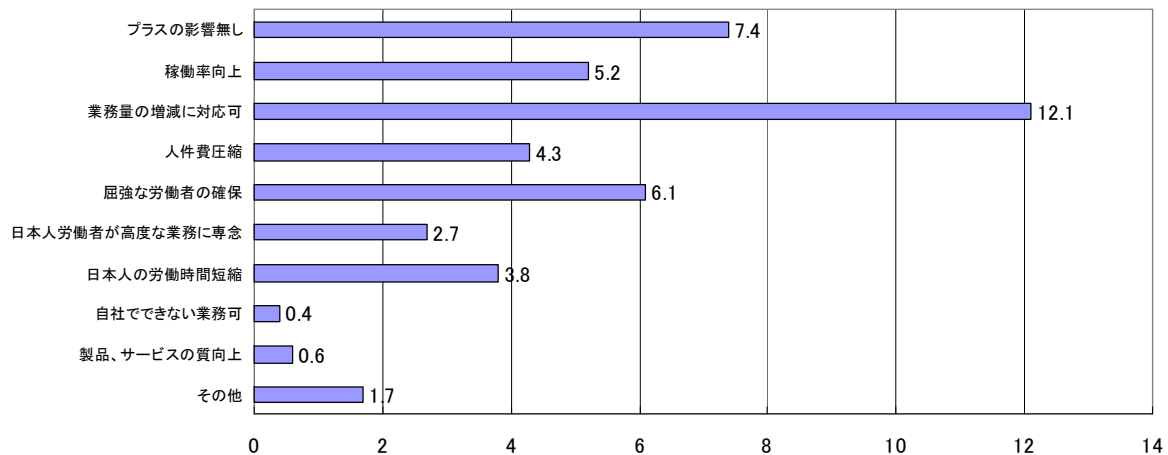
図 外部人材活用によるプラス影響 (N=1032)



外部人材活用全般について、活用によってプラスになった点としては、14%が「業務量の増大に対応可」、11%が「需要変動に正社員の雇用調整なしで対処可」という影響を挙げている。他方、「プラスの影響なし」と答えているのは 11%であった。

27 外国人労働者を活用することで、以下のような、職場にとってのプラスの影響は生じていますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

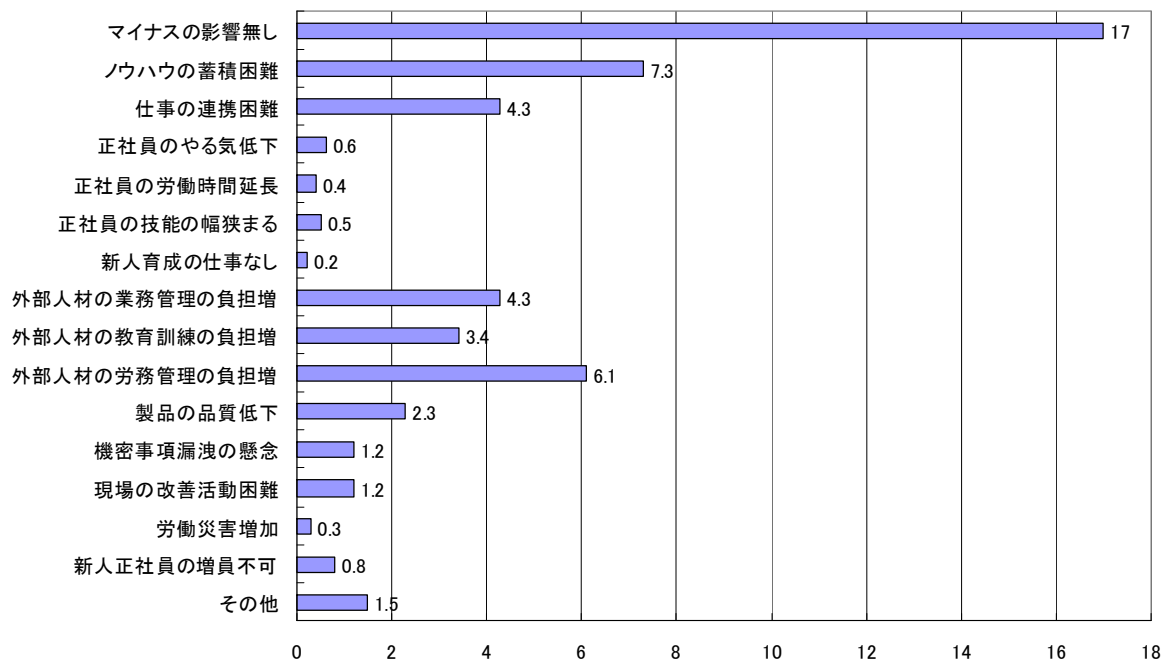
図 外国人労働者活用によるプラス影響 (N=1032)



次に外国人労働者についてみると、活用でプラスであった項目で、「業務量の増減に対応可」が12%であり、「プラスの影響なし」が7%であった。問26でも見られたように、外国人を含む外部の人材に対するプラスの影響は業務量に合わせて人材の対応が可能である点である。

28 28 派遣等（外部人材）の活用により、以下のような、職場にとってのマイナスの影響は生じていますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

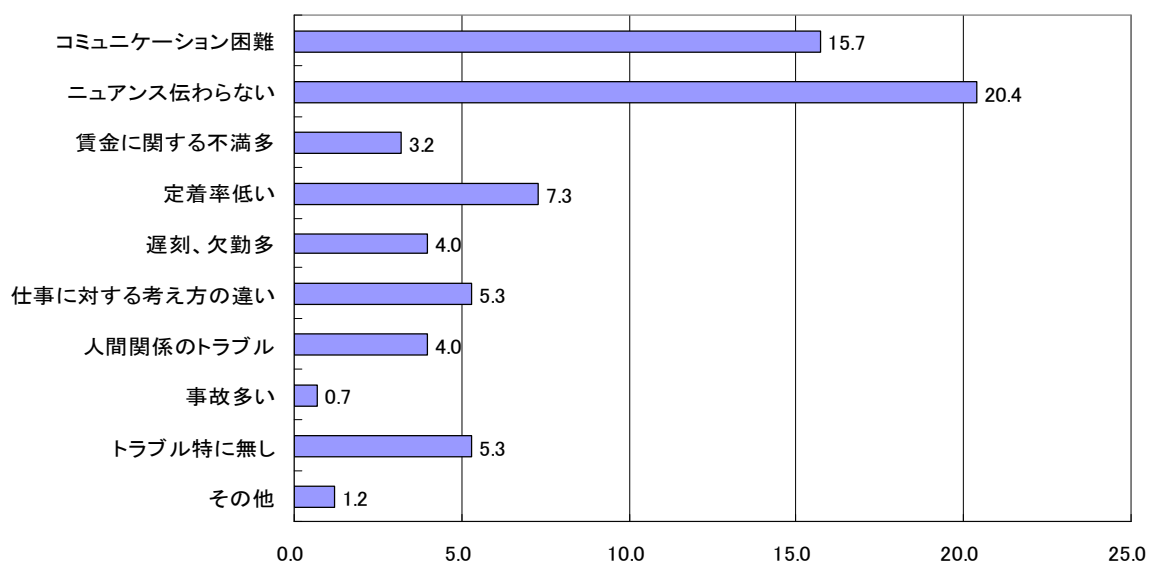
図 外部人材活用によるマイナス影響 (N=1032)



外部人材活用のマイナス面の影響についてたずねたところ、17%が「マイナスの影響なし」と答えている。具体的なマイナスの影響の選択については、「ノウハウの蓄積困難」が7%、ついで「外部人材の労務管理の負担増」が6%だった。

29 外国人労働者を活用することにより、以下のようなトラブルは生じていますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

図 外国人労働者活用によるトラブル (N=1032)



外国人労働者の活用によるトラブル内容では、言葉に関する項目が多かった。「ニュアンスが伝わらない」が20%でもっとも多く、ついで「コミュニケーション困難」が16%となっている。その他、「定着率が低い」が7%であった。

30 今後、貴事業所において派遣労働者、請負労働者、外国人の技能実習生、研修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。現在受け入れておらず、今後も受け入れる予定のないものについては、「現状維持」とお答えください。

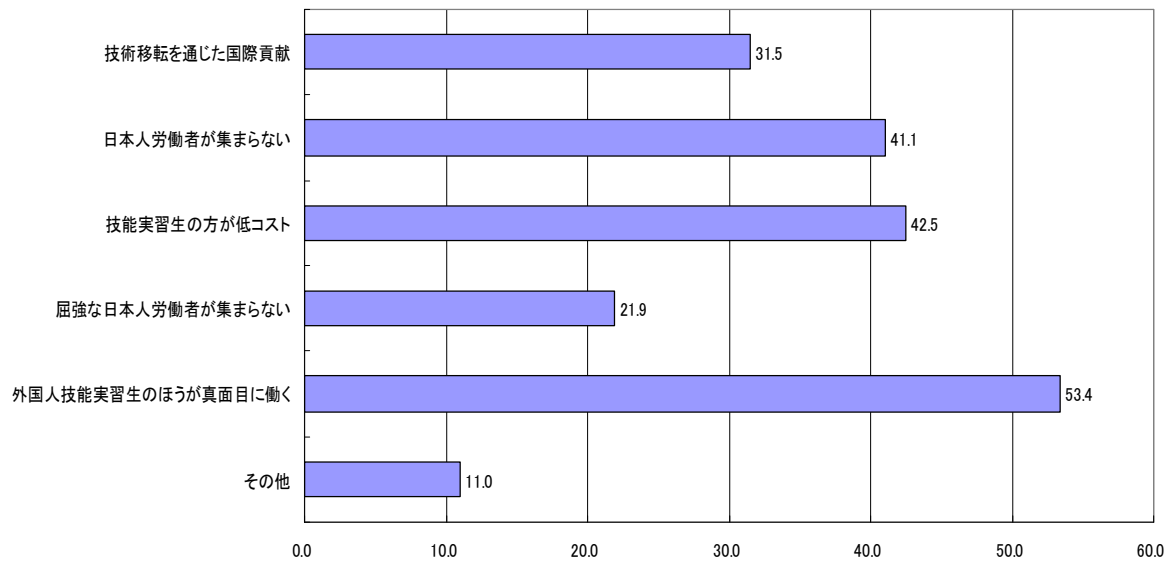
表 今後の外部人材等の推移予測 (N=1032)

	増加する	現状維持	減少する	分からない	不明	無回答
日本人派遣労働者	5.9	37.9	4.0	12.9	0.1	39.2
日本人請負労働者	2.2	38.5	1.8	12.7	0.1	44.7
外国人派遣労働者	2.9	37.5	3.8	12.3	0.5	43.0
外国人請負労働者	1.4	37.4	1.8	12.6	0.3	46.5
外国人技能実習生	5.2	37.6	1.2	12.1	0.3	43.6
外国人研修生	5.3	37.9	1.0	12.2	0.3	43.3

今後の外部人材活用に関しては、全般的に4割弱が「現状維持」と答えている。この点は日本人派遣労働者から外国人研修生までのいずれの選択肢についても同様である。しかし、外国人の派遣労働者と請負労働者についてみると、いずれも「増加する」より「減少する」の方がわずかながら多くなっている。それとは逆に、外国人技能実習生と外国人研修生については、「増加する」が5%台で、「減少する」の1%台より上回っている。全般的な趨勢に大きな影響がすぐ現れるとは考えにくいですが、ブラジル人労働者から研修・技能実習生への転換がゆるやかに進む可能性を指摘できる。

31 外国人技能実習生を受け入れている事業所にお伺いします。技能実習生を受け入れる理由を、以下の選択肢からいくつでも選んでください。

図 外国人技能実習生の受け入れ理由 (N=73)



外国人技能実習生をすでに受け入れている企業を対象を限定して受け入れ理由をたずねたところ、「外国人技能実習生のほうが真面目に働く」が 53%でもっとも多かった。この制度の本来の趣旨である「技術移転を通じた国際貢献」のためとの回答は 32%でしかないのに対し、「技能実習生の方が低コスト」が 43%、「日本人労働者が集まらない」が 41%となっており、事業所側の本音が現れている。