

# 中小企業における外国人労働者の役割

日本政策金融公庫総合研究所主席研究員

竹内 英二

## 要 旨

一般に、中小企業における外国人雇用というと、労働条件のよくない企業が日本人を採用できないために、やむなく外国人を雇用しているというイメージをもちやすいが、それは正しくない。日本政策金融公庫総合研究所が行ったアンケートによると、正社員や非正社員を新規に募集する際に提示する賃金は、外国人を雇用していない企業よりも外国人を雇用している企業の方が高い傾向がある。また、所定内労働時間をみても、外国人を雇用していない企業の方が長いものが多く、労働条件に関しては外国人を雇用している企業の方がよい。

外国人だからといって人件費が安くすむわけではないが、それでも外国人を雇用するのは、まず中小企業でも輸出や海外直接投資など国際化が進んでいるからである。外国人を正社員としてだけ雇用している企業が外国人を雇用する理由をみると、「外国人ならではの能力が必要だから」が35.9%で「日本人だけでは人手が足りないから」の12.1%を上回っている。必要とする能力とは外国語を話せることはもちろん、「外国に人脉やネットワークをもっている」「外国の商習慣や取引慣行に詳しい」など、海外展開を有利にするものである。

一方、外国人を非正社員としてだけ雇用している企業では「日本人だけでは人手が足りないから」が44.2%を占めており、「外国人ならではの能力が必要だから」は13.3%と少ない。このように外国人を雇用するもう一つの理由は人手不足なのであるが、この人手不足は主に事業が拡大していることによって生じている。最近5年間の売上高をみると、外国人を雇用している企業は雇用していない企業よりも「増加傾向」であるとする割合が多くなっている。最近5年間の採算も同様である。若年層を中心に労働力が減少していくなかで、外国人労働者は中小企業の成長を支える役割を担っている。

ただし、技能実習生に関しては、賃金競争力が乏しい企業が雇用する傾向がみられる。技能実習制度を続けるのであれば、雇用する企業が生産性の向上に努めるような仕組みを設ける必要がある。

## 1 はじめに

1989年に「出入国管理及び難民認定法」が改正されて以降、日本で就労する外国人は中国などアジア出身者を中心にほぼ一貫して増加してきた。外国人労働者数を正確に把握した統計はないが、在留外国人数の推移をみると、「技術・人文知識・国際業務」など就労を目的とする在留資格をもつ人も、「永住者」など自由に就労できる「身分に基づく在留資格」をもつ人も増加傾向にある。

この外国人労働者の多くは中小企業で働いているのだが、中小企業における外国人雇用に関しては二つの疑問がある。

マスコミでは、しばしば「低賃金で働かされる外国人労働者」といった報道がされる。実際に最低賃金法違反などで摘発される企業もあるため、一般には日本人を採用できない、労働条件の悪い中小企業が低賃金で外国人を雇用していると思われるがちである。

しかし、日本人を採用できない企業が、外国人なら雇用できるのだろうか。不法入国者なら違法な低賃金で雇うことも可能かもしれないが、そもそも不法入国者を雇うことが違法である。大半の外国人労働者は正規に入国し、就労可能な在留資格を取得している。したがって、そもそも労働条件が悪い企業には就職しないだろうし、たとえ就職しても、より好条件の企業があれば転職すると考えられる。海外進出し、現地で採用した従業員の低い定着率に頭を悩ます中小企業は多いが、国内でも同様のことが起きているはずである。

もちろん、日本語能力が低いために簡単な仕事しかできず、その結果、高い賃金を支払えない企業で働く外国人もいる。だが、このような場合でも、外国人労働者は少しでも賃金が高い企業を探すだろうし、日本語が上達すればより好条件の企業に転職するだろう。労働条件の劣る企業が外国

人を雇用することは難しいのではないか。

もし、日本人と同等の賃金を支払わなければならないとすれば、なぜ中小企業は外国人を雇用するのだろうか。これがもう一つの疑問である。労働需給がタイトになる景気拡大期であるならば単純に人手不足が理由だといえる。稲上ほか(1992)では、外国人労働者の賃金が日本人と同等どころか上回る場合もあると指摘しているが、調査を実施した1991年はいわゆるバブル経済期であり、空前の人手不足といわれた時期である。仕事はあるのに人手が足りないという企業が外国人を雇用したのは当然であろう。

しかし、バブル経済の崩壊後、失われた20年、就職氷河期などといわれた経済の停滞期にも外国人労働者は増加してきた。たんに日本人が採用できないからというだけではなく、海外に子会社を設立するなど外国人を雇用しなければならない積極的な理由があるのではないか。

本稿では、当総合研究所が実施した「外国人材の活用に関するアンケート」の結果を中心に、二つの疑問を解いていく。

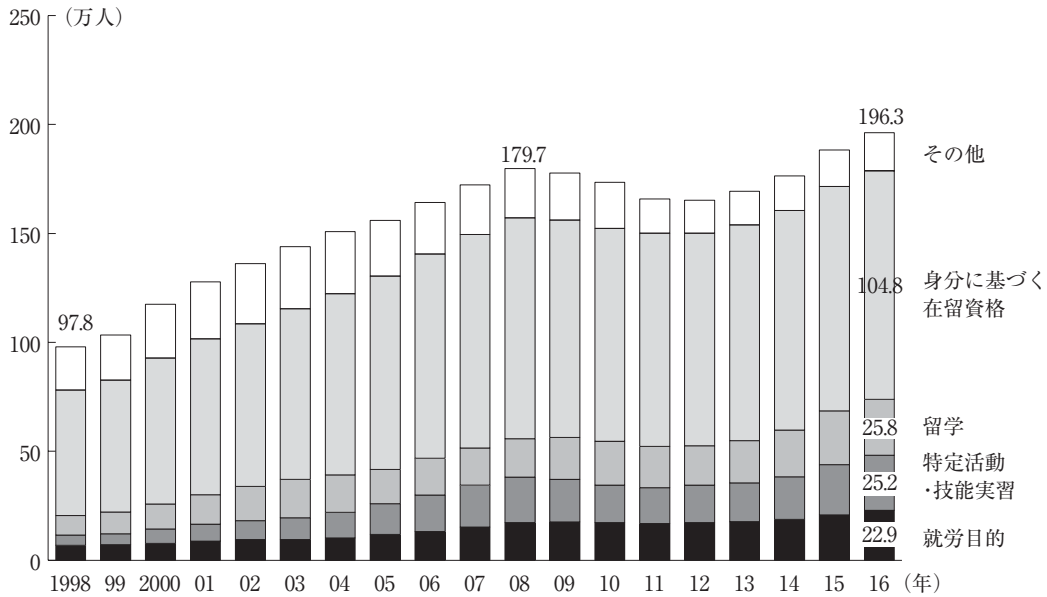
## 2 官公庁統計でみる外国人労働者

### (1) 在留資格、国籍

外国人が日本で就労するには、仕事の内容に応じた在留資格を取得しなければならない。2016年12月時点で就労可能な在留資格は「技術・人文知識・国際業務」や「技能実習」「企業内転勤」など23種類である(文末の参考表を参照)。「留学」や「家族滞在(在留外国人の扶養家族)」は就労が認められていないが、資格外活動の許可をとれば、週28時間を上限に働くことができる。しかも、風俗営業を除いて職種に制限はない。

こうした「活動に基づく在留資格」とは別に「永住者」「永住者の配偶者等」「日本人の配偶者等」

図－1 在留資格別在留外国人数の推移



資料：法務省「外国人登録統計（2011年まで）」「在留外国人統計」  
 (注) 1 「就労目的」は「経営・管理」「技術・人文知識・国際業務」「企業内転勤」「技能」の合計である。  
 2 「経営・管理」は2014年までは「投資・経営」。  
 3 「留学」は2010年までは「留学」と「就学（日本語学校等）」の合計。  
 4 「特定活動・技能実習」は、2009年までは「特定活動」と「研修」の合計である。  
 5 各年末の人数。ただし、2016年は6月末。

「定住者」という「身分に基づく在留資格」もある。これらの資格をもつ外国人は就労についての制約がなく、日本人と同様に好きな仕事に就ける。なお、在日韓国・朝鮮人など「特別永住者」も外国籍ではあるが、入国管理政策の対象ではなく、本稿でも外国人労働者に含めない。

在留外国人数は1998年末には97.8万人だったが、2008年末には179.7万人に達した（図－1）。その後、世界的な不況や震災の影響で減少するが2013年から再び増加に転じ、2016年6月末には196.3万人に達している。

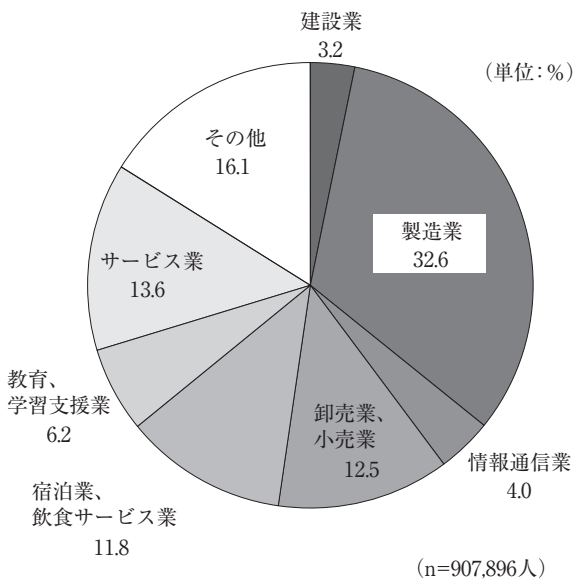
2016年6月末の在留外国人について、その在留資格をみると、「身分に基づく在留資格」が104.8万人で全体の53.4%を占めている。「身分に基づく在留資格」のなかでは「永住者」が最も多く、71.4万人となっている。「永住者」「永住者の配偶者等」「日本人の配偶者等」の就労に制限がない人たちが外国人労働者の大半を占めているとみて間違いはないだろう。

また、「活動に基づく在留資格」のうち、就労可能で中小企業で働く際に取得することが多いと思われる「経営・管理」「技術・人文知識・国際業務」「企業内転勤」「技能」の4種類を合計した「就労目的」は22.9万人、就労可能な人が含まれる「特定活動」と「技能実習」は合計で25.2万人、「留学」は25.8万人となっている。

在留外国人の国籍をみると、中国の67.6万人、フィリピンの23.7万人などアジアで156.2万人、全体の8割を占める。アジアの次に多いのは南米の23.8万人であるが、そのうち17.6万人はブラジル籍である。

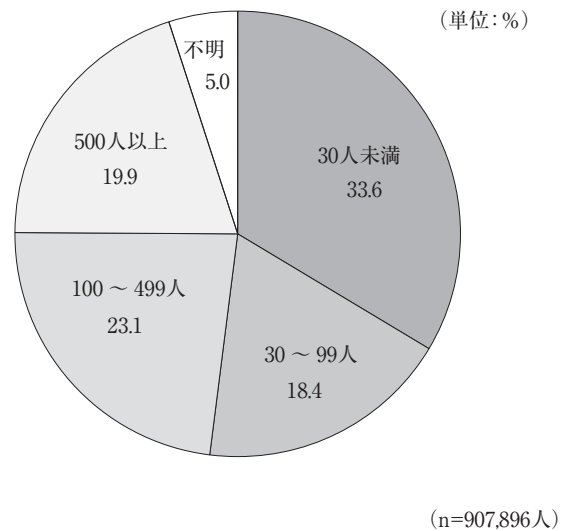
国籍別に在留資格をみると、中国やフィリピンをはじめ、多くの場合「身分に基づく在留資格」が半数近くを占めている。とくにブラジルは99.0%が「身分に基づく在留資格」であるが、これはブラジル籍の外国人のほとんどが日系人とその家族だからである。

図-2 産業別外国人労働者数



資料：厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」(2015年10月末)

図-3 従業者規模別外国人労働者数



資料：図-2に同じ。

## (2) 年 齢

在留外国人の大きな特徴は、日本人に比べて年齢構成が若いことにある。総務省の「人口推計(2014年)」によると、「55歳以上」の割合は男性が36.3%、女性が41.7%となっているが、法務省の「在留外国人統計(2015年末)」によると、在留外国人は特別永住者を含めても男性が13.5%、女性が15.7%しかない。外国人労働者は日本の若年層の減少を補うように増加している。

## (3) 就労先

特別永住者を除いて、外国人を新たに雇用したり、雇用している外国人が離職したりした場合、雇用主はハローワークに届けなければならない。この届出を集計した、厚生労働省の「外国人雇用状況の届出状況」によると、2015年10月末で外国人労働者は90.8万人いる。在留外国人数の半分にも満たないが、届出を怠ると罰金が科されることがあるとはいえ、制度を知らない雇用主も少なくないためだと思われる。

この届出によると、外国人労働者が働いている産業は「製造業」が最も多く、32.6%を占めている(図-2)。ただし、海外生産の増加などから「製造業」の割合は低下傾向にある。「製造業」に続くのは「サービス業」の13.6%で、以下「卸売業、小売業」の12.5%、「宿泊業、飲食サービス業」の11.8%となっており、外国人労働者の3分の2は第3次産業で働いている。

次に、外国人労働者が働いている事業所の従業者規模をみると、「30人未満」が33.6%、「30～99人」が18.4%、「100～499人」が23.1%となっている(図-3)。事業所には支店や支所も含まれるので企業とは必ずしも一致しないが、外国人労働者の多くは中小企業で働いているとみて差し支えないだろう。

## 3 中小企業における外国人雇用の実態

本節では、日本政策金融公庫総合研究所が実施した「外国人材の活用に関するアンケート」の結果をもとに中小企業における外国人雇用の実態をみていく。



「外国人材の活用に関するアンケート」実施要領

- 1 調査時点 2016年8～9月
- 2 調査対象 日本政策金融公庫国民生活事業および中小企業事業の融資先のうち、以下に該当する法人1万5,970社。
  - (1) 業種：製造業、卸売業、小売業、飲食店・宿泊業、情報通信業、サービス業
  - (2) 地域：北海道、茨城県、栃木県、群馬県、埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、静岡県、愛知県、岐阜県、京都府、大阪府、兵庫県、広島県、福岡県
- 3 調査方法 調査票の発送、回収ともに郵送による。調査票は無記名。
- 4 回答企業数 3,924社（回収率24.6%）、うち外国人を雇用している企業523社（回答企業全体の13.3%）

アンケートの対象は、日本政策金融公庫国民生活事業および中小企業事業の融資先であるが、外国人を雇用している企業のデータをできるだけ多く収集するため、厚生労働省の「外国人雇用状況の届出状況」で外国人を雇用している事業所の割合が多い「製造業」など7業種を対象とした。「教育、学習支援業」も外国人を雇用している事業所は多いが、大半は英会話学校などの講師と考えられるので除いた<sup>1</sup>。

また、中小企業の所在地についても、在留外国人人数が多い、東京都や大阪府など16の都道府県に限定した。法務省の「在留外国人統計」によれば、これら16の都道府県で在留外国人数の8割強をカバーできる。

アンケートの回収率は24.6%で、回答企業の業種は、「製造業」が24.9%、「卸売業」が19.1%、「小売業」が17.4%、「飲食店・宿泊業」が4.8%、「情報通信業」が5.5%、「サービス業」が26.2%、「その他」が2.1%となっている。

(1) 外国人を雇用している企業の割合

アンケート回答企業のうち、派遣社員を含めて外国人を雇用している企業の割合は13.3%であった。業種別にみると、「飲食店・宿泊業」と「製造業」が、それぞれ25.5%、24.3%で全体の2倍近い割合となっている。これら二つの業種に続くのは「情報通信業」の13.8%で、以下「卸売業」

の11.0%、「サービス業」の7.1%、「小売業」の6.6%となっている。

外国人を雇用している企業の割合は従業員規模が大きいほど多くなっており、「4人以下」の企業では2.1%であるのに対し、「50～99人」の企業では36.7%、「100人以上」の企業では51.1%となっている。外国人を雇用する企業の割合が少ない「小売業」でも、従業員数が「50～99人」の企業では16.7%が、「100人以上」の企業では58.3%が、それぞれ外国人を雇用している。「サービス業」も同様である。逆に外国人を雇用する企業の割合が多い「製造業」でも従業員数が「4人以下」の企業で外国人を雇用しているものは2.4%にすぎない（図-4）。

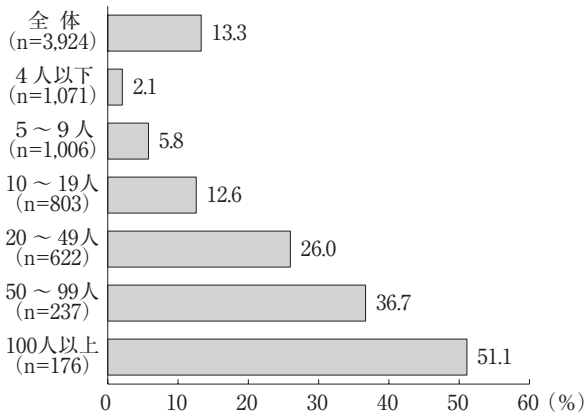
外国人を雇用している企業について業種別に従業員規模の分布をみると、「製造業」と「飲食店・宿泊業」には従業員規模の大きい企業が多く、「50～99人」の割合は全体では6.1%であるのに対し、「製造業」は9.7%、「飲食店・宿泊業」は7.6%となっている。また、「100人以上」の割合は全体では4.5%だが、「製造業」では10.3%、「飲食店・宿泊業」では8.2%となっている。

(2) 外国人従業員数と雇用形態

外国人を雇用している企業について、外国人従業員の数を見ると、「1人」の38.6%が最も多いなど「4人以下」が73.6%を占めており、雇用し

<sup>1</sup> 「外国人雇用状況の届出状況」（2015年10月）によると、「教育、学習支援業」で働く外国人のうち、44.0%は米国などG7/G8とオーストラリア、ニュージーランド籍である。

図-4 外国人雇用企業の割合 (従業員規模別)



資料：日本政策金融公庫総合研究所「外国人材の活用に関するアンケート」以下同じ。

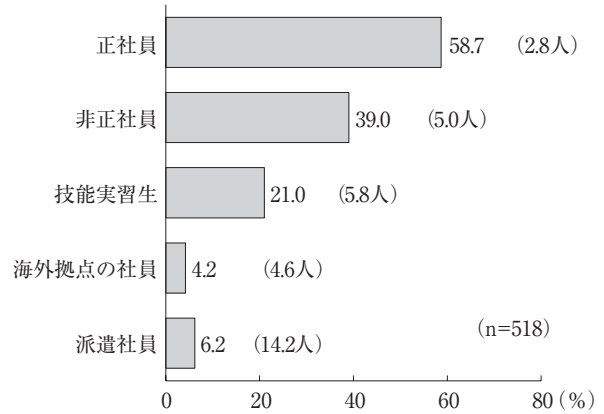
ている外国人の数はそれほど多くはない。ただし、「20人以上」という企業も6.6%あり、100人を超える企業も4社あった。

外国人従業員の雇用形態をみると、「正社員」がいるという企業の割合が58.7%で最も多く、「非正社員」のいる企業が39.0%、「技能実習生」のいる企業が21.0%、「海外拠点の社員」が4.2%、「派遣社員」のいる企業が6.2%となっている(図-5)。

業種別にみると、「正社員」がいる企業の割合が多いのは、「卸売業」と「情報通信業」で、それぞれ79.7%、78.6%となっている。パートやアルバイトなど「非正社員」がいる企業の割合が多いのは「飲食店、宿泊業」と「小売業」で、それぞれ78.7%、65.1%となっている。制度の対象となる職種が限られている「技能実習生」がいる企業の割合は製造業が37.1%と最も多い。「海外拠点の社員」がいる企業は「製造業」の6.6%と「卸売業」の5.1%があるだけで、他の業種は合計しても2社しかない。「派遣社員」がいる企業も「製造業」で11.4%あるだけで、他の業種ではほとんどみられない。

従業員規模別にみると、「正社員」がいる企業

図-5 外国人従業員の雇用形態



(注) 1 外国人を雇用している企業のうち、各雇用形態の外国人がいる企業の割合。  
2 雇用形態が異なる外国人がいる場合は、それぞれ1社として数えた。  
3 ( ) 内は該当する外国人従業員がいる企業についての平均人数。

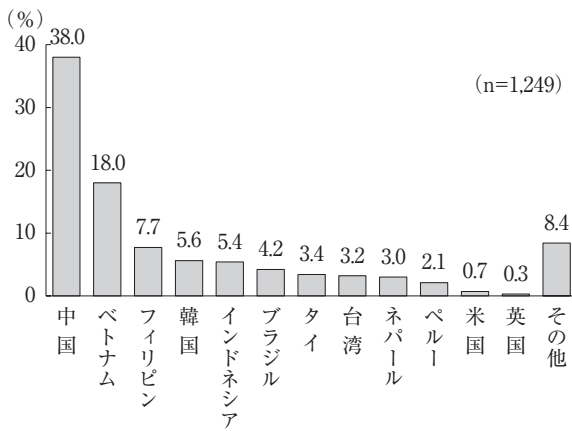
の割合は規模との明確な相関はなく、「100人以上」の企業で71.1%と多いものの、「4人以下」の企業でも87.0%「5～9人」の企業でも67.2%ある。一方、「非正社員」はおおむね従業員規模が大きくなるほど雇用している企業の割合も多く、「4人以下」の企業では13.0%であるのに対し、「50～99人」の企業では36.8%、「100人以上」の企業では45.6%となっている。

「技能実習生」がいる企業の割合は、「4人以下」の企業が4.3%、「5～9人」の企業が8.6%と少なく、10人以上の企業ではいずれの規模でも20～30%となっている。「海外拠点社員」と「派遣社員」は、どちらも従業員規模が大きいほど雇用する企業の割合が多く、「100人以上」の企業では前者が15.6%、後者が17.8%となっている。

### (3) 外国人従業員の属性

アンケートでは、雇用している外国人について国籍や年齢、仕事の難易度などを質問した。以下ではその結果を用いて外国人従業員の属性をみていく。なお、外国人を6人以上雇用している場合には、雇用を開始した年が早い順に5人までを回答してもらった。そのため、構成比などは必ずし

図-6 外国人従業員の国籍（構成比）



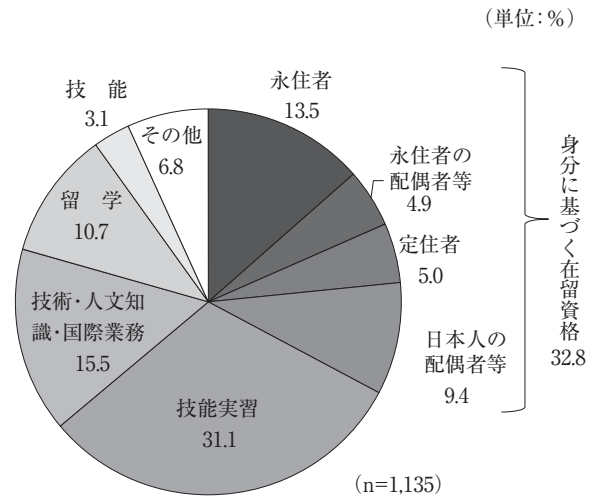
も正確ではないが、外国人従業員の数が5人以下である企業は76.8%を占めているので、傾向はおおむね実態を反映していると考えられる。また、個々の外国人従業員に関する質問で構成比等を算出する際の分母は、回答があった企業の数ではなく、外国人従業員の数である。

① 国籍

外国人従業員の国籍をみると、「中国」が38.0%で最も多く、以下「ベトナム」の18.0%、「フィリピン」の7.7%が続く（図-6）。「米国」や「英国」など欧米諸国は合計しても2.0%と少なく、アジア諸国が89.0%を占めている。

雇用形態別にみても、「正社員」「非正社員」「技能実習生」「海外拠点の社員」のいずれも「中国」が最も多くなっているが、「派遣社員」だけは「ブラジル」が41.9%で最も多い。日系ブラジル人は、1989年に入管法が改正され「定住者」として受け入れが始まった当初から、人材派遣会社の派遣社員として来日する人が多く、現在も派遣会社に籍を置く人がかなりの割合を占めている。例えば2010年の「国勢調査」によると、ブラジル人の男性就業者のうち45.6%が、同女性就業者の43.5%が、それぞれ派遣社員である。

図-7 外国人従業員の在留資格



② 在留資格

外国人従業員の在留資格は「技能実習」が31.1%で最も多いが、「永住者」や「日本人の配偶者等」など「身分に基づく在留資格」も合計すると32.8%を占める（図-7）。また、就労を目的とする在留資格であり、主に大学卒や大学院卒を対象とする「技術・人文知識・国際業務」も15.5%ある。

雇用形態別にみると、「正社員」では「身分に基づく在留資格」が42.9%で最も多いが、「技術・人文知識・国際業務」も37.9%を占めている。「非正社員」では「身分に基づく在留資格」が50.1%で最も多く、次が「留学」の34.0%となっている。留学生は資格外活動の許可をとれば、飲食店の給仕やコンビニの販売員といった「単純労働」にも就けるので、中小企業にとって貴重な労働力の供給源となっている。

③ 性別

外国人従業員の性別をみると、「男性」が56.4%、「女性」が43.6%となっている。総務省の「労働力調査（2016年9月）」によると、役員を除く雇用者の性別は、「男性」が54.3%、「女性」が43.5%なので、日本人とほとんど変わらない。

雇用形態別にみると、「正社員」は男性が

図-8 外国人従業員の年齢

(単位: %)

	24歳以下	25～34歳	35～44歳	45歳以上
全体 (n=1,169)	19.7	41.5	20.4	18.4
正社員 (n=459)	4.4	42.9	28.3	24.4
非正社員 (n=363)	24.2	31.4	20.9	23.4
技能実習生 (n=291)	39.9	50.2	8.6	1.4

61.1%とやや多く、「非正社員」は女性が61.3%と多くなっている。「非正社員」に女性が多いのは日本人も同様であり、外国人女性の地位がとくに低いというわけではない。また、「技能実習生」「派遣社員」「海外拠点の社員」でも男性の方が多く、それぞれ69.6%、73.3%、62.5%となっている。

#### ④ 年 齢

外国人従業員の年齢をみると「24歳以下」が19.7%、「25～34歳」が41.5%となっており、「45歳以上」の中高年層は18.4%と少ない(図-8)。先の「労働力調査」によれば、役員を除く雇用者の年齢構成は、「24歳以下」が9.5%、「25～34歳」が19.5%であるのに対し、「45歳以上」は46.8%と半数近くを占めている。外国人従業員は若年層に偏っているのである。

外国人従業員の年齢を雇用形態別にみると、「正社員」は比較的年齢構成が高く、「24歳以下」が4.4%しかないのに対し、「45歳以上」は24.4%を占めている。「非正社員」も「45歳以上」の割合が23.4%とやや多いが、「24歳以下」も24.2%ある。「技能実習生」は最も年齢構成が若く、「24歳以下」が39.9%、「25～34歳」が50.2%を占める。技能実習生に年齢の上限はないが、事実上、若年労働力の輸入手段となっている。

図-9 外国人従業員の最終学歴・在学先

(単位: %)

	日本の大学・大学院	日本のその他の学校	海外の大学・大学院	海外のその他の学校
全体 (n=994)	18.9	16.1	25.6	39.4
正社員 (n=408)	32.1	12.5	36.5	18.9
非正社員 (n=269)	18.2	29.0	21.9	30.9
技能実習生 (n=272)	2.2	8.1	8.8	80.9

#### ⑤ 学 歴

外国人従業員の最終学歴(留学生の場合は在学先)をみると、「海外のその他の学校」が39.4%で最も多いが、「日本の大学・大学院」が18.9%、「海外の大学・大学院」が25.6%と、高学歴の者も合計で44.5%を占めている(図-9)。

高学歴の者は「正社員」に多く、「日本の大学・大学院」が32.1%、「海外の大学・大学院」が36.5%と、大卒以上が68.6%を占めている。「非正社員」も「日本の大学・大学院」が18.2%、「海外の大学・大学院」が21.9%と高学歴の者が40.1%を占めているが、「正社員」に比べると「日本のその他の学校」が29.0%と多くなっている。

「非正社員」について「日本のその他の学校」の内訳をみると、「日本語学校」が57.7%を占めている。一方、「技能実習生」は「海外のその他の学校」が80.9%を占めており、海外の学校を含めても大学卒や大学院卒は少ない。

#### (4) 外国人従業員の賃金

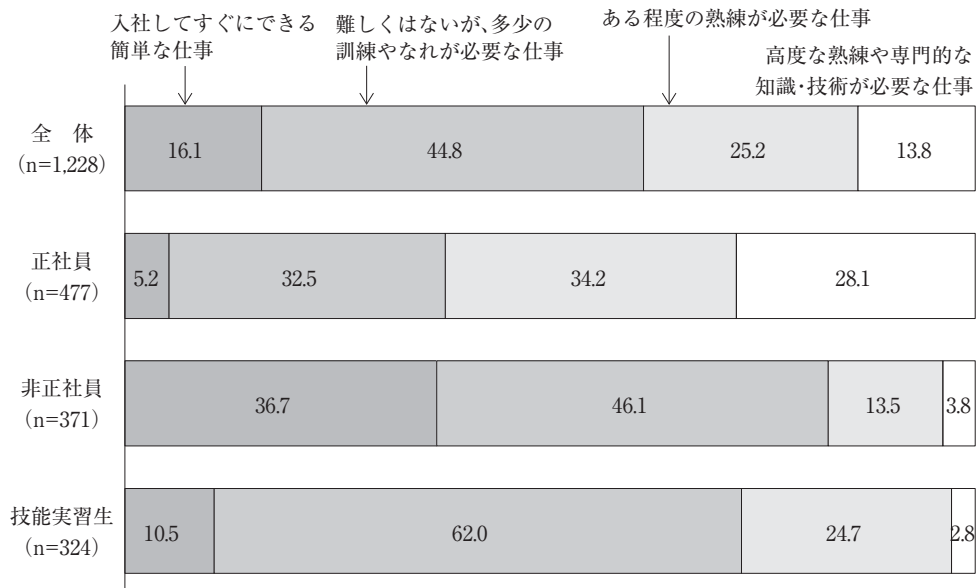
##### ① 仕事の難易度

発展途上国から来日する外国人労働者は低賃金労働者というイメージが広くもたれているが、実際はどうだろうか。ただし、単純に賃金だけを比較しても外国人の賃金が高いか低いかわからな



図-10 外国人従業員の仕事の難易度

(単位: %)



い。外国人の平均的な賃金水準が日本人のそれより低いとしても、誰でもできる簡単な仕事に就いている外国人ばかりであれば当然だからである。そこで、まず外国人従業員に担当させている仕事の難易度を確認する。

アンケートによれば、「難しくはないが、多少の訓練やなれが必要な仕事」を担当している外国人従業員が最も多く、44.8%を占めている(図-10)。「入社してすぐにできる簡単な仕事」を担当する者も16.1%おり、難易度の低い仕事を担当する外国人が多い。

雇用形態別にみると、「非正社員」は「難しくはないが、多少の訓練やなれが必要な仕事」が46.1%、「入社してすぐにできる簡単な仕事」が36.7%を占めている。日本人でもパートやアルバイトには比較的簡単な業務を担当させることが多いので、外国人の非正社員がとくに簡単な仕事ばかりを担当しているというわけではないだろう。

「技能実習生」は「入社してすぐにできる簡単

な仕事」は10.5%と少ないものの、「難しくはないが、多少の訓練やなれが必要な仕事」が62.0%を占めている。制度上、技能実習生は単純作業に従事できないが、長くても3年しか日本に滞在できない<sup>2</sup>ため、現実には難しい仕事を担当させられない。中小企業にとって技能実習生は「3年間は辞めない非正社員」という位置づけがされているのかもしれない。

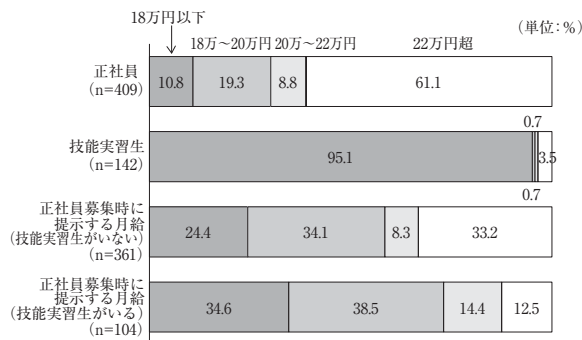
一方、「正社員」は「高度な熟練や専門的な知識・技術が必要な仕事」を担当する者が28.1%おり、「ある程度の熟練が必要な仕事」も34.2%を占めている。「入社してすぐにできる簡単な仕事」は5.2%しかなく、「正社員」として働く外国人は単純労働力とはいえない。

## ② 外国人従業員の月給と時給

外国人従業員の賃金には、月給と時給、そして日給があるが、日給制の外国人は55人しかいないので、ここでは月給と時給をみていく。

<sup>2</sup> 2016年11月に「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律」が公布され、最長で5年となった。

図-11 外国人従業員の月給



(注) 1 月給で支払っている外国人従業員について集計した。n値は従業者数である。  
 2 「正社員募集時に提示する月給」は、「正社員を募集するとしたら求人広告に月給はいくらからと書くか」という質問に対する回答を集計したもの。n値は企業数である。

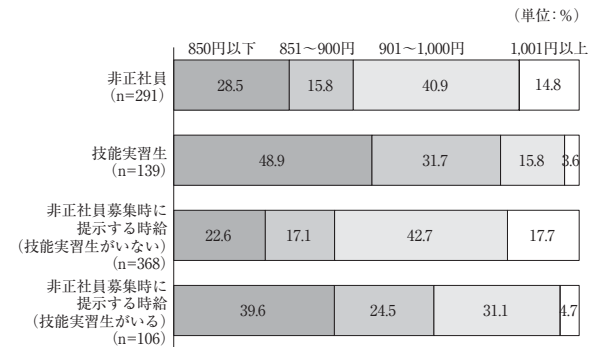
まず月給であるが、正社員の場合は「22万円超」が61.1%を占めているのに対し、「技能実習生」では「18万円以下」が95.1%を占めており、対照的である(図-11)。

アンケートでは、外国人に限らず新規に正社員を募集する場合に提示する月給の最低額を質問している。その結果をみると、技能実習生がいない企業の場合、「18万円以下」が24.4%、「22万円超」が33.2%となっている。外国人正社員の賃金は新規採用の日本人に比べて遜色ない。

ただし、「技能実習生」の月給は正社員募集時に提示する月給に比べて低い。もっとも、「正社員」に比べると「技能実習生」は難易度の低い仕事を担当しているものが多いので、仕事内容に見合った賃金であるといえるかもしれない。

次に時給をみると、「非正社員」の場合は「901～1,000円」が40.9%で最も多く、「1,001円以上」も14.8%を占めている(図-12)。技能実習生がいない企業の場合、「非正社員」の時給の分布は非正社員を新規に募集する際に提示する時給の分布とほぼ同じである。そもそも外国人労働者にも最低賃金法は適用されるし、外国人に限定した求人を出すこともできないので、外国人だからといって日本人よりも低い賃金で雇用することはできな

図-12 外国人従業員の時給



(注) 1 時給で支払っている外国人従業員について集計した。n値は従業者数である。  
 2 「非正社員募集時に提示する月給」は、「パート・アルバイトを募集するとしたら求人広告に時給はいくらからと書くか」という質問に対する回答を集計したもの。n値は企業数である。

い。外国人非正社員の賃金も日本人と同じように労働市場で決まるのである。

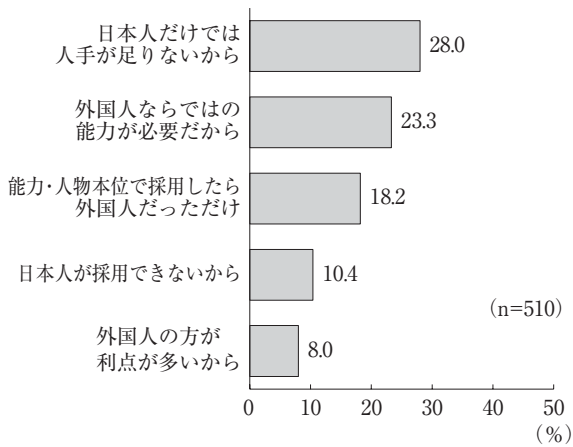
一方、「技能実習生」の時給は「非正社員」よりも低いものが多い。技能実習生がいる企業が非正社員を新規に募集する際に提示する時給に比べても、低い方に分布が偏っている。

技能実習生は、実習先の倒産や不正でもない限り、来日後に実習先を変更することができない。同じ技術を習得できて、しかも賃金が高い企業があったとしても転職できないのである。そのため技能実習生の賃金は最低賃金に近づきやすい。

このように技能実習生については、月給、時給とも低水準であるといえるが、雇用にかかるコスト全体でみると必ずしも安価な労働力ではない。例えば、外国人従業員が日本に渡航する際の費用や帰国費用を一部でも負担している企業の割合は正社員だけがいる企業では11.2%、非正社員だけがいる企業では8.0%であるのに対し、技能実習生だけがいる企業では87.3%となっている。

また、外国人従業員に住宅や住宅手当を支給している企業の割合は、正社員だけがいる企業では44.5%、非正社員だけがいる企業では14.5%であるが、技能実習生だけがいる企業では96.9%を占めている。

図-13 外国人の雇用理由（構成比）



(注) 回答が多かった順に5項目を掲載した。

なお、技能実習生を雇用している企業が正社員や非正社員の募集時に提示する賃金は、月給、時給ともに技能実習生を雇用していない企業に比べて、低い方に多く分布している。橋本（2010）も、ハローワークの求人票から賃金情報を収集し、技能実習生を雇用している企業のオファー賃金は、技能実習生を雇用していない企業のものよりも低いことを指摘している。

技能実習生を雇用する企業には、雇用していない企業に比べると、生産性が低く、高い賃金を支払えない企業が多い可能性がある。逆に、技能実習生を雇用することができるので高い賃金を支払おうとしない可能性もある。

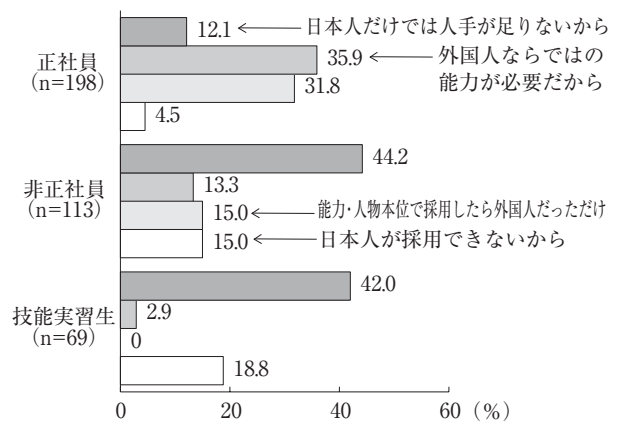
### (5) なぜ外国人を雇用するのか

#### ① 外国人の雇用理由

アンケートで外国人を雇用するようになった理由をみると、最も多いのは「日本人だけでは人手が足りないから」の28.0%で、「日本人が採用できないから」の10.4%と合わせると、人手不足を理由とする企業が38.4%を占めている（図-13）。

ただし、外国人の雇用理由は、どのような形態で外国人を雇用しているかによって異なる。例えば「日本人だけでは人手が足りないから」を回答

図-14 外国人の雇用理由（雇用形態別）



(注) 各雇用形態に該当する外国人従業員だけがいる企業について集計した。

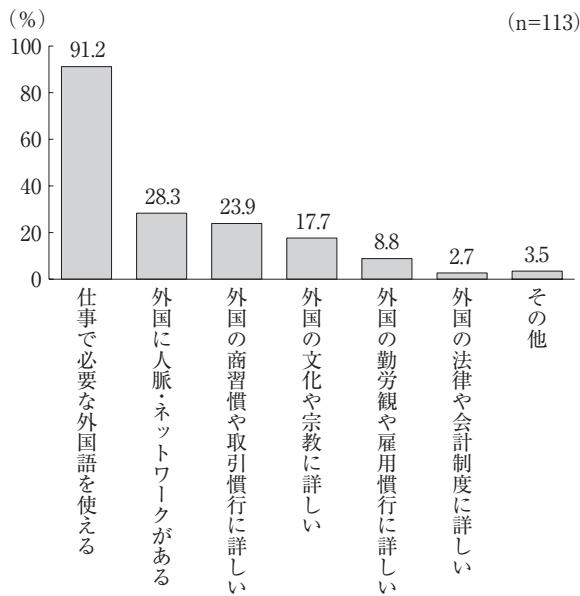
した企業の割合は「非正社員だけを雇用している企業」では44.2%、「技能実習生だけを雇用している」企業では42.0%を占めるのに対し、「正社員だけを雇用している企業」では12.1%しかない（図-14）。

また、「日本人が採用できないから」を回答した企業の割合をみると、「非正社員だけを雇用している企業」では15.0%、「技能実習生だけがいる企業」では18.8%であるのに対し、「正社員だけがいる企業」では4.5%にすぎない。

「正社員だけを雇用している企業」の場合、最も多い雇用理由は「外国人ならではの能力が必要だから」で、35.9%を占めている。この割合は「非正社員だけを雇用している企業」では13.3%、「技能実習生」だけを雇用している企業では2.9%と少ない。また、「正社員だけを雇用している企業」では「能力・人物本位で採用したら外国人だっただけ」とする企業も31.8%ある。この割合は、当然ながら「技能実習生だけがいる企業」ではゼロであり、「非正社員だけがいる企業」でも15.0%でしかない。

以上のとおり、外国人を非正社員や技能実習生として雇用するのは、人手不足が主な理由であるが、正社員として雇用するのは、必ずしも人手不

図-15 必要とする外国人ならではの能力



(注) 複数回答である。

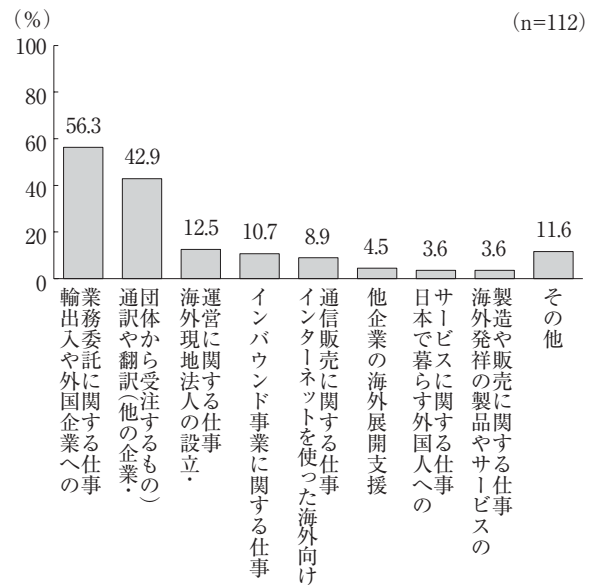
足が理由ではなく、個々の外国人がもつ資質や能力を企業が必要としているからなのである。外国人正社員の賃金が日本人と遜色ないものであるのも当然であろう。

## ② 期待する外国人の能力

外国人を雇用するようになった理由として「外国人ならではの能力が必要だから」と回答した企業について、どのような能力を必要としているのかをみると、「仕事に必要な外国語を使える」が91.2%で最も多い(図-15)。海外展開や訪日観光客(インバウンド)の受け入れなど、中小企業でも経営の国際化が進んでおり、外国語ができる人材の需要が増加しているのである。

語学力に続くのは、「外国に人脈・ネットワークがある」の28.3%、「外国の商習慣や取引慣行に詳しい」の23.9%、「外国の文化や宗教に詳しい」の17.7%で、日本人では期待しにくい能力が挙げられている。これらも中小企業経営の国際化を示すものである。海外に輸出しようと思えば、相手国に人脈をもつ人材が欲しいだろうし、海外で生産や販売を行うとすれば進出先の取引慣行や現地

図-16 外国人に担当させている仕事



(注) 複数回答である。

従業員の価値観やライフスタイルに詳しい人材が必要である。

次に、「外国人ならではの能力が必要だから」と回答した企業が外国人従業員にどのような仕事を担当させているかをみると、「輸出入や外国企業への業務委託に関する仕事」が56.3%、「海外現地法人の設立・運営に関する仕事」が12.5%あるなど、やはり国際化に関連した仕事が多くなっている(図-16)。

主として正社員の場合だが、中小企業における外国人雇用は、「外国人でもよい」から確保したいという人手不足を原因とするものから、経営戦略を実行するには「外国人の方がふさわしい」とするものへと変化してきていると考えられる。

## (6) 外国人雇用企業と非雇用企業との違い

外国人を雇用する理由として、国際化が大きな要因の一つであることは間違いないが、外国人を雇用している企業がみな海外に事業展開したり、インバウンドを受け入れたりしているわけではない。国際化とは縁がない中小企業はなぜ外国人を雇用しているのだろうか。やはり労働条件が悪く



図-17 正社員の充足状況

(単位:%)

	足りている	足りていない	必要ない
外国人雇用企業 (n=503)	48.3	48.9	2.8
非雇用企業 (n=3,122)	53.4	31.7	14.9

図-18 30歳未満の従業員の充足状況

(単位:%)

	足りている	足りていない	必要ない
外国人雇用企業 (n=510)	27.5	65.1	7.5
非雇用企業 (n=3,212)	26.6	46.5	26.9

て日本人を採用できないからなのだろうか。この点を確認するために、外国人を雇用している企業（外国人雇用企業）と雇用していない企業（非雇用企業）とを比較してみよう。

#### ① 従業員の充足状況

まず、正社員の充足状況をみると、「足りていない」とする企業の割合は「非雇用企業」では31.7%であるのに対し、「外国人雇用企業」では48.9%となっている（図-17）。非正社員についても同様であり、「足りていない」とする企業の割合は、「非雇用企業」が26.4%であるのに対し、「外国人雇用企業」では45.6%と2倍近くある。

また、30歳未満の従業員について充足状況をみると、「非雇用企業」も「足りていない」が46.5%と多いが、「外国人雇用企業」では65.1%とさらに多くなっている（図-18）。既述のとおり、日本人に比べて外国人労働者の年齢構成は若い。若年労働力の不足を外国人労働者で補う中小企業が多いようである。

なお、「非雇用企業」では正社員が「必要ない」とする企業が14.9%、非正社員が「必要ない」とする企業が34.2%、30歳未満の従業員が「必要ない」とする企業が26.9%ある。外国人を雇用している企業の割合は従業員規模が小さいほど少ないのであるが（前掲図-4）、「非雇用企業」の従業員規模をみると、「4人以下」が30.9%、「5～9人以下」が27.9%、「10～19人」が20.7%と、小規模な企業が79.5%を占めている。一方、「外国人

雇用企業」では20人以上の企業が65.1%を占めている。「非雇用企業」には、労働力需要が小さい企業が多くなっていると思われる。

#### ② 人材確保における競争力

「外国人雇用企業」は、正社員でも非正社員でも、自社が新規に採用する場合にオファーする賃金と遜色がない賃金を支払っており、当該企業にとっては低賃金ではないのであるが、この採用時にオファーする賃金は「非雇用企業」に比べて高いのだろうか。それとも低いのだろうか。

まず正社員を募集するときの月給をみると、「非雇用企業」では「18万円以下」が36.6%と「外国人雇用企業」よりも多いが、18万円超の階級ではいずれも「外国人雇用企業」を下回っている（図-19）。

非正社員の時給についても同様であり、「非雇用企業」では900円以下の企業が53.0%を占めているのに対し、「外国人雇用企業」では901円以上が54.8%を占めている（図-20）。

しかし、「外国人雇用企業」が「非雇用企業」よりも新規募集時にオファーする賃金が高い傾向があるのは、「外国人雇用企業」には規模の大きな企業が多いためであるかもしれない。

そこで、従業員数が19人以下の企業と20人以上とに分けてみると、どちらも「外国人雇用企業」が新規募集時にオファーする賃金は「非雇用企業」よりも高い方に偏って分布している。とくに19人以下の企業に明確で、正社員にオファーする月給が「22万円超」である企業の割合は「外国人雇用

図-19 正社員募集時に提示する月給

(単位:%)

	18万円以下	18~20万円	20~22万円	22万円超
外国人雇用企業 (n=469)	26.7	35.0	9.8	28.6
非雇用企業 (n=3,279)	36.6	33.4	7.3	22.8

企業」では30.1%であるのに対し、「非雇用企業」では21.7%となっている。逆に「18万円以下」の割合は、「外国人雇用企業」が29.4%であるのに対し、「非雇用企業」では38.7%を占めている。非正社員募集時の時給も同様である。

もちろん、大企業に比べれば中小企業の賃金競争力は低いのであるが、外国人を雇用している企業が中小企業のなかでもとくに賃金競争力が低い企業というわけではない。むしろ、高い賃金をオファーできず、従業員を採用することが相対的に困難なのは外国人を雇用していない企業に多い。

ただし、技能実習生を雇用している企業、とくに外国人従業員としては技能実習生しか雇用していない企業が新規募集時にオファーする賃金は低いものが多い。例えば、正社員募集時にオファーする月給は技能実習生だけがいる企業の場合、「18万円以下」が41.5%を占めており、「22万円超」は9.2%しかない。非正社員募集時の時給も「850円以下」が43.9%を占めており、「1,001円以上」は3.0%しかない。賃金競争力に劣る中小企業が技能実習生を雇用している可能性は大きい。

人材確保においては賃金だけではなく労働時間も競争力を左右する。そこで、所定内労働時間をみると、法律で週40時間以内、小規模な小売業や飲食店などは週44時間以内と定められているため、「外国人雇用企業」と「非雇用企業」とではほとんど差はない。「非雇用企業」では週40時間を

図-20 非正社員募集時に提示する時給

(単位:%)

	850円以下	851~900円	901~1,000円	1,001円以上
外国人雇用企業 (n=478)	26.4	18.8	40.2	14.6
非雇用企業 (n=2,909)	30.4	22.6	36.2	10.8

を超える企業の割合が24.4%と「外国人雇用企業」の14.3%を上回っているが、これは「非雇用企業」に小規模な企業が多いからである。週当たりの休日数をみても、「非雇用企業」で1日とするものが12.1%と、「外国人雇用企業」の7.4%を上回っているくらいで、ほとんど差がない。

労働時間について違いがあるのは残業時間である。多いときには月にどれくらい残業があるかをみると、「非雇用企業」では「なし」が18.5%、「20時間以下」が47.9%となっているのに対し、「外国人雇用企業」では「21~45時間」が35.2%、「46時間以上」が20.3%となっている(図-21)。

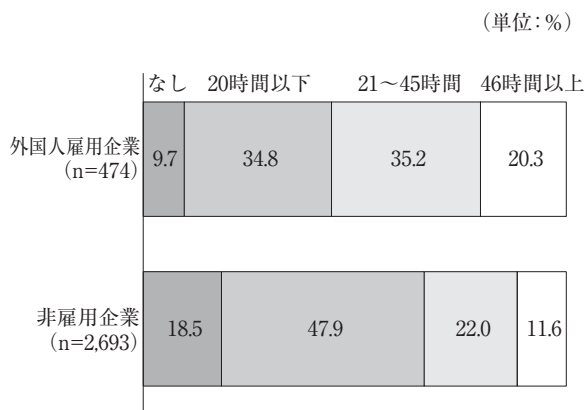
また、少ないときの1カ月当たり残業時間は「非雇用企業」では「なし」が54.6%を占めるのに対し、「外国人雇用企業」では「なし」の割合は46.3%とやや少ない。残業時間に関しては、「外国人雇用企業」の方が長いものが多い。

あまりに残業が多い場合は、労働条件として好ましくない。しかし、残業によって収入が増えることを選好する人もいるので、人材獲得競争で不利だとは必ずしも言い切れない。外国人労働者に限らず、適度に残業がある方がむしろ好ましい職場といえるかもしれない。

### ③ 業績

最近5年間の売上高について「増加傾向」だとする企業の割合は、「非雇用企業」では27.1%で

図-21 1カ月の残業時間（多いとき）



あるが、「外国人雇用企業」では49.1%と半数近くを占めている（図-22）。逆に、「減少傾向」とする企業の割合は、「非雇用企業」では39.1%を占めるのに対し、「外国人雇用企業」では26.7%にとどまっている。

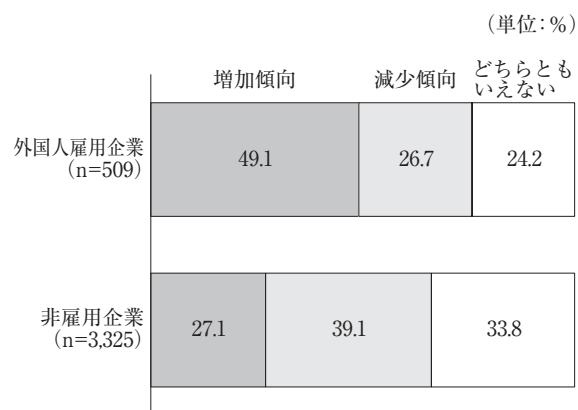
同様に最近5年間の採算をみると、「外国人雇用企業」では「改善傾向」とする企業の割合が43.2%、「悪化傾向」とする企業の割合が25.0%であるのに対し、「非雇用企業」では「改善傾向」とする企業の割合が29.2%、「悪化傾向」とする企業の割合が32.7%となっている<sup>3</sup>。

当研究所が全国の1万社を対象として四半期ごとに実施している「全国中小企業動向調査」によると、小企業の場合、1992年の第1四半期以降、売り上げが前年同期よりも減少した企業の割合は前年同期よりも増加したという企業の割合を上回っており、この5年間に限っても前年同期比で売り上げが減少したとする企業の割合は6割前後で推移している。質問が異なるので単純な比較はできないが、「外国人雇用企業」には業績のよい企業が多いと考えられる。

④ 国際的な取引の有無

「(5) なぜ外国人を雇用するのか」で、外国人

図-22 最近5年間の売上高



を雇用する理由の一つとして、海外直接投資など中小企業経営の国際化を指摘したが、ここで改めて国際化について確認しておこう。

「非雇用企業」では、海外の企業・消費者（訪日旅行客は含まない）と取引している割合は24.1%であるが、「外国人雇用企業」では55.3%と半数を超えている。具体的な取引内容をみると、「海外の事業者から直接輸入している」は、「非雇用企業」が「外国人雇用企業」を上回っているものの、「海外の事業者に直接輸出している」「海外に生産や販売を行うための法人がある」など他の取引では「外国人雇用企業」が「非雇用企業」を上回っている（図-23）。やはり経営の国際化は外国人を雇用する要因の一つとなっている。

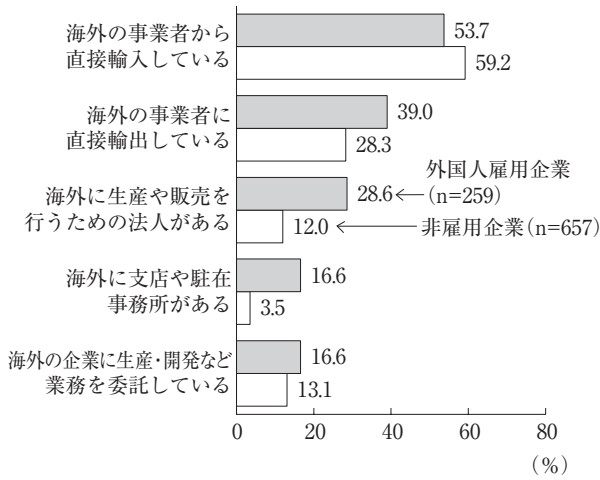
なお、こうした国際化の有無と最近5年間の売上高との関係をみると、海外の企業や消費者と取引がある企業では「増加傾向」が41.2%、「減少傾向」が29.1%となっているのに対し、海外との取引がない企業では「増加傾向」が26.4%、「減少傾向」が39.9%となっている。最近5年間の採算についても同様であり、国際化している企業の方が業績のよい企業が多い。

\*\*\*

(6)で述べてきたことを整理しよう。「外国人雇

<sup>3</sup> このほかに「どちらともいえない」が「外国人雇用企業」で31.8%、「非雇用企業」で38.2%ある。

図-23 海外の企業・消費者との取引内容



(注) 1 複数回答である。  
2 回答数が多い順に5項目を図にした。

用企業」は「非雇用企業」に比べると人手不足感が強い。したがって、外国人を雇用するのは人手不足が主因だといってよい。ただし、人手不足になっているのは他の中小企業よりも労働条件が劣るからではなく、事業の拡大に従業員の採用が追いつかないからである。

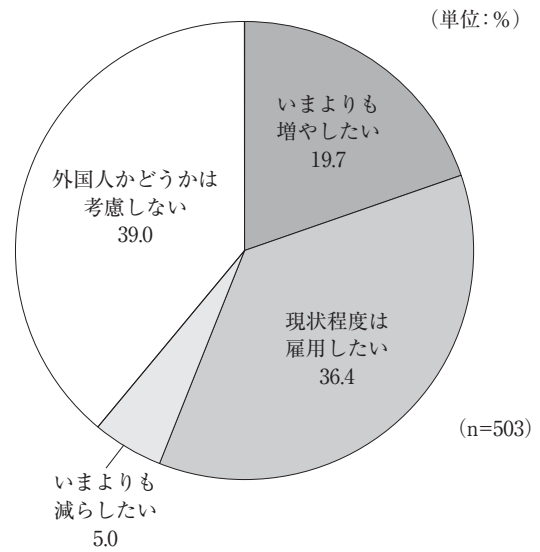
#### (7) 今後の外国人雇用

今後の外国人雇用についての考えをみると、「外国人雇用企業」では「いまよりも減らしたい」は5.0%しかなく、「いまよりも増やしたい」が19.7%、「現状程度は雇用したい」が36.4%となっており、外国人従業員に満足している企業が多いようである(図-24)。

ただし、最も多いのは「外国人かどうかは考慮しない」の39.0%である。とくに外国人従業員の雇用形態で「正社員だけを雇用している企業」や「非正社員だけを雇用している企業」では、「外国人かどうかは考慮しない」とする企業の割合がそれぞれ47.9%、45.6%を占めている。外国人雇用について積極的ではあるが、あくまで人物・能力本位で採用を行う企業が多いのである。

一方、「非雇用企業」について、将来外国人を

図-24 今後の外国人雇用 (外国人雇用企業)



雇用したいと考えているかどうかをみると、「雇用するつもりはない」とする企業が48.0%を占めており、「ほかにどうしようもなければ雇用する」の4.6%と合わせると、約半数が外国人雇用に消極的であるか、または外国人を必要としていない。

「非雇用企業」全体では、「ぜひ雇用してみたい」が15.9%、「よい人に出会えれば雇用してもよい」が31.4%となっているが、最近5年間の売上高の傾向別にみると、「増加傾向」とする企業では前者が22.1%、後者が39.1%と、外国人雇用に前向きな企業の方が多くなっている(図-25)。現在、外国人を雇用していなくても、事業が拡大している企業にとって外国人雇用は魅力的な選択肢になっていると考えられる。

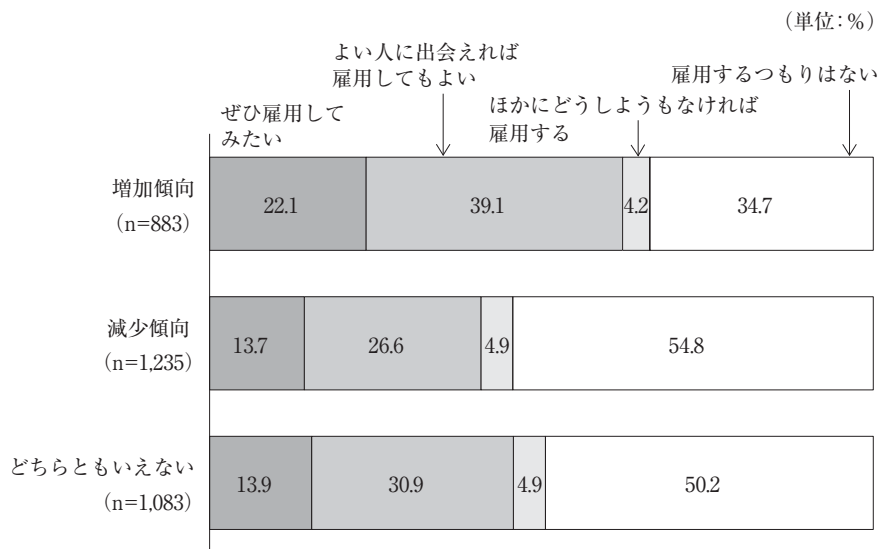
#### 4 おわりに

本稿では、最初に「労働条件が悪くて日本人を採用できない中小企業が外国人を雇用しているのか」と「低賃金ではないとすれば、なぜ中小企業は外国人を雇用するのか」という二つの疑問を提示した。各疑問に対する回答は次の通りである。

まず、外国人を雇用している企業の労働条件は



図-25 将来の外国人雇用（非雇用企業、最近5年間の売上高の傾向別）



外国人を雇用していない企業に劣るどころか、むしろ優っている企業の方が多い。

外国人従業員にも日本人と同様に最低賃金法や労働基準法は適用されるので、そもそも日本人よりも劣る条件で雇用することなどできない。しかも、外国人労働者の多くは職場を自由に選ぶことができる。日本で働く目的が所得であれ、技術の習得であれ、少しでも条件のよい職場で働こうとするはずである。労働条件の劣った中小企業が外国人を雇用することはできない。

二つ目の問いに対する回答は業績の拡大を理由とする人手や人材の不足である。外国人を雇用する企業の労働条件が雇用していない企業よりもよいとはいえ、大企業に比べれば劣ることが多い。また、製造業では若者離れがいわれて久しいが、職種や年齢によるミスマッチも存在する。

そのため、労働力の需給が緩和している時期であっても中小企業が人員を十分に確保することは難しい。とくに成長のスピードが速い企業ではどうしても人手が不足しがちである。まして、たんなる人手ではなく、経営に必要な能力をもった人材となると、中小企業が思い通りに確保することは困難である。そこで、業績が好調な企業ほど外

国人労働者を雇用することになる。外国人労働者にとっても業績のよい企業で働けば高い賃金を期待できるだろう。

さらに中小企業では経営の国際化が進んでいることも指摘できる。新しく輸出先を開拓したり、海外に工場や店舗を設立したりするには、現地の言葉や商習慣などに詳しい人材が必要になるが、その役割は日本人よりも外国人の方が適していることが多い。例えば、直接投資先の国籍があれば現地で働くのに就労ビザをとる必要はないが、日本人の場合はビザが必要であるし、職種によっては就労が認められないこともある。

また、日本人でも海外でのビジネスに詳しい人はいるが、そうした人材は大企業をはじめ多くの企業が必要としており、中小企業が確保することは難しい。そこで、海外展開を実現するために外国人を雇用するのである。

ただし、技能実習生に関しては、上記の答えが当てはまらない。技能実習生を雇用している企業には、賃金競争力の乏しい企業が少なくない。すべての企業というわけではないが、労働条件が劣るために日本人を採用できず、その代わりとして技能実習生を雇用しているとみられる。

外国人労働者をめぐっては、人手不足だからといって安易に受け入れると、労働条件を改善する努力を企業に怠らせることになるとの指摘をする向きもあるが、技能実習生については現実のものになっているかもしれない。今後も技能実習生を受け入れていくのであれば、賃金を引き上げるなど労働条件を改善し、低生産性の企業を温存することがないようにしなければならない。

最後に、今回の答えが今後も不変であるとは限らないことにも言及しておこう。

アンケートの結果をみる限り、低賃金の外国人労働者が日本人から雇用を奪うといったことは起きてはいない。技能実習生の賃金は低い、日本人が敬遠する仕事に就いていることが多く、日本人から雇用機会を奪っているわけではない。

だが、外国人労働者が増加したといっても、まだ労働力全体の2%にも満たない水準である。今後も増え続けて、5%、10%を占めるようになったとき、また景気がひどく悪化したとき、はたして日本人から雇用を奪わないといえるかどうかはわからない。渡航費用を借りて来日していたり、家族に仕送りしていたりすれば、日本人よりも就

労意欲は強いから、悪条件でも働くかもしれないからである。もっとも、日本の景気が落ち込めば、外国人労働者は他の先進国に移動するだろうから余計な心配かもしれない。外国人労働者を必要としている国は日本だけではないのである。

なお、雇用機会において日本人と外国人とが競合するのは単純労働ではなく、知識集約型や技術集約型の仕事であるかもしれない。外国人の雇用理由をみると、「能力・人物本位で採用したら外国人だっただけ」という企業が18.2%ある。また、今後の外国人雇用に関する方針をみても、「外国人雇用企業」では39.0%が「外国人かどうかは考慮しない」とし、「非雇用企業」の31.4%が「よい人に出会えれば雇用してもよい」としている。

能力さえあれば従業員の国籍は気にしないとす企業は、労働力人口が減少するなか、今後は増えていくと思われる。その結果、優秀な外国人労働者が日本人から優良な雇用機会を奪うことになるかもしれない。外国人労働者の受け入れについては、メリットだけではなく、こうしたリスクも考慮しなければならない。

#### <参考文献>

稲上毅、桑原靖夫、国民金融公庫総合研究所 (1992) 『外国人労働者を戦力化する中小企業』 中小企業リサーチセンター

橋本由紀 (2010) 「外国人研修生・技能実習生を活用する企業の生産性に関する検証」 RIETI Discussion Paper Series No. 10-J-018

＜参考表＞外国人の在留資格と就労の可否

活動に基づく在留資格	該当例	就 労
外 交	大使、公使、その家族	○
公 用	大使館職員、その家族	○
教 授	大学教授	○
芸 術	作曲家、画家	○
宗 教	宣教師	○
報 道	外国報道機関の記者	○
高度専門職	一定以上のポイントを有する者	○
経営・管理	企業の経営者・管理者	○
法律・会計業務	弁護士、公認会計士	○
医 療	医師、看護師	○
研 究	政府機関や私企業の研究者	○
教 育	中学・高校の語学教師	○
技術・人文知識・国際業務	エンジニア、私企業の語学教師	○
企業内転勤	外国の事業所からの転勤	○
興 行	俳優、スポーツ選手	○
技 能	外国料理の調理師、パイロット	○
技能実習	技能実習生	○
文化活動	茶道・華道の習得	×
短期滞在	観光、保養、親族訪問	×
留 学	大学生、日本語学校の生徒	×
研 修	公的機関の研修生	×
家族滞在	在留外国人の扶養家族	×
特定活動	ワーキングホリデー 外交官の家事使用人	○
身分に基づく在留資格	該当例	就 労
永住者	法務大臣の許可を得たもの	◎
日本人の配偶者等		◎
永住者の配偶者等		◎
定住者	日系3世、中国残留邦人	◎

(注) 1 「就労」の記号について

◎：活動に制限はない（自由に就労できる）

○：許可された活動以外では就労できない。高度専門職は複数の活動が可能。

×：就労できない。

2 2017年度には、「介護」が「活動に基づく在留資格」に加わる見込みである。