

## 研究報告

### 「中小企業における外国人雇用の実態」

日本政策金融公庫総合研究所 主席研究員 竹内 英二

#### 外国人労働者の増加

総合研究所の竹内と申します。第2部の研究報告では、昨年実施したアンケートの結果に基づき、「中小企業における外国人雇用の実態」というテーマで報告させていただきます。

第1部の樋口先生のお話にもありましたように、日本で働く外国人労働者は増加しています。会場の皆様も、コンビニエンスストアや飲食店に行かれて実感されていると思います。そして、そのほとんどは中小企業に勤務しています。

従業者規模別に外国人を雇用している事業所数の推移を示したグラフをご覧ください（スライド2）。基の資料は、厚生労働省の「外国人雇用状況の届出状況まとめ」です。外国人を新規に雇用したり、雇用している外国人が辞めたりした場合、雇用主にはハローワークに届け出る義務があり、その数をまとめたものです。

2016年10月末の時点で、外国人を雇用している事業所は約17万あります。そのうち約9万8,000は従業者数「30人未満」の事業所、約3万3,000が従業者数「30～99人」の事業所です。外国人を雇用している事業所の約4分の3は、従業者数が99人以下の事業所なのです。

外国人を雇用している事業所の数は、2014年以降、増加のペースが加速していますが、外国人労働者の数自体は、長期にわたり増加しています。バブル経済期の1989年に入出国管理及び難民認定法が改正さ

れ、正面から外国人労働者を受け入れるようになり、その頃から増え続けているのです。

#### 登録外国人数・在留外国人数の推移

登録外国人数と在留外国人数の推移をみてみます（スライド3）。バブルがはじけた後、失われた20年や就職氷河期などと呼ばれた時期には、有効求人倍率は1倍を下回っていましたが、日本在住の外国人は、その間もほぼ一貫して増えてきました。

2008年から2012年にかけては減少しています。2008年にはいわゆるリーマン・ショックがあり、2011年には東日本大震災があったからです。

なお、2012年7月に外国人登録制度が廃止され、現在の在留管理制度になりました。制度の変更により、日本で暮らす外国人数の把握方法が変わり、6カ月以下の短期滞在の許可を得て日本に来ている人や、外交官などは含まれなくなりました。

在留管理制度が導入された理由の一つには、複数の自治体に重複して登録する外国人が多かったことがあります。例えば、名古屋で登録していた外国人が引っ越しをする際、名古屋市の登録を残したまま、引っ越し先である東京でも登録してしまうといったことが発生していました。そこで、在留管理制度を導入し、国で一元的に管理することを始めたのです。

以上の理由から、登録外国人数に比べて在留外国人数は少なめに出るのですが、それでもこの2、3年急速に増えてきています。



### 就労可能な在留資格をもった外国人

在留外国人には、赤ん坊やお年寄りがありますので、すべての人が働いているわけではありませんが、例えば、「就労」の資格をもって働く外国人は、2016年は1993年に比べるとかなり増え、22万人弱になっています。

「技能実習」も大幅に増加し、2016年は約23万人です。なお、「技能実習」という在留資格は2010年にできたもので、それ以前は「研修」という在留資格でした。

「留学」も大きく増えており、2016年は約28万人となっています。ほとんどの留学生はアルバイトをするため、労働者の側面も備えています。

なお、「就労」としてまとめたのは、「技術・人文知識・国際業務」「企業内転勤」「技能」の三つの在留資格です。「企業内転勤」は、海外の子会社で採用され、日本の本社にきた人です。また、「技能実習」は、技能工などではなく、例えばタイ料理やベトナム料理など外国料理の調理人や、キャビンアテンダントなど、特定の人たちを指しています。

ほかにも、医療や報道、高度専門人材など就労可能な在留資格はありますが、中小企業とはほとんど関係ないので「その他」にまとめました。

### 増加する永住者

在留資格で最も多いのは、「身分」に基づく在留

資格です。こちらは、「永住者」「日本人の配偶者等」「永住者の配偶者等」「定住者」の合計です。

身分に基づく在留資格をもった外国人は、1990年代には日本人と結婚した方や日系のブラジル人、ペルー人など定住者がほとんどを占めていましたが、次第に永住者の割合が増え、2016年には7割が永住者となっています。

永住者の資格を取得するは、原則として一定期間日本で働き、経済的な基盤があることが条件になります。つまり、永住者が増えているということは、それだけ外国人労働者が増加していることを表しているのです。

### アンケートの要領

中小企業で外国人の雇用が増えている大きな理由は、いうまでもなく人手不足です。日本人だけで足りるのであれば外国人は雇用しません。ただ、先ほど申しあげましたように、経済が長く停滞していた時期にもほぼ一貫して外国人労働者は増えており、単なる人手不足が理由ではないと思います。

外国人は日本人よりも安い賃金で働いてくれるので、中小企業は日本人を雇わず外国人を雇用しているのだという説もあります。この説が正しければ、有効求人倍率が1倍を下回っていた時期にも外国人労働者が増えてきたことを説明できます。ただ、その場合、外国人労働者を雇用することは、中小企業の生産性向上を阻害する要因になっている可能性があります。

これらのことを確かめるため、中小企業を対象にアンケートを行いました（スライド4）。ご回答いただいたのは3,924社で、そのうち523社が外国人を雇用していました。調査対象は法人企業で、外国人を雇用している割合が多い業種に限定しました。地域も在留外国人数が多い東京や大阪、愛知など16の都道府県に限定し、外国人を雇用している企業から多くの回答をいただけるようにしました。

なお、ご回答いただいた企業の属性は、製造業とサービス業がそれぞれ4分の1ずつ、従業者数は19人以下の小規模な企業が4分の3を占めています(スライド5)。

### 外国人の雇用状況

アンケートの結果によると、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%ですが、この割合は業種によって差があります(スライド7)。「製造業」と「飲食店、宿泊業」は、いずれも約4分の1の企業が外国人を雇用していますが、「小売業」は6.6%、「サービス業」は7.1%と、平均の半分程度の水準です。

なお、外国人の雇用を開始した時期をみると、2003年以前と回答した企業が4分の1を占める一方で、2014年以降が3割、2010年以降に広げれば5割を占めています。雇用開始時期を業種別にみていくと、「製造業」は2003年以前に雇用を始めた企業の割合が4割を占めています、「小売業」や「飲食店、宿泊業」「情報通信業」では、2014年以降に雇用し始めた企業が4割を超えています。

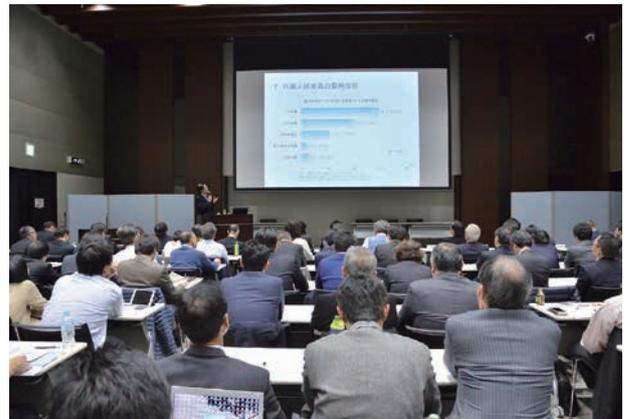
バブルの頃は、外国人雇用といえば製造業や建設業が中心でしたが、今ではサービス産業に広がっていることがアンケート結果からも確認できます。

続いて、外国人を雇用している企業の割合を従業者規模別にみていきましょう(スライド8)。

グラフはきれいな階段状になっています。従業者数が「4人以下」の企業では外国人を雇用している割合が2.1%しかありませんが、「100人以上」の企業では51.1%と、2社に1社が外国人を雇用しています。人手を多く使っている企業ほど外国人を雇用する割合が多くなっているのです。

### 外国人従業員の雇用形態

次に、外国人の雇用形態をみていきます(スライド9)。最も多かったのは「正社員」として外国人



を雇用している企業で、58.7%でした。以下、「非正社員」「技能実習生」と続いています。

雇用形態ごとに外国人を何人雇用しているかをみると、「正社員」は平均で2.8人になっています。一方、「非正社員」と「技能実習生」は、それぞれ5.0人、5.8人です。非正社員や技能実習生を雇用している企業の割合は、正社員を雇用している企業の割合よりも少ないのですが、雇用している人数は正社員よりも多くなっているのです。

ここで、外国人の雇用形態と業種、従業者数との関係を整理します(スライド10)。まず、雇用形態と業種の間関係をまとめると、正社員を雇用している企業の割合が多い業種は「卸売業」と「情報通信業」で、非正社員を雇用している企業の割合が多い業種は、「小売業」と「飲食店・宿泊業」となります。これらは日本人従業員でみても同じで、外国人従業員固有の特徴ではないと思います。

技能実習生を雇用している企業の割合が多い業種は「製造業」です。アンケートの実施時点で、技能実習には1号と2号がありました。1号は職種に制限がありませんので、どのような業種でも雇用できますが、滞在期間は1年しかありません。

2号に移行すると、さらに2年追加され、合計3年間滞在できますが、移行するには技能検定の試験に合格しなければなりません。また、その対象となる職種は、製造業、建設業、農業、漁業の関連が多

くを占めています。例外的に、小売業ならパンや惣菜の製造、サービス業ではビルのクリーニングや自動車整備であれば技能検定の試験があり、2号に移行することができます。

つまり、今回のアンケート対象のうち、製造業以外の業種では技能実習生を雇いにくくなっているのです。結果として、技能実習生が多いのは製造業ということになります。

また、雇用形態と従業者数との関係では、正社員に関しては従業者規模との相関はありませんでしたが、非正社員と技能実習生は、従業者数が10人以上の企業で多くなっています。

### 外国人従業員の国籍

次に、外国人労働者の国籍や年齢といった属性をみていきたいと思います。なお、アンケートでは、外国人従業員を6人以上雇用している場合は、雇用を始めた時期が早い順に5人までを回答してもらいました。その結果、約1,200人のサンプルが集まりました。

まず、国籍ですが、「中国」が最も多く38%を占めています（スライド12）。次が「ベトナム」の18%で、「フィリピン」「韓国」「インドネシア」と続いています。「ペルー」や「ブラジル」といった南米や、欧米もありましたが、ほとんどがアジア諸国です。

性別は、全体では男性が6割、女性が4割となっていますが、国別で違いがあります。例えば、「ベトナム」は7割、「インドネシア」は9割が男性です。一方、「中国」は5割強、「フィリピン」は約6割が女性でした。かつて、アジアからの花嫁が話題になりましたが、当時結婚するために日本に来た方が、今も日本で働いているケースが少なくないと思われる。

雇用形態も国によって大きな違いがあります。「韓国」は74%、「台湾」は67%が正社員で、技能実習生はゼロでした。一方、「中国」は正社員が45%

で一番多いものの、非正社員が28%、技能実習生も25%を占めています。「ベトナム」は技能実習生が58%で最も多く、正社員は18%しかいません。「フィリピン」は非正社員が50%を占めています。出身国の経済水準が日本での雇用形態に反映されているでしょう。

### 外国人従業員の在留資格

外国人従業員の在留資格をみると、単独の資格としては「技能実習」が31.1%と最も多く、続いて「技術・人文知識・国際業務」いわゆるホワイトカラーの資格をもっている人たちが15.5%を占めています（スライド13）。

ただし、「永住者」や「定住者」といった身分に基づく在留資格をもった人たちも合計すると32.8%を占めています。この人たちは日本人と同じように自由に就職や転職ができます。

雇用形態別に在留資格をみていくと、正社員で一番多かったのは「永住者」で、身分に基づく在留資格を合計すると約43%を占めています。次に多いのは「技術・人文知識・国際業務」で約38%です。

非正社員では、身分に基づく在留資格が約50%を占め、「留学」が約34%となっています。外国人非正社員の6割は女性ですから、日本人と同じように家庭をもった女性が非正社員として働いていると思われる。

### 外国人従業員の年齢構成

外国人従業員が一番大きな特徴は、年齢構成が非常に若いということで、「全体」では34歳以下が約6割を占めています（スライド14）。

雇用形態別にみると、「正社員」は比較的年齢が高いのですが、それでも34歳以下が約47%を占め、「45歳以上」は24%ほどです。特に年齢構成が若いのは「技能実習生」で、「24歳以下」が39.9%、「25～34歳」が50.2%と、およそ9割が34歳以下です。

日本の企業では考えられない年齢構成です。

技能実習生に年齢制限はありませんが、家族を同伴できないことに加えて、高齢になってから他国で働くのは大変という面もあると思います。また、受け入れる中小企業が若い人をリクエストしている可能性もあります。そのため、年齢構成がとても若くなっているのでしょう。

### 外国人従業員の学歴と日本語能力

こちらは外国人従業員の学歴です（スライド15）。留学生は、現在の在学先となっています。「日本の大学・大学院」「海外の大学・大学院」を合わせた大学・大学院卒が、「全体」では、約4割を占めています。「正社員」では、約7割が大学・大学院卒です。逆に、「技能実習生」は「海外のその他の学校」が8割を占めています。

外国人従業員の日本語能力をみますと、問題なくコミュニケーションがとれる人が多くなっています（スライド16）。特に「正社員」の場合は、特段の配慮をしなくてもコミュニケーションをとれるという人が3分の2を占めています。

ただし、「技能実習生」では、コミュニケーションに支障がある人が多くなります。技能検定の試験は日本語で行われるため、日本語の意味がわからず不合格になり、2号に移行できないケースもあるそうです。

### 外国人従業員の賃金

続いて、仕事の難易度と賃金をみていきましょう。

まず、「正社員」について、仕事の難易度をみると、「高度な熟練や専門的な知識・技術が必要な仕事」「ある程度の熟練が必要な仕事」が半分以上を占めています（スライド18）。一方、「非正社員」は「入社してすぐできる簡単な仕事」をしている人が多くなっています。

「技能実習生」は、「非正社員」に比べ、やや難



易度が高い仕事をしていることが多いものの、「正社員」と比べると、ある程度の熟練や高度な熟練、専門的な知識・技術を要する仕事を担当しているケースは、少なくなっています。長くても3年しか滞在できないため、難しい仕事は担当させられないでしょうし、3年では高い技術が身につかないということもあるでしょう。

次に、月給です（スライド19）。月給制の従業員には「正社員」と「技能実習生」がありますが、双方には大きな差があります。「正社員」では、「22万円超」が6割を占め、平均も27.6万円となっています。学歴や年齢構成を考えると、同規模の中小企業に勤める日本人従業員とほぼ同じ水準です。

これに対し、「技能実習生」では、95%が「18万円以下」で、平均は14.7万円です。もちろん、仕事の難易度や学歴、年齢などが違うため、正社員よりは低くなります。

時給については、「非正社員」は、901円以上が多く、平均は940円となっています（スライド20）。調査時点では、全国で最低賃金が最も高いのは東京都の時給907円でしたので、「非正社員」の半数以上は、最低賃金を上回る時給を得ていることがわかります。

一方、「技能実習生」は、「850円以下」が約半分を占め、平均852円です。最低賃金を適用されることが多いと思われます。

### 外国人労働者間における賃金差の理由

では、なぜ賃金差が発生するのでしょうか。正社員や非正社員は、日本人と同じように求人広告やハローワーク、会社説明会を通じて募集します。その際、中国語やベトナム語を話せるといった能力に関する条件をつけることはできるものの、中国人やベトナム人に限るといった国籍の限定は禁じられています。そのため、募集には日本人も外国人も同じように集まってきます。つまり、日本の労働市場を通じて正社員、非正社員を募集するため、賃金も日本人と同水準になるのです。

一方、技能実習生はそうではありません。中小企業では、多くの場合、管理団体を通じて技能実習生を雇用します。いわば労働市場外で採用するため、労働市場の賃金相場の影響を受けません。また、一度日本に来てから、より条件の良い職場が見つかったとしても転職できません。つまり、雇う側からすると高い賃金を払うインセンティブがないのです。

もっとも、賃金だけをみると、技能実習生は安価にみえますが、渡航費用や管理団体に払う費用、住居の確保など、さまざまなコストがかかります。トータルのコストは非正社員よりも高くなりますし、正社員より高額になることもありえます。

### 外国人労働者の雇用目的

次に、なぜ外国人を雇用するのかについてみていきましょう。

外国人を雇用するのは、人手不足が最も大きな理由です。ただし、雇用形態によって異なります。非正社員や技能実習生は人手不足が大半を占めるものの、正社員は「外国人ならではの能力が必要」など、能力や人物に着目して採用したケースが多くなっています（スライド22）。

では、外国人ならではの能力とはどのような能力でしょうか。アンケートによると、「仕事に必要な外国語が使える」が最も多く、9割の企業が回答して

います（スライド23）。続いて、「外国に人脈・ネットワークがある」「外国の商習慣や取引慣行に詳しい」「外国の宗教や文化に詳しい」など、外国人とビジネスをする際に必要な能力が挙げられています。

そうした能力に期待して外国人に担当させている仕事をみると、「輸出入や外国企業への業務委託に関する仕事」「通訳や翻訳（他企業から受注するもの）」が多くなっています（スライド24）。また、「海外現地法人の設立・運営に関する仕事」「インバウンド事業に関する仕事」などが続き、事業の国際化に関連した仕事も多くなっています。また、回答した企業数は少ないのですが、「他企業の海外展開支援」「日本で暮らす外国人へのサービスに関する仕事」といった、日本の経済・社会の国際化に関連した仕事もありました。

### 外国人雇用企業と非雇用企業の違い

続いて、外国人雇用企業と非雇用企業との違いについてみていきます。

まず、日本人も含めた従業員の充足状況を見ると、「正社員」「非正社員」いずれも、従業員が「足りている」と回答した企業の割合に、大きな差はありません（スライド26）。一方、「足りていない」と回答した企業の割合は、「雇用企業」のほうが多くなっています。このことから、人手不足が外国人を雇用する理由の一つであることがわかります。

一般に、人手不足になるケースは二つあります。一つは、労働条件が悪く、募集しても人が来ない、あるいは来ても辞めてしまう場合です。

そこで、代表的な労働条件である賃金をみてみます。正社員を新規に募集する際にオファーする賃金の最低額は、外国人を雇用している「雇用企業」の方が「非雇用企業」よりも高い傾向があります（スライド27、28）。特に外国人従業員として「正社員だけがいる企業」の賃金は、かなり高い水準です。

ただし、「技能実習生だけがいる企業」がオファー

する賃金は、外国人を雇用していない「非雇用企業」よりも低くなっています。

企業が人手不足になる理由のもう一つは、事業が拡大しているケースです。特に中小企業の場合、知名度がそれほどなく、採用コストもかけられないため、事業が拡大すると人手不足に陥りやすいのです。

直近5年間の「売上高」をみていくと、外国人を雇用していない「非雇用企業」では、「増加傾向」とする企業の割合が27.1%で、「減少傾向」とする企業の割合39.1%を下回っています（スライド29）。反対に、「雇用企業」では、「増加傾向」とする企業が約半数を占め、「減少傾向」と回答した企業の倍ほどあります。「採算」についても同様の傾向がみられます。

つまり、外国人を雇用している「雇用企業」が人手不足に陥るのは、労働条件が悪いからではなく、事業が成長して労働力需要が増えているのに、採用が追いつかないことが挙げられます。

なお、海外の企業や消費者と取引がある企業の割合をみると、「非雇用企業」では、24.1%しかありませんが、「雇用企業」では、55.3%となっています（スライド30）。この結果からも、事業の国際化が外国人を雇用する理由であることがわかります。

## まとめ

最後に、今日の報告内容を五つにまとめます（スライド32）。

第1に、外国人労働者は、低賃金労働者ではないということです。そもそも外国人であることを理由に賃金を安くすることは、法律で禁じられていますし、なかには日本人従業員よりも高い賃金を外国人に支払っている企業もあります。

第2に、外国人を雇用している企業は、労働条件が悪い企業ではないということです。もちろん大企業に比べれば、中小企業の労働条件は及ばないかもしれませんが、中小企業のなかでは、比較的労働条



件の良い企業が外国人を雇用しています。日本人でも外国人でも、同じ仕事をするのであれば少しでも労働条件の良いところで働きたいと考えます。外国人労働者は劣悪な条件でも働いてくれる都合の良い労働者ではないのです。

ただし、技能実習生については、以上の二つが必ずしも当てはまりません。これについては外国人労働者を必要としているのは、日本だけではないことを知っておく必要があります。樋口先生のお話にもありましたように、韓国は雇用許可制を導入し、単純労働力の受け入れに舵を切っています。台湾も介護人材を中心に外国人を受け入れており、シンガポールは昔から外国人労働力を受け入れています。中国は、まだ労働力の輸出国ですが、将来は一人っ子政策の後遺症により、外国人労働力を輸入する国に変わるかもしれません。

この動きは、アジアだけにとどまりません。例えばドイツでは、介護人材の不足をベトナムからの人材確保で補う取り組みが進められています。つまり、外国人労働力の獲得競争は年々激しくなっているのです。技能実習制度を維持したいのであれば、労働条件を改善していく必要があります。さもないと、技能実習生は日本に来なくなります。

第3に、中小企業が外国人を雇用するのは、人手が足りないからですが、その背景には労働市場の構造的なミスマッチがあります。例えば、飲食店は

リーマン・ショックでも有効求人倍率が1倍を超えていました。

第4に、外国人の雇用の背景には、事業の国際化も挙げられます。海外直接投資や輸出だけではなく、最近ではインバウンドを取り込むために外国人を雇用する企業が増えています。

以上を総括して、第5に、中小企業にとって外国人従業員は、企業の成長や経営戦略を支える大事な

人的資源だということです。外国人を雇用することで、中小企業は新たな事業に進出して生産性を向上させたり、事業の拡大を実現したりしています。それは、日本人の雇用の維持や創出といったことにつながります。今後もこうした効果を得られるよう、外国人の活用が重要だと思います。

以上で、研究報告を終わります。ご清聴いただきまして、ありがとうございました。