

中小企業動向 トピックス

中小企業における外国人雇用の実態 ～ 第9回日本公庫シンポジウム 研究報告より ～

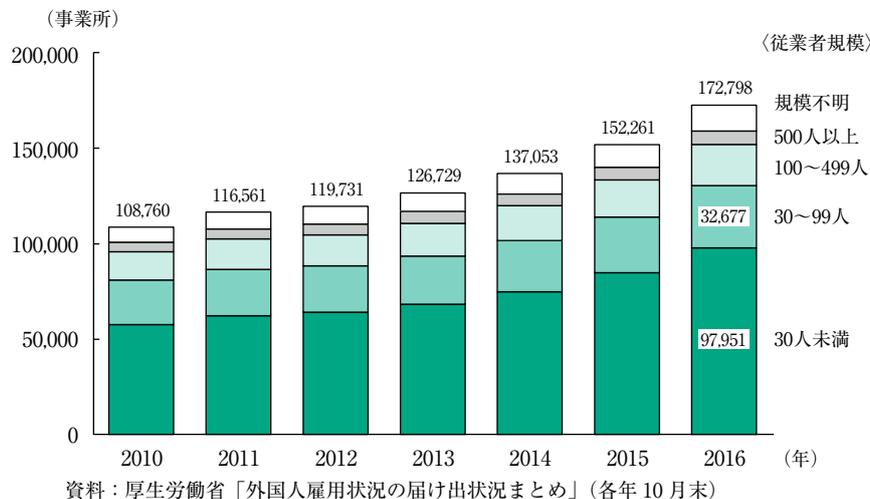
2017年11月30日、当公庫総合研究所は「中小企業における外国人雇用の現状と課題」というテーマで、第9回日本公庫シンポジウムを開催しました。今回はその中から、中小企業における外国人労働者の雇用状況や役割などについて発表した研究報告「中小企業における外国人雇用の実態」の内容を要約してご紹介します。

外国人労働者の増加

日本で働く外国人は増える傾向にあります。そしてその多くは中小企業で働いています。厚生労働省「外国人雇用状況の届け出状況まとめ」によれば、外国人を雇用する事業所数は、2016年末には約17万となり、そのうちの約4分の3は、従業員数99人以下の規模です（図-1）。では、どのような中小企業が外国人を雇用しているのでしょうか。以下では当公庫が実施した「外国人材の活用に関するアンケート」^(注)の結果により、実態をみていきます。

はじめに、外国人を雇用している企業の属性をみておきます。外国人を雇用している企業の割合は、回答企業全体では13.3%です。業種別にみると、製造業と飲食店・宿泊業はそれぞれ約25%と多くなっていますが、小売業は6.6%、サービス業は7.1%と全体の半分程度です。また、外国人を雇用している企業の割合は、規模の大きな企業ほど多く、従業員数が4人以下の企業では2.1%ですが、100人以上の企業では51.1%となっています。外国人の雇用形態別にみると、正社員として雇用している企業の割合が58.7%と最も多く、以下非正社員の39.0%、技能実習生の21.0%が続いています。

図-1 外国人雇用事業所数の推移



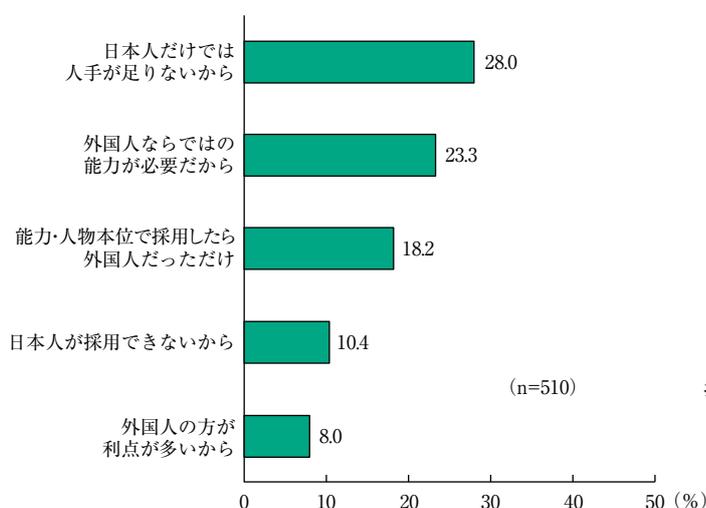
^(注) 調査対象は、日本公庫国民生活事業及び中小企業事業の融資先から抽出した1万5,970社（製造業、卸売業、小売業、飲食店・宿泊業、情報通信業、サービス業）。調査時期：2016年8～9月。調査方法：調査票の送付・回収とも郵送。回収数：3,924社（回収率24.6%）、うち外国人雇用企業は523社。

外国人を雇用する理由

外国人を雇用する理由で最も多かったのは、「日本人だけでは人手が足りないから」（28.0％）でした（図-2）。次いで「外国人ならではの能力が必要だから」が23.3％、「能力・人物本位で採用したら外国人だっただけ」が18.2％と、単なる人手不足とは異なる理由が上位に入っています。

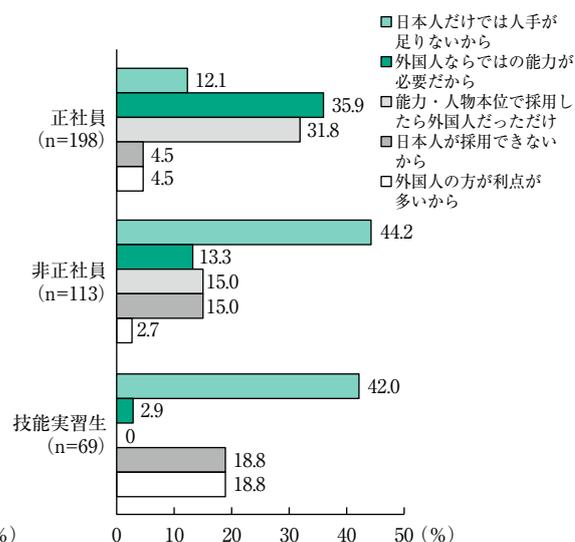
ただし、雇用形態別にみると様相が変わります。外国人を正社員としてだけ雇用している企業では「外国人ならではの能力が必要だから」が35.9％、「能力・人物本位で採用したら外国人だっただけ」が31.8％と全体に比べて多くなり、「日本人だけでは人手が足りないから」は12.1％と少なくなっています（図-3）。

図-2 外国人を雇用する理由（上位5項目）



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）。

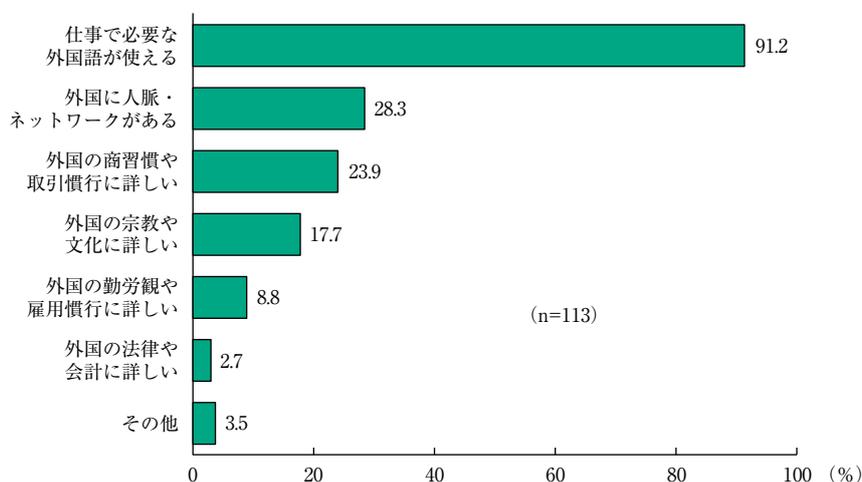
図-3 外国人を雇用する理由（雇用形態別）



(注) それぞれ該当する雇用形態の外国人従業員だけがいる企業について集計した。

「外国人ならではの能力」の内容を具体的にみると、「仕事で必要な外国語が使えること」や「外国に人脈・ネットワークがあること」「外国の商習慣や取引慣行に詳しい」などが挙げられています（図-4）。外国人を相手にビジネスをする際に必要な言語能力や知識が求められていることがわかります。

図-4 必要とする「外国人ならではの」能力

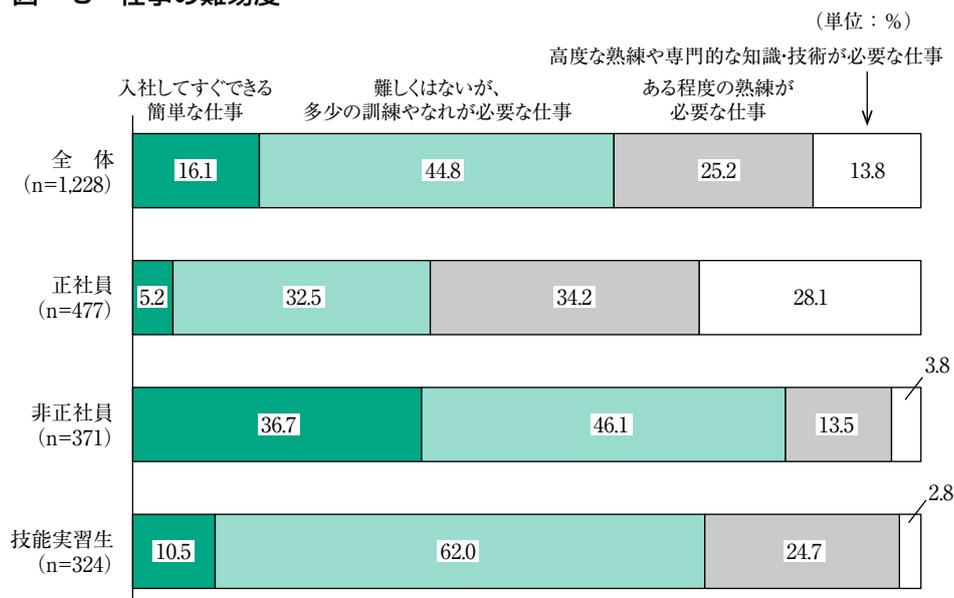


(注) 複数回答。

仕事の難易度と賃金

外国人従業員はどのような仕事をしているのでしょうか。仕事の難易度を雇用形態別にみると、「正社員」は高度な専門知識や熟練を要する仕事が半分以上を占める一方、「非正社員」は入社してすぐできるような簡単な仕事の割合が多くなっています（図-5）。「技能実習生」は「非正社員」に比べるとやや難易度の高い仕事が多いものの、ある程度の熟練や、専門的な知識・技術が必要な仕事は少なくなっています。

図-5 仕事の難易度



一方、図-6、7は、外国人従業員に支払っている給与を示しています。月給での回答を得た「正社員」は「22万円超」が約6割、平均は27.6万円です。学歴や年齢構成を考慮すると、同じ中小企業に勤める日本人社員とほぼ同水準です。これに対し、「技能実習生」は「18万円以下」が95.1%を占めています。

時給をみると、「非正社員」は901～1,000円が40.9%と最も多く、平均時給は940円です。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になります。これに対し「技能実習生」は、「850円以下」が48.9%となっています。この結果は、仕事の難易度や学歴、年齢構成などを反映しているとみられます。正社員や非正社員をみれば、外国人労働者がけっして低賃金労働者というわけではないことがわかります。

図-6 外国人従業員の給与（月給）

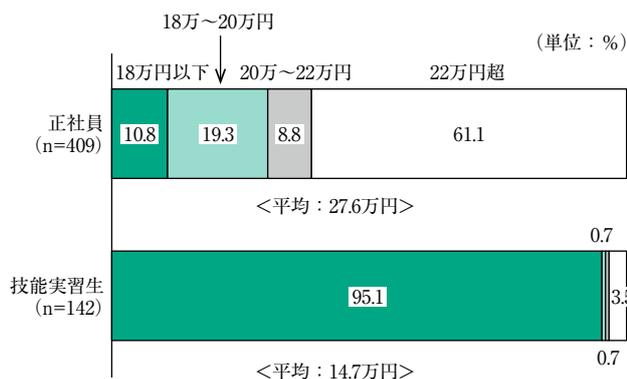
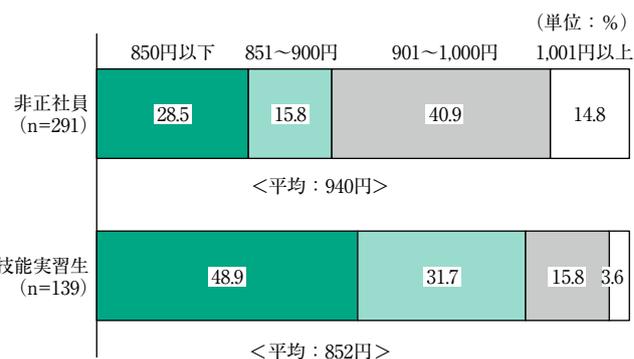


図-7 外国人従業員の給与（時給）



外国人雇用企業と非雇用企業との比較

図-8は、日本人も含めた従業員の充足状況を示しています。正社員、非正社員どちらも「足りている」とする企業の割合は、外国人を雇用している企業（「雇用企業」）と雇用していない企業（「非雇用企業」）の間に大きな差はありませんが、「足りていない」との回答は、「雇用企業」のほうが多くなっています。

一方、直近5年間の売上高をみると、「非雇用企業」では「減少傾向」とする回答割合が39.1%と最も多くなっています（図-9）。逆に「雇用企業」では「増加傾向」とする回答が49.1%と、約半数を占めており、採算についても同じような傾向がみられます。

図-8 日本人も含めた従業員の充足状況

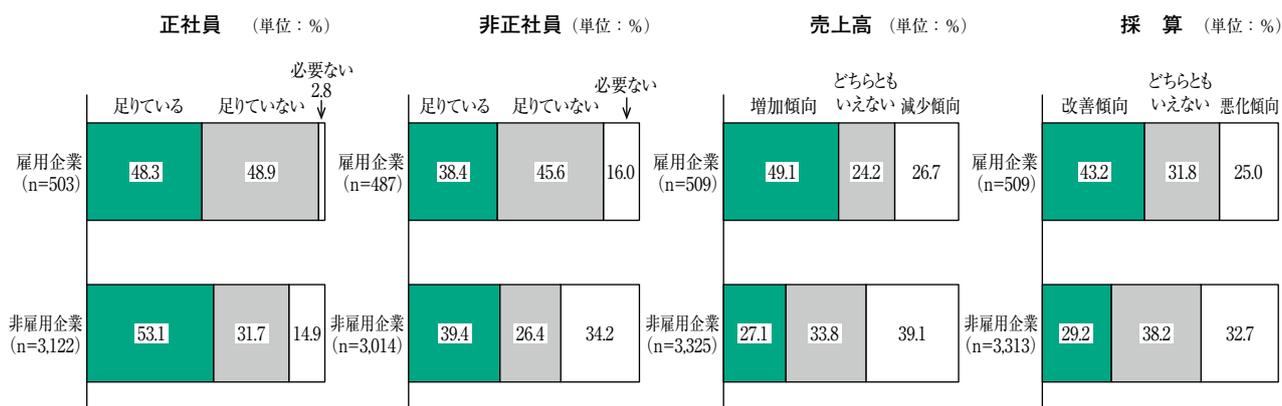
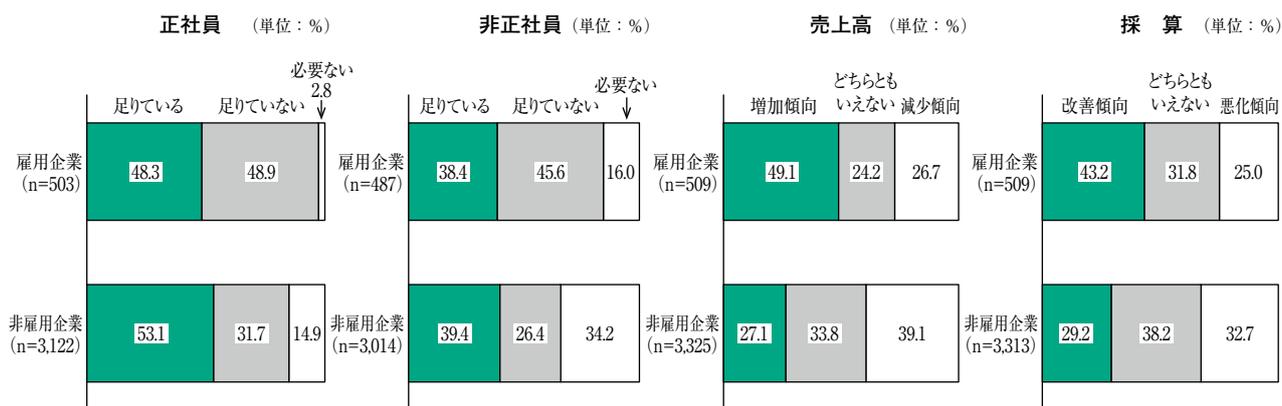


図-9 最近5年間の売上高と採算



中小企業における外国人労働者の役割

中小企業において人手不足になる理由は二つ考えられます。一つは労働条件が悪く募集しても人が集まらない、あるいは定着しないという場合です。前掲図-6、7では外国人の賃金について示しましたが、正社員や非正社員の月給、時給はけっして低いわけではありません。また、社員募集時の賃金をみても、外国人を雇用している企業、特に「正社員だけを雇用している企業」は、「非雇用企業」よりもむしろ高めの賃金でオファーする傾向がみられます。

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、知名度もそれほどなく採用コストをかけられないため、少しでも事業が伸びると人手不足に陥りやすくなります。図-8、9はそのような状況を示しています。

これらの点から、外国人を雇用している中小企業の多くは、労働条件が悪いのではなく、事業が成長し、雇用が追いつかないため、人手不足の状況にあるといえます。近年、海外展開に取り組んだり、インバウンドを取り込んだりするなど、国際化のために外国人ならではの能力を必要とする機会が増えています。そのような場合、日本人よりも高い賃金で外国人を雇用するケースもあります。

以上を踏まえると、中小企業における外国人労働者の位置づけは、企業の成長や、経営戦略を支える大事な人的資源であるといえるでしょう。中小企業が外国人を雇用することは、新たな事業への進出や、生産性の向上といったことにもつながります。今後もこうした効果を得られるよう、外国人の能力を活用していくことが重要だと考えられます。

(研究報告：主席研究員 竹内 英二 編集：川野 優美子)

「中小企業動向トピックス」に関するご意見・ご要望等ございましたら、本支店窓口までお問い合わせください。

発行：日本政策金融公庫 総合研究所 ~ホームページ <https://www.jfc.go.jp/> ~