

外国人の就労にかかわる業務請負企業の研究

The Research on the Contracting Business concerned with Foreigner's Works in Japan

金 昇謙 (一橋大学大学院 社会学研究科修士課程)

依光 正哲 (一橋大学大学院 社会学研究科教授)

1 はじめに

本稿は、2003年7月に実施した業務請負企業へのアンケート調査¹⁾の調査結果の概要を報告し、いわゆる単純労働の就労現場における請負業の機能について検討することを目的としている。

日本の外国人労働者に関する研究は急速に充実してきているが、森、中川は1980年代から現在までのおよそ20年間の外国人労働者に関する研究動向を整理している。それによれば、日本での外国人労働者に関する研究が数量的に急増したのは1980年代後半からということになる。

表1 - 1 80年代以後の日本の外国人労働者問題の研究動向整理

中川の整理	1980年代前半	1980年代後半	1990年代前半	1990年代後半
論文数	5	156	285	92
森の整理	(1982~1986)	(1987~1991)	(1992~1996)	(1997~2001)
文献数	13	88	165	129

(注) 1 森 廣正(2002)「日本における外国人労働者問題の研究動向」、『大原社会問題研究所雑誌』、No.528から作成。

2 中川 功(2003)「外国人労働者受け入れ論議が照らし出す日本の課題」、『大原社会問題研究所雑誌』、No.532から作成。

外国人労働者問題の研究対象領域は多岐に亘るが、我々が注目する領域は、日本での外国人労働力の需給システムであり、最も重要な論点は外国人労働者の就労実態の把握である。具体的には、単純労働市場²⁾における外国人労働者の需給システムおよび雇

¹⁾ 本調査は、業務請負企業の業界団体の協力を得て、アンケート調査・ヒアリング調査・参与観察などを行ったが、本稿はアンケート調査の結果の報告を主体とし、参与観察による調査結果の分析は後日行うこととする。

²⁾ 本稿では、「専門的・技術的」労働との対比において、単純労働という用語を使用している。

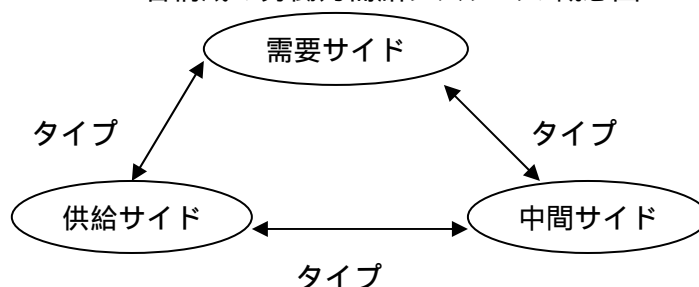
用管理の実態の把握である。そして、この領域において、これまでにいくつかの研究結果が出されてきた¹⁾。

外国人労働力の需給システムは、国際的システムと国内的システムが複雑にからみあっているが、本稿では国内システムに限定して考察する。国内の需給システムは、大別すると、直接雇用システムと間接雇用システムの2つのサブシステムから構成されている。

直接雇用システムは労働力の供給側と需要側が直接的に関係を取り結ぶ「通常の関係」であるが、間接雇用システムにおいては、労働力の需要と供給の中間に、「業務請負業」、「人材派遣業」、「ブローカー」等の中間業者が介在し、労働力の需給調整を行うシステムである。

需要サイドと供給サイドの間に、両サイドを仲介する「中間サイド」を組み込むと、労働力需給は以下のような3つのタイプによって調整されることとなる（図1-1）。

図1-1 3者構成の労働力需給システムの概念図



今回の我々のアンケート調査を上述の3つのタイプとの関係から再整理すると、アンケートの対象となる企業は「中間サイド」であり、調査内容は「中間サイド」と「需要サイド」の取引関係および「中間サイド」が実施する「供給サイド」の雇用管理の実態ということになる。

実際の調査結果の報告に進む前に、日本における外国人の人口数および労働力人口数の変動を既往の統計で示しておくこととする。

表1-2は、日本における外国人の人口数および労働力人口数の実数と増加率を示したものである。外国人人口は1985年以降、増加し続けているが、その増加率は1990

¹⁾ 研究成果を列挙すれば、以下のようになる。依光正哲(1990)「外国人労働者問題と日本の産業構造調整 - 群馬県太田・大泉地区を素材として」、一橋論叢 No.103-2。依光正哲・佐野哲(1992)『地域産業の雇用開発戦略：地域雇用問題の現状と課題』、新評論。労働省職業安定局外国人雇用対策課(1993)『外国人雇用管理の最前線』、日刊労働通信社。佐野哲(1995)「日系人労働者の需給システムと就労経験「出稼ぎ」に関するブラジル現地調査を中心に」、調査研究報告書 No.66、日本労働研究機構。佐藤 忍(1996)「日系ブラジル人の雇用管理 - 冷凍食品加工メーカーの事例」、『大原社会問題研究所雑誌』 No.453。丹野清人(1999)「在日ブラジル人の労働市場 - 業務請負業と日系ブラジル人労働者」、『大原社会問題研究所雑誌』 No.487。丹野清人(2000)「日系人労働市場のミクロ分析 - 業務請負業での参与観察に基づく実証研究」、『大原社会問題研究所雑誌』 No.499。

年をピークとして 1995 年、2000 年と 2 期連続で低下している。ほぼ同じ傾向が外国人労働力人口についても指摘することができる。

表 1 - 2 国勢調査で見る外国人の労働力規模 人 [%]

区分	1985 年	1990 年	1995 年	2000 年
15 歳以上の外国人人口 (対前回増加率)	550,165	745,583 [35.5]	994,032 [33.3]	1,157,354 [16.4]
労働力人口 (対前回増加率)	332,228	460,381 [38.6]	645,411 [40.2]	726,577 [12.6]

(注) 国勢調査報告 1985 年、1990 年、1995 年、2000 年結果から集計

外国人人口及び外国人労働力人口を把握する場合、国勢調査や出入国管理統計年報が利用されるが、出入国管理統計年報には外国人労働力の雇用に関する情報が含まれていない。外国人労働力の雇用に関する全国ベースのデータは、国勢調査と厚生労働省が実施している「外国人雇用状況報告」に依拠せざるを得ない。しかし、国勢調査は外国人の雇用に関するデータが極めて乏しい。他方、「外国人雇用状況報告」は、外国人労働力に関するさまざまなデータを把握している。とりわけ、外国人を雇用している事業所に関するデータおよび外国人労働者に関するデータ(雇用形態別・産業分類別・事業所規模別・職種別・出身地別・在留資格別・入離職状況)が毎年把握されている。ただし、「外国人雇用状況報告」には構造上の欠陥¹⁾が指摘されており、使用する際には留意する必要がある。

ここで、「外国人雇用状況報告」によって、外国人労働者の雇用形態などを概観しておくこととする。表 1 - 3 は最近の 4 ケ年の直接雇用と間接雇用の外国人労働者数の推移を示したものである。外国人労働者全体の 4 割弱が間接雇用となっており、この傾向に大きな変化はみられない。

ところで、直接雇用と間接雇用に関する「外国人雇用状況報告」の統計データは、現実の雇用形態を忠実に把握しているとは限らない。この不一致は、外国人労働者を雇用している企業が「中間サイド」の場合に発生する。即ち、直接雇用をしている労働者は一度「直接雇用」としてカウントされ、その労働者が「派遣先」の事業所では「間接雇用」の労働者として再度カウントされる可能性がある。

このような欠陥を補正するために、2002 年度の「外国人雇用状況報告」からは、新たに「主として労働者派遣・請負事業を行っていますか」という質問項目が追加された。その結果、外国人を直接雇用していると答えた事業所のうち、主に労働者派遣・請負事

¹⁾ 例えば、調査対象として従業員規模 50 人未満の企業が除外されていること、調査対象企業の補足率が年度によってことなること、など調査実施上の問題点がある。また、調査内容に関しては、外国人労働者の男女別集計が行えないこと、などを指摘することができる。

業を行っている事業所を把握することが可能となった。

その結果、1,332 事業所が主として労働者派遣・請負事業を行っていることが把握され、それらの事業所が雇用している外国人労働者は 37,126 人である。従って、この直接雇用の外国人労働者は、「間接雇用」の要員として「直接雇用」されていることになる。直接雇用の総数 26.3%に相当する。

表 1 - 3 外国人雇用状況報告でみる直・間接雇用の推移

項 目	1999 年	2000 年	2001 年	2002 年
間接雇用された外国人総数 (対前年増加率) A	76,434	86,609 (13.3)	91,367 (5.5)	86,699 (-5.1)
直接雇用された外国人総数 (対前年増加率) B	115,038	129,484 (4.7)	130,440 (8.3)	141,285 (8.3)
間接雇用比率(%) A/(A+B) * 100	39.9	40.1	41.2	38.0

(注) 1 各事業所からの報告は毎年の 6 月 1 日現在

2 厚生労働省「外国人雇用状況報告」各年版から抜粋

次に外国人労働者が就業している産業別の分布状態を示したものが表 1 - 4 である。この表にみられるように、国勢調査と外国人雇用状況報告との間には、外国人の就労先産業分布に相当大きな違いがある。特に、国勢調査ではサービス業に就労する労働者比率が高く、他方、外国人雇用状況報告では製造業で働く外国人の比率が高くなっている。このような比率の違いは次のような事情が背景にあるものと考えられる。

第 1 に、国勢調査は個人単位のデータを集計するのであるが、外国人雇用状況報告は一定規模以上の企業を対象に回答企業が就労させている外国人労働者の人数を集計しており、統計データの把握方法が異なっていることが考えられる。

第 2 に、国勢調査では、外国人個人が自己の就業先を回答するのであるが、結果として、サービス業、飲食店などの比較的規模の小さい事業所に働く外国人を把握することとなる。他方、外国人雇用状況報告では調査対象となる企業から外国人労働者の人数を把握するのであるが、その対象企業の規模が比較的大きく、製造業企業の捕捉状況が良好である、などの要因によって、製造業の比率が高くなる。

このように、既往の統計では外国人に関する統計が不備であり、これらを利用する場合には、これらの諸点を留意することが必要となる。

表 1 - 4 産業区分比較

人数 (%)

産業区分	国勢調査	外国人雇用状況報告
農業	4,678(0.7)	359(0.2)
林業	147(0.0)	14(0.0)
漁業	777(0.1)	180(0.1)
鉱業	431(0.0)	41(0.0)
建設業	56,884(8.3)	2,856(1.4)
製造業	247,668(36.2)	151,641(73.2)
電気・ガス・熱供給・水道業	271(0.0)	71(0.0)
運輸・通信業	21,001(3.1)	6,706(3.2)
卸売・小売、飲食店	154,904(22.6)	11,170(5.4)
金融・保険業	12,045(1.8)	1,884(0.9)
不動産業	8,232(1.2)	113(0.1)
サービス業	150,046(21.9)	32,058(15.5)
公務(他に分類されないもの)	2,437(0.4)	0(0.0)
分類不能の産業	25,395(3.7)	0(0.0)
総計	684,916(100.0)	207,093(100.0)

(注)1 2000年度国勢調査(10月1日現在)と2000年度外国人雇用状況報告(6月1日現在)では調査時点が若干異なっている。

2 外国人雇用状況報告では、国勢調査における「公務」、「分類不能の産業」の分類がなく、これに該当する項目は「その他」であるが、2000年度の実数は「0」であったため、「公務」、「分類不能の産業」とも「0」として処理した。

2 2003年度調査の概要

1) 調査のねらい

我々の行ったアンケート調査は、外国人の労働力需給システムの中で、中間サイドとしての請負業の機能に注目したものである。外国人を就労させている単純労働現場では、極めて高い確率で、請負企業を経由した間接雇用形態の外国人労働者が就労している。

この間接雇用形態に注目した研究成果として、請負企業の属性による類型化を試みた研究があり、取引先(請負先)の業種による類型化(「製造業専業」、「非製造業専業」、「非・製造業兼業」)の試みがなされている。

しかし、請負業に関する研究には未開拓の領域がかなり残されている。端的には、請負企業の規模分析などは全く行われていない。例えば、外国人労働者50人を雇っている請負企業と1000人以上雇用している請負企業との間では、労務管理の面や取引慣行

の面で、どのような共通点と相違点があるのか、その要因は何か、などは全く分析されてこなかった。

本稿では、これらの研究上の空白部分を埋めるために、請負企業の属性の類型化を試み、請負業の実態をよりの確に捉えることを目標とする。

我々が調査協力を得た業界団体は、毎年、会員企業を対象として、独自のアンケート調査を行っている。その調査結果の報告書によると、2000年から2002年までの3年間の会員企業の推定年間売上高および推定従業員数の合計は以下の通りである。即ち、2000年には805億円、22,000人、2001年には796億5百万円、20,700人、2002年には785億4千万円、21,012人となっている。

2002年度の「外国人雇用状況報告」によれば、“主に労働者派遣・請負事業を行っている事業所”が雇用している外国人労働者の総数は37,126人であった。今回の我々の調査対象企業が雇用していた外国人労働者は、この「外国人雇用状況報告」で把握した間接雇用の外国人労働者総数の半数以上になる。その意味で、今回の調査結果の意義は大きいと考える。

ここで、今回の調査の概要を示しておく。

- ・ 調査実施期間：2003年7月～8月
- ・ 対象：業界団体の会員企業（2003年5月現在）
- ・ 調査方法：組合員企業名簿による郵送法
- ・ 発送数：46社
- ・ 回収数：21社
- ・ 有効回答数：45.7%

調査内容は以下の諸点である。

(1) 調査対象企業の概要

会社の設立年次と設立の経緯
会社の規模（資本金） 事業所の所在地と事業所数
現在の専業・兼業状態
年間売上高および最近の売上高推移
主要な取引先業種

(2) 従業員に関する事項

日本人従業員（スタッフ・現場労働者）
外国人従業員（スタッフ・現場労働者）
従業員の採用ルート（日本人現場労働者・外国人現場労働者）
労働需給状況（日本人現場労働者・外国人現場労働者）
労働者の処遇

(a) 各種手当

- (b) 1人当たりの平均残業時間
- (c) 各種保険への加入状況
- 現場労働者の在職期間(日本人・外国人)
- 労働者とのコミュニケーション
- (3) 請負単価と粗利
 - 請負単価と人件費単価
 - 粗利率の変化
- (4) 現場労働者の評価基準と報酬決定
- (5) 労働者派遣法改正に伴う事業形態の変化
 - 事業形態の変化
 - 大手派遣業社との競争
 - 取引先との関係
 - 同業他社との差別化の方向性

2) 調査対象企業の区分について

以下において、回答企業のデータを分析するのであるが、すでに言及したように、我々は業務請負企業の類型化を試みる。そのためには、何らかの基準によって企業を分類する必要がある。我々が企業を分類する基準として注目した事項は、第1に、企業が雇用している労働者に占める外国人労働者の比率であり、第2に、企業の売上高の規模である。

第1の基準では、現場の従業員総数に対して外国人従業員が9割以上を占める企業(「外国人主力」と命名)と、それ以外の企業(「その他」と命名)に区分した。「その他」企業は、外国人労働者を雇用しているが外国人労働者比率が9割に満たない企業や外国人労働者を雇っていない企業などである。この区分の結果、調査対象企業は、「外国人主力」に該当する企業が12社、「その他」企業に該当する企業が8社に分類され、従業員構成が不明の企業は1社となった¹⁾。

¹⁾ より細かく分類することも可能である。例えば、外国人労働者比率が9割以上の企業(外国人主力)、日本人労働者比率が9割以上の企業、および混在型の企業に3区分することも可能である。この3分類に該当するサンプル数は12社、3社、5社となるが、サンプル数があまりにも少ないグループを設定することになり、分析が困難なことを考慮して、2分類で分析を進めることとした。

表 2 - 1 従業員構成による分類

分 類	サンプル数	パーセント
外国人主力	12	57.1
その他	8	38.1
N/A	1	4.8
合計	21	100.0

第 2 の基準は、企業規模に注目するものであるが、ここでは、本調査の“ Q4 年間売上高 ”での区分に従い、年間売上高が 10 億未満の企業と、10 億円以上の企業に分けることとした。その結果、表 2 - 2 のような企業分布となった。

表 2 - 2 売上規模別

区分	サンプル数	パーセント
10 億円未満	11	52.4
10 億円以上	10	47.6
合計	21	100.0

以上のように従業員構成別と売上規模別の区分に基づいて企業を分類したのであるが、この 2 つの基準によって、4 つのタイプが区分されることになる。

表 2 - 3 企業規模別と従業員構成別のクロス表

企業規模別	従業員構成別		合計
	外国人主力	その他	
10 億円未満	7	4	11
10 億円以上	5	4	9
合計	12	8	20

タイプ : 「外国人主力」かつ年間売上高 10 億円未満・・・7 社

タイプ : 「外国人主力」かつ年間売上高 10 億円以上・・・5 社

タイプ : 「その他」かつ年間売上高 10 億円未満・・・4 社

タイプ : 「その他」かつ年間売上高 10 億円以上・・・4 社

理論上は上述のようなタイプ分けが可能であるが、以下では、主に「外国人主力」の企業（タイプ 、タイプ ）を中心に分析を進めることとする。

3 外国人の就労にかかわる業務請負業の類型分析

1) 企業概要

(1) 設立年次

アンケートへの回答企業数は、既に述べたとおり21社であり、21社の事業所の総数は75事業所となっている。

調査対象全体の設立年次をヒストグラムで表したのが(図3-1)である。有効回答数19社のうち、2社を除くと、すべての企業の設立年次は1985年以後となっている。

図3-1

全体の設立年次

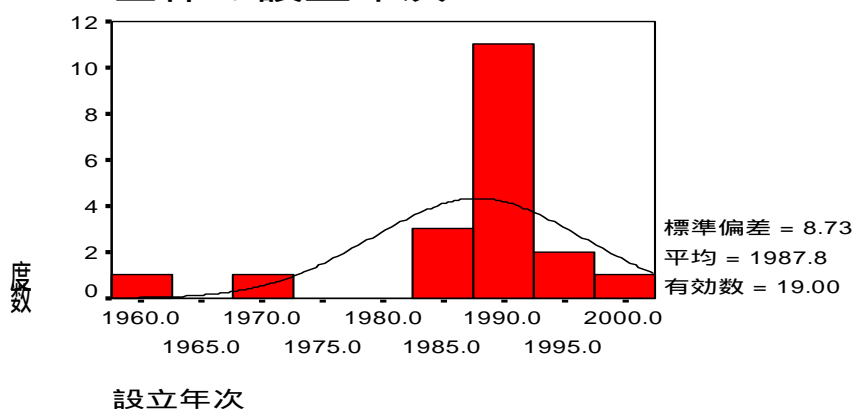
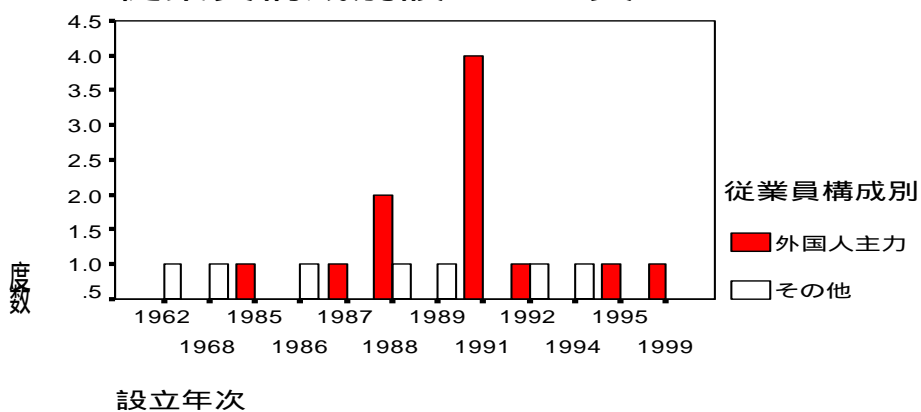


図3-2

従業員構成別設立の差異



従業員構成別にみても、「その他」企業では、1960年代の設立もあり、設立時期が分散している。これに比べ、「外国人主力」企業の場合、設立がもっとも早い企業の場合が1985年で、最も遅かったケースは1999年となっており、1988年と1991年に会社設立がもっとも集中していることが特徴となっている。

(2) 会社設立の経緯

創業の経緯は、「他産業からの進出」と「請負会社から独立」したケースが全体の7割を占める結果となった。また、「外国人主力」の企業では他業種からの進出が多かった反面、「その他」の企業では請負会社からの独立が目立っている。(表3-1)

表3-1 従業員構成別と創業の経緯の対比表

度数	創業の経緯				合計
	分社	他業種から進出	請負会社から独立	その他	
従業員 外国人主力	2	7	2	1	12
構成別 その他	1	1	4	2	8
合計	3	8	6	3	20

「外国人主力」企業を売上高規模で区分すると、年間売上高10億円未満の企業群の場合には、「他業種からの進出」が圧倒的に多かった反面、年間売上高10億円以上の企業群では、「分社」による創業が2サンプルあった。(表3-2)

一般的に請負業は参入障壁の低い業種¹⁾であると言われており、売上高規模の小さい企業は「他業種」から参入することが比較的容易であろう。他方、一定以上の売上高

¹⁾ 請負業は参入障壁が低い業種であるといわれる点に対しては、若干の考察が必要であると考え。一般的に、参入が容易な事業のことを、参入障壁が低い事業というのであるが、参入障壁が低い事業は利益率は決して高くはない、と考えられている。他方、参入障壁の高い事業とは、技術・資金・資格・特許・関税・ブランドなどの障壁に守られ、参入が難しく、高利益が保障されることにつながる。

ところが、請負業、特に、外国人を従業員の主力とする請負企業の場合、必ずしも参入障壁が低いとはいえないと考える。

筆者が参与観察を行ったA社の経営者に、請負業を始めるために必要な事項は何かを伺った。その経営者は、ノーハウ 取引先 電話及びファクスという3点を指摘した。ノーハウとは、雇用する労働者が外国人である点を考慮した募集・労務管理・現場管理上の無形の知識のことであり、過去には、このノーハウを学ぶために何人かの日本人がこの経営者の下で働きに来たという。次に、請負業開業のネックとなるのは、取引先の確保及び新規開拓であるという。しかし、殆どの開業者は、開業の段階ですでに取引先を確保しているという。取引先の確保の仕方としては、働いていた請負企業から分け与えられる場合と、取引先から自力で仕事の発注量を増やして、その増加分を自分が開業する際に「持っていく」ケースが多いことが指摘された。なお、不況による影響もあり、前者のような、「分け与える」やり方をやっているケースは少ないという。

このような状況を考えると、請負業界に何らかの形で接点を持ち、しかも、「ノーハウ」を把握している者の場合には、取引先の確保という「障壁」以外は殆どなく、参入障壁は低い。しかし、まったくの請負業界と関係のない者にとっては、参入はそれほど容易でない、ということも事実である。

を達成している企業の場合には、既に請負業で実績を持った企業あるいは隣接の業務で実績のある企業から分社するケースが確認されたことになる。

表3 - 2 創業の経緯と従業員構成別と企業規模別分類の知入表

規模別分類				従業員構成別		合計
				外国人主力	その他	
10億円未満	創業の経緯	分社	度数		1	1
		他業種から進出	度数	5		5
		請負会社から独立	度数	1	2	3
		その他	度数	1	1	2
	合計	度数	7	4	11	
10億以上	創業の経緯	分社	度数	2		2
		他業種から進出	度数	2	1	3
		請負会社から独立	度数	1	2	3
		その他	度数		1	1
	合計	度数	5	4	9	

(3) 創業当時の主要業種

創業してすぐの時点での主要業種に関しては、次のような点が明らかとなった。

第1に、売上高10億円未満の「外国人主力」の企業群では、創業の当初から請負業を主力としているケースより、他の事業を主力とするケースが多い。従って、10億円未満の「外国人主力」企業は、徐々に請負業の事業拡大を図ってきたと考えられる。

第2に、売上規模が10億円以上の企業群では創業当初から請負業を主力として操業しているケースが多い点が注目に値する。

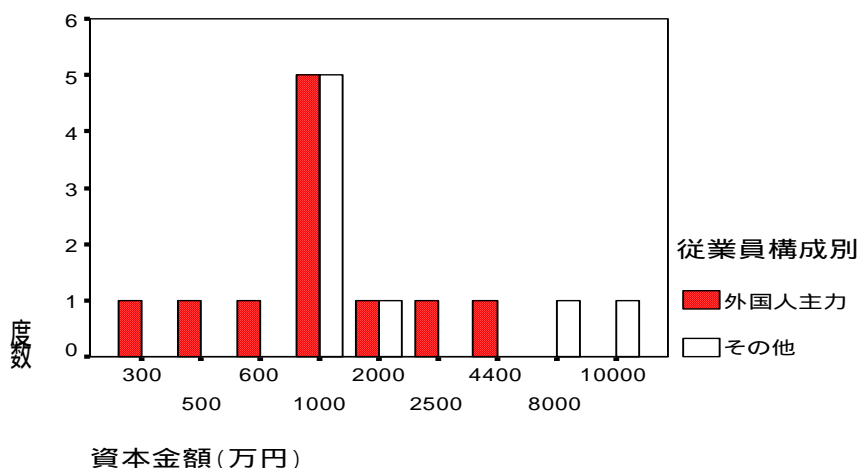
表3 - 3 創業当時の主要業種と従業員構成別と規模別分類の知入表

規模別分類				従業員構成別		合計
				外国人主力	その他	
10億円未満	創業当時の主要業種	製造業	度数	1	1	2
		派遣業	度数	1		1
		請負業	度数	2	3	5
		その他	度数	3		3
	合計	度数	7	4	11	
10億以上	創業当時の主要業種	製造業	度数	1		1
		流通業	度数		1	1
		請負業	度数	4	2	6
	合計	度数	5	3	8	

(4) 資本金規模

資本金規模の分布状況は図3-3に示した通りであるが、1000万円と答えた企業が多かった（10社）。また、売上高10億円未満の企業群は1社を除いて、資本金1000万円以下であり、売上高10億円以上の企業群では1社を除いて資本金1000万円以上の結果となった。売上高と資本金規模はほぼ相関関係にある。そして、特徴としては、「外国人主力」企業は「その他」企業よりも資本金規模が小さくなっている。

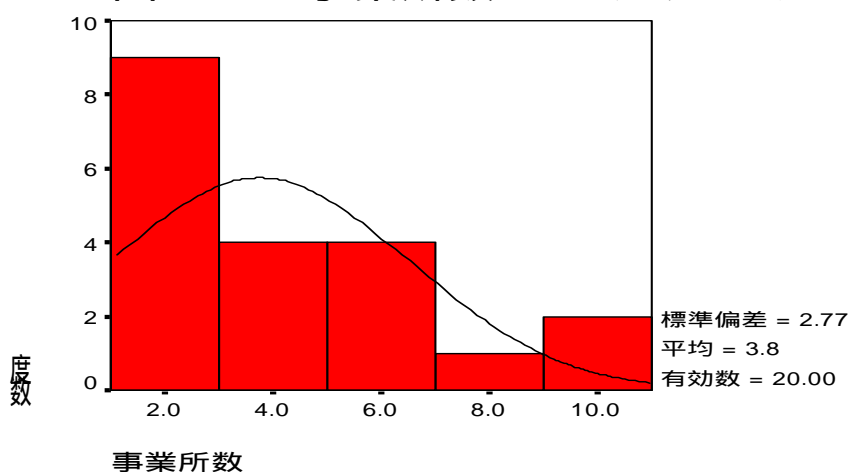
図3-3 従業員構成別資本金規模



(5) 事業所の所在地及び事業所数

本社を含む事業所数では、1社当たり平均3~4事業所を有していることが判明した。ここで注目すべき点は、「その他」企業では企業規模に比例して事業所数が増加する傾向にある反面（10億未満：2.75事業所、10億円以上：5.75事業所）、「外国人主力」企業では、その差が見られなかった点である（10億円未満：3.28事業所、10億円以上：3.75事業所）。

図3-4 事業所数のヒストグラム



事業所の所在地については、調査票では、愛知、岐阜、静岡、三重、長野、東京、その他の7つの選択肢から、多重選択する設問を設けた。その結果、事業所の分布状態は次のようになっていることが分かった。即ち、全企業のうちそれぞれの都県に事業所を有する企業の比率は、愛知県81%、岐阜県19%、静岡県28.6%、三重県19%、長野県14.3%、東京都0%、その他33.3%、である。調査協力を得た業界団体が東海地区の企業を主力とした団体であることから、事業所も東海地方に集中的に分布していることとなっている。もう1つの点は、上記の選択肢以外の地域への事業所の展開である。この点はアンケートでは詳しく調べられなかったが、ヒアリングでは、東北地方や九州地方への事業所展開を実施している企業もあることが分かっている。従って、我々の調査対象企業が東海地方だけで事業を営んでいるわけではないことを付言しておく。

周知の通り、東海地区は日本の製造業を代表する工業地帯を形成している。そこで、事業所の分布と、主要な取引先の業種を重ね合わせることによって、調査対象企業の事業特徴をより正確に示したのが表(3-4)である。要するに、調査対象企業の事業特徴としては、東海地区を中心としながら、主に、部品加工や組立などの製造業の取引先を有する企業であることが浮かび上がってくる。

表3-4 事業所の所在地と主要な取引先の業種のクロス分析 (%)

	部品加工	食品加工	サービス業	組立	その他
愛知	16(76.2)	2(9.5)	1(4.8)	9(42.9)	4(19.0)
岐阜	3(14.3)	0	0	1(4.8)	2(9.5)
静岡	5(23.8)	1(4.8)	1(4.8)	3(14.3)	2(9.5)
三重	3(14.3)	0	0	1(4.8)	1(4.8)
長野	2(9.5)	0	0	1(4.8)	2(9.5)
その他	6(28.6)	1(4.8)	0	1(4.8)	3(14.3)

(注) 多重選択式

(6) 事業の専業・兼業状態

アンケート実施の前に行ったヒアリング調査によって、本業の請負業の他にも事業展開を行っている企業があり、次のようなパターンが最も代表的であることが確認された。

第1は、本業を営みながら、事業多角化又は自社での人手不足を補うために別会社として請負業をやり始めたパターン <母体事業(請負業以外) + 請負業>

第2は、請負業を開業し、事業多角化の一環として別の事業分野をやり始めているパターン
 <母体事業(請負業) + 他の事業>

第3は、派遣法改正及び取り締まり対策として別会社を持っているパターン
 <母体事業(請負業) + 他の事業>

本調査では、専業として請負業を営んでいる企業が10社、兼業状態の企業は11社となっている。更に、兼業している業種については、製造業2社、流通業3社、警備業1社、派遣業1社、その他6社という結果となった。この兼業状態の実態を的確に把握するためには、上述の“兼業パターン”による分析が欠かせないが、データの制約もあり、実際の分析には至らなかった。

一方、売上規模と従業員構成による違いは事業の専業・兼業状態でも確認された。「外国人主力」企業の場合、売上規模が小さい企業では兼業状態が優勢であっても、売上規模が大きくなると、専業状態が優勢となる。他方、「その他」企業では、売上規模が小さい場合に専業状態が多く、規模が大きくなると兼業状態が多く見られるようになる。

表3-5 専業・兼業状態と従業員構成別と規模別分類のクロス表

規模別分類		従業員構成別		合計
		外国人主力	その他	
10億円未満	専業	3	3	6
	兼業	4	1	5
10億円以上	専業	3	1	4
	兼業	2	3	5

(7) 年間売上高および最近の推移

年間売上高の分布を示したものが図3-5である。

図3-5 年間売上高

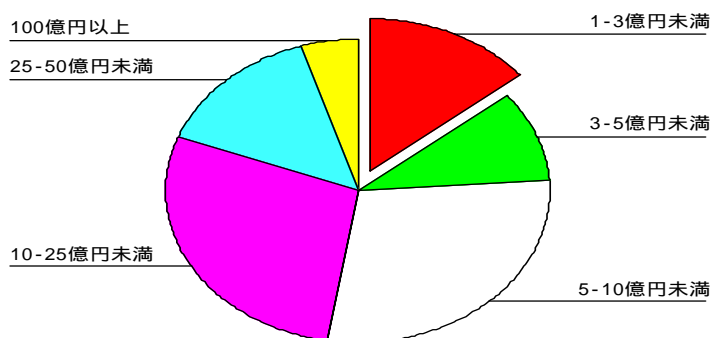
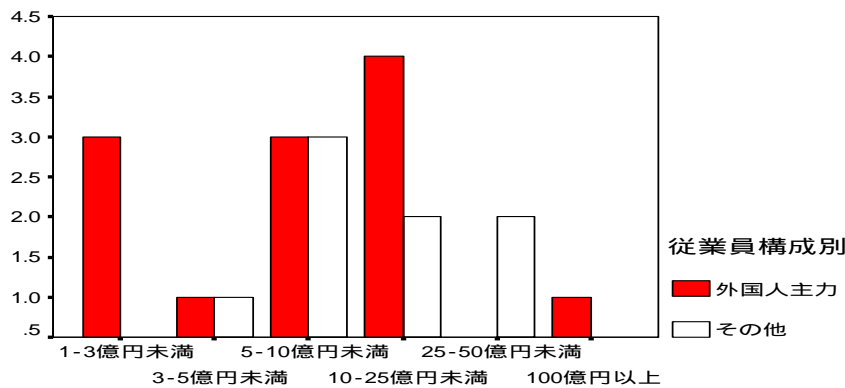


図3 - 6 従業員構成別年間売上高



年間売上高が5～10億円および10～25億円の二つの等級に対象企業の過半数が集中している結果となっている(図3-5)。なお、従業員構成別にみると、「外国人主力」企業の場合は、年間売上高5～25億円を中心としながらも、1～5億円の等級にも分布しており、とりわけ3億円未満企業が3社ある。他方、「その他」企業群は5～50億円の範囲内でほぼ正規分布の状態を示している。

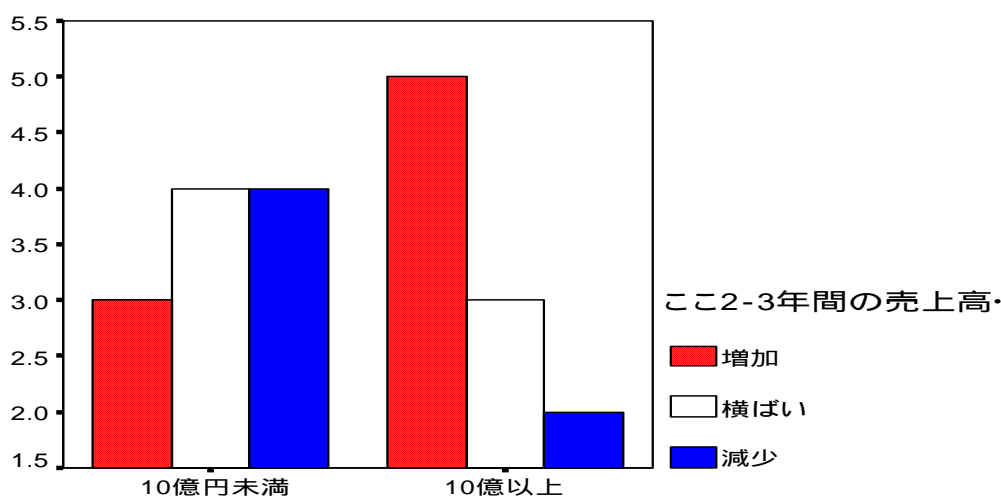
調査対象企業の最近の売上高の変化は、表3-6に示されているとおり、増加、横ばい、減少の3つのパターンにほぼ均等に分布している。ところが、10億円以上の売上高を持っている企業群の売上高はここ数年、「増加」が多数であり「減少」が少数であるのに対して、10億円未満の売上高の企業群では、「増加」が少数で「減少」が多数といった、正反対の結果となっている。つまり、売上規模の大きい企業が売上をのばし、小さい企業が売上をおとすという傾向を読み取ることができる。

請負業界では、売上高の増加が利益増加につながる場合と、つながらない場合がある。つまり、利幅の問題でもあるが、ユーザー(請負先)からの値引き(請負単価)要求が近年、厳しさを増しているので、本調査結果での売上高増加を業績向上として解釈するには注意が必要である。

表3 - 6 ここ2-3年間の売上高の推移

	度数	パーセント
増加	8	38.1
横ばい	7	33.3
減少	6	28.6
合計	21	100.0

図3 - 7 企業規模別の売上高の差異



2) 従業員の概要

(1) 従業員の内訳

アンケートでは、従業員を現場従業員とスタッフに分け、外国人現場従業員については男女別の人数を聞いている。回答結果を集計したものが表3 - 7である。回答企業の従業員数は、日本人従業員数2036人、外国人従業員数6966人となり、合計9002人が回答企業の総従業員数である。1社当たりの従業員数は最大が3100人、最少が43人となり、1社あたり平均の従業員数は450人となった。1社当たりの従業員構成は、日本人従業員が102人、外国人従業員は348人であり、1社当たりの平均では、23%の日本人と77%の外国人という構成となっている。そして、1社あたり平均のスタッフ人数は日本人スタッフ10名、外国人スタッフ数8名、となっている。

表3 - 7 従業員の内訳

	度数	最小値	最大値	合計	平均値
従業員総数	20	43	3100	9002	450.10
日本人従業員総数	20	2	418	2036	101.80
外国人従業員総数	20	0	3090	6966	348.30
日本人スタッフ数	20	2	36	206	10.30
日本人現場従業員数	17	0	400	1830	107.65
外国人スタッフ数	18	0	90	151	8.39
外国人現場男性従業員	18	0	1500	3767	209.28
外国人現場女性従業員	18	0	1500	3048	169.33
外国人現場従業員総数	18	0	3000	6815	378.61
日本人従業員比率	20	.32	100.00	-	22.6100
外国人従業員比率	20	.00	99.68	-	77.3800

(注) 日本人従業員比率 = (日本人従業員総数 / 従業員総数) × 100

外国人従業員比率 = (外国人従業員総数 / 従業員総数) × 100

次に、従業員構成による分類による従業員の内訳を示した表3-8をみてみよう。

「外国人主力」企業では平均従業員総数が529人、「その他」企業では平均従業員総数が332人であり、「外国人主力」企業の従業員総数は「その他」企業よりも平均で約200人も多い。従業員の内訳をみると、「外国人主力」企業では、日本人16人、外国人513人、外国人比率97.0%となっているが、「その他」企業では、日本人231人、外国人101人、外国人比率30.4%となっており、従業員の内訳に大きな差が現れている。さらに、外国人現場労働者のうち女性が占める割合を見ると、「外国人主力」企業の場合は46%、「その他」企業の場合は29%となっており、「外国人主力」企業での女性労働力の比率の高さが顕著となっている。

表3-8 従業員構成別従業員の内訳 平均(合計)

	外国人主力	その他
従業員総数	529.1人(6349)	331.6人(2653)
日本人従業員総数	15.8人(190)	230.8人(1846)
外国人従業員総数	513.3人(6159)	100.9人(807)
日本人従業員比率	2.9%	69.5%
外国人従業員比率	97.0%	30.4%
日本人スタッフ数	6.9人(83)	15.4人(123)
外国人スタッフ数	11.9人(143)	1.3人(8)
日本人現場従業員数	11.9人(107)	215.4人(1723)
外国人現場従業員数	501.3人(6016)	133.2人(799)
外国人現場男性従業員	266.8人(3202)	94.2人(565)
外国人現場女性従業員	234.5人(2814)	39.0人(234)

外国人労働者を雇用している企業では、通訳スタッフとしての外国人スタッフ¹⁾の存在が欠かせないため、ほとんどの企業で通訳スタッフを雇用しているといっても過言ではない。ただし、表3-7にみられるように、外国人スタッフがゼロの企業もある。その場合は、外国人現場労働者ないし日本人社員が通訳スタッフの役割を果たしていると想像することができる。

外国人スタッフ1人当たりの外国人現場労働者数を試算すると、「外国人主力」企業では、約42人、「その他」企業では約100人を担当していることとなった。この数値は外国人労働者の管理の状況を調べる1つの指標として試算したのであるが、外国人労働者の雇用管理の状況は外国人スタッフ1人当たりの外国人現場労働者人数ではなく、日本人スタッフを含めたスタッフの1人当たり外国人現場労働者人数がより実態を

¹⁾ 本稿では、通訳スタッフと外国人スタッフをほぼ同義として使用している。

反映するものと思われる。そこで、スタッフの1人当たりの現場労働者数を試算してみると、「外国人主力」企業では27人、「その他」企業では19人の結果となった。

次に、「外国人主力」企業に関して、踏み込んだ考察を行うこととする。「外国人主力」企業のサンプル数は12社があったが、その中の1社は、総従業員規模3100人、年間売上高は100億円を超えている。また、従業員の内訳では、10人の日本人スタッフと90人の外国人スタッフによって、3100人の外国人現場労働者を管理している。この企業は本調査では飛び抜けて規模の大きい企業であり、この企業の数値が「外国人主力」企業の各種の平均値を高める結果となっている。そこで、この企業を除外して集計し直したものが表3-9である。

表3-9 外国人主力企業の従業員の内訳（修正値） 平均（合計）

	外国人主力
従業員総数	295.4人(3249)
日本人従業員総数	16.4人(180)
外国人従業員総数	279.0人(3069)
日本人従業員比率	5.5%
外国人従業員比率	94.4%
日本人スタッフ数	6.6人(73)
外国人スタッフ数	4.8人(53)
日本人現場従業員数	13.3人(107)
外国人現場従業員数	274.1人(3016)
外国人現場男性従業員	154.7人(1702)
外国人現場女性従業員	119.5人(1314)

巨大な1社を除外した上で再集計した結果、「外国人主力」企業の1社当たり平均総従業員数は295人となり、「その他」企業の平均総従業員数を下回る結果となった（表3-8参照）。外国人スタッフ1人当たりの外国人現場労働者数に関しては、約57人となり、修正以前の人数よりも約15人増加している。他方、スタッフ全員の1人当たりの現場労働者数は約25人となり、修正以前よりも約2人減少する結果となった。

（2）現場労働者の採用ルート

日本人現場労働者を採用する場合、求人専門雑誌への広告、新聞への折り込み広告、職業安定所利用、従業員からの紹介、などの採用ルートが活用されている。外国人現場労働者の採用の場合には、従業員からの紹介が最も多く、本人の売り込みがそれに続いている。なお、外国人労働者を採用する際、公共職業安定所を利用している企業は皆無

であった¹⁾。

表3 - 10 採用ルートとの差異

	企業数							
	折り込み 広告	求人雑誌	新聞広告	職業安定所	従業員 からの紹介	本人の 売り込み	現地旅行代理店 の活用	その他
日本人(n=19)	9	11	5	8	8	2		1
外国人 (n=18)	1	新聞・雑誌広告			15	11	5	2
		7						

(注) 多重選択式

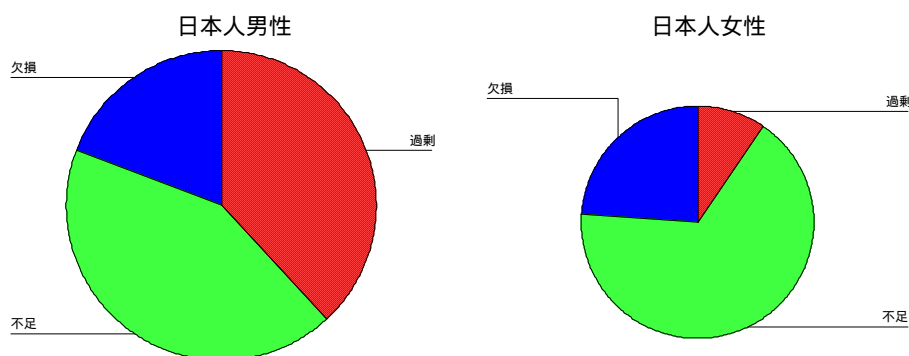
(3) 最近の労働力需給状況

ヒアリング調査を行った請負企業では、外国人女性、特に若年の女性労働力への需要が増している、との状況判断をしていた。

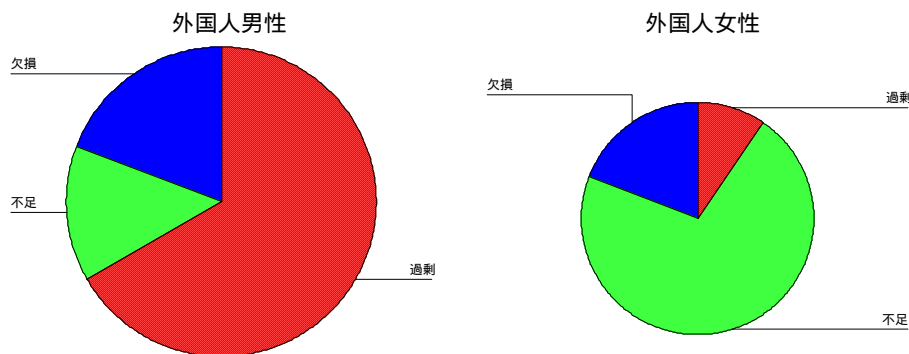
アンケート調査では、女性労働力の「不足」、とりわけ外国人女性労働者への不足感が高まっていることが確認された。他方、男性労働力の場合には、日本人男性の需給動向は「過剰」とする企業と「不足」とする企業がほぼ半々であるのに対し、外国人男性は明らかに「過剰」とする企業が多い。

このような需給動向は、取引先の業況・業態に依存するのであるが、一般には、労働力の「単価」を低く抑える意向を反映したものである。

図3 - 8 最近の需給動向



¹⁾ ヒアリング調査でも、外国人労働力(特に、日系南米人)を募集する際に、公共職業安定所を利用することは少ないことが確認された。しかし、職業安定所を通しての募集が全くない訳ではない。企業の募集方法の中で、職業安定所を活用することの優先順位が低く、求職側の外国人も職業安定所を利用するより、自己の“ネットワーク”を利用するケースが圧倒的に多いため、求職側からも職業安定所の優先順位は低くなっている。筆者が参与観察を行った、A社の通訳スタッフMさんは、職業安定所を利用しない原因を次のように説明した。人員募集の際、求職・求人側の双方が既にあるネットワークを活用するため、職業安定所に集まる労働力とは、何らかの理由でネットワークを利用できない労働力となる。従って、職業安定所経由の労働力は“質”が落ちる場合が多いので敬遠している、と。



3) 取引先関係

(1) 現場労働者の請負単価、時給、粗利

アンケートでは、取引規模上位3位までの業種を聞き、次にそれぞれの請負単価、時給単価を男女別に尋ねた。これらのデータと「粗利」を示したものが表3-11である。

男女ともに取引高の順位が下がるに従って請負単価・時給単価・粗利が低下する傾向を示している。そして、男女間には時給単価で約300円の格差が共通して見られた。

表3-11 取引規模別上位3位までの請負単価・時給・粗利

	度数	最小値	最大値	平均値
取引高一位の請負単価(男性)	20	1400	2500	1769.65
取引高一位の時給単価(男性)	19	1150	1500	1326.32
取引高一位の粗利(男性)	19	0	1000	457.53
取引高一位の請負単価(女性)	16	900	1850	1350.56
取引高一位の時給単価(女性)	19	850	1500	1000.53
取引高一位の粗利(女性)	16	0	850	387.44
取引高二位の請負単価(男性)	17	1400	2300	1677.06
取引高二位の時給単価(男性)	16	950	1500	1246.88
取引高二位の粗利(男性)	16	150	1000	444.38
取引高二位の請負単価(女性)	12	850	1700	1264.58
取引高二位の時給単価(女性)	13	850	1050	934.62
取引高二位の粗利(女性)	12	0	650	327.08
取引高三位の請負単価(男性)	14	1240	1850	1617.14
取引高三位の時給単価(男性)	14	1000	1400	1230.71
取引高三位の粗利(男性)	14	240	650	386.43
取引高三位の請負単価(女性)	10	1150	1500	1250.00
取引高三位の時給単価(女性)	12	850	1000	910.83
取引高三位の粗利(女性)	10	200	500	342.00

次に、取引先の業種の詳細を取引順位別に示したのが、表3-12である。取引先が製造業に集中していることが分かる。

表3 - 1 2 ケースの集計

企業ナンバー	取引高一位	取引高二位	取引高三位
1	魚加工	製造加工	倉庫
2	自動車部品	自動車部品	遊技部品
3	輸送機器		
4	繊維	電子部品	食品
5	部品加工	部品加工	部品加工
7	部品加工	部品加工	食品加工
9	自動車関連産業	自動車関連産業	自動車関連産業
11	自動車	電子部品	塗料原料
17	飲料水製造	紙製品製造	二輪組立
19	航空機	自動車	住宅
20	製造業		
21	精密部品	住宅建材	飲料缶

(注) 調査票に記入されたとおり記載

(2) 最近の粗利率の変化

ここ1～2年間の粗利率の変化を聞いたところ、「悪化」17社、「変化なし」3社、「上昇」1社、となり、請負企業にとって厳しい状況となっている。粗利率の悪化に関しては、ユーザー側からの値引き要請が強まっていることが大きな原因と考えられる。

粗利を改善するには、以下のような三つの改善策が考えられる。

労働力の質を向上させるなどの対策を講じて、請負単価の高い業務を請け負う

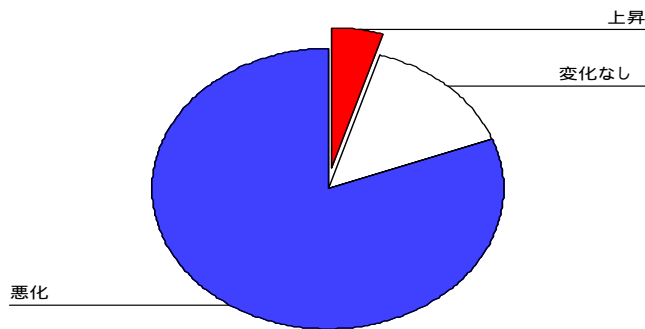
労働者への賃金支払いを減らす(時間給を下げる)

賃金以外のコスト削減(会社の経費圧縮)

同一業務での請負単価は下がる傾向が強いので、労働者の賃金が下げ止まっている状況の下では、請負企業としては積極的な粗利改善策を模索せざるを得ない。つまり、請負単価の高い業務への進出と賃金以外のコスト削減、それから、既存業務の範囲内での利益創出などである¹⁾。

¹⁾ 利益創出の一例として、企業内での健康互助会などを運営することにより、今までの、健康保険関連費用を削減する同時に、互助会基金の運用次第では、利益が発生することが考えられる。

図3 - 9 粗利率の変化



4) 労務管理

(1) 労働者の処遇について

現場労働者の処遇については賞与・退職金・昇給の有無で確認を行った。その結果、男女とも退職金に関してはほとんどの企業が支給していないとの答えが得られた。賞与に関しては、男性の場合5社、女性の場合3社で支給していることが分かった。昇給に関しては、およそ5割程度の企業で行っていることが判明した。(表3 - 13)

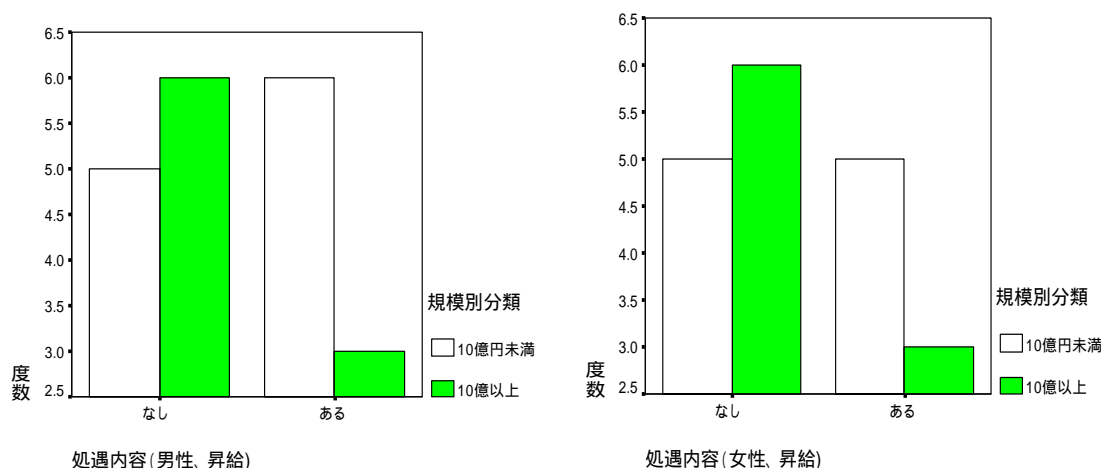
表3 - 13 男女別処遇の有無

	企業数					
	賞与		退職金		昇給	
男性	ある	なし	ある	なし	ある	なし
	5	15	1	19	9	11
女性	ある	なし	ある	なし	ある	なし
	3	16	1	18	8	11

現場労働者の昇給に関して、売上規模別にみたものが図3 - 10である。

年間売上高10億円以上の企業では男・女性労働者への昇給を行っていない企業数が昇給を行っている企業数を大幅に上回っているが、10億円未満の企業では昇給を実施している企業がやや多くなっている。

図3 - 10 昇給における売上規模別クロス



(2) 平均残業時間

既に指摘したことであるが、最近の請負関係の労働力需給動向の特徴として、外国人男性労働力への供給過剰感と女性労働力の供給不足感がある。このような需給動向を考慮すると、女性労働者の残業時間が長くなり、男性労働者の残業時間が短くなると予測されるのであるが、調査結果では残業時間の男女差は殆ど見られなかった。

一日当りの残業時間を国籍別・男女別に見ると、日本人男性が1.04時間、日本人女性が0.56時間、外国人男性が1.73時間、外国人女性が1.65時間という結果となり、外国人・日本人の間に若干の差は認められるものの、男女別の差は認められなかった。

なお、本調査対象企業の残業時間に関する変化を聞いていないため、確定的なことは言えないが、ヒアリング調査では、数年前に比べて外国人男性労働者の残業時間が大きく減った、との見方が多かった。

(3) 現場労働者の各種保険への加入状況¹⁾

現場労働者の各種保険加入状況については、それぞれの企業に対して「従業員(日本人・外国人別)のうちそれぞれの保険に加入している比率」を問うた。回答された加入率と、本調査の“Q6 従業員の内訳”で把握した従業員数を突き合わせることで、各種保険への実加入者数を試算した。(表3 - 14)

¹⁾ 社会保険には、「広い意味での社会保険」と「狭い意味での社会保険」があるが、本稿で使われている社会保険は、「狭い意味での社会保険」を意味しており、医療保険、年金保険、介護保険、老人保健をさしている。

表3 - 1 4 各種保険への加入状況

加入者数の合計 (%)

	社会保険	国民健康保険	労災保険	雇用保険	旅行者保険	組合の傷害保険	独自の仕組み
日本人従業員 n=2036	538 (26.4%)	401.6 (19.7%)	1748 (85.9%)	1044.4 (51.3%)	0 (0%)	404 (19.8%)	34 (1.7%)
外国人従業員 n=6966	59.2 (0.8%)	918.9 (13.2%)	2870.3 (41.2%)	348.8 (5.0%)	1676.5 (24.1%)	255.9 (3.7%)	604.3 (8.7%)

(注) 1 加入者数の合計に小数が生じた理由は、比率から加入者数を逆算したからである。従って、若干の誤差が生じる。

単純労働現場で働く外国人労働者は社会保障諸制度への加入率が日本人労働者に比べて低いことが指摘されてきた。本調査でも同様のことを確認する結果となった。

社会保障制度(広い意味での社会保険)の中でも、健康保険、厚生年金、国民年金、雇用保険などへの外国人労働者の加入率は著しく低い。特に、年金と健康保険が一体となっている社会保険(狭い意味での社会保険)への「平均加入率」は0.8%で、日本人労働者の26.4%に比べると極めて低い状況にある。

また、労働保険については、雇用保険が日本人労働者は平均51.3%であるのに対して、外国人労働者の場合は5.0%の低水準となっていた。労災保険では、日本人85.9%、外国人41.2%の加入率となっている。

次に、国籍要件とは関係なく、日本で働く以上、加入が義務付けられている保険制度を、原則上の加入義務のある保険、それから本調査結果から判った事実上の加入状況に分けて考えると以下のように整理できる。

表3 - 1 5 原則上の加入義務のある保険と、事実上の加入状況の比較

	疾病	作業負傷	失業	老齢
原則としては加入必要	健康保険	労働者災害補償保険	雇用保険	厚生年金 国民年金
事実上の加入状況	海外旅行傷害保険 国民健康保険 互助会	労働者災害補償保険	低い	極めて低い

(注) 1 自営業者を除く 2 事実上の加入状況の場合、いわゆる単純労働現場の労働者に限る 3 本調査結果に限る

外国人労働者は生活上での疾病・怪我などをケアするために、本来加入すべき健康保険には加入せず、海外旅行傷害保険・国民健康保険・各企業の互助会への加入しているケースが多い。

(4) 現場労働者の在職期間の傾向

現場労働者の在職期間の変化については、日本人労働者の場合は、「変化なし」、「短期化」、「長期化」の順となったが、外国人労働者の在職期間の変化に関しては、「長期化」、「短期化」、「変化なし」という順番となり、特に、外国人労働者の在職期間が「長期化」しているとの認識が多い傾向にあった。(表3 - 16)

	企業数		
	長期化	変化なし	短期化
日本人労働者	3	10	5
外国人労働者	10	3	5
合計	13	13	10

外国人労働者の在職期間が長期化していることをさらに検討すべく、外国人労働者の年齢層による「定着率」の違いに関する設問を用意した。その結果、若年層に関しては、定着しない傾向が強く、中高年層では定着する傾向がある、ということが判明した。(表3 - 17)

	企業数	
	なかなか定着しない	定着する傾向がある
若年層	12	7
中高年層	3	14
合計	15	21

若年の外国人労働者に対して企業側は「なかなか定着しない」と認識しており、このことが、外国人労働者全体への「在職短期化」という認識と関連するものと思われる。同時に、中高年層に関する「定着する傾向にある」との認識が、外国人労働者全体への「在職長期化」の認識につながっているとも言えよう。

なお、現場労働者の定着率を向上させる必要性に関しては、必要があると答えた企業は17社で、全体の8割を占めていた。

(5) 労働者とのコミュニケーション

従業員同士のコミュニケーション、または企業と従業員との間の連絡や交渉において、チャンネルの一つとして、親睦会や社員会の存在がある。本調査でも、以下のように親睦会や社員会の有無に関して尋ねた結果、有効回答20社のうち、12社(60%)では組織があると答え、8社(40%)の企業では組織が無いと答えた。

外国人労働者のみの社内組織の有無に関する設問では17社のうち、2社だけが外国

人のみの社内組織を持っていると答えている。上述の親睦会、社員の組織の殆どが、日本人労働者のみまたは、外国人・日本人が混在している組織であると推測される。

表3 - 18 親睦会や社員会と従業員構成別と売上規模別分類のクロス表

規模別分類				従業員構成別		合計
				外国人主力	その他	
10億円未満	親睦会や社員会	あり	度数	5	3	8
		なし	度数	2	1	3
10億以上	親睦会や社員会	あり	度数	1	3	4
		なし	度数	3	1	4

次に、会社での重要な事項伝達方法を「文書」と「口頭」に分けて、どのように社員に伝達しているのかを尋ねた結果、文書だけで知らせると答えたのが9社、口頭だけが5社、両方で知らせる企業は4社であり、重要事項に関しては口頭より文書による伝達を行っている傾向が見られる。外国人社員と日本人社員間の伝達方法上の違いは見られなかった。

外国人社員に限定した場合の伝達方法を聞いた設問では、「全員に知らせる」と答えた企業が12社、「一部のみに知らせる」と答えた企業が3社、両方の方法を採択しているのが3社の結果となった。

通訳の必要性については、回答数18社のうち、16社は通訳が必要であると答えて、実際通訳を雇用していると答えていた。残りの2社は、通訳の雇用は行わず、日本語の出来る社員に通訳を依頼していると答えている。

(6) 現場労働者の評価基準

労働者の評価基準に関する設問では、日本人労働者と外国人労働者との間ではほとんど差異がみられなかった。

まず、「勤務態度」、「出勤状況」、「勤続年数」、「熟練度」、「その他」の五つの区分の中から評価基準として優先順位を聞いた設問では、日本人労働者・外国人労働者ともに出勤状況が最も重要視され、続いて勤務態度の順となっていた。

なお、外国人労働者の場合、熟練度を優先すると答えたケースが3社あり、勤務態度と答えた企業との差が少ないという特徴が見られる。

表3 - 19 現場労働者の評価基準の優先順位 企業数 (%)

区分	勤務態度	出勤状況	勤続年数	熟練度	その他
日本人 n=18	6 (33.3%)	8 (44.4%)	2 (11.1%)	2 (11.1%)	
外国人 n=17	4 (23.5%)	9 (52.9%)	1 (5.8%)	3 (17.6%)	

(注) 各項目を一位として選んだ割合

次に、優先順位 1・2 位の組合せのパターンを見ると、勤務態度と出勤状況を 1・2 位として選んだケースが最も多く、日本人労働者の場合には 13 ケース、外国人労働者の場合にも 12 ケースにのぼった。出勤状況と勤務態度が評価基準の中核にあると考えられる。

(7) 評価による報酬の変化

評価基準により実際の報酬には変化があるかを聞いた。その結果、3 分の 2 の割合で昇給があるが、昇給については日本人・外国人労働者とも大きな差が見られなかった。減給に関しては、外国人よりも日本人労働者の方が適用の比率が高い結果となっている。

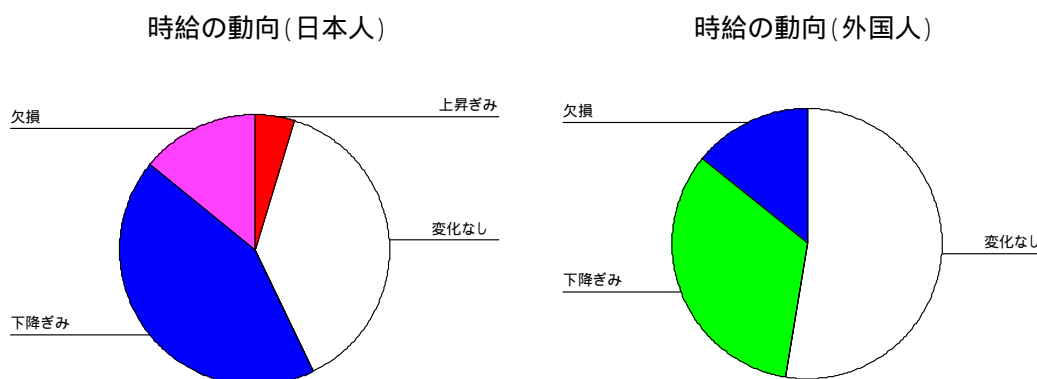
表 3 - 2 0 評価による報酬の変化

区分	昇給	減給	報酬は固定
日本人労働者	n=16	n=15	n=21
	ある 11 (68.8%) なし 5 (31.3%)	ある 5 (33.3%) なし 10 (66.7%)	固定 8 (38.1%)
外国人労働者	n=14	n=12	n=21
	ある 9 (64.3%) なし 5 (35.7%)	ある 2 (16.7%) なし 10 (83.3%)	固定 8 (38.1%)

(8) 時給の動向

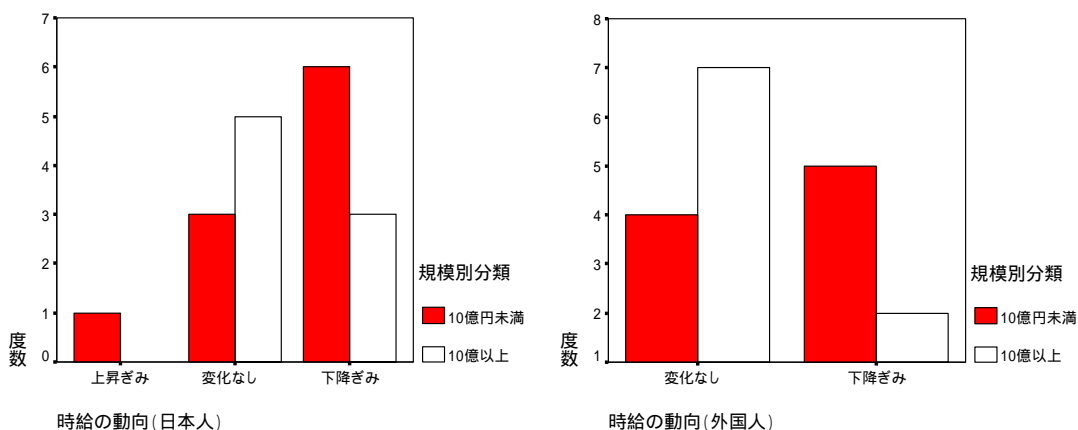
最近の時給の動向については、「下降ぎみ」と「変化なし」を合わせると、日本人・外国人労働者とも、それほど大きさは見られない。

図 3 - 1 1 最近の時給の動向



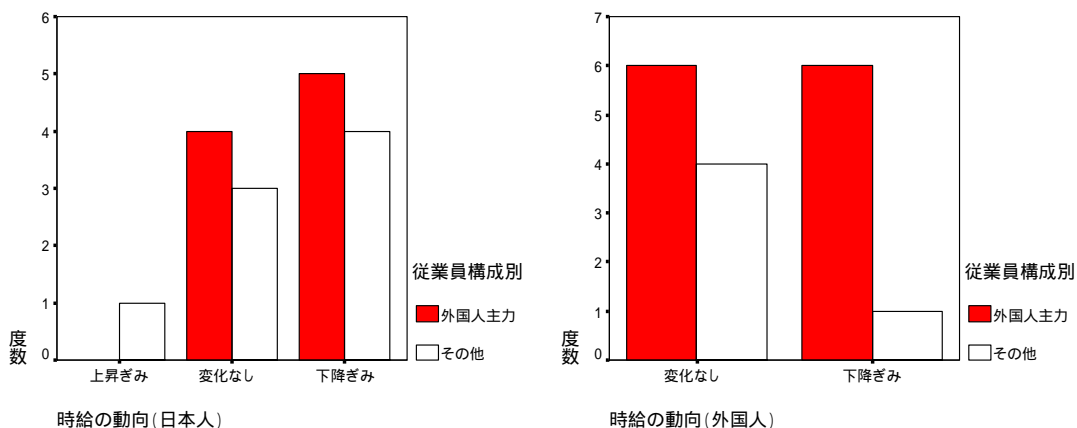
時給の変化を売上規模別に見ると、図3 - 12で示しているように、売上規模が小さいほど従業員の時給動向が下降ぎみと答えていることが判る。

図3 - 12 売上規模別時給動向



また、「外国人主力」企業と「その他」企業を比較した図3 - 13によれば、「外国人主力」企業において外国人労働者の時給の下降傾向が強く出ている。

図3 - 13 従業員構成別時給動向



5) 労働者派遣法改正に伴う今後の方向性

(1) 今後の事業形態

派遣法改正により現場労働者の派遣が可能となるのであるが、これに伴い、業務請負企業にはさまざまな影響が出てくることが予想される。調査時点では、まだ改正派遣法は施行されておらず、各企業は自社の今後の事業展開を検討している段階であると思わ

れるが、我々はこれらの点についていくつかの質問をした。

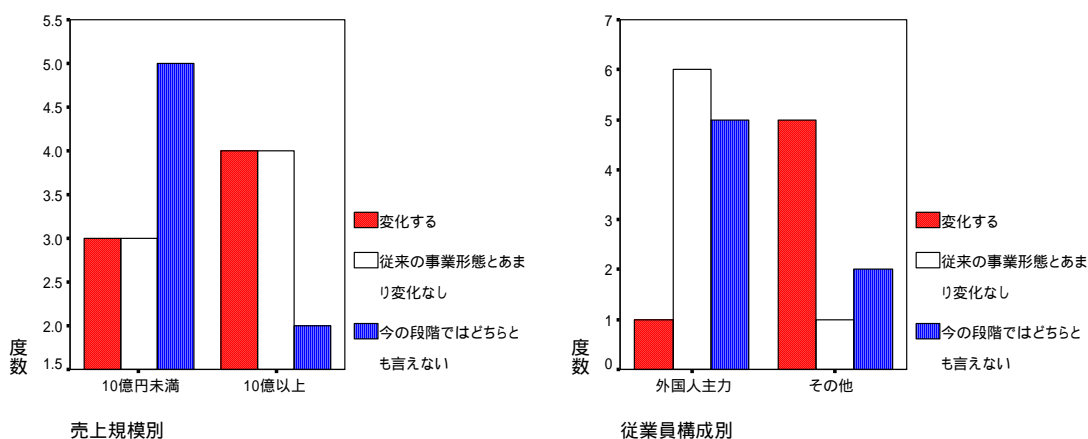
最初に、派遣法改正によって自社の事業形態がどう変化するかを問うた。その結果、「変化する」と答えた企業が7社、「変化はない」と答えた企業が7社、「まだ判らない」が7社という回答分布となった。

事業形態が変化すると予想される場合、どのような事業形態が予想されるかを聞いた設問には、「請負業を主体に」8社、「派遣業を主体に」5社、「分社化する」3社の結果となり、傾向としては、今後も請負業を主体としていく意向が強い。

ところが、図3-14に見られるように、売上高10億円以上の企業群と売上高10億円未満の企業群では、「変化する」あるいは「変化なし」という明確な見通しを持つ企業の比率が異なり、売上高が小規模の企業では、まだ見通しがたてられない企業が多い。

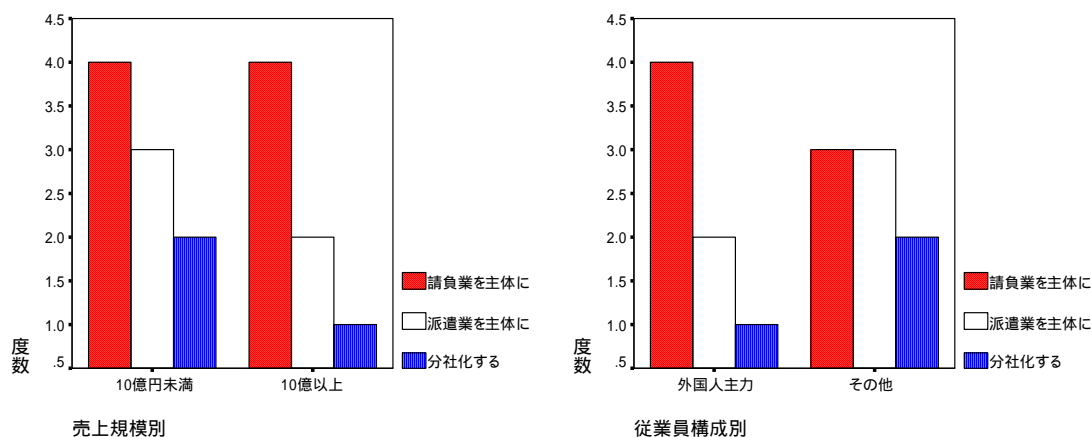
さらに、「外国人主力」企業では現在の事業形態（請負業中心）と変わらないとの答えが多いが、「その他」企業では事業形態の変化があると予想する傾向が見られる。

図3-14 売上規模別・従業員構成別事業形態予測



予想される事業形態については、「外国人主力」企業では請負業を主体で事業展開を行うとの答えが多かった反面、「その他」企業では請負業と同じ割合で派遣業を主体とするケース、または、分社化するとのケースも多い結果となった。(図3-15)

図3 - 15 売上規模別・従業員構成別具体的事業形態予測



ヒアリング調査を行った2003年の6・7月は、派遣法が改正（2003年6月6日成立、2004年3月までに施行）された直後であり、大手派遣業企業と、ユーザーの動きがどうなるのかを「探っている」状態であった。そして、業界団体では、機関誌に派遣法改正に伴う諸問題の特集として掲載し、会員企業への情報提供を行っている。¹⁾

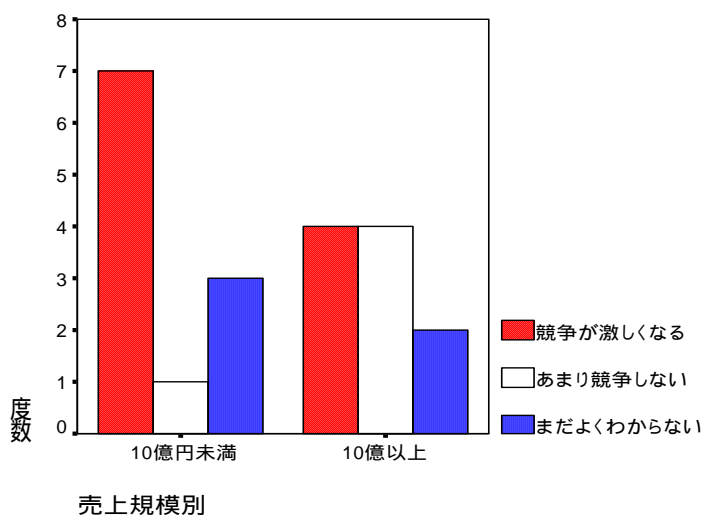
(2) 大手派遣企業との競争

派遣法改正により、大手派遣企業が請負市場に参入することが本格化することが予想される。我々は請負企業側ではどのように今後の競争を予測しているかを聞いた。

「競争が激しくなる」と回答したのは11社、「あまり競合しない」5社、「まだよくわからない」5社の結果となったが、特に、年間売上高10億円未満の企業群では競争が激しくなると予測した答えが多かった反面、年間売上高10億円以上の企業群では、競争が激しくなるとの答えと、競争しないとの答えがほぼ半々となった。(図3 - 16)

¹⁾ 派遣法改正に対する業界団体としての対応は、機関紙（年4回発行）の内容からおおよそ把握できる。第23号（2000年7月）では、製造業務での派遣解禁の時期を巡っての特集が組まれるなど、1999年の派遣法改正の影響が著しい。その後は、第29号（2002年1月）から、派遣法改正に関する記事が再び掲載されるようになった。特に、第29号の“NEWS”（組合主催等の企画行事を掲載）欄では、2001年11月に“人材派遣スタートアップ”というセミナーを開催したことが報じられていることから、派遣法改正への取り組みが早い時期から行われていた。その後の第30号から最新号までは、毎回のよう、派遣法関連の記事が掲載されている。

図3 - 16 売上規模別大手派遣業者との競争予測

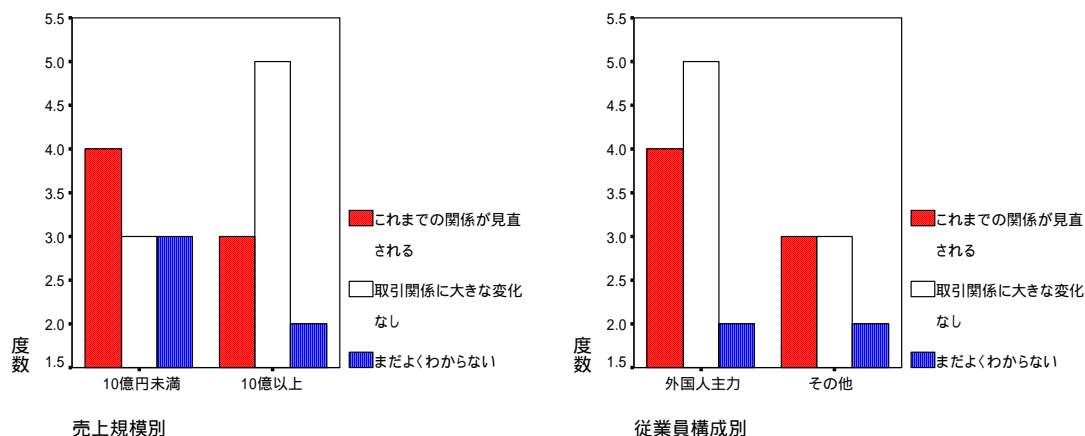


(3) 取引先との関係

取引先との関係では、派遣法改正に伴い「取引先との関係が見直される」と7社が答え、「取引関係に大きな変化がない」と答えた企業は8社であり、「まだよくわからない」との答えが5社だった。

図3 - 17では、年間売上高10億円未満の企業群では「取引先との関係が見直される」との答えが多かった反面、年間売上高10億円以上の企業群では、「取引関係に大きな変化がない」との答えが多くなっていることから、実際の取引先との関係の強弱が回答分布に反映されているものと思われる。

図3 - 17 売上規模別・従業員構成別取引先との関係変化



(4) 同業他社との差別化に関して

同業他社との差別化に関しては、確保している労働力の質を高め、取引先との信頼関係を維持すること、などが基本となっている。

表3 - 2 1 同業他社との差別化の方向性

	全体	外国人主力	その他	10億円未満	10億円以上
労働力の質を高める	18	10	7	8	10
労働者の人数を増やす	1	1			1
取引先との信頼性を維持する	14	7	6	9	5
事業形態を日本人労働者主体に	2		2	1	1
事業形態を外国人労働者主体に	2	1			2
単価	4	2	1	2	2

(注) 多重選択式

4 まとめ

本稿では、労働力の需要・供給・中間の三つのサイドを説明した上で、特に、中間サイドとしての請負業の実態を明らかにしてきた。

いま請負業は大きな転換点にさしかかっている。日本の雇用情勢としては、非典型雇用が拡大する傾向を示し、外国人雇用を拡大しようとする議論が提起されている。外国人労働者の雇用を拡大するとなると、本稿で取り上げた「中間サイド」の役割は大きくなるであろう。

しかし、本稿でも示した通り、「中間サイド」を介しての労働力需給調整には、外国人労働者の社会保障等に重大な問題を抱えていることに注目する必要がある。最終ユーザーをも含め、外国人労働者の需給システム全体の機能とその費用負担のあり方を根本的に検討することが求められる。

* 調査票 *

アウトソーシングに関する雇用実態と派遣法改正に伴う変化
業務請負業各社の対応に関するアンケート調査

Q1 会社の設立年次と設立の経緯

設立年次 : 年

創業の経緯 : (該当する番号に 印を付けて下さい。)

1	2	3	4	5
分社	のれん分け	他業種から進出	請負会社から独立	その他

創業時点の主要業種 : (該当する番号に 印を付けて下さい。)

1	2	3	4	5	6
製造業	流通業	警備業	派遣業	請負業	その他

Q2 会社の規模 (資本金)、事業所の所在地と事業所数

資本金額 : 万円

事業所数 (本社を含む) : 事業所

事業所の所在地 : (所在地のすべてを で囲んで下さい。)

(愛知、岐阜、静岡、三重、長野、東京、その他)

Q3 現在の専業・兼業状態 : (該当する番号に 印を付けて下さい。)

1. 専業

2. 兼業の場合、兼業している業種 :

1	2	3	4	5
製造業	流通業	警備業	派遣業	その他

Q4 年間売上高 : (該当する番号に 印を付けて下さい。)

1	1 億円未満	5	10 - 25 億円未満
2	1 - 3 億円未満	6	25 - 50 億円未満
3	3 - 5 億円未満	7	50 - 100 億円未満
4	5 - 10 億円未満	8	100 億円以上

ここ2～3年の売上高推移：

1	2	3
増加	横ばい	減少

Q5 主要な取引先業種：(該当するものを 印で囲って下さい。)

1	2	3	4	5	6
部品加工	食品加工	建設業	サービス業	組立	その他

Q6 従業員の内訳：

(スタッフ、現場労働者の人数を記入して下さい。また、記入時期を明記して下さい。)

(年 月 日現在)

	スタッフの人数		現場労働者の人数		現場労働者の平均年齢	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
日本人従業員	人	人	人	人	歳	歳
外国人従業員	人	人	人	人	歳	歳

Q7 現場労働者の請負単価と粗利率：

(取引規模別上位3位までの業種名と数値を記入して下さい。)

取引高 順位	その 業種	請負時給単価		人件費時給単価	
		男性	女性	男性	女性
1位：		円	円	円	円
2位：		円	円	円	円
3位：		円	円	円	円

この1～2年の粗利率の変化はどうか。

1	2	3
上昇	変化なし	悪化

Q8 日本人現場労働者の採用ルート：

この1年間に貴社が行った日本人現場労働者の採用活動：

(該当するものを 印で囲って下さい。)

1	折り込み広告	5	職業安定所
2	ポスティング	6	従業員からの紹介
3	求人雑誌	7	本人の売り込み
4	新聞広告	8	その他

日本人労働者についての最近の需給動向：(該当するものを 印で囲って下さい。)

男性日本人労働者の場合

1	2
過剰	不足

女性日本人労働者の場合

1	2
過剰	不足

外国人労働者の採用ルート (該当するものを 印で囲って下さい。)

この1年間に貴社が行った外国人現場労働者の採用活動：

(該当するものを 印で囲って下さい。)

1	折り込み広告	5	職業安定所
2	ポスティング	6	従業員からの紹介
3	新聞・雑誌広告	7	本人の売り込み
4	現地旅行代理店の活用	8	その他

外国人労働者についての最近の需給動向：(該当するものを 印で囲って下さい。)

男性外国人労働者の場合

1	2
過剰	不足

女性外国人労働者の場合

1	2
過剰	不足

Q9 労働者の処遇について

処遇の内容：(網かけの項目から該当するものを で囲んでください。)

	現場労働者	
	男性	女性
賞与	ある / なし	ある / なし
退職金	ある / なし	ある / なし
昇給	ある / なし	ある / なし

1日の1人当たりの平均残業時間をお聞かせ下さい：

(現場労働者の残業時間を記入して下さい。また、現在時点を記入して下さい。)

(年 月 現在)

1日当たりの 平均残業時間	現場労働者	
	男性	女性
日本人従業員	時間	時間
外国人従業員	時間	時間

Q10 現場労働者の各種保険への加入状況

各種保険加入状況：(加入率の概数を記入して下さい。)

	現場労働者	
	日 本 人	外 国 人
社会保険	%	%
国民健康保険	%	%
労災保険	%	%
雇用保険	%	%
旅行者保険	%	%
組合の傷害保険	%	%
独自の扶助の仕組み	%	%

Q11 現場労働者の在職期間の傾向：(該当するものを 印で囲って下さい。)

日本人労働者の在職期間：

1	2	3
長期化	変化なし	短期化

外国人労働者の在職期間：

1	2	3
長期化	変化なし	短期化

外国人(若年層)の場合の定着状況：

1	2
なかなか定着しない	定着する傾向がある

外国人（中高年層）の場合の定着傾向：

1	2
なかなか定着しない	定着する傾向がある

在職期間（定着率）の向上について：

1	2	3
向上させる必要がある	向上は無理	その他

Q12 労働者とのコミュニケーション（該当するものを 印で囲って下さい。）

親睦会や社員会の有無：

1	2
あり	なし

外国人労働者のみの社内組織：

1	2
あり	なし

会社の重要事項を社員に伝達する方法：

日本人社員に対しては：

1	2
文書	口頭

外国人社員に対しては：

1	2
文書	口頭

外国人社員への伝達方法：

1	全員に知らせる
2	一部の人に知らせ、その人から全員へ

通訳の必要性：

1	2
必要	必要ない

通訳の雇用：

1	雇用している
2	日本語の出来る社員に通訳を依頼する

Q13 現場労働者の評価基準と報酬決定

労働者を評価する基準の優先順位：

(優先順位をアラビア数字で明記して下さい。)

	勤務態度	出勤状況	勤続年数	熟練度	その他
日本人					
外国人					

評価による報酬の変化：(該当するものを 印で囲って下さい。)

	昇給	減給	報酬は固定
日本人	ある/なし	ある/なし	固定
外国人	ある/なし	ある/なし	固定

時給の動向：(該当するものを 印で囲って下さい。)

日本人労働者の場合：

1	2	3
上昇のみ	変化なし	下降のみ

外国人労働者の場合：

1	2	3
上昇のみ	変化なし	下降のみ

Q14 労働者派遣法改正に伴う貴社の事業形態の変化：

(該当するものを 印で囲って下さい)

1	変化する
2	従来 of 事業形態とあまり変化なし
3	今の段階ではどちらとも言えない

事業形態が変化すると予想される場合：

1	請負業を主体に
2	派遣業を主体に
3	分社化する

Q15 大手派遣業社との競争：(該当するものを 印で囲って下さい)

1	2	3
競争が激しくなる	あまり競合しない	まだよくわからない

Q16 取引先との関係：(該当するものを 印で囲って下さい)

1	これまでの関係が見直される
2	取引関係に大きな変化なし
3	まだよくわからない

Q17. 同業他社との差別化の方向性：

(該当するものを 印で囲って下さい)

1	労働力の質を高める
2	労働者の人数を増やす
3	取引先との信頼関係を維持する
4	日本人労働者を主体とする
5	外国人労働者を主体とする
6	単価

以上で質問は終わりです。何かご意見などありましたら自由にご記入ください。

--