

Ⅱ 調査結果の概要

II 調査結果の概要

1 はじめに

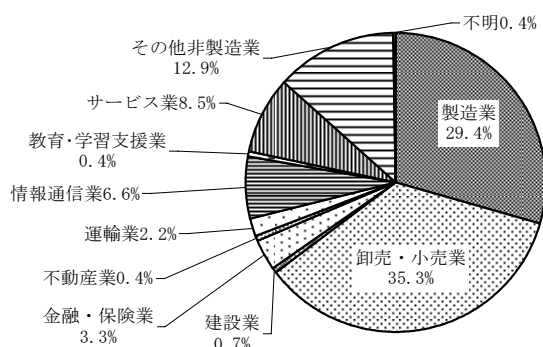
ここでは今回の調査結果の概要を紹介するとともに、前回(2003年度)を中心とした過去の調査結果との比較、および厚生労働省の国内企業(大部分が日本企業)を対象とした人事労務管理、労使関係に関する各種調査との比較を通じて外資系企業の人事労務管理、労使関係の特徴の一端を明らかにする。なお、ここでは2006年3月に実施した調査を今回調査(2005年度調査)と表現し、前回調査は2003年度調査、前々回調査は1999年度調査(厚生労働省実施)と記述する。また、「調査の概要」で述べたように本調査は2005年12月現在の状況を2006年3月に調べたもので、文中で用いる最近1年間とは2005年1月1日～12月31日、最近2年間とは2004年1月1日～2005年12月31日をそれぞれ意味する。

2 企業、労働者等の概況

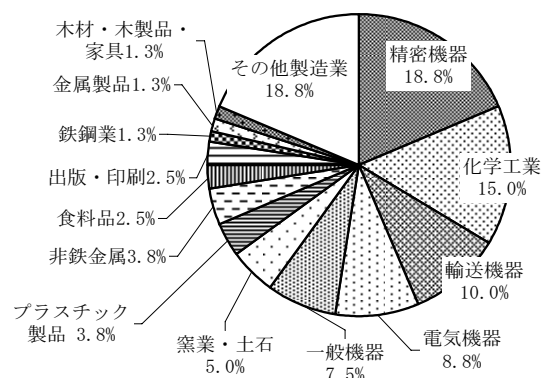
(1) 企業の産業、規模、外資比率、外資元国籍、設立時期別分布状況

ア 回答企業272社の産業別分布は、卸売・小売業が全体の35.3%を占め、ついで製造業(29.4%)、サービス業(8.5%)、情報通信業(6.6%)の順となっている。製造業の中では、精密機械(18.8%)、化学工業(15.0%)、輸送機器(10.0%)などの構成比が高い。なお、今回の調査で回答企業のなかった産業は、製造業では繊維・衣料、石油・石炭製品、ゴム・皮革、非製造業では農林漁業、鉱業、飲食店・宿泊業である。(第1図、第2図)

第1図 回答企業の産業別内訳

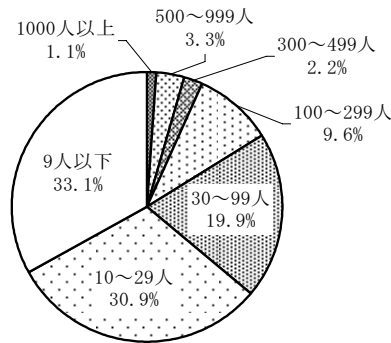


第2図 回答企業の製造業の内訳



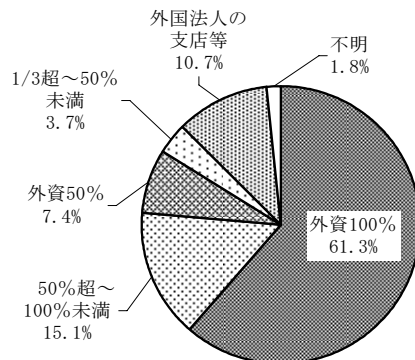
イ 回答企業を規模別にみると、常用労働者数9人以下の企業が33.1%と最も多く、ついで10～29人(30.9%)、30～99人(19.9%)となっており、常用労働者100人未満の企業が全体の8割以上を占めている。(第3図)

第3図 企業の規模別分布



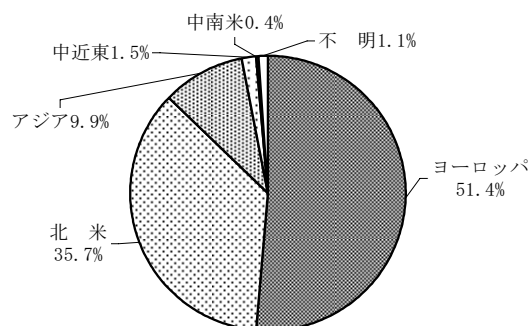
ウ 回答企業の外資比率を100%、50%超~100%未満、50%、3分の1超~50%未満、外国法人の支店等に区分してみると、外資比率100%の企業が全体の61.3%を占め、以下、50%超~100%未満の企業が15.1%、外国法人の支店等が10.7%、外資比率50%の対等合弁型企業が7.4%、3分の1超~50%未満の企業が3.7%である。(第4図)

第4図 企業の外資比率分布



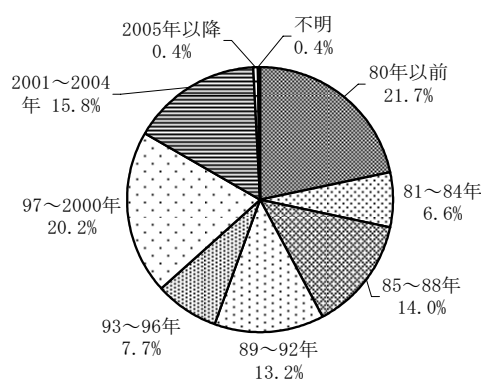
エ 当該企業の外国側出資者の所在国、すなわち外資元国籍をみると、アメリカが33.8%と最も多く、ついでドイツ(17.3%)、イギリス(6.3%)、スイス(6.3%)、オランダ(4.4%)、フランス(4.0%)となっている。これを地域別にみると、ヨーロッパが51.4%、北米が35.7%、アジアが9.9%である。(第5図)

第5図 企業の外資元国の地域別分布



オ 設立時期（外資導入時期）をみると、1980年以前が21.7%、1997～2000年20.2%、2001～2004年15.8%、1985～88年14.0%と続いているが、1年当たりで見ると、日本政府の対日投資に対する規制が大きく緩和された1997年以降に設立された企業が多い。（第6図）

第6図 企業の設立時期別分布

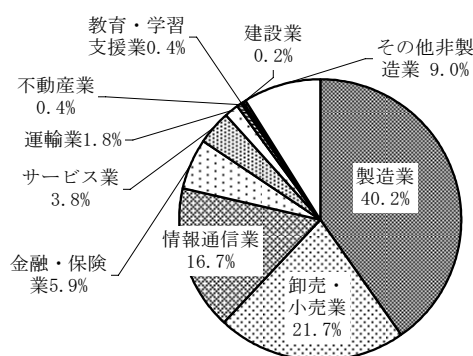


(2) 労働者数、外国人比率等

ア 回答企業272社の常用労働者数は合計2万6,714人であり、臨時・アルバイト等の1,660人を合計すると、2万8,374人となる。男女別常用労働者数は、男子が1万9,665人、女子が7,049人である。

産業別に常用労働者数をみると、製造業の1万737人が最も多く（全体の40.2%）、ついで卸売・小売業5,798人（同21.7%）、情報通信業4,450人（同16.7%）、金融・保険業1,580人（同5.9%）となっている。製造業では、化学工業（6,312人）、窯業・土石（967人）、非鉄金属（888人）で常用労働者数が多い。（第7図）

第7図 産業別常用労働者数



イ 常用労働者に占める外国人の割合は、1社平均4.7%である。常用労働者の中に外国人がいない企業も全体の63.2%ある。（第8図）

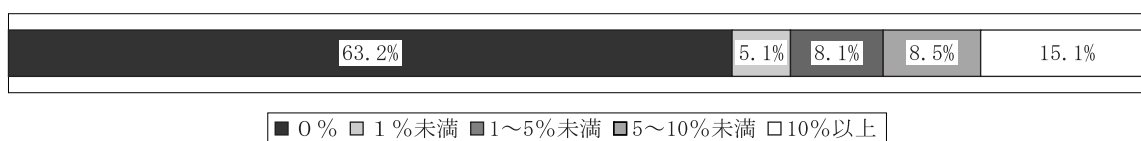
外国人の割合を産業別にみると、製造業の1社平均3.3%に対し、非製造業では1社

平均5.4%と相対的に割合が高い。非製造業の中では、金融・保険業（1社平均21.2%）、サービス業（同14.0%）、情報通信業（同8.3%）の順で割合が高い。

これを外資元国籍別にみると、アメリカ系企業では1社平均3.3%、ヨーロッパ系企業では1社平均3.5%である。これに対しアジア系企業では1社平均14.1%となっており、欧米系企業と比較して4倍以上の高い割合を占めている。欧米系企業と比べて、アジア系企業の常用労働者に占める外国人の割合が高い傾向は、前回の2003年度調査（アメリカ系4.4%、ヨーロッパ系4.2%、アジア系26.4%）と同様であり、日本における外資系企業の特徴の1つとってよさそうである。

外資比率別に常用労働者に占める外国人の割合をみると、外国法人の支店等が1社平均10.9%、ついで1/3超～50%未満の企業が6.2%、50%超～100%未満の企業が5.4%となっている。外国法人の支店等が、全体平均の2倍以上の高い割合であることは、「支店等」という事業所形態から当然と考えられ、前回の2003年度調査においても、外国法人の支店等は全体平均(6.2%)の2倍近い割合(12.3%)であった。

第8図 外国人の比率別企業割合



ウ 管理職のうち女性の占める割合は、1社平均7.7%である。女性管理職のいない企業が全体の67.3%である一方、女性管理職の割合が20%以上の企業も15.8%ある。

この結果を国内企業と比較するため、管理職のうち女子の占める割合を厚生労働省の2003年女性雇用管理基本調査(常用労働者30人以上の民間企業が対象)の結果みると、「係長相当職以上の管理職全体に占める女性の割合」は5.8%となっており、管理職の定義が本調査と同一ではないが、おおまかにいって外資系企業の方が国内企業よりも女性管理職比率は高いとっていいだろう。しかしながら、2003年女性雇用管理基本調査では「係長相当職以上の女性管理職を有する企業」の割合は62.5%となっており、女性管理職のいる企業の割合は、国内企業が外資系企業を大幅に上回っている。

管理職のうち女性の占める割合を外資比率別にみると、外国法人の支店等（1社平均12.0%）、1/3超～50%未満の企業（同9.2%）で全体平均より高いが、外資比率の違いによる際だった特徴は見出せない。外資元国籍別にみても、アメリカ系8.4%、ヨーロッパ系7.3%、アジア系8.9%で、全体平均と比べ大きな差はない。

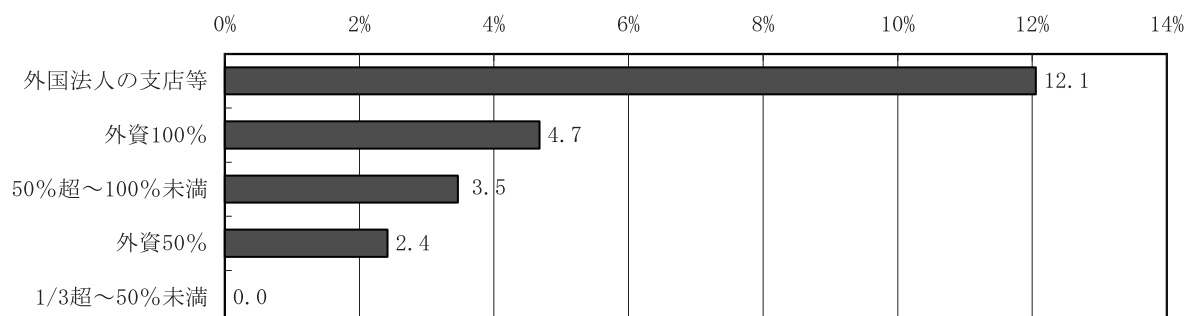
エ 管理職のうち外国人の占める割合は、1社平均4.9%である。外国人管理職のいない企業は全体の79.4%と過半数を大きく超える。一方、外国人管理職の割合が5分の1(20%)以上と高い企業の割合は7.4%となっている。

管理職のうち外国人の占める割合を企業の外資比率別にみると、外国法人の支店等では1社平均12.1%、外資比率100%の企業で同4.7%、50%超～100%未満の企業で同3.5%、外資比率50%の企業で同2.4%と、外資比率が高いほど外国人管理職の割合も高くなっている。先にみた常用労働者数に占める外国人の割合は、かならずしも外資比率に比例していないが、外資比率の高い企業においては、外国の親元企業が日本に設立している企業の経営によりコミットするために、管理職をより多く派遣してきていると考えられる。

外資比率の高い企業ほど管理職に占める外国人の割合が高いという傾向は、前回の2003年度調査（外国法人の支店等18.1%、外資比率100%の企業6.2%、50%超～100%未満の企業3.2%、外資比率50%の企業1.2%）においてもみられた。

つぎに、管理職のうち外国人の占める割合を外資元国籍別にみると、ヨーロッパ系、アメリカ系でそれぞれ1社平均5.1%、同3.1%となっているのに対し、アジア系企業では同9.1%と欧米系企業と比べて2～3倍近く高い。これは常用労働者数に占める外国人の割合にみられる傾向と連動していると考えられる。すなわち、アジア系企業は欧米系企業と比較して、企業内における外国人従業員、管理職が2～3倍多く、その分、企業経営に外国の親元企業がより多く関与しているといえるのではないか。（第9図）

第9図 外資比率別管理職に占める外国人割合（1社平均）

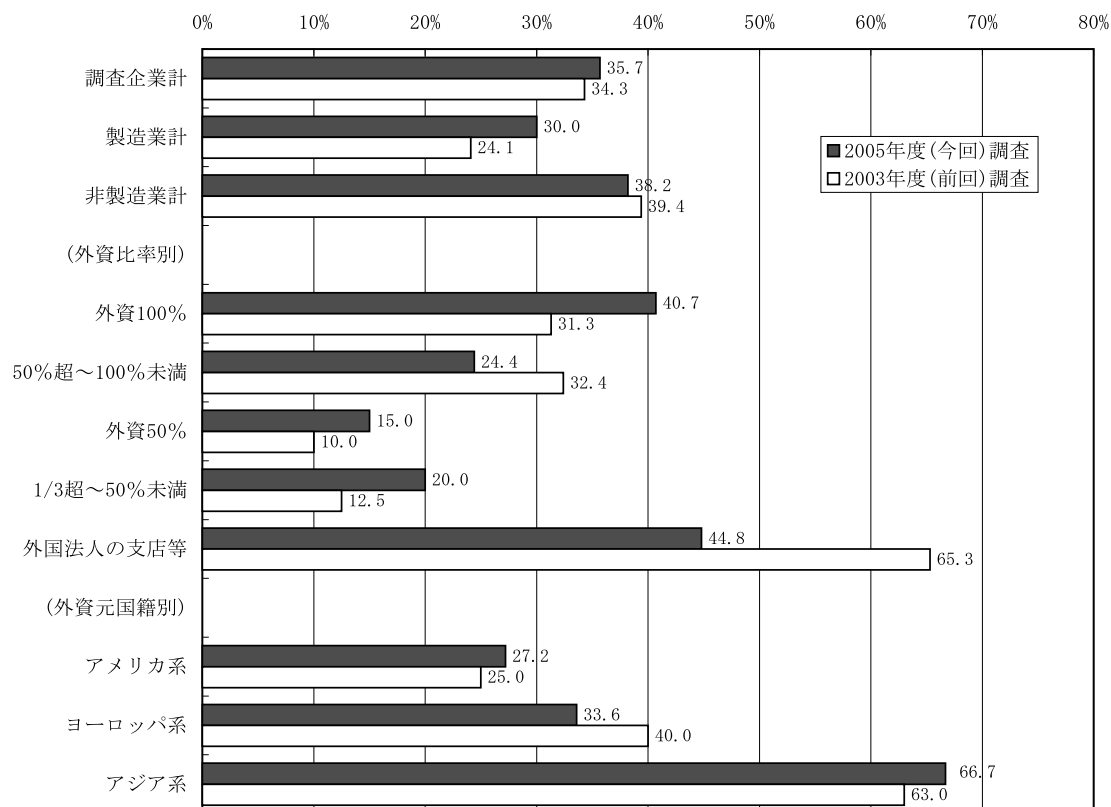


オ 社長の国籍をみると、社長が外国人である企業は全体の35.7%を占めている。

これを産業別にみると、金融・保険業（66.7%）、運輸業（66.7%）、サービス業（60.9%）では6割を超えている。製造業（30.0%）と非製造業（38.2%）を比較すると、社長が外国人である企業の割合は非製造業の方が幾分多い。

外資元国籍別にみると、上に述べた管理職に占める外国人の割合と同様、アジア系（66.7%）は、アメリカ系（27.2%）、ヨーロッパ系（33.6%）と比べて2倍の高い割合を占めている。これによっても、アジア系の外資系企業においては、企業経営に外国の親元企業がより多く関与しているといえよう。前回の2003年度調査においてもアジア系（63.0%）は、アメリカ系（25.0%）、ヨーロッパ系（33.3%）の約2倍の割合を占めていた。この傾向に変化はみられないようである。（第10図）

第10図 社長が外国人である企業の割合



(3) 労働者の採用・離職状況

ア 最近1年間（2005年1月1日～12月31日）に回答企業全体で2,970人の労働者を採用している。1社平均では11.0人採用していることになる。

採用された労働者の大半（70.5%）が中途採用者（新規学卒者として採用された者以外の者）である。中途採用者が採用者数の大半を占める傾向は、前回の2003年度調査と同様である。

中途採用者の割合を産業別にみると、製造業の59.7%に対し、非製造業では75.4%と相対的に高い。外資比率別にみると、外国法人の支店等（76.8%）、外資比率100%の企業（70.7%）では全体平均を上回っており、外資比率が高いほど中途採用者の割合が高くなっている。

中途採用者の採用者全体に占める割合を従業員規模別にみると、1000人以上規模では5割を下回る（44.7%）のに対し、1000人未満規模の企業ではいずれの規模も5割を超えている。これは規模の大きい製造業で中途採用者数が少ないことを反映したものである。（第1表）

第1表 最近1年間の労働者の採用状況

(人)

産業別	採用者数		うち中途採用者数		中途採用率 (%)
		1社平均		1社平均	
製造業計	639	8.0	445	5.6	59.7
非製造業計	2,331	12.3	2,176	11.5	75.4
卸売・小売業	790	8.3	778	8.2	75.3
建設業	5	2.5	5	2.5	100.0
金融・保険業	254	28.2	213	23.7	64.1
不動産業	23	23.0	23	23.0	100.0
運輸業	50	8.3	41	6.8	66.7
情報通信業	548	30.4	497	27.6	88.4
教育・学習支援業	22	22.0	19	19.0	86.4
サービス業	261	11.3	260	11.3	69.5
その他非製造業	378	10.8	340	9.7	74.6
外資比率別					
100%	1,578	9.4	1,370	8.2	70.7
50%超～100%未満	746	18.2	624	15.2	67.1
50%	78	3.9	68	3.4	63.3
1/3超～50%未満	73	7.3	71	7.1	63.3
外国法人の支店等	213	7.6	209	7.5	76.8
外資比率不明	282	56.4	279	55.8	99.2
合計	2,970	11.0	2,621	9.7	70.5

(注) 中途採用率=中途採用者数/採用者数×100

イ 最近1年間(2005年1月1日～12月31日)の離職状況をみると、回答企業全体で2,415人の離職者があり、1社平均8.9人が離職している。このうち、会社都合による離職者は離職者数全体の21.3%に当たる515人である。この会社都合離職者の割合を産業別にみると、製造業の1社平均2.6人に対して非製造業では1社平均1.6人と少ない。離職者数に占める会社都合離職者の割合は、全体では21.3%、製造業27.3%、非製造業18.5%となっており、製造業の4人に1人以上の離職者が会社都合であるのに対し、非製造業では5人に1人以下に過ぎない。換言すると、非製造業では自己都合による離職者が製造業より多いといえる。(第2表)

第2表 最近1年間の労働者の離職状況

(人)

産業別	離職者数		うち会社都合離職者数	
		1社平均		1社平均
製造業計	756	9.5	208	2.6
非製造業計	1,659	8.7	307	1.6
卸売・小売業	682	7.2	228	2.4
建設業	8	4.0	0	0.0
金融・保険業	123	13.7	15	1.7
不動産業	40	40.0	1	1.0
運輸業	41	6.8	1	0.2
情報通信業	361	20.1	21	1.2
教育・学習支援業	18	18.0	2	2.0
サービス業	160	7.0	18	0.8
その他非製造業	226	6.5	21	0.6
外資比率別				
100%	1,493	8.9	403	2.4
50%超～100%未満	464	11.3	51	1.2
50%	74	3.7	7	0.4
1/3超～50%未満	70	7.0	1	0.1
外国法人の支店等	156	5.6	41	1.5
外資比率不明	158	31.6	12	2.4
合計	2,415	8.9	515	1.9

3 労使関係

(1) 労働組合、従業員組織の状況

ア 労働組合のある企業の割合は8.5%である。これは前回の2003年度調査（8.2%）とほぼ同水準とっていい。

産業別にみると、製造業の13.8%に対し、非製造業では6.3%と製造業のほぼ半分の企業にしか労働組合がない。製造業全体では13.8%であるが、その内訳をみると一般機械（33.3%）、非鉄金属（33.3%）、窯業・土石（25.0%）、輸送機械（25.0%）、化学工業（25.0%）では労働組合のある企業の割合が全体を大きく上回っている。

一方、非製造業の中では運輸業が16.7%と高い割合を占めている以外は、いずれも全体の平均を下回っており、とくに 情報通信業（5.6%）、サービス業（4.3%）では労働組合のある企業の割合は低い。

また、外資比率別にみると、外資比率50%の企業では25.0%、50%超～100%未満の企業で14.6%、外国企業の支店等6.9%、外資比率100%の企業5.4%となっている。3分の1超～50%未満の企業には労働組合のある回答企業はなかった。

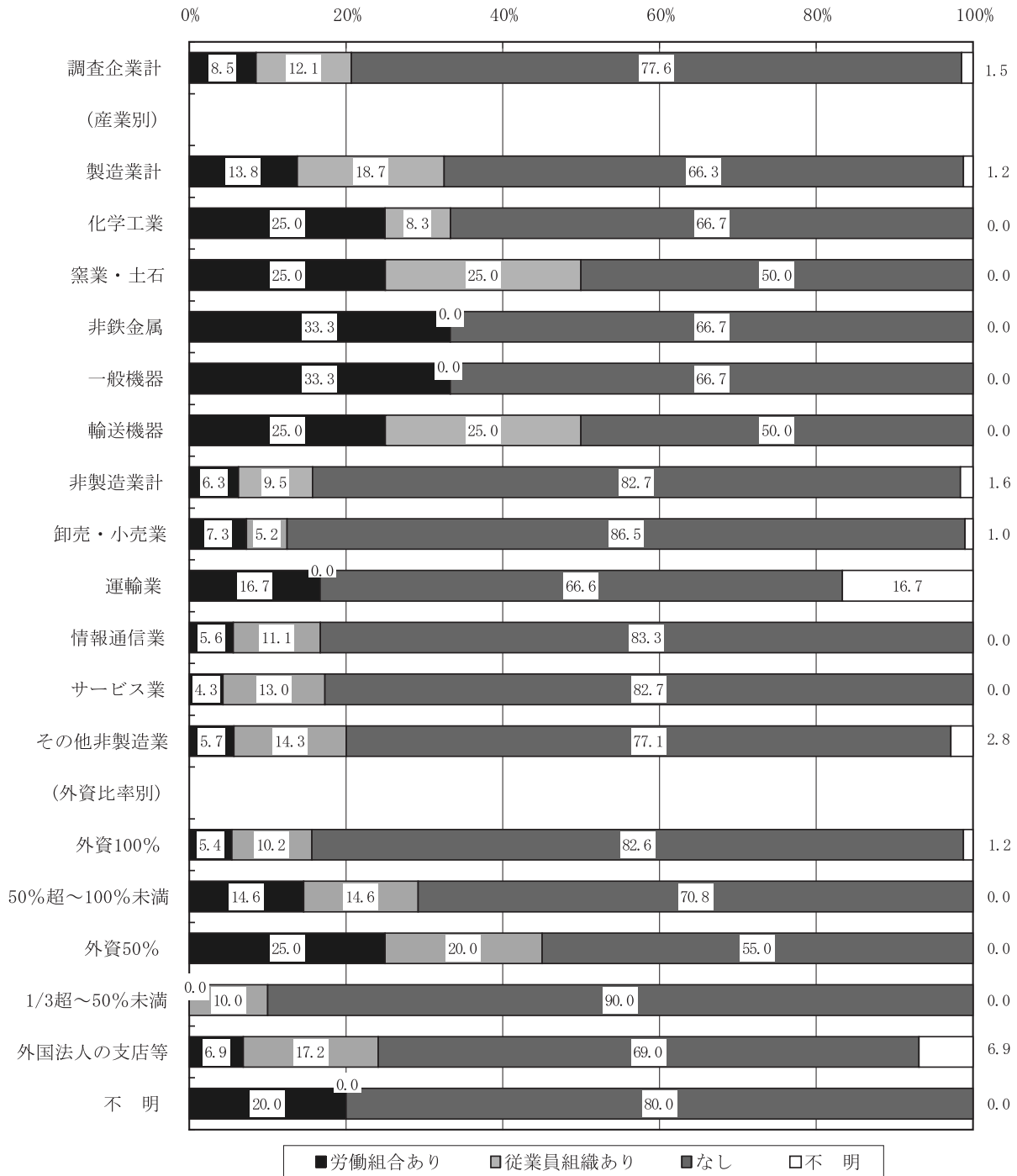
従業員規模別に労働組合のある企業の割合をみると、1000人以上規模では66.7%と半数を上回る高い割合を占め、以下、500～999人以上規模で33.3%、300～499人以上規模で16.7%、100～299人以上規模で34.6%となっている。しかし、100人以下規模では労働組合のある企業の割合は大きく低下し、30～99人以上規模で9.3%、10～29人以上規模で2.4%、9人以下規模ではわずか1.1%に過ぎない。これで分かるように、概ね従業員規模が大きいほど労働組合のある企業の割合が高い傾向が明確に認められる。

労働組合のある企業の中で、「複数の労働組合のある企業」は労働組合のある企業のわずか0.4%に過ぎず、ほとんどの企業で「1企業1労組」となっている。

労働組合がない企業においても、全体の12.1%の企業に「従業員組織」がある。この結果、労働組合のある企業とあわせて20.6%の企業に、従業員のための何らかの組織があることになる。

従業員組織のある企業の割合を産業別にみると、製造業では21.7%、非製造業では10.1%となっており、労働組合のある企業の割合と同様に、製造業が非製造業を大幅に上回っている。（第11図）

第11図 産業別、外資比率別にみた労組・従業員組織の有無

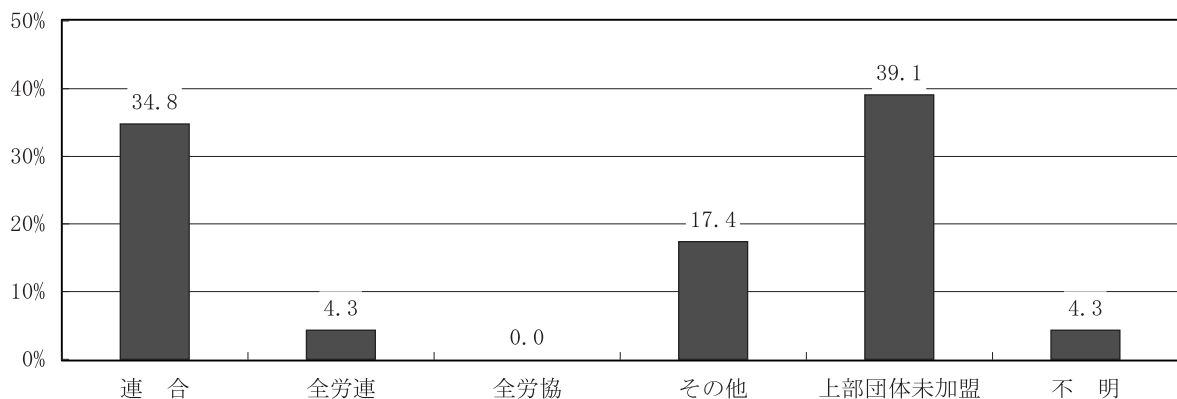


イ 労働組合の組織率（回答企業の全常用労働者数を分母として労働組合員数を除した割合）は31.2%である。この高い比率は回答企業272社中、労働組合のあるのは23社であるが、従業員規模の大きい企業に労働組合のある企業が多いことによる。

なお、有労組組織率（労働組合がある企業における組織率の平均）は60.3%で、前回の2003年度調査（61.9%）とほぼ同じ水準であった。

ウ 労働組合のある企業の56.5%で、当該労働組合が上部団体に加盟している。前回の2003年度調査（77.7%）と比較すると、上部団体加盟率は低くなっている。加盟上部団体の内訳は、日本労働組合総連合会（略称「連合」）34.8%、全国労働組合総連合会（同「全労連」）4.3%、その他が17.4%となっている。ここで「その他」としている労働組合は、連合などの労組ナショナルセンターに未加盟であるが産業別労組連合会や外資系企業労組協議会などの協議会組織に加盟していると考えられる。（第12図）

第12図 労働組合の上部団体への加盟状況



(2) 労働協約、団体交渉

ア 労働組合のある企業の82.6%が当該労働組合と労働協約を締結している。厚生労働省の「労働協約等実態調査」（2001年）によると、企業規模30人以上の国内企業の労働組合で労働協約を締結している割合は91.5%となっており、これとの比較では本調査による外資系企業の労働協約締結率は多少低い。

イ 労働組合のある企業に最近2年間（2004年1月1日～2005年12月31日）に団体交渉を行っているをきいた結果、78.3%の企業が団体交渉を行っていた。厚生労働省の「団体交渉と労働争議に関する実態調査」（2002年）によると、企業規模30人以上の国内企業の労働組合で過去3年間（1999年7月1日～2002年6月30日）に団体交渉を行った割合は64.6%となっており、この結果と比較する限りにおいて、本調査による外資系企業の労働組合は国内企業の労働組合よりも団体交渉を行っている割合が高い。

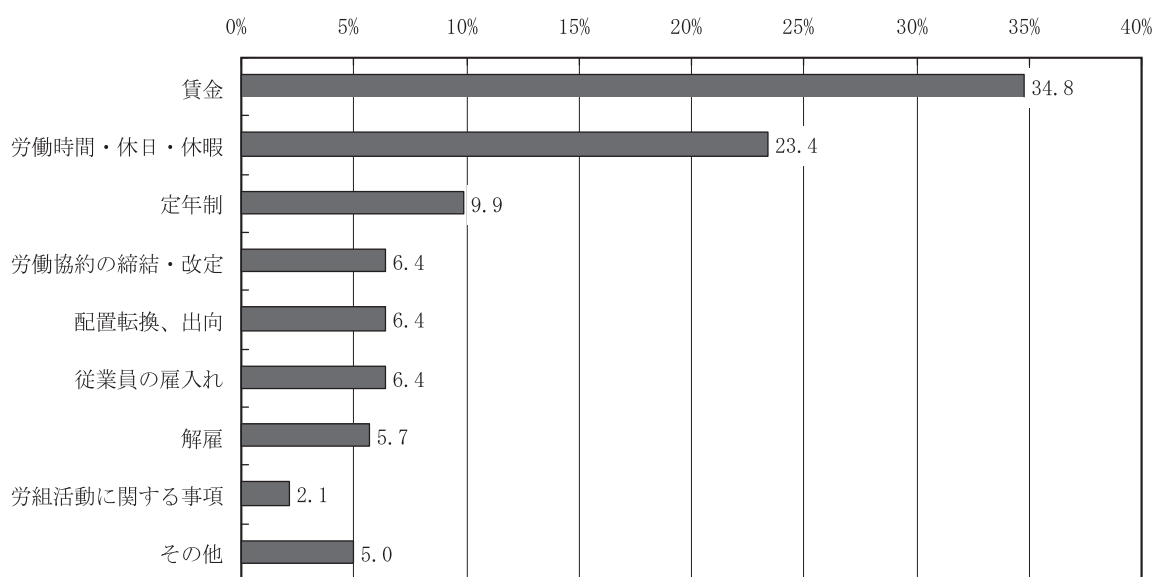
(3) 労働者側の要求事項、労働争議

ア 最近2年間（2004年1月1日～12月31日）に労働者側から何らかの要求のあった企業

の割合は27.2%であり、他方、「要求事項なし」とする企業が全体の70.2%あった。

要求のあった企業の要求事項で比較的多いものは（複数回答）、「賃金」（34.8%）、「労働時間・休日・休暇」（23.4%）など労働条件に関する事項である。「従業員の雇入れ」（6.4%）、「解雇」（5.7%）など雇用問題に関する要求の割合は相対的に低い。また、「労働組合活動に関する事項」について要求のあった企業の割合はわずか2.1%である。（第13図）

第13図 労働者から要求のあった事項（複数回答）



イ 最近2年間に争議行為を伴った労働争議が発生した企業は、回答企業272社のうちわずか3社（1.1%）で、発生件数は3件である。この3件はいずれも労働組合のない企業で発生している。労働争議の紛争点を事項別にみると、「賃金に関する事項」2件、「解雇に関する事項」1件となっている。この調査結果でみる限り、外資系企業の労使関係は極めて安定しているといえそうである。（第3表）

第3表 争議行為を伴った労働争議発生企業数割合

	(社、%)					
	回答企業計 (A)	労働組合ありの 企業数 (B)	労働争議ありの 企業数 (C)	集計企業に占める 比率 (C/A)	総争議発生件数 (D)	労働争議ありの 企業1社平均の 争議件数(D/C)
2005年度調査	272	23	3	1.1 %	3	1.0
2003年度調査	329	27	5	1.5	6	1.2
1999年度調査	529	73	14	2.6	101	7.2
1995年度調査	732	93	10	1.4	108	10.8
1991年度調査	873	101	14	1.6	91	6.5
1987年度調査	990	156	27	2.7	54	2.0
1983年度調査	1,051	222	52	4.9	123	2.4
1977年度調査	550	247	106	19.3	255	2.4

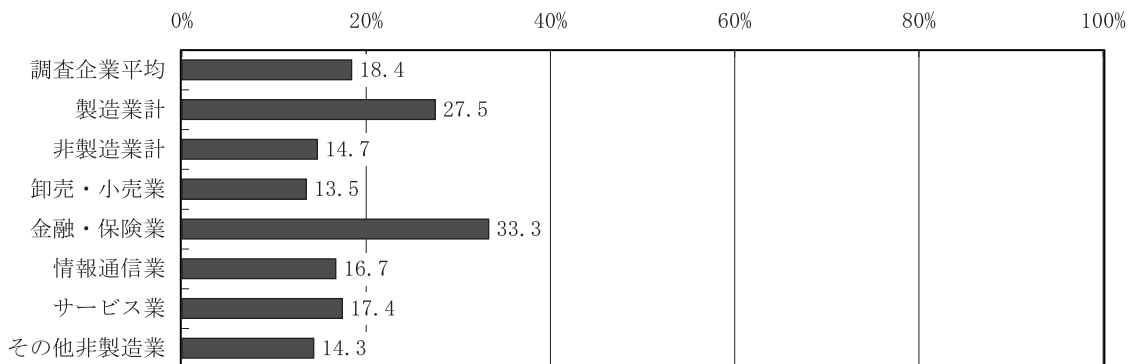
(4) 労使コミュニケーション（労使協議等）

ア 労使協議機関のある企業は全体の18.4%で、前回の2003年度調査の22.5%と比較して幾分下回っている。産業別にみると、製造業の27.5%に対し、非製造業は約半分の割合の14.7%と設置率は低い。現在活用できる最新の厚生労働省が実施している労使コミュニケーション調査（2004年）によると、労使協議機関のある国内企業（常用労働者30人以上の民営事業所）の割合は37.3%となっており、これと比較すると外資系企業の労使協議機関設置比率は約半分に過ぎない。（第14図）

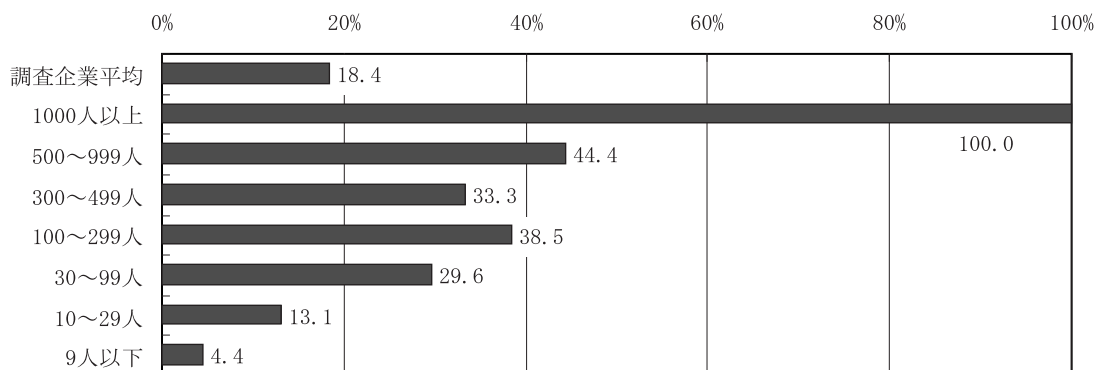
これを従業員規模別にみると、労働組合のある企業の割合と同様に、規模が大きくなるほど労使協議機関のある企業の割合が高くなる傾向にあり、9人以下規模で4.4%、10人～29人規模で13.1%であるのに対し、500人～999人規模では44.4%、1000人以上規模では回答企業のすべてに労使協議機関が設置されている。この傾向は前回調査結果と同じである。（第15図）

外資比率別には、外資比率100%の企業(40.0%)や50%超～100%未満の企業(31.7%)において比較的、労使協議機関の設置率が高いが、これといった特色を見出せない。（第16図）

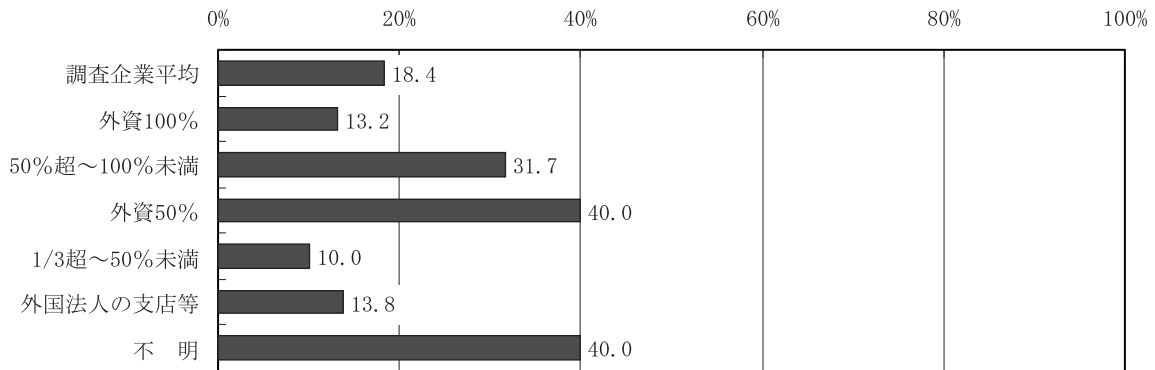
第14図 産業別労使協議機関設置企業数割合



第15図 規模別労使協議機関設置企業数割合



第16図 外資比率別労使協議機関設置企業数割合



イ 労使協議機関がある企業における最近1年間(2005年1月1日～12月31日)の労使協議開催回数は1社平均6.9回で、ほぼ2カ月に1回の頻度で開催されている。また、開催回数が11回以上の企業も労使協議機関がある企業の4分の1近く(24.0%)みられた。最近1年間に1回も労使協議を開催しなかった企業は皆無である。前回調査結果では1社平均5.0回の開催回数であり、今回調査の方が幾分開催回数が増えている。

ウ 労使協議機関に付議される事項をみると、「労働時間・休日・休暇」(56.0%)のみが唯一半数を超えている。ついで高い割合を占めているのは、「職場の安全衛生」(48.0%)、「賃金・一時金」(46.0%)、「福利厚生」(42.0%)、「経営の基本方針」(32.0%)などである。

反対に、労使協議機関に付議する事項としている割合の低いものは、「新技術機器導入等生産事務の合理化」(6.0%)、「配置転換・出向」(12.0%)、「一時帰休・人員整理・解雇」(12.0%)、「勤務態様の変更」(16.0%)、「文化体育活動」(18.0%)などである。(複数回答)。

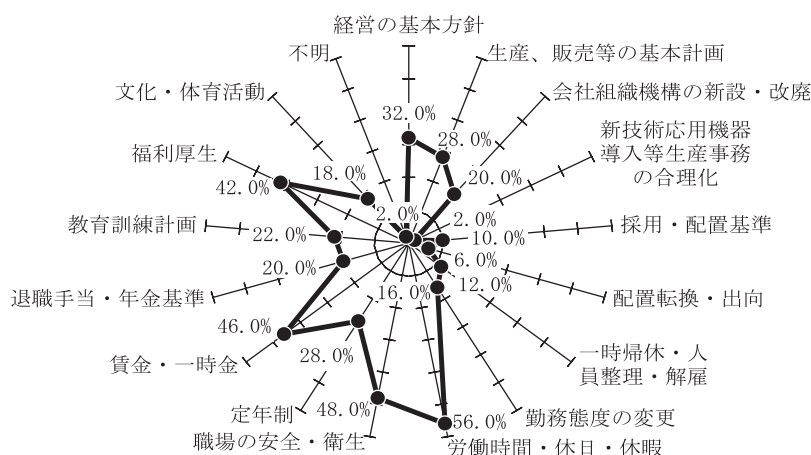
労使協議機関に付議される事項について、本調査の常用労働者30人以上規模の外資系企業と、先にみた厚生労働省の労使コミュニケーション調査(2004年)における国内企業(常用労働者30人以上の民営事業所)とを比較すると、「労働時間・休日・休暇」(外資系54.3%、国内92.6%)、「職場の安全衛生」(外資系47.8%、国内88.2%)、「賃金・一時金」(外資系43.5%、国内86.3%)、「福利厚生」(外資系41.3%、国内87.4%)「経営の基本方針」(外資系32.6%、国内71.0%)となっており、国内企業に比べて外資系企業がほとんどの項目について大きく下回っている。(第17図)

エ 労使協議機関以外の労使コミュニケーションのための制度としては、「職場懇談会」(50.4%)、「提案制度」(24.6%)、「従業員意識調査」(20.6%)、「社内報等の発行」(15.1%)などがある。

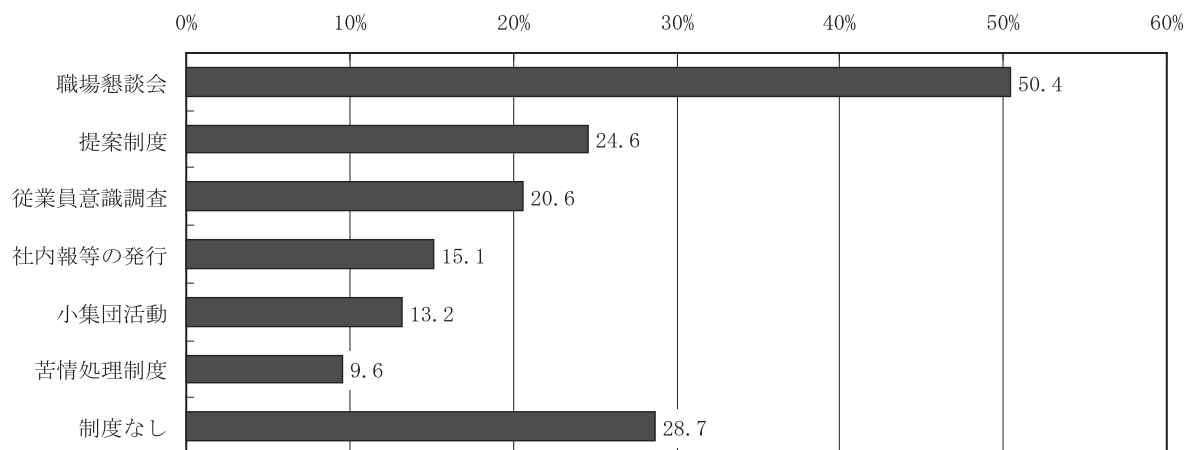
これについても、本調査の従業員30人以上規模の企業の調査結果と、厚生労働省の労使コミュニケーション調査(2004年)における国内企業(常用労働者30人以上の民営事業所)とを比較可能な項目に関して比べてみると、「職場懇談会」(外資系45.9%、国

内49.8%)、「従業員意識調査」(外資系36.7%、国内21.1%)、「社内報等の発行」(外資系28.6%、国内44.4%)となる。大雑把にいつて労使協議機関以外の労使コミュニケーションのための制度の設置状況に外資系企業と国内企業に大きな違いはないといっているのではないか。(複数回答)(第18図)

第17図 労使協議会付議事項別企業数割合(複数回答)



第18図 労使協議機関以外の労使コミュニケーションのための制度(複数回答)



(5) 雇用調整への労働組合または労働者の代表の関与

ア 最近2年間(2004年1月1日~2005年12月31日)における雇用調整の実施項目について割合の高い順にみると、「休日の振替・増加」(17.6%)、「配置転換」(16.2%)、「残業規制」(15.1%)、「希望退職の募集等」(10.3%)となっており、この4項目では10%を超えている(複数回答)。この結果を前回調査結果と比較すると、順序は異なるが、上記4項目の実施割合が他の項目と比べて高い(「休日の振替・増加」16.1%、「配置転換」21.3%、「残業規制」17.6%、「希望退職の募集等」16.4%)という傾向に変化

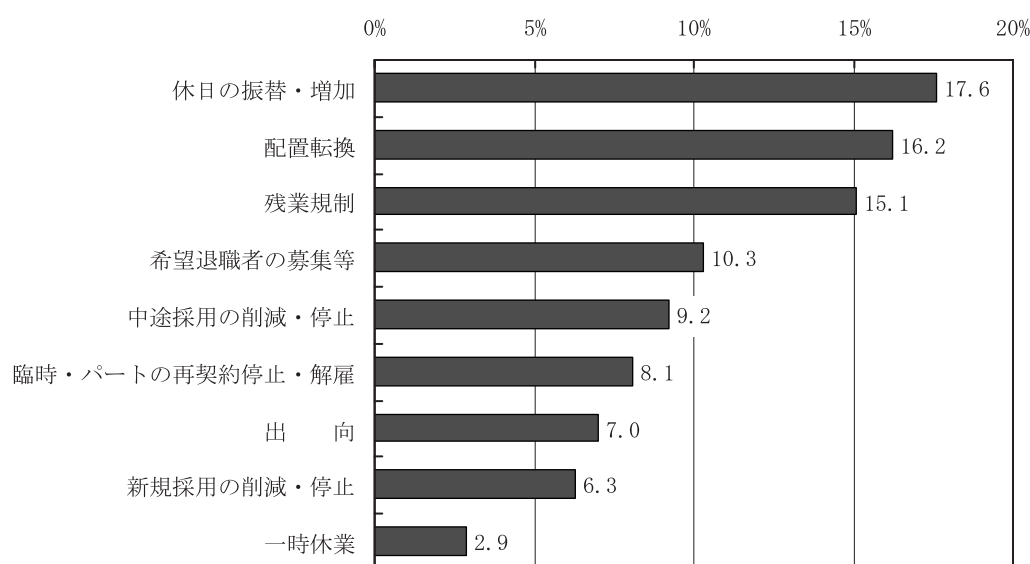
はない。だが、実施割合は全体的にみて低下しており、景気回復で雇用情勢が好転したことを反映していると考えられる。

また、「労働経済動向調査」（厚生労働省）により国内企業の「雇用調整の方法別実施状況」（2004年1月～12月）をみると、実施割合に関するデータの集計方法が異なり本調査結果と直接比較することはできないが、上記の「休日の振替・増加」「配置転換」「残業規制」「希望退職の募集等」の4項目が国内企業全体についても高い割合を占めている。この点から、外資系企業は雇用調整に当たって、国内企業とほぼ同様の方法を用いていると推定できる。（第19図）

イ 上記の雇用調整の実施に当たって、労働組合または労働者の代表との「同意」、「協議」、「意見聴取」を行った企業の雇用調整実施企業に占める割合を雇用調整の内容別にみると、「休日の振替・増加」（64.6%）、「残業規制」（61.0%）、「一時休業」（50.0%）の3項目が半数以上の高い割合を占めている。なかでも最も従業員の理解を必要とする「同意」において、「一時休業」（37.5%）と「休日の振替・増加」（33.3%）の2項目の割合は高い。

一方、雇用調整の実施に当たって、労働組合または労働者の代表が「全く関与しない」割合が半数を超えている項目は、「新規採用の削減・停止」（64.7%）、「中途採用の削減・停止」（60.0%）、「臨時・季節・パート労働者の再契約停止・解雇」（59.1%）、「出向」（52.6%）であった。これらの方法による雇用調整は比較的容易であるようである。（第4表）

第19図 最近2年間に雇用調整を実施した企業の割合（複数回答）



第4表 雇用調整実施に当たって労働組合(または労働者の代表)の
関与の程度(労働組合または従業員組織のある企業)

	(%)					
	同意	協議	意見聴取	事前通知	事後通知	全く関与せず
休日の振替・増加	33.3	14.6	16.7	16.7	2.1	16.7
配置転換	18.2	2.3	6.8	18.2	6.8	47.7
残業規制	26.8	17.1	17.1	12.2	4.9	22.0
希望退職者の募集等	17.9	10.7	10.7	14.3	14.3	32.1
中途採用の削減・停止	16.0	4.0	4.0	4.0	12.0	60.0
臨時・パートの再契約停止・解雇	18.2	4.5	4.5	9.1	4.5	59.1
出 向	15.8	10.5	5.3	15.8	-	52.6
新規採用の削減・停止	17.6	-	5.9	11.8	-	64.7
一時休業	37.5	-	12.5	-	12.5	37.5

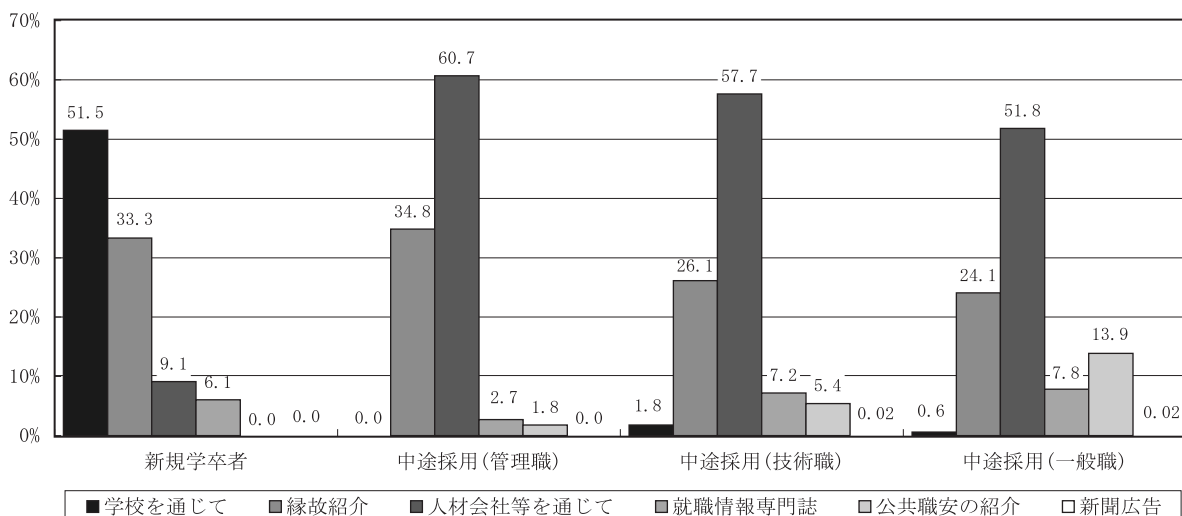
4 経営、人事・労務管理

(1) 採用

ア 新規学卒者の採用経路について採用企業を母数としてみると、「学校を通じて」(51.5%)が最も多く、「縁故紹介」(33.3%)、「人材派遣会社等を通じて」(9.1%)と続いている(複数回答)。前回の2003年度調査においては、上位3項目は「学校を通じて」(55.6%)、「就職情報専門誌」(37.8%)、「縁故紹介」(15.6%)であったが、今回調査においては「就職情報専門誌」(6.1%)の割合が大きく落ち込み、代わって前回調査で4.1%であった「人材派遣会社等を通じて」の割合が大幅に増えている。

中途採用者については、管理職、技術職、一般職のいずれについても「人材会社等を通じて」の割合が最も高く50%を超えている。ついで「縁故紹介」が全職種を通じて比較的高く、4分の1を超えている。「人材会社等を通じて」と「縁故紹介」の割合が高いことは前回調査結果と同じ傾向である。(第20図)

第20図 労働者の採用経路(複数回答)(採用企業を母数とした場合)



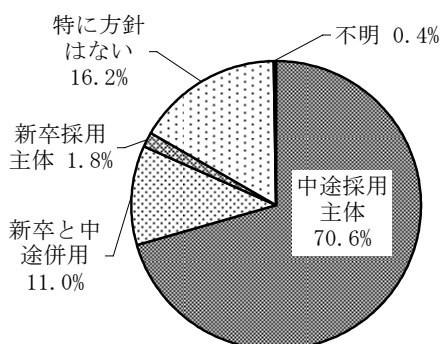
イ 今後の労働者の採用方針は、「中途採用主体」とする企業が70.6%、「新卒と中途併用」が11.0%、「新卒定期採用主体」が1.8%である。また、「特に方針なし」とする企業も16.2%ある。この調査結果は前回の2003年度調査（「中途採用主体」66.9%、「新卒と中途併用」10.6%、「新卒定期採用主体」1.2%）と比較すると、傾向は同じであるといっているが、「中途採用主体」の割合が高くなり、「新卒定期採用主体」の割合が低下していることから、労働者の採用方針は「中途採用主体」が一段と強まっているといえるのではないか。（第21図）

それぞれの採用方針の理由（複数回答）をみると、「新卒定期採用主体」の理由としては「新卒のみで人材確保可能」が100.0%を占めている。「新卒と中途併用」の理由では「即戦力を採用」（30.0%）、「欠員補充としてのみ採用」（30.0%）の割合が比較的高くなっている。「中途採用主体」の理由としては「即戦力を採用」（89.6%）が極めて高い割合を占めている。（第5表）

一方、労働者の採用方針を外資比率別にみると、「中途採用主体」を方針とする割合が外資比率100%の企業（79.6%）と外国法人の支店等（75.9%）で高く、ともに「新卒定期採用主体」とする回答企業はなかった。（第22図）

以上の結果から、外資系企業の大半は、即戦力となる労働者を中途採用で確保する方針を持っていると特徴づけられる。

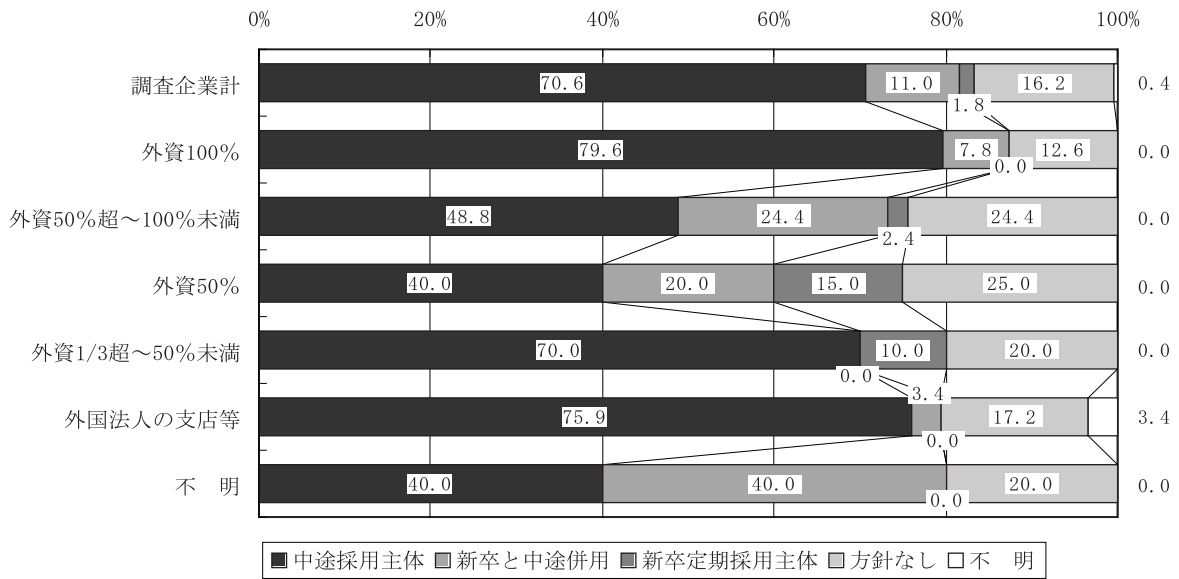
第21図 今後の労働者の採用方針



第5表 採用方針理由（複数回答）

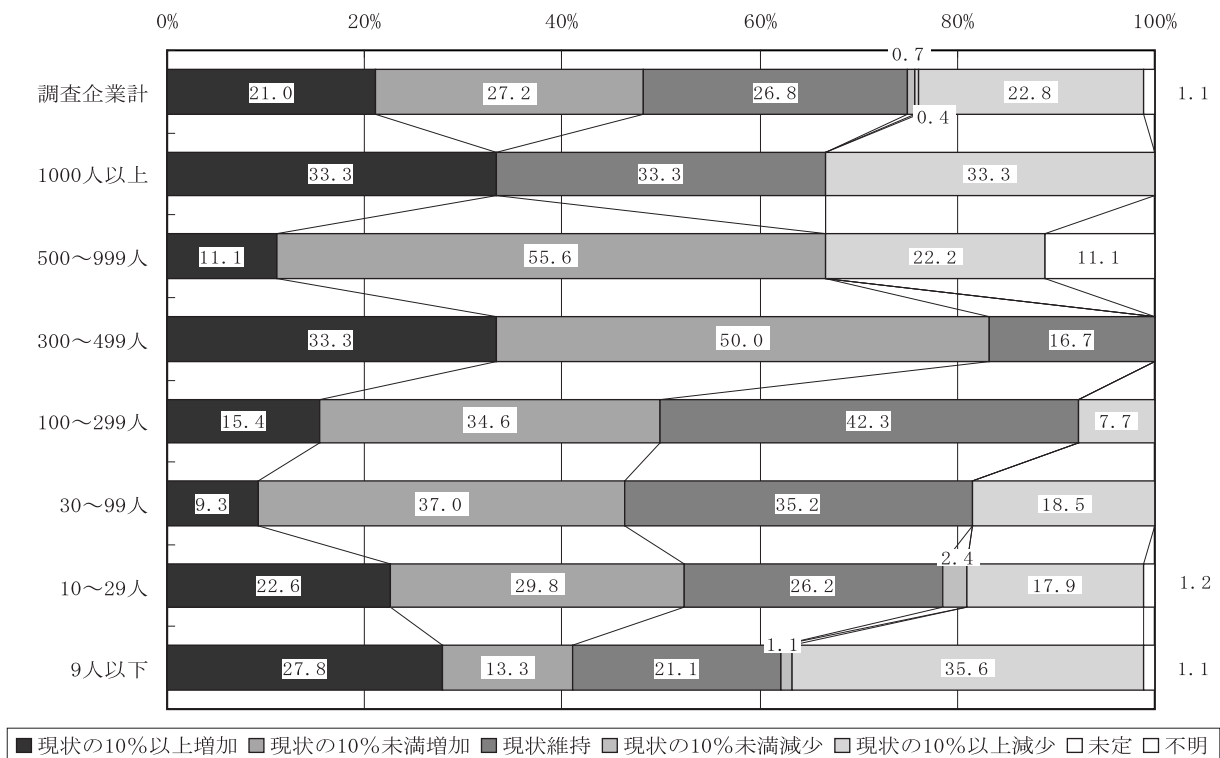
	(%)		
	新卒定期採用主体	新卒と中途併用	中途採用主体
新卒のみで人材確保可	100.0	-	-
採用ルートが決まっている	-	6.7	1.6
中途のみで人材確保可	-	20.0	30.7
即戦力を採用	-	30.0	89.6
欠員補充のみ	-	30.0	33.9
新卒ではよい人材とれず	-	3.3	4.2
中途ではよい人材とれず	-	16.7	-
新卒訓練コストかかる	-	13.3	21.9
新卒採用ノウハウなし	-	3.3	6.3
新卒採用不調	-	-	2.1

第22図 外資比率別今後の労働者の採用方針



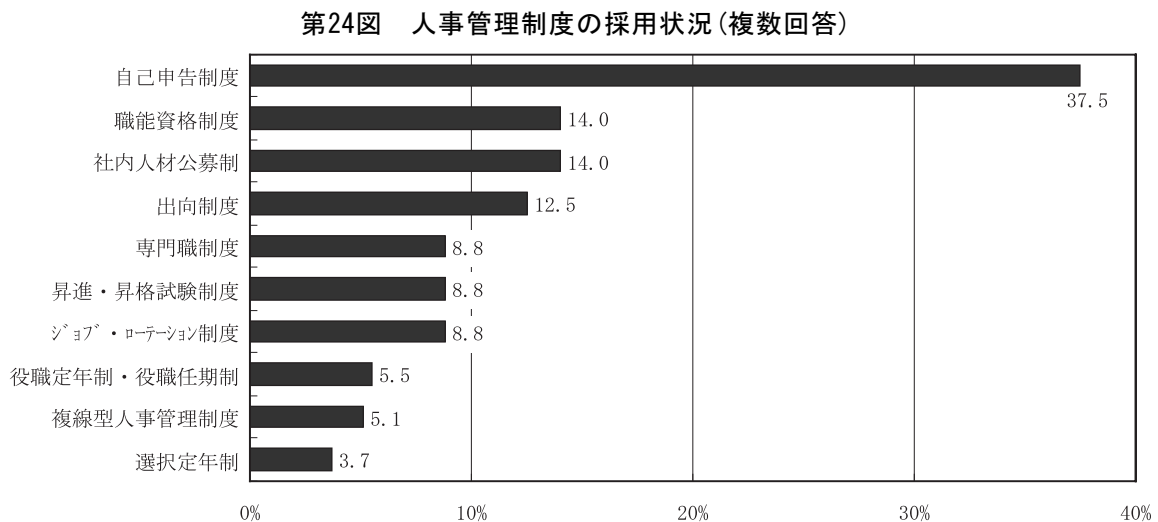
ウ 今後3年間（調査時点2005.12.31現在）の人員計画・雇用方針については、22.8%の回答企業が「未定」としているが、方針を決定している企業では「増加する」との回答が半数近く（「現状の10%未満増加」27.2%と「現状の10%以上増加」21.0%の合計）みられた。前回の2003年度調査では「増加する」との回答は38.0%であったことと比較すると、大幅に増えている。これには景気回復が反映していると考えられる。（第23図）

第23図 企業規模別・今後3年間の人員計画・採用方針



(2) 人事・労務管理

ア 人事管理制度の採用状況をみると、「自己申告制度」(37.5%)が他の制度と比較して突出して高い割合を占めているが、それでも回答企業全体の3分の1程度にとどまる。ついで、「職能資格制度」(14.0%)、「社内人材公募制」(14.0%)、「出向制度」(12.5%)などの割合が比較的高い。(複数回答)。(第24図)



イ 採用・人事の基本的考え方として終身雇用慣行について質したところ、「終身雇用慣行にこだわらない」が54.4%と過半数を占め、「終身雇用慣行を重視する」と答えた企業の割合は14.0%にとどまる。

採用・人事において重視する点は、「当該職務遂行能力を重くみる」が38.2%と3分の1を超えるのに対し、「全人格的なものを重くみる」企業の割合はわずか4.4%に過ぎない。しかしながら、「両者の折衷」が53.7%と過半数を超えている。

組織管理については、「個人の職務分担を明確にする」が60.7%と高い割合を占める一方で、「個人の職務分担を明確にしない」とする割合は16.9%と低い。

賃金については、「能力をかなり考慮する」が56.3%と過半数を占め、「生活面をかなり重視する」は2.6%にとどまり、「両者の折衷」が35.7%となっている。

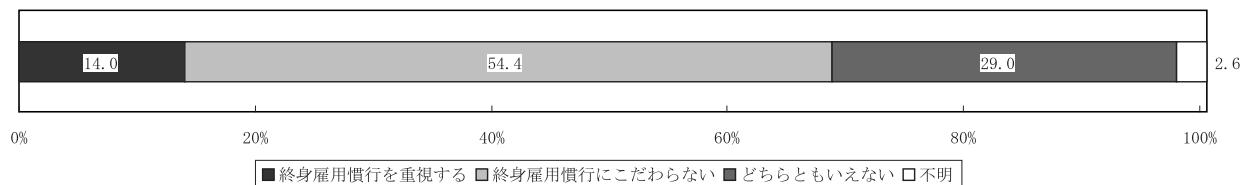
人事考課・賞罰については、「明確かつ積極的に行う」とする企業が51.5%を占め、「あまり明確に行わず人間関係を重視する」は13.2%となっている。

人事・労務管理の基本としては、「能力主義」とする企業が58.5%で、「年功序列主義」は2.2%とごく少数であるが、「両者の折衷」とする企業の割合も33.5%ある。

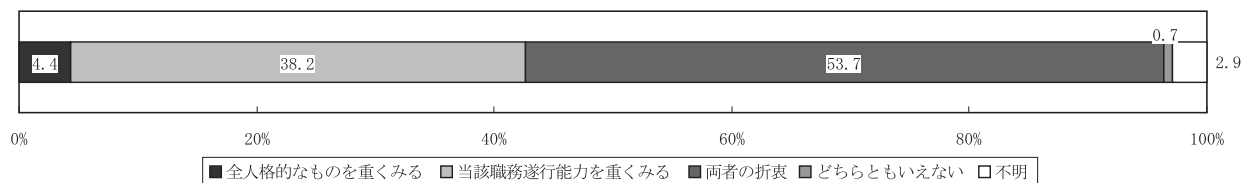
以上の結果を前回の2003年度調査を比較すると、いずれの項目においても、割合に多少の差異はあるものの、大筋において同じような傾向が認められる。また、同様の項目に関して常用労働者30人以上の国内企業を調査した2003年雇用管理調査(厚生労働省)との比較においても、ほぼ同様の傾向がみられる(本報告書の「参考 外資系企業と国内企業の比較」を参照のこと)。(第25図)

第25図 人事労務管理の考え方

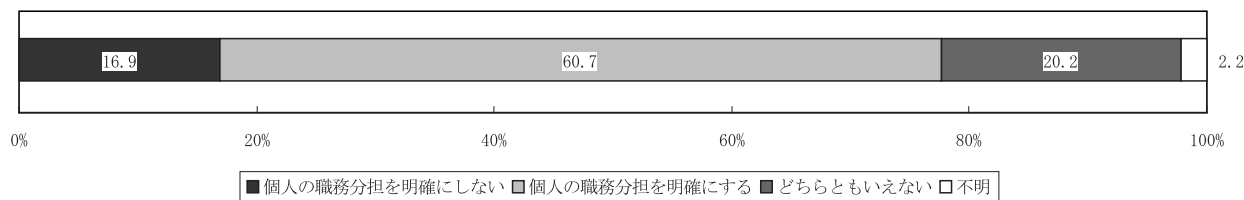
①採用・人事(基本的考え方)



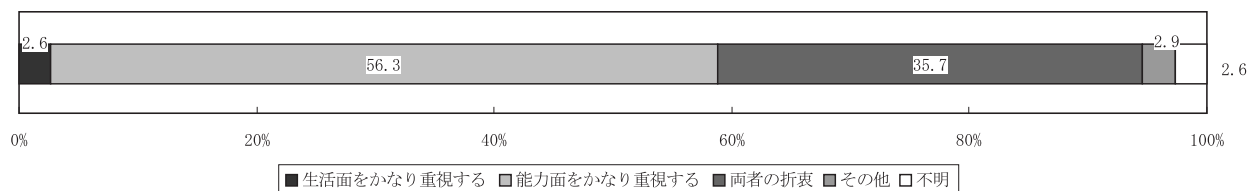
②採用・人事(重視する点)



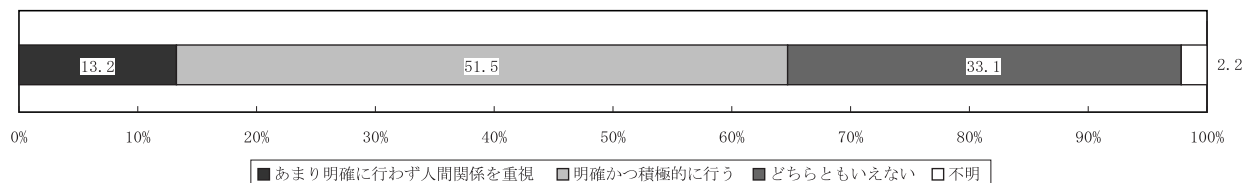
③組織管理



④賃金



⑤人事考課・賞罰



(3) 経営・人事管理

ア 経営、人事に関する最終決定権限の所在が「日本側にあるか、外国の出資企業（外資）にあるか」をみると、「就業規則の制定等」に関しては、全面的に日本側に委ねられている企業の割合が半数近い48.9%を占めている。一方、「会社組織機構の新設・改廃」に関しては、全面的に外資に最終権限のある企業の割合が22.8%で、調査項目の中で唯一全面的に日本側に委ねられている割合（16.2%）を上回っている。ただ、「会社組織機構の新設・改廃」についても、「全面的に外資主導」に「外資主導」を加えた企業の割合は40.4%で、「全面的に日本側主導」に「日本側主導」を加えた企業の割合（42.7%）を下回っている。

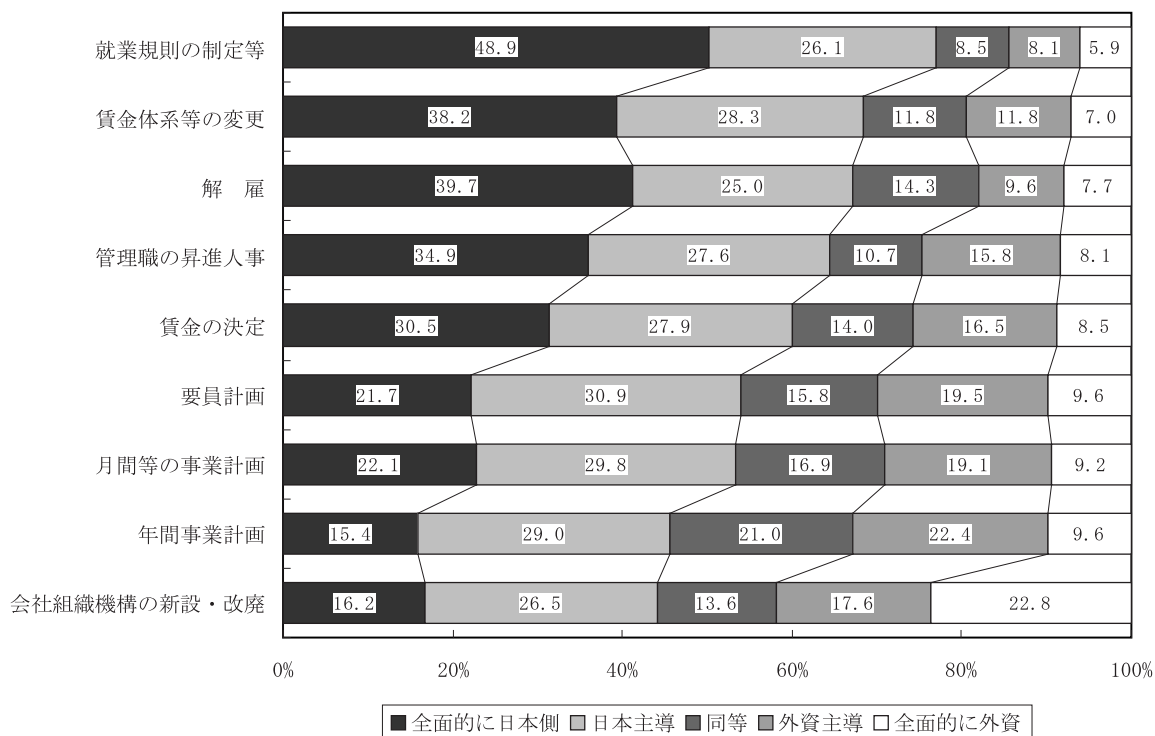
その他の項目について「全面的に日本側主導」に「日本側主導」を加えた企業の割合をみると、「年間事業計画」を除き、いずれの項目においても過半数を超えている。「年間事業計画」についても44.4%を占め、「全面的に外資主導」と「外資主導」の合計32.0%を大きく上回っている。

こうした結果から、経営・人事管理全般渡って日本側にイニシアティブがある外資系企業が半数を大きく超えていると見てよさそうである。とくに、「就業規則の制定等」や「賃金体系の変更」などの人事労務管理関連事項については、日本側にイニシアティブがある企業が大半を占めているようである。（第26図）

これを外資比率別にみると、概ねすべての項目について、外資比率が低くなるほど「全面的に日本側主導」の割合が高く、「全面的に外資主導」の割合が低い傾向が認められる。しかしながら、「就業規則の制定等」などの人事労務管理関連事項については、「全面的に日本側主導」の割合が高いが、「会社組織機構の新設・改廃」や「年間事業計画」など経営の根幹に関わる重要事項については、「全面的に外資主導」の割合が「全面的に日本側主導」の割合を大きく上回っている。これを「会社組織機構の新設・改廃」についてみると、外国法人の支店等においては「全面的に外資主導」が34.5%、「全面的に日本側主導」はわずか3.4%に過ぎない。外資比率100%の企業においても、「全面的に外資主導」は28.7%を占め、「全面的に日本側」は12.0%にとどまる。

アメリカ系、ヨーロッパ系、アジア系の外資国籍別に経営、人事に関する最終決定権限をみると、アメリカ系、ヨーロッパ系、アジア系ともに、人事労務管理関連事項については日本側が主導権を委ねられ、経営の根幹に関わる重要事項は外資側に主導権があるという全体的な傾向は変わらない。ただ、ヨーロッパ系企業は人事労務管理関連事項にとどまらず、経営の根幹に関わる重要事項についても日本側の主導に委ねる割合が、アメリカ系やアジア系と比較して高い。この点はヨーロッパ系企業の特徴といえるだろう。（巻末の「付属統計表」参照のこと）。

第26図 経営・人事の最終決定権限の所在

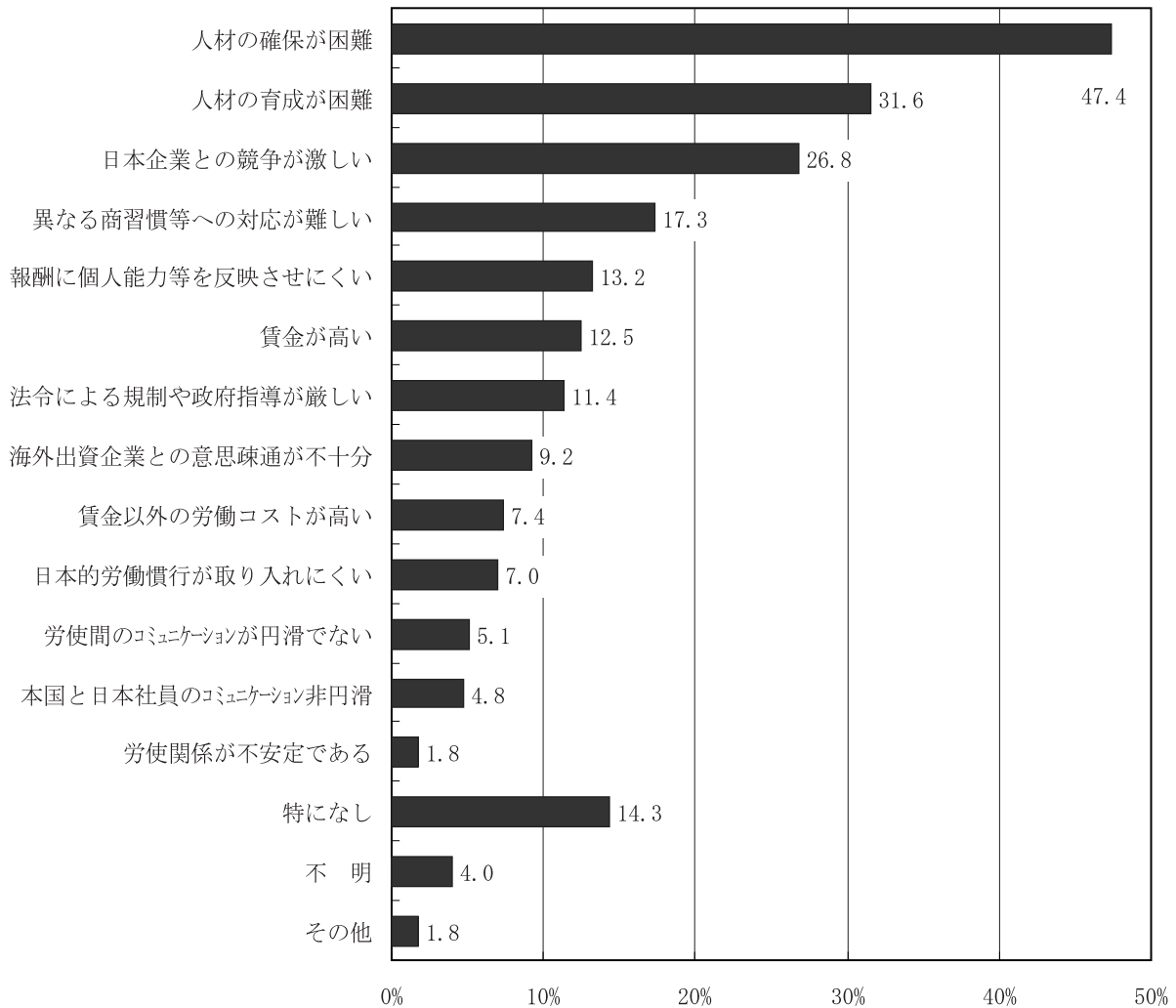


い つぎに、外資系企業が何を経営・人事管理上の問題点と考えているかをみると（複数回答）、「人材の確保が困難」（47.4%）が他の項目と比べてひとときわ高い割合を占めている。ついで高い割合を占めたのが「人材の育成が困難」（31.6%）である。この調査結果をみる限り、外資系企業の経営・人事管理上の最重点課題は、人材の確保、育成にあるといえよう。前回の2003年度調査においても、この両項目が最も高い割合を占めていた（「人材の確保が困難」28.9%、「人材の育成が困難」29.5%）。産業別、外資比率別、規模別、外資元国籍別にみても、「人材の確保が困難」、「人材の育成が困難」の両項目がいずれの 카테고리においても高い割合を占め、カテゴリの違いによる特徴はとくに見出せない。

人材の確保、育成以外の項目では、「日本企業との競争が激しい」（26.8%）、「異なる商習慣等への対応が難しい」（17.3%）などの外資系企業特有の問題が比較的高い割合を占めている。

ついで「報酬に個人の能力等を反映させにくい」（13.2%）、「賃金が高い」（12.5%）などが問題点として指摘されているが、特筆されるのは「労使関係が不安定である」と答えた企業の割合が1.8%と極めて低いことである。先に「労使関係」の章でみたように回答のあった外資系企業の労使紛争は非常に少なく、労使関係は安定していることがここでも裏付けられている。なお、経営上・人事管理上の問題点について「特になし」とする企業も14.3%あった。（第27図）

第27図 経営・人事管理上の問題点(複数回答)



5 労働条件

(1) 給与額

ア 2005年4月の新規大卒者(事務系)の初任給額(支給実績)の平均は、男子22万2,293円、女子21万4,256円である。前回の2003年度調査(男子21万3,236円、女子20万8,649円)と比較すると、男女ともわずかだが上昇している。これを産業別にみると、金融・保険業と情報通信業が他産業と比較して高めである。外資比率別にみると、外国法人の支店等が他と比べて高いのが目につく。

イ 新規大卒で採用し、現在30歳の労働者の標準的な決まって支給する給与額は、男子34万4,179円、女子31万3,189円である。前回の調査結果(男子43万4,771円、女子31万9,759円)と比較すると、初任給とは逆に男女とも低くなっている。産業別にみると、大卒初任給と同様に、金融・保険業と情報通信業が他と比べて男女とも支給額が高い。また、外

資比率別にみると、外国法人の支店等が男子38万8,657円、女子35万6,230円で、初任給と同様に男女とも最も高い。

ウ 過去1年間(2005年1月1日～12月31日)の賞与、期末手当等の特別給与額平均は、男子が120万円、女子が109万円である。産業別にみると、大卒初任給、30歳の標準的給与額と同様に、男女とも金融・保険業が最も高額であるが、ついで高いのは運輸業で、情報通信業は、大卒初任給、30歳の標準的給与額の傾向と異なり、他産業と比べてそれほど高い水準にはない。(第6表)

第6表 2005年新規大卒初任給額・30歳労働者標準的給与額

(円)

	新規大卒初任給		新規大卒で採用し、現在30歳の労働者の標準的給与額					
			決まって支給する給与額				賞与、特別手当等 特別給与額(万円)	
	男	女	男	女	うち超過労働給与額		男	女
					男	女		
製造業計	215,657	205,017	339,175	315,116	20,097	19,291	115	110
非製造業計	225,612	218,216	345,930	312,453	21,358	20,415	121	109
卸売・小売業	201,288	203,605	313,831	279,549	15,931	15,630	119	115
建設業	-	-	280,000	280,000	30,000	30,000	114	114
金融・保険業	305,300	262,000	401,811	394,032	42,667	85,369	206	161
運輸業	211,500	196,500	335,040	273,890	57,291	27,180	177	157
情報通信業	294,400	294,400	397,771	379,645	19,854	16,576	131	84
教育・学習支援業	210,000	210,000	350,000	350,000	-	-	140	140
サービス業	273,125	246,250	429,436	371,455	13,538	13,727	104	73
その他非製造業	222,171	204,400	360,001	340,111	29,910	25,401	107	97
外資比率別								
100%	220,454	211,603	341,256	311,061	14,263	13,745	124	110
50%超～100%未満	220,321	211,179	336,537	316,048	34,569	30,148	111	110
50%	199,675	199,675	339,956	271,384	16,526	15,097	120	109
1/3超～50%未満	210,000	240,000	336,667	283,333	15,000	15,000	93	76
外国法人の支店等	271,875	255,250	388,657	356,230	32,985	41,628	130	112
外資比率不明	195,800	190,000	301,667	253,000	27,167	18,000	105	133
平均	222,293	214,256	344,179	313,187	21,072	20,149	120	109

(2) 週所定労働時間

ア 週所定労働時間は、40時間未満の企業が62.1%と大半を占めている。40時間と答えた企業の割合は32.0%である。

これを産業別にみると、40時間未満の企業が、建設業と不動産業では100.0%、卸売・小売業で70.9%、情報通信業66.7%、製造業62.6%、運輸業50.0%となっている。前回の2003年度調査では全ての産業で40時間未満の企業が50.0%を上回っていたが、今回調査では50.0%を上回ったのは上記の6産業にとどまっている。

従業員規模別に週所定労働時間をみると、40時間未満の企業は、1,000人以上の企業では100.0%、300～499人で83.4%、100～299人で69.2%、30～99人で68.5%、10～29人で66.8%、9人以下で48.8%となっており、従業員規模が大きいほど割合が高いという明確な傾向がみられる。(第7表)

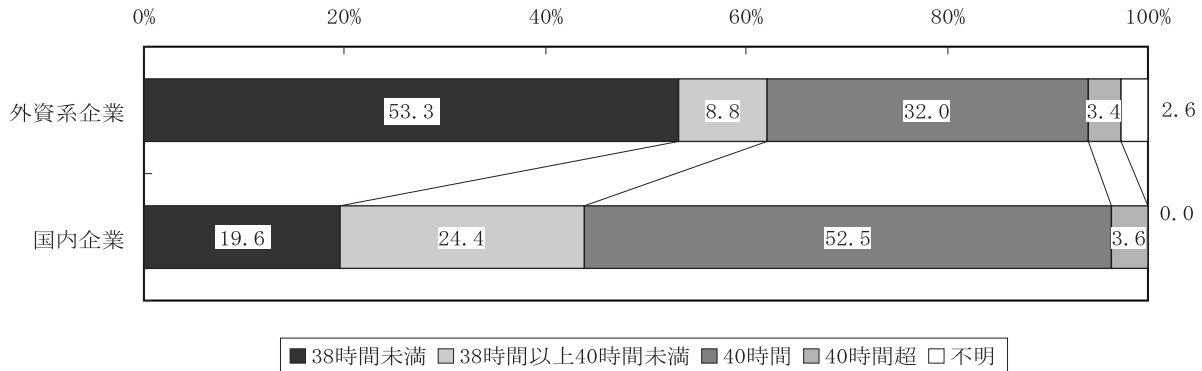
第7表 週所定労働時間階級別企業数割合

	(%)					
	38 時間未満	38 時間以上 40 時間未満	40 時間	40 時間超 42 時間未満	42 時間以上	不 明
製造業計	51.3	11.3	33.8	-	1.3	2.5
非製造業計	54.4	7.8	31.4	0.5	3.6	2.1
卸売・小売業	62.5	8.4	21.9	1.0	5.1	1.0
建設業	100.0	-	-	-	-	-
金融・保険業	33.3	-	55.6	-	-	11.1
不動産業	-	100.0	-	-	-	-
運輸業	50.0	-	50.0	-	-	-
情報通信業	50.0	16.7	33.3	-	-	-
教育・学習支援業	-	-	100.0	-	-	-
サービス業	39.1	4.3	56.5	-	-	-
その他非製造業	51.5	5.7	31.4	-	5.7	5.7
1000 人以上	33.3	66.6	-	-	-	-
500～999 人	55.5	11.1	33.3	-	-	-
300～499 人	83.4	-	16.7	-	-	-
100～299 人	50.0	19.2	30.8	-	-	-
30～99 人	53.7	14.8	24.1	-	5.7	1.9
10～29 人	59.6	7.2	28.6	-	2.4	2.4
9 人以下	46.6	2.2	42.2	1.1	3.3	4.4
平 均	53.3	8.8	32.0	0.4	3.0	2.6

イ 外資比率別に週所定労働時間が40時間未満の企業をみると、割合の高い順に外資比率50%の企業（70.0%）、外資比率100%の企業（68.3%）、3分の1超～50%未満の企業（50.0%）、外国法人の支店等（62.0%）、50%超～100%未満の企業（36.5%）となっている。

ウ 本調査の「常用労働者30人以上規模の回答企業」について、2005年就労条件総合調査（厚生労働省）における国内企業（常用労働者30人以上規模）と比較すると、本調査による外資系企業では38時間未満の企業が53.3%、38時間以上40時間以下の企業が40.8%であるのに対し、国内企業では38時間未満が19.6%、38時間以上40時間以下が76.9%となっている。両調査結果でみる限り、外資系企業が国内企業よりも相対的に労働時間は短い。前回の2003年度調査と2003年就労条件総合調査（厚生労働省）を比較した結果においても、外資系企業が国内企業よりも労働時間が短いという傾向認められていた。（第28図）

第28図 常用労働者30人以上規模の週所定労働時間階級別企業数割合



(注1) 国内企業は、厚生労働省「就労条件総合調査」(2005年)による。

(3) 休日・休暇

ア 年間休日総数は、110日以上企業が93.8%、120日以上企業が80.2%である。前回の2003年度調査では、110日以上企業が89.7%、120日以上企業が71.5%となっており、休日総数は前回調査と比べて増えている。

年間休日総数を10日刻みのレンジで見ると、120～129日とする企業が全体の70.6%を大半を占めている。全体の平均日数は121.2日である。(第8表)

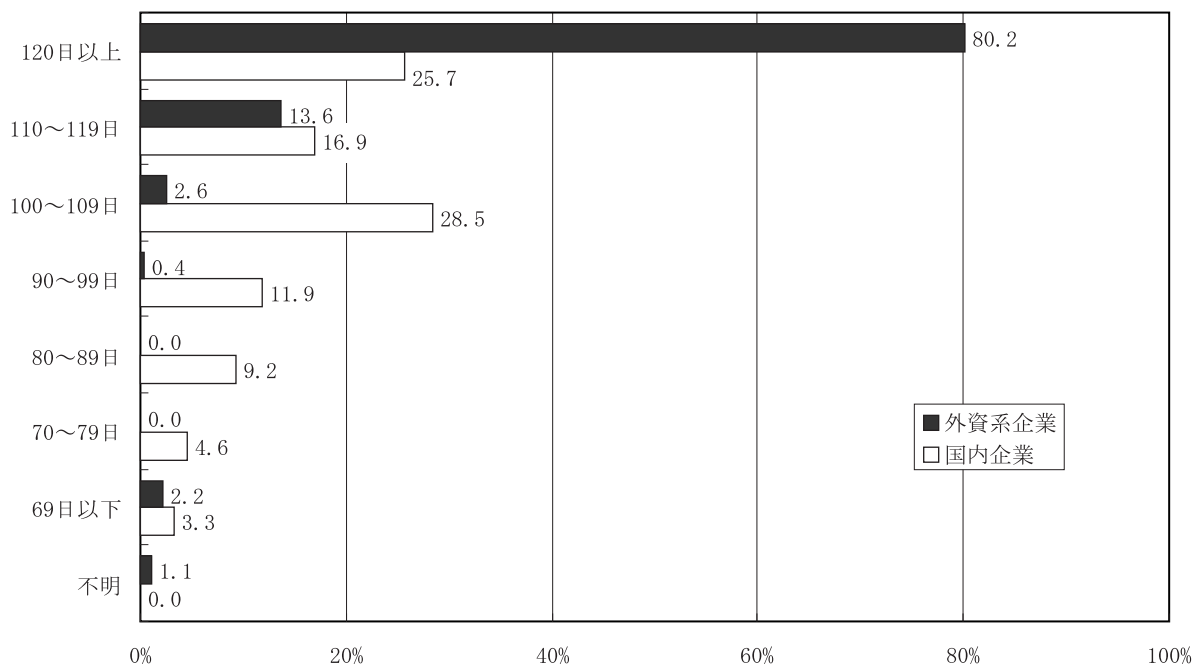
第8表 企業規模別年間休日総数

	(%)										平均 (日)
	69日 以下	70～ 79日	80～ 89日	90～ 99日	100～ 109日	110～ 119日	120～ 129日	130～ 139日	140日 以上	不明	
1000人以上	-	-	-	-	-	-	100.0	-	-	-	122.0
500～999人	-	-	-	-	-	11.1	88.9	-	-	-	121.6
300～499人	-	-	-	-	16.7	16.7	66.7	-	-	-	120.3
100～299人	-	-	-	-	-	3.8	84.6	11.5	-	-	124.3
30～99人	1.9	-	-	-	3.7	9.3	74.1	7.4	1.9	1.9	121.1
10～29人	2.4	-	-	-	3.6	15.5	69.0	4.8	4.8	-	121.5
9人以下	3.3	-	-	1.1	1.1	17.8	63.3	8.9	2.2	2.2	120.0
平均	2.2	-	-	0.4	2.6	13.6	70.6	7.0	2.6	1.1	121.2

常用労働者数30人以上の回答企業について、2005年就労条件総合調査(厚生労働省)における国内企業(常用労働者数30人以上)と比較すると、年間休日総数120日以上の企業が外資系企業では80.2%、国内企業では25.7%であり、外資系企業が大幅に国内企業を上回っている。

この傾向は、前回の2003年度調査と2003年就労条件総合調査(厚生労働省)を比較した場合も同様であり、年間休日総数が国内企業と比べて上回っている企業が多いことは、外資系企業の特徴のひとつとってよさそうである。(第29図)

第29図 年間休日総数別企業数割合(国内企業との比較)



(注1) 国内企業は、厚生労働省「就労条件総合調査」(2005年)による。

イ 年次有給休暇の平均付与日数は回答企業全体では17.6日、平均取得日数は10.2日で、平均取得率は58.8%である。

これを産業別にみると、平均付与日数は製造業17.9日、非製造業17.4日、平均取得日数は製造業10.0日、非製造業10.3日、平均取得率は製造業56.9%、非製造業59.9%であり、製造業と非製造業の間に大きな差異はみられない。

外資比率別に平均付与日数を多い順にみると、外資比率50%の企業(18.6日)、外資比率100%の企業(17.8日)、50%超～100%未満の企業(17.5日)、外国法人の支店等(16.7日)、3分の1超～50%未満の企業(14.8日)となっている。平均取得日数は、外資比率50%の企業(11.1日)、外資比率100%の企業(10.3日)、50%超～100%未満の企業(10.2日)、外国法人の支店等(10.1日)、3分の1超～50%未満の企業(8.9日)となっている。平均取得率では外国法人の支店等(61.6%)、50%超～100%未満(60.9%)、外資比率50%の企業(59.5%)、3分の1超～50%未満の企業(59.4%)、外資比率100%の企業(57.8%)の順となっている。(第9表)

常用労働者30人以上規模の企業について2005年就労条件総合調査(厚生労働省)における国内企業(常用労働者30人以上規模)と比較すると、平均付与日数は本調査による外資系企業(17.6日)が国内企業(18.0日)をわずかながら下回っている。平均取得日数(外資系10.2日、国内企業8.4日)、平均取得率(外資系58.8%、国内企業46.6%)ではともに外資系企業が国内企業を上回っている。(第10表)

第9表 外資比率別年次有給休暇の平均付与日数、平均取得日数、平均取得率

(日)			
	平均付与日数	平均取得日数	平均取得率(%)
製造業	17.9	10.0	56.6
非製造業	17.4	10.0	59.9
外資100%	17.8	10.3	57.8
50%超～100%未満	17.5	10.2	60.9
外資50%	18.6	11.1	59.5
1/3超～50%未満	14.8	8.9	59.4
外国法人の支店等	16.7	10.1	61.6
外資比率不明	16.5	8.1	54.0
平均	17.6	10.2	58.8

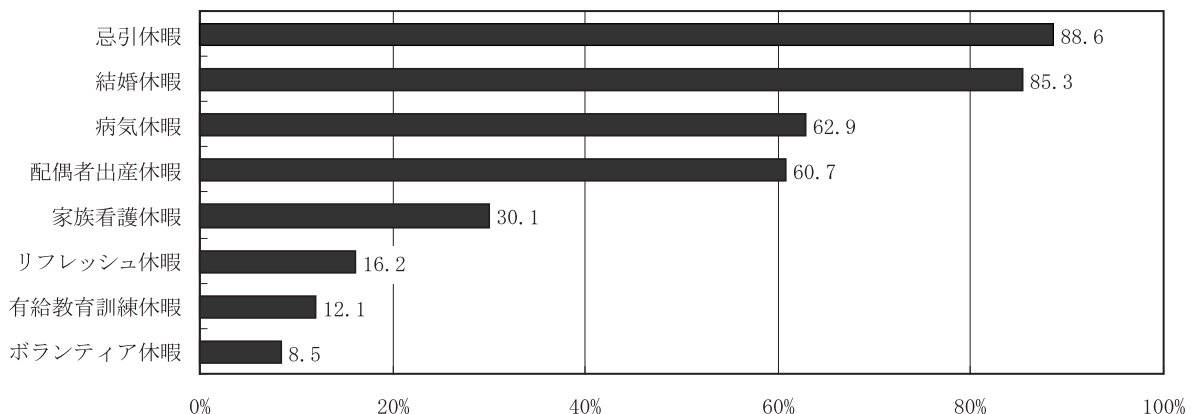
第10表 年次有給休暇の平均付与日数、平均取得日数、平均取得率(国内企業との比較)

(日)				
		平均付与日数	平均取得日数	平均取得率(%)
外資系企業	2005年度調査	17.6	10.2	58.8
	2003年度調査	18.1	10.5	58.5
国内企業	2005年調査	18.0	8.4	46.6
	2003年調査	17.5	9.1	50.5

(注) 1. 国内企業は厚生労働省年「就労条件総合調査」(2003年、2005年)による。
 2. 外資系企業、国内企業ともに常用労働者30人以上規模。

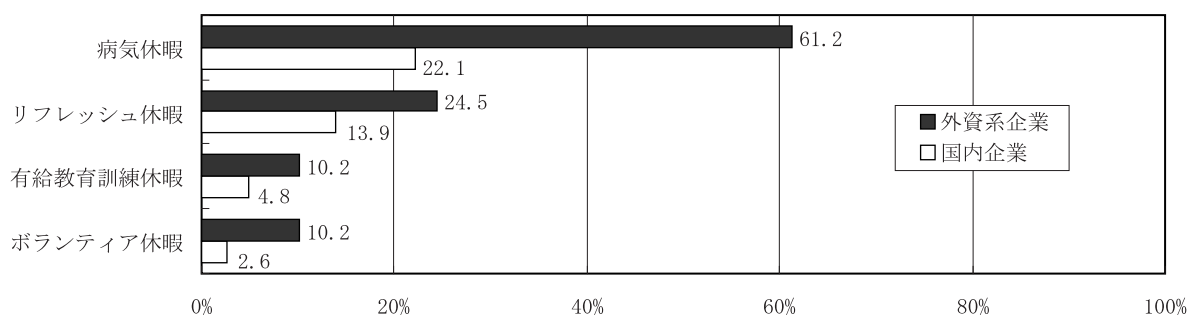
ウ 特別休暇制度の導入状況を休暇の種類別にみると、多い順に、①忌引休暇(88.6%)、②結婚休暇(85.3%)、③病気休暇(62.9%)、④配偶者出産休暇(60.7%)、⑤家族看護休暇(30.1%)、⑥リフレッシュ休暇(16.2%)、⑦有給教育訓練休暇(12.1%)、⑧ボランティア休暇(8.5%)となっている。これを前回の2003年度調査と比較すると、ほとんどの制度の導入状況に大きな変化はないが、「家族看護休暇」の導入のみが大幅に増えている(2003年度調査17.3%→今回調査30.1%)。これは2004年に「育児・介護休業法」が改正され事業主の努力義務であった「子の看護休暇」が義務化されたことを反映していると考えられる。(第30図)

第30図 特別休暇の種類別企業数割合



特別休暇制度のうち、「病気休暇」、「リフレッシュ休暇」、「有給教育訓練休暇」、「ボランティア休暇」について、常用労働者30人以上規模の国内企業を対象とした2005年就労条件総合調査（厚生労働省）と比較すると、「病気休暇」（外資系61.2%、国内22.1%）、「リフレッシュ休暇」（外資系24.5%、国内13.9%）「有給教育訓練休暇」（外資系10.2%、国内4.8%）、「ボランティア休暇」（外資系10.2%、国内2.6%）となっており、国内企業に比べて外資系企業がいずれの特別休暇制度においても普及が進んでいる。（第31図）

第31図 特別休暇の種類別企業割合（国内企業との比較）



（注1）国内企業は、厚生労働省「就労条件総合調査」（2005年）による。

（注2）常用労働者30人以上規模。

6 まとめ

ここでは以上に述べてきた本調査結果から得られた外資系企業の人事労務管理、労使関係の特徴点を取りまとめる。

(1) 企業、労働者の概況

本調査の回答企業の産業別分布は、製造業が約30%、非製造業が約70%で、企業規模は、常用労働者100人未満の企業が全体の8割以上を占め、100～999人規模が15.1%、1000人以上が1.1%である。外資比率は、100%の企業が全体の61.3%を占め、外国法人の支店等の10.7%をあわせると7割以上が外国資本のみで設立された企業である。外資元国籍を地域別にみると、ヨーロッパが51.4%、北米が35.7%、アジアが9.9%である。

回答企業の常用労働者数は2万6,714人で、臨時・アルバイト等の1,660人を合計すると2万8,374人で、産業別の常用労働者数は、製造業が1万737人（全体の40.2%）、非製造業が1万5,977人（同59.8%）である。

常用労働者に占める外国人の割合は1社平均4.7%で、金融・保険業（1社平均21.2%）における割合がとくに高い。常用労働者の中に外国人がいない企業も全体の63.2%ある。外資元国籍別には、アメリカ系企業は1社平均3.3%、ヨーロッパ系企業は1社平均3.5%であるが、アジア系企業では1社平均14.1%と、欧米系企業と比較して4倍以上の高い割合を占め、日本における外資系企業の特徴の1つとなっている。

管理職のうち外国人の占める割合は1社平均4.9%で、外資比率の高い企業ほど管理職に占める外国人の割合が高い傾向がみられる。アジア系企業は欧米系企業と比較して、企業内における外国人従業員、管理職が2～3倍多い。社長が外国人である企業は全体の35.7%を占めているが、管理職に占める外国人の割合と同様、アジア系（66.7%）は、アメリカ系（27.2%）、ヨーロッパ系（33.6%）と比べて2倍の高い割合を占めている。

最近1年間に回答企業は1社平均11.0人の労働者を採用し、1社平均8.9人が離職している。採用された労働者の大半（70.5%）が中途採用者で、離職者の21.3%は会社都合による離職である。

(2) 労使関係

労働組合のある企業の割合は8.5%で、製造業の13.8%に対し非製造業では6.3%と製造業のほぼ半分の企業にしか労組がない。1000人以上規模では労組のある企業の割合が66.7%と半数を上回り、100人以下規模では労組のある企業の割合は大きく低下し、9人以下規模ではわずか1.1%に過ぎない。労組がない企業においても、全体の12.1%の企業に「従業員組織」があり、労組のある企業とあわせて20.6%の企業に従業員のための何らかの組織がある。労組のある企業の56.5%で、当該労組が上部団体に加盟している。内訳は、連合が34.8%、全労連が4.3%、その他が17.4%である。

労組のある企業の82.6%が労働協約を締結している。厚生労働省調査による国内企業との比較では、外資系企業の労働協約締結率は多少低い。労組のある企業は最近2年間に78.3%が団体交渉を行っている。

最近2年間に労働者側から要求のあった企業の割合は27.2%で、要求事項で比較的多いものは「賃金」（34.8%）、「労働時間・休日・休暇」（23.4%）など労働条件に関する事項である。最近2年間に争議行為を伴った労働争議が発生した企業はわずか1.1%で、この調査結果でみる限り、外資系企業の労使関係は極めて安定しているといえる。

労使協議機関のある企業は18.4%で、製造業の27.5%に対し、非製造業は約半分の14.7%と設置率は低い。厚生労働省調査による国内企業と比較すると外資系企業の労使協議機関設置比率は約半分に過ぎない。従業員規模別に労使協議機関のある企業の割合をみると、規模が大きくなるほど労使協議機関のある企業の割合が高くなる。労使協議機関がある企業における最近1年間の労使協議開催回数は1社平均6.9回で、前回調査と比べて幾分開催回数は多くなっている。労使協議機関に付議される事項では「労働時間・休日・休暇」（56.0%）、「職場の安全衛生」（48.0%）、「賃金・一時金」（46.0%）、「福利厚生」（42.0%）、「経営の基本方針」（32.0%）などが高い割合を占めている。

最近2年間の雇用調整の実施項目は、「休日の振替・増加」（17.6%）、「配置転換」（16.2%）、「残業規制」（15.1%）、「希望退職の募集等」（10.3%）の4項目が10%を超えている。前回調査と比較すると、この4項目の実施割合が高い傾向に変化はないが、実施割合は

低下しており、景気回復で雇用情勢が好転したことを反映していると考えられる。また、厚生労働省調査による国内企業と比較してみると、外資系企業は雇用調整に当たって、国内企業とほぼ同様の方法を用いていると推定できる。

(3) 経営、人事・労務管理

新規学卒者の採用経路は、「学校を通じて」(51.5%)と「縁故紹介」(33.3%)が多い。前回調査では「学校を通じて」について多いのは「就職情報専門誌」であったが、今回調査では「就職情報専門誌」の割合が大きく落ち込み、代わって「人材派遣会社等を通じて」の割合が大幅に増えている。中途採用者については、「人材会社等を通じて」の割合が最も高く50%を超えている。今後の労働者の採用方針は、「中途採用主体」が70.6%、「新卒と中途併用」が11.0%、「新卒定期採用主体」が1.8%である。前回調査と比較すると、「中途採用主体」が一段と強まっている。「中途採用主体」の理由には「即戦力を採用」(89.6%)が高い割合であげられている。この結果から、外資系企業の大半は、即戦力となる労働者を中途採用で確保する方針を持っていると特徴づけられる。

採用・人事の基本的考え方は「終身雇用慣行にこだわらない」が54.4%で、「終身雇用慣行を重視する」企業は14.0%にとどまる。採用・人事において重視する点は、「当該職務遂行能力を重くみる」が3分の1を超え、「全人格的なものを重くみる」企業はわずか4.4%に過ぎない。組織管理については、「個人の職務分担を明確にする」が60.7%で、「個人の職務分担を明確にしない」とする割合は16.9%と低い。賃金については、「能力をかなり考慮する」が56.3%と過半数を占め、「生活面をかなり重視する」は2.6%にとどまる。人事考課・賞罰は「明確かつ積極的に行う」とする企業が51.5%を占める。人事・労務管理の基本は「能力主義」とする企業が58.5%で、「年功序列主義」は2.2%とごく少数である。以上の結果を、前回調査、厚生労働省調査による国内企業と比較したところ、いずれの項目においても、大筋において同じような傾向が認められた。

経営、人事に関する最終決定権限の所在が「日本側にあるか、外国の出資企業（外資）にあるか」をみると、経営・人事管理全般渡って日本側にイニシアティブがある外資系企業が半数を大きく超えている。とくに、「就業規則の制定等」や「賃金体系の変更」などの人事労務管理関連事項については、日本側にイニシアティブがある企業が大半を占めている。アメリカ系、ヨーロッパ系、アジア系の外資国籍別に経営、人事に関する最終決定権限をみると、人事労務管理関連事項については日本側が主導権を委ねられ、経営の根幹に関わる重要事項は外資側に主導権があるという全体的な傾向は変わらないが、ヨーロッパ系企業は人事労務管理関連事項にとどまらず、経営の根幹に関わる重要事項についても日本側の主導に委ねる割合が、アメリカ系やアジア系と比較して高い。

外資系企業が何を経営・人事管理上の問題点と考えているかをみると、「人材の確保が困難」(47.4%)が高い割合を占めている。ついで高い割合を占めたのが「人材の育成が困難」

(31.6%)である。この調査結果をみる限り、外資系企業の経営・人事管理上の最重点課題は、人材の確保、育成にあるといえる。また、「労使関係が不安定である」と答えた企業の割合が1.8%と極めて低く、外資系企業の労使関係が安定していることがこの点でも裏付けられている。

(4) 労働条件

2005年4月の新規大卒者（事務系）の初任給額（支給実績）の平均は、男子22万2,293円、女子21万4,256円で、前回調査との比較では男女ともわずかだが上昇している。新規大卒で採用し、現在30歳の労働者の標準的な決まって支給する給与額は、男子34万4,179円、女子31万3,189円で、前回調査との比較では、初任給とは逆に男女とも低くなっている。産業別には、大卒初任給、30歳標準給与額ともに、金融・保険業と情報通信業で支給額が高い。

週所定労働時間は、40時間未満の企業が62.1%と大半を占め、40時間と答えた企業の割合は32.0%で、従業員規模が大きいほど40時間未満の企業の割合が高いという明確な傾向がみられた。厚生労働省調査との比較では、本調査による外資系企業が国内企業よりも相対的に労働時間は短い。

年間休日総数は、110日以上企業が93.8%、120日以上企業が80.2%で、前回調査と比べて増えている。厚生労働省調査による国内企業と比較すると、年間休日総数は外資系企業が大幅に国内企業を上回っている。年次有給休暇の平均付与日数は17.6日、平均取得日数は10.2日で、平均取得率は58.8%である。厚生労働省調査における国内企業と比較すると、平均取得日数、平均取得率はともに外資系企業が国内企業を上回っている。

参考 外資系企業と日本企業の比較

外資系企業のみを対象とした本調査と外資系企業を含めた国内の企業一般を対象とする調査との比較を参考までに掲載する。左の「外資系企業」は本調査のデータであり、右の「国内企業」は、厚生労働省の調査によるものである。各調査は、調査方法、調査対象のとり方、調査実施時点など異なる点が多いため、一般に数値のみを比べて比較することは正確でない場合も多いことに留意の上、参考にされたい。

企業規模は、できる限り同じになるように、本調査の再集計を行って比較している。

〔外資系企業〕

1 労働者の採用・離職状況

○「本調査」

(全調査企業)

採用者数	2,970人
中途採用者数	2,621人
中途採用率	70.5%
離職者数	2,415人

〔国内企業〕

○「雇用動向調査」平成16年

(常用労働者5人以上の事業所)

採用者数	6,734,500人
中途採用者数	4,340,000人
中途採用率	64.4%
離職者数	3,839,500人

2 労使関係

(1) 労働組合の組織率

○「本調査」

31.2%

○「労働組合基礎調査」平成17年

18.7%

(この高率は、労組のある企業に占める1000人以上規模企業の割合が大きいことによる)

(2) 労働協約の有無

○「本調査」

(全調査企業)

あり	82.6%
なし	17.4%

○「労働協約等実態調査」平成13年

(組合員30人以上の労働組合)

あり	91.5%
なし	8.5%

(3) 団体交渉の有無

○「本調査」

(全調査企業)

あり	78.3%
なし	21.7%

○「団体交渉と労働争議に関する実態調査」平成14年

(組合員30人以上の労働組合)

あり	64.6%
なし	35.4%

(4) 労使協議機関、労使コミュニケーション

① 労使協議機関の有無

○「本調査」

(常用労働者30人以上)

あり	35.7%
なし	64.3%

○「労使コミュニケーション調査」平成16年

(組合員30人以上の労働組合)

あり	37.3%
なし	62.7%

② 付議事項

○「本調査」

(常用労働者30人以上)

経営の基本方針	25.7%
会社組織機構の新設改廃	17.1%
採用、配置基準	5.7%
配置転換・出向	2.9%
一時帰休・人員整理・解雇	11.4%
勤務態様の変更	20.0%
職場の安全・衛生	54.3%
文化体育活動	14.3%

○「労使コミュニケーション調査」平成16年

(組合員30人以上の労働組合)

経営の基本方針	71.1%
会社組織機構の新設改廃	66.0%
採用、配置基準	59.8%
配置転換・出向	69.5%
一時帰休・人員整理・解雇	72.7%
勤務態様の変更	88.3%
職場の安全・衛生	88.2%
文化体育レジャー活動	69.9%

③ 労使コミュニケーションのための制度

○「本調査」

(常用労働者30人以上)

職場懇談会	45.9%
従業員組織	21.4%
小集団活動	17.3%
苦情処理制度	19.4%
従業員意識調査	36.7%
社内報	28.6%
提案制度	41.8%

○「労使コミュニケーション調査」平成11年

(組合員30人以上の労働組合)

職場懇談会	49.8%
従業員組織	36.0%
小集団活動	30.9%
苦情処理機関	23.2%
従業員意識調査	21.1%
社内報	44.4%

3 経営、人事、労務管理

(1) 採用

採用経路

○「本調査」

(全調査企業)

新規学校卒業者

学 校	51.1%
就職専門情報誌	6.1%
公共職業安定所	0.0%
縁故紹介	33.3%
人材会社	9.1%

○「雇用動向調査」平成16年

(常用労働者5人以上)

新規学校卒業者

学 校	40.4%
広 告	25.6%
公共職業安定所	15.9%
縁故紹介	8.4%

(2) 人事・労務管理

①人事管理諸制度の実施状況 (M. A.)

○「本調査」

(常用労働者30人以上)

複線型人事管理制度	9.2%
自己申告制度	44.9%
社内人材公募制	30.6%
役職定年制、役職任期制	6.1%
専門職制度	13.3%
ジョブ・ローテーション	14.3%
昇進・昇格試験制度	12.2%
出向制度	17.3%
職能資格制度	20.4%
選択定年制	8.2%

○「雇用管理調査」平成14年

(常用労働者30人以上の企業)

複線型人事管理制度	11.8%
自己申告制度	16.2%
社内人材公募制	3.4%
役職任期制	5.3%
専門職制度	19.9%
限定勤務地制度	11.6%
転勤一時免除制度	3.0%

②今後の人事労務管理の考え方

○「本調査」

(常用労働者30人以上)

採用・人事 (基本的考え方)

終身雇用慣行を重視する	14.3%
終身雇用慣行にこだわらない	55.1%
どちらともいえない	29.6%
不 明	1.0%

○「雇用管理調査」平成14年

(常用労働者30人以上)

採用・人事 (基本的考え方)

終身雇用慣行を重視する	8.5%
終身雇用慣行にこだわらない	48.6%
どちらともいえない	39.9%
不 明	3.0%

人事・労務管理の基本

年功序列主義	0.7%
能力主義	67.2%

人事・労務管理の基本

年功序列主義	0.8%
能力主義	55.9%

両者の折衷	26.1%	両者の折衷	28.3%
その他	5.2%	どちらともいえない	12.5%
不明	0.7%	不明	2.6%

4 労働条件等

(1) 給与額

○「本調査」

新規大卒者の初任給額(事務系)

男	222.3千円
女	214.3千円

○「賃金構造基本統計調査」平成17年

新規大卒者の初任給額(事務系)

男	196.3千円
女	187.4千円

(2) 週所定労働時間

○「本調査」

(常用労働者30人以上)

～35:59	21.4%
36:00～36:59	3.1%
37:00～37:59	29.6%
38:00～38:59	12.2%
39:00～39:59	4.1%
40:00	25.1%
40:01～42:00	0.0%
42:01～44:00	1.0%
44:01～	3.1%
不明	1.0%

○「就労条件総合調査」平成17年

(常用労働者30人以上の民営企業)

～35:59	7.2%
36:00～36:59	6.5%
37:00～37:59	15.4%
38:00～38:59	17.6%
39:00～39:59	11.6%
40:00	40.3%
40:01～42:00	0.6%
42:01～44:00	0.4%
44:01～	0.5%

(3) 休日、休暇

○「本調査」

(常用労働者30人以上)

年間休日総数

～69日	1.0%
70～79日	0.0%
80～89日	0.0%
90～99日	0.0%
100～109日	3.1%
110～119日	8.2%
120日～	86.7%

○「就労条件総合調査」平成17年

(常用労働者30人以上の民営企業)

年間休日総数

～69日	3.3%
70～79日	4.6%
80～89日	9.2%
90～99日	11.9%
100～109日	28.5%
110～119日	16.9%
120日～	25.7%

1 企業平均年間休日総数

122.0日

1 企業平均年間休日総数

105.3日