

少子高齢化社会における労働力の 確保

外国人受け入れのために

龍谷大学 木下研究会 労働

入野遼

石田喜大

小幡大地

廣田光

高田雄太

辛香蘭

坂口将昭

2009 年 12 月

要約

第1章 外国人労働者は必要か

日本は近年、人口の少子高齢化が顕著に進行してきたが、2005年を境に少子高齢・人口減少社会に突入した。未婚化・晩婚化の進展、夫婦間の子供数の減少などの影響により少子化が進んでいる。たとえ雇用対策を行ったとしても日本の労働者不足は補えないため、外国人を雇う方法しかない。経済規模の維持、更なる発展のために将来的に起こるといわれている労働人口の不足という問題を解決する方法を求めていくものとする。労働人口解消のための方法として、世界人口増加によって増えていくといわれている外国人労働者を活用していくという方向で考えていく。

第2章 外国人受け入れ現状

厚生労働省の推計によれば、2006年の外国人労働者は合法的就労者数が約75.5万人でその多くが不法就労であり、在留期間の期限を超えて在留し就労する不法残留者数約17万人を加えると約92.5万人である。

10年前の1996年は、合法的就労者数が約37万人、不法残留者数約28万人を合わせて外国人労働者数は約65万人だったと推計されている。10年間で約1.4倍に増えている。だが、外国人を受け入れる制度の問題もかなりある。具体的には、政府は専門的・技術的分野の高度人材について、我が国での就業を積極的に促進しているが現状では横ばいないしは、減少傾向にあり、単純労働者が増加している。

また、外国人留学生の卒業後の進路についても重要な問題となっている。実際に外国人留学生の3分の1は日本国内で就職している。

第3章 外国人受け入れのメリット・デメリット

外国人労働者を受け入れることによって日本にはメリットとデメリットが存在する。メリットは労働力の低下を抑制できることである。工場などの単純作業で日本語での会話ができなくても仕事ができるのなら外国人は安い賃金で働いてくれるので企業もどんどん外国人を雇用し、日本の労働力は増加するだろう。だが、そのことによるデメリットもかなりあると言える。外国人による犯罪は今も絶えない。外国人労働者を多く抱える地域では治安の悪化が予想される。このようなデメリットが考えられるために日本では外国人労働者の受け入れに対して慎重になっていると考えられている。確かに外国人労働者を受け入れることによって犯罪が増え、治安の悪化などが心配されるが、その対策として警察官のパトロールの回数を増加させるなどの対策を打ち出すべきである。現在日本では労働力が低下していつているのでこれらのデメリットに対して何らかの合理的な対策を打ち出して解決していかなければならないだろう。

第4章 政策提言

私たちの考えた政策は留学制度の変更である。それは、デメリットの多くが外国人と日本人の言語の壁により引き起こされているものだと考えたからであり、具体的には海外の日本機関において日本語試験を行い、合格した者だけを受け入れるというものだ。この留学制度の変更によって、言語の壁を取り払い、外国人の受け入れを円滑に進められるようになると考える。ただ、様々なデメリットの中で、製造業等の将来的な雇用機会の縮小に関しては、低賃金・長時間労働を厭わない単純労働者が主な要因と思われ、計量的に分析を行った結果、これが雇用機会の縮小に繋がるとはいえないという結論に至った。

目次 (論文構成に応じて自由に章立てをしてください)

はじめに

第1章 外国人労働者は必要か？

第1節 (1. 1) 少子化の現状

第2節 (1. 2) 経済規模で見る将来の労働力不足

第3節 (1. 3) 問題意識

第2章 外国人受け入れ現状

第1節 (1. 1) 外国人受け入れ制度の現状

第2節 (1. 2) 外国人受け入れ制度の問題点

第3節 (1. 3) 諸外国の受け入れ制度

第4節 (1. 4) 人口比率

第3章 外国人受け入れの考え方

第1節 (1. 1) 外国人受け入れメリット・デメリット

第2節 (1. 2) 外国人受け入れアンケート

第3節 (1. 3) 自民党の考え方

第4節 (1. 4) 民主党の考え方

第4章 政策提言

第1節 (1. 1) 政策提言

第2節 (1. 2) 留学生の卒業後

第3節 (1. 3) 海外の日本語機関

第4節（1. 4）政府による雇用の促進

先行論文・参考文献・データ出典

はじめに

日本では少子高齢化が進行しており、2005年を境に人口減少に転じた。現在日本の労働力が低いと言われている。日本人はアメリカや中国に比べると格段に人口が違うので仕方がない。そこで外国人労働者に頼るしかなくなる。では日本で外国人労働者はどのくらいの割合なのか、また今後外国人労働者は増加するのか。このようなことに興味を持ったので今回発表した。まず私たちは本当に外国人労働者が必要になるか？資料を探し分析しました。その結果、たとえ女性や高齢者の社会進出をしたとしても今の経済規模を維持するには足りないという結論に達しました。私たちはこの結果をもとに外国人受け入れについて様々な角度から調べました。特に受け入れに関するデメリットを重視し、問題の解消とまでは行かなくても発生の低下になれば以下のことを政策提言にしました。留学制度の変更と政府による雇用の促進です。留学制度の変更により言語の壁によるコミュニケーション不足を解消し犯罪の増加・社会構造の二層化という問題を減らすことができ、政府による雇用の促進により、劣悪な雇用環境の温存を減らすことができると考えました。

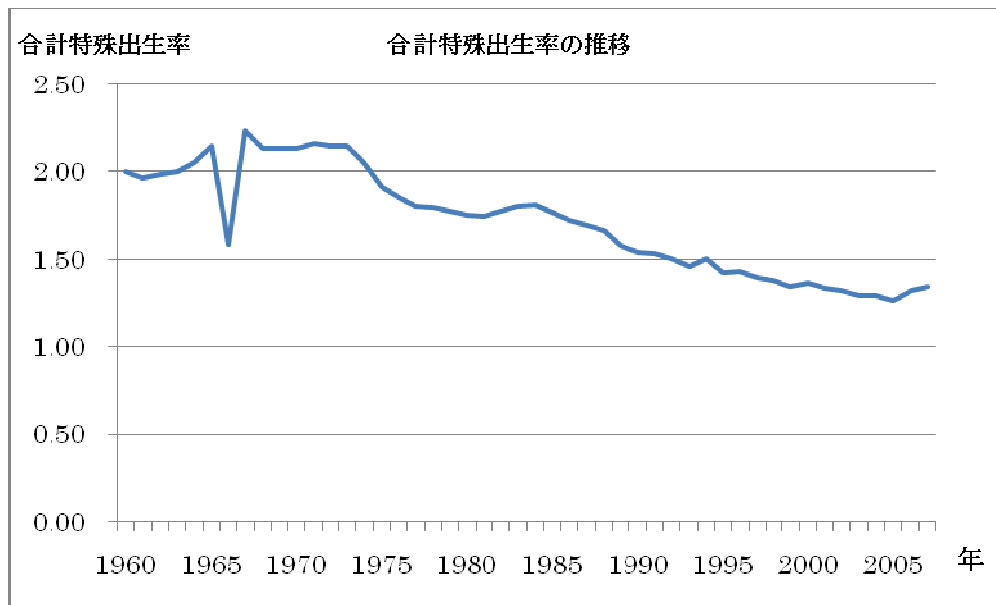
日本は諸外国と比べて、外国人労働者の受け入れの経験が少ない。受け入れは日本の経済・社会に大きな影響を及ぼすだろう。少子高齢化社会に向けて外国人労働者の受け入れを考える場合には、目指すべき経済・社会のあり方を含めた議論が必要になる。本稿がその一端を整理したような多角的な観点からの議論を通じて、国民的な合意が形成されていくことに少しでも助けになればと望む。

第1章 外国人労働者は必要か？

第1節 少子化の現状

日本は近年、人口の少子高齢化が顕著に進行してきたが、2005年を境に少子高齢・人口減少社会に突入した。未婚化・晩婚化の進展、夫婦間の子供数の減少などの影響により少子化が進んでいる。下のグラフは、女性が生涯に産む平均子供数を示す値である合計特殊出生率の推移を表したものである。

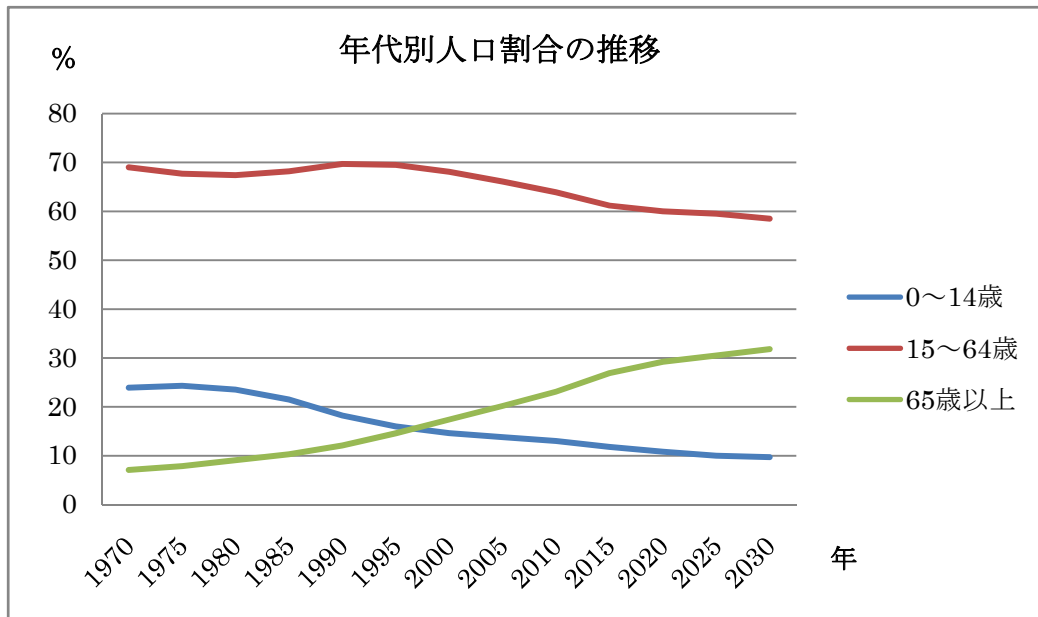
図 1 合計特殊出生率の推移



1970年代前半の第二次ベビーブームが終わってから緩やかに低下し続け、2005年には合計特殊出生率は1.26を記録した。これは過去最低の数字であり、日本中で急激な少子化が進展していることがわかる。かつて1.57ショックというものがあった。1989年の合計特殊出生率が、それまで最低であった「ひのえうま」の年の1966年の1.58を下回り、このままでは日本の人口が急減するという議論が巻き起こったのだが、そのことを考えても今回の1.26という数字が非常に深刻なものであることが分かる。日本の場合、人口を定常状態に維持するためには、合計特殊出生率が2.07必要となるため、このままでは中長期的に日本の人口は加速度的に減少していく負の連鎖に陥ってしまう。政府も、雇用環境の整備、多様な保育サービスなどを盛り込んだ「エンゼルプラン」をはじめとした様々な少子化対策を行ってきたが、目に見える大きな支援があったわけではなく、出生率の低下を止めるには至らなかった。同時に高齢化も進んでいる。要因としては少子化の他に、平均寿命の伸び、戦後

ベビーブーム世代の存在、消極的な外国人受け入れ政策などがある。また、日本の高齢化の特徴として、急速な高齢化の進行がある。他の先進諸国と比べても高齢化の進行の速度は日本が一番急である。総人口に占める 65 歳以上人口が 7% を超えた社会を高齢化社会、14% を超えた社会を高齢社会と言うが、日本が高齢化社会になってから高齢社会になるまでかかったのが 24 年程度であるのに対して、西欧諸国ではその 3 倍から 4 倍かかっている。他の先進諸国はある程度時間をかけて高齢化への対応が可能であったのに対して、日本はそれ以上に早い高齢化への対応が迫られるのである。少子高齢社会となり、以前と比べて人口構造が大きく変わってきている。下のグラフは年代別人口の推移を表したものである。

図 2 年代別人口割合の推移



1970 年時点では 65 歳以上人口は 7% を占めるに過ぎず、他方 0~14 歳人口は 24% も占めていたが、2005 年時点では 65 歳以上人口の割合は倍増以上の 20% を占め世界最高の値となっており、0~14 歳人口の割合は 14% に激減している。さらに 2030 年には一段と高齢化が進行し、65 歳以上人口の割合は 32% まで高まり、0~14 歳人口は 10% にまで減少すると言われている。こうしてみても、日本の少子高齢化が進んでいるということがよく分かる。少子高齢化・人口減少は様々な問題を引き起こすとされるが、その中の一つに労働問題がある。労働力の急速な減少により日本経済は縮小していくと言われている。この労働力不足の問題に対しては、たとえば外国人労働力の導入が挙げられているが、日本の社会に総合的な受け入れ態勢が整ってなければいけないなど様々な問題があるため、まだまだ議論が必要である。

第2節 経済規模で見る将来の労働力不足

少子高齢化社会の到来による人口の低下は確実にしたが、果たして本当に外国人労働者は必要になるのだろうか？日本には女性や高齢者の社会進出があまり進んでおらず、労働市場への参加が進んだ場合、外国人労働者は必要ないのか、実際に少子高齢化によって将来どれだけ労働力不足に陥るのか、それを示したのが下のグラフで、2004 年を基準とし、若

年層、女性、高齢者などの労働市場への参加が進まないケースと進むケースの 2 つに分かれている。

図 3 労働市場への参加が進まないケース

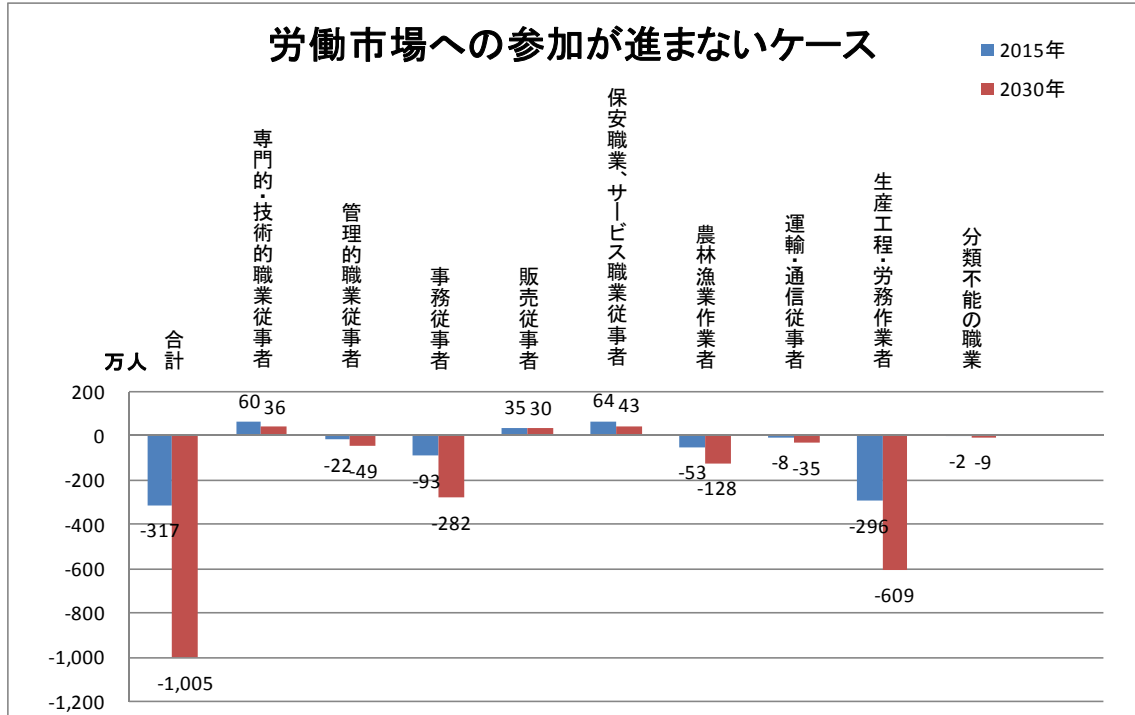
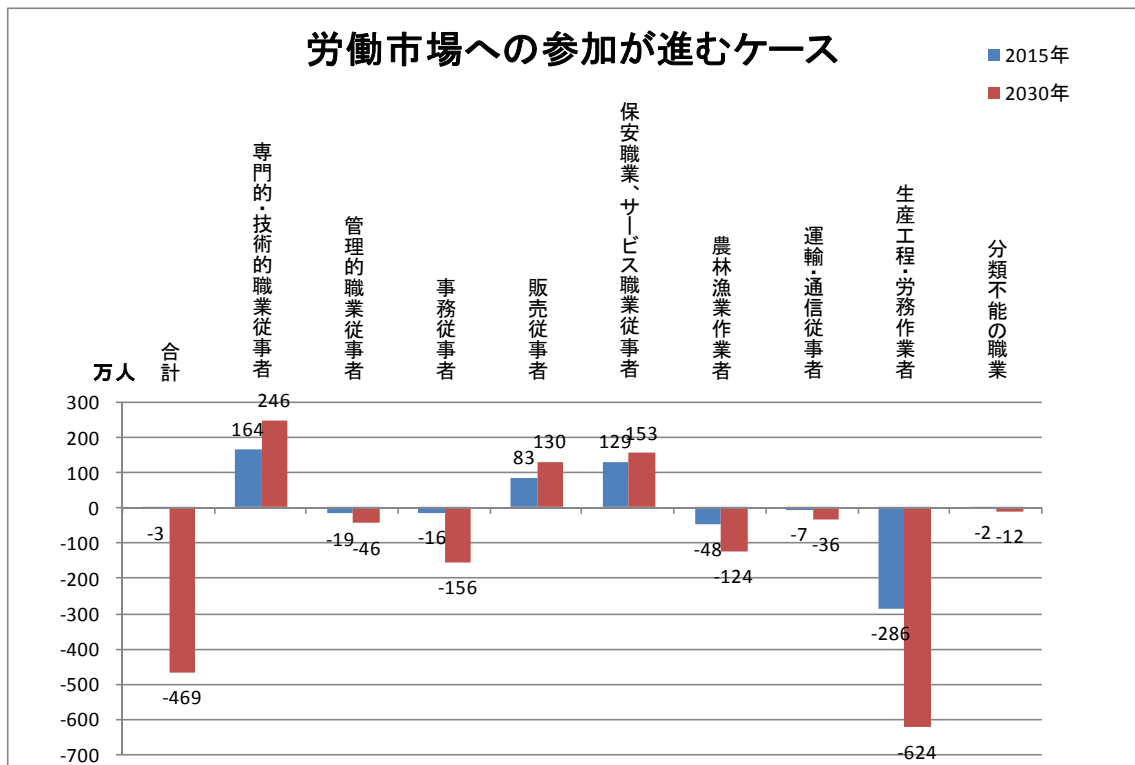


図 4 労働市場への参加が進むケース



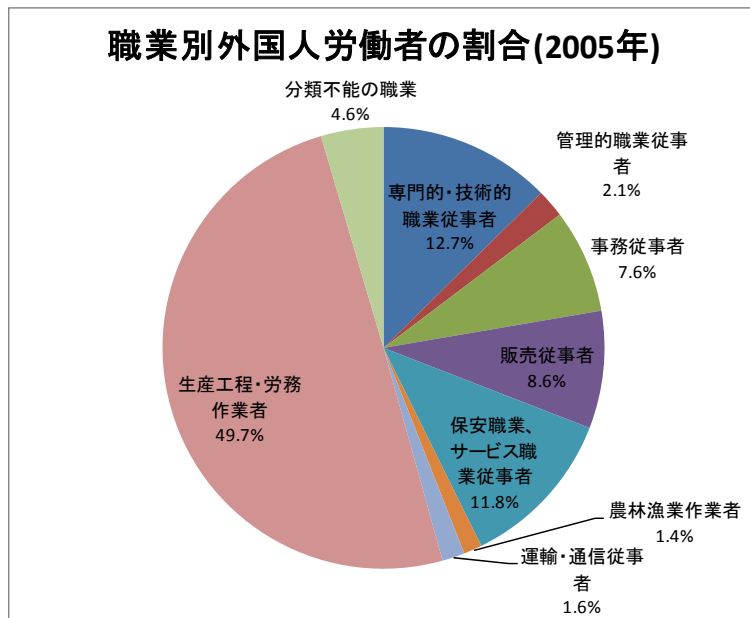
参照：労働政策研究・研修機構「2005年度 労働力需給の推計」

2つのグラフを見比べると、労働市場への参加が進んだ場合、不足する労働者の合計人数は大きく低下するが、生産工程・労務作業者は逆に増えるなど、不足している職業はあまり変わっておらず、どちらかという、労働市場への参加が進まないケースでも増加していた職業がさらに増加したという結果になっている。つまり、今後労働力が不足する職業は、生産工程・労務作業、事務従業者、農林漁業作業、管理的職業従事者、運輸・通信従事者などだといえる。次は経済規模についてみていく。

労働市場への参加が進まないケースでは人口1人当たりの経済成長率が1%と仮定されている。つまりこの場合、推計人口と2004年の実質GDPを元に考えると日本の2004年～2030年までの経済成長率の平均は0.6%となる。このケースの場合でも経済規模の縮小は起こらない。だが、1980年～2008年までの経済成長率の平均は2.3%であり、この値と比べると、かなり劣っている。バブル期を入れず、91年からの平均でも0.9%であり、これよりさらに低いことになる。では、労働市場への参加が進むケースではどうなのか。

労働市場への参加が進むケースでは人口1人当たりの経済成長率は2%と仮定されている。この場合、前と同様に考えると、2004年～2030年までの経済成長率の平均は1.6%となり、これでも1980年～2008年までの成長は見込めない。その上このケースは、若年層、女性、高齢者に対する政策がすべてうまくいった場合である。もし、今までにより近い経済成長を求めるのならば、外国人労働者の受け入れも考えなければ厳しいだろう。ちなみに、2004年～2030年までの経済成長率が1980年～2008年までの平均である経済成長率2.3%のとき、人口1人当たりの経済成長率は2.7%と、1980年～2008年までの人口1人当たり経済成長率の平均2%と比べてもかなり高い値になる。同等の2%にまで引き下げるには全人口が約1億3853万人にまで増加しなければならず、今までと同等以上の成長はバブル期のような好景気が起こったとしてもさすがに難しいだろう。以上により外国人労働者の受け入れは必要だと考えられる。

図 5 職業別外国人労働者の割合



参照：総務省統計局 平成17年国勢調査

このグラフを見ると、外国人労働者は生産工程・労務作業者に集中している。今後不足するであろうこの職業に集中しているのは悪いことではないかもしれない。ただ、日本では、専門的、技術的分野の外国人労働者の受入を推進しているが、この分野で働く人の多くは単

純労働者である。企業側からすれば、人件費が安く済むなどのメリットがあり、外国人側からしても、日本語での特別なコミュニケーションを必要としないなどのメリットがある。これらの理由から外国人労働者が生産工程・労務作業者に集中しているとされる。しかし、低賃金・長時間労働という、こうした職場を日本の若年労働者が一層敬遠するばかりでなく、将来的にこうした分野における日本人の雇用機会を縮小させることが懸念され、簡単に受け入れを増やしていいものではない。

現在の外国人労働者数は報告されているだけで、486,398 人であり、労働市場への参加が進むケースの 2030 年での労働力不足の総数 469 万人に達するには、1 年に 11.3% 増加し続ける必要がある。2003 年～2008 年の増加率は 12.2% であり、このペースでいけば達成しそうにも思われるが、増加数で見た場合、平均 43,069 人で同じような値のまま推移しているようにも思われる。このまま増加数にあまり変化がない場合、労働力不足を補えるほどの数にはならない。もし、労働力不足の対策として外国人労働者の受け入れを考えるのなら、デメリットも踏まえた上で、受け入れのための更なる政策が必要だろう。

第 3 節 問題意識

少子高齢化による影響として労働問題がある。上にある少子化の現状と経済規模で見る将来の労働力不足を見れば今の経済規模を維持するための労働力は日本国内だけでは、2030 年には 1005 万人もの人数を不足し、女性や高齢者等が労働市場への参加が進んだ場合でも 2030 年には 469 万人労働人口が不足する。人口規模に合わせて経済規模を縮小していくのではなく、今の経済規模を維持していこうとすれば今の制度のままでは労働人口が不足していく。今の経済規模を維持し、更なる発展をしていくには規模の縮小という方法は取れない。本論文では経済規模の縮小による労働人口の不足の解消という方法ではなく、経済規模の維持、更なる発展のために将来的に起こるといわれている労働人口の不足という問題を解決する方法を求めていくものとする。労働人口解消のための方法として、世界人口増加によって増えていくといわれている外国人労働者を活用していくという方向で考えていく。

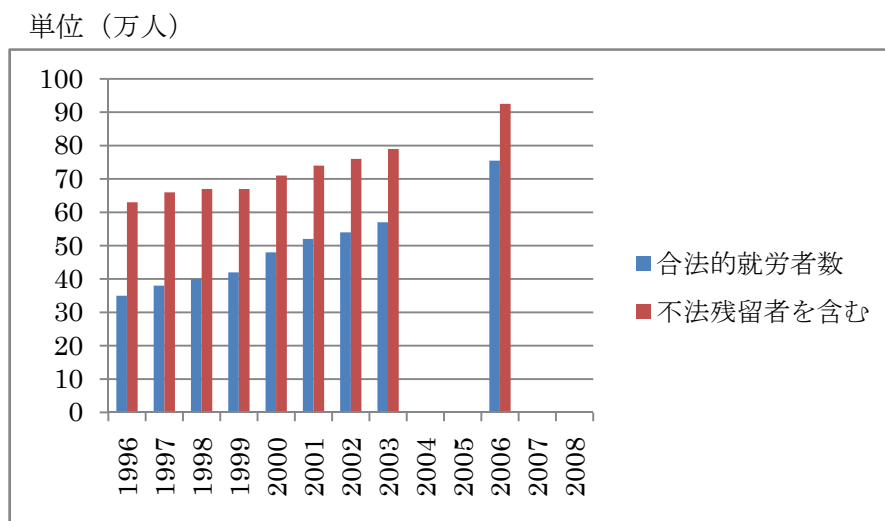
第2章 外国人受け入れ現状

第1節 外国人受け入れ制度の現状

厚生労働省の推計によれば、2006年の外国人労働者は合法的就労者数が約75.5万人、不法就労であり、在留期間の期限を超えて在留し就労する不法残留者数約17万人を加えると約92.5万人である。

10年前の1996年は、合法的就労者数が約37万人、不法残留者数約28万人を合わせて外国人労働者数は約65万人だったと推計されている。10年間で約1.4倍に増えている。

図6 外国人労働者数の推移



(注) 厚生労働省推計の外国人労働者とは、「外交」、「公用」、「研修」、及び「永住者」（特別永住者を含む）以外が対象。不法残留以外にも不法就労はあるが（例：資格外就労や不法入国など）この推計結果には含まれていない。

2004年、2005年、2007年、2008年はデータなし。

この推計以外に、外国人労働者を把握している数字として、2006年まで「外国人雇用状況報告」があった。これは、厚生労働省が各公共職業安定所を通じて事業所に報告を求めている。しかし、これは対象事業所が限られており、任意であり、また正式な統計調査ではなかったため推計人数より少ない人数しか把握出来なかった。

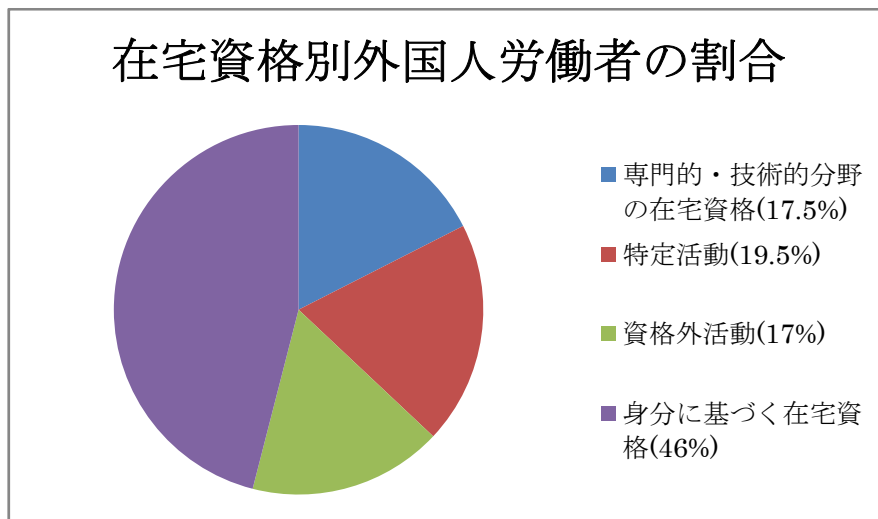
2007年に、「雇用対策法及び地域雇用開発促進法の一部を改正する法律」の成立に伴い2007年10月1日より、すべての事業主に対して外国人雇用状況の届出が義務化された。

新しくなった制度でも、厚生労働省の推計人数よりはるかに少ない人数しか把握出来てい

ない事が予測される。2008年の「外国人雇用状況の届出状況について」によれば、外国人労働者を雇用しているとして届出のあった事業所は76811ヶ所、外国人労働者数は486398人だった。

日本は外国人が日本で滞在するのを認めるという在留資格を出している。「在留資格は永住者」「日本人の配偶者等」といったように身分、地位にもとづくもので、日本での活動に制限のないものと、「投資・経営」「人文知識・国際業務」「技術」「企業内転勤」のように日本での活動に制限のあるものがあり、日本で働く場合には必ず必要になりその内訳は以下のとおりである。

図 7 在留資格別外国人労働者の割合



注) 「身分に基づく在留資格」とは、「永住者」「日本人配偶者等」「永住者の配偶者等」「定住者」が該当する。「専門的・技術的分野の在留資格」には「教授」「芸術」「宗教」「報道」「投資・経営」「法律・会計業務」「医療」「研究」「教育」「技術」「人文知識・国際業務」「企業内転勤」「興行」「技能」が該当する。

第2節 外国人受け入れ制度の問題点

外国人雇用対策の基本的な考え方として、現行法の枠組みでは、雇用対策法で国が講じるべき施策として専門的・技術的分野の外国人の就業促進、外国人の雇用管理の改善及び再就職の促進、不法就労の防止が明記されている。当面の基本的考え方は平成20年に告示された雇用政策基本方針で、国際競争力強化の観点から、専門的・技術的分野の外国人について、我が国での就業を積極的に促進するとされている(ただし単純労働者の受け入れ等、外国人労働者の受け入れ範囲の拡大は、労働市場の二重構造化とともに、労働条件等の改善を妨げ、ひいては、求人充足・人材確保を阻害するため、労働力確保については、まずは国内の若者、女性、高齢者等の労働市場への参加実現が重要だと考えられている)。具体的な対応策としては、専門的・技術的分野の外国人に対する支援として外国人雇用サービスセンター(東京・愛知・大阪)を中心とした全国ネットワークを活用し、専門的・技術的分野の外国人の就職の促進、学卒部門や大学等の各部門と連携し、留学生の国内就職を促進、また留学生に対するインターンシップ事業を実施する。外国人の適正就労、安定雇用に向けた取り組みとして

は、事業主に対する外国人指針の周知や啓発、外国人指針に基づく事業所指導により外国人労働者の雇用管理改善を促進するとともに、日系人集住地域のハローワーク（太田、松本、大垣、美濃加茂、浜松、豊橋、豊田、刈谷、四日市の9か所）において、不安定就労からの脱却のために、日系人就職促進ナビゲーターによる担当制の個別支援を実施。また職業ガイダンスの実施、個別職業意識啓発指導により日系人の子弟の不就労の解消を促進するとしている。

外国人労働者に対する日本の基本スタンスは「我が国の経済社会の活性化や一層の国際化を図る観点から、専門的、技術的分野の外国人労働者の受け入れを積極的に推進する。」「いわゆる単純労働者の受け入れについては国内の労働市場にかかわる問題を始めとして日本の経済社会と国民生活に多大な影響を及ぼすとともに、送り出し国や外国人労働者本人にとっての影響も極めて大きいと予想されることから、国民のコンセンサスを踏まえつつ、十分慎重に対応することが不可欠である。」となっている。

外国人労働者の分類別に就労の可否・問題点を見てみると、まず専門的・技術的分野の高度人材は在留資格の範囲内で就労が可能であるが、問題点として、技術、技能等の新規入国者は横ばいしないし減少傾向にあることがある原因として、①企業等による取り組みが不十分なのではないか、②制度的な見直しが必要なのではないか、③生活環境の整備が必要なのではないか、といったものが挙げられている。また、「専門的・技術的分野」の範囲・要件が狭いという問題点もある。次に研修・技能実習生だが、就労の可否は、研修終了後受け入れ企業内で実習生として就労が可能である。しかし研修等の終了後、能力活用や更なる能力向上の機会が不十分であったり、失踪・賃金未払い等の問題も発生している。日系人は、業種制限はないが、不十分な日本語能力に起因する地域社会との摩擦、子弟の教育環境が未整備などの問題がある。留学生、就学生は勉学に支障のない範囲でアルバイト可能であるが、急激な受け入れの拡大に伴い、不法就労目的での入国も増加し、一部に犯罪にまで手を染めるケースも存在し、問題となっている。また、国内就職が進まないでいることも問題となっている。

外国人労働者に対する企業ニーズの実態は、比較的単純な労働力に対するニーズは高いが、高度な外国人人材に対するニーズは低い。製造業を中心として事業活動を維持し、その技術・技能を絶やさないための人材の確保は切実な問題であること、自動車・家電を中心とする大企業の下請け工場等における請負、派遣による柔軟な労働力は、競争力の源泉となっていることなどが背景をなっている。また、日本語によるコミュニケーションの問題等から、積極的に外国人を受け入れようとするニーズは小さい。この結果、「高度（専門的・技術的分野）な外国人労働者は積極的に受け入れるが、単純労働者の受入は慎重に行う。」との基本方針にもかかわらず、現実には比較的単純な労働に従事する外国人労働者が増加し、他方、高度な外国人人材は我が国を敬遠する傾向にある。

第3節 諸外国の受け入れ制度

ドイツの外国人労働者の受け入れ政策は、1955年以降、労働力不足に対応するため、イタリア、トルコ等から外国人労働者を受け入れていた。しかし、第一次石油危機により経済は打撃を受け失業者が増大した事に伴い、外国人労働者の国外からの募集を原則として停止し、労働許可証の発給に労働市場テストを導入した。労働市場テストとは、一定期間の間求人を出して、国内労働者だけでは足りないことを確認するなど国内労働市場の状況を踏まえて外国人に就労の許可を与える制度である。

しかし実際には、長期滞在者の家族の呼び寄せや子供の出生等により、外国人数が 1980 年代から増大しており、外国人労働者の受け入れがドイツ国民の雇用に悪影響を及ぼさないように 1993 年に労働許可証の発給の運用の厳格化が指示されている。

一方 1989 年から、経済援助の一環として、二国間で受け入れ数や期間などを取り決めて外国人を受け入れる制度である二国間協定を締結し、労働者や実習生の受け入れを開始している。例えば、チェコやハンガリーなどの東欧諸国から 3 年を限度として、建設プロジェクト等に携わる労働者を受け入れており、また、若年労働者の相互交流の促進と就労を通じての技術・技能・語学力の向上を目的としたゲスト労働者の受け入れ、農林業・ホテル・飲食店等における季節労働者の受け入れなど、二国間協定により様々な分野で外国人労働者を受け入れている。

このほか、現在ドイツでは専門的技術を持つ労働者を積極的に募集している。

2000 年 8 月には、情報通信技術者の受け入れ促進のため、情報通信分野で大学卒業程度以上の学歴を有するか、情報通信技術者で年収 10 万マルク以上を得ている者に、ドイツのビザを出すグリーンカード制度を発足させた。グリーンカード制度では、通常よりも簡素化した手続きで労働許可を得ることが出来る。

さらに、この方針をすすめるために 2005 年には新移民法を施行し各種制度を整備した。

イギリスの外国人労働者の受け入れ政策は、イギリスでは、国内労働者の雇用を確保しつつ、労働力不足の分野（ただし、一定の資格や技能、経験を必要とする職種に限る）において外国人労働者を受け入れることを狙いとして、労働市場テストを導入しており、一定の期間の間人を募集し、国内労働者または EEA（欧州経済領域）の労働者で求人が充たされなかった場合に労働許可を発給している。労働許可の期間は 5 年で、更新回数の制限なしに更新する事が出来る。

労働許可以外では、18 歳から 25 歳までの学生であることが条件の季節農業労働者の受け入れ制度など、個別の分野ごとの受け入れ制度がある。これは、労働市場テストは不要であるが、代わりに受け入れ枠があり、在留期間も最長 6 ヶ月である。

更に、2002 年には新たに、特に高度な技術・経験を有する労働者の受け入れ促進のための制度が導入された。これは、労働市場テストも数量制限もなく労働者の学歴・職歴・実績などをポイント化して受け入れの可否を審査している。

アメリカの外国人労働者の受け入れ政策は、移民と非移民の 2 つの受け入れ方法を採用している。移民とは非移民に該当しない外国人と定義され、非移民とは特定の目的のためにアメリカに一時的に入国しようとする外国人で、原則として海外に生活の本拠となる住所を有し、あらかじめ定められた要件を備えているものをいう。

アメリカはもともと移民によって建国された国であり、建国以来外国人を無制限に移民として受け入れていたが、徐々に選択的・制限的に受け入れるようになった。現在の移民制度は、数量割当のもと家族統合と専門的職業に従事する就労目的移民の積極的受け入れを目標としている。移民資格を取得すれば、アメリカに無制限に永住することができ、一定の条件を満たしていれば活動内容の制限はない。

非移民については、在留資格制度で規制を行い、非熟練労働者については、国内労働市場に対する影響を考慮して労働市場テストが導入されている。雇用主が外国人労働者の滞在許可を申請する際には、あらかじめ、国内労働者が不足している事と、国内労働者の賃金及び労働条件に悪影響を与えない事の証明を連邦労働省から取得する必要がある。

韓国の外国人労働者受け入れ政策は、従来韓国では、在留資格制度によって、専門的・技術的分野の外国人労働者しか受け入れを認めていなかった。しかし、1980 年代後半から中小企業、特に製造業における単純労働分野での労働力不足が深刻し、これらを解消するため

に1991年に産業研修制度が導入された。これにより実質的に非熟練労働者を受け入れた。この制度は、中小企業における人手不足を緩和するとともに、研修生には技術を習得させ更に所得を高める事を通じて、国家間の協力を高めるために導入された。しかし、実態としては非熟練労働者の受け入れとなっている。また、研修生がより高賃金を求めて研修先で失踪、不法就労化する事態が相次ぎ、2002年には外国人労働者の8割が不法滞在となるなど問題となった。このため、2003年に不法滞在者に対する合法化を行い、2004年には労働市場テストを用いて外国人雇用許可制を開始し、非熟練労働者の本格的な受け入れに踏み切った。

第4節 人口比率

日本における外国人の人数は年々増加している。データブック国際労働比較2009のデータでは90日以上滞在し、外国人登録をした者の数は日本では1998年にはおよそ151万人だったが、2006年にはおよそ208万人となっており大体1988年とくらべて1.37倍となっている。人口比率では、1998年では1.2%なの2006年では1.6%と0.4%とわずかではあるが上昇している。では、日本以外ではどうなっているのか？人口比が減少傾向にあるのはドイツだけである。他の国ではどの国も上昇傾向にある。ドイツにおいて人口比が減少している理由としては旧庇護法や旧ドイツ基本法の改正などで外国人受け入れの条件が厳しくなったのが原因だと思われる。それでも8%以上占めるなど割合としては高い。人口比として考えた場合、1980年代後半以後に外国人労働力の流入が本格化した日本では、外国人人口の比率は上昇傾向にあるものの、1.6%で韓国は1.3%とヨーロッパ諸国やアメリカと比べて低い。だが韓国では1%伸びており日本の倍以上伸びている。

表 1 外国人人口

国		1998年	2001年	2004年	2006年
日本	外国人人口(千人)	1512	1778	1974	2085
	人口比(%)	1.2	1.4	1.5	1.6
ドイツ	外国人人口(千人)	7320	7319	6717	6751
	人口比(%)	8.9	8.9	8.1	8.2
イギリス	外国人人口(千人)	2207	2587	2857	3353
	人口比(%)	3.8	4.4	4.8	5.5
アメリカ	外国人人口(千人)	28337	30658	35348	37023
	人口比(%)	10.5	10.8	12.1	12.4
韓国	外国人人口(千人)	148	230	469	631
	人口比(%)	0.3	0.5	1	1.3

出典 データブック国際労働比較2009

では本稿のテーマでもある外国人労働者の人数と労働人口比はどうなっているのか。データは外国人人口と同じくデータブック国際労働比較2009を使用した。日本の外国人労働者は1998年にはおよそ41万人であり、2006年にはおよそ75万人となっている。これは1998年と比べると1.84倍となっている。また外国人労働人口比は1998年には1.2%で2006年には1.6%と0.4%とわずかではあるが上昇している。他の国では外国人人口比と同じく、ドイツだけが減少傾向にある。また韓国が外国人労働者人数は増えているが労働人口比は2004年から横ばいとなっている。労働人口比で見るとやはり日本と韓国は1%代と低い。

表 2 外国人労働人口

国		1998年	2001年	2004年	2006年
日本	外国人労働者人数(千人)	408	568	695	753
	労働人口比(%)	0.6	0.8	1	1.1
ドイツ	外国人労働者人数(千人)	3501	3615	3701	3528
	労働人口比(%)	8.8	9	9.2	8.5
イギリス	外国人労働者人数(千人)	1039	1229	1445	1504
	労働人口比(%)	3.7	4.3	4.9	5.9
アメリカ	外国人労働者人数(千人)	17345	18994	21985	23343
	労働人口比(%)	12.6	13.4	14.9	15.4
韓国	外国人労働者人数(千人)	58	74	232	238
	不法残留者込(千人)	158	330	422	425
	労働人口比(%)	0.3	0.3	1	1
	不法残留者込(%)	0.7	1.5	1.8	1.8

出典 データブック国際労働比較2009

この二つのグラフを比べると日本での増加率は外国人人口比では1.37倍だったが、労働人口比は1.84倍と増加率が高い。イギリスでは外国人人口比では1.52倍で、労働人口比は1.44倍、アメリカでは外国人人口比では1.3倍で、労働人口比は1.34倍、韓国では外国人人口比では4.26倍で、労働人口比は4.1倍、不法残留者込の場合は2.69倍となっている。外国人人口比と外国人労働人口比の増加率の差は日本が一番大きいといえる。このことから考えるに日本には家族と一緒に働きにくるのではなく、1人で働きにくる人が多いのではないのかと考えられる。日本では外国人受け入れに関して否定的な意見が多い。だが比率としてみれば日本は少なく先進国の中でも最低である。

第3章 外国人受け入れの考え方

第1節 外国人の受け入れメリット・デメリット

◆メリット◆

① 中長期的な人口減少への対応

2006年をピークに中長期的な人口減少期を迎える我が国において、経済活動を維持・発展させるために必要となる労働力を質・量の観点から如何に確保するかが重要な課題である。外国人労働者の受け入れは、若年労働力の活用、女性・高齢者の社会参加の促進、少子化対策に並ぶ対応策の一つと位置付けられる。

② 競争力を支える柔軟な労働力への期待

アジア諸国との厳しい競争やこれに伴う一連のリストラ等を背景として、製造業を中心に、市場の変動に柔軟に対応できる労働力への要請が高い。こうした状況下、日本人若年労働者の確保が困難なことや、職場への定着率の低さが際立つ一方、熱心な働き振り、残業、休日出勤を厭わない姿勢から外国人労働者活用への期待が高まっている。

③ 国際的な経済活動基盤の整備

今後、より緊密な経済関係の形成が期待される東アジア諸国との間で、モノやカネのみならずヒトやサービスの交流に向けた取組みがますます重要になっている。アジア大での経済活動の共通基盤形成に向けて、日本に対する理解を促進するためにも、積極的

な外国人の受入が期待される。

④ アジア諸国等からの要請

厳然たる経済格差の下、日本への労働力の送り出しは、人の移動を通じたサービスの輸出による外貨獲得の重要な手段となりつつある。F T A (自由貿易協定) / E P A (経済連携協定) 交渉における相手国の重要な関心事項として、アジア諸国を中心に我が国労働市場に対するアクセス拡大への期待が高い。

◆デメリット◆

①外国人による犯罪の増加

地域社会における文化・習慣の違いに基づく摩擦の発生、窃盗などの犯罪の増加を懸念する声大きい。近年、留学生／就学生の急速な受入の拡大に伴い、不法就労や刑法犯罪に繋がるケースも増加している。

ただし、その大半が日本での生活を維持できないことが直接の原因となっていることにも留意すべきである。もっと外国人が日本での生活を維持しやすい環境を作ることが必要である。

②劣悪な雇用環境の温存

請負を中心とする外国人労働者の就労環境は、専ら体力と根気を必要とするいわゆる 3 K (「きつい(Kitsui)」「汚い(Kitanai)」「危険(Kiken)」) と呼ばれる職場に該当するものも多く、低賃金・長時間労働が常態化している。こうした職場に外国人労働者を受け入れることにより、本来改善されるべき劣悪な就労環境が温存されることが懸念される。

③将来的な雇用機会の縮小

製造業を始めとする我が国の雇用現場に、低賃金・長時間労働を厭わない外国人労働者が多数浸透することにより、こうした職場を日本の若年労働者が一層敬遠するばかりでなく、将来的にこうした分野における日本人の雇用機会を縮小させることが懸念される。

⑤ 社会構造の二層化

一般への就業が多いことに加え、本国への送金等の必要から、近隣の日本人との生活レベルにも開きがあり、特に、低い日本語能力に起因するコミュニケーション不足がもたらす不信感等が地域コミュニティへの融合を阻害している。さらに、社会保障費の未払いといった問題に加え、子弟に対する教育環境も十分ではなく、自治体の負担が拡大する傾向にある。将来的には年金・福祉問題等社会コストの増加に繋がる可能性が大きい。

このようなデメリットが考えられるために日本では外国人労働者の受け入れに対して慎重になっていると考えられている。確かに外国人労働者を受け入れることによって犯罪が増え、治安の悪化などが心配されるが、その対策として警察官のパトロールの回数を増加させ

るなどの対策を打ち出すべきである。現在日本では労働力が低下していつているのでこれらのデメリットに対して何らかの合理的な対策を打ち出して解決していかなければならないだろう。

第2節 外国人受け入れアンケート

内閣府大臣官房政府広報室のデータによれば、最近、身の回りに、働いている外国人が増加してきていると感じるか聞いたところ、「感じる」とする者の割合が 51.0%（「大いに感じる」17.5%+「ある程度感じる」33.4%）、「感じない」とする者の割合が 45.6%（「あまり感じない」28.3%+「ほとんど感じない」17.3%）となっている。また、外国人労働者を受け入れるにあたって、外国人労働者に求めるものとして何が一番重要だと思うか聞いたところ、「日本語能力」と答えた者の割合が 35.2%、「日本文化に対する理解」と答えた者の割合が 32.7%、「専門的な技術、技能、知識」と答えた者の割合が 19.7%、「預貯金等の資産」と答えた者の割合が 1.3%となっている。外国人労働者受入れ制度に対する考え方については専門的な技術、技能や知識を持っている外国人の入国は認め、単純労働に就労することを目的とした外国人の入国は認めていない制度についての考えを聞いたところ、「今後とも専門的な技術、技能や知識を持っている外国人は受け入れ、単純労働者の受入れは認めない」と答えた者の割合が 25.9%、「女性や高齢者など国内の労働力の活用を優先し、それでも労働力が不足する分野には単純労働者を受け入れる」と答えた者の割合が 39.0%、「特に条件を付けずに単純労働者を幅広く受け入れる」と答えた者の割合が 16.7%となっている。なお、「わからない」と答えた者の割合が 17.7%となっている。単純労働者の受入れを認めない理由については外国人労働者受入れ制度について、「今後とも専門的な技術、技能や知識を持っている外国人は受け入れ、単純労働者の受入れは認めない」と答えた者（537人）に、単純労働者の受入れを認めるべきではないと考えるのはどうしてか聞いたところ、「治安が悪化するおそれがある」を挙げた者の割合が 74.1%と最も高く、以下、「地域社会の中でトラブルが多くなるおそれがある」（49.3%）「不況時には日本人の失業が増加するなど雇用情勢に悪影響を与える」（40.8%）「日本人が就きたがらない仕事に、単に外国人を活用すればいいという考えはよくない」（28.3%）などの順となっている。単純労働者の受入れを認める際の条件については外国人労働者受入れ制度について、外国人労働者受入れ制度について、「女性や高齢者など国内の労働力の活用を優先し、それでも労働力が不足する分野には単純労働者を受け入れる」と答えた者（810人）に、仮に一定の範囲で単純労働者の受入れを認める場合、どのような条件や制限が必要だと考えるか聞いたところ、「日本人の雇用を優先し、余った求人募集についてのみ外国人の受入れを認める」を挙げた者の割合が 51.7%と最も高く、以下、「社会保障や教育などに要する費用は、誰が負担するか明確にする」（43.1%）、「滞在期間に期限を設け、それ以上の滞在は認めない」（35.1%）、「一定水準の日本語能力を持った人だけを受け入れる」（23.8%）などの順となっている。労働力が不足した場合の外国人労働者の受入れについては今後の労働力不足を補う方法の1つとして外国人を労働者として受け入れることについて、どのように考えるか聞いたところ、「高齢者や女性などを含め、国内の労働力の活用を努めるだけでは自ずから限界があるので、受入れについて積極的に考えていく」と答えた者の割合が 15.3%、「高齢者や女性の活用を図ったり、就労環境の改善や技術革新、情報化関連投資等労働生産性向上に努め、それでも労働力が足りない場合には、受け入れることもやむを得ない」と答えた者の割合が 45.0%、「高齢者や女性の活用を図ったり、就労環境の改善や技術革新、情報化関連投資等労働生産性向上に努めることによって解決を図るべきであり、安易に受入れを考えない」と答えた者の割合が 29.1%となっている。これらのことからわかるのは、多くの人が外国人労働者の受け

入れについて消極的な賛成だと言えるだろう。多くの人が外国人労働者の受け入れについて必要になるのはわかるが、対案の悪化や・地域でのトラブル、や日本人の就職難などの不安から積極的に受け入れるたくなっていると思われる。外国人労働者受け入れには日本人の意識の改革も必要になってくると考えられる。

第3節 自民党の考えかた

今回野党になってしまった自民党の外国人受け入れに関する考え方はいったいどのようなものだったのだろうか。自民党には外国人材交流推進議員連盟というチームがあり、そこで外国人労働者についてさまざまな意見が交わされている。プロジェクトチームは50年後の日本の人口が9000万人を下回るとの人口推計をもとに移民受け入れによる活性化を図るために「移民基本法」や「民族差別禁止法」の制定、「移民庁」創設などを盛り込んだ日本の総人口の約1割に当たる1000万人の移民受け入れを目指す「移民立国」への転換の必要性を強調している。自民党では受け入れる移民として①高度人材（大学卒業レベル）②熟練労働者（日本で職業訓練を受けた人材）③留学生④移民の家族（家族統合の権利保障）⑤人道的配慮を要する移民（難民、日本人妻等北朝鮮帰国者、その他日本が人道受け入れを考慮すべき人々）⑥投資移民（富裕層）などを想定するとしている。そして受け入れ政策として留学生30万人の受け入れを早期に達成したうえで、有為な外国人材をさらに多く確保するため、2025年までの長期目標として「留学生100万人構想」を立てるとしている。次に外国人職業訓練制度の新設を提案している。新しい外国人職業訓練制度の中身はその施設として少子化により定員割れが生じている農業・工業・水産高校や職業訓練学校等を活用し、それぞれに「外国人職業訓練課程」（3年制）を設け、そこで日本語をはじめ専門的技術などを教える。また外国人職業訓練課程修了者に対しては、さらに第1次産業などの生産現場で1年間の実技職業訓練を受ける機会を与える。そして4年間の一連のプログラムを終えた外国人が日本で働くことを希望し、職業訓練を実施した企業などが正社員で雇用することを条件に就労を認め、入管法上の「技能」または「定住者」の在留資格を付与することにより高度人材をより多く受け入れることができるようになる。また少子高齢化の進行に伴い人材不足が深刻化する看護・介護福祉分野の人材を確保するため、2025年までの長期目標として「外国人看護師・外国人介護福祉士30万人構想」を提案している。また日本で働きたくても言語の壁で苦勞している人たちのために世界の主要都市に設置している日本語・日本文化の学習拠点である「日本語&日本文化センター(JapanLCC)」を欧米先進国並みに拡充しブラジルなど日系人が多く住む国にもJapanLCCを設置し、日系人に対する日本語教育を行い「外国人材育成のためのODAプログラム」を策定し、海外に派遣する日本語教員の養成、日本語教育用教材の開発などの事業を展開する日本語&日本文化センター(JapanLCC)の創設と拡充を提案しています。

第4節 民主党の考えかた

今回政権交代を果たし与党となった民主党は外国人労働者の受け入れに基本的に賛成の考えである。民主党は外国から1000万人の移民を提案してさらにはその外国人に参政権まで与える考えである。これはかなり危険な考えであると思う。参政権を与えると政治そのものが変わってしまう恐れがある。外国人を1000万人受け入れることによって労働力の問題は解消されるかもしれないが、賃金の低下が予測される。外国人が日本人よりも安い賃金で働くことになると、経営者は高い賃金の日本人よりも安い賃金の外国人ばかりを雇用することになり、日本人の雇用が減少するだろう。こうなってしまうと日本人の失業率は大幅に増

加してしまう。これでは日本が崩壊していくだけになってしまう。また、移民してきた外国人が犯罪を犯す可能性もあるので治安の問題も出てくる。

また、民主党の松井孝治氏は以下のように公言している

われわれは「1000万人の移民受け入れ」を提案する。

近い将来で、われわれが真っ先に取り組まなければならないのが、人口減少の問題であろう。

報道では、年金の財源がなくなるとか、若年サラリーマンの給与は膨らんだ老人たちを養うことにほとんど費やされてしまう、といった計算ばかりにやや偏り気味ではあるが、ほかにも、マーケットの縮小による購買力の低下や土地価格の下落、国際社会での存在感や発言力の薄れといった変化が予測されている。

日本の人口は、2006年をピークに、そこから毎年約60万人ずつ減少していく。60万人という数字を都市に置き換えると、だいたい新潟市1つ分、二年で仙台市1つ分ということができるだろう。つまり、2007年から日本は毎年、新潟市1つ分の人口がボコリボコリと抜け落ちていく計算である。われわれは人口の自然減に任せるべきか否か。選択の時を迎えているのだ。その一方で野放図に流入する外国人とのあいだには治安問題を含め摩擦が高まる可能性も高く、一定のルールづくりという点からも、一度きちんと指針を示すべき問題であることは間違いない。外国人大量受け入れと聞けば、即座に反発を覚える読者も多いかもしれない。少なくとも漠然とした不安を感じる読者がほとんどだろう。それはやはり外国人による犯罪の増加や「日本的」な風俗・習慣が失われることを想起するからなのだろう。だが、現在日本が抱えているさまざまな流入外国人による問題は、むしろ徹底した一つの方針や政策をもたず、建前としては厳しい入国管理政策を維持しながら、現実にはなし崩し的に不法な外国人の流入を容認してきたことに起因するのではないか。言い換えれば、これまで積極的にコミットしなかったがゆえの弊害とも考えられるのだ。門戸を大胆に開く一方で、従来とは画然と違う体制で出入国を管理し、不正な流入をいっさい排除する。ただし、正式なルートを通じて受け入れた外国人に対してはきちんとしたサポート体制を整える。つまり、曖昧で一貫性を欠いた従来の移民政策に、目に見えるメリハリをもたせることをその最低条件とすべきだと考えられる。

起爆剤としての外国人

これまで日本をめざして密航を試みた外国人は、犯罪目的の者を除いて、そのほとんどが単純労働に従事していた。そして一般の日本人の意識のなかにも、町工場や飲食店で働く外国人のイメージが強い。しかし、われわれが提案する移民構想でターゲットとしている外国人は、人手不足や若者が嫌う仕事を外国人で補うといった発想からではない。求められるのは、日本経済の牽引車となりうる人材なのだ。その意味では、「高学歴者」や「専門性がある」といった漠たる基準ではなく、たとえば自動車産業のこの技術に関する人材とか、ゲームソフトのプログラマーや企業再建の手腕をもったスペシャリストというように、きわめて具体的かつ明確なビジョンに基づいて、戦略的な移民の受け入れを実施すべきだろう。一部では日本社会のホワイトカラーの生産性の低さが話題になっているが、日本のホワイトカラーを刺激して活性化させるという作用も、この移民受け入れ構想は期待しているのだ。また、日本人の弱点ともされる「起業」においても、外国人プレイヤーの参加は大きな起爆剤としての役割が期待できる。優秀な人材が海外から移り住み、日本で事業を起こして成功させる。そうなれば当然そこには雇用も生まれる。大切なことは、こうした移民起業家たちが、最終的に日本に定着してくれるのかどうかであろう。残念ながら、現在の日本に対する外国人の評価、とくに高い技術を身につけた外国人の評判はけっして芳しくない。その理由の大きなものの一つにこんな問題がある——「日本では平等にチャンスが与えられていない」。技術や努力がきちんと報われないという意味でもあり、本当の競争原理が働いていないという意味でもある。これまでも多くの留学生を受け入れているにもかかわらず、日本で話題に

なる外国人起業家もほとんどなく、概して留学生の評判も悪いのが日本の現状である。一方、アメリカなどでは、中国人やインド人を中心に多くのサクセスストーリーが生まれ、一般にアメリカでの定住を望む留学生が多い。この一事をもってしても、彼我の差は歴然であろうと考えられる。

第4章 政策提言

第1節 政策提言

これまでいろいろ調べ、私たちは言語の壁こそが外国人受け入れのデメリットの犯罪の増加・劣悪な雇用環境の温存・社会構造の二層化につながっていると考えました。言語の壁をなくせば外国人受け入れによる問題を減らせると考えこれらのことを政策提言とします。留学制度の変更である。これは海外の日本機関において日本語試験を行い、合格した人だけを留学できるようにする。そして政府による雇用の促進をすることで外国人留学生の就職率を上げ、留学した人が日本で就職した場合、その年数に応じて奨学金の返還を免除するということだ。

第2節 留学生の卒業後

外国人留学生は大学を卒業後に日本に残るか？または国に帰るか？日本に残った場合、人口の増加と考え、国にどのような影響を与えるのか？

・外国人留学生とは、留学ビザを取得して、我が国の大学、大学院、短期大学、高等専門学校及び専修学校（専門課程）において教育を受ける外国人学生である。

『外国人留学生の卒業後の進路』

日本学生支援機構によると、平成 17 年度、日本国内での外国人留学生卒業数は 32862 人であり、就職者数(日本国内外を含む)は 10745 人・進学者数(日本国内外を含む)は 12509 人、進路未定・その他・不明者数が 9608 人となっている。外国人留学生の進路の傾向として、日本に留学したほとんどの外国人留学生が日本国内で就職をしている。なぜ日本国内で就職するのか。

『日本国内への就職』

卒業生数の約 3 分の 1 の進路が就職であり、この就職者数の内 7911 人が日本で就職しており、2728 人が出身国へもどり就職している。日本国内で就職する要因は、日本への留学生が増加したこと、企業のグローバル化が進み、優秀な人材を国内外問わず確保したいと考える企業が増えていることが影響している。企業で増加企業が海外事業の展開を考えている場合には、①のような日本と相手国との間で調整役としての役割を期待する場合や、通訳・言語専門などの語学関連の役割を求める為に採用される等、異文化適応能力と語学能力に期待されて企業に採用される場合が多い。日本では海外事業の展開を行う企業が多く、そのため外国人留学生の国内就職の需要が高まっているのも主な要因である。また日本社会における少子化により、外国人労働者のニーズが拡大しているのも要因の 1 つである。

『外国人労働者の就労の現状』

外国人労働者の就労は以下のように分けられている。

- ① 大企業・研究機関における就労(主として高度人材)
- ② 大企業を中心とする加工組立工場等への請負・派遣形態による作業(主として日系人)
- ③ 中小企業を中心とする金属製品・繊維等における作業(主として研修生・技能実習生)
- ④ コンビニ・飲食店等のサービス業における作業(主として留学生のアルバイト及び高度人材)

外国人労働者は単純労働者と高度労働者の 2 つに分けられ、外国人留学生が日本の就職する場合、ほとんどが①のような高度人材として採用される場合が多い。しかし日本の基本方針が「高度な外国人労働者は積極的に受け入れるが、単純労働者の受け入れは慎重に行う」と決めているが、実際には企業ニーズが単純外国人労働者>高度外国人労働者となっており、高度外国人労働者の需要が増加しているとはいえ、②、③のような単純外国人労働者が圧倒的にニーズを占めているのである。この点で外国人留学生は先ほど述べたように高度人材として扱われるため、日本での就職することに難がある。そこで下記の問題点とその問題に対する対策を行うことにより、外国人留学生の国内就職を増加させることを目的とした対策が必要である。

『外国人留学生の問題点』

1. 近年の急激な受け入れ拡大に伴い、不法就労目的での入国が増加している。
2. 留学生数の絶対数増加により、外国人犯罪の増加も懸念される点。
3. 外国人留学生の約 94%が私費で留学しており、国費で留学する学生が少ない。そのため金銭面での問題が多く、奨学金滞納や授業料滞納などが目立つ。
4. 外国人留学生の国内就職促進における生活面と社会保障でのサポートが充実していない点がある。

『問題点に対する対策』

不法就労目的に対しては留学ビザの発給要件の厳格化を行い、金銭面で問題を抱える留学生にはアルバイトなしで学業に専念できる支援体制を国が行うべきである。また、外国人労働者の雇用対策を行うとともに、現在の制度を見直し、生活保護や社会保障の強化、地方自治体が相談窓口を増やす等の対策を行う必要があると思われる。

第 3 節 海外の日本語機関

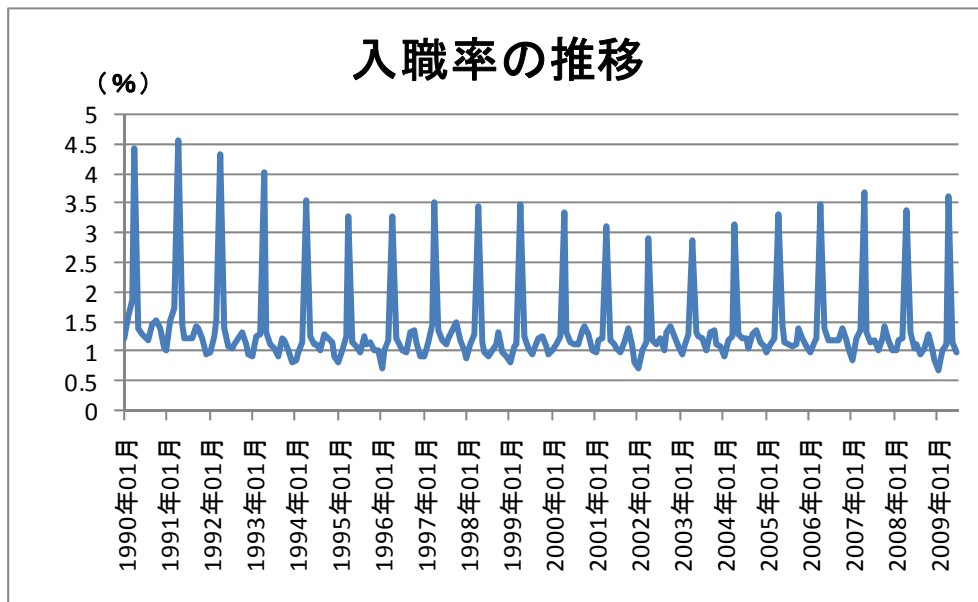
2006 年には海外の 133 カ国（厳密には 126 カ国と 7 地域）で日本語教育が行われており、およそ 298 万人が日本語を学習している。（不特定多数の視聴者向けのテレビやラジオの

日本語講座、個人教授などで日本語を学習している人は含まれていない。) 2006 年には機関数は 13639、教師数は 44321、学習者数は 2979820 となっており、1979 年から 2006 年の間に、機関数は 11.9 倍、教師数は 10.8 倍、学習者数は 23.4 倍に増加した。2003 年に実施した前回の調査と比べると、この 3 年間に、機関数は 11.6%、教師数は 33.8%、学習者数は 26.4%増加している。以上より海外の日本語機関は充実していると思われ、留学生が母国で日本語を学ぶことは十分でき、母国において日本語試験を受けることお可能である。

第 4 節 政府による雇用の促進

外国人の日本国内での就職の問題点は単純労働者の受け入れ禁止と手続きの複雑さである。政府による主導として日本企業と雇用契約を結ぶことなどを条件に単純労働者を受け入れとし、またその手続きを代行することにより外国人の雇用を増やすことができる。これは外国人労働者の受け入れ人数の把握・調節にも役に立つ、さらに劣悪な雇用環境を知ることができ解消の助けになるとと思われる。また、外国人の受け入れを今後増加させていったとき、起こるといわれている問題として、将来的な雇用機会の縮小がある。これは、製造業を始めとする我が国の雇用現場に、低賃金・長時間労働を厭わない外国人労働者が多数浸透することで、こうした職種を若年層がより敬遠ようになるだけでなく、将来的に雇用機会を縮小させる可能性がある、というものだ。現在でも理系離れにより製造業離れが進んでいるとされる。その根拠として製造業の入職率の推移を示したのが下のグラフである。特に高くなっている 4 月の部分に注目すると、2003 年からは増加しているがそれでも 1990 年頃と比べると低い水準である。

図 8 入職率の推移



では、外国人労働者の増加により将来的な雇用機会の縮小が発生するのか。問題が発生する原因として“低賃金・長時間労働を厭わない外国人労働者が多数浸透することで”ということがいわれている。ここで大きな問題になっているのは外国人労働者であるということより、低賃金・長時間労働のところにあるように思われる。なので、これら 2 つの要因が、製造業離れをもたらしているのか、実際のデータを元に計量的に分析する。

分析は最小 2 乗推定量を使って行う。式は以下のとおりである。

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \gamma D$$

Y：入職率…被説明変数として使用する。ただ、年度が替わる 4 月は特に値が大きくなっているため、ダミー変数を使用する。

X1：産業計の賃金と製造業の賃金との差…製造業がほかの産業に比べ低賃金かどうかをこの差で見る。もし低賃金が入職率を下げているなら、係数は負となるはずである。具体的には、現金給与総額（産業計）－ 現金給与総額（製造業）の値である。なお、現金給与総額は、ボーナスなどの影響で一部異常値がみられるのでダミー変数を用いて修正を行った。

X2：産業計の労働時間と製造業の労働時間との差…製造業がほかの産業に比べ労働時間が長いかをこの差で見る。もし長時間労働が入職率を下げているなら、係数は正となるはずである。具体的には、総実労働時間数（産業計）－ 総実労働時間数（製造業）の値である。

X3：景気動向指数 CI（先行指数）…景気を取先行して動く「先行指数」が企業が入職者数を決める 1 つの要因になると考え説明変数に入れる。

D：4 月ダミー…入職率を調整するためのダミー変数。4 月なら 1、それ以外の月は 0 である。

推定期間：1990 年 1 月～2009 年 6 月 サンプル数：234（月次）

データの出典

厚生労働省 毎月勤労統計調査

日経 NEEDS マクロ経済データ

推定結果は以下のとおりである。説明変数である賃金と労働時間に相関関係が見られたため多重共線性の可能性が考えられる。そこでこの 2 つの説明変数を別々に推計した回帰式を設けたものと合計 3 つの分析を行った。White の検定の結果どの場合でも分散不均一が見られ、LM 検定の結果、系列相関が見られたので、Newey-west の修正を適用した。

説明変数	(1)		(2)		(3)	
定数項	0.632 (3.158)	***	0.656 (3.247)	***	0.679 (3.644)	***
賃金	7.58E-07 (1.025)		1.00E-06 (1.372)			
労働時間	0.002 (0.629)				0.004 (1.315)	
景気動向指数	0.006 (2.685)	***	0.006 (2.548)	**	0.006 (2.636)	***
4 月ダミー	2.369 (23.500)	***	2.367 (23.699)	***	2.371 (26.262)	***
決定係数	0.906		0.907		0.906	
*は10%、**は5%、***は1%の有意水準で有意である						

() は t 値

まず、賃金の差との関係はどちらも正であり、有意ではない。つまり、仮定していたことと違い、他の産業との賃金の差が入職率に影響を与えないという結果になった。次に、労働時間に関しても、どちらも係数は正と出たものの有意ではなく、仮定していた通り

とはいかなかった。この結果から考えると、外国人の単純労働者の増加が製造業離れに影響を与えとはいえないということになるだろう。しかし、今回の分析では製造業をひとまとめにしているため、業種を分けた場合どうなるかはわからない。それに理系離れといわれるが、医学部などは今も人気があるようであり、賃金にもっと極端な変化があればどうなるかはわからない。ただ、賃金に関しては、製造業では中国や韓国といった比較的物価の低い諸外国を相手に競争しなければならない。そのために、一部の非製造業より賃金が安くなる傾向があるようである。つまり、外国人を受け入れようが受け入れまいが国際競争がある限り、賃金が低くなるのは避け難い。製造業などの雇用機会の縮小の問題に関してはこの国際競争による賃金の低下や、理系離れなど、外国人労働者の受け入れによる問題に対する対策というよりは、政府からの援助や教育面からの対策のような別の対策が必要になると思われる。よって外国人の受け入れが増加したとしても将来的な雇用機会の縮小は問題にならないと考えることができる。

だが外国人受け入れに関する、否定的な感情を完全に消し去ることは難しいと考えられる。ゆえに政府主導による外国人労働者の受け入れ人数の調整は必要だと思われる。日本の労働力や海外の日本語機関の状況によって、少しずつ受け入れていくべきだと思われる。

先行論文・参考文献・データ出典

《先行論文》

外国人労働者問題 課題の分析と望ましい受け入れ制度の在り方について 経済産業省
少子高齢化と経済成長 産業構造審議会新成長政策部会

《参考文献》

島田春雄・渥美由喜「少子化克服への最終処方箋」
清家篤「労働経済」
岩村正彦「高齢化社会と法」
井田敦彦「少子高齢化と外国人労働者」
厚生労働省職業安定局「外国人労働者問題に関する資料」
国際交流基金「海外の日本語教育の現状」
自由民主党 外国人材交流推進議員連盟 「人材開国！日本型移民政策の提言」

《データ出典》

経済産業省 HP

<http://www.meti.go.jp/>

日本学生支援機構 HP

http://www.jasso.go.jp/statistics/intl_student/data06_d.html

日本労働雑誌研究会

<http://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2009/06/pdf/002-003.pdf>

国立社会保障・人口問題研究所資料

<http://www.ipss.go.jp/>

内閣府大臣官房政府広報室 外国人労働者の受け入れに関する世論調査厚生労働省

<http://www.mhlw.go.jp/>

外国人労働者の雇用管理のあり方に関する研究会

<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2004/01/s0116-5.html>