



外国人労働力の導入

渡邊 博顕

(労働政策研究・研修機構主任研究員)

■はじめに

外国人労働力の導入に関する通説——「世間で普通に認められている説（新明解国語辞典第6版）」——はあるのだろうか。外国人労働力に関する問題は広範にわたっており、多様かつ複雑である。それ故、どこに焦点を当てるかによって通説も異なる¹⁾。外国人といってもその対象としてどのような属性の外国人を指しているのか。移民なのか、一時的な出稼ぎなのか。合法なのか、非合法なのか。受入国での在留資格は何か。日本であれば就労か、研修・技能実習か、就学・留学なのか、それとも身分または地位によるものか。就労目的ならば専門的・技術的分野なのか。身分または地位によるものならば日系人なのか、それ以外の外国人労働者なのか等々。それぞれに通説があり、それらが事実かどうか検証する必要がある。

この分野では通説を検証するための事実の積み重ねがまだまだ不足していると感じているのは筆者だけではないだろう。全体像を俯瞰するための統計資料も必ずしも十分とはいえない。さらに、情報の偏在が外国人労働者の全体像を描きにくくしている。日本の外国人労働者に関する研究は、日系人の就労に関する情報の蓄積は多いが、それ以外については相対的に少ないのが現状である。

とはいえ、小論では日本について論じられている通説（その選択はかなり恣意的であるが）を（不熟練の）「外国人労働者と国内労働者の代替・補完関係」と比較のために「高度人材の代替・補完関係」に限定し、これまで明らかにされたことと照らし合わせてみることにする。

以下では、外国人労働者の受入国として日本を想定する。日本では外国人労働者の受け入れについて、「専門的・技術的分野」の外国人労働者については積極的に受け入れるが、いわゆる「単純労働力」については国内労働市場に及ぼす影響を考慮して慎重に対応

することとしている。先進国の多くがそうであるように、高度技術者の国際労働力移動の障壁は、不熟練労働者のそれに比べて低い。

■外国人労働者と国内労働者の代替・補完関係

外国人労働者と国内労働者の関係に関して、樋口（1988）²⁾は、外国人労働者が増加し始めた比較的早い時期に外国人労働者流入の効果を検討している。ここでは、日本の労働市場分析の成果を踏まえて、外国人の流入は日本の国内労働者の減少を誘発しやすいこと、また、外国人労働者が特定の地域、特定の業種に集中しやすい傾向があるので、それらの地域や業種では国内労働者の賃金低下につながり、国際分業の進展を阻止する可能性があること、さらに、政策的対応として期限付き外国人労働者の受け入れがとられたときに、外国人労働者の雇用が臨時雇いの性格になり、階層化が進む可能性があること等が指摘されている。

樋口の指摘がはたして妥当なものであるかどうかは実証分析によって確認されなければならない。しかし、外国人労働者の流入が日本の労働者に及ぼす計量経済学的手法による実証分析の数は、データの制約もあり決して多くはない。実証研究のうち、三谷（1993a）³⁾（1993b）⁴⁾は、外国人労働者の流入が国内労働市場に与える影響を実証分析している。三谷（1993a）は2つの方法で両者の関係を検討している。1つは、フランスの地域別労働力調査データを用いた分析であり、もう1つは、わが国の『国勢調査』の都道府県別外国人数のデータと『賃金構造基本統計調査』の女子パートタイム労働者の賃金や雇用データを用いた分析である。日本に関する分析結果をみると、日本の女子パートタイム労働者が生産工程作業者に多いという点を確認した上で、国内の女子パートタイム労働者、なかでも製造業部門の生産工として働いている女子パートタイム労働者が不熟練の外国人労働者と代替的であることが指摘されている。後者では、「女子パートタイム労働

者は（不熟練）外国人労働者と代替関係にあり、我が国で技能工・生産工程作業員の中に女子パートタイム労働者が多いのは、（不熟練）外国人労働者の流入がこれまでなかったからである」という仮説を検証している。

大竹・大日（1993）⁵⁾は、外国人労働者の流入が正規労働者、非正規労働者の賃金水準や労働需要に対してどのような影響を与えるかを分析している。分析対象は自動車部品、電機、精密機械、工作機械関連企業である。外国人労働者や正規労働者等の労働者の属性別の賃金データが得られないことから、トランスログ型生産関数を推計した結果、外国人労働者は資本、非正規労働者と代替的であり、正規労働者とは補完的であること、換言すれば、外国人労働者は非正規労働者の仕事と近い仕事を担当しており、資本との代替が可能な仕事を行っていること、両者は仕事の類似性が乏しく、互いに排除するような関係にはないこと、さらに、外国人労働者10%の増加は非正規労働者の賃金を3～5%低下させることなどが明らかにされている。

これらの業績は、日本で外国人労働者が急増した10～20年以上前のものである。取り上げている外国人労働者の属性についても不明確である。その後、外国人労働者に関する研究では、フィールドワークを中心に様々な事実が明らかにされている。とりわけ、就労の制約がない日系人の雇用についての研究が盛んに行われている。日系人労働者は、1990年の入管法改正後急増したが、彼らの多くは、製造業において間接雇用という形態で比較的単純な仕事に就いている。外国人労働者と日本人労働者間の代替・補完関係という点についても、たとえば、今村（2001）が興味深い指摘を行っている⁶⁾。今村は景気変動とは関係なく外国人労働者の雇用が行われているという事実注目する。そして、対象となった企業の経営者は、いわゆる3K職場が多く、労働供給の賃金弾力性が小さいので、多少賃金を引き上げても（日本人）労働者需要が満たされないと考えていること、その代替手段として外国人労働者が位置づけられているのではないかと論じている。大久保（2005）⁷⁾においても、日系人労働者と日本人正規従業員、非正規従業員の代替・補完関係について言及されている。それによれば、輸送用機械器具製造業を観察した結果、日系人労働者の雇用が日本人正規労働者とは補完的な関係にあるが、日本人出稼ぎ労働者や日雇い労働者、パートタイム労働者などの非正

規雇用労働者と代替的であると指摘している。その上で、日系人労働者が不安定就労層や不安定雇用層と同じ労働条件におかれていると結論づけている⁸⁾。

このように、製造業における外国人労働者は日本人正規従業員と補完的であるが、非正規労働者とは代替的であると考えられる⁹⁾。

■外国人高度人材と国内人材の関係

一方、外国人の高度人材の雇用についてはどうだろうか。この問題は、従来から受入国にとっては高度人材の不足への対応という視点から、送出国にとっては頭脳流出という視点で議論されてきた¹⁰⁾。ただし、それが通説にまで昇華しているかどうかかわからない。また、数量的な実証研究は今後の課題となる。

以下では、例として外国人ITソフトウェア技術者の労働力移動について取り上げる。比較的新しい研究テーマであるが、海外では研究蓄積がある。特に米国で問題になったオンラインでのサービス移動（バーチャル・マイグレーション）が日本でも起こるかどうかという点と関連づけて人の移動を規定する諸要因に注目していこう。

よく知られたように、欧米を始め、世界各国では外国人ソフトウェア技術者を積極的に導入し、インドや中国などから欧米各国へソフトウェア技術者が移動した。受入国では様々なインセンティブを用意した。アメリカでは非移民のH1-Bビザを付与することによって、ドイツでもEU域外から外国人IT技術者を受け入れるため規制を緩和することによって外国人高度人材を確保しようとした。

外国人ソフトウェア技術者の積極的受け入れという点では日本も例外ではない。日本ではe-Japan戦略として2005年までに外国人IT技術者を3万人受け入れるという計画がたてられたのだが、残念ながら計画通りにはいかなかった。それでも法務省入国管理局統計留資格認定交付状況（2005年）を見ると、「技術」の資格の約6500人のうち、「情報処理」がおよそ6割を占めている。情報サービス産業協会（2005）¹¹⁾によれば、調査対象企業の約4割で外国人ソフトウェアエンジニアを雇用しており、2004～2005年の1年間で外国人ソフトウェアエンジニア数は約1.3倍に増加している。では、計画との間に乖離が生じたのはなぜなのか。外国人ソフトウェアエンジニアにとって日本企業が働く場として魅力に欠けるからだろうか。それ以

外に人の移動に影響を規定する要因があるのだろうか。

議論をソフトウェア開発に絞ろう。雇用能力開発機構・アジア人口開発協会(2005)¹²⁾によれば、この分野で人の国際的な移動が発生するのは、企業が外国人労働者を直接雇用する場合、そして海外の企業に籍を置く外国人技術者が国際移動をしてソフトウェアを開発する場合である。しかし、ソフトウェア開発の場合、人の国際的な移動を伴わない、サービスそのものを海外の企業が行うオフショア開発が行われる。そのため、人の移動の分析に新しい視点が求められる。

アメリカのIT産業では、10年ほど前からソフトウェアエンジニアが不足したのに対して、人の移動によって対応してきた。ところが、アウトソーシングが進み、オンサイト開発、さらに、オフショア開発が行われるようになると、これまで国内で行われてきたソフトウェア開発が海外で行われるようになる。情報通信インフラストラクチャーの整備によって国内から海外へとソフトウェア関連のサービスが移動していった。その結果、外国人ソフトウェアエンジニアが必ずしも国際移動する必要はなくなる。

ソフトウェア開発は労働集約的であるので、総費用に占める人件費をいかに小さくするかが重要な課題となっていることが背景になっている。相対的に賃金コストが低い国へとアウトソーシングされるのは自然な流れであろう。こうしたコスト要因に加え、技術の展開が急速で業務が複雑化し、技術が高度になると、既存の人員だけでは対応できなくなる。その結果、製造業でいうモジュール化がホワイトカラー部門でも進み、アウトソーシングが行われるようになったことも作用している。さらに、技術者が出身国へと帰国し起業したことがオフショア開発の促進要因となったといわれる。

ソフトウェアは工程が上流-中流-下流に区分されるが、標準的な製品群を担当する下流部分は特に海外に移転しやすい。日本ではソフトウェアの下流部分のアウトソーシングが増加した結果、輸入超過の状況が観察されている。では、日本でもアメリカと同じような状況が起こるだろうか。

日本のソフトウェア産業が特徴的な点として、いわゆるカスタム・ソフトウェアの開発が多いこと、そして、日本国内への依存度が高いということが指摘されている。こうした日本の状況を考慮すれば、アメリカと異なり日本ではソフトウェア分野のアウトソーシ-

ングが加速すると単純に言い切れないと前出の報告書は論じている。その理由は、日本国内で仕様を決定し、それを海外の開発チームに伝える「ブリッジSE」が必要だからである。それゆえ、日本では完全なオフショア開発は困難で、外国人エンジニアが移動するオンサイト開発とサービスが移動するオフショア開発が併存することが望ましいとしている¹³⁾。

つまり、日本でもある程度のバーチャル・マイグレーションは不可避であるが、同時に外国人エンジニアの国際移動も続くと考えられる。

■通説を検証するために

『「通説」を検証する』という与えられたテーマからいささか離れた内容になってしまったが、もはや許された紙幅が少なくなった。繰り返しになるが、国内外の通説を検証するためにはいくつか乗り越えなければならぬハードルがある。たとえば、統計的なデータの整備である。自治体レベルでも調査が行われているが調査環境は決して良くないので、簡単にはかなえられそうにない。それを補うためにも丹念な聞き取り調査を重ねていくことが一層重要になる。

1990年代半ばまではブームのように外国人労働者の問題について調査研究が行われていたが、人々の関心は移っていった。しかし、外国人労働者の問題がなくなったわけではない。昨年、改正雇用対策法により、事業主に対して外国人労働者の適正な雇用管理が求められる、外国人労働者の雇用状況の届出が義務づけられた。こうした中、丹野(2007)は近著において「なぜわれわれは外国人に無関心のままなのか」と問うている¹⁴⁾。多少なりともこの分野に関わりを持ってきた者として、これまでの仕事について問われた気がした。

外国人労働者が経済社会の中でどのように位置づけられているのか、この問題をみる姿勢を反省せねばならない。

*本稿の内容は筆者個人の考えに基づいており、筆者が属する組織のものではない。また、誤解等はすべて筆者個人の責任である。

- 1) 学術書ではないが、小野五郎(2007)『外国人労働者受け入れは日本をダメにする』(洋泉社)では外国人労働者受け入れをめぐる20の通説に対して反論が述べられている。
- 2) 樋口美雄(1988)「外国人労働者問題の経済学的側面」『日本労働協会雑誌』No. 348。
- 3) 三谷直紀(1993a)「外国人労働者と女子パートタイム労働者」『国際協力論集』創刊号。
- 4) 三谷直紀(1993b)「外国人労働者と国内労働者の代替・補

完関係について」日本労働研究機構『経済社会の国際化と労働問題に関する研究』所収。

- 5) 大竹文雄・大日康史（1993）「外国人労働者と日本人労働者の代替・補完関係」『日本労働研究雑誌』No. 407。分析に用いられたデータは、日本生産性本部「労働力不足下の経営課題に関する実態調査」の個票データである。
- 6) 今村肇（2001）「なぜ外国人を雇用するのか——景気や業態との関係をもとに」桑原靖夫編『グローバル時代の外国人労働者』（東洋経済新報社，第9章）。分析に用いられたデータは、浜松の企業とそこで働く外国人労働者（日系人が多い）を対象とした面接調査によって収集されたものである。また、日本の調査結果とアメリカのサンディエゴの調査結果が比較検討されている。
- 7) 大久保武（2005）『日系人の労働市場とエスニシティ』（お茶の水書房，第8章）。なお，第2章も参照のこと。
- 8) 紙幅の都合上，外国人労働者と日本人労働者の労働市場の分断に関する議論は省略する。この点については，稲上毅・桑原靖夫・国民金融公庫総合研究所（1992）『外国人労働者を戦力化する中小企業』（中小企業リサーチセンター），大久保前掲書を参照。
- 9) ここでは取り上げなかったが，日本人従業員と技能実習生との代替関係については，西岡由美（2004）「技能実習生の

活用実態と日本人社員との代替関係について」『日本労働研究雑誌』No. 531を参照。

- 10) 高度人材の定義は必ずしも決まっているわけではない。高度人材一般をさす場合も，自然科学分野だけに限定する狭義の場合にも大学卒業もしくはそれ以上の資格を持つものとすることが多い。
- 11) 情報サービス産業協会（2005）『コンピュータソフトウェア分野における海外取引および外国人就労等に関する実態調査』。
- 12) 雇用能力開発機構・アジア人口開発協会（2005）『情報サービス業における国際分業と労働力需給に関する調査研究——日本・中国』。以下の議論も同報告書による。
- 13) これはオンショア開発と呼ばれる。
- 14) 丹野清人（2007）『越境する雇用システムと外国人労働者』東京大学出版会。

わたなべ・ひろあき 労働政策研究・研修機構主任研究員。
最近の主な著作に『外国人労働者問題の現状把握と今後の対応に関する研究』労働政策研究報告書 No. 14（共著，2004年）など。社会政策専攻。