

日本的雇用慣行の中の外国人労働者

——エビデンスに基づいた議論

『日本労働研究雑誌』編集委員会

新型コロナ・ウイルスの感染拡大によってブレーキがかかったものの、日本で働く外国人は近年増加している。外国人労働者の受け入れの拡大は、日本の労働市場のあり方に気付きを与えることになる。外国人労働者が置かれている状況は、正規・非正規雇用間の格差等、(外国人に特有の要因というよりは)日本の労働市場に根差した問題を背景にしていることが多い。また、「新卒一括採用」や「内部育成」を重視する日本の雇用慣行も、ともすれば外国人が技能を身に付けていても内部労働市場に参入しにくいことになる。したがって、外国人労働者が直面する課題に向き合うことは、日本の雇用慣行を見直すことにもつながる。

ただし、上記のような日本の雇用慣行は、見方を変えれば、新卒であれば(高度な専門的技能が無くて)比較的楽に正社員として就職できるという意味で、日本で就職を目指す外国人にとっては魅力的かもしれない。一面的な見方に囚われないことが肝要だ。

そして、そのためにも、極力、客観的なエビデンスに基づいて議論を進めることが必要ではないか。『賃金構造基本統計調査』でも外国人を把握できるようになる等、その環境は整いつつある。データに基づいた議論は、当事者としての外国人労働者の意識と、日本社会にある外国人労働者への眼差しとの間にあるギャップを解消する手立てにもなる。以上のような意図から、本特集を組んだ。

まず、巻頭の佐藤論文は、日本の外国人雇用政策を国際的な観点から位置付ける貴重な論考である。それによれば、国境を越える労働力の取引は、国内労働市場で不足する分を、適切なタイミングで確保するという意味において、本質的にジャスト・イン・タイムであり、その典型はカナダの政策であるという。一方で、日本の技能実習制度をベースとした「一時的移住政策」(TMP)は、「不足する労働力の穴埋め」と「人材育成」という二つの目的を掲げる「人材育成指向型」と位置付けられるとする。それは、ジャスト・イ

ン・タイムにおける短期的な目的の追求に伴う弊害を抑制する仕組みとも言える。だが、「方法的ナショナリズム」によって、これらの施策領域における真の意味でトランスナショナルな実証研究がおこなわれていないという。

次に、永吉論文では、『賃金構造基本統計調査』の個票データに基づいて、日本人労働者との比較から外国人労働者の賃金の状況を分析している。外国人労働者の多様性を鑑み、分位点帰帰分析によって推計した結果、すべての分位点(=賃金分布上の位置)で、外国人労働者の賃金は、在留資格にかかわらず日本人労働者の賃金よりも低かった。日本人労働者と外国人労働者の賃金格差は分布上位で大きい、労働者や企業の諸属性を統御すれば、分布上位における格差も縮小することから、外国人労働者と日本人労働者の賃金格差は、日本人間にも見られる賃金格差と同様の原因に由来するものであると言える。

外国人が日本の労働市場に参入する経路として、留学後にそのまま日本で就職するというケースに着目することも重要だ。日本への外国人留学生の数もコロナ前まで大きく増加していた。ただ、そのうち日本での就職を希望する者は半数程度であり、実際に日本で就職できる者も留学生全体の3割程度とされる。九門論文は、外国人留学生が日本での就職に困難を来す理由をヒアリング調査から探っている。その結果、①漢字圏の東アジアからの留学生に代わって、非漢字圏の東南アジアからの留学生の割合が高まっており、それら非漢字圏の留学生も日本での就職志向が強いが、②日本企業が相当程度に高い日本語能力を求めているにもかかわらず、非漢字圏からの留学生は英語コースに在籍していることが多いため日本語能力が低く、就職に苦戦している実情が明らかにされた。また、③それら非漢字圏や英語コースの学生に対しての就職支援が、言語の問題等から十分でない可能性もあるという。今後、留学という経路を通じた外国人労働者の受け入れ

を考えるにあたって、有益な示唆を与える分析である。

一方で、マネジメントの観点から、外国人労働者が日本企業に就職した後に直面する問題もある。日本企業においても高度外国人材が雇用されるようになってきているが、当初に期待されていたようなイノベーション創出や生産性向上への寄与にはまだ課題があるようだ。それらの課題は、日本企業と同質性志向といった構造的な側面もあるが、コミュニケーションや日常的な対応方法等のミクロな視点で解決できる場合もある。小山論文は、先行研究を整理することで、職場で高度外国人材が活躍するためには、「異文化シナジー」「インクルーシブ・リーダーシップ」「グローバル・リーダーシップ・コンピテンシー」といった要素が重要であり、セルフ・キャリアドックにおける「キャリアコンサルタント」の役割が効果的であると述べている。

今後、外国人労働者が日本に定住することが多くなれば、その生活者としての側面が一層浮き彫りになり、サポートが欠かせない。特に外国人労働者の家族（子弟）に対するケアが重要になる。堀論文は、静岡県浜松市の日系外国人の子どもたちの実状を、キャリアコンサルタントとして彼らのキャリア教育に携わった立場から紹介している。日系ブラジル人の子ども達が通うブラジル人学校は、託児所としての機能も果たす一方で、日本の学校のように進路や就職に関する指導はおこなわれないという。生徒たちは「どうせ工場でしか働けない」と信じており、キャリアの選択などできていると思っていない。実際、日本語能力が壁となり、不安定な就労になる場合が多いことも事実だ。それらの実状を踏まえ、筆者は外国人労働者を受け入れる日本人側の意識改革を訴える。

外国人の生活者としての側面が強まるに連れ、公的年金や公的医療保険等のセーフティーネットの問題も耳目を集めがちだ。法学的な観点からこの問題を整理した高論文によれば、公的年金にも公的医療保険にも国籍要件はないが、社会保障協定が結ばれることで整理が付きやすい公的年金に比べ、医療制度に関してはまだまだ惹き起こされる課題は多いという。例えば、医療目的であるにもかかわらず在留資格を偽った入国による不正加入といった問題があり、対策が進められている。また、外国人の患者に対する通訳等の負担の問題もある。医療保険等に外国人労働者を包摂する際に、

「保険料の掛け捨て」や「保険へのフリーライド」といった糾弾がある。しかし、本来的に社会保険は、低リスクの者も強制的に保険に加入させてリスクを分散させる仕組みであるため、上記のような意味での「損得勘定」からは是正策を講じるべきではないと主張する。

最後の二本の論文は、送り出し国側の視点に立ち、日本で働く外国人を照射した論考である。まず、是川論文によれば、アジアの国際労働市場から見て、日本は有望な目的地国であり、来日就労を目指す層も相対的に高学歴であるという。そして、日本における外国人労働者の受け入れは、グローバル経済における雇用の調整弁としてではなく、日本型雇用慣行におけるコアメンバーとしての役割を期待されてのものであると指摘する。これらの点は、巷間での印象とは大きく異なるものである。

また、安部論文は、技能実習生が日本で稼ぐ額と来日に伴う費用を比較することで、どのような状況であれば技能実習生として来日することに利益があるのか、監理団体等を通じた独自のデータから考察している。それによれば、以前には日本への技能実習生の送り出し国として主力だった中国は、そのピーク時には日本と（最低賃金による比較で）約8倍の経済格差があり、調査対象者は、技能実習期間の上限である3年間に母国の収入の12年分を稼ぎ出していた。一方で、近年の受け入れ数が多いベトナム人は、日本と8倍の経済格差の下、母国の収入の10~15年分を稼ぎ出しているという。今後、日本と送り出し国との経済格差が縮まれば、技能実習生として来日するメリットは少なくなる。労働力確保の目的から技能実習生の送り出し元として他の国を探すことは、これまで以上にさまざまな困難をもたらす可能性があるという。

本誌が、前回、外国人労働者に関する特集を組んだのは2015年である。今回の特集では、その後の政策動向等を踏まえ、これまであまり知られていなかった日本の労働市場への統合の実態が相当程度明らかになったのではないかと。本特集が、日本における外国人労働者を巡る冷静な議論に資すればと思う。

責任編集 酒井正・坂爪洋美・富永晃一
(解題執筆 酒井正)