

外国人労働者と日本人労働者の賃金格差

——賃金構造基本統計調査の分析から

永吉希久子

(東京大学准教授)

外国人労働者と日本人労働者との賃金格差についてはデータの不足もあり、これまで十分検証されてこなかった。また、数少ない先行研究は平均での格差に着目しているが、外国人労働者の多様性を考慮すれば、高賃金層と低賃金層で格差の状況が異なる可能性もある。そこで、本稿では『賃金構造基本統計調査』の2019年データを用い、分位点回帰分析を行い、賃金分布の10、25、50、75、90パーセンタイルでの格差を検証した。分析の結果、事業所の所在都道府県のみを統制したモデルでは、すべての在留資格カテゴリ、すべての賃金分布上の位置で外国人労働者は日本人労働者よりも賃金が低く、特に賃金分布の上位で日本人労働者との格差が大きかった。このうち、「専門・技術」の外国人労働者と日本人労働者の賃金格差は、前者が若く、勤続年数が短いことから生じていることが示唆された。他方で、他の在留資格の外国人労働者と日本人労働者の格差は、前者が労働市場で不利となる属性をもった形で受け入れられ、非正規雇用、中小企業など、賃金の低い労働市場上の位置で雇用されていることと強く関連していた。さらに、技能実習・特定技能と日本人労働者の間には、賃金分布の中位から上位で、こうした属性を統制しても10%程度の格差が残った。これらの結果は、外国人労働者と日本人労働者の賃金格差における、移民制度などの構造的要因の影響の重要性を示唆している。

目次

- I 研究の背景
- II 先行研究
- III データと変数
- IV 結果
- V 考察

I 研究の背景

外国人労働者が増加する中で、外国人労働者が日本の労働市場でどのような状況に置かれているのかに関心が集められている。既存の研究では、外国人労働者が不安定な雇用状況に置かれていることが繰り返し指摘されてきた。たとえば、外国人労働者はスキルレベルを問わず非正規雇用の割

合が高い(永吉 2021)。さらに、滞在年数が伸びることで職業上の上昇移動(専門職への移動)はみられるが、非正規雇用からの離脱は困難であることも確認されている(Takenoshita 2006; 稲葉・樋口 2010; 是川 2019; 永吉 2021)。結果として、雇用が景気に左右されやすく(橋本 2009)、不況時に日本人労働者以上に失業しやすくなる(樋口 2010)。

しかし、雇用形態の面からのみでは、外国人労働者の雇用に関わる問題を十分にとらえることはできない。たとえば国際的な移動を厭わないグローバルエリートは、長期雇用を前提に、年齢が若い/勤続年数が短い間は賃金を低く抑えるという賃金システムよりもむしろ、有期雇用であっても就労当初から高い賃金を支払われる方が望まし

いと考えるかもしれない。したがって、外国人労働者が日本の労働市場において不利を経験しているのかどうかを把握するには、雇用形態以外の面も考慮する必要がある。そこで本稿では、外国人労働者の置かれている状況をとらえる別の側面として、外国人労働者と日本人労働者の賃金格差に着目する。

データの制約もあり、外国人労働者と日本人労働者の賃金の差を定量的に検証した研究は多くない。後述するように、数少ない例外的な研究(Holbrow 2020；是川 2021；竹ノ下・永吉 2021)では、日本国内・国外で蓄積した人的資本へのリターンの大きさの差に関心が向けられ、そこに国籍や在留資格による差があることを明らかにしてきた。これらの研究はどれも線形回帰を用いることで、日本人労働者と外国人労働者それぞれの平均における賃金の差を検証している。しかし、外国人労働者内部の多様性を考えるならば、高賃金層と低賃金層で日本人労働者との賃金の差のあり方はまったく異なる可能性もある。そうであれば、平均に着目した結果、両者の格差を把握し損なっている可能性もある。そこで本稿では、分布の中の任意の位置における独立変数と従属変数の関連を検証できる分位点回帰分析を用いることにより、賃金分布全体の中で外国人労働者と日本人労働者の格差がどの程度存在するのか、格差があるとすれば、それは何によって生じているのかを検証する。

II 先行研究

1 日本における外国人労働者と日本人労働者の賃金格差

日本において、外国人労働者と日本人労働者の賃金差に着目した先駆的な研究として、橋本(2009)が挙げられる。橋本はポルトガル語の求人広告の情報をデータベース化することにより、ブラジル人の雇用と賃金の分析を行っている。その結果、ブラジル人の賃金が日本人のパートタイム労働者と比べると高い水準にある一方で、日本人以上に景気循環の影響を受けやすいことを明ら

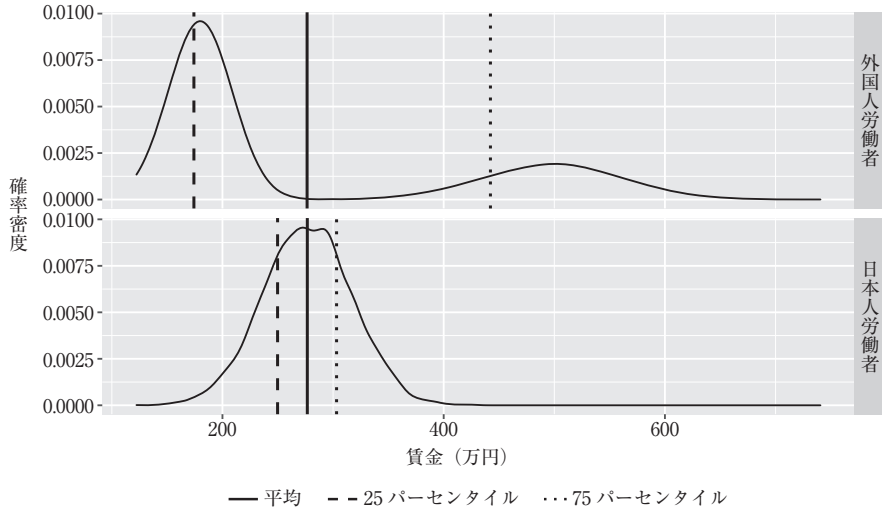
かにした。ただし、この比較はブラジル人労働者と日本人のパートタイム労働者に限定されている。

これに対し、2010年代終わりからは、より幅広い対象者を比較した研究が実施されるようになった。その結果からは、外国人労働者と日本人労働者の賃金差は、外国人労働者の出身国によって異なることが示されている。たとえば、竹ノ下・永吉(2021)は外国籍者、日本国籍者のそれぞれを対象にした二つの調査データを合併して、出身国による賃金および高等学歴のリターンの違いを分析している。その結果、非欧米国籍者は日本人労働者と比べ賃金が低く、学歴のリターンも小さいのに対し、欧米国籍者では日本人労働者よりも賃金が高かった。Holbrow(2020)は同一企業に勤める日本人／外国人労働者を対象に独自に実施した調査データの分析を通じ、アジア出身者は日本で人的資本を蓄積しているにもかかわらず賃金が低い一方で、欧米出身者は日本人よりも賃金が高く、特に日本で人的資本を蓄積していない層で、そうしたアドバンテージが見られた。

さらに、2019年からは『賃金構造基本統計調査』に在留資格の項目が設けられたことにより、全国を対象とした大規模データをもとに、日本人労働者と外国人労働者の賃金が比較できるようになった。是川(2021)はこのデータを利用し、同一企業に勤める日本人労働者と外国人労働者の賃金を比較している。その結果、技術・人文知識・国際業務の在留資格を持つ外国人労働者は日本人労働者と賃金の差がみられないのに対し、定住者や技能実習の在留資格を持つ人は日本人よりも賃金が低いこと、また、そうした差は勤続年数が長くなるにつれて一定程度減少することが示された。

上記の知見は、外国人労働者と日本人労働者との処遇差の有無や、滞在の長期化による統合の可能性を検討するうえで重要なものである。他方で、外国人労働者の日本の労働市場における不利を考えるうえでは十分でない。これまでの外国人労働者の賃金に関する研究は線形回帰分析を用いることで、日本人／外国人労働者の賃金の平均における差を検証している。しかし、外国人労働者

図1 外国人労働者・日本人労働者の賃金分布の仮想例



の賃金が高賃金層と低賃金層で大きく分離しているとすると、平均値の比較では日本人労働者と外国人労働者の賃金の差は検証できない。図1は仮想の賃金分布を用い、これを示したものである。図1の例では、外国人労働者と日本人労働者の賃金分布は大きく異なる。この場合、両者の平均値はともに277万円程度ではほぼ一致しているが、25パーセンタイルを比べると、外国人労働者では174万円と日本人労働者(250万円)を下回るのに対し、75パーセンタイルでは442万円と日本人労働者(303万円)を上回っている。つまり、外国人労働者と日本人労働者の賃金分布が異なるならば、両者の賃金の格差をとらえるためには、平均賃金ではなく、分布の全体を見る必要がある¹⁾。

2 賃金分布の位置による賃金の格差の違い

欧米諸国においては、賃金分布の位置による移民とネイティブの格差の違いが検証されてきた。その結果、賃金分布の位置によって、また移民の出身国やエスニシティによって、格差の状況に差があることが示されてきた(Chiswick, Le and Miller 2006; Pendakur and Pendakur 2007; Pendakur and Woodcock 2010; Hunt 2012)。たとえば、Pendakur and Pendakur (2007) や Pendakur and Woodcock (2010) はカナダのデータを用いて分析を行い、中国系移民では賃金分布の上位で大きな格差が見

られるのに対し、その他の移民では分布の下位で、あるいは分布の位置によらず平均的に水準が低いこと(Pendakur and Pendakur 2007)、新しく来た男性移民では賃金分布の下位で大きな格差が、長期に滞在する男性移民では賃金分布の上位で大きな格差が見られることなどを明らかにしている(Pendakur and Woodcock 2010)。

賃金分布の位置による格差の違いは、移民制度や最低賃金制度と関連付けても説明されている(Butcher and Dinard 2002; Chiswick, Le and Miller 2006; Cai and Liu 2014)。たとえばCai and Liu (2014) ではオーストラリアの比較的高い最低賃金が非英語圏出身の移民の賃金分布の下位での不利を緩和する一方で、高技能移民を優遇する選択的な移民制度が英語圏出身の移民の賃金分布の上位でのアドバンテージをもたらしていると指摘している。

さらに、移民労働者とネイティブ労働者の格差が属性の分布の違いから説明される程度が、賃金分布の位置ごとに違うことも指摘されてきた。どの移民集団に着目するかによって結果は異なるものの、賃金分布の下位の格差は年齢や学歴などの属性の分布の違いでは説明されにくい傾向にある(Lehmer and Ludsteck 2011; Hunt 2012; Ingwersen and Thomsen 2021)。また、ドイツを対象とした研究では、職業や雇用形態なども含めて個人レベルの要因の分布の影響を見ると、ネイティブと移

民の賃金格差の多くが説明されることや、カナダを対象とした研究では、移民の不利の多くの部分が所得水準の低い企業に勤めることによって説明されることも指摘されている (Pendakur and Woodcock 2010 ; Ingwersen and Thomsen 2021)。

本稿では、これらの知見をふまえ、賃金分布の5つの位置 (10, 25, 50, 75, 90 パーセントイル) での外国人労働者と日本人労働者の賃金格差を確認したうえで、1) 人口学的属性 (年齢, 性別), 2) 人的資本 (学歴, 勤続年数), 3) 労働市場上の位置 (雇用形態, 企業規模, 産業) を順にモデルに加え、格差の程度の変化を検証する。これにより、各賃金分布での外国人労働者と日本人労働者の賃金の差が、こうした要因における分布の差とどの程度関連しているのかを検証する。

3 分位点回帰分析

平均値以外の位置における賃金格差の分析に用いられる手法として、分位点回帰分析が挙げられる。分位点回帰分析は、従属変数の平均値に着目してきた従来の回帰分析に対し、従属変数の任意の分位点における独立変数との関連を分析する。分位点回帰分析は、等分散性の仮定を満たさない場合や外れ値の影響がある場合にも頑健な結果が得られるのに加え、平均値以外の関心のある分布上の位置、あるいは分布の全体における独立変数との関連を検証することができる (Hao and Naiman 2007)。本稿の焦点は賃金分布の中位だけでなく、上位や下位における外国人労働者と日本人労働者の賃金格差を見ることにあるため、分位点回帰分析を用いるメリットがある。

分位点回帰分析の推定式は下記のように表現できる (Hao and Naiman 2007 : 29)。ただし、 $Q^p(y_i|x_i)$ は対象者 i の独立変数 x の値で条件付けられた、従属変数 y の p パーセントイルの値を指す。 $\beta_0^{(p)}$ は p パーセントイルでの切片、 $\beta_1^{(p)}$ は p パーセントイルでの独立変数 x の係数、 $Q^{(p)}(\epsilon_i)$ は p パーセントイルでの誤差を指す。

$$Q^p(y_i|x_i) = \beta_0^{(p)} + \beta_1^{(p)} x_i + Q^{(p)}(\epsilon_i)$$

分位点回帰分析は通常の線形回帰と異なり、誤差項が互いに独立で同じ正規分布に従うという仮

定からの逸脱を考慮に入れるため、推定値の標準誤差の計算は複雑になる。本稿ではブートストラップ法を用いて標準誤差の推定を行った (レプ리케이션は500回)。

III データと変数

1 データ

分析には、厚生労働省が実施している『賃金構造基本統計調査』の2019年データを用いる。『賃金構造基本統計調査』は、日本全国の、日本標準産業分類に基づく16大産業²⁾に属する、従業員数5人以上の民営事業所および10人以上の公営事業所を対象に、年一回実施されている。対象となる事業所は層化多段抽出により抽出された7万8482の事業所であり、有効回収数は5万3867 (有効回収率68.6%)であった (厚生労働省2021)。各事業所は事業所票に加え、一定の間隔で抽出された労働者の年齢や勤続年数、労働時間、賃金などを尋ねる個人票にも回答している。本稿ではこの個人票の回答を中心に用いる。この際、18歳から60歳までの常用の「一般労働者」で、2018年に賃金をもらっていた人にデータを限定した。一般労働者とは、労働時間が短い、あるいは労働日数が少ない「短時間労働者」以外の労働者を指す。以降の分析結果は、事業所と労働者の抽出率をもとにしたウェイトをつけたものである。

『賃金構造基本統計調査』では2019年から在留資格を尋ねる質問が加えられている。しかし、特別永住者および在留資格が外交、公用にあたる人はこの質問の対象外となる。これは外国人雇用状況の届出対象となる「外国人」に準じた運用である。したがって、厳密には本稿の分析から明らかになる外国人労働者と日本人労働者の格差は、特別永住者および外交、公用の在留資格を持つ人を除いた「外国人労働者」と、これらの人を含めた「その他の人」の格差である。ただし、18歳から60歳の日本国籍者全体に比してこれらの人の割合はごく小さいため³⁾、ここではこれらの人も含め「日本人労働者」と呼び、得られた結果を「日本人労働者」と「外国人労働者」の差として扱

う。また、「一般労働者」に限定したことにより、在留資格が文化活動、短期滞在、留学、研修、家族滞在、特定活動にあてはまる人の人数が少なくなったため、これらの在留資格の人については分析から除外した。

2 変数

本稿の従属変数は以下の手続きで算出した対数化時間当たり賃金である。まず、「きまって支給する現金給与」の額を12倍したものに、昨年1年間の賞与、期末手当等特別給与を合算し、1年間の賃金を求めた。その値を1カ月の所定内労働時間と超過実労働時間の合計を12倍したもので割り、時間当たり賃金を算出した。この値を対数化したものを、従属変数とした。

独立変数としては、在留資格カテゴリを用いる。在留資格は「専門・技術」「技能実習・特定技能」「永住」「その他の身分・地位」の4つに分類した。「専門・技術」は長年日本政府が外国人労働者受け入れの公式の窓口としてきた「専門・技術的な職」での就労にもとづく在留資格であり、「教授」「芸術」「宗教」「報道」「高度専門職」「経営・管理」「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」「介護」「興行」「技能」からなる。「技能実習・特定技能」は「特定技能1号」「特定技能2号」「技能実習」からなる⁴⁾。これら2つのカテゴリの在留資格は特定の分野の職での就労と紐づけられた在留資格である。これに対し、残りの二つのカテゴリの在留資格は、就労と紐づけられたものではなく、職種に制限のないかたちで就労が可能となるものである。永住者は「永住者」の在留資格を持つ人からなり、「その他の身分・地位」は「定住者」「日本人の配偶者等」「永住者の配偶者等」からなる。前述のように、在留資格について非該当であった場合を参照カテゴリとなる「日本人労働者」とした。

その他の独立変数として、年齢、性別、学歴、雇用形態、勤続年数、企業規模、産業を用いた。年齢は連続変数として、性別は「男性」を1、「女性」を0とする二値変数として用いた。学歴は最終学歴をもとに、「中学・高校」「短大・高専」

「大学・大学院」に分類した。雇用形態は無期の正社員を「正規雇用」、有期の正社員を「有期正規」、正社員以外の場合を「非正規」とした。勤続年数は現在の勤め先での勤続年数を連続変数として用いた。企業規模は「1000人以上」「300人以上」「30人以上」「29人以下」の4つに分類した。産業は日本標準産業分類の大分類（具体的なカテゴリは注の1参照）を用いている。また、統制変数として事業所の所在地の都道府県を用いている。

IV 結果

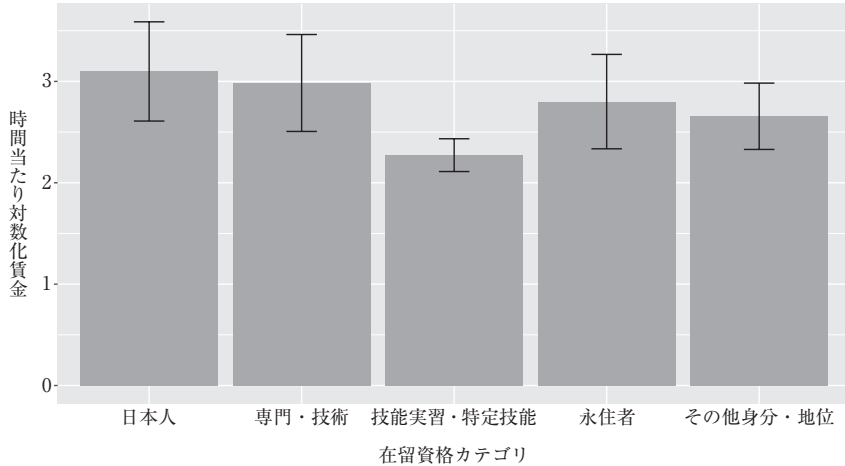
1 外国人労働者と日本人労働者の平均賃金と属性の比較

まず、外国人労働者と日本人労働者の平均賃金を比較した(図2)。図2をみると時間当たり賃金の平均値は日本人労働者で最も高い($\exp(3.10)=22$ (百円))が、専門・技術との差は小さい($\exp(2.98)=20$ (百円))。これに対し、永住者やその他身分・地位の外国人労働者の平均賃金はやや低い(それぞれ $\exp(2.80)=16$ (百円), $\exp(2.66)=14$ (百円))。そして、技能実習・特定技能の平均賃金は、日本人労働者の半分に満たない($\exp(2.27)=10$ (百円))。また、技能実習・特定技能は標準偏差が小さい。つまり、技能実習・特定技能は平均賃金が低だけでなく、低い位置に集中している。

他方で、外国人労働者と日本人労働者では、賃金に関わる多くの属性の分布が異なっている。表1は本稿で用いる変数の記述統計を在留資格カテゴリ別に示したものである(産業と都道府県については省略)。これを見ると、在留資格カテゴリによって、人口構成や雇用形態、勤め先の企業規模が大きく異なることがわかる。

専門・技術は性別や企業規模については日本人労働者と比較的似た分布をしているが、学歴については大学・大学院の学歴を持つ人が7割を超え、日本人労働者よりも高い。また、正規雇用の割合は外国人労働者の中では比較的高いものの、日本人労働者と比べると30ポイント程度下回っている。さらに、日本人労働者と比べ、平均年齢

図2 在留資格カテゴリ別時間当たり対数化賃金の平均値



注：エラーバーは標準偏差を示す

表1 在留資格カテゴリ別、使用変数の記述統計量

	n	性別		学歴			雇用形態			企業規模			
		男性	女性	中学・高校	短大・高専	大学・大学院	正規	有期正規	非正規	1000人以上	300人以上	30人以上	29人以下
日本人	862,441	0.64	0.36	0.44	0.20	0.36	0.87	0.01	0.12	0.37	0.18	0.32	0.13
専門・技術	1,727	0.64	0.36	0.20	0.09	0.71	0.59	0.24	0.17	0.29	0.26	0.36	0.09
技能実習・特定技能	4,519	0.52	0.48	0.85	0.07	0.08	0.00	0.43	0.57	0.17	0.16	0.39	0.28
永住	1,422	0.52	0.48	0.74	0.05	0.22	0.43	0.07	0.50	0.25	0.21	0.46	0.09
その他身分・地位	986	0.53	0.47	0.79	0.05	0.17	0.31	0.10	0.59	0.16	0.20	0.54	0.09

	n	年齢		勤続年数		労働時間 (時間/年)	
		平均	標準偏差	平均	標準偏差	平均	標準偏差
日本人	862,441	40.78	11.05	11.49	10.32	2074.75	325.01
専門・技術	1,727	31.75	6.55	2.20	3.03	2080.22	346.04
技能実習・特定技能	4,519	26.49	5.90	1.02	0.99	2389.16	334.13
永住	1,422	43.09	9.96	5.90	5.96	2184.64	404.51
その他身分・地位	986	37.80	10.46	2.88	3.76	2227.50	402.50

は9歳程度低く、勤続年数の平均値は2年と非常に短い。

技能実習・特定技能は男女がほぼ同数であり、日本人労働者と比べ女性の割合が高い。また平均年齢も26歳と若く、勤続年数の平均は1年程度である。学歴についてみると、中学・高校までの学歴を持つ人の割合が85%と高い。さらに、技能実習・特定技能は日本での滞在可能な年数に制限があるため、全員が有期の正規雇用または非正規雇用で雇用されている⁵⁾。また、1000人以上

の企業で働く人は17%、29人以下の企業で働く人は28%であり、規模の小さい企業で働く人の割合が高い。平均労働時間は全在留資格カテゴリの中でもっとも長かった。

技能実習・特定技能と同様に、永住者も日本人労働者と比べ女性の割合が高く、中学・高校までの学歴を持つ人の割合が高い傾向がみられた。平均年齢は43歳と日本人よりもやや高い。これは、さまざまな条件によって異なるものの、永住資格の取得には一定期間以上の滞在が必要となるため

であると考えられる⁶⁾。正規雇用の割合は43%と日本人労働者と比べて低く、平均勤続年数は5.9年にとどまる。企業規模では、30人~299人の規模で働く人の割合が相対的に高い。

その他身分・地位は永住者と似た傾向を示している。具体的には、日本人労働者と比べ、女性の割合が高く、中学・高校の学歴を持つ人が多く、正規雇用の割合は低く、30人~299人の規模の企業で働く人の割合が相対的に高い。また、平均年齢は37.8歳と日本人労働者に比べ、やや低く、勤続年数も3年程度と短い。

2 分位点回帰分析

こうした属性や雇用形態、勤め先の違いは、どの程度日本人労働者と外国人労働者の賃金格差と関連するのだろうか。分位点回帰分析を行った結果をもとに、在留資格カテゴリーの各モデルでの係数を示したものが表2である。都道府県のみを統制したモデル1では賃金分布の下位よりも上位で、在留資格カテゴリーの係数の絶対値が大きくなっている。90パーセントイルを見ると、技能実習・特定技能の賃金は日本人労働者の賃金の30%、その他の身分・地位の賃金は49%となっており、これらの在留資格の上位層の賃金は日本人労働者の上位層の半分に満たない。また、技能

実習・特定技能は、10パーセントイルで見た場合でも日本人労働者の賃金の70%にとどまり、賃金分布全体を通じて大きな格差が見られる。また、賃金分布のすべての部分で、すべての在留資格カテゴリーの係数が負であり、専門・技術の外国人労働者と日本人労働者の高賃金層同士を比べたとしても、外国人労働者が日本人労働者よりも高い賃金を得ているわけではなかった。

しかし、モデル2で年齢と年齢の2乗、性別をモデルに投入したところ、賃金分布の上位(90パーセントイル)では、専門・技術と日本人労働者の差はほとんど見られなくなる。また、技能実習・特定技能の賃金分布の中位から上位(50~90パーセントイル)やその他の身分・地位の賃金分布の上位(75, 90パーセントイル)でも、在留資格カテゴリーの係数の減少がみられる。つまり、若年者や女性の割合の高さが、これらの在留資格カテゴリーの賃金分布上位層での賃金の引き下げをもたらしている。

モデル3では学歴と勤続年数をモデルに投入した。これにより、専門・技術は50パーセントイルでも係数が減少し、統計的に有意でなくなる。専門・技術の外国人労働者は勤続年数が短い傾向にあったが、そのことが中位層の賃金を引き下げていると考えられる。他方で、分布の下位ではほ

表2 時間当たり対数化賃金に対する分位点回帰分析

	0.10			0.25			0.50			0.75			0.90		
	B	Bootstrap S.E.	Exp (B)	B	Bootstrap S.E.	Exp (B)	B	Bootstrap S.E.	Exp (B)	B	Bootstrap S.E.	Exp (B)	B	Bootstrap S.E.	Exp (B)
モデル1：都道府県を統制															
専門・技術	-0.074 **	0.026	0.928	-0.208 **	0.050	0.812	-0.234 **	0.050	0.791	-0.324 **	0.063	0.723	-0.220 **	0.049	0.802
技能実習・特定技能	-0.356 **	0.004	0.700	-0.545 **	0.004	0.580	-0.775 **	0.004	0.461	-1.006 **	0.005	0.366	-1.197 **	0.008	0.302
永住者	-0.189 **	0.014	0.828	-0.311 **	0.017	0.733	-0.399 **	0.014	0.671	-0.454 **	0.028	0.635	-0.364 **	0.032	0.695
その他身分・地位	-0.209 **	0.013	0.811	-0.336 **	0.023	0.714	-0.467 **	0.017	0.627	-0.627 **	0.017	0.534	-0.710 **	0.042	0.492
モデル2：モデル1+年齢、年齢2乗、性別を統制															
専門・技術	-0.108 **	0.024	0.898	-0.117 **	0.025	0.890	-0.164 **	0.022	0.849	-0.109 *	0.043	0.897	-0.042	0.038	0.959
技能実習・特定技能	-0.373 **	0.007	0.689	-0.457 **	0.006	0.633	-0.516 **	0.008	0.597	-0.552 **	0.009	0.576	-0.578 **	0.008	0.561
永住者	-0.142 **	0.011	0.868	-0.297 **	0.012	0.743	-0.446 **	0.015	0.640	-0.436 **	0.027	0.647	-0.264 **	0.053	0.768
その他身分・地位	-0.174 **	0.011	0.840	-0.293 **	0.010	0.746	-0.421 **	0.014	0.656	-0.445 **	0.024	0.641	-0.359 **	0.020	0.698
モデル3：モデル2+学歴、勤続年数を統制															
専門・技術	-0.105 **	0.019	0.900	-0.098 **	0.031	0.907	-0.038	0.032	0.963	-0.022	0.012	0.978	-0.035	0.037	0.966
技能実習・特定技能	-0.244 **	0.008	0.783	-0.306 **	0.006	0.736	-0.352 **	0.006	0.703	-0.392 **	0.006	0.676	-0.435 **	0.010	0.647
永住者	-0.066 **	0.022	0.936	-0.121 **	0.011	0.886	-0.152 **	0.018	0.859	-0.177 **	0.024	0.838	-0.089 **	0.025	0.915
その他身分・地位	-0.041 **	0.016	0.960	-0.100 **	0.012	0.905	-0.153 **	0.018	0.858	-0.196 **	0.014	0.822	-0.184 **	0.020	0.832
モデル4：モデル3+雇用形態、企業規模、産業を統制															
専門・技術	-0.059 **	0.023	0.943	-0.028	0.025	0.972	0.044	0.046	1.045	0.065 **	0.022	1.067	0.000	0.031	1.000
技能実習・特定技能	-0.060 **	0.008	0.942	-0.100 **	0.008	0.905	-0.114 **	0.007	0.892	-0.108 **	0.007	0.898	-0.134 **	0.010	0.875
永住者	-0.036 *	0.015	0.965	-0.031	0.021	0.969	-0.024	0.018	0.976	0.009	0.013	1.009	0.024	0.024	1.024
その他身分・地位	0.009	0.025	1.009	0.008	0.012	1.008	0.030 *	0.014	1.030	0.052 **	0.017	1.053	0.064	0.023	1.066

n = 871,095, ** p < 0.01, * p < 0.05

とんど係数が変化しておらず、専門・技術の低賃金層での格差は人的資本の分布の差では説明されないことがわかる。技能実習・特定技能や永住者、その他身分・地位については賃金分布の多くの位置で係数の減少が見られる。これらの在留資格カテゴリに含まれる人については、勤続年数の短さに加え、中学・高校までの学歴の人の割合が高いことも、全体的な賃金水準の低下に影響していると考えられる。

モデル4では、雇用形態と企業規模、産業をモデルに加えた。これにより、技能実習・特定技能は賃金分布の全体で、永住者やその他の身分・地位については賃金分布の中位から上位で、在留資格カテゴリの係数の大幅な減少が見られた。外国人労働者は無期正規雇用者の割合が低く、中小企業で働く割合が高い。このことは、技能実習・特定技能の賃金水準を全体的に引き下げるとともに、永住者やその他の地位・身分の中位層以上の賃金を引き下げていると考えられる。

V 考 察

本稿では、『賃金構造基本統計調査』データを用い、分位点回帰分析を行うことにより、外国人労働者と日本人労働者の賃金格差を示すとともに、何がそうした違いを生んでいるのかについて検証した。その結果、以下のことが明らかになった。

属性等の分布の違いを考慮しない場合、外国人労働者の賃金は在留資格カテゴリによらず、すべての分位点において日本人労働者よりも低かった。つまり、専門・技術の在留資格をもつ高賃金層の外国人労働者であっても日本人労働者よりも賃金が高くなるとはいえない。高度専門職などに在留資格を限定した場合に同様の結果が見られるかは今後検証する必要があるが、日本でのポイント制度の導入は、日本人以上に有利な層を生みだしているわけではないことが示唆された。また、賃金格差は分布の下位よりも上位で大きかった。このことは、欧米での知見と同様に、最低賃金によって賃金の下限が設定されていることが賃金分布の下位での格差を抑制している可能性を示唆す

るものである。

また、格差の程度や、それが何によって引き起こされているのかは、在留資格カテゴリによって異なっていた。専門・技術と日本人労働者の格差は賃金分布の下位（10パーセンタイル）を除き、年齢や性別、学歴、勤続年数を統制することによって、ほとんど見られなくなる。日本人との間で性別の分布に差がなく、学歴はむしろ高かったことを考慮すれば、彼ら・彼女らの不利は日本人よりも若く、勤続年数が短いことによって生じていると考えられる。この結果は、専門・技術の外国人労働者が日本型雇用の賃金システムの中に位置付けられていることを示唆している。したがって、今後勤続年数が伸び、年齢が上がっていくことによって、賃金格差は小さくなっていく可能性がある。ただし、専門・技術では有期の正規雇用者の割合が24%と日本人労働者よりも高い。もし彼ら・彼女らの雇用が短期で打ち切られるとすれば、日本人労働者との賃金格差は維持される。また、賃金分布の下位では属性等で説明されない格差が6%程度存在し、専門・技術の外国人の中にも不利な層が存在することも認識する必要がある。

一方、永住者やその他の身分・地位と日本人労働者の賃金格差は、学歴や雇用形態、企業規模と関連する部分が大きかった。また、年齢と性別を統制したモデル2以降では、賃金分布の上位（90パーセンタイル）を除くと、永住者やその他の身分・地位の係数は同程度であった。賃金の特に高い層を除けば、永住資格を持つ人とその他の身分・地位の在留資格を持つ人は、似た賃金分布をしている。本稿はクロス・セクションデータを用いたものであるため、同じ人が永住資格の取得前後で賃金を変化させたかは検証できない。しかし、この結果は永住資格の取得が労働市場における不利を改善するための手段とはなりえない可能性を示唆している。この点については、今後パネル調査を用いた検証が必要となる。

技能実習・特定技能と日本人労働者の格差も上記の要因と関連しているものの、賃金分布の25～90パーセンタイルでは日本人労働者との間に10%程度の賃金格差が残り続けた。つまり、技能

実習・特定技能については、人的資本や労働市場の位置の差を考慮しても、賃金が日本人労働者と比べ下方に大きく偏った分布となっている。技能実習制度では原則として勤め先（実習先）を変更することができないことや、日本に渡航するために多額の借金を背負っているため条件が悪くとも途中で帰国するという選択肢をとれないことが、賃金水準を低くとどめることが指摘されてきた（上林 2015）。本稿の分析結果も、こうした要因の影響を示唆するものである。

ただし、本稿の分析にはいくつかの限界もある。第一に、『賃金構造基本統計調査』では各事業所が直接雇用している労働者について回答するため、本稿の分析では間接雇用であることによって生じる格差が十分把握できていない。第二に、本稿では属性の効果が日本人労働者と外国人労働者で等しいという仮定をおいて分析しているが、実際には学歴や勤続年数の効果は異なっている（Holbrow 2020；是川 2021；竹ノ下・永吉 2021）。賃金格差がどの程度属性の分布の違いによって生じているのかについては、要因分解などの方法によってさらに検証する必要がある。

こうした限界がありながらも、本稿の分析結果は外国人労働者と日本人労働者の間には、賃金分布の上位でより顕著になる形で、全体を通じて格差が生じており、それは外国人労働者が労働市場において不利な評価を受ける属性や位置に偏りやすいことによって生じている可能性を示している。これは逆に言えば、技能実習・特定技能を除き、外国人／日本人という新たな分断が日本の労働市場に生じているというよりも、すでに存在する労働市場の分断を前提に、その中の不利な位置を埋める形で外国人労働者の雇用が進んできたことの証左とも解釈できる。その意味で、外国人労働者と日本人労働者の賃金格差は、従来のミクロレベルの分析が前提としてきた個人レベルの要因が格差を生じさせるという方向からではなく、移民制度や労働市場制度、企業のニーズなどの重なりの中で生じた構造的なものとして考える必要性があることを、本稿の結果は示唆している。

付記 本研究はJSPS科学研究費JP18KK0357の助成を受けた。また、本分析結果は、独立行政法人統計センターから提供を受けた『賃金構造基本統計調査』の調査票情報をもとに、独自に作成・加工したものである。

- 1) 是川 (2021) が行っているように、在留資格ごとにデータを分けるのも、外国人労働者の多様な賃金分布上の位置をとらえる1つの方法であるが、是川 (2021) では同一企業に勤める日本人労働者との比較を行っているため、日本人労働者全体の賃金分布との差が見えにくくなっている。
- 2) 具体的には、鉱業・採石業・砂利採取業、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業・郵便業、卸売業・小売業、金融業・保険業、不動産業・物品賃貸業、学術研究・専門・技術サービス業、宿泊業・飲食サービス業、生活関連サービス業・娯楽業（その他の生活関連サービス業のうち家事サービス業を除く）、教育・学習支援業、医療・福祉業、複合サービス事業、サービス業（他に分類されないもの）。
- 3) 「在留外国人統計」から求められる2019年6月末の18歳から60歳の特別永住者は16万4320人であった。また、年齢別の集計は公表されていないものの、公用、外交の在留資格を持つ人はそれぞれ8591人、9394人である（法務省 2020）。これに対し、人口推計から求められる18歳から60歳の日本人人口は6370万人であった（総務省 2020）。つまり、特別永住者、公用、外交、日本人を合わせた人数の99.7%を日本人が占める。
- 4) 技能実習は労働者受け入れのための制度ではないが、実際には低技能職での労働者受け入れのための窓口として機能していることは繰り返し指摘されている（上林 2015）。
- 5) 特定技能2号は在留資格が回数の制限なく更新可能となる。しかし、本調査が実施された時点で、特定技能2号の在留資格を持つ人はいなかった。
- 6) 一般には10年間の日本での合法的な居住が必要だが、高度専門職や日本人の配偶者、定住者などであれば、その期間は短縮される。

参考文献

- 稲葉奈々子・樋口直人 (2010) 『日系人労働者は非正規就労からいかにして脱出できるのか——その条件と帰結に関する研究』全国勤労者福祉・共済振興協会。
- 上林千恵子 (2015) 『外国人労働者の受入れと日本社会——技能実習制度の展開とジレンマ』東京大学出版会。
- 是川夕 (2019) 『移民受け入れと社会的統合のリアリティ——現代日本における移民の階層的地位と社会学的課題』勁草書房。
- (2021) 「現代日本における外国人労働者の統合状況——賃金構造基本統計調査マイクロデータによる分析」IPSS Working Paper Series (J), No. 45。
- 厚生労働省 (2021) 「令和元年賃金構造基本統計調査の概況」。
- 総務省 (2020) 「人口推計 (2019年 (令和元年) 10月1日現在)」。
- 竹ノ下弘久・永吉希久子 (2021) 「移民の教育達成と賃金——教育を受けた場所と経済的統合」永吉希久子編『日本の移民統合——全国調査から見る現況と障壁』明石書店, pp.86-105。
- 永吉希久子 (2021) 「移民の階層的地位達成——人的資本・社会関係資本の蓄積の影響」永吉希久子編『日本の移民統合——全国調査から見る現況と障壁』明石書店, pp. 61-85。
- 橋本由紀 (2009) 「日本におけるブラジル人労働者の賃金と雇用の安定に関する考察——ポルトガル語求人データによる分析」『日本労働研究雑誌』No. 584, pp. 54-72。
- 樋口直人 (2010) 「経済危機と在日ブラジル人——何が大量失業・帰国をもたらしたか」『大原社会問題研究所雑誌』No. 622, pp. 50-66。

法務省 (2020) 「在留外国人統計 (2019 年 6 月)」.

Butcher, K. F. and J. Dinardo (2002) "The Immigrant and Native-Born Wage Distributions: Evidence from United States Censuses," *ILR Review*, Vol. 56, No. 1, pp. 97-121.

Cai, L. and A. Y. C. Liu (2014) "Wage Differentials between Immigrants and the Native-born in Australia," *International Journal of Manpower*, Vol. 36, No.3, pp. 374-396.

Chiswick, B. R., A. T. Le and P. W. Miller (2006) "How Immigrants Fare Across the Earnings Distribution: International Analyses," *IZA Discussion Paper*, No. 2405.

Hao, L. and D. Q. Naiman (2007) *Quantile Regression*, Thousand Oaks: Sage Publications.

Holbrow, H. J. (2020) "Detangling Capital from Context: A Critical Investigation of Human Capital Explanations for Immigrant Wage Inequality," *Journal of Ethnic and Migration Studies*, Vol. 46, No. 19, pp. 4043-4065.

Hunt, P. (2012) "From the Bottom to the Top: A More Complete Picture of the Immigrant-native Wage Gap in Britain," *IZA Journal of Migration*, 1, pp. 1-18.

Ingwersen, K. and S. L. Thomsen (2021) "The Immigrant-

native Wage Gap in Germany Revisited," *Journal of Economic Inequality*, Vol. 19, pp. 825-854.

Lehmer, F. and J. Ludsteck (2011) "The Immigrant Wage Gap in Germany: Are East European Worse Off? " *International Migration Review*, Vol. 45, No. 4, pp. 872-906.

Pendakur, K. and R. Pendakur (2007) "Minority Earnings Disparity Across the Distribution," *Canadian Public Policy*, Vol. 33, No. 1, pp. 41-61.

Pendakur, K. and S. Woodcock (2010) "Glass Ceilings or Glass Doors? Wage Disparity Within and Between Firms," *Journal of Business & Economic Statistics*, Vol. 28, No. 1, pp. 181-189.

Takenoshita, H. (2006) "The Differential Incorporation into Japanese Labor Market: A Comparative Study of Japanese Brazilians and Professional Chinese Migrants," *Japanese Journal of Population*, Vol. 4, No. 1, pp. 56-77.

ながよし・きくこ 東京大学社会科学研究所准教授。主に『日本の移民統合——全国調査から見る現況と障壁』(編著, 明石書店, 2021年)。社会学専攻。