



移民労働者の増加は日本の労働社会に どんな影響をもたらすのか ——新しい移民労働者受け入れ制度に着目して

高谷 幸

(東京大学准教授)

1 はじめに

2025年、日本で働く移民労働者は257万人を超え、前年比11.7%増を記録した(厚生労働省2025)。人口減少など日本社会を取り巻く状況を踏まえると、今後も移民労働者の数は増加すると考えられる。

こうした移民労働者の増加は、日本の労働社会にどのような影響を与えるのだろうか。移民労働者と労働社会の影響についてはさまざまな論点が考えられるが¹⁾、本稿では特に特定技能制度および育成就労制度という新しい移民労働者受け入れ制度の導入と、それとともなって設けられた移民労働者のキャリアラダーを構築するような在留資格の設定が日本の労働市場にどのように組み込まれ、機能しうるのかについて考察してみよう。

2 日本の移民労働者受け入れ政策

(1) 新しい移民労働者受け入れ制度の導入

2018年、日本政府は、人手不足や社会基盤の維持のために「外国人材」の受け入れの必要性を初めて認め、その受け入れ制度として特定技能制度の創設を決めた。制度は翌年から開始された。

政府は従来、移民労働者について「専門的・技術的」分野は積極的に受け入れ、それ以外の分野(以前は「単純労働者」という用語を用いていた)は慎重に検討するという方針をとっている²⁾。しかし市場では、「専門的・技術的」分野に当てはまらない分野の受け入れニーズが強く、政府の表向きの方針と現実のギャップを埋めるための方策が長らくとられてきた。具体的には、まず1990年の改定入管法施行にともなって、「親族訪問」を目的とする「定住者」の在留資格による日系3世とその家族の受け入れが認められた。また1993年には、技能実習制度³⁾が創設され、

以前からあった研修制度とあわせて「研修・技能実習制度」として運用されるようになった。これは、技術・技能移転を通じた人材育成による国際貢献を目的とする制度である。しかし現実には、日系人の受け入れも技能実習制度も、人手不足の現場を支える労働者の受け入れ経路として機能してきた。このような、名目とは異なる経路を用いて移民労働者を受け入れる日本の政策は、「サイドドア」政策と呼ばれてきた。

この政策はその後、約30年間続くことになったが、変化が始まったのは第二次以降の安倍政権下である。同政権では、2014年以降、震災復興や東京五輪のための緊急措置として建設・造船分野における移民労働者の受け入れを決めたり、国家戦略特区を活用した家事や農業支援人材の受け入れを開始するなど、例外的な形を取りつつ徐々に移民労働者の受け入れ経路を拡大していった。その流れのなかで2018年、特定技能制度の導入が決定されたのである。具体的には当初、建設、造船、外食、宿泊、食料品製造など12の産業分野(現在は16分野)で受け入れが認められた。なお特定技能は直接雇用が原則であり、農業、漁業以外は派遣での雇用は認められていない。

またその後、2024年には、3年以内に技能実習制度を廃止し、育成就労制度を導入することが決定された。育成就労制度は、「3年間の就労を通じて特定技能1号水準の技能を有する人材を育成すること」「人材を確保すること」を目的としており、特定技能制度との連続性とともに、国内の労働力不足を補う制度として明確に位置づけられた。こうして、1990年代より続いてきた「サイドドア」政策は完全に転換することになった。

(2) 在留資格の移行によるキャリアラダーの設計

まず、特定技能制度と技能実習(育成就労)制度の

仕組みについて確認してみよう。

図1からわかるように、政府は現在も「専門的・技術的」分野とそれ以外という区分を保持している。その上で、特定技能制度の中に2種類の在留資格すなわち、「特定技能1号」と「特定技能2号」を設け、2号を従来の「専門的・技術的」分野と同等レベルとする一方、1号は、その分野の基準を下に広げる形で、その内に位置づけた。なお両者とも学歴要件はない。また2号は他の「専門的・技術的」分野の在留資格同様、更新が可能であり、10年以上の就労などの要件を満たせば、永住許可の申請も認められている。さらに家族帯同も可能である。一方、1号は最大5年間、更新なしと定められており、家族帯同は認められていない。つまり1号は「専門的・技術的」分野の内に含まれているものの、従来のその分野よりは低レベルとされ、それにとまって権利も格下げされている。そのため1号は、実質的には「専門的・技術的」分野と、それ以外の中間であるミドルスキルレベルとして位置づけられる(加藤 2022)。

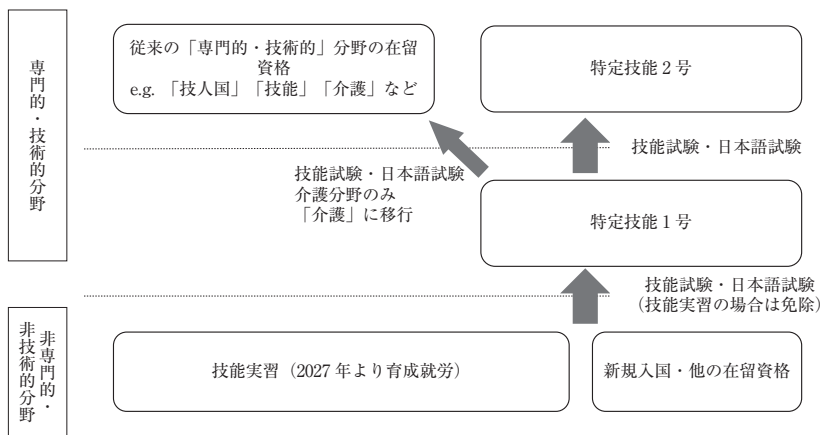
同時に、特定技能制度と育成就労制度は、技能試験と日本語試験によって段階づけられ、より高度な試験に合格することで、より上位の資格に移行できるようになっている。これは、育成就労→特定技能1号→特定技能2号(介護分野のみ在留資格「介護」という形で在留資格を階層的に位置づけ、その移行基準を試験合格=公的資格の取得という形で明確にすることで、移民労働者のキャリアラダーを入管制度として設定したともいえる。

では、この移行基準は具体的にどのようなものなの

だろうか。ここでは特定技能1号から2号の移行についてみておこう。制度上、1号は「相当程度の知識又は経験を必要とする技能」が求められるのに対し、2号は「実務経験等により熟練した技能」が求められている。そのため前者から後者に移行するには、受験資格および試験内容によって「熟練した技能」を有するかが測られる。このとき「熟練した技能」とは、「例えば自らの判断により高度に専門的・技術的な業務を遂行できる、又は監督者として業務を統括しつつ、熟練した技能で業務を遂行できる水準」と例示されている(「特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する基本方針及び育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する基本方針について」(2025年3月11日閣議決定、以下、「基本方針」))。その上で、この「基本方針」にもとづき、各産業分野が「分野別運用方針」で具体的な要件を定めており、詳細は異なっている。なお現時点では、2号試験の受験へのアクセスや合格率も分野によって異なる。

このように、1号から2号への移行可能性は分野による違いも少なくないが、いずれにしても1号を終えたら誰もが2号に移行できるというものではない。2025年11月現在の統計によると、「1号」在留者は37万5044人、「2号」は6744人となっている(出入国在留管理庁 2026)。1号人口に対する2号人口の割合は、全体で1.8%、建設、農業は約3%、工業製品製造業は約1.3%と、高くても3%未満である。2号の多くが2024年に開始され、今後も増加するとは考えられるものの、そこへの移行は現時点では狭き門といえるだろう。

図1 就労系在留資格の技能水準と在留資格の移行



出所：出入国在留管理庁(2026:6)の図を元に著者作成

3 日本の労働市場構造と移民労働者

(1) 移民労働者の概況

以上のように、入管制度上は、在留資格の移行による移民労働者のキャリアラダーが構築された。しかしこのキャリアラダーは、あくまでも労働市場のなかで機能するため、その実際の働きをみるためには、この仕組みが日本の労働市場構造にどのように埋め込まれるのかを考える必要がある。

その前提として、簡単に日本で働く移民労働者の数を確認しておこう。冒頭で示したように、移民労働者は257万人を超えたが、在留資格別では「技能実習」が最も多く約49.9万人、「専門的・技術的」分野の「技術・人文知識・国際業務」（以下、「技人国」）約46.8万人、身分系在留資格の1つである「永住者」39.7万人がつづく。さらに「留学」35.3万人、「特定技能」28.6万人となっている（厚生労働省 2025）。ただ地域による違いも大きく、東京や大阪、神奈川などの都市部では、移民労働者のうち在留資格が「技人国」の割合が約20~30%を占める。一方、九州（宮崎、鹿児島、熊本）、四国（高知、愛媛）、東北（青森、山形、秋田）、鳥取では「技能実習」の割合が40%台後半から50%台半ばに上っている（厚生労働省 2025）。特に2000年代半ば以降、技能実習生は非都市圏の人口や第一次・第二次産業の現業労働者として地域産業を支えてきたとされる（橋本・伊藤・近本 2023）。

産業別では、2023年のデータになるが、製造業で労働者に占める移民労働者の割合が高い傾向にあり全体で5.4%、食料品13.0%、繊維9.6%、輸送用機械7.1%などとなっている。非製造業全体では2.9%だが、業界による違いが大きく、飲食、宿泊はそれぞれ8.5%、5.8%と高い割合を占める（内閣府 2024）。

ではかれらは、日本の労働市場構造のなかでどのように位置づけられているだろうか。以下では、『賃金構造基本統計調査』（2019）の個票データを参照しつつ論じている橋本（2022）の研究を主に参照しつつ、かれらの位置づけを理念的に把握してみたい。

(2) 労働市場構造における移民労働者の位置づけ

まず、日本の労働市場には二重構造が存在すると指摘されてきた（石川 1999）。具体的には、学歴や勤続年数が重要視され、勤続年数によって賃金が上昇する

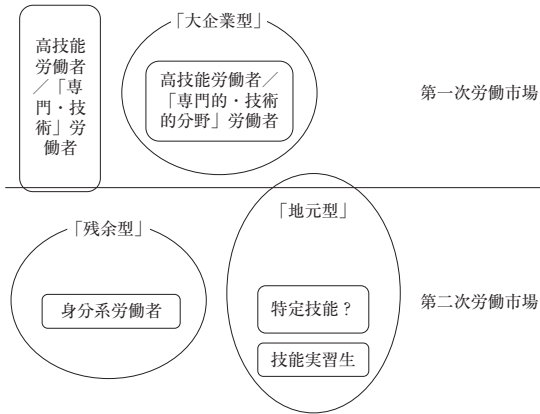
第一次労働市場と、低賃金でその上昇率も低い第二次労働市場が存在する。また2つの市場の違いは学歴や企業規模による。なお第二次労働市場から第一次労働市場への移動は非常に困難である。

一方、労働市場の二重構造を踏まえつつも、より広く日本社会の仕組みを把握する方法として、小熊英二は、現代日本社会での生き方を「大企業型」「地元型」「残余型」の3つの類型を理念型として提案している（小熊 2019）。生き方という個人のライフスタイルのようにも聞こえるが、実際には各類型は、本人もしくは家族メンバーの労働形態に大きく規定されている。まず「大企業型」とは、「大学を出て大企業や官庁に雇われ、「正社員・終身雇用」の人生を過ごす人たちと、その家族」である。簡単に言えば「日本型雇用システム」に位置づけられている人びとである。次に「地元型」とは、「地元の中学や高校に行ったあと、職業に就く。その職業は、農業、自営業、地方公務員、建設業、地場産業など、その地方にあるもの」だという。小熊は「地元型」について自営業に重心を置いて論じているが、移民労働者に自営業主の割合は少ないため、本稿では、「地元型」は主に地域の中小企業に雇用されている者や農業で働いている者と捉える⁴⁾。そして「残余型」とは、企業にも地域に帰属の場をもたない人、すなわち「長期雇用はされていないが、地域に足場があるわけでもない人々」である。小熊はその典型として、「都市部の非正規労働者」を挙げている。

この小熊の三類型を、労働市場構造に着目して整理し直すと、「大企業型」は第一次労働市場で働く労働者、「地元型」と「残余型」は第二次労働市場で働く人びとの下位区分といえる。このように、下位区分を設けることで、第二次労働市場で働く労働者のうち、20世紀末以降増加した派遣や間接雇用で働く非正規雇用労働者と、一定の土地につながりをもちつつ当該地域の中小企業労働者を区別できる。その上で、労働市場構造における主要な移民労働者のタイプの位置づけを確認しておこう（図2参照）。

まず移民労働者は、賃金率でみた場合、高技能労働者と非高技能労働者あるいは「専門的・技術的分野」の労働者とそれ以外の間に大きな格差があるとされている（橋本 2022；永吉 2022）。これは、移民労働者も労働市場の二重構造の双方に編入され、分断されていることを示唆するものである。

図2 日本の労働市場と移民労働者



①「大企業型」の典型としての高技能労働者

このうち賃金が高いのは「専門的・技術的」分野あるいは高技能労働者である。橋本(2022)は、在留資格ではなく高技能者と非技能者に区分して分析を行っているが⁵⁾、それによると、外国人高技能者は正社員である限り、無期・有期の定めは賃金率の差と結びついていない。かれらは無期雇用であっても平均勤続年数は短いと同時に、勤続年数が短くとも賃金率が高いものが多い。ことから、その雇用は「ジョブ型」と推察されている。

一方、同じく『賃金構造基本統計調査』(2019年)の個票データをもとに賃金格差を比較した別の研究では、在留資格が「専門的・技術的」分野の労働者は日本人労働者より賃金が低いものの、その多くは、年齢の若さや勤続年数の短さ等によって説明できるとする(永吉 2022)。ここから永吉は、この分野の労働者が「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」と指摘する。この2つの研究は、対象としている集団(高技能者と「専門・技術」分野の労働者)が異なるので安易な判断はできないが、移民労働者の高賃金層には、日本型雇用システムに正社員として位置づけられる「大企業型」と、「ジョブ型」雇用で、移民労働者固有の比較的優位な労働市場に参入する者が含まれると考えられる。

②「残余型」の典型としての南米系労働者

次に、「残余型」についてみておこう。この典型が身分系労働者、あるいはその代表といえる南米系労働者である。橋本(2022)は、こうした身分系労働者は、日本人の非正規雇用労働者と代替関係になると指

摘していることから、かれらは「残余型」に含まれるといえる。身分系在留資格の労働者は自由な就労が認められている。しかし南米系労働者を扱った先行研究は、その自由な資格がかえって市場の影響を受けやすくさせ、不安定雇用に結びついてきたことを指摘してきた。具体的には、かれらの多くは、派遣や請負業など間接雇用の形で、主に製造業における第二次労働市場に編入されていった(梶田・丹野・樋口 2005)。周知のように、日本の人材育成はほとんど内部労働市場で行われ、非正規雇用という形で第二次労働市場に組み込まれた労働者は国籍にかかわらずキャリアアップが難しい。この結果、低い地位に押し留められたままであることが多い。

③「地元型」の典型としての技能実習生

前述のように、技能実習生は非都市圏の中小企業で働くことが多い。かれらの賃金率は、移民労働者のなかでもかなり低く、上位25%でも1000円程度であり「最低賃金 + α という独自の固定的な相場」になっている(橋本 2022)。この点について、橋本は、転職が原則認められていない技能実習生は、「制度によって労働市場の競争から隔離され、彼らの賃金に裁定メカニズムが働いていない、すなわちかれら「独自の「内部」労働市場が存在」していると指摘している。また「途上国との賃金格差を背景とした労使の納得」も反映しているという(橋本 2022)。くわえて、その賃金相場には、「地元型」の中小企業という受け入れ企業の慣行も影響しているのではないだろうか。この点は仮説になるが、技能実習制度を利用する企業は、同制度を古くから利用していた縫製業をはじめ中小企業のなかでも自営業に近い小規模企業が少なくない⁶⁾。こうした自営業や小規模企業は主に女性である家族従業員を活用する形が多く、彼女たちの賃金は無償や低賃金だった(宮下 2022; cf. 野村 1998)。このような柔軟で安価な労働力の一部が活用できなくなったときに、その代替として研修生・技能実習生が導入されたことが、かれらの賃金相場の起源になったのではないだろうか⁷⁾。

4 キャリアラダーの今後

以上を踏まえると、特定技能や育成就労制度の導入によって設けられた移民労働者のキャリアラダーは、労働市場においてどのように機能すると考えられるだ

ろうか。橋本は、現在の技能実習生と外国人高技能非正社員の賃金率の差にくわえ、特定技能制度で導入された技能試験のレベルがそれほど高くはないことから、特定技能労働者の技能形成による賃金率上昇の可能性について否定的な見解を示している（橋本 2022）。

そもそも労働市場の二重構造を前提に、「地元型」として技能実習生が位置づけられることを勘案すると、育成就労や特定技能の労働者も、少なくとも入り口としては「地元型」に位置づけられる可能性が高い。前述のように、こうした第二次労働市場はもともと賃金の上昇率が低いと同時に、そこから第一次労働市場に移動することは困難と指摘されていた。なお育成就労制度では、技能実習制度と異なり、職場の移転が一定程度認められたものの、かなり制限的であり市場の競争力は十分には働かないと考えられる。また、非高技能労働者の熟練にかんするこれまでの研究は、主に「大企業型」ブルーカラー労働者の内部労働市場での技能形成を対象にしており、第二次労働市場に位置づく労働者についてはあまり論じられてこなかった。現実にも、特に技能実習生を主に雇用してきた小規模企業における技能形成の取り組みは限定的と考えられる。

以上を踏まえると、職場内で、技能実習雇用の慣行が敷衍され、特定技能や育成就労もその延長または代替に位置づけられるのであれば、両制度下の労働者にも低賃金圧力が働く可能性がある。事実、2024年の

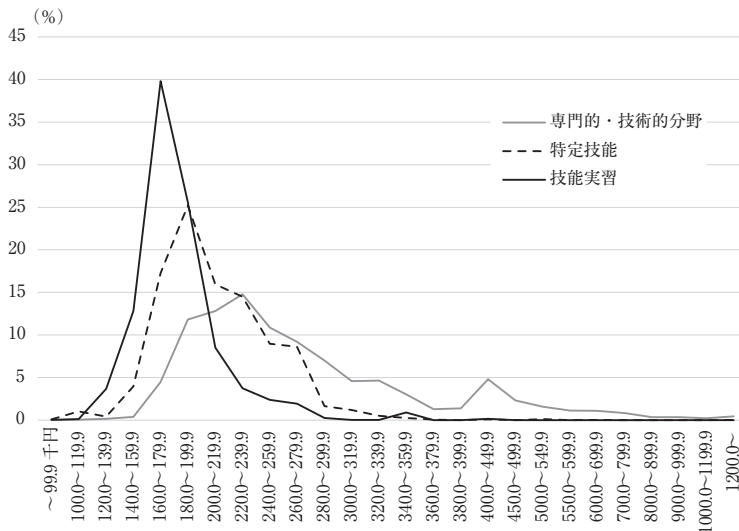
『賃金構造基本統計調査』の公開データによると、特定技能労働者の賃金の最頻値は「専門的・技術的」労働者より技能実習生に近く、後者同様、高位層はほとんどいない（図3参照）。今後、特定技能のうち2号労働者が増加することで、賃金のあり方は変化する可能性もあるが、現時点で2号への移行が狭き門であることはすでに見た通りである。

一方で、技能実習制度が用いられてきた分野とそれ以外の分野など、分野によって特定技能制度の扱いが異なってくる可能性もある⁸⁾。再び図3に戻ると、特定技能労働者の賃金は、技能実習生より高位の方に分散が大きく、この点は特定技能労働者内部の多様性を示唆する⁹⁾。制度上は連続的なものと位置づけられている点からすると逆説的だが、特定技能労働者のキャリアアップには、技能実習雇用の慣行をいかに断ち切れるかが重要かもしれない。

5 おわりに

本稿では、育成就労制度と特定技能制度という形で導入された移民労働者のキャリアラダーが日本の労働市場構造を念頭に置いた場合、どのように機能しうるのかを考察してきた。2号要件の厳しさや労働市場構造における制度の位置づけを勘案すると、このキャリアラダーは限定的にしか機能しない可能性が高いと考えられる。一方、希望的に考えれば、移民労働者に限らず、これまで第二次労働市場に位置づけられた労働

図3 在留資格別・移民労働者の賃金推移



出所：厚生労働省『賃金構造基本統計調査』(2024)

者のスキルアップ支援は十分になされてこなかった。そこに移民労働者を対象にして、技能形成を組み込んだ制度と公的資格が導入されたことは、同じ市場に位置づけられた自国出身の労働者のスキルアップ支援にも影響を与えるかもしれない。他方、これまでの技能実習制度が、そうした労働者のスキルアップや産業の高度化よりも、労働集約的なものも含め地域産業の維持という機能を果たしてきたとするならば、育成就労、特定技能制度もその機能を引き継ぐ可能性が高いとも考えられる。これらの点の解明には、産業分野の差異も含めて、移民労働者の雇用・就労のあり方について、より具体的に検証していく必要があるだろう。

- 1) 移民が労働社会・市場に与える影響としては、自国出身の労働者の賃金や雇用に与える影響が中心的な研究トピックとして議論されてきた。特に欧米では多くの研究業績があり、すでにいくつかのレビューや翻訳もある（ボージャス 2017；神林・橋本 2017；永吉 2020）。これらによると、移民労働者の影響は対象や期間等によって異なり、一致した見解は出されていない。また日本における研究としては、中村らの研究がある（中村ほか 2009）。
- 2) このうち「専門的・技術的」分野については、経済的なグローバル化を背景に、20世紀末以降、多くの国で高度技能をもつ移民労働者の受け入れが拡大するようになった。日本でもそうした流れを受け、高度人材ポイント制や在留資格「高度専門職」の創設、留学生の就職を拡大するための要件緩和などの措置がとられてきた（濱口 2026）。
- 3) 1993年以前は、「研修制度」、1993年～2010年は「研修・技能実習制度」、2010年以降は「技能実習制度」として運用されてきた。研修制度は労働法が適用されないという違いがあるが、いずれも国際貢献を目的としている点是不変である。
- 4) 同時に小熊は、「大企業型」と「地元型」はおおよそ日本の健康保険制度などが想定してきた企業（職域）と地域に相当すると指摘する。この区分から考えると、地方公務員や中企業はむしろ「大企業型」に含められると考えられるが、本稿では企業規模により、「大企業型」と「地元型」を区分する。
- 5) このうち、高技能労働者とは、①「労働者の種類」が調査される鉱業、採石業、砂利採取業、建設業、製造業の労働者については、技能実習生以外の「管理・事務・技術」職従事者、②それ以外の産業では、高専・短大卒者および大学・大学院卒者、③専門的・技術的分野の在留資格保有者（学歴不問）と定義されている（橋本 2022：41）。
- 6) 団体監理型で技能実習生を雇用している企業の従業員規模は1～10人未満が50.0%、10～19人が15.0%を占め、小規模企業が際立って多い（公益財団法人 国際人材協力機構編 2018：70）。
- 7) 縫製業ではないが、筆者がインタビューを行った、技能実習生を打ち子として雇用する牡蠣産業の経営者は、以前は家族総出で牡蠣刺きを行っていたと語っていた。
- 8) 筆者らが特定技能制度の導入にあたって行ったインタビュー調査では、これまで技能実習制度がなく、公的資格も有していなかった分野の業界団体の方は、技能の定義やレベ

ルの設定、技能試験の作成に苦勞したと話されていた。

- 9) 公表データのため、企業規模や雇用形態、労働時間等で統制することはできていない。

参考文献

- 石川経夫（1999）「労働市場の二重構造」『分配の経済学』第4章、東京大学出版会。
- 小熊英二（2019）『日本社会のしくみ——雇用・教育・福祉の歴史社会学』講談社。
- 梶田孝道・丹野清人・樋口直人（2005）『顔の見えない定住化——日系ブラジル人と国家・市場・移民ネットワーク』名古屋大学出版会。
- 加藤真（2022）「諸外国における外国人労働者受け入れ制度——国内労働市場への影響抑制と定着に向けた動き」公益財団法人連合総合生活開発研究所『外国人労働者の適正な受け入れと多文化共生の形成に向けて——外国人労働者の受け入れのあり方と多文化共生社会の形成に関する調査研究委員会報告』pp. 57-68。
- 神林龍・橋本由紀（2017）「移民・外国人労働者のインパクト」川口大司編『日本の労働市場』第7章、有斐閣。
- 公益財団法人 国際研修協力機構編（2018）『2018年度版 外国人技能実習・研修事業実施状況報告 JITCO 白書』。
- 厚生労働省（2025）「『外国人雇用状況』の届出状況」（令和7年10月末）。
- 出入国在留管理庁（2026）「外国人材の受け入れ及び共生社会実現に向けた取組」令和8年1月22日更新。
- 内閣府（2024）『令和6年度年次経済財政報告（経済財政政策担当大臣報告——熱量あふれる新たな経済ステージへ）』。
- 中村二郎・内藤久裕・神林龍・川口大司・町北朋洋（2009）『日本の外国人労働力——経済学からの検証』日本経済新聞出版社。
- 永吉希久子（2020）『移民と日本社会——データで読み解く実態と将来像』中央公論新社。
- （2022）「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」『日本労働研究雑誌』No. 744, pp. 13-22。
- 野村正實（1998）『雇用不安』岩波書店。
- 橋本由紀（2022）「日本の労働市場と外国人労働者——外国人の賃金率、雇用企業の生産性」公益財団法人連合総合生活開発研究所『外国人労働者の適正な受け入れと多文化共生の形成に向けて——外国人労働者の受け入れのあり方と多文化共生社会の形成に関する調査研究委員会報告』pp. 40-56。
- 橋本由紀・伊藤弘紀・近本海瑠（2023）『外国人と日本人の人口分布の比較——地方の労働力を支える技能実習生』RIETI Policy Discussion Paper Series 23-P-015。
- 濱口桂一郎（2026）『外国人労働政策——霞が関の権限争いと日本型雇用慣行が招いた混沌の30年史』中央公論新社。
- ボージャス、ジョージ/岩本正明訳（2017）『移民の政治経済学』白水社。
- 宮下さおり（2022）『家族経営の労働分析——中小企業における家父長制の構造とジェンダー』ミネルヴァ書房。

たかや・さち 東京大学大学院人文社会系研究科准教授。
 主著に『移民政策とは何か——日本の現実から考える』（人文書院、2019年）。社会学専攻。