

外国人労働者の受け入れ

～労働環境の改善に向けて～

同志社大学

2017年12月

相浦耕平 高井美紀 藤井淳樹

岡本拓真 三木佑里英

要旨

本稿では、我が国の急速な少子高齢化に歯止めがかかる様子はなく人口の減少に加え、高齢者率の増加により深刻な労働力人口の不足が懸念されている。特に今後 20-40 年後の人口減少や年齢構成の変化は著しいものであると予想されている。2050 年には生産年齢人口の比率は 51.5%で低下し、高齢者人口は 38.8%まで上昇することが見込まれている。

我が国において 1993 年施行である「技能実習制度に係る出入国管理上の取り扱いに関する指針」により、初めて外国人労働者を積極的に受け入れに積極的な姿勢を始めた。

しかし、この制度には多くの問題点が含まれており米内閣府の報告書で 2 年連続して「強制労働」であると指摘されるほど、国際的に批判されている制度である。

この現状を踏まえ、我々は外国人労働者を日本に積極的に誘致するため、外国人労働送り出し機関の制度の是正や、外国人労働者の増価要因を分析し、それらをもとに政策提言を行う。

「現状分析・問題意識」の章では、現在の少子高齢化の現状に加え労働力人口の不足から女性や高齢者といった潜在的労働力の活用推進がされているが、現状としては女性のライフイベントによる離職は避けられないということが現状として挙げられる。高齢者に関しても、定年退職の年齢が引き上げられたが今後は高齢者の中でも特に就業するのが難しい 75 歳以上の高齢者の割合が高くなっている。超高齢者に今後不足が懸念されている産業に労働力として期待するのには無理がある現状について言及する。

「先行研究」の章では、少子高齢化における日本の経済動向を考察し、少子高齢化の日本では人口の減少は労働力の減少を生じさせ、さらにはそれにより経済成長の阻害要因になると述べられている先行研究について論じる。そこで、「理論・分析」の章では労働力の減少を補うため、外国人労働者が増加する要因について重回帰分析を行う。重回帰分析での被説明変数は「外国人労働者数」と置き、説明変数は増加要因であると考えられる 6 つの指標を使い、分析を行った。その結果、最低賃金の上昇が外国人労働者の増加にプラスしていることがわかった。

「政策提言」の章では「理論・分析」の章により最低賃金の引き上げが、外国人労働者の増加要因につながる事が判明したため、我々は 2020 年の東京オリンピックにおいて特に不足が懸念される産業分野の特定最低賃金の引き上げと、これからの高齢者人口の増加による介護職の労働者不足が深刻になると考え、特定の産業に従事する労働者の特定最低賃金の引き上げによる外国人労働者の増加のための政策提言を行う。

さらに、二つ目の政策提言として日本と類似した国民性や少子高齢化を抱えている韓国の雇用許可制を参考に、日本で問題となっている不正な送り出し機関を排除する取り組みが十分に行われていないため、JITCO を厚生労働省の所管とし権限を強めることにより、問題解決を図る政策提言を行う。三つ目の政策提言も韓国の制度を模範とし、外国人労働者に妥当な賃金が支給されていない点や、外国人労働者が業務上の災害にあった時の保証が十分に行われていないことに言及し、JITCO を活用し問題解決のための政策提言を行う。

目次

現状分析・問題意識

- 第1節 日本の少子高齢化などの現状
 - 第1項 日本の少子高齢化の現状
 - 第2項 日本人口と労働力人口の見通し
 - 第3項 労働人口とGDP
- 第2節 日本の受け入れ体制
- 第3節 外国人労働者の現状
- 第4節 外国人労働者から見た日本の評価

先行研究及び本稿の位置づけ

理論・分析

- 第1節 分析の方向性
- 第2節 分析の変数について
- 第3節 分析結果

政策提言

- 第1節 政策提言の方向性
- 第2節 特定最低賃金上昇に関する政策提言
- 第3節 不正な送り出し機関に関する政策提言
- 第4節 均等待遇に関する政策提言

おわりに

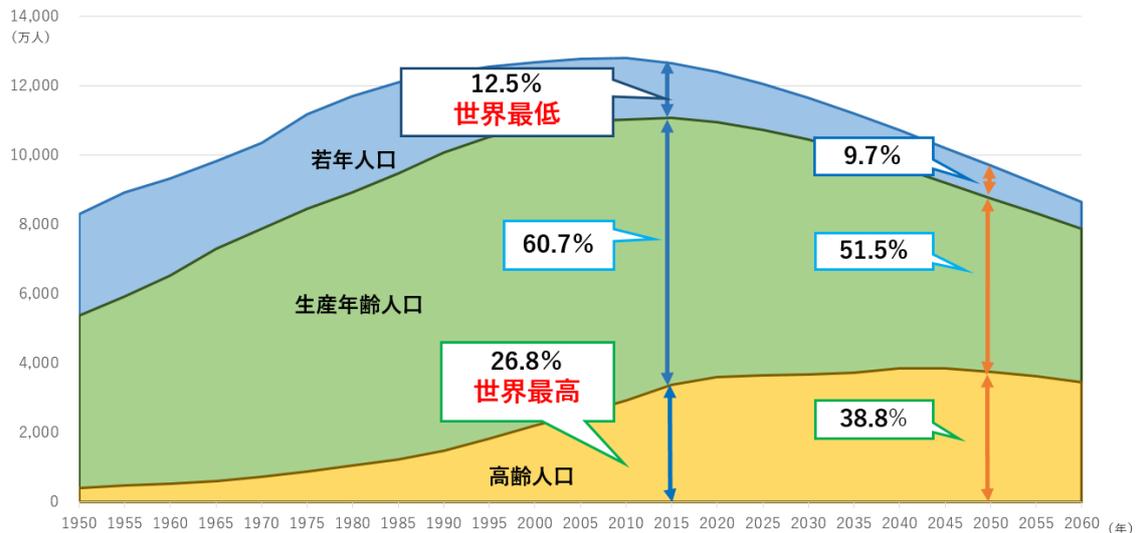
現状分析・問題意識

第一節 日本の少子高齢化などの現状

第一項 日本の少子高齢化の現状

女性の社会進出、晩婚化、平均寿命の向上などにより我が国では少子高齢化が深刻な問題となっている。我が国の生産年齢人口は1995年をピークに減少を続けており、総人口も2008年をピークに減少している。我が国の総人口は平成27年10月1日時点で1億2,711万人。生産年齢人口は7,952万人である。国立社会保障・人口問題研究所の将来推計人口（出生中位・死亡中位）によると、総人口は2050年には9,708万人にまで減少すると推計されている。（図1参照）

（図1）日本の少子高齢化による労働人口の減少



出所) 総務省「国勢調査」及び「人口推計」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成24年1月推計）：出生中位・死亡中位推計」より作成。

第二項 日本人口と労働力人口の見通し

15～64歳の年齢層は、一般に「生産年齢人口」と呼ばれる。生産年齢人口比率は、1990年代前半に過去最高の70%弱に達した。この時代は1940年代後半に誕生した団塊世代の子供である団塊ジュニア世代が生産年齢人口に加わったからである。働き手の比率が最も高くなった時期である。

しかし、生産年齢人口はその後急激に減少することになった。内閣府によると2016年の同比率は60.3%となり1950年代と同じ水準に落ち込んだ。

さらに、2050年台になると生産年齢人口比率は51.5%となり、過去に経験のない領域に入る。生産年齢人口の減少は少子化に起因する。その労働力不足を補うために、政府は高齢者と女性の活躍を目指している。2013年6月に閣議決定が行われた「日本再興戦略」では、

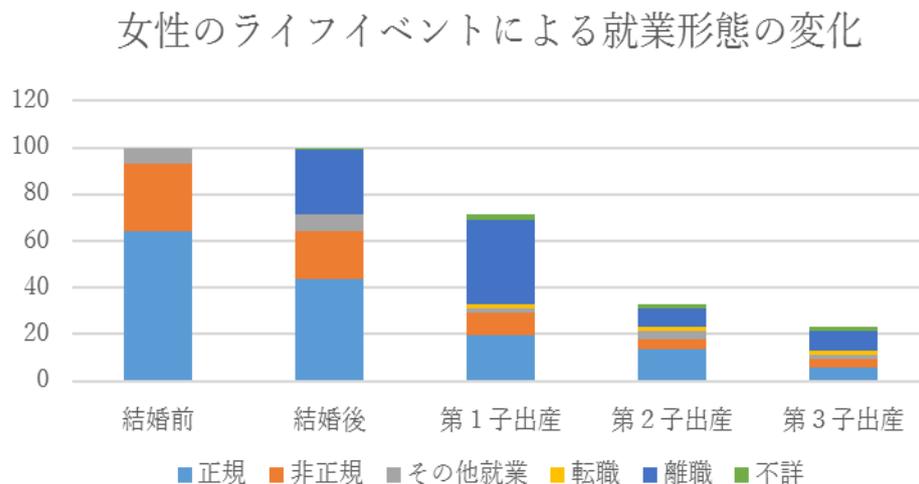
全員参加・世界で勝てる人材を育てるという方針目標が打ち出された。しかし、女性のライフイベントによる就業形態の変化を見ても明らかなように、出産後に職場に戻る女性は極めて少ない。(図2参照) このことから、私たちは生産年齢人口に当てはまる結婚や出産、育児などのライフイベントによりやむを得ず離職してしまう女性を減少させることは非現実的であると考える。(図3参照)

高齢者についても、以下のグラフ(図4参照)で示されているように今後65歳以上の高齢者人口はしばらく増加傾向の見込みであり、減少に転じるのは2040年以降と推定されている。2004年の「改正高齢年齢者雇用安定法」により定年での退職年齢が引き上げられることにより多少の労働力確保がなされてきた。

しかし、2000年以降は、高齢者の中でも就業することが難しい75歳以上の高齢者の割合が増加傾向にある。いくら高齢者の労働参加が進んでいるとしても、労働力人口比率は年齢を重ねるにつれ必然的に低下する。

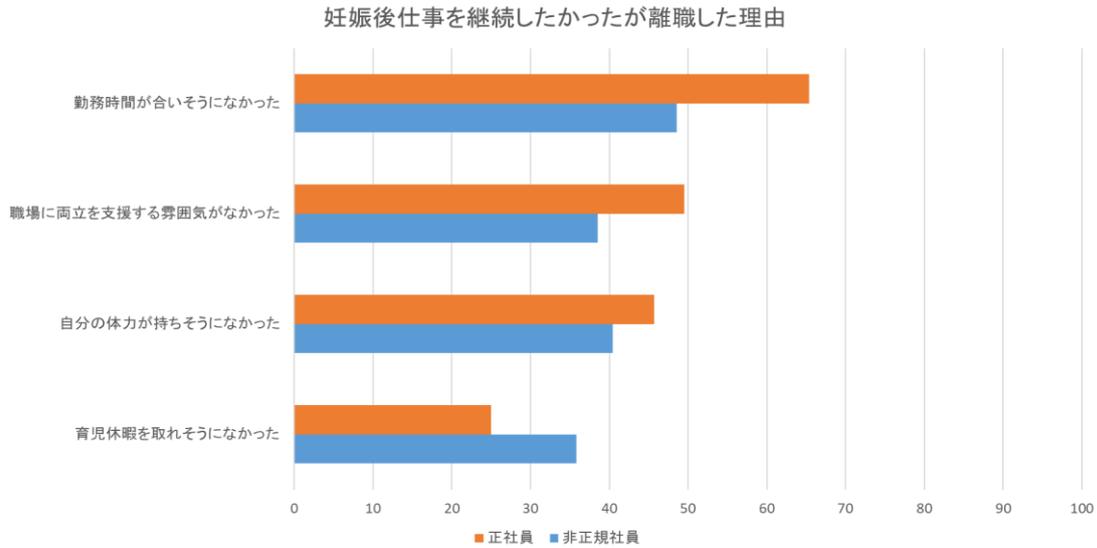
以上のことから、本稿では女性と高齢者の労働参加による労働力人口の減少に対する効果は期待できないと考える。

(図2)女性のライフイベントによる就業形態の変化



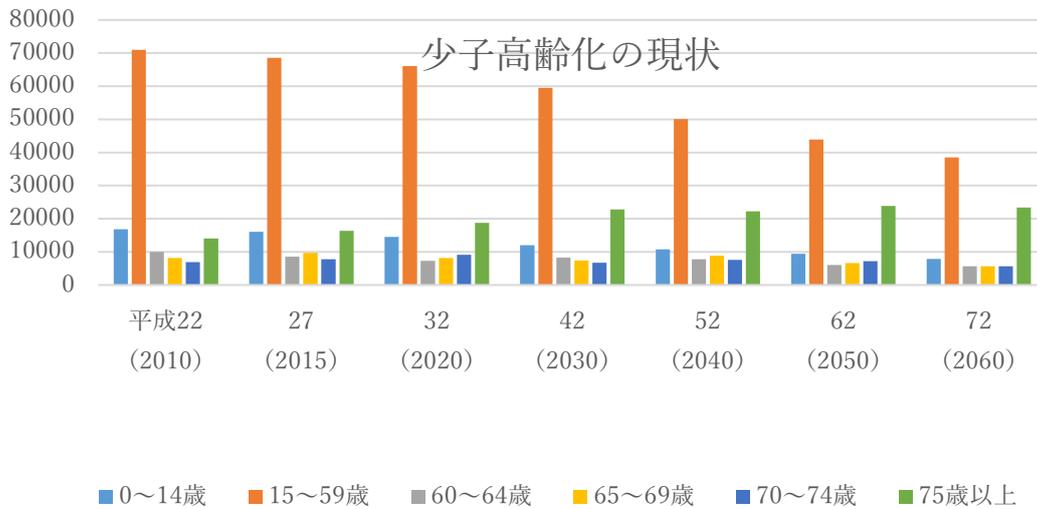
出所) 内閣府男女共同参画局(2011年)「ライフイベントによる女性の就業形態の変化」より作成。

(図 3 参照)



出所) 厚生労働省委託調査 (2008 年)「両立支援に係る諸問題に関する総合的調査研究 アンケート調査報告概要」

(図 4) 少子高齢化の現状



出所) 総務省統計局 (2017 年)「人口統計」より作成。

第三項 労働人口と GDP

GDP とは国内で 1 年間に生産されたモノやサービスの付加価値の合計数のことで、「労働力人口×労働時間×労働生産性」と考えることができる。つまり、労働者や、労働時間、労働生産性のいずれかの要因が増加すれば、GDP は増加する。一方で減少すれば、GDP は減少する。これまでの予測から生産年齢人口が大幅に減るのは確実であり、対策がないままでは、労働力人口も減ると考えるのが自然である。また、生産年齢人口率の減少によって、人口減の割合以上に GDP が減少してもおかしくない。また、労働時間については世界的にも日

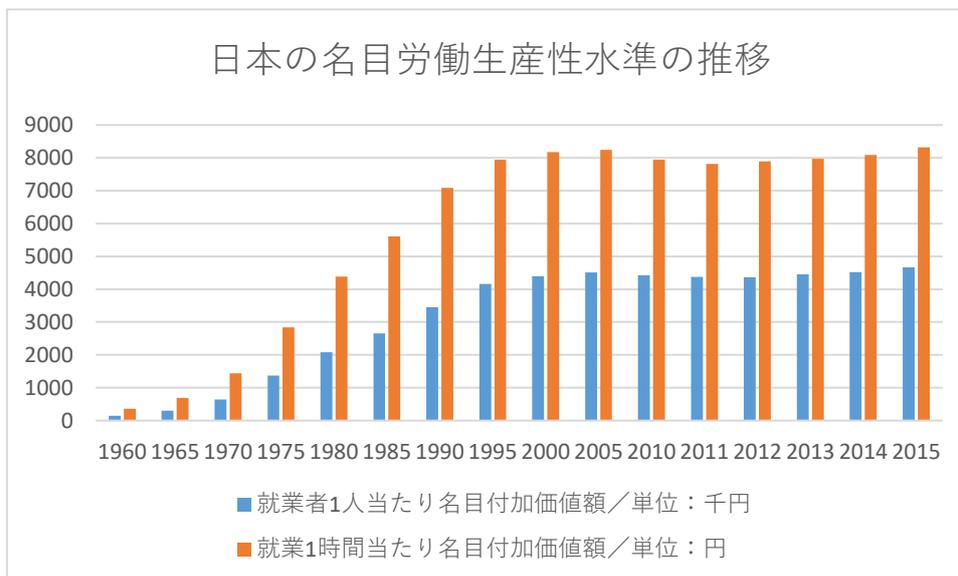
本国内でも減少をしており、増加する見込みは少ない。したがって、GDP を現状のまま維持するためには、労働生産性の上昇が欠かせないだろう。しかし、日本の名目労働生産性は1995年度からほとんど変わっておらず、2008年度以降はむしろ減少している。(図5参照) この資料を見る限り、今後も労働生産性が大幅に上昇するとはなかなか考えにくい。

以上を鑑みると、今後の日本はGDPの現状維持すら難しい状況で、生産年齢人口の増加抜きには経済成長が続くとは考えにくい。このことから、生産年齢人口の増加は日本のGDP成長に必要不可欠であると考えられる。

さらに2020年、東京でオリンピック・パラリンピックが開催される。2013年～2020年の間に東京オリンピック・パラリンピックの影響で、計約81万人の労働力の過剰な需要が見込まれていると予想されている。大会施設の建設はもとより、観光客の増加を見越した宿泊施設や飲食店も増加することから、特にサービス業や卸売・小売業、建設関係などの労働力がかかり需要されていることがわかる。(図6参照)

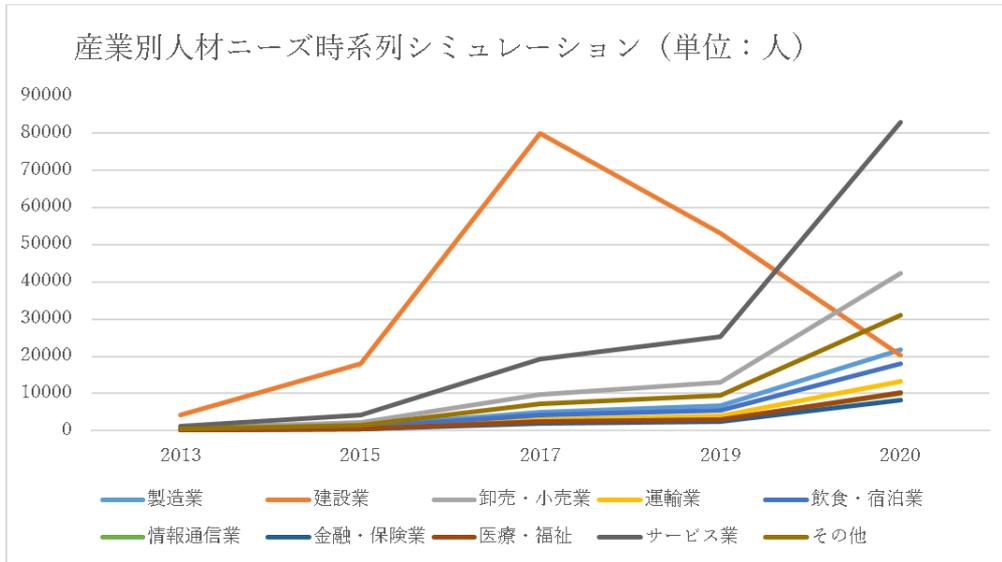
これらをふまえ、生産年齢人口減少しているのにもかかわらず労働力需要が増加すると同時に、2020年東京五輪開催によって追加的な労働需要が生み出される。外国人労働者を積極的に受け入れていくべきであるという考えに至った。

(図5)日本の名目労働生産水準の推移



出所) 公共財団法人 日本生産性本部「日本の労働生産性の推移」より作成。

(図6)産業別労働人口需要



出所) リクルートワークス研究所(2014年)「東京オリンピックがもたらす雇用インパクト-人材難が2020年までに迫る構造変革-」より作成。

第2節 日本の受け入れ体制

厚生労働省は外国人労働者受入れの基本的考え方を以下のように示している。

『1999年に閣議決定された「第9次雇用対策基本計画」において示されている我が国の外国人労働者受入れの基本的考え方は、専門的・技術的分野の外国人労働者については、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受入れをより積極的に推進することとする一方で、いわゆる単純労働者の受入れについては、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、送出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としている。』¹

これから分かるのは外国人労働者で単純労働者は受け入れないという政府の方針である。この考え方の元には、他の労働者の就業機会の減少や外国人の就く職業と、日本人の就く職業が分野で分かれることでの労働力の二極化による外国人労働者の労働環境のさらなる悪化への懸念がある。しかし、現状分析でも取り上げたように今の日本は少子高齢化であり、日本経済研究センターの推計によれば、あと約15年で労働力人口は500万人減少する。2017年度の実質成長率は1.7%と予測されているがこの労働力人口の減少がGDPを0.5%以上上げる見込みだ。しかも、この統計は女性の総動員を前提としている。また、完全失業率も2.8%(2017年8月現在)とほとんど完全雇用の状態であることから、更なる労働力を国内に求めることは難しい。以上のことから日本の今後の持続的な経済成長のた

¹厚生労働省(2002年)「外国人雇用問題研究会報告書」第2章 外国人労働者受け入れ制度の見直しの必要性 9ページより引用

めにも、グローバルな社会的潮流に乗り遅れないためにも、外国人労働者を受け入れることが喫緊の課題だと考える。

そこで、現在政府は外国人技能実習制度の拡充を外国人労働者受け入れの主な政策として行っている。外国人技能実習制度とは1993年から導入され、最長3年の期間において、技能実習生が雇用関係の下、日本の産業・職業上の技能等の修得・習熟をすることを内容とする制度のことであり、もともと日本企業が海外進出する際に、現地で採用する労働力の確保を主眼とした制度であった。しかし、建設現場などでの人手不足の対応策として、政府部内で外国人労働者の受け入れ拡大が本格的に検討され、2014年に3年間を上限と定めている技能労働者の滞在期間は5年間へ延長された。この制度は外国人が技能習得により自身の職業、生活が向上し、送出国は実習生の持ち帰る技能・ノウハウより事業活動の改善、受入国はグローバル化へ対応、経営国際化、労働力確保という双方に利益ができる作りになっていた。また外国人技能実習制度は「特定活動」の枠の中で行われている取組の中で唯一単純労働が可能となっている。

第3節 外国人労働者の現状

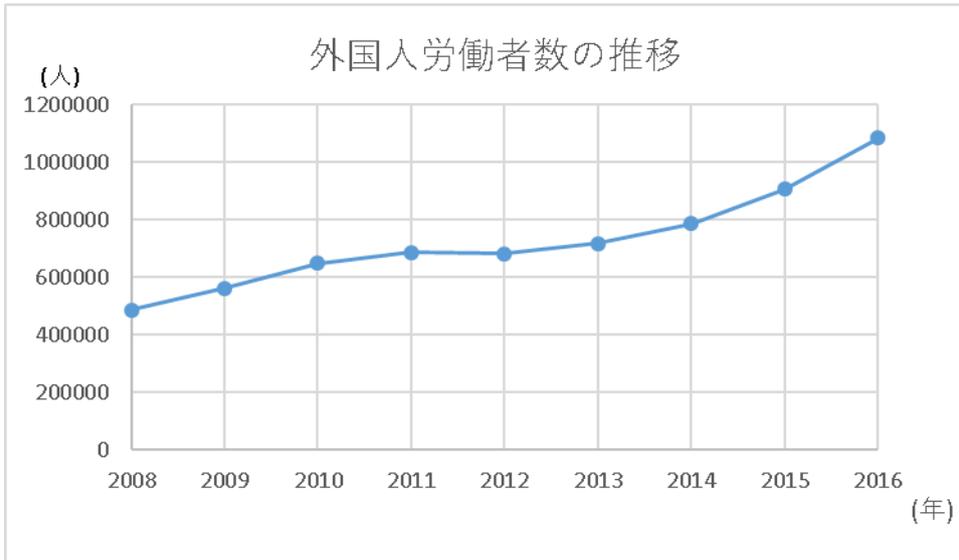
外国人研修・実習生は、増加傾向にある(図7参照)。平成17年に「研修」が独立した在留資格となった。平成2年は、「研修」の在留資格による新規入国者数は37,566人だったが、平成18年には約9万3,000人に達している。また、研修から技能実習への移行者数は、技能実習制度が始まった平成5年に160人に過ぎなかったが、平成10年に約1人と1人を突破し、平成25年には4万8792人となった。

研修制度は実施主体により、政府やJICA等の政府関係機関が行う研修、企業単独型研修、団体監理型研修の3つに分けられる。この中で、平成2年の制度改正により認められた団体監理型研修の受入れが数、比率とも増加している。平成25年に、JITCO(公益財団法人 国際研修協力機構)の支援により受け入れた5万244人の研修生のうち、団体監理型受入れは47,321人と、研修生全体の約94%を占めている。厚生労働省¹によると、中小企業が積極的に研修・実習生を受け入れていることがうかがえる。

研修生の国籍別では、中国がおよそ3分の2を占めており、その他はインドネシア、フィリピン、ベトナム、タイといった東南アジア諸国が多い。(図8参照)職種別では、繊維・衣服関係、食料品製造業、輸送用機械器具製造業などが上位を占める。また、都道府県別にみると、愛知県(機械・金属等)、茨城県(農業等)、岐阜県(繊維・衣服等)が多い。職種、地域によっては、研修・実習生による労働力がなければ成り立たないとも言われている。

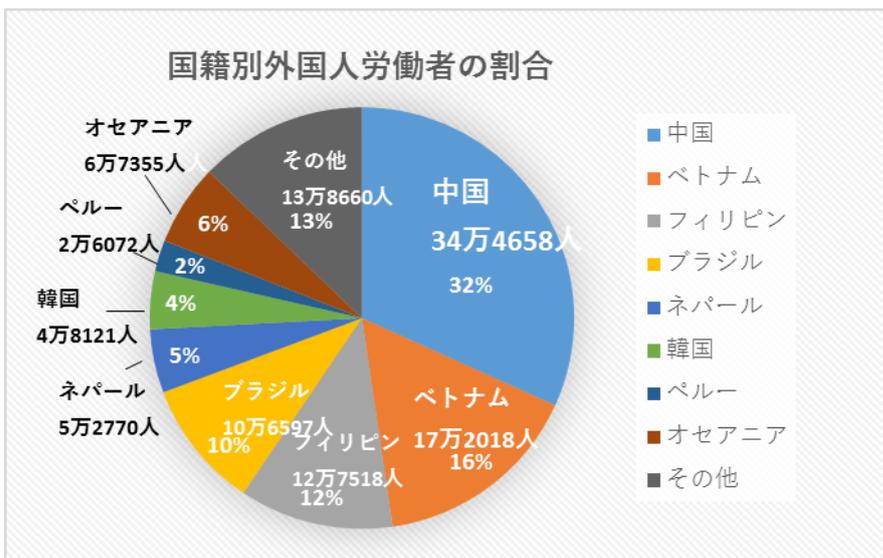
(図7)外国人労働者数の推移

¹ 厚生労働省(2015年)「外国人雇用状況の届出状況まとめ(本文)」(平成27年10月末現在)



出所) 厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ「外国人雇用状況」の届出状況まとめ(平成28年10月末現在)より作成。

(図8) 国籍別外国人労働者の割合



出所) 「外国人雇用状況」の届出状況まとめ「外国人雇用状況」の届出状況まとめ(平成28年10月末現在)より作成。

第4節 外国人労働者から見た日本の評価

世界の労働者がどこで働くかを決める際に最初に問題となってくるのは、働き先の国の制度であろう。近年、中国でも高齢化が進行し、労働者供給国から労働者受け入れ国になるともいわれており、外国人労働者の労働力獲得競争が激化するともいわれている。さらに、政府は現行の制度の下高度な人材の受け入れは積極的にしていきたいとの意向はあるが、

高度外国人労働者を対象とした IMD のビジネス環境ランキングでも 61 国中 52 位と評価は悪い。この現状を踏まえ、日本が外国人労働者にとって魅力的な国となるにはどうしていけばよいかを外国人労働者の立場から検討したい。

1 在留資格・入国制度の複雑さ

外国人が日本で就労するには就労ビザというものが必要であるが、これを取得するために多数の書類を提出する必要がある、審査に約 2 か月かかる。また、提出書類も窓口によって異なり統一性がないのである。外国人の受け入れが盛んになされているシンガポールでは在留資格も入国手続きもオンラインで可能と容易であり、許可は 1 週間で出せるそうだ。外国人労働者が日本で働きたい場合、現地の派遣会社を通じて申請を行うため労働者側の負担になりはしないが、これからの日本のために外国人の労働者としての受け入れを進める上で大きく変更が必要な項目といえるであろう。

2 日本の事業所における違反行為

技能実習生の事業所に対する違反行為の状況は、違反率は年々減少しているものの 70.6% (2016 年) と高く、監督指導実施事業者数と違反事業場数に関しては年々増加している。(図 9 参照)

主な違反事項は、①労働時間 (23.8%)、②使用する機械に対して講ずべき措置などの安全基準 (19.3%)、③割増賃金の支払 (13.6%) の順に多く、技能実習生に対する保護が適切にされていないことがいえる。

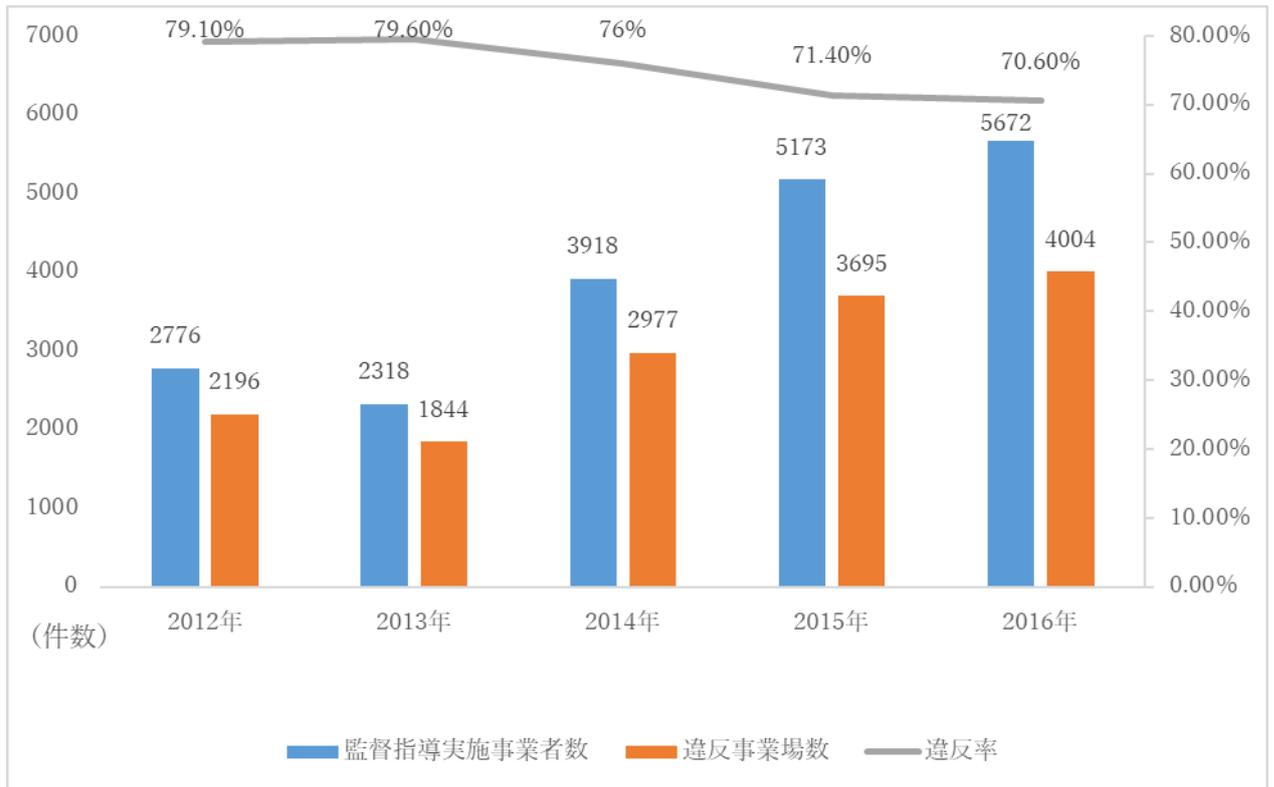
3 賃金が低い

日本に出稼ぎにくる多くの人がアジア出身の人であり、日本はアジアの中では先進国といえる。そのため、賃金は比較的高いが日本までの渡航費や、生活費の高さから外国人労働者受け入れ先進国で賃金には大差ない韓国や移民大国であるシンガポールへと労働者は流れている。

4 企業で求められる日本語のレベルが高い

労働政策研究・研修機構の平成 22 年の調査結果が話す、読む、書くという 3 つの項目において企業の外国人労働者に求める日本語の能力についてまとめている。それによれば、話す能力に関しては仕事上必要な日本語 (専門用語も含む) が 32.3%、仕事上の指示を理解できるが 47.2%であった。次に読む能力に関しては、日本語の作業指示書(専門用語を含む)が 37.5%、漢字を読めるが 16.8%であった。最後に書く能力に関しては業務日誌や介護記録などを書けるが 30.4%、漢字を書けるが 11.2%であった。以上のように、外国人労働者へ企業が求める日本語能力が非常に高い。留学生であってもここまで日本語能力が成熟している人は数少ない。ここで問題なのは政府が留学生を沢山受け入れようと日本の大学で単位を英語だけでとれるようにしているため、日本の大学を卒業しても日本語能力がそこまで磨かれない点だ。政府が高度な人材を求めて留学生を受け入れたところで、企業も言語に関して寛容にならなければ、結局高度な人材も逃してしまうことになるのではないかと思う。

(図 9) 技能実習生の事業所に対する違反行為の状況



出所) 厚生労働省外国人技能実習生の実習実施機関に対する監督指導、送検等の状況 (平成 28 年) より作成。

先行研究及び本稿の位置づけ

第一節 先行研究

本稿では、少子高齢化における日本の経済動向と外国人労働者受け入れについて検討する。先行研究としては以下の研究が挙げられる。

大淵(2007)は、少子高齢化の日本において、人口の減少は労働力の減少を生じさせ、人材不足から人材調達を十分にできなければ、経済成長の阻害要因になるとしている。このことから、人口が減少している日本において、労働力の確保を国内で行うことは難しいため外国人労働者を今後受け入れていく必要があることが明らかである。

次に、受け入れに際して懸念されている点として、自国労働者の賃金低下や就業機会の減少といった悪影響があげられる。

自国労働者の賃金低下に関しては、既に多くの移民を受け入れているドイツに数多くの研究が蓄積されており、Pischke and Velling (1994)、Winter-Ebmer and Zimmermann (1998)の研究がある。これらの研究によると、ドイツでは外国人労働者の流入が多いにもかかわらず、賃金率に与える影響は小さく、外国人労働者と自国労働者との代替・補完の効果は小さいとしている。

したがって、日本においても影響は少ないと考えられ、外国人労働者の受け入れが自国労働者の賃金低下や就業機会の減少といった悪影響を日本に与えないと考えられる。

第二節 本稿の位置づけ

先行研究により、自国労働者の賃金低下や就業機会の減少といった悪影響を日本に与えないということに加え、現状分析から、日本の少子高齢化の影響で労働人口が減少することにより、今後外国人労働者を受け入れていくことは不可欠であることが考えられる。

しかし、経済産業省「内なる国際化研究会」報告書によると、外国人材の約 51%が日本を働く場として否定的な評価をしており、外国人労働者にとって日本は魅力的でないということが明らかになっている。

そこで、本稿では外国人労働者が増える要因について重回帰分析を用いて検証し、日本が外国人労働者にとって魅力的な国にするための政策提言を行う。

理論・分析

第1節 分析の方向性

前節より日本は生産年齢人口の減少などにより積極的に外国人労働者を受け入れていくべきであるが、現状として外国人を受け入れる体制があまり整っていないことも事実であり、様々な改善を施したうえでより多くの外国人を日本へ呼び込む必要がある。そこで、本稿では外国人労働者の増加要因について重回帰分析を用いて明らかにしていく。その増加要因を改善することでより外国人労働者が日本へ就労すると考えられるからである。重回帰分析における被説明変数は外国人労働者数、説明変数は増加要因と考えられる6つの指標を使う。詳しくは下記の通りである。

第2節 分析の変数について

<外国人労働者数>

2007年から2016年まで10年間のデータを使用した。

理由として2007年10月1日からすべての事業主は外国人労働者について厚生労働大臣へ正式に届け出ることが義務化されたため、2007年度からのデータがより正確だと考えられるからである。

<有効求人倍率>

- ・求職者1人に対して企業から何件の求人があるのかを示す。有効求人倍率が高ければ高いほど国内における労働需要があるため、外国人労働者は日本へ働きに来ると考察する。

<最低賃金>

・最低賃金は、働くうえで最も強いインセンティブになり得ると考えられる。当然、最低賃金が上昇すればするほど外国人労働者は増えると考えた。

<失業率>

・失業率は労働力人口のうちに占める失業者の比率である。そのため、失業率が低ければ低いほど失業の懸念が少なく外国人労働者は働きに来ると考えた。

<日本語教育機関数>

・外国人が日本で働くうえで日本語がある程度必要だと思われる。したがって、日本語教育機関のような語学面でのサポートが充実していれば、外国人は日本へより働きに来ると考えられる。機関数が増加すれば外国人労働者も増加すると考えた。

<実質GDP>

・実質GDPは国内の経済成長に関する指標である。経済成長が活発な国であればあるほど外国人労働者は働き先として魅力的であると考えられる。したがって、実質GDPが高いほど外国人労働者は増加すると考えた。

<平和度指数>

各国がどれくらい平和であるかを表す指標である。国内紛争や治安悪化、軍事力強化など平和維持への不安要素が大きいほど指数は高くなる。したがって、外国人労働者はより平和である国に就労したいと考えられるため、平和指数が下がるほど外国人労働者は増加すると予想する。

また本分析に用いたデータソースは以下である。

変数	出所
外国人労働者数	厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」
有効求人倍率	厚生労働省HP
最低賃金	厚生労働省HP
失業率	総務省統計局HP 労働力調査
日本語教育機関数	日本語教育振興協会
実質GDP	内閣府HP
平和度指数	世界平和研究所

第3節 分析結果

重回帰分析の結果は以下の通りである。

回帰統計									
重相関 R	0.995018								
重決定 R2	0.990061								
補正 R2	0.970183								
標準誤差	36196.02								
観測数	10								
分散分析表									
	自由度	変動	分散	観測された分散比	有意 F				
回帰	6	3.92E+11	6.53E+10	49.80623825	0.004284				
残差	3	3.93E+09	1.31E+09						
合計	9	3.95E+11							
	係数	標準誤差	t	P-値	下限 95%	上限 95%	下限 95.0%	上限 95.0%	
切片	-6780717	2296202	-2.95301	0.059879263	-1.4E+07	526822.6	-1.4E+07	526822.6	
有効求人倍率	-301546	760285.5	-0.39662	0.718174843	-2721114	2118021	-2721114	2118021	
最低賃金	6251.459	666.3313	9.381907	0.002565158	4130.895	8372.022	4130.895	8372.022	
失業率	84967.76	158309.8	0.536718	0.628712154	-418845	588780.1	-418845	588780.1	
日本語教育機関数	1038.778	1406.795	0.7384	0.513790992	-3438.27	5515.829	-3438.27	5515.829	
実質GDP	1.362188	4.563798	0.298477	0.784818961	-13.1619	15.88623	-13.1619	15.88623	
平和度指数	1304533	850637.5	1.533594	0.22267306	-1402575	4011641	-1402575	4011641	

我々の予想とは異なりあまり有意な結果が得られなかった。しかし、最低賃金のみ正に有意であり、賃金が上昇すれば外国人労働者は増加することが明らかとなった。やはり、職を日本で求めるにあたって賃金は外国人労働者にとって切っても切り離せない存在である。最低賃金以外の他の変数は外国人労働者が日本で働くうえで重要なインセンティブになり得ない。したがって、我々は最低賃金に関して着目していく。

政策提言

第1節 政策提言の方向性

はじめに、重回帰分析により最低賃金の増加が外国人労働者の増加に対し、重要なインセンティブであることが明らかになった。よって、第2節では特定最低賃金の引き上げに関する政策提言を行う。

次に、問題意識より、日本では不正な送り出し機関の存在や技能実習生に対する違反行為により外国人労働者にとって日本があまり魅力的ではないということが明らかになった。

そこで、本稿では韓国の外国人労働者に関する制度を参考にし、政策提言を行う。

外国人に対する政策を考える際に、カナダやオーストラリアの多文化社会やヨーロッパの移民政策をモデルとすることが多いが、韓国モデルの方が日本にとってより参考になると考えられる。その理由として、韓国は日本との類似点が多いことからである。たとえば外国人比率が3%と少なく「単一民族」的情緒を持っている点、また日本と同様に少子高齢化が進む中で、長期的には外国人に依存せざるを得ないという点などである。日本における外国人労働者受け入れについて、国民の間で懸念される問題に外国人の定住化、日本人労働者との競合による失業率の上昇などがある。韓国では、上記に挙げた問題点は韓国ではできるだけ生じないように配慮した政策がなされている。

また、韓国の制度を評価すべきもう一つの点は、民間に委ねていた業務を政府が担うように変更したことで不正な送り出し機関を是正し、労働者の権利保障を可能にした点にある。

したがって、韓国の制度を参考にし、第3節と第4節で不正な送り出し機関に関する政策提言と均等待遇に関する政策提言に関する政策提言を行う。

第2節 特定最低賃金上昇に関する政策提言

第一節でも述べたように現在日本では少子高齢化が急激に進んでおり、2016年現在高齢者人口は3459万1千人を超え、全人口に占める割合は27.3%となっている。そのため、在宅介護や老人福祉施設での介護職の需要が大幅に増加し、現在、医療・福祉分野に分類される介護職の労働力不足が深刻な問題となっている。また、2020年東京オリンピックの開催により、特にサービス業や卸売・小売業、建設関係の需要が大幅に増加することを第一節で示した。それらの業界では現在でも人手不足が問題となっている。

以上の問題に対して、本稿ではそれぞれの業種に特定最低賃金を用いて、賃金を上昇させることを提言する。分析1の結果により、最低賃金が上昇すれば外国人労働者数は増加することが明らかになった。そこで、本稿では特定の産業の最低賃金を制定することができる、特定賃金制度を活用することにした。特定最低賃金制度とは特定地域内の特定の産業について、最低賃金よりも高い最低賃金を設定できる制度のことであり、2007年の最低賃金法改正によって規定された。この特定最低賃金を活用し、医療・福祉業、サービス業、卸売・小売業、建設業に対して地域別最低賃金よりも高い特定最低賃金を設定することによって、労働力の不足が予測される医療・福祉業、サービス業、卸売・小売業、建設業への外国人労働者の就業を促す。

第3節 不正な送り出し機関に関する政策提言

現在では、実習生から不当な金銭の徴収を行う不適切な送り出し機関が存在し、こうした不適切な送り出し機関を排除するための取り組みがされてない。

そこで、本稿では現在日本の外国人労働者の受け入れや送り出しを斡旋しているJITCO(公益財団法人国際研修機構)を厚生労働省の所管にし、送り出し国との間に二国間締結を結び、外国人労働者の受け入れを二国間協定間の国に限定することを提言する。プロセスとしては、国家主導の機関が外国人労働者の選抜、受け入れ、管理、帰国支援までを送り出し国と日本の二国間で管理することで、不正を行う民間ブローカーを排除する。また、不正を行った送り出し国には受け入れ停止、不正外国人就労者を受け入れた企業などには業務停止命令などの非常に重いペナルティを与えることによって、日本に滞在する不法就労者を減らすことにつながる。

日本ではインドネシア、フィリピン、ベトナムとの経済連携協定に基づき、平成26年度から年度ごとに外国人看護師・介護福祉士候補者の受入れを実施してきており、累計受入れ人数は3国併せて4,700人を超えた。(厚生労働省)このような二国間協定を公正な人材が見込める国と新たに締結、拡大し、JITCO 監督のもと外国人労働者の受け入れを行うことを提言する。

第4節 均等待遇に関する政策提言

労働基準法第3条では、「使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱をしてはならない」と定めており、すべての外国人労働者に、日本人労働者と同様、労働基準法が適用されるとしている。また、労働者に支払われるべき最低賃金を規定した最低賃金法、労働者が業務上の災害や通勤災害に遭った場合に補償を確実なものにするための労働者災害補償保険法、また業務に関係なくけがをしたり病気にかかったりした際に適用される健康保険、労働者が失業した際に適用された雇用保険のいずれも、日本人労働者と同様外国人労働者にも適用されることが明記されており、違反した場合日本人労働者と同様の措置が取られるはずである。しかし、現状では、71.4%にあたる3,695事業所で労働基準法違反(2015年)が確認されており、技能実習生が適切に保護されていない。そこで、外国人労働者に対しても労働三権、最低賃金、保険適応を使用者に義務付ける政策提言を行う。

具体的には労働基準監督機関や技能実習生からの申告により、不正を行った疑惑がもたれている事業所に対して、外国人労働者の管理を行っている機関であるJITCOが実地調査を行う。現行の制度では、法令違反を行った場合各企業に対して新規の技能実習生の受け入れ停止や労働環境の改善をするように指導を行っているが、法令違反の十分な抑止力としては機能していないのが現状である。そこで、重大な法令違反を行った事業所には認可の取り消しや業務停止命令などの非常に重い罰則規定を設けることで、事業所での外国人労働者就業環境の改善を促す。また、外国人労働者の雇用に際して、各企業に対しJITCOが外国人労働者に適用すべき法律などを事前に指導することによって、不正な雇用を未然に防ぐ

おわりに

今後日本は少子高齢化の中、外国人労働者をより積極的に受け入れるべきであると本稿で述べた。しかし、外国人労働者側の視点に立つと、日本へ就労するインセンティブは多くない。そのため本稿では、外国人労働者の増加要因を分析し、その要因についての改善策を提言した。さらに、外国人労働者を受け入れる際の問題点を洗い出し、その問題に対する改善案も提言した。

現在の日本のように生産年齢人口の減少が加速している国では、様々な分野が人手不足に陥り、経済成長の妨げとなる。そのため、外国人労働者が日本の労働を担うことで日本の生産年齢人口が増加することはごく重要である。

しかし、日本は外国人労働者を呼び込む際の課題点がまだ残されているため、十分に外国人労働者を日本へ取りこめていない。したがって、今後もさらなる外国人労働者の受け入れに対する改善が望まれる。

先行研究・参考文献

主要参考文献

- ・ 公共財団法人国際研修協力機構（JITCO）（2013年）「外国人技能実習制度とJITCO」
www.moj.go.jp/content/000119401.pdf
- ・ 三菱UFJリサーチ&コンサルティング（2015年）「減少する労働力～求められる均衡失業率の低下～」
www.murc.jp/thinktank/economy/analysis/tenbou/tenbou_150615.pdf
- ・ 中村二郎 [ほか] 著（2009年）『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
- ・ 宣 元錫（2013年）「雇用許可制への転換と韓国の非熟練外国人労働者政策」
http://www2.jiia.or.jp/kokusaimondai_archive/2010/2013-11_003.pdf?noprint
- ・ 独立行政法人労働政策研究・研修機構（2006年）「ものづくり現場における外国人労働者の雇用実態に関する調査結果」
<http://www.jil.go.jp/institute/research/documents/research019.pdf>

- ・ 小崎敏男（2015年）「移民受け入れの経済学的検討」
http://www.u-tokai.ac.jp/academics/undergraduate/political_science_and_eco/kiyou/index/pdf/2015/05_kosaki.pdf
- ・ 独立行政法人労働政策研究・研修機構（2010年）「日系人労働者の就業実態調査結果（速報）について」
<http://www.jil.go.jp/press/documents/20101015.pdf>
- ・ 厚生労働省委託調査（2008年）「両立支援に係る諸問題に関する総合的調査研究 アンケート調査報告概要」
<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2009/09/dl/h0929-1a.pdf>
- ・ 独立行政法人経済産業研究所（2014年）「人口減少下における望ましい移民政策-外国人受け入れの経済分析をふまえての考察-」
<http://www.rieti.go.jp/jp/publications/dp/14j018.pdf>
- ・ 厚生労働省（2015年）「外国人雇用状況の届出状況まとめ（本文）（平成27年10月末現在）」
<http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11655000-Shokugyouanteikyokuhakenyukiroudoutaisakubu-Gaikokujinkoyoutaisakuka/0000110233.pdf>

引用文献

- 厚生労働省（2002年）「外国人雇用問題研究会報告書」第2章 外国人労働者受け入れ制度の見直しの必要性 9ページ
<http://www.mhlw.go.jp/topics/2002/07/dl/tp0711-1n2.pdf>

データ出典

- ・ 国勢調査 (2015 年)
http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/GL08020103.do?_toGL08020103_&tcID=000001007706&cycleCode=0&requestSender=search
- ・ 総務省統計局 (2017 年)「人口統計」
www.stat.go.jp/data/jinsui/
- ・ 内閣府男女共同参画局 (2011 年)「ライフイベントによる女性の就業形態の変化」
http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h25/zentai/html/zuhyo/zuhyo01-00-27.html
- ・ リクルートワークス研究所(2014 年)「東京オリンピックがもたらす雇用インパクト-人材難が 2020 年までに迫る構造変革-」
http://www.works-i.com/pdf/140417_olp.pdf
- ・ 国立社会保障・人口問題研究所 (2012 年)「日本の将来推計人口 (平成 24 年 1 月推計) : 出生中位・死亡中位推計」
<http://www.ipss.go.jp/syoushika/tohkei/newest04/gh2401.pdf>
- ・ 公共財団法人 日本生産性本部 (2016 年)「日本の労働生産性の動向 2016 年度版日本の労働生産性の推移」
http://www.jpc-net.jp/annual_trend/annual_trend2016_1.pdf
- ・ 厚生労働省外国人技能実習生の実習実施機関に対する監督指導、送検等の状況 (平成 28 年)
http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11202000-Roudouki_junkyoku-Kantokuka/0000174260.pdf
- ・ 厚生労働省 (2008 年～2017 年)「外国人雇用状況の届出状況について (報道発表)」
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/gaikokujin/gaikokujin-koyou/06.html
- ・ 厚生労働省 (2017 年)「一般職業紹介状況 (職業安定業務統計)」
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/114-1.html>
- ・ 厚生労働省 (2017 年)「地域別最低賃金の全国一覧」
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouki_jun/minimumichiran/
- ・ 総務省統計局 (2017 年)「労働力調査長期時系列データ」
<http://www.stat.go.jp/data/roudou/longtime/03roudou.htm>
- ・ 一般財団法人 日本語教育振興協会 (2016 年)「日本語教育機関の調査・統計データ」
<http://www.nisshinkyoo.org/article/overview.html>
- ・ 内閣府 (2017 年)「国民経済計算 (GDP 統計)」
<http://www.esri.cao.go.jp/jp/sna/menu.html>
- ・ vision of humanity (2017 年)「Global Peace Index 2017」
<http://visionofhumanity.org/indexes/global-peace-index/>
- ・ 厚生労働省委託調査 (2008 年)「両立支援に係る諸問題に関する総合的調査研究 アンケート調査報告概要」
<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2009/09/dl/h0929-1a.pdf>