

# 人口減日本の選択 —外国人労働力をどうする？—

人口減少は市場に対して供給側・需要側の両方に大きなインパクトを与えているのである。

芳尾太一 藤井達人

# どう生産性を向上させるのか？

- 日本はこれから、人口激減社会に入る。したがって、人口減少分を上回る生産性を上げることが成長戦略の基本となる。もちろん、女性、退役世代、外国人の雇用を拡大することも重要ではあるが、人口減少社会で経済成長率を高める政策の基本は生産性の向上以外にない。

移民の流入なしに扶養人口指数現在のレベルで維持するには、生産年齢人口の上限を75歳にまで引き上げる必要がある

- 超高齢・人口減少社会への対応
- (1) 社会経済的対応
  - ① 女性・高齢者の活用
  - ② 技術革新・労働生産性の向上
  - ③ 社会保障制度改革
  - ④ その他
- (2) 人口政策的対応
  - ① 少子化対策(家族政策)
  - ② 移民・外国人労働受入政策

## 5 . 補充移民による超高齢・人口減少社会の対応

### ● (1)補充移民の試算(日本の場合)

- 国連は、先進諸国の人口は、(外国人労働を含む広義の)移民を受入れずに推移すると、少子化と長寿化のゆえに、2000年～2050年に、総人口の減少、生産年齢人口の減少、高齢化の一段の進行を経験すると予想。
- 国連は、これらの傾向を移民によって押しとどめようとすればどれだけの移民が必要かを計算し、これを「補充移民」と呼んだ。
- 日本の場合、(1)総人口の維持、(2)生産年齢人口の維持、(3)高齢化水準の維持に、年平均で各々(1)34万人、(2)65万人、(3)1000万人必要と計算された。

# 表1 先進諸国・地域における、移民受入に関するシナリオ別、年平均の補充移民の規模(2000～2050年)

The Size of Replacement Migration, Annual Average Number of Net Immigrants, for 50 years beginning 2000 by Three Scenarios regarding International Migration

(千人)

シナリオ	I	II	III	IV	V
国または地域	中位推計	移民 (純移動) ゼロ	総人口維持 のための 移民 (to keep total pop.)	生産年齢人口 維持のための 移民 (to keep work- age pop.)	潜在扶養指数維持 のための移民 (to keep aged- dependency ratio)
フランス(Fr)	7	0	29	109	1,792
ドイツ(Gm)	204	0	344	487	3,630
イタリア(It)	6	0	251	372	2,268
日本(Jp)	0	0	343	647	10,471
韓国(Kor)	-7	0	30	129	102,563
ロシア(Rs)	109	0	498	715	5,068
イギリス(UK)	20	0	53	125	1,194
米国(US)	760	0	128	359	11,851
ヨーロッパ(Eur)	376	0	1,917	3,227	27,139
ヨーロッパ連合(EU)	270	0	949	1,588	13,480

# 外国人雇用対策の基本指針

- 「専門的・技術的分野の外国人の就業を促進」
- 「単純労働力については制限」

# 出入国管理法改正の歴史

平成元年

- ・ 高度人材の在留資格の大幅拡大- 「法律・会計業務」、「医療」、「研究」、「教育」、「人文知識・国際業務」、「企業内転勤」、「文化活動」を新設
- ・ 日系人受入のための在留資格の新設- 「日本人の配偶者等」、「定住者」を新設
- ・ 日本語学校等の教育機関による受入- 「就学」を新設

平成5年

- ・ 技能実習制度の創設- 従来の制度1年間に加えさらに2年間の実習を認め計3年間の滞在が可能に

# 在留資格 一覽

短期滞在	留学	就学	家族滞在	文化活動	
永住者	日本人の配偶者等	永住者の配偶者等	定住者		
外交	公用	技術	企業内転勤	芸術	医療
報道	教育	教授	人文知識・国際業務	研究	興業
宗教	法律・会計業務	投資・経営	技能	特定活動	技能実習

短期滞在者用1在留資格 + 留学等4在留資格 + 身分または地位に基づく4在留資格  
+ 専門的・技術的職業に従事する17在留資格

計27種類

## 6 . 日本をめぐる国際人口移動の現状

### (1)日本人・外国人別出入国者数の推移

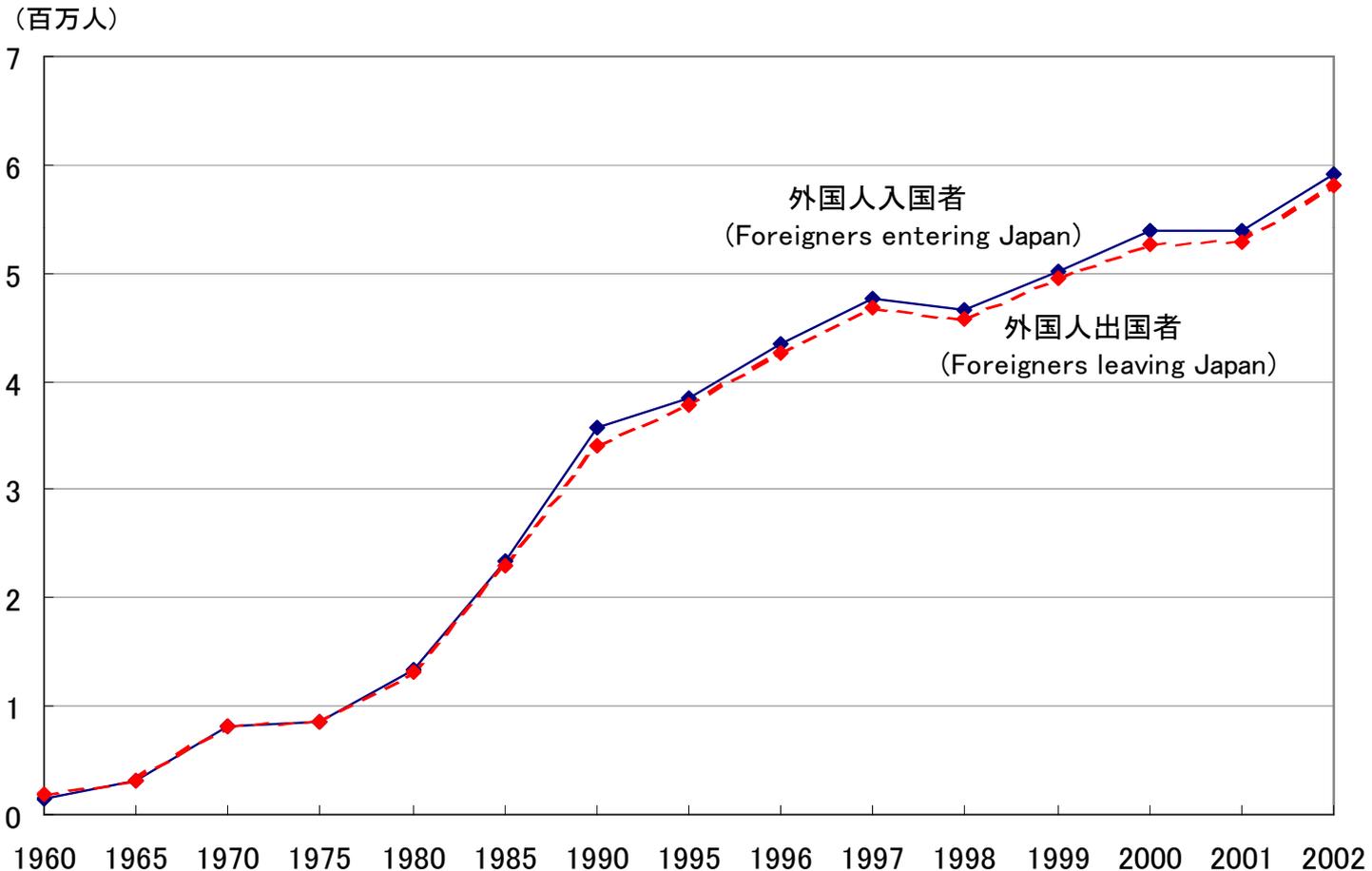
#### (図9)

- 日本における外国人受入れの現状をみると、1980年代に入って以降、年間の出入国者数が100万人を大きく上回って増加を続け、2002年で、ほぼ600万人に近づいている。現在は850万人近い入国者がいてるが、世界で28位に位置する値である。

# 図9 外国人出入国者の推移

## (日本：1960-2002年)

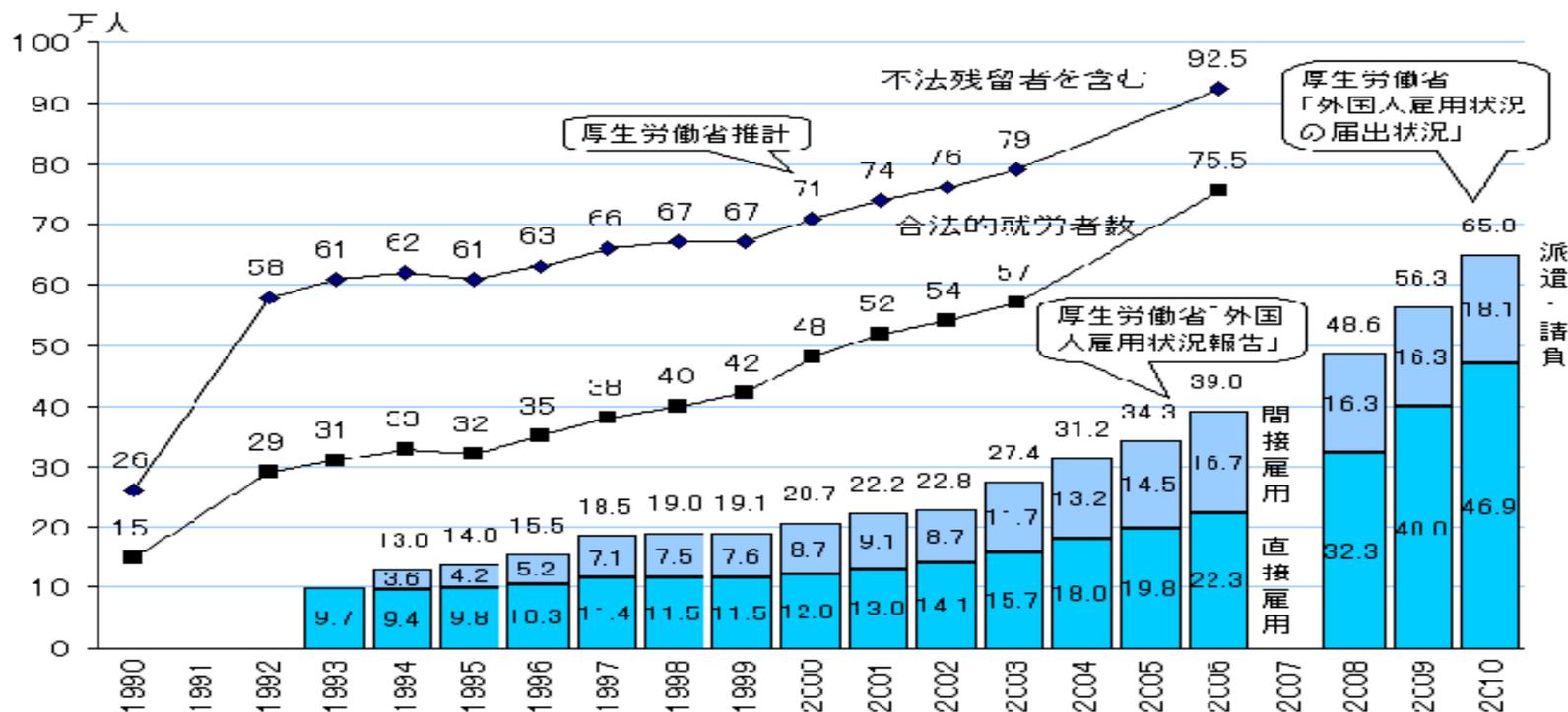
Trends in the Inflow and Outflow of Foreign People for Japan



## 外国人労働者・日本と欧米諸国の比較

- そして今年政府は12月24日、外国人労働者政策委員会（Foreign Manpower Policy Committee、委員長：国務総理室室長）を開き、2011年1月から12月までに受入れる外国人労働者の数を4万8000人とする2011年の外国人労働力導入計画を確定した。
- しかしながら、今日でも、日本の外国人人口割合は先進国中最低と言える。

## 外国人労働者数の推移

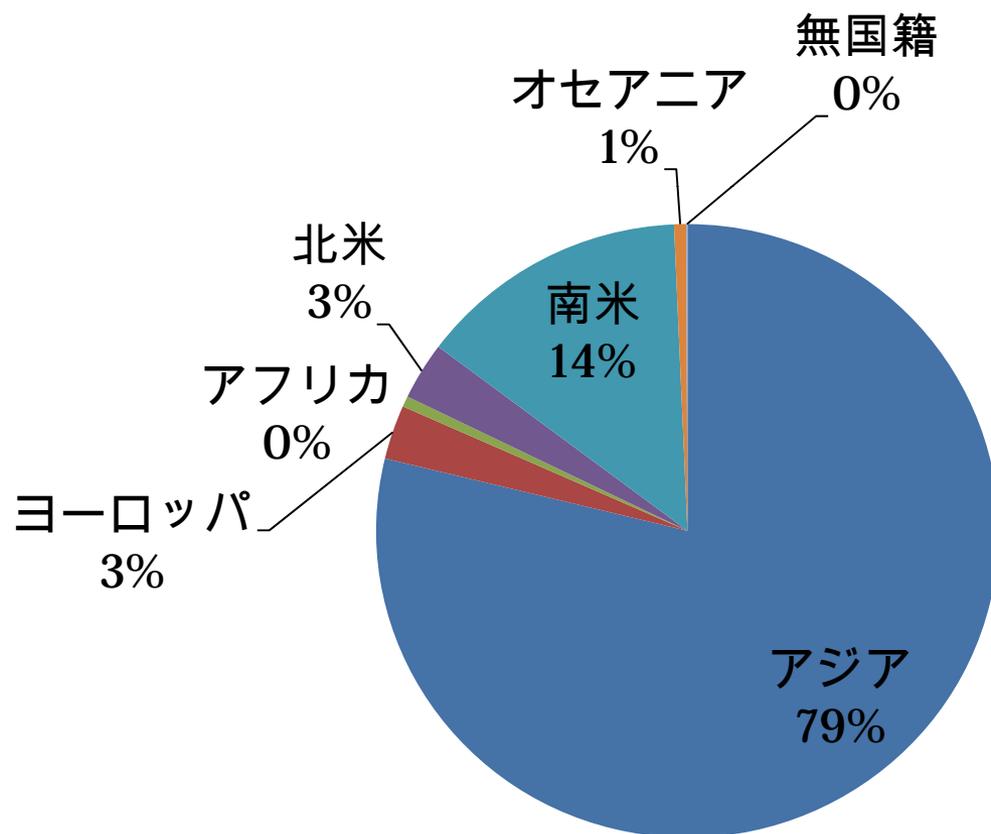


(注) 厚生労働省研究会推計の外国人労働者は、「外交」、「公用」、「研修」及び「永住者」(特別永住者を含む。)以外が対象。外国人雇用状況報告も同様。外国人雇用状況の届出状況では特別永住者、外交、公用以外。厚生労働省推計:不法残留者以外の不法就労も相当あるがこの推計結果には含まれていない。外国人雇用状況報告:従業員50人以上規模の事業所については全事業所、また、従業員49人以下規模の事業所については一部の事業所(各地域の実情や行政上の必要性に応じて選定)を対象に、公共職業安定所が報告を求めているもの。間接雇用とは労働者派遣、請負等により事業所内で就労している者。外国人雇用状況の届出状況:全ての事業主に届け出義務

(資料) 2003年までの厚生労働省推計は厚生労働省「外国人労働者の雇用管理のあり方に関する研究会」資料(2004.1.16)他(原則、年々現在)、2006年は厚生労働省職業安定局「6月の外国人労働者問題啓発月間の実施について」(2008.5.30)、棒グラフは厚生労働省「外国人雇用状況報告」(各年6月1日現在)、及び「外国人雇用状況の届出状況について」(10月末現在)

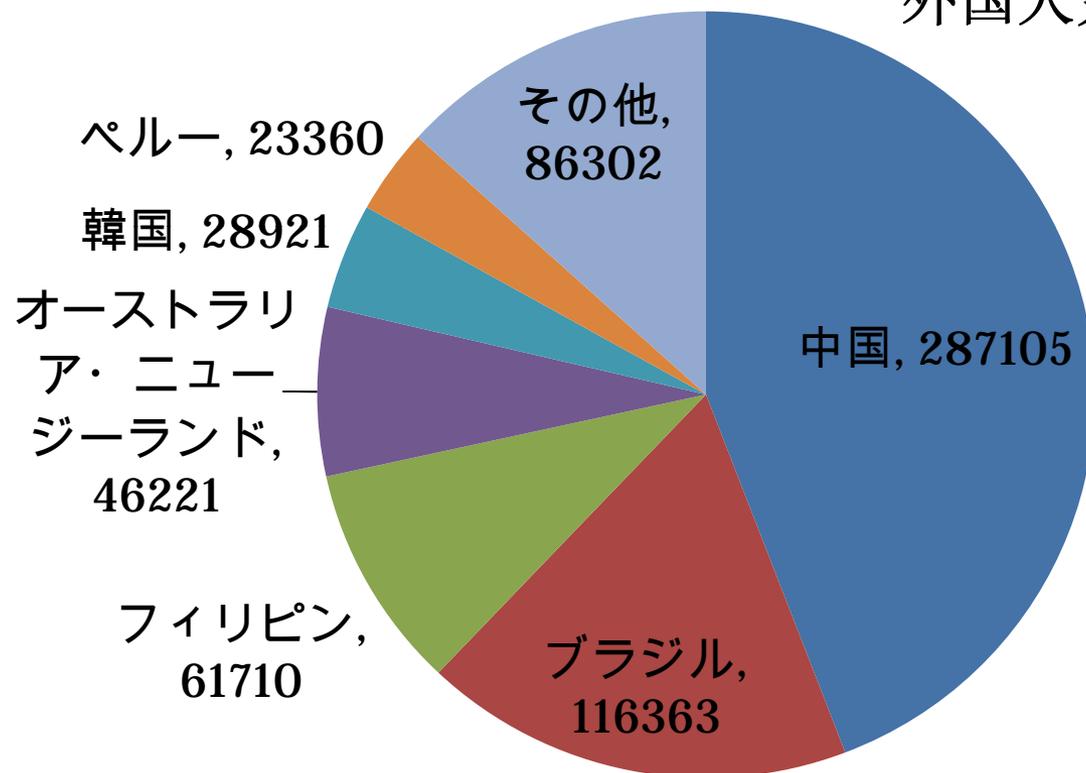
# 外国人登録者数 出身地域別 H.22

外国人登録者数  
**2134151人**



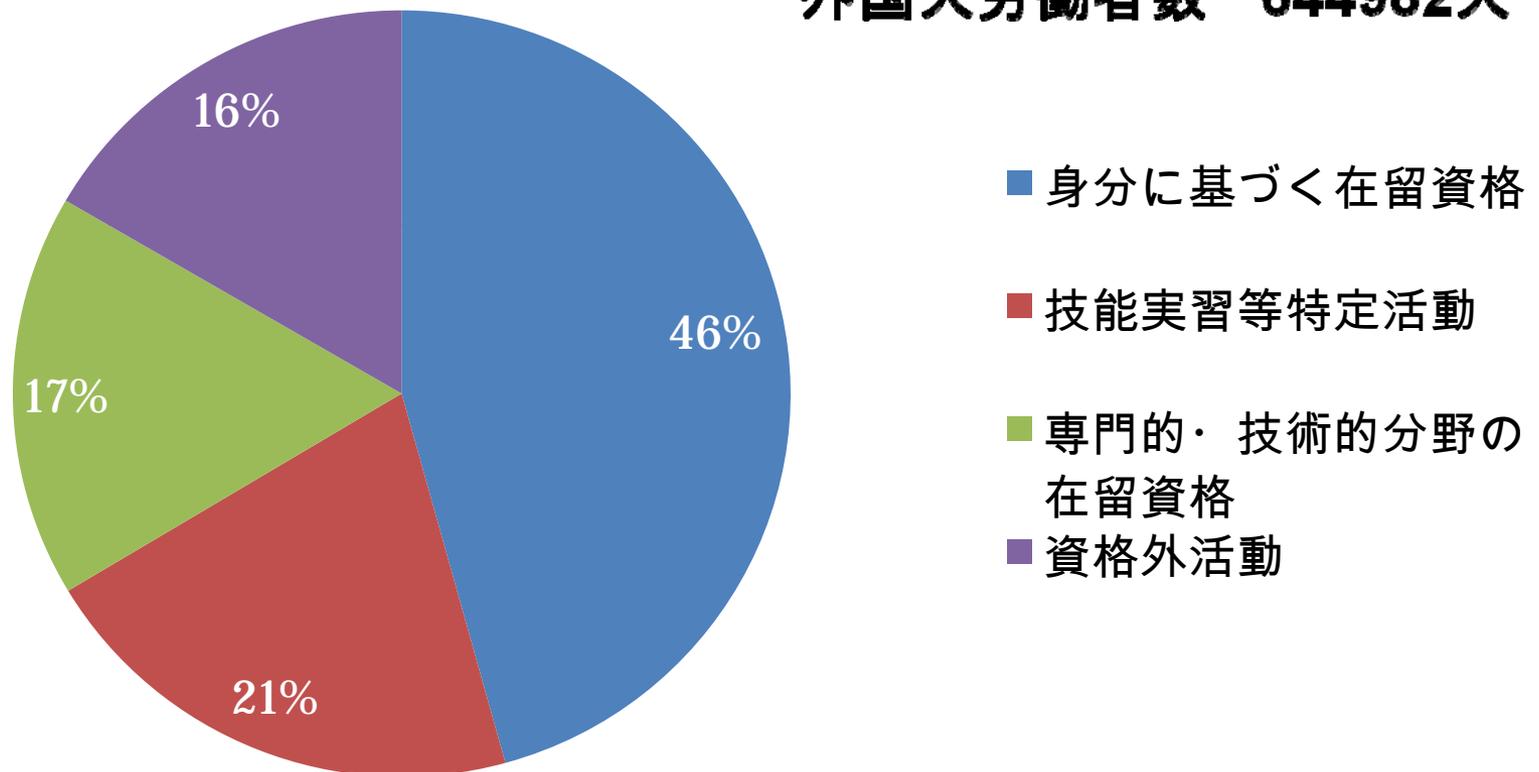
# 外国人雇用状況 国籍別 H.22

外国人労働者数 **644982**人



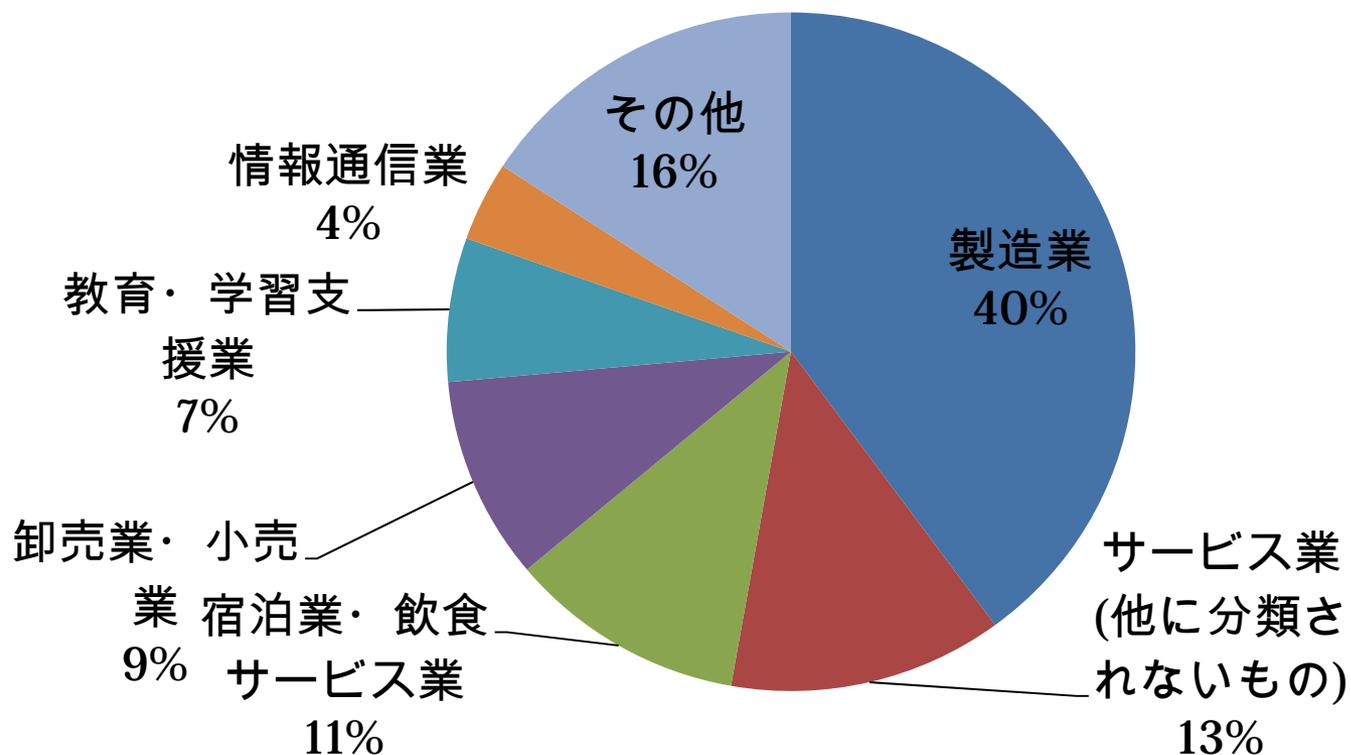
# 外国人雇用状況 在留資格別 H.22

外国人労働者数 644982人



# 外国人雇用状況 産業別 H.22

外国人労働者数 **644982人**



# 外国人労働力の現状

『専門的・技術的分野の外国人労働者は積極的に受け入れるが単純労働者の受入は慎重に行う』



- ・ 専門的・技術的分野で働いている外国人は僅か17%足らずで、他先進国と比べてもかなり低い数字
- ・ 身分に基づく在留資格を持つ外国人を中心に、技能実習生や留学生等の単純労働力が増加している



国の理想と企業ニーズのギャップ？

# 製造業を中心とした企業のニーズ

- ☆徹底的に効率化された大量生産・薄利多売の  
現行の生産システムを活用するための維持する  
ための単純労働力。
  - ・ 自動車・家電を中心とする大企業の下請工場等における請  
負・派遣による柔軟な労働力は競争力の源泉であり、その技術・技  
能を絶やささないための人材の確保は切実な問題。
  - ・ 日本語によるコミュニケーションの問題等から、積極的に高  
度な外国人材を活用しようというニーズは小さい。

# 単純労働力が生み出す問題

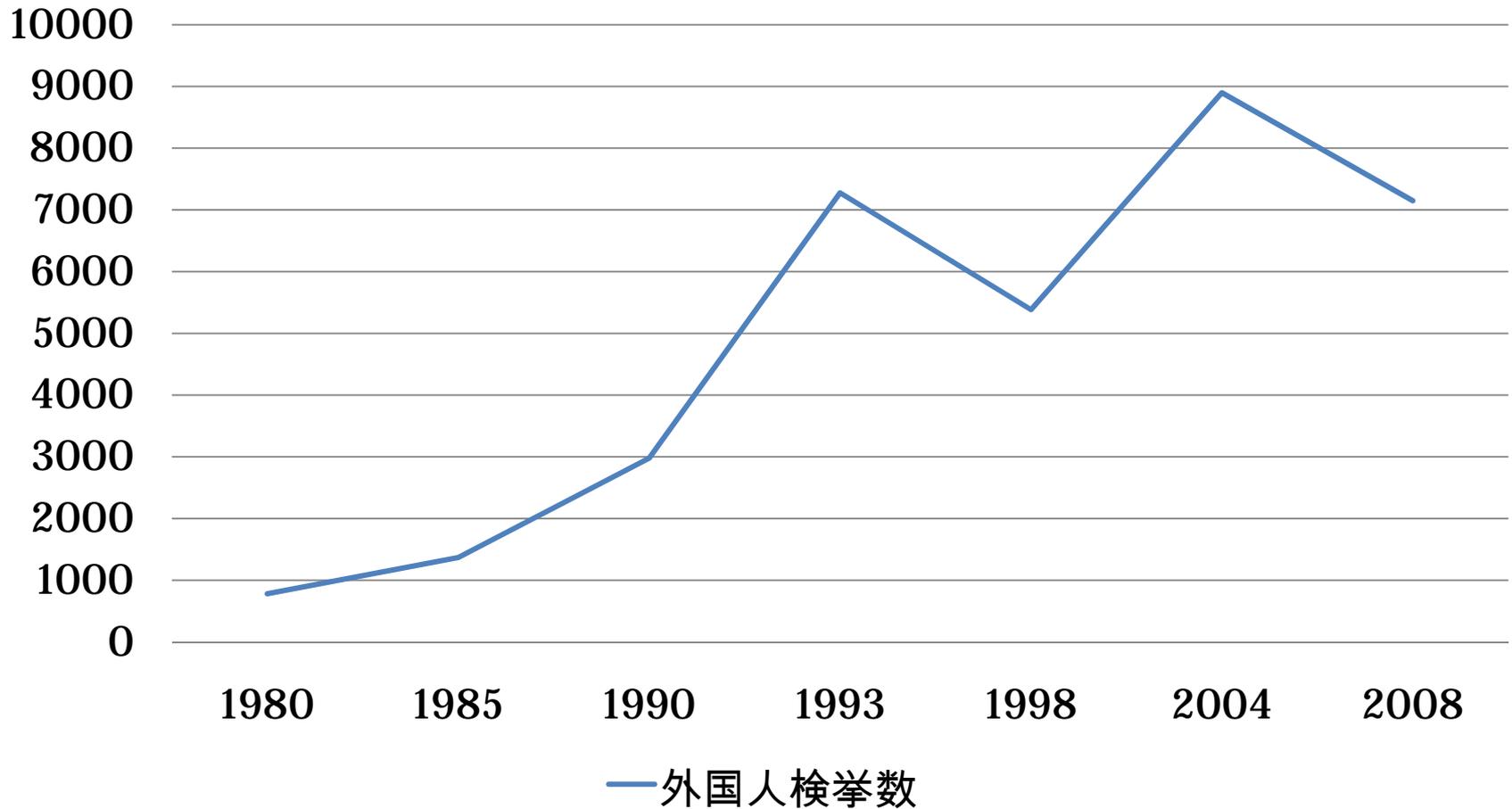
## (1) 犯罪率の増加

- 文化や習慣の違いから生まれる摩擦、派遣・請負などの外国人労働者特有の就労形態による経済的不安定さから刑法犯罪へ繋がるケースが増加。
- 日本国の治安の良さ、帰国しても仕事が見つからず生活が成り立たないこと、生まれた子供が母国語を話せない不安などから不法滞在となっても日本を選ぶ人が増加。

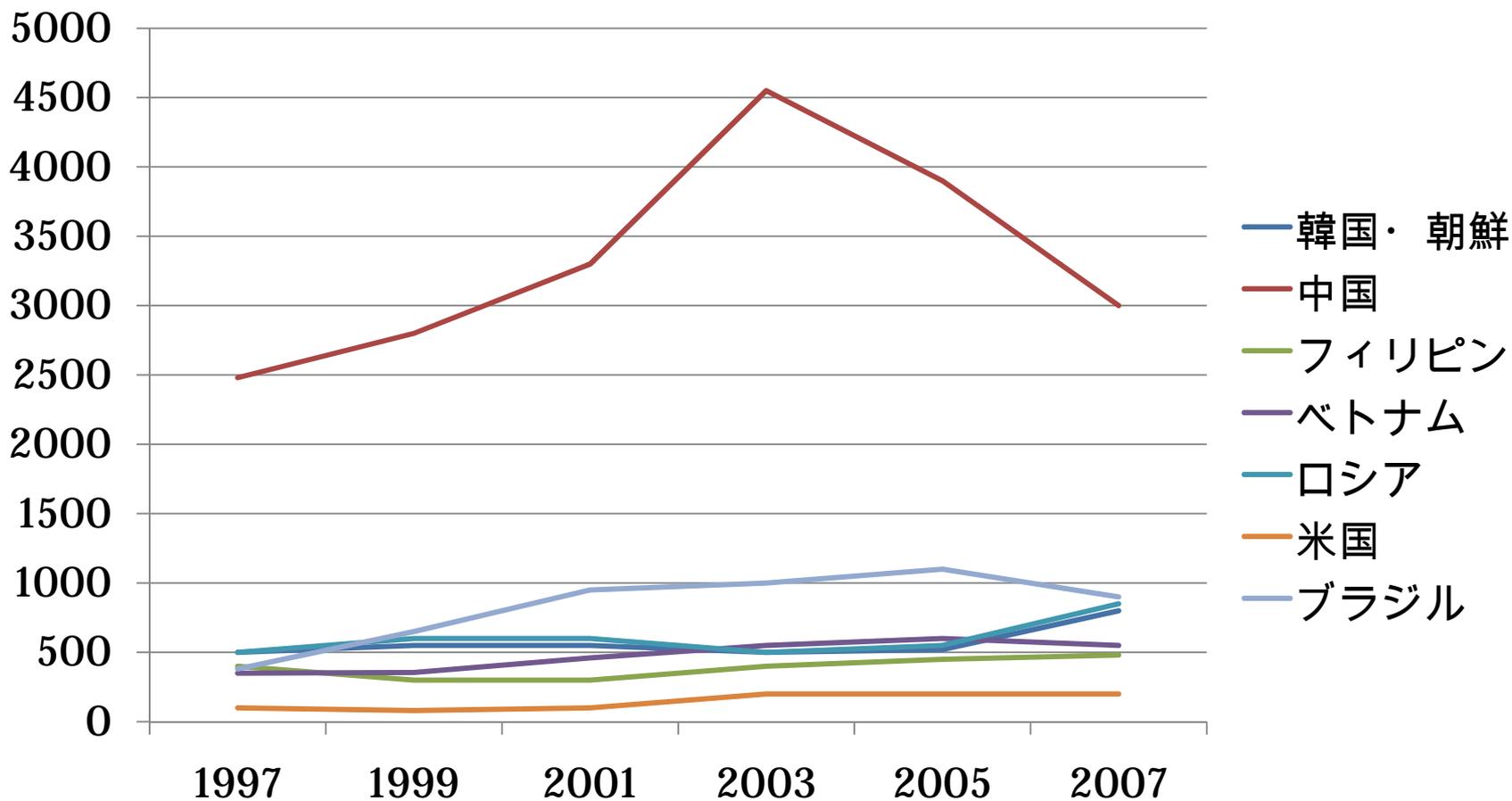
/外国人犯罪者の推

移へ

# 外国人検挙者数の推移 (犯罪白書より)



# 国籍別外国人検挙者数の推移



# 単純労働力が生み出す問題

## (2) 劣悪な雇用環境の温存

「外国人研修・技能実習制度」を悪用して安価な単純労働力を手に入れる企業の存在。

派遣・請負を中心とする外国人労働者の就労環境は、専ら体力と根気を必要とする3Kと呼ばれる職場が多く、低賃金・長時間労働化が常態化している。こうした職場に外国人労働者を受け入れることにより、本来改善されるべき劣悪な就労環境が温存されることが懸念される。

# 単純労働力が生み出す問題

## (3) 将来的な雇用機会の縮小

低賃金・長時間労働を厭わない外国人労働者が日本の労働市場に多数浸透することで、将来その分野における日本人の雇用機会を縮小させるのではとの懸念。

- ・ 「ユニクロ」のファーストリテイリングが2012年に新卒正社員の約8割を外国人から採用
- ・ その他ソニーや東芝、日立などの大手メーカーのほか楽天などでも11年新卒入社外国人留学生比率を3倍近くに増やすなど、各社一斉に取り組みが進んでいる。
- ・ 介護施設と介護現場への就職を希望する外国人の仲立ちに取り組む宇都宮市のNPO法人「地球人ネット」（長谷川朋子理事長）が、就労意欲、資質ともに備わった外国人の雇用機会を広げる取り組みの一環として、在日外国人を対象の2級訪問介護員（ホームヘルパー）養成講座を開始。事業計画書で「外国人優先」をうたうのは同法人が初めてとなる。

# 単純労働力が生み出す問題

## (4) 社会構造の二層化

低賃金労働・送金の必要性から周辺住民との生活レベルに開きがでていること、コミュニケーション不足がもたらす不信感等が地域との融合を阻害。中長期にわたって外国人を低賃金で雇うことは、社会の二層構造化を招くおそれ。



既に、日系人を始めとする外国人労働者及びその家族と地域コミュニティとの摩擦や、社会保障費の未払いといった問題に加え、子弟に対する教育環境も十分ではなく、自治体の負担が拡大する傾向にある。将来的には年金・福祉問題等社会コストの増加に繋がる可能性が大きい。

# 外国人受け入れ制度

- 今後の政治レベルでの外国人労働者受け入れ論争は、「移民受け入れ」が大きな争点となるだろう。これまで未熟練労働者を受け入れるか否かを軸に行われてきたが、新たな地平での論争となるものと思われる
- 問題のかたまりである技能実習制度は、外国人も国民も満足する外国人受け入れ制度を構築する上で、障害物以外のなにものでもない

## 給料が安い期間工の求人に応じる日本人が少ない

- 少子高齢化の時代を迎えて、生産工程、サービス部門で業務請負をご利用される企業様が増えています。しかしながら、人手不足で期待通りに人材を確保できず困っている企業様も多い状況。
- 日本の地方では外国人労働者に支えられている中小企業、漁港、町が数多く存在する。アウトソーシングしたり、拠点を海外に移すことを考えるのは大企業だけである現実。

# 日本の特徴

- 第一に日本の外国人労働者は、他の先進国と比べても、合法就労が圧倒的に少なく、不法就労が大半を占めている。第二に、雇用形態をみると、直接雇用が益々減少し、間接雇用が急速に増大している。これは、派遣、請負が増加していることを意味しており、送り出し国と受け入れ国である日本との間で、違法派遣や偽装請負をもたらすブラックマーケットが存在していることを示している。第三に、間接雇用による就労は、ピンハネ、サービス残業、最賃法違反の時給、パスポートの取りあげ、罰金制度などの劣悪な労働条件で働かされている結果となっている。第四に、合法滞在・合法就労のなかでも、風俗産業の外国人女性労働者と研修生の問題がある。女性労働者は、実際上人間扱いされず、売春を強要され、タコ部屋(不衛生過密な居住場所)に住むなど奴隷労働を強制されている。研修生は、2002年に比べ2倍以上に増加し、2006年では7万519人となり、JITCOの統計では2006年で9万2000人強にまで増加している。

このような外国人労働者の構成やひどい実態は、自然に生じたものであるのか。絶対に、このことは自然現象ではない。正確にいうならば、日本政府の政策と法によって作りだされたものである。日本政府は、外国人労働者政策として、単純労働者排除・不法就労防止・単純労働の部分開放・少数の合法就労受け入れという四つの要素の政策を採用している。

## 年金の現状

- 国籍・出身地別に見ると、韓国が4万9874人で最も多く、全体の22.6%を占め、以下、フィリピン、中国、タイ、マレーシアの順。

しかし、国際年金通算協定を結んでいるのは、この中で韓国だけ。ほとんどの低賃金労働者が年金をかけた場合、6か月から36か月いないで帰国する際に1部返還または、3年以上掛けて帰国した場合は掛け捨ての状態。

# 抜本的改革が必要

- 多様性のダイナミズムを活かし、国民一人ひとりの「付加価値創造力」を高めていく、そのプロセスに外国人が持つ力を活かすために、総合的な受け入れ施策を提案。
- 外国人を受け入れるための3原則として、
  - ① 質と量の両面で十分にコントロールされた秩序ある受け入れ
  - ② 外国人の人権や尊厳を損ねない受け入れ、
  - ③ 受け入れ側、送り出し側双方にとってメリットのある受け入れをあげている。

# 具体的な問題点と改善

- ① 日本企業における雇用契約、人事制度の改革② 国と自治体が一体となった整合性ある施策の推進(外国人受け入れ問題本部、  
特命担当大臣の設置 / 将来的には外国人庁の創設 / 外国人受け入れに関する基本法制定の検討 / 外国人雇用法制定による入国後の就労管理の実施)
- ③ 専門的・技術的分野における受け入れの円滑化(要件緩和、年数拡大など  
在留資格制度の見直し / 手続きの簡素化・迅速化・透明性の確保 / 社会保障協定の早期締結 / 高度人材定住促進のための日本版グリーンカードの創設)、
- ④ 留学生の質的向上と日本国内における就職の促進(魅力的な大学教育  
プログラムの構築 / 奨学金の充実など生活支援の充実 / 内外における日本語教育の充実 / 国内における就職の促進)
- ⑤ 将来的に労働力の不足が予想される分野での受け入れ⑥ 外国人研修・  
技能実習制度の改善(受け入れ機関の不正行為に対する処分内容の強化 / 早期帰国制度の導入 / 再研修・再技能実習の制度化)
- ⑦ 外国人の生活環境の整備(相談窓口の開設 / 日本語学習機会の提供など地域の役割の強化 / 居住環境の改善や子弟教育の充実・支援 / 社会保障制度の改善・充実)
- ⑧ 日系人の入国、就労に伴う課題の解決(日本で安定的に職が得られる者に限り  
在留資格が与えられるなど  
在留資格制度の見直し / 日本語教育機会の提供 / 社会保険への加入促進 / 子弟教育の促進など生活環境の整備)、
- ⑨ 受け入れ施策と整合性の取れた不法滞在者・治安対策(不法滞在者の摘発ととも  
に、在留特別許可の条件緩和等による不法滞在者の合法化 / 外国人受け入れ施策と整合性ある治安対策の実施)を提言している

# 薄利多売から利益重視の高付加価値を追求

- 企業経営のスタンスとして薄利多売はもはやビジネスモデルとしては維持できない、利益重視の方向に転換することで、ほとんどの問題は解決すると指摘する。
- 従来は企業はコストカットで利益率の確保を考え、そのためにはスケールメリットを生かした経営戦略を立ててきたが、このスタイルは行き詰まる。むしろ、販売価格を上げられるように付加価値の高い製品、商品の特色、品質で諸外国に真似のできない商品開発が必要で、そのため製品開発力、基礎研究重視の経営戦略への転換が不可欠になると指摘する。

# 底辺労働者から高頭脳労働者

- そして基礎研究などにあたっては、日本人だけでなく、優秀な頭脳を諸外国からも求め、日本人研究者と切磋琢磨できるように考え方を変えていかなければならない。もともと日本人研究者、技術者のレベルはとても高いが、外国人との間で揉まれることがないため、その点が不足している。この点は米国企業や大学の外国人活用の例は模範である。

## 現状では、海外のエリート達は出世を望める他国を選ぶ

- 有能な日本人も待遇の良い外資系企業などに転職するケース、まさに頭脳流出の方が盛んである。欧米企業と日本の研究者の違いははっきりしていて、それは多国籍なエリートチームかチームJAPANESEである。
- ここまで国際化が進んだ世界で、チームJAPANESEが今まで通りに優秀な日本の人材を今後も確保できるか?? 答えはNOである。



## 低賃金労働者を生む企業からの視点

- 経営スタイルを変えていかないといけないとわかっているにもかかわらず、機械や機材、設備投資がかなり大きく、すぐに大量生産方式とコスト削減の方法を変えることはできないので、海外からの労働力に期待せざるを得ない。請負業である企業の仕事の単価は安くてきつい。日本の若者が受け付けられない仕事を作ってしまったのが現状。

## 良いきっかけではないだろうか？

- 徐々に経営方針がシフトしていく企業の中、外部の労働力をとり入れ教育し、出世させていくうちに、外国人に与える幸福感を徐々に理解していく。
- さらに、外国人を部下として扱う日本人が増えた時、この企業にとって国境がまた一段と薄くなり、企業の選択肢が増える。
- その政策が功を成してこそエリート組の外国人にも日本が魅力的に見える日がくるのである。

# 育成型移民政策

- 外国人を社会の底辺に固定させず、全体の水準を上げていくという視点を明確にする。有能な人材はどんどんチャンスが広がるシステムを描く。非熟練の労働者として日本に来て外国人職業訓練学校などで技能教育を行い、熟練労働者として定住してもらおうという考え方。
- そして徐々に高頭脳外国人の教育、採用にシフトしていく。

# 日本人としての課題

- 日本は貧しい国を救い、統治し、白人社会からアジアの存在を認めさせた人種である。
- 国際貢献として莫大なお金を送り続ける日本
- ODA 拠出大国になった日本は、評価は高い。しかし、現実に職に就けない、発展途上国の人々を国内に入れることをなるだけ拒んできた。たくさんの人々が申請してきたが、ごく僅かに2年間だけの就労を認める程度の対応をしてきた。(全国民の0.6%)
- 金でしか表現できない民族になるのはどうも寂しい気持ちになる。移民の数が増えてくれば、外国人と接する日本人が増える。そこで初めて日本国民の気質が問われるのではないだろうか。
- そこで、強制や押しつけしかできないようじゃ、異文化、多文化主義の中、生きていく者たちと共存も競争も継続してできないであろう。血を流す時代を繰り返すのか、様々な文化の人々と共存し互いに高め合うのか。私は後者の中、日本人の姿を追求してみたい。

# 今後の方向性

- ・ 不足する労働力の補填という消極的な理由ばかりではなく、今後東アジア諸国とより緊密な経済関係を結んでいく上でヒトやサービスの交流に向けた取組はますます重要に。

- ・ アジア諸国にとっても、日本国に対する労働力の送り出しは外貨獲得の重要な手段。

- ・ FTA(自由貿易協定)/EPA(経済連携協定)交渉における重要な関心事項として、我が国労働市場に対するアクセス拡大への期待は高まっています。

# 今後の方向性 (産業構造)

従来のグローバル製造業以外の産業を海外マーケットに繋げる

## 新興国で拡大する需要

- ・ インフラ需要  
～ 電力・ 鉄道・ 水・ 省エネ・ 都市開発等
- ・ 衣食住と文化消費需要  
～ 日本の文化・ 感性・ 信頼性を活かしたファッション・ 食料品・ 観光・ アニメ等の「感性・ 文化事業」
- ・ 社会課題を先取りした産業・ 投資  
～ 環境・ エネルギー、少子高齢化対応ビジネスetc