

外国人労働者問題

日本経済の成長構造の変化と 外国人労働者受け入れのねらい

藤田 実

はじめに

安倍政権は、単純労働を含む外国人労働者の受け入れを拡大する出入国管理・難民法（入管法）の改定案を2018年12月にわずか38時間の審議で成立させ、今年4月より施行することになった。

改定入管法では、熟練度に応じて特定技能1号と特定技能2号に分け、外国人労働者の在留を認めるというものである。1号は特定の技能を対象に「相当程度の知識または経験を要する技能」を持つ外国人を対象とし、家族帯同を認めず、在留期限は5年まで、2号は家族帯同が認められ、更新可能なので、永住許可も取得できるという。

国会審議の過程では、受け入れ人数も受け入れ分野も明確ではなく、詳細は法成立後に省令で決めるとされ、野党だけではなく、マスコミからも大きく批判された。

単純労働も含む今回の入管法改定は、2018年6月に発表された、いわゆる「骨太の方針」で、高度外国人材ではない外国人労働者に対して新たに就労資格を付与することを明記したことを受けて行われた。

これまで日本政府は、少子高齢化で労働力不足が顕在化する中でも、非高度人材の受け入れは技能実習生や留学生、日系人を除けば、認めてこなかった。それが2018年に、これまでの技能実習生制度の問題点を検討せず、また受け入れる外国人との共生や包摂・統合などの検討をせずに、性急に外国人受け入れ政策に舵を切ったのは何故か。本稿では、2000年代以後に顕著になった日本経済の構造的変化を踏まえて、政府の外国人労働者受け入れ政策のねらいと問題点を検討する。

外国人労働者問題を取り上げる本稿の問題意識は、以下の通りである。すなわちグローバル化を前提とする限り、国境を越えた労働者の移動は不可避であり、日本経済の将来展望から見ても必須である。したがって、日本社会は積極的に外国人労働者を人間として受け入れ、共生していく必要があるという立場であることを、明記しておきたい。

1 日本経済の長期停滞と成長構造の変化

日本経済は、1991年のバブル崩壊以後、「失われた30年」という言葉が象徴するように、

1 %程度の低成長が続き、国民1人当たりGDPはピーク時の世界2位38,536ドル(2000年)から25位38,449ドル(2017年)へと大きく順位を落とした。日本経済は、30年以上にわたって低成長が常態化したのである。バブル崩壊後、30年以上にわたって停滞しているということは、日本経済の成長構造を変えるような変化が起きているということであろう。

日本経済の成長構造の変化を把握するためにも、まず経済を成長させる要因を見ておきたい。

(1) 経済成長の構造

経済成長の要因は、一つは設備投資およびそれによる物的資本の蓄積である。経済理論でも、経済成長に果たす設備投資の役割は強調されてきた。例えば、マルクス経済学でも、資本財部門であれ消費財部門であれ、工場建設や生産ラインの増設など設備投資は機械や原材料への需要を創り出すので、資本財部門での生産を拡大する。生産拡大が持続すると、労働力需要も拡大するので、雇用も増える。労働力需要が拡大すると、失業者も現役労働者となるので、労働力需給がタイトになる。そうなると賃金も上昇するので、消費も増大する。消費が増大すると、消費財生産部門の生産が拡大するので、消費財生産部門での設備投資が拡大する。消費財生産部門での設備投資の拡大は、資本財への需要を拡大するので、資本財生産部門の生産が活発化する。こうして短中期的に経済は成長するようになる。

こうした設備投資を軸とした経済成長モデルは、ハロッド＝ドーマー・モデルおよびそれに続く新古典派経済成長モデルでも設備投資による物的資本ストックの蓄積が経済成長の主要

な決定要因として強調されてきた。

経済成長の要因としては設備投資だけでなく、設備投資の起動因とも言えるべき技術革新の重要性も強調されるようになってきた。経済成長に果たす技術革新の重要性は、マルクス経済学でも特別剰余価値として定式化されている。すなわち、個々の資本が新しい機械設備や原材料などより生産性の高い生産条件や技術を開発し、利用することで生産コストを削減し、他の標準的な生産設備を利用する資本よりも多くの剰余価値を得ることができる。そのため、資本は特別剰余価値の獲得を目指して新技術の開発にしのぎを削るが、それは当該部門での設備投資を促し、経済全体を拡大させる方向に寄与する。

経済成長に果たす技術革新、とくに生産方法の改善は、新古典派的理論でも同じ資源の投入でより多く産出できるようになるか、より少ない投入で同じだけの産出が確保できるようになるので、経済活動を活発化させるというように定式化されている。

設備投資や技術革新を推し進めるためにも、財の産出には労働力が必要になる。労働力を投入する量(就業者数×労働時間)が多ければ、それだけ多くの財を算出できるからである。GDP国内総生産は労働力投入量(就業者数×労働時間)×労働生産性によって決定されるからである。したがって就業者数が減少すれば、労働力投入量が減少し、労働生産性の向上によって補完されない限り、GDPは減少するので、経済成長は停滞する。もちろん就業者数の減少は、労働力人口の減少とは異なるので、それまで就業者ではなかった失業者や女性、高齢者などが就業するようになれば、労働力投入量が増加するので、経済は成長する。アベノミクス

で、女性活躍や人生 100 年時代などの政策構想は、まさに労働力不足に対応する女性や高齢者の就業者化をにらんだものである。

(2) 日本経済の構造的変化

経済成長をもたらす要因である、物的資本ストック（設備）の増大、労働力供給の増大、技術革新のいずれもが、現在の日本経済では大きな壁に直面している。

① 設備投資の海外流出

物的資本ストックの増大に関しては、日本の設備投資は生産の海外移転により、アジアなど新興国に重点が移動しているため、国内設備投資の拡大を軸とした経済成長には限界が画されているからである。実際に、2002 年を 100 として国内設備投資と海外設備投資の動向を見ると、2008 年のリーマンショックの前までは国内設備投資と海外設備投資は平行に進んで来ていた。つまり海外設備投資を拡大しても、国内設備投資も同様に拡大していたのである。しかしリーマンショック後は、国内設備投資は製造業も非製造業も停滞する一方で、海外設備

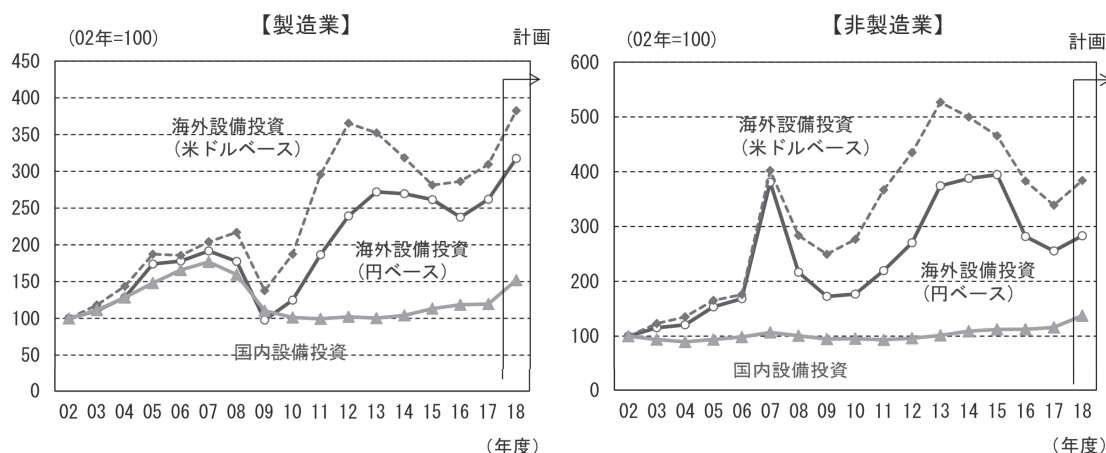
投資は大きく増大するようになった（図 1）。国内設備投資が停滞しているということは、経済を成長させる需要が海外に流れているということであるので、経済成長の起動因が減少しているということでもある。

② 技術競争力の停滞

技術競争力も、日本の場合は、停滞状態にある。技術開発の成果であるハイテク貿易（エレクトロニクス、航空宇宙、医薬品など）の収支比をみると、1980 年代には輸出が輸入の 4～5 倍以上と圧倒的に輸出競争力を有していた。これは 1980 年代には、半導体や V T R などエレクトロニクス製品では、日本が圧倒的な市場シェアを占めていたことを反映している。

しかし 90 年代以後は経済停滞に伴う技術開発の停滞や韓国や台湾の台頭により、日本企業の市場シェアは低下していき、現在では 0.75 倍にまで低下している（図 2）。とくにハイテク輸出額シェアの推移を見ると、主要国の中では、日本だけが輸出シェアを落としている（図 3）。産業別で見ても、情報通信分野で近い将来普及するとみられている 5 G（第五世代の通

図 1 設備投資の動向

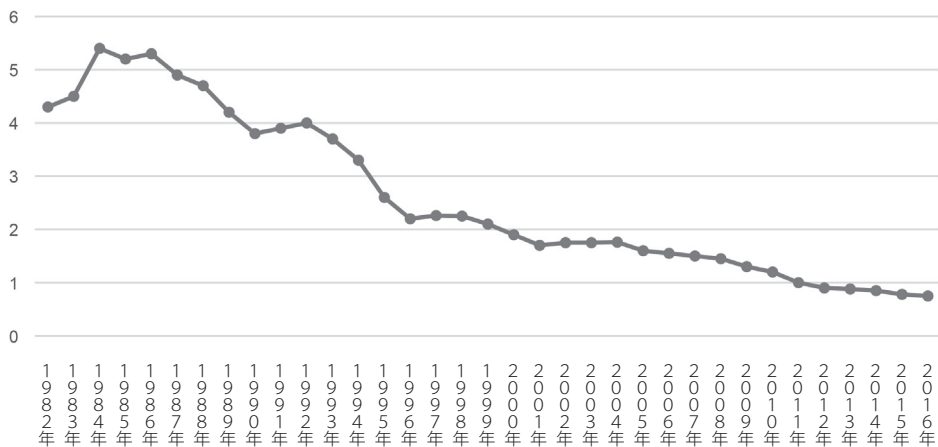


信規格)時代には、あらゆるものがネットに繋がるとみられているが、日本企業の影は薄い。例えば携帯基地局の世界シェアは中国のフェアウェイが28%、スウェーデンのエリクソンが27%、フィンランドのノキアが23%であり、日本のNECと富士通は合わせても1%程度である。NECと富士通は単独での5G機器の開発を断念し、18年10月末にNECは韓国サムスン電子と、富士通はエリクソンと提携を結んだ。5G時代には、高速でデータのやり取りが

可能になるため、あらゆる機器がネットに接続されるようになる。しかし自動車や産業用ロボットなどを除けばつなぐべき製品で日本製品は世界市場でのシェアは低下している。来るべき技術革新で、コアとなる技術を保有しておらず、新しいサービスを展開する端末機器でも世界市場では有力な製品を保有していない。

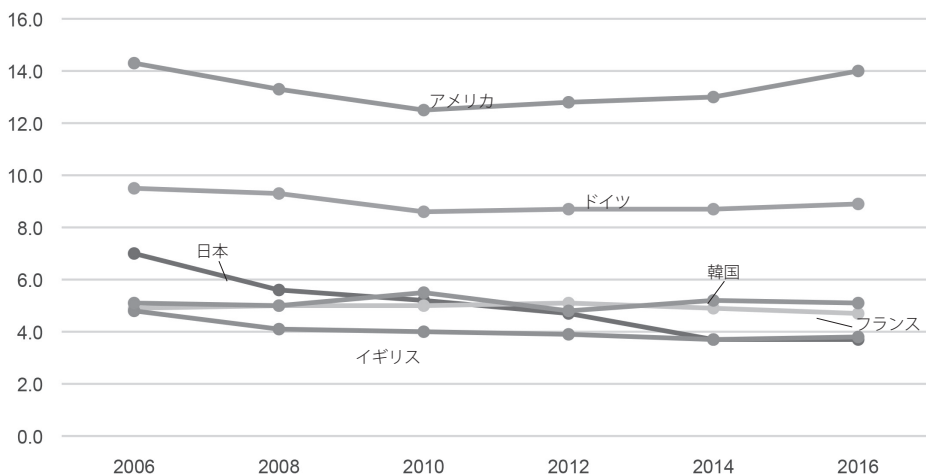
このように、日本が技術革新の中核となる技術を開発し、それによって経済成長を実現するという状況も不確かとなっている。

図2 ハイテク貿易収支比(輸出/輸入)



出所: OECD, Main Science and Technology Indicators, vol.2018/7.

図3 主要国ハイテク輸出額国別占有率推移



出所: 図2と同じ

③労働力の減少

さらに財やサービスの生産を担い、付加価値を創り出す労働力人口が減少している。

高度成長期以来の15歳以上人口、労働力人口、就業者数の推移をみると、1960年から80年代には15歳人口は、毎年100万人以上増加し、労働力人口も就業者数も増加している（表1）。若年人口の増大は、日本の賃金制度が年功賃金制度であったことにより低賃金労働が増加したことということであり、資本蓄積に有利に働いた。

しかし2000年代になると、少子化の影響により若年人口の増加率は減少するようになり、資本蓄積に有利であった低賃金労働の源泉が枯渇し始めた。15歳以上人口は、2000年代に入

ると、急速に停滞し始め、増加率では0%台が続いている。実数では、2011年の1億1,117万人をピークに緩やかに減少し始めている。労働力人口は高齢化が進んでいることもあり、2000年代は12年頃まで一時期を除いて、減少傾向が続いた。その後、景気の緩やかな回復とともに、増加するようになり、2018年には6,830万人にまで増加した（表1）。就業者数も、労働力人口と同じ傾向を示すものの、増大率はより大きい。

15歳以上人口が減少する中で、労働力人口と就業者数が増加しているのは高齢者と女性の就業者が増加しているからである（表2）。まず高齢就業者数は、一時期を除いて大きく増加し、2006年に500万人を突破した後、2013年

には600万人、2017年には807万人にまで増加した。この30年間に倍増したのである¹⁾。

女性労働者は、景気の状態により一進一退の状況が続けてきたが、2013年頃から大きく増加するようになり、この30年間に約400万人近く増加している。いずれも就業者数の増加率を上回っていることを考えると、2010年代の就業者数の増加は高齢者と女性が寄与していることがわかる。

このように、この間の日本は少子化に伴う労働力減少を高齢者と女性の就業者増で補ってきたことがわかる。しかし、高齢者と女性の就業者増によって労働力減少を補うことには、量的な限界がある。労働力人口の基になる人口自体が減少しているからである。また高

表1 労働力の推移

(万人、%)

	15歳以上人口	増加率	労働力人口	増加率	就業者数	増加率
1953年	5,701		3,989		3,913	
1960年	6,520	14.4%	4,511	13.1%	4,436	13.4%
1970年	7,885	20.9%	5,153	14.2%	5,094	14.8%
1980年	8,932	13.3%	5,650	9.6%	5,536	8.7%
1990年	10,089	13.0%	6,384	13.0%	6,249	12.9%
2000年	10,836	7.4%	6,766	6.0%	6,446	3.2%
2010年	11,111	2.5%	6,632	-2.0%	6,298	-2.3%
2018年	11,101	-0.1%	6,830	3.0%	6,664	5.8%
2001年	10,886	0.5%	6,752	-0.2%	6,412	-0.5%
2002年	10,927	0.4%	6,689	-0.9%	6,330	-1.3%
2003年	10,962	0.3%	6,666	-0.3%	6,316	-0.2%
2004年	10,990	0.3%	6,642	-0.4%	6,329	0.2%
2005年	11,008	0.2%	6,651	0.1%	6,356	0.4%
2006年	11,030	0.2%	6,664	0.2%	6,389	0.5%
2007年	11,066	0.3%	6,684	0.3%	6,427	0.6%
2008年	11,086	0.2%	6,674	-0.1%	6,409	-0.3%
2009年	11,099	0.1%	6,650	-0.4%	6,314	-1.5%
2010年	11,111	0.1%	6,632	-0.3%	6,298	-0.3%
2011年	11,117	0.1%	6,596	-0.5%	6,293	-0.1%
2012年	11,110	-0.1%	6,565	-0.5%	6,280	-0.2%
2013年	11,107	0.0%	6,593	0.4%	6,326	0.7%
2014年	11,109	0.0%	6,609	0.2%	6,371	0.7%
2015年	11,110	0.0%	6,625	0.2%	6,401	0.5%
2016年	11,111	0.0%	6,673	0.7%	6,465	1.0%
2017年	11,108	0.0%	6,720	0.7%	6,530	1.0%
2018年	11,101	-0.1%	6,830	1.6%	6,664	2.1%

注：1953年から2018年までの増加率は、各期間ごとの増加率である。

出所：総務省「労働力調査」

高齢者がいつまでも働くことはできないし、女性の労働力率も年々高まっているが、100%を超えることはないからである。

2 労働力減少社会と日本経済

日本は、人口減少に起因して労働力も減少する時代に入っているが、労働力減少が経済成長に即マイナスの影響を与える訳ではない。すでに見たように、GDPは労働力投入量（就業者数×労働時間）×労働生産性だから、自動化などで労働生産性を高めれば、就業者数の減少を補えるからである。したがって、就業者数の減少とそれによる労働力不足に対しては、自動化などによる労働生産性の向上による対応が考えられる。そこで労働力不足への対応を考えてみよう。

(1) 製造業の労働力不足と対応

製造業は競争力の低下や工場の海外移転により就業者数は減少しているが、同時に経済のサービス化に伴い、労働力不足が顕著になっている。経済産業省の『ものづくり白書2018』によれば、「94%の企業が人材確保に課題があり、さらに3割強の企業においてはビジネスに影響が出ていると回答している」（82頁）。人材確保のなかでも技能人材の不足が深刻で、とく

に中小企業では不足度が高くなっている。

労働力不足対策に対して、新卒採用の強化が挙げられているが、新卒採用が困難な中小企業では、「社内のシニア、ベテラン人材の継続確保」、「社外のシニア、ベテラン人材の採用強化」などを重視する傾向にある（85頁）。

同時に今後の方向としては、「IT・IoT・ビッグデータ・AI等の活用などによる生産工程の合理化」をあげる企業が多い（85頁）。生産過程の合理化、つまり自動化による労働生産性の向上は、製造業では相対的に容易である。製造業では、ロボットや自動搬送装置、自動化

表2 高齢就業者、女性就業者、外国人労働者の推移

	就業者数 (万人)	増加率	高齢就業者数 (万人)	増加率	女性就業者数 (万人)	増加率	外国人労働者数 (万人)	増加率
1989年	6,128		335		2,474			
1990年	6,249	2.0%	357	6.6%	2,536	2.5%		
1991年	6,369	1.9%	385	7.8%	2,592	2.2%		
1992年	6,436	1.1%	405	5.2%	2,619	1.0%		
1993年	6,450	0.2%	413	2.0%	2,610	-0.3%	9.7	
1994年	6,453	0.0%	428	3.6%	2,614	0.2%	13.0	34.0%
1995年	6,457	0.1%	438	2.3%	2,614	0.0%	14.0	7.7%
1996年	6,486	0.4%	448	2.3%	2,627	0.5%	15.5	10.7%
1997年	6,557	1.1%	469	4.7%	2,665	1.4%	18.5	19.4%
1998年	6,514	-0.7%	476	1.5%	2,656	-0.3%	19.0	2.7%
1999年	6,462	-0.8%	483	1.5%	2,632	-0.9%	19.1	0.5%
2000年	6,446	-0.2%	482	-0.2%	2,629	-0.1%	20.7	8.4%
2001年	6,412	-0.5%	480	-0.4%	2,629	0.0%	22.2	7.2%
2002年	6,330	-1.3%	477	-0.6%	2,594	-1.3%	22.8	2.7%
2003年	6,316	-0.2%	477	0.0%	2,597	0.1%	27.4	20.2%
2004年	6,329	0.2%	480	0.6%	2,616	0.7%	31.2	13.9%
2005年	6,356	0.4%	495	3.1%	2,633	0.6%	34.3	9.9%
2006年	6,389	0.5%	510	3.0%	2,654	0.8%	39.0	13.7%
2007年	6,427	0.6%	539	5.7%	2,665	0.4%	33.9	-13.1%
2008年	6,409	-0.3%	553	2.6%	2,664	0.0%	48.6	43.4%
2009年	6,314	-1.5%	565	2.2%	2,649	-0.6%	56.3	15.8%
2010年	6,298	-0.3%	570	0.9%	2,656	0.3%	65.0	15.5%
2011年	6,293	-0.1%	571	0.2%	2,654	-0.1%	68.6	5.5%
2012年	6,280	-0.2%	596	4.4%	2,658	0.2%	68.2	-0.6%
2013年	6,326	0.7%	637	6.9%	2,707	1.8%	71.8	5.3%
2014年	6,371	0.7%	682	7.1%	2,737	1.1%	78.8	9.7%
2015年	6,401	0.5%	732	7.3%	2,764	1.0%	90.8	15.2%
2016年	6,465	1.0%	770	5.2%	2,810	1.7%	108.4	19.4%
2017年	6,530	1.0%	807	4.8%	2,859	1.7%	127.9	18.0%

出所：就業者数、高齢就業者数、女性就業者数は「労働力調査」、外国人労働者数は2003年までは厚生労働省「外国人労働者の雇用管理のあり方に関する研究会」、それ以後は厚生労働省「外国人雇用状況報告」「外国人雇用状況の届け出状況」による。

機械を導入して工場全体を自動化することで、少人数で生産が可能になるからである。例えば、自動車工場の自動化率は、プレス工程・溶接・塗装では90%以上に達しているが、複雑な作業を要する組み立ては20%にとどまる²⁾。組立工程で自動化が困難なのは、人間の繊細な動きや指先の感知機能をメカニズムで代替するのが困難だったからであるが、これも開発が進んでいるので将来的には自動化率は大きくなると予想される。産業用ロボットも固定型から自律移動型の開発の研究が進んでいるので、1台のロボットで複数の作業をこなすことができるようになる。このように、製造業では労働力不足や熟練労働者不足に対応して、自動化率を高める試みが多く企業の間で始まっている。

政府もITを通じての生産性向上を重視し、人、機械、技術等がつながることにより価値創出を目指す「Connected Industries」を提唱している。具体的には、IoT、ロボット等の導入で生産性を向上させたり、単純作業や重労働を省力化し、労務費を削減するとともに、テレワークともあいまって、若者、女性、高齢者を働きやすくする。これにより人手不足解消を目指す。また人工知能等によって「匠の技」を見える化し、若年労働者のスキル習得を支援し、技能継承をめざす。さらに職人の技能や創造性をデータ化し、それを生産設備につなぐことで、多品種・単品・短納期加工を実現することで、新規顧客を獲得し、利益の拡大につなげることを企図している。

もう一つの対応策が、外国人労働者の受け入れである。現在、外国人労働者は2017年で約127.9万人いるが、そのうちでは製造業が38.6万人、全体の30.2%と最大である。製造業における外国人労働者のなかでは、技能実習生が最

も多い³⁾。政府も、外国人労働者をより一層受け入れることで、当面の労働力不足に対応しようとしているのである。

(2) 経済のサービス化と労働力不足

日本の労働力不足をより深刻にしているのが、経済のサービス化の進行である。経済活動別GDPによれば、製造業の産出高(名目)は1995年には109兆9,856億円であったが、2017年でも112兆9,884億円、約3兆円増と微増に止まっている。これに対して、サービス業(専門・科学技術、業務支援サービス業、公務、教育、保健衛生・社会事業、その他サービス)は同期間に113兆9,454億円から148兆3,679億円へと約35兆円増加し、製造業を大きく凌駕するようになった。

サービス経済化の進行につれて、サービス業の雇用者数も1995年の1,565万人が2018年には2,512万人に増加し、製造業1,014万人の2倍に達している。サービス業の中では、医療・福祉の雇用者が、高齢社会を反映して2002年の440万人から2018年の802万人へと製造業、卸小売業に次いで第3位となっている。

このように産出額でも雇用者数でもサービス経済化が進んでいるが、サービス業の労働生産性は高くはない。産出高を雇用者数で割ると、2017年で590万円、これは製造業1,114万円の約半分に過ぎない。

もっともサービス業は、さまざまな業種を含んでおり、経済産業省の調査「サービス産業における生産性向上について」によれば、情報通信、金融保険、不動産、学術研究専門技術等は製造業よりも高いが、宿泊・飲食サービス、医療・介護・保育は低いという。生産性の高い情報通信、金融保険、不動産、学術研究専門技術

等は、IT技術が活用しやすく、事務や取引の自動化により生産性を高めやすいからである。これに対して、宿泊・飲食サービス、医療・介護・保育などは対人サービスが主で、労働集約的で自動化が困難なうえ、小企業が多く、生産性を高めにくいからである。また日本のサービス業では、過剰なサービス品質が指摘されている⁴⁾。

サービス業は参入障壁が低いため、新規参入が多く、競争が激しいため、サービス価格も上げにくくなっている。そのため、対人サービス企業は非正規労働者の大量雇用で人件費コストを削減し、企業収益を維持しようとしている。産業別の非正規雇用比率を見ると、製造業が26.1%であるのに対し、サービス業種である卸売・小売が50.1%、宿泊・飲食サービス業が75.1%、生活関連サービス業、娯楽業が58.0%、医療・福祉が38.9%といずれも製造業よりはるかに高くなっている（図4）。サービス業の中では宿泊、飲食業や生活関連サービス業など零細性が強い業種で高くなっている。

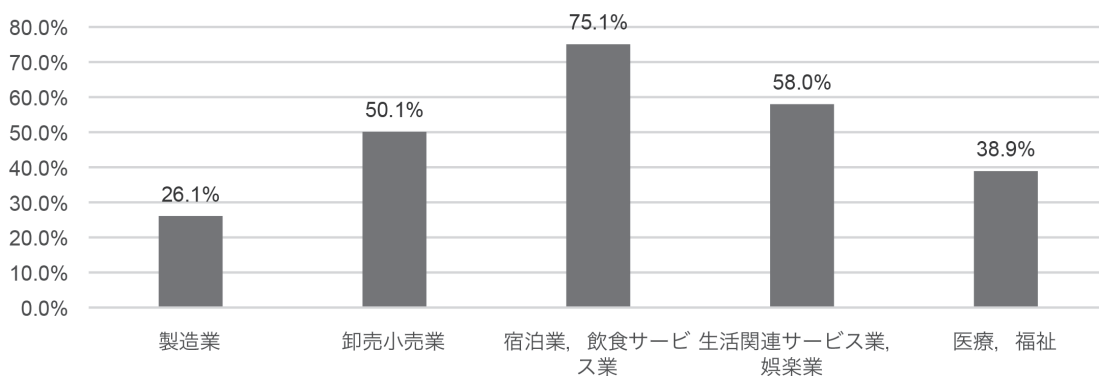
このように経済のサービス化は、日本では低

賃金の非正規労働者を利用し、低価格でサービス財を供給しようとするため、ますます生産性と収益性が停滞し、それがまた低賃金の非正規労働者の雇用を促進するというように下方への競争が展開されることになっている。

しかし、こうした低賃金の非正規労働者に依存するビジネスモデルは通用しなくなっている。周知のように、生産性が低く、したがって低賃金となるサービス業種には、労働力人口に伴う労働力不足で就業者が集まらなくなっているからである。

そこで低賃金依存のビジネスモデルを維持するために、外国人労働者を活用しようとしている。実際に、外国人労働者の就業先は、製造業に次いで、卸売・小売業が16.6万人、13.0%、宿泊・飲食サービス業が15.7万人、12.3%、サービス業（他に分類されない）18.9万人、16.1%と、サービス業種の外国人労働者依存が顕著である。つまり、経済のサービス化に伴う労働力需要の拡大に対して、サービス企業は非正規労働者、外国人労働者頼みとなっているのである。

図4 産業別非正規比率（2018年）



出所：総務省「労働力調査」

3 労働市場の現状と外国人労働者受け入れ

(1) 労働需給の逼迫と経済

日本経済の長期停滞の要因としては、海外展開による設備投資の海外流出、技術革新の停滞が大きく、労働力不足は経済成長に即マイナスの影響をもたらすわけではない。現在までは、高齢者や女性就業者の増加により、労働力不足は一定程度緩和されているからである。労働力需要が労働力供給を大きく上回るようになり、賃金上昇や処遇の向上に繋がれば、就業希望者の増加という形で非労働力の労働力化が進むことが考えられるからである。また就業者が増加すれば、賃金も増加するので、消費意欲を喚起し、個人消費の増大に結びつく。個人消費の増大は、生産を拡大するので、投資需要を拡大し、経済活動を全体として活発にするからである。

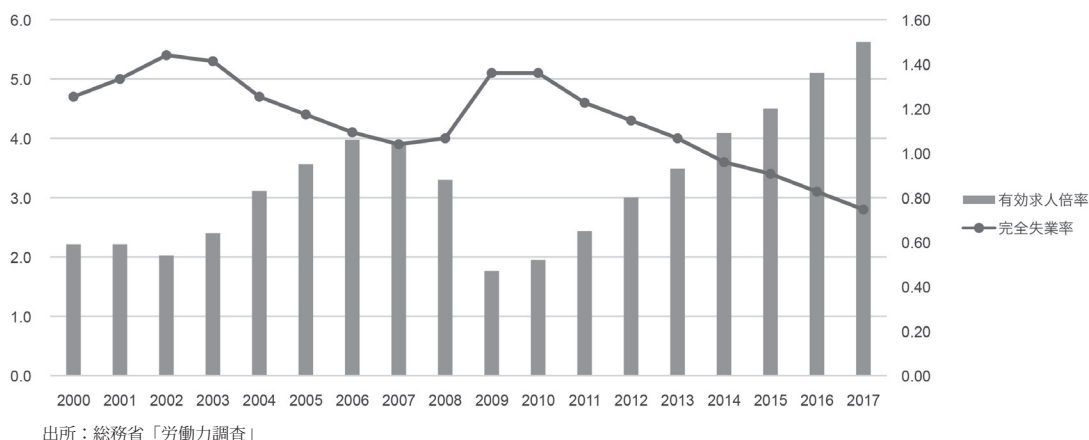
しかし、労働需給の逼迫による賃金の上昇は、コスト上昇となるので、商品価格の上昇圧力となるが、競争市場で商品やサービス価格の

値上げが難しい場合、利潤の減少を招く要因となる。賃金の上昇は企業利潤に食い込むからである。

また労働需給の逼迫は、企業にとっては雇用確保が困難になり、人手不足となる。2000年代の完全失業率と有効求人倍率の推移を見ると（図5）、2000年代は完全失業率は4～5%超で、有効求人倍率は1を下回っていた。この段階では労働力過剰であった。2010年代になると完全失業率は低下しはじめ、17年には3.0を下回り、完全雇用状態にある。そのため、有効求人倍率も2014年頃から1を上回るようになり、人手不足状態になった。これは、労働人口が減少していく中では、少しの景気回復による労働需要の拡大でも人手不足状態になってしまうからである。

雇用D Iで人手不足の産業を見ると（表3）、製造業よりも建設業およびサービス業で人手不足が著しい。とくに宿泊・飲食サービス、運輸、建設、対事業所サービス、対個人サービスであり、これらの業種の現業職に技能実習生や留学生が集中している。これらの業種では、もはや日本人でだけでは、労働力需要を満たせない

図5 完全失業率と有効求人倍率の推移



くなっているのである。

(2) 外国人労働者による低賃金の維持

外国人労働者の受け入れは、特定業種の労働力不足を緩和することを第一の目的としているが、同時に低賃金労働の維持もねらいではないかと思われる。政府は、外国人受け入れに関する「分野別運用方針」を2018年12月に発表した。そこには14業種が列挙されている。政府が示した受け入れ業種（航空を除く）の非正規労働者や所定内賃金、労働生産性を一覧表にまとめたのが表4である。受け入れ人数が多い外食業やビルクリーニング業、介護業、宿泊業などは非正規労働者の割合が100%を超え、正規労働者よりもはるかに多い非正規労働者を雇用している。これらの産業の労働生産性（労働者1人当たり付加価値額）も低い。全産業の労働生産性は536万円であるが、それを下回る受け入れ産業の予定人数は25万8500人でこれは全産業合計（航空の2200人を含む）34万2950人の75%を占める。外国人労働者の受け入れは、労働生産性の低い産業に目立っている。外国人労働者を受け入れるのは、労働生産性が低く、所定内賃金も低く、非正規労働者に依存する産業が中心になっている。

外国人労働者を大量に受け入

れようとしている産業は、低賃金の非正規労働者に依存することで労働生産性が低くても、存続してきたのである。しかし労働力自体が減少するもとは、非正規労働者の源泉そのものが枯渇し始めてきた。他方で労働需給の逼迫に合わせて賃金が上昇し続ければ、利潤部分に食い込み、企業の存続基盤も動揺し始める。した

表3 雇用DI（2018年12月）

	全産業	大企業	中小企業
全産業	－35	－23	－39
製造業	－28	－19	－33
非製造業	－40	－29	－43
建設	－50	－51	－50
不動産・物品賃貸	－30	－21	－33
卸・小売	－32	－23	－32
運輸・郵便	－54	－38	－67
情報通信	－31	－21	－42
対事業所サービス	－45	－25	－47
対個人サービス	－46	－31	－49
宿泊・飲食サービス	－66	－52	－67

出所：日本銀行「短期経済観測」

表4 外国人労働者受け入れ産業の非正規労働者・低賃金割合

	受け入れ人数（人）	非正規労働者割合（%）	労働生産性（万円）	所定内賃金（万円）
外食業	53,000	423.3	196	25.5
ビルクリーニング業	37,000	259.4	210	
介護業	60,000	83.3	305	23.8
農業	36,500	130.3	324	
宿泊業	22,000	142.4	346	23.7
飲食料品製造業	34,000	131.7	407	22.8
自動車整備業	7,000	21.4	428	27.8
漁業	9,000	40.9	497	
建設業	4,000	21.4	583	33.5
素型材産業	21,500	17.6	583	27.2
産業機械製造	4,700	18.4	636	30.5
電機・電子情報関連	5,300	22.9	727	31.2
造船・船用工業	13,000	122.2	741	31.8

注：所定内賃金は厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の産業分類と一致しない業種があるので、介護業は社会保険・社会福祉・介護事業、飲食料品製造業は食料品製造業、素型材産業は金属製品製造業、産業機械製造業は生産用機械器具製造業、電機・電子・情報関連は電気機械器具製造業、造船・船用工業は輸送用機械器具製造業で代替した。出所：受け入れ人数は「外国人受け入れに関する運用方針」（閣議決定）、非正規労働者割合と労働生産性は「経済センサス2016年」、所定内賃金は「賃金構造基本統計調査2016年」による。

がって低賃金労働力の源泉を国内以外に求める必要が出てくる。それが、今回の外国人技能労働者の受け入れ拡大のねらいである。

低賃金労働の維持を目的として外国人労働者を受け入れるものであることは、現在の技能実習生の低賃金とそこからの移行が想定されている特定技能1号資格での就労継続からも明らかである。国会審議の過程で、政府は「特定技能」資格を与えるケースを、技能や日本語の試験の合格者と、試験を免除する技能実習2号（累計3年）修了者の「2ルート」と説明している。このうち技能実習修了者を「累計12万～15万人で全体の約45%」と見込んでいるが、これが導入初年度だと「55～59%」に上ると答弁している。新しい制度では、技能実習生での「就労」が5年間、特定技能での就労が5年間、合計すると最大で10年間就労できることになる。

そこで問題になるのが、技能実習生の劣悪な労働条件である。失踪した技能実習生に関する法務省資料を分析した野党が明らかにしたことには拠れば、実習先での月給については「10万円以下」が半数以上の1,627人、「10万円超～15万円以下」は1,037人で、15万円以下が9割以上を占め、67.6%が最低賃金以下だったという。技能実習生の低賃金は以前から指摘されていたが、最低賃金も下回るほどの低賃金が約7割を占めるという事実は、技能実習という制度が実習という名前で低賃金労働者の確保策であることを明らかにした。また賃金の未払いや長時間労働、労災、暴言などハラスメントも明らかになっている。均等待遇や諸手当、監理費などに対するガイドラインもあるが、それを守らない企業も多くある。

このような技能実習生の劣悪な労働条件を野

放しにしたまま、さらに5年間外国人労働者を酷使できることになる。政府は、雇用管理指針の見直しを進め、最低賃金以上の支払いや割増賃金の全額支払い、労働時間の上限規制、有給休暇の取得など労働者保護策、雇用形態に関わらない均等待遇の確保、差別的取り扱いの禁止などが定められる予定である。しかし受け入れ監理団体や受け入れ企業への監視・摘発を強化しない限り、外国人労働者に対する人権侵害的状况は変わらない。

（3）低賃金の外国人労働者依存のマクロ経済的問題

低生産性の産業・企業が外国人労働者を雇用することで低賃金を維持することは、マクロ経済からみて弊害を生み出す⁵⁾。

第一に、低賃金の外国人労働者を容易に雇用できるとすれば、低賃金—低生産性の産業や企業の延命につながる。労働需給の逼迫により賃金上昇すれば、生産過程の改善や自動化投資で生産性を上昇させて対応していくというよりも、外国人労働者を雇用して賃金上昇に対応する産業や企業が出てくる。これは、大企業—中小企業との工程分割に基づく生産性格差を温存することになり、大企業は海外設備投資で最新設備を導入しながら、国内では下請け企業の低生産性—低賃金に依存することになるので、産業全体としては生産性は停滞する。したがって国内産業や企業は、低生産性—低賃金—非正規労働者に依存することになり、産業の高度化、経営革新が進まず、経済成長を停滞させる可能性がある。

また、低賃金労働者の供給源が外国人労働者に拡大することで、ブラック企業の延命に繋がる可能性がある。労働需給が逼迫していれば、

労働条件の劣悪なブラック企業には、人が集まらず、自然淘汰される可能性があるが、出身国の送り出し機関に費用を支払っている場合には、容易に転職できず、ブラック企業の労働条件でも労働者を確保できる可能性が出てくるからである。

第二に、低賃金の外国人労働者の受け入れによって、日本人の賃金低下圧力が強まるのかどうかという問題がある。最近の労働経済学分野の研究では、賃金低下の影響はない、あるいはプラスの影響があるとの見解が強い⁶⁾。その理由とされるのが、同一企業内でも自国民と外国人労働者の労働とは不完全代替で、日本人労働者はより高度な職務を担当するようになるので、低賃金の外国人労働者の受け入れによっても賃金低下は見られないというものである。

しかし、そうした結論は日本のような男性と女性、正規と非正規との間での一定の職務分離とそれに起因する賃金格差が存在する労働市場では、必ずしも妥当しないのではないかと思われる。正規職についている男性労働者の場合は、年功賃金制度を導入しない企業にあって、年齢に応じて賃金が上昇する傾向にあり、それに伴って職務も高度化する傾向にあるので、外国人労働者との職務とは代替しないとされる。これに対して職務が限定されている非正規労働者や女性で、受け入れられる外国人労働者と代替可能な職務に就いている場合には、職務内容が競合するので、少なくとも賃金上昇への圧力が働く。とくに非正規労働者の場合には、外国人労働者の受け入れによって労働需給が緩和すれば、賃金は労働市場での需給関係に影響を受けることを考えると、上昇しにくくなると想定される。

このように考えれば、外国人労働者の低賃金

を放置すれば、代替可能な職に就いている日本人労働者の賃金が低下する可能性があるので、最低賃金の引き上げと同一価値労働同一賃金の確立が重要となる。外国人労働者の受け入れにあたっては、このことを労働運動は大きな課題と認識すべきである。

4 ダイバーシティの観点からの外国人労働者受け入れの重要性

今回の外国人労働者の受け入れは、短期的に人手不足の産業・企業に低賃金の労働力を供給するという目的でなされるものである。それは、技能資格1号では、技能実習制度を含めて最大で10年間の在留期間とし、家族帯同を認めないことにも現れている。

しかし、短期的視野でなされる外国人労働者の受け入れは、リーマンショック時のように景気の落ち込みにより、労働力過剰になった時には、出身国へ送り返すということになる可能性が強い。自国の都合のみで受け入れと送り返しを繰り返せば、日本で働くことを躊躇するようになるだろう。そしてやがては必要な労働力を確保できなくなるだろう。

同時に、人口減少に伴う国内市場の縮小、グローバル化による日本の産業競争力の低下など日本経済や日本社会の構造的変化に対応するためにも、外国人労働者の受け入れは必要である。それは労働力不足への対応と言った短期的視野ではなく、ダイバーシティの観点からの外国人労働者の受け入れが必要なのである。なぜなら、多様な文化的・宗教的背景をもつ外国人との多様な交流、それによる日本と外国との発想の融合はイノベーションを喚起するためにも重要だからである。

といっても、高度人材の受け入れを強化せよというよく主張される議論を繰り返すわけではない。就いている仕事に関わらず、多様な外国人との仕事や生活上の交流は、異なった意見や発想に触れることになり、そこから個性を自由に発揮することの重要性に気づかされるからである。つまり、多様な外国人を受け入れ、交流することは、日本の企業文化や企業社会の異質性を浮き彫りにし、それを変革させる力になり得るのである。そのためにも、期間限定の受け入れではなく、家族との日本での生活を認める、つまり移民として受け入れることが必要ではないのか。

移民受け入れについては、教育や社会保障などの財政負担の拡大、欧米が経験している社会統合の困難さ、移民の子ども達の就職難など解決すべき課題は大きい。また外国人労働者の受け入れによって、「雇用が奪われた」という言説が横行するなど排外主義的風潮が生じる危険性もある。

しかし、コンフリクトを生まないレベルでの難民を含む受け入れ人数の確定と社会包摂・統合のためのさまざまな仕組みを整備した上で、本格的な移民受け入れ政策をとるべきである。

私たち日本人も日本社会も本格的なダイバーシティ社会を目指す時期にきている。

おわりに

安倍政権は技能実習生の劣悪な労働条件を放置しながら、人手不足への対応や低賃金労働の維持といった短期的な発想から外国人労働者の受け入れを決めた。このままでは、外国人労働者の人権侵害的状况は改善せず、より大規模に再生産される恐れがある。

他方で、日本経済の長期停滞と成長構造の変化を考えると、人口減少、高齢者増加の中では経済を安定的に成長させるためには、イノベーションを喚起する必要がある。そのためには、外国人労働者を受け入れ、日本的な発想との融合によってイノベーションのシーズを創り出す必要がある。すなわち、ダイバーシティの観点、日本社会に多様性を創り出すという観点から、外国人労働者の積極的な受け入れが必要となっている。本格的な外国人労働者との共生に向けて、労働組合も政策検討を進める必要がある。

(ふじた みのる・労働総研事務局長・桜美林大学教授)

1) この高齢就業者増は、生活維持などの経済的理由が多く、低年金で就労せざるを得ない状況から来るものである。調査年は古いが、独立行政法人労働政策研究・研修機構「高齢者の継続雇用等、就業実態に関する調査」(2011年)によれば、65歳以上70歳未満で仕事をしている高齢者の就業理由としては、「経済上の理由」を第一にあげる者の割合がおおよそ5割を占めており、生活が楽ではない又は大変に苦しいという者が2割程度になっている。

2) 「驚異の自動化」『週刊エコノミスト』2017年10月10日号、毎日新聞出版。

3) 外国人労働者の数字は厚生労働省「外国人雇用状況の届け出状況」(2017年)による。

4) 例えば、深尾京司、池内健太、滝澤美帆「質を調整した日米サービス産業の労働生産性比較」(日本生産性本部生産性総合研究センター)では、アメリカとの比較でサービス品質をならしめると、日本は現在の生産性よりも1割ほど高くなると言う。

5) もちろん、生産性の低い企業や産業には、下請け企業で親企業からの搾取により生産性を高める投資負担ができないなど理由があるし、経営者や従業員の雇用を維持しているという点で、存在している意義は認めなければならない。

6) 例えば、大和総研「外国人受け入れの賃金・生産性への影響」(https://www.dir.co.jp/report/research/economics/japan/20190225_020650.html 2019年3月11日 閲覧)を参照。