

論文の内容の要旨

論文題目 日本 of 外国人労働者の雇用に関する実証研究

氏 名 橋本 由紀

日本では、1980 年代まで、外国人の数的なインパクトの小ささや日本社会への同化の暗黙の前提を背景に、彼らの就労実態を明らかにすべきという社会的要請は弱かった。そのため、外国人労働者を日本人労働者と区分し、特徴を捉えようとする調査・研究も、ほとんど行われなかった。しかし、1980 年代後半の好況と、1990 年の出入国管理及び難民認定法の改正は、就労目的の外国人入国者の急増を惹起した。本研究の分析対象である日系人や研修生（技能実習生）も、1990 年の法改正による入国要件の緩和後に、労働市場に浸透した。そして外国人労働者の存在が広く認識されるに至り、彼らの雇用実態と影響の解明が求められるようになった。

外国人労働者が労働市場に及ぼす効果は、外国人が存在した時点ではなく、自国民と外国人との間の差異が実際に「観察された」時点ではじめて捕捉される。ところが、日本では、効果の識別に必要な差異性に関する前提が成立しなかった。すなわち、公刊統計の大半に、国籍等外国人労働者を識別する設問がないために、実際には存在するかもしれない差異を、データから捉えることができない。この利用可能なデータの制約ゆえに、2000 年代半ばまでの日本の外国人労働者に関する実証研究は、集計データを用いた単発的な分析が中心で、提起と反証の反復を経てコンセンサスを形成するような流れにはならなかった。そのため、外国人労働者の雇用や生活実態の解明は、社会学者らによる事例調査やアンケート調査手法を用いた研究成果に負う部分が大きかった。

本研究では、こうした過去の定性的研究から着想を得て、行政の広報・出版物、新聞やインターネットサイトから外国人労働者雇用に関する情報を収集し、公刊統計とのマッチングによって作成したデータを用いて定量分析を行う。そして、外国人労働者の差異性を捉えたこれらのデータに拠って、外国人労働者と彼らを雇用する企業の関係性を、賃金や生産性等の数量的な表現によって捉えようとした。すなわち、インタビューや事例調査等の先行研究が明らかにした「事実」を、マイクロデータを用いた実証分析によって検証することが、本研究の目的である。

第3章以降の実証分析に先立ち、第2章には、欧米の先行研究レビューに特化した章を置く。上述のように、日本では、外国人労働者個人の属性に関するデータの利用制限や不存在のため、諸外国の先行研究と手法を共有できないことも多く、直接的な比較検討は難しい。しかし、2009年の統計法改正によって、一部の基幹統計の二次利用が認められるようになるなど、状況は変わりつつある。そこで、日本でも近い将来、他国の移民研究と問題設定や分析手法を共有し、発展させる研究が可能となることへの期待、その際の参考としての有用性の観点から、「移民が自国民の賃金・雇用に及ぼすインパクト」「移民労働者の『同化』の測定」「移民のセレクション」等の論点に分けて、主要な研究成果を紹介した。

第3章では、日本で就労するブラジル人を対象としたポルトガル語新聞の求人広告からデータを作成し、ブラジル人労働者の雇用と賃金の実態を検証した。そして、ブラジル人労働者の求人・賃金動向と経済指標との間で回帰分析を行い、ブラジル人労働者への求人は、日本人労働者よりも景気に先行して調整される可能性が高いこと、ブラジル人労働者の求人賃金は日本人労働者の同賃金と比較して景気循環の影響をより強く受けることを確認した。その上で、こうしたブラジル人労働者の雇用の不安定さは、手取給与最大化と高離職率というブラジル人労働者の労働供給行動と、彼らを生産変動対応の労働力として間接雇用する企業の需要行動が相まった結果であるという見方を提起した。

第4章は、連合総研が全国の製造企業を対象に行ったアンケート調査の個票を用いて、どのような特徴をもつ企業が外国人労働者の雇用を志向するかを検討した。具体的には、データの特長を生かして、サンプル企業を、すでに外国人を雇用している「雇用企業」、近い将来に外国人の雇用を考えている「意識企業」、将来も雇用予定のない「雇用なし企業」に分類し、各タイプの特徴を抽出・比較した。そして、分析の結果、企業を外国人雇用に振り向ける様々な要因が特定された。経営環境が厳しさを増す中で、思うように日本人の若年労働者の定着が進まない企業、熟練技能者確保の見通しが立たない企業で、外国人雇用を予定する確率が有意に高かった。一方、すでに雇用している日本人従業員の賃金水準に、差は認められなかった。熟練技能を担う中核的労働者には、少なくとも相場並みの賃金を保証しなければならないという制約が、総人件費の抑制手段として、企業を外国人労働者の雇用に向かわせる一因として推察された。

第5章では、外国人研修生・技能実習生を受入れる企業に着目し、受入企業の特徴を、地域・産業の平均賃金や平均労働生産性との比較によって明らかにした。外国人研修生・技能実習生を外部労働市場労働者とみなすとき、内部労働市場労働者としての日本人正規従業員の賃金水準の高低は、理論上、明らかでない。そこで、受入企業が、2つ

のタイプ—①高い求人賃金を提示する高生産性受入企業、②低い求人賃金を提示する低生産性受入企業—to大別されたと考え、両タイプ企業の識別を試みた。分析に用いるデータは、彼らの活動を広報する出版物等から外国人研修生・技能実習生受入企業約 550 社を特定し、ハローワークの求人データベースと工業統計調査とのマッチングによって作成した。分析の結果、賃金競争力や労働生産性の低い企業を中心に彼らを活用する傾向がある一方、地域・産業平均以上の賃金を提示したり、産業平均以上の労働生産性を達成する受入企業がサンプル中最大で 3-4 割程度存在することもわかった。これらの企業では、これらの企業では、労働者が各自の特徴に応じた業務を担うことで効率的な分業を達成したり、実習生等の人材育成を積極的に行ったりすることで、高生産性を達成している可能性が示唆された。

第 6 章では、従業員 50 人未満の認定事業所に通常の 2 倍（年間 6 人）まで外国人研修生の受入枠の拡大を認める「外国人研修生受入れ特区」に着目し、特区が認定事業所に及ぼした影響を評価した。実証分析では、工業統計調査の各年の個票データを名寄せして、特区計画に記載された認定事業所とマッチングしてパネルデータを作成し、認定事業所の特徴を、地域内非認定事業所や他地域・同業種の事業所と比較、検討した。その結果、日本人非正規労働者比率の趨勢的な増加とは対照的に、認定事業所では、特区措置の認定後に、同比率が約 4-6%減少していた。この減少は、日本人非正規労働者と外国人研修生・技能実習生の代替関係を含意する。加えて、認定事業所の一人当たり生産額や賃金水準は、特に繊維・衣服産業で、地域や産業相場よりも高く、外国人研修生・技能実習生を積極的に受入れる認定事業所の相対的な高生産性傾向も確かめられた。

各章の分析結果より、外国人労働者を雇用するのは、人材の多様性や組織の活性化を求めたり、日本人労働者で労働需要を充足できない企業であることがわかった。全国事業所の 1.8%にすぎないこうした企業は、積極・消極両方の意味で現況を首肯せず、外国人労働者の雇用に活路を見出すある種の「先進」企業と思われる。この意味で、外国人労働者を雇用する企業は、日本の全企業の平均像というよりむしろ、その時々雇用問題や日本の労働市場の変化をいち早く映すマージナルな存在といえるかもしれない。例えば、外国人労働者を需要する企業では、労働市場全体の変化に先立つ 1997-1998 年頃に、雇用の流動性の高まりが顕在化していた。

さらに注目すべきは、外国人労働者雇用企業の中に、長期的な技能育成を視野に入れて彼らを雇用する企業（第 4 章の「雇用企業」）、労働者派遣業者を介在せず、受入れから育成までを一貫して管理する企業（第 5 章の企業単独型企業）、新たな施策を積極的に活用する企業（第 6 章の研修生特区認定企業）が存在し、実際に高生産性を達成している事実である。これらの企業は、生産性が低い中小企業での外国人生産労働者雇用という、広く共有されてきたイメージには当てはまらない。制度を利用する企業の多様性

を、個々の事例ではなく広くデータ分析によって、日本人労働者の雇用指標と関連付けて捉えたこと、そして相対的な「優良企業」が全般に存在することを確認した点は、本研究の一つの貢献と考える。

ただし、本研究に残された課題も少なくない。各章では、様々なデータのマッチングによって、外国人労働者雇用企業の特徴を捉えるデータセットを作成、定量分析し、事例調査などの先行研究と整合した。そして、外国人労働者や彼らを雇用する企業の労働市場内での位置づけを帰納的に推測した。しかし、データ元の出版物等は、集計や二次分析を前提としないものも多いため、必要な分類がない、コントロール変数が利用できない等の制約の前に、外国人労働者雇用企業の特徴を十分に識別できない部分もあった。また、「推測」過程の恣意性が、完全に排除されないことも認めざるを得ない。本研究の結論を仮置いた上で、より精度高いデータに基づく分析を重ね、推測の空隙を埋める修正作業を今後も続ける必要を認識している。