

短期的及び中長期的 労働需給ミスマッチに関する経済分析

——国内労働力移動と国際労働力移動の同時発生について——

井口 泰*

An Economic Analysis on Labor Market Mismatches from Short and Long Terms :
Crossroad of Internal and International Labor Migration

Yasushi IGUCHI

要旨：本稿は、国内労働力移動と国際労働力移動が同時に発生するという視点の下で、短期的及び中長期的な労働需給ミスマッチと外国人労働力の流入の関係を理論的及び実証的に解明し、人的資本投資の強化による新たな雇用対策の必要性と可能性を指摘する。

Abstract： This article tries to explore the relationship between short-term or long-term labor market mismatches and flows of foreign labor in the Japanese local labor markets theoretically and empirically under the assumption that internal and international labor migration take place simultaneously. Based upon the result of such findings, the author insists on growing necessities and wider possibilities of employment policy for national and foreign workers through strengthening of human capital investment.

キーワード：労働需給ミスマッチ、国際労働力移動、人的資本投資

1 はじめに

本稿の目的は、近年の日本の「人手不足」下の外国人労働力の流入が、労働需給の短期的又は中長期的なミスマッチの下で発生しているとの基本的認識の下、労働需給ミスマッチと外国人労働力の流入の関係を、理論的及び実証的に解明することを通じて、人的資本投資の強化による新たな雇用対策を、日本人のみならず外国人にも適用していく必要性と、その広範な可能性を論じることである。

このため、大都市圏と地方の間の国内労働力移

動と、国際労働力移動の関係を説明できる理論図式を開発する。その際、労働需給ミスマッチを、短期的及び中長期的ミスマッチに理論的に区分したうえで、マイクロ・データを用いて、その存在を証明する必要がある。これらを基にして、外国人雇用ニーズに応えて、如何なる人的資本投資を、どのように行うべきかを考察する必要がある。

本稿において、労働需給ミスマッチとは、労働市場において、労働需要と労働供給が、量的に共存していながら、両者が、質的にマッチングしない状況をいう¹⁾。その結果、労働市場は、失業と

*関西学院大学経済学部教授

1) 経済学における労働需給ミスマッチの概念は、失業と欠員の共存する場合に限られていた。今後は、この概念を失業者以外の無業者や、企業の雇用ニーズなどに拡大することは可能かつ必要と考えられる（井口 2011、

欠員が併存した需給不均衡の状態になる。

このうち、短期的労働需給ミスマッチは、追加的に人的資本投資を必要としない労働需要と労働供給を想定し、その失業と欠員が共存する事態をさすものとする。この場合、需要者と供給者が期待する賃金水準の乖離は、需給ミスマッチの主要な原因の一つであるが、同時に、賃金水準の改善では解決できない就業条件などに関する両者の乖離も、重要な需給ミスマッチの原因となり得てであろう²⁾。

また、中長期的労働需給ミスマッチとは、一定期間の追加的に人的資本投資を必要とする労働需要について、主として人的資本投資の不足から、労働需給をマッチさせることができず、失業と欠員が共存してしまう事態をさすものとする。

このように、本稿で、労働需給ミスマッチを短期と中長期に区別する理由は、人的資本投資を要しない労働力の導入による需給調整が可能な場合と、人的資本投資によって需給調整が可能な場合を、概念上、その存在を明らかにすることで、短期的な需給ミスマッチの緩和が中心となっている雇用対策から、人的資本投資の充実を通じた中長期的な需給ミスマッチの対策へ重点を移すことで、雇用対策を強化する可能性を考察できるようにするためである。

国際経済学の基礎理論によれば、貿易や直接投資の自由化は、国際労働力移動と代替的な関係にある。例えば、日本企業のアジア諸国への直接投資や、これらの諸国と日本との貿易の拡大は、アジアの開発途上国から日本への国際労働力移動を抑制する効果を持っていたと考えることができる。

しかしながら、今世紀における貿易・直接投資を通じた経済のグローバリゼーションの過程で、途上国から先進国への高度人材の移動のニーズが高まると同時に、途上国の中・低技能労働者の移動は、それ以上の規模で増大していることが、観察されている(Martin P. 2016, OECD 2016)。

従来、途上国から先進国への低技能労働者の移

動について、送出国と受入国における技能レベルによる賃金格差の違いに着目し、途上国における高度人材と中・低技能労働者の賃金格差が大きい場合、高度人材の移動より、中・低技能労働者の移動が発生しやすいと説明された(Bordenvarsson and Van den Berg 2013)。

さらに近年は、国際労働力移動が、貿易・直接投資によって代替されるのではなく、国際労働力移動が、貿易・直接投資を誘発する効果が存在することについても、欧米諸国のデータによる実証研究が進んでいる(White R. and Tadesse. B 2010)。

近年における貿易・直接投資と国際労働力移動の間の経済理論上のパラドクスを解く鍵は、受入国の国内経済格差と国内人口移動にあるとみられる。つまり、受入国内で産業集積の劣った地域から産業集積の進んだ地域に若年人口が移動し、産業集積の劣った地域には低技能労働者が流入し、産業集積の進んだ地域に高度人材が移動する可能性が指摘されている(Bansak C. et al. 2015)。

そうしたなかで、わが国においても、国内労働力移動と国際力移動の連動を考慮したモデルを構築し、高度人材と低・中技能労働者の両方が国外から流入する現象を、大都市と地方都市からなる労働市場モデルで説明することが試みられた(井口 2016)。

しかしながら、これまでは、国際労働力移動と国内労働力移動を一体の現象として把握しつつ、短期及び中長期的労働需給ミスマッチを組み込んだ労働市場モデルは存在しなかった。また、このようなモデルを基礎に、マイクロ・データを用いて短期的及び中長期的労働需給ミスマッチの存在を確かめ、これに基づいて労働市場政策を議論することが必要である。そこで、本稿においては、

まず、1) わが国労働市場で、外国人雇用ニーズが、どのようなスキル・レベルで発生してきたかを、1990年代初めから、比較可能な時系列データを推定して考察する。

また、2) 外国人雇用の分布を横断面でとらえ、都道府県別のマッピングを行うとともに、市区町

、 pp 19-31)。

2) 労働需給ミスマッチの発生を理論化し、これを用いて労働市場政策の効果を分析した文献として、Layard R. and Nikkel S. J (1986) や Bellman and Jackman (1996) がある。

村別に日本人の人口変動と外国人の人口移動の関係を統計的に検証する。

そのうえで、3) わが国の国内労働力移動と国際労働力移動の同時発生メカニズムを、短期的及び中長期的な需給ミスマッチの発生の視点から説明できる仮説を提示し、これを、大都市・地方都市からなる労働市場モデルによって、理論的に説明する。

そして、4) これらの短期的及び中長期的な視点から異なった労働需要ニーズが存在することを、外国人集住都市会議の行った企業調査によるマイクロ・データを用い、計量経済学的な分析を行う。

最後に、労働需給ミスマッチを、短期的ではなく中長期的に緩和するという観点から、外国人雇用政策の改革の方向性を論じる。

2 過去 25 年間の労働市場と国際労働力移動の推移

(1) 労働市場と国際労働力移動の長期的変化

2008 年の世界経済危機から、間もなく 10 年が経過しようとしている。先進国経済は、概ね危機前の経済水準を回復したとされている。しかし、先進諸国ばかりでなく新興国においても、この間、国内の経済格差の拡大が、大きな問題となっている。特に、中間所得層が減少し、高所得層と低所得層が拡大することは、各国国内で、社会の不安定化を招き、排外主義的な動きを助長していると指摘されている (OECD 2017 a)。それだけでなく、国内における経済格差の拡大こそ、国内労働力移動と国際労働力移動の連動性を高めている重要な原因の一つとして注目されるべきである。

先進国経済の停滞にもかかわらず、特に東アジアでは新興国経済の台頭はめざましく、先進国と新興国の間で相互の人材移動が拡大し、高度人材のみならず、中・低技能人材の移動も活発化してきた (OECD 2017 b、井口 2016、井口 2015)。

戦後、東アジアの工業化を先導してきた日本経済は、当該地域へ資本・技術を移転して工程間分業を形成したうえで、アジア諸国から欧米市場への輸出を拡大した。このことが、域内が同時的に

発展するメカニズムを生みだす原動力になった (例えば Kimura 2006)。

特に 1980 年代後半以降は、日本の東南アジアへの製造業の直接投資が活発化した。日本におけるバブル経済の発生と崩壊の過程で、大都市部における地価上昇が、国内の産業再配置を促した。1990 年代半ばになると、地方都市から中国への生産拠点の移転が顕著になり、価格競争の激化を背景に、日本国内では雇用の非正規化が進展した。

この間、ブラジル・ペルーなどから日本に「デカセギ」に来ていた南米日系人は、日本国内の派遣・請負労働力増加の重要な部分を担いながら、定住化傾向を強めていった。

今世紀になると、日本国内では、製造業立地の「国内回帰」の動きが生じてきたものの、地方都市における製造業の雇用創出力の低下は避けられなかった。そして、東京首都圏への人口集中の傾向が強まっていった (井口 2011)。

2008 年のリーマンショックでは、地方に立地する製造業の企業で、派遣・請負雇用が大幅に削減された。その後、次第に雇用が回復したが、非正規雇用化の流れは止まらなかった。その結果、国際競争力ある産業集積は国内に一定程度は維持された一方で、若年人口が当該地域から流出する傾向が続き、地場産業の維持にますます困難をきたすようになっていった。

しかし、アベノミクス下の景気回復に伴い、生産年齢人口の減少を補う形で 30～40 歳代女性や 65 歳以上の高齢者の労働力率が顕著に高まるなかで、2015 年以降は労働市場の「人手不足」感が顕著に強まってきた。

2016 年には 3% 台を下回るまでに低下した完全失業率は、そのほとんどが「ミスマッチ失業率」で説明される (JILPT 2017)。こうした状況下で、中南米からの労働力の流入は相対的に低下し、貿易・直接投資などで日本との経済関係を強めた周辺アジア諸国から、日本への外国人人口の流入が加速している。

(2) 長期時系列でみた外国人雇用の変化

そこで、1990 年以降の外国人雇用の変化を、

特別永住者（在日韓国・朝鮮籍の外国人）を除いて考察する。

ここでは、外国人労働者は、原則として労働基準法の適用される、外国籍の労働者を指すものとする。その結果、出入国管理及び難民認定法（以下「入管法」という。）上、就労目的の在留資格を有している者だけでなく、地位・身分による在留資格を有し、日本国内での活動に原則として制限がないため、国内で就労が認められている場合や就労目的の在留資格は持たないが、資格外活動許可を得て就労する場合、さらには、入管法上は就労が認められないにも関わらず就労する者も含める必要がある。したがって、外国人労働者数や構成を長期にわたって推計するには、その過程において法改正や制度変更さらには経過的措置の影響を考慮しなければならない。

その際、外国人雇用の労働市場における役割を考察するには、その技能（スキル）レベルによる労働力構成の変化を把握する必要があるが、これは必ずしも容易ではない。入管法上に基づく在留資格が、直ちに外国人のスキルの水準を示すものでないためである。

同法別表第1に掲げられた在留資格は、外国人が日本国内で行うことのできる活動によって定義されている。これに対し、別表第2に掲げられた在留資格は、地位・身分に基づく在留資格とされ、日本人との血縁・家族関係及び難民などの地位に対応し、原則として活動に制限がないため、これに必要なスキルを有するかどうかを判断することができない。

しかしながら、別表第1に掲げられた在留資格のうち、専門・技術的職業に対応する在留資格は、基本的に大学卒業以上又は10年以上の実務経験（専門的な教育年限を含む）によって得られた技術・知識を生かして行う活動とされている。

そこで、本稿では、これらの者を「ハイ・スキル」労働者に分類することにする³⁾。

次に、外国人特有の感性や技能などに基づく在留資格（即ち「技能」や「興行」）の保有者の多くは、必ずしも専門・技術的職業に従事しているとはいえない。そのなかに、国際的にみて高水準のスポーツ選手やエンターテイナーも含まれる。

そもそも入管法では、外国人が、日本における「ミドル・スキル」（ここでは、高校卒業後に、2～3年の教育訓練を受けて職業資格を取得している場合を指すものとする⁴⁾）。を有していても、「技能」や「興行」の在留資格を取得することはできない。これらの在留資格は、日本国内で習得できない技能を有する者にのみ発給されるのが原則である。このように制約はあるが、大多数の「技能」や「興行」の在留資格を有する外国人労働者は、概ね「ハイ・スキル」と「ロー・スキル」の中間にあると位置づけ、敢えて「ミドル・スキル」労働者として分類する。

さらに、わが国政府の「外国人労働者受入れに関する基本方針⁵⁾」によれば、本来、「ロー・スキル」の労働者は受け入れられない。しかし実際には、国際的な技能移転を目的とする「技能実習」のスキルは、先に挙げた「ミドル・スキル」の水準には届かないため、「ロー・スキル」に分類する。

さらに、「留学」の在留資格で週28時間の範囲内で資格外活動のパートタイム労働者や、難民認定申請中に6ヶ月を経過して、特定活動の在留資格を取得して就労する者も、「ロー・スキル」に分類する。

本来、地位・身分に基づく在留資格を有する労働者については、就労する活動や職種には、原則として制限がないので、スキルに即した分類を行うことは困難である。ただし、南米日系人などの

3) 2007年に改正された雇用対策法第28条に基づく外国人雇用状況届の数値には「公用」と「外交」の在留資格を有する数千人の外国人が除外されている。このため表1において、2010年までと2015年以後では、厳密な意味では連続しない。

4) この「ミドル・スキル」の定義及び考察については、井口（2011）pp 26～27で論じたので、参照されたい。

5) この方針は、1998年の経済計画及び雇用対策基本計画で閣議決定されてから、概ね同じ方針が引き継がれてきた。2009年以降、これら計画自体が廃止されたため、外国人労働者政策の基本方針は、法務省「出入国管理基本計画」や厚生労働省「雇用政策基本指針」に総合的に規定される。毎年度閣議決定される「骨太の方針」には、部分的な方針が示されているにすぎない。

就労実態に鑑みれば、その多数が「ロー・スキル」の範囲で就労している可能性は高いと考えられる。

なお、厚生労働省の外国人雇用状況届は、2007年の改正雇用対策法によって、企業が、外国人（特別永住者を除く）を雇い入れた際の届出が義務化された。しかし、最近に至るまで、ハローワークに届けられた外国人労働者の数は、法務省「在留外国人統計」の数値と比べて、あまりにも過少であった。最近になって、法令の周知が進んで、実際の外国人雇用の数に近くなってきたと考えられるので、2015年と2016年のデータを今回の推計に反映させることにした。なお、外国人が雇用保険に加入する場合、異なった事業所で雇用されても重複計上されることはないが、雇用保険に加入しない場合（週当たりの労働時間が20時間未満）は、複数の事業所から、外国人雇用状況

届が出されても、重複のチェックがなされていない。したがって、資格外活動の外国人労働者数は、実際よりも過大な数値になっている可能性は否定できない。

以上のような制約を考慮したうえで、1990年から2016年までの外国人雇用の推移を示したのが、次の表である。ここでは、外国人労働者に特別永住者を含めていないが、不法残留者も就労していると見做して、外国人労働者の総数を算出した。

今回の推計で外国人労働者総数の推移をみると、1990年に26万人程度にとどまっていた外国人労働者は、今世紀になって90万人前後に達し、2015年から2016年にかけて、100万人を超えるまでに増加した。そのスキル・レベルの変化をみると、近年は、ハイ・スキルの労働者は20万人程度で、ミドル・スキル労働者は5万人前後と、伸び悩んでいる⁶⁾。過去3年ほどの間に大幅な受

表1 日本の外国人労働者数（推定値）の長期的推移

スキルレベル	外国人労働者の資格・特徴	1990	1995	2000	2005	2010	2015	2016
	就労目的の在留資格を有する外国人（ロー・スキルを除く）（法務省「在留外国人統計」の外国人総数から算出）	67,983	125,726	154,748	230,779	207,227	217,799	244,292
ハイスکیل (注)	うち専門・技術的職業（2015年から「公用」・「外交」を除き、「技能」・「興行」を含む。）	43,823	64,672	89,552	193,785	167,838	167,301	200,994
ミドルスキル	うち外国人ならではの技能保持者（在留資格「技能」「興行」。2015年以降は、ハイスکیلにも計上。）	24,110	23,324	65,196	36,994	39,429	39,071	41,943
ロースキル (就労目的の在留資格と見做されない)	技能実習生+特定活動（2015年から上段特定活動（難民認定申請中の者等を含む）、下段 技能実習）	3,260	6,558	29,749	104,488	100,008	12,705	18,652
	資格外活動でパートタイム就労する外国人留学生	10,935	32,366	59,435	104,671	111,480	168,296	211,108
地位・身分に基づいて受入れた労働者	日系人労働者	71,803	193,748	220,458	241,325	178,031	159,097	176,595
	一般永住権を有する外国人など	—	17,412	39,154	143,184	183,990	208,126	236,794
その他の外国人労働者	不法残留者（法務省推定）	106,497	284,744	219,418	207,299	91,778	62,881	65,270
	資格外活動（許可を有しない者）	不明	不明	不明	不明	不明	不明	不明
(参考)法務省「在留外国人統計」	特別永住者を除く外国人労働者総数（不法残留者含む）（2015年から外国人雇用状況届を使用）	260,000+ α	660,000+ α	720,000+ α	990,000+ α	940,000+ α	970,000+ α	1,140,000+ α
	特別永住者を含む外国人登録者数（2015年から中長期在留者数を使用）	1,075,317	1,362,371	1,686,444	2,159,973	2,134,151	2,232,189	2,382,822

資料出所：各種公式統計を基に関西学院大学労働経済研究会推定。

注) 外国人労働者には、特別永住者を含まない。2012年施行の改正出入国管理及び難民認定法に基づき、これ以降は、在留資格「公務」と「外交」は含めない。2015年以降は、2007年改正雇用対策法に基づく外国人雇用状況届の数値を反映させている。

- 6) 先進諸国では、学位を取得した外国人留学生の就労を促進する政策が進展し、専門・技術人材としての滞在資格に変更することが可能となっている。日本の場合、学位を取得し、日本で就職した留学生は、2015年は過去最高の1万5000人に達した。ただし、日本の場合、専門・技術人材は、3年程度の勤務した後、半分近

入れの増加がみられるのが、技能実習生と資格外活動で働く留学生からなる、事実上のロー・スキル労働者である。

なお、法務省の「在留統計」では、わが国国内に在留する外国人は、世界経済危機前の10年間で約1.5倍に増加した後、複合的災害の影響などあって減少したものの、2016年12月末では238万人（総人口の約1.8%）と過去最高を記録した。定住化の進展で、同時点で永住権を有する外国人は103万人となった。

雇用対策法第28条の外国人雇用状況届（特別永住者を除く）の2016年10月の数値の内訳をみると、就労を目的とする在留資格を取得して就労しているのは20万人程度、技能実習生が22万人程度である。また、日系人労働者と一般永住権取得者を合わせ42万人程度となる（2016年10月現在）。

世界経済危機後、政府の帰国支援措置もあって減少傾向にあったブラジル日系人は、2015年には底をうち、増加に転じた。しかし、この間中国人、フィリピン人、ベトナム人などのアジア系労働者が、地域労働市場で多数を占めるようになりつつある。その理由の一つは、技能実習生のアジア諸国からの受入れ拡大である。

技能実習制度は、1993年に創設されたので、1990年時点の特定活動の在留資格には含まれていなかった。その後、制度の普及や在留限度の2年から3年への延長などが進められ、特定活動の在留資格を有する者は⁷⁾、1995年には6千人程度、2000年には2万人程度に達した。今世紀にはいり、製造業を中心とする受入れに加えて、農業、建設業などの受入れが増加もあって、2016年には22万人に達した。2009年から、技能実習生に労働関係法令が全面的に適用となり、2012年には技能実習の在留資格が導入された。この間、受入団体の不正行為や技能実習生の人権侵害

などの事案が続き、2017年11月からは、技能実習制度適正化法の制定により、実習生の保護と受入団体の監督のための仕組みが整備されたばかりである。

また、留学生の資格外活動の増加も、最近の外国人労働者の増加の大きな要因となっている。その際、大学など学術研究機関の受入れが停滞する一方、日本語学校による受入れと、資格外活動によるパートタイム・アルバイトによる就労の増加が顕著に増加している。これらの留学生は、「人手不足」の労働市場に流入し、事実上、出稼ぎ労働をしている場合があると懸念される。

日系人（2世及び3世とその配偶者）及び永住者⁸⁾は、既に述べたように、原則として就労する活動には制限がないので、それに対応するスキルのレベルも明らかにならない。しかし、日系人の大きな部分を占める「南米日系人」やフィリピン出身の「新日系人」の多くが、比較的スキルの低い分野で多数就労し、派遣・請負労働で就労する比率は、外国人集住都市の地域では外国人雇用全体の50%を超えている。これらの外国人について、その雇用安定と労働条件を改善することは、依然として重要な課題である。

3 外国人労働者の地域分布

次に、最近における外国人労働力の特徴を横断面で考察する。わが国に流入した外国人は、日本人の地域の人口動態と非常に深い関係があることは、既に様々な文献で証明されている。

都道府県別にみると、日本人人口の増加している地域は東京首都圏に集中しており、多くの道府県では日本人の人口は減少している（図1）。これに対し、外国人人口は、秋田県と山形県以外は、ほぼどこでも増加傾向にある（図2）。

2012年度からは、従来、外国人登録制度で管理された外国人は、日本人と同じ住民基本台帳に

くが離職・帰国する傾向がある。留学生が専門・技術人材となることは、流出した専門技術を補充する効果を発揮している（井口2016）。なお、2012年に導入された「ポイント制度」による高度技能者の認定は、2017年後半に6千件程度に達したとみられるが、実際に国内に滞在している者は概ね半分程度である。

7) 難民認定申請者は、申請後6か月で「特定活動」の在留資格を得て就労が認められる。なお、2016年の難民認定申請は10,901人に達し、難民認定は26人、人道配慮による在留認定者は97人であった。

8) 永住権の取得に原則10年の滞在が必要だが、日本人と結婚した者は4年程度、高度人材は5年から1年程度に短縮される。わが国では毎年2~4万人が永住権を取得している。

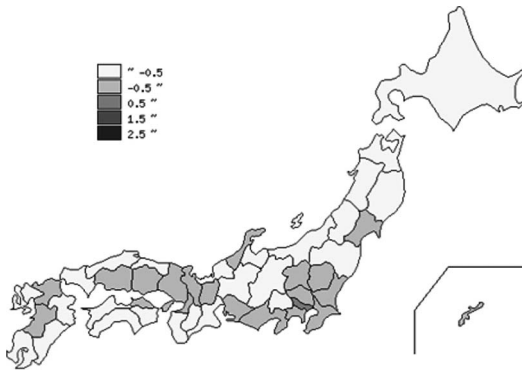


図1 日本人人口の変動

資料出所：総務省「住民基本台帳」(2016年)

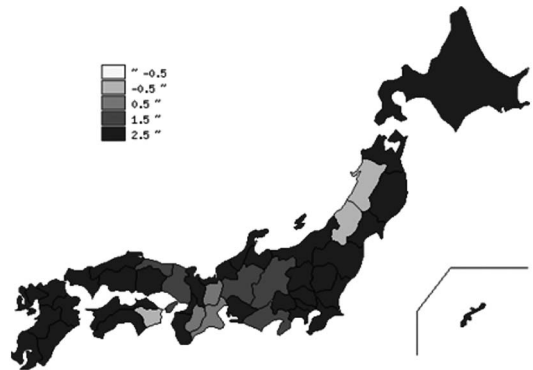


図2 外国人人口の変動

登録され、移動状況も把握できるようになった。本稿では2016年の住民基本台帳のデータを用い、市区町村など基礎自治体における日本人人口と外国人人口の移動の関係を統計的に検証する。

政令指定都市の特別区も含めた基礎自治体について、2016年の外国人の社会変動を、日本人人口の自然変動及び社会変動で説明する外国人住民の社会増減関数を推定してみると、表2の通りとなる。

即ち、基礎自治体における外国人の社会増減は、日本人の自然増減とは負の相関関係にあり、日本人の社会増減とは、正の相関関係にある。近年の統計では、この関係は安定している。つまり、外国人人口の移動は、日本人の自然減が生じている地域に向かう場合と、日本人の社会流入の生じている地域に向かう場合という2つの方向で動いている。

この背後にある国内人口移動と国際人口移動の関係は、労働市場における国内労働力移動と国際労働力移動の間に何等かの関係があることを、物語っている。

次に、外国人労働者の地理的分布の状況をみてみたい。大多数がブラジル日系人からなるブラジル人人口の分布は、1980年代に、ブラジルから日本への出稼ぎが始まった北関東や東海地方を中心として現在も分布しており、それは、自動車製造業や機械金属加工業など製造業でも賃金の相対的に高い地域が多い。これは、日系人が、居住と職業選択の自由があり、自由に労働移動できることが反映されているとみられる。

これに対して、地域又は業種別の協同組合など、中小企業団体を通じて事業所に受け入れられており、3年間の間は、原則として、事業所の変更も、住居の変更も行われない技能実習生の場合、比較的賃金水準の低い業種や地域で雇用されていても、移動することはできない。特に、水産加工業や繊維工業などの製造業や、農業・林業などの生産性の低い分野でも受け入れられている。その結果、技能実習生の分布は、ブラジル人の分布と重複する部分はあるものの、それぞれの地場産業を有する日本の地方都市に広範に分布している(図3・図4)。

表2 基礎自治体の外国人住民の社会増減関数の推定結果(2016年)

モデル			t 値	有意確率	共線性の統計量	
	係数	標準誤差			許容度	VIF
(定数)	39.372	4.278	9.203	.000		
日本人自然増減数	-.179	.013	-13.787	.000	.832	1.201
日本人社会増減数	.266	.008	34.797	.000	.832	1.201

注) 被説明変数は外国人社会増減数、自由度調整済決定係数 0.389、サンプル数 1904。

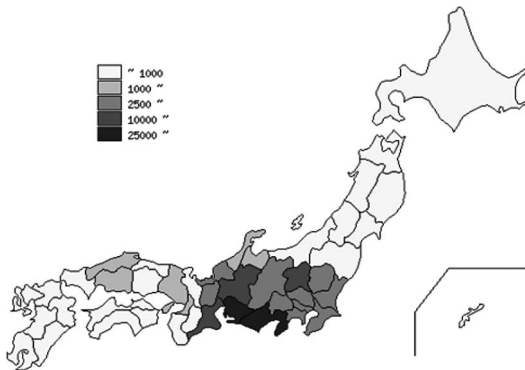


図3 ブラジル人の分布

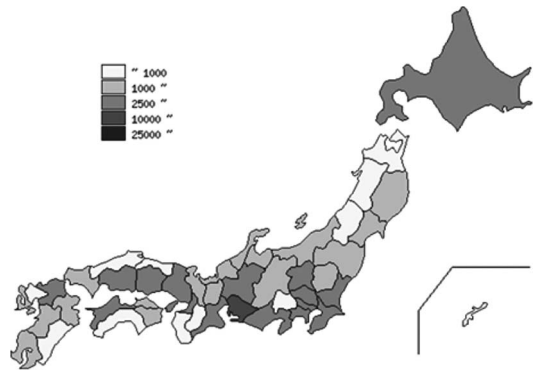


図4 技能実習生の分布

資料出所：法務省「在留外国人統計」（2016年）を基に筆者作成。

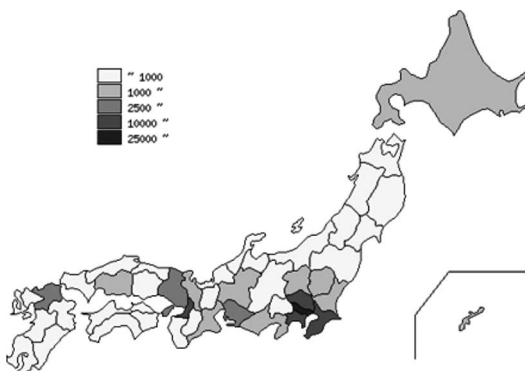


図5 専門技術労働者の分布

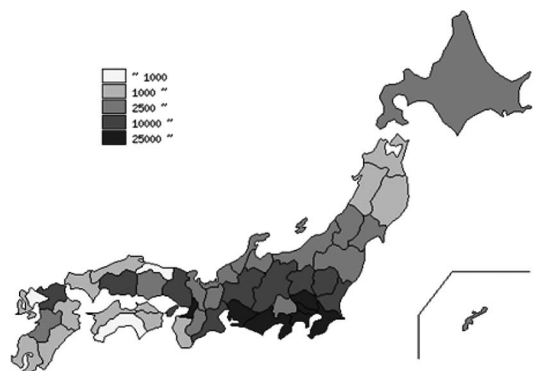


図6 一般永住者の分布

資料出所：法務省「在留外国人統計」（2016年）を基に筆者作成。

また、①南米日系人の多い地域では、女性や高齢者の雇用率も高いこと、②技能実習生は、若年人口比率の低い地域に集中していることが、国勢調査を使用した分析の結果から明らかになっている（志甫 2012、井口 2011）。

さらに、技術・人文知識・国際業務の在留資格を有する専門技術労働者と、永住権を取得した外国人について、その都道府県別分布を比較すると、専門技術労働者は、東京首都圏や、大阪・名古屋などの大都市圏などを中心に分布している。これに対して、一般移住者は、首都圏や大都市圏だけでなく、地方都市にもかなり分布している（図5・図6）。

以上のように、外国人労働者は、労働移動の自由の有無によって、その移動について異なった特徴を持っており、それが日本人の労働移動と密接な関係を持って生じていることが示唆された。

4 国内・国際労働移動の同時発生に関するモデル

これまでの観測の結果を踏まえ、国内労働移動と国際労働移動の同時発生のメカニズムを、労働市場における労働需給ミスマッチの存在を前提として説明するモデルを組み立ててみよう。

伝統的な労働市場モデルでは、労働需給は均衡し、需給ミスマッチは存在せず、外国人が労働需給ミスマッチに流入するという事態は想定されない。これでは、日本のみならず、先進諸国の労働市場における国内労働移動と国際労働移動の同時発生を説明することはできない。

そこでは、外国人労働者の流入は、資本や技術が流入して産業集積が進む大都市だけではなく、人口が減少して、労働力が大都市に流出している地域で、同時に生じている可能性が高い。

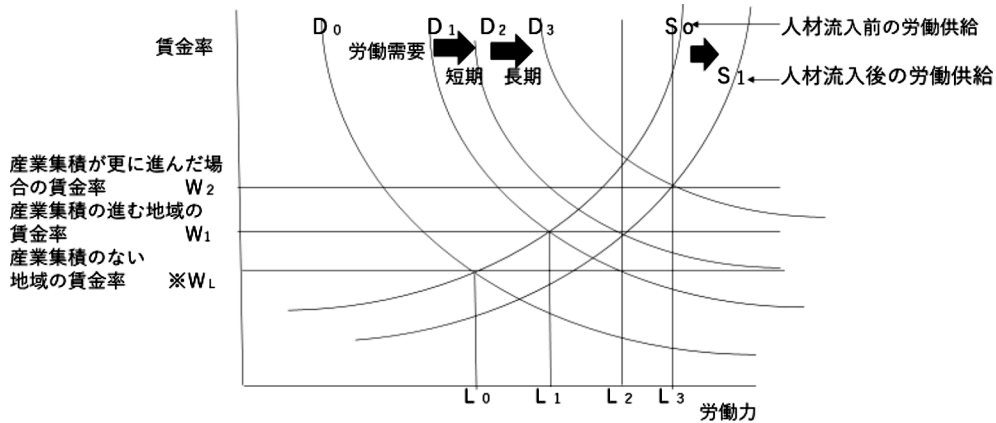


図 A 産業集積が進む大都市の労働市場における短・中長期的需給調整のメカニズム

以下では、第1に、産業集積地域の地域労働市場、第2に、人口減少地域の地域労働市場の両方の労働市場を想定する。

第1の産業集積地域の地域労働市場では、人口減少地域から労働力の流入があり、労働供給は増加する。しかし、資本や技術の流入に加え、海外から専門技術人材が流入し、これが国内雇用と補完性が高い結果、国内労働需要を増加させ、賃金水準に悪い影響は生じない。これに対し、第2の人口減少地域の労働市場では、若年者が産業集積地に流出するが、地場産業の賃金は、国際競争の影響（例えば、国際貿易による要素価格の均等化など）のために上昇せず、労働需給ミスマッチが発生する。そこに、留保賃金（それ以上の賃金水準なら就労する賃金水準）の低い外国人労働者が、国外から地域労働市場に流入すると考えられる。

産業集積の進んだ大都市の労働市場における市場賃金率は W_1 で、人口減少地域の市場賃金率 W_L と比べて高い水準にあると仮定できよう。この大都市に流入する人材の労働供給が、既存の都市内の労働供給との間に高い補完性があれば、大都市の労働市場に人材が流入して労働供給曲線が S_0 から S_1 へシフトしても、これに対する労働需要も、短期的に D_1 ($>D_0$) から D_2 にシフトするので、産業集積のある大都市の賃金は低下しない。さらに、こうした人材の流入と併せて、大都市に資本や技術が同時に流入して産業集積が進む場合、労働需要曲線は長期的に D_2 から D_3 にシ

フトすると考えられる。したがって、産業集積が中長期的に進行する都市では、労働需要の流入によっても市場賃金の水準は低下しないと推論することができる（図A）。

第2に、人口減少地域の産業における市場賃金は W_L で、これは国際競争の圧力の下で低位に抑制されている。国際経済学にいう要素価格均等化の影響を受けていると解釈できるかもしれない。この地域からは、大都市に短期的にも人口が流出し、大都市の労働市場に移動する。このため、労働供給曲線は、 S_0 から S_1 に移動する。さらに、当該地域において人的資本投資された基幹労働者が高齢化して引退し、労働供給曲線は長期的には、 S_L の位置まで後退することになる（図B）。

この間、当該地場産業が、その地域外に市場を開拓し、労働需要曲線を維持する努力をしたとしても、労働需給ミスマッチは短期的には M_s だけ拡大する。また、労働需給ミスマッチは中長期的に、さらに M_L 相当人数だけ拡大すると見込まれる。こうして、労働需給のミスマッチは、（若年者の）人口流出と、（基幹的労働力の）引退によって拡大していく。

そこで、短期的な人手不足対策として、外国人労働者（例えば技能実習生）を、地場産業全体で受入れることも考えられる。しかし、このような措置を拡大しても、中長期的な基幹労働力の減少に対処することは困難がある。基本的には、日本人労働者のみならず外国人労働者への人材開発を加速し、高い質の労働供給を増やし、これによっ

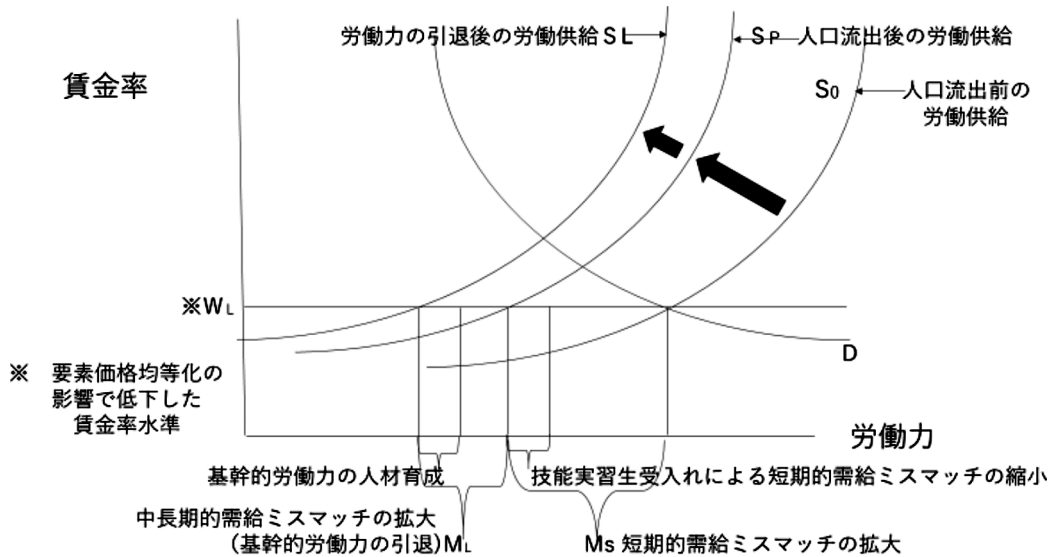


図 B 人口減少地域の産業における短期・中長期的労働需給ミスマッチと外国人労働者の流入の効果

て、労働需要曲線そのものを右に移動させ、地域に人材を呼び込む努力が不可欠であろう。

地域経済が漫然と人手不足への対応を繰り返すのでは、基幹的労働者に対する労働需給ミスマッチは拡大していく。地場産業は基幹労働力の後継者が不足するだけではなく、新たな労働需要を生み出して、地域全体の雇用を維持することが困難な状態（廃業の多発）に追い込まれる可能性がある。

以上の考察から、外国人雇用に対する雇用ニーズの背後に、短期的及び中長期的な労働需給ミスマッチが潜んでいることが理解できる。外国人労働者を一時的に雇用するのではなく、基幹的労働力として人材育成するニーズは、今後とも高まっていくと予想される。

5 外国人雇用ニーズ関数の推計

地域労働市場における労働需給ミスマッチと、外国人雇用ニーズの関係を統計的に明らかにする目的で、外国人集住都市会議事務局が、2016年秋に実施した「外国人雇用ニーズ調査」の個票を利用して分析を行う。この調査は、厚生労働省の協力を得られたため、2015年の外国人雇用状況届を提出した外国人雇用事業所を母集団として復元（2833事業所）されている。ただし、群馬、

長野、岐阜、三重、滋賀、岡山の各県に属する都市の調査票は利用できたが、愛知及び静岡の2県に位置する都市の調査票は数が少なかったため除外した。

調査票のなかに、外国人雇用の目的に関する質問があり、「人手不足」（41%）、「優秀な人材の確保」（27%）が多く、「国際化対応」や「後継者確保」などへの回答は、いずれも数%にとどまっていた（記述統計表参照）。

ここでは、「人手不足」と、「優れた人材の確保」について、二項ロジスティック回帰モデルを推計する。これら以外の回答（「国際化対応」や「後継者養成」）は回答率が低く、最尤法で回帰方程式を推計しても収束させることができなかった。

この二つの被説明変数別の推計結果は、表3を見られたい。そこで、外国人集住都市における外国人雇用企業において、異なる外国人雇用ニーズが存在することが確認できる。

まず、労働集約型製造業（繊維、食料品など）では、人手不足による外国人への雇用ニーズが有意にプラスであった。技術集約型製造業（自動車、電子・電気器具製造業など）は優秀な人材の確保と人手不足のいずれの雇用ニーズも、外国人雇用が有意にマイナスとなった。サービス業で

表3 外国人雇用ニーズ関数の推計結果

説明変数	被説明変数（ロジット変換）					
	優秀な人材の確保			人手不足		
	係数	有意確率	オッズ比	係数	有意確率	オッズ比
建設業	-.575*	0.070	.563	0.093	0.742	1.098
労働集約型製造業	.090	0.638	1.094	0.747***	0.000	2.11
技術集約型製造業	-.273**	0.015	.761	-0.493***	0.000	0.611
卸・小売業	-.583	0.235	.558	-0.345	0.396	0.708
サービス業	.159	0.627	1.172	-1.749***	0.005	0.174
中企業	.181*	0.077	1.198	-0.301	0.002	0.74
小企業	.647***	0.004	1.909	0.072	0.745	1.075
専門技術人材	1.216***	0.000	3.373	1.364***	0.000	3.911
永住者	2.364***	0.000	10.638	2.06***	0.000	7.85
日系人	1.323***	0.000	3.756	2.563	0.000	12.977
技能実習生	.518***	0.008	1.679	4.049***	0.000	57.360
生活に必要な日本語講習	1.159***	0.000	3.187	-1.455***	0.000	0.233
業務に特化した日本語講習	.384***	0.003	1.468	-0.5***	0.000	0.607
技能・資格重視	1.363***	0.000	3.906	-1.017***	0.000	0.362
公的職業訓練受講者の雇用有定数	.552	0.000	1.736	0.182	0.224	1.199
	-2.844***	0.000	.058	-2.116***	0.000	0.121
-2 対数尤度	2801.058			2962.641		
Cox-Snell R2 乗	0.162			0.262		
Nagelkerke R2 乗	0.235			0.353		

資料出所：筆者推計。

注：*は 10% 水準で有意。**は 5% 水準で有意。***は 1% 水準で有意。

は、人手不足について外国人への雇用ニーズは有意にマイナスになったのは、日本語での対応の困難が影響している可能性がある。

企業規模では、小企業（30 人未満）で、優秀な人材の確保のための外国人雇用ニーズが有意にプラスであったが、中企業（30 人以上 300 人未満まで）では、人手不足のための外国人雇用ニーズはマイナスであった。

専門技術人材を主に雇用する企業の外国人雇用ニーズは、優秀な人材の確保と人手不足の両方で、有意にプラスであった。

永住者を主に雇用する企業についても、優秀な人材確保と人手不足のための外国人雇用ニーズが、いずれも有意にプラスで、いずれも、オッズ比が極めて高かった。しかし、日系人の場合、人手不足を理由とする外国人雇用ニーズの方が、顕著に高くなっていた。技能実習生については、人手不足を理由とする外国人雇用ニーズが、優秀な人材の確保を大きく上回った。

生活に必要な日本語講習の実施や業務に特化した日本語講習は、いずれも、優秀な人材の確保を理由とする外国人雇用ニーズを有する企業で実施

率が高く、人手不足を理由とする場合は、実施率は低かった。

技能・資格重視の採用は、優秀な人材の確保ではプラスで有意であったが、人手不足ではマイナスで有意であった。

公的職業訓練修了者を雇用した経験では、優秀な人材の確保を理由とする場合も、人手不足を理由とする場合も、いずれもプラスで有意であった。

以上の結果をみると、外国人雇用の目的の違いで、明白に異なる雇用管理が行われている。その内容は、概ね短期的な労働需給ミスマッチと、中長期的な労働需給ミスマッチへの対応の違いに対応していると言えよう。

これらの分析によって、外国人雇用に対する雇用ニーズの背後に、短期的及び中長期的な労働需給ミスマッチが存在することを証明できたと考えられる。短期的な需給ミスマッチへの対応から、中長期的な需給ミスマッチへの対応に転換するためには、企業による言語講習の実施や、技能・資格の重視など、企業の人材管理の取組の変革が不可欠であることは、欧米諸国のみならず日本で

も、非常に重要な意味を持っている（OECD 2016）。

6 政策的な含意

1980年代後半から、外国人集住都市においては、製造業を中心として、南米日系人をデカセギ労働者として多数受入れた結果、その多くが国内に定住化した。これらの日系人労働者は、製造業の集積する地域の国際競争力の維持に貢献するとともに、その家族や子どもたちの存在は、地域において、多文化共生と呼ばれる新たな力を生み出す原動力となっていることは評価されるべきである。

しかしながら、これらの地域では、日系2世、3世の労働者の半分近くが派遣・請負労働者であり、低技能で不安定な雇用のなかに受け入れられているにすぎない。

わが国では、近年、女性や高齢者の労働力率が上昇することで、生産年齢人口の減少に対応してきた。しかし、それは限界に近づきつつある。

そうしたなか、近年、南米及び日本国内で、日系4世や5世が成長してきた。わが国は、日系2世と3世を受け入れたのと同じやり方で、日系4世と5世を受け入れていいのかが厳しく問

われている。日系4世や5世の多くに、2世や3世と同様、不安定雇用と厳しい労働条件のもとに、犠牲を強いることは、容易には認めがたい。

日本政府の外国人労働者受入れに関する基本方針は、暗黙に、高度人材のみが国内雇用と補完的と考え、その受入れを促進してきた。これに対し、中・低技能の外国人労働者の受入れは、自国労働者の雇用などに悪影響を与える可能性が高いと考えられてきた。ところが、実際に日本が受け入れた外国人労働者は、本論文で示した推計から明らかなように、低技能労働者が高度人材よりはるかに多い。そして、ミドル・スキルの分野では、入国管理は厳しく規制され、低技能労働者が技能・資格を取得する道は閉ざされている。

日本だけでなくアジアの新興国でも、少子化及び高学歴化の動きが、中・低技能労働者として就労する若年層を減少させ、労働需給ミスマッチを拡大し、国外から低技能労働者の流入を引き起こす。若年層の地方から大都市への移動が続き、地方の労働力の高齢化が進むなかで、地場産業を維持し振興させるためミドル・スキルやロー・スキルの外国人を含めて受け入れつつ、国レベルの社会統合政策の確立が不可欠である。

本稿で明らかにした通り、短期的な労働需給ミ

記述統計表

	度数	最小値	最大値	平均値	標準偏差
技能・地場産業の継承	2833	0	1	.02	.134
優秀な人材の確保	2833	0	1	.27	.444
国際化対応	2833	0	1	.04	.202
人手不足	2833	0	1	.41	.492
専門技術人材	2833	0	1	.03	.180
永住者	2833	0	1	.29	.452
日系人	2833	0	1	.14	.344
建設業	2827	0	1	.03	.182
技能実習生	2833	0	1	.36	.480
労働集約型製造業	2833	0	1	.07	.258
技術集約型製造業	2833	0	1	.50	.500
サービス業	2833	0	1	.03	.156
卸・小売業	2833	0	1	.02	.125
情報通信業	2833	0	0	.00	.000
技能・資格重視	2833	0	1	.10	.296
公的職業訓練受講者の雇用有	2833	0	1	.10	.299
業務に特化した日本語講習	2833	0	1	.17	.378
生活に必要な日本語講習	2825	0	1	.26	.437
有効なケースの数（リストごと）	2819				

資料出所：外国人集住都市会議「外国人雇用ニーズ調査」（2017）

スマッチ緩和のために外国人労働者を受け入れるやり方だけでは問題は解決しない。中長期的な労働需給ミスマッチを緩和するため、積極的に人材に投資する仕組みの導入が不可欠である。具体的には、企業における日本語講習の実施や外国人の資格取得を援助する制度の導入は最優先課題といえよう。雇用対策法第8条に基づく外国人雇用管理指針の実効性を高め、企業が実施する日本語講習や職業訓練を強力に支援する制度を導入すべきである。同時に、日系人4世や5世の受入れを機会に日本語講習や受講機会を保障して、さらに、包括的な社会統合政策の実現を目指す必要がある。

主要参考文献

- Bansak C., Simpson N. B. and Zavodny M. (2015), *The Economics of Immigration*, Routledge.
- Batisstella G. (ed.) (2014) *Global and Asian Perspectives on International Migration*. Springer.
- Bellman and Jackman (1996) "The Impact of Labor Market Policy and Evaluation" in Schmid G., et al. *International Handbook of Labor Market Policy and Evaluation*, Edward Elgar, pp 725-746.
- Bodvarsson O. B. and Van den Berg H. (2013) *The Economics of Immigration: Theory and Policy*, Second Edition, Springer.
- Borjas G. J. (2014) *Immigration Economics*, Harvard University Press.
- Brettell C. B. and Hollifield J. E. (2015) *Migration Theory – Talking across disciplines –*, Routledge.
- 井口 泰 (2011)『世代間利害の経済学』八千代出版。
- 井口 泰 (2015)「東アジア統合下の外国人労働者受入れ政策」『社会政策』第7巻第2号、pp 9～26.
- 井口 泰 (2016)「外国人労働者問題と社会政策」『社会政策』第8巻第1号、pp 8～28.
- JILPT (2017)「均衡失業率、需要不足失業率（ユースフル労働統計フォローアップ）」。
- Kimura F. (2006) "International Production and Distribution Networks in East Asia," *Asian Economic Policy Review*, Vol 1., (2) pp 326-344.
- Layard R. and Nikkel S. J (1986) "Unemployment in Britain", *Economica*, Suppl. 53, pp 121-170.
- Martin P. (2016) "Migration and Trade: Low- and High-Skilled Workers", paper presented to International Metropolis Conference 2016 in Aichi-Nagoya.
- Mortensen D. T. and Pissarides C. A. (2011) *Job Matching, Wage Dispersion, and Unemployment*, Oxford University Press.
- OECD (2016) *Making Integration Work: Refugees and others in need of protection*.
- OECD (2017 a) *Employment Outlook 2017*
- OECD (2017 b) *International Migration Outlook 2017*.
- Powell B. (ed.) (2015) *Economics of Immigration: Market-Based Approaches, Social Science and Public Policy*, First Edition, Oxford University Press.
- 志甫 啓 (2012)「外国人研修生・技能実習生の受入れが有する若年人口補充の役割及び景気感応性」『移民政策研究』第4号、pp 41～60.
- White R. and Tadesse B (2010), *International Migration and Economic Integration: Understanding the Immigrant-Trade Link*, Wiley.