

ハマの労務コンサル短信

〈No.21〉外国人労働者の現状と課題について

- 〈No.14〉60歳以降の年収ダウンはこのままでいいか？日本の高齢者雇用(2/2)
- 〈No.15〉ジョブ型雇用には賃上げはない？
- 〈No.16〉「失われた30年」しか知らない世代の特性とは
- 〈No.17〉電車遅延で遅刻の場合の賃金控除について
- 〈No.18〉シニア人材にはジョブ型賃金を
- 〈No.19〉内閣府主催「賃上げを幅広く実現するための政策アイデアコンテスト」優勝作品について
- 〈No.20〉米国で見直されるエグゼンプトの要件～日本への影響は？

ピー・エム・ピー株式会社 代表取締役 鈴木 雅一

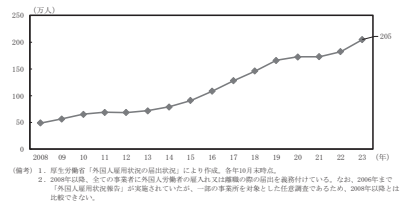
＊内閣府の報告から

内閣府は8月、令和6年度の年次経済財政報告を発表しました。第2章は「人手不足による成長制約を乗り越えるための課題」と題し、その中の一節に「我が国における外国人労働者の現状と課題」として外国人労働者の現状が分析されています(参照 <https://www.5cao.go.jp/j-j/wp/wp-je24/pdf/p020003.pdf>)。今回はこれについて取り上げてみます。

2008年から政府は企業に対して外国人労働者の雇用状況の報告を義務付けました。それ以降の人数の推移が図1となります。一貫して増加傾向で推移しており、2023年10月末時点で、約205万人と過去最高を更新しています。

とはいっても、日本で働きたい

図1 外国人労働者数の推移

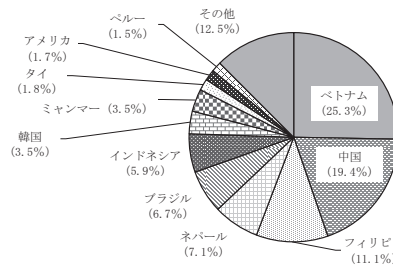


と願う外国人に対してはいろいろ

な厳しい制限を課す、いわば“鎖国”状態だった日本の労働市場です。人数が増えたといっても日本の雇用者全体の中で外国人は3.4%程度でしかありません。

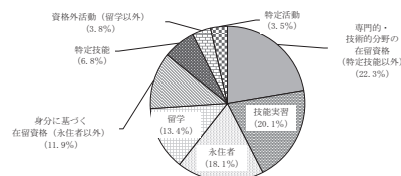
少子高齢化が続き、人手不足がますます悪化する日本の労働市場にとっては、外国人労働者問題は今後も重要となるはずですが、今の外国人労働者施策にはそのような方向性を見出すことはできません。

図2 国籍別外国人労働者の割合



国籍別、在留資格別の人数内訳をみると、図2、3のようになります。

図3 在留資格別外国人労働者の割合



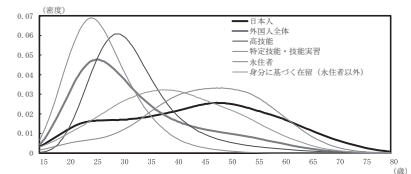
本稿では外国人労働者の賃金問題に焦点を置いてみていきます。年功序列がまだ色濃く残り、また学歴差も観察される日本の労働市場で、人手不足といわれる業種・業界で働く外国人労働者の賃金はどうなっているのでしょうか？

＊外国人労働者の賃金問題

内閣府のレポートでは、年齢、勤続年数、学歴の視点からの分析を行っています。

図4は日本人と外国人労働者の年齢分布です。外国人については在留資格別の分布も記されています。

図4 外国人労働者の年齢分布



年齢・勤続年数をみれば当然のことながら、外国人労働者は日本人労働者に比べれば、押しなべて年齢は低く、勤続年数は短いです。特に、特定技能・技能実習では年齢・勤続年数ともにこの傾向が顕著にみられます。技術・人文知識・



●鈴木 雅一（すずき まさかず） www.pmp.co.jp

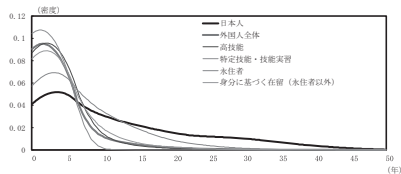
■本社所在地：〒220-0012 神奈川県横浜市西区みなとみらい2-2-1 ランドマークプラザ5階

ピー・エム・ピー株式会社（PMP）代表取締役・特定社会保険労務士。慶應義塾大学経済学部を卒業（専攻は経済政策，恩師はカトカンで有名な加藤寛教授）。三菱銀行（現三菱UFJ銀行）に入社し，人事企画部門他を経験。その後，米国ケミカル銀行（現JPモルガン・チェース銀行）の日本支店の副社長として銀行と証券人事部門を統括。米国マイクロソフト社の日本法人であるマイクロソフト株式会社の人事部門と総務部門の統括責任者を経て，PMPを創業。また，人事部長のネットワークSMCも運営，人事スペシャリストの研鑽の場を提供している。著書に『アメリカ企業には就業規則がない』（国書刊行会）。

国際業務，経営・管理，法律・会計業務などの高度専門職の外国人向けの在留資格をこの表では高技能としていますが，高技能外国人は年齢のピークは30代と，特定技能・技能実習，また外国人全体の年齢のピークが25歳近辺である傾向とは対照的な分布を示しています。

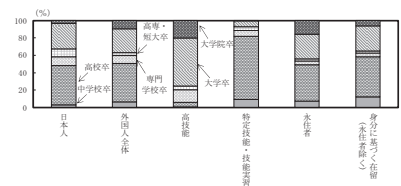
図5は日本人と外国人労働者の勤続年数分布です。外国人の場合は資格別の分布も記されています。

図5 外国人労働者の勤続年数分布



さらには，外国人労働者の在留資格別の学歴が図6です。特定技能・技能実習の学歴が，圧倒的に高卒である点は注目に値すると思います。

図6 外国人労働者の在留資格別学歴

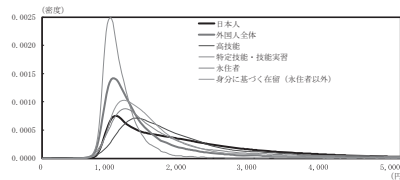


人手不足の日本にあっては，特に特定技能・技能実習の就労資格を持つ外国人材を増やしたいはずですが，かつての高度経済成長期には集団就職と呼ばれた大勢の中卒・高卒者の地方から大都市への労働力移動がありました。その際，労働力の確保と定着化のために，

日本企業はいろいろな福祉施策を工夫しました。外国人労働者増を目指すのであれば，一考に値する点ではないかとも思います。

図7は日本人と外国人労働者の賃金（時給換算）分布です。

図7 外国人労働者の賃金（時給換算）分布

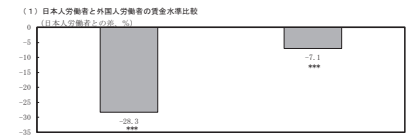


これが実態です。特定技能・技能実習の外国人労働者の時給はそのほとんどが1,000円前半に集中しています。日本人労働者の賃金水準ピークもほぼ同様の金額ではあるものの，外国人，特に特定技能・技能実習の分布のピークの高さは際立っています。一方で外国人でも，高技能者や永住者，定住者，日本人の配偶者等，永住者の配偶者等の身分に基づく外国人は分布が右の高賃金方向にスライドしています。

この日本人と外国人との賃金差について，年齢（外国人は比較的若い），勤続年数（外国人の勤続年数は短い），その他学歴等々の属人性の違いから説明し，それを納得する方も多いかもかもしれませんが，内閣府は，このような個人属性に加えて，外国人労働者は東京と北関東（茨木・群馬・栃木）と東海地方（愛知・静岡・岐阜・三

重）に集中しているという事業所属性などの差異をコントロールしたうえで，日本人との賃金差を比較分析しています。その結果，賃金差の75%（-28.3）は，個人属性や事業所属性で説明できますが，残りの4分の1（-7.1）については説明されない部分が残るという結果を発表しています（図8）。

図8 日本人労働者と外国人労働者の賃金差



日本人との賃金差をさらに，資格別と職種別グループ（専門・技術職，事務職，生産工程の3つの職群）で分析したものが図9, 10となります。

図9 在留資格別の賃金差

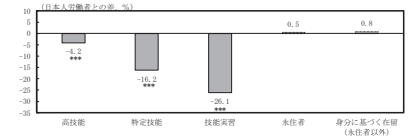
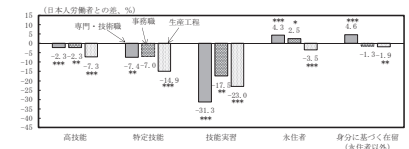


図10 職群別の賃金差



技能実習，続いて特定技能，高技能にあっても生産工程の職群の賃金差については，人手不足の日本の労働市場問題の解消に外国人労働者を活用するのであれば，早急に手を打つ必要があるように思います。