

未熟練外国人労働者受け入れの影響

熊 迫 真 一

目 次

1. はじめに
2. 基本的なモデルによる検討
3. 受け入れ国の労働市場への影響に関する実証研究
4. 人的資源管理の面から見た外国人労働者と日本人労働者の関係
5. むすびにかえて

1. はじめに

政府は「経済財政運営と改革の基本方針 2018」の中で、人手不足への対応として、新たな外国人材の受け入れの方針を打ち出した。それを受け「特定技能1号」「特定技能2号」という新たな在留資格を設けるという出入国管理法改正案の議論がなされている⁽¹⁾。参議院の予算委員会では、法務大臣が日本人の雇用への影響について「影響しないような制度設計をする。」と述べたとされている⁽²⁾。

これまで高い技能を持った高度人材については、受け入れ国の競争力向上に寄与するものとして、多くの先進国が受け入れている。その一方で、単純労働に従事する未熟練労働者については、自国の労働者の賃金や雇用への影響を危惧して、受入には慎重な国が多い。果たして、法務大臣が述べたような“日本人の雇用に影響しないような制度”というものが出来るのであろうか。

そもそも未熟練の外国人労働者の受け入れの影響については、移民の受け入れが進んでいる欧米で多くの実証研究がなされているものの、統一的な結論が

得られているとは言い難い。また仮に統一的な結論が得られたとしても、日本と欧米とでは特にブルーカラーへの仕事の与え方や管理方法が異なるため、日本で同様の結果になるかどうかはわからない。

本稿では、まず次節で基本的なモデルを用いた外国人労働者受け入れの影響について確認し、第3節で欧米での実証研究について賃金への影響に関する論争を基に概観する。第4節では人的資源管理の面から外国人労働者と日本人労働者の関係について検討し、第5節ではむすびにかえて今後わが国が取り組むべき課題について触れる。

2. 基本的なモデルによる検討

外国から労働者を受け入れた場合の影響について、まずは基本的なモデルで確認することにする。

図1はA国とB国の労働市場を表している。 D_A と D_B はA国B国の労働需要曲線を、 S_A と S_B はA国B国の労働供給曲線を意味している。需要曲線は限界生産力価値を表しており、競争的な市場において、賃金率は限界生産力価値と等しくなる。

当初、A国の労働者数は l_A 、賃金率は w_A であり、B国の労働者数は l_B 、賃金率は w_B となっている。その後、賃金率の低いB国から賃金率の高いA国へ m 人が移民⁽³⁾したとすると、A国では賃金率が w'_A に下がり、B国では賃金率が w'_B に上がる。なお、賃金率の高さが移民を引き付けると考えられ、賃金率の差が小さくなるに従って移民は生じなくなると考えられるため、 $w'_A \geq w'_B$ と想定される⁽⁴⁾。労働者数は、A国では $l'_A (= l_A + m)$ であり、B国では $l'_B (= l_B - m)$ になる。

市場参加者の余剰（財・サービスの取引から得られる利得の大きさ）は図の中の面積で表現され、図中のカタカナはその部分の面積を表している。移民が生じたことにより、A国の現地の労働者の余剰は「イ + ウ」から「ウ」に減少する⁽⁵⁾。その一方で、生産者余剰が「ア」から「ア + イ + エ」に増加す

る。社会全体としては、A国の現地労働者の余剰が「イ」だけ減るのに対して生産者余剰が「イ + エ」だけ増えることから、「エ」の分だけ総余剰は増加する。すなわち、A国にとって移民の受け入れは社会全体として見れば望ましい、ということになる。B国では、労働者の余剰が「ク + コ」だったのに対して、移動した労働者の余剰「コ」が失われるものの、残った労働者の余剰が「キ + ク」になる。また、移動した労働者のA国での余剰は「オ」となる。一方で、生産者余剰は「カ + キ + ケ」だったものが「カ」になる。全体としては、生産者余剰が「キ + ケ」だけ減り、労働者余剰が「オ + キ - コ」だけ増えることから、全体としては {「オ」 - 「ケ + コ」} だけ総余剰は増えることになる。この時、 $w_A' \geq w_B'$ と想定されることから、「オ」 > 「ケ + コ」となり、B国にとっても移民は望ましいということになる。

このモデルで見れば、外国人労働者の受け入れは社会全体で見れば望ましいということになるが、恩恵を受けるのは誰か、という点に留意する必要がある。先に見た通り、受け入れ国（A国）の現地の労働者は、余剰を減らすことになる。その分、生産者（労働以外の生産要素を所有する者）が恩恵を受けることになる。

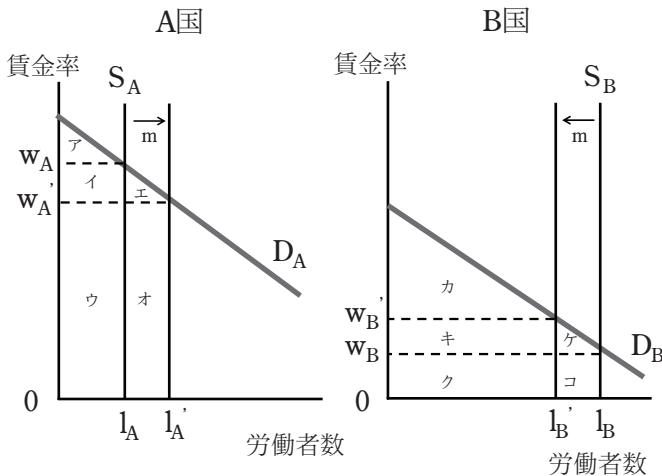


図1 A国（受け入れ国）とB国（送り出し国）の労働市場

先のモデルでは受け入れ国と送り出し国の労働者が完全に代替的であることを前提としている。もし、両国の労働者が質的に大きく異なり、補完的な関係にあるとすれば、外国人労働者の受け入れに伴って自国の労働者の需要も拡大することが起こりうる。

そこで、A国の労働市場が熟練労働者（タイプH）と未熟練労働者（タイプL）の2つの市場に分断されていて、熟練労働者と未熟練労働者は補完関係にあるという前提のモデルを図2に示す。 D_H と D_L はタイプH・タイプLの労働需要曲線を、 S_H と S_L はタイプH・タイプLの労働供給曲線を意味している。当初、A国ではタイプHの労働者数は l_H 、賃金率は w_H であり、タイプLの労働者数は l_L 、賃金率は w_L となっている。その後、B国からA国へ m 人の未熟練労働者が移民したとすると、タイプLの労働者数が $l'_L (= l_L + m)$ になり、賃金率は w'_L に低下する。その一方で、タイプLの労働者数が増えたことによってタイプHの限界生産力価値が高まり、賃金率が w'_H に上昇する。

この場合は、移民が生じたことにより、タイプHの労働者余剰は「ソ」から「シ+セ+ソ」に増加する。生産者余剰は、タイプHの市場では「シ+セ」から

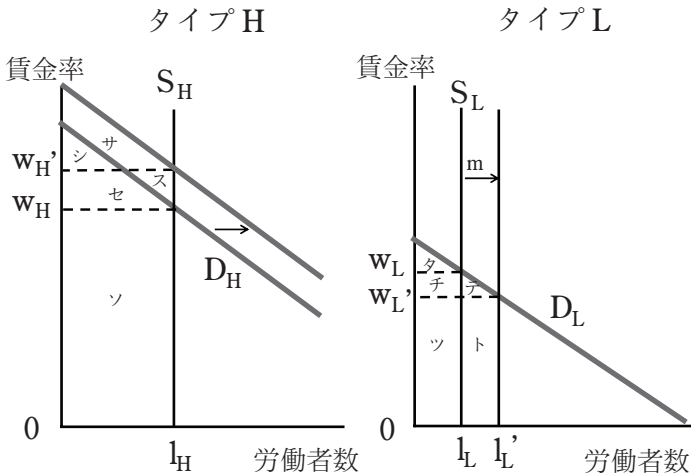


図2 A国での熟練労働者（タイプH）・未熟練労働者（タイプL）の労働市場

「サ + シ」になり双方の大きさは変わらないものの、タイプLの市場では「タ」から「タ + チ + テ」になり、全体では増加する。これに対して、タイプLの労働者余剰は「チ + ッ」から「ッ」に減少する。この場合、未熟練労働者の余剰は減少するものの、社会全体としての総余剰は増加するという結果になる。

このように、外国人労働者の受け入れの影響は受け入れる労働者の質によって大きく異なると考えられる。

3. 受け入れ国の労働市場への影響に関する実証研究

外国人労働者の受け入れが受け入れ国の労働市場に与える影響について、欧米には数多くの研究蓄積がある。ここでは、Borjasのように外国人労働者（移民）の受け入れは受け入れ国の労働者の賃金にマイナスの影響を与えると主張するグループと、Cardなどのようにその影響はほとんど無いとするグループとの論争を基に実証研究を概観する。

Card (1990) は、1980年から1981年にかけてキューバからマイアミに125000人も移民が合法的に渡ってきた事件（The Mariel Boatlift）に着目し、その前後でマイアミと他の都市の変化を調べた。その結果、キューバからの移民の流入はマイアミの労働力を7%も増加させたものの、他の労働者の賃金に影響を与えなかったと結論付けている。Card (1990) のような地域間の外国人労働者受け入れ比率の差を用いた分析方法は、地域アプローチと呼ばれ、数多くなされてきた。それらの結果は、概ね外国人労働者が受け入れ国の労働者の賃金や雇用に与える影響は小さいとするものであった。

しかしながら、地域アプローチに対して、Borjas (2003) は次のような2つの問題点を指摘している。第1に、移民はランダムに配分されているのではないかもしれないという点である。もし移民が経済的に繁栄している都市に集まっているとすれば、移民と賃金とは誤った正の相関が存在することになる⁶⁾。第2に、受け入れ国の人達が、彼らの労働力や資本を他の都市に移動させることによって、その地域における賃金への移民の影響に対応しようとするかもし

れないという点である。結局、移民の影響は移民を実際に受け入れた地域だけでなく、すべての地域に影響するということを指摘している。

このような地域アプローチの問題点に対処するため、Borjas は要素比率アプローチを提案している。Borjas, Freeman and Katz (1996) は要素比率アプローチでの分析の結果、移民は高卒相当の労働者の賃金を下げる効果は緩やかである一方、高校中退労働者の賃金を下げることにより大きな役割を果たしていると結論づけている。Borjas (2003) は 1980 年から 2000 年までの間に移民は米国での男性の労働供給を 11% 増加させており、高校中退労働者の平均賃金が 8.9% 低下したとしている。

これに対して、Ottaviano and Peri (2008) は Borjas (2003) が用いた前提（学歴区分や、その中での代替関係）を見直した上で同様の分析を行った。その結果、1990 年から 2006 年の期間で移民の受け入れは、現地の高卒未満の労働者の賃金に対して、短期的には小さな影響 (-0.7%) しか与えておらず、長期的にはむしろプラスの影響を与えている (+0.3%) と結論づけている⁽⁷⁾。

このように、外国人労働者の受け入れが受け入れ国の労働者に与える影響については、意見の統一が見られているとは言い難い。これは、外国人労働者と受け入れ国の労働者の代替関係もしくは補完関係の評価に基づく部分の相違もたらしていると考えられる。これらの代替関係および補完関係は、突き詰めれば外国人労働者と受け入れ国の労働者の質をどう見るかという問題に行き着く。労働者の質というものを直接的に捉えるのは困難であるが、それに迫る方法として標準的なキャリアを観察することが有効であるように思われる。そこで次節では、人的資源管理の面から外国人労働者と日本人労働者の関係について検討する。

4. 人的資源管理の面から見た外国人労働者と日本人労働者の関係

日本で未熟練の外国人労働者を受け入れた場合、同様に未熟練の日本人労働者との関係はどのようなものになるのであろうか。未熟練の労働者が従事する

仕事として、これまで主流であった製造業のブルーカラーを例にとる。

知的熟練^⑧の研究によれば、日本企業と米国や英国の企業とでは、ブルーカラーへの仕事の割り振り方や、管理の仕方が大きく異なる。米国や英国の企業では、ブルーカラーの職務の内容がジョブ・ディスクリプション（職務記述書）によって詳細に定義されている。個々の労働者はその範囲を逸脱することではなく、言わば与えられた仕事を淡々とこなすことが求められている。賃金もそのジョブの評価額によって決まる。ブルーカラーには人事評価が導入されていない企業が多いことからしても、個々の労働者の働き度合いが賃金に反映されにくいことがわかる。

これに対して、日本企業はブルーカラーの配置を定期的に入れ替える。一つの持ち場が出来るようになったにも拘わらず別の持ち場を経験させることは、一時的に生産性が落ちてしまうのでコストがかかる。このコストは、労働者に複数の持ち場が担当できるようにするための教育コストということになる。米英企業が職務を詳細に定義しているのに対して、日本企業の場合はその定義が漠然としたものになっている。職能資格制度を採用している大企業では職務記述書を整備しているところが多いものの、その記述内容は極めて曖昧で、職務範囲が明確に定義されているとは言い難い。もっとも、職務範囲が明確になっていないおかげで職場内での持ち場の変更も柔軟に行うことが出来る。このような取り組みにより、ベテランのブルーカラーは最終的には職場内のほとんどの持ち場を受け持つことが出来るようになる。自分の持ち場以外も一通り経験して出来るようになると、イレギュラーな事態への対応がとれるようになり、生産性が大きく向上する。また全体最適につながる改善策の提案なども出来るようになる^⑨。日本企業ではブルーカラーに対しても人事評価が実施され、賃金は職務遂行能力の評価に基づいて支給される（職能給）。そのため、同じ持ち場を担当していたとしても、その職務遂行能力に応じて賃金に差が生じる可能性がある。但し、このような育成の対象となるのは、いわゆる正規雇用の労働者であり、派遣やパートなどの非正規雇用の労働者には適用されない。日本企業であっても、非正規雇用の労働者は長期的に見て教育機会が限られている。

もし日本企業が未熟練の外国人労働者を、長期雇用を前提とした正規雇用の労働者として受け入れ、日本人労働者と同様の仕事の割り振りを行うならば、経験年数が長くなるにつれてその職務遂行能力は高まるだろう。もちろん外国人労働者の職務遂行能力の高まりがすぐさま日本人労働者と代替関係になることは意味しない。日本人労働者と外国人労働者との間で職務の棲み分けがなされれば競合することなく、むしろ補完的關係になるかもしれない。実際、明治から第2次世界大戦終了までは日本企業は身分的資格制度と呼ばれるような管理方法をとっていた⁽¹⁰⁾。入社時点でホワイトカラーである職員とブルーカラーである工員といった身分を明確にし、担当する職務や賃金は身分によって決まるというものである。このように入社時点で身分が決まり、それによって職務や賃金が決まるという管理スタイルなら、外国人労働者の能力が高まったところで日本人労働者と競合することはない。しかしながら、個々人の能力や貢献度に拘わらず入社時点の身分で処遇が決まるという管理方法は、差別的であり納得感が得られにくい。高度経済成長期以降の日本企業はブルーカラーとホワイトカラーに大きな差をつけないような管理をしてきた。入社時点ではブルーカラーであっても管理職層にまで昇進するケースも珍しくない。このような管理スタイルを念頭におけば、外国人労働者が様々な職務経験によって能力が向上した時に、外国人だからと言って日本人労働者とは異なる扱いをすることは許容され難いのではないか。結局のところ、日本人労働者と少なからず代替的な関係になるように思われる。

そうではなくて、日本企業が、外国人労働者を専ら短期的な雇用とし、仕事の割り振りも一部の担当にとどめるようにするのであれば、能力の伸びは限定的になる。1990年の出入国管理法の改正により日系人の出稼ぎ労働者が増えた時も、その多くは派遣労働者であった。その場合は、長期雇用を前提する日本人労働者とは競合せず、補完的な関係として逆に日本人労働者も増えるかもしれない。但し、日本人労働者の中にも短期的な雇用を前提として比較的簡単な仕事のみを割り当てられる労働者がいるならば、そういう労働者とは代替的な関係になり得る。

5. むすびにかえて

基本的なモデルでの考察に基づけば、未熟練の外国人労働者を受け入れることによる影響は、外国人労働者と受け入れ国の労働者とが補完的な関係であれば、社会全体の余剰は増大し、労働者も生産者も余剰の増加が期待できる。しかしながら外国人労働者と受け入れ国の労働者とが代替的な関係であれば、生産者の余剰は増加するものの、労働者の余剰は低下する。

欧米では労働移民の受け入れが労働市場に与える影響について、数多くの実証研究の蓄積がある。ここでは受け入れ国の労働者の賃金に与える影響について、マイナスの影響があるとするグループと影響はほとんど無いとするグループの論争を紹介し、一致した結論には至っていないことを示した。これは、労働移民と受け入れ国の労働者との代替・補完関係に関する評価の相違がもたらしていると考えられる。

日本において未熟練外国人労働者を受け入れる場合には、日本企業の雇用慣行の影響を受ける。とりわけブルーカラーに対しては、日本企業と英米企業とで、仕事の割り振りや管理の仕方が大きく異なる。日本企業が未熟練外国人労働者を長期雇用し、日本人労働者と同様の管理を行うとすれば、少なからず代替的な関係になると思われる。

今後、日本においても未熟練外国人労働者受け入れに関する研究が蓄積されていかなければならない。それは日本の労働市場への影響だけでなく、社会全般、とりわけ財政に与える影響について精査する必要があるだろう。外国人労働者の受け入れは、それが日本人労働者と代替的であれ補完的であれ、生産者にとっては余剰の増加につながる。日本人労働者の中で余剰の低下につながるグループが存在するならば、所得の再分配のための新たな施策を検討する必要があるだろう。

注

- (1) 本稿執筆時点（2018年11月上旬）
- (2) 日本経済新聞 2018年11月5日付夕刊
- (3) 本稿では国境を越えて労働者が移動することを「移民」と表現する場合があるが、日本政府は新たな外国人材受け入れについても従来通り移民政策ではないと出張している。
- (4) 必ずしも賃金だけで労働移民が生じるわけではない。労働移民に影響を与える要因として、プッシュ要因とプル要因があるとされる。プッシュ要因としては、高失業率、貧困、高い税金、人口過密、差別、戦争、犯罪、自然災害など、プル要因としては、高賃金、高い経済成長、昇進機会、技術、家族・友人、自由、治安、快適な環境などが挙げられている。Bansak et al (2015)
- (5) 労働者全体としては「ウ+オ」になるのだが、「オ」は流入してきた移民が受け取る。
- (6) Borjas は自身の 2001 年の論文で、特定の教育を受けた新たな移民達は、彼らのスキルに対して最も高いリターンが得られる地域を決定しているという証拠を提示しているという。
- (7) Ottaviano and Peri (2012) の分析でも同様の結果になっている。
- (8) 知的熟練に関して、小池和男が数多くの研究成果を発表している。それらをまとめたものとしては小池 (2005) などが読みやすい。
- (9) これらを小池和男は知的熟練と名付け、日本の製造業の競争力の源泉だとしている。
- (10) 佐藤・藤村・八代 (2015) P69 参照

参考文献

- Bansak, C., Simpson, N. and Zavodny, M. (2015). *The Economics of Immigration*. Routledge
- Borjas, G. J. (2003). “The Labor Demand Curve is Downward Sloping: Reexamining the Impact of Immigration on the Labor Market”, *The Quarterly journal of economics* 118 (4)
- Borjas, G. J., Freeman, R. B., Katz, L. F. (1996). “Searching for the Effect of Immigration on the Labor Market”, *The American Economic Review* 81 (2)
- Card, D., (1990). “The Impact of the Mariel Boatlift on the Miami Labor Market”, *Industrial and Labor Relations Review* 43 (2)
- Ottaviano, G. I., and Peri, G., (2008). “Immigration and National Wages: Clarifying the

Theory and the Empirics”, “NBER Working Paper No. 14188

Ottaviano, G. I., and Peri, G., (2012). “Rethinking the Effect of Immigration on Wages”,
Journal of the European Economic Association 10 (1)

Okkerse, L., (2008). “How to Measure Labour Market Effects of Immigration: A Review”,
Journal of Economic Surveys 22 (1), 2008

小池和男 (2005), 『仕事の経済学』第 3 版, 東洋経済新報社

佐藤博樹, 藤村博之, 八代充史 (2015), 『新しい人事労務管理』第 5 版, 有斐閣