

ドイツ・フランスでは、一人の職業カウンセラー当たりの失業者数は 100 人前後であるのに、日本では、大きく 200 人を超えるとの推計がある。この面でも、日欧の公的職業紹介サービスには、見逃せない大きな相違がある。³⁾

(2) 長期失業者に対する最低所得保障と制度改革論議の相違

次は、長期失業者に関する最低所得保障制度と、その制度改革論議に関する相違である。欧州では、1990 年代から、失業給付の受給を終了した者又は失業給付の受給権のない者（若年層も含む）の失業長期化を防ぐため、安定所の職業紹介機能だけでは十分でないことが認識されてきた。長期失業者の中には、精神面のケアを必要とし、住宅を失い、多重債務に苦しみ、離婚や不和など家庭内部の困難を抱え、場合により、医療面でのケアの充実や依存症からの脱却の支援を要した。こうして、市町村自治体と安定所が連携する必然性が生まれた。

長期失業者は、労働経済学的には、労働供給 mismatches の深刻な形態のひとつと看做される。特に、半年、1 年を超えて失業期間が長期化することで、労働者としての人的資本が磨減し、本人の就労意欲や自信の減退に加える。また、企業側が長期失業者に対して面接を拒否したり、差別的な扱いをすることで、労働市場への再参入は、ますます困難を加えることになる。即ち、需給 mismatches を引き起こす要因として、賃金水準や職種・労働条件などに加え、社会的、人口学的条件や精神的・肉体的条件が加わってきた。

したがって、長期失業者問題が深刻化するにつれ、住宅確保、医療支援、債務の処理、精神面のケアなどをワンストップで提供するため、雇用行政と自治体行政が連携が不可避であり、関係者の間で共通認識が共有できた。

日本の場合、長期失業者の問題は、不況期にホームレスの増加という形で、常に顕在化し得た。しかし、ホームレスが、長期失業の延長線上で起きる問題だということは理解されず、依存症や家族崩壊の結果として見られがちである。むしろ、若年フリーターや無業者の問題が深刻化し、長期失業への関心が

高まった。また、2008 年 9 月の世界経済危機の影響で、製造業を中心に派遣・請負労働者の大量解雇が発生し、有期限労働者の「雇止め」が顕在化し、住宅を失って越冬できない人々が増加して、職業紹介だけでなく、総合的な行政の対応の必要性が認識された。

欧州諸国では、就労する能力のある失業者が、日本の生活保護に相当する最低生活保障給付を長い期間受給する結果、労働市場への復帰が困難になる「福祉国家」特有の問題が広く認識されてきた。そこで、最低生活保障の仕組みを改廃し、就労する能力のある者を既存の制度から分離し、失業給付を終了したあとに支給されていた失業扶助と統合する議論は、1990 年代後半には本格化した。さらに、単純な仕事に、週数時間ずつ就労するなどの条件で就労を義務付けながら、最低所得保障を継続し、就労し所得を得るモチベーションを高める試みが進められてきた⁴⁾。

これら改革が積み上げられ、今世紀になってからの欧州の景気回復の流れのなかで、就業率の持続的上昇という形で効果がみられるようになった。

日本では、失業者のうち失業給付を給付している者は 3 割程度に過ぎず、しかも、失業給付を受給しない失業者の大多數は、最低生活保障を受けていない。今回の世界経済不況の下で展開された緊急対策において、失業給付を受給できない者への所得支援は、予算措置として設けられたにすぎない。それは、職業訓練の実施期間中（3 ケ月又は 6 ケ月）に限り、月額 10 万円を支給する制度（「基金訓練」と呼ばれる）である。

幸か不幸か、わが国では長期失業者であっても、多くの人たちが生活保護給付を申請してこなかった。その結果、これまでは、国や自治体は、長期失業のコストを部分的に負担しないで済んでいる。ただし、大府などでは、ホームレス対策の進展で、生活保護給付費が急速に膨張して自治体財政を圧迫しており、就労可能な者向けに生活保護制度自体を改革する必要性が高まっている。

このように、失業給付を受給できない人々が地域労働市場に滞留し、生活困難や貧困問題を抱えるようになると、安定所と地域の自治体が、問題解決の

4) Barbier J.-C. (2006) 及び Elchbhorst W., Kaufmann O., Koenne-Seidte R., Reubardt H.-J. (2009) Andress H.-J., Lohmann H. (2008) など参照。

3) 厚生労働省 (2010)、厚生労働省 (2006) など参照。

ために、共同して多角的に対処する必要性も急速に高まる。わが国で、安定所と自治体の協力が本格化したのは、2008 年 12 月から全国数十か所で実施された外国人求職者に対する「外国人ワンストップ雇用サービスコーナー」であった。その後、2009 年 11 月及び 12 月に合計 2 日間、いわゆる「派遣切り」や「雇止め」対策として、主要な安定所で市町村自治体との「ワンストップ」サービスが試行的に実施された。ただし、生活保護については相談のみとされ、支給手続きなどは行われなかった。

今こそ、わが国でも、失業者が失業給付の対象とならない領域においては、安定所と自治体が積極的に連携し、長期失業者や就職困難者に対し効果的な対策を実施するため、最低生活保障と就労促進を組み合わせた制度改革が議論されるべきである。

ところが、2008 年には、自民・公明連立政権下で「出先機関改革」が推進され、地方の安定所や労働局がその対象となり、長期失業対策改革の議論どころではなくなつた。2010 年 6 月、民主党内閣の下で、「地方分権推進会議」が設置され、国の出先機関と自治体の協力や、最低生活保障制度の改革の視点でなく、安定所を国から地方に移管すべきかが、議論の焦点となつてしまつた⁶⁾。

欧州の長年の論議でも、安定所の運営を国から自治体に委譲するよう希望する自治体の一部が存在する。しかし、労働市場圏の拡大により、かつては自治体が運営していた安定所も、国の運営の下で全国的なネットワークに参加した経緯から、安定所の自治体への全面移管を、労働市場政策の改革の中心課題とすることは的はずれと言うべきであらう。

(3) 雇用戦略の策定・実施のプロセスに関する相違

EU は、1999 年に向けて通貨統合を進展させてきた過程で、各国がマーストリヒト条約に基づく基準を達成するために財政緊縮を進め、雇用問題の深刻化を招いた。このため、1997 年のアムステルダム条約では、EU レベルで「雇

6) 厚生労働省 (2008) 及び厚生労働省 (2010) を参照。

用戦略」を実施し、そのガイドラインに基づいた雇用政策の目標を、効果的な労働市場政策を動員して達成することが、新たな重要課題として浮上した。例えば、そこには、各国の就業率全体を 70% に引き上げ、女性就業率を 50% に引き上げるなどの数値目標が設けられた。

こうした数値目標の達成を担保するため、EU 各国は、域内の労働市場政策の「ベスト・プラクティス」を踏まえ、これらを各加盟国の「個別雇用計画」に反映させ、国内改革を進め、労働市場政策を推進するよう求められる。しかも、その推進状況は EU レベルで毎年レビューされるプロセスが実施されている⁷⁾。

「雇用戦略」は、欧州各国では、域内諸国のベスト・プラクティスの普及や、所得保障に依存した失業者の労働市場への復帰による就業率向上のための現場からのノウハウの積み上げを意味する。

これに対し、わが国の「雇用戦略」では、安定所や地域の工夫を基礎としたベスト・プラクティスを見出し、これを応用し普及させるアプローチではない。如何にして、目標達成が可能かどうかを現場の当事者たちが考え、目標達成へのモチベーションを高めることができるかも不明である。国が雇用対策の目標を宣言するという意味で、「雇用戦略」は、政治スローガンとして重要な役割を果たしている⁷⁾。

近年、「雇用戦略」は、「経済（成長）戦略の」一環として策定されるようになった。これは、EU でも「新リスボン戦略」(2006 年)以降の流れであり、日本でも同様の対応がみられる。2009 年 6 月に、自民・公明連立政権下で、厚生労働省が「新雇用戦略」を公表し、人口減少下で就業率引上げの目標が掲げられたことがある。現在の民主党政権下では、2010 年 6 月の「新成長戦略」のなかに「雇用・人材戦略」が設けられ、20～64 歳の就業率を 74.6% から 80% に引き上げ、20～34 歳の就業率を 73.6% から 77% に、25～44 歳の女性就業率を 66% から 73% に引き上げることが目標とされている⁸⁾。

7) ガイドラインは Council of Europe (2008)、附随文は、Gouvernement Français (2008)、Bundesregirung (2008) など参照。

7) 厚生労働省 (2008)、附随文 (2010) を参照。

8) Council of Europe (2008) を参照。

しかし日本では、安定所における労働市場政策の実施体制の強化することや、国の自治体との連携の推進、労働市場政策と社会保障政策との連結などの取組が非常に弱い。自治体や出先機関の工夫で、地方独自の雇用対策を試行的に実施したり、試験的な雇用対策を行って効果を検証したり、「ベスト・プラクティス」の普及を図るなどの仕組みも十分でないなど、課題は多い。

4 労働市場改革のモデル

失業者の生活を保障するだけでなく、積極的に失業を予防したり、労働需給のミスマッチを解消したりすることを目的とする、「積極的労働市場政策 (active labor market policy)」は、1960年代のスウェーデンで発展した。その後、1969年のドイツの雇用促進法の制定にみられるように欧州諸国に広く普及した。日本でも、1975年の雇用保険法の成立と雇用安定資金の発足が、わが国における本格的な積極的労働市場政策のための法的な基礎をなしていた。

本稿では、公的職業紹介システムのパフォーマンスを改革することを重要な関心事としている。そこで、主要な先行文献を踏まえ、先進諸国における受動的及び積極的労働市場政策を含めた労働市場改革のため、如何なる改革モデルが提起されてきたかを論じたい。

① 労働市場の柔軟性 (labor market flexibility)⁹⁾

石油危機後の1980年代において、景気回復に伴い、アメリカでは順調に雇用回復がみられたのに、欧州では高失業率が低下せず、次の景気後退でさらに上昇し、失業率の高原化が生じていた。こうしたなかで、OECDなどを中心に、欧州には、労働市場の柔軟性 (flexibility) が欠如しているとの批判がなされた。労働市場の柔軟性は、①雇用の柔軟性 (numerical flexibility)、②労働時間 (working hours) の柔軟性、③賃金 (wages) の柔軟性、④機能的柔軟性 (functional flexibility) などによって評価される。

こうした観点からは、アメリカは、数値的な柔軟性や賃金の柔軟性に優れて

9) OECD (1989) などを参照

いるのに対し、欧州の労働市場は、労働時間の柔軟性に、日本も、労働時間の柔軟性のみならず、機能的柔軟性の面で優れているという評価がなされた。

さらに、欧州の労働市場では、安定的な雇用層における社会保険料や福利厚生など非賃金労働費用 (non-wage labor cost) が高く、それが、労働市場の硬直性をもたらしているという議論が説得力を得るようになっていった。

② 公的職業紹介「独占」モデルから民間紹介機関との「共存・協力」モデルへ¹⁰⁾

労働市場の柔軟性をめぐる論争は、当時の労働市場において、突出した法的地位を有した公的職業紹介システムが、本当に効率的に機能しているかという点に発展した。労働経済学では、労働市場における仲介者 (middleman) は、求人者と求職者の間にあって、効果的なサーチを可能にし、効果的な需給マッチングを実現すべき存在とされる。

しかし、公的紹介システムは、戦後長く、先進諸国の行政による無料職業紹介機関として運営され、失業保険制度とともに全国的なネットワークとして位置付けられていた。

また、1970年代以降、各国で雇用の多様化が進むとともに、管理職や専門職の労働市場が成長するなかで、民営の有料職業紹介事業や労働者派遣事業が成長し、公的職業紹介システムは、サービスが官僚的で、顧客満足度も低いなど、次第に批判の対象とならざるを得なかった。

国による公的職業紹介システムは、ILO第88号条約 (職業安定組織の構成に関する条約) に基づいて設置・運営されてきた。また、この条約を補充するILO第96号条約 (有料職業紹介所条約、1949年) があり、同条約を批准する加盟国は、営利を目的として経営される有料職業紹介所の漸進的廃止及び他の職業紹介所の規制を定める第2部の規定を受諾するのか、あるいは、有料職業紹介所の規制を定める第3部の規定を受諾するかを明記しなければいけないかった。国の公的職業紹介システムと民間の職業紹介機関との役割分担を見直

10) Walwei (1996), FH (1997) ほかを参照

そうという流れのなかで、一部諸国では批准していたILO第97号条約の第2部の規定を破棄する問題が浮上した。それは、職業紹介を法令上、国の独占として位置付けてきた従来の方から、国と民間の職業紹介機関が共存し協力しあう関係を築くという新たな考え方に転換するものであった。

こうした動きのなかで、1997年には、ILO96号条約の改正条約としてのILO第181号条約（仮称・民間職業紹介所に関する条約）が採択され、国による民間紹介業（労働者派遣業を含む）に対する規制の内容が定められ、公共職業安定機関と民間職業紹介所の協力を促進することが併せて明記されたのである。こうして、先進諸国では、公的職業紹介事業の「独占モデル」から、民間職業紹介事業との「共存・協力モデル」に移行する傾向が定着した。

③ 「仕事への復帰」(activation)と「労働市場の柔軟性と生活の安定性」(flexibility)¹¹⁾

1993年のOECDの雇用研究によれば、欧州の失業率が、景気循環的失業でなく、構造的・摩擦的失業（ミスマッチ失業）が、全体の8割を占めるほどであった。同時に、欧州の労働市場は、1990年代後半にはいると、国によって雇用面のパフォーマンスの格差が拡大した。特に、デンマークやオランダなど、比較的小さな諸国で、失業率が高水準を続けたフランスやドイツをしり目に、失業情勢が改善した。

これら諸国の取組の背景には、イギリスで1980年代以降、実践されてきた労働市場政策の経験が生かされてきた。それは、若年者への「求職者給付」の支給に当たって、職業訓練への参加を要件とする「ニューディール」政策である。この政策は、若年者に対する多面的な支援措置を備えた新たな安定所「ジョブ・センター・プラス」を通じ、ここでの集中的なカウンセリングを通じて実施された。その結果、英国の若年失業率は着実に上昇し続けて、21世

11) OECD (2006), OECD (1993), European Commission (2006a), European Commission (2008) などに加え、Bender S, Korch S, Mosthaf A und Wulwei U (2009), Eichhorst W., Kaufmann O, Kanne-Seidle R., Reinhard H.-J. (2008), Barbier J-C (2006)などを参照

紀になるとEUのなかでも高い水準に達した。

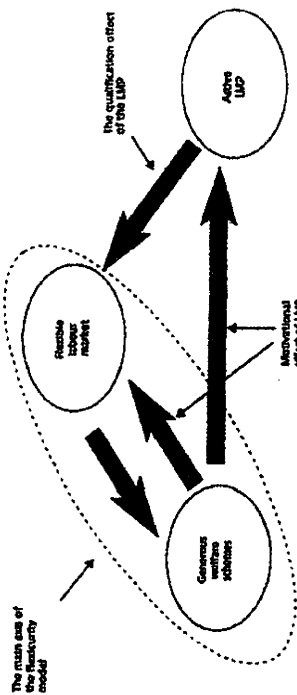
英国の政策は、その後、独仏両国にも影響を与えて、失業者に対する最低所得保障を維持しつつ、労働市場から引退し、無業化することがないよう、労働市場政策と社会保障の連携を強化する「仕事への復帰 (activation)」政策を推進させる結果となった。

今世紀になると、欧州委員会は、先進的な「積極的労働市場政策」を進めた諸国の経験を参考に、労働市場の「柔軟性」と労働者の生活の「安定性」を同時に実現する改革（「flexibility」と呼ばれる）を旨とすることを宣言した。

この改革の原型になったデンマーク・モデルには、様々な特徴がある。基本的には、労働市場の柔軟性と寛容な所得保障とは対立する要素でなく、相互補完的であるという考えを基礎にしている。そこに、積極的労働市場政策を加え、雇用促進又は積極的な職業能力の向上の施策を、寛容な所得保障のための条件とすることにより、積極的労働市場政策の効果を高めることをねらったものである。

ただし、デンマーク・モデルにおける労働市場の柔軟性は、解雇制限の緩和などによる「教量的柔軟性」を強調しかねないため、労働組合関係者の強い批

図5 Flexibilityのモデル



資料出所：EU (2008)
注：LAIPとは、Labor market policyの略称である

判を招きやすい弱点があると考えられよう。

5 日欧の労働市場政策の需給ミスマッチ子に対する効果：実証分析

これまでみてきたような、様々な労働市場政策の改革を経た結果、公的職業紹介機関は、労働市場におけるミスマッチ失業を改善する効果を発揮できただろうか。あるいは、職業紹介と失業保険、そして、積極的労働市場政策は、実際に、失業率、長期失業率又は非労働力率に対し、期待される政策効果を発揮し得るのだろうか。

積極的労働市場政策が失業率などに与える効果を測定することは、細かい行政内部のデータの入手が困難なため、一般的には非常に難しいこととされている。先行研究によれば、1990年代に、OECD加盟国のデータを用い、マクロの変量解析を実施した結果、積極的労働市場政策は、失業率そのものには、有意な影響を及ぼさなかったが、長期失業率を引き下げる効果はみられた。なお、この研究は積極的労働市場政策の分野別内訳を示す統計指標をプールして分析したものである¹²⁾。

ここでは、欧州で労働市場政策の改革が進行した 21世紀初頭のデータをプールし、多変量解析を試みる。日本についても、可能な限り類似の分析を実施して比較する。こうして労働市場政策が需給ミスマッチに対しどのような影響を与えることができたかを検証する。

欧州について労働需給ミスマッチ関数を、以下のように定式化する。

$$Y = a_0 + a_1 X_1 + a_2 X_2 + a_3 X_3 + a_4 X_4 + a_5 X_5 + a_6 X_6 + a_7 X_7 \\ + a_8 X_8 + a_9 X_9 + a_{10} X_{10} + a_{11} X_{11} + a_{12} X_{12} + a_{13} X_{13} + \mu$$

とす。ここで μ は残差項である。

被説明変数 Y は、失業率のほか、長期失業率又は非労働力率とする。これは、失業率で示される需給ミスマッチが長期化し、就労意欲を失った場合に生じる効果を明らかにするためである。

説明変数には、独立した外生変数のみならず、政策変数や内生変数も含まれ

る。即ち、

X_1 は、実質 GNP 成長率とする。経済成長は雇用を増加させ、失業率を低下させると考えられる。

X_2 は、労働生産性上昇率とする。生産性上昇は、集積の利益が存在する地域経済では、雇用増加と整合的であり、失業率を低下させると考えられる。

X_3 は、名目賃金上昇率とする。名目賃金の改善は、労働市場における需給改善の結果であり、失業率を低下させると考えられる。

X_4 は、GDP デフレーター上昇率とする。物価上昇又は下落は、フィリップス曲線の想定により、失業率を下落又は上昇させると考えられる。

X_5 は、若年層 (15~24 歳) の就業率とする。この変数は内生変数であり、積極的労働市場政策が、若年層の雇用を促進することを想定している。

X_6 は、成年層 (25~54 歳) の就業率とする。この変数は内生変数であり、積極的労働市場政策が、成年層の雇用を促進することを想定している。

X_7 は、高齢層 (55~64 歳) の就業率とする。この変数は内生変数であり、積極的労働市場政策が、高齢層の雇用を促進することを想定している。

X_8 は、パートタイム労働比率とする。雇用に占めるパートタイムの比率の上昇は、フルタイムを希望する失業者には就職が困難なため、失業率は上昇すると考えられるためである。

X_9 は、有期限雇用比率とする。雇用に占める有期限雇用の比率の上昇は、期限のない雇用を希望する失業者には就職困難であるため、失業率は上昇すると考えられるが、期限ある雇用を利用して、無業から脱出しようとする場合は、非労働力率は低下すると考えられる。

X_{10} はサービス産業雇用比率とする。サービス産業の雇用創出は失業率を低下させると考えられる。

X_{11} は製造業雇用比率とする。製造業の雇用創出は失業率を低下させる。

X_{12} は、積極的労働市場政策支出額 (対 GDP 比) で、政策変数である。積極的労働市場政策が強化されると、失業率を低下させると期待されるが、支出の効率性はここではわからない。

12) Bellman L, Jackmann R (1996) など参照

X_{13} は、失業給付・手当等支給額で、政策変数である。失業給付など、失業者に対する手厚い給付は、失業期間を長期化させ、失業率を上昇させ考えられる。同時に、非労働力率については、無業者が失業給付を受けて失業者に転換する結果、低下すると考えられる。

ここで、日本の労働需給ミスマッチ関数を、以下のように定式化する。

$$Y = a_0 + a_1 X_1 + a_2 X_2 + a_3 X_3 + a_4 X_4 + a_5 X_5 + a_6 X_6 + a_7 X_7 + \mu$$

ここで、 μ は残差項である。

日本については、データセットを構成する地域データの計算で、長期失業率が得られないため、被説明変数 Y は失業率又は非労働力率のみとする。

説明変数には、同様に、独立的な外生変数のほか、政策変数や内生変数が含まれる。

X_1 は、GDP デフレーター上昇率とする。物価上昇又は下落は、フィリップス曲線の想定により、失業率を下落又は上昇させると考えられるためである。

X_2 は、製造業雇用比率とする。サービス産業の急速な雇用創出は失業率を低下させると考えられるためである。

X_3 はサービス産業雇用比率とする。サービス産業の急速な雇用創出は失業率を低下させると考えられるためである。

X_4 は、一人当たり雇用者報酬とする。一人あたり雇用者報酬の増加は、労働市場における需給改善の結果であり、失業率を低下させると考えられるためである。

X_5 は、雇用者数とする。この変数は内生変数であり、徹底的労働市場政策が、雇用を促進することで、失業率を低下させると想定している。

X_6 は、有効求人数に占めるパート求人数の割合とする。求人に占めるパートタイムの比率の上昇は、フルタイムを希望する失業者には就職が困難なため、失業率は上昇すると考えられるためである。

X_7 は、雇用保険受給者の公共職業安定所による紹介就職率とする。紹介就職率が高くなると、就職する失業者が増え、失業率は低下すると考えられるためである。

単純最小乗法による計量方程式の推定結果は、欧州 (EU15) については表 1、日本については、表 2 の通りである。

欧州の失業率の決定要因に関しては、高齢就業率、パートタイム労働比率、積極的労働市場政策支出額、失業給付・手当等支給額について有意な結果は得られなかった。しかし、GDP デフレーター上昇率を除き、多くの仮説は支持

表 1 EU15 ケ国における労働需給ミスマッチの決定要因に関する分析結果 (2002~2008 年)

説明変数	失業率		長期失業率		非労働力率	
	係数	t 値	係数	t 値	係数	t 値
実質 GDP 成長率	-0.280**	-3.352	-0.156**	-2.151	0.000	2.538
労働生産性上昇率	-0.330**	-3.195	0.075	0.836	-0.153*	-1.959
名目賃金上昇率	-0.640**	-4.880	-0.406**	-3.553	0.368**	3.717
GDP デフレーター上昇率	0.467**	4.425	0.211**	2.296	-0.175**	-2.205
若年就業率	-0.055**	-4.007	-0.065**	-5.401	-0.128**	-12.337
成年就業率	-0.275**	-7.132	-0.025**	-6.697	-0.512**	-17.616
高齢就業率	0.016	1.276	0.007	0.665	-0.180**	-19.296
パートタイム労働比率	0.005	0.260	0.043**	2.891	0.029*	1.812
有期雇用比率	0.187**	10.998	0.015	1.022	-0.108**	-8.421
サービス産業雇用比率	-0.036	-1.048	-0.132**	-4.355	0.012	0.455
製造業雇用比率	-0.288**	-5.336	-0.265**	-5.690	0.129**	3.184
積極的労働市場政策支出額	-0.631	-0.411	0.102	0.284	-0.169	-0.546
失業給付・手当等支給額	0.088	0.283	0.626**	2.546	-0.478**	-2.243
定数項	38.684**	7.565	37.810**	8.490	78.970**	20.491
サンプル数	105		105		105	
自由度調整済決定係数	0.791		0.681		0.980	

資料出所：筆者推計

表 2 日本の労働力需給の決定要因に関する分析結果 (2002~2008 年)

説明変数	失業率		失業率		非労働力率	
	係数	t 値	係数	t 値	係数	t 値
GDP デフレーター	0.029*	1.748	0.029*	1.748	0.000	0.951
第 2 次産業比率	1.836	1.216	-0.225**	-3.680	-0.225**	-3.680
第 3 次産業比率	8.271**	5.511	0.084*	1.909	-0.084*	-1.909
一人当たり雇用者報酬	-0.009**	-2.679	-0.009**	-2.679	-0.009**	-3.007
雇用者数	-0.000**	-2.277	-0.000**	-2.277	-0.000**	-3.462
有効求人数に占めるパート求人数の割合	-3.680**	-3.946	0.126**	4.608	0.126**	4.608
雇用保険受給者の公共職業安定所による紹介就職率	-0.905**	-10.246	-0.905**	-10.246	-0.905**	-9.508
定数項	-0.491	-0.258	0.455**	8.106	0.455**	8.106
サンプル数	329		329		329	
自由度調整済決定係数	0.650		0.650		0.368	

資料出所：筆者推計

された。ただし、積極的労働市場政策支出額と失業給付・手当等支給額は、失業率に明らかな影響を及ぼしてはいないが、積極的労働市場政策を通じて、若年就業率及び成年就業率の引き上げを促進すれば、失業率は全体として低下すると考えられる。

長期失業率の決定要因についてみると、労働生産性上昇率、高齢就業率、有期雇用比率、積極的労働市場政策支出額について有意な結果が出なかった。しかし、デフレータ上昇率を除き、概ね仮説は支持された。積極的労働市場政策支出額は、長期失業率に明らかな影響を及ぼしたとはいえないが、ここでも、積極的労働市場政策を通じ、若年就業率及び成年就業率の引き上げをもたせれば、長期失業率も低下せられると考えられる。失業給付・手当等支給額は、長期失業率をかえって高める効果があることがわかった。

さらに、非労働力率の決定要因についてみると、パートタイム労働比率、サブミニム雇用比率、積極的労働市場政策支給額では、有意な関係はみられなかった。名目賃金上昇率、有期雇用比率、製造業雇用比率、失業給付・手当等支給額では、失業率の場合とは正反対の仮説が支持された。しかし、これ以外の仮説は概ね支持された。特に、若年、成年、高齢の全ての就業率の上昇は、非労働力率そのものを低下させる。

日本の需給ミスマッチ関数に関し、最も重要な点は、雇用保険受給者の公共職業安定所による紹介就職率の上昇が、失業率及び非労働力率を低下させることと検証された点にある。つまり、地域労働市場において、安定所の雇用保険受給者に対する積極的な職業紹介活動は、失業率を低下させる効果を発揮している。ただし、その効果は、非労働力の動きには影響を与えず、無業者を減少させるような効果はみられない¹³⁾。

このほか、日本の失業率の決定要因についてみると、GDP デフレータと有効求人に占めるパートタイム求人の比率は、仮説とは正反対の効果を発揮し、物価の低下やパート雇用の増加すらも、失業率を下げた効果をもたらした。第二次産業比率については有意でなかったものの、一人当たり雇用者報酬や雇用

13) 長谷川 (2009) も同様の結果を導いている。

者数などは、予想された仮説が支持された。

また、非労働力率の決定要因については、GDP デフレータと紹介就職率に關し有意な結果は出ていないが、それ以外については、概ね仮説は支持された。一般的に、積極的労働市場政策が、失業率、長期失業率及び非労働力率に与える影響を、計量的に立証することは簡単でない。それにもかかわらず、今回の多変量解析においては、日欧のいずれについても、安定所の直接又は間接の関与が、需給ミスマッチの改善をもたらしているとの推論できる証拠を得ることができた。

6 日欧の雇用行政及び地域・自治体との連携の現状：実地調査の結果から

世界経済危機に伴う雇用危機に伴い、失業しても失業保険で所得が保障されない失業者が増加し、失業者の所得保障のため、国が財政負担を行うと同時に、失業者の労働市場への再参入を促進することが一層重要なものとなってきた。

2010年2月、関西学院大学少子経済研究センターの調査チームは、フランス及びドイツの雇用当局と地方先機関や自治体を訪問し、失業保険によって所得保障されない失業者に対する施策を中心に調査を行った¹⁴⁾。以下では、ドイツ・フランスの失業時の所得保障と就職促進に関する国と自治体の協力関係を中心に現地での聴取の結果を紹介する。表5は、日独仏3国における失業者の所得保障のための制度（緊急対策の場合は予算措置）の概要と、雇用対策の実施主体を示している。

この表において、失業保険（日本は雇用保険）は日独仏に共通する。そこでは、勤続年数・年齢や過去の所得水準を反映した保険給付（日本では、「失業給付」、ドイツでは、「失業給付1」、フランスでは、「雇用復帰支援手当」）が、

14) 平成21年度厚生労働科学研究費補助金による調査研究の一部である。井口 義、鹿野敦介、志村啓 (2010) を参照。また、ドイツの「ハルツ改革」に関しては、井口 義 (2006) において既に詳細に論じている。なお、知仏の事例は、基本的に関係国からの資料を基礎としているが、記載にあたって労働政策研究センター (2010a) 及び労働政策研究センター (2010b) も参考にした。

国	失業率		失業率の推移		失業率の推移		失業率の推移	
	失業率	失業率	失業率	失業率	失業率	失業率	失業率	失業率
日本	失業率	10.1%	10.1%	10.1%	10.1%	10.1%	10.1%	10.1%
	失業率	10.1%	10.1%	10.1%	10.1%	10.1%	10.1%	10.1%
ドイツ	失業率	10.1%	10.1%	10.1%	10.1%	10.1%	10.1%	10.1%
	失業率	10.1%	10.1%	10.1%	10.1%	10.1%	10.1%	10.1%
フランス	失業率	10.1%	10.1%	10.1%	10.1%	10.1%	10.1%	10.1%
	失業率	10.1%	10.1%	10.1%	10.1%	10.1%	10.1%	10.1%

表 3 日韓公に於ける失業者の所得保障及び雇用促進の質的比較

失業期間中に支払われる。

また、安定所（日本では、ハローワーク、ドイツでは、連邦雇用機関、フランスでは、雇用局）における求職者登録が前提となることや、少なくとも、4週間に1回は、安定所において職業カウンセラーの面接を受けて、当該期間中の求職活動の確認が行われる点も共通している。ただし、日本の場合の最長支給期間は就職に困難がある場合の360日であるが、ドイツでは、現在は最長2年（「ハルツ第IV改革」で3年から1年に短縮され、その後、2年に延長）、フランスでは、最長3年となっている。

さらに、安定所においては、雇用促進のために雇用主に対する助成金を支給し、あるいは、職業訓練を受講する場合に本人の所得保障及び職業訓練受講料の助成を実施するなど、「積極的労働市場政策」が実施される点も共通する。

また、失業保険の給付が終了した者及び失業保険の適用を受けられない者であって、就労の意思と能力を有する場合、各国とも失業保険以外の制度を設けている。日本では、現在は恒久化されていないが、2011年度に求職者給付制度が設けられる予定で、現在は、緊急雇用対策（予算措置）として、職業訓練を受講する場合に限り、その期間の所得保障（月間10万円）を実施している。これに対し、ドイツでは、「ハルツ第IV改革」で改正された「失業給付II」が¹⁵⁾、フランスでは、失業給付終了者などには、「特別連帯手当」又は「積極的連帯所得手当」がある。これらは、安定所での求職者登録を前提として、簡易な仕事への就労を促進することが要件となっており、所得が一定限度を超えない限り、給付自体を削減せず、就労を促進する効果がある。この場合、給付期限はあっても何度も更新可能である。

こうした失業保険の給付が終了した者及び失業保険の適用を受けられない者であって、就労の意思と能力を有する場合の給付は、近年、欧州諸国においては、安定所の職業紹介サービスに加え、自治体の住宅、福祉などのサービス

15) 2010年2月、ドイツでは、連立与党の自由民主主義の党首が、協約上の最低賃金を引下げてホテル・レストラン等で働くシニアグループの所得が、仮にこの女性性が「失業給付II」を受給した場合の所得より低いことを取り上げて批判したと報じられた。なお、判例では、「失業給付II」の水増しについての明確な基準は示されず、今後の政策議論にゆだねられた。

を一体的に提供する方向性が明確になってきている。このうち、運営主体をドイツのように、安定所と市町村の共同運営の「ジョブセンター」とする場台（一部の自治体に限り、自治体単独で実施）、フランシスのように、安定所と自治体（市町村）との契約に基づき、一体的になってサービスを実施するなど様々な形態がある。

ドイツやフランスのほか、地方自治体の権限が強いデンマーク、スウェーデンなどの北欧諸国、さらにイギリスやオランダなどでも、安定所と自治体で共同の組織を編成するなどして、失業給付の対象とならない長期失業者に対し、包括的なサービスの提供している場合がある。

ただし、国と自治体が一体的なサービスを実施する場合には、国の職員と、自治体の職員が、同一の組織のなかで、それぞれが有する守秘義務規定の下で、どのように、必要な情報交換を行い共同作業を行うのかといった論点を含め、組織形態に関しては、各国では、依然として模索が続けられている。

ドイツの「ジョブセンター」の場合、2009年の憲法裁判所の判決により、国と地方の異なる参政権の下で、住民が意思を反映させるには、当該センターのなかで、国と自治体などのような役割を果たしているかを透明化する必要があるとされた。このため、2010年中に、連邦政府は、基本法自体を改正するか、あるいは、現行の基本法の下で新たな共同組織に改組する又は新たな契約関係の下で共同運営するなどの措置を講じる必要がある。

このような雇用のセーフティネットに関する目録の仕組みの全体像を理解したうえで、以下では、今回の実地調査で独立の雇用行政当局とのインタビューで得られた労働市場政策の改革の現在の動きを検討する。

(1) ドイツ連邦雇用機関における改革の推進状況

ドイツでは、「ハルツ第IV改革」により、連邦雇用機関は、住宅対策も含む福祉にも関わるようになり、自治体と連邦雇用機関が協力し、雇用と社会的支援に関する業務を行うようになった。ただし、連邦政府のみの財源で、自治体経由で給付を実施することが、財源を負担しない地方政府のモラルハザードを助長することのないような注意が必要だという。

「失業給付I」の受給を終え、「失業給付II」を受給する際には、資産テストを実施する、現在持ち家があっても受給することは可能であった、受給要件に1日3時間の就労可能であることを含める。求職者は「ジョブセンター」との契約を締結し、これを実行する義務を課している。

安定所は、自治体との協力を拡大しているが、第一義的には、全国ネットワークによる「失業給付I」（失業保険）と職業紹介を行う機関である。多くの失業者は、フルタイムの仕事希望し、従来の職種の変更が難しいことから長期失業者が増える傾向にある。長期失業者には、低賃金労働の一時的な雇川から始め、さらに常用雇用に再就職できるように支援する。就職困難者、特に、「失業給付II」受給者に対する支援のため、連邦雇用機関では、失業者個人の状況に適した様々な戦略を立案している。特に、受給者の動機付けとなるカウンセリングに、情報技術を活用して支援を行うこと、身寄りのない一人暮らしの失業者への効果的対策を考案すること、健康に障害がある者への対策などが重要としている。

連邦雇用機関の業務拡充に伴い、近年は、期限付き契約の職員が増え、期満を終えたと離職し、長期的な視点でスキル向上が見込めないことが問題となっている。連邦雇用機関の職員は8万人を超え、その増員には法律上の制約があるため、「ジョブセンター」に勤務する自治体職員を増やす結果となり、連邦政府から自治体への指導が少なくなると懸念している。

「ジョブセンター」の組織が、憲法裁判所で基本法に反すると判断された根拠は、選挙民にとって、それが連邦組織なのか、自治体の組織なのかという透明性が欠けている点にあった。法令（社会法典II16条A）では、「ジョブセンター」において、市町村も保育、住居、依存症のケア等の施策を実施可能なことが規定されている。この規定を手掛かりに、連邦雇用機関と自治体は詳細な契約を取り交わし、連邦と自治体の役割や責任の透明化を進める方法を検討しているという。

「失業給付II」の受給予定者については、自宅雇用の広さや自家用車のグレード、財産、年金額等が許容範囲かどうかを確認するほか、カウンセリングや心理学者が、労働市場への再参入の難易度を4段階で区分したうえで、1日3時間の

職労が可能かどうかを判断する。長期失業者は、家族と同居する傾向があるの
は、ドイツでも同様であるが、30～40代で学歴が低く、孤立しているも、就労
できる場合は「失業給付II」を支給して支援する。なお、若年層に対しては、
ドイツ語能力が劣る場合の語学教育も含めた職業訓練など様々な訓練機会が
あってもよく、民間団体がサポートを行い、サポート費用をパウチャー形式で
支給する方法やフオローアップを含め、近年、民間活用が大きく進んでいる。

2008年の報告では、「ジョブセンター」は350あり、このうち、連邦雇用
機関と契約ベースで「ジョブセンター」業務を実施している市町村が40自治
体、連邦雇用機関との契約なしで業務を実施している市町村が200自治体、
自治体独自に運営しているのが69自治体ある。独自に実施している場合は、
財政力のある自治体で、貧困対策のほか、職業紹介システムも自ら実施している。
ただし、独自実施の自治体は、全国ネットの職業紹介システムに加入できず、
全国的な情報が十分に入手できない点が問題点とされる。なお、職業紹介機能
の国と自治体による役割分担については、シュレダー政権（社民党 SPD と
緑の党の連立政権）から議論され、その後、キリスト教民主社会同盟 CDU・
CSU と社民党 SPD の大連立政権下でも議論は対立したが、結局、独自に職
業紹介事業を運営したい自治体は、独自に運営しても構わないという妥協案に
落ち着いたものであり、多数の市町村は、連邦雇用機関と連携して「ジョブ
センター」を運営することを望んでいるという。州政府には、「ジョブセン
ター」を自治体が独自で運営すること自体への反対論があり、憲法改正し、共
同組織をつきり認知すべきだという意見もある。いずれにしても、長期失業
者に対する支援としては、連邦雇用機関と市町村の共同による運営が最も現実
的であるとしている。

(2) フランス雇用局における改革の推進状況

失業し賃金が支払われなくなった者に対し、国としては、何らかの所得保障
を行わねばならない。その場合、失業給付 (ARE) は、就業へのモチベーション
を高める給付として設計されている。1年間の受給中、職業訓練を受ける権
利がある。しかし加入期間の関係で、必ずしも全員が受給できるとは限らな

い。失業給付の受給を終了した後、特別連帯手当 (ASS) の受給には、過去 10
年間に 5 年以上就労していたという要件がある。積極的連帯所得手当 (RSA)
の前身である社会参入最低所得手当 (RMI) は、1988 年に薬物アルコール中
途などケアが必要な人を対象とする制度として導入されたものである。これら
の給付の対象者に対するケアは、雇用局の優先ごとに市町村自治体との間で契
約を締結し、両者が連携して整合性ある効果的なサービスを実施するようにし
ている。特に、失業給付の受けられない若年者の場合、補助を受けて職業訓練
を 8～9 ヶ月受講し、パートタイム労働で最低賃金を得て働きはじめるとい
が多い。

こうした措置にもかかわらず、失業していながら、何らの所得保障も受けられ
ない者が、2006 年の統計では失業者全体の 26% いることは依然として大きな
問題である。

フランスの職業訓練システムは複雑だが、雇用局と職業訓練機関と訓練実施
の契約を結び、失業保険受給中は、国の財源で職業訓練を受けられる。同時に
自治体は、自治体の財源で訓練予算を確保している。継続訓練については、も
ともと労使協定の下で実施していたものだが、2009 年からは失業者も訓練を
受けられるように改正した。職業訓練の本来の目的は、人材不足のため事業主
に必要なスキルを持つ人材を養成することである。景気の良い時は、短期訓練
を中心に行っていたが、近年は不況の影響もあって、基本となる長期の職業訓練
の実施を中心としている。なお、高卒者への職業訓練は、雇用局でなく、高校
が中心となって運営され、各専門教科の高校教師が企業と交渉し、職業訓練の
契約をする。外国人の職業訓練については、言語訓練のみ移民局で行い、職業
訓練は雇用局で行う。

雇用局は、求職者登録を行い、失業給付の決定をする場である。職業紹介
に関しては、職種の専門性に基づき分野別に担当官を配置し、紹介を行っている。
まず、求職者登録を行い、1 回目の面談の際に「就職実現計画」を提出し
てもらい、その後、内容のチェック・審査を行う。面談時には、前回の面談以
降の実績を持参してもらう。職業紹介を受けないなどの就職活動を行わない者
に対しては罰金措置があり、給付停止や、求職記録の抹消などがされる。

また、フランスでは、求職者登録を行うと、社会保険の手続きも連動して行われ、健康保険や年金保険については、失業者として継続的に加入を行える。2008年2月旧雇用庁(ANPE)と旧失業保険連合(UNEDIC)が統合し、職業紹介及び失業給付を一元で行う機関として雇用局(Pole emploi)を設立する法律が制定され、2009年に発足した。雇用局先出しの窓口では求職者を3種に分類し、職種を限定しない者、特定の職種を望む者、障害を持つ者に分けている。なお、国際的な職業紹介も雇用局の継続的な任務である。発足後、ウェブによる求人情報サービスを立ち上げ、コールセンター(求職相談申し込み、失業保険受給に関する相談など)を開設し、さらに拡大を図っている。

統合後の雇用局は2009年現在49,000人で、うち35,000人余りが職業カウンセラーである。また、パートタイムの職員も2,000人ほどいる。これらの職員には、入職後に3～5日間の訓練を実施しているが、今回、2つの組織が合併したため、互いの業務を知る必要があるもので、自分の所属していた組織以外の訓練を推進しており、スキルやコンピテンシーの面に配慮して訓練を行っている。特に、カウンセリングの訓練はOFF-JTで行い、スキルの向上を目指すし、少なくとも6カ月間は行われる。

積極的連帯所得手当(RSA)は、最低所得保障の一つであるが、雇用局に求職者登録しなければならぬ。この場合、密接な面接が行われ、4か月間仕事が見つからなければ、職業訓練に移行する。2010年からは、個人別に雇用計画を算定し、その計画に沿って就職活動を進めていく予定である。原則として、いつも同一の職業カウンセラーが対応し、受給者と契約を結んで権利義務関係を確立し、早期に就職ができるように支援している。

7 結論

世界経済危機に伴う雇用危機への公的職業紹介システムの対応は、欧州と日本では、共通点もみられたものの、実質的には大きく異なる点がある。

欧州では、1990年代後半から、EUレベルの雇用戦略による強力なイニシアチブもあって、各国で公的職業紹介システムの改革が進んでいた。2008年未以降の雇用危機も、この改革を進めるなかで対策が講じられた。そこで

は、国の最低生活保障制度全般の改革と、国の職業紹介機関と自治体の連携の下で長期失業者対策の二つが、綿密に組み合わされたものだった。

日本では、失業給付さえ受けられない失業者の急増に対する緊急雇用対策の実施や、雇用保険法の改正による適用労働者の拡大をもたらし、しかし、国の最低生活保障の改革には全く至らず、失業給付を受けられない長期失業者に対する国の機関と自治体との本格的な連携の実現には踏み込めなかつた。

国の機関と自治体の本格的な連携の議論のかわりに、日本で熟い論争となっているのは、政府による業務仕分けの一点として、公共職業紹介システムにおける国の出先機関を、地方自治体に移管する問題である。わが国では、flexibilityやactivation、あるいは、「福祉から雇用へ」など、労働市場政策の理念をめぐる論争は、一部の専門家の間でしか行われていない。しかし、わが国でも、長期失業者が失業者の3割を占め、そのほかに多数の無業者が存在することを踏まえた改革論議が必要である。

現在、労働市場が直面している深刻な問題は、労働経済学的にみれば、労働需要不足による失業だけでなく、需給ミスマッチによる失業・無業が拡大傾向にあることである。しかも、需給ミスマッチを拡大させる要因は、賃金や労働条件、産業・職業構造の変化などといった経済的な要因をはるかに超え、社会的、人口学的、地域政策的な諸要因を多く含んでいる。こうして、先進国の多くにおいて、失業者の過半数以上が、失業保険によって生活保障を受けられない失業者で占められる状況となっている。

したがって、労働市場改革において最も重要なのは、国の職業紹介システムを地方に移管すべきか否かといった議論ではないはずである。国の職業紹介システムは、通常は、全国ネットで、失業保険と一体的に運営することで機能する点には変わりない。一時的に失業し、転職しても、常に雇用システムのなかで就労する人々への所得保障と職業紹介が重要な役割を果たす。もちろん、資質の高い職業カウンセラーを配置して、求職者と求人者の間に発生する不正確な情報を是正し、マッチング確率を高める努力が求められる。

同時に、失業保険の対象とならない長期失業者、若年失業者、さらに、子どもを扶養する片親の家族などに対しては、職業紹介と失業給付のセットでは十

分でない。専門的な職業紹介やカウンセリングと併せて、住宅、福祉、教育訓練、医療、多重債務などを含めた自治体施策との一体的な運営を行うのでなければ、需給ミスマッチを解決することは困難になっていると認識すべきである。

このように、国の職業紹介システムを、国から地方に移管すべきか否かという問の立て方自体が、労働市場の直面する課題に対応したものと云えない。むしろ、長期失業者について、国と自治体が共同して問題に対処するには、どのような法制を整備すべきか、あるいは、自治体自身も、自ら職業紹介機能を強化して複合的なサービスを実施するのかといった選択や組合せを議論する必要がある。

なお、わが国ではほとんど議論されず、日本と欧州の対比であまりにわが国の状況が問題なのは、失業者の社会保険加入の中断である。失業に直面した個人は、以前に雇用されていた際に加入していた被用者保険から自動的に脱退させられ、地域管掌の国民健康保険や国民年金に加入しななければならない。しかも、その手続の過程で、時間的及び経済的な負担を余儀なくされる。失業して安定した所得がない時期には、社会保険の加入先を変更し、さらに経済的負担が生じるため、失業者が無保険化するリスクを無視できない。

雇用・失業のリスクが高まっている時代に、失業者の生活への不安を増幅することがないように、労働市場政策と社会保険政策が、国と地方のそれぞれのレベルできめ細かく連携する姿勢が、今こそ求められる。

参考文献

- ・Andress H.-J., Lohmann H. (2008) *The Working Pools in Europe*, Edward Elgar
- ・Asian Development Bank (2009) *Asian Development Outlook, Updated*
- ・Barbier J.-C (2006) "Analyse comparative de l'activation, de la protection sociale en France, Grande-Bretagne, Allemagne et Danemark", in *Rapport de Recherche, Centre D'Etudes de L'Emploi*

- ・Bellman L., Jackmann R. (1996) "The Impact of Labor Market Policy and Evaluation", in Schmid G., O'Reilly, Schoeman K., *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*, Edward Elgar P725-746
- ・Bender S., Koch S., Moshaf A und Walwei U (2009) *Aktivierung ist auch in der Krise sinnvoll. IAB Kurzblick* 19/2009, Nuernberg
- ・Bundesregierung (2008) *Nationales Reformprogramm Deutschland 2008-2010 - Auf den Erfolgen aufbauen*
- ・Council of Europe (2008), *Council decision on guidelines for the employment policies of the Member States*, Brussels, 7 July 2008, (OR. en) 10614/2/08, REV 2, SOC 361, ECOFIN 231 EDUC 164
- ・European Commission (2009a) *Employment in Europe 2009*
- ・European Commission (2009b) *Employment in Europe 2008*
- ・European Commission (2009c) "Approaches of Public Employment Services to Long Term Unemployment"
- ・Eichhorst W., Kaufman O, Keune-Seidle R., Reinhard H.-J. (2009) *Bringing Jobless into Work*, Springer Verlag.
- ・Gouvernement Français (2008) *Programme national de réforme français 2008-2010, Octobre 2008*
- ・長谷川理映 (2009) 「地域データに基づく労働市場の需給ミスマッチの決定要因」『関西学院経済学研究』第 40 号、163～180 ページ 2009 年 12 月
- ・井口 泰 (2006) 「ドイツ大連立政権の成立と雇用政策のゆくえ」国立社会保険人口問題研究所『海外社会保険研究』No.155, 2006 年 6 月号、45～57 ページ
- ・井口 泰 (1999) 諸外国における最近の雇用・失業対策の動向→ドイツ・フランスを中心として」『日本労働研究雑誌』No.466, pp 27～40
- ・井口 泰 (1997) 「国際的な人の移動と労働市場」日本労働研究機構
- ・井口 泰 (1996) 「職業紹介事業の規制緩和と労働市場」『日本労働研究雑誌』1996 年 9 月号、No. 441 (井口 (1997) に収録)
- ・井口 泰、藤野敦子、志直啓 (2010) 『経済統合及び人口減少下における雇用戦略と社会保障の連携及び家族政策の可能性に関する国際比較研究：平成 21 年度総合研究報告書』(厚生労働省研究費補助金・政策科学総合研究事業)
- ・厚生労働省 (2009) 『新雇用戦略』(2009 年 5 月)
- ・内閣府 (2010) 『新成長戦略』(2010 年 6 月閣議決定)
- ・OECD (2010) *Employment Outlook 2010*
- ・OECD (2009) *Employment Outlook 2009*
- ・OECD (2008) *Employment Outlook 2008*
- ・OECD (1993) *Jobs Study*

- ・OECD (1989) *Labor Market Flexibility: Trends and Prospects*
- ・(独)労働政策研究・研修機構 (2010a) 『ドイツ・フランス・イギリスの失業扶助制度に関する調査』資料シリーズ No.70
- ・(独)労働政策研究・研修機構 (2010b) 『ビジネス・レバー・トレンド』2010 年 5 月号 p51
- ・厚生労働省 (2010) 「論点等説明資料」(省内事業仕分案作成資料)
- ・厚生労働省 (2008) 「ハローワークの民間開放について」(規制改革会議提出資料)
- ・厚生労働省 (2006) 「ハローワーク・労働保険(労災)関係」(行政改革関係資料 2006 年 4 月 28 日付)
- ・Walwei U (1996) "Improving Job-matching through Public Employment Services" in Schmid G., O'Reilly, Schoeman K., *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*, Edward Elgar P420-429

付表 変数リストとデータの出所

変数名	出所	発行元
国庫・県支出金	市町村別決算状況調べ	総務省
都市計画税	市町村別決算状況調べ	総務省
総地租	三重県市町票年結果	三重県
地方債	市町村別決算状況調べ	総務省
普通建設事業費	市町村別決算状況調べ	総務省
繰上総額	額市町村別決算状況調べ	総務省
その他繰出	市町村別決算状況調べ	総務省
補助費等	市町村別決算状況調べ	総務省
国内総生産	国民経済計算年報	内閣府
市内総生産	平成19年度三重県の市町民経済計算	三重県
留保財源率	地方交付税法	総務省
期末地方債残	高市町村別決算状況調べ	総務省
民間企業資本ストック	国民経済計算年報より推計	内閣府
住宅資本ストック	建築物ストック統計調査より推計	国土交通省
人件費	市町村別決算状況調べ	総務省
地方交付税	市町村別決算状況調べ	総務省
基礎財政需要額	市町村別決算状況調べ	総務省
基準財政収入額	市町村別決算状況調べ	総務省
総人口	平成19年度三重県の市町民経済計算	三重県
成人総額	市町村別決算状況調べ	総務省
その他成人	市町村別決算状況調べ	総務省
職員数	市町村別決算状況調べ	総務省
税収総額	市町村別決算状況調べ	総務省
法人市町民税	市町村別決算状況調べ	総務省
個人市町民税	市町村別決算状況調べ	総務省
市町民税	市町村別決算状況調べ	総務省
その他税収	市町村別決算状況調べ	総務省
固定資産税	市町村別決算状況調べ	総務省
固定資産税(土地)	市町村別決算状況調べ	総務省
固定資産税(家屋)	市町村別決算状況調べ	総務省
固定資産税(償却資産)	市町村別決算状況調べ	総務省
企業所得	平成19年度三重県の市町民経済計算	三重県
雇用者報酬	平成19年度三重県の市町民経済計算	三重県

企業の積極的海外展開に向けた雇用戦略

—外国人留学生雇用の視点から—

Employment Strategy of Enterprises Targeting the Global Market

~ From the Viewpoint of Employing Foreign Students ~

長谷川 理 映

The objectives of this study are to explore 1) substitutive of complementary relationship between employment of foreigners and hiring new graduates, 2) determinants of employment and personnel management and social environment of enterprises which employ foreign nationals.

By using micro-data of establishments, the author found that 1) there is a strong relationship between experiences of highly skilled foreign workers employment and hiring new graduates, 2) enterprises which employ foreign nationals run employment and personnel management with the global market in mind, 3) Many enterprises don't employ foreign new graduates positively.

The author makes recommendations on the measures for employment foreign workers including foreign students in Japan.

1) For foreign students who want to get a job in Japan, we have to actively support their job search. 2) Requirements of permanent-residence for highly skilled foreign workers should be reformed through some sort of point system in order to promote their acquisition of it for them.

3) Recruiting and networking system for highly skilled foreign workers should be reformed in Japan.

Rie Hasegawa

JEL : J13, J21, J61

キーワード : 外国人雇用、雇用管理、雇用対策、少子化

Key words : migrant workers, employment management, fertility decline

(構成)

- 1 はじめに
- 2 企業における外国人雇用に関する理論的考察
- 3 計量分析
- 4 企業の雇用戦略と、外国人留学生の就職対策に関する提言

主要参考文献

1 はじめに

1980年代後半以降、日本企業は直接投資、現地法人の設立等海外進出を積極的に行うとともに、日本国内においても外国人の雇用を増やしてきた。国内で就労可能な外国人の仕事には、専門的技術的分野、日本人労働者の人員不足による低技能分野などがあり、企業の外国人雇用の目的は様々である。一方日本国内の現状をみると、若年人口は減少し、国内市場の成長が見込めず、また大都市集中により、地域の経済・労働市場の地盤沈下が見られる。今後企業は海外市場を重視した企業経営の観点から雇用戦略をたて、外国人、高度人材を雇用し、こうした外国人の雇用を通じて地域企業経営のグローバル化を図る一方、地域労働市場における日本人の雇用を創出することが求められているのではないだろうか。

特に日本国内の外国人留学生は、日本について学び、日本で就職することを目指す者が多いことから、外国人留学生の雇用を増やすことは、一つの有力な選択肢であると考えられる。

そこで、本研究では、第1に企業の外国人雇用の有無による雇用慣行、雇用管理、雇用創出力の違いを明らかにする。第2に世界的な高度人材の獲得競争のなか、高度人材にとって魅力的な雇用管理・生活環境は、どのようなものであるのかを明らかにする。最後に、積極的海外展開に向けた今後の企業の雇用戦略のあり方と日本における外国人留学生の就職対策に関して提言したい。

本稿では、第2章で、外国人雇用によって生ずる日本国内の労働市場への影響や対策、雇用管理等に関し多角的な視点から論じ、第3章では第2章で

論じた理論的枠組みに基づき、計量分析を行い、これらの理論および計量分析から得られたファインディングを整理する。最後に第4章で、政策的合意を明らかにし、今後の企業の雇用戦略と、外国人留学生の就職対策に関する提言を行うこととした。

2 企業における外国人雇用に関する理論的考察

日本では、1960年代に産業界から労働力不足対策を理由に、外国人労働者の受入れ要請があった¹⁾。当時日本は高度経済成長期にあり、都市の工業部門における労働力不足は農村からの集団就職によって支えられていたところが大きかったが、だんだん農村からの労働供給が減少したことから都市の労働市場では、労働力不足となっていた。このように、近代的な工業部門において実質賃金が上昇しない限り労働供給が増加しない点に達することを、ルイスは「労働市場の転換²⁾」といい、日本では1960年代に「労働市場の転換点」を迎えたとされる。このような状況のもとで、政府では、外国人労働者の受け入れ、女性や高齢者の雇用への影響など我が国経済社会に広範な影響が懸念されること等の理由から、「第一次雇用対策基本計画」(1967年)の閣議決定で「外国人労働者を受け入れない³⁾」ことが口頭了解され、現在もこのスタンスは変わらず、外国人の低技能労働者の受入を認めていない。

しかしながら1985年のプラザ合意の後、日本は円高が引き金となって産業界のグローバルゼーションがすすむと同時に、バブル経済に突入し1988年以降国内労働市場は需要が超過するようになった。また先進諸国の間では高度人材の需要が高まっていった⁴⁾。そのため、1988年から1990年代前半を境に日本における外国人労働者の受け入れに対する考え方は大きく変わった。

1988年には「第六次雇用対策基本計画」が策定され、専門、技術的な能力や外国人ならではの能力に着目した人材は、可能な限り受け入れられる方向で

1) 日本以外の先進国では、ドイツのトルコ労働者のように外国人低技能労働者の受け入れが主流となっていた。

2) Lewis (1964) 参照

3) OECD (2004) 参照

対処するが、いわゆる単純労働者の受入れについては、慎重に検討するとい
う方針が示された。また法務省では同時期に在留資格を見直し、1989年に、
「出入国管理及び難民認定法」が改正され、1990年に施行された。改正法では、
新たに就労可能な在留資格が27種設けられ、専門・技術的労働者を積極的に
受け入れることができるようになった。

また21世紀に入り、人口減少社会の到来を迎え、雇用対策法(2007年施行)
や雇用対策基本方針(2008年)において、国際競争力強化の観点から、専門的・
技術的分野の外国人の就業促進を表明するなど、外国人労働者の受入れにか
かる日本のスタンスを示している。

日本では、外国人労働者問題に関しては、外国人を雇用することで生じる
国内の労働者との競合・代替や雇用機会の喪失など日本国内の労働市場への
影響や対策、企業の雇用管理に関する研究は多い。以下では、これらに関す
る先行研究について(1)経済学的視点、(2)法学的視点、(3)経営学的
視点(4)社会学的視点の4つの観点から検討することとする。

(1) 経済学的視点

経済学的視点で労働力の移動を考える場合、①「国内における生産性と賃
金の変化」と、②「労働移動の決定要因」の両面から検討する必要がある。
以下では①から順にみていくこととする。

① 「国内における生産性と賃金の変化」

外国人労働者を従事する職務によって分類すると、低技能労働者と高度人
材に分けることができる。低技能労働者とは、いわゆる単純労働分野での外
国人労働者を、高度人材とは、専門技術や高度の知識を有する外国人労働者
を意味する⁴⁾。

もし国内労働市場で外国人労働者を受け入れる場合、国内の生産性と賃金
はどのように変化するのであろうか。低技能労働者の場合と高度人材では国内
の生産性と賃金への影響は異なると考えられる。

まず外国人の低技能労働者を受け入れる場合、先進国の賃金は低下すると

4) 労働力を熟練分野と不熟練分野の2分野に分けることは、国際経済学ではよく用いられて
いるが、労働経済学では、様々な問題がある。井口(1997)44～42p.参照

考えられる。先進国と途上国間に生産性や賃金格差が存在すると仮定する。
もし途上国から先進国へ労働移動を許容し仮に両国の賃金率が等しくなるま
で移動が続くなら、要素価格均等化定理⁵⁾によれば途上国の実質賃金は高く
なり、先進国の実質賃金は低下する。従って、日本で海外からの低技能労働
者を受け入れるなら、日本国内における同じ職種の賃金は低下することとな
る。

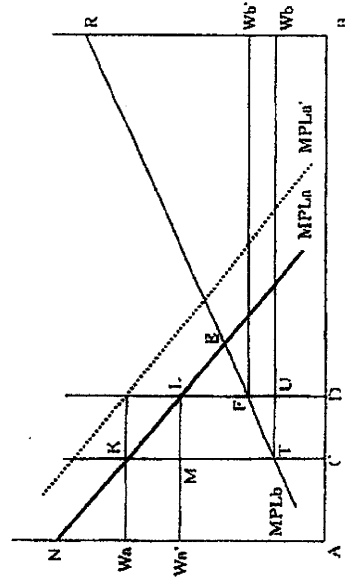
それでは外国人労働者が高度人材の場合はどうだろうか。グリュューベル
(Grubel)のモデル(図1参照)に基づくと、国内労働市場の賃金は低
下しない⁶⁾。

まず以下の4点について仮定する。

- ① 先進国A国 途上国B国のみ存在する。
- ② 情報は完全で移動コストはない。
- ③ 両国間には生産性格差が存在する。
- ④ 両国間の労働力移動は制限する。

先進国A国は途上国B国からCからDまで高度人材を受け入れる場合、A

図1 途上国から先進国への労働移動の効果



資料出所 井口(2007)

5) Stolper W.F. and Samuelson P.A., (1941) 参照
6) 井口(2001) 参照

国の限界生産力曲線は右にシフトし $MPLa$ から $MPLa'$ となる。その結果途上国 B 国の賃金は Wb から Wb' に上昇し、先進国 A 国の賃金は Wa のままで変化しないことになる。

② 人が労働移動を決める要因は何か。

では次に「労働移動の決定要因」について、人的資本投資の視点から考える。Bonjas によると、人は移動前と移動後の「生涯賃金の現在価値」を比較し、移動コストも考慮しつつ、利益率の高い方を選択する⁷⁾。例えば 1 地域に住む現在価値を $PV1$ とし、2 地域に住む現在価値を $PV2$ とすると、

$$\text{労働移動の純利益} = PV1 - PV2 - M \text{ (移動コスト)}$$

と表すことができる。若年者の場合、高学歴者は低学歴者に比べ、雇用機会が多いうえ、移動によるコストが低く、労働移動が容易である。そのため労働移動し、キャリアを積み重ねることは、生涯賃金を高めるはしごであるといえる。これは労働移動によるキャリアアップを意味する。

また塚崎によるインタビュー調査⁸⁾によれば、留学のため入国した専門的外国人が日本で働くこととした理由として、「将来見込みのある実務経験を積めるから」などの職業キャリアに関わる理由が多く、やはりここでも労働移動によるキャリアアップが労働移動の要因となっていることが分かる。

(2) 法学的視点

では次に法学的に見た場合、日本の外国人の入国・滞在・就労を規制する制度は、高度人材の受入れに対応できているのだろうか。外国人の入国・滞在・就労に関する制度は、外国人の労働市場へのアクセス規制と外国人の在留管理システムの 2 面から考える必要がある。

まず外国人の労働市場へのアクセス規制について検討する。先進国における国内労働市場へのアクセス規制方式には、①資格要件適合性（一定の要件を満たす場合は、数量制限を行わない）、ポジティブ・リスト）、②労働市場テスト（労働市場において調達可能でないことを審査して証明した場合に受

け入れられるレバーチースト）、③数量規制（受入れ人数を予め定めておき、これに達したときは受け入れないクォータシステム）、④職種別の就労禁止（予め一定職種については、外国人を受け入れないことを定めておくネガティブ・リスト）、⑤ポイント制（年齢、学歴、職歴、過去の年取などの分野で一定以上のポイント取得を必須とする）があげられる⁹⁾。

日本の場合は、従来、「専門的・技術的分野の外国人は積極的に受け入れるが、いわゆる単純労働者の受け入れについて、わが国の経済社会に与える影響を考慮して慎重に検討する」という従来の外国人労働者の受入れ方針の基本指針を踏まえ、「在留資格制度」において、外国人の就労を「資格要件適合性（ポジティブ・リスト）」方式で対応しているが、今後、多様な人材ニーズに対応できる措置も検討する必要がある¹⁰⁾。

次に外国人の在留管理システムについて検討する。外国人の在留管理システムとは、外国人が入国した後の権利・義務関係を明確にし、その遂行を確保する仕組みである。

先進国で採用されている措置としては、「アングロ・サクソン型」システム（入国時に国が潜在資格を付与）、②「大陸欧州型」システム（国は入国を許可し、居住する自治体で滞在許可を発給）がある¹⁰⁾。

日本の場合は従来、「アングロ・サクソン型」システムのため、国レベルで「在留資格」を発給し、在留管理については、自治体には実質的に権限はない。しかしながら、社会保障、子の教育など、自治体レベルで、在留する外国人の権利・義務を確保する必要性が高まり、国と自治体が連携する新たなシステムが必要になってきた。このため 2019 年に入管法が改正され、入管法に基づく「在留カード」を作成するとともに、外国人登録制度を廃止し、「外国人台帳制度」を創設し、国と自治体が連携する制度的基盤が整備された。

(3) 経営学的視点

日本企業は、グローバルな市場における国際競争力をつけるために、外国人材を活用することは一つの戦略であると考えられるが、そのためには企

7) Bonjas (2017) を参照

8) 塚崎 (2008) を参照

9) 井口 (1997) 労働政策研究・研修機構 (2008a) 参照

10) 井口 (2009) 参照

業が組織を改革しなければならぬのではないか。

多様で広範な市場・顧客層に対応した経営戦略を展開するには、外国人を含む多様な人材を活用して組織自体を変革する必要性が指摘されている。特に、「ダイバーシティマネジメント」の実践が必要になる。

人事管理面では、日本の雇用慣行のメリットを維持しつつも、「社内公募制」、「キャリア・デベロップメント」、「ファスト・トラッキング」、「グローバル人事管理」、「各種の差別禁止」、「ポジティブ・アクション」、「ワーク・ライフ・バランスの実現」などが候補となってくる。

外国人人材は、日本企業の就職を希望している場合でも、将来のキャリア形成に不安があるため、日本企業が敬遠される傾向がある¹¹⁾。従って外国人人材のニーズにあった多様なマネジメントが必要なのではないか。

(4) 社会学的提点

外国人の高度人材の労働移動を考える際、経済的な側面だけでなく、社会的な側面も考慮することが重要であると考ええる。

第1に、高度人材の活用には、様々な「ネットワーク効果」を利用することが必要である。Findlay and Garrickによると、高度人材の国際労働移動の方法として、少なくとも3つのチャンネルがあり、多国籍企業でみられる国際間の転勤、契約に基づく移動、そして国際職業紹介・斡旋機会の仲介に基づいた移動がある¹²⁾という。こうした点を考慮すると日本は、留学生が卒業した大学の同窓会を利用して、外国人人材を継続的に組織化したり、移民の国際的なビジネスネットワークを活用したり、多国籍企業内のグローバル人事管理、国際的な職業紹介ネットワークを活用するなど積極的に行うことが重要である。

第2に、外国人の高度人材の労働移動は、本人だけでなく、国際移動する家族の側面も視野に入れる必要がある。特に、高度人材の移動の決定には、本人の雇用や労働条件など経済的な側面ばかりでなく、その家族の住宅、医療・福祉、生活環境や、子弟の教育機会、移民コミュニティの活用などに着

目した対策が重要になる¹³⁾。

3 実証分析

本章では前章で行った理論的枠組みを基にして、企業による1) 学卒雇用の雇率を高める要因と、2) 外国人雇用を実現するための人事・雇用管理、生活環境に関する、2段階の計量分析を行うこととする。

(1) 学卒雇用を高める要因及び外国人雇用との補完・代替関係

i) 計量分析

海外市場を視野に入れた経営戦略のため、外国人高度人材を活用し、その結果地域の産業や地域労働市場に活力を与えるならば、地域における国内の雇用も高まると考えられる。もし外国人高度人材と同様の仕事をを行う日本人の労働者が大卒と考えると、若年者雇用の観点から学卒雇用と企業における外国人の雇用が補完的か代替的か検証することは意義がある。

そこでまず学卒採用の雇率には、どのような要因が影響をあたえているか、また学卒採用は外国人雇用と補完関係であるか、あるいは代替関係にあるのかを明らかにするために分析を行う。用いるデータは、2009年兵庫県の委託により、関西学院大学・少子経済研究センターで実施した「兵庫県専門的外国人人材活用調査事業」結果を利用することとし、マイクログデータによる二項ロジスティック回帰(似尤法)により、計量方程式を推定することとする。

◎計量モデル(雇率決定モデル)

推定方程式

$$\text{Ln}(P/1-P) = a_0 + a_1 X_1 + a_2 X_2 + a_3 X_3 + a_4 X_4 + a_5 X_5 + a_6 X_6 + a_7 X_7 + a_8 X_8 + u$$

(ただし u は誤差項)

・被説明変数

「学卒採用あり」の雇率 P のロジット変換 $\text{Ln}(P/1-P)$

・説明変数

X_1 : 事業所規模コード

11) 白木(2008)

12) Findlay(1996) 参照

13) Findlay(1996) 参照

- X_2 ：男性中高年比率
- X_3 ：外国人専門職雇用率
- X_4 ：専門・技術職過剰不足感
- X_5 ：サービス職過剰不足感
- X_6 ：技能工過剰不足感
- X_7 ：パートタイム労働者数
- X_8 ：派遣労働者数

説明変数は、労働需要サイドにおける企業の規模や職種別過剰不足感や雇用形態別労働者数、外国人専門職雇用率とし、それぞれ学卒採用の確率が高まるかどうかの仮説を設定した。

① X_1 ：事業所規模

事業所規模が大きいほど、学卒採用の確率が高まるとの仮説をおくことができる。

② X_2 ：男性中高年比率

男性中高年比率が高いほど、その雇用維持が優先されるために学卒採用の確率が低くなるとの仮説をおくことができる。

③ X_3 ：外国人専門職雇用率

外国人専門職雇用率があると、海外市場向けの職域が必要となり、学卒者を養成するために学卒採用の確率が高まるとの仮説をおくことができる。

④ X_4 ：専門・技術職の過剰不足感

専門技術職不足感が高いと、大卒者を採用して教育訓練をほどこすために学卒採用の確率が高まるとの仮説をおくことができる。

⑤ X_5 ：サービス職過剰不足感

サービス職不足感が高いと、高卒者を採用して教育訓練をほどこすために学卒採用の確率が高まるとの仮説をおくことができる。

⑥ X_6 ：技能工過剰不足感

技能工不足感が高いと、高卒者を採用して雇用を確保するために学卒採用の確率が高まるとの仮説をおくことができる。

⑦ X_7 ：パートタイム労働者数

パートタイム労働者数が多いと、正社員と代替が進んで学卒雇用比率が下がり、学卒採用の確率が低下すると仮説をおくことができる。

⑧ X_8 ：派遣労働者数

派遣労働者数が多いと、正社員と代替が進んで学卒雇用比率が下がり、学卒採用の確率が低下すると仮説をおくことができる。

ii) 計量分析の結果

分析の結果は以下のようにまとめられる。

表2 推定方程式中の変数（ロジスティック回帰）

事業所規模コード	係数	標準誤差	Wald	自由度	有意確率	Exp(B)
男性中高年比率	-1.858	0.776	5.729	1	0.017	0.156
外国人専門職雇用率あり	1.132	0.522	4.706	1	0.030	3.101
専門技術職過剰不足感	0.189	0.094	4.059	1	0.044	1.207
サービス職過剰不足感	0.269	0.107	6.323	1	0.012	1.309
技能工過剰不足感	0.736	0.122	36.22	1	0.000	2.087
新パートタイム労働者男女計	-0.008	0.004	3.976	1	0.046	0.992
新派遣労働者男女計	0	0.002	0.005	1	0.946	1.000
定数	-2.389	0.401	35.766	1	0.000	0.091
ステップ -2 対数尤度	446.750*	Cox-Snell R2乗	.347	Nagelkerke R2乗	.463	

(出所) 筆者作成

- ① 外国人専門職を採用する企業では、学卒採用の確率が高まった。その意味で、両者の間に補完的関係があり、仮説は支持された。
- ② 企業内の男性中高年比率が高いと、学卒採用の確率が低下した。
- ③ 非正規雇用（特にパート労働）の増加は、学卒採用の確率を低下させる。
- ④ 事業所の規模が大きまいほど、学卒採用の確率が高まる。
- ⑤ 専門技術職やサービス職、技能職などの職種に対する不足感を感じる企業では、学卒採用の確率が高い。

⑤ ただし、派遣労働者数は、2009年9月の調査実施時点には、全国的に雇用調整により派遣労働者が減少していたことから、学卒採用の確率には有意な影響を及ぼさなかったとみられる。

(2) 企業における外国人雇用を実現する上で、いかなる人事管理、雇用管理や生活環境が条件になるのか。

i) 計量分析

前節では、外国人高度人材の国際的労働移動の経済的側面と、社会的側面について論じたが、ここでは企業が外国人を雇用するため必要な人事管理、雇用管理、生活環境について計量分析を行う。用いるデータは、2009年兵庫県の委託により、関西学院大学・少子経済研究センターで実施した「兵庫県専門的外国人人材活用調査事業」の事業所に関するマイクロデータとし、これを最小二乗法による多変量解析により、計量方程式を推定することとする。

◎計量モデル（線形回帰モデル）

推定方程式

$$Y = a_0 + a_1 X_1 + a_2 X_2 + a_3 X_3 + a_4 X_4 + a_5 X_5 + a_6 X_6 + a_7 X_7 + a_8 X_8 + a_9 X_9 + a_{10} X_{10} + a_{11} X_{11} + a_{12} X_{12} + a_{13} X_{13} + a_{14} X_{14} + a_{15} X_{15} + u$$

(ただし u は残差項)

・被説明変数

Y_1 ：外国人専門職雇用歴の有無

Y_2 ：専門職を含む外国人労働者雇用歴の有無

・説明変数（人事管理、雇用管理、生活環境等）

X_1 ：取引先国地域出身の外国人が業務担当者である

X_2 ：社内公募のシステムの有無

X_3 ：外国人留学生の積極的採用の有無

X_4 ：社内における日本語の言語講習の有無

X_5 ：海外のアウトソーシング会社利用の有無

X_6 ：男性中心の職場における女性の配置の有無

X_7 ：セクシナルハラスメントに関するガイドラインの設定周知の有無

X_8 ：育児休業の取得しやすさ、職場環境か

X_9 ：長期休暇制度の有無

X_{10} ：企業による従業員用の住宅の提供の有無

X_{11} ：外国人向けの商店やスーパーマーケットの有無

X_{12} ：近隣の病院における外国語による診察診療の有無

X_{13} ：外国人の多様な発想が事業推進にプラスになるかどうか

X_{14} ：外国人は国外の市場開拓にとって不可欠であるかどうか

X_{15} ：外国人従業員は日本人と比べて就労意欲が高いかどうか

まず被説明変数は従事する職種の違いにより2種類の「外国人雇用歴の有無」を採用した。

a) 外国人専門職雇用歴の有無

専門的・技術的分野において就労可能な外国人労働者を企業が雇用する場合、その条件となる諸要因を分析する。

b) 専門職を含む外国人労働者雇用歴の有無

専門職のみならず、就労制限がなく派遣・請負労働も含めて雇用形態を自由に選択可能な者を含む外国人労働者を、企業が雇用する場合、その条件となる諸要因を分析する。

次に、説明変数は、人事管理、雇用管理、生活環境、経営戦略上の人事管理に関して、それぞれ仮説を設定した。

1) X_1 ：取引先国地域出身の外国人が業務担当者である

海外の取引先との取引業務をスムーズに進めるため、取引先国について詳しい地域出身の外国人を業務担当者として雇用することが、外国人採用の条件の一つとなるという仮説をおくことができる。

2) X_2 ：社内公募のシステムの有無

社内公募のシステムがあり、従業員のモチベーションを高めることが外国人採用の条件の一つになるという仮説をおくことができる。

3) X_3 ：外国人留学生の積極的採用の有無

外国人を採用する企業は留学生が日本について理解しているため、まず外国人留学生を中心として採用するという仮説をおくことができる。