

の資格
や不法
でなか
「ついで
だけの
多数の
い。

2009
12.96
36.69
95.58
92.40
16.78
73.66
10000
18.12
91.618

果が果
性や柔
とい
われた
させる
素質が
追加さ
れるに
伴って
年々回
たので
広く請
要生が
ないか

あった
企業
は中小

たデータを用
び、地域にお
よから2006年
迄分析してい
て実業比率に
はデータをプ
ールが多い傾向
を日系ブラジ
ルから2007
年の技能実
習生との差
を分析する。
な、農業では
生産性が
大卒進学率
等の公表
約550社の
外国人研
修生、実習生
を、なお、
及び業務
す、事業
は技能
果が特定
すること
はない。
人口変
り手法
す、その
れぞ

実業

企業においても、研修生・実習生の受入れに踏み切らざるを得ないことが出てきた。また、中堅・大企業自体による研修生・実習生の受入れも徐々に拡大した。日本人若年層の採用経験に活み、人材育成の重要性を知っている企業による研修生・実習生の受入れ増進の傾向が特徴であった。

経済危機は特に外資系企業を直撃し、一方では、そのような企業が研修生・実習生の受入れを縮小・停止した。他方で、外資系企業の旺盛な労働需要の増を受けていた中小企業は、景気の減速を受け、再び日本人の若者を雇用できるようになり、研修生の受入れを伸ばした。これら二つのルートを経て、2008年以降、受入れ数が増加したと考えられる。このような構造変化が生じた可能性を筆者は実地調査を通して把握しているが、第4節ではそれを定量的に捉えることとする。

直近の状況を踏まえておこう。やや大雑であるため基年を2008年とする。JITCO 支援による研修生の新規入国者数は前年比-5.0%、2009年には前年比-26.5%、2010年には前年比-10.4%となっている(付表1)。経済危機の時期は、外国人研修・技能実習制度の改革の時期と重なり、2010年7月施行の制度改革を控えて新規の受入れを見合わせた受入れ機関が多かったことの影響を分爾するが前提である点に留意する必要があるが、実数でみて2009年は約1万8000人、2010年には約5000人、前年に対して受入れ数が縮小している。この程度については決して大きな差があるが、これは地域の産業特性や人口構成等を反映したものであるといえ、それが景気に対する感応度の違いとなって表れている。

なお、震災や原発問題の影響による技能実習生の母国への帰国や再来日に関する考察は別の機会に譲りたいが、これから実習生として日本に赴く者たちには多大の影響については、震災後約半年間、被災地から離れた地域における受入れも、進出し国において実習生となるべく応募する者の減少という形で表れていると推察されている。しかし、その後、震災の影響はほとんどみられないレベルにまで回復していることの実感を持った受入れ機関が多数を占めている。

3 外国人研修生・技能実習生に係る経済分析の動向

次節における分析に先立ち、ここでは外国人研修生・技能実習生に係る経済分析の動向を整理しておこう。外国人研修生・技能実習生を扱った先行研究は少なくない。しかし、データの制約等から定量的な分析は極めて限定される¹¹⁾。そこで、関西学院大学少子経済学センターでは、産業別データあるいは都道府県データを複数年プールの形で研修生・実習生の受入れを直接取り上げた分析を行ってきた(昭和、2004; 志南、2007a・b; 井口、2009; 長谷川、2011a・bなど)。

昭和(2004)は9業種のデータを1994年から2000年にかけてプールし、JITCO 支助の研修生受入れ人数に対する日本企業の海外進出を含む経済のグローバル化やデフレ経済の影響を検討している。そこでは、産業レベルの輸入進出率や一人当たり賃金額が負の影響を、アジアにおける日本企業の現地従業員数やデフレ率変化率が正の影響を有することが確認される。志南(2007b)は「仕事競争モデル」¹²⁾の考え方を応用して「雇用ポテンシャル」の観点から企業による高校生研修生¹³⁾と外国人研修生受入れの選択を理論的に検討した。産業レベルの研修生比率¹⁴⁾の決定要因を分析している。1998年から2004年までの7業種をプールしたデータを用い、一人当たり賃金水準の低い産業で研修生比率が高まる一方、生産性(マンワー)や輸入投資率、平均年齢についてはそれらが低い産業で研修生比率が高まる傾向を明らかにしている。なお、デフレ率については、有意な結果は得られていない。

志南(2007a)は、47都道府県について1997年から2001年までの5年分をプールしたデータを用い、パネル分析の手法によって、地域労働市場へ流入する高校生研修生の割合が小さいほど、地域における技能実習生比率¹⁵⁾が有意に高まることを明らかにしている。井口(2009)は、2001年から2006年にかけての都道府県データをプールし、製造業の国内回帰の傾向と外国人研修生の関係性を分析している。事業所数や従業員数に対して研修生数が正の効果を持ち、他方でGDPに占める製造業比率については負の効果を持つことが確認される。長谷川(2011a)は2007年から2009年の都道府県データをプールした分析で、技能実習移行申請者数の多い地域では製造業事業所数と製造業従業員数が多い傾向を確認し、いわゆる世界同時不況の時期において、次第に実習生が製造業の高い地域で日系ブラジル人を補うような形で活用されている実態を指摘している。また長谷川(2011b)は2003年から2007年までの5年分の都道府県パネルデータを用い、農業分野・建設業分野・製造業分野における技能実習生の受入れを分析している。農業と建設業では、それぞれの業種の生産高が高い地域でこれらの業種における実習生の受入れが多く、県内新規就業者のそれぞれの業種の就職が多いほど、農業では受入れに良い、建設業では正の効果が見られることを明らかにしている。製造業については、生産性が低い、新規高卒者の製造業への就職が正の効果を持つ。なお、三つの業種に共通して、大学進学率の高い地域で実習生の受入れが増える傾向を確認している。

これに対し長谷川(2010; 2011)は、研修生・実習生に係る定量的な先行研究が、JITCO 等の公表データを用い産業別・都道府県別に限定することによって、現状を指し、独自に約550社の調査データを作成した上で、企業レベルの分析を実施している。賃金競争力に劣る企業が外国人研修・技能実習制度を利用する傾向が強いことを明らかにし、一方で約30%の企業を示している。実習生と日本人従業員が効率的に業務を分担し、高い生産性を達成している可能性を示している。なお、調査データを用いた分析としては、西岡(2004)が50社程度の調査データを用い、雇用及び業務分担の面から実習生と日本人雇用の代替関係を検証している。派遣・請負労働者比率が高く、事業形態が最終製品生産型であることが、企業における技能実習生比率を下げる一方、日本人社員と技能実習生との間の仕事の分担を進める傾向が示される。

長谷川(2010; 2011)が主張するように、外国人研修・技能実習制度を利用していない企業が特定の産業内、あるいは地域内でも圧力的に多いことを避ければ、企業レベルの調査データを用い、制度を活用する企業と活用しない企業の差を決定する要因を直接的に分析することは難しい。しかしながら、マクロデータを用いた分析には、調査データ分析では把握しにくい経済状況や人口変動といったマクロ的要因を取り込むことができるといった大きなメリットが存在する。また、サンプリング上の特性から、政策的含意の汎用性が高まる面がある¹⁶⁾。そこで、次節では志南(2007a)の分析手法を改めた上で、1998年から2008年にかけての都道府県データを用い、検証を進めることとする。その際、1998年から2001年を経済停滞期、2002年から2008年を景気回復期以降として区分し、それぞれの期間における特徴の比較を試みたい。

4 外国人研修生・技能実習生の地域分布の規定要因

(1) 外国人研修生・技能実習生の地域分布の特徴と分析の種類

本節では、外国人研修生・技能実習生の地域分布の規定要因を検証する。外国人研修生・技能実

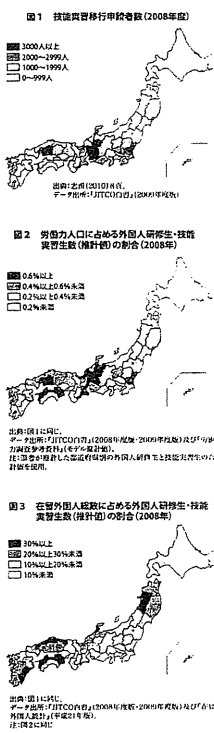
習生
受入
率に
よ
ら
る
た
ま
に
は
る
修
生
の
分
布
を
行
な
い
に
い
る
よ
う
に
区
分
を
お
こ
す
こ
で
は
長
谷
川
の
数
値
を
採
用
す
る。

習生は第一次受入れ機関(制度改革後の呼称は「監理団体」) 中小企業(団体等)及びその傘下の第二次受入れ機関(同じく「実習実施機関」 中小企業等)によって受け入れられ、自らの意思による移動が認められているため、その地域分布は彼らに対する需要のみによって規定されている。

まず、研修生・実習生の合計人数がピークに達した2008年時点の地域分布の特徴を見ておこう。図1は、技能実習制度への移行申請者数を示している。これは、表1で説明したように、1年以内の研修の後、研修と合わせて3年を超えない範囲で認められる「技能実習」に移行するために申請を出した者の数である。図2は、各地域の労働力人口に占める研修生・技能実習生(推計値・ストック)の割合を示したものであり、これは地域の経済・労働市場において彼ら果たしている役割の大きさを表している。図3は、各地域の在留外国人総数に占める研修生・技能実習生の割合を映し出したもので、各地域に在留する外国人の中で彼らの存在の大きさを表している。

このように、研修生・実習生の地域分布は様々な形で表現できるが、本節の分析では技能実習制度への移行申請者数を地域の雇用者数で除した割合を説明変数として採用したい¹⁸⁾。その理由は、移行申請者数については他と比べてもっとも早い時期から都道府県レベルのデータが継続して揃っているためである。なお、移行申請者は多くの場合、申請を行う前に来日していることを考慮し、説明変数は1年のラグをとることとした。たとえ説明変数が2000年の数値である場合、説明変数としての移行申請者数の割合は2001年の数値を用いている。

研修生・実習生の地域分布を規定する要因としては、地域の経済及び労働市場の情勢、人口構成の変化や他の外国人労働者活用に状、農業構造を取り上げる。データは、景気停滞期にある1998年から2001年までの4年分、いわゆるいざなみ景気の時期以降にあたる2002年から2008年ま



での7年分をプールし、それぞれパネル分析の手法によって推定を行う。地域の経済・労働市場の情勢に係るデータは、多重共線性の問題を避ける目的で間投して投入していない。ケース分けはそのために行っている。なお、推定式は次のように表される。

$$y_{it} = F(A, B, C, D)$$

(2) 説明変数と仮説

具体的な説明変数と検証すべき仮説を紹介する。記述統計量は表3にまとめたとおりである¹⁹⁾。

表3 記述統計量

変数	1998~2001年				2002~2008年			
	平均	標準偏差	最小	最大	平均	標準偏差	最小	最大
技能実習申請者数(千人)	0.000	0.295	0.051	0.652	0.006	0.495	0.118	0.992
工業実業比率	0.19	1.10	0.995	0.177	0.29	1.95	0.828	0.303
10月労働参加率(%)	12.50	13.68	12.701	0.991	12.40	15.98	12.642	0.995
製造業従業員比率	-4.92	7.18	0.654	23.20	-7.46	9.93	10.74	22.88
雇用者総数(万人)	-2.66	2.87	-0.284	0.766	-2.78	4.43	-0.109	0.881
デフレ率(%)	-2.69	0.33	-1.266	0.516	-3.19	0.29	-1.355	0.666
労働力人口(万人)	0.124	1.020	0.514	0.201	0.109	0.769	0.417	0.161
日系ブラジル人比率	0.006	2.145	0.009	0.570	0.003	2.806	0.485	0.734
人口千人あたりの従業員数	7.5	13.1	9.379	0.700	6.7	12.4	8.644	0.813
農業従事者(%)	-3.955	1.517	0.220	0.971	-3.878	1.613	0.127	0.991
輸入投資率(LN)	-3.683	2.158	-0.131	1.447	-4.363	2.000	-0.150	1.461
生産性(マンワー)LN)	-1.253	1.072	0.088	0.492	-1.444	1.156	0.318	0.539
労働生産性(LN)	-4.696	2.675	-0.458	1.364	-4.275	2.809	-0.394	1.322
一産品(マンワー)LN)	-2.872	1.388	-0.023	0.954	-2.913	1.866	-0.350	0.977
二産品(マンワー)LN)	-1.321	1.717	-0.132	0.582	-1.688	1.560	-0.096	0.574
三産品(マンワー)LN)	-4.523	1.067	-0.202	0.802	-6.500	1.170	-0.165	0.838
電機設備(マンワー)LN)	-4.630	1.235	-0.084	0.899	-4.771	1.320	0.003	0.924
固定設備(マンワー)LN)	-4.000	1.663	-0.964	1.352	-4.000	1.637	-0.927	1.311
建設費(マンワー)LN)	-4.472	1.569	-0.698	1.464	-5.572	2.253	-0.673	1.481
建設費(円)固定設備(LN)	-0.484	0.660	0.160	0.255	-0.335	0.669	0.108	0.212

(a) 有効求人倍率

地域の雇用情勢を表す指標として、「職業安定業務統計」の有効求人倍率を利用する。技能実習生比率は、外国人に限定されない一般的な労働需要が旺盛な地域で高まる傾向にあるかを明らかにしたい。なお、求人へのワークに頼る企業が地方で多いことと関連して、有効求人倍率は大都市より

もそれ
きる。
(b) 月
地域
別5人
が、一
際して
(c) 実
地研
究に
よる
データ
は、長
谷川
の数
値を
採用
する。
(d) 雇
用者
数に
対し
ては
長谷
川の
数値
を用
い、
対す
るた
まに
(e) テ
クニ
が下
がる
のか
一確
信が
(f) 雇
用地
域用
い、
対す
るた
まに
(g) E
は長
谷川
の数
値を
採用
する
(h) J
は地
方と
も実
習生
(i) 雇
用者
数を
算年
率に
対し
ては
長谷
川の
数値
を用
い、
対す
るた
まに

市場の初
そのため

費で授け
の变化や
雇用関係
を示す。

17.

18.

19.

実習生
か
し
市
より

もそれ以外の地域で高く出る傾向を持つことから、求人倍率の高さを中小企業との多さともみなすこともできる。

(b) 月間現金給与総額

地域の労働条件として、「毎月労働条件調査」の一平均月間現金給与額(調査産業計・事業所規模5人以上)を取り上げる。外国人研修生・技能実習生は「安価な労働力」に過ぎないとの批判があるが、その通りに実習生比率は賃金水準の低い地域で高まる傾向にあるのかを確認する。なお、推定に際しては対数変換した数値を用いる。

(c) 実質経済成長率

地域の経済情勢を表す指標として、「平成23年版県民経済計算年報」の県内総生産(生産額、実質:連環方式-平成12暦年連環価格-)の前年対前年変化率を採用する。地域における経済成長と技能実習生生活の関係を確認したい。

(d) 雇用者数変化率

地域における雇用者数の増減と技能実習生生活の関係を確認するため、雇用者数の変化率を投入する。国際的な人の移動が雇用の伸びに対してはプラスの影響は、たとえばOECD(2010)が取り上げるように、近年、関心が向けられている領域であり、そのことを踏まえている。なお、データは「平成23年版県民経済計算年報」の雇用者数対前年度増減率を用いる。

(e) デフレ率

長く続くデフレ経済の影響を捕捉する指標としてデフレ率の前年変化率を用いる。製品価格が下落する厳しい競争環境下、生産を維持するために、地域レベルで技能実習生の活用が進んでいるのかを確認したい。データは「平成23年版県民経済計算年報」の県内総生産の生産調整デフレ率(連環方式)を用いる。

(f) 高校新卒者の労働市場への流入率

地域の人口構成を表すものとして、各地域の高校新卒就職者数が地域の雇用者数に占める割合を用い、高校新卒採用と技能実習生生活の関係を探る。地域における高校新卒者の流入率は実習生に対する需要を高める効果をもつのだろうか。データは「職業安定業務統計」の高校新卒就職者数を、「平成23年版県民経済計算年報」の雇用者数で除した数値を用いる。

(g) 日系ブラジル人の対雇用者比率

我が国の外国人労働者のうち、製造業を中心に多く就労する日系人と技能実習生がどのような関係にあるのかを確認したい。データは「在留外国人統計」を用い、ブラジル人のうち、「日本人の配偶者等」「定住者」「永住者」の在留資格を有する者の人数を合計し、それを「平成23年版県民経済計算年報」の雇用者数で除した。

(h) 人口千人当たりの出生率

地域の人口動態に係る変数として、「人口動態統計」の千人当たりの出生率を用いる。この変数は、子ども誕生を通じた人口の再生産の水準や、出産適齢期人口の割合などを内包すると考えられる。実習生比率の高い地域における出生率の傾向を明らかにしたい。

(i) 産業構造

各都道府県の産業構造の違いを制御する目的で、産業構造に係る変数をモデルに投入する。外国人研修生・技能実習生の受け入れが行われている業種として、製造業については、食料品、繊維、一次

金属、金属製品、一般機械、電気機械、輸送用機械、精密機械を、それ以外では、農業、水産業、建設業を取り上げる。「平成23年版県民経済計算年報」のデータを用い、次式によってこれら産業の特化係数を算出した後、小林(2004)に倣い、対数変換を施した¹⁸⁾¹⁹⁾。

$$S_i = \frac{P_i/P_j}{P_k/P_l}$$

ただし、 S_i : i 県における産業の特化係数、 P_i : i 県における/産業の生産額、 P_j : j 県における全産業の生産額、 P_k : k 国全体の/産業の生産額、 P_l : k 国全体の全産業の生産額。

(3) 実証結果

分析結果は次頁のようにまとめられる(表4・5)。

まず地域の経済及び労働市場の情勢との関係であるが、これらは1998年から2001年の経済停滞期において、いずれも有意な結果が得られていない。しかし、2002年から2008年の景気回復期以降では、有効求人倍率、雇用者数変化率、デフレ率が、地域の技能実習生比率と正に有意な関係にある。つまり、一般的な労働需要の強い地域、雇用者数の伸びている(あるいは減少が小規模な)地域、物価下落の程度が小さい地域ほど、技能実習生の活用が進んでいる傾向にある。

これらの結果は、2002年以降の景気回復期において、実習生の活用は高い競争力を保持する産業を抱える地域において進んできた可能性を示している。先行研究では有意な結果が得られていない有効求人倍率であるが、ここでは景気回復期以降において、研修生・実習生に限定されない一般的な労働需要によって実習生の活用も進む状況が確認された。月間現金給与総額については、先行研究と同様、有意な結果が得られておらず、都道府県レベルのデータを用いた分析では、賃金水準の低下と研修生・実習生の活用との関係は未だ観察されない。また、先行研究では有意な結果を持つことがほとんどなかったデフレ率が正に有意な関係にあることは、製品価格が下落する厳しい競争環境の下、生産を維持するために、技能実習生の活用が進んでいるとの仮説と反対の結果である²⁰⁾。

次に人口構成の変化や他の外国人労働者活用に係る状況であるが、もっとも注目すべきは、高校新卒者の地域労働市場への流入の程度である。1998年から2001年の期間においてはいずれも有意な結果が得られておらず、2002年から2008年には有意に正の関係が示される。この結果は、1998年から2001年までの傾向と2002年から2008年までの傾向の違いを明確に示すものである。すなわち、景気停滞期では高校新卒就職者の不足が地域の研修生・実習生受け入れに繋がる関係が示唆されたのに対し、景気回復の局面では、高校新卒者の地域労働市場への流入が相対的に大きなところで、あたかも若年労働供給に牽引されるような形で実習生の活用が進んだとみることができる。

この他、日系ブラジル人比率との関係は、いずれの場合も正に有意であり、中間期を通じ、実習生比率の高い地域では日系ブラジル人比率も高いとの傾向がみられる。あて推察するならば、有意水準や係数の大きさから、1998年から2001年までの期間に比べて2002年から2008年までの期間では相関の度合いが高まっているように見受けられる。出生率については、1998年から2001年までの期間では有意な結果が得られていないが、2002年から2008年には、これが低い地域で実習生の活用が進んでいるかのように見受けられる。人口の再生産の水準や出産適齢期人口の割合などが低い高齢化の進んだ地域で、実習生の活用が進んでいる傾向が窺える。

最後に産業構造であるが、ここでは認められた傾向を指摘するに留める。1998年から2001年の期

表4

表5

表4 地域における技能実習生比率の決定要因(パネル分析: 都道府県、1998-2001年)

Table with 5 columns (Year 1998, 2002, 2004, 2006, 2008) and 15 rows of variables. Includes variables like 有効求人倍率, 雇用者数変化率, デフレ率, etc.

表5 地域における技能実習生比率の決定要因(パネル分析: 都道府県、2002-2008年)

Table with 5 columns (Year 2002, 2004, 2006, 2008) and 15 rows of variables. Includes variables like 有効求人倍率, 雇用者数変化率, デフレ率, etc.

間では、やや弱い、一次金属製造業、電気機械製造業、建設業が地域経済において高い割合を占める地域で実習生比率が高い傾向がみられる。2002年から2008年の期間では、建設業の割合が高い地域、やや弱いものの水産業の割合が低い地域で、それぞれ実習生比率が高くなっている。

5 結論

本稿では、外国人研修生・技能実習生の受け入れ傾向の推移を整理し、外国人研修生・技能実習生に係る経済分析の方向をまとめた上で、外国人研修生・技能実習生の活用と地域の人口動態の関係を、都道府県データにより、地域の経済・雇用情勢や産業構造などのマクロ的変数を考慮した上で検証した。

分析結果から得られるもっとも重要な発見は、地域の雇用者数に占める外国人研修生・技能実習生の比率と、高校新卒者の地域労働市場への流入率の関係が、景気低迷期(1998-2001年)と回復期以降(2002-2008年)とで負から正へと反転したことである。すなわち、低迷期には高校新卒就職者の少なさが地域の研修生・実習生受け入れに繋がる傾向が示唆されたのに対し、景気回復の局面では、高校新卒者の地域労働市場への流入が相対的に大きなところで、あたかも若年労働供給に牽引されるような形で実習生の活用が進んだとみることができる。

産業の空洞化や製造業の衰退が懸念され、若年層の失業率が高い水準にあった景気低迷の時期においても、外国人研修生・技能実習生の受け入れは極めて強いテンポで拡大した。このことは、研修生・実習生が単純労働力不足によって受け入れられつつある傾向が示唆されている。労働市場における供給ミスマッチを背景とし、企業あるいは地域がそれを埋め合わせるような形で外国人研修生・技能実習生を活用していったことを意味している。それでは、景気回復期の研修生・実習生の受け入れ拡大は、どのように説明されるのだろうか。

第2節で言及したように、実地調査から見えてくるのは、各地域において大企業が高校新卒者の採用を進めた一方で、そのことにより新たに多くの中小企業が競争的な若年層を採用することの困難に直面した実態である。このことが、高校新卒就職者の多い地域において実習生の活用が進んだ一つの背景だといえる。つまり、不景気の時期、高校新卒者は中小企業の製造現場で地帯することを意味し、好況期には大企業によって高校新卒者が採用され、優良な中小企業ですら彼らが必要雇用することが叶わないという状況が生じ、研修生・実習生の受け入れは増加の一途を辿ったのである。雇用のミスマッチを埋める研修生・実習生の受け入れは降り後にも固く粘り強く存在し続ける一方、旺盛な労働需要を背景として受け入れられた研修生・実習生が若者としてその上に厚く覆り、その新当の雇用の動向と一致して増減するに至った。これが、研修生・実習生の受け入れが景気感応性を有するようになり、2008年以降に受け入れの大幅な減少が生じた背景となる一原因である。それを踏まえた上で、ここでは、雇用のミスマッチを埋めるという研修生・実習生の役割は決して消えていないことも強調しておきたい。事実、実習生比率は出生力・小さな地域において高く出る傾向が本稿の分析でも確認されている。また、競争率の高まりに見られるような高校新卒就職者の低下が、彼らの最終的減少と相俟つて、研修生・実習生に対する需要と繋がっていると思われる。

ここで問題となってくるのは、研修生・実習生がそのような役割を担っているという事実を、自治体が必ずしも重視していないことである。外国人研修生・技能実習生制度は、当初の趣旨を超え、民間主

で見
材を賃
地帯
一環と
研修
化され
住し、
おいて
少子
体は
10代
働き
果が
を、目
受け入
教育
実生!
際で
自
込めか
企業
日本
設け
行つ
な
意
広
が
い
面
ら
た
で
こと
対し
ない
の
スト
ケー
分
地域

1) 割合を占
2) 割合が高
3) 割合が
4) 割合が低
5) 割合が
6) 割合が
7) 割合が
8) 割合が
9) 割合が
10) 割合が
11) 割合が
12) 割合が
13) 割合が
14) 割合が
15) 割合が
16) 割合が
17) 割合が
18) 割合が
19) 割合が
20) 割合が

で発展してきた。民間、特に日本の中小企業が、アジアで決定的に不足するテクニシャン・レベルの人材を育成することの意識が再認識される必要は当然であるが、同時に、人口流出や少子高齢化の著しい地域が、地域を維持し、困難を乗り越えるため、地域の抱える課題を踏まえた産業政策の

一環として、技能実習生の受入れを位置付けるべきではないか。

研修生・実習生の受入れにあたっては、外国人受入れに伴って発生する社会的費用が企業に内部化されている。これは、日本人の受入れと対比し、高く評価されるべきである。しかし、それに安住し、厄介な事業に首を突っ込みたくないと、及び報酬の姿勢を自治体とするならば、実習生が地域において強みであるという役割を一般の日本人が知り、関心を向けることとするようにならなければならない。

少子化や若年人口の域外流出を食い止める必要の究極的措置として、移民を移すこともない自治体には、技能実習生なしに地域の社会経済が維持できるのか、真剣に考えることが求められている¹¹⁾。

いまま一つの問題は、現状、受入れ機関のみならず人材育成に対する姿勢の差が、全く正当に評価されていないことである。制度改革を受けて不問団体による受入れが困難となり、実習生自身の効果的な権利保護が図られることを前提として、今後は育成に熱心に取り組む管理団体や実習生協会の活動を、国や自治体が積極的に支援する仕組みを整える必要があるだろう。その際、団体管理型の実習生受入れについては、実習生が身に付けるべき「技能」を、これまでのように企業単独と以降に拡げ、解決するのではなく、送出国の利益や実習生本人のキャリア形成を意識した形へと広げていくような。実用化した議論が求められる¹²⁾。たとえば技能実習を経てそのまま日本の大学に進学するケースが生じているが、これは受入れ機関による熱心な指導の結果であるにもかかわらず、現行の一般的な解

決では必ずしも積極的に評価されていない。

自治体の対応を前に、既に実習生受入れ機関の中には、実習生を実施機関である企業に閉じ込めるのではなく、外に出す取組みを始めているところがある。管理団体(一次受入れ機関である中小企業組合等)の単一主体の組織の一つである福岡県外国人技能実習生受入れ推進協議会は、独自の日本語スピーチコンテストを開催し、様々な組合によって受け入れられた実習生同士が交流できる場を設け、一般市民が彼らの存在を意識できるような活動を行っている。スピーチコンテストはJTTCOも行っているが、実習生と日本語を指導する企業や組合、各地域が身近な目標を用意することには大きな意義があるといえる。岡山県の連絡協議会も同様の取組みに似て開催しているなど、広がりが見えてくる。これらの取組みは、広域・異業種組合が少ない地域だからこそ実施しやすい面があることは否めないが、制度改革を受け、管理団体による実習生協会の監視責任が強く求められるなかでは、監視団体が地域と密接な関係を築き上げることが、全国に広げていくべき性質のものであるといえる。

たとえば各地域の連絡協議会に自治体が関与し、意見交換をしつつ地域の産業政策の策定に臨むことが考えられる。連絡協議会の取組みに参加し、市民から見える形で実習生を受け入れ、彼らに対して熱心な指導を行っている管理団体・実習生協会の存在をインセンティブ供与、もしくはそうでない団体・機関に対するディス・インセンティブの付与も必要であらう。熱心な指導は往々にして高コストに繋がり、そのような優良な管理団体から傘下企業が受入れ管理費の安い団体へと移ってしまうケースがある。このような事態を放置しては、制度の健全な発展は望めない。

分析結果からも明らかとなり、特に2002年以降の景気回復を経て、技能実習生の受入れは、地域や産業ごとに大きな差が生じているようになっており、もはや技能実習制度を一括りに

して議論することは難しくなっている。そのような状況に自治体は機動的に対応すべきである。もちろん国レベルでも、外国人技能実習制度が有する潜在力が十分に認識されなければならない。Chaloff (2008) や IOM (2010) が指摘するように、低技能の外国人労働者受入れの管理・運営の仕組みは、送出国や移居する労働者本人にとっても思惑が及ぶと形勢が逆になることが望ましい。東日本大震災は、外国人の移住志向の動きを呼び起した。送出国との間の賃金格差を頼りにしている低技能労働者受入れスキームではなく、移居者本人も広い意味での人的資本の蓄積を通じたキャリアアップが期待できる技能実習制度を有することは、中長期的に、日本に海外の若い労働力を惹きつける要素になりうるのではないだろうか。

* 本稿は財団法人国際協力センター「経済学普及センター」が2010年度「雇用政策と社会保障の連携及び家族政策の促進に関する国際比較研究」(課題番号:H21-政策-一般-009, 2009~2011年度)に基づく研究成果の一部である。

1) 国際的にも世界同時不況が顕著な人々の移動に及ぼした影響は大きく懸念されており、たとえばOECD(2010)はOECD諸国の労働市場で厚層が厚い状態に関する分析を行っている。
2) 本稿では、この制度改革を正確に捉えることはできないが、また、分析・考察の主たる対象期間も2008年までであるので、制度改革に伴い変更された各種要件も原則として旧来のまま表記する。制度改革の要点に関しては、志村(2010)を参照のこと。
3) 受入れ機関においては、必ずしも「安楽地帯」と認識されているわけではない。この点については志村(2007b)を参照のこと。

4) 上林(2009)は研修生の対社率と日雇短期による新雇用の変化を指摘している。1980年代前半から2000年代後半にかけてクワクワ化し、二つの方向の動きを示すと明らかにした事例的な研究である。その理由は極めて限定的であるが、団体管理方式の受入れの実績となった後には、同様の動きが顕著な傾向が生じていることには注目すべきではないかと考えられる。

5) 2010年については、「外国人研修・技能実習実施状況報告書(JTTCO自書)」、2011年度版よりJTTCO調べの技能実習移住者数の推移が明らかとなったため統計が異なるが、団体管理型受入れ数の対前年対比減少率、1年目の研修から2年目の技能実習への移行率を比較すると前者は対前年対比増加率に近づきつつあり、後者は対前年対比減少率に近づきつつある。これは、送り出し側の利益や実習生本人のキャリア形成を意識した形へと広げていくような。実用化した議論が求められる¹²⁾。たとえば技能実習を経てそのまま日本の大学に進学するケースが生じているが、これは受入れ機関による熱心な指導の結果であるにもかかわらず、現行の一般的な解

決では必ずしも積極的に評価されていない。

6) 上林(2009)は、2000年代以降、研修生・実習生が労働市場として扱われるようになったとして、これを「経済的実習生モデル」と呼ぶ。1990年代にみられた受入れの傾向との違いを指摘している。
7) 新雇用の割合上、研修から技能実習への移行申請者数に占める割合は増加しているが、移行申請者数は2008年にピークに達する。
8) 東日本大震災や福島第一原子力発電所の事故を受けての技能実習生の帰国への帰国費や再入国取り返しの費用は、(月)11(日)を挙げている。
9) 経済学普及センター(2010)も、外国人労働一般の受入れに関する分析もしくはいわゆる高収入と低技能労働の受入れに関する分析が広く行われる一方、団体管理型の研修・技能実習を取り上げられるものは随分の限られた存在に過ぎない。なお、団体管理型が広く見られる背景については、山本(1992)は新雇用の受入れを機動的に分析した少ない研究である。
10) 仕向と受入れモデルでは、仕向を得るための機軸は賃金水準についてではなく、仕向を進行できるようにするための費用の多寡について行われる(Thurrow, 1975)。

13) 割合が
14) 割合が
15) 割合が
16) 割合が
17) 割合が
18) 割合が
19) 割合が
20) 割合が

13) 新雇出率は、団体管理型受入れの研修生数を雇用に転じた数値を用いている。
14) 技能実習制度は、技能実習生の移住申請者数と乗算されるべきであり、結果分析でも政策的意向の有用性を担保することは可能である。
15) 技能実習制度への移行申請者数はJTTCOの「外国人研修・技能実習実施状況報告書(JTTCO自書)」。各年度別の取組、雇用者数は労働省の「平成23年度末国民就業状況報告書」の雇用者数を用いた。
16) 各年度の派遣規模とこの期間とは2年・3年を参照のこと。
17) 特化係数は0以下の値をとることができない一方、2以上の値をとることがあり、両側数の分散は分析時に歪む可能性がある。対置調整を行うことで、結果的に実用化(特化係数)1から0.1以下の範囲で分散を調整することが可能となる(小林, 2004)。
18) 産業界の2001年度の派遣規模(1)及び2004年度における派遣規模(2)と2008年度における派遣規模(3)の生産額のみを比較しているため、これらの特化係数は対数に変換できない。対数変換後の同年度における他の特化係数の対置調整値を、それぞれ算定約(1)-6、(1)-6、(1)-6、(1)-6と変換した。なお、他の産業変換した特化係数の対置調整値(1)-5.4、(1)-5.8、(1)-3.8であった。
19) 例外外的増大(2004)は、デフレーターが実分析と方向の効果を伴うという結果を得ている。ただし、産業別データを用いていること、分析対象期間が異なることなどに留意する必要がある。
20) 大学進学率の上昇もまた、各地域の高校が生徒の進学率を伸ばすことにより得られ、地域の企業や産業に対する人材流出の抑制を確保してきたことと同義ではないだろう。
21) JTTCOによるフォローアップ調査によれば、帰国後に実習と同じ仕事あるいは関連のある仕事に就いている者は71.1%。異業種を除けば85.9%に上っており(国際研修協会の調査, 2010)、従来の技能実習よりも一定程度、目的を達しているといえるだろう。

(参考文献)

- ・井口 隆。2009「東アジア経済統合下の産業格差化に向けた新たな人・モノ・サービス・製造業の「国内回帰」の決定要因に関する分析から」国語学研究所「経済学普及センター」3号、457~472頁
- ・井口 隆。2011a「人口減少化の社会統合と外国人労働者」現代国際研究の経済学Ⅷ(八千代出版、7頁)
- ・井口 隆。2011b「技能実習生への移住を促進する政策検討-賃金に基く労働者選別システム」『週刊エコノミスト』2011年8月9日、92~94頁
- ・上林 千恵子。2009「一時的外国人労働者受入れ制度の定着過程-外国人技能実習制度を中心に」出度大社会青年学会「社会経済」66巻1号、39~43頁
- ・国際労働機関。2010「2008年度に帰化した技能実習生フォローアップ調査報告書」
- ・小林 清志。2004「地域産業集約の特化-多角化傾向と成長力に関する考察」国語学研究所「経済学普及センター」3号、423~438頁
- ・志村 伸。2007a「外国人研修・技能実習生の地域への移住の決定要因」国語学研究所「経済学普及センター」3号、457~472頁
- ・志村 伸。2007b「中小企業の人的資源管理における外国人労働者の役割-団体管理型実習生・研修生の受入れに関する理論的・実証的分析」国語学研究所「産研論叢」34号、87~97頁
- ・志村 伸。2010「福岡県及び九州地域における外国人研修・技能実習生の受入れ-新たな制度の下での福岡県外国人労働者受入れ推進協議会の存在意義」福岡県中小企業連合会「NWS」2010年2月号、6~13頁
- ・菅原 光。2004「不況下の外国人労働者受入れを促進する策」国語学研究所「産研論叢」21号、67~78頁
- ・橋本 純也。2011「無難社会は本当か-震災後から地域の結びつき」『東洋経済』2011年5月4日号、東洋経済新報社、100~101頁
- ・西岡 秀典。2004「技能実習生の雇用実態と日本人社員との代替関係について」労働政策研究・研修機構「日本労働研究雑誌」No.531(2004年10月号)、26~34頁
- ・橋本 純也。2010「外国人研修生・技能実習生を採用する企業の生産性に関する検証」経済産業研究所「RIET」ディスカッション・ペーパー「10-J-018
- ・橋本 純也。2011「外国人研修生・技能実習生受入れ企業の生産性と賃金に関する考察」経済学研究会「経済学

新」185号、67~91頁
・長谷川 尚哉。2011a「経済危機前後の産業立地の決定要因の検証と非正規労働者の役割」国語学研究所「経済学普及センター」3号、65~80頁
・長谷川 尚哉。2011b「地域における労働者の選別プロセス-福岡市の労働者選別の見直しから」国語学研究所「産研論叢」42号、19~44頁
・山本 純也。1992「外国人労働者の移住について」『労働者選別の経済学-外国人労働者の受入れ問題の基礎理論』関西大学出版部、第7頁

・Chaloff, Jonathan. 2008, "Management of Low-Skilled Labour Migration" in Organization for Economic Co-operation and Development (OECD), *International Migration Outlook 2008*, Paris: OECD Publisher, Part II
・International Organization for Migration (IOM), 2010, *World Migration Report 2010: The Future of Migration: Building Capacities for Change*, Geneva: IOM
・Organization for Economic Co-operation and Development (OECD), 2010, *International Migration Outlook 2010*, Paris: OECD Publisher.
・Thurrow, Lester C., 1975, *Generating Inequality*, Basic Books. (小池 勇一・松尾 明彦, 1984「不平等を伴う移住の」同文庫)

1) 割合が
2) 割合が
3) 割合が
4) 割合が
5) 割合が
6) 割合が
7) 割合が
8) 割合が
9) 割合が
10) 割合が
11) 割合が
12) 割合が
13) 割合が
14) 割合が
15) 割合が
16) 割合が
17) 割合が
18) 割合が
19) 割合が
20) 割合が

13) 割合が
14) 割合が
15) 割合が
16) 割合が
17) 割合が
18) 割合が
19) 割合が
20) 割合が

付表1 総務省別JITCO支援外国人留学生受け入れ数の推移(単位:人)

国・地域	2009	2010	増減比	2009	2010	増減比
総数	51,012	71,762	100%	68,150	100%	-5.0%
北海道	1,181	1,564	2.3%	1,491	2.2%	-4.7%
青森県	322	405	0.6%	487	0.7%	-20.2%
岩手県	603	803	1.1%	830	1.2%	-3.4%
宮城県	1,012	891	1.2%	734	1.0%	-15.4%
秋田県	704	656	0.8%	573	0.8%	-5.4%
山形県	696	492	0.7%	617	0.9%	-25.4%
福島県	1,018	1,060	1.5%	1,002	1.5%	-5.5%
茨城県	3,474	4,100	5.2%	4,439	6.5%	8.3%
栃木県	594	1,739	2.4%	1,527	2.2%	-12.2%
群馬県	1,001	1,512	2.1%	1,665	2.4%	10.1%
埼玉県	1,857	2,473	3.4%	2,301	3.4%	-7.0%
千葉県	1,825	2,623	3.7%	2,348	3.5%	-9.7%
東京都	1,521	2,517	3.5%	1,588	2.3%	-38.9%
神奈川県	951	1,712	2.4%	1,601	2.4%	-6.5%
新潟県	817	995	1.4%	892	1.3%	-10.4%
富山県	1,318	1,963	2.7%	1,600	2.3%	-18.5%
石川県	711	1,306	1.8%	1,235	1.8%	-5.4%
福井県	1,455	1,545	2.2%	1,331	2.0%	-13.9%
山梨県	366	412	0.6%	477	0.7%	-5.8%
長野県	1,611	1,865	2.6%	1,721	2.5%	-7.2%
岐阜県	3,025	3,653	5.1%	3,278	4.8%	-10.3%
静岡県	2,095	2,777	3.9%	3,131	4.6%	12.7%
愛知県	2,767	6,151	8.6%	5,408	7.9%	-12.1%
三重県	1,857	2,518	3.5%	2,467	3.6%	-2.0%
滋賀県	794	851	1.2%	785	1.2%	-2.8%
京都府	407	576	0.8%	552	0.8%	-4.2%
大阪府	1,390	2,027	2.8%	2,172	3.2%	7.2%
兵庫県	1,494	2,302	3.2%	2,295	3.4%	-0.3%
奈良県	439	460	0.6%	432	0.6%	-1.6%
和歌山県	350	347	0.5%	302	0.4%	-13.0%
徳島県	654	652	0.9%	635	0.9%	-2.6%
高松県	615	704	1.0%	689	1.0%	-2.1%
香川県	1,204	2,272	3.2%	2,133	3.1%	-6.1%
愛媛県	2,334	4,631	6.5%	4,189	6.1%	-9.6%
高知県	558	782	1.1%	856	1.3%	9.5%
福岡県	1,258	1,052	1.5%	1,012	1.5%	-4.7%
佐賀県	922	1,185	1.7%	1,219	1.8%	2.9%
長門県	1,655	1,778	2.5%	1,798	2.6%	1.1%
熊本県	349	217	0.3%	288	0.3%	-12.2%
鹿児島県	760	1,486	2.1%	1,625	2.4%	9.4%
沖縄県	345	455	0.6%	544	0.8%	19.6%
海外	510	784	1.1%	665	1.0%	-15.2%
海外	699	1,233	1.7%	1,108	1.6%	-10.1%
海外	413	843	1.2%	856	1.3%	1.5%
海外	588	760	1.1%	623	0.9%	-18.9%
海外	327	617	0.9%	647	0.9%	4.9%
不明	36	36	0.1%	0	0.0%	-63.9%
不明	0	0	0.0%	0	0.0%	0.0%

出典：JITCOによる申請書をもとに作成。

図表2 総務省別1998～2010年外国人留学生の推移(単位:人)

国・地域	1998		1999		2000		2001		2002		2003		2004		2005		2006		2007		2008		2009		2010	
	人数	増減比	人数	増減比	人数	増減比	人数	増減比	人数	増減比	人数	増減比	人数	増減比	人数	増減比	人数	増減比	人数	増減比	人数	増減比	人数	増減比	人数	増減比
総数	69,000	-	75,000	10%	82,000	9%	88,000	7%	95,000	8%	102,000	7%	108,000	6%	115,000	6%	122,000	6%	128,000	5%	135,000	5%	142,000	5%	148,000	4%
北海道	1,500	-	1,800	20%	2,100	17%	2,400	14%	2,700	13%	3,000	11%	3,300	10%	3,600	9%	3,900	8%	4,200	7%	4,500	6%	4,800	5%	5,100	4%
青森県	400	-	450	12%	500	11%	550	10%	600	9%	650	8%	700	7%	750	6%	800	5%	850	4%	900	3%	950	2%	1,000	1%
岩手県	600	-	650	9%	700	8%	750	7%	800	6%	850	5%	900	4%	950	3%	1,000	2%	1,050	1%	1,100	0%	1,150	-1%	1,200	-2%
宮城県	800	-	850	6%	900	6%	950	5%	1,000	4%	1,050	3%	1,100	2%	1,150	1%	1,200	0%	1,250	-1%	1,300	-2%	1,350	-3%	1,400	-4%
秋田県	500	-	550	10%	600	9%	650	8%	700	7%	750	6%	800	5%	850	4%	900	3%	950	2%	1,000	1%	1,050	0%	1,100	-1%
山形県	450	-	500	11%	550	10%	600	9%	650	8%	700	7%	750	6%	800	5%	850	4%	900	3%	950	2%	1,000	1%	1,050	0%
福島県	700	-	750	7%	800	7%	850	6%	900	5%	950	4%	1,000	3%	1,050	2%	1,100	1%	1,150	0%	1,200	-1%	1,250	-2%	1,300	-3%
茨城県	2,500	-	2,800	12%	3,100	11%	3,400	10%	3,700	9%	4,000	8%	4,300	7%	4,600	6%	4,900	5%	5,200	4%	5,500	3%	5,800	2%	6,100	1%
栃木県	900	-	1,000	11%	1,100	10%	1,200	9%	1,300	8%	1,400	7%	1,500	6%	1,600	5%	1,700	4%	1,800	3%	1,900	2%	2,000	1%	2,100	0%
群馬県	1,200	-	1,300	8%	1,400	8%	1,500	7%	1,600	6%	1,700	5%	1,800	4%	1,900	3%	2,000	2%	2,100	1%	2,200	0%	2,300	-1%	2,400	-2%
埼玉県	1,800	-	1,900	6%	2,000	5%	2,100	4%	2,200	3%	2,300	2%	2,400	1%	2,500	0%	2,600	-1%	2,700	-2%	2,800	-3%	2,900	-4%	3,000	-5%
千葉県	1,500	-	1,600	7%	1,700	6%	1,800	5%	1,900	4%	2,000	3%	2,100	2%	2,200	1%	2,300	0%	2,400	-1%	2,500	-2%	2,600	-3%	2,700	-4%
東京都	1,000	-	1,100	10%	1,200	9%	1,300	8%	1,400	7%	1,500	6%	1,600	5%	1,700	4%	1,800	3%	1,900	2%	2,000	1%	2,100	0%	2,200	-1%
神奈川県	1,300	-	1,400	8%	1,500	7%	1,600	6%	1,700	5%	1,800	4%	1,900	3%	2,000	2%	2,100	1%	2,200	0%	2,300	-1%	2,400	-2%	2,500	-3%
新潟県	700	-	750	7%	800	7%	850	6%	900	5%	950	4%	1,000	3%	1,050	2%	1,100	1%	1,150	0%	1,200	-1%	1,250	-2%	1,300	-3%
富山県	1,100	-	1,200	9%	1,300	8%	1,400	7%	1,500	6%	1,600	5%	1,700	4%	1,800	3%	1,900	2%	2,000	1%	2,100	0%	2,200	-1%	2,300	-2%
石川県	600	-	650	9%	700	8%	750	7%	800	6%	850	5%	900	4%	950	3%	1,000	2%	1,050	1%	1,100	0%	1,150	-1%	1,200	-2%
福井県	1,300	-	1,400	8%	1,500	7%	1,600	6%	1,700	5%	1,800	4%	1,900	3%	2,000	2%	2,100	1%	2,200	0%	2,300	-1%	2,400	-2%	2,500	-3%
山梨県	400	-	450	12%	500	11%	550	10%	600	9%	650	8%	700	7%	750	6%	800	5%	850	4%	900	3%	950	2%	1,000	1%
長野県	1,500	-	1,600	7%	1,700	6%	1,800	5%	1,900	4%	2,000	3%	2,100	2%	2,200	1%	2,300	0%	2,400	-1%	2,500	-2%	2,600	-3%	2,700	-4%
岐阜県	2,000	-	2,100	5%	2,200	4%	2,300	3%	2,400	2%	2,500	1%	2,600	0%	2,700	-1%	2,800	-2%	2,900	-3%	3,000	-4%	3,100	-5%	3,200	-6%
静岡県	2,500	-	2,600	4%	2,700	3%	2,800	2%	2,900	1%	3,000	0%	3,100	-1%	3,200	-2%	3,300	-3%	3,400	-4%	3,500	-5%	3,600	-6%	3,700	-7%
愛知県	3,000	-	3,100	3%	3,200	2%	3,300	1%	3,400	0%	3,500	-1%	3,600	-2%	3,700	-3%	3,800	-4%	3,900	-5%	4,000	-6%	4,100	-7%	4,200	-8%
三重県	1,200	-	1,300	8%	1,400	7%	1,500	6%	1,600	5%	1,700	4%	1,800	3%	1,900	2%	2,000	1%	2,100	0%	2,200	-1%	2,300	-2%	2,400	-3%
滋賀県	800	-	850	6%	900	6%	950	5%	1,000	4%	1,050	3%	1,100	2%	1,150	1%	1,200	0%	1,250	-1%	1,300	-2%	1,350	-3%	1,400	-4%
京都府	500	-	550	11%	600	10%	650	9%	700	8%	750	7%	800	6%	850	5%	900	4%	950	3%	1,000	2%	1,050	1%	1,100	0%
大阪府	1,000	-	1,100	10%	1,200	9%	1,300	8%	1,400	7%	1,500	6%	1,600	5%	1,700	4%	1,800	3%	1,900	2%	2,000	1%	2,100	0%	2,200	-1%
兵庫県	1,200	-	1,300	8%	1,400	7%	1,500	6%	1,600	5%	1,700	4%	1,800	3%	1,900	2%	2,000	1%	2,100	0%	2,200	-1%	2,300	-2%	2,400	-3%
奈良県	400	-	450	12%	500	11%	550	10%	600	9%	650	8%	700	7%	750	6%	800	5%	850	4%	900	3%	950	2%	1,000	1%
和歌山県	300	-	350	17%	400	14%	450	11%	500	10%	550	9%	600	8%	650	7%	700	6%	750	5%	800	4%	850	3%	900	2%
徳島県	600	-	650	9%	700	8%	750	7%	800	6%	850	5%	900	4%	950	3%	1,000	2%	1,050	1%	1,100	0%	1,150	-1%	1,200	-2%
高松県	500	-	550	11%	600	10%	650	9%	700	8%	750	7%	800	6%	850	5%	900	4%	950	3%	1,000	2%	1,050	1%	1,100	0%
香川県	700	-	750	7%	800	7%	850	6%	900	5%	950	4%	1,0													

経済・経営レポート

福岡県及び九州地域における 外国人研修生・技能実習生の受入れ —新たな制度の下での福岡県外国人研修生 受入組合連絡協議会の存在意義—



九州大学大学院経済学専攻 講師
福岡県外国人研修生受入組合連絡協議会 会長
志水 啓

1. はじめに

外国人研修・技能実習制度は、海外からの「単独労働者」の受入れを認めていない我が国において、特にアジア地域からの若い外国人入国のチャネルとして重要な役割を担ってきた。しかし、研修生・実習生の欠陥や受入れ機関による法令に違反した制度運用等のトラブルが発生し、発展途上国の人材を養成し技術移転を図る国際貢献事業という建前下、実態は中小企業が「安価な労働力」を調達しているに過ぎないと、各方面から厳しい批判を浴びた。

もともと、低い水準の研修手当や実習生の賃金にのみ着目したこのような批判に対しては、適正な制度運用を心掛けている受入れ機関の多くが違和感を持っている。使用言語や生活習慣の異なる研修生・実習生を受け入れるには、生産面と生活面の双方に配慮が求められ、また研修生には一定期間の庶務研修の実施が義務付けられており、さらにはモチベーションの高い優秀な者を選抜しなければならず、そのためには研修生選出機関との良好な関係を継続して努力が質的であるなど、多くの手間隙（コスト）がかかっているからである。それにも関わらず、なぜ外国人研修生の受入れが行われてきたのかを考えると、日本人若年層の量的減少と質的低下など念頭に置く必要がある。高校卒業者の教育訓練や就職志向を考慮したコストが、研修生受入れのコストを上回るようになったことは無視できない要因の一つである。具体的には、就職してもすぐに離職する日本人の若者よりも、モチベーションが高く三年間は

企業に属してくれる研修生・実習生の魅力が高まった面が多分にある。

さて、昨年7月に成立した出入国管理及び難民認定法の改正では、本制度の改革が主眼の一つとなっている。今年7月1日の施行に向け、昨年12月には制度に係る法務省令の改正・制定に合わせ、技能実習生の入国・在留管理に関する新たな指針が示された。7月からの新制度の運用を前に、本稿ではこれまでの研修生・実習生の受入れを振り返り、福岡県と九州地域における特徴を整理し、制度改革の影響や地域レベルの取組みの必要性を考察してみたい。

2. 外国人研修・技能実習制度の概略

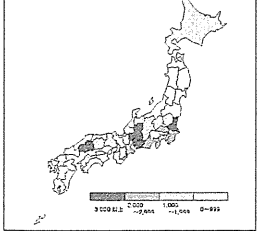
我が国における外国からの研修生受入れは1960年代後半に公的機関によって始まり、海外に進出した日系企業が、国等の援助・指導の下、現地法人や関連企業に外国人従業員に対し日本で実務研修を積ませることで、現地の基幹従業員を養成を行ってきた（政府機関等による受入れ及び「企業単独型」の受入れ）。

しかし、本制度が広く関心を集めたのは1990年以降のことである。より幅広い分野で研修生を受け入れ、途上国への技術移転に繋がる人材育成を遂げた一層の国際貢献を目指すこととなり、1990年に改正入管法が施行されて間もなく、「団体監理型」方式の導入により海外に拠点を有しない中小企業においても研修生の受入れが可能となった。これは、中小企業団体等が第一次受入れ機関となり、その指導・監督の下で傘下の組合員が第二次受入れ機関とし

れぞれ労働力人口と在留外国人数で除した数値を用いた。地域経済において研修生・実習生が果たしている役割の大きさ（図2）、各地域に在留する外国人総数に占める研修生・実習生の割合（図3）を示している。

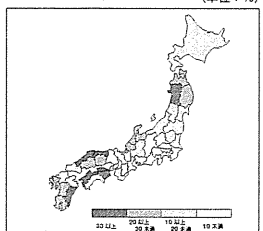
次に、外国人研修生・技能実習生の地域分布の特徴を見ておこう。図1で用いたのは、研修から技能実習への移行を申請した者の数である。図2・図3では、筆者が推計した各都道府県の3年滞在型の研修生・実習生の合計を、そ

図1 技能実習移行申請者数（2008年度）
（単位：人）



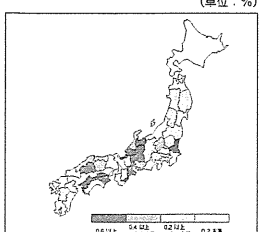
データ出所：「JITCO白書」（2009年度版）

図2 労働力人口に占める外国人研修生・技能実習生数（推計値）の割合（2008年）
（単位：%）



データ出所：「JITCO白書」（2009年度版・2009年度版）及び「在留外国人統計」（平成21年版）。注：図2に同じ。

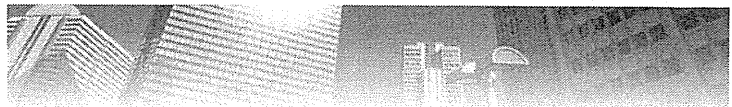
図3 労働力人口に占める外国人研修生・技能実習生数（推計値）の割合（2008年）
（単位：%）



データ出所：「JITCO白書」（2009年度版・2009年度版）及び「労働力調査参考資料」（モデル推計値）。注：筆者が推計した各都道府県の外国人研修生と技能実習生の合計値を使用。

彼らの地域分布は、地域の産業構造や人口構造に影響を受けている。研修生・実習生は受入れ企業からの移動が認められていないため、その分布は労働需要の要因のみによって規定される。すなわち、グローバル化の進展による価格競争の激化や、高校新卒者に代表される若い労働力を確保することの困難性に直面した地域・業種によって、受入れが進められてきたのである。

マッピングからも明らかな通り、研修生・実習生は、福岡県が九州地域でもっとも多く受入れている一方、地域の社会経済や労働市場への影響力という観点からは福岡県以外の九州の各県において、より高い存在感を示している。実は、外国人総数自体は、1995年以降、福岡県としても九州地域としても、全国と同様の



で研修生を受け入れるものである。1993年には、研修を修了し、所定の要件を満たした者に対して、雇用関係の下で実践的な技能等を修得させることを目的とする技能実習制度が創設された。現在では、1年以上の研修（庶務研修）と実務研修で構成：在留資格は「研修」と、研修と合わせて3年を超えない範囲の技能実習（労働関係法令の適用を受ける：在留資格は「特定活動」）が認められている。

外国人研修・技能実習制度の適切な円滑な推進を図ることを使命として設置されたのが国際研修協力機構（JITCO）である。2009年時点では、職業能力開発促進法に基づく技能検定の対象職種またはJITCOが認定した技能評価システムによる職種計65職種・121作業で、

技能実習の実施が可能となっている。なお、各企業における受入れ可能な研修生の数は原則として常勤員数の5%以内と制限されている。団体監理型で受け入れる中小企業はこの制限が緩和されており、この方式で2008年来日した研修生の44.4%が従業員規模20人未満の企業に受け入れられている。

3. 研修生・実習生の受入れ拡大と地域的特徴
制度の発足以降、外国人研修生の受入れは急速に拡大した。これを牽引したのが団体監理型の受入れであり、今日では研修生受入れの9割以上がこの方式による（表1）。2008年は前年比約5%の減少となっているが、これは特に秋以降の世界的な不況を反映したものである。

表1 受入れルート別外国人研修生新規入国者数の推移（単位：人）

受入れルート	1995	2000	2005	2006	2007	2008	
合計	40,591	54,049	83,319	92,846	102,018	101,879	
団体の受入れ	小計	13,176	13,030	13,985	12,868	15,181	14,506
国際研修協力機構	企業単独型	11,189	9,023	7,570	7,794	6,955	6,509
団体監理型	6,817	22,875	49,480	60,510	64,807	61,641	
JITCO支援	小計	18,264	31,898	57,050	68,304	71,762	68,150

出所：「JITCO白書」各年版を用いて作成。
注：「その他」の区分は割愛した。

日本に合計3年滞在するタイプの研修生・技能実習生の数を推計すると（日本滞在1年目の研修生・2年目の実習生・3年目の実習生の合計）、2008年には17万7千人に達している（表2）。なお、我が国で働く特別永住者以外の外国人は、資格外活動で不法就労する者や不法入国

者を除いて約93万人と推計されており（井口2009）、実習生と異なり研修生は法的には労働者でない点に留意する必要があるが、本制度による受入れは決して無視することのできない規模に育っている。

表2 JITCO支援型外国人研修生・技能実習生数の合計値（推計）（単位：人）

	2005	2006	2007	2008
JITCO支援の研修生受入れ	57,050	68,304	71,762	68,150
当年度技能実習移行申請者数	40,993	51,016	60,177	63,747
前年度技能実習移行報告者数	24,136	30,907	40,182	45,205
JITCO支援の研修生・技能実習生（推計）	122,179	150,227	172,121	177,102
技能実習失踪者	1,524	1,665	2,138	1,627
不正行為認定回数	180	229	449	452

出所：井口（2009）を参考とし、「JITCO白書」各年版を用いて推計をアップデートした。失踪者と団体数は出入国管理局資料による。

ペースが増加してきた。しかし、研修生・実習生については事情が異なる（表3）。特に制度発足後の早い時期に全国規模で見られた受入れ拡大の際、福岡県・九州地域では、それほど大幅に増えたわけではない。その意味で、福岡県・九州地域は、研修生・実習生の受入れ後発地と

いうことができる。福岡県中小企業団体中央会が2008年12月に実施した県内調査でも、受入れを実施している中央会会員組合の傘下企業の約7割が、受入れ開始から5年を経っていないことが明らかとなっている（福岡県中小企業団体中央会2009）。

表3 全国及び福岡県・九州地域の在留外国人数（上段）と技能実習制度への移行申請者数（下段）（単位：人、%）

外国人総数	1995	2000	2005	2006	2007	2008
全国	1,362,371	1,686,444	2,011,655	2,084,919	2,152,973	2,217,426
	100	100	100	100	100	100
福岡県	35,181	39,231	45,758	47,143	48,635	50,963
	2.6	2.3	2.3	2.3	2.3	2.3
九州7県	56,788	68,812	85,114	87,117	89,798	93,484
	4.2	4.1	4.2	4.2	4.2	4.2
九州以外	1,305,583	1,617,932	1,926,441	1,997,802	2,063,175	2,123,942
	95.8	95.9	95.8	95.8	95.8	95.8
九州7県に占める福岡県の割合	62.0	57.3	53.8	54.1	54.2	54.5

移行申請	1995	2000	2005	2006	2007	2008	参考：2008推計
全国	3,611	16,107	40,993	51,016	60,177	63,747	177,102
	100	100	100	100	100	100	100
福岡県	63	176	654	889	1,099	1,251	3,732
	1.7	1.1	1.6	1.7	1.8	2.0	2.1
九州7県	258	1,031	3,143	4,115	4,417	4,812	14,199
	7.1	6.4	7.7	8.1	7.3	7.5	8.0
九州以外	3,353	15,076	37,850	46,901	55,760	58,935	162,906
	92.9	93.1	92.3	91.9	92.7	92.5	92.0
九州7県に占める福岡県の割合	24.4	17.6	20.8	21.6	24.9	26.0	26.1

出所：「在留外国人統計」及び「JITCO白書」各年版を用いて算定。
注1：各セルの下の数値は全国を100とした構成比。
注2：下段右側の参考欄では、筆者が推計した都道府県別の外国人研修生と技能実習生の合計値を用いている。推計値は小数位以下を四捨五入しているため、都道府県の合計が全国と一致しない場合がある。

福岡県・九州地域が受け入れている研修生・実習生の職種分野と国籍の特徴を整理しておこう（表4）。福岡県では、建設分野での受入れ割合が全国平均よりも高く、機械・金属や食料品製造では低くなっている。国籍は、中国出身者が中心であるものの、特にインドネシアからの受入れの多さが目立つ。フィリピンからも

多く、他方でベトナムからは少ない。九州全体では、農業及び漁業分野での受入れの多さが特徴的である。機械・衣服分野も多い。機械・金属は、福岡県単体よりもさらに低くなる。国籍では中国が中心であり、福岡県単体ではどの国のインドネシアからの受入れも多い。全国と比べてベトナムからの受入れは多くない。

表4 種別分野別・国籍別にみた福岡県・九州地域における技能実習移行申請者数(2008年度)(単位:人、%)

Table with 2 columns: 国籍 (Nationality) and 種別 (Category). Rows include 企業業 (Company), 漁業 (Fishing), 福祉 (Welfare), etc. Total count is 63,747.

出所: JUTC白書(2009年度版)を用いて作成。注:各セル下段は、企業種または全団体に占める各職種・各国籍の割合。

ところで、新規の研修生受入れの急激な減少(2009年1月~11月:前年同期比27.5%減少)や、受入れ企業の倒産等による研修生・実習生の途中国境が閉じられ、「安い」労働力さえ受け入れることができなくなった」との論調も広く見られる。筆者は、デフレが深刻化し、若年失業率が高い水準で推移した時期においても研修生・実習生の流入が大幅に増え続けたことを鑑みれば、そのような見方は妥当でないと考えていた。研修生らを受け入れられなくなる企業が出てくる局面では、やや時間を置いて彼らを新たに求める企業が見れるとみるのが自然だからである。さらに、新規の研修生受入れが弱小した背景には、景気悪化の影響だけでなく、7月からの新制度導入を控え、旧制度と新制度によって受け入れられた者が存在することによって起こるトラブルや、規則が厳しくなる前の「暇込み受入れ」ではないかと、言われなき社会的批判にさらされることを避けるために、受入れを一時見合わせていた団体・企業が少ないこともあって思われる。しかしながら、新しい制度の下でどの程度の組合・企業が受入れを進めているか、その見通しは不明

になったといわざるをえない。次節以降では、制度改革の影響を考えてみよう。

4. 外国人研修・技能実習制度の改革のポイント

これまでの外国人研修・技能実習制度は今年7月、公的機関による受入れを除き、外国人技能実習制度として生まれ変わる。現在の制度改正は、2008年3月に閣議決定された「規制改革推進のための3か年計画(改定)」を受けたもので、そこで早急に措置すべきと指摘された点を積極的に盛り込み、研修生・実習生の法的保護を図ることが最大の目的となっている。そして、受入れ機関の適正化のため、「不正行為」と認定される事項の明確化と違反に対する罰則の強化が図られた。以下では、いわゆる優良団体と目された受入れ機関にも大きな影響を及ぼすことが予想される事項を中心に取り上げる。

(1) 4種類の「技能実習」ビザの新設と各種呼称の変更

新制度では、「研修」は実務作業を伴わない公的機関による受入れに限定され、その在留資格もこの枠組みで受け入れられた研修生のみならず、企業単独及び団体監理型で受け入れられた企業研修生は、雇用契約に基づき労働関係法が適用される身分が保障され、来日時点から技能実習生として扱われることとなり、まずは「技能実習1号」の在留資格を得ることになる。

活動制度では、実習生は研修修了後に「特定活動」の在留資格を得て活動していたが、新制度の下では、従前の技能実習生に与えられる在留資格は「技能実習2号」となる。なお、1号及び2号の後ろには、企業単独型の場合には「イ」、団体監理型の場合には「ロ」が付される。この組合せにより、「技能実習」の在留資格は四つに区分される。

さらに、新たな法務省令においては、第一次受入れ機関(事業協同組合等)が「監理団体」、第二次受入れ機関(企業等)が「実習実施機関」と呼ばれることとなった。

(2) 監理団体の責任範囲の拡大

これまでの団体監理型の受入れでは、一次受入れ機関による二次受入れ機関の監理責任は研修期間のみとされていた。新制度では、技能実習生の入国から帰国までの全期間にわたり監理団体による責任と監理の下に技能実習が行われることとなる。

さらに、団体監理型では、技能実習生の入国直後、彼らが実習実施機関において活動を開始する前に、以下の全ての科目を含む集中的な講習が義務付けられる。すなわち、日本語、生活一般に関する知識、技能実習生の法的保護に必要な情報、円滑な技能等の習得に資する知識の四科目である。特に三つめの法的保護に係る科目が新たな特色であり、専門的知識を有する外部講師が務めることが求められる。

実習実施機関に所属する前に、実習生が自らの権利を守る術を身に付け、また自らが履行すべき義務を正しく認識することが期待されている。講習期間は、「技能実習1号口」の活動に従事する予定

である。残念ながら、団体監理型の研修生・実習生受入れがやがてわいがわしいものとして捉えられたのは、もちろん受入れ企業による不正行為の発生が理由の一つであるが、それ以上に「技能」の移転が企業単独型と同様に狭く解釈されたことが大きい。日本語能力や日本の中小企業における勤務経験、さらには日本的な労働倫理の習得を含めて、「我が国の中小企業だからこそできる技能移転」として正当に評価されるべきだった。

発足以来16年以上を経て規模的にも大きく成長した外国人研修・技能実習制度を改正する際には、それが国内だけでなく、研修生の送出し国に及ぼす影響をも考慮する必要がある。今回の改正によって現行制度の問題点を早急に改めた後、中小企業の育成が課題となっている途上国の若者を受け入れ、広い意味で有為な人材に養成して還流させることの意味を、我が国は戦略的に捉えなければならぬ。我が国の中小企業がそこで果たした役割を改めて認識し、新たな外国人技能実習制度をアジアの共有財産として育てていく覚悟を求めたい。

6. 結びにかえて:福岡県外国人研修生受入組合連絡協議会への期待

福岡県では、昨年3月、県内における研修生・実習生の増加を受けて、福岡県中小企業団体中央会の協力で、福岡県外国人研修生受入組合連絡協議会が設立された。第一次受入れ機関(とその傘下企業)が協賛して共通する諸問題の解決を図り、研修生・技能実習生の適正な受入れを確立し、あわせて会員の経営の安定と経済的地位の向上に資する事を目的としている。

研修生・実習生の受入れ後発地である福岡県は、受入れ先行地域における教訓から学ぶことが可能であり、総じて問題を抱えた受入れ事例が少なく、適正な制度運用が果たす社会的な役割をPRする資格を持った地域であるといえる。連絡協議会には、そのような使命を持って

5. 制度のさらなる発展のために必要な視点

法務省が強調するように、今般の制度改正は研修生・実習生の法的保護を図ることが主たる目的である。制度に対する各面からの信頼を回復するためにも、このような措置は不可欠であったといえる。しかしながら、ここではあえて、今回の制度改正に向けている視点を指摘しておきたい。

第一に、小規模ながらも「優良」と目されてきた団体に対する評価である。今般は、ある程度の規模の団体でなければ実習生受入れのコストを負担できない可能性がある。実習生の来日直後に実施すべき講習の実務については、複数の団体が工夫して連携を行うことも必要だろう。ただし、その場合は言語的な問題からも同一国からの受入れが効率的となり、多様な途上国の人材を養成することが難しくなる恐れがある点に留意しなければならぬ。

第二に、現行制度の下で国際貢献を行ってきたという自負を持つ受入れ企業への評価である。実習生に日本人と同等以上の報酬を支払うことが定められたが、実習生の受入れに際して発生する教育訓練等の諸々のコストの存在や、外国人受入れに伴って生じうる社会的コストが受入れ企業に内部化されている点は考慮されるべきであった。新たな制度は、国際貢献の理念を残しているものの、受入れ企業への負担が大きくなりすぎ、かえって理念に基づく実習生の受入れを阻害するのではないかと。企業と実習生の関係が互恵的でなければ、民間からの国際貢献に対するインセンティブは期待しにくく、持続可能性にも疑問符が付く。

第三に、アジア地域で決定的に不足するテクニカルレベルの人材を養成し、地域全体の中間階級を増加させることの重要性に対する認識である。受入れ国が自国の利益だけでなく、送出し国及び外国人本人の利益を考慮した外国人受入れの仕組みを世界にアピールする存在を、外国人研修・技能実習制度は持っていたは

この枠組みで受け入れられた研修生のみならず、企業単独及び団体監理型で受け入れられた企業研修生は、雇用契約に基づき労働関係法が適用される身分が保障され、来日時点から技能実習生として扱われることとなり、まずは「技能実習1号」の在留資格を得ることになる。活動制度では、実習生は研修修了後に「特定活動」の在留資格を得て活動していたが、新制度の下では、従前の技能実習生に与えられる在留資格は「技能実習2号」となる。なお、1号及び2号の後ろには、企業単独型の場合には「イ」、団体監理型の場合には「ロ」が付される。この組合せにより、「技能実習」の在留資格は四つに区分される。

さらに、新たな法務省令においては、第一次受入れ機関(事業協同組合等)が「監理団体」、第二次受入れ機関(企業等)が「実習実施機関」と呼ばれることとなった。

(2) 監理団体の責任範囲の拡大

これまでの団体監理型の受入れでは、一次受入れ機関による二次受入れ機関の監理責任は研修期間のみとされていた。新制度では、技能実習生の入国から帰国までの全期間にわたり監理団体による責任と監理の下に技能実習が行われることとなる。

さらに、団体監理型では、技能実習生の入国直後、彼らが実習実施機関において活動を開始する前に、以下の全ての科目を含む集中的な講習が義務付けられる。すなわち、日本語、生活一般に関する知識、技能実習生の法的保護に必要な情報、円滑な技能等の習得に資する知識の四科目である。特に三つめの法的保護に係る科目が新たな特色であり、専門的知識を有する外部講師が務めることが求められる。

実習実施機関に所属する前に、実習生が自らの権利を守る術を身に付け、また自らが履行すべき義務を正しく認識することが期待されている。講習期間は、「技能実習1号口」の活動に従事する予定

時間(6分)の1以上と定められ、入国前に本国で一定の条件を満たした講習を受けている場合に半減される。

(3) 監理団体が担う職業紹介事業

新たな制度の下では、来日前に技能実習生と実習実施機関の間で雇用契約の締結が行われ、入国後の講習の後、直ちに雇用契約が開始することになる。必要十分な基準資産を有する大規模な団体を除き、多くの団体は「無料職業紹介の届出」を行うことで対応することになると思われるが、構成員の数が10に満たない小規模団体はこの届出を提出する資格を有さない。先に取り上げた福岡県中小企業団体中央会の調査によれば、2008年12月時点で研修生・実習生を受け入れていた福岡県内の中央会会員組合の内、回答を寄せた30機関の5分の1は、この条件を満たしていない。

(4) その他

今回の制度改革によって、技能実習生には日本人が従事する場合の報酬と同等額以上の報酬を支払うことが求められることとなった。実習実施機関における技能実習生の受入れ可能人数の算出方式にも若干の変更がみられる。

これまでは、在籍する実習生を自社の正規職員に含めて数え、それに応じた数の研修生・実習生受入れが行われてきた。7月以降は、技能実習生を自社の正規職員に含めて算出することは禁止される。

また、技能実習生の退出し機関に対し、実習生が帰国に帰した後、日本で修得した技能等を活用しているか、フォローアップすることを求めた。監理団体及び実習実施機関は、その報告を受けておく必要がある。

一方で、現狀に即した形の規制緩和もみられた。実習生が、技能検定等の試験を受ける予定の職種・作業(必須作業)に加えて、関連作業や関連作業に従事することが一定の条件下で認められることとなり、その旨が明文化された。

外国人留学生の日本における就職は促進できるのか ——現状の課題とミスマッチの解消に向けた提言——

志南 啓 リクルートワークス研究所・客員研究員

本稿は、外国人留学生の日本における就職の実態を目的・政策的に分析し、留学生の就職を促進することは可能かを検討することを目的とする。目的達成により、どのような条件を持つ留学生が日本での就職を希望する傾向にあるのか、また、留学生を採用する企業の特徴がどのようなものか把握し、アンケート調査では捕捉が困難な実態を明らかにすべく取り組んだ質的調査の結果を用いて、留学生の就職の促進に資する政策提言を行う。

キーワード: 外国人留学生、留学生の就職、留学生採用、留学生30万人計画、専門的・技術的分野の外国人労働者

- 目次
- I. はじめに一問題の所在
 - II. 各種統計から捉えた外国人留学生とその就職
 - II-1. 留学生及びその就職に係る現状
 - II-2. 留学生の就職・採用に係る課題
 - III. 外国人留学生の就職・採用に関する統計分析
 - III-1. 外国人留学生の就職意欲の決定要因
 - III-2. 企業への外国人留学生採用の決定要因
 - IV. 外国人留学生の就職・採用に関する実地調査研究
 - IV-1. 大学・留学生に対するヒアリング調査結果
 - IV-2. 企業に対するヒアリング調査結果
 - V. 結論

I. はじめに一問題の所在

我が国で学ぶ外国人留学生の日本での就職について、社会的な関心が高まっている。留学生の採用に力を入れる日本の一部大手企業の様子がマス・メディア等で広く報じられるようになったことや、2007年に留学生の就職件数が1万人を突破したこと、政府や大学が留学生の就職支援に取り組み始めたことなどが、その背景として挙げられる。積極的な受け入れが謳われている専門的・技

術的分野の外国人が、我が国で就労する他のカテゴリーの外国人と比べて、十分な存在感を示す傾向に達しているとは言えないことも、見落とすことのできない要因である(図表1)。外国人留学生を、いわゆる高度人材の候補生として捉え、彼らの卒業・修了後、積極的に活用すべきだという見解が、政府や経済界の共通認識となってきた。

2008年1月に福田前総理大臣が施政方針演説で打ち出した「留学生30万人計画」も、この点で重要な意味を有している。本計画は2020年を達成目標の目安とすることとなり、『経済財政改革の基本方針(骨太の方針)2008』でも取り上げられ、目標達成のために必要な諸施策がまとめられるに至った。OECD(2008a)が指摘するようには、留学生の受け入れは1990年代初めまでの先進国による(援助としての教育(education for aid))から「貿易」としての教育(education for trade)へと大きく転換し、優秀な留学生の獲得競争が世界規模で行われている。このような情勢下で留学生の受け入れを大幅に増やすことは我が国にとって容れにくいことではない。「留学生30万人計画」が達成されるためには、日本留学の期待収益率を高める観点から、日本での就業機会を増やす必要がある。

1/14

大きな企業に就職する者の割合が高まる傾向が見られる。依然、中小企業への就職が主流であるも

の、一部大手企業が留学生採用に本腰を入れるようになったことと反映していると考えられる。

図表2 留学生等からの就職を目的とした在留資格変更許可申請

年	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
申請件数	3135	2715	2853	3371	3039	4128	5600	4252	6220	6158	5974	11810
許可件数	2927	2624	2391	2989	2589	3581	3209	3758	5264	5878	6272	10282
不許可件数	208	131	472	82	450	547	391	376	556	610	752	1488
許可率	93.4%	96.6%	83.9%	88.9%	85.2%	84.7%	79.1%	88.9%	90.2%	94.8%	91.6%	86.6%

データ出所: 経済省入国管理局統計。

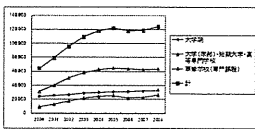
図表3 留学生の就職先企業の業種・従業員規模

業種	従業員規模	業種別就職者数											
		1-49	50-99	100-299	300-999	1000-1999	2000+	その他(73社)		合計	業種別割合%		
2001	製造業 小計	231	119	148	97	51	150	97	359	285	2297	22.8%	
	非製造業 小計	1397	232	254	201	84	110	48	445	2762	77.2%		
	合計	1628	351	402	298	135	260	145	804	5315	100.0%		
	各規模の就職者数%	61.4%	8.6%	11.1%	5.3%	3.7%	6.8%	14.6%	100				
2005	製造業 小計	553	223	238	118	70	206	70	1198	3329	32.9%		
	非製造業 小計	1824	374	475	386	147	222	342	3799	6771	67.1%		
	合計	2377	597	713	504	217	428	452	5898	10099	100.0%		
	各規模の就職者数%	40.3%	10.3%	15.8%	5.7%	3.5%	10.6%	11.2%	100				
2007	製造業 小計	658	367	431	310	170	658	127	3013	3578	35.8%		
	非製造業 小計	3420	645	1062	883	291	635	962	7512	7142	71.4%		
	合計	4078	1012	1493	1093	464	1244	1089	10590	10720	100.0%		
	各規模の就職者数%	40.2%	9.5%	15.2%	10.3%	4.3%	10.9%	9.3%	100				

データ出所: 図表2と同じ。

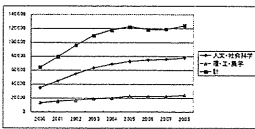
次に、留学生数の増加を確認しておきたい。1983年に策定された「留学生受入れ10万人計画」は、21世紀初頭を目標とした当初の目標を2003年に達成させた。留学生数は2005年まで堅調に増加を続けるものの、その後はやや頭打ちの傾向となった。図表4と5はそれぞれ、2000年以降の留学生総数と、彼らの在籍課程及び専攻分野を示したものである。在籍課程に関しては、「大学(学部・短期大学・高等専門学校)」と「専修学校(専門学校)」への留学生が2000年代前半の留学生総数の増加の原動力であり、同時に、その後の総数停滞期においても、中心的な原因となっていることが分かる。一方、大学院への留学生は、数字としては相対的に大きくないものの、一貫して増加している。専攻分野の特徴としては、2000年時点で総数の過半数(54%)を占めている「人文・社会科学」分野への留学生が、その後も主流であり、留学生総数に占める割合も増加を続けている(2008年時点で62.5%)。

図表4 留学生の在籍課程と総数



データ出所: 日本学生支援機構「外国人留学生の在籍状況調査」及び「留学センター」留学生受入れの概況。
注: 高校課程に関しては省略した。

図表5 留学生の専攻分野と総数



データ出所: 図表4と同じ。
注: 学歴、専攻、奨学金、芸術、その他の分類については省略した。

3/14

教育再生懇談会も「これまでの審議のまとめー第一次報告」(2008年5月26日発表)の中で、現状では3割程度にとどまる留学生の日本での就職を5割に引き上げることを目標として定めた。

図表1 我が国の外国人労働者(特別永住者を除く)の推移(推計)

外国人労働者	1990	1995	2000	2005	17)
特別永住者	67,968	125,726	154,748	181,465	
その他外国人労働者	3,266	6,858	23,748	87,234	
外国人労働者合計	18,935	32,564	58,413	96,939	
日本人労働者	71,818	195,748	229,844	288,238	
外国人労働者比率	106.4%	284.7%	332.1%	397.2%	
下等	-	-	-	-	
中級	-	-	-	-	
上級	-	-	-	-	
特別永住者	-	-	-	-	
日本企業(%)	-	17.4%	31.5%	113.8%	
合計(%)	269,000+)	620,000+)	788,000+)	925,000+)	

出所: 井口(2008) p.4. 表1 (1990年、1995年、2000年、2005年の数値を推計)。

注: (1)ワーキングホリデー等外交官などの職種をメドを含む。
(2)留学生又は短期滞在、地方入国管理局から居住外活動の許可を得て就労する者。(3)日本人労働者は、「日本人労働者」とは「定住者」といった在留資格を有し、日本国内での活動に制限がなく、就労していると推定される者をいう。(4)資格外活動で不能就労する者の総数は、推定が前提である。(5)特別永住者(在日韓国・朝鮮人など)を含めない。(6)1990年の数値には、永住権を有する外国人も含まない。(7)2005年の数値は井口統計、それ以外は厚生労働省の推計値である。

留学生の増加に伴い、近年では卒業・修了後に日本企業で就職する者の数も大幅に伸びていくのは確かである。しかし、日本企業への就職を希望する留学生の割合が高まる一方、希望を叶えられない者は約半数にとどまると見られている(佐藤ほか、2008)⁶。以前に比べ留学生の応募が減少したところの中企業経営者の声も聞かれる。若年人口の規模が急速に縮小する中、「日本経済・社会の活力の維持」という観点からも、就職を希望する有能な留学生と日本企業との間に存在する雇用のミスマッチの縮小に資するプログラムの策定は、政策的課題として位置付けられる。本稿では、留学生の就職・採用の実態を多角的に分析し、今後、留

学生の本国での就職を促進することは可能なか検討し、課題を乗り越えるための提言を行うことを目的とする。

次節以下の構成は次の通りである。まずIIでは留学生の日本での就職の動向をデータから明らかにし、先行研究等で指摘されている留学生の就職・採用に係る課題を整理する。IIIでは、留学生の就職・採用に関する留学生調査と企業調査のそれぞれについて調査データを用いた計量分析を行い、如何なる属性を持つ留学生が日本での就職を希望する傾向にあるのか、また、留学生を採用する企業の特徴はどのようなものか、という概要を把握する。IVでは、アンケート調査では捕捉が困難な実態を明らかにすべく取り組んだヒアリング調査の結果をまとめ、統計分析結果と比較しつつ検討する。最後にVにおいて、留学生の日本での就職の促進に資する政策提言を行う。

II. 各種統計から捉えた外国人留学生とその就職

II-1. 留学生及びその就職に係る現状

留学生の我が国における就職それ自身は、新しい現象というわけではない。件数こそ少なかったものの、特に理工系留学生の就職は、地方中企業への重要な人材供給であったし、現在もその傾向は続いている。

ほぼ横ばいといえる水準にあった留学生の就職件数が明らかに増加基調に入ったのは、2001年あるいは2003年以降と見える(図表2)。そこで、2000年以降に着目して、どのような変化が見られたかを整理しておきたい。

図表3は、業種を製造業と非製造業に区分し、従業員規模別に留学生の就職先をまとめたものである。業種では、一貫して非製造業への就職が多数を占めるものの、製造業の比率が2000年代前半に高まり、その後、非製造業においても留学生の採用が積極的に進められるように見受けられる。従業員規模別では、「その他(不詳)」の割合が高い点に留意する必要があるが、近年、総じて規模の

2/14

それではこの間、留学生の就職と日本人を含む新卒者への労働需要の関係はどのようなものだったのだろうか。図表6は留学生の我が国での就職の件数と、リクルートワークス研究所が調査している大学求人数をまとめたものである。特に2006年、2007年に大幅な伸びを見せる留学生の就職件数は、企業の旺盛な労働需要に牽引されたものであるように見受けられる。これは新卒労働市場の需給が逼迫した下での一過性のブームなのか、それとも留学生が能力ある人材として企業に認知されつつあることの結果なのか、今後の景気減速の下で明らかになるだろう。

図表6 留学生の就職件数と大学求人数



データ出所: 在留資格変更許可申請書統計(経済省入国管理局統計)、大学求人数(リクルートワークス研究所「大学求人届調査」)。

II-2. 留学生の就職・採用に係る課題

外国人留学生の日本での就職・採用に関連した、留学生あるいは企業を対象とした調査研究は、過去においてはそれほど見られず、統計の蓄積不足等から、数値的な研究もほとんど進んでこなかった。問題意識の高まりを受けた近年でその調査数は増加したが、多くの場合、分散・個別化という問題を抱えている。すなわち、特に労働供給側にあった外国人留学生に対するアンケート調査は、それぞれの就職先によって個別に数多く実施されているが、それれが単発的で、なおかつ母集団への還元作業が進んでいないため、横断面でも時系列でも、比較が難しい。労働需要側の企業に対するアンケート調査は、そもそも総数が留学生調査に比べて極めて少なく、また留学生調査と

同時に地域的な調査が中心となっている。本項では、近年実施された比較的大規模な調査の内、次の四点を取り上げておきたい。

①「外国人留学生の採用に関する調査」労働政策研究・研修機構(2007年1月)、JILPT調査シリーズNo.42

本調査は企業を対象に2007年1月に実施されたものである。業種・規模別に従業員数30人以上の1500社を抽出して調査票を送付し、324社から回答を得ている。主たる知見は、過去3年間で留学生を採用した企業は約1割にとどること、過去3年間で留学生を採用した企業の約8割が今後の採用も「あると思う」「今後の採用は「ないと思う」と回答していることなどである。採用の理由については、「国籍に関係なく優秀な人材を確保するため(52.2%)」、「職務上、外国語の使用が必要(38.8%)」、「事業の国際化に資するため(32.4%)」、「外国人ならではの技術・発想を採り入れるため(9.3%)」と続き、採用しない理由としては、「社内の受け入れ体制が整っていないから(コミュニケーションの問題等)(44.9%)」と「外国人の採用自体に消極的だから(43.8%)」が大きな割合を占めている。その他で興味深い点としては、採用経路として「ハローワーク(公共職業安定所)/外国人雇用サービスセンターを利用した」が18.6%と、「新聞や就職情報サイト・就職情報誌、自社ホームページ等で募集した(36.2%)」、「大学・指導教授の紹介(27.9%)」に次ぐ位置にあることや、企業が留学生に抱く主なイメージとして、「自己主張が強い(42.6%)」、「日本語能力が不足している(38.4%)」、「定着率が低い(34.4%)」が高い割合を占めることなどである。また、留学生を日本人社員と別枠で採用している企業は17.8%あり、77.6%は日本人社員と区別なく採用している。

②「日本企業における留学生の就労に関する調査」労働政策研究・研修機構(2008年8月)

4/14

本調査は 2008 年 8 月に実施されたもので、従業員数 300 人以上の企業 10349 社を対象とし、その企業を通じてそこで働く元留學生に対する調査も行い、3018 社の人事・労務担当者と 902 人の元留學生から調査票を回収している。

この調査では、これまでに留學生採用の経験がある企業は 23.3%であり、採用の理由は、「国籍に関係なく優秀な人材を確保するため(65.3%)」、「事業の国際化に資するため(37.1%)」、「職務上、外国語の使用が必要のため(36.4%)」、「外国人ならではの技術・発想を取り入れるため(9.4%)」と続く。留學生に期待する将来の役割は、「一般の日本人社員と同様に考えている」が約半数(48.9%)を占める一方、「海外の現地法人の経営幹部」は 1割弱に過ぎない。

一方の元留學生に対する調査では、日本で就職した理由が、「仕事の内容に興味があったから(66.0%)」、「母国語や日本語などの語学力を生かしたいから(48.9%)」、「日本の高い技術力に魅力を感じたから(35.5%)」、「日本の学校で学んだ専門性を生かせるから(35.3%)」の順で並んでいる。最終年度の専攻分野によって差があり、理工系では日本の技術力や専門性を挙げる者が多い。文系では語学力を挙げる者が多くなっている。

日本企業へ就職する際の障壁については、「留學生を採用する企業が少ない(50.7%)」、「留學生に対する求人数が少ない(50.3%)」、「SPI など日本独自の筆記試験が外国人には難しい(34.4%)」、「求人募集に年齢制限があることが多い(29.2%)」、「外国人採用枠がない(26.2%)」、「就職活動の時期が早く勉強しながらの就職活動が難しい(22.7%)」などが挙げられている。

③ 「外国人雇用に関する特別調査」リクルートワークス研究所(2008 年秋)

リクルートワークス研究所が 2008 年 10~11 月に従業員規模 5 人以上の全国の民間企業 7260 社を対象に実施した「外国人の採用状況と採用見通しに関する調査(二次調査)」に含まれる「外国人雇用に関する特別調査」も、大規模な全国調査で

ある。調査全体としては 3118 社から回答を得ている(回収率 42.9%)が、「外国人雇用に関する特別調査」に回答しているのは 2334 社である。

2009 年 4 月入社予定の外国人留學生の採用について、「実施している」との回答は 16.0%、「以前は実施、08 年度非実施」が 15.8%となっており、計 31.8%の企業が採用経験を有している。特に従業員数 1000 人以上の企業に限れば、約 45%の企業が留學生採用の実績がある。留學生の採用人数については、全体の 6.7%が期待を設けており、特に流通業において 11.8%と高い水準となっている。なお、今後 2~3 年の留學生の採用実施予定に関しては、「予定あり」が約 1割、「予定していない」が約 7割を占める。また、企業規模が大きいくは「予定あり」の割合は高くなる。

④ 「九州地域留學生就職意識調査一調査結果報告書」福岡地域留學生交流推進協議会・九州大学(2006 年 12 月)

本調査は九州 7 県の留學生を対象に、就職に対する意識や就業ニーズを定量的に把握することを目的として 2006 年 12 月に実施されたもので、調査協力校(国公立大学 18 校、私立大学 33 校)に在籍する全留學生を対象としている。2006 年 5 月 1 日時点で九州において学ぶ留學生数は 11784 名であったが、その内協校に在籍する留學生数は 10373 名に上り、ほぼ全ての留學生がカバーされている。その意味で、九州地域に限定された調査ではあるものの、貴重な大規模調査と位置付けられる。アンケートの回収率は 3094 票(回収率 29.8%)である。国公立大学からの回収率がが高く、また、就職希望者が約 4 割と他の調査に比べてやや低いのが、以下のような意見がある。

就職を希望する職種は、理工系では「技術開発(45.4%)」、「教育(26.1%)」、「海外業務、調査研究(各 24.7%)」、「情報処理(22.2%)」、「設計(18.9%)」と続く。文系では、「貿易業務(45.7%)」、「海外業務(39.8%)」、「翻訳・通訳(37.0%)」、「経営管理(28.2%)」、「教育(22.3%)」、「販売・営業(17.7%)」といった順になっている。

にあるのかを検討した。

図表 7 変数の概要 (留學生の就職意欲)

Table with 7 columns: 変数, 区分, 件数, 割合, 平均値, 標準偏差, 相関係数. Rows include 就職意欲, 就職希望企業数, 就職希望職種, etc.

卒業・修了後に日本で就職を希望しているか否かを被説明変数とし、国籍、来日年代、性別、在籍大学の種類(国公立か私立か)、所属課程、専攻分野、費用負担者による留学区分(私費か公費か)、日本語能力の自己評価を説明変数とした。来日年代と日本語能力以外がダミー変数である。日本語能力は四段階評価で、1. 少し話せる、2. 日常生活には支障がない、3. 上級レベル、4. 母国語並み、となっている。専攻分野は、工学、理学、薬学、医学・歯学、福祉・保健、農業を理工系とした。

② 分析結果

分析結果は以下のようにまとめられる(図表 8)。まず国籍に関しては、中国人留學生と比べ、韓国留學生は 8 割弱、台湾出身留學生は約 8割、その他の国の出身者は約 1.3 倍の確率で就職を希望する傾向にあることが明らかとなった。数的に多数を占める中国人留學生は就職件数においても他を大きく引き離しているのは事実であり、彼らが韓国留學生や台湾出身留學生よりも強い日本での就職意欲を有していることがここでも再確認された。しかし、数的に日当たらないその他の国の出身者の就職意欲が、中国人留學生を上回ることは注目に値する。このことは、現在議論されている多様な国・地域からの留學生受入れの推進が実現した場合でも、それが留學生全体の日本での就職意欲を高めるものではないことを示唆するものである。

図表 8 分析結果 (留學生の就職意欲)

Table with 4 columns: 変数, 係数, 標準偏差, 有意水準. Rows include 国籍, 来日年代, 性別, 専攻分野, etc.

注:*** は 1%水準, ** は 5%水準, * は 10%水準で有意であることを示す。

来日年代については、来日が 1 年遅くなると、就職を希望する確率は 9割弱へと低下する。日本滞在年数が長くなるに連れ、日本での生活を前向きに検討する者が増加し、同時に卒業・修了が近づくほど将来の進路を真剣に考え、日本で就職することが有力な選択肢となる様子が窺われる。

性別では、男性は女性と比べ、1.3 倍の確率で就職を希望する傾向にあった。

国公立大学に在籍していることは、そうでない場合と比べ、2 倍弱の確率で就職を希望する傾向が見られる。九州域内では総じて国立大学のブランド力や偏差値等を見た学生のレベルが私立大学に比べて高く、そのことがこの結果に関連している可能性がある。

所属課程に関しては、大学(学部)生と比べ、短期大学生は約 6割、修了課程学生は 1.4 倍、博士課程学生は 7割強の確率で就職を希望する傾向が明らかとなった。大学(学部)生や短期大学生には、修士課程への進学や四年制大学への編入も有力な進路であることが影響していると思われる。博士課程の学生は学位取得後、母国に帰ることを前提としている者が多いと考えられる。専攻分野に関しては、理工系の学生がそれ以外の学生と比べ、約 1.3 倍の確率で就職を希望する

傾向にある。理工系学生に対する労働需要の大きさや、理工系学生にとっては帰国後に日本で取得した専門技術を活かす機会が少ない場合があることも関係していると思われる。

留学区分に関しては、私費留學生がそれ以外の学生と比べ、約 1.9 倍の確率で就職を希望している。留學生の期待収益率を意識する者にとっては、日本で就職することが有力な選択肢となっている。

日本語力については、自己評価の段階が一つ上がると、約 1.3 倍の確率で就職を希望することになる。日本語能力が低い留學生は日本での就職は難しいと認識しており、また、経済学的に解釈すれば、日本語能力の高い留學生は、高めた人的資本(日本語能力)をもっとも高く評価して利用できるで活用したいと考えると言えるだろう。

III-2. 企業への外国人留學生採用の規定要因

① 使用するデータ

次に、企業による留學生採用の規定要因分析を行う。本項で使用するのは、前項①で取り上げた、リクルートワークス研究所による「外国人雇用に関する特別調査」の調査データである。

本分析では、2334 の回収票の内、使用変数に欠損値を含むものと、6 件と極めて数が少なかった「農林・水産・鉱業」のサンプルを除いた 2056 件(88.1%)を使用し、図表 9 に示された変数を用いた二項ロジスティック回帰分析によって、どのような属性を有する企業において留學生を採用する傾向が見られるかを検討した。

2009 年 4 月入社予定の留學生採用を行うか否か、あるいは、2009 年 4 月入社予定の留學生採用に加え、過去を含めて留學生採用の実績があるかどうかを被説明変数とした。説明変数としては、本社・本店の所在地、従業員規模、業種、他の労働力との関係に明らかにするため、女性や高齢者の活用及び外国人研修生の受入れ状況、そして 2010 年卒業予定の大学生・大学院生の採用計画を企業の景況感の代理変数として採用した。これら専攻分野に関しては、理工系の学生がそれ以外の学生と比べ、約 1.3 倍の確率で就職を希望する

就職後の想定勤続年数は、3 年以下が 35.9%、4~5 年が 20.6%となっている。一方で、5 年を超える長期就労を視野に入れた留學生も 4割弱は見受けられる。

卒業後 10 年後を想定したキャリアプランは、「最初に就職を希望した企業での昇格・昇進(37.5%)」、「母国にある関連企業に転属(31.7%)」、「母国で起業(31.1%)」が多い。なお、就職活動で想定される苦労点としては、「外国人を募集している企業が少ない」が 52.1%と際立っており、以下、「求人情報入手手段が少ない(34.6%)」、「求人数が少ない(31.9%)」が続く。

III. 外国人留學生の就職・採用に関する統計分析

留學生の就職・採用に関する調査は近年、徐々に増えつつある。しかし、これらの調査は報告書の作成段階において、単純集計またはクロス集計で分析を終えている。そこで、本項では調査データを扱い、多変量解析的手法によって、留學生の就職・採用に関する傾向を明らかにしたい。具体的には、どのような属性を有する留學生が高い就職意欲を有するの、また、どのような企業が留學生採用に積極的なのかを明らかにすることを試みる。有意な要因と、それらのラグニエータを確認することが目的である。

III-1. 外国人留學生の就職意欲の規定要因

① 使用するデータ

留學生の就職意欲の規定要因分析を行うためにここで使用するの、前項①で取り上げた九州地域留學生就職意識調査一調査結果報告書の調査データである。

本分析では、3094 の回収票の内、使用変数に欠損値を含むものを除いた 2812 件(90.9%)を使用し、図表 7 に記載された変数を用いた二項ロジスティック回帰分析によって、どのような個人属性を有する留學生が日本での就職を希望する傾向

図表 9 変数の概要 (企業による留學生採用)

Table with 7 columns: 変数, 区分, 件数, 割合, 平均値, 標準偏差, 相関係数. Rows include 業種, 従業員数, 本社・本店所在地, etc.

② 分析結果

分析結果は以下のようにまとめられる(図表 10)。

図表 10 分析結果 (企業による留學生採用)

Table with 8 columns: 変数, 係数, 標準偏差, 有意水準, 変数, 係数, 標準偏差, 有意水準. Rows include 業種, 従業員数, 本社・本店所在地, etc.

注:*** は 1%水準, ** は 5%水準, * は 10%水準で有意であることを示す。

まず本社・本店所在地に関しては、関東の企業と比較して、北海道・東北の企業が留學生採用を行う確率は 2割強、中部・北陸及び関西では 3割弱、中国・四国では 3割弱、九州・沖縄では 3割強と、関東に大きく水を離れる結果となっている。なお、過去の採用も含めた場合では、中部・北陸では 7割弱、中国・四国では 4割強と、若干ではあるが関東との差が縮まり、関西の企業に

ついては、関東との差が有意でなくなっている。関西においては、過去、関東の企業に匹敵する確率で留學生の採用が行われていた可能性がある。なお、関東に本社機能を有する企業が多いのは確かだが、関東の企業に採用されたらと言っ、配属先も関東であるとは限らない。しかし、この結果は、有能な留學生を卒業後に関東に取られているとする地方の認識と一致している。

従業員規模については、従業員数 1000 人以上の企業による採用と比較し、300 人未満規模では約 2割、300~999 人規模では約 4割の確率にとどまる。過去の留學生採用も含めた場合と比べると、大企業との差は以前より拡大している様子が窺われる。大企業による大量採用の中に留學生が混ざる可能性は中堅・中小企業より高いであろうし、そもそも中小企業では毎年のコンスタントな新卒採用が行われていない可能性もあるが、それでも、傾向としては大企業の方が留學生の採用に熱心であるように見受けられる。

業種に関しては、製造業による採用と比べ、建設業及びその他サービス業では約 3割、金融・保険業では約 4割にとどまる一方、情報サービス業では 3.4 倍と高い確率を示している。小売・卸売業は、2009 年 4 月入社社に限れば製造業との間で有意な差は認められないが、過去の留學生採用も含めれば、約 6割の確率であると言える。一方で、ここで注目すべきは、情報サービス業における留學生採用意欲の際立った高さである。

続いて、他の労働力との関係について見ておく。女性の活用には熱心な企業は、そうでない企業に比べて約 3倍の確率で留學生を採用している。女性を積極的に活用しているとする企業が本サンプルでは 9割を超えている点に留意する必要があるが、女性の活用には熱心な企業は留學生の採用にも積極的に代かすることは確かである。

高齢者の活用にも熱心な企業とそうでない企業の間には、留學生の採用に関して有意な差は認められなかった。外国人留學生を受け入れている企業では、受け入れている企業と比べて、約 2倍の確率で留學

生採用が行われている傾向が確認された。現場での活動が中心の研修生と専門的・技術的分野の仕事に従事していると考えられる留学生とでは期待され役割が異なるはずであるが、外国人と働くことが特別なことではない企業において、研修生の受入れと留学生の採用が積極的に行われていると言ったことができるかもしれない。

最後に、企業の景況感の代理変数として投入した2010年卒業の大学生・大学院生の採用計画であるが、解釈が難しい結果が得られた。2010年卒業生の採用を増加させようとする企業では、わからない・以前も今後とも採用しないと回答した企業と比べ、留学生採用の確率が6割強の水準にとどまっていた。仮に、2010年卒業生の採用増加という前向きな、好況期に十分な新卒を採用できなかった企業の代表的行動であるとするならば、留学生の採用に必ずしも熱心ではない中小企業の動向と関係している可能性がある。一方で、過去の留学生採用も含めたケースでは、2010年卒業生の採用を減らすと回答した企業において、約1.5倍の確率で留学生の採用実績があるという結果が示された。これから採用を減らす予定の企業は、ここ2年ほど間に十分な新卒を確保できており、その中には留学生も含まれると考えるのが妥当であろう。

IV. 外国人留学生の就職・採用に関する実地調査研究

前節では、個票データを用いた分析により、どのような属性を有する留学生在が日本で就職することを希望する傾向にあるのか、また、どのような企業が留学生を採用する傾向にあるのか、という点を検討した。

本節では、より現場に接近して実態を捕捉すべく筆者が2008年9月から2009年2月までの間に実施した実地調査からの知見を整理していきたい。大学や企業による様々な取組みについては、これまでにも事例紹介の形で取り上げられているが、本実地調査においては、できるだけ多くの現

場を訪ねることによって、全体的な傾向を掴むよう努めた。

IV-1. 大学・留学生に対するヒアリング調査結果

大学を対象とした調査では、関東・関西・九州の各地域にある大学20校を訪れ、留学生担当部署や就職支援担当部署の教職員に対するヒアリング調査を実施した。

大学の内訳は、関東7校(国立1校、私立6校)、関西5校(国立1校、私立4校)、九州8校(国立1校、私立7校)である。訪問先は日本学生支援機構が公表している「留学生の受入れ数の多い大学(平成19年5月1日現在の在籍者数)」と「平成19年5月1日現在九州・沖縄地域 果別・学校別留学生数一覧」に掲載されている大学を中心とし、これに実地調査の過程で紹介された大学を加えた。

① 外国人留学生の就職の現状・課題・工夫

全ての大学が共通して抱える留学生の就職に関する問題は、留学生在が学部3年生の秋あるいは修士課程1年生の秋に始まる就職活動に乗り遅れることである。早い時期に始まる日本の就職活動は、多くの留学生にとって理解と対応が困難であることが一因だが、その他に学費・生活費のためのアルバイトや、勉学に日本人以上に時間が必要なことも関係している。また、留学生在が日常よく通う留学生担当の部署に比べ、就職支援の部署は教員が高いと認識されているため、両部署の連携が彼の就職支援には不可欠である様子が窺われた。

なお、私学の多くは、卒業生の就職率が新たな学生の募集に大きな影響を及ぼすことから、就職支援策として様々な取組みを先駆けて実施してきた。このような傾向は特に関東地方で顕著であり、これらの大学で学ぶ留学生にとっては大きなメリットとなっている。ただし、一般生向けの取組も、多くの場合、夕方以降にセッションがなされるため、アルバイトによる収入が不可欠な留学生には参加が難しい面がある。

9/14

留学生について、在留資格の変更申請が認められなかったケースは極めて少ない。申請が不許可となるケースの多くは、留学生在が単独あるいは独自のネットワークを用いて内定を得たケースと言えようである。なお、例外的に、外国人雇用サービスセンターの就職フェアを利用して内定を得た留学生在で申請が不許可となったケースがあり、省庁間の連携を図ってほしいとの要望があった。

卒業・修了後に就職活動を継続することを希望する留学生には、90日間+90日間の在留延長が認められる制度があるが、これについては、通年採用を行っている企業への就職という形で成果が出ているとの声と、これらの者がどれほど真剣に就職活動をしているからか、効果は疑問であるとの声が開かれた。

また、大学の社会的責任として、企業の留学生に対する理解を高めていきたいとの声もあった。

IV-2. 企業に対するヒアリング調査結果

企業を対象とした調査では、関東・東海・関西・九州の各地域の企業から、従業員規模に関係なく40社を対象とし、人事部の担当者に対するヒアリング調査を実施した。

企業の本社所在地による内訳は、関東20社、東海7社、関西7社、九州6社である。業種の内訳は、製造業が16社、非製造業が24社である。

① 外国人留学生採用の現状・課題・工夫

一部の有名人気企業では、留学生向けの採用活動を一切行わなくても、一定量の留学生在が自然と入社してくる様子が開かれた。一方で、欲しい人材が最終的に留学生ばかりになってしまうとの声が、中小企業のみならず、大企業においても上がっていた。これは、日本人応募者のレベルとの相対関係に起因している。日本人の若者は質的な劣化を伴いながら量的にも縮小しているのではないかという印象を持つ企業は少なくない。

無論、多くの企業はその中間に位置し、留学生に自社のことを知ってもらおうと留学生向けの就

職フェアに出展する企業は少なくない。外国語による会社案内の作成を検討する企業も一部には存在する。しかし、日本人と同様の就職活動のプロセスを滑り抜けられない留学生では、採用しても活躍してもらえないという見方も根強い。

留学生採用については1980年代後半から行っていた企業もあるが、多くは2000年以降に本格的に取り組むようになっている。特に2007年以降、その傾向に拍車がかかっているように見受けられる。より多く採用したいが、優秀な留学生は限られているとの声も広く聞かれた。

留学生に対する期待は小さくないが、期待外れ(仕事上の日本語能力や定着率の低さ)であったと感じるケースも多い。留学生に関しては、出身大学のステータスはあまり当てにならないと認識する企業もあり、そのため、日本人の採用実績がない大学からの留学生採用は広く見られる。印象的であったのは、就職支援部署の担当者が学生の広範囲に熟れた大学からの留学生はレベルが高い、という話である。そのような大学では、教員も手を抜かず、十分な留学生教育を施していることが理由とのことであった。

多くの企業は原則として留学生を日本人と区別せずに選抜を行っているが、その中でも、多少は留学生であることを考慮または評価しているケースはある。留学生にはできるだけ面接を行うようにしたい、という形で、面接経験が豊富な担当者を使って採用を引き出す努力をする企業もある。

採用経路としては、中小企業において外国人雇用サービスセンターの果たす役割が大きく、重要なチャネルとなっている¹⁸。文系学生の場合、日本人と同様の就職活動をインターネットの支援サイトを用いて行う留学生在が既に主流となっているが、今後、それらサイトが留学生向けサービスを拡充させた場合でも、中小企業からのアクセスリテラシーの高さから、外国人雇用サービスセンターは一定の役割を果たし続けるだろう。また、留学生は採用の際、翌年の応募が一気に増えるとの声も聞かれた。これは、留学生の持つネットワークの強さを表していると考えられる。

11/14

ほとんどの大学が、学内で就職セミナー等が始まる前後に、留学生向けセミナーを実施している。しかし、参加者が伸びないことも各校で共通している。また地域の数校の大学が共同で留学生の就職を支援する動きも、特に関東の一部では活発になりつつある。これらの対応は、早いところでは2000年頃に、多くは2005年前後に開始された。理工系学生に対するニーズは文系学生に対するものと比較にならないほど高いとの声も多く聞かれた。

② 受け入れている外国人留学生の状況

中国や韓国、そして台湾からの留学生に比べ、それ以外の留学生は、日本語学校を卒業した者であっても、日本語の水準と向上ベースの面でハンデを背負っている。社会的に多くの東アジア出身の留学生在が仕事探しを行い、後らの中では就職が難しくなる中で、それ以外の地域からの留学生に対する企業側の需要は大きいものの、多くの場合、語学能力がネックとなっている¹⁹。前節における統計分析は、東アジア地域以外からの留学生の就職意欲が相対的に高いことを明らかにしたが、これを就職に繋げるためには、特に文系就職の場合、相当な規模な日本語教育システムの構築が必要となってくるだろう。

大学院大学を標榜する国立大学及び一部私立大学は、母国で大学を卒業した後大学院に進学した学生を多く抱えており、入学半年後から始まる就職活動に対応できる日本語能力・日本に対する理解を有する学生が少ない。また、大きすぎる大学院の員数を充足させるために、日本人以上に留学生において、質の維持に苦心する企業が見られた。しかし、母国の名門大学を卒業した院生や、日本で学部教育を修めた院生の就職状況は、総じて良好な模様である。

留学生の学業面の評価は、同じ大学に所属する日本人のレベルとの相対的な関係によって若干の差はあるものの、多くの大学で高い成績優秀者に贈られる学内賞を、日本人を上回る成績で獲得する留学生も見られ、これらの大学では教職員が

愛情豊かに留学生教育に携わっている。しるかに、一部では例外的な留学生も出現しているらしい。問題を抱える留学生の多くは、留学生在に特有の問題を抱えているというよりは、むしろ問題を抱える日本人学生との類似性が強まってきているという。

③ 外国人留学生のキャリア・パスに関する認識

「逃げ場」のない日本人学生と比べ、帰国という選択肢を持つ留学生の近視眼的な傾向は、多くの大学関係者の共通認識である。就職支援の丁寧い大学では、多くの日本の企業が長期滞在を前提とした教育システムを有していることを丁寧に教え込み、就職面接の際には「長く働きたい」と教えていることが面接官に伝わるよう指導している。

また、多くの大学で、留学生の進学熱が高まっている様子が開かれた。たとえば中国人留学生の間では、学士号を取得した後帰国して就職すると平均的な月給は5000円前後であるが、修士号取得後、日本での勤務経験が加われば、それが2~3倍に高まるという一般的な認識が存在するという。このようなインセンティブは日本人にはイメージしにくいものの、高い学歴を得ることの収益率が低い日本の事情が世界的に見て特長であることも事実である。

なお、かつては学部を卒業後、母国で日本語の教員になる留学生が多かった大学においても、2004年頃から留学生の日本での就職熱の高まりが見られるとのことであった。

④ 行政等への要望について

留学生の就職支援の側面、日本人と決定的に異なるのは、留学生の就職は留学生の大学等での専攻と就職先との仕事に関連性が必要な点である。この点に関しては、その関連性をより幅広く解釈すべきだとの声が多く聞かれた。特に前節における日本人のレベルとの相対的な関係によって若干の差はあるものの、多くの大学で高い成績優秀者に贈られる学内賞を、日本人を上回る成績で獲得する留学生も見られ、これらの大学では教職員が

10/14

② 外国人留学生のキャリア・パスに関する認識

定着率の差は、業種や規模より、むしろ企業ごとに大きく、またそれをどの程度問題視するかも、企業によって異なる。当然、日本人の雇職率が高い企業は留学生の定着率に拘っていない。日本人の定着率が低いにも関わらず留学生の定着率が低い場合に、問題が顕在化する。日本人の定着率が高い企業では、留学生に内々定または内定を出す段階で、長期勤務の意向を確認しており、それは相互理解の深化という形で一定の効果を生んでいるように見受けられる。

長期勤務を期待せず、元留学生の退職が決まった場合にそれを補充する形で留学生を採用し、常に元留学生が特定の部門に在籍する形態をとる中小企業も見られた。

③ 海外進出や他の労働者と留学生の関係

留学生採用に動き出した企業は、海外部門との補填し、得たる海外部門の幹部候補生などとしての期待を強く持っている企業と、それよりむしろ組織のダイバーシティの達成や我が国の市場の国際化に伴う顧客対応に重点を置いている企業。そして、優秀な人材が偶然留学生であったという企業の三つに区分される。

留学生採用に積極的な企業は例外なく、多様な人材を活用する立場を有している。当然のことながら女性の活用は留学生採用に先んじるケースが多く、このような傾向は前節の分析と整合的であるといえる。

外国人研修生を受け入れている中小企業からは、研修生に対する様々な形でケアやサポートを含めた仕事を任せたいため大学に求人を出す、応募がほとんど無いとの声が開かれた。願を破って留学生と向き合えるだけの人格を大学で形成できた留学生に限られている可能性がある。

④ 行政や大学等への要望について

行政への要望としては、中小企業から、留学生と企業の一層のマッチングを図る機会の提供を求

める声が多かった。大学に関しては、特に文系学生について、大学には特に期待しておらず、学生には多様な経験を積んで社会に出てほしいとの声が生流であったが、一部で、日本人学生と違い留学生的場合は特有の「日本社会」教育が不可欠であり、それを受けているか否かで留学生間でも魅力に大きな差が出るとの指摘があった。

理系の学生については、日本人学生の場合と同様に、十分な教育が施されていないケースが散見されるとの声があった。おそらく、教員が多忙になりつつあることと、大学院の肥大化によって個々の学生への指導が行き届かなくなることや背景にあると思われる。国費留学生については、日本の大学の受入れ基盤が低下しているとの懸念が示された。

⑤ 採用を躊躇する理由について

サンプルは決して多くないが、過去に留学生を採用した実績を有しながらも、今では採用に極めて慎重になっている企業もある。定着率の低さが主因であるが、適当な仕事を用意できなかったという意見や、母国の現地法人への転籍に関して処遇面の折り合いがなかった経験も有するケースも見られる。特に海外現地法人の幹部候補生として、現地従業員を研修生として招き、優秀な者を養成した方が問題も少なく、効率的であるとの声が開かれた。

留学生に関心はあるが採用に踏み切れない企業では、何よりも職業レベルの日本語能力への不安が大きくなり、次いで定着率への不安や留学生の年齢の高さが組織の資金システムに適合しないといった意見があった。

V. 結論

日本で働くことを希望する外国人留学生は増えてはいるものの、就職に至らないケースはまだ多く見られる。一方で、留学生の応募が戻ったと感じている企業や、必要な質をえたければ留学生採用を一層拡大したいと考えている企業も多く

12/14

存在する。

留学生の多くは明確なキャリア・パスを思い描いているわけではなく、日本での就職に固執する者ばかりではない。そして企業の多くは、留学生が日本人学生とどのような点で異なる魅力を持っているかという点を明確に意識しているわけではない。そのことが、日本人学生と同様に就職活動を行うことができる留学生であれば採用したい、と考える企業が少なくないことの背景にある。このような考えを持つ大企業の増加は、留学生の目を需要に比べて過剰に大企業に惹き付けており、ミスマッチの拡大を引き起こしている可能性がある。

留学生の日本での就職を促進するためには、限られた「魅力ある」留学生を新しい含む現状のステップを克服することが必要である。大学・行政は、日本での就職を「真顔」に希望する留学生の増加を図るとともに、各企業が求める「留学生像」を理解した上で留学生に対するサービスを行うことが肝要である。

短期的には、日本人学生のキャリア教育に熱心であった大学が留学生教育に当たっても優位性を持っているため、特にコンスタントな留学生の採用を検討している大企業が、それらの大学とパイプを形成することが有効である。同時に、各地域の中小企業がより一層留学生に目を向け、そして留学生が大学所在地とそこに位置する企業に愛着を持つよう、大学は企業・行政機関と連携してさらなる行動を促さなければならない。

また、求人がない、求人が少ない、採用の際のセクションが画一的で日本人に対して不利であるとする留学生の三大不満の解消においては、「人材総合サービス」会社が大きな役割を果たすだろう。留学生への情報提供と企業に対する啓業活動を進めるとともに、採用の際の画一的な選抜過程が可能な留学生を不採用としている可能性がある現状を改めるような、留学生の能力や魅力を担保した共通選抜システムが議論されるべきである。

中長期的には、日本企業が積極的に柔軟なキャリア・パスのモデルを提示できるか否かが就職件数の増加のために必要である。企業が採用を拡大

するためには、留学生にどのような魅力があるのかを認識し、特有のキャリア・パスを示す必要がある。「単なる通訳」でも「日本人と全く同じことを期待された人材」でもない位置の職種を現実的に設けることが有益であると考えられる。このためには、ゼネラリスト型人材とは別のキャリア・パス及び賃金体系の設置が必要で、その意味ではある種のプロフェッショナル人材として留学生を取り扱うことが企業には求められる。必ずしも長期就労を希望しない有能な留学生を惹き付けるためには、このような対策が不可欠である。当然、大学間もプロフェッショナル人材の養成を意識せざるを得ない。これらの取組みは、将来的には優秀な日本人学生の養成・獲得にも資することになるだろう。

現在、アジア人財資金構想に見られるような産学連携プログラムの策定や、省庁・自治体レベルの取組みが盛んに行われており、社会全体として留学生を育て、同時に留学生と企業が接触を持つ機会の提供が図られている。これらは本来、ミスマッチの解消に有効なはずである。しかし、現実には、目標達成度を重視するあまり、対象となる留学生が過度に限定されており、費用対効果が度外視されている。インターンシップの推進が声高に謳われているが、それが留学生のインターン先での就職につながる程度が乏しいのか、検証されなければならない。現状のままでは、インターン生受入れ企業の不満と疲弊を相くばかりである。

外国人留学生の受入れ拡大は、政府及び大学の取組みだけでは限界があり、企業による留学生の採用拡大が不可欠である。留学生受入れの量的な拡大と留学生の日本での就職率上げの二つを同時に達成しようとするならば、根本的には、企業が求める人材を留学生として受け入れるか、大学等が責任を持って企業が求めるような人材に留学生を育成しなければならないことを最後に強調しておきたい。そのためにはやはり、大学・企業・行政機関の間で、意見交換がより頻繁に行われる必要があるだろう。

注

- 日本の企業等への就職を目的として在留資格変更許可を申請した外国人留学生の内、許可された者の人数である。
- 文科省発表。外務省、自治省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省による。2008年7月29日に「留学生30万人計画」発表」が発表されている。電報の中では、留学生の卒業・修了後の社会の受け入れの促進に向けた取組みも明記されている。
- 留学サービス登録制の一部として実施することを要する。サービス登録制の趣旨についてはOECD(2011)を参照のこと。
- この点に関しては、OECD(2008b)及びOECD and World Bank(2007)を参照のこと。
- 留学生に限らず、国際的人の移動を考える際には、所得格差や労働力の需給不足(で)入国移動するのではなく、就労者の地位が重要であることを要する必要がある(岸田(2011))を参照のこと。
- ただし、就職を希望する留学生の数は、職種ごとに大きな差がある点も指摘しておきたい。各種職種は卒業・修了後の就労を促進する形で開きがあるが、そこで日本の企業が採用を拒否している。その意図の強さを把握することは困難である。なお、佐藤等(2008)は、留学生受入れ機関(留学センター)が求めている外国人留学生受入れ企業調査結果」を用いて検討を行っている。
- この点に関しては、日本経済団体連合会(2008)でも同様の見解が示されている。
- OECD(2008)は「留学生受入れ10万人計画」が決定された後の留学生数の増加に対する調査と併し、部分的には述べたこと以上の教育費の前で成功したとはいえないのではないかとの見解を示している。なお、留学政策の経緯については、岸田(2006)が詳しい。
- 東京圏と受入れ留学生の数の関係は複雑である。日本で就職することが困難となり、日本での就職活動が停滞してしまっても、たとえ母国の雇用情勢との相対関係によって、依然として日本での就職機会の多きが決まらなければならない。
- マクロデータについては統計の蓄積不足、ミクロデータについては各種業種別の雇用情勢が反映されているデータがアクセスが容易でないことなどから、特に経済学的な実証分析は少ない。中国からの留学生の増加を上げた井口・樺本(2003)は、その中において労務的マクロデータを用いた実証研究である。
- 留学生の就職に際する企業マクロデータ分析は限られている。その中で、岡山成実短期大学の研究(2008)は、採用(1994)は減少と見える。
- 一方、文学、教育学、法学、経済学、栄養学、芸術、体育、その他を「それ以外」として扱っている。
- 多様な業種・地域から留学生を受け入れることの増加に際するアイディアとしては、たまたま岸田(2008)を参照する。岸田「これまででの就職のまとめ(第一次調査)」(2008年5月30日発表)を参照のこと。
- このような分類については岸田(2006)を参照のこと。
- 地域別のように区分した。北陸道・東北は北陸道、青森、岩手、宮城、秋田、山形、福島、山梨、長野、岐阜、愛知、三重、奈良、和歌山、徳島、高松、香川、愛媛、高知、九州は福岡、佐賀、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄。
- 特に東アジア出身者に対する需要が大きいようである。彼らは東アジア出身者よりも日本人と行動することが多いが、それでもビジネスレベルの日本語能力はなかなか身につけていないことでもあった。
- メールや電話、FAXによるインタビューを含む。
- 我が国における、いわゆる外国人高度人材の労働市場チャネルについては、岸田(2008、第6章)が詳しい。

参考文献

OECD, 2007, *International Migration Outlook: Annual Report 2007 Edition*, Paris.

OECD and World Bank, 2007, *Cross-border Tertiary Education: A Way towards Capacity Development*, Paris.

OECD, 2008a, *International Migration Outlook: Annual Report 2008 Edition*, Paris.

OECD, 2008b, *The Global Competition for Talent: Mobility of the Highly Qualified*, Paris.

井口孝, 2001a, 「外国人労働者受け入れ」ちくま新書.

——, 2001b, 「サービス貿易をめぐる新たな動向」鈴木孝加・西田俊博著「サービス・エコノミーの発展」第3巻第3号, 慶応義塾大学経済学研究会, 101-121.

——, 2008, 「働き始めが外国人労働者の成長一歩をのりこめ」の成長の軌跡」『ジェノリスト』No.135(2月16日号), 頁10-24.

大分県経済研究会・大学コンソーシアムおおいた「大分県内留学生における卒業後の正社員雇用・就職に際するアンケート調査報告」

岡田正己, 1994, 「中国人留学生の日本企業等への就職意向の現状」『岡山大学経済学雑誌』第35巻第4号, 181-188.

木村基, 2008, 「30万人の留学生を受け入れる それは日本の義務でもある」『J-LINK』8-9月号, アルファ, 30-31, (インタビュー記事)

久原正治, 2009, 「日本の若者を世界に通用する人材に——サブプライム後のビジネス教育のゆくえ」学芸文.

佐藤由利子, 日本学生支援機構政策研究調査研究, (藤本博子・ワルネン・ドナルド・ジョイス, 2008, 「留学生と労働政策」人財管理政策との連携の課題」『留学交流』8月号, 同社社, 22-26.

植原祐, 2008, 「留学生にやさしい地味づくりを」『週刊エコノミスト』7月29日号, 毎日新聞社, 46-49.

佐田聖子, 2006, 「日本の留学生政策の歴史的変遷——対外協定から地産地消まで——」『日本大学大学院総合社会科学研究科紀要』第7号, 77-88.

塚崎智子, 2008, 「外国人専門職・技術職の雇用問題——職業キャリアの観点から——」『明石忠志』

日本経済団体連合会, 2008, 「人口減少に対応した経済社会のあり方」

福岡県留学生交流促進協議会・九州大学, 2007, 『九州地域留学生就職促進調査——調査結果報告書』

三笠総合研究所, 2008, 『留学支援における外国人材の活用等に際する実証調査』報告書」平成19年度卒業後海外帰国高度人材就職支援事業調査報告書

吉田良生, 2006, 「日本の外国人労働者と労働市場政策」吉田良生・河野雅博編著『国際人口移動の動向』第9巻, 原書房.

謝辞

本稿の画における統計分析に際し、福岡県留学生交流促進協議会から『九州地域留学生就職促進調査——調査結果報告書』(福岡県留学生交流促進協議会・九州大学, 2007年)の統計データの提供を受けたことに感謝申し上げます。また、伊豆野原なる実証調査では、多数の企業人事関係者及び大学の就職・留学生担当部署の教職員の方々にご協力いただいた、そして謝意を表したい。当然のことながら、論文中にもありうる誤りは全て筆者の責任である。

- ・Hutton J. P. and Lambert P. J. (1980) "Evaluating income tax revenue elasticities," *Economic Journal* 90, pp.901-906.
- ・Hutton J. P. and Lambert P. J. (1982) "Modelling the effects of income growth and discretionary change in the sensitivity of UK tax revenue," *Economic Journal* 92, pp.145-155.
- ・Johnson, P. and Lambert, P. (1989) "Measuring the revenue responsiveness of income tax revenue to income growth: a review and some UK values," *Fiscal Studies*, pp.1-18.

参考資料

- ・国税庁「国税庁統計年報書」。
- ・——「税務統計から見た民間給与の実態」。
- ・厚生労働省「賃金構造基本統計調査報告」。
- ・財務省主税局「税制主要参考資料集」。

経済危機前後の産業立地の決定要因の変動と非正規労働者の役割*

Changes in Determinants of Industrial Location and the Roles of Non-Regular Employees in the Pre-and Post Economic Crisis Periods

長谷川 理 映**

The aims of this paper are to identify changes in the determinants of industrial location and the roles of non-regular employees in the pre- and post economic crisis. The main findings are: 1) the exchange rate of Yen is negatively influencing employment and establishment, while exports to China is positively influence them as a result of industrial fragmentation; 2) wages and land prices are positively influencing employment and establishment as a result of industrial agglomeration; and 3) characters of foreign direct investment to China and technical intern trainees has been changing before and after the crisis. Therefore, the author insists that industrial location can be strengthened by: a) realizing intra-regional exchange rate stability; b) strengthening links with the Chinese market; c) guaranteeing working and living conditions of the flexible workforce.

Rie Hasegawa

JEL : F16, F21, J21, J61

キーワード：国際貿易、直接投資、産業集積、地域労働市場の需給ミスマッチ、外国人労働者
Key words : international trade, foreign direct investment, industrial agglomeration, mismatches between demand and supply in local labor market, migrant workers

* 本稿の作成にあたり、匿名レフェリーを務めていただいた先生方、井口 泰教授（関西学院大学経済学部）から多くの貴重なコメントをいただいた。ここに記して謝意を表す。なお、ありうべき誤りは、すべて筆者に帰するものである。

** 関西学院大学大学院経済学研究科博士課程後期課程 3 年

(目次)

- 1 はじめに
- 2 先行研究
- 3 産業立地や国内雇用の決定に関する理論的背景
- 4 実証分析
- 5 政策提言

巻末付録

参考文献

1 はじめに

2008年に発生した世界経済危機による欧米経済の停滞を契機に、これまで、先進国向け輸出に依存してきた国内企業では輸出の急激な落ち込みのため生産が大幅に減少し、派遣・請負などの非正規労働者を大量解雇した。こうして、不安定雇用に従事する非正規労働者が多数失業し、雇用保険などのセーフティネットも不十分ななかで、仕事だけでなく住居も失い、2008年末には、これら失業者の住居を確保するために「派遣村」が出現するほどの事態となった。ここから、世界経済危機後、日本の製造業が抱える問題を整理すると、以下のようなことになるだろう。まず1点目は対先進国輸出・生産の大幅減少が起ったことから、今後新興国重視への大きな構造転換のなかで、国内・地域にある製造業の生産拠点を維持できるのか。2点目は、今般非正規労働者の大量解雇が行われたが、製造業の国内・地域にある雇用に創出するうえで、非正規雇用は、どのような役割を果たすのか。3点目は大量解雇によって、非正規労働者が所得や住居を喪失したが、今後非正規雇用者に対する国内・地域のセーフティネットをどのように強化すべきかという点である。

ところが、このような国内の製造業でみられる生産拠点や雇用の問題がおこったのは今に始まったことではない。振り返れば、製造業の海外拠点と日本国内の地域雇用との関係は、時代により大きく変化したのである。

1980年代後半以降は貿易摩擦と円高を背景に、欧米とアセアンへの海外輸出を積極化し、国内の製造業雇用は増加傾向を続けた。1990年代からは、海

外進出は、アセアンを中心から、次第に、中国中心に転換し、製造業の国内雇用は減少に転じた。1990年代後半からは、急激な円高などから、中国を中心に、生産拠点の海外移転が加速し、対日逆輸入が増加し、製造業雇用は減少したが、請負事業者による非正規雇用が増加した。2001年には中国のWTO加盟で、中国は製造拠点だけでなく販売市場として考えられるようになったため対中輸出が急激な増加に転じる契機となった。

しかし、2002年からは、為替相場が円安基調で推移し、対米・対中輸出のいずれも増加し、企業の海外進出と、産業の国内回帰が同時に生じた。「中国リスク」が顕在化するなかで、国内の設備投資は増加に転じたが、雇用は依然として減少した。こうしたなか、製造業現場への労働者派遣の規制緩和が進み、業務請負が労働者派遣に転換して、製造業でも非正規雇用の増加傾向が顕在化した。2007年半ば以降、為替相場は、欧米でバブル経済の崩壊が進むなかで、次第に円高基調に転換した。そして製造業雇用は一時増加に転じるが、非正規雇用中心であった。その後世界経済危機後、製造業雇用は非正規雇用を中心に大幅に減少した。

併せて若年人口が減少し国内市場の成長も鈍化していることから、地域経済・労働市場の地盤沈下と産業や雇用の空洞化の危機に直面していると考えられる。

産業・雇用の空洞化の概念は、1980年代半ばにアメリカで使用され、経済全体における製造業の地位低下を示す用語であり、hollowizationとかdeindustrializationと呼ばれた。本研究では、「産業・雇用の空洞化」を「経済グローバル化のなかで、国内・地域の製造業の活力が失われること」と定義し、地域産業の活性化・雇用創出の観点から、製造業における地域の「事業所数」「従業員数」を産業の空洞化を示す指標¹⁾として用いることとする。そして経済危

1) 産業の空洞化を示す指標は井口(2009a)で用いられたGDPに占める製造業の比率のほか、直接投資純流入額や日本企業の海外雇用と国内雇用の比率など様々な指標が考えられるが、本研究では国内の産業立地の観点から分析を行うため、「事業所数」や「従業員数」を使用した。ただし国内産業の生産性が上昇して競争力が強化される場合は、従業員数や事業所数が減少しても、必ずしも、産業・雇用の空洞化していると考えべきではないことに注意しなければならない(井口1997)。

機前と後のわが国の産業立地に影響を及ぼす諸要因を、為替レート、対外直接投資額、対外輸出額の変動などの国際的な視点と、地域の産業集積、工業用地価格及び雇用・労働市場など国内的視点の両面から理論的及び実証的に分析することとする。

新興国重視への構造変換のなかで、アジアにおける工程間分業は、為替レートや対外直接投資、対外輸出などを考慮した企業の経営戦略のもとで進められる。また国内で競争力を持つ産業集積は、良質な雇用や柔軟な労働力、土地価格等様々な要因の下に形成される。したがって、産業立地の決定要因を複合的に分析することは意義がある。

これらの分析を踏まえ、国内製造業が効果的な経営戦略のもとで生産拠点を維持し国内製造業を回復させ、地域の雇用創出、所得・住宅確保を通じて地域経済を活性化させるための方策について提言したい。

以下では、第 2 章で、産業や雇用の空洞化や産業の国内回帰に関する先行研究について紹介する。第 3 章では、産業立地や国内雇用の決定に関する様々な理論的枠組みについて論ずる。第 4 章では、第 3 章で論じた理論的枠組みに基づき、計量分析を行い、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 5 章で、政策的含意を明らかにし提言を行う。

2 先行研究

産業立地の決定に関する研究は極めて広範囲にわたっているが、ここでは、1990 年代以降の国際経済要因や国内労働事情などの変化を背景とする、1990 年代以降の産業や雇用の空洞化に関する研究と、21 世紀における産業の国内回帰に関する研究に焦点を絞って紹介する。

(1) 1990 年代以降の産業や雇用の空洞化に関する研究

1980 年代前半におけるアメリカのドル高・金利高を背景とし、アメリカ製造業の空洞化をめぐる議論が引き金になって、1990 年代には欧州諸国でも研究が進んだ (Madenf 1995, OECD1997)。当時、先進国地域から途上国地域への直接投資や、途上国地域から先進国地域への輸出の増加に伴う、先進国地

域の生産や雇用への影響に関し懸念が高まり、論争が行われた。それによれば、海外雇用の増加分だけ、先進国で雇用が減少したと考えると膨大な規模で産業・雇用空洞化が起きたことになる (Wood 1994)。しかし、先進国から途上国に生産拠点が移転しても、先進国の国内雇用の減少は、労働コストの低い途上国で増加する雇用ほど大規模にはならない (Baldwin 1994)。先進国内の雇用減少の大きな割合は生産性上昇の結果であって、途上国との貿易や直接投資による空洞化の結果とはいえないからである (井口 1997)。

欧米諸国の計測では、直接投資が輸出を誘発する効果が大きく出ており、国内雇用への影響はプラスとされる場合がほとんどである (深尾 1995)。

ところが、日本での計測では、途上国との貿易・直接投資は、国内の賃金・雇用へのマイナスの影響が生じている (橋本ほか 1995)。また海外事業活動が国内雇用に与える影響を尺度を変えて推計すると、国内雇用の削減数は大幅に増大すると指摘する (深尾・天野 1998)。さらに海外子会社の従業員数の伸びは、特定の製造業に限定すると、国内雇用を減らす関係が認められるという推計結果 (橋口 2001) もある。わが国の企業による海外生産活動と輸出や国内雇用との関係については、経済産業省調査が、毎年、実証的データを提供している (経済産業省・各年)。これによると、対外直接投資は、初年度には、むしろ輸出を誘発するために、国内生産や雇用にプラスの影響を及ぼすが、次第に生産の現地化と日本からの輸出の減少が生じ、時間が経過すると国内雇用にはマイナスの影響が生じる。

これらの先行研究から、日欧では、直接投資、貿易が雇用に与える影響について正反対の推計結果が出ていることがわかる。この矛盾は国内雇用に与える影響を推計するための尺度が異なることも原因の一つであるだろうが、経済統合が進化するなかで、対外直接投資、貿易が雇用に影響を与えるメカニズム、特に、工程間分業や産業集積の形成を明示的に分析していないために生じているのではないかと考える。

(2) 21 世紀における産業の国内回帰に関する研究

産業の国内回帰については、欧米では、あまり強い関心はなく、むしろ、日本の問題意識といえよう。最近では、井口 (2009a) が、2001 年から 2006 年までのデータを用いて製造業の国内回帰を計量分析し、為替変動や直接投資などの国際経済的要因と合わせて、工業用地価格や労働生産性、柔軟な労働力の存在など国内経済的要因による寄与を見出した。特に、柔軟な労働力のうち、労働移動が自由な南米日系人と移動が禁止されている技能実習生では、経済効果が異なることを指摘した。また、伊藤・川上 (2008) は、生産性レベルや資本設備率の高い企業ほど売り上げや雇用の減少を食い止めていると指摘した。

このように、産業集積効果が発生するか否かが、地域の工程間分業の効果に決定的な違いをもたらす、一定地域で、国内回帰の現象が生じることが明らかになった。

しかし、工程間分業が、地域の産業集積に影響し、さらに、労働市場に影響を及ぼすメカニズムは、最近の国際経済学及び空間経済学の理論的研究においても、必ずしも明確になっていない (Jones and Kierzkowski 2004, Krugman, Fujita, Venables, 1999)。

またこれまでの先行研究では、2008 年秋の世界経済危機の前と後において、わが国における産業立地の決定要因がどう変化したかについての分析は行われていない。

そこで本稿では、先行文献のもつ問題点を解決し、経済危機前後で、これらのメカニズムがどう変化したかを考察する必要がある。

3 産業立地や国内雇用の決定に関する理論的枠組み

前章では、産業や雇用の空洞化や産業の国内回帰に関する先行研究を紹介した。本章では先行研究を踏まえ、産業立地や国内雇用の決定に関する理論的枠組みを、産業集積、雇用・賃金及び柔軟な労働力の選択に関し、3段階で理論的枠組みを設定する。

(1) 貿易・直接投資など国際経済的視点：工程間分業 (industrial fragmentation) の理論

古典的な貿易理論の諸前提の下では、資本や労働などの要素移動がなくても、自由貿易によって、世界生産は最大化される。その場合、貿易上の比較優位の原理により、各国の要素賦存量に基づいて、均衡では、財の相対価格が決定され、各国の生産規模が決定され、要素価格が均等化する (若杉 2009)。

このような貿易による国際分業は、各国の労働と資本の完全利用をもたらすことになっており、貿易自由化に対する否定的な議論は、価格の低下した生産要素への所得分配のみによって生じることになる。

しかし、現実の経済では、時間をかけて資本移動が自由化され、各国の要素賦存量も変化し、技術革新が次第に先進国から途上国に波及するために、貿易上の比較優位とともに、産業立地は動的に変化する。こうした動的な産業立地の変化は、プロダクトサイクル理論 (Vernon, 1966) において説明される。

その一方で産業立地の優位性は、貿易上の比較優位の変動だけでなく、企業がどれだけの経営資源や市場を内部化する²⁾かにより、時間の経過とともに変化する (洞口 1992)。

さらに、世界貿易のなかで、古典的な比較優位の原理が適用できる産業間貿易の比重は低下し、先進国間では産業内貿易が拡大し、製品の差別化価格が重要な意味をもっている。

多国間で地域の経済統合が進んだ現代では、国際的な工程間分業は、各国・地域の産業集積や雇用と深い関係にある。特定の国・地域が、いかなる分業を担うかは、企業の直接投資の有無に左右され、その結果、国・地域の産業集積の形成の有無が決定される。

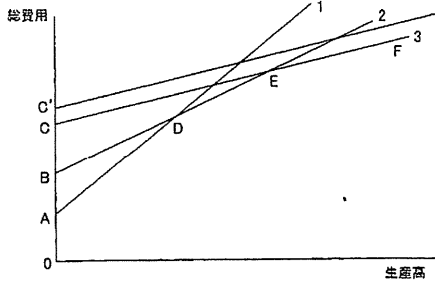
経済統合のなかで工程間分業が進むと、総費用曲線は $A \rightarrow B \rightarrow C$ と変化し、限界費用は低下する。しかし、直接投資による固定費用 (物流コスト、地代、関税など。その増分がサービスク・リンク・コストと呼ばれる。) は高まる。

2) グローバル化促進では、企業は 3 つの優位性を持つとき海外直接投資を行うとされる。第 1 に立地条件に制約された要素賦存、第 2 に企業の自立的技術・知識や人材を含む経営資源の優位性、第 3 に市場の内部化による取引費用の軽減である。

限界費用が同じになる C' 及び C'' については、固定費用の低い生産拠点 C に産業集積が発生すると推論される。この結果、生産高と総費用の関係は、ADEP をたどって変化すると考えられる。(図 1 参照)

しかし、外的条件が変化し、工程間分業が変化したとしても、産業立地及び雇用の量、理論上は一義的に決定することは難しいとされている (Kimura 2006、井口 2009a)。

図 1 工程間分業と産業集積の理論—サービス・リンク・コストが異なるケース



(出所) 井口 (2009a) をもとに筆者作成

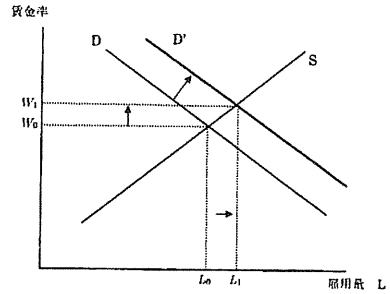
(2) 雇用・賃金など国内経済的視点：産業集積の形成と賃金の決定

企業の産業立地が一定の地域に集積し、そこに集積の利益ないしプラスの外部効果が生ずる場合、労働市場には何が起きるであろうか。

新古典派の静的な労働市場モデルにおいては、労働需要曲線は右下がりであり、雇用量が増加すると、賃金は低下しなければならない。しかし、産業集積が発生する動的な場合、規模に関する取極増の状況が発生し、生産増とともに、労働生産性が上昇する。このため、労働需要曲線は、労働生産性上昇とともに、右にシフトすると考えるべきである。

集積の利益が働いている地域では、規模の利益が発生し生産性は上昇する。そして生産量が増加するため労働力が不足し労働需要曲線の右シフトが急速に起きると考えられる。労働供給曲線 S は変化せず、労働需要曲線が右にシフト (D → D') することにより、賃金率が上昇する (W₀ → W₁) (図 2)。その後、当該地域に非集積地から労働力が流入する (L₀ → L₁) ことになり、労働供給曲線は、遅れて右にシフトすることになる。つまり労働需要曲線の右シフトの方が、労働供給曲線が右にシフトよりも先になるならば、雇用増加は常に賃金上昇を伴うであろう。こうした賃金上昇にもかかわらず、集積の利益による生産性上昇が伴えば、単位労働費用は上昇しないので、当該地域の競争力は高まることになるだろう。

図 2 産業集積下の労働市場のメカニズム



(出所) 筆者作成

(3) 産業立地と柔軟な労働市場：両立のためのフレキシビリティ

雇用増加が、競争力の強化と両立するためには、様々な質の労働力が必要である。なぜなら経営・研究開発業務など会社の中核業務のほか、生産変動に合わせて生産可能な生産現場が存在し、このような状況では、管理職や専門職な

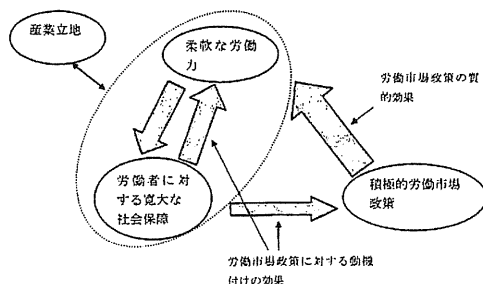
どの高度な人材に加え、生産現場における生産変動に対し労働投入量を調整できる柔軟な労働力を必要とするからである。そのうち、管理職や専門職などの高度人材の人員費は固定費用と見做してもやむを得ない。

しかし、生産現場でも、生産変動に対応し柔軟な労働投入量の調整が可能で、労働費用が柔軟に変化する生産拠点では、コスト競争力が高まると考えることができる。

このように、産業立地と柔軟な労働市場の両立を実現できる条件を描いたのが、デンマークで考案され、欧州連合が労働市場政策の理念に掲げる「フレキシビリティ (労働市場の柔軟性と雇用者の生活保障の両立) (flexicurity) である (European Commission 2008)。

そこでは、労働市場の質的柔軟性を確保して、産業立地の競争力を確保する代わりに、失業者に対して、つなぎ目のない社会保障を提供し、エンプロイアビリティを高めるため、職業訓練等を含む積極的労働市場政策の実施を考案している (図 3 参照)。産業立地と柔軟な労働市場の両立が、日本のコンテキストでも実証できるかどうかを検討する。

図 3 フレキシビリティと産業立地



(出所) European Commission (2008) の資料に基づき筆者作成

このように、国際的な工程間分業のなかで、特定の地域における産業集積が競争力を維持するために、労働市場の柔軟性の向上が必要になることは推論される。

これに対し、わが国の場合、1990 年代後半から、製造業において請負労働が急速に拡大し、近年の国内回帰の現象は、請負労働の派遣労働への転換を伴っていた。伊藤 (2010) によれば、景気回復に伴う生産の拡大に対応して増員された労働者の多くは正社員ではなく派遣労働者であり、地方圏で製造業が集積する地域の雇用増加実態をハローワークのデータで分析すると新規求人が急増していた 2007 年の実態をみると、その 60~70% は派遣労働者であったとしている。

しかしそこには、非正規労働者の多くが、失業した場合の十分な所得や住宅や転職のための十分な訓練を行う保障がなく、教育訓練の期間も限定的であるなどの問題もある。他方では、このように労働コストを低く抑えられるからこそ製造業界では柔軟な労働力の供給が可能になったことも事実である。だからこそ柔軟な労働力の供給を継続するには、雇用保険に加入させ失業時における所得や効果的な職業訓練を保障したり、住居のない状態でも住み込みによる雇用を終了する際に就職活動のための住居を確保するために住居探しを容易にするように制度を整備したりすることが重要である。

しかもわが国では、こうした柔軟な労働力の供給において、外国人労働のはたしてきた役割を見逃さない。企業が柔軟な労働力を求めた結果、労働移動が自由な南米日系人が一時期は 30 万人に達し、また経済危機前に研修生を含む外国人技能実習生³⁾ が 18 万人にも達したとみられる。こうした二種類の外国人労働が、製造業で大きく拡大していた事実は、労働者保護がどこまで徹底されていたかを別にするれば、柔軟な労働力の重要性を示すものである (志甫 2010)。

以上のように、国内の産業立地を決定する要因として、雇用・労働市場の要因が重要なことは、論を待たない。

3) 外国人技能実習生を地域の中小企業団体が受け入れ、その傘下の中小企業で実習を行う仕組みが拡大した。

4 実証分析

本章では前章で掲げた理論的枠組みを基にして、製造業界の産業立地の決定要因に関し計量分析を行うこととする。

(1) 計量分析

(i) 目的

この分析は、世界経済危機の前後における製造業の産業立地の決定要因の変化を、国際経済及び国内経済の両方の視点から明らかにすることを目的としている。

第 1 に、外国為替レートの変動や海外直接投資、国際貿易などの国際的な対外経済要因や雇用に関する要因と、国内の産業立地との関係を明らかにする。これによって、国際的な工場の分業の変化に対応して、地域に産業集積を形成するための戦略を構想し、地域の雇用増加をもたらすための条件を導くことができよう。

第 2 に、産業集積をもたらすための国内要因として、工業用地の整備による企業誘致と合わせ、柔軟な労働力の供給を可能にし、産業集積を促進するための条件を導くことができよう。

その際、少子化の中で拡大する傾向のある労働市場における需給ミスマッチを緩和することが期待される外国人雇用と産業立地との関わりについても検証することができよう。

第 3 に、経済危機前後の産業立地に影響を及ぼす要因の変化を明らかにするため、2002 年から 2007 年までと 2007 年から 2009 年までの 2 期間を比較しながら、製造業に焦点を当てて分析を行う。

(ii) データ及び分析の手法

使用するデータは、原則として、47 都道府県の暦年数値とし、これを 2002 年から 2007 年、2007 年から 2009 年までに分けてプールし、最小二乗法による多変量解析⁴⁾により、計量方程式を推定する。ここで、2002 年から 2007 年

4) プールデータを用いた最小二乗法による推定を行う根拠と問題点については、巻末付録参照。

は、2001 年 12 月の中国の WTO 加盟で日本から中国への輸出が急増し、円安傾向の下で、企業の海外進出と同時に、国内回帰の傾向がみられた時期である。また、2007 年から 2009 年については、既に 2007 年後半に欧米における生産や雇用が頭打ちになり、資産バブルの崩壊が始まって、日本企業の業績にも影響が出ていた。そして、2008 年 9 月のリーマンブラザーズの経営破たんとともに、欧米諸国で金融危機が深刻化し、自動車など先進国向け輸出が急減するなか、円高が進展した時期である。

(iii) 計量モデル（線形回帰モデル）

以下のような推定方程式を考える。

$$Y = a_0 + a_1x_1 + a_2x_2 + a_3x_3 + a_4x_4 + a_5x_5 + a_6x_6 + u$$

(ただし u は残差項)

・被説明変数

Y1: 従業者数

Y2: 事業所数

・説明変数（国際経済要因、国内経済要因）

X1: ①実質実効為替レート、②対中投資額、③対外輸出額

X2: ④労働生産性、⑤一人当たり賃金

X3: 失業率

X4: 工業用地価格

X5: 日系ブラジル人登録者数（派遣・請負労働の代理変数）

X6: 技能実習移行申請者数（技能実習生の代理変数）

まず被説明変数は 2 種類の変数を産業や雇用の空洞化を示す指標として採用した。

a) 従業者数

経済産業省「工業統計」に基づく製造業の従業者数⁵⁾とする。従業者数の増減は、産業や雇用の空洞化を示す指標の一つとして被説明変数に採用した。

5) 本稿では、製造業で従業者 4 人以上の事業所に関する統計表を利用した。

b) 事業所数

経済産業省「工業統計」に基づく製造業の事業所数⁶⁾とする。事業所の減少は雇用の減少を意味することから、産業や雇用の空洞化を示す指標の一つとして被説明変数として採用した。

次に、説明変数は、産業立地に影響を及ぼす国際経済要因、国内経済要因に関して、それぞれ仮説を設定した。

1) X1: ①実質実効為替レート又は②対中投資額又は③対外輸出額とする。

① 実質実効為替レート

日本銀行「主要時系列統計データ表」による実質実効為替レート⁷⁾とする。実質実効為替レートが高くなると、円高になり、輸出産業にとっては外貨建て価格が高まり価格競争力が低下することから、従業者数や事業所数が減少するという仮説をおくことができる。

② 対中直接投資

日本貿易振興機構 (JETRO) の資料として掲載された財務省国際金融局の「直接投資統計」による対中直接投資⁸⁾とする。対中直接投資額が増大すると、中国に生産拠点が移り、日本からの輸出に代替すると考えられることから、継続的な投資が実施される場合や 1 年以内など短期的にはともかく、中期的には、国内の従業者数、事業所数は減少するとの仮説をおくことができる。

③ 対外輸出額

財務省「貿易統計」による対中輸出額と対米輸出額を合計した数値とする。輸出額が増加すると、輸出のための生産も増加することから、従業者数、事業所数ともに増加するとの仮説をおくことができる。

2) X2: ④労働生産性 ⑤一人当たり賃金

④ 労働生産性

6) 本稿では、製造業で従業者 4 人以上の事業所に関する統計表を利用した。

7) 月次データによる表記のため、1 年分のデータを総計後、12 で割った年平均を各年の数値とした。また 2005 年を基準年とした指数表示のため、データの読み方に注意を要する。

8) 対中直接投資額は日本円ベースではなくドルベースで表記していることに注意する。

経済産業省「工業統計」に基づき、付加価値額を従業者数で割った数値を労働生産性とする。労働生産性が高い地域では、国際競争を高めた結果、雇用が増加するが、不効率な企業が淘汰される結果、従業者数は増加しても、事業所数が減少するとの仮説をおくことができる。

⑤ 一人当たり賃金

厚生労働省「毎月勤労統計調査」に基づき、事業所規模 5 人以上の製造業の一人当たり賃金とする。即ち、産業集積の生じる動的な状況下では、賃金が高い地域の方が雇用が増加すると考えられることから、従業者数や事業所数は増加するとの仮説をおくことができる。

3) X3: 完全失業率

総務省統計局「労働力調査」に基づき、都道府県別完全失業率（モデル推計値）⁹⁾とする。産業集積の生じる動的な状況下において、失業率が高い地域では産業集積が進まず、雇用の需要が停滞していると考えられることから、事業所数や従業者数は減少するとの仮説をおくことができる。

4) X4: 工業用地価格

国土交通省「都道府県地価調査」とする。即ち、規模の経済が働かず産業が分散して立地するとの仮定の下では、超過利潤は発生せず、工業用地価格に地域間格差は生じず、従業者数や事業所数に影響を与えないと考えられる。しかし、規模の経済が働き、産業集積が進むという条件の下では、工業用地価格の上昇とともに、従業者数も事業所数も増加するとの仮説をおくことができる。

5) X5: ブラジル人登録者数（派遣・請負労働の代理変数）

法務省「在留外国人統計」によるブラジル登録者数とする。ブラジル人登

9) 総務省統計局の労働力調査では、現在都道府県別の失業率の統計は発表されていない。しかし 1997 年以降については、都道府県別モデル推計値を公表しているため、これを使用することとした。

もともと、労働力調査は都道府県別の結果を公表するように標本設計を行っておらず（北海道及び沖縄を除く）、標本規模も小さいことなどから都道府県別結果の利用にあたっては注意を要するとされる。しかし数値の算出に当たっては時系列回帰モデルによる推計方法を採用しており、景気循環に伴う変動や不規則変動等も考慮されていることから利用して差し支えないものとした。

録者数の大半の在留資格は永住者や日本人の配偶者や定住者である。彼らは就労制限がなく、自由な労働移動ができ、派遣・請負労働に従事する者が圧倒的に多い。そこで派遣・請負労働の代理変数¹⁰⁾としてブラジル人登録者数を採用する。そのため、ブラジル人の多い地域では、労働市場の需給ミスマッチが緩和¹¹⁾され、産業集積が促され、その結果、事業所数や従業者数が増加すると仮説をおくことができる。

6) X₆: 技能実習移行申請者数 (技能実習生の代理変数)

国際研修協力機構 (JITCO) 「外国人研究・技能実習事業実施状況報告」に基づく技能実習移行申請者数とする。1993年に設立された技能実習制度は、最初の1年間は研修生として日本語などを学びつつ、実地研修を行う。その後、公的な能力評価の後、合格すれば技能実習に移行し、2年間、労働者として技能向上を図る仕組みとなっている。2009年7月の法改正で、最初の実習研修にも労働法が適用され保護が強化されつつある。

技能実習生は、実習先の企業の変更はできず、労働移動ができない。繊維、水産加工、農業など、中小企業団体や農協などを介した小規模企業への受け入れが多い。しかし、2006年ごろからは、製造業で、請負でも偽装派遣として摘発されるケースが相次ぎ、労働者派遣への規制が強化される流れのなかで、JITCOによれば、大企業を含めて、技能実習生を受け入れる動きが進んでいた。

こうしたことから、技能実習生は、派遣・請負労働者を補充する役割をもつようになり、技能実習生が増加する地域には、産業が集積し、事業所数や従業者数が増加すると仮説をおくことができる。

なお、以上のような変数を用いて多変量解析を行うにあたっては、説明変数の組み合わせに配慮しなければならない。

第1に、説明変数「労働生産性」と「一人当たり賃金」は、同時に計量モデル

10) 労働者派遣業に関する厚生労働省の統計は、近年、制度改正が繰り返された影響で、時系列データに連続性がないので採用しなかった。

11) 長谷川 (2009) において、ブラジル人の多い地域は労働市場の需給ミスマッチが緩和されるといふ統計結果を得た。

ルに組み込むと推計式の安定性が失われるため、同時に組み込むのは適当でないと考えられる。

本来、「労働生産性」の上昇は、経営効率を高めつつ、雇用数を減少させる効果を発揮すると考えられる。これに対し、「一人当たり賃金」は、産業集積において、高賃金によって労働力が集まり、賃金コストを高める側面がある。このように、両者は逆の効果をもたらす場合があると考えられる。しかし同時に、労働生産性の高い事業所では、一人当たり賃金も高くなる可能性も考えられる。

以上のような考察から、ここでは2つの変数を代替的な変数と考えて推計を行うことにした。

第2に、説明変数「実質実効為替レート」「対中直接投資」「対外輸出」は、同時に計量モデルに組み込むのは適当でないと考えられる。それは、これら3つの説明変数が工程間分業による産業の空洞化や国内回帰に与える影響は、互いに関連しあっているためである。このうち、実質実効為替レートの変動は、対中直接投資の決定や海外輸出にも影響を与え、また対中直接投資は、国内の産業集積に対し逆の効果を持つこともあり得る。

それゆえ、産業立地に与える影響を明らかにするために、変数を組込むに当たり、分類分けを行うことにした。

第3に、2007~2009年の分析では説明変数として「技能実習移行申請者数」を加えた。

実際、2002~2007年においては、技能実習生の雇用は国際経済要因と強く相関し、同時に推計した場合、国際経済要因の産業立地への影響がほとんど消えてしまう。このため、2002~2007年の期間には、変数として加えないこととした。

(2) 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¹²⁾。

12) 記述統計については、別添付録参照

A. 1 労働生産性を説明変数にいた場合 (「国内回帰」期)

表 1 産業立地の決定要因 (2002~2007)

	2002-2007					
	従業者数		事業所数		賃金	
	係数	T値	係数	T値	係数	T値
実質実効為替レート	-1580.996***	-2.847				
対中直接投資額			7.936**	2.309		
対外輸出額					0.004***	3.001
労働生産性	5848.144***	3.622	5526.49***	3.402	5755.416***	3.571
失業率	30863.295***	6.074	29245.203***	5.829	31672.246***	6.158
工業用地価格	1.632***	11.251	1.65***	11.329	1.635***	11.288
日系ブラジル人	9.204***	22.692	9.181***	22.516	9.230***	22.748
技能実習生						
定数項	13420.191	0.243	-173632.983***	-4.337	-240571.636***	-4.632
自由度調整済 R ²	0.769		0.767		0.770	
サンプル数	282					

(注) ***は 1%水準で有意、**は 5%水準で有意、*は 10%水準で有意であることを示す。
(出所) 筆者作成

表 2 産業立地の決定要因 (2002~2007)

	2002-2007					
	事業所数					
	係数	T値	係数	T値	係数	T値
実質実効為替レート	-37.016*	-1.738				
対中直接投資額			0.275**	2.106		
対外輸出額					0.000*	1.952
労働生産性	69.595	1.124	59.909	0.969	67.483	1.092
失業率	1041.125***	5.343	1051.200***	5.505	1070.371***	5.426
工業用地価格	0.097***	17.469	0.098***	17.607	0.097***	17.504
日系ブラジル人	0.240***	15.436	0.241***	15.519	0.241***	15.483
技能実習生						
定数項	-853.332	-0.408	-5892.164***	-3.867	-6989.888***	-3.509
自由度調整済 R ²	0.736		0.738		0.737	
サンプル数	282					

(注) ***は 1%水準で有意、**は 5%水準で有意、*は 10%水準で有意であることを示す。
(出所) 筆者作成

A. 2 労働生産性を説明変数にいた場合 (「経済危機」期)

表 3 産業立地の決定要因 (2007~2009)

	2007-2009					
	従業者数		事業所数		賃金	
	係数	T値	係数	T値	係数	T値
実質実効為替レート	-1909.273**	-2.092				
対中直接投資額			-49.005**	-2.085		
対外輸出額					0.003**	2.077
労働生産性	6054.978**	2.548	6059.515**	2.550	6064.818**	2.552
失業率	33146.308***	4.647	33037.742***	4.642	33232.369***	4.640
工業用地価格	1.532***	8.729	1.532***	8.731	1.531***	8.722
日系ブラジル人	4.891***	6.787	4.887***	6.781	4.900***	6.795
技能実習生	53.13***	6.742	53.162***	6.745	53.011***	6.728
定数項	-4773.054	-0.056	142636.499	0.944	-254199.522**	-3.980
自由度調整済 R ²	0.810		0.810		0.810	
サンプル数	141					

(注) ***は 1%水準で有意、**は 5%水準で有意、*は 10%水準で有意であることを示す。
(出所) 筆者作成

表 4 産業立地の決定要因 (2007~2009)

	2007-2009					
	事業所数					
	係数	T値	係数	T値	係数	T値
実質実効為替レート	-75.712**	-2.344				
対中直接投資額			-1.922**	-2.309		
対外輸出額					0.000**	2.397
労働生産性	55.307	0.657	55.762	0.662	54.947	0.654
失業率	1059.186***	4.194	1052.307***	4.174	1069.886***	4.225
工業用地価格	0.086***	13.893	0.086***	13.890	0.086***	2.397
日系ブラジル人	0.065**	2.544	0.065**	2.535	0.065**	2.564
技能実習生	1.964***	7.040	1.965***	7.038	1.960***	7.035
定数項	1509.033	0.497	7226.630	1.350	-8493.23**	-3.761
自由度調整済 R ²	0.775		0.775		0.775	
サンプル数	141					

(注) ***は 1%水準で有意、**は 5%水準で有意、*は 10%水準で有意であることを示す。
(出所) 筆者作成

B. 1 一人当たり賃金を変数に入れた場合（「国内回帰」期）

表 5 産業立地の決定要因（2002～2007）

	2002-2007					
	従業者数		事業所数		賃金	
	係数	T値	係数	T値	係数	T値
実質実効為替レート	-1821.738**	-3.636				
対中直接投資額			6.878**	2.199		
対外輸出額					0.004***	3.617
一人当たり賃金	1.014***	8.918	0.97***	8.411	1.001***	8.820
失業率	-43892.842***	9.066	40349.428***	8.444	44279.384***	9.053
工業用地価格	0.627***	3.516	0.689***	3.815	0.642***	3.605
日系ブラジル人	8.357***	21.985	8.332***	21.518	8.385***	22.003
技能実習生						
定数項	-245341.32***	-4.173	-432873.999***	-8.652	-526850.824***	-8.895
自由度調整済 R ²		0.813		0.807		0.813
サンプル数	282					

(注) ***は 1%水準で有意、**は 5%水準で有意、*は 10%水準で有意であることを示す。
(出所) 筆者作成

表 6 産業立地の決定要因（2002～2007）

	2002-2007					
	事業所数		従業者数		賃金	
	係数	T値	係数	T値	係数	T値
実質実効為替レート	-43.559**	-2.140				
対中直接投資額			0.242*	1.931		
対外輸出額					0.000**	2.229
一人当たり賃金	0.025**	5.323	0.023***	5.053	0.024***	5.274
失業率	1421.585***	7.229	1376.952***	7.190	1439.046***	7.251
工業用地価格	0.072**	9.886	0.073***	10.119	0.072***	9.952
日系ブラジル人	0.216***	13.990	0.217***	13.960	0.217***	14.023
技能実習生						
定数項	-8103.889***	-3.394	-13125.198***	-6.546	-14990.457***	-6.237
自由度調整済 R ²		0.760		0.759		0.760
サンプル数	282					

(注) ***は 1%水準で有意、**は 5%水準で有意、*は 10%水準で有意であることを示す。
(出所) 筆者作成

B. 2 一人当たり賃金を変数に入れた場合（「経済危機」期）

表 7 産業立地の決定要因（2007～2009）

	2007-2009					
	従業者数		事業所数		賃金	
	係数	T値	係数	T値	係数	T値
実質実効為替レート	-2214.606***	-2.637				
対中直接投資額					-57.122***	-2.640
対外輸出額					0.003**	2.581
一人当たり賃金	0.892***	5.384	0.893***	5.391	0.889***	5.362
失業率	43800.571***	6.278	43726.587***	6.280	43731.39***	6.247
工業用地価格	0.689***	2.947	0.689***	2.945	0.692***	2.955
日系ブラジル人	5.012***	7.502	5.007***	7.496	5.021***	7.505
技能実習生	43.782***	5.778	43.812***	5.782	43.674***	5.759
定数項	-205457.52**	-2.290	-33084.392	-0.231	-492070.07***	-6.261
自由度調整済 R ²		0.836		0.836		0.836
サンプル数	141					

(注) ***は 1%水準で有意、**は 5%水準で有意、*は 10%水準で有意であることを示す。
(出所) 筆者作成

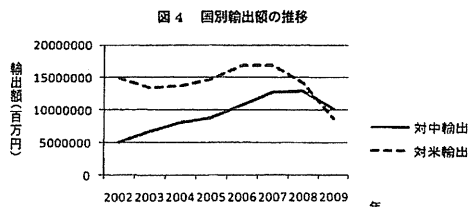
表 8 産業立地の決定要因（2007～2009）

	2007-2009					
	事業所数		従業者数		賃金	
	係数	T値	係数	T値	係数	T値
実質実効為替レート	-78.498**	-2.502				
対中直接投資額					-1.999**	-2.472
対外輸出額					0.000**	2.539
一人当たり賃金	0.015**	2.463	0.015**	2.468	0.015***	2.449
失業率	1288.584***	4.944	1282.407**	4.928	1296.065***	4.965
工業用地価格	0.071***	8.166	0.071***	8.161	0.071***	8.179
日系ブラジル人	0.066***	2.651	0.066***	2.642	0.067***	2.670
技能実習生	1.789***	6.319	1.789***	6.318	1.786***	6.314
定数項	-2818.619	-0.841	3139.752	0.586	-13126.539***	-4.479
自由度調整済 R ²		0.784		0.784		0.784
サンプル数	141					

(注) ***は 1%水準で有意、**は 5%水準で有意、*は 10%水準で有意であることを示す。
(出所) 筆者作成

以上のような分析の結果から、以下のことが明らかになった。

- a) 実質実効為替レートは、2002～2007年、2007～2009年の両期間ともに、事業所数と従業者数にマイナスの影響を与えている。実質実効為替レートが高くなることは、主要な貿易相手国に対する円高となることを意味し、為替レートの切り上げは国内産業立地にマイナスの効果を与えることを示す。
- b) 対外輸出額をみると、2002～2007年、2007年～2009年の両期間ともに、事業所数と従業者数にプラスで統計的に有意な影響を与えている。これに対し、対中投資額をみると、2002～2007年は事業所数と従業者数に係数はプラスで有意な影響を与えているが、2007～2009年は係数がマイナスで有意な影響を与えている。このように、輸出は産業立地に常にプラスの影響を与えるが、対中投資については、国内回帰の時期には、国内の産業立地を促進したものの、経済危機以降、国内立地にマイナスの影響を与えるようになった点に、注目すべきである。世界経済危機による対外輸出、とりわけ対米輸出の急激な落ち込みにより、輸出額が減少し、かつて対外輸出額の高まりとともに、事業所数や従業者数にプラスの影響を与えた対中投資の性格に変化が生じたと考えられる。(図 4 参照)



資料出所：財務省 貿易統計

- c) 労働生産性は、従業者数にプラスの影響を与えたが、事業所数には影響

- を与えなかった。これは、製造業の労働生産性上昇は、産業集積の進展を意味し、当該地域で雇用を増加させることを示している。しかし、事業所数を増加させる効果はみられない。
 - d) 完全失業率は、当初、設定していた仮説に反し、地域の製造業の事業所数や従業者数にプラスの影響を与えているようにみえる。しかし、データを詳細にみれば、完全失業率の高い地域では、生産性の低い製造業の事業所が多く、こうして、多くの従業員を抱える結果となったことがわかる。
 - e) 工業用地価格は、事業所数の増加や従業者数の増加にプラスの影響を与えている。これも、産業集積に伴い工業地価が上昇するという仮説を裏付ける結果となっている。
 - f) 一人当たり賃金についてはいずれの場合も事業所数と従業者数にプラスの影響を与え、仮説は支持された。即ち、相対的に高い賃金が実現した地域で、事業所や雇用が集積していることを裏付けている。
 - g) ブラジル人登録者数については、いずれの場合も事業所数と従業者数にプラスの影響を与えている。労働移動が可能な日系ブラジル人は賃金の高い産業集積地に集まっており、柔軟な労働力の存在は産業集積にとって重要であることを裏付ける。
 - h) 技能実習移行申請者数については、2007～2009年においては、事業所数と従業者数にプラスの影響を与えている。分析結果から、従来、低生産分野で労働移動がない状態で雇用されてきた技能実習生が、次第に、産業集積の高い地域で日系ブラジル人を補充して雇用される傾向が強まっていることを裏付けられる。
- これらの結果から、産業集積が進んでいる地域では、良質な雇用のもとで、労働生産性が高く、一人あたりの賃金水準が高まっていると考えられる。また工業用地価格については、産業立地に関し、固定費用が高くても生産効率を追求することを優先していると考えられる。
- この点に関し、井口（2009a）は東アジア域内の産業集積の中で工程間分業が進むほど、限界費用が低下するものの、固定費用が高まると理論的に説明

し、2001 年から 2006 年までの実証分析は、本論文と概ね同様の結果を示している。さらに、産業集積が進む地域では、柔軟な労働力も必要としており、その一部として日系ブラジル人や技能実習生は、産業集積を進めるうえで不可欠であると考えられる。

5 政策提言

本研究では、産業立地に影響を及ぼす要因を、アジアにおける工程間分業や国内の産業集積に伴う雇用や用地価格などの視点から分析し、国内製造業が効果的な経営戦略のもとで生産拠点を維持し、国内製造業を回復させ、地域産業の活性化と地域の雇用創出のため、その方策について提言することを目的とした。

その理論的及び実証的な分析結果から、次のことが読み取れよう。国内における産業集積は、実質実効為替レートの上昇に強く影響を受けるとともに、対中投資額、対外輸出額など国際経済要因の影響を受けている。同時に産業集積によって、工業用地価格や賃金、労働生産性など国内経済要因も重要な要素であり、これに加え、柔軟な労働力の存在が不可欠である。加えて、世界経済危機の前後でみられる変化としては、対中投資の国内への影響は世界経済危機後に産業及び雇用の両面でプラスからマイナスに転じている。これは、経済危機後の東アジアの新たな工程間分業の形成の動きのなかで、それまでの国内回帰の動きが明らかに変化し、対中投資が行われると、国内雇用が失われやすくなっていることを意味しよう。しかし、その背景には、東アジア域内の為替変動の問題があることも看過できない。また技能実習生は、近年において、日系ブラジル人の役割に近接してきたと考えられる。

そこで、以下のことを提言する。

(1) 東アジア域内に限定した通貨安定の確保

実質実効為替レートの急激な上昇により、生産コストが高まり、産業立地や国内雇用にマイナスの影響を与える。

国内製造業が、効果的な経営戦略のもとで生産拠点を維持するための環境として、東アジアにおける域内通貨の変動を緩和する取組みを呼びかけ、多

国間の仕組みを形成すべきである。

(2) 地域の実情にあった産業の創出

国と自治体が一体となって、東アジアの工程間分業のなかで、国内・地域に産業集積を形成し、地域の労働市場を活性化することが必要である。

工程間分業が特定の地域における産業集積の形成を促し、高い雇用効果を生むためには、用地確保や物流など、インフラ整備でサービス・リンク・コストを思い切って引き下げることが重要になるほか、地域で柔軟な労働力を地域で確保しつつ、次に述べる雇用安定や生活保障面の取組みを強化すべきである。

(3) 雇用の維持と生活の安定

既に指摘した通り、柔軟な労働力として雇用されてきた日系ブラジル人や技能実習生は、産業集積を進めるうえで不可欠と認識すべきである。

しかし、経済危機後、日系ブラジル人が減少する¹³⁾一方、技能実習生への依存が高まる兆候がみられる。今後も地域産業を活性化するためには、その雇用の維持と生活の安定を進めることが極めて重要になる。

日系ブラジル人を含めた長期失業者には、雇用保険や地域の住宅確保など、自治体とハローワークが一体になってセーフティネットを充実させるほか、併せて、社会保険への加入取組みを強化し、安定した雇用環境を実現する必要がある。

技能実習生には、2010 年 7 月から労働法の適用が進められており、この取組みを強化することが重要である。また、受入れ団体の不正行為が発生した場合も、個人の権利救済が、迅速かつ完全に行われるべきである。このため、市町村、ハローワーク及び国際研修協力機構（JITCO）の密接な協力関係を確立することが必要である。

今後の検討課題としては、まず本論文では産業の空洞化や、国内回帰を測る指標を、事業所数や従業者数に絞り分析を行ったが、今後データを入手することにより、GDP に占める製造業の比率や、直接投資純流入額や日本企業の海外

13) 法務省「在留外国人統計」によると、2009 年のブラジル人登録者数は 2008 年比に比べ 15%減少している。

外雇用と国内雇用の比率などを指標として、多角的な面から製造業の空洞化に関する分析を深めたいと思う。また地域における自治体の工場誘致のための政策を政策変数として加え、これらの政策が製造業の立地に与える影響についても分析を行いたいと思う。

巻末付録

(1) プールデータを用いた最小二乗法による推定を行う根拠と問題点について

時系列と横断面のマトリックスで構成されるパネルデータの場合、固定効果モデルを採用し、時系列又は横断面のダミー変数を入れて、固定効果を推定することが一般的である。時系列で変化しない個別効果を誤差項から除去するためには、階差を求めて変数として投入するなどの工夫がなされている（北村 2005 年など）。しかし、本論文で使用しているデータセットは、都道府県別の集計データと全国の集計データを組み合わせ、特定の期間についてプールしたもので、厳密な意味のパネルデータではなく、パネルデータに対する手法をそのまま適用することはできない。本論文では、多数の変数が及ぼす影響を測定するため、プールデータを使用して最小二乗法を行うことが、データセットの特徴を説明するうえで適当と考える。

(2) 記述統計

	2002		2007		2009	
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
実質実効為替レート (円)	105.25	82.84	100.32	100.32	100.32	100.32
対中直接投資額 (百万ドル)	2622	6218	6899	6899	6899	6899
対外輸出額 (百万円)	19853122	29735233	18868955	18868955	18868955	18868955

注：各統計の出典については、本文を参照。

	2002		2007		2009	
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
従業者数	618826	2592	594482	549130	2333	467913
事業所数	1770764	79204	12686074	18124564	87631	2927
平均生産性 (百万円)	10.70	17.28	5.61	2.78	18.28	5.72
一人当たり賃金 (円)	3187813	4053800	21271500	5461097	3324938	4979720
失業率 (%)	5.02	8.30	3.60	1.08	7.40	2.70
工業用地価格 (円/m ²)	4191522	2197000	1370040	3648527	3315319	2440800
日系ブラジル人 (人)	570219	54081	25	1065575	674198	80401
技能実習生 (人)	48830	2748	30	44069	128036	6767
外国人労働者 (人)	48830	2748	30	44069	128036	6767

注：各統計の出典については、本文を参照。

参考文献

- Baldwin, B.L., (1994) "The Effects of Trade and Foreign Direct Investment on Employment and Relative Wages", *Economic Studies*, No.23 Winter, OECD, pp.7-54
- European Commission (2008) "Employment in Europe 2008"
- Jones, R., Kierzkowski, H., (2004) "International Trade and Agglomeration: An Alternative Framework" *HEI Working Paper* No. 10, graduate Institute of International Studies
- Madeuf, B., (1995) "Foreign Direct Investment, Trade and Employment Delocalisation" *Foreign Direct Investment, Trade and Employment*, OECD, pp.41-66
- OECD (1997) "Trade, Earnings and Employment, Assessing the Impact of Trade with Emerging Economies on OECD Labour Markets," *Employment Outlook*, Chapter 4
- Vernon, R., (1966) "International Investment and International Trade in the Product Cycle," *Quarterly Journal of Economics*, vol.80, pp.190-207
- Wood, A., (1994) *North-South Trade, Employment and Inequality, Changing Fortunes in a Skill-Driven World*, Clarendon Press, Oxford.
- 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 (2009a) 「東アジア経済統合下の産業活性化に向けた新たなイニシアチブー製造業の「国内回帰」の要因に関する分析からー」『経済学論究』第63号第3号 関西学院大学経済学部研究会, pp.457-472
- 井口 泰 (2009b) 「外国人政策の改革と東アジアの経済統合への貢献：製造業の「国内回帰」に関する分析と考察」浦田秀次郎編『グローバル化と日本経済』助草内房, pp.141-166
- 井口 泰・長谷川理映 (2010) 「世界経済危機下における労働市場政策の新たな展開」『経済学論究』第64巻関西学院大学経済学部研究会, pp.39-70
- 伊藤恵子, 川上洋之 (2008) 「貿易・生産構造の変化と企業間格差」深尾京司, 宮川努編『生産性と日本の経済成長ーJIP データベースによる産業・企業レベルの実証分析』東京大学出版会, pp.295-318
- 伊藤 実 (2010) 「地域雇用政策と雇用創出の実態」『日本労働研究雑誌』No.595, 労働政策研究・研修機構, pp.4-14
- 北村 行伸 (2005) 「パネルデータ分析の基礎」『パネルデータ分析』一橋大学経済研究叢書, 岩波書店, pp.59-80
- 木村 福成 (2004) 「国際貿易理論の新たな潮流と東アジア」嘉治佐保子, 柳川 穂之, 白井 義昌, 津曲 正俊編『経済学の進路ー地球時代の経済分析』慶應義塾大学出版会, pp.77-106
- Kimura, F., (2006) "International production and distribution networks in Asia" *Asian Economic Policy Review*, Vol.1, (2), pp.326-344
- Krugman P., Fujita M., Venables, A.J., (1999) *The Spatial Economy: Cities, Regions, and International Trade*, MIT Press 『空間経済学 都市・地域・国際貿易の新しい分析』(2000) 小出博之訳, 東洋経済新報社,
- 志前 啓 (2010) 「地域における外国人研修生・技能実習生の受入れ増加と人口構成の関係」日本応用経済学会 2010 年秋季大会
- 関 満博 (1993) 「フルセット型産業構造を越えてー東アジア新時代のなかの日本産業」中公新書
- 関 満博 (1997) 「空洞化を越えてー技術と地域の再構築ー」日本経済新聞社
- 橋本 俊昭, 森川 正之, 西村 太郎 (1995) 「日本の輸出入と雇用・賃金」discussion paper#95-DOJ-62, 通商産業研究所
- 経済産業省 「我が国企業の海外事業活動」各年
- 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 関西学院大学 pp.163-179
- 平川 均, 多和田真, 奥村隆平, 家森信幸, 徐正解編 (2010) 『東アジアの新産業集積ー地域発展と競争・共生』学術出版会
- 樋口 美雄 (2001) 「経済のグローバル化は雇用をどう変えるか」『雇用と失業の経済学』日本経済新聞社, pp.241-310
- 深尾 京司 (1995) 「日本企業の海外生産活動と国内労働」『日本労働研究雑誌』No.424, 7月号, pp.2-12
- 深尾 京司 (2008) 「日本企業の東アジア戦略」日本経済新聞出版社
- 深尾 京司, 天野 倫文 (1998) 「対外直接投資と製造業の「空洞化」」一橋大学経済研究所編『経済研究』第49巻第3号, pp.259-276
- 深尾 京司, 天野 倫文 (2004) 「対日直接投資と日本経済」日本経済新聞社
- 洞口 治夫 (1992) 「日本企業の海外直接投資ーアジアへの進出と撤退」東京大学出版会
- 若杉 隆平 (2004) 「フラグメンテーションと国際貿易-国際貿易と企業理論の新たな接点」石井 安憲編『グローバル化の経済・政策分析』第1章, 有斐閣, pp.1-27
- 若杉 隆平 (2009) 『国際経済学』岩波書店

地域の新規高卒労働市場における需給ミスマッチの規定要因

関西学院大学大学院経済学研究科
博士課程後期課程
長谷川 理映

(構成)

- 1 はじめに
 - 2 先行研究
 - 3 新規高校学校卒業予定者の就職決定までのプロセスと課題
 - 4 高卒地域労働市場の理論的考察
 - 5 計量モデル
 - 6 計量分析の結果
 - 7 結論
- 文末付録
参考文献

1 はじめに

世界経済危機を背景に、わが国でも、学卒者の就職率は低迷し、若年失業率も10%近い高水準を続けている。特に、高卒労働市場では、正規雇用の求人数がバブル期の半分程度に減少すると同時に、大学進学率の上昇が続いている。地域労働市場では、進学して域外に移動せず、地元で正規に就職することもできない高卒者が、非正規雇用に従事し、あるいは無業化する傾向がみられる。しかしながら、今のところ、地域の高卒労働市場の需給ミスマッチの拡大を引き起こす要因を包括的に明らかにする研究はほとんど行われておらず、高卒労働市場を抜本的に改革する方策は明らかにされていない。

そこで本研究では、今世紀における地域データを用いて新規高卒労働市場の需給ミスマッチの規定要因を解明するなかで、非正規雇用化や進学率上昇など

労働市場は質量両面で劣化し、従来の新規高卒予定者の就職支援の制度・慣行は、労働需給をマッチングさせる機能を失っているのではないか。だとすれば、もはや、高卒労働者に対する就職支援の在り方を抜本的に見直す必要があるのではないか。

そこで以下では、第1に、若年労働市場を中心とする需給ミスマッチを論じた先行研究について紹介する(第2章)。第2に、新規高卒予定者に対する就職支援の制度・慣行を取り上げ、その抱える問題点について論ずる(第3章)。第3に、このような地域の高卒労働市場における新規高卒者の県内・県外就職のメカニズムを説明する不均衡労働市場モデルを組み立てる(第4章)。第4に、不均衡労働市場モデルから得られる誘導方程式を理論的基礎とし、地域の新規高卒労働市場における県内就職率の決定要因に関する実証分析を行う(第5章)。第5に、以上の分析から得られたファインディングを整理し、その政策的含意を明らかにしたうえで(第6章)、高卒者の就職支援の制度・慣行の抱える問題点を解決するために必要な改革提言を行う(第7章)。

2 先行研究

これまで四回全体の労働市場のミスマッチに関する研究は非常に多くなされてきた。一方地域労働市場の需給ミスマッチに関する計量的研究としては、まず地域労働市場でみられる地域の格差を求人と失業率から分析した研究があげられる。太田(2005)は、労働移動性向が失業率を抑制する効果を目撃し、若者の労働移動性向が弱まっていることを明らかにしたうえで、地元に残る若者のために域内の独自性豊かな公共職業訓練など若年雇用対策の必要性を述べている。勇上(2005)は、失業率が高い地域ほど求職意欲喪失効果が大きく、このことが若年者のニート化を進めることから、地域の事情に即した雇用対策の必要性を説く。

また現在わが国では、自治体レベルの雇用創出に関する研究は蓄積されており、産業構造と雇用との関係性を明らかにした研究では杉浦(2006)、伊藤(2010)があげられる。杉浦(2006)によると、地域の産業構造の変

化が地域労働市場に与える影響を明らかにし、高卒労働市場システムを見直して個々の状況に合わせた雇用対策の可能性を論じることを目的とする。

厚生労働省は、2011年3月末に卒業予定の高校生の就職内定率は2010年11月時点で70.6%であったと発表した。就職を希望する高校生に雇用機会を確保することは、経済的な自立を可能にするばかりではなく、職業生活に必要な技能・知識習得の機会を得ることをも可能にする。したがって、高校生にとっては、就職活動を通じて雇用機会を得ることは大変に重要である。しかし、労働需給のミスマッチがあると、安定した雇用機会を得られず、無業化するリスクも高くなる。

長谷川(2009)が行った地域労働市場の需給のミスマッチの決定要因に関する研究では、地域労働市場の需給ミスマッチの決定要因は複合的である。需要側の要因として、経済のグローバル化による産業集積や空洞化の影響、供給側の要因としては、少子高齢化による若年人口変動や社会的環境の変化があげられる。この論文では、労働市場の不均衡を測るミスマッチ指標として失業率だけでなく無業率を用い、それらを被説明変数とする「ミスマッチ関数」を推定した。需給ミスマッチは、失業率を高める場合ばかりではなく、無業率を高める場合、失業率と無業率の両方を高める場合がある。特に、若年者の場合、非正規雇用比率が高いほど、失業率も無業率も高まるなど、雇用の非正規化が需給ミスマッチを大きくしていることを明らかにした。

実際、職業経験が少ない若年者の失業は、今後の人生に大きな影響を及ぼす可能性が高い。なぜなら、学校卒業後すぐに失業し、非正規雇用で働いた場合、正社員として必要な技能・知識が必要とされない。つまり、若年者が正規雇用ではなく、非正規雇用で就くことは、正社員として必要な技能・知識習得の機会を失うことを意味する。このため、若年者が非正規雇用から正規雇用を希望しても、技能・知識不足を理由に正規雇用につまきにくくなる。非正規雇用を続ける場合、年長フリーターや無業者になるリスクをかかえ込むことになる。

これに対し、大学進学率が上昇することは、若年層にとっても、経済全体にとっても、進歩と考えられてきた。しかし、進学率が上昇するとともに、高卒

化に沿った就業構造が見られるなかで、特に若年層では特定の業種でパートタイム雇用などの非正規雇用率が高くなっていると指摘する。また地域内で雇用創出が可能な産業構造に特化させることが失業率の低下につながると述べる。この点に関し伊藤(2010)は、地域間雇用格差は地域の産業構造で異なり、今後国だけでなく地域も一緒に地域特性と産業特性を考慮した戦略的企業誘致に関わることで雇用を創出する必要性を述べる。

また有賀(2007)は新規高卒者労働市場に着目し、1980年代以降大学進学率の急増など背景とした大学進学率の上昇を背景として、新規高卒者労働市場の求職者の「質」の劣化がみられ、それに伴い、需要側では高卒求人が減少する可能性があること、また府県間就職移動率も減少していることを指摘している。

一方欧州の地域雇用対策に関する研究に関しては、Eichhorst, W., Kaufmann, O., Konle-Seidl, R.(eds)(2008)、井口、長谷川(2010)は、欧州では構造的失業が高くなってきたことに伴い、失業対策として積極的労働市場政策を採用し、失業給付、社会給付などの社会保障のみに頼らず、社会保障を受けながら、できる仕事から始め、段階的に安定的な仕事に移行するという社会保障と雇用の連携によって、失業率を減少させる「仕事への復帰」(activation)が広く実施されるようになってきたと述べる¹⁾。

3 新規高等学校卒業予定者の就職決定までのプロセス

通常高校生は高校在学中に短大、大学、専門学校等への進学又は就職という進路を選択²⁾し、就職を選択した高校生は3年次に就職活動を行う。そして彼らの一般的な就職活動は、大学生や転職者が行う就職活動とは異なり、高校生対象に限られた「学卒市場」³⁾、学校等の管理のもとで行われる。

¹⁾ Activation はまず米国、イギリスで始まり、その後デンマーク、オランダ、スイス、ドイツ、最近ではフランス、スウェーデンで実施されるようになった。
²⁾ 本論文における就職は、正規雇用を想定している。高校生の卒業後の進路肢として、高校在学中は、大学・短大・専門学校等への進学や就職を選択する割合が高いと考えられるが、高校卒業後は結果的に、進学、就職だけでなく、非正規就労、無業も存在する。
³⁾ 高卒予定者は概して職業経験がなく、専門知識を持たないなかで、就職活動を

まず対象となる求人は、求人者が事前に管轄ハローワークに申込みを行った求人票に基づくものである。そして求人者による管轄ハローワークへの求人申込み開始時期、学校から企業への紹介開始日、採用選考開始期日は国や都道府県で一律に定められている。また高等学校で高校生に対し行う紹介数(推薦数)は、生徒1人に対し、1社のみ推薦と規定している。ただし平成21年12月1日以降は、生徒1人2社までの複数応募・推薦が可能となっている⁴。また適正な募集や採用が行われるように、厚生労働省策定の「新規学校卒業者の採用に関する指針」や「青少年の雇用機会の確保等に関する事業主が適切に対処するための指針」が策定されている。大阪府では平成21年度の場合、表1のような流れで採用選考が進められた。

表1

事項	期日	内容
求人申込み開始時期	6月20日以後	求人者管轄ハローワーク
求人票作成	7月1日以前に送付する	管轄求人票(ハローワーク所定の用紙)
求人申込み・求人送付等	7月1日以前に送付する	求人票の裏面に求人者が学校及び学校管轄ハローワークへ送付(この場合「〇〇高校求人票送付済」(企業実名を記載する))
紹介(推薦)	9月5日以前	応募書類を学校から企業に送付する 近畿高等学校統一応募用紙 上記以外の求人者独自の社用紙は一切認められず
採用選考 開始期日	9月1日以後	選考にはできるだけ速やかに採否を決定 採否結果の通知は、学校及び受験生に各一週待たし、学校へ送付。不採用の場合は、その理由を具体的に明記し、応募書類とともに学校に送付

(出所) 平成21年度「採用と人材」(2009) 大阪府商工労働部雇用推進課 pp4～pp5に基づく
筆者作成

このように高校生への就職斡旋を公共職業安定所と高等学校が分担・連携して行うのは、早期採用選考を防止し、求人秩序を確立することにより、授業時数を確保するなど高等学校教育の充実を図るとともに生徒の適正な推薦・選考を行うためである⁵。

行わなくてはならず、このため、高卒予定者に特化した専用の学卒求人に基づき就職活動を行うこととなる。⁶大阪府の場合を記載しているが、複数応募・推薦の開始日は、自治体で異なる。⁷採用選考期日等は、全国高等学校長協会や主要経済関係団体の意見を踏まえて決められ、厚生労働省と文部科学省との共同通知という形で周知されている。文部科学省 厚生労働省 (2001)

文部科学省の学校基本調査によると、新規高等学校卒業予定者の就職経路は、主に職業安定所または高等学校を通じた紹介によるものが大半で、全国平均で全体の就職数の約75%を占めている。ところがその一方で、現在就職後3年以内に離職する高卒者は約5割に達する。

新規高等学校卒業予定者の就職は、学生から社会人への転換を意味し、その就職先は技能や知識の習得を含む今後の継続的なキャリア形成の可否を決定づけるため大変重要である。そのため高卒者の早期離職はキャリア形成の中断を意味し、これが将来長期失業、無業につながる可能性がある。このような早期離職の原因として、高等学校における就職希望者への進路指導・紹介システムが考えられる。

まず高等学校における就職希望者への進路指導・紹介システムのもとでは、現在、主に就職担当の高校教員により限られた時間の中で就職指導が行われ、高校生による求人内容の研究を十分に行うことなく⁸、学業成績順に求人を選び振っている。本人の適性を重視する実践的なキャリア・カウンセリング能力を持つ教員による、本人の能力、適性にあった求人の斡旋が困難であること、学業成績や希望求人との内容の相違等の制約により選択できる求人のオプションが少ないこと、また求人に対するサーチの時間や情報の制約による情報の非対称が、卒業後の不本意な就職による早期離職、非正規雇用、無業など新規高卒労働市場の需給ミスマッチを引き起こしている可能性がある。現在自治体は独自にキャリア・コンサルタント等外部人材を活用し、高校生へのキャリア・カウンセリングや企業訪問などの分野で高等学校と連携し、マッチングのためのサポートを行うようになってきた。しかし職業指導や、応募先決定などの意思決定は学校側で行われており、高等学校と外部人材の連携の強さやキャリア教育の内容は、担当教員のキャリア教育への理解の程度で大きく変わることから、

⁶ 2006年11月「高等学校におけるキャリア教育の推進に関する調査研究協力者会議報告書」のなかで、キャリア教育推進に望まれる15の方策が提言され、「キャリア教育を推進するための校内体制作りと外部との連携組織」「社会人講師等、外部人材の積極的活用」も盛り込まれた。その後様々なキャリア教育に関する報告書の中で、キャリア教育の重要性を指摘している。労働政策研究・研修機構 (2010)

今後高等学校におけるサポート体制を充実させる必要がある。

次に、求人数の量と求人の質の低下も需給ミスマッチを引き起こしている可能性がある。

太田(2005)は、県外就職が県内の若年失業率を抑制する効果をあげるが、最近若者の「地元志向」が強まっており、その背景の一つとして県外求人数の減少、質の低下を指摘している⁹。もし「地元志向」が強まり、高校卒業予定者が地元での就職を希望するにもかかわらず、企業訪問等による高等学校と企業との情報交換、連携が不十分なために、双方の情報が正確に伝わらずその結果学卒求人が減少し、また求人の質の低下が起こっているとすれば、こうした事情も未充足求人の発生などの需給ミスマッチを引き起こす原因の一つであると考えられる。

4 地域の新規高卒労働市場の理論的考察

前章では、高等学校における現在の就職指導・紹介システムにみられる需給調整機能の限界について論じた。4章では、現行のシステムのもとで高校を卒業した新規高卒者と求人との関係を、誘導方程式を用いて表すこととする。

地域の新規高卒労働市場は、高卒者への労働需要と高卒者の労働供給で構成される。

D_i 高卒者への労働需要

S_i 高卒者の労働供給

そして労働需要も労働供給もいくつかの要因から成り立っている。

まず高卒者への労働需要は、以下の要因からなるものとする。

D_{in1i} i 県内の1次産業からの求人 (正規雇用を想定)

D_{in2i} " 2次産業からの求人 (正規雇用を想定)

D_{in3i} " 3次産業からの求人 (正規雇用を想定)

⁷太田(2005)

⁸工業高校や農業高校、商業高校など職業高校では、共同研究を通じ企業との結びつきが強くところもある。このような状況においては、企業も高校も互いの状況とニーズを知ることが可能であり、マッチングを容易にする。

D_{oui} i 県外からの求人 (正規雇用を想定)

また需給ミスマッチを示す指標としては

V_i i 県内の未充足求人

(採用活動前と活動中はゼロ、採用活動後のみ正)

が考えられる。

次に、高卒者の労働供給は、以下の要因からなるものとする。

T_i i 県内の高卒年齢人口

C_i i 県内の短大専修・大学への進学者

E_{ini} i 県内の就職希望者 (正規雇用を想定)

E_{oui} i 県外の就職希望者 (正規雇用を想定)

需給ミスマッチの指標として

E_{tmi} i 県内の一時的な仕事に就いた者

(就職活動中はゼロ、就職活動後のみ正)

N_i i 県内の無業者その他 (就職活動中はゼロ、就職活動後のみ正)

を考慮する。高卒者は、最初から非正規就労や無業者を希望しているわけではないと考え、就職活動中はゼロ、就職活動後のみ正となる。

次に、県内就職がどのように決まるかを明らかにするために県別の新規高卒労働市場の不完全雇用均衡モデルを定式化すると、

$$D_i = D_{in1i} + D_{in2i} + D_{in3i} + D_{oui} - V_i \quad (i=1, \dots, 47) \quad (1)$$

(V_i は当初はゼロ、均衡点で正)

$$S_i = E_{ini} + E_{oui} = T_i - C_i - (N_i + E_{tmi}) \quad (i=1, \dots, 47) \quad (2)$$

(N_i と E_{tmi} は当初はゼロ、均衡点で正)

需給ミスマッチを含んだ各県における不完全雇用均衡の条件は、

$$D_i = S_i \quad (i=1, \dots, 47) \quad (3)$$

ただし、常に $E_{ini} < \min\{S_i, D_i\}$ であり、

均衡点では、 $E_{ini} = S_i = E_{oui} \cdot (N_i + E_{tmi}) = D_i = V_i$