

日本で働く外国籍人口は近年、増加の一途をたどっています。厚生労働省の「外国人雇用状況の届出状況」によると、2018年10月末現在の外国人労働者数は146万463人となっています。10年前と比較すると、約100万人も増加しています。

外国人労働者と社会的統合 ①

では、外国人労働者とはどのような人たちでしょうか。最も多いのは「永住」「日本人の配偶者等」といった「身分に基づく在留資格」によって在留している人たちです。全体の33・9%、人数では50万人弱を占め、しかも近年、毎年10%近く増え続けています。

期的に日本に滞在する意思を持つ人で構成されていることを意味しています。次に多いのが「留学」や「家族滞在」といった、本来は就労を目的とした滞在ではないものの、「資格外活動」として就労している34万人強（外国人労働者の23・5%）で、このうち約9割が留学生です。アルバイトをする留学生については、本当は勉強ではなく働くために来ているといった論調も見られますが、各種調査によると、彼らの大半は大学進学やその後の日本での就労を目指していると考えられます。つまり、一時的な出稼ぎというより、中長期的に日本で暮らす意図を持っているといえるでしょう。

多くは中長期的に就労

その次に多いのが31万人弱の技能実習生（同21・1%）です。技能実習制度による就労はこれまで最長5年間とされてきましたが、今般、新たに「特定技能」の在留資格が創設されたことで、永住に至る道筋ができたといえるでしょう。

最後に、主に企業で働く大卒以上の労働者からなる「専門的・技術的分野の在留資格」を持つ人が28万人弱（同19%）います。この中にはその後、「永住」資格を取得する人も多いと考えられます。

つまり、外国人労働者の多くは、一時的な出稼ぎ労働者ではなく、中長期的に日本で働いていく人たちであることを念頭に置く必要があるのです。

これかわ・ゆう 東大博士（社会学）。専門は移民政策

前回、外国人労働者を捉えるにあたっては、彼らが中長期的に日本で働き続ける人たちであるということが重要だと指摘しました。では、どのような視点に基づいて見ていくべきでしょうか。

これまでの移民研究によると、外国人労働者などの移動する人（移民）について分析する際は、その移動（移住）プロセスに注目することが重要であるとされています。これは移動者のもともとの居住地での生活の様子から始まって、国際移動の選択、移動先での生活の開始、その後の定住化や帰国、あるいは別の国への再移動など、移動プロセス全体の中の位置づけから、その移動者の特徴を明

外国人労働者と社会的統合 ②

らかにしていくという視点です。

この視点にはどのようなメリットがあるでしょうか。私たちは外国人労働者について論じる際、つい固定的なイメージで捉えがちです。例えば、マニュアル労働に従事する外国人を受け入れることで、治安が悪化したり、社会的格差が広がったりする、といった見方がそれに該当します。あるいは、留学生がアルバイトしているのを見て、賃金が低く採用難だから、やむを得ず留学生を使っているのだろうと考えたりすることもその一つです。しかし、マニュアル労働に従事する外国人も、アルバイトをする留学生も、その就労は彼らの移動プロセ

常に変化する存在と捉える

スの一部にすぎません。実際には、こうした人たちは日本での居住期間が長くなるにつれて、その学歴や技能、あるいは職業といった属性を少しずつ変化させていくと考えられます。来日当初は派遣労働者として工場などで働いていた日系人がその後、自営業主として独立する、あるいは留学生が大学を卒業して日本企業に勤める、といった変化はそうした例の一つといえるでしょう。

つまり、外国人労働者はその移動プロセスに沿って常に変化する存在として捉える必要があります。もちろん、これは日本人についても見るときも同じですが、国境を越えて移動する人たちには、もともと現地に暮らしている人以上に、こうした変化が早いと考えられることから、特に重要だといえるでしょう。

今回は外国人労働者がどのような産業、地域で働いているかを見ていきます。

厚生労働省の「外国人雇用状況の届出状況」に掲載されている産業別就労者数によると、外国人労働者は製造業で43万4342人（全体の29・7％）、サービス業（他に分類されないもの）で23万510人（15・8％）、卸売業、小売業で18万6061人（12・7％）、宿泊業、飲食サービス業で18万5050人（12・7％）、教育、学習支援業で6万9764人（4・8％）、建設業で6万8604人（4・7％）となっています。

こうした分布を労働力調査（総務省）による日本の就業者全体と比較すると、

外国人労働者と社会的統合 ③

外国人労働者は、製造業やサービス業（他に分類されないもの）、宿泊・飲食サービス業などに集中する傾向が見られます（労働力調査の産業別就労者比率は、製造業15・9％、他に分類されないサービス業6・7％、宿泊・飲食サービス業6・2％）。

ただ、こうした分布は在留資格によっても大きく異なり、「専門的・技術的分野の在留資格」を持つ外国人の場合、製造業16・8％、情報通信業15・9％、卸売・小売業13・9％と比較的まんべんなく分布しています。これに対して、技能実習の場合、60・3％が製造業、14・9％が建設業に集中しています。また、留学生が大半を占める「資格外

活動」では35・3％が宿泊・飲食サービス業に従事しています。

次に都道府県別の就労状況を労働力調査と比較すると、外国人労働者の分布割合は愛知、静岡県といった製造業の盛んな県でやや高くなっている一方、30％が東京都に集中しており、一極集中の傾向が非常に強いことがわかります（労働力調査では東京都の就業者数は全国の11・8％）。

こうしたデータから見えてくることは、外国人労働者は製造業を中心に、サービス業でも多く就労し、地理的な分布においては東京への一極集中の程度が強いということです。また、在留資格によっても、産業別や都道府県別の就労状況は大きく異なっています。つまり、一口に外国人労働者といっても、その内実は非常に多様だといえます。

就労業種や地域に偏り

前回まで、日本で働く外国人労働者を概観してきましたが、今回は外国人が就いている職業について詳しく見ていきます。外国人の職業について最も網羅的な情報を有するのは国勢調査です。そこで、筆者が2010年の国勢調査を基に、中国人男性とブラジル人男性が就いている職業について分析した結果の一部を紹介いたします。

中国人男性は高度人材から技能実習生までの幅広い層から構成され、国籍別に見た外国人労働者の中で最大のグループになります。一方、ブラジル人男性はその大半が日系ブラジル人であり、「身分に基づく在留資格」を有しています。日本での自由な就労が可能

外国人労働者と社会的統合 ④

で、多くは製造業の派遣労働者として働いていることが注目されてきました。

それぞれの国籍の27〜59歳の労働参加している男性（除く学生）の職業を見ると、エンジニアや経営コンサルタントなどの「専門的・技術的職業」の割合は、中国人男性が19・1％と、日本人男性（14・1％）よりも高いのに対し、ブラジル人男性は2・0％と非常に低くなっています。

この背景として、日本に居住する中国人男性の45・2％は大卒以上の学歴を有しており、日本人男性（35・7％）よりも高学歴なのに対し、大卒以上のブラジル人男性は9・4％にとどまるという学歴格差があると考えられます。

専門・技術職多い中国人男性

一方、企業の中核を構成する「管理的職業並びに正規事務職」が占める割合は、中国人男性では7・4％、ブラジル人男性では1・4％となっていて、どちらも日本人男性の16・0％を大きく下回っています。これは、日本人よりも年齢構成が若いことによる影響も考えられますが、日本型人事制度において中核的な地位である同職に就く外国人は依然として少ないことを示しています。

ただ、「管理的職業並びに正規事務職」の割合を2000年と比較すると、中国人男性の上昇幅は日本人男性を上回っており、居住期間の長期化に伴い、職業的地位が上昇している可能性があります。このようにまだ一部に限られています。が、日本の経営においても外国人の登用が進み始めた可能性もつかげます。

外国人労働者の受け入れにあたり、最も重要な役割を果たすのが人的資本の国際的な移転可能性です。これは国際移動の前後で、それまでに取得した学歴や資格といったスキルへの評価がどの程度変化するかに注目するものです。

例えば、移転可能性が高ければ、米日前に形成したスキルは米日後も以前と変わらず、あるいはより高い評価を受けることを意味します。一方、評価が低ければ、本来は大卒程度の仕事に就くことが可能なのに、高卒程度の仕事に従事せざるを得ないといった資格過剰の問題が発生します。

これまでの研究では、先進国や受け入れ国と社会的・文化的に距離が近い国で形

外国人労働者と社会的統合 ⑤

成されたスキルほど、高い移転可能性を示すとされています。スキルの特性によっても異なり、高い言語能力や社会的文脈に関する知識を前提としない理工系のスキルの方が、人文社会系のスキルよりも移転可能性が高いとされています。また、医師免許のように医学的知識という面では国による違いは少ないものの、国の制度によって厳しく管理されているスキルも移転可能性は低くなります。

このように、スキルの国際的な移転可能性は様々な要因によって決まってくるが、その際、重要なのがスキルの相互承認に向けた政策的な取り組みといえるでしょう。これは、国際移民政策に関して積極的な政

策提言を行っているOECD（経済開発協力機構）も重視しています。日本では2000年代以降、中国や韓国をはじめとするアジア12カ国と情報処理技術者試験の相互認証を推進しており、その結果、多くのアジア系情報処理技術者が日本で働くようになっていきます。また、ASEAN（東南アジア諸国連合）も近年、加盟国間で資格を相互認証する枠組み（AQR F）を作り、スキルの国際的な移転可能性を高めようとしています。

スキルの移転可能性に課題

ただ、日本の労働市場において、外国人が海外で取得した学歴や職務経験がどのように評価されているかを分析した結果によると、先進国以外の出身者の場合、情報処理技術者が多い大卒の中国人男性を除けば、スキルの移転可能性は低い傾向にあるようです。

連載の第2回で、外国人労働者を捉えるにはその移動プロセス全体に注目することが大切だと指摘しましたが、その際の重要な視点が居住期間の長期化による社会的適応の効果です。

典型的には、移住当初はスキルレベルにかかわらず単純労働やマニュアル労働に従事していた移民労働者が、現地の言葉や労働市場に関する知識・経験を積み、次第により安定的で賃金水準の高い仕事に就くようになることです。これは広義での社会的適応の結果といえるでしょう。

先行研究によれば、もともと持っていたスキルへの評価が低い（移住前は高く評価されていた）者ほど、追加的な学習や訓練にかか

外国人労働者と社会的統合 ⑥

る時間の機会費用が小さいことから、こうした取り組みに積極的になることも明らかになっていきます。これは労働市場において移民のキヤッチアップ速度が非常に速いことを説明するものといえます。

実際に日本でこうした傾向が見られるかを分析した研究によると、居住期間の長期化により、来日当初はスキルレベルの低い仕事に従事していた中国人男性、ブラジル人男性がその後、専門的・技術的職業に就くようになる傾向が明らかになっていきます。これは専門的・技術的職業では、長期雇用や年功賃金といった日本型雇用管理が必ずしも強くはなく、中途からでも比較的参入しやすいからだと

考えられます。

来日直後のスキルレベルの評価が低かった者ほど、こうした傾向は強く、海外の先行研究とも整合的な結果となっています。

一方で、日本型雇用管理の中核に位置づけられる管理的職業並びにその候補としての正規事務職に就く外国人の割合は、年功的な要因による昇進部分を除けば、居住期間が長期化してもあまり変わらないことが明らかにされています。また、来日直後のスキルの移転可能性とその後の社会的適応の速度の逆相関もほとんど見られません。

このように居住期間の長期化による社会的適応は、労働市場における職業的地位の上昇のあり方によって異なるものの、外国人労働者の変化を捉える上で非常に重要な視点だといえるでしょう。

居住長期化で専門職に移動

外国人労働者を捉える上で近年、特に注目されているのが外国人労働者とジェンダー（男女の社会的性差）の関係です。

多くの先進国では女性の高学歴化及び就労率の上昇に伴い、公私双方の領域においてケアワークの担い手が不足し、主に発展途上国からケアの担い手として移民女性が数多く流入していると考えられます。このような現象は「再生産労働の国際化」あるいは「移民の女性化」と呼ばれています。

さらに、こうした役割や仕事の多くは相対的に社会的経済的地位が低いことが多いため、外国人女性は外国人とということだけでなく、女性であることによる「二重の障害」にさらされている

外国人労働者と社会的統合 ⑦

ると指摘されています。

日本でも1990年代にかけて「外国人花嫁」といった形で、主に農村部へのアジア人女性の国際結婚による流入が見られました。

また近年、一部の地域で特区という形で外国人メイドの受け入れを開始したことは、ケアの担い手としての外国人女性の流入が市場ベースで広がりつつあることを示すようにも見えます。

一方、日本では多くの女性が、例えば医師ではなく看護師のように、同じ分野や職種でも相対的に社会的評価の低い職業に就く傾向が強いため、仮に女性の高学歴化が進んでも、男女間の職業分布や賃金格差は必ずしもなくならないと指摘されてきました。

ケア担う女性移民、先進国で増加

こうした中、現時点で日本における外国人女性の就業状況や職業の特徴を分析した研究によると、日本人女性と比べて、外国人女性は子どもがいる場合には専業主婦になることが多いものの、いったん働くとなれば、男性が多い職業に積極的に就く傾向があることが明らかになっています。このことは、今後、例えば、外国人女性の方が日本人女性よりも、高い社会的地位や賃金を得られる仕事に就くようになる可能性があることを意味しています。

外国人労働者を受け入れるにあたっては、「再生産労働の国際化」というグローバルな文脈におけるジェンダーの視点を持ちつつも、同時に、過剰にジェンダー化された日本の労働市場にもたらす影響を慎重に検討する必要があるといえるでしょう。

近年の日本における外国人人口増加の牽引役の一つに留学生の増加を挙げることが出来ます。厚生労働省の「外国人雇用状況の届出状況」では、留学生の資格外活動は外国人労働者全体の20・4%（2018年10月末）を占めています。これに対しては、留学生とはいうものの、実際には就労目的ではないか、といった論調もあります。この問題について、どのように捉えればよいでしょうか。

まず、15年の国勢調査を基に、日本人と外国人学生（除く韓国朝鮮籍）のアルバイト従事率を求めてみましょう。日本人の場合、18〜19歳、20〜24歳の学生のうち、それぞれ17・5%、28・1%がアルバイトに従

外国人労働者と社会的統合 ⑧

事しています。一方、外国人は、15〜19歳で12・2%、20〜24歳で26・3%がアルバイトに従事しているといわれます。この結果を見ると、外国人学生のアルバイト従事率は日本人よりも低い傾向にあります。

また、留学生のアルバイトが多く働いているコンビニや飲食店の就労状況を確認すると、そもそも販売やサービス職業に従事する若年労働者のうち、学生の占める割合が非常に高いことがわかります。国勢調査によると、販売やサービス職業に従事する15〜19歳人口のうち、学生の占める割合はそれぞれ72・4%、68・9%と非常に高いことがわかります。つまり、外国人学生が多く働く職場では、そ

留学生、就労目的多いと言えず

れ以上に多くの日本人学生が働いているのです。

さらに、移動プロセスの観点から見るとも重要です。例えば、日本語学校の卒業生の進路を調査した結果によると、卒業生のうち75・6%が大学や専門学校など、何らかの学校に進学しています。また、大学などを卒業後、日本で就職した学生は17年に2万2400人を超すなど順調に増加しています。つまり、留学生の多くは進学や就職といった移動プロセスの中で留学を位置づけていると考えられます。

もちろん、一部の留学生が学業をおろそかにしているという指摘は個々の事例としては正しいこともあるでしょう。しかし、全体像を捉えるには、移動プロセスの観点から様々なデータに基づいて慎重に検討する必要があります。

これまで8回にわたって外国人労働者を捉える視点について紹介してきました。そこで明らかになったのは、日本は既に多くの外国人労働者を受け入れており、またその多くは一時的な出稼ぎ労働者ではなく、中長期的な移動プロセスの中にあるということです。

その際に重要な視点として、出身国で蓄積した人的資本への評価、つまりスキルの国際的な移転可能性の重要性を挙げました。それを高めるためには、国際的な資格の相互認証やスキルの標準化の推進、あるいは居住期間が長期化する中でどのように社会に適応してもらうか、といった点が重要になると述べました。これは外国人労働者が移動先

外国人労働者と社会的統合 ⑨

で経済的基盤を確立できるかどうかに関わる極めて重要な論点になります。

また、ジェンダー（男女の社会的性差）の視点も見落とせません。現在、国際的な人口移動において女性の割合が上昇する「移民の女性化」が起きていますが、背景には先進国におけるジェンダー平等化の影響があるとされます。メイドやシッターといった従来は女性が担ってきたケアワークの多くが市場を介して供給されるようになる中、担い手として移民女性が先進国へ流入しているのです。日本ではまだそのような状況は明確には確認されていませんが、今後、ジェンダーの視点は外国人労働者を受け入れるにあたって重要にな

多角的な視点で検討必要

ると考えられます。

以上のような視点に基づいて見ていくことで、外国人労働者の社会的統合という論点が浮かび上がってきます。これは最終的な永住や定住を必ずしも所与としなくても、外国人労働者が中長期にわたって日本で働き、生活基盤を築いていく中で、いかにその厚生を高めるかという問いに答えることを意味しています。その際、単に異文化理解を進めるといったソフト面だけではなく、労働市場やジェンダーといった生活に関わるハード面についても広範に考えていく必要があるでしょう。

日本でも今後、こうした視点に基づき、外国人労働者問題について把握・対応することが望まれます。（次回から「交通まちづくりと地域再生」を連載します）