

## Working Paper Series (J)

No.45

現代日本における外国人労働者の労働市場への統合状況  
—賃金構造基本統計調査マイクロデータによる分析—

Labor Market Integration of Migrant Workers in Japan; an Analysis with the micro-data of the Basic  
Survey on Wage Structure

是川 夕

Yu KOREKAWA

2021年3月



〒100-0011 東京都千代田区内幸町 2-2-3 日比谷国際ビル 6 階

<http://www.ipss.go.jp>

本ワーキング・ペーパーの内容は全て執筆者の個人的見解であり、国立社会保障・人口問題研究所の見解を示すものではありません。

現代日本における外国人労働者の労働市場への統合状況  
—賃金構造基本統計調査マイクロデータによる分析—<sup>1</sup>

是川 夕

(国立社会保障・人口問題研究所 国際関係部長)

概 要

日本で就労する外国人は1990年代以降増加を続けており、2020年10月時点で1,724,328人に達し、2008年の同調査開始以来、ほぼ毎年直近のピーク値を更新し続けている。そうした中、本研究では、同調査のマイクロデータを二次利用し、外国人労働者の賃金水準やどのような企業が彼／彼女らを雇用しているのかを明らかにすることを通じて、外国人労働者の日本の労働市場への統合状況を明らかにした。

その結果、外国人労働者の賃金水準は、企業内での外国人労働者の持つスキルへの評価、就労後の追加的な人的資本への投資、及び雇用する企業の生産性によって決定されていること、及び、外国人労働者は日本での居住期間の長期化に伴い緩やかな経済的同化を経験していることが明らかにされた。

これは、日本における外国人労働者の導入が日本の直面するマクロな社会経済構造によってもっぱら推し進められ、またその受け入れの実態においては、「サイドドア」、「バックドア」モデルに見られるような日本の受け入れ制度の歪みが、外国人労働者の全般的な搾取構造を生んでいるとの認識のみでは現状を説明しきれないことを意味する。

今後の課題としては、外国人労働者の従事する労働の質について更に明らかにしていく必要があるだろう。

---

<sup>1</sup> 本研究は科研費（課題番号 17H04785）の成果、及び統計法第 33 条 1 項の規定に基づき、厚生労働省より提供を受けた調査票情報による分析結果が含まれる。

Labor Market Integration of Migrant Workers in Japan; an Analysis with the micro-data  
of the Basic Survey on Wage Structure

Yu KOREKAWA

National Institute of Population and Social Security Research

Abstract

The number of migrant workers in Japan has been increasing since the 1990s and attained 1,724,328 as of 2020, which has ever renewed its peak since 2008, when collecting the statistics on migrant workers started. Meanwhile, the present study revealed how their income levels are and what drives companies to hire them and clarify to what degree they are integrated into the Japanese labor market.

As a result, the present study revealed that their income level is determined by evaluation of their skill by their employers, their catch-up of income level in the migratory process by re-investment into their human capital, and productivity of companies hiring them, meaning they are moderately integrated into the Japanese labor market.

Therefore, the present study clarified that the “side-/back-door hypothesis” or “distortion hypothesis,” which argue that a not-bona-fide migrant policy of Japan, such as the ITTI program, causes exploitation from migrants, cannot fully explain the situation.

A further step is to delve into their income and also the quality of labor of migrant workers.

## 1. はじめに

日本で就労する外国人は 1990 年代以降増加を続けており、「『外国人雇用状況』の届出状況」(厚生労働省 2021a)によれば 2020 年 10 月時点で 1,724,328 人に達し、2008 年の同調査開始以来、ほぼ毎年直近のピーク値を更新し続けている。

そうした中、これまで数多くの研究や主要なジャーナリズムにおいて繰り返し指摘されてきたのは、外国人労働者の置かれた劣悪な労働条件や、少子高齢化や経済のグローバルゼーションに直面する中、彼／彼女らからの搾取を通じて何とか生き延びようとする日本企業の(なりふり構わない)姿であったといえよう(e.g. NHK 取材班 2017, 2019)。

こういった見方は、日本の外国人労働者の受け入れが正規の労働者としてではなく、留学生の資格外活動としてのアルバイトや日本から途上国への技術移転を目指した技能実習制度、日系人の定住者としての受け入れなど、本来、外国人労働者の受け入れを目的としない制度によって実質的に行われてきたとする、「サイドドア」、「バックドア」モデルに集約されている(梶田 1994)。なぜなら、同モデルによればこうした制度上の歪みが外国人の人権保障を弱めることを通じて、彼／彼女らからの搾取を生んでいるとされるためである。

その一方で、こうした指摘の多くは小規模な調査に基づいたケーススタディや、外国人労働者を被害者とした個別の事件をもとにしたものであり、マクロに見た外国人労働者の労働市場への統合状況については不明な点が多いのも事実である。例えば、近年、急速に拡大する技能実習生の受け入れは、経済のグローバル化や少子高齢化にあえぐ日本企業を象徴する事例として扱われているものの(e.g. 津崎 2018)、実際に技能実習生を受け入れている企業は、依然として全体のわずか数%<sup>2</sup>にとどまっているという事実は、こうした見方が外国人労働者の雇用メカニズムを有効に識別できていないことを意味する。

また、技能実習制度に代表されるように外国人労働者の労働条件の劣悪さ全般がくりかえし強調されてきたものの、そのもっとも基本的な要素である賃金水準に関する情報さえほとんど明らかではないのが現状である。更に近年では「高度人材ポイント制」を始めとしたハイスキル人材の優遇措置<sup>3</sup>、あるいは 2019 年度から施行され、戦後、日本が初めて採用したハイスキル人材以外を対象とした特定技能制度など、外国人が日本で就労する経路は多様化しているにもかかわらず、外国人労働者全般の労働市場への統合状況はほとんど明らかにされていない。

そうした中、令和元年度より、日本の賃金構造に関するもっとも大規模な調査である「賃

<sup>2</sup> 最新の「経済センサス」(総務省統計局 2018)によると日本の民営事業所数は 5,578,975 箇所ある一方、同年の「外国人雇用状況の届出状況」(厚生労働省 2016)によれば外国人を雇用する企業は 172,798 箇所と全体のわずか 3.1%にとどまる。

<sup>3</sup> 2012 年 5 月施行。学歴、収入などについて一定の基準を満たした外国人に「高度専門職」の在留資格を付与する。同資格を有する者には一定の条件の下で、無期限の在留資格や居住 1 年での永住許可申請が可能になるなどの優遇措置が与えられる。(参照：出入国在留管理庁ホームページ：[http://www.moj.go.jp/isa/publications/materials/newimmiact\\_3\\_system\\_index.html](http://www.moj.go.jp/isa/publications/materials/newimmiact_3_system_index.html))

金構造基本統計調査」(厚生労働省 2020) に在留資格の情報が含まれるようになった。それを受け、本研究では、同調査のマイクロデータを二次利用し、外国人労働者の賃金水準やどのような企業が彼／彼女らを雇用しているのかを明らかにすることを通じて、外国人労働者の日本の労働市場への統合状況を明らかにする。

## 2. 日本における外国人労働者受入れの主要なルート

日本における外国人労働者の受け入れは主に 1990 年に改正「出入国管理及び難民認定法」が施行されてから本格化したものであり(明石 2010)、現在では主に以下の 3 つのルートが存在している(図 1)。

一つ目がハイスکیل人材を対象としたルートである。これは主に大卒以上の学歴を想定したものであり、「技術・人文知識・国際業務」の在留資格によるものが約 8 割<sup>4</sup>を占める。他には企業の経営者層を対象とした「経営・管理」、収入などにおいて一定の条件を満たした場合に認められる「高度専門職」<sup>5</sup>といった資格がハイスکیل人材を対象としている。

「技術・人文知識・国際業務」への流入は現在、海外からの直接採用と国内の留学からの切り替えの比が約 2:1 であると考えられ<sup>6</sup>、海外からの直接雇用の場合、情報処理技術系のエンジニアが多いという特徴が見られる。出身国別に見ると、留学からの切り替えを中心とした中国、ベトナム、及び海外からの直接採用の場合、これら 2 カ国に加え、インドからの流入が多いのが特徴である(出入国在留管理庁 2019a,b)。

二つ目が技能実習である。これは前身となる研修制度から始まり、2009 年に在留資格「技能実習」が設けられ、現在に到っている。技能実習は 1 号から 3 号まであり、最長で延べ 5 年間の在留が可能である。また、2019 年の特定技能制度の施行以降、技能実習 2 号以上の終了者は同資格への切り替えが可能となり、初めて技能実習から他の在留資格への切り替えが認められた。

同資格による受け入れは受け入れ業種、職種が限られ<sup>7</sup>、また受け入れに当たっては一部の大企業以外は国からの許可を得た監理団体を經由する必要がある。主な出身国はベトナム、中国、フィリピン、及びインドネシアが多くを占め、この背景には送り出し国側の送出し政策の影響も大きい(是川 2020)。

<sup>4</sup> 2020 年 6 月末時点の値(出入国在留管理庁 2020)。ハイスکیل人材としたのは、「教授」、「芸術」、「報道」、「高度専門職」、「経営・管理」、「法律・会計業務」、「介護」、「医療」、「研究」、「教育」、「技術・人文知識・国際業務」の在留資格。

<sup>5</sup> これら 2 つの在留資格を合わせると、ハイスکیل人材の 92.7%を占める。

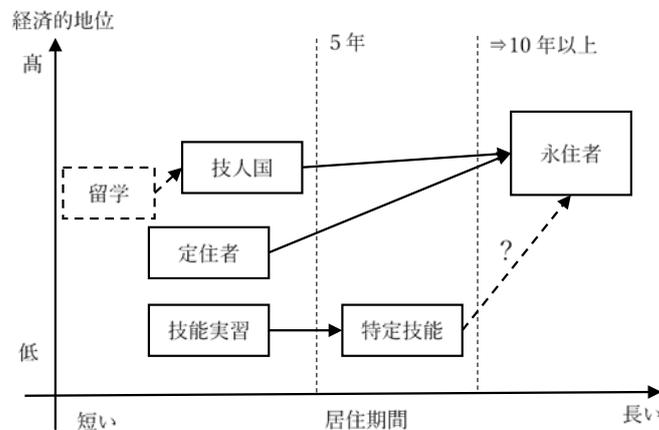
<sup>6</sup> 海外からの直接雇用の 41,510 人、留学からの切り替えが 24,188 人(いずれも 2018 年の値)(出入国在留管理庁 2019a,b)。

<sup>7</sup> 技能実習 1 号に対象職種の制限はないものの、2 号以降への切り替えには対象職種であることが必須である。2021 年 3 月時点で 83 職種 151 作業が 2 号への移行に当たって定められている(厚生労働省 2021b)。

三つ目が日系人を中心とした「定住者」の在留資格によるものであり、同資格の保有者は日本での自由な就労、労働移動が認められている。また、定住者には日系人以外の多様な集団が含まれ、日本国籍を持つ子を養育するフィリピン人女性や、中国残留邦人といった人たちも含まれる（山脇 2018:516, 多賀谷・高宅 2015:373）。

また、技能実習を除くこれらの移住過程の共通の到達点としてあるのが、「永住者」の在留資格である。同資格は独立の生計の維持や、日本での 10 年以上の居住等の条件を満たすことで許可され、毎年約 2 万 5 千人が新規に取得し<sup>8</sup>、現在、日本に居住する外国籍人口の約 3 割を占めている<sup>9</sup>。その流入経路は多岐にわたるが、いずれにせよその要件をそのまま読み取るならば、日本人と同等以上の経済的達成をした人たちと見ることも可能だろう。

最後にこれらの他に、留学生や就労者の同行家族（「家族滞在」）の資格外活動としてのアルバイト、あるいは「日本人の配偶者等」の就労、ワーキングホリデーによる就労（「特定活動」）といった就労形態も存在するものの、これらの就労形態はあくまで補助的な収入を得るためのものに止まるなど、上記 3 つの移住過程と比較して、就労の移住過程における重要性は相対的に小さい。

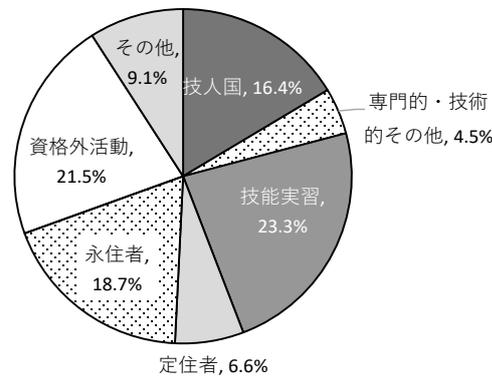


出所：筆者作成

図 1 外国人労働者受け入れの主要なルートと移住過程の関係

<sup>8</sup> 2010-19 年の平均。

<sup>9</sup> 2020 年 6 月末の値（出入国在留管理庁 2020）。ここでの外国籍人口は特別永住者を除いたものの。



出所：厚生労働省（2021a）

図 2 外国人労働者の在留資格別の内訳（2020年10月）

### 3. 先行研究

米国を中心とした移民研究では、移民労働者の労働市場への統合状況に関する研究が行われてきた。そこで論点とされてきたのは主に移民労働者の移動前に取得したスキルや経験の移住先での評価、及び移住先の社会への適応に伴う経済的同化（Economic Assimilation）であった。

同分野の研究をレビューした Duleep（2015）によれば、移民の持つスキルや経験といった人的資本は移住先の社会では必ずしも出身国におけるのと同等に評価されない、つまり skill transferability（ST）が制約されているといった問題があるものの、それは移民自身が移住先で追加的な人的資本への投資をする際の機会費用を低下させることを通じて、その後のより急速なキャッチアップにつながるとされる。その結果、移民労働者は比較的短期間で現地労働者と同等の賃金水準や職業的地位に到達するとされる。これが移民の人的資本投資理論（Immigrant Human Capital Investment Model, IHCI モデル）及び移民の経済的同化モデル（Immigrant Assimilation Mode, IA モデル）と呼ばれるものである。

この種の分析においては、専ら労働力調査やセンサスといったデータに基づき、現地労働者と移民労働者の間の各種属性の違い、及び賃金水準や職業的地位の関連について分析されてきた。こうした分析が可能なのは、移民労働者は職業選択や転職などの点において、基本的に現地労働者と同じ制度的条件の下にあり、もし異なる処遇が認められるとすれば、基本的に移民自身の個人的属性の違いにその理由が求められるという方法論的個人主義が成立しているためである。すでに数多くの移民が居住、就労している欧米諸国において、こうした前提はごく自然なものといえよう。

一方、日本では移民受入れの歴史が浅いということもあり、外国人労働者の労働市場への統合状況を分析するに当たっては、技能実習制度など特定の制度を対象とした分析が専ら行われてきた。これは受け入れのルートが限られている段階では、その構造的特徴や問題を

直接的に特定できる点で非常に有効なアプローチであり、実際、これまで多くの研究成果を生み出してきた。

その代表的なものとしては、梶田 (1994) が提唱した留学や技能実習に焦点を当てたサイドドア、バックドアモデルを挙げることができるだろう。これは日本が 1990 年代以降とってきた入管政策は表向き、単純労働者の受け入れを拒否してきたにもかかわらず、留学生のアルバイトや研修生、その後継である技能実習制度等を通じて、実質的にこれを受入れてきたというものである。その結果、外国人の労働者としての権利保障は弱く、それが彼／彼女らの搾取につながるとする。こうした見方は提唱されてから四半世紀を超えても根強く、多くの研究が何らかの形で依拠しているものといえる (e.g. 宮島 2021)。

また、同様に梶田他 (2005) は、日系人の受け入れが国境をまたぐ労働斡旋メカニズムによって支えられていることを明らかにし、それを「顔の見えない定住化」モデルとして定式化した。同モデルでは日系ブラジル人は日本での就労が自由な在留資格を持つことや、派遣労働者という形でより高い所得を求めて頻繁に労働移動を繰り返すことから、日本社会に定住化しつつも、一つの仕事を続けることで社会経済的地位を上昇させたり、特定の地域に長く居住したりすることで地域住民との交流を深める機会に乏しいことを明らかにした。つまり、統合なき定住化というべき状況が生じているとする。

しかしながら、以上のような制度・構造的要因に注目するアプローチは外国人労働者が急増した 1990 年代初頭こそ説明力を持ったものの、近年、外国人労働者の数が急増していく中で、急速にそれを失いつつあるといえよう。

第一にいずれのモデルも来日の契機を、マクロな制度的、構造的要因から直接、明らかにする上では有効ではあるものの、ミクロな要因を識別することが難しく、現在日本に住む国際移民が経験する多様な移住過程とその時間的経過に伴う変遷を適切に識別することができない。

例えば、外国人労働者に占める留学生のアルバイトの多さを問題視する向きは現在も強いものの (e.g. 宮島 2021)、実際には日本語学校で学ぶ留学生の 72.4% (日本語教育振興協会 2021) が卒業後、より上級の学校に進学したり<sup>10</sup>、また大学や専門学校を卒業した留学生の半数弱<sup>11</sup>は日本で職を得たりしている。つまり、留学はその太宗において教育を通じて、その後の日本での就労につながっているのであり、在学中のアルバイトはその間の過渡的なものにすぎない。むしろ多くの留学生はその後、日本での経済的基盤を築き永住者の資格を得るなど、留学は日本への主要な移住過程としての役割を果たしているときえいえる (是川 2019a、Liu-Farrer 2011)。また、同様に多くの外国人がその入国の当初の端緒を超

---

<sup>10</sup> 一方、留学生の内、現在の教育機関に進学前に日本語教育機関に在籍していたとする者は全体の 72.0%であったことも日本語学校で学ぶ留学生の多くが卒業後、進学していることを示している。

<sup>11</sup> 35.1% (2018 年) (日本学生支援機構 2019)

えて、日本社会に定住化する中で、様々な移住過程を経るようになってきているものの、制度・構造的要因に注目するアプローチではこうした移住過程の変遷に伴う移民個々人のミクロな変化を説明できない。

第二に外国人労働者の急増は日本社会が直面するマクロな社会経済状況－グローバルゼーションや少子高齢化による労働力不足－に対する制度・構造的な対応に起因すると捉えられてきたものの、実際には外国人を雇用する企業は現時点でも全事業所のわずか3%程度ときわめて少数に止まる。受け入れの当初こそ、こうした状況は時間的経過に伴って急速に解消し、無視できると考えることもできようが、最初の急増からこれだけの時間が経った今、外国人労働者の雇用の有無はマクロな制度・構造的な要因から直接説明されるのではなく、企業単位でのミクロな要因によるものと考えるのが妥当だろう。つまり、制度・構造的な要因に注目するアプローチではそもそも、外国人労働者急増の端緒さえ十分に説明できていないということになるのだ。

一方、数少ない例外として、外国人労働者の日本の労働市場への統合を居住期間の長期化に伴う経済的同化の観点から分析した研究に是川（2019b）を挙げることができる。同研究では複数時点の国勢調査データから疑似コーホートデータを構築することで、日本に居住する中国人、ブラジル人男性の居住期間の長期化に伴う職業的地位達成の状況を明らかにし、専門職を中心に日本人と同等とまではいかずとも、経済的同化の進展が見られるとする「緩やかな社会的統合」が見られることを示した。

また、橋本（2010）は技能実習生を雇用する企業と雇用していない企業の生産性の差に注目した分析を行い、技能実習生を雇用する企業の内、約30%は技能実習生を雇用しない企業の平均賃金を上回る賃金を提示するなど、同制度がよく言われるように低生産性企業の延命装置としてのみ機能しているのではないことを明らかにした。

これらの研究はデータの制約もありつつも、日本における外国人労働者の移住過程やそこにおける日本企業の振る舞いのミクロな決定要因を分析しており、本研究にも重要な示唆を与えるものといえよう。また、これらの研究の成果は外国人労働者や彼／彼女らを雇用する企業に対する一般的なイメージを塗り替える可能性があるという点で画期的なものといえよう。

#### 4. 命題、探求課題

以上を踏まえ、本研究では特定の制度に照準した事例分析ではなく、個人や企業など当事者のミクロな意志決定メカニズムに即した分析を行う。

命題：外国人労働者の賃金水準は、企業内での外国人労働者の持つスキルへの評価、就労後の追加的な人的資本への投資、及び雇用する企業の生産性によって決定される。また、外国人労働者は日本での居住期間の長期化に伴い経済的同化を経験する。

この命題は外国人労働者の労働市場における統合状況を賃金の観点から明らかにしようとするものである。賃金は職業的地位やその他労働条件を要約するもっとも基本的な指標であると同時に企業の生産性など他の要因との関連付けも容易であり、本研究の目的と合致する。

先述した Duleep (2015) によれば、外国人労働者の賃金水準は同一職場内の同程度のスキルを持つ現地労働者と同等となると想定され、もし差がある場合、出身国で身に付けた学歴や資格、経験などのスキルの国際的な移転可能性が制約されている (Limitation of International Skill Transferability) と考えられる。

また、そのような制約がある場合、外国人労働者は現地の言葉の修得やスキルを習得する等追加的な人的資本への投資を行うことで現地の労働市場に適応し、キャッチアップを図るとする (Immigrant Human Capital Investment)。その程度は、スキルの移転可能性が制約されている程、(就労時間を削って) 追加的な人的資本の投資を行うことの機会費用が小さいことから、より急速なものになるとされる。以上が人的資本の国際的移転可能性の制約 (Skill Transferability 仮説 (ST 仮説)) とその後の人的資本への再投資に関する仮説 (Immigrant Human Capital Investment 仮説 (IHCI 仮説)) である (Duleep & Regets 1999)。

一方、欧米の移民受け入れ国のように、既にその規模が大きい場合と異なり、日本のように外国人労働者を雇用する企業やそのための経路が限られており、かつ外国人の自由な労働移動が限られている場合、労働市場内部での外国人労働者の相対的な賃金水準は、同一企業内での待遇の違いを除けば、第一義的には雇用する企業の生産性に大きく依存すると考えられる。つまり、ある企業内では外国人労働者と現地労働者の間に待遇の差がない場合でも、雇用する企業が一部に偏っている場合、労働市場内における外国人労働者の賃金水準は現地労働者の水準と異なったものとなると予想されるのだ。本研究で企業の生産性に注目する理由はそのためである。

日本人と外国人の賃金格差 = 同一企業内での賃金格差 + 雇用する企業の生産性の差

最後に、「永住者」や「定住者」のように日本国内での就労や労働移動に制約がない場合、外国人労働者を雇用する企業に分析対象を限定せず、労働市場内部での個人間の比較を行うことで、日本での居住期間の長期化に伴う経済的同化の有無全般を明らかにすることができる (Immigrant Assimilation 仮説 (IA 仮説))。

以上の命題を明らかにするために、以下の探求課題を設定する。

探求課題：

- 1) 外国人労働者の賃金水準は日本人と比較してどのような分布を示すのか？
- 2) 同一企業内での外国人と日本人労働者の賃金水準は異なるのか？また、その程度は外国人労働者を雇用する企業の特徴、個人の職種によってどのように異なるのか？

- 3) スキルの移転可能性が制約されている程、その後のキャッチアップは急速なものとなるのか?
- 4) 外国人労働者の中長期的な経済的同化は見られるのか?
- 5) どのような企業が外国人労働者を雇用するのか?

1) は本研究の議論の出発点となるものであり、労働市場内における日本人と外国人労働者の賃金水準の分布、及びギャップを明らかにするものである。2) は外国人労働者の経済的同化の程度を示すものとしての賃金水準を個別企業内での同程度のスキルを持つ日本人と比較することで明らかにしようというものである。また、こういったギャップが生産性の違いといった企業の特性や専門職/非専門職といった職種、あるいはスキルの特性によってどのように変化するかを見ていく。3) はST 仮説とそれに対応する IHCI 仮説の当てはまりを見るものである。4) は個別企業内での日本人と外国人労働者の待遇の違いといった観点ではなく、労働市場内における日本人との比較という観点から、その中長期的な経済的同化の有無、程度を明らかにするものである (IA 仮説)。5) は生産性をはじめとする様々な企業属性の内どういったものが外国人労働者の雇用を決定するのかを明らかにする。

また、本研究では次節に示すように、労働市場への統合がその社会的統合上の軸となる移住過程を対象に分析を行う。それらは「技術・人文知識・国際業務」を軸としたハイスキル人材、ロースキル人材を代表する「技能実習」、及び日系人に代表される「定住者」、そしてこれらの移住過程の到達点としての「永住者」である。先述したように、これらの在留資格に代表される移住過程において労働はその主たる目的であるとともに、また日本における外国人労働者の受け入れのルートとして主要なものを占めている。そのため、これらに類型化される人々についてその労働市場への統合を論じることは極めて重要であろう。

## 5. データ、方法

### 5.1. データ

本研究で用いるデータは令和元年度「賃金構造基本統計調査」の個票データである。

本調査は統計法に基づく基幹調査であり、日本全国を対象として行われるものである。調査対象となるのは、日本標準産業分類に基づく 16 産業<sup>12</sup>に含まれ、その内、5 人以上の常用労働者を雇用する民営事業所及び 10 人以上の常用労働者を雇用する公営事業所であり、都道府県、産業及び事業所規模別に一定の方法で抽出した事業所を客体としている。更に調

---

<sup>12</sup> 鉱業,採石業,砂利採取業、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業,郵便業、卸売業,小売業、金融業,保険業、不動産業,物品賃貸業、学術研究,専門・技術サービス業、宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業,娯楽業（その他の生活関連サービス業のうち家事サービス業を除く。）、教育,学習支援業、医療,福祉、複合サービス事業及びサービス業(他に分類されないもの)（外国公務を除く。）

査対象となった事業所は、それぞれの備える賃金台帳から一定の確率で抽出された労働者について、その属性や賃金等を回答することとなっている。その結果、調査客体として抽出された 78,482 事業所の内、53,867 事業所から回答が得られている（回収率 68.6%）（厚生労働省 2020）。

さらに、令和元年度調査より在留資格に関する情報が調査されるようになった。その結果、抽出確率を考慮した場合、同調査は外国人労働者の約 1/3 をカバーすると考えられる<sup>13</sup>。これは、外国人労働者の労働条件について調査されたデータとして現時点で最大といえる。

この内、本研究では日本国籍に加え、「技術・人文知識・国際業務」、「技能実習」、「定住者」、及び「永住者」を分析対象とする。また、それに加え年齢を日本人では 18-59 歳、「技術・人文知識・国際業務」、「定住者」では 22-59 歳、「技能実習」では 18-49 歳、「永住者」では 32-59 歳に限定した。この理由は「技術・人文知識・国際業務」は主に大卒以上のハイスキル人材が最初に取得する在留資格であることから、大学卒業年齢以上とすることが望ましいこと。一方、「技能実習」は主に高卒レベルの在留資格であると同時に、比較的若い層に集中していることから、18-49 歳とするのが妥当なこと。「永住者」については、第一世代の永住者に限定するため、永住資格取得の最低居住要件である 10 年間を目安に、大学卒業年齢から 10 年以上たつたと見込まれる 32-59 歳とするのが適当と考えたためである。最後に性別は労働力供給に関する態度の違いを考慮し「定住者」、「永住者」の場合、男性のみとし、それ以外は男女両方とした。なお、いずれの場合も常用の一般（フルタイム）労働者に限定した。

その結果、分析対象は、それぞれ男女別に日本人 13,362,109 人、7,515,177 人、「技術・人文知識・国際業務」30,133 人、17,293 人、「技能実習」67,602 人、61,006 人、「定住者」及び「永住者」については男性 13,104 人、24,894 人となった<sup>14</sup>。

## 5.2. 方法

本研究では個々人の賃金が個々の労働者の生産性に応じて決定されるという、標準的なミンサー型の賃金関数の考え方に基づき、以下のモデルを推定する。

従属変数は賃金率 ( $w_i$ ) であり、決まって支給する現金給与額に昨年 1 年間の賞与・期末手当等の特別給与額の 1/12 を足したものを所定内労働実労働時間と所定外実労働時間を足したもので割ったものを対数変換したものをを用いた（川口 2011）。

また、ST 仮説や IHCI 仮説を検証するために、学歴と在留資格の交差項（下記式第 3 項）（ST 仮説）、及び現在の職場での勤続年数の二乗項と在留資格の交差項（IHCI 仮説）（下記式第 4 項）を投入する。

学歴と在留資格の交差項は同一職場内で同じ学歴水準を有する日本人と外国人労働者の

<sup>13</sup> 筆者による再集計によるもの。

<sup>14</sup> いずれもウェイト調整済み。

間の学歴の賃金に対する限界効果の違いを明らかにすることで、スキルの移転可能性 (ST) の程度を明らかにすることができる。一方、現在の職場での勤続年数の二乗項と在留資格の交差項を学歴別に推定することで、学歴と在留資格の交差項によって明らかにされたスキルの移転可能性の制約とその後のキャッチアップの速度との対応関係を明らかにすることができると思われる。

最後に性別、及び性別と在留資格の交差項をとることで、男女間の賃金格差について明らかにする。

本分析では同一事業所内での日本人と外国人労働者の賃金格差に注目することから、事業所を第一層、各事業所で雇用される労働者を第二層としたマルチレベルモデルを推定する (固定効果モデル)。同モデルは事業所ごとの固定効果を推定することで、事業所間の生産性等に起因する賃金水準の違いに左右されずに、同一事業所内における日本人と外国人労働者の間の賃金の平均的な差を推定することができる。

更に、同推定を生産性、産業、といった企業特性、あるいは専門職／非専門職といったスキル特性の異なる職種ごとに行うことで、こうしたミクロな処遇の違いがどのように変化するのも明らかにする。

$$w_i = \alpha + \beta_{1,i}V_{i,k} + \sum_{l=1}^3 Edu_{i,l}(\beta_{2,i,l}V_{i,k} + \beta_{3,i,l}V_{i,k}(Exp_i)^2) + \beta_{4,i}Gd + \beta_{5,i}Gd_iV_{i,k} + X'_i\gamma_i + v_j + e_i \quad \dots(1)$$

$w_i$ : 個人(i)の賃金 (対数変換)

$\alpha$ : 定数項

$V_{i,k}$ : 個人(i)の在留資格(k) (Ref.=日本国籍)

$Edu_{i,l}$ : 学歴(l)

$Exp_i$ : 同一企業での勤続年数

$Gd_i$ : 女性ダミー (Ref.=男性)

$X'_i$ : 統制変数 (潜在経験年数、同一企業での勤続年数、学歴)、ベクトル形式

$v_j$ : 事業所(j)の固定効果

$e_i$ : 誤差項

次に労働市場内部での自由な労働移動を前提とした外国人の経済的同化について分析する。ここまでの分析が専ら横断面の違いを記述する静態的 (static) なものであったのと異なり、この分析は本来、中長期にわたる動態的 (dynamic) な変化を横断面のデータから明らかにしようとするものであるため、以下の点に注意する必要がある。

まず、労働力供給への態度に関しては日本人と同程度であるとの仮定を置く。つまり、当該外国人労働者は世帯の主たる所得稼得者として継続的に労働参加をしており、その所得

水準はそのまま経済的同化の程度を示すとする<sup>15</sup>。

そのため、分析対象は男性とすると同時に、対象とする在留資格を「定住者」、及び「永住者」とした。永住は原則10年以上の日本での居住、経済的な安定といった条件を満たした場合に認められるものであり、それ条件自体が社会的統合の達成を示していると言っても良い。そのため永住者の経済的同化の有無を確認することは日本における移民の社会的統合の有無を測定する上でのベンチマークとなると考えられる。

また、「定住者」の内、ブラジル、ペルー国籍、及びフィリピン国籍を合わせると全体の約70%に達し、特に男性に限ればその多くは日系人であると考えられる<sup>16</sup>。定住者は日本人と同様の自由な労働移動が認められるものの、それが故にかえって経済的に不安定な地位にとどまっていることが、日系人に関する研究から明らかにされている(e.g. 橋本2012、梶田他2005)。その背景には彼らのスキルの移転可能性が低いことがあると予想され(是川2019b)、そうして点について明らかにする必要があるだろう。

以上を踏まえ、本研究では以下のモデルを推定する。

$$w_i = \alpha + \beta_{1,i}V_{i,k} + \sum_{l=1}^3 Edu_{i,l}(\beta_{2,i,l}V_{i,k} + \beta_{3,i,l}V_{i,k}(PExp_i)^2) + \delta'_i\gamma_i + e_i \quad \dots(2)$$

$w_i$ : 個人(i)の賃金(対数変換)

$\alpha$ : 定数項

$V_{i,k}$ : 個人(i)の在留資格(k)(Ref.=日本国籍)

$Edu_{i,l}$ : 学歴(l)

$PExp_i$ : 学卒後の潜在経験年数

$\delta'_i$ : 統制変数(潜在経験年数、就労都道府県、学歴)、ベクトル形式

$e_i$ : 誤差項

式(1)との違いから見ると、同一企業での勤続年数を潜在的経験年数に置き換えている他、同一事業所内ではなく、労働市場内部での日本人との賃金格差を推定することから、OLS推定を用いると同時に、就労する都道府県を統制変数として投入した。ST仮設やIHCI仮説の妥当性が検証されると同時に、それらの結果を総合的に見ることでIA仮説の妥当性も検証する。

<sup>15</sup> 是川(2019b)によれば外国人男性の労働参加率、失業率は日本人男性とほぼ同等のものであり、こうした仮定を置くことは妥当であるといえる。

<sup>16</sup> 2020年6月末の値(出入国在留管理庁2021)。日本人男性との間に子ども設け、その後離婚して日本でその子どもを養育するなど、日本人の実子を監護・養育する者についても告示外定住として認められている。

最後に、自由な労働移動が制約されている場合、日本人と外国人労働者の間の賃金格差の一部は、外国人を雇用する／しない企業間の生産性の違いに起因するものと考えられる。そのため本研究ではどのような企業が外国人を雇用しているのかを以下のモデル (Tobit モデル<sup>17)</sup> によって推定する。

$$\begin{aligned} NumF_{f,v} = & \alpha + \beta_{1,f}AvW_f + \beta_{2,f}AvW_f^2 + \sum_{s=1}^7 \beta_{3,f,s}Fsize_{f,s} + \beta_{4,f}P\_Nreg_f + \beta_{5,f}P\_Fem_f \\ & + \beta_{6,f}P\_Univ_f + \beta_{7,f}AvWyear_f + Z'_i\gamma_i + u_f \end{aligned} \quad \dots(3)$$

$NumF_{f,v}$ : 事業所(f)における在留資格(v)を有する労働者の数

$\alpha$ : 定数項

$AvW_f$ : 事業所 (f) で働く常用一般 (フルタイム) 労働者の平均賃金 (対数変換)

$Fsize_s$ : 事業所 (f) の企業規模(s)

$P\_Nreg_f$ : 事業所 (f) の非正規雇用者が常用一般労働者に占める割合

$P\_Fem_f$ : 事業所 (f) の女性労働者が常用一般労働者に占める割合

$P\_Univ_f$ : 事業所 (f) の大卒の労働者が常用一般労働者に占める割合

$AvWyear_f$ : 事業所 (f) の常用一般 (フルタイム) 労働者の平均勤続年数

$Z'_i$ : 統制変数 (事業所の所在都道府県、産業区分)、ベクトル形式

同モデルでは橋本 (2010) にならい、企業が外国人労働者を雇用する理由を企業の生産性に由来する提示賃金の違いから説明することを試みる。企業は自らの求める生産性を備えた労働者を雇用するため、それに見合った賃金を提示する。個人は自らの留保賃金を超える賃金を提示された場合に就労するとされ、その水準はおおむね個人の生産性に応じたものであると想定される。

その場合、企業が外国人労働者を雇用しようとするのは、外国人労働者の留保賃金が日本人のそれよりも低く、同程度の生産性を備えた日本人よりも安く雇用することができると考えるためである。これが外国人労働者の導入が低生産性 (ゾンビ) 企業の延命措置であり、日本の技術革新を遅らせることになるといった主張において一般的に前提とされるメカニ

<sup>17</sup> なお、後述するように、外国人を雇用する事業所は非常に少ないことから、ほとんどの事業所にとって従属変数は 0 である。また外国人労働者数は 0 を下限として負の値を取ることがない。よってこれは左側打ち切りデータ (left-truncated data) と捉えることができる。こういった場合、OLS を始めとした通常の推定法では端点解となり、正確な結果が得られないことが知られている (Cameron & Trivedi 2010: 535-66)。そのため、本研究では本データを、0 を下限とする左側打ち切りデータとみなし、Tobit モデルを用いて推定を行う。

ズムである。

しかしながら、橋本（2010）によればこうした想定は一面的であるとする。つまり、企業が外国人労働者の留保賃金を低く見積もるとしても、その雇用の動機は様々であり、当該企業の雇用する労働者の生産性のポートフォリオは多様である可能性があるという。実際、同研究においては、技能実習生を雇用する企業の約3割は市場の平均賃金を超える水準の企業によって占められていることを明らかにしており、その理由として単純作業の一部を技能実習生に任せることで浮いた費用で、より生産性の高い日本人労働者を雇用し、企業全体の生産性を高めている可能性を指摘している。

こうした指摘を踏まえ、本研究ではその事業所で雇用される労働者の平均賃金をその事業所の生産性の代理指標とすると同時に<sup>18</sup>、企業規模、女性労働者割合、大卒者割合、非正規労働者割合、及び職員の平均勤続年数、及び統制変数（事業所の所在都道府県、産業分類）を説明変数として投入した。

企業規模は当該事業所の生産性の内、主に補償賃金<sup>19</sup>に係わる変数である。つまり、同じ提示賃金であっても労働条件が異なる場合、求められる補償賃金が異なってくると考えられるが、それはおおむね企業規模に比例すると考えられる。

女性割合、大卒者割合、及び労働者の平均勤続年数はその事業所の雇用する労働者の構成（ポートフォリオ）を示すものである。男性や大卒者割合が大きい場合、その事業所の労働者はより生産性の高い者で占められている可能性が高い（橋本 2010）。また、平均勤続年数はその事業所の入職／離職の程度を示すと考えられ、事業拡大から新規、中途採用者を増やしている場合や、労働条件の低さから途中で退職する者が多いといった場合、これが短くなると考えられる。

こういった指標は必ずしも明確な因果関係を示すものではないものの、外国人労働者を雇用する企業の特徴を捉える上で重要なものと考えられる。

## 6. 記述統計

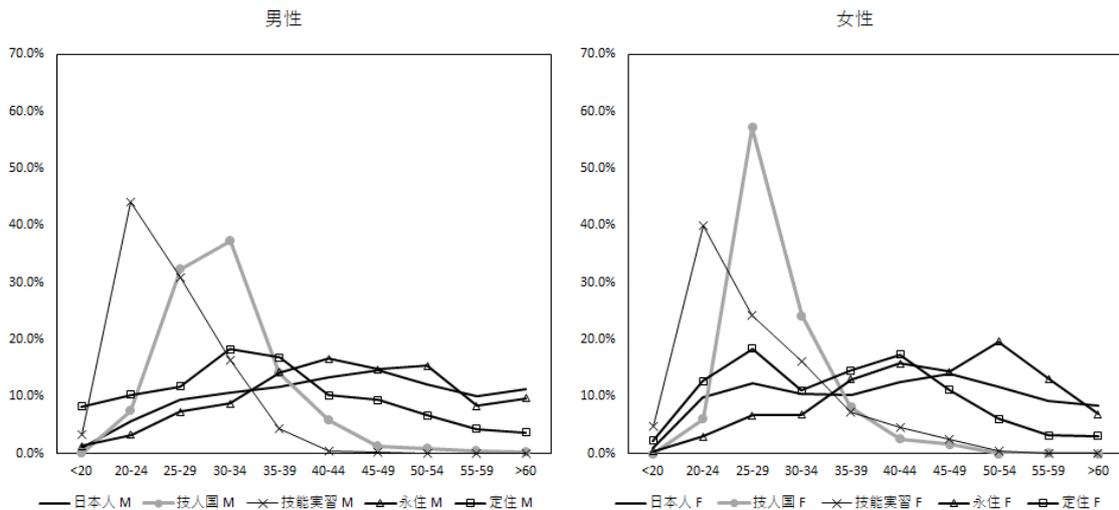
### 6.1. 年齢、性別

在留資格別に性、年齢別人口の構成を見ると（図3）、技能実習は主に10代から30代にかけて集中していることがわかる。ただ男女間で若干相違があり、女性の方が40代にかけての割合が大きい。これは技能実習制度でも男女間で従事する産業や仕事に違いがあるた

<sup>18</sup> ミクロ経済学の一般的な前提に立てば、労働者の賃金はその労働者の限界生産性と一致する（武隈 1999）。そのため平均賃金は様々なタスクに従事する労働者の限界生産性の平均（＝その企業の限界生産性）に一致すると考えられる。

<sup>19</sup> 補償賃金格差とは、労働の質に関わるものであり、例えばある仕事の条件が相対的に劣る場合、労働者がこうした仕事を選ぶためには、賃金の割り増しが必要となるという考え方である（橋本 2010）。

めであろう。その次に若い年齢に集中しているのは、「技術・人文知識・国際業務」である。主に 20 代から 40 代前半にかけて見られ、女性の場合、20 代後半の占める割合が大きい。「定住者」、及び「永住者」は日本人に近い年齢構成を示すが、「永住者」の方がより高齢層に偏っており日本人のそれに近い分布を示す。「定住者」は日系人など、日本人との家族的紐帯に基づいて与えられる在留資格のため、就労を目的とした在留資格と比べて年齢層のばらつきが大きいと考えられる<sup>20</sup>。また、「永住者」との年齢分布のずれはちょうど同資格を取得するために要する居住期間の分に相当すると考えられる。



注：常用一般労働者に限定。

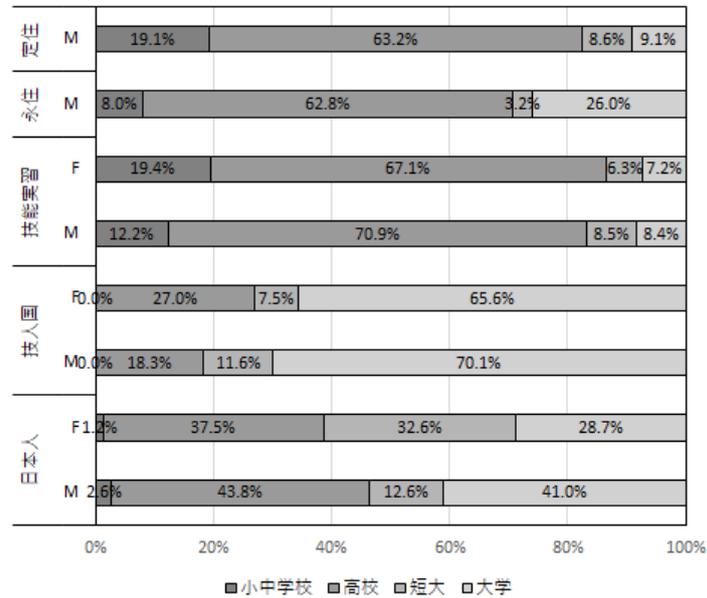
出所：厚生労働省（2020）より筆者独自集計

図 3 国籍、在留資格別に見た性・年齢別構成割合

## 6.2. 学歴

「技術・人文知識・国際業務」は制度が想定するように、大卒を中心とした高学歴、ハイスキル層によって占められている（図 4）。一方、「技能実習」は高卒を中心とした構成であることは各種調査の結果と一致するものの（e.g. 是川 2020）、中卒とほぼ同程度の割合で高等教育（短大卒以上）を受けた者が含まれていることは興味深い。また「定住者」男性の学歴構成は国勢調査の結果に基づくブラジル人男性の学歴構成にほぼ等しい（是川 2019b）ことから、おおむね日系ブラジル人男性の結果を示していると考えられる。最後に「永住者」男性の学歴構成は日本人男性ほどではないものの、「定住者」男性に比較すると比較的高い学歴構成を持っていることから、同在留資格への流入経路が多様であることが示唆される。

<sup>20</sup> 後述するように、様々な社会経済的属性の分布から「定住者」の多くは日系人であることが見て取れる。これは「在留外国人統計」（出入国管理庁 2021）において「定住者」に占めるブラジル人をはじめとする南米出身者の割合が 43.3%であることと整合する。なお、南米系に次いで多いのが、フィリピン人の 26.5%である。



注：集計対象は、日本人 18-59 歳、技人国 22-59 歳、技能実習 18-49 歳、永住 32-59 歳（男性）、定住 18-59 歳（男性）の常用一般労働者に限定した。

出所：厚生労働省（2020）より筆者独自集計

図 4 国籍、在留資格別に見た学歴の内訳

### 6.3. 雇用形態、勤続年数、就労する産業、職種

雇用形態、及び勤続年数についてみると（表 1）、日本人では男性の 92.3%、女性の 79.0% が「雇用期間の定めのない正社員・正職員」であるのに対して、同カテゴリーに分類される外国人労働者は、「技術・人文知識・国際業務」で男女それぞれ 64.8%、63.8%、「定住者」男性で 26.1%、「永住者」男性で 53.2%にとどまる。なお、「技能実習」の場合、そもそもの制度上の建付けからそのすべてが正社員・正職員であるかに関わらず、「雇用期間の定めがある」に分類されている。

表 1 国籍、在留資格別に見た雇用形態、及び勤続年数

雇用期間の定め	正社員/ 正職員		正社員/ 正職員以外		平均 勤続年数	平均実労働 時間/月
	なし	あり	なし	あり		
技人国 M	64.8%	19.4	2.6	13.2	2.3	180.4 時間
技人国 F	63.8	24.9	0.5	10.7	1.4	170.6
技能実習 M	0.0	46.9	0.0	53.1	1.0	199.2
技能実習 F	0.0	39.2	0.0	60.8	1.0	198.8
永住 M	53.2	5.0	17.1	24.7	6.8	189.2
定住 M	26.1	7.2	22.1	44.7	2.4	194.5
日本人 M	92.3	1.1	2.1	4.5	12.8	177.3
日本人 F	79.0	1.7	6.4	12.9	8.8	163.8

注：集計対象は、日本人 18-59 歳、技人国 22-59 歳、技能実習 18-49 歳、永住 32-59 歳（男性）、定住 18-59 歳（男性）の常用一般労働者に限定した。

出所：厚生労働省（2020）より筆者独自集計

また、同一企業での平均勤続年数を見ると（表 1）、外国人の場合おしなべて短く、「永住者」であっても日本人男性の半分程度である。これは長期雇用を前提とする日本型雇用において、日本人と外国人の賃金の違いを見ていく上で重要な点である。

一方、月あたりの実労働時間を見ると、日本人男性の 177.3 時間と比較して、「技術・人文知識・国際業務」（女性）が 170.6 時間である他は、いずれも日本人男性より長時間働く傾向が見られる。特に、「技能実習」は男女とも月 200 時間近く働いている他、「定住者」で 194.5 時間、「永住者」でも 189.2 時間となっている。これは短期間で出来るだけ多くの収入を得ようとする外国人労働者の態度に起因する可能性があるといえよう。

表 2 産業分類（大分類）別に見た国籍、在留資格別就労者数

	日本人	技人国	技能実習	永住	定住
鉱業，採石業，砂利採取業	0.0%	0.0	0.0	0.0	0.0
建設業	6.4	3.1	11.1	1.3	3.2
製造業	24.4	24.1	78.4	50.7	47.8
電気・ガス・熱供給・水道業	0.9	0.1	0.0	0.0	0.0
情報通信業	4.4	15.6	0.0	3.4	0.2
運輸業，郵便業	7.2	1.7	0.8	4.7	1.1
卸売業，小売業	14.9	10.1	6.2	5.6	1.5
金融業，保険業	4.4	1.5	0.0	0.8	0.1
不動産業，物品賃貸業	1.3	0.5	0.4	0.4	0.1
学術研究，専門・技術サービス業	3.8	6.4	0.4	3.2	1.1
宿泊業，飲食サービス業	2.1	4.2	0.5	1.2	1.9
生活関連サービス業，娯楽業	1.7	0.9	0.1	0.3	0.3
教育，学習支援業	2.9	3.3	0.0	7.9	1.6
医療，福祉	16.6	1.3	0.3	1.1	0.0
複合サービス事業	1.6	0.0	0.1	0.0	0.0
サービス業（他に分類されないもの）	7.2	27.1	1.8	19.5	41.1

注：集計対象は、日本人 18-59 歳、技人国 22-59 歳、技能実習 18-49 歳、永住 32-59 歳（男性）、定住 18-59 歳（男性）の常用一般労働者に限定した。

出所：厚生労働省（2020）より筆者独自集計

産業別の分布をみると（表 2）、日本人を含め「製造業」で就労する者が多いことがわかる。これは「技術・人文知識・国際業務」、「定住者」、及び「永住者」において特に顕著な傾向である。また、「技術・人文知識・国際業務」では「製造業」で就労する者は日本人と同程度であるものの、「情報通信業」や「サービス業（他に分類されないもの）」が多いのも特徴である。

表 3 国籍、在留資格別に見た職種の内訳

	専門的・技術的職業	管理職（課長以上）
技人国 M	20.1%	3.8
技人国 F	11.5	3.5
技能実習 M	0.3	0.0
技能実習 F	0.2	0.0
永住 M	9.4	3.2
定住 M	1.0	0.6
日本人 M	9.3	17.3
日本人 F	28.8	3.7

注：集計対象は、日本人 18-59 歳、技人国 22-59 歳、技能実習 18-49 歳、永住 32-59 歳（男性）、定住 18-59 歳（男性）の常用一般労働者に限定した。

出所：厚生労働省（2020）より筆者独自集計

職種についてみると（表 3）、管理的職業に就くものは日本人男性で 17.3%、日本人女性で 3.7%である他、外国人の場合、「技術・人文知識・国際業務」で男性 3.8%、女性 3.5%と低く、また「永住者」でも男性 3.2%と低い傾向が見られる。一方、専門的・技術的職業に就くものは日本人で男性 9.3%、女性 28.8%であるのに対して、「技術・人文知識・国際業務」で男女それぞれ 20.1%、11.5%と日本人男性よりも高い値を示している。また、「永住者」の場合、9.4%と日本人男性とほぼ同じ水準である<sup>21</sup>。一方、「定住者」、及び「技能実習」男女ではそれぞれ 1.0%、0.3%、0.2%の専門的・技術的職業に就く者がいるが、ほぼ皆無といってよいだろう。

#### 6.4. 雇用する事業所の特徴

外国人を雇用する事業所は全 877,792 事業所の内、4.4%に相当する 39,031 事業所である（表 4）<sup>22</sup>。在留資格別にみると、平均すると 1 事業所あたり 0.3 人の外国人労働者、0.1 人の「技術・人文知識・国際業務」、0.1 人の技能実習生を雇用していることになる。外国人労働者を雇用している事業所に限定すれば、外国人労働者全体で平均 7.8 人、「技術・人文知識・国際業務」では 5.1 人、「技能実習」では 7.4 人を雇用している。また、全事業所、及び外国人労働者を雇用する事業所で働く一般常用労働者の平均賃金率を比較するとそれぞれ 1,799.7 円と 1,674.3 円で全事業所の平均の方が若干高い傾向が見られる。

<sup>21</sup> 在留資格を問わず、専門的・技術的職業で多くを占めるのが男女ともシステムエンジニアであり、「永住者」（男性）の場合、これに大学准教授が加わる。

<sup>22</sup> ウェート調整済み。

ただ、外国人の雇用は一部の事業所に偏っている点に注意する必要がある。例えば、事業所ごとの外国人労働者数をみた場合、少ない方から数えて 95%分位点でも外国人労働者は 0 人にとどまる。99%分位点にでも、外国人労働者全体で見 8 人、「技術・人文知識・国際業務」、で 1 人、「技能実習」で 4 人であることがそれを示している。

では、どのような事業所が外国人を雇用しているのでしょうか？ 以下では外国人労働者の雇用の有無、及びその内訳として「技術・人文知識・国際業務」、及び「技能実習」の雇用の有無について見ていきたい。

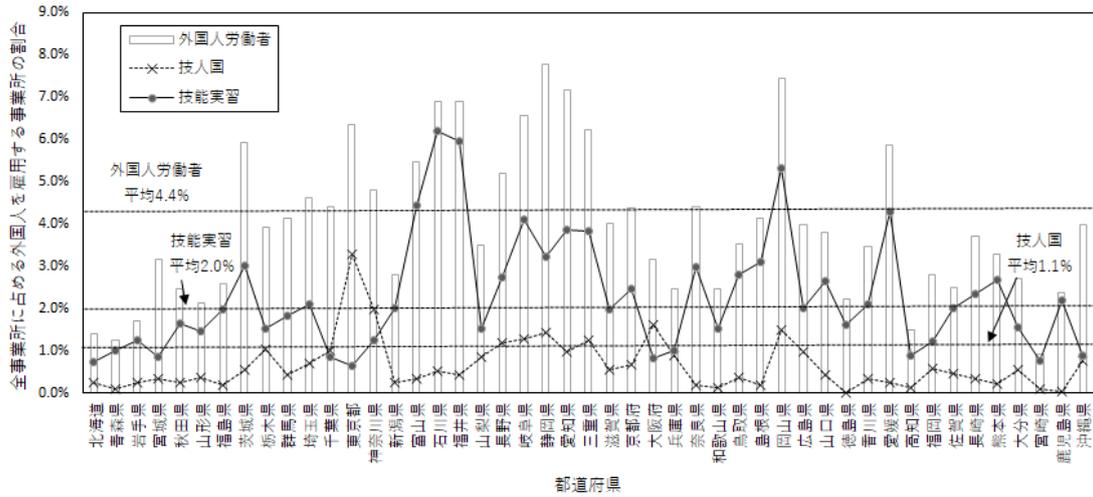
表 4 外国人労働者を雇用する事業所の特徴

	全事業所			内 外国人雇用あり (平均)
	(平均)	95 % 分位点	99% 分位点	
平均賃金率	1,799.7 円	-	-	1,674.3 円
外国人労働者数 (人)	0.3 人	0 人	8 人	7.8 人
内 技人国	0.1 人	0 人	1 人	5.1 人
内 技能実習	0.1 人	0 人	4 人	7.4 人
事業所数	877,792	-	-	-
外国人を雇用する割合	4.4%	-	-	-
技人国を雇用する割合	1.1%	-	-	-
技能実習を雇用する割合	2.0%	-	-	-

注：平均賃金率は当該事業所で就労する一般の常用労働者の賃金率の平均値。ウェイト調整済み。なお、集計対象となる外国人労働者は在留資格による区別を除けば、常用一般労働者に分類されるものの全数である。

出所：厚生労働省（2020）より筆者独自集計

都道府県別に見ると（図 5）、外国人労働者を雇用する事業所が全国平均よりも顕著に多いのは、東京都、茨城、富山、石川、福井、長野、岐阜、静岡、愛知、三重、岡山、愛媛県である。その内訳を見ると「技術・人文知識・国際業務」では東京、大阪といった大都市、及び静岡、岡山など製造業の集積している地域に見られる傾向がある。一方、「技能実習」の場合、富山、石川、福井からなる北陸、岐阜、静岡、愛知、三重といった東海地方、茨城県、岡山県、愛媛県といった地方圏で雇用する事業所が多い傾向が見られる。



注：ウェイト調整済み。なお、集計対象となる外国人労働者は常用一般労働者に分類されるものの全数である。

出所：厚生労働省（2020）より筆者独自集計

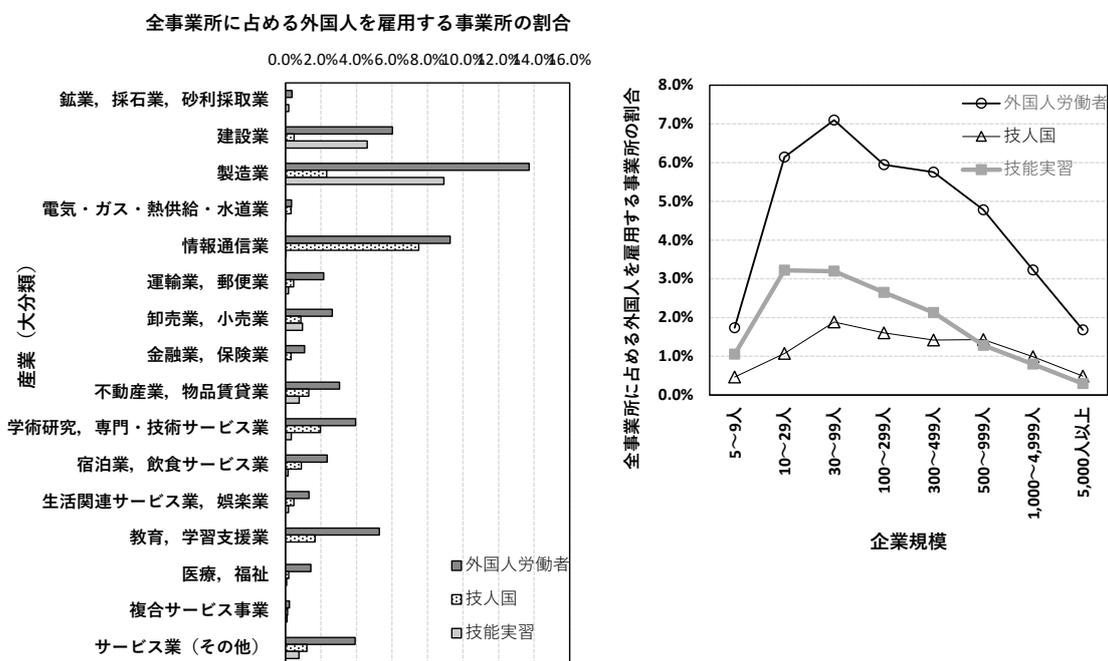
図 5 都道府県別に見た外国人労働者を雇用する事業所の割合

産業分類、及び企業別に見た場合（図6左）、外国人労働者全体では「製造業」、「情報通信産業」、「建設業」で多い傾向が見られる。在留資格別に見た場合、「技術・人文知識・国際業務」では「情報通信業」、「製造業」、「学術研究・専門・技術サービス業」といった分野で多く見られる。「技能実習」の場合、「製造業」、「建設業」といった分野で雇用する事業所が多い。

企業規模別に見ると（図6右）、外国人労働者全体では30-99人をピークにその後、大企業になるほど雇用する事業所の割合が低下する傾向が見られる。在留資格別に見ると「技術・人文知識・国際業務」では30-99人でピークになるものの、その後、企業規模が大きくても外国人労働者を雇用する事業所の割合はさほど低下しない。一方、「技能実習」では企業規模による違いが大きく、企業規模が大きいほど技能実習生を雇用する事業所の割合は小さくなる。

(産業分類別に見た外国人雇用事業所割合)

(企業規模別に見た外国人雇用事業所割合)



注：ウェイト調整済み。なお、集計対象となる外国人労働者は常用一般労働者に分類されるものの全数である。

出所：厚生労働省（2020）より筆者独自集計

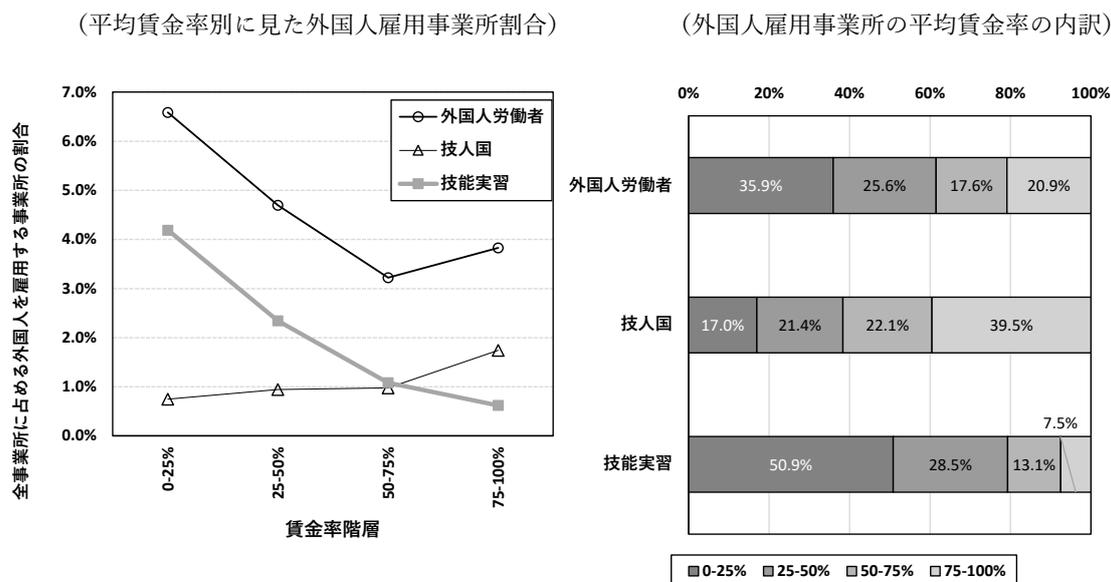
図 6 産業分類、及び企業規模別に見た外国人労働者を雇用する事業所の割合

最後に事業所の常用一般労働者の平均賃金率ごとに外国人労働者を雇用する事業所の割合（図7左）を見ると、外国人労働者全体では平均賃金率が高いほど、同割合が低下することが分かる。こうした傾向は「技能実習」の場合、全体とほぼ平行である。一方、「技術・人文知識・国際業務」の場合、緩やかではあるものの事業所の平均賃金が高いほど雇用する事業所の割合が大きくなる傾向が見られる。

また、事業所の平均賃金率を四分位点ごとに分けた場合（図7右）、外国人労働者を雇用する事業所の内、全体の下位25%（第1四分位点未満）に分類される企業が35.9%を占め、次いで下位25-50%（第2四分位未満）に分類される企業が25.6%と全体の61.5%が下位50%に分類されることが分かる。

こうした傾向は「技能実習」で顕著であり、全体の50.9%が平均賃金率で見て下位25%に、28.5%が下位25-50%に分類され、全体の79.3%が下位50%以下の平均賃金率以下の事業所に分類される。一方、見方を変えれば中位数を超える賃金を支払う事業所も20.7%あるということであり、このことは橋本（2010）が指摘するように、技能実習制度が単に低生産性企業の延命策としてのみ存在していない可能性を示している。

一方、「技術・人文知識・国際業務」の場合、事業所の平均賃金率で見ると比較的まんべんなく分布しており、下位 25%（第 1 四分位点未満）に 17.0%、次の 25%（第 2 四分位点未満）に 21.4%が含まれており、全体の 61.6%は中位数以上の賃金を支払う事業所であることが分かる。更にもっとも賃金の高い階層に分類される事業所も 39.5%含まれており、どちらかというとな生産性の高い事業所が雇用する傾向を見て取れる。



注：ウェイト調整済み。なお、集計対象となる外国人労働者は常用一般労働者に分類されるものの全数である。

出所：厚生労働省（2020）より筆者独自集計

図 7 平均賃金率別に見た外国人労働者を雇用する事業所の割合

### 6.5. 賃金率

最後に外国人労働者の賃金率の分布を見ていきたい（表 5）。賃金率の中位数を見ると日本人男性が 2,370 円、日本人女性が 1,771 円となっている一方、「技術・人文知識・国際業務」の男性が 1,920 円、女性が 1,509 円となっており、男女とも日本人よりも低い。「技能実習」は男女それぞれ 983 円、915 円となっており、全カテゴリー中最も低い。「定住者」（男性）は 1,465 円、「永住者」（男性）は 1,691 円となっており、いずれも日本人、及び「技術・人文知識・国際業務」の男性よりも低い。なお、男女間の賃金格差を見ると日本人で 598.6 円、「技能実習」で 68.2 円、「技術・人文知識・国際業務」で 410.4 円といずれも日本人よりも小さな値となっていることが分かる。

表 5 日本人、及び在留資格別に見た賃金率（中位数）

	男性(1)	女性(2)	(2)-(1)
技術・人文知識・国際業務	1,920 円	1,509	410.4
技能実習	983	915	68.2
定住者	1,465	-	-
永住者	1,691	-	-
日本人	2,370	1,771	598.6

注：集計対象は、日本人 18-59 歳、技能国 22-59 歳、技能実習 18-49 歳、永住 32-59 歳（男性）、定住 18-59 歳（男性）の常用一般労働者に限定した。

出所：厚生労働省（2020）より筆者独自集計

次に賃金率の分布をみると、外国人労働者のそれは日本人と異なる分布を示していることが分かる（図8）。

まず男性について見ていこう。「技能実習」の場合、日本人と重なる部分は少なく、グラフ左方に大きく偏った分布を示しており、日本人の分布と重なるのは全体の 15.4%にとどまる。一方、「技術・人文知識・国際業務」の場合、若干、低い方に偏っているものの、分布の 70.6%が日本人と重なっており、日本人とおおむね近い分布を示すことが分かる（図8左上）。

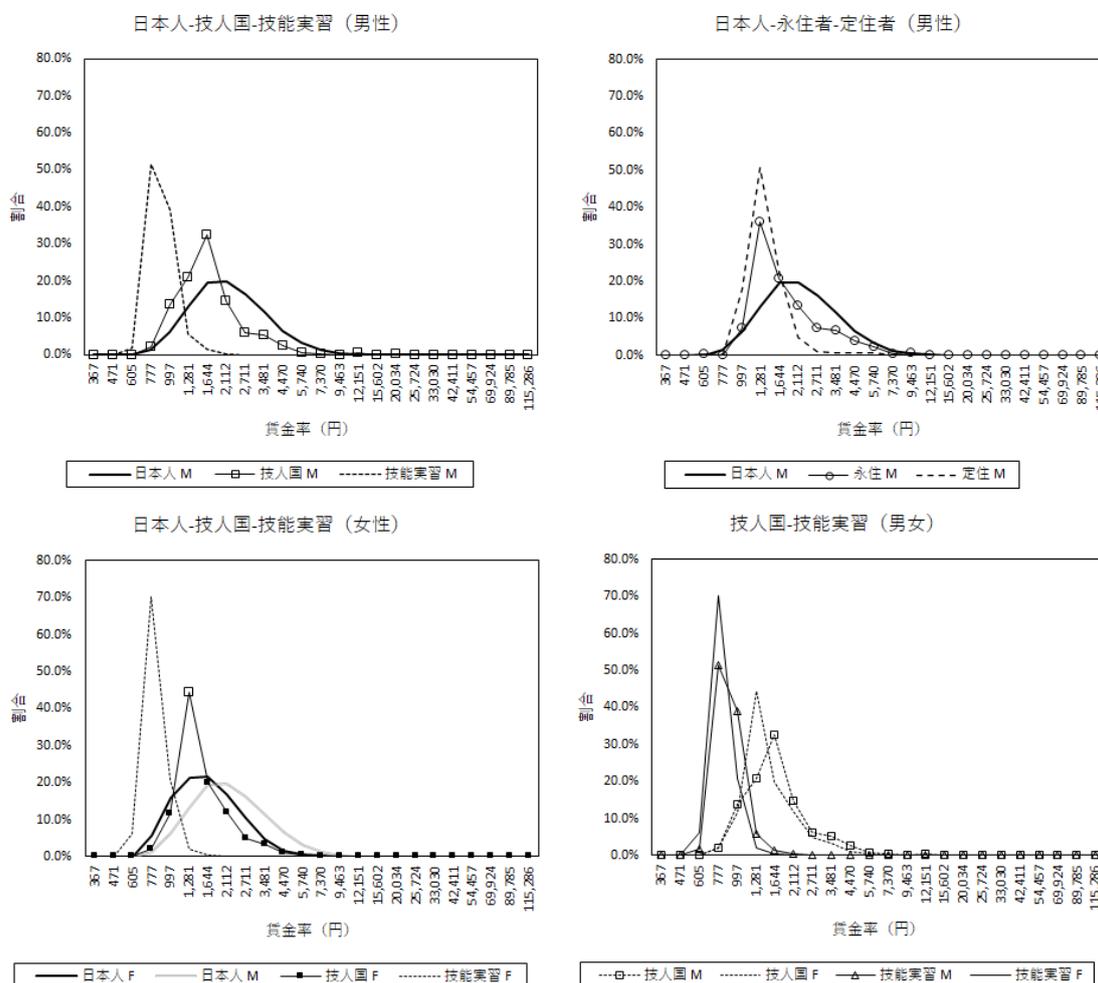
次に「定住者」、「永住者」の場合、「技術・人文知識・国際業務」よりもモード（最頻値）が一階級低い（1,644-2,112->1,281-1,644 円）（図8右上）。しかしながら、「永住者」では「定住者」よりもグラフ右方に多く分布しており、その結果、日本人との分布と 74.0%の重なりを示している。一方、「定住者」の場合、日本人の分布と重なっているのは、全体の 47.6%に止まる。

女性について見ると（図8左下）、まず日本人女性の賃金率の分布が日本人男性よりも左方にシフトしており、両者の重なりは全体の 75.5%に止まることが分かる。これは「技術・人文知識・国際業務」（男性）と日本人男性の分布の重なり程度の近い値であり、日本人の内部の賃金率の分布のずれが外国人労働者との間でのそれにほぼ相当するものであることが見て取れる。

「技能実習」では、男性の場合と同様、グラフ左方に偏った分布を示しており、日本人（女性）との分布の重なりは 24.4%に止まっている（図8左下）。「技術・人文知識・国際業務」の場合、全体として若干左方にシフトした分布となっているものの、モード自体は日本人とほぼ変わりなく、また日本人の分布と全体の 77.1%が重なるなど、男性の場合よりもずれは小さい。

最後に、外国人労働者における男女間の分布の差異を見ると（図8右下）、いずれの場合も女性の方が若干左方にシフトした分布を示しているものの、「技能実習」の場合で 76.9%、「技術・人文知識・国際業務」の場合で 76.5%の分布が重なっており、日本人の男女間より

もその差異は小さいことが見て取れる。



注：集計対象は、日本人 18-59 歳、技人国 22-59 歳、技能実習 18-49 歳、永住 32-59 歳（男性）、定住 18-59 歳（男性）の常用一般労働者に限定した。横軸の値はその階級に含まれる賃金の下限值。

出所：厚生労働省（2020）より筆者独自集計

図 8 日本人、及び外国人労働者の賃金率の分布

先ほど事業所の平均賃金率ごとの外国人労働者の雇用の有無を確認した際、必ずしも生産性の低い（平均賃金の低い）事業所のみが彼／彼女らを雇用しているわけではないことが示されたところ、このことと個々人の賃金率との関係はどのようなものであろうか。

事業所の平均賃金ごとに日本人、及び外国人労働者の平均賃金率を比較したものが図 9 である。これによると事業所の平均賃金率が上昇するにつれ、外国人労働者の平均賃金率も上昇することが見て取れるが、その上昇ペースは在留資格により大きく異なる。例えば「技能実習」の場合、その賃金率の上昇は他の在留資格と比較しても、緩やかなものに留まる一方、他の在留資格では一部、日本人を上回る場合もみられる。



注：集計対象は、日本人 18-59 歳、技人国 22-59 歳、技能実習 18-49 歳、永住 32-59 歳（男性）、定住 18-59 歳（男性）の常用一般労働者に限定した。

出所：厚生労働省（2020）より筆者独自集計

図 9 事業所の平均賃金率ごとに見た労働者の賃金率の推移（中位数）  
（日本人、外国人労働者）

## 7. 多変量解析

### 7.1. 技能実習

それでは以上を踏まえ多変量解析の結果を見ていきたい。

「技能実習」の場合、在留資格の係数が-0.31 とマイナスの値を示していることから、同一事業所内で見えた場合、同程度の属性を持つ日本人と比較して賃金水準が低いことが明らかになった。学歴別に見た場合、学歴が上がるほど係数のマイナスの値が大きくなるが、これはちょうど各学歴の主効果に相当する大きさであることから（表中では省略<sup>23</sup>）、「技能実習」は学歴にかかわらずほぼ同程度の待遇を受けていることが示されたといえよう。これは「技能実習」においてスキルの国際的な移転可能性が大きく制約されていることを意味する。

女性ダミーの係数を見ると、日本人の場合、-0.18 と女性の方が男性よりも低い傾向が確認されている。また女性ダミーと在留資格の交差項の係数を見ると、0.26 であり主効果との和は 0.09<sup>24</sup>と男性よりも高い値となる。先ほどの賃金率の分布からは女性の方が若干低い傾向が見られたものの、同一事業所内での差に注目すると男女間の賃金率は逆転することが分かる。

勤続年数の二乗と在留資格と学歴の交差項を見ると、中学で-0.01 となっている他は、い

<sup>23</sup> 統制変数中にある学歴の主効果は高校をレファレンスとして、中学-0.01、短大 0.07、大学 0.16 となっている。

<sup>24</sup> F 検定の結果、1%水準で有意。

ずれも係数の大きさは 0.00 であり、かつ有意な結果を得られていない。つまりこのことは、勤続年数の長期化による日本人へのキャッチアップは見込めないことを意味する。これはスキルの移転可能性とその後のキャッチアップの間に負の相関関係があるとする IHCI 仮説が妥当しないことを意味する。

表 6 日本人と外国人労働者の同一事業所内での賃金格差に関する推定  
(「技能実習」、日本人一般常用労働者)

	係数	t 値		係数	t 値
在留資格	-0.31**	(-24.27)	勤続年数 <sup>2</sup>		
			*在留資格		
在留資格			*中学	-0.010**	(-2.95)
*中学	-0.01	(-0.47)	*高校	-0.001	(-0.62)
*短大	-0.08**	(-5.49)	*短大	0.004	(0.97)
*大学	-0.17**	(-6.93)	*大学	-0.003	(-0.34)
女性	-0.18**	(-97.28)	統制変数		(省略)
*在留資格	0.26**	(17.60)	定数項	2.67**	(952.69)
			N (R <sup>2</sup> )	642,140 (0.50, 0.29, 0.42)	**

注：51,561 のクラスター（事業所）について固定効果を推定した。級内変動、及び級間変動の残差平方和はそれぞれ 0.29, 0.23 で前者が全体に占める割合は 62%である。N の右側括弧内は左から順に級内、級間、及び全体の決定係数を示す。なおハウスマン検定の結果、ランダム効果ではなく固定効果が採択された。\* は交差項、<sup>2</sup> は二乗を示す。† p<0.1, \*p<0.05, \*\*p<0.01。

出所：筆者推定値

また、比較対象を「技能実習」の雇用条件により近いと思われる非正規雇用<sup>25</sup>の日本人に限定した場合でもこうした傾向は変わらず、在留資格の係数は-0.21 (p<.01) とマイナスの値を示す。

一方、勤続年数の二乗と在留資格と学歴の交差項を見ると、高校と短大で有意なプラスの値を示していることから、非正規雇用と比較した場合、勤続期間の長期化に伴う賃金上昇が有意に高いことを意味している。仮にこのペースで賃金率が上昇した場合、高卒で 8.1 年、短大卒で 6.0 年で日本人の賃金率に追いつくと考えられる。

<sup>25</sup> 正規職員・正社員以外の者で雇用期間の定めのある者。

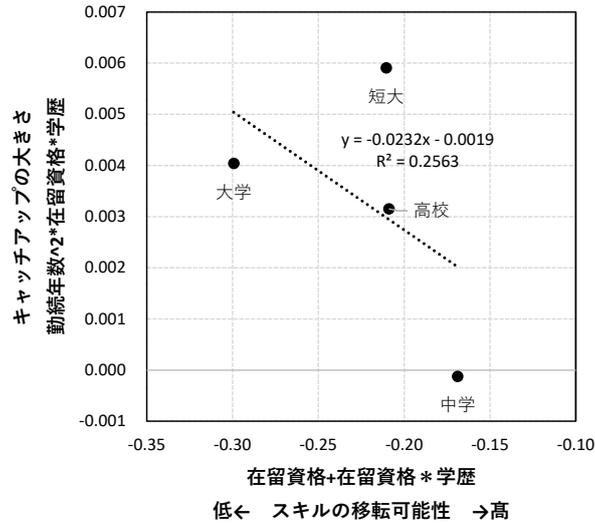
表 7 日本人と外国人労働者の同一事業所内での賃金格差に関する推定  
 (「技能実習」、日本人非正規雇用)

	係数	t 値		係数	t 値
在留資格	-0.21**	(-9.26)	勤続年数 <sup>2</sup>		
			*在留資格		
在留資格			*中学	-0.000	(-0.06)
*中学	0.04 †	(1.65)	*高校	0.003**	(2.77)
*短大	-0.00	(-0.10)	*短大	0.006*	(2.35)
*大学	-0.09**	(-5.46)	*大学	0.004	(1.19)
女性	-0.10**	(-16.52)	統制変数		(省略)
*在留資格	0.10**	(7.00)	定数項	2.55**	(388.02)
			N (R <sup>2</sup> )	49,658(0.12, 0.12,0.14)**	

注：14,260 のクラスター（事業所）について固定効果を推定した。級内変動、及び級間変動の残差平方和はそれぞれ 0.26, 0.18 で前者が全体に占める割合は 68%である。N の右側括弧内は左から順に級内、級間、及び全体の決定係数を示す。なおハウスマン検定の結果、ランダム効果ではなく固定効果が採択された。\* は交差項、<sup>2</sup> は二乗を示す。† p<0.1, \*p<0.05, \*\*p<0.01。

出所：筆者推定値

そこで、在留資格と在留資格と学歴の交差項の係数の和を「日本人と外国人の賃金率の差」とみなし、その学歴ごとの差異を見ることで、国際的なスキルの移転可能性とその後のキャッチアップの速度の関係を検証したところ、逆相関の関係が見られた（図 10）。また、その詳細においても、学歴が高く、潜在的学習能力が高い者ほどスキルの移転可能性が制約されている傾向があるものの、その分、その後の実習期間中により積極的に技能を習得し、その待遇面での向上を図ることが示されたということは妥当であるし、そもそも同制度が技能の習得を目的としたものであるということとも整合的である。こうしたことから、「技能実習」でも非正規雇用との比較という極めて限定的な条件ながら、IHCI 仮説が妥当する余地があることが示されたといえよう。

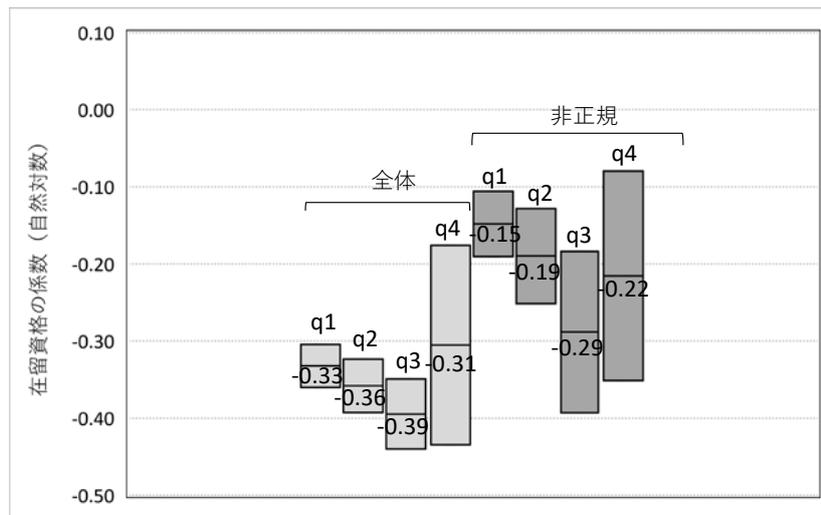


出所：筆者推定値

図 10 スキルの移転可能性の制約とキャッチアップの関係

更に、こうした傾向は事業所の生産性によって異なるのであろうか？ 事業所の平均賃金を 4 分位点ごとにグループ分けし、同様の推定を行った（図 11）。その結果、在留資格の係数はいずれも有意なマイナスの値を示しており、しかもそのマイナス幅は事業所の平均賃金が上昇するにつれ、むしろ大きくなっていくことが示された。これは記述統計で見たように「技能実習」の賃金率が企業の生産性に関わらず、一定の水準に抑えられていることが多変量解析からも確認されたことを意味する<sup>26</sup>。

<sup>26</sup> 仮にそれぞれのグループごとの日本人の平均賃金を基準とした場合、その差額は第 1 四分位グループの▲679 円から第 4 四分位グループの▲2,392 円まで広がる。



注：グラフは「在留資格」の係数（自然対数）、及び95%信頼区間のそれぞれ上限、下限を示している。全体は日本人全体と比較した場合、非正規は日本人非正規雇用者と比較した場合の結果を示す。

出所：筆者推定値

図 11 事業所の平均賃金別に見た日本人と外国人の賃金率の差（技能実習）

## 7.2. 技術・人文知識・国際業務

主に大卒以上のハイスキル人材が就く「技術・人文知識・国際業務」の場合、在留資格の係数は-0.08と「技能実習」に比較して小さい。また、在留資格と学歴の交差項をみると、いずれも小さく、また有意な値ではない。女性ダミーと在留資格の交差項は有意ではなく、日本人とほぼ同様の男女間賃金格差が見られる。最後に勤続年数、在留資格、及び学歴との交差項を見ると、いずれも0.00でありかつ10%水準でも有意ではない。

表 8 日本人と外国人労働者の同一事業所内での賃金格差に関する推定  
 (「技術・人文知識・国際業務」)

	係数	t 値		係数	t 値
在留資格	-0.08**	(-2.95)	勤続年数 <sup>2</sup>		
			*在留資格		
在留資格			*中学	-	-
*中学	-	-	*高校	0.0002	(0.10)
*高校	0.04	(0.57)	*短大	0.0005	(0.73)
*短大	-0.00	(-0.03)	*大学	0.0003	(0.80)
女性	-0.21**	(-117.83)	統制変数	(省略)	
*在留資格	0.06	(1.34)	定数項	2.88**	(1,134.70)
			N (R <sup>2</sup> )	823,293(0.47, 0.31, 0.42)**	

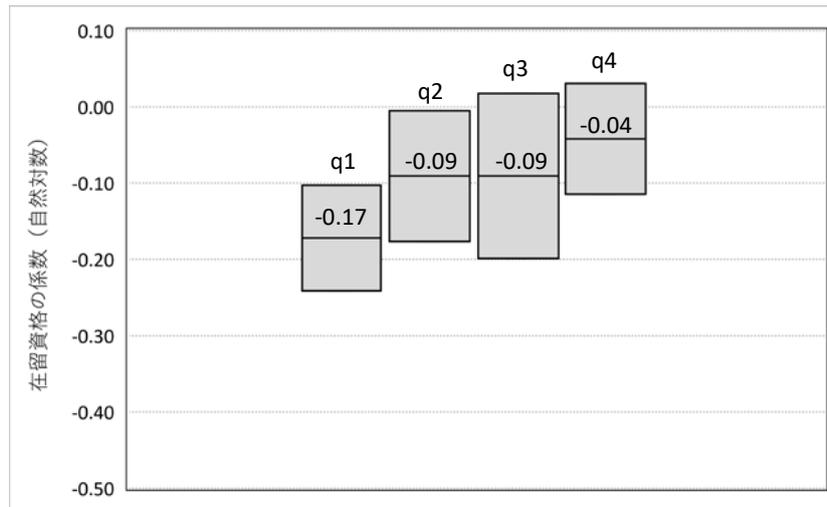
注：52,516 のクラスター（事業所）について固定効果を推定した。級内変動、及び級間変動の残差平方和はそれぞれ 0.31, 0.25 で前者が全体に占める割合は 61%である。N の右側括弧内は左から順に級内、級間、及び全体の決定係数を示す。なおハウスマン検定の結果、ランダム効果ではなく固定効果が採択された。\* は交差項、<sup>2</sup> は二乗を示す。† p<0.1, \*p<0.05, \*\*p<0.01。

出所：筆者推定値

なお、事業所の平均賃金率別に推定を行った場合（図 12）、同値が高くなるにつれ、在留資格の係数のマイナス幅は小さくなっていることがわかる<sup>27</sup>。また第 3 四分位点グループ、及び第 4 四分位点グループでは 5%水準で有意ではなくなり、上は 0 を超えている。こうしたことから、「技術・人文知識・国際業務」では生産性の高い企業に雇用されるほど、その賃金率が上昇するとともに同等の人的資本を持つ日本人労働者との差も解消するとみなすことができる。

同資格による外国人労働者の新規就労者の内、約 6 割は海外からの直接採用であることを考慮すれば、こうした結果はスキルの国際的な移転可能性がほとんど制約されていないことを示すものと言えよう。

<sup>27</sup> 仮にそれぞれのグループごとの日本人の平均賃金率を基準とした場合、その差額は第 1 四分位グループの▲334 円から第 4 四分位グループの▲900 円まで広がる。



注：グラフは在留資格の係数、及び95%信頼区間のそれぞれ上限、下限を示している。

出所：筆者推定値

図 12 事業所の平均賃金別に見た日本人と外国人の賃金率の差（技人国）

こうした点を更に検証するため、スキルの国際的な移転可能性の制約が小さいと思われる専門的・技術的職業とそれが大きいと予想される非専門的・技術的職業に分けてモデルの推定を行った。

その結果、専門的・技術的職業では在留資格の係数は+0.01と0近傍であると同時に10%水準でも有意とならない一方、それ以外では同係数は1%有意水準で-0.09とマイナスの値が得られた（結果表省略）。これはシステムエンジニアを始めとした専門的・技術的職業においては、国際的なスキルの移転可能性が制約されていないことを示すものである<sup>28</sup>。一方、個人単位でのスキル評価よりも同一企業での長期勤続が評価の対象となる日本型雇用の下に組み込まれることが多いそれ以外の職種では、スキルの移転可能性は大きく制約されているといえる。これはスキルの国際的移転可能性について日本型雇用との関係から論じた是川（2019b）やHashimoto（2017）の結果とも整合的なものといえる。

以上のことから「技術・人文知識・国際業務」については、一部の生産性の低い企業において若干の賃金格差が認められるものの、生産性の高い企業やシステムエンジニアなどの専門的・技術的職業ではスキルの国際的移転可能性に制約はほぼなく、一部では日本人よりも高い賃金で雇用されている可能性を示すものである。

### 7.3. 定住者、永住者

「定住者」について自由な労働移動を前提としたモデルの推定を行った結果、在留資格の

<sup>28</sup> 情報通信産業に限定して推定を行うと、在留資格の係数は10%有意水準ではあるもののプラスの値を示す。

係数はマイナスかつ1%水準で有意となった。また在留資格と学歴の交差項をみると、中学、短大ではプラスの値を得ている。「定住者」の多くは日本で教育を受けていないと考えられることから<sup>29</sup>、こうした結果は彼らの人的資本の国際的移転可能性が制約されていることや、中学校卒業者の場合、低学歴層で見られるとされる移民の自己選択効果（self-selection 効果）（Chiswick 1978）の可能性を示すものといえよう。

表9 経済的同化に関する推定結果（「定住者」）

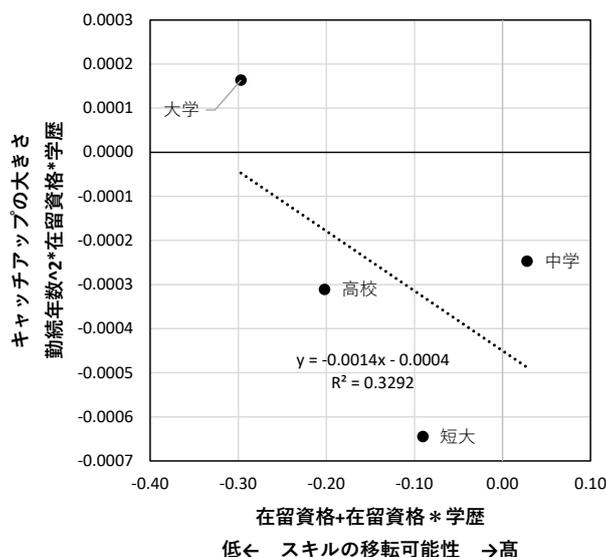
	係数	t 値		係数	t 値
在留資格	-0.20**	(-7.97)	*高校	-0.0003**	(-7.73)
			*短大	-0.0006**	(-7.02)
在留資格			*大学	0.0002	(0.53)
*中学	0.23*	(2.52)			
*短大	0.11**	(3.09)	統制変数		(省略)
*大学	-0.09	(-1.29)	定数項	2.70**	(595.48)
			N (R <sup>2</sup> )		555,694(0.35)**
潜在経験年数 <sup>2</sup>					
*在留資格					
*中学	-0.0002**	(-2.82)			

注：\*は交差項、<sup>2</sup>は二乗を示す。†p<0.1, \*p<0.05, \*\*p<0.01。

出所：筆者推定値

また、スキルの国際的移転可能性とその後のキャッチアップの関係を見るため、在留資格と学歴の交差項（スキルの国際的移転可能性）と潜在経験年数\*在留資格\*学歴の交差項（キャッチアップ効果）の関係を検証すると、緩やかではあるものの逆相関の関係が見られた（図13）。また大卒者の場合、係数自体は10%水準でも有意ではないものの、仮にこのペースでキャッチアップが見られた場合、日本人の大卒者の賃金率に42.6年後に達することになる。

<sup>29</sup> もちろん、移民第二世代が含まれる可能性もあるがその場合、在留資格と学歴の交差項の内、中卒でプラスの値を得ることや、大卒で有意ではないもののマイナスの値を示す理由が説明できない。なお第一世代によって占められると考えられる36歳以上、59歳未満に限定して推定を行った場合、在留資格の係数のマイナス幅が大きくなる一方(-0.31)、在留資格と学歴の交差項の内、中卒の係数が大きくなる(0.40)ことから、以上の推論は妥当なものと考えられる。



出所：筆者推定値

図 13 スキルの国際的移転可能性とキャッチアップの関係

こうしたことから、「定住者」においては ST 仮説、IHCI 仮説、そして IA 仮説の全てが妥当することが示されたといえよう。

「永住者」は「定住者」からの切替えも含め、先述した「技術・人文知識・国際業務」からの切替えも見られる在留資格であり、日本における外国人の中長期的な統合を見る上で重要なものである。そこで「永住者」の推定結果について見ると、在留資格の係数は-0.13と「定住者」の場合と比較して小さくなる他、在留資格と学歴の交差項が有意ではなくなる<sup>30</sup>。

更に専門的・技術的職業の係数を見ると、日本人では-0.005と小さくまた10%水準でも有意ではないのに対して、「永住者」ではこれが0.27と非常に大きく、在留資格のマイナスの効果を相殺する程である<sup>31</sup>。つまり、主に「技術・人文知識・国際業務」からの切替え者が多数を占めると思われる専門的・技術的職業につく「永住者」の間では、日本人と賃金率に差がないということができ、経済的同化が達成されていると見ることができる<sup>32</sup>。また、

<sup>30</sup> 「定住者」では学歴は高卒がレファレンスで、「永住者」では大卒がレファレンスであるが、「永住者」では学歴と在留資格の交差項が有意ではないため、両者の高卒同士を比較した場合、在留資格の係数はそれぞれ-0.20と-0.13となり、「永住者」の方がマイナスの幅が小さくなる。

<sup>31</sup> 専門職\*在留資格+在留資格の係数の和は0.13とプラスになるものの、F検定の結果によればこれは0と有意に異なる。

<sup>32</sup> 実際、「永住者」について「定住者」についてと同様にスキルの国際的な移転可能性とその後のキャッチアップの関係を散布図にプロットすると、両者の間には正の相関が見られること

それ以外についても日本人に追い付くほどではないものの、「定住者」と比べれば賃金水準は高く、経済的同化が緩やかに進んでいることを意味する。

これは制度的に見て「永住者」が経済的同化に関して選別的であることの結果と考えられる。つまり、経済的同化のある程度、進んだ者のみがこの資格を取得しているといえる。また、先ほど「定住者」の経済的同化が緩やかであることが示されたものの、もしこれに「永住者」への切替え者を含めたならば、より直線的な同化過程が検出できると考えられる。

以上の結果は、是川（2019b）で示されたように、専門的・技術的分野の外国人を中心に個々の移住過程において日本人と完全に同等とまでいかずとも着実に経済的同化が進みつつあるという「緩やかな社会的統合」が見られるとの結果と整合するものといえよう。

表 10 経済的同化に関する推定結果（「永住者」）

	係数	t 値		係数	t 値
在留資格	-0.13*	(-1.98)	*高校	-0.00018**	(-3.19)
			*短大	-0.00046*	(-2.36)
在留資格			*大学	0.00007	(0.62)
*中学	0.06	(0.45)			
*高校	-0.09	(-1.07)	専門職	-0.005	(-1.18)
*短大	0.12	(0.81)	*在留資格	0.27**	(3.21)
潜在経験年数 <sup>2</sup>			統制変数	(省略)	
*在留資格			定数項	3.01**	(267.69)
*中学	-0.00013†	(-1.68)	N (R <sup>2</sup> )	432,586(0.27)**	

注：\*は交差項、<sup>2</sup>は二乗を示す。†p<0.1, \*p<0.05, \*\*p<0.01。

出所：筆者推定値

#### 7.4. 外国人労働者を雇用する企業の特徴

ここまで外国人労働者個人の賃金率を見てきたが、次にどのような事業所が外国人労働者を雇用するのを見ていきたい（表 11）。

「技術・人文知識・国際業務」について見ると、平均賃金率が高い事業所ほど雇用する傾向が見られる点は記述統計で確認したのと一致する。その上で主に労働の質に関わると思

は、同集団が既に同化を経た集団であることを示しているといえよう。また、専ら日本で教育を受けたと考えられる第二世代に属すると考えられる層（18-31歳）に限定して推定を行ったところ、在留資格について-0.04と絶対値が小さく、かつ有意ではない（p<0.1）値を得たことや、及び在留資格と学歴の交差項のいずれにおいても有意な結果（p<0.1）を得ることができなかったことは、こうした見方の妥当性を示すものといえよう。

われる部分を見ていこう。

まず企業規模について 5,000 人以上をレファレンスとした場合、300-499 人で 4.90 ( $p<.10$ )、100-299 人で 7.81 ( $p<.01$ )、30-99 人で 8.14( $p<.01$ )と平均賃金率が同一である場合、この規模の企業で雇用が増える傾向が見られる。また、非正規割合が低いほど多く (-11.93,  $p<.01$ )、女性割合が少ないほど多く (-11.84,  $p<.01$ )、職員の平均勤続年数が短いほど多く (-1.71,  $p<.01$ )、また大卒の職員割合が多いほど多い (14.92,  $p<.01$ ) との結果が得られた。

こうしたことから推測されるのは、より生産性が高い事業所の中では、労働条件等の相対的な低さからより多くの補償賃金が求められる中小企業 (30-299 人) で雇用が多い傾向が見られるということ。更にそうした中でも、大卒の正社員男性の多く、新卒や中途を始め新規の採用人数を増やしつつあるような、相対的に生産性が高く、成長している事業所において、雇用が多い傾向が見られるのではないかということである<sup>33</sup>。

なお、「技術・人文知識・国際業務」では雇用する企業の地理的分布や産業分野が一部の産業に偏っているため、統制変数 (産業分類、事業所の所在都道府県) を投入するとモデル自体が有意ではなくなることから、これらを省略した。また、事業所の平均賃金率の二乗項は有意ではないことからこれを省略した。

一方、「技能実習」の場合、事業所の平均賃金率が高いほどこれを雇用しなくなる傾向が見られ、平均賃金率が 13,554 円となるまで減少を続ける。これも記述統計で確認されたことと一致する。その上で主に労働の質に関わると思われる部分を見ていくと、5,000 人以上の企業を除けば、これが大きいほど雇用する傾向が見られた。また、非正規割合が低いほど多く (-18.28,  $p<.01$ )、平均勤続年数が短いほど多く (-0.96,  $p<.01$ )、大卒割合が少ないほど多い (-29.94,  $p<.01$ ) ことが示された。なお、統制変数中の事業所の所在する都道府県、及び産業分類を見ると、愛知県などの東海地方への偏りや、建設業、製造業への集中といった特徴が示されている。

こうしたことから、産業や地域による偏りを一定とするならば、生産性の低い事業所の中でも比較的大きな企業、中でも大卒未満の正社員が多く、比較的経験の浅い労働者が多い事業所で雇用される傾向があると考えられる。

これは「技能実習」が生産性の低い中小の事業所でその留保賃金の低さから好んで雇用されるという見方とは異なり、むしろ提示賃金を決めるにあたっては余力のある相対的に規模の大きな企業がその労働力の一部を「技能実習」に置き換えているという見方が妥当する可能性を示すものである。

---

<sup>33</sup> こうした解釈は内閣府 (2019) におけるものとも整合的である。

表 11 外国人労働者を雇用する企業の特徴

従属変数：雇用する外国人労働者数	技術・人文知識・国際業務		技能実習	
	係数	t 値	係数	t 値
平均賃金率	10.37**	(3.34)	-58.09**	(-3.36)
平均賃金率 <sup>2</sup>	-		5.92 †	(1.81)
企業規模 (Ref.=5,000 人以上)				
1,000-4,999 人	2.70	(1.10)	4.83*	(2.03)
500-999 人	8.00	(1.58)	4.94*	(2.04)
300-499 人	4.90 †	(1.69)	5.60*	(2.36)
100-299 人	7.81**	(2.84)	2.24	(1.02)
30-99 人	8.14**	(3.00)	-2.98	(-1.28)
10-29 人	1.90	(0.77)	-7.80**	(-3.20)
5-9 人	-4.09	(-1.28)	-16.56**	(-5.21)
非正規割合	-11.93**	(-3.79)	-18.28**	(-9.46)
女性割合	-11.84**	(-3.43)	-2.90	(-1.28)
平均勤続年数	-1.71**	(-4.34)	-0.96**	(-8.42)
大卒割合	14.92**	(3.79)	-29.94**	(-6.10)
統制変数	-		(省略)	
定数項	-66.53**	(-4.42)	122.45**	(5.12)
N (Uncensored, Left-censored) ,Prob>F	52,911(662, 52,249)**		52,911(1,206, 51,705)**	

注：\*は交差項、<sup>2</sup> は二乗を示す。† p<0.1, \*p<0.05, \*\*p<0.01。

出所：筆者推定値

## 8. 考察－緩やかな経済的同化

日本で就労する外国人は 1990 年代以降増加を続けており、日本の労働市場で無視できないものとなりつつある。そうした中、多くのアカデミズムやジャーナリズムでは劣悪な労働条件で搾取される外国人労働者像が繰り返し強調されてきており、そこでは少子高齢化やグローバル化といったマクロな社会経済構造の中で、日本社会全体が外国人労働者を受け入れていく様子が描かれている。

しかしながら、こうした議論の多くは個別具体的なエピソードやマクロな制度・構造分析によるところが大きく、個々の外国人労働者の移住過程やそこで彼／彼女らを雇用する企業のミクロな意思決定をつかみ切れていなかったといえる。例えば、しばしば「偽装留学生」

として問題視される日本語学校で学ぶ留学生であるが、こういった議論はその後、彼／彼女らの7割が大学をはじめとする上級の学校へ進学するという移住過程の実態を無視したものである。また、マクロな社会経済構造が外国人労働者の急速な受け入れにつながっているという問題設定は、いまだに外国人労働者を受けいれている事業所は全体のわずか3%程度であるという事実を説明できない。つまり従来の分析枠組みでは問題設定の根幹にかかわる根本的な事実認定さえ満足にできないのである。

むしろ重要なのは個々の外国人労働者の移住過程において就労が果たす役割に注目しつつ、その実態を丁寧に明らかにすることである。また、そこにおいて外国人労働者を雇用する企業がどのような意思決定を行っているのか、つまり外国人労働者を雇用する／しない企業の識別を丁寧に行うことであろう。こういった基本的な事実認定を丁寧に行うことでしか、実態は明らかにならないといえよう。

そうした中、令和元年度より、日本の賃金水準に関するもっとも大規模な調査である「賃金構造基本統計調査」(厚生労働省 2020) に在留資格の情報が含まれるようになった。それを受け、本研究では、同調査のマイクロデータを二次利用し、外国人労働者の賃金水準やどのような企業が彼／彼女らを雇用しているのかを明らかにすることを通じて、外国人労働者の日本の労働市場への統合状況を明らかにした。

本研究では以下の命題、及び探求課題の検証を行った。

命題：外国人労働者の賃金水準は、企業内での外国人労働者の持つスキルへの評価、就労後の追加的な人的資本への投資、及び雇用する企業の生産性によって決定される。また、外国人労働者は日本での居住期間の長期化に伴い経済的同化を経験する。

探求課題：

- 1) 外国人労働者の賃金水準は日本人と比較してどのような分布を示すのか？
- 2) 同一企業内での外国人と日本人労働者の賃金水準は異なるのか？また、その程度は外国人労働者を雇用する企業の特徴、個人の職種によってどのように異なるのか？
- 3) スキルの移転可能性が制約されている程、その後のキャッチアップは急速なものとなるのか？
- 4) 外国人労働者の中長期的な経済的同化は見られるのか？
- 5) どのような企業が外国人労働者を雇用するのか？

分析の結果、以下のことが明らかになった。まず外国人労働者の賃金水準は全体として見ると、日本人よりも低い傾向が見られた。しかし、その程度は在留資格によって異なり、「技術・人文知識・国際業務」で高く、「永住者」、「定住者」がそれに続き、「技能実習」では更に大きく差があることが示された。しかしながら、その分布をみるとかなり幅があることが示され、平均的にはもっとも低い「技能実習」でさえある程度の幅を持った分布を示すこと

が分かった。これが探求課題1に対する答えである。

次に外国人労働者と日本人の賃金を比較するにあたっては、日本人と同等の労働移動を想定しにくいことから、労働市場全域を対象にした比較ではなく、個別事業所内における同等の労働者間の比較を行う必要がある。したがって本研究では、多変量解析の内、マルチレベル分析を用いてその視点から分析を行った。

その結果、「技能実習」では同等の属性を持つ日本人労働者との比較でもその賃金格差は大きく、また事業所の平均賃金率が高い場合でも、その賃金水準はほぼ一定に抑制されていることが示された。更に比較対象と同一事業所内の日本人非正規雇用に限定した場合でも、若干、その幅は縮まるものの、ほぼ同じ傾向が確認された。これは「技能実習」の間では国際的なスキルの移転可能性が大幅に制約されていることを示すものである。

一方、「技術・人文知識・国際業務」では同一事業所内の比較では日本人との賃金格差はほとんど認められず、特に事業所の平均賃金が高い場合、その差は有意ではなくなる。また、分析対象を専門的・技術的職業に限定した場合にも日本人との有意な差は確認されなかった。こうしたことから、同資格による外国人労働者の間では学歴を始めとするスキルの国際的な移転可能性がほとんど制約されていないことが示された。以上が探求課題2に対する回答である。

では、スキルの国際的な移転可能性の制約とその後のキャッチアップ速度との関係はどのようなものであろうか？ この点について見ていくと、「技術・人文知識・国際業務」ではそもそもスキルの移転可能性がほとんど制約されていないことから、キャッチアップについて論じる必要がないといえる。一方、「技能実習」について見ると、同一事業所内の全日本人労働者を基準とした場合にはキャッチアップ効果は検出されなかったものの、日本人非正規雇用者を基準とした場合には、IHCI 仮説が妥当することが示された。これは技能の習得を目的とする同制度の趣旨を鑑みれば妥当な結果であるといえよう。これが探求課題3に対する回答である。

次に中長期的な経済的同化の有無について、「定住者」、「永住者」を対象に分析を行ったところ、個々の移住過程の中で外国人労働者が日本人と完全に同等とまでいかずとも、経済的同化を達成しつつあることが示された。またそのメカニズムとして、「定住者」ではスキルの移転可能性の制約や自己選択効果、更にその後のIHCI 仮説が妥当するなど、理論的に予想されるパターンが検出された。また、「永住者」の間では「定住者」の場合と比較して日本人との賃金格差が縮まったことに加え、専門的・技術的職業に就く場合、その差はないことが示された。これは日本における移民の移住過程において「緩やかな社会的統合」(是川 2019b)が見られることを示すものといえよう。これが探求課題4に対する回答である。

最後にこうした分析を事業者の側から見てみた。その結果、平均賃金率が高く、そうした中でもより生産性が高く、事業を拡大しつつあるとみられる中小企業で「技術・人文知識・国際業務」をより多く雇用する傾向が確認された。

一方、「技能実習」の場合、事業所の平均賃金率が低いものの、企業規模が大きく、学歴

の低い勤続年数の短い正規労働者を多く雇用する企業でより多く雇用する傾向が見られた。これは「技能実習」が生産性の低い中小の事業所でその留保賃金の低さから好んで雇用されるという見方とは異なり、むしろ提示賃金を決めるにあたっては余力のある相対的に規模の大きな企業がその労働力の一部を「技能実習」に置き換えているという見方が妥当する可能性を示すものである。以上が探求課題5に対する回答である。

以上を踏まえ、本研究の命題が妥当することが確認された。つまり、外国人労働者の賃金水準は、企業内での外国人労働者の持つスキルへの評価、就労後の追加的な人的資本への投資、及び雇用する企業の生産性によって決定される。また、外国人労働者は日本での居住期間の長期化に伴い緩やかな経済的同化を経験しているといえる。

言い換えればこれは、日本における外国人労働者の導入が日本の直面するマクロな社会経済構造によってもっぱら推し進められ、またその受け入れの実態においては、「サイドドア」、「バックドア」モデルに見られるような日本の受け入れ制度の歪みが、外国人労働者の全般的な搾取構造を生んでいるとの認識のみでは現状を説明しきれないことを意味する。

今後の課題としては、2019年末に突如として発生した新型コロナのパンデミックの影響とそれによる世界的な国際移動の中断や景気後退、とりわけ外国人労働者の受け入れを一部けん引してきたインバウンドの動向が外国人労働者の受け入れやその在留状況に与えた影響を明らかにすることである。その意味で本研究はコロナ前までの状況を要約したものとなるだろう。

また、外国人労働者を雇用する事業者の特徴として本研究で明らかにされたのは横断面の特徴であり、縦断面での変化について今後、明らかにする必要がある。それは橋本(2010)でも示されているように、外国人労働者の雇用がその企業の中長期的なパフォーマンスにどのような影響を与えているかという問いに答えることである。例えば本研究では「技能実習」について平均賃金率が低いものの、提示賃金の幅にむしろ選択肢がある大企業がより雇用する傾向があることが確認されたものの、これがその事業所のその後の衰退を意味するかどうかについては明らかではない。

さらに本研究では賃金水準について分析を行ったが、そこでも労働の質、そしてそれにかかわる補償賃金の考え方が重要であることが示されたように、今後、外国人労働者の従事する労働の質について更に明らかにしていく必要があるだろう。

以上の課題をふまえ、今後のより一層の研究の発展が望まれる。

#### 【参考文献】

- (1) 明石純一, 2010, 『入国管理政策:「1990年体制」の成立と展開』ナカニシヤ出版。
- (2) Cameron, A.C. and P.K. Trivedi, 2010, *Microeconometrics Using Stata, Revised Edition*, Stata Press.
- (3) Chiswick, B. R., 1978, "The Effect of Americanization on the Earnings of Foreign-Born Men," *Journal of Political Economy*, 86(5): pp.897-921.

- (4) Duleep, H. O. 2015. "The Adjustment of Immigrants in the Labor Market," B. R. Chiswick and P. W. Miller eds., *Handbook of the Economics of International Migration. Volume 1a*, Oxford; Amsterdam: Elsevier. pp.108-82.
- (5) Duleep, H. O. and Regets, M. C., 1999, "Immigrants and Human-Capital Investment," *American Economic Review*, 89(2):pp.186-91.
- (6) 橋本由紀, 2010, 「外国人研修生・技能実習生を活用する企業の生産性に関する検証」『Rieti ディスカッション・ペーパー』10-J-018, pp.1-36.
- (7) 橋本由紀, 2012, 『日本の外国人労働者の雇用に関する実証研究』, 東京大学博士学位請求論文.
- (8) Hashimoto, Y., 2017, "Highly Skilled Immigrants' Occupational Choices and the Japanese Employment System," *Rieti Discussion Paper Series* (17-E-059): pp.1-33.
- (9) 梶田孝道, 1994, 『外国人労働者と日本』日本放送出版協会.
- (10) 梶田孝道他, 2005, 『顔の見えない定住化 : 日系ブラジル人と国家・市場・移民ネットワーク』名古屋大学出版会.
- (11) 川口大司, 2011, 「ミンサー型賃金関数の日本の労働市場への適用」『Rieti ディスカッション・ペーパー』11-J-026, pp.1-25.
- (12) 内閣府, 2019, 『政策課題分析シリーズ 18 企業の外国人雇用に関する分析—取組と課題について—』(<https://www5.cao.go.jp/keizai3/2019/09seisakukadai18-6.pdf>) (最終アクセス日 2021 年 3 月 21 日).
- (13) NHK 取材班, 2017, 『外国人労働者をどう受け入れるか—「安い労働力」から「戦力」へ』, NHK 出版新書.
- (14) NHK 取材班, 2019, 『データで読み解く外国人"依存"ニッポン』光文社新書.
- (15) 日本学生支援機構, 2019, 『平成 29 年度私費外国人留学生生活実態調査概要』(<https://www.studyinjapan.go.jp/ja/statistics/seikatsu/data/2017.html>)
- (16) 日本語教育振興協会, 2021, 『令和 2 年度 日本語教育機関実態調査』(<https://www.nisshinkyō.org/article/pdf/overview06.pdf>) (最終アクセス日 2021 年 3 月 21 日).
- (17) 厚生労働省, 2020, 『賃金構造基本統計調査』(最終アクセス日 2021 年 3 月 21 日). (<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/chinginkouzou.html>) (最終アクセス日 2021 年 3 月 21 日).
- (18) 厚生労働省, 2021a, 『「外国人雇用状況」の届出状況 (令和 2 年 10 月末現在)』([https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_16279.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_16279.html)) (最終アクセス日 2021 年 3 月 21 日).
- (19) 厚生労働省, 2021b, 『技能実習制度 移行対象職種・作業一覧 (令和 3 年 3 月 16 日時点 85 職種 156 作業)』(<https://www.mhlw.go.jp/content/000748753.pdf>) (最終アクセス日 2021 年 3 月 21 日).

- (20) 是川夕, 2019a, 『人口問題と移民－日本の人口・階層構造はどう変わるのか』明石書店.
- (21) 是川夕, 2019b, 『移民受入れと社会的統合のリアリティー－現代日本における移民の階層的地位と現代的課題』勁草書房.
- (22) 是川夕, 2020, 「誰が日本を目指すのか? 「アジア諸国における労働力送出し圧力に関する総合的調査 (第一次)」に基づく分析」, 『人口問題研究』76(3).
- (23) Liu-Farrer, G., 2011, *Labour Migration from China to Japan : International Students, Transnational Migrants*. Routledge.
- (24) 宮島喬, 2021, 『多文化共生の社会への条件－日本とヨーロッパ、移民政策を問いなおす』, 東京大学出版会.
- (25) 総務省統計局, 2018, 『経済センサス-活動調査』 (<https://www.stat.go.jp/data/e-census/2016/kekka/gaiyo.html>), (最終アクセス日 2021 年 3 月 21 日).
- (26) 出入国在留管理庁, 2019a, 『平成 30 年における留学生の日本企業等への就職状況について』 ([http://www.moj.go.jp/isa/publications/press/nyuukokukanri07\\_00229.html](http://www.moj.go.jp/isa/publications/press/nyuukokukanri07_00229.html)) (最終アクセス日 2021 年 3 月 21 日).
- (27) 出入国在留管理庁, 2019b, 『平成 30 年における日本企業等への就職を目的とした在留資格「技術・人文知識・国際業務」に係る在留資格認定証明書交付状況について』 ([http://www.moj.go.jp/isa/publications/press/nyuukokukanri07\\_00227.html](http://www.moj.go.jp/isa/publications/press/nyuukokukanri07_00227.html)) (最終アクセス日 2021 年 3 月 21 日).
- (28) 出入国在留管理庁, 2020, 『在留外国人統計 (2020 年 6 月末)』 ([http://www.moj.go.jp/isa/policies/statistics/toukei\\_ichiran\\_touroku.html](http://www.moj.go.jp/isa/policies/statistics/toukei_ichiran_touroku.html)) (最終アクセス日 2021 年 3 月 21 日).
- (29) 多賀谷一照、高宅茂, 2015 『入管法大全－立法経緯・判例・実務運用』日本加除出版界.
- (30) 武隈慎一, 2000 『ミクロ経済学増補版』新世社.
- (31) 津崎克彦編著, 2018, 『産業構造の変化と外国人労働者 : 労働現場の実態と歴史的視点』明石書店.
- (32) 山脇康嗣, 2018, 『新版詳説入管法の実務-入管法令・内部審査基準・実務運用・裁判例-』新日本法規.