

日本における外国人と日本人の賃金格差 「育成就労」制度は何を目指すべきか？

国立社会保障・人口問題研究所
是川 夕¹

1 外国人と日本人の賃金格差への注目

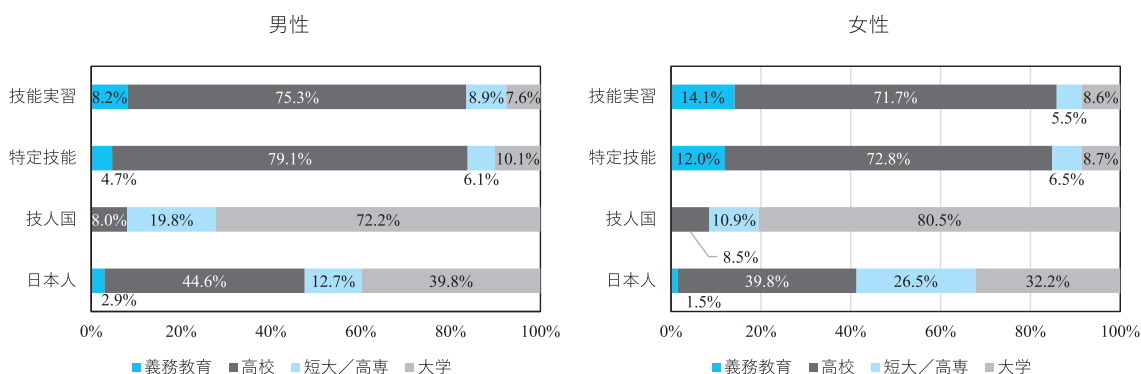
日本における外国人労働者と日本人の賃金格差については、2019年に賃金構造基本統計調査(厚生労働省 2020-23)が在留資格について調査するようになってから、注目されることが増えてきたものの、その要因について詳細に分析した研究は依然として少ない。そうした中、Korekawa (2023) では同データを用いた上で、人的資本理論をベースとしつつ、人的資本の移転可能性の制約(limited skill transferability)、受け入れ過程の偏り(sorting)、労働移動の制限(the restricted mobility of workers)といった移民と現地

人の賃金格差に関して提示されてきた仮説に基づいた分析を行っている。本稿ではその内容について簡単に紹介したい。

2 基本的特徴

外国人労働者の基本属性について見ていくと、まず気が付くのは、外国人労働者の年齢の若さである。いずれも10代後半から20代にかけて集中する傾向が見られる。学歴について見ると、「技術・人文知識・国際業務」(以下、技人国)では70-80%が大卒以上の学歴を有している他、技能実習や特定技能においても短大卒、大卒は15%程度含まれる。その他は高卒が多く、中卒以下の義務教育段階の者は非常に少ない(図1)。

図1 外国人、及び日本人労働者の学歴構成



注：18-59歳、一般、常用労働者。
出所：賃金構造基本統計調査より筆者再集計

産業分野としては製造業が多く、次いで建設業が多くを占める。技人国では製造業だけではなく、サービス業、卸・小売業、情報通信業といった分野でも多く見られる。職種に関して、技能実習、特定技能では生産工程労働者が多くを占めるものの、技人国では専門的・技術的職業も40%程度を占める。管理的職業に就く者は非常に少ない。また、男女ともに情報通信系の専門職が多く、日本人女性の様にケア関係の専門職に就く者は少ない。雇用企業の特徴を見ると、全体的に生産性(平均賃金率)の低い企業で雇用される傾向が見られる。地域分布を見ると、技人国は大都市圏に集中している他、技能実習や特定技能は地方部に多く見られる。

労働関連指標について見ると、労働参加率については、賃金構造基本統計調査からは分からないものの、是川(2019)によれば、外国人男性の労働参加率は日本人男性と差がなく、また外国人女性の場合、有配偶者については労働参加率が低くなる傾向が見られるものの、独身者に限ればより高い労働参加率を示すことが明らかにされている。

雇用形態について見ると、日本人男性の92.4%、女性の78.3%が雇用期間の定めのない正規職員である

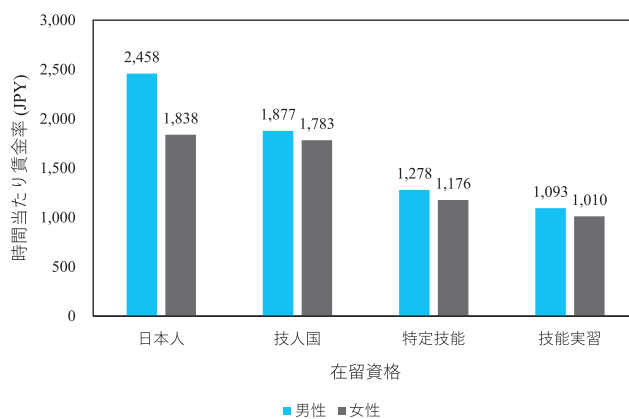
のに対して、外国人の場合、技人国男性で75.8%、同女性で76.6%が同カテゴリーに属する。特定技能、技能実習の場合、雇用期間の定めがある正規職員がそれぞれ54.0%、43.4%となっている。

平均勤続年数について見ると、日本人男性で12.8年、同女性で8.8年となっている他、技人国男性2.3年、同女性2.2年、特定技能男性1.9年、同女性1.3年、技能実習男性1.4年、同女性1.3年となっており、日本人と比較して非常に短い。

労働時間について見ると、日本人男性で175.2時間/月、同女性161.3時間/月であるのに対して、技人国男性176.9時間、特定技能男性184.4時間、技能実習男性184.1時間、技人国女性163.0時間、特定技能女性188.6時間、技能実習女性187.8時間といずれも日本人よりも長い傾向が見られる。

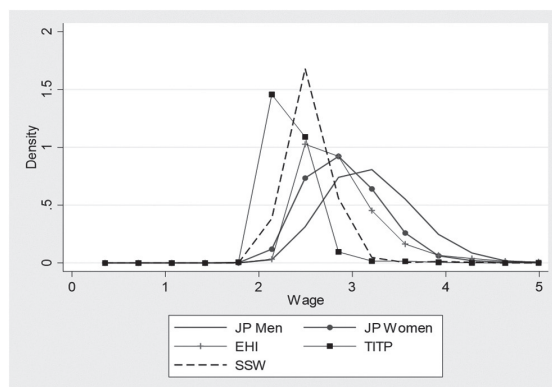
最後に、日本人、及び在留資格別に見た外国人の賃金率を求めると(図2)、日本人男性2,458円、同女性1,838円であるのに対して、技人国男性1,877円、同女性1,783円、特定技能男性1,278円、同女性1,176円、及び技能実習男性1,093円、同女性1,010円となっており、いずれも日本人よりも低い傾向が見られる。一方、賃金率の分布(図3)は相互に重複しており、技能実

図2 外国人、及び日本人労働者の時間当たり平均賃金



注：18-59歳、一般、常用労働者。
出所：賃金構造基本統計調査より筆者再集計

図3 外国人、及び日本人労働者の時間当たり賃金の分布

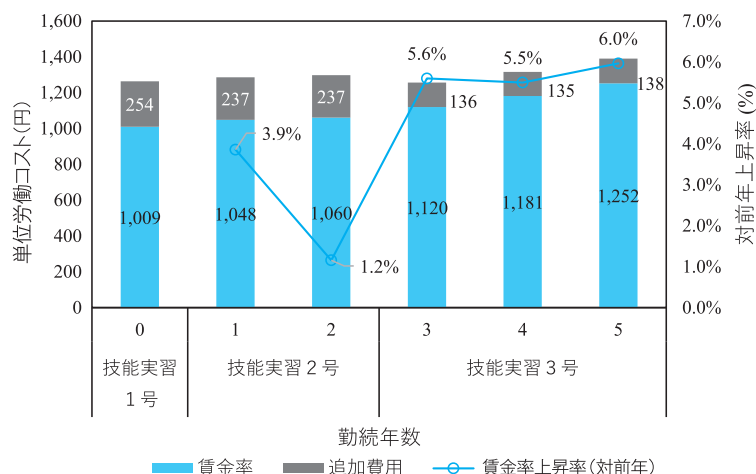


注：カーネル密度推定による。
単位は千円。EHI=技人国、TITP=技能実習、SSW=特定技能。JP Men=日本人男性、JP Women=日本人女性。
注：18-59歳、一般、常用労働者。
出所：賃金構造基本統計調査より筆者再集計

習生の中にも高い賃金を得ている者が一定数いる等、幅をもって見ていく必要がある。
また、特に技能実習の賃金率は低いものの、これに

仮に技能実習生を雇用する場合の固有のコストを上乗せした場合(単位労働コスト)、賃金のおよそ11-25%に相当することが明らかになった。

図4 技能実習生の勤続年数別に見た単位労働コストの推移

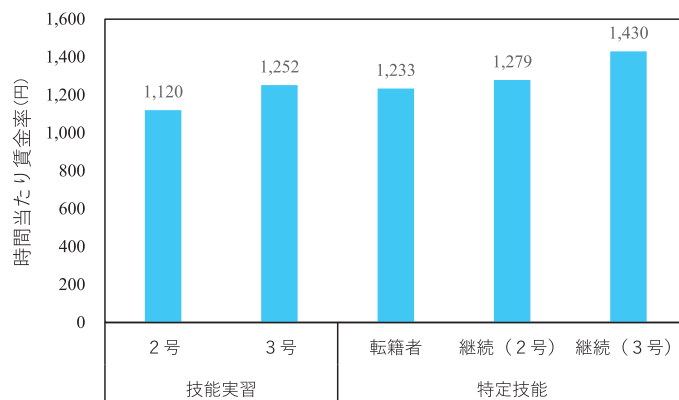


注：18-59歳、一般、常用労働者。
出所：賃金構造基本統計調査より筆者再集計

また、同研究では2020-22年にかけて新型コロナ禍によって外国人の新規入国が大幅に抑制された結果、この間の特定技能外国人の8割程度が技能実習からの切替であることを利用して、転籍制限の効果などを加味した技能実習生の市場賃金の推定を行っている(自然実験)。その場合、特定技能外国人は現在の勤

務先での勤続年数に応じて、技能実習と同一企業での継続者(技能実習2号、3号修了者)、及び技能実習時と異なる企業での就労者に分類される。その場合、賃金率を見たところ、職場を移る形で技能実習2号、ないしは3号から特定技能に移行した場合の賃金率が、技能実習3号と比較しても低いことが示された。

図5 技能実習、及び特定技能外国人の時間当たり賃金の比較



注：18-59歳、一般、常用労働者。
出所：賃金構造基本統計調査より筆者再集計

3 多変量解析による分析

(1) 技人国

次に、同論文ではミンサー型の賃金関数を推定することで、外国人と日本人男性との賃金格差を勤続年数などの属性分布の違い(属性効果)、地域や企業等就労先の違いによる効果(sorting)、及び、それ以外の学歴などの持つ効果の違い(係数効果)に分解している。

その結果、技人国において日本人との賃金格差が-29%であるところ、その内、66.2%(-19.1%pt)が勤続年数などの属性分布の違い(属性効果)によって説明され、地域や企業によるsortingによって12.4%(-3.6%pt)が説明され、残り21.4%(-6.2%pt)が学歴の効果の違いといった係数効果によって説明されることが明らかになった。その結果、日本人と技人国の間の賃金格差は-6%にまで縮小する(図6)。

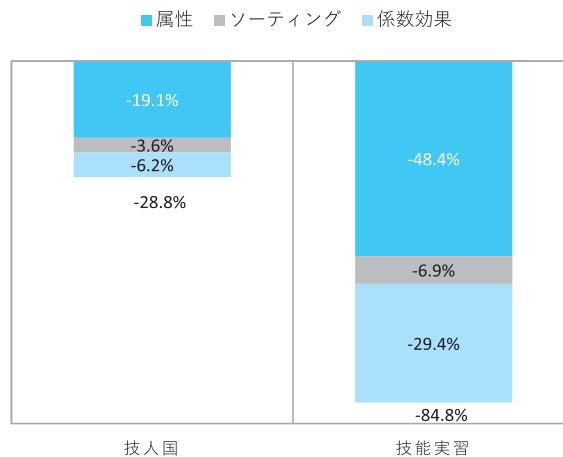
さらに係数効果の詳細な内訳を見たところ、前職までの経験年数について日本人の場合よりも大きなプラスの結果が得られた。これは同程度の経験年数を持

つ場合、技人国の方がより高い賃金をもらう、つまり人的資本に対してpositive selectionが働いている可能性が高いことを意味している。また、モデルに雇用形態に関する変数を投入した場合、日本人との賃金格差は-4%にまで低下することから、賃金格差の半分程度が雇用形態の違いに起因していることが示された。

また、その殆どが日本の大学等を卒業した者と考えられる新規学卒者の場合、賃金格差は確認されないことから、こうした賃金格差の背景には主に海外で取得した学歴の移転可能性が制約されていることがあると考えられる。なお、管理職への昇進確率については現時点では日本人との間に有意な差は確認されなかった。

国際的には大卒以上の人材をおおむねハイスキル人材として扱っているが、その際の現地人との賃金格差は主要先進国の場合で約数%から10%の範囲に収まることが知られている。日本において技人国と日本人の賃金格差が6%であることは、おおむねこの範囲に収まるといえる。

図6 技人国、及び技能実習生と日本人の賃金格差の要因分解



注：18-59歳、一般、常用労働者。

出所：賃金構造基本統計調査より筆者再集計

(2) 技能実習、及び特定技能

技能実習の賃金については記述統計レベルでも年間4.4%の賃金上昇が見られたものの、多変量解析によって毎年の賃金上昇が確認された。日本人との賃金格差について推定したところ、-85%に達することが示された。その内訳について見ると、属性効果により格差の57.1%(-48.4%pt)が、sortingによって8.2%(-6.9%pt)が、及び係数効果によって37.4%(-29.4%pt)が説明され、日本人との賃金格差は-29%となる(図6)。

係数効果の内訳について見ていくと、技能実習の場合、学歴による賃金格差がほぼ消滅し、全体で一本の賃金体系となる。前職までの経験年数についても同様であり、それまでの職歴もいったんリセットされると見てよいだろう。その一方で昇給ペースについて日本人との有意な差は見られない。これは技能実習がそれまでの前歴をいったんリセットされ、日本人を含め一律の賃金体系化に置かれることを意味している。

さらに技能実習に伴う追加的コストを考慮した場合、日本人との賃金格差は-10%にまで縮小し、学歴

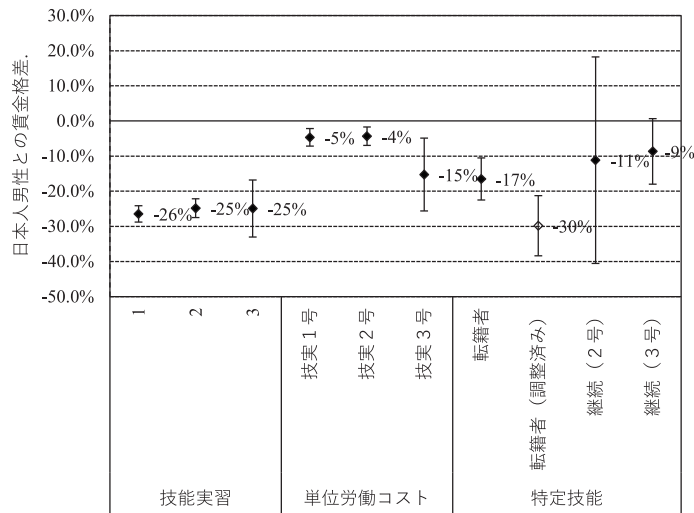
の効果を考慮した場合、その格差は-4%にまで縮小する。なお、この場合、賃金上昇のペースは日本人よりも低くなる。なお、技能実習の賃金を日本人非正規（雇用期間の定めあり）と比較した場合、技能実習生の単位労働コストの方が4%ほど高くなることも示された。

最後に転籍制限の効果について見ていきたい。多変量解析の結果によれば、技能実習3号において-15%の賃金格差が認められ、これは転籍制限の効果によるものと考えられる。一方、別の職場で特定技能

に切り替えた場合、転籍制限の効果はなくなるものの、人的資本の移転可能性の問題から技人国の場合(-6%)を上回る賃金格差(-30%)がつくこととなる。

なお、技能実習生の受入れコストを考慮した場合の単位労働コストの日本人との格差は、技能実習1号、及び2号ではそれぞれ-5%、-4%と小さく、技能実習3号になることで、-15%と拡大する。これは最低賃金程度による賃金の下方硬直性によるものと考えられる。その結果、この間の技能実習生の生産性は最低賃金を下回っている可能性が高いことを示すものといえよう。

図7 技能実習生、特定技能外国人の日本人男性との賃金格差（推定値）



注：18-59歳、一般、常用労働者。

出所：賃金構造基本統計調査より筆者再集計

4 考察

以上のことから、外国人労働者の賃金は基本的に日本人と同様、人的資本に応じて決定されているものの、人的資本の移転可能性の制約 (limited skill transferability)、受け入れ過程の偏り (sorting)、労働移動の制限 (the restricted mobility of workers) による賃金格差が生じていることが示されたといえる。

最後に以上のことから、現在の日本の外国人労働者受け入れ政策の展望、及びそこにおける課題について考察したい。

技人国については、人的資本の移転可能性の制約も比較的少なく、ドイツなど他の先進国の例と比較してもおおむね想定範囲内といえる。また昇給ペースについても有意な差は見られず、前職までの経験についてはポジティブセレクションがかかっている可能性も示された。外部労働市場を通じて昇給する日本以外の国の事例では入国直後の賃金格差はさほ

ど見られずとも、その後、昇給や昇進面で差がつくことも多いとされる。そうした中、こうした結果は内部労働市場を通じた昇給を基本とする日本型雇用の意図せざる(好)結果といえよう。

今後の課題としては、日本での就労を希望するハイスキル層の受入れに関して、主に量的な面において、留学以外のルートをいかに設けるかということであろう。国際的に見て日本は元留学生の就職がハイスキル外国人受け入れの主要なルートになっているとあって良い(OECD 2022)。しかしながら、留学には時間や費用もかかり、また急な労働需要増に迅速に対応することは難しいことから、これに代わる新たな人材のプールを構築する必要がある。カナダのEOI (Expression of Interest) など諸外国の例も参考にしつつ、こうした取り組みを進める必要があるといえる。

技能実習制度については、技能移転を通じた国際貢献といった目的が有名無実であり、実質的には低賃金労働者確保のための政策となっていると批判され

ることも多い。しかしながら、技能実習制度では雇用者側に最低3-5年間の雇用維持義務が課せられると同時に、受け入れにあたっての追加コストも含めた単位労働コストで見ると、日本人非正規労働者よりも4%ほど高くなることが示された。これは技能実習生が決して「安い労働力」ではないことを意味している。

また、技能形成について見ると、技能実習では当初は最低賃金を下回る生産性である可能性が高いものの、実際にはそれを上回る単位労働コストがかかっている可能性が高い。また、勤続年数とともに生産性は上昇し、技能実習3号を修了した段階では日本人との生産性の差はほぼなくなると考えられる。

一方、特定技能制度に関してみるとスキル認証に著しい障害があり、現時点ではスキル評価が比較的容易なはずの技能実習からの切り替えがほとんどであるにも関わらず、日本人との大きな賃金格差が生じている。これは今後、試験ルートが増加したとしても現時点を上回る賃金水準は見込めない可能性が高いことを示すものである。

以上のことを踏まえるならば、特定技能制度は今後、同一の制度内で、日本人と変わらないスキルレベル、賃金水準を示す技能実習制度からの移行者グループと、日本人との賃金格差が大きく、スキルレベルも一定程度に抑えられるグループに分化していく可能性が高い。また特定技能2号との関係でも、前者は特定技能2号に切り替える可能性が高いものの、後者については1号止まりで帰国といった短期ローテーションの形態をとる可能性も高いと考えられる。

さらにこのことは同時に、仮に技能実習制度を廃止し、特定技能制度のみを残した場合、後者のグループのみが残る可能性が高いことを示している。それこそまさに「使い捨て労働力」の温床となる可能性が高い。つまり、特定技能制度を十分に活かしていくためには、スキル形成のための制度が必要となることを意味している。

もちろん、資格の相互承認の仕組みを整える等、数年にわたる訓練期間を伴わずとも十分な人的資本の移転可能性を担保するための取り組みも重要である。しかしながら、国際的に見てもロー、あるいはミドルスキルレベルの国際的な資格の相互認証の仕組みづくりはほとんど見られず、実効性のある仕組みを早々に作り上げることは難しい。そうした中、技能実習制度のような就労と研修がセットになった政策類型であるSkills Mobility Partnerships (SMPs)は、こうした課題を乗り越える有効な仕組みとなり得ることを示したものといえよう(OECD 2018, 2022, Clemens 2015)。技能実習制度自体もこうした観点からより

効率的な制度に改善する必要がある。

2023年11月末には、筆者も参加する「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議」が法務大臣に対して最終報告書を提出した。そこでは外国人材の確保と育成を目的とした「育成就労」制度の創設が提唱されている。今後、国際労働市場において単なる賃金水準だけではなく、スキル形成がより重視されていくようになる中、本制度改正がこうした動きに応えるものとなることが望まれているといえるだろう。

1 国際関係部長、博士(社会学)

参考文献

- Clemens, M.A. (2015) "Global Skill Partnerships: a proposal for technical training in a mobile world". IZA J Labor Policy 4, <https://doi.org/10.1186/s40173-014-0028-z>
- Korekawa, Y. (2023) "Determinants of Foreign Workers' Wages in Japan: An Analysis Focusing on Wage Gaps with Japanese", IPSS Working Paper Series, No.67, pp.1-83. <https://doi.org/10.50870/0002000182>
- 是川夕(2019)『移民受け入れと社会的統合のリアリティ-現代日本における移民受け入れと社会学的課題』勁草書房。
- OECD (2022) *International Migration Outlook 2022*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/30fe16d2-en>.
- (2018) "What would make Global Skills Partnerships work in practice?", *Migration Policy Debate* No.15, pp.1-8.