

東海地域における日系人労働者および研修生・技能実習生

—低賃金に依存する製造業の中小企業—

名古屋市立大学大学院経済学研究科附属経済研究所 下野 恵子

1. はじめに

1990年代以降、飲食店、工場、建築現場など、身近で働く外国人を見かけることが多くなった。しかし、日本政府が外国人の就労を認めるのは、日本人にはできない専門的・技術的分野に限られている。では、私たちの身近なところで、サービス業や製造業など専門的・技術的分野以外で就労する多くの外国人はどのような身分で働いているのであろうか。そして、どの国からきているのであろうか。

この論文では、外国人単純労働者として働く、「日系ブラジル人」および中国人が7割を占める「研修生・技能実習生」に注目する。特に、愛知県を中心とした東海地域における外国人労働者の中心である「日系ブラジル人」の就業上、生活上の問題点を明らかにする。さらに、低賃金に依存せざるをえない中小企業の現状を明らかにする。

さて、2005年末の外国人登録者数は全国で201万人となり、始めて200万人の大台に乗った（全人口の1.6%）。歴史的な経緯のために日本で生まれ育ちながら日本国籍を持たない在日朝鮮・韓国人60万人を別にすれば、最も数の多い外国人は中国人で52万人、ブラジル人が30万人、フィリピン人19万人となっている。日本国内の外国人は着実に増加している。

外国人労働者数に関しては、少し古くなるが法務省のデータをもとにした厚生労働省の推計があり、2003年で外国人労働者の推計値は83万人である。外国人労働者は、次の5つのカテゴリーに分類される。専門的・技術的分野19万人（うち「興行」カテゴリーが6.5万人）、研修・技能実習生9万人、日系人23万人、留学生・就学生10万人（資格外活動許可）、さらに、不法滞在者22万人である。専門的・技術的分野の外国人労働者は19万人にすぎず、外国人労働に対する需要の大部分は「サービスを含む単純労働」であることがわかる。

しかし、多くの日本人が誤解しているが、日本政府は現在もまだ外国人が単純労働に就業することを認めていない。そして、単純労働に対する需要を満たすために、日本政府は公式な立場を変えることなく、2つの方法で単純労働者の受入れを開始した。1990年の入管法の改正による「日系人」カテゴリーの創設、そして、1993年の外国人研修生制度の改正により創設された「技能実習生制度」である。

1990年の入管制度の改正により、日系人、特に日系ブラジル人が急増した。日系人に対しては、就業期間の制限や就業する仕事の種類の制限はない。つまり、日本人の血は受け継いでいるものの日本の社会や文化を理解していない外国人を、日本語のテストもしないで受入れ、「単純労働」での就労を認めたのである。

また、研修生や技能実習生は、最大3年間の期限付きで実質的な低賃金労働者として働いている。現在

の制度のもとでは、1年間は技能研修生として、2年間は実習生として就業が可能となっている。研修生は技術を身につけるための期間とされ労働者とはみなされず、1ヶ月6.6万円程度が支払われるにすぎない。技能実習生は労働者扱いなので最低賃金法が適応され、平均賃金は1ヶ月16万円程度となるがそれでも低賃金である(2005年)。

単純労働者として働く外国人は、低賃金・不安定労働者として就業している。産業としては、自動車部品製造業、電気電子部品組み立てなどの製造業が中心であり、大企業ではなく中小企業で多くの外国人労働者が雇用されている。この論文では、東海地域で外国人労働者が増加している理由を、低賃金労働に頼らざるを得ない製造業企業の規模格差の面から考察する。

この論文の構成は以下のとおりである。2節で日本の外国人受入れ政策を説明し、3節で愛知県における中国人、日系ブラジル人の急増を確認する。4節は、製造業で働く外国人労働者数や労働条件についてまとめる。5節は、著者が主査として行った日本政策投資銀行との共同調査の一貫として実施した企業に対するアンケート調査から、愛知県内の中小企業における外国人労働者の雇用意向をまとめ、さらに、企業の規模間格差との関連を論じる。6節はまとめである。

2. 日本の外国人受入れ政策

この節では、日本の外国人労働者の受入れについて説明する。まず、日本政府の外国人労働者受入れの方針は、1999年8月13日の閣議決定により、「専門的・技術的分野の外国人は受入れ、単純労働者は制限する」ことになっている。つまり、単純労働者の受入れには慎重な態度をとっている。

しかし、実質的な単純労働者の受入れは1990年から始まっている。1990年には入管法の改正が行われて、「日系人」カテゴリーが新設され、「日系人」であれば在留期間の制限や就業制限なしに、日本で働くことができるようになった。この背景には、自動車部品製造を中心とする製造業での人手不足があり、その結果、自動車部品関連企業の多い東海地域では日系ブラジル人が急激に増えた(図1を参照)。4節で詳しく論じるように、日系ブラジル人の就業形態は、派遣・請負などの間接雇用中心である。そして、「日系人」カテゴリーでの外国人受入れは、今までの日本が経験してこなかった“外国人の定住”に伴う問題を引き起こしており、その点に関しては3節で詳しく述べる。なお、外国人登録しているブラジル人は、2006年末には全国で30万人を数える。

著者の判断によれば、「日系人」カテゴリーによる単純労働者の受入れ政策は明らかな失敗である。日本語能力を問わない移民受入れ政策の将来への付けは大きい。日本語を話せず日本の社会制度に対する理解もない定住外国人が大量に生まれたが、日本語を十分解さない彼らが日本社会に同化していくのは非常に困難であると思われる。なお、日本語を話せない児童数は1991年には5463人であったのが、2005年には20,692人(外国人児童の3割)にまで増加している。

もうひとつの単純労働者の受入れ形態は、研修制度である。「外国人研修制度」は、発展途上国の労働者の技術向上への協力として1981年に始まり、技術習得のための研修期間は1年間に限定されていた。それが、1993年の改正により「技能実習制度」が創設され、この制度により、研修生1年間に加えて、技能実習生としてさらに1年間働くことができるようになった。1997年には、技能実習生の就業期間は2年に

延長され、研修期間とあわせて最大3年間働くことができることになった。2005年末の外国人研修生数は83,319人であり、そのうち66%の5.5万人が中国人である。なお、技能実習生になるには必ず1年間の研修を受ける必要がある。

この研修・技能実習生制度は、2つの大きな問題点を抱えている。第1点は、不法滞在者・不法就労者増加の原因となっていることである。3年間も日本で働いて後、本国で職が確保されていることはまずないであろう。継続して日本で働きたいと考えるのも無理はない。第2点は、この制度が低賃金労働の温床になっていることである。研修生の平均月収は6.6万円であり、技能実習生に支払われる賃金は残業代など込みで月平均16万円程度である（2005年度）。両者の賃金格差の原因は、技能実習生は最低賃金法を適用される労働者とされるが、研修生は実質的には単純労働者であるにもかかわらず、労働者として扱われないことにある。

なお、法務省入国管理局の資料をもとにした厚生労働省の推計によれば、2003年度の外国人労働者数は83万人である。日本政府が公式に外国人に開放している専門的・技術的分野で就労する外国人は19万人であり、それ以外の「日系人」23万人、「研修生・技能実習生」9万人、留学生や就学生の「資格外活動許可」で約10万人、さらに、不法就業者が22万人と推定されている。つまり、単純労働者として働く外国人の数は、専門的・技術的分野以外の外国人労働者64万人である。つまり、この数字でも、日本で必要とされているのは、専門的・技術的能力を持つ外国人労働者より、むしろ単純労働者であることを確認できる。

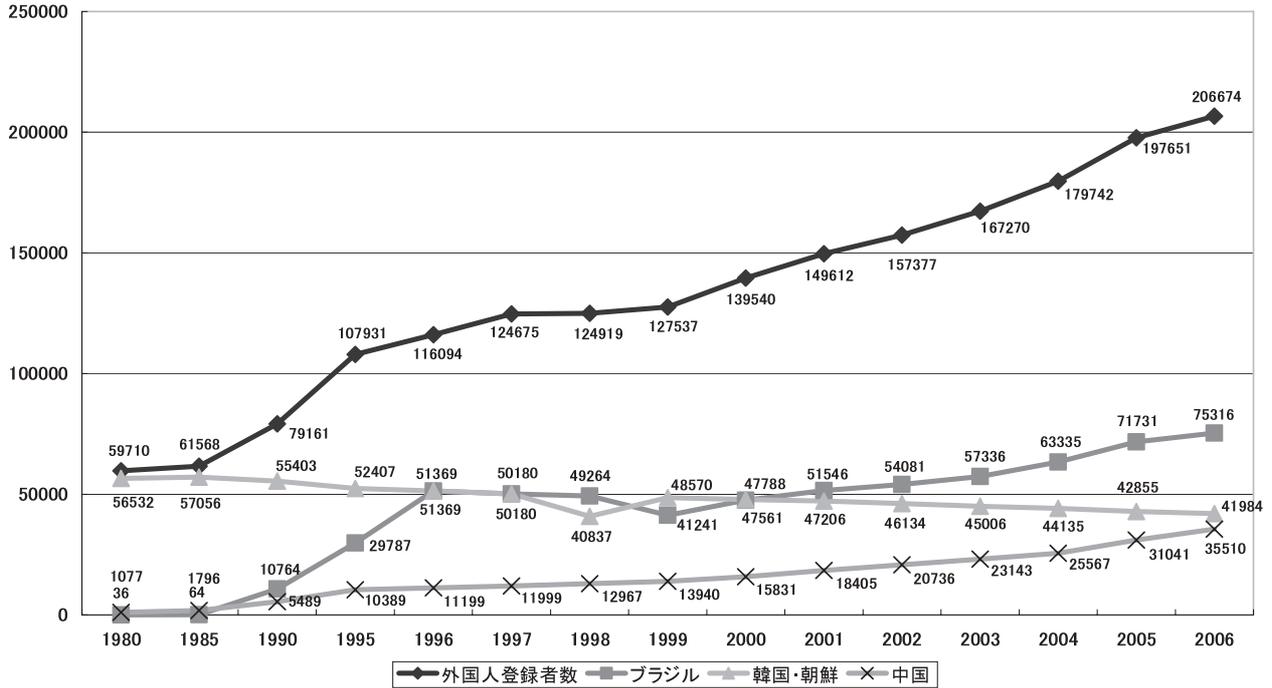
3. 東海地域における「日系ブラジル人」の増加と児童の教育問題

この節では、まず、東海地域の中心である愛知県における外国人登録者数の推移をみよう。もし90日以上滞在するつもりであれば、入国90日以内に居住地で外国人登録しなくてはならない。なお、図1には、永住者であっても外国人登録をしなくてはならないために、外国人登録者には特別永住者（日本で生まれ、日本に居住しているが日本国籍を持たない）である韓国・朝鮮人も含まれている。

愛知県の外国人登録者数は2006年度で約21万人となり、愛知県人口の2.8%を占める。日本国内における外国人登録者数201万人、外国人比率1.6%に比べると、愛知県の外国人比率が非常に高いことがわかる。2006年末において最も多いのはブラジル人で、1990年の1万人が1996年には5万人に達した。その後一時停滞したが、2000年以降は順調に増加し、2006年には7.5万人となっている。韓国・朝鮮人は減少傾向で4.2万人、中国人は一貫して増加し、1990年の5500人が、2006年には7倍の3.5万人となっている。図1をみても、1990年代以降に、日系ブラジル人、中国人が増加していることがはっきり見て取れる。

ブラジル人が急増したのは1990年の「日系人」カテゴリーの創設以降であり、中国人の急増が始まったのは外国人研修生制度が改正され「技能実習生制度」が創設された1993年以降である。このようなブラジル人や中国人の増加は、愛知県を中心とした東海地域の自動車産業の好調と自動車部品関連製造の現場における単純労働者需要の強さを反映している。例えば、2006年末における愛知県の外国人登録者割合は日本全体の10%程度であるが、ブラジル人に限ると、日本に住む30.2万人のうち25%の7.5万人が愛知県に居住している。これに静岡県、岐阜県、三重県を含めれば、ブラジル人の7割が東海地域に住んでいる。

図1 愛知県における外国人登録者数の推移



(資料) 愛知県・国際化関係調査資料を用いて作成，各年12月31日現在。

日系ブラジル人のような「定住」外国人の増加は、以下に述べるような問題を引き起こしている。日本政府の立場は、公式に認めている専門的・技術的分野で働く外国人は受け入れ先が決まっており、語学や生活援助などは企業がすべきであり、その延長線上で、「日系人」は当然日本語や日本文化への理解があるはずなので、語学や生活の援助は必要ないというものであった。しかし、実際には、大半の日系ブラジル人は日本語を理解できず、日本社会や日本の歴史に対する理解も持たない。そして、「日系人」を雇用する企業は中小企業が多く、語学や生活援助の余裕を持たないケースが多い。そのために、労働の場では医療や労災などの社会保障上の問題が起こり、生活の場ではゴミ出し、夜中の騒音など生活習慣の違いから生じる多くの問題が起こった。また、両親とともに来日した児童の教育問題も深刻であった。

そこで、2001年5月7日には、定住外国人を抱えその問題に取り組んでいる13都市が浜松市に集まり、「外国人集住都市会議」が開催され、浜松宣言が出された。宣言の内容は、①外国人児童への日本語教育の必要性、②医療など社会保障制度の改正、③外国人登録制度の改正、を求めるものであった。なお、外国人集住都市会議に集まったすべての都市で外国人登録者の第1位がブラジル人であることに注意していただきたい。

日系ブラジル人は、就業年限が最大3年間に限られる「研修・技能実習生」と異なり、就業期限のない長期滞在者である。日本語を理解できない長期滞在者である（定住者扱い）日系ブラジル人の扱いに困ったのが、外国人集住都市会議に集まる各都市である。「日系ブラジル人」は合法的にどんな仕事につくこともどこに“定住”することも認められている。しかし、日本政府が公式に受入れを認めているのは「専門的、技術的分野」で働く外国人だけであり、彼らは短期の一時滞在者であり、定住者は想定されていないため、定住者への対応は自治体に委ねられ、各自治体は突然出現した大量の外国人定住者の扱いに苦慮し

ている。

2001年に13都市によって創設された「外国人集住都市会議」は、2006年度には会員都市18、オブザーバー3都市に拡大している（表1を参照）。なお、2007年度には会員都市数は23、オブザーバーが2都市となり、たった一年で会員都市数は5つも増加しており、定住外国人の扱いに困惑している自治体の現状がうかがわれる。実際、2001年の浜松宣言で述べられた3つの問題点は今も解決されていない。

表1は、2006年4月1日現在における「外国人集住都市会議」の会員都市をHPからとりだし、まとめたものである。会員都市18市のうち14市が東海地域であることは、日系ブラジル人の7割以上が東海地域で就労し、定住しているのに対応している。岐阜県の大垣市、美濃加茂市、可児市、静岡県浜松市、富士市、磐田市、湖西市、三重県四日市市、鈴鹿市、伊賀市とともに、愛知県においては、豊橋市、岡崎市、豊田市、西尾市の4市が会員となっている。さらに、愛知県には2006年にはオブザーバーとなっており、外国人割合が5.5%となっており、ブラジル人が急増している小牧市もある（2007年には会員となっている）。

ちなみに、愛知県における外国人登録者は名古屋市に集中しているが、「日系人ブラジル人」はいくつか

表1 外国人集住都市会議の会員都市のデータ

都市名	総人口	外国人登録者数	外国人割合	登録者国籍1位	同2位	同3位
太田市	218,033	8,785	4.0%	ブラジル	フィリピン	ペルー
大泉市	42,165	6,676	15.8%	ブラジル	ペルー	中国
上田市	167,731	6,270	3.7%	ブラジル	中国	ペルー
飯田市	110,739	3,146	2.8%	ブラジル	中国	フィリピン
大垣市	166,342	6,910	4.2%	ブラジル	中国	韓国・朝鮮
美濃加茂市	53,550	5,146	9.6%	ブラジル	フィリピン	中国
可児市	101,244	6,281	6.2%	ブラジル	フィリピン	韓国・朝鮮
浜松市	817,548	30,772	3.8%	ブラジル	中国	フィリピン
富士市	243,287	4,640	1.9%	ブラジル	中国	韓国・朝鮮
磐田市	175,263	9,031	5.2%	ブラジル	中国	フィリピン
湖西市	45,800	3,597	7.9%	ブラジル	ペルー	インド
豊橋市	379,484	18,577	4.9%	ブラジル	韓国・朝鮮	フィリピン
岡崎市	367,850	10,706	2.9%	ブラジル	韓国・朝鮮	中国
豊田市	412,207	14,660	3.6%	ブラジル	中国	韓国・朝鮮
西尾市	106,083	4,814	4.5%	ブラジル	韓国・朝鮮	ペルー
四日市市	310,710	9,044	2.9%	ブラジル	韓国・朝鮮	中国
鈴鹿市	199,975	9,195	4.6%	ブラジル	ペルー	韓国・朝鮮
伊賀市	103,005	4,794	4.7%	ブラジル	中国	韓国・朝鮮
(小牧市)	151,288	8,305	5.5%	ブラジル	ペルー	中国
(津市)	291,407	8,240	2.8%	ブラジル	中国	フィリピン
(湖南市)	56,463	3,274	5.8%	ブラジル	ペルー	韓国・朝鮮

(注) 1. () の3市はオブザーバー都市である。

2. 2006年4月1日時点のデータ

(資料) 2006年外国人集住都市会議の概要 HP より

の市町に分散していることが特徴となっている。愛知県で日系ブラジル人の数が多い都市を順に上げると、豊橋市 12,465 人、豊田市 7,474 人、名古屋市 5,989 人、岡崎市 5,622 人、小牧市 4,724 人となっている（2006 年 12 月末）。一方、中国人の半数近くの 17,271 人は名古屋市に居住している。

「外国人集住都市会議」の会員都市は、日系ブラジル人との共存のために日本語のクラスを設けるなど、独自の取り組みをしているが、各都市の取り組みだけではどうしようもないことも多い。例えば、外国人集住都市会議は、2005 年度には最も緊急度が高い課題として「子供の教育」を取り上げている。2002 年度の外国人集住都市会議に属する都市 13 市（三重県上野市が入っていない）における外国人少年の不就学率は、鈴鹿市の 57% から豊田市の 9% まで各市によってかなり差があるが、不就業率の平均は 25% を超える（2002 年度データ、詳しくは「外国人集住年会議」の HP を参照）。つまり、就学年齢にある子供の 4 人に一人は教育を受けていないことになる。

この理由は、日本では外国人の親には子供に教育を受けさせる義務がないためである。つまり、外国人の子供には義務教育が適用されないために、就学年齢にありながら不就学の子供が多く存在することになる。日系ブラジル人は「定住者」「日本人の配偶者等」「永住者の配偶者等」の資格で日本を訪れるので、永住者を除いた他の国籍者に比べて、家族での滞在が多くなる。それが「日系人」の特殊性となっている。日本での就業を、日本政府や企業だけでなく、日系ブラジル人自身も短期的なものと考えてきたが、実際には家族での滞在者が増加しており、滞在期間は長期化している。その結果が、子供の教育問題となっている。

この問題は各都市だけでは解決できない問題であり、日本政府が「日系人」の就学を義務化する必要がある。対応が遅れるほど、日本語を理解できない日本人が増加するので、日系人ブラジル人の児童への就学援助は緊急の課題である。日本国内で日本語が不自由な日本人により就業機会が開かれているであろうか。

4. 「日系ブラジル人」の就業形態：製造業で単純労働者として働く

この節では、厚生労働省『外国人雇用状況報告』（2005 年 6 月 1 日）を用いて、外国人労働者の雇用状況をまとめる。ここでいう外国人労働者には永住者は含まない。2003 年度で不法就業者を含めて外国人労働者は約 80 万人（厚生労働省の推計）であるが、この調査の対象は従業員 50 人以上の事業所であり、調査の性質上不法就業者 22 万人を含んでいないが、直接雇用、間接雇用を合わせて約 35 万人がどのように雇用されているのかが明らかにされている。

調査対象は従業員 50 人以上の 155,009 事業所、94,143 事業所から回答があり、そのうち 28,017 事業所（回答企業の 29.8%）が外国人を直接あるいは間接的に雇用している。直接雇用されている外国人は 198,380 人（25,106 事業所）であり、労働者派遣、請負などにより事業所内で就労している（間接雇用）外国人は 144,481 人である。合計で約 35 万人が従業員 50 人以上の事業所で就業している。

直接雇用者についての特徴は以下のようにまとめられる（著者による）。

- a. 54% が製造業で働いている。続いて、サービス業（他に分類されないもの）、教育・学習支援業、

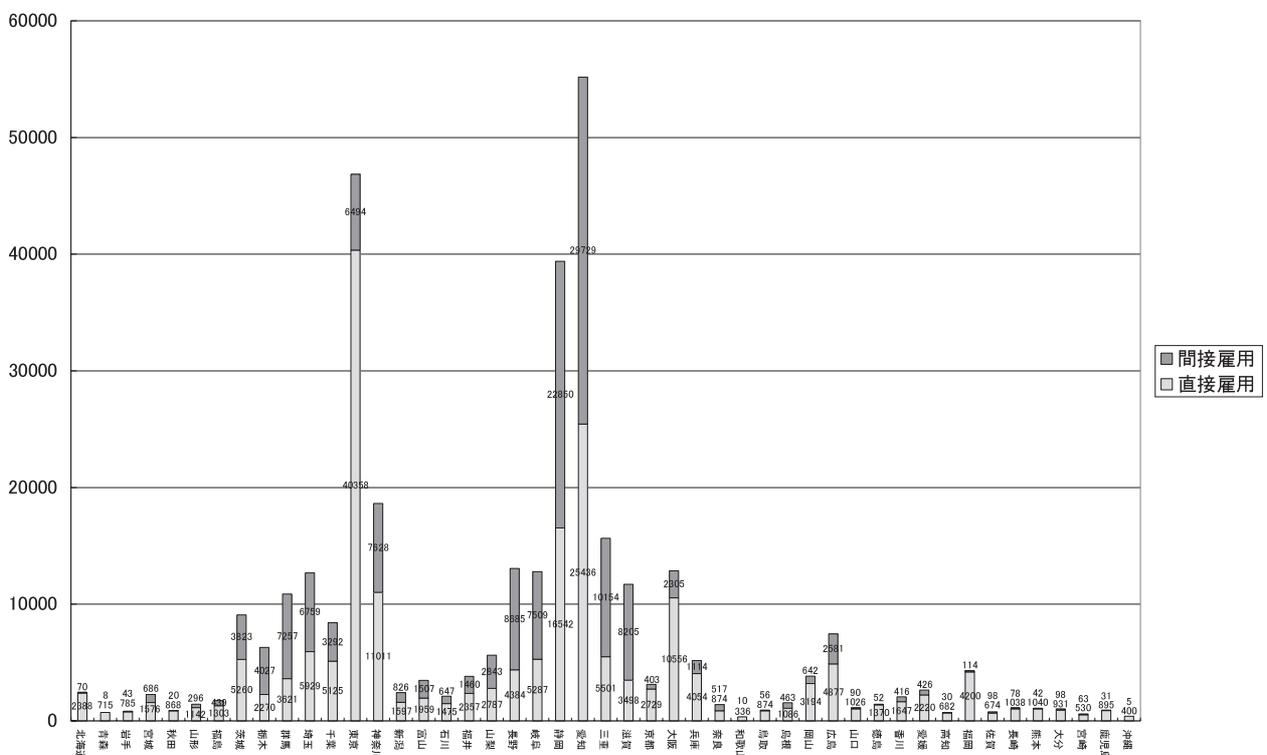
- 卸・小売業，飲食・宿泊業が8%を超えている。
- b. 出身地別では，東アジア（中国・韓国）が43%，中南米が30%，東南アジア14%となっている。
- c. 在留資格では「日系人」カテゴリーが約10万人で，直接雇用されている外国人の半数を占める。企業にとって，就労に制限がないことが「日系人」の大きなメリットとなっている。
- d. 職種は56%が生産工程作業員である。第2位の専門的・技術的職種は20%にとどまっている。
- e. 「製造業」で働く外国人労働者は，中南米身者が44%を占め，在留資格「日系人」が60%，職種では生産工程作業員が88%を占める。製造業のなかで最も外国人が多く働いているのは「輸送用機械器具製造業」である。

以上の特徴は，製造業が中心的な産業となっている東海地域で「日系人」が多い理由を説明している。実際，東海地域で直接雇用されて働く外国人の65%は中南米出身者であり，その大部分が「日系人」である。

次に，県別の外国人労働者の分布を見ておこう。図2をみると，東京，大阪を押さえて，外国人労働者が最も多いのが愛知県であることがわかる。直接雇用，間接雇用を合わせて，総数は約5万5000人である。愛知県に続くのが，東京，静岡である。

ここで重要なのは，2番目に外国人労働者が多い東京は直接雇用が8割以上となっているが，愛知県は，製造業中心の静岡県，三重県などと同様に，直接雇用よりも派遣や請負などの間接雇用の比率が高くなっ

図2 県別の外国人労働者数（従業員50人以上の企業）



(資料) 厚生労働省『外国人雇用状況報告』(2005年)を用いて作成。

ていることである。実際、産業としては製造業、特に自動車部品製造業において、多くの外国労働者が派遣労働者として働いていることは周知の事実である（大久保（2005）、丹野（2007）などを参照）。日系ブラジル人が大部分を占める外国人派遣、請負労働者の賃金は、時間給 900 ～ 1200 円程度であり、長時間の残業代を含めても月収 20 万円台であり、労働条件は決してよくなく不安定な雇用となっている。

なお、最近問題となっているのは、実態は“派遣労働”であるにもかかわらず“請負労働”とされるケースである。請負労働は、仕事を請け負った労働者が仕事の手順や時間配分を自分でコントロールできる、つまり、個人業主である労働形態である。実際には労働時間や仕事手順を管理される派遣労働者を、請負労働者とすることで、企業の社会保障負担分を支払う必要がなくなる。また、請負労働者は労働基本法に守られないために、労働時間の制限、最低賃金、残業割り増しなどを気にする必要がなくなる。「偽装請負」と呼ばれる所以である。「偽装請負」は製造業で多く、その結果、東海地域において多くのケースが見られる。明らかな違法行為であり、早急な労働条件の改善が必要である。

5. 中小企業に対するアンケート調査データの分析：外国人労働者に期待する企業の特徴

この節では、名古屋市立大学大学院経済学研究科・日本政策投資銀行東海支店が、2005 年から 2006 年に行った共同研究「団塊世代の大量退職の影響に関する研究プロジェクト」（主査：下野，神藤）において、2006 年に実施したアンケート調査を用いて、愛知県の中小企業の外国人雇用意向をまとめる。なお、この「団塊世代の大量退職が雇用に与える影響に関する企業アンケート」調査は郵送法で行われ、調査対象は愛知県中小企業家同友会会員企業（愛知県内所在の中小企業）2,617 社とランダムに選んだ愛知県所在の大企業 142 社の計 2,759 社であり、回答企業は 417 社（回答率 15.1%）であった。詳しいアンケート調査項目や調査結果について、名古屋市立大学大学院経済学研究科・日本政策投資銀行東海支店（2007）の調査報告書を見ていただきたい。

さて、外国人の活用については、「今のところ取り組む予定はない」と回答した企業が 69% と最も多くなっており、外国人の活用を考えている企業は少数派となっている。具体的には、外国人の活用に「既に取り組んでいる」のが 57 社（13.7%）、「今後取り組む予定である」としたのが 63 社（15.1%）となっており、両者をあわせても 30% に達しない。愛知県内の中小企業は、外国人の雇用に対して予想以上に慎重であるように見える。しかし、表 2 をみると明らかなように、製造業では「今後 5 年間に外国人が増える」と予想する企業の割合が高くなっている。

なお、外国人労働者の雇用に関して慎重な企業では、技術継承における不安も強いようである（2005 年の共同研究報告書『東海地域における「2007 年問題」のインパクト [I]』のインタビュー、2006 年の共同研究報告書の 3 章などを参照）。

ここで、将来に向けて外国人の雇用意向が強い企業の特徴を、アンケート調査からまとめておこう。外国人労働者の雇用意向が強い企業とは、将来の労働グループの雇用意向に関して「今後 5 年間に外国人労働者が増加する」と回答している企業 90 社であり、全企業の 22% となっている。表 2 は、外国人雇用意向の強い企業と全体との比較をしている。

表 2 をみると、外国人雇用意向の強い企業は、産業では「製造業」に多く、企業規模では零細企業でも

表2 外国人の雇用意向の強い企業の特徴

(1) 産業	建設	製造	卸・小売り	その他のサービス業
外国人が増える (90 社)	10	41	9	30
	11.1%	45.6%	10.0%	33.3%
無回答を除く全企業 (416 社)	63	140	58	155
	15.1%	33.7%	13.9%	37.3%

(2) 非正規、外部社員を含む従業員数	10 人未満	10 ～ 99	100 ～ 999	1,000 人以上
外国人が増える (90 社)	12	57	20	1
	13.3%	63.3%	22.2%	1.1%
無回答を除く全企業 (417 社)	142	221	46	8
	34.1%	53.0%	11.0%	1.9%

(3) 非正規労働者の割合	5%未満	5 ～ 20%未満	20 ～ 50%未満	50%以上
外国人が増える (90 社)	26	19	22	20
	29.9%	21.8%	25.3%	23.0%
無回答を除く全企業 (400 社)	145	99	99	57
	36.3%	24.8%	24.8%	14.3%

(注) 今後5年間に外国人が増える」と回答した企業を取り上げている。

表3 外国人雇用と高齢者・女性の雇用の関係

	高齢者			女性		
	「外国人が増える」企業	全企業		「外国人が増える」企業	全企業	
増える	59	65.6%	42.4%	70	77.8%	49.6%
変わらない	15	16.7%	23.0%	17	18.9%	32.1%
減る	4	4.4%	6.2%	1	1.1%	0.7%
わからない	11	12.2%	25.2%	2	2.2%	14.6%
回答なし	1	11.1%	3.1%	0	0.0%	2.9%

(注) 「外国人が増える」企業は「今後5年間に外国人が増える」と回答した企業90社。

なく、大企業でもない「小・中規模の企業」(10～99, および, 100～999人規模)である。この傾向は他のアンケートでも同様である。零細企業では労働者一人一人の比重が高いために、外国人労働者の雇用に慎重なのかもしれない。さらに、非正規労働者の割合が高い企業、特に非正規労働者が50%以上の企業では、外国人雇用意向が強いことがわかる。つまり、非正規労働者という低賃金労働に依存する企業は、低賃金労働者である外国人労働者を積極的に雇用していく傾向が確認できる。

上記のアンケート結果は、他のアンケート調査結果や4節で示したデータとも整合的である。

次に、外国人が増加すると回答している企業が、高齢者や女性の労働者の雇用にどのように考えているのか、をみておこう。表3は、外国人雇用意向の強い企業は、高齢者や女性の雇用意向も強いことを示している。

全回答企業の平均と比較すると、「外国人労働者が今後5年間に増加する」と回答している企業は、高年

齢者や女性労働者も増えると回答する比率が明らかに高い。これを見る限り、外国人労働者と高齢者・女性労働者は補完的であり、代替的ではない。丹野（2007）が述べているように、外国人、高齢者、女性労働者は、企業の中からすれば、低賃金労働者という意味では同じグループであり、状況に応じて（賃金や雇い安さなど）雇用する労働者のタイプを選択しているようにみえる。

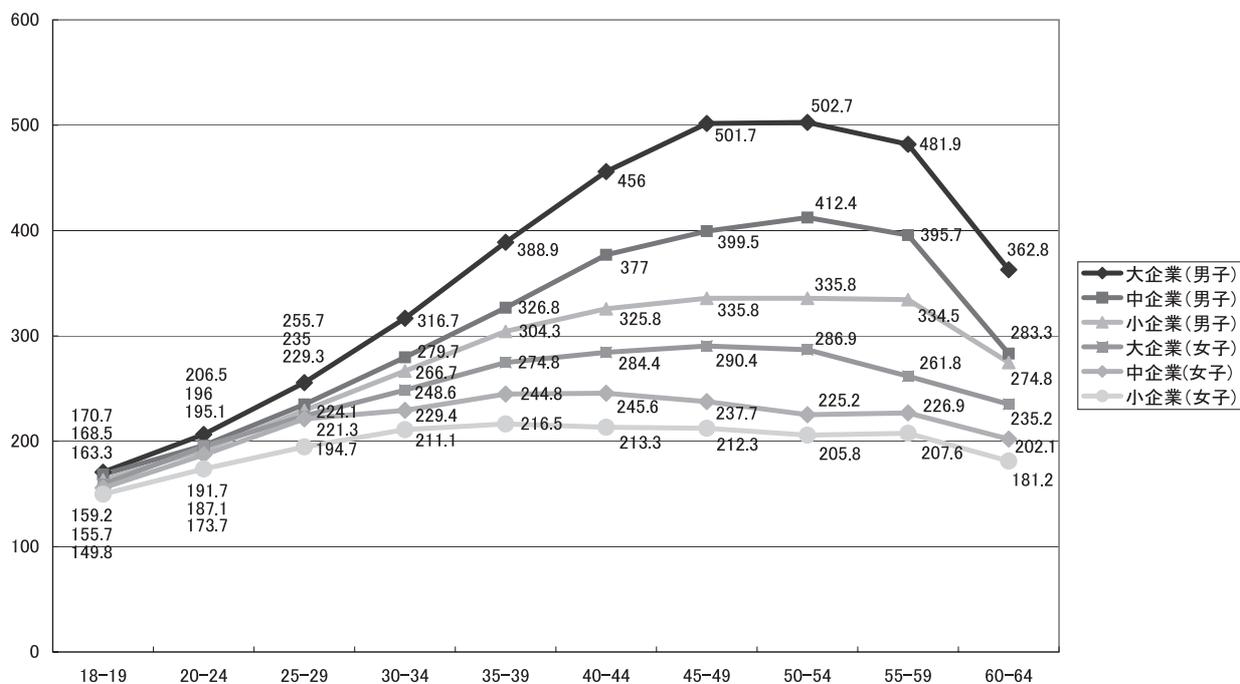
最後に、低賃金を必要とする日本の企業規模間格差を見ておく。

図3は企業規模ごとの年齢階級別賃金を示したものである。よく知られているように、日本においては、企業規模による賃金格差が大きい。図3は『賃金構造基本調査報告』をもとに描いているが、50-54歳の月収は、従業員1000人以上の大企業で50万円、100～999人の中企業で41万円（大企業より9万円低い）、10～99人の小企業で34万円（大企業より16万円低い）と大きな開きがある。2005年の男性の平均賃金は、大企業を100とすると、中企業81、小企業73である。

さらに、企業間の賃金水準格差はこの10年間拡大してきた。大企業を100としたとき、1995年には中企業85と小企業79であったものが、2000年には83と76となり、2005年には81と73となっている。つまり、この10年間にわたる企業規模間の賃金格差の拡大は、中小企業の収益構造が悪化していることを反映している。このような中小企業の収益構造の悪化が、低賃金の外国人労働需要に結びついている。

さらに、図3では、常用雇用者である女性の賃金の低さも印象的である。日本では、常用雇用者であっても、正社員ではなくパート・タイマーという身分の場合も多く、最近では勤続年数も8～9年（男性：大企業16年、中企業12年、小企業11年）と長くなっているが、賃金は20歳代後半以降ほとんど上昇しない。そして、女性の間でも明らかに企業規模間での賃金格差が存在する。

図3 企業規模，性，年齢階級別賃金（2005年，月収千円）



(資料) 厚生労働省『賃金構造基本調査』(2005年)を用いて作成。

(注) 大企業は常用雇用者1,000人以上，中企業は100～999人，小企業は10～99人

図3を見る限り、日本の女性は、外国人、65歳以上高齢者と同じ低賃金労働者グループに属しているようである。最近時点では、時間給の安さと就業継続の観点から、女性労働者が外国人労働者に置き換わっているケースも報告されている（丹野（2007）を参照）。

6. まとめ

この節では、この論文で明らかにされたことをまとめる。

まず、この論文では、日本が実質的に単純労働者を受け入れていることを示した。単純労働者としての日系ブラジル人の急増は1990年の入国管理法の改正で「日系人」カテゴリーが創設されて以降である。「日系人」は職業や就業期間の制約がないので、1990年の改正は、実質的に外国人に対し単純労働分野を解放したことを意味する。その後、さらに、単純労働者が拡大する。1993年に「外国人研修制度」が改正され、「技能実習制度」が創設され、1997年には研修生1年に加え2年間を技能実習生という労働者として働けることとなった。なお、技能実習生として働いているのは中国人が多く、賃金水準は平均で16万円という低賃金労働である。研修生は実質的には労働者であるが、名目上は技術研修中なので最低賃金法の規制を受けない。そのため、月額平均6万円という低い賃金で働くことを強いられている。

第2番目は、始めて本格的に定住する外国人グループである「日系人」の抱える問題を指摘した。東海地域で就業する「日系人」の多くは、最大3年間という就業期間の制限のある研修・技能実習生よりは恵まれた収入20～30万円で製造業の生産工程作業員として働き長期滞在を続けている。しかし、彼らは派遣・請負労働者という不安定な身分で働くことが多く、社会保険への加入もすすんでいない。

それ以上に問題なのが、子供の教育である。外国人集住都市会議の2002年度のデータでみると、4人に1人以上の就学年齢の少年・少女が不就学となっている。現在は親の意向に任されているが、「日系人」の定住化を考慮すると、「日系人」の子供の義務教育化が早急に進められる必要がある。義務教育化が遅れると、日本語を理解できない日本人が増えことになり、社会の不安定要因になる。

子供だけでなく、日本語や日本社会を理解していない大人の「日系人」に対する教育も必要である。愛知県においても、住民の4割以上がブラジル人である保見団地など公営団地を中心に多くのブラジル人地区が出現している。日本人が入り込めない場所が日本にできてしまうのは望ましいことではない。外国人が独立して日本で暮らすためには、日本語と日本に関する知識が必要である。もし日本語が不自由であれば、ブラジル人地区から出ることもなく、日本で暮らしながら、日本人と共に生きていくことはできない。

第3として、東海地域においては自動車関連企業を中心に製造業で、日系ブラジル人を中心として、多くの外国人が単純労働分野で働いていることを示した。県別に見た場合には、愛知は東京を抜いて最も多くの外国人が働く県となっている。また、外国人労働者は間接雇用（派遣労働者や請負労働者）の方が多という特徴がある。

第4として、日本の企業が規模間格差を放置していること、東海地域の製造業も低賃金を必要とする構造になっていることを指摘した。外国人労働者を必要とするのは、自動車部品製造を中心とする製造業の現場である。企業間の収益格差が解消されない限り、収益の上から中小企業は低賃金労働に依存せざるをえない。大企業にのみ利益が集中する生産体制が変化しない限り、外国人に対する需要はなくならな

いし、外国人労働者の賃金は低いままであり、日本人の賃金格差に加えて、日本国内の賃金格差を大きくすることになるであろう。なお、外国人労働者は、パート・タイマーとして低賃金労働を担ってきた女性と同じ低賃金グループに入り、低賃金労働者数を拡大する役割を果たしている。

最後に、日本政府はすでに1990年以降外国人が単純労働で就業することを実質的に認めているのであるから、単純労働者を含めて、公式にも明確な外国人労働者受入政策を策定する必要がある。その際、「外国人労働者は定住化する」ことを前提とした政策が必要であり、特に、外国人労働者自身、その家族・子供に対する日本語教育の必要がある。今後は、他の移民受入国と同様に、外国人労働者受入れの際には厳格な日本語テストを課すべきであろう。さらに、日本は移民受入国として、外国人を受け入れられる社会保障制度の改革が早急に必要である。

[参考文献]

大久保武（2005）『日系人の労働市場とエスニシティ』、御茶の水書房。

厚生労働省職業安定局（2005）『外国人労働者問題に関する資料』、2005年5月。

厚生労働省職業安定局外国人雇用対策課（2005）『外国人雇用状況報告』、2005年6月1日現在。

丹野清人（2007）『越境する雇用システムと外国人労働者』、東京大学出版会。

名古屋市立大学大学院経済学研究科・日本投資政策銀行東海支店（2006）『東海地域における「2007年問題」のインパクト〔I〕』、2006年5月。

名古屋市立大学大学院経済学研究科・日本政策投資銀行東海支店（2007）『東海地域における「2007年問題」のインパクト〔II〕高齢者・女性の活用と「日系人」労働者、および技術継承—中小企業に対するアンケート調査をもとに—』、2007年4月。

渡戸一郎・鈴木江理子・APFS編（2007）『在留特別許可と日本の移民政策：「移民選別」時代の到来』、明石書店。