

# 労働力不足解消の策としての外国人労働者

## 0. はじめに

1. 外国人労働者問題が取り上げられる理由
2. 少子高齢化の現状、予測
3. 人手不足の現状
4. 外国人労働者問題の歴史的経緯、制度の変遷
5. 外国人労働者受け入れの現状
  - 5-1. 高度技術者
  - 5-2. 単純労働者:日系人 研修技術実習生
  - 5-3. 不法滞在
6. 近年の取り組み
7. 代替案
8. 論点

## 0. はじめに

今回のテーマである外国人労働者問題はバブル景気以降の1980年代後半から始まった問題である。バブル景気から現在に至るまで、労働力不足は途切れることなく続いており、その解決策として、外国人労働者は議論されてきた。さらに、近年、外国人労働者問題は、少子高齢化問題に伴う労働力減少が問題視される中で、その解決策として浮上り議論されている。本レジュメでは、労働力不足解消の為の解決策として外国人労働者問題を検証していく。

## 1. 外国人労働者問題が取り上げられる理由

- ・少子高齢化問題に伴う労働人口減少の対策として検討されているから
- ・いわゆる3Kの職場での労働力不足が深刻だから
- ・グローバル化に伴う国際的人材獲得競争の発生があるから ex)IT分野

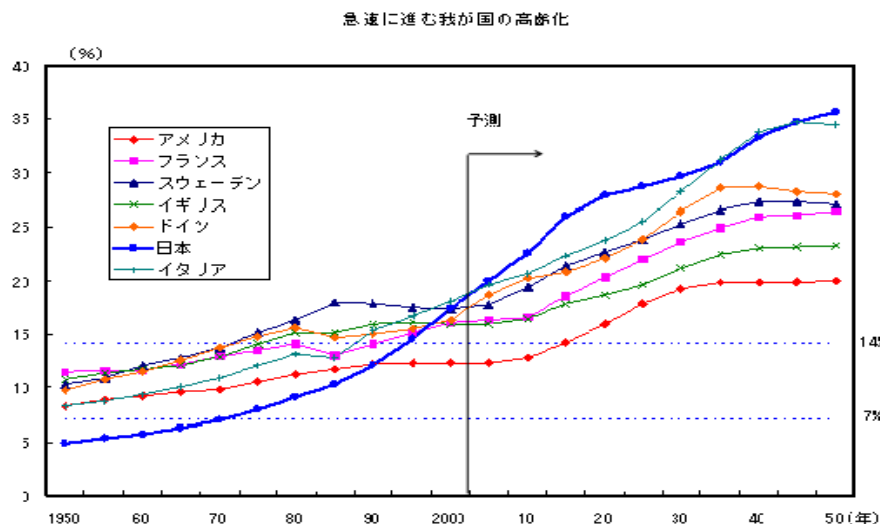
## 2. 少子化の現状、将来予測

生産人口は1995年をピークに減少に転じている。総人口も2006年をピークに減少に転じた。

高齢化の要因：経済成長による食生活の充実、医学の進歩⇒平均寿命引き上げ

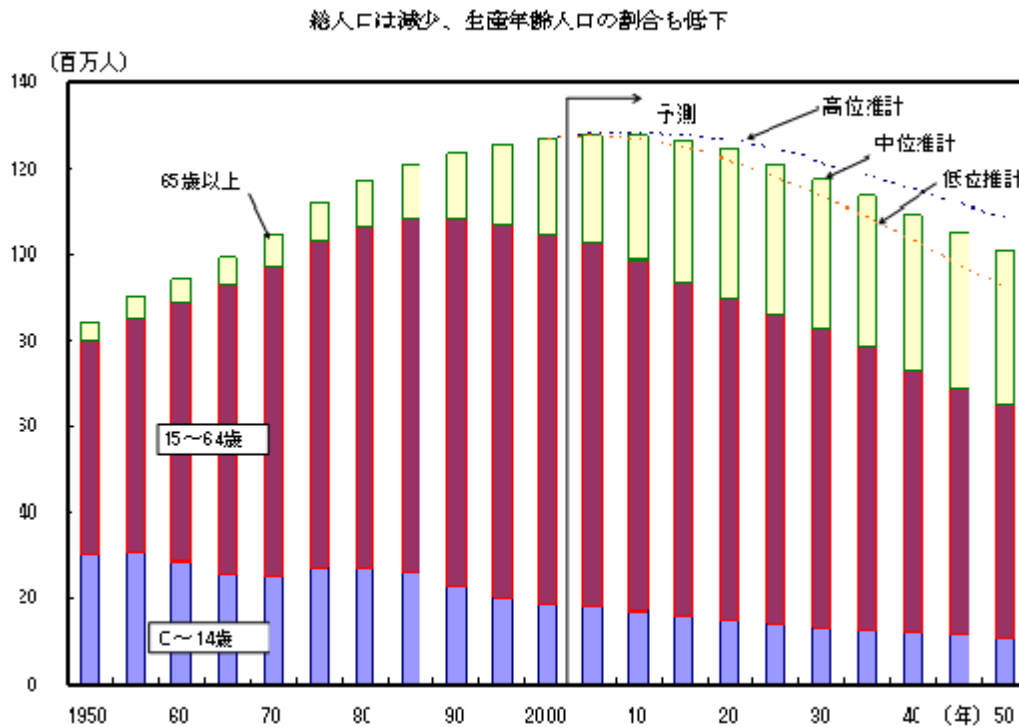
出生率低下の要因：所得の上昇による労働力としての子供の必要性減少、女性の社会進出

第3-2図 各国における老年人口比率の推移



(備考) 国際連合「World Population Prospects 2002」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成14年1月推計)」、総務省「国勢調査」による。

第3-1-3図 総人口の推移（中位推計）



(備考) 総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成14年1月推計）」による。

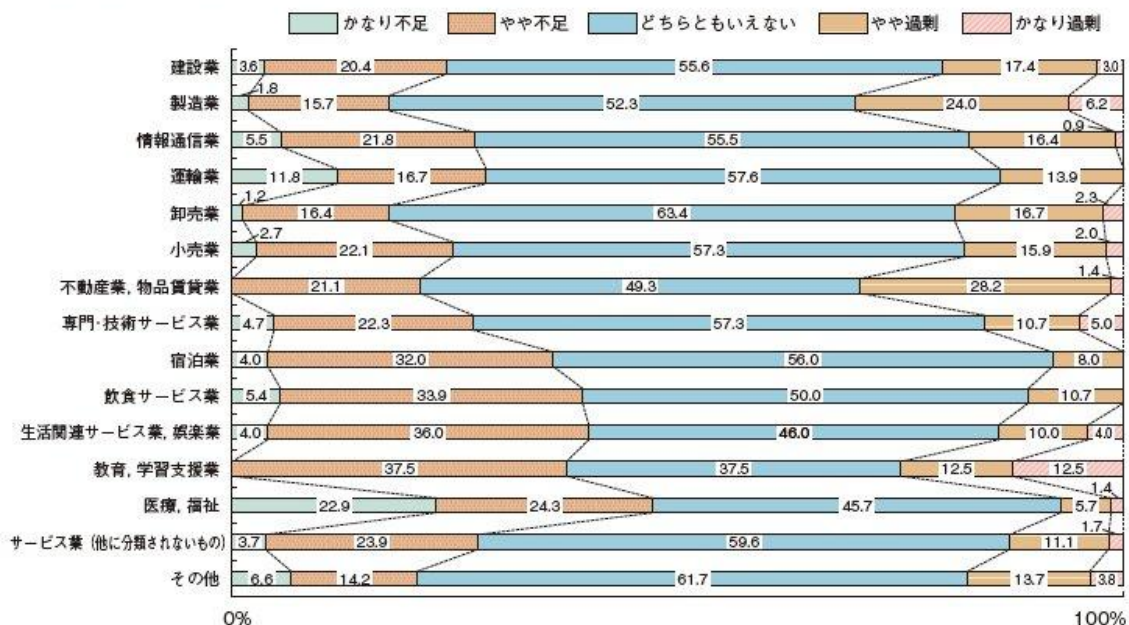
### 3. 人手不足の現状

労働者過不足状況から判断すると、正社員等の労働者は過剰、パートタイム労働者は不足の状況にある。ただし、業界別にみると、流通業、飲食業、医療福祉業の労働力が不足している。

中小企業における今後3年程度の業種別人員の過不足見通しでは、医療・福祉の不足感が最も高く、「かなり不足」、「やや不足」を合わせると47.2%と高い割合となっている。また、「かなり不足」は22.9%を占めており、次点の運輸業でも11.8%に過ぎず、他業種に比べて圧倒的な高さとなっている。

第3-1-31図 中小企業における業種別人員の過不足見通し(今後3年程度)

～「医療、福祉」や「生活関連サービス業、娯楽業」における不足感が強い～



資料：三菱UFJリサーチ&コンサルティング(株)「企業活動における人材の活用に関するアンケート調査」(2008年11月)

(注) 1. 無回答を除く。  
2. 中小企業のみ集計。

#### 4. 外国人労働者問題の歴史的経緯

<1980年代後半>

外国人労働者受け入れへ

背景:プル要因

貿易黒字に伴う貿易摩擦→プラザ合意(「輸出依存」の経済構造から「内需主導」の方針を打ち出す)  
→円高容認(1ドル=260円から一時は1ドル=80円に)→円高不況→対円高金融財政政策(金融緩和、  
公共投資拡大)→バブル

以上、円高不況により日本企業はアジアへの生産拠点の移転を急速に行う。

∴輸出主導型→国際分業型へ・知識・サービス業部門の拡大

バブル期の労働力不足

原因)・企業経営の基本方針(1、市場のシェア拡大、2、顧客への過剰サービス)による労働力不足  
・人口構造、高学歴化などの要因により若年労働力の供給が弾力性を失う  
・「豊かな社会」となり重筋労働、単純反復労働は忌避されるようになる

∴人手不足の深刻化⇒外国人労働者導入の検討

プッシュ要因(アジアにおける)

1. アジアに巨大な人口を抱える国々の存在+若年労働力人口の巨大なプール
2. 工業化に着手し始めて、産業構造の変化がみられるものの、国内の雇用機会は限られている。
3. 国内の貧富の格差拡大・・・人々は豊かさを求めるように動き始める

⇒産業間労働力移動が始まり、「出稼ぎ」が豊かさを得る手段として登場

加えて、当時のアラブ産出国の出稼ぎ労働力が縮小===プッシュ要因の確立

プッシュ要因とプル要因は成立したが、制度上の問題があった

・・・出入国規制の単純労働分野で就労する条件が厳しかった。

そこで、バブル期において企業は

1. 一部の中小企業が不法就労者を雇用(主にフィリピン、タイ、パキスタン、バングラディッシュ、イラン)
2. 日系一世(大抵は日本国籍を持っている)を雇用

労働条件・・・賃金水準は日本人女性パートより若干高め。日本人の嫌う「劣悪な労働条件の仕事」を割当てた

<1990年代:失われた10年>

外国人労働者の滞在が長期化、日本の労働市場の国際化が安定

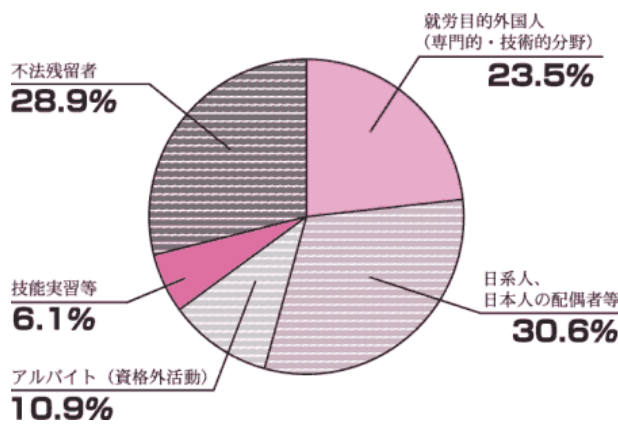
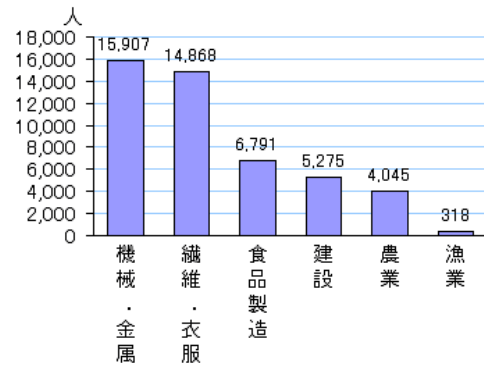
- ・外国人労働者の動向
  1. 慢性的に労働不足状態の地域、産業、企業があり、非常に根強い外国人への需要が存在
  2. 母国に職がないため外国人労働者は、労働不足の分野に流れた  
・・・結果的に外国人労働者は減らなかった。
- ・政府のスタンスと法改正
- ・1988年の統一見解 経済運営五箇年計画、第六次雇用対策基本計画  
「専門的・技術的分野の労働者は可能な限り受け入れるが、いわゆる単純労働者の受け入れは十分慎重に対応する」
- ・1990年の法改正
  1. 単純労働者の需要は日系人の入国規制緩和などで補う(2世、3世に在留資格)

- 2. 不法就労助成罪の新
- ・外国人定住化による新たな問題

### 5. 外国人労働者受け入れの現状

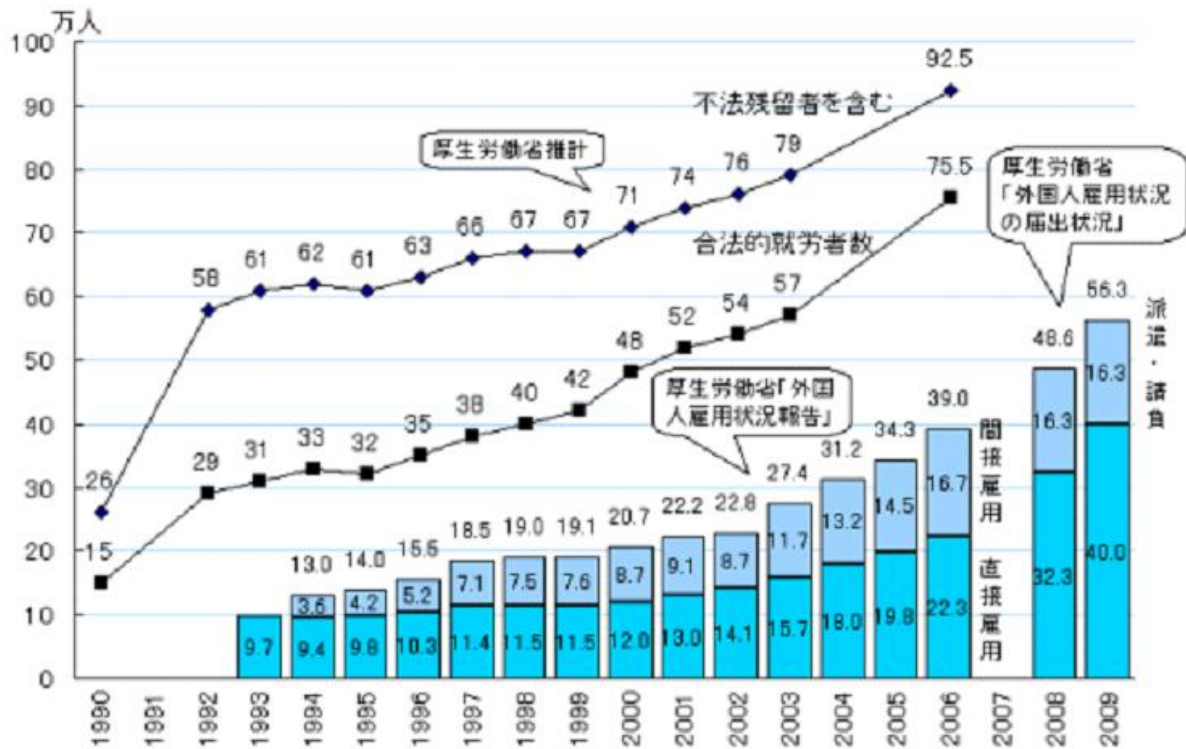
- 合法的就労者数の内訳 (2006)
- ・専門的・技術的分野 約 18 万人 ← 約 10 万人 (1996)
  - ・身分に基づき在留する者(主として日系人の定住者、永住者等) 約 37 万人 ← 約 23 万人(1996)
  - ・技能実習生等の特定活動 約 9.5 万人(うち技能実習生約 7 万人) ← 約 1 万人(約 0.6 万人)(1996)
  - ・資格外活動(留学生のアルバイト等) 約 11 万人 ← 約 3 万人(1996)

外国人技能実習生が働く業種



(注)国際研修協力機構調べ  
(資料)朝日新聞2008.7.6

### 外国人労働者数の推移



## 2. 外国人労働者問題の現状と評価

※ データは平成15年現在ストックベース

分類	高度人材 (専門的・技術的分野) 【約19万人】	研修・技能実習生 【約9万人】	日系人 【約23万人】	留学生、就学生 【約10万人】	不法滞在 【約22万人】
入国資格	専門的・技術的分野 (大学教授、芸術家、 企業経営者、研究者 など)14カテゴリー。	電子機器組立、機 械加工、繊維・衣服 製造など62職種 113作業。	日系ブラジル人など 日系人2世、3世及 びその配偶者。	・大学等で学ぶ外 国人(留学生) ・日本語学校や高 校等で学ぶ外国人 (就学生)	・観光目的等で入 国後不法に残留。 ・研修・就学・留学 目的で入国後失踪。
就労の可否	在留資格の範囲内 で就労が可能。	研修終了後、受け入 れ企業内で実習生 として就労が可能。	就労可能 (業種制限なし)	勉学に支障のない 範囲でアルバイト可。 (原則業種制限なし)	
問題点	・興行(エンターテナー) が約6万人を占め、 更に増加傾向(新規 入国者の8割)。 ・技術、技能等の新 規入国者は、横ば い乃至減少傾向。	・研修等の終了後、 能力活用の場や 更なる能力向上 の機会が不十分。 ・失踪、資金未払い 等の問題も発生。	・不十分な日本語 能力に起因する地 域社会との摩擦。 ・子弟の教育環境 が未整備。	・急激な受入の拡大に 伴い、不法就労目的 での入国も増加。 ・一部に犯罪にまで手 を染めるケースも存在。	
必要な対応	我が国に必要な人材の受け入れ制度として 見直しが必要。		生活／教育環境の 整備を行うと共に、 受け入れに当たっ て日本語等日本社 会への適応能力を 求めるべき。	留学ビザの発給要 件の厳格化を行う と共に、アルバイト なしで学業に専念 できる支援体制が 必要。	厳格な取り締まり 及び生活実態を踏 まえた対応が必要。

2

### 5-1. 高度人材

#### 1988年の状況

1. 全体的には本社部門において少人数に限定して雇用している企業が大半
2. アメリカ人が全体の3割(1980年代後半の北米市場の大きさを反映)
3. 職種別構成

海外事業関連業務、外国語教師、外国人顧客サービス、

それ以外にも外国人であることが必須の条件ではない仕事にも多く進出。1980年代後半から外国人専門職が急増

→国内で不足してきた専門職の人材資源を海外から調達

- ・当時の企業の要望: 在留資格上就労可能な仕事の範囲をできるだけ明確に定めてほしい
- ・外国人専門職の不満: 職業能力開発やキャリア形成に関して明確な将来展望を持ってない・離職率が高い

#### 1988年からの状況

経済運営5ヶ年計画 第六次雇用対策基本計画、出入国管理法改正で専門的、技術的労働力の受け入れに関しては規制を緩めるスタンスに。

→しかしながら、1990年代の長期的不況により、外国人の専門的技術的職種への採用は期待されたほど進展しなかった。

#### 2000年代からの状況

外国人IT技術者の活用

- ・e-Japan基本計画・e-Japan戦略

「2005年までに3万人程度の優秀な外国人人材を受け入れ米国水準を上回る高度なIT技術者・研究者

を確保する」

1. 資格制度の国際標準化
2. アジアにおける e-learning の促進
3. 外国人受け入れ関連制度の見直し
4. IT 分野の外国人受け入れ、定着の促進

現状の課題:外国人 IT 技術者は増大している。しかしそれは中国人留学生の増大によるものであって、戦略のように優秀な人材を確保できていないのではない。(社団法人情報サービス産業教会「会報」62 号 2001 年)

### \*高度人材における問題点

高度技術者のうち興行が約 6 割をしめている現状

離職率が高い:職業能力開発やキャリア形成に関して明確な将来展望をもてないことによる

住みにくい日本:外国人向けの自治体サービスが行き届いていない

昇進速度の遅さ

移動についてのルールの不透明さ

## 5-2. 単純労働者

外国人労働者の単純労働者受け入れは禁止されている。しかし、日系人や外国人研修、技術実習制度によって、外国人労働者は単純労働者として受け入れられている。

**A. 日系人** ※日系一世、日系二世(二重国籍)→日本国籍を有する日本人であり、就労には制限がない

### <ブラジル日系人の母国日本への出稼ぎ>

#### 日系人の経緯

**戦前:**戦前から戦後に至るまでブラジルに入植した日本移民

1896 から 1945 年で 約 100 万人の日本人が海外に移民。このうち中南米全体への移民は 25 万人、ブラジルへの移民は 19 万人

**戦後:**日本:戦後、高度経済成長期に国内雇用が拡大→ブラジルへの日本移民は急速に減少  
プラザ合意以降の政府の内需拡大策により国内需要増大。製造業を中心に人手不足に

ブラジル:1973 年のオイルショックまで「ブラジルの奇跡」と言われる高度経済成長

日本から総合商社が進出、現地法人:日本からブラジルへの労働移動は企業内転勤が主流に

1982 年累積債務問題の顕在化→1970 年代後半から断続的インフレ

→日系人も「ブラジルからの一時脱出」を考えるようになる。(プッシュ要因)

#### 日系人関連法案の改正

1. 入国管理法改正(1989)→在外日系人とその家族の資格が明確に整備され、日系 1 世～三世およびその配偶者に「日本人の配偶者等」、「定住者」の在留資格が付与。
2. ブラジル刑法 206 条の改正:海外就労にかかる勧誘の禁止→詐欺または不正行為により外国領土に送り出す行為の禁止に改正

#### 日系人の雇用形態と職種

日系人の雇用形態には4つのタイプ

タイプ I :企業から直接雇用されている日系人労働者で、日本人正社員と同じ立場

タイプ II :企業から直接雇用されているが、日本人の嘱託、パート・アルバイト、期間工、季節工と同じ立場にある日系人労働者

タイプ III :企業から直接雇用されるのではなく、この企業と契約した請負会社に雇用され、社外工としてこの企業で働いている日系人労働者

タイプ IV :派遣会社から派遣社員としてこの企業に派遣された日系人労働者

日系人労働者が多いのは2番目と3番目のタイプであるといわれている  
 日系人労働者の6割が間接雇用で就労しており、間接雇用は日経労働者の雇用就業形態の大きな特徴  
 なお、日系人の雇用形態は製造業の技能工が非常に多い。

## B. 研修技術実習生

### 外国人研修(在留資格「研修」)

1年以内の期間において我が国産業界の技術・技能・知識の修得を支援するための制度。技術等を教材により研修(座学)する非実務研修と生産現場で生産に従事する実務研修に大別される。(実務研修の割合は、研修全体の2/3以内。)なお、実務研修は労働ではなく、報酬の支払いや残業等は認められない。

### 技能実習(在留資格「特定活動」)

研修で修得した技能をより実践的・実務的に習熟する制度。研修終了後、一定の水準に達した者が、研修期間と合わせて最長3年の期間内で行う。研修と異なり、雇用関係の下、技能の修得を行うこととなるため、労働諸法令の適用を受けける。また、技能実習の行える職種は限定されている。

実務研修を伴う研修生受入れパターン



### 外国人研修、技術実習生の受け入れ状況

- ・入管法改正前: 政府機関と外国に進出した企業が、その現地法人や合弁会社から受け入れること中心。  
 中小企業が外国人研修生を受け入れる事例は少ない
- ・入管法改正後: 法務省の受け入れ期間拡大の告示  
 国際研修協力機構(JITCO)の設立

p.137 表8-1 受け入れルート別外国人研修入国者の推移 1991-2001

JITCO 経由の団体監理型の比重が年々増加・・・中小企業中心

表8-4 企業規模別技術実習移行申請者状況

- cf) 団体監理型とは・・・複数の中小工業などが事業協同組合を立ち上げ、その組合の仲介、斡旋により研修生を間接的に受け入れる制度
- cf) 企業単独型とは・・・大手メーカーなどの受け入れ企業が自らの海外現地法人等から研修生を独自かつ直接的に受け入れる制度

### 5-3. 非正規滞在

非正規滞在:入管法に違反して、違法な状態で在留(不法入国、不法上陸、不法残留)  
 適法に在留しているが、在留中の行為が好ましくないもの。(刑罰法令違反、売春関与、資格外活動、不法入国、不法上陸の手助け、など)

単純労働に従事する外国人の入国は禁止されているが、日本の労働不足をうけて非正規滞在の外国人の就労が目立つように・・・行政は労働力不足の現状があるなかで、退去強制ができないで黙認

現状の対策。

入国管理の厳格化、入管法違反の集中摘発実施、不法就労防止キャンペーンなど。

### 6. 近年の取り組み

#### 看護、介護分野

・東南アジア諸国との FTA・EPA 交渉→外国人看護師・介護士の就労受け入れ問題の進展

・日本とフィリピンの EPA 合意(2004)

インドネシアからは2年間で計1000人を上限に受け入れる。来日して半年間、日本語研修を受けた後、病院などで働く。看護師は3年、介護士は4年以内に日本の国家試験に合格しなければ、帰国を余儀なくされる。

#### 看護職員需給の見通し



(出典) 経済産業省『日フィリピン経済連携協定の大筋合意について(共同プレス発表)』  
 <[http://www.maff.go.jp/www/press/cont2/20041129press\\_5b.pdf](http://www.maff.go.jp/www/press/cont2/20041129press_5b.pdf)>

	供給	需要	不足
平成 18 年	127 万 700 人	131 万 4300 人	4 万 3600 人
平成 22 年	138 万 9100 人	140 万 6200 人	1 万 7100 人

#### 介護職員の需要の見通し

380 万人程度(2003)→500-520 万人程度(2008)→600-640 万人程度(2014)



区 分	合計	建設業	製造業	情報 通信業	運輸業	卸売・ 小売業	金融・ 保険業	不動産業	飲食店、 宿泊業	医療、 福祉	教育、学 習支援業	複合サー ビス事業	サービス 業（他に 分類され ないも の）
未充足求人数													
平成 20 年 (万人)	48.3	0.8	8.4	2.4	3.5	8.7	0.2	0.4	8.9	6.6	0.3	0.3	7.7
平成 19 年 (万人)	59.9	4.9	8.4	7.2	5.0	8.1	0.8	0.3	9.8	6.5	0.6	0.5	7.9
前 年 差 (万人)	-11.6	-4.1	0.0	-4.8	-1.5	0.6	-0.6	0.1	-0.9	0.1	-0.3	-0.2	-0.2
うち パートタイム 労働者 数													
平成 20 年 (万人)	17.0	0.0	1.2	0.2	0.6	5.2	0.1	0.2	4.9	1.5	0.2	0.1	2.9
平成 19 年 (万人)	21.6	0.0	2.3	1.6	0.6	5.0	0.1	0.0	8.0	1.5	0.2	0.2	2.2
前 年 差 (万人)	-4.6	0.0	-1.1	-1.4	0.0	0.2	0.0	0.2	-3.1	0.0	0.0	-0.1	0.7
欠員率													
平成 20 年 (%)	1.1	0.3	1.0	1.6	1.3	1.0	0.1	1.1	2.7	1.4	0.1	0.4	1.3
平成 19 年 (%)	1.3	1.6	1.0	4.9	1.9	0.9	0.5	0.8	3.0	1.4	0.2	0.7	1.3
前 年 差 (ポイント)	-0.2	-1.3	0.0	-3.3	-0.6	0.1	-0.4	0.3	-0.3	0.0	-0.1	-0.3	0.0
うち パートタイム 労働者													
平成 20 年 (%)	1.7	0.1	1.1	2.8	1.6	1.8	0.3	2.3	2.2	1.3	0.3	0.9	2.0
平成 19 年 (%)	2.1	0.0	1.8	18.2	1.6	1.6	0.4	0.2	3.9	1.3	0.4	1.1	1.5
前 年 差 (ポイント)	-0.4	0.1	-0.7	-15.4	0.0	0.2	-0.1	2.1	-1.7	0.0	-0.1	-0.2	0.5

注： 1) 合計には、鉱業、電気・ガス・熱供給・水道業を含む。

$$2) \text{欠員率} = \frac{\text{6月末日現在の未充足求人数}}{\text{6月末日現在の常用労働者数}} \times 100$$

## 産業別未充足求人の状況(2010年6月末日現在)

### 各団体の対応

- ・日本経団連：外国人の受け入れ政策の推進をもっとも積極的に進めている
- ・日本医師会、日本看護協会：外国人看護師の受け入れには慎重。日本語での日本の国家試験に合格した者に限定しての受け入れは認めている。資格の国家間相互認証は認めていない。
- ・日本労働組合総連合：労働条件悪化や労働力不足を懸念

課題：別紙参照(読売新聞一面)

## 8. 代替案

### 8-1. 雇用のミスマッチの解消

求職数に見合う数の求人数があるにも拘らず、条件があわないため雇用が創出されないこと。需給のミスマッチともいう。

厚生労働省の推計では、失業の原因の 4 分の 3 は雇用のミスマッチとしている。これを解消することで職を求める被雇用者と人材不足の雇用者を結びつけ、日本の人材の有効活用をするもの。高まる失業率を抑制する効果も見込まれる。

#### 1. 産業別未充足求人の状況

産業別の未充足求人数をみると、飲食店、宿泊業が 8.9 万人で最も多く、次いで卸売・小売業が 8.7 万人、製造業が 8.4 万人となった。欠員率でみると、飲食店、宿泊業が 2.7%、情報通信業が 1.6%となった。

#### 2. 職業別未充足求人の状況

職業別の未充足求人数をみると、専門・技術的職業従事者が 12.5 万人で最も多く、次いでサービス職業従事者が 11.4 万人、生産工程・労務作業者 8.7 万人、販売従事者が 7.0 万人となった。欠員率でみると、保安職業従事者が 2.8%、サービス職業従事者が 2.0%となった。

#### ・医療・福祉の職種

有効求人数と有効求職者数の推移をみると、2000年以降求職者の伸びを上回る勢いで求人数が増加しており、2003年以降はほぼ一貫して求人に対して求職が足りていない状況が拡大してきた。足下では世界的な不況の影響もあって求人数がやや減少しているが、求人が求職を大きく上回っている状況に変わりはない。

・製造業の職種である生産工程・労務の職種

有効求人数と有効求職者数の推移をみると、求人数の推移に比べ求職者数はかなりの高水準で推移しており、ほぼ一貫して求職に対し求人が足りておらず、足下でその差は一段と拡大している。

なお、求人と求職の差を計算すると、医療・福祉では最大で約13万人の求職不足、生産工程・労務では最大で約70万人の求人不足が存在しているといわれる。

3.雇用のミスマッチの要因

A. 業種・職種のミスマッチ

求人ニーズがある業種・職種と、求職者が希望する業種・職種が不一致することによるミスマッチ。介護福祉、製造業、営業、設計、IT関連などの専門職種の人材は不足気味といわれる。

B. 能力・経験のミスマッチ

求人企業が雇用とする職務能力・資格・経験を求職者が満たしていないことによるミスマッチ。求人の4~6割は経験が必要なものとされる。

C. 勤務条件のミスマッチ

賃金・労働時間など、求人企業の採用条件が、求職者が希望する勤務条件と不一致することによるミスマッチ。

D. 年齢のミスマッチ

求人企業では若年者を希望する一方で、求職者には中高年層が多いことによるミスマッチ。求人の約9割が年齢制限を設定している。

E. 意欲のミスマッチ

仕事に対する意欲が書ける人柄が社風に合わない等、企業が求める人物像と求職者が一致しないことによるミスマッチ。企業に対して行った求人未充足の理由の第1位。

4.現状の対策

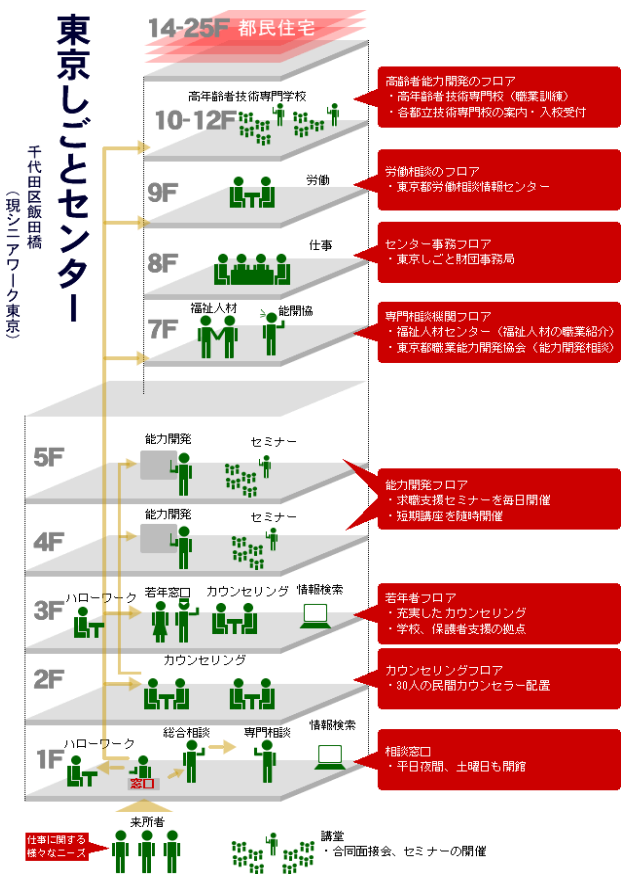
・東京仕事センター

従来のハローワーク経由で就職した者が約1割しかいないことに対して東京都が作り出した職業紹介所。「東京しごとセンター」では若年者から高齢者まで幅広い層を対象とし、仕事に関する情報をワンストップ(一箇所)で提供する。ハローワークが対象としていなかった起業・創業、就農、他にもNPOへの就業支援も積極的に行いたい回しにせず、一箇所ですべての仕事に関するあらゆる要望に応え、年間就職1万件を目指す。

c)海外の例

・韓国「雇用上の年齢差別禁止および高齢者雇用促進に関する法律」

2009年から労働者を募集・採用する際に、年齢で差別することが禁止され、2010年からは賃金、賃金外の金品支給、福利厚生、教育、訓練、異動、昇進、退職、解雇など、雇用に関するすべての面で、合理的な理由なく年齢を理由に差別することが禁止される。



## 8-2. 少子化対策

少子化とは子供を産む親世代の減少や出生率の低下により、子供の数が減少すること。

人口の高齢化と同時に将来の労働力人口が急減する状況を「人口オーナス(負担)」の始まりという。労働力供給が今後 30 年間で 2000 万人程度減少すると予測される。

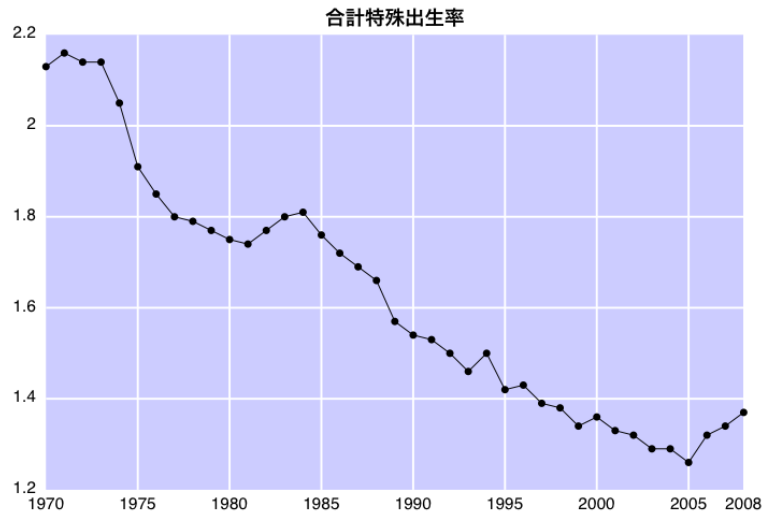
少子高齢化に対策を打つことで、子供の数を増やすことにより日本の労働力を増大化し、労働力不足を防ぐ。

### 1. 日本の出生率

日本の合計特殊出生率は 2005 年の 1.26 を境に上昇傾向に転じている。2009 年の合計特殊出生率は 2008 年と同様の 1.37 であった。

Cf) 合計特殊出生率とは

1人の女子が生涯に生む子供の数を近似する指標である。最近では、出生率といえばこの合計特殊出生率を示す場合が多い。年齢別の出生率を特殊出生率といい、それを合計したものが合計特殊出生率である。1人の女子は、2.07 人の子供を生めば人口の水準が保たれると考えられている。これを人口置換水準という。



### 2. 少子化の原因

#### A. 仕事と子育てを両立できる環境整備の遅れや高学歴化

1980 年代から働く女性の増大、とくに若い世代の女性の労働力率が上昇してきた一方で、仕事と子育てを両立できる環境が十分整っていなかったことが晩婚化や晩産化につながり、その過程で出生率の動向に影響を与えてきたと推測できる。

#### B. 結婚・出産に対する価値観の変化

女性の場合、「ある程度の年齢までには結婚するつもり」とする人は、54.1% (1987 年) から 43.6% (2002 年) と減少。「理想の相手が見つかるまでは結婚しなくてもかまわない」とする人は、44.5% (1987 年) から 55.2% (2002 年) へと上昇している。

結婚に対して、社会的規範意識よりも個人的な理由に基づくものへと、結婚に対する意識が変化してきていると推測できる。

#### C. 子育てに対する負担感の増大

理想の子ども数よりも実際の子ども数が少ない理由として、子育て費用や教育費の負担をあげる人が最も多い。若い世代では、育児の心理的・肉体的負担の重さや子どもの育つ社会環境の問題をあげ、高年齢層では、高齢を理由にあげる人が多い。たとえば、教育費の負担をみると、幼稚園から大学までの費用は、公立か私立により変わってくるが、概ね約 1,400 万円から約 2,000 万円かかっている(高校までは教育費、大学では生活費も含む)。

#### D. 経済的不安定の増大等

90 年代以降の経済の長期停滞の中で、20 歳代の若者の失業率が最も高く、若年失業者やフリーターの増大など、若者が社会的に自立することが難しい社会経済状況にある。こうした若者の経済的不安定が結婚に影響を及ぼし、ひいては子どもの出生に影響を与えている。

Cf) フリーター・ニートとは

フリーターとは日本で正社員以外の就労形態(アルバイトやパートタイマーなど)で生計を立てている人を指す。一方ニートとは高校や大学などの学校及び予備校・専修学校などに通学しておらず、配偶者のいない独身者であり、ふだん収入を伴う仕事をしていない15歳以上34歳以下の個人を指す(内閣府)。2003年には、フリーター数は217万人と推計されており、15～34歳の労働力人口のうち、10人に1人はフリーターとなっている。また、ニートは約52万人と推計されている。

### 8-3. 高齢者の労働力の有効活用

日本の平均寿命の伸長に伴い増加する高齢者を労働力として活用し、労働力不足を防ぐ。

#### 1. 日本の高齢者人口

2009年における男性の高齢者人口(65歳以上)は1239万人で、男性人口6216万人の19.9%を占めた。また、女性の高齢者人口は1659万人で、女性人口6541万人の25.4%を占めた。

#### 2. 高齢者雇用の現状

##### ・就業率

高齢者(55～69歳)の就業率は、男性が72.2%、女性が48.5%。男性では60～64歳で75.1%、65歳～69歳でも52.0%と過半数である。また、年金受給者の就業率は、60～64歳で男性が69.4%、女性が43.6%、男性では65～69歳でも約5割が労働に従事している。

##### ・企業整備

60歳代前半の雇用については、高齢者の雇用確保措置実施企業割合(51人以上企業)は2008年で9割以上等、量的な面では進展がみられているが、継続雇用での形が多く、希望者全員が少なくとも65歳まで働けるとする企業割合は4割となっている。また、70歳までの雇用確保措置実施企業割合は約1割となっている。

#### 3. 高齢者の労働意欲

生涯現役希望は男女とも約3割。引退を考えたことがある者の引退希望年齢は、男女ともに1位が「65歳」、2位が「70歳」で、男性が平均66.3歳、女性が平均65.5歳である。

また、労働形態に関しては定年・退職後の希望として、正社員、フルタイム、定年・退職時と同じ企業・同じ仕事が多い。

定年制については「60歳より上の定年年齢希望」が過半数、「定年廃止希望」が2割弱を占める。「60歳より上の定年年齢希望」のうち望ましい定年年齢は、「65歳」が8割程度、それより上も1割程度いる。

図1 高齢者人口の推移(昭和25年～平成20年)

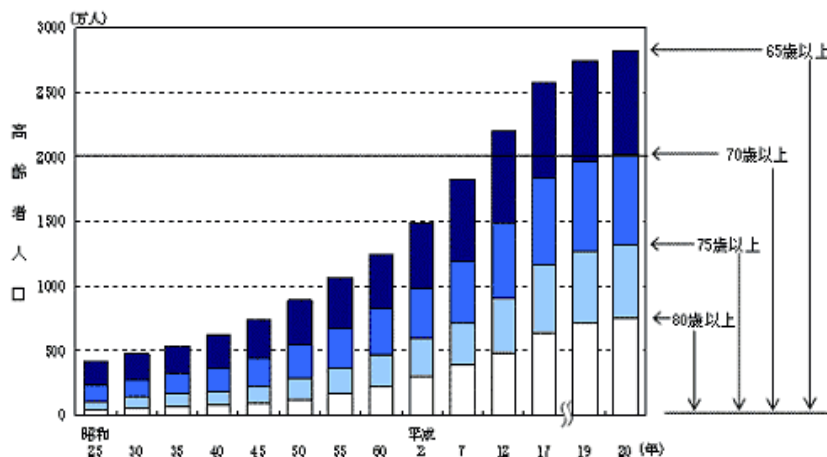


表3 就業した理由 (複数回答、無回答:略) (単位:%)

区 分	就業者計	就業した理由						その他
		経済上の理由	健康上の理由(健康に良いからなど)	いきがい、社会参加のため	頼まれたから	時間に余裕があるから		
総数	100.0	72.8	11.4	22.3	9.4	11.8	5.0	
〔年代別3区分〕								
55～59歳	100.0	82.2	5.2	21.1	4.6	7.7	4.8	
60～64歳	100.0	72.3	13.3	21.9	9.4	12.7	5.1	
65～69歳	100.0	56.1	19.7	25.0	18.1	18.1	5.2	
〔性・年代別*3区分〕								
男性(計)	100.0	78.7	10.8	19.6	8.5	7.6	3.9	
55～59歳	100.0	88.4	3.5	17.8	2.8	2.0	4.1	
60～64歳	100.0	78.8	13.5	18.4	9.2	8.2	4.1	
65～69歳	100.0	60.1	19.8	24.9	18.1	17.2	3.0	
女性(計)	100.0	64.4	12.2	26.1	10.6	17.8	6.6	
55～59歳	100.0	73.9	7.6	25.6	7.0	15.5	5.9	
60～64歳	100.0	62.1	12.8	27.4	9.7	19.7	6.6	
65～69歳	100.0	50.8	19.7	25.2	18.2	19.2	8.1	

(注) 総数について無回答率は0.8%

表8 仕事につけなかった主な理由 (無回答:略) (単位:%)

区 分	不就業者のうち 就業希望者計	仕事につけなかった理由						その他
		適当な仕事が見つからなかった	起業・開業の準備中であった	請負や内職の仕事の注文がこなかった	あなたの健康上の理由	家族の健康上の理由(介護等)	家庭の事情(家族の健康上の理由を除く。家事など)	
総数	100.0	41.4	0.7	6.0	27.0	13.2	7.4	2.7
〔年代別3区分〕								
55～59歳	100.0	36.6	1.5	4.1	26.7	18.9	10.8	-
60～64歳	100.0	50.2	0.7	4.7	22.9	11.1	5.7	3.3
65～69歳	100.0	37.5	-	8.8	30.9	10.2	6.2	4.5
〔性・年代別*3区分〕								
男性(計)	100.0	47.7	1.4	8.8	28.9	6.0	1.7	3.4
55～59歳	100.0	42.8	3.6	3.9	35.7	7.1	3.5	-
60～64歳	100.0	56.9	1.5	8.2	23.7	4.0	-	4.2
65～69歳	100.0	43.7	-	12.1	28.7	6.7	1.9	4.8
女性(計)	100.0	35.1	-	3.3	25.1	20.4	13.2	2.1
55～59歳	100.0	31.9	-	4.2	20.0	27.7	16.1	-
60～64歳	100.0	43.9	-	1.4	22.1	17.8	11.1	2.4
65～69歳	100.0	29.0	-	4.2	34.0	15.1	12.1	4.1

(注) 総数について無回答率は1.5%

表9 最も希望する働き方 (無回答:略)

(単位:%)

区 分	適当な仕事が見つからなかった 就業希望者計	普通勤務 (フルタイム勤務)で 会社などに雇われたい	短時間勤務で 会社などに雇われたい(日 数が少ない、1日の労働時 間短いなど)	近所の人 や会社な どに頼ま れたりし て、任意 に行う仕 事をし たい	家庭で 内職を したい	自分で 事業を したい	その他
総数	100.0	33.0	48.4	9.8	2.3	1.2	1.1
〔年代別3区分〕							
55～59歳	100.0	50.3	42.9	2.3	2.7	-	-
60～64歳	100.0	33.8	50.4	6.6	2.6	2.9	1.2
65～69歳	100.0	18.1	50.4	19.6	1.5	-	1.8
〔性・年代別*3区分〕							
男性(計)	100.0	45.5	41.7	6.4	0.8	0.8	1.0
55～59歳	100.0	84.7	15.3	-	-	-	-
60～64歳	100.0	43.0	50.6	-	2.0	2.2	-
65～69歳	100.0	24.8	48.5	16.4	-	-	2.7
女性(計)	100.0	15.8	57.7	14.4	4.4	1.6	1.1
55～59歳	100.0	16.1	70.4	4.5	5.4	-	-
60～64歳	100.0	22.5	50.2	14.6	3.4	3.8	2.7
65～69歳	100.0	4.1	54.5	26.4	4.8	-	-

(注) 総数について無回答率は4.3%

#### 4. 現状の政策

##### ・高年齢者等の雇用の安定等に関する法律

1971年に制定された法律。2004年にこの法律を改正する法律が施行され、年齢による応募や採用の差別を原則禁止とすることが主な目的とされた。2006年からは定年の引き上げや継続雇用制度の導入、定年制の廃止からいずれか1つを選んで実施することが義務付けられた。

##### ・継続雇用定着促進助成金

61歳以上の年齢への定年の引上げ(定年の引上げに準じた安定的な雇用を確保する措置を含む)や65歳以上の年齢まで雇用する継続雇用制度の導入を行った事業主に対して支給される助成金。

##### ・高年齢者雇用環境整備奨励金

高齢者のための職場の改善又は高年齢者事業所の設置を行った事業主に対して支給される助成金。

#### 8. 論点

労働人口不足解消のために外国人労働者を導入するか。しないのか。

する場合:理由、導入程度(ex,単純労働の規制を緩和 など)、制度導入に伴う問題を導入していくのか

しない場合:理由、労働力不足をいかに解決していくのか

以下の対立軸の図を参考にしても大丈夫だよ。

## 5. 外国人労働者問題を巡る議論

### 受入に積極的な立場

#### ① 中長期的な人口減少への対応

2006年をピークに中長期的な人口減少期を迎える我が国において、経済活動を維持・発展させるために必要となる労働力を質・量の観点から如何に確保するかが重要な課題である。外国人労働者の受け入れは、若年労働力の活用、女性・高齢者の社会参加の促進、少子化対策に並ぶ対応策の一つと位置付けられる。

#### ② 競争力を支える柔軟な労働力への期待

アジア諸国との厳しい競争やこれに伴う一連のリストラ等を背景として、製造業を中心に、市場の変動に柔軟に対応できる労働力への要請が高い。こうした状況下、日本人若年労働者の確保が困難なことや、職場への定着率の低さが際立つ一方、熱心な働き振りと、残業、休日出勤を厭わない姿勢から外国人労働者活用への期待が高まっている。

#### ③ 国際的な経済活動基盤の整備

今後、より緊密な経済関係の形成が期待される東アジア諸国との間で、モノやカネのみならずヒトやサービスの交流に向けた取組みがますます重要になっている。アジア大での経済活動の共通基盤形成に向けて、日本に対する理解を促進するためにも、積極的な外国人の受入が期待される。

#### ④ アジア諸国等からの要請

厳然たる経済格差の下、日本への労働力の送り出しは、人の移動を通じたサービスの輸出による外貨獲得の重要な手段となりつつある。FTA(自由貿易協定)/EPA(経済連携協定)交渉における相手国の重要な関心事項として、アジア諸国を中心に我が国労働市場に対するアクセス拡大への期待が高い。

### 受入に慎重な立場

#### ① 外国人による犯罪の増加

地域社会における文化・習慣の違いに基づく摩擦の発生、窃盗などの犯罪の増加を懸念する声大きい。近年、留学生/就学生の急速な受入の拡大に伴い、不法就労や刑法犯罪に繋がるケースも増加している。ただし、その大半が日本での生活を維持できないことが直接の原因となっていることにも留意すべきである。

#### ② 劣悪な雇用環境の温存

請負を中心とする外国人労働者の就労環境は、専ら体力と根気を必要とするいわゆる3Kと呼ばれる職場に該当するものも多く、低賃金・長時間労働が常態化している。こうした職場に外国人労働者を受け入れることにより、本来改善されるべき劣悪な就労環境が温存されることが懸念される。

#### ③ 将来的な雇用機会の縮小

製造業を始めとする我が国の雇用現場に、低賃金・長時間労働を厭わない外国人労働者が多数浸透することにより、こうした職場を日本の若年労働者が一層敬遠するばかりでなく、将来的にこうした分野における日本人の雇用機会を縮小させることが懸念される。

#### ④ 社会構造の二層化

一般に低賃金労働への就業が多いことに加え、本国への送金等の必要から、近隣の日本人との生活レベルにも開きがあり、特に、低い日本語能力に起因するコミュニケーション不足がもたらす不信感等が地域コミュニティへの融合を阻害している。さらに、社会保障費の未払いといった問題に加え、子弟に対する教育環境も十分ではなく、自治体の負担が拡大する傾向にある。将来的には年金・福祉問題等社会コストの増加に繋がる可能性が大きい。

### 参考資料

国際化する日本の労働市場 依光正哲

アルバイト・バイト検索 an [http://regular-shigoto.weban.jp/contents/job\\_station/090420.html](http://regular-shigoto.weban.jp/contents/job_station/090420.html)

厚生労働省ホームページ「労働経済動向調査(平成22年5月)結果の概況

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/keizai/1005/dl/01.pdf>

<http://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2004/10/pdf/035-047.pdf>

[http://www.international.coop/source/internship\\_outline.html](http://www.international.coop/source/internship_outline.html)

<http://www.nca.or.jp/gaikokuzin/sikumi/sikumi.php>

<http://www.ndl.go.jp/jp/data/publication/document/2005/200502/15.pdf>

<http://www.np-staff.jp/topics/pickup.html>

[http://www.west-univ.net/\\_userdata/06\\_syakai\\_04.pdf](http://www.west-univ.net/_userdata/06_syakai_04.pdf)

<http://www.rieti.go.jp/jp/events/bbl/bbl051006.pdf>

<http://www.ier.hit-u.ac.jp/pie/Japanese/discussionpaper/dp2001/dp52/text.pdf>

<http://www8.cao.go.jp/survey/h12/gaikoku/>

<http://www.meti.go.jp/report/downloadfiles/g50924a01j.pdf>

[http://www.ndl.go.jp/jp/data/publication/refer/200602\\_661/066101.pdf](http://www.ndl.go.jp/jp/data/publication/refer/200602_661/066101.pdf)