

経済財政政策部局の動き：経済の動き

企業の外国人雇用に 関する分析

—取組と課題について—

政策統括官(経済財政分析担当)付
参事官(企画担当)付

北川 諒

はじめに

我が国では、人口減少や少子高齢化の大きな課題に直面する中、女性や高齢者と併せ、外国人労働者の雇用も増加している。外国人労働者が就業者数全体に占める割合は、2018年には10年前と比較して0.8%から2.2%へと上昇した。

外国人材の労働市場に関する分析は、これまで賃金等の公的統計が存在しなかったため難しかった。ここでは様々な企業アンケート調査結果の個票データ等を入手、活用し、外国人材の雇用、賃金等について分析した「政策課題分析シリーズ18」¹の結果の概要を紹介する。

人手不足感との関係

一般に外国人材を雇用している企業は、そうでない企業と比較して、人手不足感がより強い傾向が見られる。

そこで、企業の外国人雇用の有無について、売上高や

企業規模をコントロールした上で、2005年、2016年、2018年の各時点における人手不足感の説明力の推移を確認した。その結果、最近になるほど、人手不足感による外国人雇用への説明力の高まりがみられている(図1)。

多様な働き手等の雇用との関係

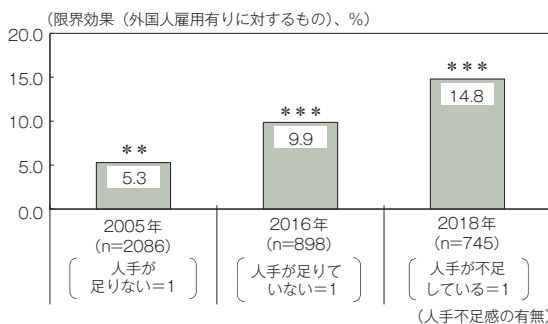
外国人雇用の、日本人の雇用、とりわけ女性や高齢者等の様々な働き手の労働参加に与える影響等について、傾向スコアマッチング法により分析を行った。

分析の結果からは、外国人材を積極的に雇用する企業は、そうでない企業に比べ、全体的な従業員数が増加しており、女性正社員、中途採用の正社員、非正社員・派遣労働者といった多様な人材や、AIの活用にも積極的な傾向がみられた(図2)。外国人雇が進めば、既存の労働者を代替したり、AIのような先端技術の導入を阻害したりする影響を及ぼす可能性もないわけではないが、本分析によれば、外国人雇用は、むしろ多様な人材やAIの活用と補完的な関係にあることが示唆された。

外国人正社員の賃金カーブ

外国人材の賃金に関しては、在留資格別に分布状況に大きな違いがある点には留意する必要があるが、ここでは企業で正社員として雇用されている外国人材の賃金を対象とし、日本人正社員と比較した結果について触れる。

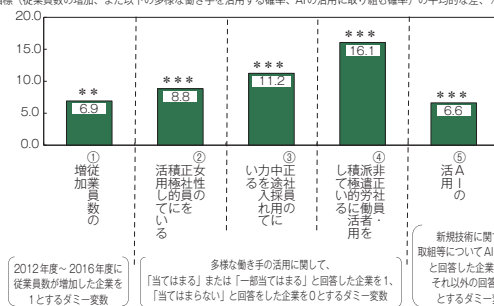
図1 企業の外国人雇用と人手不足感の関係(製造業)



- (備考) 1. 2005年は厚生労働省(2005)「外国人労働者の活用に関するアンケート調査」、2016年は日本政策金融公庫総合研究所(2016)「外国人材の活用に関するアンケート」2018年は内閣府(2018)「働き方・教育訓練等に関する企業の意識調査」の個票データを活用。
2. 人手不足感以外の説明変数として、売上高(営業収益)の傾向、企業規模を用いている。
3. ***は1%有意水準、**は5%有意水準。

図2 企業の外国人雇用と多様な働き手の活用等との関係(2018)

(外国人材の積極的な活用について、当てはまる又は一部当てはまる」と回答した企業と、当てはまらないと回答した企業との間の各指標(従業員数の増加、また以下の多様な働き手を活用する確率、AIの活用に取り組み確率)の平均的な差、%p)

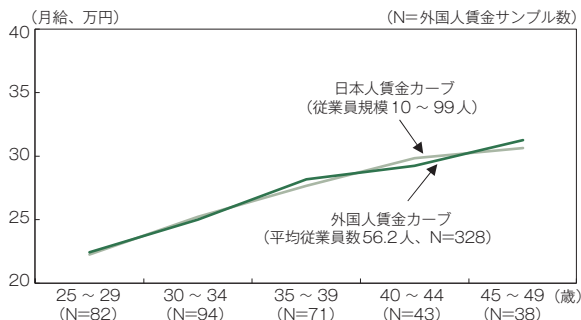


- (備考) 1. 内閣府(2018)「働き方・教育訓練に関する企業の意識調査」のデータを基に推計。
2. 外国人材の積極的な活用について、「当てはまる」又は「一部当てはまる」と回答した企業と、「当てはまらない」と回答した企業を傾向スコアでマッチングさせた上で平均処置効果(ATT: Average Treatment Effect on the Treated)を計算。
3. プロビットモデルによる傾向スコアは、営業収益の増加率、人手不足感ダミー、企業規模(従業員数の対数)、産業区分及び定数項を説明変数として推計。
4. ***は1%有意水準、**は5%有意水準。

1 本稿は、内閣府政策統括官(経済財政分析担当)の責任で取りまとめたものであり、内閣府の公式見解を示すものではない。また本稿の執筆は吉中孝(前内閣府政策統括官(経済財政分析担当)付参事官事務代理(企画担当))、田中吾朗(内閣府政策統括官(経済財政分析担当)付参事官補佐(企画担当))、新田亮之(元内閣府政策統括官(経済財政分析担当)付参事官(企画担当)付、現・株式会社大和総研経済調査部)が担当した。

外国人正社員の賃金カーブを作成し、日本人の賃金カーブと比較したところ、外国人材の賃金データのサンプル数が少ない点には留意が必要なものの、どちらも概ね勤続年数に応じて上昇する形状となっており、賃金の水準についても大きな差異はみられなかった（図3）。

図3 日本人と外国人の賃金カーブ比較（正社員、2016）



- (備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査（平成28年調査）」、2016年8～9月実施の日本政策金融公庫総合研究所「外国人材の活用に関するアンケート」のデータを基に作成。
 2. 日本人賃金カーブは、賃金構造基本統計調査における、正社員・正職員の所定内給与額（全学歴、全産業、男女計）。
 3. 外国人賃金カーブは、サンプル数が30以上の年齢階級を表示。

外国人正社員の賃金の決定要因

続いて、上述の外国人正社員の賃金が、どのような要因によって決定されるかを、賃金関数を推計することにより確認した。その結果、外国人材の賃金決定の大きな特徴として、就労経験年数や学歴だけでなく日本語能力が高いことも同様に賃金を高めることが示唆された。また、人手不足感が強い企業ほど外国人材の賃金も高い傾向があることも明らかになった（図4）。

外国人材の定着率の決定要因

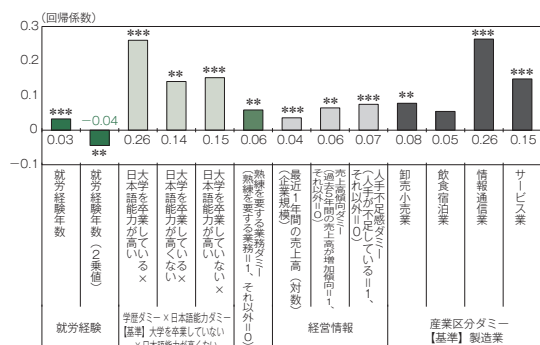
最後に、企業が考える外国人材の活用にあたっての課題として、外国人材の定着率が低いことが挙げられている事に関連し、定着率を高める要因について順序ロジットモデルによって分析した結果を紹介する。

推計結果によると、高度外国人材、新卒留学生ともに、コミュニケーションが容易な企業ほど定着率が高い傾向がみられた。また、高度外国人材については年功にとらわれない昇給・昇進の促進、新卒留学生については日本語教育等の実施の重要性が示唆された（図5）。

おわりに

近年、少子高齢化や景気回復の長期化等を背景とした人手不足感の高まりに伴い、労働市場における外国人材の割合が高まっており、その雇用や賃金等の動向

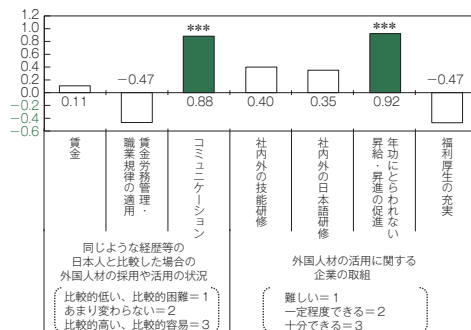
図4 外国人正社員の賃金推計結果（2016年）



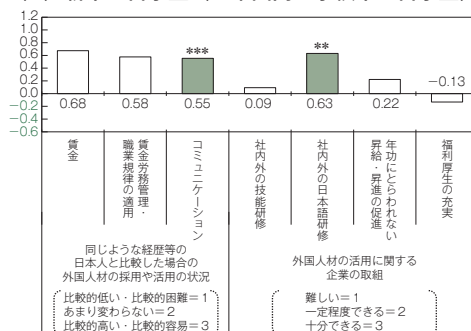
- (備考) 1. 日本政策金融公庫総合研究所（2016）「外国人材の活用に関するアンケート」により作成。
 2. ***は1%有意水準、**は5%有意水準。

図5 外国人材の定着率との関係（2019年）

(1) 高度外国人材（新卒除く実務経験者）



(2) 新卒の留学生（日本国内の学校卒の留学生）



- (備考) 1. 内閣府（2019）「多様化する働き手に関する企業の意識調査」のデータを基に推計。
 2. ***は1%有意水準、**は5%有意水準。

の分析は今後一層重要になると考えられる。

本稿で紹介した分析では、既存の企業向けアンケート調査の個票データ等を用いて推計を行ったが、調査のいずれもが比較的小規模なものであり、サンプルの数の面などで課題が残る。

2018年の改正出入国管理法の改正に至る議論を踏まえ、令和元年度実施の賃金構造基本調査からは、外国人労働者の在留資格別の雇用形態や賃金、労働時間等の調査が行われる予定である。当該データを用いた更なる分析・研究が期待される。

北川 諒（きたがわりょう）