中小製造業における大卒外国人材への期待 -在留資格「技術・人文知識・国際業務」の雇用増加傾向-

上林 千恵子(法 政 大 学)社会学部教授



他国から外国人材を受け入れるとき、これまでは一般的に学歴構成、技能・知識レベルから見て2つの階層に分けられてきた。1つは低熟練階層であり、豊かになった先進国で3Kといわれるような「きつい、汚い、危険」な職種に人手不足を来し、その穴埋めとして国外から労働者を呼び込むことである。もう1つは高度人材と称される高学歴階層であり、自国では不足する専門的知識や高い技能を持った人材を、海外から受け入れることである。

日本でもこの傾向はみられた。いわゆる低熟練職種には、外国人技能実習生と請負雇用の日系人、そして職業教育訓練や職歴のない留学生が就労し、高度人材として大卒以上の高学歴者が雇用された。高学歴外国人材を日本に招致するために、彼らの優遇措置を前提として新たな在留資格「高度専門職」が2015年に設置されたことも記憶に新しい。高度専門職1号ならば、複数の在留資格にまたがる活動を行えるだけでなく、在留期間5年が一律に付与され、永住許可要件も緩和された。

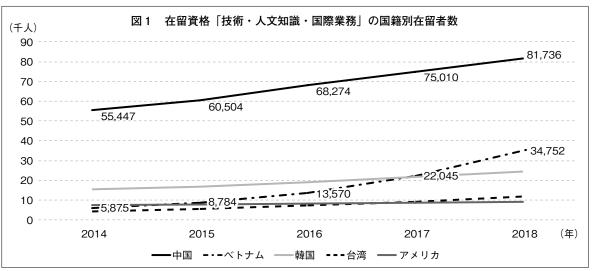
さて、日本の中小企業、とりわけ現場を抱えた中小製造業での外国人材は、もっぱら技能実習生へ依存してきた。労働移動の自由の権利をもつ日系人は、より高い賃金が支払われる大手企業の請負労働者として雇用される一方、中小企業の現場で不足する職種は、3年間1の長期的就労が見込める技能実習生で満たされてきた。2018年のJITCO(国際研修協力機構)支援外国人技能実習生1号・研修生(入国1年目)の人数を見ると、合計50,113人中、その49.5%までが従業員規模50人未満の事業所に雇用されている。中小企業の外国人材とは、まさに技能実習生であることはこの数値を見ても容易に想像がつく。

ところがこうした傾向の中で、近年、外国人雇用を行っている中小製造業を訪問すると、技能実習生以外に、在留資格「技術・人文知識・国際業務」で入国したベトナム人雇用者が散見されるようになった。技能実習生は3年乃至は5年で帰国するという制約があるが、外国人大卒技術者の場合は、技能実習生よりも高いレベルの技術が望めるので、将来の現場監督者層として現場の幹部となることが期待されている。

そこで在留外国人統計により、近年の専門的分野の在留資格である「技術・人文知識・国際業務」による滞在者を見ると次のようなことがわかる(図1)。まず「技術・人文知識・国際業務」による在留者数は年々増加傾向にあり、2018年度では総数225,724人で前年比11.9%の伸びである。同年の技能実習生数328,360人の人数に迫る勢いである。「技術・人文知識・国際業務」のうちではベトナム国籍者の伸びが大きく、結果としてその比率は増加し、相対的に中国国籍者の比率が低下した。技能実習生の受け入れでも中国からベトナムへのシフトが見られたが、同様のことがこの在留資格「技術・人文知識・国際業務」でもみられる。今や大卒・大学院卒者の雇用においてもベトナム国籍者の伸びが著しい。

また日本政策金融公庫総合研究所では2016年に外国人を雇用している中小企業にアンケート調査を実施した。その結果、中小企業では第1に、業績の良い優良企業が人手不足から、そして第2に国際化への対応として、外国人を雇用していることが明らかにされた。調査中で示された外国人従業員の1,135人の在留資格を見ると、31.1%は技能実習生であったが、次に「技術・人文知識・国際業務」の人が15.5%であった。しかもその割合は、従業員規模4人以下では34.2%、5~9人規模で28.2%と小規模企業ほど比率が高い[日本政策金融公庫総合研究所編、

^{1 2017}年施行の技能実習法 (外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律) によりこの期間は最長で5年間まで延長された。 4年目、5年目の実習生は「技能実習3号」と分類されるが、その人数は外国人在留管理統計によると2018年では僅か7,348人である。



出所:法務省「在留外国人統計」より作成

2017:56]。この結果は、外国人大卒者はホワイトカラーとして大企業に雇用されているというこれまでのイメージを裏切っている。

現在、中小企業の人手不足は低熟練職種だけではなく、現場の中心となる技術者にまで及んできた。これまでならば日本の高専卒、一般大卒が従事していた職種に技術者として外国人が雇用され始めている。これまでの外国人雇用は、低学歴、高度専門職の2類型に分類されたが、現在の優良中小製造企業では、外国人高度人材というよりも、一般的な大卒者レベルの技術能力が求められている。日本人大卒者と同額で雇用可能な外国人材の雇用が求められていると言い換えてもよいだろう。

ベトナムからの大卒者雇用が今後も拡大することは以下の点から予測できる。第1に日本の賃金は学歴間階層間格差が小さいので、大卒者と高卒者との賃金格差は諸外国に比較して小さい。これは一方では海外から「CASE」²等先端技術対応のために技術者を雇用する点では不利となるが、地方の中小製造業にとっては発展途上国からの大卒外国人を日本人大卒と同額で雇用する場合には有利に働く。たとえば現在、日本の大卒者の初任賃金は20万円前後だが、技能実習生の平均賃金は男女合計で137,402円³前後である。技能実習生の場合は、賃金支払い以外に、送り出し機関、受入れ監理団体に対して「送り出し管理費用」を平均で1人あたり月3万円前後支払うので、そうした費用が不要な外国人大卒者に対しては日本人と同等の支払い基準を守るだけでよい。能力と賃金との見合いは雇用する企業の判断であるが、技能実習生の代わりに「技術・人文知識・国際業務」に該当する外国人採用が行われても不思議ではないだろう。

第2に、日本語教育費用はベトナム人大卒者の場合、自分で日本語学校へ通うなど個人負担であり、日本語教育費用を事業主が負担することはない。日本語能力を期待できない大卒者の場合は、英語能力をチェックして採用している事業主もいる。大卒者が英語を理解するという点では、技能実習生にはないメリットである。

第3に大卒者の場合は、在留資格が「技術・人文知識・国際業務」であるために、入管手続きに遅滞がみられず、申請からほぼ1~3か月で許可が下りることが一般的である。入国が遅れて生産計画に齟齬を来すようなことが少ない。彼らを雇用する中小企業のメリットは少なくないといえよう。

現在、ベトナムは国家計画のなかで多くの大卒者を送り出している。しかし国内には彼らのレベルに合致した雇用機会が十分に広がっておらず、組織としての大学もまた政府も、卒業生の国外での雇用に注力している。日本の中小製造業にとって、大卒外国人材は人手不足解消のための一つの解決策ではないだろうか。

² Computer Aided Software Engineeringの頭文字をとったもの。自動車の運転技術開発等を意味する。

³ 国際研修協力機構編『2018年度版JITCO白書』pp.62より 参考文献:

上林千恵子(2015)『外国人労働者受け入れと日本社会――技能実習制度の展開とジレンマ』東京大学出版会.

上林千恵子 (2019b)「地域社会における外国人労働者受け入れ―人口減少と技能実習生への依存の深化」『生活経済政策』No. 266、pp.5-13 日本政策金融公庫総合研究所編 (2017)『中小企業の成長を支える外国人労働者』同友館