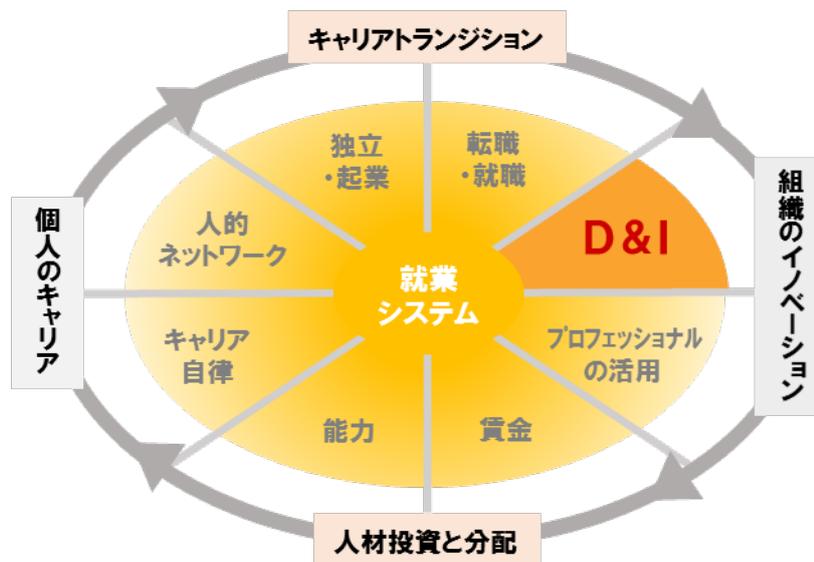


Web 連載

労働政策で考える「働く」のこれから

<http://www.works-i.com/column/policy/>



—D&I— (外国人)

Vol.1

外国人材の受入れに関する3つの決定的な誤解

Vol.2

派遣と同規模まで拡大した外国人材。労働市場政策は新局面へ

Vol.3

日本に「外国人材を獲得できない日」が来る前に

外国人材の受入れに関する3つの決定的な誤解

2018年6月15日に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針2018」(骨太方針)には、次のような記載がある。

『人手不足は深刻化しており、我が国の経済・社会基盤の持続可能性を阻害する可能性が出てきている。このため、設備投資、技術革新、働き方改革などによる生産性向上や国内人材の確保(女性・高齢者の就業促進等)を引き続き強力に推進するとともに、従来の専門的・技術的分野における外国人材に限定せず、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人材を幅広く受け入れていく仕組みを構築する必要がある』

この骨太方針の文章のとおり、一億総活躍、働き方改革、人づくり革命に続く、次なる日本のキーポイントとなる重点政策として浮上しているのが、“外国人材”である。深刻化の一途をたどる地方・中小企業を中心とする人手不足のなかで、これまで政府で検討され実行に移されてきた内なる人材の活用策と合わせて、外からの人材受入れ・活用を検討するフェーズに移行しつつある。

この外国人材を議論するうえで、近年の外国人材をとりまく状況の急激な変化を押さえておく必要がある。我々が想像してきた外国人材に対するイメージが、今大きく変わりつつある。今回はその変化による、“誤解”を取り上げたい。

第一の誤解: 日本の労働市場には外国人材が入ってこない

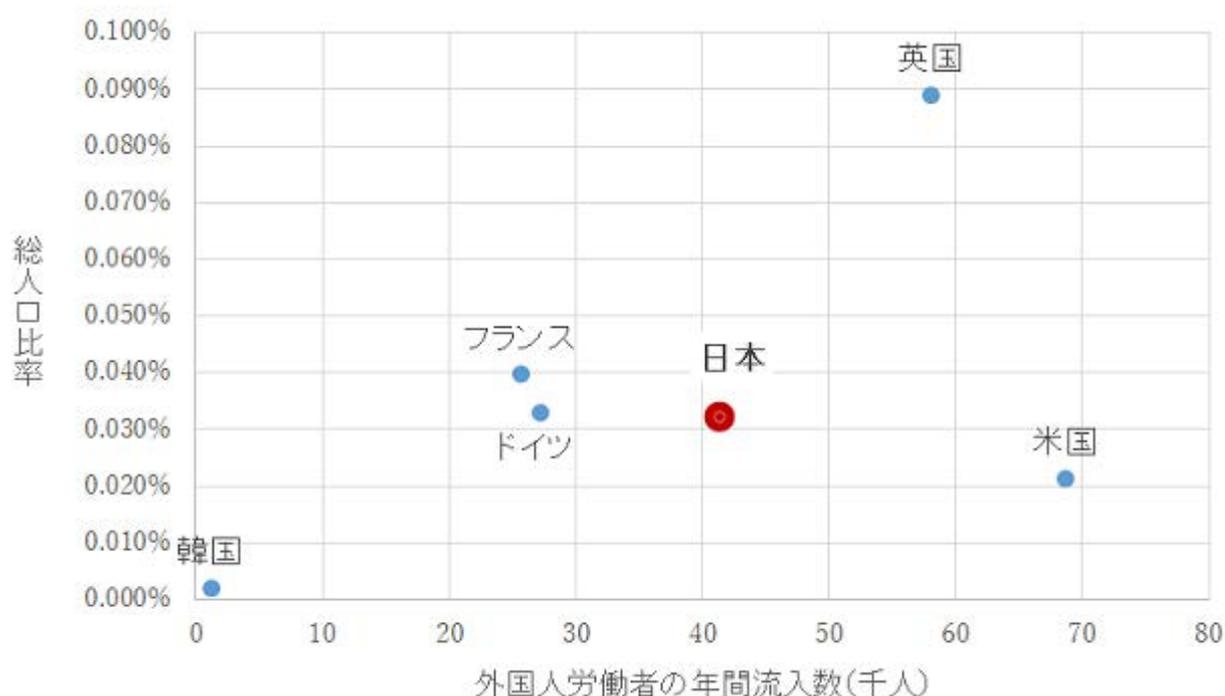
まず、日本は外国人材、外国人労働者が入ってこない国、という誤解である。

2018年の成人式において、東京23区の新成人の8人に1人が外国人であり、特に新宿区においては約半数が外国人であった(45.8%)という。外国人観光客の急増もあり、都市部・地方部問わず、外国人が増えつつある感触を持っている方が多いのではないだろうか。実は、日本は既に、技能を有して就労ビザで入国する外国人労働者の流入数が世界的に少なくない水準にある。

図表1をご覧ください。外国人労働者の年間流入数は日本4.1万人であり、フランス2.5万人、ドイツ2.7万人より既に多く、また流入数の総人口比率は日本0.033%で、米国0.021%

よりも高い。労働力という意味での外国人材については、実は日本は決して欧米と比較して少ない。

図表1 外国人労働者の年間流入数とその総人口比(2015年)



出所:OECD “International Migration Outlook 2017”、United Nations“World Population Prospects 2015 REVISION”より作成

注:OECD 各国データより Migration inflows (foreigners) by type permit based statistics (standardised)、“Work”の値を集計。総人口比率については、年間流入数を総人口(国連データ中の TABLE S.1. TOTAL POPULATION)にて除したものの。

第二の誤解:高度外国人材は欧米から来る

第二に、高度外国人材についてである。日本においても、高度外国人材の受入れを促進するため、学歴、職歴、年収などの項目ごとに付与されるポイントにより出入国管理上の優遇措置を講じる「高度人材ポイント制」が2012年に創設された。このポイント制により、2017年12月末まで、1万572人が認定されている。政府目標は当初「1万人を2020年末までに認定」であったが、期限よりも早期にこの目標が達成される見込みがたったことから、「2万人を2022年末までに認定」と政府目標^{*1}引き上げている。

政策目標を超えた受入れが進捗する高度外国人材についても大きな誤解が存在する。それが、「高度外国人材は欧米から来る」という誤解である。そのようなイメージを惹起する原因は、

欧米からきた“お雇い外国人”という高度外国人材を受け入れた歴史を有し、欧米列強に追い付き追い越せの記憶を持つ日本社会においてはさまざまに存在するといえるが、現代における一つの例としては、ポイント制の紹介をする法務省のリーフレットがある。この表紙に“日本列島でさまざまな外国人が活躍する”イメージのイラストが掲載されているが、中央の日本人家族と思われるキャラクターをとりかこむ“高度外国人材”は、そのほぼ全員が金色や茶色の髪をした白人系の欧米人風のキャラクターとなっている(図表2)。また、政府のインターネットテレビにおいて高度人材ポイント制を紹介する動画が配信されているが、約10分間の映像のなか、冒頭にインタビューされる外国人5名、そして後半で取り上げられる日系企業で働く高度外国人材1名の計6名は白人の欧米人である^{※2}。

図表2 高度人材ポイント制のリーフレット 表紙のイラスト



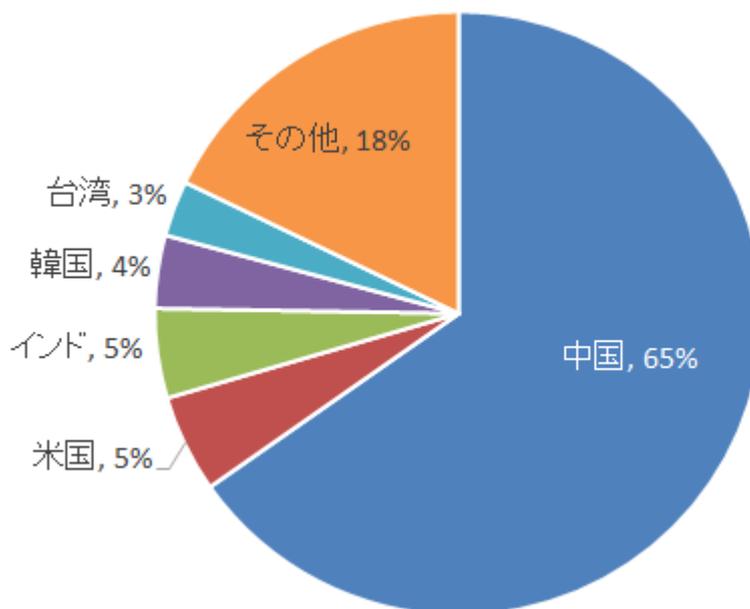
このように、政府のPRにおいても白人系の欧米人のイメージが先行しているが、こうした日本社会において共有されたイメージと実態は大きく異なる。高度外国人材に認定されているのは国籍・地域別に見れば圧倒的に中国人が多く、実に3分の2を占めている(図表3)。いわゆる欧米人は米国(5%)に加え、その他の内実として含まれるに過ぎない。

今日、インバウンドにおいても中国からの来訪者数の影響はきわめて大きいですが、実は高度外国人材においても圧倒的な多数は日本海を挟んだ隣国、中国からの人々だという事実は、押さえておかななくてはならない。

欧米だけでなく中国をはじめとするアジア各国から高度人材を受け入れているのが、現在の日本である。外国人受入れに向けた学校、病院、住環境など、生活面の整備が議論されるが、出

身地域が異なれば生活文化も異なる。出身地域の幅広さを踏まえた多様な生活環境の整備が求められる時代に入っているといえよう。

図表3 国籍・地域別の高度外国人材の在留者数(2016 年末)



出所：法務省「国籍・地域別高度外国人材の在留者数の推移」(2016 年末時点)より作成

第三の誤解：外国人留学生は日本の大学に通っている

最後に、外国人留学生についての誤解に触れたい。外国人留学生については、政府が 2008 年に「留学生 30 万人計画」を策定、2008 年に 12 万人あまりだった留学生数を 2020 年に 30 万人以上とする目標を設定している。直近、2017 年 5 月時点では 26.7 万人となっており、30 万人目標は達成目前のところまで来ているといえよう。「留学生 30 万人計画」骨子には、その趣旨として、『高度人材受入れとも連携させながら、国・地域・分野などに留意しつつ、優秀な留学生を戦略的に獲得していく。また、引き続き、アジアをはじめとした諸外国に対する知的国際貢献等を果たすことにも努めていく』と明記している。また、その 5 つの柱の 1 つとして『大学等のグローバル化の推進～魅力ある大学づくり～』という政策方針が記載されており、国際化の拠点となる大学の選定などが盛り込まれている。

現在においても、外国人留学生といえば、大学や大学院に在学している像が思い浮かび、確かに留学生総数に占める割合はこれまで大学生が最も多かった。しかし、2017年の段階では異なる状況が顕在化してきている。

2017年時点においては、日本語学校などに在籍する学生が大学に在籍する学生数を超え、留学生中最多の在籍機関となっている。また、日本語教育機関、大学に続くのは専修学校(専門課程)、いわゆる専門学校となっている。留学生のなかで、大学や大学院に通学する者は全体の半数弱(全体の約46%)にとどまり、また3人に1人は日本語学校の生徒(全体の約30%)なのである。

推移でみると、昨今の留学生数の急激な伸びは、主として専門学校と日本語学校によるものであることがわかる(図表4)。2011年からの6年間で、専門学校は約2.5万人→約5.9万人へと+3.4万人、日本語教育機関は約2.6万人→約7.9万人へと+5.3万人と合わせて8.7万人ほど増加している一方、大学学部・短大・高専を合計しても、その増加は約7.1万人→約8.0万人と+0.9万人程度である。

なお、日本語教育機関生徒数は2014年調査から、「留学生総数」に含まれている。

図表4 留学生数の推移(学校種別)



出所:独立行政法人日本学生支援機構「平成29年度外国人留学生在籍状況調査結果」

外国人とともに働く時代に向けて

本稿で見たように、外国人受入れが量的に本格的に進捗するなか、質的な変化が本格的に起こりつつある。我々が想起するような外国人像よりも実態の多様性は大きく増しているのである。政策面では、この多様性を踏まえた施策展開が必要になっており、例えば、外国人材が求める生活環境については、宗教に加えた言語レベルやライフスタイルの多様性によるニーズが増してくるものと考えられる。また、高度人材ポイント制における両親・家事使用人等の「帯同ルール」^{※3}については本国における家族構成の幅の広がりや踏まえより緩やかなルールとしていくことが更なる受入れや高度人材の定着に繋がる可能性がある。

日本社会が本格的な人口減少局面を迎えつつあるなかで、企業組織がイノベーションを持続的に起こそうとするならば、外国人をはじめとする多様な人材の活用は最重要要素の1つとなる。日本的就業システムにおける人材活用の均質性から脱出しようとするとき、今、この社会で活躍する外国人について、共有されてきたこれまでのイメージを新たにする必要があるのである。

※1:内閣官房「未来投資戦略 2018」

※2:政府インターネットテレビ「企業や研究機関の方必見！優れた人材を海外から 高度人材ポイント制」2016年3月24日公開(2018年6月14日閲覧)<https://nettv.gov-online.go.jp/prg/prg13360.html>

もちろん、非白人の欧米人も多数おり、そうした多様性も含めて、政府の高度外国人材関係資料では捨象されている。

※3:現在の高度外国人材には、妻・子の帯同とは別に、7歳未満の子を養育している場合などの一定の条件に限定して親の帯同が許可されている。また、一名までに限り家事使用人の帯同が許容される。

派遣と同規模まで拡大した外国人材 労働市場政策は新局面へ

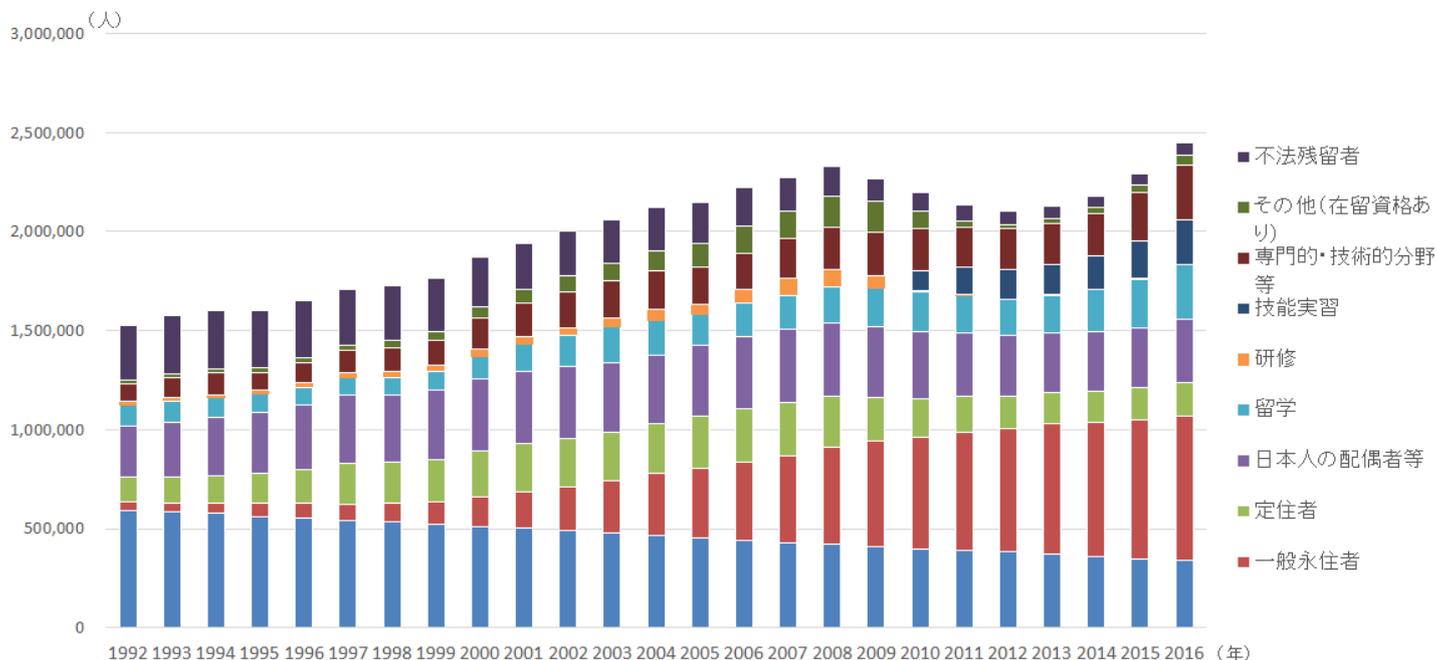
日本における外国人受け入れの変遷

日本は積極的に移民を受け入れていないため、外国人の受け入れに関する政策も遅れていると思われがちだ。しかし、外国人の受け入れに関する政策の変遷を調べると、おそらく世間で認知されているよりもずっと広範な検討がなされ、確実に変化してきたことがわかる。

1990 年の入管法改正、2006 年の入国ビザの要件変更、2017 年の新たな外国人技能実習制度施行。これらは外国人受け入れ政策のごく一部にすぎない。政策の変遷は、仔細は割愛するが、国立国会図書館「人口減少社会の外国人問題:総合調査報告書」の「[PART1 我が国における外国人問題. 外国人政策関係年表\(1945.8-2007.9\)](#)」などで確認できる。

外国人受け入れの変化はデータ上も明らかだ(図表1)。たとえば、永住者は、かつては在日韓国人の方々などの「特別永住者」が大半だったが、今では「一般永住者」が半数を超えている。1992 年は 10 万人だった「留学生」が、2016 年に 28 万人まで増えている。その一方、1993 年のピーク時には 30 万人いた「不法残留者」は、2016 年には 6 万人にまで減少している。近年、注目が集まっている「技能実習」は、従来の「研修」制度が 2010 年に統合されて以降、右肩上がり的人数が増え、2016 年には 23 万人となっている。

図表1 日本に在留する外国人



出所:法務省入国管理局「在留外国人統計・旧登録外国人統計」より作成

注:2011年以前は登録外国人統計、2012年より在留外国人統計として公表。2005年以前の統計値は「出入国管理(白書)」(法務省入国管理局)を参照。不法残留者数は、各年のプレスリリース「本邦における不法残留者数について」(法務省入国管理局)を参照。

外国人は「派遣」や「失業者」と匹敵する規模に

2017年末時点で、在留外国人は約256万人、外国人労働者は約128万人と、いずれも過去最多である^{※1}。国内において、派遣労働者は134万人、失業者は190万人、情報通信業の就業者数は213万人なので、外国人の受け入れはすでにかかなりの規模となっている。

失業対策は、古今東西、労働政策上の極めて重要な課題である。労働者派遣制度も、2012年、2015年、2018年と大きな法改正が続いており、労働政策上の重要課題である。外国人の受け入れは、すでに国内の労働政策上重要なテーマに匹敵する規模になっているのである。

外国人材の受け入れにあたっては、在留資格の整備や入国・在留管理、就労管理、子弟の教育機会の担保、家族の帯同の是非など、多面的な制度検討が不可欠だ。しかも、日本のみならず、送り出し国の法制度とも密接に関係している。外国人材の受け入れの仕組みを整備するためには、具体的かつ技術的な精緻な検討が求められ、限られた関係者による議論とならざるを

得ない面がある。しかし、それにより、外部からは内実が見えにくくなり、「外国人政策は遅れている」と思われる一因となってきたのではないだろうか。

しかし、ここまで規模が拡大すると、これまでは、関係者だけの限られた課題であった外国人材の受け入れは、もはや、日本の労働市場における重要な政策課題に位置づけを変える局面に入ったといえるだろう。

「新たな在留資格制度」は、業種ごとに検討

しかも、政府の2018年の「骨太方針」では、「新たな外国人材の受け入れ」が掲げられた^{※2}。とりわけ注目すべきは、「新たな在留資格制度の創設」と並び、「業種別」に検討するとの方針が示されたことだ。

4. 新たな外国人材の受け入れ

真に必要な分野に着目し、移民政策とは異なるものとして、外国人材の受け入れを拡大するため、新たな在留資格を創設する。また、外国人留学生の国内での就職を更に円滑化するなど、従来の専門的・技術的分野における外国人材受け入れの取組を更に進めるほか、外国人が円滑に共生できるような社会の実現に向けて取り組む。

(1) 一定の専門性・技能を有する外国人材を受け入れる新たな在留資格の創設

- ① **受け入れ業種の考え方**
- ② 政府基本方針及び**業種別受け入れ方針**
- ③ 外国人材に求める技能水準及び日本語能力水準
- ④ 有為な外国人材の確保のための方策
- ⑤ 外国人材への支援と在留管理等
- ⑥ 家族の帯同及び在留期間の上限

(2) 従来の外国人材受け入れの更なる促進

(留学生の就職促進や、EPA 介護福祉士候補者の受け入れなど)

(3) 外国人の受け入れ環境の整備

(2006年策定『生活者としての外国人』に関する総合的対応策』51 抜本的見直しなど)

外国人材の受け入れに対する思惑は、現状、ステークホルダーの立場によって、随分と異なっている。日本に働きにくる外国人材は、賃金などの労働条件が一定以上であることを望む。受け入れ企業は、人件費や諸経費をおさえたいと考える。人口減少が著しい地域によっては、外国人の定住を望むこともあるだろうが、定住に対して否定的な考えをもつ人もいる。日本人労働者としては、働き口を取り合うことは避けたい。

外国人材の受け入れ環境を健全に整備していくには、多様なステークホルダーの思惑を調整し、1つの方向にまとめあげていく必要がある。とりわけ知恵をしぼらなければならないのは、常にトレードオフになりえる、労働者保護と産業発展の両立をいかにはかるかという点である。業界ごとに、労働者と使用者双方が納得できるやり方を、具体策のレベルで検討していくことは、この隘路を突破する有効な方法だろう。

「日本人を確保できない」ことが意味すること

外国人材受け入れの門戸を拡大するのは、現在、深刻な人材不足にあり、さらに将来にわたって人材確保の目途が立たない業種である。具体的には、建設、農業、宿泊、介護、造船業などが想定されている^{※3}。

外国人材の活用は、制度上どうしても、日本人の雇用管理よりも複雑にならざるを得ない。受け入れの対象となる業種は、そもそも、現状、日本人を十分に確保できておらず、改善する目途が立っていない。このことが意味するのは、日本人にとって、より魅力的な仕事内容や労働条件、就労環境は、ほかにあるということだ。つまり、ほかの業種と横並びで比べると、労働者にとって、企業の人材マネジメントが相対的に劣後している業種に、雇用管理が複雑な外国人材を受け入れるとっているのだ。

日本人を確保することさえ困難な企業が、日本人よりも雇用管理が複雑な外国人材を活用するとなると、課題は倍増するといっている。外国人材を適切に活用するためには、日本人の人材マネジメントも併行して高度化していく必要がある。

外国人材の受け入れ施策として何を行い、その前提となる国内人材向けの人事施策をどう高度化かしていくのか。外国人材の受け入れ拡大にともなう労働政策には、国内人材向けと外国人材向けの二層構造があることに留意し、関係者の利害を調整して、就業環境を整備していく時期に来ている。

※1:法務省「平成 29 年末現在における在留外国人数」2017 年末時点、厚生労働省「『外国人雇用状況』の届出状況まとめ」2017 年 10 月末時点、総務省「労働力調査」2017 年平均より。

※2:「[経済財政運営と改革の基本方針 2018—少子高齢化の克服による持続的な成長経路の実現—](#)」下線は筆者による。

※3:骨太方針の発表時点では5業種だったが、その後、製造業や水産加工業なども追加されることになった。
(2018 年 7 月 31 日時点)

日本に「外国人材を獲得できない日」が来る前に

外国人材を受け止める「新たな政策」

外国人材の受け入れを巡る政策は大きな転換点にある。政府は2018年6月15日に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針2018」(骨太方針)で、人手不足が深刻な建設業、農業、介護などで2019年4月に新たな在留資格を設け、外国籍の労働者の受け入れ拡大を目指す方針を示した。新たな在留資格は、技能実習期間を終えた人や、一定の資格試験(特定技能評価試験<仮称>)に合格した人に与えられる方向である。

これまで政府は、専門的・技術的な分野以外の外国人労働者(以下では簡略化のために外国人材と呼ぶ)の受け入れに慎重な姿勢を維持してきた^{※1}。

その半面で、現実には留学生のアルバイトや国際貢献を目的とする技能実習生など、**高度な知識を必ずしも必要としない仕事に就く外国人材は、近年急速に増えている**(図表1)。政府が示した新たな政策は、実態として日本経済を支えている外国人材を、労働者として正面から受け入れようとするものといえるだろう。

図表1 日本で働く外国人材



出所:厚生労働省「『外国人雇用状況』の届出状況まとめ」より作成

大きな仮定、刻々と変わる状況

ところでこの政策は、とても大きな仮定を置いている。それは、「これからも非熟練の仕事に就くために外国人材が日本に来る」という仮定である。

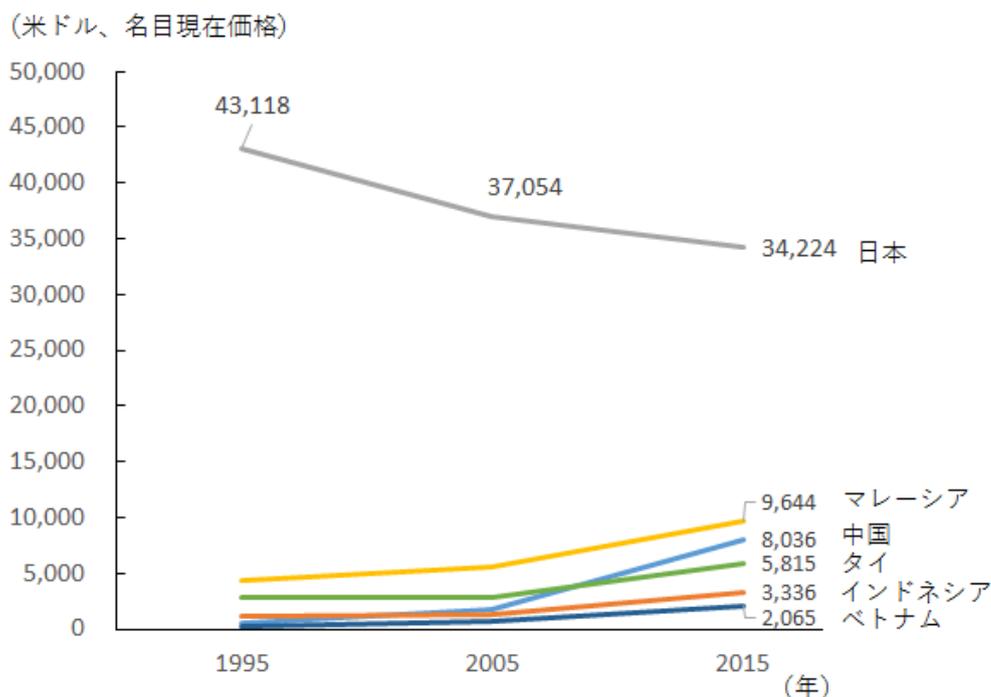
だがそれは本当だろうか。日本で働く外国人のうち、シェアの大きい中国(香港を含む)、韓国、ベトナム、フィリピン、ネパールの国籍をもつ人は全体の7割を占める(厚生労働省『外国人雇用状況』の届出状況まとめ「2017年10月末現在」)。国境を超えた労働力の動きには地域性や経路依存性があるため、これから日本で働く外国人材の出身もアジア地域の国を想定することが自然だろう。

しかし、肝心のアジア地域の状況は、刻々と変化している。

変化をもたらす要因の1つが、日本とほかのアジア諸国の経済格差の縮小である。

図表2は日本と日本以外の主要なアジア諸国の1人あたり名目GDP(米ドル)をみている。日本の1人あたりGDPは確かに低下しているが、最も上昇テンポが著しい中国との間でも、日本との差はまだ大きい。

図表2 日本とアジア諸国の1人あたり名目GDP



出所: United Nations "National Accounts Main Aggregates Database"より作成

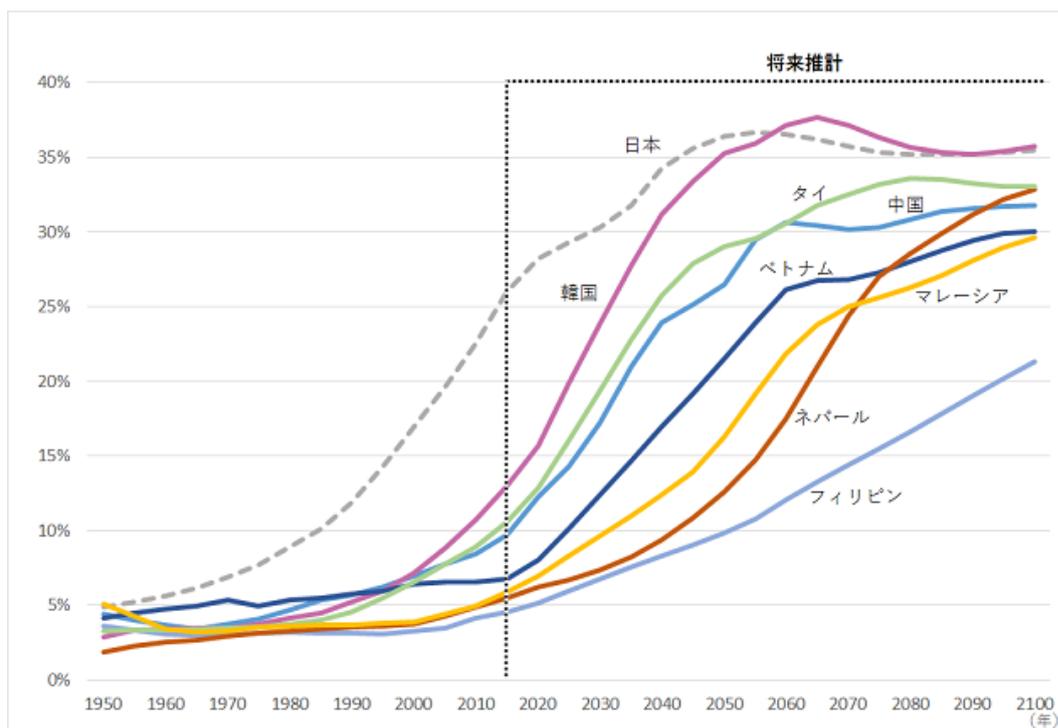
しかし国と国の経済水準にこれだけ差があっても、日本で働く外国人材の中身は大きく変化している。たとえば新規入国支援の対象となった技能実習生の出身国をみると、かつて主要な送り出し国だった中国出身者は2013年の2.9万人から2016年の1.8万人へと急減しており、2016年にはベトナム出身者が2.1万人とトップに躍り出ている(国際研修協力機構「技能実習生・研修生統計」)。一方、「外国人材の受け入れに関する3つの決定的な誤解」でみたように、高度人材として日本政府の認定を受けている人の多くは、中国籍である。経済格差の縮小や国内における就業機会は、既に、国を超えた人の流れを変えている。

アジア地域で経済発展が続いているのは中国だけではない。アジア諸国と日本の経済水準の差より一層縮小する今後、非熟練の外国人材からみて、日本で働く経済的なメリットも縮小していくことだろう。

アジアの総高齢化がもたらす外国人材の獲得競争

もう1つの要因が、アジアの多くの国で進む少子高齢化である。図表3のとおり、今後、アジア地域の国では高齢化比率(人口のうち65歳以上の割合)が急速に上昇していく。日本を除くと、急速な高齢化が進む韓国に続き、タイ、中国も2040年頃には高齢化比率が25%前後となる。

図表3 日本とアジア諸国の高齢化比率



出所: United Nations “World Population Prospects”2017 年改訂版より作成

高齢化率が25%というのは、現時点の日本の高齢化率に近い水準である(2017年10月1日現在の日本の高齢化率は27.7%)。社会保障制度や国内に残る経済格差、家族に対する考え方の違いなども影響するだろうが、**そう遠くない未来にアジア全域で、今の日本と同じような若年労働力の希少化、介護分野を中心とした人材不足が生じる可能性は高い。**

そうであるならば、若年労働力の不足をカバーするため、あるいは高齢化に伴って必要となる労働力を確保するため、アジア地域で外国人材の獲得競争は、激しいものとなる可能性がある。

より高い賃金、より少ない外国人材

これらの変化から推測される「あり得るシナリオ」が、①外国人材を確保しにくくなる、②外国人材の賃金が高くなる、のコンビネーションである。

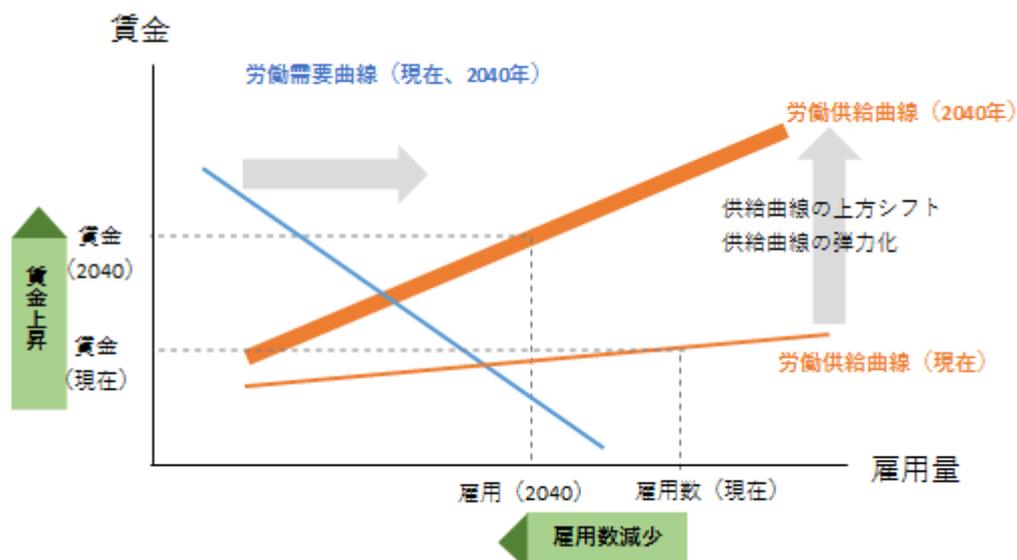
この点を考えるために、日本で働く外国人材の労働市場を、現在と2040年について示した(図表4)。2040年としたのは、中国が現在の日本の高齢化比率に接近する時期が1つのメルクマールとなると考えるためである。横軸には雇用量を、縦軸には賃金を示し、賃金との関係で決まる労働供給曲線と労働需要曲線を示している。

現在、人手不足により、外国人材への労働需要が増加しており、外国人材に対する労働需要曲線は右側にシフトしていると考えられる。一方、現時点では、多くの外国人材の出身国と日本との間に経済格差が存在するため、外国人材の労働供給は賃金水準によって増減しやすく、労働供給曲線は水平に近い形状をしていると考えられる。この結果、人手不足によって労働需要が増えても、大幅な賃金上昇なしに、より多くの外国人材を確保することができる。

一方、2040年はどうだろうか。引き続き外国人材に対する高い需要があり、労働需要曲線は現在と同じ傾きとする。一方、外国人材の労働供給曲線は、外国人材の国際的な獲得競争が激しくなること、日本とほかのアジア諸国の経済格差が縮小することにより、①上方方向にシフトし(同じ賃金に対して供給量が減る)、②より傾きがきつくなる(賃金水準によって労働供給量が変動しにくくなる)と考えられる。

この場合の外国人の雇用数と賃金は、2040年の労働需要曲線と労働供給曲線の交差する点となる。それは**現在よりも外国人材の雇用数が少なく、賃金はより高い水準である**※2。

図表 4 非熟練の仕事に就く外国人材の労働市場



「日本で働きたい」を埋め込む政策

今、外国人材により大きく門戸を開くことで、人手不足の産業に労働力が供給されたとしても、そのままでは将来に人手不足が先送りされるにすぎない。これからの外国人材に関わる今後の政策は、「いかに門戸を開くか」から「外国人材を獲得し続けられない懸念にどう向き合うか」に焦点を移していく必要があると言えるだろう。

そのための鍵は、「労働条件が厳しく、国内では人材が確保できない仕事に外国人材を充当する」という発想から、「外国人材の受け入れ拡大を、人手不足産業の生産性向上、労働条件改善のきっかけとしていく」発想に転換していくことにあるではないか。

たとえば、新たな資格で受け入れる外国人材を雇用する企業が、生産性向上策（能力開発や設備投資）と外国人材の賃金引き上げを同時に行う場合に、投資資金や教育訓練費の負担を大幅に軽減するといった方策が考えられる。

同時に、外国人材が「適切な労働条件で、安心して働ける環境」を地道に整備していくことも重要だろう。たとえば、労働ルールに沿った雇用契約が確実に結ばれ、その内容に沿った労働条件で働けるという基本が確実に守られるよう、公的機関の代行により母国語での雇用契約書の締結が確実に行われる仕組みや、外国人材が日本の労働ルールと自身の労働条件をいつでも確認・相談できる制度を作ることが考えられる。

また、受益者（受け入れ企業）負担による外国人材への教育訓練、外国人材が日本で働いた期間に得た知識・経験、あるいは社会人としての基礎的な能力の母国語による証明、地方自治体が外国人材の生活環境整備に取り組む場合の支援の充実なども考えられる。

外国人労働者政策の転換点といわれる今こそ、これからの 20 年を見据えた次の戦略が問われている。

※1:現状、国内で非熟練労働に就く外国人材は、就労制限のない永住者や定住者が非熟練労働に就いている場合を除くと、国際貢献を目的とする技能実習制度のもとで働く外国人技能実習生や、週 28 時間までの就労が可能な留学生（大学・大学院、専門学校、日本語学校など）が中心である。技能実習生や就労する留学生は、近年急増しており、2018 年 10 月時点で合計 56 万人に上る（図表 1）。

※2:ここで述べたのは一定の仮定を置いた場合の外国人材の雇用量と賃金の組み合わせである。たとえば、アジア地域以外から外国人材を獲得できるような変化が生じた場合や、送り出し国の経済危機などにより国外での就業機会を求める人が増えた場合などには状況が異なりうる。

労働政策センター
中村天江
大嶋寧子
古屋星斗

- | | | |
|-------|------------------------------|--------------|
| Vol.1 | 外国人材の受入れに関する3つの決定的な誤解 | 2018.7.31 公開 |
| Vol.2 | 派遣と同規模まで拡大した外国人材。労働市場政策は新局面へ | 2018.8.07 公開 |
| Vol.3 | 日本に「外国人材を獲得できない日」が来る前に | 2018.8.21 公開 |