

特集：移民政策のグランドデザイン

外国人労働者政策の現状と改革の展望

—労働需給ミスマッチ緩和と地域創生の視点から

井口 泰 関西学院大学教授

キーワード：労働市場の需給ミスマッチ、国内・国際労働力移動の関係、短期的及び中長期的な「人手不足」

本稿の目的は、世界及びアジア経済の構造変化を踏まえ、近年の日本の「人手不足」下の外国人労働力の流入が、労働需給の短期的又は中長期的なミスマッチの下で発生しているという認識の下、労働需給ミスマッチと外国人労働力の流入の関係を、理論的及び実証的に解明することである。

このため、1990年以降の外国人労働者の長期時系列のデータを推定し、近年に至る政策の動向とその論点を振り返る。そのうえで、国内労働力移動と国際的労働力移動の相互関連と、短期的な「人手不足」と、人的資本投資を要する中長期的な「人手不足」を明示的に論じるための理論フレームを議論する。さらに、外国人の転出入と日本人の転出入や自然増減の関係を多変量解析し、企業の雇用ニーズ関数を推定し、短期的・中長期的な「人手不足」の存在を立証することを試みた。

以上を踏まえ、中長期的に重点的な人的資本投資を伴う外国人政策の方向性と、日系人4世・5世、技能実習生、ミドル・スキルやハイ・スキル労働者の養成、地域創生政策の強化と人材マネジメント改革について論じる。

1 はじめに

近年において高まった反グローバリゼーションを掲げる政治的又は社会的な勢力は、自由貿易協定が国内労働者の雇用・賃金に与える負の影響は、決して十分に補償されないと感じている。同様に、外国人労働者の受入れは、自国人の労働者の雇用・賃金と補完的な場合は限られ、多くの場合、自国の雇用や賃金に悪い影響を与えると信じられている。

こうした議論がメディアでとりあげられる間、外国人労働者の多くは、受入国の言語習得に困難を抱え、受入国社会で、厳しい「情報の非対称性」に直面している。高い志を抱いて渡航しても、受入社会の人々と、お互いの状況や気持ちを十分に理解しあうことは難しいなかで、就労のために激しい競争の渦中に放り込まれ、仕事と家庭の両立に苦しむことになる。そのような状況のままでは、外国人ひとりひとりが、機会の平等を享受し、正当に権利を行使することができない。私たち

は、こうした外国人の実態を直視せずに見て見ぬふりをし、良心を痛めないでいるにすぎない。

外国人労働者受入れに関し、高い心理的障壁が存在する背景には、各国で影響力ある経済学者が、欧米で開発された経済モデルに固執して、アジアや世界の国際労働力移動の現実に立ち入ろうとしない状況がある (Borjas, 2016)。

実際、各国の政府が、外国人労働者政策においても、狭い意味の「国益」を第一に掲げる結果、外国人労働者と家族の現実に即して、真剣に問題を解決しようとし、ない過ちを犯していることが憂慮される。

そこで本稿では、世界及びアジア経済で進展している大きな構造変化を念頭におきながら、近年、深刻化してきた日本の「人手不足」の下で、労働需給の短期的又は中長期的なミスマッチの下で、外国人労働力の急速な流入が発生しているという認識の下に、国内の人口移動と国際的な人口移動が同時発生する状況を、理論的及び実証的に解明することを目的とした。

以下では、最初に1990年以降の外国人労働者の長期時系列のデータを推定し、近年に至る政策の動向とその論点を振り返る。

そのうえで、国内労働力移動と国際的労働力移動の同時発生を説明し、短期的な「人手不足」と、人的資本投資を要する中長期的な「人手不足」の関係を明示的に論じ、外国人を労働力としかみない考え方だけでは、人口の少子・高齢化と若年層の進学率上昇や大都市への移動が続く諸国において、衰退する地方経済を再生させて、グローバル化に立ち向かうことができなくなることを、新たな経済理論のフレームによって論じる。

この理論的なフレームによる外国人労働者の流入メカニズムを、マクロ・レベル及びマイクロ・レベルで立証するため、まず、総務省「住民基本台帳」のデータを用い、外国人の転出入と日本人の転出入や自然増減などの関係を多変量解析する。

そのうえで、外国人集住地域の企業別データを活用して雇用ニーズ関数を推定し、短期的及び中長期的な「人手不足」の存在を立証する。

これらの議論を踏まえ、中長期的に重点的な人的資本投資を伴う外国人政策の方向性や、日系人4世・5世、技能実習生、ミドル・スキルやハイ・スキルの労働者への対応、地域創生政策の強化や、人材マネジメントの改革に向けた課題について論じたい。

本稿において、労働需給ミスマッチとは、労働市場において、労働需要と労働供給が、量的に共存していながら、両者が、質的にマッチングしない状況をいう^{*1}。その結果、労働市場は、失業と欠員が併存した需給不均衡の状態になる。

ここで、短期的労働需給ミスマッチは、追加的に人的資本投資を必要としない労働需要と労働供給を想定し、その失業と欠員が共存する事態を指すものとする。この場合、需要者と供給者が期待する賃金水準の乖離は、需給ミスマッチの主要な原因の一つであるが、同時に、賃金水準の改善では解決できない就業条件などに関する両者の乖離も、重要な需給ミスマッチの原因となり得る^{*2}。

また、中長期的労働需給ミスマッチとは、一定期間の追加的人的資本投資を必要とする労働需要について、主として人的資本投資の不足から、労働需給をマッチさせることができず、失業と欠員が共存してしまう事態を指す。

このように、本稿で、労働需給ミスマッチを短期と中長期に区別する理由は、人的資本投資を要しない労働力の導入による需給調整が可能な場合と、人的資本投資によって需給調整が可能な場合を、概念上区別することで、短期的な需給ミスマッチの緩和を中心とする雇用対策から、人的資本投資の充実を通じた中長期的な需給ミスマッチの対策へ重点を移すことで、外国人労働者政策の改革が可能になると考えるためである。

2 先行研究

国際経済学の基礎理論によれば、貿易や直接投資の自由化は、国際労働力移動と代替的な関係にある。例えば、日本企業のアジア諸国への直接投資や、これらの諸国と日本との貿易の拡大は、アジアの開発途上国から日本への国際労働力移動を抑制する効果を持っていたと考えることができる。

しかしながら、今世紀における貿易・直接投資を通じた経済のグローバル化の過程で、途上国から先進国への高度人材の移動のニーズが高まると同時に、途上国の中・低技能労働者の移動は、それ以上の規模で増大していることが観察されている（Martin, 2016；OECD, 2016）。

従来、途上国から先進国への低技能労働者の移動について、送出国と受入国における技能レベルによる賃金格差の違いに着目し、途上国における高度人材と中・低技能労働者の賃金格差が大きい場合、高度人材の移動より、中・低技能労働者の移動が発生しやすいと説明された（Bordenarsson and Van den Berg, 2013）。

さらに近年は、国際労働力移動が、貿易・直接投資によって代替されるのではなく、国際労働力移動が、貿易・直接投資を誘発する効果が存在することについても、欧米諸国のデータによる実証研究が進んでいる（White and Tadesse, 2011）。

近年において、貿易・直接投資の増大が、国際労働力移動を高めているという、経済理論上のパラドクスを解く鍵は、受入国の国内経済格差と国内人口移動にあるとみられる。つまり、受入国内で産業集積の劣った地域から産業集積の進んだ地域に若年人口が移動し、産業集積の劣った地域には低技能労働者が流入し、産業集積の進んだ地域に高度人材が移動する可能性がある（Bansak et al, 2015）。

実際、国際移動する労働者の技能水準は、必ずしも、これら労働者の母国における技能水準別の労働者の構成とは関係せず、多様な技能水準をもった労働者の移動が発生している。そこでは、「自己選択（self-selection）」が、重要な役割を果たすと考えられる。即ち、労働移動は技能水準だけで決定されるわけではなく、国際移動に伴う様々な費用や便益や、情報の有無によって左右される（Borjas, 2016）。

国内における外国人労働者の分布についても、技能水準よりも、受入地域の多様性を反映している可能性がある。日本においても、外国人労働者の地域別分布が、日本人の人口動態が深く関係している。特に、①南米日系人の多い地域では、女性や高齢者の雇用率も高いこと、②技能実習生は、若年人口比率の低い地域に集中していることが、国勢調査を使用した統計的な分析の結果から明らかにされてきた（志甫, 2012；井口, 2011）。

これらの先行研究を踏まえ、日本についても、国内労働力移動と国際労働力移動の連動を考慮したモデルを構築し、高度人材だけでなく、低・中技能労働者も国外から流入する現象を説明する大都市と地方都市からなる労働市場モデルの構築が試みられている（井口, 2016, 2017）。

したがって、本稿では、短期及び中長期の労働需給ミスマッチを組み込んだ労働市場モデルをさらに改良し、国内移動と国際移動を一体の動きとして把握し、市区町村間の転出入のデータで立証するとともに、マイクロ・データを用い、短期的及び中長期的労働需給ミスマッチの存在を確認して、外国人労働者政策の改革の方向性を見出すことを課題として取り組みたいと考える。

3 1990年代以降の労働市場と国際労働力移動の推移

(1) 近年における国際労働力移動の変化と新たな課題

2008年の世界経済危機から、間もなく10年が経過しようとしている。先進国経済は、概ね危機前の経済水準を回復したとされている。しかし、先進諸国ばかりでなく新興国においても、この間、国内の経済格差の拡大が、大きな問題となっている。特に、中間所得層が減少し、高所得層と低所得層が拡大することは、各国国内で、社会の不安定化を招き、排外主義的な動きを助長していると指摘されている（OECD, 2017a）。

こうしたなかで、国内における経済格差の拡大こそ、国内労働力移動と国際労働力移動の連動性を高めている重要な原因の一つとして、注目されるべきである。

先進国経済の停滞にもかかわらず、特に東アジアでは新興国経済の台頭はめざましく、先進国と新興国の間で相互の人材移動が拡大し、高度人材のみならず、中・低技能人材の移動も活発化してきた（OECD, 2017b; 井口, 2016）。

戦後、東アジアの工業化を先導してきた日本経済は、当該地域へ資本・技術を移転して工程間分業（production fragmentation）を形成したうえで、アジア諸国から欧米市場への輸出を拡大した。このことが、域内が同時に発展するメカニズムを生み出す原動力になった（例えばKimura, 2016; 木村・安藤, 2016）。

特に1980年代後半以降は、日本の東南アジアへの製造業の直接投資が活発化した。日本におけるバブル経済の発生と崩壊の過程で、大都市部における地価上昇が、国内の産業再配置を促した。1990年代半ばになると、地方都市から中国への生産拠点の移転が顕著になり、価格競争の激化を背景に、日本国内では雇用の非正規化が進展した。

この間、ブラジル・ペルーなどから日本に「デカセギ」に来ていた南米日系人は、日本国内の派遣・請負労働力増加の重要な部分を担いながら、定住化傾向を強めていった。

今世紀になると、日本国内では、製造業立地の「国内回帰」の動きが生じてきたものの、地方都市における製造業の雇用創出力の低下は避けられなかった。そして、東京首都圏への人口集中の傾向が強まっていった（井口, 2011）。

2008年のリーマンショックでは、地方に立地する製造業の企業で、派遣・請負雇用が大幅に削減された。その後、次第に雇用が回復したが、非正規雇用化の流れは止まらなかった。その結果、国

際競争力のある産業集積は国内に一定程度は維持された一方で、若年人口が当該地域から流出する傾向が続き、地場産業の維持にますます困難をきたすようになっていった。

しかし、アベノミクス下の景気回復に伴い、生産年齢人口の減少を補う形で30～40代女性や65歳以上の高齢者の労働力率が顕著に高まるなかで、2015年以降は労働市場の「人手不足」感が顕著に強まってきた。

2016年には3%台を下回るまでに低下した完全失業率は、そのほとんどが「ミスマッチ失業率」で説明される（JILPT, 2017）。こうした状況下で、中南米からの労働力の流入は相対的に低下し、貿易・直接投資などで日本との経済関係を強めた周辺アジア諸国から、日本への外国人人口の流入が加速している。

外国人労働者の最近の動向をめぐる課題を整理すると、次のようになるだろう。第1に、日本語学校に通う外国人留学生の資格外活動や大都市の小売業やサービス業の現場で急激に拡大している。同時に、改正技能実習制度の下で働く実習生が、人手不足に悩む地方経済において、ますます存在感を増している。

第2に、経済危機後に流出傾向が続いていた中南米からの日系人が、2015年に流入超過に転じ、次第に日系4世又は一部では日系5世が成長し、その日本での就労機会を拡大する問題が、特に、日本とブラジルの間で重要課題として浮上してきた。同時に、日系2世・3世が、「デカセギ」と経済危機によって、多くの苦難を経験したことから、4世・5世にも、同じ苦難を負わせることに対する警戒感も強い（外国人集住都市会議, 2017）。

第3に、政府が実施する外国人労働者政策は、高度人材を重視するあまり、ロー・スキル又はミドル・スキルに対する施策については、対応が遅れていることは否めない。

既に、規制改革推進会議の答申から10年以上たった2017年になって、ようやく「介護」の在留資格が設けられた。技能実習の対象職種に介護労働が加えられて、外国人労働者が資格を取得することにより、自らの地位を改善する道が開かれようとしている。

しかし、地方から大都市への若年層の人口移動を背景に、地域経済を担う人材の養成は遅れている。短期的な「人手不足」に対応するだけの施策では、外国人政策は、地方創生には役立たないことが危惧される（外国人集住都市会議, 2017）。

第4に、20年以上にわたる日本のデフレ経済の下で、日本の雇用・賃金は、アジアのなかで競争力を大きく損ねてきたと考えられる。しかも、職能資格制度に基づく日本の雇用慣行は依然として堅固で、アジアの人材が求める早い選別や昇進を実現することはできない。

日本人学生の多くが、学卒で就職することを第一に考えるため、日本国内では、多様な経験を持ち、高度な専門性を持った人材が育たない。日本企業においては、外国人人材の定着の悪さが改善できないばかりか、グローバル化した日本企業の海外現地法人をマネジメントできる人材を確保できない（井口, 2016）。

(2) 長期時系列でみた外国人雇用とスキル・レベルの変化

次に、1990年以降の外国人雇用のスキル・レベルの変化を、特別永住者（在日韓国・朝鮮籍の外国

人)を除いた数値で考察してみたい^{*3}。

ここで外国人労働者は、原則として労働基準法の適用される、外国籍の労働者を指すものとする。そのため、出入国管理及び難民認定法(以下「入管法」という)上、就労目的の在留資格を有している者だけでなく、地位・身分による在留資格を有し、日本国内での活動に原則として制限がないため、国内で就労が認められている場合や就労目的の在留資格は持たないが、資格外活動許可を得て就労する場合、さらには、入管法上は就労が認められないにも関わらず就労する者も含めることになる。

本来、外国人雇用の労働市場における役割を考察するには、その技能(スキル)レベルによる労働力構成の変化を把握する必要があるが、これは必ずしも容易ではない。入管法上に基づく在留資格が、直ちに外国人のスキルの水準を示すものでないためである。

同法別表第1に掲げられた在留資格は、外国人が日本国内で行うことのできる活動によって定義されている。これに対し、別表第2に掲げられた在留資格は、地位・身分に基づく在留資格とされ、日本人との血縁・家族関係及び難民などの地位に対応し、原則として活動に制限がないため、これに必要なスキルを有するかどうかを判断することができない。

しかしながら、別表第1に掲げられた在留資格のうち、専門・技術的職業に対応する在留資格は、基本的に大学卒業以上又は10年以上の実務経験(専門的な教育年限を含む)によって得られた技術・知識を生かして行う活動とされている。そこで、本稿では、これらの者を「ハイ・スキル」労働者に分類することに^{*4}。

次に、外国人特有の感性や技能などに基づく在留資格(即ち「技能」や「興行」)の保有者の多くは、必ずしも専門・技術的職業に従事しているとはいえない。そのなかに、国際的にみて高水準のスポーツ選手やエンターテイナーも含まれる。

そもそも入管法では、外国人が、日本における「ミドル・スキル」(ここでは、高校卒業後に、2~3年の教育訓練を受けて職業資格を取得している場合を指すものとする)^{*5}を有していても、「技能」や「興行」の在留資格を取得することはできない。これらの在留資格は、日本国内で習得できない技能を有する者にもみ発給されるのが原則である。このように制約はあるが、大多数の「技能」や「興行」の在留資格を有する外国人労働者は、概ね「ハイ・スキル」と「ロー・スキル」の間にあると位置づけ、敢えて「ミドル・スキル」労働者として分類する。

さらに、わが国政府の「外国人労働者受入れに関する基本方針」^{*6}によれば、本来、「ロー・スキル」の労働者は受け入れられない。しかし実際には、国際的な技能移転を目的とする「技能実習」のスキルは、先に挙げた「ミドル・スキル」の水準には届かないため、「ロー・スキル」に分類する。

加えて、「留学」の在留資格で週28時間の範囲内で資格外活動のパートタイム労働者や、難民認定申請中に6か月を経過して、特定活動の在留資格を取得して就労する者も、「ロー・スキル」に分類する。

本来、地位・身分に基づく在留資格を有する労働者については、就労する活動や職種には、原則として制限がないので、スキルに即した分類を行うことは困難である。ただし、南米日系人などの就労実態に鑑みれば、その多数が「ロー・スキル」の範囲で就労している可能性は高いと考えられ

表1 日本の外国人労働者数（特別永住者を除く・推定値）の長期的推移

スキルレベル	外国人労働者の資格・特徴	1990	1995	2000	2005	2010	2015	2016
	就労目的の在留資格を有する外国人（ロー・スキルを除く）（法務省「在留外国人統計」の外国人総数から算出）	67,983	125,726	154,748	230,779	207,227	217,799	244,292
ハイ・スキル (注)	うち 専門・技術的職業（2015年から「公用」・「外交」を除き、「技能」・「興行」を含む。）	43823	64672	89552	193785	167838	167,301	200,994
ミドル・スキル	うち 外国人ならではの技能保持者（在留資格「技能」「興行」。2015年以降は、ハイスキルにも計上。）	24,110	23,324	65,196	36,994	39,429	39,071	41,943
ロー・スキル (就労目的の在留資格と見做されない)	技能実習生+特定活動（2015年から上段特定活動（難民認定申請中の者等を含む）、下段技能実習）	3,260	6,558	29,749	104,488	100,008	12705	18652
	資格外活動でパートタイム就労する外国人留学生	10,935	32,366	59,435	104,671	111,480	168296	211108
日本人の配偶者等+定住者	日系人労働者	71,803	193,748	220,458	241,325	178,031	159097	176595
	一般永住権を有する外国人など	—	17,412	39,154	143,184	183,990	208126	236794
	不法残留者（法務省推定）	106,497	284,744	219,418	207,299	91,778	62881	65270
	資格外活動（許可を有しない者）	不明						
	特別永住者を除く外国人労働者総数（不法残留者含む）（2015年から外国人雇用状況届を使用）	260000+a	660000+a	720000+a	990,000+a	940,000+a	970,000+a	1,140,000+a
(参考) 法務省「在留外国人統計」	特別永住者を含む外国人登録者数（2015年から中長期在留者数を使用）	1,075,317	1,362,371	1,686,444	2,159,973	2,134,151	2,232,189	2,382,822

注：2012年施行の改正出入国管理及び難民認定法において、在留資格「公務」と「外交」は、届出の対象とならず、雇用対策法に基づく外国人雇用状況届も「公務」と「外交」を含まない。同時に、2015年以降のハイ・スキルの数値には、雇用状況届の分類に従い、「専門・技術的職業」に「技能」・「興行」を含む。このため、これらを単純合計しても、就労目的の在留資格を有する者の総数には一致しないので注意を要する。なお、資格外活動によるパートタイム就労の外国人は、雇用保険の適用がない場合（週20時間未満）、重複して届出されている可能性がある。

出典：各種公式統計を基に関西学院大学労働経済研究会推定

る。

なお、厚生労働省の外国人雇用状況届は、2007年の改正雇用対策法によって、企業が、外国人（特別永住者を除く）を雇い入れた際の届出が義務化された。しかし、最近に至るまで、ハローワークに届けられた外国人労働者の数は、法務省「在留外国人統計」の数値と比べて、あまりにも過少であった。最近になって、法令の周知が進んで、実際の外国人雇用の数に近くなってきたと考えられるので、2015年と2016年のデータを今回の推計に反映させることにした。なお、外国人が雇用保険に加入する場合、異なった事業所で雇用されても重複計上されることはないが、雇用保険に加入しない場合（週当たりの労働時間が20時間未満）は、複数の事業所から、外国人雇用状況届が出されても、重複のチェックがなされていない。したがって、資格外活動の外国人労働者数は、実際よりも過大な数値になっている可能性は否定できない。

以上のような制約を考慮したうえで、1990年から2016年までの外国人雇用の推移を示したのが、表1である。ここでは、外国人労働者に特別永住者を含めていないが、不法残留者も就労していると見做して、外国人労働者の総数を算出した。

今回の推計で外国人労働者総数の推移をみると、1990年に26万人程度にとどまっていた外国人労働者は、今世紀になって90万人前後に達し、2015年から2016年にかけて、100万人を超えるまでに増加した。そのスキル・レベルの変化をみると、近年は、ハイ・スキルの労働者は20万人程度で、ミドル・スキル労働者は5万人前後と、伸び悩んでいる^{*7}。過去3年ほどの間に大幅な受入れの増加がみられるのが、技能実習生と資格外活動で働く留学生からなる、事実上のロー・スキル労働者である。

なお、法務省の「在留外国人統計」では、わが国国内に在留する外国人は、世界経済危機前の10年間で約1.5倍に増加した後、複合的災害の影響などもあって減少したものの、2016年12月末では238万人（総人口の約1.8%）と過去最高を記録した。定住化の進展で、同時点で永住権を有する外国人は103万人となった。

雇用対策法第28条の外国人雇用状況届（特別永住者を除く）の2016年10月の数値の内訳をみると、就労を目的とする在留資格を取得して就労しているのは20万人程度、技能実習生が22万人程度である。また、日系人労働者と一般永住権取得者を合わせ42万人程度となる。

世界経済危機後、政府の帰国支援措置もあって減少傾向にあったブラジル日系人は、2015年には底をうち、増加に転じた。しかし、この間中国人、フィリピン人、ベトナム人などのアジア系労働者が、地域労働市場で多数を占めるようになりつつある。その理由の一つは、技能実習生のアジア諸国からの受入れ拡大である。

技能実習制度は、1993年に創設されたので、1990年時点の特定活動の在留資格には含まれていなかった。その後、制度の普及や在留限度の2年から3年への延長などが進められ、特定活動の在留資格を有する者^{*8}は、1995年には6000人程度、2000年には2万人程度に達した。今世紀にはいり、製造業を中心とする受入れに加えて、農業、建設業などの受入れが増加もあって、2016年には22万人に達した。2009年から、技能実習生に労働関係法令が全面的に適用となり、2012年には技能実習の在留資格が導入された。この間、受入団体の不正行為や技能実習生の人権侵害などの事案が続き、2017年11月からは、技能実習制度適正化法の施行により、実習生の保護と受入団体の監督のための仕組みが整備されたばかりである。

また、留学生の資格外活動の増加も、最近の外国人労働者の増加の大きな要因となっている。その際、大学など学術研究機関の受入れが停滞する一方、日本語学校による受入れと、資格外活動によるパートタイム・アルバイトによる就労の増加が顕著に増加している。これらの留学生は、「人手不足」の労働市場に流入し、事実上、出稼ぎ労働をしている場合があると懸念される。

日系人（2世及び3世とその配偶者）及び永住者^{*9}は、既に述べたように、原則として就労する活動には制限がないので、それに対応するスキルのレベルも明らかにならない。しかし、日系人の大きな部分を占める「南米日系人」やフィリピン出身の「新日系人」の多くが、比較的スキルの低い分野で多数就労し、派遣・請負労働で就労する比率は、外国人集住都市の地域では外国人雇用全体の50%を超えている。これらの外国人について、その雇用安定と労働条件を改善することは、依然として重要な課題となっている。

最近における外国人労働力の特徴を横断面で観察すると、わが国に流入した外国人は、日本人の

地域の人口動態と非常に深い関係があることがわかる。

(3) 近年における外国人労働者政策の動向

わが国では、1960年代以降、閣議における労働大臣の発言（閣議了解）により、「(いわゆる単純労働の)外国人労働者は受け入れない」としてきた。1988年の経済計画及び雇用対策基本計画からは、「いわゆる単純労働分野における外国人労働者の受け入れについては慎重に検討する」とされ、同時に、「専門・技術的分野の外国人は可能な限り（又は積極的に）受け入れる」とされていた。

2009年の民主党政権の成立後は、経済計画や雇用対策基本計画が廃止になり、外国人労働者受入れに関する包括的な方針の閣議決定は行われなくなった。しかし、法務省の出入国管理基本計画と、厚生労働省の雇用対策に関する業務運営方針に、政府方針が記載されている。

その後の民主党政権の「経済戦略」や自公連立政権による「日本創生戦略」においては留学生の受け入れを、さらには、高度人材の受入れを積極的に推進することが明記された。また、2020年の東京オリンピックに向けた緊急措置が明記され、中長期的な検討が行われることとされたが、その動きは遅い。

2012年7月に、改正入管法・住民基本台帳法が全面施行された。これらの法律は、2009年7月、旧自公連立政権の最後の通常国会の会期末に成立し、外国人政策改革の第一歩となった。

2012年9月、自公連立による第二次安倍政権は、「アベノミクス」によるデフレ脱却を最重要課題とし、「日本創生戦略」に、緊急的な外国人政策を盛り込んだ。また、同戦略の改定（2015年7月予定）に伴い、外国人受入れ政策を（移民政策と誤解されることのないようにしつつ）中長期的視野から進めるとした。

2017年6月の「未来投資戦略」は、留学生や高度人材と、その生活環境整備にのみ言及されている。また高度人材受入れ及び外国人観光客（2020年4000万人目標）の誘致や、大学の国際化が明記された。しかし、ミドル／ロー・スキルの外国人や、地方創生における外国人の役割に関する言及はない。

この間、2015年4月には、2014年入管法改正が施行され、「高度専門職」の在留資格が創設され、高度人材のポイント制が法制化された。さらに、2017年4月には、「高度専門職」の永住権取得の要件が緩和された結果、最短1年の滞在で永住権の取得が可能になった。

また、1) 日系人の帰国支援措置に伴う再入国禁止措置の解除（2013年10月15日、雇用契約1年を条件に解除）、2) 国家戦略特区を中心とする人材の受入れ、3) 技能実習生の受入れ年限や範囲の拡大（建設業に関する時限的措置2015年5月、介護分野への拡大は2017年11月）などの施策が次々と打ち出された。4) 2017年9月、改正入管法に基づき在留資格「介護」が導入され、介護福祉士の資格を取得した場合の就労が認められた。

このうち、国家戦略特区では、特区を申請した地域に限り、外国人家事人材受入れ（2014年11月から）や農業人材の受入れ（2017年11月）が、小規模に進められている。

しかし、国家戦略特区の施策の効果の測定はなされず、外国人労働者政策の改革に、どのようにつながるのかは、いまだに明らかでない。

2016年12月、懸案となっていた技能実習適正化法が成立し、技能実習制度の適正化と技能実習生の保護を目的に、新たな技能実習適正化機構が発足し、2017年11月には全面施行された。

4 国内・国際労働力移動の同時発生に関する理論モデルとその実証

以上のような動向を踏まえつつ、国内労働力移動と国際労働力移動の同時発生のメカニズムを、労働市場における労働需給ミスマッチの存在を前提として説明するモデルを組み立てて、これを、①国内の住民基本台帳のデータと、②外国人集住地域における企業データなどによって、立証を試みたい。

(1) 国内・国際労働力移動の同時発生に関する理論モデル

伝統的な労働市場モデルでは、労働需給は均衡し、需給ミスマッチは存在せず、外国人が労働需給ミスマッチに流入するという事態は想定されない。ここでは、日本のみならず、先進諸国の労働市場における国内労働力移動と国際労働力移動の同時発生を説明することはできない。

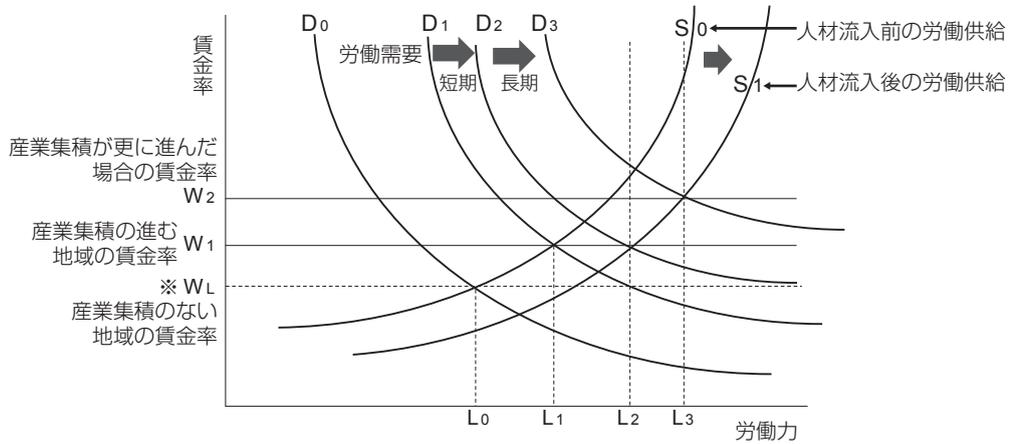
そこでは、外国人労働者の流入は、資本や技術が流入して産業集積が進む大都市だけではなく、人口が減少して、労働力が大都市に流出している地域で、同時に生じている可能性が高い。

以下では、第1に、産業集積地域の地域労働市場、第2に、人口減少地域の地域労働市場の両方の労働市場を想定する。

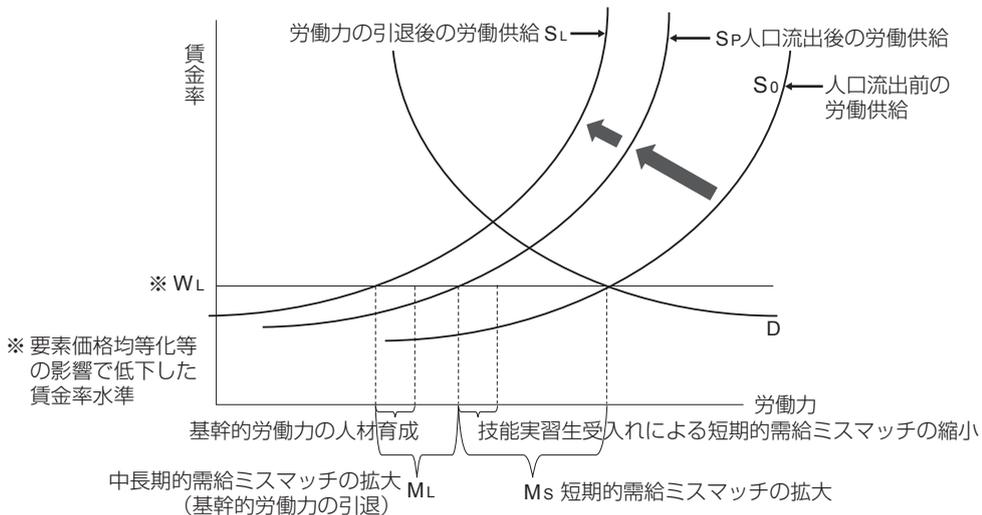
第1の産業集積地域の地域労働市場では、人口減少地域から労働力の流入があり、労働供給は増加する。しかし、資本や技術の流入に加え、海外から専門技術人材が流入し、これが国内雇用と補完性が高い結果、国内労働需要を増加させ、賃金水準に悪い影響は生じない。これに対し、第2の人口減少地域の労働市場では、若年者が産業集積地に流出するが、地場産業の賃金は、国際競争の影響（例えば、国際貿易による要素価格の均等化など）のために上昇せず、労働需給ミスマッチが発生する。そこに、留保賃金（それ以上の賃金水準なら就労する賃金水準）の低い外国人労働者が、国外から地域労働市場に流入すると考えられる。

産業集積の進んだ大都市の労働市場における市場賃金率は W_1 で、人口減少地域の市場賃金率 W_L と比べて高い水準にあると仮定できよう。この大都市に流入する人材の労働供給が、既存の都市内の労働供給との間に高い補完性があれば、大都市の労働市場に人材が流入して労働供給曲線が S_1 から S_2 へシフトしても、これに対する労働需要も、短期的に $(D_0 <) D_1$ から D_2 にシフトするので、産業集積のある大都市の賃金は低下しない。さらに、こうした人材の流入と併せて、大都市に資本や技術が同時に流入して産業集積が進む場合、労働需要曲線は長期的に D_2 から D_3 にシフトすると考えられる。したがって、産業集積が中長期的に進行する都市では、労働需要の流入によっても市場賃金の水準は低下しないと推論することができる（図A）。

第2に、人口減少地域の産業における市場賃金は W_L で、これは国際競争の圧力の下で低位に抑制されている。国際経済学という要素価格均等化の影響を受けていると解釈できるかもしれない。この地域からは、大都市に短期的にも人口が流出し、大都市の労働市場に移動する。このため、労働



図A 産業集積が進む大都市の労働市場における短・中長期的需給調整のメカニズム



図B 人口減少地域の産業における短期・中長期的労働需給ミスマッチと外国人労働者の流入の効果

供給曲線は、 S_0 から S_p に移動する。さらに、当該地域において人的資本投資された基幹労働者が高齢化して引退し、労働供給曲線は長期的には、 S_L の位置まで後退することになる(図B)。

この間、当該地場産業が、その地域外に市場を開拓し、労働需要曲線を維持する努力をしたとしても、労働需給ミスマッチは短期的には M_s だけ拡大する。また、労働需給ミスマッチは中長期的に、さらに M_L 相当人数だけ拡大すると見込まれる。こうして、労働需給のミスマッチは、(若年者の)人口流出と、(基幹的労働力の)引退によって拡大していく。

そこで、短期的な人手不足対策として、外国人労働者(例えば技能実習生)を、地場産業全体で受け入れることも考えられる。しかし、このような措置を拡大しても、中長期的な基幹労働力の減少

に対処することは困難がある。基本的には、日本人労働者のみならず外国人労働者への人材開発を加速し、高い質の労働供給を増やし、これによって、労働需要曲線そのものを右に移動させ、地域に人材を呼び込む努力が不可欠であろう。

地域経済が漫然と人手不足への対応を繰り返すのでは、基幹的労働者に対する労働需給ミスマッチは拡大していく。地場産業は基幹労働力の後継者が不足するだけでなく、新たな労働需要を生み出して、地域全体の雇用を維持することが困難な状態（廃業の多発）に追い込まれる可能性がある。

以上の考察から、外国人雇用に対する雇用ニーズの背後に、短期的及び中長期的な労働需給ミスマッチが潜んでいることが理解できる。外国人労働者を一時的に雇用するのではなく、基幹的労働力として人材育成するニーズは、今後とも高まっていくと予想される。

(2) 国際移動と国内移動の同時発生の実証：外国人転入者関数の推計

都道府県別にみても、日本人人口の増加している地域は東京首都圏に集中しており、それ以外の府県では日本人の人口は減少している。これに対し、外国人人口は、秋田県と山形県以外は、ほぼどこでも増加傾向にある（井口, 2018）。

2012年度から、それまで外国人登録制度で管理されてきた外国人は、日本人と同じ住民基本台帳に登録され、転入・転出状況も把握できるようになった。

本稿では、本制度が外国人についても、安定的に運用されるようになった2016年の住民基本台帳のデータを用い、市区町村など基礎自治体における日本人人口と外国人人口の移動の関係を統計的に検証する。

政令指定都市の特別区も含めた基礎自治体（1904サンプル）について、2016年の外国人の国外からの転入と、国内からの転入を、日本人人口の自然増減と、日本人の転出又は転入で説明する関数を推定した結果は、表2と表3の通りである。

まず、基礎自治体における外国人の国内転入者は、日本人の自然増減とは負の相関関係にあり、日本人の国内からの転入とは、正の相関関係にある。

今回、外国人の国外からの転入の動向が、住民基本台帳で把握されているので、日本人人口の国内における動向との関係が明らかになった。基礎自治体における外国人の国外からの転入者は、日本人の自然増減とは負の相関関係にあり、日本人の国内での転出と正の相関関係にある。

以上の結果から、外国人の国内からの転入と国外からの転入は、日本人の人口減少が進む地域であって、日本人が流入する地域と、日本人が流出する地域という、二つの異なった方向にむかって生じていることが確認された。

これは、あくまで人口移動のデータによる立証であって、厳密な意味での労働力移動のデータによるものではない。しかし、先に図A及び図Bに示した国内における労働市場のモデルと、整合的な結果が得られた。つまり、これらの数値は国内（労働力）人口移動と国際（労働力）人口移動の間に、明らかな関係が存在することを示している^{*10}。

この背景には、労働移動が自由で、高賃金地域へと移動する労働者と、労働移動の自由がなく、低賃金地域に流入して、労働需給ミスマッチを補っている、異なったグループの外国人が存在する

表2 外国人の国内からの転入者関数の推定結果

	係数	t 値	有意確率	共線性の診断	
				許容度	VIF
定数項	-57.817 ***	-4.271	0.000		
日本人国内転入者数	0.088 ***	49.544	0.000	0.786	1.271
日本人自然増減率	-39.05 ***	-2.865	0.004	0.786	1.271

注：被説明変数 外国人の国内からの転入者数 調整済み R2 乗 .609 サンプル数 1904 ***：1%水準で有意
資料出所：総務省「住民基本台帳」(2016)の市区町村データをもとに筆者推計

表3 外国人の国外からの転入者関数の推定結果

	係数	t 値	有意確率	共線性の診断	
				許容度	VIF
定数項	-56.052 ***	-3.446	0.001		
日本人の国内転出者数	0.088 ***	39.142	0.000	0.786	1.272
日本人自然増減率	-37.418 ***	-2.319	0.002	0.786	1.272

注：被説明変数 外国人の国外からの転入者数 調整済み R2 乗 .492 サンプル数 1904 ***：1%水準で有意
資料出所：総務省「住民基本台帳」(2016)の市区町村データをもとに筆者推計

ことが、推論される。

(3) 労働需給ミスマッチと外国人雇用の関係の実証：外国人雇用ニーズ関数の推計

次に、労働需給ミスマッチの存在を明らかにする目的で、地域労働市場における労働需給ミスマッチと外国人雇用ニーズの関係を統計的に明らかにする。そこで、外国人集住都市会議事務局が、2016年秋に実施した「外国人雇用ニーズ調査」の個票を利用する。

この調査は、厚生労働省の協力を得て、2015年の外国人雇用状況届を提出した外国人雇用事業所を母集団として復元(2833事業所)されている(外国人集住都市会議, 2017)。ただし、群馬、長野、岐阜、三重、滋賀、岡山の各県に属する都市の調査票は利用できたが、愛知及び静岡の2県に位置する都市の調査票は回収が少なく、除外せざるをえなかった。

調査票のなかに、外国人雇用の目的に関する質問があり、「人手不足」(41%)、「優秀な人材の確保」(27%)が多く、「国際化対応」や「後継者確保」などへの回答は、いずれも数%にとどまっていた(記述統計表を参照)。

ここでは、「人手不足」と、「優れた人材の確保」について、二項ロジスティック回帰モデルを推計した。なお、これら以外の雇用ニーズに関する回答(「国際化対応」や「後継者養成」)は回答率が低かったため、最尤法で回帰方程式を推計しても、収束させることはできなかった。

2つの被説明変数別の推計結果は、表4に掲げている。そこで、外国人集住都市における外国人雇用企業において、異なる外国人雇用ニーズが存在することが確認できる。

まず、労働集約型製造業(繊維、食料品など)では、人手不足による外国人への雇用ニーズが有意にプラスであった。技術集約型製造業(自動車、電子・電気器具製造業など)は優秀な人材の確保と人

表4 外国人雇用ニーズ関数の推計結果（多変量ロジスティック回帰）

説明変数	被説明変数（ロジット変換）									
	優秀な人材の確保					人手不足				
	係数		ワルド	有意確率	オッズ比	係数		ワルド	有意確率	オッズ比
建設業	-.575	*	3.272	.070	.563	.093		.108	.742	1.098
労働集約型製造業	.090		.221	.638	1.094	.747	***	16.151	.000	<u>2.110</u>
技術集約型製造業	-.273	**	5.885	.015	.761	-.493	***	20.855	.000	.611
卸・小売業	-.583		1.409	.235	.558	-.345		.720	.396	.708
その他サービス業	.159		.236	.627	1.172	-1.749	***	7.987	.005	.174
中企業	.181	*	3.124	.077	1.198	-.301	***	9.562	.002	.740
小企業	.647	***	8.125	.004	<u>1.909</u>	.072		.105	.745	1.075
専門技術人材	1.216	***	15.819	.000	<u>3.373</u>	1.364	***	17.688	.000	<u>3.911</u>
永住者	2.364	***	160.964	.000	<u>10.638</u>	2.060	***	99.324	.000	<u>7.850</u>
日系人	1.323	***	37.899	.000	<u>3.756</u>	2.563	***	137.223	.000	<u>12.977</u>
技能実習生	.518	***	6.936	.008	<u>1.679</u>	4.049	***	348.387	.000	<u>57.360</u>
生活に必要な日本語講習	1.159	***	81.618	.000	<u>3.187</u>	-1.455	***	124.973	.000	.233
業務に特化した日本語講習	.384	***	8.548	.003	<u>1.468</u>	-.500	***	14.991	.000	.607
技能・資格重視	1.363	***	68.700	.000	<u>3.906</u>	-1.017	***	29.894	.000	.362
公的職業訓練受講者の雇用有	.552	***	12.742	.000	<u>1.736</u>	.182		1.480	.224	1.199
定数	-2.844	***	203.454	.000	.058	-2.116	***	99.632	.000	.121
-2 対数尤度						2801.058				2962.641
Cox-Snell R2 乗						0.162				0.262
Nagelkerke R2 乗						0.235				0.353
サンプル数										2819

注：*：10%水準で有意，**：5%水準で有意，***：1%水準で有意
資料出所：筆者推計

人手不足のいずれの雇用ニーズも、外国人雇用が有意にマイナスとなった。サービス業では、人手不足について外国人への雇用ニーズは有意にマイナスになったのは、日本語での対応の困難が影響している可能性がある。

企業規模では、小企業（30人未満）で、優秀な人材の確保のための外国人雇用ニーズが有意にプラスであったが、中企業（30人から300人未満まで）では、人手不足のための外国人雇用ニーズはマイナスであった。

専門技術人材を主に雇用する企業の外国人雇用ニーズは、優秀な人材の確保と人手不足の両方で、有意にプラスであった。

永住者を主に雇用する企業についても、優秀な人材確保と人手不足のための外国人雇用ニーズが、いずれも有意にプラスで、いずれも、オッズ比が極めて高かった。しかし、日系人の場合、人手不足を理由とする外国人雇用ニーズの方が、顕著に高くなっていた。技能実習生については、人手不足を理由とする外国人雇用ニーズが、優秀な人材の確保を大きく上回った。

生活に必要な日本語講習の実施や業務に特化した日本語講習は、いずれも、優秀な人材の確保を

理由とする外国人雇用ニーズを有する企業で実施率が高く、人手不足を理由とする場合は、実施率は低かった。

技能・資格重視の採用は、優秀な人材の確保ではプラスで有意であったが、人手不足ではマイナスで有意であった。

公的職業訓練修了者を雇用した経験では、優秀な人材の確保を理由とする場合も、人手不足を理由とする場合も、いずれもプラスで有意であった。

以上の結果をみると、外国人雇用の目的の違いで、明白に異なる雇用管理が行われている。その内容は、概ね短期的な労働需給ミスマッチと、中長期的な労働需給ミスマッチへの対応の違いに対応しているといえよう。

これらの分析によって、外国人雇用に対する雇用ニーズの背後に、短期的及び中長期的な労働需給ミスマッチが存在することを証明できたと考えられる。短期的な需給ミスマッチへの対応から、中長期的な需給ミスマッチへの対応に転換するためには、企業による言語講習の実施や、技能・資格の重視など、企業の人材管理の取組の変革が不可欠であることは、欧米諸国のみならず日本でも、非常に重要な意味を持っている（OECD, 2016）。

5 外国人労働者政策の改革：政策的な含意

高度人材のみを優遇し、ロー・スキルやミドル・スキルの労働者の言語や職業能力の開発に対する投資を怠る結果、外国人労働者政策は、短期的な労働需給ミスマッチへの対策にとどまることになる。

そうしたなかで、地方から大都市の労働市場への若年層の移動が続き、中長期的に、地方経済を支える人材はじわじわと枯渇していく事態を放置することになる。

外国人労働者政策において、ロー・スキルの人材をミドル・スキル人材に高めるためには、日本語能力について、自助努力やボランティア依存の考え方から脱却し、地域・自治体だけでなく、雇用の現場でも、実践的な日本語能力の向上を支援する制度的な仕組みを導入しなければならない。また、外国人が本国で得た教育や職業能力などを、企業が正当に評価することを支援する仕組みを導入しなければならない。

雇用対策法第8条に基づく外国人の雇用管理に関する指針が、ほとんど有名無実化している現状を認識し、地域・自治体の取組にばかり依存せず、外国人を含めた人材への投資を行う企業を支援する給付金や税制を導入するなどにより、外国人労働者政策が、地域創生の目的に効果を発揮するような政策転換を進めなければならない。

こうした政策の転換の糸口として、日系人受入れの仕組みを見直し、渡航前の言語習得の支援や教育・職業資格の評価・認定、渡航前の時点での適正な住居の確保、家族に対して教育・医療サービス切れ目なく適用する仕組みの確保が重要になっている。

わが国で、多文化共生施策（又は社会統合政策）の必要性が指摘されて久しいが、政策の理念に関する理解が広がっているとはいえない。むしろ、多文化共生に関する専門的な人材の育成は立ち遅

れており、そのことが、施策の効果的な実施を困難にしていることが危惧される。

そうしたなかで、外国人とその家族に対する人的投資を強化することは、わが国で深刻化している労働需給のミスマッチを克服し、中長期的に地方経済を担う人材を育て、地方創生を具体化する糸口になる。労働市場の需給が引き締まって、人材確保が企業戦略の重要課題となりつつある現在、このチャンスを見失ってはならないであろう。

こうしたなかで、製造業だけでなく多くの分野で、外国人の労働者派遣への依存が高まる可能性がある。労働者派遣の現場でも、人材への投資が行われるように支援する制度的なバックアップが必要である。

さらに、日系4世の日本での就労問題をめぐる議論が、日伯両国を中心に活発に高まっているなかで、日伯の公的就労経路を利用した日本への就労が円滑に進むように、国だけでなく、自治体も協力しなければならない。その際、自治体が、日本語や教育機会の確保に加え、渡航前に住宅を確保する仕組みを機能させることが必要である。なぜなら、住宅問題の解決なしに、外国人の就労の労働者派遣への依存を低下させることは不可能だからである。

1980年代後半から、外国人集住都市においては、製造業を中心として、南米日系人をデカセギ労働者として多数受け入れた結果、その多くが国内に定住化した。これらの日系人労働者は、製造業の集積する地域の国際競争力の維持に貢献するとともに、その家族や子どもたちの存在は、地域において、多文化共生と呼ばれる新たな力を生み出す原動力となっていることは評価されるべきである。しかし、日系4世や5世に、日系2世や3世と同様、不安定雇用と厳しい労働条件のもとに、犠牲を強いることは認められない。

外国人労働政策は、人材育成によって、ロー・スキルから、ミドル・スキル、さらには、ハイ・スキルに、スキルアップを行う支援を体系化するなかで、抜本的な改革が展望される。

従来、在留資格が整備されていなかったミドル・スキルの分野でも、資格取得を前提に、日本で安定した就労が実現できるように、段階的に整備するのである。

外国人労働政策の改革なしには、これから受け入れていく外国人労働者は、わが国労働市場で、短期的な需給ミスマッチ対策のために使い捨てにされることが十分に予想される。

日本における「働き方改革」や「同一労働同一賃金」などの改革を、掛け声だけでおろそかにせず、日本で安心して働き、生活し、家族で生活できる環境の整備を視野に入れた人材マネジメントの改革につなげなければならない。これらの取組のなかで、社会統合政策を、わが国で確立するための戦略を描くことができるよう、強く願っている。

*1 経済学における労働需給ミスマッチの概念は、失業と欠員の共存する場合に限られていた。今後は、この概念を失業者以外の無業者や、企業の潜在的な雇用ニーズなどに拡大することは可能かつ必要と考える（井口、2011：19-31）。

*2 労働需給ミスマッチを理論化し、労働市場政策の効果を分析した文献として、Layard and Nickell (1986) や Bellman and Jackman (1996) を挙げたい。

*3 本章の論述は、井口 (2018) を基礎としている。

別表 記述統計量

	度数	最小値	最大値	平均値	標準偏差
技能・地場産業の継承	2833	0	1	0.02	0.134
優秀な人材の確保	2833	0	1	0.27	0.444
国際化対応	2833	0	1	0.04	0.202
人手不足	2833	0	1	0.41	0.492
専門技術人材	2833	0	1	0.03	0.180
永住者	2833	0	1	0.29	0.452
日系人	2833	0	1	0.14	0.344
建設業	2827	0	1	0.03	0.182
技能実習生	2833	0	1	0.36	0.480
労働集約型製造業	2833	0	1	0.07	0.258
技術集約型製造業	2833	0	1	0.50	0.50
その他サービス業	2833	0	1	0.03	0.156
卸・小売業	2833	0	1	0.02	0.125
情報通信業	2833	0	0	0	0
技能・資格重視	2833	0	1	0.10	0.296
公的職業訓練受講者の雇用有	2833	0	1	0.10	0.299
業務に特化した日本語講習	2833	0	1	0.17	0.378
生活に必要な日本語講習	2825	0	1	0.26	0.437
有効なケースの数	2819				

資料出所：外国人集住都市会議「外国人雇用ニーズ調査」から筆者作成

- *4 2007年に改正された雇用対策法第28条に基づく外国人雇用状況届では「公用」と「外交」の在留資格を有する数千人の外国人が除外されているため、それ以前と以後の数値は、厳密な意味では連続しない。
- *5 「ミドル・スキル」の定義及び考察については、井口（2011：26-27）で詳細に論じている。
- *6 この方針は、1998年の経済計画及び雇用対策基本計画で閣議決定されてから、概ね同じ方針が引き継がれてきた。2009年以降、これら計画自体が廃止されたため、外国人労働者政策の基本方針は、法務省「出入国管理基本計画」や厚生労働省「雇用政策基本指針」に規定される。毎年度、閣議決定される「骨太の方針」では、部分的な方向性のみが示されている。
- *7 先進諸国では、学位を取得した外国人留学生の就労を促進する政策が進展し、専門・技術人材としての滞在資格に変更することが可能となっている。日本の場合、学位を取得し、日本で就職した留学生は、2016年は過去最高の1万5000人程度に達した。ただし、日本の場合、専門・技術人材は、3年程度勤務した後、半分近くが離職・帰国する傾向があるが、外国人留学生が就職することで、流出した専門技術を補充する効果を発揮している（井口、2016）。なお、2012年に導入された「ポイント制度」による高度技能者の認定は、2017年後半に6000件程度に達したとみられるが、実際に国内に滞在している者は、住民基本台帳の数値からは、概ね半分程度にとどまっている。
- *8 難民認定申請者は、申請後6か月で「特定活動」の在留資格を得て就労が認められていることが、近年の申請件数の急増の背景にある。2016年の難民認定申請者は1万901人、うち難民と認定された者は26人、人道配慮による在留認定者は97人であった。2017年の難民認定申請は、1万7000人近くに達したとみられる。
- *9 永住権の取得に原則10年の滞在が必要だが、日本人と結婚した者は4年程度、高度人材は5年から最短1年に短縮された。わが国では、概ね、毎年2～4万人が永住権を取得している。
- *10 井口（2018）では、外国人住民の社会増減関数を推計し、基礎自治体における日本人の自然増減と社会増減で、外国人住民の社会増減を説明した。本稿では、外国人の国外からの転入と国内からの転入などのデータを新たに

使用して分析を行う。

《参考文献》

- JILPT (労働政策研究研修機構), 2017「均衡失業率, 需要不足失業率 (ユースフル労働統計フォローアップ)」
- 井口 泰, 2011『世代間利害の経済学』八千代出版
- 井口 泰, 2015「東アジア経済統合下の外国人労働者受入れ政策」『社会政策』7巻2号, 社会政策学会, 9～26頁
- 井口 泰, 2016「外国人労働者問題と社会政策——現状評価と新たな時代の展望」『社会政策』8巻1号, 社会政策学会, 8～28頁
- 井口 泰, 2018「短期的及び中長期的労働需給ミスマッチに関する経済分析——国内労働移動と国際労働移動の同時発生について」『国際学研究』7巻2号, 関西学院大学国際学研究フォーラム, 29～41頁
- 外国人集住都市会議, 2017「外国人集住都市会議・津2017」(当日配布資料)
- 木村福成・安藤光代, 2016「多国籍企業の生産ネットワーク——新しい形の国際分業の諸相と実態」木村福成・椋寛編『国際経済学のフロンティア』東京大学出版会, 291～331頁
- 志甫 啓, 2012「外国人研修生・技能実習生の受入れが有する若年人口補充の役割及び景気感応性」『移民政策研究』4号, 移民政策学会, 41～60頁
- Bansak, C., Simpsn, N. B. and Zavodny M., 2015, *The Economics of Immigration*, New York: Routledge.
- Batisstella, G. ed., 2014, *Global and Asian Perspectives on International Migration*, Springer.
- Bellman, L. and Jackman, R., 1996, "The Impact of Labour Market Policy on Wages, Employment and Labour Market Mismatch," in Schmid G. and O'Reilly, J. eds., *International Handbook of Labor Market Policy and Evaluation*, Edward Elgar, pp.725-746.
- Bodvarsson O. B. and Van den Berg, H., 2013, *The Economics of Immigration: Theory and Policy*, 2nd edition, Springer.
- Borjas, G. J., 2014, *Immigration Economics*, Cambridge, Mass.: Harvard University Press.
- Borjas, G. J., 2016, *We Wanted Workers: Unraveling the Immigration Narrative*, New York: W. W. Norton and Co. (= 2017, 岩本正明訳『移民の政治経済学』白水社, 7～16頁)
- Brettell, C. B. and Hollifield, J. E., 2014, *Migration Theory: Talking across Disciplines*, New York: Routledge.
- Kimura, F., 2006, "International Production and Distribution Networks in East Asia: Eighteen Facts, Mechanics, and Policy Implications," *Asian Economic Policy Review* 1(2), pp.326-344.
- Layard, R. and Nickell, S. J., 1986, "Unemployment in Britain," *Economica* Suppl.53, pp.121-170.
- Martin, P., 2016, "Migration and Trade: Low- and High-Skilled Workers," paper presented to International Metropolis Conference 2016 in Aichi-Nagoya.
- Mortensen, D. T. and Pissarides, C. A., 2011, *Job Matching, Wage Dispersion, and Unemployment*, Oxford University Press.
- OECD, 2016, *Making Integration Work: Refugees and Others in Need of Protection*, OECD Publishing.
- OECD, 2017a, *Employment Outlook 2017*, OECD Publishing
- OECD, 2017b, *International Migration Outlook 2017*, OECD Publishing
- Powell, B. ed., 2015, *Economics of Immigration, Market-Based Approaches, Social Science and Public Policy*, 1st edition, Oxford: Oxford University Press.
- White, R. and Tadesse, B., 2011, *International Migration and Economic Integration: Understanding the Immigrant-Trade Link*, Wiley.

Recent Development of Foreign Worker Policy and Its Reform Prospects in Japan:

From the Perspectives of Labor Market Mismatches and Local Development

IGUCHI Yasushi *Kwansei Gakuin University*

Key Words: mismatches in the labor markets, relationship between internal and international labor migration, long and short term labor shortages

This article explores the relationship between short-term or long-term labor market mismatches and flows of foreign labor in the Japanese local labor markets taking into consideration the relationship between internal and international labor migration. Based upon such analysis and findings, the author discusses reforms of foreign worker policy by encouraging investment in human capital through language education and occupational qualification as well as amendment of immigration regulations. Especially important are measures for establishing adequate recruitment channels for the fourth and fifth generation of Japanese Brazilians, protection of technical intern trainees and their proper management, encouraging human capital investment for middle and highly skilled workers and reforming talent management in Japanese enterprises.