

第5章 外国人雇用の増加による賃金への影響 —労働需給面で▲0.2%程度抑制も、一段の人手不足が影響緩和へ—

調査部 主任研究員 下田 裕介

目 次

1. はじめに
2. 外国人労働者の増加で考えられる賃金上昇の抑制要因
 - (1) 同じ雇用形態・労働条件での賃金格差
 - (2) 賃上げが難しい企業の外国人への依存
 - (3) 労働需給環境
3. 人手不足が強まれば外国人労働者急増による賃金の伸び抑制は希薄化する公算

要 約

1. 外国人労働者の増加に伴う賃金面への影響を懸念する声が聞かれる。本稿では、その影響経路とインパクトの分析を中心に整理するとともに、今後の見方を付言する。
2. 賃金面への影響経路として、①同じ雇用形態・労働条件での外国人労働者の賃金が低いことによる影響ルート、②外国人雇用が可能になることで低賃金部門が存続できる結果、平均賃金が押し下げられるルート、③外国人雇用の増加によりマクロでみた労働需給が緩和され、賃金上昇が抑制されるルート、の三つが挙げられる。
3. ①について、アルバイトでは外国人留学生の賃金が増加傾向にあり、同じ職務で外国人労働者と日本人との間で処遇が大きく異なるケースは少ないとみられる。それ以外の雇用形態においても、マクロ的には影響は限定的と考えられるものの、ミクロ的には一部の技能実習生が過酷な雇用環境下で働かされるという面を看過できない。
4. ②について、足許で外国人労働者比率が高い産業部門は、厳しい賃金環境では日本人労働者を確保しにくいなか、低賃金の外国人労働者への依存を強めることで経営の継続を図り、その結果として、平均賃金の押し下げにつながっている面があると考えられる。一方、企業規模別にみると、中小企業で同様の傾向がみられる。
5. ③について、マクロの労働需給と賃金上昇率の関係から、外国人労働者の急増により2017年の所定内給与上昇率は、▲0.2%ポイント程度抑制されたと試算される。
6. 政府の外国人受け入れ拡大は、労働需給面では賃金上昇にとってマイナスだが、新たな在留資格は一定の技能レベルを前提としているため、生産性改善の面から賃金上昇にプラスに作用する面も期待できる。人口が減少するなか人手不足が今後一段と強まっていくことを勘案すれば、外国人労働者の増加による賃金の伸び抑制の影響度はこの先希薄化していく公算が大きい。

1. はじめに

わが国では、アベノミクスが始動した2013年以降、就業者数の増加が続いている。それに伴って、近年は外国人労働者の割合が徐々に高まってきている。

労働力不足とそれに伴う外国人労働者の増加を受けて、政府は外国人労働者の受け入れ拡大の方針を昨年に打ち出した。もっとも、第1章でも指摘したように、外国人労働者の受け入れ拡大に対して、わが国の社会や経済に及ぼす影響を懸念する声は少なくない。

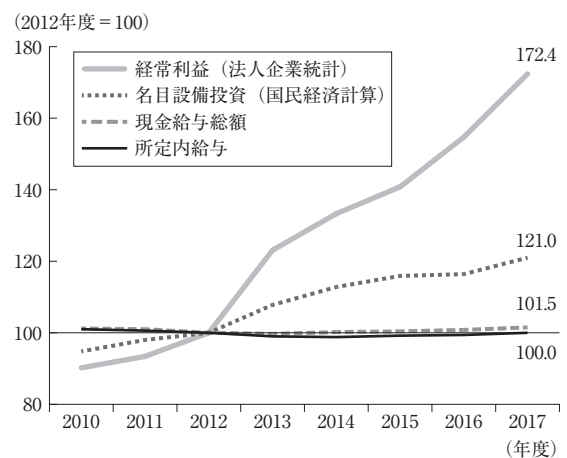
なかでも、賃金面への影響に関しては、家計に直接インパクトを及ぼすこともあって注目度は高い。そこで本稿では、「外国人労働者の急増がわが国の賃金上昇を抑制していないか」という懸念について、その影響経路とインパクトの分析を中心に整理し、今後の見方について若干の付言をする。

2. 外国人労働者の増加で考えられる賃金上昇の抑制要因

はじめに、わが国の賃金環境について簡単に整理しておこう。厚生労働省の「毎月勤労統計調査」によれば、現金給与総額はアベノミクス始動前の2012年度から2017年度の6年間で+1.5%の伸びにとどまっており、なかでも、給与の多くを占める所定内給与は、2012年度以降の微減から元の水準を取り戻したに過ぎない（注1、図表1）。同期間の企業収益や設備投資が大幅に伸びている点とは対照的な動きとなっている。

賃金の伸び悩みには様々な背景が指摘されているが、そのうち、外国人労働者の増加による影響として想定される主な経路に、①同じ雇用形態・労働条件での外国人労働者の賃金が低いことによる影響ルート（同じ雇用形態・労働条件での賃金格差）、②外国人雇用が可能になることで低賃金部門が存続できる結果、平均賃金が押し下げられるルート（賃上げが難しい企業の外国人への依存）、③外国人雇用の増加によりマクロでみた労働需給が緩和され、賃金上昇が抑制されるルート（マクロでみた労働需給環境）、の三つが挙げられる。以下ではこの三つの影響について詳しく検討する。

（図表1）企業収益と設備投資、賃金



（資料）内閣府「四半期別GDP速報」、財務省「法人企業統計」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」
（注）経常利益は金融・保険業を除く。賃金は5人以上（以下同じ）。

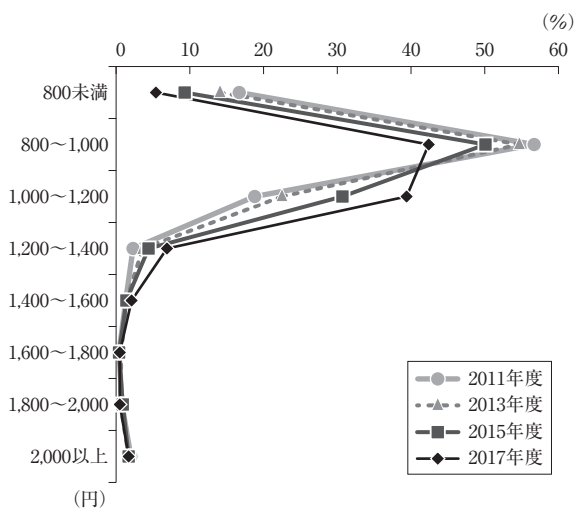
（1）同じ雇用形態・労働条件での賃金格差

我々が普段外国人労働者をよく目にするケースとして、コンビニエンスストアや飲食店などでの外国人留学生によるアルバイトが挙げられる。彼らのアルバイトに関する賃金環境の把握については、日本学生支援機構が隔年で行っている「私費外国人留学生生活実態調査」が一つの参考となる。ちなみに、厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」によれば、外国人労働者の在留資格別で留学生のアルバイトなどを表す「資格外活動（うち留学生）」は、2017年10月時点で約26.0万人にのぼる（注2）。統計元は

異なるが、上記機構の「外国人留学生在籍状況調査」における2017年5月時点の留学生総数が26.7万人であることから、外国人留学生のほとんどがアルバイトを行っていることになる。また、外国人留学生のアルバイトは、外国人労働者全体の約2割を占めている。

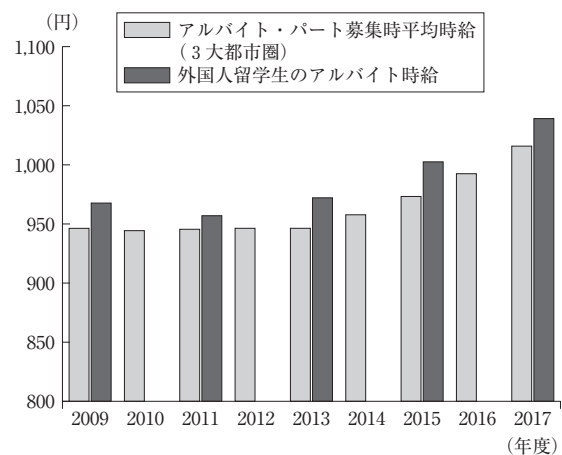
調査のなかで外国人留学生のアルバイト時給の分布をみると、直近の2017年度では800円未満や800円～1,000円未満の割合が低下する一方、1,000円～1,200円未満や1,200円～1,400円未満の割合は高まり、高時給側へのシフトが確認できる（図表2）。さらに、時給分布を基に加重平均で算出した外国人留学生アルバイトの平均時給と、リクルートジョブズが公表するアルバイト・パートの時給をそれぞれみると、調査・算出方法の違いから同時期の水準比較などは留意する必要があるが、推移についてはいずれも足許にかけて上昇している（図表3）。これらの状況を踏まえると、少なくともアルバイトという雇用形態においては、同じ職務であれば外国人労働者であるために賃金を低く抑えられているなど、日本人との間で処遇が大きく異なるといったケースは少ないとみられる。

（図表2）外国人留学生のアルバイト時給の分布



（資料）日本学生支援機構「私費外国人留學生生活実態調査」

（図表3）アルバイト時給



（資料）日本学生支援機構「私費外国人留學生生活実態調査」、リクルートジョブズ「アルバイト・パート募集時平均時給調査」を基に日本総合研究所作成

（注）外国人留学生のアルバイト時給は、回答範囲の平均値を回答割合で加重平均。

一方、アルバイト以外の雇用形態についてはどうか。外国人労働者自身の賃金については、統計が十分に整っていないのが実情であり、データをもった判断は難しい面もある。もっとも、外国人労働者に対しても最低賃金の順守が求められることや、外国人に限定した求人募集を出すことができないことを踏まえれば、アルバイトと同様に、マクロ的には同じ条件での外国人と日本人との間での賃金格差は小さく、外国人労働者による賃金上昇の抑制は限定的と考えていいだろう。ちなみに、第2章のアンケート調査においては、外国人労働者を直接雇用する企業の約8割が、日本人と同等の賃金水準としているとの結果となっている。また、弊社のヒアリング調査において、例えば、留学生の労働者のうち2割を占める卸売業、小売業に属するある大手企業では、採用外国人の9割を留学生が占めるなか、賃金は「日本人アルバイトと差はない」としているほか、人手不足感がとりわけ強い業種の一つである建設業

に属するある企業においても、「日本人と待遇差はない」との声が聞かれた。

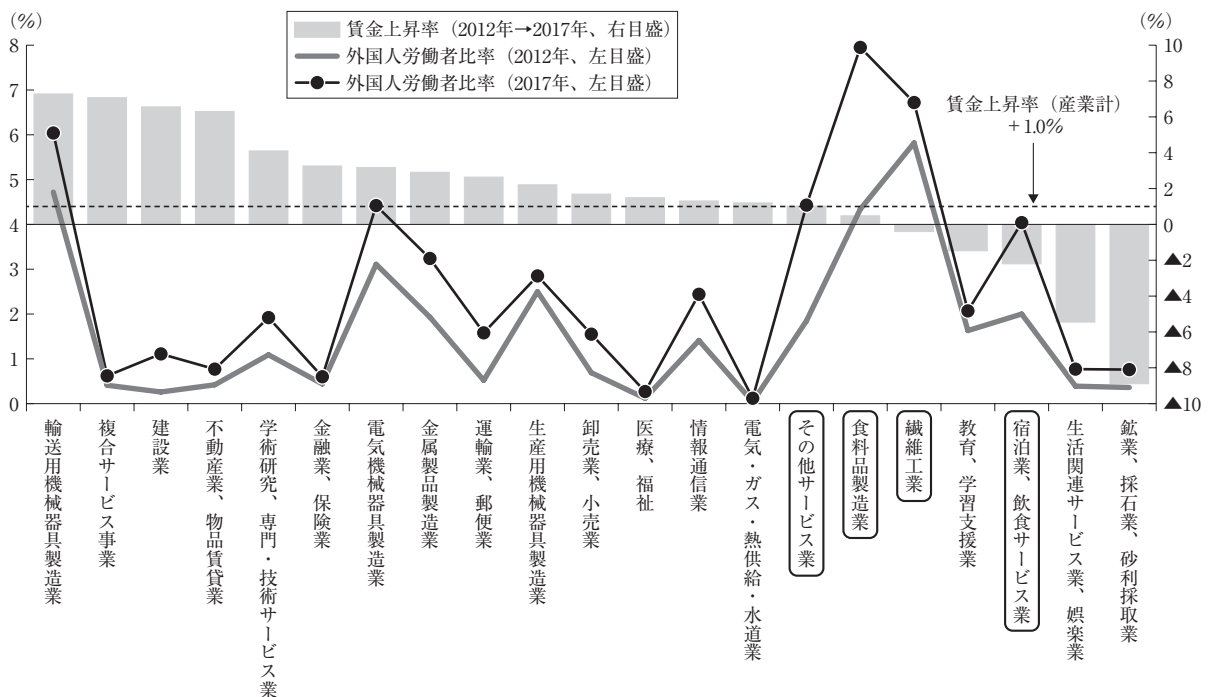
一方で、ミクロ的にはこれまでに、外国人実習生と事業主が直接雇用契約を結ぶもとで、実際は最低賃金以下で労働させられるといった看過できない問題事例もある。2017年11月には、新設した外国人技能実習機構が受け入れ団体や企業を監督する制度が導入されたが、その実効性や効果などについて疑問視する声も少なくない。

(2) 賃上げが難しい企業の外国人への依存

厳しい経営環境などにあつて、賃金が伸びていない企業は、人手不足の状況下、(主に日本人)労働者の確保が難しくなる。もっとも、こうした企業にとって、昨今の外国人労働者の増加は、労働力確保のハードルを下げ、経営の継続を可能にする一方、雇用構成の変化を通じて平均賃金を押し下げている面があると考えられる。

これについて、まずは業種別に傾向をみとめる。賃金上昇率と外国人労働者比率(その業種の就業者全体に占める外国人労働者の割合)をみると、2017年においては、賃金上昇率が相対的に低い、またはマイナスとなっている業種のなかで、食料品製造業、繊維工業、その他サービス業、宿泊業、飲食サービス業の外国人労働者比率が顕著に高い(図表4)。また、アベノミクス始動前の2012年との比較で見ると、食料品製造業、その他サービス業、宿泊業、飲食サービス業などで、外国人労働者比率の一段の高まりが確認できる。これら業種は、厳しい賃金環境では日本人労働者を確保しにくいなか、外国人への依存を強めることで経営の継続を図っているとみられ、その結果、平均賃金の押し下げにつながって

(図表4) 業種別賃金上昇率と外国人労働者比率

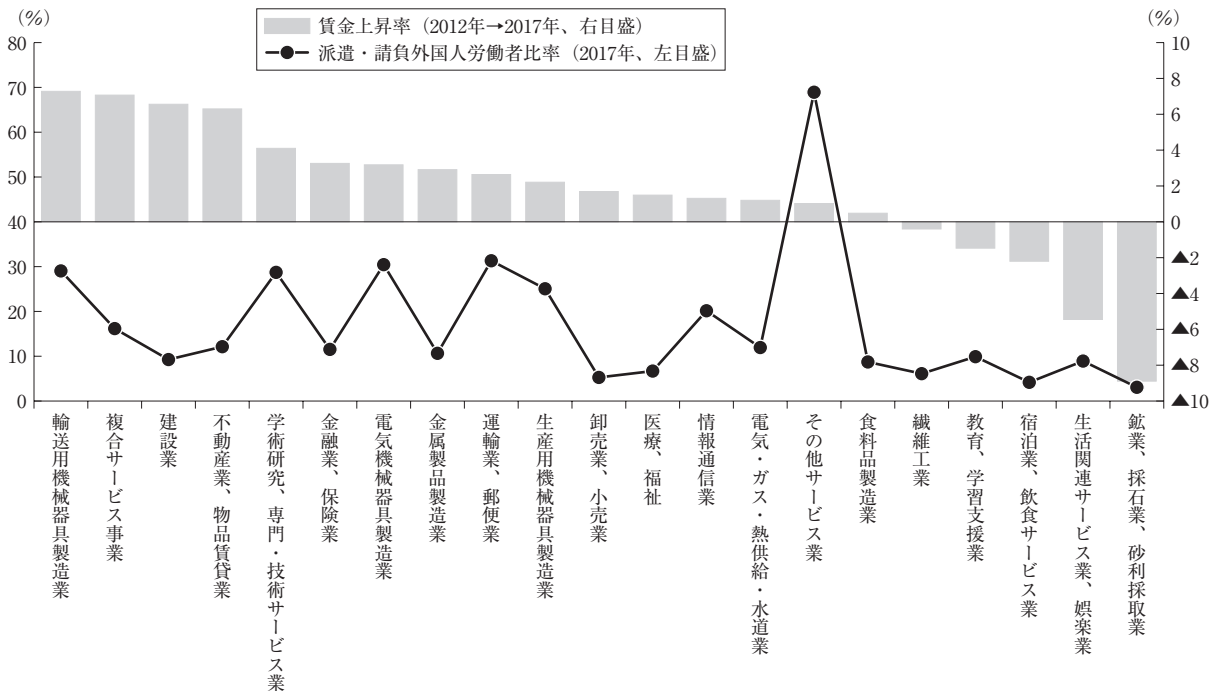


(資料) 厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」、「毎月勤労統計調査」、総務省「労働力調査」
 (注) 外国人労働者比率=その業種の外国人労働者数/その業種の就業者数

いると考えられる。

ちなみに、相対的に賃金上昇率の高い業種のうち、輸送用機械器具製造業や電気機械器具製造業でも外国人労働者の比率が高い。これらの業種は派遣・請負外国人労働者比率（外国人労働者のうち、労働者派遣・請負事業を行っている事業所に就労している外国人の割合）が、産業分類上で「職業紹介・労働者派遣業」を含むその他サービス業に次ぐ高い水準となっている（図表5）。派遣・請負労働者について、例えば派遣労働者は雇用関係にある派遣会社の労働者であり、給与も派遣会社から支給される。そして、その給与は一般的な直接雇用者と異なり、派遣先企業から派遣会社へ支払われた対価からマージンが引かれた形となる。こうした状況を踏まえれば、輸送用機械器具製造業や電気機械器具製造業の相対的に高い賃金の伸びは、直接雇用の労働者のみの賃金環境が反映されている形であり、派遣・請負の間接雇用の労働者も含む形でみれば平均賃金は低くなると考えられる（注3）。

（図表5）業種別賃金上昇率と派遣・請負外国人労働者比率



（資料）厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」、「毎月勤労統計調査」

（注）派遣・請負外国人労働者比率＝労働者派遣・請負事業を行っている事業所に就労している外国人労働者数／外国人労働者数

次に、企業規模別にみると、業種別と同様の傾向が確認できる。賃金上昇率が相対的に低い従業員30人未満、30～99人の中小企業では、賃金が伸びている大企業と比べて、外国人労働者比率は2017年において+1%ポイント程度高い（図表6）。また、2012年との比較で見ると、大企業より中小企業の方で、外国人労働者比率の一段の高まりが確認できる。

以上より、外国人労働者が増加するなか、賃上げの難しい非製造業の一部業種や中小企業が、彼らへの依存を強めており、それが平均賃金の押し下げにつながっているといえよう。もっとも、ここで見逃せないのは、外国人労働者への依存については、賃上げの難しい企業の存続を可能にする一方で、その

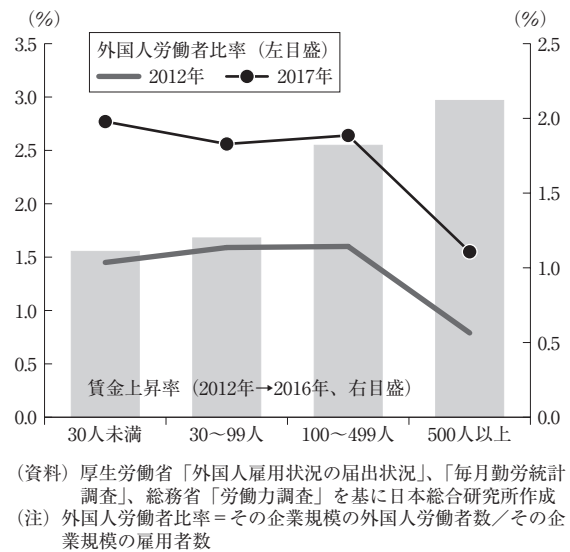
産業における事業を成り立たせることで、私たちの生活や経済活動に恩恵をもたらしている点である。例えば、外国人労働者のなかには、より収入を増やすために残業や遅い時間の勤務を希望する人もおり、それが例えば飲食店での深夜営業の継続を可能にしている面もあるだろう。また、目にする機会が多くなった外国人観光客に対して、外国人労働者がコミュニケーションを図り、円滑にサービスを提供することによって、宿泊業や飲食業をはじめとするインバウンド産業を支えていることも指摘できる。こうした点を踏まえると、需要の底上げを通じて賃金上昇を支えている側面もあり、一方的・全面的に賃金の押し下げ要因になっているとは言い切れない面もある。

(3) 労働需給環境

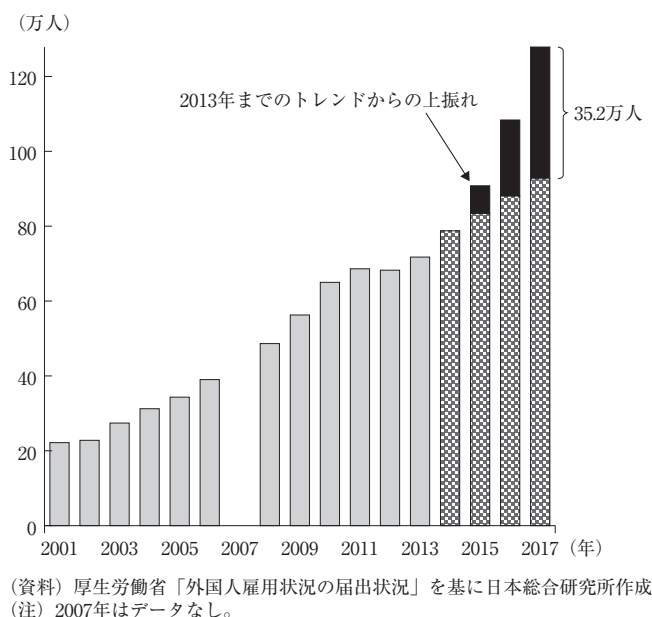
外国人が就業者として労働市場に参入すれば、それだけマクロでみた労働需給は緩むことになる。フィリップス・カーブ（失業率と賃金上昇率の分布）にみられるように、労働需給と賃金上昇率には原理的には一定の相関が確認できる。そこで、フィリップス・カーブを用いて、ある一定条件のもと外国人労働者の急増がなかった場合の労働需給の変化から、外国人労働者の急増に伴う賃金上昇率への影響を定量的に試算した（注4）。

外国人労働者数の推移をみると、2013年まではおおむね前年差+5万人以下のペースで増加していたが、2014年以降は増勢が加速している。ちなみに、この2014年以降は人手不足のボトルネックが指摘されている時期でもある。そこで、2001年から2013年までのトレンドから、2014年以降に実際の外国人労働者数が上振れた分を「近年の外国人労働者の急増分」とみなした。その場合、2017年の外国人労働者の「急増分」は、全体の4分の1強に相当する35.2万人となる（図表7）。この「急増分」がない場合、約35万人の外国人労働者が就いている職に求人が出るわけだが、ここでは、その求人に対して国内の失業者が就くと仮定

（図表6）企業規模別賃金上昇率と外国人労働者比率



（図表7）外国人労働者数と近年の上振れ（試算）



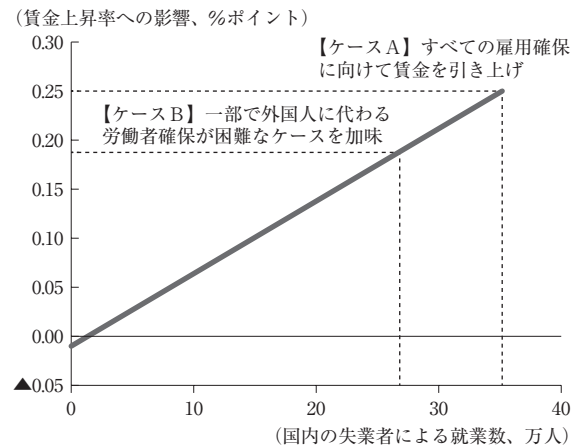
した（非労働力人口の労働市場参入などは想定せず）。「急増分」の就業者数だけ労働力人口が減少する一方、失業者数が「急増分」だけ減少し、結果として失業率は低下することとなる。つまりは、労働需給が逼迫し、実際よりも賃金上昇率は高くなっていた（現実はそれだけ賃金上昇率が抑制されていた）と考えられる。

以上を踏まえて、「急増分」の外国人労働者が就いていた職に就業する国内の失業者の数と、失業率の変化によって受ける賃金上昇率への影響の関係を求めた（図表8）。（労働需給と賃金上昇率には双方向の因果関係が考えられるが、）このグラフからは、企業が経営を継続するために「急増分」の外国人労働者が就いていた職のすべてに代わる日本人を確保するには、賃金上昇率をさらに+0.25%ポイント高める必要があるといえる。このことを換言すれば、現実には外国人雇用による労働需給の緩和によって賃金上昇率が▲0.25%ポイント抑制されたとみることができる（【ケースA】）。

もっとも、実際は外国人労働者の職の内容などによって、国内失業者でカバーするのが難しいケースも一部であるだろう。そこで日本政策金融公庫総合研究所が公表する「外国人材の活用に関するアンケート（2016）」を基に、より実態に近い状況における影響度を試算した。本アンケートでは雇用形態別に外国人を雇用する理由が社数ベースの割合で示されている。これと、同アンケートにある企業の各雇用形態の外国人がいる割合や平均外国人従業員数などを基に、外国人労働者数ベースでの雇用理由の割合を求めたところ、「外国人ならではの能力が必要だから」、「外国人の方が利点が多いから」が合わせて25.8%となった。これらの回答は、外国人の能力や人柄、出身国の経済状況などの観点から、外国人だからこそ成り立つ労働である可能性が高いと考えられる（注5）。つまり、外国人労働者の急増分のうち、25.8%（9.1万人）に相当する職は、代わりとなる日本人などの就業者を確保することが困難である。その一方で、残りの74.2%（26.1万人）については、外国人労働者がいなければ日本人労働者を雇っていたと考え、そのためにはどの程度賃金を引き上げる必要があるかを算出した（注6）。その結果、賃金上昇率を+0.18%ポイント高める必要があるということとなり、それからすれば、より現実的には労働需給の緩和によって賃金上昇率が▲0.18%ポイント抑制されたと考えることができる（【ケースB】）。

ここでは、前述したように外国人労働者の急増分が国内失業者によってカバーされることを前提としているが、現実には非労働力化した人が労働市場に出て新たに職に就く、既存の労働者が労働時間を延長するなどもあることから、日本人の雇用が代替される面は上記試算よりも小さいと考えられる。また、外国人労働者の急増がない場合のフィリップス・カーブの想定（変化）、「急増分」とみなした外国人労働者が就いている業種や企業規模、雇用形態の実際の分布などによっても試算結果は変わる。そのため、

（図表8）国内の失業者による就業増と賃金上昇率への影響（試算）



（資料）総務省「労働力調査」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」、「外国人雇用状況の届出状況」を基に日本総合研究所作成

影響度は幅を持つてみる必要がある点を指摘しておきたい。

(注1) 本稿では、調査対象企業の入替えにより生じたデータの断層の調整などは行っていない。

(注2) 本来の在留目的である活動以外に就労活動を行うもの(原則週28時間以内)。

(注3) 厚生労働省「平成29年派遣労働者実態調査の概況」をみても、派遣元への要望として「賃金制度を改善してほしい」が55.8% (複数回答3つまで) と他の回答と比べて高い水準にあることから、派遣労働者の賃金環境が一般的な直接雇用者などと比べて良くない状況がうかがえる。

(注4) 完全失業率と賃金上昇率(所定内給与前年比)の関係を見ると、おおむね負の相関が確認できるが、2000年前後を境に失業率に対する賃金上昇率の感応度が低下している(フィリップス・カーブのフラット化)。これは、賃金カットや非正規雇用者・パートタイム労働者の増加により、賃金上昇率が抑制されたことなどが背景にあるとされる。そこで本試算では、本文でも記述したように2001年から外国人労働者急増前の2013年までのトレンドを「外国人労働者の急増がないケース」とし、2014年以降も一定の関係にあると想定した。

(注5) 同アンケートの回答の「日本人従業員に国際感覚を身につけさせるため」も外国人労働者ならではの理由と考えられるが、全体の回答率が0.8%と低いうえ、雇用形態別の内訳が分からなかったため、本試算では除外した。

(注6) 雇用理由の回答として「日本人だけでは人手が足りないから」、「能力・人物本位で採用したら外国人だっただけ」、「日本人が採用できないから」などが挙げられている。

3. 人手不足が強まれば外国人労働者急増による賃金の伸び抑制は希薄化する公算

以上をまとめると、わが国では主に、①外国人労働者が、賃金が伸び悩んでいる業種や中小企業で相対的に多く働いていること、②急増した外国人労働者の分だけ労働需給が緩和すること、によってマクロでみた賃金上昇率は抑制されていることが指摘できる。そして②に関しては、外国人労働者の急増により、2017年の所定内給与の上昇率が▲0.2%ポイント程度抑制されたと試算される。

外国人労働者の受け入れ拡大においては、改正入管法が成立する前から、単純労働分野への就労が可能となることで賃金上昇の抑制に作用するとの声があった。ちなみに、政府は受け入れを希望する介護や外食など14業種での外国人受け入れ規模が、今後5年間で最大34.5万人を見込むとしており、2(3)と同様の前提・条件で機械的に試算すると、マクロ的にみた労働需給の緩和により所定内給与の上昇率は前述の【ケースA】において▲0.24%ポイント、【ケースB】においては▲0.18%ポイント抑制されることになる。

もっとも、新たな在留資格を有する外国人は、一定水準以上の日本語能力や技能を持つことを前提としていることから、現状と比べれば生産性改善に資することを通じて賃金を押し上げる面も期待できる。つまり、賃金面への影響はマイナスとプラスの双方が考えられるわけで、全体として、いずれの方向に作用するかは必ずしも予断を持つべきではないといえよう。新たな制度がどのように運用されるかが重要であり、趣旨通りに適切に運用されればプラス面が期待される一方、逆に乱用されればマイナス面が大きくなるといえる。

さらに、時間軸で考えると、マイナスの影響は今後薄まっていく公算が大きい。わが国では、人口減少が進むなか人手不足が一段と強まることが予想されるためである。実際に、日銀短観の雇用人員判断DI(全規模・全産業)をみると、バブル期直後同様の高水準の「不足」超となっており、先行きも不足感がさらに強まるなど人手不足は解消の兆しがみえていない。ちなみに、政府の見通しによれば、外国人労働者の受け入れを希望する14業種における人手不足の規模は、現時点での58.6万人分から5年後には145.5万人分にまで拡大するとしている。人手不足の度合いは、景気動向によっても大きく左右さ

れる点には留意が必要ではあるものの、労働需給の観点から考えられる賃金上昇率への影響は、外国人労働者の増加による労働需給緩和に伴う押し下げ以上に、人手不足による需給の引き締まりに伴う押し上げ圧力が加わると見込まれる。

(2019. 10. 17)

参考文献・資料

- ・山田久・菊地秀朗 [2018]. 「増加する外国人労働とどう向き合うか—望ましい受入れの条件—」リサーチ・レポート No.2018-006、日本総合研究所、2018年8月
- ・毛受敏浩 [2017]. 『限界国家 人口減少で日本が迫られる最終選択』朝日新書、2017年6月
- ・日本政策金融公庫総合研究所 [2016]. 「中小企業における外国人労働者の役割～「外国人材の活用に関するアンケート」から～」から～」、2018年11月12日アクセス