

外国人人材白書

2022年

新型コロナの世界的なまん延に伴い、日本も半ば“鎖国”状態となった2020年1月～2021年12月。これによって日本における外国人人材市場はどれ程の影響を受けたのか？また新型コロナに注目するあまり見えづらくなってしている外国人市場に内在する本質的問題も無視できない。Afterコロナを見据えて、今外国人材を受け入れる日本企業が取り組むべき課題とは。



株式会社ビーコス

代表取締役：金春九

問い合わせ先：人材開発部 坂根遼

TEL：03-5733-4265

メール：sale1@b-cause.co.jp

HP：<https://www.b-cause.co.jp/>

＜目次＞

序文		…2P
1. 近年の外国人労働者市場の概況		
1-1. マクロの視点から読み解く外国人労働者市場		
1-1-1. 在留外国人総数の推移		…3P
1-1-2. 外国人労働者総数の推移		…4P
1-1-3. 外国人留学生数の推移		…5P
1-1-4. 外国人技能実習生の推移		…7P
1-1-5. 国籍別にみる外国人労働者数の推移		…7P
1-1-6. 長期的には外国人労働者が減少傾向に転じていく背景		…8P
1-1-7. 外国人材は日本企業ではなく日本文化を選んでいる		…10P
1-2. ミクロの視点から見る外国人労働者市場の今		
1-2-1. 2019年の職種別求人比率とその特徴		…11P
1-2-2. 2020年-2021年の職種別求人比率とその特徴		…13P
2. 外国人労働者に関する制度・政策についての検証		
2-1. 技能実習制度は廃止？		…14P
2-1-1. 技能実習制度の問題① 目的と実態の乖離		…14P
2-1-2. 技能実習制度の問題② 借金、一人あたり100万円？		…15P
2-1-3. 技能実習制度の問題③ 転職制限と人権侵害		…15P
2-2. 特定技能制度の現状と課題		…15P
2-2-1. 特定技能外国人の5年後の目標数値と現状		…16P
2-2-2. 特定技能はなぜ進まないのか？		…17P
2-2-3. 技能実習制度と特定技能制度の今後について		…18P
終わりに		…20P
協力会社		…20P
株式会社ビーコス紹介		…21P
参考資料		…22P

序文

この外国人人材白書は2020年～2021年の約2年間の在留外国人を取り囲む状況を解説することを目的にしている。「この2年間の大きな動きといえば何か？」と問われれば、世界中の誰しもが真っ先に「コロナ (Covid19)」の影響を語るだろう。この白書を執筆している2022年2月現在も、日本国民の79.4%が「必要回数のワクチン接種が完了」しているにもかかわらず、オミクロン株という新手の変種株によって日本経済は甚大な被害を受けている。感染者の数は日本全国で10万人近くに上り、「まん延防止等重点措置」の適用地域は34都道府県（約70%）にまで広がっている（2月11日現在）。当然、この新型コロナの影響は外国人労働市場にも甚大な被害を与えており、日本は事実上の「鎖国」状態に今もある。これにより、予定していた技能実習生が来日できず、労働者不足によって深刻な影響を受けている業種も少なくない。また特定技能生に関しても、若干の改善への努力とその兆しは見えるが、政府が目標としていた数字を大きく下回っており、これもやはり特定技能生の確保を当てにしていた業種には無視できない影響を与えている。

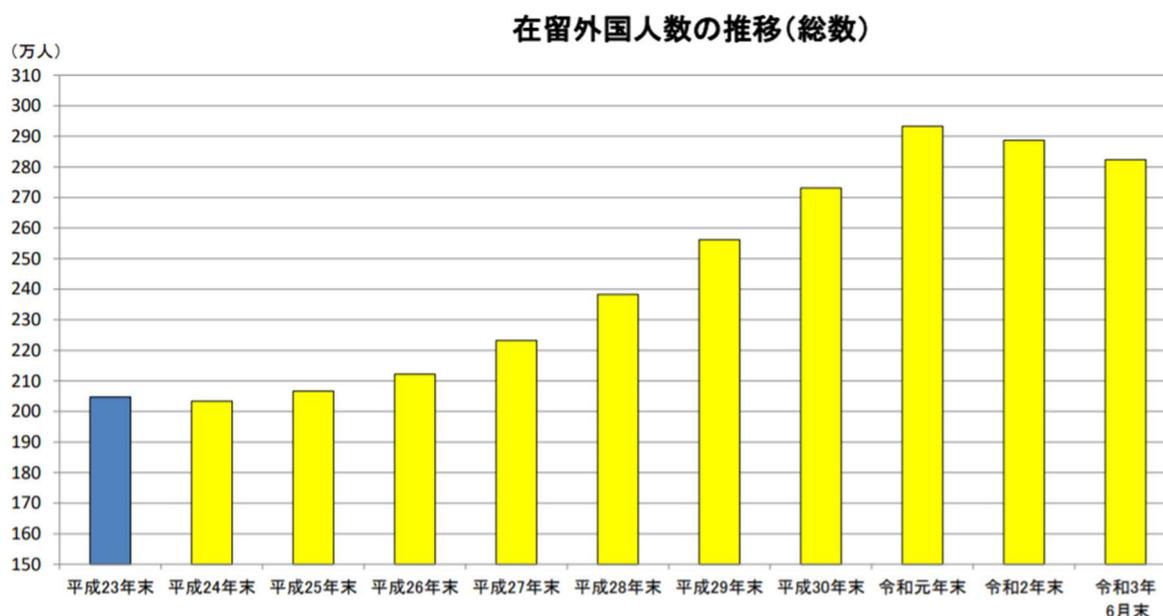
しかし、確かに新型コロナは外国人労働市場に無視できない影響を与えているが、一方で日本の外国人労働市場に内在する問題の本質から我々の目を逸らしてしまうという副作用も持っている。パンデミックによって鎖国状態が続き、外国人の入国が難しい状態があるが、この議論はややもすれば、「新型コロナさえ終われば、外国人労働者は入国でき、労働者不足問題は改善される」という錯覚を我々に与えかねない。確かに新型コロナが（afterコロナにせよ、withコロナにせよ）何らかの形で終息した場合、外国人の入国は認められ、一時的に日本国内の外国人労働者数は不足分を取り戻し、ある程度改善する。しかし、長期的に見た場合、外国人労働者数が不足していくという傾向はもっと顕著に現れてくる。国際協力機構（JICA）の研究機関「緒方貞子平和開発研究所」が近頃発表した推計によれば、政府の目指す経済成長を2040年に達成するために必要な外国人労働者は現在の4倍近い674万人に上り、工場の自動化などのテクノロジーの向上・普及によって労働者不足が最大限に改善されたとしても、42万人の外国人労働者が不足すると分析している（日本経済新聞）。政府も海外人材の受入れ環境の整備に向けた議論を日々活発に行っている。出入国在留管理庁は人手不足対策として設けた「特定技能」の在留資格について、長期間働ける業種の拡大を検討している。しかし、どんな議論も改善案も、外国人の視点に立脚しないものならば、日本の独りよがりな努力となってしまう、期待するような結果はえられないだろう。JICAの宍戸健一上級審議役は「他の国との人材の獲得競争も始まっていて、在留資格の要件を緩めても、日本に来る人はなかなかいなくなるだろう。来日した人が長く、安心して活躍できる共生社会を作っていく必要があるだろう」と話している（NHKⁱⁱ）。本外国人人材白書では、日本と外国人の「共生社会」を目指すうえで、2020年～2021年の現状がどうなっているのかをまず状況を把握し、その上でコロナが終息した後の日本社会においてどのような課題が待ち受けているのかを見ていきたい。

1. 近年の外国人労働者市場の概況

1-1. マクロの視点から読み解く外国人労働者市場

1-1-1. 在留外国人総数の推移（令和3年6月末現在）

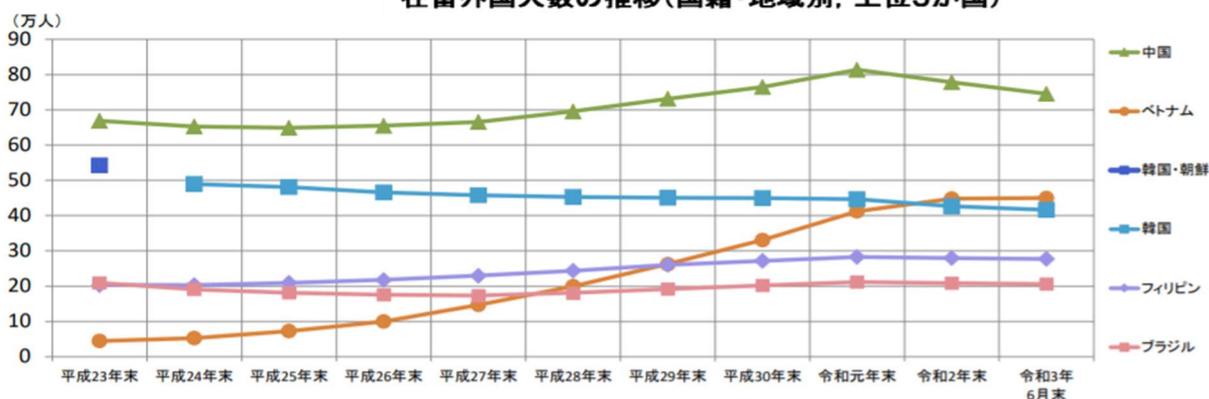
まずは外国人労働者だけでなく、その分母にあたる外国人労働者を含む在留外国人数全体の数の推移について簡単に見ておきたい。外国人労働者、留学生、観光客などの在留資格に関わらず「訪日・在留外国人」全体の傾向を確認しておくためだ。以下の図、参照（出入国在留管理庁ⁱⁱⁱ⁾）。



外国人外国人法務省・出入国在留管理庁が、2021年6月末における在留外国人数を発表した統計によれば、前年末の288万7,116人から6万3,551人（2.2%）減少し、282万3,565人だった。2020年は、2012年から増加の一途を辿ってきた在留外国人の数が初めて減少傾向に転じた年である。無論これは新型コロナウイルスの世界的まん延によるものであり、日本に限らず他のどこの国も国境を封鎖し、外国籍の国内の流入に徹底的な歯止めをかけようとしていた。訪日外国人旅行者数の数は2019年時では3,188万人と過去最高を記録したが、2020年には前年から90%近く減少し412万人、更に2021年では25万人と比較する意味が無いほどの数字まで落ち込んだ（日本政府観光局^{iv)}）。

2021年6月末の在留外国人282万3,565人を国籍別に見ると（下記のグラフ参照）、中国が1位（構成比26.4%）、2位にベトナム（構成比15.9%）、3位に韓国（構成比14.7%）で、順位に変動はなかった。上位10か国のうち増加傾向にあったのはベトナム（前年末比0.4%増）とネパール（前年末比1.1%増）の2か国のみで、他の8か国では全て減少となった。

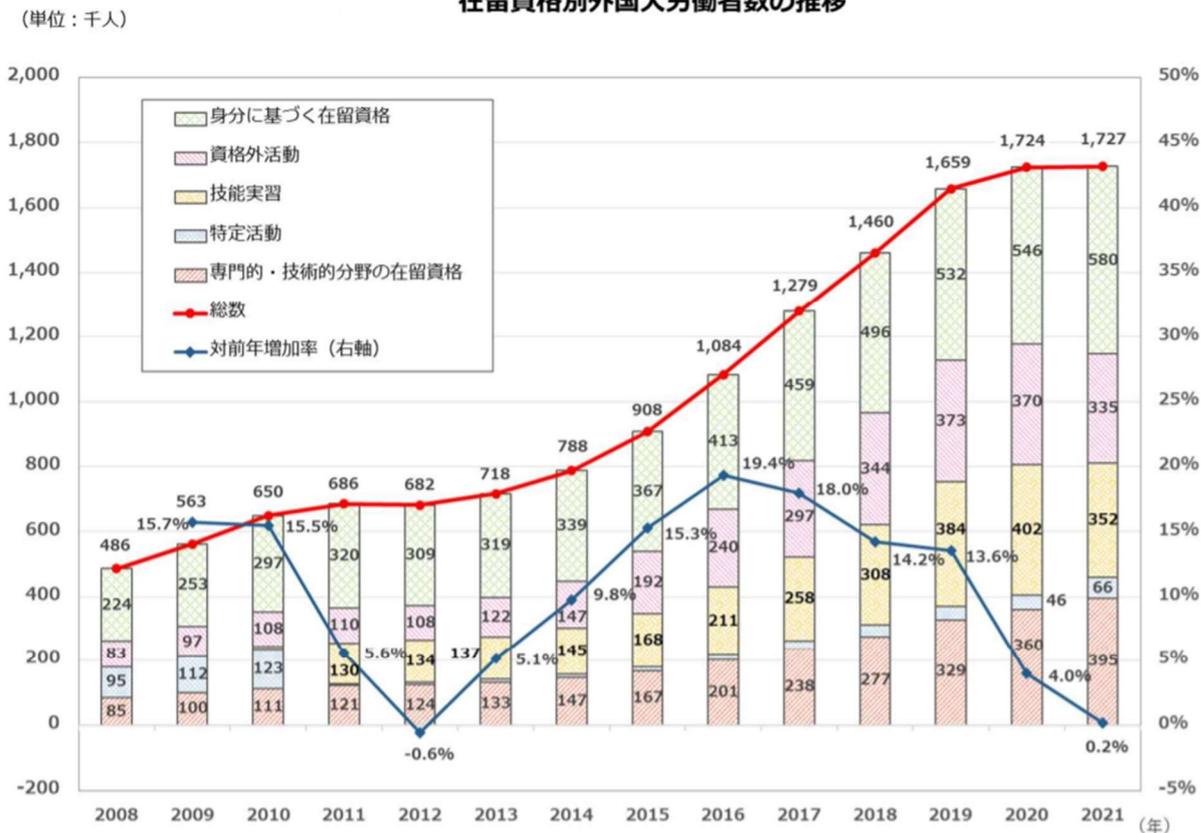
在留外国人数の推移(国籍・地域別, 上位5か国)



1-1-2. 外国人労働者総数の推移

前節では訪日外国人全体の推移をみてきたが、本節では外国人労働者総数の推移をみていく。まずは以下のグラフを見てもらいたい(厚生労働省、『外国人雇用状況』)。

在留資格別外国人労働者数の推移



出典：厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」（各年10月末現在）

注1：「専門的・技術的分野の在留資格」とは、就労目的で在留が認められるものであり、経営者、技術者、研究者、外国料理の調理師、特定技能等が該当する。

注2：「身分に基づく在留資格」とは、我が国において有する身分又は地位に基づくものであり、永住者、日系人等が該当する。

注3：「特定活動」とは、法務大臣が個々の外国人について特に指定する活動を行うものである。

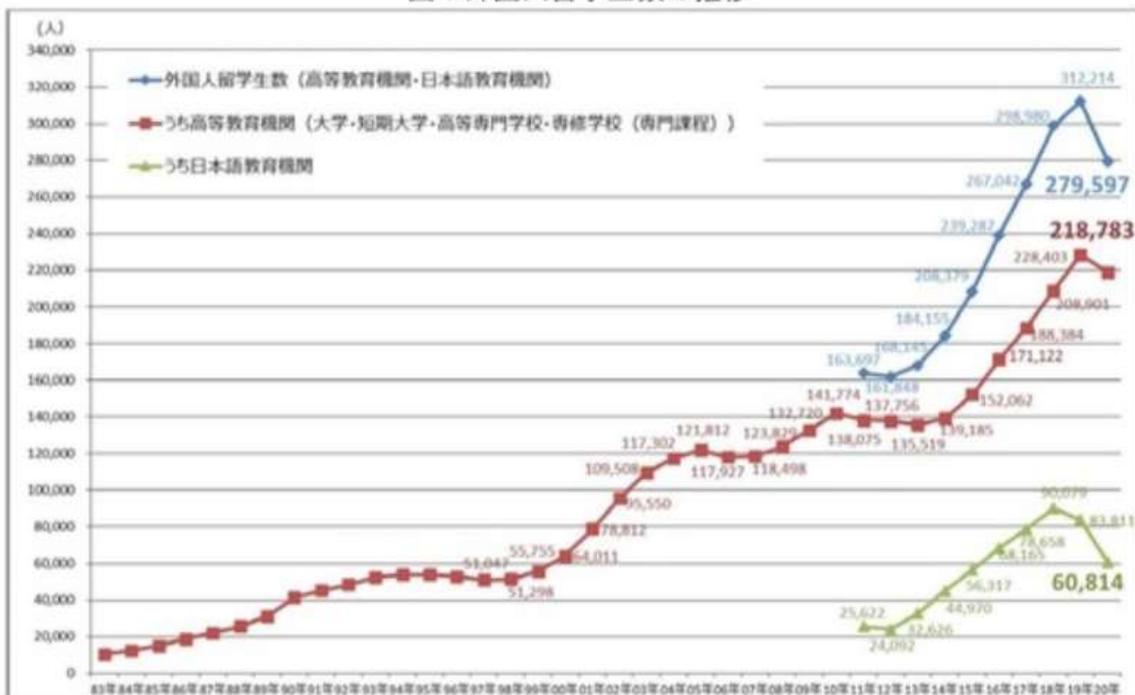
注4：「資格外活動」とは、本来の在留目的である活動以外に就労活動を行うもの（原則週28時間以内）であり、留学生のアルバイト等が該当する。

上記のグラフは外国人労働者を構成する5つの資格が全体の中でそれぞれどのような割合をグラフに表したものであるが、まずは赤線の総数を確認しよう。外国人労働者の総数は1,727,221人で、前年比2,893人増加し、平成19年に届出が義務化されて以降、最高を更新した。前節で分母である訪日外国人総数が2020年から右肩下がりに転じたことを確認したが、これに対し、外国人労働者数は、過去最高を更新した。人によってはこれを“意外”と思うかもしれない。しかし在留資格別にその中身を見ていけばこの“意外”な気持ちもすぐに納得に代わる。コロナ前（2019年より前）とコロナ後（2020年以降）で在留資格別にみると増加しているものと減少しているものが当然ある。増加しているものは、「身分に基づく在留資格」「専門的・技術分野の在留資格」、そして「特定活動ビザ」の3種類である。「身分に基づく在留資格」とは所謂「永住権ビザ（原則日本に10年以上滞在している外国人が申請資格を持つ）」だったり「永住者の配偶者（日本国籍の人と婚姻した場合）」、もしくは「定住者ビザ」などが該当する。もう一方の「専門的・技術分野の在留資格」とは、ほぼ「技術・人文知識・国際業務ビザ」と同義と考えて差し支えないだろう^{vi}。こう見ると、増加傾向にあった「身分に基づく在留資格」「専門的・技術分野の在留資格」の2種類に共通することは、コロナ前から日本にいた人材に（も）資格があったという点だろう。永住者などはいままでもないが、「技術・人文知識・国際業務ビザ」にしても、それまで留学生ビザだった学生が日本で就職し「技術・人文知識・国際業務ビザ」を得た結果、増加傾向になったと考えるのが妥当であろう。微増の「特定活動ビザ」にしても、卒業を迎えた留学生、任期を終えた技能実習生などが国境が封鎖されたことにより帰国困難になり、こうした帰国困難者の一時的な受け皿になった結果、微増したと考えられる。

1-1-3. 外国人留学生数の推移

一方、減少傾向にある「資格外活動」「技能実習」については、もともと日本国内にいた外国人というより、海外からの流入の影響を大きく受けるというのが共通点である。「資格外活動」とは、注4にも書かれている通り、「留学生のアルバイト等」である。

図：外国人留学生数の推移

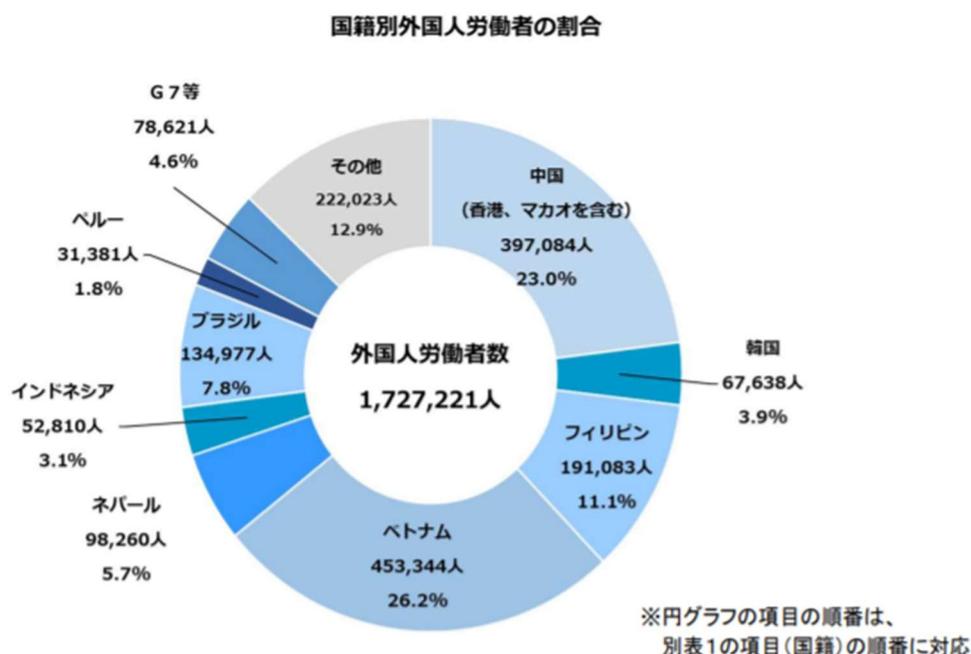


1-1-4. 外国人技能実習生の推移

在留外国人を資格別に分類した際に最も多いのは永住者で80万人強、そしてその次に多いのが外国人技能実習生であり、35万人強が日本国内にいる（2021年末現在）。2011年より増加の一途を辿ってきた技能実習生の数も2020年から2021年にかけては減少傾向に移った。技能実習生に依存する産業の中でも、このことによるダメージは各企業の状況によってことなる。技能実習制度は最高3年なので、3年間は耐えられるという企業もあれば、すでに帰国してしまったり、もしくは特定技能に資格変更を用いて他社に行ってしまうなど、次が入ってこなくて困窮している企業もある。また技能実習の期間を修了し本来ならば本国へ帰国しているはずの人材がやはり新型コロナによる国境封鎖によって帰国できず日本にとどまっているケースも増えた。この状況に対応するために政府は、こうした(1)帰国困難者、(2)技能検定等の受検が速やかできない状況下にある者、(3)特定技能1号への移行に時間を要する者、に対し、臨時措置として「特定活動ビザ」に切り替える政策を打った。本来就労を目的としてビザではないが、特別措置として就労を希望する人材については「従前の業務と同一、もしくは関係する業務」という枠の中で、これまでのような週40時間の就労が認められるようになった。先にも述べたが「特定活動ビザ」がコロナ禍にあって微増している背景にはこうした動きがある。

1-1-5. 国籍別にみる外国人労働者数の推移

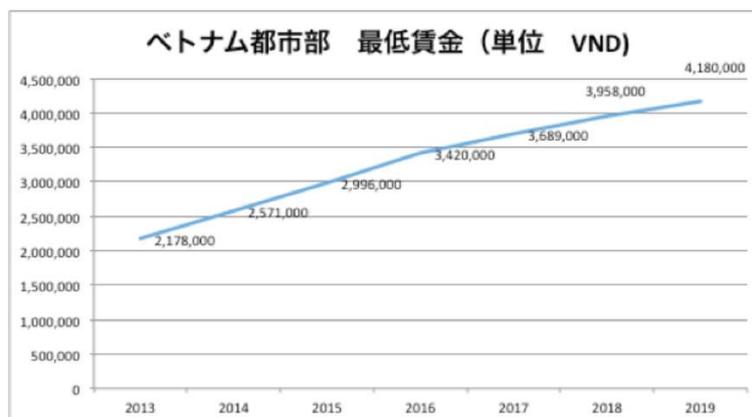
さて、これまでの議論では「在留資格別」に外国人労働者数の推移に注目してきたが、本節では「国籍別」という別の角度から見てみたい。まず下記のグラフをご覧ください（厚生労働省「外国人雇用状況」）。

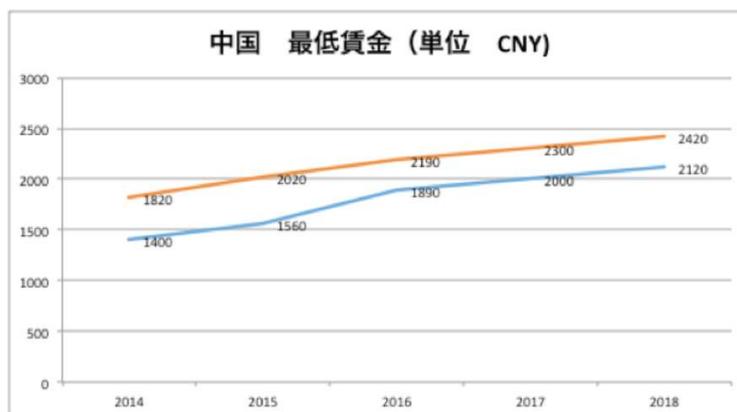


国籍別では、ベトナムが最も多く453,344人（外国人労働者数全体の26.2%）。次いで中国397,084人（同23.0%）、フィリピン191,083人（同11.1%）の順となっている。ここで一つ注目したいのは、これまで首位を保っていた中国籍が2021年に初めてベトナム国籍に取って代わられたという点である。この中国とベトナムの入れ替えは何を示唆しているのだろうか？まずは中国籍外国人労働者とベトナム国籍外国人労働者の数の内訳をもう少し細かく見てみよう。外国人労働者を資格別に見た場合、中国は「技術・人文知識・国際業務」の保有者においては一番数が多い。その数は約10万人に伸び、ベトナムの約4.5万人という数字よりも2倍以上の差がある。これに対し、ベトナムの外国人労働者の特徴というのは、「特定技能」「技能実習」の資格保有者が最も多いという点である。特定技能に関しては、2020年9月時点で全国に8,769人いるうち、ベトナム人は5,341人、割合にして60%以上を占めている。これに対し中国人の特定技能保有者は、826人、全体の9.4%であり、ベトナム人と比較した場合、6分1以下の人数である。技能実習についてもほぼ同様な関係にある。ベトナム人は技能実習生全体の55%近くを占める中、中国籍は19%程度であり、ベトナム人の約3分の1という関係である。簡単に纏めると、ベトナムからは今後も新型コロナがある程度落ち着けば、単純労働者の供給は増えていく傾向だろう。しかし中国からの単純労働者の数はもはや増えないだろうし、「技術・人文知識・国際業務」に代表される「専門的・技術分野の在留資格」は横ばいか、もしくは段々減ってくるだろう。なぜか？さらに言えば、増加傾向のベトナムも一定の期間を過ぎれば減少傾向に転じるだろう。なぜか？この背景にはいくつか必然の原理が働いている。それについては次の節で見ていこう。

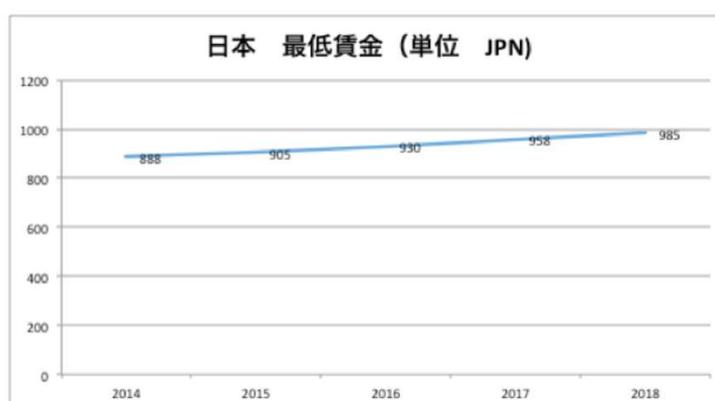
1-1-6. 長期的には外国人労働者が減少傾向に転じていく背景

長期的には来日外国人労働者数は減少する傾向にある。理由は複数考えられるが、主要な理由の一つは、労働者を送り出すアジア各国の経済成長による日本との賃金格差の縮小があげられる。前節で取り上げたベトナムと中国の最低賃金の推移と日本のそれを比較してみよう。この上位送出国であるベトナム・中国両国の最低賃金の上昇率の高さは注目に値する。以下の図を参照（JETRO^{viii}）





オレンジ線：上海 青線：北京^{ix}



上記は2014年から2018年の最低賃金の推移を取り扱ったものだが、日本のそれと比較した際の傾きの違いは一目瞭然である。その傾き（＝増加率）を比較してみると、即ち2014年を100%と見た場合2018年には何%上昇したのかを見てみると、ベトナムは153.9%、上海が151.4%、北京が132.9%である。戦争でも起きない限り今後もこの勢いはしばらく続きそうだ。これに対し日本のこの間の増加率は110.9%でベトナム、中国と比べると低い数字であることは言うまでもない。しもっとも各都市の平均月給で比較すると日本にはまだ優位性がある。が、今後のこの格差は縮小していくことは間違いないであろう。

地域	月額	日本円換算
上海	2,590元	47,270
ベトナム（都市部）	442,000ドン	20,800
韓国	191万4,440ウォン	178,789
東京	174,888円	174,888

※レートは2022年3月8日のものを適用*

日本の鈍い経済成長の原因は専門家によっても意見は様々だ。他の先進国に比べて中小企業が多すぎ、法律で守られすぎ、結果的に規模の経済を実現できていない（D・アトキンソン、日経新聞^{xi}）、といった意見や、日本は他の先進国の商品やサービスを「模倣」「輸入」して独自に昇華させることを得意とする「追い付き型経済成長」モデルによって1970-80年代の高度経済成長を果たしたが、「追い付き型の成長期には有効に機能した制度や慣行

が、成熟した経済ではそれほどうまく働かない」といった意見もある（星 岳雄、NIRA研究報告書^{xiii}）。しかしここではなぜ生産性が低いのかの議論は本筋からずれてしまうので深堀することはまたの機会にしよう。ただ一つ言えることは1970年代、80年代の日本の高度経済成長は人口ボーナスによって実現した、ということは思い出してみる価値がある。中国はここ10年、驚異的な経済成長を果たしGDPにおいて日本を追い抜き世界2位の地位まで上り詰めた。これもやはり人口ボーナスの恩恵を多く受けていたことは言うまでもない。しかしその中国も一人っ子政策などの結果、人口増加に歯止めがかかり、今やむしろ少子高齢化社会に突入してその方面での課題に追われている（西日本新聞^{xiii}）。支えないといけない親の数に対してそれを支える子供の数が少ない、ということである。少子高齢化がすすめば、無論中国国内で労働者不足は進み日本に労働者を送り出す余裕はなくなる。そしてこれは人口ボーナスの恩恵を受けて経済成長を果たしたどの国もが辿る必然の結果、避けては通れない道である。中国に限らず、他のアジア諸国も例外ではない。ASEAN職は現在、人口ボーナス期と言われている^{xiv}。

ASEAN 国別人口ランキング			
1位	インドネシア	2,7億人	人口ボーナス期 2035年頃まで
2位	フィリピン	1,08億人	同2050年頃まで
3位	ベトナム	9,600万人	同2030年頃まで
4位	タイ	6,900万人	同2025年頃まで
5位	ミャンマー	5,400万人	同2060年頃まで
6位	マレーシア	3,200万人	同2045年頃まで
7位	カンボジア	1,650万人	同2045年頃まで
8位	ラオス	710万人	同2060年頃まで
9位	シンガポール	570万人	同2025年頃まで
10位	ブルネイ	43万人	同2040年頃まで

(出典：IMF- World Economic Outlook Databases 2021)

ASEAN諸国の多くが、日本政府と特定技能制度などで二国間協定を結んでいるため、今後の日本への影響も決して小さくないだろう。

1-1-7. 外国人材は日本企業ではなく日本文化を選んでいる

さて以上見てきた通り、現在一時的にコロナによる外国人入国者の数は激減し、また仮にこれが回復しても、長期で見れば減少傾向になることは避けられない。アジア諸国の賃金上昇は今後も続くだろうし、相対的に見れば日本の円の力が弱くなることは必至である。人口ボーナス期を終えた場合、アジア諸国は日本に自国の労働者を送り込む余裕がなくなる。また本文では触れなかったが、カナダなどの英語圏で移民を受け入れている多文化主義の国はますます日本にとって、外国人労働者を誘致する上で強い競争相手になって立ちはだかるだろう。外国人材にとっては、日本語を学ぶコストより英語を学ぶコストの方が圧倒的に少ないし、また汎用性という観点から見た場合、英語を学ぶ価値は日本語のそれをはるかに上回る。さらに日本語学習に使う時間を自身のスキルの向上のための時間として使えば本人の

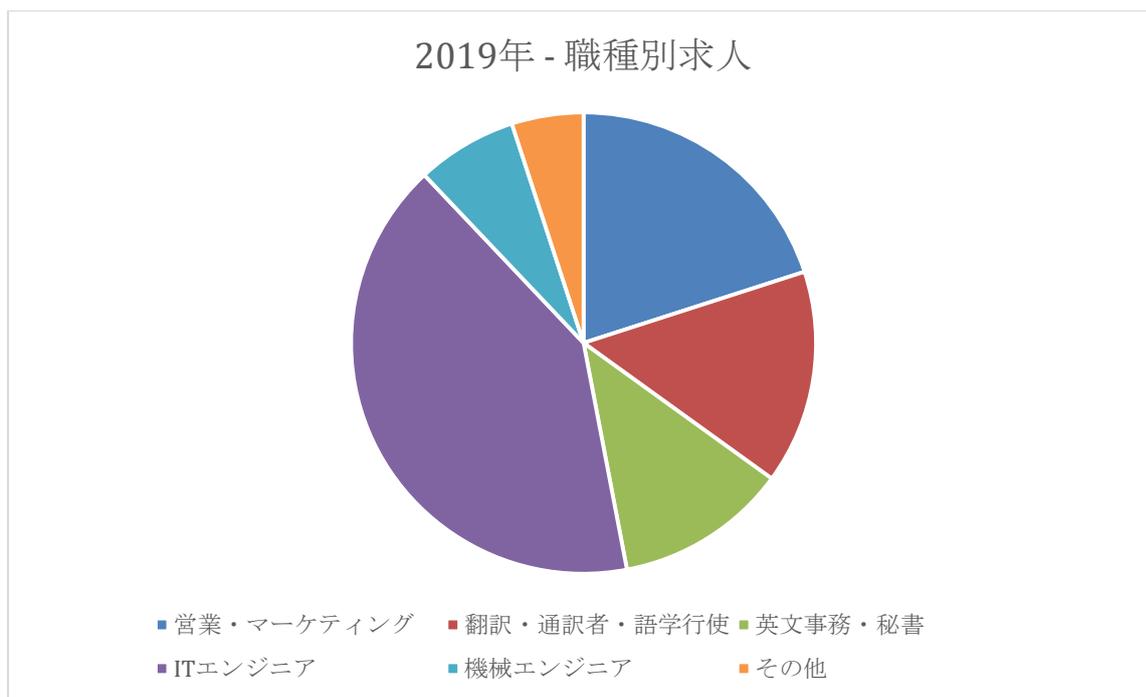
市場価値も益々高められる。つまり合理的に考える外国人労働者ならば、日本で働くよりカナダやオーストラリアの方を選ぶ。とはいえ、日本に来る外国人労働者はゼロにはならず必ず一定層そういった人材はいる。彼らはなぜ合理的判断を犠牲してまで日本に来るのか？それは日本での仕事というよりも日本文化に尊敬と愛着の念があるため日本は選んでくるのである。もしくは彼らの親の世代によって吹き込まれた優れた日本製品のイメージによって、日本を選ぶのである。「治安がいいから」「教育や子育てによいから」こういった理由もランキングを取ればかならず上位に出てくる理由である。いずれにしてもこれらの理由は「日本企業」の魅力というよりは、「日本文化」の魅力である。この点は理解していない外国人労働者を採用している日本企業は意外と多い。日本に来る外国人労働者の数が2019年に最高潮に達したが、それを受けて日本企業側はすっかり自分たちが「選ぶ側」だと思っていた節がある。しかしこれは大きな勘違いで、外国人労働者は日本企業に魅力を感じて日本に来ているわけではない。日本企業は日本文化を選んだ外国人労働者によって「選ばれる側」なのである。賃金の格差で外国人労働者を魅了できなくなったとき、何で彼らを惹きつけるのか。過去の威光は未来までは照らしてはくれない。しかしこれはよいチャンスでもある。日本企業としてのブランドとは何か？対顧客向けの製品やサービスの質だけでなく、対社員向けの企業の理念、働き方、従業員の満足なども含めジャパंकオリティとはなんのなのかを今一度考え外国人労働者にもわかるような形で自分たちなりの答えを提出し続けていかなければならない。

1-2 ミクロの視点から見る外国人労働者市場

さて前章では、公的な数字を確認しながら、いわばマクロの視点から外国人労働者の全体を概観してきた。本章では、当社に2020年～2021年の2年間に依頼のあった外国人労働者関連の求人を見ながら、即ちミクロの視点から改めて外国人労働者市場を見てみたい。

1-2-1. 2019年の職種別求人比率

2020年1月～2021年12月の2年間を語る前に、まずそれ以前はどうだったのかを確認したい。



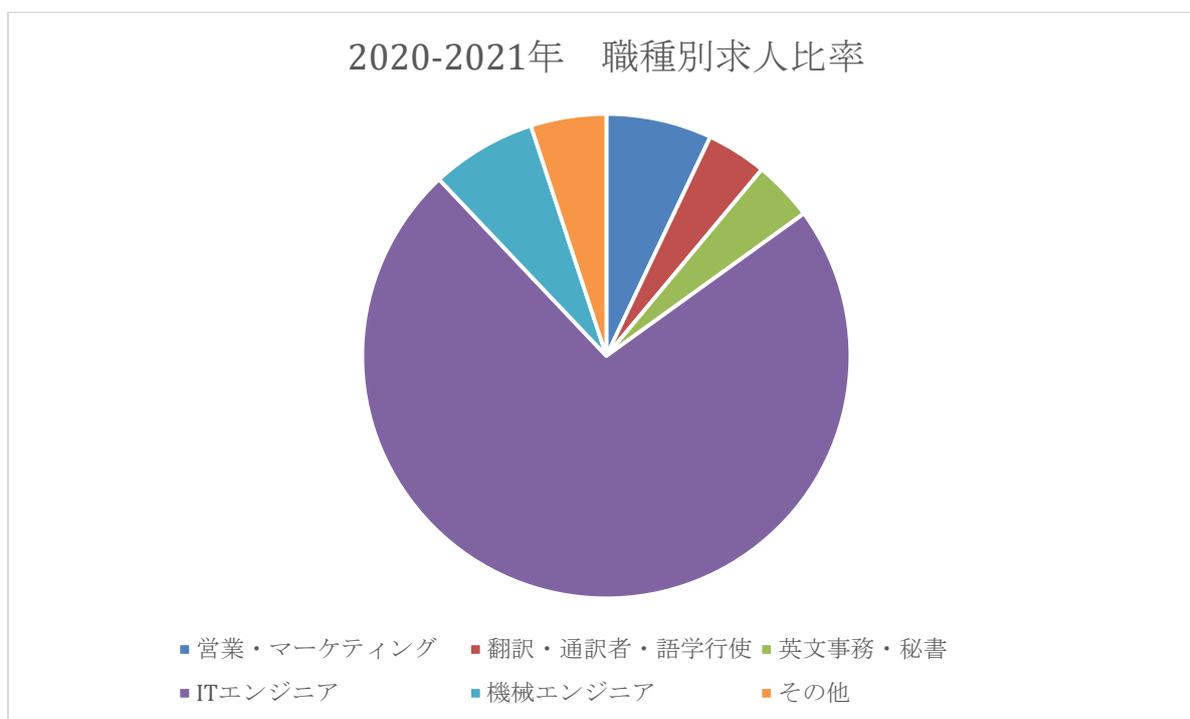
営業・マーケティング(20%) 翻訳通訳/語学講師 (15%) 英文事務・秘書(12%) ITエンジニア(41%) 機械エンジニア (7%) その他 (5%)

コロナ以前からやはりITエンジニアの占める割合は最も大きかった。これは、
 ①日本国内においてITエンジニアの人材不足が顕著で有効求人倍率が高かったこと
 ②他の職種比較し、言語的ハードルが低かったこと（文系職ではN1はほぼ必須といっ
 てよいが、ITエンジニア職ではN3でも選考対象になった）、
 ③国籍の限定などの制約が他の職種と比較し、ほぼなかったこと（本来国籍で人材を選
 出することは法的にもよろしくないが、海外営業職の人材を探している企業は、必ずタ
 ーゲット地域というのがあり、その地域のマーケットや商文化について精通している
 人材を求める。結果、国籍のしぼりが発生してくる）、
 以上3点の理由が重なり、結果的に求人が多くあった。また言語の制約や国籍の指定が
 ないことはCandidateをリサイクルできるという観点からみて戦略としては優れてい
 る。これをうけて当社もITエンジニアに特化するべきかどうか議論があったが、レッド
 オーシャンで勝負するよりはブルーオーシャンを探した方がよいとの見解もあり、この
 年はそこまでIT求人には特化しなかった。では当社はどこがブルーオーシャンだと判断
 したのか？それは「海外営業」職である（20%）。海外営業職は、ITエンジニアと比較
 し、限定要素が多く存在し、一言でいってかなり難しい。求められる日本語はN1、英語
 堪能、ターゲット地域の出身者、法人営業経験者、（出張が多いので）できれば男性、
 など、お客様からの要望をすべて聞き入れては全く人材が見つからない。そこでお
 客様と交渉という方面で努力をする。日本の労働者マーケットの現状などの資料を見せ
 ながら、現実をお客様に理解いただき、どこの点で妥協できるのをすり合わせていく。
 こういった方面での努力によって、問い合わせをいただいた海外営業案件のうち、3割
 は人材をご紹介できクローズに持っていくことができた。

海外営業職以外でも「翻訳・通訳」「英文事務・秘書」などを合わせると文系職全体で47%を占めていた。当社は「外国人人材事業」だけでなく「翻訳通訳事業」も大きな柱の事業としてある。したがって16万人近くいる外国人データベースの半分は、言語に強い人材、翻訳通訳事業でも使えそうな人材が占めている。近年では翻訳通訳業は、アウトソーシングする企業が多いため、人材紹介案件として「翻訳通訳者」が求められることはそう多くなかったが（15%）、これもやはり安易にITエンジニアのレッドオーシャンに飛び込むことは避けたい、という方針からくるものであった。

1-2-2. 2020年-2021年の職種別求人比率

では次にコロナ禍の2020年-2021年の職種別求人比率である。



営業・マーケティング(7%) 翻訳通訳/語学講師(4%) 英文事務・秘書(4%) ITエンジニア(73%) 機械エンジニア(7%) その他(5%)

2020-2021年の何と云って大きな特徴が、2019年と比較し、ITエンジニアの比率が圧倒的に多くなったことである（41%→73%）である。言うまでもなく、コロナの影響が如実にでている。コロナ禍で緊急事態宣言が発令され、外出を控えることを余儀なくされた。人々は買い物をAmazonや楽天などのECサイト、プラットフォームで買い物をし、デパートなどのリアル店舗には足を運ばなくなった。食事は、Uber eatsなどの宅配で出前を頼むことが一般化し、レストランや居酒屋とは距離を取った。働き方についても「リモートワーク」、「在宅勤務」などの働き方がスタンダード化しつつある。つまり

できる限りのすべてのものが「リアル」から「デジタル」の世界へ移行した。この流れをそのまま受ける形で「デジタル空間」を支えるITエンジニアの求人が急増した。もともとコロナよりも前から意識の高い企業はDX（デジタルトランスフォーメーション）を進めていたが、コロナ以前は、経営層やデジタル部署などの主導で行われており、かならずしも一般社員まで「デジタル化」の必要性は浸透していなかったように思われる。しかし、コロナに突入したことにより、この必要性が一般社員レベルまで広まった。

「経理は判子を押すためだけに会社に出社しなければならない」「対面で面接を応募者に打診すると敬遠される」など各部署が自分事としてデジタル化の必要性を感じた。

2. 外国人労働者に関する制度・政策の検証

前章では外国人労働者市場の概況を主にマクロ、ミクロの両視点から見てきた。本章では、2020年～2021年の2年間の間で実施、変更された政策、法律について見ていきたいと思うが、特に特定技能制度の現状と問題を改めて考えてみる機会としたい。2019年4月に新設されてから2年余りたったが、「特定技能制度」は当初からうまくいっていなかった。そこに追い打ちをかけるようにして新型コロナのまん延が続いた。しかし新型コロナの問題によって特定技能制度に存在する本質的な問題を隠されてしまっただけではない。また特定技能制度を見る前に、特定技能制度が新設される切掛けとなった技能実習制度の問題点・課題を確認しておきたい。

2-1. 技能実習制度は廃止？

外国人材という括りの中で言えば、ビザ上最も人数が多いのは80万人強の「永住者」であるが、その次は技能実習生で35万人を数える（2021年6月末現在、『外国人雇用状況』）。この制度は、発展途上国への技能移転・人材育成という、国際貢献を目的としている。ただし、実情は多くの問題をはらんでおり、多くの問題点が指摘されている。

2-1-1. 技能実習制度の問題① 目的と実態の乖離

何よりも問題なのは、制度の目的と実態の乖離である。技能実習では本来は労働力の確保を目的とはしていない。しかし受け入れ側の労働力を確保したいという思惑と、海外人材が技能実習制度に応募した理由の大半が技能の習得よりも金銭的収入を得たい（＝出稼ぎ）という期待とが、互いの経済的なメリットが揃ってしまったことにより、技能実習の目的からズレを生じさせてしまった。お互いが問題なくWin-winの関係に常にあるのならば、目くじらを立ててこの矛盾を指摘するには至らないのですが、実際はそうではなく、この矛盾は問題が発生した際に弱者にそのつけが回る。EDAS理事長田村拓氏は、現行の技能実習の問題点を取り上げ、技能実習の段階的廃止と特定技能制度への移行を提言している（日経新聞⁹⁾）。一部引用する。

「技能実習は「実習」という建前のもとで不幸を生む温床になっている。私は裁判を傍聴に行くことがあるが、実習生として来日し、その後に被告となった外国人に検察官が「技能実習制度は実習であって就労ではない。知らずに来たのか」と詰問する様子を見るに堪えない。ほとんどの実習生は出稼ぎに来ている。それを「実習」とごまかしているのは日本なのだ」

上記のエピソードは、技能実習の矛盾のつけを技能実習制に負わせている構造を露わに物語っている。ではこういった矛盾、潜在的問題はどのような時に顕在化されるのだろうか？

2-1-2. 技能実習制度の問題② 借金、一人あたり100万円？

実習生は送り出し機関へ支払う多額の金を借金して来日するケースがよくあるし、大半だと言ってもいい。将来的に国で家族に家を買ってあげたい、生活を豊かにしたい、国ではあまりいい仕事がないから海外でチャレンジしたい、などいろんな期待、夢、思惑をいただいて来日を決める。その際に送り出し機関には日本で100万円近く借金している技能実習生も多く、その後発生してくる問題の発端となっている（朝日新聞^{xvi}）。この借金の中身は、必要経費も勿論あるが、技能実習生の監理団体と送り出し機関間の違法なマージンの取引、過剰接待（違法行為である性接待）、などの費用は技能実習生が送り出し国への支払いに転嫁されていたりもする。

2-1-3. 技能実習制度の問題③ 転職制限と人権侵害

技能実習生は受け入れの決まった企業での就労するのが原則であり同じ仕事内容であっても他の会社に自由に移ることが出来ない。問題②で述べた通り、実習生は送り出し機関へ支払う多額の金を借金しているケースがよくあり企業で賃金未払いや暴力など問題が起こっても会社を移ることは難しいため人権侵害が横行している。また過酷な職場に耐えかねて、失踪するケースは後を絶たない。また借金を返す必要があるため、失踪するという選択を選ばなかった人にしても、日本に残り不法就労をする事例が多発している。不法就労する場合、その受け入れ企業も当然不法就労を知っていて採用する。雇用者と被雇用者の間には暗黙の了解で法の保護の外にあることをお互いに知っている。そうすると法律の外にあるので、力関係がむき出しに横行する空間になる。弱みを握った雇用主側は、さらに外国人労働者にとって不利な条件、不利な環境で働かせる。誰にも相談できない密室での人権侵害がさらに横行するという悪循環に陥る。

日本の外国人技能実習制度は、国連の人種差別撤廃委員会から「虐待的かつ搾取的な慣行」と非難されている。法務省のまとめでは、2018年には実習生全体の2%に相当する約9千人が失踪した^{xvii}。

2-1. 特定技能制度の現状と課題

2-1-1. 特定技能外国人の5年後の目標数値と現状

日本初高度外国人人材ビジネスエージェント by 株式会社ビーコス (<https://www.hiwork.jp/>)

前節では特定技能制度の前身（？）である技能実習制度の問題点を見てきたわけだが、他の先進国からも現代版の奴隷制などという不名誉な評価を国際的にいただいた。日本政府としてもこのままではいかんということで2019年4月1日に新設したのがこの「特定技能」ビザである。技能実習制度の問題の発端となっていた「目的と実態の乖離」を是正するため、法的に正面から外国人労働者の「単純労働」を認めた。その上で人材不足の業界であるが技能実習制度ではカバーされていなかった業種、例えば「外食」「宿泊」も対象業種に含まれた。また送り出し機関と管理団体の違法なマージン取引への対策として、特定技能生に関しては監理団体を挟まず直接受け入れ企業が採用できるような法整備を実行した。さらに違法搾取が行われないよう特定技能生の賃金については、その職務を遂行する「日本人と同等かそれ以上」にしなければならないという法的保障もついた。方向性はしっかり是正されているように思われるが、ただ現状と目標数値に大きな乖離があり、現在「絵に描いた餅」といった印象を免れない。特定技能1号については、2019年度から2023年度までの5年間・対象となる全14分野にて、合計34万5,150人が受入れ上限と設定されている。以下の図表では、制度開始から2年が経過した受入れ状況をまとめている^{xviii}。

特定技能1号 2021年3月末時点 受入れ状況

特定産業分野	a 特定技能1号 受入れ上限 (2019-23年度)	b 充足状況 (2021年3月末時点)				分野所管 行政機関
		全体	技能実習 から移行	試験合格 他	充足率 (b/a)	
1 介護	60,000	1,705	0	1,705	1.6%	厚生労働省
2 ビルクリーニング	37,000	281	178	103	0.5%	
3 素形材産業	21,500	1,669	1,669	0	5.7%	経済産業省
4 産業機械製造業	5,250	1,937	1,937	0	23.8%	
5 電子・電気情報関連産業	4,700	994	994	0	15.4%	
6 建設業	40,000	2,116	2,108	8	3.3%	国土交通省
7 造船・船用工業	13,000	592	588	4	3.2%	
8 自動車整備業	7,000	247	239	8	2.2%	
9 航空	2,200	16	0	16	0.6%	
10 宿泊業	22,000	83	0	83	0.3%	農林水産省
11 農業	36,500	3,359	3,282	77	6.5%	
12 漁業	9,000	314	312	2	2.4%	
13 飲食料品製造業	34,000	8,104	7,785	319	17.0%	
14 外食業	53,000	1,150	0	1,150	1.9%	
合計	345,150	22,567	19,092	3,475	4.5%	

(注) 充足率1%未満に青色着色、10%以上に黄色着色

全体の受入れは22,567人、充足率4.5%となっている。分野別にみると充足率にばらつきがあり、産業機械製造業のように23.8%と4分の1近く達している分野から、ビルクリーニング、航空、宿泊業など、出社制限・移動制限等が影響して、需要が大きく落ち込み、1%に満たない分野もある。このように政府の当初想定ほど受入れが進んでいない状況に対して、弁護士であり外国人就労制度に詳しい指宿昭一氏は「技能実習制度の「使い勝手」がいいので…（技能実習制度から特定技能制度への移行は）現在まったくうまくいっていない」と評価している（朝日新聞Globe^{xix}）。特定技能制度がなぜうまくいかないのか？

2-1-2. 特定技能はなぜ進まないのか？

2019年4月より、在留資格の「特定技能」がスタートしたが、政府の目論見としては、令和元年度の受け入れ外国人は、約4万人を予定していた。ところが、前節でみたとおり、充足率は2021年3月時点で4.5%とかなり遅れをとっている。この原因は、どこにあるのか？もちろん新型コロナウイルスに世界的まん延も大きな一因である。2020年3月以降は、新型コロナウイルスに伴う出入国制限により、日本で働きたいと思っていた海外人材、働くために渡航を検討していた海外人材も入国自体ができないという状況に陥った。結果として、海外人材の受け入れを検討していた企業も受け入れを行うことができず、人手不足の解消には至っていないという現状がある。日本で働きたいと思っても入国ができない、企業も想定していた受け入れ人数を見込めないといった事態が生じている。現状として、日本は比較的コロナウイルスの被害が収まってきているアジア圏との国交を回復しつつある。早くワクチンなど、コロナウイルスに対抗する決定的な方法が広まることを期待する他ない。その他、どんな原因があるだろうか？海外で人材を募って実際に日本で勤務が開始される工程を上流、下流という表現で表すならば、この制度を進めるにあたって障害は上流から下流まですべての段階で山積している。

■ 二国間協定の進捗状況

まず最も上流の工程としてあるのが、政府間のやり取り、取り決めである。特定技能は、日本と送り出し国が二国間協定（MOC）を締結する場合がある。二国間協定を締結した送り出し国では、送り出し国現地で特定技能試験や日本語能力に関する試験が実施される。日本に来る前に試験を受けることができるため、早期に二国間協定を結んでおくことは、特定技能のスムーズな導入にも関連している。二国間協定の締結の遅れは現地での試験実施の遅れに繋がり、結果として初年度の特定技能導入数に影響を与えたといえる。事実、特定技能が開始される2019年4月までに二国間協定を結ぶことができた国は、受け入れを予定していた9か国のうち、4か国（フィリピン、ネパール、カンボジア、ミャンマー）のみだった。現状は、8か国（モンゴル、スリランカ、インドネシア、ベトナム、バングラデシュ、ウズベキスタン、パキスタン、タイ）が追加され、特定技能の利用者が多いアジア圏を中心に合計で12か国と二国間協定を締結している（出入国在留管理庁[※]）。早い話、日本政府が予想したほどアジア諸国は自国民に日本で出稼ぎさせることに対して積極的でなかった。優秀な人材が海外に流出してしまうのを懸念した、という側面もあるかもしれないが、やはり技能実習制度のおける悪い評判が拭い去れなかったというのもあったのではなかろうか？

■ 受け入れ企業の理解度

政府の次は民間である。制度が新しいかつ複雑であるため、受け入れ企業側で制度理解や受け入れ体制の構築が進まず、導入を躊躇してしまう場合があると考えられる。また、制度の複雑さに伴い、提出する在留資格申請の書類が70種類以上と、他の在留資格よりも多くなっている。さらに、採用時だけではなく、入社後の定期報告義務も発生する。通常こうした業務は企業の総務課、人事課などが行政書士の協力の上で担当することが多いが、言葉の壁もあり外国人労働者たちとうまくコミュニケーションを取れていないケースも少なくなく、必要書類が集まらない、記入漏れがある、情報が足りない、修正が多い、なども声もよくある。間に通訳を入れたりしているが、常に通訳がいるわけではないので、書類作業なども

遅々として進まない。採用した後の事務的負担はかなりのものである。

■導入コスト・ランニングコスト

もちろん負担は事務的負担にとどまらず実際の経済的負担も多い。ここは難しいところだが、確かに特定技能制度は技能実習制度において発生を許してしまった賃金搾取の反省から生まれた制度なので、受け入れ企業の経済的負担は当然技能実習制度よりも大きくならざるを得ない。前述したとおり、賃金については、同種の業務を遂行する「日本人と同等かそれ以上」支払う義務が発生する。ところが、特定技能者への給与、待遇以外の面でも受け入れ企業の経済的負担は多い。ビザ申請代行、登録支援機関への支援費用などである。採用相場は、70~80万円程となっている。さらに、毎月のランニングコスト（登録支援機関へ「管理費」という名目月3~5万円/1名あたり）も発生する。それに通訳者の手配料、日本語教育にかかる費用などもそれに乗っかってくる。無論、これらの費用の中には、「適正価格」でないものも実は多いが、制度が導入されたばかりなので相場が見えづらいという事情もある。これらの導入コストを考えた際に、日本企業が特定技能制度を利用して外国人労働者を採用するには、かなり本腰を入れて対応しないとイケないということがわかるだろう。

2-2-3. 技能実習制度と特定技能制度の今後について

以上、技能実習制度と特定技能制度について見てきたが、この章を終えるにあたって、最後に当社がこれら両制度についてどのように考えているかその見解を述べておきたい。

まず技能実習制度については、これは廃止をするべきか、もしくはかなり大掛かりな制度の見直し、修正が必要である。すぐに廃止することは難しいとは思いますが、段階的にでも廃止に向けて動くべきである。理由としてはやはり制度の目的と実態の乖離が激しすぎており、構造的欠陥を内包している。この構造的欠陥は取り締まりを厳しくし、新しい監理制度を導入したとて、改善を期待することは現実的ではないように思われる。もし技能実習制度を当初の目的の通り国際貢献、技能の普及に戻しその上で諸外国から参加者が募れるようならば存続をさせる価値がある。しかし相変わらず外国人の単純作業労働者を裏口から入れる方法としてとらえるならば、特定技能制度に完全移行させて方がよいだろう。

一方の特定技能制度は、まだ始まって間もなく、また多くの課題を抱えてはいるが、今後の技能実習生の受け皿として大いに期待したい。受け入れ企業は、コスト面でもコミュニケーション面でも大変である。同職につく日本人と同等かそれ以上の給与対価が求められ、かつ日本語もあまりうまくないので仕事、私生活、両面においてフォローにも経費がかかる。かつ書類手続きの量は多く、難解でもある。したがってこの点における登録支援機関の役割、責任は大きい、大きいはずである。「はずである」と書いた理由は、実際は登録支援機関に登録をしているエージェントがしっかり役割を果たしていないと思われるケースが少なからずあるように思われるためである。登録支援機関に登録をしているエージェントが利益を上げる方法としては主に3つある、①紹介料、②ビザ代行料、③管理費の3つである。①と②はさほど問題ではないと思うし、サービスと対価のバランスが取れている。しかし③の管理費はブラックボックスである。毎月一人当たり2-3万円の「管理費」という名目で受け入れ企業から徴収しているが、その中身である支援業務の内容はエージェントによってまちまちであり、「これをやらなければならない」という法的縛りが無い。支援する内容に関して

は、受け入れ企業と登録支援機関で各々の契約で取り決める、という塩梅に現行法ではなっている。したがって、例えばだが、「日本語教育の支援」と契約書では謳っていたとしても、実際に講師を派遣し授業を実施してくれるエージェントもあれば、日本語教育サービスを提供している業者のリストを渡すに留まるエージェントなどもある。広い意味では両方とも「支援」なので嘘はついてはいないわけけれども、受け入れ企業としては期待した支援が得られていないと顔を歪めるというケースもある。通訳の手配なども同様で、身にある動き方をしてくれない登録支援機関があるという話が後を絶たない。当社も外国人人材を扱うエージェントとしてこういったWin-win関係に基づかない非対称な関係が横行することを懸念している。なぜならば、これが行き過ぎればやがてそのしわ寄せは最終的には弱い立場の外国人労働者に向かうからである。簡単なことではないが、受け入れ企業、外国人労働者、登録支援機関、この3者すべてWin-win-winになる絶妙なバランスがどこにあるのかを模索していかなければならない。そしてそれを見つけて、そこに向かって旗振りをするところこそが本来の登録支援機関、外国人人材エージェントの役割である。日本の外国人マーケットを活性化させるためにも目先の利益ばかりを追ってはいけない。不慣れな環境で仕事をしたいと望む外国人労働者、日本語があまりできないとしても今後育てていきたいというリスクをとる日本企業、この両者のスムーズな橋渡しとしてエージェントの役割、責任は今後ますます大きくなるだろう。

終わりに

新型コロナウイルスは社会にとって、企業にとって大きな被害をもたらしてきた。ただマイナスの面だけでなくプラスの面もある。新型コロナという”荒療法”によってこれまでの常識を一気に変え、いわゆる”New standard”を作る機会となった。その顕著な例はリモートワークだろう。企業は必ずしも都心にオフィスを構える必要はなくなった。狭い都会に住んでいた人は地方に移住し、しかし仕事はそのままりモートで継続するという人は増えた。またこれまで採用難でこまっていた地方の企業は、応募者がどこに住んでいようが、採用できる可能性が出てきた。北海道に事務所を構える企業が、鹿児島の人を採用することも可能となった。同様の論理で、企業は少なくとも理論的には日本にいない人材（外国人）を採用し、活用することも可能となった。コロナのプラスの側面は、これまでの我々の仕事に対する「常識」を壊したことにある。言葉の違いがある、文化の違いがある、時差がある、距離がある、管理が難しい、これらの常識を今一度、枠を外して再び仕事の在り方を考えなおすこと（think outside the box）を可能にさせて点である。外国人人材事業はSDGsでもある。労働者減少、不足という社会問題を解決するためには外国人人材の積極的採用、活用が必死である。その実現のためには①柔軟な発想、②勇敢な決断、③膨大なコミュニケーション、④それを可能にするテクノロジーの活用、この4要素が必要である。新型コロナは世界中を混乱と悲しみに陥れた。しかしそこから何を我々は学んだのか？日本が、生まれ変わるチャンスは今だと我々は思っている。

協力会社

- ・株式会社ワンテラス 東京都千代田区 <https://oneterrace.jp/>
- ・株式会社ハッピーベトナム 大阪府大阪市中央区 <https://happy-vietnam.com/>

【株式会社ビーコスの会社紹介】

株式会社ビーコスは、日本初の外国人人材に特化したエージェントとして17万人の外国人高度人材の登録数を誇っており、これまで様々な業界の企業に、数多くの優秀な外国人人材を紹介することに成功しました。

ビーコスの企業用人材検索サイト：<https://www.hiwork.jp/client>

登録人材の特徴としては、日本に修学や留学として来日しグローバルに活躍したい方が主体になっています。総勢 193カ国、180 言語の人材 170,000名 登録していただき、このリソースを持って日系企業中心にグローバル人材のニーズに答えています。日本にて就業中の外国人人材、海外在住の日本語堪能な人材(一度日本にて就業経験を有する方を含め)、在日外国人留学生、就活中の学生と幅広く人材を抱えております。

外国人人材登録サイト：<https://www.hiwork.jp/>

【会社概要】

会社名：株式会社ビーコス(b-cause co., Inc.)

代表者：代表取締役 金 春九 資本金：2,000 万円

創業：1998年8月1日(飛魚インターナショナル) 設立：2001年10月19日

所在地：東京都港区浜松町 2-1-3 第二森ビル 4 階

URL：<http://www.b-cause.co.jp/>

事業内容

外国人人材紹介・派遣・コンサルティング業務 <http://www.hiwork.jp/>

多言語・希少言語(180ヶ国語)翻訳・通訳業務 <http://www.trans-english.jp/>

38言語クラウド型翻訳サービス <https://www.trans-pro.net/>

クラウド型英文校正サービス <https://www.editing-pro.jp/>

SNSプロモーション事業 <http://youtubepromotion-no1.com/>

参考資料

- ⁱ 日本経済新聞 (2022年2月3日)
- ⁱⁱ NHK NEWS WEB(2022年2月5日)
- ⁱⁱⁱ 出典：法務省・出入国在留管理庁 <https://www.moj.go.jp/isa/content/001356650.pdf>
- ^{iv} 日本政府観光局 (JNTO)
- ^v 出典：厚生労働省 「外国人雇用状況」 (令和3年10月末現在) <https://www.mhlw.go.jp/content/11655000/000887554.pdf>
- ^{vi} 厳密に言えば、「専門的・技術分野の在留資格」は、「技術・人文知識・国際業務」と併せて「企業内転筋」「技能」「教授」「投資・経営」「法律・会計業務」「医療」「研究」「教育」などのビザから構成されている。しかし「技術・人文知識・国際業務」が、「専門的・技術分野の在留資格」の中でも90%を占めているおり、このカテゴリーを代表している。
- ^{vii} 読売新聞 (2017年12月25日)
- ^{viii} 出典：JETRO 最低賃金
- ^{ix} 出典：JETRO 最低賃金
- ^x 出典：JETRO 最低賃金
- ^{xi} 日経電子版2019年12月5日 <https://style.nikkei.com/article/DGXMZ052873690S9A201C1000000/>
- ^{xii} 星 岳雄、「何が日本の経済成長を止めたのか?」、NIRA研究報告書 <https://www.nira.or.jp/pdf/1002summary.pdf>
- ^{xiii} 西日本新聞、2022年3月21日、<https://www.nishinippon.co.jp/item/n/737143/>
- ^{xiv} <https://www.syngula.co.jp/2021/06/16/asean-population/> からの転用。
- ^{xv} 2021年3月24日の日経新聞、<https://www.nikkei.com/article/DGXZQ0GH097S50Z00C21A3000000/>
- ^{xvi} 2018年11月20日の朝日新聞、<https://www.asahi.com/articles/ASLCM5FP6LCMUTIL01Q.html>
- ^{xvii} 法務省、技能実習生の失踪者数の推移 (平成25年～令和3年上半期)、<https://www.moj.go.jp/isa/content/001362001.pdf>
- ^{xviii} 出入国在留管理庁「各四半期末の特定技能在留外国人数」(令和3年3月末)、「分野別運用方針」をもとに作成
- ^{xix} The Asahi Shinbun Globe+ 2021年10月11日、<https://globe.asahi.com/article/14458240>
- ^{xx} 出入国在留管理庁、https://www.moj.go.jp/isa/policies/ssw/nyuukokukanri05_00021.ht