

労働力不足と外国人労働者の人口学的分析

慶應義塾大学経済学部 経済学科
澤畑祐人

1. 序論

2. 研究の背景・目的

3. データと方法

4. 結論

参考文献

1. 序論

日本では、2009年に、1920年に国勢調査が開始して以降初めて人口が減少局面に転じた。こうした状況のなかで、最も解決の必要性が求められている問題の一つが労働力不足である。また、これに対して最もよく提案される解決策の一つが外国人労働者の積極的な受け入れと活用である。

本研究では過去数年間の日本における外国人労働者数と、率の相関性を統計的に推定し、外国人労働者受け入れの影響と、どの産業における影響力が大きいのかという問いに答える観点から、先行研究をレビューし、データを用いた人口学的な実証分析の方法論について論じることとしたい。

2.研究の背景・目的

本研究では、日本における労働力不足問題の解決にどれほど外国人労働者が寄与可能であるのかを定量的に分析し、明らかにすることを目的とするが、これに関連してわが国における労働力不足を助長する一因でもある労働者の離職の実態に関する調査をレビューすることとしたい。

就労等に関する若者の意識調査である内閣府(2017)「子供・若者の意識に関する調査」によると、最初の就職先を辞めた理由について、「その他」を含む19項目のうち最も割合の高かった3項目は順に「仕事が自分に合わなかったため」が43.4%、「人間関係がよくなかったため」が23.7%、「労働時間、休日、休暇の条件がよくなかったため」が23.4%となっている。その他には、「賃金がよくなかったため」、「ノルマや責任が重すぎたため」、「自分の能力・技能が活かせなかったため」などが順にあがる。仕事内容のミスマッチや人間関係によるストレスは時代を問わず常に存在する原因であると考えられる。一方で、労働条件への不満足やキャリア形成の見通しの無さといったことは昨今の人々のキャリア意識の変化や仕事の捉え方の変化と密接に関係しているだろう。

厚生労働省の平成20年における白書によると、1990年代後半以降仕事に対する満足感が低下していることが示されており、これは一つには経済停滞に伴う所得面の不満の表れであるとされ、同時に心の豊かさや自由時間の充実を求める傾向が強まってきていることも示されている。生活において、「心の豊かさ」か「物質的な豊かさ」、どちらを重視するかでは、1980年から常に前者が上回ってはいるが、1980年の2.4%ポイントの差から2007年の34%の差まで拡大している。さらに、仕事に対する捉え方では、その目的がお金を得るためである者の割合は、20歳台から50歳台にかけて高くなっており、それ以

降では急激に低下する。特に、30～40歳台前半が高くなっている。これと相対して、生きがいを見つけるためと捉える割合は40歳台後半から次第に高くなり、60歳台になるとお金を得るためとほぼ同じかそれを超える水準となる。理想的な仕事は何か、という問いに対しては、収入の安定や自分の能力の発揮といった点は40代以降で低下し、楽しいと思えるという点は20代が特に高い。離職に関する分析においては、まず若年層において長期的に離職する割合が増加していることが挙げられている。また、自発的な離職が抑制される理由として、転職先では一般的に前職よりも給与が減少することが挙げられている。最後に、こうした長期的な離職の傾向が高まっている一方で、一つの職場で安定的に仕事をするということについて、その認識の諸外国との比較を行なったところ、「一生一つの職場で働き続けるべき」と答えた人の割合は日本が10.3%、アメリカが2.5%、ドイツが2.1%、スウェーデンが0.8%であり、日本は非常に高い割合を示すことが分かる。また、「不満があれば転職する方がよい」「積極的に転職する方がよい」と転職に対して肯定的な回答をした者の割合は、日本が32.1%、スウェーデンが91.7%、アメリカが71.2%、ドイツが60.3%であり、諸外国の中でも目立って低い割合である。日本では職業キャリアとして一企業キャリアに対する希望が全ての年齢層において最も高いが、国際的にみても、日本においては一つの会社で経験を積むことに対して高く評価され、職場に特別な不満が無い場合は長期勤続したいと考えている者が多いようである。

3. データと方法

本節では、日本における労働力不足問題の解決にどれほど外国人労働者が寄与可能であるかを産業別に分析するためのデータと方法について述べる。

産業別労働力不足率を表す指標としては、産業別欠員率(労働経済動向調査)を用いる。産業別外国人労働者比率については、既存の適当なデータが見つからなかったため、産業別外国人労働者数(厚生労働省,「外国人雇用状況」の届出状況まとめ)を産業別就業者数(総務省統計局,労働力調査)で除したものをを用いる。厚生労働省職業安定局(2018)によると、人手不足産業におけるフルタイムの前職をもつ転職者にその離職理由を確認した際、概して特に中小企業では、会社の将来性や給料といった点を理由として挙げる傾向が高いということがわかる。なかでも34歳以下では職場の人間関係が給料や労働時間に匹敵するほど高いということがわかる。これらの理由のうち、給料については産業別現金給与総額(厚生労働省,労働統計要覧)を、労働時間については産業別月間実労働時間数(厚生労働省,労働統計要覧)を用いて分析のモデルに組み込む。分析の方法は単回帰による相関関係の推定であり、目的変数は産業別欠員率、その他はコントロール変数とする。対象年は2015年から2018年であり、まず各種の細かい産業別で推定したあと、第1次産業、第2次産業、第3次産業にそれら産業を分類して同じように推定する。

4.結論

本研究では、過去数年間の日本における外国人労働者数と、労働力不足との相関性を統計的に推定し、外国人労働者受け入れの影響と、どの産業における影響が大きいかという問いに答える観点から、先行研究をレビューし、データを用いた人口学的な実証分析の方法論について論じた。今後、関連する先行研究のさらなるレビュー、外国人労働者数と労働力不足との関係性を説明する理論的検討を行った上で、実証分析を行っていくことが課題である。

参考文献

- ・厚生労働省(2015,2016,2017,2018),「外国人雇用状況」の届出状況まとめ」
- ・厚生労働省(2008),「平成 20 年版厚生労働白書」
- ・厚生労働省(2015,2016,2017,2018),「労働経済動向調査」
- ・厚生労働省(2018),「労働統計要覧」
- ・総務省統計局(2020),「労働力調査」
- ・内閣府(2017),「子供・若者の意識に関する調査」