

# 外国人劳动者问题的视点 ——制定促进长期居住的雇用政策 需要实施能力开发，并进行改善处理

丹野清人 首都大学东京教授

## 〈要点〉

- 在日本工作的外国人的八成以就业以外的目的入境
- 伴随新型经济体的经济增长，在日本就业的魅力降低
- 一定要让外国人劳动者回国的雇用政策不符合日本国家利益

最近就政府和在野党内部对接受外国劳动者的议论开始有了耳闻。最先开始的是在经济财政咨询会议的主导下，举行的“选择未来”委员会。第一次会议的议事录中记录了放眼少子化的“引进移民”成为研究课题之一，但是引进移民的呼声渐渐地变弱，逐渐变成着眼“充分利用外国人才”“接受外国劳动力”上。

今年5月由自民党“关于确保劳动力的特命委员会”发表了《“共生时代”接受外国人劳动力的基本想法》。

这些动向显示，焦点是移民还是外国人劳力暂且不说，日本目前需要的正是来自外国补充的劳动力。理由很清晰，就是日本劳动力的老龄化和人口减少。经济一经恢复，在日本工作的外国人急剧增加和该问题有关。



丹野清人（首都大学东京教授）

\*\*\* \*\*

在当今的日本，根据雇用对策法，企事业单位必须提交外国人雇用状况。2015年的外国人劳动者总数为90万8千人，比2年前增加了约19万人。

根据1990年的入国管理法的修改法，虽然不是接受单纯劳动力，许可和单纯劳动者同样可以实现社会和经济功能的人们的入国。那就是作为定期居住者被许可入国的日系人（接受根据身份或者地位在日居住的人）以及培训、实习生（接受为了学习某种劳动技能来日培训的人）。这些人的总数在2015年达到53万5千多人，比2年前增加了约8万人。

再加上在日本作为劳动力不可或缺的外国人劳力之一的就是留学生临时工。在向厚生劳动省递交的雇用报告书显示，这些包含在资格外的活动范畴。该分类在2015年为19万2千多人，比2年前增加了7万多人。本来不是以就业为目的入国的外国人中，占在日本劳动的外国人的8成。

一说到接受外国劳动力，就容易想到高级人才。众所周知高级人才这个类别在世界上都是互相在争夺。日本实施分数制，推动接受外国劳动力的标准的透明化本身，很大程度上是为了向外国人释放一个信号。但是，“高级人才”这个在留资格在2015年只不过才2332人。对日本来说，在想引进的外国劳力上面并没有得到如期的实现。

为什么在日本工作的8成的劳动力并不是作为劳动力被许可入国的呢？理由之一就是，虽然对外国劳力的需求的半数以上是单纯劳动，而日本在原则上并不接受单纯劳动力入国。结果，留学生就是一个典型，来日本后，在接受资格外活动许可后，变成劳动力的大有人在。

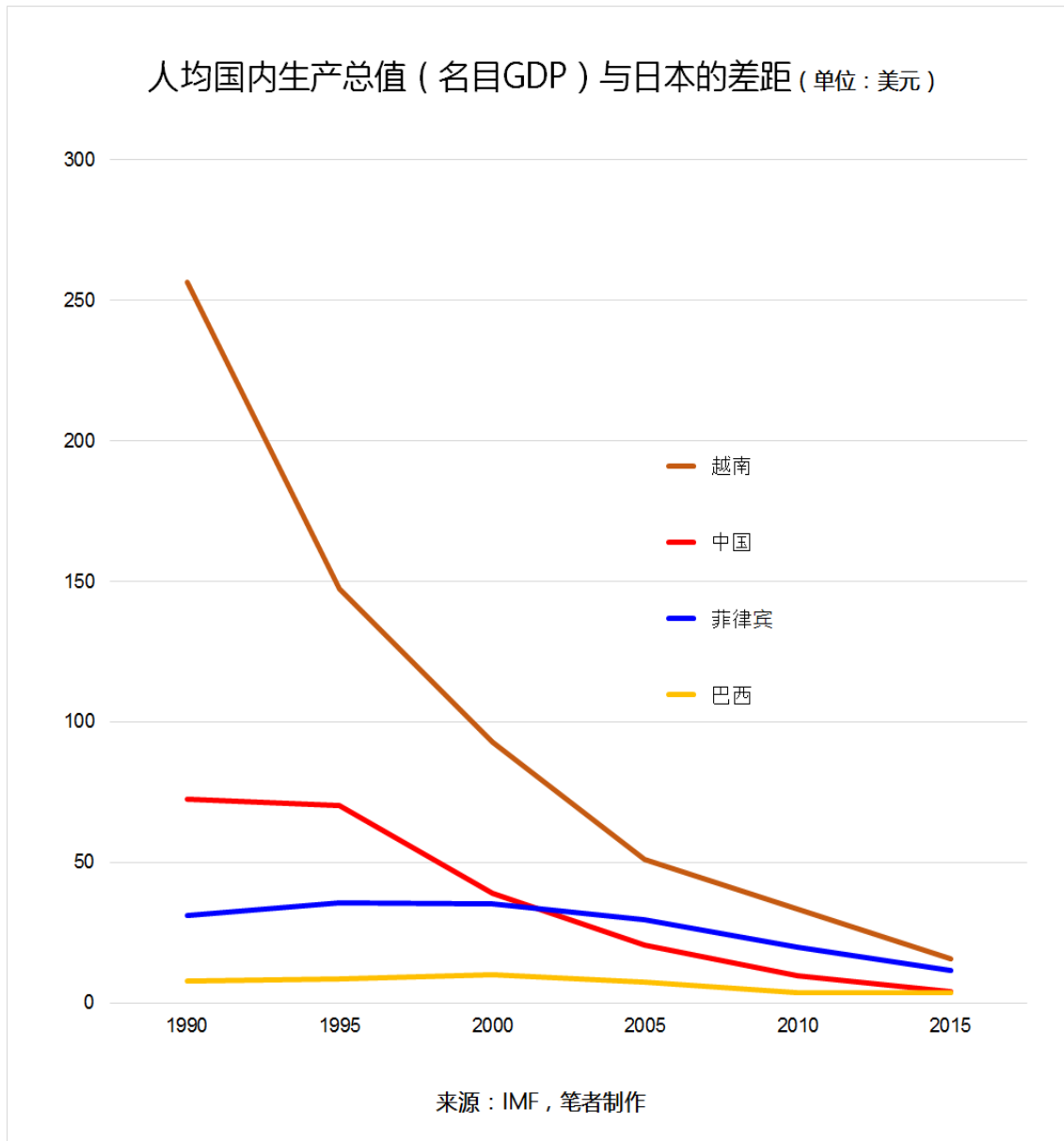
第二是，对具有身份和地位的外国人劳力的需求。这也和单纯劳动需求相关联，这些外国人的优势是可以不受企业和产业领域的限制。日本的劳动签证是根据是职务内容发放的，能身兼复数的职务的劳动力只剩下有身份和地位的外国人这种情况所致。

自民党委员会的基本想法已经觉察到这些矛盾，呼吁今后需要修改“单纯劳动者”这个分类方法。

\*\*\* \*\*

另一方面，今后外国劳动力是否会踊跃来日本工作。2015年的外国人劳动人口按照国籍分类依次是中国人32万2千人、越南人11万人、菲律宾10万6千人、巴西人9万6千人。在此，以中国和越南为例看看和日本的差距。外国人劳动力来日本就业主要目的是为了向本国寄钱，劳力输出国和日本的差距用美元计算。

日系人等被许可在日本劳动的是在90年代时的日本个人生产总值（GDP）是中国的72.5倍、是越南的257倍。到了2000年是中国的39.1倍、越南的92.8倍，在2010年分别是9.6倍和33.2倍，2015分别缩小到4.1倍和15.6倍（参照图表）。



在日本对外国劳动力的需求过于偏向单纯劳动的原因是这些需求在很大程度上都和非正规劳动者的需求挂钩。但是，外国人劳动力的出身国的经济实现迅猛发展。

有一个具有启发性的事实。2008年的雷曼危机前的2007年在日本居住的巴西人约为31万7千人，在2015年末减少到17万3千多人。雷曼危机后，可能因为日本对失业的日系人劳力及其家属实施《归国支援事业法》，支付旅费促使其回国的政策所致。但是，利用归国支援事业法归国的巴西人才2万人左右。12万人以上为自发回国。

2008年的巴西的最低工资为月額300巴西雷亚尔（按照当时汇率约计算约为1万7千日元）。而到了2015年工资月額上涨到788巴西雷亚尔（同约3万日元）。巴西的一般物价水准在上涨，如果在日本赚钱，在巴西购买房产的价格更是涨幅惊人。结果，在日本劳动，比以前需要赚更多的钱，但是现实情况是很难在日本进行长期工作。

这种情况并不是巴西特有的问题。中国和越南的人均 GDP 的急速增长也反映了同样的现实。将外国人劳力能锁在低工资的单纯劳动领域，是因为日本和劳力输出国之间有一个很大的经济差距。而这个差距逐年减少，日本必须清醒地认识到不论什么工作都有外国人来做的时代已经一去不复返了。

\*\*\* \*\*

从这个现实，来考虑将来在日本的外国劳力问题，需要的是与其说“怎么接受外国劳力”、不如去改变想法考虑“如何正确处理对现在就业的外国劳力问题”。而且，因为为了避开“移民”这个词，在讨论的目前外国人劳力的接受问题上，只把目光放在不让劳动者“定居”，不让其带家眷，只允许在日本工作 5 年左右。

技能培训生是一个典型。一定要让外国劳力回国的政策不一定符合日本的国家利益。有了在发展中国家不可能积累的经验的人大量回国，成为发展中国家的劳力资源，或许成为向国外竞争对手的企业拱手相让这些人才。日本号称世界第一的造船业行业转眼即被韩国和中国超过的一个原因即为此。

本来，对企业来说人才是财产和资源。国籍没有关系。是不是为了补充人口减少的空缺不说，一旦实施劳力资源的开发，要进一步开发，将其利用到企业内部和本国的内部，现在需要的是这样的政策。此外，如果是对企业经营做出充分贡献的外国人的话，接受其在日本居住，很难想象其会造成对社会的负担。

外国劳力的不固定利用和生产效率低下的企业以及产业的生存战略不可分割，如果这样，最需要的是在雇佣政策和产业政策的双方面保障外国劳力能可长期就业、稳定定居。

[译自《日本经济新闻朝刊》2016 年 6 月 23 日 29 页，本文经日本经济新闻社同意翻译转载。]

---

## 丹野清人

1966 年出生。一桥大学博士课程取得学分后退学。专业是劳动社会学、国际劳力移动

---