

# 高度外国人材の雇用管理

岡 本 弥

神戸学院経済学論集

第55巻 第1・2号 抜刷

令和5年11月発行

# 高度外国人材の雇用管理

岡 本 弥

## 1. はじめに

少子高齢化の進行により、わが国の労働力不足は深刻化している。「働き方改革」が奏功し、労働条件や就業環境が改善されることで、女性の就業率が向上することが待たれる一方、労働の担い手として外国人への期待も高まってきている。2022年10月末時点で、わが国で働く外国人労働者は約182万人に達している。2021年から2022年にかけて約9.5万人増加した。2012年末時点では68.2万人であったが、この10年間で約114万人増加したことになる。今後、新型コロナウイルスの影響がより小さくなり、労働需給のひっ迫の度合いがさらに高まれば、外国人労働者への依存が高まると予想される。

外国人がわが国で生活するには在留資格が必要である。在留資格は出入国管理及び難民認定法（入管法）等で規定されている。資格は概ね4つの群に分類され、全部で29種類ある。外国人がわが国で働くには就労可能な資格を有する必要がある。<sup>(1)</sup>就労が認められている在留資格は19種類にのぼる。2019年4月に入管法が改正され、それまでは、主な労働の担い手がアルバイトや技能実習生であったが、新たな資格を創設し、長期的に在留する外国人労働者を増やすこ

---

(1) 原則として就労が認められていない在留資格として、日本文化の研究者など、収入が生じない学術・芸術上の活動を行うための「文化活動」、観光や親族に会うことなどを目的とした「短期滞在」、学生など教育機関で教育を受けることを目的とする「留学」、公私の機関で教育を受けることを目的とする「研修」、在留外国人が扶養する配偶者・子などに相当する「家族滞在」の5つがある。

## 高度外国人材の雇用管理

とになった。例えば、就労可能な在留資格に新たに「特定技能」が加わった。「特定技能」は1号と2号に分けられる。1号については、介護や外食、建設など、人手不足が深刻とみられる14業種に限られる。また、在留期限の上限が通算5年で、家族帯同が不可となっている。政府は、2019年度から2023年度までの5年間で、対象となる14業種で最大34.5万人の外国人労働者の増加を見込んでいる。ニーズの変化に応じて、これからも法改正が繰り返されるとみられる。

就労可能な在留資格ごとに業務レベルや内容に大きな違いがある。「技人国」と略称される「技術・人文知識・国際業務」という在留資格は、大学等で学んだ体系的な学術知識、高度な専門性や国際的な知識を必要とする業務でのみ就労可能とされている。また、「特定技能」のうち、2号は建設と造船・舶用工業の2業種に限られ、熟練技能を要する資格である。技術や知識の習得を目的とした「技能実習」の場合、1年目は1号として技能の習得に取組み、2～3年目は2号として技能の熟練を目的に活動を行うが、「特定技能」の1号にステップアップする場合、技能実習を終えていれば試験等が免除される。就労が不可とされる留学生についても、資格外活動許可を得ることで、原則、週に28時間まで就労可能であり、飲食店等の現場で働くことが多い<sup>(2)</sup>という。

ホワイトカラーについて、「高度外国人材」というカテゴリーが存在する。これについては複数の定義が存在するが、日本貿易振興機構（ジェトロ）は「在留資格の「高度専門職」と「専門的・技術分野」に該当するもののうち、原則、「研究」、「技術・人文知識・国際業務」、「経営・管理」、「法律・会計業務」に該当するもの<sup>(3)</sup>としている。なかでも、1989年の入管法改正に端を発する「技術・人文知識・国際業務」は、技術職から事務職まで幅広い職種をカバーしている点が特徴である。在留期間は最長で5年であるが、延長も可能で

---

(2) 在留資格の説明の詳細は竹内（2020）に依拠している。

(3) 日本貿易振興機構（ジェトロ）ウェブサイト <https://www.jetro.go.jp/hrportal/forcompanies/about.html>（2023年8月28日閲覧）

ある。わが国の大企業で働く外国人労働者の多くがこの資格をもっているといわれる。企業の生産性の向上やイノベーションの推進を担う存在として、高度な知識や能力をもった高度外国人材を積極的に活用してゆくことは、事業の継続的な拡大を志向する、あるいはグローバルな展開を求めるわが国の企業にとっては欠かせない取り組みといえるだろう。

本稿では、わが国における高度外国人材の雇用管理に焦点をあて、彼らの就業環境や生活環境の改善に影響する要因を明らかにするとともに、わが国の企業の社員として、日本国内でより長期にわたる就労を可能にする要因を確かめる。

本稿の構成は以下の通りである。第2章では先行研究を紹介する。第3章では実証分析と解釈を行う。最終章はまとめである。

## 2. 先行研究

日本において外国人労働者が本格的に増加し始めたのは、1990年に施行された改正出入国管理法によって就労のための在留資格がそれまでの6種類から16種類へ一挙に増加したことや、1993年に技能実習制度が創設されたことが大きなきっかけといえる。そして、その前後から研究も蓄積されはじめた。樋口（1988）はわが国の労働市場の分析を通して、外国人労働者の流入が国内の労働者の雇用の減少につながることや、外国人労働者が特定の地域や業種に集まりやすい傾向があり、そのような地域や業種では、国内労働者の賃金の低下が生じるとしている。大竹・大日（1993）は外国人労働者の流入が雇用形態別の労働者の賃金水準や労働需要に与える影響を分析している。その結果、外国人労働者が資本や非正規労働者と代替的である一方、正規労働者と補完的であること、また、樋口（1988）が示唆したように、外国人労働者の増加が国内の非正規労働者の賃金を低下させることを示した。少子高齢化が進むなか、労働力の需給ギャップの解消を目的に、女性労働者の活用とともに、外国人労働者の受け入れに関する議論が進んだが、後藤（2004）は、女性労働者の活用が経済

## 高度外国人材の雇用管理

的厚生観点から確実にプラスのインパクトを与えるのに対して、外国人労働者の場合はプラスであるかマイナスであるか一概にいえないとしている。<sup>(4)</sup>

外国人労働者に関する議論は、当初、熟練度の高くない労働に従事することを暗黙に仮定して行われることが多かったが、次第に、高度な技能等を必要とする業種や職種で就業する外国人労働者、すなわち高度外国人材への言及も増加してきた。<sup>(5)</sup> 高度外国人材については、長期的に労働力が減少するなか、それを確保することで労働力の需給ギャップの解消を図るほか、より多様な社員の活躍を実現するといった企業の雇用政策との関係でも注目が高まっている。小山（2022）はホワイトカラーである高度外国人材特有の問題とマネジメントに着目している。高度外国人材については、当初期待されたイノベーション創出や生産性向上への寄与といった点では多くの課題が残っているものの、そのマネジメントに関する過去の諸研究から、「異文化シナジー」、「インクルーシブ・リーダーシップ」、「グローバル・リーダーシップ・コンピテンシー」などが重要であるとしている。

高度外国人の具体的な雇用管理については、永吉（2022）が外国人労働者と日本人労働者の賃金格差の比較のなかで、「技術・人文知識・国際業務」を含む「専門・技術」といった在留資格の保有者の賃金について、分位点回帰分析を用いて検証を行っている。その結果、「専門・技術」の在留資格をもつ高賃金層の外国人労働者であっても、日本人労働者の賃金よりも高くなるとはいえないとしている。また、中村（2011）は高度外国人材が短期的な賃金格差ではなく、多くのスキルを身につけられる環境や長期的な賃金の上昇などを考慮して移動を決定するとしている。高度外国人材については、未だ研究の蓄積が十分ではなく、また本稿のように、具体的な雇用管理手法が長期在籍に与える影

---

(4) 小川（2004）はILO（国際労働機関）やOECD（経済協力開発機構）など、国際機関の動向によってわが国に対する外国人労働者の受け入れ圧力が高まっていると指摘している。

(5) 渡邊（2008）は従来の研究で注目されることが少なかった高度外国人材、具体的には、ITソフトウェア技術者の労働力移動について言及している。

響などを分析したものは未だ少ないといえる。

### 3. 実証分析

#### 3-1. データ

本稿の実証分析には、厚生労働省職業安定局派遣・有期労働対策部外国人雇用対策課が2017年に実施した「外国人雇用対策に関する実態調査事業，2017」を使用した。本調査は、近年、増加がみられるわが国で就労する高度な技術・専門知識を有する外国人材を確保することを念頭に、その実態把握及び採用や定着の促進を図るために実施された。

高度外国人材を対象としたアンケート調査票の総配布数30831に対して1416が回収された（回収率4.6%）。これが本稿の分析サンプルとなる。ちなみに、本調査は高度外国人材を対象としたアンケート調査のほか、企業の人事担当者を対象に、当該人材の雇用の有無、活用・定着に当たっての課題などについて調査されている。就労者データと企業データを接合して利用することも可能であるが、就労者に対する調査項目と比べると企業に対する質問項目は限定的である。また、両者が接合できないケースも多かったため、本稿の分析には、就労者データのみを利用することにした。

#### 3-2. 変数の詳細と推計モデル

すでに述べたが、本稿では、高度外国人材の雇用管理に着目し、まず、(a) 彼らの就業環境や生活環境の改善に影響する要因を明らかにする。続いて、(b) 高度外国人材がわが国の企業の社員として、国内でのより長期間の就労を促す要因を確かめる。

最初に、それぞれの推計に用いる被説明変数を説明する。まず、(a) には、就労環境と生活環境に対する満足度指標を利用する。具体的には、利用したアンケート調査のなかで、現在の日本における高度外国人材の就労環境あるいは生活環境に対する意識を確かめる目的で、「全般的に、あなたは今の就労環境

(生活環境)に満足していますか」と尋ねた質問に対する回答を利用する。「1. 満足している」、「2. どちらかと言えば、満足している」、「3. どちらとも言えない」、「4. どちらかと言えば、不満である」、「5. 不満である」の5つの選択肢があり、満足度の大きさという点で評価する場合、明確な順序を把握することができる。

また、就労環境と生活環境に対する満足度の水準は相関するとみられる。その場合、2つの推計式の誤差項も相関すると予想されるが、これらを別々に推計をすれば、推計値にバイアスが生じる。これを回避する目的で、下記のような2変量順序プロビット推計 (Bivariate Ordered Probit) により、2つの推計式の同時推計を行う。

$$y_{1i}^* = x'_{1i}\beta_1 + \varepsilon_{1i} \quad (1)$$

$$y_{2i}^* = x'_{2i}\beta_2 + \varepsilon_{2i} \quad (2)$$

$$y_{1i} = \begin{cases} 1 & \text{if } y_{1i}^* \leq C_{11} \\ 2 & \text{if } C_{11} < y_{1i}^* \leq C_{12} \\ \vdots & \\ 5 & \text{if } C_{14} < y_{1i}^* \end{cases} \quad y_{2i} = \begin{cases} 1 & \text{if } y_{2i}^* \leq C_{21} \\ 2 & \text{if } C_{21} < y_{2i}^* \leq C_{22} \\ \vdots & \\ 5 & \text{if } C_{24} < y_{2i}^* \end{cases} \quad (3)$$

$y_1^*$  と  $y_2^*$  は潜在変数、 $\beta_1$  と  $\beta_2$  は推定される係数ベクトル、 $\varepsilon_1$  と  $\varepsilon_2$  はそれぞれ誤差項を表す。先述のとおり、誤差項間には相関が存在することを仮定している。また、 $C_{nk}(n=1, 2, k=1, 2, 3, 4)$  はカットオフ・ポイントであり、

$$C_{11} < C_{12} < C_{13} < C_{14} \quad (4)$$

$$C_{21} < C_{22} < C_{23} < C_{24} \quad (5)$$

とする。

次に、(b)において、今後の日本での就労意向の影響要因を確認するが、被説明変数として、それを問うた質問を用いる。具体的には、「あなたは、これからも日本で働きたいと思いませんか」との質問に対する回答である、「1. 日本企業の社員として、できるだけ長く日本国内で働き続けたい」、「2. 日本企業の社員として、日本以外の国の子会社などで働きたい」、「3. 日本でキャリアを

積んだ後、母国および日本以外の第三国で働きたい」、「4. 日本でキャリアを積んだ後、母国に帰って働きたい」、「5. その他」を用いた。選択肢3及び4は、日本でキャリアを蓄積したあと、母国も含め日本以外の国での就労を希望する点で共通しているため、両者を（4を3に）統合して用いた。また、「5. その他」を選択したケースが非常に少なかったことから、分析対象から除外した。

(a)の場合とは異なり、選択肢の間に、ある尺度に照らし合わせて何らかの順序が存在するとは言い難い。ここでは、カテゴリー変数である被説明変数に順序が観察されにくい場合の推計に多く用いられる多項ロジット推計 (Multinomial Logit) を利用する。

推計式は次の通りである。

$$P_r(Y_i=j|X_{ii}, \dots, X_{iii}) = \frac{e^{\sum_{k=1}^K \beta_{jk} X_k}}{1 + \sum_{j=1}^{J-1} e^{\sum_{k=1}^K \beta_{jk} X_k}} \dots \quad (6)$$

$$j=1, 2 \text{ and } k=1, 2, \dots, K$$

選択肢3.が「ベース・カテゴリー」となる。推定パラメーター $\beta$ は2つのサブスクリプションをもつ。 $k$ は説明変数に関するものであり、説明変数が $K$ 個あることを示す。 $j$ は反応カテゴリーに関するものであり、ベース・カテゴリーを除く2個のカテゴリーが存在することを示すものである。推計式(6)は以下のように書き換えられる。

$$\log \left[ \frac{P_r(y=j)}{P_r(y=J)} \right] = \sum_{k=1}^K \beta_{jk} X_k \dots \quad (7)$$

(6)の $e^\beta$ はオッズ比を表すもので、(7)の $\beta_j$ は $J-1$ と比較して $j$ が生じる場合のオッズ比の対数を表したものである。

続いて、説明変数である。(a)(b)の2種類の推計式で共通して用いられる変数が多い点の特徴のひとつである。雇用管理という観点から最も注目したいのは、就労環境に関する説明変数である。利用したアンケート調査では、わが国での現在の就労環境属性を表す10項目に関する評価を尋ねている。本稿では、そのうち8項目を分析の対象とする。具体的には、「仕事の内容の明確化(ジョ

## 高度外国人材の雇用管理

ブディスクリプション整理)」、「キャリアアップできる環境になっているか」、「自身の専門性を生かせる部門への配置・移動」、「昇給のための基準の明確化」、「能力・業績に応じた報酬」、「メンター制度をはじめ各種相談体制の充実度」

表1. 変数の定義

変数名	定義
就労環境（あるいは、生活環境）に対する満足度	「全般的に、あなたは今の就労環境（あるいは、生活環境）に満足していますか」との質問に対する回答の選択肢について、「不満である」に1、「どちらかと言えば、不満である」に2、「どちらとも言えない」に3、「どちらかと言えば、満足している」に4、「満足している」に5を対応させた。
今後の日本での就労意向	「あなたは、これから日本で働きたいと思いますか」との質問に対する回答の選択肢について、「日本企業の社員として、できるだけ長く日本国内で働きたい」に1、「日本企業の社員として、日本以外の国の子会社などで働きたい」に2、「日本でキャリアを積んだ後、母国及び日本以外の第三国で働きたい」「日本でキャリアを積んだ後、母国に帰って働きたい」に3を対応させた。
就労環境	次の8つの就労環境を説明する要因についての改善要望や満足度に関する質問への回答の選択肢について、「改善すべき」の場合に1、「どちらかと言えば改善すべき」の場合に2、「どちらとも言えない」の場合に3、「どちらかと言えば満足」の場合に4、「十分に満足」の場合に5をそれぞれ対応させた。 1. 仕事の内容の明確化（ジョブディスクリプション整理） 2. キャリアアップできる環境になっているか 3. 自身の専門性を生かせる部門への配置・移動 4. 昇給のための基準の明確化 5. 能力・業績に応じた報酬 6. メンター制度をはじめ各種相談体制の充実度 7. ワーク・ライフ・バランスの達成のしやすさ 8. 英語などでも働ける就労環境の整備
職位	次の5つの職位に該当する場合に1を、それ以外で0をとるダミー変数 1. 役員・経営者, 2. 部長クラス, 3. 課長クラス, 4. 係長・主任クラス, 5. 役職なし
賃金水準	次の3つの賃金水準をそれぞれ充足する場合に1を、それ以外で0をとるダミー変数 1. 賃金水準低：年収が500万円未満 2. 賃金水準中程度：年収が500万円以上800万円未満 3. 賃金水準高：年収が800万円以上
長時間就業	2017年7月の平均的な1週間の就業時間（休憩時間は除く、残業時間を含む）に関する質問に対して50時間以上の選択肢を選んだ場合に1を、それ以外で0をとるダミー変数
有給休暇高取得率	2016年1年間の有給休暇の総取得日数を同総付与日数で割った割合が0.75以上の場合に1を、それ以外で0をとるダミー変数
従業員規模大	勤務先の企業・団体の従業員数（日本国内の本社、支社、工場などを含めた全体の人数）が1000人以上の場合に1を、それ以外で0をとるダミー変数
日本語能力の高さ	「あなたの日本語能力はどのくらいですか」との質問に対する回答の選択肢について、「日本語がほとんど話せない」に1、「N4またはN5レベル」に2、「N3レベル」に3、「N2レベル」に4、「N1レベルまたはそれ以上」に5を対応させた。
出身国	次の6つの出身国・地域に該当する場合に1を、それ以外で0をとるダミー変数 1. 中国, 2. 韓国, 3. ベトナム, 4. アメリカ, 5. その他のアジア, 6. その他
日本での生活環境に関する希望	次の4つの日本での生活環境に関する希望がある場合に1を、それ以外で0をとるダミー変数 1. 通勤のための交通手段 2. インターナショナルスクールなどの母国語による教育機関 3. 社会保障制度 4. 母国の宗教や食文化に関する理解

表2. 記述統計量

変数	観測数	平均	標準偏差	最小	最大
被説明変数					
就労環境に対する満足度	606	3.744	1.050	1	5
生活環境に対する満足度	604	3.866	0.974	1	5
今後の日本での就労意向	578	1.666	0.812	1	3
説明変数					
就労環境					
仕事の内容の明確化	605	3.035	1.322	1	5
キャリアアップできる環境	606	2.818	1.324	1	5
自身の専門性を生かせる部門への配置・移動	605	3.053	1.321	1	5
昇給のための基準の明確化	604	2.914	1.277	1	5
能力・業績に応じた報酬	606	2.777	1.281	1	5
メンター制度をはじめ各種相談体制の充実度	605	3.114	1.254	1	5
ワーク・ライフ・バランスの達成のしやすさ	604	3.113	1.358	1	5
英語などでも働ける就労環境の整備	605	2.529	1.252	1	5
職位					
役員・経営者	608	0.003	0.057	0	1
部長クラス	608	0.002	0.041	0	1
課長クラス	608	0.012	0.107	0	1
係長・主任クラス	608	0.081	0.272	0	1
役職なし	608	0.903	0.296	0	1
賃金水準					
賃金水準低	606	0.769	0.422	0	1
賃金水準中程度	606	0.229	0.421	0	1
賃金水準高	606	0.002	0.041	0	1
長時間就業	606	0.160	0.367	0	1
有給休暇高取得率	608	0.480	0.500	0	1
業種					
製造業	605	0.425	0.495	0	1
情報通信業	605	0.213	0.410	0	1
卸売業、小売業	605	0.198	0.399	0	1
教育、学習支援業	605	0.021	0.145	0	1
宿泊業、飲食サービス業	605	0.021	0.145	0	1
金融業、保険業	605	0.026	0.161	0	1
その他	605	0.094	0.292	0	1
従業員規模					
従業員規模大	600	0.412	0.493	0	1
日本語能力の高さ	607	4.669	0.732	1	5
出身国・地域					
中国	608	0.512	0.500	0	1
韓国	608	0.158	0.365	0	1
ベトナム	608	0.056	0.230	0	1
アメリカ	608	0.018	0.133	0	1
その他のアジア	608	0.202	0.402	0	1
その他	608	0.054	0.227	0	1
年齢階級					
30歳代	608	0.410	0.492	0	1
女性	606	0.444	0.497	0	1
既婚	604	0.363	0.481	0	1
子どもあり	604	0.194	0.396	0	1
日本での生活環境に関する希望					
通勤のための交通手段	608	0.151	0.359	0	1
インターナショナルスクールなどの母国語による教育機関	608	0.169	0.375	0	1
社会保障制度	608	0.373	0.484	0	1
母国の宗教や食文化に関する理解	608	0.097	0.296	0	1

## 高度外国人材の雇用管理

「ワーク・ライフ・バランスの達成のしやすさ」, 「英語などでも働ける就労環境の整備」である。これらの中には、外国人の雇用管理に特有のもの以外に、日本人の従業員の雇用管理についても重要なものが含まれている。

それ以外では、就労に関連する属性として、職位、賃金水準の高さ、就業時間の長さ、有給休暇取得率を、また、企業属性を表すものとして、業種、従業員規模を用いた。さらに、就労者自身の属性として、性差、既婚、子どもの有無、年齢層のほか、出身国、日本語能力の相対的な高さ、さらに、現在の日本での生活環境について、改善・充実してほしいこととして、「通勤のための交通手段」, 「インターナショナルスクールなどの母国語による教育機関」, 「社会保障制度」, 「母国の宗教や食文化に関する理解」が存在することを表すダミー変数を用いた。

説明変数群には、(a)(b)の2種類の推計式の一方にのみ影響することが予想されるものと、両方に影響することが期待されるものが含まれている。例えば、わが国での就労環境に関する項目の評価は就労環境への満足度に影響を与えることが予想される一方、生活環境への影響は小さいとみられることから、(a)の推計式のみを導入している。

推計に用いる変数の詳細な定義は表1に、記述統計量は表2にそれぞれ記載した。

### 3-3. 推計結果と解釈

最初に表3に示された(a)の結果から確認しよう。2つの推計式の誤差項間に相関が観察されることから、2項順序プロビット推計の利用は適切といえる。まず、就労環境に関する項目の影響をみてみよう。就労環境への満足度に対して、「仕事の内容の明確化(ジョブディスクリプション整理)」, 「自身の専門性を生かせる部門への配置・移動」, 「能力・業績に応じた報酬」, 「ワーク・ライフ・バランスの達成のしやすさ」が正に有意となった。前2者は専門性が高い技能の育成との関係が深いとみられるが、それをサポート可能な環境が整備さ

表3. 推定結果1（2項順序プロビット推計）

被説明変数 説明変数	(1)		(2)	
	就労環境の満足度 係数	標準誤差	生活環境の満足度 係数	標準誤差
<b>就労環境</b>				
仕事の内容の明確化	0.148***	0.043		
キャリアアップできる環境	0.075	0.048		
自身の専門性を生かせる部門への配置・移動	0.130***	0.044		
昇給のための基準の明確化	-0.063	0.048		
能力・業績に応じた報酬	0.128**	0.051		
メンター制度をはじめ各種相談体制の充実度	0.031	0.045		
ワーク・ライフ・バランスの達成のしやすさ	0.109***	0.039		
英語などでも働ける就労環境の整備	0.049	0.039		
<b>職位【役職なし】</b>				
役員・経営者	0.510	0.972		
部長クラス	-0.524	1.009		
課長クラス	-0.168	0.392		
係長・主任クラス	0.169	0.151		
<b>賃金水準【賃金水準低】</b>				
賃金水準中程度	0.171	0.125	0.089	0.122
賃金水準高	0.473	1.108	0.179	1.084
<b>長時間就業</b>				
長時間就業	-0.176	0.129	-0.051	0.128
<b>有給休暇高取得率</b>				
有給休暇高取得率	0.113	0.094	0.027	0.092
<b>従業員規模大</b>				
従業員規模大	0.195**	0.091		
<b>日本語能力の高さ</b>				
日本語能力の高さ	-0.044	0.070	-0.136**	0.068
<b>出身国【中国】</b>				
韓国	-0.103	0.135	-0.212	0.131
ベトナム	0.121	0.213	0.140	0.209
アメリカ	-0.222	0.347	-0.124	0.335
その他のアジア	-0.296**	0.130	-0.345***	0.127
その他	-0.433**	0.217	-0.246	0.214
<b>30歳代</b>				
30歳代	-0.009	0.107	0.029	0.108
<b>女性</b>				
女性			0.108	0.086
<b>既婚</b>				
既婚			-0.043	0.114
<b>子どもあり</b>				
子どもあり			0.066	0.136
<b>日本での生活環境に関する改善希望</b>				
通勤のための交通手段			-0.229**	0.110
インターナショナルスクールなどの母国語による教育機関			-0.257**	0.115
社会保障制度			-0.154*	0.084
母国の宗教や食文化に関する理解			-0.159	0.137
<b>定数項</b>				
athrho		0.644***		
cut11		-0.652		
cut12		0.241		
cut13		1.164***		
cut14		2.546***		
cut21		-2.797***		
cut22		-2.109***		
cut23		-1.461***		
cut24		-0.178		
対数尤度			-1321.796	
観測数	574		574	

（注1）\*\*\*, \*\*, \* はそれぞれ1%, 5%, 10%水準で有意であることを示す。

（注2）すべて非有意であったため、業種ダミーの結果の記載を省略した。

## 高度外国人材の雇用管理

れることで、高度外国人材の就労環境への満足が高まるとみられる。それ以外の要因としては、納得度の高い報酬の提供や仕事と仕事以外の生活との良好のバランスの達成なども重要ということになる。企業や就労に関する属性で有意となったものは少ないが、従業員規模の大きさが正に有意となっている。規模の大きい企業は投資余力も大きく、就労環境を改善する様々な投資活動を通じて就労に関する満足度が上昇しているとみられる。就労者自身の属性では、出身国の違いの影響が示された。具体的には、「中国、韓国、ベトナム以外」のアジアの国出身である場合、就労環境とともに生活環境への満足度が有意に低いことがわかった。また、現在の日本での生活環境への改善希望に関する項目では、「通勤のための交通手段」、「インターナショナルスクールなどの母国語による教育機関」、「社会保障制度」の3つが負に有意となった。これらは企業の雇用政策のみですべて改善できるわけではないが、不満が生じれば、就労者の生活の質を左右することを企業は意識する必要があるだろう。注目に値するのは、日本語能力が相対的に高いことを表す変数が、生活環境の満足度に対して負に有意となった点である。想定と異なるこの結果の解釈は難しいが、日本語会話能力の高い外国人就労者ほど、生活の満足度を引き下げようような苦勞を感じる要因があるのかもしれない。

続いて、表4に示された(b)の結果を確認しよう。多項ロジット分析において、比較の基準となるのは「ベース・カテゴリー」は「3.日本でキャリアを積んだあと、母国も含めた日本以外の第三国で働きたい」である。推計結果の解釈の仕方は次の通りである。例えば、カテゴリー1に対応する、日本企業の社員として出来るだけ長く日本国内で働き続ける意向のカテゴリーにて推計値が正に有意となった場合、その変数には「日本企業以外で母国も含めた第三国(の企業)で働きたい」から、「日本企業の社員としてできるだけ長く日本国内で働きたい」への意向の転換を促す効果があると解釈できる。

まず、「3.日本でキャリアを積んだあと、母国も含めた日本以外の第三国で働きたい」から「1.日本企業の社員としてできるだけ長く日本国内で働きたい」

表4. 推定結果2(多項ロジット推計)

被説明変数	(1)		(2)	
	1. 日本企業の社員としてできるだけ長く日本国内で働きたい		2. 日本企業の社員として、日本以外の国の子会社などで働きたい	
説明変数	係数	標準誤差	係数	標準誤差
<b>就労環境変数</b>				
仕事の内容の明確化	0.013	0.127	-0.032	0.144
キャリアアップできる環境	-0.077	0.142	-0.078	0.163
自身の専門性を生かせる部門への配置・移動	0.251**	0.128	0.120	0.144
昇給のための基準の明確化	0.029	0.140	-0.019	0.163
能力・業績に応じた報酬	0.053	0.149	-0.109	0.172
メンター制度をはじめ各種相談体制の充実度	-0.031	0.130	0.149	0.146
ワーク・ライフ・バランスの達成のしやすさ	0.314***	0.110	0.043	0.125
英語などでも働ける就労環境の整備	0.291***	0.112	0.184	0.130
<b>職位【役職なし以外】</b>				
役職なし	-0.197	0.451	-0.910*	0.488
<b>賃金水準【賃金水準低】</b>				
賃金水準中程度	-0.022	0.334	0.061	0.385
長時間就業	0.675*	0.349	-0.270	0.422
有給休暇高取得率	0.280	0.241	0.097	0.275
<b>業種【製造業以外】</b>				
製造業	0.441*	0.257	0.741**	0.290
<b>従業員規模大</b>				
従業員規模大	-0.194	0.255	0.083	0.289
<b>女性</b>				
女性	0.357	0.258	-0.116	0.294
<b>既婚</b>				
既婚	0.605	0.369	1.131***	0.410
<b>子どもあり</b>				
子どもあり	0.334	0.452	-0.260	0.517
<b>30歳代</b>				
30歳代	0.337	0.291	-0.640*	0.351
<b>日本語能力の高さ</b>				
日本語能力の高さ	0.058	0.183	-0.257	0.188
<b>出身国【中国】</b>				
韓国	-0.393	0.339	-0.179	0.398
ベトナム	-0.967**	0.478	-1.692**	0.712
アメリカ	0.500	0.953	-13.020	468.1
その他のアジア	-0.458	0.327	0.075	0.354
その他	0.721	0.689	1.169	0.711
定数項	-2.173*	1.126	1.062	1.193
対数尤度	-478.514			
観測数	552		552	

(注) \*\*\*, \*\*, \* はそれぞれ1%, 5%, 10%水準で有意であることを示す。

## 高度外国人材の雇用管理

への意向の転換に正の影響を与える要因のなかで、就労環境に関するものとして、「自身の専門性を生かせる部門への配置・移動」、「ワーク・ライフ・バランスの達成のしやすさ」、「英語などでも働ける就労環境の整備」が挙げられる。これらの方針に沿って就労環境の整備が推進されると、高度外国人材の日本国内の（日本）企業への定着が進むとみられる。有意度は高くないものの、同様の効果が製造業ダミーでも観察される。製造業で就労する場合に日本国内に留まる傾向があることを示すものであるが、同様の効果が「2. 日本企業の社員として、日本以外の国の子会社などで働きたい」への意向に転換する場合に見られることから、わが国の製造業に共通する技能育成における優位性を示しているのかもしれない。それらに加えて、就業時間が長いケースを表わす変数も正に有意となっている。心身の疲労の蓄積や転職性向の高まりなど、就業時間が長くなると、賃金の増加を除けば、ネガティブな効果が生じやすいとみられるが、日本あるいは現在の（日本）企業への定着を促進するとすれば、就業時間の長期化がもたらす正の側面と解釈するのが妥当であろう。就業時間の長さが技能訓練の濃密さを代理するとすれば、身につけた高度な技能を効率的に活用できる日本国内の日本企業で活用したいという希望が高まるのかもしれない。「2. 日本企業の社員として、日本以外の国の子会社などで働きたい」への意向への転換については、既婚であることが正の影響を与えている。既婚者の場合、本人の就労に関する要因だけではなく、配偶者の生活も考慮して就労場所・企業を選択しているとみられる。その結果、出身国と環境が大きく異なる日本での長期在留は望まないものの、就労を通じて得た日本語運用能力を評価してもらえて相対的に賃金水準が高い日本企業で就労したい、ということなのかもしれない。

1と2の両方への意向の転換に負の影響を与える要因として、出身国がベトナムのケースが挙げられる。一般に、ベトナム人は家族や親類との結びつきが強く、日本も含めて、外国への長期在留を望まない傾向があるのかもしれない。

#### 4. おわりに

本稿では、わが国における高度外国人材の雇用管理に焦点をあて、彼らの就業環境や生活環境への満足度の改善に資する要因を明らかにするとともに、より長期にわたり、日本企業の社員として日本国内で就労を希望するケースの背景を確かめた。

まず、高度外国人材の就業環境への満足度は、「自身の専門性を生かせる部門への配置・移動」をはじめ、専門性の高い技能の育成が可能となるような環境が整備されることで高まる可能性が明らかとなった。それ以外では、納得度の高い報酬の提供や、仕事と仕事以外の生活との良好のバランスの達成をサポートすることも重要であることがわかった。

次に、高度外国人材が日本企業の社員として日本国内で就労を希望するケースにも、その背景で高度な技能の育成やワーク・ライフ・バランスの実現が企業によって後押しされる傾向があることが明らかとなった。また、製造業の場合、将来、どの国で就労するかにかかわらず、日本企業で働きたいという希望が高まる点も重要である。高度外国人材が専門性の高い技能を身につけることに興味があり、それに熱心に取り組む日本企業で働きたいということであろう。

以上の結果から、日本人就労者と同様、高度外国人材についても、技能を高めたいと強く求めるとともに、仕事と私生活のバランスも大切にしたいと考えていることがわかった。

求める裁量の大きさやグループで働くことへの抵抗感について、日本人と外国人との間で隔たりがあることもたびたび指摘される。両者の相違点を見極め、人材の多様性がもたらすメリットを享受できるよう、雇用政策を改善してゆく必要があるだろう。

#### 【謝辞】

本稿の作成にあたり、東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センター SSJ データアーカイブから「外国人雇用対策に関する実態調査事業, 2017」

## 高度外国人材の雇用管理

(厚生労働省職業安定局派遣・有期労働対策部外国人雇用対策課) の個票データの提供を受けた。

### 参 考 文 献

- 大竹文雄・大日康史 (1993) 「外国人労働者と日本人労働者の代替・補完関係」『日本労働研究雑誌』 No. 407, pp. 2-9
- 小川誠 (2004) 「外国人労働者問題の現状」『日本労働研究雑誌』 No. 531, pp. 4-15
- 後藤純一 (2004) 「日本の労働力需給ギャップと外国人労働者問題」『日本労働研究雑誌』 No. 531, pp. 16-25
- 小山健太 (2022) 「高度外国人材を含む異文化チームのマネジメント」『日本労働研究雑誌』 No. 744, pp. 35-47
- 竹内幸一 (2020) 『知識ゼロからの外国人雇用』 幻冬舎
- 中村二郎 (2011) 「外国人労働者の受け入れと労働市場」三谷直紀編著『労働供給の経済学』第7章, ミネルヴァ書房
- 永吉希久子 (2022) 「外国人労働者と日本人労働者の賃金格差」『日本労働研究雑誌』 No. 744, pp. 13-22
- 樋口美雄 (1988) 「外国人労働者問題の経済学的側面」『日本労働研究雑誌』 No. 348, pp. 14-23
- 渡邊博顕 (2008) 「外国人労働力の導入」『日本労働研究雑誌』 No. 573, pp. 80-83