

労働力人口の減少により国内の専門職は大幅に減少

～国内人材の更なる活用と海外の高度人材の取り込みで人的資本の確保を～

経済調査部 結城 良彦

(要旨)

- 少子高齢化が急速に進む日本においては、将来的に労働力不足が深刻化することが懸念される。厚生労働省の試算によると、人々の労働市場への参入が現在より進んだとしても、2030年の労働力人口は6,180万人になり、2007年の水準から489万人の減少となる。
- こうした中、外国人労働者を積極的に国内に取り入れようという動きがある。中でも専門性や技術を持った海外の高度人材を呼び込むことは、生産性を高めることにもつながり、経済成長を維持していくためにも必要と考えられる。
- 国内において専門性や技術を要する職に就いている就業者数は、およそ890万人いると推測されるが、試算の結果、その数は2030年に2007年の水準から62万人程度減少することになる。今後大幅に海外からの高度人材の受入れを広げたとしても専門職における人手不足は避けられそうにない。
- わが国における海外の高度人材の受入れ率はOECD諸国の中でも格段に低い状況にある。国際的な人材獲得競争が進む中で、高い能力を持った人材を呼び込むため、外国人労働者や留学生の受入れ環境を整備することが急がれる。ただし、外国人労働者の受入れについては、社会的コストの増加や社会不安の増大にも繋がりがねないため、欧米などで実施されているような労働市場テストを導入し、職種別、産業別に労働需給を慎重に勘案しながら就労機会の拡大を目指すなどの対策が必要となる。

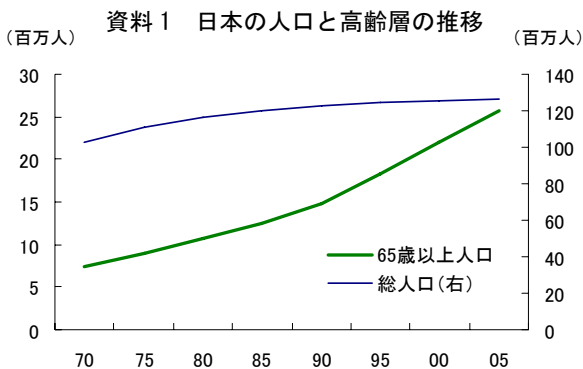
1. 労働力不足を迎える日本

日本の総人口は2004年をピークに減少しており、今後、年を追うごとに減少スピードは加速していく見込みである。そうした中、65歳以上の高齢層の人口の伸びは高まってきており、足元での総人口に占める割合は2割に達している(資料1)。出生率が低位にとどまっていることもあって、わが国は急速に少子高齢化が進んでおり、世界でも類のない高齢社会を迎えることになる。

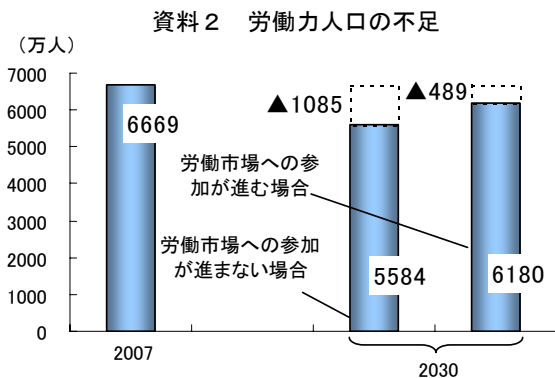
このような急激な少子高齢化・人口減少は、先行きの日本経済に様々な影響を及ぼす。例えば国内の消費者数の減少は需要の縮小を通じて、

経済成長の抑制に繋がるであろうし、高齢層の増加は貯蓄率の低下を通じて、資本投入の低下に繋がる可能性もある。中でも大きな問題になってくるのは、労働力人口の減少による労働投入の低下であろう。厚生労働省の試算(雇用政策研究会報告2007.12)によると、日本の労働力人口は2030年には5,584万人になる。仮に2007年時点の労働力を維持しようと思えば、1,085万人の人手不足ということになる(資料2)。こうした労働力不足を補うため、高齢者の再雇用や女性の労働市場への参加を促進させることは一つの有効な手段であると考えられる。それに伴い、従来のような就労形態にとどまら

ず、社会的に多様な働き方を認めると共に、キャリア形成支援やセーフティネットの確保といった政策的な後押しも必要になってくるだろう。このような動きによって人々の労働市場への参加が進んだ場合、先の厚生労働省の報告では2030年の労働力人口は6,180万人になるとのことだ。2007年時点と比較すると、489万人の減少となる。最初のケースに比べて減少人数は半数以下になるものの、依然、多くの労働力が不足するものと見込まれる。



(出所) 厚生労働省「人口動態統計」、内閣府「高齢社会白書」より第一生命経済研究所作成

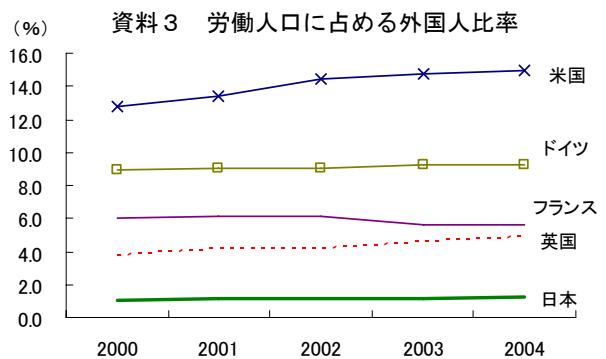


(出所) 総務省「労働力調査」、厚生労働省「雇用政策研究会報告書」

2. 外国人労働者の高度人材取り込み

労働力不足が進む中、外国人労働者を積極的に取り入れようという動きも出てきている。日本の労働人口に占める外国人比率は、他の先進諸国に比べても低いレベルにあるため、受入れ体制の整備など取り組むべき課題は多いものの、ある程度外国人労働力を取り込む余地はあると考えられる(資料3)。ただし、日本の生産性を高めるといった観点からすると、単純に低賃金の外国人労働者を増やすという発想では対応でき

ない。高い専門性や技術を持った、いわゆる「高度人材」をいかに取り込むかが重要になってくる。本年5月の経済財政諮問会議においても高度人材の受入れ拡大について議論されるなど、働き手が減少する中で外国人の受入れに対する注目は高まってきている。以下では海外の高度人材受け入れの必要性が高まってきていることを踏まえ、厚生労働省の労働力人口の試算値を元に、専門性・技術を要する職にある国内の就業者数が今後どの程度減少するのか推計を行った。



(出所) 独立行政法人 労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較 2007」より第一生命経済研究所作成

3. 専門性・技術を要する就業者は2030年までに62万人減少

海外の高度人材の受入れを拡大する狙いは、日本国内における労働力不足を補うことだけでなく、質の高い労働力を取り入れ、国内の生産性を高めていくというところにある。組織が文化的に多様化することで、企業がグローバル化に対応しやすくなるのはもちろんのこと、柔軟な発想や創造性の高まりなども期待できよう。

高度人材の定義としてはっきり定められたものはないが、一般には資料4に示すように、日本に在留する外国人に与えられる在留資格のうち、「教授」から「技能」までの14資格から「興行」を除いた資格の保有者を指すことが多い。2006年の在留外国人登録者のうち、これに該当するのは15.8万人で、登録者全体の7.6%を占める。

ここで、現在のわが国の就業構造を元に、国

内の専門性や技術を要する職に就いている就業者（以下、海外の高度人材と区別するため国内

ケースで 830 万人と 2007 年時点の水準から 62 万人の国内専門職が減少するという結果が得ら

資料 4 在留資格別の外国人登録者数（2006 年）

	具体的職業等	登録者数(人)	割合(%)
教授	大学教授等	8,525	0.4
芸術	作曲家、画家、著述家等	462	0.0
宗教	外国の宗教団体から派遣される宣教師等	4,654	0.2
報道	外国の報道機関の記者、写真家	273	0.0
投資・経営	企業の経営者・管理者	7,342	0.4
法律・会計業務	弁護士・公認会計士等	141	0.0
医療	医師、歯科医師等	138	0.0
研究	政府関係機関や企業等の研究者	2,332	0.1
教育	高等学校・中学校等の語学教師等	9,511	0.5
技術	機械工学、情報処理技術等の技術者	35,135	1.7
人文知識・国際業務	通訳、デザイナー、企業の語学教師等	57,323	2.7
企業内転勤	外国の事務所からの転勤者で上の 2 つに同じ	14,014	0.7
興行	俳優、歌手、ダンサー、プロスポーツ選手等	21,062	1.0
技能	外国料理の調理師、スポーツ指導者、貴金属等の加工職人等	17,869	0.9
文化活動	日本文化の研究者等	3,025	0.1
短期滞在	観光客、会議参加者等	56,449	2.7
留学	大学、短期大学、専修学校（専門課程）等の生徒	131,789	6.3
就学	高等学校、専修学校、（高等又は一般課程）等の生徒	36,721	1.8
研修	研修生	70,519	3.4
家族滞在	上記教授から文化活動まで及び留学の在留資格を有する外国人が扶養する配偶者又は子	91,344	4.4
特定活動	外交官等の家事使用人、ワーキングホリデー及び技能実習の対象者	97,476	4.7
永住者	法務大臣から永住の許可を受けた者	394,477	18.9
特別永住者	在日韓国人等	443,044	21.2
日本人の配偶者等	日本人の配偶者、実子、特別養子	260,955	12.5
永住者の配偶者等	永住者・特別永住者の配偶者及び日本で出生し引き続き在留している実子	12,897	0.6
定住者	インドシナ難民、日系 3 世等	268,836	12.9
その他	-	38,606	1.9
合計	-	2,084,919	100.0

※色つき部分が高度人材に該当する資格

(出所) 法務省「在留外国人統計」、経済産業省「通商白書 2006」より第一生命経済研究所作成

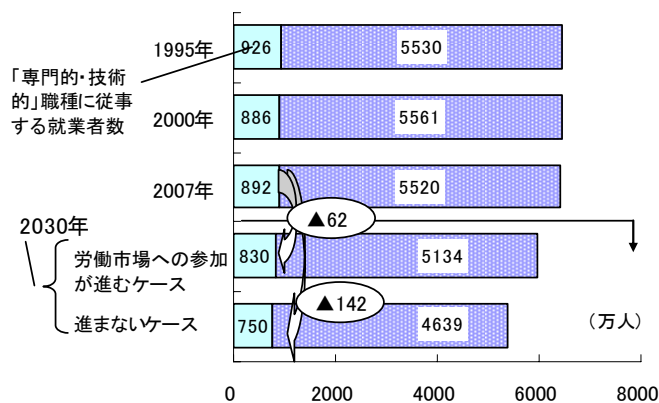
専門職と記述する) が将来的にどの程度減少するのかを算出してみる¹。

結果は資料 5 に示す通りである。まず 2007 年時点における国内専門職に該当する就業者数を算出すると、およそ 892 万人存在していることがわかる。ここから、先述の厚生労働省の推計値を用いて 2030 年における国内の専門職を推計すると、人々の労働市場への参加が進んだ

れる。さらに労働市場への参加が進まないケースでは、142 万人の減少となり、大幅な国内専門職の減少が見込まれる。経済財政諮問会議では、海外の高度人材を 30 万人にまで引き上げてはどうかという提案がなされたが、今後、仮にこうした規模での高度人材の受入れが進んだとしても、大幅な人手不足を避けることはできそうもない。国内専門職は日本経済の活力の根幹を成すとも考えられるため、海外からの有能な人材の受入れの間口を広げ、対応していくことも検討していくべきであろう。

¹ 専門的・技術的職に就いている国内の就業者数を国勢調査のデータを元にカウントした。ここでの専門的・技術的職とは、外国人在留資格の高度人材に相当する国内の職業を指す。

資料5 就業者数及び専門職従事者数の推移

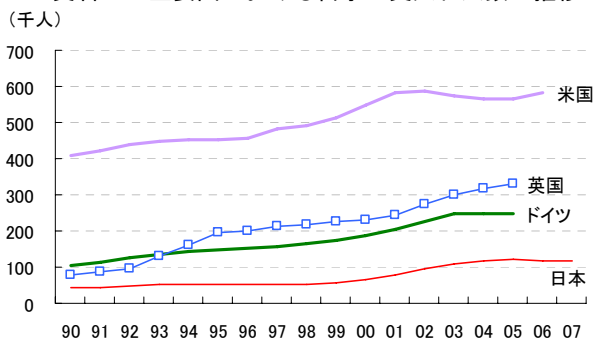


(出所) 総務省「国勢調査」、「労働力調査」、厚生労働省 雇用政策研究会資料(2007年12月)、経済産業省「通商白書(2006年)」等より第一生命経済研究所試算

4. 留学生は日本における高度人材拡大の潜在要因

海外の高度人材を効率的に呼び込むには、日本への留学生を増やすことも効果的であると考えられる。留学生は日本社会への馴染みもある上、言語も一定レベルをクリアしていることから、潜在的な高度人材の候補として期待は大きい。しかし、近年では新興諸国の優秀な学生の獲得を巡っての国際的な競争が激しくなっており、奪い合いの様相を呈してきている。特に欧米では科学技術などの分野における研究力をアップするため人材獲得に力を入れており、奨学金政策の実施や大学の積極的なPR活動、留学生の受入れ環境の整備などが進められている。そのため、日本の大学は誘致条件において劣勢を強いられているようだ。日本の留学生の受入れ人数は資料6にあるように欧米諸国に大きく

資料6 主要国における留学生受入れ人数の推移



(出所) 独立行政法人 日本学生支援機構「外国人留学生在籍状況調査」、IIE「OPEN DOORS Report2007」、連邦調査庁「Bildung im Zahlenspiegel」、HESA「STUDENTS in Higher Education Institutions」

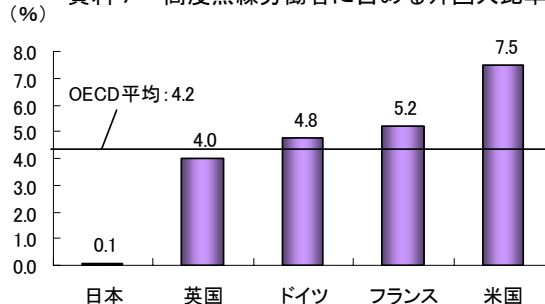
水をあげられており、この先も受入れ人数を大幅に拡大させていくのは厳しい状況が続くと思われる。わが国においては、留学生の受入れを国家発展のための重要戦略と位置づけ、財政支援や受入れ規制の見直しなどを行い、質の高い留学生を少しでも多く誘致できるよう努力していくことが求められよう。

5. 人的資本確保のため外国人受入れは避けられない

日本が国際的な競争力を維持していくには、人的資本の確保は避けて通ることができない。今後さらに深刻化してくるであろう労働力不足に対処するには、高齢者の再雇用や女性の再就職、若者の労働市場への参加を促進するなどして、国内の人材を十分に活用していくべきであるが、それだけで不足分を補うことは難しい。そのため、これからは外国人労働力を積極的に取り入れていくための議論をさらに踏み込んで重ねていく必要があるだろう。

しかし、日本では、地理的・社会的特殊性もあって、諸外国に比べてまだ外国人労働者をうまく社会に取り込みきれていないのが実状だ。高度人材としての外国人の受入れ状態を諸外国と比較してみても、日本の水準は格段に低い(資料7)。日本の外国人労働者の基本的な受入れスタンスは、低賃金の単純労働者については慎重な姿勢を示す一方で、専門的・技術的労働者については促進するという形をとっているものの、世界基準と照らし合わせてみると、高度人材の受入れはかなり遅れていることがわかる。

資料7 高度熟練労働者に占める外国人比率



(出所) OECD, Science, Technology and Industry Scoreboard 2005

国内の声に耳を傾けてみると、海外の高度人材を取り入れることには基本的に同意が見られるものの、外国人労働者の間口を拡大していくことには慎重な意見も多い。この背景には、社会不安の増大や社会的コストの増加を懸念していることがある。そのため、今後はいかに摩擦を少なく社会に取り込んでいくかが課題になってくるだろう。一つの策としては、欧米などで用いられているような労働市場テストを導入することが挙げられる。無制限に受入れるのではなく職業別、産業別に労働需給を慎重に勘案しながら就労機会の拡大を検討していくことで、地域などにおける軋轢が軽減されることが期待できる。このほか、過去の職歴や業績などによって点数を付けることで受入れ審査を行うポイント制の導入についても、英国などでは一定の成果が出ており、高度人材の受入れ策として検討する価値がありそうだ。

いずれにしても、日本は自国の力だけで労働力不足を乗り越えるのは難しい状況にあり、将来的に外国人労働者を受け入れる方向に動かざるを得ない。政府は外国人労働者の受入れ環境を整えることはもちろん、国民や企業に対して受入れの理解を求めていくために対内的なアナウンスを継続的に行っていく必要があるだろう。併せて、対外的には日本市場の魅力や受入れ環境整備の成果を積極的にアピールし、出遅れた感のある海外からの優秀な人材の獲得を進めていくことが求められる。

ゆうき よしひこ（副主任エコノミスト）