

日本における外国人材の国際移動に関する考察

- EPA および FDI の検証

On Foreign Professionals in Japan

- EPA and FDI verification

江 秀華
Chiang Hsiu Hua

Japan's GDP is overtaken by Germany as 4th-largest economy. The recession relates to the bitcoin crash; however, the main factor is Japan's low labour productivity. The shortage of IT professionals hinders Japan from shaping information society. This scholarly paper explores acquiring the technology talent in the Japanese market with the influence of EPA and FDI, and I will offer practical suggestions about economic policies.

はじめに

2024年2月15日、2023年の日本の名目国内総生産（GDP）は、内閣府によるドル換算でドイツに抜かれ、世界4位に転落したという速報が流れた。また、国際通貨基金（IMF）は2023年10月、すでにドル換算でドイツが日本を抜いて世界3位の経済大国になる可能性が高いと予想していた。もちろんIMFの報道官から、これは「為替換算の問題」という指摘もあった。確かに、近年の円安が日本経済に影響していることは否定できない。しかし、日本の人口の3分の2であるドイツに抜かれたことは、日本の労働生産性が低いということができる。

また、コロナ禍を契機に各国・各業界では業務のDX（デジタル・トランスフォーメーション）化が急速に進展しているため、IT技術の需要が高くなり、国際的に高度人材の獲得競争が激しさを増している。しかし、日本はIT化の遅れやIT人材の不足などの問題でデジタル化の促進に対応できず、コロナ・ショック後の経済回復にも大きなダメージを与えている。このようなIT産業の高度人材は2000年前後からすでに不足している（江2007）にもかかわらず、いまなお深刻な問題となっている。

一方、日本と同じ課題を抱えたドイツでは2000年に国籍法が改正され、EU域内の人的資本の国際移動の自由化が進み、外国人労働者の受け入れにおいて、より開放的な政策が実施された。とりわけ、EU域外からのIT技術者、またはドイツで就職を希望するIT専攻の留学生に、最長5年の就労許可を付与するという政策まで打ち出された。また、2008年の世界金融危機後に

深刻化した人手不足問題を解決する策として、ドイツ政府は2012年に「ブルーカード」制度を導入し、高度人材の受け入れをさらに拡大した。2020年3月には「専門人材移民法」を施行し、IT分野の高度な知識と技術を有する専門人材にはさらなる優遇を受けられるようになった。2023年3月、専門人材移民法の改正法案が成立し、人材不足が深刻な分野においてさらに規制が緩和され、ドイツ経済にとって、人的資本の国際移動がもたらした経済効果は大きく、労働生産性もアメリカの次いで高い。

日本もドイツと同様、人口減少と高齢化が進んでおり、高度人材のみならず、労働市場の全般にわたり人手不足となっている。そのため、従来の高齢者・女性労働者の社会進出に加えて、日本政府は企業の要請に応じて、ようやく外国人労働者の受け入れ政策を打ち出した。日本では、2007年に外国人労働者の届出が義務化された後、コロナ禍で一時的に出入国制限の措置がとられたが、2023年10月に外国人労働者数は過去最大となり、2008年比で約4倍の182万2,725人まで増加した。今後も日本国内の需要の高まりにより、外国人労働者の受け入れは増加傾向が見込まれるが、しかし、これらの労働代替策だけで日本の労働市場における人手不足を解消するには限界がある。

人手不足の一部の産業では、確かに外国人労働者の受け入れおよび留学生の活用は、人手不足を補う関係となっている。また、一部の産業では、AI、IoT、ロボットなどのIT技術の導入や活用によって、技術的に一部の労働力が代替可能になっている。しかし、日本の大半の産業は依然として産業構造の転換や生産性向上などへの対応が進んでいない。したがって、日本の労働市場の人手不足には大幅な改善がみられず、今なお深刻な状況にある。やはり日本の労働生産性を向上させることは最も重要で根本的な解決策である。

また、IT技術やデジタル分野において優位性が低い日本にとって、積極的に海外との経済連携を図り、その新たなイノベーションの創出をもたらす戦略も必要である。そこで、本論文ではまず、日本の外国人労働者の受け入れの現状および問題点などについて分析し、さらに高度外国人材の国際移動における問題点および政策を検証していく。そして、「ヒト」の国際移動の活発化からサービス貿易の拡大の影響を明らかにするのが本論文の最大の目的である。

日本における外国人労働者の受け入れの現状および問題点

国際的な「ヒト」の移動がもたらす影響は極めて複雑であり、不足しているのが比較的単純な労働力が求められる「人手」の労働なのか、あるいは、高度に専門的な知識や技術を有する「人材」なのかの基準によって、受け入れ国の産業構造や政策などを異なる。そのため、まず、日本の外国人労働者の受け入れの現状を確認してみる。厚生労働省の「外国人労働者の現状」においては、外国人労働者数は2008年の48万6,398人から2023年10月時点の204万8,675人まで増加し、この14年間で約4.2倍増えている。日本の総人口の減少のなか、外国人労働者の

増加によって日本の就業人口は減らず、横ばいからやや増加の傾向となっている。このことから、外国人労働者の増加は日本の就業人口の増減に対して、ある程度の関連があるといえよう。そして、外国人労働者が増えると、自国労働者の雇用機会が減るなど、日本の労働市場に悪影響を与えることもみられない。むしろ補完関係にある。次に、日本の労働市場において、外国人労働者の受け入れによって産業構造はどのように変わったのかを確認する。2023年10月時点の外国人労働者の雇用状況を産業別にみると、全産業中、製造業（27%）のうち食料品製造業（8.3%）と輸送用機械器具製造業（4.7%）がダントツに高い。製造業に次ぐサービス業（他に分類されないもの）（15.7%）では、その約半分が職業紹介・労働者派遣業を占めている。それ以降は、卸売業・小売業（12.9%）、宿泊業・飲食サービス業ⁱ（11.4%）、建設業（7.1%）、医療・福祉ⁱⁱ（4.4%）、情報通信業（4.2%）、教育・学習支援業（3.9%）、学術研究、専門・技術サービス業（3.5%）、運輸業・郵便業（3.2%）の順となっている。この順番は2022年から変わって、医療・福祉がかなり上がった。

また、日本の労働市場のニーズについて、経済産業省が分析した求人意欲（求人率の水準）をみると、求人意欲が最も高い業種は医療・福祉業で、以下サービス業、各種商品の小売業、建設業および製造業の順になっている（2023年版）。一方、年々増えている求人は、情報通信業、宿泊業・飲食サービス業と学術研究、専門・技術サービス業であるⁱⁱⁱ。したがって、外国人労働者を受け入れている産業と人手不足の産業・業種のデータを合わせてみると、ほとんどの産業において、両方とも高い割合である。つまり、上記の業種では、日本国内の不足分は外国人労働者が働いて補う雇用の補完関係となっているといえる。なかでも、「医療・福祉業」、「情報通信業」および「学術研究、専門・技術サービス業」は、外国人労働者が参入しても足りず、依然として高い求人率のままとなっている。情報通信業については、確かに専門的・技術的分野の在留資格者が多くを占めている。しかし、実際には専門的・技術的分野の在留資格者の多くは、情報通信業のみならず、製造業や小売業などの業種で働いている。2000年前後から人手不足といわれている情報通信業や技術サービス業に関しては、日本政府が積極的にIT技術・高度専門の外国人労働者を受け入れようとしているが、この分野の関連人材^{iv}はなかなか思うように増えていない。このようなIT技術・高度専門者はなぜ日本に来ないのか。また、日本企業への定着はなぜ低いのか。この点は留意する必要がある。

次に、産業別の外国人労働者の受け入れ状況に加えて、外国人労働者の在留資格別も確認してみる。まず、割合が高い製造業のなかでは、「技能実習」^vという在留資格者が約51.2%を占めている。1993年に導入された技能実習制度は2023年6月末時点で35万8,159人となり、その半数以上はベトナム国籍で、現在でも日本の製造業を支えている。しかし、この政策の趣旨は「開発途上国・地域等の経済発展を担う“人づくり”に協力すること」だが、技能実習制度を利用して来日した外国人労働者が就労できる期間は最長5年間で、地域限定の職種や企業独

自の職種などにしか就労することができない。つまり、労働者を送り出す国にとって必要な産業や技術などを議論せず、ただ短期的に出稼ぎに日本に来ているというのが実態である。この技能実習制度の目的と実態が乖離しているため、2024年2月9日、日本政府は技能実習制度を廃止し、人材の確保と育成を目的とする新たな制度として「育成就労制度」を創設する方針を決定した。

「技能実習」の次は「定住者」、「永住者の配偶者」、「日本人の配偶者」、「永住者」といった「身分または地位に基づく在留資格」が27.0%を占めている。また、「特定活動」資格をもつ外国人労働者も21.0%を占めている。しかし、「特定活動」とは主に外交官等の家事使用人、ワーキング・ホリデー、経済連携協定に基づく外国人看護師・介護福祉士候補者などが対象とされていることから、製造業においての「特定活動」の資格者は、ワーキング・ホリデー制度を利用している外国人が多いと推測できる。製造業の中の「専門的・技術的分野」では、技術・人文知識・国際業務の資格者が23.8%を占めている。しかし、専門的・技術的分野といつても機械工学等の技術者、通訳などといった職種が中心となっている。また、統計から一部の資格外活動の留学生も製造業で働いていることがわかった。確かに大学のゼミの留学生の約3割は埼玉近辺の工場でアルバイトをしている。なかでも食品加工の工場で働く留学生が多い。

こうしたことから、日本の製造業に従事する外国人労働者は、主に製品の加工・組立、あるいは商品・部品の点検といった単純労働に就いている。もちろん、短期的な出稼ぎあるいはアルバイトでも、日本の人手不足に対して補完する効果はある。しかし、長期的にみると、企業側はつねに採用や仕事の研修などを行わなければならない。実際、これは企業にとって大きな負担となっている。また、外国人労働者側にしてみれば、従事する業務内容では自分のキャリアに対するメリットがあまりみえない。さらに賃金や労働環境などを考慮すると、日本で働く定着性が低い。こうしたことから、企業（使用者）と外国人労働者の双方にとってマイナス効果になる可能性が高い。

また、統計から、建設業は「技能実習」資格者を中心とし、医療・福祉業は「特定活動」の資格者が中心となっていることが分かった。これは日本政府の外国人労働者の受け入れ政策がもたらした結果ともいえる。これらの業種では、とくに看護・介護分野では外国人労働者がある程度定着しており、こうしたエッセンシャルワーカーへのニーズは今後も続くものと予測できるため、海外との経済連携をさらに強化する必要がある。

このように日本政府は以前よりも積極的に外国人労働者を受け入れている実態が分かった。また、外国人労働者数は確実に増えているにもかかわらず、依然として各経済産業団体からは外国人労働者の受け入れの要望の声が絶えない。そのため、今後のデジタル化の促進およびイノベーションの創出も含めて、やはり労働生産性を向上させる必要がある。そのためには、日本の高度外国人材の実態を把握しなければならない。

日本における高度外国人材の受け入れの実態および問題点

労働生産性が高いと、人手不足の解消、生産コストの削減、企業競争力の向上というメリットがある。しかし、2022年のデータによると、日本はOECD加盟38カ国中30位となり、比較可能な1970年以降で労働生産性が最も低いレベルとなった。これを改善するためには、労働生産性を向上させるカギと言われている高度人材の確保が不可欠である。とはいえ、日本では、1970年代の高度経済成長期において、自由貿易の恩恵を受けて、多くの日本企業がグローバル市場に進出し、高技術・高付加価値の製品・部品を世界中に供給し、サプライチェーンの中心的役割を担っていた。ところが、周辺の新興国・企業の台頭による価格競争や技術革新などが急速に変化しているにもかかわらず、日本政府や日本企業は、その脅威に対する認識が甘く、対応も遅れて、失速した日本経済に本気で向き合うことがなかなかできなかつた。「モノづくり」という従来の日本の強みは、IT技術革新のスピードや消費者ニーズの多様化などといった大きな波に飲み込まれ、むしろ日本の弱みとなつた。さらに、この弱みを弱みとして認識し、解決しようとするのにかなりの時間がかかった。その要因は、日本の政府から企業まで、グローバル化による様々な変化に対する理解・分析が不足していたことにある。ようやく、日本の経済力を象徴していたような産業や企業の失速に気づき、戦略を練り直し、事業を立て直そうとしたときには、イノベーションを創出するための人材不足に直面することになった。したがって、これまで日本が誇っていた技術力や開発力を取り戻すためには、高度人材の確保が最も重要な鍵となる。もちろん、日本国内の人材育成も必要だが、日本企業の海外戦略に貢献することができ、日本国内の人材との交流ができる、新たなイノベーションを創り出す契機となる高度外国人材^{vii}のニーズの方がはるかに高い。そのため、日本政府は2012年から、学歴、職歴、年齢等をポイント化して、一定の基準に達した外国人を高度外国人材と認定する「高度人材ポイント制」の運用を始めた。この制度では、中小企業にも配慮した高度外国人材の在留資格制度も整備された。この制度に合わせて、2015年には「高度専門職1号」と「高度専門職2号」が新しく創設された^{viii}。「高度専門職1号」は、研究者や教育者など高度な学術研究活動を行う「高度専門職1号イ」、自然科学、人文科学分野の知識や技術を要する業務に従事する「高度専門職1号ロ」、経営者、起業家などが該当する「高度専門職1号ハ」の3つの類型に分けられている。「高度専門職2号」は主に「高度専門職1号」^{vix}で3年以上の活動を行った者が対象となり、日本での在留期間が「無期限」となる^x。なお、「2号」と「1号」の大きな違いは、「2号」の在留資格者は日本国内での転職活動を行えることである。

統計データによると、高度専門職の外国人労働者は、高度専門職1号「ロ」の高度専門・技術活動の資格者が最も多く、2015年の1,144人から2022年には1万3,972人となり、7年間に約12倍増加した。その次は「イ」の資格者で、同じく297人から約7倍の2,030人に増えた。また、高度経営・管理活動の「ハ」の資格者は、同じく51人から1,116人に増加した。この

「ハ」の資格者は、人数としては決して多くはないが、会社の経営に関する重要な事項の決定、業務の執行、監査の業務に従事する役員に相当する以上の内部組織の管理的業務に従事する管理職員等、活動実態として会社の経営・管理活動を行う者が該当する。この資格者には外国人の起業家も含まれている。つまり、この資格者は、主に企業の経営に直接関わる重役あるいは起業者であり、日本企業のイノベーション創出や産業のデジタル化戦略を実現するために重要な高度外国人材である。1990年代以降、多くの日本企業は、日本型経営システムに限界を感じ、経営や雇用改革をしようとしたがうまくできず、いまだに少数のエリート（優れた経営者）を育てるよりも、会社という組織の総力を上げることに重点を置いています。そのため、人材確保のために雇用対象を拡大し、優秀な外国人を雇用する必要があると訴えても、なかなか進まない。成功したアメリカ企業をみると、やはりダイバーシティ化が進んでいる企業が多い。つまり、企業のダイバーシティ化^xは新しい産業構造の転換やイノベーションの創出と深く関わっており、さらに、企業の収益に貢献できるというメリットがあることも分析されている^{xi}。しかし、現時点でも、日本において外国人の取締役がない上場企業は半数以上にのぼる。外国人が企業の経営に参画することによって、企業内における英語文化の浸透や柔軟性のある働き方を実現していくことが可能になる。これも海外の優秀な人材を確保する助けになる重要な戦略である。起業家へのビジネスチャンスの拡大、海外の人材を引き付ける仕組みづくりには一刻も早く取り組む必要がある。

また、「高度専門職1号」資格者が3年間の活動終了後、「高度専門職2号」資格者になった人数はそれほど多くない。確かに「高度専門職2号」の資格者は2015年の16名から2022年の1,197人まで増えたが、2022年の「高度専門職1号」の1万7,118人と比べると、かなり少ない。それは、「高度専門職2号」資格者として認められなかったか、在留期間終了後に帰国したか、あるいは他国に転職する選択をしたか、専門職として日本に定着しなかったことになる。

日本政府は、高度外国人材の永住許可申請に要する期間を現行の5年から最短1年に短縮する世界最速の「日本版高度外国人材グリーンカード」を導入した。高度外国人材の国際移動は、英語圏のアメリカやイギリスに集中する傾向がある。また、非英語圏のドイツやフランスへの流入も増加傾向にある^{xii}。しかし、ドイツやフランスと比べると、高度専門職資格者の日本への流入は依然として低水準である。もちろん、語学力の問題のほか、日本企業の雇用形態や評価システム、企業の将来性、スキルアップなどの就労環境も課題として挙げられる。例えば、マイクロソフト社は、社内教育・研修の支援のみならず、社外のITトレーニングプログラムも提供しており、IT従事者はつねにスキルアップの機会がある。企業内外の高度人材は国籍を問わず、互いに「切磋琢磨」することで、様々なチャレンジやイノベーションの革新が可能となり、働く意欲も高まる。こうした点も日本企業には不足しているため、このようなキャリアアップの育成システムも取り入れる必要がある。このほか、高度外国人材およびその家族の語学教育

や生活面における医療支援などについても配慮する必要がある。

以上のように、高度外国人材は様々な要因で日本企業を敬遠してしまったのかもしれないが、ほぼ 10 年間の「賃上げなし」の「低賃金」と昨今の円安による「低賃金」についても改善すべきである。加えて、経済発展を遂げている開発途上国や新興国などの所得は、円安によって日本との差がそれほどではなくなり、以前のように日本で働きながら、最新の技術を身につけて、さらに自国より高い賃金を稼ぐというメリットがなくなっている。数年前から大学の中国人ゼミ生たちも同じようなことを言っていた記憶がある。低賃金は労働生産性を低下させ、人材の質も低下し、イノベーションもなかなか起こせないという負の連鎖をもたらす。いわば労働者の質と賃金は強い相関がある^{xiii}。高度外国人材も技能実習生も同じく日本経済にとって重要な労働力であり、とりわけ IoT、ビッグデータ、AI などといった技術革新による新たな付加価値や産業を生み出すため、各国は高度外国人材の獲得を争っている。このような重要な労働力を確保するため、日本政府は高度外国人材の受け入れ政策のみならず、企業と連携し、賃金や雇用形態などの改善も急がなければならぬ。

EPA 制度および FDI の活用による外国人材の移動の活発化へ

EPA とは「Economic Partnership Agreement」で「経済連携協定」と訳されている。また、外務省の定義によれば、EPA とは「貿易の自由化に加え、投資、人の移動、知的財産の保護や競争政策におけるルール作り、様々な分野での協力の要素等を含む、幅広い経済関係の強化を目的とする協定」である。つまり、国や地域を限定して関税などの貿易障壁を撤廃することで、ヒト（人の移動）・モノ（財貿易）・カネ（直接投資）・サービスの移動を促進し、経済の結びつきを強めることを目的として定められた協定である。

また、EPA ではモノやサービスのほかに、ヒトの移動も促進するという側面があり、日本では、看護・介護分野のみで外国人労働者の受け入れが可能となっている。2008 年から主に EPA の候補者としてインドネシア、フィリピン（2009 年）、ベトナム（2014 年）から看護師と介護士が来日し、日本語の研修を 1 年程度受けた後、全国の病院や施設で就労しながら、日本における看護師や介護福祉士の国家資格の取得をめざしている。2023 年 3 月の第 112 回看護師国家試験と第 35 回介護福祉士国家試験の合格発表によると、看護師国家試験の合格率は、ベトナム人候補者は 45.7%、フィリピン人候補者は 15.9%、インドネシア人候補者は 11.5% となっている。また、介護福祉士国家試験の合格率は、ベトナム人候補者は 96.1%、インドネシア人候補者は 63.8%、フィリピン人の候補者は 54.7% となっている。これらの二つの国家試験の合格率はどちらも年々伸びており^{xiv}、これらの外国人労働者は日本の医療・福祉業を支え、日本社会に大いに貢献している。

日本社会の少子高齢化は益々進み、看護・介護分野の人手不足が深刻化しているにもかかわ

らず、EPA の看護師および介護福祉士の在留期間には上限が設けられていたが、現在では長期的な雇用ができるように改善された。約 15 年前から始まった制度で「看護・介護分野の労働力不足への対応ではなく、二国間の経済活動の連携の強化の観点から EPA に基づき、公的な枠組で特例的に行うもの」とした趣旨があったが、EPA 制度を利用して来日した看護師、介護福祉士それぞれの候補者が国家試験を合格すれば、在留期間を無制限に更新することが可能となった。つまり、EPA 制度において、国家試験を取得した外国人労働者を永続的に雇用することも可能となった。優秀な看護師や介護福祉士は日本で長期就労を希望すれば、長期雇用ができる。しかし、実態として日本人の介護士と同じく離職率が高く、なかなか定着しない。したがって、先述した高度外国人材の低い定着率と同様、働き続けることができる環境を整備する必要がある。また、外国人労働者のキャリアアップや雇用形態、生活環境などを考慮した政策が必要となってきた。制度上では、EPA 介護士は日本の労働基準法を適用し、研修中でも日本人と同等以上の賃金が保障されている。しかし、政府間協定とはいえ、残業代未払いや強制帰国などの労働問題も発生している。もちろん、このような問題は解決しなければならないが、人材の確保や適性の高い人材の雇用ができるることは EPA 制度の最大のメリットである。したがって、政治・外交の交渉の難しさもあるが、EPA のメリットを考えると、日本はさらに積極的に他の国・地域と EPA を締結するべきである。例えば、地理的に近い台湾、韓国との間では、IT 分野や半導体関連の研究機関や企業と連携し、日本の大学・大学院の交換研究制度や IT 関連企業の実習制度などを活用し、包括的に IT 高度外国人材を誘致し、さらに確保していくことも考えられる。

2011 年に発効した日・印包括的経済連携協定 (IJCEPA) では、基本的にモノの貿易に関する内容が多く、両国のサービス貿易を促進するため、一部の産業に関する自由化の約束のみだった。また、インド人の看護師・介護福祉士の将来における受け入れについて協議の段階までしか進まなかった。もちろん、看護師・介護福祉士を必要としている医療・介護分野も需要があるが、インドの IT 技術者やエンジニアなどの高度人材の受け入れも協議するべきである。

日本にはドイツのような EU 域内の労働者の移動を自由化する政策や保障がないため、積極的に両国あるいは地域の包括的経済連携協定を活用すべきである。EPA 協定は二国・地域間の経済連携という協定であり、とりわけ相手国・地域のメリットを打ち出すことも必要である。そのため、日本は率先してモノの貿易の自由化を進め、観光客の往来を含めて、人材における国際間の移動も促進させ、経済のサービス化を強化して、サービス貿易の競争力を高めていく必要がある。

加えて、IT 化の遅れおよび人材不足の解消に寄与するデジタル化の促進のため、高度な知識・経験をもった高度外国人材や IT 企業を日本国内に取り込み、内なる国際化として高度外国人材の受け入れを進めるほかに、対内直接投資 (inward FDI) の拡大もさらに進めていく必要があ

る。海外から高度な人材や技術、また豊富な資金を受け入れることで、受け入れ国のイノベーション創出や貿易の活力による地域創生にもつながる。つまり、日本にとって、必要な対内直接投資 (inward FDI) を積極的に誘致すると、日本経済全体の成長力の強化や地域経済の活性化に貢献できるのである。しかし、UNCTAD (国際連合貿易開発会議) の報告によると、従来の日本の対内直接投資水準は OECD 加盟国で最下位である。その理由は様々あるが、なかでも、海外からの投資の増加に伴う経済安全保障上のリスクは近年懸念されている問題である。そのため、2019 年に外国為替及び外国貿易法（外為法）の改正によって外資規制を見直す、経済安全保障を念頭に置き、新しい審査制度を実施している。そんななか、日本政府は熊本県菊陽町に台湾の半導体メーカー「TSMC」(Taiwan Semiconductor Manufacturing Company)^{xv} の製造工場を誘致し、メディアでも大きく報道された。この生産工場は、ソニーグループやデンソーなど自動車部品メーカーから一部の出資を受け、JASM (Japan Advanced Semiconductor Manufacturing) という子会社が運営している^{xvi}。TSMC はアメリカに次いで初めての日本進出となる。それにはもちろん、米中対立を背景とした「地政学的な事情」もあるが、日本政府の補助金・研究拠点の提供や熊本の半導体集積の立地、熊本の資源およびインフラの整備なども重要な要因である。とくに製造装置や材料に強みをもつソニーグループ、東京エレクトロン等、日本の半導体関連企業と隣接していることから、JASM の工場はスマートフォンや自動車向けの「ロジック半導体」を生産する予定である。日本への投資が最先端技術ではないというマイナスの声もあったが、もともと 40 ナノ未満でも作れない日本の半導体産業にとっては、10~20 ナノのスマートフォンや自動車向け半導体の生産ができるようになれば、日本国内の需要にも対応できる。加えて、スマートフォンのカメラなどに使用する半導体で世界一のシェアをもつソニーグループとの連携によって、新たな産業やイノベーションを創出することも可能になる。また、TSMC の進出によって、他県へ進出する半導体関連企業も増加し、雇用効果も見込まれる。しかし、人材不足の問題は依然として存在しており、JASM は 1,700 人を雇用する予定だが、そのうち約 300 人が TSMC の台湾本社から、約 200 人がソニーグループからの出向で、約 700 人は新規や中途採用、約 500 人がアウトソーシングという計画である。日本に進出する TSMC の採用なので、他の台湾 IT 企業や半導体企業からの転職者も含めて、かなりの台湾技術者が日本に流入することになる。

国籍・地域別の在留外国人数をみると、台湾からの在留者はコロナ禍で一時的に減少したが、2022 年に回復し、全在留資格者数の 11.9%を占めている。中国 (24.8%)、ベトナム (15.9%)、韓国 (13.4%) に及ばないが、産業別にみると、台湾からの永住者数の次は技術・人文知識・国際業務となり、他の国と比べても技術・人文知識・国際業務での在留資格者が多く占めていることが分かった。これらの在留資格者は TSMC の進出で他の台湾の関連企業も影響を及ぼし、日本への進出や人材の流入は今後も増えていく見込みがあり、それに伴って家族滞在という資

格者も増えていくものと考えられる。熊本県の在留資格者数はまだ上位ではないが、対前年比23.8%の増加率があり、技術・人文知識・国際業務での資格者は確実に増えている。このような有力な海外企業の進出は、日本国内の産業発展や雇用から高度な教育による人材育成に至るまで、大きな影響を及ぼす可能性が高い。また、熊本大学はTSMCとの連携を強化し、2024年度から半導体関連の新学部を開設する。このように、産学官連携で日本各地や他の企業への波及効果も期待できる。また、2024年2月には日本でまだ製造できない6～7ナノメートルの先端半導体などを生産する方針を打ち出すとともに、熊本県内に第2工場を建設する計画も発表された。IT技術・人材の確保のため、アメリカにも同様な動きがあり、2024年3月にTSMC（台湾積体電路製造）は、米アリゾナ州での半導体製造プロジェクトで50億ドル（約7,400億円）余りの補助金を確保したと報道された（2024年3月9日、日本経済新聞の記事による）。アメリカ大統領選を控えているバイデン大統領にとって、アメリカの半導体製造活性化の成功は選挙にも関わっていると言われているが、IT技術・人材の確保の難しさは各国も同じである。また、誘致される企業についても、TSMCのみならず、アメリカのインテル、マイクロン・テクノロジーおよび韓国のサムスン電子も同様である。今後の直接投資戦略も早めに打ち出さなければならない現状にある。

おわりに

日本の労働市場の人手不足から日本の労働生産性の低さを明らかにし、さらに高度人材を確保するための外国人労働者の受け入れにおける課題もみえてきた。二国・地域間のEPAの活用と有力な海外企業の対内直接投資の受け入れは、確かに高度な外国人材を確保することができる。しかし、「ヒト」の国際移動は様々な要素と関係しているため、「ヒト」の国際移動を活発化するには、賃金や日本での生活面から家族滞在までの移住ネットワークの連携が極めて重要な条件となり、また、その教育水準も考える必要がある（B Javorcik et al. JDE 2011）。そのため、外国人材を受け入れながらも、同時に日本社会の従来の仕組みを多様化していかなければならない。日本の人材育成方針や高等教育機関のみならず、日本の企業も今後の国際社会に対応でき、かつ活躍できる人材を育てるべきである。

本論文では、多角的な外国人労働者の受け入れを提言したが、論じきれなかった外国人留学生の移動と高度人材の関連性については、今後も引き続き考察し、持続可能な経済発展モデルを打ち出したい。

ⁱ11.4%を占めている宿泊業、飲食サービス業のうちのほとんどは飲食店である。

ⁱⁱ4.4%を占めている医療、福祉のうちのほとんどは、医療ではなく社会保険・社会福祉・介護事業である。

ⁱⁱⁱ厚生労働省 https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_33283.html

^{iv} 「高度外国人材」は世界各国で様々な定義があるが、専門的な技術や知識を習得した人材を指す。

^v外国人技能実習制度とは、日本で培われた技能、技術または知識を開発途上地域等へ移転することによって、当該地域等の経済発展を担う「人づくり」に寄与することを目的として1993年に創設された制度である。また、2017年11月、「外国人の技能実習の適正な実務及び技能実習生の保護に関する法律（技能実習法）」が施行され、新たな技能実習制度がスタートした。<https://www.jitco.or.jp/ja/regulation/>を参照。

^{vi}高度外国人材の定義は各国によって異なるが、多くの国は「高等教育修了程度」を要件の一つとしている。また、OECDでは高度外国人材の国際比較を行う際、「高等教育修了程度（ICED 5 以上）」という基準を設定している。

^{vii}日本政府は従来の多項目で計算するポイント制のほかに2023年4月に「特別高度人材制度（J-Skip）」と「未来創造人材制度（J-Find）」を新しく創設した。

^{viii}「高度専門職1号」の在留期間は5年である。

^{ix}法務省による「高度専門職2号」は、“我が国の学術研究や経済の発展に寄与することが見込まれる高度の専門的な能力を持つ外国人の受入れをより一層促進するため、「高度専門職1号」又は高度外国人材としての「特定活動」の在留資格をもって一定期間在留した者を対象に、在留期限を無期限とし、活動制限を大きく緩和した在留資格として設けられたものです。「高度専門職2号」の在留資格は、これらの外国人の中で、学歴・職歴・年収等の項目毎にポイントを付け、その合計が一定点数以上に達した人に許可される”在留資格である。

<https://www.moj.go.jp/isa/content/930001671.pdf>

^x外国人材の活用を含むダイバーシティ経営の実践を促すため、経済産業省は2017年に「ダイバーシティ2.0行動ガイドライン」（2018年に改定）を公開した。

<https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/index.html>を参照。

^{xi}『DIAMOND ハーバード・ビジネス・レビュー』（2021年9月号）を参照。

^{xii}<https://www.oecd.org/els/mig/dioc.htm>を参照。

Database on Immigrants in OECD and non-OECD Countries: DIOC

^{xiii}デービッド・アトキン『日本人の勝算－人口減少×高齢化×資本主義』（東洋経済新報社）を参照。

https://www.kobeu.ac.jp/research_at_kobe/NEWS/people/feature0004.html

^{xiv}<https://jicwels.or.jp/?p=53510>を参照。この集計には、すでにEPA候補者としての雇用契約を終了した「元EPA候補者」として受験した人数も含まれる。

^{xv}半導体の受託生産（ファウンドリー）で世界一のシェアを持ち、世界500社以上と取引をし

ている。iPhone も TSMC に半導体製造を依頼しているので、高い技術力をもつ台湾の代表的な IT 企業である。また、TSMC は 3 ナノメートル（半導体の単位とされる 1 ナノは 1 ミリの 100 万分の 1 で髪の毛の太さの約 10 万分の 1）という最先端半導体を生産している。半導体は回路の線の幅が細ければ細いほど性能が高くなり、消費電力を節約できる。

^{xvi}JASM の社長である堀田祐一氏は 2022 年 1 月にソニーグループから JASM に移籍した。

参考文献

- 桂 幹 (2023) 『日本の電機産業はなぜ凋落したのか - 体験的考察から見えた五つの大罪』集英社新書
- 江 秀 華 (2010) 『東アジアにおける IT 産業の国際展開と専門技術者の国際移動』早稲田大学出版部
- 佐藤 忍 (2021) 『日本の外国人労働者受け入れ政策・人材育成指向型』ナカニシャ出版
- デービッド・アトキン (David Atkinson) (2019) 『日本人の勝算－人口減少×高齢化×資本主義』東洋経済新報社
- 友原章典 (2020) 『移民の経済学』中公新書
- 牧本次生 (2021) 『日本半導体復権への道』ちくま新書
- 宮島 喬 (2022) 『「移民国家」としての日本 - 共生への展望』岩波新書
- 労働政策研究・研修機構 (2022) 資料シリーズ No.249 『諸外国における外国人労働者受入制度に関する調査—アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス、オランダ、オーストリア、韓国、EU—』第 3 章「ドイツ」
- B Javorcik et al. (2011) Migrant networks and foreign direct investment
Journal of Development Economics, vol.94, issue 2, 231-241
- Powell, B (ed) (2015) *The Economics of Immigration: Market-Based Approaches, Social Science, and Public Policy, Oxford Uni.*