

ポイント制見直しについて

2013年5月1日

慶應義塾大学

後藤 純一

アウトライン

- 総論
 - － ポイント制導入の目的
 - － 高度人材受け入れに必要な施策
 - 政策 vs. 企業の取り組み
 - 入管政策 vs. 労働政策
- 各論
 - － 高度人材の範囲
 - － 個別優遇策について
- まとめ

総論

- ポイント制導入の目的
 - － 「高度人材」の受入れ促進
 - 平均的(並の)人材の受入れ促進が目的ではない。
- 高度人材受け入れに必要な施策
 - － 政策 vs. 企業の取り組み
 - 賃金の国際競争力強化が最重要
 - 賃金の低さを永住権付与等で補おうとするのはよくない
 - まず企業による受入れ策(政府の役割は副次的かも)
 - － 入管政策 vs. 労働政策
 - 入口のドアをコントロールする入管政策だけでなく、根本的な受入れ促進のための労働政策も重要

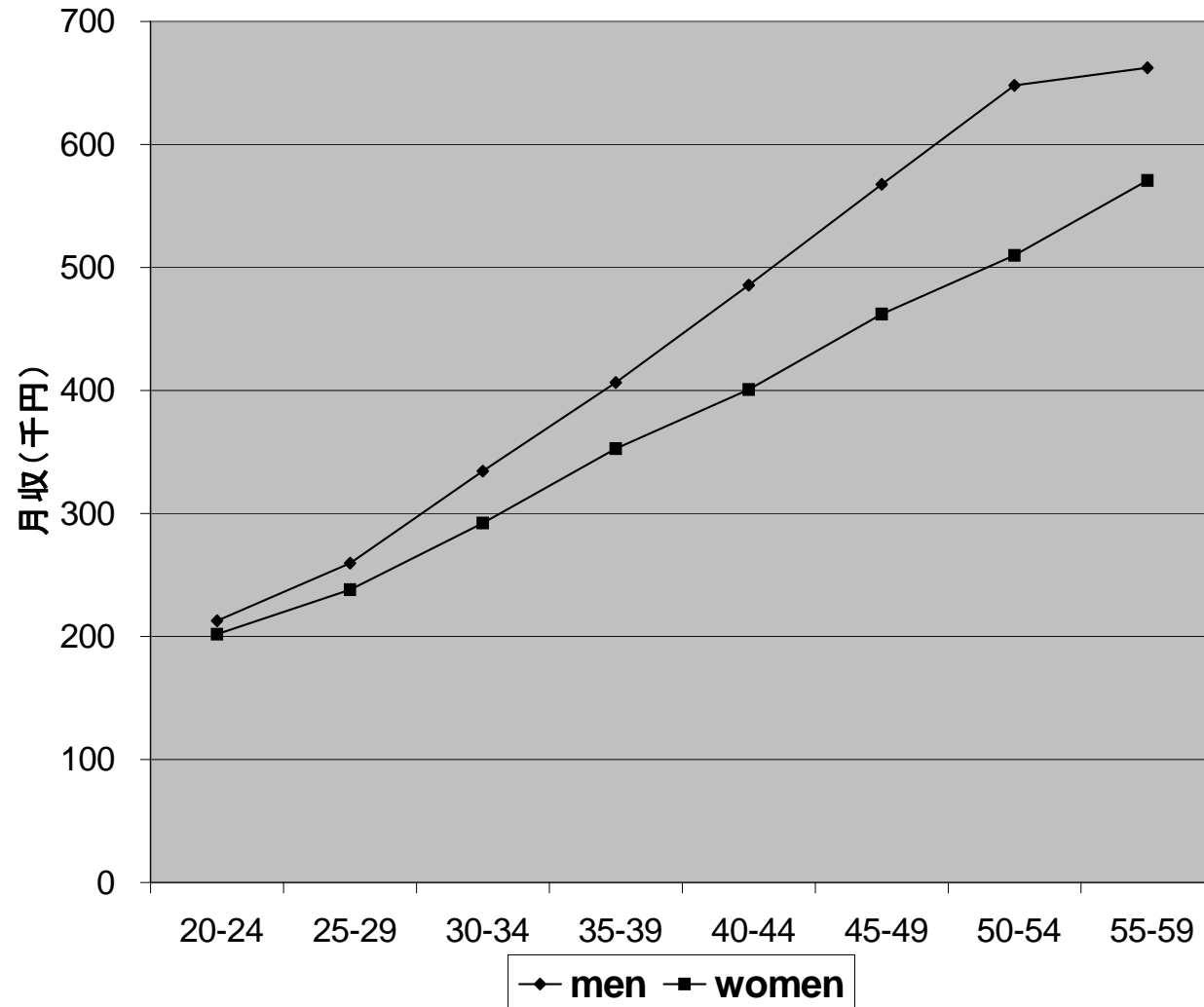
ポイント制導入の目的

- 「高度人材」の受入れ促進が目的であって、「並の人材」の受入れが目的ではない。
 - (定義例) 高度人材受け入れ推進会議報告書 (H21.5)
 - 国内の労働とは補完関係、not代替関係
 - わが国産業にイノベーションをもたらす
 - 専門的・技術的労働市場の発展をうながす, etc.
 - 並の能力・資格・賃金の労働者を対象とすべきではない

高度人材受入れ促進に必要な施策

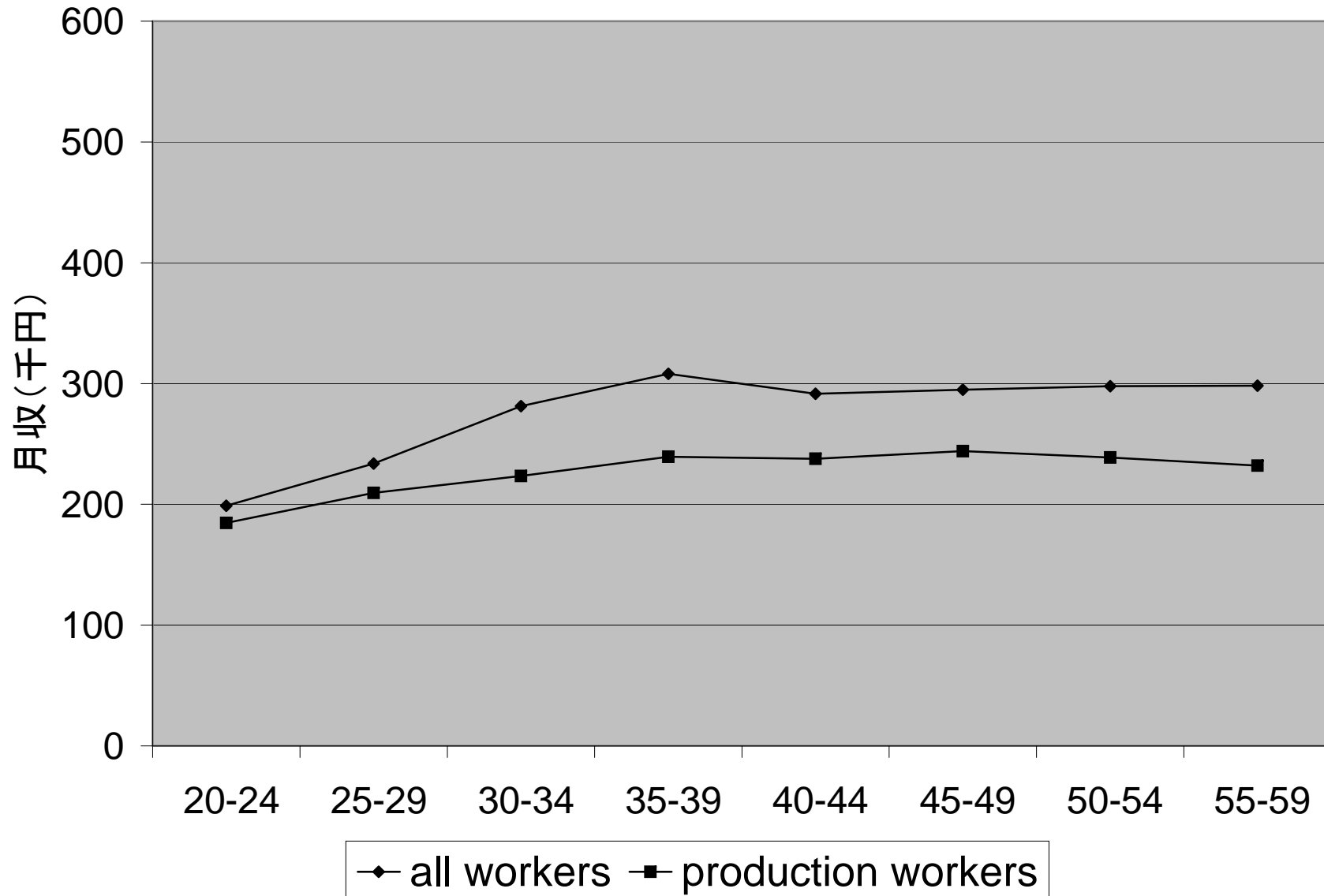
- 政策 vs. 企業の取り組み
 - 大切なのは企業の採用努力
 - 高度人材受入れ促進の根本策は、**労働条件(特に賃金)の国際競争力**を高めること
 - 終身雇用・年功序列賃金体系が壁なのであれば、**fixed term職員に対する年俸制等の特別な賃金体系**が有望(勤続年数ではなく労働生産性によって決まる賃金)(図1~3)
 - 賃金の低さを、永住権付与等で補おうとするのはよくない
 - 政府の役割は、背中をひと押しすること

(図1) 標準労働者の年齢別賃金(大卒)



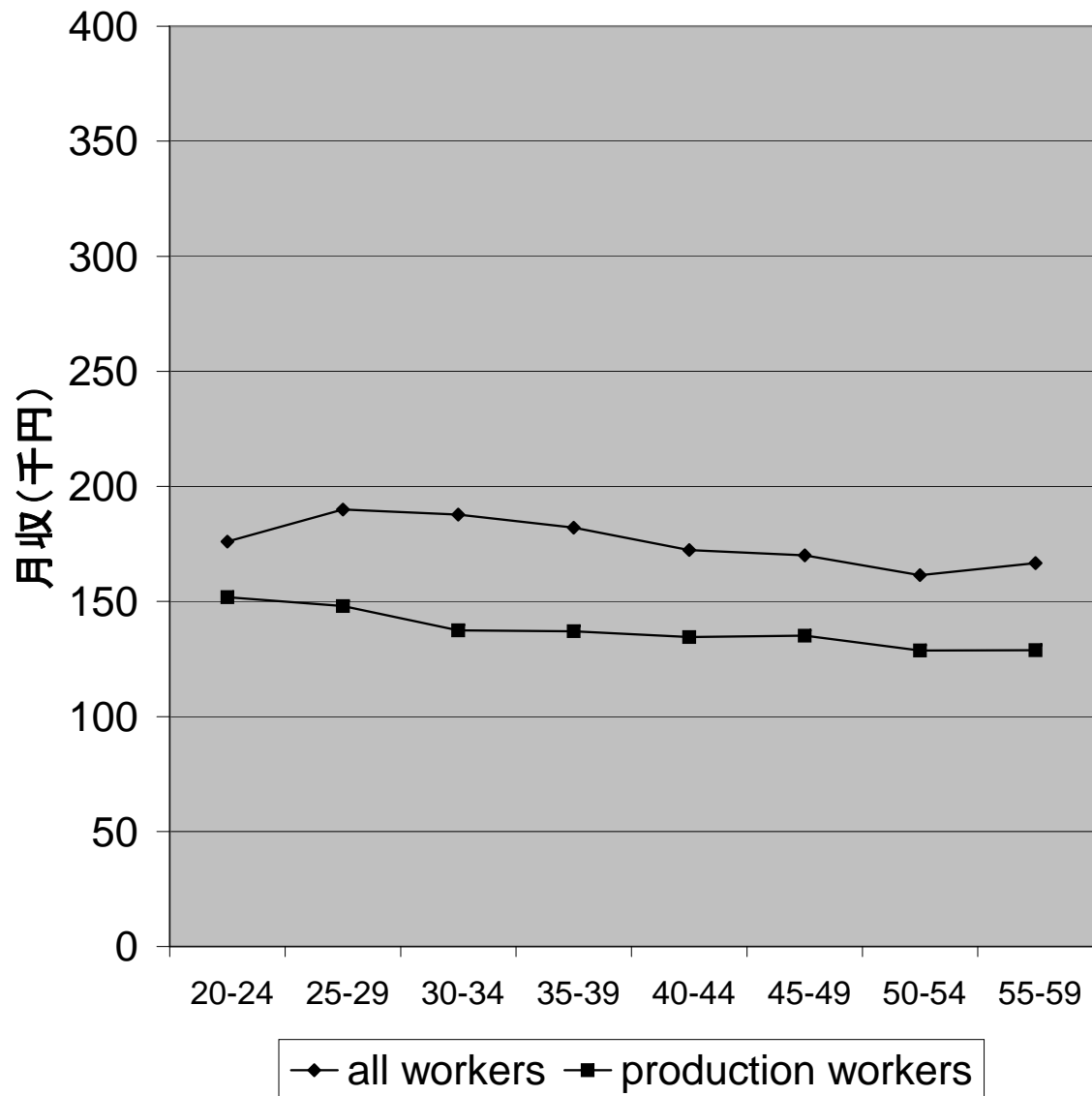
(図2)

新規入職者の年齢別賃金(男性)



(図3)

新規入職者の賃金(女性)



入管政策 vs. 労働政策

- 入管政策
 - 入口のドアを広げる
 - 即効性があるかも
- 労働政策
 - 自主的な来日を促すような環境整備
 - 労働条件引き上げ、職場環境整備、事業主啓発etc.
 - 政策効果が表れるのに時間がかかるかも
- 車の両輪のごとく協働

各論

－ 高度人材の範囲

- 高度人材(not並の人材)ということを念頭に、年収条件等を考えるべき(日本の大卒の初任給等をはるかに超えた年収であるべしと考えるのが合理的)

－ 個別優遇策について

- 非可逆的な優遇策(永住権付与など)は特に慎重に

年収要件の緩和について

- ポイント制における年収基準について、我が国の産業にイノベーションをもたらすような高度人材は、受入企業からそれに相応しい評価を受けることが想定されるため、各年代の平均年収を上回るだけでなく、それよりも高い基準を設けることが適当である。
- ポイント制においては、対象とする産業分野を限定しないため、対象業種を定めず、各年齢層の大学・大学院卒者で正規の職員・従業員のうち、上位10%、15%、20%の者が含まれる年収区分を示すと以下のとおりとなる。

年齢層	上位10%	上位15%	上位20%	中央値 (上位50%)
20～29歳	400～499万円	400～499万円	400～499万円	300～399万円
30～34歳	600～699万円	600～699万円	500～599万円	400～499万円
35～39歳	800～899万円	700～799万円	700～799万円	500～599万円
40歳以上	1000～1499万円	900～999万円	800～899万円	600～699万円

(備考)総務省「平成19年就業構造基本調査」より作成。

【意見】

安易な年収要件の引き下げは、制度の趣旨が損なわれることから、行うべきではない。
「並の人材」ではなく、「高度人材」受入れ促進が重要

【年収に関するデータ】ポイント制の議論に資するためには、学歴を考慮する必要がある。

業種別にみた大卒・大学院卒の年齢別年収額

(単位:千円)

	産業計	建設業	製造業	情報通信業	金融業・保険業
20～29歳	3,841	3,899	4,004	4,193	4,138
30～34歳	4,975	4,718	5,126	5,373	6,122
35～39歳	5,906	5,623	5,963	6,580	7,726
40歳以上	7,542	6,715	7,763	8,851	9,215

(備考)厚生労働省「平成24年度賃金構造基本統計調査」より作成。

(参考)年齢階層別平均給与 ※学歴を考慮していない

(単位:千円)

	産業計	建設業	製造業	情報通信業	金融業・保険業
20～24歳	2,466	3,005	2,950	3,310	3,127
25～29歳	3,362	3,547	3,667	4,075	4,055
30～34歳	3,851	3,885	4,168	4,904	4,984
35～39歳	4,251	4,521	4,612	5,527	5,613
40～44歳	4,611	4,963	5,091	6,260	6,611
45～49歳	4,817	5,144	5,482	7,217	7,126
50～54歳	4,852	4,974	5,553	7,810	6,847
55～59歳	4,690	4,894	5,363	6,970	6,774

(備考)財務省「平成23年度民間給与実態調査」より作成。

永住権取得要件の緩和について

【永住者の地位】

- 永住者は在留活動及び在留期間の制限もなく、単純労働分野を含め、本来高度人材として期待されている分野以外での就労も可能となる。
- 失業しても日本人と同様に生活保護を受けることができる。
- 法的に最も安定した地位が与えられ、在留資格を取り消されたり退去強制されたりしない限り、その在留資格を失うことはない。また、永住者の配偶者及び子は比較的短期間で自ら永住者となることができる。

- 短期間の実績のみでは今後の日本における安定した生活が確保されるか懸念がある。
- 5年以内の離職率が高いことから、永住権取得までの期間(5年)を短縮することは問題がある。
- 海外においても、高度人材向けスキームが、本来の目的以外の就労先、(中・低熟練労働力の供給)に使われているという実態が見られる。

【意見その1】

労働市場や社会保障制度への影響が大きいことから、永住許可申請に必要な在留期間(5年)は短縮すべきではない。

【意見その2】

上記懸念を無視して、永住権取得までの期間を短縮するのであれば、

- ・高度人材は単純労働分野での就労を期待されていない
- ・高度人材は生活保護の対象となることが想定されていない

こと等を踏まえ、永住権取得後も就労制限を課すことや生活保護の適用除外とすることも検討すべき。

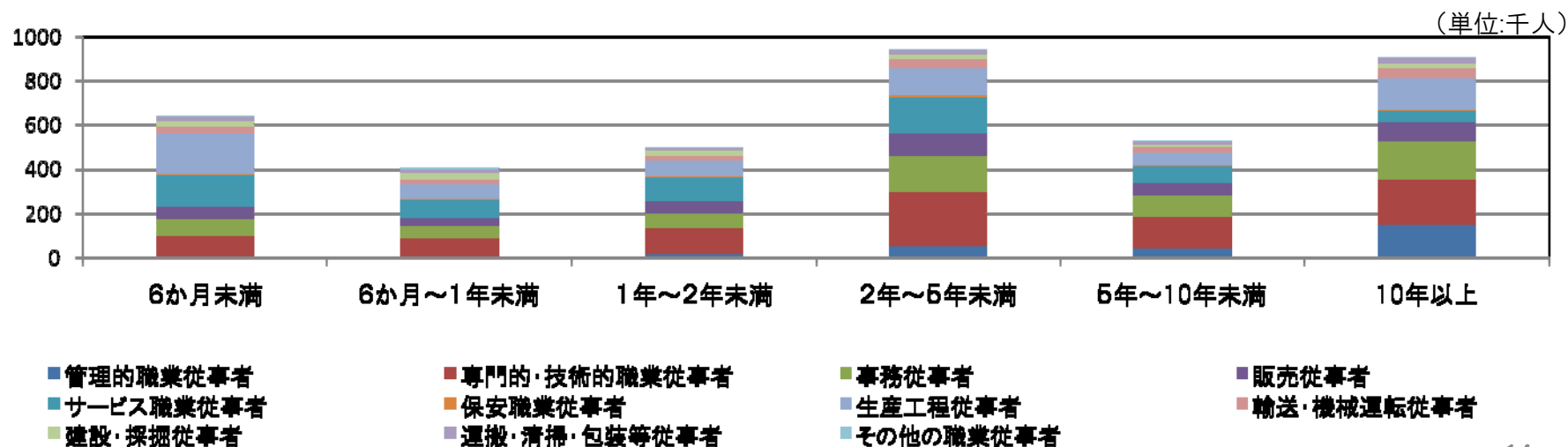
【離職に関するデータ】 全離職者の63.4%が5年以内に離職している。

(「管理的職業従事者」「専門的・技術的職業従事者」でも53.3%)

一般労働者の勤続期間別にみた離職者数

(単位:千人)

	計	6か月未満	6か月～1年未満	1年～2年未満	2年～5年未満	5年～10年未満	10年以上
計	3,944.7	644.6	407.4	502.0	945.9	529.9	909.4
管理的職業従事者	268.2	6.0	3.8	14.4	50.7	43.0	149.5
専門的・技術的職業従事者	881.4	91.9	84.0	118.2	243.9	139.0	203.2
事務従事者	636.7	77.2	56.7	65.9	166.3	98.6	171.9
販売従事者	384.3	52.4	32.3	55.8	98.0	55.8	88.2
サービス職業従事者	618.6	143.1	82.2	105.7	163.9	74.4	48.5
保安職業従事者	46.6	8.7	6.6	5.4	10.3	8.0	7.5
生産工程従事者	648.1	184.4	66.6	72.4	125.8	55.1	142.9
輸送・機械運転従事者	181.6	26.7	19.2	22.8	40.1	27.8	45.0
建設・採掘従事者	135.0	27.5	32.1	22.6	21.5	9.9	21.4
運搬・清掃・包装等従事者	101.1	17.9	15.0	12.0	20.4	12.4	23.5
その他の職業従事者	43.2	8.7	8.9	6.7	4.9	6.0	7.9

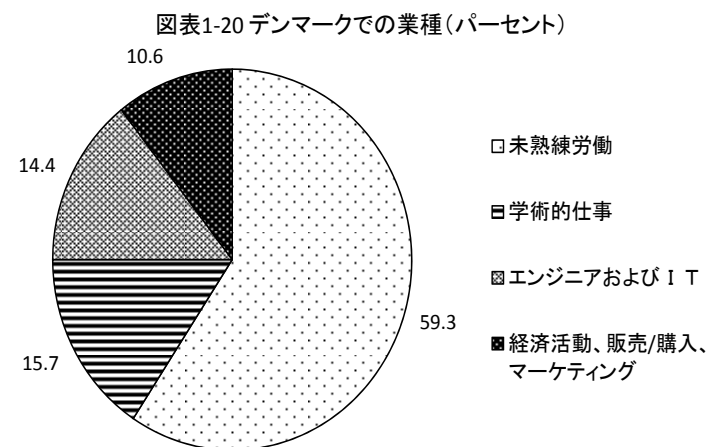


【デンマークの例】高度人材向けスキームが機能せず、労働市場のリスク要因となる

- デンマークの高度人材スキームの一つに「グリーンカード制度」(07年10月施行)がある。政府は08年2月、高資格及び専門知識を有する外国人がデンマークで就労するためのアクセスをより簡便にすることを決定し、グリーンカード制度を拡充(08年7月施行)され、外国人の就労可能性を広げた。グリーンカード制度に基づく在留許可(※)があれば、その取得者は基本的に在留許可が有効な限り職を探すことができる。

※教育レベル、言語スキル、実務経験、適応性、年齢に対しポイントが与えられ、100ポイントに達した者が認められる

- グリーンカード制度の目的は質の高い労働力を引き付けることにある。ただし、本制度ではグリーンカード取得者が未熟練労働者向けの仕事に就くことを禁じてはいない。では、グリーンカード取得者が実際にはどのような種類の仕事に就いているかについてであるが、この調査結果は非常に興味深い。なぜなら、このような高度人材向けスキームが、ともすると本来の目的以外の就労先、つまり、中・低熟練労働力の供給に使われているという実態が他国の例にも見られるからだ。本調査では、就労しているグリーンカード取得者のうち、資格を活用した仕事に就いているとした者は約40%に留まり、約60%が未熟練労働に従事しているという結果がでた。資格を活用した仕事は、「学術的工作」、「エンジニアおよびIT」、「経済活動、販売/購入、マーケティング」に分類される(図表1-20)。



注: N = 216 (就労者のみ)
「わからない」 = 2名の回答者
「学術的工作」 = 博士課程の学生/研究者、医師、歯科医師および教師
『労働市場バランス』に基づいて再分類したカテゴリー
質問の表現: デンマークでどんな仕事に就いていますか?

- 高度人材の受入れに関しては、第5節の「グリーンカード制度の評価」でみたように、一部の政策は本来の目的から大分逸脱しているようにも見える。事実、デンマーク労組でのヒアリングにおいては、「高度人材向けのスキームにおいて、ほとんどのスキームはうまくいっていると思うが、グリーンカード制度については、見直す必要があるとの認識を持っている」との声が聞かれた。今後の国内経済の推移にもよるが、労働市場の中でリスク要因となる一面を否定できないだろう。

「親の帯同」「家事使用人の帯同」要件の緩和について

【親の帯同の問題点】

- 外国人の親の帯同は社会保障への影響へ直結するものであり、一般に諸外国でも認められておらず、日本が例外となっている。
- 日本の社会保障は、若くて就労可能な時期に負担を行い、高齢となってから必要な給付がなされる構造となっており、高齢となった高度人材の親が入国した場合、応分の負担をせずに多額の社会保障給付を受ける。一定水準以上の拠出をするような高度外国人材に限定すべき。
- 社会保障制度の財源をまかなうために、消費税率5%引上げを決定したところであり、国民の納得を得る必要がある。また、消費税の財政負担の一部を担う地方自治体の合意も必要。
- 親が慢性疾患の場合、医療・介護目的の入国と区別がつかなくなる。

※ データを見ると、親を帯同しているのはほとんどが中国の者である。特に中国は一人っ子政策の影響で、日本で働く者が親と離ればなれで暮らしていることから、親の呼び寄せニーズが高い。

【家事使用人の帯同の問題点】

- 家事使用人については、安価な労働力流入による労働市場への影響懸念。(短期的のみならず、中長期的視点で見ても。)
- ILO総会において「家事労働者のためのディーセントワークに関する条約」が採択されたこともあり、労働者保護の仕組み、人権侵害発生を防止する仕組みが必要。

※ 密室性が高いことから、保護措置の実効性の担保が難しい。

【意見】

「親の帯同」「家事使用人の帯同」の要件のさらなる緩和は慎重に検討すべき。

【保険料・税のデータ】親への社会保障給付に対する拠出を鑑みれば、ある程度の収入が必要

○年収に応じた社会保険料本人負担額及び納税額の試算

年収	医療保険	介護保険	所得税	住民税	合計(円)
470万円	22万円	3万円	8万円	16万円	50万円
700万円	34万円	5万円	22万円	34万円	95万円
750万円	35万円	6万円	28万円	38万円	107万円
1000万円	47万円	8万円	70万円	59万円	183万円
2000万円	69万円	11万円	347万円	154万円	581万円

(注)・税計算の条件:東京都在住、69歳以下の配偶者、15歳以下の子ども1名、70歳以下の親1名の世帯
・保険料計算の条件:年収÷12, ボーナス無し、協会けんぽの被保険者

○1人あたり医療・介護費用は年齢とともに上昇する

60-64歳:36.0万円、65-69歳:51.7万円、70-74歳:67.7万円(いずれも平均)

(注)「平成21年度国民医療費の概況」、「平成21年度国民健康保険事業年報」、「平成21年度介護給付費実態調査」等から作成

まとめ

- ポイント制の目的は、「**高度人材**」の受入れ促進であって「**並の人材**」の受入れ促進ではない。
- 対象人数の即時的な増加を狙わず、中長期的観点にたって高度人材受入れのための根本策（by政府、企業、社会）を講じていくことが重要
- 永住権付与などの非可逆的な優遇策には特に慎重であるべき
- **現行のポイント制の条件緩和はすべきでない。**
 - ポイント制利用者数の増加が目的ではない
 - しかし、制度の認知度が低いことは確かであり、**周知活動の強化は重要。**