技能実習適正化支援センター
Technical Intern Training Support Center

TITSC NEWSLETTER 2024年10月号 E-mail: info@titsc.org

技能実習適正化支援センターの渡邉です。10月は最低賃金が改定されます。令和6年度の地域別最低賃金は全国加重平均額51円の引き上げとなり、これは昭和53年度に目安制度が始まって以降で最高額の引き上げです。この機会に外国人労働者と日本の賃金水準について考えてみたいと思います。

■ 最低賃金とは

最低賃金制度は、労働者がその生活を維持できるように最低限の賃金水準を保障するための法的な制度です。日本では、都道府県ごとに地域別最低賃金が設定され、さらに特定の産業や職種ごとに、特定最低賃金が設けられていることもあります。この最低賃金は、雇用形態に関わらず、全ての労働者に適用され、技能実習生や特定技能人材を含む外国人労働者もその対象となります。賃金を設定する際に考慮すべき項目は、基本給と諸手当です。ただし、精皆勤手当、通勤手当、家族手当は除かれます。また、賞与（ボーナス）、臨時手当、割増賃金である時間外手当、休日手当、深夜手当（割増部分）、慶弔見舞金、退職金なども最低賃金の計算には含まれません。さらに、福利厚生の一環として提供される食事、宿泊施設、制服の貸与なども賃金には含まれません。詳しくは厚生労働省の最低賃金特設サイト（https://saiteichingin.mhlw.go.jp/）をご参照ください。

技能実習生や特定技能人材を雇用する際には、最低賃金を下回らない適正な賃金を設定することが法律上の義務となります。日本では外国人労働者の受け入れが急増しており、その多くは中小企業で働いていますが、企業がこの最低賃金基準を遵守していない場合、労働者の権利を侵害することになります。また、監理団体は、受け入れ企業が賃金設定を適切に行っているかを監査し、違反がないかを確認します。特に、地域によって最低賃金額に大きな差があるため、都市部と地方の賃金格差に注意が必要です。地方では人手不足の深刻さが顕著である一方、都市部の企業は高い生活費を背景に、より高い賃金を提示することが一般的です。この格差を考慮し、労働者に十分な情報を提供し、適切な労働条件を整えることが求められています。

■ 技能実習生・特定技能人材の賃金水準

技能実習生や特定技能人材の賃金水準は、近年の最低賃金引き上げに伴い、地域によっては最低賃金ギリギリの水準で設定されることも珍しくありません。しかし、業種や地域によってその状況は異なり、特に労働力不足が深刻な業界では、高い賃金が支払われることが増えています。例えば、介護、建設、農業などの分野では外国人労働者に対する依存度が高まっており、労働力確保のために賃金や労働条件を改善する動きが見られます。また、特定技能制度は、技能実習制度に比べて高い賃金を支払うことが期待されています。特に、建設職種は建設特定技能受入計画の認定を受けるための要件として、報酬予定額が地域別最低賃金に 1.1 を乗じた額を上回っていることが求められています（埼玉、千葉、東京、神奈川、愛知、京都、大阪以外は地域別最低賃金の全国加重平均を採用する）。他方、賃金の上昇は企業側の負担も大きくなるため、労働生産性を向上させるための対策が必要となります。監理団体や受け入れ企業は、外国人労働者の賃金が最低賃金を下回らないようにするだけでなく、適切な労働環境や福利厚生を提供し、定着率を向上させることが重要です。

■　日本と諸外国の賃金格差

日本では、長期的に賃金上昇が停滞していることが課題となっています。日本経済がデフレに陥った 1990 年代以降、賃金の伸び悩みが続き、特にアジアの新興国や欧米諸国との賃金格差が拡大してきました。たとえば、中国やベトナム、フィリピンといったアジア諸国では、現地の賃金水準が急速に上昇しているため、外国人労働者にとって、日本での就労は以前ほどの魅力を持たなくなってきています。これらの国々では、国内市場が拡大し、地元での就業機会が増えるとともに、賃金も上昇しているため、日本の賃金水準は相対的に低く見える状況にあります。

一方、日本は社会の安全性や生活環境の質、労働者に対する社会保障制度が整っている点で、依然として魅力的な就労先とされています。しかし、賃金が他国と比べて低いままでは、特に優秀な技能を持つ外国人労働者の確保が難しくなる可能性が高まります。特に欧米諸国では、外国人労働者の賃金や福利厚生に対する要求水準が高くなっており、日本が国際的な競争力を維持するためには、賃金の引き上げが避けられない課題です。

中小企業にとって、賃金の引き上げはコスト増加につながるため、難しい局面もあります。優秀な人材を安定的に確保するためには、賃金以外の魅力を高めることも必要です。まず、1) 地域の最低賃金を上回る賃金を提示し、労働者に対する誠意を示すことが重要です。次に、2) 労働者の生活環境や福利厚生を充実させることで、賃金だけでなく総合的な働きやすさを提供することができます。例えば、住居の提供や日本語教育の支援などが効果的です。最後に、3) 長期的なキャリアパスを明示し、外国人労働者が将来の展望を持って働ける環境を整えることが、中長期的な人材定着に繋がるでしょう。これにより、企業は安定的に外国人労働者を受け入れ、成長を維持することができると考えられます。

~~~
~~~