

# 高度人材としての外国人労働者にとっての 日本社会保障制度の問題点

王 茜 鈴  
(人間発達科学専攻)

## 1. 研究の背景と研究目的

OECDのSOPEMI(2007)の国際移民アウトルックによると、2005年を基準にして、生産活動に従事可能な15～64歳層の人口が大幅に減少していく可能性が高いことが示されている<sup>1</sup>。また、国立社会保障・人口問題研究所が2006年12月に発表した「日本の将来人口—結果概要」の推計結果(死亡中位推計)<sup>2</sup>によると、これからの各20年間で生産活動に従事する可能な年齢人口(15～64歳)が総人口に占める割合は2005年の66.1%から2030年には58.5%、2050年には51.8%へと低下する。日本は、先進諸国の中でも類をみないほどの速さで少子高齢化が進行し、人口減少により労働力供給が不足する可能性が高いと予測されている。その対策としては、労働効率を向上させ、生産性を高めるなどのことなどが挙げられ、また、外国人労働者の導入も重要な選択の一つとして考えられている。

しかしながら、日本政府は、日本の労働者の就業機会を減少させ、労働市場の二重構造化を生じさせるなどの理由で、外国人の単純労働者<sup>3</sup>の受け入れに対して慎重な態度を採っている。その一方、日本政府は、専門的・技術的人材を積極的に受け入れる方針を打ち出している。2008年に、グローバル戦略の一環として、「留学生30万人計画」が発表され、2020年までに留学生受け入れ人数を30万人にするという目標が示されたが、この計画について栖原(2010:9)は、アジアへの知的国際貢献のためというより、「外国人高度人材」の受け入れによる自国の利益を優先させる政策になっていると指摘している。また日本政府は、2010年第4次出入国管理計画において、「本格的な人口減少時代が到来する中、日本の社会が活力を維持しつつ、持続的に発展するとともに、アジア地域の活力を取り込んでいく観点から、積極的に外国人の受け入れ政策を推進していく」ことを定めている。外国人労働者の受け入れ、とりわけ専門的・技術的人材の受け入れは、今後日本の経済発展に欠かせない条件として捉える姿勢が示されるようになってきているのである。

経済のグローバル化が進む中で、各国の企業の活動は国際化し、労働者の国際移動も活発になっている。各国の企業は、これまでのように出稼ぎという目的の労働者を受け入れるばかりでなく、国際競争力を高めるために、多国籍の優秀な労働者の獲得に力を注ぐようになることが予測できる。近年、日本企業においても、日本の大学を卒業する留学生を対象とする採用が特に増えている。企業活動のグローバル化の一つの前提条件としてのグローバル人材の育成という狙いがそこにはあるものと考えられる。

本稿は、「専門的・技術的」外国人労働者の積極的な受け入れが進みつつあり、留学生採用も増えている社会環境のもとで、日本の社会保障制度が、外国人労働者に対してどのように制度上適用されているのかを概観したうえで、高度人材<sup>4</sup>にとっての就労開始前と就労開始後における社会保障制度の適用上及び運営上の問題、またこれらの問題に対する高度人材の認識を明らかにするために、中国人労働者<sup>5</sup>を対象として行ったインタビュー調査の結果を分析し、制度改善のための政策的インプリケーションについて考察する。

## 2. 問題の所在

### 2-1 外国人労働者への社会保障制度の適用状況

日本は、1979年に「国際人権規約」を批准し、1981年に「難民の地位に関する条約」への加入したのを契機に、1982年には、国民年金法、児童手当・児童扶養手当・特別児童扶養手当の社会手当三法、1986年には国民健康保険法の「国籍要件」を順次に撤廃し、内外人平等という原則から、日本に適法に滞在する外国人に対して、日本人と同様の扱いで社会保障制度を適用することとした。しかし、日本の社会保険や社会手当は属地主義を取っているため、そのような扱いを受けるためには、外国人登録を行い、一定期間日本に居住する実態、或いはその見込みがあることが必要とされている(下平 1996:181)。

まず、総務庁(現総務省)行政監査局編『外国人にも住

みよい日本をめざして一外国人の在留に関する行政の現状と課題』(1997)に即して、外国人に適用する社会保障制度を具体的に見ておきたい。

- i. 公的医療保険に関しては、1992年以降、合法的に就労する外国人、いわゆる就労可能な在留資格を有する外国人に対しては、日本人と同様に健康保険が適用され、また、原則として、外国人登録を行って在留期間が1年以上の外国人は(一年以上日本に滞在すると認められる者を含む)国民健康保険の対象となることとされている。
- ii. 日本の公的年金制度は、国民年金法(1959年)に基づく国民年金制度と、厚生年金保険法(1954年)に基づく厚生年金制度等から構成されている。これらの公的年金制度は、日本国内に住所を有し一定の条件に該当する外国人にも日本人と同様に強制適用されることとなっている。国民年金制度は、原則として日本国住所を有する20歳以上60歳未満の外国人は被保険者となり、強制的に国民年金が適用される。老齢基礎年金は、保険料納付期間と保険料免除期間とを合算した期間が25年以上ある人に対して支給される。厚生年金制度は、厚生年金保険法第6条に基づき常時5人以上の従業員を使用する事業所、法人の事業所及び船舶が適用となり、また適用事務所において常用的雇用関係にある65歳未満の者が被保険者となる。
- iii. 雇用保険に関しては、1985年以降、日本国に在留する外国人は、外国公務員及び外国の失業補償制度の適用を受けることが立証されるものを除き、国籍を問わず被保険者となることとされている。

- iv. 労災保険は、労働基準法上の使用者の労災補償責任を担保する保険である。労働基準法第7条の労働者の定義には、国籍による制限はなく、外国人労働者が労災・職業病を被った場合には、在留資格や就労資格の有無を問わず、日本人と同様に補償を受けることが出来る。また、労災保険の受給者が帰国する等により外国に居住する場合、給付は「外国に居住する受給権者に対する保険給付について」通達(昭和三八・六・五基発六四〇号)及び「海外派遣者の特別加入にかかわる保健給付の請求などの手続き」(昭和三二・八・二四基発四八一号)に基づいて行われる<sup>6</sup>。
- v. 介護保険<sup>7</sup>については、介護保険法9条により日本人と同様に、市町村地域内に住所を有する40歳以上の者が対象となる。ここで言う「住所を有する」とは、国民健康保険の場合と同様に、在留期間が1年以上、或いは入国目的や入国後の生活実態から1年以上日本に滞在すると認められる場合に該当する。

本稿においては、社会保険部門の医療保険、年金制度<sup>8</sup>を中心に考察を行う。まず前述した内容を踏まえて、就労前・就労後に分けて外国人に適用されている医療・年金制度の要件を簡単にまとめておきたい。

就労前の外国人の場合は、住所所在地の区役所で外国人登録を行い、その在留期間が一年以上である場合、国民健康保険と国民年金に加入する(表1を参照)。一方、就労後の外国人の場合は、入国管理局にて就労可能な在留資格を得て、雇用側と常用雇用契約を結んだ人は、健康保険と厚生年金が適用され、企業にはその労働者を加入させる義務が課されている(表2を参照)。

表1 就労前の適用要件

	「住所」を有する	外国人登録	在留期間一年以上	その他
国民健康保険	○	○	○※	
国民年金保険	○	○	—	20歳以上

※一年未満の在留期間の場合、更新などによって一年以上滞在すると認められるもの  
注：国民年金は、日本人と同様に加入義務がある

表2 就労後の適用要件

	就労可能な在留資格	常用雇用
健康保険	○	○
厚生年金	○	○

注：日本人と同様に強制加入される

また、公的年金制度は、前述したとおり在留期間が一年以上であれば、日本人と同様に外国人に適用されることとなるが、外国人については、(二カ国間の社会保障協定<sup>9</sup>がない限り)日本の公的年金制度における被保険者期間と諸外国の公的年金制度における被保険者期間とが通算されないことから、日本または外国人の母国における公的年金等の受給資格期間を満たすことで年金の給付を受けられないことによる保険料の掛け捨て問題や、自国の年金制度が引き続き適用されているものについては保険料が二重払いとなるという問題が生じる。このような保険料の掛け

捨てや二重払いの問題を解決するため、二カ国間協定が締結されるまでの措置として、脱退一時金が支給される制度が創設されている。国民年金の保険料納付期間及び厚生年金の被保険者期間が6ヶ月以上の外国人が日本に住所を有しなくなった場合には、この制度が適用される。

(ア)国民年金

国民年金の第1号被保険者としての保険料納付期間を6ヶ月以上有し、老齢基礎年金の受給資格期間を満たしていない外国人は、日本国内の住所を有しなくなった日から2年以内に限り、脱退一時金の支給を請求す

ることができる。支給額<sup>10</sup>（表3を参照）

(イ)厚生年金

被保険者期間が6カ月以上有し、老齢基礎年金などの受給資格期間を満たしていない外国籍の者、日本国内の住所を有しなくなった日から2年以内に請求できる。

脱退一時金額 = 平均標準報酬額 × 給付率<sup>11</sup>

(表3を参照)

2-2 外国人に適用されている社会保障制度の問題

外国人に適用されている社会保障制度については、以下のような問題が指摘されてきた。

第一に、不法滞在者<sup>12</sup>の問題が指摘されている。不法滞在者は在留資格がないため、国民健康保険と国民年金への加入も、健康保険と厚生年金への加入もできない。一方、前述したとおり労災保険に関しては、不法就労である与否とを問わず適用されるものであるが、「出入国管理及び難民認定法」(昭和26年10月4日政令第319号)による処罰<sup>13</sup>が事業主に及ぶため、労災保険の適用による不利益回避のため雇用主による「労災隠し」の傾向が日本でみられる(挽地 2003:38)。また、不法滞在者は、日本への滞在が認められておらず強制退去の対象であり、生活保護の対象とすると生活保護目的の入国を助長するおそれがあるため、適用外とされる<sup>14</sup>。この点について、高藤(1995:47)は人類普遍性の概念のもとで、たとえその入国は不法であっても、その人は世界社会のメンバーとしての一人の人間たることに変わりなく、その資格で保有する彼の生存権はその居住国において保障されるべきと主張している。

第二に、適法滞在中の外国人の社会保障の問題点については、法の適用上の問題点と制度の運営上の問題点が指摘されてきた。

①法の適用上の問題点

まず、国民健康保険は、在留期間一年以上もしくはそれを見込まれるものを対象としているため、短期滞在中の外国人には適用できない。短期滞在中者は、健康保険に加入できないことから、診療を受ける場合、治療費用は全額自己負担になる。そのため、多額の医療費を嫌い、医者にかか

らず市販薬等での治療を試み手遅れになることや、重体となって入院する場合も多い。したがって、特に重病・重傷で診療を受けた場合に医療費を支払えず、「結果的に医療機関の損失となっているケースも少なくない」(窪田 2006:74)。倉田(1996:49)は、一年以上在留期間があるもしくはその見込みがあるという基準で、医療保険適用の有無を判断することは、保険技術という観点からも、外国人の保険加入の不当な制限であると指摘している。

次に年金制度については、「保険料納付期間と保険料免除期間を合算した期間25年以上」という資格期間を満たした場合、外国人は日本人と同様に老齢年金を受給するが、「外国人にとって有利とばかり言えない場合もある」(木下 1992:100)。そして、滞日期間が短く、資格期間を満たさずに帰国した外国人の場合、厚生年金については、労働者が事業所で使用されなくなった時、国民年金については、日本国内に住所を有しなくなった時に、被保険者資格を失う。外国人には、「短期間で帰国する外国人労働者の年金が掛け捨てになることは問題である」(坂本 1991:167)。また、最長3年の滞在期間となる外国人技能実習生<sup>15</sup>についても、老齢年金の受給資格を得られないことが明白であるにもかかわらず、厚生年金の被保険者の対象となること自体が問題であると堤(2008:116)は指摘している。

さらに、年金保険料の掛け捨て問題が指摘されている。脱退一時金に反映される拠出期間は6か月から36か月になっており、加入者の保険料納付済み期間の一部だけしか支給額に反映されない、36か月以上の滞在中者の拠出額は、全く支給額に反映されない。「特に半定住状態(5年から10年間の滞日の後帰国する)外国人や滞日・離日を繰り返す外国人にとって、「払い損」の感情を払拭するまでに至っておらず、依然として不具合な制度のままとなっている」(挽地 2003:38)。社会保障制度があるにもかかわらず、拠出が給付に結び付かないという問題が発生することになる。

②制度の運営上の問題

まず、木下(1992:101)は、制度的には適用されているにもかかわらず、会話能力が不十分であることなどから、社会保障給付の手続きが取れない場合があるという問題を

表3 脱退一時金における国民年金の支給額・厚生年金の支給率

被保険者としての保険料納付済み期間		6ヶ月以上 12ヶ月未満	12ヶ月以上 18ヶ月未満	18ヶ月以上 24ヶ月未満	24ヶ月以上 30ヶ月未満	30ヶ月以上 36ヶ月未満	36ヶ月以上
国民年金 (支給額)	平成23年4月から平成24年3月までの間に保険料納付済み期間を有する場合の受給金額	45,060	90,120	135,180	180,240	225,300	270,360
厚生年金 (支給率)	最終月が平成23年9月から平成24年8月の場合の率	0.5	1.0	1.4	1.9	2.4	2.9

指摘している。また、行政窓口において多言語の対応が行われていない場合や、情報提供が不十分な場合は、そのことが、外国人が制度を理解し、手続きを進めるうえで大きな障壁となる。本来的には合理的な制度であっても、理解できなければ有効に活用されないのである（挽地 2004:36）。すなわち、加入条件を満たしたとしても、言語上の困難や、対応による生じた情報不足により、加入できないという問題が生じる。

以上みてきたように、社会保障制度の外国人への適用についての一般的な問題は、これまでの研究である程度明らかにされているが、日本社会において積極的な受け入れの対象となりつつある高度人材の外国人労働者を対象とする研究は、見当たらない。また、社会保障についての外国人労働者の意識の研究も見つけることは出来なかった。

このことを踏まえ、本研究では、以上みてきた問題点に関して、それが就労前・就労後における社会保障制度の加入・非加入の状況にどのように影響しているのか、社会保険の適用や脱退一時金について中国人労働者はどのように認識しているのか、認識できたもしくは、認識できなかった原因は何なのかという点を明らかにするため、日本企業で働く高度人材としての中国人労働者に対してインタビュー調査を実施することとした。

### 3. 研究方法

#### 3-1 調査対象

首都圏に在住、就職して1年以上、日本での教育期間がある中国人15人に半構造化インタビュー調査を行った。インタビュー協力者は、まず筆者の友人を通して紹介してもらい、さらに、そのインタビュー協力者にインタビュー協力者を紹介してもらうスノーボールサンプリング法を採用した。インタビュー協力者のうち、留学を目的として来日し、かつ日本企業の留学生採用枠で採用され、社員として働いている10人を分析対象とした。

#### 3-2 調査方法

a. 調査方法：インタビューの実施に当たっては、事前にインタビュー協力者と会い、調査目的を説明し、同意書にサインをもらった。その後、インタビュー協力者のスケジュールに合わせ、インタビュー協力者の最寄り駅の喫茶店または自宅で対面式インタビューを行った。インタビューの際には、フェースシート項目について質問して回答を記入し、その後、質問紙に基づき質問をし、その回答によってさらに補足的に質問をした。インタビュー時間はインタビュー協力者の状況に応じて、1時間から2時間半以内に設定した。

- b. 調査内容：①基本属性、②社会保険（国民健康保険、国民年金、健康保険、厚生年金）の加入時期、加入理由、③今後の日本での滞在期間の予定、その理由、④永住権の取得についてどのように考えているか、その理由、⑤年金についての意識、⑥医療保険についての意識。以上の点に関する回答の内容に応じて質問を増やすこともあった。また、質問の順番もインタビュー協力者の回答内容によって変えて行った。
- c. 調査時期：2010年6月～11月
- d. 調査対象者の基本属性：表4を参照する。

#### 3-3 倫理的配慮

研究協力者の権利を保護するために、研究協力を辞退する権利があること、答えたくない質問には答える必要がないこと、研究協力は途中で辞退することが可能なこと、得られたデータは研究以外には用いないこと、結果については、匿名性の保持をしたうえで公表することについて文書にて説明し同意書を得た。また、得られたデータはフェースシートとインタビュー・データにわけ、厳密に保管した。

#### 3-4 分析手続き

インタビューは、ICレコーダーで録音し、トランスクリプトを作成し、その内容を逐語的に日本語に訳しデータを作成した。収集されたデータに対し、ソフトMAXQDAを利用して文章の取り込みを行い、取り込んだ文章の内容に基づいてコードを作成しセグメント化を行った。今回の分析に使ったコードは、質問項目や、インタビュー協力者が語った内容や単語から選択した。抽出したコードは、「国民健康保険への加入のきっかけ」、「国民年金への加入を認識せず」、「年金についての考え」、「年金制度に対する不安」、「選択可能な制度」、「脱退一時金制度」である。繰り返し編集とセグメント化を行った後、ある特徴を持ついくつかの情報をもとにその結果をストーリー化し文章にした。

佐藤（2008）は、MAXQDAを利用する上での利点として、データベース構築上の手間と時間の短縮、情報検索・抽出のスピード、紙媒体では困難な探索的なデータ分析、収納スペースと管理上の効率、情報媒体のサイズの柔軟性などを挙げている。

### 4. 分析

#### 4-1 日本語学校・大学入学時の要求・説明

留学生・就学生として来日した対象者らのうち、来日した直後、日本語学校を通過したのは、Aさん、Gさん、Hさん、Kさん、LさんとNさんであった。日本語学校

表4 インタビュー協力者の属性表

対象者	性別	年齢	未婚・既婚	最終学歴	来日した年	就職した年	就職年数	今後滞在予定年数	永住権を取得予定	雇用形態	外資・日系	企業規模	職種	年収/月給	社会保険			
															国民健康保険	国民年金	健康保険	厚生年金
A	男	31	未婚	大卒	2003	2009	1.5	5	ある	正社員	日系	中小	営業	月給23万	○	×	○	○
B	女	27	未婚	修士	2006	2009	1.5	3	ある	嘱託社員(注)	日系	大手	営業	年収400～500万	○	×	○	○
C	男	33	既婚	博士	1997	2008	2	4	なし	正社員	日系	大手	研究職	年収600万	△ 未加入 →加入	×	○	○
E	女	25	未婚	修士	2007	2009	1.5	4	ある	正社員	日系	大手	営業	月給23万	○	×	○	○
G	男	28	既婚	修士	2002	2006	4.5	未定	ある	正社員	日系	大手	営業	月給35万	○	×	○	○
H	女	28	既婚	大卒	2003	2009	1.5	4	ある	正社員	日系	大手	営業	月給20万	○	×	○	○
J	男	26	未婚	修士	2006	2009	1.5	4	ある	正社員	日系	大手	システムエンジニア	年収450～480万	×	×	○	○
K	女	27	既婚	修士	2005	2009	1.5	5	ある	正社員	日系	大手	営業	月給30万	○	×	○	○
L	男	27	未婚	大卒	2001	2008	2.5	未定	ある	正社員	日系	中小	営業	月給28万	△ 加入→ 脱退→ 加入	×	○	○
N	男	31	既婚	修士	2001	2007	3.5	未定	ある	正社員	日系	中小	営業	年収430万	○	×	○	○

○：加入、×：未加入、△：未加入期間がある

(注) Bさんの雇用形態に関しては、将来、中国現地での勤務を目標とし、日本で3年ごとに契約を結ぶ(インフォーマントの年齢について、2010年インタビュー時点の年齢を示す)

からの彼らに対する国民健康保険の説明、国民健康保険への加入の要求によって、Aさんらは、来日してすぐに国民保険に加入するに至った。

**来日後にすぐ加入しました。日本語学校の先生から加入しなければならないと言われました。(Aさん)**

中国の大学で日本語を専攻していたBさんとEさんは、大学の研究生として来日した。来日後は、Aさんらと同様に、大学から国民健康保険に関する情報を得て、加入手続きを行った。この結果から、学校からの説明・要求は、外国人に国民健康保険に関する情報を提供し、加入率を高めたと言えるだろう。

一方未加入期間があったCさんは、国民健康保険への加入したきっかけは「奨学金を申請するため」と語ってくれた。

**学校の関係で、国民健康保険がないと奨学金の申し込みはできないので、加入しました。(Cさん)**

このように、国民健康保険を奨学金の必須条件とする奨学金制度は、外国人が国民健康保険に対する情報不足や本人の軽率な判断によって未加入になりやすい状況において、国民健康保険への加入を促し、無保険という望ましくない状態の発生を抑えるために有効に機能した。

#### 4-2 行政窓口での対応

日本語を勉強したことがなく、研究生として来日したJさんは、国民健康保険に加入しなかった。その理由としては、次のように語った。

**区役所に行った時、聞かれたことはあるかもしれませんが、私は加入しないと答えました。当時は日本語がうまくなかったので、何を言われても、要らない、要らないと答えました。(Jさん)**

Jさんの語りから、先行研究で指摘されている会話上の困難により制度の理解が出来ず、手続きを進めることが出来ないという問題が実際に存在したことを確認した。

また、インタビュー協力者の属性表を見ると、Lさん以外の方々は、来日した時の年齢20歳以上である。すなわち、国民年金保険に加入する資格がある。ところが、すべてのインタビュー協力者は国民年金に加入しなかった。その原因は、留学生自身が日本人学生と同じように国民年金に加入する資格があることを知らないということ、つまり国民年金の仕組みについての認識の欠如であった。また行政窓口が、外国人が国民年金保険について認識していないことを知らず、十分に説明をしないことにより、外国人の国民年金についての情報を十分に得られることが出来なかった。

来日した時に「5番窓口で健康保険手続きをして、10番窓口で年金の手続きをして」と言われたとしても、年金の言葉を聞いて、年金は一体どんなものですか、[中略]単に「手続きをして」と言われても、年金制度を理解することになりません。(Eさん)

来日した時、国民年金に加入することを誰からも聞いていなかったです。そもそも、国民年金制度はどんな制度ですか、留学生にとってどんなものですか、これについて明白な説明はありません。[中略]もしかして、あなたが外国人ですから、説明しても分からないと思っているかもしれません。つまり、外国人をサポートする制度が成り立っていません。[中略]例えば区役所の中に中国語を話せる人が一人いなくても、私に国民年金への加入の重要性を分からせるのは重要です。この部分についての説明は欠くことが出来ないものです。(Kさん)

以上の点を踏まえて、国民年金は強制加入となっているにもかかわらず、外国人に対して十分な説明がないことから、行政窓口は、行政機能を十分に果たせていない。

情報を得られないことについて、Cさんは、一つの解決方法の提案をした。

「何かのホットラインがあれば、問い合わせできたらいいのだけれども。[中略]外国人に対する説明は基本的にはありません。」(Cさん)

つまり、現代社会において、窓口対応以外にも様々な情報収集手段が存在する、Cさんはホットラインをあげたが、その他に年金保険に関する外国語のホームページ、パンフレットなどという方法もある。留学生として来日したインタビュー協力者にとって、日本社会のルールについての知識は少なく、周囲からの情報や様々なサポートを必要とする。特に制度についての説明は、彼らにとってその制度の情報を得るための重要な手段であることは明らかである。

また、BさんとEさんは社会人になることをきっかけに、年金制度を知ることができた。

昨年入社した時に、年金に加入する手続きをする際、区役所の人に叱られました。「あなたは日本に来て、20歳を超えています、なぜ年金加入の手続きをしなかったですか」と問い詰められました。私は、年金の加入は誰からも言われなかったと言いました。その人は、「それは関係ないです。20歳を超えたら加入すべきです。」と、色々叱られました。(Eさん)

年金手続を行う際に、担当者は彼らが年金制度について理解しているかどうかを問わず、加入しなかったことのみ問い詰めた。また、Kさんが入社することをきっかけに、区役所で年金手続を行った際、担当者が遡って年間の学生免除の手続きをしてくれたが、年金の学生免除制度につ

いての説明はなかった。

インタビュー協力者の以上の語りから、行政窓口の対応に問題があることは明らかである。行政窓口は制度を説明する、加入を推奨する、保険料を受領するなどの機能を本来持つべきものであるが、Eさん、Bさん、Kさんの語りから見る限り、外国人にたいする説明機能は十分に果たしていないと言わざるを得ない。その他、Cさん、KさんNさんから、現在適用されている年金制度、特に厚生年金についてさらに詳しく説明してほしいという内容の語りもあった。

#### 4.3 会社での取り扱い

日本企業に就職したインタビュー協力者は、入社後に厚生年金に加入し、毎月給料から自動的に保険料を差し引かれている。この給与天引きについて、彼らは「強制的」、「仕方ない」という言葉を使っており、この言葉から加入している厚生年金に対する不満を窺うことができる。

現在は、払わざるを得ない状況です。積極的に払いたいわけではありません。(Aさん)

今は、ただの無駄払いです。しかし、強制的なものですから、仕方がないです。(Lさん)

これらの内容から、外国人労働者にとって、現行の健康保険と厚生年金にセットで加入することは、受動的に加入したのであり、「仕方ない」という感情を抱いていることが窺えた。

また、入社後に厚生年金に加入したインタビュー協力者に対して、「会社で加入している厚生年金、健康保険についての説明などがありましたか」と問いかけた。この問いに対し彼らは無かったと答えた。彼らの語学能力や、中国での企業活動に貢献し得る能力などは会社が求めるものであるが、厚生年金などの福利厚生については日本人と同一を扱い、制度を理解していることを前提としていることが、ここで確認できた。このような観点からみれば、企業は外国人労働者を雇用するに当たって、業務研修によって、社員として育成するばかりでなく、より安定的で、安心できる労働環境を整えるために、社会保障制度について労働者に十分に説明する必要がある。労働者本人の年金に対する意識に問題があるとしても、企業側もこの点に関する責任を十分に果たしていない現状がうかがえる。

#### 4.4 脱退一時金制度の認知度の低さ

年金保険の掛け捨てという問題を解決するため脱退一時金制度があることは前述した。それでは、脱退一時金制度は、インタビュー協力者にどの程度まで認識され、どのように評価されているのだろうか。

EさんとGさん以外の7名は「脱退一時金制度」は知

らず、年金は単に掛け捨てと考えていた。

**年金についての脱退一時金の話は、今日の質問が無ければ、今まで全く知らなかったことです。(Bさん)**

このように、脱退一時金制度があるにもかかわらず、インタビュー協力者に認識されていないという問題は、今まで指摘されたことはない。Bさんに脱退一時金制度について説明をした後、現在加入している年金制度について感情の変化が見られた。

**元々、納付した保険料を掛け捨てすると思っていたんですが、お金が返してくれないより返してくれる方がいいだと思います。(Bさん)**

Bさんの語りから、脱退一時金制度を知ること、加入している年金制度に対する考えに影響を与えていることが窺える。

一方、EさんとGさんは、知り合いから「脱退一時金制度」を教えてもらったが、最大3年間返済されることは知っているが、その金額にどのように計算されるのかについては正確な知識はなかった。

調査時点までのインタビュー協力者の働いた年数と今後の滞在予定年数の合計を計算し、平均してみると6年以上であるが、脱退一時金の支給額に反映される拠出期間は最大36カ月と定められており、被保険者にとって納付した保険料に比べて戻戻額が少ないことは、もっとも納付できないことに違いない。また、Eさんは会社が負担する保険料の2分の1は、払い戻されないことについて不満を抱いていることを語った。

**会社が支払った保険料の部分は、私に対する待遇の一部ですから、私に帰すべきだと思います。なぜ、返してくれないのかを説明するべきです。(Eさん)**

#### 4.5 在留期間と納付期間のずれ

年金制度は25年以上加入拠出を、老齢年金の受給の条件として定めている。しかし、インタビュー協力者の属性表の滞在予定年数をみると、Gさん、Lさん、Nさん以外は、平均4年の滞在予定であり、その後は中国に帰国することを考えている。したがって、明らかに25年の納付期間を満たすことはできず、彼らにとって現在日本で年金に加入することは無意味に等しく、支払った保険料も無駄払いであると評価しており、不公平であると訴えた。

**厚生年金は60歳まで納めなきゃいけないですよ。われわれ外国人としては、そんなに長く日本にいるのかまだわからなくて、正直に言えばこのお金を払うのはちょっと不公平だと思います。(Nさん)**

**外国人として、日本で何年暮らすか分かりません。[中略] 将来、25年間保険料を納付できるかどうか、この日本で25年間働き続けるかどうかは、未定です**

**ので。(Gさん)**

いずれ中国に帰ると考えているインタビュー協力者は、現行制度に不満を抱いており、「選択できる」制度を求めている意見が目立っている。彼らにとって、どうせ将来自分は老齢年金をもらえないので、加入しないという選択肢のある制度が、保険料の無駄払いを無くす唯一の納付できる制度と考えている。その一方、Cさんを除いて他の9人は日本の永住権を取得したいという考え方を示した。この永住権を取得したいという意識から、インタビュー協力者が、日本に留まるのかまたは去るのかについて、矛盾した考え方を抱いていることが分かった。

## 5. 考察

本稿では、高度人材として日系企業で働く中国人労働者の語りから、就労前と就労後の社会保障制度への加入状況、並びに加入している社会保障制度に対する考え方及び抱いている感情を明らかにした。また、社会保障制度について4点に関する政策的インプリケーションが得られた。

まず就労前の問題についてみる、インタビュー協力者は、就学生・留学生として来日し、日本の大学・大学院で教育を受けたのち、高度人材として日本の企業に勤務することになった。彼らの医療保険、年金への加入状況を検討したが、就労前、学生であった時点では、国民健康保険への加入率が高いことと対照的に、国民年金の加入率は極めて低いという状況が見られた。

このような現状を導いた要因は、制度についての情報不足であった。就労前、Jさん以外のインタビュー協力者は、国民健康保険に加入したものの、国民年金に一人も加入しなかったという結果を招いたのは、年金保険についての情報の不足であることがインタビュー時の語りから確かめられた。情報が不足すると、加入の時期が遅れ、当事者が不利益を被る恐れがある。例えば、Cさんは1998年に来日し、2008年に入社、日本での滞在期間は13年に及ぶが、年金保険料の納付期間は厚生年金保険の2年しかない。11年間の年金空白期間は、仮にCさんは10年後に帰国することになる場合、大きな影響を与えるに違いない。

第二に、就労後の問題としては、まず、インタビュー協力者が、就労をきっかけに厚生年金、健康保険の双方に加入したが、厚生年金と社会保険をセットで加入せざるを得なかったことに対して、インタビュー時の語りからは、受動的に加入したのであり、「仕方ない」という感情を抱いていることを窺い知ることができた。また、厚生年金制度に対する理解、制度についての知識が欠如していること、老齢年金を受給するための納付期間と本人の滞在(予定)期間とのずれが大きいことも明らかになった。日本の年金

制度の25年間の納付という老齢年金の受給に必要な条件は、外国人労働者にとってあまりにも長い、この納付期間の問題は、日本人に関しても制度上の問題としても指摘されている。インタビュー協力者の語りから、いつまで日本にいるのか分からない自分にとって、年金加入が将来の受給に結び付くという実質的な利益は存在せず、単に仕方なく制度のルールに従っていることを窺えた。

さらに、外国人労働者を雇用した企業から、外国人労働者に対して社会保障制度によって老後がどのように保障されるのか、もしくは退職して帰国する場合、加入していた厚生年金についての権利はどうなるのかという点についての説明がなされていないことも分かった。インタビュー協力者の滞在（予定）期間からみて、老齢年金の受給に必要な納付期間を満たすのは無理な状況にあるが、脱退一時金制度の認識も低い状況にあった。インタビュー調査の段階において、Eさん、Gさん以外は、現在納付している年金保険料は掛け捨てになると思っている。このことから、掛け捨て問題を改善するために、まず脱退一時金制度についての認識を高めることが重要と考えられる。

続いて、外国人労働者のための社会保障政策の改善に対する今回の分析結果のインプリケーションを4点にわたって示しておきたい。

#### ①学校・大学の役割

本稿の分析で、明らかになった国民健康保険への加入率を高める要因は、学校・大学の入学時期の説明・要求であった。学校の説明・要求は、国民健康保険への加入率を高めるとともに、国民健康保険制度の維持可能性を高めることにもつながる可能性がある。外国人に対する社会保障制度の情報提供については、加入手続を行う自治体に依存するのではなく、学校・大学にも果たすべき重要な役割があると言えるのではないだろうか。今後、国際交流がますます頻繁になると共に、来日する留学生数はさらに増加することが予想される。それゆえ、留学生の受け入れ先として、学校・大学が留学生に対して、日本の社会制度、とりわけ社会保障制度について説明し、情報を提供することの重要性は一層増していくことになる。

#### ②企業の責任

インタビュー協力者の語りの分析により、企業は彼らが社会保障制度を理解していることを前提としていること、及び、インタビュー協力者の脱退一時金についての認識が低いことが明らかになった。グローバル化に伴い、より多くの外国人労働者を雇用することになる日本企業は、外国人労働者にとってより安定的で、安心できる労働環境を整えるために、雇用する外国人労働者に彼らの福利厚生、特に厚生年金、脱退一時金制度について説明する責任があると言えるのではないだろうか。

#### ③行政機関の広報や窓口対応の改善

インタビュー協力者の全員が国民年金に加入しなかったことから、情報提供や、説明が不十分であることが、外国人の社会保障制度加入にとって大きな障害となり、必要な手続きをとるまでに至らないという結果をもたらす恐れがあると結論付けることができる。また、社会保障制度に関する情報を行政が適切に提供しようとしても、日本語での会話が困難であるために理解されないという問題もある。したがって、多言語的な対応や、ホットラインなどのような多様な手段を用いた情報提供が重要となる。

#### ④年金制度の柔軟性

先行研究も「25年間納付期間」の問題を指摘している。インタビュー協力者の語りから、この納付期間に対して不満を抱えていることが、明らかになった。この不満を解消するために、インタビュー協力者は「選択」できる年金制度の重要性について言及している。しかし、老齢年金制度における25年間納付期間という問題は、日本人の被保険者にも存在しており、容易に解決できる問題ではない、さらに、制度改正に当たっては時間がかかると予測できる。そのため、二カ国間の社会保障協定を締結し、年金保険料の納付期間の通算を可能にすることが近道とは言えるだろう。しかし、二カ国間の協定がすべての国と容易に結べるわけではないので、国籍別の在日外国人人数に応じて、優先順位をつけ検討していくことも必要かもしれない。

### 6. 本研究の限界と今後の課題

本稿では、10人の中国人労働者のインタビュー調査を通して、高度人材の外国人労働者にとっての日本の社会保障制度の問題を検討してきた。しかし、本稿は首都圏に在住する中国人という限定された人々を対象としたものであるから、ここで明らかになった結果を、外国人労働者全体に一般化出来るわけではない。そのため、ここで明らかになった知見をより大規模な調査で検討する必要がある。さらに、本研究では、理論的サンプリングに限界があり、厳密な範囲での理論的飽和化に達するまで、データ分析を続けることができなかったこと。この点の改善も今後の課題として挙げておきたい。

#### (注)

- 1 先進国の中でも日本やドイツなどにおいて、今後生産活動に従事可能な人口が大幅に減少していく可能性が高いことが示されている（中村ほか 2009：1-2）。
- 2 国立社会保障・人口問題研究所『日本の将来推計人口（平成18年12月推計）—平成18（2006）年～平成67（2055）年』に基づき数字を示す。

<<http://www.ipss.go.jp/pp-newest/j/newest03/newest03point.pdf>> 2011年12月取得

- 3 単純労働者について明確な定義はなく、本稿においては「特別な技能や経験を必要としない、だれでもできる簡単な作業をする労働者」を指す。
- 4 出入国管理法在留資格規定により、就労を主目的とする資格としては、「投資・経営」「法律・会計業務」「医療」「研究」「教育」「技術」「人文知識・国際業務」「企業内転勤」「興行」「技能」があるが、このうち「興行」「技能」以外を、専門的知識や高度な技術を要する職業とし、「高度人材」と定義する（依光 2005:52）。
- 5 2009年10月、厚生労働省が発表した「外国人雇用状況の届出状況」のデータによると、中国国籍（香港などを含む）が外国人労働者数全体の44%を占めていることから、中国国籍の労働者は、今日日本の労働市場にとって大きな存在となっている。このことから、本研究では、中国人労働者を調査対象とすることにした。  
厚生労働省 HP < <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2009/01/h0116-9.html> > 2012年1月取得
- 6 詳細は、山崎（2000:174）参照。
- 7 詳細は、鬼先ほか（2001:35）参照。
- 8 日本では、社会保障制度体系が、① 社会保険（医療保険、年金保険、失業保険、労災保険）、② 国家扶助（公的扶助）、③ 公衆衛生及び医療、④ 社会福祉の4部門によって構成されるとする社会保障制度審議会による社会保障制度のとりえ方が有力である。
- 9 「二国間協定」とは、それぞれの国における公的年金制度への加入期間を資格期間として相互に通算するにより、年金受給権に結び付けるとともに、諸外国との間で公的年金制度への二重加入の回避を目的とした法令の適用調整を行うための協定である。  
この説明について、総務庁行政監査局（1997:187）を参照。
- 10 脱退一時金の支給額は、日本年金機構ホームページに提示された「短期在留外国人の脱退一時金」に基づき、金額を示す。  
日本年金機構HP < [http://www.nenkin.go.jp/main/individual\\_02/index7.html](http://www.nenkin.go.jp/main/individual_02/index7.html) > 2012年1月取得
- 11 日本年金機構ホームページに提示された「短期在留外国人の脱退一時金」に基づき、金額を換算する支給率を示す。  
日本年金機構 HP < [http://www.nenkin.go.jp/main/individual\\_02/index7.html](http://www.nenkin.go.jp/main/individual_02/index7.html) > 2012年1月取得
- 12 出入国及び難民認定法（入管法）によって、日本で滞在する外国人は、適法に入国し、在留期間内において在留資格により認められた範囲内で活動を行うことができる。入管法に反し偽造旅券や密入国など、非合法的手段を使って入国・上陸した「不法入国者・不法上陸者」と、合法的に入国し、許可された在留期間を過ぎても残留している「不法残留者」とを合わせ、「不法滞在者」と呼ぶ。
- 13 出入国管理及び難民認定法第62条及び第73条の2。
- 14 「生活保護における外国人の取扱いについて」厚生労働省社会保障審議会福祉部会第12回生活保護制度の在り方に関する専門委員会説明資料。  
<<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2004/06/s0608-6a2.html#5>> 2011年12月取得
- 15 一定の事業主に使用される外国人技能実習制度における「出入国管理及び難民認定法」別表の「特定活動」の在留資格をもって、より実践的な技術、技能等の習得のための活動を行う者をいう。滞在期間は、外国人研修制度の研修活動期間と合わせて3年以内である。

**（文献）**

挽地康彦, 2004, 「入国管理としての社会保障—グローバル化のなかの在留外国人の社会保障—」『社会分析』31: 29-47.

加藤智章, 菊池馨実, 倉田聡ほか, 2007, 『社会保障法（第3版）』有斐閣.

木下秀雄, 1992, 「外国人労働者と社会保障の権利」『労働運動』326: 98-105.

窪田道夫, 2006, 「労働力の国際移動に対する医療政策：アジア経済の一体化と外国人労働者の社会保障」『アジア研究』52(3): 70-83.

中村次郎, 内藤久祐, 神林龍ほか, 2009, 『日本の外国人労働力—経済学からの検証』日本経済新聞出版社.

鬼崎信好, 伊奈川秀和, 増田雅暢ほか, 2001, 『介護保険キーワード事典』中央法規.

坂本重雄, 1991, 「外国人労働者への労災保険, 社会保障法の適用」『法経研究』40(1): 161-183.

佐藤郁哉, 2008, 『実践質的データ分析入門』新曜社.

下平好博, 1996, 「外国人と社会保障の日本の特質と課題」渡戸一郎編・駒井洋監修『自治体政策の展開とNGO』明石書店: 173-206.

総務庁行政監査局編, 1997, 『外国人にも住みよい日本をめざして—外国人の在留に関する行政の現状と課題—』大蔵省印刷局.

栖原暁, 2010, 「留学生30万人計画の意味と課題」『移民政策研究』2: 7-19.

高藤昭, 1995, 「外国人に対する生活保護法の提供について—ゴドウィン訴訟第一審判決を契機として」『社会労働研究』42(3): 13-49.

堤建造, 2008, 「外国人と社会保障」『人口減少社会の外国人問題：総合調査報告書』国立国会図書館調査及び立法考査局, 109-124.

山崎文夫, 2000, 「国際社会保障法と日本の現状」『国士館法学』32: 165-185.

依光正哲, 2005, 『日本の移民政策を考える—人口減少社会の課題』明石書店.

OECD, *International Migration Outlook*, 2007 edition.

## The Current Issues of Japan Welfare System for Foreign Workers as Intelligent Human Resources

Xiling WANG  
(Human Developmental Sciences)

Up to now in Japan, an aging society with a declining birthrate has been developed remarkably among advanced countries, and they are facing situation of the shortage of labor supply. As one of the policies for the above problem the acceptance of foreign laborers is being considered. Regarding the acceptance of foreign laborers, Japan Government is taking the policy that they are willing to accept professional and technical human resources, and on the other hand they are taking a very cautious stance to accept non-intelligent laborers.

In addition to that it is getting more important for global companies to accept multinational labor power in order to expand their operation as they are getting globalized.

We will make interviews with ten intelligent Chinese businessmen working for Japanese companies, and consider about how intelligent foreign workers are authorized to receive social welfare, when they applied it, and what kind of problem they obtain with their welfare under the current social circumstances.

According to the information from the foreigners who came to Japan as foreign students, and then joined to Japanese companies we found out that many of them applied health insurance before working, and on the other hand very few people applied pension, which is due to the shortage of the understanding or knowledge of the pension system. The main reason of the above will be brought from :

1. The explanation and the requirement by each school for health insurance will have caused to increase the rate of the applicants for health insurance.
2. The explanation by governmental authorities about pension is not enough, and they have no flexibility either.
3. 25 years for payment term

Considering the result of the above interview we hope that we can propose the issues for Japan welfare system from four aspects, which are the role by schools, or universities, the responsibility of enterprises, the improvement on public relation or the attitude of the pension desk of governmental authorities, and the flexible pension system.

**Keywords:** intelligent foreign worker, employment, pension insurer, health insurance,  
present state of the Social Security System