

# 日本の外国人労働者

佐藤 忍

はじめに

I 統計的観測

1. 外国人労働者の概数
2. 外国人雇用状況報告制度

II 直接的な労働力輸入

1. 国際労働市場への接合
2. 高度専門労働者

III 間接的な労働力輸入

1. 海外直接投資
2. 日系人労働者

むすび

はじめに

われわれは日本に働く外国人労働者をどのように捉えたらよいのだろうか。ドイツ、あるいはヨーロッパ諸国と比較すると、日本の外国人労働者は増加基調にあるものの、量的にはまだ少ないと考えられている。少子高齢化との関連で、受け入れ政策の見直しをめぐる議論がさかんである。<sup>(1)</sup>

本稿は、日本の外国人労働者をみる眼を大胆に提示してみたいと思う。

労働力輸入には大きく分けて2つの形態が考えられる。ひとつは生身の労働者という生きた労働力の輸入である。高度専門労働者にたいする在留資格の新設がこれに相当する。いまひとつは財の生産に投入された労働力を国際貿易に

\* 本稿の初出は、拙著『グローバル化で変わる国際労働市場』明石書店、2006年、第2部第5章である。誤記等を修正し、若干の補足説明を加えた。

(1) たとえば、井口泰『外国人労働者新時代』ちくま新書、2001年、をみよ。

よって輸入する、つまり死んだ労働力の輸入である。いいかえると前者は直接的な、後者は間接的な労働力輸入である。この2つの形態を合体させ統合することによって「単純労働者」の受け入れは回避できると考えたのが、改正入管法である。本稿はこのスタンスを代替戦略と呼ぶ。キーワードは、労働力輸入の市場化である。サービス貿易自由化交渉、経済連携協定はこうした流れのなかで進展している。日本の外国人労働者のなかで大きな比重を占めている日系人労働者は、代替戦略の限界を補填する役割を担っている。労働力輸入の市場化はわれわれの想定をはるかにこえて深く浸透していることがわかるであろう。

## I 統計的観測

### 1. 外国人労働者の概数

外国人労働者にかんする日本の統計は貧弱である。ひとつは出入国管理にかかわる統計である。これは法務省入国管理局が把握している外国人の入国時点での在留資格から推測するデータである。在留外国人統計であって、労働市場に参入している外国人を在留資格から間接的に推測させる統計である。労働行政は法務省の管轄ではないから、やむをえない。しかし労働市場を所管する厚生労働省自身もこの統計に依拠している。

第1表 外国人労働者数の推計

(人, %)

	1990年		2002年	
合法就労者	182,100	59.3	543,321	71.1
就労目的外国人(専門的・技術的分野)	68,000	22.1	179,639	23.5
日系人, 日本人の配偶者等	68,600	22.3	233,897	30.6
アルバイト(資格外活動)	42,200	13.7	83,340	10.9
技能実習等	3,300	1.0	46,445	6.1
不法残留者	124,800	40.6	220,552	28.9
合計	約30万人	100.0	約76万人	100.0

(出典) 厚生労働省職業安定局「外国人労働者の雇用管理のあり方に関する研究会」, 2004年; Hiromi Mori, *Immigration Policy and Foreign Workers in Japan*, Macmillan Press 1997, p. 20 より作成。

ひとまずこの法務省統計にもとづいて外国人労働者の概数を把握することにしよう。第1表は1990年時点と2002年時点とを比較している。この表からわかることを整理すると、次のごとくである。

まず第1に、外国人労働者の総数および各項目はいずれも著しく増加している。総数は約30万人から約76万人へ2.5倍に膨れている。増え方は大きいように思える。しかしながら日本の就業者数と対比すれば、1%強でしかなく、微々たるものである。とるにたらないという評価が直ちにでてくる。外国人労働者に頼らない国としてのイメージが生まれる。外国人労働者が増えているという事実と、しかし同時に無視しうる程度でしかないという評価とがこうして定着する。外国人労働者の比重なり役割を正確に捉えようと思うなら、経済全体のマクロレベルにとどまっていたはならない。それは日本よりも就業者数に占める比重が高い、たとえばドイツでもやはりそうである。産業、地域、あるいは企業ないし事業所にまでおりるとき、マクロベースでは見えない実態がはじめてリアルに見えてくる。日本の場合にはその傾向はさらに強い。ドイツが一定の広がりをもった面の雇用だとすれば、日本はむしろピンポイントの点の雇用である。点を面にならしマクロに解消すると、なにもみえてこない。統計上のそうした難点はひとまず脇においておこう。そうした点を留保したうえで、法務省統計からわかることを確認しよう。総数だけでなく、すべての各項目も増加している。合法的に就労している外国人も、不法に残留し、就労していると思われる外国人もともに、増加している。

合法就労者は大きく4つに分類されているが、そのいずれも増加している。あらかじめ就労許可を得て入国している「就労目的外国人」も7万人程度から18万人に増えている。南米、とくにブラジル、ペルーからの「日系人、日本人の配偶者等」はさらに大きく増加している。日系人は就労を目的として在留が許可されている外国人ではない。滞在中の活動に制限のない人々である。7万人程度から23万人に増加している。留学生が資格外活動の許可を取って働

(2) ドイツについて企業レベルにまで掘り下げた研究として、拙著『国際労働力移動研究序説—ガストアルバイター時代の動態』信山社、1994年、をみよ。

く「アルバイト」も、さらに研修生が修得した技能を技能実習生として生かす機会（「技能実習等」）も増えている。外国人労働者の総数に占めるこれらの合法就労者の割合は、1990年時点では6割弱（59.3%）であったが、2002年時点には7割強（71.1%）となっている。外国人労働者といえば不法就労と思われるがちであった過去のイメージは徐々に払拭されつつあるように思われる。これが2点目の確認である。合法就労の4分類の順位は変わっていない。第1位は「日系人、日本人の配偶者等」である。この10年間で日系人への集中度はさらに増した。ついで第2位が「就労目的外国人」である。この2つが合法就労者の75%を占める。その点は10年前と変わらない。残りが「アルバイト」であり、「技能実習等」である。

不法残留者が占める比重は40%から29%にまで減少している。総数に占める割合は減少しているが、絶対数自体は15万人から22万人へむしろ増加している。不法残留者は就労していると推測されるから外国人労働者に含まれている。実際のところどのような仕事に従事しているかということは、摘発されて、あるいは本人が出頭してはじめてわかる。不法就労者の就労内容を1990年時点と2004年で比べてみよう。第2表は摘発された男性の不法就労者の就労内容を示している。1990年時点では不法就労者のじつに85%が「工員」もしくは「建設作業員」である。製造業、建設業の現場労働者である。不法であっても労働力としての存在はまっとうであった。バブル最盛期の労働力不足を埋める貴重な戦力であった。現実に対応しえない法律が不法状態を生み出し

第2表 不法就労者の就労内容 (人, %)

(男性)	工員	建設作業員	雑役	清掃	料理人	店員	その他	計
1990年	7,620 45.2	6,774 40.2	839 5.0	314 1.9	260 1.5	246 1.5	799 4.7	16,852 100.0
2004年	7,402 29.2	6,185 24.3	2,185 <sup>1)</sup> 8.6		2,591 10.2	2,513 <sup>2)</sup> 9.9	4,473 17.6	25,349 100.0

(出典) 手塚和彰『続・外国人労働者』日本経済新聞社、1991年、70頁；『国際人流』第217号、2005年6月、35頁、より作成。

(注) 1) 「その他の労務作業員」をここに分類した。

2) 「パート等給仕」および「皿洗い」を合計した。

たのであった。不法のなかでの堅実な労働実態についていくつかのパイオニア的な調査報告がなされたことが思い起こされる。<sup>(3)</sup>これと対比するとき、2004年の不法就労者はその労働実態においても身を潜めながら働いていることが推察される。文字どおりアンダーグラウンドの領域へ押しやられていることがわかる。「工員」ないし「建設作業員」として働いていた者は半数程度である。「雑役」、「清掃」、「料理人」、「店員」といったサービス部門の摘発されにくい、それゆえ使い捨てされやすい、不安定な仕事に従事する者が増えている。

## 2. 外国人雇用状況報告制度

「外国人雇用状況報告制度」は厚生労働省が外国人労働者の雇用状況を直接把握する目的で1993年から開始した。外国人労働者の雇用事業所に公共職業安定所をつうじて毎年1回の状況報告をもとめ統計に集約している。事業所の産業分類、雇用数(直接雇用、間接雇用)、雇用職種、雇用形態、などである。厚生労働省の役目のひとつに労働市場の監視・監督があることからすれば、これはきわめて自然な流れである。ただしこの制度にはいくつかの見逃せない問題がある。<sup>(4)</sup>

公共職業安定所は管区の事業所に報告を依頼するわけであるが、事業所には報告の義務がない。報告しなくとも許されるわけである。報告の任意性は労働市場の開放の進め方にかかわる。労働市場を慎重かつ厳格に開放するというスタンスに立つのであれば、雇用事業所は報告の義務を負うとすべきであろう。なぜなら外国人雇用の広がりや深さにかんする正確な事実は労働市場の開放の進捗状況を見極める客観的な判断材料だからである。労働市場の開放が国内労働力にたいしておよぼすと判断される不利益な影響を危惧するのであれば、なによりも外国人雇用にかんする事実が正確に把握される必要がある。そうす

(3) 手塚和彰『続・外国人労働者』日本経済新聞社、1991年；稲上毅・桑原靖夫・国民金融公庫総合研究所『外国人労働者を戦力化する中小企業』中小企業リサーチセンター、1992年、を参照。

(4) 佐野哲「外国人労働者の雇用に関するパネルデータの分析」『一橋大学経済研究所ディスカッションペーパー』No. 94, 参照。

ることで外国人労働者の雇用に対する国内の労働者および雇主、そして住民からの合意と納得とを取り付けることができる。そしてなにより雇用されている外国人労働者自身にたいする受け入れ責任が明確になる。報告が任意であるということは、つまり漏れの無い正確な事実の把握が放棄されていることを意味するのである。外国人雇用の責任ある管理は報告制度の義務化によって果たすことができる<sup>(5)</sup>。

これに関連して、いまひとつの問題は公表の仕方である。各公共職業安定所が管区の事業所から取り纏めたデータは県単位で集計され公表に供される。そして県単位の集計結果はさらに全国レベルでさらに集計され、厚生労働省のホームページ上で公表される。そのさい雇用事業所の匿名性がなによりも優先されている。公表にあたっては雇用事業所が特定されることは避けるべきであろう。特定の事業所に何人の外国人がどのような雇用形態で雇用されているかということまで公表する必要はない。しかしながら匿名性を確保するためという理由で、産業分類を大分類にとどめておく必要まではないであろう。大分類の製造業を自動車、電機、あるいは食品製造といった中分類に分けても、雇用事業所の匿名性が侵されるとは考えられない。外国人雇用の実態を正確に把握する目的があるならば、そしてそれにもとづいて現実を冷静に分析し、政策立案につなげようと思うならば、ぜひとも中分類で公表されるべきである。

外国人雇用状況報告制度にはこうした問題があることを念頭に置いたうえで、そこから読みとれることを確認しておこう。

第3表は厚生労働省のホームページに公表された2004年の状況報告にもとづき作成されている。上位6つの産業についてのみ表示し、「合計」は表示されていないその他の産業を加えた総計である。報告された外国人雇用の総数は、直接雇用と間接雇用を単純合計すると、約30万人(312,402人)である。

---

(5) 『読売新聞』(2006年9月23日)によれば、「厚生労働省は22日、外国人を雇用している事業主に対し、外国人労働者の人数、名前、国籍などの報告を義務づける制度を創設する方針を固めた」とのことである。私は、本論で述べた趣旨にもとづき、この方針に賛成である。この方針は、その後、「雇用対策法」の改正として「第6章 外国人の雇用管理の改善、再就職の促進等の措置(第28条-第30条)」として条文化された。

第3表 産業別外国人労働者数 (人, %)

	直接雇用		間接雇用	
	人数	構成比	人数	構成比
製造業	103,234	57.4	121,076	91.4
教育, 学習支援業	16,794	9.3	814	0.6
飲食店・宿泊業	12,723	7.1	1,012	0.8
卸売・小売業	12,592	7.0	1,305	1.0
運輸業	4,722	2.6	3,962	3.0
情報通信業	3,569	2.0	1,119	0.8
合計	179,966	100.0	132,436	100.0

(出典) 厚生労働省「外国人雇用状況報告」(平成16年6月1日現在)より作成。

30万人とすれば、上に示した2002年の合法就労者が54万人であるから、半分強の外国人労働者について報告があったことになる。しかし直接雇用されている労働者が派遣等により他社勤務している場合、派遣先からすればその労働者は間接雇用である。直接雇用としてカウントされている同じ労働者が間接雇用にもカウントされる可能性が大いにある。すべての間接雇用はいったん直接雇用として報告されているとすれば、外国人労働者数は18万人となる。2004年の状況報告が把握した外国人労働者数は、18万人を下限とし、30万人を上限とする、そのあいだにあると考えられる。下限の18万人をとれば、把握率は3分の1程度である。おそらく間接雇用の派遣元は事業所として報告していないケースが多いと推測されるから、把握された外国人雇用の総数は30万人に近いとみてよいであろう。したがって直接雇用18万人、間接雇用13万人、合計30万人を把握された外国人労働者の概数とみなすことにする。直接雇用の約6割、間接雇用の9割は製造業で雇用されている。外国人の間接雇用はほとんどが製造業であるが、それは業務請負の広範な普及を反映しているとみてよい。<sup>(6)</sup> 直接雇用と間接雇用を合計すると、外国人雇用の71.8%が製造業である。外国人雇用の中心的な受け皿は製造業である。

(6) 松丸和夫「製造業務請負の新たな展開」『企業環境研究年報』No.8, 2003年, 31-43頁, 参照。

第4表 産業別外国人労働者の構成比（職種別，出身地域別，在留資格別）（%）

	製造業	教育 学習支援	飲食店 宿泊業	卸売 小売業	サービス業	
職種別	専門・技術・管理職	6.0	89.3	1.9	16.7	22.1
	営業・事務職	2.5	2.9	0.6	11.4	6.1
	販売・調理・給仕・接客員	1.4	0.1	93.0	53.1	7.6
	生産工程作業員	89.3	0.1	0.8	12.3	41.0
	建設土木作業員	0.1	0.0	0.0	0.1	0.3
	運搬労務作業員	0.2	0.0	0.1	2.4	2.8
	その他	0.5	7.5	3.6	4.0	20.1
	出身地域別	東アジア	30.7	30.3	80.5	66.6
東南アジア		14.4	3.7	11.0	14.8	14.2
その他アジア・中近東		1.3	3.1	4.1	3.1	2.7
北米		0.5	30.9	0.5	4.4	5.3
中南米		51.8	1.4	2.1	4.7	36.1
うち日系人		[90.3]	[23.4]	[68.1]	[74.2]	[87.3]
ヨーロッパ		0.8	20.5	1.3	4.5	3.7
その他		0.5	10.1	0.5	1.8	1.8
在留資格別	専門的，技術的分野で就労可能	7.7	67.6	9.0	22.3	22.0
	うち「技術」，「人文知識・国際業務」	[65.0]	[41.4]	[40.6]	[75.4]	[67.0]
	就労の制限なし	67.0	15.1	20.1	30.8	59.1
	留学・就学（アルバイト）	4.3	14.9	68.2	40.3	16.1
	特定活動（技能実習生）	20.6	0.0	0.3	3.9	1.6
	特定活動（ワーキングホリデー）	0.1	1.0	0.3	0.8	0.2
	その他	0.4	1.3	2.1	2.0	1.0

（出典）厚生労働省「外国人雇用状況報告」（平成16年6月1日現在）より作成。

第4表は直接雇用された外国人労働者の産業別の属性の違いを示している。製造業に働く外国人の職種は圧倒的に（89.3%）「生産工程作業員」である。南米出身の日系人が半数を占め，次いで多いのが東アジア，東南アジアの出身である。日系人の多さは在留資格の「就労の制限なし」にも表れている。東アジア，東南アジア出身者は，技能実習生であると思われる。語学学校などの教育・学習支援業で働く外国人は外国人ならではの語学力を生かした専門職であり，在留資格からも裏付けられる。出身地は北米，ヨーロッパ，そして東アジアとほぼ均等な構成となっている。飲食店・宿泊業に働く外国人の職種は調



第5表 外国人労働者の正社員率（職種別，産業分類別）（％）

	製造業	教育 学習支援	飲食店 宿泊業	卸売 小売業	サービス業	計
専門・技術・管理職	70.0	29.6	61.5	66.3	64.2	52.6
営業・事務職	72.4	21.7	58.3	79.1	54.6	68.9
販売・調理・給仕・接客員	4.3	27.3	6.3	4.3	12.6	6.1
生産工程作業員	16.4	0.0	10.2	17.8	25.2	17.0
建設土木作業員	19.4	—	—	23.1	9.3	21.6
運搬労務作業員	36.9	0.0	15.8	13.9	27.0	20.2
その他	17.3	6.3	4.8	10.8	12.8	13.2
合計	20.9	27.6	7.6	25.4	32.2	24.5

（出典）厚生労働省「外国人雇用状況報告」（平成16年6月1日現在）より作成。

理・給仕，接客である。東アジア（とりわけ中国）出身の留学生によるアルバイトが支配的である。以上の3部門に比べると，卸・小売業およびその他サービス業（運輸業，情報通信業）に働く外国人の属性は多様である。職种的にも専門・技術職と現場作業員とに二極化しているように見える。

状況報告は外国人の雇用形態についても調べている（第5表）。契約期限を定めない正社員か，それとも契約期限を定めた契約社員などの従業員かどうかである。正社員は，全体で見ると，ほぼ4人に一人（24.5％）である。サービス業では3人に一人と正社員の割合が比較的高い。次いで高い部門は「教育・学習支援」であり，「卸売・小売業」とつづく。製造業では5人に一人が正社員である。とくに専門・技術系や営業・事務職で正社員の割合が高い。製造業に働く外国人労働者の9割を占める現場労働者では，正社員として雇用される比率はだいたい6人に一人（16.4％）である。正社員がまったくいないわけではないが，同じ現場労働者であっても「卸・小売業」や「サービス業」のほうが高いことを考えると，やはり低いといわざるをえない。製造業の外国人労働者は非正規の臨時的労働力であるといつてよい。

## Ⅱ 直接的な労働力輸入

### 1. 国際労働市場への接合

上で概観したような外国人労働者の構成を大きく規定した要因は、周知のように、入管法改正（1989年制定，1990年施行）である。入管法改正は、それまで「法務大臣が特に在留を認めた者」のなかに隠されていた就労機会を舞台の前面に押し出した。日本の労働市場に参入するチャンスは法務大臣の裁量によって左右されていたのであるが、入管法改正はこの不透明性を是正した。在留資格の新設がそれである。「法律・会計業務」、「医療」、「研究」、「教育」、「人文知識・国際業務」、「企業内転勤」といった在留資格はこの改正によって新設された。それぞれの在留資格が想定する活動にたいして就労を許可することが明確に示された。<sup>(7)</sup> 一般企業にたとえていえば、これは従業員の採用基準あるいは応募条件の明確化にも等しい。どのような人が応募でき、採用にあたっての基準がなんであるか、これまでは曖昧であったが今回の改正によって明瞭になったわけである。就職希望者からすれば、秘匿されていてわかりにくい関係情報の公開であり、市場アクセスの透明化である。入管法改正も同じように捉えると理解しやすい。活況を呈しはじめた国際労働市場を眼前にみすえて、日本は国際労働市場への接合を選択したのである。接合のチャンネルが新設された在留資格である。

入管法改正は同時に不法就労助長罪を導入した。公式に認められたチャンネルを経由しないで働く外国人労働者およびその雇主にたいする罰則を強化したのである。生産現場や建設現場に働く労働者がそのさいの主たるターゲットであった。接合されたチャンネルは、生産労働者ではなく、高度の専門能力を有した、いわば知識労働者に限定された。不法就労助長罪の導入は生産現場に蔓延する不法就労問題にたいして即効を狙った短期的な対策である。<sup>(8)</sup> これと対比

(7) 島田晴雄『外国人労働者問題の解決策』東洋経済新報社，1993年，70-77頁，参照。

(8) 駒井洋『外国人労働者をみる眼』明石書店，1990年，とくに第1章「外国人労働者と改訂入管法」，参照。

するとき、知識労働者にたいする在留資格の新設はむしろ中・長期的な視野で将来を見通した政策であったといえる。

では、一定のチャンネルに限定されているとはいえ、在留資格の新設によって国際労働市場への接合を果たすという政策行為はいかなる背景のもとで理解すればよいのだろうか。まず考えられることは、よくいわれているように、経済活動のグローバル化である。グローバルな事業展開を行っている企業にとって国境を越えた労働力の迅速な配置は資源の最適調達を実現するうえで必須条件である。新設された知識労働者に対する在留資格はおしなべてグローバル企業のそうした必要性に根ざしているとみてよい。他方、直接生産に携わる者については、これを「単純労働者」と呼び、これとの接合の公式チャンネルは切断された。日本の垂直的な産業構造において、グローバル企業はその頂点に位置しており、地域社会および生産労働者への関心は希薄にならざるをえないであろう。資本輸出と輸入拡大とによって国内生産を代替してしまえば、そもそも「単純労働者」なるものは不必要であるかのごとき観念も生まれやすい。また日本社会のなかに蓄積されてきた生産労働者に対する蔑視の念も生産現場から遊離した接合の仕方に反映されているように推測される。<sup>(9)</sup>

1990年というタイミングについて考えてみよう。ちょうどバブルの絶頂期であるから、それに伴う労働力不足に起因した不法就労問題など、国内的な要因が想起されやすい。グローバル化が語られるときにも、内から外へとグローバル化するという視点が多いと思われる。しかし現実はいままでの逆ではないか。<sup>(10)</sup>接合は日本の内発的な論理と動機によって成立したのではない。そうではなく事の起点は外にあると考えたほうがよい。

(9) 二村一夫「日本労使関係の歴史的特質」『社会政策学会年報第31集』お茶の水書房、1987年、所収、参照。

(10) これと類似の指摘を高橋は次のように行っている。「この『グローバル化時代』を日本人は勘違いしている。『グローバル化』というのと、『国際化』と思っている人が多い。国際化というのは、あくまでも前提に国民国家、国民経済が存在し、その国民経済相互が関わり合う部分、つまり『インターナショナル』という意味である。これに対しグローバル化は、この国民国家、国民経済が否定された状態を意味している。」(高橋乗宣「もはや国民経済幻想を捨てよ」『中央公論』2007年2月号、94頁)

冷戦の終結により社会主義国が崩壊した。戦後を支配してきた世界秩序の崩壊である。「鉄のカーテン」がなくなった以上、人口移動が世界的に活性化するのは必然である。体制移行の過程でまず旧社会主義国の内部から人口移動が流動性を増した。ドイツは旧東ドイツとの統合をへて、移民政策のヨーロッパ化を進めるかたわら、募集停止例外規則にもとづき東欧諸国からの労働力輸入に乗り出した。外国人法を改正し、戦前のローテーション原則を復活させた。<sup>(11)</sup> 1991年のことであった。大西洋を隔てたアメリカでも、同じ頃、改正移民法が制定された。古典的な移民国家であるアメリカはこれまで永住移民を基本とし、一時移民については例外的にのみ受け入れていた。1990年の改正により H-1B という在留資格を創設し、一時的な労働者の受入枠を拡大した。<sup>(12)</sup> そして日本もこの趨勢に順応したのである。世界の3極（ドイツ、アメリカ、日本）が期せずして足並みを揃え、それぞれが接合チャンネルを提示することで、国際労働市場なるものが新しい世界秩序のなかにひとつの構成要素としてその姿を現したのである。1990年代初頭は国際労働市場の発展史における重大な画期をなすといえるかもしれない。<sup>(13)</sup>

国際労働市場が自律した運動体となるためには、各国民国家が提示した国際労働市場との接合チャンネルを共通のルールで包括しなければならない。そこに ILO や国連の果たす役割は大きい。最も強力な力を発揮しているのは、WTO

(11) 上掲拙著『グローバル化で変わる国際労働市場』第1章および第3章をみよ。

(12) B. Lindsay Lowell, H-1B Temporary Workers: Estimating the Population, *Working Paper No. 12*, The Center for Comparative Immigration Studies, University of California-San Diego, May 2000.

(13) われわれは、いまや「世界はフラットだ」という意味で「グローバリゼーション3.0」といわれる新しい時代に突入している。トーマス・フリードマンは「世界をフラット化した10の力」の連鎖の起点としてベルリンの壁の崩壊を挙げている。「ベルリンの壁崩壊は、自由主義経済へ向かう道をフラットにただけではなく、インド、ブラジル、中国、旧ソ連の何十億という人々に、それまで抑えられていたエネルギーを放出させた。また、世界を違った目でみられるようになった——これまでとは違って、均等な一つのまとまりだと思えるようになった。なぜなら、ベルリンの壁はわれわれの道を閉ざしていただけではなく、視界をもさえぎっていた——世界を一つの市場、一つのエコシステム、一つのコミュニティと考える能力を奪っていたのだ。」(トーマス・フリードマン(伏見威蕃訳)『フラット化する世界(上)』日本経済新聞社、2006年、81頁)

第6表 入管法とサービス貿易交渉（その1）

出入国管理及び難民認定法 在留資格	WTO サービス貿易交渉 モード4
<p><b>企業内転勤</b></p> <p>本邦に本店、支店その他の事業所のある公私の機関の外国にある事業所の職員が本邦にある事業所に期間を定めて転勤して当該事業所において行う…技術又は人文知識・国際業務の…活動</p> <p><b>投資・経営</b></p> <p>本邦において貿易その他の事業の経営を開始し若しくは本邦におけるこれらの事業に投資してその経営を行い若しくは当該事業の管理に従事し又は本邦においてこれらの事業の経営を開始した外国人（外国人法人を含む。）若しくは本邦におけるこれらの事業に投資している外国人に代わってその経営を行い若しくは当該事業の管理に従事する活動</p>	<p><b>企業内転勤者 (intra-corporate transferees)</b></p> <p>日本国への入国及び日本国における一時的な滞在に係わる申請を行った日の直前の1年以上の期間にわたり日本国以外の加盟国の法人によって雇用されている自然人であって、当該法人が所有し若しくは支配し又は当該法人に関連し、かつ日本国において設立され又は登録された支店、代表事務所又は法人に、1年又は3年の期間（この期間は、更新することができる）次の地位で転任する者。</p> <p>(1) 経営者 役員又は監査役として法人を経営する活動に従事する者</p> <p>(2) 上級管理者 長として支店又は代表事務所を管理する活動又は法人の一又は二以上の部門を管理する活動に従事する者</p> <p>(3) 専門職従事者 物理学、工学その他の自然科学に関する高度の水準の技術又は知識を必要とする活動又は法律学、経済学、経営学、会計学その他の人文科学に関する高度の水準の知識を必要とする活動に従事する者</p>

（出典）外務省ホームページより作成。

である。労働者の国際移動が内包する経済的な利益を貿易の論理の拡張によって最大化しようとする枠組みを軌道に乗せた。「サービス貿易に関する一般協定」がそれである。サービス貿易を4つの形態（モード）に分類し、労働者の国際移動を、モード4として位置づけた<sup>(14)</sup>。サービス貿易の自由化が労働者の国際移動を巻き込んで展開している。外国人労働者に入国を認めるかどうかは国民国家の排他的な専権事項ではもはやない。サービス貿易自由化の論理に照ら

(14) 中本悟「サービス貿易とGATS体制」『季刊経済研究』（大阪市大）第28巻第2号，2005年，参照。ちなみにモード1は越境サービス，モード2は在外消費，モード3は商業拠点の越境である。

した入国管理のいわば市場化がはじまっている。市場化をつうじたルール作りである。ルールを獲得した国際労働市場は自律した運動体となるであろう。

日本の外務省はサービス貿易の自由化交渉において2005年6月17日、次のような改訂オファーを提示している<sup>(15)</sup>（第6表～第8表）。オファーの内容は入管法上の接合チャンネルをサービス貿易の論理に翻訳することである。入管法における「企業内転勤」および「投資・経営」はサービス貿易モード4における「企業内転勤者」に対応している。入管法上の「企業内転勤」は専門職従事者だけを指していたが、サービス貿易における「企業内転勤者」はこれよりも

第7表 入管法とサービス貿易交渉（その2）

出入国管理及び難民認定法 在留資格	WTO サービス貿易交渉 モード4
<p><b>法律・会計業務</b></p> <p>外国法事務弁護士，外国公認会計士その他法律上資格を有する者が行うとされている法律又は会計に係わる業務に従事する活動</p>	<p><b>独立の自由職業従事者</b></p> <p>以下に掲げる資格を有する自然人であって，1年又は3年の期間（この期間は，更新することができる。）必ずしもサービス提供のための契約を締結することなく，当該サービスを提供する者。ただし，当該自然人が日本国における一時的な滞在中次のいずれかの自由職業サービスの活動に従事する場合に限る。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 弁護士が提供する法律サービス</li> <li>(2) サービス提供者が弁護士としての資格を有する管轄地の法律に関する法的な助言サービス</li> <li>(3) 司法書士が提供する法律サービス</li> <li>(4) 行政書士が提供する法律サービス</li> <li>(5) 社会保険労務士が提供する法律サービス</li> <li>(6) 弁理士が提供する法律サービス</li> <li>(7) 海事代理士が提供する法律サービス</li> <li>(8) 公認会計士が提供する会計，監査及び簿記のサービス</li> <li>(9) 税理士が提供する税務サービス</li> <li>(10) 土地家屋調査士が提供する法律サービス</li> </ol>

（出典）外務省ホームページより作成。

(15) 外務省「WTO サービス貿易交渉 我が国の改訂オファーの提出について」([http://www.mofa.go.jp/mofaj/press/release/17/rls\\_0617f.html](http://www.mofa.go.jp/mofaj/press/release/17/rls_0617f.html))

広く、「経営者」と「上級管理者」をも含んでいる。また入管法には明記されてなく省令や施行規則に記載されている事柄、たとえば入国申請前の身分や滞在期間などについてもオファーされている（第6表）。

入管法上の「法律・会計業務」はサービス貿易モード4における「独立の自由職業従事者」に対応している。入管法に明記されているのは弁護士、公認会計士だけであったが、さらに司法書士、行政書士、社会保険労務士、弁理士、海事代理士、そして土地家屋調査士までもが新たに加えられている。しかも「必

第8表 入管法とサービス貿易交渉（その3）

出入国管理及び難民認定法 在留資格	WTO サービス貿易交渉 モード4
<p><b>技術</b></p> <p>本邦の公私の機関との契約に基づいて行う理学、工学その他の自然科学の分野に属する技術又は知識を要する業務に従事する活動</p> <p><b>人文知識・国際業務</b></p> <p>本邦の公私の機関との契約に基づいて行う法律学、経済学、社会学その他の人文科学の分野に属する知識を必要とする業務又は外国の文化に基盤を有する思考若しくは感受性を必要とする業務に従事する活動</p>	<p><b>契約に基づく人の移動（自然人）</b></p> <p>日本国の領域にある公私の機関との個人的な契約に基づいて、1年又は3年の期間（この期間は、更新することができる。）の日本国における一時的な滞在が中次のいずれかの活動に従事する自然人</p> <p>(1) 出入国管理及び難民認定法に定める「技術」の在留資格における、物理学、工学その他の自然科学に関する高度の水準の技術又は知識を必要とする活動</p> <p>(2) 出入国管理及び難民認定法に定める「人文知識・国際業務」の在留資格における、法律学、経済学、経営学、会計学その他の人文科学に関する高度の水準の知識を必要とする活動</p> <p>(3) 出入国管理及び難民認定法に定める「人文知識・国際業務」の在留資格における、外国の文化に基盤を有する思考又は感受性を必要とする活動</p> <p>(1)に定義される条件を満たす活動には、建築サービス、土木相談サービス、及び都市計画及び景観設計サービスに関連する活動が含まれる。</p> <p>(2)及び(3)に定義される条件を満たす活動には、会計、監査及び簿記のサービス、専門デザイン・サービス、貿易見本市及び展覧会の開催に係わるサービス、旅行業サービス、及び観光客の案内サービスに関連する活動が含まれる。</p>

（出典）外務省ホームページより作成。

ずしもサービス提供のための契約を締結することなく、当該サービスを提供する者」に市場アクセスを認めるとオファーしている。つまり入国前に契約していなくとも、入国後の活動のなかでクライアントを探してもよいと謳っているのである。自由職業従事者にたいしてきわめて高い市場アクセス権を提示しているのである（第7表）。

そして最後に、入管法上の「技術」、「人文知識・国際業務」はサービス貿易モード4「契約に基づく人の移動（自然人）」に対応している。ここでも入管法には明記されていない活動が詳細に列挙されている。「技術」には建築サービス、土木相談サービス、都市計画及び景観設計サービスが含まれる。「人文知識・国際業務」についても同様である。情報公開は格段に改善されていることがわかる（第8表）。

受け入れ国がサービス貿易自由化交渉において提示するオファーは「最恵国待遇」の原則にしたがってすべての加盟国に適用されることになる。受け入れ国によって相違するオファーの内容は、交渉の過程をつうじて均質化されるから、やがて国際標準が形成されることが予想される。

サービス貿易自由化交渉と平行して、二国間の「経済連携協定」（EPA）も進展している。このなかでフィリピンからは介護士、看護師の移動が要求され、タイとのあいだでは介護士に加えて、タイ料理人、タイ式マッサージ師が議論の俎上にあがっている<sup>(16)</sup>。このようにみると、国際労働市場は国際的なルールと地域的なルールとが折り重なる重層構造を形成しつつあるように見える。そもそも労働市場というものは様々なルールによって成り立つものである<sup>(17)</sup>。国際労働市場のなかに形成されつつある重層的なルールは国際労働市場に機能的な秩序をもたらすと考えられる。

(16) 外務省・国際移住機関共催シンポジウム「国境を越えた人の移動」－経済連携協定と外国人労働者の受け入れ－、([http://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/fta/pdfs/sympo\\_ido\\_00.pdf](http://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/fta/pdfs/sympo_ido_00.pdf)) フィリピンとのあいだに締結された経済連携協定の概要については、拙著『グローバル化で変わる国際労働市場』296頁の注(50)をみよ。

(17) 高木郁郎『労働経済と労使関係』第一書林、2002年、119-128頁、参照。



## 2. 高度専門労働者

就労目的の在留資格には16種類ある。このうち「外交」「公用」「宗教」「興行」の4種類を除外した残りの12種類の在留資格にもとづいて入国・就労す

第9表 高度専門労働者の出身地域別入国者数

	アジア	北米	欧州	オセアニア	その他	合計
1987年	8,445 19.3	19,390 44.3	14,299 32.7	1,196 2.7	343 0.7	43,673 100.0
1988年	10,150 21.3	20,171 42.4	15,523 32.6	1,259 2.6	369 0.7	47,472 100.0
1989年	11,591 22.8	20,621 40.7	16,648 32.8	1,382 2.7	404 0.7	50,646 100.0
1990年	28,336 28.5	41,689 41.9	24,458 24.6	3,588 3.6	1,322 1.3	99,393 100.0
1991年	37,172 31.6	46,958 40.0	27,306 23.2	4,577 3.9	1,263 1.0	117,276 100.0
1992年	47,107 34.1	53,410 38.7	30,912 22.4	5,493 3.9	1,039 0.7	137,961 100.0
1993年	54,772 36.3	56,027 37.1	32,336 21.4	6,481 4.2	1,114 0.7	150,730 100.0
1994年	64,515 39.0	57,695 34.9	34,529 20.9	7,102 4.3	1,203 0.7	165,044 100.0
1995年	75,541 42.2	59,214 33.1	35,055 19.6	7,641 4.2	1,183 0.6	178,634 100.0
1996年	86,469 44.3	61,942 31.7	37,132 19.0	8,214 4.2	1,246 0.6	195,003 100.0
1997年	93,858 44.5	64,730 30.7	41,517 19.7	9,297 4.4	1,324 0.6	210,726 100.0
1998年	101,078 45.2	65,610 29.3	44,431 19.8	10,867 4.8	1,526 0.6	223,512 100.0
1999年	112,690 46.7	66,215 27.4	47,848 19.8	12,542 5.2	1,641 0.6	240,936 100.0
2000年	119,442 46.8	67,118 26.3	52,098 20.4	14,578 5.7	1,908 0.7	255,144 100.0

(出典) Scott M. Fuess, *Immigration Policy and Highly Skilled Workers: The Case of Japan*, in: *Contemporary Economic Policy* Vol. 21 No. 2, April 2003, p. 249 より作成。

(注) 各年の上段は実数(人), 下段は構成比(%)を表す。

る労働者を高度専門労働者とする。すなわち、「教授」、「芸術」、「報道」、「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」、そして「技能」がそれである。これら高度専門労働者の入国者の数は、第9表からわかるように、1989年の入管法改正を受けて一挙に倍増している。1989年の5万人から翌年の1990年には10万人弱に膨れあがっている。流入の勢いはその後も持続し、10年を経た2000年には25万人を凌駕している。高度専門労働者の入国にたいして入管法改正の効果はきわめて絶大であったといつてよい。

出身地域をみると、入管法改正までは、高度専門労働者といえば、欧米諸国の出身であった。1987年でみると、北米、欧州を合わせると、77%になる。4人に3人は欧米出身であった。アジアの出身者は2割程度にすぎない。ところがこうした出身国の構成比も大きく変貌している。北米、欧州の出身者は絶対数でみれば入管法改正後も増加しているのであるが、構成比を確実に低下させている。2000年には半分以下にまで落ち込んでいる。入管法改正以降、アジア出身の高度専門労働者は欧米諸国出身者以上のテンポで急激に増加し、その結果として、アジア出身者の構成比は50%近くにまで高まっている。いまや高度専門労働者の2人に一人はアジア出身である。2000年における高度専門労働者の新規入国者総数25万人のうち12万人がアジア出身である。

高度専門労働者は12種類の在留資格のうちのいずれかの在留資格をもって入国している。12種類のうち8種類は、その規模は小さい。しかも増加のテンポは緩やかである。たとえば「法律・会計業務」という在留資格で入国する者は、500人前後で安定している。「教育」の在留資格で入国する者は、絶対数でみると規模は比較的大きいが、2万人弱でコンスタントに推移している。第10表の上段にある6種類の在留資格および下段の「教授」、「技能」は高度専門労働者のなかでもいわば副次的な役割しか演じていない。増加する高度専門労働者のコアを占めるのは、表の下段にある4種類の在留資格である。すなわち「投資・経営」、「技術」、「人文知識・国際業務」、そして「企業内転勤」である。これらの4つの在留資格は、企業活動の国際化に密接に関係している。

第10表 高度専門労働者の在留資格別入国者数 (人)

	法律・ 会計業務	医療	芸術	報道	研究	教育
1990	568	695	2,668	1,380	693	16,430
1991	428	457	265	1,422	2,015	12,512
1992	461	329	156	1,426	2,401	11,924
1993	439	310	272	1,334	2,571	13,416
1994	473	287	291	1,346	2,999	14,239
1995	395	235	377	1,320	3,605	15,964
1996	351	218	428	1,410	4,160	16,768
1997	364	208	550	1,505	4,785	16,895
1998	374	175	619	1,305	5,257	17,912
1999	436	173	801	1,324	5,894	18,671
2000	587	133	846	1,371	5,987	19,350
	教授	技能	投資・経営	技術	人文知識・ 国際業務	企業内転勤
1990	3,101	3,454	40,974	3,753	22,956	2,721
1991	3,812	5,774	31,760	9,282	37,664	11,885
1992	4,437	7,279	29,911	12,988	46,422	20,227
1993	5,797	7,400	27,031	14,981	52,766	24,413
1994	7,179	8,329	27,229	18,836	59,108	24,728
1995	8,677	10,134	27,333	21,263	63,888	25,443
1996	10,054	11,619	28,808	24,893	71,107	25,187
1997	10,918	11,970	31,087	29,073	76,327	27,044
1998	12,083	12,654	31,568	32,890	80,743	27,932
1999	13,165	13,302	34,709	33,928	84,984	33,549
2000	14,637	13,858	35,542	35,209	88,652	38,972

(出典) Scott M. Fuess, *op. cit.*, p. 253 より作成。

(注) 上記の入国者数は新規入国者数と再入国者数とを合計した数値である。

「投資・経営」は日本への対内直接投資に関連して入国する投資家、経営者に対して与えられる在留資格である。「企業内転勤」は対内直接投資にも対外直接投資にも関係し、系列企業内を国境を越えて移動する従業員に対して与えられる在留資格である。この2つは直接投資に連動して移動する当該企業の人

材に対する在留資格である。内部労働市場における人材の国境を越えた人事異動である。外部労働市場から調達する高度専門労働者に用意されている在留資格が「技術」および「人文知識・国際業務」である。前者は理系、後者は文系の国際人材に対応している。

4つの在留資格で入国する者が高度専門労働者の入国総数に占める割合を計算すると、1990年時点では70.8%である。2000年にはさらに増加して77.8%となっている。4つの在留資格は高度専門労働者のなかの圧倒的な部分を構成している。しかもその比重は増加している。4つのうち最も規模が大きいのは、「人文知識・国際業務」である。23,000人から89,000人へ4倍に著増している。「企業内転勤」は3,000人不足から40,000人弱に膨張している。「技術」についても同様である。「投資・経営」は1993年に底をついているが30,000人から40,000人の範囲内で推移している。

日本に入国する高度専門労働者の規模を国際比較してみよう。第11表はOECDの集計にもとづいて高度専門労働者の入国フローの規模を先進工業国9ヶ国について比較している。オーストラリア、カナダ、そしてアメリカの3ヶ国は高度専門労働者を永住移民として受け入れている。永住移民としての受け入れ規模はカナダの52,000人が最大である。オーストラリアの35,000人、アメリカの24,000人がこれに続いている。一方、これらの3ヶ国を含めた9ヶ国すべてが一時的な受け入れの窓口を用意している。短期移民の欄がそれを表示している。ヨーロッパの場合にはEU域内の労働者は自由移動が原則だから短期移民にはカウントされていない。短期移民の数値は域外出身者のみであるため、表面上は少なくみえる。フランスは5,300人、ドイツは8,600人、イギリスでも39,100人にすぎない。永住移民としての受け入れと平行して短期移民を受け入れている3ヶ国をみても、オーストラリアの短期移民は30,000人、カナダですら86,200人である。アメリカの370,000人だけが桁外れに大きい。日本の130,000人——「技術」および「人文知識・国際業務」の合計に相当する——はかなりの規模であるといつてよい。

スコット・M・フェスは日本における高度専門労働者の受け入れの規模を大

第11表 高度専門労働者<sup>1)</sup>の入国者数およびアジア出身者の比率

	永住移民	短期移民
オーストラリア (1999-2000年)		
高度熟練労働者の入国者数 (千人)	35.3	30.0
就労目的の入国者に占める割合 (%)	77.4	
高度熟練労働者に占めるアジア出身者の比率 (%)		27.8
カナダ (2000年)		
高度熟練労働者の入国者数 (千人)	52.1	86.2
就労目的の入国者に占める割合 (%)	43.2	
高度熟練労働者に占めるアジア出身者の比率 (%)	56.4	
フランス (1999年)		
高度熟練労働者の入国者数 (千人)	— <sup>5)</sup>	5.3
就労目的の入国者に占める割合 (%)		48.3
高度熟練労働者に占めるアジア出身者の比率 (%)		14.4
ドイツ (2000-2001年)		
高度熟練労働者の入国者数 (千人)	— <sup>5)</sup>	8.6
高度熟練労働者に占めるアジア出身者 <sup>2)</sup> の比率 (%)		21.8
日本 (2000年)		
高度熟練労働者の入国者数 (千人)	— <sup>5)</sup>	129.9
就労目的の入国者に占める割合 (%)		70.6
高度熟練労働者に占めるアジア出身者 <sup>3)</sup> の比率 (%)		53.2
イギリス (2000年)		
高度熟練労働者の入国者数 (千人)	— <sup>5)</sup>	39.1
就労目的の入国者に占める割合 (%)		60.6
高度熟練労働者に占めるアジア出身者 <sup>4)</sup> の比率 (%)		29.8
アメリカ (1999年)		
高度熟練労働者の入国者数 (千人)	24.1	370.7
就労目的の入国者に占める割合 (%)	46.0	46.3
高度熟練労働者に占めるアジア出身者の比率 (%)	46.4	36.9

(出典) Jean-Pierre Garson, International Mobility of the Highly Skilled ?, in : Elmar Hönekopp, Rolf Jungnickel, Thomas Straubhaar (hrsg.), *Internationalisierung der Arbeitsmärkte. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* Nr. 282, 2004, S. 82 より作成。

(注) 1) 企業内転勤を含まない。

2) インド, パキスタン。

3) 中国, フィリピン。

4) インド, フィリピン, 中国, マレーシア。

5) ヨーロッパ各国および日本に入国する高度専門労働者はすべて短期的な契約にもとづいて募集されている。

第12表 フローでみた高度専門労働者の比重 (％)

	入国する全外国人 に占める割合	同左 (観光を除く)	日本の大学生に占 める割合	大卒新規就職者に 対する割合
1987年	2.02	7.90	2.32	13.94
1988年	1.97	6.91	2.44	14.92
1989年	1.70	6.61	2.51	15.74
1990年	2.84	12.44	4.78	28.66
1991年	3.04	13.40	5.45	31.57
1992年	3.51	14.67	6.17	36.78
1993年	4.02	16.04	6.47	41.06
1994年	4.31	16.90	6.82	46.47
1995年	4.79	17.74	7.19	49.08
1996年	4.59	18.42	7.70	51.98
1997年	4.51	18.59	8.19	54.10
1998年	4.90	19.38	8.57	57.34
1999年	4.92	19.71	9.13	66.67
2000年	4.84	18.76	9.53	74.44

(出典) Scott M. Fuess, *op. cit.*, p. 252 より作成。

卒新規就職者との対比において考察している<sup>(18)</sup>。高度専門労働者の主たる供給源は大学であるから、大学から供給される新卒の労働力と対比することで、外国人の高度専門労働者が労働市場において果たしている役割を把握することができる。そのさい外国人の高度専門労働者に特徴的なことであるが、彼らは海外出張等により頻繁に出国・入国を繰り返すため、再入国者の割合がきわめて高い。日本の国内労働市場に及ぼす彼らの影響は、したがってストックではなくフローの規模において把握することが望ましい。そうした観点から整理されたのが第12表である。それによると、1980年代までは外国人の高度専門労働者が労働市場に供給される高度専門労働者のフローに占める割合は2割以下であった。1990年代に入ってからその割合は3割を超え、まさにうなぎ登りの勢いである。2000年にはじつに74.4%にまで達している。国内供給の4分の

(18) Scott M. Fuess, *op. cit.*, pp. 243-257.

3に匹敵する労働力が外国人によって実現されていることになる。この数値はその後も増えており、2004年では86.9%である。大卒労働市場はきわめて急速に国際化しているのである。国際的に供給される高度専門労働者は国内労働者の補完的な存在ではもはやない。日本人の大卒労働者に代替する存在となりつつあるとってよいのではないだろうか。

### Ⅲ 間接的な労働力輸入

#### 1. 海外直接投資

生産労働者に対する需要は海外直接投資と輸入とによって削減することができる。したがって「単純労働者」への在留資格は必要ない。これが日本政府のもう一つのスタンスである。<sup>(19)</sup> 代替戦略とでも呼ぶことができるだろう。外国人労働者の輸入ではなく、資本輸出と財輸入によって国外の外国人労働者を現地において利用しようという戦略である。

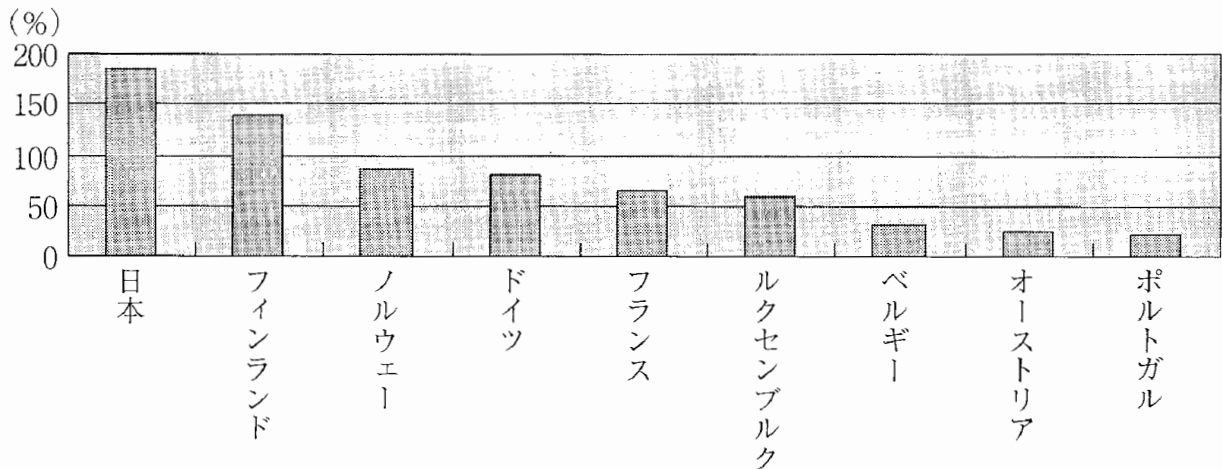
代替戦略はどこまで進展しているのだろうか。樋口の研究によれば、<sup>(20)</sup> 海外直接投資が国内の雇用総量を削減することはない。その影響は、対外直接投資の進出先と雇用の職種によって相違する。先進諸国ではなくアジアへの進出は逆輸入をつうじて国内雇用の削減を引き起こしやすい。また削減されるのは事務系の職種ではなく、技能系の生産労働者の雇用である。アジアへの海外直接投資は、それゆえ国内における生産労働者の雇用の削減に寄与しているといえそうである。代替戦略は成果を上げているのである。

いくつかの関連する事実を観察しておこう。

(19) 後藤純一『外国人労働者と日本経済』有斐閣、1993年、は日本政府の代替戦略を経済学的に根拠づけた著作として読むことができる。

(20) 樋口美雄「第6章 経済のグローバル化は雇用をどう変えるか」『雇用と失業の経済学』日本経済新聞社、2001年、所収、とくに268-300頁、参照。

第1図 海外子会社による売上高の本国輸出高に対する比率



(出典) Karl Lichtblau, Von der Globalisierung der Gütermärkte zu einer Globalisierung der Faktormärkte: Beginnt jetzt die wahre Globalisierung?, in: Elmar Hönekopp, Rolf Jungnickel, Thomas Straubhaar (hrsg.), *Internationalisierung der Arbeitsmärkte. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* Nr. 282, 2004, S. 75 より作成。

(注) 1998年時点。

まず最初に、グローバル化の指標のひとつとして、海外子会社による売上高の本国輸出高に対する比率をみてみよう。第1図は日本をヨーロッパ諸国と比較している。それによると、ヨーロッパ諸国はフィンランドの140%が最高であり、たいていは100%以下である。ドイツでも80%である。これに対して日本は200%に近い。生産拠点の外国へのシフトが日本では格段に進んでいることがわかる。

とりわけ電気機械、輸送用機械において顕著である。第13表は1997年から2003年までの期間について両業種における海外生産比率の推移を示している。製造業全体でみると、海外生産比率は11.0%から15.5%にコンスタントに上昇している。両業種ではさらに高い。電気機械は17.8%から23.4%に、輸送用機械では22.0%から32.6%に大きく伸長している。海外現地法人の従業員数は製造業全体で300万人に達する。電気機械と輸送用機械の両業種が海外で雇用する従業員数は製造業全体に占める割合も年を追うごとに大きくなっている。2003年には62.8%である。表にはさらに海外現地法人のうち東アジアの現地法人に雇用される従業員数とその割合も示している。それによると東アジアにおける雇用数およびその比重はともに増大傾向にある。いまや70%



第13表 日本製造業現地法人の従業員数

(単位：百人)

	1997年	1998年	1999年	2000年	2001年	2002年	2003年
総数	23,157	22,226	25,800	28,058	26,332	28,048	30,780
電気機械	7,936	7,630	9,430	10,484	9,404	9,744	10,830
輸送機械	5,152	4,954	5,363	6,250	6,781	7,115	8,510
小計	13,088	12,584	14,793	16,735	16,185	16,859	19,340
	(56.5)	(56.6)	(57.3)	(59.6)	(61.4)	(60.1)	(62.8)
東アジア	14,322	13,586	16,084	18,250	17,179	19,207	21,807
	(61.8)	(61.1)	(62.3)	(65.0)	(65.2)	(68.4)	(70.8)
海外生産比率							
製造業計(%)	11.0	11.6	11.4	11.8	14.3	14.6	15.5
電気機械(%)	17.8	17.2	17.6	18.0	21.6	21.0	23.4
輸送機械(%)	22.0	23.5	23.4	23.7	30.6	32.2	32.6

(出典) 海外事業活動動向調査(各年版)にもとづき作成。

(注) 1) 2001年以降の電気機械の数値は情報通信機械を含む。

2) 海外生産比率=現地法人売上高/(現地法人売上高+国内法人売上高)×100

を占めている。日本の製造業の海外生産拠点は東アジアである。200万人の外国人労働者を東アジアの現地で雇用しているといつてよい。

生産拠点の海外へのシフトは、多国籍企業化の先進国であるアメリカよりも優っている。国内従業員数に対する現地従業員数の比率は、深尾の推計によれば<sup>(21)</sup>(第14表)、1998年時点で、アメリカの23.3%に対して日本は25.2%である。これは製造業全体であるが、電気機械でみると、アメリカの31.5%に対して日本は45.8%である。輸送用機械ではその差はさらに拡大している。33.7%に対してなんと51.6%である。アメリカでは海外シフトの程度における業種による相違は日本よりも小さいようにみえる。製造業全体では日米間にはっきりとした格差は表れていないが、電気機械、そして輸送用機械になるとその差が顕著になるということは、日本の両業種の海外シフトがいかに突出しているかということを示している。

生産拠点の海外シフトにもとづく逆輸入によって削減した国内の雇用機会の規模については、厚生労働省が推計している<sup>(22)</sup>(第15表)。製造業全体で27万

(21) 深尾京司「直接投資と雇用の空洞化」『日本労働研究雑誌』No. 501, 2002年4月, 所収。

(22) 厚生労働省『平成15年版 労働経済白書』日本労働研究機構, 2003年。

第14表 現地法人従業員数/国内従業員数の日米比較 (%)

	日 本	米 国
製造業計	25.2	23.3
電気機械	45.8	31.5
輸送機械	51.6	33.7

(出典) 深尾京司「直接投資と雇用の空洞化」『日本労働研究雑誌』No. 501, 2002年4月, 表1を簡略化した。

(注) 1998年時点。

人と計算されている。このうち圧倒的なシェアを占めるのが、アジアである。アジアへの生産拠点のシフトは、生産労働者に対する国内需要を最も効果的に削減していることが推測される。

資本輸出によって現地の雇用を拡大し、それによって「単純労働者」の輸入の必要性をなくすという代替戦略は相当のレベルにまで到達していると考えられる。産業空洞化の懸念が表明されるのはその成果でもある<sup>(23)</sup>。にもかかわらず、20万人を超える日系人が生産現場で働いているのである。この事実を私たちはどのように評価したらよいのだろうか。代替戦略がまだ不足しているのだろうか。海外シフトはもっと加速されなければならないのだろうか。

第15表 地域別逆輸入による製造業就業者数雇用機会喪失効果

地 域	雇用機会喪失 (万人)
地域合計	27.4
アジア	23.2
うち中国	8.3
北 米	2.4
欧 州	1.1

(出典) 厚生労働省編『平成15年版 労働経済白書』日本労働研究機構, 2003年, 250頁。

(注) 2000年時点。

じつは20万人という数字だけでは確実なことはなにもいえない。もっと詳しくみなければならない。以下では静岡県浜松市という地域に限定して日系人の雇用を観察しよう。

(23) たとえば、小林英夫『産業空洞化の克服：産業転換期の日本とアジア』中央公論新社, 2003年, をみよ。

## 2. 日系人労働者

静岡県浜松市は、日本で最も日系人労働者が集中している地域のひとつである。2000年には外国人市民の声を市政に反映する継続的な仕組みとして「外国人市民会議」が設置されている。さらに外国人市民との共生を目指す地域づくりの指針を「世界都市化ビジョン」に纏めてもいる。外国人登録者数の多い全国の市町が2001年5月に浜松に集まり、外国人集住都市会議を設立した。参加した市町は、全国の14都市である。そのうち11市町は静岡県、愛知県、岐阜県といった東海地方に所在していて、浜松市が事務局となっている。第1回会議の結果は「浜松宣言」として謳われ、外国人市民との地域共生のためのルールやシステムの確立に向けた提言が教育、社会保障の分野でなされている。このように浜松市は地方自治体レベルの外国人政策にかんするモデル都市ともいえる地方都市である<sup>(24)</sup>。

浜松市に滞在するブラジル人は、第16表に示されるように、1995年から

第16表 浜松市日系ブラジル人労働力

	在留ブラジル人	在留外国人総数	生産年齢人口比率	ブラジル人生産年齢人口
1995年	7,011人	12,327人	88.3%	6,190人
1996年	7,714人	13,197人	87.4%	6,742人
1997年	9,639人	15,469人	87.2%	8,405人
1998年	9,795人	16,079人	84.5%	8,276人
1999年	10,341人	17,074人	84.2%	8,707人
2000年	11,108人	18,358人	84.1%	9,341人
2001年	11,772人	19,367人	82.9%	9,758人
2002年	12,111人	20,395人	82.9%	10,040人
2003年	13,363人	22,219人	83.2%	11,118人
2004年	13,270人	23,149人	82.9%	11,000人

(出典) 静岡県浜松市「外国人登録国籍・在留資格別人員調査表」、「外国人年齢別人口調査表」各年版、より作成。

(注) 1) 生産年齢人口比率：外国人総数に占める15歳以上65歳未満の人口比率。

2) ブラジル人生産年齢人口：ブラジル人のみの生産年齢人口は不明。それゆえ外国人総数の生産年齢人口比率を用いて推定した。

(24) 石井望実「在日外国人問題に見る21世紀の日本の共生社会－静岡県浜松市の日系ブラジル人－」(卒業研究、静岡県立大学)、2003年、20-25頁、参照。

第17表 浜松市における製造業従業者数 (人)

	製造業従業者 従業者数	輸送用機械器具製造 従業者数	輸送用機械器具製造 生産工程作業員 (推定)
1996年	70,799	21,350 (30.2%)	15,799
1997年	73,228	22,744 (31.2%)	16,830
1998年	72,355	23,527 (32.5%)	17,409
1999年	69,398	22,630 (32.6%)	16,746
2000年	67,131	21,789 (32.5%)	16,123
2001年	67,036	23,015 (34.3%)	17,031
2002年	64,773	23,352 (36.1%)	17,280
2003年	64,340	23,231 (36.1%)	17,190

(出典) 工業統計各年版より作成。

(注) 輸送用機械器具製造生産工程作業員の人数は、従業者数の74% (野原光・藤田栄史編『自動車産業と労働者』法律文化社、1988年、27頁、参照)として推定した。

2004年にかけて10年のあいだにほぼ倍増している。外国人総数も同じテンポで増えているから、ブラジル人の外国人に占める比重は6割程度で安定的に推移している。外国人全体の生産年齢人口比率をみると、一貫して80%を超えているが、緩やかに減少傾向にあることがわかる。就学期の児童をはじめとした扶養家族の存在が比重を増している。外国人の年齢構成は国籍別に把握されていない。そこでブラジル人にかんする生産年齢人口比率は外国人全体のそれと同じであると想定することとする。この数値を用いてブラジル人の生産年齢人口を推定すると、2004年で11,000人となる。10年前の6,190人から5,000人弱ほど増加している。生産年齢人口と労働力人口は当然ながら一致するものではないけれども、ブラジル人の場合には両者はかぎりなく接近していると考えてよいであろう。表の最右列はこのようにして推定されたブラジル人労働力人口の推移を示している。

さて浜松の基幹産業は自動車工業である。製造業で働く者のおよそ3人に1人が自動車関連の仕事に従事している(第17表)。その割合は1996年の30.2%から2003年の36.1%まで持続的に上昇している。自動車工業の地域経済に果たす役割はますます高まっている。自動車工業の労働力に占めるブラジル人労働力の比重を推計してみよう。

第18表 浜松市における輸送用機械器具製造に働く日系人労働者の比重 (人)

	2001年	2002年	2003年	2004年
外国人労働者（直接雇用・間接雇用）	13,104	12,334	14,629	17,559
うち製造業 (1)	11,910	11,296	13,146	15,980
製造業の外国人労働者（直接雇用） (2)	5,755	6,350	6,541	8,172
うち生産工程作業員	5,560	6,165	6,376	7,933
うち日系人 (3)	4,954	5,340	5,127	6,740
輸送用機械器具製造に働く日系人 （直接雇用・間接雇用）（推定） (4)	7,691	7,128	7,728	9,907
輸送用機械器具製造に働く 生産工程作業員（総数）（推定） (5)	17,031	17,280	17,190	17,145
輸送用機械器具製造に働く生産工程 作業員に占める日系人の割合（推定） (6)	45.2%	41.3%	45.0%	57.8%

（出典）外国人雇用状況報告各年版。

（注）(4)=(1)÷(2)×(3)×0.75

(1)÷(2)は直接雇用および間接雇用で製造業に働く外国人労働者の直接雇用の外国人労働者に対する倍率を表す。これを製造業で働く日系人労働者(3)に掛ければ、製造業で就労する日系人の総数が得られる。そして製造業で働く外国人労働者のうち輸送用機械器具製造で働く者の割合は、外国人雇用状況報告のデータによれば、1996年時点で77.3%（大久保武『日系人の労働市場とエスニシティ』お茶の水書房、2005年、142頁、表4-3、参照）であることから、概数として75%と想定した。かくして上の値に0.75を掛けることで、輸送用機械器具製造に働く日系人労働者の数を推定した。

厚生労働省が毎年公表している外国人雇用状況報告は、全国版と各県版とがある。県単位よりも小さい、市単位では公表していない。しかも外国人雇用状況報告における産業分類は大分類である。製造業に何人という数字しか公表されていない。企業が特定されるおそれがあるというのがその理由である。ところが大久保は、1996年時点について、浜松市のデータを入手し公表している<sup>(25)</sup>。しかも輸送用機械器具製造に何人という中分類の数字である。大久保にならって同様の資料の提供を静岡県労働局にもとめたところ、県単位と同様の要領であれば、すなわち産業別大分類であれば、可能ということであった。中分類のデータは非公開であった。提供された資料にもとづいて作成したのが、第18表である。2001年から2004年までの4年間のデータである。

(25) 大久保武『日系人の労働市場とエスニシティ』お茶の水書房、2005年、142頁、表4-3、をみよ。

直接雇用と間接雇用を単純合計した外国人労働者数は、2001年についてみれば、13,104人である。そのうち大分類の製造業には11,910人が雇用されている。外国人労働者に占める製造業の雇用比率はきわめて高い。2001年で91%である。第3表で確認した全国レベルの71.8%よりも高い。外国人のほとんどは製造業で働いているとあってよい。さらに細かくみようとしても、間接雇用の外国人労働者の職種等は不明である。直接雇用についてのみその職種がわかる。それによれば製造業で働く直接雇用の外国人労働者のほとんどは生産工程作業員、すなわち現場労働者である。2001年についてみれば、5,755人が製造業に直接雇用されており、そのうち5,560人が現場労働者である。さらにそのなかで日系人労働者は4,954人である。製造業の現場で働く外国人労働者のおよそ9割が日系人である。これも第4表でみた全国レベルの数値（50%強）より格段に高い。浜松市について特別に提供いただいた資料からわかることはここまでである。

ここから先は推計作業となる。まず製造業のなかの輸送用機械器具製造で働いている日系人労働者を推計してみよう。製造業で働く外国人労働者（直接雇用と間接雇用の合計）を製造業で働く外国人労働者（直接雇用のみ）で除すことで、直接雇用に対して間接雇用を加えた総数の倍率が得られる。直接雇用の日系人労働者にこの倍率を掛けることで、製造業に働く日系人労働者の総数が推計される。われわれが知りたいのは輸送用機械器具製造に働く日系人労働者の数である。大久保が入手したデータによれば、製造業で働く外国人労働者に占める輸送用機械器具製造で働く者の割合は、77.3%である<sup>(26)</sup>。これは1996年時点である。日本人を含めた従業者全体で見れば、さきに触れたように3人に一人であるから、いかに外国人の雇用が自動車関連に集中しているかわかる。外国人労働者の9割が日系人であるから、日系人についても同様である。以下の推計では77.3%の概数として75%を用いることとする。すると上で得られた製造業で働く日系人労働者の数（直接雇用と間接雇用の合計）の75%は輸

(26) 同上。直接雇用と間接雇用を単純合計すると、製造業の就業者数は8,775人である。これにたいして輸送用機械では6,783人であるから、その割合は77.3%となる。

第 19 表 浜松市における日系人労働者の職業

(人)

	来日時	来浜時	現 在
自動車関連の製造業	132( 52.8%) [66.6%]	157( 64.1%) [76.6%]	144( 58.8%) [78.7%]
冷凍食品/弁当等食品関係	25( 10.0%)	7( 2.9%)	1( 0.4%)
電気関係製造業	24( 9.6%)	22( 9.0%)	14( 5.7%)
その他製造業	17( 6.8%)	19( 7.8%)	24( 9.8%)
建設業	6( 2.4%)	3( 1.2%)	3( 1.2%)
ブラジル関連サービス業	3( 1.2%)	1( 0.4%)	3( 1.2%)
レストラン等飲食関係	2( 0.8%)	1( 0.4%)	—
その他	41( 16.4%)	35( 14.3%)	56( 22.8%)
	250(100.0%)	245(100.0%)	245(100.0%)

(出典) 浜松市企画部国際課『浜松市におけるブラジル人市民の生活・就労実態調査』(2003年3月), 8-9頁, より作成。

(注) 1) 2002年11月から2003年1月にかけて浜松市に在住する17歳以上のブラジル人, ペルー人, その他南米出身者にアンケート。配布回収数505件, 有効回収数253件。有効回収率46.0%。

2) [ ] 内の数字は製造業に従事する者に占める割合を示す。

送用機械器具製造に従事していると考えられる。

75%という概数がけっして見当違いではなく妥当であることは, 別の調査によっても裏付けられる。浜松市企画部国際課が2002年11月~2003年1月にかけて浜松市に在住する17歳以上のブラジル人, ペルー人, その他南米出身者にアンケートを実施している<sup>(27)</sup>。アンケート項目のなかに従事している職業にかんする質問がある。来日時, 来浜時, そして現在(アンケート時点)の3時期について聞いている。その結果を整理すると, 第19表のようになる。自動車関連の製造業に従事しているとの回答は, 全体の半数を超えている。来日時で52.8%, 来浜時で64.1%, アンケート時点で58.8%となっている。製造業従事者の中に占める自動車関連の製造業の仕事をしている者の割合を計算すると, それぞれ66.6%, 76.6%, 78.7%である。製造業に従事する日系人の仕事といえば, 自動車関連とあってよく, しかもその傾向はますます強まることがわかる。そして概数75%の妥当性も確認できる。

(27) 浜松市企画部国際課『浜松市におけるブラジル人市民の生活・就労実態調査』2003年3月。

概数 75%を用いて推計された輸送用機械器具製造に働く日系人労働者の数字が第 18 表に示されている。2001 年では 7,691 人となる。同じ年の浜松におけるブラジル人労働力人口は 9,758 人であるから、労働力人口の 78.8%が自動車関連で働いていると推測される。2004 年についてみると、その比率は 11,000 人のうちの 9,907 人であるから、90.0%となる。自動車関連への雇用の集中があらためて確認できる。

さらに推計作業をつづけよう。自動車工業で働く日系人労働者は、現場労働者であると考えて間違いない。その彼らはそもそも自動車工業における現場労働者のなかでどれくらいの比重を占めているのだろうか。それを知るためには現場労働者の総数を推計する必要がある。先の第 17 表の最右列にその数値を掲載しておいた。これは自動車工業における従業者の 74%が現場労働者であるとする研究に依拠し、その比率を従業者数に乗じて計算している。こうして得られた現場労働者に占める日系人労働者の割合を算出すると、2001 年で 45.2%、2002 年には 41.3%、そして 2003 年には 45.0%となる。浜松の自動車工業における現場労働者はその 4 割以上、半数弱が日系人労働者である。

このようにみえてくると、日系人労働者はたんなる隣人、市民、あるいは共生の手をさしのべる相手ではない。そうした見方はあまりにも表面的であろう。日系人労働者は浜松の基幹工業である自動車関連の現場労働者の半数弱を占めているというのだから、浜松の地域経済の屋台骨であるというべきである<sup>(28)</sup>。浜松市が「世界都市化ビジョン」を発表し、「外国人市民会議」を設立したのは、こうした現実を踏まえるとき、必然的であったといえる。

日本政府の代替戦略にたいして浜松市はいわば共生戦略を追求しているよう

(28) 浜松における外国人労働者雇用について調査した研究は、次のように結んでいる。「外国人労働者なしには地域の産業基盤が成り立たないという程度までの『構造化』にはいたっていないが、製造業を基軸に、強固な産業基盤を形成してきた浜松地域は、外国人労働者をいまや必要な労働力の重要な一角として取り込みつつあるといえよう」(山越徳「外国人労働者の使用者」桑原靖夫編『グローバル時代の外国人労働者』東洋経済新報社、2001 年、207 頁)。本章が明らかにしたところによれば、現実はまさしく「構造化」にいたっているのである。対象産業のターゲットを自動車工業に絞り込んでおけば、このような曖昧な結論にはいたらない。



にみえる。浜松市は、生産工程のなかに深く組み込まれている日系ブラジル人を地域社会のなかにうまく融合しようとしているのである。共生戦略は代替戦略の限界を補完するようにして登場している。資本輸出と逆輸入の進展は、国内生産の削減だけでなく、それとともに、残された国内生産の一層の短納期化と受注の変動をもたらす。これに対応しうる労働力供給体制として、期間工の増加、間接雇用の拡大がある。製造業における日系人雇用の浸透はその結果として生まれている。代替戦略の担い手たる同じ企業行動が同時に共生戦略を必要としているのである。外国人集住都市会議を浜松市が主催したのはこうした意味での共生戦略を旗揚げするという政治的意思表示と考えることもできる。代替戦略を国内において補完する共生戦略は、しかしながら浜松市をみるかぎり、そこに労働市場のアクターによる能動的な働きかけはみられないようである。生産現場における労働環境、労働条件の持続的な底上げがなければ、共生戦略は「単純労働者」の自生的な形成・確保にとどまるであろう。労使関係の果たすべき重要な役割がここにある。

## む す び

間接的な労働力輸入が日本の代表的な手法であった。国際貿易によって財の生産に投入された外国人労働力を間接的に輸入するというやり方である。貿易依存度の高い日本が得意とするところである。外国人労働者に就労ビザを付与する直接的な労働力輸入は例外的であった。「法務大臣が特に在留を認めた者」に限定されていた。

1990年の入管法改正は、こうした日本の伝統的な手法を大きく転換させた。まず外国人労働者にたいする在留資格を新設し、直接的な労働力輸入にかんする市場アクセスを改善し、透明化した。各種の高度専門労働者の国内就労の機会が大幅に拡大された。そして従来の伝統的な手法との関連性が明確にされた。「単純労働者」の直接的な輸入は控え、貿易をつうじて間接的に活用するというものである。伝統的な手法は入管法改正によって代替戦略として再認識された。労働力輸入の直接的形態と間接的形態との論理的差異づけ、使い分

けが明確にされた。外国人労働力の直接的な輸入と間接的な輸入とのかような論理的な整理によって、日本は国際労働市場との接合を主体的に選択し、そして自覚的に遂行した。そのさい、いずれの手法をどの程度で活用するかという具体的な行動のイニシアティブは、市場の主体（労働者および企業）が握っている。国家の裁量の余地は小さくなったのである。労働力輸入の規制力は、国家の管理ではなく、市場へとシフトしようとしている。市場のルールによる労働力輸入である。サービス貿易自由化交渉と出入国管理との調和がはかられ、経済連携協定のなかで貿易と労働とがワンセットで議論されているのは、こうした市場化の進展である。こうした市場化の起点となったものこそが入管法改正であり、ここにその歴史的な意義を確認することができる。

高度専門労働者の受け入れ規模は、急速に拡大した。大卒の国内新規労働供給のおよそ4分の3にも匹敵している。また海外生産も猛烈な勢いで伸びている。代替戦略は成果を収めている。海外生産はしかしながら国内における生産受注の激しい変動と、それにとまなう間接雇用の拡大とを引き起こしている。これに即応しうる労働供給が国内に不足している。代替戦略の限界である。日系人という思いがけない存在が脚光を浴びた。日系人労働者は、あくまで日系人という資格において入国を許可されている人々であるから、労働力輸入の直接的な形態ではない。かといって貿易によって代替された間接的形態でもない。代替戦略の限界を補填する機能を担わされた特殊な形態である。日系人労働者は必要とされているところにピンポイントできわめて深く雇用されている<sup>(29)</sup>。浜松市でいえば基幹産業である自動車関連産業における現場労働者のおよそ半数弱が日系人労働者であると推計される。

日本の外国人労働者は総数で見れば少ない印象を与えるが、必要とされているところに、必要なタイミングできわめて深く浸透しているのである。労働力輸入の経済効率は高いと推測される。

(29) 企業レベルの事例研究については、拙著『グローバル化で変わる国際労働市場』の第6章（「日系ブラジル人の雇用管理」）、第7章（「構内下請けと日系ペルー人」）、をみよ。