

外国人労働者問題の根源はどこにあるのか

丹野 清人

(首都大学東京准教授)

2008年秋以降、日本経済も世界同時不況の影響を受けるようになった。いわゆる「派遣切り」問題が世の中をにぎわせるようになると、日系人労働者の失業問題も人々の関心を引くようになってきた。こうした非正規雇用の失業問題がクローズアップされる一方で、ブラジルでの日本就労者の募集活動は続いている。失業者が国内に滞留していても海外から労働力を求めるメカニズムが動いているからである。どのような経済環境になっても、日系人には一定程度の需要が発生している。その一方で、彼・彼女たちをめぐる社会問題はいつこうに解決される兆しが見えない。本稿は、なぜ労働力として欠くことのできない位置を占めつつも、社会的には彼・彼女らを日本が受け入れることができないのかを、日本の法システムにおける外国人の位置づけに着目して論じる。その上でもし日本が今後も外国人労働者を必要とするならば、どのような意味づけを持った人として外国人が定義づけられなければならないかを示そうと思う。

目次

- I はじめに
- II 世界同時不況下の外国人労働者
- III 冗長性問題としての外国人労働者
- IV なぜ外国人は権利なき労働者のままなのか
- V 経済と法の裂け目に落ち込む外国人労働者
- VI 結語にかえて

I はじめに

2009年の日本社会は厳しい雇用環境で始まった。アメリカ発の金融不安にこれまで対岸の火事のような感があった日本も、この火の粉から逃れられなかった。2008年の10月、11月は大手の製造業で「派遣切り」が顕著に見られるようになってきていたし、国会でも「派遣切り」とその対策が真剣に論じられていた。もちろん外国人労働者もこの渦中にあった。とりわけ、日本で唯一合法的に単純労働に就労している日系人労働者は、その多くが業務請負業（含む製造派遣業）から送り

出されているから、火の粉から逃れることはできない。さりとて、外国人労働者である彼・彼女たちは今後も不安定な就労環境のなかで労働し、生活していかななくてはならない。しかし、同じ不安定な就労環境でも日本人の非正規労働者とは大きな違いも明らかになってきている。社会的なコンテキストから生じる意味が、同じ非正規雇用であっても大きく異なるからである。外国人労働者に矛盾が生じる原因は、日本の法社会が法秩序のなかに外国人労働者を位置づけることができないことにあると筆者は考えている。そこで本稿では、この法秩序的に位置づけられないという矛盾がありつつも、日本が今後も外国人労働者に国内の労働力の一部を期待するならば、いかなる転換が求められるのかを考えてみたい。

II 世界同時不況下の外国人労働者

筆者は、2008年9月から2009年2月までの間に、32の外国人が就労している事業所の経営者

および事業所の労務管理担当者に聞き取り調査を行った。世界同時不況が日々深刻化していく時期であったから、2008年9月に聞いた事業所の回答と2008年12月や2009年2月に聞いた回答とを単純に比較することはできない¹⁾。しかし、このなかでいくつか見えてきたことがあった。

第一に、非正規雇用の日本人と外国人が同じ職場に就労していて誰かを解雇せねばならないとき、外国人が意図的に選択されている状況はあまり見られなかったということである。むしろ、筆者の印象は日本人の方が解雇されていたことであった。これは同じ場所で就労している者に解雇の優先順位をつけなければならないときに、生産性とコストというシンプルな経済原則が徹底されているためであろう。時間当たり賃金が高く、それに比して生産性が上がっていないから日本人の方が多く解雇されている。そして、生産性とコストが問題になるからこそ、外国人労働者の間では日本語能力が解雇をめぐる決定的な要因になっている。

第二に、自動車産業を中心に発達したジャストインタイムの生産方法が実は冗長性を失っていたということである。正確な受注量を把握し受注情報を親会社から最末端の下請けに至るまで共有することで、生産活動を同期化させるのがジャストインタイムだ。このことを通して冗長性を極限まで小さくしつつも生産システムが遅滞なく回転することが可能になる。その結果、需要に応じて生産活動が増減するため、労働力が冗長性を担保する道具とならざるを得ない。すべての生産活動を正社員だけで行うと、繁忙期を基準に労働者を雇用せねばならないが、この場合、閑散期には仕事をしていない労働者を抱え込む。反対に、閑散期を基準に労働者を雇用すると、繁忙期は需要に応えられずビジネスチャンスを失う。だが、閑散期を基準に正社員を用意し、繁忙期との差は非正規雇用で労働力をやりくりすれば、生産活動を需要と同期化させても冗長性は担保できる。

ジャストインタイムの生産活動は、親会社からの「カンバン」に合わせて下請け会社が必要に応じた分量のみを生産するものだとされる。だがこれは建前で、下請け会社は、現実には親会社の発注を見越して、3日から4日程度の部品ストック

を持っている。そうでなければ、親会社の要求に応えることはできない。2002年以降の自動車会社の急激な規模の拡大によって、下請け会社の間には膨大な部品ストックが発生していた。親会社の生産する自動車の台数が増えれば増えるほど、3日から4日程度のストックも大きな量にならざるを得ない。ストックが膨れあがるなかで、減産が急に始まった。親会社のラインの稼働率の低下は、当初は5%程度の低下であったかもしれないが、それが月ごとに大きくなって、完成車メーカーの操業率も平均で70%を下回る水準にまで落ちてきている(2009年2月現在)。下請けが抱え込んでいた3日から4日程度のストックは、生産車種によっては2週間分、3週間分のストックとなり、ラインの停止も余儀なくされた。この部分に就いていた製造派遣や請負の外国人労働者の仕事が失われ、失業という形で労働市場からの退出が続いている。この退出は、小さくなった生産規模にみあった労働力の量になるまで続くだろう。

第三に、こうした現実があるにもかかわらず、決して日系人労働者に対する需要は失われていない。なぜ、日系人労働者に対する需要がなくならないのか。安価で簡単に切れる労働力への需要が以前にも増して強くなっているからだ。自動車やエレクトロニクスが急激な生産拡大を行っていかなかで、親企業は自らの工場だけでなく、下請け企業の工場や生産設備の更新も積極的に進め、そのための金融支援も行った。下請け企業は取引先からの要望もあり、これに積極的に応えた。その結果、現在の下請け企業の工場は、例えばトヨタ自動車系の下請けの場合、トヨタ自動車の世界生産の規模が900万台であることを前提に損益分岐点が決まっていた。世界生産が700万台に落ち込んでしまうと、工場の拡大に伴った設備投資は、小さくなった生産規模では回収できなくなる。生産規模が小さくなった現在、生産規模に見合わない工場の余剰生産力の存在は必然的に損益分岐点をシフトさせている。

以上の三つの要因から、便利で安価な労働力への需要は以前にも増して強まっている。これは日本で発行されているポルトガル語新聞 *International Press* の求人広告が少なくなっていると

はいえ、決してなくならないことに見事に示されているし、2009年3月現在でもサンパウロのリベルダージ広場では日本就労者を集めるデカセギ旅行社のピラマキが依然として行われている。査証発給担当領事に聞いたところ、「2008年8月までは毎日100件の定住ビザを発給していた。秋以降少しずつ減り始めていたが11月までは一日90件程度のビザを発給していて大きな減少はない。12月に前月比50%の落ち込みとなって一日45件程度の発給量になった」とのことだ²⁾。日本へのデカセギ労働者の流入は世界同時不況で「派遣切り」がテレビや新聞、週刊誌等を賑わせている時期にも続いていたのである。その一方で、市町村や県の担当者に聞くと「日系人はほとんど帰国していない」との回答がほとんどだった。便利で蛇口をひねればいつでも労働力貯水池から汲みだせる日系人労働者への需要は底堅いし、国内と国外の労働力貯水池からこれまで以上にフレキシブルに汲みだせる環境になった。

Ⅲ 冗長性問題としての外国人労働者

資本制社会は計画経済を用いる社会主義体制とは異なり、国家が需要および供給をコントロールすることはない。失業がある代わりに強制労働はない。そして、景気変動を避けることができない。しかし、景気変動を避けられないからといって、それがそのまま良しとされてきたわけではない。国家が需要と供給を計画経済的に決めはしないが、需要と供給が調和的に結びつくような計画的手法はとられていて、景気変動を和らげている。こうした社会制度の発達が福祉国家と呼ばれる体制を形成してきた。

福祉国家体制が、一国内部では制度化された労使交渉を通して、経営側は生産性の上昇を、労働側は生産性上昇に見合った賃金の引き上げを確保していた間は、生産能力の拡大と国民生活の上昇を引き起こすべく機能していた。しかし、他方で生産性の上昇が頭打ちになり始めると、たちまち矛盾をきたすようになる。硬直化した労使関係を嫌った経営側は生産性を回復させるために、工場の海外移転（トランスプラント）や外国人労働

者の導入を進めるようになった（Sassen-Koob, 1983; Sassen, 1988=1992）。グローバリゼーションが注目されたのは、資本制体制の存立基盤である資本蓄積の動機（これは福祉国家が租税国家である限り租税収入を確保せねばならないとの意味で福祉国家の存立基盤でもある）が、もう一方の存立基盤である国民の生活水準の保障（福祉国家が民主主義体制である限り、資本蓄積をなすがままにして貧富の格差を拡大していけば、民主主義的に体制転覆が行われかねない）と真向から対立することになったからであろう（オフフェ 1988；Offe 1985）。とりわけ外国人労働者問題は福祉国家がその内部から掘り崩されていく状況を具体的に指し示すものとして認識された。こう考えていくと、外国人労働者問題（＝移民問題）は当初から冗長性問題として存在していた。

ところで、労働市場の冗長性問題は、乗り越えるべき福祉国家の社会制度を基盤として新しい仕組みを構築した国ほどうまくいっている。日本でもオランダモデルとして取り上げられたオランダがそうであるし、近年はフレキシキュリティモデルとして取り上げられるデンマークもこの部類であろう。オランダにせよ、デンマークにせよ、企業社会が要求するフレキシブルな雇用制度を実現する代わりに、その負担をパートタイム正社員という形で企業も社会保障費を負担し、企業から排出された失業者の再就職に必要な技能の習得を国および社会の側で引き受けることで、一方でのフレキシビリティと他方での失業時の安定およびその間の労働者の能力開発を結びつけている（Madsen 2002）。そして、このことが雇用の冗長性（経営側から見ればフレキシビリティ）を担保した上で、労働市場から排出された人々が底辺に固定化されることがないように社会（労働側から見ればセキュリティ）の仕組みづくりが行われている（Madsen 2003）。

日本の場合、企業が求める雇用のフレキシビリティは外部労働市場がこれを担うことになった。とりわけ、バブル経済がはじけて以後は、この傾向が顕著になった。ヨーロッパのような同一労働同一賃金の社会慣習が成立せず、二重構造とも呼ばれる下請け組織間での賃金格差を前提にモノ作

りが行われる日本の企業社会で、雇用のフレキシビリティを求めようとするれば、生産活動が行われる総体である下請け組織全体でフレキシビリティを發揮せざるを得なくなる。そして、下請け組織全体で利用できる雇用の冗長性を働かす機能が何らかの形で必要とならざるを得ない。この機能が具体的には業務請負業（＝構内請負業）の拡大によって満たされたのである。

しかし、この部門で就労する労働者の能力開発はもともと考えられていなかった。そのため企業内で（業務請負業者内部でも、受入れ企業でも）能力開発が行われることはなかった。また、彼・彼女らが失業した場合に、その能力開発の国家的・社会的制度化は日本では広がらなかった。結果、この部門での就労は労働市場の底辺での固定化に結びつきやすい性質をぬぐい去ることができなくなった。それでも経済活動が活発な限り問題も局所化されていた。しかし、局所化されたことこそが実は問題であった。これこそがこの労働市場に外国人労働者の集積を導くことになったからである。外国人労働者が、日本の企業社会の下請け構造を前提に、雇用の冗長性機能を發揮する。このことは、労働市場のみならずホスト社会に経済学的思考に還元することのできない問題を引き起こすことになった。

IV なぜ外国人は権利なき労働者のままなのか

日本はいまだに単純労働者の受入れは認めないとのスタンスを堅持している。しかしながら、研修生・技能実習生および主にラテンアメリカからやってきた日系人が単純労働力として働いていることは誰もが認めるところだ。だが、研修生は、入管法上は労働者になる前の段階だから労働者ではないと定義されているし、日系人に至っては、在留資格は「定住」で出され、住む人であって働く人ではないとされている。1990年の入管法改正をめぐるなされた国会での議論では、明らかに就労することを期待した議論がなされていた。にもかかわらず、ブラジルやペルーからやってきた日系人は定住者として受け入れられることになっ

た。

一般に1990年入管法改正によって日系人の就労が認められたと言われるが、厳密に言えばこれは正しくない。入管法改正から約半年後に示された「出入国管理及び難民認定法第七条一項第二号の規定に基づき同法別表第二の定住者の項の下欄に掲げる地位を定める件（平成二年五月二十四日法務省告示第百三十二号）」（以下、この告示を「定住者告示」と言う）で、①二世の配偶者（定住者告示三号）、②三世（実子の実子）（定住者告示四号）、③三世の配偶者（定住者告示五号）、そして④未婚で未成年で親の扶養を受けている四世（定住者告示六号）を在留資格「定住」で受け入れることを告示しただけなのである。

告示は行政庁の上級庁から下級機関へ法の運用に関する解釈やその解釈に基づいた事務取り扱いの指示を公表した文書に過ぎない。決して法ではない。同様なものとして通達が存在するが、通達が行政庁内部の者しか確認できないのに対して、告示はそれを広く一般に公表した違いがあるが、告示に縛られるのは国民ではなく行政組織内部の者に限られる³⁾。こう考えると、1990年以降、日系人労働者が入管法改正で就労が認められたというのではなく、日系人は改正された入管法の運用の上で就労制限が置かれなかったという言い方が正しい表現だろう。これだと日本は単純労働者を受け入れていないとの国是と矛盾しないで済む。労働者ではなく就労制限のない住む人を受け入れたとの解釈を維持できるからである。だが、住むことを目的とした外国人を、日本は日本の法社会と齟齬なく位置づけることができているのだろうか。

この点を考えるうえで広中俊雄の市民社会論が参考になる。まずは広中の市民社会論のエッセンスを簡単に見ておこう。彼は市民社会を三つの秩序から捉える。第一の秩序が「財貨秩序」である。市民社会は「商品交換が、社会全体の存立を支える社会過程」に支えられ、「もろもろの財貨はそれぞれある者に帰属し帰属主体の意思に基づいて他の者に移転せしめられるという仕組みを正当なものとする社会的意識を、社会構成員のなかに生じさせる」（広中 2006：3）。こうした意識の成立

には、「個別主体への財貨の帰属および帰属主体の意思に基づく財貨の移転の仕組み」が必要となる。前者が「財貨帰属秩序」であり、後者が「財貨移転秩序」であり、合わせて「財貨秩序」となる⁴⁾。この財貨秩序は、「私的所有の主体が他者からの私的所有の主体として承認され且つ意思の主体として承認されつつ関係しあうところに成り立つ商品交換過程」でもある。商品交換過程の実体的な人間的・社会的関係こそ「市民社会」と呼ぶべきものであり、いまや財貨の所有者としての市民は労働力という財貨の所有者としての市民（＝賃労働者）にも拡大される⁵⁾。ここに第二の秩序が出てくる。財貨秩序の貫徹は、市民が互いの人格を尊重し合う「人格秩序」の生成を必然とするからである。広中によれば、日照権や公害問題が社会問題として法的に認識されたのは、人格秩序への侵害と捉えられたからである。

だが、商品交換過程を成立させる財貨秩序と財貨秩序の人間的な社会関係を成立させる人格秩序は、市民が存立すれば自動的に発生し維持できるものではない。市民が相互に利益をぶつけ合うからこそ、市民相互が承認でき共同管理という形態で国家権力を必ずや生じさせ、市民と国家の関係を規制する第三の秩序「権力秩序」も生成せざるを得ない。

広中は市民社会を社会秩序の観点から捉え返すことで、上記のような三つの秩序の布置連関のなかに、人が生きた人間として位置づけられることにより、個人間および個人と国家間に対立を生じさせながらも、個人の尊厳が確保されるメカニズムを見出そうとしている。この広中の市民社会論を参考に、外国人労働者を位置づけ、日本で外国人労働者を迎え入れるにあたって何が欠如しているのかを考えていきたい。

V 経済と法の裂け目に落ち込む外国人労働者

先に示した広中の市民社会と法の関係は理念として論じられたのではない。彼は自らのシェーマで捉えることのできる時期を明確に1960年代以降としている。戦後憲法が最も重要な理念とした

「個人の尊厳」が社会のなかに息づき、これをもとに社会形成が動くようになったからである。実態としての日本社会から法社会を捉え直したからこそ、彼は公法と私法の区別を否定し、私法である民法を「財産法と身分法」との観点から整理することも否定した。法秩序が達成している全体としての秩序の連関から整理を行ったのは、彼が「個人の尊厳」という憲法上の価値の実現は、法秩序の布置連関における個人の位置づけこそ重要だと考えるからである。

1990年の入管法改正は、この観点からどのように考えることができるだろうか。法が現実との齟齬を解消しようとしたのであれば、法の運用による就労制限の撤廃だとしても、入管法改正は既に家族として滞在していたデカセギ家族を齟齬なく受け入れるためのものであった。だがこれは法と現実のギャップを、入管法上の問題としてしか捉えていなかった。入管法を超えて、日本の法社会全体の秩序として、外国人であるデカセギ労働者とその家族をどのように位置づけるかは曖昧にされたままであった。人が家族として居住するようになれば子どもの教育の問題、家族の医療の問題、住宅問題は必ず発生するし、滞在が長期化しデカセギ就労者の高齢化が始まれば年金や介護の問題も生じてくる。失業した際の失業保険の対象や失業者に家族がいれば生活保護の対象にも上ってくる。長期に居住すれば市民としてのニーズが発生するのは当然であったが、これらのニーズに対して権利としてどこまで要求できるのかは極めて曖昧にされたままであった。

その結果、日系人が必要とする社会サービスは公的セクターから供給されるのではなく、労働市場と結びついた私的セクターから絶えず重要な部分を供給されることになった。具体的には業務請負業者とエスニックビジネスがこの役割をになった。住居と健康保険（＝海外旅行傷害保険が多かった）は業務請負業者が用意し、エスニックビジネスが母語による教育機会や年金サービス、国際電話サービス、新聞やラジオといったコミュニティメディアを供給した⁶⁾。こうしたエスニックビジネスは、国内だけで労働市場が完結している場合には考えられないサービスも生み出した。ラテン

アメリカに残された留守家族用の健康保険といったものがその典型だ⁷⁾。デカセギ労働者が日本に来てしまうことで家族が国境を越えて成立するために、ラテンアメリカに残された家族にも健康保険が必要となるからだ。ブラジル政府・ペルー政府から認可を受けたブラジル人学校・ペルー人学校も、外国人世帯に対する隙間産業に含まれる。あまり知られていないが、日本におけるブラジル人学校・ペルー人学校の増加には、ラテンアメリカで日本就労者を集めている日系旅行社・デカセギ旅行社が深く関係している⁸⁾。いずれにせよ健康保険や年金、さらには学校といった公共財が労働市場の論理に飲み込まれているのである。

日系人の雇用は、もともと企業が直接雇用した場合に負担しなくてはならない社会保険や年金から逃れることに意味を見出したものである(ある請負業者が営業活動に使っていた表が、このことを明確に示している)。法定福利厚生費から逃れるために発生した雇用は、保険や年金の負担を求めるから、必然的に矛盾が生じる。また、外国人児童の不就学が問題とされつつも、国や自治体が動き出さないのは、外国人児童の義務教育を受ける権利を、「教育を受ける権利を主張してきた者を自治体は受け入れてもかまわない」となっていることが大きい。日本社会に長期に居住しているにもかかわらず(または長期に居住することになるかもしれないにもかかわらず)、子どもの権利が日本人とは異なる基準になってしまっている。

広中市民社会論は、「権利の主体たりうるのは、まずもって人(人間)であり(中略)すべての人は出生と同時に民法二条の解釈指針(『個人の尊厳』を旨として解釈すべしとの指針)のもと、生命及び

身体(=健康)の享受を内容とする権利(人格権の中核をなす権利)の現実的享有を始めるほか、もろもろの権利の享有資格(権利能力)を取得するのである。なお『外国人は、法令又は条約の規定により禁止される場合を除き、私権を享有する(三条二項)』との立場にたったから人格秩序を問題にできたのである(広中 2006:98)。広渡清吾は広中市民社会論のこのような人格秩序としての把握の仕方を、「人間が『商品交換の主体』としての自由と権利を有するのみならず、これを超えて、『その尊厳を保障されるべき存在』としてより総合的な、かつ、統合的な存在としてとらえられることを意味する」と述べて積極的に評価する(広渡 2008:67)。

広中市民社会論は、人間が同じ社会で長期に暮らし、そこに市民社会が存立する基盤もしくは市民社会が成立していれば必ずや発生している社会秩序を示している。広中が先の引用文にもあるように「外国人は、法令又は条約の規定により禁止される場合を除き、私権を享有する(三条二項)」と論じていることは、決して外国人を日本の市民社会から排除したことを意味しない。重要なのは外国人もまた「私権を享有」していることのはずだ。そうであれば、長期に日本社会に住む人には当然「個人の尊厳」を認めなくてはならないし、たとえ国民である日本人と同じに扱うことはできないにしても、人格秩序のなかに位置づけられなければならない。そうでなければ、同じ社会に長期に住む人間同士のなかに、「一級市民(国民である日本人)」と「二級市民(長期に居住している外国人)」を作り出すことになってしまう。

しかし、日系人を見る限り、「定住」または

表1 業務請負業者バンフレットに見る日本人労働者と日系人労働者の比較表

		正社員のコスト	外部委託のコスト
給与	(100)	299,500円	300,000円
賞与	(33.3)	99,833	0
法定福利費	(15.2)	45,524	0
法定外福利費	(5.2)	15,574	0
労務管理費	(2.0)	5,990	0
退職金等	(7.2)	21,564	0
合計	(163.0)	487,985円	300,000円

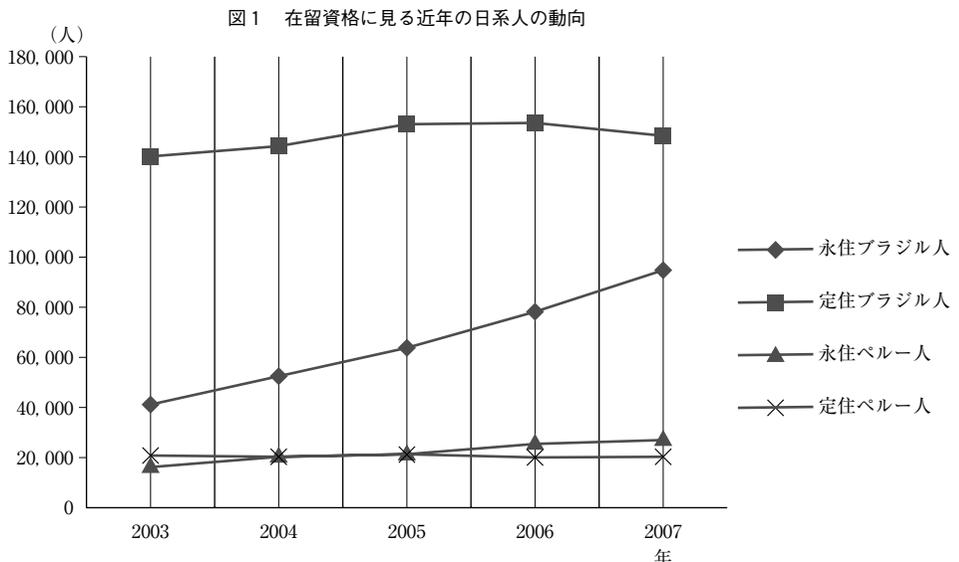
出所: 林隆春(1995)「業務請負業について」[インフォメート Nagoya]

「永住」資格で長期に日本に居住するにもかかわらず、人格秩序の根源である生命及び身体（＝健康）の享受は考えられてこなかった。教育問題以外にも、保険や年金が回避されるような雇用形態にあることで保険や年金から漏れていてもそのままにされている。外国人問題で国に働きかけをしている「外国人集住都市会議」を構成する自治体のなかにすら、日系人の生活保護申請を頭から否定しているところもある。2007年末のブラジル人の滞日人口31万6967人に対して永住資格を持っている者が9万4358人（その他「日本人の配偶者等」6万7472人、「定住者」14万8528人等）、ペルー人の滞日人口5万9696人に対して永住資格を持っている者が2万7570人（その他「日本人の配偶者等」5928人、「定住者」2万255人等）と、日系人はもうかなりの人々が永住資格を持っているし、図1のように急速に永住化が進行している。この人々の生活保護申請すら否定されてしまう現実が、就労および家族滞在を制限なく受け入れたにもかかわらず、外国人労働者を日本の法秩序のなかに位置づけていない証左なのである。

VI 結語にかえて

筆者が本稿を通して述べたことは、日本の法秩序にあっては、たとえ長期に外国人労働者とその

家族が日本に滞在することになると、個人がこの社会で生きていくために必要な財貨秩序である労働による収入の確保もままならないし、人格秩序の上でも人格形成手段としての教育を確保できないなど、当事者の自由が極めて大きく制限されざるを得ない状況にあることである。筆者は、宮島喬から「今日、日系人労働のゆくえを考える上で一つの大きな論点は、（中略）彼らの日本定住の可能性如何である。この問題が果たして労働市場や雇用システムへのアプローチから解けるかという点では、評者は疑問なしとしない。（中略）だが、定住か否かは、労働外の彼らの生活行動をみずくに簡単にいえるものではない。その一つは、たとえば家族、特に子どもに関わっての行動である。今日、滞日ブラジル人の15歳未満人口は16%に達し、日本の学校への就学を通して日本化し、母国語を喪失している子は多く、帰国させて最適可能なのかどうか迷っている親は多い。（中略）この面から定住可能性を推測せざるを得ないのである」との指摘を受けている（宮島 2009：55）。筆者も、事実認識は宮島に100%同意する。しかし、定住の事実が認められそれが継続する傾向にあるか否かの問題は、定住の事実が認められてもその定住が受け入れ社会で市民として位置づけられるかどうかの問題に大きく依存する。例えば、ブラジル人学校・ペルー人学校が、教育費を払えな



出所：入管協会『在留外国人統計』の各年度版より作成。

い生徒が増えることで倒産し、教育費を払えている生徒の教育機会すら奪われている現状の問題は、事実として定住化が進行していることに着目しては理解できない。問われるべきは、事実の問題以上に、事実を成立させている社会的条件設定の吟味であるというのが筆者の立場だ。

日系人の「地位又は身分に基づく」在留資格では、職業選択の自由は確保されており、この点で財貨秩序の出発点は確かに確保されているが、現実には日系人は業務請負業を通しての間接雇用か、直接雇用であっても期間工扱いがほとんどだ。法秩序が機能する「個人の尊厳」が担保されるような、雇用環境・社会環境になっていないことは今更論じるまでもない。特別法である入管法のみが法秩序を形成していることが問題なのだ。この観点から見れば、間もなく外国人の在留管理の一元化を目指した入管法改正が行われるようであるが、この改正でも外国人労働者問題を正常化することはできないだろう。

I で見ておいたように、世界同時不況で生産活動が縮小しているから、過剰となった労働力は失業者として排出されてきている。にもかかわらず、新たな入国が続くのは、日系人の日系人による置き換えが生じているからである。2009年3月にブラジルに出ている求人は、そのほとんどが弁当工場、デリカ工場（総菜工場）、そして賃金単価の低い就労場所の情報ばかりだ⁹⁾。こうした安価な職場は、日本国内での求人よりも海外で募集をかけることが多い。海外から集めるとコストはかかるが、その費用が債務として労働者に降り掛かっている間は、労働者を拘束できる¹⁰⁾。不景気になって失業者が滞留しているにもかかわらず、国内の労働市場から求めるのではなく、海外から安価な労働力は求められる。その結果、日系人労働力間での労働力の置き換えは、絶えず海外からの流入を生じさせるのである。

親企業から下請けまで生産規模の拡大による過剰設備投資に陥っている工場だからこそ、よりフレキシブルな労働力が求められ、こうした労働力の存在があつて初めて極めて短期間に在庫調整が可能になる現実がある。この点で、どんなに「派遣切り」が問題になったとしても、製造派遣労働

者や請負労働者といった非正規雇用に対する需要が弱まることはないだろう。グローバル化した企業活動を前にすれば、程度の問題は残るが、非正規雇用がもたらすフレキシビリティを全否定することもできない。

しかし、この雇用のフレキシビリティを担う部分に外国人労働者が求められると事情は異なってくる。オランダやデンマークのモデルが示すように、社会的な仕組みをうまく作れば、雇用のフレキシビリティとセキュリティを同時に解決する手段を見出すことはできるかもしれない。日本でも、同様なことは考えられ得るし、だからこそワークシェアリングが今問題になっているのだろう。しかし、これには労働者が完全な職業選択の自由を持っていたり、市民として教育を受ける権利を持っていたりすることで、いったん底辺に落ちたとしてもその者を社会の底辺に固定化しない道を開くことを可能にしている。また、欧米先進国の多くが国籍とは別に市民権を認めることが可能だから、社会政策のなかに外国人も取り込んで何かをすることを可能にさせている。広中市民社会論的にいえば、財貨秩序・人格秩序・権力秩序がうまく機能し、その秩序に生きる人間が市民として存在する仕組みになっているのである。

残念ながら、この点で日本の市民社会の法社会は、欧米と比較すると、外国人を市民社会の論理に取り込むことができていない。このような法社会を前提に外国人労働者を考える以上、規制緩和の対象領域に外国人労働者が就労せざるを得なくなることは避けねばならなかった。労働者保護が極めて難しくなるのが必然だからだ。現実には、この部分にこそ外国人労働者が集積した。時計の針を元に戻すことはできない。だからこそ、これからは外国人労働者も「個人の尊厳」を軸にしつつ、人格秩序のなかに位置づけられなくてはならない。長期にこの国に居住することが予定されている「定住」「永住」資格の外国人が、外国人であるが故に二級市民に固定されることはあつてはならないことである。

*本稿は科研費基盤研究(B)の助成を受けた成果である。

1) 期間は若干異なるが、2008年9月から2008年12月いっぱいの期間で29の事業所からの回答に基づいて、筆者が本

稿とは異なる角度から外国人労働者から見えてくる非正規雇用の問題を考えたものとして丹野 (2009b) がある。

- 2) 2009年3月11日、サンパウロ領事館での聞き取り。領事館の稼働日数はブラジルおよび日本のナショナルホリデーの関係で若干変わるが、一月だいたい20日が目安となる。一日に100件だとほぼ一月に2000件の定住ビザが発給されていることになる。
- 3) この意味で以下の塩野宏の引用文にある「通達」を「告示」と読み替えても全く意味は変わるところがない。「解釈基準としての通達は下級行政機関を拘束する。しかし、通達の効果はそれにとどまるのであって、対国民との関係で裁判所で基準として用いられることはない。その意味で外部効果を持つものではない (塩野 2005: 94) 」
- 4) 財貨帰属秩序は私的所有の起点をなし、財貨移転秩序が商品交換の過程を規定する。しかし、商品交換の過程を規定するのは、財貨の移転に関する意思を確保するだけではならず、財貨を交換する同士が対等に交換するための、「競争秩序」が必要となる。そして、この「競争秩序」は、「競争」を担保するために反対に無制限の財貨の集中や競争状態を回避する仕組みも必要とする。これを「財貨秩序の外殻秩序」と広中は呼んでいる。具体的には独占の排除であったり、労働者の団結権であったりこれがこれにあたる (広中 2006: 第一章第二款)。
- 5) 「自らの持つ財貨を売り消費者として種々の生活資料を買う意思主体となるという社会的基礎の上ですべての人が人格として観念されるようになる。(中略) 個々の人間は、生命、身体、自由、名誉その他その確保が各人の生存および人格性の条件であるような人格的利益の帰属主体として観念されるにいたり、(中略) 個々の人間はすべて人格的利益の帰属主体として認められ人格的利益の帰属に対する侵害から護られるべきであるという社会的意識を社会構成員の間に定着させる [傍点は筆者挿入] (前掲書: 12) 」
- 6) これには日系人労働者が日本の保険制度をよく知らなかったことが強く関係しており、筆者が最初に浜松で調査を行った際には、日系人労働者が自らの加入している保険が海外旅行傷害保険であるにもかかわらず、雇用先を通して加入しているため社会保険であると勘違いしている例が多数見られた。
- 7) こうした保険サービスはもちろんブラジルでも加入できる。このサービスの最大手はNIPOMEDであろう。この会社は那覇市出身の戦後移民の一世がたち上げた。
- 8) この点の詳しい説明は丹野 (2009a) を参照のこと。
- 9) 弁当工場やデリカ工場 (総菜工場) は賃金が900円を切っており、日系人の就労場所としては安価な職場となっている。
- 10) タテカエ (financiamento) と呼ばれる渡航システムでは日本渡航時にデカセギ労働者が一銭も費用負担をする必要がない。航空券代と職業紹介料 (2009年3月現在で合わせて3300ドルから3500ドル程度) を男性であれば概ね5カ月、女性であれば6カ月の分割で給料からの天引きで費用の弁済

をする。このタテカエシステムを通しての実態については丹野清人 (2007, 第10章) を見てほしい。

参考文献

- オッフエ, クラウス (1988) 寿福真美訳『後期資本制社会システム——資本制的民主制の諸制度』法政大学出版局。
- 塩野宏 (2005) 『行政法 1』有斐閣。
- 丹野清人 (2007) 『越境する雇用システムと外国人労働者』東京大学出版会。
- (2009a) 「総合デカセギ業が包み込むブラジル人の労働市場」『都市問題』Vol. 100, No. 3, pp. 60-67.
- (2009b) 「官製雇用不安——外国人から見えてくる非正規雇用は今突きつけられている問題」『寄せ場』近刊。
- 広中俊雄 (2006) 『新版民法綱要 第一巻 総論』創文社。
- 広渡清吾 (2008) 「市民社会論の法学的意義——『民法学の方法』としての市民社会論」戒能通厚・榊澤能生編『企業・市場・市民社会の基礎法学的考察』日本評論社。
- 宮島喬 (2009) 「書評と紹介 丹野清人著『越境する雇用システムと外国人労働者』」『大原社会問題研究所雑誌』No. 604.
- Madsen, P. K. (2002) "Security and Flexibility: Friends or Foes? Some Observations from the Case of Denmark," Auer, Peter and Bernard Gazier (eds.) *The Future of Work, Employment and Social Protection: The Dynamics of Change and the Protection of Workers*, Geneva: International Labour Organization.
- (2003) "'Flexicurity' through Labour Market Policies and Institutions in Denmark," Auer, Peter and Sandrine Cazes (eds.), *Employment Stability in an Age of Flexibility: Evidence from Industrialized Countries*, Geneva: International Labour Organization.
- Offe C. (1985) *Disorganised Capitalism: Contemporary Transformation of Work and Politics*, Cambridge U. K. : Polity Press.
- Sassen-Koob S. (1983) "Labor Migration and the New Industrial Division of Labor" Nash June and Fernandez-Kelly, Maria. P. P. (eds), *Women, Men and the International Division of Labor*, New York: State University of New York Press.
- Sassen, S. (1988) *The Mobility of Labor and Capital: A Study in International Investment and Labor Flow*, Cambridge University Press. 森田桐郎ほか訳 (1992) 『労働と資本の国際移動——世界都市と移民労働者』岩波書店。

たんの・きよと 首都大学東京人文科学研究科准教授。最近の主な著作に『越境する雇用システムと外国人労働者』(東京大学出版会, 2007年)。社会学専攻。