

# 書 評

BOOK REVIEWS

巖 善平 著

## 『中国農民工の調査研究』

石塚 浩美

### 1 本書の背景および意義

中国の労働市場は一つではない。主たる要因は、国民を二分する戸籍制度にあり、非農業戸籍（都市戸籍）と農業戸籍（農村戸籍）に分かれる。

2010年、中国は日本を抜いて世界第2位の経済大国になった。1978年に計画経済から一転、改革・開放政策を打ち出したものの経済的には低迷していたが、1992年に鄧小平氏が南巡講話で「先富論」（富める地域から富んでいけばよいという考え）を唱えた時から本格的な市場経済への移行が始まり、2001年にはWTOに加盟し、現在に至る。

一方、1人あたりのGDPをみると第98位（2009年）である。計画経済期には、労働者は国家により配置された。都市戸籍を有する国民は、国営企業（当時）で雇用労働者として働き、住宅、教育や医療なども保障され、今なお残る男女別定年制に基づき退職した後は年金で安定した生活を送った。農村戸籍の国民は、原則として生まれた農村から離れることはできず、現在でも、都市部の中核的な雇用労働者になることは無いに等しい。すなわち中国の戸籍制度とその規制は、現在の日本のように単純ではない。農村部から離れて豊かな都市部に行くためには、2つの方法がある。一つは大学を卒業し都市で就職して都市戸籍を取得することであり、他の一つは農村戸籍のまま「農民工」（出稼ぎ労働者）として都市部の非中核的な仕事に従事することである。両戸籍の差は、所得、社会保障のみならず投票権など随所に亘る。中国政府も貧富の差を問

題として、2004年に「和諧社会」（地域や階層間における調和のとれた社会）をスローガンとし、農村部の雇用創出政策や法改正などをおこなっている。

本書の意義は、農民工あるいは「外来人口」（外地からの流入者）について、就業のみならず生活や意識



●見洋書房  
2010年12月刊  
A5判・280頁・3780円  
(税込)

●げん・ぜんへい  
ローバル・スタディーズ  
研究科教授。  
同志社大学大学院  
ダ

も含む個票データに基づいて、丁寧に分析、検討し紹介している点である。彼（彼女）達は、中国全体で2億2978万人、そのうち外地就業の農民工は1億4533万人に上り<sup>1)</sup>、経済に及ぼす影響は大きい。中国の一つの顔であることは疑う余地がないが、実態はあまり知られていない。中国の統計データは、日本の労働データのように細かい分類でかつ時系列で公表されておらず、充実していない。したがって農民工の研究においても、マクロデータ分析やケーススタディは比較的多いが、マイクロデータに基づいて検証されたものは多いとはいえない。本書は、中国の二大経済地域を対象とし、上海データでは「戸籍人口」（都市住民）と分け、異なる年度を比較している。実現できたのは著者が地域別、年度別の7種類の個票データを収集し、丁寧に整理、分析したからに他ならない。著者の巖善平氏は、農民工研究の主要研究者の一人であり、当該分野において精力的な研究成果がある〔巖（2005；2009）など〕。

### 2 各章の紹介

本書は、2部10章2補論2付録で構成されている。対象地域は、第I部が長江デルタ地域の中心地である上海市、第II部は広東省を中心とする珠江デルタ地域

---

---

である。両地域は中国経済を牽引する地域であり、すなわち二大雇用創出地域ともいえるため当該二地域を選択するのは妥当である。次に、評者が特に興味をもった点を中心に各章を紹介していく。

第I部の第1章「上海市における総人口の長期推移と構造変化」では、過去1世紀に亘る上海市人口の構造変化を分析している。複雑な戸籍制度に加え、1960年代末の文化大革命に基づく「下放」（1968年から約10年間、都市部の生徒や学生を対象とした徴農制度であり、都市戸籍から農村戸籍に転籍された）からの帰郷の影響も併せ考えると、上海戸籍人口はほとんど増加していないという。上海市でも高齢社会が進行しているが、労働や社会保障は10歳代後半から30歳代の外来人口が担っていることを導出している。また因果関係は定かではないが、外省人口の対上海戸籍人口比が1%上昇すると、失業率が2.61%ポイント減少す

るという負の相関があることを明らかにしており興味深い。

第2章「上海市の外来人口と農民工」では、外来人口、戸籍人口、常住人口、流動人口、農民工など、多様な類型が出てくる。ここで読み手は、著者も注記しているように、農民工の割合を考慮しつつ注意深く識別しながら読み解いていくことが重要である。本章の大半は外来流動人口の特徴に割かれているが、第一世代は帰郷し、20歳代から30歳代では拡大しているという。

第3章「都市労働市場における転職とそのメカニズム」によると、都市部が二重労働市場になっているという。上海戸籍者の90.5%（2003年）は正規・公共部門、外来人口の71.5%は非正規部門で就業し、転職の機会はずしも平等ではないことを導出している。ここで前者は国有企業・従業員30人以上規模の民間

企業・行政機関・大学研究所、後者は自営業と家政従事者・従業員 29 人以下規模の民間企業である。理論に従い、転職は同じ階層内で生じやすいとしている。

第 4 章「人的資本、制度と賃金格差」では、データの制約も多いなかで多様な角度から期間別に賃金関数が推計され、考察がおこなわれている。その結果として、「統一した労働市場への道程が依然長い」という(本書 p.99)。

第 5 章「都市労働市場の構造転換」で 2009 年を 2003 年と比較した結果、流入者は若年化し、滞在 5 年以上の割合が上昇しているという。また収益率の推計では、上海戸籍者と流入者の双方で、就学年数と賃金の高さに正の関係が認められている。

補論 1「農民工子弟の教育政策と民工学校の実態」では、都市の農民工子弟の戸籍転籍について事例などがあげられている。今後さらに重要な政策課題の一つになるであろう。

第 II 部で用いた一部の調査では著者が調査票設計から参加しており、生活、意識など詳細なデータが用いられている点が興味深い。第 6 章「珠江デルタの農民工およびその就業状況」は、当該地域の農民工の実状を明らかにしている。男女共に 30 歳代以下が大半であるが、女性のほうが 3 歳早く農民工を辞めて帰郷するという。

第 7 章「農民工の就業と権利保障」によると、労働工の権利保障は改善されている一方で、農民工自身は安全性や収入を重視しており、低賃金、長時間就業傾向が認められる。

第 8 章は、「農民工の暮らしとネットワーク」に関する調査結果である。農民工の 7 割が実家の社会的地位を「中」以上と回答し、世帯収入の 8 割以上を非農業に依存している。また、婚姻率は異なるものの、70 年代以前生まれも、それ以降の世代においても、出稼ぎ者と配偶者が同一企業または同一都市に居住している割合は各 72%程度で、さらに同居割合はいずれもおよそ 91%に上る。挙家離村での配偶者同居率は 90%超である。

第 9 章「帰郷と都市定住の間をさまよう農民工の選択」によると 30 歳代後半の帰郷が多く、理由は実家の人手不足が男女共に最多であるが、実家で結婚・育児・介護は女性のほうが多い。また「若い人ほど、現

住都市への帰属意識が高く、農民で無い意識も強い」。最後に著者は、帰郷と定住の「選択は中国の行方を決定づける重要な問題」(本書 p.221)としている。

2 つの付録は、農民工などの実情を知る上で興味深いケーススタディといえる。

### 3 本書への要望

本書は中国農村戸籍者の移動の実状を把握するためにも有効で貴重であることは既述のとおりである。さらに評者の要望として、3 つの課題を挙げる。まず著者は、第 7 章の冒頭で、「農民工とは非農業の仕事に従事する、農業戸籍者のことを指している」(本書 p.171)と定義している。実際に農民工の特徴を検討するときには、少なくとも次の 2 つのグループ化が考えられる。第 1 に世代などに関する分類では、①第一世代の農民工、②新世代の農民工(「80 後」(1980 年代生まれの人)以後生まれの農民工)、加えて③大学入学者拡大策に伴う就職難などにより外来人口のままの大学卒業以上の者(本書の付録 1 を参照)、さらに今後増大するであろう④農民工 2 世(第一世代の農民工の子どもで、都市戸籍保有者とは異なる待遇を受けながらも、都会で成長した世代。本書の補論 1 を参照)である。本書においても、第 8 章の一部で上記①と②の分類がおこなわれているが、他では「最近は……変化している」という記述部分が上記②の特徴と捉えられる。第 2 に農業戸籍を有する非農業従事者の就業場所は、戸籍登録地と同一の省市区内と、同省区市外つまり外地というケースがある。本書では後者を対象としているが、非農業戸籍者や大学卒業程度以上の者も含む分析がみられる。特に 2009 年上海市外来人口データでは、大学専科以上が 16.9%を占め、非農業戸籍 29.6%が含まれる(本書表 5-2)。少なくとも後者は除き、前者は別グループとするなどして、農民工の特徴とし、問題点を明らかにすることが望ましい。

第 2 に、中国二大経済地域の調査研究であるので、総括として両者を比較し、共通点や相違点などを整理することが望まれる。7 種類の個票データは調査項目も一致しておらず厳密に比較するには困難さを伴うであろうが、著者がどのように比較、検討するのかに興味がある。加えて、第 II 部の珠江デルタは、いわゆる工場労働者が中心で一般にイメージされる農民工の特

徴が顕著に表れていて分かりやすい。しかし、第I部では長江デルタ地域のうち上海市のみを取り上げているので、さらに調査をおこなうなどして本来の対象地域に拡大し特徴を示すことが望ましい。

第3に、評者の目的からいうと、農民工の男女差をより鮮明に描き出すことが望まれる。中国の統計書では、男女別の数値がほとんど得られない。然しながら本書は、個票データを用いているので分析が可能である。例えば、①外来流動人口の滞在期間は全体として長期化しつつあることに関して「男女の差異はなくなった」（本書 p.54）という。確かに2009年には男性ダミーが統計的有意ではないので正しい。しかし厳密な分類および精緻な分析をしても同様のことがいえるのであろうか。②転職状況の月給への影響は、一つの推計モデルのみに基づき検討されている（本書表3-7）。その結果、男性には転職の影響が顕著にある一方で、女性では明らかでないとしているが、多角的に分析し

てはどうか。③ミンサー型賃金関数の推計に基づき、男性の月収は女性よりも15%から30%高いことを明らかにしているが、その推移についても（本書 p.94）、さらなる検証および考察を望みたい。ただし、注に評者の文献の記載もあるとおり、この点は評者の課題ともいえる。

- 1) 中国人力資源和社会保障部(2010)『2009年度人力資源和社会保障事業発展統計公報』による2009年末の数値。

#### 参考文献

- 嚴善平(2005)『中国の人口移動と民工——マクロ・ミクロ・データに基づく計量分析』勁草書房。  
嚴善平(2009)『農村から都市へ——1億3000万人の農民大移動』岩波書店。

いしづか・ひろみ 産能短期大学教授。労働経済学専攻。

藤内 和公 著

## 『ドイツの従業員代表制と法』

高橋 賢司

本書は、ドイツにおける労働組合とは異なる従業員代表組織、Betriebsrat<sup>1)</sup>について、労働法学の立場から、実証的に論じた大著である。国際比較を試みた20章に至るまで、ドイツの従業員代表法制とその変化を正確かつ克明に記されており、ドイツ法を学ぶ者にとっては最後まで興味が尽きることがない。従来、従業員代表の側面について法制と実態を明らかにする研究が多かったのに対して、これほど包括的かつ丹念に実態まで記そうとした本はなかったといえる。ドイツ従業員代表に関して20年あまり研究された成果が集約された日本におけるドイツ労働法研究の大作である。

本書では、まず、参加に関わる基本思想や歴史、組織運営、事業所平和維持義務、事業所協定の諸制度が丁寧に詳説されている(1章ないし5章)。ただ、法



●法律文化社  
2009年12月刊  
A5判・482頁・10500円  
(税込)

●とうない・かずひろ  
岡山大学法学部教授

思想については、民主主義的思想や他律的決定秩序について説明があり、自治とは無縁のものであるという現代的な説明が加えられる一方(13頁以下)、歴史については事実を指摘し、法史家による歴史評価について検討を行ってはいない。

注目すべき「社会的事項における参加」について、事業所組織法87条1項における共同決定事項の権能とその実際が紹介され、特に、休暇計画に関する一般原則(共稼ぎ夫婦の取り扱い等)、事業所休業(一斉休暇等)、時間外労働・操業短縮に対する同意権等に

ついて、共同決定制度が一定の役割を果たしていることを示しており、大変興味深い(6章)。「人事の事項における参加」については、要員計画には、3分の1の企業が実施し、非正規増加に対して抑止する機能も果たす事実を描いている。また、採用、格づけ等に関する選考指針では、企業の4分の1が実施しているという興味深い事実が述べられている(7章)。「経済的事項における参加」との関係では(8章)、主に、「補償計画」(社会計画とも呼ばれる)、解雇を含む措置(事業変更という)の不利益緩和措置について、解雇の場合の平均補償額等が先行研究とともに示されている点で、ドイツ法の理解にとって重要である。解雇に際しての補償計画(社会計画)は、和解に次いで行われる補償方法であるので、ここで示される具体的な実態は、ドイツ法研究者にとっては意義深い。

さらに、従業員代表組織の実態が明らかにされ(まず、議長、専従委員、会議、専門委員会、研修、労使協議(定期協議等の実際))、企業エゴの行動に立つ代表性の問題性や不利益の取扱いをおそれて従業員代表の活動が萎縮する事実が指摘されている。他方で、代表委員に組合員の割合が多いこと等から、組合による従業員代表への大きな貢献があるという重大な事実を、組合員の声を紹介しながら克明に述べている(10章、11章)。

13章の実態調査は、本書の圧巻とも言うべき数々で、開放条項、フレックスタイム制、労働時間口座、雇用保障協定、賃金・社会的給付等に関してきわめて資料的価値の高い調査内容が明らかにされている。いわゆる開放条項により、労働協約により労働条件規制権限を従業員代表に委譲する場合に、「労働条件が低下するのでは」、「従業員代表には負担である」として、従業員代表による重要な労働条件規制への労使の実務家からの「懸念」を紹介しているのは(297頁以下)、重要な指摘である。労働協約自治の侵害という理由から、(開放条項による)従業員代表への賃金・労働時間の労働条件規制権限の委譲に対しては、大多数の労働法学者や労働組合からは反対が有力であった。これに対し、わが国では、開放条項の進むドイツの協約実務について、産別から事業所への労働条件の委譲という形で、肯定的に(あるいは無批判に)紹介する向きもあったため、本書の示すドイツの学者や実務家の説

く「懸念」や「危惧」は、ドイツ人の声を反映した適切な視座を提供する。

「解雇に対する参加の実際」については、解雇するか否かについての使用者の決定が従業員代表次第であると答える大企業はとて多いことが示され、また、社会的観点<sup>2)</sup>や事業所内の選考基準違反等法定基準について審査し、吟味する機能を従業員代表が果たしていることなどが示されている(364頁)。解雇に対しては従業員代表が異議申立するというのは、ワイマール期前後より制度化されているが、同代表が従業員の解雇に同意してしまい、その伝統的な権能が労働者のためには十分機能していないことが明らかにされている(以上、15章、375頁)。9章と17章では、共同決定が不成功に終わった場合の仲裁委員会の機能と実際が記されている。

最後に、本書は、ドイツ法の参加法制と機能の評価をふまえて(18章、19章)、ドイツ法からの示唆として、将来の従業員代表法制では、時間外労働、懲戒、配転・出向、人事選考基準、人事考課、解雇、経済的事項についての参加(共同決定または協議)を認めるべきだとする主張をしている(20章)。従来、労働協約がない限りで、従業員代表の権限が認められるべきだと主張がなされていたのとは異なり(毛塚勝利「わが国における従業員代表法制の課題」日本労働法学会誌79号(1992年)129頁(138頁)、野川忍「変貌する労働者代表」『岩波講座 現代の法12巻・職業生活と法』(岩波書店、1998年)103頁(146頁))、個々の労働条件に着目して、個々の権限を認めていく論理をとっている。ただし、こうした結論をとる場合でも、日本の企業別組合の権能とどう折り合いをつけるのか、という前述の毛塚論文や野川論文が示す視点を解決しなければならないことになる。また、ドイツ法で機能している権能は他国でも役立つはずという前提に立って論じているが、果たしてこの前提が成り立つのか、という問題性を抱えている。その上、なぜ、従業員代表に上述の権能が付与されるべきであるのか(正当性の問題)という難問も内包している。

本書は、優れた著書であるが、このようにドイツの労使関係の実像を示すのであれば、そうした実証から、法史的な観点や法思想的な観点を検証する作業があってもよかったのではないかと考える。法史的に

は、従業員の参加制度が本格化したのは、レーテ運動と思想の影響に基づくもので、憲法（ワイマール憲法165条）及び事業所協議会法のなかに部分的に挿入されたものであった。参加制度は、内政的な危機的な状況のもとで、「社会主義化」ではなく、「資本主義体制の譲歩」から生まれ（Vgl. Nörr, Arbeitsrecht und Verfassung, Das Beispiel der Weimarer Reichsverfassung von 1919, ZfA, 1992, S.361 (364)), 「経済的民主主義への一步」を意味していた（Eisenhardt, Rechtsgeschichte, 3. Aufl., München, 1999, S.429）。戦後まもなくの間、共同決定制度導入の有無が占領統治国の違いの結果、州によって異なっていた。その後、激しい労使の闘争の末、「あらゆる段階での経済的決定へのデモクラシー」という組合側からの要求のなかで（大部分挫折する）、1952年一部の参加権のみが拡充された（1972年改正で再び拡充）経緯を有している。さらに、50年代より進むドイツ社会における個人主義化の流れのなかで、「集団的な権力による個人の自由への干渉」が問題となり、ドイツの従業員代表は、他人決定的な強制団体と捉えるのが、ドイツ労働法学の主流となっていく（Richardi, Kollektivgewalt und Individualwille bei der Gestaltung des Arbeitsverhältnisses, München, 1968, S.319f.）。つまり、労働者の自己決定権が強調されつつある労働法学の中で、従業員代表がむしろ自己決定とは無縁の組織と認識されている。ドイツの実態を問題にするのであれば、戦前からの思想的な出発点、「経済の一部民主主義化」は功を奏したのか、また、戦後の「強制団体」「他人決定秩序」という性格づけは的を得ていたのか、という検証は、ドイツ法研究者には関心のもたれるところだったのではあるまいか。筆者とは評価が異なるかもしれないが、本書における同代表制度の事業所での「設置率の低さ」（419頁）、「従業員集会率や個別懇談の低さ」（54頁、244頁、247頁）、時間外労働について本人の同意なく従業員代表が同意してしまう（112頁）という事実からすれば、同代表制度では、民主主義的な参加がぎりぎり成立している程度との疑念を抱く（自己決定的な組織とはおそらくいえない）。

本書では、日独比較の章（20章）において、従業員代表の労働条件規制権限について、考察を行って

る。これに対し、前述の「他人決定的な組織」に対して、いかなる限度で、労働条件規制権限が正当化されるのか、という法的なアプローチは、現在のドイツ労働法学の支配的な見解である。実態から掘り起こすのであれば、こうした視点やそこから展開される個々の労働法学説が、実務と乖離しているか否かを問うのは、重要な課題であったと思われる。さらに、筆者がドイツの従業員代表の活動の検証から、日本の将来の従業員代表法制においても時間外労働、懲戒、配転・出向についての参加（共同決定または協議）を認めるべきだとする主張には賛成できるが、こうした主張を理論化してもよかったのではあるまいか。あえてここで理論化を試みるなら、時間外労働、懲戒、配転・出向は、——就業規則など何らかの法形式上の根拠を持ちながらも——実際の行使にあたって、使用者の労務指揮（権）に基づいて、労働者の提供する労働力を使用者が処分するものであるとみなし、使用者の労務指揮（権）を制限し、労働者の保護のシステムを構築するのが、共同決定権ないし参加権の本質であるとみなすことはできないであろうか。とするならば、こうした共同決定制度が、時間外労働、懲戒、配転・出向という領域について、使用者の恣意的な権限の行使を制約することを正当化できるともいえるのではないだろうか。

いくつかの疑問点も提示したが、本書はドイツの従業員代表についてはドイツ労働法を日本で研究する後進の者にとって、基本的文献となっていくであろう。また、丹念で緻密な研究の積み重ねこそが、将来「学問的遺産」として優れた研究書を生み出す、という事実を本書が模範的に示したと思う。

- 1) 事業所委員会と訳されることが多いが、委員会はKommission等の言葉があり、Ratにはレーテ、協議会の歴史があることから、本来は事業所協議会と訳するのが適切ではないかと考える。
- 2) 整理解雇にあたって、高齢者、勤続年数の長い者、扶養者、重度障害者は解雇できないとする観点ないし法理である（解雇制限法1条3項）。

たかはし・けんじ 立正大学法学部准教授。労働法専攻。

塚田 典子 編著

## 『介護現場の外国人労働者』

—日本のケア現場はどう変わるのか

橋本 由紀

経済連携協定（EPA）による受入れ合意から約2年、2008年にインドネシア、2009年にフィリピンから、看護師・介護福祉士候補者の第1期生が来日した。これまでも、外国人看護師は、日本の国家資格を要件に日本での就労が認められていたが、「医療」の在留資格で日本に滞在する外国人は、2009年末時点でたったの220人（看護師のほか、医師や歯科医師等も含む）しかいない。こうした状況の中で、EPAの枠組みで入国した日本の国家資格を持たない候補者が、日本国内の病院や介護施設で研修・就労しながら、国家試験の合格を目指すこととなった。晴れて試験に合格すれば、本人が希望する限り、日本で看護師や介護福祉士として働き続けることができる。

外国人介護労働者の受入れは、EPA交渉で検討の俎上に載って以来、外国人労働者問題、少子高齢化問題、ケア問題等各々の分野の論者によって共有される関心事となった。新聞や雑誌等でもたびたび特集記事が生まれ、その是非やあり方などについて、それぞれの立場から様々な「提言」がなされてきた。しかし、その多くは、候補者の受入れに直接関与しないという意味で当事者でない人々や団体が、自らの意見を表明するにとどまったものが多かったように思われる。その点、本書は、書名にあるように「介護現場の外国人」と日常的に接する立場にある著者らが、単なる「聞きかじり」ではなく、日々の自身の経験を通じて、受入れがよりよい方向に進むためにどうあるべきかを論じており、より説得力に富むものとなっている。

各章は、国内外の介護分野における外国人労働者を長年研究してきた編者を中心に、介護福祉士養成学校校長や外国人スタッフ受入NPO、介護福祉士受入支援NPO、候補者の交流支援組織の代表や運営者によって執筆される。介護分野の外国人労働者の受入れに大きな関心が寄せられたこの機に、現場の「声」を直接



●明石書店  
2010年10月刊  
A5判・239頁・3990円  
(税込)

●つかだ・のりこ 日本大学大学院ケロ  
バル・ビジネス研究科教授。

伝える本書を通じて、一人ひとりが国民的課題としてこの問題を考え続けてくれればという著者らの思いが結晶した意欲作である。

第I部は、「導入編」として、EPAの枠組みで外国人介護労働者の受入れに至った経緯や受入れのプロセスなどの事実関係を整理する。まず、介護労働者の受入れは、国家間の経済連携の強化を目指したEPAの一環として行われ、介護分野の労働者不足への対応という現場の要請を反映した結果ではなかったことが述べられる。ところが、外国人介護労働者の受入れは、世間では、労働者不足解消の手段として認識され、この前提に立った、世論調査の結果や産業界・看護業界の賛否意見が紹介される。世論のコンセンサスがないう中で、「見切り発車」的に始まったとはいえ、日系人や技能実習生などの外国人労働者とは比較にならない政府や受入施設からの手厚い支援は、候補者への期待の表れともいえるだろう。

続く第II、III部が、本書のハイライトかつ貢献と評者は考える。第II部「研究編」の前半は、EPAによる介護福祉士候補者の受入開始直前の2008年春に、全国の高齢者介護施設を対象に行った意識調査（全国意識調査）の結果を紹介する。約7割の施設長が「外国人介護福祉士候補者を採用してもよい」と考え、約8割の介護職員が「候補者とともに働いてもよい」と回答したことは、内閣府による世論調査での一般回答者の慎重姿勢との対照性もあり、注目に値する。しかし、このように回答した者の多くが、「他に選択肢が

なければ採用（もしくは、ともに勤務）してもよい」という消極的賛成であったこと、介護職員の募集が厳しい施設や離職率の高い施設ほど外国人の採用に前向きだったという事実も見落されるべきではない。雇用の際に求める対応策として、国や都道府県の主導による「日本語教育プログラム」や「日本文化・価値観習得プログラム」を挙げる回答者が多かったことは、受入施設に多額の費用と人的負担を求める現行制度への懸念を反映したごく自然な結果といえるだろう。

第Ⅱ部の後半（第2章）では、EPA以前からワーキングホリデーやインターンシップの枠組みを利用して外国人スタッフを受入れてきた福祉施設へのインタビューの様子が、先行実践事例として紹介される。外国人スタッフと日本人スタッフのほぼ全員が、EPA候補者の受入現場で予想される困難として、一に言葉、そして生活習慣と答えている。加えて、受入れる側の日本人スタッフも異文化を理解しようと努力し、その姿勢を示すことが、受入の成否を決める重要な鍵になるということも、多くのスタッフから繰り返し語られる。

第Ⅲ部は「実践編」である。ワーキングホリデー制度を利用して外国人スタッフを受入れてきたNPOからは、定期的に意見交換の機会を設けること、ミーティングの際に英語版の要約資料を作成し、日本語資料の漢字にはひらがなを振ることなど、現場での細かな工夫が紹介され、EPA候補者の受入れ施設でもすぐに採用できるようなヒントに満ちている。また、外国人介護福祉士の受入支援活動を行うNPOからは、在日外国人を対象に介護施設就労説明会や施設見学会を開いて就労希望者を発掘し、彼（女）らを対象にした「にほん語でかいご」教室の開催等を通じて、外国人介護士のリーダー人材を育成する活動が紹介される。そして、インドネシア人候補者の交流支援組織では、全国の施設担当者を対象に「受入施設・病院担当者交流会」を企画し、受入の準備状況や課題について意見交換する場を提供している。さらに、同組織は、候補者本人に対しても、在日インドネシア人による「SOS相談コール」設置サービスなどを行っている。こうした現場の試行錯誤の様子や成果の紹介は、ノウハウの蓄積のない現場や、これから受入れを検討する施設が必要とし、傾聴に値する生の声であるに違いな

い。

第Ⅳ部は、「まとめ」として、ドイツ、オランダ、タイ、シンガポールの介護労働市場の状況を紹介し、これらの外国人介護労働者受入れ先輩国の経験を踏まえた「学び」を提案する。そして、EPAによる受入れが始まった以上、これを成功させる責務を負うと考える著者から、国レベルと地域・現場レベルに分けて、今後取り組むべき課題が提示される。

全国を網羅する調査結果と現場スタッフによる活動紹介という広さと深さを兼ね備えた本書は、著者が企図する議論の土台としての役割を十分に担っているものとなっている。さらに、「今この時期にしか得られないデータ」（p.68）を得たことで、将来的には、制度転換期の現場の声というオーラル・ヒストリーとしての価値も持ちうるだろう。

このように、外国人介護労働者の受入れや支援活動を支える専門家によって執筆され、豊富な情報量を含む本書は、ぜひ一読を勧めたい良書である。とはいえ、何かすっきりしない読後感が残ったこともまた事実である。これは、最後の第Ⅳ部が、第Ⅲ部までのよい素材（調査結果の含意や介護現場の熱意）を生かし切れておらず、全体の総括としてやや弱いのではという心証に起因するよう思われる。

まず、第Ⅳ部の前半に置かれた、諸外国の外国人労働者受入れ状況を紹介する部分は、果たして必要だったか。この章の内容が、第Ⅲ部までの流れの中で唐突な上、駆け足的に事実を追うにとどまっているため、「受入れ先輩国の経験に学ぼう」というメッセージにいま一つ説得力が感じられない。機を改めて、国際比較に特化した成果物としてまとめる方がよかったのではないだろうか。

続く最終章の、今後必要と思われる取組みのまとめでは、国に求める法整備の面、地域や現場に求める共生社会実現の面などについて、理念の理解やルールの整備を要請して本書を締めくくる。しかし、ここで提案される「相手国との協働システムの必要」や「日本語習得のための制度の開発」などは実質を伴わず、本書のよさと評価してきた具体性と当事者性が後退してしまったようで残念である。この部分では、Ⅱ部とⅢ部のアンケートやインタビュー調査の結果をまとめる

形で、制度の改善に向けた具体的な論点を、項目ごとに整理して提起すればよかったように思う。特に、第Ⅲ部のNPO法人「W・I・N・G——路をはこぶ」と「ガルーダ・サポーターズ」による、EPA候補者の受入れを成功に導くための提言は、具体性と説得力の両面から高く評価できる。他の章からの含意も含め、重要と思われる点を再度強調しつつ、著者らが今後、何を、どこに、どのように働きかけていくかというビジョンを率先して示すことで、個々の著者の主張の枠を超えた本書を貫く今後の展望を示して欲しかった。

3月下旬、2010年度の看護師国家試験の結果が発表された。前年度の3人（合格率1%）から微増し、16人（合格率4%）のインドネシア人・フィリピン人候補者が合格したとのことだった。ちなみに、全体の合格率は、91.8%である。こうした厳しい現実を、著者らはすでに予想し、制度を軌道に乗せるために必要な取り組みを、各々の立場から提案している。評者の独断による区分で恐縮だが、それらは、①日本語教育の公的支援の充実、②候補者・施設間での情報共有によるスタンダードの確立、③地域に根差したNPOや大学等第三者支援団体の関与、④候補者を受入れる日本人側の理解——の4点に集約される。評者もこの点に異論はなく、改めて屋上屋を架して議論するつもりもない。

本書で触れられなかった点で、今後の改善が必要と思われる制度上の課題は、国家試験合格後の在留資格である。EPAによる受入れは、二国間協定による特例であることを根拠に、候補者は「特定活動」の在留資格で日本に滞在する。この資格は、インターンシップ学生や、アマチュアスポーツ選手等に付与されるも

のと同じである。本書の全国意識調査では、今後介護職が魅力的な職種となるために、約8割の回答者が「介護職の社会的評価と地位の向上」が必要と答え、実際、介護の世界では、資格の取得による専門性の向上が推進されている。こうした中で、国家試験に合格した看護師や介護福祉士の在留資格を「特定活動」のままとすることは、介護労働自体の専門性や外国人介護労働者の専門性の軽視と捉えられる上、介護労働の目指す方向とも逆行する。他の「専門的」在留資格との整合性という観点からも、合格者や介護職の専門性を評価した「看護・介護福祉」の在留資格の創設を求めたい。

本制度の成否は、候補者の質の担保に懸かっている。課された国家試験のハードルの高さから、EPAによる候補者が、国家試験の合格を目指すことなく、3~4年間の出稼ぎと割り切ることになれば、制度は形骸化し、技能実習制度のように、期限の定めのある外国人労働者受入れ制度であるという批判に晒されかねない。その轍を踏まないためには、まず、外国人介護労働者の受入れを国民的課題として関心を持ち続けて欲しいという、本書の期待にわれわれ読者が応えることが必要だろう。関心の目が制度に緊張感をもたらし、上の4つの課題が克服され、候補者の合格実績が向上することを期待し、制度の成果がみえてくる3~5年後に、著者らによる本書の続編をまた見たいと思う。

はしもと・ゆき 日本学術振興会特別研究員。労働経済学専攻。