

日本的雇用慣行の制度と精神——外国人労働者を巡って

上林千恵子

イギリス人の社会学者であった故ロナルド・ドーアはその著『イギリスの工場・日本の工場』（1973）の「日本語版への序」（1987年執筆）で、制度と制度を運営する精神とを区別することが大切だと述べている。本誌の特集テーマ「日本的雇用慣行の中の外国人労働者」を考えるにあたって、制度と精神の区別はことさら重要となろう。

日本的雇用慣行は、日本の大企業を中心とする雇用制度であると同時に、日本社会における望ましい規範として機能している。規範としての年功秩序を日本の労働力人口から見て少数である外国人労働者受け入れに伴って変更することは現実的ではない。

他方、受け入れる外国人労働者もまた労働組織に伴う規範原理をもって、それは英米系の組織原理では基本的に職種・職務（ジョブ）中心の規範原理である。職務範囲を明確化し、他の人の職務範囲を侵さないことがその人の仕事を守ることになり、ひいては自分の仕事を守ることにつながるという規範である。それぞれの規範が価値として尊重されるならば、ひとまずは制度面での歩みよりによってそのギャップを埋めるしかないと思われる。

具体例を日本の在留資格制度の側面から考えてみよう。外国人労働者は出入国管理法（以下、入管法とする）の対象となっているが、どの国でも国内労働者保護のために外国人労働者に就労制限をかけることは一般的である。しかし日本の入管法は、就労制限が基本的には職種単位で行われているために、日本の職場慣行に合致しない。日本的雇用慣行では、新卒一括採用で職種を想定して採用せず、また採用後に簡単な仕事から高度な仕事へと技能・経験を積ませることが良しとされている。入国時に認定された職種を超えての異動は

入管法違反となる。これはそもそも入管法が朝鮮戦争時の1951年に、アメリカの移民法をモデルとして制定されたことに由来するが、当時の日本は外国人労働者受け入れを前提にしていたわけではないので、日本の労働組織との齟齬は生じなかった。

職種単位の在留資格の矛盾を挙げてみよう。たとえば在留資格「技能実習」は、作業内容について詳細な記述がなされればなされるほど、実態から遠くなってしまい、技能実習法違反となりやすい。またこれまで別個に外国人社員に交付されていた「技術」と「人文知識・国際業務」の2つの在留資格は、2014年の入管法改正時に「技術・人文知識・国際業務」（通称、「技・人・国」）という在留資格に一本化された。IT技術者として採用された外国人社員が昇進の過程で、企画業務や営業職に配置転換されても就労継続が可能となったのである。日本企業の職務範囲の広さに、入管法が対応した事例であろう。

職務範囲が拡大してこの在留資格者が急増したものの、他方では職務境界があいまいとなって、雇用主および外国人労働者から許可基準の明確化が求められている。どのような業務で受け入れ可能なのか、判断材料が乏しいからだ。また、母国で高等教育を受け、あるいは日本で留学生として必死に勉強してこの「技・人・国」の在留資格を得た外国人労働者が、採用後は技能実習生と一緒に現場作業に従事している現状もみられる。

将来は外国人労働者の労働規範を重視し、かつ日本的雇用慣行の中では少数者である彼らが不利とならないような制度設計も必要とされよう。

（かみばやし・ちえこ 法政大学名誉教授）