

# 一時的移住政策，国境を越える労働市場，そして日本

佐藤 忍

(香川大学名誉教授)

国境を越える労働力取引は、本質的に、ジャスト・イン・タイムである。ナショナルな労働市場（NLM）において不足する労働力を、必要な量と質において、適切なタイミングで国境を越えて確保すること、そのために外国人労働者の受け入れにかかわる一時的移住政策が存在する。その典型がカナダのSAWPである。日本の「一時的移住政策」（TMP）は、技能実習をベースとした人材育成指向型である。人材育成指向型という特異な受け入れ政策は、日本のNLMと国境を越える労働市場（TLM）とが交錯する領域の上に成立した。技能実習法はジャスト・イン・タイムの短期的な追求を抑止する。「労働力不足の穴埋め」と「人材育成」の二兎を同時に追う。人材育成の進捗状況は、多面的に検証されなければならない。ひとつの簡便な指標として、「人材育成指数」を作成した。まったく未開拓のままに残されているのは、TLMに関する理論的・実証的な研究である。そのためにはまず、「トランスナショナルな社会空間」の実態について地道な調査研究が蓄積されなければならない。国境を越える労働力取引にもさまざまなタイプがある。日本の特異な受け入れ政策に対応したTLMにおいて、関係する諸アクターは国境を越えてどのように関連しあい、影響しあい、どのように関係性を発展させているのだろうか。日本における移住研究の新たな地平がここにある。

## 目次

- I はじめに
- II 一時的移住政策
- III 国境を越える労働市場
- IV 日本の対応
- V むすび

## I はじめに

移住研究のあり方、進め方に対して大きな反省の機運が世界的に広まっている。移住研究は、とかく移住に直接かかわる現象の一部だけを切り取り、それを誇張しやすい。そうした取り扱いが世論にも受け入れやすい。移住という現象の多面的な、立体的な、そして総合的な理解が結局のどこ

ろ妨げられているのではないか。そうした根底的な反省に基づき、「偏狭な移住研究からの脱却」（de-migranticization）が叫ばれ（Dahinden 2016；Anderson 2019），後述するように、新しい研究が展開されている。

そうした批判的研究潮流はあまり日本ではみられないが、外国人労働者の受け入れ政策そのものに大きな転換が起きた。拙著で考察したところだが、研究者は残念ながらこの政策転換を理解し損ねているように思われる（佐藤 2021）。

本稿は、佐藤（2021）に基づき、そして新たな知見も踏まえ、日本の外国人労働者受け入れ政策の一時的移住政策としての位置づけとともに、今後の移住研究の方向性と課題を提示するものである。

## II 一時的移住政策

### 1 ジャスト・イン・タイム

外国人労働者は、今日では、たいてい、産業や職種、企業そして期間を限定して、一時的に受け入れられることが多い。究極的にいえば、ジャスト・イン・タイムである。そうした「一時的移住政策」(Temporary Migration Policy, 略称 TMP)をもっとも代表しているといえるのが、カナダのSAWP (Seasonal Agricultural Workers Program)である<sup>1)</sup>。就労分野は農業限定である。継続できる在留期間は、最大8カ月であり、越年は許されない。農繁期のみ強制ローテーションである。

SAWPは政府間の覚え書きに基づき、国境を越える労働者の雇用関係を「雇用協定」(Employment Agreement)で取り決めている。署名するのは、雇主および労働者、そして送り出し国の政府エージェント(以下、エージェント)である。エージェントは、労働者の募集、農場の監視・査察、実態調査、紛争仲介などさまざまな局面で活躍している。たとえば不適切な労働者の解雇・送還、あるいは配属された農場の変更といったときには、カナダ当局(人材省)とならんでエージェントの事前の同意を必要とする。労使間のトラブル・紛争についても、両者の仲介役を演じることとなっている。エージェントは、送り出し国政府を代表して、SAWPの管理運営に参画すると同時に、独自の利害代表機関をもたない自国労働者の意向を制度の運営に反映させる役目を担っている。自国の利害を主張しつつ、同時に受け入れ側にも配慮するバランス感覚をもたなければならない。

エージェントは、いいかえれば国境を越える労働力取引における公的な仲介機関(Intermediaries)である。民間のいわゆるブローカーと呼ばれるような仲介業者のさまざまな役割——後述——を送り出し国政府として公式委任されているといっよい。

受け入れ農場にとっては予測可能なコストで必要な労働力を必要なタイミングで確保できること、すなわちジャスト・イン・タイムがなによりも優先事項である。労働者にとっては借金返済と

安定した所得を将来設計に組み込んで生活することを可能としている。SAWPの枠組みは、国境を越える労働力取引のインフラともいえるべき「国境を越える労働市場」(Transnational Labour Markets, 略称 TLM)を両国政府によって公的に管理しているといえる。永住移民の受け入れを原則とするカナダという国家が、それとは対極にあるような一時的な季節労働者の受け入れをジャスト・イン・タイムの効率性と労働者保護の公平性という2つの対立的な観点にバランスよく配慮しながら、運営しているようにみえる。

### 2 「ロジスティクス空間」

SAWPは、これが独特なところであるが、契約期間の終了時には労働者の仕事ぶりを雇主が評価することになっている。ネガティブな評価の場合には、再度の参加資格を失う。評価がポジティブであれば、次年度も参加できる。雇主が気に入れば、その労働者を次年度も指名することができるのである。実際のところ、メキシコ人労働者の70%は指名にもとづく再雇用であるといわれている(佐藤 2021: 81)。

この呼び戻しの制度(リコール)は、効率性を担保すると同時に、雇主にとって労働者支配の強力な武器でもある。リコールしてもらうために、労働者は従順にならざるを得ないからである。カナダのある州ではこのリコールが労働組合の規制下に置かれ、経営主権のリコールに対して、勤続年数の長い労働者を国籍にかかわらず優先するという先任権を対置しているという。こうしたカナダ国内における労使間の取り決めに対して、TLMならではのことであるが、送り出し国のメキシコ政府が拒否権を発動した。政府間協定に基づき、メキシコ政府に労働者の送り出しに関する人選権があるからである。TLMに固有の問題である(Vosko 2018)。

越年を許さない農繁期だけの強制ローテーションであるから、毎年、新規に、必要な労働力が確保されなければならない。したがって新型コロナウイルスの感染対策として海外からの渡航を制限せざるをえなくなったことは、SAWPにとって致命的な打撃となるはずであった。オンタリオ州の全人口

の感染率が10万人当たり250人のとき、農業労働者の感染率はその20倍に達した。カナダ政府とメキシコ政府の合意に基づき一連の対策が実施された。たとえば隔離期間中の所得保障、就業環境・居住環境の点検強化、不正告発者の保護強化、さらには帰国困難者への生活支援などである(Vosko and Spring 2021)。

2020年における農業労働者の新規入国者数は、対前年比で月ごとにみても、若干だけ少ないが、ほとんど同水準で推移している。この時期の日本では4月から9月にかけて新規入国が事実上ストップしていたことと対比すると、カナダの状況はきわめて安定しているといつてよい<sup>2)</sup>。外生的ショックに対する回復力(レジリエンス)(Anderson, Poeschel and Ruhs 2021)という点でもSAWPは柔軟性を発揮したのである。

SAWPという一時的移住政策は、関係する主権国家が国境を越えて緊密に連携し、そこに新たな経済的・社会的空間が創出されることによって実現されている。すなわちサンドロ・メッザードラの表現を使えば、ロジスティクスの合理性にもとづいた空間、すなわち「ロジスティクス空間」(Logistical Spaces)の生産である(北川・原口2021)。ロジスティクスとは、周知のように、商品の生産に必要な原材料の調達から製品の消費にいたる全プロセスを一体として効率よく管理運営する手法のことである。プロセス全体の最適化を追求する。「正しいコストで、正しい時に、正しいクオリティで、正しい場所に、正しいモノの正しい量の提供」(メッザードラ/ニールソン2020:478-481)が遂行されるのである。昨今のいうサプライチェーン・マネジメントである。後述するように、主体性をもち、けっして思い通りに利用することも容易ならざる商品である労働力を、国境を越えた取引において、ジャスト・イン・タイム(必要な季節だけ)で、必要な農場に、必要な量だけ、継続的・安定的に供給しえているのである。

### Ⅲ 国境を越える労働市場<sup>3)</sup>

#### 1 国境を越える労働力取引

そもそも国境を越えた労働力の取引は、いかにして可能なのだろうか。

労働力という商品は、改めて述べるまでもなく、特殊である。一般商品のように確実な品質保証が難しい。一人ひとりの労働者の身体や生活と切り離すことができないから、大量生産ができない。たとえ外見上の品質に問題がなくても、はたして職場に適應できるかどうか、期待どおりの能力を発揮してくれるかどうか、働かせてみなければわからない。労働力を購入する側にとっての不安はけっして小さくない。労働力を販売する側にとっても同様の不安はつきまとう(清水2018)。労働力という商品が安心して取引されるためには、売り手、買い手双方が抱く取引上の不安を軽減する社会的な仕組みが不可欠である。義務教育などの学校教育は、一定の品質の労働力を生産し、等級づけ、品質保証することによって、労働力の取引を助けているといつてよい。学校制度をはじめとした社会諸制度(労使関係制度、社会保障制度など)による網の目の補完によって、国民国家の枠組みの中で、労働市場なるものが安定的に成立しうる。それがナショナルな労働市場(National Labour Market, 略称NLM)における特色ある雇用システムへと発展することになる。

国境を越える労働力の取引は、こうした労働力の取引に内在する困難をふたたび顕在化させる。社会諸制度への信頼は、主権国家を越えると通用しないからである。国境を越える労働力の取引における困難性を克服するうえで、移住インフラ(Migration Infrastructure)の中核をなす仲介機関は、枢要な役割を担う(Shrestha and Yeoh 2018)。ひとつは国境を越える労働者の成長意欲や向上心を涵養する活動(Aspirational Work)である。とかく金銭だけに流れてしまいがちになりやすい気持ちを立て直し、目標を見つけ、その実現に向けて努力する意志をサポートする役目である。そして第2は、異文化との遭遇や差異の適切な通訳である。受け入れ社会の底辺を担う仕事につくとい

うこと、その底辺からスタートして人生を切り拓くというキャリアの見取り図と覚悟について納得させることも重要である。そして最後に、受け入れ側の期待する特定職種、特定業務へのカスタマイズ化である。受け入れ側のニーズと綿密なすり合わせを行い、必要とされるスキルや能力について共通理解を形成しなければならない。選考に基づいて内定されると、次には職場のための適切な技能訓練、雇用に役立つスキル教育が施される。

受け入れ国における常識的な行動様式の獲得を身体に染み込ませるような訓練も実施される。フランス社会学者ピエール・ブルデュー (Pierre Bourdieu) のいう「身体化された文化資本」の獲得である (Samaluk 2016)。受け入れ国で当たり前とされている立ち振る舞いや言葉遣い、考え方といった基本から身体に覚えこませるのである。国境 (文化) を越えて労働力を商品化するために求められる最低限の条件である (Awumbia et al. 2018; Rodriguez and Schwenken 2013)。

また、国境を越える労働力の商品化には経費も掛かる。あまりにも過重な金銭的負担は、しかしながら国境を越えた労働力の取引を阻害する。それゆえ仲介業者による信用供与の必要性も発生する。費用負担や返済計画のあり方は、国境を越える労働力の安定した取引を成立させるうえで、きわめて重要である<sup>4)</sup>。

さらに労働者の主体性をいかにして把握し、どのように向き合い、活用し、そして発揮させることができるかという点が労働力取引の質と水準を左右する。そのための試行錯誤の歴史と経験を積み重ねながら、NLM および固有の雇用慣行が構築されてきたとあってよい<sup>5)</sup>。ところが、国境を越える労働者については、彼らの労働者としての能力だけでなく、その人となり、人生設計といったことについてはほとんど不明である。あるいはそれらについて把握の必要性すら認識されていないようである (Ottonelli and Torresi 2013)。一時的な移住労働という生き方が認知され、尊重されていないならば、なおさらである。そうした状況の雇用関係は、恣意性によって支配されてしまいやすい。そうした不安定な状況に対して「落とし穴とはしご」(Chutes and Ladders) という比喩表現が

用いられている (Wee, Goh and Yeoh 2019)。さまざまな不正の発生にみられるような、制度化が未成熟な状況下の TLM を指している。

## 2 「国境を越える社会空間」

国境を越える労働者の移動は、これまで学際的な移住研究として行われてきた。しかしながら移住研究に共通しているのは、国境を越える事象を考察対象としながら、「送り出し国」や「受け入れ国」という国民国家が基本的な考察単位であるという点である。国境を越えて移動する労働者は、国民国家の秩序を破壊する者、攪乱要因として脅威をもって受け止められるか、あるいは既存の秩序における逸脱・例外として興味関心を示されたといわれている。国境を越える労働者の移動は既存の労働市場からの流出、あるいは既存の労働市場への流入として捉えられた (佐藤 2021: 207-208)。

その構図において、国境を越える労働者の主体性は乏しい。また彼らの存在が正しく理解され、尊重され、彼らの利害が適切に反映されるようにもみえない。その背景にあるのが、「方法論的ナショナリズム」である。

国境を横断して形成される「社会空間」や「社会的ネットワーク」に関する研究が広がりを見せている (Dunn 2010; Faist et al. 2015; Dahinden 2016; Anderson 2019)。たとえば「社会的ネットワーク」(Social Networks) は、移住に関する意志、経路、成果の決定要因としてこれまでに重視されてはきたが、用語の「比喩的使用」(Metaphorical Uses) を越えるものではなかったと批判されている。国境を越える諸アクターによって形成される「トランスナショナルな社会的ネットワーク」(Transnational Social Networks) の精緻な実態分析に新鮮な注目が集まっている。そこにこそ「国民国家の論理への埋没にかかわる移住研究そのものの重大な陥穽 (Epistemological Pitfalls) を矯正しうる力がある」(Ryan and Dahinden 2021) と考えられるからである。

トランスナショナルなネットワークの中でも前述した「移住インフラ」に関する研究はとりわけ重要である。ブローカー等の仲介機関やその他の

移住に関連する諸制度のあいだの国境を越えて形成されるネットワークの実態は、TLMの中核部分を構成するであろう。国境を越えるアクター相互の「関係づくり」(Relational Work)やアクター間の対立・抵抗・交渉といったダイナミックな実態に研究関心が寄せられている(Muraoka 2021; Goh, Wee and Yeoh 2017)。

TLMを生きる労働者のトランスナショナルな生活スタイルを把握し、理解することも、きわめて重要な研究ステップである。国境を越えて働く労働者が、母国に子どもを残しているとき、これまでの移住研究では、母国に残された子どもを犠牲者として描く傾向が強かった(Barglowski, Bilecen and Amelina 2015)。この新しい研究潮流によれば、そうした犠牲を埋め合わせる公式の、あるいは非公式の社会的な仕組みこそが解明されるべきであり、それがなければ、そもそも移住そのものが起こらないと考える。それを可能としているのが「国境を越える社会空間」である。母国に残された人々(移住しない人々)が引き受ける育児や資産管理等のお世話は移住者へのいわば「逆送金」(Reverse Remittances)であり、受け入れ国における移住者の暮らしを根底において支えている(Mazzucato 2011)。移住者は受け入れ国で生活しているだけでなく、送り出し国に残した人々や社会にも関係せざるをえないし、実際のところ、「二重に関与」(Double Engagement)しているのである(Mazzucato 2008)。2つの異なる世界を同時に生きているという、こうした社会空間のリアルな実態を多面的に把握することがきわめて重要である。「国境のなかに囲い込まれたプロセスではなく、社会的なネットワークにおいて展開されている国境を越えるプロセス」の解明こそが求められている(Lubbers, Verdery and Molina 2020)。

これまでブラック・ボックスと化していたトランスナショナルな空間について、このようにして新しい問題意識で精力的な研究が推進されている。しかしながら、TLMという概念が用いられることは、ウルズラ・メンゼ・ペタマン(Ursula Mense-Peterman)のような例外はあるが(佐藤 2021: 306-307)、きわめて稀である。なぜだろうか。

移住研究は、さまざまな属性の個人による移住を研究してきた。労働者の移住については従来どおりのNLMの枠組みの中で考察されることが多い。国境を越える労働者は、NLMとTLMの交錯領域で働いていると考えられる。TLMが国境を越えて成立するためには、そこに関係する人々の生活の営みと社会的なつながりがそこに実在しなければならないし、なによりも社会の構成員は自主性に基づいて行動していることが大前提である。ところが、この主体性の存在が国境を越える労働者の場合には疑問視されやすい。さまざまな厳しい環境の中で移住は“強制”されているとみられている(Ottonelli and Torresi 2013)。TLMという概念が浸透しにくいのは、おそらくそうした事情によると考えられる。

## IV 日本の対応

### 1 技能実習法<sup>6)</sup>

日本は、2017年技能実習法に基づいて、NLMとTLMの交錯領域の編成に乗り出した。

技能実習法の革新性を早川は次のように表現している。「同法は、外国人労働者につき、入管法と労働法の双方の観点からの規制を盛り込んだ初めての立法といえる。すなわち、同法は、技能実習生の入国や在留にかかわる規制とともに、その保護のための労働法としての性格をも含んでおり、入管法と労働法とのハイブリッド型法制と位置付けられる」(早川 2020: 173-174)。技能実習法は、NLMとTLMの交錯領域について日本が策定した最初のルールである。「入管法と労働法とのハイブリッド」という形式に、その斬新性が示唆されている。

技能実習法の要点は以下のとおりである。

まず最初に、技能実習制度の司令塔として外国人技能実習機構を新設した。技能実習計画の認定とともに、監理団体の許可についても法的権限を付与された。技能実習生への人権侵害等に対して厳しく対処することとなった。

つぎに、技能実習法は実習実施者や監理団体が自らのコンプライアンス意識を高めるようにイン

センティブを組み込んだ。「優良」な実習実施者には受け入れ可能な技能実習生の人数枠を拡大した。さらに実習期間についても3年から5年に延長した。そのさいの在留資格が「技能実習3号」である。

さらに、技能実習生の募集・調達・事前訓練といったプロセスは、送り出し国で生起する。TLMの雇用関係を適正にするためには、それゆえ送り出し国政府と受け入れ国政府との協力関係が不可欠である。技能実習法はこの政府間の協定作成に向けても弾みを与えた。

他方、2018年12月の入管法改正は、これまでの「専門的・技術的分野」に限定されてきた受け入れ範囲を、下方の技能レベルにも拡大し、ニーズのある分野に労働者としての受け入れを可能とした。「特定技能1号」および「特定技能2号」という在留資格（それぞれ在留期間5年）の新設がそれである。

NLMとTLMの交錯領域は、2017年技能実習法によって法的なルールが与えられただけでなく、「特定技能1号」「特定技能2号」という新たなキャリアを技能実習の修了者に対して追加した。交錯領域はNLMの特徴を、すなわち日本的な雇用慣行を色濃く滲ませる。後述する人材育成指向がそれであり、さらにいえば多様なハラスメントやコンプライアンス違反の横行といった事象もそこに含まれるであろう<sup>7)</sup>。

## 2 人材育成指向<sup>8)</sup>

TLMは、NLMとの交錯領域において、一時的に受け入れる外国人労働者に対して「技能実習1号」「技能実習2号」「技能実習3号」「特定技能1号」、そして「特定技能2号」というキャリアの方向性を提示した。人材育成指向型の受け入れである。一時的な労働移民の中から競争的な労働市場を生き抜くような有能な人材を育成し、選抜し、そして定住・永住してもらうというシナリオである。冒頭で紹介したSAWPのようなジャスト・イン・タイムの受け入れではない。

NLMとTLMの交錯領域を整理すれば、次のようになる。外国人労働者への在留資格は特定の活動に対して与えられている。就労すべき産業・

業種・企業が特定されており、そして特定の仕事内容（職種）に従事することが予定されている。予定外の活動は違法である。つまり外国人労働者の働き方は、ジョブ型である。日本人の代表的な働き方は、場所・職務・時間を特定しない無限定な働き方である。企業は人材育成の場にもなりうる。メンバーシップ型といわれている。「技能実習」「特定技能」「専門・技術職」はそれぞれ分断されていると同時に、能力の高低により階層化され、緩やかに接続している。「活動に基づく在留資格」から定住や永住といった「身分に基づく在留資格」へシフトすれば、働き方もメンバーシップ型へ移行しうる。日本の平均的な働き方がメンバーシップ型であるかぎり、外国人労働者の受け入れ拡大、すなわちジョブ型の働き方の浸透には限界が画されているといわなければならない。メンバーシップ型のNLMは、外国人労働者の受け入れを人材育成指向に誘導しつつ、しかしその拡大に対しては歯止めともなっているのである。いかにいえば、技能実習をベースとする人材育成指向型の受け入れ政策は、TLMに対して、きわめて強い規制力を行使している。

技能実習のプロセスおよび成果に関する実証的な研究は乏しい。縫製業における技能実習生の戦力化に関する佐藤の実態調査に基づく分析（佐藤2021：第4章）のほか、是川による計量的な賃金分析がある（是川2021）。技能実習のプロセスをつうじた「勤続期間の長期化に伴う賃金上昇が有意に高いこと」を発見し、その事実に基づき、「そもそも同制度（技能実習制度のこと——引用者）が技能実習を目的としたものであることとも整合的である」（是川2021：29）と評価している。

周知のように、技能実習生は、とりわけ東北、四国、九州といった日本の周辺地域において広く活用されている。それらの地域では、表1にみるとおり、外国人労働者に占める技能実習生の割合（技能実習生比率）はおおむね6割以上である。（表1は、技能実習生比率の上位10県を北の青森から南へ順に示している。）そして技能実習1号に対する技能実習3号および特定技能の人数比を計算すると、外形的ではあるが、人材育成のいわば深さを推測できる。表1では、これを人材育成指数と表

表1 人材育成指数

(2020年現在)

|     | 技能実習生比率<br>(%) | 技能実習1号<br>(人) | 技能実習2号<br>(人) | 技能実習3号<br>(人) | 特定技能<br>(人) | 人材育成指数 |
|-----|----------------|---------------|---------------|---------------|-------------|--------|
| 青森  | 63.3           | 804           | 1,496         | 213           | 33          | 30.6   |
| 岩手  | 63.0           | 1,100         | 2,290         | 249           | 11          | 23.6   |
| 山形  | 55.7           | 887           | 1,497         | 221           | 7           | 25.7   |
| 徳島  | 63.3           | 915           | 1,767         | 375           | 18          | 43.0   |
| 香川  | 60.2           | 1,898         | 3,807         | 726           | 105         | 43.8   |
| 愛媛  | 67.7           | 2,350         | 4,054         | 682           | 57          | 31.4   |
| 高知  | 63.6           | 571           | 1,164         | 204           | 22          | 39.6   |
| 熊本  | 65.7           | 2,816         | 5,438         | 580           | 161         | 26.3   |
| 宮崎  | 70.3           | 1,337         | 2,375         | 273           | 11          | 21.2   |
| 鹿児島 | 66.9           | 1,967         | 3,834         | 447           | 54          | 25.5   |
| 全国  | 23.3           | 132,716       | 236,684       | 33,022        | 5,950       | 29.4   |

注：「人材育成指数」= (技能実習3号+特定技能)/(技能実習1号)×100。

出所：「在留外国人統計」「外国人雇用状況」より作成。

示している。四国4県における数値の高さがとくに目を引く。

他方、技能実習生の人権を尊重しうる持続可能なサプライチェーンの推進という観点からマネジメントのあるべき方向性を模索した研究は、「労働者（技能実習生のこと——引用者）からの問いかけを原理とする労働者主体型アプローチ」の有効性を結論づけている（森・土肥 2021）。すなわち技能実習生の生活上の本音や悩み、トランスナショナルな労働者としての生き方について正しく理解し、それを支援し、尊重しうるような、対話と参画に基づく、きめ細かな人事管理がこれからの時代に求められるのである。

修得した技術・技能による国際貢献という技能実習制度の趣旨に基づき、技能実習生の帰国後のフォローアップ調査に加え、帰国後実習生に対する支援実態等の調査も毎年実施されている<sup>9)</sup>。とりわけ受け入れ企業・事業所と帰国実習生とのつながりに、関心が寄せられている。帰国後の農業実習生に関する調査（軍司 2019）によれば、質の高い新規の実習生をリクルートする上で、帰国実習生による品質保証がきわめて効果的であることがわかる。信頼できる帰国実習生による仲介機能の代行である。実習生にふさわしい人物の推薦や金銭面の信用供与なども担っているようである。帰国実習生との持続的な信頼関係やネットワークの広がりも、TLMに関連した「トランスナショナルな社会空間」を構成するであろう<sup>10)</sup>。

## V むすび

国境を越える労働力取引は、本質的に、ジャスト・イン・タイムである。ナショナルな労働市場(NLM)において不足する労働力を、必要な量と質において、適切なタイミングで国境を越えて確保すること、そのために外国人労働者の受け入れにかかわる一時的移住政策が存在する。その典型がカナダのSAWPである。

日本の「一時的移住政策」(TMP)は、技能実習をベースとした人材育成指向型である。人材育成指向型という特異な受け入れ政策は、日本のNLMと国境を越える労働市場(TLM)とが交錯する領域の上に成立した。技能実習法はジャスト・イン・タイムの短期的な追求を抑止する。「労働力不足の穴埋め」と「人材育成」の二兎を同時に追う。人材育成の進捗状況は、多面的に検証されなければならない。ひとつの簡便な指標として、「人材育成指数」を作成した。

まったく未開拓のままに残されているのは、TLMに関する理論的・実証的な研究である。そのためにはまず、「トランスナショナルな社会空間」の実態について地道な調査研究が蓄積されなければならない。国境を越える労働力取引にもさまざまなタイプがある。日本の特異な受け入れ政策に対応したTLMにおいて、関係する諸アクターは国境を越えてどのように関連しあい、影響

しあい、どのように関係性を発展させているのだろうか。日本における移住研究の新たな地平がここにある<sup>11)</sup>。

- 1) SAWP に関する記述は、佐藤 (2021 : 79-83, 90-93, 107-135)。
- 2) カナダの状況については、IRCC (2020) 参照。日本については『出入国管理統計月報』参照。
- 3) 以下は、とくに断らない限り、佐藤 (2021 : 補遺, 297-310)。
- 4) GCC 諸国への出稼ぎ移住のための借金の平均的な負担は、通常想定されているよりも少なく、海外就労による収入の10%弱である。法外に過重な負担をしている者(super-payers)は、移住者の1割程度と推定されている (Martin 2017 : 93-94)、他方、シンガポールに働くインドネシア人の家事労働者の場合には、負債の最終的な返済責任は、労働者ではなく、シンガポールの雇主もしくは仲介業者にある (Goh, Wee and Yeoh 2016)。国境を越える労働市場はそれぞれに解明されるべき特有の構造があると考えられる。
- 5) たとえば草野 (2021) をみよ。
- 6) 本節の以下の記述は、佐藤 (2021 : 32-33, 45-47, 170-173)。
- 7) 佐藤 (2021 : 6-9, 29-30, 87-89, 263-266) 参照。「パターナリスティックな労務管理」への着目もある (Yoshida 2021)。
- 8) 佐藤 (2021 : 終章 284-289)。「人材育成指向型」の受け入れ政策に親和的な政治状況について、たとえば、武部 (2021) 参照。
- 9) 外国人技能実習機構ホームページ、参照。
- 10) 技能実習に関するトランスナショナルな視点からの興味深い研究として、Siu and Koo (2021) がある。参照されたい。
- 11) 本稿の脱稿後、国立社会保障・人口問題研究所編 (2022) を手にした。「国境を越える労働市場」の視点から、「新たな地平」に向けた野心的な研究である。

参考文献

北川眞也・原口剛 (2021) 「ロジスティクスによる空間の生産——インフラストラクチャー、労働、対抗ロジスティクス」『思想』(小特集 採掘-採取 ロジスティクス——批判地理学の最前線) No. 1162, pp. 78-99.

草野隆彦 (2021) 『雇用システムの生成と変貌——政策との関連で』労働政策研究・研修機構。

軍司聖詞 (2019) 「ベトナム国における海外出稼ぎ労働者送しの実態と国際人材派遣企業の役割」『農村と都市をむすぶ』第69巻, 9号, pp. 36-43.

国立社会保障・人口問題研究所編 (2022) 『国際労働移動ネットワークの中の日本——誰が日本を目指すのか』日本評論社。

是川夕 (2021) 「現代日本における外国人労働者の労働市場への統合状況——賃金構造基本統計調査マイクロデータによる分析」『IPSS Working Paper Series (J)』No. 45.

佐藤忍 (2021) 『日本の外国人労働者受け入れ政策——人材育成指向型』ナカニシヤ出版。

清水真志 (2018) 「労働力と商人 (2)」『専修経済学論集』第52巻, 第3号, pp. 63-119.

武部勤 (2021) 『日本再生 令和の開国論——グローバル人材共生の青写真』小学館。

早川智津子 (2020) 『外国人労働者と法——入管法政策と労働法政策』信山社。

サンドロ・メッザードラ, ブレット・ニールソン (北川眞也編集・翻訳) (2020) 『ロジスティクス』『現代地政学事典』現代地政学事典編集委員会, 丸善出版。

森翔人・土肥将敦 (2021) 「持続可能なサプライチェーンの推進における3つのアプローチとその戦略的活用——アパレル業界におけるX社のCSR調達事例から」『イノベーション・マネジメント』18巻, pp. 105-123.

Anderson, Bridget (2019) "New Directions in Migration Studies: Towards Methodological De-nationalism," *Comparative Migration Studies*, Vol. 7, No. 36.

Anderson, Bridget, Friedrich Poeschel and Martin Ruhs (2021) "Rethinking Labour Migration: Covid-19, Essential Work, and Systemic Resilience," *Comparative Migration Studies*, Vol. 9, No. 45.

Awumbia, Mariama, Priya Deshingkar, Leander Kandilige, Joseph Kofi Teye and Mary Setrana (2018) "Please, Thank You and Sorry – Brokering Migration and Constructing Identities for Domestic Work in Ghana," *Journal of Ethnic and Migration Studies*, Vol. 45, No. 14, pp. 2655-2671.

Barglowski, Karolina, Basak Bilecen and Anna Amelina (2015) "Approaching Transnational Social Protection: Methodological Challenges and Empirical Applications," *Population, Space and Place*, Vol. 21, No. 3, pp. 215-226.

Dahinden, Janine (2016) "A Plea for the 'de-migranticization' of Research on Migration and Integration," *Ethnic and Racial Studies*, Vol. 39, No. 13, pp. 2207-2225.

Dunn, Kevin (2010) "Embodied Transnationalism: Bodies in Transnational Spaces," *Population, Space and Place*, Vol. 16, No. 1, pp. 1-9.

Faist, Thomas, Başak Bilecen, Karolina Barglowski and Joanna Jadwiga Sienkiewicz (2015) "Transnational Social Protection: Migrants' Strategies and Patterns of Inequalities," *Population, Space and Place*, Vol. 21, No. 3, pp. 193-202.

Goh, Charmian, Kellynn Wee and Brenda S.A. Yeoh (2016) "Who's Holding the Bomb? Debt-financed Migration in Singapore's Domestic Work Industry," Working Paper 38 (University of Sussex).

——— (2017) "Migration Governance and the Migration Industry in Asia: Moving Domestic Workers from Indonesia to Singapore," *International Relations of the Asia-Pacific*, Vol. 17, No. 3, pp. 401-433.

IRCC (2020) CIMM-Seasonal Agricultural Workers in Canada: Pathways to Permanent Residency.

Lubbers, Miranda Jessica, Ashton M. Verdery and José Luis Molina (2020) "Social Networks and Transnational Social Fields: A Review of Quantitative and Mixed-Methods Approaches," *International Migration Review*, Vol. 54, No. 1, pp. 177-204.

Martin, Philip (2017) *Merchants of Labor: Recruiters and International Labor Migration*, Oxford University Press.

Mazzucato, Valentina (2008) "The Double Engagement: Transnationalism and Integration. Ghanaian Migrants' Lives between Ghana and the Netherlands," *Journal of Ethnic and Migration Studies*, Vol. 34, No. 2, pp. 199-216.

——— (2011) "Reverse Remittances in the Migration-Development Nexus: Two-Way Flows between Ghana and the Netherlands," *Population, Space and Place*, Vol. 17, No. 5, pp. 454-468.

Muraoka, Aimi (2021) "Beyond Blue Ocean? The Roles of Intermediaries in the Cross-border Labour Market between Japan and Vietnam," *Global Networks*, pp. 1-16.

Ottonelli, Valeria and Tiziana Torresi (2013) "When Is Migration Voluntary?" *International Migration Review*, Vol.

- 47, No. 4, pp. 783-813.
- Rodriguez, Robyn M. and Helen Schwenken (2013) "Becoming a Migrant at Home: Subjectivation Processes in Migrant-Sending Countries Prior to Departure," *Population, Space and Place*, Vol. 19, pp. 375-388.
- Ryan, Louise and Janine Dahinden (2021) "Qualitative Network Analysis for Migration Studies: Beyond Metaphors and Epistemological Pitfalls," *Global Networks*, Vol. 21, No. 3, pp. 459-469.
- Samaluk, Barbara (2016) "Migrant Workers' Engagement with Labour Market Intermediaries in Europe: Symbolic Power Guiding Transnational Exchange," *Work, Employment and Society*, Vol. 30, No. 3, pp. 455-471.
- Shrestha, Tina and Brenda S.A. Yeoh (2018) "Practices of Brokerage and the Making of Migration Infrastructure in Asia," *Pacific Affairs*, Vol. 91, No. 4, pp. 663-672.
- Siu, Kaxton, and Anita Koo (2021) "Temporary Labor Migration and Skill Transfer in Japan: Migration Experiences and Outcomes of Technical Intern Trainees from Vietnam and China," *Journal of Social Issues*, pp. 1-21.
- Vosko, Leah F. (2018) "Legal but Deportable: Institutionalized Deportability and the Limits of Collective Bargaining among Participants in Canada's Seasonal Agricultural Workers Program," *Industrial and Labor Relations Review (ILR Review)*, Vol. 71, No. 4, pp. 882-907.
- Vosko, Leah F. and Cynthia Spring (2021) "COVID-19 Outbreaks in Canada and the Crisis of Migrant Farmworkers' Social Reproduction," *Journal of International Migration and Integration*.
- Wee, Kellynn, Charmian Goh and Brenda S. A. Yeoh (2019) "Chutes-and-ladders: The Migration Industry, Conditionality, and the Production of Precarity among Migrant Domestic Workers in Singapore," *Journal of Ethnic and Migration Studies*, Vol. 45, No. 14, pp. 2672-2688.
- Yoshida, Mai (2021) "The Indebted and Silent Worker: Paternalistic Labor Management in Foreign Labor Policy in Japan," *Critical Sociology*, Vol. 47, No. 1, pp. 73-89.

さとう・しのぶ 香川大学名誉教授。主著に『日本の外国人労働者受け入れ政策——人材育成指向型』（ナカニシヤ出版、2021年）。社会政策専攻。