

日本の外国人労働者受け入れを どう捉えるのか？

——アジアの国際労働市場の実態から

是川 夕

(国立社会保障・人口問題研究所国際関係部長)

これまで日本では外国人労働者の日本の労働市場のメインストリームからの排除に注目した研究が行われてきた。しかしながら、その多くはその理由を日本社会の差別意識に求めるものがほとんどであり、具体的なメカニズムについて明らかにしてこなかった。本稿では筆者が令和元年、及び2年度に実施した「アジア諸国からの労働力送り出し圧力に関する総合的研究」に基づき、国際労働市場の理論的特徴、及びアジアにおける実態を明らかにすることで、国際労働移動の新たな側面に光を当てることを目的とする。その結果、日本はアジアにおける国際労働移動の主要な目的地であり、中、高学歴層を中心にその選好度は高いことが示された。また、外国人技能実習生における過大な手数料負担の問題は国際労働市場に普遍的に見られるものであり、日本の制度のみにその原因を帰着させることは難しいこと。及び、外国人労働者の間に見られる「緩やかな社会的統合」は来日就労層に見られる高い選別効果によるものである可能性が高いことが示された。今後は外国人労働者の排除に注目するだけではなく、外国人労働者の受け入れを少子高齢化の中、メンバーシップ型雇用を特徴とする日本型雇用がそのコアメンバーを補充するために採用しつつある生存戦略として捉え、日本型雇用がその内部に持つ二重性、及び日本型雇用そのものの中長期的な功罪も含め、その特徴、問題を分析していくべきである。また、日本政府が主体となった健全な国際労働市場の積極的な構築といった政策も視野に入ってくる。

目次

- I 日本の外国人労働者受け入れの視点
- II 先行研究
- III 命題、及び方法論
- IV 国際労働市場の基本構造
- V アジアの国際労働市場と日本
- VI 考察——外国人労働者を捉える新たな分析視角

I 日本の外国人労働者受け入れの視点

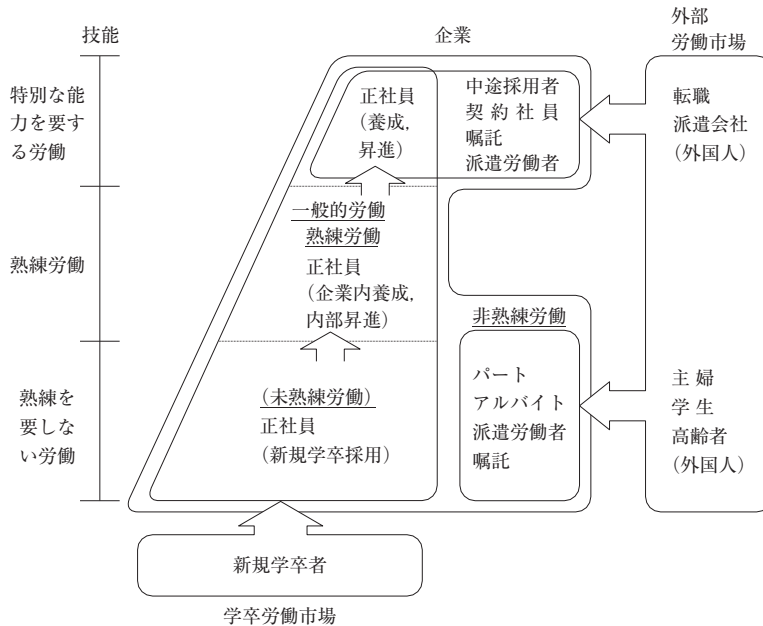
日本で働く外国人労働者の数は2021年10月時点で173万人と、新型コロナ禍による外国人の新規入国規制が行われたにもかかわらず昨年と比べて微増(+0.2%)した。またこれは10年前と比

べても約104万人の増(約150%増)であり、この間、一貫して増加し続けている(厚生労働省2012-2022)。

こうした状況を受け、日本の労働市場における外国人労働者の統合、包摂に関する数多くの研究が行われてきた。それらにおいて示されてきたことは、外国人労働者がいかに日本の労働市場のメインストリームから構造的に分断されているかということである。代表的な見方としては、経済企画庁(1988:99)や梶田(1994)によって示され、その後も踏襲されてきた以下のモデルを挙げることができる(図1)。

ここでは、日本の労働市場は①技術者や専門職などの特別な能力を有する労働、②企業の正社員

図1 日本型雇用における外国人労働者の位置づけ



出所：経済企画庁（1988：99）。

などの一般的労働、及び③パート、アルバイト、派遣労働者などからなる非熟練労働に分かれており、この内、外国人労働者が担うことになるのは主に①、及び②の分野であるというものである。このことは外国人労働者が外資系企業の経営者やエンジニアなどの少数のハイスキル層と技能実習生などの大多数のロースキル層から構成されることを意味している。

日本の労働市場が長期雇用や年功型賃金を特徴とする日本型雇用システムから構成されていることを踏まえれば、このことは、外国人労働者が日本の労働市場のメインストリームから排除されていることを意味している。実際、「現代の奴隷労働」（菓内 2019）とも呼ばれる外国人技能実習制度、あるいは派遣労働者として頻繁な転職、転居を繰り返し、地域社会に定着することなく社会の底辺層に滞留する日系ブラジル人（e.g. 梶田・丹野・樋口 2005）の状況を見る限り、外国人労働者は日本の労働市場のメインストリームから排除されているとあって差し支えないであろう。

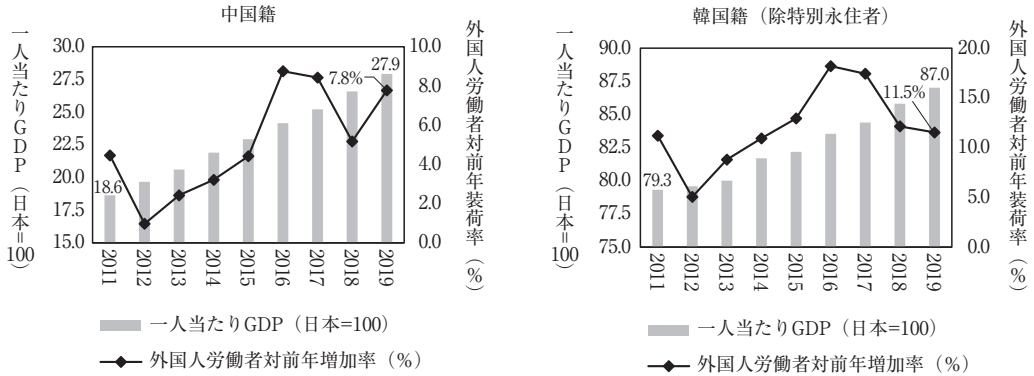
また、このようなメインストリームからの排除にもかかわらず、多くの外国人労働者が日本を目指す理由があるとすれば、それは出身国と日本の

間の経済格差が非常に大きいためであると考えるのは当然である。このことは同時に先進国の人々や中低所得国のハイスキル層にとって日本は好ましい目的地ではないと考えることや、さらに日本と主にアジア諸国との経済格差が縮小する中、日本を目指す外国人は今後、減っていくとの見通しにつながるだろう。

しかしながら、こうした見方は一見、直観に合致するものの、もっとも重要な点について説明することができないという重大な欠陥を抱えている。第一に、日本で外国人労働者が増加し始めた1990年代初頭以降、例えば、中国、韓国をはじめとするアジア諸国との経済格差は急速に縮まってきたにもかかわらず、日本へやってくる外国人労働者数は増加し続け、その勢いはむしろ増していることである（図2）。

第二に、外国人労働者全体の急激な増加にもかかわらず、その内、在留資格「永住」が占める割合は常に約20%付近を安定的に推移し、かつその数は近年では毎年2万人程度ずつ増えているという事実が挙げられる（図3）。永住許可はおおむね10年程度の居住歴に加え、独立の生計を営むに足る資産又は技能を有することが求められて

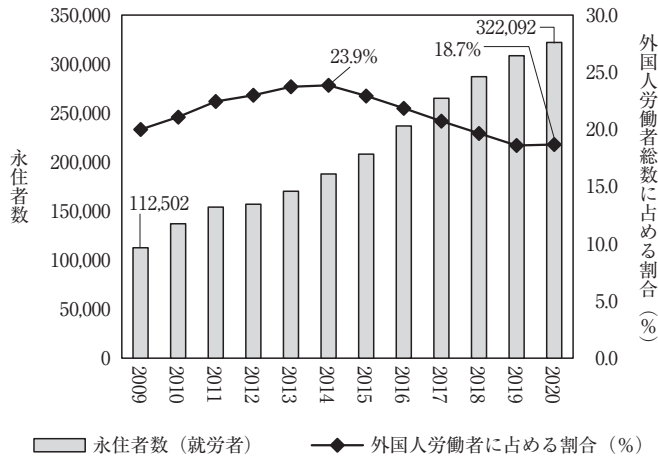
図2 外国人労働者の増加ペースと日本との経済格差の推移



注：一人当たりGDPはドル換算実質価格（2015年基準）。外国人労働者数は資格外活動を除いたもの（外国人雇用状況の届出状況ベース）。

出所：厚生労働省（2010-2020）、World Bank（2022）。

図3 外国人労働者（永住者）数、及びその割合の推移



出所：厚生労働省（2010-2021）。

おり、このことは相当数の外国人労働者が安定的な経済的地位を獲得している可能性を示している。

実際、永住者の賃金率に関する分析（是川 2021）によれば、永住者の間では専門的・技術的分野で働く者を中心に、日本人と完全に同等とまでいかずとも着実に経済的同化が進みつあるという「緩やかな社会的統合」（是川 2019）が見られることが明らかにされている。つまり、外国人労働者の労働市場における地位はこれまで前提とされてきたように、固定的なものではなく、より流動的である可能性が高い。

つまり、外国人労働者の日本の労働市場のメイ

ンストリームからの排除を基調とするこれまでの見方では、このような表面的な事実さえも説明することができない。これは日本の外国人労働者研究のもっとも大きな盲点であるといっても過言ではない。

なぜ、このような重大な事実が説明されないまま、見落とされてきたのであろうか。この謎を解く上でカギとなるのが、国際労働市場という概念である。国際労働市場とは国内労働市場に対比されるものであり、「国境を越えて労働市場と仕事をマッチさせ、かつ国内の制度的布置だけではなく国境を越えた諸制度、及び国境を越えたネットワークに埋め込まれた労働市場」（佐藤 2021：

306 ; Mense-Petermann 2020 : 411) とされる。同概念を用いることの最大のメリットは、外国人労働者がどのようなメカニズムによって日本で働くようになったのかを明らかにすることができるということである。これは先ほど指摘した事実の内、第一の点について直接的な回答を与えると同時に、そのメカニズムの詳細を明らかにすることで、第二の点についても新たな分析視角を提示することを可能にする。

以上の問題意識に基づき、本稿では国際労働市場の基本的特徴を示すと同時に、アジア全域に広がる国際労働移動ネットワークの現状を明らかにすることで、日本における外国人労働者急増の背景にあるメカニズムを明らかにし、これまでの日本の外国人労働者研究に対して新たな分析視角を提供することを目的とする。

II 先行研究

1 欧米における研究

外国人労働者受け入れの経験は主に欧米諸国において先行して見られたものであり、多くの移民労働者に関する研究はそうした経験的事実に基づいたものである。例えば米国において、この問題が顕在化したのは（意外にも）1965年移民法改正以降、アジアや中南米からのニューカマー移民が急増した時期以降である。そこでは主に家族呼び寄せや難民といった形で渡米就労した移民労働者の賃金や職業的地位が、その人的資本や滞在期間の長期化に伴う社会的適応により、どの程度、現地人の水準に近づくかといった観点から研究が行われてきた（e.g. Chiswick 1978 ; Borjas 1985）。

その際、用いられてきた理論は経済的同化モデル（Immigrant Assimilation Model）である（Duleep 2015）。同理論によれば、移民労働者の賃金水準はその人的資本によって決定されるものの、渡米直後には、言語的な制約や米国以外で取得、形成された移民の人的資本は米国では低い評価しか受けられない等、国際的な人的資本の移転可能性が制約されることで、賃金水準をはじめとした経済的地位は同程度の属性を持つ現地人と比較して低くな

るとされる。しかしながら、その後、英語を習得したり、資格や学歴、あるいは職歴といった新たな人的資本の蓄積を経たりすることで、その経済的地位は急速に上昇し、やがて現地人と同程度にまで達するというものである。

また、こうした移民労働者の経済的地位達成の遅れを制度、構造的な分断から明らかにしたのが二重労働市場モデル（Piore 1979 [2014]）である。同モデルでは国内労働市場は生産性が高く、労働条件も良いプライマリーな労働市場と、求められるスキルレベルも低く、その結果生産性が低く、労働条件も悪いセカンダリーな労働市場に分かれており、移民労働者はもっぱらセカンダリーな労働市場に組み込まれているとする。

一方、欧州では経済的同化ではなく、統合という用語を用いるという違いはあるものの、同モデルは戦後、ゲストワーカープログラムという形で多くの外国人労働者を受け入れ、その後、その定着と家族呼び寄せ、あるいは旧植民地からの非正規滞在、家族呼び寄せといった経路で流入した移民を数多く抱える西欧諸国の経験に応用されている。その結果、近年ではドイツ、英国、フランスといった国々における移民労働者の経済的地位に関する分析が行われている（e.g. OECD 2021 ; Kogan 2007）。

こうした国々の経験に基づく研究では、移民労働者は多かれ少なかれ、現地の労働者よりも経済的地位が低い傾向があることが示されている。特に入国直後において、その傾向は顕著である。これはつまり経済的同化／統合の遅れが見られるということであり、労働市場のメインストリームからの排除、分断がある程度、見られることを意味している。こうした傾向は、その理由を個人の人的資本に対する評価の低さから説明する場合も、労働市場内の制度、構造的な分断から説明する場合でも基本的に変わらない。

一方、欧米諸国では移民労働者の大量の流入はある程度、所与のものとされ、国際労働市場という視点は弱かったといえる。その理由は、欧米の移民受け入れの経験の多くが旧宗主国－植民地関係をベースにした非正規滞在の流入、先に入国した家族による呼び寄せ等、非経済的あるいはパー

ソナルな関係に依拠していたためと考えられる。

こうした見方は以下で見るように、日本における外国人労働者研究にも大きな影響を与えている。

2 日本における研究

日本における外国人労働者が増加し始めたのは1990年に施行された改正出入国管理法により、就労のための在留資格がそれまでの6種類から16種類へと一挙に増加したことや1993年に技能実習制度が創設されて以降といえる。同現象を対象に行われた多くの研究では、欧米における研究の基本的視座を引き継ぎ、外国人労働者は労働市場のメインストリームから排除されているという見方をすることが多い。

当時、こうした現象にいち早く注目し整理したのが梶田(1994)である。同研究はスキルレベルにかかわらず外国人労働者が日本の労働市場のメインストリームから排除されていることを明らかにした。こうした見方はその後も上林(2015)、津崎(2018)をはじめとしたさまざまな研究で繰り返し支持されてきただけでなく、技能実習制度を「雇用の調整弁」(東京新聞 2020)、「安い労働力を確保する手段になっている」(朝日新聞 2022)と批判する大手メディアの論調にも見られるものである。

しかしながら、こうした研究は実は説明の対象とされるべき分断をあらかじめ日本社会が持つ差別意識に帰着させている点でトートロジカルなものといえる。差別意識があったとして、それがどのようなメカニズムによって実際の雇用管理の在り方に影響を及ぼすのかに関する説明を欠いているのである。

そうした中、数少ない例外は是川(2019, 2021)やHashimoto(2017)といった研究である。これらの研究では日本人と外国人の間の賃金や職業的地位の格差を生む原因を日本社会の潜在的な差別意識ではなく日本型雇用に固有の構造に求めている。その結果、是川(2019)は、職種や学歴、来日の経緯などによって個々の外国人労働者が日本型雇用のどの部分に位置づけられるかを識別し、外国人が居住期間の長期化に伴う階層的地位の上

昇を経験するという「緩やかな社会的統合」が見られることを明らかにしている。しかしながら、同研究においても日本が積極的な移民統合政策を欠いている中、なぜそのようなポジティブな統合過程が見られるのかといった点については、明らかにできていない。

また、他の先進諸国と異なり、国内に大量の外国人人口ストックを有さない日本では、外国人労働者の採用にあたって、海外からの直接雇用のウェイトが大きいにもかかわらず¹⁾、フィールドワークを中心とした個別の移動経路に注目した研究を除けば、国際労働市場に関心を払った研究はまれであった。その結果、外国人労働者が来日就労するまでの間にどのような意思決定や選別を経てきたかという点について、ほとんど明らかでないまま、そのアウトカムとしての受け入れ状況が議論されてきたといえる。

つまり、日本のこれまでの研究は、外国人と日本人労働者の間の経済的地位の格差に関して、文化、意識的な要因以上の説明を実質的に行ってこなかったという重大な欠陥を抱えつつも、欧米の移民研究と同様に外国人労働者のメインストリームからの排除や分断を明らかにしてきたことから、その問題点を看過してきたといえる。また、欧米の移民研究で扱われることが少なかったこともあってか、国際労働市場の役割についても、積極的な関心が払われることはまれであった。

III 命題、及び方法論

1 命題

本稿では日本における外国人労働者受け入れの現状をこれまで見落とされてきた国際労働市場の役割に注目することで明らかにしていく。具体的には以下の点について明らかにすることが可能になると考えられる。

第一に1990年代以降、日本が経験してきた外国人労働者の急増過程がどのような国際労働市場のメカニズムによって起きているのかを明らかにする。日本の労働市場が外国人の統合に失敗している、魅力的なものでないのなら、来日の唯一の

理由は（圧倒的な）経済格差くらいしか想定し得ないものの、それも失われつつある現在、いまだにその勢いが衰えないという事実について整合的な説明を与えることを目指す。

第二に、国際労働市場におけるメカニズムの詳細を明らかにすることで、従来の外国人労働者のメインストリームからの排除、分断を強調する視点からは見えてこなかった新たな側面に光を当てる。これは例えば「緩やかな社会的統合」といった状況がなぜ見られるのか、また技能実習制度において実習生が負担する高額な手数料負担がどのようなメカニズムによって発生しているのかといった、従来、見落とされていたり、解くことができなかったりした問題に答えを与えるものである。

2 方法論

以上の命題を明らかにするにあたって、本稿では国立社会保障・人口問題研究所が令和元年度、2年度と2カ年にわたって実施した「アジア諸国からの労働力送り出し圧力に関する総合的研究」（以下、送出国調査と略）の成果を用いる（田辺・是川 2022）²⁾。同調査は近年、日本への労働者の送り出しを活性化させているベトナム、ネパール、フィリピン、インドネシア、ミャンマー、及び中国を対象に各種ステークホルダーへのヒアリングを含めた現地調査、労働移民の送出国政策及び関連する制度などに関する文献調査を行ったものである。

また、同調査に加えて米国のシンクタンク・ギャラップ社（Gallup Inc.）が毎年実施する国際世論調査「World Poll」（Gallup 2022）のデータを用いた分析を行った。同調査は世界160カ国以上について、140以上の言語を用いて行われた調査で、各国の15歳以上人口をカバーする1000人以上の対象者について2005年以降、毎年実施されてきたものである。同調査では国際移住に関する意識調査を毎年行っており、現時点で国際移住意向に関するもっとも包括的なデータであり、OECDなどの国際機関においてもしばしば引用されることで知られている。

IV 国際労働市場の基本構造

1 国際労働市場はあまねく存在するのか？

国際労働市場について検討する際、もっとも重要な点はその存在の希少性に関する認識であろう。我々は普段、高度に発達した資本主義経済の中にいるため、いかなる財であれサービスであれ、それに関する市場が成立していると無意識に決めてかかりやすい。しかしながら、国際労働市場に関しては、国内に関するそれのように求職者と雇用側が市場を通じて自由に当然のように取引していると想定することは現実的ではない。例えば、私たちが今すぐ、海外で仕事を見つけようとしたとして、どこの国の誰がどのような条件で自分を雇用してくれるかわかっているかと問われるならば、そのことは一目瞭然だろう。

国際労働市場という概念について考えていく際、もっとも参考になるのが先述したようにMense-Petermann (2020) によって提唱された「国境を越える労働市場」という概念である。同概念はトランスナショナリズムの議論に見られるような国境を越える個人の実践に主に焦点を当てたものではなく、一部業務の外部労働市場へのアウトソースなど労働力の商品化やそれを規制する法律等の各種ルールの創設、参加者間の競争関係を形成する国家や事業者の取り組み、また参加者の認知的指向性、及び行為のレパートリーの構築といったプロセスから社会的に構築された複雑な制度的実体（complex institutional orders）（Mense-Petermann 2020: 412）としての労働市場の成立に焦点を当てた点が特徴といえよう。

ここで重要なのは国境を越える労働市場が自然発生的、あるいは資本主義経済があるところなら世界中のどこにでもあまねく存在しているわけではなく、個別具体的な経緯によって初めて成立するものだという点である。なお、同概念は以下のマトリックスによって示される特徴を有するとされる（表1）。

これは国境を越える労働市場をその社会的構築のプロセス、及びそこにおけるアクター、制度・ルール、及び権力関係に沿って見ていこうとする

表1 国境を越える労働市場の把握のための分析枠組み（例）

労働市場の構造的特徴	労働市場の社会的構築プロセス			
	1a. 労働力の商品化 (標準化・分類)	1b. 労働力の脱商品化	2. 競争関係の構築	3. 市場固有の認知的指向性、及び行為の態様
I. アクター／役割	送出し機関、受入れ事業者	労働組合 NGOs 政府	政府 送出し機関、受入れ事業者	個人 ブローカー
II. 制度化されたルール、及び合理性	一定の基準に基づく選考過程	最低賃金に関する団体交渉	国境管理 二国間協定	情報の非対称性と賄賂の横行
III. 権力関係	買い手市場／売り手市場	労組等への権力のシフト	食肉業者、国家、及びEUによる支配	情報の非対称性に乘じた違法なブローカーの暗躍

注：各セルの中身は代表的な例を筆者が作成したものである。
出所：Mense-Petermann（2020：425）をもとに筆者作成。

ものである。まず社会的構築プロセス（表頭、横軸）に沿って見ていくと、労働市場において労働力が取引の対象となるためには、特定の作業が標準化され、取り出されることでそれに従事する労働力が「商品化」される必要があることがわかる。その一方で、労働力は商品等の通常の財とはことなり、人間そのものであるため労働基準の設定といった形での「脱商品化」の動きも必要である。競争関係の構築は実際に多数のアクターがそこに参加し、商品化された労働力の取引が行われるようになることを指す。最後に市場固有の認知的指向性、及び行為の態様とは個々人が実際にライフチャンスとして国外労働を希望するようになるといったミクロな認知的枠組み、及び行為の態様を意味する。

構造的特徴（表側、縦軸）としては実際のアクター、制度、そしてそこにおける実際の権力関係といったことが焦点化される。個人や政府、あるいは送出し機関や受入れ事業者といったアクターが特定の制度や手続きにしたがって振る舞い、かつそこには売り手市場／買い手市場といった形で表現されるような権力関係が成立するとされる。

以上のようなメカニズムを通じて国際労働市場は個別具体的に形成されることで初めて我々の具体的に経験するところとなり、分析の対象とすることができる。

2 国際労働市場の基本的特徴

以上の点に加え、実際の国際労働市場における各アクターの振る舞いを見ていく上で重要なのが、移住仲介機能である。これは「移住産業（migration industry）」と呼ばれることもあるが、

もともとは1977年のHarneyの「移住商業（commerce of migration）」という概念やその後、1997年にSalt and Steinが国際移民をグローバルビジネスと捉えたことなどにその端緒を見ることができるといえる。これらの研究はいずれも移住産業をインフォーマル、あるいは非合法的なものに限定して捉えてきた。近年では、de Haas, Castles and Miller（2020：66）は移住産業の国際移動における重要性を指摘しつつ、同用語を持つ、人身売買や搾取といった負のイメージを払拭するため、「移住仲介機能（migration intermediates）」という用語を用いることを提唱している。

こうした中、移民労働者の移動を仲介する移住産業、つまりリクルーターの役割について明らかにした代表的な研究がMartin（2017）である。同研究においては、国際的な労働移動を南から北への移動（途上国から先進国）、南から南（途上国間）、北から北（先進国間）、及び北から南（先進国から途上国）の4つの回廊（corridor）に分け、その中でも特に低技能の労働者が多くを占める南から北、及び南から南への移動において労働者を商業的に斡旋するリクルーターの役割が非常に大きいことを明らかにしている（Martin 2017：16-18）。

Martin（2017）ではその最大の要因は情報の非対称性であるとしている。低技能労働者の多くは外国語能力などの資源制約から先進国の職を自らで見つけることは困難である。また、先進国の雇用者も教育制度や資格制度が異なる国外から求める条件を満たす労働者を自分で探すことは困難である。こうした情報の非対称性を仲介する役割が機能的に求められることがリクルーターをはじめ

とした移住仲介斡旋機能の存在することの第一の理由であるとする(図4)(Martin 2017: 45-47)。

さらに低技能労働に関しては少ない求人に対して多くの求職者が殺到するといった状況が一般的であり、その結果、求職者の間で少ない職に対するオークション状態となり、このことが、仲介コストが高騰する主要な要因とされる(独占による価格差別(price-discriminating monopoly))(Martin 2017: 99-100)³⁾。例えば技能実習制度においてベトナムの技能実習生送出国が受入れ側である日本の監理団体に過剰な接待等を行うのは、こうした状況で自分たちの送り出す実習生を選んでもらうためと考えられる。いわば競争者の多い中、オークションで入札価格を引き上げると同様の動機づけに基づくものであり、担当者のモラルの低さのみに帰着させることはできない。

つまりこれは個々のリクルーターや雇用者のモラルの問題ではなく、経済学的なメカニズムに基づくものといえる。その結果、移民労働者の権利を守るための規制の強化がかえって、労働需給バランスをより逼迫させることを通じて、仲介コストの高騰につながるという逆説的な結果につながる可能性をも指摘している(Martin 2017: 95)。

以上のようなメカニズムが作用した結果、仲介コストを含めた労働者送り出しにかかるコストは主に移住回廊ごとに決定され、回廊間の差が大きいことが明らかにされている。例えば、同書ではベトナムからの労働移動の特徴を整理し、他の国からの移動に比べ、送り出しに関して移民労働者が負担する仲介コストが高いことを指摘している(Martin 2017: 84, 112-114)。また、多くの場合、移住労働者はこうしたコストを借金によってまかなっており、それが契約期間満了後のオーバーステイや失踪といった状況につながるとしている(Martin 2017: 105)。

一方で同書はこうした構造を「犠牲者なき犯罪(victimless crime)」であると指摘する(Martin 2017: 134, 178)。確かに高額な仲介費用やそれを支弁するための借金は個々の移民労働者の雇用者に対する立場を弱め、搾取に脆弱なものとするものの(Martin 2017: 3)、個々の移住労働者からすれば、多少高い仲介コストを払っても、自国で働

くよりも賃金の高い職が得られるなら不満はなく、事件として告発する動機づけは弱いからである(Martin 2017: 134-135, 146)。また、送出国側も規制の強化による自国民の保護よりも、国内の失業率の低下や国際送金による国際収支の改善を求め、外国でのより多くの雇用を優先する傾向にあるとされる(Martin 2017: 125-130)。

V アジアの国際労働市場と日本

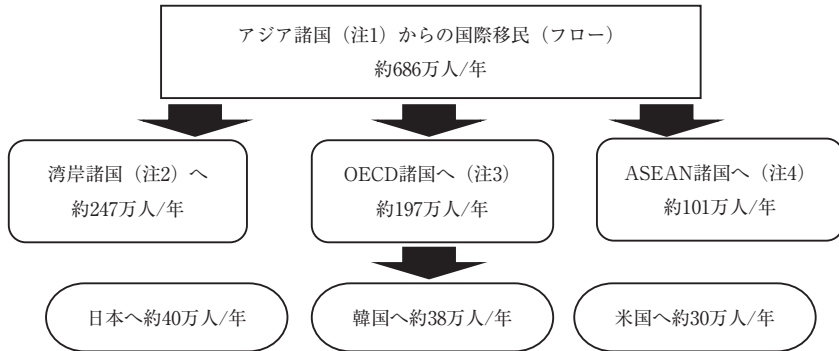
1 アジアの労働移動の現状

現在、アジア地域はグローバルな国際移動において、移民の送出国地域としても、受入れ地域としても大きな役割を果たしている。世界における国際移民のストック人口は1990年から2020年の間に平均して毎年2%程度、1.53億人から2.81億人へと増加した。こうした中、例えば世界をアフリカ、欧州、北米、中南米、オセアニアに分けた場合、地域間を移動する移民の48.3%がアジア出身者であり、また地域内を移動する移民の61.6%がアジアにおけるものであることは国際移動におけるアジアの重要性を示すものである(United Nations Population Division 2020)。

アジア地域内に目を向けると、とりわけ2000年代以降、湾岸諸国を中心とした西アジア地域では年間約7-10%のペースで移民人口が増加した。それ以外のアジア地域でも移動人口は年間約2%のペースで増加し、これは同時期アジアから北米に移住した人口の1.6-2.5倍に相当する(United Nations Population Division 2020)。これは世界中の多くの移民が米国を目指すという一般的なイメージとは異なるものといえるだろう。

さらに、その規模は移動量(フロー)で見ても、年間686万人程度にのぼるとされる(図4)。この内の4割弱がベルシャ湾岸の産油国に向かっており、残りの半数弱がASEAN諸国、あるいは先進諸国(OECD諸国)に向かっている。こうした中、日本は米国、韓国と並ぶ最大の目的地の一つであり、アジア諸国からOECD諸国へと向かう国際移民の約197万人の内約20%を受け入れている(ADB, OECD, ILO 2021)。つまり、アジア

図4 アジア諸国からの国際移民フロー（2018年実績値）



注：1) フィリピン、バングラデシュ、中国、パキスタン、インド、ネパール、インドネシア、スリランカ、ベトナム、カンボジア、ラオス、ミャンマー。
 2) 湾岸諸国とは湾岸協力会議（Gulf Cooperation Council）加盟国。
 3) 中国、インド、ベトナム、フィリピン、タイ、パキスタン、バングラデシュ、ネパール、インドネシア、ミャンマー、スリランカ、カンボジア、ラオスからの移動。
 4) インド、ベトナム、フィリピン、タイ、パキスタン、バングラデシュ、ネパール、インドネシア、ミャンマー、スリランカ、カンボジアからの移動。
 5) 各値は2018年の値（概算値）。
 出所：ADBI, OECD, ILO（2021）をもとに筆者作成。

及びそこに位置する日本は今や国際移動の中心地であるという過言ではない。

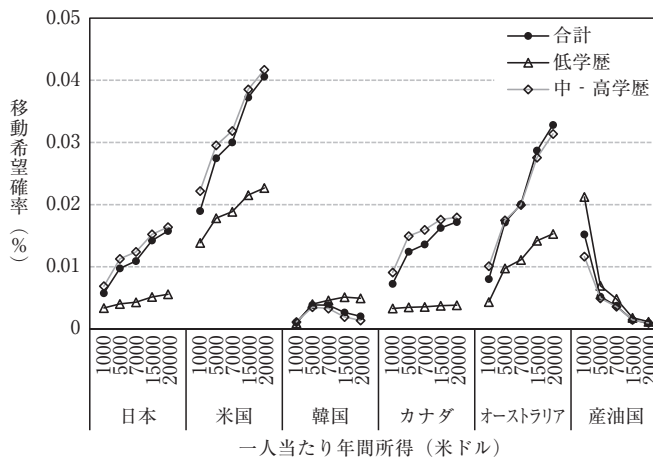
2 日本の労働移民受け入れの特徴

このように日本はアジア諸国から高所得国へ向かう移民の内、最も多くの人を目指す国といえる。これは米国を目指す移民よりも多く、日本が

国際移動の目的地として人気がないといった主張は事実と反することがわかる。

また、こうした動きは主にハイスキル層や高所得、高学歴層を中心に見られることも特徴である。Gallup社のWorld Pollのデータを用いて、アジア諸国から各国への潜在的移住希望確率を推計すると⁴⁾ アジア諸国から日本を目指す者は中-

図5 アジア諸国から主要目的国への潜在的移住希望確率（推計値）



注：推計に当たった条件は25歳、男性とした。学歴は中・高学歴は高卒以上、低学歴は中卒以下としている。年間所得は名目値。2015-18年、21年のデータを使用。18-49歳。なお、アジア諸国とはパキスタン、インドネシア、バングラデシュ、シンガポール、中国、インド、フィリピン、ベトナム、タイ、カンボジア、ミャンマー、韓国、台湾、アフガニスタン、マレーシア、モンゴル、及びネパールを指す。

出所：Gallup（2022）を用いて筆者推定。

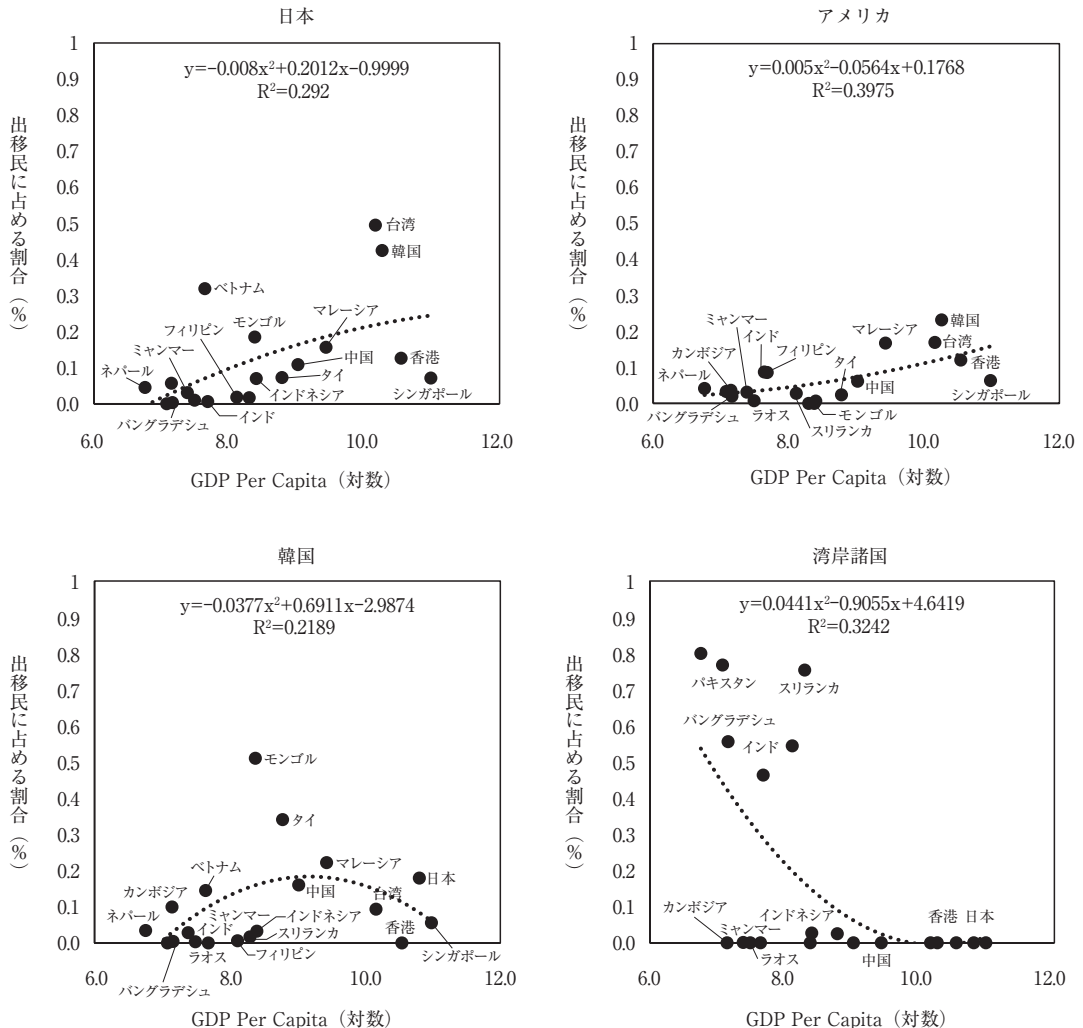
高学歴かつ所得が高い者に多い傾向が見られる(図5)。この傾向はアジアから米国への移住希望よりは弱いものの、カナダ、オーストラリアとほぼ同じパターンを示している。一方、近年、日本よりも移住希望先として人気があるとされる韓国を希望する者は少ない。また、アジアから最も多くの移民を受け入れている湾岸産油国への移動希望は学歴や所得が高いほど急激に低下することがわかる。

こうした潜在的な希望に加え、実際の移動パターンを見てみると(図6)、ほぼ同じ傾向が観察される。日本や米国へ向かう国際労働移民の各国

からの送り出しに占めるシェアは送出し国の経済水準が高いほど増加する傾向が見られる。一方、韓国に対してはある程度の所得までは増加するものの9564ドル程度⁵⁾を境に再び低下する逆U字型をしていることがわかる。また、湾岸産油国に対しては経済水準が高い国ほど送り出しに占めるシェアが少ないという関係が見られる。

こうした傾向は二国間の経済格差が国際労働移動につながるとする古典的なプッシュ・プルモデルよりも、むしろ近年、提唱されている潜在能力-意欲モデル(capability-aspiration model)(de Haas 2003)が妥当することを示すものである。同理論

図6 アジア諸国から主要目的国への労働移民の送り出しシェアと経済水準の関係(2018年)



注: GDP Per Capita (1人当たりGDP, 米ドル換算, 名目値, 対数変換済み)。出所: ADBI, ILO, OECD (2021) より筆者作成。

は、経済成長に伴って国際労働移動への意欲 (aspiration) やそれを可能にする能力 (capability) が高まることで国際移動はむしろ活発になるとする。実際、IMF も 2020 年に世界の国際移民のパターンについて分析を行い、同様の結論を得ている (IMF 2020)。

つまり、大方の予想に反するものであるが、国際労働市場の観点から見て、日本は国際労働移動の主要な目的地であり、かつそれは相対的に学歴、所得の高い層で高い選好度を示している。以下でみていくように、これは実際の国際労働移送プロセスの各局面において重要な与件となるものである。

3 国際労働市場の実態——ベトナムから日本への労働移動を例に

以上の特徴を踏まえ、「送出し国調査」の結果を踏まえ、アジア諸国から日本へ向かう労働移動の流れの内、ベトナムからのそれを具体的に示したものが次頁の図7である (田辺・是川 2022 : 80-81)。

ベトナムは近年、多くの技能実習生を送り出していることで知られる。例えば、同国は 2019 年時点で来日する技能実習生の 5 割を占めているし、同国から送り出される労働者の 5 割が日本に向かっている。また、その過程で技能実習生個人が来日に当たって負担する高額な仲介手数料の問題など、国際労働市場における典型的な問題が顕在化している。さらに、そこで見られる送出し過程はアジアの他の国から日本へ向かう移動の基本的特徴を備えており、その特徴を明らかにすることはアジアにおける国際労働市場の実態を明らかにする上で非常に有効である。

さて、まず気がつくのはベトナムから国外へと向かう労働移動の流れは日本のみを目指しているのではなく、韓国、マレーシア、台湾などさまざまな国、地域を目指しており、日本はその中の一つであるということである。歴史的に見てもベトナムから国外へ向かう労働移動の流れは行き先を頻繁に変えており、近年、急増したベトナムからの技能実習生の受入れが日本との二国間関係の中でのみ発達してきたわけではないことがわかる。

次に重要なのはベトナムから日本へ向かう労働移動の流れは高卒以上の層を中心として見られるものであり、中卒以下が主であるそれ以外の国への労働移動とは異なるということである。また、高卒以上の中でも日本への留学を経て日本での就職を目指すのか、あるいは技能実習生として渡航するかは相互に重複しつつも、さまざまなきっかけにより分岐しているということも重要である。

三点目として、ベトナムから国外へ向かう労働移動の流れにおいては、個人が直接、目的地の学校や雇用主と直接結びつくのではなく、両者間を仲介する移住仲介機能が大きな役割を果たしている。これは国際労働市場に固有の特徴である情報の非対称性を縮減し、両者を橋渡しする者が必要とされていることを示している。

さて、問題となるのは、移住仲介のコストを誰がどのように負担するかということである。この点について技能実習制度だけではなく、日本が現在、経験しているその他の移動プロセスや韓国の雇用許可制とも比較することで見ていきたい (表 2)。

まず、移動コストの負担形態を見ると、実はもっとも大きな負担の一つが、労働者にとっての雇用機会の喪失や遅延であることはあまり知られていない (Martin 2017)。また労働者にとっては仲介斡旋手数料に加え、試験などがある場合にはそのための学習も含めた事前準備費用、渡航費用といったものも必要になる。採用企業においては、そもそも採用ができない場合やその遅延、ないしは仲介斡旋事業者に対する手数料負担やビザの取得などの行政関連手続き費用、または採用後の雇用管理費用などが必要になる。送出し機関や受入れ国政府においては、労働者送出し／受入制度の運営のための財政支出が必要となる。仲介斡旋機関においては送出し国政府から取得するライセンス取得のための諸費用などが想定される。

以上を踏まえ各移動モードを見ていくと、技能実習制度は労働需給バランスや情報の非対称性が大きく、全体としての移動コストは大きいと考えられる。これはスキルレベルを考えれば、特定技能制度や韓国の雇用許可制 (EPS) とも共通した特徴といえよう。

表2 国際労働移動におけるコスト負担の形態と関係

移動モード	需給 バランス	情報の 非対称性	労働者	移動コスト		
				仲介斡旋機関/ 送出国政府	受入企業	受入国政府
技能実習	S > D	大	高	低	低～中	低～中
特定技能	S > D	中～大?	中～高?	低	低～高?	低
ハイスキル (「技術・ 人文知識・国際業務」)	S < D	小	低	低	中	低
雇用許可制 (韓国)	S > D	大	中～高	低	低～中	高
負担形態			事前準備費用/仲介手数料/渡航費用/雇用機会の遅延, 喪失	諸費用/財政負担	採用関連費用/雇用管理費用/採用機会の喪失	諸費用/財政負担

注: S = 労働供給, D = 労働需要
出所: 筆者作成。

しかし、異なるのはそのコストの負担形態と関係である。技能実習制度においてはコスト負担の形態は仲介手数料にほぼ集約され、それ以外のコスト負担が少ないという特徴がある。一方、同制度と比較されることの多い韓国の雇用許可制 (EPS) では労働者が負担する手数料は低いものの、韓国語の試験受験のための事前準備 (労働者)、同制度の運営費 (韓国政府)、そして就労/雇用機会の遅延、喪失 (労働者、雇用者) といった負担が見られる。また、雇用許可制では個人からの手数料の徴収は禁止されているものの、韓国政府の公表した資料によれば実際には手数料が発生している (加藤 2021)。こうしたことを踏まえるならば、雇用許可制における移動コストの総額は負担関係や形態が異なるだけで、さほど変わらないとみることも可能である。

実際、雇用許可制においては雇用期間中、あるいは終了後の外国人労働者の非常に高い失踪率が問題となっており、OECD の報告書によればその水準は日本の技能実習制度の 3-8 倍となっている (OECD 2019; 加藤 2021)。その理由の多くは賃金が低く、多額の借金等をして支払った移動コストの負担を取り戻せないというものであり、仲介斡旋事業者を一切排除した点で賞賛される雇用許可制であっても、国際労働市場に共通の構造からは逃れられないことが見て取れる⁶⁾。つまり、規制やモラルではなく、経済メカニズムこそが重要なのである。

それに対して在留資格「技術・人文知識・国際業務」に代表されるハイスキル層においては、求められるスキルレベルが高く、求職者/雇用者サ

イドが互いを選別しやすいことなどから、全体としての移動コストは低く抑えられていると考えられる。また需給バランスにおいても需要が供給を上回っていることから、雇用者側が各種費用を負担する等、いわゆる「売り手市場」の状況が見られる。

さらに「送出国調査」の結果に基づき、技能実習制度の内部における手数料負担の違いを見ることでも、国際労働市場の特徴が見えてくる。主要な送出国から技能実習生として来日する場合に労働者が負担する手数料について整理したのが以下の表である (表3)。

それによると同じ技能実習生でも送出国によって、また同じ送出国の内部でもどのような仲介斡旋事業者が介在するかでその費用が異なることがわかる。送出国別に見ると、手数料については、ベトナムの場合、国営企業でも 44 万-55 万円程度とされる中、インドネシアでは国営の場合 15 万-20 万円、フィリピンでは支払いの実態を確認できず、ミャンマーの場合は民間 (自社募集) の場合で 30 万-40 万円程度と大きな違いが見られる。

興味深いのはこれが手数料に関する規定の有無やその上限額の高低と関わりないということである。例えばインドネシアでは同料金に関する上限規定は行政指導を除けばないものの、ベトナムよりも大分低い金額に抑えられている。フィリピンについては手数料の徴収禁止という規定通り、日本向けの技能実習制度に関する仲介斡旋手数料の負担の確認はできなかったものの、韓国の雇用許可制やその他、バルシャ湾岸の産油国への移動に

表3 技能実習制度にて個人が負担する仲介斡旋手数料の比較

	送出国			
	ベトナム	インドネシア	フィリピン	ミャンマー
送出国の種類				
国営	44万-55万円	15万-20万円		-
民間（自社募集）	50万-60万円		確認できず	30-40万円
民間（仲介媒介）	60万-90万円	20万-40万円		50万円～
仲介斡旋手数料の上限額に関する規定等	あり 3,600ドル	なし ^{注1)} 3,500万ルピア (約26万円)	あり 徴収禁止	あり 2,800ドル
技能実習生数 (2020年12月)	219,501人 (第1位) ^{注2)}	35,542人 (第3位)	35,032人 (第4位)	13,930人 (第5位)
送出国労働者に占める日本行きの割合(2018年)	31.9%	7.0%	1.8%	3.1%
一人当たりGDP(2019年(2010年実質価格))	2,082ドル	4,451ドル	3,338ドル	1,609ドル
人口(2019年)	9,267万人	2億7,352万人	1億9,580万人	5,114万人
(参考) 雇用許可制における個人負担額	36.5万円	35.4万円	20万円	23.8万円

注：1) 行政指導に基づくもの。

2) 技能実習生の送出国における順位。

出所：「送出国調査」及び各種資料に基づき筆者作成。

つについては個人負担が確認された。さらに、技能実習における手数料と、韓国の雇用許可制における実質的な手数料との相関も高く、例えばベトナムは技能実習、雇用許可制のいずれにおいても手数料はもっとも高い。こうした結果からも、制度による規制だけでは、移動コストの負担関係の制御が十分にできないことが明らかである。

また、ベトナムからの送り出しにおける費用の多寡に注目すると、手数料の額は送出国の需給双方に対する支配力に依存することがわかる。例えば、国営企業の場合、手数料の支払いは1回で済むが、それは同機関が新規求職者、新規求人の方に対して安定的な力を発揮できるためであることが「送出国調査」から判明している。それに対して、自社募集が可能ある程度の規模を持つ民間送出国機関では事前研修費用を除けば国営企業とほとんど変わらない費用負担で済むものの、多数のリクルーターを使って新規求職者の開拓をしなくてはならない民間中小の送出国機関の場合、リクルーターへの費用が重複してかかることや、新規求人の開拓の営業活動のための費用が必要なことから、最終的な手数料負担額は高額になることが明らかにされている。つまり、個人の手数料負担は受入側や仲介斡旋事業者のモラルによって決まるのではなく、国際労働市場に固有の構造によって決定されていることがわかる。

こうした特徴を踏まえるならば、送出国ごと

の手数料の違いの要因も見えてくる。ベトナムにおける手数料が高いのは、同国からの労働移動のボリュームが大きさに見られるように日本行きの人気が過熱しており、供給過多となっているためと思われる。さらに、中小の送出国機関やそこにつながるリクルーターの参加も非常に多く、過当競争が生じ、日本側からの求人情報を得るための過剰な接待といった慣行を生み出しているものと思われる。こうした状況は韓国の雇用許可制に関する高い手数料に見るように、ベトナムから韓国へ向かう動きにも看取される。

それに対して、インドネシア、フィリピンについてはそもそも日本への技能実習制度を通じた労働移動のボリュームがまだ小さいこと、それに伴ってベトナムに見られるような過当競争が起きていないといった要因が考えられる。またインドネシアについては技能実習生の送り出しにかかわる送出国機関上位3社が日系資本であると同時に、これらで全体のシェアの6割超を占めていることが、送出国機関の需給双方に関する支配力を強め、手数料負担の高騰を防いでいると考えられる。なお、ミャンマーについては制度的にベトナムの構造と類似している部分もあるものの、日系の送出国機関が現地に入っているなど、インドネシアと共通した状況もあり、今度の動向が注目される。

以上のようにベトナムから日本へ向かう労働移

動の流れを例に国際労働市場の実態について見てきた。その結果、明らかになったことは国際労働市場が送出国側、受入れ国側の個別具体的な制度によって支えられつつも、情報の非対称性や労働力の需給ギャップなど国際労働市場に固有の特徴によって実際の各アクターの振る舞い方、権力関係が決定されているということである。日-ベトナム間で問題となっている技能実習生の高額な手数料負担の問題もこうした構造の中で発生しているものであり、技能実習制度の特徴や個々のアクターのモラルといったことから説明できないことがわかる。ベトナムからの国際労働移動については技能実習制度と異なり、理想的な制度とされる韓国の雇用許可制においても決して安くはない手数料が発生しており、その結果、失踪率は日本よりもはるかに高い⁷⁾といったことから、こうした見方が正しいことを示している。

VI 考察——外国人労働者を捉える新たな分析視角

1 アジアの国際労働市場における日本

以上のように、アジアの国際労働市場から見た日本は有望な目的地であると同時に、今後、「潜在能力-意欲モデル」が示すようにアジア諸国の経済水準が上昇する中で来日を希望する層はより一層増えていくものと思われる。これが日本の1990年代以降、経験してきた外国人労働者の急増過程に背景にあるメカニズムである。これが第一の命題に対する本稿の回答である。

次に明らかになったことは、来日就労を選択する層は高卒以上と、それぞれの国で相対的に高学歴な層での選好度が高くまた、彼らは数多くの国際労働移動の目的地から日本を選択しているということである。こうした事実は、アジア諸国から日本に騙されて連れてこられた貧しく学歴の率い低い若者たちという、日本社会から彼らに対してしばしば向けられるまなざしと異なり、彼らは出身国ではどちらかというとアッパーミドルクラスに属し、能力も意欲も高い可能性が大きいということを意味している。このことは、日本社会の側

に目立った移民統合政策がないにもかかわらず、外国人労働者の中で「緩やかな社会的統合」といった予想外の地位変動のダイナミズムが見られる大きな理由と考えられる。

また、こうした視点に立つならば「現代の奴隷制度」とも呼ばれる技能実習制度に関しても、そこで問題とされていることの多くは実は技能実習制度に固有の問題ではなく、国際労働市場に広く見られる普遍的な問題であることがわかる。つまり、技能実習生がしばしば負担する高額な手数料は、国際労働市場に固有の情報の非対称性を解消するためのコストであり、その負担バランスは関係するステークホルダー間の権力関係によって決定されるのである。また、負担の形態も手数料だけではなく、国外労働に出られないといった形でのコスト負担が何よりも深刻であるとの指摘も重要である。これが第二の命題に対する回答である。

つまり、国際労働市場という補助線を引くことで、これまで見えてこなかった外国人労働者をめぐるダイナミズムが見えてくる。我々が国内の問題と思っていたことの多くは実は、国際労働市場のメカニズムにおいて発生している問題であり、また私たちが対処しなければならぬのは、そのダイナミズムからもたらされるものなのである。

2 日本の外国人労働者受け入れをどのように捉えるのか

最後に以上のことを踏まえた場合、国際労働市場のダイナミズムの受け手である我々は外国人労働者の受け入れをどのように捉えるべきなのであろうか。この点については私は外国人労働者の受け入れをメンバーシップ型雇用といった特徴を有する日本型雇用がそのコアメンバーを補充するために採用しつつある手段として捉え、日本型雇用がその内部に持つ二重性（神林 2017；小熊 2019）、及び日本型雇用そのものの中長期的な功罪も含め、その特徴、問題を分析していくべきではないかと考える。

まず、外国人労働者が雇用の調整弁であり、いわゆる「使い捨て」労働力であるとの見解は非常に一般的であるものの、ここまで見てきた国際労

働市場の特徴から否定されるだろう。まず、スキルレベルを問わず日本人労働者を採用する場合と比べて、外国人労働者の採用には移住仲介機能を介することによる時間的、金銭的コストがかかる。また技能実習生に関してはいったん雇用すれば、最低でも3年間、長ければ5年間の雇用維持義務が課せられる⁸⁾。「技術・人文知識・国際業務」のようなハイスキル層であれば、転職が自由であるため、雇用条件の悪化はそのまま外国人労働者の離職、及び採用難につながる。さらに日本では簡単に採用、解雇を繰り返せるほどの外国人人口のストックがそもそも存在しない⁹⁾。こうした中、外国人労働者を雇用の調整弁とすることは実際上困難であるし、経済合理性にも反するといえるだろう¹⁰⁾。

むしろ、外国人労働者を雇用する事業所や技能実習生の監理団体等にヒアリングをする中で多く聞かれるのは、外国人労働者を短期間の内に自由に採用、解雇したいという声ではなく、できる限り長く働いてもらいたいという声であることは興味深い (e.g. 労働政策研究・研修機構 2016)。その理由として聞かれるのはせっかく覚えた技術を活かせないのはもったいない、ということであり、現場で日本人を含む他の労働者のリーダーになってもらいたいとの声もしばしば聞かれる¹¹⁾。実際、先行研究においても、正社員比率が高い企業でより多くの技能実習生を雇用する傾向にあることが示されていたり (是川 2021)、技能実習生を受け入れる前に誰がその仕事をしていたかと雇用する企業に尋ねると、「パート・アルバイト」(45.2%)、「派遣社員」(13.0%)よりも、「正社員」(72.1%)の割合がはるかに大きい (労働政策研究・研修機構 2016) といったこともその可能性を示唆している。橋本 (2022) も日本非正社員と代替的なのは技能実習生ではなく、高卒以下の身分系外国人¹²⁾ であるとしている。

また、ハイスキル人材に関しても、日本企業が求める人材の大半は外国語能力など外国人ならではの期待はありつつも、それ以外は日本人と同様のジェネラリストとしての仕事をこなせる者であるとの指摘もなされている (園田 2020)。実際、ハイスキル人材を雇用する企業へのアンケート調

査でも、高度外国人材を対象とした採用枠の有無に関する質問に対して 67.8%が「日本人と区別なく採用」と回答していたり (労働政策研究・研修機構 2013)、高度外国人材採用動機としても「海外取引・海外事業の拡大のため」(31.1%)に次ぎ、「国籍にかかわらず採用した結果」(22.0%)が挙げられていることもこうした見方と整合的である。

以上の事実を踏まえるならば、日本における外国人労働者の受け入れは、経済のグローバル化における雇用の調整弁や、イノベーターとしてのハイスキル人材としてではなく、むしろ少子高齢化において枯渇しつつある日本型雇用におけるコアメンバーとしての役割を期待されている可能性が高い¹³⁾。

もちろんそこにおける問題の多くは実は日本人労働者とも共通の問題である。あいまいな職務の範囲、貧弱な中途市場、正規、非正規の格差等といった問題は外国人労働者にとってのみならず、多くの日本人労働者にとっても問題とされていることばかりといってよい。例えば、技能実習生が受ける深刻なハラスメントの多くも日本型雇用特有のメンバーシップ型雇用の産物 (濱口 2021: 225-226) であると考えれば、解決に当たっては単に技能実習制度のみを対象とするのでは不十分であることは明らかである。また、外国人労働者と日本人労働者の間の賃金格差が確認された場合でも、それをすぐに外国人への差別意識に短絡させるのではなく、日本型雇用における遅い昇進 (昇給)、正社員と非正社員との間の格差といった視点から検討していく必要がある。

つまり、日本における外国人労働者の受け入れは、非正規雇用の外部のより周縁的な部分ではなく、日本型雇用のコアメンバー周辺で起きている可能性が高い。いわば外国人労働者の受け入れは、少子高齢化において担い手が減少し続ける中、日本型雇用の生存戦略としての役割を期待されているのではないだろうか。これは梶田 (1994) 等、初期の研究が想定していなかった展開であり、受け手である日本の労働市場のあり方も含め、今後、より一層の検討が求められる側面といえよう。

さらに一歩踏み出すならば、送出し、受入れ国双方の各アクターのキャパシティ・ビルディングを行うなど、日本政府が主体となった健全な国際労働市場の積極的な構築といった政策も視野に入ってくるだろう。もっともこうした見方は現時点ではまだ仮説の域を出ないものであるものの、国際労働市場の役割に注目することで見えてきたこうした新たな論点について、より分析を進めることが期待される。

- 1) 例えば新型コロナ禍における入国制限が敷かれる前の2019年における「技術・人文知識・国際業務」における新規入職者は新規入国によるものが4万3880人であるのに対して、留学からの資格変更によるものは2万8595人であり、同資格による新規入職の61%は海外からの直接雇用によって占められている(出入国在留管理庁2021)。
- 2) なお、以下の論考はその多きが田辺・是川(2022)の要約となっており、同書の記述と重なる部分も多い。よって詳細は同書を参照されたい。
- 3) この点について同書は移民労働者がリクルーターに支払う費用はサービスに対する対価というよりも、賄賂に近いといっている(Martin 2017: 1)。技能実習生に関する多くのポルタージュが送り出し機関による過剰な接待などを取り上げる(e.g. 澤田2020: 91-95)背景には単にモラルの問題だけではなく、こうした経済学的なメカニズムがあるといえよう。
- 4) 以下のモデル(多項ロジット)を推定した。

$$MLogit(p_n) = \alpha + \beta_1 \ln(Inc_i) + \beta_2 \ln(Inc_i)^2 + X^i \beta_i$$

$$p_n$$
: 目的地(n)への永住移動意向確率(n=米国, 日本, カナダ, オーストラリア, 韓国, 産油国(サウジアラビア, アラブ首長国連邦(UAE), バーレーン, オマーン, カタール, クウェート), 及びその他。ベースラインは「永住移動を希望せず」)。

$$Inc_i$$
: 個人iの1人当たり年収(対数変換済み)

$$\alpha$$
: 定数項

$$X^i$$
: 統制変数(年齢, 年齢の事情, 女性)(ベクトル形式)
- 5) 2010年実質価格。
- 6) 例えばベトナムでの聞き取り結果によると、韓国語の試験の受験の際にブローカーが介在するケースが散見されるという。
- 7) 2004年のEPS制度導入以降、「失踪率」(滞在予定期間終了後も帰国しない状況=非正規滞在率)はいったんは大きく低下したものの、EPS制度下でも平均10-25%程度を示している(日本の3-8倍)(OECD 2019)。
- 8) 仮に何らかの理由で実習生を解雇した場合、次の実習生の受け入れが認められない可能性が高いという点からも、実習生を短期の雇用の調整弁とすることが難しい理由といえる。
- 9) この点について日系ブラジル人は定住者の在留資格で滞りしており、就労の有無にかかわらず一定数が日本国内の特定地域にプールされていたため、派遣労働者として雇用の調整弁になり得たといえる。
- 10) この点については佐藤(2021: 216)も技能実習制度を他国における期限付き労働移民プログラムと比較して「一時的な労働力の活用としてははなはだ非効率な受け入れ方式といわざるを得ない」としている。
- 11) 一部、特定技能制度の導入によって、農業部門で季節労働者のような運用も試みられているものの、まだ一部にとどまっている。

- る。
- 12) 身分系の在留資格には、「定住者」「永住者」「日本人の配偶者等」「永住者の配偶者等」が含まれる。
- 13) こうした見方は「普通人材外国人」(守屋 2020)とも通じる見方といえるだろう。

参考文献

- 朝日新聞(2022)「技能実習制度 政治の責任で見直せ」『朝日新聞 2022年5月30日社説』。 https://digital.asahi.com/articles/DA3S15309009.html?iref=pc_rensai_long_16_article (最終アクセス日: 2022年6月8日)
- 小熊英二(2019)『日本社会のしくみ——雇用・教育・福祉の歴史社会学』講談社。
- 梶田孝道(1994)『外国人労働者と日本』日本放送出版協会。
- 梶田孝道・丹野清人・樋口直人(2005)『顔の見えない定住化——日系ブラジル人と国家・市場・移民ネットワーク』名古屋大学出版会。
- 加藤真(2021)「現地調査からみる韓国・雇用許可制の実態——『フロントドア』からの受入れでもみられるブローカー、入国前借金、厳しい労働環境」『政策研究レポート』。 https://www.murc.jp/report/rc/policy_research/politics/seiken_210514/ (最終アクセス日: 2022年6月8日)
- 上林千恵子(2015)『外国人労働者受け入れと日本社会——技能実習制度の展開とジレンマ』東京大学出版会。
- 神林龍(2017)『正規の世界・非正規の世界——現代日本労働経済学の基本問題』慶應義塾大学出版会。
- 経済企画庁(1988)『外国人労働者と経済社会の進路』大蔵省印刷局。
- 厚生労働省(2010-2021)『外国人雇用状況』の届出状況。
- 是川夕(2019)『移民受け入れと社会的統合のリアリティ——現代日本における移民の階層的地位と社会学的課題』勁草書房。
- (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。
- 澤田見宏(2020)『ルポ技能実習生』ちくま新書。
- 出入国在留管理庁(2021)『2021年版 出入国管理』出入国在留管理庁。
- 巢内尚子(2019)『奴隷労働——ベトナム人技能実習生の実態』花伝社。
- 園田薫(2020)『日本企業と外国人労働者の雇用関係——相互行為を捉える産業社会学的考察』東京大学大学院人文社会系研究科博士論文。
- 田辺国昭・是川夕監修(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。
- 津崎克彦編著(2018)『産業構造の変化と外国人労働者——労働現場の実態と歴史的視点』明石書店。
- 東京新聞(2020)「コロナと実習生 制度の矛盾が露呈した」『東京新聞 2020年11月26日社説』。 <https://www.tokyo-np.co.jp/article/70633> (最終アクセス日: 2022年6月8日)
- 橋本由紀(2022)「日本の労働市場と外国人労働者——外国人の賃金率、雇用企業の生産性」連合総研編『外国人労働者の適正な受入れと多文化共生社会の形成に向けて——外国人労働者の受入れのあり方と多文化共生社会の形成に関する調査研究委員会報告』所収, pp. 40-56。
- 濱口桂一郎(2021)『ジョブ型雇用社会とは何か——正社員体制の矛盾と転機』岩波書店。
- 守屋貴司(2020)『人材危機時代の日本の「グローバル人材」の育成とタレントマネジメント——「見捨てられる日本・日本企

- 業」からの脱却の処方箋』晃洋書房。
- 労働政策研究・研修機構 (2013) 『企業における高度外国人材の受け入れと活用に関する調査』JILPT 調査シリーズ No. 110。
- (2016) 『企業における外国人技能実習生の受け入れに関する調査』JILPT 調査シリーズ No. 157。
- ADB, OECD, ILO (2021) *Impacts of the COVID-19 Crisis and the Post-pandemic Future*, ADB, OECD, ILO.
- Borjas, G. J. (1985) “Assimilation, Changes in Cohort Quality, and the Earnings of Immigrants,” *Journal of Labor Economics*, Vol. 3, No. 4, pp. 463-489.
- Chiswick, B. R. (1978) “The Effect of Americanization on the Earnings of Foreign-Born Men,” *Journal of Political Economy*, Vol. 86, No. 5, pp. 897-921.
- de Haas, H. (2003) *Migration and Development in Southern Morocco: The Disparate Socio-Economic Impacts of Out-Migration on the Todgha Oasis Valley*, PhD Thesis, Radboud University, Nijmegen.
- de Haas, H., Castles, S. and Miller, M. J. (2020) *The Age of Migration: International Population Movements in the Modern World*, Red Globe Press.
- Duleep, H. O. (2015) “The Adjustment of Immigrants in the Labor Market,” B. R. Chiswick and P. W. Miller eds., *Handbook of the Economics of International Migration*. Volume 1a, Oxford; Amsterdam: Elsevier, pp. 108-182.
- Gallup (2022) *Gallup World Poll*. Gallup.
- Harney, R. (1977) “Frozen Wastes: The Stat of Italian Canadian Studies, Immigration and Ethnicity,” In *Perspectives in Italian Immigration and Ethnicity: Proceedings of the Symposium Held at Casa Italiana, Columbia University*, New York: Centre for Migration Studies.
- Hashimoto, Y. (2017) “Highly Skilled Immigrants’ Occupational Choices and the Japanese Employment System,” Rieti Discussion Paper Series (17-E-059), pp. 1-33.
- International Monetary Fund (IMF) (2020) *World Economic Outlook, April 2020: The Great Lockdown, April 2020*, International Monetary Fund.
- Kogan, I. (2007) *Working through Barriers: Host Country Institutions and Immigrant Labour Market Performance in Europe*, Dordrecht: Springer.
- Martin, P. L. (2017) *Merchants of Labor: Recruiters and International Labor Migration*: Oxford University Press.
- Mense-Petermann, U. (2020) “Theorizing Transnational Labour Markets: A Research Heuristic Based on the New Economic Sociology,” *Global Networks*, Vol. 20, No. 3, pp. 410-433.
- OECD (2019) *Recruiting Immigrant Workers: Korea 2019*, OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/9789264307872-en>
- (2021) *International Migration Outlook 2011*: OECD.
- Piore, M. J. (1979 [2014]) *Birds of Passage: Migrant Labor and Industrial Societies*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Salt, J. and Stein, J. (1997) “Migration as a Business: The Case of Trafficking,” *International Migration*, Vol. 35, No. 4, pp. 467-494.
- United Nations Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2020) *International Migrant Stock 2020*. <https://www.un.org/development/desa/pd/content/international-migrant-stock> (最終アクセス日：2022年6月8日)
- World Bank (2022) *World Development Indicators*. <https://databank.worldbank.org/source/world-development-indicators> (最終アクセス日：2022年6月8日)

これかわ・ゆう 国立社会保障・人口問題研究所国際関係部長、博士（社会学）。主著に『移民受け入れと社会的統合のリアリティ——現代日本における移民の階層的地位と社会学的課題』（勁草書房、2019年）。