

アジア諸国の国際労働移動

—今、何が起きているか—

アジア諸国では、経済のグローバル化が貿易（モノ）や投資（カネ）にとどまらず、「ヒト」の国際移動という面にも波及しつつある。わが国でも少子・高齢化を背景に、外国人労働者問題がクローズアップされているが、アジアでは看護・介護分野やIT（情報技術）といった特定分野で、すでに活発な労働移動がみられる。今月号はこうしたアジアにおける高度熟練労働者の需給実態や2国間協定について、JILPTの研究（外国人労働者問題の現状と課題）などをもとに特集する。



アジアの人的資源の有効活用に向けて

—高度な専門的・技術的労働者の国際移動

獨協大学名誉教授 桑原靖夫

I. 増加を続ける 世界の移民労働者

経済のグローバル化にともなうIT（情報関連・インターネット技術）の発展、高齢化の進行が、移民（外国人）労働者について新たな関心呼び起している。

日本でも一九八〇年代後半から九〇年代初めにかけて国民的議論の的となった外国人労働者だが、バブル崩壊とともに関心は急速に冷却した。しかし、最近、移民労働の世界には従来みられなかった新たな問題の台頭があり、世界的にも再び注目を集めている。本稿では、その養成に多大なコストを要し、希少な存在として先進国間で争奪の対象となっている高度な熟練を持った労働者について、主要な動きを展望する。とりわけ近年注目されているIT技術者および看護師の国際移動に焦点を置くことにしたい。

広いスコープからスタートしよう。国連人口部の最新の推計によると、世界の人口は二〇〇五年現在で約六四億人と推定されるが、二〇五〇年には九〇億人近くに達すると予測されている（UN 2005）^①。世界人口の増加率はやや低下したが、依然として増加基調にある。増加のほとんどはアフリカ、アジアなど開発途上国であり、先進諸国の人口は停滞している。南から北への労働移動は、その背景に存在する経済格差を反映して今後も継続するとみられる。

移民（労働者）の定義はさまざまだが、一年以上自国以外の国に居住している人と難民（九二〇万人）を合わせ

図表1 世界の移民推移:1965-2005年

| | 移民 (単位:100万) | 世界の人口 (単位:10億) | 世界人口中の 移民の割合 |
|------|-----------------|-------------------|-----------------|
| 1965 | 75 | 3.3 | 2.3% |
| 1975 | 85 | 4.1 | 2.1% |
| 1985 | 105 | 4.8 | 2.2% |
| 1990 | 154 | 5.3 | 2.9% |
| 1995 | 164 | 5.7 | 2.9% |
| 2000 | 175 | 6.1 | 2.9% |
| 2005 | 200 | 6.4 | 3.1% |

出所:国連人口部

ただけでも、二〇〇五年時点で約二億人に達している。世界の人口比では三%に相当する。比率とともに、移民の数も一九七〇年の八二〇〇万人、二〇〇〇年の一億七五〇〇万人、そして二〇〇五年の二億人と着実に増加を見せている(GCIM 2005)。

アジア移民労働者の特徴

移民労働の領域でも、アジアのウエイトは次第に大きくなっている。世界人口の約六〇%を占めるアジアは、移民の送り出しと受け入れの双方で活発な動きを見せている。移民の規模は、二〇〇〇年時点ではアジア人口の約一・四%を占める四九九〇万人に達し増加傾向にあり、今後もアジアにおける経済・社会変動の重要な一翼を構成し続けるであろう。アジアの移民労働者は、いくつかの特徴を持っている。

第一に、移民の数自体が大きく、し

図表2 アジアの人口、所得水準、移民

| | 人口規模(小) | 人口規模(中) (20-100百万) | 人口規模(大) |
|--------------------|--------------------------|---------------------------------------|--------------|
| 高所得の国 (移民受け入れ国) | シンガポール(\$28460) 台湾、香港 | 韓国 | 日本(\$24070) |
| 中位所得の国 (移行段階) | | マレーシア(\$8140) タイ、ミャンマー | |
| 低所得の国 (移民送り出し国) | ラオス、スリランカ、カンボディア | フィリピン(\$3590) アフガニスタン、ウズベキスタン、ベトナム | 中国、インド、パキスタン |

※()内、一人当たりGDP 出所: The Statesman's Yearbook, 2001 から筆者作成。

かも増加を見せている。たとえば、フィリピンはメキシコに次ぐ大きな移民送り出し国である。また、アジアの労働者が多数働く中東諸国では、労働力における外国人の比率をみると、しばしば五〇%を超える高い水準である。

第二に、アジアの国際労働力移動の九割近くは、低熟練労働者である。とくに東南アジアから北東アジアやヨーロッパに家事労働者(ハウスメイド)、介護労働者、興行関係労働者などが移

動している。また、中東諸国では建設・土木分野の労働に従事する東南アジア労働者が多い。

第三に、移民労働者に占める女性の比率が次第に増加している。スリランカやフィリピンが典型的である。その多くは家事、介護、興行分野などで働いているが、しばしば差別、虐待などの被害者ともなっている。

第四に、アジアは中国、インドなどの巨大人口を抱える国々を擁している。近年成長が目覚ましく、BRICs

(Brazil, Russia, India and China)と呼ばれるこれらの国々では、国内の農村部から都市部への大きな人の移動が起きている。たとえば、急速な発展を上げている中国に典型的に見られる現象である。それとともに余剰人口が国外へ移民労働者としてあふれ出る状況も生まれている。余剰労働力人口が約二億人といわれる中国では、二〇〇五年には三〇〇〇万人を超える中国人が海外へ出国したとされる(「朝日新聞」二〇〇六年三月一四日)。

第五に、移民労働をめぐるアジア諸国の変化はきわめて動態的である。アジアにはいくつかの受け入れ国がある。日本、台湾、韓国、香港などの諸国は、公式には(定住)移民の受け入れ国ではないとしているが、現実にはさまざまな理由で入国、就労し、長期にわたって国内に居住している人々が増加している。九〇年代頃から経済発展に伴い、労働者の送り出し国から受け入れ国へ転換をとげた国もある。

心 高まる専門的・技術的労働者への関

このような変化の中で、世界的に注目されるのは、熟練度の高い専門的・技術的労働者(Highly Skilled)の移動が目立つようになったことである。これには、経済のグローバル化に伴うITの進歩、多くの国々における高齢化の進行、多国籍企業の活動の活発化などが関係している。かつては、専門家や技術者たちは先進国から開発途上国へ技術指導などの目的で赴いていた。しかし、今日では流れの方向が変わり、開発途上国から高い熟練・専門性を備えた労働者が先進国へ移動するようになり、近年多くの先進国が積極的な受け入れ政策を導入してきた。たとえば、アメリカの「H-1B ヴィザ」方式③によるIT技術者などの受け入れ拡大に続き、ドイツは〇五年一月に「新移民法」を施行し、IT技術者など専門的・技術的労働者を積極的に受け入れることに踏み切った。この点については、日本も例外ではない。アジア諸国との間で資格および試験の相互認証を行う特例措置などを導入している。

不熟練労働者の場合は移動を妨げる障壁がさまざまに設定されているが、高度な専門家・技術者の場合は、入国制限などの人為的な障壁は明らかに低く開放度が高い。九〇年代以降、多くの先進国がIT関連労働者や看護師・介護労働者など、国内の人材供給では充足できない部分を、海外からの受け入れで対応するという傾向が生まれている。しかし、日本の場合に見られるように、制度上は一見すると開放度が高いようでも、制度の運用のあり方、言語や文化障壁、海外直接投資など国際分業のあり方などから、高度な専門



的・技術的労働者の入国・就労があまり増加しない国もある。

統一されていない概念と範囲

「高度な技術者・専門家」の概念や範囲については、かならずしも国際的に統一された内容で理解されているわけではない。専門的知識・技術・技能を必要とする職種は、数多く、しかも時代とともに盛衰が激しい。どこまでを包含するかも確定していない。これらの労働者は、「高度熟練者」(Highly Skilled) あるいは「専門・技術関連」(Professional, Technical and Kindred Workers=PTK) などの名称で呼ばれている。一般に、こうした熟練、専門知識の獲得のためには、大学卒業あるいは同程度の職業上の経験・能力を持っていることなどが最低限必要とされている。

ている。

高度な技術者・専門家は医師、弁護士、看護師、介護士、IT技術者などに象徴されるように、当該職業に必要な職業的な知識や技能の達成度を、国家試験などで評価・測定する場合も多い。こうした資格認定制度が存在する領域では、無資格者は仕事に就くことができない。そのため、「業務独占資格分野」と呼ばれることもある。しかし、たとえば看護師についても国際的に統一された基準は存在しない。

世界の労働力は三〇億人強といわれるが、そのなかでどれだけが専門的・技術的労働者といえるか、信頼できる客観的な統計は存在しない。ひとつの推計では二〇〇一年時点で開発途上国には五〇〇〇万人から一億人、先進国には九〇〇〇万人くらいの専門的・技術的労働者がいるとされる(Martin & others 2006, 56)。OECDは国際比較を可能にするようプロフェッショナルの定義を含むキャンベラ・マニュアル(OECD 1995)を提供し、共通の基準の採用を望んでいるが、いまだ十分な普及をみていない。

II. インターネットの発達と労働移動の新しい形態

高度な専門的・技術的労働者の国際的移動が拡大した背景には、いくつかの要因がある。その一つはITと略称される情報関連技術あるいはその中核的技術であるインターネット技術の発達である。九〇年代からのITの急速な発展は、世界経済に多大な影響をもたらした。ドットコム企業といわれる

インターネットに基盤を置いた企業が世界的に急増した。影響は企業組織、労働力にまで及び、従来なかった新しいタイプの労働力移動の形態を生み出した。

IT産業における専門家・技術者への需要は顕著に増加した。国内のIT専門家・技術者の養成には時間を要することもあって、アメリカなどでは海外からの受け入れの道を開き、「H-1B ヴィザ」の導入でインドなどから技術者が多数流入した。アメリカでのIT業界拡大と対応する形で、インドではIT技術者の養成・教育が進んで一大ブームを巻き起こした。

こうした背景のもとに九〇年代頃から、世界レベルでの生産活動の再編が急速に展開した。その再編はつぎのような特徴を持っていた。

第一に、インターネットの普及によって、事務・サービスなど従来、当該組織と密着していたホワイトカラーの仕事も、「アウトソーシング」と呼ばれる外部の企業への委託が可能になった。その背後には、工程や職務を定形化・客観化する「モジュール化」あるいは「構造化」ともいわれる試みの展開があった。

アウトソーシングの対象範囲は、今日のアメ리카などでは、ほとんどすべての産業分野に拡大し、企業戦略上の大きな選択肢となっている。製造部門、購買・ロジスティクス、情報技術などの領域が上位を占めている。この選択をすることで、企業はコストが高くなっているホワイトカラー業務などを再編し、本来彼らに期待される革新的な仕事に専念させることができる。

れる(Business Week 2006, 55)。

オフショアリングの新たな展開

第二に、アウトソーシングは、しばしば海外への生産立地の移転となる。これはオフショアリングと呼ばれる企業行動である。たとえば、マイクロソフト社が国内のプログラミング部門や開発センターをインドに移転するよう

な場合である。製造業についてはすでに七〇年代頃から、しばしば「産業空洞化」、「雇用輸出」などの表現で問題とされてきた変化である。

その結果、インド、ロシア、中国など、消費地から遠い地域が、ソフトウェア、保険業務、コールセンター(などのサービス生産の領域で重要な役割を担うようになってきている。アメリカ、日本などの消費国のためのソフトウェアなどの生産が、これらの国々によって担われるようになってきた。

第三に、インターネットの発達は従来考えられなかったような新しい仕事、そして労働の次元を創り出した。従来労働者自身がソフトウェアなどの生産サイトまで移動する伝統的な出稼ぎ・移民の形態(時にオンサイトと呼ばれる)に加えて、インターネット上で仕事の機会が瞬時に移動してしまう新たな形態での「アウトソーシング」など注目すべき変化が見られるようになった。前者を「地理的・物理的な移民」とすれば、後者はインターネットを介在した「ヴァーチャルな移民」ともいえるべき新しい形態である。

とくに、インターネット上でのオフショアリングの展開は、国際分業の新たな方向を示すものとして注目される。



九〇年代後半頃から、インターネット上で、アメリカ企業からインドのバンガロールなどのIT企業へソフトウェア設計などの仕事の移行が進行した。国際的な時差を利用しての「二四時間操業企業」が生まれている。

この動きは、サービスの貿易とみなしうる部分もあるが、インターネット上でどれだけの仕事为国境を越えて移転しているのか、実態の掌握自体がきわめて困難である。今後、分析方法の検討を含めて、より本格的な調査と研究が必要である。企業行動にこのような変化が生まれていることは、同時に労働市場、仕事の内容にもさまざまな変化をもたらしている。

「ヴァーチャル移民」の将来

インターネットの発達は、生産、消費の立地を地理的束縛からかなりの程度切り離し、自由度を増した。変化がきわめて激しい現時点では、生産立地と消費地の動態的な変化について十分

な見通しをもって輪郭を描くことはかなり難しい。

しかし、現段階のIT産業は「立地から完全に自由で、流動自在な」産業にはいたっていない。今日の段階で、ソフトウェア生産のオフショアリングの相手先国として選ばれているのはインドが圧倒的であり、オフショアリング売り上げ金額表示でおよそ五分の三といわれる大きな部分を占めている(Business Week (64)。オフショアリングが特定地域の産業集団と関連していることを示している⁽⁵⁾)。その背景には、インドはソフトウェア設計、コールセンターなどに対応できる人材が豊富であること、英語圏であることなどが存在するためである。しかしながら、中国、フィリピン、マレーシア、ヴェトナムなどを始めとする東南アジア諸国が後を追っており、次第に分散化が進むだろう。日本語能力のある人材が蓄積されている中国大連などでは、日系企業のソフトウェア開発センターなどが育ちつつある(何徳倫、二〇〇五)。

インターネット上の仕事の移動は、今後さらに拡大を続けるだろう。しかし、それは伝統的な移民労働の終わりを意味

するものではない。とりわけ、製菓業、農業、建設、レストランなどの飲食サービスなど大部分の仕事は、本来的に立地と不可分な関係にある。また、ホワイトカラー業務のかかりの部分は依然として「構造化」が難しく、インターネット上での移転は容易ではない。これらの仕事に従事する人たちの間ではしばしば同一な職場組織での相互信頼、異文化理解の浸透が欠かせない。しかし、ITなどのハイテク分野では仕事の流動性は高まり、「仕事の世界」は顕著な変容を見せるだろう。

インターネット上での仕事の移動は、移民と国民国家の間に生じるさまざまな軋轢をある程度回避する働きも期待される。人の移動をとまなわれないだけに、文化的衝突のリスクを軽減するという利点もある。

Ⅲ. 看護労働のグローバル化が生む光と影

「頭脳流出」という難題

グローバル化は看護・介護労働という伝統的な仕事の分野にも、大きな変化を持ち込んでいる。先進国を中心とする高齢化の進行、開発途上国でのAIDS/HIVなどの新たな病気の増加が要因となつて、医療・看護労働に携わる人々への需要は大きく拡大した。今後この分野の労働力への需要は増加を続けよう。他方、看護師・介護士などの養成には多大なコストと時間を要する。そして、もっとも深刻な問題は、開発途上国が自国の医療・看護水準の改善のため多大な投資を行って養成した医師・看護師などが、先進国の需要

を充足するために継続的に流出してしまふ現象である。

医師や看護師などの国外移動は、送り出し国である開発途上国にとって、「頭脳流出」Brain drain という問題を提起する。頭脳流出については多くの定義があるが、代表的なものをあげると、「国民の平均よりも相対的に教育水準が高い人口の一部が海外へ流出する」(Beine, Docquier and Rapoport 2001, 276) という現象である。

その背後にある含意は、ある国の高度な人的資本が高い報酬などに誘われて別の国へ流出してしまい、本来母国の発展に寄与すべき人材が枯渇してしまふことである。頭脳流出が懸念される高度な熟練労働者は多岐にわたっている。こうした移動で利益を期待できるのは、移動する本人(およびその家族)、そして彼らを受け入れる先進国である。ここで問われている問題は、こうした移動が送り出し(供給)国に与える影響である。近年ではアフリカ、カリブ海諸国、フィリピンなどからの看護師流出が注目を集めている。なかでもサブサハラ・アフリカは流出がもつとも甚だしく、ザンビアなどでは、ほとんどが海外へ流出してしまう。結果として、人口に占める看護師の比率は、世界各国間で数十倍を超える格差を生み出している。

鍵を握る政府方針

フィリピンの場合、看護師の海外流出は、二〇世紀初め同国がアメリカの植民地であった頃まで遡る。その後、海外出稼ぎの風土はフィリピン社会に根付いて今日にいたっている。フィリ



ピン国内の看護師報酬と海外での報酬の間には、数倍から二〇倍ともいわれる格差があり、流出を阻止することは不可能に近い(Baturio 2002)。

そのため、教育や仕事の機会の選択についても、圧倒的に海外出稼ぎを前提として行われている。そればかりでなく、フィリピン政府はこうした高度な熟練・専門性を備えた人材の海外出稼ぎを歓迎しているようなところもある。

フィリピンは九五年に「移住労働者と海外フィリピン人に関する九五年法」を制定している。この法律の最大の特徴は、初めて「経済成長の維持と国家開発の手段として海外雇用を促進することはしない」と規定したことといわれる。加えて、基本的には熟練労働者のみを海外に送り出す「選択的送り出し」の方針を打ち出したことにある。

熟練度の高い労働者ほど海外での報酬額も高く、本国送金も多いことが期待され、効率的であるという考えである。

〇四年、日本との間で合意を見たFTA(自由貿易協定)の交渉でも、フィリピン政府は看護師受け入れを強く求めてきた。言い換えると、フィリピン看護師の海外需要は、受け入れ側国の労働市場の状況に加えて、フィリピン政府の方針が大きな影響力を持っている。

他方、フィリピン国内では看護師などの人材の不足で医療・介護水準の劣化が問題となっており、閉鎖に追い込まれる病院なども現れている。フィリピン民間病院協会によると〇五年までの過去五年間にフィリピン全体で約一〇〇〇の民間病院が閉鎖に追い込まれたとしている。

この点をめぐって、労働・雇用庁(DOLE)は、同国の医療看護システムが海外出稼ぎで危機に瀕しているとの見解は確たるデータがないとして反論している(The Philippine Star, November 23, 2005)。しかし、多数の看護師の海外流出は明らかに事実であり、同国の医療・看護水準の低下につながる状況が生まれていることは、ほとんど疑いない。

望ましい移民サイクルの形成のために

移民(労働者)は、理論上では移民個人および送り出し国、受け入れ国を含めた世界全体にとって良い結果をもたらすと考えられてきた。しかし、現代社会では移民の実態はきわめて多様化しており、さまざまな問題が生まれ

ている。貿易の場合は、比較生産費理論が教えるように、収斂に向けて均衡する。しかし、高度な熟練・専門性をもった労働者の移動は、出稼ぎ先国の経済成長を促進するが、送り出し国の成長を抑制することで、両者の不平等を拡大する恐れがある。

それぞれの実態に応じての対策が必要になっている。その場合に欠かせないのは、単に移民労働者や使用者の利害にとどまらず、移民の送り出し国、受け入れ国を包含するグローバルな視点に立った政策である。高度な熟練を持った人々を母国が十分活用できない場合には、移民の形をとって海外からの送金、そしていずれ本国へ帰国することで外国に蓄積したスキルを生かす道もありうる。開発途上国として、経済発展が正常な軌道に乗るまでの間、余剰労働力を移民として送り出すことも可能性としては考えられる。

フィリピンなどが掲げてきた路線である。しかしながら、現実には移民の送金に頼って経済発展をとげる道はきわめて厳しい。本来ならば帰国して母国の発展に寄与すべき人材が、出稼ぎ先に定着してしまつて帰国しない、送金された資金が生産的のために有効に使用されないなどの問題が生まれている(キム、二〇〇六)。時には移民が失業増加回避など為政者の失政の安全弁に使われかねない。

望ましい移民のあり方を考えるに際して欠かすことのできないものは、キ・コンセプトともいふべき三つのR、Recruitment, Remittances, Returnの関係である。誰が海外へ出稼ぎに行くかという「リクルートメント」そして



「レミッタンス」は海外からの送金であり、その規模や本国における使途が問題となる。「リターン」は海外へ出稼ぎに行った人たちが新たな熟練・技能を身につけて帰国し、どれだけ母国へ寄与してくれるかという問題である。この三つのRを軸として、いかに望ましい発展につながる「良いサイクル」を形成するかという課題が生まれる。そのための具体策の設定はいまだ十分ではないが、これまでのような送り出し側、受け入れ側がそれぞれの利害だけで行動するのではなく、相互の協力の上に人材の環流がはかられるよう、真の意味での国際協力が必要であることは確かである。

熟練度の高い労働者の養成、国内雇用機会の拡大、すでに海外に出ている人々からの送金の増加促進、そして母国の発展とともに海外流出が減少することが「良いサイクル」の実現には必須である。

送り出し国と受け入れ国の新たな協力の仕組みが設定されねばならない。そこでは移民労働者の人権が十分守ら

れねばならない。必要な人的資源を確保するうえで適切な報酬などの労働条件、キャリア充実の見通しを明らかにすることも大切である。送り出し国は自国の発展のために必要な貴重な人材が安易に海外へ流出することがないよう、国内雇用機会の開発、改善などに努めるべきだろう。

重要な日本の役割—真の国際化の視点

アジアの先進国である日本に課せられた役割はきわめて重要である。東アジア諸国との経済統合をいかに解か。狭い視野での個別的な対応では解決にならない。医療・看護労働力の需給は、それぞれの国の福祉・厚生水準に密接に関連している。医療技術の高度化にともない、要求される熟練・専門性も多様化している。国内の地域格差も大きく、平均的なイメージで需給を論じることができなくなっている。

国内の有資格看護師の職場復帰も限度がある。病院などの経営環境も厳しくなり、看護現場の労働環境が早期に改善される見込みはない。医療・看護労働力の不足はほとんど明らかである。外国人看護師受け入れ問題は、実は日本の医療・介護システムの再検討と不可分な関係にある。

IT分野と同様に、看護分野の国際化も不可避である⁽⁶⁾。元来、国際的な職業分野なのだが、人的資源の「グローバル・ソーシング」ともいべき変化への視点が必要になってきている。アジアにおいて、日本が他国と共存、発展を維持するためには、単に外国から労働者を受け入れるという視点から脱

却し、この地域の競争力向上と域内格差の是正を視野に置いたうえで、高度な能力を持った人材を相互に協力して養成し、関係国間で環流する仕組みを構築しなければならぬ。これまでは、医療、看護・介護の対象も国内の日本人が主たる対象としてイメージされてきたが、国際化が進んだ社会では、医療・看護にあたる人材も、その対象となる人々も海外に開かれたものとなる。この観点に立った国際医療・看護センター（仮称）などの構想も必要である。アジアでは日本は、シンガポールなどと並んで、この分野でイニシアティブをとるべき立場にある。日本は〇四年、FTA（自由貿易協定）交渉においてフィリピンからの看護師受け入れに踏みきったが、現状のような単に形だけの受け入れにとどまらず、両国にとって真に意義あるものとして再構築されねばならない。医療・看護システムは長期に持続可能なものとして構想されるべきである。

日本は興行（エンターテイナー）分野などで、国際的批判にもかかわらず長年にわたり不適切な受け入れを継続してきた。この過ちを再び繰り返してはならない。そのためには、日本がアジアにおける国際医療・看護の拠点として開かれた形で貢献しうよう、新たな構想と準備の下に対応すべきである。

〔注〕

1. 本稿は労働政策・研修機構の二〇〇五年調査研究プロジェクト「高度な技術者・専門家の国際需給システム」での研究成果の一部に依存している。
2. アメリカ商務省の最新推計によると、世

界人口は二〇〇六年二月に六五億人に達し、二〇五〇年には九二億人近くになる見通しである。

3. アメリカの一九九〇年移民法での重要な政策変化のひとつが、高熟練な非移民労働者に関する対応だった。この法律は該当分野で大半あるいは同等以上の労働者について、H-1Bビザという新しい非移民カテゴリーを創設し、従前のH-1Bビザを代替した。なお、H-1Aビザは一九八九年改正時に、当時の看護師不足に対応するため一時的（五年間限定）ビザとして導入された。
4. コールセンターは地理的に離れた供給者と消費者の間の意思伝達をIT技術を駆使し「ヴァーチャルな」対面」方式で実施するシステムである。銀行、コンピュータのヘルプライン、サポート、受発注、セールスなど広範な分野へ拡大している。
5. オフショアリングの規模については、中国がインドを上回っているとの推定もあるが、いずれの資料も算定根拠が不明なため確定できない。このことは、インターネット上でのサービスや仕事の機会の移転について、計測上も困難な課題が存在すること意味している。
6. WTO（世界貿易機関）サービス交渉でも、金融・電気通信などの市場。開放を軸とする日米欧などの共同提案と外国人雇用やアウトソーシング拡大を求める新興国側の提案とは食い違っている。しかし、現実の変化は急速である。たとえば、医療立国を目指し、二〇〇一年に設置されたシンガポールのラッフルズ財団によるラッフルズ・ホスピタルは、すでに患者の三〇%、三万人が外国人である。患者の国籍は一〇〇カ国を越える。

【参考文献】

- 何徳倫「大連は燃えている—大連市のソフトウェア開発事情」SCC、二〇〇五年
 キム・ベン・ファー「海外出稼ぎ、送金依存が発展の足かせに」『朝日新聞』二〇〇六年二月四日

Batoro, Luz. 2002. Emigration of nurses hurts Philippines health services. *Straits Times*, September 7.
 Beine, Michel, Frederic Docquier and Hillel Rapoport. 2001. Brain drain and economic growth: theory and evidence. *Journal of Development Economics*, Vol. 64, No.1, 275-289.
 Global Commission on International Migration (GCIM). 2005. Migration in an interconnected world: New directions for action. Report of the global commission on international migration. SRO-Kundig, October. www.gcim.org.

Martin, Philip, Manolo Abella & Christiane Kupisch. 2005. Managing Labor Migration in the Twenty-first Century. New Heaven: Yale University Press.
 Philippine Overseas Employment Administration (POEA) Annual Report 2004. Mandaluyong City, POEA
 "The Future of Outsourcing" *Business Week*, January 30, 2006.
 The Philippine Star, November 23, 2005
 World Bank 2003. *World Development Indicators*. Washington, D.C.
 OECD. 1995. *Manual on the Measurement of Human Resource Devoted to S&T* (Camberra Manual). Paris.
 ————. 2002. *International Mobility of the Highly Skilled: From Statistical Analysis to the Formation of Policies*. Paris.

くわはら・やすお／獨協大学名誉教授。
 日本労働協会主任研究員を経て、八五年から獨協大学経済学部教授。二〇〇〇年四月から四年間、学長を務める。
 専門は労働経済学、社会政策。主な編著書に『国境を越える労働者』（岩波書店）、『グローバル時代の外国人労働者』（編者、東洋経済新報社）、『あなたの隣人外国人労働者』（東洋経済新報社）など多数。