

主要記事の要旨

外国人労働者問題の諸相 —日系ブラジル人の雇用問題と研修・技能実習制度を中心に—

亀田進久

- ① 我が国では、専門的・技術的分野の外国人は受け入れるが、いわゆる単純労働者については、慎重に対処する——というのが国是とされてきた。しかし現実には、日系人労働者、外国人研修生・技能実習生、外国人不法就労者らが我が国で単純労働に就いてきた。
- ② 我が国に在留する在日韓国人らに「特別永住者」の資格が付与されたこととのバランスで、日系人には「定住者」という法的地位が与えられた。その際、政策担当者の意図とは別に、この資格を使って大量に我が国に来たのは、日系ブラジル人デカセギであった。
- ③ この日系ブラジル人の我が国への流入を、国籍（出身地）別外国人登録者数の推移や身分に係る在留資格別外国人登録者数の推移という統計上の観点から捉えた上で、ブラジルから我が国への経路（ルート）の確立について考え、さらに日系ブラジル人の雇用状況について、以下の3点から考察する。
- ④ まず、二重労働市場（dual labor market）である。これは、先進国の労働市場が正規雇用から成る一次的労働市場と非正規雇用から成る二次的労働市場に分断されることであり、これと外国人労働者の関係について、有識者の見解を取りまとめた。続いて、「外国人雇用状況報告（平成18年6月1日現在）結果」と様々な表を駆使して、日系ブラジル人デカセギの実態を考察する。さらに具体的に、東海圏や滋賀県長浜市における日系ブラジル人デカセギの実態、彼らの非集住地区である北陸の小松市と高岡市における日系ブラジル人の比較、プロテスタントの1宗派Seventh-Day Adventist教会に属する日系ブラジル人へのアンケート調査の結果等、有識者たちの個別研究の成果を取りまとめた。
- ⑤ 引き続き、外国人研修・技能実習制度について取り上げた。それは国際的な技術移転システムと国際的な労働力需給システムという2重の性格を有し、平成5年に技能実習制度が創設されたことで、ますます労働力需給システムの面が強くなった。
- ⑥ この研修・技能実習制度の特徴や性格を、様々な表を駆使して明らかにした上で、これが実態的に大変問題の多い制度であること、行政側もそれを相当な確度で認識している点を明らかにした。その上で、その改善に受けた動きを取り上げた。
- ⑦ 最後に、不法在留者と不法就労者について触れ、彼らが東京や関東地区で働いている点を取り上げた。また、国内で外国人単純労働者を手当てできない我が国企業が、生産拠点を海外、特に東アジアに設け、海外で生産された製品を逆輸入することで、実は国内の労働市場に相当の影響を及ぼしている実態を取り上げた。これらは、我が国国内の外国人労働者問題を考える際に、避けて通れない問題である。

外国人労働者問題の諸相

—日系ブラジル人の雇用問題と研修・技能実習制度を中心に—

農林環境調査室 亀田 進久

目 次

はじめに

I 日系ブラジル人の雇用

- 1 平成元年の入管法改正
- 2 南米日系人流入に係る統計上の実態
- 3 ブラジルから我が国への経路
- 4 日系ブラジル人の雇用状況

II 外国人研修・技能実習制度

- 1 外国人研修・技能実習制度の枠組み
- 2 若干の統計的考察
- 3 研修・技能実習制度の実態

おわりに

はじめに

昭和63年5月、当時の経済審議会答申『世界とともに生きる日本 経済運営5カ年計画』⁽¹⁾が閣議決定されたのと平仄を合わせて、同年6月、『雇用対策基本計画 第6次』⁽²⁾が閣議決定された。それは、専門的・技術的分野の外国人は受入れるが、いわゆる単純労働者については慎重に対処するとして、その受入れを事実上否定した。これが外国人受入れ問題に関する我が国政府の基本見解⁽³⁾となり、今日まで引き継がれてきた。

当時の議論は、外国人に我が国の門戸を開くか、従来通り閉ざしたままにするかという二者択一の議論であったが、それからほぼ10年を経て、小渕内閣に経済企画庁長官として迎えられた堺屋太一氏は、近い将来訪れる人口減少社会への危機意識から、外国人移民の受入れを積極的に考慮すべきであるという問題提起を行った⁽⁴⁾。この堺屋長官の諮問を受けて、経済審議会は平成11年7月に『経済社会のあるべき姿と経済新生の政策方針』⁽⁵⁾を答申し、専門的・技術的分野の外国人の受入れの積極化と、留学生の受入れ拡大や卒業後の就職支援等の促進を謳ったが、いわゆる単純労働者については十分慎重に対応するとして、従来の姿勢にとどめた。これと踵を接して、同年8月、雇用審議会が労働大臣に答申した『第9次雇用対策基本計

画について－今後の労働市場・働き方の展望と対策の方向』⁽⁶⁾が閣議決定された。そこでは、経済審議会の答申と歩調を合わせた考え方が示され、少子・高齢化に伴う労働力不足は、外国人労働者ではなく、国内の女性労働力と高齢者労働力で代替するとされた。

こうして、堺屋長官の意向は空振りに終わり、我が国は単純労働者の受入れを容認しない方向に動いたかに見えた。しかしそれは表面上のことで、現実には、三つの流れで単純労働力の流入が生じることになる。即ち、出入国管理及び難民認定法（昭和26年政令第319号。以下「入管法」という。）⁽⁷⁾の別表第一に規定する研修生・技能実習生、同別表第二に規定する日系人労働者、そして外国人不法就労者である⁽⁸⁾。

本論考では、我が国における日系ブラジル人デカセギの実態、研修生・技能実習生の実態等について考えてみたい。

I 日系ブラジル人の雇用

1 平成元年の入管法改正

武蔵大学准教授で日系ブラジル人三世のアンジェロ・イシは、我が国で多用される「日系ブラジル人」または「日系人労働者」という呼称に対し、自らを「在日ブラジル人一世」と称し、「定住」という概念を軸に、「在日コリアン」や「在日中国人」の系譜に連なってみせた⁽⁹⁾。

イシ准教授の自己規定は、平成元年の入管法

(1) 経済企画庁編『世界とともに生きる日本 経済運営5カ年計画』大蔵省印刷局, 1988.

(2) 労働省編『雇用対策基本計画 第6次』大蔵省印刷局, 1988, p.22.

(3) 依光正哲「日本における外国人労働者問題の歴史的推移と今後の課題」p.22. <<http://www.ier.hit-u.ac.jp/pie/Japanese/discussionpaper/dp2001/dp52/text.pdf>> (「一橋大学経済研究所HP」→「依光正哲」で検索)

(4) 駒井洋編著『国際化のなかの移民政策の課題』明石書店, 2002, p.22.

(5) 内閣府HP <<http://www5.cao.go.jp/99/e/19990705e-keishin.html>> を参照。

(6) 内閣官房HP <<http://www.cas.go.jp>> の「主な報告書・答申等」→「平成11年」→「第9次雇用対策基本計画」へ。原文は、労務安全情報センターHP <<http://labor.tank./wwwsiryu/messages/92.html>> 参照。

(7) 法務省HP <<http://www.moj.go.jp>> の「所管法令」→「法律」→「出入国管理及び難民認定法」

(8) 丹野清人『越境する雇用システムと外国人労働者』東京大学出版会, 2007, p.10.

(9) アンジェロ・イシ「日系ブラジル人の多様なネットワークとその可能性－『在日ブラジル人一世』の立場から」中国朝鮮族研究会編『朝鮮族のグローバルな移動と国際ネットワーク』（中国朝鮮族叢書Ⅰ）アジア経済文化研究所, 2006, pp.353-354.

改正に関する梶田孝道一橋大学教授（一昨年、鬼籍に入る）の知見を想起させる。当時は、東南アジア諸国出身の「じゃばゆきさん」問題を経て、昭和61年以降は、アジア系の男性不法就労者の増加が目立つようになり、ようやく外国人労働者問題の認識が生まれ、「開国」か「鎖国」かという議論が生じた時期である⁽¹⁰⁾。

故梶田教授によれば、外国人問題では後発の我が国は、欧米諸国で、単純労働分野の外国人労働者が定住化し、深刻な社会問題が生じたことを教訓とし、「『単純労働者』の締め出しと『定住化』の阻止⁽¹¹⁾」という政策選択を行った。しかし上記の入管法改正に際しては、まったく別の要素が働いたという。即ち、平成3年1月、ソウルで「日韓法的地位協定に基づく協議の結果に関する覚書」が取り交わされ、在日韓国人三世だけでなく、一世や二世にも、我が国での在留活動に制限のない「特別永住者」という資格が与えられたが、それとのバランスで、日系人には「定住者」という法的地位が新設された。「在日コリアンと日系人という二つの集団は…政策担当者にとっては『過去の国民』であり日本人に限りなく近い存在として想定され」たのである。その際、日系人として思い描かれたのは、中国残留日本人孤児・婦人とその二世・三世やフィリピンの日系人家族等であった。しかし、この法的地位を利用して我が国に来たのは南米日系人デカセギであり、これこそ「入管法の最大の『意図せざる結果』」となった⁽¹²⁾。

ここで興味深いのは、南米日系人について、「公式的エスニシティ」（血統や民族的出自という

点では日本人）と「非公式的エスニシティ」（日常生活での言語や生活習慣という点ではブラジル人でありペルー人）の乖離という指摘がなされた点である⁽¹³⁾。やや先走るが、この指摘を敷衍して、法的カテゴリーと現実との落差の中で、「日系人とは、日本人と外国人との中間に位置する『日系人労働力』という特殊な…存在」であり、「…企業は、日本人とは異質なエスニシティを背負う“*Nikkeijin*”としての労働力を、その時々を経済事情に合わせて活用している」と指摘したのは、東京農業大学の久保武氏であった⁽¹⁴⁾。

2 南米日系人流入に係る統計上の実態

平成元年の入管法改正（施行は平成2年）により、「一滴だけでもいいから体内に『日本人』の血が流れている者であれば、合法的に日本に入国・滞在できるようになった⁽¹⁵⁾」が、表1に示すとおり、南米日系人の我が国への流入は、それを境に急増することとなる。

表1を参照しよう。この表は、昭和61年から平成18年までの国別の外国人登録者数の推移を纏めたものである。まず、総数の推移を見ると、昭和61年には867,237人であったものが、改正入管法が施行された平成2年には対前年比で9万人強増えて100万人の大台を突破し、平成10年には150万人台に、平成17年には200万人台に乗り、平成18年には2,084,919人を記録した。この間、総数は増勢の一途をたどった。

韓国・朝鮮人については、昭和61年に677,959人であったものが、多少の起伏を成しながら漸減し、平成18年には598,219人になった。中国

(10) 法政大学大原社会問題研究所『日本労働年鑑』第59集（1989年版）〈<http://oohara.mt.tama.hosei.ac.jp/rn/59/rn1989-032.html>〉

(11) 梶田孝道「日本の外国人労働者政策 政策意図と現実の乖離という視点から」梶田孝道・宮島喬編『国際化する日本社会』東京大学出版会、2002、p.20.

(12) 同上、pp.22-24.

(13) 同上、p.25.

(14) 大久保武『日系人の労働市場とエスニシティ』御茶の水書房、2005、p.38.

(15) アンジェロ・イシ「在日ブラジル人が挑戦する言葉・心・法の壁」武蔵大学社会学部編『変わりゆく社会と人権』御茶の水書房、2006、p.124.

表1 国籍(出身地)別外国人登録者数の推移

(単位：人、各年末現在)

	S61	S62	S63	H1	H2	H3	H4	H5	H6	H7	H8	H9	H10	H11	H12	H13	H14	H15	H16	H17	H18
総数	867,237	884,025	941,005	984,455	1,075,317	1,218,891	1,281,644	1,320,748	1,354,011	1,362,371	1,415,136	1,482,707	1,512,116	1,556,113	1,686,444	1,778,462	1,851,758	1,915,030	1,973,747	2,011,555	2,084,919
韓国・朝鮮	677,959	673,787	677,140	681,838	687,940	693,050	688,144	682,276	676,793	666,376	657,159	645,373	638,828	636,548	635,269	632,405	625,422	613,791	607,419	598,687	598,219
中国	84,397	95,477	129,269	137,499	150,339	171,071	195,334	210,138	218,585	222,991	234,264	252,164	272,230	294,201	335,575	381,225	424,282	462,396	487,570	519,561	560,741
ブラジル	2,135	2,250	4,159	14,528	56,429	119,333	147,803	154,650	159,619	176,440	201,795	233,254	222,217	224,299	254,394	265,962	268,332	274,700	286,557	302,080	312,979
フィリピン	18,897	25,017	32,185	38,925	49,092	61,837	62,218	73,057	85,968	74,297	84,509	93,265	105,308	115,685	144,871	156,667	169,359	185,237	199,394	187,261	193,488
ベトナム	553	615	864	4,121	10,279	26,281	31,051	33,169	35,382	36,269	37,099	40,394	41,317	42,773	46,171	50,052	51,772	53,649	55,750	57,728	58,721
米国	30,695	30,836	32,766	34,900	38,364	42,498	42,482	42,639	43,320	43,198	44,168	43,690	42,774	42,802	44,856	46,244	47,970	47,836	48,844	49,390	51,321
その他	52,601	56,043	64,622	72,644	82,874	104,821	114,612	124,819	134,344	142,800	156,142	174,567	189,442	199,805	225,308	245,907	264,621	277,421	283,213	296,848	309,450

(出典) 平成9～18年については、法務省「平成19年版 在留外国人統計」2007.p.⑧；昭和62年～平成8年については、「平成9年版 在留外国人報告書」1997.p.⑧；昭和61年については「平成8年版 在留外国人報告書」1996.p.⑧より、筆者作成。

表2 平成14～18年末における在留資格別外国人登録者

(単位：人、各年末現在)

	一般永住者			特別永住者			定住者			日本人の配偶者等											
	H14	H15	H16	H17	H18	H14	H15	H16	H17	H18	H14	H15	H16	H17	H18						
総数	223,875	267,011	312,964	349,804	394,477	489,900	475,952	465,619	451,909	443,044	243,451	245,147	250,734	265,639	268,836	271,719	262,778	257,292	259,656	260,955	260,955
韓国・朝鮮	37,121	39,807	42,960	45,184	47,679	485,180	471,756	461,460	447,805	438,974	9,091	8,941	8,751	8,908	8,891	21,868	21,285	21,083	21,837	22,429	22,429
中国	70,599	83,321	96,647	106,269	117,329	3,924	3,406	3,306	3,170	3,086	35,020	33,292	32,130	33,086	33,305	53,126	52,016	51,854	54,569	55,860	55,860
ブラジル	31,203	41,771	52,581	63,643	78,523						139,826	140,552	144,407	153,185	153,141	90,732	85,482	82,173	78,851	74,001	74,001
フィリピン	32,796	39,733	47,407	53,430	60,225						18,246	21,117	23,756	26,811	29,907	45,510	44,366	43,817	45,148	49,195	49,195
ベトナム	13,975	17,213	20,401	22,625	25,132						21,538	21,045	20,779	21,428	20,612						
その他	38,181	45,166	52,968	58,653	65,589	796	790	853	934	984	19,730	20,200	20,911	22,221	22,980	60,483	59,629	58,365	59,251	59,470	59,470

(出典) 法務省「平成19年版 在留外国人統計」2007.pp.⑤～⑦より、筆者作成。

人については、昭和61年が84,397人で、以後一貫して増勢を保ち、平成18年には560,741人に達し、近い将来、韓国・朝鮮人の登録者数を追いつく趨勢にある。ブラジル人とペルー人については、昭和61年には、前者が2,135人、後者が553人と微々たる数であったが、平成元年には前者が14,528人と対前年比で3倍強、後者が4,121人と同5倍弱と大きく伸びた。特に、両者とも、バブル経済期に当たる平成元年から平成4年にかけての伸びが大きく、バブル崩壊後も一貫して右肩上がりの趨勢を示し、平成18年には前者が312,979人、後者が58,721人を記録するまでに至っている。

ここで、表2を参照する。この表は、平成14～18年末における在留資格別外国人登録者数を示したものである。このうち特に、平成18年末の数値に触れておく。まず、「一般永住者」であるが、中国人が117,329人、ブラジル人が78,523人、フィリピン人が60,225人、韓国・朝鮮人が47,679人、ペルー人が25,132人等である。「特別永住者」については、韓国・朝鮮人が438,974人、中国人が3,086人等である。「定住者」については、ブラジル人が153,141人、中国人が33,305人、フィリピン人が29,907人、ペルー人が20,612人、韓国・朝鮮人が8,891人等である。「日本人の配偶者等」については、ブラジル人が74,001人、中国人が55,860人、フィリピン人が49,195人、韓国・朝鮮人が22,429人、ペルー人が6,430人⁽¹⁶⁾等である。

これらの表では触れていないが、留学では、中国人の88,074人と韓国・朝鮮人の17,097人を足すと、全体の80%を成す。研修でも中国人が圧倒的で、52,901人は全体の75%である。就学でも、中国人の21,681人と韓国・朝鮮人の8,254

人で全体の8割を超している⁽¹⁷⁾。

3 ブラジルから我が国への経路

平成元年の入管法改正について整理しておく、当時顕著になりつつあった不法就労者に対して、不法就労助長罪を新設して処罰を厳しくする一方、「日本人の配偶者等」という既存の在留資格から就労制限を取り除くとともに、「定住者」という在留活動に制限のない資格を新設し、日系人の入国を簡素化した。それ以前は、たとえ観光ビザの取得であっても、日系人には一般の外国人より厳しい書類の提出が求められていたのである⁽¹⁸⁾。

ところで我が国に、「定住者」という門戸が設けられたにせよ、これを通して日系ブラジル人が大挙して押し寄せたについては、それなりの理由があった筈である。イシ准教授は、我が国の日系ブラジル人デカセギ論が、日本とブラジルの二国間関係で説明されがちな点を指摘した上で、「ブラジルから日本へのデカセギがブーム化した1980年代後半は、すでに大勢のブラジル人が複数の欧米先進諸国に向かっていた時期」であると述べている⁽¹⁹⁾。詳述は避けるが、ブラジル経済は1960年代末から1970年代前半にかけ、GDP成長率が年平均10%を超える「ブラジルの奇跡」を謳歌した。しかし第二次石油危機と対外債務危機から始まった1980年代は一般に「失われた10年」と呼ばれ、81年と83年にはGDPがマイナス成長を遂げるなど、経済は停滞した。それは雇用に影響を及ぼすとともに、80年代末には年率1000%を超えるハイパー・インフレーションが襲ったのである⁽²⁰⁾。そのような状況に際会して、ブラジル人の一部は海外脱出を始めた。イタリアを足場に欧州に移民

(16) ペルー人については、法務省『平成19年版 在留外国人統計』2007, p.30を参照。

(17) 同上, pp.18-20.

(18) 藤崎康夫『出稼ぎ日系外国人労働者』明石書店, 1991, pp.90-102.

(19) アンジェロ・イシ 前掲注(9), p.356.

(20) 小池洋一『ブラジルの企業』アジア経済研究所, 1991, pp.2-9; 加賀美充洋・細野昭雄編『ラテンアメリカの産業政策』アジア経済研究所, 1991, pp.110-121など。

する者、歴史的に繋がり深いポルトガルに渡る者、北米を目指す者、そして「定住者」の門戸から我が国にデカセギに訪れる者——、こうして1980年代にブラジルは入移民の国から出移民の国に変貌を遂げたのである⁽²¹⁾。

では、我が国への移動・就労経路（ルート）はどうなっているのか。やや古い資料であるが、日本労働研究機構はそれに関する現地調査を行った。それによると、単純労働としてのデカセギがブラジルの日系社会に浸透し始めたのは1984年頃で、これがブームとして本格化するのは1987年（昭和62年）頃としているから、入管法改正に先立って、ブラジルではデカセギ・ブームが生じていたことになる⁽²²⁾。デカセギの理由については、生活費の獲得、負債返済、事業資金作り、不動産取得、日本永住、小遣い稼ぎの6種類に大別されている⁽²³⁾。我が国とブラジルを繋ぐ国際労働力需給システムについては、基本パターンは以下の通り二分されている。①我が国からのプルパターンのルートで、我が国の請負（派遣）業者が現地駐在所を構えて、募集をかける型と、②ブラジルからのプッシュパターンのルートで、ブラジルのブローカーや旅行社等が募集をかけ、我が国の請負（派遣）業者に送り込む型である。この基本パターンはデカセギ・ブームの到来によって、以下の通り変貌する。③受入れルートの間接化・多重化で、我が国の請負業者が現地駐在所を通して、ブローカーや旅行社等に募集の再委託を行い、これがプロモータや地方仲介人に再再委託を行って、募集をかける型と、④受入れルートの直接化・簡略化で、我が国の一般企業がブラジルのデカセギ経験者や仲介人等に直接人材紹介の依頼等を行い、募集をかける型である。

こうした4類型の分類に先立ち、執筆に当たった日本労働機構研究員の佐野哲氏は、「『いわゆるブローカー（違法な仲介業者）』の存在の大きさ」と上記の基本パターンがアンダーグラウンドなものになる点に特に注目している⁽²⁴⁾。

佛教大学の近藤敏夫准教授は日系ブラジル人の就労ルートの基本類型を、①縁故募集、②ブラジルのブローカーが介在するパターン、③派遣業者の現地駐在所を経由するパターン、④文書募集と再整理し、「日伯間の就労を斡旋するブローカーやプロモータはブラジルの国内法では想定されていない存在」と問題点の指摘を行った⁽²⁵⁾。ある日系二世の女性ブローカーはインタビューに答えて、ブラジルの日系人ネットワークを利用して募集をかけ、我が国に2,000人のデカセギを送り出した、と述べている。ブラジル人はデカセギに来る時、60万円ほどの借金（地方のプロモータに支払う1,000ドル、渡航費、ビザ取得費、エージェントのマージン等）を背負うという。これは一旦、我が国でブラジル人デカセギを抱えて、その面倒を見る請負・派遣業者が立て替え、給料天引きの形で3～4か月で回収するという。デカセギは20歳でも月25～30万円は稼ぐとのことである⁽²⁶⁾。この話からは、ブローカーやプロモータが現在でも活躍している様子が窺える。

上記の経路を辿って、地球を半周し、ブラジルから我が国にデカセギ労働者がやって来るのだが、首都大学東京の丹野准教授は、その経路は実は国と国とを結ぶのではなく、我が国のある特定の地域と結びついた経路であると主張している。同准教授によれば、南米日系人は「『保見』という地区名は知っていても『豊田市』という市名を知らないのであり、『湘南台』とい

(21) ブラジル日本商工会議所編『現代ブラジル事典』新評論、2005、pp.228-229。

(22) 日本労働研究機構編『日系人労働者の需給システムと就労経験—「出稼ぎ」に関するブラジル現地調査を中心に—』（調査研究報告書No.66）日本労働研究機構、1995、pp.15-16。

(23) 同上、pp.16-18。

(24) 同上、pp.69-75。

(25) 近藤敏夫「日系ブラジル人の就労と生活」『[仏教大学] 社会学部論集』10号、2005.3、pp.3-8。

(26) 「日系二世『女性ブローカー』の告白」『週刊東洋経済』6041号、2006.9.16、pp.46-47。

う地区名は知っていても『藤沢市』という市名を理解してない」のである。彼らは最初から保見や湘南台といった「日本のなかのただ一地点」を目指してやって来るのであり、同准教授はこれを「ピンポイント移住」と名づけ、越境する雇用システムの諸条件を特徴づけた⁽²⁷⁾。

4 日系ブラジル人の雇用状況

厚生労働省の外国人雇用状況報告制度は平成5年から始まったが、香川大学の佐藤忍教授は同制度の問題点を2つ挙げた。即ち、①公共職業安定所は管区の事業所に報告を依頼するが、報告は事業所の任意である点と、②事業所の匿名性を重んじて、産業分類は大分類で公表しているが、例えば、大分類の製造業を自動車、電気、食品製造等の中分類で公表しても、事業所の匿名性は十分に守られるのではないかという点である⁽²⁸⁾。

このうち、①については、平成19年10月1日から外国人雇用状況報告制度の義務化が行われることとなった⁽²⁹⁾。この問題を取り上げた規制改革・民間開放推進会議では、使用者責任の明確化として、一方で、外国人の不法就労者を雇用する事業者の責任が、他方で外国人雇用状況報告制度の義務化が方向づけられた⁽³⁰⁾。その間の経緯については、当調査局の総合調査報告書『人口減少社会の外国人問題』の一論考⁽³¹⁾に詳しく紹介されている。

さて、こうした事情による統計上の未整備もあって、外国人労働者の雇用実態については、必ずしも正確に把握されてきたわけではない。

そうした状況も踏まえて、これまでに明らかにされてきた日系ブラジル人の雇用状況について概観してみたい。

(1) 二重労働市場について

元一橋大学教授の依光正哲氏は、外国人問題に対する我が国の基本的政策スタンスが定まった昭和63年当時を振り返って、外国人労働者の受入れについては、外務省が国際交流の観点から、通産省や建設省が中小企業の人手不足解消の観点から理解を示したが、労働省が「二重労働市場」の形成に繋がるとして反対した、と述べている⁽³²⁾。二重労働市場 (dual labor market) とは、先進国の労働市場が、正規雇用の基幹労働力から成る一次的労働市場と、非正規雇用の周辺的な労働力から成る二次的労働市場に分断される状況を指す。とりわけ、大量生産システムの下では、安定的需要に対しては社内の基幹的労働力で対応し、季節変動や景気変動による需要の増減に対しては外注化や社外工の臨時雇用で対応するケースが考えられる⁽³³⁾。

先に挙げた日本労働研究機構の調査でも、「日系人の雇用管理問題は、雇用形態別に見た日本の雇用管理の問題と重なり合った性格」を持つとされ、日本企業に就労する日系人労働者の雇用関係類型は次の4タイプに大別されている。①正社員の直接雇用のタイプで、ブルーカラーの日系人労働者には減多に見られない。②非正社員の直接雇用のタイプで、嘱託社員、パート・アルバイト、期間工等 (季節工、期間工等) として直接雇用される。③請負会社に雇

(27) 丹野 前掲注(8), pp.41-42.

(28) 佐藤忍『グローバル化で変わる国際労働市場』明石書店, 2006, pp.151-152.

(29) 「雇用対策及び地域雇用開発促進法の一部を改正する法律」(平成19年6月8日、法律第79号)による。

(30) 規制改革・民間開放推進会議「規制改革・民間開放推進3か年計画(再改定)」(http://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/old/minutes/meeting/2006/10/item_1225_04.pdf)

(31) 清水隆雄「外国人政策の変遷と各種提言」『人口減少社会の外国人問題』(調査資料2007-1)国立国会図書館調査及び立法考査局, 2008, p.39.

(32) 依光 前掲注(3), p.22.

(33) 下平好博「外国人労働者—労働市場モデルと定着化—」稲上毅・川喜多喬編『講座社会学6労働』東京大学出版会, 1999, pp.237-238.

用されるタイプで、製造業に多く、請負会社をバッファーすることで増減の激しい雇用需要の調整を行う。④派遣会社に雇用されるタイプで、中小企業の手間問題の解消を目的とする場合が多いが、単純労働者の派遣は違法で、摘発対象となるため、徐々に③への切り替えが進んでいる⁽³⁴⁾。

丹野准教授は、「日本で経済の二重構造という、ピオリのいう内部労働市場と外部労働市場という区分ではなく…大企業と中小企業との格差を指す」とし、バブル期だけでなく、景気後退期でも、日本人労働者の集まらない職場が存するところに、外国人労働者への需要が生ずるとした。この外国人労働者の労働市場は、「エスニック・グループごとに分岐していく」が、その階層化の基点には、合法就労が可能かどうかというビザステータスの問題があり、その意味では日系ブラジル人が外国人労働市場の上層を占めるとした⁽³⁵⁾。また、「日系人労働者の労働市場は…業務請負業という社外工送り出しの制度」であり、これを活用する日本企業が増えたので、日系人の職場は多様化し、「自動車や電子といった輸出産業から、コンビニ向けの弁当工場、農協での切り花の箱詰め、漁協でのアサリやシジミの選別、さらには産業廃棄物処理場へと」広がっていったと解析している⁽³⁶⁾。

明星大学の下平好博教授は、専門技術職に従事する外国人は全体の15%に過ぎず、残りの85%は単純労働に従事しているとし、これまで二次的労働市場に就労していた主婦パート、学生アルバイト、農村出稼ぎ労働者、高齢者という国内労働力が枯渇するに伴い、外国人労働者がこれに代替したと述べている。さらに、①来

日時期、②在留資格、③性差（+④エスニック・ネットワーク、⑤労働需要）を分類基準とする「三角形モデル」の単純労働市場モデルを提示し、外国人の単純労働市場で国籍別に階層化が生じており、「日本人の配偶者等」のビザで働く日系二世と「定住者」ビザで働く日系三世の優位性を主張した⁽³⁷⁾。

法政大学の稲上毅教授と獨協大学の桑原靖夫教授は、国民金融公庫総合研究所とともに行った一連の調査を経て、「穏やかな二重構造」という「外国人労働市場と企業属性（モデル）」を提示した。これは、上部に合法就労のブラジル人等の日系人労働市場を配し、下部に不法就労等のアジア人労働市場を配したモデルで、前者は部品製造メーカーや第一次下請で時給1,500円以上（当時）で働くが、派遣業者やブローカーを介して職場を決めるため、移動も激しい。他方、後者は中小・零細企業や二次下請で時給1,000円前後（当時）で働くが、血縁や地域ネットワーク、ブローカーを通して就労するために、やはり職場の移動は激しくなる⁽³⁸⁾。

法政大学の上林千恵子教授は、日系ブラジル人を雇用する企業が、一次下請など比較的雇用条件の良いところである、と上記の稲上モデルを追認している。しかし「1992年12月に…改正労働者派遣法が施行され、派遣対象職種は原則自由化されたが、製造業務はここに含まれない」と、製造業に就労する日系ブラジル人が圧倒的多数である状況を踏まえ、かりにその雇用が拡大されても、契約期間が短期で転職率も高く、手に職がつくような働き方をしていない点に極めて重要な問題が潜んでいる、と日系ブラジル人の労働の質を問題とした⁽³⁹⁾。

最後に、県立広島大学の式部信助教授の論考

(34) 日本労働研究機構編 前掲注(2), pp.105-114.

(35) 丹野清人「外国人労働市場の分岐の理論」梶田・宮島編 前掲注(1), pp.46-53.

(36) 同上, pp.53-57.

(37) 下平 前掲注(3), pp.238-247.

(38) 稲上毅ほか『外国人労働者を戦力化する中小企業』中小企業リサーチセンター, 1992, pp.124-127.

(39) 上林千恵子「日本の企業と外国人労働者・研修生」梶田・宮島編 前掲注(1), pp.82-85.

を取り上げる。多くの論者が、外国人労働者と二重労働市場の関係について、「外国人労働者の流入が結果として二重労働市場やセグメンテーションを生み出す」と考えた⁽⁴⁰⁾のに対して、同助教授は、二重労働市場論の開祖であるピオリの命題に戻り、「二重労働市場は移民流入に先だって存在しており、移民労働者は国内労働者が撤退して空席となった、あるいは国内労働者によっては埋められない副次的労働市場（の仕事口）に入り込む」とした。その場合、外国人労働者がある特定の業種や職種に集中する現象が生じるが、これを肯定的に見るか否定的に見るかは、立場によって異なる。ただし、副次的労働市場（下層の仕事口）への外国人労働者の集中化現象のメカニズムを解明する作業は重要であり、種々の制度的要因の解析が必要と

された⁽⁴¹⁾。

(2) 若干の統計的考察

平成18年末現在、日系ブラジル人が多く居住する地域は、都道府県別では以下の通りである。愛知が76,297人、静岡が51,250人、三重が21,206人、岐阜が20,466人、群馬が17,101人、長野が16,696人、滋賀が13,960人、神奈川が13,933人、埼玉が13,728人、茨城が10,926人で、それ以外は1万人以下となる⁽⁴²⁾。都市別で見える場合は、「外国人集住都市会議」⁽⁴³⁾に参加する会員都市データが参考となるので、表3としてここに掲載する。表中の各都市では、日系ブラジル人は市内に在住する外国人の中でトップの位置を占めている。人数として多いのは、静岡県の浜松、磐田、愛知県の豊橋、豊田、岐阜

表3 外国人集住都市会議会員都市データ（平成19年4月1日現在）

都市名	総人口 (人)	外国人登録者数 (人)	日系ブラジル人 (人)	都市名	総人口 (人)	外国人登録者数 (人)	日系ブラジル人 (人)
太田市	218,185	8,483	3,919	豊橋市	381,656	19,327	12,399
大泉町*	42,075	6,780	4,891	岡崎市	371,413	11,405	5,877
上田市	167,325	5,846	2,817	豊田市	416,243	15,465	7,525
飯田市	109,960	2,967	1,232	西尾市	107,064	5,322	3,156
大垣市	166,925	7,089	4,620	小牧市	152,445	8,908	4,782
美濃加茂市	54,284	5,530	3,766	津市	291,673	8,708	3,734
可児市	101,832	6,675	4,666	四日市市	311,904	9,363	3,909
浜松市	820,336	32,253	19,267	鈴鹿市	201,964	9,700	4,927
富士市	243,445	4,700	1,701	伊賀市	102,550	4,942	2,694
磐田市	176,408	9,631	7,516	湖南市	56,373	3,287	2,048
袋井市	85,169	3,751	2,748	(知立市)*	68,606	4,151	2,937
湖西市	45,980	3,690	2,477	(長浜市)*	84,501	3,948	2,685

(出典) 美濃加茂市役所「外国人集住都市会議」〈<http://homepage2.nifty.com/shujutoshi/>〉の「会員都市データ（全体）」より筆者作成。

*大泉町は都市ではないが、集住都市会議の会員である。また（ ）内はオブザーバー都市である。

(40) 宮島喬『外国人労働者迎え入れの論理』明石書店, 1989, p.57では、「わが国でも、アジア諸国労働者の流入がふえるとして、この二重労働市場と固定的な底階階層化が生じないかどうか。私はかなり悲観的である」と述べ、二重労働市場が外生的に生ずる考え方を示した。また、手塚和彰『外国人労働者』日本経済新聞社, 1989, p.233では、「労働市場に、元来外国人導入が固定された第二のセクターがあったわけではなく、恒常的に外国人が流入してきてはじめて、そのセクターが生まれたと見るべきである」と述べられている。

(41) 式部信「『外国人労働者問題』と労働市場理論」梶田孝道・伊豫谷登士翁編『外国人労働者論—現状から理論へ』弘文堂, 1992, pp.150-159.

(42) 法務省『平成19年版 在留外国人統計』2007, p.97.

県の可児、大垣、三重県の鈴鹿等である。群馬県の大泉町は人数が多いだけでなく、町民に占める日系ブラジル人の比率が10%を超えている。なお、表中の日系ブラジル人の数値は、『在留外国人統計』の数値（平成18年末）と微妙な差があり、例えば、浜松は後者では19,402人、磐田は7,497人、豊橋は12,553人、豊田は7,743人、可児は4,822人、大垣は4,749人、鈴鹿市は4,902人となっている⁽⁴⁴⁾。

次に、表4と表5を参照しつつ、日系ブラジル人の雇用状況の概要を知るため、「外国人雇用状況報告（平成18年6月1日現在）結果」を吟味したい。同報告結果は、152,149事業所のうち90,665事業所から報告書の提出があり、外国人を雇用する30,488事業所について、その結果を纏めたものである。それによれば、外国人労働者の雇用は、表4の通り、直接雇用が27,323所、被雇用者数222,929人で、間接雇用は6,667所、被雇用者数167,291人である（直接・間接雇用を併用する事業所が存在）。直接雇用の属性を見ると、①男性53.5%、女性46.5%、②出身地域別では、東アジア45.0%、中南米29.1%（うち、日系人90.6%）、東南アジア14.5%、③在留資格別では、「日本人の配偶者等・永住者の配偶者等・定住者」が46.8%、いわゆる「専門的・技術的分野の在留資格」が18.8%、④職種別では、「生産工程作業員」が56.5%、「専門・技術・管理職」が19.1%と上位を占め、⑤正社員⁽⁴⁵⁾率は直接雇用外国人労働者全体の25.3%であった。

次に、直接雇用の産業別特徴では、表5の通り、製造業が圧倒的シェアを誇る。これを出身地別で見ると、東アジアが46,621人（同統計史上初のトップで39.9%）、中南米が46,564人（39.8%）で、職種では生産工程作業員が103,104人（88.1%）と圧倒的多数を占める。製造業を産業分類中分類で見ると、輸送用機械器具製造業に28,016人（24.0%）が働いている。次にサービス業（他に分類されないもの）では、出身地別に見ると、中南米が14,134人（44.1%）、東アジアが10,509人（32.8%）で、職種では生産工程作業員が16,752人（52.3%）と最多を占める。事業所規模別特徴では、50～99人規模と100～299人規模が最多を成す。前者では、東アジア出身が15,767人（45.0%）、職種としては生産工程作業員が24,066人（68.6%）と最多を占め、後者では、東アジア（24,847人、38.9%）と中南米（23,102人、36.1%）出身者が拮抗し、やはり生産工程作業員（41,593人、65.1%）が多い。外国人を直接雇用している事業所のうち、派遣・請負事業所は2,752所（61,851人）で、うち中南米出身者は46,072人（74.5%）、職種は生産工程作業員（52,225人、84.4%）が圧倒的多数を占めた。地域別特色としては、南関東と近畿は東アジア出身者が多数を占め（前者が構成比52.0%、後者が同51.0%）、東海と北関東は中南米出身者が多数を成す（同72.1%と71.8%）。また間接雇用される外国人労働者は愛知、静岡、三重、岐阜、長野の順で多く、全体の56.1%を占めている⁽⁴⁶⁾。

(43) 南米日系人を筆頭とする外国人が多数居住する都市等で構成し、外国人住民に係わる様々な問題の解決に積極的に取り組んでいくことを目的に、平成13年5月7日、浜松市で第1回会議を開催し、設立された。主な活動としては、平成13年10月に浜松市で「外国人集住都市公開首長会議」を開き、「浜松宣言・提言」を採択し、翌月中央省庁にその申し入れを行った。翌年11月には「外国人集住都市東京会議」を開き、「14都市共同アピール」を採択し、1か月後に中央官庁にその申し入れを行った。平成15年11月には豊田市で会議とシンポジウムを、同16年10月には同じく豊田市で「外国人集住都市参加都市首長会議」を開き、「豊田宣言」を採択した。平成17年11月には「外国人集住都市会議よっかいち2005」を開き、「豊田宣言」に基づく「規制改革要望書」を提出し、関係省庁から回答を得た。平成19年には「外国人集住都市会議みのかも2007」を開いた。〈<http://homepage2.nifty.com/shujutoshi/>〉

(44) 法務省 前掲注(42), pp.102-120.

(45) 「正社員」とは「期間の定めのない雇用契約の下で就労し、1日または1週の所定労働時間が、通常の労働者より短くない者」のことである。（「外国人雇用状況報告（平成18年6月1日現在）の結果について」〈<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/gaikokujin09/pdf/14a.pdf>〉の「II 報告の概要」より）

表4 外国人雇用事業所及び外国人労働者数の推移

(単位：事業所は所、外国人労働者は人)

	H5	H6	H7	H8	H9	H10	H11	H12	H13	H14	H15	H16	H17	H18
直接雇用	11,624	12,915	13,148	14,053	15,702	16,948	17,367	17,571	18,484	19,197	20,642	22,127	25,106	27,323
外国人労働者	96,528	93,775	97,755	103,044	113,961	114,753	115,038	120,484	130,440	141,285	157,247	179,966	198,380	222,929
間接雇用	—	2,397	2,619	2,918	3,529	3,729	3,677	3,854	3,935	3,972	4,655	5,135	5,889	6,667
外国人労働者	—	36,255	42,106	51,739	71,253	75,061	76,434	86,609	91,367	86,699	116,898	132,436	144,891	167,291

(出典) 厚生労働省「外国人雇用状況報告」(「厚生労働省HP」→「外国人雇用状況報告」で検索→「厚生労働省：雇用状況報告記者発表(H5～H18) [ハイレイト]」をクリック→「外国人雇用状況報告(H5～H18)」(<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/gaikokujin09/index.html>)) 平成5年版以降の各年版から筆者作成。なお、同報告は各年の6月1日現在の結果である。

表5 産業別、企業規模別外国人労働者雇用事業所数(直接雇用・間接雇用合計)

(単位：所)

産 業 別	H6	H7	H8	H9	H10	H11	H12	H13	H14	H15	H16	H17	H18	うち、直接・間接雇用の別	
														直接雇用	間接雇用
農 業	38	35	40	41	43	48	60	77	68	85	105	224	224	221	835
林 業	5	3	2	3	4	4	4	4	2	0	2	5	7	6	18
漁 業	10	7	11	6	49	65	79	84	90	117	117	115	113	109	302
鉱 業	15	15	17	17	22	23	17	13	19	12	9	16	16	15	27
建設業	728	777	813	894	898	925	876	844	821	783	745	742	719	684	2,086
製造業	7,756	8,211	8,759	9,977	10,793	10,890	11,076	11,636	11,789	12,738	13,224	15,040	16,259	13,866	116,977
電気・ガス・熱供給・水道業	22	19	25	35	26	26	22	20	19	11	22	40	40	38	123
運輸・通信業	515	516	570	653	701	719	697	734	733	970	995	1,176	1,282	1,169	4,678
										751	847	931	1,047	938	5,272
卸売・小売業・飲食店	1,938	1,847	1,936	2,072	2,265	2,201	2,281	2,420	2,671	2,293	2,573	2,874	3,139	3,035	20,513
金融・保険業	167	159	172	184	175	187	192	180	184	182	182	200	218	207	2,695
不動産業	21	28	37	48	57	54	47	58	63	65	66	93	106	105	405
サービス業	3,036	3,023	3,375	3,909	4,135	4,339	4,440	4,676	4,991	1,001	1,085	1,174	1,256	1,200	16,388
										594	652	771	858	815	1,472
										1,064	1,189	1,320	1,455	1,343	18,245
										64	74	85	105	101	453
										2,340	2,629	3,062	3,517	3,354	32,039
その他	26	23		20	36	2	0	0	0	72	162	149	127	117	401
1～4人	179	128	138	147	247	236	201	229	214	262	250	364	344	325	599
5～29人	1,638	1,591	1,670	1,947	2,296	2,490	2,517	2,745	2,804	3,156	3,114	3,850	4,106	3,930	15,132
30～49人	1,438	1,492	2,063	2,290	2,537	2,697	2,688	2,879	2,910	3,098	3,348	3,792	4,050	3,544	14,191
50～99人	3,573	3,755	3,952	4,531	4,833	4,877	5,057	5,226	5,591	5,820	6,275	7,028	7,693	6,730	35,067
100～299人	4,580	4,748	4,964	5,536	5,778	5,697	5,792	6,008	6,213	6,751	7,215	8,100	8,891	7,846	63,934
300～499人	1,070	1,124		1,384	1,418	1,423	1,466	1,541	1,524	1,678	1,848	1,983	2,226	1,976	25,805
500～999人	940	982	1,012	1,119	1,1309	1,122	1,125	1,166	1,209	1,326	1,439	1,569	1,718	1,581	26,467
1000人以上	859	843	820	905	965	941	948	952	985	1,051	1,189	1,331	1,460	1,391	41,734
合 計	14,277	14,663	15,757	17,859	19,204	19,483	19,794	20,746	21,450	23,142	24,678	28,017	30,488	27,323	222,929

(出典) 表4と同じ。

(3) 個別の研究・調査の成果より

上記のデータから中南米出身の日系人について抽出すると、直接雇用では、製造業や他に分類されないサービス業等で、100~299人規模の事業所で、生産工程作業員として働く姿が浮かび上がる。派遣・請負事業所での直接雇用では74.5%という大宗の地位を占め、東海圏と北関東に多く就労することから、特に東海圏では間接雇用の形態で就労している。

東京農業大学の久保武氏は、サッセンのローカル労働市場 (Local Labor Market) から分析軸としての「地方」を援用し、各地域の「産業構造や企業立地・事業所配置等の空間形成や地帯構造の差異が、首都圏東京という中枢管理機構の集積地に必要とされる外国人労働者と、東海圏などの主要『地方』工業都市に必要とされる日系人労働者等の労働力の需給の違いとなって現れている⁽⁴⁷⁾」とする。そうした論拠に基づき、同氏は東海圏で就労する中南米の日系人労働者に共通する一般的類型について、次のように述べている。

中南米出身の日系ブラジル人やペルー人は、産業大分類では圧倒的に製造業、とりわけ輸送用機械器具製造業に特化して就労し、大半が生産工程作業員として働いている。雇用形態は年功序列賃金体系でなく、時間給を基本とし、殆どが半年・一年契約の臨時工か期間工である。企業にとっては、時間給を基本とする雇用であれば、ボーナスを低く抑えられ、社会保険等の各種保険の加入率も低いために有利となる。間接雇用ともなれば、日系人本人への各種保険や手当等は支給する必要がないので、福利厚生費と労務費は大幅節約が可能となる。間接雇用さ

れる日系人労働者も、手取り分の賃金が高いことを望む傾向がある。労働現場では、日本語が障壁とならないような人員配置が考えられている⁽⁴⁸⁾。

また、大久保氏は浜松という地方労働市場における日系人労働者の特徴についても類型化を試みているが、その内容は上記内容と重なる結果となっている⁽⁴⁹⁾。

佛教大学の近藤准教授は、滋賀県長浜市の日系ブラジル人の調査を行った。同市での主たる勤務先は製造業で、日系人がフレキシブルな労働力であることを示す例として、1か月の転出入が200~300人に達する点を挙げている。この転職の多さは、①2~3年のデカセギでは、時給の高い所に転職を繰り返す、②日系人は血縁関係による移動はあっても、地縁関係では移動しない、③派遣業者で社宅・アパートを用意しており、身軽に引っ越しできる、ということで説明されている。長浜の日系ブラジル人もデカセギの雇用形態を望む傾向が強いが、中には家族とともに定住 (永住) する動きが出ており、「日本固有の経済システム中にブラジルから輸入された経済システムが入り込んでいる」状況も出始めている。そうした中で、「派遣業関連法の改正 [2004年] により日系人の社会保障が充実されることになった」。近藤氏は、日系人労働者への社会保障の義務化が、それを受ける権利とともに、コストを負担する義務も生じさせ、日系人労働者の雇用機会を減少させる「意図せざる結果」を生む危険性を指摘した⁽⁵⁰⁾。

同じ佛教大学の長光太志氏とともに、近藤氏は平成18年6月立命館大学で、長浜での日系ブラジル人の就労経路と生活スタイルについて、その大半が派遣業者の社宅に集住し、送迎バス

(46) 厚生労働省編「外国人雇用状況報告(平成18年6月1日現在)の結果について」〈<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/gaikokujin09/pdf/14a.pdf>〉

(47) 大久保 前掲注(14), pp.66-67.

(48) 同上, pp.147-148.

(49) 同上, pp.171-172.

(50) 近藤 前掲注(25), pp.10-16.

で派遣先企業に通勤するため、近隣の日本人と接点を持たないが、家族居住する者の中に、長浜での長期滞在に踏み出す動きが出ており、市内のアパートや公営住宅に住んで、長浜の中小企業に直接雇用されるケースが出てきていることを報告した⁽⁵¹⁾。長光氏はこれに関し、派遣会社Aの日系ブラジル人の人口構成やヒアリング調査等を突合せ、A社が提供する生活関連サービスを高く評価する層はA社に残り、それが給与を圧迫するのを嫌う者は、給与の高い市外への転職を選ぶとした。前者には家族居住が多く、後者には単身者が多いが、単身者の8割弱が3年以内に長浜を出るとしたのに対し、家族居住者は半数以上が3年以上長浜に、半数近くが10年以上我が国に居住する予定とした。最後に長光氏は、日系ブラジル人は「主観的には」定住の意思を持たないが、「子供の教育に関する要望」が強い点など、その生活基盤が「日本にシフトしつつある」証拠であるとし、家族居住者の定住化の可能性を否定しなかった⁽⁵²⁾。

日系ブラジル人の非集住地帯である北陸の小松市と高岡市について、小松では日系人と日本人住民との間でトラブルがないのに、高岡ではこれが生じている事実に着目、その原因を追究したユニークな調査⁽⁵³⁾がある。それによると、両市の日系人の相違点として、年齢では、小松が20～30代が中心で、既婚者と未婚者が拮抗するが、高岡は20～40代が中心で、約75%が既婚者である。小松は単身と夫婦世帯が多く、高岡は家族同居が多い。雇用形態は小松が間接雇用で、高岡が直接・間接雇用が相半ばする。建設機械大手コマツの城下町である小松市では製造業が盛んで、日系ブラジル人の大半は大手2社の業務請負業者に雇用され、その職場は地元で

大手といわれる数社（日本人従業員規模400人以上）に限定される。請負業者は住居、生活用品、通勤バス、病気・怪我や市役所関係の対応まで生活全般にわたり日系人の面倒をみている。職場では日本語能力の高い日系人をリーダーとするグループ労働制が敷かれ、日本語が不自由でも仕事に支障は出ない。他方、高岡では概ね直接雇用が間接雇用より多く、業務請負業者の規模も小さく、職場は中小企業が主体となる。このため自分で処理すべきことも多くなる。こうして、小松では日本人との接触は殆どなく、高岡では家族同居、即ち子供を通じた接触の増大も含め、日本人との接触機会も増え、これがトラブルの発生に繋がるというのである。

この節の最後に、プロテスタントの1宗派 Seventh-Day Adventist 教会（ポルトガル語で礼拝を行う教会は浜松、掛川、千葉にある）のうち、掛川教会に属する日系ブラジル人へのアンケート調査（有効回答数86票）を紹介しておく。それによると、単身来日者が18.6%で、残りが既婚者である。夫婦だけの者が35%で、他は子どもがいる。子ども1人が15.1%、2人が30.2%、3人以上が19.8%である。日系一世は殆どおらず、二世19.8%、三世38.4%、四世3.5%、五世36%である。住居は県営住宅が44.2%、社宅が26.7%、民間アパートが17.4%、自宅購入が8.1%である。年収は500万円以下が20.9%、300万円以下が58.1%である。当初の滞在予定は、1年が18.6%、2年程度が26.7%、3年程度が26.7%で、ブラジルへの帰国回数では、1回が23.3%、2回が12.8%、3回が10.5%で、平均1.65回となった。希望滞在年数は、1年未満が18.6%、3年未満が26.8%、5年未満が13.9%、6年以上

(51) 近藤敏夫・長光太志「日系ブラジル人労働者の就労経路と生活スタイル——滋賀県長浜市の事例」日本労働学会『通信』18巻7号, 2006.9. <<http://www.jals.jp/tushin/vol18-07.pdf>>

(52) 長光太志「日系ブラジル人労働者の就労経路と生活スタイル(2)—日系ブラジル人質問紙調査の報告—」『労働社会学研究』8号, 2007, pp.69-74; 長浜の派遣会社S社の日系ブラジル人へのアンケート調査報告については、長光太志「長浜日系ブラジル人の滞日計画と滞日実態」『佛大社会学』30号, 2005, pp.46-55を参照。

(53) 俵希實「日系ブラジル人の雇用状況と日本人住民との人間関係—石川県小松市・富山県高岡市を事例として」金沢大学大学院社会環境科学研究科『社会環境研究』11号, 2006.3, pp.91-97.

が23.3%、永住希望者は31.4%である。来日目的はデカセギが74.4%で、在留資格は就労ビザが48.8%、永住ビザの獲得者も33.7%いる。88.4%の者が親戚を頼って来日したという。日本での職業は工場のオペレータが58.1%と過半を占め、職探しの簡単な方法は派遣会社への依頼という。賃金は1日8,000円とすると、派遣会社が2,000円を差し引いて、残りが支払われる。雇用形態では、正社員は16.3%で、残りは臨時の不安定就労である。転職回数では、3回が最多で23.3%、2回が16.3%、0回が14%、平均して3.63回であった。近隣の日本人との関係では、挨拶程度が46.5%を占め、全く付き合いがないとの回答が29.1%あった、という⁽⁵⁴⁾。不安定就労に身を置く日系ブラジル人の一部で、我が国への永住の動きも察知できるが、社会的な共生への道は険しいようである。

II 外国人研修・技能実習制度

1 外国人研修・技能実習制度の枠組み

我が国に外国人を招いて研修を行う招聘型の外国人研修は、昭和20年代末から既に始まっていたが、これが在留資格の形で制度化されたのは昭和56年の入管法改正時で、「留学生」の資格の一形態として新設された。「研修」が独立の在留資格となるのは、平成元年の入管法改正（平成2年施行）時であり、これを機に、「企業単独型」研修に「団体監理型」研修⁽⁵⁵⁾が加わり、同時に、前者に固有の5%ルール（従業員20人に対し研修生1人）という基準とは別に、後者

のために、従業員50人以下に対して研修生3人という新基準も導入された⁽⁵⁶⁾。

しかし研修という在留資格はその実態と大きく乖離していた。佐野哲氏は、研修・技能実習制度が国際的な技術移転システムと国際的な労働力需給システムの二重性格を備えていると指摘している⁽⁵⁷⁾。この二重性格は、実は研修制度に技能実習制度が結びつくことでより強化され、後者の性格が前面に押し出されてくることになる。即ち、研修制度は「研修という建前からして、そもそも労働には従事させられないという『構造的な』矛盾を抱えており、その結果、九三年には、研修後に一年間就労できる技能実習制度が設けられ⁽⁵⁸⁾」たのである。

技能実習制度は平成5（1993）年4月に創設された。それは「研修生が研修を終了後、労働者に移行する制度」で、「研修生が一年後に一定の技能水準に達したことが技能評価試験によって証明されれば、ここで『研修』の在留資格が『特定活動』に変更され、技能実習生となる」のである⁽⁵⁹⁾。当初、技能実習期間は研修後1年とされ、職種も17職種に限定されたが、平成9年には期間が最大2年間に延長され、対象職種も拡大された。現在では技能検定で評価可能な62職種、114作業が技能実習の対象となっている。

2 若干の統計的考察

ここで、研修・技能実習制度について、統計の面から触れておきたい。表6は、官民別の外国人研修生の入国者数について、平成6年から

54) 川久保美智子「在日経ブラジル人労働者達の生活—セブンスデイ・アドベンチスト教会信者達の例—」『関西学院大学社会学部紀要』102号, 2007.3, pp.39-45.

55) 「企業単独型」研修とは、我が国の企業が海外の現地法人や合弁企業、取引先企業の常勤職員を直接受入れて行う研修である。「団体監理型」研修とは、事業協同組合等の中小企業団体、商工会議所、商工会等が受入れ団体（第一次受け入れ機関）となって研修生・実習生を受入れ、傘下の中小企業（受入れ企業、第二次受け入れ機関）で実務研修・技能実習を行わせる制度である。

56) 川上園子「数字から見る外国人研修生・技能実習生」外国人研修生問題ネットワーク編『外国人研修生 時給300円の労働者—壊れる人権と労働基準』明石書店, 2006, p.70.

57) 佐野哲「第3章 外国人研修・技能実習制度」駒井編著 前掲注(4), p.92.

58) 梶田 前掲注(11), p.31.

59) 上林 前掲注(39), p.87.

平成18年までの推移を纏めたものである。

平成5年、同制度を適正・円滑に推進するため、国際研修協力機構(Japan International Training Cooperation Organization以下JITCOとする。)が法務、外務、厚生労働、経済産業、国土交通の5省共管で設立された⁽⁶⁰⁾。その結果、研修目的の入国は国際協力機構(JICA)、海外技術者研修協会(AOTS)、中央職業能力開発協会(JAVADA:平成15年3月に研修生の受入を中止)、

日本ILO協会(ILO)を介して行われる国の研修と、JITCOに支援される民間研修に大別されることになった。この分類から外れる「その他」とは、かつて入管直接とも入管直接申請とも呼ばれたもので、平成6年の8,920人が、平成18年に11,674人に漸増したにすぎない。国の研修は12,000~14,000人台で毎年安定的に推移している。研修生の数が格段に伸びているのはJITCOが支援する民間研修で、企業単独型研修が平成

表6 官民別外国人研修生入国者の推移

(単位:人)

		H 6	H 7	H 8	H 9	H10	H11	H12	H13	H14	H15	H16	H17	H18
JITCO 支援	企業単独型	7,676	10,796	12,833	12,374	10,627	8,759	8,316	9,243	8,196	7,844	7,894	7,570	7,794
	団体監理型	4,436	5,941	7,741	12,024	12,515	13,846	19,618	25,238	29,064	32,706	43,118	49,480	60,510
	JITCO推薦型	767	1,527	2,504	3,613	2,933	3,026	3,964	2,942	2,464	2,907	—	—	—
	小計	12,879	18,264	23,078	28,011	26,075	25,631	31,898	37,423	39,724	43,457	51,012	57,050	68,304
国の 受入	JICA	9,562	7,621	6,899	7,263	8,304	7,793	7,791	7,816	7,489	8,297	8,664	8,599	7,812
	AOTS	4,444	4,752	4,882	5,207	5,110	4,933	4,547	4,126	4,425	4,761	5,011	5,244	4,924
	JAVADA	600	600	600	550	525	525	534	534	322	249	—	—	—
	ILO	207	203	212	202	197	162	158	150	115	166	142	142	132
	小計	14,813	13,176	12,593	13,222	14,136	13,189	13,030	12,626	12,351	13,473	13,817	13,985	12,868
その他	8,920	9,151	9,865	8,361	9,586	9,165	9,121	9,015	6,459	7,887	10,530	12,284	11,674	
総合計	36,612	40,591	45,536	49,594	49,797	47,985	54,049	59,064	58,534	64,817	75,359	83,319	92,846	

(出典) 平成6~9年については、『1999年版 外国人研修・技能実習事業実施状況報告(JITCO白書)』国際研修協力機構, 1999, p.83;平成10~13年については、『2003年度版 外国人研修・技能実習事業実施状況報告(JITCO白書)』国際研修協力機構, 2003, p.132;平成14年以降については、『2007年度版 外国人研修・技能実習事業実施状況報告(JITCO白書)』国際研修協力機構, 2007, p.109より、筆者作成。

表7 国籍・出身地別外国人研修生入国者の推移

(単位:人)

	H 6	H 7	H 8	H 9	H10	H11	H12	H13	H14	H15	H16	H17	H18
アジア 小計	31,748	35,473	40,201	44,384	44,460	42,456	49,142	53,967	53,690	59,501	69,762	77,775	87,822
中国	14,750	16,009	17,904	21,357	22,383	22,041	27,839	32,894	34,754	38,319	48,729	55,156	61,963
ベトナム	266	1,007	1,313	2,009	2,136	2,108	2,757	3,238	3,034	4,028	3,835	4,371	5,744
インドネシア	2,984	3,965	5,098	6,701	5,972	5,926	6,231	5,817	4,925	5,597	5,204	4,788	5,695
フィリピン	2,734	3,348	4,446	4,380	3,658	3,694	3,727	3,768	3,222	3,618	3,635	4,311	4,941
タイ	3,718	3,661	3,298	3,534	4,625	2,998	2,974	3,184	2,739	3,119	3,353	3,645	3,776
ヨーロッパ	1,123	1,128	1,078	1,001	980	902	854	1,021	1,090	1,236	1,364	1,335	1,148
アフリカ	1,207	1,374	1,578	1,502	1,587	1,764	1,573	1,603	1,416	1,621	1,684	1,705	1,555
北米	649	738	662	638	758	757	622	727	676	727	882	818	860
南米	1,533	1,491	1,605	1,648	1,590	1,693	1,399	1,237	1,164	1,250	1,162	1,143	1,005
オセアニア	333	379	370	356	372	346	374	427	399	423	440	471	403
その他	19	8	42	65	50	67	85	82	99	59	65	72	53
合計	36,612	40,591	45,536	49,594	49,797	47,985	54,049	59,064	58,534	64,817	75,359	83,319	92,846

(出典) 平成6~9年については、『1999年版 外国人研修・技能実習事業実施状況報告(JITCO白書)』国際研修協力機構, 1999, p.82;平成10~13年については、『2003年度版 外国人研修・技能実習事業実施状況報告(JITCO白書)』国際研修協力機構, 2003, p.133;平成14年以降については、『2007年度版 外国人研修・技能実習事業実施状況報告(JITCO白書)』国際研修協力機構, 2007, p.110より、筆者作成。

(60) 「財団法人国際研修協力機構 総合パンフレット」p.1. <<http://www.jitco.or.jp/pdf/JITCO/pamphlet.pdf>>

表8 国籍別技能実習生移行申請者の推移

(単位：人)

	H 6	H 7	H 8	H 9	H10	H11	H12	H13	H14	H15	H16	H17	H18
中 国	1,446	2,194	3,148	5,467	7,331	8,530	11,115	15,846	18,137	21,007	27,581	34,095	41,072
インドネシア	543	919	1,489	2,917	3,299	2,456	2,840	3,355	2,407	2,932	3,071	2,193	3,438
ベトナム	21	209	412	675	1,461	1,067	1,422	1,891	1,612	2,088	2,268	2,640	3,266
フィリピン	104	214	245	175	291	307	546	756	619	1,014	1,379	1,491	2,083
タ イ	21	34	30	39	41	49	115	200	145	137	339	369	702
その他	3	41	15	45	14	33	69	220	77	55	178	205	455
合 計	2,138	3,611	5,339	9,318	12,437	12,442	16,107	22,268	22,997	27,233	34,816	40,993	51,016

(出典) 平成6～9年度については、『1999年版 外国人研修・技能実習事業実施状況報告 (JITCO白書)』国際研修協力機構, 1999, p.93; 平成10～13年度については、『2003年度版 外国人研修・技能実習事業実施状況報告 (JITCO白書)』国際研修協力機構, 2003, p.144; 平成14年度以降については、『2007年度版 外国人研修・技能実習事業実施状況報告 (JITCO白書)』国際研修協力機構, 2007, p.133より、筆者作成。

表9 職種別技能実習生移行申請者の推移

(単位：人)

	H10	H11	H12	H13	H14	H15	H16	H17	H18
合 計	12,437	12,442	16,107	22,268	22,997	27,233	34,816	40,993	51,016
農 業	—	11	247	510	849	1,155	1,837	2,758	3,341
漁 業	272	245	309	320	348	397	341	280	304
建 設	1,891	1,576	1,667	1,891	1,928	1,748	2,424	2,659	3,930
食料品製造	585	497	1,315	2,202	2,596	3,134	4,158	4,844	6,117
繊維・衣服	5,138	6,486	7,703	9,756	10,661	11,716	13,162	14,289	15,072
機械・金属	2,914	2,196	2,987	4,627	3,553	5,064	7,334	8,903	12,557
その他	1,637	1,431	1,879	2,962	3,062	4,019	5,560	7,260	9,695

(出典) 平成10～13年度については、『2003年度版 外国人研修・技能実習事業実施状況報告 (JITCO白書)』国際研修協力機構, 2003, pp.146-147; 平成14年度以降については、『2007年度版 外国人研修・技能実習事業実施状況報告 (JITCO白書)』国際研修協力機構, 2007, pp.139-140より、筆者作成。

8年をピークに漸減し、平成6年と平成18年の研修生の数がほぼ等しくなる中で、団体監理型研修の増加ぶりがひととき目立つ結果となっている (JITCO推薦制度は平成15年度に廃止)。

次に、表7を参照する。表7は、国籍・出身地別に外国人研修生の入国者数について、平成6年から平成18年までの推移を纏めたものである。そこから、一つの顕著な特徴を見出すことは容易であろう。即ち、我が国は主にアジア諸国からの研修生を受入れており、とりわけ中国人研修生の比重が高い。平成6年には、世界各地から我が国に36,612人の研修生が集まったが、うち31,748人 (86.7%) がアジア諸国からで、中国人研修生は14,750人 (対アジア諸国比46.5%) であった。これが平成18年になると、全体の研修生が92,846人で、アジア諸国からの研修生が87,822人 (94.6%)、中国人研修生が61,963人 (対アジア諸国比70.6%) となり、中国人研修生の比

重は圧倒的なものとなっている。

続いて、表8を見よう。それは研修が終了し、技能実習へ移行するための申請書の提出数について、平成6年から平成18年までの推移を国別に纏めたものである。ここでも、アジア系研修生の申請が大きな比重を占めるが、とりわけ中国人申請者の数は圧倒的である。表9は、技能実習への移行申請者数について、平成10年から平成18年の推移を職種別に纏めた表で、繊維・衣服と機械・金属の分野に申請者の過半が属することが分かる。

纏めると、JITCOが支援する研修制度では、中小企業が受入れ主体となる団体監理型研修が急激に伸びている。この外国人研修生を地域別、国別に観察すると、アジア諸国出身の研修生が大半を成し、わけても中国人研修生の数が圧倒的多数に及ぶ。それを反映して、技能実習に移行する外国人もアジア出身の者が大半を成

し、とりわけ中国人が圧倒的多数に及んでいる。

3 研修・技能実習制度の実態

「『社会には入れないが労働力は欲しい。それではかつての奴隷制度と同じだ』。法務省の河野太郎副大臣は怒る⁽⁶¹⁾」という記事の発言が、研修・技能実習制度の理想と現実の落差を端的に言い表している。この制度が持つ二重性については既に指摘したが、政府も、この制度の運用面で現実には生じている様々な問題については、それなりに把握している。

例えば、平成19年6月に閣議決定された「規制改革推進のための3か年計画」⁽⁶²⁾は、規制改革会議の前身たる規制改革・民間開放推進会議の「規制改革・民間開放の推進に関する第3次答申」⁽⁶³⁾（平成18年12月25日）等の文書を集成し、平成19～21年度に取り組むべき事項を定めたものである。同計画の「Ⅲ 措置事項」の法務関係では、研修・技能実習生の失踪等の問題が顕在化し、同制度の悪用が指摘されている状況を踏まえ、その発生防止措置を講ずるとされている。また、その「Ⅱ 重点計画事項」の国際経済連携では、研修・技能実習制度について、次の3点に触れている。①研修が非就労在留資格であることから、研修手当は実費支給とされるが、これを悪用して研修生を実質的に低賃金労働者として扱う例があるので、制度本来の目的である技術移転が適正に行われ、研修手当が適切に支払われるよう法的措置を講ずる。②技能

実習生の安定的な法的地位を確立するため、入管法に技能実習生に係る在留資格を早急に整備する。③研修・技能実習生の受入れ機関の監理責任は現在各種指針等で規制されているが、法的位置づけが曖昧なため、これを入管法関連の政省令に格上げし、併せて罰則強化等による実効性の向上を目指す、ということである。②については、遅くとも平成21年度の通常国会までに関係法案を提出することとされ、①と③も同時期までに措置することとされている。

これとほぼ時期を同じくして、平成19年5月に長勢法務大臣（当時）の私案⁽⁶⁴⁾が出され、また経済産業省の「『外国人研修・技能実習制度に関する研究会』とりまとめ」⁽⁶⁵⁾と、厚生労働省の「『研修・技能実習制度研究会中間報告』のとりまとめについて」⁽⁶⁶⁾が出され、経済財政諮問会議労働市場改革専門部会で検討されることとなった。

経済産業省の議論を解説した文書⁽⁶⁷⁾では、研修・技能実習制度の実態として、「制度の趣旨に反する不適正事例の発生」が憂慮されている。不適正事例とは、「パスポートや通帳の取り上げ、強制残業、賃金や手当の不払い、不当な管理、暴力、セクハラ」等で、「悪質なものが少なくない」という。他方、厚生労働省の見解を代弁する文書⁽⁶⁸⁾でも、問題点としてやはり「研修生が実質的に低賃金労働者として扱われ、残業（研修時間外の活動）までさせられている事例や、技能実習移行後においても賃金未

(61) 「外国人研修生という名の“奴隷”」『週刊東洋経済』6041号, 2006.9.15, p.56.

(62) 内閣府HP〈<http://www.cao.go.jp/>〉の「審議会・研究会等」をクリック→「規制改革会議」〈<http://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/index.html>〉→「公表資料」をクリック→「規制改革推進のための3か年計画」

(63) 〈http://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/old/minutes/meeting/2006/10/item_1225_04.pdf〉

(64) 「外国人労働者受入れに関する検討の指示について（法務大臣私案）」〈<http://www.keizai-shimon.go.jp/special/work/09/item4.html>〉

(65) 〈<http://www.keizai-shimon.go.jp/special/work/item3.html>〉

(66) 〈<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2007/05/h0511-3.html>〉と〈<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2007/05/dl/s0517-2a.pdf>〉

(67) 木口慎一「外国人研修・技能実習制度の見直しの在り方について～「経済産業省外国人研修・技能実習制度に関する研究会」の議論を踏まえながら～」『季刊労働法』219号 [2007年冬季], pp.102-103.

(68) 藤枝茂「外国人研修・技能実習制度見直しの方向性～研修・技能実習制度研究会中間報告を中心として～」『季刊労働法』219号 [2007年冬季], pp.87-88.

表10 技能実習生の失踪者の状況

(単位：人)

	H 7	H 8	H 9	H10	H11	H12	H13	H14	H15	H16	H17	H18
失踪者数	127	173	305	289	441	864	678	1,373	1,539	1,216	1,518	1,635

(出典) 『2007年度版 外国人研修・技能実習事業実施状況報告 (JITCO白書)』国際研修協力機構, 2007, p.153. より、筆者作成。

払い、36協定未締結等の問題事例」、あるいは「暴力、セクシュアル・ハラスメント等の人権侵害の事例」も見られるとの認識が示されている。後者の論考では、実習生の失踪に触れて、失踪者が平成17年に1,236人、「過去5年間で5,000人を超える数となっているが、技能実習生に占める割合は約4%にとどまっております、制度としては概ね3年間で帰国することが担保されている」と制度の有効性を主張している。

年度と年の差はあるが、技能実習生の失踪状況は表10の通りであり、平成14年度以降は1,000人の大台で推移している。筑波大学の駒井洋名誉教授は、平成11年に生じたロジスティクス事件⁽⁶⁹⁾に関連し、「技術・技能の海外移転を目的とする研修および技能実習制度は…低賃金の外国人労働力の供給源として中小企業に利用されてきた」が、「大量の失踪者の発生は、この制度の矛盾の別のあらわれ」であり、同制度は「日本の国際的信用を裏切るものであり廃止されるべきである」と述べた⁽⁷⁰⁾。

外国人研修生権利ネットワークの旗手明氏

は、平成16年の時点で、研修職種は「衣服・繊維製品製造」、「食料品製造」、「電気機械」、「金属加工」に多く、その手当は平均67,243円で、平成9年平均の94,566円から3割減少し、また受入れ企業は従業員50人未満の企業が7割以上を占め、外国人研修制度は中小零細企業向けの制度であると指摘した。さらに、技能実習制度については、農業・漁業・建設業・製造業という第一次・第二次産業に限られ、第三次産業には認められておらず、技能実習を行う企業も従業員10人未満が36%、50人未満で75%にも及ぶとし、技能実習制度は研修制度よりも中小零細企業向けになっていると指摘した⁽⁷¹⁾。

法政大学の上林教授は、研修生・実習生の所得が低く抑えられる理由を、彼らが属する企業の経営の不安定さに求めている。即ち、「生産性が低く、日本人が雇用されにくい分野で導入が進んでいる」とし、そういう分野の企業は「低賃金の支払能力しかないので日本人を採用できない」ために、研修生・技能実習生を雇用している⁽⁷²⁾。ここには、高邁な国際技術移

表11 外国人研修・技能実習制度を巡る上記三者の提案

	研 修	技能実習制度	再入国・再実習
現行	1年以内 (座学：3分の1以上)	2年以内	個々の審査で、再研修が認められる場合がある
①	見直し	廃 止	——
②	現行の1年を維持	現行の2年を維持	企業単独型・団体監理型も2年
③	技能実習に移行するものは廃止、移行しないものは今後検討	研修の1年を最初から技能実習とし、3年とする	企業単独型のみ、2年

(出典) 金属労協政策局「政策・制度解説コーナー21 短期外国人就労制度導入せず、外国人研修・技能実習制度の健全化を」『IMF JC』287号, 2007.夏, p.77より、筆者作成。

(69) 銚子市にあった受入れ団体「全国生鮮食品ロジスティクス協同組合」理事長が、870名の研修生・技能実習生の給与等から管理費の名目で1億円をピンはねした。

(70) 駒井編著 前掲注(4), p.42.

(71) 旗手明「外国人研修・技能実習制度をどうするか」外国人研修生問題ネットワーク編 前掲注(56), pp.86-88.

(72) 上林 前掲注(39), pp.90-92.

転という理想ではなく、国際的な労働力需給システムの現実が横たわっていると言うべきである。

最後に、外国人研修・技能実習制度改革を巡る①法務大臣私案、②経済産業省研究会、③厚生労働省研究会の違いを一覧できる表を、参考のために掲載しておく。いずれにせよ、改革の方向性としては、外国人研修制度の理想と現実の乖離を十分認識し、その乖離を調和するものであることが望まれるところである。

おわりに

関西学院大学の井口泰教授は、日系人労働者と外国人研修・技能実習生との違いを、前者が「自由に移動し、在留期限に限定がなく、しかも派遣・請負という形態で柔軟な労働需給システムのなかで動いている」のに対し、後者が「移動を制限されつつ、在留期限が三年に限定されている」点に見る。その上で、「一九九〇年代後半以降の若年人口の急減に対して、わが国地域の中小企業の人材確保は、技術実習生の流入なしには不可能だった」と評している⁽⁷³⁾。

以上概説した通り、日系ブラジル人も外国人研修生・技能実習生も、貴重な労働力として、我が国経済を下支えしてきた事実にかわりはない。これに一連の不法就労者を加えれば、単純労働に従事する我が国の外国人労働者の概要を押さえることが出来る。

ここで、平成17年末の外国人労働者数を見ると、専門的・技術的分野が180,465人（平成18年は178,781人）、特定活動（技能実習、ワーキング・ホリデー等）が85,629人、資格外活動許可（留学生等のアルバイト）が100,176人、日系人等定住

層（厚生労働省推計）が238,617人で、不法就労に直結する不法残留者は193,745人である⁽⁷⁴⁾。法務省の推計では、不法残留者（出入国記録に基づく超過滞在者）は、平成5年5月の最多記録298,646人より10万人強減少し、12年ぶりに20万人の大台を割り込んだ。不法残留者の減少はさらに続き、平成18年末には170,839人、平成20年1月1日には149,785人と、15万人の大台も切るところとなった⁽⁷⁵⁾。但し、これ以外に船舶等による密入国外国人が3万人程度はいると推定されており、これに不法残留者数を足した数が、不法滞在者総数となる。国籍別では、韓国、中国、フィリピン、タイの4カ国で全体の約6割を成し、アジア系が圧倒的多数を成すとみなされている⁽⁷⁶⁾。

平成17年の入管法違反者57,172人のうち、不法就労者は45,935人で、42,818人がアジア地域出身者であった。男女別構成では、男性が26,232人、女性が19,703人で、就労内容は男性が工員、建設作業員、その他の労務作業員、調理人、バーテン等給仕で、女性はホステス等接客、工員、ウェイトレス等給仕、その他のサービス業、皿洗いの順番である。不法就労者の就労場所は関東地区が日本全体の73.7%を成し、なかんずく東京が群を抜いて多い⁽⁷⁷⁾。経済の中核機能がグローバルシティに集中すると、そこで二極化が進行し、管理部門が増殖する一方、製造業が地方に流出し、「スウェットショップ（苦汁工場）、サービス労働・・・といった低賃金で、短期の雇用が増加」し、「都市の人口は両極へと引き裂かれる」という⁽⁷⁸⁾。不法就労者がこのようなグローバルシティの最下層を形成するとすれば、そのような状況は、そこでの下層マイノリティを論じたサスキア・サッセン

(73) 井口泰「動き出した外国人政策の改革と技能実習生度の展望（上）」『国際人流』240号、2007.5、pp.14-16。

(74) 法務省 前掲注(42)、p.⑭。

(75) 「不法残留外国人15万人を下回る」『日本経済新聞』2008.2.29、夕刊。

(76) 法政大学大原社会問題研究所『日本労働年鑑』77集、2007、p.135。

(77) 「外国人労働者問題 外国人労働者を取り巻く現状と不法就労対策の強化」『時の動き』50巻6号、2006.6、pp.15-17。

(78) 西澤晃彦「グローバルシティの下層マイノリティ」梶田・宮島編 前掲書(11)、p.129。

の所説を思い出させる⁽⁷⁹⁾。

本稿を閉じるに当たり、もう一点触れておきたい。それは、我が国企業の海外進出についてである。もし低賃金の外国人労働力が国内で調達できれば、生産拠点の海外移転は喫緊の課題にはならない。しかしそうした低賃金労働を国内で供給する途が断たれた場合、厳しい国際競争に晒される資本は、海外にその代替を求めることになろう。駒井洋教授は、「日本が低賃金の外国人労働者の導入に消極的であったことが、生産拠点の海外移転に拍車をかけた」と述べ、「これほど大規模な生産拠点の海外移転が既成事実となってしまう以上、…低賃金の外国人労働者の導入は、政策としての現実性をすでに喪失している」と指摘した⁽⁸⁰⁾。

佐藤忍教授は、「ヒトの国際移動」ではなく、「労働力輸入」として次のケースを想定する。一つは「生身の…労働力の輸入」（高度専門労働者）で、他は「財の生産に投入された労働力を国際貿易によって輸入する、つまり死んだ労働力の輸入」である⁽⁸¹⁾。即ち、海外直接投資と生産拠点の海外シフトに基づく逆輸入によって、外国人単純労働者の導入は代替可能であり、これが単純労働者の受入れを回避する「日本政府のもう一つのスタンス」になっているというのである。同氏によれば、平成15年の時点で、海外直接投資による現地法人の従業員数は製造業全体で300万人（電気機械と輸送用機械の従業員数の割合はその62.8%）、特に海外生産拠点が置かれる東アジアでは、200万人の外国人労働者を東アジアの現地で雇用しているとい

う⁽⁸²⁾。

ところで、厚生労働省の『労働経済の分析』（平成15年版）は、貿易構造の変化と海外生産の増加が我が国の国内雇用に与えた影響について試算している。それによると、貿易構造の変化の背景には、昭和60年のプラザ合意以降の円高進行があり、価格競争力を失った労働集約財や低付加価値製品は海外生産や輸入に頼るようになり、国内では高付加価値製品を生産し、輸出するという国際分業体制の進展が見られたという。これと関連し、貿易特化係数⁽⁸³⁾は「1990年代半ば以降」特に低下が目立ちはじめ、家庭用電気機器や繊維製品分野では大幅なマイナスを記録した、つまり、輸入依存度が高まった。次に、海外生産の動向であるが、我が国の海外直接投資は「1990年代前半以降」は製造コストの削減を求めて、欧米先進諸国からアジア諸国にシフトし、平成12年度の時点で、製造業の海外現地生産比率⁽⁸⁴⁾は過去最高の13.4%に達し、さらに上昇傾向にあるという。現地法人からの逆輸入は増加傾向にあるが、現地法人への中間材輸出は伸びが鈍化しつつある。このような貿易構造の変化と海外生産の増加が、我が国国内の雇用にいかなる影響をもたらしたのか、産業連関表を用いて試算した⁽⁸⁵⁾ところ、以下の結果が得られたという。即ち、平成2年から平成12年の10年間の輸出入の変化による雇用減少効果は製造業全体で75万人の減少となった。また海外生産による雇用減少効果は製造業で60万人

(79) 例えば、サスキア・サッセン（森田桐郎ほか訳）『労働と資本の国際移動：世界都市と移民労働者』岩波書店、1992、p.179以降では、グローバルシティで世界的な管理能力の創出が行われる一方、極度の集中化が高所得の職種と低所得の職種の双方を増加させる、という所説が展開されている。

(80) 駒井編著 前掲注(4)、pp.31-39。

(81) 佐藤 前掲注(28)、p.148。

(82) 同上、pp.166-169。

(83) 厚生労働省『労働経済の分析』平成15年版、p.64では、単に「特化係数」とされている。貿易特化係数とは $(X - M) / (X + M)$ で表され、輸出超過であれば特化係数はプラス、輸入超過であればマイナスとなる。

(84) 現地法人売上高 ÷ 国内法人売上高の式で表され、経済産業省が毎年発表する「海外事業活動基本調査」が基礎資料となる。同調査は、経済産業省HP〈<http://www.meti.go.jp/>〉の「統計」→「海外事業活動基本調査」→「結果の概要」で、各年版を参照可能である。

(85) 計算式等は、厚生労働省『労働経済の分析』平成15年版、pp.228-231の「付注5」、「付注6」を参照。

の減少となり、このうち、逆輸入による雇用減少効果は27万人の減少になった。

我が国企業の海外直接投資と海外で現地生産された製品の逆輸入が、国内の労働市場に相当の減少効果を持つことは、上記の試算からも明白である。それは、逆に言えば、我が国企業は国際分業体制の高度化によって、特にアジア諸国でさまざまな外国人労働者を雇用している実態を明らかにするものである。とはいえ、グローバルな企業活動は、一方でグローバルシティを生み、またそこから流失する国内製造業

にグローバルシティの需要とは異なる労働需要を地方に求めるといった重層的構造を生み出している。

外国人労働者問題を考えるとき、この複雑で重層的な関係を見無視するわけにはいかないであろう。本稿では、そうした外国人労働者問題のうち、主として、日系ブラジル人の労働実態の問題、外国人研修・技能実習制度の実態について考察したが、これが同問題を考える参考となるならば、幸いである。

(かめだ のぶひさ)

(本稿は、筆者が総合調査室に
在職中に執筆したものである。)