

日本の外国人労働者と労働市場構造：

これまでの整理とこれからの論点

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

研究員 山口 壘

《要旨》

本稿では外国人労働者の雇用・就労に関するここ 30 年間の動向を整理し、近年の外国人労働者をめぐる政策の転換を受けた変化の方向と新たな論点を提示する。また労働市場の位置づけについては、日経連・雇用ポートフォリオモデルにおける3つの雇用タイプ（長期蓄積能力活用型、高度専門能力活用型、雇用柔軟型）を援用して要約をおこなう。

外国人労働者の雇用・就労に関するここ 30 年間について、サイドドア・バックドアを経て日本の労働市場に参入する、雇用柔軟型の外国人労働者に注目が集まってきた。また同じ雇用柔軟型であっても日系南米人（の間接雇用）から外国人技能実習生へ、在留資格「興行」から介護労働者へ、といった機能的代替、世代内移動が観察されることも指摘されている。専門的・技術的分野の外国人労働者は高度専門能力活用型に相当するが、雇用柔軟型の側面もみられ、またとくに日本企業に就職する元留学生については長期蓄積能力活用型としても見込まれている。

近年の外国人労働者をめぐる政策の転換を受け、実態を観察のうえ労働政策の観点から規制や支援が求められるのは次の点である。長期蓄積能力活用型については、日本企業に就職する元留学生と外国にルーツを持つ子どもが挙げられる。両者は新卒採用を経て日本の労働市場に参入できることで共通するが、日本企業に就職する元留学生の場合は「定着」が、外国にルーツを持つ子どもの場合は「参入」が注目すべき点となろう。雇用柔軟型については、長期蓄積能力活用型への移行可能性が鍵となる。具体的には「技能実習」、「特定技能1号」から「特定技能2号」へ、また非正規雇用の外国人労働者の処遇改善（無期転換・正社員登用）である。

高度専門能力活用型については、日本の労働市場のなかに該当するセクターそのものが確立するなかで、よりスムーズな受け入れと活用が図られていくであろう。加えてほとんどの外国人労働者カテゴリーの入国・入職に際して観察される媒介主体に注目し、適切な政策的対応をおこなう必要性も指摘した。

（備考）本論文は、執筆者個人の責任で発表するものであり、独立行政法人 労働政策研究・研修機構としての見解を示すものではない。

目次

はじめに	1
1 移民・外国人労働者と労働市場構造	2
(1) 労働市場構造と移民労働者	2
(2) 日本の外国人労働者と労働市場構造：先行モデルの検討	3
(3) 日経連・雇用ポートフォリオモデルの援用	5
2 日本の外国人労働者：基本的特性	7
3 日本の外国人労働者：これまでの整理	13
(1) 1990年体制の確立：バックドアからサイドドアへ	13
(2) 日系南米人と間接雇用	15
(3) 外国人研修・技能実習生	20
(4) 留学生のアルバイト	25
(5) 専門的・技術的分野の外国人労働者	27
(6) 不法就労者を含む労働世界	32
(7) 親密圏を担う外国人労働者	34
4 日本の外国人労働者：これからの論点	40
(1) 在留資格「特定技能」の創設：サイドドアからフロントドアへ	41
(2) 定住化する外国人をめぐって	44
おわりに	47
参考文献	49

はじめに

外国人労働者は日本の労働市場のなかにどのように位置づけられ、その位置づけはどうか。本稿では統計資料や先行研究から外国人労働者の雇用・就労に関するここ 30 年間の動向を整理し、近年の外国人労働者をめぐる政策の転換を受けた変化の方向と新たな論点を提示する。また労働市場の位置づけについては、日経連・雇用ポートフォリオモデルにおける 3 つの雇用タイプ（長期蓄積能力活用型、高度専門能力活用型、雇用柔軟型）を援用して要約をおこなう。

1989 年の出入国管理および難民認定法（以下、入管法と表記）改正成立を機に、日本の外国人労働者受け入れが本格化する。日本ではこれまで、専門的・技術的分野の外国人労働者については積極的な受け入れを図る一方で、いわゆる単純労働に従事する外国人労働者は受け入れない方針を採ってきた。ただしこの間にも日系南米人や外国人研修・技能実習生が、雇用が不安定であり、あるいは日本人が就きたがらない仕事を担ってきている。とくにこれら外国人労働者カテゴリーの雇用・就労実態を整理し、理解を深めるには、労働市場を雇用の安定的な第一次部門と、逆に不安定な第二次部門に分けて構造的・概念的に捉える、二重労働市場論が適していたといえよう。

だが二重労働市場論では捉えきれない面もある。日本の労働市場構造をめぐるユニークさを摂取できないことや、日本の外国人労働者を包括的に位置づけられないことである。そこで本稿では日経連・雇用ポートフォリオモデルが示す雇用タイプを労働市場のそれに読み替え、援用することでこの課題に応える。日経連・雇用ポートフォリオモデルでは、労使双方の思惑について長期勤続、定着といった「所属企業への定着」に注目した整理がなされており、また雇用のタイプに「高度専門能力活用型」を含む。当該モデルの公表は 1995 年とやや古いですが、日本における外国人労働者の受け入れが本格化した時期と近く、加えて日本の労働市場のあり方をめぐるひとつの「理想」を示す点でも意味があろう。

本稿ではまず移民・外国人労働者と労働市場構造に関する代表的な議論を概観し、そのうえで日経連・雇用ポートフォリオモデルを援用した外国人労働者カテゴリーの位置づけと変化をあらかじめ図示する（1 節）。2 節で統計資料を用いて外国人労働者の基本的特性を確認したあと、3 節では主要な外国人労働者カテゴリーについて、先行研究や統計資料をもとに、その雇用・就労実態を整理する。なお本稿では社会学分野を中心に、労働市場における外国人労働者の位置づけに関する理解を促すような知見を示す先行研究を扱う¹。また外国人労働者の雇用・就労実態だけでなく、彼らが日本の労働市場へと参入する際の経路にも注目してみたい。4 節では、おもに 2018 年の改正入管法成立を受けた、外国人労働者の位置づけの変化の方向と今後の論点を検討する。

¹ 経済学的な視点からの外国人労働者と日本の労働市場に関する総論については、神林・橋本（2017）を参照されたい。

1 移民・外国人労働者と労働市場構造

(1) 労働市場構造と移民労働者

移民・外国人労働者はどのように受け入れ国で必要とされ、その労働市場に組み込まれているのか。この点について強い示唆を与えてくれるのは、おもにアメリカ合衆国での実態をふまえた Piore (1979) の議論である。すなわち労働市場にはさまざまな制度に守られ、雇用の安定性が高い第一次部門と、景気の変動にさらされるために雇用が不安定な第二次部門の、2つの部門が存在する。自国民はこのうち第二次部門での職には就きたがらないが、しかし景気の変動にさらされるような仕事と、その仕事を引き受ける労働者へのニーズはなくなる。そこで移民労働者が、この第二次部門において必要とされる。他方で移民労働者自身も一時的 (temporary) な性格を持つ。たとえば家族や親せきが母国に残っているのならば、移動先の国で経済的な目的を達成したのち、帰国したいと考えることも自然な流れであろう。また仮に移民労働者が移動先の国に定住したとしても、移民コミュニティの形成が、彼らをしてその国における第一次部門へと参入することを妨げるかもしれない。Piore (1979) が示したのは、労働需要側と供給側の思惑が一致するような形もとりながら、移民労働者が不可避免的に受け入れ国の労働市場のうち第二次部門へと組み込まれていく点であった。

労働市場がひとつではなく、複数存在するという考え方は、二重 (dual) 労働市場や分断 (segmented) 労働市場と呼ばれる。労働市場内には貧困や賃金格差、人種や性にもとづく差別的な状況が根強くみられ、とくに労働市場の下位から上位層への移行はほとんど観察されない。そこで 1960 年代においてしばしば主張されたのが、二重労働市場論であった。新制度学派経済学者としての Piore の研究成果としては、組織化された製造企業のブルーカラーに焦点をあてて置いて論じられた、内部労働市場論 (Doeringer & Piore 1971=2007) が有名であろう。Doeringer & Piore (1971=2007) のなかでも内部労働市場の副産物としての二重労働市場論への言及がなされており、とくに第二次部門において高い離職率と、女性や若者といった「労働力への執着意識が低い」者たちが観察されることが指摘されている。

二重労働市場論と似るが、労働市場構造と移民労働者との関係を別様に示す議論もみておきたい。生産活動のグローバル化と関連させつつ、大都市圏における移民労働者のニーズを明らかにした Sassen (1988=1992) による、次のような議論である。アメリカ合衆国からの海外直接投資は 1960 年代半ばから加速度的に増加しているが、その多くはカリブ海地域と東南アジアの国々に向かっている。これらの地域では雇用が新たに創出されるわけだが、現地の住民は農村を離れて賃労働に従事し、結果として彼らの伝統的な生存基盤は崩壊する。立ち行かなくなった農村からは、さらに新たな労働力が供給されていくであろう。また彼らが先進国向けの製品や商品に携わるうち、文化的・イデオロギー的な紐帯が形成されることで、彼らとアメリカ合衆国との主観的な距離も縮まっていく。こうして

カリブ海地域や東南アジアの人びとが、移民労働者としてアメリカ合衆国へと渡る条件が整う。

彼ら移民労働者は、ニューヨークやロサンゼルス、ヒューストンといった、サービス・経営機能が集中する都市へと吸収されていく。これらの都市では高所得の専門的・技術的職種の拡張がみられるが、他方で中所得のブルーカラー・ホワイトカラー職種は縮小し、そして低賃金職種の拡大もみられる。移民労働者が担うのはこのうち低賃金のサービス職種であり、これには高所得の専門的・技術的職種に就く者の生活を支えるための仕事も含まれる。また当該都市において衰退する製造部門や、活況を呈する電子部品産業での単純職種にも、彼ら移民労働者は吸収されていくのである。

Piore と同様、Sassen の議論においても移民労働者が労働市場の下位層に吸収されていくことが強調される。ただし Sassen の議論では、労働市場を三層構造として捉え、上位層の拡大と中間層の縮小を指摘したうえで、上位層の拡大に伴い新たに生まれた下位層の仕事にも移民労働者が必要とされるといったダイナミズムを描いた点が特徴となっている。

(2) 日本の外国人労働者と労働市場構造：先行モデルの検討

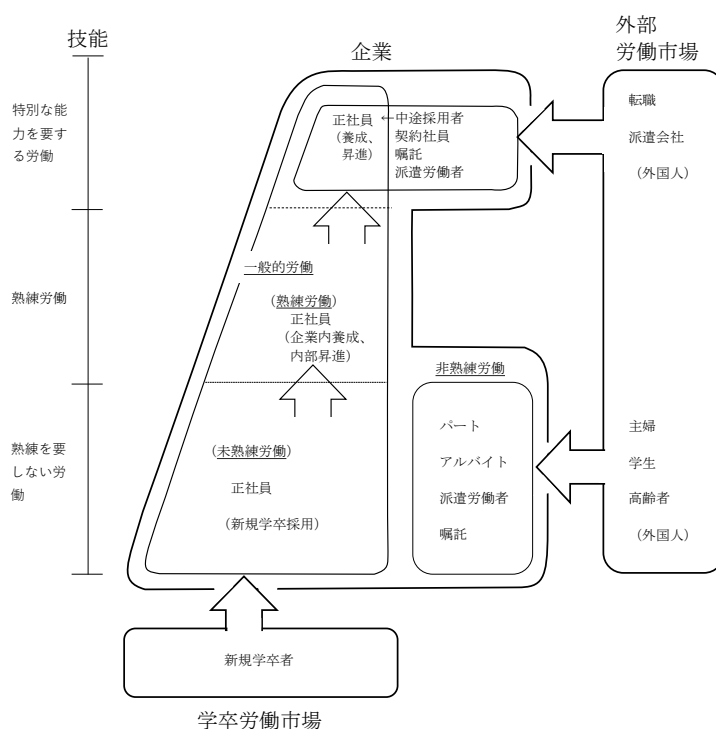
日本の外国人労働者研究においてもこれまで、二重労働市場論はしばしば言及されてきた。とくに製造業での雇用・就労がみられる日系南米人や外国人研修・技能実習生を対象とする研究に多いが、彼らの位置づけを説明するのに適しているからであろう。

ところで外国人労働者の雇用・就労実態を観察すれば、国籍や在留資格等の別に、多様な特性がみられることに気づく。これら外国人労働者カテゴリーの相対的な位置づけの差異を「外国人労働市場モデル」として提示することも、これまで一定数の研究者が試みてきた。稲上「外国人労働市場と企業属性（モデル）：緩やかな二重構造」（1992）や下平「外国人労働者の単純労働市場のモデル」（1999）、上林「日本の移民労働市場モデル：在留資格を基準とした場合」（2015）がこれに相当する。稲上（1992）の外国人労働市場モデルについては後述するが、たとえば下平（1999）は観察対象を労働市場の第二次部門に限定し、おもに来日時期（早い／遅い）と在留資格（合法／非合法）、性差（男／女）の3点の違いに注目して整理する。また上林（2015）は専門的・技術的分野の外国人労働者もとりこみ、包括性に配慮した外国人労働市場モデルを提示する。

近年のモデル化の試みとしては、たとえば明石「外国人就業者の属性」（2017）や中村二郎（2020）「多様な外国人労働者の受け入れの枠組み」が挙げられる。明石（2017）の場合、縦軸に「専門性」を、横軸には「定着性」（法的根拠により保障される、定住を含む長期の滞在）をとり、4象限のなかに各外国人（労働者）カテゴリーを配置する。加えて当該モデルでは、あるカテゴリーに属する外国人労働者が何らかのスクリーニングを経て象限間を移動する事実・可能性も示している。移動元はいずれも「専門性低・定着性低」であり、たとえば留学生（アルバイト従事者）から就職を経て「専門性高・定着性低」の象

限（就労系の在留資格）へ、EPA 看護師・介護福祉士候補者から国家試験合格を経て「専門性高・定着性高」の象限へ、といった具合である。また中村二郎（2020）は外国人労働者の「受け入れ」に主たる関心をおき、学歴を縦軸として、労働市場で必要とされる人材を高度なスキルを有する高度人材、中堅的技能・技術を持った中間層労働者、単純労働者、の3つに分ける。そして単純労働者から中間層労働者へ、中間層労働者から高度人材へ、といった道筋を示し、「技能実習」や「特定技能」、「高度専門職」といった在留資格をこれに対応させている。両者は必ずしも外国人労働市場モデルを示すことを目指してはいないが、近年の外国人労働者をめぐる政策の転換を念頭に置き、彼らのうち一部に社会経済的地位の上昇可能性が開かれていることを示す点で共通する。

図表1 日本の労働市場の概念図²（経済企画庁、1989年）



1) 出所：経済企画庁総合計画局編（1989）99頁。

では外国人労働市場モデルに、日本の労働市場構造をめぐるユニークさをどう取り込むか。本稿が示したいのは、日本の労働市場における外国人労働者の位置づけである。この点に配慮し、包括性も担保しているのが、経済企画庁が1989年に公表した『外国人労働者と経済社会の進路』（経済企画庁総合計画局編）に示される「日本の労働市場の概念図」である（図表1）。この図では「技能」を縦軸にとるが、これを上から「特別な能力を要す

² 本稿での引用図表のタイトルは、できるだけ先行研究・資料のものと同じにしている。

る労働」「熟練労働」「熟練を要しない労働」の3つに区分する。また縦軸の範囲におさまる部分は「企業」と「外部労働市場」に分け、外国人は「外部労働市場」から「企業」のうち「特別な能力を要する労働」（中途採用者のみ正社員部分へと流入）と「熟練を要しない労働」（主婦、学生、高齢者とともに「非熟練労働」に流入し、正社員部分との重なりを持たない）へと参入することを示している。

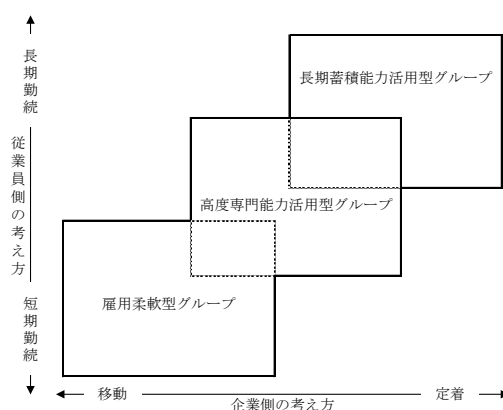
この1989年のモデルには、当然ながらその後の日本の労働市場にあらわれる外国人労働者カテゴリーの詳細は示されていない。また正社員における「特別な能力」が「熟練」の上位に置かれること等、若干の違和感が残る部分もある。だが日本の労働市場構造の全体を描き、外国人労働者がこのうちどこに流入するのかを図示する点で示唆に富むものだといえよう。

（3）日経連・雇用ポートフォリオモデルの援用

以上の検討をふまえ、本稿では日経連（日本経営者団体連盟）が1995年に公表した『新時代の「日本的経営」：挑戦すべき方向とその具体策』（新・日本的経営システム等研究プロジェクト編著）のなかで示される雇用ポートフォリオモデルを援用し、各外国人労働者カテゴリーが属する労働市場のタイプを示すこととする。

日経連・雇用ポートフォリオモデルでは縦軸に「従業員の考え方」（長期勤続⇔短期勤続）、横軸に「企業の考え方」（定着⇔移動）をとり、ひとつの象限のなかに長期蓄積能力活用型（長期勤続・定着）と雇用柔軟型（短期勤続・移動）、そしてその中間に高度専門能力活用型、の3つの雇用タイプを配置する（図表2）。

図表2 企業・従業員の雇用・勤続に対する関係（日経連、1995年）



- 1) 新・日本的経営システム等研究プロジェクト編著（1995）32頁より筆者作成。
- 2) 実際のモデルでは縦軸上側が「短期勤続」、横軸右側が「移動」となり、雇用柔軟型が右上にくるよう配置されている。

日経連が提示する雇用ポートフォリオの考え方は、次のように要約できる。すなわち長期雇用は戦後の日本を支えてきた雇用慣行だが、産業構造の転換や労働市場の構造変化、従業員の意識の変化に柔軟に対応できる、従来の包括・一元型ではない、新たな雇用慣行が運営されるべきである。今後の雇用のタイプは①従来の長期雇用の考え方にたち、企業としても働いてほしい、従業員としても働きたいという長期蓄積能力活用型、②企業が抱える課題解決に専門的熟練・能力をもって応える、必ずしも長期雇用を前提としない高度専門能力活用型、③定型、専門にかかわらず多様な職務の遂行に対する企業ニーズがあり、また従業員ニーズも余暇活動型から専門能力活用型まで多様性がある雇用柔軟型、の大大まかには3つに収斂していくであろう。企業はそれぞれの規模や業種の特徴をふまえ、経営環境の変化に応じてどのような従業員が何人必要か、といった「自社型雇用ポートフォリオ」を考えるべきである、との指摘である。

日本の外国人労働者の労働市場での位置づけを示すにあたり、この雇用ポートフォリオモデルを援用するメリットは次の点にある。第一に、長期⇔短期、定着⇔移動といった所属企業への定着を軸にとり、整理していることである。たとえばスキルや学歴を軸にとることは、外国人労働者が取得する在留資格の設定にも適合的であり、各外国人労働者カテゴリーの階層性を示すのに都合がよい。だが日本の労働市場のユニークさをふまえた階層性を示すには、所属企業への定着を軸にとることも有意義だと思われる。長期勤続は少なくとも製造大企業においては現在も維持されており、そしてこの長期勤続は企業と従業員の双方、そして広く一般国民からも規範的に支持される(労働政策研究・研修機構編 2017)からである。

第二に、高度専門能力活用型が存在することである。長期蓄積能力活用型と雇用柔軟型だけで日本の労働市場をタイプ分けするのであれば、先に述べた二重労働市場論とさほど変わらない。だが高度専門能力活用型があることで、専門的・技術的分野の外国人労働者を明確に位置づけることができる。またこの高度専門能力活用型は経済企画庁のモデルにおける「特別な能力を要する労働」と似るが、日経連・雇用ポートフォリオモデルではこれを他の2つのタイプの間においたうえで重なりを示していることも、専門的・技術的分野の外国人労働者のバリエーションを示すのに便利である。

外国人労働者カテゴリー別の動向は3節と4節で検討する。ここではあらかじめ、本稿でとりあげる外国人労働者カテゴリーの労働市場における位置づけとその変化について、日経連・雇用ポートフォリオモデルを援用した概念図を示す(図表3)。

図中には各外国人労働者カテゴリーの位置づけを示すだけでなく、カテゴリー間の機能的代替を赤い矢印で、またあるカテゴリーに属する外国人労働者本人の世代内・世代間移動を青い矢印で示した。今後の動向については不透明なところもあるが、とくに長期蓄積能力活用型への移動については、望ましさも含めて図示している。

図表3 日本における外国人労働市場の変遷とこれから：
日経連・雇用ポートフォリオモデルを援用した整理



- 1) 図中には、政策・研究上重要だと思われる外国人労働者カテゴリーとその動向を示している。
- 2) 政策上重要な時期は、白線で示している。
- 3) 3つの労働市場セクターは日経連のモデルに倣い「長期勤続」「定着」⇔「短期勤続」「移動」を縦軸として配置している。ただしセクター内での高低は、この限りではない。

2 日本の外国人労働者：基本的特性

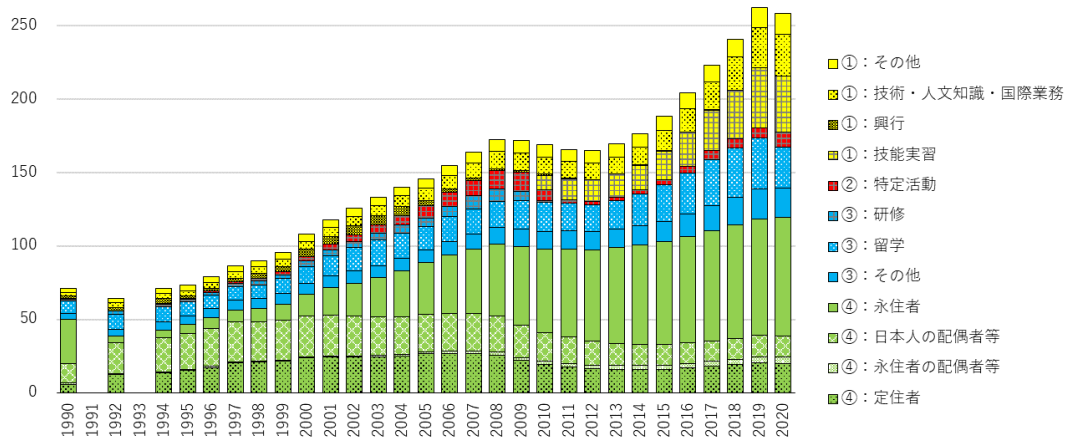
国勢調査（総務省）や在留外国人統計（旧登録外国人統計、法務省）、「外国人雇用状況」の提出状況まとめ（厚生労働省）から、日本の外国人労働者の基本的な特性をみる。

図表4には、在留外国人統計（旧登録外国人統計）から、在留（登録）外国人数とおもな在留資格別構成の推移を示した。まず在留外国人全体の動向だが、1990年代初頭（1990年は約71万人）から2008年の約172万人まで増加を続け、その後しばらく減少・停滞する。2012年から2019年まで再び増加し、2020年には約258万人となっている。

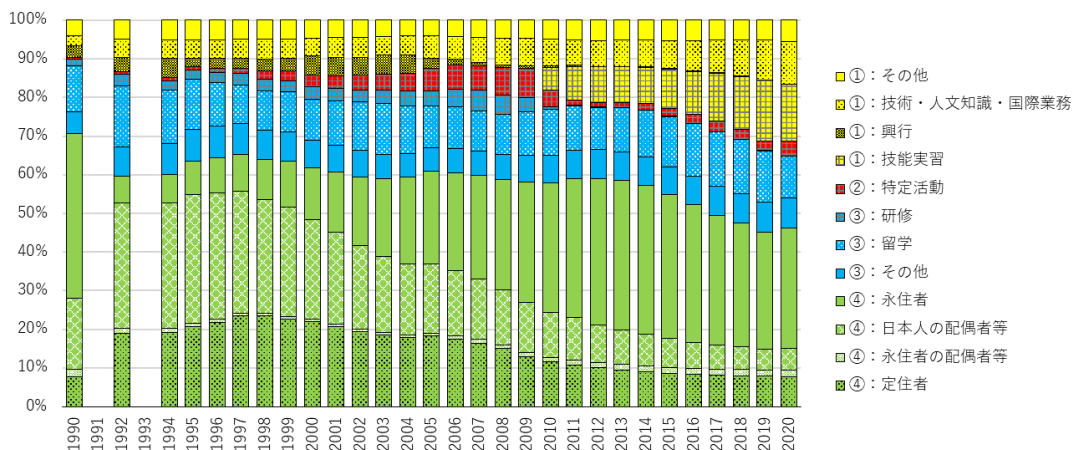
おもな在留資格の構成について、2020年では「永住者」が31%でもっとも割合が高く、「技能実習」（15%）、「留学」「技術・人文知識・国際業務」（それぞれ10%程度）の割合の高さも目立つ。「永住者」は「日本人の配偶者等」「永住者の配偶者等」「定住者」と併せて身分に基づく在留資格（就労活動に制限がない在留資格）に属するが、この身分に基づく在留資格内での動向をみると、「永住者」の拡大と「日本人の配偶者等」や「定住者」での縮小傾向を確認できる。また「技能実習」の構成比は2010年代を通して拡大傾向にあ

るが、後に詳述するように、在留資格「技能実習」は2010年に創設されたものであり、これ以前の外国人研修・技能実習生は「研修」「特定活動」に含まれている。

図表4 在留・登録外国人数の推移
在留・登録外国人数の推移（単位：万人）



在留資格の構成比の推移



- 1) 「在留外国人統計」（旧登録外国人統計、法務省）より筆者作成。
- 2) 「在留外国人統計」（2006～2020年）は12月末時点の統計を用いている。
- 3) 在留資格のうち①は在留資格に定められた範囲で就労が認められる在留資格、②は在留資格「特定活動」、③は原則として就労が認められない在留資格、④は就労活動に制限がない在留資格、である。
- 4) 「留学」について、2010年に「留学」と「就学」が「留学」に一本化されるまでは、両者を合計したものを示している。
- 5) 「技術・人文知識・国際業務」について、2015年に「技術」と「人文知識・国際業務」が「技術・人文知識・国際業務」に一本化されるまでは、両者を合計したものを示している。
- 6) 「短期滞在」「特別永住者」「未取得者」「一時庇護」「その他」は除いた。

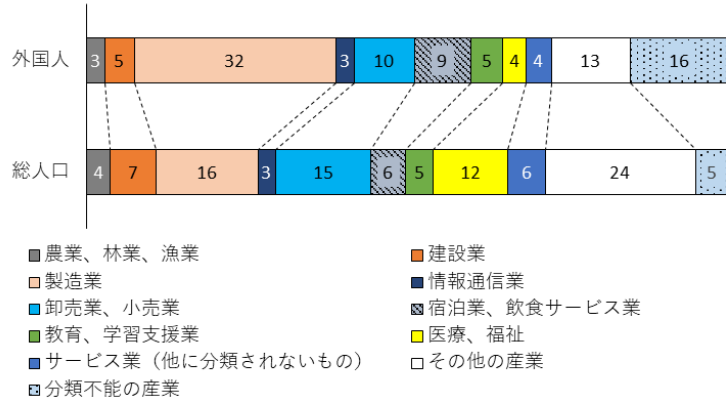
外国人はどのような仕事に就いているのか。図表 5 には、2015 年の国勢調査結果から、外国人就業者の産業と職業、従業上の地位の構成を、総人口でのものと併せて示した。産業構成について、外国人の就業者（約 81 万人）では製造業の割合が約 3 割でもっとも高く、これに卸売業・小売業と宿泊業・飲食サービス業が続く。とくに製造業では、総人口の就業者（約 5,892 万人）での割合より顕著に高い。逆に医療・福祉は 4%程度であり、総人口での割合より低い。

職業構成について、外国人就業者では生産工程従事者の割合が約 3 割でもっとも高く、これに専門的・技術的職業従事者とサービス職業従事者が続く。生産工程従事者では総人口の就業者より顕著に構成比が高くなっているが、専門的・技術的職業従事者ではやや低く、サービス職業従事者では同程度である。逆に総人口でもっとも割合が高い事務従事者や販売従事者は、外国人での割合が低い。

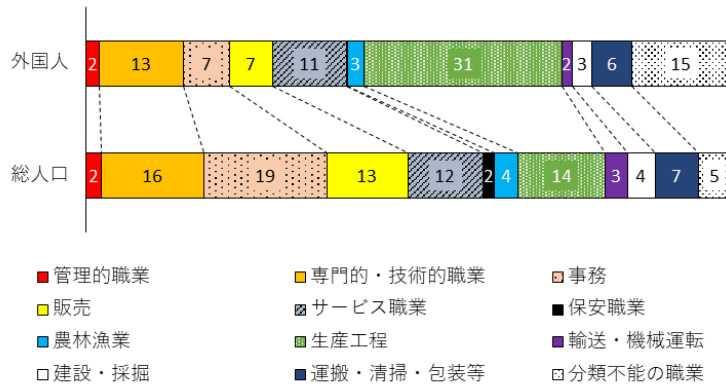
従業上の地位について、外国人就業者では正規の職員・従業員が 3 割、労働者派遣事業所の派遣社員が 1 割、パート・アルバイト・その他が 3 割といった構成となっている。総人口と比べて正規の職員・従業員の割合が低く、逆に労働者派遣事業所の派遣社員、パート・アルバイト・その他の割合が高いといった特徴を確認できる。

在留資格別にみた場合、外国人労働者にはどのような特性がみられるのか。図表 6 には厚生労働省が毎年発表する『外国人雇用状況』の届出状況まとめから、2016 年と 2020 年のおもな在留資格の外国人労働者の産業構成と国籍・地域の構成を示した。2010 年代半ばから在留外国人数は急増しているが（図表 4）、当該資料における 2016 年の外国人労働者数は約 108 万人、2020 年では約 172 万人である。この期間にどのような変化が生じているのかにも注目しよう。なお 2016 年の産業については医療・福祉が含まれていないことに注意されたい。

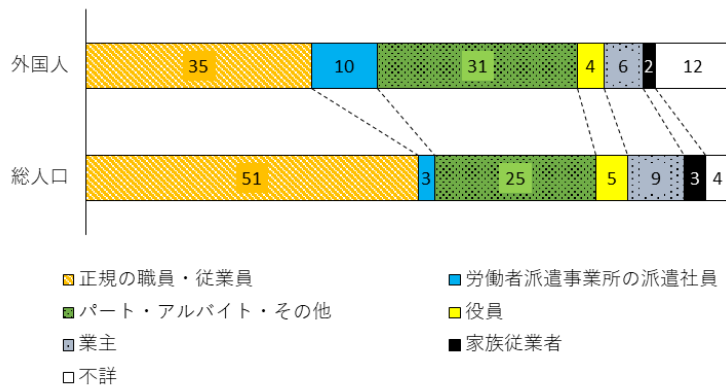
図表5 外国人就業者の産業と職業、従業上の地位：2015年
産業構成（単位：％）



職業構成（単位：％）

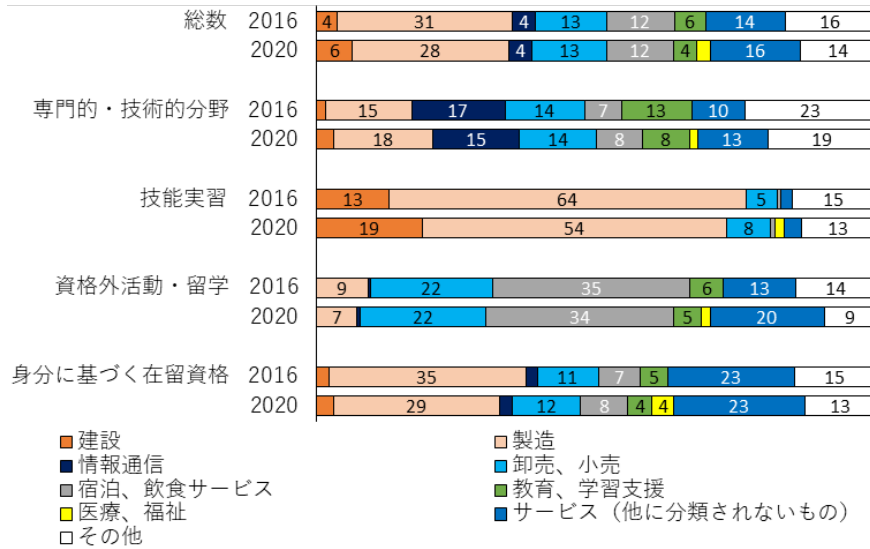


従業上の地位の構成（単位：％）

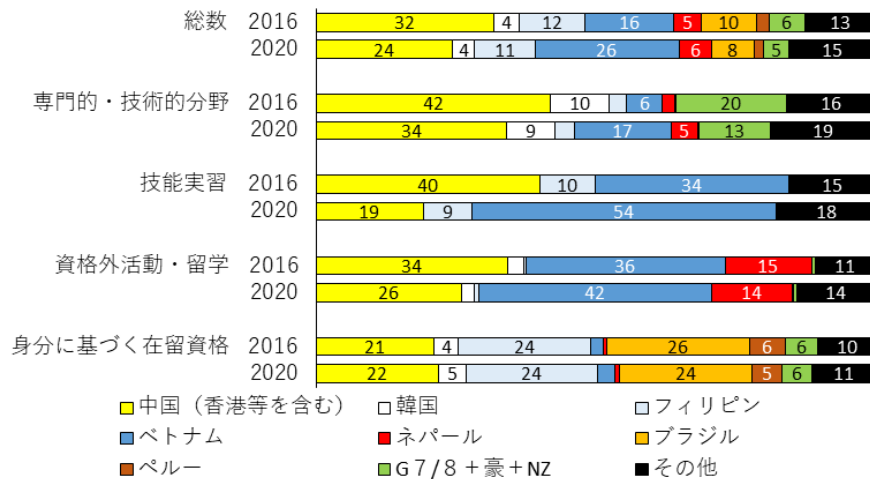


1) 「2015年 国勢調査」（総務省）より筆者作成。

図表6 おもな在留資格別 外国人労働者の産業と国籍：2016、2020年
産業構成（単位：％）



国籍・地域構成（単位：％）



1) 『外国人雇用状況』の届出状況まとめ（厚生労働省）より筆者作成。

外国人労働者総数での産業構成だが、2020年では製造業が3割近くを占めてもっとも割合が高く、これにサービス業（他に分類されないもの）と卸売業・小売業、宿泊業・飲食サービス業の3つの産業が10%台で続く。

おもな在留資格の別に産業構成をみる。2020年の専門的・技術的分野（約36万人）では、他の在留資格と比べると極端な偏りがなく、情報通信業や教育・学習支援業の割合が比較的高い。技能実習（約40万人）では製造業が5割を超えており、また建設業も2割近くを占めることが特徴である。2016年と比べると、製造業の比重の低下と建設業での高まりがみられる。留学生の資格外活動、すなわちアルバイト（約31万人）では宿泊業・飲食

サービス業が3割、卸売業・小売業が2割を占める。加えて2020年にはサービス業（他に分類されないもの）も2割を占め、2016年と比べると拡大傾向がみられる。身分に基づく在留資格（約55万人）では製造業の割合が約3割を占め、これにサービス業（他に分類されないもの）が2割台で続く。2016年からの目立った変化はみられない。

国籍・地域構成について、2020年の外国人労働者総数ではベトナムの占める割合がもっとも高く、これに中国が続く。2016年と比べると中国の縮小とベトナムの拡大がみられるが、専門的・技術的分野と技能実習、留学生のアルバイトでも同様の傾向がみられる。

おもな在留資格の別に国籍構成をみる。2020年の専門的・技術的分野では中国が3割を占めてもっとも割合が高く、これにベトナムと「G7/8+オーストラリア+ニュージーランド」、韓国が続く。2016年と比べて中国の比重の低下がみられるものの、技能実習や留学生のアルバイトとは異なり、いまだ中国とベトナムの逆転現象はみられない。技能実習ではベトナムが5割を占めてもっとも割合が高く、これに中国が2割弱で続く。2016年と比べると、中国からベトナムへといったトレンドがもっとも顕著にあらわれている。

留学生のアルバイトでは、ベトナムが4割を占め、これに中国が2割台で続く。他の在留資格と比べて目立つのは、ネパールの割合の高さである。身分に基づく在留資格ではブラジル、フィリピン、中国がそれぞれ2割台となっており、2016年と比べると構成比に大きな変化はみられない。

3 日本の外国人労働者：これまでの整理

(1) 1990年体制の確立：バックドアからサイドドアへ

1989年の改正入管法成立（1990年施行）により、外国人を受け入れるための在留資格が整備される。1980年代から続く人手不足や国際化の進展のなか、従来の出入国管理体制ではこれに対応できなくなっていたことが、その背景として挙げられよう。

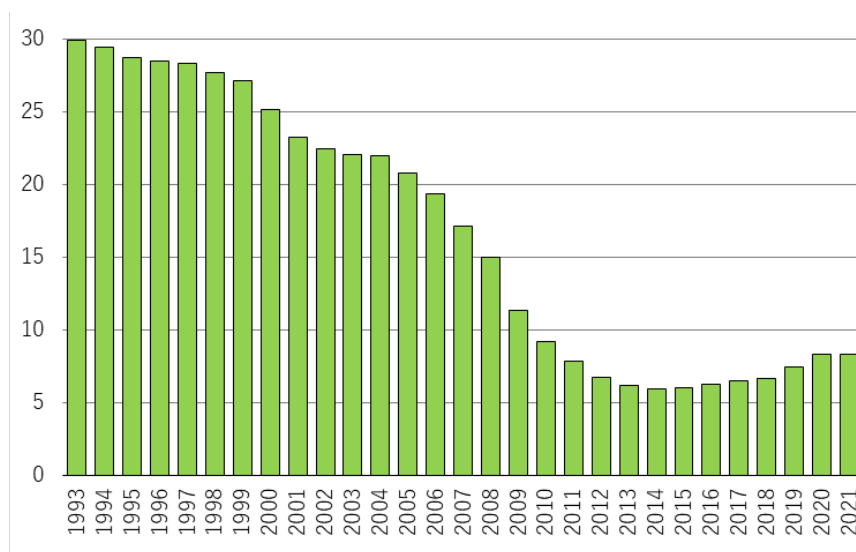
この「1990年体制」成立時の要諦は、①人手不足に対応するための外国人労働者の受け入れ窓口は設定せず、②外国人に不法就労活動をさせた者等を処罰の対象とする不法就労助長罪を設け、③他方で専門的・技術的分野の外国人労働者については積極的な受け入れを図ること、にある（明石 2010）。日本における外国人労働者の流入のありようを描くにあたり、「フロントドア」「サイドドア」「バックドア」といった概念がしばしば用いられる（たとえば梶田 1994）。このフロントドア（合法かつ外国人労働者の受け入れを目的とした窓口）、サイドドア（合法ではあるが、本来は外国人労働者の受け入れを目的としない窓口）、バックドア（不法な外国人労働者の流入）の類型を用いて整理をすれば、こと人手不足に対応するような外国人労働者について、日本はバックドアを縮小し、しかしフロントドアは設けないという選択をおこなったとまとめられよう。その結果として、身分に基づく在留資格や外国人研修・技能実習制度、留学といったサイドドアから流入した外国人労働者が日本の労働市場のうち雇用柔軟型に相当する部門へと参入し、定着がみられるようになるのである。

統計資料から、1990年前後における不法残留、不法就労の規模をみる。図表7には、不法残留者数と強制退去の入管法違反者のうち不法就労者（以下、本文では「不法就労」者と表記）数の推移をそれぞれ示した。

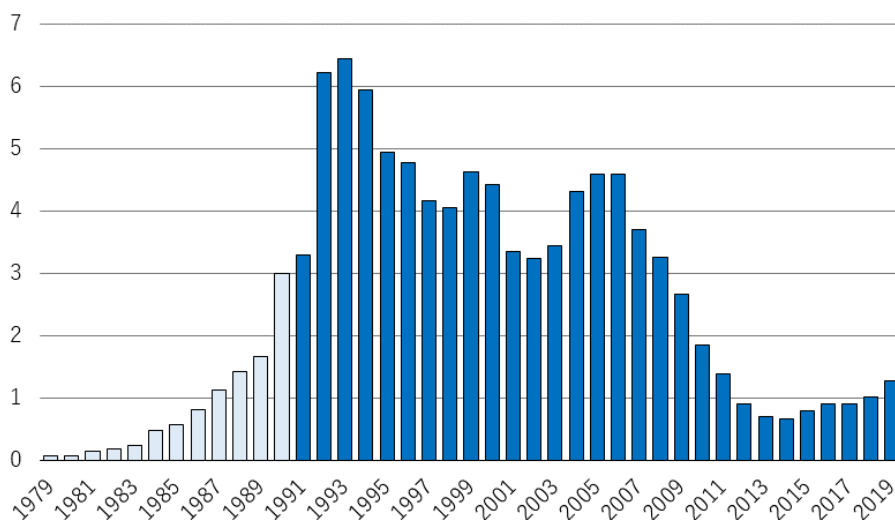
1990年より前を含む長期的な動向は、「不法就労」者の統計から確認できる。「不法就労」者は1980年代後半から大幅に増加し、1993年には6万人を超えてピークを示している。同じ1993年の不法残留者数は約30万人である。この時の登録外国人数をふまえれば（図表3）、この不法残留者が相当の規模であったことがわかる。

不法就労者を含む外国人労働者の雇用・就労実態については、先行研究をもとに6項であらためて要約をおこなう。また図表7からは、不法残留者と「不法就労」者数ともに2000年代半ばから大幅に減少したものの、2010年代半ばからふたたび増加傾向にあることも確認できる。この点については近年の外国人労働者をめぐる政策の転換にも強い影響を与えていると考えられ、次の4節で触れることとしたい。

図表7 不法残留者と強制退去の入管法違反者のうち不法就労者数の推移
不法残留者数の推移（単位：万人）



強制退去の入管法違反者のうち不法就労者数の推移（単位：万人）

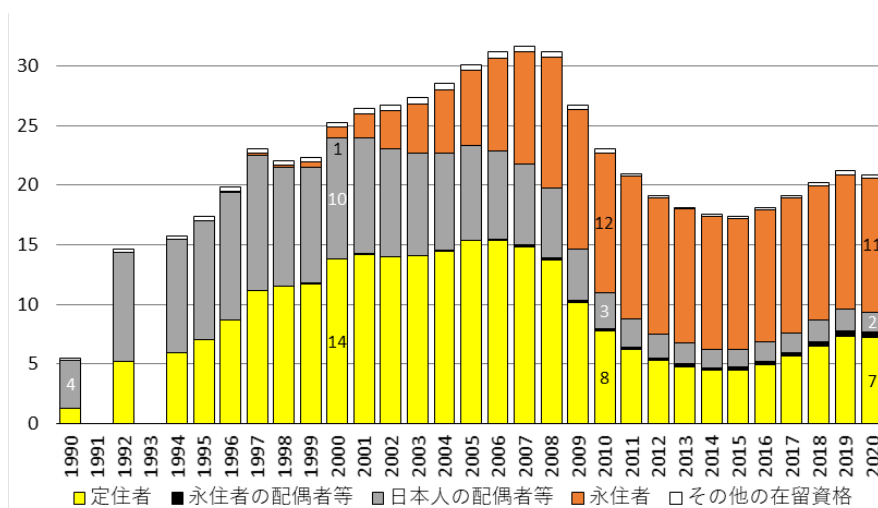


- 1) 『出入国管理関係統計概要』（入管協会）、『出入国管理』及び『出入国在留管理』各年版、「本邦における不法残留者数について（令和3年1月1日現在）」（いずれも法務省）より筆者作成。
- 2) 強制退去の入管法違反者のうち不法就労者数について、1990年までは「資格外活動がらみの不法残留者」と「資格外活動」の合計である。1991年以降は、収入を伴う活動をおこなっていた不法入国者や不法上陸者も含む。

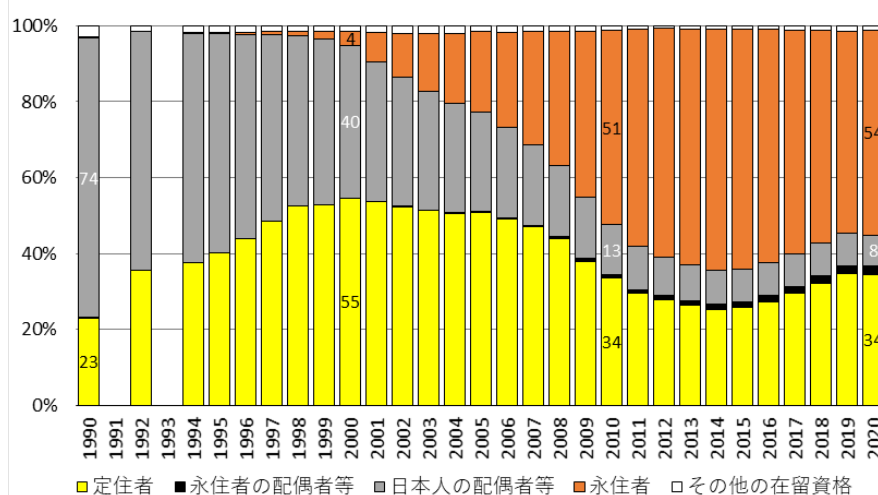
(2) 日系南米人と間接雇用

雇用柔軟型に位置づけられる外国人労働者のうち、とくに調査研究成果が蓄積されているのが、ブラジルやペルー国籍をはじめとする日系南米人である。彼らは日本国籍者の子孫であることを根拠に、身分に基づく在留資格を取得して来日する。したがって就労に関する制限はないが、派遣・請負といった間接雇用の形態での就労が多くみられることが知られる。本稿では日系ブラジル人に焦点を絞り、2000年代後半までの雇用・就労状況を要約する。

図表8 ブラジル国籍者数の推移
ブラジル国籍者数の推移（単位：万人）



在留資格の構成の推移（単位：％）



- 1) 「在留外国人統計」（旧登録外国人統計、法務省）より筆者作成。
- 2) 「在留外国人統計」（2006～2020年）は12月末時点の統計を用いている。

図表 8 には、ブラジル国籍者数とおもな在留資格構成の推移を示した。ブラジル国籍者数の推移だが、1990 年の約 5 万人から概ね増加が続き、ピーク時の 2007 年には約 32 万人へと達する。その後急激に減少し、2015 年には約 17 万人となった。2010 年代後半からは再び増加がみられるものの、現在もピーク時の規模には戻っていない。

在留資格別の推移をみる。まずブラジル国籍者のほとんどは身分に基づく在留資格の者だが、その構成には変化がみられる。1990 年にはブラジル国籍者の 7 割を占めていた「日本人の配偶者等」が縮小するなか、「定住者」は 2000 年前後まで拡大し、2000 年代後半まで安定的に推移する。他方で「永住者」は 2000 年前後から増加と拡大をみせ、2008 年以降は 11 万人程度で推移する。2020 年のブラジル国籍者（約 21 万人）のうち「永住者」は 5 割を占め、これに「定住者」が 3 割で続く。

不法就労者から日系ブラジル人へ：1990 年前後における雇用と就労

1990 年前後の日系ブラジル人の雇用・就労実態は、日本とブラジル両国で実施した調査をもとに、佐野（1996）が詳しく検討している。とくに 1991 年と 92 年に実施された企業ヒアリング調査から佐野は、日系ブラジル人の雇用パターンとその変化を、他の労働者カテゴリーとの関連や地域的な拡がりもふまえて、次のように典型的に描き出している。

佐野（1996）がはじめに示すのは、難民や不法就労者を経て日系ブラジル人の活用に至る、1980 年代の外国人労働者雇用の動向（「階層的派遣業者融通が介在する派遣労働者管理」）である。1980 年代前半、首都圏の中小鋳鍛造業者が東南アジアからの難民をアルバイトとして雇い始めた。1980 年代後半に不法就労者が流入した際、派遣会社などを介し、外国人労働者雇用のノウハウを持つ首都圏の重加工業者へと彼ら不法就労者が派遣されるようになる。こうした活用が北関東や東海、中京地域の中小企業にも伝播するなか、派遣会社はこれら地域での取引のためにのれん分けをおこない、派遣社員を融通する。だが 1989 年の改正入管法成立により事業主に対する罰則規定が設けられたことで、不法就労者から日系ブラジル人へのシフトがすすんでいく。

1990 年前後にもっとも多くみられたのが、加工組立型の大手製造企業（自動車・家電）における日系ブラジル人の、期間社員としての雇用（「大手メーカー等における日系人『期間従業員』」）であった。これら企業での期間社員の供給源は従来、地方からの出稼ぎや構造不況業種からの出向受け入れ、若年アルバイトであった。だがこの供給源の枯渇がすすみ、そして日系ブラジル人がその代替要員として見初められたのである。日系ブラジル人に対する企業の評価だが、「採用コストが日本人期間従業員と同等程度にありながら、就労意欲が高く定着率は比較的高い。また、年間を通して就労可能なため、生産計画がたて易い」と、とくに就労意欲や定着性の点から高いものであった。

同時期の中小企業であるが、大企業とは異なり、日系ブラジル人の採用や生活管理にコストをかけられない。そこで中小企業はもともと派遣会社を営んでいた「外部コンサルタ

ント」にそれらを委託することで、日系ブラジル人の受け入れを図った（「日系人直接雇用・外部コンサルタント管理」）。これら中小企業では日系ブラジル人を正社員へと登用し、戦力化も目指したのである。

だが日系ブラジル人の期間社員としての活用は、彼らの賃金が日本人の賃金を上回るようになるなど、コスト高なものとなっていく。そこで日系ブラジル人を集めた工程を、新たに設立した請負会社に外注する形をとるケースがみられるようになる（「請負会社雇用・親会社管理」）。こうした手法をとる場合は請負会社に担当者を置く必要があるが、その候補者を採用したり、これに親会社からの出向者を充てたりすることは簡単ではない。こうしたなか、定着した日系ブラジル人が昇進し、生産管理者に就く姿も一部ではみられるようになった。

以上が佐野（1996）の示す 1990 年前後の日系ブラジル人の雇用・就労実態である。上の「大手メーカー等における日系人『期間従業員』」類型だが、たとえば同時期における静岡県の自動車部品製造会社の事例を検討した上林（2015）でも同様の知見が示されている（第3章「自動車部品工場のなかの外国人労働者」）。上林の観察によれば、同企業の組み立て職場が作成する「組立作業習熟計画一覧表」には、日系ブラジル人を含む従業員の熟練度が示されている。来日して間もなく、職場での経験が浅いことを反映してか、日系ブラジル人の技能習熟状況は芳しくない。だが重要な点は、日系ブラジル人もまた班長やサブリーダーを含む日本人とともに「組立作業習熟計画」に組み込まれており、したがって職場の一員として育成の対象となっていたことであろう。

また上の「外部コンサルタント型」とは厳密には重ならないが、当時の中小企業による日系ブラジル人受け入れに向けた試みとしては、群馬県大泉町の東毛地区雇用促進安定協議会の設立（1989年）が知られる。当該協議会はブラジルに役員を派遣し、現地の県人会組織等との連携のもと、会員企業での日系ブラジル人の直接雇用を仲介した。大泉町長が相談役として名を連ね、町からの補助金も受けるなど自治体が関与していたことや、群馬県大泉町での日系ブラジル人集住がその後顕著になったことから、多文化共生の文脈でも取り上げられる事例である。だがその後の景気の低迷や派遣会社の台頭により、東毛地区雇用促進安定協議会は 1999 年に解散している。

日系ブラジル人の間接雇用：2000 年前後における雇用と就労

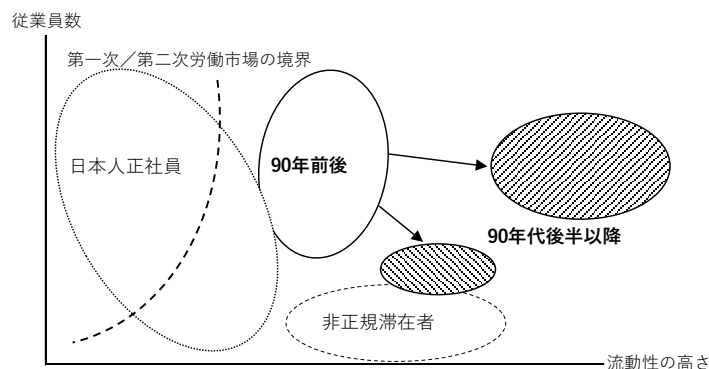
梶田ほか（2005）では、愛知県を中心に実施したアンケート・ヒアリング調査をもとに、1990 年前後から 1990 年代後半にかけての日系ブラジル人の労働市場における位置づけとその変化を示している。本書は地域コミュニティも調査対象としており、本書のタイトルでもある「顔の见えない定住化」を鍵概念とした総合的な解明を目指している。上に紹介した佐野（1996）の論考と重なる部分はあるが、この時期における日系ブラジル人の雇用・就労実態を要約する。

1990 年前後の人手不足期にはブラジルにおいて旅行会社の看板を掲げるような斡旋組織を介し、日系ブラジル人の受け入れが図られた。労働力を必要とする企業にとって日系ブラジル人は待望の「新たな労働力貯水池」であり、そして彼らは日本人の出稼ぎ労働者に替わる存在として定着していく。新規に受け入れる日系ブラジル人は斡旋組織から渡航費用を借り入れていることもあり真面目に働くと、すでに日本に滞在する日系ブラジル人と比べても、受け入れ企業からの評価は高かった。斡旋組織は企業からの採用要望を受け、「ジャストインタイム」、すなわち必要となときに必要なだけの日系ブラジル人の募集と渡日の手続きをおこなう。

だがバブル崩壊を契機に、出払ったはずの日本人労働者が、日系ブラジル人が占める労働市場へと戻ってくるようになる。そのあおりを受け、1990 年代後半より日系ブラジル人は 2 つの部門へと分岐していく。第一に、食品加工や軽工業といった、低賃金で生産性も低い安定した職種の部門である。高齢の日系ブラジル人がこうした部門へと参入した。

第二に、自動車や電機産業のように生産性は高いが、生産量の変動が激しい部門である。企業系列構造のなかでその上位に位置する大企業は日系ブラジル人から日本人へと切り替えていくが、中位の企業は親会社から受ける様々な圧力のなか、労働力の編成を複雑化させるとともに、派遣・請負社員といった間接雇用の形で日系ブラジル人を活用し続ける。この場合、日系ブラジル人と雇用関係にあるのは派遣・請負会社だが、彼らはジャストインタイムに日系ブラジル人を供給するだけでない。団地に集住するような日系ブラジル人の職場への送迎や、子どもの就学に関する手続きといった生活面のケアも担う。こうして景気が後退するなか、日系ブラジル人は日本における非正規労働者の拡大傾向のなかに確実に組み込まれていったのである。

図表 9 ブラジル人労働市場の変化 (梶田ほか 2005)



1) 出所：梶田ほか（2005）289 頁より筆者作成。

梶田ほか（2005）は 1990 年から 1990 年代後半以降にかけての日系ブラジル人の労働市場における位置づけの変化を、上のように図示する（図表 9）。この図では縦軸に「従業員数」、横軸に「流動性の高さ」をとったうえで労働市場を分断する境界を含む日本の労働市場構造を図示し³、そのなかに日系ブラジル人の位置づけとその変化を示している。非正規滞在者（在留資格を持たない外国人）だけでなく日本人正社員の位置づけも図示している点で、ユニークなモデルだといえるであろう。

この時期にみられる日系ブラジル人の雇用・就労実態についての研究としては、他に 2000 年前後の東海圏での細部にわたる調査結果を示した大久保（2005）が挙げられる。大久保もまた日系ブラジル人が二重労働市場のうち第二次部門に組み込まれており、そして非正規労働者としてのニーズがあるがゆえに、不況期においても増加していると結論づけている。

また竹ノ下（2016）は静岡県庁が 2007 年に同県で実施した外国人労働者実態調査の個票データを用いて、社会関係資本に注目したブラジル国籍者の就労に関する分析をおこなっている。竹ノ下の推計によれば、日本で初めて就いたのがフルタイム・直接雇用の仕事であったブラジル国籍者は 14%であり、非正規雇用（パートタイム、派遣・請負社員）からフルタイム・直接雇用へと移行した者はわずかに 8%であった。この非正規雇用からフルタイム・直接雇用への移行には日本人の友人・知人とのコミュニケーション（仕事の紹介）が有効であることも示されるが、しかしこうしたケースは全体の 2%程度である。日本人とのつながりをつくりづらい日系ブラジル人が雇用柔軟型から抜け出すことは難しく、そこに滞留しがちであったことを示唆する研究結果だといえる。

これら雇用柔軟型の日系ブラジル人がもっとも深刻な影響を受けたのが、2008 年の経済危機である。樋口（2010）によれば、日系ブラジル人の集住がみられる自治体等が実施したいくつかの調査結果を検討したところ、この時期の日系ブラジル人の失業率はその定義にばらつきはあるものの 40%台で共通しており、日本全体の失業率よりも高い。日系ブラジル人のなかには家族を呼び寄せのうえ日本へと生活の拠点を移し始めるといった行動変容も指摘されるようになり、2001 年には外国人集住都市会議が初めて静岡県浜松市にて開催され、その後「多文化共生」は日本政府の政策目標ともなった。また日系ブラジル人を活用する請負会社のなかには彼らを基幹労働力とみなし、戦力化を図る事例もみられた（渡邊 2004）。だが日本への定着が実際にみられ、日本社会への定着に向けた方策が政策的に探られるようになったとしても、彼らの多くは雇用柔軟型として日本の労働市場に「定着」していたのである⁴。

³ 樋口（2010）では縦軸が「労働生産性」、横軸が「不安定性」に置き換えられている。

⁴ 2008 年の経済危機に際して、厚生労働省は日系人を対象とした「帰国支援事業」を実施している。また日系南米人の集住都市では彼らを対象とした就労支援事業が展開されたが、竹ノ下（2004）は静岡県での事例の詳細を聞き取り、その内容を検討している。

(3) 外国人研修・技能実習生

外国人研修・技能実習制度とは

日系南米人と同じく雇用柔軟型に位置づけられ、しかし日系南米人とは異なり現在までその数が増加しているのが、外国人技能実習生である。技能実習制度とは、日本で開発され培われた技能、技術又は知識の開発途上国等への移転を図り、その開発途上国等の経済発展を担う「人づくり」に協力することを目的とする制度である。目的は一貫して変わらないものの、枠組みは徐々に変わってきている。まずは技能実習制度そのものの枠組みと変遷をみる。

1989年の改正入管法成立により、外国人研修生を受け入れるための在留資格「研修」がスタートする。外国人研修生の受け入れ自体はこれ以前からおこなわれていたが、この在留資格「研修」は、1981年に成立した入管法における在留資格「4・1・6・2」(研修)との連続性を持つ。研修生としての滞日期間は1年であり、研修生は留学生に類するような「学ぶ者」である。研修生は労働者ではなく、したがって活動に対する対価を受け取ることはできなかった。併せて1990年の改正入管法施行の2ヶ月後に出された法務省告示により、従来は企業単独型のみであった受け入れ方式に、団体監理型が追加される。団体監理型とは、中小企業等協同組合、商工会議所、商工会を受け入れ団体として、その傘下の企業で研修生の受け入れをおこなう方式のことである。受け入れ人数枠は、団体監理型において常勤職員数に応じて定められ、たとえば常勤職員30人以下では年間3人までと規定される。この団体監理型の受け入れ方式の創設により、海外での取引実績が弱く、規模が小さい中小企業でも、国外からの研修生の受け入れが可能となった。

1993年、技能実習制度が創設される。これは、研修生としての期間を終えた外国人が、在留資格を「特定活動」に変更のうえ同じ企業で研修生から技能実習生へと移行できる枠組みのことである。研修制度に技能実習制度を上乗せすることで、より実践的な技能等の修得を促すことを目的としている。実務の経験を通じた技能の習得のための期間であるから、研修生とは異なり、技能実習生は所属企業と雇用関係を結んだうえで活動をおこなう。研修生が技能実習生へと移行できる職種は限られており、研修期間のあいだに一定の技能を習得したとみなされる者が移行の対象となる。

当初は研修と技能実習の期間をあわせて2年であったが、1997年より合計3年へと延長される。さらに2000年代後半には技能実習制度への移行対象職種に農業、水産分野が追加されるなど、建設・製造といった従来の分野を超え、制度の活用が広がっていく。

2009年の改正入管法成立により、技能実習制度の枠組みに大幅な改編が加えられることになる。具体的には、従来の技能実習制度への移行を前提とした研修期間が新たな在留資格「技能実習1号」へと置き換えられたこと、そして2年目以降の技能実習生にも「技能実習2号」という独自の在留資格が創設されたことである。ここで研修制度と技能実習制度は、3年間の技能実習制度へと一本化されることになる。これ以降、技能実習の在留

資格を得た外国人は、来日直後の1～2か月間の講習期間を経て以降、所属企業と雇用関係を結ぶこととなった。

技能実習制度の枠組みに現在に繋がるような変化がみられ始めたのは、2008年の経済危機と2011年の東日本大震災を経験し、景気が上向き始めた2015年頃である。まず2015年に、建設分野と造船分野で、技能実習を終えた後の最長2年間の就労が認められた。これは2020年に予定されていた東京オリンピックの開催に伴う建設需要への対応や溶接等の熟練労働者の確保を目的とした、時限的な措置であった。当該制度を用いて滞日期間を延長する場合、在留資格は「技能実習」から「特定活動」へと変更される。したがって当該分野において認められた4年目以降の者は厳密には技能実習生ではなく、外国人建設・造船就労者と呼ばれる。

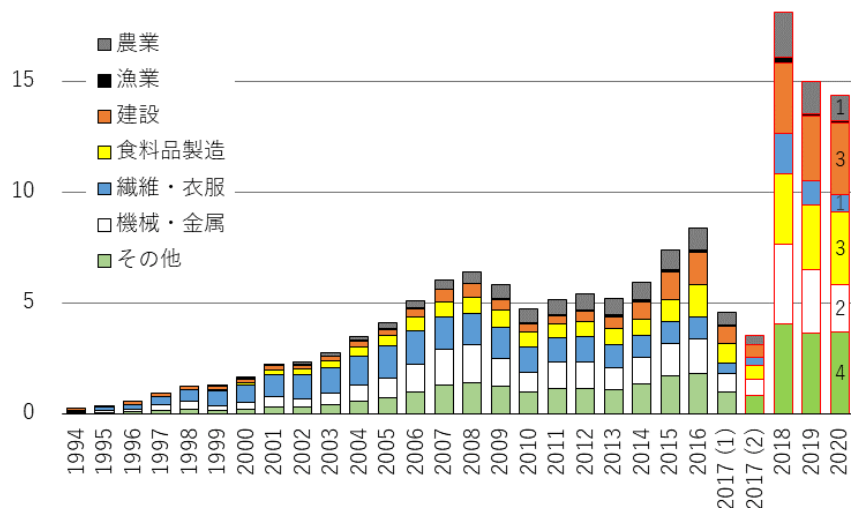
2016年に「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律」(以下、本稿では技能実習法と表記)が成立する。この技能実習法の成立に伴い技能実習制度にみられる大きな変化は、次の3点に纏められる。第一に、法律の名称にみられるように、技能実習制度の「適正化」と技能実習生の「保護」の観点が強調されたことである。象徴的には、2017年に法務大臣と厚生労働大臣を主務大臣とする外国人技能実習機構の設立が挙げられる。第二に、技能実習制度の運用が適正と判断される場合には、従来の制限を超える形での活用が可能となったことである。具体的には優良な受け入れ団体や企業、技能実習生につき、受け入れ企業における技能実習生の人数枠の拡大や技能実習生の滞日期間の延長が認められた。このため、4年目以降の技能実習生のための在留資格である「技能実習3号」が創設されている。第三に、技能実習制度の対象職種に介護が追加されたことである。これは対人サービス分野における、初めての本格的な技能実習制度の活用である。

外国人研修・技能実習生については適用される在留資格の変更もあり、その規模の推移を正確に追うことが難しい。そこで本稿では、来日1年目から2年目への移行状況に関する統計資料から傾向を確認する(図表10)。具体的には①研修から技能実習への移行申請者数(1994～2009年度)、②技能実習1号から2号への移行申請者数(2010～2017年度、ただし2017年度は12月まで)であり、また参考として③技能実習2号の計画認定件数(2017～2020年度)も示した。当該統計資料には職種別の状況が掲載されているため、ここから研修・技能実習生へのニーズの変化を捉えることもできる。

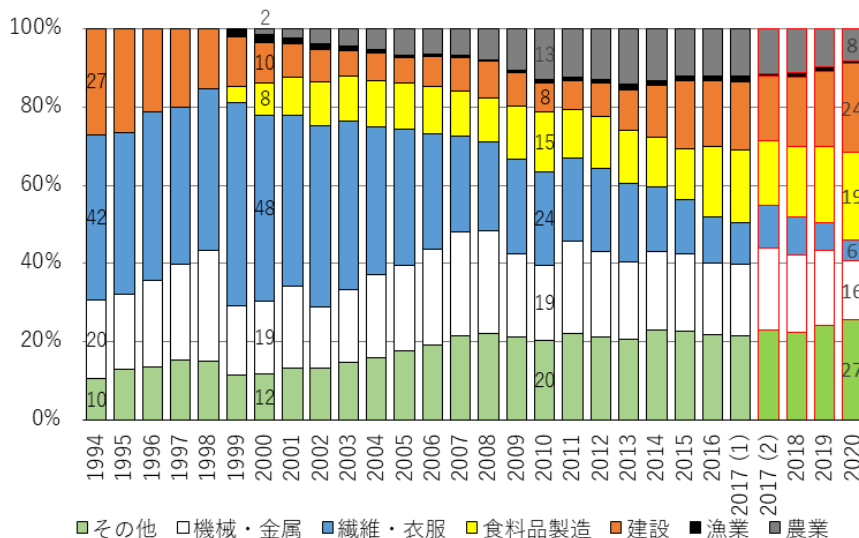
はじめに移行申請者数全体の推移をみる。1994年度の約2,000人から一貫して増加し続けた移行申請者数だが、2008年度をピークとして減少し、2010年度にいったん底をうつ。そして2014年度から、ふたたび顕著に増加し始めた。2016年度の移行申請者は8万人を超え、過去最高の数となっている。

また職種分野の構成比の推移をみると、制度開始当初は4割程度を占めていた繊維・衣服が2000年代半ばから縮小傾向にあることや、2010年代半ばから建設や食品製造では拡大傾向にあることが確認できる。

図表 10 技能実習 1年目から2年目への移行申請者数・計画認定件数の推移
 移行申請者数（単位：万人）・計画認定件数（単位：万件）の推移



職種分野の構成比の推移（単位：％）



- 1) 『外国人技能実習・研修事業 実施状況報告 (JITCO 白書)』(国際研修協力機構編)および「外国人技能実習機構 業務統計」各年度版より筆者作成。
- 2) 技能実習2号計画認定件数(2017年度～)の棒グラフは、赤枠で示している。
- 3) 技能実習2号移行申請者数について、2009年度までは、研修から技能実習への移行申請者数である。
- 4) 2017年度の技能実習2号移行申請者数(図中の2017(1))は、2017年12月までのデータを集計したものである。
- 5) 技能実習2号計画認定の職種分野のうち「主務大臣が告示で定める職種」は「その他」に含めている。

外国人研修・技能実習制度の性格と機能

労働政策研究・研修機構が技能実習の実習実施機関(受け入れ企業等)を対象として2015年に実施したアンケート調査結果(労働政策研究・研修機構編 2016)によれば、技能実習生を受け入れる目的(複数回答)について、「途上国への技術・技能移転など、国際貢献のため」が33.9%を占める。制度を活用する企業が、制度本来の趣旨をまったく意識していないわけではないことを、まずは確認しておきたい。だが「国際貢献のため」よりも回答割合が高いのは、「一定の人数の労働者を一定期間確保できるから」(49.5%)「日本人従業員を募集しても応募がないから」(43.7%)「日本人従業員を採用しても定着が悪いから」(39.8%)「若年労働力を確保するため」(35.4%)である。

多くの日系南米人は派遣・請負社員として日本の製造現場で就労していたのであり、したがって彼らの労働者としての典型的な性格は、間接雇用のありようから概ね説明できよう。これに対して外国人労働者の受け入れ窓口としての技能実習制度の特徴は、その制度の設計自体がどのようなものなのかに負う部分大きい。その機能性の要諦は「帰国担保を第一とした管理的な『ローテーションシステム』」にある(佐野 2002)。この指摘を参考にしつつ、その性格と機能について、あらためて次の2点に要約したい。

第一に、中小企業への労働力の供給である。現在も技能実習制度を活用する企業のほとんどは中小企業だが、ここでは歴史的な経緯もみる。1989年の改正入管法成立を機に制度化された外国人研修制度であるが、それより前から、もはや日本人従業員の獲得が難しくなっていた中小企業が、独自に、現行に近い形での外国人研修生の受け入れを始めていた(上林 2015)。ただし人手不足に悩む中小企業の前に、たまたま「研修」の枠組みがあったわけではない。中小企業においては高度成長期を中心に職業訓練政策の枠組みのなかで共同での養成訓練がおこなわれていたのだが、そのモデル的な存在であった埼玉県川口市の鋳物業が、「共同での」外国人研修生の受け入れにおいても先駆的な存在であった。ここに中小企業における共同での養成訓練と、団体監理型での外国人研修・技能実習制度との経路依存的な関係を見出すことができる(山口 2020b)。

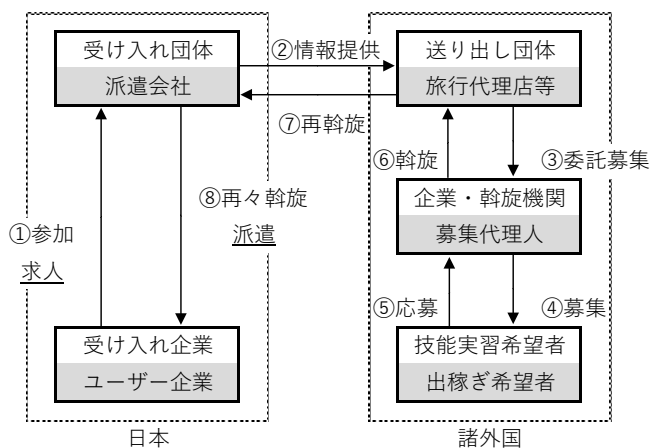
労働政策研究・研修機構による受け入れ理由に関するアンケート調査結果から、やはり外国人研修生を先駆的に受け入れた経験があり、また技能実習制度の古典的な活用産業である(図表 10)縫製業での回答結果をみておこう。繊維・衣服分野の実習実施機関では「日本人従業員を募集しても応募がないから」(63.9%、全体では43.7%)「即戦力となる技能や経験をもっているから」(46.5%、全体では17.3%)での回答割合が高くなっている。回答結果からは、当該分野において日本従業員の獲得が難しいだけでなく、ミシンを扱う技術のある者がいなくては、そもそも事業の運営に支障をきたしうることが示唆される。

ところで外国人研修・技能実習制度は外国人の定住化を前提としない「ローテーションシステム」(佐野 2002)だが、ここでは中小企業による受け入れと関連して、当該制度が一部産業の「エスニック」化を防止するような機能も持つことも、仮説的に指摘しておく

たい。たとえばアメリカ合衆国のマイアミにおけるキューバ移民は独自のエンクレイブ（飛び地）経済を形成したが、それは経済的に成功した移民労働者が事業を開き、そしてより安い賃金で働いてくれる労働者を母国から呼び寄せられることを要件のひとつとして成立した。彼らが経営する事業の多くは小零細であり、具体的には軽工業（アパレルや製靴、飲料、たばこ、家具製造）や建設、農業（砂糖）が挙げられる（Portes & Manning 1986）。縫製業を中心とする古典的な技能実習制度の活用産業は、「日本人の事業主が管理するエスニック経済」と表現できるのかもしれない。

第二に、非正規労働者の供給である。外国人研修・技能実習制度が日本の職業訓練政策における養成訓練と大きく異なる点は、被訓練者が職場に定着し、習得した技術・技能を發揮することが想定されていないことである。いわば技能実習生は有期の契約社員であり、かつ中期的な職場の定着を見込めるといった独自性も有する。この点を受け入れメリットとするのであれば、少なくとも企業規模に偏らず、技能実習生は必要とされるであろう。労働政策研究・研修機構編（2016）による受け入れ理由に関する回答結果に戻って「一定人数の労働者を一定期間確保できる」での回答割合を職種分野別にみると、もっとも高いのは、現在も比重を高めている（図表 10）食品（61.1%）であり、逆に低いのは繊維・衣服（39.5%）である（全体では 49.5%）。また当該選択肢での回答割合は、従業員規模（常用労働者計）による大きな違いもみられない（たとえば 0 人=57.5%、500 人以上=52.2%）。

図表 11 外国人技能実習生の国際需給調整システム・団体監理型（佐野 2002）



- 1) 佐野（2002）112 頁より筆者作成。
- 2) 灰色部分は日系ブラジル人の国際需給調整システムである。

技能実習生の活用が日本人従業員を獲得できない分野に留まらないことは、先行研究においても指摘されている。たとえば都道府県別のデータから技能実習生の地域分布を規定する要因を検討した志甫（2012）は、「景気回復期（2002-08年）」での新しい動向のひとつ

つとして、高い競争力を保持する産業を抱える地域で技能実習生の活用がすすんでいる可能性を挙げる。また橋本（2010）は企業別データの分析から、企業内での雇用ポートフォリオに技能実習生を組み入れ、高い生産性を実現している企業が一定数存在する可能性を指摘している。

技能実習生の古典的な活用産業である縫製業（繊維・衣服分野）では、1990年代初頭に業界団体が音頭をとり日系ブラジル人の受け入れを図ったこともあったがうまくいかず、外国人研修・技能実習生の受け入れへと特化していった事例がみられる（上林・山口 2013）。他方で技能実習生が生産性の高い分野でも活用されているのであれば、彼らが日系南米人とともに企業内雇用ポートフォリオを形成する、外国人労働者の「混在職場」（佐野 2008）が観察されるであろう。山口（2020a）は企業アンケート調査の二次分析から、技能実習生と日系人の派遣・請負社員の「混在職場」仮説が妥当であることを示している。佐野（2002）によれば、団体監理型の外国人研修・技能実習生と日系南米人の受け入れシステムは同型をなす（図表 11）。2008年の経済危機を経て日系南米人が減少し、その後も回復傾向がみられないなか、技能実習生の数は着実に増加した。その論理の詳細は検討の余地があるものの、この間、国籍に関係なく現場労働に従事する労働力を必要としている企業が技能実習制度を「発見」し、日系南米人（の間接雇用）に代替するものとして、当該制度の活用が日本の産業社会へとさらに浸透していった（上林 2015）可能性も考えられるであろう。

（4）留学生のアルバイト

次に、留学生のアルバイトである。在留資格「留学」自体は就労のための資格ではない。留学生は資格外活動許可を受け、現在は週 28 時間を限度にアルバイトに従事できる。

留学生はどのようなアルバイトに従事しているのか。図表 6 で示したとおり、産業構成については宿泊業・飲食サービス業で 3 割台、卸売業・小売業とサービス業（他に分類されないもの）でそれぞれ 2 割となっている。留学生のアルバイト先を日本学生支援機構「私費外国人留学生生活実態調査」からより詳しくみると、2019 年度では「飲食業」が 40.2% を占めてもっとも割合が高く、これに「営業・販売（コンビニ等）」（33.0%）が続く。「翻訳・通訳」（6.3%）や「語学教師」（5.1%）がみられることは、留学生ならではのよう。本調査は 2005 年度から隔年で実施されているが、2005 年度では「飲食業」が 55.0% を占めてもっとも割合が高く、これに「営業・販売」（16.5%）が続く。2005 年の調査では日本語教育機関の留学生を対象としていない点に留意が必要となるが、この間に「飲食業」の比重の低下と、逆に「営業・販売（コンビニ等）」の高まりが確認できる。

志甫（2015）は 2015 年に東京都で実施した留学生のアルバイトに関するヒアリング調査から、①個人経営の飲食店で留学生がアルバイトに従事するといった姿はこれまでほどみられなくなり、この背景にはチェーン店の席卷と経営者の高齢化・後継者難による廃業があること、②新たな傾向として配送センターでの仕分け作業や工場での食品加工、清掃

業が日本語能力の低い留学生アルバイトの受け皿となっていることを指摘する。①の点は、上でみた「私費外国人留学生生活実態調査」結果での傾向（「飲食業」から「営業・販売（コンビニ等）」へ）と整合的だといえるかもしれない。②の点はとくに「私費外国人留学生生活実態調査」結果には顕著にあらわれてはいないが（たとえば2019年度の「清掃」は3.5%）、2020年の『外国人雇用状況』の届出状況まとめ（厚生労働省）では留学生の雇用先としてサービス業（他に分類されないもの）が2割を占めている（図表6）ことも含め、より詳しい実態の把握が求められよう。

図表 12 留学生のアルバイト 上位5都道府県（2020年）

	「外国人雇用状況」の届出状況 (2020年10月末)				在留外国人統計 (2020年12月末)	
	総数		留学		留学	
	(人)	(構成比)	(人)	(構成比)	(人)	(構成比)
総計	1,724,328	100.0%	306,557	100.0%	280,901	100.0%
1 東京都	496,954	28.8%	133,638	43.6%	87,032	31.0%
2 大阪府	117,596	6.8%	32,551	10.6%	27,871	9.9%
3 福岡県	54,957	3.2%	19,872	6.5%	17,517	6.2%
4 愛知県	175,114	10.2%	17,527	5.7%	13,044	4.6%
5 千葉県	67,177	3.9%	14,027	4.6%	14,645	5.2%
上位5都道府県 計	911,798	52.9%	217,615	71.0%	160,109	57.0%

1) 『外国人雇用状況』の届出状況まとめ（令和2年10月末現在）（厚生労働省）及び「在留外国人統計」（法務省）より筆者作成。

留学生のアルバイトに関する地理的な特徴にも触れておきたい。図表12には『外国人雇用状況』の届出状況まとめから、留学生のアルバイト従事者数の上位5都道府県を示した。図表に示されるように、留学生のアルバイトがもっとも多いのは東京都で4割を占め、これに大阪府、福岡県、愛知県、千葉県を加えた上位5都道府県で、実に7割となっている。また留学生のアルバイト従事者が東京都に集中する傾向は、「在留外国人統計」にみる在留資格「留学」でのそれと比べても顕著である。留学生のアルバイト従事者については、サービス業かつ大都市圏、といった点で特徴づけられる。

冒頭で述べたように、アルバイトに従事する留学生は本来、就労を目的としてない。したがって彼らはサイドドアから受け入れられる外国人労働者である。この点と関連して、Liu-Farrer (2009) は2000年代初頭に実施したヒアリング調査や関連資料等から、中国籍の留学生の日本での就労実態に関する3つの姿を描出している。第一に、在留資格「留学」の取得は口実で、実際には日本での就労を目的としている、出稼ぎ留学生である。第二に、日本での勉強を続けるためにはアルバイトに精を出さなければならず、しかしアルバイト中心の生活になってしまい、本来の勉強がおろそかになってしまう、勤労留学生である。第三に、在留資格の期限が過ぎても日本に残り、結局は労働市場のなかでも最下層に沈んでしまう、不法滞在者である。だがLiu-Farrerが強調するように、留学生のアルバ

イトへの従事が日本の産業社会への適応過程として捉えられ、卒業後の日本企業への就労をスムーズにする側面も重要であろう。

留学生のアルバイトは、文字通り雇用柔軟型である。だが同じ雇用柔軟型に位置づけられる日系南米人や外国人研修・技能実習生と比べて、こと労働市場内での独自性やその文脈については、いまだ検討の余地が残っているように思われる。移民研究の文脈からは、大都市圏でサービス産業に従事する外国人労働者として問題化できることから、Sassen の議論と近くなるかもしれない。また日本の労働問題研究の文脈からは、いわゆる都市雑業層、また大都市圏でサービス業に従事するフリーターとの接続や比較も可能であろう。あるいは日本において「学生アルバイトとは何か」から考える必要があるのかもしれない。

ところで移民の受け入れ国への流入は、これ自体が新たなマーケットを生み出すことも知られる。合法、非合法にかかわらず、移民が受け入れ国へと渡るには様々な手続きが生じる。受け入れ国へと渡れば、仕事と生活の場を探さなければならない。受け入れ国で不利な状況に陥れば、誰かの助けが必要となる。こうして様々な場面で資源が動員され、当事者以外にも利益を生み出す。これが移民産業である。

移民産業の主要な構成員としては、国境をまたぐ移動の支援を金銭目当てでおこなう、ブローカーが典型として挙げられよう。移動を促進するといった点からは海外送金屋や弁護士が、また人身売買・犯罪組織と癒着した警察関係者らも移民産業に含まれる。より広く捉えれば、難民養護施設を運営する協会や人権擁護団体も、これに含まれよう (Gammeltoft-Hansen & Sorensen eds. 2013)。留学生の受け入れにあたって、この移民産業の構成員の関与に一定の注目が集まる (たとえば Beech 2018; Baas 2019)。近年のベトナム、ネパールからの留学生増加の背景を検討した佐藤由利子 (2016) は、留学斡旋業者から「働きながら学べる」と勧誘を受けて渡日したベトナムやネパールからの留学生が、少子化による定員充足に悩む日本の高等教育機関や、中国や韓国からの留学生の減少に直面した日本語学校にとって貴重な存在となっていることを指摘する。近年留学生のアルバイトが増加する要因として、この「移民産業としての教育機関」の存在も、無視できないように思われる。

(5) 専門的・技術的分野の外国人労働者

高度専門能力活用型としてのジレンマ

先進諸国において優秀な人材のグローバルな獲得競争が繰り広げられるなか、日本もこれに積極的に参加するべく受け入れ窓口の整備をすすめてきた。いわゆる専門的・技術的分野の外国人労働者がその対象であり、具体的な取り組みとしては 2000 年代始めの外国人 IT 技術者の受け入れ促進や、2012 年の高度人材ポイント制導入と在留資格「高度専門職」の創設 (2015 年) が挙げられる。

だがこうした環境整備にもかかわらず、専門的・技術的分野の外国人労働者の受け入れ

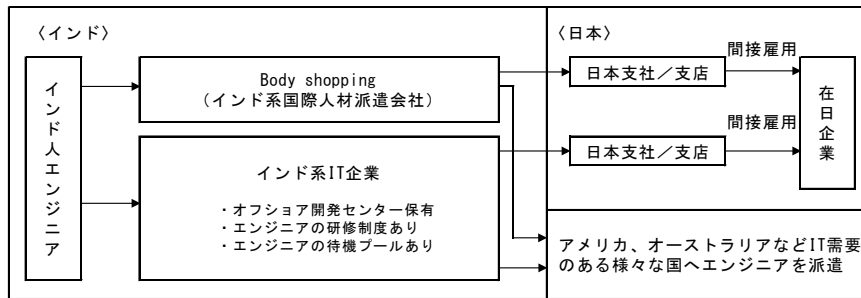
状況は芳しくない。したがってこの分野の研究は「なぜ専門的・技術的分野の外国人労働者は日本に来ないのか」といった問いを立て、その要因を洗い出すことに注力してきたように思われる。たとえば専門的・技術的分野の外国人労働者の職業キャリアに注目し、彼らにとって日本での就労がどのような意味を持つのかを実証的に検討した塚崎(2008)は、彼らにとって日本での就労がキャリア形成の面で魅力的ではなく、日本企業の職場には①会社人間的働き方、②非効率性、③集団主義、④年功・序列重視、⑤排他性、といった問題点があることを指摘する。

こうした視点からは、日本的な雇用制度・慣行を批判するような言説を招きやすいであろう。だがこの専門的・技術的分野の外国人労働者が日経連・雇用ポートフォリオモデルにおける高度専門能力活用型に相当すると考えれば、異なる見解を示すことも可能である。すなわち日本的な雇用制度・慣行の中核を体現する長期蓄積能力活用型とは別に、高度専門能力活用型を活用するための人事管理体制を日本企業が確立し得なかったことが、「なぜ専門的・技術的分野の外国人労働者は日本に来ないのか」の解となることである。雇用ポートフォリオモデルを示す『新時代の「日本的経営」』作成に関与した人物の証言等からその歴史的意義を検証した梅崎・八代(2019)は、当該報告書の人事方針としての新規性は、企業内では育成しえない人材を外部から獲得する必要性から高度専門能力活用型を設定した点にあることを指摘し、しかし高度専門能力活用型は日本企業に定着しなかったことも併せて指摘する。梅崎・八代(2019)が主張するように、高度専門能力活用型が「実現不可能な理想論」ではなく「早すぎた理想論」であるとするならば、この「早すぎた理想論」が現実味を帯び、日本の労働市場のなかのひとつのセクターとして確立することにより、専門的・技術的分野の外国人労働者の受け入れも、より促進されることになるといえるであろう。

ところで専門的・技術的分野の外国人労働者もまた、その受け入れ実態・プロセスは一様で単純だとはいえない。外国人 IT 技術者の受け入れ実態を研究対象とした先行研究を2つとりあげる。まず日本企業で請負社員として就労する、インド国籍の IT 技術者の入職経路を検討した村田(2010)である。インド国籍の IT 技術者は派遣会社やオフショア開発センターを持つインド系 IT 企業がインド国内にストックしており、在日企業からの受注に応じて彼ら IT 技術者が日本へ渡って請負社員として就労する。村田は梶田ほか(2005)の日系ブラジル人に関する先行研究を参照し、その入職経路が日系ブラジル人ほど複雑ではないものの、ジャストインタイムにインド国籍の IT 技術者が派遣されることを指摘する(図表 13)。彼ら IT 技術者の多くは日本での給与の高さや生活環境の良さから長く日本に滞在したいと考えているが、関与するプロジェクトが打ち切りになれば、帰国を余儀なくされる。彼らが日本での一定期間の就労を実現させるには、在日企業かインド系 IT 企業の日本支社での直接雇用への転換が手だてとなる。だがこの場合、高い日本語能力が必要となり、これが障壁となるのである。

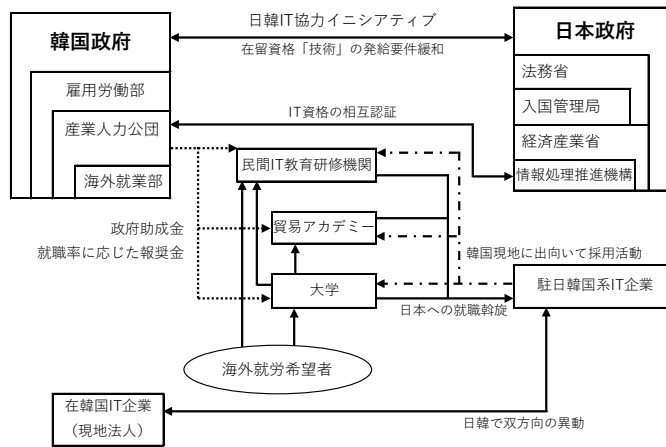
『新時代の「日本的経営」』では、それぞれの雇用タイプにおいて想定される処遇の内容にも言及している。たとえば高度専門能力活用型での雇用形態は、雇用柔軟型と同じ有期雇用契約である。村田（2010）の日本で請負社員として就労するインド国籍のIT技術者の事例からは、日経連・雇用ポートフォリオモデルにおいて、高度専門能力活用型と雇用柔軟型が重なり合う部分が存在することが想起されよう⁵。

図表 13 インド人ITエンジニアの国際移動と就労の主な流れ（村田 2010）



1) 出所：村田（2010）76頁。

図表 14 日韓のIT技術者の移動システム（宣ほか 2014）



1) 出所：宣ほか（2014）140頁。

⁵ 専門的・技術的分野の外国人労働者のうち雇用柔軟型に相当する典型例として、語学教師も挙げておきたい。東京都労働相談情報センターでは通訳を配置のうえ外国人労働相談窓口を設けているが、2007年度の外国人労働相談件数を産業別にみると、教育・学習支援業が17.8%を占めて製造業（23.4%）に次いで高く、全体の相談件数に占める教育・学習支援業の割合（3.6%）より顕著に高い（作地 2009）。作地（2009）では外国人労働相談のうち「契約期間途中での解雇」の事例として、1年更新の雇用契約で非常勤講師（英会話・教材作成）として働く外国人労働者と、10ヶ月間の契約で英会話講師を務める外国人労働者が解雇通告を受けたケースを挙げている。

次に、2000年代以降に増加した韓国籍のIT技術者について、日韓双方の政策展開と仲介機関の役割をふまえ、その要因等を検討した宣ほか(2014)の研究である。日本政府は2000年の「IT基本戦略」において2005年までに3万人程度の優秀な外国人IT技術者を受け入れることを目標として立て、韓国とは二国間IT協力の協定を締結のうえIT技術者の在留資格の要件を緩和した。IT技術者を韓国から送り出すにあたり、韓国では高学歴層を対象として海外就労支援事業が実施されることとなったのだが、政府の助成金をもとに専門教育と語学研修プログラムを担ったのは民間IT教育研修機関や貿易アカデミー(韓国貿易協会が貿易に関連する人材育成を目的に設立した教育機関)、大学である。

また当該プログラムの修了生が日本で就労するためには、①貿易アカデミー等を通じた韓国籍のIT技術者の募集をおこなう日本企業への応募、②韓国の教育研修機関と協力して募集活動を行う日本の人材派遣会社への就職、③駐日韓国系企業への就職、の3つのルートが存在していたが、もっとも人気のあるのは、従業員の大半が韓国人であり、その分安心して働ける③駐日韓国系企業であったという。韓国側の視点を中心に、韓国から日本へのIT技術者の移動システムを示したのが**図表14**である。宣ほか(2014)からは、外国からIT技術者を受け入れるにあたっては派遣会社だけでなく様々なレベルの主体が関与し、多様な入職ルートが設定されていることがわかる。

長期蓄積能力活用型としての発見

高度専門能力活用型の専門的・技術的分野の外国人労働者には雇用柔軟型の側面もみられるが、長期蓄積能力活用型に相当するカテゴリーも存在する。新卒採用を経て日本企業に就職する、元留学生である。この日本企業で就労する元留学生はかねてより存在したが、2008年の「留学生30万人計画」公表と同時に留学生の日本企業への就労促進が政策目標となり、留学生は「高度外国人材の卵」として注目されるようになった。

就職活動を経た留学生は、日本でどのような企業に就職し、どのような仕事に就いているのか。法務省が公表する資料「留学生の日本企業等への就職状況について」から、2019年の就職を目的として留学から在留資格変更許可者の業種と職務内容をみる。これらの項目は複数回答であるため厳密な比較は難しいが、業種については日本標準産業分類を用いている。そこで参考として、高等教育機関⁶の卒業生の産業別の就職状況(文部科学省「令和2年度 学校基本調査」)も示した(**図表15**)。

業種について、製造業では2割程度であり、非製造業では卸売業・小売業や職業紹介・労働者派遣業で割合が高い。高等教育機関の卒業者と比べると、小売業・卸売業や職業紹介・労働者派遣業、宿泊業・飲食サービス業での割合が高い。また職務内容について、翻訳・通訳が占める割合がもっとも高く、これに海外取引業務、法人営業が続く。

⁶ 高専、短大、大学、修士、博士、専門職大学院について合計した。

なお上の「留学生の日本企業等への就職状況について」は毎年公表されるが、業種の区分については2019年から現行のものが採用されており、変化をみることができない。そこで参考までに、近年における許可人員の属性に注目して変化をみておく。国籍については中国が2015年の62.9%から2019年の37.4%へと大きく比重を落とし、逆にベトナム(7.4%→22.7%)、ネパール(3.2%→11.6%)の割合が高くなっている。また両年の許可人員の最終学籍では大学(47.2%→41.4%)と大学院(31.5%→20.7%)の割合が低下し、逆に専修学校の割合が16.5%から32.3%へと高まっている。

図表 15 就職を目的とした留学からの在留資格変更許可：2019年

業種	留学生からの在留資格変更			高等教育機関の卒業者			職務内容	留学生からの在留資格変更		
	人数	割合	割合	人数	割合	割合		人数	割合	割合
製造業	6,261	15.0%	20.2%	86,798	15.3%		翻訳・通訳	11,745	23.2%	38.0%
情報通信業	3,967	9.5%	12.8%	56,112	9.9%		海外取引業務	5,783	11.4%	18.7%
卸売業、小売業	6,103	14.6%	19.7%	75,336	13.2%		法人営業	5,457	10.8%	17.6%
学術研究、専門・技術サービス業	1,855	4.4%	6.0%	25,598	4.5%		情報処理・通信技術	3,549	7.0%	11.5%
宿泊業、飲食サービス業	—	—	—	13,679	2.4%		技術開発(情報処理分野以外)	2,215	4.4%	7.2%
宿泊業	2,699	6.5%	8.7%	—	—		企画事務(広報・宣伝)	1,852	3.7%	6.0%
飲食サービス業	1,989	4.8%	6.4%	—	—		建築・土木・測量技術	1,816	3.6%	5.9%
教育、学習支援業	—	—	—	48,571	8.5%		会計事務	1,571	3.1%	5.1%
教育	1,627	3.9%	5.3%	—	—		教育	1,230	2.4%	4.0%
サービス業(他に分類されないもの)	—	—	—	30,635	5.4%		のべ計	50,684	100.0%	163.8%
職業紹介・労働者派遣業	4,347	10.4%	14.0%	—	—		計	30,947	—	100.0%
のべ計	41,736	100.0%	134.9%	—	—					
計	30,947	—	100.0%	568,769	100.0%					

- 1) 「令和元年 留学生の日本企業等への就職状況について」(法務省)及び「学校基本調査」(文部科学省)より筆者作成。
- 2) 留学生からの在留資格変更での業種について、元データでは製造業の中分類も示しているため、ここの製造業のデータはのべ値である。

永吉(2021)は2018年に実施した日本の外国人を対象としたアンケート調査結果の分析から、外国人が日本で安定的な雇用を確保するには、新規学卒者として第一次労働市場に参入する必要があることを指摘する。留学生は日本の雇用制度・慣行の重要な一側面である新卒採用を経て日本企業に就労するのであり、したがって長期蓄積能力活用型だということができる。

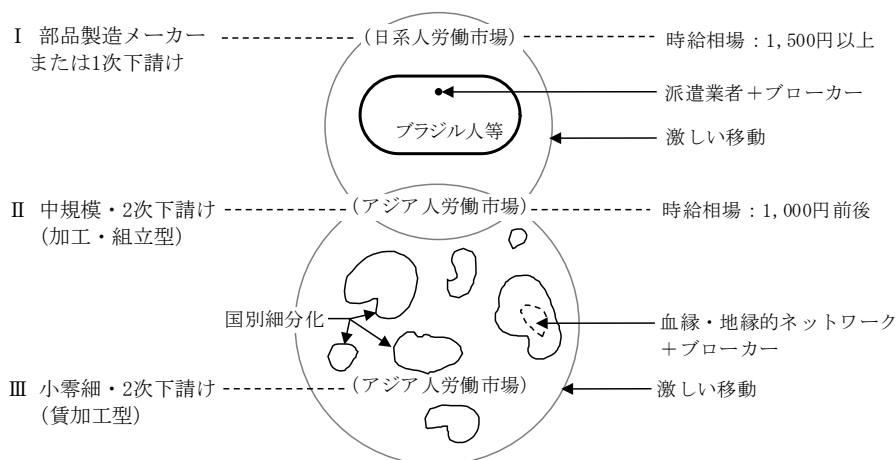
ただし新卒採用は長期蓄積能力活用型の必要条件ではあっても十分条件ではない。次の点に留意が必要となろう。第一に、彼らはすでに職業能力を形成したうえで来日する高度専門能力活用型の外国人労働者と概念的には区分できるものの、多くの日本人とは異なり、やはり母国を含む複数の国の労働市場へと適応可能な労働者である。彼らが将来的に日本以外の国での就労を視野に入れるのであれば、日本でどのようなキャリアを歩んできたのかを明らかにしておく必要がある。日本的な雇用制度・慣行とのミスマッチはここに生じよう。

第二に、元留学生が日本的な雇用制度・慣行が機能するところとは別の領域へと吸収されている可能性である。図表 15 でみたように、留学生が比較的多く就職しているのは、日本人の新卒採用者をみても離職率が高い宿泊業・飲食サービス業である。また職業紹介・労働者派遣業については労働者派遣業務に従事する場合と派遣社員として雇用される場合が考えられるが、後者であれば、そもそも正社員ではない。派遣社員としての就労が長期蓄積能力活用型への「橋渡し」となるケースも考えられようが、いずれにせよ実態の把握を経た検討が求められるところである。

(6) 不法就労者を含む労働世界

雇用柔軟型に相当する外国人労働者の雇用・就労実態を調査するには困難が伴うが、不法就労者のそれを直接の対象とすることはさらに難しい(渡邊 2005)。だが不法就労者を含む外国人労働者の雇用・就労については、いくつかのすぐれた事例研究が存在する。ここでは不法就労者を含み、建設・製造分野で就労する外国人労働者を対象とした研究を要約する。

図表 16 外国人労働市場と企業属性 (モデル) : 緩やかな二重構造 (稲上 1992)



1) 出所：稲上 (1992) 125 頁。

1990 年前後に不法就労者から日系ブラジル人への移行がみられたことはすでに指摘したが、稲上 (1992) は関東・東海地域の中小企業を主たる対象としたヒアリング調査から、外国人労働者と企業属性 (企業規模と業種・業態) との関係を整理し、外国人労働市場モデルを提示する (図表 16)。調査が実施された 1991 年は前年に改正入管法が施行され、外国人に不法就労活動をさせた者等を処罰の対象とする不法就労助長罪が設けられた直後の時期であった。たとえばある企業ではこの入管法改正を機に日系ブラジル人を雇い始めたが、ブラジルまで赴き受け入れたにもかかわらず、短期間でその多くを引き抜かれてし

まった経験も持つ。他方で「派遣業者」が介在するため時給相場が高い日系人には手を出せず、不法就労の可能性はあってもアジア人労働者に頼らざるを得ない企業も存在する。またアジア人にも「激しい移動」がみられるのだが、これは彼らの「地縁・血縁的ネットワーク」が企業横断的かつかなりの地理的拮据りをもってはりめぐらされていることによって生じているのであり、したがってアジア人労働市場には「国別細分化」といった特徴もみられる。当該モデルでは企業規模と業種・業態を縦軸にとり、「合法就労」の日系人としばしば不法就労者であるアジア（・アフリカ）人の労働市場を配置する。また総じてこの日系人とアジア人のあいだの賃金の差の根拠は「合法／不法」にあるのであり、労働力の質ではないことも指摘している。

群馬県大泉町にある中規模の機械部品工場での参与観察とヒアリング調査、日本人従業員を対象としたアンケート調査をもとに、外国人従業員に対する日本人従業員の視線や態度を検討した五十嵐（1999）もまた、この「合法／不法」をめぐる問題の複雑さを描出している。調査が実施された1997年当時、対象企業では日系ブラジル人が多数働いていたが、不法就労のパキスタン国籍者の就労もまだみられた。ところで同じ現場で働く日本人従業員だが、彼らは日系ブラジル人よりもパキスタン国籍者に対してより親しみを感じている。日本人従業員にとっては「外見が日本人のように見える」ことよりも、「日本語のうまい」ことや「仕事に対する姿勢が日本人的」ことのほうが相対的に重要だからである。不法就労のパキスタン国籍者の日本語能力の高さや仕事への態度の良好さは、彼らが日系ブラジル人より早く来日したことのみでは説明できない。彼らは「不法」であるがゆえに今の職場を離れて新たな仕事を見つけることが難しいといった事情も抱えており、したがって積極的に会社へと馴染もうとする。さらに単身である彼らは女性と接触したいという欲求も持つがゆえに、ますます日本語が上達することになるのである。労働力の質を評価するにあたり「不法」であることは必ずしも重要な基準ではないこと、しかしパキスタン国籍者への相対的に高い評価を支えるのは彼らが「不法」であることが示される。

ただし五十嵐（1999）からも示唆されるように、不法就労者を含む外国人労働者が、二重労働市場のうち第二次部門から脱却し、第一次部門へと上昇することは難しい。イランやパキスタン、バングラディッシュ国籍者の多様な側面に迫った樋口ほか（2007）のなかで樋口は、彼らムスリム労働者の労働市場への適応戦略について、イギリス労働者階級の子どもたちを題材とした社会学の名著『ハマータウンの野郎ども』（ウィリス）を参照しながら検討する（第3章『『ガテン系』への道』）。肉体労働に従事するムスリム労働者は二重労働市場のうち第二次部門に組み込まれている。彼らムスリム労働者は第二次部門の底辺からスタートし、しかし第一次部門への移行の途を持たない。こうした状況のなか彼らが採る適応戦略は2つである。一つ目は、自らの不安定な立場を受け入れ、より手取りがよい仕事へと頻繁に転職を繰り返す「野郎ども」戦略である。二つ目は中小企業の温情主義に頼り、仕事の安定的な確保と貯蓄の最大化を図る「耳穴っ子」戦略である。彼らの多くは

このうち「野郎ども」戦略を採るわけだが、しかし消費行動も長期的な視野に立たないものとなり、パチンコや外国人パブにお金を使ってしまうことがしばしばある。その結果、来日の最大の目的であったはずの「貯蓄の最大化」は達成され得ないことを指摘している。

また同書のなかで丹野は、彼らムスリム労働者がどのように求職をおこなうのかを検討し、次のような求職ネットワーク類型を示す（第2章「創り出される労働市場」）。第一に「職長ネット」である。職長ネットとは、現業部門の責任者が他社の責任者と形成するネットワークのことを指す。親方である職長は、子方である労働者を連れて飲み屋に向かう習慣がある。その飲み屋では、異業種だが地理的に近い者どうしが知り合う。こうして形成された職長どうしのネットワークを通じて、必要に応じた労働者のやりとりがおこなわれる。第二に「建設ネット」である。建設ネットは文字通り建設業の特性を反映したものであり、大手ゼネコンや地元ゼネコンの下で組織される建設現場での職長ネットのことを指す。建設ネットはより広範な地域で形成され、また昼の仕事を介して労働者の移動が生じる点で、職長ネット一般とは異なる。第三に「エスニックネット」である。エスニックネットとは、職長ネットで働くムスリム労働者が、その職長ネットに新たなムスリム労働者を呼び込む形態を指す。このエスニックネットは職長ネットに付随するものだから、エスニックネットのみに依存する外国人労働者の求職は、相対的な困難を伴うこと等を指摘している。日本人とのコミュニケーションの濃淡が彼らの雇用・就労のありようを左右することを示唆する点は、日系ブラジル人を分析対象とした竹ノ下（2016）の指摘とも重なるところであろう。

（7）親密圏を担う外国人労働者

女性の外国人労働者：基本的特性

まず2015年の国勢調査結果から、女性の外国人就業者の基本的特性をみる（図表17）。

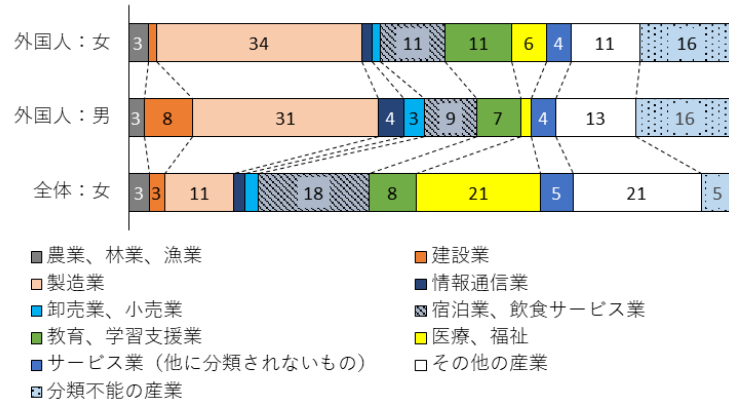
産業構成について、女性の外国人就業者のうち製造業が3割程度を占めてもっとも高い。男性の外国人就業者と比べると、製造業の占める割合がもっとも高く、同程度を占めることで共通するが、医療・福祉や教育・学習支援業等でやや高く、逆に建設業で低い。また総人口のうち女性就業者と比べると、製造業の構成比が際立って高く、逆に医療・福祉や宿泊業・飲食サービス業で低いといった特徴がみられる。

職業構成について、女性の外国人就業者のうち生産工程従事者が3割程度を占めてもっとも高い。男性の外国人就業者と比べると、生産工程従事者の占める割合がもっとも高く、同程度を占めることで共通するが、事務やサービス職業、運搬・清掃・包装等従事者で高く、逆に専門的・技術的職業や建設・採掘従事者で低い。また総人口のうち女性就業者と比べると、生産工程従事者の構成比が際立って高く、逆に専門的・技術的職業や事務従事者で際立って低いといった特徴がみられる。

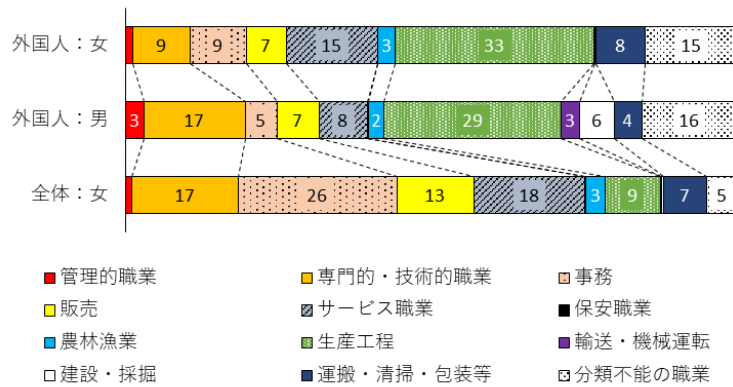
従業上の地位について、女性の外国人就業者のうち4割がパート・アルバイト・その他

であり、これに正規の職員・従業員が3割で続く。パート・アルバイト・その他の割合が高いことは総人口のうち女性就業者と共通している。

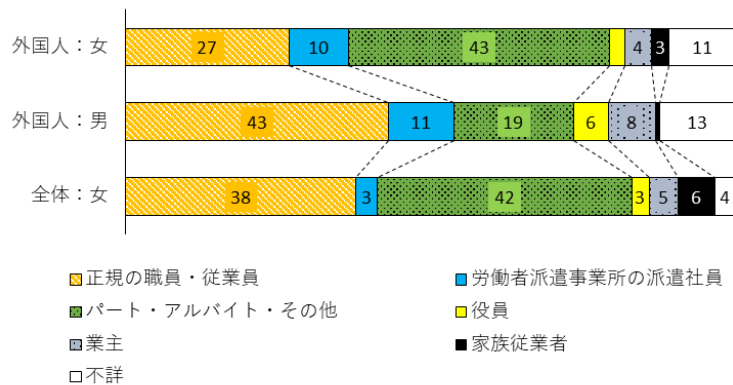
図表 17 女性就業者の産業と職業、従業上の地位：2015年
産業構成（単位：％）



職業構成（単位：％）



従業上の地位の構成（単位：％）



1) 「2015年 国勢調査」（総務省）より筆者作成。

親密圏を担う外国人労働者

とくに公的な統計資料にはあらわれにくいような仕事に従事する外国人女性も、これまで様々な形で注目されてきた。性風俗や介護、家事労働に従事する「親密圏」(安里 2018)を担う女性の外国人労働者がその代表例である。ここでは国際結婚を経て農村に暮らす女性と、在留資格「興行」を取得のうえ来日する外国人エンターテイナーに関する先行研究を要約する。

まず国際結婚を経て農村に暮らす女性である。厳密には外国人「労働者」ではないが、とくに 1990 年前後に話題となった「農村花嫁」「アジア人花嫁」と呼ばれるような、国際結婚を経て農村に暮らす外国人について取り上げておきたい。国際結婚を経て農村に暮らす外国人女性の適応過程(「ムラの国際結婚」)に注目した武田(2011)によれば、国際結婚には、自由恋愛による結婚、「ムラの国際結婚」に象徴される社会的要素の強い結婚、偽装結婚など逸脱的要素を持った結婚、の3つがある。このうち「ムラの国際結婚」を媒介する主体には、次のようなものが挙げられる。①行政の結婚仲介によるものと②結婚紹介業者によるもの、③先に来日し、国際結婚した女性が仲介するものである。①の行政による結婚仲介はおもに 1980 年代後半にみられたものであり、山形県で始まったことが知られている。また②の結婚紹介業者は出身国側のブローカーと提携するが、これに特化する結婚紹介業者は少なく、日本人どうしの結婚仲介を主な事業としていた。

彼らの雇用・就労状況をみる。こと 1980 年代の行政主導による国際結婚が目立った時期の先行研究からは、まずは彼らが農村の男性と結婚し、家族の老後の面倒や家事を担うことへの期待があったことが指摘されている。彼らが労働市場の外で、親密圏の「労働」に従事していたといえよう。また同じ時期には、彼らが研修生としての在留資格を取得のうえ来日するケースもあった。国外から「花嫁」候補を連れてきたとしても、マッチングは簡単に成立しない。また実際にお見合いをし、そして日本の生活が水に合うのかをはかるには時間もかかるため、短期滞在では不都合な面もある。マッチングが成立しなければ、その経費は結婚紹介業者の負担にもなる。そこで彼らが 1 年間、電機部品工場等で研修生として就労する機会を確保しつつ、その間に国際結婚の成立を試みたのである⁷。

結婚後であるが、彼らは身分に基づく在留資格を取得するため、どんな仕事にも就ける。ただし実際に従事するのは飲食店でのパート等である。また農村で行政が仲介に入っている場合は、現地にある誘致工場で就労することもあった。これには職場で日本語や日本の習慣にも慣れ、仲間も作りやすいといった自治体の配慮もあった(宿谷 1988; 佐藤隆夫 1989; 中村尚司 1994)。

この「農村花嫁」の就労に注目する研究は豊富とはいえない。たとえば彼らの定住プロ

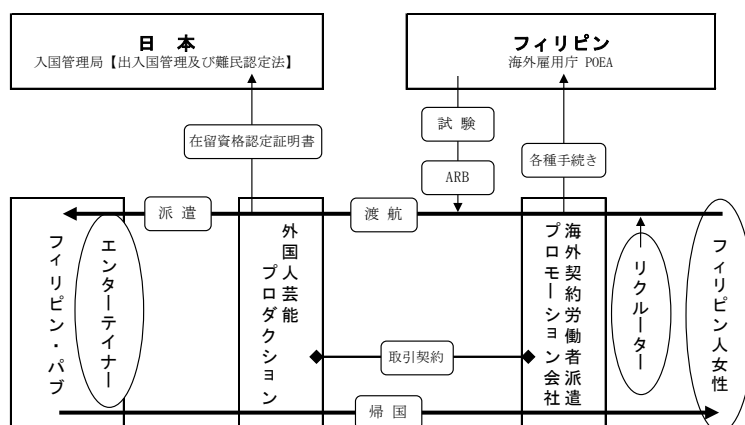
⁷ 1981 年の入管法成立時に創設された在留資格「4-1-6-2」(研修)ではこれを活動ではなく身分に基づくものとみなしていたため、彼らが研修以外の活動をおこなっても入管法違反と認定されることはなかった(上林 2015)。

セスに注目する南（2010）は東北地方の農山村における既婚の外国人女性に対するヒアリング調査結果を検討し、彼らの多くが工場等でのパートの仕事に就き、そしてその経験が地域社会への定着を促していることも示している。雇用柔軟型とはいえ、彼らが日本社会との接点を持つうえで、労働市場への参加が重要な役割を果たすことが示唆される。

次に専門的・技術的分野の在留資格である「興行」を取得して来日し、エンターテイナーとして就労する外国人の女性である。フィリピン国籍の者が多く、彼らの就労先は、一般的にフィリピン・パブと呼ばれる。彼らの雇用・就労実態や受け入れプロセスについては、2000年代前半の愛知県名古屋市の繁華街でのフィールドワークをもとにした阿部（2005）や、津崎（2010）に詳しい。

まず受け入れプロセス（図表 18）であるが、フィリピンでは1970年代以降、一貫して労働力を海外へ輸出する国家政策をとってきた。1982年の海外雇用庁（POEA）設立により国家的な制度化が完成し、海外移民からの送金が国家経済を根底から支えるようになった。フィリピン国籍のエンターテイナーもこの枠内にあり、エンターテイナーとして来日を希望する者は現地にてエンターテイナーの派遣業務を手がけるプロモーション会社と契約する。その間には、フリーのリクルーターや知人が介在するケースも多い。彼らはフィリピン本国で芸能人としての資格を取得するため、海外雇用庁主催の試験に合格し、技術教育・技能開発庁（TESDA）から芸能人証明書（ARB）の発給を受ける。その後、日本へ渡航するためのビザ発給手続きに入る。日本で在留資格認定証明書を取得するには就労先となるフィリピン・パブが予定されていなければならない。また彼らの就労先での教育や生活を含む管理は日本の芸能プロダクション会社が請け負う。こうしたプロセスを経て、フィリピン人女性は最長6ヶ月の日本での滞在期間が始まる。

図表 18 システム化された移住労働の状況（阿部 2005）



1) 出所：阿部（2005）956頁。

阿部（2005）によれば、フィリピン・パブでの仕事内容はショー・タイムの出演と接客サービスの2つだが、実際にはこのうち接客サービスの比重が大きい。彼らが受け取る給料は固定給（20万円）だが、多様な仲介業者が介在するため、彼らが受け取る額は5万円程度である。またエンターテイナーの逃亡の責任は本人だけでなく派遣先の雇用者や芸能プロダクションにも及ぶため、職場を離れた彼らの生活空間も管理の対象となる。こうしたなか、「感情」的な人々、「ホスピタリティ」精神、「純粋さ」／「したたかさ」の二面性、昔の「日本人」らしさ、といった特徴で捉えられるような対人空間として、フィリピン・パブは成立していた。

2005年、アメリカ合衆国国務省の人身取引報告書により日本政府は「フィリピン人興行労働者の受け入れが人身取引の温床となっている」と批判を受け、それに伴い在留資格「興行」の発給基準は厳格化される。この結果、2006年以降は在留資格「興行」を取得して来日する外国人は激減することとなった。

介護分野の外国人労働者

介護分野での外国人労働者のうち、前に述べたような外国人労働者との連続性をみるには、在留資格「興行」で来日のうえ日本人男性との結婚を経て日本に定住するフィリピン国籍者に注目する、高畑の一連の研究成果が役に立つ（高畑 2009; 2019 ほか）。

フィリピン国籍者の介護分野への参入がみられるようになったのは2000年代半ばだが、これには派遣会社が果たした役割が大きい。派遣会社はホームヘルパー2級資格講座を主催し、講座修了生をそのまま派遣社員として雇用しようという狙いを持っていた。初期の事例としては、日系南米人の派遣・請負社員としての活用により急成長した愛知県の派遣会社での取り組みが挙げられる。当該企業がフィリピン国籍者向けのホームヘルパー2級資格講座を始めたのは2005年であったが、その後はこれまで外国人労働者との接点がありませんでした大手の派遣会社も同様の取り組みを始めるようになった。その背景には現在まで続く介護分野での深刻な人手不足があるが、フィリピン国籍の定住外国人にとっては派遣・請負会社が介在することで、就職活動が簡略化されるといったメリットがある。とりわけフィリピン国籍の介護労働者は、コミュニケーション能力やホスピタリティの高さといった点もセールスポイントとなる。また介護の資格取得は日本での社会的地位を高めるものとして、彼らフィリピン国籍の定住外国人にもポジティブに受け入れられたのである。他方で彼らを受け入れる事業所にとっては、派遣・請負会社がトラブル対応やフォローアップ研修を代行してくれるというメリットがある。また将来的な外国人介護労働者受け入れへの基盤作りともみなされていた⁸。

⁸ ただし介護の資格取得が、介護労働への長期的な従事へとそのままつながるわけではない。とくに都市部においては製造現場の仕事やホテルの清掃、英会話教師といった、より高い賃

派遣・請負会社による定住外国人労働者の活用に向けた取り組みがみられるようになって間もなく、2008年に始まったのが、2国間の経済連携協定（EPA）に基づく外国人介護福祉士候補者の受け入れ（以下、EPAと表記）である。現在はインドネシア、フィリピン、ベトナムの3つの国から受け入れがおこなわれており、受け入れ最大人数は各国300人／年である。送り出し国での専門教育レベルや介護士認定を要件とする外国人介護福祉士候補者は日本の介護施設での就労・研修を経て、介護福祉士資格の取得を目指す。

2010年代後半には、介護分野における外国人労働者の受け入れ窓口として、在留資格「技能実習」「介護」「特定技能」の3つが追加された。外国人技能実習制度での受け入れは2017年に開始された。介護が対人サービスであることをふまえ、コミュニケーション能力の確保等、介護分野に固有の要件が課されている。2017年に創設された在留資格「介護」は介護福祉士養成校の留学生、そしてEPAや技能実習制度、特定技能といったルートで入国した者が介護福祉士資格を取得のうえ、当該在留資格のもと介護分野で就労できる。2019年に創設された在留資格「特定技能」は深刻化する人手不足への対応を目的としており、介護分野は当該在留資格を得て就労可能な14業種のうちのひとつである。現在運用される在留資格「特定技能1号」は国内外で実施される日本語・技能試験を合格することで取得可能だが、技能実習2号の修了者には試験が免除され、またEPAのうち介護福祉士資格を取得できなかった者も移行が可能である。加えて特定技能では、技能実習制度とは異なり日本国内での転職が可能であることも、ここで付言しておきたい。

介護分野での外国人労働者受け入れにはこれら4つのルートが併存して複雑に絡まっており、またEPAを除く3つのルートはできてから間もない。こうしたなかアンケート調査結果をもとにEPAでの施設単位の受け入れコストを検討した坪田（2021）は、介護分野における外国人労働者の受け入れについて、今後は技能実習制度の活用が活発化するとともに、技能実習制度とEPAから特定技能への移行が一定数みられるようになることを予測する。技能実習制度では監理団体に支払う費用等の独自のコストが存在するが、EPAと比べると①監理団体を通じた自由で迅速な選択が可能になること、②国家試験対策は必要でないこと、③より多くの人数を受け入れられること、といったメリットがある。加えて技能実習制度は、他の3つのルートとは異なり、受け入れた外国人労働者の転職を心配しなくてよい。当の外国人労働者にとっても、応募の際の要件が比較的緩く、監理団体による無償の職業訓練・日本語教育等を享受できるといったメリットがある。また特定技能では、技能実習制度やEPAからの転換であれば企業側のコストも抑えられ、そして彼ら転換者には日本の介護や職場への慣れも期待できるからである。

金を得る機会を選択するケースがみられるからである（高畑 2019）。彼らにとって介護労働が製造現場での仕事等と代替的であるとするならば、これを雇用柔軟型に分類することができよう。

介護労働安定センター実施の「令和2年度 介護労働実態調査」によれば、外国人労働者受け入れ事業所（全体の8.6%）では「その他上記以外⁹」の外国人労働者カテゴリーを受け入れる事業所の割合が47.3%でもっとも高いが、これに技能実習生（24.2%）、在留資格「介護」（17.9%）が続き、在留資格「特定技能1号」は4.3%である。これに対して外国人労働者を「新たに活用する予定がある」事業所（全体の13.4%）では外国人労働者カテゴリーのうち技能実習生を挙げる事業所の割合が54.9%でもっとも高く、これに在留資格「介護」（33.8%）、在留資格「特定技能1号」が20.2%で続く。この調査結果が示唆することについては慎重な検討が必要となろうが、まずは坪田（2021）が指摘するような、外国人労働者を活用したい介護施設における技能実習制度への期待の高さがうかがわれよう。受け入れにかかるコストにも注目した、それぞれのルートの特徴と今後の収斂の方向を明らかにするような研究成果が待たれる。

4 日本の外国人労働者：これからの論点

2019年、社会的な論議を経て、在留資格「特定技能」が創設された。これは深刻化する人手不足に対応するための外国人労働者受け入れを目的とした在留資格である。また当該在留資格の創設に先立ち、2018年に「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」（外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議）が公表された。当該文書はその後改訂がなされているが、目的としているのは①外国人材の円滑で適正な受け入れ促進と、②生活者としての外国人に対する支援等、日本に在留する外国人の生活基盤の整備である。

さて上の総合的対応策で強調される「生活」である。彼らの雇用・就労に注目する立場から、何が言えるのか。まず日本に在留する外国人のための生活基盤の整備は、彼らが将来の生活がどの国にあるのかを問わず、必要である。だが日本で生活するには、その資となる金を稼がなければならない。彼ら外国人労働者のうち日本以外の国での将来的な生活を想定している者は、短い期間で多くを稼ぐことが目的ともなろう。一方、日本での生活が長期化することが見込まれているのであれば、彼ら外国人が日本で安定した雇用を享受できることが望ましい。もちろん前者のような態度も尊重されるべきであるが、後者に比重を置いた政策の形成を目指すのであれば、彼らが日本の労働市場のうち長期蓄積能力活用型への参入や移居の途が十分に開かれていることが必要となる。今後究明すべき課題はすでいくつか言及しており、また在留資格「特定技能」についても介護分野の外国人労働者を検討した際に触れた。本節ではここで述べたような観点から、在留資格「特定技能」と定住化する外国人について検討する。

⁹ 回答選択肢は「EPA（経済連携協定による受け入れ）」「在留資格『介護』」「技能実習生」「在留資格『特定技能1号』」「留学生」「その他上記以外」である。

(1) 在留資格「特定技能」の創設：サイドドアからフロントドアへ

サイドドアからフロントドアへ

2019年に創設された在留資格「特定技能」だが、これは深刻化する人手不足に対応するための在留資格である。1989年の改正入管法成立時には設定されなかったフロントドアであり、画期だといえる。

このフロントドアたる特定技能が創設された背景は何か。1989年の改正入管法成立時と同じく日本は人手不足が顕在化しており、またこの30年のあいだに少子高齢化がさらに進行したことが挙げられよう。これに加えて、閉じることに成功したようにみえたバックドアが、近年再び開き始めていることを指摘したい。前節で図示したとおり（**図表7**）、2021年の不法残留者数は約8万3千人であり、2015年と比べると2万人以上増加している。また2019年の「不法就労」者数は約1万3千人であり、こちらも2015年と比べると5千人程度増加している。1990年代初頭のピーク時ほどではないが、いずれの指標においても近年の増加傾向を確認できる。

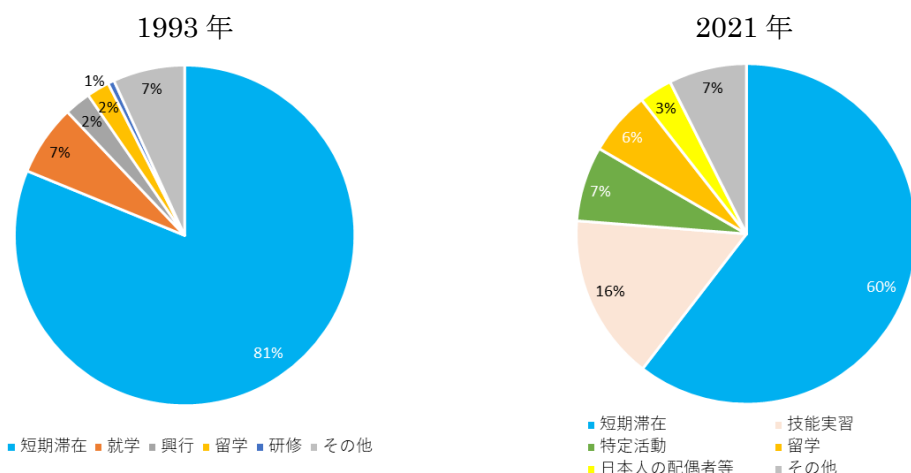
また目下のバックドアの性格は、1989年の改正入管法成立前後とは異なるようにもみえる。**図表19**には、1993年と2021年の不法残留者の在留資格構成を示した。1993年では「短期滞在」が全体の8割を占めるが、2021年では6割に縮小し、そして「技能実習」が16%を占める。外国人技能実習生については失踪も問題となっており、失踪者数は2015年の5,803人から、2019年には8,796人へと増加している。技能実習生が失踪する要因についてはいまだ定説はないものと思われるが、仮に技能実習の適正な実施と技能実習生の保護が十分に図られていたとしても、情報通信機器の発達により、かつてのように彼らから様々な情報を遮断し、職場に囲い込んでおくことは難しくなっている。いずれにせよバックドアの供給源として、技能実習制度を中心とするサイドドアからの離脱者が無視できない規模になっていることがわかる。

不法就労者へのニーズにも変化がみられる。**図表20**には1993年と2019年の「不法就労」者の就労内容を示したが、近年は第二次産業と第三次産業に加えて、第一次産業（農業従事者）が彼ら不法就労者の新たな就労先として加わっている様子が見られる。農業分野で就労する外国人労働者の多くは外国人技能実習生だと考えられるが、彼ら技能実習生が習得する技能のなかには「時間をかけて高める技能」だけでなく「短時間で習得可能な技能」も一定数含まれる（橋本 2015）。農業分野において不法就労者が増加している要因のひとつとして、この「短時間で習得可能な技能」の仕事を担当する労働力へのニーズがあり、そして不法就労に対して「大らかな」仕事を必要とする外国人労働者やブローカーとのマッチングが成立していることが推測される。

フロントドアである特定技能が代替可能なサイドドアは、外国人技能実習制度だけではない。すでに運用が始まっている「特定技能1号」は現在、14業種で活用できるが、たと

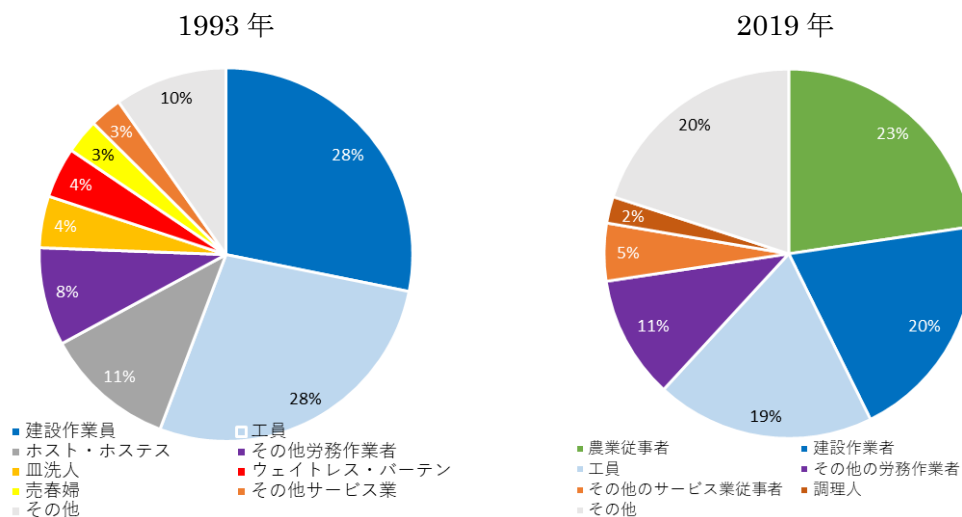
例えばこれまで留学生のアルバイトをおもに活用してきた業種では、週あたりの労働時間を制限されることがない外国人労働者を受け入れ、活用することができる。以上を要するに、在留資格「特定技能」の創設は、雇用柔軟型の外国人労働者の受け入れ窓口について、サイドドアにかわるフロントドアを設定し、そしてそのことで再び開き始めたバックドアを閉じることを意図したものだと総括できる。

図表 19 在留資格別 不法残留者の構成



1) 『平成5年 出入国管理関係統計概要』(入管協会) 及び「本邦における不法残留者数について(令和3年1月1日現在)」(法務省) より筆者作成。

図表 20 強制退去の入管法違反者のうち不法就労者の就労内容



1) 『平成5年 出入国管理関係統計概要』(入管協会) 及び『2020年版 出入国在留管理』(法務省) より筆者作成。

特定技能と技能実習

特定技能の実質的な性格と機能はいまだ明らかではなく、また今後の制度設計にも大きく左右されるものと思われる。現在運用される特定技能1号での日本での就労期間は最長5年であり、これを超える在留資格の更新はできない。有期契約の非正規労働者、すなわち雇用柔軟型だといえる。これに対してまだ運用が始まっていない特定技能2号は特定技能1号からの移行を想定しており、5年を超える在留資格の更新と家族帯同も可能である。特定技能1号労働者は「特定産業分野に属する相当程度の知識又は経験を必要とする技能を要する業務に従事する」こととなっており、また特定技能2号労働者は「特定産業分野に属する熟練した技能を要する業務に従事する」こととなっている。特定技能1号から特定技能2号への移行に際して適正なスクリーニングがなされ、彼ら特定技能2号労働者が現状での定義にみられるように日本で豊かな生活を送るに資する職業能力を形成のうえ所属企業にとって必須の人材となっているのであれば、特定技能2号は長期蓄積能力活用型だといえるであろう。だが特定技能1号から特定技能2号への適正なスクリーニングがなされず、引き続き特定技能2号労働者が雇用柔軟型としての側面を有するのであれば、彼らは日系南米人の代替的存在となるかもしれない。

技能実習制度のあり方も、特定技能との関係をふまえ、整理が必要となろう。出入国在留管理庁が公表する「特定技能在留外国人数（速報値）」によれば、2021年12月末時点での特定技能1号労働者数（49,666人）のうち8割は技能実習からの移行者（39,660人）である。現状、特定技能1号労働者の主要な供給源は技能実習生だといえるが、中長期的にみて技能実習制度は特定技能に代替するのか、それとも技能実習制度と特定技能は補完的關係として捉えられるかは確定的ではない。代替的關係であれば、雇用柔軟型の外国人労働者の受け入れはサイドドアからフロントドアへと移行していくことになり、技能実習制度は本来の目的である国際貢献のため枠組みとして収斂していくであろう。他方で補完的關係にあるのだとすれば、技能実習制度は「相当程度の知識又は経験」を得るための期間として捉えられ、外国人労働者の受け入れ窓口としての当該制度の意義は大きくなる。

佐藤忍（2021）は一時的な外国人労働者受け入れにあたっては「倫理的基礎づけ」が必要となり、しかしその「倫理的基礎づけ」は一様ではないことを指摘したうえで、日本の場合は人材育成こそがそれに相応しいことを主張する。すなわち一時的な滞日を前提として受け入れた外国人労働者であっても人材育成の対象とするが、しかし全員が等しくその期待に応えられるわけではない。またこの期間に目標としていた稼得を十分に達成したならば、母国の家族のもとに戻りたいと考える者もいるであろう。こうした事情を鑑み、この一時的な滞日を前提として受け入れた外国人労働者のなかから、日本での中長期的な職業生活を送る権利を付与する、との考え方である。特定技能1号自体は「相当程度の知識又は経験」を前提としているため、人材育成の機能は基本的に持たない。技能実習制度と

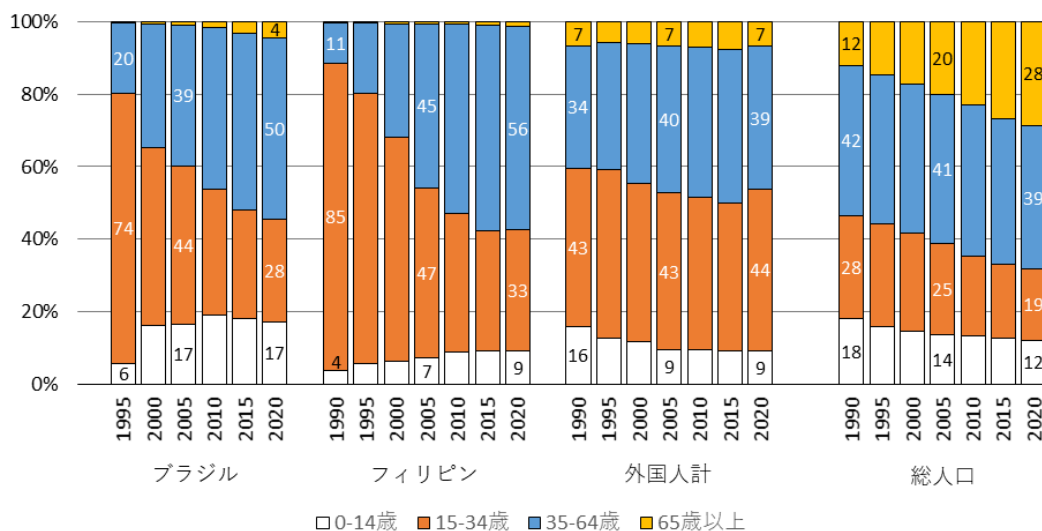
特定技能の関係が、これに相当しよう。

技能実習生の保護と適正な受け入れが担保されることは前提条件となるが、外国人労働者の受け入れ窓口は雇用柔軟型であっても、長期蓄積能力活用型への移行可能性を持つことは重要だと思われる。今後は日本がどのように外国人労働者に「選ばれる」国になるのかも真剣に考えなくてはならない時期にもあるが、この点が一つの鍵になるのかもしれない。

(2) 定住化する外国人をめぐって

図表 21 には、3 節でとりあげたブラジルとフィリピン国籍者について、年齢構成の推移を示した。まず外国人計でみると、1990 年から 2020 年にかけて 15-34 歳の割合は 4 割台で推移していることがわかる。総人口での高齢化がすすむなかで、外国人の「若さ」といったメリットは維持されているようにみえる。他方でブラジル国籍、フィリピン国籍の双方において、ここ 30 年間で 15-34 歳の割合は低下し続けている。またブラジル国籍では 2000 年代以降、0-14 歳の割合は 20% 弱で高止まりしている。

図表 21 ブラジル、フィリピン国籍 年齢構成の推移 (単位: %)



- 1) 「国勢調査」(総務省) 各年版より筆者作成。
- 2) 年齢不詳は図中に示していない。

定住外国人の中年化がみられるなか、安定した雇用に就き、日本での生活を充実させることを望む者も出てくるであろう。池上(2021)は静岡県で2007年から2020年にかけて4回実施された外国人アンケート調査結果の比較から、この間にブラジル国籍者のうち直接雇用の者の比率が上昇していること、また逆に間接雇用の者の比率が低下しているこ

とを示している。ただし 2020 年の調査でも直接雇用（正社員）の割合は 27.9%であり、間接雇用のほうが高い（41.1%）。

近年、政策的に、非正規労働者の活用に対する規制と非正規労働者の保護が図られる。こうした動向を要約すれば、日経連・雇用ポートフォリオモデルにはみられない、雇用柔軟型と長期蓄積能力活用型が重なり合うような労働市場の設定、あるいは雇用柔軟型から長期蓄積能力活用型への移行ルートの設定（正社員登用、無期転換）ということになる。非正規労働者として就労する定住外国人もまた、こうした方針と施策の対象となる¹⁰。

派遣・請負会社の役割

派遣・請負会社の役割にも注目したい。たとえば小谷（2014）は岐阜県美濃加茂市をフィールドとして、日系ブラジル人を雇用する請負会社における 2008 年の経済危機後の事業戦略の変化を検討している。小谷は 2012 年に実施したヒアリング調査から、請負会社が景気の変動の影響を受けないような部門の開拓やフィリピン国籍者の活用に加えて、商工会やロータリークラブへの加入を通して、事業活動をおこなう地域へと深く根差していったことを指摘する。また岐阜県美濃加茂市では請負会社の要望を受け、2004 年より製造関連の資格取得講座がポルトガル語で開講されていたのだが、2011 年には岐阜県庁の委託を受け、これが日系ブラジル人失業者向けの無料講座としても機能し始めたという。派遣・請負会社が日系ブラジル人の導入の際に大きな役割を果たしたことは先に検討したとおりだが、近年はその派遣・請負会社が地域に根づき、自治体との関与も深めていることがわかる。

日系ブラジル人を多く雇用する派遣・請負会社が地域に深く根ざそうとしている事例として、島根県出雲市での取り組みも挙げておく。島根県出雲市は日系ブラジル人が多くみられる地域として知られる。これは電子部品製造の大手企業が当該地域に工場を構えており、現在、請負会社 2 社が日系ブラジル人を雇用しているからである。島根県は長らく人口減少に直面し、出雲地域では若年人口の流出に歯止めをかけるために産業振興等に取り組んできた。現在出雲地域において日系ブラジル人を多く活用する企業も、自治体の誘致を受けて進出したものである（佐口 2010）。

島根県出雲市は 2015 年に「出雲市人口ビジョン」と「出雲市まち・ひと・しごと総合戦略」を策定し、外国人住民のうち 5 年以上定住する人の比率（外国人住民 5 年定住率）を 30% 台にする数値目標を定め、2016 年には「出雲市多文化共生推進プラン」を策定した。2017 年には請負会社 2 社から寄付の申し出を受け、出雲市で初となる地方創生応援税制

¹⁰ また先に述べた特定技能労働者にも、今後は日本への定住がみられるようになることが予想される。この動きが日本の労働市場全体の改善とともにあるべきとの観点からは、「特定技能 2 号」を活用する企業への要件のひとつとして当該企業における非正規労働者全体の処遇改善状況をポイント化し、スクリーニングを図ることも考えられる。

(企業版ふるさと納税)制度を活用した地域再生制度を活用した地域再生計画を作成した。また請負会社のうち1社は同じ2017年にしまね多文化コミュニティ支援センターを開設し、運営をおこなっている。請負会社は子どもの教育や病院受診への支援にあたって専属の通訳を雇用し、生活サポートの中心的役割を担う(宮本 2017; 鈴木 2019)。

島根県出雲市での外国人住民5年定住率の2019年3月末実績は38.3%である。2020年6月公表の「第2期出雲市多文化共生推進プラン」では、2025年3月までに、この外国人住民5年定着率を40%にすることをあらたな数値目標とした。請負会社も関わるこうした施策が、外国人労働者の「顔の見える定住化」へとつながっていくのかが注目される。

外国にルーツを持つ子どもと労働市場構造

是川(2018)の推計によれば、移民的背景を持つ人口(外国籍人口と帰化人口、両親のいずれかが外国籍である国際児人口)のうち0~19歳が当該年齢層の総人口に占める割合は、2015年の4.8%から2065年の16.0%へと上昇する。外国にルーツを持つ子どもの存在感は、今後ますます増していくことが予想される。

1節ではPioreとSassenの議論を取り上げ、移民労働者と労働市場構造に関して広く知られる理論的見解を紹介した。ただしその議論は移民労働者の「流入」を説明するものであり、受け入れ国に定住した移民には主眼を置いていない。移民の第2世代、あるいは移民の「1.5世代」(母国で生まれ、両親とともに受け入れ国へ移動してそこでの生活を営んでいる者)はまた異なる状況におかれ、受け入れ国の社会への適応を迫られることになる。

この点について取り上げ、分析した有名な研究成果として、Portes & Rumbaut(2001=2014)が挙げられる。Portes & Rumbautによれば、移民は単一的なプロセスを経て受け入れ国社会へと同化するのではない。移民2世らの「分節化された同化(segmented assimilation)」の分岐には、たとえばその親が受け入れ国でどのような経験をし、どう適応したのかにも、大きな影響を受けるものであろう。本書はアメリカ合衆国での大規模な面接調査結果をもとに、「移民2世たちの物語(The Story of the Immigrant Second Generation)」(原著副題)に迫る。焦点を当てるのは移民の子どもの教育達成状況や彼らの親の階層であり、移民2世の雇用・就労実態は分析の対象ではない。ただし彼らが十分な教育を受け、そして職業キャリアを成功させるにあたっての3つの克服すべき問題のひとつに「労働市場」を挙げ、次のような説明をおこなっている¹¹。すなわち1960年代に始まる技術革新や日本を中心とする海外の工業製品との競争を背景としたダウンサイジングやリストラクチャリングの影響を受け、アメリカ合衆国の労働市場構造には変化

¹¹ これ以外には、人種(移民の子どもの白人とは異なる身体的特徴を受け継いでいるならば、アメリカ社会に根強く残る差別にさらされる可能性がある)と対抗文化(学校や近隣社会での経験次第では、ギャングや麻薬に走る可能性がある)を挙げている。

がみられるようになった。比重を高めるサービス業における単純な臨時の低賃金の仕事と、急激に増加した高度な技術や専門的な技能を要求される職種とに二極化したのである。20世紀初頭であれば、工業労働力に対する膨大な需要があり、当時のヨーロッパからの移民2世は雇用と職業キャリアを通した上昇機会により、学歴がなくとも上昇移動ができた。だが脱工業化と労働市場の二極化が進行する現在において、安定的で階層上昇の可能性のある仕事はない。こうしたなか、アメリカ的な価値観を内在化する移民2世は、彼らの親が就いていたような「移民の仕事」に就こうとはしない。したがって教育達成の如何がより重要度を増すのだが、移民2世のうち一定数はこれを達成できない可能性を残すとの指摘である。この労働市場の二極化現象はSassenによる労働市場構造の理解と類似するが、移民2世の前では、移民1世とは別の問題として立ち上がることが示唆される。

日本の場合はどうか。本稿での議論の流れに沿わず言えることは、日本の労働市場において高度専門能力活用型に相当するセクターはいまだ確立していない。そして外国にルーツを持つ子どもは留学生と同様、教育期間を終え、新卒採用を経て長期蓄積能力活用型に参入する権利を得ることができる。だがまずは新卒採用に至るまでの過程に注目することが必要となろう。厚生労働省外国人雇用対策課「外国人雇用対策の在り方に関する検討会（第4回）会議資料」（2021年）によれば、日本語指導が必要な高校生等の中途退学率は全高校生等より高く（9.6%）、就職者における非正規就職率（40.0%）、進学も就職もしていない者の率（18.2%）も同様である。また同資料のなかでは、日系人など定住外国人の子どもは、親と同様に派遣・請負社員として就労しがちであることにも触れられている。現状では彼らに「日本的な価値観」、すなわち雇用の安定的な仕事を得、長期蓄積能力活用型の一員となるべきだといった意識が希薄であり、そして彼らは雇用柔軟型へと組み込まれていることが予想される。彼らの就労状況についてはさらなる実態把握が必要となる。

おわりに

本稿では外国人労働者の雇用・就労に関するここ30年間の動向を整理し、近年の外国人労働者をめぐる政策の転換を受けた変化の方向と新たな論点を提示した。また労働市場の位置づけについては、日経連・雇用ポートフォリオモデルにおける3つの雇用タイプを援用して要約をおこなった。

ここ30年間の動向だが、人手不足に対応するような外国人労働者がサイドドア・バックドアから流入するなか、雇用柔軟型の外国人労働者に注目が集まり、とくに日系南米人や外国人研修・技能実習生を対象とする研究成果は一定数の蓄積がみられる。また雇用柔軟型のなかでの機能的代替（日系南米人の間接雇用から技能実習生へ）や世代内移動（在留資格「興行」から介護労働者へ）も観察されることも、先行研究において指摘されている。学術、政策の双方の観点から、知見のさらなる蓄積が求められる外国人労働者カテゴリーとしては、たとえば留学生のアルバイトや、多様な受け入れルートが設定される、介

護分野の外国人労働者が挙げられる。

専門的・技術的分野の外国人労働者について、これは高度専門能力活用型に相当しよう。だが日経連・雇用ポートフォリオモデルからも示唆されるように、彼らには雇用柔軟型の側面もみられる一方、とくに日本企業に就職する元留学生については長期蓄積能力活用型としても見込まれていることを指摘した。

近年の外国人労働者をめぐる政策の転換を受け、実態を観察のうえ（さらなる）政策的対応が求められるのは次の点である。第一に長期蓄積能力活用型だが、まず新卒採用を経て当該セクターに参入する元留学生が挙げられる。留学生の日本企業への就職は促進の対象とされているが、彼らの「定着」に向けては次の点にも留意が必要であろう。第一に、多くの日本人とは異なり、彼らが適応可能な労働市場は日本に限られない。第二に、元留学生が日本の労働市場のうち雇用の不安定な分野へと吸収されることが懸念される点である。

留学生と同様、外国にルーツを持つ子どもも新卒採用を経て長期蓄積能力活用型に参入する機会を持つ。だが現状では彼らの十分な教育達成が実現できておらず、また彼らのうち一定数が雇用柔軟型に吸収されている可能性が指摘される。学校から職場への移行に関する支援をおこなうなど、とくに長期蓄積能力活用型への「参入」の局面に注目する必要がある。

第二に雇用柔軟型だが、これは長期蓄積能力活用型への移行可能性が鍵となろう。2019年に創設され、すでに運用が始まっている「特定技能1号」は雇用柔軟型だといえるが、その先には長期蓄積能力活用型として見込まれる「特定技能2号」も設定されている。現状において特定技能1号の主要な供給源となっている技能実習制度との関係も整理のうえ、適正なスクリーニングが機能する形で長期蓄積能力活用型へと移行するルートが設定されることが望まれる。また日本において非正規労働者の処遇改善に向けた施策が充実するなか、雇用柔軟型に位置づけられる定住外国人もまたその対象であることに配慮する必要もあろう。総じて、労働市場のうち雇用柔軟型へと外国人労働者が流入する傾向があるとしても、彼らが長期蓄積能力活用型へと移行できる機会が、適切に開かれていることが望ましい。

高度専門能力活用型については、日本の労働市場のなかに該当するセクターそのものが確立することの必要性を指摘した。日本の労働市場構造のなかの長期蓄積能力活用型や雇用柔軟型のありようは今後も変化し、そしてそれにあわせて外国人労働者の位置づけも変わるかもしれない。だが高度専門能力活用型は、日本の労働市場のなかにいまだ定着していない可能性が指摘される。高度専門能力活用型そのものが日本の労働市場内に確かな位置づけを得ることで、今後は専門的・技術的分野の外国人労働者の受け入れと活用がすすむものと考えられる。

最後に、外国人労働者の移動媒介主体に注目する必要性も指摘したい。本稿では日系南

米人や外国人研修・技能実習生だけでなく、多くの外国人労働者カテゴリーにおいて、彼らの入国・入職を媒介する主体が存在していることも確認した。こうした媒介主体の存在が人権・労働問題を生じさせる要因の一つとなっていることは周知のとおりだが、他方で外国人の入国・入職をスムーズにさせ、また日本での生活を送るうえでの手助けとなっていることも指摘されている。これら媒介主体の存在を所与のものとするのであれば、彼らの所業を観察するとともに、彼らに対する規制、場合によっては支援をおこなうことも考えなければならないと思われる。

参考文献

- 阿部亮吾、2005「フィリピン人エンターテイナーのパフォーマンスをめぐるポリティクス：ミクロ・スケールの地理に着目して」『地理学評論』78(14): 951-75.
- 明石純一、2010『入国管理政策：「1990年体制」の成立と展開』ナカニシヤ出版。
- 、2017「海外からいかに働き手を招き入れるか：日本の現状と課題」日本政策金融公庫総合研究所編『中小企業の成長を支える外国人労働者』同友館: 137-79.
- 安里和晃、2018「親密性の労働と国際移動」安里和晃編『国際移動と親密圏：ケア・結婚・セックス』京都大学学術出版会: 13-47.
- Baas, Michiel, 2019, "The Education - Migration Industry: International Students, Migration Policy and the Question of Skills" *International Migration*, 57(3): 222-34.
- Beech, Suzanne E., 2018, "Adapting to Change in the Higher Education System: International Student Mobility as a Migration Industry." *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 44(4): 610-25.
- Doeringer, Peter, and Michael J. Piore, 1971, *Internal Labor Markets and Manpower Analysis: with a New Introduction*, D.C. Heath and Company. (白木三秀監訳、2007『内部労働分析とマンパワー分析』早稲田大学出版部.)
- Gammeltoft-Hansen, Thomas, and Ninna Nyberg Sorensen, eds., 2013, *The Migration Industry and the Commercialization of International Migration*. Routledge.
- 橋本由紀、2010「外国人研修生・技能実習生を活用する企業の生産性に関する検証」RIETI Discussion Paper Series 10-J-018.
- 、2015「技能実習制度の見直しとその課題：農業と建設業を事例として」『日本労働研究雑誌』662: 76-87.
- 樋口直人・稲葉奈々子・丹野清人・福田友子・岡井宏文、2007『国境を越える：滞日ムスリム移民の社会学』青弓社。
- 、2010「経済危機と在日ブラジル人」『大原社会問題研究所雑誌』622: 50-66.
- 五十嵐泰正、1999「職場の同僚/部下としての外国人：外国人従業員を含む仲間意識構築の可能性を中心に」『大原社会問題研究所雑誌』491: 1-15.

- 池上重弘、2021「ブラジル人家族と危機：『1990年体制』から30年の歴史の中で」『移民政策研究』13: 46-65.
- 稲上毅、1992「経営戦略・外国人労働市場・雇用管理：事例からみたスペクトラム構造」稲上毅・桑原靖夫・国民金融公庫総合研究所著『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: 114-81.
- 梶田孝道、1994『外国人労働者と日本』日本放送出版協会。
——・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・ネットワーク』名古屋大学出版会。
- 神林龍・橋本由紀、2017「移民・外国人労働者のインパクト：研究動向と日本におけるデータ」川口大司編『日本の労働市場：経済学者の視点』有斐閣: 182-213.
- 上林千恵子・山口壘、2013「岐阜アパレル産業における労働力確保施策の変遷：集団就職、家内労働から技能実習制度へ」法政大学比較経済研究所 Working Paper No.176.
——、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。
- 経済企画庁総合計画局編、1989『外国人労働者と経済社会の進路』。
- 小谷真千代、2014「業務請負業者の事業戦略と日系ブラジル人労働市場：岐阜県美濃加茂市を中心に」『人文地理』66(4): 330-51.
- 是川夕、2018「日本における国際人口移動転換とその中長期的展望：日本特殊論を超えて」『移民政策研究』10: 13-28.
- Liu-Farrer, Gracia, 2009, “Educationally Channeled International Labor Mobility: Contemporary Student Migration from China to Japan,” *International Migration Review*, 43(1): 178-204.
- 宮本恭子、2017「持続可能な社会に向けた外国人労働者の受け入れに関する研究」『山陰研究』10: 1-19.
- 村田晶子、2010「外国高度人材の国際移動と労働：インド人 IT エンジニアの国際移動と請負労働の分析から」『移民政策研究』2: 74-89.
- 永吉希久子、2021「移民の階層的地位達成：人的資本・社会関係資本の蓄積の影響」永吉希久子編『日本の移民統合：全国調査から見る現況と障壁』明石書店: 63-87.
- 中村尚司、1994『人びとのアジア：民際学の視座から』岩波書店。
- 中村二郎、2020「外国人労働」『日本労働研究雑誌』717: 30-3.
- 南紅玉、2010「外国人花嫁の定住と社会参加」『東北大学大学院教育学研究科研究年報』59(1): 187-207.
- 大久保武、2005『日系人の労働市場とエスニシティ：地方工業都市に就労する日系ブラジル人』御茶の水書房。
- Piore, Michael J., 1979, *Birds of Passage*, Cambridge Books.

- Portes, Alejandro and Robert D. Manning, 1986, The immigrant enclave: Theory and empirical examples. In S. Olzak & J. Nagel eds., *Competitive Ethnic Relations*, Academic Press: 47-68.
- and Rubén G. Rumbaut, 2001, *Legacies: The story of the immigrant second generation*. University of California Press. (村井忠政ほか訳、2014年『現代アメリカ移民第二世代の研究：移民排斥と同化主義に代わる「第三の道」』明石書店.)
- 労働政策研究・研修機構編、2016『企業における外国人技能実習生の受入れに関する調査』.
- 、2017『日本的雇用システムのゆくえ』.
- 佐口和郎編、2010『事例に学ぶ地域雇用再生：経済危機を超えて』ぎょうせい.
- 作地清、2009「外国人労働者の雇用をめぐる相談事例：東京都の労働相談から」『日本労働研究雑誌』587: 54-61.
- 佐野哲、1996『ワーカーの国際還流：日系ブラジル人の労働需給システム』日本労働研究機構.
- 、2002「外国人研修・技能実習制度の構造と機能」駒井洋編著『国際化のなかの移民政策の課題』明石書店: 91-129.
- 、2008「日本とアジア諸国における外国人単純労働者の受け入れ政策」『経営志林』45(3): 37-52.
- Sassen, Saskia, 1988, *The Mobility of Labor and Capital: A Study in International Investment and Labor Flow*, Cambridge University Press. (森田桐郎訳、1992『労働と資本の国際移動』岩波書店.)
- 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.
- 佐藤隆夫、1989『農村と国際結婚』日本評論社.
- 佐藤由利子、2016「ベトナム人、ネパール人留学生の特徴と増加の背景：リクルートと受入れにあたっての留意点」『留学交流』63: 12-23.
- 志甫啓、2012「外国人研修生・技能実習生の受入れが有する若年人口補充の役割及び景気感応性」『移民政策研究』4: 41-60.
- 、2015「外国人留学生の受入れとアルバイトに関する近年の傾向について」『日本労働研究雑誌』662: 98-115.
- 下平好博、1999「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: 233-71.
- 新・日本的経営等研究プロジェクト編、1995『新時代の「日本的経営」：挑戦すべき方向とその具体策』.
- 宣元錫・松下奈美子・倉田良樹・津崎克彦、2014「韓国人IT技術者の送り出し過程と日本の外国人高度人材受け入れ：2000年代の拡大局面に注目して」『移民政策研究』6: 132-48.

- 鈴木暁子、2019「外国にルーツを持つ子どもの支援に関わるアクター間のネットワーク型ガバナンスの研究：島根県出雲市を事例として」『同志社政策科学院生論集』8(1): 29-42.
- 宿谷京子、1988『アジアから来た花嫁：迎える側の論理』明石書店.
- 高畑幸、2009「在日フィリピン人の介護人材育成：教育を担う人材派遣会社」『現代社会学』10: 85-100.
- 、2019「在日フィリピン人と介護労働：社会的評価獲得の手段として」『比較家族史研究』33: 8-31.
- 武田里子、2011『ムラの国際結婚再考：結婚移住女性と農村の社会変容』めこん.
- 竹ノ下弘久、2012「経済危機と移民労働者：静岡県の日系ブラジル人を事例に」連合総合生活開発研究所『経済危機下の外国人労働者に関する調査報告書：日系ブラジル人、外国人研修・技能実習生を中心に』25-50.
- 、2016「労働市場の流動化と日系ブラジル人をめぐる編入様式」『法学研究』89(2): 498-520.
- 坪田邦夫、2021「受入れ側から見た EPA 外国人看護・介護職：10年後の経済評価」平野裕子・米野みちよ編『外国人看護師：EPAに基づく受入れは何をもたらしたのか』東京大学出版会: 169-92.
- 塚崎裕子、2008『外国人専門職・技術職の雇用問題：職業キャリアの観点から』明石書店.
- 津崎克彦、2010「フィリピン人エンターテイナーの就労はなぜ拡大したのか：歓楽街のグローバル化」五十嵐泰正編『労働再審② 越境する労働と〈移民〉』大月書店: 189-230.
- 梅崎修・八代充史、2019『『新時代の日本的経営』の何が新しかったのか？：人事方針（HR Policy）変化の分析』鶴光太郎編著『雇用システムの再構築に向けて：日本の働き方をいかに変えるか』日本評論社: 89-120.
- 渡邊博頭、2004「間接雇用の増加と日系人労働者」『日本労働研究雑誌』531: 35-47.
- 、2005「非正規就労外国人労働者の雇用・就業に関する事例」JILPT Discussion Paper 05-014.
- 山口壘、2020a「技能実習制度の活用と企業内雇用ポートフォリオの国際化：企業アンケート調査の二次分析から」『社会志林』66(4): 211-28.
- 、2020b「養成訓練から外国人技能実習制度へ：技能実習制度の経路依存性にかんする一考察」『文京学院大学人間学部研究紀要』21: 119-34.