

高安 健将 早稲田大学教育・総合科学学術院教授

今回の特集では「移民と労働」というテーマを取り上げる。

移民は、経済への貢献、文化の交流と相互の刺激というポジティブな面をもつ。他方で、近年、特に欧米諸国で強烈な反発を生んでおり、その受け入れのあり方は、政治の一大対立軸となって、政党再編や政党支持の再編までもたらす状況にある。

日本は長く移民に対して国を閉ざしてきた印象が強い国であった。しかし、2023年6月末の在留外国人数は322万人を超えている。そのうち、技能実習が36万人弱、技術・人文知識・国際業務で35万人弱の外国人を受け入れている。日本は、国際貢献という表の看板の裏で、実際には労働力としての外国人を必要としている。こうした悪しき「本音と建前」を使い分ける姿勢も転換しつつあるが、日本には移民を受け入れる包括的政策がない。何より、日本国内に「外国人」を受け入れるに際しての心づもりと合意が十分にありには思われない。多くの移民は労働の現場に流れ込む一方で、基本的な権利について適切に保護されているのか強い懸念がある。移民として来る人びとには家族がいたり、できたりするかも

しれしれない。そうした人びとの必要とする医療や住宅、教育、そして社会への包摂と、十分に考慮されていない課題が山積している。

この特集では、外国人技能実習制度の見直し問題、日本における建設現場の実態、農業部門における技能実習生の状況、日本における定住移民の先行事例（「オールドカマー移民」）である在日コリアンと日本の産業構造について、現状を紹介することとし、実情をよく知る気鋭の研究者の方々にご寄稿頂くことができた。御礼を申し上げたい。

たかやす けんすけ

1971年東京都生まれ。1994年早稲田大学政治経済学部卒業、2003年ロンドン大学ロンドン・スクール・オブ・エコノミクス(LSE)にてPh.D.(Government)を取得。専門は、比較政治学・政治過程論。成蹊大学法学部教授、同大学アジア太平洋研究センター所長等を経て、2023年より現職。

著書に『首相の権力—日英比較からみる政権党とのダイナミズム』（創文社、2009年）、『議院内閣制—変貌する英国モデル』（中公新書、2018年）、『教養としての政治学入門』（共著、ちくま新書、2019年）など。

転籍制限は正当化できるか

—地方への外国人労働者受け入れを政治哲学から考える—

岸見 太一

福島大学行政政策学類准教授

本稿は、技能実習制度に替わるものとして、2023年11月30日に技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議・最終報告書(以下、報告書)によって提案された「育成就労制度」を主題とする。報告書においては、従来の技能実習の「制度目的と運用実態のかい離」を問題視し、「現行の技能実習制度を廃止して人材確保及び人材育成を目的とする新たな制度」を創設することが提言された(報告書:7)。この制度は、「基本的な3年間の就労を通じた育成期間において計画的に特定技能1号の技能水準の人材に育成することを目指すもの」である(提言1②)。

新制度案の最大の焦点は転籍制限である。技能実習制度において、他の雇用先への「転籍」、すなわち転職の自由が原則的に認められていないことが、実習生に対する雇用者の虐待や搾取を助長していると指摘されてきた。そのため、新制度案で転職の自由がどこまで認められたかが注目される。本稿が示すように、報告書は一見したところ従来の転籍制

限を大幅に緩和しているが、「経過措置」条項によって転籍制限の緩和は空文化されてしまっている¹。

この経過措置は、地方における外国人労働力を確保することを名目になされた。本稿では、筆者の専門である政治哲学の観点から、地方での外国人労働力確保を名目とする転籍制限を規範的に正当化することはできるのかを考察する。

地方における外国人労働者受け入れと技能実習制度

はじめに育成就労制度の政策議論の背景にある二つの点を確認する。

第一に、技能実習制度の見直しが今になって議論される背景には、実習生の虐待・搾取問題だけでなく、国際労働市場の動向がある。日本は、グローバルな移民労働力獲得競争に晒されている。たとえば、ベトナムは近年多くの技能実習生を送り出してきた。だが、現在ではベトナムの所得向上と、オーストラリアや韓国などの日本よりも多く稼げる選択肢の存在によって、ベトナムから日本への技能実習生の数の増加はあまり期待できない²。国際競争のなかで、日本は2019年に特定技能制度を導入し、一時的な外国人労働者に対する転職の自由を部分的に認めるようになった。技能実習の申し込み者が減少するなかで外国人労働力を持続的に確保するためには、より人権に配慮し、より待遇のよい制度へと変更することが求められる。

きしみ たいち

早稲田大学大学院政治学研究所博士後期課程修了。博士(政治学)。専門は現代政治理論、人の移動の政治理論。日本学術振興会特別研究員 DC1、早稲田大学政治経済学術院助教などを経て、2021年より現職。

著作に「観点の複数性と規範理論—オノラ・オニールの〈理想化を回避する構成主義〉」(『社会と倫理』第34号、2019年)、『入管を問う—現代日本における移民の収容と抵抗』(人文書院、2023年、共著)、「難民らしさと無知の認識論」(『難民研究ジャーナル』第13号)など。

第二に、技能実習制度は地方に外国人労働者を留め置くうえで重要な役割を果たしてきた。日本における外国人人口は1990年代以降、増加傾向にある³。この傾向は大都市圏とその周辺だけではなく、地方部においても同様である。社会学者の徳田剛は、各都道府県を、それぞれの在留外国人数を基準に、第一群(外国人数10万人以上)、第二群(2万5千人以上10万人未満)、第三群(2万5千人未満)の3つのグループに分類している。第一群は、東京・大阪・名古屋の三大都市圏とその隣県である。第二群は日系南米人の集住地域を擁する県が含まれる。第三群は、これまで外国人数が多くなかった地方部である⁴。本稿における「地方」とは上述の第三群を指すものと定義する。

地方においても、他の二つの群と同様に在留外国人人口は徐々に増加しており、2014年から2019年の増加率は特に上昇している(徳田他編2023:4)。このことは、地方において、少子高齢化で不足した労働力が外国人労働者によって補充されていることを意味する。地方社会にとって外国人労働者は、農業、水産業、製造業、建設業、医療福祉、身近なところではスーパーのバックヤードでの総菜製造などを担う不可欠な存在となっている。

技能実習制度は、外国人労働者を地方に留め置く機能をこれまで果たしてきた。地方部は労働者の受け入れにおいて、都市部や外国人集住地と比べ不利な条件に置かれている。最低賃金だけをとっても都市部と地方では大きな格差があるため、国籍に関わらず、転職に制限のない労働者は都市部に流出しやすい。それに対して、技能実習生は、転職、すなわち転職の自由が制限されているため、原則的にはじめに働き始めた職場で一定の期間内働きつづけるより他ない。そのため、技能実習制度における転職制限は、事実上、外国人労働者を地方に留め置かせる仕組みとして作動していると言える(徳田2023:4-5, 9; 徳田他編2023:10-11)。実際、地方(上述の第三群)に暮らす外国人住民を、在留資格別に見たときにもっとも多いのは技能実習生であり、その比率は4人に1人を超えている⁵。

技能実習制度における転職制限が緩和されるこ

とになれば、地方に外国人労働者を留めってもらう別の方策が必要である。次節で論じるように、地方に外国人労働者を留めることは、育成就労制度において提言された転職制限の緩和を事実上阻止する根拠とされた。

「育成就労制度」有識者会議の議論

本節では、冒頭で概観した「育成就労制度」設置報告書についての有識者会議の議論のうち、最大の論点となった転職制限の議論に関わる内容を、本稿の議論に関わる範囲で紹介する⁶。

報告書の転職に関わる論点としてここでは次の二つを取り上げたい。第一に、転職の範囲は、現に就労している業務区分内に限るとされた(提言4⑥)⁷。もし特定技能と同様の運用がなされるならば、外国人労働者が転職先を見つけるのは実際にはかなり困難かもしれない(岸見2020:72)⁸。このことの含意については次節で述べる。

第二に、技能実習制度においては認められていなかった、本人の意向による転職が一定条件下で認められるべきとされた⁹。その条件とは、(1)同一機関の受け入れにおいて就労した期間が1年を超えていて、かつ(2)技能および日本語の基礎的な試験に合格していることである(報告書:提言4③)¹⁰。転職が認められるべき期間が1年とされているのは、国内労働者に適用される国内法との整合性が考慮されている¹¹。人権侵害など深刻な事情は1年以内でもやむを得ない離職事情として認められることをふまえれば、1年間という転職制限期間は理に適ったものとみなしうるかもしれない。

だが実際には、報告書には転職要件の緩和を事実上骨抜きにするような項目が組み込まれている。すなわち、本人の意向による転職に関して、「当分の間、受入れ対象分野によっては1年を超える期間を設定することを認めるなど、必要な経過措置を設けることを検討する」とされている(提言10②)。この項目にある「当分の間」かつ「1年を超える期間」という曖昧な規定の下では、1年以上経っても転職が制限される状態が恒久化し、結果的に転職制限

についての条文が空文化する恐れがある¹²。

本稿で注目したいのは、いま述べた経過措置を導入すべき理由である。報告書では、「地方や中小零細企業への配慮の観点から」、「従前認められてこなかった転籍が認められることによって人材育成への支障や人材流出が生じないかという懸念」が根拠に挙げられている（報告書:40-41）¹³。前節で紹介した、地方に外国人労働者を留めることで労働人口の不足を補うという政策目標がここで登場する。

転職の自由の制限

地方に外国人労働者を留めるという政策目標によって、外国人労働者の転職の自由の制限を正当化できるのだろうか。以下では、政治哲学における議論を手がかりとして、(1) 転職の自由と(2) 地方に外国人労働者を招来する代替的な方策という二つの論点から論じたい。本節では(1)の論点について述べるが、筆者は別の場所で詳しく論じているため、以下では議論の要点を提示する¹⁴。

そもそも転職の自由が認められることが重要なのはなぜだろうか。二つの理由がある¹⁵。第一に、転職の自由は、雇用者による虐待や搾取から労働者を保護するために不可欠である。関連する離職の自由も含めて考えてみよう。現代では、離職の自由が認められていることは当然認められるべき権利だと考えられている。離職をすることで、刑事罰を科されることや、多額の損害賠償を科せられることは通常ない。だが離職の自由が保障されているだけでは、虐待や搾取から逃れることはできないかもしれない。

虐待や搾取を伴う仕事から逃れられるためには、転職の自由が実質的に保障されており、よりましな条件の転職先を享受できる必要がある。転職の自由が保障されるべきであるのは、虐待や搾取から労働者を保護するためなのだ。前節では、育成就労制度では転籍先の業務区分が非常に限定されて転職先を見つけるのが困難となる可能性を指摘したが、このことは新制度にも労働者の保護の

点から深刻な課題があることを意味する。

第二の理由として、転職の自由が保障されることで、雇用者には職場の労働条件を遵守することにインセンティブが生じる。雇用者は、労働者を引き止めるために、労働契約違反をしないだけでなく、職場をより安全かつ待遇がよいものにしなければならない。この第二の理由は、見落とされがちである¹⁶。

次のような反論があるかもしれない。虐待や搾取から労働者を守るには、雇用者や監理団体、仲介業者に対する監督と取り締まりを強化すれば十分であるため¹⁷、転職の自由を保障する必要はない。だが、この反論は、雇用者らへの監督と取り締まりに限界があることを都合よく見落としている。国家は、外国人労働者に限らず、国内労働者を含めて脆弱な法的身分にある労働者の権利の保護を雇用者に対する取締りによって対処しようとしてきた。だが、雇用者が労働契約を遵守しているかを就業時間のすべての時間にわたり継続的に監視することは不可能である。そのため、国内労働者に、労働者が雇用者に対して十分な交渉力を持てるよう、一定の法的権利が付与されている。上述の離職・転職の自由に加えて、団結して発言をする権利が労働者に保障されているのはこのためである。そうであるとすれば、戦前期の国内労働者と同じように脆弱な地位にある外国人労働者についても、虐待や搾取から保護するためには取締り厳格化だけでは不十分である。

転職の自由の保障は、技能実習制度だけでなく新制度においても不十分である。転職の自由が制限されることで、外国人労働者は受け入れ国によって雇用者による虐待や搾取に晒されやすい脆弱な法的な地位に置かれたままである。これは不正義である(岸見 2020)。

代替的な方策

本稿の最後に、外国人労働者を地方に受け入れるための代替的な方策があるかを検討したい。

外国人労働者を地方で受け入れる政策には次

の二つの政策軸がある (cf. 徳田 2023:10)。第一の政策軸は、外国人労働者に (I.) 便益・権利を制限するか、(II.) 便益・権利を提供するかに関わる。第二の政策軸は、(A) 特に労働力が不足する特定の職種を対象とするか、(B) 特定の地域 (州や都道府県、基礎自治体) を対象とするかである。

これら二つの軸で分類した場合、就労支援制度は、技能実習や特定技能と同様に、I.A 型、すなわち特定の職種を対象に労働者の便益・権利を制限する政策にあてはまる¹⁸。だが地方の外国人労働者を増加させるためには別の選択肢も存在する。II.B. 型、つまり特定の地域内で就労する外国人労働者に対して、特別な便益・権利を提供することは、すでに日本においても一部の地方自治体によって行われている¹⁹。実は、報告書には各自治体が「外国人材の受入れ環境の整備等に取り組む」ことも盛り込まれている (提言 7⑤)。

本稿は、就労支援制度においても実質的に継続する可能性が高い転職の自由の制限は正当化されないことを示した。したがって、外国人労働者の地方への受け入れについて新制度を目指す I.A 型の政策を採用することも望ましくない。だが、II.B. 型の政策を採用することは可能である。実は報告書において各自治体は「外国人材の受入れ環境の整備等に取り組む」こととされている (提言 7⑤)。地方への外国人労働者受け入れを II.B. 型によって推進することは報告書の方向性にも沿っており、各自治体の一層の取り組みが期待される。■

【注】

- 1 なお、家族帯同は、技能実習制度・特定技能制度と同様に認められないが、受け入れ期間は3年とされた (技能実習制度では最長5年) (報告書)。
- 2 円安が進行した2022年10月には、韓国の最低賃金は日本を上回る水準になった (佐野他編 2023: 4-5)。
- 3 入管の統計によれば、2022年末の在留外国人数は過去最高を更新し、初めて300万人を超えた。
- 4 第三群に含まれる県は、宮城、沖縄、富山、山梨、新潟、熊本、福井、山口、石川、福島、奈良、香川、愛媛、大分、鹿児島、島根、長崎、山形、岩手、和歌山、宮崎、佐賀、徳島、青森、鳥取、高知、秋田である (徳田他編 2023: 4)。
- 5 2021年12月の在留外国人統計に基づけば第3群地域の在留外国人総数310,520人のうち、技能実習生は73,931人で26.8%を占めている (徳田 2023: 6-7)。
- 6 報告書の議論は、本文で述べたもの以外にも、二度目の転職の要件、転職前後の機関での受け入れに掛かる費用の折半の仕方など重要な論点を含んでいる。だが、紙幅の関係で本稿はすべてを論じることはできない。報告書の提言4を参照。
- 7 この業務区分は、技能実習制度よりも広くして、特定技能制度における業務区分と同一にするとされている [提言2②]。
- 8 特定技能で認められた転職は、分野ごとに細分化された指定業種のさらに下位分野 (たとえば建設分野のうちの「とび」) 内での転職しか認められていない。なお、一端帰国すれば異なる業務区分で就労できるとされているが (報告書:19-20)、帰国・再入国費用を労働者が負担すべき理由は別に正当化が必要である。
- 9 なお、技能実習制度で認められていた「やむを得ない事情がある場合」の転職の範囲についても、契約内容と実態の場合がある場合などのように拡大かつ明確化されべきとされた (報告書: 提言4②)。
- 10 他に、転職先受け入れ機関の要件にも条件が課せられている (報告書: 提言4③ウ)。
- 11 民法・労基法は、有期契約雇用労働について、契約日から1年を経過した場合にはいつでも離職できると定めている。なお、1年未満でもやむをえない事由がある場合は途中退職ができる。
- 12 実際、委員のなかから同様の指摘があった (報告書: 39)。
- 13 この経過措置の導入は、2023年10月18日に提示しされて最終報告書案には含まれていなかった。11月30日の報告書提出までの議事録は公開されていないが、自民党外国人労働者等特別委員会での議論が影響を与えたという報道がなされた (朝日新聞 2023)。
- 14 本節の以下の箇所は、岸見 (2020) および岸見 (2021) における議論の一部を再構成したものである。
- 15 報告書ではハローワークも外国人労働者の転職支援に携わるとされた (提言4⑤)。だが、業務拡大に必要な人員拡充や研修などの体制整備は見送られたため、効果は限定的と思われる (報告書: 19)。
- 16 以下の議論は、雇用関係における労働者と雇用者、および労働法を制定する国家との実際の関係性に注目することに特徴がある (Anderson 2017; 岸見 2020: 64f.)。
- 17 育成就労制度設置報告書においても、監理団体などの受け入れ機関に対する監督・保護。支援の強化が謳われている (提言5)。
- 18 別のところで論じたように、I.A. 型は、植民地支配下の年季契約労働制度の特徴を継承する政策である (岸見 2020)。

19 便益提供の事例として広島県・安芸高田市、北海道東川町の事例などがある（徳田他 2023: 3章、182）。オーストラリアやカナダでは永住権取得要件の緩和などもされている（前掲書: 15章、19章）。本文では触れなかったが、II.A. 型の政策は特定職種の有留資格の優遇政策、I.B. 型の政策は植民地臣民だけを対象とする労働権の制限があてはまる。

《参考文献》

Anderson, Elizabeth (2017) *Private Government: How Employers Rule Our Lives (and Why We Don't Talk about It)*. Princeton University Press.

朝日新聞デジタル (2023) 「自民党内で異論噴出 技能実習に代わる新制度、『1年超で転籍』案に」2023年10月20日、<https://digital.asahi.com/articles/ASRBN5VVBRBNUTIL012.html> (2023年12月

18日最終アクセス)

岸見太一 (2021) 「外国人労働者一時的受け入れ制度の政治理論—M・ルースの正当化論の批判的検討」『年報政治学』2021-II

岸見太一 (2020) 「外国人労働者の一時的な受け入れはどんなときに不正になるのか」、『思想』(1155)

技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議 (2023) 「最終報告」、https://www.moj.go.jp/isa/policies/policies/03_00033.html (2023年12月18日最終アクセス)

佐野孝治・坂本恵・村上雄一編著 (2023) 『外国人労働者と支援システム：日本・韓国・台湾』八潮社

徳田剛 (2023) 「日本の地方部における外国人受け入れの現状と課題」『都市問題』2023年2月号

徳田剛・二階堂裕子・魁生由美子編著 (2023) 『地方発 多文化共生のしくみづくり』晃洋書房



建設業における移民労働者

—移動の拡大と新たな課題—

惠羅 さとみ

法政大学社会学部社会政策科学科准教授

建設労働市場のグローバル化

建設業はエントリージョブとして移民労働者を包摂する典型的な分野である。1970年代の石油ショック以降の中東湾岸諸国への移民労働者の拡大、1980年以降のEU域内における人の移動の自由化に伴う「国外派遣労働者（posted workers）」など、これまでも建設労働市場のグローバル化は多様な地域において指摘されてきた¹。2000年代に入り、中国、インド、ASEAN諸国などの経済成長とともに、建設市場は世界的に拡大している。それを背景として、開発を担うグローバルな企業活動が将来的にも世界的な経済成長を牽引していくこと²、そして、高齢化が進むいわゆる先進工業国においても、開発が進む途上国においても、移民建設労働者の需要がますます拡大していくことが予測されている³。

その一方で指摘されてきたのが、不安定な就労形態や滞在資格をめぐる脆弱性である。2016年

のILO労働移民部門のレポート「建設分野における移民労働と雇用」によれば、今日的な移民労働者は一時的な移住形態（短期就労ビザ、難民申請者、留学生、循環移民など）に置かれ、インフォーマルなリクルート経路⁴や特定の雇用契約に拘束されるゆえに、就労生活において様々なリスクに直面している⁵。その上、2019年末以降の新型コロナウイルス感染症の拡大は移民労働者により大きなリスクを課すものであった。移民労働者は、移動制限下においても建設を含むエッセンシャルなサービスを提供し続ける一方で、不十分な労働生活条件や福祉からの排除に直面してきた⁶。また失業にさらされた多くの人びとが帰国を余儀なくされるなど、急激な社会経済変動が移民労働者に与える影響は多大である⁷。頻繁な移動を前提にしつつも、いかに健康安全衛生を含む労働者の基本的な権利を保護していくのか、いかに労働基準や労使関係の枠組みを再確立していくのか、また、いかに熟練形成や処遇改善を含む越境的なキャリアを構築していくのか、などがますます問われるようになっていく。

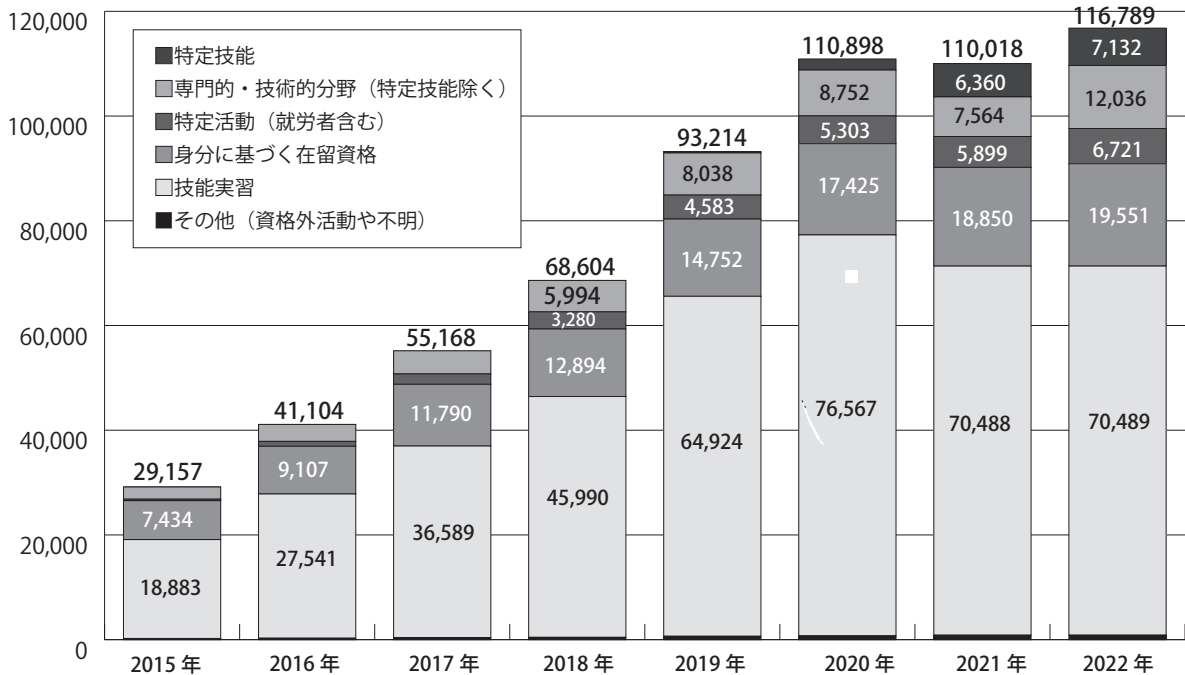
日本における受け入れの現状

高齢化に直面する日本の建設業においても、移民労働者は拡大している⁸。厚生労働省「『外国人雇用状況』の届出状況」の数値によれば、2015年に29,157人だった建設分野における外国人労働

えら さとみ

一橋大学大学院社会学研究科博士課程単位修得退学。博士（社会学）。専門分野は産業社会学、国際社会学。成蹊大学アジア太平洋研究センター主任研究員等を経て、2021年4月より現職。
著書に『建設労働と移民—日米における産業再編成と技能』（名古屋大学出版会、2021年）など。

図1 建設分野における外国人労働者数の推移



注: グラフ上部の数値は合計

出所: 厚生労働省『外国人雇用状況』の届出状況、国土交通省「建設分野における外国人材の受入状況」の数値に基づき著者作成。

者の数は、2022年10月末現在116,789人と4倍に増加した(図1参照)。その背景には、「2020東京五輪」の施設建設需要の下、国土交通省により時限措置として開始された就労者受け入れプログラム「外国人建設就労者受入事業」(2015年度～2020年度)の運用があった⁹。そもそも日本の建設業は小規模企業の比率が高く、従業者の半数以上が常用雇用者規模20人以下の小規模企業で働いている¹⁰。建設業の処遇や労働条件は他産業と比べても低く¹¹、新規入職者の確保・育成に困難を抱えてきた。2015年には主要元請団体である一般社団法人日本建設業連合会がその長期ビジョンにおいて、「10年を経ずして建設業の生産体制が破綻しかねない極めて危機的な状態」¹²にあるとの認識を表明するほど、労働力不足への危機感が高い。このような建設需要の拡大と労働力不足を背景に、トップダウンの受け入れ促進政策が契機となり、この間、中小企業による技能実習制度の活用が進められてきた。その結果、建設許可業者数に占める外国人を雇用する事業所の比率は、

2015年には2.06%だったものが、2022年には7.43%にまで増大している(表1参照)。

その一方で、適切な労働条件を満たさない受け入れの実態が指摘されている。例えば、技能実習生を受け入れる建設企業に対して実施された、2021年の労働基準監督署による指導件数1,528社のうち、80.4%(1,228社)の事業所で労働法令違反が発覚している¹³。そのうちの299件が安全基準に関する違反であった。建設業における外国人労働者の労働災害発生比率は他産業と比べても大きく、2021年の休業4日以上死傷者数は934人、うち死亡者数が10人となっている¹⁴。また、技能実習制度における失踪率を見ると、2021年度には全分野の失踪者数が7,167人(失踪率約2.6%)だったのに対して、建設業の失踪者数は全体の53.6%¹⁵を占める3,838人であり失踪率も約6.3%と高い¹⁶。

このように日本の建設業における外国人労働者は、中小企業の下で、しばしば失踪の要因ともなるような劣悪な労働環境に置かれている。支援とい

表1 建設業における許可業者数および、外国人雇用事業所数・比率の推移

	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年
許可業者数	472,921	467,635	465,454	464,889	468,311	472,473	473,952	475,293
外国人雇用事業所数	9,753	12,911	16,711	20,264	25,991	31,314	33,608	35,309
比率 (%)	2.06	2.76	3.59	4.36	5.55	6.63	7.09	7.43

出所：厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況、国土交通省総合政策局「全国大臣・知事別許可業者数の推移」の数値に基づき著者作成。

う側面を見れば、日本の労働運動の典型である大企業を中心とした企業別労働組合やナショナルセンターによる取り組みは遅れ、1990年代以降、外国人労働者の権利擁護や組織化に着手してきたのは、個人加盟ユニオンやNPOなどの地域組織であった¹⁷。それらの草の根の運動のネットワーク化や省庁交渉による政治的領域における取り組みを通じて、次第に、技能実習制度の構造的問題が広く認識されるようになってきている¹⁸。

受け入れ制度の見直しと今後の課題

その結果、近年では受け入れ制度の抜本的な変革が進められようとしている。その方向性として明らかになっているのが、技能実習制度の見直しと「特定技能」制度の存続である¹⁹。「特定技能」とは、2018年出入国管理及び難民認定法（以下、入管法）改定により新設された、就労を目的とした在留資格である。現在、「特定技能」には二つのルートがあり、技能実習未経験者は技能評価試験と日本語試験に合格する必要があるが、技能実習2号修了者は試験が免除されて滞在資格の変更が可能となっている。現時点では、建設分野では8～9割が技能実習2号からのルートとなっている。滞在期間は、「特定技能1号」については通算5年間、「特定技能2号」²⁰については班長などの一定の実務経験と技能評価試験に合格すれば在留期間の更新に上限がなく、家族の帯同が認められる。短期滞在を前提とした技能実習制度と比べ、滞在中長期化が想定されていることは明らかである。また、その目的も大きく異なり、技能実習制度が技能・技術移転等の国際協力を掲げるのに対し、「特定技能」はそ

の基本方針に「深刻化する人手不足に対応」することを明言しており、建設業は当初からの重点分野の一つとして挙げられてきた。入管法施行から4年以上経過した2023年9月末現在、特定技能在留外国人数は188,811人、そのうち建設は21,258人と全体の11.3%を占めている²¹。

建設分野では業界一丸となって受け入れスキームの構築が進められ一般社団法人建設技能人材機構（JAC）を通じた業界独自のしくみが作られてきたが、この間の建設分野に関わる新たな動きについて、以下でいくつか指摘したい。一つ目は、受け入れ区分の大幅な見直しである。当初、特定技能の受け入れは技能実習対象の19職種とされていたが、2022年8月30日の閣議決定において、旧区分に含まれない作業を含め、業務区分が3区分（土木、建築、ライフライン・設備）に統合され、業務範囲が拡大された。特に地方の土木分野や維持修繕といったインフラ整備への受け入れの拡大が想定されている。二つ目は、転籍のあり方との関係である。現在、新制度に向けた提言では、本人の意向による転籍も認めるとされており、その要件として、同一機関での1年超の就労と同一業務区分に限るという点が議論されている。上記の業務区分の再編は、この転籍をめぐるマッチングをより容易にするものでもある。三つ目は、オンラインシステムを通じた、業界システムとの連結である。現在、建設分野での受け入れには、国土交通省の「外国人就労管理システム」を通じてオンライン申請を行う必要がある。2019年度以降、建設分野では「建設キャリアアップシステム（CCUS）」という、業界横断的に労働者の技能資格、社会保険加入状況、就労履歴などを登録・蓄積する情報システムの構築が進めら

れており、職種ごとに4つの技能レベルに区分されたIDが発行されるようになっている。「外国人就労管理システム」も、このCCUSと連携したシステムとして位置づけられており、現在では国籍や多様な在留資格を問わず、すべての建設就労者の登録が目指されている。CCUSは同時に、元請などによる現場管理のシステムとしても活用促進されようとしており、そこには当初の処遇改善という目的に加えて、管理強化という意味も含まれるようになっている。尚、処遇面においては、「特定技能外国人」に対する賃金支払いデータ（月平均支給額、2021年数値）²²によれば、建設は285,339円と全分野平均231,979円よりも5万円以上多くなっている。技能実習制度においては最低賃金が基準となっていたことを考えれば、今後、技能レベルや在留資格に応じた階層化が進んでいく可能性もあり、逆に言えば処遇改善を伴わなければ国内外からの入職者を確保できない建設業の現状が反映されているともいえる。

このように、現在、日本の受け入れ政策は滞在中長期化に向けて舵を切りつつある。建設は他分野に先んじて「特定技能2号」の対象とされていたことから、今後、移民労働者が産業の中核を担っていくことも予想される。本稿では受け入れをめぐる制度・政策面、また産業の変容について日本の現状を見てきたが、就労を支える生活面においても社会的包摂のあり方が問われるようになってきていることは言うまでもない。世界的に見れば、日本も建設労働市場のグローバル化の流れと無縁ではなく、高齢化と労働力不足の中で、国外から移民労働者をこれまで以上に呼び込もうとしている。「土建国家」と称されてきた日本の建設分野は、都市部だけでなく全国的な社会基盤インフラの維持形成、そして雇用の下支えの役割を果たしてきた。将来を見据え、労働環境の改善や中長期的な処遇システムの形成、そして地域社会における様々な支援のしくみづくりが急務となっている。■

《注》

- 1 惠羅（2020）参照。
- 2 Global Construction Perspectives and Oxford Economics（2015）参照。
- 3 Buckley et. al.（2016）参照。
- 4 建設分野は強制労働を引き起こす人身売買が発生している分野の一つでもある。国際移住機関の年次報告によれば、人身売買の被害が発生する分野は、家内労働30%、建設16%、農業10%、製造業9%、接客業8%の順に多い（IOM2022: 267）。
- 5 Buckley et. al.（2016）参照。
- 6 Wee et. al.（2022）参照。
- 7 ASEAN 諸国では、失業や収入減を受け多くの移民労働者が帰国を余儀なくされ、パンデミックから1,2年の間の帰国者の数は、カンボジア26万人、インドネシア25万人、ラオス22.8万人、フィリピン117万人、ベトナム20万人以上と報告されている（ASEAN2022: 24）。
- 8 2022年の時点で、建設業の技能者の年齢階層別割合は、60歳以上が全体の25.7%（77.6万人）を占める一方で、29歳以下は全体の11.7%（35.3万人）である（総務省「労働力調査」数値より）。
- 9 この事業は、技能実習2号修了後の滞在期間の延長（ただし1ヶ月以上帰国することが要件）あるいは、かつての技能実習修了者の再入国を可能とした。いずれも「特定活動」在留資格の下での就労で、在留期間は最大2～3年間とされた。2023年3月末で終了している。
- 10 中小企業庁数値より。
- 11 産業別年収を見ると、2020年時点で産業計の522万円に対して、建設業は467万円と55万円の開きがある（厚生労働省「賃金構造基本統計調査」数値より）。その一方で、稼働日時は多く、建設業における平均的な休日の取得状況を見ると44.1%が「4週6休程度」となっており、他産業では当たり前となっている週休2日制が普及していないことが分かる（厚生労働省「毎月勤労統計調査」数値より）。
- 12 日本建設業連合会（2015）p.2参照。
- 13 建設技能人材機構（2023）p.9参照。
- 14 厚生労働省「2021（令和3）年外国人労働者の労働災害発生状況」数値より。
- 15 尚、在留技能実習生数に占める建設関係の職種別割合は22.2%である（2022年6月末、出入国在留管理庁データ速報値）。
- 16 注13に同じ。
- 17 例えば、1990年代初めから労働相談を通じて多様な国籍の労働者の支援に取り組んでいる神奈川シティユニオンは、神奈川労災職業病センターや地域の診療所と連携して労災問題に対応している。その中で、多くの韓国人労働者の就労先である建設分野においては、労働災害に対する元請企業の使用者責任を追及することを通じて損害賠償を獲得し

てきた（小川2000）。

- 18 この間の移住労働者の組織化の経緯については、惠羅（2023）参照。
- 19 2022年11月に「外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議」の下に、「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議」が設置され、15回の議論を経て、2023年11月に最終報告書のたたき台が出された。
- 20 「特定技能2号」は当初、建設と造船の二分野のみを対象としていたが、2023年6月9日の閣議決定により、「特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針（分野別運用方針）」の変更が行われ、特定技能1号の12の特定産業分野のうち、介護分野以外の全ての特定産業分野において受入れが可能となった。
- 21 出入国在留管理庁「外国人材の受入れ及び共生社会の実現に向けた取組」掲載速報値より。
- 22 技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議、第1回配布資料3「技能実習制度及び特定技能制度の現状」（2022年12月14日）参照。元データは、令和3年を通じて在留した特定技能外国人に関する定期的な届出の内容に基づいて、1か月当たりの平均支給賃金額（総額）を算出したもの（11,331名分の届出内容から算出）。

《参考文献》

- 惠羅さとみ（2020）「建設労働者の国際的移動を考える—移民労働者をめぐるインフォーマル性と労使関係の変容」『日本労働社会学年報』31:3-29.
- 惠羅さとみ（2023）「日本における移住労働者の組織化と労働組合の役割—多元的な活動領域と取り組みの意義」『日本労働研究雑誌』761:17-27.
- 小川浩一（2000）「日本における外国人労働者の組織化（下）—神奈川シティ・ユニオンのケース・スタディを通じて」『労働法律旬報』1483: 24-28.
- 建設技能人材機構（2023）「特定技能外国人制度について」外国人雇用セミナー説明資料（2023年11月20日）.
- 日本建設業連合会（2015）「再生と進化に向けて—建設業の長期ビジョン」.
- ASEAN（2022）*ASEAN Migration Outlook*.
- Buckley, M. et al.（2016）*Migrant Work and Employment in the Construction Sector*. ILO, Geneva.
- Global Construction Perspectives and Oxford Economics（2015）*Global Construction 2030*.
- IOM（2020）*World Migration Report 2022*.
- Wee, K. et al.（2022）*Migrant Workers in Singapore: Lives and Labour in a Transient Migration Regime*, WSPC.



日本の農業と非正規移住

—なぜ技能実習生は受け入れ企業から出ていくのか—

巢内 尚子

ラバル大学地理学科博士課程

1. 問題の所在

日本の農業部門において技能実習生が重要な労働力となっている反面、技能実習生(以下、実習生)の中には実習実施機関(以下、受け入れ企業)を出て/逃げて¹、「非正規移住(irregular migration)」「無登録の移住(undocumented migration)」を行う人が存在する。移民にとって在留資格はホスト社会での滞在・就労に際し、きわめて重要である。非正規移住により移民は送還のリスクに直面する上、健康保険など公的サービスへのアクセスが困難になる。様々なリスクがあるにもかかわらず、実習生の中に非正規移住に入る人がなぜ出てくるのか。

本稿は農業部門の実習生が受け入れ企業を出て非正規移住へと入る背景や、非正規移住以降の

就労・生活状況を明らかにする。この際、送り出し国と受け入れ国の制度・政策、移住産業、労働市場が関与し、渡航前費用の債務と低賃金による経済的困難、搾取、差別、自由の侵害などで複合的困難が形成され、非正規移住の動機形成につながることを指摘する。

2. 先行研究

他の産業部門同様、農業部門では実習生が重要な労働力となっている(宮入 2022)。農業部門の実習生に関する日本語論文はホスト社会の視点から、実習生受け入れの実情とそれに伴う農業経営への影響等を議論する論文など(軍司 2021、二階堂 2021、中原・中塚 2023など)がある。

もっとも移民研究において農業移民は研究領域の一角を成すとともに、移民の側の視点に立ち、ホスト社会での就労・生活上の課題や搾取・差別を取り上げた研究も行われている。Bélanger & Candiz (2015)がカナダ・ケベック州での調査をもとに農業移住労働者の搾取的就労実態や地理的孤立を明らかにしたように、搾取や差別、社会的孤立などの問題もある。日本の農家は家族経営が多く、就労・生活の状況は職場ごとの差異もあるため、インタビュー等により個別の事例を検討し農業部門の実習生の就労、生活状況について明らかにする余地がある。

日本では在留資格を持たない移民の研究(鈴木

すなわち なおこ

カナダ・ラバル大学(Université Laval) 地理学科博士課程。一橋大学大学院社会学研究科修了。修士(社会学)。専門分野は、国際社会学。移住現象のジェンダー分析。インドネシア、フィリピン、ベトナム、日本で記者、フリージャーナリストとして活動。その後、ベトナム社会科学院・家族ジェンダー研究所客員研究員、台湾民主基金会 Dissertation Visiting Fellow を経て 2023 年 3 月まで東京芸芸大学特任講師。現在は非常勤講師。著書に『奴隷労働～ベトナム人技能実習生の実態』(2019 年、花伝社)、『家事労働の国際社会学：ディーセント・ワークを求めて』(共著、2020 年、人文書院)、『アンダーコロナの移民たち：日本社会の脆弱性があらわれた場所』(共著、2021 年、明石書店、) など。

2009、加藤 2022など)も展開され、Bélanger et al (2011)は研修生・実習生が非正規移住に入る背景を送り出し地の採用プロセス、日本の制度、移民のネットワークとの関係から検討した。また巢内(2019)は送り出し地と受け入れ地の制度・政策、移住産業、労働市場が関連し実習生が複合的困難にさらされる中、非正規移住は実習生による搾取的な移住の構造への抵抗であると位置づけた。だが実習生の非正規移住と特定産業部門との関係を論じた研究は十分行われていない。

以上から、本稿は送り出し地と受け入れ地双方の制度・政策、トランスナショナルな事業活動を行う移住産業、労働市場の状況を確認し、農業部門の実習生がなぜ非正規移住に入るのか、その背景を明らかにする。

3. 背景

3-1. ベトナムからの移住労働者送り出しと日本

ベトナム政府は自国民を海外に送り出す「労働力輸出」政策を推進する。数値目標を設定し労働者送り出しを実施するため、関連法規(例えば Quốc Hội=ベトナム国会 2006など)を整備するほか、労働傷病軍人社会省(MOISA)傘下に海外雇用局(DOLAB)を設置した。ベトナム政府は当初から政府の事業免許を得た企業が移住労働希望者から手数料、保証金を徴収することを認め(Chính Phủ=ベトナム政府 1999)、企業が採用、渡航前研修、雇用主とのマッチングなどの送り出し実務を担う体制が構築された。手数料は高額だが、政府の金融政策(Ngân hàng Nhà nước Việt Nam=ベトナム国家銀行 2018)により国営銀行が土地使用権などを担保に移住労働希望者に融資している。渡航前費用は行き先、職種により異なるが、特に日本への移住労働では時に1万米ドルを超える渡航前費用を債務により賄うことが求められる(Bélanger et al 2010, 巢内 2020)。

正規ルートでのベトナム人移住労働者の送り出し数は2022年通年で14万2779人となった。2022年の移住労働先を見ると、日本が6万7295

人と首位だった(Thanh Niên 2023)。

また出入国在留管理庁(2023a)によれば、2023年6月末時点の在留外国人数は322万3858人で、国籍・地域別では中国が首位で78万8495人、ベトナムが2位で52万154人となった。在日ベトナム人の在留資格では技能実習が18万5563人で最も多かった。

3-2. 実習生と農業

日本の外国人技能実習制度の前身の外国人研修制度は1990年代に開始した。当初から研修生に対する深刻な人権侵害や労働問題が生じた上、研修生は帰国が前提で、ぜい弱性の高い状況に置かれた(外国人研修生問題ネットワーク 2006、安田 2007、樽松 2008)。その後、現在の外国人技能実習制度へ移行しても、実習生は職場移動の自由や家族帯同の権利は認められず、人間としての基本的な権利がはく奪されている。諸権利の剥奪、言葉、渡航前費用の債務などの問題から、実習生は雇用主との間で非対称的な権力関係に置かれ、職場では身体的暴力、パワハラ、セクシュアルハラスメント、賃金不払い、長時間労働、解雇、強制帰国など様々な問題が起きている。

一方、2023年6月末の在留外国人を在留資格別でみると、技能実習が35万8159人となり、1位の永住者(88万178人)に次ぐ規模となった(出入国在留管理庁 2023a)。また業種別実習実施者数は令和3年度で計6万1803機関に上り、うち「農業、林業」は9385機関で全体の15.2%を占め、「建設」(37.2%)、「製造」(36.1%)に続く構成比となった(外国人技能実習機構 2023)。

なお農業労働は天候に影響を受ける特殊性があるため、労働基準法の労働時間・休憩・休日等に関する規定に関しては適用除外である。ただし農林水産省は2000年、「農業分野における技能実習移行に伴う留意事項について」を出し、「技能実習移行に当たっては、労働時間関係を除く労働条件について労働基準法等を遵守する」とともに、労働基準法の適用がない労働時間関係の労働条件についても、「基本的に労働基準法の規定に準拠す

表1 実習実施機関から出た実習生の人数と実習生数に占める割合

年	「失踪者」数	技能実習生数	技能実習生数に占める「失踪者」割合
2017	7,089	356,276	1.99
2018	9,052	424,394	2.13
2019	8,796	517,232	1.70
2020	5,885	494,798	1.19
2021	7,167	401,623	1.78

出典：法務省(2023)、出入国在留管理庁(2021a、2021b、2023a、2023b)から筆者作成。

※技能実習生数は、前年末の在留技能実習生数+当年の新規入国技能実習生数。

る」と説明した。農業実習生の労働時間等は労働法令に従う必要がある。しかし農業部門でも労働問題、人権侵害が起きてきた。2006年には千葉県の養豚場で働く中国人研修生による殺傷事件が起きた。事件を丹念に取材した安田浩一(2007)は、この研修性が高額な渡航前費用と債務、養豚場での低賃金労働や社会的孤立など様々な困難に直面していたことを明らかにした。農業部門の実習生からの相談は現在も支援者の元に寄せられ、筆者自身も2023年12月現在、農業部門の実習生から相談を受けている。

3-3. 実習生と非正規移住

世界的に移住の安全保障化(Ibrahim 2005)が広がる中、在留資格を持たない移民(undocumented migrants)は逮捕、拘束、送還の対象となっている。日本政府も在留資格を持たない移民の排除を推進し(鈴木 2009)、技能実習生が受け入れ企業から出ることを「失踪」、非正規移住に入る実習生を「失踪者」と名付け、問題視してきた。また愛媛県警察本部が実習生が「失踪」するのは「より高い給料を求め」「在留期間を過ぎても、違法に日本に滞在してお金を稼ぎたい」からだと言明するなど、警察は「失踪」が実習生個人の問題であるとの単純化した言説を流布している。

「失踪」した実習生の数は2016年の5058人から2022年に9006人に増えた(法務省 2023)。一方、これは実習生全体数の増加に伴うもので、実習

生に占める「失踪者」の割合は約2%程度で推移してきた(表1)。前述した通り実習生に対する人権侵害が後を絶たない中、むしろ大半の実習生は搾取と差別に直面しつつも技能実習を続けている。

2021年の実習生の「失踪者」(計7167人)を業種別でみると、建設関係が3838人(54%)、農業関係が678人(9%)、食品製造関係が498人(7%)、機械・金属関係が461人(6%)、繊維・衣類関係が409人(6%)、漁業関係が55人(1%)、その他が1228人(7%)である(厚生労働省・法務省)。

4. 調査

本稿は、筆者が2014年から2019年に実施した日本での技能実習経験を持つベトナム人(女性23人、男性37人)へのインタビュー調査のデータを使用する。このうち農業部門での技能実習経験者は3人(女性1人、男性2人)である。非正規移住を経験したベトナム人は14人(女性4人、男性10人)で、うち非正規移住時に農業部門で就労した人が5人(全て男性)いる。調査対象者の大半はベトナム北部、中部の農村出身者で、民族はベトナム最大民族のキン族である。移住労働開始時は20代だった人が多い。学歴は高卒以上が比較的多い。

本稿は筆者が支援活動で得た知見も活用する。筆者は2020年以降、労働組合、法律家、カトリックコミュニティと連携し、実習生など移住労働者の支援を行っている。農業部門の実習生からの相談に

も対応してきた。

5. 複合的困難と非正規移住の動機形成

実習生が会社から出て非正規移住に入る動機は複雑で、一つの要因だけでは説明できない。動機形成には送り出し地と受け入れ地の制度・政策と移住産業がかかわる移住の構造に関連する困難と、業種や企業ごとの事情にかかわる困難とが関係する。

5.1. 経済的困難と社会的孤立

ベトナム出身の男性Aの事例は(1)渡航前費用の債務と低賃金による経済的困難(2)家族経営農家における属人的対応と人権侵害(3)地方部での居住・就労による地理的・社会的孤立という各課題が複合的困難につながり、非正規移住につながった事例である。

Aは1989年、ベトナム北部ハイズオン省に生まれ、高校卒業後は軍隊に入り2年間過ごした。その後日本行きを決め、ハノイ市の仲介会社(送り出し機関)に手数料3400米ドル、保証金²5000米ドル、渡航前研修期間の学費と生活費2500米ドルの計1万900米ドル(2011年当時で約88万6310円)を払った。うち6700米ドルは農業地方開発省傘下の国営銀行アグリバンクに土地所有権を担保に借り入れた。

Aは2011年に来日し、長野県の農家で働き始めた。仕事はキノコとキュウリの栽培だった。会社は日本人の男性社長、中国人男性実習生2人、Aを含むベトナム人男性実習生2人が就労していた。社長は事務所にいることが多く、実習生が大半の農作業を担った。実習生の仕事は午前8時から午後5時で、休みは土日だった。給与から社会保険料、税金、寮費等が引かれた手取りは月7万～8万円にとどまった。Aは手取りから1万円～2万円³だけを食費として使い、残り全てを渡航前費用の債務返済に充てた。収入の低さはAにとって想定外だった。契約書にサインしたとき、内容をきちんと説明されていなかったのである。

A: 契約書にサインしたときは、部屋に入り、座ってサインをしたのですが、すぐにサインするよう急かされました。契約書を少ししか読ませてくれませんでした。契約書は通常、A4で4～5ページでした。

— 契約書を理解できていなかったのですか。

A: そうです。

さらにAは受け入れ企業から携帯電話とインターネットの使用を禁止された。実習生の受け入れ企業は様々だが、農業部門の場合、家族経営の小規模事業者が多く、対応はまちまちで、受け入れ企業によっては通信機器の使用制限という人権侵害が起こるのである。

— 休日は何をしていましたか。

A: 会社はWi-Fiを使わせてくれず、携帯電話も使わせてくれませんでした。それで休日はただ寝ているか、スーパーマーケットに行くだけでした。会社の電話も使わせてもらえなかったですし、(会社の)インターネットも使えませんでした。

Aは地理的孤立にも直面した。農業部門は地方部に立地することが多い上、実習生は渡航前費用の債務と低賃金にさらされ、移動費用をねん出できない。

— 他にはどうでしょう。友人のところを訪ねましたか。

A: (住んでいた)地域は山のふもとで、とてもへんぴなところだったので、当時、誰も知りませんでした。

— 都市部から遠いのですか。

A: はい、都市部から遠いです。

— スーパーマーケットへは車で行ききましたか。

A: 自転車です。

— (寮から)どのくらいの時間がかかりましたか。

A: 15～20分くらいです。

—日本には外国人向けに無料で日本語を教える教室がありますが、通いましたか。

A：いいえ、当時は知りませんでした。あの地域にはベトナム人がほとんどいなかったの、おそらくそうした教室はなかったと思います。

Bélanger & Candiz (2015)はカナダ・ケベック州オルレアン島で就労する中南米出身の農業移住労働者へのインタビューを実施し、日本政府も地域から隔絶されたオルレアン島での農業労働において移民が深刻な社会的孤立を経験していることを指摘した。Aのような地方部の農家で働く実習生も、社会的に孤立し、支援者へのアクセスが困難で、外部に相談できない。日本語学習の面でも、ボランティア日本語教室へのアクセスは難しい。

またAの住まいは会社の用意した古い部屋だった。自室は面積約11平方メートルで、他の実習生と2人で使用した。住居環境は良くなかったが、寮費として1人当たり3万が給与から引かれた。

長野県で就労を開始してから約10カ月たったころ、Aは会社から出ることを決めた。渡航前費用の債務、当初見通しと異なる低賃金、通信機器の使用制限といったハラスメント、社会的孤立といった複合的困難から、技能実習継続に希望を持たなくなったのである。

会社を出たAは当初、群馬県に1カ月ほど滞在し、時折、近隣の農家でアルバイトとして働いた。その後、愛知県名古屋市に移り、複数の建設会社で就労した。建設の仕事は重労働だったが、仕事に慣れると、Aの日当は1万3000円になり、多い月で30万円ほどの収入を得た。都市部に居住したことで移動性も向上した。

また恋人のベトナム人女性Bが観光目的の短期滞在の在留資格で来日し、Aの部屋に同居することになった。Bはこの数年前、愛知県の酪農場で実習生として働き⁴、契約終了後に帰国し、再来日したのだった。Bの在留期限はほどなく切れ、A、Bともに在留資格を持たない状態となった。不安定な在留資格状況はあるが、Aは建設の仕事で一定水準の収入を得ることができ、正規の在留資格

を持ち実習生として就労していた時に加え、経済状況は改善した。かつプライバシーのない寮生活⁵が一般的な実習生と違い、Aは恋人と暮らすことができた。Aの非正規移住は農業から別業種に移ることによる経済状況の改善に加え、誰とどこで暮らすかということを決める自由をもたらした。

5.2. 搾取、ハラスメント、長時間労働

次に(1)渡航前費用の債務と低賃金による経済的困難(2)長時間労働(3)差別・ハラスメントが非正規移住の動機形成につながったCの例を見る。

Cは1989年、ベトナム北部フンイエン省で生まれ、専門学校を卒業した後、地元の日系企業の工場で働いた。来日前の手取り収入は130万ドン(2009年時点の為替レートで約7776円)で、両親と兄の収入を合わせて世帯収入は460万ドン(2009年時点の為替レートで約2万3845円)だった。周囲には日本に移住労働に出る人が多く、家族の生活を支えるため、Cは日本行きを決めた。Cはハノイ市の仲介会社(送り出し機関)に保証金5000米ドルを含め1万米ドルを支払うなど、来日に向け約1万1500米ドル(2009年時点の為替レートで約104万2330円)を費やした。Cの家族はうち5000米ドルを借り入れた。

Cは2009年、外国人技能実習制度の前身の外国人研修・技能実習制度の下で来日し、茨城県の家族経営の農家で働いた。仕事はネギの栽培だった。会社には日本人の社長と妻、社長の息子、日本人従業員1人、Cを含むベトナム人男性実習生2人、中国人男性実習生4人がいた。仕事は朝5時に始まり、午後6時、7時まで続いた。契約では1日8時間労働だったが、1日10～12時間働いた。また契約では休日は月6日となっていたが、土日も出勤した。休日は雨の日だけだった。労働時間の長さ、出勤時間が早いという点に関しては、筆者が支援活動で出会った他の農業の実習生でも同様の事例があった。

Cの住まいは会社が用意したコンテナハウスで、1部屋を他の実習生と2人で使用した。トイレと風呂は部屋の外にあった。エアコンはなく、夏は暑

かった。それでも家賃と水光熱費で1人当たり月4万1000円が給与から引かれていた。

当初、Cの1年目の基本給は月6万円で、残業代が加わると、給与は12万円になった。そこから社会保険料、税金、寮費等が引かれた。1年目の手取りは月約7万～8万円、2年目の手取りは月約11万～12万円にとどまった。残業時間は月70～80時間にもなったが、残業代の時給が1年目は300円、2年目からは670円だったためである。

職場では移住労働者への差別、ハラスメント、暴力の問題もあった。Cは職場で日本人から「バカ」「あほ」「ベトナムに帰れ」などと言われ、頻繁に怒鳴られていた。

— (職場で)差別を感じたことはありますか。

C: はい。外国人と日本人では扱いが違っていました。

—どんなふうですか。

C: 日本人は仕事でミスをして怒られません。私たちがミスをすると、怒られるのです。汚い言葉を使われることもありました。日本語を聞いたときにわかりました。でも、最初は理解できませんでしたが。

—例えばどんなことを(日本人は)言うのですか。

C: バカというようなことです。

— (日本人に)殴られたことはありますか。

C: (日本人は)ただ言うだけです。

—友達で殴られた人はいますか？

C: 中国人(実習生)は殴られました。

—雇用主が殴りましたか。

C: 雇用主の息子が殴りました。

このような状況下、Cは来日から3年目、帰国の時期が見えてきたころ、会社から出て非正規移住に入った。差別、ハラスメント、長時間労働に加え、収入が低かったため、日本での就労期間を延ばしたいと考えたためである。

Cが非正規移住時に最初に働いたのは千葉県の農家で、手取りは月19万～20万円だった。同じ農業でも、非正規移住時は収入が増えた。実習

生受け入れにあたり農家は監理団体に支払う監理費⁶や紹介料などを負担する上、寮を用意する必要がある。在留資格を持たない移民を雇用する場合、このような経費負担が減る可能性がある。ただし調査対象者の中には非正規移住時に農業部門で就労し、そこでも搾取や差別に直面した者がいた。農家は家族経営であることが多く、就労先の農家による処遇の差があるとみられる。

2社目は塗装の仕事で手取りは月20万～22万円、3社目は自動車組み立ての仕事で手取りは月20万～22万円、4社目は溶接の仕事で手取りは月20万～22万円となった。技能実習時には低賃金の上、転職の自由がなかったが、Cは非正規移住に入って以降、転職を重ね、一定の条件で就労を継続できた。

非正規移住時は日本人からのパワハラや差別についても状況が改善した。

C: 茨城で(実習生として)働いていた時、最初は日本人の対応が良くないと感じていました。(受け入れ企業から)出て、もっと良い環境で働くことができ、そこでの仕事は良かったと思っています。(中略)

(実習生として働いていた)その頃は仕事がストレスだと感じていましたが、その後(受け入れ企業から出た後)は仕事のあとにゆっくり休めましたし、休みもありました。気分が良かったです。食生活や環境が良く、他の人は私により文化的な態度で接しました。茨城では田舎に住んでいて、ひどい扱いを受けていました。

調査では、非正規移住時にも会社や移住産業からのハラスメント、搾取、差別を経験した実習生はいた。ただし非正規移住時には会社を移ることができるため、転職によりハラスメントや差別から距離を置くことが可能である。

5.3. 元実習生の職場としての農業部門

前述した通り、調査対象者の中で非正規移住経験者14人のうち、AとCを含む男性5人は非正

規移住時に農業部門で就労していた。日本の農業は正規の在留資格を持つ移住労働者だけではなく、在留資格を持たない移住労働者によっても、支えられているのである。

非正規移住時の移動の経路をみていくと、調査対象者は農業部門で就労した後に、建設や製造など別の職種に移っていた。サンプル数が少ないものの、非正規移住時の収入は農業を含む大半の業種で正規移住時より上がった。ただし、非正規移住時の収入においては、農業よりも建設、製造のほうが手取りが高くなる傾向にあった。建設や製造部門のほうが、農業部門より収入が高い可能性があることが、非正規移住時に調査対象者が農業から別部門へと移った一因だとみられる。

6. 結 論

本稿は、実習生が受け入れ企業から出て非正規移住に入る動機形成に、制度・政策による実習生の諸権利の剥奪、移住産業による渡航前費用の債務、日本の労働市場における低賃金、ハラスメント、差別、社会的孤立など複合的要因が実習生の非正規移住の動機形成に関連することを示した。さらに本稿は、実習生が転職の自由、家族帯同の自由といった人間の基本的な権利が制度的に奪われ、劣悪な労働環境で低賃金労働を強いられる反面、非正規移住において就労、生活状況が改善する事例があることを示した。

そもそも実習生の制度的な権利剥奪は、特定のアジア諸国出身者で技能実習の在留資格を持つ人々の権利を奪い、低賃金労働を強いて構わない存在として非人間化していることのあらわれである。このような状況下、実習生にとって、本来はハイリスクなはずの非正規移住が状況改善のための選択肢になり得るのである。

また農業部門は在留資格を持たない移住労働者にとっても就労先の一つである。国家による非正規移民の取り締まりの一方、農業部門は非正規の移住労働者を雇用している。移住労働者は在留資格の有無にかかわらず、日本の農業を支えているの

である。■

《注》

- 1 本稿では実習生が会社から出る/逃げることに関し、日本政府の言葉である「失踪」「失踪者」を使う場合、かぎかっこをつける。これらの言葉は、実習生が会社から出ることを安易に犯罪や逸脱行為と結びつけるためである。またベトナム人実習生自身は会社から「出る」「逃げる」という言葉を使う。国家が在留資格を持たない移民を「犯罪者」として扱う中、移民自身が非正規移住をどうとらえているのかを示す言葉であり、本稿は「出る」「逃げる」という表現を使う。
- 2 保証金は契約期間を満了し帰国すれば返金されるが、日本の雇用主の元から逃げ非正規移住に入った場合は返金されない預け金で、移住労働者が受け入れ企業から逃げるのを防止するために徴収される。
- 3 ベトナム人技能実習生は渡航前費用の債務返済と低賃金により、自炊をし食費を中心とする生活費を切り詰めている。食費が1万円から2万円というのはAに限らない。
- 4 Bはベトナムの仲介会社に1万1500米ドルを支払い、2010年に来日し、愛知県の酪農場で働いた。仕事は午前中が5時～9時まで、午後が13時～17時だった。夜勤もあった。休みは週1日だけ。手取りは約13万円だった。酪農場の経営者はBの自由な外出を許さず、スーパーマーケットへ行くにも許可が必要だった上、近隣の企業で働く他のベトナム人技能実習生との交流を禁じた。技能実習生の日本語学習も妨害した。
- 5 技能実習生は受け入れ企業の寮で生活するが、個室ではなく複数人で共同生活をすることが多い。プライバシーはない上、トイレや風呂も順番に使用することになり不便を強いられることもある。会社が寮に友人・恋人を入れることを禁じる例もある。筆者らが支援した事案の中には、寮に異性の恋人を宿泊させたことを理由に、女性技能実習生が暴行を受けた上、出勤を禁じられた事例がある。
- 6 筆者の聞き取りでは受け入れ企業が監理団体に支払う監理費は実習生1人当たり月3万～5万円程度であった。受け入れ企業が他に技能実習生1人あたり数十万円の紹介料を支払うこともある。

《参考文献》

Bélanger, Danièle, Le Bach Duong, Tran Giang Linh, Khuat Thu Hong, Nguyen Thi Van Anh, and Belinda Hammoud. 2010. "International Labour Migration from Vietnam to Asian Countries, 2000-2009: Process, Experiences and Impact; Report Presented at the International Workshop 'Labour Migration from Vietnam to Asian Countries: Sharing Research Findings and NGOs' Experiences.'"

- Bélanger, Danièle, Kayoko Ueno, Khuat Thu Hong, and Emiko Ochiai. 2011. "From Foreign Trainees to Unauthorized Workers: Vietnamese Migrant Workers in Japan." *Asian and Pacific Migration Journal: APMJ* 20 (1): 31-53.
- Bélanger, Danièle, and Guillermo Candiz. 2015. "Fraises douces amères : territoire et précarité chez les travailleurs agricoles migrants de la région de Québec." *Cahiers de géographie du Québec* 59 (166): 7-28.
- Chính Phủ. 1999. "NGHỊ ĐỊNH CỦA CHÍNH PHỦ SỐ 152/1999/NĐ-CP NGÀY 20 THÁNG 9 NĂM 1999 QUY ĐỊNH VIỆC NGƯỜI LAO ĐỘNG VÀ CHUYÊN GIA VIỆT NAM ĐI LÀM VIỆC CÓ THỜI HẠN Ở NƯỚC NGOÀI." <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Nghi-dinh-152-1999-ND-CP-quy-dinh-viec-nguoi-lao-dong-va-chuyen-gia-Viet-nam-di-lam-viec-co-thoi-han-o-nuoc-ngoai-45793.aspx>. (2023年12月15日取得)
- 愛媛県警察本部「外国人実習生の状況」<https://www.police.pref.ehime.jp/saijo/keibi/jisshuusei.html>. (2023年12月15日取得)
- 外国人技能実習機構 (2023) 『令和3年度における技能実習の状況について (統計資料)』
- 外国人研修生問題ネットワーク (2006) 『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.
- 軍司聖詞 (2021) 「農業支援外国人受入事業活用の実際と外国人技能実習制度との併存」『農業経営研究』59 (2): 79-84.
- 法務省 (2023) 『技能実習生の失踪者数の推移』(平成25年～、国籍別)
- Ibrahim, Maggie (2005) "The Securitization of Migration: A Racial Discourse." *International Migration* 43 (5): 163-87.
- 加藤丈太郎 (2022) 『日本の「非正規移民」—「不法性」はいかにつくられ、維持されるか』明石書店.
- 樽松佐一 (2008) 『トヨタの足元で—ベトナム人研修生奪われた人権』風媒社.
- 厚生労働省・法務省 『技能実習生の失踪者に関する各種統計』
- MBS 毎日放送 (2022) 「ベトナム人の犯罪急増『技能実習の闇』…毎年5000人前後が失踪 保護活動者が「もぐらさん」と呼ぶ人々の犯罪の根源にある厳しい現実」<https://www.mbs.jp/news/feature/scoop/article/2022/11/091676.shtml>. (2023年12月15日取得)
- 宮入隆 (2022) 「北海道における外国労働者への依存深化と地域社会の課題：農業分野を中心に」『現代社会学研究』35: 21-38.
- 中原寛子・中塚雅也 (2023) 「外国人技能実習生を活用した農作業請負における役割分担と評価」『農業経営研究』61 (3): 1-6.
- Ngân hàng Nhà nước Việt Nam. 2018. "Vay Vốn để Xuất Khẩu Lao động, Cần Lưu ý Gì?" https://sbv.gov.vn/webcenter/portal/vi/menu/rm/apph/tbnh/tbnh_chitiet?leftWidth=20%25&showFooter=false&showHeader=false&dDocName=SBV354599&rightWidth=0%25¢erWidth=80%25&_afLoop=17966081594774466#%40%3F_afLoop%3D17966081594774466%26centerWidth%3D80%2525%26dDocName%3DSBV354599%26leftWidth%3D20%2525%26rightWidth%3D0%2525%26showFooter%3Dfalse%26showHeader%3Dfalse%26_adf.ctrl-state%3D16okrd6grj_9.. (2023年12月15日取得)
- 二階堂裕子 (2021) 「外国人技能実習生を活用した農業経営戦略—技能移転を通じた内発的発展の可能性」『社会学評論』71 (4): 559-76.
- 農林水産省 (2000) 「農業分野における技能実習移行に伴う留意事項について」
- Quốc Hội. 2006. "LUẬT NGƯỜI LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI THEO HỢP ĐỒNG." <https://vanban.chinhphu.vn/default.aspx?pageid=27160&docid=29855>. (2023年12月15日取得)
- 出入国在留管理庁 (2021a) 『令和2年末現在における在留外国人数について』https://www.moj.go.jp/isa/publications/press/13_00014.html. (2023年12月15日取得)
- 出入国在留管理庁 (2021b) 『令和2年における外国人入国者数及び日本人出国者数等について』
- 出入国在留管理庁 (2023a) 『令和5年6月末現在における在留外国人数について』https://www.moj.go.jp/isa/publications/press/13_00036.html. (2023年12月15日取得)
- 出入国在留管理庁 (2023b) 『令和4年における外国人入国者数及び日本人出国者数等について』
- 鈴木江理子 (2009) 『日本で働く非正規滞在者—彼らは「好ましくない外国人労働者」なのか?』明石書店.
- 巢内尚子 (2019) 「「失踪」と呼ぶな：技能実習生のレジスタンス」『現代思想』47 (5): 18-33.
- 巢内尚子 (2020) 「移住インフラにおける債務労働とジェンダー：日本と台湾のベトナム人労働者の事例から」『経済社会とジェンダー：日本フェミニスト経済学会誌』*journal of feminist economics Japan* / 日本フェミニスト経済学会事務局 編5 (June): 49-72.
- Thanh Niên. 2023. "Xuất Khẩu Lao động Năm 2022 Tăng Cao Nhất Trong 3 Năm Trở Lại đây <https://thanhnien.vn/xuat-khau-lao-dong-nam-2022-tang-cao-nhat-trong-3-nam-tro-lai-day-1851539592.htm#>. (2023年12月15日取得)
- 安田浩一 (2007) 『外国人研修生殺人事件』七つ森書館

日本の産業構造と労働力としての在日コリアン

—戦後から現代に至るオールドカマー移民の包摂と排除—

鄭 康烈

日本学術振興会特別研究員 PD

はじめに

在日コリアンとは一般的に、大日本帝国による植民地政策の影響で戦前・戦中・戦後の動乱期に日本へ渡り定住化した朝鮮半島出身者とその子孫を指す。在日コリアンの日本社会における世代継承は進み、現在では第四世代や第五世代が誕生するフェイズにある。日本で生育したかれらには「エスニック・マイノリティ」などの分析的概念が当てはめられる傾向にあるが、元をたどれば第一世代が植民地主義を背景とする「移民」であった事実を忘れてはならない。第一世代の大部分は朝鮮半島の農村で前近代的な労働に従事していたが、大日本帝国が植民地朝鮮で展開した土地政策によりかれらは離農層と化し、労働者階級として日本国内の近代的産業に組み込まれていった歴史的経緯がある。

植民地支配から解放された1945年、日本には約200万人の朝鮮半島出身者がいた。その後多くが本国へと帰国し、諸般の理由で日本に残った約60万人が、「在日コリアン」と呼ばれるエスニック集

団の母体となった。統計上把握されるこの「60万」という数は1990年ごろまでほぼ横ばいで推移するが¹、帰化や国際結婚によって日本国籍を取得する者（統計の上で在日コリアンとしてカウントされなくなる者）も含めれば、さらに多い数の在日コリアンが日本には存在してきたといえる。そのうち一定数は、労働力人口として日本で就労し、この国の社会的分業の一端を担ってきた。

1990年代以降、日本では労働力不足を背景に移民労働者の受け入れが多段階的に進められ、また近年では更なる受け入れ拡大に向けた議論もされている。このタイミングで改めて、日本における定住移民の先行事例（「オールドカマー移民」）である在日コリアンの歴史的経験に立ち返ることに意義があるだろう。労働者としての在日コリアンは、日本の産業構造とどのようなかかわりをもってきたのか。本論の目的は、これを明らかにすることである。

その際、本論では「包摂と排除」という切り口からこのテーマを検討する。移民労働者（あるいはその子孫である、エスニックな差異をもつ労働者）の国内労働市場への「包摂」は、その時々各産業の労働力需要に合わせ、パズルの欠けた穴に適切なピースをはめるようになされるわけではない。こうした労働者の場合、経済的合理性の論理を超えて、国民あるいは国家に内在する反移民感情や人種主義、またそれらが結晶化した制度がかれらを労働市場から「排除」するように作用することがある。在日コリアンに対する「包摂と排除」は、いかなる様相を呈して

チョンカンリョル / Kangryol Chung

一橋大学大学院社会学研究科博士後期課程修了。博士（社会学）。専門は国際社会学、移民研究。日本学術振興会特別研究員 PD。

著書に『新自由主義の時代の在日コリアン』（青弓社）、共著に『越境する平和学—アジアにおける共生と和解』（法律文化社）、共訳書に『図表でみる移民統合—OECD / EU インディケータ（2018年版）』（明石書店）など。

きたか。この検討を通じて、日本社会がいかに異質な労働者と向き合ってきたかを検討したい。

戦後復興期

戦後、日本国民の復員・引揚によって国内に労働力が供給されたことは、代替可能性の高い低位労働力としての在日コリアンに大量の失業を生み出した。当時の就労世代の大部分は朝鮮半島の農村世界出身者であり、無就学者も多く、言語的な障壁や民族差別も相まって、かれらは労働市場できわめて弱い立場に置かれていたのである。結果、けっして少なくない数の在日コリアンは労働市場の最底辺に包摂され、日雇い労働、臨時工、社外工など、他の労働者が忌避するような低賃金労働に従事した。あるいは、インフォーマル経済での密造酒販売や屑鉄拾いなどで戦後の動乱期を生き抜く者もいた²。

戦後の復興が徐々に進むと、高度経済成長に向けて膨張を始める成長産業が労働力を求めるようになる。この動きに合わせて労働者の就業領域が広がりを見せたものの、在日コリアンが労働市場の中心部に立ち入れない状況は継続した³。こうしたなかかれらが見出した生存の手段が、自営業という労働形態である。在日コリアンの自営業の典型は職住一致型の零細小規模経営で、自営業主である夫が、妻や子ども、あるいは親戚や血縁関係のない同胞を無償ないし低賃金の労働力として動員するものだった。在日コリアンが在日コリアンに働き口を用意する自営業の機能は、当時の国内労働市場の閉鎖性を前に積極的な意義をもった。

在日コリアンの自営業は地域ごとに特色をもち、零細小規模ながらも日本の産業構造の一部を担ってきた。一般にもよく知られているのは焼肉ホルモンなどの飲食業、パチンコ店経営の遊技業だが、たとえば京都市西部では、日本の「伝統」を想起させる着物産業（たとえば西陣織の製造）の一端を、たしかに在日コリアンが担った事実がある。大阪東部の工業地域では、国民生活の洋風化のなか需要が拡大したヘップサンダルの製造・供給に、多くの在日コリアンがたずさわった。一般労働市場から排除されたエスニック・マイノリティによる自営業の

集積が、国内の地場産業や国民の消費生活を支え、文字通り「地域を創ってきた」のである。そうした事実が顧みられることはあまりないが、日本の地域に活力を与え、その歴史的展開にとって不可欠であったのは、在日コリアンの「エスニック・バイタリティ」でもあった(福本 2022:6)。

高度経済成長期

高度経済成長期には、産業構造の転換に併せて雇用の近代化が進んだ。この時期、大企業あるいは中堅企業でホワイトカラー労働者として働くサラリーマンが存在感を増すようになる。内部労働市場を備えた大企業で中核的労働力として雇用される者には昇進・昇級のラダーが用意され、年功序列型の家族賃金を享受する彼らは、企業が担う社会保障制度の恩恵も受けつつ、安定的なライフコースを期待することができた。いわゆる「日本型雇用」と呼ばれる雇用慣行である。

こうしたなか、在日コリアンの世代交代も進み、日本生まれ日本育ちの第二世代や第三世代が誕生する。低学歴であった親世代とは対照的に、日本社会の高学歴化の流れも受け、第二世代・第三世代のなかには日本人と遜色ないほどの学歴を達成する者も登場する。順当にいけば、かれらもまた国内産業の発展を担う貴重な労働力として企業に包摂されていくはずである。だが、労働市場における排除の論理は依然として強いものがあつた。在日コリアンに対する人種主義が社会問題となって顕在化したのは、日本企業による国籍を理由とした内定取り消しに対し一人の青年が声を上げた事件によってであった⁴。

筆者が1950年代後半～60年代前半に日本で生まれた在日コリアンの第二世代(1970年代後半～80年代前半に初職に就く世代)を対象におこなった聞き取り調査では、大学の就職支援課で「そもそも在日は日本企業への就職は無理だ」と宣告された例や、企業面接の場で面接官からまともに質問すらされない屈辱を受けた例を確認できた。いずれも成績最上位層の有名大学を卒業した高学歴者である。この時期の日本企業のメンバーシップの境界が、い

かに異質な労働力に対して堅く閉ざされていたかを示す事例だろう。結果、家族が営む自営業を継承するパターンが、当時の在日コリアンの労働の形態として依然支配的となった(福岡・金 1997: 23)。自営業に従事する者たちは当然、企業によって生活が保障されるしくみとは無縁の人生を送った。

グローバル化と新自由主義化

ただし、こうした状況にも変化が訪れる。1990年代前半の状況を分析した量的研究によれば、日本人経営の企業で雇用される在日コリアンの数が増えだすのである(前掲書: 27)。これは、労働市場におけるエスニック障壁が低くなり、在日コリアンが従来立ち入れなかった領域に参入できるようになった事態を意味する。就職の場における日本人雇用主の人種主義的態度を変えさせた要因は、就職差別反対に取り組んだ在日朝鮮人運動や部落解放運動などの社会運動の成果と、日本企業のグローバル化である。それまで在日コリアンを排除してきた日本企業のメンバーシップの境界は、この時期に「曖昧化」したといえる(鄭 2020)。

日本企業で就労する20代から40代の若い世代の在日コリアンへの聞き取り調査の内容は、たしかに前の世代の経験との隔絶を感じさせる。エスニック・マイノリティを労働力として迎え入れる機会構造が開かれたいま、日本国籍をもたない労働者、あるいは朝鮮・韓国式の名前をもつ労働者としての在日コリアンも、ある程度自然化された形で職場に居場所を与えられているのである。在日コリアンのもつエスニックな差異に、日本人の雇用主や従業員がある程度馴化したともいえる。いまや労働者としての在日コリアンは、日本のさまざまな産業に広範に吸収されていっているといえよう。

なかには、国境を越えて企業活動を展開する大企業に雇われる注目すべき事例もある。資本のグローバル化は、多国間にまたがるトランス・ナショナルな経済活動を管理・運営する専門的能力をもつ労働力を必要とする。そうした需要に応えるように、韓国や英語圏への留学を経て文化資本・人的資本を豊富に蓄えた多言語話者としての在日コリア

ンが、ブリッジ人材として日本企業の中核に包摂されるケースがある(鄭 2019)。若い世代にみられるこうした雇用のされ方に特徴的なのは、従来は負の要素としてのみ扱われた在日コリアンのエスニシティが、むしろポジティブな要素としてグローバル資本に利用される事態である。

このように労働市場に良好に包摂される層が一定数あらわれる一方で、対極的な層がいることも指摘しておかねばならない(樋口 2015: 197)。1980年代以降に段階的に進められた新自由主義的な労働市場政策は労働の規制緩和を進め、非正規雇用という形態で働く者の割合を増大させてきた。この傾向は、在日コリアンというエスニック集団にも当てはまる。さらにいえば、国勢調査を用いた通時的な分析からは、韓国・朝鮮籍保持者の失業率および非正規労働従事率が日本国籍保持者よりも一貫して高いことが判明しており(康・曹 2016: 8)、エスニシティという要因がかれらの労働を不安定性へと導いている事態を看取できる。筆者が調査したなかでは、たとえば、プリンターのトナーカートリッジの芯を製造するライン工場で非正規労働に従事する20代男性の事例や、二人の子どもを育てながらクリーニング店と保育園でパート労働を掛け持ちする40代のシングルマザーの事例があった。いずれも非正規雇用がゆえに就労日数/時間によって所得が不安定に変動し、企業型福祉の恩恵も受けられず、将来の見通しを立てづらい状況を生きていた。分極化した労働市場の下層に包摂されるかれらの労働が、たしかに現代の日本の産業構造を下支えしていることを忘れてはならない。

おわりに

本論では、戦後の復興期から高度経済成長期、1980年代以降のグローバル化・新自由主義化期を経た現在までの約80年間、在日コリアンというエスニック集団が日本の産業構造に労働力としてどのように関わってきたのかをみてきた。

戦後から1970～1980年代ごろまでの間、日本企業の人事制度には朝鮮半島にルーツをもつ者を劣位に置く人種主義が浸透しており、在日コリア

ンは一般労働市場の主流領域から排除される時代を過ごした。この時代に日本企業に包摂される者がいなかったわけではないが、そうした事例は、相対的に労働条件に恵まれない中小零細企業での働き口が多かったと考えられる。日本国家がこうした差別的状況を是正するために積極的な措置をとることはなく、この時期の在日コリアンは、主に自営業という形態で生計を立てた。

次第に、日本で生育して学歴をつけた在日コリアンが、中堅企業や大企業を志向し一般労働市場へと吸収される状況に時代は変化していく。かれらの包摂を可能にしたのは、マイノリティ労働力による社会運動の成果と、日本企業のグローバル化である。在日コリアン(「移民」)の側が主流社会に適應するように変化した以上に、日本企業(受入れ社会)の側がエスニックな差異をもつ者を包摂するようにその輪郭を変化させたといえる。

このように一般労働市場のエスニック・マイノリティに向けた開放化が進むと、在日コリアンの就労可能領域は垂直的な広がりを見せることになる。社会が新自由主義グローバリズムの時代に突入するなか結果として観察されるのは、分極化した労働市場のそれぞれの極に包摂される、分極化した在日コリアンの姿——時代を象徴するトランス・ナショナルな労働主体と、不安定性から逃れられない非正規労働者——である。

これまでみてきたように、長期的な視野に立った際、日本の産業構造への移民を背景とするエスニック集団の「包摂と排除」の様相は単純ではない。そうした複雑性は、企業や国家が設定する人種主義的な境界とその揺れ動き、産業構造の転換と企業が希求する労働力の質的变化、世代継承を経て増大するエスニック集団の内的多様性(集団内における階層分化と文化変容の差異)によってもたらされている。

在日コリアンが日本における定住移民の先行事例であることを踏まえ、同集団の歴史的経験が、後続の定住移民——たとえば南米からの日系移民やアジア諸国からの移民などの「ニューカマー移民」——の事例にもたらす示唆とはなにか。在日コリアンの歩んだ軌跡を他のエスニック集団にそのまま

当てはめることはできないが、一般労働市場における人種主義が分析対象となるエスニック集団に対し具体的にどのように作用するのか、当該エスニック集団の階層分化や文化変容のグラデーション化が経時的にどのように進むのかを精査する作業は、日本の産業構造がいかに新たなエスニック集団を包摂し排除するかを明らかにするための有効なアプローチとなるだろう。日本の移民研究の今後の課題として、この点を踏まえた分析が待たれる。■

《注》

- 1 出入国在留管理庁「在留外国人統計」によれば、1992年に「特別永住者」資格をもつ韓国・朝鮮籍の数は585,170人である。
- 2 当時の在日コリアンの就労状況については朴(1957)、外村(2004)に詳しい。
- 3 今となつては驚くべき事実だが、1971年に資本金30億円以上の国内企業106社を対象に実施された調査では、なんと対象となった企業の79%が、採用にあたって応募者が在日朝鮮人であることを「問題にする」と堂々と回答している(小沢・和田1971:5)。
- 4 1970年、在日コリアン二世の朴鐘碩^{パクジョンソク}が、国籍を理由として日立製作所ソフトウェア戸塚工場から内定を取り消される就職差別事件が発生した。事件の詳しい内容や当時展開された就職差別反対運動については朴君を囲む会(1974)を参照。

《参考文献》

- 鄭康烈(2019)「在日コリアンの一般労働市場への編入に関する一考察—日本企業のアジアへの市場拡大とブリッジ人材としての役割期待」『ソシオロジ』64巻1号3-19ページ
- 鄭康烈(2020)「曖昧化する境界—1970年代以降における日本企業への在日コリアンの『包摂』」『解放社会学研究』34巻、7-32ページ
- 福本拓(2022)『大阪のエスニック・バイタリティ—近現代・在日朝鮮人の社会地理』京都大学出版会
- 福岡安則・金明秀(1997)『在日韓国人青年の生活と意識』東京大学出版会
- 樋口直人(2015)「在日コリアンの社会経済的状況の動態—職業の変遷を中心に」韓昌祐・哲文化財団『青鶴』6巻、192-211ページ
- 康明逸・曹慶鎬(2016)「データでみる在日コリアンの就労状況の変遷—日本人およびその他在日外国人グループとの比較」在日本朝鮮人権協会『人権と生活』43巻2号、6-13ページ
- 小沢有作・和田純(1971)「在日朝鮮人と就職差別—企業調査の中間報告」『朝鮮研究』109巻、2-15ページ
- 外村大(2004)『在日朝鮮人社会の歴史学的研究—形成・構造・変容』緑蔭書房
- 朴君を囲む会編(1974)『民族差別—日立就職差別事件』亜紀書房
- 朴在一(1957)『在日朝鮮人に関する総合調査研究』新紀元社出版部