

欧州統合と移民・外国人労働者政策

—政策転換の展望—

井 口 泰

I EUにおける政策転換の可能性

1990年代において、EUは、市場統合（1993年）を達成した後、「二度附統合」の考え方によって通貨統合（1999年）を実現した。また、2004年5月には15ヶ国から25ヶ国へと拡大し、同年11月には聖案のEU憲法が採択・署名された。

この間に注目すべき動きは、EU拡大とともに「中核諸国」（ドイツ、フランス、ベルギーなど）が、アメリカと一線を画してEU独自の政治的立場を明確にし、EU全体の政策決定に強いイニシアチブを發揮しようとしており、これをめぐり、新規加盟の中・東欧諸国など周辺諸国との懸け引きが一段落着きつつあることである。こうした新しい動きが、EU及び加盟国の「域外外国人政策」の展開に及ぼす影響は、現時点では明確ではない。現状では、「域外外国人政策」のほとんどは、依然として各国の主権下にある上、欧州委員会の「域外外国人政策」の考え方と各国政府の考え方の間には、まだ、少なからぬ隔たりがある。

しかし、欧州委員会は、中長期的に、北米やアジアとの技術開発や産業競争における欧州の劣勢を挽回し、今後急速に進む人口の少子化のなかで顕在化する広範な人材不足に対応するため、厳しい雇用情勢との両面を両りつつ、積極的な移民・外国人労働者政策へ転換することを加盟国に問題提起している。

このような欧州委員会の問題提起は、1998年頃から顕在化した世界的な「人材獲得競争」のなかで現実性を帯びている。既に、ITブームを引き金とする人材不足は、情報通信のみならず、バイオ、ナノテクなどの先端分野を含め、先進国において高度人材の賃格変更、滞在・就業及び永住権の取得に関する規制緩和を引き起こしてきた。これら「人材不足」は、各国国内の教育訓練制度の

対応の遅れによって増悪され、少子・高齢化によって長期的に加齢される恐れがある。

現状では、世界的な「人材獲得競争」の悪化はアメリカであって、欧州では、人材受入れに積極的な対応を進めてきたイギリスの存在が大きい。これに対し、大陸のEU諸国は、総じて、1970年代前半の第1次石油危機以後、域外からの労働力受入れに慎重な姿勢を変えず、近年の情勢変化に対して、受入れ規制の例外を拡大する形で対応しているに過ぎない。

II 現時点における欧州委員会と域内各国の「温度差」

欧州委員会は、1997年のアムステルダム条約によって、欧州レベルの「域外外国人政策」を協議し、欧州域内の域外外国人に対する警察協力を強化する権限を与えられた¹⁾。具体的には、①EU各国の移民・外国人政策の効果性を高める目的で、欧州レベルで「域外外国人政策」を具体化する。②EU各国の移民・外国人政策を、時間をかけて調和化する「二段階」で進められている。しかし、域内諸国の「温度差」は大きく、その実現への道のりは平坦でない。

域外外国人政策の転換の必要性に影響を及ぼす要因として、①各国の少子・高齢化の速度の違い、②現在における雇用の状況、③国内の教育訓練制度の水準、④国内労働市場における失業率又はミスマッチ失業などを挙げることができ、つまり、少子・高齢化が急速であって、定住移民、親民受け入れが小規模で、人材開発に向けた教育訓練の改革が遅れ、国内の失業率が相対的に低ければ、現時的な域外外国人政策を転換する上で国内的な諸条件が満たされやすいといえよう。

しかし、各種指標を用いて、ドイツ、フランスなど主要国を比較すると、これら前提は広範に満たされてはお

第1表 EUの「域外外国人政策」に影響を及ぼす関連指標

	ドイツ	フランス	イタリヤ	イギリス	スウェーデン	日本 (参考)
合計移民人口半 (2001)	1.24	1.65	1.24	1.63	1.57	1.20
老年人口指数 (2002)	27.6	24.6	26.9	23.8	28.5	27.6
失業率 (2002)	9.4	8.8	9.5	4.9	4.7	5.0
外国人人口 (1998)	7,343.6 (8.9)	3,596.6* (6.3)	1,252.0 (2.2)	2,308.0 (3.8)	499.9 (5.5)	1,546.1 (1.2)
外国人留学生数 (2002)	199.1	147.1	29.2	225.7	26.3	63.6
南北者数 (2001)	178.1	127.6	10.4	90.3	36.4	15.3
底層希望者数 (2002)	71.5	51.1	7.3	110.3	33.0	9.2

資料出所: OECD及び各国統計
注: 老年人口指数は、(65歳以上人口)/(15-64歳人口)
*は1998年、**は2003年。

らず、特に、強力が過剰して行動する前提条件が満たされないとあることがわかる (第1表)。

しかし、2004年3月12日のスペイン・マドリードにおける列車テロの発生は、テロ防止又は治安の確保、さらに域外外国人の社会的統合政策の見直しの視点から、EUレベルで域外外国人政策の過渡期を脱することの必要性を各国に強く認識させた。しかも、1995年から実施されている「シェンゲン・システム」は、域外外国人の管理に十分に機能していないことも明らかとなった。これらの動きが、EUレベル及び加盟国の協力による「域外外国人政策」を推進する新たな背景となることは間違いない。

Ⅳ 1990年代前半まで：規制的な入国管理・社会的統合の推進・送出国からの圧力の緩和

ECが、労働力の自由移動に関するEC指令を整備したのは1968年のことであり、1955年からドイツがイタリアから農業労働者の受け入れを決定した際、二国間協定で労働者の移動を円滑化する措置が必要であった。その後、1960年代を通じて、ほとんどのEC加盟国（イタリアを除く）は地中海諸国と加盟諸国と労働者労働協定を締結し、経済成長に伴い必要となった工業生産現場の労働者を国外から受入れた。

1970年代初頭の石油危機の発生とともに、各国は生産抑制や雇用削減に追い込まれた。1973年秋には、ドイツから自動車産業でトルコ労働者のストライキが発生するなど緊急した形勢を懸念、ドイツ連邦政府は、域外からの外国人労働者募集の停止を決定した。引き続き1974年には、フランスなど加盟諸国の政府も、ほぼ同様の決定を行い、ECの域外外国人労働者政策は、規制的な方向へと大きく転換した。

しかし、外国人労働者の受け入れ規制は、国内の外国人人口を減少させる効果をもたらさなかった。実際、各国の減少した外国人労働者の相対的延滞は有効に機能せず、かえって、キリスト教社会などの諸団体の強い要求を背景に、外国人労働者の家族移住者が増大した。

こうして1980年代には、10年以上も長期滞在する外国人が過半数に達し、EC各国では、長期滞在の外国人労働者や家族の権利保障の問題をめぐって認識がなされた。各国によっても相違はあるにせよ、長期滞在の外国人を社会的に統合するため、労働組合、教会、慈善団体が積極的に取り組む、市町村や国の政策が拡充されたことは事実である。

ところが、1980年代後半以降、それまでの、①規制的な外国人労働者受け入れ政策と②長期滞在外国人の社会的統合の「二本柱」では対応できない状況が出現した。従って、移民送出国であったイタリアに加え、新たにECに加盟したスペイン、ギリシャなどの南欧諸国には、アフリカや中東諸国からの不法移民や経済移民が増加した。このため、イタリアとスペインは、ECレベルで、加盟諸国からの流入を抑制するために積極的な移民政策の実施を強く主張した。

Ⅳ 1990年代後半から：人材獲得競争への対応・社会的統合政策への反省

1980年代後半、アメリカのIT産業を引き金に世界的な「人材獲得競争」が生じた。経済活性化に必要な外国人材の受け入れのため、欧州各国は自主的に国内規制の緩和的の取り組んだ。

第2表 イギリスの高収入外国人受入れのための点数制度 (HSMP)

年齢	博士号取得者	博士号取得者	博士号取得者	博士号取得者
25歳以上	30点	25点	20点	15点
20歳以上	25点	20点	15点	10点
15歳以上	20点	15点	10点	5点
10歳以上	15点	10点	5点	0点

注: 博士号取得者とは、各国内で博士号に相当する学位を有する者、または、博士号取得者として認められる。また、博士号取得者として認められる。また、博士号取得者として認められる。

V 拡大欧州の雇用・労働市場及び人の移動に及ぼす影響

2003年12月、欧州理事会は、中・東欧10ヶ国（キプロスを含む）のEU加盟を決定した。

EUの東方拡大は、1990年代前半における中・東欧諸国との（当初は片務的な）自由貿易協定（欧州協定）の締結やEUの「ファアレー計画」[「西側経済」から「市場経済」への移行のための国内改革、それに、欧州企業との直接投資が相次ぎ進むこと、10年以上もかけて準備されてきた、]が、2004年5月のEUの東方拡大によって、突然、新規加盟国への企業の投資環境に大きな変化が生じたのではない。また、新規加盟国は「コペンハーゲン基準」を満たさなければEUに加盟できないが、例えば、EU法令の国内での実施の諸条件を満たさず、即座でEU加盟国への移住も少なくない。ドイツと新規加盟国の間のGDP格差は、当初の10対1から縮小したものの、依然として5対1以上に達する（第3-1表）。

こうした中で欧州理事会は、新規加盟国から既加盟国への人の「自由移動」に関し、拡大7年間（2年+3年+2年）の「セーフガード」導入を決めた。当初、「自由移動」による中・東欧諸国からの大規模な流入があるドイツとオーストリアが提案したが、結局、加盟

国（特にドイツ）で準備されたことが各国に譲渡を与えた。特に、イスラム系外国人に関しては、EU各国が長年進めてきた社会的統合政策があまり効果を発揮せず、一部において、反社会的行為を企む集団が形成されたことへの反省が高まった。特に、外国人が定住を希望する場合、受入国の基本法令の尊重や言語の習得を義務付ける動きも、オーストリアをはじめとする諸国で見立つようになってきた。

これらの動きのなかで、ドイツのシュレーダー政権が推進した新移民法案は、大韓民国における最も包括的な政策転換への試みであったので、特に、第6章で取り上げて議論する。

第3-1表 主要な新規加盟国とドイツの間の一人当たり所得格差 (単位: EUR・%)

国	1993	2002	1993	2002
ポーランド	3,790	21.5	9,500	39.6
スロバキア	7,030	39.9	11,600	47.5
チェコ	9,830	55.9	14,000	60.0
ハンガリー	7,400	42.0	13,000	56.7
ドイツ	17,600	100	24,000	100
EU15	16,379	(58.3)	24,000	(62.6)

資料出所: IAB
注: () はギリシャの一人当たりGDPとの格差。

第3-2表 EU新規加盟国からドイツに移動する人口の推移 (単位: 1000人)

国	自由移動の実況後			
	1年目	1-5年目	1-10年目	15年以上
ポーランド	91	535	931	1,144
スロバキア	9	55	95	115
チェコ	9	54	89	104
ハンガリー	13	77	134	158
計	122	721	1,249	1,521

資料出所: IFO統計研究所
注: () はドイツの失業率、EU全体では13.65%。

向のほとんどが申請したことは、経済停滞と新たな加盟国との競争格差への不安を反映している。

特に、近年、イラク戦争に伴うアメリカの「子の手帳」字) 植大の懸念などから、臨時投資家が欧州地域へ資金を移動させ、ユーロ相場が高止まりしている。既加盟国は域外での輸出競争力が失われ、サービス分野の雇用も伸び悩んでいる。このため、雇用失業率増進は厳しい状況にあり、雇用を維持するため、賃金を水準を固定し労働時間を延長する動きも顕在化している。

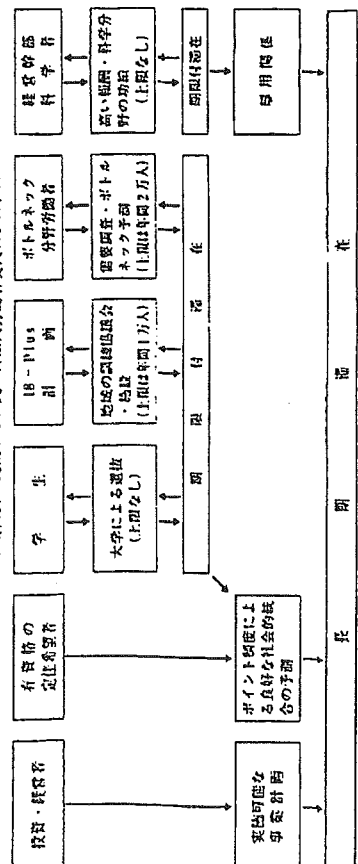
最近の態では、人の「自由移動」が奨励されても、中東欧諸国からドイツへの労働力移動は年間で12万人程度とされる(第3-2表)。「セーフガード」が予定通り7年以内に役割を終えるかどうかは、過去10年間に見られた中、東欧諸国の一人当たりGDP水準の改善が今後も続くかどうかにかかっている。

VI ドイツ修正移民法の成立

2002年5月に可決されたが、同年末の憲法裁判所の判決で施行停止となったドイツの「新移民法」が、2004年7月、与野党の妥協の結果、修正され、成立した。

新法は、超党派の委員会が構想され、世界の移民・外国人労働者政策の「ベストプラクティス」に基づき、①ドイツが必要とする人材に②滞在と永住の道を開き、③外国人の社会的統合を強化し、④人道的理由からの受入れ円滑化を進めるものである。同法は、欧州の「域外外国人政策」の転換の方向を示す重要な動きの一つである。しかし、2004年には連邦参議院では与野党逆転の情

第1図 ジェスームト委員会の提案する移民・外国人労働者受入れシステム



社、受入れ問題は、明記として取り扱われていない。資料: Unabstimmige Kommission (2001) のAbteil 12.17を基にまとめた著作。

募集停止」のバツタイムを転換し、1割削減された外国人受入れ」を行うべきとした。具体的には、複数の受入れ

れ難さを新たに開き、①教育・訓練を受けた外国人を「ポイント・システム」に基づいて選別し、移民として受け入れる。②5年以内の期間を定め、短期的労働者給のポットネックを充実にするため、労働重要の存在を前提に外国人を受け入れる(例えば、上限を年間2万人)、③結婚及び研究分野では、最上級の人材を、迅速な受入れ環境と選別された規則の下に受け入れる。④若年の外国人をドイツの「デュアル・システム」の訓練制度で受け入れるほか、多くの外国人学生を受け入れ、高度人材に

対する競争のなかで優位に立っての教育機関を推進するとした(第1図)。

本報告書に対する各政党や関係方面の反応は、概ね好意的なもので、その主要部分を取り込んだシリー内務大臣の新移民法案は2001年8月上旬に公表された。しかし、同年9月11日に同時多発テロが発生し、野党キリスト教民主・社会同盟は、法案は大量移民受け入れに通じるとして翌年の総選挙を前に反対姿勢を明確化した。特に、首相候補に移民問題に強硬なバイエルン州首相シュトゥイバー氏が選出され、柔軟路線への転換のチャンスは失われた。

2002年2月、野党の見解に配慮して修正された同法案は連邦議院を以て通過し、連邦参議院に送られた。連邦参議院では、修正新移民法案に対する否決では与野党が伯仲する状態になっていた。しかも、唯一のブラントン州州政府では、社会民主党とキリスト教民主同盟の連立政権で、その投票が修正新移民法の可否を決する状況になっていた。

同年3月下旬の連邦参議院の議決に当たって、議長は、ブラントン州州の投票を賛成とカウントして可決を宣言したが、野党は、本決定を憲法違反とし憲法裁判所に訴え、2002年12月、憲法裁判所は、その訴えを認め、結局、新移民法は2003年1月の施行が停止された。

シュレーダー政権は、2003年1月に、同法案を再提出したが、連邦参議院では、野党勢力が野党勢力を逆転する状況が生まれて、法案の大體修正に必至した。

2004年8月に最終的に成立した修正新移民法において、与野党の妥協の結果、修正された点とは、①ポイント制度の導入を断念し、高度人材以外については国外募集を停止するが、雇用開川に寄与する場合は滞在許可を発行する。②EU加盟国からの労働者については、専門知識・技能を有する労働者のみ就労を認め、

③社会的統合のための技能(特に、語学教育の程度)は、連邦政府がすべて負担する。④国家によらない道客(女性

欧州統合と移民・外国人労働者政策(非口)

性であることを理由とするものを含む)についても限定的に移民としての地位を認めるなどの観点である。

Ⅴ 欧州の政策転換への動きと日本の東アジアでのイニシアチブ

世界的な人材獲得競争が、既述諸国の少子高齢化のなかで持続すると予想され、欧州でも、北米に次ぎ、移民・外国人労働者政策の転換が実現する可能性がある。これに対し、東アジアでは、1997年のアジア通貨危機以後、その再発を防止しつつ、地産としての国際競争力または技術開発力を強化するため、欧米に流出したアジアの人材の還流を進める必要性が高まってきた。また、東アジアの経済発展は、急がな地産と賃金低い地産との格差を倍増を生みだし、それが、域内の有熟労働者の雇用不足を生み出し、それが、域内の有熟労働者の雇

の人数の問題も次第に認識されるようになっていく。今後の東アジアの「人の移動」に関する主要な課題は、①域外に流出している高度人材を、いかにして域内に返流させ、アジア自身の経済発展に貢献してもらうのか、②域内において、いかにして人材問題を克服し、多国間企業の内ワーカなどを通じて労働者や研修生の移動を円滑化し、留学生、研究者や専門職などの域内移動を促進するが、③域内の経済格差を修正しつつ、いかにして不熟労働者の無秩序な移動を抑制し、国際移動する労働者や企業の基本的権利を守るかといった諸点に集約できよう。

現在、わが国には87万人前後の外国人労働者(一般本住居のある外国人を含む)が就労し、日系人のみならず専門労働者にも定住化傾向が見られる。同時に、業務請負(又は労働者派遣)など非正規雇用の増加、多岐の社会保険非加入者の存在、子弟の教育・就学問題の深刻化や犯罪の増加など、外国人労働者の経済と生活をめぐる問題は深刻化している。国の規制緩和や生活支援策の不足は、外国人労働者の生活に悪影響を及ぼしている。外国人労働者の減少が進むなかで、外国人労働者や技能実習制度を通じて、後継者や若年の人材確保に努む広範な政策・研修で外国人実習生などが受け入れられている。しかし、研修生の選別問題があったり、帰国すると戻れず、獲得した技能・技術が生かされない問題を抱えている。

このため、現在の、一時的な高賃金を確保とする外国人労働者政策を、途上国の人材を開発しつつ、わが国へ必要

要な人材の育成を促し、段階的な定住を促すことを視野にいれた外国人労働者政策に転換する必要があるだろう”。具体的には、企業への雇用管理責任などを定める「外国人雇用法」を制定し外国人雇用情報を関係機関が共有し、市町村の外国人住民に因する格差を強化し、日本語及び職業能力が一定以上の外国人技能実習生が技能労働者として再来日し就労する道を聞くことも検討すべきである。

今後、EUが世界の人材獲得競争に本格的に参入するならば、従来、「人材供給地」に甘んじてきたアジア自身も積極的な政策へと踏み出す必要がある。EUの「域外外国人政策」の動向を踏まえれば、経済統合の進むアジアで日本がイニシアチブをとることが、ますます重要になっていくといえよう”。

注

- 1) アムステルダム条約 (1997年) 第61-63条を参照。
- 2) 欧州各国の外国人政策の形成経緯については、筆者の参加した調査結果の報告として厚生労働省編(2003)に収録されている。
- 3) EU加盟のため、①民主主義政治体制と少数民族の権利保護、②競争に耐え得る市場経済システム、③

EU法を反映した国内法制整備などの要件を満たさなければならぬ。

- 4) Unabhängige Kommission (2001) を参照した。
- 5) 2004年9月に、ドイツ連邦経済労働省を訪問して法改正の内容を確認した。
- 6) 国内の外国人政策の論議については、井口 (2004) を参照。
- 7) 東アジア域内の人の移動の分析及び政策論議は、Iguchi (2004) を参照。

(主要参考文献)

- ・ 井口 泰 (2004) 「少子高齢化と外国人労働力問題」『生活経済政策』2004年11月, pp.38-45
- ・ Iguchi Y. (2004) "Determinants of Intra-Regional Migration and Effects of Economic Partnership Agreements in East Asia" Korea Labor Institute, Quarterly Journal of Labor Policy, No. 4, Vol. 1, pp. 1-24
- ・ 厚生労働省外国人雇用対策調査 (2003) 『改訂・諸外国における外国人労働者の現状と論議』(日刊労働旬刊社)
- ・ Unabhängige Kommission "Zuwanderung" (2001) Bericht der Kommission, Berlin
- ・ Van Krieken P. J. (ed.) (2002) The Migration Acquis Handbook, T. M. C. Asser Press, the Hague. (筆者・関西学院大学)

東アジア域内における人の移動の 決定要因と経済連携協定の課題

Determinants of Intra-Regional Migration and Tasks of the Economic Partnership Agreements in East Asia

井 口 泰

The author tries to identify determinants of intra-regional movement of persons in East Asia by estimating macro-economic functions of movement of persons and by creating a micro-economic theory on the choice between domestic and foreign workforce. Main findings are 1) intra-corporate transferees do not increase and relocation of personnel takes place since the middle of 1990s, 2) most of the movement of persons can not be explained mainly by macro-economic factors, 3) migration of student and trainee are also affected by push or pull factors, 4) the choice between foreign and domestic labor may depend upon comparison of training cost of domestic labor force and wages cost of foreign worker. It is recommendable that the Economic Partnership Agreement of "ASEAN+3" should incorporate measures 1) to facilitate intra-corporate transfer / training and to strengthen their networks, 2) to strengthen human resources development, 3) to encourage return migration from North America / Europe and 4) to encourage bilateral agreements for protection of low skilled workers.

Yasushi Iguchi

JEL : F15, F22, F23, J24, J61

Key words : Economic Partnership Agreement (EPA), the highly skilled, intra-corporate transferee, student migration, traineeship program for foreigners, reverse-brain drain, R&D center, bilateral agreement, irregular migration

(目次)

- 1 問題の所在
- 2 域内の国際的な人の移動の決定要因に関するマクロ実証分析
- 3 外国人熟練労働者受入れに関するミクロ理論による分析
- 4 東アジアにおける経済連携協定交渉の課題
- 5 結論

1 問題の所在

本稿は、国際的な人の移動に関するマクロ経済的及びミクロ経済的考察を踏まえ、日本と東アジア諸国の統計を組み合わせることで、高度人材、不熟練労働者、学生、研修生及び商用旅行者などの東アジア域内における移動の決定要因を推定することを意図している。これを踏まえて、「アセアン+3（日本、中国、韓国）」の枠組みのなかで、制度的な経済統合を構築することの政策的含意を明らかにしたい。

1997年のアジア通貨危機とIT景気の後の景気後退からの回復過程においては、地域内のGDP成長率や失業率の格差は、明らかに拡大した（第1表及び第2表）。こうした格差は、不法移民やトランプキッキングを含む不熟練労働力の移動増加の重要な背景となっている。そうした移動を減らすため、地域レベルでの取り組みは、これまで提起されてこなかった。

これに対し、高度人材をみると、1990年代の半ば以降、IT（情報通信技術）労働者や科学技術労働者を中心に世界規模の競争が発生した。ILOの研究によれば、北米や欧州の先進国は、高度人材及び留学生に対する規制を緩和し、これら諸国の高度人材に対する追加的需要の半分以上をアジアからの人材によって充足したという。これら諸国では、出生率が低下しつつあるため、将来、ますます多くの需要は、アジアからの人材によって充足されざるを得ないだろう¹⁾。

2002年11月、日本、韓国、中国及びアセアン諸国の首脳は、WTO協定に

1) Findley (2001) pp. 10-11 を参照。

表 1 東アジアにおける実質 GDP 成長率の推移 (%)

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004 (推定)
日本	-1.1	0.7	2.6	-0.3	0.3	2.0	4.0
韓国	-6.7	9.5	8.5	3.8	7.0	3.1	4.8
中国	7.1	7.0	7.6	7.3	8.0	9.4	8.8
香港・中国	-5.0	3.4	10.2	0.6	1.9	3.2	7.5
台湾・中国	4.6	5.4	5.9	-2.2	3.6	3.2	6.0
シンガポール	-0.9	6.9	9.7	-1.9	2.2	1.1	8.3
マレーシア	-7.4	6.1	8.9	0.3	4.1	4.2	7.1
タイ	-10.5	4.4	4.6	1.9	5.2	6.9	6.1
インドネシア	-13.1	0.8	4.9	3.8	4.3	4.5	4.9
フィリピン	5.8	3.4	6.0	3.0	3.1	4.7	5.9
ベトナム	5.8	4.8	6.4	5.8	7.1	6.0	7.3

資料出所：Asian Development Bank (2004), IMF (September 2004)

表 2 東アジアの失業率 (%)

	1998	1999	2000	2001	2002	2003
日本	4.1	4.7	4.7	5.0	5.4	5.3
韓国	6.8	6.3	4.1	3.7	3.1	3.4
中国	3.1	3.1	3.1	3.6	4.0	4.3
香港・中国	4.7	6.3	4.9	5.1	7.3	7.9
台湾・中国	2.7	2.9	3.0	4.6	5.2	5.0
シンガポール	3.2	3.5	3.1	3.3	4.3	4.7
マレーシア	3.2	3.4	3.1	3.6	3.5	3.6
タイ	4.4	4.2	3.6	3.4	1.8	1.0
インドネシア	5.5	6.4	6.1	8.1	9.1	9.5
フィリピン	10.1	9.8	11.2	11.1	10.2	10.1
ベトナム	6.9	7.4	6.4	6.3	6.0	6.1

資料出所：Asian Development Bank (2004) 及び各国データ

注) 中国とベトナムの数値は、都市部のみである。

しかし、ほとんどの場合、交渉に従事する外交官や行政官たちは、交渉における相手国の要求にどう応えるかに心を奪われ、東アジアで、国際的な人の移動に関する地域レベルの取組みを強化したり、制度の調和化の可能性を探ったりするイニシアチブを発揮する状況にない。

そこで今こそ、東アジアにおける経済統合を構想するに当たって、国際的な人の移動を、地域レベルで、どのように制御することが可能又は必要かという問題を検討すべきである。

以下では、この問題への応えるため、東アジアにおいて、国際的な人の移動の決定要因を特定し、そして、自由貿易協定又は「経済連携協定」の下における国際的な人の移動への対策について論じたい。

2 域内の国際的な人の移動の決定要因に関するマクロ実証分析

国際的な人の移動の決定要因について詳細な議論に入る前に、東アジアにおける高度経済成長及び所得の向上にもかかわらず、域内の所得格差を減らすことができないでいるメカニズムについて、注意を喚起しておきたい。表 3 をみると、外国為替市場の変動が、特に、1997 年の通貨危機の後において、域内の所得格差の縮小の動きを帳消しにする動きを示していたことがわかる。

東アジアの途上国の通貨危機及び IT ブーム後の景気後退からの回復にもかかわらず、アメリカドルで換算した域内の所得格差は、ベトナム、フィリピン及びインドネシアといった過剰労働力の高い送出国を抱えている諸国については、ほぼ変化しなかった。

こうした域内全体にわたる動向を考慮に入れつつ、ここでは、日本の統計とその他東アジア諸国の統計を組み合わせるなどにより高度人材、不熟労働者、留学生、研修生及び商用旅行者の域内移動に決定要因を特定するように試みる。

国際的な人の移動を規定する要因を整理すると、一般的には、次の 5 要因を挙げることができる²⁾。

2) Iguchi (2004) 及び IOM (2003) を参照。

表 3 1990 年代における一人当たり GDP と自国及び外国通貨の交換比率の指標

	各国通貨で測った一人あたり GDP		各国・地域通貨のアメリカ・ドルに對する為替相場		アメリカ・ドルで測った一人あたり GDP		アメリカ・ドルで測った一人あたり所得格差	
	1991	2000	1991	2000	1991	2000	1991	2000
日本 (1000 円)	3582	3992	144.88	107.79	24724	37034	100	100
韓国 (1000 ウォン)	5001	11104	707.76	1130.96	7066	9818	29	27
中国 (ユアン)	1829	7084	5.3234	8.2785	344	856	1	2
香港中国 (香港ドル)	103010	193299	7.771	7.791	13256	24811	54	67
台湾・中国 (千・台湾ドル)	235	437	27.108	31.395	8669	7184	35	20
シンガポール (S ドル)	23794	39251	1.7276	1.7240	13773	26954	56	73
マレーシア (リンギット)	7285	14563	2.7501	3.8000	2649	3833	11	10
タイ (バーツ)	39104	75026	25.517	40.112	1532	1870	6	5
インドネシア (ルピア)	1175534	6132505	1950.3	8421.8	603	728	2	2
フィリピン (ペソ)	19595	43687	27.479	44.192	713	989	3	3
ベトナム (ドン)	1140760	5688749	10.037	15.280	114	373	0.5	1

資料出所：Asia Development Bank, IMF 及び日本銀行

第 1 の要因は、「プル要因」と呼ばれる。これは、受入国に外国人労働力を必要とする需要が存在することを主張する。

第 2 の要因は、「プッシュ要因」と呼ばれる。これは、送出国に労働力を国外へ送り出す圧力が存在することを主張する。

第 3 の要因は、「ギャップ要因」と名づけることができる。これは、送出国と受入国の間の所得、雇用機会ないし生活・衛生水準などの格差である。

第 4 の要因は、「ネットワーク要因」と名づけることができる。例えば、送出国と受入国の間には、多国籍企業内の移動、仲介業者の仲介、留学・研修システム、家族・同郷人・同国人など様々なネットワークが存在し、国際的な人の移動を促進する機能を有する。

第 5 の要因は、「政策・制度要因」と名づけることができる。これは、送出国

表 4 アジアにおける国際労働力移動 (主として 2001 年) (単位:千人)

	労働力人口		フロー		ストック	
	外国人労働者の新規入国	自国人労働者の出国	国内の外国人労働者	国外の自国人労働者		
日本	67,420	142(130)	(55)	740(710)	(61)	
韓国	21,417	(37)	251	325(285)	[56]	
中国	753,600	—	475(426)	65(63)	—	
本土	3,430	(20)	—	235(217)	[50]	
香港	9,832	—	—	293(321)	[120]	
台湾	2,129	—	—	612(530)	[15]	
シンガポール	9,892	259(231)	—	(880)	[200]	
マレーシア	34,482	93(103)	160(191)	1103(1090)	[550]	
タイ	98,812	20(15)	339(435)	33(35)	[1,600]	
インドネシア	33,354	[6]	867(841)	[29]	(4,940)	
フィリピン	40,800	—	(32)	—	(300)	
ベトナム						

資料出所：各国統計に基づいて、筆者推計。

注：() 内は 2000 年の数値を示す。[] 内は 2001 年及び 2000 年以外の年の数値を示す。また、日本の外国人労働者数は、不法残留者を含み、永住権を取得した労働者を含まない。韓国の外国人労働者は、研修生と不法就労者を含む。中国からの海外派遣労働者数は、「人力輸出」の数値である。また香港中国の外国人労働者数は、家庭のメードのみ。タイの外国人労働者数は登録された不法就労者数である。

国ないし受入国の政策、法制度、慣行であって、国際移動を促進する場合と、抑制ないし禁止する場合とがある。

このうち、第 1 と第 2 の要因は、まさに、経済的要因であるが、第 3 の要因は、国際的な労働市場に不完全性があることを意味している。例えば、所得格差があっても、人々は自由に移動することができない。また、言語の違いや情報の不完全性、移動コストなどが、国際的な格差を温存している。

第 4 の要因には様々な種類がある。例えば、多国籍企業内の人材移動は、企業の経営戦略や技術移転などを背景とした移動であり、仲介業者による国際的なあっせんは、それ自体が、職業斡旋サービスの提供という経済行為である。また、留学や研修も、技術や知識の獲得を支援するネットワークがあって実現される。これに加え、家族・同郷人、同国人が人の移動を促進するネットワー

クが存在する。これらは、明らかに社会的な要因である。

第 5 の要因は、国際的な人の移動に対する各国法制や国際法の規制、政府や超国家的な機関による政策介入などを意味する。

以下では、まず、第 1 から第 3 までの要因を中心に国際的な人の移動を規定する諸要因を統計的に特定し、これに加え、可能な場合、これ以外の要因についても検討する。

まず、日本からアジア、欧州及び北米への企業内転勤者の移動の決定要因を比較しながら、多国籍企業において、海外の現地法人を管理する人材の移動がどのような状況にあるのかを考えてみよう。

(1) 企業内転勤者の移動の決定要因：地域間比較

企業内転勤は、東アジアにおける高度人材の国際移動の最も一般的な方法である³⁾。企業内転勤が果たしている最も重要な役割は、直接投資に伴う技術移転であり、これは、製造業であるかサービス業であるかを問わない。

2002 年において、海外の日系企業において生み出された雇用は 222 万 4000 人に達し、同時に、日本から現地に派遣された日本人は、2 万 6000 人に達した。関税引下げや地域統合の動きのなかで、最適な工程間分業を達成するため、東アジアでは、日系企業のネットワークの再編成が頻繁に行われている。確かに、中国への対外直接投資は、過去数年間に著しい増加を示した。しかし、NIES や ASEAN への対外直接投資のフローも維持され、現在でも、直接投資の累積では、アセアンは中国を依然として上回っている。

対外直接投資による投資先国での雇用の創出と技術移転は、投資元国の外国人労働者受入れを代替する性質を有する。したがって、対外直接投資は、域内における外国人政策と密接な関係を有していることになる。

ただし、注意しなければならないことは、企業内転勤者を現地に長期に派遣するには相当の費用が必要であり、商用の短期滞在者と組み合わせて費用を削減する必要がある点である。

ここで、企業内転勤者とは、主として、現地法人の経営幹部、上級管理職及

3) Iguchi (2002) p. 4 を参照。

び高度の専門職からなる場合も、代位的である場合もあるだろう。使用者の関係は、補充的である場合も、代替的である場合もあるだろう。

多国籍企業は、現地法人の管理職や専門職などの人材を現地化する政策をとると考えられているが、投資元国から投資先国への技術移転が急速な場合、しばしば、企業内転勤による派遣者の増大をもたらす。それは、現地法人のおかれた競争条件や、現地の文化的及び企業組織の特性にも依存する。こうした、企業内転勤者と商用短期滞在者の関係や、通信技術や航空輸送の進歩の人の移動への影響については、1990年代半ばに議論された⁴⁾。

表 5 日系企業の現地法人における雇用数と日本人の長期滞在者数の推移

	1998年10月	1999年10月	2000年10月	2001年10月	2002年10月
アジア計	1,880,492 (26,648)	1,962,572 (26,560)	2,064,795 (25,461)	2,220,483 (25,455)	2,224,931 (26,231)
韓国	79,963 (485)	79,365 (478)	79,974 (524)	77,181 (643)	72,437 (871)
中国本土	466,979 (5,043)	530,705 (5,612)	566,728 (5,224)	639,100 (5,587)	683,914 (6,678)
香港・中国	139,010 (3,525)	136,526 (3,298)	144,259 (3,077)	109,648 (3,052)	111,344 (3,066)
台湾・中国	121,550 (2,030)	115,435 (2,093)	107,912 (2,040)	111,925 (1,951)	102,756 (1,846)
マレーシア	219,254 (2,574)	212,630 (2,495)	226,431 (2,327)	258,280 (2,268)	229,776 (2,239)
タイ	337,540 (4,917)	337,034 (4,682)	344,918 (4,451)	381,560 (4,380)	388,357 (4,322)
インドネシア	221,339 (2,284)	230,299 (2,251)	253,474 (2,335)	274,003 (2,191)	268,942 (2,105)
シンガポール	79,450 (3,960)	76,634 (3,669)	78,315 (3,530)	83,246 (3,344)	77,508 (3,145)
フィリピン	121,113 (1,188)	134,913 (1,261)	147,083 (1,235)	140,400 (1,315)	160,011 (1,231)
ベトナム	19,747 (323)	24,687 (329)	34,009 (348)	38,690 (339)	46,465 (359)

資料出所：東洋経済新報社 注：() 内は、日本から現地に派遣された長期滞在者である。

本稿では、筆者は1990年代を通じて、東アジアにおける企業内転勤の規定要因を計量分析で特定することを試みる。ここでは、企業内転勤者のフローとス

4) Findley (1993), Salt (1996), Iguchi (1996)、井口 (1997) を参照。

トックに関する統計を、商用の短期滞在との関係から分析する必要がある。以下は、そのような回帰分析の結果である。

表 6 企業内転勤者数の決定要因と商用短期滞在者との関係

	東アジア域内移動		欧州への移動		北米への移動	
	係数	t 値	係数	t 値	係数	t 値
FDI フロー	0.03139	0.344	0.03687	5.100***	-198.092	-0.583
為替レート	-1.82286	-1.843*	-1.4990	-0.813	-0.05946	-4.494***
現地法人の雇用者数	-0.005094	-5.830***	0.002806	1.938*	-0.003610	-1.979**
現地法人の企業内転勤者数	0.007677	9.631***				
商用短期滞在者数	0.973	17.025***	0.009672	6.530***	0.01812	10.912***
定数項	-300.875	-1.663	-1.550	-0.700	-198.092	-0.583
自由度調整済み決定係数	0.851		0.977		0.989	
ダーウイン・ワトソン比	0.946		1.974		1.150	
サンプル数	100		50		30	

資料出所：筆者推定。推定期間は、1991～2000年。

注) * は 10% 水準で有意、** は 5% 水準で有意、*** は 1% 水準で有意。

ここでは被説明変数として、日本からの企業内転勤者フロー（出入国管理統計）を採用している。また、説明変数としては、日本から当該地域への国別の直接投資のフロー（財務省国際金融局の届出統計）、円に対する各国の為替レート（IMF）、日系現地法人における現地従業員数（東洋経済新報社）、現地に滞在している企業内転勤者数（東洋経済新報社）及び日本からの商用短期滞在者のフロー（出入国管理統計）を採用した（表 6）。

この推定結果から、1990年代における東アジア域内における日系多国籍企業内の企業内転勤者の移動の決定要因を、日本から欧州、日本から北米への移動と比較しながら明らかにすることができる。

最も注目すべきことは、東アジアでは、北米と同様、企業内転勤者の移動と、現地法人における従業員数の間に、負の相関関係があることである。実は、通貨危機がアジアを襲う以前の推計では、アジア全域における企業内転勤者の移動と現地従業員数との間には、正の相関関係があった⁵⁾。

5) 井口 (1997b) pp. 91-93 を参照。

1990 年代後半、東アジア域内では、日系企業の企業内転勤者数は頭打ちとなつてきている。むしろ、企業内転勤者が東アジア域内でも再配置されたり、むしろ、東アジアから他地域に派遣されている。日本企業のアジアの現地法人は数があまりにも多くなり、日本人材で企業内転勤者を充足することが難しくなつてきていることを示唆している。

別のケーススタディによれば、東アジア又は北米で現地法人の管理に手腕を発揮した経営幹部や管理職が、25ヶ国に拡大した EU 新規加盟国に派遣される事例がみられる⁶⁾。

また、企業内転勤者数と現地法人従業員数の関係をみると、1990 年代半ばまでの数値では負の相関関係が見られた欧州で、1990 年代後半以降、この関係が正の相関に変化したことが注目される。

しかも、円の現地通貨に対する切上げは、企業内転勤の円建て費用の低下を意味するため、企業内転勤者数を増加させる。ただし、日本やイギリスにおける調査結果によれば、海外への従業員の派遣には、国内従業員の労働費用の 3 倍近くを要し、最近では、海外派遣の費用を削減する動きが相当に顕著になっている⁷⁾。

なお、各年の企業内転勤者数と対外直接投資フローの関係は、やや解釈が困難である。そもそも、わが国の対外直接投資のフローに関する統計は、現地法人における利益の再投資を含まないので、対外直接投資の全体像を示すものではない。アジアでも、こうした再投資が多いと考えられるため、対外直接投資と企業内転勤者数の関係を正確に推定することができない。ただし、中・東欧については、現地への自動車部品メーカーの進出が本格化したため、最近、現地への人材送出しが増加している。

また、アジアにおいては、対外直接投資フローと円に対する各国為替相場が負に相関する場面が多い。これらの変数を同時に入れると多重共線性が発生する可能性がある。しかし、推計を繰り返した結果、対外直接投資フローと円に対する為替相場の両者を推定式に組み込んだ場合のほうが決定係数が上昇す

6) 井口 (2000) pp. 170-171 を参照。

7) 井口 (2001) pp. 91-93 を参照。

る。このため、最終的には、両変数を説明変数として入れた。

推定の結果をみると、日本から、いずれの地域への移動についても、企業内転勤者数と商用の短期滞在者数との間に、正の相関がみられることが注目される。なお、過去の推計では、アジア全体でみた場合、1990 年代前半までは、両者の間に負の相関がみられた⁸⁾。

最近では、多国籍企業は、研究開発 (R&D) 機能の一部をアジアの途上国に移転する動きを見せている。ケース・スタディを踏まえれば、従来は、先進国の R&D センター同士の人の移動にみられたものが、例えば、日本とマレーシア、タイ、中国などの間でも、研究開発従事者の双方方向の移動が生じていると考えられる。このような動きは、東アジア全体の技術開発力の向上や、国際競争力の強化、それに、欧米からの人材の還流といった観点からも、注目すべきである⁹⁾。

(2) 域内移動とその経済的な決定要因

「企業内転勤」以外の国際的な人の移動は、どこまで経済的要因で説明できるだろうか。ここでは、日本の在留資格別の新規入国データを利用し、主要な東アジア 9ヶ国 (韓国、中国、香港中国、シンガポール、マレーシア、タイ、インドネシア、フィリピン) から日本に入国する外国人数を、受入国の GDP 成長率、送出国の失業率と一人当たり GDP、両国間の為替レートなどで説明することを試みた。

その分析の対象とする在留資格としては、東アジア諸国からの入国者数が多在留資格を選定することとし、具体的には、「技術」、「人文知識・国際業務」、「技能」、「興行」、「短期滞在」について、回帰分析を行った。このほか、「投資経営」、「医療」、「法律・会計業務」、「教育」、「研究」なども計量分析の可能性を検討した。

しかし、残念なことに、「技術」、「人文知識・国際業務」、「技能」については、経済的諸要因を説明変数とする回帰方程式の自由度調整済み決定係数が

8) 井口 (2001) pp. 91-93 を参照。

9) Iguchi (2004) pp. 14-15 を参照。

0.2 を超えることはなかった。また、「投資経営」、「医療」、「法律・会計業務」、「教育」、「研究」などは、アジアからの受入れ数が少なく、サンプルが少なく、データをもつとプールしない限り、計量分析には適さない。「研修」、「留学」については、次節で別に検討する。

これに対し、「興行」と「短期滞在」は、経済的諸要因を説明変数とする回帰方程式の自由度調整済み決定係数が 0.5 を上回った (表 7)。

表 7 東アジア諸国から日本への国際移動

	興行		短期滞在	
	係数	t 値	係数	t 値
送出国の一人当たり GDP	-107.14	-2.330**	-0.141	-1.403
送出国の失業者率	4362.93	11.000***	4648.345	11.106***
送出国の日本円に対する為替相場	-4420.43	-3.021**	-883.131	-3.367**
日本の実質 GDP 成長率	3336.652	1.388	4156.376	1.267
定数項	436.293	1.0851	-9240.343	-2.034**
自由度調整済み決定係数	0.588		0.569	
ダーウイン・ワトソン比	0.511		0.817	
サンプル数	90		90	

資料出所：筆者作成。使用した統計の期間は 1991 年から 2000 年まで。

注：* は 10% 水準で有意、** は 5% 水準で有意、*** は 1% 水準で有意。

「興行」と「短期滞在」をみると、送出国の一人当たり GDP が低いほど (「興行」)、また、送出国の失業者率が高いほど (「興行」、「短期滞在」)、また、円の為替相場が高いほど (「興行」、「短期滞在」) その入国者が多くなる傾向がある。これは、「興行」については、途上国から日本への出稼ぎ労働者の特性として理解できるが、「短期滞在」については、これらの人々が、日本で認められていない資格外活動 (就労) を行っているのだから説明できない。その意味では、非常に不可解な結果といえる。

いずれにせよ、ほとんどの在留資格については、マクロ経済的要因では、これらの人々の移動は説明できないという結果が得られた。しかし、これは、経済的要因が作用していないと考えべきではなく、むしろ、ミクロ的な経済

的要因によって労働者などの受入れを説明することが重要である。これらは、次章で議論するように、ミクロ経済的な選択モデルのなかで説明するべきであろう。

(3) 留学及び研修による日本への移動の決定要因

次に考察するのは、留学や研修 (技能実習) などによる国際移動の決定要因である。労働力の国際移動を考える場合には、経済的な決定要因が重要と考えられるのは自然であろう。これに対し、留学生や研修生については、どのようなであろうか。

研修生については、日本の受入れには大きく分けて 3 つのチャンネルがある。第 1 は、対外直接投資などを行った企業が、現地法人の従業員を研修生として受け入れて技術移転を行い、現地法人を立ち上げる場合である (企業単独型)。第 2 に、中小企業団体に属する中小企業が、中小企業団体を經由して研修生を実地研修に受け入れる場合である (団体監理型)。このうち、技能実習のケースは、1 年目の研修を終えた時点で、公的な技能評価を経た研修生が、技能実習生として企業と労働契約を結び、合計で 3 年間に同一の企業で就労することができる。第 3 に、政府、地方自治体又は政府関係団体 (JICA など) が、外国人研修生を受け入れる仕組みである。

曙光 (2004) は、外国人研修生の受入れに影響を及ぼしている国際経済的な要因を、出入国管理や労働経済などの視点と併せ、計量的に検証した。

その結果をみると、まず、輸入浸透率の上昇は研修生受入れを減少させ、海外現地法人の雇用の増加は、研修生受入れを明らかに増加させる。また、業種別の国内雇用数が増加すると、研修生が減少する関係がみられたが、製造業のほとんどの業種では雇用減少が観察されるので、国内雇用減少が研修生受入れによって、部分的にせよ、補われていることを示している。さらに、デフレ (業種別の製品価格の下落) は、各業種における研修生の受入れにマイナスの影響を与えている。若年層など国内労働力の確保が困難なためか、賃金水準の低い業種で、研修生の受入れが増加している。(表 8)。

井口・曙光 (2004) は、中国から日本への留学生の流入が近年増加している

表 8 外国人研修生の日本への流入の決定要因

	係数	t 値
輸入浸透率	-68.071	-2.625**
海外の日系企業の雇用量	0.0959	5.0466***
雇用量一人当たり生産性	-0.0416	-0.5836
日本国内の雇用量	-0.001	-3.054***
デフレーターの変化	92.124	2.8669***
雇用量一人当たり賃金	-5.705	-2.2191**
定数項	-2376.42	-0.5877
自由度調整済み決定係数	0.422	
サンプル数	63	

資料出所：曙光 (2004)

注) 表 7 と同じ

ことに着目して、いくつかの仮説をテストした。

第 1 は、人的資本仮説であって、これは二つの側面を持つ。受入国の名目 GDP が増加すると、留学後の就労を含めれば、留学の期待収益率が上昇する。しかし、受入国の通貨が送出国の通貨に比べて高まることは、送出国で準備した学資金が受入国で目減りすることを意味する。これは、留学に対してマイナースに左右しないのだろうか。

第 2 は、労働市場要因であって、送出国で、留学せずに大学を卒業した場合に就職が困難になると、留学にどのような影響があるだろうか。

第 3 に、留学からの帰国者が増加した場合、留学からの帰国者の情報（特に、サクセス・ストーリー）が留学を促進するかどうか。

最後に、中国では、1979 年から実施されている「一人っ子政策」が、子供数の減少から留学生数を減少させるのか、それとも、家庭ごとの子供数を減らして、人的資本投資をむしろ促進するのだろうか。

推定の結果をみると、中国から日本への留学生増加に最も影響を与えているのは、中国の一人当たり GDP の急速が上昇である。また、円の為替相場上昇も、留学にプラスの影響を与えている。しかし、中国の労働市場の要因は、指標に一般的な都市失業率を使用したこともあり、その影響はみられなかった。

井口：東アジア域内における人の移動の決定要因と経済連携協定の課題

なお、係数は十分に有意でないが、留学からの帰国者も留学の増加にプラスに作用する兆候がみられる。同様に、一人っ子政策の留学への影響は有意ではなかったが、係数はマイナスであった。

表 9 中国から日本への留学生の入国の決定要因

	係数	t 値
一人当たり GDP	2.216	2.758***
円の為替相場	4.455	2.202***
中国の都市失業率	-23.356	-0.680
帰国した留学生	0.136	1.677
一人っ子政策ダミー	-30.675	-1.811
自由度調整済み決定係数	0.624	
ダーウイン・ワトソン比	1.403	
サンプル数	93	

資料出所：井口・曙光 (2003)

注) 表 7 と同じ

3 外国人熟練労働者受入れに関するミクロ経済理論による分析

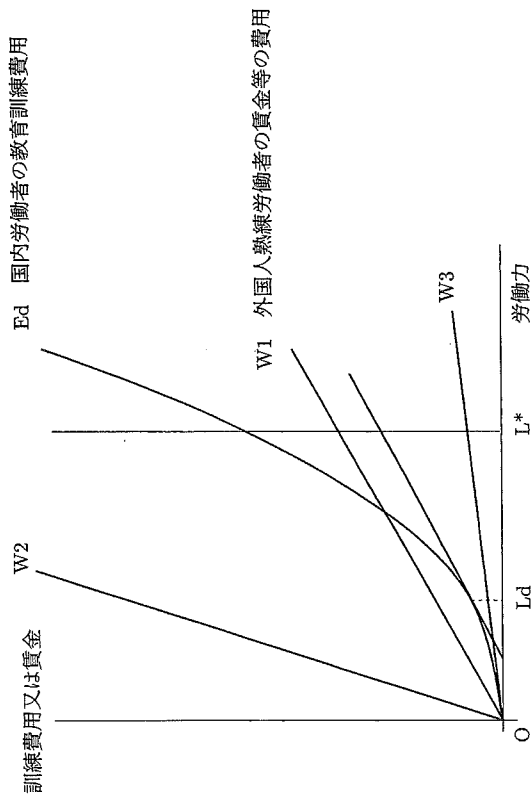
これまで見てきたように、日本を中心とする東アジア域内の国際的な人の移動の決定要因をマクロの計量分析によって説明することは、ある程度は、可能である。しかし同時に重要なことは、ミクロの変数が国際的な人の移動に影響を与えている可能性を排除できないことである。今こそ、具体的な政策的議論に耐えられる国際的な人の移動に関するミクロ経済理論が求められている。

この課題について、筆者は、インド・ネール大学の B. Khadria 教授との研究から示唆を得て、外国人熟練労働者の受入れに関するミクロ経済理論を展開し、これに対する理論的な解答を探ることにした。

このモデルは、不熟練労働者の受入れモデルではないが、低熟練労働者の受入れについても応用可能であり、その意味で、わが国のいわゆる単純労働者の受入れ論議においても、活用できるものと考えられる。

従来のマクロ経済的な国際的な人の移動へのアプローチでは、多くの場合、

図 1 自国人労働者の養成と外国人労働者の受入れの選択に関する基本モデル



資料出所：筆者作成。

自国人労働者と外国人労働者は同質的であり、その間に、「価格競争」が作用するとしてきた。

しかし、企業が熟練度のみならず、言語能力も異なる労働者を雇用する場合は、同質的でない自国人労働者と外国人労働者をどう組み合わせるのかという問題を解かなければならない。これは即ち、国内の労働者に教育訓練を施して養成するか、国外に居住する外国人労働者に、受入れ基準を満たすため資格取得や言語習得を行い、世界市場の賃金水準を支払って国内に受入れるかという選択のといえよう。

したがって、本モデルは、外国人を含めた「雇用ポートフォリオ」の決定理論の一種と考えることもできるし、「仕事競争モデル」の拡張と考えることもできる。特に重要なのは、この理論では、企業は、同じ生産性の労働者を雇用するために、賃金に加え、雇入れに伴う教育訓練費用を最小化するよう行動すると考える点である

ここに提示した「自国人労働者の養成と外国人熟練労働者の受入れの選択に関する基本モデル」¹⁰⁾では、①外国人労働者の賃金等の費用に、賃金（国際価格）や移動経費、外国人労働者の社会的統合の経費（特に、言語教育の経費）などを含むこととし、これは、当面、受入れ数が増加しても一定とし、②国内労働者の教育訓練費用は、賃金や社会保障の経費を含み、雇用増加とともに様々な理由から増加すると仮定する。特に、企業が、外部労働市場から教育訓練費用の少なくとも増し、曲線 OEd は右上がりでありで次第に傾きが大きくなる。ここで、国内企業が費用最小化の原則によって行動すれば、短期的な国内の労働需要 OL^* のうち、 OLd は自国人労働者で充足され、 LdL^* は外国人労働者で充足されると説明される。それは、 OLd までは、自国人労働者の限界教育訓練費用が、外国人の世界賃金 $W1$ （資格取得と言語訓練の費用などを含む）より低いためである。

問題は、外国人熟練労働者の賃金等の費用（世界価格）である。まず、外国人労働者をいくらか受入れられても、世界価格には影響が及ぼされないと仮定しているが、受入国が大国である場合には、これが成り立たないかもしれない。

また、外国人労働者の賃金等の費用の中に、どの範囲の費用を含めるかも問題である。外国人熟練労働者が、受入国で熟練労働者として就労するため一定の資格を取得し、一定水準以上の言語能力を有する必要がある場合、それらに要する適正費用を含めなければならぬ。この適正費用は、教育訓練を行う国や機関によっても、また、政府開発援助などを考慮するかどうかでも、大きく異なってくる。

もし、外国人労働者の受入れ教を政府が決めるのではなく、市場の決定を委ねるとするならば、受け入れる業界・企業は、こうした費用を最小化して人材を国外から受け入れる競争を行う可能性がある。換言すれば、外国人労働者の受入れに本気で取り組む業界は受入れができるが、努力をしない業界の受入れ人数は限られた範囲になるであろう。

10) 本理論の組み立て及び応用にあたって、B. Khadria 教授（ネール大学）から得た教示に対し感謝の意を表したい。

この理論において、外国人労働者の賃金等の費用が、国内労働者の限界教育訓練費用をつねに上回る場合 (W2) は、国内企業は、必ず国内労働者のみで需要を充足すると考えられる。つまり、外国人労働者の賃金等の費用が高く設定され、国内労働者の教育訓練が促進される。

また、外国人労働者の賃金等の費用が、国内労働者の限界教育訓練費用を、常に下回る場合 (W3)、外国人労働者が全ての需要を充足すると考えられる。このように外国人労働者の賃金が低い分野は、国内労働者を養成するインセンティブを失うことになる。もし、外国人労働者の社会的統合の費用が賃金に一切反映されない場合は、外国人労働者受入れは、国内の人的資源の開発を遅らせる結果をもたらすであろう。

なお、本理論では、外国人労働者の賃金などは全て、受入国の通貨で表示されるため、為替レートの変化は、 W の勾配を変化させる。同様に、規制緩和が行われると、外国人労働者の賃金等の費用が上昇ないし下落することになる。一般的には、規制緩和などの効果は、 OW が右回りに回転する影響として説明することができる。

最後に、この理論を用い、外国人労働者に対する受入れ規制である「労働市場テスト」や「数量割当 (制限)」、あるいは、「ポジティブリスト」方式の受入れについて、その経済効果を分析することができる。この基本モデルを展開した応用モデルに基づく考察の詳細は、別稿に譲るが、その主要な結論を掲げると、次のようになる。

まず、適切な外国人労働者の受入れ数量を、「数量割当」で実現しようとしても、事前に LdL^* を推定することは簡単でなく、実際には、試行錯誤で「数量割当」を増減しなければならぬ。また、「労働市場テスト」が、国内の教育訓練コストと外国人労働者の賃金等の費用を反映したものならば、 LdL^* の近似値の外国人熟練労働者が雇用されるはずである。

しかし、「労働市場テスト」の実施自体にも、時間と行政費用が必要で、時間の間に「労働市場テスト」で均衡点 L^* を見出せるという保証はない。

いざいにして、外国人労働者受入れ政策と同時に、国内労働者の養成を強化し、外国人労働者の賃金等の費用 W を適正に設定し、これが外国人労働者

受入れの社会的費用を十分に反映したものとすることが重要である。

以上をまとめると、ミクロ経済理論の上からは、国内労働者の教育訓練費用と国外の外国人熟練労働者の賃金等の費用との大小関係が、国内の労働需要のうち、国内労働者と外国人労働者により充足される比率を決定すると考えられる。この比率は、特に、外国人労働者の賃金等の費用に、どのようなコストを含めるかによって変化し、為替変動や規制緩和によって変化する。

外国人熟練労働者の受入れに当たっては、その資格や言語能力について適正な基準を設定することによって、国内における人的資本投資を促進しつつ、これを補完する形で外国人熟練労働者の受入れを行うことが可能になるのである。

その場合、最終的に、どれだけの外国人熟練労働者を受け入れることができるとかは、外国人熟練労働者の資格取得及び言語能力の向上のための人的資本投資を、受入れを希望する業界・企業が、どの程度、積極的に実施ないし支援するかに依存しよう。

結局、外国人熟練労働者に関して、「人材の開発なしに、人材受入れはあり得ない」と言うことができよう。

4 東アジアにおける経済連携協定への課題

以上のマクロ実証分析及びミクロ経済理論による分析により、東アジア地域における国際的な人の移動のマクロ的及びミクロ的な決定要因を、ある程度、明らかにすることができた。

即ち、東アジアの高度人材移動の大きな割合を占めているのは域内の多国籍企業のネットワークを通じた企業内転動であるが、日本からの企業内転動者は近年抑制気味であり、域内又は地域間でこれら人材の再配置が進行している。また、抑制されている企業内転動者を補って商用の短期滞在者が増加している。

また、企業内転動以外の在留資格についてみると、「興行」と「短期商用」の在留資格を有する入国者以外は、マクロ経済変数のみによって、それらの国際移動を十分に説明することはできない。

同時に、送出国の一人当たり GDP や円の為替相場の上昇が外国人留学生の受入れを促進していること、外国人研修生については、低賃金分野など人材確保が困難な分野で非常に重要な人材供給源となっていることが指摘できる。

そこで、本稿では、ミクロ経済モデルとして、「自国人労働者の養成と外国人労働者の受入れの選択に関する基本モデル」を提起した。この「基本モデル」を応用すれば、外国人労働者の熟練に関する資格や言語能力について適正な基準を設定し、国内における人的資本投資を促進しつつ、これを補完する外国人熟練労働者の受入れを行う可能性が指摘できよう。

現在の在留資格制度の下で、十分な受入れの実績がない分野では、国内の人材養成の費用に比べて、国外の外国人労働者の賃金等の費用が極めて高く設定されている可能性がある。

以下では、本稿のフラインディングを踏まえ、東アジアにおける経済連携交渉における国際的な人の移動をめぐる課題について論じる。

具体的には、1) 域内の人の移動の円滑化は、域内における産業再編成を促進するか、2) 東アジア諸国は、高度人材をめぐる競争にどのように対処すべきか、3) 東アジア諸国は、サービス貿易の自由化に伴い、「契約ベースの移動」にどのように対処すべきか、4) 東アジア諸国は、低熟練労働者の移動に関して、どのような規制又は調整を行うべきか、5) 域内における職業資格の相互認知は熟練労働者の移動を促進するか、6) 域内諸国における社会保障協定は移動を円滑化するか、7) 東アジア諸国は、長期的に、域内の不法移民や不法就労者を減少させられるか、8) 東アジア諸国は、商用又は観光による短期滞在者の移動を円滑化させられるか、9) 東アジア諸国は、いかにして、安全・衛生の確保の観点からの規制強化を、域内における人材移動の円滑化と両立させられるかについて論じたい。

1) 域内の人の移動の円滑化は、域内における産業再編成を促進するか

既に、ASEAN 自由貿易地域は、域内における段階的な関税引下げ (CEPT) を進め、後発加盟国であるベトナムなども、2006 年以降、CEPT の規定が全面的に適用される。

さらに、日本とアセアンの経済連携協定の発効が予定される 2012 年を目安として、さらに段階的な関税引き下げやサービスの市場アクセス改善が進むとみられる。

こうした動きは、域内に展開する多国籍企業のネットワークの再編を促進するとみられ、その過程においては、多国籍間の人の移動のニーズは一層高まると考えられる。企業内転勤者のみならず、生産・販売拠点の再編に伴う研修生の移動についても、域内の受入れ制度を調和化することは、域内の産業再編を促進する上で非常に重要である¹¹⁾。

2) 東アジア諸国は、高度人材をめぐる競争にどのように対処すべきか

1990 年代後半から、IT (情報通信技術) 労働者を中心に、世界的な人材獲得競争が生じ、これが、広範な科学技術人材に及んでいる。既に論じた通り、当該時期にアメリカで発生した高度人材への需要の半分以上が、アジアから調達された。

したがって、アジアにとつては、①域内で高度人材をどのように開発するか、②北米や欧州などの先進国で活動するアジア出身の高度人材を、アジアにどのように帰還させるか (「流出頭脳環流政策 (reverse-brain-drain policy) 」) が重要課題になっている。

このため、企業内転勤者、研究者、専門職労働者、高度資格労働者、商用短期滞在者、学生などに対し、入国管理の規制緩和、受け皿機能の設置、地域自治体における生活環境整備など、戦略的で、かつ、きめ細かい対策が必要である¹²⁾。

3) 東アジア諸国は、サービス貿易の自由化に伴い、「契約ベースの移動」にどのように対処すべきか

サービス貿易に関する一般協定 (GATS) に基づく横断的措置である人の移動の自由化 (第 4 モード) について、従来の先進諸国の自由化約束は、基本的

11) Iguchi (2004) p. 14 を参照。

12) Iguchi (2004) p. 16, Table 9 を参照。

に、企業内転勤に限定されてきた。そこで、途上国は、国境を越えた請負や委託などに基づくサービス提供について、これに伴う人の移動を自由化するよ
うに迫っている。

しかし、このような「契約ベースの人の移動」は、途上国結ばれた低賃金の雇用契約のまま、サービスが先進国で提供される結果、非常に深刻な影響を先進国に与える。そこで、欧州連合は、EU 規則によって、契約ベースの移動であっても、従事する外国人労働者に、受入れ国の同種の労働者と同じ賃金・労働条件を保障している。この問題は、東南アジア諸国と日本の経済連携交渉において、既にとりあげられている。そこで、日本とアセアン諸国は、追加的法制を整備することによって、この分野で移動の自由化が可能になるであろう。

4) 域内における職業資格の相互認知は熟練労働者の移動を促進するか

WTO でも、専門職業サービスにおける資格の相互認証は、重要なテーマとされている。しかし、一般的には、各国の職業資格は、それぞれ内容が異なり、これを調和化することは非常に難しい上、相互認知された資格が現実に産業界で活用されているかどうか問題である。

欧州連合では、学位の相互認証は進んでいるものの、職業資格については、それぞれの取得条件やカリキュラム内容などを公開する措置を実施しているものの、その資格を有する労働者の評価は雇用する企業に委ねられている。

したがって、情報通信技術 (IT) 分野の資格の相互認証など、国際移動を促進する効果が期待される分野を中心に国際的な合意形成を図る必要がある。

5) 域内諸国における社会保障協定は移動を円滑化するか

社会保障協定は、公的年金の受給権の取得に長期間 (日本は 25 年。ただし、アメリカは 15 年、ドイツは 5 年など。) を有することから、国際移動すると老後保障が受けられなくなるリスクをなくすために非常に重要である。

また、他国に移動した場合に、受入国で社会保険料負担を課せられるかどうかは、その国に進出した外国企業の実質的な競争条件に影響を及ぼすため、東

アジア域内で最小限の調整を行う必要がある。

最終的には、各国の社会保障制度の整備を促し、相互の調整を図ることは、地域経済統合と、域内移動の円滑化にとって非常に重要な問題である。

6) 東アジア諸国は、長期的に、域内の不法移民や不法就労者を減少させられるか

最近でも、東アジア諸国の経済発展は、発展の進んだ地域と、その恩恵が及ばない地域で、大きな格差を生じている。同一の国内で、10 対 1 を超える一人当たり所得格差は、タイ、フィリピン、中国などでも観察される。こうした同一国内の経済発展格差は、経済発展にもかかわらず、不法移民や不法就労者を増加させる大きな原因となっている。

不法移民対策は、不法移民の摘発強化が中心であるが、こうした経済的背景を考慮すると、国内及び域内の所得格差の是正こそ、域内の不法移民や不法就労者を減らす上で最も重要と考えられる。

7) 東アジア諸国は、商用又は観光による短期滞在者の移動を円滑化させられるか

既に、商用の短期滞在者の移動はかなり円滑化されてきたものの、ビザ取得の条件や取得に至る審査期間は、国によっても大きく異なる。また、商用や観光を振興するために、短期ビザを免除することは有効であるが、同時に、不法就労や不法残留が増加するという懸念を引き起こしている。

オーストラリアの提案で始まった APEC ビジネス・トラベル・カード (ABTC) は有効期間 3 年間で、商用のための短期入国を円滑化する措置としても優れている。こうした措置を東アジア諸国が採用することは、有効な問題解決策の一つである。

8) 東アジア諸国は、いかにして、安全・衛生の確保の観点からの規制強化を、域内における人の移動の円滑化と両立させられるか

2001 年 9 月 11 日の同時多発テロ以来、東アジアでも、テロ対策の強化と人の移動の円滑化を両立させることが重要な課題となっている。また、2003 年に東アジアで猛威を振った SARS は、国際的な人の移動によって、感染症が世界中に飛び火することを立証した。安全や健康の確保のための対策と人の移動の円滑化を進めるためには、東アジア諸国が協力し、入国管理について更なる技術革新を進める必要がある。

5 結論

人的資源の開発と人の移動の円滑化は、「ASEAN + 3」の枠組みにおける経済連携協定の不可欠な部分になると考えられる。既に、工業製品貿易では、かなりの自由化が進んでいる当該地域では、「投資協定」の締結と並んで、人的資源の開発と人の移動とは、この地域の深い経済連携を達成する上で極めて重要である。

既に論じたように、東アジアにおける人材移動は、この地域における多国籍企業のネットワークの維持と密接に関係している。技術移転を円滑に行うのみならず、域内における技術開発力を高めるためにも、企業内転勤者と研修生の移動を多国間で円滑化することは、東アジアの経済統合にとって不可欠と考える。

こうした人材移動の範囲は、企業内転勤に限定せずに、段階的に、研究者や専門職労働者に拡大していく必要がある。

同時に、東アジアでは、不熟練及び低熟練労働者の移動にも、相当の関心が払われねばならない。そのためには、多国間取り決めのなかで、個別二国間の労働協定の締結を促進する「モデル協定」を設定することも考えられる。

そもそも、過剰労働力や不完全就業を抱え、所得格差も非常に大きい地域である以上、短期的にみて、低熟練労働者の完全な移動の自由を保障することは非現実的である。だからこそ、低熟練分野では、今後とも、特定の二国間の取り決めに對する期待が大きいの。

その際、WTO 協定においても、「内国民待遇」の確保は、非常に重要な原則であることを想起したい。国内労働者と外国人労働者の均等待遇を保障する

のみならず、その履行確保及び権利救済について実効性が必要とされる。なお、「契約ベースの人の移動」についても、補足的立法措置を行うことによつて、高所得国の労働市場への悪影響を避ける必要がある。また、域内移動する労働者の社会保障制度加入の権利確保は、域内の社会保障制度が発展途上にあることを考慮しつつ、相互調整が行われるべきである。

わが国は、経済連携協定の締結にあたり、「人材の開発なしに、人材受入れはあり得ない」という理念（「人材開発・還流モデル」）に立つて、東アジア全体の人材の供給能力を拡充し、欧米からの人材の還流を促進する必要がある。

その際、現行の政府方針を見直し、外国人労働者の熟練に関する資格や言語能力について適正な基準を設定して、国内における人的資本投資を促進しつつ、これを補完する外国人熟練労働者の受入れを可能にすることが好ましい。また、そうした外国人が、段階的に定住・永住する道を整備することも重要である。

こうした積極的な外国人政策への転換にあたっては、企業における雇用管理責任の明確化を図るなどのため「外国人雇用法」の制定と、外国人住民との共生を促進するため、自治体の持つ情報・権限を強化することも不可欠である。振り返ってみると、東アジアに経済統合の必要性が認識されたのは、1997 年の通貨危機がきっかけであった。通貨の不安定性を克服し、域内所得格差を縮小し、域内市場を拡大して、アメリカ市場への過度の依存を減らしていくことが必要である。

そのためにも、域内の人材移動の円滑化は、東アジアの「共通基盤」として位置づけられるべきである。

参考文献

- Findray A. M. (1993), "New technology, High-Level Labor Movements and the Concept of the Brain Drain" in OECD *The Changing Course of International Migration*, Paris.

- ・ Findlay A. M. (2001), "From Brain Exchange to Brain Gain: Policy Implication for the UK of recent trends" in Skilled Migration from Developing countries, Report prepared for International Migration Branch, ILO, Geneva.
- ・ Iguchi Y. (1996), "The movement of the highly skilled in the Asian-Pacific region", paper presented to the Workshop "International Migration and Labor Market in Asia, on 30. and 31. January 1996, by the Japan Institute of Labor, Tokyo
- ・ 井口泰 (1997a) 『国際的な人の移動と労働市場』日本労働研究機構
- ・ 井口泰 (1997b) 『世界経済の変動と雇用・労働市場』桑原靖夫・連合総研編『労働の未来を創る』第一書林、pp. 74-122
- ・ 井口泰 (2000) 『中・東欧諸国における企業戦略、技術移転ニーズの変化と人材移動—日系企業の現地調査に基づく分析—』関西学院大学経済学部研究会『経済学論究』Vol. 56. No. 1, pp. 131~177
- ・ Iguchi Y. (2001), "International Migration of the Highly Skilled and Migration Policy- Initiatives from Japan and Asia-", paper presented to the Seminar "International Mobility of Highly Skilled workers from Statistical Analysis to Formulation of Policies", organised by the OECD (DSTI/DEELSA), Paris, 11-12 June 2001.
- ・ Iguchi (2002) "The movement of the Highly Skilled in Asia-Present Situation and Future prospects-" paper presented to the Workshop on international Migration and Labor Market in Asia, on 5. and 6. February 2002
- ・ Iguchi Y. (2004) "Determinants of Intra-Regional Migration and Effects of Economic Partnership Agreements in East Asia", Korea Labor Institute *Quarterly Journal of Labor Policy*, No. 4 2004, pp. 1~23
- ・ 井口泰 (2004) 「人材の国際移動の決定要因—日中間の留学生移動を中心に—」関西学院大学経済学部研究会『経済学論究』Vol. 57. No. 3, pp. 101-121
- ・ IOM (2003) *World Migration*, Geneva.
- ・ OECD (2001a) *Employment Outlook*, Paris, (Chapter 5, The Employment of Foreigners: Outlook and issues in OECD countries).
- ・ OECD (2000a, 2001b) *Trends in International Migration*, Paris.
- ・ OECD (2001c), *OECD Science, Technology and Industry Score board- Towards a knowledge-Based Economy*, Paris.
- ・ Salt. J (1997) "The Movement of the Highly Skilled", OECD Working Paper, Paris
- ・ 曙光 (2004) 「不況下の外国人研修流入を規定する諸要因」関西学院大学産業研究所編『産研論集』第 31 号、pp. 67~78