
特 集 II

日本における外国人の人口動向 (その2)

誰が日本を目指すのか？ 「アジア諸国における労働力送出し圧力に関する 総合的調査 (第一次)」に基づく分析

是 川 夕

グローバルに見た国際人口移動は堅調に拡大している。そうした中、アジア諸国は重要な送り出し地域であり、日本は有望な希望移動国として位置づけられている。しかしながら、日本ではこうした外国人労働者の急増の原因を専ら日本の移民政策の不在や歪みに求め、グローバルな視点から捉えてこなかった。本研究では世界160カ国に住む個人を対象にした国際移動に関する意向調査、及びベトナムを対象とした独自の調査を用いた分析を行った。その結果、アジア諸国からの国際労働力移動の拡大はグローバルな潮流であり、日本もまたその有力な目的地の一つとして位置づけられていると同時に、アジア諸国の経済成長とともに近年その地位は上昇していること。また、日本を含め国外への労働力送り出し過程は当該国からの送り出し政策、及び移住仲介機能の構造に規定されており、個人は其中で労働条件、移動コスト及び期待収益などをもとに移動先を決定していることが明らかになった。

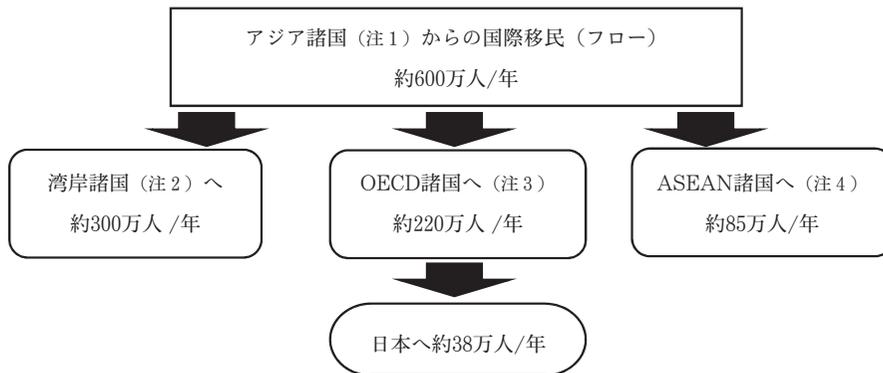
I. アジアにおける国際労働力移動の現状

世界における国際移民のストック人口は1990年から2019年の間に平均して毎年2%程度、1.53億人から2.72億人へと増加した。とりわけ2000年代前半から2008年のリーマンショックに端を発する世界金融危機の直前まで堅調に増加し、湾岸諸国を中心とした西アジア諸国では年間約7%のペースで移民人口が増加した。それ以外のアジア諸国では相対的に増加速度は遅いものの、年間1-2%程度のペースで増加している (ADBI, OECD, ILO 2020:2-3)。

アジア諸国における国際労働力移動の特徴は、その多くが期限付きの一時的な出稼ぎ移民 (temporary migrant) であるということであり、その数は年間600万人程度にのぼるとされる¹⁾。この内の半数強がペルシャ湾岸の産油国に向かっており、残り半数弱がASEAN諸国、あるいは欧州や米国に向かっており、こうした中、日本は米国、韓国と並ぶ最大の目的地の一つであり、アジア諸国からOECD諸国へと向かう国際移民の約220万人の内約18%を占めている (ADBI, OECD, ILO 2020:4-10)。

¹⁾ 2017年実績値。ADBI, OECD, ILO (2020:4) の値、5,332千人に (ibid:9) の中国、韓国、及び日本の値を加えたもの。

図1 アジア諸国からの国際移民フロー（2017年実績値）



出所：ADB、OECD、ILO（2020:4-10）より筆者作成

（注1）フィリピン、バングラデシュ、中国、パキスタン、インド、ネパール、インドネシア、スリランカ、ベトナム、カンボジア、ラオス、ミャンマー。（注2）湾岸諸国とは湾岸協力会議（Gulf Cooperation Council）加盟国。（注3）中国、インド、ベトナム、フィリピン、タイ、パキスタン、バングラデシュ、ネパール、インドネシア、ミャンマー、スリランカ、カンボジア、ラオス。（注4）インド、ベトナム、フィリピン、タイ、パキスタン、バングラデシュ、ネパール、インドネシア、ミャンマー、スリランカ、カンボジア。（注5）各値は2017年の値（概算値）。

実際、日本においても近年、高度人材ポイント制の開始（2012年）、技能実習3号の創設による技能実習制度の拡充（2017年）、特定技能制度の施行（2019年）を始めとした政策面での進展も相まって、外国人労働者の増加が著しい。特に、2015年以降、外国人労働者の数は年間10%を超えるペースで増加しており、2019年時点でその数は1,658,804人に達している。

その内訳を見ても1990年代以降、日本に居住する中長期在留外国人人口の増加を牽引してきたのは、中国・台湾を始めとするアジア諸国出身者であり、とりわけ2010年代以降、日系人を中心としたブラジル国籍人口が減少、そしてその後停滞する中、ベトナム、ネパールなどを含む「アジアその他」の増加が著しい（図2左図）。また、永住（特別、一般）を除く在留資格（含非正規滞在）ごと登録者数の前年からの差分をとり、寄与度分解したグラフを見ると（図2右図）、1990年代から2000年代初頭にかけて外国籍人口の増加を牽引した日系人、興行／技能、日本人の配偶者といった在留資格は2000年代後半にかけてむしろ減少要因となり、それに代わって2010年代以降の外国籍人口の増加を牽引しているのは、技能実習、主に大卒程度の就労資格である「技術・人文・国際知識」を中心とした専門的・管理的職業従事者、及びその将来的な候補としての留学生である。こうしたことから、アジア諸国からの労働移民（及びその候補者）が日本の外国籍人口の増加を牽引しつつあることが見て取れる。

図2 国籍、在留資格別に見た日本における外国籍人口の推移

図2-1 国籍別に見た在留外国人数の推移

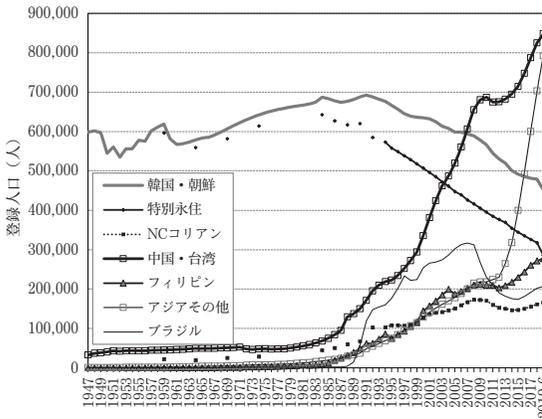
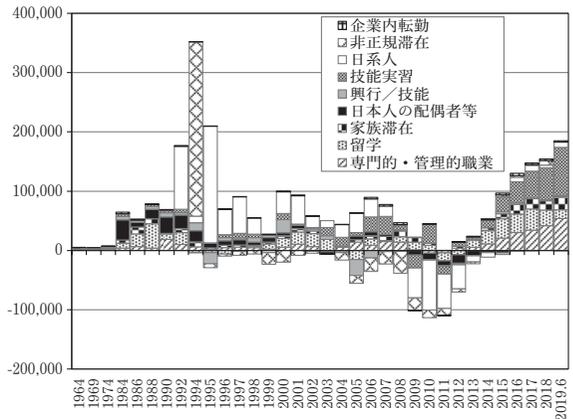


図2-2 在留資格別の寄与度分解（除永住）



注：図2-2は前年からの外国籍人口の増減を在留資格別の寄与度に分解したもの。NC コリアンとはニューカマーコリアンの略。具体的には朝鮮・韓国籍の内、特別永住者を除いた中長期在留者。
出所：法務省（1959, 64, 69, 74, 84, 86, 88, 90, 92, 94-2020）

こうしたことから見えてくるのは、アジア諸国において期限付きの一時的な出稼ぎ労働としての国際移動が活発に行われていること、そしてその中で日本が米国と並んで主要な目的地の一つとして位置づけられているということである。

しかしながら、日本では外国人労働者について論じる際、このようなグローバルな文脈から見るとはならず、もっぱら日本における移民政策の不在（あるいは歪み）から論じる向きが強かったといえる。その代表的なものが「サイドドア／バックドア」モデルである（梶田 1994）。これは日本で就労する外国人が、必ずしも就労を目的としたものだけではなく、本来、技能の習得を通じた国際貢献を謳う技能実習制度や（サイドドア）、学業を目的とした留学生のアルバイトなど（バックドア）によって多くに担われている現実を、本来あるべき姿からの逸脱とみる立場といえる。

その結果、日本の移民研究はこうしたアジア諸国からの労働力移動をもっぱら一国内の社会問題としてのみ捉え、グローバルな視点から構造的に捉えて来なかった。しかしながら、こうした認識が現実を無視したものであることは本稿の冒頭で述べたとおりである。つまり、日本への国際労働力移動は、日本の政策の歪みによって例外的に生じたものではなく、アジア諸国に広がる国際労働力移動の中で構造的に生じている可能性が高い。こうした視点を持たなければ、日本に流入する外国人労働者の現状や今後の動向について、単なる楽観論や悲観論以上の結論を得ることは困難であろう。

本研究ではアジア諸国における労働力送出し圧力について、とりわけ近年、日本への送り出しの規模を急速に拡大しているベトナムを例に、送り出し国の個々人の意識から労働力送り出しに関するビジネスセクターの動向、及び国の政策まで含んだ包括的な調査、分析を行い、これを定量的、定性的に明らかにすることを目的とする。その際、日本に向か

う労働力移動の流れだけではなく、そうした選択が出身国内での就職や日本以外の国への出稼ぎと並んで、どのように位置づけられているかという視点から明らかにしていく。こうすることで、日本に向かう国際労働力移動の現状と見通しについてグローバルな視点から結論を得ることができるようになると考えられる。

II. 先行研究

1. 日本における国際労働力移動に関する研究

日本における国際労働力移動に関する研究はその要因を日本側の要因に求めるものが多かったと言えよう。典型的なものとしては、1990年代における日本における外国人労働者急増の原因をバブル経済における人手不足や同時期の日本とアジア諸国との賃金格差に求めるものである (e.g. 津崎 2018:34, 上林 2015:12, 梶田 1994:22-3)。またその際、日本がとった政策は単純労働者を始め外国人労働者を正面から受入れるのではなく、技能実習制度や日系人の定住者としての受入れ、留学生のアルバイトを許可するなど、「サイドドア」や「バックドア」を通じたものであったとされる (上林 2015:121-2, 梶田 1994:52-3)。

こうした政策上の歪みは現代の奴隷労働とも呼ばれる技能実習制度 (巢内 2019)、アルバイト漬けの「偽装留学生」(西日本新聞社 2017)²⁾、あるいは雇用の調整弁としての日系人 (梶田ほか 2005) など、様々な歪みを発生させてきたとされる。確かにこうした見方に立つならば、外国人労働者の人権侵害や不安定就労層への固定化は、日本社会に固有の問題であるといえるし、それに対する唯一の処方箋は、こういった「サイドドア」や「バックドア」からの受入れを止め、労働力としてではなく、人、住民として正面から労働者として受入れることであるとされる (e.g. 宮島・鈴木 2019:6) のもうなずけるといえよう。

しかしながら、こういった現象は日本のみならず、アジアを含めグローバルに見られるものであることが明らかにされているところ (Martin 2017, 石塚 2014, 上林 2015:121-2)、それらを日本側の特殊な要因によってのみ説明することは果たして妥当なのであろうか。例えば、日本以外の目的地との関係でも同様の現象が見られる場合、これは日本に固有の要因ではなく、国際労働力移動に共通した要因によって起きていると考えるのが妥当なのではないかという疑問が当然、生じる。

もちろん、先行研究では、ベトナムの国策としての日本の技能実習制度への労働力送り出しやそこにおけるブローカーの存在、法外な斡旋料金や失踪防止の保証金の徴収など、送り出し国側の要因について言及されることもしばしばある。しかしながら、送り出し国側の制度に言及される場合もその大半はそうした送り出し国側の制度自体が、日本との関係において固有の発展を遂げたという文脈で捉えられることが大半で (e.g. 鳥井 2020:

2) 1980-90年代にこのようなまなざしを向けられたのは中国人技能実習生や留学であった (e.g. Liu-Farrer 2011)。近年、これはそれぞれベトナム人技能実習生やネパール人留学生に置き換わっているが、論じられている問題の構造自体はほぼ一緒である。

115, 澤田 2020:126), 当該制度形成の送り出し国内での固有の要因や, 当該送り出し国と他の目的地との関係において捉えられることはまれである。

また, ハイスキル層については, そもそも研究自体が少ない。実際には「技術・人文・国際知識」, あるいは「高度専門職」といったハイスキル層を念頭にいた在留資格の保持者の約90%はアジア出身者によって占められているにもかかわらず, またその規模も外国人労働者の約20%を占めるにもかかわらず, である³⁾。なお, こうした眼差しは将来のハイスキル層の候補というべき留学生に対する眼差しにも共通している⁴⁾。

では, 国際的な労働力移動はどのような枠組みによって捉えられるのであろうか。この点について, 海外の先行研究を見ていくことで検討していきたい。

2. 海外における研究

(1) 国際移動に関する研究

国際移動がなぜ発生するのかという点については, de Haas et al. (2020:42-74) が整理しているように, 二国間の経済格差, 及び個人の経済的厚生を最大化を要因とする新古典派経済理論から始まり, 世帯単位でのリスク分散の視点を含めた新家計経済理論まで既に多くの研究が行われている。また, 最新の情勢に即した説明としては, グローバルな経済格差, 及び人口学的格差がこうした国際移動を加速させているとするものも多い (e.g. IMF 2020:78)。

こうした中, 近年, 注目されつつあるのが国際移動転換理論 (Migration Transition Theory) である。これは Zelinsky (1971) から始まり, Skeldon (1990, 97, 2012) による修正を経たものとされるが, 本稿が注目するのが, この内とりわけ個人の移動を可能にする能力 (capability), そして意欲 (aspiration) に注目した Aspirations-capability モデルである (Carling 2002, de Haas 2003)。同モデルでは経済成長に伴い, その国の人々が国際移動をする能力 (capability) を向上させると同時に, よりよい生活水準を求めて移動を選択する意欲 (aspiration) も強まるとする。そのため, その国の経済成長はむしろ移民送出し圧力を高めることにつながる。しかしながら, 経済成長がある程度に達すると, 移動の能力は向上し続けるものの, 意欲が低下し送出し圧力は低下するとする (de Haas 2020:62-4)。

同モデルの経験的側面については, 例えば IMF (2020) がそのレポートにおいて明らかにしており, 一人当たり国民所得の上昇に伴って, 新興国, 及び途上国への移動率は低

3) 2019年6月末時点の「在留外国人統計」(法務省 2019)によれば, 「高度専門職」の取得者の内, アジア出身者の占める割合は85.2%, 「技術・人文・国際知識」の取得者に占める割合は88.1%である。また, 「外国人雇用状況の調査報告」(厚生労働省 2020)によれば, 外国人労働者の内, こうした「専門的・技術的職業」に相当する外国人は全体の19.8%に相当する。

4) 留学生, とりわけ日本語学校で学ぶ留学生については常に毀誉褒貶がつきまわっていたといえるだろう。その評価は日本と海外の「架け橋」, 「親善大使」から「偽装留学」, 「出稼ぎ留学」, 「犯罪予備群」といった一方的なラベリングの間を揺れ動いてきた (栖原 2010)。特に近年, 日本で働く外国人労働者が増加するにつれ, 日本の移民政策のゆがみの結果としての留学生の就労 (アルバイト) という視点はむしろ強くなっているといえる (e.g. 出井 2016, 西日本新聞社 2017, 芹澤 2018, 朝日新聞 2019, 望月 2019)。

下するが、先進国への移動率は上昇することが明らかにされている。具体的には、2,000-7,000USD までは途上国並びに新興国への労働力送り出し圧力は低下するものの、先進国への労働力送出し圧力がむしろ高まることで、全体としての送り出し圧力は高まるとしている。こうしたことから IMF は今後、新興国、途上国の経済成長が続いたとしても、国際移民が実数として増えていくと予測している。

また、スキルレベルごとの国際移動の意向と実際の移動との関係については、Decquier et al. (2014) が本稿と同じ Gallup 社の個人を対象とした大規模な国際比較データ World Poll (Gallup 2019) を用いた検証を行い、移動希望者は大卒者とそれ以外の間では前者で若干多い傾向があるものの、実際の移動においては大卒者が圧倒的に多いことを示した。これは各国の政策がハイススキル層を好んで選別することに起因するとされている。また、移動意向に最も大きな影響を与えるのは目的地の所得水準であることも明らかにしている。

こうしたことから国際移動において経済成長は一定の水準に達するまでは、全体としての送り出し圧力を高めること、また個々人の移動意向はあくまで潜在的なものであり、実際の移動の実現に当たっては、送り出しを可能にする制度の存在が重要であることが示されている。

(2) 移住仲介機能に関する研究

国際移動を可能にする制度的要因というとき、近年特に注目されているのが、移住産業 (migration industry) である。移住産業という概念自体は1977年の Harney の移民商業 (commerce of migration) という概念やその後、1997年に Salt and Stein が国際移民をグローバルビジネスと捉えたことなどにその端緒を見ることができ、これらの研究はいずれも移住産業をインフォーマル、あるいは非合法的なものに限定して捉えてきた。

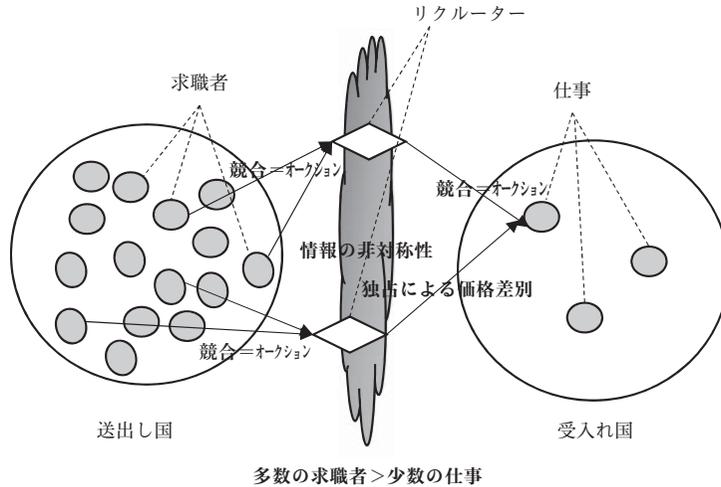
これらに対して、Hernández-León (2005) は移住産業という概念を拡張し、合法／非合法、フォーマル／インフォーマルなものも含む、国際移動に関わる全ての過程、及びアクターを包含したものと定義した。それによると、移住産業とは「金銭的な利得を目的とし、国境を越える人の移動を取り持つ企業家のあつまり」と定義される。更に Gammeltoft-Hansen et al. (2013) はこの定義を拡張し、移動のみならず国境管理、及び NPO/NGO といったアクターも移住産業に含めることを提唱している。またこうした動きは新自由主義的な考え方が広まる中で、拡大しているとする (Menz 2013)。

また、de Haas (2020:66) は移住産業の国際移動における重要性を指摘しつつ、同用語が持つ、人身売買や搾取といった負のイメージを払拭するため、移住仲介機能 (migration intermediates) という用語を用いることを提唱している。こうした中、移民労働者の移動を仲介する移住産業、つまりリクルーターの役割について明らかにした代表的な研究が Martin (2017) である。

同研究においては、国際的な労働力移動を南から北への移動 (途上国から先進国)、南から南 (途上国間)、北から北 (先進国間)、及び北から南 (先進国から途上国) の4つの回廊 (corridor) に分け、その中でも特に低技能の労働者が多くを占める南から北、及び南

から南への移動において労働者を商業的に斡旋するリクルーターの役割が非常に大きいことを明らかにしている (ibid:16-8).

図3 低技能労働者におけるリクルーターの役割



出所：Martin (2017) をもとに筆者作成

同書ではその最大の要因は情報の非対称性であるとしている。低技能労働者の多くは外国語能力などの資源制約から先進国の職を自らで見つけることは困難である。また、先進国の雇用者も教育制度や資格制度が異なる国外から求める条件を満たす労働者を自分で探すことは困難である。こうした情報の非対称性を仲介する役割が機能的に求められることがリクルーターの存在することの第一の理由であるとする (ibid:45-7)。

さらに低技能労働に関しては少ない職に対して多くの求職者が殺到するといった状況が一般的であり、その結果、求職者の間で少ない職に対するオークション状態となり、このことが、仲介コストが高騰する主要な要因とされる (独占による価格差別 (price-discriminating monopoly)) (ibid:99-100)⁵⁾。つまりこれは個々のリクルーターや雇用者のモラルの問題ではなく、経済学的なメカニズムに基づくものといえる。また、このことは移民労働者の権利を守るための規制の強化がかえって、この需給バランスをより逼迫させることを通じて、仲介コストの高騰につながるという逆説的な結果につながる可能性をも指摘している (ibid:95)。

以上のようなメカニズムの結果、仲介コストを含めた労働者送り出しに関わるコストは主に回廊ごとに決定され、その差が大きいことが明らかにされている。例えば、同書では

5) この点について同書は移民労働者がリクルーターに支払う費用はサービスに対する対価というよりも、賄賂に近いといっている (Martin 2017:1)。技能実習生に関する多くのレポートが送り出し機関による過剰な接待などを取り上げる (e.g. 澤田 2020:91-5) 背景には単にモラルの問題だけではなく、こうした経済学的なメカニズムがあるといえよう。

本研究で調査対象としたベトナムから労働力移動についてその特徴を整理し、他の国からの移動に比べ、送り出しに関して移民労働者が負担する仲介コストが高いことを指摘している (ibid:84, 112-4)。また、多くの場合、移民労働者はこうしたコストを借金によってまかなっており、それが契約期間満了後のオーバーステイや失踪といった状況につながるとしている (ibid:105)。

しかし同時に、同書はこうした構造を「犠牲者なき犯罪 (victimless crime)」であると指摘する (ibid:134, 178)。確かに高額な仲介費用やそれを支弁するための借金は個々の移民労働者の雇用者に対する立場を弱め、搾取に脆弱なものとするもの (ibid:3)、個々の移民労働者からすれば、多少高い仲介コストを払っても、それで外国に賃金の高い職が得られるなら不満はなく、事件として告発する動機付けは弱いからである (ibid:134-5, 146)。また、送り出し国側も規制の強化による自国民の保護よりも、国内の失業率の低下や国際送金による国際収支の改善を求め、外国でのより多くの雇用を優先する傾向にあるとされる (ibid:125-30)。

最後に同書は国際労働力移動を、しばしば労働者に高額な費用を課すことがあるものの、そのメカニズム自体はあくまで通常の市場での取引 (a normal market transition) であるとし、その上で仲介コストの引き下げや移民労働者の権利保護のため、良質なリクルーターが選別される仕組みの構築を提言している。その際、こうした取り組みは、二国間協定や国内法によってリクルーターの介在や個人からの費用の徴収を禁止するといった規制強化ではなく、良質なリクルーターに対する減税やビザ関係の手続きの短縮など、経済学的な動機付けによるものが望ましいとしている。その理由は経済学的なメカニズムに反した規制を導入しても、それは実質的に別の形での徴収に切り替わるか、あるいは雇用に対する需給バランスを逼迫させ、むしろかえって仲介事業者の必要性を高め、その費用を上昇させる可能性があるためである (ibid:179-80)。

(3) まとめ

以上の整理から日本の移民研究で伝統的に取ってきた見方とは異なり、国際労働力移動の拡大はグローバルな潮流であり、日本もまたその中の目的地の一つとして位置づけられている可能性が高いことが浮かび上がってくる。入管法の改正といった日本側の要因はそういった流れの中での必要条件の一つに過ぎず、それ自体に日本に流入する移民労働者の増加の全てを帰責することはできないだろう。

また、技能実習生に対する高額な仲介手数料の徴収や、技能実習生を希望する者がそれをまかなうために行う来日前の借金、そして日本での過酷な労働環境といった問題は、国際労働力移動において構造的に見られるものであるという点も重要である。

Ⅲ. 命題, 及び探求課題

本研究ではアジア諸国から日本に対する労働力送り出し圧力に関して以下の命題の検証を行う。

命題：アジア諸国からの国際労働力移動の拡大はグローバルな潮流であり、日本もまたその有力な目的地の一つとして位置づけられていると同時に、アジア諸国の経済成長とともに近年その地位は上昇している。また、日本を含め国外への労働力送り出し過程は当該国からの送り出し政策、及び移住仲介機能の構造に規定されており、個人は其中で労働条件、移動コスト及び期待収益などをもとに移動先を決定している。

これは、アジア諸国から日本への国際労働力移動に対する以下の見方に対立するものである。すなわち、アジア諸国からの国際労働力移動は本来、米国を始めとした欧米先進国に向かっているものであり、日本への移動は、あくまで日本の外国人受入れ制度の歪みによって発生している例外的なものである。また、日本のアジア諸国に対する経済的優位が薄れていく中、そういった例外的な移動も今後、急速に縮小していくと思われる、というものである。

さらに、同命題を検証するにあたって、本稿では以下の探求課題を設定する。

探求課題①：個人レベルで見た潜在的な来日意向はどのような国・地域のどのような個人に多く見られるのか？また、それらはどのように推移してきているのか？

探求課題②：日本へ向かう移動過程における送り出し国の制度、政策、移住仲介機能の役割、及びそこにおける個人の選択メカニズムはどのようなものか？

探求課題①は個人レベルで見た潜在的な来日以降がどのような国・地域に住む、どのような人たちによって示されるのかをその推移とともに明らかにする。日本においては明確な根拠もないまま、国外就労を希望する場合、その希望者の大半は米国あるいは欧米諸国に向かうものとの認識があり、仮に日本に来ることを希望する者がいたとしても、それは例外的かつ一時的なもの、あるいは他の目的地に行くことがかなわなかった学歴面などで劣った者であるとの認識が強い。こうした状況を受け、探求課題①では実際に来日希望がどのような人たちによってどの程度示されているかを、その推移とともに明らかにする。

探求課題②は実際の移動過程について、それを具体化する制度、政策、移住仲介機能の構造、及び個人の選択メカニズムなど実態面について明らかにするものである。国際移動においては個々人の意向だけではなく、それを可能にする経路が実際にあるかどうかという点が圧倒的に重要であるとされる (Docquier et al. 2014)。特にアジア諸国では多くの国が国外労働を推進する政策をとっていることや、そこにおける移住仲介機能の役割が大

きいとされるところ、この点について、近年特に日本を始めとしたアジア諸国への労働力送り出しを拡大しているベトナムを例に分析することで明らかにする。

IV. 方法、及びデータ

分析に当たっては、筆者が研究代表者となって行った「アジア諸国における労働力送出し圧力に関する総合的調査（第一次）」（是川他 2020）の結果を基に行う。同調査は2019年7月-2020年1月にかけて、行政機構、法律等の公式制度について文献調査を行うと同時に、国際労働力移動過程における当事者として、複数の政府関係者、送り出し機関（リクルーター）、そして受入れ側である日本の監理団体、受入れ企業にそれぞれヒアリングを行い、国際労働力移動の実態について調査を行った。

ヒアリングは国内外の有識者6名⁶⁾、日本国内の技能実習生受入れ企業2社、監理団体・登録支援機関・日本語学校経営企業1社、ベトナム国内の日本語センター3校、国営送り出し機関4社、民営送り出し機関（大企業）4社、民営送り出し機関（中小企業）3社、ベトナム政府機関職員1名、在ベトナム日本大使館職員1名、現地新聞社1社に対して行った。また、現地送り出し機関に対して送り出し事業に関するアンケート調査として2019年10月から11月にかけて、外国人技能実習機構（OTIT）に掲載されているベトナム側の送り出し機関329社に対して調査票をメールにて配布し、オンラインでの回答を依頼し、11件の回答を回収した⁷⁾。

さらに同調査に加えて、各国における潜在的な移動希望者を把握するため、米国のリサーチ会社であるGallup社が毎年実施する国際世論調査、World Poll（Gallup 2019）のデータを用いた分析を行った。同調査では世界160カ国以上の国について、140以上の言語を用いて行われた調査で、各国の15歳以上人口をカバーする1,000サンプルについて2005年以降毎年行われており、その結果、理論的には世界の成人人口の99%をカバーしているとされる。その中で国際移動に関する意向の有無、そしてその際の移動希望先についての調査が行われている。このデータを用いて、ミクロレベルで見た国際移動意向の分布、及び推移を明らかにする。

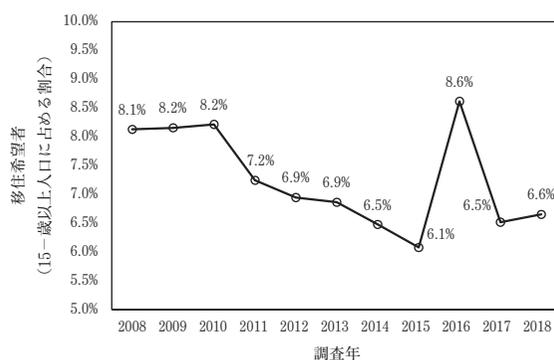
6) 愛知県立大学教授 宮谷敦美氏、愛知県立大学准教授 藤倉哲郎氏、政策研究大学院大学教授 大野健一氏、JETRO アジア経済研究所 石塚二葉氏、ベトナム経済・政策研究所（VEPR）所長 グエン・ドク・ターン氏、ハノイ国家大学外国語大学教員 村田奈緒氏。

7) 文献調査、及び実査に当たっては（株）三菱UFJリサーチ&コンサルティングに委託してこれを実施した。本調査の詳細な結果については、是川他（2020）を参照。

V. 分析結果①：個人レベルでの移動意向の動向

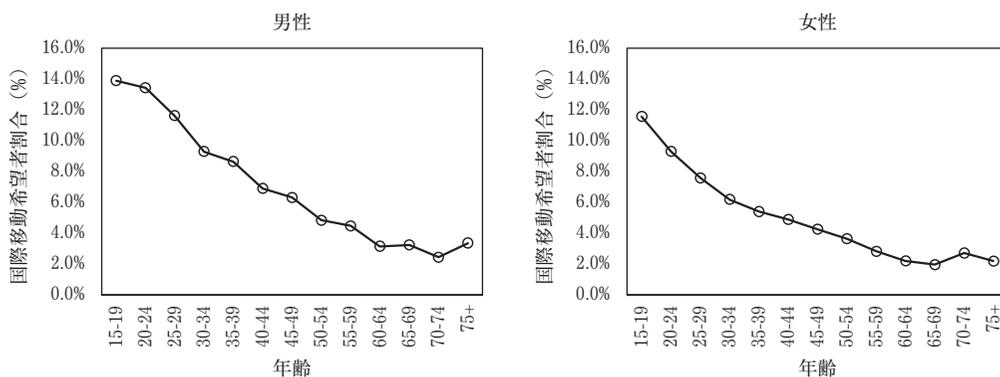
World Poll (ibid) に基づき、アジア諸国⁸⁾の個人レベルでの国際移動意向の分布、及び推移を見ると、2008-9年の世界金融危機以降、若干低下しているものの、15歳以上人口の内、おおむね6-8%程度が「理想的には自国以外の国に永住したい」⁹⁾と答えていることが分かる(図4)。これを性、年齢別に見ると女性より男性の方にやや国際移動の希望者が多く、また男女ともに若年層であるほど、国際移動を希望する割合が高かった(図5)。また、学歴別では高学歴であるほど、国際移動を希望する者の割合が高い(図6)。

図4 アジア諸国における国際移動意向の推移



出所：Gallup (2019) より筆者集計

図5 アジア諸国における性、年齢別に見た国際移動意向の分布

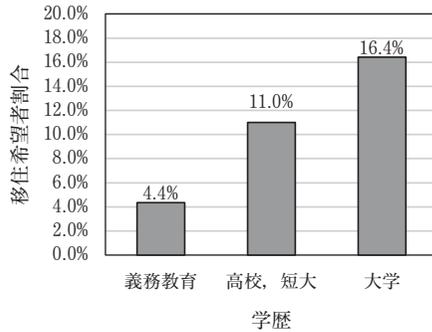


出所：Gallup (2019) より筆者集計

8) アジア諸国とは特に断りがない限り、パキスタン、インドネシア、バングラデシュ、香港、シンガポール、中国、インド、フィリピン、スリランカ、ベトナム、タイ、カンボジア、ラオス、ミャンマー、韓国、台湾、マレーシア、モンゴル、ネパールを指す。

9) 以下の質問。"Ideally, if you had the opportunity, would you like to move PERMANENTLY to another country, or would you prefer to continue living in this country?"

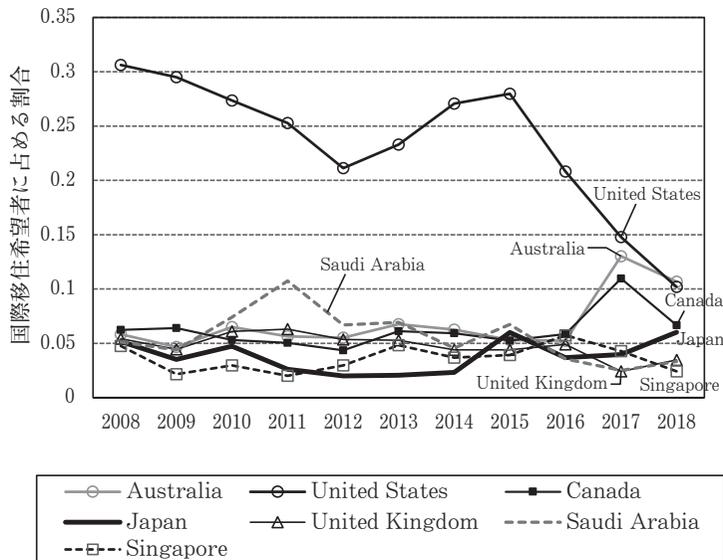
図6 アジア諸国における学歴別に見た国際移動意向の分布



出所：Gallup（2019）より筆者集計

更に国際移動を希望する国を尋ねたところ、2018年時点ではオーストラリアを希望する者が最も多く、それに米国、カナダ、日本、英国、サウジアラビア、シンガポールと続く。また、これらの希望目的国の推移を見ると従来、米国が圧倒的に多かった時期が長かったものの、2016年以降、急速に減少し、2017-8年にかけてそれに変わって上昇してきたオーストラリアに抜かれていることが分かる。また、米国を除けばその他の国の間に大きな差はなく、日本は多少の変動はあるものの一貫して上位層に含まれている（図7）。

図7 アジア諸国からの国際移動の希望目的国の推移（上位6カ国）



出所：Gallup（2019）より筆者集計

一方、来日を希望する人たちの出身地域を見ると、圧倒的にアジア地域が多く、おおよそ全体の57.4%を占めている。それに続くのがラテンアメリカ（17.4%）であり、これらを合わせると全体の74.8%に達する。また、それぞれの地域における希望目的国を見ると、日本は東南アジアで米国に次いで第2位（14.6%）、東アジアで第7位（3.5%）など上位に位置づけられている¹⁰⁾（表1）。

表1 東南アジア、東アジアにおける国際移動の希望目的国（2015-18年平均）

順位	東南アジア	東アジア
1	米国 (24.6%)	米国 (20.6%)
2	日本 (14.6%)	オーストラリア (10.2%)
3	オーストラリア (6.7%)	カナダ (7.0%)
4	カナダ (6.2%)	シンガポール (4.9%)
5	韓国 (5.9%)	フランス (4.4%)
6	シンガポール (5.3%)	ニュージーランド (4.0%)
7	英国 (5.0%)	日本 (3.5%)
8	ドイツ (3.0%)	ドイツ (3.5%)
9	マレーシア (2.7%)	英国 (3.1%)
10	タイ (2.6%)	スイス (3.1%)

出所：Gallup（2019）より筆者集計

これを更に国別に見た場合、来日希望者は中国（アジア諸国からの来日希望者総数の内19.8%）、ベトナム（同19.0%）、インド（同11.4%）、台湾（同9.0%）、インドネシア（同7.6%）、フィリピン（同6.6%）、バングラデシュ（同5.0%）、タイ（同4.7%）、韓国（同3.7%）、マレーシア（同2.9%）、ネパール（1.7%）が多い¹¹⁾。とりわけ本稿でも分析対象とするベトナムでは日本はベトナムからの国際移動の希望目的国の中でも米国（ベトナムからの国際移動希望者の内25.5%）に次いで2位（同17.4%）を占めており、3位以下の韓国（同7.4%）、4位（6.8%）を大きく引き離している¹²⁾。

では学歴別に見た場合どうであろう（表2）。アジア諸国における希望目的国を学歴別に見た場合、大卒者以上の中で日本は第4位、高校・短大卒者の間で第4位、そして中卒以下で第6位となっていることから、相対的に高学歴者の間で人気が高いと言える（表2）。また、ベトナム、ネパール、中国といった日本に対する主要な送り出し国別に見ても、米国への国際移動を希望する者と比較して来日を希望する層が、特に世帯収入、本人学歴、居住地（大都市-それ以外）の面において特に大きく異なっているといったような事実は見当たらなかった。

10) 2015-18年平均。

11) 2015-18年平均。

12) 2015-18年平均。なお、第5位はシンガポール（6.0%）と続く。

表2 アジア諸国からの国際移動希望目的国（学歴別）

	大卒以上	高校，短大卒	中卒以下
1位	米国（17.5%）	米国（18.8%）	米国（18.3%）
2位	オーストラリア（14.1%）	オーストラリア（8.6%）	サウジアラビア（8.7%）
3位	カナダ（11.0%）	カナダ（5.2%）	オーストラリア（4.7%）
4位	日本（5.4%）	日本（5.2%）	カナダ（4.3%）
5位	シンガポール（4.3%）	英国（4.8%）	シンガポール（4.0%）
6位	ドイツ（3.9%）	シンガポール（4.3%）	日本（3.7%）
7位	ニュージーランド（3.7%）	フランス（2.6%）	アラブ首長国連邦（3.6%）
8位	スイス（3.4%）	ドイツ（2.3%）	アラブ諸国（3.5%）
9位	英国（3.2%）	アラブ諸国（2.3%）	韓国（2.8%）
10位	デンマーク（2.1%）	ニュージーランド（2.3%）	英国（2.5%）

注：2015-18年平均値。

出所：Gallup（2019）より筆者集計

以上のことから見えてくるのは、アジア諸国において、来日希望者は米国には及ばないものの2016年以降、その差は縮まっていると同時に、他の先進国との関係では日本に国際移動を希望する者は決して少なくないということである。また、学歴別に見てもむしろ希望者は高学歴層に多く見られる傾向にあることも示されたといえよう¹³⁾。

こうしたことから、日本がアジア諸国からの労働力送り出しにおいて、重要な地位を占めていること、及び近年その地位は上昇していることが示されたといえよう。

VI. 分析結果②：国際労働力移動の実態

以上の状況を踏まえ、国際労働移動の実態について明らかにするため、ベトナムの事例を分析する。なお、以下の分析結果は特に断りがない限り、先述した通り是川他（2020）に基づくものである。

以下ではまず、基礎的な事項として、マクロ経済、人口動態、労働力送り出しの歴史、送り出しの現状、制度、及び政策について見ていきたい。

1. 基礎的な事項

(1) マクロ経済、人口動態

ベトナムの総人口は、9,267万人（2015年）である。国際連合の将来人口推計に基づく、総人口は緩やかな増加が続くが、若年生産年齢人口比率は緩やかながらも一貫して下降すると同時に、高齢化率は2020年以降急激に上昇することが見込まれている。その結果、2060年には、総人口10,963万人のうち、若年生産年齢人口比率は22.6%、高齢化率は24.7

13) 日本との経済格差の縮小はむしろ現実的な移動先としての日本の魅力を高める可能性がある。これはIMF（2020）の結果とも整合的である。

%に達すると推計されている（United Nations Population Division 2019）。なお、2020年以降、急激な高齢化が見込まれる背景には、1988～2017年に実施されていた「ふたりっ子政策」の影響があると考えられている。

また、ベトナムの一人当たりの実質 GDP は、長期にわたって一貫した増加を示しており、1995年（717US ドル）から2018年（2,457US ドル）にかけて約3.4倍の増加となった。実質経済成長率も直近20年間では年平均5%以上で推移しており、2018年は7.1%であった（UNSD 2019）。また、ベトナム政府の「2020年社会・経済発展計画」では、GDP 成長率6.8%を目標値として掲げている。なお、それに伴って、ベトナム国内の平均賃金も着実に上昇してきており、2017年には月額537万ドン（約25,000円、約230US ドル）となるなど、2010年に比べて2倍に上昇した（ILO 2019）。

一方、失業率はベトナム全体では2%前後で推移しているものの、都市部の若年層の失業率が高く、2017年には11.8%に達している。最終学歴別では、学歴が高くなるほど失業率が高い関係にある。こうしたことから、高等教育の進学率が高まる一方で、国内に賃金水準の高い就労機会が少なく、都市部を中心として大卒者などの高学歴層が国外就労を選択せざるをえない状況にあることがうかがわれる（ibid）。

(2) 国外への労働力送り出しの歴史

ベトナムから海外への労働力送出しは、1980年代より開始され現在まで続いている。この間は送出し方法、及び送り出し先の違いにより、1980-90年代初頭と1990年代以降の主に2つに大別される。

開始当初の1980年代の送出しは、主として二国間協定にもとづく国営企業に限定されたものであった。ベトナムは当時、社会主義諸国による経済相互援助会議（COMECON）に加盟しており、加盟国間の労働協力協定にもとづき、1980年に東ドイツ、ブルガリア、チェコスロバキアへ、1981年にはソビエト連邦への労働力送出しを開始した。

このような国際的枠組みのもとで自国の労働者を送り出すにあたり、現在の海外労働管理局（Department of Overseas Labor: DOLAB）の前身である国際労働協力局が設置され、各国政府間における派遣人数や賃金等の調整が行われた。さらに、1980年代後半からは、二国間協定にもとづいて中東やアフリカ諸国（イラク、リビア、アルジェリア、アンゴラ等）に対しても、労働者および専門家を派遣するようになった。

同時期には、延べ約30万人のベトナム人労働者や専門家が海外へ送り出されていたが、ソビエト連邦崩壊に伴う COMECON 解散を受け、加盟国間の労働協定が終了した。さらに同時期、中東で湾岸戦争が勃発した影響で、イラクで就労していた約2万人のベトナム人が帰国することとなった。こうして、二国間協定にもとづく労働力輸出の時代が終焉した。

続く1990年代から現在までの送出しは、ライセンス制のもとで行われ、民間送出し機関が送出し事業へ参入することが可能となった。送り出される人材についても、国営企業の労働者に加え、一般の労働者が広く送り出されるようになった。背景には、1986年のドイ

モイ政策が挙げられる。市場経済化と対外開放政策が進められていくなかで、海外への労働者派遣と関連する法整備も進んでいった。

例えば、1988年の政府108号指示によれば、海外への労働力輸出の目的は「国家予算のための外貨獲得、雇用創出、および労働者の技能向上と収入増加」とされている。1991年の政府議定370号では、ライセンス制について規定し、労働傷病兵社会省（Ministry of Labour, Invalid and Social Affairs: MOLISA）によって許可された送出し機関が、海外への労働者の派遣に携わることが可能となった。これにより民間送出し機関は、市場開拓に始まり、労働者派遣前訓練の実施、帰国後までの管理等を担えるようになった。

同政府議定に続いて、1995年には政府議定7号、1999年政府議定152号、2003年政府議定81号と、労働力輸出に関する法的枠組みが拡充されてきた。こうした中、2006年になり、主に政府議定370号をもとに上記の複数の政府議定をまとめた、「契約によるベトナム人労働者海外派遣法」（海外派遣法）が成立するに至った。また同時期、ベトナム政府は「2005～2010年労働力輸出計画」を策定しており、現在も毎年、労働者輸出の目標数値が設定、公表されている。

表3 ベトナムにおける労働力輸出の変遷

年	主な出来事
1980年	COMECON 枠組下で、東ドイツ、ブルガリア、チェコスロバキアと「労働力協定」を締結し、労働者の送出しを開始
1988年	政府108号指示によって、労働協力業務を分権化し、経済組織が直接担当する制度へ方針転換
1991年	ソ連崩壊、COMECON 解散 → 該当国への送出し終了 政府370号議定によって、MOLISA に認定された送出し機関が、海外の市場開拓、労働者の採用、派遣前訓練、派遣から帰国までの管理を担当することや、労働者が送出し機関に対して手数料や保証金を支払うこと等を規定 ⇒1995年、1999年、2003年に相次いで改定され、内容拡充
2006年	政府370号議定を基礎として「契約によるベトナム人労働者海外派遣法」が成立
2008年	日本ベトナム経済連携協定（日越 EPA）（ベトナム最初の二国間 EPA）により、ベトナム人看護師の日本への送出し決定。高度人材の海外送り出しも開始。同時期にドイツへの送出しも開始

（出所）石塚二葉（2018）より作成

更に2000年代後半以降、ベトナムから国外への労働力輸出は、政府による貧困解決策としても実施されている。そもそもベトナムにおける貧困問題は、ドイモイ政策導入後の地域間格差の拡大に起因しているとされているため、貧困率が高い地域に対して、現在も国が労働者海外派遣を支援し、政令公布および事業実施を継続している。また、2004年に国家銀行総裁決定365号が出され、社会政策銀行による貧困世帯出身労働者に対する優先的融資に関して規定がなされた。そして2009年には、首相決定71号として「貧困県の労働力輸出推進を支援し、貧困削減に貢献するためのプログラム（2009年～2020年）」が公布され、期間中に全国61の貧困県から約12万人の送出しを行うことを目標に定めている。

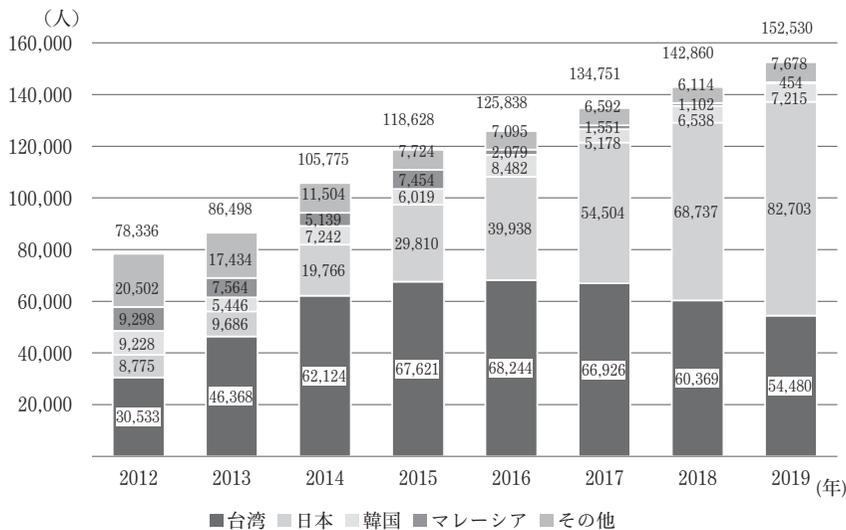
(3) 国外への労働力送り出しの現状

こうした中、ベトナムから国外への労働力送り出し規模が拡大している。同国では、1980年以降労働者の海外送出しを行っているが、2000年代に入り海外派遣労働者に関する労働法制度整備が進む中で送出し数を伸ばし、2018年で約14万人に達した。送出し先の国別でみると、台湾、マレーシア、韓国、日本のアジア4カ国でほぼ全てを占めている。

日本への送出しは2013年頃から大きく増加し、2017年には台湾とほぼ同程度の人数となり、日本と台湾で全体の9割を占めている。DOLAB (Department of Overseas Labor) による最新のデータによれば、2019年の国外への労働力送出し全数のうち、日本は54%を占める最大の送出し先の国となっている。

また、マレーシアへの送り出しは2002-07年に多かったものの、その後減少している。台湾は2000年から年によって受入れ人数が上下するものの、2010-17年までは最大の送り出し先となっている。韓国への送り出しは、2005年に雇用許可制 (EPS) の開始により増加するが、その後、失踪率の高さ等により韓国が受入れ停止を行う期間もあり、近年、受入れ人数はほぼ横ばいである。こうした背景にはベトナムの堅調な経済成長に伴い、マレーシアや台湾との賃金格差が縮小していったことがあることが確認されている¹⁴⁾。

図8 ベトナムから国外への労働力送り出し人数の推移



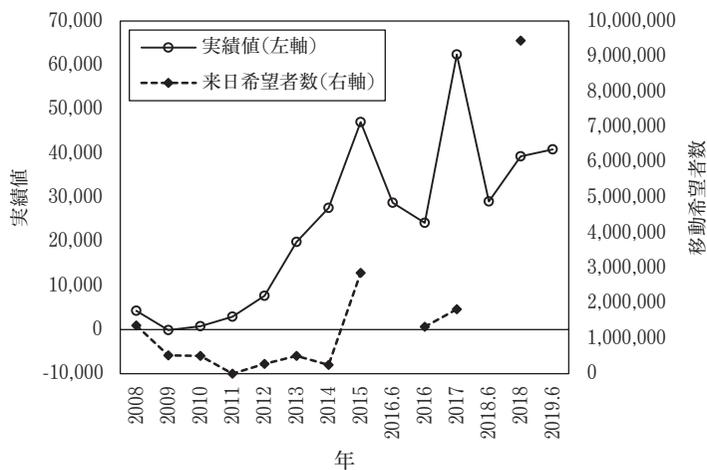
(出所) 是川他 (2020:74)

(注) 2017年は「134.751 lao động đi làm việc ở nước ngoài trong năm 2017」, 2018年は「Cục Quản lý Lao động ngoài nước tổng kết công tác 2018 và triển khai nhiệm vụ năm 2019」, 2019年「Cục Quản lý lao động ngoài nước tổng kết công tác năm 2019 và định hướng năm 2020」より数値取得

14) 筆者によるベトナム政府担当者からのヒアリングに基づく。

なお、日本の在留外国人統計（法務省 2009-20）から求めた日本国内の居住するベトナム国籍人口の毎年の純増分の推移（フロー）と来日希望者数の推移を比較すると、規模感は大きく異なるものの両者の間には強い相関が見られることが分かる。これはベトナムからの国際労働力移動過程が個々人の意向をある程度反映したものとなっていることを示唆するものである。

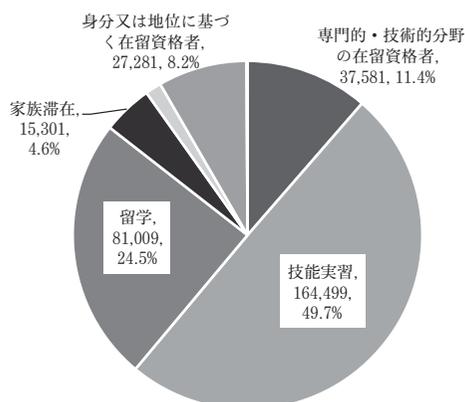
図9 日本におけるベトナム国籍人口、及びベトナムにおける来日希望者の推移



法務省（2009-20）、Gallup（2019）

その在留資格別の構成を見ると、技能実習が全体の約半数、留学が1/4を占めている。また「技術・人文・国際知識」を含む専門的・技術的分野の在留資格者が近年、増加しており、その多くがIT技術者として来日しているとされる。こうした構成はベトナムから日本への国際移動が技能実習のようなマニュアルワーカーだけではなく、よりハイスキル層に変化していく可能性を持っていることを示すものといえよう。以下ではこうした様々な移動過程を念頭に分析を進める。

図10 日本国内に居住するベトナム国籍者の在留資格の内訳（2018年）



法務省（2020）

（4）制度：国外労働者送り出しに関する行政機構

国外への労働者送出しを所管する機関は、労働傷病兵社会省（Ministry of Labour, Invalid and Social Affairs: MOLISA）である。MOLISA は、ベトナムの労働、職業訓練・教育、社会保障分野全般を担うが、同機関の役割、職務、権限、組織構造についての政府議定（14/2017/NĐ-CP）によると、契約にもとづく海外への労働者派遣に関して、契約にもとづく海外への労働者派遣に関する法律規定の実施の指導等を担当することと定められている。

MOLISA の組織構造は大きく4つに分かれており、国家管理機関、機能特化組織、公共サービス組織、地方部局からなる。そのなかでも、国家管理機関のひとつである海外労働管理局（Department of Overseas Labor: DOLAB）が、海外への労働者送出しの管理に携わっている。DOLAB は、首相決定（1638/QĐ-LĐTBXH）に規定されているように、MOLISA の決定に従い、海外労働者派遣ライセンス交付後の送出国の査察や指導を主に行っている。ライセンスについては、MOLISA が公布を決定する権限を有するが、DOLAB はそのライセンス付与の妥当性について、送出国の運営状況等をもとに評価し、MOLISA へ報告する立場にある。

なお、労働者送出しに関して、MOLISA は直属の非営利送出国機関と、株式を保有する国営送出国機関2社を擁している。前者は、MOLISA の公共サービス組織の中に存在する海外労働センター（Center of Overseas Labour: COLAB）である。従前は、海外労働者センター（Overseas Worker Center: OWC）という名称であり、2008年の首相決定531/QĐ-BLĐTBXHによって、主に韓国への労働者派遣を担当する機関として設立されたものであった。現在は、韓国雇用許可制（EPS: Employment Permit System）にもとづく派遣のみならず、日本への国際人材育成機構（International Manpower Development Organization, Japan: IM Japan）プログラム、ドイツへの看護人材育成

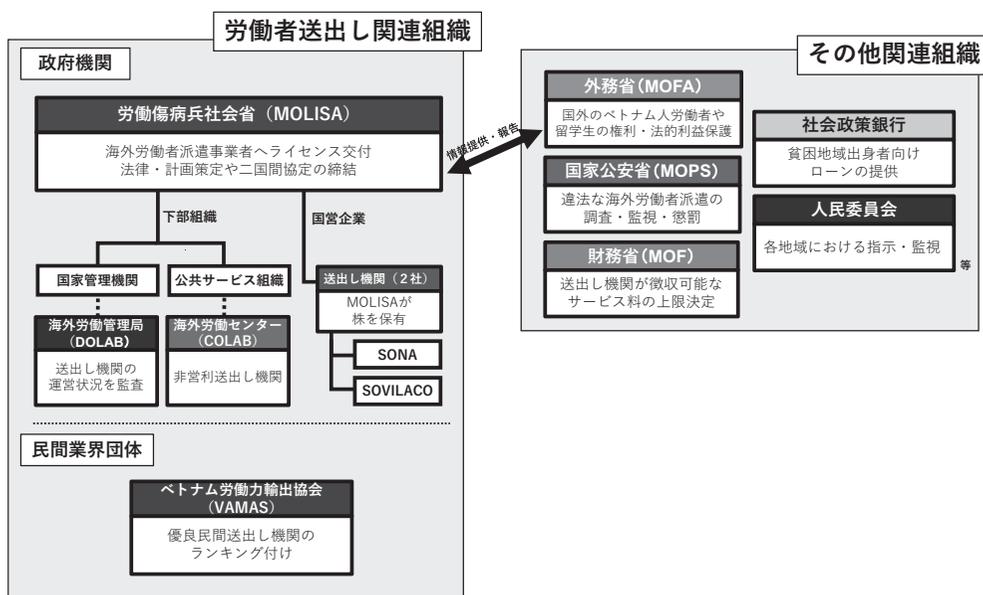
プログラム、台湾への派遣を行っている。

また、後者の国営送出国機関については、北部ハノイを拠点とする SONA と、南部ホーチミンを拠点とする SOVILACO の 2 社が存在し、MOLISA が直轄している。さらに省、県、町村の地方行政単位ごとに設置されている人民委員会も、政府の委任によって海外労働者派遣に関する国家管理を行う責任を有するとされている。

これらの国家機関に加え、海外への労働者送出国機関に関わる業界団体として、ベトナム労働力輸出協会（Vietnam Association of Manpower Supply: VAMAS）がある。同団体は、首相決定86/2003/QD-BNV によって設立が承認され、内務大臣承認の協会憲章に則り運営される組織である。主な役割としては、海外労働者派遣に関する法的規制順守のためのガイドライン普及や、労働者と送出国機関の権利と利益の保護、組合員と自治体間および組合員と訓練センター間の協議・連携の促進、海外労働市場に関する情報交換等である。2014年時点では、約130のライセンスを有する送出国機関が同団体に加盟しており、執行委員会議長には元 MOLISA 副大臣のグエン・ルオン・トラオ氏が就任している。

VAMAS の具体的な活動として、優良送出国機関のランク付けや定期的な機関紙の発行を行っている。送出国機関のランク付けについては、国際労働機関（International Labour Organization: ILO）の支援のもと作成した派遣機関の行動指針（Code of Conduct: CoC）策定を受け、2012年より開始された。評価にあたっては、「メディア、労働者およびその家族、同業他社、地方政府機関、受入国における関係各機関などから広く情報を収集することとされている」（石塚 2014:187）。

図11 人材送出国機関に関わるベトナム国内の主要政府機関および関連組織



(出所) 是川他 (2020:58) より作成

(5) 政策：労働力送出しに関する基本法

ベトナムの労働力送出しに関する基本法としては、契約にもとづき海外で働くベトナム人労働者の規定を定めた法律「契約によるベトナム人労働者海外派遣法」（2006年）があり、海外雇用サービスを提供する企業（送出し機関）の条件や契約に関する内容、海外派遣労働者の権利と義務等に関する内容が規定されている。

本法は、1991年の「政府370号議定」を基礎として2006年に成立したものである。1991年以前は、国家が政府間協定のもと、労働者派遣および管理の責任を負っていたが、「政府370号議定」制定以降は、政府以外の認可機関による労働者海外派遣が可能になった。同時に、派遣を希望する労働者自身が、認可派遣機関に対して手数料や保証金などを支払うことで、派遣前から帰国までの一連の管理・支援サービスを、認可機関から受けられる制度となった。本法においては、上記の海外労働者派遣認可制度や、手数料・管理手続きの枠組みのみならず、派遣を行う認可機関・企業の条件、派遣される労働者双方の権利と義務について規定がなされた点に特徴がある。海外への労働者派遣に関する法の策定や監督を担ってきた MOLISA の権限も、本法の成立によって強化されたとされている。

具体的には、労働者を海外へ派遣可能な企業は、ライセンスを有するものと規定されている。ライセンスの認可条件としては、派遣前訓練を提供する専門部門と労働者の海外派遣の専門部門を有すること、労働者派遣、国際分野において3年以上の経験のある管理者の配置等がある。また、支店については、3店以下と限定されており、支店でのサービス料等の徴収は行わないものとされている。さらに、技能実習による海外派遣を実施する送出し機関について（34条～37条）、海外派遣を実施する国営送出し機関（39条～41条）に詳細な規定がある。また、ライセンスについては、2章において、申請（10条）、変更（11条）、再発行（12条）、公布（13条）、期間限定中止（14条）、返却・回収（15条）とそれぞれ定められている。

またライセンス認可企業（送出し機関）が仲介者に支払う仲介手数料、労働者がライセンス認可企業に対して支払うサービス料の上限については、MOLISA および財務省による合同通達16/2007/TTLT-BLDTBXH-BTC¹⁵⁾によって、サービス料、仲介手数料のいずれにおいても、海外派遣期間が1年の場合には、1ヶ月の基本給以上の金額を徴収してはならないとされているものの、日本への送出しの場合は業種や労働形態に関係なく、一律1,500USドルまで徴収が可能となっている（首相決定第61/2008/QĐ-LĐTBXH¹⁶⁾内の付録）。他には、台湾の製造業・建設業に送り出す場合、日本と同額の1,500USドルに設定されており、韓国の沿岸漁業における実習の場合は500USドルまでの徴収が可能とされている。

加えて、日本への技能実習送出しの場合、サービス料や仲介手数料等の各種費用の合計

15) http://vanban.chinhphu.vn/portal/page/portal/chinhphu/hethongvanban?class_id=1&mode=detail&document_id=39055（最終アクセス日2020年3月2日）

16) <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/lao-dong-tien-luong/quyet-dinh-61-2008-qd-bltdtbxh-muc-tien-moi-gioi-nguoi-lao-dong-hoan-tra-cho-doanh-nghep-tai-thi-truong-69396.aspx>（最終アクセス日2020年3月2日）

金額に対しても上限が設けられている。2016年の通達1123/LĐTBXH-QLLĐNN¹⁷⁾によると、海外派遣期間が3年の場合には3,600USドル以下、1年の場合には1,200USドル以下となっている。なお、本通達は、日本への技能実習生送出し業務を行う送出し機関に向けられたもので、MOLISAが送出し機関の運営を是正する目的で出したものである。

更に、預託金については、MOLISA および中央銀行による合同通達17/2007/TTLT-BLDTBXH-NHNN¹⁸⁾において、送出し機関と労働者による預託金の管理と利用に関する規定がなされている。具体的な預託金の上限額については、日本への技能実習生の場合3,000USドルとされている（MOLISAの通達21/2013/TT-BLDTBXH内の付録¹⁹⁾）。日本と同額の預託金上限が定められているのは、韓国の沿岸漁業乗組員と特定活動ビザ（E-7）労働者のみであり、ベトナムの送出し相手国・地域の中では一番設定金額が高い。その他の国については、台湾の製造業・建設業労働者は1,000USドル、マレーシアは300USドル、欧米およびアフリカ諸国はおよそ1,000～2,000USドルが預託金の上限とされている。

表4 各種規定における労働力送り出しに関する費用

	日本	その他
仲介手数料 （原則：1ヶ月分の基本給以下）	1,500米国ドル以下 ※各種費用を合わせて派遣期間3年で3,600USD以下、1年で1,200USD以下	台湾（製造・建設）1,500USD 韓国（沿岸漁業）500USD
預託金	3,000USD以下	韓国の沿岸漁業乗組員と特定活動ビザ（E-7）3,000USD 台湾の製造業・建設業労働者は1,000USD マレーシア 300USD 欧米およびアフリカ諸国1,000～2,000USD

出所：各種資料より作成

2. 移動過程の実態

以上を踏まえ、以下では移動過程の実際について見ていきたい。その際、移住仲介機能を実質的に担う送り出し機関の種類、及び特徴、労働者の募集方法、個人の選択メカニズム及びそこにおける仲介コストについて、順を追ってみていくこととする。ここがマクロ

17) <https://thuvienphapluat.vn/cong-van/lao-dong-tien-luong/Cong-van-1123-LĐTBXH-QLLĐNN-tiep-tuc-chan-chinh-dua-thuc-tap-sinh-Viet-Nam-sang-Nhat-Ban-2016-308478.aspx>（最終アクセス日2020年3月12日）

18) <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/doanh-nghiep/Thong-tu-lien-tich-17-2007-TTLT-BLDTBXH-NHNNVN-quy-dinh-quan-ly-va-su-dung-tien-ky-quy-cua-DN-va-tien-ky-guy-cua-nguoi-lao-dong-lam-nuoc-ngoai-55322.aspx>（最終アクセス日2020年3月2日）

19) <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/lao-dong-tien-luong/Thong-tu-21-2013-TT-BLDTBXH-muc-tran-tien-ky-quy-thi-truong-lao-dong-Doanh-nghiep-thoa-thuan-209674.aspx>（最終アクセス日2020年3月19日）

な制度的要因とミクロな個人レベルでの選択とをつなぐ重要な回路であり、これまで網羅的に明らかにされてこなかった部分である。

(1) 送り出し機関

労働者の送り出しに当たっては、ベトナム側の送り出し機関が重要な役割を果たす。送り出し機関とは国からのライセンスを得た主に民間の事業者であり、2020年1月時点で421法人存在している²⁰⁾。また、そのおおよそ半数が2011年以降に設立されたものである。事業体の規模は中小零細企業が多く、従業員数で見ると5-10人規模のところ全体が44.4%、資本金で見ると101-500米ドルのところ全体が55.9%を占めている。また、所在地はハノイが全体の67.2%、それに続いてホーチミンが11.9%となっており²¹⁾、これは後述するように、送り出される労働者の出身地域に影響することとなる。

また、送り出し機関の多くは民間の中小零細企業であるが、中には大規模なものも存在する。とりわけ国営企業、及びその系列の企業は日本語センター、職業訓練校、寮などを併設したものであり、労働力送り出しビジネスが民間に開放される以前から旧社会主義国に対して労働力送り出し事業を行ってきた経緯を有する。そのため、日本への送り出しにあたってはかえって出遅れることとなった。民間大規模企業は主に2010年代以降に設立されたものであり、日本の監理団体との連携をテコに日本への送り出し数を大きく伸ばしており、1事業体で1,000-2,000人単位での送り出しを行っているところもある。

なお、これらライセンスを有する事業体とは別に、ライセンスを借り、事業を行う事業者、及び村の世話役や学校の教員などライセンスなく仲介を行う個人も少なくないとされる。こうしたインフォーマルな仲介事業者、仲介者が後述するように移動コストの高騰を招くこととなる。

20) 「Cục Quản lý lao động ngoài nước tổng kết công tác năm 2019 và định hướng năm 2020 (2019年の業務レビューと2020年に向けた方針をまとめました)」公開日：2020年1月15日 <http://www.dolab.gov.vn/New/View2.aspx?Key=5083> (最終アクセス日2020年3月13日)

21) 外国人技能実習機構 OTIT 外国政府認定送出機関一覧ベトナム、Bureau van Dijk 社 Orbis より三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング作成。

表5 送り出し機関の種類、及びその特徴

	設立経緯	特徴
各省庁系列企業，国営企業	各省庁の送出し機関として，1900年代に設立，日本以外への送り出しも多い	日本語センター，職業訓練校，寮併設等の施設が充実。 従業員数は100人程度，日本への送出し人数100～500人
民間大規模企業	2010年以降の設立が多い，日本への送り出して急拡大	日本語センター，職業訓練校，寮併設等の施設が充実。 従業員が100人以上の規模，日本への送出し人数1,500～2,500人
民間中小規模企業	2010年以降の設立が多い，送出し機関の分社化，M&A，大学等の就職斡旋機能の独立等	日本語センター，寮の併設（外部委託の場合もある） 従業員が20人程度，日本への送出し人数300人程度
ライセンス借り	ライセンス借りをする企業が直近で増加	施設を持たず日本語教育等を外注する場合も，施設を持ちライセンスのみを借りる場合もある。
個人	インフォーマルな仲介	<ul style="list-style-type: none"> ・その機関で送出した人の親戚や知人の紹介 ・元技能実習生からの紹介 ・職員や関係団体職員からの紹介 ・専門学校等の先生からの個人的な紹介 等

出所：各種資料より作成

(2) 労働者の募集方法

これらの送り出し機関が労働者を募集するに当たっては，それぞれの事業体の設立経緯によって異なる手法が採られる。

まず，1つ目の各省庁系列企業，国営企業については，関連機関等との連携を活かして募集をすることが多い。例えば，省庁の地方局，関係する職業紹介機関，全国にわたるグループ会社を通じた募集，関係する職業訓練校，短大や専門学校からの紹介により人材を集めている。国防省の送出し機関においては，徴兵修了者に対するインセンティブ（無料で海外送出しに関する職業訓練，語学教育等を受けられる）により，多くの人材を集めている。

2つ目の民間大規模企業は，規模拡大に伴い，自社での募集体制を強化している。海外送出し制度の認知が高まり，仲介斡旋事業者に頼らなくても人が集まる状況になっていることが背景にある。また，仲介斡旋事業者を介すると手数料等がかかることや，日本等の受入れ企業でのコンプライアンス重視から，大規模企業は自力での募集に注力する傾向がみられる。

3つ目の民間中小規模企業は，大規模企業と同様送出し機関の事業の一環として，自社募集を行う一方，自社募集の体制を整えることには限界があるため，仲介斡旋事業者や個人の仲介に頼る傾向がみられる。

実際，本研究で独自に実施した送出し機関アンケートからも，従業員が50人未満と50人以上の企業で比較すると，50人以上の企業の方が，自社の募集の割合が高い傾向がみられた。この結果から，従業員規模に応じて，自社募集を行うか，仲介斡旋事業者や個人の紹介に頼るかが決まる状況になっていると考えられる。

なお、企業規模や国営／民営に関わらず、募集方法として、送出し機関が日本語センターに労働者の募集と面接までの日本語教育を委託する方法が増加してきている。面接までの日本語教育を委託し、受入れ企業の面接合格者のみを送出し機関で受入れることから、送出し機関において、受入れ企業が決まらない人材への支援等が軽減される仕組みとなっている。また人材側にとっても、1つの送出し機関に登録するよりも多くの受入れ企業の面接を受けることができるため機会が広がり、送出し機関、人材双方にとって合理的な仕組みとなっている。

さらに、企業規模や国営／民営に共通して、元技能実習生や送出し機関幹部という個人的な関係を通じた募集ルートが一定数存在している。特に、公募では集まらない人気の無い職種において顕著とされ、こうした個人の関係を通じた、あるいは前述の下請け事業者に募集を依存する傾向があるとされる。

表6 送り出し機関別に見た募集方法

	募集方法の特徴
各省庁系列企業、国営企業	<ul style="list-style-type: none"> ■各省庁の関連機関等との連携 ・地方局経由で募集、省庁各地方の職業管理局、系列会社からの紹介 ・関係する職業訓練校、専門学校等からの紹介 ・徴兵制との連携（国防省系の送出し機関のみ）
民間大規模企業	<ul style="list-style-type: none"> ■自社での公募に注力 ・地方の高校、大学、村の人民委員会でのセミナー開催 ・SNS、メディアを使った募集、宣伝 ・飛び込みの電話がけ ■短大、専門学校、大学との提携 ・短大、専門学校、大学と提携を結び、人材を募集する
民間中小規模企業	<p>自社での公募も行うが、個人の紹介、仲介斡旋事業者等に頼る部分が、大規模に比べて高くなる傾向がある。</p>
<共通>	<ul style="list-style-type: none"> ■下請けとなる日本語センターとの連携 ・人材募集と面接までの日本語教育を日本語センターに委託 ■個人の紹介 ・その機関で送出した人の親戚や知人の紹介 ・元技能実習生からの紹介 ・職員や関係団体職員からの紹介 ・専門学校等の教員からの個人的な紹介

出所：各種資料より作成

(3) 個人レベルでの選択メカニズム

次にこのような移動過程をどのような個人が選択するのかを明らかにしていきたい。

まず、本調査研究で実施した送出し機関へのアンケート調査結果によると、日本に送り出される技能実習生の学歴は、高校卒業者の割合が高く、次いで短大／専門学校卒の割合が高い。ヒアリング調査の結果も同様の傾向で、高校卒業者が多く、送出し機関によっては短大／専門学校生も2-4割程度を占めている。以前は、技術系の短大／専門学校卒業者が主な送出し層となっていたが、技能実習生送出しビジネスが急拡大するにつれて、短大／専門学校卒業者のみでは日本の需要を満たせないことから、次第に高校卒業者の割合が

高くなったとのことである。職種によっては、高卒者は集まらず、中卒者もみられるようになってきている。一方で、大卒者の応募も割合としては少ないが人数としては増えているとのことである。

日本に送り出される技能実習生のベトナムにおける賃金水準としては、ヒアリングによれば、月給2.5-3万円（500万-600万ドン）の層が多いということであった。この点について、グエン・ドク・ターンのベトナム家計生活水準調査2008（VHLSS2008）のデータ分析（グエン 2015）によると、海外移住労働者の職業は、製造業の技術工・技術者・熟練工、農業の熟練労働者が56.2%、未熟練労働者が32.0%で、世帯主（実家）の職業は、農林水産業が55.1%となっている。また、ベトナムの職業別の賃金をみると、技能工、技師、組立工、農林漁業従事者が450万ドン-580万ドンの範囲となっており（ILO 2018）、ヒアリングで聴取された技能実習生希望層のベトナム国内での賃金水準である月給2.5-3万円（500万-600万ドン）と概ね合致している。更に、海外で働くためにはある程度、まとまった資金が用意できることや事前の語学や職業訓練を受けるための学力が必要なることを考えると、技能工、技師、組立工、農林漁業（熟練）従事者層が、日本に送出される労働者の類型として推定される。

日本へ送り出される技能実習生の年齢層は、20歳代が中心で、中には日本への送出しの条件を30歳未満としている送出し機関もあった。一方で、建設業等の不人気職種においては30代もみられた。グエン（2015）によると、海外移住労働者の年齢は、30歳以下が65.4%、30歳超が34.6%となっている中で、日本では送出し国としての人気を背景に20代が送り出されていると考えられる。

出身地域について見ると、海外への移住労働者の出身地域は、紅河デルタ36.8%、北中部31.6%、東北部17.8%となっており、北部出身者が多くなっているとされる。一方、国内への移住労働者の出身地域は、ホーチミンより南のメコンデルタ30.6%、北中部25.3%、紅河デルタ17.8%となっているが、これは、工業団地が南部に多くあることが関係していると考えられる（グエン 2015）。同様にIOM（2017）によると海外への送出しは北中部（ゲアン省、ハティン省、タインホア省、クアンビン省）、紅河デルタ（ハノイ、ハイズオン省、タイビン省、フンイエン省）、東北部（バクザン省、フート省）が多くなっている。また、本調査で実施した送出し機関アンケートでも、技能実習生の出身地域もクアンビン省（8社回答）、ゲアン省、タインホア省、ホアンビン省（7社回答）、ハティン省、タイビン省、ニンビン省、バクザン省（6社回答）が多かった。

一方、こうした傾向は送出し機関の所在地によっても異なり、ホーチミンに拠点を置く送出し機関においては、南部の省が中心となっていた。ハノイに拠点を置く送出し機関の場合、ゲアン省、ハティン省、タインホア省等の北中部が中心となっていた。なお、必要とする人材が集まらない場合には、ハノイが拠点にも関わらず南部の省を開拓する動きや、北部の中国国境付近、山岳地、少数民族等にも募集を広げていることも確認された。

個人の目的地選択のメカニズムについては、日本の技能実習制度においては事前研修等があるため、そのための費用や時間がかかることを理由にして台湾を選択する場合がある

とされる。一方で、国内ですでに平均賃金程度の収入を得ている者がさらに稼ぎたい、あるいはキャリアアップをしたいと考える場合には、日本に行くといったことがヒアリングで聞かれた。

また、日本に行きたい者が、留学か技能実習のいずれを選択するかについては、その目的の通り勉強したいか、すぐに就労したいかという考え方の違いがあるとされる。一方で、海外への移動において様々な事業者がかかわっているが、労働者が最初に接触した事業者やそのネットワークに応じて留学と技能実習が決まる場合があるとされる。

なお、近年増加する留学生としての送り出しについては、アメリカ、イギリスは費用が高額であり現状では行ける人は限定的であるとされる。そうした中、日本への留学は人気があるとされる。また、その場合、日本の競合国は、オーストラリア、シンガポール、中国、韓国となっているとのことである。ちなみに、日本への留学を希望する者は、ベトナムへの日系企業の進出が続いており、将来ベトナムの日系企業への就職を目指す場合が多いとされる。

(4) 留学生、ハイスکیل層の移動過程について

ベトナムからの来日者については近年、留学生や「技術・人文・国際知識」などのハイスکیل層も増加しているため、これらの移動過程についても簡単に触れておきたい。

留学生の送り出しにあたっては、外国語センターの設立や手続きに関する規定、また国からの営業許可を得た事業者のみが留学にかかわる仲介斡旋を行うことができるとの規定があり、事業者の数も近年、増加の傾向が見られる²²⁾。また、労働者の送り出しを手がけている機関が同時に留学生の送り出しを実施しているケースも少なくないとされる。

希望者の募集については、自社での募集、学校からの紹介、労働者の送り出し機関としての募集を通じたものなど、複数見られた。留学生本人が支払う仲介コストについては、日本へ行く場合、総額で100万円を超えと言われることもあるもののその内訳は事前の教育費、渡航費、日本語学校の初年度の学費、及び生活費などが大半を占め、仲介事業者に対する支払いは特段、確認されなかった²³⁾。

ハイスکیل層については、送り出しに関する制度面での規定は特段なく、仲介コストも多くの場合、移動する本人ではなく受入れ側の企業が負担することが多いようである。希望者の特徴としては、技能実習を経ていったん帰国した者がその後、ベトナムの大学を卒業したあとに、再度、エンジニアとして日本に行くケースが増えているとの証言も得られた。

これらの移動過程は現在、主流ではないものの、中国から日本への国際移動過程に見られたように (Liu-Farrer 2012)、今後、ベトナムにおける高学歴化がより一層進んだり、経済成長をしたりする中で増加していく可能性が大きいといえる。なお、以上のメカニズムをまとめたのが図12である。

22) ベトナム教育訓練省国際協力局のホームページによると、2020年2月現在で2,075件の留学斡旋業無許可証明書が発行されており、ここ2年間で約1,300件以上の増加となっている。

23) 仲介事業者への手数料は送り出し先の日本語学校から支払われることが多い。

(5) 仲介コスト

最後に、これまでの分析を踏まえ、仲介に関するコストを明らかにしたのが下記の図13である。単価を元に、国営企業、民間大規模で自社募集の場合、及びインフォーマルな仲介も含め、自社だけで募集しきれない民間中小の場合ごとに分けて整理をする。

国営企業においては、規定手数料を遵守し、寮費等の施設利用に関する費用無料の傾向がある一方で、地方の関係局等が実質的な仲介者として仲介手数料を取っている可能性が各方面で指摘されたことから、仲介手数料を含め45-55万円程度と考える。

民営大規模企業で自社募集を展開している企業においては、手数料は規定通りであるものの、事前教育費やその他の諸経費等を含めると50-60万円程度と考えられる。民間中小企業や、ライセンスを借りているインフォーマルな事業体においては、ライセンス料を上乗せされているとともに、更に個人の仲介者を頼るケースも多いことから、仲介手数料の技能実習生分、また企業の仲介手数料の上乗せもあると想定し、合計で60-90万円程度とした。

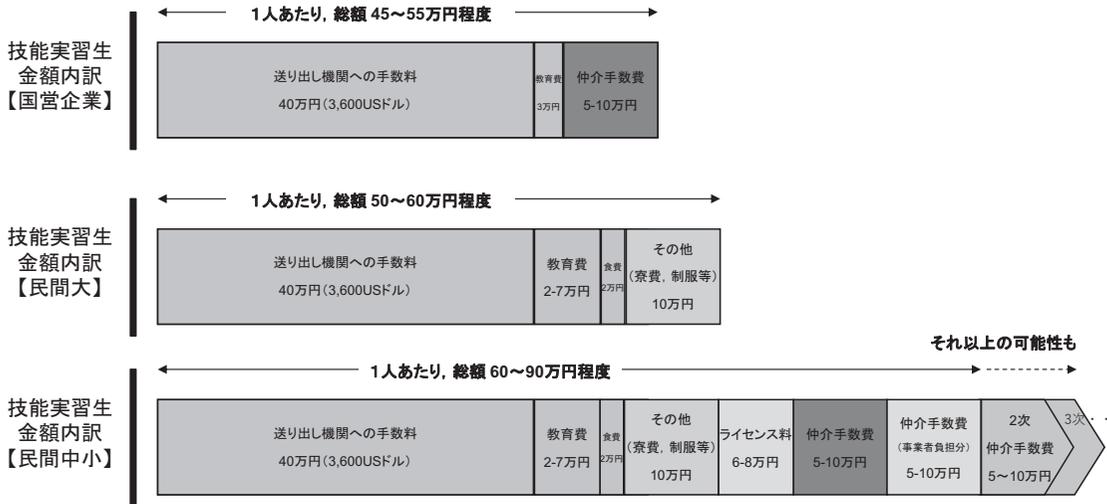
また、複数のヒアリングにおいて、国外労働を希望するものは、複数の仲介者を經由している可能性も指摘されており、2次・3次の仲介者を經由していれば、1人の仲介者につき5-20万円ずつ増えていく可能性がある。この他に契約満了後、帰国時に返還される保証金として3,000ドルを上限として徴収されることがベトナム政府によって許可されている。

以上をもとに、ヒアリングにおいて日本の技能実習生の賃金が12-15万円／月とされたことも踏まえ、技能実習生の日本における収支について試算すると、仮に賃金を12万円／月、手取りを10万円／月と仮定した場合、3年間で360万円となり、グエン（2015）の推計で示された日本での消費・生活費135万を差し引いても225万円残ることとなる。これはグエン（2015）で示された試算値23,904USドル（260万円）とおおむね一致している。更に、来日前の技能実習生の支払い負担が60万円とすると、160万円以上の貯蓄が可能になると考えられる²⁴⁾。

なお、これまで技能実習希望者個人が負担する費用が高いことが日本では問題視されてきたが、ベトナムは日本に対する送り出しに限らず、労働者送り出しの際に労働者個人が負担するコストが高い国として知られている。またその結果として、ベトナムは日本以外の国でも高い失踪率を示すことが指摘されている（Martin 2017: 112）。

24) なお、こうした結果はこれまでジャーナリズムを中心に集められて来た情報と一致する（e.g. 出井 2016, 2019, 澤田 2020, 巢内 2019）。

図13 技能実習生候補者が負担するコスト及びその内訳



※3か年分の技能実習として、現地5か月研修実施を想定。

※渡航費、日本入国後の研修費は企業負担、ベトナムでの研修費も本来は企業負担のため、教育費は5か月研修の事前教育費の扱い。

(出所) 是川他 (2020:114) より作成

VII. 考察

グローバルに見た国際人口移動は堅調に拡大しており、アジア諸国は重要な送り出し地域である²⁵⁾。日本は地理的な条件もあり、アジア諸国からの有望な希望移動国として位置づけられており1990年代以降、中国から始まり、韓国、フィリピンといった日本に比較的近い国から始まり、近年ではベトナム、ネパールなど東南アジア、南アジアからの流入が増えている。こうした動きは日本がグローバルな国際労働力移動のネットワークの中に組み込まれていることを示すものである。

しかしながら、日本の移民研究ではこうした視点は弱い。多くの研究は「サイドドア」、「バックドア」(梶田 1994) といった概念に代表されるように、日本の入管政策の歪みに注目し、これを欧米諸国のいわば正統的な移民政策からの逸脱とみる向きが強く、日本への外国人の流入をもこうした政策の歪みに起因するものと見なす傾向が強い。こうした状況は実際に生じている国際移民の流入を何か別の現象と捉え、標準的な移民研究を参照しつつ研究を進めることを阻害しているとさえいえる。

以上を踏まえ、本研究ではアジア諸国における労働力送出し圧力について、とりわけ近

25) 本論考は2020年2月時点までの情報に基づいて書かれており、その後発生した新型コロナ禍の影響については考慮していない。しかしながら経済面における南北格差、グローバルな人口学的不均衡といった国際人口移動をとりまく構造的要因自体に変化はなく、今後、国際人口移動が再開されるに伴い、元のペースに戻っていくと予想される。

年、日本への送り出しの規模を急速に拡大しているベトナムを例に、送り出し国の個人意識から労働力送り出しに関するビジネスセクターの動向、及び国の政策まで含んだ包括的な調査分析を行い、これを定量的、定性的に明らかにすることを目指した。その際、日本に向かう労働力移動の流れだけではなく、そうした選択が出身国内での就職や日本以外の国への出稼ぎと並んで、どのように位置づけられているかという視点から明らかにした。

本研究では以下の命題、及びそのための2つの探求課題の検討を行った。その結果、以下の結論を得た。

まず、アジア諸国において、来日希望者は米国には及ばないものの、2016年以降、その差は縮まっていると同時に、他の先進国との関係では日本に国際移動を希望する者は少なくないということが示された。また、学歴別に見てもむしろ希望者は高学歴層に多く見られる傾向にあることも示されたといえよう。こうしたことから、日本がアジア諸国からの労働力送り出しにおいて、重要な地位を占めていること、及び近年その地位は上昇していることが示された。

次に、近年、日本への労働力送り出しを拡大するベトナムを例に、日本へ向かう移動過程における送り出し国の制度、政策、移住産業の役割、及びそこにおける個人の選択メカニズムがどのようなものかを明らかにした。

その結果、ベトナムは歴史的に国外への労働力の輸出を行ってきた国であり、そのための制度化が進んでいることが示された。実際、今回同時に調査を行ったネパールと比較しても、その制度化の進展は際立っていた。また、ベトナムから日本への送り出しが近年、特に伸びているといえるものの、それは日本の政策の歪みによって生じたのではなく、ベトナムが経済成長をする中で、こうした制度的な経緯を下敷きに、マクロ、ミクロレベルの双方において、日本への移動を選択する誘因が強まったことによるものといえる。その一方で、留学やエンジニアに代表されるハイスキル層の日本への流入の拡大も見られることから、今後、ベトナムが経済的に成長していく中でかつて中国が経験したようなこのような転換が見られる可能性が示されたといえよう。

以上のことから、アジア諸国からの国際労働力移動の拡大はグローバルな潮流であり、日本もまたその有力な目的地の一つとして位置づけられていると同時に、アジア諸国の経済成長とともに近年その地位は上昇している。また、日本を含め国外への労働力送り出し過程は当該国からの送り出し政策、及び移住仲介機能の構造に規定されており、個人は其中で労働条件、移動コスト及び期待収益などをもとに移動先を決定していることが示されたといえる。

これは Martin (2017) に示されるように日本の経験していることがグローバルに見て決して例外的なものではなく、むしろ典型的な国際労働力移動の過程であることを示すものに他ならない。また、de Haas (2020) や IMF (2020) が示すようにアジア諸国と日本の経済格差の縮小は、むしろ日本へ向かう国際労働力移動を拡大する可能性が示されたといえよう。

なお、本稿では紙幅の関係もあり割愛せざるを得なかったものの、本調査においてはベトナムだけではなく近年、留学、技能、家族滞在といった在留資格を中心に日本への流入が急増しているネパール、およびかつては技能実習生の最大の送り出し国であったものの、近年では大学を中心とした留学生やハイスキル層にシフトしつつある中国についても調査を行っている。これらの国々は経済発展の程度でみると、中国、ベトナム、ネパールの順となるところ、その国際労働力移動の過程の違いはおおむねそれぞれの経済水準に応じた形態になっていた。これはアジアにおける国際労働力移動が今後、アジア諸国がより一層の経済成長を経験する中、どのような変化をたどっていくかを予測する上で興味深い。

いずれにせよ、ベトナム以外の二つの事例においても本稿で明らかにされた結論のエッセンスは支持された。つまり、日本への国際労働力移動はいずれの国の事例においても、決して日本との二国間関係においてアドホックに発生しているものではなく、それぞれの国から国外へ向かう国際労働力移動過程全般が制度化される中で、他の目的国と比較され、評価され、選択された上で生じているものといえる。

こうした結論はこれまでの日本の移民研究において欠けていた視点である。日本がグローバルな国際移動の流れの中でどのように位置づけられ、そこにおいてどのように振舞うべきかということは、目的地としての魅力において米国に勝るか否か、移民政策における正当か異端かといった二項対立的な思考ではなく、このような現実的な認識の上に形成されるものといえる。

例えば、本研究の知見に基づくならば、アジア諸国における来日希望者の潜在的な規模を踏まえると、日本の技能実習制度、特定技能制度を適正に運営していく上で、規制を厳格化したり、ひいてはこれらの制度を縮小、廃止したりすることは、より少ない職に多くの応募者を殺到させることとなり、仲介コストの高騰やそれに伴う不正の急増など、意図したものとはかえって逆の結果を生むと予想される。ましてや送り出し機関や管理団体、日本側の受け入れ企業の経営者、従業員のモラルの向上を説いたところで無意味であることは自明であろう。

むしろ重要なのは、国際労働力移動の過程に伴う情報の非対称性を少しでも減らすべく、雇用者の側で採用希望や応募プロセスを可能な限り、オープンなものにすること、また応募者のスキル評価においても、日本と相手国の間で共通のスキル評価の枠組みを構築する等²⁶⁾、雇用者サイドが仲介者の助けを借りずとも独自に採用できる仕組みを作るといったことが求められている。更に、それでもやはりリクルーター等の移住仲介機能は必要とされると予想されることから、Martin (2017) が提言するように、優良な事業者が手続き上の優遇措置を受けられるようにするといったような、経済学的な動機付けを伴ったルール作りが求められている。今求められているのは、このようにグローバルな視点に基づいた地に足の着いた政策である。

26) 例えば ASEAN 諸国において構築されつつある ASEAN Qualifications Reference Framework (AQRF) などは参考になる。

最後に今後、本研究は潜在的来日希望者が多く見られるインドネシア、ミャンマー、フィリピンを対象に調査を行う予定である。こうした結果を基に本稿で示された結果の妥当性を検証して参りたい。

参考文献

(和文)

- 朝日新聞 (2019) 「留学生バイト漬け、学級崩壊も放置 日本語学校でみた闇」『朝日新聞』(2019年3月18日付朝刊1面, 39面), 朝日新聞.
- 石塚二葉 (2014) 「ベトナムにおける国際労働移動『失踪』問題と労働者送り出し・受け入れ制度」山田美和編『東アジアにおける移民労働者の法制度: 送出国と受入国の共通基盤の構築に向けて』日本貿易振興機構アジア経済研究所, pp.1-19.
- (2018) 「ベトナムの労働力輸出: 技能実習生の失踪問題への対応 (特集 繋がりアジア) (公開シンポジウム「新興国ベトナム 変わる日本: 拡大する若者の越境的移動」から)」『アジア太平洋研究= Review of Asian and Pacific Studies』(43): pp.99-115.
- 出井康博 (2019) 『移民クライシス 偽装留学生、奴隷労働の最前線』, 角川新書.
- 梶田孝道 (1994) 『外国人労働者と日本』日本放送出版協会.
- 梶田孝道ほか (2005) 『顔の見えない定住化: 日系ブラジル人と国家・市場・移民ネットワーク』名古屋大学出版会.
- 上林千恵子 (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.
- グエン・ドク・ターン (2015) 「ベトナムにおける労働力輸出」トラン・ヴァン・トウ・松本邦愛・ド・マン・ホーン編『東アジア経済と労働移動』文眞堂, pp.146-65.
- 栖原暁 (2010) 「「留学生30万人計画」の意味と課題 (特集 日本の留学生政策の再構築)」『移民政策研究』2: pp.7-19.
- 厚生労働省 (2020) 『「外国人雇用状況 外国人雇用状況 外国人雇用状況」の届出状況 (令和元年 令和元年10月末現在)』厚生労働省.
- 是川夕, 松下奈美子, 横山重宏, 南田あゆみ, 加藤真, 伊藤瑞萌 (2020) 『アジア諸国からの労働力送り出し圧力に関する総合的研究 (第一次) 報告書』国立社会保障・人口問題研究所.
- 澤田晃宏 (2020) 『ルポ技能実習生』ちくま新書.
- 巢内尚子 (2019) 『奴隷労働: ベトナム人技能実習生の実態』花伝社.
- 芹澤健介 (2018) 『コンビニ外国人』新潮社.
- 津崎克彦編著 (2018) 『産業構造の変化と外国人労働者: 労働現場の実態と歴史的視点』明石書店.
- 鳥井一平 (2020) 『国家と移民: 外国人労働者と日本の未来』集英社新書.
- 西日本新聞社 (2017) 『新移民時代: 外国人労働者と共に生きる社会へ』明石書店.
- 法務省 (1949-2020) 『出入国管理統計年報』法務省入国管理局.
- 宮島喬・鈴木江理子 (2019) 『外国人労働者受け入れを問う』岩波書店.
- 望月優大 (2019) 『ふたつの日本「移民国家」の建前と現実』講談社現代新書.

(英文)

- ADB, OECD, ILO (2020) *Innovative Approaches for the Management of Labor Migration in Asia*. ADB, OECD, ILO.
- Carling, J. (2002) "Migration in the Age of Involuntary Immobility: Theoretical Reflections and Cape Verdean Experiences," *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 28(1):pp.5-42.
- de Haas, H., Miller, M. J. and Castles, S. (2020) *The Age of Migration: International Population Movements in the Modern World*. Red Globe Press.
- de Haas, H. (2003) *Migration and Development in Southern Morocco: The Disparate Socio-Economic Impacts of out-Migration on the Todgha Oasis Valley*. PhD Thesis, Radboud University, Nijmegen.

- Docquier, F., Peri, G. and Ruysen, I. (2014) "The Cross-Country Determinants of Potential and Actual Migration," *International Migration Review*, 48:pp.37-99.
- Gallup (2019) *Gallup World Wide Research Data Collected from 2005 - 2019*. Gallup.
- Gammeltoft-Hansen, T. and Sørensen, N. N. (2013) *The Migration Industry and the Commercialization of International Migration*, Routledge.
- Harney, R. (1977) Frozen Wastes: The Stat of Italian Canadian Studies, Immigration and Ethnicity. In *Symposium Held at Casa Italiana, Columbia University*. New York: Center for Migration Studies.
- Hernández-León, R. (2005) The Migration Industry in the Mexico-US Migratory System. *UCLA on-Line Working Paper Series*. CCPR-049-05, UCLA.
- ILO (2019) *Employment by Sex and Age — ILO Modelled Estimates*. International Labour Organization.
- IOM (2017) *Viet Nam Migration Profile 2016*. International Organization for Migration.
- Liu-Farrer, G. (2011) *Labour Migration from China to Japan : International Students, Transnational Migrants*: Routledge.
- Martin, P. L. (2017) *Merchants of Labor Recruiters and International Labor Migration*: Oxford University Press.
- Menz, G. (2012) "The Neoliberalized State and the Growth of the Migration Industry," T. Gammeltoft-Hansen and N. N. Sørensen eds., *The Migration Industry and the Commercialization of International Migration*: Routledge. pp.108-27.
- Salt, J. and Stein, J. (1997) "Migration as a Business: The Case of Trafficking," *International Migration*, 35(4):pp.467-94.
- Skeldon, R. (1990) *Population Mobility in Developing Countries: A Reinterpretation*, London u.a.: Belhaven Press.
- (1997) *Migration and Development : A Global Perspective*, Harlow: Longman.
- (2012) "Migration Transitions Revisited: Their Continued Relevance for the Development of Migration Theory," *Population, Space and Pplace*, 18(2):pp.154-66.
- United Nations Population Division (2019) *World Population Prospects: The 2019 Revision*: United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division.
- UNSD (2019). *National Accounts - Analysis of Main Aggregates (AMA)* United Nations Statistical Division.
- Zelinsky, W. (1971) "The Hypothesis of the Mobility Transition," *Geographical Review*, 61(2):pp.219-49.

Who will come to Japan? An analysis with the first comprehensive survey on emigration pressure in Asia

KOREKAWA Yu

International migration is growing steadily, with Asian countries as major source countries and Japan as one of the major destinations for them. However, little research has seen rapid growth of migrant workers in Japan as a consequence of a global phenomenon. Rather, it is seen as a distortion of Japanese migration policy, which is exemplified by industrial trainee and internship programs, etc. Thus, the present study delved into the wishes of individual for international migration with vast international comparison poll data covering more than 160 countries, and conducted a social survey on Vietnamese labor migration policy. As a result, the present study revealed that Japan is one of the major destinations for Asian countries, which are major source countries of global international migration, and its position as a destination has recently been rising, despite the ongoing economic development of Asian countries. Further, the migratory process of international labor migration is constrained by the labor sending policies of the country of origin, migration intermediates, where individual migrants choose a destination depending on an expected labor condition, and a cost-benefit analysis of migration.