

グローバル化と人の移動をめぐる挑戦

井口 泰 教授 (労働経済学)

1 グローバリゼーションと人の移動の高まり
まず注目してほしいのは、二十一世紀を迎えて、人の移動 (migration) が、先進各国で、政治・経済や社会構造を、大きく揺るがすようになっていくことである。

一九九〇年代に、グローバル化 (globalization) は、人口の多様性 (diversity) を着実に高めている。実際、貿易や直接投資などを通じて経済のグローバル化が進み、総人口に対する定住外国人口比率は、先進諸国では着実に上昇している。

しかし、一九八〇年代以降に高まった多文化主義 (multiculturalism) に対しては、世界各地で反動 (backlash) が起こっている。言語や文化の異なる人々が協力しながら共存できる社会が容易に実現できるといった楽観論は、もはや通用しなくなっている。

だからといって、移民政策 (migration policy) は、国際的な人の移動の流れを抑制する方向にむかっているわけではない。むしろ、移動する人々をどのように制御 (manage) し、受入国社会に統合 (integrate) するかを重要な目標とするようになっていく。特に欧州では、受入国の言語の講習への参加の権利又は義務を規定し、滞在及び永住の条

件とする動きが一般的になっている。

アメリカでは、二〇一二年の大統領選挙で、ヒスパニック系市民の七割が、オバマ大統領に投票したとみられる。ヒスパニック系市民は、その身近な生活問題に答えようとしたオバマ大統領の再選に貢献した。しかし、積極的な格差是正策は講じられておらず、移民法改正案も、連邦議会の民主党と共和党の対立で身動きがとれない。

EUでは、南欧諸国の債務危機の影響で失業率が続いている。また、極右勢力が反移民を掲げ、反イスラム政党が躍進している。欧州の価値観とイスラム原理主義の対立も明らかになり、各国は過激派テロの発生に神経をとがらせている。同時に域内の国境管理が廃止され、EUレベルで共通移民政策を推進する必要性が高まっている。

日本でも、今世紀になって、外国人集住都市と呼ばれる地域を中心に、外国人住民を地域の経済や社会の活力の源と考え、日本語講習や職業訓練を実施し、第二世代への教育支援を強化する自治体の動きが進んでいる。

2 新興国と先進国の関係の変化

次に重要なのは、先進国と途上国の関係が、大きく変化しつつあることである。欧米諸国が、世界経済危機後、グローバル化は、従来の

先進国主導から、次第に新興国主導に転換しつつあるという認識が必要である。

先進諸国が、現在も人材の受入国であることは、世界経済危機の後も、基本的には変わりはない。ところが、先進国から新興国への人材流出が起きやすい構造が生じつつあるのだ。

日本では、今世紀になってから、外国人技術者や経営者が、数年滞在した後、新興国などに流出する傾向が、統計的に確認される (井口二〇一三)。わが国に在留するアジア人材の数が維持されているように見えるのは、中国を中心に、アジア諸国からの留学生の流入が高水準で、卒業後に三分の一程度が就職しているからである。しかし、就職しても三〜四年で離職し、日本を離れる傾向がみられる。

さらに、最近では、日本人の技術者が中国や韓国の企業に転職したり、若年層が、東南アジアなどに活躍の場を求めて積極的に移住する動きも、次第に大きくなってきた。

このようななかで、人材を引き留めるためには、先進国といえども、積極的政策を講じて、外国人人材とその家族にとって魅力ある国になる必要がある。また、日本の技術者の新興国への流出が続けば、技術漏洩と日本企業の国際競争力への悪影響

響も深刻化する可能性がある。

3 少子化と労働需給ミスマッチ

これに加え、アジアで急速に進展する少子化と労働市場の変化に注意する必要がある。合計特殊出生率が、長期的な人口水準を維持できる二〇七を下回る「超少子化」が、経済発展とともに、大都市部を中心に広がっているからである。

少子化は、人口動態に影響を及ぼすのみならず、子ども一人当たりの人的資本投資の増加を伴う。こうして、アジア域内でも大学教育は急速に拡大しているが、その質的な保証は必ずしも十分でない。卒業しても就職につながらないなかで、先進国への留学に活路を見出す傾向は、むしろ強まっている。

現時点では、アジア諸国に帰還する人材の数は、先進国がアジア諸国から受け入れる留学生数を上回るほどではない。例えば、中国では、帰国する留学生は着実に増加しているが、現時点では、まだ、出国する留学生の方が依然として多い。

若年層の高学歴化は、国内で「ミドル・スキル」職種との需給ミスマッチを拡大させるといって問題を起こしている。日本でも、これは、高卒後、二〜三年のトレーニングを要する職業分野（自動車整備士、情報処理技術者、電気工、保育士など）に若者が就労せず、大学進学することで、次第に問題は深刻化している（井口二〇一三）。

少子化の速度が国よってかなり異なるなかで、アジア域内では、こうした労働市場の需給のミスマッチを埋めるため、労働力移動のニーズは、一層高まる可能性がある。

ただし、アジア域内の地域間の経済格差は依然として非常に大きく、労働者の国際移動に介入して利益を上げようとするブローカーが活発である。人身売買を含めた人権侵害が発生しやすいうちに警戒が必要である。こうしたなかで、低技能労働者受け入れについて「ローテンション」方式をとり、自国人労働者の雇用を優先し、労働市場の需給ミ

スマッチを緩和する試みが、アジア各国でも進められつつある。

4 経済学の理論と現実…新たな外国人政策へのアプローチ

現在、交渉が進められているTPP（環太平洋パートナーシップ協定）や、RCEP（地域包括的経済連携協定）又は日韓FTA（自由貿易協定）などの経済統合は、生産要素の自由移動を想定していない。理論的には、労働力など生産要素の自由移動を想定するのは、「共同市場」以上の場合である。

しかし、このことは、経済連携協定や自由貿易協定において、国際的な人の移動が現実の意味をもたないということの意味しない。実証研究から、観光客、商用者、留学生、技術者、専門家、経営者などの多様な人材移動は、二国間又は多国間で効果的な経済統合を実現するうえで重要な条件である。

ところが、わが国の経済学者は、低技能の外国人労働者の受入れについては、自国人労働者の雇用、賃金や労働条件に悪影響が出ることを強調しすぎる傾向がある。同時に、高度人材といわれる外国人については、受け入れるだけで、生産性や競争力にプラスの影響があるかのように主張する傾向がある。

現実には、日本の大都市の労働市場では、需給ミスマッチが拡大して、地場産業で就労する日本人が減少し、地域経済の衰退を招いている。また、高度人材を活かすためには、国際的なビジネスチャンスの増加や、ベンチャーキャピタルなどによる資本調達や技術の商品化のノウハウが必要なのである。

途上国から先進国への人材移動については、従来、先進国にプラスの経済効果が生じると考えられてきた。しかし、成長する新興国と停滞する先進国の間で、人材移動の流れが逆転する可能性が次第に高まっている。

これらのことを踏まえて、以下の政策提案をおこないたい。

第一に、アメリカのハイランクの大学と高度な連携を進め、日本の大学の教育の質を高め、研究活動や産業界と連携を強め、日本がアジア人材の還流の受け皿となることである。

第二に、外国人二世や三世が、日本国内で、経済的にも社会的にも成功することができるよう、外国人の子どもたちに対する教育支援を抜本的に強化することである。

第三に、出入国管理政策だけでなく、語学講習や職業訓練などを軸とする統合政策を確立し、包括的な外国人政策へと改革することである。

第四は、外国人人材に対する人材マネジメントを改め、日本企業に引き留め、その能力を発揮できるように、日本企業の人事システムを改革することである。

第五は、技術者の処遇とキャリア形成の機会を改善しつつ、同時に、新興国への人材流出や技術漏洩を防止することである。

第五に、労働市場の需給のミスマッチが拡大している「ミドル・スキル」に関する人材形成を強化し、外国人もその対象とし、その在留資格を整備することである。

第六は、アジア・太平洋地域で、管理職や専門職に加え専門職についても、日本で取得した資格で域内移動を可能とし、「循環移民（Circular Migration）」を実現することである。

以上のような人の移動に関する戦略を実施に移すことは、制度的な経済統合を効果あるものとし、わが国がアジアの新興国経済とともに成長できるようにし、デフレから脱却するうえで、不可欠である。

参考文献：井口 泰（二〇一三）「国際的な人の移動をめぐるアジア戦略」『ファイナンシャル・レビュー』二〇一三年第五号（通巻第一二六号）、財務省財務総合政策研究所編集・発行p.115-139