

令和 6 年 6 月 5 日現在

機関番号：32621

研究種目：基盤研究(C)（一般）

研究期間：2019～2023

課題番号：19K02111

研究課題名（和文）越境する労働市場の形成－アジアにおける人材業者の役割についての経済社会学的研究

研究課題名（英文）The construction of the transnational labor market - an economic sociological investigation about the roles of personnel industry in Asia

研究代表者

今井 順（IMAI, Jun）

上智大学・総合人間科学部・教授

研究者番号：30545653

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 1,800,000円

研究成果の概要（和文）：まず、日本ベースの人材業者が、東日本大震災以降、日本企業の海外進出に伴ってアジア各国に展開していったことを確認した。彼らは、言語をベースとした日本文化への適応によって、労働者の選別や能力開発を行っていた。労働市場で流通する「労働力」の能力定義を模索、制度化する過程であったと言えよう。

後半、コロナ禍等で実査が停滞し、研究の軸を移した。一つは机上での調査で、アジアにおける労働移動規範の広がりをILO条約に着目して整理した。今一つは理論的な考察で、前半の調査で確認できた「人材業者（や国家）による人の移動についての構想」が、労働市場の社会的構築の端緒ではないかという気付きで、現在整理を進めている。

研究成果の学術的意義や社会的意義

労働市場を作り上げるためには、労働力を商品として定義したり、交換のための規則を作ったり、共有したりする政治的・文化的過程が必要になる。EUのように国家間レベルで共通の労働市場を創ろうとするのではないアジアという地域においては、（日本をベースにした）人材業者等が労働市場を創ろうとする活動の一翼を担う重要な主体である。この研究では、彼らがまず「日本語人材」とでも呼ぶべき労働力商品を作ってきたことを明らかにした。また理論的には、商品や規則形成における「将来構想」の重要性を指摘している。

研究成果の概要（英文）：First, it was confirmed that Japanese-based personnel agencies expanded into Asian countries following the Great East Japan Earthquake, accompanying the overseas expansion of Japanese companies. These agencies conducted worker selection and skill development based on the adaptation to Japanese culture, including language. This process can be seen as the effort to define, therefore a part of the institutionalizing of "labor power" in the emerging labor market.

In the latter part, due to the stagnation of field surveys caused by the COVID-19 pandemic, the focus of the research shifted. One focus was desk research, where the spread of labor mobility norms in Asia, focused on the situations of the ratification of ILO conventions by Asian countries. The other focus was the theoretical one. The formation of the concept of labor mobilities by personnel agencies (and states) confirmed in the first half of the research might be the beginning of the social construction of the labor market.

研究分野：社会学

キーワード：人材業者 労働力 アジア 規範 将来の構想

1. 研究開始当初の背景

本研究開始当初の社会的な背景としては、国境を超える人の移動が拡大し、アジアでも労働市場がゆっくりと形成されつつあるように思われたことがある。EUのような超国家的統治機構が域内の自由な労働移動を法的に支える枠組みが存在しない中、さまざまな国に拠点を持つ私的な主体のさまざまな戦略的な活動が交わる中から、それは形作られつつあるように思われた。むしろ国家が役割を持っていないわけではない。さまざまな二国間協定によって労働市場の特定のセグメントにおいてきわめて組織的に労働移動を促進すると同時に、各国の雇用労働・投資・商業活動にかかわる法が、場合によって移動を抑制する要因となっている。しかしいずれにせよ、それは自由な移動に対する強い政治的イニシアティブとはなっていない。そうした中、若者の海外就職に人材業者が介在していたり、海外進出した企業の退職者が、そのまま海外企業に指導的役割として転職したりといった例に触れる時、「アジア」では、多国籍企業の活動など私的主体の活動に導かれつつ人が移動しえる社会空間が構築されているのではないかと、という着目が生まれた。経済社会学において「市場」は自動的な調整メカニズムではなく、それ自体政治的・文化的に構築される必要のある歴史的・社会的構築物である。特に自由な労働移動を編成する存在としてその重要性を増している人材業者(労働者派遣・紹介事業者等)の活動に着目することで、こうした労働市場構築の状況とメカニズムの一端を明らかにすることができると考えた。

2. 研究の目的

本研究ではこうした移動の拡大について、人材業者の役割に着目し、移民研究としてではなく、経済社会学における市場形成の視点から理解することを目指した。近年、1980年代にアメリカで(再)出発した「新しい経済社会学」が、欧州で本格的な「市場の社会学」を展開している。ここでは市場とそのメカニズムを抽象的な前提としてではなく、具体的な社会的構築物として捉えるための概念・理論が整理されつつある(Aspers 2011など)。この議論で市場とは、競争と選択に特徴づけられる、社会的に構築された交換秩序の一つである。この秩序の構築には、「個人の所有権」という観念の存在の上に、「取引される商品の価値をめぐる不確実性」「競争への関わり方・交換の完了をめぐる不確実性(たとえば買い手がきちんと支払う可能性)」といったリスクを集合的に解消する仕組み作りが必要である。前者は「価値問題」と呼ばれ、定義された商品について関係主体が選好を作るための技術的・規範的分類基準の共有が必要となる。また後者は「組織化問題」とされ、競争の規則を定めることや、商品の引き渡しと支払いが確実に行われるとの信用を作る仕組みを立ち上げる必要がある。商品やサービスを制度化すると同時に、売り手・買い手という役割の創造と安定という機序が成立し、こうしたリスクが乗り越えられると議論されている(Aspers 2011)。

労働市場は市場の特異な例の一つで、上記の問題は雇用関係論上のこれまでの議論と重なり合っている。価値問題は概ね「擬制商品としての労働力」(ポラニー 2009[1944])の問題と対応し、組織化問題は「労働力の転換」(Burawoyなど)問題と対応している(Shire 2020)。労働市場がその他の商品市場と異なる点は、取引される商品が人間の能力であるという点である。労働市場では、買い手と売り手に根本的な権力の不均衡があり、人間の能力を商品として扱うためには、まず契約や職業選択の自由が確立されていなければならない。その上で、買い手がそれを「商品」と認識できるようにするには、労働者が社会的に認められた(読み書きを基礎とする)能力や特定の心的傾向(勤勉さなど)を持っていなければならない。国内においては、法律によって個人の諸権利を規定することができるし、能力や心性は教育制度を中心に、一定の基準を設けて

形成することができる。国境を超える移動の場合、いずれの点においても共通の権利や能力・心性の基準を設定したり共有したりすることが難しく、売り手・買い手双方にとってリスクとなっている。

「労働力の転換」問題は、権力の不均衡を前提に、一つには競争の制御の問題に、今一つはいかにして潜在的な能力(労働力商品)を実際の労働にするのかという(work effortの)問題とかが関わっている。競争の制御は、賃金制度や社会保障制度と、後者は労働過程の組織とその統制のあり方とリンクしている。この問題も、国内的には労働市場法制や社会保障制度、労働基準法やそれぞれの社会に特有の労務管理の在り方とリンクし、最低賃金や労働時間によって働かせ方が規制されている。国境を超える場合、これらの多くの規制が存在せず、外国人労働者はどこでも社会保障へのアクセスに制限があったり、法的に「労働者」の地位が与えられず、移動が制限されたまま、法的制限を超えた時間、仕事に従事させられたりするリスクがある。

労働市場という秩序が国家という領域を超えて構築される機序を明らかにするためには、こうしたリスクがどのように存在し、どのように解決されようとしているのか、明らかにする必要がある。国内であればすでに国家や労使のイニシアティブにより、リスクに対応する法や文化が編み上げられているが、特にアジアでは、国やその他集合的主体の活動が活発ではない。そうした中での方法的工夫として、本研究は、国境を越える労働移動にかかわる組織的主体である人材業者に着目する。労働者派遣や職業紹介を行う人材業者は、自由主義的政策の申し子であり、市場志向の強い、人の移動メカニズムを押し進めるエージェントである(Peck et.al. 2005)。一方で、彼ら自身、労働力の需給両サイドから選ばれることを競う主体であり、双方から選ばれるための能力を作り鍛えなければならない。これまで紹介してきた、売り手・買い手双方が直面する主たるリスクに対して、人材業者が需給双方にどのような商品・サービスを作り上げるのか、すなわちどのような役割・能力を作ろうとしているのか、こうした点を明らかにすることで、本研究はアジアにおける国境を越えた労働市場の構築状況を明らかにする。

3. 研究の方法

本研究では、結果的に3つの小さなプロジェクトを遂行することになった。

まず第一に、日本ベースの人材業者の活動を歴史的に、また現状において捉えることが必要であった。すでに行われていた、海外ベースの人材業者の活動も含め包括的に人材業者の活動を整理し、その上で日本ベースの主たる人材業者の活動を、彼らの投資状況、戦略レポートに注目してインタビューを行った。どの国からどの国にどの程度の規模で人が移動しているのか、また移動させるためにどのような準備を行っているのか、戦略的にどのような人々を「人材」としようとしているのか聞き取りを行った。また同時に、人材業の業界団体発行の資料や各社の会社紹介・決算書類等の分析を行った。

元々の予定では第一のプロジェクトの完遂を目指していたが、コロナ禍の発生等によって、特に海外渡航を伴う実査は難しくなった。そこで、机上でなんとか行える調査として第二、第三のプロジェクトを考え、新たな側面から調査を進めることとした。

第二のプロジェクトは、アジアにおける労働移動規範の広がりを分析するために、アジア各国による二国間協定の締結状況やILO条約の締結状況を確認するものであった。特に後者に関しては、労働移動に係るILO条約が多岐に渡っており、どれを選択するのかに非常に大きな労力を費やすこととなった。

第三のプロジェクトは、第一のプロジェクトをあらためて理論的に考察しなおすこととした。後に示すとおり、第一のプロジェクトからは学会発表・英語論文という形で成果を問うことがで

きており、そうした議論の中から出てきた問いに答えようとするものである。すなわち、労働市場の社会的構築はいつ始まっているのか、という問題である。日本ベースの人材業者によるアジアにおける実際の労働移動はそれほど多いものではなかった。しかし、人材業者にとってはまさに事業の将来構想として大きな位置づけを与えられており、その意味を考えることが必要だと気付いたことに端を発する。

4. 研究成果

3つのプロジェクトはいずれもコロナ禍（プロジェクト1・2）や学内役職への任用（プロジェクト2・3）によって当初想定したペースで進めることができなかったが、それでも一定の成果を上げることができた。

第一のプロジェクトでは、日本ベースの人材業者の活動を歴史的に、また現状において捉えることができた。日本ベースの人材業者は、日本企業の海外進出の波に乗る形でアジア各国に展開していた。近年最も影響が大きかったのは東日本大震災で、震災によってサプライチェーンの災害脆弱性が露となった製造業で、大企業のみならず、中小まで含めたサプライチェーン全体で海外展開する必要に迫られていた。人材業者はこの流れに乗る形でアジア各地への（再）進出を果たしていた。こうした地での活動は、言語をベースとした日本文化への適応によって労働者の選別・能力開発を行うなどの特徴があった。アジア一円に広がる労働市場ではないが、独自の労働市場を構築している可能性がある。日本企業が進出し、日本企業による人材の需要が、まずそれぞれの国において「日本語人材」の労働市場を作っており、このマッチングが人材業者の事業の大きな柱となっていた。

人材業者の活動は、この応用的な戦略として、労働者を越境させていた。たとえばベトナムなどにおいて、日本語専攻学生を囲い込み技術を教えると同時に、日本企業の職場文化を習得させるなどのプログラムが開発されていた。このプログラムを終了した人々は、同国内に進出している日本企業に職を得、場合によっては「越境して」日本で仕事をすることになるか、進出日本企業の周囲に存在するベトナム国内の企業に就職していた。こうした囲い込みと教育は、人材業者にとってはその営業力の強化であるといえる。が、それと同時に、労働市場の形成という意味では、そこで流通する労働力に期待される能力定義を進出企業とのやり取りの中で模索し、制度化する過程でもあると言える。

ここまでの内容については、論文として（Imai 2022）として出版している。

第二のプロジェクトについては、いまだ成果を上げることができていない。もっとも、国境を越えた労働移動に係る条約は「移民」に係るものも含めれば多岐に渡ることが確認できた。人材業者について言えば、これは各国における人材業の自由化、人材業者の法的承認を推進するのに大きな役割を果たした「民間職業仲介事業所」（1997年、第181号条約）が挙げられる。これは元々の96号条約と34号条約（いずれも有料職業紹介）を改正するものとして定められたもので、日本では労働市場の規制緩和期に大きな話題になり、影響力を持ったものだが、アジアにおける批准国は日本以外にはモンゴルを数える程度である。「移民」に係るものとしては、第97号条約と第143号（補足規定）また社会政策（第117号）や均等待遇（第118条）に移民・移民労働者に対する言及がある。新しくは家事労働者（2011年、第189号条約）がある。批准状況を国境を超える労働移動規範の存在と捉えることを考えたが、実は上記の条約におけるアジア各国の批准状況は低い。これも一つの発見ではあるが、一方で「規範の存在」に即して言えば、二国間協定の積み重ねを整理する以外に手立てがない状況とも言えた。現在はILOの「勧告」にも視野を広げるとともに、日本における181号条約の扱いがそうであったように、ILO条約の扱いそのものが国によって、また条約の労働政策上の文脈に大きく異なってしまうことに、より

注意を払うべきであったと振り返っているところである。

第三のプロジェクトは、第一のプロジェクトで得られた多くのインタビュー情報のうち、Imai (2022)では消化不良であった部分について、重要な論点が含まれている可能性があったことをあらためて確認するものである。先にも述べたとおり、このプロジェクトの着想は、第一のプロジェクトの調査で、業者や政策担当者たちが多く語った「将来の構想」をどのように評価するかという点にある。Imai (2022)やそれに至る学会発表では、こうした将来構想についての聞き取りの解釈がやや問題含みだと指摘を受けていた。Imai (2022)ではそれが「すでに労働市場が存在する」ことの証として(やや腰の引けた形ではあったが)指摘をしていた。しかし、それを(労働)市場の社会学の中に位置づけることができず、「すでに労働市場が存在することの証左」との言明は言い過ぎだとする批判に答えることができていなかった。

イエーツ・ベッカート(Jens Beckett)(2016)による非常に刺激的な議論が、この問題を解決するのに役立つ可能性がある。曰く、これまでの政治学・社会学は、因果連関において過去が現在を決めるという基本構造を外れることがなく、唯一経済学が、実はモデルに未来とその予測を組み込むことに腐心してきた。社会学も「未来」もしくは「未来を想像すること」がどのように「現在」に対してインパクトを与えているのか理論化する必要があるとの問題意識から、ベッカートは未来予測が資本主義発展の大きな動因であるとの議論を展開している。具体的には、貨幣と信用、投資、技術革新、消費といった資本主義を支える諸制度が、いかに未来と未来への想像によって成立しているのかを示そうとしている(Beckett 2016)。未来という不確実性に対応するため、人々が未来を想像し、未来に向けて進んでいく社会とその制度の航路を、集散的に、そして政治的に見定め、現実化していく過程を重視していると言ってよい。

ベッカートの議論に制度としての「市場」は明示されていないが、アジアを越境する市場を構成する労働力商品も、交換の具体的な姿も、理論部分でリスク・不確実性への対応として形成されると指摘したように、やはり未来を作ろうとする各主体の想像力に大きな役割があると位置づけることが可能だろう。現時点で、越境する労働移動をする人の絶対的な数がさほど多くないために投資をためらってはいるが、人材業者はそのような移動が人々のキャリアを切り拓くものなのだという世界観を積極的に提示し、その見込みが現実性を増したときに、例えばマッチングのためのシステムに大規模な投資ができるようになる可能性がある。これまで行ってきたインタビューや資料を読み込む際に、ややもすると見過ごしてきた、「現実化していない」と切り捨ててきた部分に新しい光を当てることができる視点であろう。本研究も「越境する労働市場の形成」と題しながら、調査でおさえようとしてきた事実は出来上がった成果としての移動実績や、どのような労働力商品を作っているのか、ということばかりであったことは否めない。「形成」には「市場を作る」という機序があり、むしろこれまで収集したデータから、労働市場の形成機序における将来構想の役割を指摘できる可能性が広がったと考えている。

主な文献

Apers, P., 2011, *Markets*, Polity Press

Beckett, J., 2016, *Imagined Futures – Fictional Expectations and Capitalist Dynamics*, Harvard University Press

Imai, J., 2022, The vanguards of building transnational labor markets –the activities of Japanese THAs in Asia, *上智大学社会学論集(Sophia University Sociological Studies)*, 46: 27-55

Shire, K., 2020, The social order of transnational migration markets, *Global Networks*, 20(3): 434-453

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計1件（うち査読付論文 0件 / うち国際共著 0件 / うちオープンアクセス 1件）

1. 著者名 Imai Jun	4. 巻 46
2. 論文標題 The vanguards of building transnational labor markets: the activities of Japanese THAs in Asia	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 Sophia University Studies in Sociology	6. 最初と最後の頁 27-55
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -

〔学会発表〕 計0件

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

氏名 （ローマ字氏名） （研究者番号）	所属研究機関・部局・職 （機関番号）	備考
---------------------------	-----------------------	----

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関
---------	---------