

人の国際移動と学歴・スキル



自己紹介

Shohei Sugita / 杉田 昌平

弁護士(2011年東京弁護士会登録、入管取次弁護士(2013年～))、社会保険労務士(2017年～)
弁護士法人Global HR Strategy代表社員(2021年～)
JICA国際協力専門員(外国人雇用/出入国管理関係法令及び労働関係法令)(2021年～)
慶應義塾大学大学院法務研究科訪問講師(2021年～)



- 2011年12月 センチュリー法律事務所入所(～2014年12月)
- 2013年4月 慶應義塾大学法科大学院助教(～2015年8月)
- 2015年1月 アンダーソン・毛利・友常法律事務所入所(～2017年8月)
- 2015年6月 名古屋大学大学院法学研究科特任講師
(ハノイ法科大学内日本法教育研究センター)(～2017年8月)
- 2017年9月 センチュリー法律事務所入所(現職)
名古屋大学大学院法学研究科学術研究員(～2017年9月)
- 2017年10月 名古屋大学大学院法学研究科研究員(～2021年3月)
慶應義塾大学グローバル法研究所研究員(～2019年6月)
ハノイ法科大学客員研究員(～2019年10月)
- 2019年6月 慶應義塾大学法科大学院特任講師(～2021年3月)
- 2020年2月 経済産業省中小企業庁「次世代の担い手研究会」委員
- 2020年9月 厚生労働省委託事業「ビルクリーニング分野における外国人材受入れ体制適正化調査」検討委員
- 2020年11月 ASSC=JICA「責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム」アドバイザー



- 移民学の分野では、人的資本の国際的な移転可能性(International Skill Transferability)や受入れ社会における移民への再投資についての検証として多くの先行研究がなされてきた(是川夕『移民受入れと社会的統合のリアリティ 現代日本における移民の階層的地位と社会学的課題』117頁以下)。

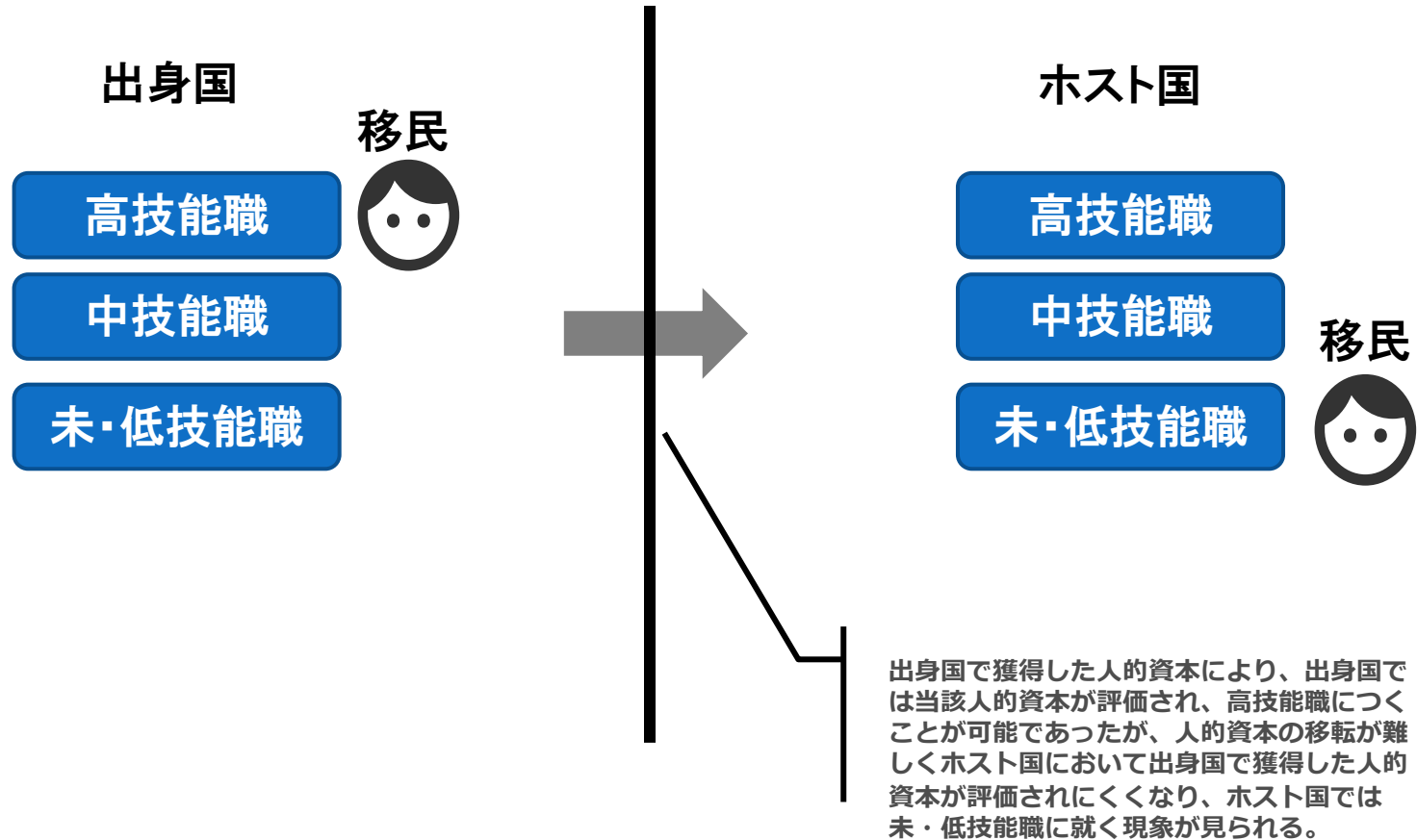
→出身国で取得した学歴等の人的資本はホスト国では評価されにくく移動直後のホスト国での職業的地位が低くなる。

⇔出身国で取得した学歴等の人的資本がホスト国で評価されれば、移動のコストを低下させ、国際移動は促進される可能性がある。

- 移住労働者は、移住労働者を弱い立場に追いやる要因としての移住労働者の脆弱性がある。
- 移住労働者の脆弱性は、言語、性別、国境を越えて働くこと、家庭の状況等多岐にわたる。

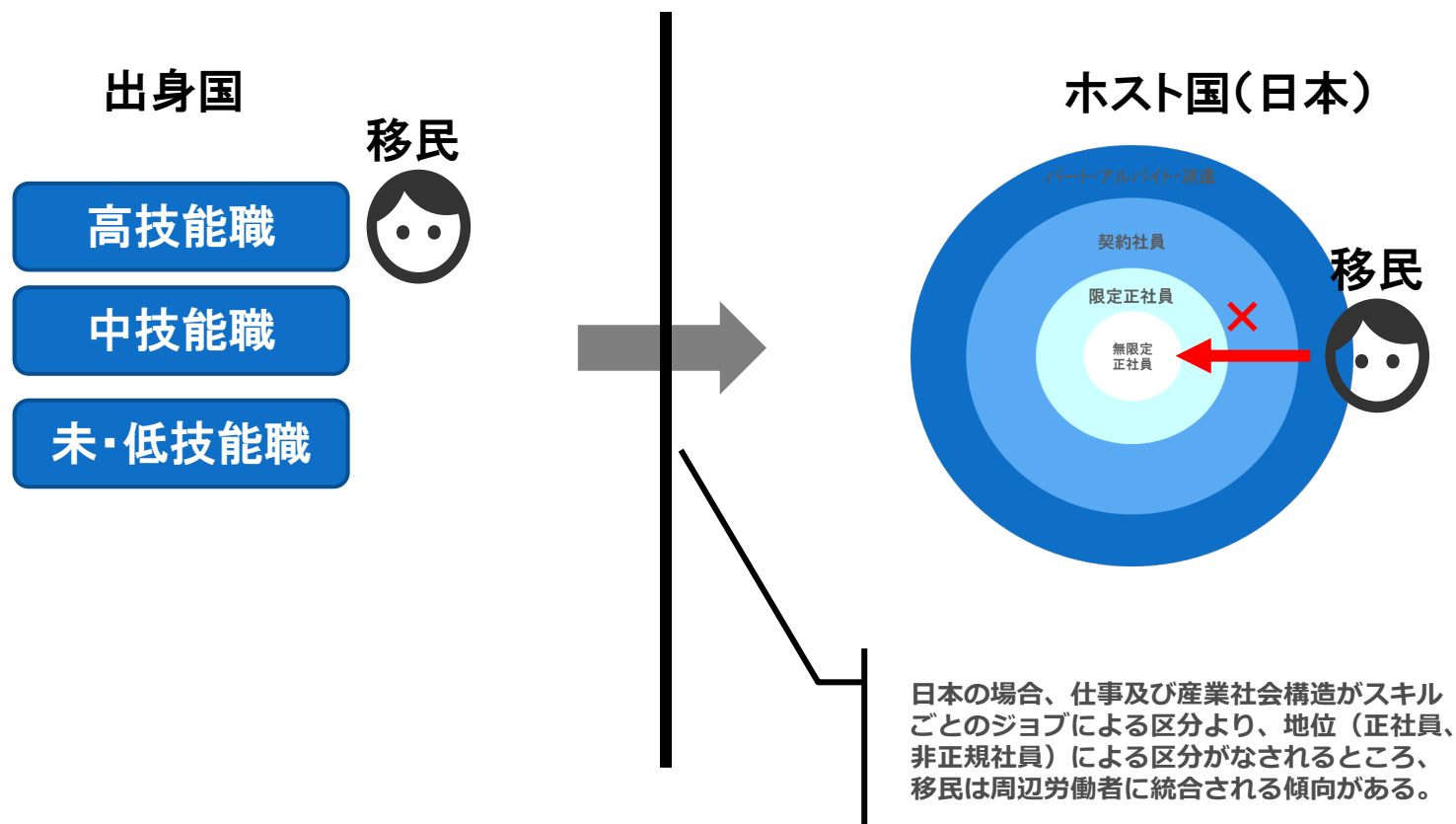
⇔出身国で取得した人的資本がホスト国でも可視化されれば、移住労働者の脆弱性を現象させることができる

人的資本の移転可能性



人的資本の移転可能性

6

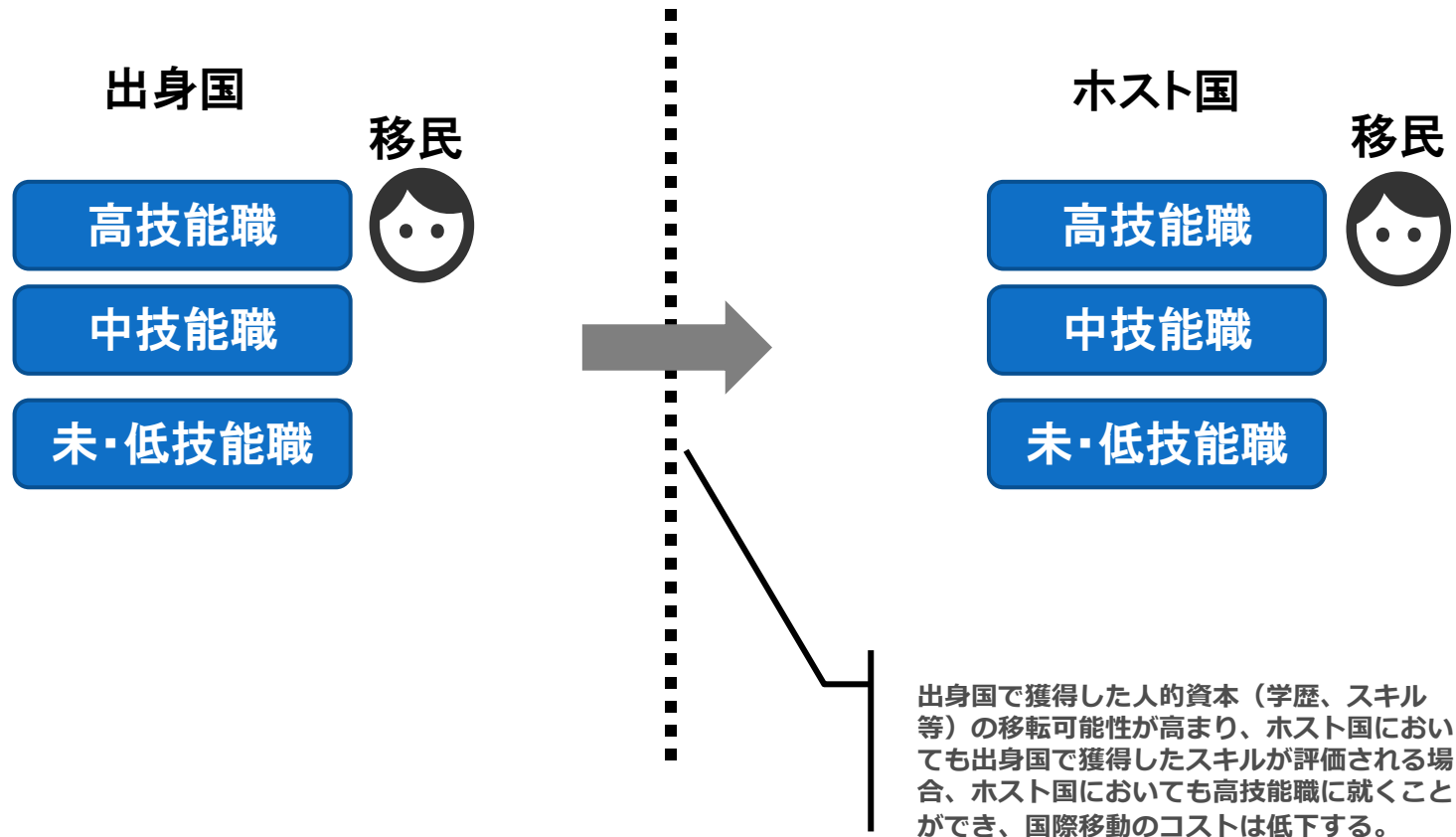


人的資本の移転可能性

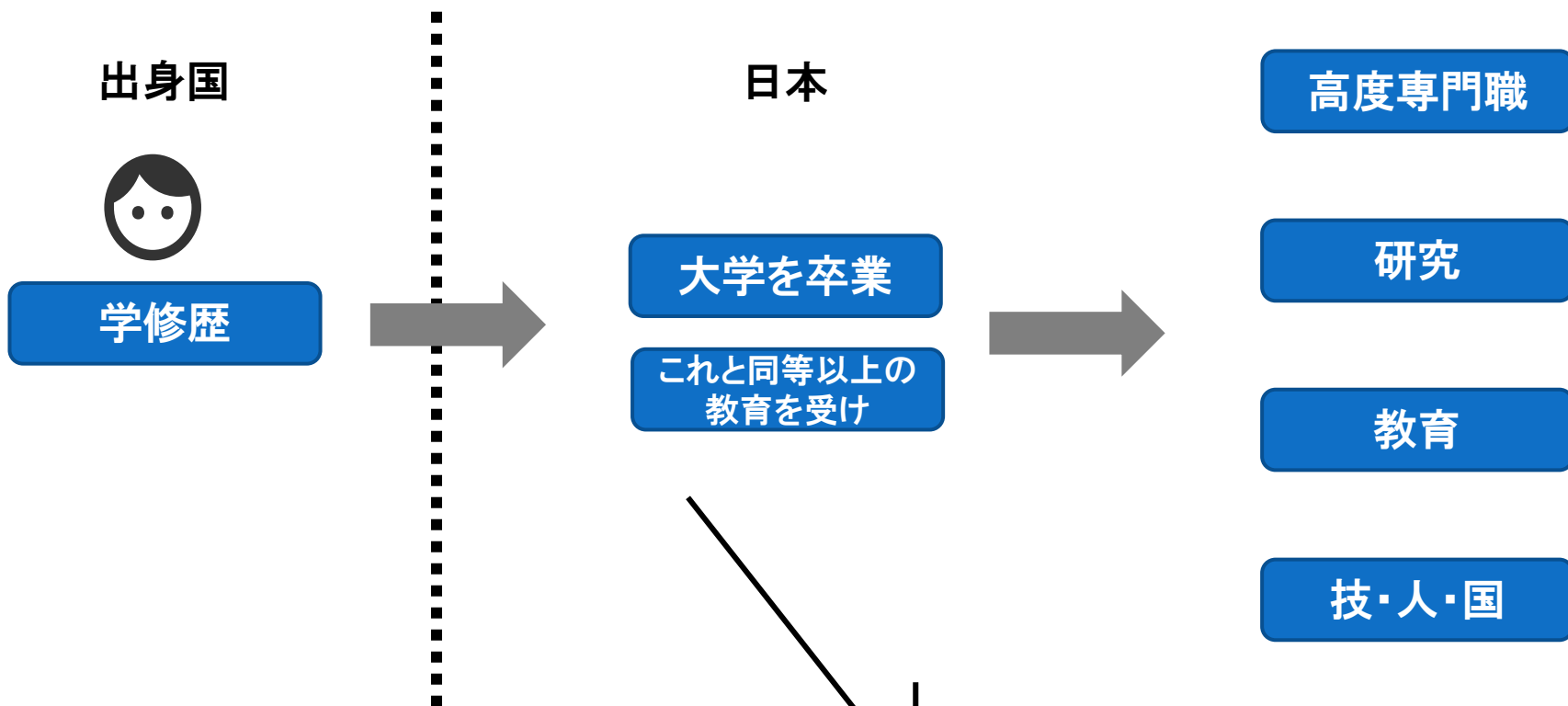
産業（日本標準産業分類大項目に同じ）	日本の雇用総数	各産業の人数/総数	非正規の職員・従業員				外国人労働者総数	外国人雇用総数/日本人雇用総数	各産業の人数/外国人労働者総数	派遣請負事業所	派遣/外国人労働者総数
			非正規総数	非正規総数/総数	労働者派遣事業所の派遣社員	派遣社員/総数					
総数	59,208,100	100.00%	21,325,700	36.02%	1,418,900	2.40%	1,727,221	2.92%	100.00%	343,532	19.89%
農業、林業	675,500	1.14%	319,100	47.24%	6,400	0.95%	38,693	5.73%	2.24%	876	2.26%
漁業	65,300	0.11%	23,500	35.99%	200	0.31%	3,508	5.37%	0.20%	33	0.94%
鉱業、採石業、砂利採取業	24,500	0.04%	3,400	13.88%	-	-	350	1.43%	0.02%	36	10.29%
建設業	4,000,400	6.76%	615,600	15.39%	34,300	0.86%	110,018	2.75%	6.37%	6,719	6.11%
製造業	10,071,800	17.01%	2,551,400	25.33%	407,800	4.05%	465,729	4.62%	26.96%	69,461	14.91%
電気・ガス・熱供給・水道業	372,300	0.63%	52,800	14.18%	7,200	1.93%	585	0.16%	0.03%	51	8.72%
情報通信業	2,104,300	3.55%	360,600	17.14%	78,800	3.74%	70,608	3.36%	4.09%	10,808	15.31%
運輸業、郵便業	3,310,900	5.59%	1,017,100	30.72%	95,300	2.88%	63,379	1.91%	3.67%	11,309	17.84%
卸売業、小売業	9,319,200	15.74%	4,319,900	46.35%	134,400	1.44%	228,998	2.46%	13.26%	9,848	4.30%
金融業、保険業	1,599,200	2.70%	353,500	22.10%	47,800	2.99%	10,658	0.67%	0.62%	878	8.24%
不動産業、物品賃貸業	1,199,800	2.03%	369,100	30.76%	16,300	1.36%	15,134	1.26%	0.88%	1,866	12.33%
学術研究、専門・技術サービス業	1,922,300	3.25%	423,800	22.05%	50,000	2.60%	59,360	3.09%	3.44%	13,759	23.18%
宿泊業、飲食サービス業	3,247,000	5.48%	2,324,300	71.58%	26,900	0.83%	203,492	6.27%	11.78%	7,328	3.60%
生活関連サービス業、娯楽業	1,814,600	3.06%	982,300	54.13%	21,900	1.21%	23,013	1.27%	1.33%	3,272	14.22%
教育、学習支援業	2,950,500	4.98%	1,148,100	38.91%	26,100	0.88%	73,506	2.49%	4.26%	5,145	7.00%
医療、福祉	7,852,800	13.26%	3,006,900	38.29%	86,900	1.11%	57,788	0.74%	3.35%	2,223	3.85%
複合サービス事業	544,500	0.92%	177,600	32.62%	2,800	0.51%	5,140	0.94%	0.30%	628	12.22%
サービス業（他に分類されないもの）	3,954,900	6.68%	1,912,100	48.35%	163,800	4.14%	282,127	7.13%	16.33%	197,583	70.03%
公務（他に分類されるものを除く）	2,348,400	3.97%	386,300	16.45%	9,900	0.42%	9,732	0.41%	0.56%	794	8.16%
分類不能の産業	1,830,000	3.09%	978,100	53.45%	202,100	11.04%	5,403	0.30%	0.31%	915	16.94%

平成29年就業構造基本調査及び「外国人雇用状況」の届出状況表一覧(令和3年10月末現在)より作成

人的資本の移転可能性



日本の現在の運用例



在留資格の上陸許可基準省令で定める要件
文科省編「諸外国の学校教育」を十分に吟味し、必要に応じて在日公館等または本庁を通じ外務省に照会する。
審査要領内に、中国（専科学校、短期職業大学）での取扱い、インドのDOEACC（ドアック、Department of Electronics, Accreditation of Computer Courses）の取扱いについての記載がある。

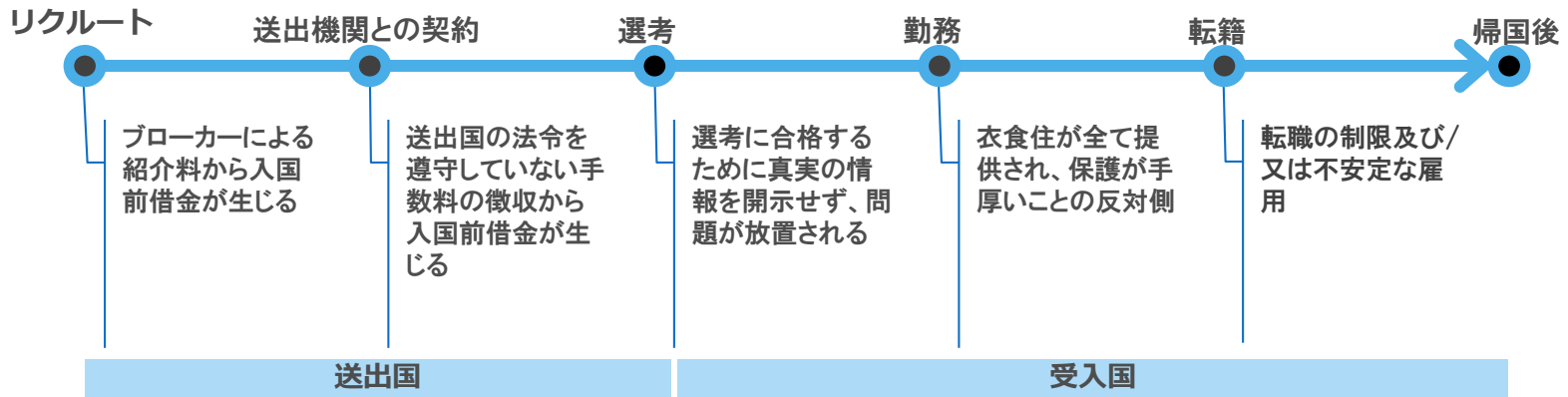
脆弱性要因のマッピング

- 脆弱性要因は、要因の性質と時系列によってマッピングすることが可能である。



脆弱性要因	例
個人	年齢、性別、人種的/民族的アイデンティティ、性的指向、性同一性、個人の歴史、精神的な健康等
世帯・家族	家族の規模、世帯構成、社会経済的地位、移住経験、生計、教育レベル等
コミュニティ	医療教育へのアクセス、生計を生み出す機会へのアクセス等
制度	法の支配、ガバナンス、移民政策、人権の尊重等

“IOM Handbook on Protection and Assistance to Migrants Vulnerable to Violence, Exploitation and Abuse”(IOM, 2019)



移住労働者の脆弱性の区分

- 移住労働者の脆弱性要因は①移住労働者固有の脆弱性と②日本人と共通する脆弱性がある。
- 移住労働者雇用の脆弱性要因の例は、高額な移住費用と入国前借金等。
- 日本人と共通する脆弱性要因の例は、非正規雇用における雇用の不安定さ等。
- 移住労働者の脆弱性は、この①移住労働者固有の脆弱性×②日本人と共通する脆弱性のかけ算で脆弱な立場になりやすくなっている。

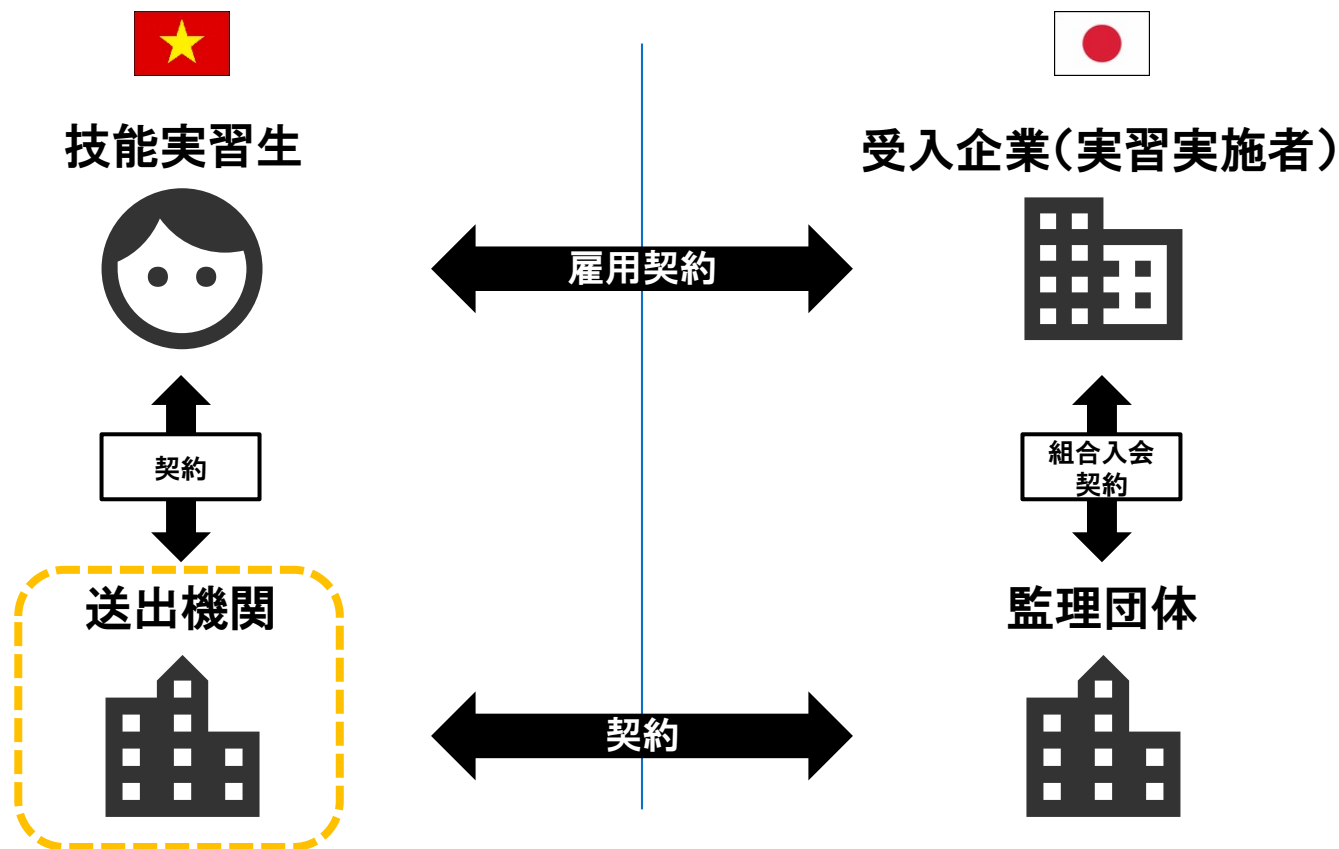
移住労働者の脆弱性メカニズム(例1)

- 高額な入国前借金がある場合、帰国ができず、また転職が制限されることが多いため、人権侵害が生じた場合でも、権利を回復する手段を取ることができない。
- 高額な入国前借金があり、また、正規の方法で転職や在留の延長ができない場合、非正規在留となることがあるが、非正規在留となった場合、公的な救済メカニズムの範囲ではなくなり、より脆弱な立場に立たされる。
- 非正規在留となった後は、法令に違反すると知りつつ必要性に迫られて偽造在留カードを購入する等の手段をとることがあるが、法令に違反すると、さらに脆弱な立場に立たされる。

送出機関とは？

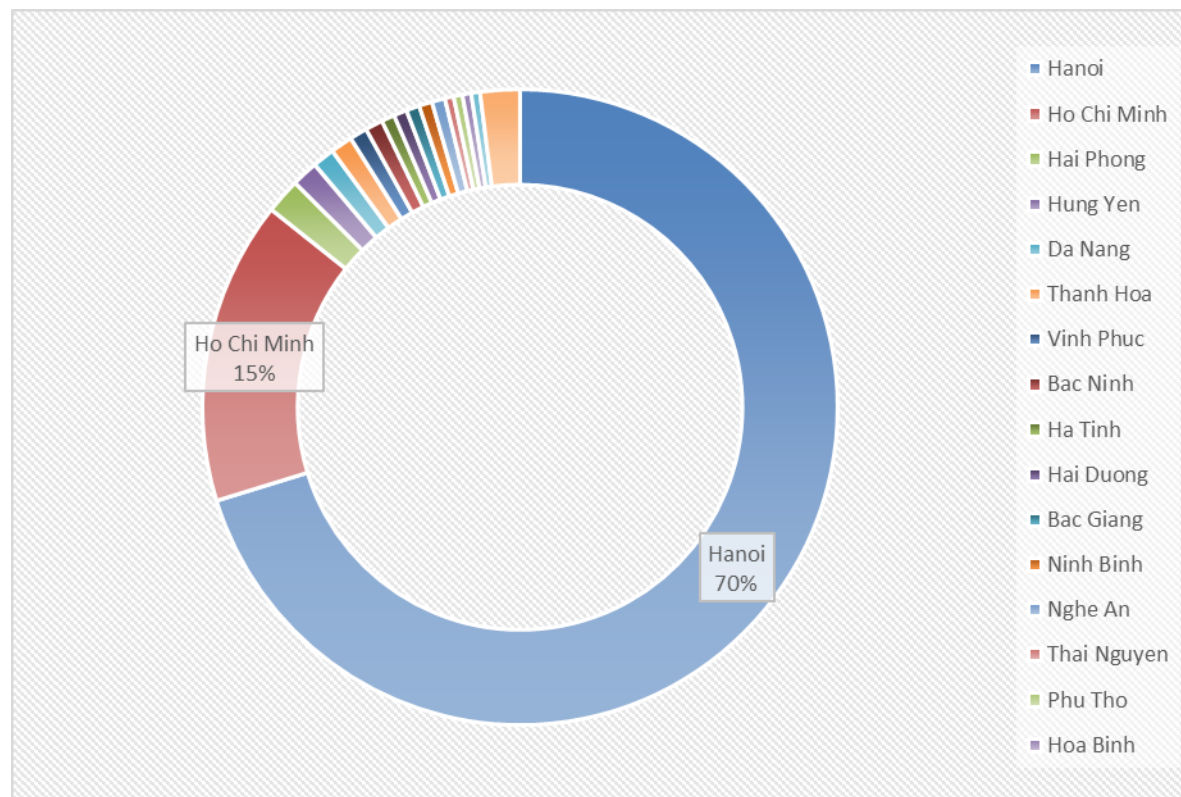
13

- 技能実習制度(団体監理型)※但し、特定技能制度や高度人材についても職安法の規定から、同じ構造になる。



技能実習制度における政府認定送出機関 の数と所在

本店所在地	数	%
Hanoi	314	70.24609
Ho Chi Minh	69	15.43624
Hai Phong	8	1.789709
Hung Yen	6	1.342282
Da Nang	5	1.118568
Thanh Hoa	5	1.118568
Vinh Phuc	4	0.894855
Bac Ninh	4	0.894855
Ha Tinh	3	0.671141
Hai Duong	3	0.671141
Bac Giang	3	0.671141
Ninh Binh	3	0.671141
Nghe An	3	0.671141
Thai Nguyen	2	0.447427
Phu Tho	2	0.447427
Hoa Binh	2	0.447427
Binh Dinh	2	0.447427
その他	9	2.013423
合計	447	100



海外労働者の出身地域

出身地	人数
Nghe An	16,547
Hai Duong	14,389
Ha Tinh	11,194
Thanh Hoa	8,119
Bac Giang	6,963
Hanoi	6,289
Quang Binh	6,029
Thai Binh	5,923
Phu Tho	5,389
Hung Yen	4,190
Nam Dinh	3,910
Hai Phong	3,520
Bac Ninh	3,402
Thai Nguyen	2,007
Ha Nam	1,912
Ho Chi Minh	1,886
Ninh Binh	1,740
Vinh Phuc	1,682
Quang Tri	1,275
Ben Tre	1,188
Vinh Long	978
Dak Lak	706
Quang Ngai	575
Yen Bai	316
Gia Lai	265

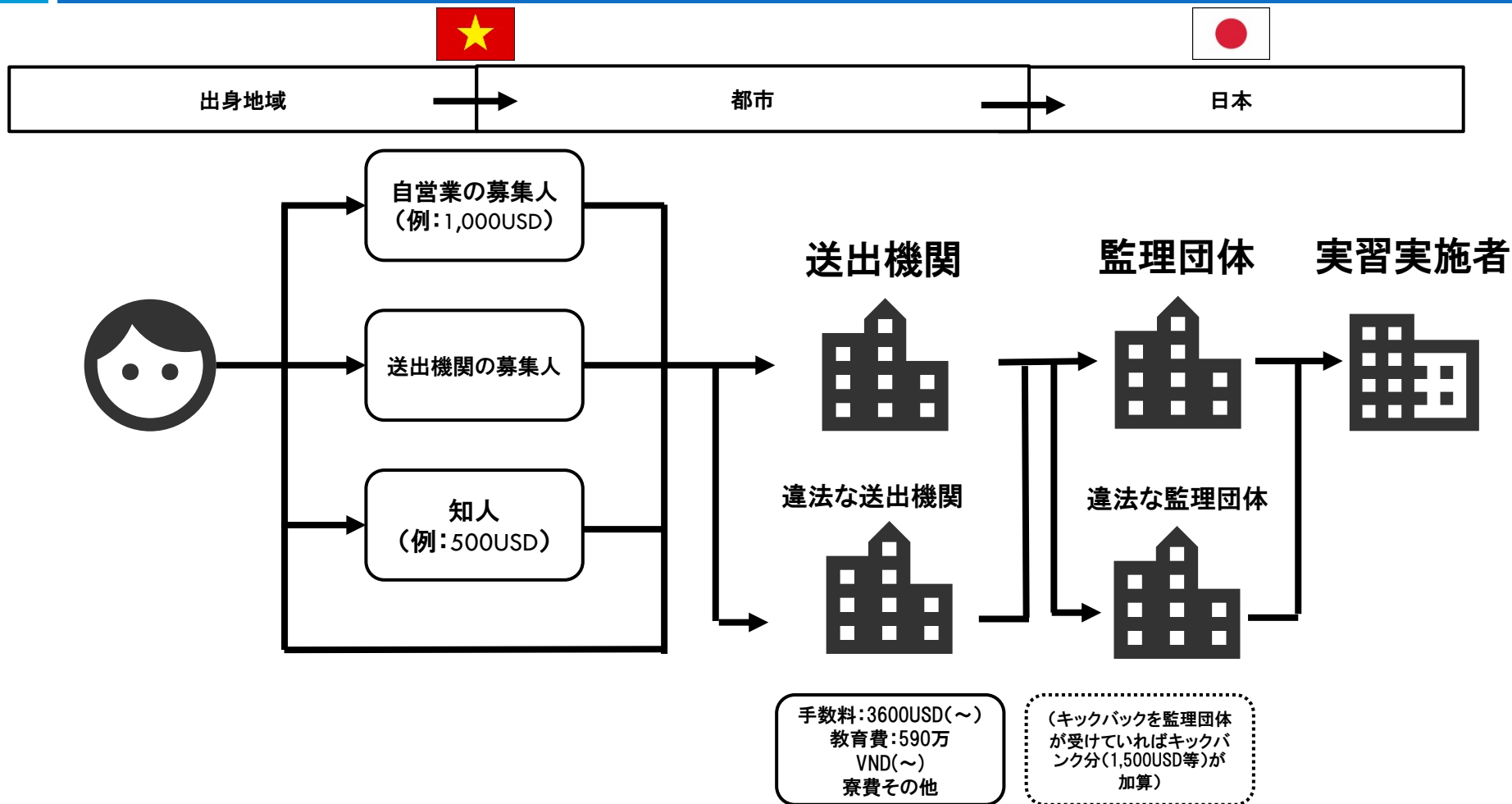
- 技能実習生としての訪日者の統計ではなく、ベトナムから海外(日本以外)へ渡航する労働者の出身地域である。
- IOMの分析によれば、紅河デルタ地帯、北中部地域、北湾岸地域の出身者が多くなっているが、出身地域が南部へ移行していることも指摘されている。

出典:「Viet Nam Migration Profile 2016」IOM 2017

原資料: DoLAB, MoLISA, Document No.1379/QLLDNN-PCTH dated 16 September 2015 and Document No.821/QLLDNN-PCTH dated 17 May 2016. Data for 2016 was undated in March 2017)

参考文献: 令和2年3月国立社会保障・人口問題研究所『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』

技能実習生の訪日経路と手数料問題の難しさ



訪日までに積算して7,000USDから8,000USD、多いときは10,000USD以上の費用がかかる場合がある

移住労働者の脆弱性メカニズム(例2)

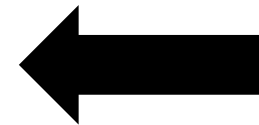
- 日本のメンバーシップ型雇用では正社員が産業組織の中心であり、メンバーシップの外縁である非正規労働者の保護が不足している。
- 移住労働者は非正規雇用となるため、非正規労働者と同等の労働条件になる。
- 非正規労働者は権利を擁護する仕組みへのアクセスが制限されている。

日本の雇用慣行と移住労働者

- 外国人の採用はジョブ型採用に馴染みやすい

日本型採用(メンバーシップ型)

- ①先にメンバーとなる人を採用する
- ②人を仕事に配属する



仕事

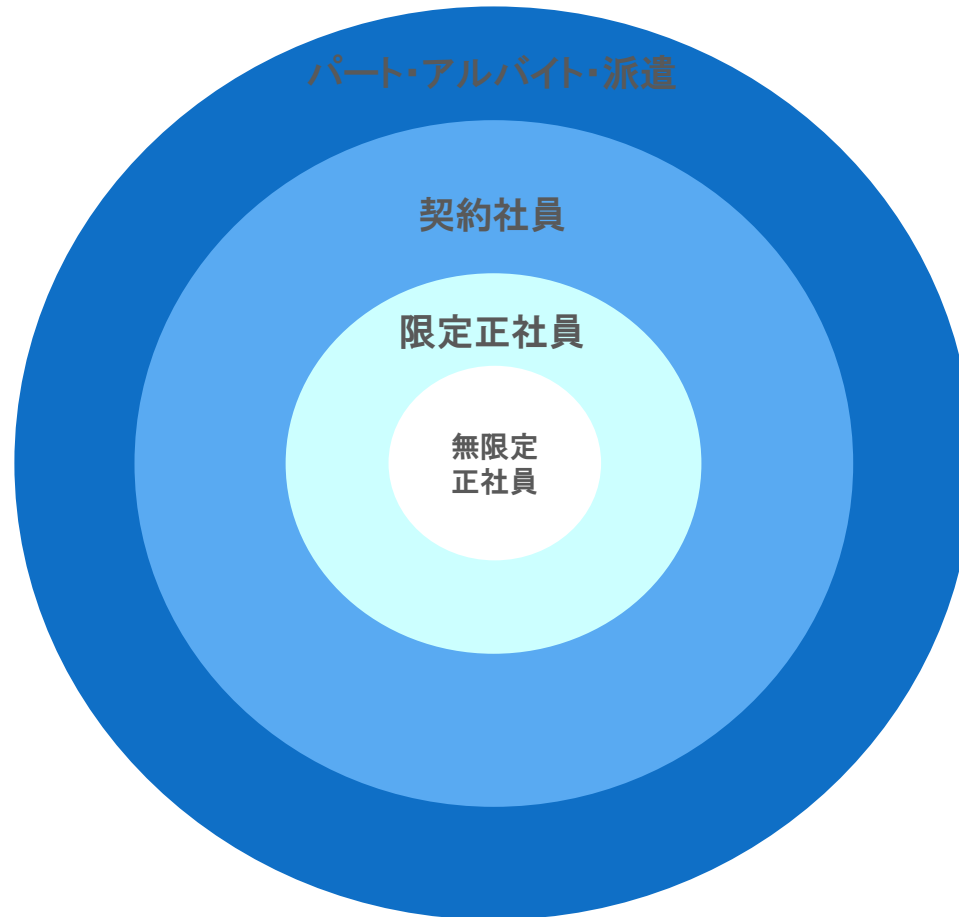
ジョブ型採用

- ①先に仕事が存在する
- ②仕事に人を配属する

仕事



メンバーシップ型雇用



メンバーシップ型雇用における 限定正社員とは？

Ⅲ 私見

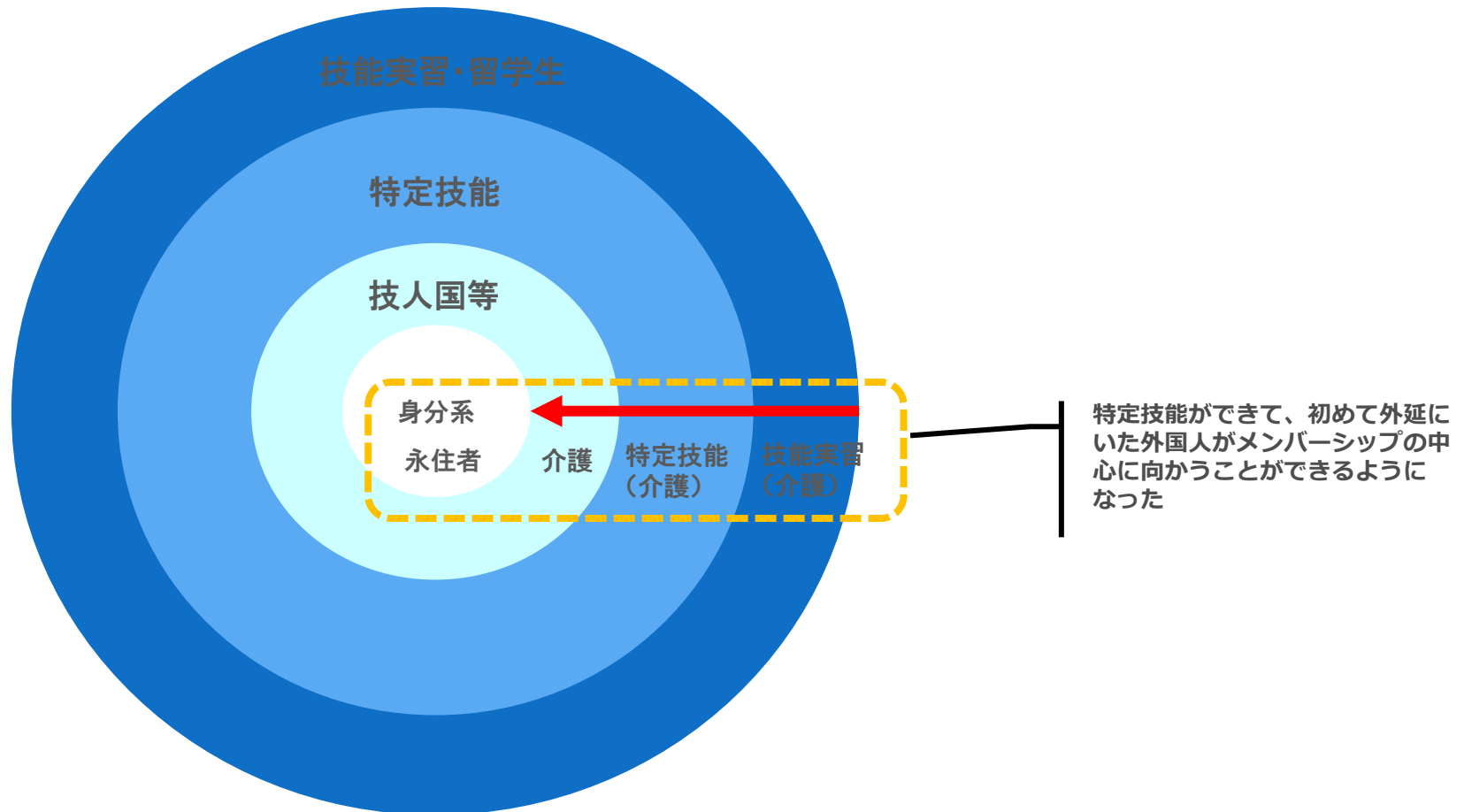
- ・ジョブ型は労働契約により労働条件が特定された雇用形態ということ、しかし日本では、無限定＝包括的合意が、一つの契約パターンに過ぎないのに「基本形」と認識されているので、ジョブ型はそこからの「逸脱」とみられる



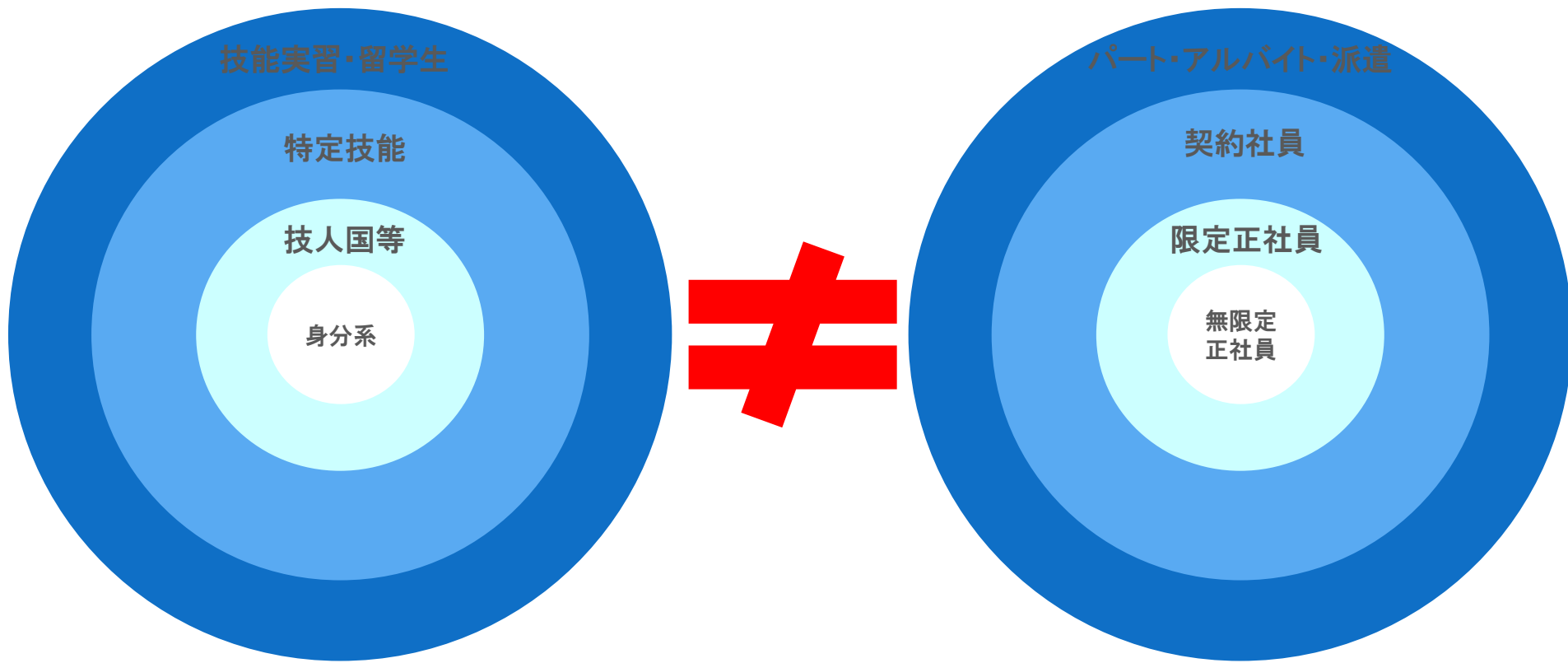
無限定正社員こそが「正規」であり、それが企業の基幹的地位に在る、との認識があるかぎり、ジョブ型であろうと限定であろうと修辭句がついた正社員は「非正規」の垂流に過ぎない。

- ・キャリア形成の展望がないと「正社員」の魅力がなくなる
- ・ジョブ型正社員制度が適正に展開するための前提条件として、職務内容が労働契約自体によって明確化されること、横断的な労働市場が熟成すること、交渉力が高まること、キャリア形成の支援があること、無限定正社員を頂点とする階層的人事構造がフラット化すること。

メンバーシップ型雇用と在留資格

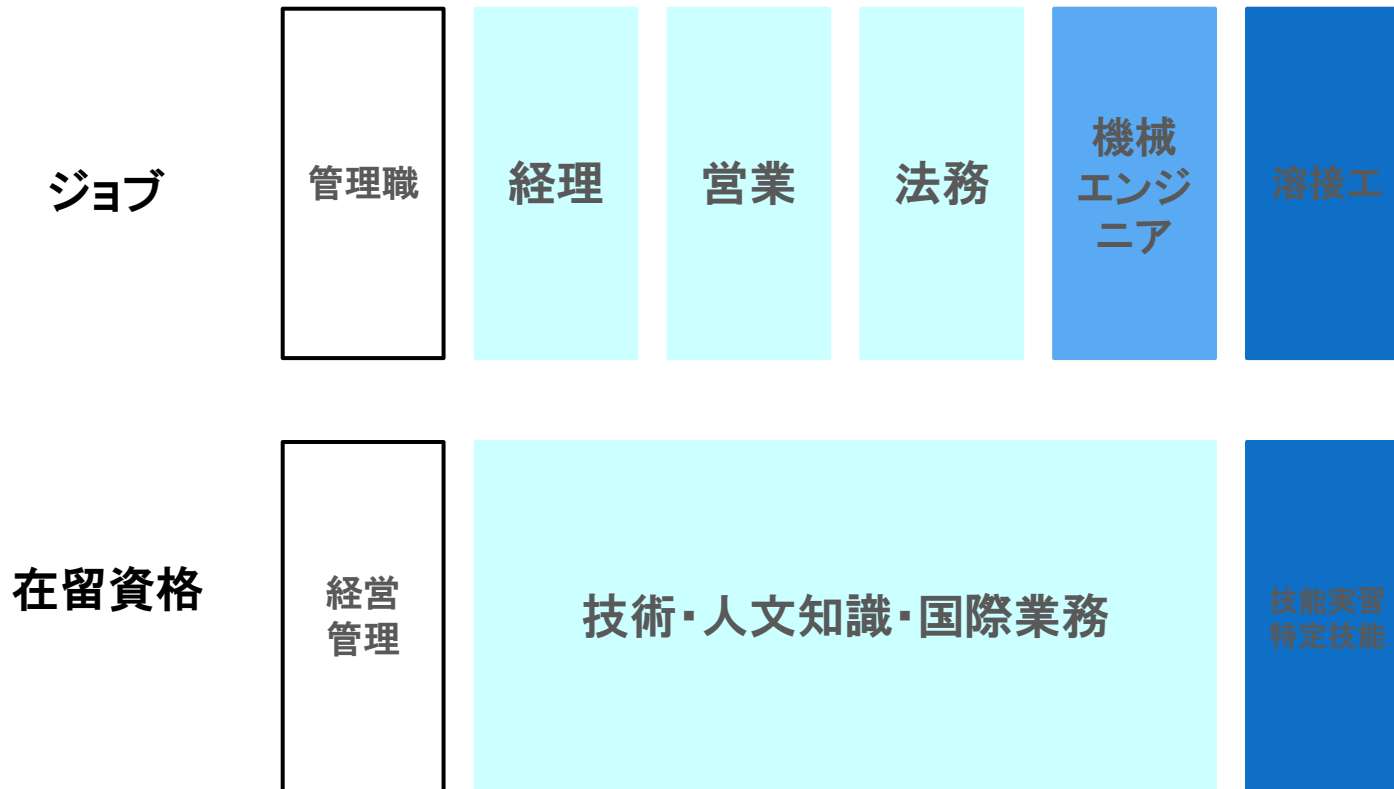


メンバーシップ型雇用と外国人雇用

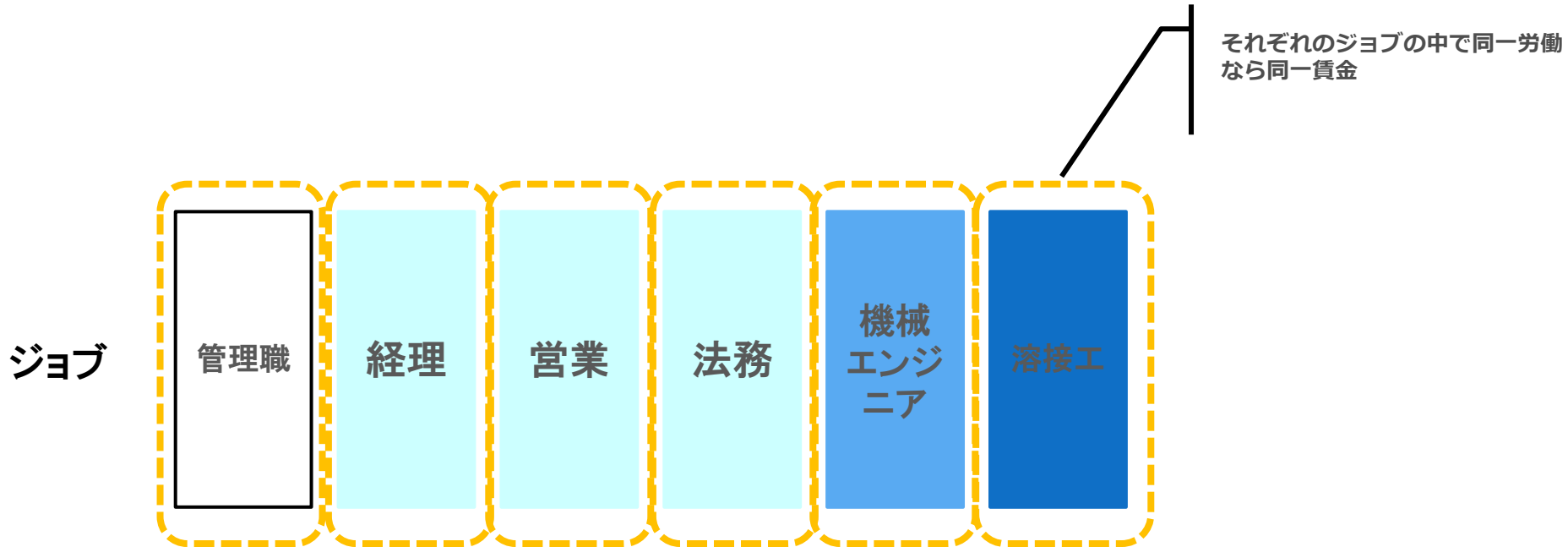


ジョブ型雇用と在留資格

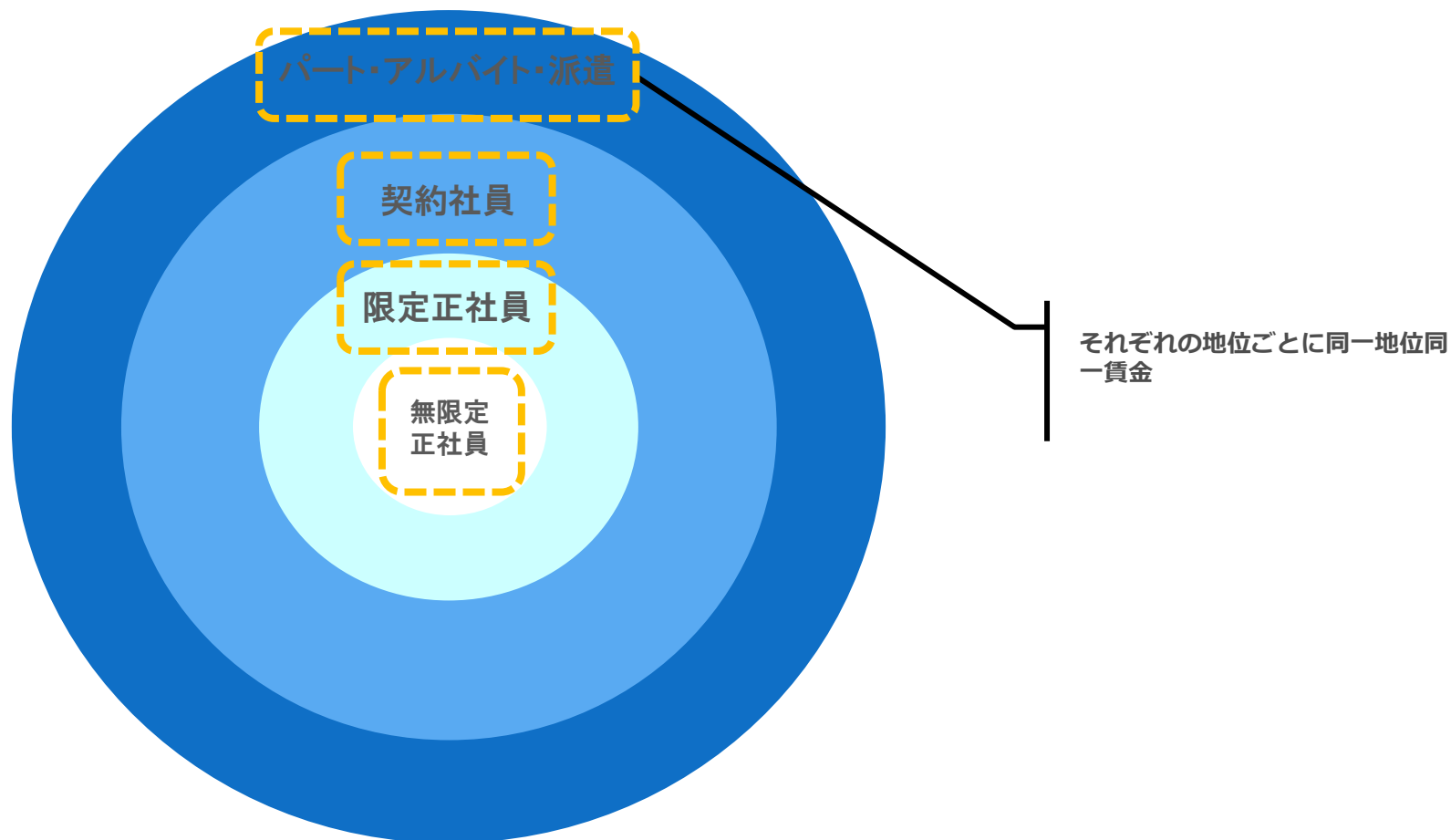
23



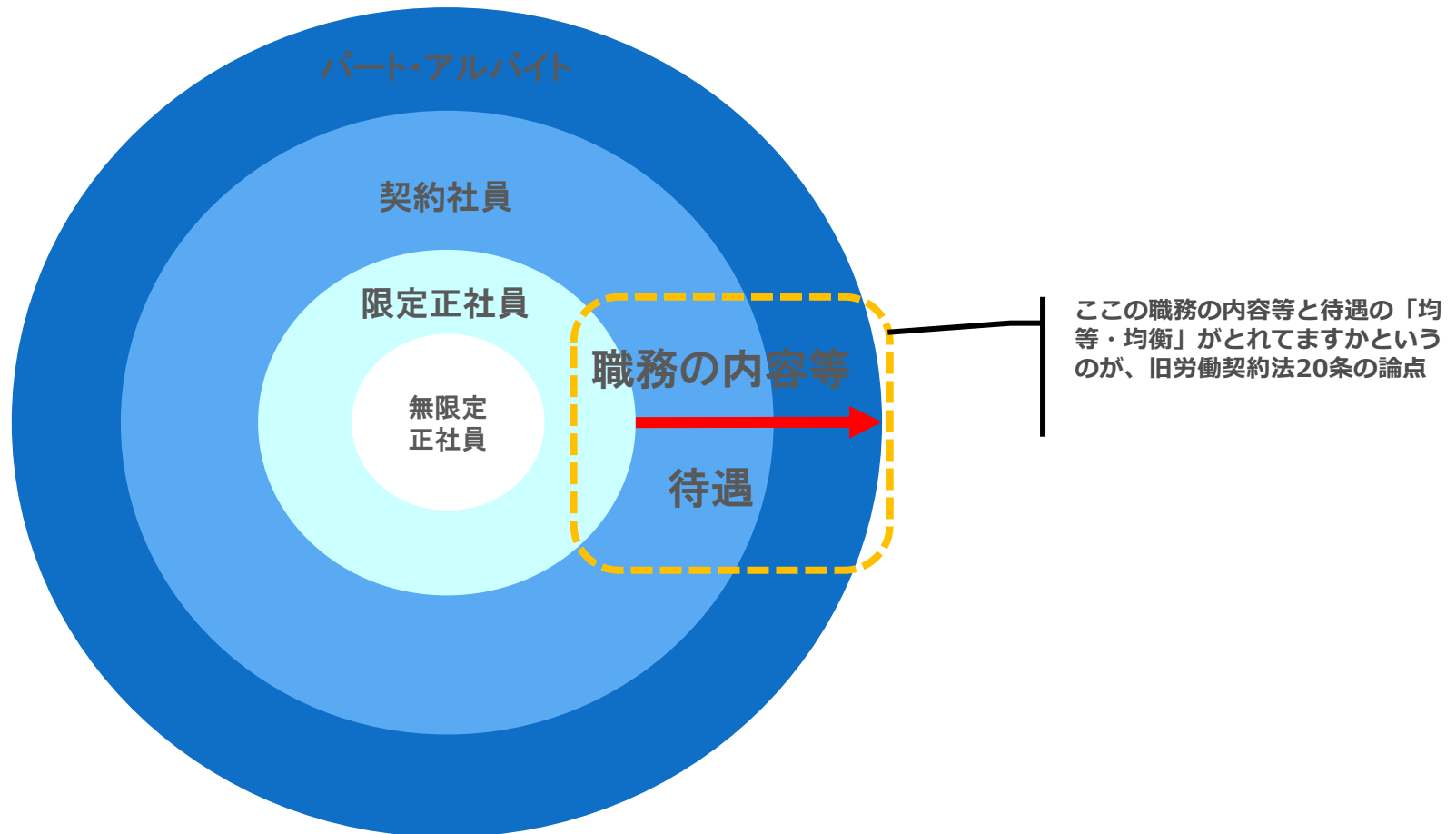
ジョブ型雇用と同一労働同一賃金



メンバーシップ型雇用と同一労働非同一賃金 (同一地位同一賃金)



メンバーシップ型雇用と旧労契法20条



- 人の国際移動と学歴・スキルについては、①人的資本の移転可能性、②移住労働者の脆弱性要因、という2点から考えることができる。
- ①人的資本の移転可能性については、学歴・スキルについて共通化がなされ移転可能性が高まれば国際移動のコストが低下し、国際移動は促進される可能性がある。
- ②移住労働者の脆弱性要因については、人的資本の移転可能性が高まる結果、ホスト国における労働市場への統合が高まり、周辺労働においやられるといったことが少なくなり、脆弱性を減少、緩和させる可能性がある。
- 学歴・スキルの移転可能性を高まることは有益だが、移転可能性を高めること自体の難しさ(コスト、社会的共通基盤の整備等)をどう克服するかが課題に思われる。



ご連絡先

〒107-0052

東京都港区赤坂2丁目19番8号

赤坂2丁目アネックス2階

弁護士法人Global HR Strategy

GHR法律事務所

杉田 昌平

03-6441-2996

sugita.shohei@ghrs.law

ご清聴、ありがとうございました！

ご質問・ご意見・ご相談等、お気軽にお申しつけください。