慶應義塾大学学術情報リポジトリ
Keio Associated Repository of Academic resouces

Title	書評：五十嵐泰正・明石純一編『「グローバル人材」をめぐる政策と現実』明石書店、2015年
Sub Title	
Author	倉田, 良樹(Kurata, Yoshiki)
Publisher	三田社会学会
Publication year	2016
Jtitle	三田社会学 (Mita journal of sociology). No.21 (2016. 7) ,p.94- 100
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	書評
Genre	Journal Article
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AA11358103-20160702-0094

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the KeiO Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

書評：五十嵐泰正・明石純一編『「グローバル人材」をめぐる政策と現実』

明石書店、2015 年

倉田　良樹

１．はじめに

本書においてグローバル人材という用語は、主として国境を越えて就労する大卒専門職労働者のことを意味し、職種や労働条件などで対象を狭く限定せず、留学生も包含する幅広い概念として用いられている。序章において共編者の一人である五十嵐泰正は、グローバル人材という「内実がよくわからないこの言葉を採用し・・・イデオロギー的な匂いが伴った胡散臭い言葉をあえてタイトルとすることで、この言葉が指す人々と彼らを取り巻く政策・現象を相対化し、新たな問題設定を提示していけないかという狙い」を表明している。編者後記においてもう一人の共編者である明石純一は、この狙いに関して、「結果として論考の対象に広がりが生まれ、グローバル人材について語りうるさまざまな側面を収めることができた」と総括している。

評者もこの編集方針は適切であったと評価したい。「現象を確定させること establishing phenomenon」は社会科学の手続きの出発点であるが、「内実がよくわからない」まま、不確かな政策サイドの言説ばかりが一人歩きしている印象もある日本のグローバル人材現象に対して、社会科学の立場から正しく向き合っていくためには、現象を確定させる準備作業として、あえて上記のようなオープンエンドな編集方針を取るのは賢明なやり方だろう。

２．各章の内容紹介

本書のタイトルはグローバル人材を括弧で括って表示している。「グローバル人材」をめぐる言説や現象に関しては、政策と現実との間に齟齬があり要注意だ、というのが編者たちの基本的なスタンスである。実際に序章「グローバル化の最前線が問いかける射程」で、五十嵐は日本において「グローバル人材」を語る上で留意すべき政策と現実の間の齟齬に関して、以下の三つの議論を行っている。

第一には、日本でグローバル人材として就労する外国人専門職の、職業能力や企業内での役割や処遇に関して、政府が掲げる目標と現実との間には大きな齟齬がある、ということである。「実際に日本で働いている多くの「外国人高度人材」は「イノベーションをもたらす」即戦力という（政府の）触れ込みとは異なり、いわゆる年功的な「日本型雇用」の中にはめ込まれた存在であるようにも見受けられる。・・・日本企業のマスに近い人材として、外国人が「普通に」働くようになっているのだ。」

第二には、専門的・技術的職種で働く外国人をグローバル人材として優遇しようとする入管政策上の線引きにも関わらず、専門的・技術的職種の外国人にも、現業職と同様ないしより深

倉田良樹「書評：五十嵐泰正・明石純一編『「グローバル人材」をめぐる政策と現実』」
『三田社会学』第 21 号（2016 年 7 月）94-100 頁

刻な「外国人労働者問題」が発生しているのではないか、ということである。「ホワイトカラー職では製造業や農業の現場に比べて、複雑な対人コミュニケーションが必要とされ・・・「人手不足」が慢性化している現業職以上に、日本人と外国人の競合関係が起こりやすいとも言える。専門的な職業につく外国人には適応をめぐる困難や周囲との摩擦が生じにくいという暗黙の前提・・・（を持つなら）あまりにナイーブすぎる。」

第三には、日本から出国して海外で働いているグローバル人材についても、労働力の質という点で、政策が掲げる言説と現実の間に大きな齟齬がある、ということである。世界で勝てる真のグローバル人材として日本人の若者を「外に出そう」とする政策群に関しても、「そうした政策の字面とはやや異なる形で、海外に就労先を求める若者が増えつつある。・・・彼らが海外で従事している業務は専門性の低いものである場合もあり、海外で働いている日本の若者もまた、・・・「世界で勝つ」存在として育成が目指されている「グローバル人材」とは限らないのだ。」

以上のようなグローバル人材現象への懐疑的姿勢は本書の基調であり、濃淡の差はあれ、以下の諸論文においても共有されている。

第一部「人材獲得をめぐる各国の現状と政策展開」ではアメリカ、シンガポール、韓国、日本を扱う 4 論文とそれらを総括する 1 論文を所収している。手塚沙織による「アメリカの高度人材に対する移民政策の変遷と現在の動向」においては、IT 技術者を中心に外国人専門職を一時滞在で受け入れる H-1B ビザが導入された 1990 年以後、アメリカの専門職受け入れ政策が、「海外から優秀な人材を獲得・確保して国家の競争力を高めていくことと、それらの人材が国内労働者と競合しないようにすること、この二つのバランスを図る」ことに苦慮してきたことを明らかにする。「米国の競争力および労働力向上法」および「21 世紀の米国の競争力法」という H-1B ビザ発給数を増加させる二つの法律が幅広く支持されたのは、「アメリカが高度人材を積極的に受け入れ、国家の競争力を高めていかなければならないと必ずしも認識したからではない。・・・この二つの法律の成立過程では、H-1B ビザ取得者が国内労働者の代替となっていないのかという点が、・・・年間の上限数の引き上げをめぐって争われた」という。H-1B ビザの上限数の設定は「政治化されて」おり、不況期には、同ビザが人件費削減のため、国内労働力に代替される低賃金なインド人技術者導入のために用いられている、という言説が広がるという。

明石純一と鐘春柳による「シンガポールの人材獲得政策」は、シンガポール政府の外国人高度人材の獲得政策が始まった 1998 年時点において、その基本方針が「我々の方策は両面的であり、一方で自国民の潜在性を最大に発揮させながら、他方で外国出身の人材に対するシンガポールの吸引力を増強していく」というものであったことを明らかにする。アメリカと並ぶ「高度人材獲得競争」の勝ち組と称されることの多いシンガポールでも、グローバル人材の受け入れに当たっては、国内労働者とのバランスを配慮した「両面的」な政策が行われてきたのだ。また近年の状況については「シンガポール政府が最優先するのはシンガポール人であり、つい

でシンガポールの永住者であり、最後に外国人労働者を含む非居住者である」という 2010 年の首相演説を紹介するとともに、これ以降、外国人の受け入れの是非が総選挙の総点の一つとなり、政府は高度人材に関しても、雇用許可のための月収基準額を引き上げ、税制や医療に関する優遇条件を引き下げる、といった措置が行われていることを明らかにする。

佐藤由利子による「韓国におけるグローバル人材の現況と政策展開」においては、特定技能分野の高度外国人材に優遇措置を与えるゴールドカード制度（2000 年）以来、歴代の政権が導入してきた、世界レベルの大学教授、研究者、優秀な専門職労働者、留学生を外国から積極的に受け入れる施策の概要が紹介されている。政策の成果評価という点では、出身国籍の偏り、定着志向の弱さ、留学生の就職難などが指摘され、総じて、「非英語圏の韓国では、高度人材の持続的獲得は容易ではないという現実」が強調されている。

松下奈美子による「日本のグローバル人材の受け入れ現況と政策展開」では、日本政府が外国人技術者の積極的受け入れを表明するようになった 2000 年代において「中国や韓国から「技術」ビザで入国する IT 技術者の入国者数が飛躍的に増加したことは事実である。しかしそれは果たして世界的な頭脳獲得競争の中で日本の高度人材の受入政策が功を奏した結果なのだろうか」という疑問を提示している。本論文が示す豊富な歴史的事実は、日本政府によるグローバル人材政策の効果に対する否定的な評価を実証的に根拠づけている。例えば韓国人技術者の増大に関しては、「90 年代後半から 2000 年ごろにかけて国内に大卒未就業者や若年失業者が急増したという背景がある。韓国政府は国内の若年労働問題を解決する一つの方策として、大卒未就業者や若年失業者を IT 技術者として育成し、海外就労を国策として支援した・・・。（この韓国政府の政策が）韓国人 IT 技術者の来日を促した大きな要因である」と指摘する。さらに労働者の質という点での政策と現実との齟齬に関しても、次のような重要な指摘を行う。「2007 年に 10,959 人と過去最大の新規入国者数を記録した「技術」（ビザによる入国者）は 2010 年には 2,852 人と三分の一にまで減少した。他の在留資格と比較して「技術」の減少幅が突出しているのは、「技術」ビザで働くグローバル人材の多くが、重層的な産業構造のなかで派遣や請負といった不安定雇用の多い IT 産業で働いていたからである。・・・2000 年代中盤に日本で就労していた外国人 IT 技術者の大多数は、開発・プログラミングのいわゆる下流工程と呼ばれる部分を担当していた・・・。（それら大多数の技術者たちは）IT 基本計画で日本政府が意図していたような世界最先端の・・・専門人材ではなく、プロジェクトごとに必要な人員を確保し、景気動向に合わせて臨機応変に雇用を調整するための代替が容易でフレキシブルな労働力であったがゆえに、・・・世界金融危機の影響を強く受けたと言える。」

明石純一による「国境を越える人材：その誘致をめぐる葛藤」では、前掲 4 論文で論じられた 4 カ国の状況を整理している。ここで問われているのも、序章の五十嵐論文で提示された政策と現実の齟齬という問題である。明石はグローバル人材の獲得競争に関する葛藤には二つのタイプがあるという。一つはグローバル人材の獲得に成功している国（アメリカ、シンガポール）が直面する葛藤である。こうした国では、政府の取り組みは効果を上げているが、受け入

れ拡大を加速しようとすると国内政治によってブレーキがかけられる。明石はこれを「反グローバルな制約」と呼ぶ。もう一つは獲得競争に成功していない国（韓国、日本）が直面する葛藤である。こうした国では、政府の取り組みへの目立った反動は見られないが、誘致のハードルを下げても期待された効果が生まれない。明石はこれを「非グローバルな足枷」と呼ぶ。

続く第二部「「グローバル人材」雇用と移動の現場から」には①グローバル人材を日本から送り出す海外就職支援ビジネスの実務情報、②中国の日系企業で現地採用で働く日本人社員に関する事例研究、③日本企業によるグローバル人材の受け入れと活用に関わるコンサルタントからの情報提供、が所収されている。このうち、①と②は海外で就労する日本人の多くが、グローバル人材という字面とは異なる、専門性の低い職域で就労しているのではないか、という序章で五十嵐が提起した疑問を一定程度裏付ける内容となっている。

第三部「グローバル人材をめぐる諸論点」には4つの論文が掲載されているが、ここでは町村敬志と塩原良和による二つの論文を取り上げたい。両論文は、新自由主義的なグローバル人材の導入政策が生み出す市民的生活空間の分断と再編という問題を政策批判的な立場から論じている。

町村敬志による「グローバルシティ東京と「特区」構想」のテーマは「国家戦略特区を主要な題材としながら、特にそこに盛り込まれた外国人労働力受入や国際的な人流に関わる取り組みを紹介したうえで、その政治的・都市的意味を考えていく」ことである。現政権による特区構想のなかで町村がとくに着目するのは、①イノベーションや投資に関わる人材を海外から直接受け入れることを目指す政策、②高度人材を含む外国人の生活環境を改善する政策、③外国人の家事支援人材、介護人材を受け入れる政策、④これら施策を2020年のオリンピック・パラリンピックを念頭にスピードアップする政策、である。町村はこうした政策の背後に「例外としての新自由主義」という国家の策略を読み取ろうとしている。すなわち、「原理的にグローバルかつ越境的な性格を持つ新自由主義は、国家単位を志向するナショナリズムと抵触する可能性を常に持つ。そこで「例外」という仕掛けを国家が導入し、その限られた範囲内でグローバリゼーションを飼い慣らし、越境的な市場経済がもたらすメリットだけを享受しようと試みる」という策略である。

「例外としての新自由主義」を特区のみに適用してグローバル人材を呼び寄せる政策が、果たして日本の都市空間や市民生活にどれだけの影響を与えるのか、この点についての町村の見通しはアンビバレントである。一方ではこうした政策の実効性について、「都心部のごく限られた再開発地域へ投資や創業に関わる海外の「高度人材」を呼び込み、さらにそうした人々のアメニティを向上させるため・・・外国人労働者をパッケージとして受け入れていく、・・・いわば「オール・イン・ワン」的な空間の速成整備・・・このような「都合のよい」施策が簡単に実現するとは経験上にわかには思えない」という疑念を表明する。

他方、町村は特定の地域・業種に限った集中的な移住を実現させた日系人労働者の事例に言及し、「例外性」の選択的埋め込みという政策は過去においても実行されてきたことに注意を喚

起する。そして東京都の外国人雇用状況と事業所統計のデータをもとに「国家戦略特区という名前のもとに寄せ集められている外国人受入れのプログラムは」東京の現状（①小売り・卸売り、宿泊・飲食での外国人労働力への高い意依存度、②医療福祉の広範な分野における労働力需要の拡大、③情報通信など東京に極端に集中した産業における海外からの人材受け入れの本格化）を部分的に反映していることを指摘し、例外としての自由主義という策略が、現状の延長線上に実行される可能性を示唆するのである。

本書の最終章として執筆された塩原良和による「グローバル・マルチカルチュラル・ミドルクラスと分断されるシティズンシップ」は「ＧＭＭＣの台頭とそれを積極的に導入・活用しようとする政府や財界の（新自由主義的な）戦略が、その社会に住む国民と国家の関係性に与える影響を分析するための概念枠組みを提示し・・・グローバリゼーションの進展が国民国家のシティズンシップを変質させていく方向性を展望」することを課題としている。GMMC（グローバル・マルチカルチュラル・ミドルクラス）とはどのような人々か。まずミドルクラスに関しては「学校で勉強し、高等教育を受け、就職活動をうまく切り抜け、昇進のために仕事に励み、スキルアップをすることによって、労働者階級より上の豊かな暮らしを実現したいという価値観を内面化した人々」という渋谷望の定義を採用する。グローバルミドルクラスとは、上記のようなミドルクラス的な「社会的上昇を国境を越えた移動により達成しようとする人々」のことである。GMMC の社会的上昇は、国境を越えて広がるジョブマーケットで自在に動いていけるモビリティ（可動性）によって達成される。だからグローバルミドルクラスが望む多文化主義は、移動先社会の下層で滞留するエスニック・マイノリティ（移民や少数・先住民族）の文化的承認と社会的包摂を目指す公共政策として発展してきた従来の多文化主義（福祉多文化主義）とは異なり、市場を通じて調達されるところにその特質がある。GMMC を惹きつけるために新自由主義的な政府が提供しようとする多文化主義とは、①ビジネスにおける能力／業績主義の徹底、②ストリートにおける安全／安心の確保、③家庭生活での文化的多様性の公的な承認と支援、④消費生活におけるグローバルスタンダードの堅持と文化的コスモポリタニズムの発展、⑤租税負担の低さ、という要素である。

GMMC の影響力が増大することで生じる政治的帰結として塩原が危惧するのが、国民国家のなかに新たな分断線が引かれていくことである。すなわち、「いっぽうには国民国家への帰属という領域性とは無関係に、フレキシブル／ネオリベラルなシティズンシップを享受する人々がいる。・・・しかし他方で、その国のマジョリティ国民の大半は、それほど多くのモビリティを持たないがゆえに領域的帰属に基づくナショナルなシティズンシップによってその権利や尊厳を保障されている／されることを依然として望む人々である。・・・GMMC を導入し歓待するミドルクラス多文化主義の影響力が強まるほど、この 2 種類の「市民」たちのあいだの潜在的利害対立は大きくなる。」

３．グローバル人材という現象をどう確定するか

以上のように本書はグローバル人材をめぐる幅広い現象に肉薄した貴重な諸論文から構成されている。グローバル人材現象に関する多様な現状認識が示されていることは、本書の成果として積極的に評価できるだろう。冒頭でも述べたように、内実がよくわからないまま、言葉だけが一人歩きしている印象のあるグローバル人材に向き合っていくうえで、社会科学がなすべき最初の作業は「現象を確定させる」ことである。評者の理解によればグローバル人材という現象を社会科学の対象として確定させるうえで、現時点で問われる必要のある最も重要な問いは次の二つであるように思われる。グローバル人材をアクターとする国境越えた労働市場はどこまで広がっているのか。グローバル人材の労働市場は、本当に売り手が優位に立った「競り上げ」競争になっているのか。この二つの問いに関して、以上の諸論文から得られる示唆を要約しておこう。

（1）グローバル人材の労働市場はどこまで広がっているのか

この問いに対して貴重な示唆を与えるのが、第 1 部に所収された 5 つの論文である。第 1 部を総括する論文において明石は、グローバル人材の「誘致をめぐる葛藤」として、英語圏の先行国では「反グローバルな制約」がはたらき、非英語圏の後続国では「非グローバルな足枷」がはたらく、という貴重な指摘を行っている。いずれの受け入れ国においても、専門職の越境移動は決して抵抗なく受け入れられているわけではなく、その広がりを過大に評価することはできない。また、4 カ国の現状分析を行った所収論文からは、グローバル人材という現象が決して普遍的な単一の現象ではない、という貴重な示唆を読み取ることができる。それぞれの受け入れ国は、独自な国内の産業や労働市場の諸条件に応じて、多種多様な葛藤を経験している。グローバル人材という現象は決して世界を席巻する普遍的で単一の現象として確定させるべきではなく、受け入れ国ごとの国内諸要因を観察して、各国ごとに独自に確定させていくべき現象だろう。

第一部の諸論文のなかで若干の懸念が感じられたのは、論文を執筆した若手研究者たちの記述のなかに、「頭脳獲得競争」あるいは「人材の誘致合戦」という「国家間の競争」という政策サイドの認知枠組みを疑問なく受け入れ、それに無自覚に同調してしまっている箇所が散見されたことである。だが、明石が正しく指摘しているように、「反グローバルな制約」にせよ、「非グローバルな足枷」にせよ、そこで葛藤の当事者となっているのは国家ではなく、労働市場における立場をめぐって争っている利害集団である。国家間の競争という政策主導のイデオロギー的な認知図式に同調するのではなく、政治学や社会学の諸概念を用いて別様の理解可能性を開拓していくような、批判的な姿勢を堅持することを若い研究者たちに期待したい。

（2）グローバル人材の労働市場は本当に競り上げ競争になるのか

グローバル人材ないし高度人材の獲得をめぐって国家間が激しい競争を繰り広げている、と

いうイデオロギー的な言説は、それら人材の労働市場が、売り手優位の「競り上げ競争」となっている、あるいはなるだろう、という不確かな想定に依拠して自己正当化を試みているように思われる。だがそうした不確かな想定を懐疑し、高度人材の「グローバルオークション」が実際には買い手優位の「競り下げオークション」になっていることに着目する研究者（ブラウン）もいる。グローバル人材の取り引きは、本当に競り上げ競争なのだろうか。グローバル人材現象を社会科学の対象として確定させるためには、この点を問うことも喫緊の課題だ。

本書でこの問いに関連する貴重な考察を行っているのが、第 3 部の塩原論文である。塩原論文の基本的な着想は、経済のグローバル化とともに、労働市場においてモビリティ（可動性）の高さに応じた労働者間の階層構造が形成される、というものである。新自由主義的なグローバル競争の結果として、「絶えず動き回ろうとする」グローバル人材である GMMC が、「なかなか動くことのできない」ローカルな人材に対して、国籍の如何を問わず、優位な地位を確定していく、とする塩原の議論は、モビリティがもたらす競争優位を肯定している点で「競り上げ競争」説と共通する側面を含んでいる。だが塩原の議論は決して「競り上げ競争」説のような楽観的な現状肯定論ではない。塩原によれば、政府が GMMC に与える優遇措置は、決して継続的に保証されることはなく、人的資本の価値に応じて市場から自己責任で調達される不安定な恩恵でしかない。こうした塩原の指摘から「動き回る人々」が「競り下げオークション」的な競争に巻き込まれていく可能性を読み取ることができる。

参考文献

Brown, Phillip, Hugh Lauder, and David Ashton, *The Global Auction: The Broken Promisses of Education, Jobs, and Incomes,* oxford University Press, 2011.

（くらた　よしき　一橋大学）