

Working Paper Series (J)

No.18

移民男性の労働市場への統合状況とその要因
—Immigrant Assimilation Model (IAM)に基づく分析—

Analyzing Immigrants' Integration into the Japanese Labor Market with Immigrant Assimilation
Model (IAM)

是川 夕

Yu KOREKAWA

2018年5月

http://www.ipss.go.jp/publication/j/WP/IPSS_WPJ18.pdf



〒100-0011 東京都千代田区内幸町 2-2-3 日比谷国際ビル 6階

<http://www.ipss.go.jp>

本ワーキング・ペーパーの内容は全て執筆者の個人的見解であり、国立社会保障・人口問題研究所の見解を示すものではありません。

移民男性の労働市場への統合状況とその要因*
—Immigrant Assimilation Model (IAM)に基づく分析—

要 旨

1990年代以降、日本では移民受け入れをめぐる議論が繰り返し行われ、とりわけ階層的地位をめぐる論争はそこでも中心的な地位を占めてきたものの、日本における移民研究は特定のエスニック集団を対象とした小規模なものが多く、階層的地位を軸にナショナルレベルの移民の社会的統合の状況を明らかにした研究はほとんど見られなかった。

これまで外国人の日本の労働市場における位置づけは、もっぱらそのエスニシティや在留資格によって決定されると見なされており、その結果、外国人の階層的地位は、来日直後にそれぞれの属性に基づき決定された後は、所有する人的資本の違いや居住期間の長期化によってもほとんど変化しないと考えられてきた。また、昇進にあたって長期にわたるコミットメントを要する日本的人事制度は外国人に対して閉鎖的であり、外国人が高い職業的地位に就く場合でも、それは企業のエンジニアなど専門的・技術的職業に限定され、管理的地位やその候補としての正規事務職での就労は限られたものであると考えられてきた。

一方、欧米の移民研究では、階層的地位を軸にその社会的統合について検証するというアプローチが採られ、特に外国人労働者の経済的達成については、Immigrant Assimilation Model (IAM) に基づく研究が蓄積されて来た。また、近年では人的資本を始めとする個人的属性に着目するのみならず、受け入れ社会の制度・構造的な要因も視野に入れた理論的枠組みが主流になりつつある。本研究でもこうした潮流を踏まえ、IAM に基づき外国人の日本の労働市場への統合状況について明らかにすることを目指した。

その結果、外国人男性にとって海外で蓄積した人的資本の移転可能性は一部の例外を除き制約されているものの、人的資本の水準の違いは、日本人男性の場合以上に外国人男性の職業的地位の決定に重要な役割を果たしていることが示された。さらに IHCI モデル (Immigrant Human Capital Investment Model) が予想するように移転可能性が低いほど居住期間の長期化に伴ってより大きな職業的地位の上昇を経験する一方、それによって日本人と外国人男性の職業的地位の差が消滅するほどではなかった。また、管理的職業並びに正規事務職につく場合、人的資本の移転可能性はより制約される傾向を示す一方、IHCI モデル (Immigrant Human Capital Investment Model) が妥当しないことから、居住期間の長期化に伴う職業的地位の上昇は限定的であることが明らかにされた。

以上のことから、IAM が想定するように日本において外国人労働者の労働市場への緩やかな統合が見られるとあって良いだろう。また、階層問題としての社会的統合を達成するにあたっては、「人的資本の移転可能性を高める政策が有効であるといえる。

* 本研究において利用されている国勢調査（総務省 2003,04a,b,12）を利用した集計、及び分析は統計法 33 条 1 号に基づき、総務省統計局より調査票情報の提供を受けて行ったものを含む。なお本研究は JSPS 科研費 17H04785 の助成を受けて行われた。

1. 日本における外国人人口の増加とその階層的地位

日本においては1990年代以降、外国人人口の急増を経験してきており、2017年12月末の中長期在留外国人人口は約256万人に達する。この内、男性は約半数の123万人であり、国籍別では中国、ブラジル、ペルー、及びベトナムといったアジア地域からの外国人が多くを占めている。また、外国人男性の多くは就労しており、その日本社会への社会的統合を論じるうえで、職業的地位を始めとする階層的地位に注目する必然性は高いといえる。

実際、これまでの移民受け入れをめぐる社会的な論争においても、移民の階層的地位は重要な関心であったといえよう。例えば、移民受け入れの是非をめぐるこれまでの議論は外国人労働者の労働市場底辺層への集中、その結果としての治安の悪化など、外国人の階層的地位と重要な関連をもつものとして論じられてきた。最近では、高度人材外国人の受け入れが政策として積極的に推進されているが（倉田・松下 2018:88-90）、これも移民の階層的地位が受け入れの政策効果を左右する重要な要素であることが意識された結果といえる。

このように、外国人の階層的地位は重要な要因として意識されてきたものの、受け入れの是非をめぐる議論において、実際の外国人の階層的地位について言及されることはほとんどなく、受け入れの是非をめぐる議論は常に観念的なレベルで争われてきたという特徴が見られる。例えば、日本の移民研究の黎明期から主導的な役割を果たして来た駒井（2015:199）は、日本の移民研究においては、研究対象が一部のエスニック集団に偏っており、移民受け入れの経験を総体的に評価する視点を持ってこなかったことや、個々の分野ごとに行われて来た研究が、日本社会の経済構造や政治構造ないしは文化等からなる付置連関とどう関係しているかが明らかにされてこなかったことを指摘している。そしてその結果、日本の移民研究では、包括的な移民の社会統合政策など、移民受け入れにかかわる制度全般について語る事が難しかったとしている。また、日本の入国管理政策の変遷について明らかにした明石（2010:27）は、日本における移民受け入れをめぐる議論の特徴として、計量分析に基づいた論証作業が希薄で、定量化・数式化作業が好まれない種類のテーマであり、そのために経済・産業的な動機から出発しつつも、社会や文化的な次元で語られて来た向きが強いとしている。

一方、移民受け入れの経験において日本よりも先行する欧米の移民研究においては、M. Gordon（1964=2000）に見られるように、移民集団間、あるいは移民集団と現地人の間の集団間関係について階層的地位を軸に見ていく社会的同化理論に基づくアプローチ（社会的統合アプローチ）が主流であった。特に、移民男性の労働市場における賃金や職業的地位は、人的資本論を基礎とする移民の経済的同化モデル（Immigrant Assimilation Model, 以下IAMと略）（Duleep 2015）と呼ばれる手法によって分析されてきており、当初は現地人より低い移民の社会経済的地位がその後、受け入れ社会での居住期間の長期化に伴って現地人の水準に接近していくということが検証されてきている。さらに、近年では社会的同化理論を理論的に刷新した「分節化した同化理論」（Portes and Rumbaut 2001=2010）や「新しい同化理論」（Alba and Nee 2003）が提唱され、受け入れ国の移民政策や地域コミュニティの移民へ

の態度、及び家族形態が移民の社会的同化に影響を与えるとする編入様式論や、個々人の行為の決定に当たって、社会的文脈に制約された合理性といった新制度学派的な前提を置くなど、受け入れ社会の構造的・制度的な要因も同時に視野に入れた分析枠組みが採用されるようになってきている。なお、これらの研究では、日本の移民研究で重視されてきたような社会文化的な側面については、教育や雇用、結婚といったようにライフチャンスの配分に関わらないものである（＝社会のメインストリームではない）限り、あくまで私的領域における自由な選択という位置づけがなされており、階層論的な文脈での同化を経た後も保持され得るとしているのが特徴である（Alba and Nee 2003）。

さらに、欧米の移民研究におけるこのような問題意識は日本の移民研究にも通底するものである。例えば、1990年代以降、最も多くの成果を出してきた都市社会学者による都市エスニシティ研究（e.g.奥田・田嶋 1991, 92, 95, 田嶋 2010）をみても、大都市インナーエリアにおける現地日本人と外国籍住民の集団間関係、あるいはエスニック・ネットワークの広がり等、欧米の移民研究と共通するテーマ設定が見られた。また、谷（2015）による生活構造論的視座に基づいて民族関係を分析するというスタンスも、個人レベルではなく社会構造上の集団間関係を問うという Gordon（1964=2000）以来の欧米の移民研究と問題意識を共有するものといえる。さらに、梶田（1994）、梶田他（2005）に代表されるように日本における労働市場における外国人の位置づけを明らかにした研究は、外国人を取り巻く社会構造を視野に入れるという意味で、編入様式論などと問題意識を共有するものである¹。

しかしながら、このような問題意識の共通性にも関わらず、ごく一部の例外を除けば、日本の移民研究において階層的地位を軸に移民の社会的同化の有無について検証するという社会的統合アプローチを採るものは稀であった。これは社会的同化概念と日本の戦前の旧植民地出身者に対する同化主義との混同が見られたことが主な原因と考えられるが、その結果、日本の移民研究は、欧米の移民研究の理論的発展の成果を十分に利用することができず、その理論的指向性は弱いままであったといえる²。

こうした状況を踏まえ、本研究では日本における外国人男性の職業的地位を分析することで、外国人男性の労働市場への統合状況、及びその要因について明らかにする。ここでいう外国人の労働市場への統合とは、人的資本の違いなどを考慮した外国人男性の職業的地位の分布が日本人男性のそれと有意に異なる状態と定義される（Alba and Nee 2003: 28）。分析対象とするのは、非熟練労働から高度人材までを幅広くカバーする中国人及び、専ら非熟練労働に従事するとされる（日系）ブラジル人である。これは欧米の移民研究において最も基礎的な論点でありつつも、日本において十分に検討されてこなかった論点であり、また現在、検討に対する社会的要請が非常に大きい論点でもある。また、その分析に当たっては、IAMにおいて重視されてきた人的資本の側面だけではなく、新しい同化理論などが重視するように、受け入れ社会の制度・構造的な要因も考慮に入れる必要があるだろう。具体的には日本の労働市場において特徴的とされる長期雇用制度や年功型賃金制度に代表される日本型人事制度（川口 2017:20-2）における外国人の位置づけを考慮する必要がある。

さらに、これまで日本の移民研究においては、小規模な事例調査に基づく研究が多かったものの、欧米の移民研究では頻りに用いられてきた国勢調査の個票データを用いることで、複数の移民集団のナショナルレベルでの社会的統合の状況を明らかにすることを旨とする。こうした点に配慮することで、欧米の移民研究の成果と日本の現状の接続を図りつつ、日本固有の状況についても明らかにすることができるものと考えられる。

2. 先行研究の検討

2-1. 米国における移民研究

グローバルな移民研究をリードしている米国において移民男性の労働市場における職業的地位については、主に移民の経済的同化理論 (Immigrant Assimilation Model, IAM) に基づく分析が行われて来たのが特徴である。これは労働経済学における人的資本論に基礎を置きつつ、国際移民に固有の状況として、人的資本の国際的な移転可能性 (International Skill Transferability) や受け入れ社会における移民による人的資本への再投資 (Immigrant Human Capital Investment Model, IHCI モデル) について検証するというものであり、これまでもっとも多くの研究の蓄積が見られる。

Duleep (2015:108-12) によれば IAM の基本的理論枠組みとして想定されているのは以下のメカニズムである。まず、Chiswick (1978a, 79, 80) によれば受け入れ社会の労働市場における移民の賃金や職業的地位は、その移民がいかに受け入れ社会に固有のスキルを有しているかによって決定されるとする。また、その程度は移民自身の入国時の教育水準に比例するとされるものの、出身国と受け入れ国の社会的距離が遠い場合には、出身国で取得した学歴などの人的資本は受け入れ社会ではさほど評価されず、移動直後の賃金や職業的地位は低くなるとされる (つまり、人的資本の移転可能性が低い)。さらに、移民は国際移動後に受け入れ社会の言語の習得やその他の人的資本への再投資に励むことで、受け入れ社会に固有のスキルを身につけ、賃金や職業的地位の上昇を目指すと言われるが、その速度は人的資本の移転可能性が低いほど、また移動からの時間が経っていないほど早いとする。

また、IAM を職業的地位の観点から整理した職業的地位移動モデル (Occupational Mobility Model) (Chiswick 1978b, Chiswick et al. 2005) によれば、移民の受け入れ国での職業的地位は移動からの時間的経過に伴って U 字型をたどるとされている。これは、出身国で取得した人的資本が移動直後には過小評価されることで、職業的地位の低下を経験するものの、その後、言語習得を始めとする受け入れ社会固有のスキルを獲得することで、もともとの人的資本に見合った地位を再獲得するというものである。

さらに、Duleep and Regets (1999,2002) は移民の人的資本投資モデル (Immigrant Human Capital Investment Model, IHCI モデル) として、受け入れ社会でその人的資本を評価されにくい移民ほど就労しないこと、機会費用が小さいことから、再度、学業に従事するなど、移動後の追加的な人的資本への投資により積極的になり、結果的に短期間の内により大きな賃金水準の上昇を経験することになることを明らかにした。また、同理論によれば、受け入

れ国での評価は低くとも、出身国で獲得した人的資本は、受け入れ国で新たに人的資本へ投資する際の助けとなるといった効果もあるとされている。Chiswick による IAM の定式化においては、移民の経済的地位が現地人と同程度にまで上昇するメカニズムについては、必ずしも明確ではなかったものの (Duleep 2015:110)、同理論は社会的同化理論の核となる経済的同化過程に対して、理論的な基礎付けを与えるものといえよう³。

一方、個人の人的資本を軸とした分析だけではなく、受け入れ社会の労働市場の構造など、制度・構造的な観点から分析したものとして二重労働市場理論 (Piore 1978) や、移民コミュニティやネットワークが人的資本の形成や新規ビジネスの立ち上げに有利に働くとするエスニック・エンクレーブ論 (Portes and Bach 1985, Portes and Manning 1986) などを挙げるができるだろう。しかしながらこれらの理論的枠組みは個々のケースについては妥当するものの、移民の経済的同化という論点における普遍的妥当性についてはなお論点となっているとされている (Rajjiman and Tienda: 1999:249)。

このように IAM に基づく移民の経済的同化に関する研究は精緻な分析手法を採用することで発展してきたといえるものの、その結果を移民の社会的統合全体の中でどのように位置づけるかという議論を十分に行ってこなかったという限界を有する。そうした中、Gordon 以来の社会的同化理論を現代的な観点から刷新し、社会的同化プロセス全体における経済的同化の位置づけを明らかにしたのが、Portes and Rumbaut (2001=2014) による「分節化した同化理論」、及び Alba and Nee (2003) の「新しい同化理論」ということができるだろう。

この内、「新しい同化理論」は IAM によって精緻化されて来た移民の労働市場における経済的同化を社会のメインストリームにおけるエスニシティに基づく差異の消滅のひとつと定義することで、社会的同化理論の中に位置づけることに成功している。なお、ここでいう社会のメインストリームとは業績主義的に編成された現代社会において、教育などと並び、人々のライフチャンスの配分に大きくかかわる社会的領域のことであり、社会的同化とはそうした社会のメインストリームにおいてエスニシティに基づく差異が消滅することと定義されている (Alba and Nee 2003)。このように定義することによって、社会的同化理論は Gordon (1964=2000) 以来の白人中流層を社会のメインストリームとする Anglo-Conformity への批判を乗り越えることが可能になる (Alba and Nee 2003:12)。

また、「新しい同化理論」と並んで現代の移民研究において主流とされる「分節化された同化理論」においては、編入様式論 (Mode of Incorporation) という形で、移民の社会的同化プロセスにおける受け入れ社会の制度・構造的な要因の重要性が強調されている。また、「新しい同化理論」においても社会的文脈に制約された合理性に基づいて行動する個人といった新制度学派的な前提を置くことで、編入様式論とほぼ同様の論理構造をとることに成功しており、これらはいずれも IAM の弱点とされて来た制度・構造的な要因を視野に入れることを可能にするものといえよう。

以上のように米国の移民研究においては、移民の経済的同化について IAM を基礎とした研究が発展しつつも、近年では「新しい同化理論」や「分節化された同化理論」に見られるよ

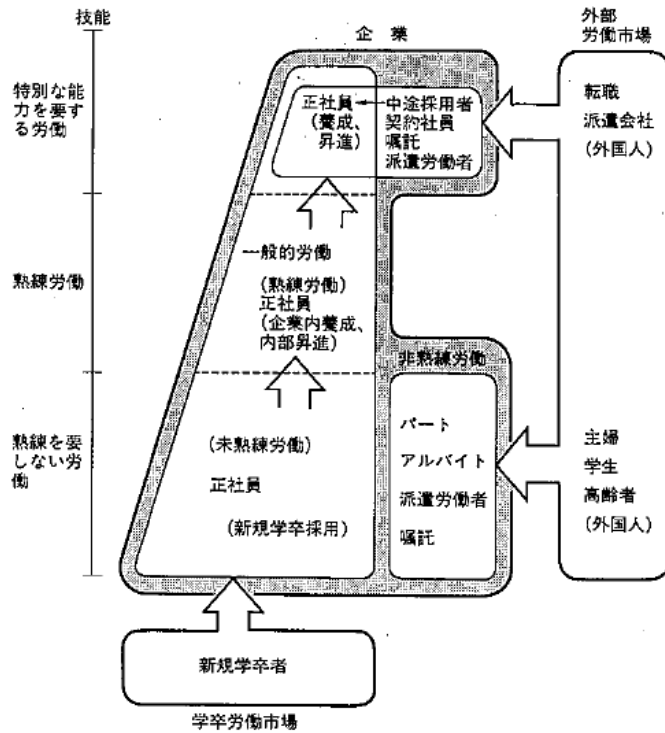
うに、制度・構造的な要因についても考慮するようになってきていることがわかる。また、「新しい同化理論」に見られるように、移民の経済的同化は移民の社会的同化において核となる概念であり、社会的同化を階層的地位から定義することによって、同化概念と同化主義を明確に峻別することが可能になったといえるだろう。さらに、近年、第二次世界大戦後、大量の移民受け入れを経験した欧州を中心に、米国以外の地域の経験に IAM を軸とした理論的枠組みを応用する例が見られるようになってきており (e.g. Pichler et al. 2013, Kogan 2010)、こうした動きは同理論的枠組みの日本への応用可能性を示唆するものといえる。以下では日本における移民研究のこれまでの展開を整理した上で日本の経験に IAM に代表される社会的統合アプローチを適用することが可能かどうかを検討したい。

2-2. 日本の移民研究における外国人の階層的地位の位置づけ

日本の移民研究においては、IAM のように人的資本論をベースに移民の経済的同化に関して論じるというスタイルはほとんど見られず、日本的経営における外国人労働者の位置づけなど、制度・構造側の要因に焦点を当てた研究が多かったといえる。また、個々の外国人労働者に焦点を当てた研究においても、分析対象は小規模なものにとどまり、日本における外国人労働者の階層的地位の全体的な状況について必ずしも明確な結論を出すことができていない。

そうした中、日本の労働市場における外国人労働者の位置づけについて、早くも 1990 年代初頭に整理した研究として挙げられるのが梶田 (1994) である。同研究では日本的経営における 3 種類の労働分野、技術者や専門職などの特別な能力を要する労働、企業の正社員などの一般的労働、パート、アルバイト、派遣労働者などからなる非熟練労働の内、外国人労働者が担うことになるのは、第一と第三の労働分野であり、国ごとの固有の雇用慣行やシステムが強い第二の労働分野における外国人労働者の受け入れは進まないだろうとしている (図 1 参照) (梶田 1994:54-62)。また、同書は稲上・桑原 (1992) の研究を引用し、日本における外国人の労働市場は外国人労働者自身の在留資格の「合法性」「不法性」に基づく形で「緩やかな二重構造」が生じてきているとしている (梶田 1994:74)。このような整理は今から 20 年以上前に行われたものであるものの、近年、日本の労働市場における外国人労働者の位置づけについて整理した上林 (2015:28-41) でも梶田による整理をほぼそのまま踏襲しているなど (図 2 参照)、今もってなお有効なモデルと位置付けられているといえよう。

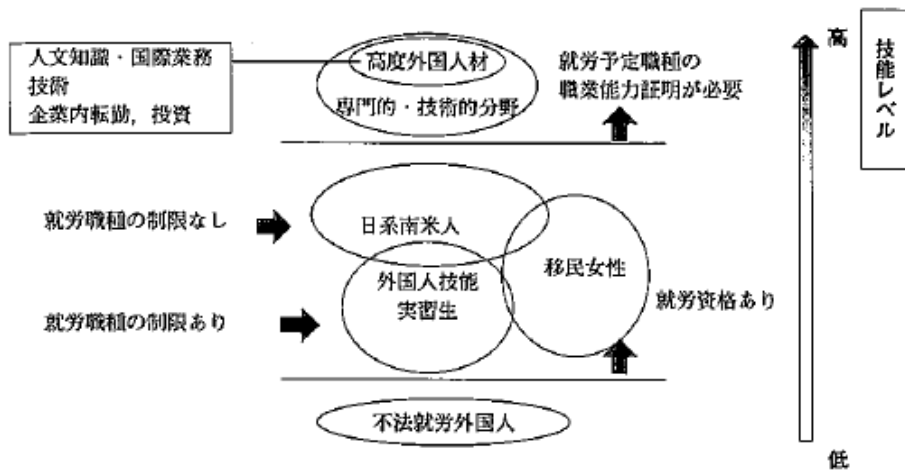
図1 日本の労働市場の概念図



(出典) 経済企画庁総合計画局編「外国人労働者と経済社会の進路」大蔵省印刷局、1989年。

出所：梶田（1994:56）

図 1 日本的経営における外国人労働者の位置づけ



日本の移民労働市場のモデル：在留資格を基準とした場合

出所：上林（2015:41）

図 2 日本の移民労働市場のモデル

また、梶田による整理は日本の労働市場における外国人労働者の位置づけ全体を俯瞰したものであったが、この内、日系人の労働市場について更なる精緻化を試みたのが梶田他(2005)による「顔の見えない定住化」モデルである。

同書が明らかにしたことは、以下のとおりである。まず、1989年の入管法改正により「定住者」の在留資格が日系3世までを対象に認められるようになり、日系ブラジル人の自由な来日、そして就労が可能となった。これと並行して、当時、バブル景気を背景にひっ迫する日本の労働需給があり、両者が相まって日伯両国にまたがる職業あっせんビジネスが成立することとなった。これは日系ブラジル人の移住過程においては、家族や同郷者からなる相互扶助型移住システムではなく、市場を介した市場媒介型移住システムが作動していることを意味する。

その結果、日本側の労働需要に応じてフレキシブルに職業あっせんをするシステムが構築されたとする。つまり、日系ブラジル人労働者は地域社会にまとまった数で集住しつつも、それは派遣労働者用の借り上げ住宅である等、地域社会との十分な接点がなく、匿名性の高いまま、頻繁な転居を繰り返すため、日系ブラジル人の中での社会関係資本の蓄積も進まず、それが彼／彼女らの社会経済的地位を低いままにするとする。これが「顔の見えない定住化」とされる状態である。これは1990年代から2000年代初頭にかけての日系ブラジル人の移住過程をもっともよく説明した理論的枠組みといえるだろう。

さらにこうした状況を踏まえ、同書は従来の日本の移民研究がGordonのいうエスクラスの内、エスニシティにしか目を向けていないのに対して、政治経済的領域での格差解消を目指すべきという主張を行っている。その際、社会統合を「異なるエスニック集団が、社会文化的領域で集団の境界と独自性を維持しつつ、政治経済的領域での平等を可能にすること」(梶田他2005:298)として定義するなど、日本の移民研究において移民の階層的地位を扱うことの重要性を指摘していることが特徴である。

同モデルは日系ブラジル人に限らず、理論的指向性が弱いとされる日本の移民研究においてももっとも精緻な理論化を試みたものといえるものの、個人レベルでの階層的地位の変動を扱う論理構造を持たなかったため、個々のケースにおいて具体的な適用条件が明確ではなく、分析対象や時代的背景が変化した場合、同モデルの妥当性を検証することが困難になっている。例えば、浅川(2009:55-6)は、「顔の見えない定住化」モデルはブラジル人派遣労働者がより高い賃金を求めて頻繁に転職できた景気拡大局面においてのみ妥当し、それが一般的ではなくなった時期においては妥当しないとしていることは、こうした限界を端的に示すものである。また、同モデルは日本企業の経営行動の変化から、日系人の雇用について説明するものであるものの、実際にはほとんどの企業が日系ブラジル人を雇用していないという事実については何ら言及していないことも、同モデルの妥当性の検証を難しくしている⁴。

一方、外国人労働者に対する日本の労働市場の構造的要因に注目しつつも、それをよりミ

クロな観点から分析した研究として橋本（2012）を挙げることができる。同書は労働経済学の視点に立ちつつ、行政の広報・出版物、新聞 やインターネットサイトから外国人労働者雇用に関する情報を収集し、公刊統計とのマッチングによって作成したデータを用いて定量分析を行い、外国人労働者を雇用する企業がどのような特性を持っているかという観点から分析を行っている。その結果、日系ブラジル人の雇用の不安定さが日系ブラジル人自身の手取り給与最大化という行為とその結果としての高離職率という労働力供給側の要因と、彼／彼女らを生産変動対応の労働力として間接雇用する企業の需要行動が相まった結果であることを示している。また、外国人労働者を雇用する企業には、生産性が低く、低い賃金水準しか提示できないため、日本人労働者の確保に困難を抱えているという、従来、通説的であった見方に合致する企業が多く見られた一方、高い生産性やその結果として高い賃金水準を提示している企業も 3-4 割程度含まれるなど、通説の見方とは異なる結果も得られている。

これは主に社会学の領域で蓄積されて来た外国人労働者研究に対してマイクロデータの定量的分析に基づく基礎付けを与えたものといえよう。特に日系ブラジル人に関して「顔の見えない定住化」モデルが提示するのと同様の結果を明らかにしつつも、その前提条件を企業の行動原理から定量的に明らかにしたことは、「顔の見えない定住化」モデルの限界を乗り越えたものといえることができるだろう。

また、Hashimoto（2017）は、本研究と同様、国勢調査の個票データを用いて、日本における外国人の職業選択について分析を行っており、そこでは日本の労働市場において IAM の枠組みを適用する際に留意すべき重要な論点が網羅されているといえよう。同研究では、上層ホワイトカラーを専門的・技術的職業からなる Type I 職業と管理的職業、事務従事者からなる Type II 職業とにわけており、前者を日本の雇用システム（Japanese Employment System, JES）に比較的埋め込まれていない職業、後者を JES に埋め込まれて職業と位置付けている。その上で、Type I 職業は海外の大学の学位や海外での就労経験など、日本以外の地で形成されて人的資本をもとに日本の IT やサービスセクターで就労する傾向が強く、主に先進国出身の比較的若い年齢層によって担われており、その滞在期間は短いことを明らかにしている。一方、Type II 職業は、企業の内部労働市場を通じて地位を高めていく日本固有の職業的地位であり、主に日本の大学を卒業した中国や韓国などのアジア出身者によって担われていることを示している。これは梶田（1994）が示した日本的経営における外国人労働者の位置づけを、外国人個々人の人的資本の観点からマイクロに基礎づけたものといえるだろう。

また、実際の企業に対するヒアリングやアンケート調査を通してこうした点について明らかにした研究として、労働政策研究・研修機構（2006, 08, 09a, 09b, 2011a, 2011b, 2012, 2013a, 2013b, 2016）や日本政策金融公庫総合研究所（2017）を挙げることができる。この内、労働政策研究・研修機構による研究は、日系人や技能実習生といった主に非熟練労働に関わる調査研究（同 2004, 06, 09a, 2011a, b, 2012, 2016）及び、留学生や高度人材外国人に関する調査研

究（同 2008,09b,2013a,b）からなり、前者については「顔の見えない定住化」モデル（梶田他 2005, 橋本 2012）において確認されたのとほぼ整合的な結果を、後者では留学生を始めとする高度人材外国人について、多くの企業において、日本人の採用や労務管理との特段の差を設けていないことを明らかにしている。また、日本政策金融公庫総合研究所（2017）では中小企業における外国人雇用の実態について、事業所アンケートによって調査した結果、中小企業にとって外国人労働者は人手不足への対処という側面と国際化を含めた新たな成長への投資という側面があることが明らかになっており、こうした点について定量的な観点から分析した橋本（2012）と整合的な結果が得られているといえよう。

一方、このような日本の労働市場の制度・構造的要因に注目する研究とは別に、数は少ないものの、外国人労働者個々人の階層的地位に焦点を当てた研究が見られる。そうした中、近年、存在感を増す高学歴中国人に関する研究として挙げられるのが、坪谷（2008）、Liu-Farrer（2011）である。

坪谷（2008）は留学という、これまで移民研究において一時的滞在者としての位置づけか、あるいは送り出し国からの頭脳流出という文脈でしか捉えられてこなかった留学生を研究対象とし、これを移民研究の中に積極的に位置づけようとした。その結果、日本に滞在する高学歴中国人は、日本での留学を経て、日本の大企業や大学などで管理職や専門職として働いており、社会経済的には新中間層としての地位を築いている一方、古典的な同化理論が想定するような一時的滞在者から永住者へという単線的な変化、あるいは受け入れ社会への社会文化的同化によって経済的・社会的上昇の機会を得るといった古典的な同化過程を経ず、日本での滞在をあくまで一時的なものとして捉える「永続的ソジョナー」（Uriely 1994）としての意識を持っているとする。また、日本に滞在する自分たちの存在を、単純労働に従事する非正規滞在者や、戦前から日本に居住する老華僑、あるいは本国に残る他の中国人とも異なる存在として位置づけており、トランスナショナルな空間における新中間層としての独自のアイデンティティを有しているとする。同書はこれを、従来の「単純労働者／専門的労働者」という捉え方を超えて、その二つの中間に位置する「技能形成型」移民（坪谷 2008:225）、あるいは、同化なき社会的統合と呼んでいる（坪谷 2008:206-7）

一方で、欧米の標準的な社会的統合アプローチに基づいて、日本における中国系移民の生活実態を明らかにしたのが、Liu-Farrer（2011）であるといえよう。これまでの欧米を中心とした移民研究においては、留学生は主に低所得の送り出し国からの人材流出（Brain Drain）あるいは、受入国側の人材獲得（Brain Gain）といった主に経済学的な観点から論じられ、受け入れ社会への社会的同化や統合の対象として論じられることは稀であった。こうした中、Liu-Farrer（2011）は、日本における中国人留学生の移住過程を明らかにすることで、留学が日本における労働移民受け入れの入り口としての役割を果たしていることを明らかにした。

また、非正規滞在外国人の移住過程について社会的統合アプローチから研究したものとして鈴木（2009）を挙げるができる。同研究は、移住当初の在留期間を超えて日本に滞

在する非正規滞在者の生活状況を追跡調査し、合法的な在留資格がないにも関わらず、在留期間の長期化に伴い、社会経済的地位が上昇していることを明らかにした。また、既存の日本の移民研究において非正規滞在者は、その在留資格上の不安定さ故に、周縁的な労働力として、国籍やエスニック・グループに応じて二重構造的な労働市場の底辺部分に固定的に分断されるものと位置付けられてきたことを批判し、彼らが厳しい環境下に置かれながらも、環境に対する能動的な働きかけを通じて、自らの状況を改変している姿に目を向ける必要があることを指摘している（鈴木 2009:58-9）。

これらの研究は定性的な分析に基づいたものであるものの、個人の階層的地位を軸にその社会的統合の状況を明らかにするというアプローチに基づいた研究と位置付けることが可能であり、また同アプローチの日本における経験的妥当性を示すものといえるだろう⁵。

さらにミクロデータを用いて階層論的な視点から個々の外国人の社会的統合の状況を明らかにした研究として挙げられるのが竹ノ下（2004, 2005）、Takenoshita（2006, 2013）、Takenaka et al.（2016）、及び是川（2012,15）による研究である。

竹ノ下（2004, 2005）、Takenoshita（2006, 2013）の研究は外国人の経済的同化に関する命題の日本における妥当性を検証した貴重な試みであり、本研究にも大きな示唆を与えるものである。それらを要約すると、日系ブラジル人の場合、人的資本の程度や日本での居住歴の長短にかかわらず、ブルーワーカーとして就労する傾向が強い一方、中国人の場合、人的資本の蓄積や居住期間の長期化により経済的地位を上昇させることが示されている。また、その際に想定されるメカニズムとしては、国際的な人的資本移転可能仮説や二重労働市場モデルを始めとした労働需要仮説、そして編入様式論に代表される出身地域別階層化仮説（竹ノ下 2005）といったものが想定されている。

ただその検証過程においては依然として問題も多い。例えば、中国人については経済的同化理論が妥当する可能性を明らかにしているものの、それは中国人内部での経済的地位のばらつきを説明するだけで、日本人との比較において行われたものではなく、実際にどの程度の経済的同化が見られるのかは明らかにされていない。また、同研究では主に賃金水準について分析が行われているものの、例えば Hashimoto（2017）において行われたような日本の経営とその職業的地位の関係についての配慮が行われていないなど、制度・構造的要因との関連については十分な分析が行われていない。また、日系ブラジル人についての分析では、梶田他（2005）らによる日系ブラジル人研究に引きずられているためか、構造的・制度的要因を強調し、人的資本や居住期間長期化の影響を過小評価する傾向が見られる。また、竹ノ下自身が認めていることであるが、複数の移民集団間、及び日本人との比較が行われていないため、編入様式の影響や日本人をベンチマークとした経済的同化の有無に関する分析ができていないことも問題である。

Takenaka et al.（2016）は、日本における外国人の経済的同化について、IAM が妥当せず、むしろ日本での居住期間の長期化により賃金が低下する、負の同化モデル（Negative Assimilation Model）（Chiswick and Miller 2011）が妥当するとしている。また、日本国内で取

得された学位もむしろ海外で取得されたものに比べて所得を押し上げないことも典型的な IAM が妥当しないことを示すものとしている。またこうした結果が得られた背景には、日本で海外の学位や語学能力などに対する需要が相対的に大きいことがあるとし、これを明治期のお雇い外国人以降の伝統に沿ったものと位置付けるだけでなく、さらに同研究はこうした結果を非西欧圏における移民受け入れの経験においてみられる新しい現象と位置付けている。しかしながら、同分析はオンライン上のモニター調査に基づいたものであり、その分析対象の代表性には問題があるといえ、同結果から IAM の妥当性の反証とするのは難しいといえよう。

一方、是川（2012,15）は国勢調査の個票データを用いて外国人男性の職業的地位達成について定量的分析を行っており、これまでデータの制約から難しかった移民グループ間の比較や、さらにグループ内のサブグループ間の差異について分析を行っている。その結果、是川（2012）では、日本における外国人の定住化における個々人の階層達成の差異は、主に人的資本の違いから説明されることが明らかにされている。その一方で、階層達成における機会構造は、主に人的資本の効果を低減させることを通じて、集合レベルで層化／分断されており、その結果、国籍間格差が大きいことが明らかにされている。

また、是川（2015）では 2010 年の国勢調査データをもとに、中国人男性の間では、日本人男性と比較して経済的達成の遅れがあまり見られず、一方、ブラジル人男性の間では、ほぼすべての面で経済的達成が遅れていることを明らかにしている。また、中国人男性の間でも学歴の高低によって、大きな差が見られ、二極化の傾向が見られること、及びブラジル人男性の場合、低学歴者の間でのみ日本人に対して若干の優位性があることが示された。こうしたことから、日本における外国人労働者の経済的達成に関しては、分節化された同化理論が妥当するとしている。

しかしながら、是川の研究は依然として探索的なものであり、一時点の横断面データから居住期間の違いによる経済的同化の程度の違いを論じるなど、Borjas（1985, 87, 92a-c）によって問題提起されたような入国時期の違いによる移民グループ間の質的な違いについて考慮していない。また、人的資本の影響についても二国間の移転可能性について考慮していないなど、移民の経済的同化を論じるうえで重要な論点について不十分な点が見られる。

以上のように、日本の移民研究は制度・構造決定論に基づく定性的なアプローチから始まりつつも、近年、定量的分析が行われるようになる中で、既存の制度・構造的なアプローチの妥当性の検証やそれを越えた新たな事実発見が行われるようになってきている。また、社会的統合アプローチに基づき、外国人労働者個々人の階層的地位に注目した研究も行われるようになった結果、これまで見落とされがちであった移民の経済的同化という事実が明らかになりつつあるといえよう。こうした結果はいずれも日本の移民研究において、欧米の移民研究と同様、IAM を軸とした社会的統合アプローチを応用する余地があることを示すものである。

3. 命題, 及び探求課題

以上を踏まえ本研究では以下の命題を検証する。これは **Immigrant Assimilation Model (IAM)** における基本的命題であり、これまでの日本の移民研究ともその問題意識を共有するものである。また、同モデルの日本の経験への応用可能性についても、断片的ではあるものの先行研究によりおおむね検証されつつあるものといえよう。なお、本研究では **Alba and Nee (2003)** の「新しい同化理論」の考え方にに基づき、外国人であるということが、職業的地位達成において有意な差をもたらさない状態にあることを以て、労働市場への外国人の統合が達成されたと定義する。

命題：外国人は入国直後にはその低い人的資本の移転可能性のため、同程度の人的資本を有する日本人よりも低い職業的地位達成しか示さないものの、日本での居住期間の長期化に伴う人的資本への再投資によって、やがてその地位は日本人と同程度にまで上昇する。また、日本型人事制度に代表される日本の労働市場に固有の制度・構造的な要因の影響を受けつつも、外国人の職業的地位はその人的資本により決定されると同時に、日本の労働市場のメインストリームへの統合も進みつつある。

人的資本の移転可能性とは学歴や就労経験といった人的資本の取得地がその評価に与える影響を指し、これが完全に保たれている場合、人的資本に対する労働市場における評価はその取得地にかかわらず完全に一致する。移民の受入れという場合、一般的に送り出し国として想定されているのは、受け入れ国よりも経済的水準の低い国、地域である。その場合、出身国で蓄積された人的資本への低い評価や受け入れの労働市場での就労経験の欠如などから、移民の階層的地位は同程度の人的資本を持つ現地人よりも低い傾向を示すと考えられる（つまり人的資本の移転可能性が低い）。

しかしながら、IAM に基づくならば、居住期間が長期化する中で、受け入れ社会の言語の習得や、教育を受けるといったことを通じて、移民の階層的地位は次第に上昇し、現地人との階層的地位の差は消滅していくと考えられる。

また、外国人の職業的地位は日本型人事制度など、日本の労働市場に固有の要因により、もっぱら本人の人的資本ではなく、主に国籍ごとに決定されるという見方がこれまで主流であったものの、本研究ではそうした制度・構造的な影響の存在を認めつつも、職業的地位を決定するのはあくまで本人の人的資本であるという立場をとる。また、職業的地位達成の結果、専門的・技術的職業にとどまらず、日本型人事制度において基幹要員とされる管理的職業や正規事務職に就くなど、日本の労働市場におけるメインストリームへの統合も進みつつあると考える。

これに対して「緩やかな二重構造」モデル（梶田 1994）や「顔の見えない定住化」モデル（梶田他 2005）に代表されるこれまでの日本の移民研究に基づくならば、外国人の職業的地位は入国直後に、大半の未熟練労働者と一部の専門的・技術的職業従事者に分かれた後は、

人的資本や日本での居住期間の長期化に伴って変化することはないとされる。つまり、その人的資本の移転可能性はおおむね国籍ごとに決まっており、しかもその結果、外国人の職業的地位達成において人的資本の違いはほとんど意味を持たないとされる。また、こうした状態は日本での居住期間が長期化したとしても変化せず、当初の状態がずっと維持される。また、一部の高学歴層からなる外国人は専門的・技術的職業に就くものの、日本型人事制度において基幹要員とされる管理的職業や正規事務職に就くことはまれであり、日本の労働市場におけるメインストリームからは排除されるとする。こうした見方は日本の移民研究における外国人の職業的地位達成に対する見方を代表するものといえよう。

また、同命題を検証するにあたって以下の探求課題を検証する。

- 1) 外国人の労働市場への基礎的な参入状況はどのようなものか？
- 2) 外国人の職業的地位の分布は日本人と比べてどのような特徴を示すのか？
- 3) 外国人が海外で蓄積した人的資本の移転可能性はどの程度なのか？
- 4) 人的資本の移転可能性が制約された結果、人的資本の職業的地位に与える影響は日本人の場合と比べて小さくなるのか？
- 5) 居住期間の長期化に伴って外国人の職業的地位は上昇し、日本人男性との差はなくなるのか？また、その上昇幅はもともとの人的資本の移転可能性が低いほど大きいのか？
- 6) 外国人の職業的地位達成は上層ホワイトの中でももっぱら専門的・技術的職業に限定され、管理的職業ではほとんど見られないのか？

探求課題1は外国人の労働力供給、及びそれに対する労働市場における需要について明らかにするものであり、外国人の職業的地位を軸にその階層的地位を論じるにあたっての前提条件を確認するものである。仮に外国人の労働参加率が低く、あるいはその失業率が高いといった場合、外国人はそもそも日本の労働市場から排除されているということになり、職業的地位を軸に労働市場への統合を論じるという方針は必ずしも適当ではないということになる。一方、労働参加率や失業率に大きな違いが見られない場合、外国人に日本の労働市場への基礎的な参入は果たされていると考えられ、職業的地位は外国人の日本の労働市場への統合を論じるうえで重要な指標となるといえよう。

探求課題2は外国人男性の職業的地位の(周辺)分布を概観することで、実際に観察される階層的地位の分布が日本人と外国人でどのように異なるのかを明らかにするもので、その後の議論全体の出発点となるものである。

探求課題3は主に海外で蓄積された人的資本(学歴, 就労経験)が日本の労働市場においてどのように評価されているのかを明らかにすることで、人的資本の移転可能性の制約の程度を明らかにする。

探求課題4では、人的資本の移転可能性が制約された結果、同一国籍内で人的資本の水準の違いによる職業的地位の差がほとんど見られなくなる、つまり人的資本の水準が上昇し

ても、職業的地位達成が進まないといった現象が見られるのかどうかを検証する。

探求課題5では、日本国内での居住期間の長期化に伴って、外国人の職業的地位が上昇するのかどうか、及びその結果、日本人男性と外国人男性の職業的地位が消滅するのかを明らかにする。その際、IHCIモデルに基づけば、入国直後の人的資本の移転可能性が低い人ほど、その後の人的資本の再投資に積極的であり、職業的地位の上昇の程度も大きいとされるが、日本でもそういった現象が見られるのかどうかも明らかにする。

最後に、梶田(1994)以来、外国人労働者は日本型人事制度において基幹要員とされる管理的職業やその候補としての正規事務職に登用されることはなく、専ら専門的・技術的職業での雇用にとどまるとされてきており、それが外国人の労働市場のメインストリームへの統合を妨げてきたとされる。本探求課題では外国人が管理的職業並びに正規事務職に就くことがどの程度みられるのかを明らかにする。

4. データ、及び方法

4-1. データ

分析に当たっては、2000年、及び2010年国勢調査のマイクロデータを用いる(総務省2003,2004a,b,2012)。分析対象とするのは、国籍が日本、中国、及びブラジルである男性の内、在学状況が卒業となっている者である。年齢は労働市場ですべての学歴の者が安定的に観察可能となる博士課程修了年齢以降であること、及び定年退職の影響を除くため、27歳から59歳とした。国籍の選択については、中国人は近年、技能実習生のような非熟練労働から、調理人といった熟練労働者、そして大学卒業以上の資格を有する専門職まで幅広くカバーしており、参照可能な先行研究も多いことから分析対象とした。ブラジル人は日系人、及びその家族によって占められ、先行研究では専ら非熟練労働に従事することが明らかにされて来たグループであることから分析対象とした。なお、中国、及びブラジル人については全数のデータを、日本人については総数の10%抽出詳細集計を用いる。その結果、中国人23,035人、ブラジル人6,017人、及び日本人2,865,950人となった。

4-2. 方法

(1) 分析指標

実際の分析にあたっては、外国人男性の労働参加の状況、失業率を始めとして、従業上の地位、及びその職業的地位について記述統計を中心とした分析を行う。その上で学歴などの人的資本や日本国内での居住期間の違いによって職業的地位がどのように異なるのかを多変量解析を使って明らかにする。

労働参加の有無は個々の外国人の労働供給への態度を示すものであり、これが日本人よりも低い場合、何らかの理由によって労働意欲が抑制されていることを示す⁶。これに対して、失業率は労働参加を選択した個々人が実際にどの程度、職に就けるかを示すものであり、仮にこれに差が見られた場合、日本人と外国人とでその労働力としての需要が異なること

が予想される。

また、就業者の労働市場における地位を示すものとして、職業的地位が挙げられる。本研究では管理的職業、及び専門的・技術的職業から構成され、労働市場において雇用の安定性や収入といった面で優位性を持つとされる上層ホワイトを職業的地位達成のベンチマークとして用いる。さらに Hashimoto (2017) に見られるように日本的雇用システムにおける外国人労働者の位置づけを明らかにするため、将来の幹部候補としての正規事務職⁷をこれに加える。なお、これは職業的地位の間に一元的な階層性が存在することを前提とした上で、それを要約する指標としての上層ホワイト就業という考えに基づくものである⁸。

(2) 人的資本の移転可能性の検証 (モデル1)

次に多変量解析を用いることで、職業的地位達成に関する各種属性変数の影響を明らかにする。まず、モデル1では、先述した分析対象の内、5年前の居住地が外国であり、年齢が満27-59歳である外国人男性、及び同年齢に属する日本人男性に分析対象を絞り、外国で蓄積された学歴、及び就労経験に対する日本の労働市場における評価、つまり人的資本の移転可能性の検証を行う。

$$\begin{aligned}
 OCP_{i,j} = & \alpha + (\beta_1 \cdot EXJ_i + \beta_2 \cdot EXJ_i^2) + \sum_{j=1}^3 \beta_{3,j} \cdot Edu_{i,j} \\
 & + \sum_{k=1}^2 \beta_{4,k} \cdot Cz_{i,k} + \left\{ \beta_5 \cdot EXF_i + \sum_{k=1}^2 \beta_{6,k} (Cz_{i,k} \cdot EXF_i^2) \right\} \\
 & + \sum_{k=1}^2 \sum_{j=1}^3 \beta_{7,j,k} (Cz_{i,k} \cdot Edu_{i,j}) + \mathbf{X}' \cdot \boldsymbol{\beta}_8
 \end{aligned}$$

...モデル1

$OCP_{i,j}$: 個人 i の上層ホワイト就業確率 (プロビット変換値) (M=管理的職業, P=専門的・技術的職業)

α : 定数項

EXJ_i : 個人 i の日本での就労経験年数 (年齢-教育年数 (標準終了年限) -外国での就労経験年数 ($ExpF_i$)) (従属変数が $OCP_{P,i}$ である場合は省略)

EXF_i : 個人 i の外国での就労経験年数 (外国人=2.5年, 日本人=0年) (従属変数が $OCP_{P,i}$ である場合は省略)

$Edu_{i,j}$: 個人 i の学歴 j (小中学校卒, 短大/高専, 大学/大学院, レファレンス=高校)

$Cz_{i,k}$: 個人 i の国籍 k (中国, ブラジル, レファレンス=日本)

\mathbf{X}' : 統制変数 (個人 i の居住都道府県, 居住自治体の人口規模, 人口集中地区か否か), ベクトル形式

$OCP_{i,j}$ は従属変数であり、専門的・技術的職業、ないしは管理的職業並びに正規事務職での就業確率を示す。Hashimoto (2017) によるならば、専門的・技術的職業は人的資本の移転可能性が高い人材が就く傾向が強く、主に海外での就労経験や学歴を有する人が就くことが多いとされる。一方、管理的職業並びに正規事務職に就くにあたっては、人的資本の移転可能性よりも日本語能力や日本社会への適応が評価されることから、海外で蓄積された人的資本に対する評価は低くなりがちであるとされる。

$Edu_{i,j}$ は学歴であり、高校卒業をレファレンスとし、小中学校、短大／高専、及び大学／大学院からなる。同変数は日本人男性に関する学歴の主効果であり、標準的な人的資本論に基づくならば、学歴が高いほど、上層ホワイト就労の確率が高くなると考えられる。

EXJ_i は日本国内での就労経験年数であり、日本人については、個人 i の年齢から最終学歴を終了するのに必要な年数、及び海外就労経験年数を引いたものを用いている。例えば、外国人の場合、5年前の居住地が外国であることから、一律にこれを平均滞日年数である2.5年としている。符号条件は、人的資本論に基づくならばプラスであると考えられる。

$Cz_{i,k}$ は国籍であり、日本をレファレンスとし、中国、ブラジル国籍から構成される。人的資本の移転可能性の制約や、外国人の日本の労働市場に関する知識の不足などを考慮するならば、同係数はマイナスとなると考えられる⁹。その一方、人的資本の移転可能性が完全に保たれている、つまり学歴や就労経験はどこで取得、蓄積されたものでも等しく評価されるのであれば、国籍ダミーの係数は0となり、学歴や就労経験の係数は日本人と外国人の間で完全に一致すると考えられる。

さらに本研究では国籍と海外での就労経験の二乗項、及び学歴との交互作用項をとることで、外国で蓄積された人的資本の日本での評価を明らかにする。こうしたことが可能なのは、本推定で分析対象となる外国人は年齢が27-59歳で日本での居住期間が5年未満の者に限定され、その学歴の取得地のほとんどは外国であると想定されるためである¹⁰。

EXF_i は外国での就労経験年数であり、外国人の場合には、個人 i の年齢から最終学歴を終了するのに必要な年数、及び日本での就労経験年数(2.5年)を引いたものを用いる。なお、日本人の場合これ一律に0年とした。符号条件は、人的資本論に基づくならばプラスであると考えられるが、日本での就労経験の方が外国での就労経験よりも大きな係数を示すと考えられる ($\{\beta_1 \cdot EXJ + \beta_2 \cdot EXJ^2\} > \{\beta_5 \cdot EXF + \beta_{6,k} \cdot EXF^2\} | EXJ = EXF$)。なお、後述するように専門的・技術的職業を従属変数とする場合、就労経験年数は説明力を持たないと考えられることから省略した。

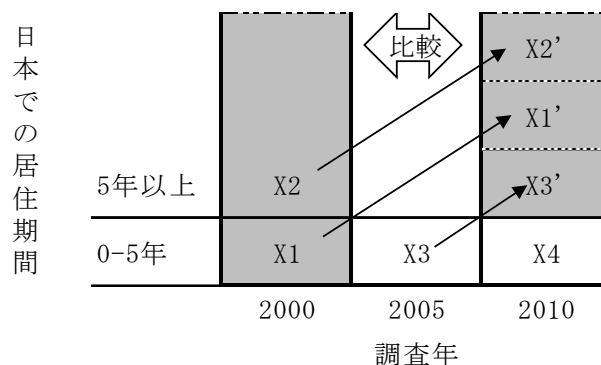
次に、国籍と学歴の交互作用項について見ることで、外国で取得された学歴に対する日本の労働市場における評価(人的資本の移転可能性)について明らかにすることができる。符号条件はマイナスとなると考えられるものの ($\beta_{4,k} + \beta_{7,j,k} < 0$)、専門的・技術的職業を従属変数とした場合、こうした関係は弱まる可能性がある。

なお「緩やかな二重構造」モデルに基づくならば、国籍と人的資本の交互作用項の符号条

件は基本的にマイナスであるのみならず、その結果として、同一国籍内の人的資本の違いによる職業的地位の差異が非常に小さくなる（あるいは限りなくゼロに近づく）と予想される（ $\beta_{7,3,k} - \beta_{7,1,k} = 0$ ）。また、仮に一部の外国人が高い人的資本の移転可能性を示した場合でも、それはあくまで例外的なものであり、依然として他の多くの外国人の人的資本の移転可能性は低いままであり、結果として外国人内部で職業的地位達成に関して「緩やかな二重構造」が生じると考えられる。

最後に X' は統制変数であり、居住都道府県、居住自治体の人口規模、人口集中地区か否かがベクトル形式で定義されている。なお、職業的地位は労働参加をしている者についてしか観察されないため、サンプルセレクションバイアスを取り除くため、労働参加の有無に関する同時推定を行い（Van de Ven, W. P. and Van Praag, B. M., 1981）これを取り除いている¹¹。

(2) 居住期間の長期化による職業的地位の変化に関する検証（モデル2）



出所：筆者作成

図 3 居住期間の長期に伴う職業的地位の変化に関する概念図

モデル2では2000年の調査時点で27-49歳であったコーホートに対象を絞り、2000年と2010年の2時点のデータを比較することで、日本での居住期間の長期化による変化について明らかにする(図3)。まず、分析対象は2000年の調査時点において27-49歳の人($X1+X2$)と、2010年の調査時点において37-59歳でかつ5年前の居住地が日本である人たちである($X1'+X2'+X3'$)¹²。これらは、2000-05年間に新規に来日した人($X3'$)、及び2000-2010年間に帰国した人($X1-X1'$, $X2-X2'$)の影響¹³を除けば、ほぼ同一の人たち構成されているため、両者を比較することで10年間の日本居住による変化を近似的に示すことが可能である。これを踏まえた上で以下のモデルを推定する。

$$\begin{aligned}
OCP_{\cdot,i} = & \alpha + \sum_{j=1}^3 \beta_{1j} \cdot Edu_{i,j} + \beta_2 \cdot Exp_i + \beta_3 \cdot Exp_i^2 \\
& + \sum_{k=1}^2 \beta_{4,k} \cdot Cz_{i,k} + \sum_{k=1}^2 \sum_{j=1}^3 \beta_{5,j,k} (Cz_{i,k} \cdot Edu_{i,j}) + \beta_6 (Exp_i^2 \cdot Year_i) \\
& + \sum_{j=1}^3 \beta_{7,j,k} (Edu_{i,j} \cdot Year_i) + \beta_8 \cdot Year_i + \sum_{k=1}^2 \sum_{j=1}^3 \beta_{9,j,k} (Cz_{i,k} \cdot Edu_{i,j} \cdot Year_i) \\
& + \mathbf{X}' \cdot \boldsymbol{\beta}_{10}
\end{aligned}$$

...モデル2

$OCP_{\cdot,i}$ 個人 i の上層ホワイト就業確率（プロビット変換値）（M=管理的職業，P=専門的・技術的職業）

α : 定数項

$Edu_{i,j}$: 個人 i の学歴 j （小中学校卒，短大／高専，大学／大学院，Ref=高校）

Exp_i : 個人 i の就労経験年数（従属変数が $OCP_{P,i}$ である場合は省略）

$Cz_{i,k}$: 個人 i の国籍 k （中国，ブラジル，Ref=日本）

$Year_i$: 2010年調査ダミー（Ref=2000年）

\mathbf{X}' : 統制変数（個人 i の居住都道府県，居住自治体の人口規模，人口集中地区か否か），ベクトル形式

$OCP_{\cdot,i}$ は従属変数であり，専門的・技術的職業，ないしは管理的職業及び正規事務職での就業確率を示す．基本的な構造はモデル1と共通であるものの，モデル2では2000年から2010年にかけての職業的地位達成の外国人に固有の変化を明らかにするため，日本人，および日本人と外国人の両者に共通するこの間の経年変化（ $\beta_6, \beta_{7,j,k}, \beta_8$ ）と外国人に固有の経年変化（ $\beta_{9,j,k}$ ）に分けて推定する．こうすることで，この間の職業的地位達成にみられる変化を居住期間の長期化による変化とみなすことが可能になる．なお，仮に変化がみられる場合には $\beta_{9,j,k}$ はプラスの値をとるものと考えられる．

また，IHCIモデル（Duleep and Regets 1999,2002）によれば，前期（ $t-1$ 期）に受け入れ社会での労働市場における人的資本に対する評価が低かった者ほど，その人的資本への再投資するための機会費用が小さいことから，来期（ t 期）にかけてより大きな賃金や職業的地位の上昇を経験するとされる．そのため，日本の経験に同モデルが妥当するならば，2000年においてその学歴に対する日本人との相対的評価（ $\beta_{4,k} + \beta_{5,j,k}$ ）が低い外国人ほど，より大きな職業的地位の上昇（ $\beta_{9,j,k}$ ）が観察されるはずである¹⁴．

なお，「緩やかな二重構造」モデルに基づいた場合，外国人労働者の職業的地位は入国直後に決定された後は変化しないとされるため，これらの経年変化に関する係数は0となると考えられる．

最後に \mathbf{X}' は統制変数であり，居住都道府県，居住自治体の人口規模，人口集中地区か否か

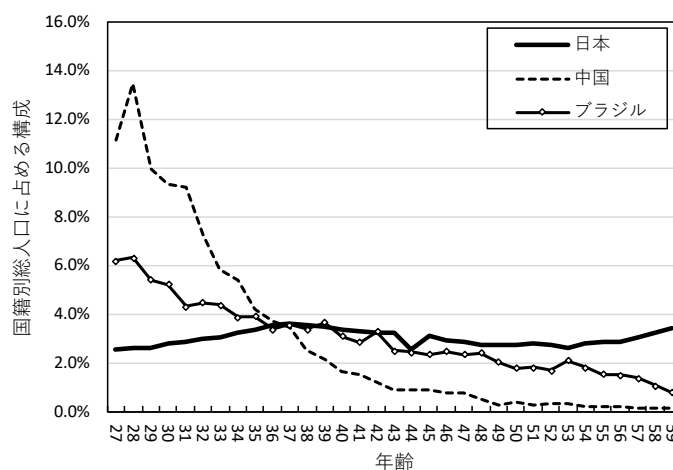
がベクトル形式で定義されている。なお、職業的地位は労働参加をしている者についてしか観察されないため、サンプルセレクションバイアスを取り除くため、労働参加の有無に関する同時推定を行い（Van de Ven, W. P. and Van Praag, B. M., 1981）これを取り除いている¹⁵。

5. 分析

5-1. 記述統計による分析

(1) 人口学的特徴

対象となる集団の年齢構成をみると、中国人男性は20歳-30歳代が多く、40歳代以降になると急速に減少する。日本人やブラジル人男性では全体的に均等に分布していることがわかる。

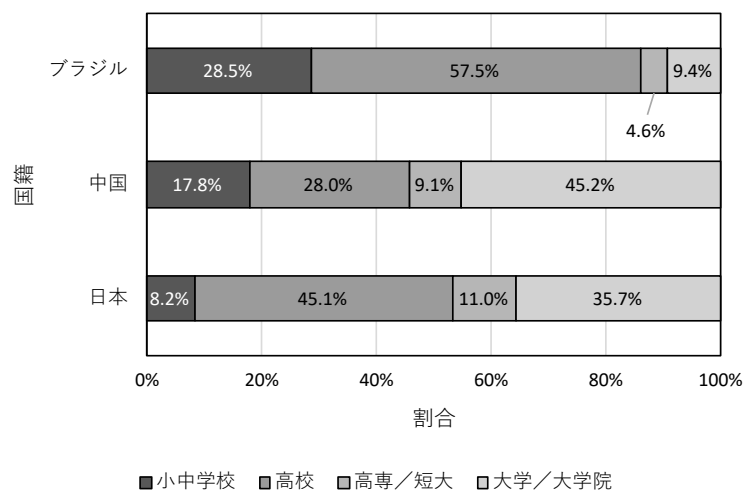


注：在学状況が卒業の者に限定。外国人は全数，日本人は10%サンプル（ウェイト調整済み）を用いて集計。

出所：平成22年国勢調査個票データより再集計

図4 日本人、及び外国人男性の年齢構成 (2010年)

学歴についてみると、ブラジル人男性の28.5%、中国人男性の17.8%、日本人男性の8.2%が小中学校卒であり、外国人男性で低学歴層が多いことがわかる。一方、日本人男性の35.7%が大学卒業以上の学歴を有するのに対して、中国人男性の45.2%が大学卒業以上であり、中国人男性は高学歴層と低学歴層に二極化していることがわかる。一方、ブラジル人男性の場合、大学卒業以上の学歴を有するのは9.4%にとどまり、その大半が高校以下の学歴であることがわかる。



注：在学状況が卒業，年齢が 27-59 歳の者に限定．外国人は全数，日本人は 10%サンプル（ウェイト調整済み）を用いて集計．

出所：平成 22 年国勢調査個票データより再集計

図 5 日本人，及び外国人男性の学歴の構成（2010 年）

（2）労働市場への基礎的な参入状況

次に，外国人男性の労働市場への基礎的な参入状況についてみていこう．第一に労働参加率をみると，日本人男性 97.0%，中国人男性 95.3%，そしてブラジル人男性 98.2%と国籍間の差はほぼ差は見られないといってよいだろう．失業率についてみると，日本人男性 6.5%，中国人男性 7.5%，ブラジル人男性 8.0%と外国人男性の方が若干高いものの，諸外国の例と比較するとその差は小さい¹⁶．こうしたことから，日本の労働市場において外国人労働者はその基礎的な参入を果たしているといえるだろう．

表 1 日本人及び外国人男性の労働関連指標（2010 年）

	日本	中国	ブラジル
労働参加率	97.0%	95.3%	98.2%
失業率	6.5%	7.5%	8.0%
専門的・技術的職業従事者割合	14.1%	19.1%	2.0%
管理的職業並びに正規事務職従事者割合	16.0%	7.4%	1.4%

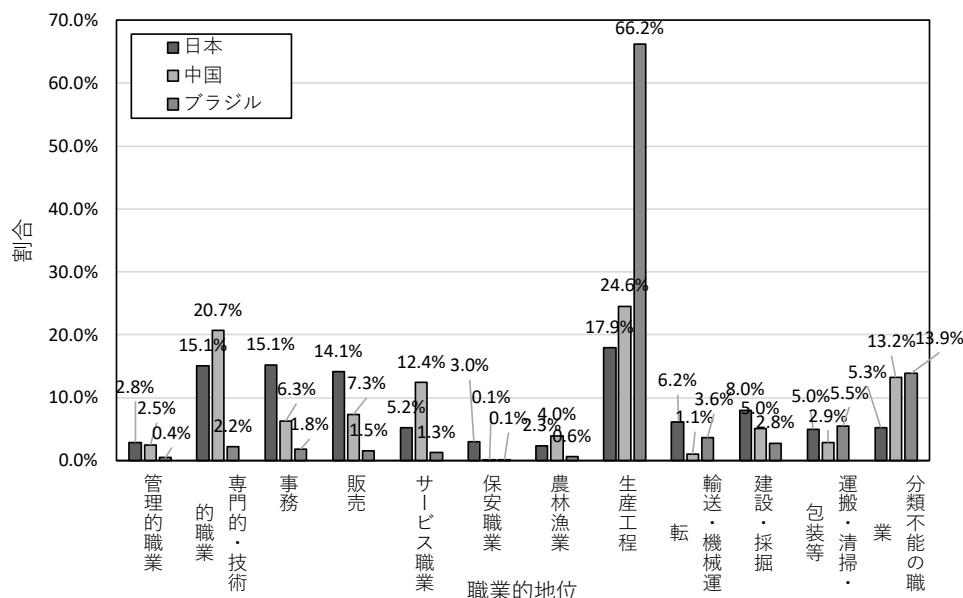
注：在学状況が卒業，年齢が 27-59 歳の者に限定．外国人は全数，日本人は 10%サンプル（ウェイト調整済み）を用いて集計．専門的・技術的職業従事者割合，及び管理的職業並びに正規事務職従事者割合はそれぞれ国籍別の労働参加人口に占める割合．

出所：平成 22 年国勢調査個票データより再集計

次に，労働参加をしている男性について，その職業的地位の日本人と外国人の違いを見て

いきたい。まず専門的・管理的職業に就いている者が労働参加人口に占める割合は、日本人男性が 14.1%であるのに対して、中国人男性が 19.1%と日本人男性よりも大きい。一方、ブラジル人男性の場合、同職業に就く者は労働力人口の 2.0%と非常に少ないことがわかる。また、管理的職業並びに正規事務職の割合をみると、日本人男性で同割合が 16.0%であるのに対して、中国人男性で 7.4%、ブラジル人男性で 1.4%とその差は専門的・技術的職業の場合よりも大きい。これは、日本人よりも年齢構成が若いということにも関係すると考えられるが、日本型人事制度において中核的な地位を占めるとされる同職業に就く外国人が依然として少ない可能性を示すものである。また、中国人とブラジル人男性の間で上層ホワイト就業者割合に大きな違いが見られることは、両者が同じ外国人とはいえ、労働市場の異なるセグメントに埋め込まれている可能性を示すものである。

さらに上層ホワイト以外の職業的地位の分布をみると、外国人男性は日本人男性と比べて、生産工程職に多く就く一方、事務、及び販売といった職業に就く者が少ないことがわかる。特にブラジル人男性でこうした傾向が強いことは、梶田他（2005）などの先行研究において明らかにされてきたように、日系ブラジル人はその属性にかかわらず、ブルーワーカーとして働くことが多いということと一見、整合的である。また、中国人男性でサービス職業が多いことは飲食業（調理人）で働く者が多いことを¹⁷、農林漁業が多いことは技能実習生としての就労が多いことを反映したものと考えられる¹⁸。



注：在学状況が卒業、年齢が 27-59 歳の者に限定。外国人は全数、日本人は 10%サンプル（ウェイト調整済み）を用いて集計。

出所：平成 22 年国勢調査個票データより再集計

図 6 日本人及び外国人男性の職業的地位の分布（2010 年）

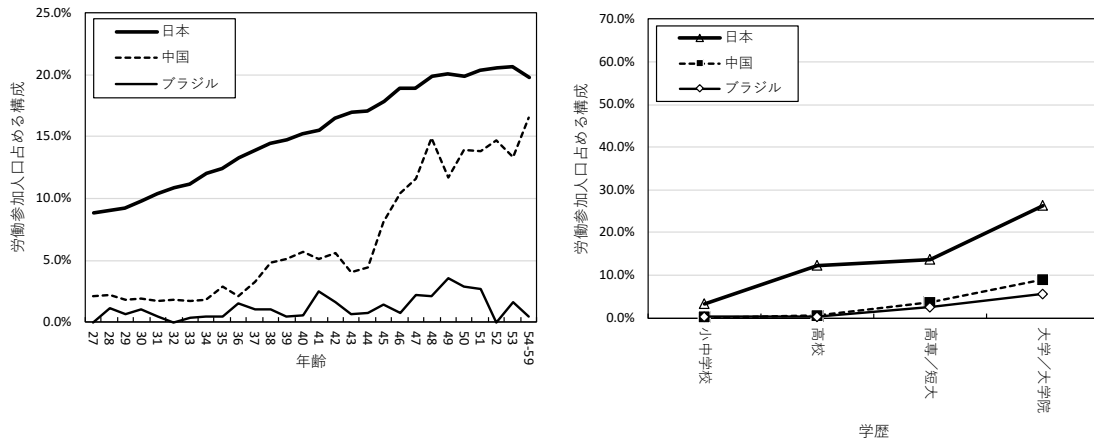
(3) 人的資本の移転可能性の検証

人的資本の移転可能性の程度を検証するにあたっては、先述したように 5 年前の居住地が海外で年齢が 27-59 歳であるものに限定し、日本社会での居住期間の長期化の影響を極力排した形で分析を進める。

まず、年齢と専門的・技術的職業従事者が労働参加人口に占める割合との関係を見る。年齢はここではおおむね、就労経験年数に対応したものと捉えられ、また先述したように、その就労経験はそれぞれの出身国で蓄積されたものと捉えることが可能である。その結果、日本人男性の場合、専門的・技術的職業従事者の割合は年齢の上昇によって変化することなく、ほぼ一定であることが示された。これは専門的・技術的職業に就くにあたっては、就労経験ではなく、学歴を始めとする資格の有無が重要であることを示すものである。そのため、中国人男性の若年層で同割合が大きいことは、就労経験との関係を反映したものではなく、出生コーホートの違いによる特定の資格保有者数の違いを反映したものと考えられる。また、ブラジル人男性の場合、同割合は概して低く、またアップダウンはあるものの、年齢との関係では日本人男性と同様、ほぼ横ばいといってよいだろう。

一方、学歴と専門的・技術的職業従事者の割合との関係を見ると、学歴の上昇に伴って同割合が大きくなることがわかる。また、国籍間の差異をみると、日本人男性は高専／短大卒までは外国人男性よりも専門的・技術的職業に就く傾向を示すものの、大学／大学院卒では中国人男性の方が多く同職業に従事するようになる。これは高学歴中国人男性の間で人的資本の移転可能性が非常に高い可能性を示唆するものである。その一方で、ブラジル人男性は学歴水準の上昇による同割合の上昇をわずかし経験しないことから、人的資本の移転可能性が大きく制限されている可能性を見て取ることができる。

以上のことから、専門的・技術的職業での就労に関して、外国人男性の人的資本の移転可能性は高学歴中国人男性を除いて低い可能性が高い。これは「緩やかな二重構造」モデルが予想するように、一部の専門的・技術的職業従事者とそれ以外の未熟練労働者への二極化を示唆するものといえる。その一方、人的資本の水準の違いによる職業的地位の差異は依然としてみられ、人的資本が職業的地位を決定する重要な要因である可能性も示された。



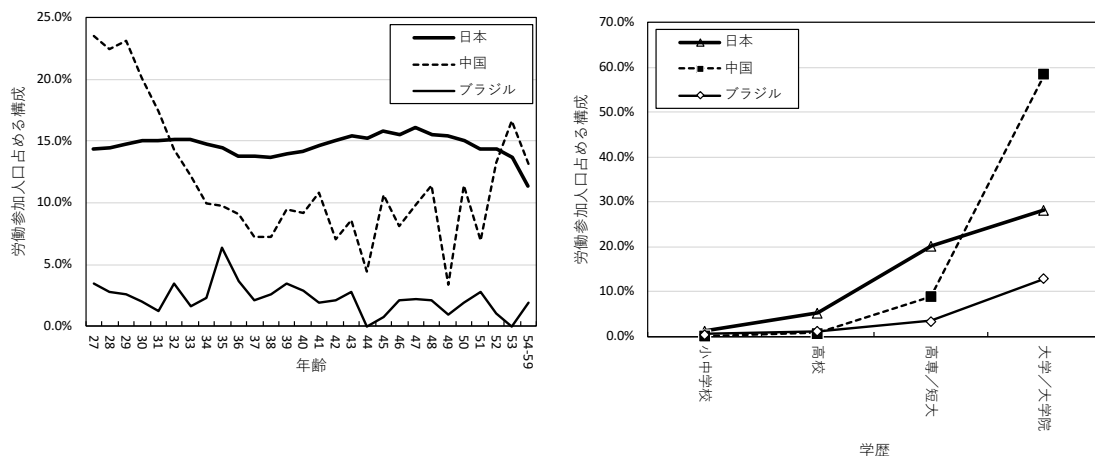
注：在学状況が卒業，年齢が27-59歳，労働参加している者に限定。外国人は全数，日本人は10%サンプル（ウェイト調整済み）を用いて集計。

出所：平成22年国勢調査個票データより再集計

図7 日本人及び外国人男性の管理的職業並びに正規事務職従事者割合
(年齢，学歴別，2010年)

次に，年齢と労働参加人口に占める管理的職業並びに正規事務職従事者割合との関係を見る。その結果，日本人男性の場合，年齢の上昇とともに同割合は緩やかに増加する傾向がみられるものの，外国人男性ではそのような関係は見られない。わずかに中国人男性で，30歳代と40歳代後半に段階的な上昇がみられるものの，ブラジル人男性の場合，全年齢を通して両者の関係はほぼ横ばいといってよく，年齢の上昇に伴う変化は見られない。こうした結果は，それぞれの出身国での就労経験が，(多少の差こそあるものの)日本で同職に就くにあたってほとんど評価されないことを示唆する。

また，学歴と労働参加人口に占める管理的職業，並びに正規事務職従事者割合の関係を見ると，外国人男性の場合，学歴が上昇しても日本人男性ほど同割合は上昇しないことがわかる。また，その水準も全ての学歴において日本人男性よりも低い。こうしたことから，海外で取得した学歴は日本型人事制度の中ではおしなべてほとんど評価されず，その人的資本の移転可能性は極めて低いと言える。



注：在学状況が卒業，年齢が27-59歳，労働参加をしている者に限定．外国人は全数，日本人は10%サンプル（ウェイト調整済み）を用いて集計．

出所：平成22年国勢調査個票データより再集計

図8 日本人及び外国人男性の専門的・技術的職業従事者割合
(年齢，学歴別，2010年)

以上のことから，管理的職業並びに正規事務職に従事するにあたって，専門的・技術的職業の場合よりも人的資本の移転可能性が低い可能性が示された．これは外国人労働者が日本型人事制度の中核に登用づけられることが依然として少ないことを示すものといえよう．その一方で，人的資本は管理的職業並びに正規事務職に就くにあたって，重要な役割を果たしており，外国人であるというだけでそこから一律に排除されているわけではないことも明らかになった．

(4) 居住期間の長期化による変化

では，日本での居住期間の長期化により，外国人男性の職業的地位の分布には変化がみられるのであろうか．以下では先述したように，集計対象を2000年に27-49歳であった者に限定し¹⁹，2000年と2010年の変化を見ることで居住期間の長期化による変化を明らかにする．

表 2 日本人及び外国人男性の専門的・技術的職業従事者割合 (2000-2010 年)

調査年	中国	ブラジル	日本
2000 年	21.3%	1.4%	16.1%
2010 年	23.3%	2.3%	14.7%

注：2000 年時点で年齢が 27-49 歳，労働参加をしている者に限定．在学中の者も含む．外国人は全数，日本人は 10%サンプル（ウェイト調整済み）を用いて集計．

出所：平成 22 年国勢調査個票データより再集計

表 3 日本人及び外国人男性の管理的職業並びに正規事務職従事者割合 (2000-2010 年)

調査年	中国	ブラジル	日本
2000 年	7.3%	1.1%	16.1%
2010 年	11.7%	1.8%	18.9%

注：2000 年時点で年齢が 27-49 歳，労働参加をしている者に限定．在学中の者も含む．外国人は全数，日本人は 10%サンプル（ウェイト調整済み）を用いて集計．

出所：平成 22 年国勢調査個票データより再集計

まず，専門的・技術的職業従事者割合の変化をみると，日本人男性では同割合が 16.1%から 14.7%に低下しているものの，中国人男性では同割合は 21.3%から 23.3%に上昇していることがわかる．これは日本人男性の職業的地位達成の状況がこの間，悪化したにもかかわらず，中国人男性ではこれがむしろ改善したことを示唆するものである．一方，ブラジル人男性はもとの水準が低い上にその改善幅も 1 ポイント弱と小さいものの，1.4%から 2.3%へと上昇している．

また，管理的職業並びに正規事務職の割合を見ると，日本人男性は 16.1%から 18.9%と 2.8 ポイントの上昇を示した一方，中国人男性は 7.3%から 11.7%へと 4.4 ポイントの（より大きな）上昇幅を示している．一方，ブラジル人男性の場合，同割合はわずかではあるものの 1.1%から 1.8%へと上昇している．

こうしたことから，中国人男性は日本での居住期間の長期化により，その職業的地位の上昇を経験している可能性が示された．その一方で，ブラジル人男性では，その可能性は小さいといってよいだろう．こうした結果は，中国人男性には IAM が妥当する可能性を示すと同時に，ブラジル人男性については「顔の見えない定住化」モデルが指し示すように，居住期間が長期化しても職業的地位が変化しない可能性を示すものである．その結果，外国人全体としては，IAM を経験する中国人男性と，それが妥当しないブラジル人男性からなる「緩やかな二重構造」モデルが妥当する可能性があるといえよう．

一方，中国人男性では，専門的・技術的職業にとどまらず，管理的職業並びに正規事務職においても，職業的地位の上昇が見られたことは，外国人の職業的地位達成が日本の労働市場のメインストリームにも広がりつつある可能性を示すものである．以下では多変量解析

によって、これらの点についてより踏み込んだ分析を行いたい。

5-2. 多変量解析

(1) 人的資本の移転可能性、及び学歴上昇の効果

モデル1について、従属変数を専門的・技術的職業とした場合の推定結果を見ていきたい(表4)。まず、学歴の主効果(日本人男性に関する結果)を見ると、学歴の上昇に伴って専門的・技術的職業での就労確率が上昇している。さらに学歴の職業的地位に与える効果の国籍ごとの違いに着目すると、記述統計によって確認したのと同様、大学/大学院卒を卒業している中国人男性は、日本人男性よりも高い確率で専門的・技術的職業に就いていることが明らかになった。これは、高学歴中国人男性の海外で取得した学歴の人的資本の移転可能性が非常に高いことを示すものである。その一方、それ以外についてみると、外国人男性の専門的・技術的職業での就労確率は日本人男性のそれよりも低く、海外で取得した学歴に対する評価が相対的に低いこと、つまり外国で取得した学歴の移転可能性が概して低いことがうかがわれる(図9)。

なお、高学歴中国人男性の間でみられる高い人的資本の移転可能性の背景には、外国人IT技術者の受入れを促進するため、2000年代以降、日本政府がアジア諸国と情報処理技術に関する資格の相互認証を拡大して来たことがあると考えられる(松下 2014:69-73)。実際、中国人男性が就く専門的・技術的職業の内訳を見ると、「システムコンサルタント・設計者」、あるいは「ソフトウェア作成者」の占める割合が36.5%を占めるなど、日本人男性における同割合(16.6%)の倍程度となっていることは、こうした推論の妥当性を示すものといえよう。

また、学歴上昇に伴う同職就業確率の変化($\beta_{7,3,k} - \beta_{7,1,k} > 0$)がいずれもプラスであることから、人的資本の移転可能性が制約された状況でも外国人男性にとって学歴上昇の効果がみられることが明らかになった。また、その大きさも日本人男性と同程度かそれ以上であることから、学歴による効果は決して小さなものではないことも示された(図9)。

表 4 上層ホワイト（専門的・技術的職業）就労確率に関する推定結果

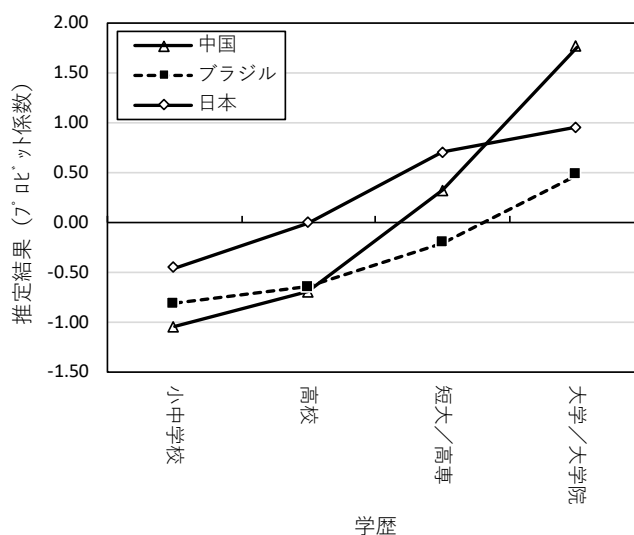
従属変数：専門的・技術的職業 推定結果

就労確率

(学歴)		(国籍*学歴)	
小中学校卒	-0.45 ***	中国籍*小中学校卒	0.10
短大／高専卒	0.71 ***	中国籍*短大／高専卒	0.31 ***
大学／大学院卒	0.96 ***	中国籍*大学／大学院卒	1.50 ***
(国籍)		ブラジル籍*小中学校卒	0.28 *
中国籍	-0.70 ***	ブラジル籍*短大／高専卒	-0.27
ブラジル国籍	-0.64 ***	ブラジル籍*大学／大学院卒	0.16
		統制変数	省略
		サンプルサイズ	2,574,354

注：* p<0.05, ** p<0.01, ***p<0.001. 分析対象は 27-59 歳，卒業者，及び 5 年前の居住地が海外の者に限定．なお，日本人男性については 5 年前の居住地による制限を設けていない．

出所：筆者推定



注：図中にプロットされた点は $\beta_{4,k} + \beta_{7,j,k}$ の値．なお， $\beta_{7,3,k} - \beta_{7,1,k}$ の値を国籍ごとに求めると，日本人 1.41，中国人 2.81，及びブラジル人 1.29 である．この内，日本人と中国人男性の値は有意に (p<0.001) 異なる一方，日本人とブラジル人男性は有意に異なるない．

出所：表 4 の推定結果より作成

図 9 上層ホワイト（専門的・技術的職業）就労確率に対する学歴の効果（再掲）

次に，同モデルの従属変数を管理的職業並びに正規事務職とした場合の結果について見

ていきたい(表5)。まず、学歴上昇の主効果(日本人男性に関する結果)、及び日本での就労経験の係数はプラスであり、事前の符号条件を満たしている(図10)。その一方、国籍ごとの違いを見ると、外国人男性にとって、どの学歴でも管理的職業並びに正規事務職に就く確率は、日本人男性と比べて低く、またこうした傾向については国籍間の差もほとんど見られない。これは管理的職業並びに正規事務職での就労にあたって海外で取得した学歴は日本で取得した学歴と比較してあまり評価されないこと、つまり人的資本の移転可能性が低いことを意味する²⁰。

しかしながら、学歴上昇による効果を見ると、外国人男性にとってもこれはプラスであり、日本型人事制度との関係においても、外国人男性にとって学歴が重要な役割を果たすことがわかる(図10)。また、日本と海外での就労経験の効果を比較すると、その主効果はそれぞれ0.033、0.026と日本での就労経験の方が大きいですが、両者は有意に異なる。また、海外就労経験の二乗項はその国籍にかかわらず有意ではないことから、海外での就労経験は日本での就労経験よりも低い値しかとらないことが示された。

以上のことから、外国人男性にとって海外で蓄積した人的資本の移転可能性は概して制約されつつも、人的資本の蓄積によりその職業的地位は上昇することが示された。また、人的資本の移転可能性は管理的職業並びに正規事務職に従事する場合には専門的技術的職業に就く場合と比較して、低くなる傾向がみられるものの、そこでも依然として人的資本は職業的地位を決定する重要な要因であり、外国人であることで管理的職業並びに正規事務職に就くことから一律に排除されているわけではないことが示された。

表 5 上層ホワイト（管理的職業並びに正規事務職）就労確率に関する推定結果

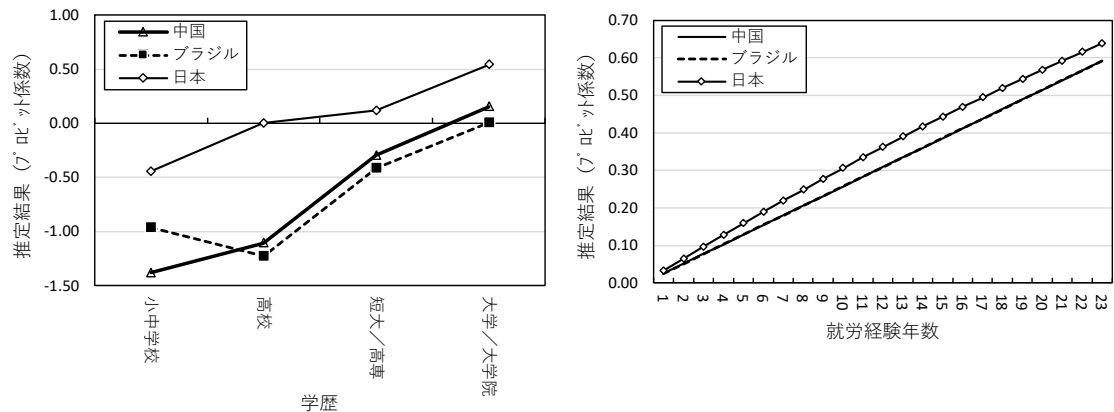
従属変数：管理的職業並びに 推定結果

正規事務職就労確率

(学歴)			(国籍)		
小中学校卒	-0.45	***	中国籍	-1.11	***
短大／高専卒	0.12	***	ブラジル国籍	-1.23	***
大学／大学院卒	0.54	***			
			(国籍*学歴)		
日本での就労経験	0.033	***	中国籍*小中学校卒	0.17	
日本での就労経験^2	-0.002	***	中国籍*短大／高専卒	0.69	***
			中国籍*大学／大学院卒	0.72	***
海外での就労経験	0.026	*			
			ブラジル籍*小中学校卒	0.71	***
(国籍*海外での就労経験^2)			ブラジル籍*短大／高専卒	0.70	**
中国籍*海外就労経験^2	.0004		ブラジル籍*大学／大学院卒	0.70	***
ブラジル国籍*海外就労経験^2	-0.003				
			統制変数	省略	
			サンプルサイズ	2,574,354	

注：* p<0.05, ** p<0.01, ***p<0.001. 分析対象は 27-59 歳，卒業者，及び 5 年前の居住地が海外の者に限定。なお，日本人男性については 5 年前の居住地による制限を設けていない。

出所：筆者推定



注：学歴に関する図(左)中にプロットされた点は $\beta_{4,k} + \beta_{7,j,k}$ の値. 就労経験年数に関する図(右)中にプロットしたのは就労経験年数 (n 年) に対する $\beta_1 \cdot n + \beta_2 \cdot n^2, \beta_5 \cdot n$ の値 ($\beta_{6,k}$ は有意ではないため 0 とした). また, $\beta_{7,3,k} - \beta_{7,1,k}$ の値を国籍ごとに求めると, 日本人 0.99, 中国人 1.53, 及びブラジル人 0.98 である. この内, 日本人と中国人男性の値は有意に ($p < 0.001$) 異なる一方, 日本人とブラジル人男性は有意に異なるない。

出所：表 5 の推定結果より作成

図 10 上層ホワイト（管理的職業並びに正規事務職）就労確率に対する学歴の効果

(2) 居住期間の長期化に伴う変化

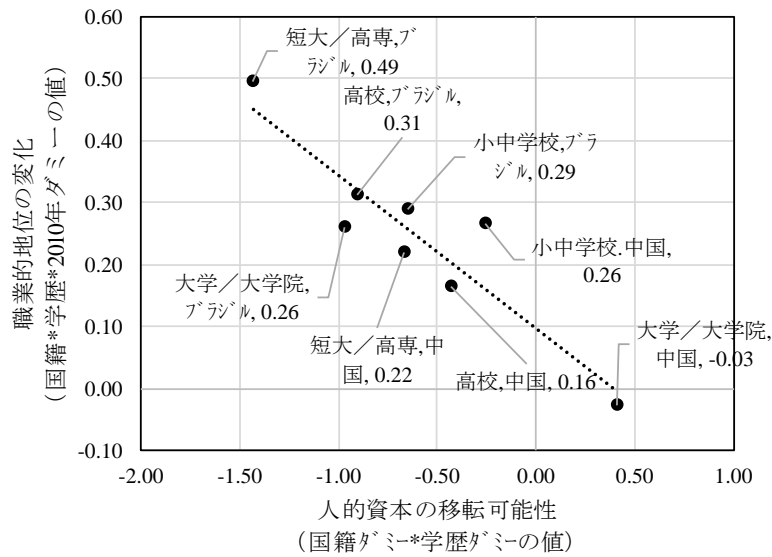
最後に、居住期間の長期に伴う職業的地位の変化について明らかにしたモデル2の結果について見ていきたい。まず、従属変数を専門的・技術的職業とした場合の結果を見ると、国籍別×学歴別に見た職業的地位の経年変化(国籍*学歴*2010年ダミー)は大学/大学院卒の中国人男性を除いてすべて有意なプラスの値を示している。これは記述統計の結果と異なり、ブラジル人男性も含め、ほぼすべての外国人男性が2000-2010年の10年間の間に職業的地位の上昇を経験していることを意味する。

表6 居住期間の長期化に伴う職業的地位の上昇に関する推定結果
(専門的・技術的職業)

従属変数: 専門的・技術的職業		推定結果	
就労確率			
(学歴)		(学歴*2010年ダミー)	
小中学校卒	-0.46 ***	小中学校卒*2010年ダミー	-0.21 ***
短大/高専卒	0.73 ***	短大/高専卒*2010年ダミー	-0.09 ***
大学/大学院卒	0.91 ***	大学/大学院卒*2010年ダミー	-0.07 ***
(国籍)		(国籍*学歴*2010年ダミー)	
中国籍	-0.43 ***	中国*小中*2010年ダミー	0.26 **
ブラジル国籍	-0.91 ***	中国*高校*2010年ダミー	0.16 ***
		中国*短専*2010年ダミー	0.22 ***
(国籍*学歴)		中国*大院*2010年ダミー	-0.03
中国籍*小中学校卒	0.17 **		
中国籍*短大/高専卒	-0.24 ***	ブラジル*小中*2010年ダミー	0.29 ***
中国籍*大学/大学院卒	0.84 ***	ブラジル*高校*2010年ダミー	0.31 ***
		ブラジル*短専*2010年ダミー	0.49 ***
ブラジル籍*小中学校卒	0.26 ***	ブラジル*大院*2010年ダミー	0.26 ***
ブラジル籍*短大/高専卒	-0.52 ***		
ブラジル籍*大学/大学院卒	-0.06	統制変数	省略
2010年ダミー	-0.12 ***	サンプルサイズ	2,574,354

注: * p<0.05, ** p<0.01, ***p<0.001. 分析対象は2000年調査時に22-49歳の者に限定。これを2010年時点の調査対象者について見ると、年齢が32-59歳、5年前の居住地が海外である者となる。なお、日本人については2010年調査時の5年前居住地に基づかず、年齢によってのみ選別した。

出所: 筆者推定



注：縦軸は（国籍*学歴*2010年ダミー）の値，横軸は（国籍*学歴）の値をプロットしたもの。人的資本の移転可能性が0の場合には取得地による影響を受けない（つまり人的資本の移転可能性が100%）のに対して，マイナスの場合には取得地が異なることでその評価は低くなり，プラスの場合には取得地が異なることでむしろその人的資本への評価がプラスとなる場合を指す。

出所：表6の推定結果を基に作成

図 11 STと居住期間の長期化による職業的地位の変化の関係
(専門的・技術的職業)

また，人的資本の移転可能性と居住期間の長期化に伴う職業的地位の変化の関係をみると，IHCIモデルが示すように，前期（2000年）における人的資本の移転可能性が低いほど，居住期間の長期化に伴ってより大きな職業的地位の上昇を経験していることがわかる。また，中国人だけではなく，ブラジル人についてもこうした現象が観察されることは，その通説に反して，ブラジル人の間でも来日後の人的資本へ再投資が職業的地位の上昇に重要な役割を果たした可能性を示すものである。

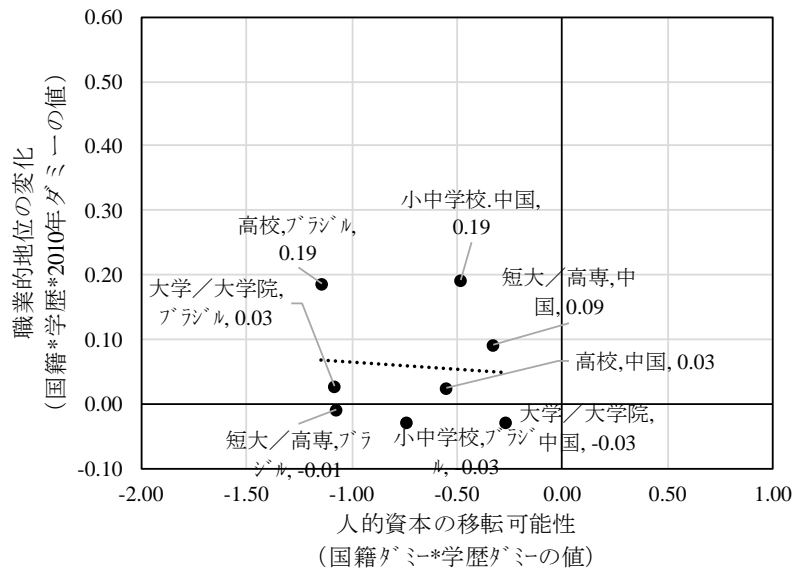
では，こうした結果はあくまで，日本型人事制度の外部にとどまるものなのであろうか。この点につき，従属変数を管理的職業並びに正規事務職とした場合の推定結果を見ると，居住期間の長期化に伴う職業的地位の変化について，中国人男性ではわずかに小中学校卒で有意なプラスの結果を得る一方，ブラジル人男性でも高卒の場合に限って，有意なプラスの結果を得たのみであった。また，人的資本の移転可能性の程度と居住期間の長期化に伴う職業的地位の変化の関係をみると，両者の間には明確な関係は見られない。このことは，管理的職業並びに正規事務職に就くに当たっては，来日後の人的資本への再投資が有効ではなく，その結果，居住期間の長期化による就業確率の上昇はほとんど見込めないことを意味する。

表 7 居住期間の長期化に伴う職業的地位の上昇に関する推定結果
(管理的職業並びに正規事務職)

従属変数：管理的職業並びに 推定結果			
正規事務職就労確率			
(学歴)			(学歴*2010年ダミー)
小中学校卒	-0.61	***	小中学校卒*2010年ダミー 0.08 ***
短大／高専卒	0.12	***	短大／高専卒*2010年ダミー 0.03 ***
大学／大学院卒	0.50	***	大学／大学院卒*2010年ダミー 0.06 ***
(国籍)			(国籍*学歴*2010年ダミー)
中国籍	-0.55	***	中国*小中*2010年ダミー 0.19 **
ブラジル国籍	-1.14	***	中国*高校*2010年ダミー 0.03
			中国*短専*2010年ダミー 0.09
			中国*大院*2010年ダミー -0.03
(国籍*学歴)			
中国籍*小中学校卒	0.40	***	
中国籍*短大／高専卒	0.22	***	ブラジル*小中*2010年ダミー -0.03
中国籍*大学／大学院卒	0.28	***	ブラジル*高校*2010年ダミー 0.19 ***
			ブラジル*短専*2010年ダミー -0.01
ブラジル籍*小中学校卒	0.40	***	ブラジル*大院*2010年ダミー 0.03
ブラジル籍*短大／高専卒	0.07		
ブラジル籍*大学／大学院卒	0.06		統制変数 省略
2010年ダミー	0.03	***	サンプルサイズ 2,574,354

注：* p<0.05, ** p<0.01, ***p<0.001. 分析対象は2000年調査時に27-49歳の者に限定。これを2010年時点の調査対象者について見ると、年齢が37-59歳、5年前の居住地が海外である者となる。なお、日本人については2010年調査時の5年前居住地に基づかず、年齢によってのみ選別した。

出所：筆者推定

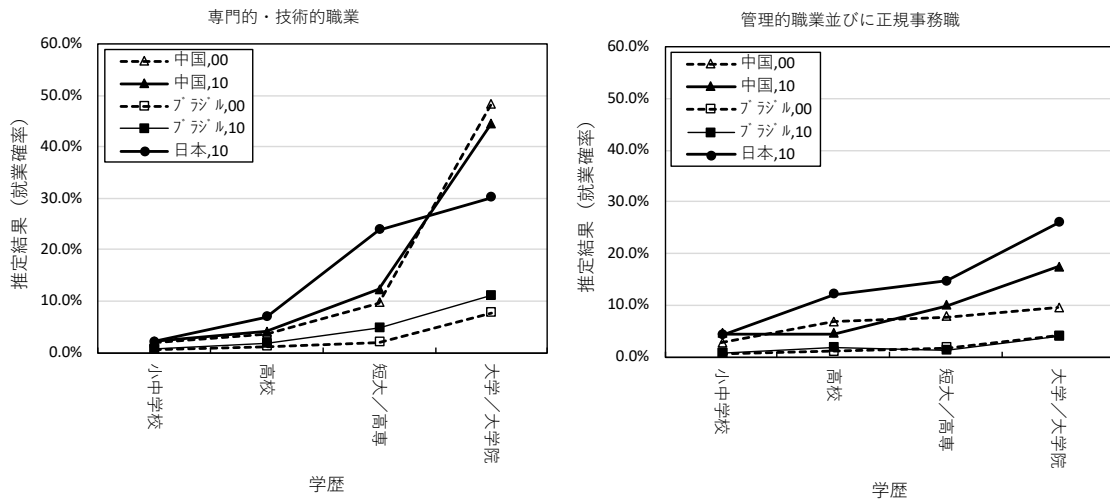


注：図 11 に同じ。

出所：表 7 の推定結果を基に作成

**図 12 ST と居住期間の長期化による職業的地位の変化の関係
(管理的職業並びに正規事務職)**

さらに以上の結果をもとに勤続年数を 20 年とし、学歴別に上層ホワイト就業確率を求めると、大学/大学院卒の中国人男性だけが、専門的・技術的職業に日本人男性よりも高い確率で就くことが示されたものの、それ以外のカテゴリーにおいては、いずれも外国人男性は日本人男性よりも低い職業的地位にとどまることが明らかになった(図 13)。これは外国人男性の低い人的資本の移転可能性が居住期間の長期化による人的資本への再投資によっても相殺しきれていないことを示すものといえよう。



注：表 7 の推定結果に基づき，勤続年数を 20 年とし，学歴別の上層ホワイト就業確率を求めたもの。

出所：表 7 より筆者算出

図 13 居住期間，学歴別に見た日本人，及び外国人男性の職業的地位（モデル予測値）

以上のことから，居住期間の長期化により外国人男性の職業的地位はおおむね上昇する傾向にあることが示された²¹。これは人的資本の移転可能性が低いほど居住期間の長期化に伴うプラス幅が大きいことから，IHCI モデルが想定するような，来日後の人的資本への再投資が有効に機能しているためであるためと考えられる。一方，管理的職業並びに正規事務職について IHCI モデルは妥当せず，その結果，居住期間の長期化に伴う就業確率の上昇は限定的であることが示された。また，こうした職業的地位の上昇にも関わらず，外国人男性の低い人的資本の移転可能性は相殺しきれないことも明らかにされた。

6. 考察：外国人の労働市場への緩やかな統合

1990 年代以降，日本では移民受け入れをめぐる議論が繰り返し行われ，とりわけ階層的地位をめぐる論争はそこでも中心的な地位を占めてきたものの，日本における移民研究は特定のエスニック集団を対象とした小規模なものが多く，階層的地位を軸にナショナルレベルでの移民受け入れの状況を明らかにした研究はほとんど見られなかった。

そうした中，日本における外国人労働者の統合状況について分析した代表的な研究としては，梶田（1994）による「緩やかな二重構造」モデル，及び日系ブラジル人の移住過程について明らかにした梶田他（2005）による「顔の見えない定住化」モデルを挙げることができる。それによれば，外国人の労働市場における位置づけは，専らそのエスニシティや在留資格によって決定されており，その結果，外国人の階層的地位は，来日直後にそれぞれの属性に基づき決定された後は，所有する人的資本の違いや居住期間の長期化によってもほと

んど変化しないと考えられてきた。また、昇進には長期のコミットメントを要する日本型人事制度は外国人に対して閉鎖的であり、高学歴中国人のように高い職業的地位に就く場合でも、それは企業のエンジニアなど専門的・技術的職業に限定され、日本型人事制度において中核的な地位を占める管理的地位やその候補としての正規事務職での就労は限られたものであると考えられてきた。

一方、欧米の移民研究では、Gordon (1964=2000) 以降、階層的地位を軸にその社会的統合について検証するというアプローチは一般的なものであり、特に外国人労働者の経済的達成については、Immigrant Assimilation Model (IAM) (Duleep 2015) に基づく研究が蓄積されて来た。また、近年では労働市場における経済的同化を社会的統合の中に再度位置づけるとともに、IAM のように人的資本を始めとする個人的属性に着目するのみならず、受け入れ社会の制度・構造的な要因も視野に入れた「新しい同化理論」(Alba and Nee 2003) が提唱されるに至っている。

本研究でもこうした潮流を踏まえ、IAM に基づき外国人の日本の労働市場への統合状況について明らかにすることを目指した。なお、ここでいう外国人の労働市場への統合が達成された状態とは、人的資本の違いなどを考慮した外国人男性の職業的地位の分布が日本人男性のそれと有意に異なる状態と定義される (Alba and Nee 2003: 28)。

これは欧米の移民研究において最も基礎的な論点でありつつも、日本において十分に検討されてこなかった論点であり、また現在、検討に対する社会的要請が非常に大きい論点でもある。分析対象としたのは、非熟練労働から高度人材までを幅広くカバーする中国人及び、専ら非熟練労働に従事するとされる(日系)ブラジル人である。分析に当たっては、IAM において重視されて来た人的資本の側面だけではなく、「新しい同化理論」などが重視するように、受け入れ社会の制度・構造的な要因も考慮に入れた。具体的には日本の労働市場において特徴的とされる日本型人事制度(川口 2017:20-2)の影響を明らかにした。さらに、本研究では国勢調査の個票データを用いることで、複数の移民集団のナショナルレベルでの状況を明らかにすることを目指した。こうした点に配慮することで、欧米の移民研究の成果と日本の現状の接続を図りつつ、日本固有の状況についても明らかにすることができるものと考えた。

本研究においては以下の命題の検証を行った。それは、外国人は入国直後にはその低い人的資本の移転可能性のため、同程度の人的資本を有する日本人よりも低い職業的地位達成しか示さないものの、日本での居住期間の長期化に伴う人的資本への再投資によって、やがてその地位は日本人と同程度にまで上昇する。また、日本型人事制度に代表される日本の労働市場に固有の制度・構造的な要因の影響を受けつつも、外国人の職業的地位はその人的資本により決定されると同時に、日本の労働市場のメインストリームへの統合も進みつつある、というものである。

また、同命題を検証するにあたって以下の探求課題を検証した。それらは、1) 外国人の労働市場への基礎的な参入状況はどのようなものか? 2) 外国人の職業的地位の分布は日

本人と比べてどのような特徴を示すのか？ 3) 外国人が海外で蓄積した人的資本の移転可能性はどの程度なのか？ 4) 人的資本の移転可能性が制約された結果、人的資本の職業的地位に与える影響は日本人の場合と比べて小さくなるのか？ 5) 居住期間の長期化に伴って外国人の職業的地位は上昇し、日本人男性との差はなくなるのか？ また、その上昇幅はもとの人的資本の移転可能性が低いほど大きいのか？ 6) 外国人の職業的地位達成は上層ホワイトの中でももっぱら専門的・技術的職業に限定され、管理的職業ではほとんど見られないのか？ である。

その結果、以下のことが明らかになった。まず、労働参加率と失業率に関する分析からは、外国人男性は日本人男性とほぼ同様の高い労働参加率を示しており、またその失業率も日本人よりも若干、高いもののその差は諸外国で見られる差と比較すれば小さなものであった。このことから、外国人労働者の日本の労働市場への基礎的な参入は果たされているといえよう。

また、上層ホワイト就労についてみると、中国人男性は日本人男性よりも専門的・技術的職業に就く者の割合が大きいこと、その一方でブラジル人男性では専門的・技術的職業、管理的職業並びに正規事務職のいずれについても非常に小さな割合しか示さないことが明らかになった。また、中国人男性でも管理的職業並びに正規事務職については日本人男性よりも小さな割合しか示さなかったことは、外国人男性の日本型人事制度への統合が依然として限定的であることを示唆するものである。上層ホワイト以外の職業的地位の分布を見ると、外国人男性は日本人男性よりも生産工程職に就く割合が大きく、事務、及び販売といった職業に就く者は少ないという特徴が見られた。

こうした状況の背景にある、外国人男性の人的資本の移転可能性と日本での居住期間の長期化に伴う職業的地位の変化について記述統計に沿ってみたところ、以下のことが明らかになった。学歴と専門的・技術的職業に就く者の割合との関係を見ると、日本人男性は小中学校卒～高専／短大卒までは外国人男性よりも専門的・技術的職業に多く就く傾向を示すものの、大学／大学院卒では中国人男性の方が高い割合を示す。これは高学歴中国人男性の間で人的資本の移転可能性が非常に高い可能性を示唆するものである。その一方で、ブラジル人男性は学歴水準の上昇による同割合の上昇をわずかし経験しないことから、人的資本の移転可能性が大きく制限されている可能性を見て取ることができる。

以上のことから、外国人男性の人的資本の移転可能性は高学歴中国人男性を除き、制約されている可能性が高い。しかしながら、「緩やかな二重構造」モデルが予想するように、外国人内部での差異をなくす程のものではなかった。つまり、人的資本の移転可能性は制約されつつも、人的資本の水準にかかわらず、外国人であるということだけでその職業的地位が一意に低くなるといった極端な現象は見られないといえる。

また、管理的職業並びに正規事務職での就労においても人的資本の移転可能性は制約されていることが示された。その一方で、外国人内部での人的資本の水準の違いによる職業的地位の差が無視できるほど小さいということもなかった。また、同職業での就労においては、

専門的・技術的職業の場合よりも人的資本の移転可能性が低い可能性が示されたことは、外国人労働者が日本型人事制度の中核に登用づけられることが依然として少ないことを示唆するものである。

では、日本での居住期間の長期化により、外国人男性の職業的地位の分布には変化がみられ、日本人男性と外国人男性の職業的地位は消滅するのであろうか。この点について、中国人男性は日本での居住期間の長期化により、その職業的地位の上昇を経験している可能性が示された。その一方で、ブラジル人男性では、若干の上昇が見られるものの、その幅は極めて小さい。こうした結果は、中国人男性には IAM が妥当する可能性を示す一方、ブラジル人男性については居住期間が長期化しても、職業的地位が変化しない可能性を示すものである。その結果、外国人全体としては、IAM を経験する中国人男性とそれが見られないブラジル人男性からなる「緩やかな二重構造」モデルが妥当することを予想させるものである。また、中国人男性では、専門的・技術的職業にとどまらず、管理的職業並びに正規事務職においても、職業的地位の上昇が見られたことは、外国人の経済的同化プロセスが日本の労働市場のメインストリームへも広がりつつあることを示唆するものといえよう。

さらに多変量解析によってこうした関係についてより詳細に分析した結果、以下のことが明らかになった。まず、外国人男性にとって海外で蓄積した人的資本の移転可能性は専門的・技術的職業に就く高学歴中国人男性を除いて制約されているものの、人的資本の水準の違いは、日本人男性の場合と同等かそれ以上に職業的地位の決定に重要な役割を果たしていることが示された。また、人的資本の移転可能性は管理的職業並びに正規事務職に従事する場合には専門的・技術的職業に就く場合と比べて、低くなる傾向がみられるものの、それでも依然として人的資本は職業的地位を決定する重要な要因であり、外国人であることで管理的職業並びに正規事務職に就くことから一律に排除されているわけではないことが示された。

また、居住期間の長期化により外国人男性の職業的地位はおおむね上昇する傾向にあることが示されたものの、日本人男性と外国人男性の職業的地位の差を消滅させるほどではなかった。また、人的資本の移転可能性が低いほど居住期間の長期化に伴うプラス幅が大きいことから、IHCI モデルが想定するような、来日後の人的資本への再投資が行われていると考えられる。一方、管理的職業並びに正規事務職については IHCI モデルが妥当しないことが示され、その結果、居住期間の長期化に伴う就業確率の上昇も限定的であることが示された。

表 8 探求課題に関する検討結果一覧

探求課題	結果
1) 外国人の労働市場への基礎的な参入状況はどのようなものか？	外国人労働者の日本の労働市場への基礎的な参入は果たされている。
2) 外国人の職業的地位の分布は日本人と比べてどのような特徴を示すのか？	中国人男性は日本人男性よりも専門的・技術的職業に就く者の割合が大きいことを除けば、外国人男性の職業的地位は日本人男性よりも低い傾向。
3) 外国人が海外で蓄積した人的資本の人的資本の移転可能性はどの程度なのか？	海外で蓄積した人的資本の移転可能性は概して制約されつつも、人的資本の蓄積によるその職業的地位の上昇の程度は日本人と同等かそれ以上。
4) 人的資本の移転可能性が制約された結果、人的資本の職業的地位に与える影響は日本人の場合と比べて小さくなるのか？	
5) 居住期間の長期化に伴って外国人の職業的地位は上昇し、日本人男性との差はなくなるのか？また、その上昇幅はももとの人的資本の移転可能性が低いほど大きいのか？	居住期間の長期化により外国人男性の職業的地位は上昇する傾向にあるものの、それは日本人と外国人の間の職業的地位の差を埋める程ではない。人的資本の移転可能性が低いほど居住期間の長期化に伴うプラス幅が大きいことから、来日後の人的資本への再投資が行われているといえる。
6) 外国人の職業的地位達成は上層ホワイトの中でももっぱら専門的・技術的職業に限定され、管理的職業ではほとんど見られないのか？	人的資本の移転可能性は管理的職業並びに正規事務職に従事する場合には低くなる傾向がみられるものの、そこでも依然として人的資本は職業的地位を決定する重要な要因であり、外国人であることで管理的職業並びに正規事務職に就くことから一律に排除されているわけではない。管理的職業並びに正規事務職について IHCI モデルは妥当せず、その結果、居住期間の長期化による職業的地位の上昇も限定的。

出所：筆者作成

こうした状況はおおむね IAM が想定する経済的同化が日本に居住する外国人男性にも見られることを意味するものであり、本研究の命題の妥当性はおおむね立証されたということができよう。つまり、外国人は入国直後にはその低い人的資本の移転可能性のため、同程度の人的資本を有する日本人よりも低い職業的地位達成しか示さないものの、日本での居住期間の長期化に伴う人的資本への再投資によって、日本人との差をなくすほどではないもののその地位は上昇する。また、日本型人事制度に代表される日本の労働市場に固有の制度・構造的な要因によって、外国人の人的資本の移転可能性はより制約される傾向が見

られるものの、人的資本はその職業的地位の決定に重要な役割を果たすと同時に、少しずつではあるが、日本の労働市場のメインストリームへの統合も進みつつあるといえる。

また、このことは実際に観察される日本人と外国人男性の間の職業的地位の差が、学歴構成など両者の間の人的資本の蓄積の程度の違いのみならず、人的資本の移転可能性の低さや居住期間の長期化による人的資本の再投資の効果が不十分であることによるものであることを意味する。また、日本型人事制度のようにこれまで外国人の職業的地位達成を著しく困難にすると考えられてきた構造的要因の影響は確認されたものの、そのネガティブな影響は人的資本の程度に応じた外国人の職業的地位達成自体を否定するものではなかった。

これは「緩やかな二重構造」モデルやその発展形である「顔の見えない定住化」モデルを否定するものであり、日本の移民研究がこうした可能性を具体的に論じてこなかったのに対して、ナショナルレベルのデータから、外国人男性がその人的資本や日本での居住期間に応じて、その職業的地位を上昇させていることが明らかになったことの意義は大きい。特に「顔の見えない定住化」モデルに見られるように、構造的に労働市場の下層に押し込まれ、そこからの上昇が難しいとされて来たブラジル人について、一定の条件さえ満たせば、職業的地位の上昇を経験していることが明らかになったことは重要な発見といえよう。これは、日本において、外国人労働者の労働市場への緩やかな統合が見られることを示すものといえよう。

さらに、その政策的な処方箋においても、日本の移民研究がこれまで繰り返し指摘して来た地域社会における「顔の見える」関係の構築、つまり、日本人、外国人住民も含めた社会関係資本の構築よりも、むしろ必要とされているのは、海外で取得した学歴や資格の相互認証や、来日後の日本語、職業訓練といった人的資本に関わる対応である。実際、資格の相互認証が進んだ外国人情報処理技術者の間では、人的資本の移転可能性の制約がほとんど見られないばかりか、むしろ日本人よりも高い職業的地位達成を果たしていることは、こうした対応の有効性を強く示すものといえよう。

もちろん、これはあくまで中国人、及びブラジル人男性に関する結果であり、そこでは他の国籍の外国人男性や、移民人口の半数超を占める外国人女性、及び移民二世代の社会的統合の状況といった、移民の社会的統合を論じる上で重要な論点については依然として明らかではない。こうした点についても、稿を改めて検討していくことが今後の課題である。

¹ 梶田他（2005）では分節化した同化理論は直接参照されることはなかったものの、例えば渡戸（2017:9-11）は、編入様式論と「顔の見えない定住化」モデルとの類似性、及び両者の概念的な差異を明らかにしている。

² この点について樋口（2006,2010a,2010b）は日本の移民研究が社会構造に関する視点を欠いていることを繰り返し指摘している。

³ Chiswick（2005:334-7）によれば、occupational mobility model における U-shaped curve も IHCI モデルと同様のメカニズムで起きると考えてよいだろう。

-
- 4 わずかに経路依存性という概念でこれを位置づけようとしているものの（梶田他 2005:56-7）、これでは同モデルの成立自体が偶然の結果と言っているようなものであり、有効な論理構成とは思えない。ほとんどの企業が日系人を雇用していないという事実は、同研究で同モデルの構成要件として提示された要因の多くが日系ブラジル人の雇用に固有のものなのか、そうではないのかを識別できないことを意味する。
 - 5 しかしながら、坪谷（2008）における同化概念は近年、欧米における研究の動向を踏まえたものとは言い難く、その結論においては同意しかねる部分も多い。
 - 6 経済学的には労働参加は市場賃金が個人によって異なる留保賃金を上回る場合に行われるとされる。
 - 7 従業上の地位が正規雇用、ないしは役員のものに限る。
 - 8 本モデルの推定結果から上層ホワイト就業確率を予測し、その個人間の平均値を実際の職業的地位ごとに求めると、国際標準職業分類（ISCO）で想定されるスキルレベルや職業威信スコア（都築他 1998:231-6）とおおむね相関する結果が得られる。よって、こうした前提を置くことは妥当であるといえる。
 - 9 外国人に対する差別の効果についてはここでは想定しない。差別の効果があるとすれば、個人属性にかかわらず一律に効果を及ぼすと想定されるが、それは本研究で想定するメカニズムとは相いれないためである。こうした見解は例えば Borjas（2016=2017:80-2）にも見られる。
 - 10 在留外国人統計によれば、ブラジル人の場合、そもそも留学の目的で来日するものは稀である。中国人の場合、留学生が多く見られるものの、本分析で用いた国勢調査（平成 22 年）のデータを用いて中国人男性の年齢ごとの学生割合を見ると、22 歳をピークにその後、減少することがわかる。よって 27 歳以降で 5 年前居住地が外国である人の場合、日本の学校を卒業している可能性は低いと考えられる。なお、同様の仮定の置き方は Hashimoto（2017）においても用いられている。
 - 11 労働参加の有無を決定するモデルは以下の変数からなる。年齢、年齢の二乗、配偶関係、学歴、国籍、国籍と学歴の交互作用項、居住都道府県、居住自治体の人口規模、DID 設定の有無。
 - 12 モデル 2 では在学状況が在学中のものも分析対象に含めている。これは時間の経過によって在学状況が変化する可能性を考慮したためである。
 - 13 なお同期間における外国人の帰還行動（emigration）の影響を明らかにするため、2 時点間のコーホートサイズ、年齢及び学歴構成の変化を確認したところ、コーホートサイズは中国人男性で 47.3%、ブラジル人男性で 48.6%へと縮小したものの、年齢や学歴ごとの違いは大きく見られなかった。こうしたことから外国人の帰還行動は職業的地位達成との間ではおおむね無関係に発生していると考えられる。
 - 14 なお、モデル 2 で分析の対象となるのはこの間に日本で蓄積された就労経験に対する評価であることから、モデル 1 と異なり就労経験の場所については区別せず分析を行う。また、国籍と学歴の交互作用項が示すのも、日本と外国で取得された学歴に対する評価の違いそのものではなく、国籍によって異なる学歴の取得地の構成の違いを平均的に示したものととらえることが可能である。
 - 15 労働参加の有無を決定するモデルは以下の変数からなる。年齢、年齢の二乗、配偶関係、学歴、国籍、国籍と学歴の交互作用項、居住都道府県、居住自治体の人口規模、DID 設定の有無、調査年と学歴の交互作用項、調査年と学歴と国籍の交互作用項、在学状況。
 - 16 OECD（2017:97）によると、2011 年の OECD 加盟国における native と foreign-born 人口の失業率は、欧州諸国でそれぞれ 9.5%、14.2%と foreign-born の方が 30%程度高い。一方、アメリカ、カナダ、オーストラリアといった伝統的な移民国では両者の間にほとんど差が見られない。
 - 17 抽出詳細集計を再集計すると、サービス職業に従事する中国人男性の内、82.7%が調理人である。

¹⁸ 国勢調査の調査項目で直接、技能実習生を識別することが可能な変数はないが、学歴や就労産業、及び居住地、居住形態（独身寮）などから、おおむね特定可能である。

¹⁹ 在学中の者も含む。

²⁰ 22-26 歳、大学卒業者に限定して管理的職業並びに正規事務職での就業確率を多変量解析（説明変数は年齢、年齢の二乗、国籍、5 年前居住地と国籍の交互作用項、居住都道府県、居住自治体の人口規模、DID 設定の有無）によって推定したところ、海外の大学を出た場合（5 年前居住地が海外）には、日本人よりも同確率が有意に低かったものの、日本の大学を出た場合（5 年前居住地が日本）には、日本人との有意な差が見られなくなった。これはたとえ外国人であったとしても、日本で蓄積された人的資本を有する場合、日本人との差がなくなることを意味する。

²¹ 参考までに上層ホワイト就業確率が 2%ポイント上昇した場合の職業的地位の分布全体に与える影響について職業的地位ごとに求めた同確率の平均から推測すると、おおむねブルーカラーとホワイトカラーの平均的差に相当する。

【参考文献】

- Alba, R. D. and Nee, V., 2003, *Remaking the American Mainstream: Assimilation and Contemporary Immigration*: Harvard University Press.
- 明石純一, 2010, 『入国管理政策 : 「1990 年体制」の成立と展開 = Japan's Immigration Control Policy : Foundation And Transition』ナカニシヤ出版.
- 浅川和幸, 2009, 「ブラジル人労働者の労働と社会関係—「顔の見えない定住化」の終焉とそのゆくえ」小内透編『在日ブラジル人の労働と生活』御茶の水書房, 53-90.
- Borjas, G. J. 1987. Self-Selection and the Earnings of Immigrants. National Bureau of Economic Research Cambridge, Mass., USA.
- Borjas, G. J. 1992a. "National Origin and the Skills of Immigrants," G. J. Borjas and R. B. Freeman eds., *Immigration and the Work Force : Economic Consequences for the United States and Source Areas* Chicago: Univ. of Chicago Press.
- Borjas, G. J. 1992b. "Immigration Research in the 1980s: A Turbulent Decade," D. Lewin ed., *Research Frontiers in Industrial Relations and Human Resources*. Ithaca, NY: ILR Press.
- Borjas, G. J. 1992c. "National Origin and the Skills of Immigrants in the Postwar Period," *Immigration and the Workforce: Economic Consequences for the United States and Source Areas*: University of Chicago Press.17-48.
- Borjas, G. J., 2016, *We Wanted Workers : Unraveling The Immigration Narrative*. (=2018, 岩本正明訳, 『移民の政治経済学』白水社)
- Chiswick, B. R., 1978a, "The Effect of Americanization on the Earnings of Foreign-Born Men," *Journal of Political Economy*, 86(5):897-921.
- Chiswick, B. R. 1978b. A Longitudinal Analysis of the Occupational Mobility of Immigrants. In *Proceedings of the 30th Annual Industrial Relations Research Association Meeting*, Dennis, Barbara, Editor. Madison: University Of Wisconsin Press.
- Chiswick, B. R. 1979. "The Economic Progress Of Immigrants: Some Apparently Universal Patterns," W. J. Fellner ed., *Contemporary Economic Problems: American Enterprise Institute for Public Policy Research*.359-99.
- Chiswick, B. R., 1980, *An Analysis of the Economic Progress and Impact of Immigrants*: University Of Illinois at Chicago Circle, Department of Economics.
- Chiswick, B. R., Lee, Y. L. and Miller, P. W., 2005, "A Longitudinal Analysis of Immigrant Occupational Mobility: A Test of the Immigrant Assimilation Hypothesis," *International Migration Review*, 39(2):332-53.
- Chiswick, B. R. and Miller, P. W., 2011, "The "Negative" Assimilation Of Immigrants: A Special Case," *Industrial And Labor Relations Review*, 64(3):502-25.
- Duleep, H. O. and Regets, M. C., 1999, "Immigrants and Human-Capital Investment," *American Economic Review*, 89(2):186-91.

- Duleep, H. and Regets, M., 2002, "the Elusive Concept of Immigrant Quality: Evidence From 1970-1990," *IZA Discussion paper series*, 631:1-36.
- Duleep, H. O. 2015. "The Adjustment of Immigrants in the Labor Market," B. R. Chiswick and P. W. Miller eds., *Handbook of the Economics of International Migration*. Volume 1a, Volume 1a Oxford; Amsterdam: Elsevier.108-82.
- Gordon, M. M., 1964, *Assimilation in American Life: The Role of Race, Religion, and National Origins*: Oxford University Press. (=2000, 倉田和四生・山本剛郎訳, 『アメリカンライフにおける同化理論の諸相 : 人種・宗教および出身国の役割』晃洋書房.)
- 橋本由紀, 2012, 『日本の外国人労働者の雇用に関する実証研究』, 東京大学.
- Hashimoto, Y., 2017, "Highly Skilled Immigrants' Occupational Choices and the Japanese Employment System," *Rieti Discussion Paper Series (17-E-059)*:1-33.
- 樋口直人, 2006, 「<研究動向:分野別研究動向(移民・エスニシティ・ナショナリズム)>国際社会学の第2ラウンドにむけて」『社会学評論』57(3):634-49.
- 樋口直人, 2010a, 「都市エスニシティ研究の再構築に向けて:—都市社会学者は何を見ないできたのか—」『年報社会学論集』2010(23):153-64.
- 樋口直人, 2010b, 「「多文化共生」再考--ポスト共生に向けた試論」『大阪経済法科大学アジア太平洋研究センター年報』(7):3-10.
- 稲上毅・桑原靖夫編, 1992, 『外国人労働者を戦力化する中小企業』中小企業リサーチセンター.
- 梶田孝道, 1994, 『外国人労働者と日本』日本放送出版協会.
- 梶田孝道他, 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.
- 川口大司, 2017, 「日本的人事の変容と内部労働市場」川口大司編『日本の労働市場 : 経済学者の視点』有斐閣, 20-49.
- 倉田良樹・松下奈美子, 2018, 「日本の外国人高度人材受け入れ政策の検証」移民政策学会設立10周年記念論集刊行委員会編『移民政策のフロンティア : 日本の歩みと課題を問い直す』明石書店, 88-93.
- Kogan, I., 2010, *Working Through Barriers Host Country Institutions and Immigrant Labour Market Performance in Europe*, Dordrecht: Springer.
- 駒井洋, 2015, 「日本における「移民社会学」の移民政策にたいする貢献度」『社会学評論』66(2):188-203.
- 是川夕, 2012, 「日本における外国人の定住化についての社会階層論による分析—職業達成と世代間移動に焦点をあてて—」『ESRI Discussion Paper Series』(28):1-35.
- 是川夕, 2015, 「外国人労働者の流入による日本の労働市場の変容 : 外国人労働者の経済

的達成の特徴,及びその決定要因の観点から (特集 第一,第二の人口転換の解明に基づいた人口・ライフコースの動向と将来に関する研究(その1))」『人口問題研究』71(2):122-40.

Liu-Farrer, G., 2011, *Labour Migration from China to Japan: International Students, Transnational Migrants*: Routledge.

松下奈美子, 2014, 『高度人材の国際移動に関する社会学的研究 : クラスター化とリージョナル化』, 一橋大学.

日本政策金融公庫総合研究所, 2017, 『中小企業の成長を支える外国人労働者』日本政策金融公庫総合研究所.

OECD, 2017, *International Migration Outlook 2017*: OECD.

奥田道大・田嶋淳子, 1991, 『池袋のアジア系外国人』めこん.

奥田道大・田嶋淳子, 1992, 『新宿のアジア系外国人 : 社会学的実態報告 : 調査報告書』立教大学社会学部.

奥田道大・田嶋淳子, 1995, 『池袋のアジア系外国人 : 回路を閉じた日本型都市でなく』明石書店.

Pichler, F., 2011, "Success on European Labor Markets: A Cross-National Comparison of Attainment between Immigrant and Majority Populations," *International Migration Review*, 45(4):938-78.

Piore, M. J. and Cambridge University, P., [1979]2014, *Birds Of Passage: Migrant Labor and Industrial Societies*, Cambridge: Cambridge University Press.

Portes, A. and Bach, R. L., 1985, *Latin Journey: Cuban and Mexican Immigrants in the United States*, Berkeley [u.a.]: Univ. Of California Pr.

Portes, A. and Manning, R. D. 1986. "The Immigrant Enclave: Theory and Empirical Examples," S. Olzak and J. Nagel eds., *Competitive Ethnic Relations* Orlando: Academic Press.47-68.

Portes, A. and Rumbaut, R. G., 2001, *Legacies: the Story of the Immigrant Second Generation*, Berkeley; New York: University of California Press; Russell Sage Foundation. (=2014, 村井忠政訳, 『現代アメリカ移民二世代の研究: 移民排斥と同化主義に代わる「第三の道」』明石書店.)

Raijman, R. and Tienda, M. 1999. "Immigrants' Socioeconomic Progress Post-1965: Forging Mobility or Survival?," C. Hirschman, P. Kasinitz and J. DeWind eds., *the Handbook of International Migration: The American Experience*. New York: Russell Sage Foundation.239-56.

労働政策研究・研修機構, 2006, 『ものづくり現場における外国人労働者の雇用実態に関する調査結果』労働政策研究・研修機構.

労働政策研究・研修機構, 2008, 『外国人留学生の採用に関する調査』労働政策研究・研修機構.

労働政策研究・研修機構, 2009a, 『外国人労働者の雇用実態と就業・生活支援に関する調査』労働政策研究・研修機構.

- 労働政策研究・研修機構, 2009b, 『日本企業における留学生の就労に関する調査』労働政策研究・研修機構.
- 労働政策研究・研修機構, 2011a, 『世界同時不況後の産業と人材の活用に関する調査・外国人労働者の働き方に関する調査』労働政策研究・研修機構.
- 労働政策研究・研修機構, 2011b, 『地方自治体における外国人の定住・就労支援への取り組みに関する調査』労働政策研究・研修機構.
- 労働政策研究・研修機構, 2012, 『外国人労働者の失業の現状』労働政策研究・研修機構.
- 労働政策研究・研修機構, 2013a, 『企業における高度外国人材の受入れと活用に関する調査』労働政策研究・研修機構.
- 労働政策研究・研修機構, 2013b, 『留学生の就職活動：現状と課題』労働政策研究・研修機構.
- 労働政策研究・研修機構, 2016, 『企業における外国人技能実習生の受入れに関する調査』JILPT 調査シリーズ No.157
- 総務省統計局, 2003, 『平成12年国勢調査 第3次基本集計』, 総務省統計局.
- 総務省統計局, 2004a, 『平成12年国勢調査 外国人に関する特別集計』, 総務省統計局.
- 総務省統計局, 2004b, 『平成12年国勢調査 抽出詳細集計』, 総務省統計局.
- 総務省統計局, 2012, 『平成22年国勢調査 職業等基本集計』, 総務省統計局.
- 総務省統計局, 2013, 『平成22年国勢調査 抽出詳細集計』, 総務省統計局.
- 鈴木江理子, 2009, 『日本で働く非正規滞在者：彼らは「好ましくない外国人労働者」なのか?』明石書店.
- 田嶋淳子, 2010, 『国際移住の社会学：東アジアのグローバル化を考える』明石書店.
- Takenaka, A., Nakamuro, M. and Ishida, K., 2016, "Negative Assimilation: How Immigrants Experience Economic Mobility In Japan," *International Migration Review*, 50(2):506-33.
- 竹ノ下弘久, 2004, 「滞日中国人男性の所得決定構造:出身国と日本の学歴効果の比較」『年報社会学論集』2004(17):202-13.
- 竹ノ下弘久, 2005, 「国境を越える移動に伴う階層移動:出身国の職業と現職に関する移動表分析」『ソシオロジ』50(2):53-195.
- Takenoshita, H., 2006, "The Differential Incorporation into Japanese Labor Market: A Comparative Study of Japanese Brazilians and Professional Chinese Migrants," *The Japanese Journal of Population*, 4(1):56-77.
- Takenoshita, H., 2013, "Labour Market Flexibilisation and the Disadvantages of Immigrant Employment: Japanese-Brazilian Immigrants in Japan," *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 39(7):1177-95.
- 谷富夫, 2015, 『民族関係の都市社会学：大阪猪飼野のフィールドワーク』ミネルヴァ書房.
- 坪谷美欧子, 2008, 『「永続的ソジョナー」中国人のアイデンティティ：中国からの日本留学にみる国際移民システム』有信堂高文社.

都築一治・盛山和夫, 1998, 『職業評価の構造と職業威信スコア』1995年SSM調査研究会.

Uriely, N., 1994, "Rhetorical Ethnicity of Permanent Sojourners: The Case of Israeli Immigrants in the Chicago Area," *International Sociology*, 9(4):431-45.

Van De Ven, W. P. and Van Praag, B. M., 1981, "the Demand for Deductibles in Private Health Insurance: A Probit Model with Sample Selection," *Journal of Econometrics*, 17(2):229-52.