

漁業・水産加工業における外国人労働者問題についての一考察

加瀬 和俊 (東京大学)

E-mail: kase@iss.u-tokyo.ac.jp

1. はじめに

漁業経済学会は2005年5月に開催された年次大会において、「変貌する漁業・水産業の就業構造と労働力問題——外国人就業を中心として」と題するシンポジウムを開催した。このシンポジウムにおいては、まず大日本水産会、日本鯉鮪漁業協同組合連合会、全日本海員組合から、それぞれの団体の立場からみた遠洋漁業における外国人乗組員についての報告を受けた後（ただし全日本海員組合は文書発言）、沿岸・沖合漁業と水産加工業における外国人労働者の就労実態と中国人労働者の中国からの送り出し事情について、現地実態調査の結果が報告された。

制度と実態の間の大きな乖離もあって、これまではその実情がほとんど明らかにされてこなかったこの問題について、このシンポジウムによってはじめて本格的な学術的検討が加えられ、分析のための貴重な情報が共有されたことは大きな収穫であった。

筆者はこの大会においてコメンテーターとして発言する機会を与えられ、報告者・コメンテーター間のディスカッションにおいても質問に答えて若干の私見を述べた。とはいえ、大会においては限られた時間の中で何よりも最新の実態調査報告の内容についての相互討論が最も重要であったこともあり、筆者の個人的見解についてはラフな結論だけを提示して、それにいたる論理の筋道についての説明は省略せざるをえなかった。そこでここでは、時間が許せば発言する予定であった諸論点について私見を提示し、この問題をめぐる今後の討議に参加することとしたい。

2. 外国人労働力の2類型

外国人労働者問題を議論する場合、外航船・遠洋漁業で就業している人々とその他の人々（沖合・沿岸漁業、水産加工業で就業している人々を含む）を区別して論じるべきである。

まず前者の外航船・遠洋漁業の乗組員は、船内で労働し、労働が終われば出身国に戻るため、その賃金は出身国の生活費を反映し、さらに船員の国際的賃金水準によって影響を受けると考えられ、日本人の生活費によって規定される日本人乗組員の賃金によって影響を受けるわけではないといえる。

これに対して日本国内に居住して労働する外国人労働者にとっては、来日の目的が滞在中の生活費を超える余剰の確保にある以上、その賃金は日本における生活費を超えなければならない。したがってその賃金水準は、出身国で取得可能な賃金があるかに低い場合であっても、日本人労働者の最低賃金ないしは法定の地域最低賃金よりも大幅に低くなるわけではない（制度的には技能研修生には最低賃金制は適用されないが、実習生には適用される）。

もちろん現実には、類似の労働を担う日本人の単身労働者（Iターン型の新規参入乗組員）の賃金と同一であっても、外国人労働者は貯金ないし送金を行っている。そうした余剰を生み出す根拠は生活費の意識的な引下げ努力であるが、その内容は、船便で来日し食料・生活用品を大量に持ち込むこと、寮や倉庫等で集団生活・集団炊事を行うこと、余暇時間にも金銭支出をとまなう余暇は避けていること等、支出を抑制することであり、他方では、残業を積極的に行ったり、余暇時間に他のアルバイトをすることによって所得を増加させることである。

いずれにしても調査報告に示されているように、水産加工業における一年間の一人当たり賃金 180 万円（毎月 15 万円で 12 ヶ月分。なお企業にとっての労務コストとしてはこれに諸経費が加わるので

210万円程度) というレベルがほぼそうした水準に位置していると判断される。

そこで以下においては、日本国内に居住して労働しているこのタイプの外国人労働者を念頭において若干の問題について考えてみたい。

3. 出稼型を支える条件

日本における外国人労働者は基本的に出稼型であり、家族の呼び寄せと定住を法的に許されず、経済的にもそれが可能でない存在である。こうしたタイプの労働者の存在は、ヨーロッパの場合とは異なっており、日本の経験の中でも最近の事態に属する。

戦前日本においては、1899年に内地雑居が法定されるまで、外国人の内地居住は原則的に禁止されていた。20世紀に入ってから外国人の長期居住に対しては厳しい制限が付けられていたが、「日本人」に対してはこの制限はきかなかつたから、1920年代以降、植民地朝鮮から職を求めて日本に来住する人々が増加した。この人々は単身者として来日したが、「日本人」として家族の呼び寄せ、世帯形成に大きな制度的困難はなく、日本に定着居住する人々が次第に増加していった。この人々は民族差別の下で貧困な生活を余儀なくされたが、同時に定住した移入者の中から同胞に貸室を提供する貸家・貸室経営者や同胞を雇用する工場主・商店主等の一定の資産家階層も生み出し、戦後の在日韓国人・朝鮮人系企業の基盤を築く部分もあった。

戦後においてはすべての植民地が解放され、移入民としての「日本人」がいなくなったことによって、外国人の労働力としての入国は実質的に禁止された。高度経済成長期に人手不足が叫ばれた際にも、日本では外国人労働者の新規の導入は全くなされなかった。

この時期に、ヨーロッパにおいては 家内労働者(メイド)を含む下層労働者の移民としての導入が政策的に推進ないし許容され、ドイツにはトルコ等から、フランスにはアラブ諸国から、イギリスにはインド等から、それぞれ相当数の労働者が移り住んだ。これらの労働者の中には出稼型も少なくなかつたが、家族を呼び寄せて定住し、あるいは配偶者を得て新規に世帯を形成する者も多かつた。それが可能であったのは、学歴・職業資格と実際の職業が対応するという身分制社会ゆえに、流入した移民の一代目は下層階級のままで一生を送るほかはなく、先進国側の各国民にとっては既存の社会階層秩序を脅かされる恐れがさしあたりなかつたという事情がある。

こうした日本・ヨーロッパの対比的状況は、1980年前後に双方で変化することになった。ヨーロッパ諸国においては、オイルショック以降の失業率の上昇の下で移民の流入規制が強められ、就労ビザの発給規制、家族の呼び寄せ・新世帯の形成の制限が厳格化されるようになった。定着型移民の方向が大幅に閉ざされ、出稼型のそれのみが許容されることになったのである。

他方、日本においては1980年代後半期における円高とバブル経済の下で、労働条件の厳しい産業を中心に人手不足が進行し、その短期的な対症療法として外国人労働者の導入が戦後初めて本格的に許容されるようになり、建設業の単純労務職等で外国人雇用が一挙に進展したのである。とはいえ定着型移民への方向は引き続き完全に閉ざされており、単身・出稼型が厳格に条件とされていたから、家族居住・定住を求める外国人にとっては「人権軽視」状態が継続することになったのである。

こうした両者の変化の結果として、周回遅れのランナーであった日本における単身・出稼型のみの許容という方式が、ヨーロッパの新しい標準型と一致するにいたつたのである。

もっとも日本においても例外的に定着型の外国人労働者が存在する。その一つは、1978年に開始され、家族呼び寄せを含めて約1万人に達しているインドシナ難民であり、今一つは、就業制限のない日系人である。さらに、人数的には少数であるが、満州残留孤児の係累者集団もこれに当たるであろう。しかし属性の限定されているこれらの人々を、その他の外国人労働者一般と同列に論じることは困難である。というのは、日本が定住・職業付与の義務を負っているインドシナ難民・満州残留孤児、労働ビザの長期的取得と家族呼び寄せの容易な日系人は、職業選択の実質的な自由を有するから、

希望居住地の関係もあって漁業・水産加工業を含む3K産業に従事することは稀である。生活保護の対象となるこれらの人々は、その対象となりえない一般外国人とは行動様式が異なっていると推測されるのである。

4. 漁業経営体のグローバリゼーションへの対応方策と外国人労働者問題

1990年代以降、商品と資本の移動の完全自由化への流れを軸とする国際競争の展開の下で、企業経営の再編が世界的規模で進行した。日本においてはバブル経済崩壊後の未曾有の長期不況がこれと重なったことによって、企業経営に対するリストラクチャ圧力はそれだけ強いものがあつた。これに対する企業経営の主要な対応方策は、労働コストの引下げであつたが、その具体的方法は3つに大別できる。

第一は、雇用面での規制緩和を通じて、労働力の流動化を図り、企業経営にとって使い勝手のよい方向に労働力のフレキシビリティを高めるとともに労務コストの引下げも実現するという方策である。長期雇用慣行の見直しによって、派遣労働者・短期雇用労働者・請負型労働者が若年労働者を中心に急増し、出向・転籍制度や退職勧奨制度の活用を含む雇用調整によって労務コストが削減され、残存労働者の生産性が上昇したといった事態がこれである。これは日本人労働者本体についての対策であるが、外国におけるホワイトカラーの雇用・就労方式が再編のための参照事例とされている。

第二は、省力機械化投資を進めて労務費を切り下げ、総コストを圧縮する方向である。労働集約的部門における機械化投資としては、スーパーマーケットのレジにおける値段の打ち込み方式がバーコード方式へ転換したことや、海運業におけるコンテナ導入による荷役労働の圧縮等がその事例である。

第三は、事業活動の拠点の海外移転であり、途上国の安価で豊富な労働力を調達することを主たる目的として海外に出て行った製造業が典型的である。企業の海外移転の目的には、貿易制限の回避を含む市場への近接化の意図や安価な工場用地、公害規制等の緩やかさ等を求めるものも含まれるが、依然として低賃金労働力利用の事例が多い。

以上の三つの方向が労務コストを切下げするための正攻法の対応であつたとすれば、それを実行するだけの条件が無かつた産業・企業において、生き残りのためのやむを得ざる対応として外国人労働者の導入が非合法的内容を含めて進められ、先行する実態に対して制度が後追いついて今日に至っているといえる。

漁業・水産加工業が上記の3つの方向を採れなかつた事情は以下のように考えられる。まず、労働力の流動化策については、漁業・水産加工業においては、もともと現場労働力については流動的な雇用関係が支配的であつて、この方向でのリストラの余地はなかつたといわなければならない。第二の技術革新の方向については、更なる人員削減を可能にする大型の技術開発を行うだけの資金調達力が乏しかつたといえる。遠洋まぐる漁業に典型的なように、技術革新に対応できるだけの漁船の改造等を避けて、安価で勤勉な外国人労働力が導入されたのである。その意味で、外国人労働力の採用は技術開発の必要性を先送りしたといえる。第三の生産基地の海外移転については、沿岸・沖合漁業にあつては生産の基盤が地元資源であるためにそもそも移動の条件はなかつた。この点では、世界的に資源豊度の高い地域に立地しているという日本漁業の強みが、この面での対応力を減殺したともいえる。これに対して水産加工業においては、漁業と異なつて地元の水産資源が存立の根拠となるという関係はすでに薄れている地方が多いこと、水産調整品の輸入関税は貿易制約的水準ではないこと等から判断して、工場の移転を拒む条件は絶対的ではなく、実際に海外に生産拠点を移した企業も少なくなかつた。こうした中で日本にとどまることを選択した企業は、主婦パート型の労働力を継続的に確保できると想定した企業や、家族労働力主体で生活の拠点を海外に移すという選択枝が現実的でなかつた生業的企業などであつた。こうして日本での生産を継続した企業が、グローバリゼーション下の国際競争の激化、具体的には安価な輸入品との競合の激化による販売価格の低下圧力を受けて、外国人労働

働力に依存する方向を選択したといえる。事務労働やスーパーのレジ係等に比較して不利な労働条件を埋め合わせるだけの高い賃金を払えない経営状況の下で新規の日本人雇用者は確保しにくく、従来から継続雇用されてきた中高齢者層の加齢による労働能率の低下が生じ、その引退にともなう絶対的な労働力不足に陥るという状況の下では、他に選択枝はなかったのである。こうして、一定規模以上の企業は自らその導入を始めたが、他方、自力ではそのための初期コストを負担することが困難な零細企業では協同組合等のオルガナイザーに依存してその方向を進めていった。

5. 新規参入漁業者（Iターン者）との比較

沿岸・沖合漁業の人手不足の解消方策としては、外国人の導入ではなく、地方僻村での生活、自然と接する労働を希望する人々をIターン型の新規漁業就業者として受け入れるという方法も採用されてきており、いくつかの地域においては漁業経営にとって不可欠な制度として既にこれが定着している。沿岸・沖合漁業における外国人乗組員と日本人Iターン者は、基本的には若年・単身者として、その賃金が扶養家族を有する世帯主としての水準を要求しないという点で共通している。雇用主にとっても労務コストを切り下げるために、倉庫での共同居住等をはじめとして安い住居を提供することも、食費の切り下げのために水揚げした水産物等の現物給付をすること等、共通している部分が多い。

とはいえ、両者の性格は基本的な点で異なっており、それを明確にすることが外国人乗組員の性格を把握する上でも有効である。それは、外国人乗組員が企業主にとって使い勝手の良い、労働の繁閑に対応可能で、かつ一定期間は確実に継続雇用できる労働力であるのに対して、Iターン乗組員は自らの意思で雇用期間を短期で打ち切ることが多く、また労働の繁閑変動に対して自らの生活スタイルを変動させにくいという実情にある。実際、Iターン乗組員を雇用している地域においては、短期かつ不規則に彼等が離職してしまうことを念頭において、その補充の体制を絶えず用意することを迫られている。

このような両者の相違の背景には、Iターン乗組員は日本国内における他の就業機会の存在にもかかわらず、生活と労働についての自らの一定の価値観にもとづいて漁業乗組員たることを選択しているのであって、その価値観と抵触すれば転職することに躊躇しないのに対して、外国人乗組員の場合には、日本国内における他の就業機会の存在が制度上排除されているという事情があろう。外国人乗組員を技能研修生・実習生という枠を外して純粹の労働力として扱うように制度が変更される場合には、より有利な所得機会を求め、あるいはより満足度の高い人間関係を求める方向に彼等の行動が変化し、外国人乗組員のIターン型漁業就業者への接近が起こるように思われる。

6. おわりに - 制度変更をめぐるジレンマ

漁業・水産加工業においては、外国人労働者の利用をさらに進めやすくするために、制度の改訂が要求されている。すなわち、遠洋漁業については外国人数は乗組員総数の40%までという規制を取り払うことが要望されており、他方、技能研修生・実習生を使用している水産加工業、沖合・沿岸漁業においては、日本滞在可能期間の3年から5年への延長、契約更新可能な制度への組み換え等が求められている。

しかしながら、家族呼び寄せを不可能なままにして滞在期間を延長し（継続的に、あるいは契約の更新によって）、単身・出稼型賃金を維持しようとするのは、各国の労働条件を「公平な国際標準」に平準化した上で貿易の拡大を図ろうとするWTOルールの下で、現実的な方策となり得るであろうか。また、外国人をより自由に・長期に雇用できるようにする制度変更が、外国人の側により有利な職場に転じる権利を拒否したままで可能となるであろうか。

建前と現実が大きく異なる技能研究生・実習生の方式は、技術を習得した人材を出身途上国に還流

させるという建前に固執することによって、賃金水準を単身・出稼型労働者の生活費水準に留めつつ、社会問題の発生を回避することに成功してきた。中小・零細企業の経営力に適合的であった、この「合理的」制度を改変することは、マクロ的な社会問題の発生を含めて、その影響するところは大きいと予測される。