

日本の対東アジア経済政策とサービス産業の海外進出

茶 谷 淳 一

はじめに

2007年に公開された『通商白書2007』, および『2007年版ジェトロ貿易投資白書』は, 「日本企業の東アジア地域における事業ネットワークの拡大・深化」とともに, 「日本のサービス産業のグローバル化」の必要性について論じている。これまで「日本企業のグローバル化」が議論される場合, 対象は製造業であった。ではいままぜ「日本のサービス産業のグローバル化」について論じる必要があったのであろうか? その理由を考えるとともに, 「日本のサービス産業のグローバル化」がもたらす影響について考察することが本稿の課題である。

第1章 日本の対東アジア経済政策とサービス

『通商白書2007』及び『2007年版ジェトロ貿易投資白書』がともに, いままぜ「日本のサービス産業のグローバル化」について論じる必要があったのか。これらの資料における記述を通して考察する。そこには日本経済の通商戦略の今後の展開のなかで, 日本のサービス産業に対し, これまでにない重要な役割が期待されていることが明らかになる。

そこで本章では『通商白書2007』において論じられている「新たな貿易投資立国」論と, 「日本企業の対東アジア事業ネットワーク展開」に関する現状認識との関連で「日本のサービス産業のグローバル化」が求められる理由について考察する。

1. 「新たな貿易投資立国」通商戦略論の特徴

『通商白書2007』において日本政府は, 新たな通商戦略の必要性を論じている。これが「新たな貿易投資立国」論である。新たな通商戦略が提起された背景には, 日本経済の対外経済関係が進化し新たな局面を迎えたという, 日本政府の問題意識がある。²⁾

それはまず第1に従来の「貿易立国」の追求から, 「貿易立国」と「投資立国」の両方を追求しなければならないという日本の通商国家像が変わったことである。

『通商白書2007』は日本経済の対外経済関係の現段階を象徴する現象として, ①貿易依存度の高まり, ②所得収支黒字の増加傾向と貿易収支黒字の減少傾向, 貿易収支黒字を上回る投資収益

黒字の獲得、対外純資産の増大と所得収支黒字の増大との相互促進的な関係、③貿易や海外投資などの対外経済関係が日本経済全体に占めるウエイトの低さ、をあげている。

日本経済は輸出入や海外投資などグローバルな経済活動が年々拡大している結果として、労働集約的な製品から付加価値の高い製品へとシフトするなどの産業構造の再編が促され、めざましい発展をとげた。日本経済の発展において対外経済活動の深化が国内経済にもたらす影響は大きくなっている。しかし欧米先進諸国や韓国などに比べ、まだ影響力は小さく、対外経済関係の拡大・深化が生産性の向上を促し消費者にメリットを与える余力はまだ大きい。今後、日本経済が成長するためには、貿易収支黒字・所得収支黒字の持続的な拡大による経常収支黒字の維持が不可欠であり、そのためには更にいっそう輸出入と海外投資を促進しなければならない、というのである。

雇用規模の大きさや、GDPに占める付加価値額の大きさなどの面で日本経済全体に占めるサービス産業のウエイトが大きくなりつつある。しかし対外経済関係の深化という点からみた場合、サービス産業の輸出の伸びは鈍く、世界のサービス貿易の中に占める比重も相対的に小さい。特に海外投資残高やGDPなどにおけるサービス業の直接投資水準は主要先進国に比べると極端に低い。「日本のサービス産業のグローバル化」の後進性は、生産性の改善が後れていることに起因しており、ITを利活用した経営システム全体の改善を急ぐ必要がある。これからの日本経済の発展のためには日本のサービス産業が生産性の向上を通じて輸出入の増大、および海外投資を積極的に行い、この分野でのグローバル化を積極的に図ることが不可欠である、というのである。

2. 東アジア生産ネットワークの高度化・深化とサービス

『通商白書2007』は、東アジア地域において日本企業による生産ネットワークが高度化・深化しているとし、その特徴を述べている。それを簡単に整理すると次のようになる。

東アジアでは、全域にわたる数々のEPA/FTA締結と様々な規制緩和の実施により制度面での一体化も進展しつつある。また通信や輸送などの国境を越えたインフラの整備も加速しており物流機能の高度化も進んでいる。その結果、モノやカネ、ヒトの移動が活発化し東アジア経済の一体化が進み、域内各国・地域がそれぞれの得意分野に特化し一層効率的な生産活動を行う傾向が強まっている。現在、東アジア域内では中間財貿易（中間財相互供給）が急速に進展し、同時に日本・NIEsで生産された付加価値の高い中間財を中国・ASEANで組み立て、最終製品を日米欧に輸出するという「三角貿易」がますます進展している。これにより東アジアは「世界の工場」としての優位性を獲得するとともに、高い経済成長を遂げている。

このような東アジア経済の変化の中で、我が国企業は更なる経営の効率化を実現するべく、事業ネットワークを拡大・深化させている。

まず部品等の調達先を東アジア域内全域へと拡大するとともに、「三角貿易+中間財相互供給」からなる「多国間工程分業」を進展させている。また高成長を遂げる東アジアを生産拠点としてだけでなく販売市場としても重視し域内における販売機能の強化・効率化を推進することにより、域内での販売額を増加させるとともに、より広い範囲で迅速かつ効果的な営業販売戦略を展開するための販売統括拠点を設置する動きも活発化している。さらに生産拠点との連携や市場ニーズにあった製品開発、地域特性に応じた生産システムの開発などを担う設計・開発拠点の設置をす

すめ、基礎的分野や高付加価値分野の研究開発を担う日本の親会社の研究開発機能との分業を進めている。このように日本企業は、東アジア地域における生産力の増大と高成長、貿易投資の拡大、EPA/FTAによる規制緩和の進展、国境を越えたインフラ整備の進展などという経済状況の急速な変化を活かして、コスト削減と規模の経済の実現、そして収益の増大を図ることができる「最適生産・販売体制」を構築するために、域内の生産・供給機能の集約化と戦略的な事業ネットワークの再編・効率化をすすめている³⁾。

このように日本企業の東アジアにおける事業ネットワーク化は、「最適生産・販売体制」を構築することを目的とした「域内の生産・供給機能の集約化と戦略的な事業ネットワークの再編・効率化」を進める段階に入っている。これを促進するためにはそれぞれの拠点周辺において日系企業の円滑な事業再編をサポートする体制を整備することが必要となる。

すなわち東アジアの各地域に生産拠点や販売拠点が数多く設置されるだけでなく、地域全体を統括する本部的機能を持った拠点や地域内の製品開発、品質管理、生産管理、市場開発、財務、ITシステム管理、人材育成・人事管理、広告宣伝などを担当する拠点がおかれるようになる。これらは元来、日本の本社機能の一部であり、その円滑な執行に際して企業内だけでなく、企業外部にある資源、すなわち専門的なサービス機関によるサポートを受けることが多い機能である。

また東アジア地域全体に点在する各拠点を統合し社内の円滑な事業の実施を実現するためには、これまで日本で行われた作業を標準化し、各地域の拠点が遂行する業務を、それをもとに擦り合わせる必要がある。そのためには様々なノウハウや技術、サポート体制が必要である。さらに取引が拡大する地場企業の経営をサポートする必要も出てくるであろう。さらに東アジア市場での販売を強化するためにはブランド戦略や効果的な広告宣伝、顧客との face-to-face なコミュニケーションを実現できる方法の開発など多様なサービスを展開する必要がある。そのためには日本国内同様、外部の専門的なサービス機関を活用することも必要となってくる。

しかしこれらのノウハウや技術を提供する専門的なサービス分野は途上国において最も発展が後れている。またお互いのノウハウの擦り合わせが必要である。よってどうしても日本の専門的なサービス産業によるサポートが必要となる。このことが対事業所サービスを中心とする「日本のサービス産業のグローバル化」、とりわけ東アジアへの進出を促すことになる、と考えられる。

第2章 サービス産業のグローバル化の必然性について

では日本のサービス産業がグローバル化する必然性はどこにあるのだろうか？ 次にその理由を考えてみたい。

まず最初にサービス企業の海外展開について、一般的に考えられる理由について、まず考察する。またサービス産業と一口に言っても、その事業内容は多様であり、海外展開にあたっての具体的な理由は様々であると考えられる。そこで具体的な考察にあたっては対事業所サービス業、とりわけ人材サービス業をもとに考えてみたい。

1. サービス産業の海外進出の原動力

まずサービス産業が海外拠点をもうけ、その拠点を通じて事業展開を行おうとする原動力は何であろうか。

『通商白書2007』はサービス産業のグローバル化が遅れた理由を同産業の生産性が低いからである、としている。つまりイノベーションが進む製造業に対し低生産性であるために海外へ進出することができないばかりか、国際競争力がないため、国内市場指向にならざるをえないと政府は考えている⁴⁾。

しかしサービス産業のグローバル化が著しく進展しているアメリカのサービス産業の事例を分析した板木雅彦氏の研究によると、アメリカのサービス産業は製造業などに比べ、決して生産性が高いわけではないという。つまり最も海外展開が進んでいるアメリカのサービス産業でさえ、製造業に比べて労働生産性が高いという理由から、サービスの輸出や海外投資など、サービス産業のグローバル化が進展したとは言えないのである⁵⁾。

ではサービス産業のグローバル化、なかでもサービス企業が直接投資を行う必然性はどこにあるのであろうか？ 板木氏は「サービス直接投資から得られる超過利潤の源泉は「独占力と国際比較優位と賃金率格差」にある。つまり他産業からの価値移転、投入・産出構造における国際比較優位の活用、そして進出先の低賃金とその3要素である。これが企業の多国籍化を促す、いわゆる所有特殊優位（Ownership specific advantage）と立地特殊優位（Location specific advantage）の理論的実体である⁶⁾」と述べている。国際生産の理論である折衷パラダイムをサービス産業など製造業以外にも積極的に応用しようと試みる J. H. Dunning は多国籍企業の競争優位の源泉を①所有特殊優位（Ownership specific advantage: 企業の実力）、②立地特殊優位（Location specific advantage: 市場規模や資源賦存状況）、③内部化インセンティブ（Internalization incentives: 内製化する理由）の3つを組み合わせることによって説明する⁷⁾。

これらの考え方を参考にしながらサービス産業に即して考える。まずサービス業で提供される商品は、知識やノウハウ、ブランドなど情報的な無形商品であり、多くの場合相対的な関係で提供される。したがってサービスの場合、そもそも商品や取引の特性から、貿易ではなく拠点設置などの内部化のインセンティブが働く場合が多い。次にアニメーションやソフトウェア開発など情報サービス業においては、IT技術の発展により生産工程において企業内国際分業が可能になりつつある産業分野であり、その海外進出は人的資源の賦存状況などの立地条件に規定される。またサービスの供給を目的とした拠点設置であれば、市場規模や成長性などの立地条件によって規定されると考えられる。企業の実力という面では、海外での事業展開能力や提供するサービスの質が問題となろう。ここでは需要者の要求する質のサービスを提供することができるかが重要である。ただ一般の物的商品と異なりサービスの場合、供給を受ける需要者の求める条件にあわせてサービスを提供することが可能である。そのため、いったん取引関係が生まれ、適合したサービスを提供することができれば、その提供したサービスの個別特殊性そのものが相対取引上の優位性を生み出すことになろう。よって日本国内で既に取引関係がある場合、競争上優位になると考えられる⁸⁾。

そもそもサービスが産業として成立するのは資本制生産が独占段階に入った頃からである。したがってサービス資本の運動様式は「独占」と不可分の関係にあると考えるべきではないか、と

考える。多くの場合、サービス産業は当初は競争的であったとしてもいったん取引関係が成立すると、以後は非競争的になりやすい。それは相対取引を通じてサービス提供者と顧客の間に情報の共有と秘匿の必要性が生じるため、相互に排他的になりやすいからである。またサービスは価値を生産するものではなく、なおかつ労働集約的で生産性が低い。そのため特定の産業や需要者に吸着することで価値移転をはかり利潤の配分を得ようとするのである。また特許や商標などで保護されていることもソフトウェア開発などの分野での独占的な利潤をもたらすことになる。さらにIT技術の発展により規模の経済が効果的に発揮できる分野も生まれており、投入量の増大によって莫大な利益を得ることも可能になりつつある。これらの理由から、生産性が低い状態でも直接投資を通じた海外展開が行われると考える。

すなわちサービス産業の海外進出の原動力は、たとえ生産性が低くとも、可能な限り競争を排除し独占的な地位を維持できる何らかの要因が存在すれば、市場規模や資源の賦存条件などに応じて各国・地域に進出し独占的な利潤を得ようとするところにある。日本国内において既に取引関係がある企業が海外展開した場合、緊密な取引関係やブランドなど独占力の源泉があり、進出先の市場の成長性が高かったり、賃金が安い上に同じ産業分野の発展が後れた国・地域であれば、独占的な利潤の確保を目指して日本のサービス企業は海外進出すると考えられるのである。

サービスは何ら価値を生み出すことはなく、製造業などから価値を移転することによって、自らの利潤源泉としている。よって顧客となる日本企業の対外事業活動のネットワークが「最適生産体制」の構築に向けて事業と拠点の再編をすすめるなかで外部の専門的サービスを必要とするような段階にまで深化していることこそが、日本の対事業所サービス企業の東アジアへの事業展開を促していると考えられる。

2. 東アジア地域における人材採用の困難化——人材サービス業の東アジアでの事業展開

現在、世界各国においてILOの提唱する「ディーセントワーク」論が広く受け入れられるようになり、また経済成長の高まりや消費生活の改善、諸物価の高騰などの理由により、東アジア各国・地域においても、労働市場の自由化と制度的整備、労働条件など労働法制の整備・改革が進んでいる⁹⁾。さらに急速な生産力の増大に伴う労働力不足の深刻化は、賃金の引き上げなどにとどまらず、雇用条件全般について早急に改善を求める動きをもたらしている。このような動きのなかで在東アジア日系企業は、労働市場における人材確保をめぐる競争の激化や人件費コストの上昇に直面しているだけでなく、人材の採用・育成・適正配置・処遇など人事管理の高度化を迫られている。

在東アジア日系企業を対象としたいくつかの訪問調査によると、日系企業は一般的に生産現場で生産労働などにたずさわる「ワーカー」と、オフィスなどで管理労働にたずさわるホワイトカラーの「スタッフ」に分けて採用活動を行っており、雇用条件だけでなく採用の方法やルートも異なっている、という¹⁰⁾。

「ワーカー」は一部を除いて、ほとんどが1年ないし2年契約であるのに対し、「スタッフ」は1年以上の有期雇用または期限を定めない契約となっている。さらに離職率はこの調査では数%から20~30%であった。また正規雇用以外にも契約社員や派遣社員など多様な雇用形態の従業員を抱える企業も多く、なかには派遣社員が全従業員の40%を占める企業もある。この企業で働く

派遣社員の離職率は40～50%であった。

このような「ワーカー」と「スタッフ」の雇用条件等の違いは採用や教育にも反映している。すなわち「ワーカー」には特に研修を行わず、工程や分業を見直し、徹底した単能工化と文書マニュアル化によって誰でもすぐに仕事ができるように工夫している。これは高い離職率を前提とした対応である。一方、「スタッフ」の場合は社内、社外研修を実施している。また採用について、「ワーカー」は新聞広告などを通じた外部労働市場や口コミ、公共の紹介所や人材紹介会社、中にはインターネットで募集しているところもあるなど、多様なルートを通じて募集している。「スタッフ」も同様に広範なルートを通じて採用しているが、多くの場合は人脈（紹介）を通じて採用するケースが多いようである。「スタッフ」の場合、人脈（紹介）によるルートが多い理由には、①能力や資質などに間違いがないことが多いことや、②大学とのパイプがあること、などが挙げられている。

日系企業のホワイトカラーの能力開発や人事制度に関する調査によると、在アジア日系企業では特に現地採用高学歴者を対象とした能力開発が以前より積極的に行われるようになったという¹¹⁾。その方法として、4割以上の企業が社外研修や本社への短期研修派遣、社内研修、自己啓発への援助を実施している。また評価・昇進などの人事制度は地場企業の人事制度を基本にしなが、日本の人事制度も取り入れている。日系企業の内部労働市場に関する研究によると、研修の強化は現在不足している中間管理職を育成・補充するためだけではなく、経営管理の現地化が進み各生産拠点の独立性が高くなればなるほど、逆に日本本社と日系現地企業とのコミュニケーションを向上させる必要性が高まっていることを反映しているという¹²⁾。

また同調査によると海外子会社や現地法人の現地化が進む一方で、約半数の企業が中間管理職候補となる高学歴者の効果的な採用方法の不足を感じている。高学歴者の離職率の引き下げを目的とした効果的な研修機会の提供と有能な人材採用の支援は在アジア日系企業が期待するところであると考えられる。

日系企業は東アジアにおける事業ネットワークをより深化・拡大し現地化をより一層進める段階にある。このことは日系企業にとって人材採用にあたって様々な課題に直面することになる。すなわち必要な人数を確保するという数量的問題のほかに、グループ内の事業ネットワークを担う人材を採用、育成するという人材の質的な問題への対応に迫られるようになったのである。「スタッフ」などの人材を採用する時に求めるスキルの引き上げや、短期間で即戦力化と長期的な視野に立った人材育成プログラムの整備とともに、明確な経営目標の提示、わかりやすい人事処遇制度の整備などを通して、日本企業の事業ネットワークに貢献する優秀な人材の確保と人材のスキルアップ、定着率の向上を図ることが課題となっている。

「世界の工場」として親会社の指示に従って生産・輸出する拠点から、事業ネットワークの一員として他の拠点との連携を図りながら開発や販売、金融など多様な機能を分担する拠点へと、東アジアにおける日系企業の各事業拠点の位置づけが変わりつつある。また東アジア途上国地域において雇用条件・労働条件の改善がすすみつつある。多くの日系企業や欧米系企業の拠点がひしめき合う状況の東アジアでは労働力確保をめぐる競争が激しさを増している。これらの状況のもとで日系企業はこれまでのように未熟練労働力を安い賃金で大量に雇っては短期間で次々と取り替えるようなことができなくなっている。人材確保・育成などの面で日系企業、特に競争力の

低い日系中小企業の在東アジア拠点をサポートする体制を東アジア全域で整備することは、日本企業の東アジア事業ネットワークの拡大・深化を進める上で、そして日本経済の対外経済政策の上でも、非常に重要な課題となっている。

日系企業は事業ネットワーク全体が「最適生産体制」となるよう、労働力配置の面においても職務に応じて多様な採用条件、雇用形態の労働力を必要な量、期間を組み合わせ活用する体制の構築を目指している。すなわち東アジア全域において必要となる人材を確保し、いつでも投入できるように育成し、ジャストインタイムで供給できる体制を構築する需要が高まっている。このような体制を多くの中小企業を含む日系企業が自前で構築することは難しく、日系企業の求める人材像や基準と、現地労働市場の両方の事情に精通し、低コストで効果的に人材供給できる専門的サービス企業の海外展開は欠かせないのである。

『通商白書2007』ではオープンかつシームレスな経済システムの構築に向けた「新たな貿易投資立国」通商戦略の一環として「東アジアでの EPA/FTA 等の推進」, 「東アジア経済統合の推進」とならんで、「国内におけるイノベーションの促進」をあげている。また「国内におけるイノベーションの促進」を図るために、「対内直接投資の促進」「アジア産業金融圏構想」「知的財産制度の整備」とならんで「海外高度人材・研修・実習生の受け入れ拡大」を進めるべきであるとしている。¹³⁾ 優秀な人材の確保をめぐるグローバル競争が激化する中、我が国は、国内企業への就職支援と高等教育を結びつけた「アジア人財資金構想」を推進し、我が国とアジアにおける優れた人材の人的ネットワークの拡大・緊密化を通じ、東アジア全体の成長につなげていくことが重要だとしている。つまりイノベーションを通じた生産性の向上を図るために海外の人材を適宜導入できるようなネットワークの形成を重要課題の一つとしているのである。これまでも日本の労働市場の開放、外国人労働力の導入は「『少子化→労働力不足→貯蓄不足→成長鈍化』というサイクルを阻止する」という文脈の中で論じられることが多かった。しかし今回、「人的ネットワークの拡大・緊密化」という一歩踏み込んだ表現のなかには、日本を含む東アジア全体に広がった日本企業の事業ネットワークの展開に応じて、各拠点での事業内容に応じた人員配置が可能となる人材採用・教育・雇用システムの構築と、それを通じたイノベーションの推進による成長を日本政府が目指していることを読み取ることができる。

つまり「日本を含む東アジア地域全体での労働力の流動化」を促進する体制の構築を目指していると考えることができる。もしそうであれば、日本経済や日系現地企業の需要に応じて「専門的高級人材を採用・育成し企業に供給する」ための人材サービスや、片や東アジアで進展する労働力確保をめぐる競争の激化、高賃金化や長期雇用への対応として「労働力を企業の需要にあわせて提供する」ための人材サービスなどを展開する専門的な人材サービスが東アジア全体に適正に配置され、日本企業・日系現地企業の各拠点の周辺に人材供給拠点を整備することが必要とされると考えられる。

3. 現時点における日本のサービス産業の東アジア展開

日本のサービス産業は日本の産業構造におけるサービス分野のウエイトの高まりに比して、サービスの輸出入も対内投資も低調であり、とりわけ直接投資などを通じての海外での事業展開の度合いが他の先進国などに比べ極めて低いレベルにある。特に金融・保険、商業、通信・運輸を

除く、情報サービスや広告宣伝、人材サービス、教育サービス、外食などの本来的な意味でのサービス分野の国際化は統計で見える限り、非常に後れていると言わざるを得ない。

しかしこれまで見てきたように、東アジア経済の一体化が進み多くの企業が「最適生産・販売体制」の構築を目指して事業ネットワークの再編を加速しているもとの、本来的なサービスのニーズは高まっており、すでに日本のサービス企業による東アジアへの事業展開は始まっている。

サービス産業の中でも対事業所系サービス分野では、積極的に海外進出、とりわけ日本企業の生産ネットワークが広がっているアジア各国への現地子会社の設立や現地資本とのアライアンスに乗り出している企業が増えている。

たとえば人材派遣の分野では、少子高齢化によるスタッフ確保の困難性や競争の激化などにより日本国内市場の限界が見えていること、また国内では人材派遣に対する規制緩和がなかなか進まない一方で、東アジア各国では労働市場の整備と自由化が進展し欧米資本の人材派遣会社がアジアに進出したり、現地資本が日系企業を相手にビジネスを展開し始めている。これらを背景に、人材派遣企業の一部はアウトソーシングなどのビジネスの多様化や教育訓練・スタッフィングセンター機能の充実などの独自サービスの開発などと併せて、日系企業に人材を供給する拠点の設置や現地資本とのアライアンスを展開している。人材派遣会社は日本人高度技術者の現地企業、日系現地企業などへの紹介や現地高度技術者の日系現地企業への派遣・紹介、日本語教育と職業訓練、職業紹介をパッケージにして提供するなどの業務を行っている。なかには現地教育機関と提携し労働者の教育・育成から日系企業への紹介・派遣まで一貫して行っている企業もある。¹⁴⁾

また情報サービスではソフトウェア開発のアウトソーシングやメンテナンスを受注する拠点を設けたり、広告宣伝ではブランド力を活かしながら日系企業の市場戦略をリードするために地域統括拠点をシンガポールに置き、東アジア全域に制作、営業などの拠点を配置し事業のネットワーク化を進めている企業もある。

一方、対個人サービスでは東アジア地域における中間層の増加に対応した事業を展開する日系サービス企業も増えている。例えば、日本食ブームに対応する形で現地法人を域内3カ国・地域に設置し和食レストランをショッピングセンターなどに93店舗も出店している外食企業や、東アジア地域に2つの地域本部と16社の海外子会社・現地法人を設置し在留邦人のみならず現地の人々の受験競争の激化や教育熱の高まりなどの教育ニーズに対応して学習塾を展開する大手教育サービス企業もある。¹⁵⁾

このように日本経済における比重の大きさに比して海外展開が後れていた日本のサービス産業ではあるが、日本企業の東アジアにおける事業ネットワークの深化や東アジア経済の高成長を機会に海外展開を図る企業が増える傾向にあると考えられる。

第3章 日本のサービス産業のグローバル化が及ぼす影響

サービス産業は金融・保険から物流・IT、そして商業、人材供給など分野が広く、多岐にわたるとともに、分野ごとに異なった特徴を持っている。また大企業が存在する一方、中小企業も多く、一概に論じることは難しい。金融や商業、物流・通信などを除き、そもそも日本のサービ

ス産業の分析は製造業ほど進んでいない。さらに日本のサービス産業の海外進出は今始まったばかりである。したがって日本のサービス産業の東アジアへの展開が、どのような影響をもたらすか、を一言で論じることは困難である。ここでは思いつくままにいくつかの論点を提示するだけにとどめたい。

1. シームレスな自由経済圏の構築

EPA/FTA 交渉の進展により、制度的な障壁が次々と撤廃されていくことにより、財、資金の国境を超えた自由な移動が東アジアで実現する可能性が高くなりつつある。次は人的な流動性を高めることに交渉の重点が移りつつある。これは単に国境を越えた人的移動を促進するという意味だけでなく、資本の移動にもなう国際的な事業展開にあたって必要な人材を随時確保することを可能にするという意味をも兼ね備えているものと理解すべきであろう。つまり制度的な環境整備だけでなく、（これまであまり意識されてこなかったような分野である）ビジネスをサポートする体制づくり、サポート・インダストリーとしてのサービス分野の整備が進められることになる。このように人材供給、物流、IT など、サービス分野の整備は東アジアにおけるシームレスな自由経済圏構築のためには、FTA/EPA による貿易制限措置の削減、経済協力によるインフラ整備とならんで、不可欠な要素であると考えられているといえる。

2. 東アジア全域での「雇用の流動化」政策の展開

対事業者向けサービス業、とりわけ人材派遣業など対人ビジネスの東アジア地域への展開は、日本からの技術移転や域内企業組織の近代化にともない不足する中間管理職の養成や供給、高付加価値化や雇用の長期化に対応した従業員の採用審査の厳密化や育成訓練制度の整備などの面で域内のビジネスの基盤整備に貢献することが考えられる。日本の労働者にとっても日系企業や地場企業などが新たな雇用先となる可能性がある。

さらにグローバルな競争が激化する中で必要な商品を必要な数、短期に生産・納品できるシステムを構築・保有することは日本企業の競争優位を支える必須条件である。その意味でも人材供給のジャスト・イン・タイム化や「雇用ポートフォリオ戦略」の応用は日本を含む、東アジア全域に拡大して¹⁶⁾いこう。

従来、終身雇用や年功序列、企業内部労働市場などによって特徴づけられてきた日本型雇用システムではあるが、それは日本の企業社会全体を特徴づけるものではもはやなくなりつつある。日本の企業社会は「雇用ポートフォリオ戦略」にもとづき、職種別に雇用形態や労働条件を切り分け、企業内外に大企業の少数の高給会社役員を頂点に、下請け、二次下請け…と順次企業規模などに応じて見事に階層化され、ワーキングプアや外国人労働者を最底辺とした雇用構造＝賃金構造を特徴とした格差社会に変わろうとしている。

モデューラー化が進む電気機械産業を中心とした日本企業の進出と域内中間財相互供給体制の進展や人材派遣会社の海外展開は、東アジア全域での「雇用ポートフォリオ戦略」の展開を促進するであろう。それだけに東アジア各国地域における労働法制の整備、とりわけ後れている人材派遣等に関する法整備に早急に取り組むことが各国に求められている。

1990年代半ば、日本企業の海外進出と海外生産比率の上昇は雇用の流出、すなわち国内労働の

雇用を減少させるのではないかという議論が盛んに行われた。あれから10年後、日本社会の内外でみられる現象は「雇用の流動化」であり、東アジア全域が一つの国際労働市場となる方向に近づきつつある。

3. 家計のサービス化と独占的な市場支配の強化

さらにサービス産業のグローバル化は日系企業によるサービスの提供を増大させることを意味する。これは独占的競争において、市場に対する支配力を強めることを意味する。あわせて先進国の人々が直面しているように、家計の中に占めるサービス購入額、サービスへの支出を増大させることになり、結果的に生活費支出を構造的に増大させる傾向を強めるであろう。たとえ生産性の向上に伴って「製造業製品・財価格の低落＝消費財購入のための支出の減少」によりサービス購入のための支出の増大が相殺されたとしても、エネルギー価格の高騰などにより、一気に家計が圧迫される状況に陥ることは十分考えられる。

またテレマーケティングなど、現地企業ではこれまで導入されていなかった新しいサービスは、日系サービス企業の競争上優位な要因となり進出先における同業者との競争を激化させるであろう。またこれらのサービスを導入できるかどうかによって企業の競争力格差が生じさせるであろう。このことは地場企業にとって先進国並みのサービスの導入を必然化し経営コストの増大をもたらし経営を圧迫する要因となる可能性がある。結果的に地場企業の淘汰を招き寡占的な経済状態を促進する可能性がある。たとえ生産性の向上に伴い製造原価が低下しても増大する広告宣伝コストの価格転嫁によって商品価格がますます下方硬直的になる可能性がある。これはさらなる家計支出におけるサービス支出の増大と購入できる生活資材の減少を招き、「サービスの過剰購入による貧困化」を現象する危険性がある。

ま と め

これまで見てきたように日本政府は現在、「日本のサービス産業のグローバル化」を従来より以上に重要視している。その理由として第1に挙げられているのは、まず少子高齢化社会の到来に備え、日本経済の生産性向上と投資収益の増大を日本企業の対外経済活動、とりわけ対外直接投資によって実現するためには、生産性が低く対外経済活動の展開が後れているサービス産業のグローバル化が欠かせないと考えていることである。理由の第2は、FTA/EPAによる貿易障壁の削減や規制緩和により東アジア地域の一体化と高成長が続くなかで、日本企業の東アジア生産ネットワークがさらに深化・拡大するためには、「シームレスな」経済圏の構築が必要である。そのためにFTA/EPAによる自由化や域内の標準化をさらに促進するだけでなく、日本企業の強みを活かすことができるような、効率的な物流や円滑な事業再編、機動的な人材確保が可能となる基盤を整備する必要がある。すなわちインフラ整備だけでなく、多様な事業展開を支援するサービスを提供するサポーティング・インダストリーとしてのサービス産業を早急に育成・活用することが必要であると考えているのである。

このような政府や日本企業の期待に応える形で、日本のサービス産業、とりわけ事業所向けサ

サービス産業は、とりわけ日系企業の事業ネットワークが深化している中国・ASEANへの進出を始めている。しかも支店や事務所開設にとどまらず、現地法人や海外子会社の設立、現地資本との事業協定などのアライアンスなど様々な形態で事業を展開しつつある。

日本のサービス産業の対東アジア進出は労働力の移動や現地労働者の教育訓練を促進し東アジア地域全体の経済発展と競争力強化を促すことにつながるであろう。しかしその一方で、日本を含む東アジア全域におよぶ「雇用の流動化」が加速するほか、特に労働法制の未整備な国や地域において労働条件の悪化や経済格差の拡大を促すであろう。また日系サービス産業の進出は生活や事業活動におけるサービスへの依存度を高め、消費や家計に占めるサービス支出の増大や生活の先進国化を促し、「サービスの過剰購入による貧困化」を招く恐れがある。同時にますます日系企業の競争力と市場支配力を高めるであろう。

日本のサービス産業、とりわけ事業所向けサービス産業の国際化は、まだ始まったばかりであり、日本における研究もまだまだ不十分な状況である。今後の更なる研究の展開が必要である。

【補論：「労働力の国際的な移動」の現段階について】

以上のように日本のサービス産業の対アジア進出が進展している背景には、日本企業のグローバルな「最適生産体制」の構築プロセスの進行と、そのもとにおける東アジア生産ネットワークの整備が進行していることがある。最近のグローバル・バリュー・チェーン分析論におけるサービスリンクコストの低減を図るための行動が日本のサービス産業の海外進出を促す一因となっているのである。

またサービス産業の海外進出は必然的に日本を中心とした「労働力の国際的移動」を促進する結果となっている。このような多国籍企業を中心としたグローバルな企業戦略によって促される「労働力の国際的移動」は数量的に増大傾向にあるだけでなく、「労働力の国際的移動」の質的変化、すなわち世界経済における「資本のグローバル化に対応した労働力移動のグローバル化」ともいべき現象を現出させるに至っていると考ええる。

国連によると2005年における移民数は2億人であり、世界人口の約3.1%を占めるまでになっている、という¹⁷⁾。

日本の外国人登録者は法務省の入国管理局によると、2006年末で208万人にのぼり、05年末に比べ7万人も増加している。また同局の推計によると不法就労者（17万人）を含む外国人労働者は約93万人にのぼる¹⁸⁾。

一方、日本からの労働力の国際的移動も急速に進展している。

日本人の渡航目的別出国者数を知ることができる最後の統計調査によれば、2000年の出国者総数約1781.9万人のうち、渡航目的が「短期商用・業務」は約259.9万人、「海外支店等への赴任」は約5.5万人、「役務提供」は約1.5万人、「永住」が約13.0万人であった。この統計はこの年に国境を越えた人の数、いわば労働力移動をフローの視点から見たものであるが、少なくとも「短期商用・業務」という長期滞在を伴わない民間企業関係者の国際的な移動が出国者数の約14.6%にのぼっていたことがわかる。2007年の出国者総数は約1729.5万人であり2004年の出国者数とほとんど変わらないことから、現在でも長期滞在を伴わない民間企業関係者の出国者数は同様の水準にあるものと推測できる²⁰⁾。また2000年の出国者数について渡航先を見ると、「短期商用・業務」

という長期滞在を伴わない民間企業関係者の約63.4%にあたる約164.8万人がアジアに渡っており、その大半が日本企業の最も主要な海外進出先である東アジアである。

また渡航目的項目の「海外支店等への赴任」は海外での長期滞在を伴う民間企業関係者の出国者数を指すものと解され、企業の業務を行うために海外に蓄積されていく日本人労働力であるといえる。すなわち「海外支店等への赴任」を目的とする人たちは、出国した後、引き続き海外に滞在し現地法人や支店の業務に長期にわたり従事することを企業によって予定された労働力であるといえる。

これを別の統計によってみると、海外在留邦人の総数、約109万人のうち、永住者が34万人、長期滞在者が約75万人にのぼる。長期滞在者のうち、民間企業関係者が約23万人で、その家族が約18万人に達していることがわかる。²¹⁾

地域別にみると、海外在留邦人の総数は北米が約42万人で、アジアが約29万人である一方、長期滞在者ではアジアが約27.4万人で、北米が約26.5万人と、長期滞在者ではアジアが北米を少しではあるが上回っている。長期滞在者のうち、民間企業関係者に限定すると、アジアは約13.3万人、北米は約5.6万人となり、その家族を含めるとアジアは、約20.2万人、北米は約13.2万人となり、圧倒的にアジアが多い。

すなわち日本からのアジアへの国際的な労働力移動は出張などの短期的な移動であれ、海外支店への赴任など長期的な滞在を伴う移動であれ、移動期間にかかわらず、民間企業による海外派遣という形で行われているといえる。つまり非常に多くの日本人が労働力として、海外進出や貿易などの日本企業の様々な国際的な活動の展開にともなって日本から海外へ、とりわけアジアへ国際的に移動していることがわかる。日本企業の東アジアを中心としたグローバルな展開は、同時に日本の労働力のグローバルな移動を促しているといえよう。

このようにみると労働力の国際的な移動について、その今日的な特徴をいくつか指摘することができる。

すなわちその一つは、労働力の国際的な移動が、従来注目されていた南—北間の移動だけでなく、北—南間、あるいは北—北間の労働力移動、南—南間の労働力移動など、まさにグローバルに起こっているということである。

次にもう一つの特徴は、それらの移動が資本、とりわけ多国籍企業によって組織的に引き起こされており、これこそが現代の国際的労働力移動の一形態として無視できない規模になりつつあることである。しかも「途上国における開発の遅れや失敗などによる巨大な失業者プールの発生と先進国における経済発展に伴う不熟練労働者不足」などという構図によって、これまで説明されてきた南から北への国際的な労働力移動の一部までもが、多国籍企業による国際的な労働力配置の一環に組み込まれるようになっていく。

例えば、中国やインドからの情報サービス分野の労働力が日本の企業に採用されて日本へ移動するケースは2004年時点で1631人に達し2002年の約1.6倍に及ぶ。²²⁾ さらにそのうちの約39%が直接雇用ではなく「派遣・他社からの常駐」者である。その一方で「海外へのアウトソーシング」を活用する企業が58社（2002年）から77社（2004年）へ、規模も約98億円（2002年）から約332億円（2004年）へと増大している。このように企業は海外の人的資源＝労働力を日本国内へ「輸入」したり、また場合によってはアウトソーシング、すなわち海外においたまま、すなわち国境を越え

ることなしに外国の労働力を利用する形態など、多種多様な方法によって世界中の労働力を有効に活用しようとしていることが理解できる。

さらに現地法人や支店で採用された現地労働者に対する能力開発の手段のひとつとして日本国内の事業所に派遣し研修を受けさせるケースも多国籍企業による労働力利用によって引き起こされた国際的な労働力移動であるといえよう。現地法人における人的資源管理の諸事情について調査した報告書によると、現地大学卒・大学院卒社員の能力開発の一環として「日本本社への短期研修派遣」を実施している企業が全体の48.5%にのぼっている²³⁾。日本企業の国際的な事業活動がさらに活発化するのにもない、海外の現地法人等から日本への労働力移動はますます増加するものと容易に予想される。

また日本政府がフィリピンやインドネシアとの経済連携協定にもとづいて介護や看護などの労働力を日本へ導入しようという政策がすすめられている。このなかで日本の人材派遣会社が当該国に学校を開設して人材を養成し介護分野の労働力として日本へ「輸出」しようとするケースが見られる²⁴⁾。まさに「労働力商品または人材の開発輸入」とでもいえる状況が生まれつつあるといえよう。

このように南北間の国際的な労働力移動でさえも、「南」の未熟練労働者が失業や貧困の圧力によって「北」の豊かな国を目指し、未熟練労働者が不足する「北」の先進国がそれを受け入れる」という構図による従来の説明だけでは不十分であると思われる事例が数多く見られるようになった。つまり「資本のグローバリゼーションにもなって展開される労働力のグローバリゼーション」が進展しつつあるのである。もちろんこの場合、移動の原動力は資本にあり労働力の側にはない。したがって資本にとって用をなさなくなった労働力は強制的に母国へ帰国させられることになる。現在、経済連携協定などによる介護・看護分野の労働力の受入れや、情報サービス分野などにみられるように、日本企業のグローバルな「最適生産体制」を構築するために外国人労働力の調達などを拡大しながら、一方で不法就労者の取り締まりを強化したり、昨年来の不況に際して日系労働者の帰国を促進する対応を日本政府がとっていることにこそ、「先進国によって管理されたグローバルな労働力配置の進展」、あるいは「資本のグローバリゼーションにもなって展開される労働市場のグローバリゼーション」、「多国籍企業の国際分業に応じた労働力の国際的な移動」のもつ基本的な性格の一端を見ることができると考える。

サービス産業の海外進出はオフショア生産や「人材の開発輸入」などの形態によって多国籍企業のグローバルな「最適生産体制」構築のための効率的な人材配置、労働力利用を実現する一助となっているのである。この実態を明らかにするとともに、サービス産業の海外進出によって促される現代の国際的な労働力移動や国際的な労働市場の形成や構造について考察することは、現代の世界経済の特徴を論じるにあたって非常に重要な課題となっていると考える。

またこれに関連して「労働力の国際的な移動」や「労働市場のグローバリゼーション」に関する理論的な研究において新たな展開が求められているように思われる。さらにこれらの研究を支える理論的なベースとなる国際経済論の理論的な体系化について考察を深める必要がある。これらは重要な課題として今後の研究のなかに位置づけなければならない。

注

- 1) 経済産業省『通商白書2007 生産性の向上と成長に向けた通商戦略—東アジア経済のダイナミズムとサービス産業のグローバル展開—』2007年7月、第3章「我が国サービス産業の競争力強化とグローバル展開」と、日本貿易振興機構『ジェトロ貿易投資白書—拡大するアジアにおける FTA 活用と日本企業の成長戦略』2007年9月、Ⅲ. 3. 「サービス産業の新興国への取り組みに向けた課題」を参照のこと。
- 2) 経済産業省『通商白書2007』第4章「オープンかつシームレスな経済システムの構築に向けて」第1節「ウエイトを高める我が国の対外経済活動（新たな貿易投資立国）」を参照のこと。
- 3) 『通商白書2007』第2章「東アジア事業ネットワークの拡大と深化」第2節「東アジアにおける我が国企業の新たな展開～東アジアを面としてとらえた事業活動の本格化」を参照のこと。
- 4) 『通商白書2007』第3章、第3節「国際的視点から見た我が国サービス産業の現状と課題」を参照のこと。
- 5) 「世界最大のアメリカ・サービス産業が、貿易上の強い国際競争力を誇りながら、同時に相対的な価格競争力を喪失し、絶対的な労働生産性においても長期的に一貫した低落傾向にあるという事実である。いかにも逆説的なこのような事態の中から、わたしたちはどのようにしてサービス産業のグローバル化の原動力を抽出することができるのだろうか。」（板木雅彦「世界経済のサービス化とグローバル化」関下稔ほか編『サービス多国籍企業とアジア経済』ナカニシヤ書房、2006年、p.24）
- 6) *Ibid.*, p. 34
- 7) Dunning の折衷理論の代表的な論稿には Dunning J. H., “Explaining the International Foreign Direct Investment Position of Countries: Towards a Dynamic or Development Approach”, *Weltwirtschaftliches Archiv*, Vol. 117, 1981. pp. 30-64. がある。また Dunning 自身が折衷理論のサービス産業への適用を試みたものに、Dunning J. H., “Multinational Enterprises and the growth of services: some conceptual and theoretical issues”, in Karl P. Souvant and Padma Mallampally (eds), *Transnational Corporations and Services, THE UNITED NATIONS LIBRARY ON TRANSNATIONAL CORPORATIONS*, Vol. 12, Routledge, 1993. がある。
- 8) 情報サービス産業におけるオフショア生産の展開について『情報サービス産業白書』は次のように述べている。

「オフショア開発の成功は、作業のモジュール化をいかに行うかが重要なポイントと考えられる。1990年代と比べて、現在は CMM (Capability Maturity Model) や ISO9000, ISMS といった、情報システムに関わる規定の普及、SLA への意識の高まりが感じられる。こうした一連の動きは、ベンダーの業務フロー整理を加速し、結果としてアウトソーシングが成功しやすい環境づくりにつながっている。その結果、オフショア開発の増加は避けられない流れととらえられる。

わが国の情報サービス産業において、開発工程の分担を目的とされたオフショア開発の動きが注目されたのは、90年代中頃からであった。当時オフショア開発先として注目を集めたのはインドであり、安い人件費と高い技術力を評価する声が高かった。工程は、主にプログラミングとテストであり、高い付加価値を付けることが難しい工程といえよう。しかしながら、当時の企業の多くはオフショア開発によってコストの削減と品質の維持・向上を達成する経験に乏しく、その有効性を疑問視する声も聞かれた。背景には言語障壁のほか、契約の曖昧さ、慣習の相違などが指摘された。

翻って近年のオフショア開発を概観してみると、企業向けのシステム開発での普及もさることながら、組み込みソフトウェアの開発を中心に普及が加速していること、またオフショアが開発先がかつてのインドから中国へと大きくシフトしていること、などが特徴である。…2004年におけるわが国のカスタマイズソフト輸入額の国別シェアは中国が全体の47%を占め、アメリカの17%、インドの9%を大きく上回っている。背景には、日本と同じ漢字圏であることや、地理的に近いといった理由のほか、豊富な人材と高い技術力を持つとの評価もある。すなわち、国内ベンダーはグローバル規模の競争にさらされており、国際競争力の向上が課題となってきた。」（(財)情報サービス産業協会『情報サービ

産業白書2007』2007年5月，p.54）

情報サービス産業におけるオフショア開発はアウトソーシング戦略の一形態である。アウトソーシング（外部委託）は「自社にない経営資源を取り込むために、市場を通じた取引や、買収や合併などのような内部化によるのではなく、その中間形態である」（夏目啓二「多国籍企業のオフショア戦略」『経済』2004年9月号，p.98）。上の『白書』からの引用文は、現在、日本の情報サービス産業がオフショア開発というアウトソーシング戦略をもって海外進出を図っていることがわかる。

また同時にオフショア生産を促進することが、顧客企業の海外進出先における地場企業との厳しい競争を招く事態に至っていることが次の文章から理解できる。

「…将来的にユーザ（顧客）が直接、現在のオフショア先に業務を委託することは十分に考えられる。海外への進出を考えるユーザが現地の情報システムベンダーを使って、現地法人の情報システムを構築する動きは、すでに顕在化している。…

わが国のベンダーが、これを成長の好機に変えるためには、中国をはじめとする海外のベンダーと互いに Win-Win の関係を気づき、共生していけるかがカギとなる。そのためには独自のコアコンピタンスをもって水平分業に加わることが方向性の1つであろう。現在は上流工程は日本、下流工程は中国といった垂直分業が多く見受けられる。しかしながら、今後は上流/下流を問わず、特定のフェーズや技術にコンピタンスをもつ企業どうしが、高度にモジュール化されたフェーズにおいて水平分業を行う形態が一般的となろう。したがって、情報システムのライフサイクル全体に広がったグローバルな水平分業体制において、その一端を担える競争力を蓄えることが Win-Win 関係実現のキーマンである。」（『情報サービス産業白書2007』p.54-55）

すなわち日本企業は国内における顧客企業との契約関係を通して所有特殊優位性を確保していたとしても、海外市場では、オフショア開発の委託先が強力な競争相手として立ち現れる可能性があることが述べられているのである。その結果、むしろオフショア開発を展開している日本企業はその優位性を確保するために、顧客企業が海外進出した際に、同じ地域へ事業展開しなければならなくなるという事態が考えられるのである。

モジュール化やスタンダード化が進む情報サービス産業においては他産業に比べ、海外進出の一形態としてのオフショア開発を促しやすい一方、委託先の地場企業におけるノウハウの蓄積を招きやすく、顧客企業が海外進出した際に、委託元である日本の情報サービス企業を介さずに委託先であった地場企業と直接、業務を請け負う契約を結ぶケースも容易なのである。そこでこのような事態に対応するためにも、日本の情報サービス産業は現地法人の設立や地場企業とのアライアンスなど、多様な方法による情報サービス産業の海外進出を促進していると考えられる。

- 9) ディーセントワークとは簡単に表現するならば、「安心して働くことのできる仕事」であり、現在 ILO が取り組む目標である。具体的には「労働の基本的原則及び権利の保障」「雇用と所得の保障」「社会的保護と保障」「社会的対話と統合」を達成することが目標とされている。「仕事の世界におけるパターンの変化」（2006年第95回 ILO 総会事務局長報告，報告書 I C.）を参照。
- 10) 中小企業総合研究機構『中国の人材市場に関する調査研究—日系中小企業の中国における人材獲得・人材活用について』2004年（<http://www.jsbri.or.jp/new-hp/work/research/h16-2.html>），桜井克彦ほか「タイにおける日系企業に関するインタビュー調査」『中京企業研究』No. 28，2006年12月，古田秋太郎ほか「日本企業の新中国戦略」『中京企業研究』No. 28，2006年12月，などを参照のこと。
- 11) 労働政策研究・研修機構『第3回日系グローバル企業の人材マネジメント調査』2004年5月。
本『調査』の第4章では現地法人における人的資源管理の諸事情，すなわち現地採用高学歴社員の能力開発の方法，将来幹部社員となるホワイトカラー層の人事制度の準拠集団，そして幹部登用プログラムの作成状況についての調査結果が報告されている。
まず現地社員の能力開発については2001年の第2回調査に比べ、ほとんどの日系企業が積極的になっているといい、たとえ中小企業、「例えば10人未満の企業においても自己啓発への援助，社会研修

への派遣，日本本社への短期研修派遣などは3割前後の企業で実施されている」。また地域的にはアジア，とりわけ中国で積極的に行われていることが示されている（労働政策研究・研修機構『第3回日系グローバル企業の人材マネジメント調査』p.95）。

方法としては「社外研修」と「日本本社への短期研修派遣」の実施率がともに48%を超えているという。

また現地日系企業の人事制度はローカル他企業に多分に影響を受けているものの，中国を中心とするアジアでは日本本社の人事制度を取り入れる比率が高く，依存度が高い（同『調査』p.98）。また中国を中心とするアジアでは現地法人が幹部登用プログラムを作成する傾向が強く，これは欧米ではほとんど見られないことと対照的である，という（『第3回日系グローバル企業の人材マネジメント調査』p.103）。

これらの結果を総合すると，日本企業のグローバル化が進展するのに伴って現地採用社員に対する能力開発や研修が積極化していることがわかる。とりわけ中国を中心とするアジアでは日本的な人的資源管理制度が採用される傾向が強いため，日本本社への短期派遣のほか，自前で作成した人材開発プログラムによる社内研修に依存する傾向が強まっているといえる。このことは日系企業にとって人材開発コストの増加を意味する。これをいかに効果的かつより安価に行うかが特に操業年数の浅い現地日系企業にとっては重要な経営課題になっていることは容易に推測できる。

- 12) 白木三秀『国際人的資源管理の比較分析—「多国籍内部労働市場」の視点から』2006年などを参照。また白木氏は別の著書で「経営の現地化」を次のように定義している。

「私見では，(a)多国籍企業グループの一員としての活動であることを名実ともに明確にしていること，すなわち，国境を越えてグループ企業間で人的資源，統括システム，それに経営理念・ミッションを共有していること，(b)長期的に利益を出せること，(c)現地社会，現地政府との調和を求めること，という3つの条件を満たされて初めて経営の現地化が行われていると解釈すべきであろう。」と述べている。従来，「経営の現地化」という場合，「スタッフを増やしトップ・マネジメントに現地国籍の人をあてること」や「R&Dの現地移転や現地資本調達がどれだけ行われているか」が現地化の指標として理解されがちであるが，これらはむしろ(a)~(c)という「3条件をよりよく満たすかどうかという基準により採用されたりされなかったりするるのである」としている（白木三秀『アジアの国際人的資源管理』社会経済生産性本部生産性労働情報センター 1999年，p.56-57）。

この定義によると，多国籍企業内での国境を越えたコミュニケーションの緊密化は「経営の現地化」が進めば進むほど，ますます重要性が高まると考えられる。よって多国籍企業内の国境を越えた人的移動はますます増大するものと容易に推測できる。

とりわけ日本企業が「現場主義を進めれば進めるほどコミュニケーションの問題は顕在化せざるを得ない。本社・子会社間の意思疎通がうまく機能しないという問題は特に日本本社の国際化の問題として夙に指摘されている」として，白木氏は日本人派遣者の質的向上と育成プログラムの充実を唱えている。

このように日本型経営システムの適用という課題をもつ日本企業は，より一層，国境を越えた人的派遣が重要な意味を持っているといえる。それだけに国境を越えた人的資源＝労働力の移動がますます活発化するものと考えられる。

- 13) 『通商白書2007』第4章第4節「より開かれた魅力ある国づくりを通じたイノベーションの促進」を参照。
- 14) 人材派遣協会『人材派遣白書』各年版，および人材派遣会社各社のホームページを参照。ここではP社，TE社，I社，A社，TO社，WE社をケースを取り上げた。
- 15) 情報サービス業協会『情報サービス産業白書』各年版のほか，外食サービス業のI社，広告業大手のD社，教育サービス業大手のK社のホームページを参照した。
- 16) 「雇用ポートフォリオ」を含む日本の政府・財界の雇用・賃金戦略については，丹下晴喜「グローバル化と財界の雇用・賃金戦略」『経済』2005年12月号，新日本出版社，を参照のこと。

- 17) 桑原靖夫「先進国間で人材争奪戦が始まった」『エコノミスト』毎日新聞社2008年1月15日号, p. 26
- 18) 乾達「「移民政策」不在のツケに苦しむ地域経済と自治体」『エコノミスト』毎日新聞社2008年1月15日号, p. 20
- 19) 『平成12年における外国人及び日本人出入国者統計について』（法務省入国管理局, 平成13年3月）の第7表「渡航先別渡航目的別日本人出国者数」による。
 なお2001年の日本人出・帰国記録（「EDカード」）の廃止以後, 日本人出国者の出国理由（渡航目的）を知る統計が得られなくなった。このため出国理由（渡航目的）別の日本人の出国者数を現在, 把握することはできない。このことは日本人の国際的移動, とりわけ労働力移動の実態を明らかにすることを難しくしている。
- 20) 『平成19年における外国人入国者数及び日本人出国者数について』（法務省入国管理局）の表1「外国人入国者数・日本人出国者数の推移」による。
- 21) 『海外在留邦人統計数調査統計』（外務省領事局政策課 平成20年度速報版 平成19年10月1日現在）。ただしこの統計は出張などの短期滞在者は一切含まれないうえに, 旅券法の定めにより在外公館に提出された在留届と日系企業などに調査票を配布し協力を得られた場合などによって得られた, 限られたデータにもとづいている。そのためこの統計から, 日本からの海外渡航者の全体像をうかがい知ることは難しい。
- 22) 『2005年コンピュータソフトウェア分野における海外取引および外国人就労等に関する実態調査【集計結果】』（(財)電子情報技術産業協会, (社)日本パーソナルコンピュータソフトウェア協会, (社)情報サービス産業協会 2005年7月1日調査開始)による。
- 23) 『第3回日系グローバル企業の人材マネジメント調査』（日本労働研究機構 2004年5月）第4章「現地法人における人的資源管理：能力開発と人事制度」p. 95による。
- 24) 介護・看護サービス分野専門の人材派遣会社I社のホームページを参照した。
- 25) 「新たな市場創造に向けた通商国家日本の挑戦」と題した「通商白書2008」では, 日本経済が世界経済の持続的な発展を先導するために「アジア経済との一体化を進めること」を重要な発展戦略として掲げている。その具体的な課題の1つとして, 人, モノ, カネ, ワザ, チエ, 情報などの域内での移動の自由化を促進し「融合」「還流」させることにより「知識創造」「イノベーション」を創出することがあげられている。この中で日本のグローバル企業に対して, 日本の技術・ノウハウとアジアの人材をはじめとする国内外の経営資源を「融合」させてイノベーションを創出し東アジアの生産ネットワークを強化するという役割を期待している。そのためにアジアにおける「高度人材獲得競争」に資する労働市場制度・政策の改革に取り組むことを日本政府の重要な政策課題として掲げている。このように東アジア域内における労働力移動の促進について, 多くのページを割いて論じている点が, 「通商白書2008」の大きな特徴の1つである。

主な参考文献

《脚注》に挙げた文献以外に, 次のような文献がある。

- 茶谷淳一「国際的労働力移動について」『立命館経済学』第37巻第1号 1988年4月
- 茶谷淳一「日本の対ASEAN経済政策の特徴—東アジア地域統合と日本企業の「グローバル化」段階との関連で—」程土国, 後藤基編『経済走勢分析—中国, 日本と東盟連合』中国经济出版社 2008年1月
- 人材派遣協会『人材派遣白書』2000年版, 2001年版, 2002年版, 2003年版, 2004年版, 2005年版, 2006年版,
- 人材派遣協会『人材派遣データブック』2007年版
- 高橋良二『労働者派遣業の動向「労働者派遣業報告集計結果に基づく時系列データ」』労働新聞社 2006年

- 古田秋太郎『中国における日系企業の経営現地化』税務経理協会 2004年
- 杉浦章介『トランスナショナル化する世界—経済地理学の視点から』慶応義塾大学出版会 2009年
- 石井由香「リージョナリズムと移民問題—ASEANの取り組みから—」篠田武司，西口清勝，松下洸編『グローバル化とリージョナリズム グローバル化の現代—現状と課題』御茶ノ水書房 2009年，第14章所収。
- 石井由香「東南アジアにおける国際労働力移動」藤巻正己，瀬川真平編『現代東南アジア入門【改訂版】』古今書院 2009年，第11章所収
- 浅川晃広「グローバリゼーションと国際人口移動」大坪滋編『グローバリゼーションと開発』勁草書房 2009年，第12章所収
- 伊東早苗「グローバリゼーションと途上国農村」大坪滋編『グローバリゼーションと開発』勁草書房 2009年，第11章所収

【付記 本稿は2008年10月15日に開催された上海行政学院でのシンポジウム「当代中日経済発展与変革」に寄稿した原稿を加筆修正し，【補論】を新たに書き加えたものである。】