

日本外籍劳动者政策的偏差为何形成?

——基于政策执行的社会嵌入视角的分析

程多闻*

摘要:

【问题】作为非移民国家,日本政府从20世纪90年代开始通过“边门”渠道接收非熟练技能外籍劳动者。虽然政府在设置这些渠道时强调保护劳动者的权利,但伴随外籍劳动者规模的扩大,其权益问题却日渐凸显。如何解释这种政策偏差的形成?

【方法】论文通过定量和定性的分析,对日本外籍劳动者政策的言辞、输出和结果进行区分和对照,界定政策偏差;并以日系人劳动者和中国技能实习生为个案研究对象,从移民体制和劳动力市场两个维度研究政策执行的社会嵌入导致政策偏差的机制。

【发现】日本政府在设置“边门”渠道的同时主要依托商业化的力量管理非熟练技能外籍劳动者的跨国流动,这些劳动者进入日本后成为日渐弹性化的劳动力市场中的有机构成部分。政策执行的这两方面社会嵌入推动了非熟练技能外籍劳动者数量的增加,但却导致这些劳动者的基本权利受到限制,他们在劳动力市场中的地位也很难得到提升。

【结论】论文从理论上指出全球化时代发达国家劳工移民政策面临劳工跨国流动的“商品化”和劳动力市场弹性化的结构性限制。论文也指出了日本政府在改革外籍劳动者管理体制的同时,加强对劳动力市场规制的必要性。

【关键词】日本 外籍劳动者政策 政策偏差 社会嵌入 移民体制 劳动力市场

【中图分类号】D63

【文献标识码】A

【文章编号】1674-2486(2020)04-0165-19

【政策之窗】

本研究对我国构建外来移民治理体系的启示:

- ✧ 政府可以通过双边政府间协议和设立专门机构管控移民体制的商业化。
- ✧ 政府需从日常生产和生活层面加强对外来移民就业的规制,保障其经济和社会权利。

* 程多闻,北京外国语大学国际关系学院,副教授。

基金项目:北京外国语大学基本科研业务费项目“政策偏差视角下的日本外籍劳动者政策研究”(2019JJ017)。

一、导言

在劳工移民政策研究领域，日本是一个特殊的案例。从数据来看，外籍劳动者^①在日本全体劳动者中所占的比例远低于其他发达国家。^② 而从政策来看，近30年来的日本外籍劳动者政策在1990年修订的《出入国管理法》（简称《入管法》）确立的“九零年体制”下展开。一方面，在少子老龄化时代人手不足现象越发严重的背景下，日本政府仍坚持不接收非熟练技能外籍劳动者的官方立场，并认为日本不存在以定居为目的接收劳工移民的政策；另一方面，日本政府也通过“边门”渠道接收非熟练技能外籍劳动者，他们的数量日渐增多，但其权益受损的问题也日渐突出。

日本国会2018年年底通过了《入管法》修正案，其规定自2019年4月起以拥有一定技能的外国人为对象设立新的在留资格“特定技能”，他们在日本工作的年限和定居的权利有一定的扩展。力推法案通过的安倍晋三首相虽然强调法案修改对日本经济的重要意义，但也强调其不意味着日本转向采取移民政策。虽然在日的外籍劳动者数量今后仍会增加，但日本外籍劳动者政策的困境能否得到解决仍有待观察。本文以政策偏差的概念把握日本外籍劳动者政策的困境，并以日系人^③劳动者和技能实习生^④为个案研究的对象，从移民体制和劳动力市场两个维度研究政策执行的社会嵌入导致政策偏差的机制。本文的研究不仅有助于把握日本外籍劳动者政策的发展方向，也为理解发达国家劳工移民政策提供了新的视角，同时也可以为我国外来移民治理体系的构建提供参考。

① “外籍劳动者政策”是日本的官方用语，日本政府坚持认为日本不存在以定居为前提接收劳工移民的政策，所以本文涉及日本相关的政策时不使用劳工移民的用法，但在理论分析上采用“劳工移民”的术语。

② 2010年外籍劳动者占日本全体劳动者人口的比例仅为1%，2016年这一比例为1.6%。而这一比例在其他发达国家分别是德国9.4%（2010年），美国15.2%（2005年），法国5.8%（2010年），英国10.3%（2016年）。参见労働政策研究・研修機構（2018）『2018データブック：国際労働比較』、84頁。

③ “日系人”指的是移民到日本以外国家并取得该国国籍的日本人及其子孙，相当于中国的华人概念。

④ 在研修/技能实习制度早期，外国人需要经过1年的研修之后才能成为技能实习生，但从2010年后，外国人进入日本后经过两三个月的研修就能获得技能实习的资格。虽然日本现在仍设置了“研修”这一资格，但其从事的活动限定于完全不伴随实务性研修的研修和具有公共性质的研修。因而，现在的在日技能实习生已经不再具有“研修”资格，也不能再被称为研修生，但国内的一些媒体仍习惯用“研修生”来指称“技能实习生”。

二、文献回顾与分析框架建立

(一) 日本外籍劳动者政策研究的文献回顾

早期关于日本移民政策的研究多强调其封闭的一面 (Bartram, 2000; 藤井, 2007); 而最近的研究则认为日本谨慎的移民政策确保了国内政治的稳定, 并得以通过接收外籍劳动者支持特定产业的发展 (Lind, 2018; Tian, 2019)。学界关于日本外籍劳动者政策究竟是开放还是封闭、成功还是失败的争论广泛存在。近年的诸多研究则以移民政策“偏差”(gap)的概念研究日本外籍劳动者政策的内在矛盾 (Chiavacci, 2012; Komine, 2018)。本文认为, “政策偏差”的概念有助于把握这一政策的多个面向和政策的动态过程, 但现有研究对政策偏差的分析主要围绕接收外籍劳动者的技能和数量展开, 忽略了“权利”的维度; 同时, 现有研究多是从政策制定的角度说明日本为何采用“边门”渠道, 但“边门”渠道的存在本身并不能解释大量外籍劳动者是如何通过这一渠道进入的, 也不能说明其权益问题的形成机制, 因此, 需要通过研究日本外籍劳动者政策的执行来解释政策偏差的成因。

从有关日本外籍劳动者政策困境成因的研究来看, 文化的路径强调日本社会单一族群的文化传统使得外籍劳动者进入日本之后较难融入地方社会 (Peng, 2016); 而社会—经济的路径则认为日本独特的社会—经济结构 (如对本国劳动者就业的重视) 使得外籍劳动者政策的改革受到限制 (森, 1994; 上林, 2015); 国际移民视角下的解释则从全球化时代“资本的上向集中和劳务的下向外包之间的矛盾”以及“劳工管理的分散化或碎片化和对移民控制的集中化之间的矛盾”展开分析 (项飏, 2013)。相关研究都存在进一步改进的空间。文化的解释忽视了日本外籍劳动者政策的新近变化; 社会—经济结构的解释对近年来日本劳动力市场的变化关注较少; 而国际移民视角的研究对日本相关政策的执行过程关注不够。从移民政策的理论分析来看, 虽然政府希望通过制定移民政策影响跨国移民的流动, 但移民政策的有效性经常会受到社会、经济等方面因素 (如劳动力市场、福利制度) 的制约 (Czaika & De Haas, 2013: 493)。因此, 本文认为, 要解释劳工移民政策的偏差, 不仅需要关注政策的制定过程, 还需要研究政策执行的社会嵌入^①。

^① 从一般的意义上来看, 公共政策执行行为是嵌入在特定的社会关系和社会结构中的政治社会行为并深受其影响和制约, 这也是本文使用“社会嵌入”概念的出发点。

（二）社会嵌入与劳工移民政策偏差：分析框架

1. 劳工移民政策偏差的性质

对于接收劳工移民的发达国家而言，劳工移民政策的核心内容包括开放性、技能和权利三个方面，即（1）如何规制接收的移民的数量（即“开放性”）；（2）如何选择接收的移民的技能；（3）对接收的移民赋予何种权利（就业、福利、定居等权利）（Ruhs, 2008: 403）。同时，对劳工移民政策的研究需要结合政策过程区分不同的层面，进而关注其中存在的偏差。例如，相关的研究认为移民政策中存在着政策的话语和政策文本之间的偏差，政策的文本和执行的偏差，执行的政策和移民的结果之间的偏差（Czaika & De Haas, 2013: 496）。政策偏差的存在体现了移民政策的过程属性和内在矛盾。本文结合劳工移民政策的内容和过程，将政策区分为言辞（rhetoric）、输出（output）和结果（outcome）三个层面，并主要关注政策输出和结果之间的偏差。如研究所言，移民政策的言辞和输出之间经常存在“话语性偏差”，政府为了避免移民政策引发政治争论，通常会采取特定的“言辞”，而政策的制定则要满足多方的利益诉求，最终的政策输出和言辞之间会存在一定的偏差，这种偏差不应该被视为政策的失败。而劳工移民政策输出和结果之间的偏差表明移民政策的既定目标未能实现，是更值得关注的政策“失败”（Czaika & De Haas, 2013: 494）。例如，虽然一些政府希望多接收高技能的移民和限制低技能移民的进入，但结果却是低技能劳工移民数量大增，而高技能移民的进入数量有限；还有可能是政策对劳工移民的权利保护做出了明确的规定，但结果却是劳工移民权利受到侵害。

2. 劳工移民政策执行的社会嵌入与政策偏差：分析框架

从政策过程来看，劳工移民政策输出和结果之间的偏差发生在政策执行环节，其成因可能有两方面，一方面是和政府执行政策的意图和能力相关，另一方面则是和政策执行的社会嵌入有关。例如，由于受到“移民送出国和接收国的结构性因素（如劳动力市场状况）以及移民网络和系统”的影响，移民政策的有效性经常会受到限制（Czaika & De Haas, 2013: 495）。本文主要从劳工移民的“国际移民”和“劳动者”双重身份出发，研究劳工移民政策执行的社会嵌入导致政策输出和结果之间偏差的机制。

首先，劳工移民的跨国流动“并不是在两点之间连线的简单过程，而是一个多维度的斡旋空间，各种的商业性招募中介、政府官员、非政府组织、移民和技术参与其中”（Xiang & Lindquist, 2014: 142）。虽然政府在劳工跨界流动

的过程中起着重要的作用,但多元的行为体参与到劳工移民的派出、接收、日常管理和退出之中,而他们在跨国空间中的互动构成了塑造移民跨国流动的“移民体制”(migration regime)。从现实来看,“与西欧 20 世纪 50 年代开始的客籍工人方案相比,当今作为劳工接收国的工业化国家更倾向于信任雇主和劳务中介,而不是输出国政府”(项飏,2011:24)。虽然政府可以将劳工移民的接收和管理委托给社会和市场的行为体(这些行为体可能是非营利性的机构,也可能是营利性的机构),但政府和这些行为体在劳工移民政策执行上既存在利益的一致,也可能存在利益的冲突(Surak,2018:490)。因此,劳工移民政策的执行嵌入在移民体制的多元利益关系中,如果政府不能对这些利益关系进行有效的管理,则会导致政策执行的偏差。

其次,劳工移民政策嵌入的社会经济体制对政策执行也有重要的影响。相关研究指出,劳资关系、就业、福利、教育和培训等社会经济体制对于劳工移民政策的执行有着重要的影响(Devitt,2011:579)。例如,和协调型资本主义相比,自由资本主义经济体的移民政策对移民就业条件的限制更少,但是对移民的社会权利的限制更多(Ruhs,2018:89)。而关于东亚各国和地区外籍护理工政策的研究发现,女性的就业模式、社会看护的公共供给(或缺失)以及护理服务行业劳动力市场政策会塑造政策执行的结果(Song,2015)。本文聚焦于劳工移民的劳动者身份,强调劳工移民政策执行嵌入的劳动力市场的特征和政策偏差之间的关联:一方面,接收国劳动力市场的状况会影响对特定类别劳工移民的需求,其有时和政府的政策输出并不一致;另一方面,劳动力市场受规制的情况会影响进入该国的劳工移民的就业和权利状况。

在分析框架的指引下,下文将首先对日本外籍劳动者政策的偏差进行界定,然后将以日系人劳动者和技能实习生这两类日本最主要的非熟练技能外籍劳动者为个案研究的对象,从移民体制和劳动力市场两个维度研究政策执行的社会嵌入,进而说明其导致日本外籍劳动者政策偏差的机制。

三、日本外籍劳动者政策偏差的界定

(一) 日本外籍劳动者政策的言辞和输出

20 世纪 80 年代中期之前,外籍劳动者问题在日本并不突出,也未进入政策议程。80 年代末的泡沫经济使得日本出现了人手不足的现象,同时非法就业的外国人数量激增。面对这些问题,日本政府开始制定外籍劳动者政策,其主要

目标是抑制外国人的非法就业。而且,当时日本政府认为西欧各国非熟练技能外籍劳动者的定居导致了深刻的社会问题,因此其明确了外籍劳动者政策的立场——只为高技能的外国人设置可以工作的资格,且外国人的进入不以长时间的定居为前提。例如,1988年出台的“经济运行五年计划”和“第六次就业对策基本计划”首次明确提出,“在可能的限度内接收拥有专门技术和技能的外国人,但对非熟练劳动者的接收要十分慎重应对”。这一表态可被视为日本外籍劳动者政策的官方言辞,并持续至今。

伴随着少子老龄化现象的加剧,日本政府在20世纪90年代末以来通过政策调整扩大了外籍劳动者的接收渠道,但其基本的政策立场仍然没有发生根本性的变化。例如,虽然安倍政权自2013年以来以“国家战略特区”的形式缓和对外籍劳动者接收的规制(主要在家政、农业、建筑行业),但日本政府一再强调这些举措的目的并不是接收非熟练技能劳动者;而在2018年《入管法》修改的过程中,安倍多次明确指出“不打算采取通过不设期限接纳外国人及其家属以维持国家的政策”。^①

从政策的输出来看,日本国会1989年6月通过修订的《入管法》,该法律从1990年开始实施,其要点包括:(1)通过扩充在留资格扩大对专业技术劳动者的接收;(2)不设置以“非熟练技能劳动”为目的入国的在留资格,并且严厉打击外国人的非法就业;(3)设置“定住”的在留资格,第二、三代日系人可以以该资格在日本长期居留并自由就业,同时扩充原有的“研修制度”,接收研修生(后来发展为技能实习制度^②)。1990年《入管法》修订规定的日本外籍劳动者政策的基本框架延续至2018年《入管法》修订前,被称为“九零年体制”。

在“九零年体制”下,日本政府为在日的外国人设置的“在留资格”包括“居住资格”和“活动资格”两大类,基于身份的“居住资格”(包括“永住者”“定住者”等,“定住者”有日系人及日本人的配偶)在从事工作时没有限制,而“活动资格”是根据所从事的活动进行分类的在留资格,其就业的行业、岗位和时间要受到一定的限制。在“活动资格”中专门为外国人就业设置的只有“专门技术领域”资格(包括“教授”“医疗”“经营管理”等资格,主要是

① 共同社. 安倍否认扩大接纳外籍劳动者是“移民政策”. 2018-11-26. <https://china.kyodonews.netnews2018/11/b3a673d6d38e.html>, 2019年8月20日访问。

② 日本政府在1993年创设了“技能实习制度”。“研修生”研修满一年且通过技能测试可获得“技能实习”的资格(属于非“就业资格”的“特定资格”的一种),实习期限为1年,此后实习期限又延长到2年和4年。

面向高技能的群体),而其他资格都并非为就业设置,其中“文化活动”“留学”等资格是不得从事工作的资格,相关人员从事工作需要获得“资格外活动许可”;而“技能实习”资格被认为是以学习技术而非就业为目的设立的。

根据学者的分类(见表1),外国人进入日本劳动力市场的法律上的渠道仅有为高技能人群设置的渠道,但也存在非熟练技能劳动者可以进入的多重“事实上的渠道”。而且,通过法律上的渠道进入受到一定的限制(其需要具备一定的技能水平),而通过事实上的渠道进入受到的限制则不那么严格。因此,虽然日本政府未设置以“非熟练技能劳动”为目的入国的在留资格,但也通过“边门”渠道(包括日系人政策、技能实习制度、允许留学生的资格外活动)接收非熟练技能外籍劳动者。从中可见日本外籍劳动者政策中存在着言辞和输出之间的偏差。

表1 外国人进入日本劳动力市场的渠道分类

法律上的渠道		事实上的渠道
进入无限制		基于身份的资格(包括为日系人设置的“定住”资格)
进入有限制	高酬劳的基于活动的资格(主要是高技能外国人)	技能实习资格
自主选择进入		非高酬劳的基于活动的资格(要是“留学”资格)

资料来源: Ayako Komine, “A Closed Immigration Country: Revisiting Japan as a Negative Case”, *International Migration*, Vol. 56, Iss. 5, 2018, p. 8.

(二) 日本外籍劳动者政策输出和结果的偏差

对于日本外籍劳动者政策的“言辞”和“输出”之间的偏差,学界已有较多关注。然而,要全面理解日本外籍劳动者政策的困境,还需要进一步关注政策的输出和结果之间的偏差,这也是本文研究的核心问题。

从日本外籍劳动者政策执行的结果来看,非法居留和就业的外国人的数量在2005年之后明显下降,而合法的外籍劳动者的数量在过去30年持续上升(如图1、图2所示);然而,拥有“专门、技术领域”就业资格的外籍劳动者

的占比却有所下降^①，而近年来以技能实习生为代表的非熟练技能劳动者的数量和占比则上升较快。从非熟练技能外籍劳动者的构成来看，日系人劳动者（主要是日系巴西人）的数量在 20 世纪 90 年代初快速增长，曾是其中最重要的组成部分，但大批日系人在 2008 年经济危机后离开日本，其在全体外籍劳动者中的占比仍在下降；^② 与之相对，技能实习生的数量则快速上升，且其在全体外籍劳动者中的比例也不断提升（从 2011 年到 2018 年，技能实习生的人数从 130116 人上升到 308489 人，其在全体外籍劳动者中的占比从 2004 年的不到 10% 上升到 2018 年的 21.1%）。

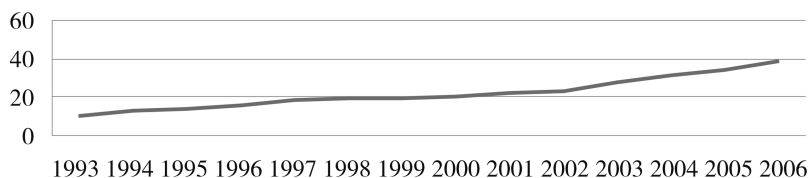


图 1 1993—2006 年历年在日外籍劳动者人数（单位：万人）

数据来源：1993—2006 年历年厚生劳动省发布的《外国人雇佣状况报告》，参见「外国人雇用状況報告記者発表（H5 - H18）」、<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/gaikokujin09/index.html>。（图中数据不包括非法居留和就业的外国人）

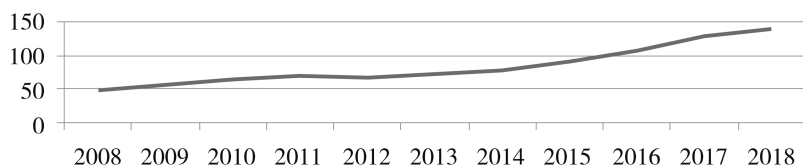


图 2 2008—2018 年历年在日外籍劳动者人数（单位：万人）

数据来源：2008—2018 年历年厚生劳动省发布的《外国人雇佣状况》，参见「外国人雇用状況の届出状況について（報道発表）」、https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/gaikokujin/gaikokujin-koyou/06.html。（图中数据不包括非法居留和就业的外国人）

① 在 1990 年、1995 年、2000 年、2004 年，拥有“专门、技术领域”就业资格的外籍劳动者占全体合法就业外籍劳动者的比例分别为 44.2%、27.4%、32.4%、32.5%。参见山崎隆志「外国人労働者の就労・雇用・社会保障の現状と課題」、『レファレンス』、第 56 卷第 10 号、2006 年、20 頁。而这一比例在近年处于 18% 左右的水平，这主要是因为具有其他资格的外籍劳动者的数量增加更快。

② 2008 年、2013 年、2018 年在日外籍劳动者中巴西人（绝大多数是日系人）的数量分别为 99179 人、95505 人、127392 人，其在全体外籍劳动者中的占比分别为 20.4%、13.3%、8.7%。参见 2008 年—2018 年历年发布的《外国人雇佣状况》，「外国人雇用状況の届出状況について（報道発表）」、https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/gaikokujin/gaikokujin-koyou/06.html。

在通过“边门”渠道进入日本的非熟练技能外籍劳动者数量不断增加的同时,其权益受损的问题也日渐突出,这一结果和日本政府的政策输出存在着较大的偏差。日本政府在设置日系人的“定住”资格时指出,“让移住海外的日本人的子孙回到母国生活、学习日本文化、从事工作是理所当然的”,日系人劳动者虽然仍是外国人的身份,但其享有的就业权利和日本本国劳动者并无较大差别;而日本政府在设置技能实习制度时则强调“通过人才培养的方式向发展中国家转移技能、技术和知识,从而推进国际合作”。然而,一方面,随着时间的推移,在日本工作的日系人面临着被固定在劳动力市场底层的困境(Takenoshita, 2013: 1177),而且,伴随着他们在日本长期定居趋势的发展,其语言能力不足等问题对其融入地方社区和在日本生活构成了障碍。日本法务省2006年的一份报告就将日系人政策认定为失败的政策(Tian, 2019: 9),在2008年经济危机中大量日系人劳动者失业(主要是日系巴西人),日本政府则鼓励日系巴西人返回巴西,给自愿回巴西的人每人发放30万日元,但条件是不允许再回到日本就业,不少日系巴西人选择接受这一政策离开日本。另一方面,伴随着技能实习生规模的扩大,其权益受损的现象日益突出^①,这和日本政府强调技能实习制度具有“国际贡献”和“技能转移”的功能存在着较大的偏差,这一制度也招致国际社会的广泛批评。

因此,比照“九零年体制”下日本外籍劳动者政策的输出和结果,可以认为其中存在较为明显的偏差——虽然日本政府在设置接收非熟练技能外籍劳动者的“边门”渠道时强调对相关劳动者权利的保护,但伴随通过相关渠道进入的外籍劳动者规模的扩大,其权益问题却日渐凸显。既有的研究通过分析“边门”渠道设置的决策过程说明这一偏差的根源(Chiavacci, 2012),但这一解释不能充分说明为何通过“边门”渠道进入的外籍劳动者数量会有快速的增长,以及这些劳动者的权益问题的形成,而要回答这两个相关联的问题,还需要进一步研究政策执行的社会嵌入及其影响。下文以日系人劳动者和技能实习生这两类非熟练技能外籍劳动者为对象,分析塑造其跨国流动的移民体制和其嵌入的日本劳动力市场的特征,进而研究政策执行的社会嵌入导致政策偏差的机制。

① 技能实习生的权益受损发生在跨国流动的过程和日常的生产和生活领域,前者包括被收取过高的中介费、“和实习计划矛盾”“借人名义”导致技能实习生到其他职场工作等方面,后者包括加班、低工资、劳动条件恶劣以及扣发工资等方面。例如,根据日本厚生劳动省对数千家接收技能实习生的机构的调查,存在违反劳动标准相关法令情况的机构的比例近年来都在70%以上。厚生労働省「外国人技能実習生の実習実施機関に対する平成28年の監督指導、送検等の状況を公表します」,2017年8月9日, <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000174090.html>。

四、社会嵌入与日本外籍劳动者政策的偏差

（一）社会嵌入与日系人劳动者政策偏差的形成

在 20 世纪 80 年代中期，由于日本经济的景气，“二战”前移民至拉美各国（主要是巴西）的日本人的后代开始向日本“回流”。由于没有日本国籍的日系人不具有就业资格，其进入日本之后多是非法就业。1990 年《入管法》修订设置的“定住”资格使得日系人（以下主要指日系巴西人）具有在日本自由就业的权利。然而，伴随着 90 年代日系人劳动者大量进入日本及其长期定居趋势的发展，其工作和生活权益受损的问题日益突出。在 2008 年经济危机中，日系人劳动者大规模失业并离开日本，日系人的数量在经济危机后大幅下降。

一些研究指出，由于日本政府坚持不接收移民的政策立场，其并未明确日系人的外籍劳动者的地位，与日系人就业和生活相关的政策不健全，从而导致日系人的权益问题。然而，要解释为何 20 世纪 90 年代大量日系人劳动者通过这一“边门”渠道进入，以及为何其在享受较充分的法定权利的情况下仍面临较为突出的权益问题，还需要进一步分析政策执行嵌入的移民体制和劳动力市场的特征及影响。

1. 商业型移民体制与日系人劳动者的跨国流动

20 世纪 80 年代末日本政府设置日系人“定住”资格时，强调这一政策是出于便利日系人访问故乡的考虑，淡化其外籍劳动者政策的属性，这导致日本在与日系人劳动者国际供给相关的法律和制度方面缺少规划。在政府缺位的情况下，商业型中介组织在日系人跨国流动过程中发挥了主导作用（樋口，2002：85）。

早期，日系人向日本的移民和就业多是依靠自身在日本的人际关系，而到了 20 世纪 80 年代末，伴随着日本人手不足现象的突出，在巴西出现了众多的“打工旅行社”，他们和日本国内从事业务承包的公司进行合作，专门从事将日系人介绍到日本就业的斡旋业务（Sasaki，2015：123）。在巴西的斡旋业者依靠巴西各地的“承办者”招募希望赴日打工的日系人，为这些跨国移民提供机票和旅费（之后从他们在日本的工资中扣除），并为他们接洽好就业的场所和居住的机会。而在日本主要是由从事劳务外包的公司汇集企业的用工需求，和在巴西的斡旋业者进行对接，并将到达日本的日系人劳动者派遣到企业中。斡旋业者在其中要向希望赴日的日系人劳动者和日本企业收取一定的费用（丹野，1999：54）。由于从巴西向日本输送劳动力获益颇丰，推动日系巴西人跨国流动

的斡旋体系在短期内快速扩张。这一套体系为赴日就业的日系巴西人提供了“日本企业的用人信息、机场的接送、在日本的居住、旅费的代付、签证的代办业务”，在一定程度上降低了移民的成本和风险，从而促成了日系人的大规模流动（池田等，2014：67）。

在1988年到1991年的泡沫经济期间，由于斡旋体系的中介，再加上日本政府新设置“定住”资格，大量日系巴西人进入日本就业。虽然1992年之后日本经济陷入不景气，但在日的日系巴西人的数量仍在持续增加，这和推动日系人跨国流动的移民体制中行为体的策略调整有着密切的关联。

一方面，在经济不景气的情况下，日本劳务承包商选择开拓新的领域，推动其属下的日系人劳动者的就业。他们扩展业务的地理范围，积极开拓新的地域的劳动力市场；同时，由于汽车和电气行业等高工资的制造业部门受经济不景气的冲击较大，劳务承包商也新开拓食品加工、农业等行业（小谷，2014：29）。另一方面，同一时期在巴西国内从事日系人移民斡旋的部门的运作也发生了变化。20世纪90年代后期在巴西出现了名为“咨询商”的新中介形式，他们并不和特定的业务承包商或是制造业企业有业务上的合作，其合作的对象主要是日本国内向业务承包商提供劳动力的劳务派遣商。这意味着日系巴西人在前往日本时可能并没有确定的工作，而是由劳务派遣商根据市场需求的变化将接收的日系人劳动者派遣到从事业务承包的特定公司，以应对弹性化的市场需求（丹野，2006：46）。由于市场的波动较大，日系人劳动者可能一时无法获得就业的机会，但其在待业期间仍需要支付相关的费用（Sasaki，2015：132）。

在这一商业型移民体制的推动下，在日的日系人劳动者数量在1990年至2007年持续增加，使得原本为方便移住海外的日本人的子孙回到母国生活、学习和工作而设置的“定住”资格成为重要的接收非熟练外籍劳动者的“边门”渠道，然而其带来的一系列长远后果也导致日系人劳动者的权益难以得到充分的保障。

首先，由于商业利益主导着移民体制的运作，日系人劳动者需要为移民过程付出较大的成本。其次，由于这一商业型移民体制对日系人在日就业和生活的广泛影响，日系人劳动者的社会交往主要围绕着不稳定的工作展开，这导致了其和日本人的交往较为有限，且日系人彼此之间的社区纽带和团结发展得不够充分。因此，日系人劳动者在日本的社会资本较为薄弱，不利于其在日本劳动力市场上的上升（Takenoshita，2013：1192）。更为重要的是，虽然日系人劳动者的数量在经济不景气时期仍然增长，但在商业型移民体制的作用下，其就业扩展到不安定的二次劳动力市场，从而导致了一系列的权益问题。

2. 劳动力市场变动与日系人劳动者的脆弱性

在 20 世纪 80 年代末泡沫经济的刺激下, 日本企业普遍出现了人手不足的现象, 其雇用日系人劳动者主要是出于补充人手不足的考虑。同时, 由于日本国内生活水平的提升, 大量艰苦繁重的工作无人愿意承担, 而日系人劳动者成为承担这些工作的重要群体。根据日本学者和研究机构在 1992 年前后对数百家企业的多项调查, 在回答“雇用外籍劳动者的原因”时, 超过 2/3 的企业选择了“人手不足”, 而选择“降低用工成本”的比例不到 10% (Higuchi & Tanno, 2003: 36)。

进入 90 年代中期以后, 日本经济陷入长期不景气, 虽然在日本就业的日系人的数量仍有所增长, 但其嵌入的劳动力市场的状况有了较大的变化。由于经济的不景气, 日本制造业大企业在这一时期不再面临结构性的人手不足问题。但在越发激烈的国际市场竞争中, 企业需要灵活地应对生产规模的快速变动, 而提升雇用方式的弹性变得尤为重要。为此, 日本企业选择大规模削减正式雇用的人数以及扩大非正式雇用的规模。受此影响, 一些企业将原本直接雇用的日系人劳动者转为了间接雇用的劳动者, 而围绕日系人劳动者形成的商业型移民体制可以及时地调配劳动力, 满足日本企业的需要。而且, 由于日系人劳动者的高流动性, 在减量经营时对他们进行调整也更为容易 (渡边, 2004: 41)。因此, 在 90 年代中期之后, 日本企业雇用日系人劳动者的主要动机不再是补充绝对的人手不足, 而是更好地应对市场的波动, 并在一定程度上减少生产的成本。2000 年在日系人劳动者集中的丰田市的一项调查显示, 规模越大的企业雇用的外籍劳动者中间接雇用的比例越高, 且大企业选择“灵活应对市场变动”作为雇用外籍劳动者主要理由的比例更高 (超过了 60%), 而“补充人手不足”不再是主要的动机 (樋口, 2010: 44)。

同时, 如前所述, 在经济不景气的情况下, 日本劳务承包商也推动其属下的日系人劳动者的就业转向食品加工、农业等较少受外部经济影响的一些行业, 而这些行业的生产性通常较低; 同时, 一些待遇较差的中小企业由于较难招到劳动者也转而选择使用日系人劳动者, 由于这些行业和企业市场上的边缘和脆弱的地位, 在其中就业的日系人劳动者的处境也较为不利 (小谷, 2014: 36)。

因此, 在 90 年代中期之后日本经济调整的过程中, 日系人劳动者嵌入的劳动力市场呈现出两方面的变化——一方面是向“相对稳定却收入较低的中小企业”转移, 另一方面则是向“需要高度弹性化用工的大中型企业中的不稳定的工作”转移 (Higuchi & Tanno, 2003: 44)。从横向比较来看, 日系人劳动者中间接雇用的比例远高于其他外籍劳动者, 根据 2002 年厚生劳动省的一项调查,

日系人劳动者中间接雇用的比例为 59.3%，而在全体外籍劳动者中这一比例只有 21.2%（渡邊，2004：36）。因此，在日系人劳动者大规模进入日本之后的 10 多年间，其越来越深地嵌入在日本的派遣劳动力市场中，获得正规就业的机会被闭锁，其技能的提升也面临限制，很难在劳动力市场上实现向上的流动。

2008 年的经济危机构成了日系人劳动者在日就业的转折点，由于日系人劳动者在劳动力市场上的脆弱地位，其在很多企业成为调整雇用规模的对象；加上日系人劳动者集中在制造业，其受到经济危机的冲击更显著（其失业率一度高达 40%）。在危机之后，大批日系人劳动者选择了返回巴西定居，虽然近年来日系人劳动者的数量有一定的回升，但很难再回到 2008 年经济危机前的水平。

本节的分析表明，日本政府为日系人设置的“定住者”资格使得其具有在日本工作和生活的较多权利，但在政府规制缺位的情况下，日系人的跨国流动和就业嵌入在商业型移民体制和日本弹性化的劳动力市场中，且两者相互匹配，在 20 世纪 90 年代推动了日系人通过“边门”渠道大量进入日本，成为非熟练技能外籍劳动者的重要来源。然而，日系人劳动者对这两方面体系的依赖也导致了其在日就业和生活的脆弱性，2008 年经济危机之后，日系人劳动者的大量失业和被迫回国突出体现了这一依赖的负面效应。

（二）社会嵌入与技能实习制度执行中偏差的形成

在近年日系人劳动者数量趋减的同时，技能实习生的数量却在快速增加，技能实习制度对于补充日本劳动力不足的重要意义日益凸显。从制度的缘起来看，1990 年《入管法》的修改放松了接收研修生的企业的准入门槛，但研修生的在留资格并不是就业的资格。在此之后，经济界的一些团体提议创设研修期满后继续从事实务活动的“技能实习”资格。但政府各部门在技能实习制度创设的过程中形成了统一战线，“坚决阻止接收非熟练技能外籍劳动者”（小池，1996：26）。技能实习制度最终于 1993 年创立，日本政府强调设置技能实习制度是出于国际贡献和国际合作的考虑，而不是为了接收非熟练技能外籍劳动者，这一制度的出台是政府和企业妥协的结果，因而其兼有“技能转移”和“劳动力供需调配”的功能。

从制度运行的后果来看，伴随着技能实习生的大规模增加，技能实习制度“劳动力供需调配”的功能越发显著，而技能实习生权益受损的问题却越发突出，制度的“技能转移”效应较为有限。在 2016 年之前，中国技能实习生占技能实习生总数的一半以上。为此，以下将以中国技能实习生为对象，分析技能

实习制度运行嵌入的移民体制和劳动力市场的特征，研究它们是如何在推动技能实习生大量进入的同时导致了其严重的权益问题。

1. 移民体制的商业化与技能实习生的跨国流动

技能实习生在中日之间的跨国流动既受到日本技能实习制度的影响，也在中国对外劳务合作的框架下展开。从中国技能实习生赴日的跨国流动过程来看，日本中小企业如果有招收技能实习生的需求，需向监理团体提出，然后由监理团体和中国国内有合作关系的对外劳务合作机构（也称为派遣公司）进行联系。在中国国内，一般是“由派遣公司与县劳动局等当地政府部门合作，通过电视等媒体广告招人；招到人后，派遣公司向日方接收单位通报，后者再派人前往中国面试”（新浪网，2011）。面试过关后，技能实习生需要在国内接受3~6个月的培训。在进入日本后，监理团体负责技能实习生最初数月的研修，然后技能实习生被派遣到各实习的机构和企业中。

因此，中国技能实习生赴日的跨国流动过程呈现出两方面的特征。首先，作为供需双方的技能实习生和日本的接收企业并不直接在跨国劳务市场上进行接触和谈判，在两者之间有着众多的中间行为体。在中国国内，除去拥有对外劳务输出经营权的机构之外，一些个人也会借助拥有权限的大型派遣企业的名义从事劳务输出业务。在日本，主要是由监理团体负责为中小企业招募实习生。早期的监理团体多是特定行业中的中小企业自主结成的，更多具有互助的色彩。随着技能实习业务规模的扩大，在日本出现了越来越多的“多业种组合”，它们专门从事技能实习生的人才派遣，而且不局限于特定的行业，有求必应，虽然其为日本中小企业接收技能实习生提供了便利，但也使得技能实习制度的商业化色彩越加浓厚（上林，2015：52）。

其次，经费在这一跨国流动过程中扮演着重要的作用。从中国技能实习生的派出来看，其需要向从事对外劳务合作的机构支付一笔不小的费用，此外，还有实习生出国前自行负担的各种费用（目前中国技能实习生的总出国费用多在3万到4万元）。2012年颁布的《对外劳务合作管理条例》规定，对外劳务合作企业不得向劳务人员收取押金或要求劳务人员提供财产担保，但目前仍有一些技能实习生在赴日前缴纳了押金，而押金在技能实习生回国后被扣留一部分甚至完全没有返还的现象也时有发生。经费在日本技能实习制度的运作过程中也是重要的因素。一方面，监理团体每个月要给中国国内负责技能实习生派出的机构支付1万至3万元不等的费用，同时他们每月要向其监理下的负责技能实习的机构收取1万至2.5万日元不等的费用（都是平均到每位实习生的费用）。而且监理团体还要根据接收的技能实习生的规模向全国层面的国际研修协

力机构（英语简称为 JITCO）缴纳一定的费用。因此，塑造中国技能实习生跨国流动过程的移民体制具有行为体和经济利益关系多元的特征，商业化色彩较强，其虽然便利了技能实习生向日本的流动，但也和技能实习生权益问题的出现有较强的关联（程多闻，2019）。

第一，由于技能实习生在出国前缴纳了一笔金额较大的服务费，他们在日期间其更愿意从事额外的加班，以便在有限的实习期间获得更多的回报；此外，即使对工作环境不满或权益受到损害，但考虑到前期的金钱投入和更换工作的不易，很多实习生也会选择忍受。第二，接收技能实习生的企业在负担正常的工资之外还要交给监理团体一定的费用，因而在每位实习生身上花费的额外费用并不低。为了减少成本，接收企业经常会选择压低技能实习生的工资，或从工资中多扣除住宿费等费用。第三，行为体的多元化和经济利益的纠葛还导致了日本国内对技能实习制度监管的不力。在 2016 年之前，对实施技能实习的企业监管有监理团体和 JITCO 两重渠道，但监理团体和企业之间以及 JITCO 和监管团体之间都存在经济利益的关联，彼此之间的关系类似于顾客的关系，很难实现有效的监督（稻月，2014：49）。

2. 劳动力市场与技能实习生权益问题

特殊的移民体制塑造了中国技能实习生赴日的跨国流动过程，在进入日本之后，技能实习生进入特定类型的企业。一方面，技能实习生多是由中小企业通过团体监理型的渠道接收；^① 另一方面，从行业部门的分布来看，技能实习生早期主要分布在纺织业和制造业，但近些年食品制造业（主要是水产品加工）、农业和建筑业接收技能实习生的比例大幅上升。因此，技能实习生嵌入的劳动力市场具有一定的特殊性，这和技能实习制度执行过程中的政策偏差有着较强的关联。

首先，技能实习生进入的行业多是日本的“夕阳行业”，其中的中小企业面临着产业升级和市场竞争的压力，它们希望通过技能实习生的引入补充急需的劳动力，降低生产成本，更好地应对市场的波动。市场竞争的压力使得进入这些行业的技能实习生面临着繁重的工作压力，其权益很难得到保障。例如，在接收了大量中国技能实习生的纺织业中，为了更好地应对中国等新兴国家企业的冲击，日本的中小纺织企业走上了灵活生产的道路，经常被要求在短期内快速完成订单。在这些企业看来，吃苦耐劳，且工资水平较低的中国技能实习生

^① 根据 2016 年的统计，在所有技能实习生中，团体监理型占据了 96.4%，90% 的团体监理型实习生在 100 人以下规模的中小企业中，在 10 人以下规模的小企业中的比例超过了 50%。

是非常合适的劳动力（佐藤，2013：48）。在巨大的市场竞争压力下，日本纺织企业对中国技能实习生权益的保护力度较为有限，是技能实习生权益受损的重灾区。

其次，许多接收技能实习生的中小企业是大企业的下层分包企业，它们在市场上处于较脆弱的地位，利润空间有限，无法提供像大企业那样的劳动条件，而恰好技能实习生要求的劳动条件较低，因而这些企业选择大量接收技能实习生来完成从大企业承接的业务。例如，根据2009年对日本北关东地区汽车行业的一项调查，技能实习生主要分布在三次分包（规模为150~300人）和四次分包（规模为100人以下）的企业。相应地，技能实习生在市场上的地位也很低。根据日本学者2012年对爱知县的一项调查，技能实习生的工资多处行业最低工资水平（每小时700~800日元），而日系巴西人工资水平多处每小时1000~1500日元的区间（上林，2015：39）。

此外，日本企业大量采用技能实习生作为劳动力的补充也是出于有效管理的考虑。与临时工、派遣工人、日系巴西人等非正式工人相比，技能实习生在日本的劳动力市场上处于被“隔绝”的状态，其被要求在同一企业工作3~5年的时间，因而企业不太担心技能实习生对劳动过程不满而选择“用脚投票”。由于日本企业使用技能实习生的重要考虑之一是强化企业在生产管理中的权力，技能实习生在日常生产中面临着较大的压力，其权益问题的产生也难以避免。日本企业对技能实习生的管理还延伸到了生活领域，多数技能实习生居住在雇主提供的宿舍中，并每月从工资中扣去一定的金额作为住宿费，其再生产模式突出体现为“宿舍劳动体制”。“宿舍劳动体制”以雇主向雇员提供集中居住场所的方式实现“生活—工作一体化”，强调对劳动者个体的限制和对劳动者个人生活的介入，使得雇主能实现对实习生的全天候管理，且能达到实习生相互监视的效用，并防止实习生在工厂外发展人际关系，其也构成了技能实习生权益受损的重要根源（津崎，2013：11）。

本节的分析表明，技能实习生的跨国流动呈现出行为体和利益多元的特征，且商业化的色彩较强，这一商业化的移民体制推动了技能实习生数量的增加，但也是导致其权益受损的重要因素。同时，技能实习生多集中在“夕阳产业”的中小企业中，这些企业通过大量引入技能实习生以削减成本，灵活应对市场需求。在企业内部，管理方式呈现出较强的家族主义式色彩，并使得“宿舍劳动体制”主导了技能实习生的日常生活，技能实习生的基本权利受到限制。

五、结论

本文指出,日本外籍劳动者政策中存在政策的输出和结果之间的偏差:日本政府在坚持不接收非熟练技能外籍劳动者的立场的同时也设置了接收非熟练技能外籍劳动者的“边门”渠道。虽然日本政府设置“边门”渠道时强调保护劳动者的权利,但伴随进入的非熟练技能外籍劳动者规模的扩大,其权益问题却日渐凸显。本文以政策执行的社会嵌入为视角,通过理论分析和对日系人劳动者和中国技能实习生的个案研究,解释日本外籍劳动者政策偏差的形成机制。

个案研究表明,日本政府为日系人设置的“定住”资格为他们向日本的“回流”和就业提供了便利。然而,由于日系人的跨国流动和就业嵌入在商业型移民体制和日本弹性化的劳动力市场中,虽然其数量一度快速增加,但他们很难在日本的劳动力市场上向上流动,且在日本的社会融入也面临各种困难。受到2008年经济危机的冲击,大批日系人劳动者选择回国,而技能实习生则取代其成为日本最重要的非熟练技能外籍劳动者群体。虽然日本政府强调技能实习制度的国际贡献,但技能实习生的跨国流动过程为商业化的移民体制所塑造,在这一体制运转的过程中,技能实习生权益受侵害的现象时有发生;而且,在这一体制的调配下,技能实习生进入日本劳动力市场的底层,其生产和生活方面的权益也很难得到较好的保护。

本文的分析表明,日本政府在设置接收非熟练技能外籍劳动者“边门”渠道的同时,主要依托商业化的力量管理这些劳动者的跨国流动,这些劳动者的大量进入也满足了日渐弹性化的劳动力市场的需求。从推动经济发展的角度来看这一政策似乎有其成效,但政策执行的这种社会嵌入的后果却是非熟练技能外籍劳动者的基本权利受到限制,在劳动力市场上的地位也很难得到提升。近30年来日本外籍劳动者政策的偏差突出体现了当代发达国家劳工移民政策存在的结构性困境。在新自由主义全球化的弹性积累体制下,获得大批“廉价的”和“一次性使用的”劳动力尤为重要,而劳工移民治理的“市场化”通过提供大量短期、可轮转的外籍劳动者满足了这一需求。然而,这种市场化也导致了劳工移民“虚拟商品化”趋势的发展,他们不仅被迫和母国的生存资料分离,也成为接收国劳动力市场上不稳定的客体(Onuki, 2016)。

日本政府近年来开始对外籍劳动者管理体制进行改革,如从2017年起新设许可法人“外国人技能实习机构”,负责发放监理团体许可和认定技能实习计划等相关事务,而2019年修订版《出入国管理法》也规定新设置“出入国在留管

理厅”，“计划向外国劳动者提供就业及生活方面的支持，排除黑中介”。然而，伴随着日本政府放松对外籍劳动者接收的规制，劳动力市场对政策执行的影响将更加突出，如果对劳动力市场的规制无法同步跟上，日本外籍劳动者政策的困境在短期内很难有较大的改观。

参考文献

- 程多闻(2019)。“移民体制”视角下的在日中国技能实习生权益问题研究。华侨华人历史研究，2：51-58。
- 项飏(2011)。劳工移植：东亚的跨国劳动力流动和“点对点”式的全球化。开放时代，5：16-28。
- 搜狐网(2007)。赴日研修中国女工返乡记曾经历“奴隶般劳动”。<http://news.sohu.com/20071122/n253416613.shtml>。2019年7月25日访问。
- 新浪网(2011)。中国人赴日研修调查：3年纯收入15万-40万元。<http://news.sina.com.cn/csdl/2011-11-25/163523526155.shtml>。2019年7月25日访问。
- Bartram, D. (2000). Japan and Labor Migration: Theoretical and Methodological Implications of Negative Cases. *International Migration Review*, 34(1): 5-32.
- Chiavacci, D. (2012). Japan in the ‘Global War for Talent’: Changing Concepts of Valuable Foreign Workers and Their Consequences. *ASIEN, The German Journal on Contemporary Asia*, (124): 27-47.
- Czaika, M. & De Haas, H. (2013). The Effectiveness of Immigration Policies. *Population and Development Review*, 39(3): 487-508.
- Devitt, C. (2011). Varieties of Capitalism, Variation in Labour Immigration. *Journal of Ethnic & Migration Studies*, 37(4): 579-596.
- Higuchi, N. & Tanno, K. (2003). What’s Driving Brazil-Japan Migration? The Making and the Remaking of Brazilian Niche in Japan. *International Journal of Japanese Sociology*, 12(1): 33-47.
- Komine, A. (2014). When Migrants Became Denizens: Understanding Japan as a Reactive Immigration Country. *Contemporary Japan*, 26(2): 197-222.
- Lind, J. (2018). Nationalist in a Liberal Order: Why Populism Missed Japan. *Asia-Pacific Review*, 25(1): 52-74.
- Onuki, H. (2016). The Neoliberal Governance of Global Labor Mobility: Migrant Workers and the New Constitutional Moments of Primitive Accumulation. *Alternatives: Global, Local, Political*, 41(1): 1-25.
- Peng, I. (2016). Testing the Limits of Welfare State Changes: The Slow-moving Immigration Policy Reform in Japan. *Social Policy & Administration*, 50(2): 278-295.
- Ruhs, M. (2008). Economic Research and Labour Immigration Policy. *Oxford Review of Economic Policy*, 24(3): 403-426.
- Ruhs, M. (2018). Labor Immigration Policies in High-income Countries: Variations across Political Regimes and Varieties of Capitalism. *Journal of Legal Studies*, 47(s1): 89-127.

- Sasaki, K. (2015). A Ruptured Circuit: The Economic Crisis and the Breakdown of the Dekassegui Migration System. *Bulletin of the National Museum of Ethnology*, 40(1): 121 – 142.
- Song, J. (2015). Labour Markets, Care Regimes and Foreign Care Worker Policies in East Asia. *Social Policy & Administration*, 49(3): 376 – 393.
- Surak, K. (2018). Migration Industries and the State: Guestwork Programs in East Asia. *International Migration Review*, 52(2): 487 – 523.
- 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 – 1195.
- Tian, Y. (2019). Workers by Any Other Name: Comparing Co-ethnics and ‘Interns’ as Labour Migrants to Japan. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 45(9): 1496 – 1514.
- Vogt, G. (2013). When the Leading Goose Gets Lost: Japan’s Demographic Change and the Non-Reform of Its Migration Policy. *Asian Studies: Journal of Critical Perspectives on Asia*, 49(2): 14 – 44.
- Xiang, B. & Lindquist, J. (2014). Migration Infrastructure. *International Migration Review*, 48(S1): 122 – 148.
- 池田真利子、金延景、落合李愉、堀江瑤子、山下清海、森誠(2014). 常総市における日系ブラジル人の就業・生活形態の地域的特性: リーマンショックおよび震災後の変容に着目して. 地域研究年報, (36): 55 – 90.
- 稲月正(2014). 外国人技能実習制度の改正によって問題は解決されたのか. リベラシオン: 人権研究ふくおか, (154): 34 – 56.
- 小池治(1996). 政策転換と官僚のビヘイビア——外国人労働者問題を事例に. 茨城大学政経学会雑誌, (64): 17 – 35.
- 小谷真千代(2014). 業務請負業者の事業戦略と日系ブラジル人労働市場: 岐阜県美濃加茂市を中心に. 人文地理, 66(4): 330 – 351.
- 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.
- 佐藤忍(2013). 日本における縫製業と外国人労働者. 大原社会問題研究所雑誌, (652): 46 – 62.
- 丹野清人(1999). 外国人労働者の法的地位と労働市場の構造化——日本における西・南アジア系就労者と日系ブラジル人就労者の実証研究に基づく比較分析. 国際学論集, (43): 43 – 63.
- 丹野清人(2006). 総合デカセギ業の誕生——日系旅行社の変容とブラジル日系コミュニティの資本蓄積. 大原社会問題研究所雑誌, (573): 39 – 60.
- 近藤敏夫(2005). 日系ブラジル人の就労と生活. 社会学部論集, (40): 1 – 18.
- 津崎克彦(2013). 縫製業における労働力の国際化について. 法政大学比較経済研究所ワーキングペーパー.

◆ 论文

- 樋口直人(2002). 国際移民におけるメゾレベルの位置づけ: マクロ-ミクロモデルをこえて. 社会学評論, 52(4): 558-572.
- 樋口直人(2010). 経済危機と在日ブラジル人——何が大量失業・帰国をもたらしたのか. 大原社会問題研究所雑誌, (622): 50-66.
- 樋口直人(2012). 経済危機後の在日南米人人口の推移: 入管データの検討を通して. 徳島大学社会科学研究, (24): 139-157.
- 藤井禎介(2007). 日本の外国人労働者受け入れ政策: 比較分析のための一試論. 政策科学, 14(2): 45-53.
- 森建資(1994). 外国人労働者問題の歴史的位相. 社会政策学会年報, 38: 23-45.
- 渡邊博顕(2004). 間接雇用の増加と日系人労働者. 日本労働研究雑誌, 46(10): 35-47.

责任编辑: 岳经纶

约请组建专栏暨 2020 年征稿启事

本刊自创刊以来, 一直坚持以专栏的形式集中反映公共管理学科与实践领域的热点、重点问题以及引领学术讨论, 专栏已成为本刊的最重要特色之一, 并深受各界的好评。为集思广益, 博采众长, 本刊诚挚邀请在公共管理领域学有专长的学者与我们一起组建专栏, 把此一品牌栏目办得更好。

有组建专栏意向的学术同仁, 请与本刊编辑部联系, 并请提交拟建专栏的初步计划书。计划书内容包括但不限于专栏主题、文章篇数、初定的题目、参与的作者的基本信息和交稿日期。

另外, 本刊也非常乐意与相关大学和研究机构合作, 通过组织学术会议、论坛等方式, 推动学科发展, 将杂志作为学术交流和成果输出的重要平台。

2020 年本刊较为关注的议题有: 公共管理理论前沿与新方法、公共管理跨学科研究、科技体制改革、区域协调发展、市场准入与监管、金融监管、商事制度改革、现代预算与财政制度改革与建设、健康中国、干部队伍建设与考核、行政伦理、绿色监管、智慧城市研究、地方治理创新、事业单位改革、技术(信息技术、人工智能等)发展与公共管理、重大政策评估、工作—生活平衡、儿童福利、教育政策与教育管理、智库研究, 等等。

欢迎各位学者能就以上议题或者其他重要议题为本刊组建专栏或赐稿!