

アメリカ多国籍企業の科学技術・管理・サービス  
労働者のグローバルな活用と業務展開  
— H-1B/L-1 ビザの利用とオフショアアウトソーシング  
活動の功罪を考える — (一)

関 下 稔

序説：グローバルカンパニーへの道

21世紀もその最初の10年間を経過したが、世界経済は大きく変動しつつある。「ICT（情報・通信）革命」に始まるサービス経済化の流れは知財化の一大潮流となって世界を席卷し、グローバル化の進展は国家の狭い枠を突き破って、ヒト、モノ、マネー、技術、情報の頻繁な移動と単一原理の普及を怒濤のように進めている。その結果、新たな成長軸としてのアジアにおいては、中国に加えてインドが台頭し、さらにはベトナム、インドネシア、タイなどにおいても民間企業を中心とした市場原理と資本主義的営利の波が奔流のように流れ出て、急速な経済成長を陸続として達成つつある。さらに親米色の強かったラテンアメリカにおいても政治的な革新の嵐が突風となって吹き荒れ、アメリカ流の市場原理至上主義的な傾向に歯止めをかけ、貧困層や中間層に基礎をおいた新たな政権の樹立と統治を開始し、外交においてもアメリカに対して相対的に距離を置いたり、干渉を排したりしつつ、それらの国々の自主的・共同的な地域間協力と連帯の輪が広がり始めている。同じくアフリカでもこれまでの対外援助への過度の依存ではなく、グローバル経済への接合を基本にした経済開発が急速に進み始め、資源や食糧ばかりでなく、工業部門や商業部門でも多国籍企業がこの地に進出し、台頭しつつある地場企業との提携を通じた市場原理と資本主義的営利活動が、場合によっては露骨な拝金主義的な傾向を伴いつつ、急激に進み始めている。一方、拡大EUは中・東欧にまで及び、単一の広域経済を目指すヨーロッパ連邦への確かな道を歩み始め、そして今や社会主義路線から脱却したロシアと直接に踵を接し、その間に協調と競争の両面が鋭く競い合うようになっている。他

方アメリカは唯一の覇権国としてのしがらみを容易には払拭できず、また依然としてその地位に固執しようとしているものの、国内における金融改革、経済再生、失業対策や医療改革などの懸案の課題に格闘していて、目下鋭い利害対立と路線対抗の最中にある。この中では日本だけは1990年代の「失われた10年」の影を依然として引きずり、長い低迷の時期を脱出できないでいるばかりでなく、政治的な混乱の裡に有効な経済政策を実施できず、国民に生活・生存上の苦しみを一段と強いていて、全般的には大いなる失望感が国民の間に広まっている。

もっとも世界経済はこうした成長を基本に据えた楽観的な見通しばかりに彩られているわけではない。サブプライムローンの破綻に始まる金融危機の余波は依然として世界に沈殿して、その後遺症から未だ脱却できずにいて、国家財政の破綻や長期不況の嵐が多くの人に吹き荒れ、そのことは為替相場の乱高下などに集中的に現れている。また先進国を覆う高齢化と人口減少の波は可動できる生産労働力の減少と活力の低下を確実に刻印しているし、それは経済の基礎力を確実に減退させ、将来の生活への不安をいやが上でも高めている。さらに途上国を中心にした急速な成長の波は、その反面に種々の歪みや貧富の著しい格差を生み出し、様々な軋轢と対立を生んでいる。とりわけ2億人を超える失業問題の深刻さは全世界を覆いつくす暗い影となって、人々の上に重くのしかかっている。さらには地球規模での生態系の破壊は温暖化や自然災害の頻発と相まって、環境面での制約条件を経済活動に課している。かくてグローバル経済の進展はそのための基礎条件の整備を半ば暴力的に強硬に進めてきた。このことを筆者は「グローバル原蓄」<sup>1)</sup>と名付け、その無慈悲さと残酷さに警鐘を乱打してきた。

これらのことはグローバリゼーションの申し子たる多国籍企業の戦略と組織と活動内容にも大きな影響と変化を与えてきている。たとえば自社組織の海外展開という海外子会社を使った企業内国際分業体制の敷設と展開ばかりでなく、それに加えて、現地の地場企業との多様な提携や委託を通じた企業間国際提携の形式をも大いに活用するようになってきている。そのことは、全体としてのグローバル化の地域的な波及と拡散ばかりでなく、その内容の深化をも生み出すことになり、BRICsやNIESやその他の途上国での企業の多国籍化や巨大化を生み出し、その結果、一方では世界的な平準化を進めるとともに、他方ではグローバルなレベルと範囲でのそれらの間の熾烈な競争と併呑の、弱肉強食の世界がそこそこに現出するようになった。さらにその内容面に踏み込むと、現地での労働力を活用する国際生産の展開ばかりでなく、科学技術労働(Science & Engineering, S&E)や管理労働を含む、一般にはサービス労働と一括して分類される労働力の国際的な移動とその活用を国を越えて、あるいは国を跨って展開するようになり、その結果、その業務も国際的に配置されて遂行されるようになるという、新たな様相が急速に広がりつつある。それは、多国籍企業の展開が資本や技術の移動や移転に留まらず、その労働力をもグローバルに配置しようとするものであり、直接に各国の労働を管理・支配する点では、多国籍企業の活動内容とその支配領域の深化が国家の支配領域をも上回る、より一

アメリカ多国籍企業の科学技術・管理・サービス労働者のグローバルな活用と業務展開（関下）

段と進んだものになっているとみることができる。その意味では、多国籍企業（TNC）の国を跨る生産・流通・蓄積のシステムから一段と進んだ、グローバル企業への脱皮であり、製造業多国籍企業（世界的集積体）から知財重視の知識集積体への重心の移動を経て、情報ネットワークで結ばれたバーチャル企業化への昇段の過程を遂げつつあるもので、それは、グローバル蓄積とその下での競争という新たな次元で捉えられるべきものであろう。したがって、そこではグローバルな規模と範囲での資本と労働—しかもその中に高度科学技術労働や管理労働までを含む—との直接の対抗が浮上してくる。

その先鞭はアメリカ多国籍企業によってつけられてきた。その際にアメリカ企業は、後に詳しくみるが、企業の多国籍化や製造技術の低迷による国内生産基盤の低下を補完するために、外国企業の対米進出を促すばかりでなく、とりわけ ICT 産業分野における高度科学技術労働者（S & E）の不足を H-1B/L-1 ビザの特例を使って一時的にアメリカへ招聘して、これを活用するという挙に出た。やがてそれはアメリカへの外国人留学生をアメリカ国内で雇用するというやり方をも並行的に採用することによって一層拡大し、アメリカへの優秀な人材の「頭脳流出」（brain drain）の一大運動が招来した。そして「ニューエコノミー」を標榜するアメリカ国内での「ICT 革命」の一巡化はやがて日、欧をはじめとする諸外国での同様の動きを招き、世界的に拡大していくことになるが、それはアメリカ多国籍企業にとっては格好のビジネスチャンスとなるため、進んで海外移転を進めることになる。そこでは海外での直接の展開（オフショアリング）を現地企業への委託によっておこなうこと（アウトソーシング）が、従来の海外子会社を通じる企業内での展開の基礎上で、それと並行して、かつ場合によってはそれを上回って行われるようになる。そして事態の進展は外部化と海外展開とが次第に結合されていき、オフショアアウトソーシングという新たな定型を形成するようになって、一大潮流に成長していく。そうすると、やがてはアメリカに進出している外国企業にもそれが波及し始め、彼らがアメリカ国内に配置した在米子会社を通じて同様のことを果たすインショアリング—上に習って、正確に表現すれば、インショアアウトソーシングというべきだろう—も出現するようになる。

これらの事態が意味するものは、アメリカにおける「空洞化」が生産拠点の海外移転を生み出したということに留まらず、アメリカ人労働者の職務そのものが外国人労働者によって直接に置換され、そしてその職が失われるという事態を生んでいることであり、アメリカ国内でのアメリカ人によって生み出される国富が確実に減退していくことであり、国民経済としてのアメリカ経済の衰退化—逆説的にはグローバル経済の中でのアメリカ企業とそのプレゼンスの増大化—を確実に刻印している。このことの深部にあるものは、今日の多角化され、国際化され、複合化された企業システムの下では、グローバルな資本、労働、技術の探査とその効率的な配置、そしてその結果としての利益の最大化を目指して、彼らの個々の戦略に応じてそれぞれの

業務を分割し、かつ国際的に配置し直すことができるということであり、そしてまたそれができるのは、多国籍企業という形をとっているからであり、その結果、競争上の極めて有利な要素になってきているからである。しかも情報化の進展はネットワークで結ばれた仮想空間でそのことを完遂できることであり、それは事実上のバーチャルカンパニーとして、指令本部（統合本社）のコンピュータの画面上でのみその実在性と全面性を表すことができるようなものであり、その資本蓄積の実態は厚いベールの中に閉ざされたままである。さらにそのことは、本来的に無定形な資本がその本能のままに利得機会を求めてグローバルに浮遊し、純粋に価値を生む価値としての価値増殖に励む金融資本の形態での跋扈が突出することをも意味する。その意味では、グローバル化と情報化の進展は資本の運動に最大の便宜を供与し、その無政府性を無邪気に満喫して、傍若無人に振る舞うことができるようになり、その結果、資本万能の風潮を世界大で生み出している。

筆者はこれまで多国籍企業の研究を進めてきたが、こうした多国籍企業のグローバルな労働力の探査と確保の課題については最近まであまり意識的に追求してこなかった。しかしグローバル化と情報化の進展はこれらの課題の切実さと重要性を改めて自覚させることになった。そこで、多国籍企業の研究開発投資<sup>2)</sup>やそれに従事する科学技術労働者の問題、さらにはその前提としてのイノベーション<sup>3)</sup>やそれを支える学校教育や科学技術政策<sup>4)</sup>の問題などを最近では重点的に追求し、検討してきた。本稿はこれらの成果の上に立って、科学技術労働を中心とするサービス労働の展開に焦点を当てて、その内実を探ろうとするものである。とりわけ、L-1/H-1b といった特別のビザを利用した、アメリカ国内での外国人の管理労働や科学技術労働の一時的な活用と、アメリカ外へのサービス業務の転換（オフショアアウトソーシング）に重点を置いてみたい。これらについては我が国においては夏目啓二氏<sup>5)</sup>をはじめとする先駆的な業績がすでにあり、屋上屋を重ねるきらいがないでもないが、この問題の重要性和緊要性に鑑みて、敢えて新しい視点から迫ってみたい。そのことを通じて新しい発見なり、論点の提供なりを追加できればと願うものである。なお、展開はまず最初に全体的にアメリカにおいてこの問題が俎上に乗せられるようになった経緯とその含意に関して述べ、次いでL-1/H-1B ビザに関してその実態を分析し、後半ではオフショアアウトソーシングに関してその内容を検討して、最後にそれらの帰結を論じて結びとしたい。なおこの過程では、オフショアアウトソーシング（同様にインショアアウトソーシングについても）という耳慣れない用語そのものについての概念規定を明確にすることも含まれる。というのは、筆者による規定はアメリカでの議会報告書などにおける規定とは異なっていて、なぜそうなのかを是非とも説明をしておかないと、いたずらな混乱を招く恐れがあるからである。

## 1. アメリカにおける職と労働の置換に関する論議と概念規定に関する問題

1990年代に大々的に喧伝された、「ICT革命」に基礎をおくアメリカにおける「ニューエコノミー」旋風は、10年余にわたる連続的な経済指標の上昇となってアメリカ経済の活況を呼び、世界を席卷し、そして先導していった。それが一巡した21世紀になって、一転してその反動から不況に陥ったが、2003年になってITバブルからようやく立ち直って、経済状況が上向いたが、それにもかかわらず雇用状況が改善されない、いわゆるジョブレスリカバリー（雇用なき景気回復）が続いた。その原因は、大手企業が国内雇用ではなくオフショアリングによる海外での低賃金を活用して、コスト削減効果を利用した利益拡大を狙ったからであり、したがってその矛先は「米国の職をインドが奪っていく」といった論議に向かっていった<sup>6)</sup>。こうした背景のなかで、それが大きな全米的な政治的関心事となったのは、2004年の大統領選挙の際に民主党ケリー候補がこれを強く主張し、その争点の一つにしたからである。そこではアウトソーシングに一定の歯止めをかけるべきだとするケリー候補に対して、ブッシュ大統領側は自由化の堅持を訴えた。結果的にはブッシュの勝利によってこの問題は一時的に鎮静化するような形となったが、アウトソーシングの流れが変わらない以上、底流にはそのことが依然として流れていて、再度火を噴く可能性は常にある。それは、アメリカ経済の停滞や景気後退がイノベーションの不活発や、中国やインドなどBRICsと総称される新興国の台頭によって脅かされているからだと感じ始めると、より一層敏感に反応して沸騰するような種類のものである。

ところで、こうしたケリー候補の主張の基になったのは、民主党のリーバーマン上院議員がいち早くこの問題の重要性を訴え、予備選挙の時点から公約の一つに掲げてキャンペーンを張ったからである。リーバーマンとそのスタッフはその後、それをホワイトペーパー<sup>7)</sup>としてまとめたが、そこでの論理は次のような筋立てである。アメリカの優位性の基礎は技術優位にあるが、それはイノベーション能力になって現れており、そのことを通じて職を生みだし、生活水準を向上させてきた。ところで、アメリカでは製造活動の海外進出がこの間に進行してきたが、近年は高度技術分野での製造活動の海外へのアウトソーシング（外注化）と、これも高度技術サービス業務の海外への移転という新たな動きが出てきた。そのことは先端産業分野の製造活動と同サービス活動における高度科学技術者（S & E）の雇用の減少になって端的に現れている（第1表ならびに第2表）。もしこれが続くようだと、エンジニアリングやデザイン設計や研究開発（R & D）能力が海外へ流出し、競争力が確実に弱化してしまう恐れがある。すなわち「設備や労働や資本や技術や情報のオフショアリングは単に労働者に打撃となるばかりでなく、我が国の知識基盤の経済を支える背骨を脅かすことになる<sup>8)</sup>」。特にこのことは、中国やインドなどの新興国が急速なキャッチアップをしようとして国を挙げた懸命な努力を重ねている状況の下では、放っておくと極めて深刻な問題になる。そこで、イノベーションの基

第1表 ハイテク製造産業の雇用

(単位：千人，%)

	2000年12月 (千人)	2003年12月 (千人)	雇用の変化 (千人)	2000年12月か らの変化 (%)
コンピュータ・同周辺機器	303.5	218	- 85.5	- 28.2%
通信機器	256.9	153.5	- 103.4	- 40.2
半導体・電子部品	712.3	452	- 260.3	- 36.5
電子機器	479.8	425.8	- 54	- 11.3
総ハイテク製造	1752.5	1249.3	- 503.2	- 28.7

(資料) *Offshore Outsourcing and America's Competitive Edge : Losing out in the High Technology R&D and Services Sectors*, Office of Senator Joseph I. Lieberman, May 11, 2004, Table1. p.9 より作成。

第2表 ハイテクサービス産業の雇用

(単位：千人，%)

	2000年12月 (千人)	2003年12月 (千人)	雇用の変化 (千人)	2000年12月か らの変化 (%)
ISP, 検索, データ加工	516.1	403.4	- 112.7	- 21.8%
通信	1323.4	1060	- 263.4	- 19.9
コンピュータシステム設計・同関連	1319.3	1109.8	- 209.5	- 15.9
ソフトウェア出版	271.5	236.3	- 35.2	- 13.0
アーキテクチャサービス	187	178.2	- 8.8	- 4.7
エンジニアリング, ドラフトサービス	808.6	782.1	- 26.5	- 3.3
R&D	524.8	548.9	24.1	4.6
総ハイテクサービス	4950.7	4318.7	- 632	- 12.8

(資料) *ibid.*, Table2. p.10 より作成。

盤を強めるには、R & D 支出の増加、科学技術者 (S & E) の増員、職業訓練の向上、学校教育の充実、企業の投資資金の増加、国家財政による支援の強化などが不可欠である。このように、近年における海外への製造活動とサービス活動のアウトソーシングの増加について、それをこれまで指摘されてきた国内における製造業の「空洞化」以上のものとして、彼はその弊害に警鐘を鳴らしている。もっとも、後に再度論じることになるが、アウトソーシングやオフショアリングに関してはそれを的確に表現できる統計データが整備されておらず、したがって、それらがアメリカの経済力の低下や失業の増大に直接に繋がったとするには、不確定要因が多々あり、推論の域をでれないというもどかしさと限界を持っている。したがって、今後は速やかにきちんとした、詳細で一貫した統計データの収集、改善、公表が必要だと指摘して、そこに一定の留保をおいている。

もっとも、ブッシュ政権がサービス活動のオフショアリングを是認したのは、すでにそれ以前からであるが、それを明確に打ち出したのが、この2004年の大統領報告においてである。

アメリカ多国籍企業の科学技術・管理・サービス労働者のグローバルな活用と業務展開（関下）

したがって、それが事実上の発火点になったといったほうが、事態の推移からいえば正解だろう。この大統領報告の第12章国際貿易と国際協調の中で、サービス貿易の自由化の必要を説いて、次のように述べている。「サービス貿易増加の一つの様相は、外部調達の利用が増加したことであり、会社は労働集約型サービス産業機能を別の国に再配置している。例えば、ある米国企業はカスタマー・サービス関連の問題を扱うために、インドのコールセンターを利用するかもしれない。委託サービスの中でもっとも斬新なものは、外国で購入したものが届けられる手段にある。輸入された財は船舶によって運ばれるかもしれないが、外部調達されたサービスは、しばしば電話線もしくはインターネットを使用して届けられる。しかしながら、その取引の背後にある基本的な経済諸力は同じである。財あるいはサービスが海外でよりやすく生産されるときには、それを国内で生産もしくは供給するよりも輸入する方が賢明である<sup>9)</sup>」。このように、経済効率性の観点からは電話やインターネットという手段で済むため、むしろ貿易以上であり、したがって、貿易と同様にサービス活動のオフショアリングの自由化が必要だと主張している。

さらにいえば、その延長線で企業の国際生産の展開も自由に行うべきだとして、産業内貿易（同一産業部門内貿易）と中間財（部品）貿易を推奨している。「現代の貿易では、2国間で工作機械を相互にやりとりするのが一般的である。双方向に行き交っている品目はすべて工作機械かもしれないが、それらは同等の生産能力が必要な異なった製品である。ある国が全種類の製品を生産する技術力を持つときでさえも、特定の種類の生産に特化し、それから他の種類の製品を入手するために相手国と貿易するのが、コスト効果的である。このタイプの貿易は産業内貿易と呼ばれている<sup>10)</sup>」。また中間財貿易に関しては、「製品の生産がいくつかの国に分散しているがゆえに、現代の貿易は古典的な貿易と異なっている。例えば、カナダとブラジルで作られた部品（中間投入物）を用いて、最終組立は米国で行われるかもしれない。事実、米国貿易の多くは、国内での生産に使用される中間財の流れにかかわっている。この種の貿易はまったく異なった経済効果をもたらす。従来の貿易モデルでは、輸入の増加は、輸入競争セクターにおいて、国内の生産と仕事を駆逐したであろう。しかしながら事実が示すところによると、輸入増加は、その同一製品カテゴリーにおける国内雇用の増加と相関がある。この結果についての一つの説明は、生産が国を超えて統合されているときには、需要の増加は国内と海外両方の生産を刺激できるというものである<sup>11)</sup>」。

つまり、多国籍企業の企業内国際分業体制に基づく国際生産の展開は、部品（中間財）の頻繁な移動を不可欠にしており、それは同一産業部門内での貿易（いわゆる「水平分業」に基づく）を活発にし、全体としての貿易量を増加させるというものである。ただし、この主張には重要な要素が抜けている。それは、これが多国籍企業内の親会社と海外子会社との間、あるいは海外子会社相互間での企業内貿易として行われると、何重もの重複され加重された財（商品）の

移動一同じことが国内で行われた場合は単なる中間財の移転・移動に過ぎないのだが—であるばかりでなく、その価格設定が企業内の移転価格で行われるため、市場原理から大きく外れ、形式とは別に実際には市場原理を歪めているという点である。そして形式的な貿易量の増大や相互需要の増大のような形になっているものは、内容的には同じ多国籍企業内においてのみ生じていることである。その実態をみないと、単純に自由化が進行し、貿易量が増えて、効率的で経済的になっていくので、無条件で良いことであるとは到底言い切れない。しかしながら、オフショアリングの無制限な拡大に反対する側も、こうした多国籍企業の国際生産とそこでの中間財貿易の拡大に歯止めをかけようとは考えていないために、その主張が首尾一貫性を欠き、中途半端になってしまっていて、その賛成派と同工異曲であることは否めない。

ところで、これらの経緯もあって、サービスセクターの重要性が議会でも取り上げられ、その一つとしてサービスオフショアリングについて調査するような気運が高まっていった。その要請に答えて、下院の科学・州・商業・司法に関する歳出小委員会（House Appropriations Subcommittee on Science, State, Commerce and Justice）は国家行政アカデミーに包括的な調査を依頼した。そこで公法（Public Law）108-447に基づいて、国家行政アカデミー（National Academy of Public Administration）にオフショアリングとその主要な経済効果、とりわけ職の移動に関して包括的な研究を行う権限が与えられた。当該機関はスペシャリストを集めてパネルを作り、検討を始めたが、2006年から2007年にかけてその成果を以下の3冊の報告書にまとめて公表した。

- 1) Off-shoring: An Elusive Phenomenon, January 2006.145 頁（以下『第1報告』）。
- 2) Off-shoring: How Big Is It?, October 2006.262 頁（同『第2報告』）。
- 3) Off-shoring: What Are Its Effects?, January 2007. 133 頁（同『第3報告』）。

極めて大部なこれらの報告書のエッセンスを後段で検討することになるが、ここでは『第1報告』に沿って、まず用語について明確にしておこう。報告書が最初に苦慮したのは、オフショアリングの定義が多義的で曖昧であり、また類似の表現との重複もあることで、この難題に答えるために outsourcing と offshoring と offshore outsourcing の三つの用語を明確にすることをおこなっている。まずアウトソーシングは「非関連企業が国内に所在するか海外に所在するかを問わないが、それとのサービスと製造活動の契約を企業がおこなうこと」<sup>12)</sup>である。次にオフショアリングは「アメリカ企業がそのサービスと製造活動を海外の非関連企業が自らの海外子会社かの、いずれかにシフトすること」である<sup>13)</sup>。最後にオフショアアウトソーシングは「アウトソーシングとオフショアリングが一体になったもので、かつアメリカ企業のサービスならびに製造活動が海外の非関連企業においておこなわれること」<sup>14)</sup>だとしている。それを図示すると、第1図ようになる。この定義の要点はオフショアリングを海外へのサービスと製造活動のシフトであり、その場合、海外子会社（内部化）を通じようと、非関連企業（外部化）

第1図 オフショアリング、アウトソーシング、インソーシングの関連と区別



(資料) *Off-shoring : An Elusive Phenomenon*, A Report of the Panel of the National Academy of Public Administration for the U.S. Congress and the Bureau of Economic Analysis, January 2006, Figure3-1, p.37 より作成。

一現地の地場企業を主に想定してよいだろう—との契約（委託）であろうと、構わないとしていることである。ここでは企業内国際分業（内部化）と企業間国際提携（外部化）との区別がなく、またサービス活動と製造活動（国際生産）との区別もされていない。したがって、ここでの最大の課題である労働と職（業務）の海外へのシフトという事態を解明するためには、これを「オフショアアウトソーシング」と定義づけなければならないということになる。そこでどうしてそうなったのかについて考えてみよう。

報告書はこうした定義を採用にあたって、ヒラ（Hira, Ron）の先駆的な業績<sup>15)</sup>を受けたリーバーマンのホワイトペーパーの定義付けをまず検討している。それによると、オフショアリングは多国籍企業がその仕事を国内から海外へと移すことに使われ、アウトソーシングはその機能の一部を外部のサプライヤーとの契約によっておこなう場合をさすので、したがって、オフショアアウトソーシングは「こうした機能をより低いコストで、主に途上国にある企業との契約によっておこなうこと」<sup>16)</sup>を意味するとしている。つまり、アウトソーシングとオフショアアウトソーシングとの区別は相手企業が国内か海外かの違いだけである。そうすると、低コスト国としての途上国と、そうでない先進国をわざわざ分ける分水嶺はなにか、そしてまたハイコストの先進国企業への委託に基づく契約の場合にはなぜ該当しないのかが問われることになる。他方、バグワッティ（Bhagwhati, Jagdish）、パナガリヤ（Panagariya, Arvind）、スリニヴァサン（Srinivasan, T.N.）はその共同論文でオフショアアウトソーシングを国外の非関連企業への委託とだけして、低コストとか途上国とかの限定をつけていない。彼らは、GATSにおけるサービス活動の4形態のうちの「第1モード」は非関連企業サービスのオフショアサービスを意味しているが、それはサービスアウトソーシングがオフショアとしての実体を表すもっとも適切な定義をなすものであり、そこには海外直接投資（FDI）を通じるものは含

まれていない<sup>17)</sup>とみている。またヴァンウェルサム (Van Welsum) とヴィッカーリー (Vickery) は international sourcing という言葉を使い、その内容を international insourcing と international outsourcing とに分け、前者は内部化された組織内でおこなわれるもの、後者は外部化された組織との関係、としている。加えて、それがおこなわれる場所に関しては、domestic (国内) と international (国外) に分けている<sup>18)</sup>。さらに McKinsey Global Institute (MGI) は global resourcing という言葉を使い、その内容として captive offshoring と off-shore outsourcing に分けている。ここで前者の専属的 (captive) とは完全所有子会社だけをさし、それ以外はすべて後者の中に入ることになる<sup>19)</sup>。このように、アウトソーシングの定義には様々なものがあるが、前述のヒラはそれらを丁寧かつ綿密に分析、整理している<sup>20)</sup>。それらを経て、この報告書は上記のような定義づけに落ち着いた。

さて筆者のコメントだが、この問題は、そもそもは別の起源を持つ二つもしくは三つの事態が合流したために混乱が広がったものといえよう。一つは企業の多国籍化に伴う海外展開の発展である。それは基本的には海外子会社形式でおこなわれ、製造業の国際生産となって現れた。それを筆者は FDI (海外直接投資) を通じる企業内国際分業体制と定義づけた。この基礎上で、二つ目に情報化とネットワーク形成が進み、モジュールによる標準化と互換性を基本としたオープンアーキテクチャ型の生産システムやビジネスモデルが盛んになり、その結果、企業間の提携や委託が進んだことである。これは中核部分への集中化とそれ以外のものの大々的なリストラによるスリム化と外注化—選択と集中—を進めることになる。このアウトソーシングの大波はまずは国内でおこなわれるようになるが、次第に国外へと展開されるようになり、その結果、企業間国際提携が進む。さらに第三にこうしたことは製造業ばかりでなく、サービス活動においても展開されるようになり、そこでオフショアリングという言葉が頻繁に使われるようになる。かくて、国際展開、外部化、サービス化が一体になって進むため、それらを整理し、統合する必要が生まれた。そしてオフショアリングを海外展開一般と位置づけると、それと外部企業への委託—つまりはアウトソーシング—とを結合したものはオフショアアウトソーシングと表現しなければならず、さらにそれがサービス活動としておこなわれることを強調したいためには、サービスオフショアアウトソーシングという長ったらしい言葉を使うことになる。

筆者は多国籍企業の FDI に基づく国際生産を企業内国際分業体制 (内部化)、それを地場企業との提携や委託で行う場合を企業間国際提携 (外部化)、そして本稿が問題にしている、サービス活動の国際展開をオフショアリング (内部化ならびに外部化) という言葉で限定して、それぞれを別々の用語で表現するという定義づけをおこなっている。ここでオフショアリングの場合には自社の業務プロセスの一部また全部を資本関係のない海外企業に外部化して委託する場合 (アウトソーシング) と、自己の海外支社・現地法人 (子会社) を設立して人材採用を行い、

アメリカ多国籍企業の科学技術・管理・サービス労働者のグローバルな活用と業務展開（関下）

業務移管する場合（内部化）との両方がある。さらにいえば、オフショアという言葉は「沖合い」の意味だが、もともとは金融用語として使われ、フロリダ沖のバーミューダ島・バハマ諸島・ケイマン諸島などが非居住者に対する合法的な租税優遇措置を与えるタックスヘイブンとして知られている。ここから、「オフショア」という言葉が、「自国の規制や税金から逃れる」という派生的な意味に拡大されて、さらに「自国の高コスト・高賃金環境から逃れる」ための海外移転にも転用されるようになったという推測もでている<sup>21)</sup>。こうした経緯でオフショアリングが一般的な言葉となったといえよう。そしてオフショアリングの代表的な事例としてはバックオフィス業務があるが、それは生産管理、在庫管理、人事給与といった企業内における事務处理的な業務を指し、それに対してフロントオフィス業務はマーケティング、営業、顧客サービスといった企業と外部とのインターフェース部門における業務を指す<sup>22)</sup>。これらは得てして不効率で業務処理コストが高いままに留まっていることが多い。したがって、外部化して、なおかつ海外へと移転・委託しようとすることになる。なお、最近ではメキシコやカナダといった隣接国でこれを行う場合をニアショアリング（nearshoring）、外国企業がアメリカで行う場合をインショアリング（inshoring）といたりするようになってきた。メキシコやカナダは隣国としてアメリカに近い存在だから別様に表現したかったからかもしれない。またアメリカ国内で外国企業が同様のことを実施するのは、外国企業にとってはアメリカでのオフショアリングなのだが、事態をアメリカからみれば、このように表現できるというものである。そしてこのインショアリングは極めて重要な役割を果たすことになるので、それに関しては後段で詳しく検討する。

このように筆者が細かく分類したのは、これまでみたように、これらのものはそれぞれ異なる出自と様相を示していて、それを意識すれば、一つ一つを正確に定義づけ、特有の概念で表した方がすっきりしてわかりやすいし、かつよいと判断されたからである。したがってオフショアリングが表わしたい新たな事態は、科学技術労働や管理労働とその職（業務）の移転なのだから、それに結びつけた定義づけをするのが自然で、かつ明確であろう。ただし、この報告書をはじめ、アメリカでの定義との混乱を避けたほうが読者には親切になるので、ここではそれを「オフショアアウトソーシング」という彼らの命名に従って表現することにしたい。そしてサービス活動だけを強調したいときには、少々長い「サービスオフショアアウトソーシング」という表現をすることにする。しかしこれを少し深読みすると、この報告書が多少曖昧で、屋上屋を重ねるような定義になったのは、最大公約数的な合意—必ずしも科学的真理に根拠を置くものではないが—を狙ったということに加えて、事態の本質を鮮明にすると、今日のアメリカ経済が、企業の海外展開、リストラ、そしてサービス活動とその担い手（科学技術労働者や管理労働などを含む）としての外国人の採用、さらには外国企業のアメリカでの同様の手法の増大など、次々と国民経済の枢要なキーファクターを手放していることが明るみにでること

なり、極めて遺憾な事態になりかねないので、これらを一緒くたにして不透明なままにしておいたほうが、統計数字などの提示などにおいても政治的・政策的にはよいと判断したのではないかと考えられなくもない。

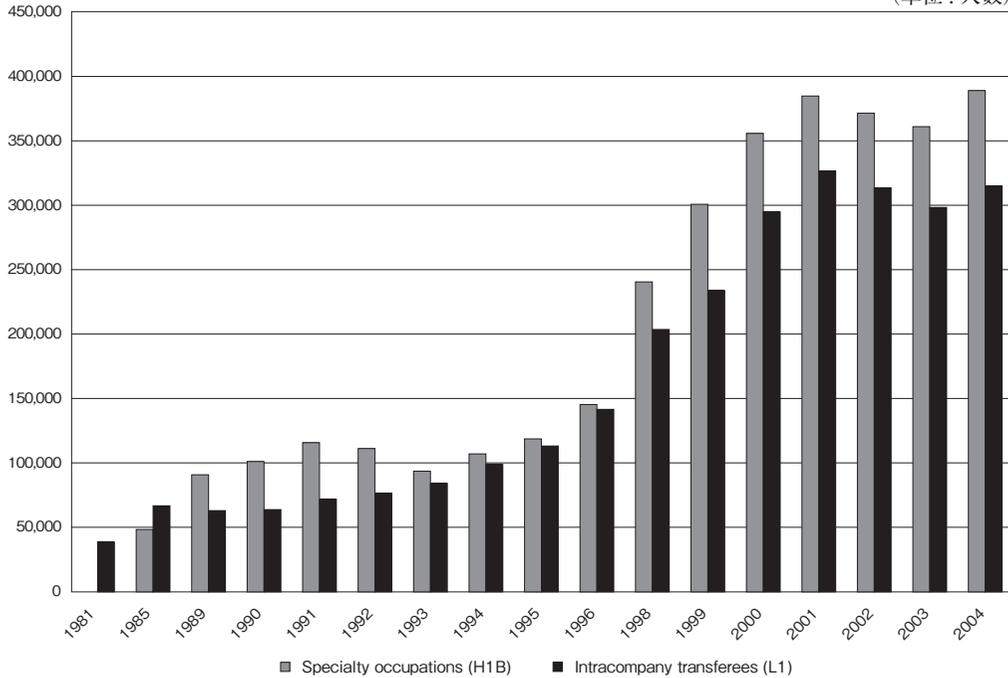
## 2. H-1B/L-1 ビザ利用による一時的な外国人科学技術者と管理者のアメリカへの招聘と、その反作用としてのインショアリングの台頭

高度技術を持った外国人技術者や管理労働者を一時的にアメリカに招聘して活用するために、特別なビザを発給するというシステムがある。『第3報告』によれば、前者がH-1Bビザ、後者がL-1ビザである。H-1Bビザは special occupation workers (SOW) といい、L-1ビザは intracompany transfers (ICT) というが、両者は非移民一時入国者 Temporary Foreign Workers (TFW) の範疇の下に一括されている。その内容はSOWは特殊専門知識技能者 (professional) の一時渡航で、少なくとも学士号の取得が必要で、具体的には公認会計士、コンピュータアナリスト、エンジニア、財務アナリスト、科学者、建築士、弁護士などがそれに該当し、最初は3年まで滞在が可能で、更新した際には最大6年まで可能となる。ただし国防総省所属の国際共同研究開発プロジェクトに従事している場合には、特例として最高10年の通算有効期間が認められている。なおこれは1998年の競争力強化ならびに労働条件改善法によって、一定の変更がなされた。すなわち、H-1B社員が15%を占めている雇用者は、これらの非移民者を雇用する以前にアメリカの労働者をアメリカ国内で募集するように要求されることと、非移民入国者を雇う以前にはいかなるアメリカの労働者もレイオフしないことに同意することという点で、さらにこれらの条件に従わないと厳しい罰則が課されるようになった。他方、ICTは子会社、関連会社、支社にのみ認められていて、日本風にいえば、「企業内転勤」とでもいうべきものである。具体的には管理職、役員、専門知識の保持者 (specialized knowledge) と見なされる人々である。これら二つのビザは1991年10月1日に開始されたもので、1990年移民法 (The Immigration Act of 1990, PL101-649) に基づくものである<sup>23)</sup>。

そこでその実態だが、まず最初は全体を概観してみよう。第2図はH-1Bビザ (SOW) とL-1ビザ (ICT) の1981年から2004年までの推移を見たものである。両者はとりわけ1998年から急速に拡大するようになったが、そのピークは2001年に到達し、以後は微減している。これは2001年以後のITバブルの崩壊を反映している。また数としてはSOWがICTを上回っている。なお、両ビザとも申請すれば、必ず認められるものではなく、2005年の時点で、SOWは3.3倍、ICTは4.8倍であった<sup>24)</sup>。次にSOWに関して海外からの申請と米国内からの申請、さらに新規雇用と継続雇用の、それぞれの推移と比率を見たのが、第3表である。これで見ると、新規と継続はほぼ同程度、また海外からの申請が全体的に増加してきている。

第2図 H-1BビザとL-1ビザ推移：1981-2004年（会計年度）

（単位：人数）



（資料）第1図に同じ。ibid., Chart3-1, p.36より作成。

第3表 H-1Bビザ承認数タイプ別推移：2000-2003年（会計年度）

（単位：人数，%）

年	2000年 (人数) (%)	2001年 (人数) (%)	2002年 (人数) (%)	2003年 (人数) (%)
タイプ別				
合計〔(1) + (2)〕	257,640 (100)	331,206 (100)	197,537 (100)	217,340 (100)
(1) 新規	136,787 (53)	201,079 (61)	103,584 (52)	105,314 (48)
米国外から	75,785 (29)	115,759 (35)	36,494 (18)	41,895 (19)
米国内から	61,002 (24)	85,320 (26)	67,090 (34)	63,419 (29)
(2) 継続	120,820 (47)	130,127 (39)	93,953 (48)	112,026 (52)

（資料）第1図に同じ。ibid., Table3-5, p.40より作成。

また年齢では20代（41.1%）と30代（46.1%）が最も多く、両方合わせると、90%近くを占めている（2003年末<sup>25)</sup>。さらに内容に入っていくと、国別（第4表）と業種別（第5表）の動向を見てみよう。前者ではインドが圧倒的に多く、次いで中国、さらにカナダ、フィリピン、イギリスという順である。さらに日本、ドイツ、フランスといった先進国が、韓国、台湾、パキスタン、メキシコといった途上国と並んで多いという状況である。これらのことは、この制度を利用しているのは、途上国ばかりでなく、先進国も含む全世界的なものであり、したがっ

てアメリカは文字通りグローバルな規模で高度科学技術・専門職の人材を集めていることを物語っている。ただし、インドの場合は新規よりも継続が多く、これに対して中国やフィリピン以下の場合は新規が多いという対照的な傾向がある。これは先発国としてのインドの位置と、後発国との出発時点の違いを反映しているといえよう。いずれにせよ、アメリカへの「頭脳流入」は世界的な流行になっており、途上国や特定国にのみ固有の現象ではない。かくてアメリカは一大知識集積国となっている。

他方、業種別ではコンピュータ、建築、経営管理、医薬といった非常に多くの業種において展開されており、したがって、後にみるが、その受け入れ先も民間企業ばかりでなく、大学、専門学校、初等・中等教育機関などの各種教育機関、さらには個人経営の知的サービス業種などに広範囲広がっている。これは、このビザの利用が民間私企業ばかりでなく、学校教育や科

第4表 H-1B ビザ出生国別タイプ別分類

(単位：人数、%)

	全数 (①+②)		①新規		②継続	
	2002 会計年	2003 会計年	2002 会計年	2003 会計年	2002 会計年	2003 会計年
合計 (1 + 2)	197,537	217,340	103,584	105,314	93,953	112,026
1) 出生国	197,092 (100)	217,031 (100)	103,350 (100)	105,185 (100)	93,742 (100)	111,846 (100)
インド	64,980 (33.0)	79,166 (36.5)	21,066 (20.4)	29,269 (27.8)	43,914 (46.8)	49,897 (44.6)
中国	18,841 (9.6)	20,063 (9.2)	11,832 (11.4)	11,144 (10.6)	7,009 (7.5)	8,919 (8.0)
カナダ	11,760 (6.0)	11,160 (5.1)	7,893 (7.6)	6,201 (5.9)	3,867 (4.1)	4,959 (4.4)
フィリピン	9,295 (4.7)	10,454 (4.8)	6,648 (6.4)	6,852 (6.5)	2,647 (2.8)	3,602 (3.2)
イギリス	7,171 (3.6)	7,599 (3.5)	4,192 (4.1)	3,871 (3.7)	2,979 (3.2)	3,728 (3.3)
韓国	5,941 (3.0)	6,614 (3.0)	3,886 (3.8)	3,893 (3.7)	2,055 (2.2)	2,721 (2.4)
日本	4,937 (2.5)	5,716 (2.6)	2,970 (2.9)	3,287 (3.1)	1,967 (2.1)	2,429 (2.2)
台湾	4,025 (2.0)	4,076 (1.9)	2,366 (2.3)	2,109 (2.0)	1,659 (1.8)	1,967 (1.8)
パキスタン	3,810 (1.9)	3,549 (1.6)	1,955 (1.9)	1,501 (1.4)	1,855 (2.0)	2,048 (1.8)
ドイツ	3,291 (1.7)	3,408 (1.6)	1,955 (1.9)	1,788 (1.7)	1,336 (1.4)	1,620 (1.4)
メキシコ	3,082 (1.6)	3,407 (1.6)	1,905 (1.8)	1,969 (1.9)	1,177 (1.3)	1,438 (1.3)
フランス	3,145 (1.6)	3,190 (1.5)	1,925 (1.9)	1,621 (1.5)	1,220 (1.3)	1,569 (1.4)
コロンビア	3,320 (1.7)	3,125 (1.4)	2,362 (2.3)	1,771 (1.7)	958 (1.0)	1,354 (1.2)
ロシア	2,864 (1.5)	2,905 (1.3)	1,523 (1.5)	1,265 (1.2)	1,341 (1.4)	1,640 (1.5)
ベネズエラ	2,398 (1.2)	2,677 (1.2)	1,610 (1.6)	1,798 (1.7)	788 (0.8)	879 (0.8)
ブラジル	2,287 (1.2)	2,354 (1.1)	1,414 (1.4)	1,307 (1.2)	873 (0.9)	1,047 (0.9)
トルコ	2,004 (1.0)	2,305 (1.1)	1,319 (1.3)	1,311 (1.2)	685 (0.7)	994 (0.9)
アルゼンチン	2,148 (1.1)	2,230 (1.0)	1,611 (1.6)	1,479 (1.4)	537 (0.6)	751 (0.7)
オーストラリア	1,846 (0.9)	1,925 (0.9)	1,107 (1.1)	986 (0.9)	739 (0.8)	939 (0.8)
イスラエル	1,620 (0.8)	1,841 (0.8)	1,042 (1.0)	1,085 (1.0)	578 (0.6)	756 (0.7)
その他	38,327 (19.4)	39,267 (18.1)	22,769 (22.0)	20,678 (19.7)	15,558 (16.6)	18,589 (16.6)
2) 出生国不明	445	309	234	129	211	180

(資料) 第1図に同じ。ibid., Table3-6, Table3-7. pp.41-42 より作成。

アメリカ多国籍企業の科学技術・管理・サービス労働者のグローバルな活用と業務展開（関下）  
 学・技術機関や民間営利機関などに幅広く利用されるような性格を持ったものであることを物語っている。つまり、高度科学技術と知的サービス—知財化—のアメリカへの集中化戦略の一こまとしてこれを理解すべきである。このことも知識集積拠点としてのアメリカの地位を物語る有力な証拠となる。また業種不明がかなりに上っているのは、このビザの性格からくるものか、それとも既成の業種分類では把握できない新たな業種を続々と生み出しているのか、これだけでは不明だが、その双方の性格を持っているのではないだろうか。最後に、もっとも関心

第5表 H-1B ビザ業種別タイプ別分類

(単位：人数，%)

業種 (NAICS4 ケタ分類)	全数 (①+②)		①新規		②継続	
	2002 会計年	2003 会計年	2002 会計年	2003 会計年	2002 会計年	2003 会計年
合計 (1 + 2)	197,537	217,340	103,584	105,314	93,953	112,026
1) 業種	179,757 (100.0)	198,407 (100.0)	93,227 (100.0)	94,615 (100.0)	86,530 (100.0)	103,792 (100.0)
コンピュータシステム設計・同関連 (5415)	50,776 (28.2)	56,872 (28.7)	16,714 (17.9)	19,347 (20.4)	34,062 (39.4)	37,525 (36.2)
大学・短期大学・専門学校 (6113)	18,401 (10.2)	21,956 (11.1)	11,989 (12.9)	13,116 (13.9)	6,412 (7.4)	8,840 (8.5)
建築・エンジニアリング・同関連 (5413)	8,963 (5.0)	8,969 (4.5)	5,407 (5.8)	4,589 (4.9)	3,556 (4.1)	4,380 (4.2)
経営・科学・コンサルティング (5416)	7,458 (4.1)	8,612 (4.4)	4,081 (4.4)	5,023 (5.3)	3,377 (3.9)	3,589 (3.5)
科学研究開発 (5417)	6,695 (3.7)	7,119 (3.6)	4,187 (4.5)	3,818 (4.0)	2,508 (2.9)	3,301 (3.2)
初等中等学校 (6111)	3,983 (2.2)	4,992 (2.5)	3,034 (3.3)	3,413 (3.6)	949 (1.1)	1,579 (1.5)
総合ならびに外科病院 (6221)	3,442 (1.9)	4,042 (2.0)	2,009 (2.2)	2,171 (2.3)	1,433 (1.7)	1,871 (1.8)
通信 (5133)	4,357 (2.4)	3,807 (1.9)	1,798 (1.9)	1,022 (1.1)	2,559 (3.0)	2,785 (2.7)
会計・租税・簿記・給与 (5412)	3,507 (2.0)	3,759 (1.9)	2,161 (2.3)	2,160 (2.3)	1,344 (1.6)	1,599 (1.5)
半導体・その他電子製造 (3344)	2,891 (1.6)	3,636 (1.8)	1,396 (1.5)	1,084 (1.1)	1,495 (1.7)	2,552 (2.5)
有価証券・商品取引仲買業 (5231)	2,917 (1.6)	3,100 (1.6)	1,589 (1.7)	1,294 (1.4)	1,328 (1.5)	1,806 (1.7)
医師オフィス (6211)	2,475 (1.4)	3,019 (1.5)	1,271 (1.4)	1,596 (1.7)	1,204 (1.4)	1,423 (1.4)
その他専門・科学・技術サービス (5419)	1,929 (1.1)	1,916 (1.0)	1,226 (1.3)	1,109 (1.2)	703 (0.8)	807 (0.8)
専門・科学・技術サービス (5410)	1,779 (1.0)	1,888 (1.0)	956 (1.0)	845 (0.9)	843 (1.0)	1,043 (1.0)
その他保健業 (6213)	1,430 (0.8)	1,871 (0.8)	933 (1.0)	1,145 (1.2)	497 (0.6)	726 (0.7)
コミュニケーション機器製造 (3342)	1,688 (0.9)	1,856 (0.9)	721 (0.8)	353 (0.4)	967 (1.1)	1,503 (1.4)
その他金融投資活動 (5239)	1,785 (1.0)	1,788 (0.9)	1,099 (1.2)	923 (1.0)	686 (0.8)	865 (0.8)
コンピュータ及び同周辺機器製造 (3341)	1,612 (0.9)	1,692 (0.9)	814 (0.9)	470 (0.5)	798 (0.9)	1,222 (1.2)
特殊デザインサービス (5414)	1,417 (0.8)	1,551 (0.8)	874 (0.9)	904 (1.0)	543 (0.6)	647 (0.6)
雇用サービス (5613)	1,245 (0.7)	1,508 (0.8)	747 (0.8)	788 (0.8)	498 (0.6)	720 (0.7)
法務サービス (5411)	1,429 (0.8)	1,479 (0.7)	976 (1.0)	882 (0.9)	453 (0.5)	597 (0.6)
製薬製造 (3254)	1,633 (0.9)	1,477 (0.7)	934 (1.0)	703 (0.7)	699 (0.8)	774 (0.7)
ソフトウェア出版 (5112)	1,165 (0.6)	1,319 (0.7)	476 (0.5)	355 (0.4)	689 (0.8)	964 (0.9)
コンピュータ・電子製品製造 (3340)	1,207 (0.7)	1,315 (0.7)	480 (0.5)	346 (0.4)	727 (0.8)	969 (0.9)
情報サービス (5141)	1,676 (0.9)	1,292 (0.7)	613 (0.7)	458 (0.5)	1,063 (1.2)	834 (0.8)
広告・同関連サービス (5418)	1,104 (0.6)	1,218 (0.6)	668 (0.7)	663 (0.7)	436 (0.5)	663 (0.6)
その他	42,773 (23.8)	46,354 (23.4)	26,074 (28.0)	26,038 (27.5)	16,699 (19.3)	20,208 (19.5)
2) 業種不明	17,780	18,933	10,357	10,699	7,423	8,234

(資料) 第1図に同じ。ibid., Table3-10, Table3-11. pp.45-46 より作成。

のある賃金についてコンピュータプログラマーのデータ（第6表ならびに第7表）で調べてみると、H-1B ビザ取得者はアメリカ人よりもかなり給与が低いことが推測されるものになっている。これは、知識集積拠点としてのアメリカのメリットは、プル要因としてのアメリカ側では、アメリカ人を雇用するよりも安い賃金で賄うことができることにあり、他方プッシュ要因としては、自国におけるよりも相対的に高い給与をアメリカで得られること（ここにはないので、別のソースからの第8表でインドと比較してみると）、仕事の機会が与えられ、専門知識の向上も図れることなどが考えられる。こうしたプル（アメリカ側）とプッシュ（相手国側）の双方の力の合成力によって、これは形成されている。

第6表 S&amp;E 平均賃金（年収）の性別・人種別・エスニシティ別・ビザ別比較

（単位：ドル）

性別・人種別・エスニシティ別	1993年	1995年	1997年	1999年	2003年
S&E	48,000	50,000	55,000	60,000	66,000
男性	50,000	52,000	58,000	64,000	70,000
女性	40,000	42,000	47,000	50,000	53,000
白人	48,000	50,500	55,000	61,000	67,000
アジア・パシフィック	48,000	50,000	55,000	62,000	70,000
黒人	40,000	45,000	48,000	53,000	58,000
ヒスパニック	43,000	47,000	50,000	55,000	60,000
一時居住者	43,300	49,700	49,000	52,000	60,000

（資料）第1図に同じ。ibid., Table3-12. p.47 より作成。

第7表 H-1B ビザ取得者のコンピュータプログラミング賃金

（単位：ドル、%）

職種	H-1B ビザ賃金（ドル）			OES 期待値との比較（ドル）				H-1B の分布（%）					
	最低	最高	平均	OES 平均	H-1B との差	OES 中央値	H-1B との差	0-9	10-24	25-49	50-74	75-89	90-99
コンピュータサイエンティスト	20,800	188,800	78,169	90,146	(11,977)	85,017	(6,847)	13	22	30	24	9	2
プログラマー	16,796	260,000	49,258	65,264	(16,006)	62,577	(13,319)	7	47	34	9	2	0
ソフトウェアエンジニア	16,872	228,000	62,179	77,954	(15,775)	74,851	(12,672)	17	40	22	15	5	1
サポートスペシャリスト	19,968	113,000	44,321	44,823	(502)	41,559	(2,762)	3	21	34	17	13	12
システムアナリスト	18,720	218,400	53,150	66,722	(13,573)	64,446	(11,297)	12	42	32	9	5	1
データベースアドミニストレーター	26,440	200,000	58,338	61,696	(3,358)	58,702	(364)	7	25	24	26	14	5
システムアドミニストレーター	26,400	144,000	45,481	62,958	(17,478)	60,406	(14,925)	48	22	12	10	6	3
ネットワークアナリスト	19,200	150,000	55,358	64,799	(9,441)	61,607	(6,248)	2	21	57	16	3	1

（注）OESはBLS（労働統計局）のOccupational Employment Statisticsのこと。

（資料）第1図に同じ。ibid., Table3-13. p.49 より作成。

アメリカ多国籍企業の科学技術・管理・サービス労働者のグローバルな活用と業務展開（関下）

第8表 オフショアリング業務の労働コストの比較：アメリカとインド

（単位：ドル）

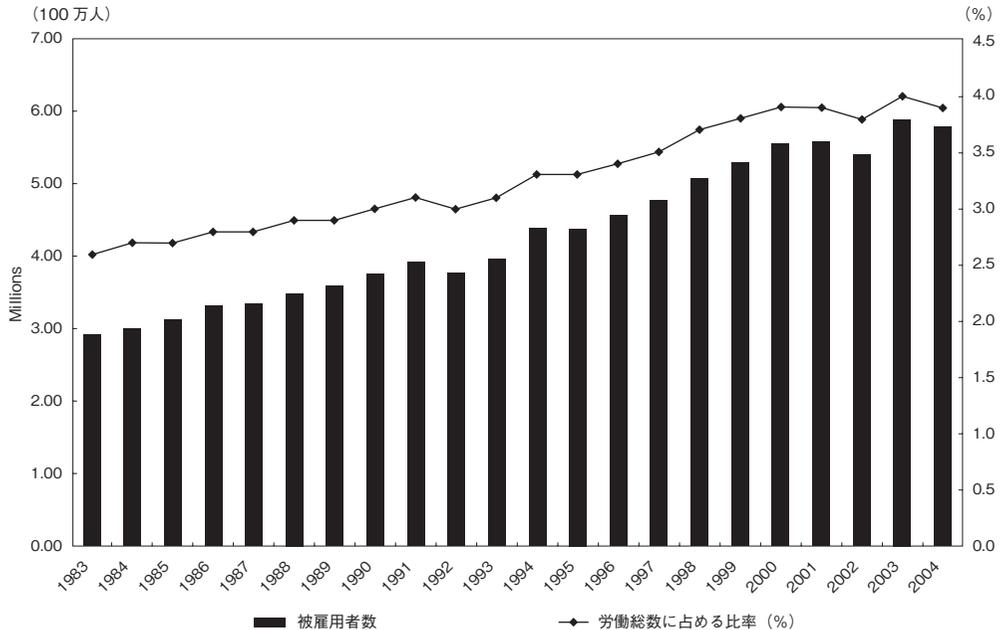
	アメリカ	インド
電話交換	13	1 未満
医療事務	13	2
給与支払	15	2
法律補助	18	7
データ入力	20	2
経理	23	11
財務分析, アナリスト	34	11
ソフトウェアディベロッパー	60	6
ソフトウェアエンジニア	120	18

（注）時間当り賃金

（資料）「米国企業の Off shoring（オフショアリング）の進展とその影響」日本政策投資銀行ワシントン駐在員事務所，2005年1月，8頁より作成（ただし原資料はCFO Magazine）。

次に、なぜアメリカでSOWやICTを使った高度科学技術・専門職の人材の呼び込み（プル）が進んだかを考えるいくつかの指標を検討してみよう。一つはよくあげられるものだが、アメリカにおける高度科学技術労働者（S & E）の推移である（第3図）。これで見ると、1983年

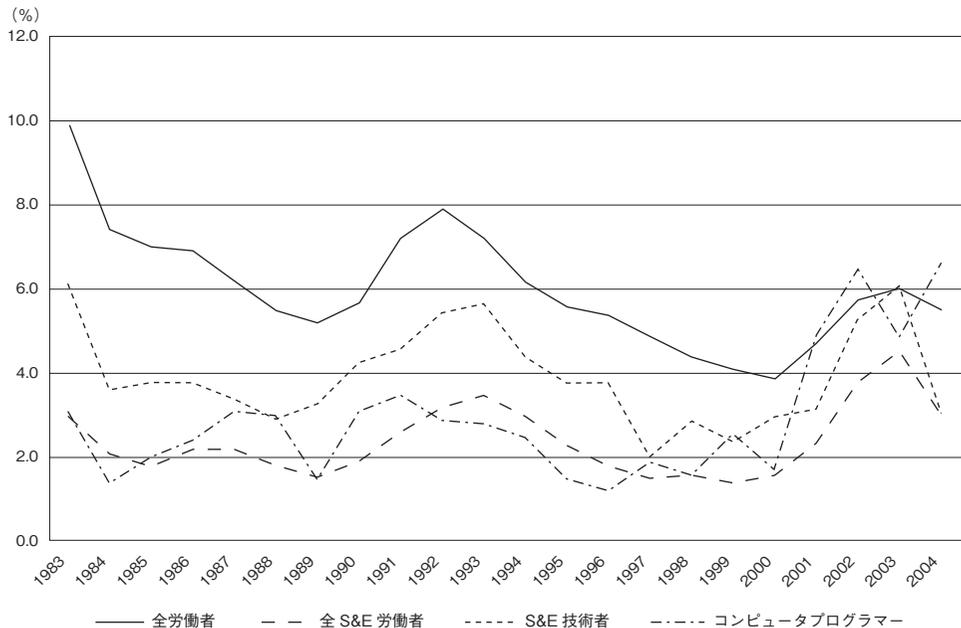
第3図 アメリカにおけるS&E労働者推移：1983-2004年



（資料）第1図に同じ、Off-shoring: What Are Its Effects?, op.cit., p.12より作成。

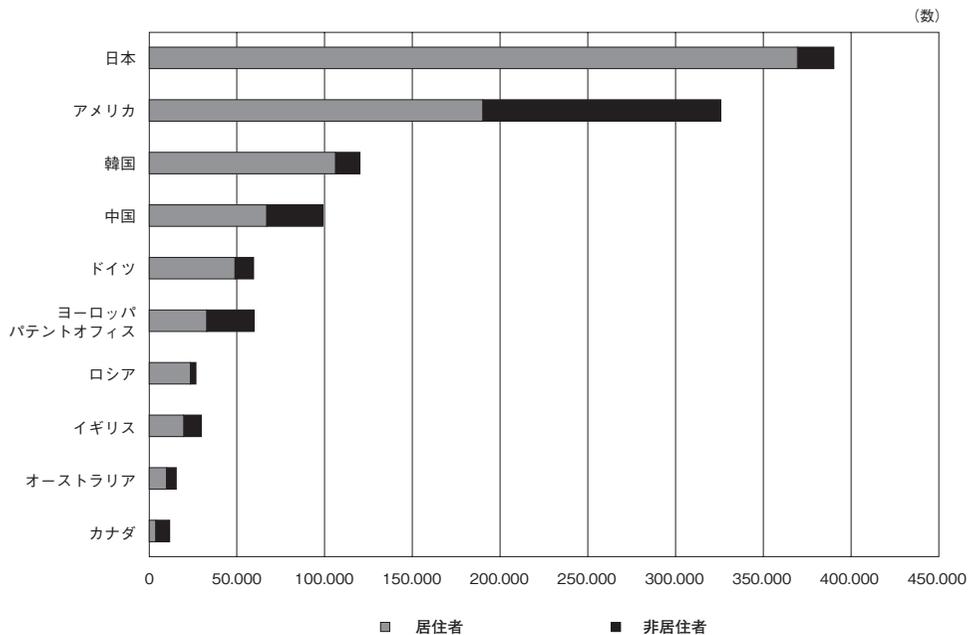
段階で300万人ほどだったものが、2004年には580万人ほどにまで増大し、アメリカの労働力人口に占める比率も2.6%から3.9%にまで増加している。しかもその中の外国生まれの大学卒業者(アメリカでの学士号取得と外国での学士取得の双方があるが)は1980年に11.2%だったものが、2000年には22.4%にまで倍加し、さらに2003年には25%にまで上昇している<sup>26)</sup>。さらにこれを博士号取得者でみると、2003年の時点で約40%が外国生まれという数字が出てくる<sup>27)</sup>。このことは、S & E労働への需要の増加は外国人によってかなりの部分が補完されていることを示している。他方で、S & E労働者は失業率の面で他の労働者よりもかなり低い水準でこの間推移してきていて(第4図)、安定的な職種だと考えられている。しかも、その賃金水準も高く、上昇傾向を保ってきたことが夙に指摘されている。ところが、こうしたアメリカでのS & Eの人材の養成と確保の点での芳しくない指標が、近年いくつも現れている。一つは特許の取得である。WIPO(世界知的所有権機構)の資料によると、第5図にあるように、日本がトップであり、アメリカはその後塵を拝している。そればかりでなく、アメリカの場合には、非居住者の占める比率が高いという特徴を示している。これは2004年だけの特徴ではなく、この10年ほどはこの趨勢が続いている。また研究論文の公表数においても、アメリカは世界最大ではあるが、その比率は下がってきている(1998年の38.1%から2003年の30.3%)<sup>28)</sup>。その要因は研究開発投資支出が外国の急激な増加に追いつかないこと、と

第4図 S&Eの失業者推移：1983-2004年



(資料) 第1図に同じ。ibid., Chart2-2, p.15より作成。

第5図 パテント登録トップ10カ国：2004年



(資料) 第1図に同じ。ibid., Chart2-3, p.18より作成。

りわけ民間部門の比率が少ないことにみられるが、これが、産業の応用研究が最大だというアメリカの特徴（第9表）とどのように関連があるかも十分に検討の余地があろう。これらについては筆者はすでに別のところで詳しく検討した<sup>29)</sup>。いずれにせよ、世界最大の知識集積拠点であり、知財王国であるというアメリカの誇りは今や岐路に立たされている。

3番目に、アメリカでの外国多国籍企業によるインショアリングとの関係について触れておこう。この問題は興味津々である。インショアリングの定義であるが、これまでに何度か述べてきたように、内容的には外国企業がアメリカ国内でオフショアリングを行うことだが、定義すれば、「外国企業がアメリカへのサービスならびに製造活動を非関連企業か自らの子会社の

第9表 アメリカの部門別源泉別 R&D 支出：2004年

(単位：100万ドル)

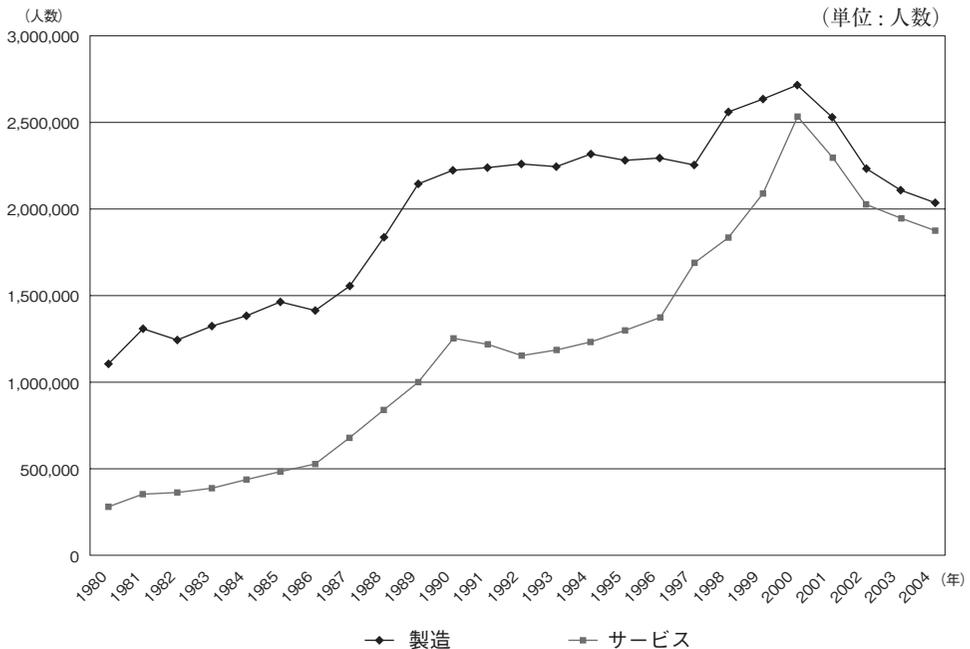
	民間	連邦	大学	非営利	合計
基礎	9,551	36,075	7,579	5,150	58,356
応用	35,975	25,315	2,883	2,190	66,363
開発	153,498	25,315	633	1,224	180,670
合計	199,025	93,384	11,095	8,565	312,069

Source : NSF, Division of Science Resource Statistics

(資料) 第1図に同じ。ibid., Table2-5. p.22より作成。

いずれかにシフトすること」<sup>30)</sup>ということになる。そしてオフショアリングにはビジネスのリストラに起因するものと、グローバルな拡大を目指すものの、二つがあり、前者は内部の生産工程の一部または全部をリストラして、これらの中間財を外国サプライヤーから得ることで、後者はその業務または生産活動をグローバルに展開することを意味する<sup>31)</sup>。アメリカ多国籍企業にとって、これらの二つは異なる経済効果を持ち、とりわけ当初の出発時点での直接の雇用効果が異なる。同じことが外国多国籍企業にとっても生じるが、しかしながらアメリカ多国籍企業の場合とはその効果は同じではない。リストラの場合には、外国多国籍企業は自国の労働力に代えて、輸入サービスにするが、それはアメリカの雇用プラスの効果を持つ。一方、グローバルな拡大ではアメリカで新たに子会社を設立するか、既存の子会社の活動をアメリカや近隣のメキシコやカナダで拡大することになる。その場合にはアメリカの雇用を直接に増加させ、さらにアメリカで付加価値を新たに生むことによって、間接的にアメリカの雇用プラスの効果を持つことになる<sup>32)</sup>(なおこれらの効果に関しては、その全面的な評価は後段のオフショアリングを論じるところで詳しく展開する予定である)。そこでその雇用効果を数字で確かめることになる。近年、アメリカへの外国多国籍企業の進出が進んできたが、在米子会社の雇用

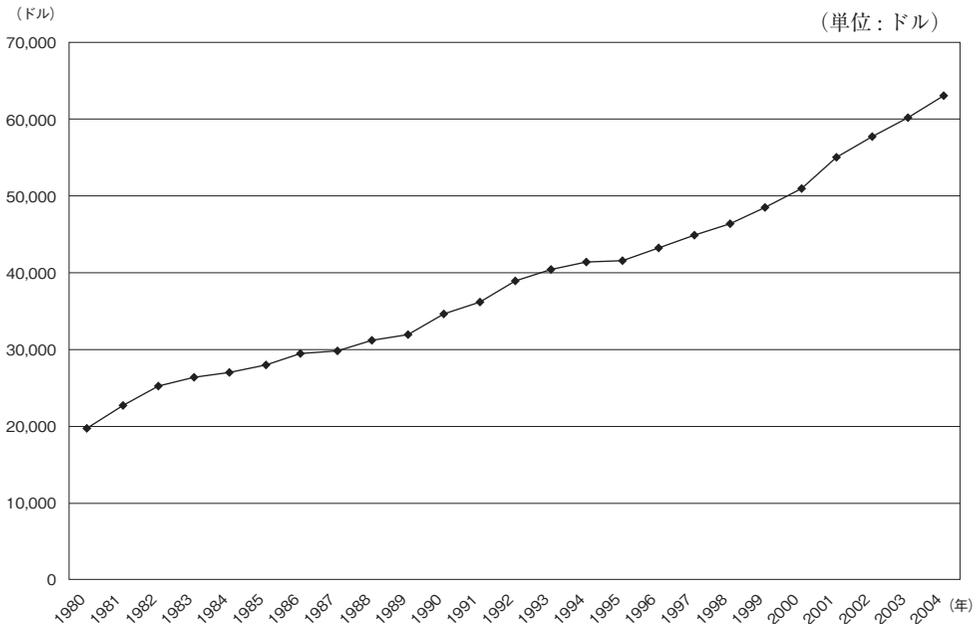
第6図 非銀行外国多国籍企業の在米子会社の製造とサービスの雇用推移：1980-2004年



Source: Bureau of Economic Analysis, B. Operations of U.S. Affiliates of Foreign Companies, Comprehensive Financial and Operating Data.

(資料) 第1図に同じ。ibid., Chart5-3, p.86より作成。

第7図 非銀行外国多国籍企業の在米子会社の平均賃金推移：1980-2004年



Source: Bureau of Economic Analysis, B. Operations of U.S. Affiliates of Foreign Companies, Comprehensive Financial and Operating Data.

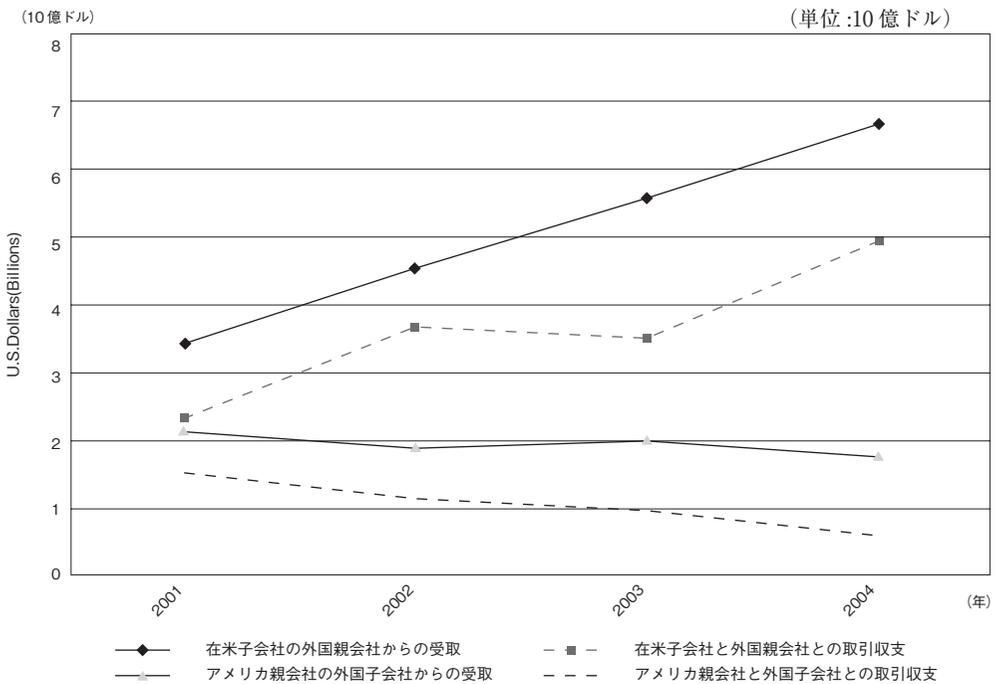
(資料) 第1図に同じ。ibid., Chart5-4, p.87より作成。

は銀行を除いたところでは1980年の200万人から、2000年には650万人に増加した<sup>33)</sup>。一方、銀行部門では1987年の11万人から、2002年には14万5千人に増えている<sup>34)</sup>。これらの中でサービス部門だけの雇用を取り出すと、1980年の82万4千人から2004年には190万人に増加している<sup>35)</sup>。それらの結果を製造活動とサービス活動に分けてそれぞれの推移を表示すると、第6図のとおりである。サービス活動の雇用増加が著しいことがわかる。次にその給与水準も傾向的に増加している(第7図)。最後に付加価値の面では、2004年に外国多国籍企業の在米子会社は5150億ドル(時価)の付加価値を生み出したが、それを1988年の1464億ドル(時価)と比較してみると、着実に増大していることがわかる<sup>36)</sup>。そしてそれは製造業、なかんずく化学と輸送機器に集中しているところが特徴である。

最後に、研究開発面での動向をアメリカ多国籍企業と外国多国籍企業とで比較してみよう。その際には新しくオフショアリング RDT という概念を用いている。これは BEA (経済分析局) が定義したもので、「商業的ならびに非商業的研究・製品開発サービスと検査サービス」(commercial and noncommercial research, product development services, and testing services) のことで、海外での宇宙飛行の実験費用を含むが、医学・歯学の実験サービスは含

まれない<sup>37)</sup>。それは第8図に示すような状況である。これで見ると、アメリカ多国籍企業親会社からその海外子会社へのRDTサービスは2001年の22億ドルから2004年には18億ドルに減少した。他方で、外国子会社からアメリカ親会社へのRDTサービスは6億ドル(2001年)から12億ドルに増加している(2004年)。だから収支尻で見ると、アメリカ多国籍企業親会社の出超が続いているが、その額は15億ドル(2001年)から、6億ドル(2004年)にまで減少してきている。一方、外国多国籍企業の在米子会社からその親会社へのRDTサービスは35億ドル(2001年)から67億ドル(2004年)に増加し、他方で外国本社から在米子会社へのRDTサービスは8億ドル(2001年)から20億ドル(2004年)へと推移している<sup>38)</sup>。両方とも増加しているが、前者の伸び率のほうが高く、したがって、その収支尻は大きく増加してきている。そうすると、アメリカ多国籍企業よりも外国多国籍企業のほうがアメリカのRDTサービス貿易へのプラス効果は大きく、そしてまたアメリカの労働者をより多く利用したことになる。したがって、外国多国籍企業はRDTサービス生産の頂点としてアメリカを考え、ここへの投資によって、サービス活動の改善を図ろうとしている。そのことによって、アメリカの

第8図 外国多国籍企業ならびにアメリカ多国籍企業の企業内RDT取引推移：1980-2004年



Source: Bureau of Economic Analysis, U.S. International Services: Cross-Border Trade, table E: Intrafirm Trade in Services, by Type, 1997-2004, <http://www.bea.gov/bea/di/1001serv/intlserv.htm>. (資料) 第1図に同じ。ibid., Chart5-5, p.90より作成。

アメリカ多国籍企業の科学技術・管理・サービス労働者のグローバルな活用と業務展開（関下）

RDT サービス能力を充実させ、他国へ輸出するという貢献を果たしてきたと、結論づけている<sup>39)</sup>。このことはアメリカ側からみた一つの評価だが、筆者には多分に手前味噌的な独善的な評価に思えてならない。というのは、それはアメリカ多国籍企業が自国内でそれを活用できず、海外への主力のシフトによる国内サービスの「空洞化」を生みだしているが、それを外国多国籍企業がアメリカに進出して活用することによって補完していることになる。それは知的集積地とそのサービス活動の最大の担い手の一つが今や外国企業によって占められているからである。それは全体としてのアメリカの知識力の後退に繋がると筆者には思われる。そうした長期的な将来展望を持たずに、短期的に外国企業が穴埋めをしている事実から、外国企業によるアメリカでの知的サービスの活用の増大を楽観的に礼賛する論理はいただけない。足下に火がついていることに気がついていない。もっともアメリカがナショナルな基盤を忘れ、どの国の企業とどの国の人材がそれを担おうと、グローバル経済の下では同じであるというのであれば、それは無国籍性の最たるものであろう。それに照応するのは世界帝国という政治経済的領域であり、見果てぬ夢に終わる可能性は強い。これがここでの一つの結論である。

以上のことを最新の状況を含めて、別のソースによって補足してみると、第10表はH-1Bビザの重立った利用者で、インド企業が圧倒的に多く、また情報・通信企業が支配的である。これはバンガロールなどを拠点にしている周知の事例である。第11表はそれを2000年から2010年までの累計でとったもので、アメリカの巨大情報・通信企業が軒を並べている。彼らがいかにこれを利用してきたかがわかる。最後の第12表はL-1ビザの主な利用企業を示していて、H-1Bビザ利用企業との補完関係が見て取れる。なお、一番知りたい国防総省関係のプロジェクト参加者とその企業にかかわるデータは残念ながら入手できなかった。これを含めて、これらの全体的な評価は後段でのオフショアリング活動の動向を分析した上で、全体的に下そうと考えている。(未完)

第10表 (A) H-1Bビザトップ10社

(単位: 数)

ランク	企業	本社	主な雇用国	2006年	2009年
1.	Infosys	Bangalore, Karnataka, India	India	4,908	440
2.	Wipro	Bangalore, Karnataka, India	India	4,002	1,964
3.	Microsoft	Redmond, Washington	US	3,117	1,318
4.	Tata Consultancy Services	Mumbai, Maharashtra, India	India	3,046	
5.	Satyam Computer Services	Hyderabad, Andhra Pradesh, India	India	2,880	219
6.	Cognizant	Teaneck, New Jersey[70]	India	2,226	233
7.	Patni Computer Systems	Mumbai, Maharashtra, India	India	1,391	609
8.	IBM (India. Private Ltd.)	Armonk, New York	US	1,130	695
9.	Oracle Corporation	Redwood Shores, California	US	1,022	272
10.	Larsen & Toubro Infotech	Mumbai, Maharashtra, India	India	947	602
	Intel Corporation		US		723
	ERNST & YOUNG LLP				481
	UST GLOBAL				344
	DELOITTE CONSULTING LLP				328
	QUALCOMM INC				320

(B) 大学および学校トップ10機関

学校	2006年
1. New York City Public Schools	642
2. University of Michigan	437
3. University of Illinois at Chicago	434
4. University of Pennsylvania	432
5. Johns Hopkins University School of Medicine	432
6. University of Maryland	404
7. Columbia University	355
8. Yale University	316
9. Harvard University	308
10. Stanford University	279
Washington University in St. Louis	278
University of Pittsburgh	275

(C) 技術企業トップ10社

企業	2006年
1. Microsoft	3,517
2. Cognizant	2,226
3. IBM	1,130
4. Oracle Corporation	1,022
5. Cisco	828
6. Intel	828
7. Motorola	760
8. Qualcomm	533
9. Yahoo	347
10. Hewlett-Packard	333
Google	328

(資料) [http://en.wikipedia.org/wiki/H-1B\\_visa](http://en.wikipedia.org/wiki/H-1B_visa)

第11表 H-1B ビザトップ50社・機関：2000-2010年累計

(単位：数, ドル)

ランク	企業・機関	総数	H1B Visa (01-10)	Green Card (00-10)	H1B Visa (2009)	(ドル) H1B Visa Salary(2009)	Green Card (2009)	(ドル) Green Card Salary(2009)
1	Microsoft	33,396	27,189	6,207	4,165	92,329	109	92,501
2	Satyam Computer Services	26,220	25,983	237	1,080	73,540	11	85,714
3	IBM	14,736	13,723	1,013	1,682	93,405	76	97,087
4	Enterprise Business Solutions	13,595	13,448	147	828	58,596	4	70,138
5	Oracle	11,891	9,274	2,617	910	98,431	40	84,259
6	Intel	10,488	7,696	2,792	1,293	87,979	16	93,052
7	Patni Computer Systems	9,535	9,362	173	-	-	3	79,144
8	Infosys Technologies	8,946	7,760	1,186	843	67,592	34	86,157
9	Emst Young	8,918	7,888	1,030	1,006	90,768	86	79,669
10	Xceltech	7,973	7,929	44	779	58,512	8	63,074
11	Larsen Toubro Infotech	7,752	7,686	66	1,425	56,905	5	67,338
12	CitiGroup	7,137	6,620	517	414	96,699	18	91,712
13	Cisco Systems	7,061	5,220	1,841	394	112,412	377	95,113
14	Deloitte Consulting	6,962	6,335	627	980	93,541	97	99,092
15	Motorola	6,886	5,776	1,110	531	87,639	16	101,457
16	Rapidigm	6,783	5,591	1,192	-	-	-	-
17	Qualcomm	6,224	5,145	1,079	612	99,257	215	89,201
18	Marlabs	6,102	5,299	803	585	65,692	77	92,222
19	Cognizant Technology Solutions	5,907	4,136	1,771	1,098	62,745	180	62,025
20	Tata Consultancy Services	5,539	5,538	1	522	63,201	-	-
21	General Electric	5,476	4,991	485	339	86,148	28	76,521
22	Fujitsu Consulting	5,299	4,958	341	413	80,483	64	82,869
23	JPMorgan Chase	5,255	4,740	515	481	93,665	53	91,246
24	Goldman Sachs	5,241	4,866	375	710	97,038	24	108,940
25	Deloitte Touche	5,091	4,511	580	487	76,654	25	80,406
26	KPMG	5,078	4,618	460	494	82,512	61	88,239
27	CVS Pharmacy	4,833	4,299	534	603	107,812	62	109,368
28	Rite Aid	4,796	4,210	586	690	85,576	47	113,941
29	Hewlett Packard	4,765	4,171	594	553	105,604	22	92,287
30	Patni Americas	4,445	4,433	12	2,131	57,728	12	78,697
31	Sun Microsystems	4,434	3,395	1,039	155	106,667	17	111,445
32	University of Michigan	4,313	3,984	329	400	61,560	22	75,375
33	I Flex Solutions	4,264	4,190	74	1	-	18	62,423
34	Muitivision	4,214	3,945	269	491	65,602	42	92,700
35	LanceSoft	4,009	3,557	452	145	62,173	11	74,409
36	Pricewaterhousecoopers	3,970	3,153	817	395	105,977	74	98,051
37	Yale University	3,911	3,797	114	445	58,264	6	116,000
38	University of Pennsylvania	3,893	3,691	202	264	57,561	13	93,774
39	Morgan Stanley	3,822	3,571	251	314	103,900	23	122,033
40	Polaris Software Lab	3,787	3,684	103	819	58,122	8	66,409
41	Merrill Lynch	3,783	3,402	381	253	93,671	63	96,868
42	Columbia University	3,633	3,530	103	341	71,245	9	73,783
43	Google	3,604	2,878	726	576	103,906	106	100,314
44	Keane	3,601	3,231	370	145	105,888	15	97,025
45	Capital One Financial	3,567	3,056	511	176	80,131	35	65,248
46	Venzon Communications	3,537	3,388	149	326	89,095	-	-
47	Bank of America	3,344	2,844	500	239	102,601	37	97,001
48	Yahoo	3,289	2,511	778	419	107,749	55	103,729
49	Texas Instruments	3,275	2,508	767	248	85,233	51	84,352
50	Dell	3,246	2,715	531	5,229	87,002	23	86,608

(資料) : <http://www.myvisajobs.com/Top visa sponsors. aspx>

第12表 L-1 ビザトップ 20 社：2006-2007 年

(単位：数)

ランク	企業	本社	主な雇用国	ビザ
1	Tata Consultancy Services	Mumbai, India	India	4,887
2	Cognizant Technology Solutions	New Jersey	India	3,520
3	IBM	Armonk, New York	USA	1,237
4	Mahindra Satyam	Hyderabad, India	India	950
5	Wipro	Bangalore, India	India	839
6	Hindustan Computers	Noida, India	India	511
7	Deloitte & Touche LLP	New York, New York	USA	512
8	Patni Computer Systems	Mumbai, India	India	440
9	Intel Corporation	Santa Clara, California	USA	392
10	Kanbay (currently Capgemini)	Chicago, Pune, Hyderabad, and Chennai	India	329
11	Honeywell International	Morristown, New Jersey	USA	320
12	Hewlett Packard	Palo Alto, California	USA	316
13	Infosys	Bangalore, India	India	294
14	Accenture	Dublin, Ireland	India	291
15	Keane (formerly Caritor)	San Ramon, California	India	231
16	Schlumberger Technology Corp	Houston, Texas	USA	214
17	Oracle Corporation	Redwood Shores, California	USA	176
18	Syntel	Troy, Michigan	India	171
19	Pricewaterhouse Coopers	New York, New York	USA	168
20	Microsoft	Redmond, Washington	USA	168

(source : list published by the US Senators Richard Durbin and Chuck Grassley on June 26, 2007)

(資料) : [http://en.wikipedia.org/wiki/L-1\\_visa](http://en.wikipedia.org/wiki/L-1_visa)

## 注

- 1) たとえば関下稔『国際政治経済学の新機軸—スーパーキャピタリズムの世界—』晃洋書房, 2009年。
- 2) 関下稔「R & D投資の国際化と多国籍企業の海外子会社—グローバル時代の技術の「秘匿」と「伝播」の二面戦略の新展開—」関東学院大学『経済系』第246号, 2011年1月。
- 3) 関下稔「21世紀アメリカの競争力強化思想の旋回—「イノベート・アメリカ」の深層に迫る—」『立命館国際研究』23巻1号, 2010年6月。
- 4) 関下稔「21世紀アメリカ先端産業の焦燥と希望と模索—「アメリカ競争力法」への多様な道りを探る—」『立命館国際研究』23巻2号, 2010年10月。
- 5) たとえば夏目啓二「IT革命と国際労働力移動」関下稔, 中川涼司編『ITの国際政治経済学』晃洋書房, 第3章, 2004年。同「グローバリゼーションとオフショア・アウトソーシング」龍谷大学社会科学研究所『社会科学研究年報』第37号, 2007年5月など。
- 6) 日本政策投資銀行ワシントン駐在員事務室「米国企業の Offshoring (オフショアリング) の進展とその影響」W-74, 駐在員事務所報告, 国際・協力部, 2005年1月, 4頁。
- 7) *Offshore Outsourcing and America's Competitiveness Edge: Losing out in the High Technology*

アメリカ多国籍企業の科学技術・管理・サービス労働者のグローバルな活用と業務展開（関下）

*R&D and Services Sectors*, Office of Senator Joseph I. Liberman, May 11, 2004.

- 8) *ibid.*,p.5.
- 9) 『2004 米国経済白書』『エコノミスト』臨時増刊 2004 年 5 月 17 日号, 毎日新聞社, 198 頁。
- 10) 同上, 198-199 頁。
- 11) 同上, 199 頁。
- 12) *Off-shoring: An Elusive Phenomenon*, A Report of the Panel of the National Academy of Public Administration for the U.S. Congress and the Bureau of Economic Analysis, January 2006. p.38.
- 13) *ibid.*, p.38.
- 14) *ibid.*, p.38.
- 15) Ron Hira の先駆的な業績は以下の本にまとめられている。Hira, Ron and Anil Hira, *Outsourcing America: What's Behind Our National Crisis and How We Can Reclaim American Jobs*, American Management Association, 2008.
- 16) *Offshore Outsourcing and America's Competitive Edge: Losing out in the High Technology R&D and Services Sectors*, *op.cit.*, p.7.
- 17) Jagdish Bhagwati, Arvind Panagariya, and T.N. Srinivasan, "The Muddles Over Outsourcing," *Journal of Economic Perspectives*, Vol.18, no. 4, P.96.
- 18) Van Welsum and Vickery, Potential Off-Shoring, p.6. ただし, *Off-shoring: An Elusive Phenomenon*, *op.cit.*, p.36 による。
- 19) McKinsey Global Institute, *The Emerging Global Labor Market* (San Francisco: MGI, June 2005), p.14. ただし, *ibid.*, p.37 による。
- 20) Hira, Ron and Anil Hira, *Outsourcing America*, *op.cit.*, pp.231-236.
- 21) <http://www.atmarkit.co.jp/aig/04biz/pffsoring.html>
- 22) <http://www.atmarkit.co.jp/aig/04biz/backoffice.html>
- 23) *Off-shoring: What Are Its Effects?*, A Report of the Panel of the National Academy of Public Administration for the U.S. congress and the Bureau of Economic Analysis, January 2007, pp.32-33. ならびに Transfer Canada Pacific Management LTD の H-1B の解説 (<http://www.visa-21.com/visa-usa-022.html>) と, 古川峰光氏の L-1 の解説 (<http://www.lawyersjapan.com/visausall12.html>) による。
- 24) *ibid.*,p.38.
- 25) *ibid.*,p.43.
- 26) *ibid.*,p.13.
- 27) *ibid.*,p.13.
- 28) *ibid.*,p.20.
- 29) 関下稔「21 世紀アメリカ先端産業の焦燥と希望と模索」, 同「R & D 投資の国際化と多国籍企業の海外子会社」, いずれも前掲, 参照。
- 30) *Off-shoring: What Are Its Effects?*, *op.cit.*, p.82.
- 31) *ibid.*, p.82. なお, これに関しては『第 2 報告』 p.13 において詳しく展開しているので, オフショアリングを論じるところで, 再度論ずる予定である。
- 32) *ibid.*, p.83.
- 33) *ibid.*, p.83.
- 34) *ibid.*, p.84.

35) *ibid.*,p.85.

36) *ibid.*,p.88.

37) *ibid.*,p.88.

38) *ibid.*,p.89.

39) *ibid.*,p.89.

(関下 稔, 立命館大学特任教授)

## Offshore Outsourcing by U.S. Transnational Corporations and the H-1B and L-1 Visa Employment System of Temporary Foreign Workers in the United States of America ( I )

The United States of America has enjoyed a long period of strong technological leadership since the Second World War. Its capability for innovation has continued to create jobs and raise living standards. However, a new, potentially dangerous trend is coming into existence. The rising trend of outsourcing high technology manufacturing and high-end user services jobs overseas presents a new and fundamentally different phenomenon.

The shifting of business operations to off-shore locations and its impact on America's workforce and economy are central to national debates about the benefits and costs of economic growth and trade expansion. However there is little consensus on the magnitude and significance of offshoring activity and its impact on U.S. employment, workers' earnings, and the economy in general.

The H-1B is a non-immigrant visa used by the United States under the Immigration and Nationality Act, Section 10. It allows U.S. employers to temporarily employ foreign workers in special occupations. The L-1 is a visa document used by the United States to allow work under L-1 status. It is a non-immigrant visa, and is a valid for a short period of time, generally three years. L-1 visas are available to employees of an international company with offices in both its home country and the United States, or one which intends to open a new office in the United States while maintaining its home country interests.

I thoroughly examine many aspects of these topics in this paper and present my conclusions.

(SEKISHITA, Minoru, Professor, Ritsumeikan University)

