

平成 30 年 6 月 29 日現在

機関番号：33935

研究種目：若手研究(B)

研究期間：2015～2017

課題番号：15K17202

研究課題名(和文) 科学技術分野における高度人材の国際労働移動に関する研究：アジア地域を中心として

研究課題名(英文) Study of Highly Skilled Migration in Science and Technology field: focus on Asian Countries

研究代表者

松下 奈美子 (MATSUSHITA, NAMIKO)

名古屋産業大学・現代ビジネス学部・准教授

研究者番号：00743642

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,900,000円

研究成果の概要(和文)：本研究事業では、中国を中心に高度人材の国際労働移動について調査を行った。特に中国では、東北部と沿岸部、内陸部に分けて調査を行い、各地域で若年高度人材の国際労働移動にどのような傾向の違いがみられるのかについて、聞き取り調査を行った。その結果、中国の最上位大学出身者でも日本での就職には多くの障壁があり、本人が希望するキャリアパスを描けていない実情が明らかになった。とりわけ、日本語の障壁は高く、日本語以外のスキルは非常に高くても、日本語能力が劣っていた場合、国際労働移動は実現していなかった。日本への国際労働移動を希望する若年高度人材のインセンティブは、給与や待遇ではなく、日本での生活経験であった。

研究成果の概要(英文)：The main purpose of this research project is to reveal a moving mechanism of Young Highly Skilled in Asian region especially focus on China. From 2015 to 2017, I did an empirical research three areas, north east place, coast place and inland place. In this empirical research, it was revealed that, the trends of Young Highly Skilled migration differ by their Japanese skill level. Even if they were Beijing university or Tsinghua university student and they have very high skills, when their Japanese level doesn't meet a standard for business they can't get a job offer from Japanese corporation. Their motivation for working in Japan is not economic factor, salary or position, but cultural factor. As they are familiar to Japanese pop culture from childhood, they want to have a life experience in Japan.

研究分野：社会学

キーワード：国際労働移動 高度人材 移民政策

1. 研究開始当初の背景

現在、ほぼ全ての先進国で科学技術分野を中心に高度人材の獲得政策が実施されている。その理論的根拠となっている高度人材研究の多くは高度人材獲得の経済的効果によってその必要性を説明してきた。20世紀後半から、グローバル化が進み科学技術が発展した社会では知識を基盤とした高付加価値をいかに創造できるかが競争力の源となり、高度な専門的知識や専門的技術によって経済を主導する「グローバルエリート」がフラットな世界を自由自在に移動すると述べる。ライシュの『ワーク・オブ・ネイションズ』(1991)で展開されたシンボリックアナリスト論のように、人的資本理論による「高度人材の国際移動」の必然性のロジックは、現在の先進国の政策に対し大きな影響力を与えている。しかし、高度人材の国際移動に関する新古典派経済学の通説は、現実の労働市場における競争のメカニズムや競争がもたらす帰結に関する非現実的な理解によるものであり、また高度人材の国際移動の実態を事例ごとに観察すると、フリードマンが『フラット化する世界』(2005)で標題にしたような、移動の際の摩擦係数をゼロと仮定する新古典派経済学の通説では説明できない現象が多数存在する。外国人が他国の労働市場でポジションを獲得する際に、純粋な能力本位の市場競争原理とは異なるメカニズムが機能しているのではないかと。新古典派経済学の説明の多くは、高い人的資本を豊富に持つ高度人材の国際移動は個人による自由で合理的な選択の結果であり、移動を可能にする競争力の源は個人の能力であるとする。こうした方法論的個人主義では行為者がどの国家や企業に帰属するかということに起因する集団的な排除や機会の不平等は全く存在しないと考える。しかし、高度人材の国際移動を説明するこれらの経済学的通説の理論的妥当性はまだ検証されておらず、「高度人材の国際移動」の実像をより現実に即した形で説明するための理論的、政策的な分析枠組みの提示が求められている。

2. 研究の目的

「高度人材の国際移動」と密接に関連する問題は、学歴主義のグローバル化と知識経済のパラドクスである。先進諸国の多くは中間層が膨らんだ社会構造であり、高等教育が広く普及している。大学進学率が過半数を超える国では大卒というキャリアだけで高い賃金を得ることは難しい。市場原理でいえば財の供給が過剰になれば市場価格が低下するように、高等教育の普及によって大卒者が飛躍的に増えてもそれを吸収できるだけの雇用が国内労働市場に用意されなければ、「高度人材」は国内でキャリアに見合わない職業、つまり低賃金労働を選択するか、あるいは海外で自身のキャリアに見合う職を探すということになる。ブラウンが『ハイスキルズ』(2003)で指摘したように、グローバリゼーションが進んだ現代で国際的な移動を選択した人たちの中には国内の真のエリート層出身ではなく、国内に留まっていたものではそれ以上の上昇機

会が得られないため、海外の労働市場に上昇の機会を求めて国際移動を決断したという人材も一定数存在する。さらに学歴主義による立場獲得競争が国内の労働市場に留まらず、グローバルな労働市場にも学歴主義が持ち込まれた結果、高度人材の国際移動はいっそうクラスター(集団)化し、さらに日本に関して言えばアジアを中心としたリージョナル化が進むと考えられる。この立場競争理論を用いて高度人材の国際移動を社会的に説明する理論的枠組みをより精緻なものにする必要がある。また、グローバル化と逆の現象であるリージョナル化仮説もヨーロッパ、アメリカ、日本をそれぞれ検討したが、日本以外は二次資料による分析に留まり、送り出し側の実証的な事例研究も第二集団である韓国の事例分析に留まっている。日本の高度人材集団のうち第一集団である中国、グローバル市場では最大集団を形成しているインド、そして今後日本で増加すると考えられる第四集団であるベトナムについても韓国同様の詳細な理論・実証両面からの分析が急務である。高度人材の予備集団である留学生の日本での就職についても従来の留学生研究は教育分野が中心であり、労働社会学、労働政策の対象としての留学生研究の発展が必要である。すでに留学生の就職に関する意識調査はパイロット調査ではあるが実施済みであるので、調査報告のレベルに留まらない包括的な高度人材研究、日本の高度人材政策研究として発展させていくことが本研究の目的である。

3. 研究の方法

3.1 実証調査

本研究では中国から日本へ来日する外国人 IT 技術者の移動の背景や送り出しプロセス、日本の労働市場への参入について、日本国内で企業調査及び技術者へのインタビュー調査を行う。具体的には、日本で就労する若年外国人 IT 技術者を対象に中国、韓国を主な対象として、彼らの来日の動機やプロセス、日本での就労状況などを比較調査する。その上で、外国人 IT 技術者の送り出しシステムがどのように構築されているのかについて現地の送り出し機関、大学などの人材育成機関への聞き取り調査を行う。特に高等教育機関修了後の若年労働者が国内で就職せずになぜ日本へと国際移動を行うのかについて重点的に調査を行う。中国・韓国・ベトナムは日本への留学を希望する学生も多く、高度人材予備軍となる留学生の移動についても外国人労働研究と切り離すのではなく、同時に研究を行う必要がある。これまでに外国人留学生及び、日本で就職した元外国人留学生へのアンケート調査とインタビュー調査は行っている。このパイロット調査からは、高度人材とほぼ同様にアジア地域出身者が大多数であり、さらに、留学先の大学によって就職先の企業規模や待遇に有意な差が生じていることがわかった。海外の大学を卒業後に来日する高度人材と、留学経験のある高

度人材では日本の労働市場での立場獲得競争にどのような差異が生じるのかという比較考察を国籍別、留学先の大学群に細分化して聞き取りを行う。

3.2 政策研究

日本の高度人材受け入れ政策に関する調査を文献資料及びヒアリング調査から検討を行う。具体的には、専門的・技術的分野の外国人の受け入れ政策でも初めてとなる2000年の「IT基本戦略」においてIT技術者3万人を5年以内に受け入れると数値目標を具体的に明示した政策が生まれた背景や、その後どのようなプロセスを辿ったのかを、関係省庁の担当者を中心にインタビュー調査を行い、政策審議の資料などからも確認する。高度人材受け入れ政策と同時に、情報通信政策とも大きく関わってくるため、日本の情報通信政策、具体的には2000年のe-Japan計画の策定とその経過のなかで高度人材受け入れがどのように位置づけられたのかを明らかにする。特に、2000年の「IT基本計画」と2013年の「世界最先端IT国家創造宣言」で大きく異なる部分を重点的に検証する。高度IT人材の育成、確保という目標について、2000年の段階では具体的に3万人程度の優秀な外国人IT技術者を受け入れると表明し、そのための方策として入国管理制度の規制緩和も実施している。しかし、その後の日本のIT政策からは外国人IT技術者の受け入れの数値目標が消え、現在では一切触れられていない。2000年代中盤には、一連の電子政府化政策に関する総括が担当省庁や担当企業関係者たちから行われている。2000年代の情報通信政策と高度人材受け入れ政策は相互に関連していると考えられるため、当時の日本の情報化推進政策と高度人材受け入れ政策という両面から検討を行う。

4. 研究成果

4.1 非英語圏である欧州域内での高度人材の国際移動についてアジア地域という、非英語圏において高度人材はどのような移動を行うのかについて考察を行うため、日本と同様に非英語圏であり、欧州最大の移民受け入れ国であるドイツについて分析を行った。ドイツでの聞き取り調査と、各種の公表された統計、資料をもとに、「英語圏と非英語圏における社会的地位集団としての高度人材の域内移動—イギリスとドイツにおける比較考察」という論文による報告を2015年日本地域学会で行った。

研究成果の概要は以下のとおりである。高度人材の国際移動が、市場原理に基づく自由競争ならば、特定の移動パターンは生じないことになるが、英語を母語とする者は競争参加時点で優位であり、EUのように加盟国の国籍を持つ者は移動と就労の自由が認められるという優遇制度を利用できる。本論文では、国籍や母語のように初期値として設定された社会的地位によって移動パターンが異なると考え、そうした社会的地位が高度人材の移動に偏りを生じてさせているという仮

説を検証する。国籍や言語、歴史的背景等に起因する制度に着目しながら、各国の高度人材が競争を行う地域、国によって優劣が発生するのか、EUという制度的な枠組みと地域内の最大の高度人材移動先であるドイツと、イギリスの事例の比較を行本論文では、高度人材の労働市場では移動の方向性は、地球上の全方向に向かうような拡大化の傾向は起こっておらず、むしろ地理的、空間的に特定の方向に集中するリージョナル化が起こっているという仮説に基づいて考察を行った。ドイツは英語圏ではないものの、ヨーロッパのほぼ中央に位置し、ヨーロッパでは最大の人口を抱える国家である。こうした地理的経済的条件は移民を引き付けるマグネット効果を持つと言われるが、実際の高度人材のドイツへの国際移動はどうなっているのか。ドイツの高度人材受入政策について、ケルンドイツ経済研究所の報告によれば、1999年から2009年までの10年間にドイツに新しく入国した移民の特徴は、比較的若年層で大卒以上の学歴を有する割合が高い。またイギリスやフランスのような旧植民地国からの伝統的な移動が少なく、圧倒的に東ヨーロッパおよびロシアからドイツへの入国者数が多く、EU加盟国であるフランス、イタリアからも流入している。ドイツはイギリスやフランスと違い、旧植民地からの伝統的な移民が少ない分、ヨーロッパ域内からの移民が多い。入国者数上位10カ国のうち、7カ国（ロシア、ポーランド、カザフスタン、ウクライナ、ルーマニア、フランス、イタリア）からの入国者であり、8割がヨーロッパ圏内からの移動となっている。ヨーロッパ最大の移民受け入れ国であるドイツへの高度人材の移動は、アジアと同様に、比較的限定的な範囲の中で行われているのである。

4.2 アジア域内での移動について

アジア域内での高度人材の国際移動は、韓国、中国に焦点を当て、中国東北部、中国沿岸部、中国内陸部の各地域でどのような傾向や特徴があるのかについて研究を行った。研究成果は、2015年から2017年の学会で発表を行った。研究成果の概要は以下のとおりである。韓国では大学進学率が1990年代以降急激に高まり、1990年には33.2%であったが、2002年には70.5%とわずか10年で倍になっている。IMF危機以前から大卒若年層の失業率は韓国の平均失業率よりも高い傾向にあった。また、若年失業率を学歴別に比較すると、高卒のほうが大卒よりも高いが、新卒に限ってみると高卒よりも大卒の方が失業率は高くなる傾向にあった。そのため、若年失業者の中でも大卒以上の高学歴失業者の問題はとりわけ深刻であり、早急な対策を打ち出す必要に迫られていた。こうした状況対し、韓国政府は2兆2400ウォン（約2200億円）以上の予算を投入し、また同時にプログラミングやソフトウェア開発など

就職に有利な分野での教育訓練プログラムにも税金を投入して若年失業者対策にあたった。若年失業者を IT 技術者として育成する就労支援事業と同時期に、韓国政府は 1998 年に海外就業支援センターを開設した。この海外就業支援センターは、IT 技術者や看護師、航空乗務員など海外で需要の高い人材を育成し、海外就業を希望する求職者と韓国人人材を雇用したい求人会社との間で就業斡旋までを行うというものである。日本で就労することを希望した韓国の若年労働者はどのようなルートで日本の IT 企業に採用されるのか。新卒一括採用をとっている日本の労働市場では外国人が日本人大学生と同じような選考プロセスに加わることは困難である。そこで重要な役割を果たしていたのが、在日本韓国系 IT 企業であった。これらの韓国系 IT 企業は 1980 年代に、来日した韓国人 IT 技術者らがその後独立して起業した企業であった。これらの企業が 2000 年代に入り、日本での IT 人材の需要が増えた時期に、韓国から若年技術者を採用することで、海外就労の受け皿となったのである。

中国は、上海や北京など大都市と、その他の地域、特に東北三省との間で若年労働者に意識の違いがみられた。研究成果は、2015 年から 2017 年の学会で発表を行った。研究成果の概要は以下のとおりである。中国国内の最上位層に位置する大学に在籍もしくは卒業した人材に聞き取りを行った結果、日本で就職したいと希望する人材の多くは、自分のスキルや高い給与を活かして日本で働きたいとは考えていなかった。幼少期から日本の文化に触れて育ち、日本での生活経験をしたというものが、移動の主たる動機であった。とりわけ、大連のように日本語教育が盛んな地域で、日本企業の進出が多い地域では、学生時代に日本への留学を経験し、その後就職活動を行うタイミングで、日本への移動を考えていた。上海、北京、大連の学生に共通していたのは、中国国内で就職するほうが給与はいいにも関わらず、日本への移動を希望していた点である。大学、大学院に在籍中の求職者が、個人で日本で就職活動を行うのは非常に難しい。特に、日本は世界の中でも例外的に 4 月入学、3 月卒業という学制を導入しているため、標準的な 9 月入学、6 月卒業という学制を導入している国の学生は、イレギュラーな時期に就職活動を行わなくてはならない。特に、日本の就職活動のピークに当たる時期は通常学期期間に当たるため、日本人学生と同じように就職活動を行うのはほぼ不可能となる。そのため、中国の大学、大学院に在籍し、日本での就職を希望する学生は、大学 3 年生、もしくは大学院 1 年に進学するタイミングの 7 月～8 月にかけて、大手日系人材派遣企業に登録し、10 日間から 2 週間の日程で来日し、就職活動を行うのである。日本の就職活動スケジュールと照応すると、7 月から 8 月というのは、大企業になれ

ばなるほど、採用活動の谷間となり、6 月までに採用予定人数のほとんどは内定を出し終わっているため、“それでもなお探りたい”と思わなければ、採用活動は行うものの、内定は出さないということも十分にあるのである。その結果、日本で就職を希望する北京大学や精華大学の学生でも、日本企業から内定をもらえずに、帰国していた。一方で、同じ大学の学生でも、内定を得られていたのは、日本留学経験のある中国人学生であった。日本への留学経験があり、日本語検定 1 級を持っていた学生は日本企業から内定を得ていた。日本語レベルの差以外の属性はほぼ同じであったため、日本語という要因が国際労働移動の障壁となったということは言えるであろう。

中国のやや内陸に位置する、陝西省、河南省は、西安や洛陽といった世界的な古都を持つ中国有数の都市である。近年では、高信技術開発知己を中心に多くの企業がこの陝西省に進出しているものの、観光産業に比重が偏っていたため、若年層、とりわけ大学以上の学歴を持つ若年高度人材は陝西省内、河南省内に留まるのではなく、他地域へ移動するケースが見られた。河南省で生まれ育ち、大学を卒業した女性は、大学で専攻した教育学と英語を活かした職に就きたいため、中国国内での就職を選ばずに、タイで英語教師になることを選んでいた。中国国内で一般企業に就職する場合よりも、かなり給与は悪くなるが、それでも自分のスキルを活かし、自分の希望する職種に就くために、国際労働移動を行っていた。待遇面でより良い条件の中国企業を蹴ってでも、やりがいや働きたい場所（国）といった精神的充足を優先するという傾向は、従来指摘されてきた、中国からの国際労働移動のプッシュ要因は経済的な背景に起因するという局面から変化し、新たな若年層の国際労働移動のトレンドが出てきたと考えられる。

他方、中国東北三省（遼寧省、吉林省、黒竜江省）は、上海や北京、大連とは若年層の労働移動の意識にやや違いがみられた。遼寧省、吉林省、黒竜江省の東北三省は、経済発展の著しい中国沿岸部、南西部と比較すると経済発展のペースは鈍く、多くの人材が中国国内の他地域や国外に移動していることがわかっている。その中でも 20 代から 30 代の人材に焦点を当ててみると、内モンゴル自治区やハルビンなどから、長春、咸陽、大連といった中国東北部の中では比較的大きな都市に移動するケースと、いきなり内モンゴル自治区やハルビンから海外に移動するケースの 2 パターンが見られた。上海や北京と違い、内モンゴル自治区やハルビンは、失業率が高く、賃金も低いいため、とにかく職を求めて移動する、より良い賃金を求めて都市部へ移動するという移動動機が明らかになった。中国という広大な国と多くの人口を持つ国からの国際労働移動の特徴は、各地域ごとに

大きく異なり、依然として旧来の経済的要因による移動も存在する一方で、新たな動きがあるということが明らかになったと言える。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

1. [雑誌論文] (計 1件)

松下奈美子 「科学技術分野における高度人材の集団的移動に関する社会学的考察－アメリカに移動するインド人 IT 技術者集団の事例をもとに」『移民政策研究』明石書店第 8 号, pp138-154, 2016 年

[学会発表] (計 7件)

1. 松下奈美子 「日中を移動する中国人若年人材の国際労働移動に関する考察－元留学生と非留学生の就職と離職－」移民政策学会 2017 年度年次大会
2. 松下奈美子 「中国から日本へ移動する若年高度人材の移動に関する考察－北京・上海・大連の事例をもとに－」日本地域学会第 54 回(2017 年)年次大会
3. MATSUSHITA Namiko, QI Borin, “Accelerration of Highly Skilled Migration by Economic Relationship between JAPAN and China” The 2016 International Metropolis Conference October24-29, Aichi, 2016”
4. 松下奈美子 「クラスター化する高度人材の国際移動－アメリカへ移動するインド人 IT 技術者の集団的移動をもとに－」日本地域学会第 53 回 (2016 年) 年次大会
5. 松下奈美子 「来日外国人 IT 技術者の国際移動の水路形成－1990 年代から 2000 年代にかけて－」関東社会学会第 63 回 (2015 年) 年次大会
6. 松下奈美子 「英語圏と非英語圏における社会的地位集団としての高度人材の域内移動：イギリスとドイツにおける比較考察」日本地域学会第 52 回 (2015 年) 年次大会
7. 松下奈美子 「中国人若年高度人材の国際労働移動に関する予備的考察－上海・大連における調査事例から－」 2015 年移民政策学会冬季大会

[図書] (計 2件)

1. 倉田良樹・松下奈美子 「日本の外国人高度人材受け入れ政策の検証」『移民政策のフロンティア－日本の歩みと課題』第 3 章 (移民政策学会編著、明石書店) 2018 年
2. 松下奈美子 「日本のグローバル人材の受け入れの現況と政策展開」『「グローバル人材」をめぐる政策と現実』第 4 章 (駒井洋監修、五十嵐泰正、明石純一編著、2015 年)

[産業財産権]

- 出願状況 (計 0 件)
- 取得状況 (計 0 件)

[その他] なし

6. 研究組織

(1) 研究代表者

松下奈美子 (MATSUSHITA Namiko)
名古屋産業大学・現代ビジネス学部・准教授
研究者番号：00743642

(2) 研究分担者 なし

(3) 研究協力者 なし

謝辞

2015 年度から 2017 年度にかけて、本研究の調査に快く協力して下さった国内外全ての方々にこの場を借りて心より厚く御礼を申し上げます。