

# 日中を移動する中国人若年高度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入職と離職—

## A Comparative Study on the International Labour Mobility of Highly-Skilled Young Chinese: Differences Between ex-International Students and non-International Students in Japan

松下奈美子 (MATSUSHITA Namiko)  
名古屋産業大学 (Nagoya Sangyo University)

キーワード：若年高度人材・国際労働力移動・留学生

### 1. 本研究の目的

本研究は、アジア地域における高度人材の国際労働移動がどのような背景とシステムによって行われているのかを実証的に明らかにすることを目的としている。従来の高度人材の国際移動は、人的資本理論を中心に、高い人的、社会的資本を持つ個人の移動であると捉えられてきた。しかし、近年の研究により、必ずしもミクロな移動ではないことが明らかになってきている。特に2000年代以降労働市場での需要が急拡大したIT技術者の国際移動については、出身国と移動先の国に一定の送受システムが構築された上での大規模な移動となっている(松下、2016)。例えば、アメリカとインド間のIT技術者の移動は、アメリカの情報通信産業で一定のシェアを持つインド系企業が、インドから人材を受け入れる仕組みが用意され、インド系技術者集団はアメリカで働く外国人技術者集団の中でも最大規模となっている。また、日韓で移動するIT技術者の場合、特に大学卒業3年以内の若年層に限って言えば、韓国政府が積極的に海外送り出しシステムを構築し、その送り出しシステムを利用して集団的に来日するケースが多いことが調査から明らかになっている(宣他、2014)。

では、日本で働く外国人集団の中で最大規模の集団となっている中国人人材はどのようにして来日を決定し、日本の労働市場に入職しているのか。日本の就職システムはほぼ新卒一括採用のため、若年外国人にとっては非常にハードルが高い状況となっている。特に、4月に年度が切り替わる日本と、9月に年度が替わる中国や韓国では、就職活動に該当する時期と学年がずれてしまうため、海外から就職活動をすることはほぼ不可能に近い。現在日本政府は積極的に高度人材の受け入れ政策を推進し、グローバル化やダイバーシティマネジメントを進めようとしているが、日本で就職を希望する外国人、とりわけ若年層はどのように就職活動をしているのか。

上記の問題意識から、本報告では、中国の上位大学から日本に移動する若年高度人材がどのような動機で来日を決定し、どのようなシステムによって移動したのか、そして帰国を選択した人材のキャリアパスや動機などについて、中国の北京、上海、大連の3地域で実施した聞き取り調査から明らかになった点を報告する。

### 2. 研究の対象と方法

本研究では、大学卒業以上の学歴を有し母国で就職せずに国際移動を選択した若年高度人材と、日本に留学経験を持ち、日本で就職活動を行い、就職した中国人を対象とし、なぜ彼らが国際移動を選択するのかについて、ブラウンの立場競争理論やマーフィの社会的閉鎖理論をもとに、母語や国籍、学歴などによって規定される「社会的地位」、「社会的集団」という概念を用いて考察を行う。

### 3. 本報告の調査概要

本調査は2016年2月20日から2016年3月3日まで、上海、大連、北京の3都市で行った。上海交通大学、大連理工大学、北京大学、精華大学の学生、元学生9名と教員2名の計11名と、3都市で中国人学生を対象に、日本への就職支援をしている人材会社2社の担当者計5名に対し、聞き取り調査を行った。また、日本での聞き取り調査は、2016年5月から7月にかけて日本での留学経験のある中国人元留学生5名と、日本への留学経験のない中国人人材3名に聞き取り調査を行った。

### 4. 調査結果概要

日本への留学経験があり、日本で就職活動を希望した中国人学生の場合、日本人とおなじ採用システムに乗ることができ、大学3年の終わりから4年にかけて就職活動を実施し、内定を得ていた。ただ1年間の交換留学で大学3年次ないし、2年次のみ来日していた学生の場合は就職活動を日本で行うことができず、後述する日系人材会社の日本就職フェアを利用して、

日本への留学経験がなく、日本での就職を希望した学生3名は、大学院1年の夏休みを利用して、人材会社が用意した2週間の就職活動プログラムを通じて来日し、8月の2週間で複数の企業の採用試験を受けた。この就職活動プログラムを利用した3名のうち、内定を得られたのは1名のみであり、残りの2名は内定を得られず、中国で就職した。

日本に留学し、日本で就職活動を行い、内定を得て就職した2名は、数年間日本で働いた後帰国していた。離職と帰国の理由は、日本での長期的なキャリアパスが見えにくく、中国に帰国したほうがよりよい条件で働けるという理由、日本での就労継続を希望していたが家族の強い希望ということであった。

### 5. 小括

今回の調査は、昨年から継続している調査の一環であり、まだ十分なサンプル数を確保するには至らなかったが、中国のトップクラスの大学、大学院在籍者で日本での就労を希望している人材と日本企業のマッチングがうまく機能していないという現状が明らかになり、また、非常に高度な専門知識を有している人材でも個人での国際移動は非常に難しく、送り出しシステムを利用しなければ入職できないという事実が明らかになった。日本での就労を希望する高度人材を受け入れるためにどのような制度や仕組みが必要なのか、今後の重要な検討課題である。

#### 【参考文献】

Brown, Phillip, A, Green and H, Lauder, 2003, *High Skills: Globalization, Competitiveness, and Skill Formation*, Oxford University Press.

Murphy, Raimond, 1988, *Social Closure: the theory of the monopolization and exclusion*, Oxford University Press.

宣元錫、他「韓国人IT技術者の送り出し過程と日本の外国人高度人材受入れ—2000年代の拡大局面に注目して」『移民政策研究』6号, 2014, 明石書店

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

\*本報告は科学研究補助金若手研究(B)(平成27年度~平成29年度)研究課題番号15K17202研究課題「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」(研究代表者:松下奈美子)の研究成果の一部である。