

高等教育の普及にともなう大卒高度人材の国際労働移動に関する考察
—インド人 IT 技術者の移動を一例に—

Highly Skilled Global Labour Mobility as Generated by the Growth of Higher Education: The Case of Indian
IT Engineer Mobility

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

キーワード: 高度人材 国際移動 高等教育

1. 研究の背景

新古典派経済学の理論による従来の高度人材に関する説明の多くは、高い学歴や専門的技術的な資格などの人的資本を豊富に持つ高度人材は、自律的な意思に基づき最適な選択を行う合理的な行為者であり、国際労働移動とそれに付随する様々な事象もすべて個人が行う合理的選択によるものであるとする。こうした方法論的個人主義に基づく経済理論では、効用を最大化したいと考えるそれぞれの行為者が有する人的資本は公正に配分されており、行為者がどのような国家や企業に帰属するか起因する集団的な排除や差別は存在しないというのが議論の前提にある。市場の規制は少なければ少ないほど競争が活発になり、グローバル市場にアクセスする全ての行為者は誰でも自由に市場競争に参入でき、個々の行為主体の合理的選択によって最終的には市場は均衡するという認識から、現状を是認しがちである。

しかし、実際には行為者の出身国、勤務先企業、移動先の国、それぞれの出入国管理政策、移動先の産業構造などさまざまなレベルの制約が存在していることを無視することはできない。とりわけ日本のように労働市場の流動性が非常に低く、硬直的な産業構造がさらに階層化されている場合、外国人が自由に参入し自らが望む職種職務に就くことは決して容易ではない。日本に移動してきた高度人材のほとんどがアジア地域出身者であり、その大半が「技術」分野で就労している。多勢高度人材の国際移動も特定の地域や産業に偏りが生じるのか。彼らが所与の制約や一定のルールの下で行為者は可能な範囲で選択を行っているかと捉える方が適切ではないだろうか。完全に自由な行為主体というのは概念上の存在であり、現実にはそれぞれ異なる背景や経験に拘束されて、一定の地位集団に埋め込まれた個人が存在しているのである。高度人材が自らの意思とは関わりなく埋め込まれている地位集団ごとに、その国際移動にどのような制約が存在するのかという点を明らかにする必要がある。

本報告ではこうした問題意識をもとに、従来の高度人材研究で多く見られた経済学的アプローチではなく、社会学的アプローチから、高度人材であっても労働市場における労働需要は有限であり、その有限のポジションをめぐる閉鎖的な労働市場で競争を行う高度人材の国際移動について考察を行う。

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、とりわけ IT 技術者としてインドからアメリカに移動した大卒人材と韓国から日本に移動した大卒人材に焦点を当て、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. 高等教育の普及によって生み出される高度人材

本報告の主要な対象はインド人企業家によって確立した“グローバルデリバリーモデル”によってアメリカやイギリスへと送り出された大量のインド人技術者であり、さらには、物理的にアメリカ

かに移動したインド人 IT 技術者とは区別するために“バーチャルマイグレーション”と呼ばれる、物理的にはインドに留まり、アメリカやイギリスにいる顧客に向けてオフショアサービスを提供するという、労働力のみを国際移動させる、さらに多数のインド人 IT 技術者たちである。IT 技術者として働く移民の大半は高等教育を受け、専門的な知識や技術、あるいは資格を有しているのも、高度人材の入国優遇措置を設けているほとんどの国で IT 技術者は優遇措置の対象となっている。こうした事実だけを見れば、賃金や処遇に関して高い交渉能力を持つグローバルエリートとカテゴライズすることに見問題は無いように思える。しかし、近年蓄積されてきた外国人 IT 技術者に関する実証研究では、アメリカに向かったインド人 IT 技術者の多くは、高度な知識や革新的な技術、ハイエンドスキルを持った頭脳労働者ではなく、アメリカ人技術者よりも安価でフレキシブルな労働力として魅力的であり、グローバリゼーションの恩恵を受けた勝者とは言えないということが指摘されている。

インド人技術者は高水準の理数系教育を受け、高いスキルをもった高度人材であると一般的には理解される。確かに、非常に高額な報酬を提示されて複数の第企業からオファーを受けるインド人技術者も一定数存在するが、グローバル企業にとっては国際競争上の優位を維持する上で、インド人 IT 技術者の“高技術”かつ“低賃金”という前提があって初めて成立する。“高技術”かつ“低賃金”を可能にするのが、高等教育の普及であると考えられる。労働市場に高学歴・高技能をもつ人材が安定的かつ大量に供給され、次第にストックされていくと高度な知識や技術であってもその限定的な価値が次第に逡減していくことは避けられない。インドの大学進学率は 2004 年の時点で約 9%と OECD 平均と比較すると低いが、2004 年の大学卒業生数は約 250 万人となっている。

4. 考察

インドに限らず、一般的に国内の大卒人材に対する労働力需要以上に高等教育を受けた人材が労働市場に供給されると、労働市場における学歴資格のインフレーションが発生し、市場で均衡する価格、つまり賃金は下落すると考えられる。つまり、従来に比べ労働市場における大卒という学歴の持つ資格価値が下がり、大卒というだけで十分なポジションや高い賃金を得ることが難しくなる。そのため、高等教育を受けた人材でも国内でキャリアに見合わない職業、つまり同一職種でも従来よりも低い賃金での就労を選択するか、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と考えられるのである。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。インドは大学進学率も低く、経済的にも先進国ではないが、10%に満たない水準の大学進学率にもかかわらず、その絶対数が多いことと、インドの国内市場や産業構造が未発達であるがゆえに、IIT や NIT のように一握りの国立大学で高い教育を受けた人材を国内労働市場で吸収するのが難しい状況にある。そのため、インド国内トップクラスの大学を卒業した人材でも、国内水準の低賃金労働を選択するか、あるいは海外での短期就労という不安定雇用でもインドよりは高い賃金水準の職を探すということになる。つまり、グローバリゼーションが進む中で、国際的な移動を選択した人材が全て国内の真のグローバルエリートではなく、国内に留まっていた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いることは明らかである。

参考文献

- Brown, Phillip, 2000, The Globalisation of Positional Competition?, *Sociology*, Vol.34No.4, 633-653.
- 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.