

一橋大学審査学位論文

博士論文

高度人材の国際移動に関する社会学的研究  
－クラスター化とリージョナル化－

松下奈美子

一橋大学大学院社会学研究科後期博士課程  
SD071017

A Sociological Study on the International Migration of Highly  
Skilled: Clusterization and Regionalization

MATSUSHITA, Namiko

Doctoral Dissertation  
Graduate School of Social Sciences  
Hitotsubashi University

高度人材の国際移動に関する社会学的研究  
ークラスター化とリージョナル化ー

目次

1 章	本論文の課題	1
1.1	問題の所在	1
1.2	人的資本理論を中心とする「高度人材の国際移動」に関する通説の検討	2
1.2.1	ライシュ・フリードマン・サクセニアン	2
1.2.2	グローバルエリート論の誤謬	4
1.2.3	シンボリック・アナリスト論の誤謬	8
1.2.4	人的資本理論の二つの主要命題	11
1.3	本論文の研究課題	12
1.4	分析に用いる主要な概念と枠組み	13
1.5	本論文の学術的意義	19
1.6	本論文の構成	20
2 章	国境を越える高度人材の現実	21
2.1	高度人材の国際移動のパターン	21
2.2	ヨーロッパ地域圏内での高度人材移動の動向	28
2.2.1	ドイツへの国際移動と高度人材受け入れ	29
2.2.2	イギリスへの国際移動と高度人材受け入れ	34
2.3	立場競争理論に基づく考察：高度人材の国際移動を規定する国家の競争優位	38
3 章	アメリカのグローバルマーケットとインド人技術者	42
3.1	アメリカの情報通信産業と H-1-B ビザ	43
3.2	アメリカへ向かうインド人 IT 技術者	44
3.3	グローバルデリバリーモデルとインド人 IT 技術者	47
3.4	立場競争理論に基づく考察：アメリカの IT 産業におけるインド人技術者集団の地位獲得競争	52
4 章	アジアから日本へと移動する高度人材	56
4.1	日本へ国際移動する高度人材の概要	57

4.2	日本の入国管理制度と高度人材の定義.....	60
4.3	技術ビザで来日する外国人 IT 技術者.....	65
4.4	立場競争理論に基づく考察：アジア地域出身者による機会独占の背景.....	73
<b>5 章</b>	<b>韓国人 IT 技術者の国際移動のメカニズム.....</b>	<b>76</b>
5.1	韓国の情報通信政策：1980 年代から IMF 通貨危機まで.....	77
5.2	1980 年代から 1990 年代の日韓ソフトウェア産業の交流.....	80
5.3	韓国の IMF 通貨危機と IT 産業の動向.....	84
5.4	韓国の大卒若年失業問題と政府の就労支援政策 .....	87
5.5	韓国人 IT 技術者の日本への移動メカニズム .....	93
5.5.1	韓国側の制度的な高度人材送り出しシステム：4 つの担い手.....	95
5.5.2	駐日韓国系 IT 企業による韓国人 IT 技術者受け入れシステム.....	103
5.6	立場競争理論に基づく考察：日本の IT 産業における外国人技術者集団の 地位獲得競争.....	105
<b>6 章</b>	<b>高度人材の移動はなぜクラスター化し、リージョナル化するのか.....</b>	<b>111</b>
6.1	クラスター化に関する考察 1：頭脳獲得競争の現実.....	113
6.2	クラスター化に関する考察 2：知識経済のパラドクス.....	117
6.3	リージョナル化に関する考察：グローバリゼーションの逆説的帰結.....	119
	終わりに.....	122
	あとがき.....	125
	巻末資料.....	128
	参考文献一覧.....	192

## 図表目次

図 1	「立場競争理論により高度人材の国際移動を分析するための枠組み」 .....	18
図 2	「高度人材の国際移動の全体見取り図」 .....	24
図 3	「2009 年出身国別ドイツ入国者上位 10 ヶ国の割合」 .....	30
図 4	「2007 年高度人材(Tier2)移民の出身国別イギリス入国者数」 .....	34
図 5	「インドの工学系大学の構造」 .....	49

図 6	「アメリカの IT 産業におけるインド人地位集団の寡奪と排除 概念図」	53
図 7	「2007 年 地域別来日高度人材 新規入国者数」	57
図 8	「2007 年 「技術ビザ」 来日高度人材 新規入国者数」	58
図 9	「1990 年－2011 年 「技術ビザ」 来日高度人材 新規入国者数の推移」	59
図 10	「在留資格別新規入国者数の推移」	60
図 11	「2007 年 「教育ビザ」 来日高度人材 新規入国者数」	62
図 12	「円/ドル・ウォン/ドルの為替レートの推移 1981 年-2011 年」	84
図 13	「韓国の失業率推移 1980 年-2010 年」	85
図 14	「日韓の IT 技術者の移動システム」	96
図 15	「地位集団の寡奪と排除 日本の IT 産業構造と外国人地位集団」	107
表 1	「人的資本理論と立場競争論の比較」	14
表 2	「OECD 諸国への高度人材の国際移動 2001 年」	25
表 3	「HSMP 出身国別上位 10 カ国 2002 年/2005 年」	35
表 4	「イギリスの Tire2 入国者および Tire1 の出身国上位 10 ヶ国 2009-2010」	36
表 5-1	「2007 年 「技術」 分野の業種別交付件数 (非製造業)」	65
表 5-2	「2010 年 「技術」 分野の業種別交付件数 (非製造業)」	65
表 5-3	「2007 年 「技術」 分野の職務別交付件数」	65
表 5-4	「2010 年 「技術」 分野の職務別交付件数」	65
表 6	「2010 年 外国人雇用状況届出」	66
表 7	「日本の情報通信政策の変遷」	70
表 8	「2001 年 人文知識・国際業及び技術の交付件数」	71
表 9	「2001 年及び 2007 年の中国及び韓国の新規入国者及び登録者数の増加比率」	71
表 10	「英語を母語とする者にとっての外国語習得困難度」	74
表 11	「韓国・朝鮮の情報通信関連政策年表」	78
表 12	「産業人力公団 支援国別海外就労現況」	98
表 13	「産業人力公団 職種国別海外就労現況」	99
表 14	「聞き取り調査企業一覧」	128
表 15-1	「2000 年 資格別地域別専門的・技術的分野の入国者数」	129
表 15-2	「2005 年 資格別地域別専門的・技術的分野の入国者数」	129
表 15-3	「2010 年 資格別・出身地域別 専門的・技術的分野の入国者数」	129
表 16	「専門的・技術的分野の外国人新規入国者数の推移 1990－2011」	130

# 高度人材の国際移動に関する社会学的研究

## ークラスター化とリージョナル化ー

### 1 章 本論文の課題問題の所在

#### 1.1 問題の所在

高度な専門的知識や専門的技術によってグローバル経済を主導するいわゆる「高度人材」が国境の壁を越えて大量に移動するようになる状況を予見する議論は1990年代から人口に膾炙するようになった。そして今日では、こうした「高度人材の国際移動」が増大していく趨勢は経済学者を中心に通説的に受け入れられるようになってきている。とくに新古典派経済学者にとっては、多くの高度人材が国境の壁を越えてグローバルな規模で自由に移動するような社会の到来は、グローバル経済化に伴う自明の事象として認識されている。そればかりではない。新古典派経済学に由来する人的資本理論 human capital theory が「高度人材の国際移動」の必然性を説く通説的なロジックは、今日の世界各国の移民政策、雇用政策、高等教育政策に対して、無視することのできない現実的な影響力を及ぼすようになってきている。先進工業諸国のみならず新興工業国も含めた世界の多くの国が、知識経済をめぐる国際競争で優位を確保するという観点から、外国から高度人材を獲得するための選別的な移民政策を実行したり、自国民を「グローバル人材」として育成するための雇用政策や高等教育政策を実行するなど、その影響は日本にも及んでいる。

本論文は各国の政策に対しても一定の現実的な影響力を及ぼすまでに至っている「高度人材の国際移動」に関する人的資本理論の通説に対する根本的な懐疑から出発している。筆者の理解するところによれば、高度人材の国際移動に関する人的資本理論の通説は、学歴と労働市場での地位をめぐる競争のメカニズムや競争がもたらす帰結に関する不適切な理解に基づいており、高度人材の国際的な移動を説明する理論として不適切なものである。実際に高度人材の送り出し、受け入れを行っている現実の諸国を対象に、その国際移動の実態をつぶさに観察すると、人的資本理論の通説では全く説明できない多くの事象を発見することができる。また同時に人的資本理論の発想に基づいて推進されている各国の高度人材政策に関しても、現実的な効果を発揮することなく空転している事象を多く観察することができるのである。高度人材の国際移動を説明する人的資本理論な通説の理論的妥当性はまだ検証されていないし、現実には観察される「高度人材の国際移動」の実像は、通説が描き出している姿とは大きく異なっているのではないか。これが本論文の出発点となる基本的な問題関心である。そこで次節では、人的資本理論を中心とする高度人材の国際的な移動に関する通説的な理解についてレビューしておくことにしよう。

## 1.2 人的資本理論を中心とする「高度人材の国際移動」に関する通説の検討

### 1.2.1 ライシュ・フリードマン・サクセニアン

大量の高度人材が国境の壁を越えて自由に国際移動するようになる社会の到来を予見する人的資本理論の言説は 1990 年代に登場した。その種の言説を発信した人々のなかでも、とりわけ多くの読者を獲得し、さらには各国の経済政策の議論に対しても一定の影響力を持った代表的な論者として、ライシュとフリードマンとサクセニアンをあげることができるだろう。この項では「高度人材の国際的な移動」に関する通説を流布させるのに寄与したこの 3 人の論者の言説を整理するとともに、これらの言説がどのような社会的経済的な文脈のもとで登場してきたのかを明らかにしていこう。

21 世紀の社会は知識基盤型社会と言われる。ライシュはグローバリゼーションが進んだ社会では高付加価値の創造こそが競争力の源でありそれを可能にするのがシンボリックアナリストの存在であると指摘した (Reich, 1991)。20 世紀末の情報通信技術の劇的な進歩により、世界中の国を通信回線でつなぐことで、従来の距離的な障壁を克服できたことは世界中に多くの可能性を提示した。20 世紀には存在しなかった多くのビジネスが新たに生み出され、これまで市場に参入することが難しかった人たちが市場に参入することで、世界経済のパイが拡大していくという状態をフリードマンは世界のフラット化と形容した。世界のフラット化が進化すればするほど分業や協業が水平垂直方向に拡大し、自国の比較優位は常に脅かされるようになる。そこでは産業の高度な部分を担うことこそが自国の経済成長にとって非常に重要となる。つまり、世界的な市場拡大競争の中で自国が主導権を握るためにはいかに優秀な人材をライバルより多く獲得できるかにかかっているのである (Friedman:2005=2006)。

20 世紀後半から 21 世紀にかけての科学技術の劇的な進歩は、ヒト・モノ・カネのグローバリゼーションを進化させ、それらの移動にかかるコストや障壁が取り除かれるようになった。それにともない産業の形態も変わり、単純生産サービス、対人サービスといった業務は自動化、海外へのオフショア移転が進んだ。このような状況のなかで、少数のシンボリックアナリスト、あるいはグローバルエリートらによる知的労働によって生み出される財が各国の経済発展の死命を制するようになる、という議論が瞬く間に世界中を席卷したのである。

おもに人材受け入れ国となる先進諸国にとってこうした理論は魅力に溢れていた。とりわけヨーロッパ諸国やアメリカでは 1980 年代以降増え続ける単純移住労働者や、移住先の社会への適応に失敗した移民の存在が次第に社会負担と認識されるようになり、移民排斥につながる社会問題を構築するようになっていた。そうした「望ましくない移民」の入国をできるだけ制限し、自国の社会に利益を提供できる「望ましい移民」を受け入れようと

する選択的な移民政策が導入されるようになっていた時期に、情報通信技術が飛躍的に進歩したのである。

情報通信革命による IT 技術者の世界的な需要拡大は、「望ましくない移民」の受け入れを制限しつつ、「望ましい移民」だけの受け入れを模索する国々にとっては渡りに船であった。とりわけ 1990 年代以降のアメリカの新興 IT 産業の勃興は、かつてシュンペーターが唱えたイノベーション、起業家精神、創造的破壊による新たな経済成長、産業競争力の強化という概念の具現化として世界中で受け止められた。この高度人材獲得による経済成長という理論は瞬く間に伝播して、「頭脳獲得競争」という概念が広く認知され、主に先進国を中心に優秀な外国人 IT 技術者をはじめ、研究者や留学生を確保するための積極的な誘致合戦が始まったのである。

主流派経済学者たちは高度人材の移動を政府の規制をできるだけ排除した自由な市場競争の結果として捉えていた。また移民研究でも高度人材の移動はシリコンバレーのようなハイテク産業集積都市が全世界から優秀な人材と資本を引き寄せ、そこで行われる起業や技術開発などさまざまな競争が大きな利益を生みだし、さらに次のサイクルへとつながるとしている。サクセニアンは、シリコンバレーで働くインド人や中国人は白人と比較して学歴が同等以上であっても管理職に就く割合が低く、技術専門職に集中する傾向が続いているという調査結果について、そこには非白人移民への言語的文化的なガラスの天井が存在するかもしれないが、収入的には白人と非白人移民との間に有意な差は見られないと主張する (Saxenian, 1999)。しかし、収入的に優位な差がないとしても、同等以上の学歴や技術を持つ移民と白人技術者との間に昇進の速度やとりわけ経営層への昇格の機会に大きな差があるということを見無視してはならない。シリコンバレーに移住した初期移民たちは、東海岸を中心に展開していた IBM やベル研究所などの大企業で研究キャリアをスタートさせたが、同水準の教育キャリアを持つ米国生まれの技術者や研究者たちの集団からは疎外され、昇進の機会や経営陣への参入機会などに恵まれていなかった。収入面では移民と非移民の間に有意な差は見られないと主張するサクセニアンも、博士号などの学位を持つ専門的技術系移民が白人社会においてなんらかの待遇差別があり、さらに移民の中でも中国系移民は英語を母語としないという点でインド系移民よりもさらに不利な立場であったことは事実であると指摘する (Saxenian, 2007=2008)。

高度人材であっても特定の産業やポジションに集積するのは、高度人材にとって参入が可能でかつ獲得できるポジションの上限が存在することを意味する。確かに、シリコンバレーには世界経済をけん引するだけの力を持つ新興 IT 企業が複数存在するが、その企業を起業したほんの一握りの人材をもって高度人材とされる全ての人材を語ったことにはならない。従来の高度人材研究の多くは、あまりにも少数の成功者に焦点を当てすぎているのではないだろうか。

だが、大量の高度人材が国境の壁を越えてグローバルな規模で往き来する社会の到来を予見するライシュ、フリードマン、サクセニアンのような議論は、次第に世界的な規模で広まっていくこととなった。以下の論考においては、高度人材の国際移動に関するこうした通説的な理解のどこが問題であるのかを明らかにしていきたい。まずこうした通説のなかで十分な学術的な検証もなく前面に押し出されている「グローバルエリート論」と「シンボリックアナリスト論」という二つの言説を取り上げ、その問題点を検討する。

### 1.2.2 「グローバルエリート論」の誤謬

高度人材の国際移動が活発になり、イノベーションをもたらすことができるグローバルエリート人材の獲得は国家の競争力を維持する上で必要不可欠になった。こうした主流派経済学的アプローチからの言説は世界中で定式化し、日本をはじめ先進国の間では、21世紀の国際競争に勝ち抜くためと称したさまざまな政策が実施されている。その一つが「優秀な人材の獲得/War for Talent」である。熾烈な頭脳獲得競争を勝ち抜くことは自国の将来にとって非常に重要であるという概念はもはや疑いの余地がないほど世界的な共通認識となっている。例えばOECDのエコノミストたちは高度人材を受け入れることによって研究開発や企業の増加といった経済波及効果が期待でき、長期的には高度人材が帰国して知識や科学技術、人的資本の移転可能性が高まると人材送り出し国にとっても利益になるため、高度人材の国際的な移動は受入国だけにメリットがあり送出国にとってはデメリットしかないゼロサムゲームとはならず、送受国ともに恩恵を享受できると指摘する(OECD, 2008)。

こうした経済学者たちの主張は各国政府の移民政策に現実的な影響力を及ぼすようになってきている。すでにアメリカやいくつかのEU諸国、シンガポール、オーストラリアなどでは高い学歴と専門的技術的な資格を有する外国人の入国を優遇する制度を用意し、高度人材の積極的な受け入れ政策を実施している。移民の受け入れには一貫して消極的な姿勢を貫いてきた日本政府も、世界的な潮流となっている高度人材の獲得に乗り遅れてはならないとし、2012年には高度人材獲得のためのポイント制度を導入した。

このように、多くの先進国は少しでも自国の国際競争力を高めようとして高度人材の獲得に向けた政策を実施しているが、高度人材の国際移動が実際にはどのようなメカニズムで行われているのか、移動を促進させるような送り出し国や受け入れ国の政策や、移動を仲介する諸機関やネットワークの存在がどのような影響力を及ぼしているのか、といった点に関する学術的な研究の蓄積は少ない。新古典派を中心とする経済学的アプローチが主導するグローバリゼーションとそのマクロ効果についての理論の中で、グローバルエリートという非人格的なイメージが形成される一方、実際に国境を越えて移動する労働者に関

するミクロ、メゾレベルの視点による研究は決して多くない。グローバルエリートの国際移動に関する研究の多くは、高度人材を従来の非熟練な経済移民と比較して対極的な存在と位置づけている。これまで移民研究の中心的な課題であった非熟練の経済移民の移動は「制御された」ものであるとする一方で、近年の高度人材の移動は「自由な」ものであるとして二項対立的な構図を描きがちである。

また、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。こうした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と思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。これまでその種の研究を蓄積してきたのは経済学者ではなく、社会学者や政治学者だった。同時に、グローバルエリートという定義についても十分な学術的検討を加えなければならない<sup>1</sup>。

他方、サクセニアンはサッセンとは違って下層階級の移民には関心を持たなかった。サクセニアンが目にしたのは、莫大な資本を既に持つ先進国の大企業が世界各地に進出して成功するモデルではなく、アメリカ、とりわけシリコンバレーに移民してそこで起業した

---

<sup>1</sup> もちろん、社会学者の研究にも問題がなかったわけではない。サッセンがかつて『グローバルシティ』の中で描いた投資家や経営者などの高度専門職に従事する少数のエリートとそのエリートの生活を支える多数の下層階級の移民という二項対立的な構図は、その中間に位置する移民の存在が欠落している(Sassen, 1991)。サッセンはサクセニアンと同様に、ある特定の地域に金融や技術が世界中から集まる産業集積都市が形成されることによってその地域が強大な競争優位性を持ち、それが新たな資本と優秀な人材の呼び水になるという好循環サイクルのシステムが存在することを肯定している。

のち、シリコンバレーで培った経験や技術、人脈をインドや中国、台湾、イスラエルなど母国に持ち帰りそこで新たなビジネスを生み出す、というモデルだった。小規模なベンチャー企業が世界的な大企業にまで成長したいくつかの事例をもとに、技術や知識、柔軟性などを持った優秀な個人がある特定の地域に集積し起業することの強みを強調する。

「グローバルエリート論」の議論によれば、シリコンバレーの IT 企業に代表されるように、アメリカが世界経済を牽引し続けることができるのは、世界中から優秀で野心的な人材と資本がアメリカに引き付けられ、激しい競争の中で世界最先端の研究開発能力を維持しているからである。また、アメリカの恩恵を受けて成功を成し遂げたインドや中国、シンガポール、イスラエルといった国々がこの先も成長を維持するためには、自国内の教育水準の向上やインフラの整備も重要だが、何よりもアメリカとの関係、とりわけシリコンバレーとの関係を保ち続けるための投資が重要である (Saxenian, 2007=2008)。このようにシリコンバレーをハブと位置づけ、シリコンバレーから帰還した人々によって発展したインドや台湾、中国、イスラエルといった地域をスポークとするサクセニアン議論は、サティヤム (インド) やレノボ (中国)、エイサー (台湾)、ミラビリス (イスラエル) といった企業を説明する上では有効であるが、いくつかの欠点がある。

第一に、これらの事例は、1980 年代から遅くとも 1990 年代にはすでにシリコンバレーを去り、アメリカ本国でのドットコムバブル崩壊前に新天地での新しいビジネスチャンス求めて母国へ帰国しているような先行者利益を確保できた少数の成功モデルであり、シリコンバレーに移住した移民の全体像を表しているとは言い難い<sup>2</sup>。

第二に、サクセニアンの研究ではシリコンバレーで“起業しなかった”移民に関する言及がほとんどないという点である。2007 年のデータによれば、シリコンバレーにおける人口全体の起業率は 38.8%であるのに対し、同地区の移民起業率は 52.4%となっている<sup>3</sup>。この数字はアメリカ各州の起業平均値と比較してもかなり高い (Wadhwa et al, 2007:13)。しかし、52.4%の移民が起業しているということは同時にほぼ同数の移民が起業せずに被雇用者として働いているのである。技術ビザである H-1-B ビザの発給数が過去最多となった 2000 年から 2003 年にかけては 19 万 5 千人の移民が H-1-B ビザを取得している。仮にこ

---

<sup>2</sup> 1995 年から 2005 年までの 10 年間に、全米で起業した会社の数は約 28000 社であり、そのうち約 6200 社がカリフォルニアに集中している。しかし、そのうち経営が安定して軌道に乗りさらにグローバル企業にまで成長した企業は決して多くはない (Wadhwa et al, 2007:11)。

<sup>3</sup> アメリカ各州や地域の起業率と移民起業率は高い順から以下のとおりである。シリコンバレー (移民 52.4% : 州平均 38.8%)、NY (移民 43.8% : 州平均 26.0%)、シカゴ (移民 35.8% : 州平均 27.3%)、サンディエゴ (移民 31.6% : 州平均 38.8%)、ボストン (移民 31.0% : 州平均 29.3%)、ワシントン DC (移民 26.2% : 州平均 24.6%)、オースティン (移民 24.3% : 州平均 18.8%)、シアトル (移民 23.4% : 州平均 11.3%)、デンバー (移民 19.4% : 州平均 21.2%)、RTP (移民 18.7% : 州平均 21.2%)  
RTP とはノースカロライナ州にある Research Triangle Park の略で IBM や製薬会社などが集まり、約 4 万 2 千人を雇用する全米最大級の最先端研究開発施設である。ほとんどの州で移民の起業率が州平均起業率を上回っているが、デンバーとサンディエゴだけは移民起業率が州平均よりも低いという現象が起きている。

の約 20 万人の半数が起業したとしても残りの約 10 万人は被雇用者である。

サクセニアン議論ではこの被雇用者として働いている移民をどのように位置づけているのかが不明瞭である。起業していない移民の中にはもちろん、起業を目指して人的ネットワークや資本などを準備している段階の者も当然含まれる。しかし、2000 年のドットコムバブル崩壊で解雇され帰国を余儀なくされた移民や、シリコンバレーで IT 技術者が飽和状態になるとアメリカの高い生活費に見合うだけの賃金が支払われずに帰国を余儀なくされた移民に関する言及は皆無と断言している。あくまでもシリコンバレーと母国の両方で起業して成功した移民がエスニックネットワークを頼ってやってきた移民を雇用する、あるいはシリコンバレーから帰国した移民も母国で雇用するという重要な役割を担ったというロジックである。だが、アメリカに移住した IT 技術者全体をグローバルエリートとして描くような議論は明らかにミスリーディングである。

先端技術や知識を持つ人材が特定の地域に集積することによってその地域の経済発展にとどまらない広範囲の経済成長が促されるという点は後述するポーターも指摘しているし、さらにアントロプレナーシップという概念を用いてシリコンバレーの産業集積と起業による経済成長を分析したサクセニアン研究は高度人材研究にも多くの示唆を与えるが、研究対象の移民をシリコンバレーや母国で起業した人材に焦点を当てている点でやや偏りがある。母国を離れた高度人材のほとんどが移住先の国で起業するわけではない。昇進の機会や経営参画への障壁があるとわかっているにもかかわらず企業に雇用されている移民も数多くいる。こうした移民が本論文の研究対象である。

外国人 IT 技術者に関する考察は次章以下で詳述するが、IT 技術者などシリコンバレーを目指す移民のほとんどが取得する H-1-B ビザは、本来「高度に専門化した知識群の理論的・実践的な応用」を必要とする職種に対して発給されるはずの就労ビザである。しかしこの H-1-B ビザで働く外国人 IT 技術者の実態の多くが、サクセニアンや経済学者らが称賛するようなグローバルエリートではないことは早い段階から指摘されていたのである。

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ため、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一見問題はないように思える。

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、グローバル化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 (Aneesh, 2000, Chakravartty, 2005, 2006)。

また、アメリカへ移動した高度人材が起業する比率はシリコンバレーをはじめアメリカの多くの州で州平均起業比率よりも高いが、それでも約半数であり、デンバーとサンディ

エゴという航空宇宙産業、つまり軍事関連や国防産業に直結する先端産業集積地域では例外的に低くなっている。実際、軍事・防衛・航空宇宙産業では外国人によるポジション獲得は極めて難しい。例えば NASA（アメリカ航空宇宙局）や JAXA（宇宙航空研究開発機構）はいずれも前者はアメリカ国籍を、後者は日本国籍を有していることが採用条件となっている。先端的な技術開発が国境を越えてフラットなグローバル空間で展開されるような事態が常に起こるわけではなく、その技術の独自性や優位性を維持するために各国政府が外国人の参入を阻むのは当然の成り行きである。

移民のカリフォルニアやシリコンバレーにおける起業率にばかり目を向けるのではなく、こうした点にも着目すべきである。高度人材だからといって必ずしも自由に参入できない地域、産業、ポジションが存在するという事実は、高度人材研究ではあまりにもないがしろにされている。知識や技術が先端的であればあるほど、国家の基幹産業となり、グローバル化とは逆行するナショナリスティックな状況が発生している状況を単なる例外として扱うのではなく、グローバリズムの逆説的現象として捉えるべきではないだろうか。

### 1.2.3 「シンボリックアナリスト論」の誤謬

ライシュは、グローバル経済における国家の競争力を論じる上で必要となる新たな3つの職種分類を提示した。多くの競争的な立場で異なる職種に対応した3つの職種概念とは、1. ルーティン・プロダクション・サービス（生産サービス）、2. インパースン・サービス（対人サービス）、3. シンボリック・アナリティック・サービス（象徴分析的サービス）である。このルーティン・プロダクション・サービスは製造業や重工業をはじめ、ハイテク産業にまで適用される。21世紀においては、情報通信産業が成長するので最低限の技術しかもたない人でも情報通信産業で従事すれば高所得を得る機会に恵まれる、という楽観的な予測に対し、ライシュは1986年の時点で、情報処理に関連する多くの仕事はこのルーティン・プロダクション・サービスに分類される低所得の仕事に過ぎないと指摘している。クレジットカードの請求書や、医療カルテの電子化といったデータ入力から膨大なプログラミングコードの処理などは、確かに情報通信産業が生まれる前は存在しなかった業務ではあるものの、多数の労働者が集められ、標準化された業務を管理者のもとで行うという点では、従来の縫製産業のような単純生産作業と大きくは変わらない。2のインパースン・サービスも労働を提供する対象が人であるという点を除けば基本的には同様であり、賃金は労働時間と労働量によって決定する。これに対し、3のシンボリック・アナリティック・サービスは、問題を発見し、戦略的に分析し、解決するといったサービスを指す。具体的には、研究者、設計技術者、投資家、法律家など、専門的な分野で創造的で革新的なアイ

デアを生み出すサービスに従事する人々の仕事は、場所や時間に拘束されることがない。こうしたサービスは競争力の源となるので、国家はグローバルな経済競争で勝利するために、シンボリックアナリストと呼ばれるような人材を少しでも多く獲得する必要があると指摘した（Reich, 1986=1991）。

ライシュのシンボリックアナリストとほぼ同様の概念を新古典派経済学から発展させ、アイデアの経済学としてモデル化したのがローマーである（Romer, 1986）。ローマーは持続的な経済成長に創造的なアイデアや技術革新が必要不可欠であるとする理由を次のように指摘した<sup>4</sup>。第一に創造的なアイデアは通常の有形財と異なり、時間や場所に限定されることがなく、非競合的（nonrivalrous）であるということ。第二に、独創的なアイデアは法的保護などによって少なくとも一定程度は「排除可能（excludable）」であるということである。通常の財、例えば1万人が車に乗るためには1万台の車の供給が必要になり、1人の医師が治療を行っている間は他の患者はその医師からの治療を受けることができない。このように多くの財は競合的（rivalrous）であるのに対し、アイデアというのは非競合的かつ収穫逓増という点が特徴的である。ソフトウェアがその典型例であるが、アイデアや革新的な技術を生み出す最初の段階においてはコストが発生するが、その後はそのアイデアを複製すればよいので生産費用がかからない。さらに、そのアイデアそのものに対し著作権や特許という形で独占的な権利を与えることで初期コストを回収した後も一定期間は利潤を独占することが可能となり、次の技術革新へのインセンティブとなる。

先進国が持続的に経済成長を遂げるためには持続的なアイデアや技術革新の創出が必要不可欠である。従来の新古典派経済学では、高い人口増加は所得の低下をもたらすため、さらに大きな資本を必要とするが、資本は時間の経過とともに収益逓減に陥る。しかし、ローマーモデルでは人口の増加は新たなアイデアの創造の可能性を高めるため、人口が多ければ多いほどさまざまなアイデアが生まれると考えることができる。さらに言えば、研究者や開発者が多ければ多いほど革新的なアイデアや技術が創造され、国家は持続的な成長を維持し続けることが可能になるとされるのである。

こうした新古典派経済学モデルをさらに発展させた経済学モデルでは革新的なアイデアや知識、技術を持つ人材、いわゆるシンボリックアナリストがもたらす経済的効果が強調され、非常に楽観的な未来が描かれている。それゆえに、人口減少に直面する先進国の多くは、こうしたモデルを頼りに、いかに革新的な知識や技術を生み出すことが可能な人材を確保するかという政策を立案することに躍起になるのである。

確かに、これまでの歴史を振り返ってみても技術革新が飛躍的に経済規模を拡大させて

---

<sup>4</sup> 従来の経済成長モデルの多くが経済成長の要因としての技術革新を説明することができなかったのに対し、ローマーの提示した内生的成長モデルでは、アイデアに基づく技術革新を経済成長の要因として定式化した。例えば、古来より壁画の塗料として用いられていた鉄酸化物をビデオテープレコーダーの磁気テープに用いるというアイデアにより、飛躍的にその原材料とそれによって生み出される製品の需要を拡大させるといった例がある（Jones, 1998=1999:78）。

きたのであり、人類は皆その恩恵を受けてきたのは疑いようのない事実である。しかし、そうした人材は世界中を見てもほんの一握りではないだろうか。事実、ライシュもシンボリックアナリストは職業分類上の専門職と同義ではなく、医療や会計監査など高度で専門的な資格を持っていても日々の業務内容がルーティンワークである場合は、プロフェSSIONALではあってもシンボリックアナリストではないとしている。逆に、専門的な資格や学位を持っていなかったとしても、独創的なアイデアを生み出すことが可能な人物であればシンボリックアナリストである。専門的な資格や学位を持つ人材自体が少数である上に、さらにその中でも独創的なアイデアを生み出すことが可能な人材というのはごく稀である。ローマーモデルやライシュの定義するシンボリックアナリストという概念は経済成長の潜在的な可能性を論じる上で妥当なものであるが、シンボリックアナリストの供給を政策によって人為的に増大させることは不可能であるという肝心な点を考慮に入れておらず、この点において現実的に有効な政策理論とは言えない。例えば、高度人材を受け入れようとする国家の側からすると、ポイント制度などの手段を用いて出入国管理政策を統制することによってシンボリックアナリストだけを選抜することはほぼ不可能であろう。というのは、一度革新的なアイデアや技術を生み出した過去の実績によってハイポイントを与えられた人材がその後も継続的に独創的な技術やアイデアを生み出す保証はない。また専門的な資格や学位によってハイポイントを与えられた高度専門職人材であっても、独創的なアイデアや技術を生み出した経験のなかった場合、こうした人材にシンボリックアナリストとしての働きを期待することはできないだろう。他方、過去の実績もなく、専門的資格や学位さえ持っていない人物がシンボリックアナリストであるか否かを見極めることは一層困難だろう。

高度人材の獲得を目指すポイント制度に関する議論は第2章で行うが、各国がこれまで実行してきたポイント制度による選別的な高度人材受入政策は、一定の形式的基準に準拠している。各国とも結局は学歴、資格、収入といったなんらかの測定可能な基準に依拠して、独創的な知識や革新的な技術を生み出す“可能性がある”人材と判断しているのである。だがこうした基準がシンボリックアナリストの獲得を保障するものではないのは自明なのではないだろうか。

人的資本理論的な視点で考える経済成長モデルは経済成長の潜在的な可能性を説明する理論としては正当であっても、実際の現象を説明する枠組みとしては不十分と言わざるを得ない。このことは労働市場におけるシンボリックアナリストの供給に関しても当てはまるのではないだろうか。新古典派経済学の祖であるワルラスは著書『純粹経済学要論』の中で、一度均衡が原理的に成立すれば交換はすぐに成立するが、生産はある程度時間の経過が必要となるため、時間の要素は便宜的に無視するという前提に立ったように、新古典派経済学では均衡概念を優先するために、時間の経過という要素を無視するところから議論は始まる (Warlas,1983=2003)。そして、個人や企業など個々の経済主体が競争的な市

場で完全最適化行動を行うという仮定、経済主体は財に関する全ての情報を完全に入手しているという仮定、財の取引に必要な金銭的、時間的コスト、移動のためのコストなどは一切かからないという仮定も用いる。しかし、これらの仮定はグローバルな労働市場におけるシンボリックアナリストの国際移動という現実事象を考える上でいずれも非現実的な仮定であると言わざるを得ない。国際移動によって得られるキャリアや賃金、その他全ての財に関する情報を完全に入手することも、金銭的、時間的コストを一切かけずに国境を越えて移動することも不可能であるし、時間の経過とともに移動先の社会制度も変化する。なによりも使用者がシンボリックアナリストによるサービスの質を長期にわたって予測した上で、求人競争における合理的な選択を行うことは殆ど不可能なのではないだろうか。

#### 1.2.4 人的資本理論の二つの主要命題

前項と前々項では、高度人材の国際移動を説明する人的資本理論による通説においてしばしば主張される「グローバルエリート論」と「シンボリックアナリスト論」という二つの言説を取り上げて、多岐にわたる論点から批判を試みてきた。ここまでの議論を踏まえば、高度人材の国際移動に関する人的資本理論的な言説の基盤にあるのは、現代の労働市場の国際化の性質をどう理解するのか、ということに深く関わる、次の二つの命題であるように思われる。人的資本理論の言説に対する筆者の懐疑はこの二つの主要命題の妥当性に関わっている。

第一の命題は、国際的に移動する高度人材にとって、労働市場は個人化している、というものである。人的資本理論によれば、高度人材の国際的な移動をめぐって展開されている競争の主体はあくまでも個人であり、移動を可能にする競争力の源泉は個人の持つ知識や技術以外にはない。そして現代社会における労働市場の個人化という趨勢が高度人材の国際移動をもたらしている、というのが人的資本理論の主張である。

第二の命題は、高度人材の移動の方向性は、地球上の全方向に向かって広がっている、というものである。人的資本理論によれば、高度人材の国際的な労働市場はグローバルオークションに媒介されて地球上の全方向に開かれており、地域的な偏りからは自由である。高度人材は移動の方向性に関して地理的、空間的な拘束性から開放されている、というのが人的資本理論の主張である。以上のように高度人材の国際的な移動に関する人的資本理論の二つの主要命題のうち、一つは移動における行為主体に関する命題、もう一つは移動の方向性に関する命題である。だが、この二つの命題の妥当性についてはまだ十分な学術的な検討が行われているわけではない。本論文の課題はこうした人的資本理論の主要命題を批判し、これとは全く異なる分析視角に立って、高度人材の国際的な移動に関わる諸事象を解明することである。

### 1.3 本論文の研究課題

本論文において筆者は前項で取り上げた人的資本理論の主要命題と根本的に対立する二つの対抗仮説をたてて、高度人材の国際移動の諸事象を解明していくことを目指していく。すなわち、本論文では第一に高度人材の移動における行為主体に関して、労働市場は個人化してはならず、むしろクラスター化しているという仮説に基づいて考察を進めて行く（労働市場のクラスター化仮説）。労働市場の「クラスター化」とは、労働市場における競争が個人と個人との間で展開するのではなく、言語、国籍、学歴などを基盤に形成される様々な地位集団 *status group* 間の競争として展開されるような事態を指している。この仮説によれば、クラスター化した労働市場では、高度人材の国際的な移動を可能にする競争力の源泉は、個々の人材が個人として保有する知識や技術に由来するのではなく、むしろその個人が所属する集団が移動先において、既存の諸集団との関係で発揮することのできる相対的な優位性に由来すると考えられる。

本論文では第二に、高度人材の労働市場では移動の方向性に関して、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進めて行く（労働市場のリージョナル化仮説）。リージョナル化仮説によれば、だれもがどこにでも移動できるグローバルオークションという存在は人的資本理論が作った虚構に過ぎず、高度人材の移動の方向は、地理的、空間的に極めて偏ったものとなっている。

本論文は上記の二つの仮説に基づいて高度人材の国際移動の動向を解明するとともに、単なる現状の記述に止まるのではなく、

- (1) なぜ高度人材の国際的な労働市場はクラスター化するのか
- (2) 高度人材の国際的な労働市場において、なぜ移動の方向性はリージョナル化するのか

という二つの研究課題を設定し、それに対する答えを探求することを目的としている。

また本研究では様々な種類の高度人材のなかから職種として IT 技術者を中心に考察を行っていく。IT 技術者に職種を限定する理由は、第一には国際移動する高度人材のなかで、職種別に最大規模の集団を形成しているのが IT 技術者であること、そして第二には、1990年代から各国が追求してきた高度人材を獲得するための競争政策において、獲得すべき主要ターゲットとして IT 技術者が設定される場合が多かったことである。

#### 1.4 分析に用いる主要な概念と枠組み

本論文では高度人材の国際移動を次のように考える。高度人材の国際的な労働市場においては“アウトサイダー”である外国人高度人材と、“メンバー”である国内の高度人材が労働市場の限られたポジションをめぐる競争が生じ、場合によっては対立が生じる。そこでは個人を単位とする実力本位の競争が行われているわけではなく、“メンバー”であるか否かという点で線引きされた集団間の競争が行われる。さらに、競争の対象となるポジションは有限であり、決して需要に応じて供給が無限に拡大されることはない。本論文では、労働市場に用意された限られた椅子をめぐる“アウトサイダー”集団は篡奪 *usurpation* を、既存“メンバー”集団は排除 *exclusion* を試みようとする紛争が労働市場で起こっているという視点で高度人材の国際移動を分析する。その際に援用する理論はブラウンの立場競争理論 (*Positional Competition Theory*) である。ポジション (立場) をめぐる競争の社会構造がグローバル化した状況を、様々な地位集団 *status group* 間の競争と紛争として描き出す、ブラウンの立場競争理論は、おおよそ以下のような諸概念を中心に展開されている。

立場競争理論では、経済的に発展した労働市場と教育システムの下では、全ての競争参加者の能力と努力に見合った職業を獲得するための開放的で公平な競争が行われるというネオリベラリズムの楽観的な見方を否定する。むしろポジションをめぐる競争は構造化し、競合し対立する利益集団間で行われる競争は閉鎖的で不平等なものになると考える。この閉鎖的で不平等な競争は個人間同士で行われるのではなく、集団と社会との関係性の中で行われる。例えば、アパルトヘイト政策やカースト制度によって排除された集団とその集団を排除する社会、あるいは EU の中で労働許可を得ることができなかった外国籍労働者と社会、という関係である。

ブラウンの立場競争理論は基本的にはマルクスやウェーバーの階級、階層闘争理論の系譜を辿るものである。後にコリンズやダーレンドルフらによって紛争理論として確立されるマルクスやウェーバーの対立、闘争の概念では、社会全体は紐帯や連帯を持った小規模の準拋集団が相互に争い続ける集合体に過ぎないとした。つまり、独自の利益集団として分断された集団同士が、富や地位のより支配的な独占をめぐる常態に争い続ける状態そのものが社会を構成しているのである。ウェーバーはエスニックや宗教、地域コミュニティなど何らかの共通の文化的側面を持つ集団が 1 つの身分集団として組織化されると、単に同水準の経済的状态にある集団を超えるだけの力を獲得していくとした (コリンズ, 1997)。

ブラウンは資本や階級、階層という概念を直接は用いてはいないが、市場において個人ではなく集団を重視し、既存集団が独占的、支配的に市場で有しているポジションをめぐる新規集団と対立し、互いに排除と篡奪を目的とした行動を取ると考える。さらに、ブラウンの立場競争理論では、社会的なステータスグループとメンバーシップという概念が

加わる。国籍やエスニック、言語などの要素によって異なるステイタスに属する集団によって社会は構成され、ステイタスグループ間での争いが常に繰り返されているのである。

立場競争理論では個人の特性を強調する新古典派理論など従来の高度人材研究の理論と異なり、個人は篡奪あるいは排除の目的のための集合体のメンバーであると位置づけられている。この時、排除する側は“メンバー”であり、排除される側は“アウトサイダー”となる。この篡奪と排除のルールには、メンバーシップ・実力主義・市場主義の3区分があり、これら3区分は単独で機能するわけではなく、サッカー選手の移籍市場のように併存する場合もある。ただ、立場競争理論では、メンバーシップという概念が非常に重要となる。なぜなら、グローバルな労働市場は決して自由で平等な競争市場ではないため、ポジションをめぐる競争の中でメンバーシップというルールが依然として重要な意味を持つからである。

本論文で用いる立場競争理論の主要概念を1.2節で取り上げた人的資本理論のそれと対比して示せば、表1のようになる。

表1「人的資本理論と立場競争論の比較」

	人的資本理論	立場競争理論
対象	個人 vs 個人	小規模/新規集団 vs 大規模/既存集団
競争状態	平等・開放的	不平等・閉鎖的
市場	均衡・自生的秩序	競合・談合・対立(篡奪・排除)
評価基準	学歴・スキルなど個人的資質	国籍・民族など社会的地位、属性
移動	水平	基本的には上下
パイ(効用)	無限に拡大	有限なので減少
結果	ポジティブサムゲーム	ゼロサムゲーム
競争観	楽観的	悲観的

グローバルな労働市場といっても、労働市場の存在する地域、そこで用いられている言語が支配的な力を持っているため、世界中のありとあらゆる地域、国家から高度人材が集まってきたとしても、支配的な力を持つメンバーに近いステイタスを持つグループから順に優劣がつけられ、ポジションの篡奪可能性も高まる。母語や国籍、エスニシティは容易に変更できるものではないためどうしてもそれらのステイタスに拘束されながらの国際移動にならざるを得ないのである。

ブラウンはヨーロッパの情報通信産業で働く熟練したインド人IT技術者がイギリス国内労働市場で排除されている事例を挙げ、実力による評価以前に、国籍というメンバーシップ、EUの国籍を持っているか否かというルールによってインドから来た労働者は評価されていると指摘した。その一方でイギリス、フランス、ドイツ、オランダといった国の大学

を卒業した者はその仲間内で専門的な職種をめぐる競争が年々激しくなっているものの、モスクワや北京の大学卒業者との直接競争からは保護されていて、知識やスキル、経験に基づいて評価される自由で公平な競争市場ではなく、国籍や民族、社会階級といったメンバーシップとソーシャルステータスというルールによって評価される閉鎖的で不平等な競争市場が生じていると指摘した (Brown, 2000)。

ウェーバーは、“機会”の独占状態を、「閉鎖性」という概念で説明している。ある特定の集団が自分たちの集団の入会水準には達していないと判断した部外者集団に対して機会を与えないという閉鎖的行動を取ることによって自分たちの権益を独占する。この時、実際に自分たちの集団の水準に達しているかどうかは重要なのではなく、既存集団にとっては自分たちが作り上げたルールや秩序への脅威となる可能性のある部外者集団を排除するというのが重要なのである。すでに支配的な権力を持つ既存集団が部外者集団の入会を認めないと判断すれば、人種や国籍、言語、社会的出自、学位の有無や種類、資産の多寡などありとあらゆる要素をもって入会資格を与えることを拒否し、そしてその排除行為を正当化することができる。

地位的文化 (status-culture) というのは強者の論理による独断的で恣意的なものにすぎない。一般的に学歴はスキルの有無を担保し、学歴を有する人物の不在はすなわちスキルの欠乏を意味すると言われているが、それは社会的に重要ではないとマーフィは指摘する。既存集団によるポジションの独占状態を切り開いた特定の学歴集団の成功は、学歴主義によってスキルの存在を社会的に証明し、学歴集団の不在はすなわちスキルの欠乏であるという“主張”を社会に伝播し、広く認知させたことこそが成功なのである。つまり、その集団の学歴やスキルそのものが知的厳密さという意味において重要なのではなく、社会の権力構造のなかに特定の学歴集団やスキル集団を新たに位置づけることに成功したということが重要なのである。

さらに、個々のスキルが社会にとって有用で必要性があるかどうかは社会全体のコンテクスト、文脈と権力構造による。例えば、かつてラテン語の能力は非常に高く評価され、学歴やスキルの証明になった。しかし、現代においてラテン語の能力はそのような価値を持たない。一方で、司祭や牧師、ユダヤ教のラビのような神聖なスキルは、それが科学的に証明可能かどうかということに関わらず、過去から現在に至るまで維持されている。このように、地位の独占と排除の基礎となるスキルや学歴はテクニカルな意味で機能的である必要はない。とりわけ言語のようなスキルの持つ機能性は絶対的なものではなく、使用される時代や地域内における言語的権力構造によって異なるため、あくまでも相対的なものである。例えば、カナダのケベックでは、フランス語を話す人口の方が多数であり、英語を話す人口は少数であったにもかかわらず、その少数の英語使用者が支配的な社会階層であったため、ケベックにおいては職業スキルとしてフランス語よりも英語の能力が求められたのである。

今や、英語圏の国家や企業の持つ政治的、経済的な影響力によって、英語のスキルを持つ価値や機能性は世界レベルになった。ある社会的ポジションにおいて機能することを証明するために求人の際に言語要件が課されるが、それは同時に言語集団の権力構造を反映しているのである。つまり、英語圏においては英語を理解し流暢に操ることができない者は機能せず、排除されるのである。

このように特定の集団による閉鎖性が強まれば強まるほど、特定の地位や雇用を優先的に独占することが可能になり、最終的には特定の官職のように法律によって合法的にその雇用を独占する状態にまで発展することもある。独占的な権益を保持する組織や集団にとっては、構成集団が同じスキルやステータスを共有していることが組織のスムーズな運営の必要条件であり、部外者を構成集団に加入させる際の必須条件となる (Murphy, 1988)。

そもそも高度人材の基準となる知識やスキル、経験など人的資本という概念の起源となったのは、アダム・スミスが『国富論』の中で以下のように述べたところからはじまる。「特別な技能と熟練を必要とするある種の職業のために多くの労力と時間をかけて教育された人は、こうした高価な機械の一つになぞらえることができよう。その人が習得する仕事は普通の労働の日常の賃金に加えて、彼の全教育費を、少なくともそれと同等の価値ある資本の通常利潤と共に回収するだろう」(スミス, 2001:175-176)。教育や訓練水準が生産性に大きな影響を与えるというスミスの考えは、その後ベッカーやシュルツといった経済学者によって人的資本理論として構築され、人的資本への投資が国家の経済成長の源であり、経済的な合理性を持つ個人が自由な市場で実力本位の競争に参加することで社会は自然と均衡するという概念は、現在に至るまで各国の経済政策や労働政策はもちろん教育政策にも非常に強い影響を与えている。

しかし、ブラウンはこうした人的資本論や自由労働市場論に対して次のように批判する。

先端知識や技術を生み出すいわゆるシンボリックアナリストがもたらす経済的効果は流動的な市場と非常に強い競争力を持つ個人の存在が前提となる。しかし、高度な知識や技術であっても高等教育の普及や時間の経過に伴い、その限定的な価値が次第に失われていくことは避けられない。先端知識や革新的な技術が広く普及し、数十万人規模で拡大したIT技術者のように市場への供給が過剰になると、時間とともに高度人材の労働条件は次第に下降するのである。

ブラウンはこうした状況を、知識経済のパラドックスであると指摘する。知識経済のパラドックスとは、より多くの人が国内外の高等教育にアクセスするようになると、人的資本はますます収益逓減の法則に従い、先進国における知識労働者は途上国でより低い賃金で働く高学歴の労働者と競合するようになる (ローダー他, 2012:175)。

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者であるからというキャリアだけで高い賃金を得ることは難しい。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

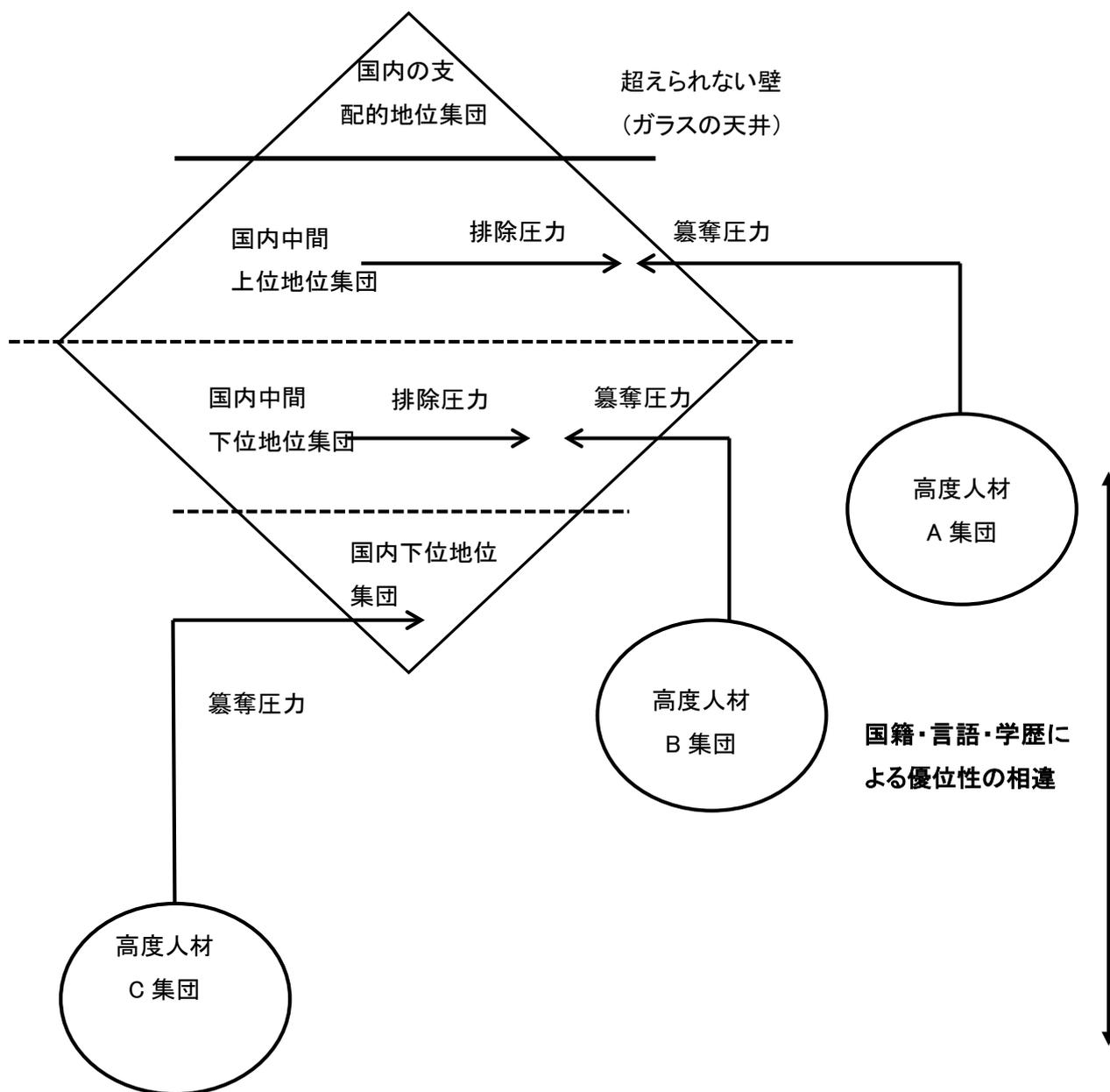
内の真のエリート層出身ではなく、国内に留まっていたのではそれ以上の上昇機会が得られないため海外に上昇の機会を求めて国際移動を決断した「旋回する人々Spiralist」ではないかという指摘もある (Smith and Favell, 2006)。こうした人々は移動先の国で自分と同じようなキャリアを持つ大卒労働者と競合する中で、どのようにポジションを獲得し、労働市場に参入していくのだろうか。

個人の能力やスキル、あるいは市場価格に基づく公平な競争が繰り返されることによって社会は自然秩序へと向かうという人的資本理論に対し、立場競争理論では個人間の水平な競争ではなく圧倒的な上下の力関係がある中で立場をめぐる対立する集団同士が参入と排除を繰り返す集団間競争であるとみなす。また、個人間の競争が無限に繰り返されることで獲得可能になる利益そのものが拡大していくため、社会全体の効用も増加するポジティブサムゲームであるとする人的資本理論に対し、立場競争理論では、集団同士が立場をめぐる競争は勝者と敗者のゼロサムゲームであり、この競争が無限に繰り返されることで、社会全体が疲弊する可能性があるとする。

ブラウンのこうした指摘は、階層構造が極めて強固で下位集団や新規参入集団が上位集団の既得権益やポジションを獲得できる余地が少ない日本の労働市場への外国人労働者の参入を説明するのに非常に有用である。高度人材労働市場内で上昇移動が難しいだけでなく、中心への移動も難しい場合、新規参入者や下位集団は周辺に固定化されることになる。日本の労働市場にアウトサイダーである高度外国人が参入しようとした場合、上昇移動と水平移動の両方を目指して競争を行わなければならない。

本論文では、研究の対象を高度人材の中でも世界的に数の多い IT 技術者に限定した上でその国際移動を、異なるステータスグループにそれぞれ所属する既存集団と部外者集団がメンバーシップをめぐる競争と排除と奪取行動であると位置づける。そしてブラウンの立場競争理論を中心にウェーバー、コリンズ、マーフィらの紛争理論や閉鎖理論なども援用しながら、国籍や言語、職業スキルといった要素に着目する。高度人材の移動に関して人的資本理論の想定にはなかったクラスター化、リージョナル化という帰結が起きたのはなぜかというリサーチクエスションに取り組んでいく。本論文における分析の枠組みを図式的に概略したのが図 1 である。

図1 「立場競争理論により高度人材の国際移動を分析するための枠組み」



## 1.5 本論文の学術的な意義

本論文では、「高度人材の国際的な移動」の実像が、これまでおもに経済学的な視点で論じられてきたグローバルエリート像とは違うのではないかという問題意識をもとに、各国が競って実施している頭脳獲得競争の虚像を社会学的な視点から明らかにする。多くの先進国では少子高齢化に伴う労働力不足への対応や、新たな成長産業の育成のために高度人材が必要不可欠であるとして、より優秀な外国人を少しでも多く獲得しようと、入国管理制度上の優遇策を用意している。確かに統計的に見ると、高学歴を有する専門的・技術的な職業能力を持つ人材の国際的な移動は年々拡大していることは事実であるが、この国境を越える移動のメカニズムは明らかになっていない部分が多い。高度人材の国際移動を経済理論からでもなく、政策論からでもなく社会学理論を用いて説明することが本論文の最大の課題であり、学術的な意義である。

新古典派経済学的な理論でいえば、高度人材の移動は自由であり、各々が自己の利益を最大化する行動を取っているということになるが、実際に国境を越える人間の移動が完全な無制限ということにはならない。世界全体で一年間に数十万人単位の国際移動が行われる IT 技術者の国際移動を説明する際に、従来のほんの一握りのグローバルエリートを念頭に置く方法論的グローバリズムに基づいた説明枠組みを用いることが果たして適切なのだろうか。何十万人という IT 技術者が特定の地域から特定の地域へと移動しているこの現象を個人の完全な自由意思による移動として捉えるのではなく、本人が持つ人的資本、社会関係資本やその他の社会的紐帯を用いながら、特定の地域から特定の地域へと一定の制御の下で自律的な移動を行う集団として位置付ける方が移動の実態をより正しく理解できるのではないだろうか。人的資本理論に基づく従来の高度人材研究では個人の能力や個人の意思に焦点が当てられてきたが、高度人材は国籍や母語、学歴などによって規定される社会的地位集団であり、利害の異なる社会的地位集団同士がポジションをめぐる競争を繰り返すという事象が高度人材の国際移動であるという、従来の高度人材研究にはない新しい説明枠組みを提示する。

実体としての高度人材の国境を越える移動に際して、高度人材の送り出し国及び受け入れ国の制度や政策、仲介機関の有無や寄与の程度などに関する学術的な検討の蓄積はいまだ不十分である。本論文では、「グローバル経済」「国家の国際競争力」「頭脳獲得競争」という政策的レトリックに覆われた高度人材の国際移動の実像を明らかにし、社会学的な検討を加えることは今後の日本の高度人材受け入れ政策を考える上で有意義であり、学術的な貢献になるはずである。

## 1.6 本論文の構成

本稿の構成は以下のとおりである。1章では各国の高度人材受け入れ政策の理論的根拠となっている人的資本理論に関する通説を概観し、人的資本理論の誤謬を指摘した。そこからなぜ高度人材の移動は個人単位の移動ではなくクラスター化するのかと、なぜ高度人材の移動はグローバルな方向ではなく、特定地域へと向かう移動パターンを示すのかという2つの現実の高度人材の国際移動に関するリサーチクエスチョンを提示する。そしてこれまでおもに経済学的な視点から説明されてきた高度人材の国際移動を社会学的に説明しうる、より現実的な分析枠組みが必要であることを指摘する。2章では、高度人材の国際移動のパターンをOECDの統計データをもとに確認する。英語圏と非英語圏で高度人材の移動パターンや、ヨーロッパ、アジア、北米の各地域でどのような移動パターンが起きているのかを明らかにする。3章では、高度人材の中でもIT技術者に着目し、世界有数のIT技術者送り出し国であるインドからアメリカに移動するIT技術者の移動の背景には何があるのか、そしてどのようなメカニズムで国際移動が行われているのかについて考察を行う。4章ではおもに日本へ移動する高度人材について、おもに入国管理局の統計からどのような特徴があるのかを確認し、その移動パターンの背景を探る。5章では韓国から日本へ移動するIT技術者に焦点を当て、なぜ韓国から日本へ移動するのか、その移動メカニズムはどのようなになっているのかという点を、歴史的背景から明らかにする。その上で、日本のIT産業における韓国人IT技術者集団と他の外国人IT技術者集団にどのような違いがあるのか、とくに産業内におけるポジション獲得について分析を行う。6章では、2章から5章までの各論的な分析と考察をもとに、1章で示したリサーチクエスチョンに対し、社会学的な視点からの答えを提示する。

## 2 章 国境を越える高度人材の現実

本章では、高度人材の国際移動の動向にどのような特徴があるのかを各種統計から分析する。高度人材の国際移動がもし新古典派経済学者らが主張するように、自由で公平な市場原理に基づく競争ならば、特定の移動パターンは生じないことになる。しかし、序説で述べたように、圧倒的な言語的権力 (Linguistic Power) を持つ英語を母語とする者とそうでな者は競争に参加する時点で優劣がついている。あるいは、EU のように加盟国の国籍を持つ者は自由に移動と就労が認められるという優遇制度を利用できる者とできない者が存在する。本章では、国籍や母語のように初期値として設定されたソーシャルステータスがそれぞれ異なり、それによって生じる集団的な寡奪圧力に関する国ごとの格差は高度人材の移動に偏りの大きいパターンが生じてさせているという仮説をまず OECD 加盟各国に関する実証的なデータをもとに説明する (2.1)。続いて、国籍や言語、歴史的背景およびそれらに起因する制度などに着目しながら、各国の高度人材がポジションをめぐる競争する場所 (国) によって有利不利がどのように変わってくるのかという点をさらに詳細に検証するために、ヨーロッパ地域内の高度人材移動先上位 2 ヶ国であるドイツとイギリスを対象を絞って分析を行う<sup>1</sup> (2.2)。

### 2.1 高度人材の国際移動のパターン

本節では高度人材に関する世界的な動向を OECD のデータや報告をもとに高度人材の国際移動とグローバル化の動向について概観する。

そもそもグローバル人材や高度人材というのは定義が不明瞭であり、非熟練移民や難民との対極に位置するもののイメージ全般として、漠然と使用されているのが現状である。高度人材の学術的定義についてははまだ国際的に統一したものは存在せず、その呼称さえもグローバルエリートや **Highly Skilled** (高度熟練人材)、**HRST** (科学技術人材: **Human Resources in Science and Technology**)、あるいは近年アメリカを中心に **Science, Technology, Engineering, Mathematics** の頭文字をとった **STEM** 人材などの呼称が用いられている。たとえば、OECD が一つの目安としている、高等教育を修了した、という基準一つをとってもみても、大学進学率が 2 割に満たない国と大学進学率が 9 割を超える国では、高等教育修了の持つ意味が全く異なってくるのであるが、同じ高度人材として扱われているのである。このように高度人材をどのように定義するかということ自体が議論になるのであるが、高等教育を修了しているという最低条件は共通である。OECD は科学技術

---

<sup>1</sup> OECD 加盟国からの高度人材の流入者数はアメリカ、カナダ、オーストラリアの上位 3 ヶ国に次いで、ドイツが 4 位、イギリスが 5 位となっている。

分野の高度人材については、1) 科学技術の学問分野で高等教育を修了し、且つ、又は 2) 高等教育修了資格を正式に有していないとしても、一般にそれが必要とされる科学技術関連業種で雇用されている非常に幅広い人口層、と暫定的に定義している (OECD, 2002)。

本論文では、基本的に高度人材 (Highly Skilled) という用語を用い、その定義は高等教育を修了した者とする。

高度人材の国際移動というのはいったいどういう状況を指すのだろうか。大学院生、看護師、IT 技術者、研究者、医師、投資家、企業経営者などが大まかな職業分類として挙げられる。高度人材の移動も基本的には、母国に留まることで得られる機会よりも良い待遇を求めて移動しているという点では非熟練移民と共通である。とりわけ先進国を中心にして先端技術分野における研究開発の需要が高まり、それにとまって高度人材の移動が活発に行われているのである。1990 年から 2000 年にかけて博士の学位を持つ 700 万人が移動し、そのうち 500 万人は途上国から先進国への移動で、200 万人は先進国内での移動であった (OECD, 2007)。

他方、OECD 諸国の多くが高度人材を獲得しようとする目的は、一義的には高度人材が持つ革新的な知識をもとに新たな競争産業の育成である。20 世紀末の情報通信技術の劇的な進歩により、世界中の国を通信回線でつなぐことで従来の距離的な障壁を克服できたことは世界中に多くのビジネスチャンスを生み出した。20 世紀には存在しなかった多くのビジネスがアメリカの西海岸地域を中心に新たに生み出され、新たな産業集積地域となっている。世界中の優秀で野心的な人材がアメリカのシリコンバレーに集まり、次々と起業し成長していく姿は、かつてシュンペーターが唱えたイノベーション、起業家精神、創造的破壊による新たな経済成長、産業競争力の強化という概念の具現化として世界中で受け止められた。この高度人材獲得による経済成長という理論は瞬く間に伝播して、「頭脳獲得競争」という概念が広く認知され、主に先進国を中心に優秀な外国人 IT 技術者をはじめ、研究者や留学生を確保するための積極的な誘致合戦が始まったのである。日本でも、経済産業省発表の高度人材受け入れによる経済波及効果の推計調査では、高度人材の受け入れによって生み出される経済的効果は直接的・間接的貢献の合計額が約 4 兆円から 10 兆円と試算され、大きな波及効果をもたらす可能性があるとしている (日本総研, 2012)。

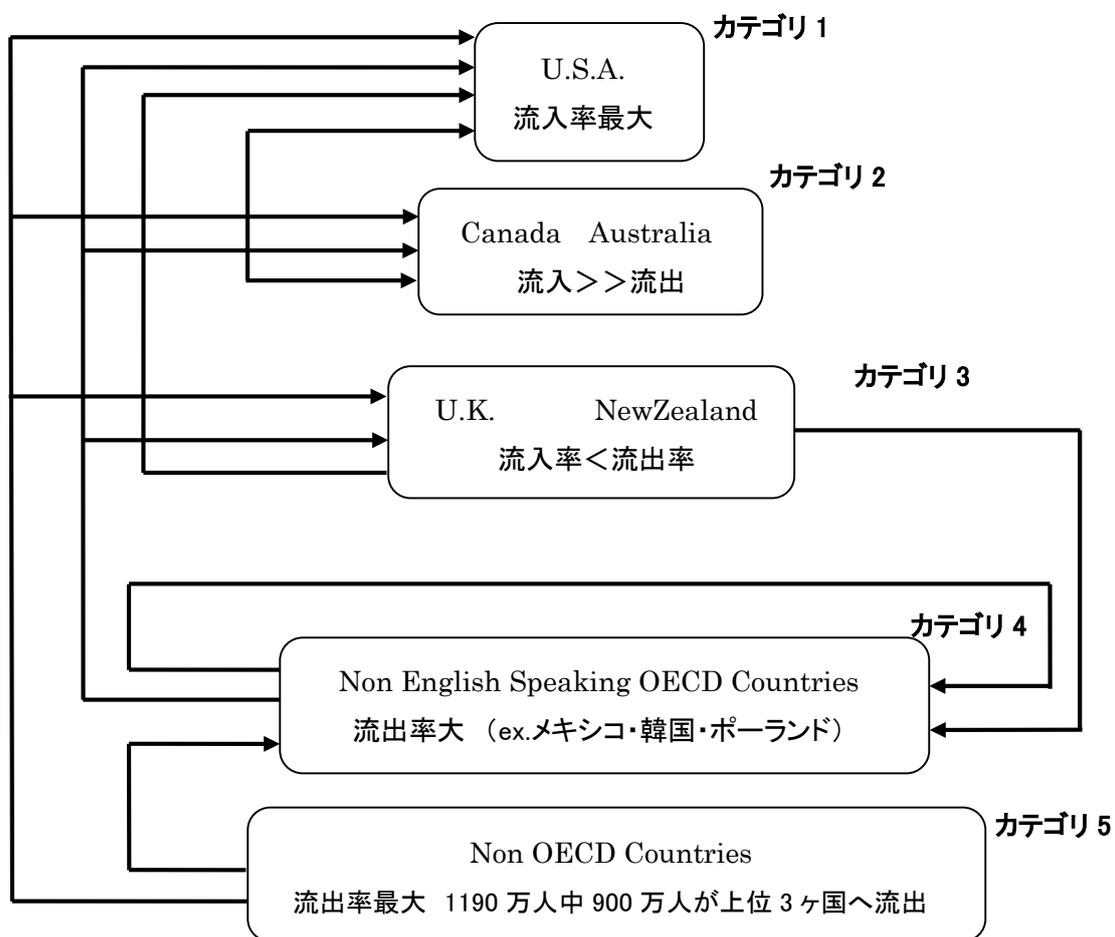
こうした高度人材による経済効果は受入国にとって非常に魅力的であり、優秀な人材をいかに早く、そしてできるだけ多く確保するために、受け入れ国側は高度人材にとって魅力となる政策を用意している。例えば伝統的な移民受け入れ国であるアメリカやカナダ、オーストラリアはもちろん、その他ほとんどの OECD 諸国で永住権の付与をはじめ、さまざまな高度人材優遇措置を設けている。

従来の移民研究では、経済的な機会を求めて貧困国から出国しようとする非熟練移民にとって、移住先を選択できる自由には大きな制約があることが明らかにされてきた。そうした移民にとって移住先は、経済的な機会の大きさ、移動先と母国の間の地理的な距離、

移住を媒介する各種ネットワークの有無など、移民にとって選ぶことのできない物的諸条件によって強く規定されているのである。これに対して今日注目を集めている高度人材の移動に関しては、非熟練移民の場合と比べて移住先の選択という点ではるかに大きな自由を享受しているとの指摘が行われている。例えば科学者や大学教授の場合、移住先を選択するにあたって比較衡量するのは、経済的な機会の大きさだけではなく、より良い生活環境、より良い研究環境や研究条件、より優れた研究者コミュニティといった要素が重視される。このため、この種の高度人材の場合、従来の移民の場合とは異なり、より広範な選択肢のなかから熟慮を重ねてベストチョイスを選び取ろうとする能動的な選択が行われる。とくに国際的、普遍的に通用する高度な能力や実績がある場合には、自らの意思で候補となる複数の移住先との間で交渉を重ねて、自身の目的を達成するために最適な移動先を自由に選択できるのである。例えばフロリダは、高度人材の移動をこう表現している。多くの選択肢がある彼らは、経済的なチャンスはもちろん、刺激的な文化や世界最高水準の環境を求めて、最も自由で快適に生きることが可能な場所を求めて移動する (Florida, 2007)。

高度人材の移動においては、貧困国出身の非熟練移民とは対極的に、移動先の選択という点において大きな自由を享受している、という以上のような見解に対して理論的な根拠を与えているのが、序章で示した新古典派経済学の流れを汲む人的資本理論である。この理論に従えば、プレイヤー（高度人材）が財（移動先や移動先で得られる機会など）に関する完全な知識を有している状態で、流動的な市場に参入して競争を行うと、需要と供給は均衡することになる。つまり、高度人材を獲得したい諸国や企業、研究機関、大学は先進国のみならず中進国も含めて、世界の各国に幅広く分散している。そしてもし本当にそれらの諸国や企業などがそれぞれ優遇政策や優遇条件を競い合って用意し、高度人材はそこから自分にとって最も良い条件を選ぶために競争を行い、その需要と供給が次第に均衡に向かっているのだとしたら、その結果としてかなり広範で全方向にわたる高度人材の移動が起こっているはずであろう。では、実際の高度人材の移動はどのようになっているのだろうか。以下の図は、高度人材の国際移動の構図を図式化したものである。

図 2 「高度人材の国際移動の全体見取り図」



出典)『Brain Drain and Brain Gain』p47 表 2-4 のデータより筆者作成」

図 2 は、ボエリらの『頭脳流出と頭脳獲得』の中で示された高度人材の流出率と流入率を明らかにした資料をもとに、高度人材の国際移動の大まかな構造を 5 つのカテゴリに分けて図にしたものである。

- カテゴリ 1 : アメリカ
- カテゴリ 2 : カナダ・オーストラリア
- カテゴリ 3 : イギリス・ニュージーランド
- カテゴリ 4 : 非英語圏 OECD 諸国
- カテゴリ 5 : 非 OECD 諸国

表2 「OECD 諸国への高度人材の国際移動」

Stock of highly skilled immigrants				
アメリカ	10,400,000	3,804,292	426,099	3,378,193
オーストラリア	1,638,052	826,301	117,865	708,436
カナダ	2,724,095	1,166,275	523,461	642,814
スイス	280,075	189,274	92,554	96,720
ベルギー	99,770	73,914	13,738	60,176
スウェーデン	195,869	100,706	80,553	20,153
ルクセンブルグ	21,772	13,987	6,419	7,568
ノルウェー	63,904	41,265	44,067	-2,802
アイスランド	6,560	4,270	7,125	-2,855
スロバキア	5,913	3,436	24,097	-20,661
ニュージーランド	217,854	135,201	174,870	-39,669
スペイン	294,040	111,450	154,650	-43,200
デンマーク	39,635	23,612	67,889	-44,277
チェコ共和国	46,988	6,345	70,449	-64,104
フィンランド	21,511	8,300	72,594	-64,294
オーストリア	103,211	64,537	130,146	-65,609
フランス	608,985	240,867	310,751	-69,884
オランダ	393,891	170,422	254,730	-84,308
ハンガリー	12,545	2,950	123,289	-120,339
トルコ	148,689	53,683	174,687	-121,004
ポルトガル	27,488	12,197	145,765	-133,568
アイルランド	115,721	90,668	228,141	-137,473
ギリシャ	64,784	15,575	161,667	-146,092
日本	267,370	132,097	278,268	-146,171
イタリア	142,418	57,515	395,229	-337,714
ドイツ	1,020,755	566,185	936,520	-370,335
ポーランド	103,496	14,957	454,557	-439,600
韓国	45,971	18,375	612,937	-594,562
メキシコ	81,954	51,235	949,330	-898,095
イギリス	1,233,421	511,030	1,478,474	-967,444
OECD-30	20,426,737	8,510,921	8,510,921	0

出典)『Brain Drain and Brain Gain』P44 表 2.3 のデータから筆者作成」

同書によって 2001 年時点の高度人材の世界動向を見てみると、国際移動を行って母国以外の OECD 諸国<sup>2</sup>に移住している大卒以上の学歴を持つ世界の高度人材は約 2040 万人である。受け入れの規模の大きさを国ごとに比較すると、50%超の約 1040 万人がカテゴリ 1 であるアメリカに移動している。アメリカに次ぐ高度人材受け入れ大国はカテゴリ 2 であるカナダ（約 270 万人）とオーストラリア（約 160 万人）、さらにそれに続くのがカテゴリ 3 のイギリス（約 120 万人）である。ニュージーランド（約 20 万人）を加えれば、OECD 域内に居住する高度人材のうち、実に 80%近くが英語圏に移動しているのである。非英語圏で比較的受け入れの規模が大きいのがカテゴリ 4 であるドイツ（約 100 万人で第 5 位）とフランス（約 60 万人で第 6 位）である。同じカテゴリ 4 に分類される日本に居住する高度人材は 26 万人であり、人口からすれば小規模な受け入れに止まっている。

カテゴリ 5 の非 OECD 諸国から OECD 諸国に移住している高度人材の状況に目を転じると、OECD 域内に居住する 2040 万人の高度人材移民のうち、1190 万人と 60%近くの人々が域外出身であることが注目される。中国やインドがここに含まれるが、非 OECD 諸国出身の高度人材の 8 割以上（約 900 万人）がアメリカ、カナダ、オーストラリアの 3 カ国に集中して移動していた。

次に、OECD 域内諸国間における受け入れと送り出しのバランスという差し引きの数値に着目してみよう。この数値は人材獲得競争という視点に立てば重要な意味を持つ指標であろう。まず OECD 諸国ではあるものの、非英語圏であるカテゴリ 4 の国の多くが高度人材受入政策を導入しているにも関わらず、流出する高度人材の方が多いという結果になっている。とりわけ、流入者数から流出者数を引いた値がマイナスになっている国は、1 位がメキシコの約 89 万 8 千人、次いで韓国の約 59 万 4 千人、ポーランドが約 43 万 9 千人となっている。OECD 諸国内でも高度人材獲得競争で優位に立つことができるのは経済力の高い国であり、逆にポーランドやメキシコのような経済力では高度人材の流入よりも流出が上回る結果になってしまうのである。

また、カテゴリ 3 の英語圏であるにもかかわらず、イギリスとニュージーランドの 2 カ国は、流入者数よりも流出者数の方が多い結果となっている。とりわけイギリスは約 51 万人の流入者数に対し、約 147 万 8 千人が流出し、約 96 万 7 千人のマイナスという高度人材の送り出し大国という状態である。他方では、ほぼすべての OECD 諸国から約 380 万人の高度人材が流入し、流出数は約 42 万人という高度人材の一極集中ともいべき偏った状況がアメリカにおいて生まれている。(Boeri et al, 2012, 38-47)。

以上の観察から明らかなように、高度人材の国際移動の現状は、人的資本理論が想定する理論的な均衡状態、すなわち広範な領域にまたがって全方向的な移動の広がる状況とはかなり異なるものとなっている。英語圏と非英語圏ではっきりと差異が生じ、英語圏 5 カ

<sup>2</sup> 管見の限りでは、OECD 域外諸国に国際移動した大卒高度人材に関する正確なデータは存在しない。だがその受け入れ規模は OECD 諸国に比べればはるかに小さいことが推定される。

国の中でも流入が流出を上回るアメリカ、カナダ、オーストラリアと、流入よりも流出が上回るイギリス、ニュージーランドと 2 タイプが出現している。高度人材獲得に成功していると言えるのは、アメリカ、カナダ、オーストラリアの 3 ヶ国であり、中でもアメリカは突出している。逆に、イギリスとニュージーランドに関しては、母語を英語とするアドバンテージを持っていながら、流出過多という状況であり人材獲得競争には負けていると言える。

非英語圏であるカテゴリ 4 の中でもメキシコや韓国、ポーランドのように流出が流入を大きく上回り著しく不均衡な状態にある国が存在することも確認された。また、このカテゴリでは、英語圏へと移動せずにカテゴリ内での地域圏内移動も確認された。具体的には、ポーランドなど東欧諸国からドイツやフランスなどへの EU 域内の移動や、韓国から日本への移動である。また、カテゴリ 4 に属するアジア諸国は日本と韓国の 2 ヶ国であるが、この 2 ヶ国に向かって移動する人材の多くはカテゴリ 5 の中でも中国をはじめ東南アジア諸国が多数を占めている。同様に、カテゴリ 5 に属する東ヨーロッパ諸国やロシアなどからドイツ、イギリス、フランスといったカテゴリ 4 への移動も確認されている。

英語圏であるか否か、ということは高度人材の移動にとって非常に大きなアドバンテージ、あるいはディスアドバンテージとなるということはこの高度人材の移動図をみると明らかである。

マーフィが指摘したように、現在英語は世界的な公用語としての機能性だけでなく言語的権力 (Linguistic Power) を持つに至っている。それゆえに英語圏に人材が集中するのである。言語の機能性や権力性は絶対的なものではなく、あくまでも使用される時代や地域に依存する相対的なものである。17 世紀以降、イギリスが北米カリブ海地域をはじめアフリカやインドなど世界中に植民地を拡大したことによって英語圏が拡大し、その後世界的な覇権国家がイギリスからアメリカに移っても英語の持つ言語的権力に変化はなく、むしろより強まっていると言えるだろう。一方で、英語のもつ言語的権力が相対的に弱く、多言語の持つ権力が局地的に強い地域があることも事実であろう。

国際社会におけるアメリカの地位がインセンティブとして働くために、全てのカテゴリからアメリカを目指して移動が起きている事実は説明できるが、一方でアメリカ以外の国への移動はどのように捉えるべきなのだろうか。アメリカが高度人材にとって最も魅力的な国であるならば人的資本理論上は全ての高度人材がアメリカを目指すはずであり、そこで競争が行われて市場の均衡へとつながるはずである。しかし、現実の国際移動ではそうなっていない。その理由はなぜか。人的資本理論では個人間のスキルに基づく競争の性質は基本的にポジティブサムゲームであり、高度人材によって雇用を含む経済のパイは拡大するものだと考える。しかし、実際の局面において雇用のパイは有限であることがほとんどであるということである。立場競争理論や閉鎖理論によれば、限られたポジションをめぐるより有力なソーシャルステータスを持つ人材が競争において優位に立つのである。

## 2.2 ヨーロッパ地域圏内での高度人材移動の動向

財やサービスの移動がグローバル化する動きの中で、近隣諸国間での地域圏内経済活動も活発化し、地域統合や地域間協力が進む動きも見られる。こうした経済圏の発生はヨーロッパ、北米と、そして東アジアの3地域に大別できる。前節では、英語の言語的支配力が圧倒的であるため、アメリカをはじめ英語圏の国家は高度人材の移動先の中心であることを確認した。しかし、それと同時に非英語圏の国家間でも高度人材の移動が行われている。これらの移動は非英語圏から英語圏へと向かう移動とどのように異なるのか。

ヨーロッパの地域圏形成の歴史は古い。長年にわたって資源や国境をめぐる紛争が絶えなかったことから、フランス、ドイツなど6ヶ国によって欧州の平和的な経済発展を目的として、1950年に欧州石炭鉄鋼共同体が設立された。その後、人、物、サービス、資本が自由に移動できる共同市場の創設を目的とした欧州経済共同体（EEC）へと引き継がれ、欧州諸共同体（EC）を経て、1992年に欧州連合（EU）として統一された。EUは現在ヨーロッパ28カ国が加盟する世界最大の地域連合であり、EU全体のGDPはアメリカのGDPも上回る規模である<sup>3</sup>。EUの母体は経済共同体ではあるものの、二国間の経済協定とは少し性質を異にする。自由と民主主義の理念を遵守し、それぞれの国籍や人種の差異を超えてEU加盟国全体の平和や市民の安全、福祉を促進するという目的の下で、単一通貨ユーロの導入やEU加盟国間の越境移動の際に従来行っていた国境審査を撤廃するというシェンゲン協定を結んだ<sup>4</sup>。EU加盟国、シェンゲン協定加盟国間での移動が自由になった結果、この地域内の人の移動は促進された<sup>5</sup>。2010年にEU統計局が発表したEU域内の移民の移動先の上位3ヶ国は、ドイツ（720万人）、スペイン（560万人）、イギリス（420万人）であった<sup>6</sup>。この3ヶ国のうち、労働市場へのアクセスが最も容易く、新規加盟国から多くの経済移民が集中しているのがスペインであり、逆に障壁が高かったのがドイツである<sup>7</sup>。

以下では地理的、歴史的に近接した背景を持つ地域では高度人材の移動に何らかの特徴

<sup>3</sup> 2012年度のEU28ヶ国の合計のGDPは約16兆6661億ドルであり、アメリカは約16兆2246億ドルとなっている。（出典：日本貿易振興機構 国・地域別データより）

<sup>4</sup> EU加盟国以外にも、アイスランド、ノルウェー、スイス、リヒテンシュタインがシェンゲン協定に参加している。一方で、イギリス、アイルランド、ルーマニア、ブルガリア、キプロスの5カ国はEUに加盟しているものの、シェンゲン協定を締結していない。このためEUとは別に、シェンゲン協定に参加している地域をシェンゲン圏と呼び、EUと区別している。

<sup>5</sup> 2004年以降及び2007年以降のEU新規加盟国に対して、イギリス、アイルランド、スウェーデンの3ヶ国を除いた旧加盟国15ヶ国は、最長で7年間は入国の際に労働許可の取得を条件として域内移動の自由に制限を設けていた。

<sup>6</sup> Eurostat press release 129/2010 September 17, 2010  
[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_PUBLIC/3-07092010-AP/EN/3-07092010-AP-EN.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-07092010-AP/EN/3-07092010-AP-EN.PDF)

<sup>7</sup> ドイツやオーストリア、その他旧EU加盟国が2007年新規EU加盟国（ルーマニア、ブルガリア）の国民に対して、労働許可取得を入国の条件とする制限措置は2014年1月1日をもって撤廃され、労働市場が全てのEU加盟国国民に平等に解放された。

やパターンがあるのかという問題意識をもとに、ヨーロッパ地域のなかでも英語圏でかつヨーロッパ圏内最大の IT サービス市場を持つイギリスと、非英語圏ではあるものの、ヨーロッパ最大の経済大国のドイツの 2 ヶ国を取り上げ、それらの国・地域へと向かう高度人材の国際移動にどのような差異や特徴があるのかを考察する。英語圏と非英語圏で人の移動のベクトルに決定的なアドバンテージの有無があることはすでに述べたが、国際貿易の発展によるグローバル化の一方で、特定地域内や二国間の地域協定は高度人材の移動にどのような影響を及ぼすのだろうか。

### 2.2.1 ドイツへの国際移動と高度人材受け入れ

まずは世界第 4 位の経済大国であるドイツの事例を見てみる。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だろうか。

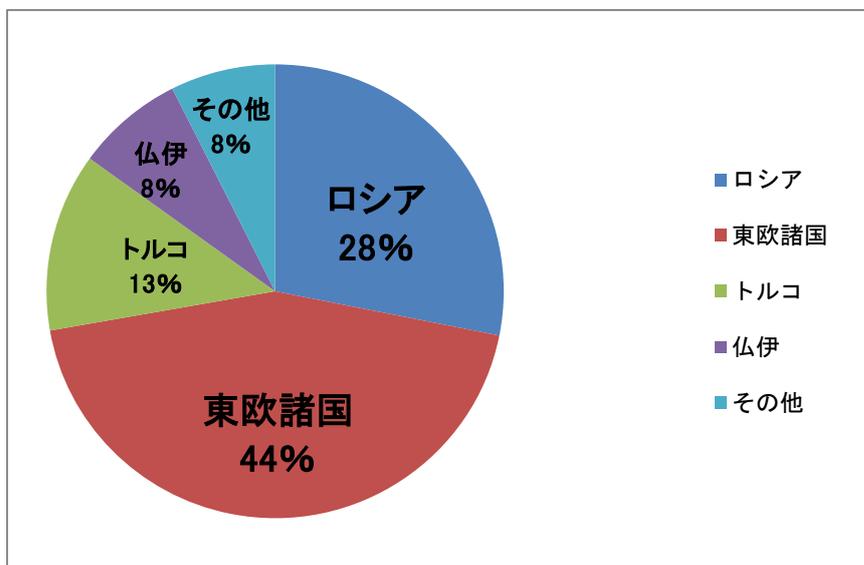
ドイツの高度人材受入政策については後述するが、ケルンドイツ経済研究所の報告によれば、1999 年から 2009 年までの 10 年間にドイツに新しく入国した移民の特徴は、比較的若年層で大卒以上の学歴を有する割合が高い (Geis, 2012)。またイギリスやフランスのような旧植民地国からの伝統的な移動が少ない。図 3 は 2009 年にドイツに入国した移民の出身国上位 10 ヶ国をグラフにしたものである。圧倒的に東ヨーロッパおよびロシアからドイツへの入国者数が多いことがわかる。さらに、EU 加盟国であるフランス、イタリアからも流入している。ドイツはイギリスやフランスと違い、旧植民地からの伝統的な移民が少ない分、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。

ドイツは、自国の労働市場に低賃金の移民労働者が流入するのを防ぐために、東欧の新規加盟諸国に対し労働市場開放に制限を設けて、一定の条件を満たした人材しか入国できないようにしていたがそれでも東ヨーロッパ諸国から多くの人材がドイツへと流入していた。EU 域内最貧困国であるルーマニアとブルガリアからはイタリアやスペインのように入国制限が比較的緩い国へ移動する人が多数であったが、選択的な移民制度を選択していたドイツは科学技術分野の高度人材の受け入れに比較的成功していたといえる<sup>8</sup>。

---

<sup>8</sup> 2010 年にルーマニアから国外に移動した人の移動先の上位国はイタリア 41%、スペイン 37%、次いでイギリス 6%、ドイツ 4%となっている。ブルガリアから国外への移動の上位国はスペイン 32%、イタリア 12%、イギリス 15%、ドイツ 13%となっている。(労働政策研究・研修機構, 2013:100-124)

図3 「2009年出身国別ドイツ入国者上位10カ国の割合<sup>9</sup>」



出典)「Der Beitrag der Zuwanderung zur Fachkräftesicherung」P5 表1のデータより筆者作成

ドイツは他の先進国同様、少子高齢化による国内の労働不足に直面して 2025 年までに 650 万人の労働者が不足するという試算を発表しているが、前述したように EU 加盟やシェンゲン協定などによりヨーロッパ域内から経済が堅調なドイツへの移住を目指す移民は多い。一方でドイツ語を公用語とするスイスやルクセンブルグといった購買力平価で見た一人当たり GDP が非常に高い国が近隣諸国にあるため、ドイツ国内の優秀な人材がこれらの国に流出しているという報告もある。またスイスでは医師不足が深刻なこともあり、ドイツ国内の医師をはじめとする医療従事者がドイツからスイスに、それ以外ではおもにアメリカを目指して優秀な人材が海外に流出する事態になっているため、高度人材の育成、確保には苦勞している。

ドイツでは一部のプロテスタントやカトリック系の私立大学を除くとほとんどの国立大学の学費は無料のため、医師免許の取得まではドイツで教育を受けその後ドイツよりも賃金の高いスイスで就労を希望する人材が多い。スイスの医師不足は、スイス国内で育成する医師の絶対数が足りていないことから生じているため、スイスは外国から高賃金で医師を確保せざるを得なくなっている。ここにドイツ人医師が流入し、ドイツ国内で空いたポストには東ヨーロッパ諸国から医師が応募するという流れになっている。上述したように

<sup>9</sup> 東欧諸国はポーランド、カザフスタン、ウクライナ、ルーマニアであり、その他はイラクと中国である。上位 10 カ国の順は、ロシア (28%)、ポーランド (18%)、トルコ (13%)、カザフスタン (12%)、ウクライナ (10%)、ルーマニア (4%)、フランス (4%)、イタリア (4%)、イラク (4%)、中国 (4%) となっている。また、この就労許可を得られた入国者の中には、大卒以下の学歴の者も含まれている。

ドイツに移動している高度人材の多くはロシアやヨーロッパ諸国などで専門的な高等教育を受けた人材が比較的多い。前述の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年間に新規入国した約193万人の外国人労働者のうち、27.5%は大学修了の学位を持ち、さらにその大卒者の約35%の18万5千人は数学・情報処理・自然科学・科学技術分野で学位を取得したMINT<sup>10</sup>人材であり、医学分野の学位を持つ人材も4万2500人と8%に上る（Geis, 2012:8）。情報処理関連を中心とした分野の人材が多く入国しているのは日本をはじめ各国同様の傾向であるが、医学の学位を持った人材が高度人材全体の約10%というのは、日本とは大きな違いである。

ドイツでは、外国人労働者の受け入れによって自国の労働者の就労機会が奪われたり、賃金の低下が生じることのないよう、EU域外の第三国から外国人労働者を受け入れる場合は労働市場テストを実施して国内労働力の供給では足りない判断された場合にのみ外国人労働者の受け入れを認めていた。しかし、ドイツ国内の医師や技術者不足が改善しないため、2011年8月に特に不足の大きい医師とIT技術者に限っては従来実施していた労働市場テストを免除し、ドイツ国内で得られる賃金がドイツ国内で同じ業務に就く労働者と同水準であるかどうかの審査のみ実施することにし、これまでの制度を変更した。以下では、ドイツ国内で不足しているIT技術者に焦点を当てていくことにする。

ドイツが外国人IT技術者の受け入れに本腰を入れたのは2000年当時のシュレーダー政権によるグリーンカード政策である。21世紀を迎えたばかりの2000年2月末から3月にかけて開催された世界最大級の情報通信国際見本市CeBIT2000で、シュレーダー首相がアメリカをはじめ他国に後れを取っているドイツの情報通信産業を発展させるため、おもにインドや中東欧を念頭にEU域外から期間限定で外国人IT技術者を最大3万人受け入れる方針を表明した。1973年以来ガストアルバイター（短期外国人労働者）の受け入れを停止していたドイツのグリーンカード政策による大きな方針転換は国内外で大きな話題となった。

2000年8月からの施行にむけ、いくつかの条件の修正が図られた。受け入れ人数の上限は最大2万人とし、具体的なビザの発給要件としては、情報通信関連を専攻し大学、専門大学を卒業した者、あるいは情報通信関連企業で年収10万マルク以上の者とした。また、ビザは雇用契約に応じて最長5年間まで発給されることになった。ドイツ政府の外国人IT技術者受け入れ政策に対し、外国人IT技術者たちはどのように反応したのだろうか。ドイツ連邦雇用庁の就職斡旋センター（ZAV）の発表によると、グリーンカード発給前の時点で1万1千人の求人に対し、ほぼ半数の5700人がすでに求職していた。求職者の内訳はインドが求職者の21%をしめ最多となり、その他はブルガリア、ハンガリー、ロシアなどとな

---

<sup>10</sup> MINT人材とは、ドイツ語でMathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technikの頭文字をとったものであり、アメリカでいうSTEM(Science Technology Engineering Mathematics)人材、日本の科学技術人材とほぼ同義で用いられている。

っていた（日本貿易振興機構, 2000）。

シュレーダー首相が EU 域外から最大 2 万人もの外国人 IT 技術者の受け入れると発表した当初は、多数の外国人 IT 技術者が流入して来ることによってドイツ国内の労働者が労働市場から追い出されるのではないかという懸念もあったが、実際にはそうではなかった。グリーンカード導入直前の求職者数は 6 千人近かったものの、その後の申請者は伸び悩み、1 年経過後の 2001 年 7 月時点でこのグリーンカード制度を利用して入国した外国人 IT 技術者は、上限の 2 万人にはほど遠い数字の約 8500 人に留まった。入国者数が増えない原因はドイツ語という言語の問題や、外国人に対し金融機関からの起業資金の調達が困難、配偶者がドイツ国内で就労できないなどいくつか挙げられていたが、最も大きかったのは、労働ビザの期間が最大 5 年間であったことが大きいと指摘されていた。2001 年以降も外国人 IT 技術者の入国者数は伸び悩み、2003 年末で 1 万 3600 人、2004 年末で 1 万 7931 人であった<sup>11</sup>（経済産業省, 2004, 田中, 2004）。2000 年の制度開始から 4 年半でなんとか上限の 2 万人に近づいたものの、当初の予想を大幅に下回った結果を受けてドイツ政府は滞在年数 5 年の上限を撤廃した。具体的には、2005 年 1 月に、外国人労働者に関する法律を一元化するという目的でグリーンカード制度を廃止して新移民法を制定した。これによって、滞在可能年数が最大 5 年という制限が撤廃され、雇用契約がある限りドイツに滞在できるようになった（田中, 2001, 2002）。

しかし、新移民法は IT 技術者だけを優遇して受け入れるというグリーンカード政策とは違い、むしろ専門的な知識を有し、卓越した業績を持つ研究者や科学者という非常に限定的な高度人材に対して定住権の即時付与などインセンティブを用意して積極的に獲得しようとしている。これに対して、IT 技術者は定住権の即時付与対象とはなっておらず、年収が一定の水準を満たした場合にのみ定住権が付与されるようになっている<sup>12</sup>（日本総研, 2010:132-135）。高度人材に該当する IT 技術者については、新移民法によって従来の就労ビザで滞在が可能な 5 年という上限を撤廃したに過ぎない。結局、この新移民法による改正も外国人 IT 技術者の拡大にはつながらなかった。EU 域内やロシア、東ヨーロッパ諸国からの移動はあっても、北米やアジアからドイツを目指す高度人材は少数だったのである。

ドイツ以外のヨーロッパ各国もほぼ同じような状況であった。EU 域外の高度人材の多くは EU 以外の地域へと移動しているという状況に対し、2007 年に EU の政策執行機関である欧州委員会は EU 全体で対処すべきではないかと提案した。つまり、高度人材獲得政策を各国がそれぞれ実施しているのは、アメリカやカナダ、オーストラリアといった地域に人材を奪われ続けるだけだとして、EU 全体で共通の高度人材受け入れ政策を実施して、多数

<sup>11</sup> グリーンカード制度によって入国した IT 技術者の出身国は多い順に、インド（32%）、中東欧諸国（22.4%）、ロシアや旧東ヨーロッパなど独立国家共同体加盟国（11.3%）となっている（田中, 2007）。

<sup>12</sup> IT 技術者の定住権付与に課されている条件は 2005 年の新移民法制定当初年収が 86400 ユーロ以上ある場合とされていた。2009 年にこの年収の上限は 63600 ユーロにまで引き下げられた。

の加盟国で就労が可能になる多様性を活かして、アメリカをはじめとする英語圏の人材獲得競争に対抗しようとしたのである。その EU 加盟国共通高度人材受け入れ制度がブルーカード政策である。

ブルーカードは、EU 共通で高度な専門性を必要とする職種で就労する場合に発給されるビザである<sup>13</sup>。特に職種リストは用意されておらず、各国の裁定にゆだねられている。ブルーカードで共通基準となるのは、就業予定先の国の平均給与額の 1.5 倍を支払うという給与水準のみとされる。就労ビザの有効期間も各国が 1 年から 4 年の間で独自に設定でき、更新の有無も自由に定めることが可能である。付帯条件などについては省略するが、このブルーカードの導入に当たっては EU 各国から国内の労働市場への過干渉であるという不満が上がり、イギリスは正式にブルーカード政策の適用除外を選択し、ドイツやオランダ、オーストリアなども反対姿勢を崩さず、自国内の高度人材受け入れ政策を存続させた状態でブルーカード政策も導入するという二重の高度人材受け入れ政策を実施することになった（労働政策研究・研修機構, 2013b）。

ドイツ内務省の発表によると、2012 年 8 月 1 日から開始されたこのブルーカード制度を利用して EU 域外から 2013 年 7 月末日までの 1 年間にドイツに入国した高度人材は 8879 人である<sup>14</sup>。この数字からブルーカード制度が高度人材獲得に効果的に機能しているのかどうかを分析するのは資料が少ないため、あと数年間の動向を見る必要があるが、入国者数を見る限り 2000 年のグリーンカード制度時代と大きく変わっていない。ドイツは他の EU 諸国と比べて多くの移民の希望する就労先であり、ロシアや東ヨーロッパ諸国を中心に、医師などの科学技術人材を比較的多く獲得できている。しかし、IT 技術者の獲得という点では IT 技術者に対象を絞った受け入れ制度が廃止されたため、他の研究者や科学者などに準ずる高度人材として位置付けられ、IT 技術者以外の高度人材も含めた入国者数でさえ、英語圏のアメリカやカナダ、オーストラリアと比較すると圧倒的に少ない。また、高度人材の出身地域もヨーロッパが中心であり、比較的狭い範囲で小規模の高度人材の移動が行われていると言えよう。

---

<sup>13</sup> ドイツではブルーカードの対象者としておもに大学卒業後にドイツで就労を希望する比較的若年労働者を想定していると思われる。ドイツ総領事館の公式 HP によれば、税込みで年収 44,800 ユーロ以上を保証する具体的な就職の可能性を証明できれば就労許可が下りやすく、数学、情報処理、自然科学、工学分野の高度資格所有者、及び医師に関してはこの最低年収額が 35,000 ユーロ弱となる。

<http://www.japan.diplo.de/Vertretung/japan/ja/08-kultur-und-bildung/berufliche-bildung-und-weiterbildung/blue-card.html>

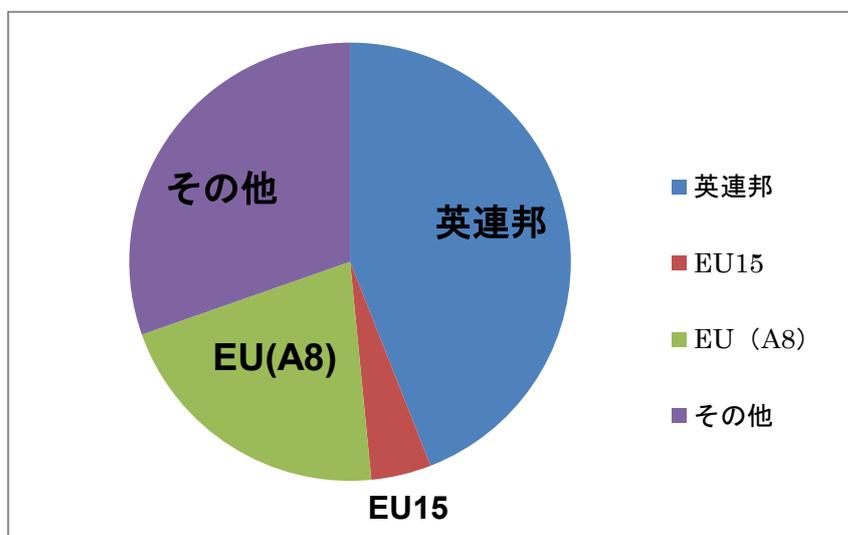
<sup>14</sup> ドイツ内務省（Bundesministerium des Innern）の 2013 年 8 月 2 日の発表による。

<http://www.bmi.bund.de/SharedDocs/Kurzmeldungen/EN/2013/08/blue-card.html>

## 2.2.2 イギリスへの国際移動と高度人材受け入れ

図4は2007年から2008年の1年間にイギリスへ移動した高度人材の出身地域別のグラフである。22万7千人の高度人材がイギリスに入国しているが、そのうち5万8000人がEU域内からであり、16万9千人はEU域外からの移民である。さらにそのEU域外の内訳も、約10万人がイギリス連邦 (common wealth) 出身となっている (Migration Advisory Committee, 2009:45-46)。

図4 「2007年高度人材(Tier2)移民の出身国別イギリス入国者数<sup>15</sup>」



出典) Migration Advisory Committee 「Analysis of the Point Based System」P46, Figure 3.10 「Flows of long-term migrants to and from the UK」より筆者作成

このグラフからは、世界中に植民地をもっていたイギリスの移民構成を見てみると、やはりはっきりと歴史的な経緯と地理的な近接性が移動に影響を及ぼしていることがわかる。約半数がイギリス連邦地域出身者であり、4分の1はEU域内からの移動であるという事実は、イギリスとの歴史的な背景、地理的、制度的に近接した地域出身者であるというソーシャルステータスが国際移動に強く影響していると考えられる。また、イギリスを除いた

<sup>15</sup> 第1層 (Tier1) は卓越した業績を持ちイギリスの経済成長に寄与する研究者、科学者、芸術家などが該当し、入国の際に雇用主との雇用契約を必要としない。これに対し第二層 (Tier2) に分類される高度人材の就労ビザは雇用契約がないと入国許可が下りない。  
出典元の「Analysis of the Point Based System」の中では、EU域内 (5万8千)、EU域外 (16万) の2種類の実数しか示されていない。円グラフの比率はP46, Figure 3.10 「Flows of long-term migrants to and from the UK」の棒グラフで示されている概数から作成した。  
EU15ヶ国は以下の通り。ベルギー・オランダ・ルクセンブルグ・フランス・イタリア・ドイツ・デンマーク・アイルランド・フィンランド・イギリス・ギリシャ・ポルトガル・スペイン・オーストリア・フィンランド・スウェーデン。2004年加盟国であるA8はチェコ・エストニア・ハンガリー・ラトビア・リトアニア・ポーランド・スロバキア・スロベニアの8ヶ国である。

EU14ヶ国のうち、英語を公用語とするのはアイルランドのみであり、イギリスへの移動ではやはり英語の持つ言語的権力が多言語の高度人材に対して非常に強く排他的に機能していると言えよう。

さらに高度人材の具体的な国籍の内訳を見てみると以下のようなになる。表3はイギリスが2002年から導入したHSMP (Highly Skilled Migration Programme) というポイント制度によって入国した高度人材の国籍別の内訳である<sup>16</sup>。

表3 「HSMP 出身国別上位10ヵ国 2002年/2005年」

2002			2005		
1	アメリカ	269	1	インド	8243
2	インド	176	2	パキスタン	2953
3	オーストラリア	83	3	オーストラリア	2140
4	南アフリカ	69	4	アメリカ	1785
5	パキスタン	55	5	南アフリカ	1689
6	カナダ	48	6	ナイジェリア	1526
7	ロシア	33	7	ニュージーランド	1147
8	中国	32	8	中国	1044
9	ナイジェリア	30	9	ロシア	503
10	ジンバブエ	28	10	カナダ	380

(単位/人)

出典)労働政策研究報告書 No.59 「欧州における外国人労働者受け入れ制度と社会統合」P130より筆者作成

ブラウンは高スキルを持つインド人IT技術者がヨーロッパのコミュニティからは排除されていると指摘した (Brown, 2000:642)。しかし、世界各国からイギリスへ移動した高度人材の内訳をみるとTier2の企業内転勤もTier1の雇用許可を必要としない研究者や科学技術専門職への一般ビザのいずれもインド国籍者への発給が圧倒的多数となっている。特に企業内転勤ビザは発給総数の7割近くをインドが占めている (表4)。

<sup>16</sup> 2002年に開始されたこのHSMPはあくまでも移民政策であるため、EU加盟国出身者はこのポイント制度を利用する必要はない。HSMPプログラムでは、外国人労働者の学歴、職歴、収入、業績、医師の5つに区分を設け、それぞれに応じたポイントを付与して高ポイント獲得者の積極的な誘致を目的としたものである。イギリスに入国するには最低75ポイントを獲得する必要がある。博士号30点、修士号25点、学士号15点。職歴は、学位に応じて年数が異なるが、学士号保持者は5年以上、博士号取得者は3年以上の正規就労経験で15点、専門職の場合は2年以上で10点。収入は国別にランキングされ、先進国であれば4万ポンド以上が必須となり、25万ポンドで50点、と定められ、これらの各区分のポイント合計が75点以上になる必要がある。2002年当初のポイント制度のさらに具体的な内容については労働研究・研修機構の海外労働時報2002年3月号を参照のこと。

[http://www.jil.go.jp/kaigaitopic/2002\\_03/englandP01.html](http://www.jil.go.jp/kaigaitopic/2002_03/englandP01.html)

表4 「イギリスの Tier2 入国者および Tier1 の出身国上位 10ヶ国 2009-2010」

Tier2 企業内転勤			Tier1 一般		
1	インド	68%	1	インド	41%
2	アメリカ	13%	2	パキスタン	13%
3	日本	5%	3	ナイジェリア	9%
4	オーストラリア	2%	4	オーストラリア	6%
5	カナダ	2%	5	中国	4%
6	中国	1%	6	アメリカ	4%
7	南アフリカ	1%	7	スリランカ	3%
8	ロシア	1%	8	ニュージーランド	2%
9	ブラジル	1%	9	南アフリカ	2%
10	パキスタン	1%	10	バングラデシュ	2%

出典) Migration Advisory Committee 「Limits on Migration」P84, Table3.6 より筆者作成

さらに企業内転勤で発給されたビザの産業内訳を見てみると、情報通信産業が圧倒的に多く約1万件であり、専門的な科学技術活動が4000件、金融・保険業が約2000件となっている。職種別で見ても、科学技術専門職が圧倒的となっている（Migration Advisory Committee, 2009: 75-76）。インドからイギリスに国際移動している人材の大半はIT技術者ということになる。

インド人IT技術者は英語話者であるとはいえ、イギリス国籍を持ちイギリス英語を母語とするIT技術者と競合した場合には、劣位に立たされるだろう。しかし、HSMPプログラムやその後改正された移民制度を利用して入国した高度人材の出身国上位10ヶ国のうち、ロシアと中国以外の国はすべて公用語が英語の国家である。この中ではインド国籍者は他の英語を母語とする人材よりも労働市場では優位に立っていると考えられるのである。イギリスの労働市場における部外者集団というカテゴリの中では、インド人IT技術者が優位に立っているのはなぜなのか。

ここで注目したいのは、インド人IT技術者の移動のルートが企業内転勤であるという点である。つまりインド人IT技術者たちは個人でインドからイギリスへ移動し、イギリスの労働市場でイギリス人やその他国籍のIT技術者との間で雇用をめぐって個人競争に参加しているのではない。グローバル展開しているインド系大手IT企業にインド国内で就職した人材が、在英インド企業に転勤しているという移動形態を取っているのである。この場合は、グローバル展開しているインド系IT企業がイギリスの情報通信産業でどれだけのシェアを獲得しているかということが、インド人IT技術者の競争力につながるのである。表4に示したように、企業内転勤ビザ総数のうちインドが約70%を占めている。2位以下はア

アメリカが 13%、日本が 5%、それ以外の国の企業内転勤ビザの発給数は 1~2%と圧倒的な差がついている。基本的にこの比率は企業内転勤ビザを必要としないヨーロッパ企業を除いたグローバル企業のイギリス国内マーケットシェアと相関関係にあると考えて問題ない。

インド系 IT 企業はタタ・インフォシス・ウィプロなどの一握りの世界展開している巨大企業による寡占状態である。そうすると、イギリス国内の労働市場においてインド人 IT 技術者が多国籍 IT 技術者よりも優位であるのは、世界的なインド系 IT 企業に所属しているというソーシャルステータスを持つ点で、同じ英語圏のオーストラリアやカナダよりも優位であり、英語を公用語としない中国やロシアと比較するとさらに優位に立てるのである。研究や専門的な技術開発などの実績をもとに Tier1 のビザを取得できる高度人材の場合、ビザの発給に雇用許可を必要としないが、それ以外の場合はイギリス政府の認可を受けた企業から雇用の証明を取得しないとビザを取得することができない。その点、企業内転勤のルートを使う場合は、母国で学位を取得し母国の労働市場で就職活動を行った後に国際移動を行うため、イギリス国内の労働市場で、イギリス国籍やイギリス国内の学位を持つような人材や多国籍の部外者集団とのポジションをめぐって直接競合することはない。

このように、イギリスへの移動は言語的な優位性を持つ集団同士による競合であり、さらにその中でも世界的な市場競争力を持つインド系 IT 企業という地位集団が圧倒的に立場獲得競争において優位だったのである。

## 2.3 立場競争理論に基づく考察：

### 地位集団としての高度人材の国際移動を規定する要因

本章では、国籍や母語など個人の初期値として設定される要素によって形成される社会的地位集団、より具体的に言えば言語集団ごとに生じている競争優位が高度人材の移動の移動パターンに著しい偏りを生じてさせているという仮説を実証的なデータを用いて明らかにした。OECD 加盟国間の高度人材の国際移動の現状は、新古典派経済学者らが想定する理論的な均衡状態とはかなり異なっていた。OECD 加盟 30 カ国を英語圏と非英語圏の 2 つの集団に分類したところ、非英語圏で人材の流入が流出を上回った国は一つもなく、もっとも多くの人材を獲得していたのはアメリカであった。しかし、高度人材にとってアメリカへ移動することが自己の利益を最大化できる最も合理的な選択であり、自由で公平な市場原理に基づく競争が行われるならば、理論上全ての国から高度人材はアメリカへ移動するはずであるが、実際には非英語圏国家間での移動や、ヨーロッパ、アジアのように近隣地域内での移動も多く見られた。そこで、特定地域内での移動を規定する要因を探るために、言語に加え、国籍や歴史的背景およびそれらに起因する制度にも注目する必要がある。2.2 節では、各国の高度人材がポジションをめぐる競争する国や地域によって競争優位がどのように変わってくるのかという点についてまず EU という大きな制度的な枠組みのあるヨーロッパ内のドイツとイギリスを対象に分析を行った。

その結果、イギリスとドイツの国際移動はその特徴に大きく異なる傾向が見られた。ドイツへ異動した高度人材のほとんどがヨーロッパ域内の非英語圏国家出身であったのに対し、イギリスへ異動した高度人材はアメリカ、中国、ロシアの 3 ヶ国を除いた 7 カ国はイギリスと歴史的つながりのあるイギリス連邦国家であり、中国とロシアの 2 ヶ国以外は公用語が英語である。ドイツの移動範囲が比較的狭い地域内であったのに対し、イギリスへの移動はかなり広範囲にわたっている。これはイギリスとドイツ両国における言語的支配力の差であり、ドイツに向かった人材の多くは近隣諸国からの移動であった。以下では、英語とドイツ語という圧倒的に競争優位の異なる言語を持つイギリスとドイツに向かう高度人材の移動をおもに社会閉鎖理論から考察する。

現在英語は世界的な公用語としての機能性だけでなく言語的支配力を持つに至っている。それゆえに英語圏に人材が集中するのである。だが言語が社会のなかで果たす機能性や権力性は絶対的なものではなく、あくまでも使用される時代や地域に依存する相対的なものである。ネオウェーバー派の社会学者であるマーフィによれば、社会における閉鎖状態とは、ある集団、例えばフランス語を母語とする集団がフランス語以外を話す集団を部外者集団であると定義し、自分たちの集団への入会資格を持たない劣位集団であると位置づけ、部外者集団に対して機会を与えず、自分たちだけで便益を独占するような状態を指す。富や資本の独占が階級や階層を定義するように、機会の独占が階層を決定する重要な要素な

のであり、言語は機会独占のひとつの根拠として重要な役割を果たす。だが、マーフィが取り上げているケベック州の事例が示すように、英語話者とフランス語話者の間の社会的権力の強弱は固定的ではなく時代とともに流動している (Murphy, 1988:183)。

17 世紀以降、イギリスが北米カリブ海地域をはじめアフリカやインドなど世界中に植民地を拡大したことによって英語圏が拡大し、その後世界的な覇権国家がイギリスからアメリカに移っても英語の持つ言語的権力に変化はなく、むしろより強まっている。財や生産手段などの物質的資本を独占する経済的集団の成立以前に、言語を含む文化的資本の独占は社会的地位を獲得する前提条件となる。社会的地位集団によって機会が独占され、それが財や生産手段の独占につながり、経済的な支配階層を生み出すのである。

高度人材の機会獲得においてもこの議論は同様に当てはまる。母国を離れて移動する集団も、高度人材を獲得しようとする国家も、文化的地位集団として序列づけられ、現代において支配的言語である英語以外の言語を母語、あるいは公用語としている集団はその段階で機会獲得における劣位集団となる。

ただ、世界全体で見ると英語が圧倒的な支配的力を有していることは間違いないが、特定の地域においては必ずしもその限りではない。それを示しているのがイギリスやアメリカが世界的な地位を占める以前に、何世紀にもわたり支配的な地位を独占していたヨーロッパである。ドイツ語やフランス語を公用語とするスイスやルクセンブルグでは、英語の持つ言語的支配力は低い。つまり、一般的な言語支配力の強い英語を母語とするイギリス人と、ドイツ人やフランス人の移動可能性や国際移動における競争優位を比較した場合はイギリス人の競争優位が高いが、移動先の国によってはその競争優位が逆転するのである。

さらに、言語的支配力を持つ言語を母語とするか否かという競争優位は高度人材の移動を規定する際に非常に大きな影響力を持つが、それだけですべてが規定されるわけではなく、入国管理制度や国の経済状況など言語以外の要素によって競争劣位を回復することも可能となる。例えば、表 1 で示した OECD 加盟国間の人材流入と流出数を見ると、アメリカ、オーストラリア、カナダの英語圏 3 ヶ国に続くのはスイス、ベルギー、スウェーデン、ルクセンブルグと全てヨーロッパの小規模ではあるが一人当たり GDP が非常に高い国であり、スウェーデンを除き複数の公用語を持つ国である。フランスやドイツは流入数も多いが圧倒的にそれを上回る数の高度人材が国外に流出している状況であるのに対し、上記 4 ヶ国は人材の流入が流出を上回っている。さらに、EU やシェンゲン協定のように加盟国の国籍を持つ者は自由に移動と就労が認められるという優遇制度を利用できる者とできない者が存在し、この制度を利用して労働市場におけるポジションの獲得が可能になる国籍を持つ場合、制度が地域内での移動を規定する大きな要因となる。

EU の制度成立の背景は、資源をめぐる紛争を繰り返していたフランスとドイツの間で平和的な資源管理を目指し 6 ヶ国にて設立されたものであるが、小ヨーロッパとしてスタートした Inner 6 という地位集団を形成し、そしてその後 1960 年にはイギリスを中心とし

た欧州自由貿易連合 7 ヶ国を外部集団として吸収し発展している。イギリスは一貫して EU と一定の距離を保ちながら現在に至るが、欧州統合を牽引してきたのはドイツやフランスであり、欧州共同体のメンバーに対してさまざまな優先的特権を与え続けてきた。ある特定集団が自分たちのルールや定義によって、部外者集団よりも優先的に便益を独占し、部外者集団がそれを手に入れようとする機会を奪う状態をウェーバーは閉鎖であると定義し、さらにこの状態が発展すると特定の地位集団による閉鎖状態が増大し、特定の地位への雇用を優先的に占有する慣例ができるとした。これは同時に特定の集団による部外者集団の排除も意味する。EU が 2004 年に東ヨーロッパ諸国の加盟を認め拡大した際には、多くの旧加盟国が自国民の就労機会の保護という理由により、新規加盟国の国民に対し就労ビザを発給しない措置を取った。また、ブラウンもインド人技術者がイギリスやヨーロッパの通信産業市場において排除されていることを指摘したように、社会において特定集団や既存集団による機会の独占と部外者集団や新規集団の排除、利害の対立する地位集団同士の対立などが常に生じているのであり、そこで行われる対立や競争は開放的でもなければ平等でもない。

これまでの考察を踏まえると、イギリスに移動した高度人材のほとんどが英語圏出身者であったのは当然の結果である。またイギリス人による既存集団に対し、部外者集団としての外国人労働者集団の中でインド人がそのポジションを占有していたのは、インド系 IT 企業が世界の情報通信産業に占めるポジションに比例していたことによると考えられる。イギリスで雇用ビザを獲得するという外国人同士の競争になった場合、個人で雇用主を獲得するよりも、インド系企業にインド人が就職し、企業内転勤という経路でイギリスへ移動することが可能だからである。母国企業がイギリスで事業を展開している国籍者と、そうでない国籍者では移動の選択肢の豊富さが異なる。イギリスではインドから移動してくる IT 技術者の多数が企業内転勤のルートを使っていたことは、イギリスの労働市場においてポジション寡奪というよりもイギリスへの労働市場へのスムーズな参入を促進するルートであると考えられる。企業内転勤は、多国籍の外国人 IT 技術者とはもちろん、イギリス国内労働市場で圧倒的優位に立つイギリス人 IT 技術者とのポジションを巡る直接的な競合を避けつつ、少ない摩擦で労働市場にエントリーすることが可能になる。ただし、この企業内転勤は母国と移動先の国の両方で事業展開している企業の存在が前提条件として必要になるため、インドの IT 企業のように全世界規模で事業展開しているようなグローバル企業の本拠地出身者が競争優位に立つ一方、そのような企業が母国に存在しない場合は、このルートを使うことが難しい。イギリスへの高度人材の移動は、まず言語的な優位性を持つ英語圏出身者集団同士による競合であり、この段階で英語以外の他言語地位集団はほぼ排除されていたと言ってよい。さらに英語圏出身の部外者集団内での立場獲得競争では、世界的な市場競争力を持つインド系 IT 企業との国籍的な関連を持つインド人という地位集団が圧倒的に優位だったといえよう。

ここまで、インドから海外に移動する高度人材、なかでも IT 技術者がイギリスでポジション獲得に成功する要因を見てきた。インドの IT 産業は国内市場よりも海外市場での売り上げが大半を占めるが、その海外売上比率に占めるイギリスの割合は実は高くない<sup>1</sup>。海外での売り上げが圧倒的なインドの IT サービス産業の内訳をみると、相手国はアメリカが約 60%、イギリスが約 18%、その他ヨーロッパが 12%、その他約 10%である。つまり、インドからの国際移動の中心はイギリスよりもアメリカということがわかる。インド人 IT 技術者たちは母国を離れアメリカでどのように立場を獲得しているのだろうか。次章ではアメリカの IT 産業におけるインド人 IT 技術者の立場獲得競争についてより詳細な考察を行う。

---

<sup>1</sup> IPA（情報処理推進機構）の発表によれば、インドの IT サービス産業はその売り上げの 94%（国内比率 6.2%）を海外に依存するほど外需依存度が高い。他国の売り上げに占める内需比率はアメリカの 58.1%、日本の 87.3%、中国 71.7%、韓国 91.2%であり、インドと比較すると特にアジア 3ヶ国は売り上げに占める内需比率が極めて高い（情報処理推進機構, 2011:15）。

### 3章 アメリカのグローバルマーケットとインド人技術者

前章では OECD 諸国の統計データを中心に、高度人材が圧倒的にアメリカへと向かっていることを指摘した。イギリスが帝国としての世界的な地位を確立し、その後その地位がアメリカへと替わっても現在に至るまで英語が支配的な力を持っている。イギリスへ移動した高度人材の大多数がインド人であったという事実は、高度人材同士でも英語を母語とするインド人は移動先のイギリス労働市場において他の言語利用者を排除するだけ競争優位を持っていたのである。本章では、世界最大の高度人材獲得市場であり、IT 技術者集積国でもあるアメリカに焦点を当てる。2.1 の表 1 で示したように、アメリカはグローバルな高度人材獲得競争において圧倒的に優位である。

しかし、本章の目的はアメリカに高度人材がなぜこれだけ集まるのかを明らかにすることではない。移民国家として成立しかつ英語圏であり、1 世紀にわたり世界最大の経済力を維持するアメリカが世界中から高度人材を誘引する力を持つ強力なマグネット効果を持つことはすでにこれまで考察してきた議論からも十分に推定可能である。序説で述べたように、例えばサクセニアンはシリコンバレーで起業し成功した外国人 IT 技術者が生み出す莫大な経済効果や知識還流効果を強調している。しかし、アメリカに移動した高度人材の全てが起業しているわけではない。またアメリカへ移住し被雇用者として働く外国人 IT 技術者のストックの増加に伴い、労働条件が悪化する実態などが実証研究から少しずつ明らかにされてきている。

本章では、アメリカに国際移動している高度人材の代表例とされる外国人 IT 技術者に対象を絞り、果たして彼ら・彼女らが本当にライシュやサクセニアンが定義するシンボリックアナリストやグローバルエリートなのかどうかを批判的に考察することである。まずアメリカの巨大な情報通信産業市場とそこで働く外国人 IT 技術者に必須の H-1-B ビザの実態を概観し、技術ビザの急激な拡大とアメリカの競争力政策がその目標として掲げる頭脳獲得が、この産業においては実際にどのような経緯を辿ってきたのかということを確認する。その上で、アメリカの IT 産業で働く最大のクラスターを形成しているインド人技術者の就労はボディショッピングと呼ぶべき実態であることを明らかにした Aneesh や Xiang らの先行研究を援用しながら、世界最大の情報通信産業市場であるアメリカに移動したインド人 IT 技術者の国際移動がグローバルエリートの移動ではないということを明らかにする。

### 3.1 アメリカの情報通信産業と H-1-B ビザ

アメリカへ国際移動を行う外国人 IT 技術者の議論に入る前に、アメリカの情報通信産業の発展の過程を振り返るとともに、この産業における外国人技術者の受け入れに大きく寄与してきた H-1-B ビザが導入されるに至った経緯について概観しておく。アメリカの情報通信産業は巨大市場である。情報処理推進機構の報告によれば、2009 年の世界の情報通信産業の市場規模は約 2 兆 3385 億ドルであり、そのうちアメリカの市場規模は一国で約 8383 億ドルと世界全体の約 36%を占めている<sup>1</sup>（情報処理推進機構 2011: 6）。20 世紀以降現在に至るまで、とりわけ 1990 年代にアメリカが世界の情報通信産業や関連産業に与えた影響力は計り知れない。技術的寄与だけでなく、製造業にとって代わる新たな成長産業として多くの投資を呼びこみ、新興 IT 企業の急成長や労働需要の拡大などその影響はアメリカ国内に留まらなかった。1990 年代中盤から 2000 年までの 5 年間は IT 関連企業への投資は後に IT バブルとも称されるようになるまでの急激な拡大を示した。急激に拡大した IT サービスへの需要は、国内の IT 技術者だけでは充足することができず、多くの外国人 IT 技術者をシリコンバレーなどの集積地帯へと引き寄せたのである。

アメリカの移民政策は時代によって性格が異なるが、不法移民の取り締まりを強化し、高度人材に関しては優先的に受け入れるという 1965 年の移民法改正と、1990 年移民法改正が現在までのアメリカの外国人受け入れ政策の基本となっている。1965 年の改正では、それまで設けられていた出身国別の割当制度が廃止される一方で、家族呼び寄せや特定の職種を優先して受け入れる方針が定められた。1990 年の改正移民法ではこの選別的受け入れの方針がさらに強化され、1 年間に受け入れるという移民の人数枠を 67 万 5 千人と設定し、家族呼び寄せ枠は 48 万人、雇用枠 14 万人、抽選で希望者にビザを与える多様性プログラム枠 5 万 5 千人とした。雇用枠では、専門的な高度人材を優先的に受け入れる狙いがあり、科学技術分野を中心に卓越した業績や国際評価を持つ人材および、それに準ずる知的労働者には永住権が与えられる。1990 年の改正で、H 区分を見直し細分化し、新たに大学卒業以上の学歴を持つ「高度に専門化した知識の理論的・専門的な応用」が必要な職種に対し発給する H-1-B ビザが新設された<sup>2</sup>。短期就労ビザの H 区分見直しに至った背景には、発給対象職種の曖昧さゆえに、特殊な技能や知識を必要としない職種での労働需要を満たすために利用されているという批判があった。新たに創設された、H-1-B ビザは年間 6 万 5 千人を上限とし、その他の H ビザ（看護師、芸術家、スポーツ選手、国際交流など）とは独立して人数枠が確保された（加藤、2002、労働政策研究・研修機構、2004）。こうして専門的職種ビザとしてスタートした H-1-B ビザは、情報通信産業の急激なアメリカ国内の労働市場拡大にともなう IT 技術者の労働需要に応えるために用いられたのである。

<sup>1</sup> IT サービス、ハードウェア、ソフトウェア、通信、内部サービスの合計である。

<sup>2</sup> 4 年制大学を卒業していない場合でも、ごく稀に一定の実務経験があれば認められる場合もある。

### 3.2 アメリカへ向かうインド人 IT 技術者

1990年代から2000年代にかけてアメリカへ向かった外国人技術者の多くはインド人技術者であった。アメリカのドットコム景気が過熱していた1998年から1999年にかけて発給されたH-1-Bビザの実に74%がインド人であり、H-1-Bビザは別名インド人ビザであるとも言われた。アメリカの情報通信産業内で最大規模のインド人クラスターが形成されていた状態を、Xiangはエスニシゼーションであると指摘した<sup>3</sup> (Xiang, 2006)。なぜインド人がこれだけ圧倒的多数を市場で占有できたのだろうか。理由としては、すでに何度も述べているようにインドの公用語が英語であるということ、そして高水準の理数教育による人材育成が比較的早い段階から行われていたということが指摘できる。

しかし、この段階ではまだ国際移動が“可能な”人材のストックを説明したに過ぎない。2.2.2では、イギリスへ移動したインド人の多くが「企業内転勤」ビザを利用していたことを明らかにした。その結果、イギリスの情報通信産業で働くインド人技術者が全体の過半数を占めるに至っている。インドからアメリカへの移動にはどういったルートがあるのだろうか。

インド人IT技術者の国際移動を考察する上で、忘れてはならないのがインドにおける情報通信産業の特殊な構造である。インドの情報通信産業はTCS・Infosys・Wipro・HCL・Cognizantの5大企業を頂点とする強固な大企業中心のピラミッド構造となっている。ガートナー社の報告によれば上記の上位5社の売り上げの合計は、インドのITサービスプロバイダ全体の総売上高のほぼ半分を占める<sup>4</sup>。この一握りの巨大IT企業はインド人IT技術者の国際移動にどのような役割を果たしてきたのだろうか。

インドの情報通信産業とアメリカの繋がり古く、アメリカのIBM社がインドに進出したのは1951年と、半世紀以上前から続いている。以下ではインドのIT産業に関する調査報告や先行研究を参考にしながら、情報通信産業分野におけるインドとアメリカの関係について時系列的に見ていくことにする。

大型汎用機であるメインフレームの販売で世界最大手シェアを誇っていたIBM社は世界展開の一環として1951年にインドに進出した。自社のメインフレームを販売し、ネットワーク構築や、運用、サポートまでを一手に引き受け、順調に事業を拡大していたが、1977年にインド政府が外国為替規制法を制定したことを受けて事業継続の困難に直面した。40%のインド資本の受け入れと自己資本を26%にまで引き下げることを要求されたIBM

---

<sup>3</sup> Xiangはインド人のアメリカへの国際移動を個人単位のエスニックネットワークを利用した国際移動という分析枠組みで考察しているため、本論文の分析枠組みとは立場をやや異にするが、IT技術者の国際移動を抽象的な新古典派経済学的理論で分析することには批判的である。

<sup>4</sup> 2010年におけるインド系IT企業全ての世界売り上げ合計は約574億ドルであり、そのうち本文中の上位5社が占める売り上げの合計は242億ドルとなっている (ガートナー社, 2011年5月プレスリリース <http://www.gartner.co.jp/press/html/pr20110519-01.html>)。

は事実上インド市場からの撤退を余儀なくされたのである<sup>5</sup>。しかし、外国為替規制法制定以前に販売したメインフレームのサポートやメンテナンス業務は継続する必要があったため、それまで展開していたインド国内に **IBM India** として海外支社をおき、自社サービスを展開するというオンサイトサービスから、インド国内でかつて販売したマシンのユーザーに対して、サポートやメンテナンスの業務を海外拠点が提供する方式へと転換せざるを得なかった。小規模で変則的な形態ではあるものの一種のオフショアサービスが実行されたのである。もっともこのオフショアサービスは、経済的なコストカットなどを理由としたものではなく、この 1977 年のインド政府による外国為替規制法という強制的な圧力によるところが大きかった。

一方、それまで **IBM** インドで働いていたアメリカ人やインド人従業員は、インド政府が設立した **Computer Maintenance Corporation (CMC)** へと移籍し、引き続きインド国内の **IBM** 製メインフレームのサポートやメンテナンスを、アメリカ **IBM** からの指示を受けながら行っていた。また 1960 年代から 1980 年頃にかけてインド国内では外資系企業のサポートを受ける形で IT サービス企業が誕生した。最も早かったのが 1968 年のタタ財閥による **TCS** 設立であり、その後 **Wipro** が 1980 年、**Infosys** が 1981 年と続いた。さらに、上述の 5 大企業に続く大手の **Satyam** (現 **Tech Mahindra**) が 1987 年にアメリカで **MBA** を取得しその後インドに帰国した元留学生によって設立された。

1980 年に入ると世界中でメインフレームの販売が下火になり、それぞれの顧客企業のサーバー管理やシステム開発が業務の中心になりつつあった。この頃からシステム開発やソフトウェア開発技術者の需要が急増し、アメリカでは国内の技術者不足に対応する必要に迫られていた。このアメリカ国内における IT 技術者不足を大きなビジネスチャンスと捉えたのがインド国内の巨大 IT サービス企業であった。

IT 産業では、もともとプロジェクト毎にどのぐらいの人員や予算が必要になるかを計算するために人月 (**man-month**) という概念を使っていたが、この必要な期間だけ必要な人員を売り出すというビジネスモデルを確立させたのがインド系 IT 企業、なかでも **TCS** であると **Xiang** は指摘する (**Xiang, 2006:5**)。巨大なタタ財閥グループの一つとして 1968 年に操業を開始した **TCS (Tata Consulting Service)** は最初からインド国内の IT 産業市場をメインターゲットとしていたのではなく、海外市場での大規模な展開を模索していた輸出志向型の企業であった。1974 年に初めて IT サービスの輸出を開始した **TCS** は、インド国内に競合企業がまだ存在していなかったこともあり、インドのボディショップサービスの先駆者としての地位や利益を獲得できたといえる。**TCS** に続き、後続の IT 企業もほぼ同様の海外輸出型のビジネスサービスを展開した。また、アメリカで経営学修士の学位を取得後インドに帰還したラマリンガ・ラジュが起業した **Satyam** もアメリカと母国のインドを

---

<sup>5</sup> **IBM India** 公式 HP より <http://www-07.ibm.com/in/careers/history.html>

結ぶネットワークを活用して、インド人技術者をアメリカへと輸出したのである。ラマリンガはこのインド人技術者送り出しモデルをグローバルデリバリーモデルと呼び、後発企業ではあったが短期間に急成長を遂げた<sup>6</sup>。

アメリカの大手企業がそれぞれ独自のシステムを開発しサーバーを運用するようになったため、アメリカ国内で働く IT 技術者の需要が急激に高まったことに加え、来たる 2000 年の Y2K 問題への対処などにも人員が必要となり、インド人 IT 技術者はアメリカの多くの企業へと“輸出”された。初期の段階では派遣された先のアメリカ企業におけるインド人 IT 技術者の業務はプログラムの書き換えやシステムおよびデータの移管作業、システムの保守・運用業務などが中心であったが、この時期にアメリカの IT 産業ではインド人技術者の弾力的な活用に高いメリットを見出したのではないかと考えられる。この時点では、インドからインド人 IT 技術者をアメリカへと送り出す人材輸出型ビジネスモデルが確立しつつあったが、まだインド国内の労働力を活用してサービスを提供するオフショアモデルにまではなっていない。オフショアモデルへとビジネスモデルが変化するのは 1990 年代以降である。

インド政府が 1991 年に外国為替規制法を緩和する措置を取ったことを受け、一度はインド市場から撤退した IBM はもちろん IT 企業だけでなく GE や CitiBank などアメリカの大企業が次々とインドに進出した。インドに拠点を創設した目的はインド国内の情報サービス市場を開拓することではなく、これまでアメリカ国内にインド人技術者を移動させて委託していた業務をインドへ移管することであった。経理のようなバックオフィス業務は国内に残していかなければならない必然性も低く、比較的早い段階でアメリカ国内からインドへとアウトソーシングされるようになった（みずほコーポレート銀行, 2008:5-8）。

ここまでアメリカの IT 産業とインドの IT 産業の関係を簡単に振り返ってみたが、1960 年代の米系企業の進出がオンサイトビジネスサービスのための現地展開であったのに対し、1990 年代の進出はオフショアのインド側拠点としての現地展開という異なる目的であったことがわかる。また、最近でもインドの IT 産業の国内需要は 6.2% と極めて低く、国外需要が 93.8% を占めるというアンバランスな構造になっているが、その先鞭をつけたのが、1968 年に設立された IT 企業の現最大手である TCS により始められた人材斡旋業に類似したサービス輸出型ビジネスであった<sup>7</sup>。TCS をはじめその後続いたインド IT 企業によるサービスのグローバリゼーションはインド人 IT 技術者の国際移動も伴うものであったのである。

---

<sup>6</sup> Satyam Mahindra は急成長したが、2009 年に前年度 2008 年の売り上げを大幅に水増しする粉飾決算を行うなど巨額の不正が明らかになり、現在は Tec Mahindra に買収された。

<sup>7</sup> インドの IT 産業の売り上げに占める海外需要依存の高さは突出しているが、一方で中国、韓国、日本の内需依存率の高さも際立っている。中国（71.7%）、韓国（91.2%）、日本（87.3%）と、海外向けサービスが少なく、専ら国内の需要に頼っているのが現状である（情報処理推進機構, 2011:15）。

### 3.3 グローバルデリバリーモデルとインド人 IT 技術者

前節ではインドとアメリカの IT 産業の関係をマクロな視点から考察した。インド人 IT 技術者のアメリカへの国際移動には、フリードマンの『フラット化する世界』のモデルになったインフォシスや TCS のような巨大 IT 企業や、サクセニアンが著書の中で“*The New Argonauts*”と形容したアメリカ帰りの起業移民が果たした役割が大きかったことも明らかになった。しかし、本論文の対象はインド帰還後に Satyam を起業し 2007 年には従業員数が約 3 万 5 千人を超え、業界 4 位の大企業へと成長させたラマリンガ・ラジュのようなごく僅かな数しかいない成功者ではない。本論文が主要な対象として着目するのはラマリンガ・ラジュや TCS によって確立され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、アニーシュが物理的にアメリカに移動したインド人 IT 技術者とは区別するために“*Virtual Migration*”と呼んだ、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<sup>8</sup>。

アメリカでは 1990 年の移民法改正の際に、従来の就労ビザである H-1 ビザを拡大し、「高度に専門化した知識群の理論的・実践的な応用」を必要とする職種を対象とした H-1-B ビザを新設した。とりわけ IT 技術者は情報通信産業のけん引役であるアメリカで需要が大きく、この H-1-B ビザは新設当初は年間の発給数の上限を 6 万 5 千人に設定していたが、その上限枠はもっとも多かった 2001 年から 2003 年には 19 万 5 千人にまで拡大された。しかし、本来「高度に専門化した知識群の理論的・実践的な応用」を必要とする職種に対して発給されるはずの就労ビザであったこの H-1-B ビザで働く外国人 IT 技術者の実態は必要となるときに必要な分だけ労働力を確保したい IT 企業の都合のいいように利用されているということは早い段階から指摘されていた。アニーシュは、H-1-B ビザで働くインド人 IT 技術者を「(他の移民と比較すれば) 高い給与ではあるが、その職務内容はローコストなジャストインタイム労働者であり、専門的労働者とはいえない」と指摘している (Aneesh, 2000:6)。

インド人 IT 技術者の需要が拡大した 1990 年代のアメリカにおいてその主流を形成した典型的な人々とは、アメリカのエリート大学で博士号を取得して最先端の研究開発に従事するような人々ではなく、H-1-B ビザによって入国してコンピュータのプログラム内の日付を 1900 から 2000 に対応するように書き換えるような業務に従事する人々、あるいはイ

<sup>8</sup> インド人技術者をアメリカやイギリスに派遣するモデルを一般的にはボディショッピングモデル、ボディショッピングサービスというが、本稿ではほぼ同義のものとして Satyam が自社のサービスとして提起した「グローバルデリバリーモデル」を用いる。理由は、ショッピングモデルの場合、買うという一時的行為を想起させる用語であるのに対し、デリバリーモデルの場合は、人材をインドからアメリカへ「運ぶ」という移動のニュアンスがより伝わりやすいと考えるからである。インドからアメリカを中心に海外の IT 産業へと送り出された技術者の数は 1999 年の 28 万人から 2006 年には約 5 倍の 160 万人にまで拡大した (みずほコーポレート銀行, 2011:13)。

インド国内に留まって、アメリカとインド間の 12 時間という理想的な時差を利用したコールセンター業務に従事する人々であった。1990 年代のインド系 IT 企業はおもにアメリカ企業が自社のシステム保守や運用といった業務を外注する BPO (Business Process Outsourcing) の受注を担うことでアメリカの IT 産業内でシェアを獲得し拡大させていった。その後アメリカの IT 産業内で一定の実績や信頼を獲得したインド系 IT 企業は、とくに銀行・金融・保険・サービス部門での受注を拡大している。インド人技術者の給与は学歴やキャリアによって大きな差があるが、少数のトップクラスの技術者には月額 5 千ドルから 8 千ドルという高額な給与が支払われている (みずほコーポレート銀行, 2011:14)。

こうしたデータからは、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ように思われる。確かに、高い報酬を提示されて複数の企業からオファーを受けるような技術者も一定数存在するが、少数の優秀な技術者が受け取る高い報酬は全体の平均値を底上げする効果を持つ。アメリカ企業にとっては国際競争上の優位を維持する上で、いかに効率よくアメリカでの短期間のオンサイト業務とインドでのオフショア業務を組み合わせ運用できるかが重要であるが、それはインド人 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。

チャクラバーティはインド人 IT 技術者を分析した論文「シンボリックアナリストか、それとも拘束された奴隷か？」の中で次のように指摘している。H-1-B ビザは雇用ビザであって移民ビザではない。つまり最短 6 カ月から最長 3 年間の短期就労ビザであり、多数のインド IT 人技術者に求められているのは大企業のためのフレキシブルな労働力であり、インド人 IT 技術者は、H-1-B ビザ制度の趣旨としての高度人材ではあっても、ライシュのいうようなシンボリックアナリストとしての高度人材ではない (Chakvartty, 2006)。

1 章でも述べたが、人的資本理論が主張する先端知識や技術を生み出すシンボリックアナリストのもたらす経済的効果は開放的な市場と非常に強い競争力を持つ個人の存在が前提となる。だがそうした好循環が成立する可能性があるのは、ごく一部の先端科学技術分野の世界に置いてだけであろう。IT 技術分野におけるインドからアメリカへの移動に関しては人的資本理論の枠組みを用いて説明するのは適切ではない。インドの IT 企業をアメリカのユーザー企業は、インド人技術者集団に固有の性質を利用して独自の国際的な労働力活用戦略を構築したのである。

この「独自の国際的な労働力活用戦略」の鍵を握るのが、学歴という要素であろう。ブラウンがいうように労働市場に高学歴・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 平均と比較するとかなり低いが、2004 年の大学卒業生数は約 250 万人となっている。これは同年の日本の大学進学率が 40%、約 60 万人であることを考えると、進学率が 10%に満た

ない中で大学卒業生数が 250 万人、そのうち理工系学部の学生が全体の 38%の 82 万人、さらに IT の専攻者だけでも約 17 万人というのは非常にインパクトのある数字である（小島，2005:112）。現在ではこの理工系出身者が 100 万人に達しているが、インド工科大学（Indian Institute of Technology: IIT）や国立工科大学（National Institute of Technology: NIT）の学生は、欧米企業に高待遇でヘッドハンティングされると言われる。

インド進出を考える日系企業の採用向けにインドの大学就職事情を紹介したリクルートワークスの報告書によると、図 5 の Tier1 に該当する学生数は IIT が約 1 万 5 千人、NIT 約 2 万 5 千人を合わせて 4 万人ほどであり、この層の最上部のごく少数の最も優秀な学生を対しては、アメリカの IT 企業を頂点に、世界のトップグローバル企業側からのオファーが常に提供されていると言われている。新卒の学生に 1000 万円を超える高額報酬を提示しての争奪戦が行われるケースもあるほどの過当競争になっていると分析している。Tier2 では、大学のネームバリューは Tier1 に及ばないものの、上位層の学生の質は Tier1 と遜色ない。Tier2 の平均的な給与は、Tier1 と比較すると約半分の平均年収が 30 万ルピー（日本円で約 50 万円）である。ここの卒業生はおもにインドに開発拠点を置く大手 IT 企業に就職するとされ、採用する側にとっては人材の能力と給与のバランスがよいとされる（リクルートワークス，2013:13-22）。

図 5 「インドの工学系大学の構造」



出典)リクルートワークス『インドにおける新卒採用の現状』P13 図表 5 より

一方で、世界的な IT 企業が 1000 万円を超えるようなオファーを出して IIT や NIT のインド人学生を確保すると大きく報道されるが、全ての卒業生がそのような破格の待遇で就職しているわけではなく、むしろ稀なケースであるという指摘もある。IIT や NIT の学生が Tier2 や Tier3 の学生と比較して就職に有利なことは事実であるが、それでも年収 50 万ルピー（日本円で約 75 万円）であればかなり上位層であり、実際には 50 万ルピーももらえない学生の方が多いとされる（山田，2013）。この山田が指摘した数字は、リクルートワ

ークスの出した Tier2 の学生の平均給与は Tier1 の約半分の 30 万ルピーという数字とも符合する。つまり、Tier1 の中のさらに少数のエリートがシンボリックアナリストとして破格の待遇で採用されるが、それ以外の学生は入学倍率が 60 倍以上とも言われる IIT 卒業生でもインドの給与体系であれば年収が 100 万円にも満たないのである。立場競争論で言えば、IIT を卒業してインド国内で就職する場合、この Tier1 はもっとも高い学歴上の優位性を保持した地位集団であり、現地企業であれば他のいかなる集団をも排除できる最も有利な層である。インド国内であれば Tier1 の学生は学歴やスキルに見合った最高のポジションを手に入れられる可能性が高い<sup>9</sup>。

しかし、欧米の上位理工系大学出身者の新卒平均年収が 500 万円～700 万円であることを考えると、この層の学生がインドに留まった場合の平均年収 75 万円というのは先進国で同水準の学生が母国に留まった場合と比較してかなり低い賃金水準であるといえるだろう。もし Tier1 の学生がインド企業で得られる賃金に満足することができず、インド以外の国で就職する場合、全く異なる競争環境に直面することになる。インド国内では学歴的な優位性に基づいて最上位集団として発揮できた排除圧力を、外国においても地位篡奪の手段として用いることはできない。英語圏のアメリカであったとしてもポジション獲得競争では劣位な位置に立たされる。インドに留まった場合に得られたはずのポジションと同等のそれを海外で獲得することはほぼ不可能である。そうすると金銭的にはインドよりも高い賃金を得られても、自分の学歴やスキルに見合ったといえる職種や職務につくことは難しい。しかもいったん海外に移動した場合には、インド国内では Tier1 であった人材の多くは Tier2 や Tier3 と同じインド人という国籍のソーシヤルグループで他の国籍集団との競争になるのである。2010 年に発表されたアメリカの経済政策研究所 (Economic Policy Institute :EPI) の報告書では、本来優秀な専門的外国人労働者をアメリカに定住させるためのゲートウェイとしての位置づけであったはずの H-1-B ビザや L-1 ビザが、短期就労ビザ、すなわち一時滞在許可であることを利用して、アメリカ国内にインド人技術者を移動させ一時的に招聘、雇用するものの、アメリカ企業流の方式で職業訓練や経験を積ませた後はインドに帰国させ、インドのオフショア企業で現地の賃金水準で雇用している事例が少なくないと報告されている<sup>10</sup> (Hira, 2010)。

<sup>9</sup> インド人学生を現地採用しようとする企業にとっては Tier1 の学生は競争率が高く、採用できないリスクもあるので、最初から Tier2 の上位層の学生にターゲットを定めてリクルーティング活動を行う企業もあるというほど、Tier1 の学生は就職状況において有利となっている (リクルートワークス, 2013)。

<sup>10</sup> EPI が、H-1-B ビザを多数申請している在米企業 20 社に対して実施した調査によれば、当初の雇用契約期間満了後に、永住申請が提出されたのは 13%にとどまり、企業内転勤に相当する L-1 ビザからの永住権申請は 7%程度であったとしている。つまりこれらの企業は、外国人労働者を H-1B あるいは L-1 ビザで一時滞在労働者として受け入れ、アメリカ人労働者とともに実務経験を積んで技術や技能を習得させた後は、本国に帰国させてアメリカ人よりも安い賃金で雇用していると報告書は指摘している。Ron Hira, 2010, "Bridge to Immigration or Cheap Temporary Labor? The H-1B & L-1 Visa Programs Are a Source of Both" Economic Policy Institute, EPI BRIEFING PAPER <http://s4.epi.org/files/page/-/pdf/bp257.pdf>

インド国内の学歴序列によって移動の経路だけでなく移動先も規定されていると考えられる。アメリカやイギリスなど海外へと移動するインド人技術者は Satyam らが作り上げたグローバルデリバリーモデルによって輸出されることになるが、しかしインド IT 業界 5 位以内に入るような大手企業に採用されるのは Tier1 層であり、Tier2 以下や場合によっては IT を専攻していない大卒者も少なくない。ネームバリューの弱い大学出身者や大学で IT 非専攻者が海外就労を希望する際に多く利用するのが、民間の IT 教育機関 NIIT (National Information Institute) と Aptech 社の 2 社である。この 2 社はインド国内の業界最大手であり、大学卒業後の人材に IT 教育を実施し、海外へと派遣するビジネスを展開している。この民間教育機関は特にアジア市場への人材派遣で大きく成長している。例えば、2000 年にシンガポール政府は国内の IT 技術者不足への対応策として、NIIT から 1000 人のインド人技術者を受け入れることを決定している (日本労働研究機構, 2000)。実証的なデータはないが、恐らく基本的な構造としては図 5 の上位層から順にアメリカ、イギリスなど欧米に移動し、中間層以下や IT 非専攻者など大学卒業後に民間教育機関で IT 教育を受けた人材がアジアへ移動しているものと思われる。

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。

### 3.4 立場競争理論に基づく考察：

#### アメリカの IT 産業におけるインド人技術者集団の地位獲得競争

これまでインド国内からアメリカへ高度人材が送り出されるメカニズムについて考察を行った。その結果およそ以下のことが明らかになった。インドからアメリカへの IT 技術者の送り出しシステムの基盤となったアメリカとインドの関係は一時的な中断を挟みつつも半世紀にわたるものであり、インド国内で起業した情報通信企業は当初から市場の大きい海外をメインターゲットとして事業を展開していた。インド政府によって外資系企業の進出が規制されたことで、1950 年代からインドに進出していたアメリカ企業は一時的に撤退を余儀なくされたが、撤退以前にオンサイトで行っていた自社サービスを現地のインド人企業を通じてアメリカから遠隔サポートするという変則的なオフショア体制を取った。インド政府の外資規制法という外圧によって従来のオンサイトビジネスの継続が不可能となり、これに代わって、変則的とはいえオフショアビジネスの業務経験を持ったことが、1990 年代以降のアメリカ国内のユーザー企業を相手にインドから情報サービスを提供するという、本来のオフショアビジネスが急拡大する起点となったのである。

またこれと並行して、1980 年代以降アメリカ国内で IT 技術者の需要が高まると、インド系 IT 企業は国内の豊富な IT 技術者を送り出すビジネスモデルを確立した。インド系 IT 企業の安定的な労働力供給によってアメリカの IT 産業で働く外国人 IT 技術者の大多数がインド人になった。このインドから安定的に供給される労働力の資源となったのが、インド国内で毎年育成される数十万人規模の大学生であった。インド国内で 1 万校以上あるとされる大学はごく少数の超上位校、上位校、中位校、下位校と分類され、超上位校卒業生を除き、多くの学生は、先進国水準の給与を求めて短期就労でもアメリカへ移動するか、あるいはインド国内でそれぞれの学歴に応じた企業に就職するかという選択を迫られていた。さらに、こうした大量で良質で安価な労働力は 1990 年代以降、アメリカ国内の業務をインドへと移管させる動きを加速した。アメリカ国内に残す必要のない業務の大半が賃金の安いインドへと移動したのである。アメリカの IT 産業内でインド人技術者の需要が高く、またアメリカからの業務の主な移管先がインドであった最大の理由は、お互い英語を公用語とするという非常に大きな共通点があったからである。

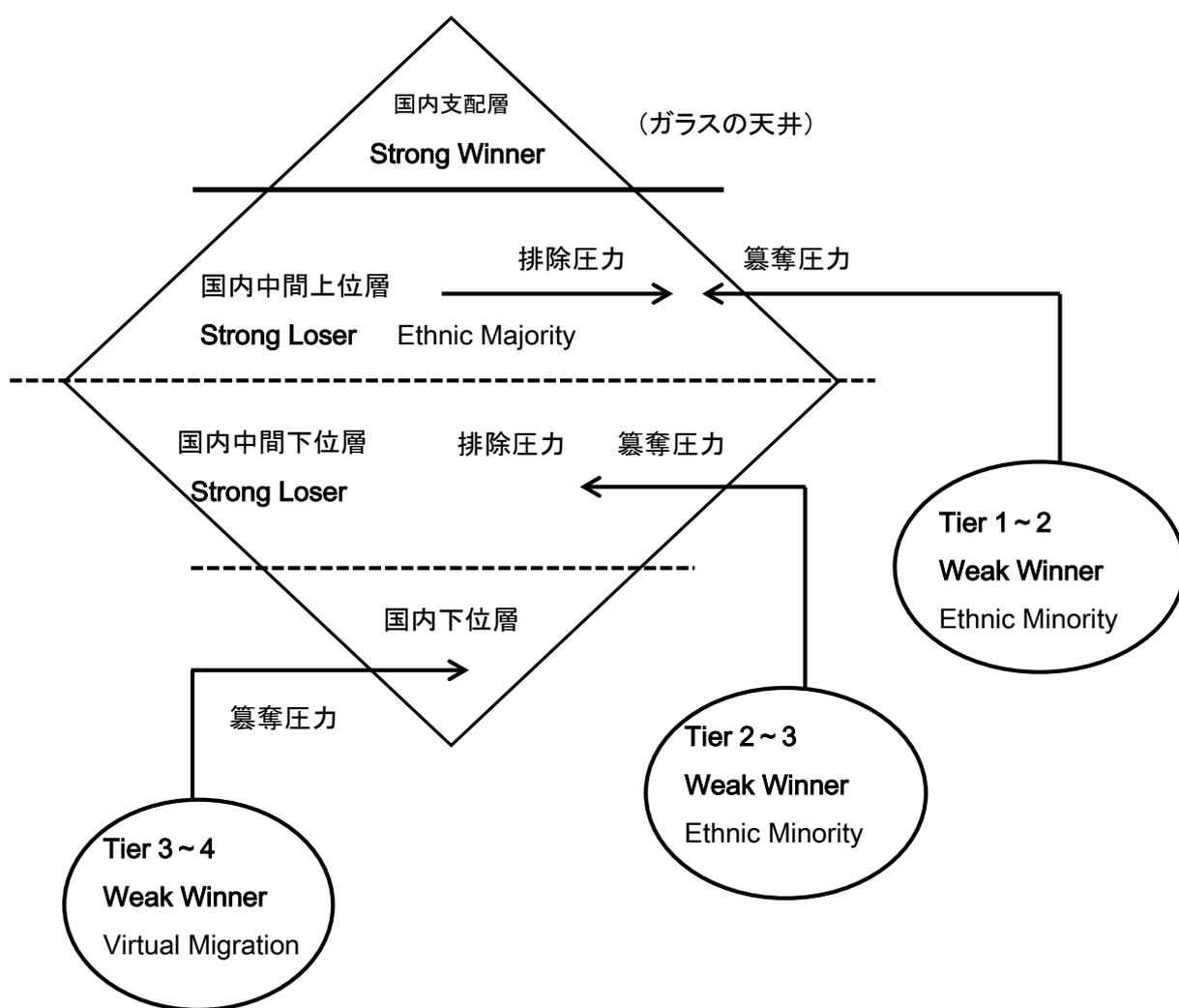
要約するとインド系 IT 企業の勃興時からの海外志向性と意図せざるアメリカ企業のインド撤退によるオフショアビジネスの開始、インド国内における高度人材の育成及び安定供給、インドとアメリカ間の為替格差、という要因によって、インドからアメリカへの IT 技術者の移動、そしてアメリカからインドへのオフショアビジネスの増加という関係が構築され、同時に進行したのである。

以下では本章の小括として立場競争理論の分析概念を用いてインドからアメリカへ移動した IT 技術者がアメリカの IT 産業構造の中でアメリカ人 IT 技術者とポジションをめぐる

競争の結果どのようなポジションを獲得しているのかを考察する。

前節で、インド国内の大卒という学歴、専門的知識、技術などの能力に加え、Tier1 から Tier4 のどの階層の大学を出たのかという学校歴も加味されたそれぞれの地位集団が、どのような就職活動を行うかについて述べた。図 6 は 1 章の図 1 で示した地位集団の概念図にアメリカの IT 産業へ移動するインド人集団の地位競争を当てはめたものである。

図 6 「アメリカの IT 産業におけるインド人地位集団の競争と排除 概念図」



大企業から高額のおファーを受けてヘッドハントされるごく少数のグローバルエリートを除くと、Tier1 から Tier4 までのインド国内大学出身者は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に移動するか、あるいはグローバル企業がオフショア先としてインドに設けた拠点で働くことになる。これらのインド人 IT 技術者をチャクラバーティはグローバリゼーションの“弱い勝者” (Weak Winner) とした。

グローバルな労働市場では、国籍、エスニシティ、階級、性別といったあらゆる要素をもとに競争が行われる。サクセニアンが、1970 年代以前にアメリカのベル研究所や IBM などアメリカ東部のハイテク集積地域で働いていたインド人や中国人研究開発者がシリコンバレーへと移動した動機を、アメリカ出身者のなかでもアメリカ東部地域出身の技術者集団からの排除や昇進昇格の場面での限界などによるものであったと指摘しているように、アメリカの労働市場で同じ学歴や資格を持つ国内の上位地位集団と外国人集団が 1 つのポジションをめぐる競争した場合、強い強者 (Strong Winner) となるのは、その国の中で最も支配的な地位集団である。

インド国内では下位集団をほぼ完全に排除できるだけの強力な競争優位を持つ Tier1 から Tier2 の集団も、外国の労働市場に参入しようとする場合には、エスニックマイノリティーグループとなる。アメリカの産業や労働市場は恐らく世界で最も多種多様な外国人を受け入れている市場であるためボエリの国際移動図でも圧倒的な高度人材の流入国となっているが、それでも支配的な地位集団が何層にもわたって存在する。支配的な力を持つ地位集団から順に競争優位と劣位に分けられ、その競争優位の階層によってポジションの篡奪可能性も排除可能性も高まる。1960 年代や 1970 年代の段階ですでに、アメリカの大学の博士号を持ちアメリカ東部の研究所に勤めていた外国人技術者や研究者は、西海岸に移動して起業し、次の技術者の移住や起業を助けるエスニックネットワークの拠点形成に寄与したというのがサクセニアンの主張である。しかし経済のパイは有限であるとする立場競争論の立場からみると、早い段階で初期外国人移民としての地位集団を確立し、時間の経過とともにシリコンバレーの内部へと埋め込まれていく地位集団は、新規にポジションを獲得しようとするアウトサイダー集団を排除する地位集団へと変化する可能性をもつのである。

一方で、インド人 IT 技術者がアメリカに移動しなければ、あるいはアメリカ国内の業務の一部がインドにオフショアされなければその職を得られていたであろうアメリカ国内で下位集団に位置する集団と高学歴で高い技術や専門的知識を持つインド人 IT 技術者がポジションをめぐる競争した場合、インド人 IT 技術者は国内下位集団からの排除圧力を退けてポジションの篡奪に成功している。この状況をチャクラバーティはインド人技術者がグローバリゼーションの弱い勝者 (Weak Winner) であり、ポジションを篡奪された国内の下位集団は強い敗者 (Strong loser) とした (Charkvattey, 2005: 2-3)。

高度人材の国際移動と密接に関連するもう一つの問題が学歴社会のグローバル化であるということは、1章で指摘した。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。さらにそれよりも競争劣位なインド人グループはアジアへと移動しているものと考えられる。つまり、グローバル化が進む中で、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。

しかし、インドの高学歴 IT 技術者が国内の労働市場では吸収しきれずに、IT サービスに関するグローバルなデリバリーシステムの担い手として“輸出”され、フレキシブルで安価な労働力として、プログラムの不具合チェックやメンテナンスのような比較的単純で非創造的な業務に従事している実態は、ライシュが「シンボリックアナリスト」と形容し、人的資本理論が頭脳獲得競争の対象として措定する「タレント」とは明らかに異なるものであると言えよう。

## 4章 アジアから日本へと移動する高度人材

これまで、高度人材の国際移動をもたらしている競争は、人的資本理論が想定する個人を単位として行われる自由で公平な競争ではなく、立場競争理論が想定する、国籍、言語、人種、学歴などの要素によってクラスター化された地位集団を単位として行われる、閉鎖的で不平等な競争なのではないかという仮説に基づき、世界的な動向（2.1）を鳥瞰し、さらには、IT 技術者を中心にドイツ（2.2）、イギリス（2.3）、アメリカ（3章）の3カ国の事例について考察してきた。本論文の理論的柱である立場競争理論では、限られた地位をめぐる競争は優劣が序列づけられた地位集団相互の排除と篡奪の争いとして展開される。そして地位集団としての優劣を規定するのが、国籍、言語、学歴といった要因である。

実際に OECD が発表した国際移動の統計を見てみると高度人材の移動は非英語圏から英語圏への移動というパターンが確認できた。ヨーロッパの二大高度人材受け入れ国であるイギリスとドイツでは同じ EU 加盟国同士でありながら、獲得している高度人材の国籍にそれぞれ偏りが生じていた。非英語圏であるドイツへは同じヨーロッパ域内の非英語圏諸国、ロシアや東ヨーロッパを中心とした狭い地域から高度人材が移動してきていた。一方でイギリスへ移動した高度人材のほとんどがインドを最大グループとした英語圏出身者であり、さらにはイギリス連邦に属する国が多数であった。

また、20 世紀後半から現在までに世界中で移動する様々な職種の高度人材の中で最大の集団が IT 技術者である。IT 技術者が外国の労働市場に参入する競争が学歴上の優劣を異にする様々な地位集団同士の競争として展開されているということも確認することができた。インドからアメリカへと移動した IT 技術者の多くは、大学進学率が先進国の数分の一にも満たないなかで、大学を卒業したインド国内のエリートであるが、インドの大手 IT 企業が確立したボディショッピングやグローバルデリバリーモデルによって、IT サービスを行う人材としてアメリカに送り出されていた。アメリカの IT 産業において公用語を英語とするインド出身の IT 技術者集団は、同水準の学歴集団やスキルを有する他の競合外国人 IT 技術者集団よりも優位であったために、アメリカの IT 産業で自分たちの集団よりも劣位の集団を排除し、ポジションを占有することに成功したのである。他方同じインド人 IT 技術者であっても、学歴序列の上で劣位の集団は、アメリカの IT サービスの需要の最下層部分をアウトソーシングする受け皿として、インド国内にとどまって低賃金で供給する立場に留まっていた。

では、高度人材の日本への国際移動はどうだろうか。日本は非英語圏の OECD 加盟国という点、また経済規模的にも上述したドイツとほぼ同じ条件である。ドイツ語以上に、日本語は自国以外での流通性が低い言語である。日本へ移動する高度人材にとって日本語という特殊言語を習得していることは、最低限の参入条件とすることになるだろう。こうした条件の下で、日本語の能力という要素は、外国人高度人材が日本の労働市場に参入する

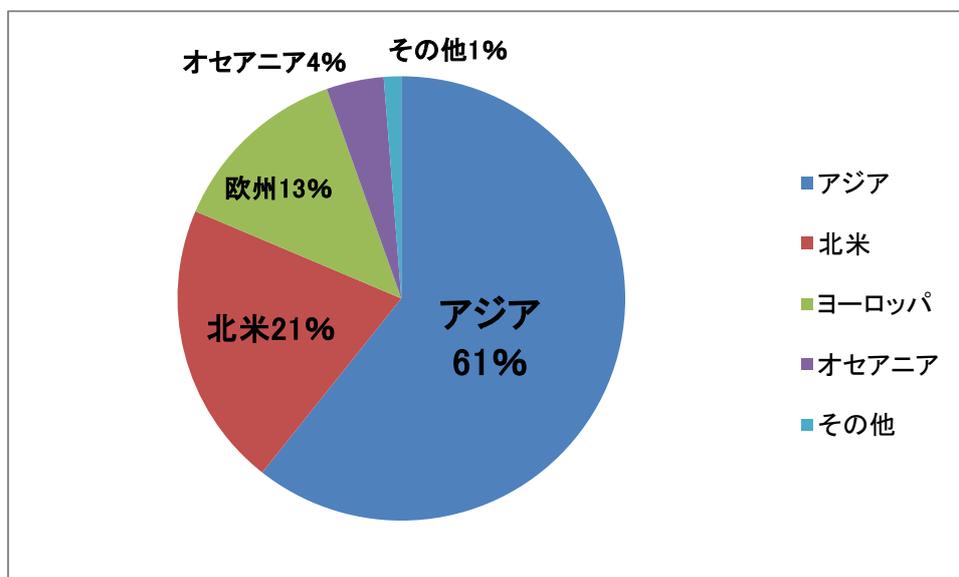
際の立場競争にどのような影響を与えているのだろうか、そして言語以外で競争の優劣に影響を与える要因があるとすればそれは何なのだろうか。

本章では、上記の問いに答えるために、日本へ移動する外国人 IT 技術者がどの地域から移動しているのかを、出身者の言語地位集団に着目する。またそれに加え入国管理制度や高度人材受け入れ政策が外国人 IT 技術者の移動にどのような影響を与えたのかを考察する。

#### 4.1 日本へ国際移動する高度人材の概要

図 7 は 2007 年に日本へ新規入国した高度人材の出身地域を大まかにグラフ化したものである<sup>1</sup>。2007 年の数値に着目する理由は、後述するように、リーマンショックによる不況が始まる直前のこの年、日本における高度人材受け入れ、なかでも技術ビザの新規入国者数がピークに達したからである。

図 7 「2007 年 地域別来日高度人材 新規入国者数」



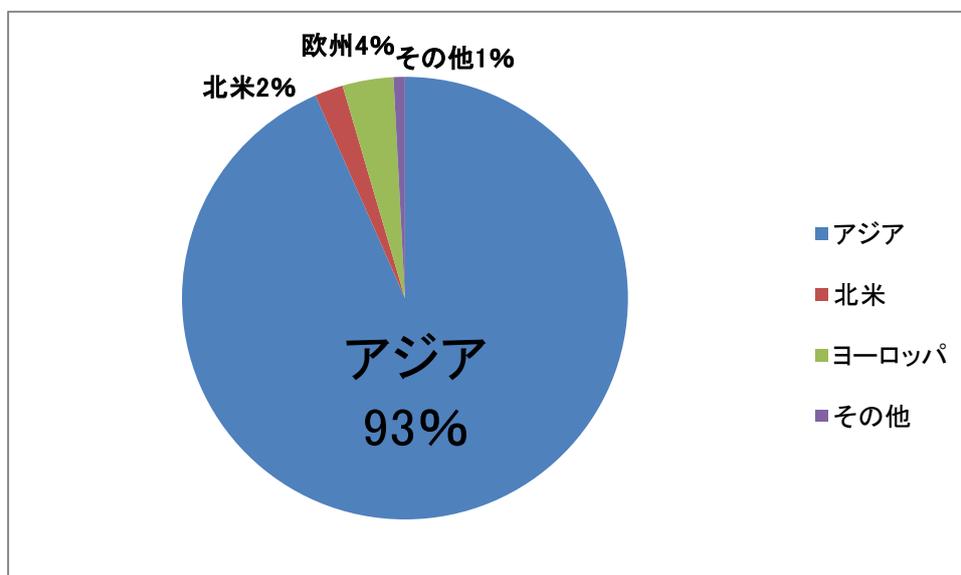
出典) 法務省入国管理局 HP 2007 年「出入国管理統計」より筆者作成

<sup>1</sup> このデータは、就労を目的とする在留資格のうち外交・公用・興行・技能・技能実習を除いた新規入国者数である。興行・技能・技能実習を除いた理由は後述する。

この図からは来日する高度人材の出身地域はアジアが過半数を占めているものの、次いで北米、ヨーロッパ地域からもそれぞれ来日していることがわかる。しかし、このデータからは、職種を限定しない高度人材全体では近隣のアジア諸国を中心として世界の各地域から高度人材が日本へと移動しているということしかわからない。より詳細な考察を行うためには、来日する高度人材の出身地域と職種にどのような相関関係があるのかを見る必要がある。

そこで本稿の考察対象である外国人 IT 技術者がどの地域から移動してきているのかを明らかにするため、技術ビザの新規入国者数を出身地域別に抽出したものが図 8 である<sup>2</sup>。ここでも先に記したのと同様の理由から、2007 年の数値を取り上げる。

図 8 「2007 年「技術」ビザ 地域別来日高度人材 新規入国者数」



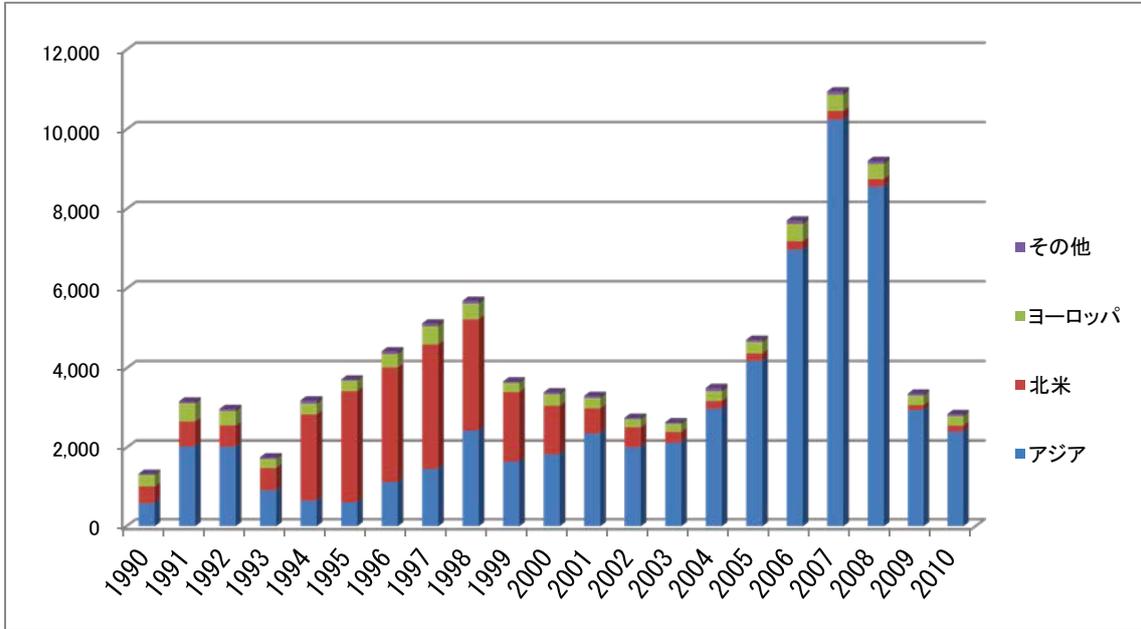
出典) 法務省入国管理局 HP 2007 年「出入国管理統計」より筆者作成

「技術」ビザの新規入国者数だけを抽出したところ、アメリカにおける H-1-B ビザ発給数に占めるインド人の比率を上回るほどアジア出身者の比率が高いことがわかった。この図 8 の結果は、高度人材の国際移動全体見取り図のパターンと同様の傾向を示している。技術者に限ってみれば北米及びその他に含まれる英語圏のオセアニア諸国から日本への移動はほとんどない。だが、技術ビザによる入国者のほとんどがアジア諸国出身者で占められるようになったのは最近の出来事である。図 9 は 1990 年から 2011 年までの各地域別の技術ビザ発給数である。これを見ると 1994 年頃から 1998 年までは北米出身の技術者の比率が高いが、1999 年以降は一貫してアジア出身者の比率が増加している。なぜ技術ビザに

<sup>2</sup> 詳細な入国者数は巻末資料の表 15-2 を参照のこと。

よる入国者がこれほどまでにアジア出身者に偏っているのだろうか。

図9 「1990-2011年 技術ビザ 地域別新規入国者数の推移」

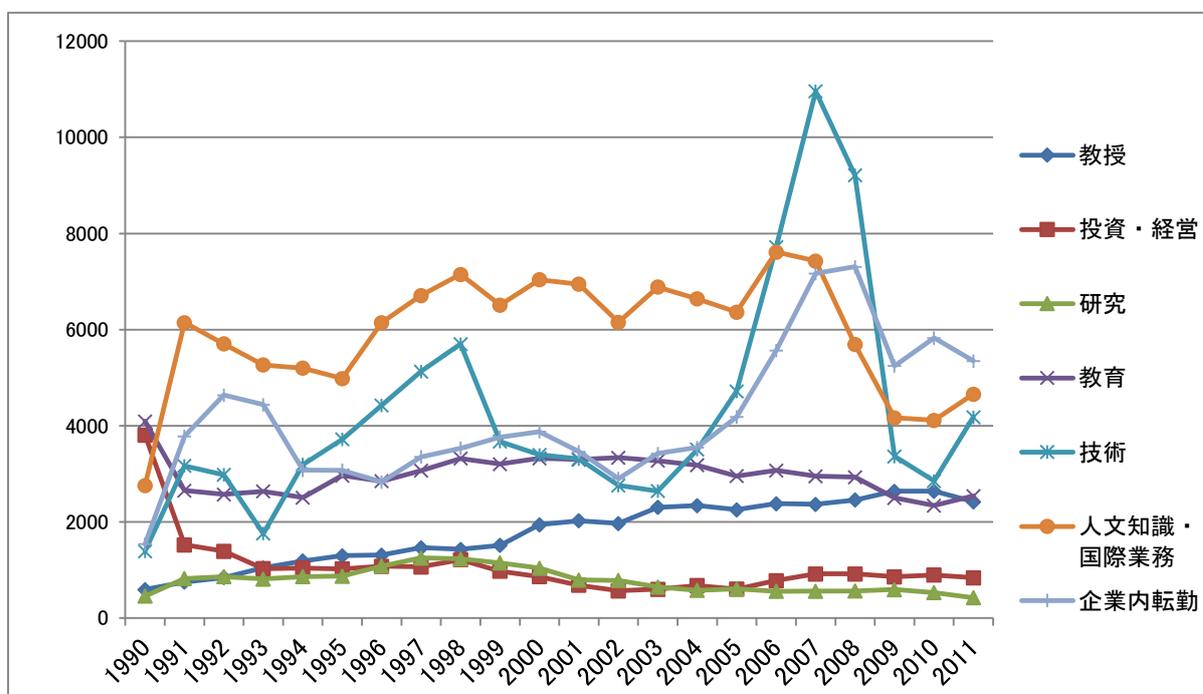


出典) 法務省入国管理局 HP 「出入国管理統計」より筆者作成

## 4.2 日本の入国管理制度と高度人材の定義

2000年代に入り、世界各国が積極的に高度人材の獲得競争を始める中、日本でも専門的・技術的分野における高度人材の受け入れ拡大に向けた検討が開始され、2008年12月には高度人材受入推進会議が設置された。高度人材受け入れ政策そのものについては、すでに1999年に策定された第9次雇用対策基本計画の中で「専門的・技術的分野の外国人労働者は、日本経済の活性化や一層の国際化を図る観点から、受け入れをより積極的に推進」という方針が示されていた。この計画に伴い「技術」の在留資格要件の緩和措置が取られ、入国者数も飛躍的に増加した。

図 10 「在留資格別 新規入国者数の推移<sup>3</sup>」



出典) 法務省入国管理局 HP「出入国管理統計」より筆者作成

1989年に改正された出入国管理及び難民認定法（以下、入国管理法）で新設された専門的・技術的分野に相当する7つの主要な在留資格による入国者数を比較すると、約20年間入国者数がほぼ横ばいで大きな増減が見られない投資・経営や教育、やや減少傾向にある研究、それに対してやや増加傾向にある企業内転勤、そして比較的高い数値で推移していた人文知識・国際業務など、それぞれの特徴がある。だが、最も大きな注目を引くのは、2003年以降の技術の短期間における急激な増加である。しかも上述したようにこの時期以

<sup>3</sup> 詳細な入国者数は巻末資料の表16を参照のこと。

降、技術ビザによる入国者の大半をアジア諸国出身者が占めるようになる。また、2008年から2009年にかけての急激な減少も技術ビザのみで生じている現象である。

一般的には専門的・技術的な職業は景気動向の直接的な影響を受けにくいと言われる。しかし、前章では、「高度に専門化した知識の理論的・専門的な応用」が必要な職種に対して発給されているはずのアメリカのH-1-Bビザが、実際にはアメリカの大企業のフレキシブルな労働力の確保に利用されている事実を指摘した。このような短期的な変動は、日本でも高度人材の在留資格である技術ビザが同様に用いられているのだろうか。

そもそも日本において高度人材とはどういう人びとを意味するのか。この疑問については2007年に第1回高度人材受入推進会議の質疑応答の中でも法務省担当者、厚生労働省担当者も高度人材の定義に関して、入国管理局が定めた在留資格にもとづき決定したということしか答えていない<sup>4</sup>。高度人材について、現行の第三次出入国管理基本計画の中では1.「専門的技術的分野の外国人労働者の中でも特に高度な人材」2.「世界で通用する専門的な知識や技術等を有する優秀な外国人」と定義されている。しかし、政府文書で何をもって世界で通用する知識・技術とみなすのかといった具体的な基準は示されておらず、またそれを明確にしないままに高度人材の積極的な受け入れが議論されているのである。

専門的・技術的分野の外国人と高度人材は同義ではない。政府は専門的・技術的分野の在留資格として、入国管理法第二条別表に掲げられる23資格の第一の一、二にある16の資格のうち、「外交」「公用」を除く14の資格（「教授」「芸術」「宗教」「報道」「投資・経営」「法律・会計業務」「医療」「研究」「教育」「技術」「人文知識・国際業務」「企業内転勤」「興行」「技能」）をあげている。しかし、これら14の在留資格を一括り高度人材として論じることはできない。「興行」はその典型例であるが、2005年に入国管理法が改正されて発給基準が厳格化されるまで、遊興飲食店でフィリピン人エンターテイナーがホステスとして就労するための抜け道として濫用され続けてきたのである。

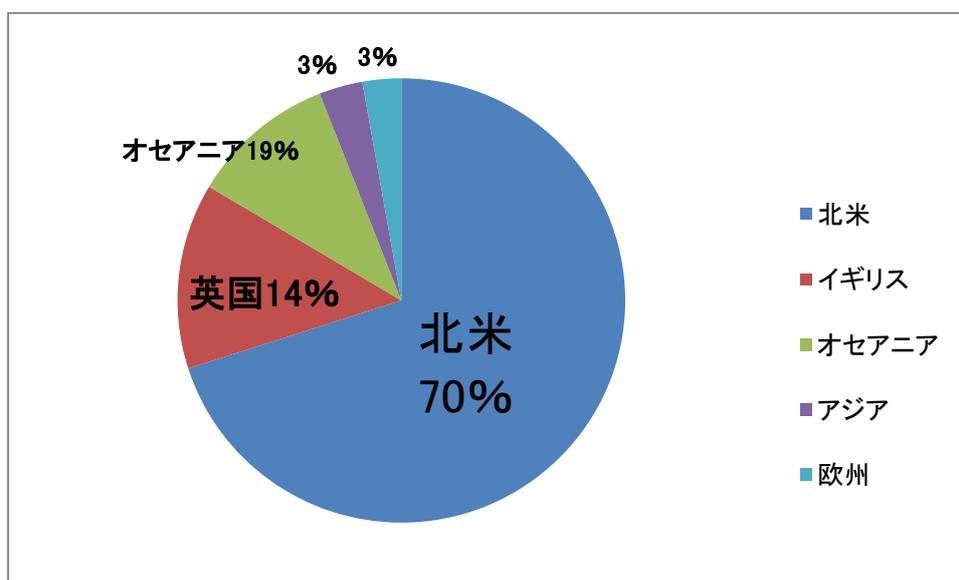
塚崎（2007）も高度人材の定義が幅広く曖昧であることを指摘しているが、日本標準職業分類によれば、専門的技術的職業従事者とは「高度の専門的水準において、科学的知識を応用した技術的な仕事に従事するもの、及び医療・教育・法律・宗教・芸術・その他の専門的性質の仕事に従事するものをいう。この仕事を遂行するには、通例、大学・研究機関などにおける高度の科学的訓練・その他専門的分野の訓練、又はこれと同程度以上の実務的経験あるいは芸術上の創造的才能を必要とする」としている。そして専門的・技術的分野の外国人の在留資格はこの職業分類とちょうど合致するようになっている。つまり、就労可能な範囲と学歴や実務経験など職務遂行に必要な要件を具体的に定め、これにもとづいて就労可能な在留資格が発給されるのである（塚崎, 2007:31-42）。

---

<sup>4</sup> 高度人材受入推進会議 第1回実務作業部会議事要旨 pp.29-30.  
<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/jinzai/jitsumu/dai1/1gijiyousi.pdf>

高度人材に該当する資格のうち、「医療」や「法律・会計業務」のように専門的な教育、資格や実務経験を必要とする職種と、特に専攻を問わず大学卒業の条件さえ満たせば発給されるビザまで幅広い。前節で見たように、在留資格を限定せずに高度人材全体に発給されたビザ総数を見ると、人材の流出が世界で最も少ないアメリカから非英語圏の日本への国際移動が欧州やその他の地域を上回っているのである。そこで「技術」だけを抽出したのと同様に「教育」だけを抽出してみたものが図 11 である。

図 11 「2007 年「教育」ビザ 地域別来日高度人材 新規入国者数」



出典) 法務省入国管理局 HP 2007 年「出入国管理統計」より筆者作成

技術ビザの 93%がアジア出身者であったのに対し、教育ビザは英語圏出身者が 94%を占めている。日本で外国人が外国語を日本人に教える場合、いずれも大学を卒業し、英語教師になる場合、専攻を問わず英語で 12 年以上の教育を受けていればよい。そして日本では義務教育で英語以外を教える学校はごく少数であるため、結果的にネイティブの外国語教師として来日する外国人のほとんどが英語圏出身者となるのである。教育ビザの場合は、英語をはじめ各言語を母語とする人材以外はビザを取得できないためこのような結果になるのは当然であるが、技術の場合は、特定の地域出身者でなければならない理由はない。アメリカの IT 産業でインド人が圧倒的多数を占めたように、なぜ日本で技術ビザを取得している高度人材はアジア地域出身者に偏っているのだろうか。本論文の仮説によれば、外国人高度人材の国際移動をめぐる競争は集団を単位として展開され、国籍、言語、学歴などを要素としてクラスター化された地位集団ごとにその優劣に応じたポジションを配当される、というものである。アジア人技術者たちは他の外国人技術者集団よりも競争優位を持っているとすればそれを規定している要因は何なのだろうか。

「技術」新規入国者数の推移を見ると、2000年以降の新規入国者数に占めるアジア地域出身者の比率がきわめて高いことがわかった。2000年以降の専門的・技術的分野の新規入国者の統計を見れば明らかなように、アジア地域からの「技術」分野での人材の移動がきわめて急激で突出した現象であることがわかる。この移動を規定している要因は何なのか。3.3で見たように、インドでは高等教育を受けた人材を国内労働市場で吸収するだけの経済産業構造にまで達していないため、インド国内の上位大学を卒業した多くの学生は国内水準の低賃金労働を受け入れるか、あるいは不安定就労でもイギリスやアメリカに移動するかという二者択一の選択を迫られていた。アメリカやイギリスのIT産業に移動したインド人IT技術者集団は、自分たちよりも劣位の集団を排除し、労働市場におけるポジションを占有すること成功した。このポジション獲得の成功要因となったのが、非英語圏出身の外国人集団よりも英語を母語とする点、またアメリカやイギリス国内で英語を母語とする低技能労働者よりも高い学歴と専門的技術を持っていたという2点である。

東アジアにおける言語の成立について歴史的にみても、古代中国から漢字文化を継承した朝鮮半島、そして中国及び朝鮮半島から渡来人によって漢字が伝えられた日本は、いずれも中国の言語文化の影響を強く受けている。中国から韓国に漢字が伝えられた時期については諸説あるが、古代中国の漢時代にはすでに朝鮮半島北部に行政機関として楽浪郡などが設置されていたこともあり、紀元前1世紀頃からその後数世紀以内には伝来していたと考えられる。また、4世紀から7世紀頃の三国時代（高句麗、新羅、百濟）にはさらに日本に漢字を伝えているため、朝鮮半島における漢字文化の歴史は日本よりも古い。漢字を現在でも使っている日本と独自の表音文字であるハングルを使っている韓国と現在は異なるが、日本語と韓国語の文法構造は極めて近いと言われる<sup>5</sup>。また、日本語を学ぶ外国人の多くが苦勞すると言われる敬語表現も、韓国語では儒教的な文化もあり日本語以上に複雑に発達している<sup>6</sup>。このように日本語、韓国語、中国語の3ヶ国はその伝来の経緯からみても、高い近接性を持っている。東アジア地域から日本への移動する高度人材集団は日本語を母語としないが、中国と韓国は特に日本語と近似的言語であるため、他言語集団よりも相対的に言語的優位がある。そのため日本の労働市場においてインドや非アジア圏出身者集団を排除しポジションを占有していると考えられる。

インドからアメリカへの移動は、同じ学歴、言語、専門的知識を用いて行う職種でも、インド国内で就労するのとアメリカ国内で就労するのでは平均的な初任給に10倍近い格差

<sup>5</sup> 漢字表記の中国語の語順は欧米言語と同様に主語+述語+目的語となり、日本語構造とは少し異なる。韓国語はハングル表記ではあるものの、日本語と同様に主語+目的語+述語のSOVの語順となるため、文法構造は似ている。いずれにせよ、中国人や韓国人が日本語を学ぶ場合は、表記方法や文法のいずれかで他の言語集団よりも習得が容易である。

<sup>6</sup> 金廷珉「日本語と韓国語、どこが似ている、どこが違う」（国立国語研究所第5回フォーラム資料 [http://www.ninjal.ac.jp/publication/ninjal-f/pdf/ninjalF005\\_04.pdf](http://www.ninjal.ac.jp/publication/ninjal-f/pdf/ninjalF005_04.pdf)）

が生じるため、その賃金格差からの説明が可能であった。日本と中国の大卒者初任給を比べてみると、日本の大卒者就職率が最も低かった 2003 年で見ると、2003 年の大卒初任給は技術職で経団連の発表によれば 20 万 4042 円であり、同年 2003 年に中国で行われた調査では、中国大卒者平均初任給が 1500 元（約 1 万 7 千円）であった<sup>7</sup>。その後 2008 年には国家の重点指定大学卒業生の初任給が 3316 元（約 3 万 6 千円）にまで倍増しているものの、2003 年時点で約 10 倍、2008 年で約 6 倍の差となっている<sup>8</sup>。日中間の理工系大学生の初任給格差は 2000 年代後半にかけてアメリカとインドの賃金格差よりは縮小したが、それでもやや高い水準であり一定の移動を規定する要因であると考えられるべきであろう。

これに対し、韓国の場合はどうだろうか。韓国経営者協会が毎年実施している賃金調整実態調査によると、2003 年の時点で大卒平均初任給は月収 175 万ウォン（約 17 万円）であった<sup>9</sup>。これは日本人の大卒平均給与と比較して 3 万円ほどしか差がない。アジアで日本以外の唯一の OECD 加盟国であり、サムスンや LG 電子のように情報通信産業の分野で日本以上に世界的シェアを持つグローバル企業も存在する。インドからアメリカ、中国から日本への大卒者の移動を大卒初任給という基準で見ると上昇移動であるのに対し、韓国から日本への移動はほぼ水平移動に近いのである。なぜ賃金水準格差が大きい二国間で韓国から日本へと高度人材が移動しているのかについての詳細な考察は 5 章で行う。

中国と韓国が他国出身者よりも言語的に競争優位があり、中国に関しては高度人材の初任給の水準格差が日中間で大きいということが移動の規定要因であると考えられる。韓国については、大卒者の賃金水準は日中間ほど大きくないものの、何らかの理由で日本へ移動していることが分かった。

---

<sup>7</sup> 北京大学が 2003 年に中国国内の高等教育機関の卒業生に対して実施した「高等教育の規模拡大と労働力市場」調査結果による（労働政策研究・研究機構、2006、「激化する新卒者の就職戦線—低賃金時代の到来か—」『海外労働情報』2006 年 2 月）。

<sup>8</sup> 国家指定重点指定大学は、正式には 985 工程という名前の特定大学育成プログラムである。985 工程とは 1998 年に発表された、21 世紀に向けた教育振興行動計画である。そのなかで、中国政府が重点的に支援する大学を数十校（第 1 期 34 校、第 2 期 4 校）が指定された（科学技術振興機構 HP [http://www.spj.jst.go.jp/education/higher\\_edct/hi\\_ed\\_6/6\\_2/6\\_2\\_1.html](http://www.spj.jst.go.jp/education/higher_edct/hi_ed_6/6_2/6_2_1.html)）。

<sup>9</sup> 中央日報 2003 年 11 月 13 日付け記事

### 4.3 技術ビザで来日する外国人 IT 技術者

アメリカでも本来特定の職種に限定したものではなかったにもかかわらず、H-1-B ビザがほとんど外国人 IT 技術者のために使われているということは 3 章で述べたが、日本の技術ビザはどのような職種、業種で働く人々に対して発給されているのだろうか。

法務省によれば、「技術」ビザは主に「情報処理」「技術開発」「設計」「調査・研究」といった職務内容に対して発給されるビザで、製造業よりも非製造業に多く発給されている<sup>10</sup>。その職務内容では「情報処理」と「技術開発」が大半を占める。

表 5-1 「2007 年「技術」分野の業種別交付件数（非製造業）」

	教育	コンピュータ 関連	商業・貿易	金融・保険	人材派遣	調査研究	その他
「技術」	42	8,676	238	304	608	15	1,256
構成比	0.4%	77.9%	2.1%	2.7%	5.5%	1.1%	13%

表 5-2 「2010 年「技術」分野の業種別交付件数（非製造業）」

	教育	コンピュータ 関連	商業・貿易	金融・保険	人材派遣	調査研究	その他
「技術」	6	1,746	117	153	138	15	648
構成比	0.2%	61.8%	4.1%	5.4%	4.9%	0.5%	23%

表 5-3 「2007 年「技術」分野の職務別交付件数」

	情報処理	技術開発	設計	調査研究	海外業務	翻訳・通訳	その他
「技術」	8,489	1,804	1,447	50	51	40	1,516
構成比	63.4%	13.5%	10.8%	0.4%	0.4%	0.3%	11.3%

表 5-4 「2010 年「技術」分野の職務別交付件数」

	情報処理	技術開発	設計	調査研究	海外業務	翻訳・通訳	その他
「技術」	1,966	878	369	32	40	56	460
構成比	51.7%	23.1%	9.7%	0.8%	1.1%	1.5%	12.1%

出典) 法務省入国管理局 HP 各年度「技術分野の交付件数」より作成

<sup>10</sup> 法務省の統計によると「技術」の入国者数が最も多かった 2007 年に「技術」ビザを交付された人の就職先の内訳は、16.9%が製造業、83.1%が非製造業となっている。

「技術」の入国者数が過去最高を記録した 2007 年とその 3 年後の 2010 年における「技術」ビザの交付状況をみると、2008 年の世界金融危機を挟んで総数に隔たりはあるものの、構成比に大きな変化は見られず、その大半がコンピュータ関連業種の情報処理や技術開発の職種に交付されている。

2007 年には 80% 近くがコンピュータ関連の業種で就職したと発表されているが、このコンピュータ関連というのは、日本標準産業分類による情報通信業と近接したものであると考えられる。「技術」ビザを交付された外国人の多くが産業別でみると情報通信業で働いていると考えて間違いないだろう。そこで厚生労働省が発表している表 9 に示した 2010 年の「外国人雇用状況の届け出」をみてみると、2010 年時点において日本で働く外国人の数は 649,982 人となっており、そのうちコンピュータ関連が含まれる情報通信産業で働く外国人は 24,634 人であり、全体の 3.8% となっている。国籍別の内訳では、中国が 13,605 人、次いで韓国が 4,384 人でこの 2 か国で全体の 73% を占めている<sup>11</sup>。

表 6 「2010 年 外国人雇用状況届け出」

	総数	中国	韓国	G8+豪・新 <sup>12</sup>	フィリピン	ブラジル	ペルー	その他
	649,982	287,105	28,921	46,221	61,710	116,363	23,360	86,302
技術	24,634	13,605	4,384	2,058	535	697	179	3,176
構成比	3.8%	4.7%	15.2%	4.5%	0.9%	0.6%	0.8%	3.7%

出典) 厚生労働省 HP「平成 22 年度 外国人雇用状況届け出」より作成

ここで注目したいのは、国籍別の外国人労働者総数に占める情報通信産業従事者の比率である。中国人は 13,605 人と韓国人の 3 倍超であるが、中国人の総数 287,105 人に占める情報通信産業従事者の構成比率は 4.7% となっている。これに対し韓国人は 4,384 人と少ないものの、韓国人の総数 28,921 人に占める情報通信産業従事者の構成比率は 15.2% と中国の約 4 倍となっている。この 15.2% という数字をどう捉えるかだが、情報通信産業で働く外国人の比率が全体の 3.8% であることを考えると、高いと言えるだろう。

法務省の「技術」ビザの交付状況と厚生労働省の「外国人雇用状況届出状況」などの数字からは「技術」ビザを交付される外国人の多くは情報通信産業でももにコンピュータ関連の業種で、情報処理関連の職務についていることがわかる。また、彼らの国籍は中国と韓国が中心であり、数としては中国が多いが比率としては韓国が高いことがわかる。具体的な数字は後述するが、2000 年代に最も大きな比率で日本での就労を拡大させたのが韓国人技術者であったのである。

<sup>11</sup> 厚生労働省「平成 22 年 外国人雇用の届け出状況」

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r985200000117eu-img/2r985200000117gb.pdf>

<sup>12</sup> G8 とオーストラリア、ニュージーランドの合計である。

これまでみてきたように、「技術」分野の外国人の出身地域国はアジア地域に圧倒的に集中し、情報通信産業（以下、IT 産業）で情報処理や技術開発を行っている。外国人が海外で就労する場合、国籍や言語、学歴といった要因に基づいてクラスター化された地位集団がポジションを獲得する上で重要な要素となることはすでに指摘した。それゆえ、アメリカやイギリスでの労働市場では圧倒的に英語を母語とする外国人が優位であり、英語を母語としない外国人は排除されるのである。例えば、人材送り出し大国のひとつであるフィリピンは英語が公用語として使用されているので、フィリピンで看護師資格を持つ人材は英語圏への移動が可能であり、非英語圏の看護師資格を持つ人材と比較して高い競争力を持つ。一方、タイやインドネシアといった非英語圏の人材が英語圏での就労を希望する場合、国家資格である看護師資格を持っていても英語を母語としないという点で圧倒的に不利である。しかし、日本の場合は日本語を母語とする外国人がほとんどいないため、母語というアドバンテージを活かすことができる外国人はいない。IT 産業におけるアジア圏の言語に関する考察は次章で行うが、本節では 2 章、3 章で考察してきた国籍や学歴や母語など以外の要素である制度に着目し、日本の入国管理制度が来日する外国人 IT 技術者の移動にどのような影響を与えたのかについて検討する。

もともと日本政府は外国人が国内で働くことに対してかなり厳しい制限を課しているため、日本で働く外国人は多くの場合、入管政策によってセグメント化される場合が多い。例えば、農林水産業で働く研修生といえば中国人、製造業で多く働く外国人といえば日系ブラジル人、2005 年の入国管理法の改正で現在では大幅に減ったが、パブやスナックなど遊興飲食業で働く外国人といえばフィリピン人、といったように、いずれも特定の産業に特定の地域出身者が多数を占めている（いた）ケースである。

しかし、製造業や遊興飲食業への特定の外国人の集中的な参入はいずれも政府が意図したのではなく、政策の意図せざる結果というべきものである。1990 年の入管法改正により日系人であれば定住者の資格を得ることができるようになった。定住者は永住者や日本人の配偶者などと同様に日本での就労制限は一切ない。この制度改正を受け、ブラジルやペルーなどの南米から日本への就労渡航支援ビジネスや就業斡旋組織が形成されるようになると、個人単位ではなく集団での移動が加速した。日本国内でも次第に集住が進み地域コミュニティ内に日系人同士でのネットワークが形成されるようになると、さらにブラジルから日本への移動が一気に加速した。また同時に日本の製造業でもその来日する日系人の労働力を吸収するだけの十分な労働力需要があったことが重なり、製造業に日系人が集中したのである。（梶田他, 2005）

フィリピン人の場合は興行ビザの取得が他国と比べてフィリピンだけ非常に容易であったこと<sup>13</sup>、本来高い芸術性を有する「興行」ビザが資格外活動に用いられている状況を日比両国政府が黙認、放置するなど複数の要因が重なった結果、遊興飲食産業にフィリピン人集中が進んだのである（松下, 2007）。

樋口は、入国管理政策とその意図せざる結果について次のように指摘している。いったん移住システムが構築された後は移民の流入を根本的に防ぐことは困難となり、移住システムが進展するに従って移住そのものが生存戦略に組み込まれるようになり、その度合いが強まると出入国管理政策による障壁を突破するほどの圧力を持つ。また移民送り出し国にしばしば出現する斡旋組織は受け入れ国の出入国管理の範疇を超えるものであり、そうした未然に防ぎえない政策の攪乱要因によって、政策意図と結果の乖離は常に生じる可能性がある。（樋口, 2001:28）しかし、IT産業に技術ビザを取得した外国人、とりわけ東アジア地域出身者が集中しているのは入国管理政策の意図せざる結果ではなく、IT産業に外国人を導入しようという日本政府の明確な意図があったのである。2000年に日本政府が発表した「IT基本戦略」にはその意図がはっきりと明示されている<sup>14</sup>（内閣府, 2000:11）。

日本は21世紀を迎えるにあたり、国民が情報技術を積極的に活用できる知識創発型社会の実現に向けて、早急に革命的かつ現実的な対応を行わなければならない。欧州やアジアの国々がIT基盤の構築を国家戦略として集中的に進めようとしているのに対し、日本のIT革命への取り組みは大きな遅れをとっている。日本のインターネット普及率は主要国の中で、最低レベルである。日本は5年以内に世界最先端のIT国家となることを目指す。日本のこれまでの遅れを取り戻すためには、必要とされる制度改革や施策を当面の5年間に緊急かつ集中的に実行していくことが求められる。具体的な数値目標としては、IT関連の修士、博士号取得者を増加させ、国・大学・民間における高度なIT技術者・研究者を確保する。併せて、2005年までに3万人程度の優秀な外国人人材を受け入れ、米国水準を上回る高度なIT技術者・研究者を確保する。そのための施策として、専門的・技術的分野の外国人人材の受入れが進むよう、資格制度の国際標準化を推進するとともに、IT技術者の在留資格要件等外国人受入れ関連制度を早急に見直す。（下線は筆者加筆）

<sup>13</sup> 日本の「興行」ビザを取得するには次のうち1つの条件を満たしている必要があった。（イ）外国の国もしくは地方公共団体又はこれらに準ずる公私の機関が認定した資格を有すること。（ロ）外国の教育機関において当該活動に係る科目を2年以上の期間専攻したこと。（ハ）2年以上の外国における経験を有すること。フィリピン政府の海外技能教育庁は（イ）の条件に該当する資格「芸能人登録手帳」の発行を不正に濫発したため、フィリピンだけが突出して「興行」ビザを取得しやすい状況にあった。2005年の入管法改正でこの（イ）は削除された。

<sup>14</sup> 内閣府「IT基本戦略」より一部抜粋、要約したものである。

<http://www.kantei.go.jp/jp/it/goudoukaigi/dai6/pdfs/6siryou2.pdf>

この「IT 基本戦略」の中では、他国と比較して日本が IT 分野で遅れていることに対する危機感をもとに、5 年間で取り組む目標が設定されている。ここで注目すべき点は、2005 年までに 3 万人程度の優秀な外国人を受け入れる、という目標設定がなされている点、そして目標達成に向けて資格制度の標準化推進と IT 技術者の在留資格の要件緩和という 2 点を提示した点である。資格制度の標準化については、高度人材政策とは別の文脈からではあったが、すでに ITSS (Information Technology Skill Standard) として整備されていた。これを高度人材の獲得のために活用することを目指して経済産業省が構想したのが、アジア版 ITSS としての ATSS である。また、在留資格の要件緩和については、2001 年 12 月から特例措置として法務大臣が定める情報処理技術に関する試験に合格し、もしくは日本政府が相互認証した資格を有している場合には「技術」の在留資格発給要件である学歴または 10 年以上の実務年数という条件を満たす必要がなくなったのである<sup>15</sup>。これにより、母国で実施されている情報処理に関する資格を持っていれば「技術」ビザを申請できるようになったのである。

「IT 基本計画」は、日本政府が外国人の受け入れに対してこれほど具体的かつ積極的に数字を示したケースはほとんどなかったという点で大きな意味がある。これまで外国人に対して日本が示してきた目標数字のほとんどは非正規滞在や非正規就労の人数削減を目指すものであったし、あるいは受け入れるにしてもこれ以上は受け入れないという人数枠の上限値であった。ただし、この「IT 基本戦略」には具体的にどの地域からの人材を受け入れるということは一切書かれていない。米国水準を上回る高度な外国人技術者を確保する、とだけ書かれているだけで、特定の国や地域に関する言及はない。

ではなぜアジア地域からの IT 技術者が制度的に集中したのだろうか。考えられる要因としては、この「IT 基本戦略」が発表される 2000 年の前後に日本がアジア各国と IT 分野における協力関係を結んでいたことが挙げられる。まず日本は 1998 年に韓国との間で締結した日韓共同宣言の中で、今後 IT 分野での協力関係を推進していくことを表明している。そして 2 年後の「IT 基本計画」が発表された 2000 年には韓国と日韓 IT 協力のイニシアティブを締結し、両国間の IT 技術者の人材交流の促進や当時すでに官公庁機能や商取引の電子化を積極的に進め、日本が目指す e-government 政策が先行していた韓国と協力関係を構築することを確認したのである<sup>16</sup>。

---

<sup>15</sup> インド、中国、台湾、韓国、シンガポール、フィリピン、タイ、ベトナム、ミャンマー、マレーシア、モンゴルの 11 ヶ国で IT 資格の国家試験として実施される情報処理技術者試験の一部は、この特例措置の一部となり、日本の IT 資格と相互認証措置を受けられるようになっている。

<sup>16</sup> おもな内容は、電子商取引分野の協力、日韓両国によるアジア産業界のイニシアティブ発揮、研究開発分野での協力、人材交流の促進、地域間交流の促進となっている。詳しくは経済産業省 HP 参照。  
[http://www.meti.go.jp/policy/trade\\_policy/asia/s\\_korea/html/jk\\_it.html](http://www.meti.go.jp/policy/trade_policy/asia/s_korea/html/jk_it.html)

表7 「日本の情報通信政策の変遷」

1994.8	高度情報推進本部を官邸に設置
1998.10	日韓共同宣言(IT分野での両国間の協力推進を確認)
1999.4	高度情報通信社会推進に向けた基本方針－アクションプラン
2000.7	情報通信技術(IT)戦略本部を官邸に設置
2000.9	日本・インド IT 協力推進計画
2000.9	日韓 IT 協力イニシアティブ
2000.10	日中間の IT 協力(査証発給拡大措置)
2000.11	IT 基本戦略
2000.11	高度情報通信ネットワーク社会形成基本法(IT 基本法)
2001.1	e-Japan 戦略(IT 国家戦略)
2001.6	e-Japan 重点計画 2002
2003.8	e-Japan 戦略Ⅱ e-Japan 重点計画 2003
2004.6	e-Japan 重点計画 2004
2005.2	IT 政策パッケージ 2005
2006.9	u-Japan 計画
2010.6	i-Japan 戦略 2015

出典) 外務省 HP 「IT(情報通信)に関する国際協力・国際協調」および各年度「情報通信白書」より筆者作成

2000年には韓国他、日本はインドとも日印 IT 協力推進計画を、中国とは日中協力に関する33項目の中にITを盛り込むなど、日本は積極的にアジア各国とIT分野での協力推進関係を結んだが、2000年の日韓 IT 協力イニシアティブと2001年の「技術」の在留資格要件の緩和はそれ以降の日韓両国間で人材の移動に大きな影響を与えたということが翌2001年の入国管理統計からも明らかになっている。2001年の1年間に交付された「技術」および「人文知識・国際業務」の発給状況を見てみると、韓国は2000年の671件から1,167件へと前年比89.1%の増加であり、入国管理局もこの大幅な増加について「韓国の顕著な増加要因としてはコンピュータ関連職種への就職が前年の63人から504人と急増したことが考えられる。」とプレスリリースの中でコメントしている<sup>17</sup>。この年、韓国以外の交付件数を見てみると、1位はアメリカの2,540件(前年比10.1%増)、2位は中国で1,520件(前年比6.9%増)3位がイギリスで1,312人(前年比18.9%増)、4位がオーストラリアの1,253件(前年比7.3%増)、5位が韓国の1,167件となっている。

<sup>17</sup> 法務省入国管理局「平成13年における日本企業への就職を目的とした「人文知識・国際業務」及び「技術」に係る在留資格認定証明書交付状況について」

[http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/press\\_020925-1\\_020925-1.html](http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/press_020925-1_020925-1.html)

表 8 「2001 年 人文知識・国際業務及び技術の交付件数」

アメリカ	2,540	+10.1%
中国	1,520	+6.9%
イギリス	1,312	+18.9%
オーストラリア	1,253	+7.3%
韓国	1,167	+89.1%

出典) 法務省入国管理局 HP 平成 18 年度「人文知識・国際業務及び技術分野の在留資格交付状況」より作成

アメリカ、イギリス、オーストラリアの増加に関しては人文知識国際業務での増加であると考えられるため、ここでは中国と韓国の 2 ヶ国に注目したい<sup>18</sup>。韓国の前年比 89.1% 増加という数字は中国の 6.9% と比較するとかなり大きい。また新たに交付された 550 件のうち 504 人がコンピュータ関連で就職したということ踏まえると、2000 年の在留資格基準の緩和の影響が大きくあったと考えられる。また、図 4 で、技術ビザによる外国人全体の新規入国者数を示したが、中国と韓国の 2 ヶ国に絞って新規入国者数と登録者数の増加傾向を 2001 年とピークの 2007 年について詳しく見たものが表 6 である。

表 9 「2001 年と 2007 年の中国及び韓国の新規入国者数及び登録者数の増加率比較」

	新規入国者数		増加率	登録者数		増加率
	2001	2007		2001	2007	
全体	3,396	10,959	3.2 倍	16,531	52,273	3.2 倍
中国	942	5,403	5.7 倍	11,334	27,665	2.4 倍
韓国	314	1,999	6.4 倍	1,537	8,647	5.6 倍

出典) 法務省入国管理局 HP 「出入国管理統計」および「在留外国人統計」より作成

在留資格要件が緩和された 2001 年から新規入国者数がピークを迎える 2007 年にかけて技術ビザの新規入国者数は全体で 3,396 名から 10,959 名まで増加し、全体で見ると約 3.2 倍となっている。国籍別新規入国者数が 1 位の中国は、942 名から 5,403 名と約 5.7 倍の増加であるのに対し、2 位の韓国は 314 名から 1,999 名と約 6.4 倍の増加となっている。フロー状況だけでなく、ストックにも目を向けてみると、2000 年末時点と 2008 年 12 月末時点の技術ビザによる外国人在留者数は、全体で 16,531 名から 52,273 名と約 3.1 倍に増加している。同様に、技術ビザの出身国別在留者数 1 位である中国は、11,334 名から 27,665 名と約 2.4 倍の増加に対し、2 位の韓国は 1,537 名から 8,647 名と約 5.6 倍の増加になっている。

<sup>18</sup> アメリカ、イギリス、オーストラリアの交付件数が多いのは、交付状況のプレスリリースの中で、民間の語学学校での需要が高く、業種別で見ると互角教育関連の分野で就職している者が多いと指摘されている。

る。絶対数で見るとフローベースでもストックベースでも中国人技術者数の方が韓国を上回るものの、増加率でみると韓国が中国を上回っていることに注目したい。

しかし、この在留資格要件の緩和は韓国だけを対象に行われたものではなく、2001年2月に日本政府は最初のIT資格相互認証の対象国としてインドと覚書を交わし、その後8月にシンガポール、12月に韓国という順でIT資格の相互認証の覚書を取り交わしているのである<sup>19</sup>。インド、シンガポール、韓国ともに在留資格要件の基準緩和という条件は同じであるにも関わらず、なぜ韓国からの流入だけが飛躍的に増加したのだろうか。この3ヶ国の場合いずれも日本語を母語とはしないが、英語圏であるインド、シンガポールと韓国では競争条件に大きな差があるのだろうか。あるいは、その他に送り出し国側に何らかの要因があるのだろうか。一般的に、受け入れ国における入国管理政策の緩和は国境を超える労働力の移動を促す要因ではあるが、この段階では受け入れ国である日本のフロントドアの間口が広がっただけに過ぎず、韓国からの急激な増加を説明するには不十分である。国境を超える人の移動の水路が形成されるには、政策的要因以外にもいくつかの要因が複合的に関係しあっているはずである。例えば、韓国からの流入が増加した理由として考えられるのは、韓国からの人材送り出し圧力が他国と比較して強かった、日本国内のIT産業で韓国人人材の需要が高かった、日本で韓国人技術者を受け入れるシステムや社会基盤が他国よりも早い段階で形成されていたのではないかとといった複数の要因が可能性として挙げられる。韓国側からの人材送り出しに関する分析については、5章で詳述する。

本節では日本で就労している高度人材がおもに中国と韓国の2ヶ国を中心としたアジア地域から移動してきていること、そしてアメリカやイギリスと同様に高度人材の大半はIT技術者であることをおもに法務省の入国管理局の各種在留資格の入国者数に関する統計から明らかにした。アジア地域から日本への移動を規定している要因として、アジア地域は中国の漢字文化に由来する言語的近接性があり、同じ学歴や技術水準であれば言語的優位性を持つアジア地域出身者が他の言語集団を排除していると考えられる。また、10年前の日中韓の3ヶ国の大卒者の初任給水準を比較したところ、同じ大卒技術職で日本が約20万5千円に対し、中国が1万7千円と日中間では10倍以上の大きな賃金格差が生じていた。一方韓国と日本を見てみると2003年時点で韓国の大卒者の平均初任給は約17万円であり、日本と大きな賃金格差があるとはいえない状況であった。中国は大学進学率が1999年から2000年にかけて10%に達し、2007年に20%に達したという状況ではあるが、インド同様に国内人口が10億人を超えているため、大先進国と同程度かそれ以上の大卒者が国内に存在する。しかし、国内の産業構造が育成した高度人材を吸収できるだけの水準に達していないために、同一内容の職業でも国内水準の低賃金で働くか、海外で不安定雇用であって

---

<sup>19</sup> これに続いて、2002年に中国、フィリピン、タイ、ベトナム、ミャンマーの4ヶ国とIT資格の相互認証を行い、2003年に台湾、2005年にマレーシア、2007年にモンゴルと相互認証覚書を取り交わしている。

も先進国水準の賃金で働くかという選択を迫られている。しかし、1996年にOECD加盟国となった韓国では、大卒者の初任給格差が日本への移動を積極的に規定する要因になるほどではなかったのである。韓国から日本への高度人材の移動は何が規定しているのだろうか。

また日本政府が2000年に高度人材の積極的な受け入れを目指し、特に立ち遅れていた情報通信分野に高度外国人IT技術者を受け入れることを発表し、それに伴い入国管理制度が変更された際、入国者数の増加率に最も大きな変化があったのは韓国であった。従来の技術ビザの取得要件を緩和し、大学で情報処理や工学を専攻していない人材でも日本とIT資格を相互認証した国であれば、その国のIT資格を以て大学卒業と同等とみなすという緩和措置が実施された。その年に韓国からの申請者に対し交付された技術ビザの件数は前年比89.1%と驚異的な増加率であった。こうした一連の韓国からの高度人材の移動は韓国国内に何らかの送り出し要因があるはずであり、同時に日本国内にも韓国人IT技術者を雇用する受け皿がなければ、就労を目的とする技術ビザは発給されない。日本に来日する高度人材のうち、賃金格差による移動では説明できない韓国国内のIT技術者送り出しと日本での受け入れを規定する要因とそのメカニズムを明らかにする必要がある。

#### 4.4 立場競争理論に基づく考察：アジア地域出身者による機会独占の背景

日本は非英語圏のOECD加盟国であり、日本以外の国で日本語を公用語としている国は存在しないため、非常に汎用性の低い言語である。複数の公用語を持つ国と違い、この場合、日本へ移動する高度人材にとって日本語という特殊言語を習得していることは、必要最低限の参入条件ということになるが、日本語能力という要素は外国人高度人材が日本の労働市場に参入する際の立場競争にどのような影響を与えているのだろうか。日本人以外には日本語を母語としていないという点で、外国人集団にとっては平等ではあるが、同時に日本語を習得した外国人は外国人集団の中で圧倒的な競争優位を持つことにもなる。また、2章で見たようにEUのような地域共同体制度のメンバーは、非メンバーを排除できるだけの特権的制度を持っていたが、日本において言語以外で競争の優劣に影響を与える要因を考察した結果、言語としては日本語の成立の歴史的背景からみて中国と韓国が他の言語よりも優位であるということが分かった。また、日本は1998年頃から2000年にかけてアジア各国とIT資格の相互認証制度を導入し、これにより技術の在留資格の取得が従来よりも容易になった。その結果、日本で就労している高度人材の多くは中国、韓国を中心に東アジア地域出身者であることが分かった。以下では、この東アジア出身者が日本の労働市場

で機会を占有した経緯を言語的支配力という点に着目し、理論的に考察する。

日本に来日している高度人材をみると過半数がアジア地域出身者であり、次いで北米、ヨーロッパという順になっていた。ただ、北米出身者やヨーロッパ出身者の在留資格を見ても圧倒的に教育ビザによるものであり、その言語で教育を行う者でないと取得できないビザであった。つまり、日本語の能力を求められない職種での来日がほとんどであるといっても過言ではなく、高度人材の中で最も入国者数が多かった技術において北米出身者は非常に少なかった。これは英語を公用語としている 81 の国と地域が世界に存在し、その 81 の地域においては圧倒的な言語的支配力を持つ英語を母語とする高度人材が敢えて日本を選択する動機がないからである。

英語を母語とする者にとってどのくらい日本語の習得が困難であるかは、アメリカ国務省の外交官養成機関である外国語研修所 (Foreign Service Institute) が外交官の外国語研修プログラム用に作成した言語習得困難度リストを見るとわかりやすい (表 10)。アメリカ人外交官にとっても日本語は中国語、韓国語、アラビア語と同じ最も習得が困難な言語とされ、さらに日本語はカテゴリ 5 の中の 4 か国語のうち最も難しいとされている。世界的な言語支配力を持つ英語を母語とするアメリカ人が来日する場合、その言語的支配力は矮小化され、英語を用いる職種以外では競争優位をほとんど持たないどころか、競争劣位に立たされるのである。

表 10 「英語を母語とする者にとっての外国語習得困難度」

カテゴリ1	Languages closely related to English (575-600 hours)
	イタリア語・オランダ語・スペイン語・フランス語・ポルトガル語など 10 か国語
カテゴリ2	Languages similar to English (750 hours)
	ドイツ語
カテゴリ3	Languages with linguistic and/or cultural differences from English (900 hours)
	インドネシア語・マレーシア語・スワヒリ語 の 3 か国語
カテゴリ4	Languages with significant linguistic and/or cultural differences from English
	ロシア語・フィンランド語*・トルコ語・ベトナム語*・タイ語*・ヒンズー語・モンゴル語*・タガログ語・ベンガル語・ヘブライ語・など 42 か国語
カテゴリ5	Languages which are exceptionally difficult for native English speakers (1100 hours)
	アラビア語・中国語・韓国語・日本語*
*のついた言語は同一カテゴリの中でもさらに英語を母語とする者にとって習得困難言語	

出典) Effective Language Learning HP「Language Difficulty Ranking」より作成

それに対し、漢字文化圏出身者が日本語を習得するのに必要な期間は漢字文化圏以外の出身者よりもはるかに短く、日本で就職する際に求められることの多い日本語能力試験 1 級の取得にかかる期間が約半年から 1 年で取得できるのが、中国と韓国出身者である<sup>20</sup>。

表 7 の言語学習難易度をみると日本語、中国語、韓国語は非常に特殊な言語と言っていだらう。この 3 言語を母語とする者は外国では非常に不利な立場になるが、一方で独占的な言語的地位である。つまり、日本語を母語としない外国人でこの 3 言語のいずれかを習得した場合、他の外国人集団に対し圧倒的な排除圧力を持つことができる。そして、日中韓の 3 ヶ国は相互に、これらの言語を習得する上で極めて優位な立場にいるのである。

ボエリの国際移動全体見取り図で指摘したように、全ての国が英語圏を目指すわけではなく、非英語圏の OECD 加盟国間の移動を規定する要因は、相対的な母語の持つ言語的支配性である。3 章でヨーロッパにおける相対的な言語的支配力について述べたが、ヨーロッパの歴史の中でイギリスが支配力を持つようになったのは 17 世紀に入ってからのものである。20 世紀に入っても条約などの正式な外交文書ではフランス語が用いられていたように、中世以降のヨーロッパ大陸で長らく支配的な地位を占めていたドイツ、フランス、イタリアの歴史を見れば、ドイツ語やフランス語はヨーロッパにおける伝統的支配言語である。

これに対し、日中韓の三ヶ国の言語の持つ支配性は機能的な支配性であるといえる。例えば表 10 のカテゴリ 4 の言語の中には、ヘブライ語のように機能的にも特殊でかつ母語としての利用者数も 1 千万に満たないような言語もあるが、英語を母語とする者からすると、日本語はそれ以上に難易度が高いと位置づけられているのである。言語としての機能が特殊で習得難易度がきわめて高いために、日本では外国人集団による機会寡奪競争にさらされるのが少ないが、一度日本語を習得した外国人集団は日本社会での立場獲得競争において、競合する外国人集団がほぼいない圧倒的な競争優位の状態となり、機会や立場を独占することが可能になる。このように考えると、技術ビザで来日した外国人のほとんどが中国と韓国からの出身者であるという事実を説明できるのである。

---

<sup>20</sup> 韓国人 IT 技術者を対象にしたアンケート調査及び、留学生・元留学生を対象に行ったアンケート調査結果による。

## 5章 韓国人 IT 技術者の国際移動のメカニズム

日本に移動した外国人 IT 技術者の圧倒的多数がアジア地域出身者であった。その中でも特に中国と韓国が占める割合が高く、これまで 2 章、3 章で見てきたように、ヨーロッパ、アメリカとほぼ同様の特定地域圏出身者が特定の市場において多数を占めるという状況が日本でも起きていることがわかった。非英語圏である日本はドイツと同様に、世界中に 100 万人以上の IT 技術者を送り出しているインドからの国際移動は非常に少数であった。来日している外国人 IT 技術者の絶対数としては中国が最も多いが、技術ビザを交付された人材の中でさらに情報通信関連分野で就労している人材の比率としては韓国のほうが中国よりも高く、また 2000 年代の国籍別増加率は新規入国者数、在留者数ともに韓国が高かった。

日本政府が IT 分野での積極的な高度人材受け入れを表明し、1990 年代後半から 2000 年にかけてアジア各国と IT 分野の協力関係を構築するために、IT 資格の相互認証や、それに基づきビザ発給要件の緩和措置などを講じたことは、アジア地域出身者の来日を促進した一つの要素であるかもしれない。しかし、同じ高度人材に該当する在留資格で、発給要件の規制が少ない研究ビザによる入国者は 20 年間ほぼ減少しているため、規制の有無、あるいは緩和措置の効果を過大評価することは危険である。同様に、2000 年前後の日本の IT 市場において技術者の量的不足が顕著であったという事実も見当たらないため、日本側の要因によって外国人 IT 技術者が大量に流入したと考えるのは早計である。

日本政府が資格の相互認証による発給要件緩和を行ったインド、中国、韓国、その他のアジア諸国ともに条件は同じであるにも関わらず、なぜ韓国からの流入増加率が最も高かったのだろうか。2.1 でボエリが指摘したように、韓国は非英語圏の OECD30 カ国の中ではイギリス、メキシコに次いで三番目に高度人材の流出率が非常に高い国であった<sup>1</sup>。流出率をもっとも高いイギリスの場合、他の英語圏でも就労が容易であり、また日本の教育ビザで見たように英語を母語とするというだけで他の人材を排除できるほどの圧倒的優位性をもつ労働市場が存在するため自国以外でも競争優位を持つ労働市場が存在するが、韓国の場合、そのような言語的競争優位を持つ海外労働市場はほとんどないはずである。そうすると韓国国内に自国の高度人材が大量に海外へ移動する何らかの要因があるはずである。本章では、韓国国内の高度人材がなぜ大量に海外へ移動するのかということ、2000 年代における韓国人 IT 技術者の日本への国際移動と合わせて考察する。

---

<sup>1</sup> 2001 年に OECD 諸国から来韓した高度外国人材の在留者数が 18,375 人であるのに対し、韓国から他の OECD 諸国へは 612,937 人が移動している。流入数一流出数は 594,562 人となり、大幅な人材流出になっている (Boeri et al, 2012:47)。

## 5.1 韓国の情報通信政策：1980年代からIMF通貨危機まで

本節では、韓国から高度人材が多数海外移動している背景を考察する前に、韓国が世界に先駆けて行政システムの電子化や電子商取引の普及を進め、IT先進国となるまでの情報通信政策について概観する。

韓国は2010年の時点では約800もの行政手続きがオンライン化され、年間2～3億件に上る行政手続きのうち1500万件はオンライン利用であり、そのうち約600万件はオンラインのみで手続きが完了しているとされる<sup>2</sup>。これらのシステムは随時改善、更新されているが、行政手続きの電子化の大半は1995年の段階で構築されていた。1995年という早い段階で一気にこのような電子政府化を進められたのは、政策遂行において強力な権限を持っている大統領制のもとで、政権が交代しても一貫して情報化推進政策や関連施策をトップダウン式に進めることができたからである。また、韓国が1995年という段階で戸籍謄本や納税といった高度な個人情報を管理できるシステムを導入できた背景には、すべての国民が持つ出生時に与えられる住民登録番号と17歳以上の国民が持つ住民登録番号が記された住民登録証の存在も非常に大きい。住民登録証とは住民登録番号が記されたIDカードである。この住民登録番号によって国民は識別され、また個人の身分証としても日常的に用いられている。この住民登録番号と住民登録証は、韓国の住民登録制度の根幹をなすものであると同時に、パスポートの申請や社会保険の申請など、行政サービスをインターネット上で受ける際にも必須のものとなっている。国民一人一人が住民登録番号を持つことにより、行政サービスの電子化が効率的に進み、国民も煩雑な行政手続きから解放されている。

1995年以降の韓国行政サービスの電子化の普及の中核となった住民登録番号制度は実はかなり古くから導入されている。住民登録法の前身は韓国が日本の植民地だった1942年に、日本が統治目的で制定、施行した朝鮮寄留令である。本籍地以外の場所で一定期間住所または居所を定めた場合は寄留簿に記載するようにしたことにより、居住者登録制度が導入されたのである（金、園田、2001）。

この朝鮮寄留令は1962年まで引き継がれるが、1961年の韓国クーデターによって政権が失脚し、1963年に朴正熙大統領が政権に就任して軍事政権が始まると、住民登録法という名前に改められた。住民登録法が導入された当初は、国民一人一人に個別の識別番号は付与されていなかったが、治安及び公安強化などの目的により、1968年の改正で身分証明用の住民登録番号を記載した住民登録証の発給が制度化された。この住民登録番号制度はその後数度の改正を経て、公務員からの提示要求への提示義務や所持義務が規定されるなど、本格的なIDカードとしての役割を持つようになっていった。その後1991年の改正で

---

<sup>2</sup> 内閣府「次世代電子行政サービス基盤等検討プロジェクトチーム」技術検討ワーキンググループ審議会資料「韓国電子政府について」

[http://www.kantei.go.jp/jp/singi/it2/nextg/pdf/siryoun\\_21.pdf](http://www.kantei.go.jp/jp/singi/it2/nextg/pdf/siryoun_21.pdf)

は、国民の利便性向上のために、従来手作業で処理されていた住民登録事務を電算処理できるようにし、また各住民の居住地を管轄する基礎自治体が住民登録の所掌機関となるようにしたのである。(廉, 2003)

韓国政府は1980年代半ばごろから情報化政策の下地となる電算化事業を国策と位置づけ、1996年には情報化を国政の最優先課題と位置づけ、積極的な情報推進計画を推し進めた。表 10 は 1980 年代から 2000 年までの韓国政府の情報通信関連の政策をまとめたものである。

表 11 「韓国・朝鮮の情報通信関連政策年表」

1942	朝鮮寄留令(居住者登録制度)
1963	住民登録法
1986	電算網普及拡張と利用促進に関する法律
1987	行政・教育・金融・公安・国防の五大電算網を中心に電算化事業本格化
1994	通信部を母体に商工部の情報機器部門と科学技術処のソフトウェア部門を統合し情報通信部を創設
1995	情報化促進基本法、超高速情報通信基盤構築総合推進計画
1996	金泳三大統領が情報化を国政最優先課題と位置付け
1997	電子政府促進法 ベンチャー企業育成に関する特別措置法
	アジア通貨危機の影響により IMF 管理下に入る
1998	海外就業促進センター(産業人力公団下部組織)設立
1999	サイバー코리아 21(国内の IT 化推進が経済復興の基盤)
	情報通信技術開発 5 カ年計画
	日韓共同宣言
2000	日韓 IT イニシアティブ

韓国では、1962 年以来軍事政権が続いていたが、1980 年代から 90 年代の韓国では全斗煥、盧泰愚、金泳三大統領ら各政権の国家成長戦略によって情報通信政策が国家主導で次第に整備されていく。国家全体での情報化の基盤となったのが、1986 年の電算網普及拡張と利用促進に関する法律である。これをもとに、韓国政府は行政、金融、教育、研究、国防、公安分野とほぼ国全体の情報化を進めた。これは後に日本が電子政府 (e-government) 構想の際に手本とする、行政の情報化事業である。そしてこの 86 年法による国家の基幹行政を網羅する情報化プロジェクトが韓国の電子政府化事業の始点であった (オープンタイド, 2003:4)。

韓国最後の軍事政権となった盧泰愚大統領、そして最初の民主政権として誕生した金泳三政権は国内の情報化を国政の最優先課題と位置付け、強力に情報化政策を推進し、行政・教育・金融・公安・国防の五大電算網を中心に電算化事業を本格的に進めていった。まず、1987年から1991年までの第一期では、全国規模の電算網の構築と主要情報のデータベース化が行われた。1992年から1996年までの第二期には第一期の事業成果をもとに、電算網を連携運用することで情報を共同活用できる体制の構築を目指した。(金容媛, 2000:8)

1990年代に入ると電算化事業の動きはますます加速していく。金泳三大統領は引き続き国内の情報化を国政の最優先課題と位置付け、情報通信産業を21世紀の主導産業として育成することを目的とした「国家経済力強化のための情報化戦略構想」を発表し、「情報化それ自体が国家競争力であり、核心手段である」と宣言した。また、当時のクリントン政権下でゴア副大統領が明らかにしたアメリカ全土に高速通信回線を張り巡らせるという情報スーパーハイウェイ構想は韓国でも大きく取り上げられ、高速の通信回線ネットワークを整備するため、1995年には情報化促進基本法を制定した。情報化促進基本法をもとに、さらなる行政のスリム化を目的として、通信部と商工部の関連部門を統合して新たに情報通信部を創設するとともに、情報化推進のための弾力的な財源となる情報化促進基金も別途設置し、情報化を多面的に後押しした(オープンタイド, 2003:5)。

このように住民登録法は当初軍事政権下での治安維持目的や国民の管理といった目的で運用されていたが、民主化の流れの中で1980年代以降は住民登録や戸籍謄本、不動産登記、車両登録、納税といった国民の利便性向上や行政コストの節約のための利用にシフトした。このような背景のもと、1990年代にかけて単純な行政手続きの電子化にとどまらない情報化社会へと韓国は成長したのである。

## 5.2 1980年代から1990年代の日韓ソフトウェア産業の交流

韓国政府が電算化推進計画を積極的に推進していた1980年代から90年代にかけては日本政府との公式な協力関係はないものの、民間ベースでは日本と韓国の情報通信企業の間で連携が見られた。本節では2000年以降の日韓の高度人材の国際移動の下地となった日韓の民間企業で実際にどのようなつながりがあったのかを見ていく。

廉によれば、韓国の行政制度は1945年に日本の植民地からの独立を果たした後も、それ以前に導入されていた行政制度や組織を引き継ぎ、日本が導入した制度と類似したものを導入してきた経緯があるという。日本では行政システムに1960年代頃から大型汎用機が導入され始め、行政システムの電算化が始まった。韓国においても1970年代の経済成長を受け、1980年代に入ると大型汎用コンピュータが行政システムに導入され始めた。その際にNECをはじめ富士通や日立、東芝など、日本の各省庁に大型汎用機を納入していた日本の大手情報通信企業が韓国に進出し、韓国のインフラシステム開発にも携わってきた経緯がある(廉, 2009:39-40)。

1980年代に入ると日本は急激な円高対策もあり、ソフトウェア開発の国際分業の協業国を探し始めるようになった。機械振興協会が1985年に行った調査では、今後の日本の国際分業の対象国としてアジアでは韓国・台湾・香港・シンガポール・タイの5ヶ国が主な候補として選ばれている<sup>3</sup>。1985年時点の日本と韓国の情報サービス産業の市場規模を比較すると、韓国の情報サービス産業は1970年代から急成長を遂げ、輸出超過ではあるものの市場規模は前年比50%増の120億円にまで拡大した。これは1984年の日本の情報サービス産業の市場規模1兆3860億円と比較すると約100分の1とはるかに小さい。しかし、韓国の情報サービス産業で働く技術者の約8割が大学卒以上の学歴を有していて、学歴水準は韓国内の他産業と比較してきわめて高かった<sup>4</sup>。また大型汎用機のユーザー企業が韓国国内で電子データの処理部門を別会社として独立させたり、大手情報通信企業で経験を積んだ技術者が独立してソフトウェア企業を立ち上げ始めるなどしていた(機械振興協会経済研究所, 1987a)。

インドのIT市場が未発達であったためにインドで起業したIT企業は海外輸出型のビジネスモデルをとったことは3章で述べたが、韓国もほぼ同様の状況にあった。韓国国内では情報通信産業やエレクトロニクス産業の市場規模が小さく未発達であったため、市場を海外に求め、輸出に依存せざるを得ない状況であった。しかし、韓国にとって外資系企業の進出は外資及び技術の導入を後押しするというメリットもあり、一方で外資系企業にと

<sup>3</sup> 1985年の時点での経済水準及びソフトウェアの市場規模からこの5ヶ国が選定された。各国の国内ソフトウェア市場規模は以下のとおりである。韓国120億円、台湾72億円、香港公表なし、シンガポール137億円、タイ75億円となっている(機械振興協会経済研究所, 1987a:8)。

<sup>4</sup> 韓国のIT技術者のうち、システムアナリストの76%が大卒、管理者レベルでは87%が大卒であった(機械振興協会経済研究所, 1987a:10)。

っては韓国の低賃金労働力を活用出来るという双方にメリットがあったのである。さらに、輸出型ビジネスを促進した理由に、韓国政府からの圧力があつた。韓国では外資系企業の進出から国内企業を守るために韓国政府が外資系企業の進出の条件として輸出義務を課したため、外資系企業は韓国内で開発した製品を自国や第三国に輸出しなければならず、韓国政府によって海外市場への展開を方向づけられた面もあつた（機械振興協会経済研究所, 1987b: 42-43）。

実際にこの時期、日韓両国企業のあいだで行われていた提携例をいくつか見てみる。この時期に韓国に進出していた日本企業の多くは大企業中心であり、韓国側も財閥企業を中心にその関連企業が多かつた。1982年には韓国の三星電子（現サムスン）が日本のゲーム会社ハドソンに技術者を派遣して日本で共同開発を行い、完成品を韓国に輸出するという技術交流が行われていた。1984年には、日本の野村コンピュータシステムが韓国証券電算にソフトウェア開発支援システムを輸出している。1985年以降になると、日本の大企業も相次いで韓国企業と業務提携や合弁会社を設立している。主だつたところでは、東芝が韓国のラッキーエンジニアリングカンパニー（LEC）と業務提携を行い、重電機器や発電プラント用のソフトウェアの開発とメンテナンスをLECに委託している。また、日立製作所はラッキー金星グループと提携を結び、日立製の大型コンピュータを金星社が韓国内で販売し、日立金星システムズという合弁会社がソフトウェアの開発販売を行った。富士通は現代電子産業にデジタルPBX<sup>5</sup>の技術提供という形で交流し、PBXのソフトウェアの使用権や製造技術、主要部品の供与を行った。また、1986年には帝国データバンクが韓国の技術者9名を受け入れてデータベース構築とソフトウェア開発の研修事業を行っている。（伊東, 2002:41）

日韓の技術者の連携を取るうえで言語は重要であつたが、それ以上にソフトウェア開発の国際分業を進めるうえで、日本語と韓国語は大きな意味を持っていた。というのは、日本語をはじめアジアの言語はテクニカルな意味で特殊だつたためである。現在においても欧米で開発されたシステムやアプリケーションをアジアで販売するためには、英数字による情報処理に加えて各国の言語処理機能を追加しなければならない。この言語処理はローカライズ処理ともいうが、日本、中国、韓国、ベトナムなどのアジア地域へ参入しようとする欧米企業にとって高い障壁となつている<sup>6</sup>。高い言語障壁だけが全ての理由ではないが、日本のIT産業がグローバル化とは逆に、ガラパゴス化と表現されるほど独自の進化を遂げてきたことは事実である。1993年にLudeが欧米人IT技術者のために書いた『日本語情報処理』は、その後『CJKV 中韓日越情報処理』というタイトルで改訂され、現在に至る。

<sup>5</sup> デジタルPBXとは、音声などのデータをデジタル信号に変換する構内交換機の総称である。

<sup>6</sup> 英語をはじめアルファベットを使用する言語は1バイトに収まるため1バイト言語と呼ばれ、日本語、韓国語、中国語、ベトナム語は2バイトを必要とする言語である。2バイト言語はそれぞれの国名の頭文字を取ってCJKV言語と呼ばれている。

この CJKV 言語と呼ばれるアジア地域の言語は欧米系の技術者にとって非常に難解なうえ、単に特定言語処理を行うだけでなく、1 バイトに収まる欧米言語から 2 バイトを必要とする CJKV 言語に変換する必要があるため、欧米地域の技術者の参入障壁が高いとされる (Lude, 2002)。逆に言えば日本で開発したソフトウェアを韓国向けとして輸出する、あるいは韓国で開発したソフトウェアを日本向けとして輸出するというのは、同じ 2 バイト言語域内であるため、融通が利きやすい状況であったと考えられるのである<sup>7</sup>。

1950 年に世界初の商用コンピュータが開発されてから 1980 年代まではコンピュータといえばメインフレームと呼ばれる、企業の基幹業務を担う大型汎用コンピュータが主流であった。このメインフレームメーカーはアメリカの IBM が世界市場をシェアの大半を独占する状態にあったが、日本は当時の通商産業省の主導のもと、日の丸コンピュータと呼ばれる、国産コンピュータの普及を目指して NEC、富士通、日立製作所、東芝、三菱電機、沖電気の 6 社が IBM に対抗する形で日本独自のオペレーションシステムを開発していた。

UNIX や Windows などオープンシステムの台頭によって、コンピュータは従来の大型コンピュータからダウンサイジングしてマイクロコンピュータと呼ばれるようになり、さらに一人 1 台のパーソナルコンピュータの時代へと突入していく。この頃から多くの企業が自社の業務にコンピュータシステムを取り入れるようになるが、日本では汎用型のパッケージソフト<sup>8</sup>の利用は進まず、各社専用のシステムやソフトウェアを一から作り込む方法が主流であった。海外ではパッケージソフトの利用が進んだのに対し、日本でパッケージソフトがほとんど普及しなかった理由としては、当時の日本のコンピュータ市場は、特に企業の基幹業務を担う大型汎用コンピュータのほとんどが国産であり、世界的に互換性のない日本独自のプラットフォームは UNIX や Linux、Windows といったオープンシステムでは稼働せず、専用のオペレーションシステムで稼働していたため、海外のソフトウェア会社が自社のパッケージソフトを日本で販売するためには日本仕様にカスタマイズする必要があり、上述したように欧米の技術者にとっては高い参入障壁があったのである。

こうした事情もあり、1980 年代における日韓ソフトウェア開発の特徴としては、おもに概念設計などは日本が担当し、詳細設計以降の開発業務は韓国に現地法人を設立して韓国が担当するという垂直的な分業関係であった。しかし、開発工程を日韓で分割する上で、ネックとなったのが商慣習の違いである。日本の商慣習をベースにした開発に対応できる開発体制を韓国側に整えてもらうため、1985 年には韓国情報産業協会と日本情報サービス産業協会とのあいだで、技術研修生受け入れ協定が結ばれた。技術研修生の受け入れは、

<sup>7</sup> ローカライズ処理に金銭的・時間的コストがかかるため、同じソフトウェアでも北米版ソフトウェアと日本語版ソフトウェアで価格や発売時期に大きな差が生じるケースもある。

<sup>8</sup> パッケージソフトとは特定の業種、業務で汎用的に利用可能な市販のソフトウェアを意味する和製英語である。財務会計や給与計算といった管理システムから、銀行の勘定システム、鉄道の運行システムなどさまざまなものが存在する。

韓国の4年制大学を卒業した新卒技術者、あるいは2年以上の実務経験のある技術者を日本が受け入れ、日本語研修後に情報サービス産業協会加盟企業で半年以上2年未満のソフトウェア開発に関するOJTを受けてもらう、という方式で進められた。このように、韓国人技術者に日本で一定期間語学研修や日本企業での実務訓練を積んでもらい、その人たちが韓国に戻って開発にあたることで、日本語での開発や日本の商慣習と現地とのギャップを減らし、日韓のソフトウェア開発が行われていたのである<sup>9</sup>。(機械振興会経済研究所, 1987a:14)

1980年代の日韓関係を要約すると、韓国はアメリカや日本と提携することは多くのメリットがあった。先行技術の供与を受けるだけでなく、研修生の派遣先、韓国企業の海外進出先の確保にもなり、様々な形で日米の技術を導入していた。この時期の海外進出の姿勢を見ると、韓国のソフトウェア産業は日本より10年ほど遅く誕生し、1985年の段階の市場規模の差は日韓の間で約100倍近い差があったものの、ソフトウェア産業の国際化は韓国の方が早かった。日本はすでに国内の市場規模が巨大だったために1985年の時点の輸出比率は4%と低かったが、韓国は国内市場が小さかったこともあり韓国ソフトウェア産業の成長初期の段階から、輸出額の比率は30%台と日本を大きく上回っていた。

日本は急激な円高と人件費高騰によるコスト負担を軽減したり、将来的な新興市場にアクセスしたりするなどを目的として韓国との協力関係を求めた。急激な為替リスクに対応するためにも日本企業が受注したソフトウェア開発を海外企業に委託するというシステムの構築の必要に迫られていた。また、国際分業初期の段階では言語や商取引の慣習の違い、技術差などいくつか問題になっていた連携上の不備も、韓国の技術者を日本企業が技術者研修として受け入れ、一定期間日本での業務経験を積んだ人材を増やしていくことで解消に向かうと期待していた。このように日本と韓国の情報通信産業が提携関係を結ぶことは様々な面で双方の利にかなう合理的な選択であったため、1980年代後半には多くの日韓企業が提携し、技術者の移動も行われていたのである。

1990年代に入って間もなくバブル経済が崩壊して日本経済は大きく減速するが、景気悪化や90年代半ばには1ドル70円台という急激な為替上昇に伴い日本企業は一層のコスト削減を目的としたアジア進出をさらに加速させた。また前述のとおり1990年代半ばからは韓国国内での電算化事業が本格化するため、IT関連産業を含む韓国経済は好調を維持していた。そうした貴重を一変させたのが1997年に起きたアジア通貨経済危機だった。

---

<sup>9</sup> 新卒技術者については、渡航費用・宿泊費・食費・生活費・研修費・日本国内の交通費を、企業派遣技術者は宿泊費・食費・日本国内交通費を日本側が負担した。(機械振興協会経済研究所, 1987:44)

### 5.3 韓国の IMF 通貨危機と IT 産業の動向

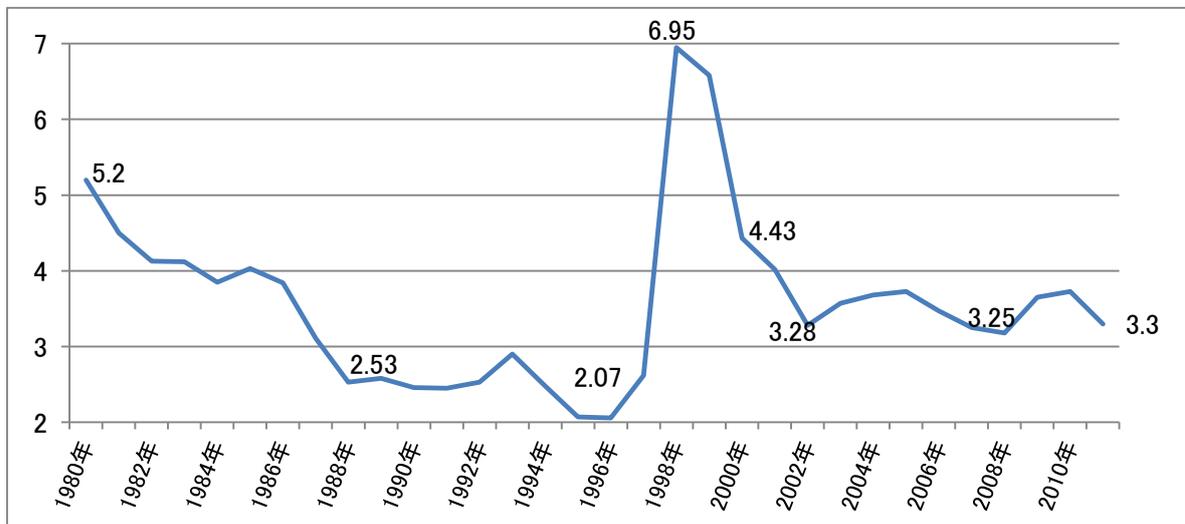
1997 年 7 月にタイで始まった通貨危機は韓国にも波及し、同年 12 月には短期的な対外債務がデフォルト寸前にまで膨らんだため、韓国政府は IMF に緊急支援を要請して一時的に IMF の管理下に入るという非常事態に直面した。それまで好調だった韓国経済は深刻な打撃を受け、現代や大宇などの多くのグループ企業を持つ財閥企業の解体も IMF によって進められ、倒産する企業が相次いだ。1988 年以來 3% 以下だった韓国の失業率は 1996 年の 2% からほぼ 7% にまで一気に跳ね上がり、多くの失業者を抱えることになった。(図 12、図 13)

図 12 「円/ドル、ウォン/ドルの為替レートの推移 1981-2011」



出典) University of British Columbia Pacific Exchange Rate Service より筆者作成

図 13 「韓国の失業率推移」



出典)IMF World Economic Outlook Database より筆者作成

日本労働研究機構による「海外労働時報」からは、1997年から1999年までは韓国経済が苦境に立たされ、2000年頃から回復基調へと転じるのがわかる。韓国が1997年12月にIMFの管理下に入ってから1999年6月までの1年半で、大企業の管理職を中心に従業員数が4分の3に減少している<sup>10</sup>。また、産業の自動化や情報が進むにつれ、大企業の従業員数は1990年から1999年までの10年間で約10%減少しているのに対し、30人未満の小規模事業所の従業員数は1999年までの10年間で10%増加している。さらにこの時期、大企業の有効求人倍率が0.22と低水準であるのに対し、小規模事業所では1.84と高く、職種別では、機械操作・組立作業職と技能職といった生産職で人手不足が顕著になっている。1999年に入ると、小規模事業所の生産現場では人手不足の状況にあり、失業率も1998年の6.95%からはやや持ち直すが、15歳から24歳の若年失業率は依然として高く、1999年の時点では16.9%とかなり高い水準である。大企業が余剰人員の削減や分社化を積極的に進め、新規採用を縮小する傾向にあったため、労働市場に新規参入する若年層、とりわけ高学歴層の就業がますます難しくなっていくのである（日本労働研究機構、1997、1998、1999）。

<sup>10</sup> 韓国証券取引所のまとめによると、1999年6月末時点での上場企業518社の社員数は85万7614人で、1997年末から23万1544人（26%）減少した。とりわけ、管理職の減少幅は全体の74.3%を占め、その傾向は大企業になるほど大きい。企業別の減少を見ると、サムスン電子が最も多く、次いでLG電子、大宇、サムスン電管、サムスン物産、現代建設と、財閥グループがほとんどである（日本労働研究機構「雇用情勢の改善—景気回復と構造改革の影響」『海外労働時報』1999年12月）。

1999 年末から 2000 年にかけて韓国国内の失業率は 4%台にまで回復し、雇用情勢にも改善が見られるようになった。こうした国内の雇用改善を促したのが、アジア通貨危機が起きる直前に制定した、ベンチャー企業育成に関する特別措置法である。韓国政府は 1996 年、アメリカの新興企業向け市場である NASDAQ を見本に、韓国証券取引所とは別に新たな取引市場となる KOSDAQ を設立した。韓国証券取引所の上場基準には達せず、市場での資金調達に難しかった中小企業やベンチャー企業に対し、KOSDAQ は上場基準を引き下げて上場可能にし、市場での資金調達を可能にした。1999 年末頃までに、韓国内の大都市はベンチャーブームに沸き、大企業の中堅社員に相当する 30 代がベンチャー企業の社長の全体の約 40%を占め、業種別でも情報通信部門がトップであった<sup>11</sup>。

KOSDAQ は上場した企業の多くが成長産業と位置づけられていた情報通信関連だったこと、そしてアメリカのドットコム景気に沸く NASDAQ 市場に牽引されて連日上昇を続けた。国内の景気改善、とりわけ新興市場の急激な成長と共に国内の労働市場に変化が見られるようになる。情報通信分野におけるベンチャー企業の成功は、韓国国内の労働市場の人材の流動化を促すことになった。もともと韓国では従業員の定年が 40 歳代と早かったが、IMF 危機以降は大企業が相次いで大規模な人員整理を行ったこともあり、従業員の間には大企業に勤めていても安心できないという意識が一層広まった。それと同時に、大企業では得られない短期間での高い報酬や昇進などベンチャー企業ならではのメリットがクローズアップされたため、30 代から 40 代の技術者の自発的な退職やベンチャー企業への転職や起業が活発になったのである。後述するが、この時期に大企業を退職して起業した人材は後に韓国から日本への海外就労を促進する重要な役割を担うことになる。

2000 年に入ると、情報通信産業におけるベンチャー企業の新規設立が一層活発になる。1999 年 12 月の KOSDAQ 市場ではすでに情報通信関連株の時価総額が売上高の 10 倍近くにも膨らんでいたため、市場の過熱感を懸念する声も上がっていたが、2000 年 3 月のアメリカ NASDAQ 市場の暴落にほぼ連動し、一転して KOSDAQ 市場も暴落した。市場の暴落は韓国の情報通信産業やベンチャー企業へも深刻な打撃を与えることになった<sup>12</sup>。KOSDAQ 暴落以降、中小企業協同組合中央会や IT 業界、新聞社などが相次いで韓国のベ

---

<sup>11</sup> 1999 年 11 月に韓国の毎日経済新聞社が実施した調査によると、ソウル地域で起業された 778 社のうち、326 社が 30 代によるもので、次いで 40 代、50 代、20 代の順になっている。起業した者の性別は男性が 89%と圧倒的で女性は 11%に留まっている（日本労働研究機構「雇用情勢の改善と大企業からベンチャー企業への人材流出」『海外労働時報』2000 年 2 月）。

<sup>12</sup> KOSDAQ 市場から多くの資金が逃げたことを示す一例として、海外投資家（機関・個人含む）の数の変化がある。1998 年に KOSDAQ 市場には 1966 人（アメリカ 856 人、日本 149 人、イギリス 53 人）の外国人投資家がいたが、2001 年 9 月の時点では全体で 62 人（アメリカ 23 人、日本 14 人、イギリス 7 人）と 97%の減少という異常な事態になっている。（日本労働研究機構、2000、「政府指定ベンチャー企業の構造改革と政府の対応」『海外労働時報』2001 年 12 月）

ンチャー企業や IT 企業を対象に行った調査によると、今後の事業の打開策として積極的な収益モデルの開発、技術開発及び経営専門性の向上、海外進出、関連企業との提携などが挙げられている。また、中央日報社が IT 企業の最高経営責任者 74 名を対象に行ったアンケートでは、80%以上がすでに海外進出を実施しているか、今後海外進出する意思があると回答している（崔, 2001）。

1980 年代以降、韓国国内の情報通信産業は IMF 危機を挟みつつも、成長拡大を遂げてきたが、2000 年の KOSDAQ 市場暴落による市場の急速な冷え込みによって小規模のソフトウェア開発ベンチャー企業は深刻な苦境に立たされた。しかし 1980 年代に IBM や富士通など日本やアメリカの大手情報通信企業が韓国に大型汎用コンピュータを販売していた頃から、韓国では小規模のソフトウェア開発企業は国内販売と同時に海外展開を並行して進めてきた経緯があり、1980 年代の段階で韓国の海外進出先の 1 位は日本であった。韓国国内市場では苦戦したビジネスモデルでも海外では成功する場合もあり、彼らにとって積極的な海外進出は生き残りをかけた経営戦略の一つだったのである。

#### 5.4 韓国の若年失業問題と政府の就労支援政策

1999 年末には予想よりも早く国内の雇用状況が改善し、またベンチャー企業の隆盛によってすでに企業の中堅社員として働いていた IT 技術者の転職や起業は活発化した。だがこうした回復基調は、新卒の若年労働市場の雇用改善にはなかなかつながらず、若年失業率は IMF 管理体制以前の水準のほぼ倍近い状態にあった。若年失業者数は 1998 年 12 月に記録した 42 万 7000 人、失業率 19.2% がピークではあった。その後少し改善されたとはいえ、1999 年の若年平均失業率は 14.2% であり、全体の失業率 6.3% と比べると高水準であった<sup>13</sup>。

韓国政府はこうした大学卒業後も長期間就職できずにいる若年失業者への支援として 2 つの対策を打ち出した。まず大企業に対しては、従来の定期採用を改め、通年採用の実施や、年齢制限の緩和、契約社員の採用拡大など、従来の採用方針を見直すよう求めた。そしてもう 1 つは、政府が高学歴未就業者を対象に専門職種向けの職業訓練を実施するというものである。

---

<sup>13</sup> 韓国政府によると、2000 年 2 月の大学卒業予定者 42 万 5 千人のうち、未就業者は 14 万 9000 人に上り、これに 1999 年の未就業者 14 万 5000 人を合わせると、大卒の未就業者は 29 万 4000 人に達するとみられていた（日本労働研究機構, 2000 「政府の雇用対策－若年層の高失業率・非正規労働者の急増・所得格差の拡大」 2000 年 4 月）。

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、2000年には68.0%とわずか10年で倍になっている<sup>14</sup>。そのため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(朴, 2009:128)。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。韓国政府は、2000年3月から短大卒以上の未就業者5000人を対象に、国際業務関連職種や金融関連職種、そして情報関連職種など専門性の高い分野で77職種向けの教育課程を設け、2~6カ月間の職業訓練を実施することを決めた<sup>15</sup>。その中でも、情報通信分野の専門的な人材育成は若年失業者対策の重要な柱とされ、約123億ウォン(約12億円)の税金を投入して高学歴失業者3万2650人を対象に情報通信関連の教育プログラムを実施することを決めたのである。

大卒以上の高学歴失業者数は2000年8月の16万9000人から2001年2月までの半年間で23万2000人へと激増した。これは、単にIMF危機以降の景気回復の牽引役であった情報通信産業やベンチャー企業に冷や水がかけられたという理由によるものではない。IMF危機以降、大企業は軒並み新卒採用を控えていたこともあって、韓国の有効求人倍率は1998年以降一貫して1%未満であり、情報通信産業の好調で転職や起業が相次いだものの、新規雇用の大幅な創出には至らなかった<sup>16</sup>。むしろ政府が企業に対し、大学生の卒業シーズンに一括採用する定期採用から通年採用への移行を要請したことにより、企業が即戦力となる中途採用を増やす結果となってしまったのである(朴, 2009)。

2002年になると韓国の大学進学率はさらに70.5%にまで上昇したが、国内の雇用状況は改善せず、多くの企業は即戦力にならない新卒大学生の新規採用を凍結、あるいは規模縮小路線を継続した結果、韓国では大学生の就職難が一層深刻化していった<sup>17</sup>。

こうした状況に対し、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。韓国情報通信部は2001年11月に、約700名から1000名の人材にJavaやC++言語など日本で需要の高いプログラミング言語の教育を政府負担約7割、本人負担約3割で受講できるようにした(慶, 2005:18-19)。また、大学生の間でも機械工学、電子工学、バイオといった就職に有利な実学系の学部の人

<sup>14</sup> 韓国の大学進学率は、4年制大学のほかに専門大学(日本の短期大学・高専後期課程に相当)への進学率も含めての数字である。

<sup>15</sup> 訓練生には1人当たり3万~33万ウォン(約3千円~3万3千円)の訓練手当が支給され、一部の特殊な課程を除き訓練は基本的に無料となっている。

<sup>16</sup> 朴はこの時期の状況を振り返って、韓国経済はV字回復を遂げ、GDPは成長していたがその実態は雇用なき経済成長であったと述べている(朴:2009:133)。

<sup>17</sup> 浪人生を含んだ進学率はさらに高く、88.9%となっている(日本労働研究機構, 2002「新卒者の就職難の実態と政府の対策」2002年2月)。

気が高まるとともに、入社後は即戦力となる人材を欲しがらる企業のニーズに合わせて IT などの実務研修や技能教育に重点を置く専門大学が脚光を浴びるようになった<sup>18</sup>。

若年失業者を IT 技術者として育成し、IT 産業に送り込むという就労支援事業とほぼ時期を同じくして、政府は 1998 年に日本の厚生労働省に相当する雇用労働部の傘下機関である産業人力公団の下部組織として、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、産業人力公団、中小企業振興公団、専門大学、研修機関などが連携した総合人材育成システムであり、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。この海外就労向けの IT 人材教育プログラムの詳細については後述するが、大学卒業後 1 年間 IT 教育と語学研修を受けた人材がおもに日本へと向かうようになる。

ここまで見たように、日本と韓国の情報通信産業は 1980 年代以降協力関係にあった。韓国側は、日本側からの外資と技術の導入が目的であり、日本側は急激な為替変動へのリスクヘッジと円高対策としてのオフショア先としてお互いに協力し合うことは双方にメリットがあった。さらに、情報処理において日本語と韓国語は同じ 2 バイト言語であり、当時オフショアの候補国として他に挙げられていた台湾、香港、シンガポール、タイと比較すると、1 バイト言語の英語圏の香港やシンガポールよりも 2 バイト言語として共通性があり、タイよりも距離的に近いという競争優位があったと考えられる。言語的に日本語と同じ漢字圏である台湾は言語的には韓国と同等かそれ以上に優位性を持っていたと考えられるが、国土面積や人口規模などの点で韓国よりも小さく、影響力という点で韓国よりも劣る。また 1990 年代後半から日本のオフショア先として 2000 年代以降大きな存在感を発揮する中国は、1985 年の段階ではまだソフトウェアのオフショア先としては候補国にも上がっていない状態であったため、アジア地域においては韓国が高い競争優位を保持していたと考えられよう。

さらに、韓国では 1990 年に 33% だった大学進学率がわずか 10 年間で 68% にまで倍増した。2000 年の日本大学進学率が 39.7% であったことを考えると、韓国の 68% という数字がいかに高いかがわかる。進学率の上昇とともに労働市場に占める大卒者の割合も高まったが、若年失業率も同時に上昇していた。さらに 1997 年には IMF 通貨危機が韓国を直撃し、大卒若年失業者はさらに増加したのである。3 章でインドの大卒技術者が海外に移動する理由として国内の労働市場が未発達で、自国で育成した高度人材の労働力を吸収できる

---

<sup>18</sup> 通常の 4 年制大学が学術的な高等教育を目的としているのに対し、専門大学は就学期間が 2、3 年でも理工系や医療技術系など高度な専門技術、実務教育を目的としている。卒業すると Diploma (準学士) の学位を取得できる。近年では IT や観光などの専門教育が増えている。日本の短期大学と高専の後期課程を総合させたような機関にあたり、専門大学を終了した後、4 年制大学に編入することが可能である。また、1998 年以前は専門大学という呼称を用いて 4 年制大学と区別していたが、1998 年以降は専門大学も 4 年制大学と同じ大学という呼称を用いることができるようになった。

だけの市場規模がなく、キャリアに見合うだけの十分な待遇が得られない高度人材が海外に移動するという学歴社会のグローバル化の問題を指摘した。インドと韓国では大学進学率が全く異なるが、国内の労働市場における高度人材の需要に対して供給される人材が上回るという点では共通である。

韓国の大学生の就職観について朴は次のように指摘する。2007年時点の韓国の大学生の希望年収は2949万ウォン（約300万円）であるのに対し、実際に25歳未満の大卒正社員が受け取った平均年収は1928万ウォン（約200万円）と約1000万ウォン（約100万円）の差が生じている。また、25歳未満で300万円以上の平均年収を得られるのは従業員規模が500人以上のごく一部の大企業のみであり、逆にほとんどの中小企業の新卒給与は韓国の大学生の希望額に満たないものとなっている。また29歳未満の平均給与も、30人未満の企業と500人以上の企業では800万～1300万ウォン（約80万円～130万円）の差があるため、多くの学生は大企業や政府機関での正規雇用を志望し、求人があるにもかかわらず中小企業への就職をできるだけ回避する。

韓国では希望した職に就けない場合に一度留年や海外留学、大学院進学といった準備期間を挟み、再び大企業や公務員を目指すという、労働市場のミスマッチが長年にわたって続いている。特に海外留学はグローバル企業への就職を希望する学生にとって有利になると考えられ、大学生の海外志向は高い。また、大学生のこうした就職観の背景には、韓国の学歴重視主義に基づく幼少期からの熾烈なエリート教育もあると朴は指摘する。韓国では多くの親が子供に多額の教育費を投資し、子供の教育のためだけに地方都市からソウルに移住して学校に通わせるケースも多く、小学校入学から大学卒業まで長期間にわたって教育投資を行うため、子供は両親の体面や今までに費やした教育費に見合う就職を希望するという（朴、2009:138-139）。

このような背景による国際移動は、グローバルエリートのような自由な国際移動ではなく、国内に滞留していたままではそれ以上の上昇機会が得られない、あるいは自身のキャリアに見合う待遇のポジションを獲得できないため、海外の労働市場に上昇機会を求めて移動する巡回運動として位置付けるべきである。

日本の情報通信産業の初任給は他の業種と比較すると比較的高い。厚生労働省の産業別初任給をみると、情報通信業の統計が出た2004年以降、大卒の初任給は一貫して20万円を超え、全業種平均を上回っている<sup>19</sup>。例えば2007年の情報通信業の大卒の初任給は20万5000円であり、これを年収に換算すると約250万から約300万円となり、韓国の大学

<sup>19</sup> 厚生労働省 HP 「平成 22 年賃金構造基本統計調査結果（初任給）の概況」

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/10/index.html>

厚生労働省の2004年以前の産業別分類では「運輸・通信」となっているため、情報通信業として独立した初任給の統計は発表されていない。

生の希望給与額に相当する。つまり、日本の IT 産業に就職が決まれば、韓国国内の大企業と同水準の給与が得られることになる。

2000 年頃の韓国国内の就職状況に関する報道では、2000 年初期の頃は韓国国内の大卒若年失業率の高さから、国外の労働市場に雇用機会を求めて国際移動を選択していることがわかる。当時の韓国国内の就職状況に関する報道を見てみると、2001 年 10 月の中央日報の記事では「失業者に IT 教育、日本での就職を可能に」という見出しで、日本での就職を目指して IT 研修機関が大卒以上の高学歴失業者 1000 人に日本で需要の高いプログラミング言語教育やソフトウェア開発教育と日本語研修を 9 ヶ月間受けさせる、「日本進出 IT 人材養成事業」が開始されたことを報じている<sup>20</sup>。このプログラムはその後も続き、2004 年 12 月の中央日報の記事では、「海外への求職申請、昨年の 2.6 倍」という見出しで、国内の深刻な就職難にあえぐ若年層が海外に職を求める傾向が年々高まり、2001 年の 5520 人から 2003 年には 1 万 4481 人へと約 3 倍に増加していることを報じている<sup>21</sup>。

ところが、2005 年に入ると国内の失業者が職を求めて海を渡るというこれまでの論調ではなく、韓国の若者が積極的に海外とりわけ日本に職を求めて向かう姿が報じられるようになる。2005 年 9 月の「海外就労者が急増、日本就労が最多」という見出しで、産業人力公団の海外就労支援事業を受けた人材がアメリカや中国などで就職するよりも、日本で就労するケースが急増していると報じている<sup>22</sup>。さらに 2006 年 5 月になると、記事の見出しが「毎年大卒 1000 人、日本の IT 企業へ」となり、日本の IT 企業の待遇が 3000 万ウォン（約 300 万円）というのは、韓国の新卒の平均給与 1800 万ウォン（約 180 万円）から 2000 万ウォン（約 200 万円）と比較するとおおよそ 1.5 倍であり、韓国の大学を卒業した若年層にとって国内の中小企業に就職するよりも日本の IT 企業に就職するほうが魅力的になりつつあり、海外就労研修機関への志願倍率は 3 倍となっていると報じている<sup>23</sup>。また、同年 6 月の「海外就職希望 1 位国家は日本」という記事では、2006 年に就職ポータルサイトが自社サイトに登録した求職者 14 万 6288 人のうち、15%が海外就労を希望し、就労希望先の 1 位は日本であり、海外での就労を希望する韓国の若者にとって日本が有力な選択肢となっていることを報じている<sup>24</sup>。さらに、2007 年 1 月には「韓国 IT 人材を青田買いする日本企業」という見出しで、日本の IT 企業が韓国の海外就労向け 2 年制研修機関の 1 年生約 20 人に内定を出したことを報じている<sup>25</sup>。

---

<sup>20</sup> 『中央日報』（韓国語版）2001.10.19 朝刊

<sup>21</sup> 『中央日報』（韓国語版）2004.12.19 朝刊

<sup>22</sup> 『中央日報』（韓国語版）2005. 9.19 朝刊

<sup>23</sup> 『中央日報』（韓国語版）2006. 5.18 朝刊

<sup>24</sup> 『中央日報』（韓国語版）2006. 6.16 朝刊

日本を希望したのは登録者全体の 30%であり、それに続き中国が 26%、3 位はアメリカの 17%となっている。

<sup>25</sup> 『中央日報』（韓国語版）2007. 1.11 朝刊

2001年から2007年までの一連の報道を見ると、2005年以前は韓国国内で就職できない若年大卒失業者を救済する目的で海外に送り出している様子がわかる。しかし2005年以降になると失業者が海外を目指すというこれまでの傾向から、韓国の若者が海外で就職を希望する際に積極的に日本を目指していることがわかる。これは、当時日本のIT産業が活況であり平均賃金も韓国と比較して高かったことから、海外を目指す若年層の間で日本の人気が高まったと考えられる。さらに、2007年に入ると日本側から韓国の学生に対して日本での就職を働きかけるようになっていく。日本のIT産業への就職については後節で詳しく述べるが、当初は韓国国内の労働市場からの緊急避難的な性格を帯びていた日本への海外就労は人材流出とも考えられるが、次第に韓国政府も積極的に若年労働者を海外に送り出すようになり、海外就労が流出から送付へとその性質を変化させていったと考えられる。

では、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だろうか。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。それでは別の採用ルートが存在するのだろうか。これまでの資料にも出てきた、韓国の海外就労支援機関である産業人力公団、語学やIT技術の研修機関、そして報道にもあった日本から韓国の研修機関に向いて学生に内定を出した日本のIT企業などを手掛かりとして、それぞれがどのような役割を果たしたのかについて次節で詳述する。

## 5.5 韓国人 IT 技術者の日本への移動メカニズム

韓国人 IT 技術者の日本での就労を可能にしたメカニズムを韓国サイドから観察した場合、おおよそ以下の三つの要因が大きな寄与を果たしていることがこれまでの考察によって明らかになった。第一に、1980 年代以降の日韓の民間企業間における様々な提携関係。第二に、巨大な国内需要があった日本と違い、国内市場が未熟であった韓国の IT 産業の強い海外志向性と、技術者の大企業退職後の独立志向性。第三に、1990 年代以降の韓国の非常に高い大学進学率とそれともなう高学歴労働力の供給過多。特に、韓国で IT 企業を退社後に独立し日本に進出した IT 企業は、その後 2000 年代に日本での就労を希望する韓国の大卒労働者の重要な受け皿として機能した。こうした動きを制度的に促進したのが 2000 年前後の日韓両政府による IT 資格の相互認証など制度的協力関係の構築である。

韓国人 IT 技術者を日本で就労させる送り出しのプロセスは、韓国国内で技術者として日本で働くことを希望する人を募集することから始まり、IT 技術と日本語の教育プログラムを提供し、さらには、海外就労支援機関などを通じて日本側へと送り出すことで完結する。この一連のプロセスは基本的に韓国国内において執り行われている。とはいえ、日本の在留資格である技術ビザを取得するためには日本での雇用主を確保することが必要になる。韓国人 IT 技術者の雇用主として大きな役割を果たしたのが、日本に進出した駐日韓国系 IT 企業である。

この送り出しシステムを構成しているのは次の 5 つのアクターである。第一のアクターは海外就労を支援する政府機関である産業人力公団である。そしてその傘下で人材の育成を行う貿易アカデミーが第二のアクターである。第三のアクターは民間の語学、IT 教育研修機関である。そして在学生の海外就労を支援するためにこのプログラムに参加している私立大学が第四のアクターである。以上の 4 つが韓国内の重要な送り出しシステムの担い手である。韓国人 IT 技術者の受け皿としての機能を果たした駐日韓国系 IT 企業は日本からみれば、受け入れ側のアクターであるが、韓国から見れば、こうした企業がなければこの独自の送り出しシステムは完結しない。そこで本節では、駐日韓国系 IT 企業を送り出しシステムを構成する第五のアクターとしてとらえることとする。本節ではこれら 5 つの担い手について 2009 年から 2011 年にかけて実施した調査に基づき、日韓の国際移動のメカニズムが構築されていくプロセスについて詳細な分析を行う。

調査概要は以下の通りである<sup>26</sup>。

- I. 日本で外国人 IT 技術者を雇用する 16 社への聞き取り<sup>27</sup>(2009 年 9 月～2011 年 2 月)  
(韓国系 IT 企業 4 社、日系 IT 企業 2 社の経営者への聞き取りを含む)
- II. 日本で働く韓国人 IT 技術者 4 名へのインタビュー調査 (2010 年 1 月)
- III. 日本で働く韓国人 IT 技術者 104 名へのアンケート調査 (2010 年 1 月～2 月)
- IV. 韓国現地調査 (2011 年 9 月 14 日～9 月 18 日)

日本での聞き取り調査及びアンケート調査実施後、韓国側の送り出しシステムを調べるために、2011 年 9 月に韓国政府機関である産業人力公団および、その傘下機関の海外就労事業を産業人力公団から委託されている貿易アカデミー、IT 技術者の育成と送り出しをビジネスにしている民間研修教育機関、そして在籍している学生に海外就職支援教育を実施している大学、韓国内で採用した IT 技術者を企業内転勤として日本本社へ送り出している IT 企業の韓国支社へ聞き取りを行った。本現地調査は科学研究費プロジェクト「現代日本の業務請負型間接雇用に関する社会学的研究」(研究代表者倉田良樹)によって実施された。現地調査に参加したのはソン・ウォンソク、松下奈美子、津崎克彦である。

本節ではこれらの調査から得られた知見をもとに、韓国から日本へと高度人材が移動するメカニズムを考察する。5.5.1 では、韓国で行った聞き取り調査をもとに高度人材が選抜、育成されて日本へと送り出されるまでのシステムについて述べる。5.5.2 では、日本で行った駐日韓国系 IT 企業の経営者への聞き取りから、日本の労働市場に韓国人 IT 技術者がどのように参入していくのかについて、採用方法などを中心に考察する。

---

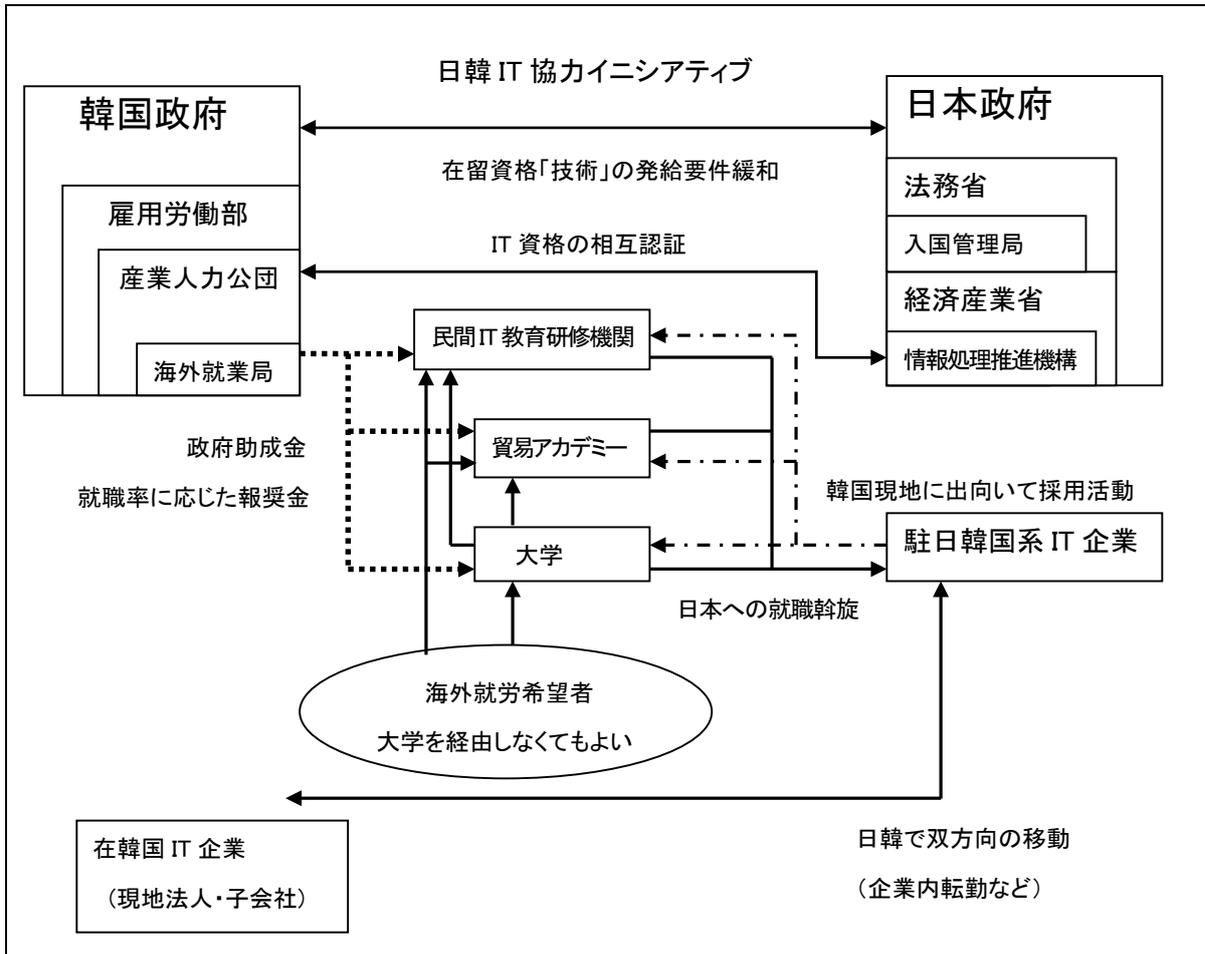
<sup>26</sup> I～IVまでの調査は一橋大学雇用政策研究会(一橋大学社会学研究科倉田良樹教授を代表者とする研究会)で行った。

<sup>27</sup> 本稿を執筆するに当たり 2009 年 9 月から 2011 年 2 月にかけて一橋大学雇用政策研究会で予備調査も含め日本国内で外国人 IT 技術者を雇用している企業 17 社への聞き取り調査を行った(IT 企業 17 社のリストは巻末に添付)。その結果、日本へ移動する高度人材のメカニズムを探るために、韓国人 IT 技術者に着目すべきことが分かったため追加調査を行った。聞き取り調査を行った 17 社のうち韓国系 IT 企業 4 社、韓国人 IT 技術者を雇用している日系 IT 企業 2 社の合計 6 社については経営者 6 人および、IT 技術者 4 名に詳細な聞き取りを行った。聞き取り調査に加え、韓国から日本へと移動した IT 技術者の意識調査を行うため、2010 年 1 月から 2 月にかけて調査票を用いたアンケート調査を実施した。調査票の配布方法については、経営者聞き取りに応じてくれた韓国系 IT 企業の従業員に直接配布、記入後その場で回収し、それ以外に、機縁法により聞き取り調査対象の企業を通じて配布してもらい、郵送で回収した(回収率 47.3%、調査票は巻末に添付)。

### 5.5.1 韓国側の制度的な高度人材送り出しシステムを支える四要素

前節ではおもに韓国側の送り出しシステムが構築されるまでの歴史的背景を資料から探ってきた。特に、韓国の高学歴若年失業者が国内にストックされ、彼らを IT 技術者として再教育し、政府主導で海外に送り出すという一連の動きがあることが分かった。さらに、韓国現地調査で得られた情報をもとに、韓国から日本への IT 技術者の移動プロセスを、日韓両政府の協力、日韓の各省庁間の連携、韓国内で海外就労支援を行う各機関、日本で IT ビジネスを展開している駐日韓国系企業がそれぞれどのような関係にあるのかなどを図式化したものが図 14 である。2000 年に日韓両政府は IT 協力イニシアティブを締結し、それに基づき日本の法務省は入国管理制度を一部変更した。それまでの技術ビザの発給要件であった、10 年以上の実務経験もしくは情報処理等の専攻という条件を撤廃し、韓国で日本の厚生労働省に相当する雇用労働部の傘下機関である産業人力公団が実施している IT 資格試験で、「情報処理技士」あるいは「情報処理産業技師」の資格を取得すれば、日本の情報処理推進機構が実施している IT 資格試験の「基本情報技術者」あるいは「応用情報技術者」と同等とみなし、その資格取得を技術ビザ発給要件として認定した。この 10 年以上の実務経験もしくは高等教育機関における情報処理等の専攻という条件の撤廃が日本への移動障壁を一定程度下げる効果を持ったことは、4 章で指摘したように韓国人に対して交付された技術ビザの発給数が 2001 年に大幅に増加した点からも明らかであろう。

図 14 「日韓の IT 技術者の移動システム」



出典) 日本および韓国での聞き取り調査から筆者作成

日本での海外就労を希望する大学生は、理工系学部を持つ大学などで自身が在籍する大学に海外就労のための日本語と IT の研修プログラムが用意されていればそれを受講することができる。それ以外の学生や既卒未就業者、あるいは大卒若年失業者で海外就労を希望する場合は、産業人力公団内の傘下機関として海外就労支援事業を実施している貿易アカデミーか、あるいは民間で IT と日本語研修教育を行っている海外就労支援機関に応募し、同様のプログラムを受講することができる。研修終了後の求職・採用活動はこれらの支援機関を仲介して主に韓国で行われるため、わざわざ日本に行って個人で就職活動を行う必要はない。海外就労を希望する人材がこれらの支援機関を経由することで就職活動が容易になるというメリットがある。さらに就職率の良い研修機関は、政府から奨励金が支給されるため、韓国人 IT 技術者を採用したい日系 IT 企業に積極的な就職斡旋活動を行うのである。同時に、IT 技術者を採用したい日本企業や駐日韓国系 IT 企業も通年で採用活動を行うよりも、貿易アカデミーや大学に研修終了期間に出向いて採用活動を行うと合理的であるため双方にとってメリットがある。このように IT 技術者としての人材育成からマッチン

グまでの一連のプロセスはほぼ全て韓国内で行われているのである。

この図 14 に示した韓国から技術者が日本へと国際移動する一連のプロセスにおいて、制度上の要の位置を占めているのが、産業人力公団とその中の専門部局である海外就業局である。産業人力公団は韓国国内で海外就労支援事業を行う機関に政府予算を投入して事業助成金を出して海外就労支援事業を財政的にバックアップしている。政府助成をもとに、貿易アカデミー、大学、民間の教育研修機関がそれぞれ独自の海外就労向けのプログラムを用意し、人材育成を行っているのである。貿易アカデミーや大学は利益追求団体ではなく、公益法人のような位置づけであるので、就労事業そのものを収益事業として人材の育成や海外就労支援を行うのではなく、韓国内の若年大卒労働者の就業先を確保という目的で事業を行っている。これに対し民間企業の場合は上述したように、研修生の就職率が良い民間研修機関は助成金の他に奨励金が給付されるため、この奨励金がインセンティブとなって研修生が採用されるように研修機関は企業へ積極的に斡旋事業を行い、さらに海外就労希望者への評判も高まるという好循環になる。以下では、それぞれの具体的な役割について述べる。

#### ① 産業人力公団と海外就業局

韓国雇用労働部傘下の公的機関である産業人力公団は日本の厚生労働省職業能力開発局や職業安定局の役割を担っている。韓国の海外就労支援事業は 2000 年以降に開始された新しいプログラムではない。韓国では 1970 年代に海外で建設労働者の需要が高かった時期に自国のおもに男性労働者を中心に海外へ送り出す就労斡旋事業を実施していた。韓国経済の発展とともに、国内で労働需要が高まったため海外就労支援事業は 1980 年代以降しばらく中断されていた。そして 1997 年の IMF 通貨危機後、1998 年から再び開始された。5.4 で韓国内の若年労働者の海外就労に対する意識が次第に変化してきたことは述べたが、日本への就労希望者が拡大し始めた 2004 年には産業人力公団の中にさらに専門部署として「海外就業センター」（現在は「海外就業局」に改編）を設け、政府による公的支援を大幅に増額して主に高学歴層を対象に海外就労支援事業を本格化させた。この海外就業支援センターは、産業人力公団、中小企業振興公団、専門大学、IT・語学研修機関などが連携し、IT 技術者だけでなく看護師や客室乗務員なども含めて海外で需要の高い人材を育成し、海外での就労を希望する若年労働者と韓国人人材を雇用したい外国企業との間で就業斡旋までを行う総合的事業を開始した。韓国内で大学卒業後、国内で就職せず（できずに）に海外就労を希望する若年高度人材がこの海外就労向けの専門教育と語学研修プログラムを受け、海外送り出しの人材として蓄積されていった。また 2001 年には情報通信部の傘下機関であるソフトウェア振興院の海外出先機関として東京に IT 支援センターが開設され、韓国 IT ベンチャー企業の日本進出をサポートする役割を担うことになった。こうして韓国人 IT

技術者の日本就労の体制が徐々に形成されるようになったのである。

韓国政府の海外就労支援は人材教育と就労斡旋の二つの事業が中心となっている。産業人力公団は国内複数の民間教育研修機関に事業を委託して、教育研修にかかる費用の一部を政府の予算から助成金として支給する形で支援している。海外就労を希望する学生や若年失業者が研修機関に支払う費用は研修機関によって差があるが、大体 1 人 700 万ウォンから 1200 万ウォン（約 70 万円～120 万円）の費用のうち、5 割以上を産業人力公団や民間教育研修機関が負担するため、プログラム受講者個人の負担はおよそ半分以下の負担で済んだ<sup>28</sup>。こうした政府支援の色彩の強い制度のもとで 2005 年から 2009 年 10 月までの間に産業人力公団を通じて海外に就労した人は約 7 千人に達した。

表 1 と表 2 は産業人力公団の研修プログラムを受けて海外で就職した人数の各国別内訳と、業種別の内訳である。海外就労先は、1 位が中国、2 位が日本の順で、この 2 ヶ国で全体の 7 割を占めていた。アメリカやオーストラリアの英語圏への移動は少なく、圧倒的に近隣の日本と中国に集中していることがわかる。この数字は、あくまでも産業人力公団の研修プログラムを通じて海外就労した人数であるが、韓国内における産業人力公団の位置づけおよび海外就労支援事業の沿革を鑑みれば、韓国からの国際移動の動向であると考えていいだろう。一部職種で高度人材以外の海外就労も含んではいるが、大半を占める中国、日本への移動が大卒人材であることを考えると、2.1 で示したボエリの国際移動全体見取り図でいえば、韓国はカテゴリ 4 内の移動と、カテゴリ 4 から 5 への移動に集中しているのである。

表 12「産業人力公団支援国別年度別海外就労現況」

	合計	中国	日本	アメリカ	UAE	豪州
合計	7041	2435	2399	405	566	328
2005	1621	537	561	231	89	79
2006	1446	416	599	91	202	28
2007	1548	610	604	22	75	22
2008	1434	491	468	33	166	18
2009.Oct	992	381	167	28	34	181

出典) 韓国産業人力公団『海外就業ガイド 2009』より筆者作成

<sup>28</sup> 韓国現地調査での産業人力公団海外就業局担当者および、民間研修機関担当者へのインタビューによる。

表 13「産業人力公団職種国別年度別海外就労現況」

	合計	ビジネス サービス	IT	医療	機械金属	建設土木
合計	7041	3349	1773	402	568	122
2005	1621	700	345	221	165	26
2006	1446	723	499	74	107	22
2007	1548	776	454	18	154	21
2008	1434	727	359	43	106	36
2009.Oct	992	423	116	46	36	17

出典) 韓国産業人力公団『海外就業ガイド 2009』より筆者作成

産業人力公団は 2004 年に海外就労向け教育事業を本格化した。当時は日本で IT 技術者として就労するための IT・語学研修プログラムに定員の数倍の申請があるほど人気が高かった。産業人力公団の担当者も、2001 年に日韓で IT 技術関連資格の相互認証の協定が結ばれたことで、大学で情報処理分野を専攻しなくても韓国国内の定められた IT 資格を取得すれば日本の技術ビザが発給され、日本での就労が可能になったことが研修プログラム受講者の増大につながったと指摘する。なお、この点に関連して日本で韓国人 IT 技術者を対象に行ったアンケート調査によれば、日本への移住にあたって海外就労支援機関を経由して来日した韓国人 IT 技術者は 101 名中 42 人であり (41.6%) であり、日韓相互認証資格制度を利用したのは 94 人中 50 人 (54.2%) であった。これらの数字からは、日本政府の規制緩和政策は韓国の送り出し政策による動きを後押しする一定程度の効果があった、と評価することができるだろう。後述するが、来日した韓国人 IT 技術者の中には韓国の大学院で修士号を取得している人材も少なくない。修士号の取得は、在留資格発給基準に照らせば、研究の発給要件に該当する<sup>29</sup>。それにもかかわらず研究は一貫して減少傾向にあり、技術だけが増加したのである。大卒でなくても IT 資格があれば取得可能、もしくは大学での専攻分野を問わないという条件変更は、それほどまでにインパクトのあるものなのだろうか。

<sup>29</sup> 在留資格「技術」に必要な要件は以下の 2 点である。1、大学（短期大学を除く。）を卒業し若しくはこれと同等以上の教育を受けた後従事しようとする研究分野において修士の学位若しくは三年以上の研究の経験（大学院において研究した期間を含む。）を有し、又は従事しようとする研究分野において十年以上の研究の経験（大学において研究した期間を含む。）を有すること。2、日本人が従事する場合に受ける報酬と同等額以上の報酬を受けること。ただし、我が国の国若しくは地方公共団体の機関、我が国の法律により直接に設立された法人若しくは我が国の特別の法律により特別の設立行為をもって設立された法人、我が国の特別の法律により設立され、かつ、その設立に関し行政官庁の認可を要する法人若しくは独立行政法人又は国、地方公共団体若しくは独立行政法人から交付された資金により運営されている法人で法務大臣が告示をもって定めるものとの契約に基づいて研究を行う業務に従事しようとする場合は、この限りでない。

海外就労支援事業のなかで、産業人力公団が直接果たす役割は、どの民間研修機関に事業を委託するかという選定事業、研修生の就職率に応じた助成金や奨励金の配分と支給、教育研修機関の事後評価を行っている。実際に研修生を募集し、日本語と IT の研修プログラムを用意し、実施したのち、日本企業を中心に就職先の開拓、就職斡旋など一連の事業は産業人力公団から委託された民間教育研修機関に委ねられていた。産業人力公団は韓国政府の予算を韓国内の高学歴若年未就業者、失業者が海外で就職先を確保できるようにおもに財政面で積極的に支援していたのである。

## ② 貿易アカデミー

貿易アカデミーは韓国貿易協会が会員企業や一般向けに貿易と関連する人材育成を目的に設立した教育機関であり、日本貿易振興協会（JETRO）に相当する公益法人の位置づけである。貿易アカデミーは韓国国内でも最も早い段階から若年労働者の海外就労を支援するための IT 技術者育成事業を行ってきた。2001 年には貿易アカデミーの中に、IT 技術者の育成と海外就労を目的とした専門部署となる「IT 教育センター」が設置され、2001 年から 2008 年にかけて 1300 人以上の研修生がプログラムを修了し、約 800 人が海外で就職したが、彼らの主な就職先は日本であった。

IT 教育センターに入校した研修生の属性を年齢別に見てみると 28 歳から 31 歳の男性が最も多く、全体の男女構成比も 80% 近くが男性であった。大卒未就業者や失業者という文献資料から受けるイメージとはやや異なり、入校者の最多年齢層が 20 代後半から 30 代前半という理由は、貿易アカデミーの担当者の見方によると、最近では韓国では大学卒業後就職して数年間働いた後に転職先として海外を希望する人や、韓国内での転職のために海外勤務経験がある有利になると考えて入校する人が多いからだという。海外就労支援事業を始めた当初に入校した人の動機は、韓国国内での就職ができないために海外での就労を希望するというものであったが、最近では日本のアニメや漫画、テレビドラマなどの日本文化を通して日本に興味を持ち、日本での生活体験を目的として海外就労を希望するという人が増えているという。

## ③ 民間教育研修機関 A 社

A 社は韓国大手新聞社の情報通信関連事業を担う子会社である。韓国国内で海外就労向け研修ビジネスが拡大してきた 2004 年に、海外就労支援事業に参入した。A 社がこの人材ビジネスに参入したこの時期は、海外、とりわけ日本での IT 技術者の就職率が高かったため、産業人力公団から支払われる助成金や報奨金を目的に A 社のように海外就労支援事業に多数の民間企業が参入してきたという。

A 社は事業開始以来、常時 70 人から 100 人の研修生を抱えていた。産業人力公団からの事業助成金は研修生 1 人あたり最大 350 万ウォンを基準に、教育時間および研修を担当す

る教員の人数などを考慮して算出される。A社の海外就労支援プログラムは、ITや日本語を大学で専攻しなかった未修者向けの約1年間コースと、大学で日本語あるいは情報処理関連の分野のいずれかを既に専攻した既修者向けの半年コースがある。A社では、ほとんどの研修生がその後日本で就職していた。

世界金融危機が発生する2008年までは1人の研修生が日本企業10社以上から内定をもらうケースも珍しくなかったが、2008年後半以降は採用が激減した。未修者の場合、研修期間が約1年間、1日8時間、合計1600時間と長期間にわたるため、海外での就職の展望や可能性は研修継続の意欲を維持する重要な要素である。採用が激減する2008年までは、韓国内の研修期間中に辞めてしまう者は少なかったが、日本での就職状況が厳しくなるにつれ、海外で就職先が見つからないかもしれないという不安から、研修期間が終了する前に韓国国内で就職先を確保しようと就職活動をするケースが増えてきた。研修生が韓国企業に就職が決まり、その段階で海外就労向けの研修プログラムを切り上げた場合、研修期間は産業人力公団から受け取った事業助成金を返納しなければならない。A社をはじめ、民間の研修ビジネスに参入している企業は、政府からの事業支援金と就職率に応じて支給される奨励金を事業利益としているため、海外就労研修希望者が減少し、さらに研修生の海外就職率が悪い状況では、海外就労支援教育は採算が合わないビジネスとなりつつある。A社においても2008年以降、募集定員を割り込むことがある。海外就労支援事業全体をみても日本での就職状況が厳しいことが響き、それまで50~60社以上あった民間教育研修機関の多くが実際に聞き取りを行った2011年までに海外就労支援教育事業から撤退し、10社程度にまで淘汰されたという。

#### ④B 大学

B大学は理工系学部を持つ韓国の私立大学であり、在学生向けに海外就労支援事業を行っている。韓国ではこのB大学の他にも複数の大学が在学生のための就職支援活動として海外就労支援プログラムを用意している。B大学が学生向け海外就労支援プログラムを導入したのは2006年と、民間支援機関と比べてもやや遅い。B大学では主な海外就職先を日本と想定し、日本語教育と日本でソフトウェア開発業務に従事できる開発技術者の育成プログラムを設置した。定員30人のプログラム参加者のうち、工学部の4年生が90%を占め、残りは既卒者となっている。未修者と違い工学部の大学生であるため情報処理関連の専門教育は少なく、日本語教育や日本の商慣習の中でのソフトウェア開発などが主な教育内容となっている。学内の研修は各年度の7月に開始し卒業間際の翌年2月に修了する8ヶ月のプログラムとなっている。ただ、学生にとっては就職のためとはいえ、1日7時間、卒業までの8ヶ月にわたる研修プログラムを受講するのは負担が大きい。学生の積極的な参加を促し、学習意欲を維持するために、大学側は2008年からこの海外就労支援プログラムを工学部の卒業に必要な専門科目の単位として認めるようにした。B大学で海外就労支援プロ

プログラムの授業を担当する教員によれば、この研修プログラムに参加する学生は就職の選択肢を広げる目的の受講が多いが、それ以上に最近では日本への興味関心から日本での就労を希望する学生が増えているという。

B 大学では海外就労向けプログラムの開始以来、103 人が受講し、そのうち 91 人が研修を修了、うち 64 人が日本で就職した。就職率は 70%と概ね好調であったが、2008 年の世界金融危機の影響は大きく、2008 年度の就職率は 35.7%にまで激減した。海外就職率の悪化により政府からの補助金も研修プログラムを受講する学生も減少し、2010 年の時点では定員割れの状態であった。

ここまで、産業人力公団、貿易アカデミー、民間就労支援機関、大学と組織形態が異なる 4 つの海外就労支援機関に着目して、韓国的高度人材送り出しシステムの実態を明らかにした。韓国側の人材育成と送り出しのプロセスをみると、韓国政府による周到的支援と制御のもとに国内の人材の国際移動が行われていることがわかる。4 機関の中で海外派遣事業そのものをビジネスにしている民間教育研修機関も、ブラジルやフィリピン、中国のような人材送り出し大国でよく見られる海外送り出し斡旋組織のように、移住希望者本人から高い手数料を取ることで利益を上げ、渡航後の日本での生活支援や帰国の手配まで全てを含めて中間搾取するような悪徳仲介的組織ではない。民間就労支援機関の事業利益の柱は韓国政府からの助成金や報奨金であり、また手がけているのも韓国内での就職活動の支援及び斡旋までである。聞き取り調査ではこれらの民間就労機関はもちろん、貿易アカデミーや大学でも渡航後の生活支援などを行っている事実は見当たらなかった。

これは、移住者の学歴水準が高く、渡航前に日本語教育や専門的な技術教育、ビジネスマナー教育などを受けてから日本に移動しているため、低技能移民と比較すると高い人的資本に加え、日本での生活に必要な社会関係資本も高い。そのため、就労支援機関による包括的な支援の必要性が低いとも考えられる。しかし韓国内で専門的な人材教育を行うだけでは日本での海外就労は実現しない。日本での雇用主が確保されない限りは就労に必要な在留資格を取得することはできないからである。では、海外就労支援教育を受けた人材はどのように雇用主を確保していくのだろうか。次節では海外就労希望者の就職プロセスについてみていくことにする。

## 5.5.2 駐日韓国系 IT 企業による韓国人 IT 技術者受け入れシステム

日本の労働市場は新卒一括採用による就職が圧倒的であり、比較的流動性が高いと言われる IT 産業も例外ではない。そのため留学生以外の外国人が日本で就職活動を行うのは非常に難しくなっている。こうした日本の労働市場の制度的枠組みの外にいる人材、すなわち韓国で海外就労支援教育を受け日本で就職を希望している人はどのような経路をたどって雇用主を確保し、日本の IT 産業へと参入するのだろうか。

聞き取り調査から、各種機関で海外就労研修を終えた修了生が日本で就職するための経路には 3 種類あることが明らかになった。一つ目は、韓国で人材を採用するために産業人力公団や各種教育研修機関で日本企業が行っている採用活動に応募して就職するという経路である。二つ目は、韓国の教育研修機関と協力して採用活動を行っている日本の人材派遣会社に就職して、その派遣会社の社員として日本の IT 企業で働くという方法である。

いずれの方法も日本で就労することは可能であるが、一つ目のルートは日本企業による採用活動であるため、採用担当者が日本人であり求められる語学水準が非常に高い。とりわけ短時間の面接で自己 PR をしなければならず、情報処理の専門知識や高い技術を持っていてもそれを採用担当者に十分にアピールしきれずに面接を通過できない場合が多い。逆に、日本語の能力が非常に高い場合、技術水準が低くても日本企業への就職が可能だったという報告例もある。また、二つ目の日本の人材派遣会社への就職は、日本で少なくとも一定期間の安定雇用を求める人材にとっては労働条件の面での不安が残る。

これに対して、韓国人経営者が日本で起業、進出した駐日韓国系 IT 企業への就職という三つ目の経路は、韓国内で習得した専門的技術や日本語を活かしつつも、日本で安定した就労や生活を希望する人材にとっては上記の 2 つのルートよりも魅力的な選択肢となっていた。とりわけ、就労経験が一度もない大学に在籍中の 4 年生や、韓国の大学で情報処理を専攻し、その後韓国で IT 技術者として数年働いた経験を持ち海外就労を希望する人材は日本語研修を 1 年弱しか受けていないため、日本語を母語とする技術者ばかりの環境では不利な状況に立たされる場合もある。それに対し、社員の多くが同じ韓国人である韓国系企業に就職するという事は、国籍、母語、学歴といった要素が有利に働くのである。

この三つ目の経路に該当する事例として、駐日韓国系 IT 企業の C 社の事例をとりあげる。C 社は日本で事業を展開する駐日韓国系 IT 企業の中では進出時期も早く規模も大きい。本社は日本にあり、さらに韓国とアメリカに二店の支社をもつ成功した IT ベンチャー企業の事例である。C 社は最も事業規模が拡大した 2007 年頃には日本本社の従業員規模だけで 200 名を超えた中堅の情報サービス、システム・アプリケーション開発企業である。重層的な日本の IT 産業構造の中で、C 社は参入時期が早く、また元請けに近い大企業を顧客として獲得することに成功し、比較的安定的なサブコントラクターとしての地位を確保した。

このポジションを獲得できた背景には、C社の経営者が独立して事業を立ち上げる前に、韓国の大手情報サービス企業の社員として1980年代後半から日本支社に企業内転勤で来日していたということが挙げられる。1980年代の日韓の民間企業の連携による韓国人IT技術者の移動の実例であるが、この参入時期が早かったこともあり、日本では大手電機メーカーの子会社やグループ会社から安定的に仕事を受注していた。1995年に在籍していた韓国の情報サービス企業を退職後、韓国に帰国して独立起業も検討したが、折しも韓国で通貨危機が発生したタイミングと重なったため、韓国へ帰国するという選択肢を選ばず、20年近く身を置いた日本のIT産業でベンチャービジネスを立ち上げることを選んだ。日本での経営が軌道に乗るとC社は韓国支社、さらにアメリカ支社を設立しておもに日韓両国で事業展開を始めたのである。

C社が韓国支社を設立したのには2つの理由があった。経営が軌道に乗り、日本で受注する仕事が増えるようになると、オフショア先として韓国を利用するようになるが、その前に人材確保の拠点が韓国内に必要だったのである。C社の日本本社の従業員は、その大半が韓国から来日したIT技術者である。C社は日本でも日本人学生向けの採用活動を行っているが、大企業を志望する学生が多く、日本国内での知名度の低さもあり、日本人学生の応募が少ないため、日本での就労を希望する韓国人IT技術者を自社の労働力として確保している。C社で働く韓国人IT技術者には二通りの経路があった。一つ目は貿易アカデミーや大学などの教育研修機関からの直接採用であり、もう一つの経路は韓国支社からの企業内転勤である。海外就労支援機関で研修を終えた海外就労希望者の採用活動を行う上で、韓国国内に拠点があるとそこを採用拠点としてC社の人事担当者を常駐させることができた。C社は韓国国内に採用拠点を設けることで、本格的なリクルート活動が可能になった。日本での就労を希望する研修修了生の多くは、日本人大学生と同様に世界的な知名度のある日本企業への就職を希望して就職活動を行うため、C社のように知名度の劣る新興IT企業は時間をかけて丁寧な採用活動を行う必要があった。採用の度に人事担当者が日本から韓国へ出向いて短時間で採用面接を行うのは非合理的であったため、優秀な人材確保の面からも、韓国国内の拠点が必要だったのである。

設立当初は採用拠点であった韓国支社は2000年代中盤にかけて日本で受注した案件のオフショアに加え、韓国国内で受注するプロジェクトをこなすほどの規模にまで成長し、2008年の世界金融危機以後は日本本社での余剰人員の受け皿や、個人的な事情で韓国への帰国を希望する従業員の受け皿としての機能も果たすようになる。韓国側にこのような自社の受け入れ先がない場合は、世界金融危機のような急激な景気変動や自己都合の帰国希望の場合、解雇や退職という選択肢を余儀なくされるが、C社のように日韓両国に拠点のある駐日韓国系IT企業は、日本でのみ事業を展開している駐日韓国系IT企業よりも研修生にとって魅力的な選択肢となったのである。

## 5.6 立場競争理論による考察：

### 日本の IT 産業における外国人技術者集団の地位獲得競争

これまで、韓国国内の人材育成および送り出しのメカニズムについて、韓国政府、産業人力公団、貿易アカデミー、民間研修機関、大学、そして駐日韓国系 IT 企業という 6 つのアクターがそれぞれどのような役割を果たしているのかについて考察を行った。その結果わかったのは以下のようなことだった。韓国政府および雇用労働部は、対外的には日韓両国で IT 資格試験の相互認証といった制度的なインフラの整備と、対内的には財政的に海外就労を支援していた。産業人力公団、貿易アカデミー、民間研修機関、大学はそれぞれの公益、私益追求目的で海外就労希望者を育成し、就職斡旋までを手掛けていた。駐日韓国系 IT 企業は、日本国内だけでは労働力確保が難しいこともあり、韓国で IT 技術者を確保するために海外就労支援機関を通じて採用活動を行っていた。これら 6 つのアクターが相互に関連することによって韓国から日本への移動メカニズムが構築されたのである。

以下においては本章のまとめとして若干の理論的考察を行う。すなわち、立場競争理論の諸概念を用いて、日本の IT 産業内で駐日韓国系 IT 企業および韓国人 IT 技術者がどのようなポジションを獲得しているのかについて考察する。ここにおいて焦点となるのは、日本の情報サービス市場における日本企業・韓国以外の外国企業・韓国企業という三者間のポジショニング競争ならびにそれによって規定される労働市場における日本人技術者・韓国以外の外国人技術者・韓国人技術者という三者間のポジショニング争いの様相を構造的に解明することである。

日本で働く外国人 IT 技術者を国籍別に大別すると、国籍では中国、韓国、インドが主要 3 ヶ国であり、最近ではフィリピン、ベトナムも増加傾向にある。日本で外国人 IT 技術者を雇用する 16 社への聞き取りを行ったところ、それぞれの来日までのプロセスや、日本 IT 産業内でのポジションにそれぞれの特徴があることがわかった。

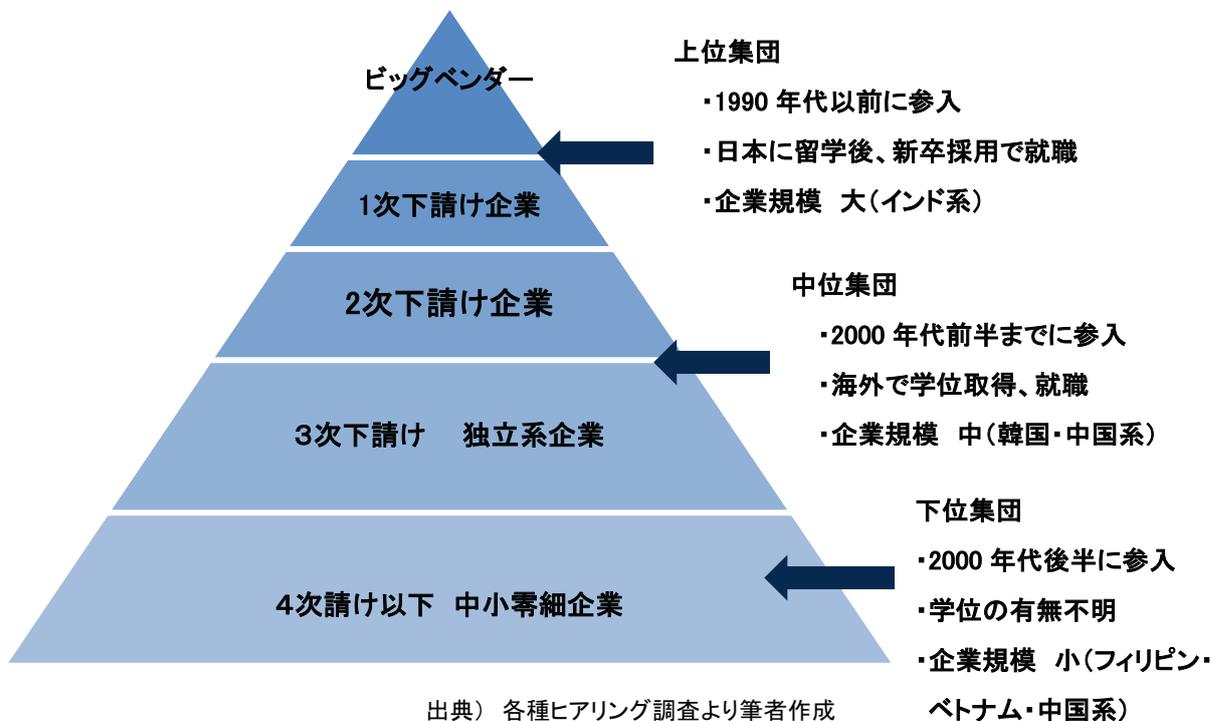
外国人 IT 技術者の日本への移動ルートは大別して 3 種類である。1 つは高校卒業後あるいは母国で大学進学後に日本の大学に留学しそのまま日本で就職するケース、2 つ目は本節で見てきたように大学を卒業するまで IT 技術者になるための教育を日本以外の国で受け、就職先として日本を選んだというケース、3 つ目が海外の大学を卒業し、就職先も母国を含む日本以外の第三国で、企業内転勤によって来日したという 3 種類のルートに大まかに分類できる。日本で就労する中国人 IT 技術者の研究を行った王は、中国人 IT 技術者集団の内部にも階層性があることを指摘した。日本の大学に留学しそのまま日本で就職した中国人 IT 技術者は留学経験のない中国人 IT 技術者よりも比較的高いポジションを獲得できていることを実態調査によって明らかにし、国際移動のプロセスの違いによって日本での就労状況に階層性が発生していると指摘した（王, 2012）。

1章で述べたように、本論文では高度人材の国際移動を“アウトサイダー”である高度人材と、“メンバー”である国内労働者が労働市場の限られたポジションをめぐる競争、場合によっては対立すると考える。労働市場は参入を望む者に対し開放的ではなく、一定のポジションをめぐる競争で、市場原理や実力本位の競争ではなく、“メンバー”であるか否かという点が重視された不平等で閉鎖的な競争が行われている。アウトサイダーがインサイダーに固有のルールを受容しつつ、自らの立場の正当性を認めさせようとする地位競争では、個人が持つ学歴やスキルのような人的資本以上に、言語や国籍、人種などの要素が重視され、特定の属性を共有する地位集団同士の集団間競争となりやすい。アウトサイダーである外国人が移動先の労働市場で獲得できるポジションは、その外国人がどの地位集団に所属しているかに依存する。そのため、3章でインド人 IT 技術者とアメリカ人のポジション競争で指摘したが、グローバルデリバリーモデルでアメリカへと移動したインド人 IT 技術者集団はアメリカの IT 産業で最上位集団のポジションを競争することはできないが、アメリカ国内の中位集団のポジションを競争することは可能であった。王は日本への移動プロセスによって中国人 IT 技術者集団の内部にも階層があることを指摘したが、日本の IT 市場における外国人技術者集団も参入時期、国籍、移動プロセスなど複数のレベルで階層性が生じていた。まず、参入時期によって競争優位に差が生じることは明らかである。

本調査と同様の実態調査を行った先行研究や、聞き取り調査により、以下の 4 つのモデルを抽出することができた。第一に外国人 IT 技術者を雇用している IT 企業を世界標準の受注開発プロセスを日本市場にも持ち込んだ結果、適応に苦労したインドモデル、第二に 2000 年代前半までにオフショア開発の日本側拠点のブリッジとしての立場を確保できた先行中国モデル、第三に 1990 年代以前から提携関係にあり早い時期から日本市場に参入していた韓国モデル、第四に 2000 年代後半にオフショアビジネスとして参入したベトナム・フィリピン（後発中国も含む）モデルの 4 類型である。この国籍別四モデルとは別に、外国人 IT 技術者の就職経路を見ると、日本の大学、大学院に留学し、とくに情報処理関連を専攻し学位を取得後そのまま新卒採用ルートで参入する集団は、圧倒的にアジア地域出身者で、中国と韓国が多い。また数としては少ないものの比率としてはベトナムも高い。そして、母国で大学を卒業後、政府支援の海外就労支援機関を経由して来日するケース、母国で日本の人材派遣会社に就職して来日するケース、インドはインド企業に就職後、会社からの辞令による企業内転勤という形で来日するパターンが多いこともわかった（慶,2005、山本,2010、王,2012）。

図 15 は日本の IT 産業の階層構造とポジション獲得を目指して参入を試みる外国人 IT 技術者集団を属性ごとに上位、中位、下位に分類し、図式化したものである。日本の IT 産業はビッグベンダー<sup>30</sup>と呼ばれる上位数社をヒエラルキーの頂点として、そこから重層的で強固な下請け構造になっている。このような多重構造システムでは、技術者自身が最初にとのフェーズの企業に属するかということが非常に大きい。外国人 IT 技術者には国籍別、来日プロセス別でそれぞれ特徴があり、日本の IT 産業構造の中で外国人 IT 技術者が“外国人”という特定の位置でまとまった層を形成しているわけではない。参入時期、参入規模、参入方法によってそれぞれ異なるフェーズに存在している。

図 15 「地位集団の篡奪と排除 日本の IT 産業構造と外国人地位集団」



<sup>30</sup> ビッグベンダーとは、官公庁や大企業から開発案件を直接受注する元請け企業であり、売上額が 1000 億円を超える上位 11 社（富士通、NEC、日本 IBM、日立、NTT データ、東芝、日本 IBM、日本ヒューレットパッカート、日本マイクロソフト、日本ユニシス、SAP）は主要ベンダーと呼ばれる。富士通、NEC、日本 IBM、日立、NTT データが上位 5 社である。

日本の労働市場は新卒至上主義であり転職市場も基本的には流動性が低い。また、アメリカに次いで世界二位の市場規模である日本の IT 産業は、図 15 のような重層的な構造によって形成されている。このような労働市場で比較的高いポジションを獲得できる条件は、次の 3 点である。上述したように、市場への参入時期が早いというのは圧倒的に有利である。日本 IBM や日本マイクロソフトのように、日本市場に参入した当初は外資系大企業であったがその規模や売上額の大きさから、後に日本法人として日本のビッグベンダーの中に構造化した企業もある。また、TCS やインフォシス、ウィプロのようなインド系大企業の参入時期は欧米系企業より数十年遅く 1990 年代であるが、世界売上額の大きさから国内企業とのポジション競争はここで行われている。インド系企業は日本での売上額は決して大きくなく、市場での苦戦が長年伝えられている<sup>31</sup>。インド大手 IT 企業の HCL 副社長は日本市場での苦戦の理由を、日本語というテクニカルな障壁よりも文化的・商慣習的な障壁の方が大きいことを指摘した。日本企業は元来大規模なアウトソーシングを好まない傾向にあるが、それがさらに外資系企業への大規模なアウトソーシングになると一層強い懸念を持っているため、受注企業が信用に値するということが証明されない限り、長期的な関係を結べないと述べた。同様にインフォシス副社長も、日本企業は組織を評価する際に業務や製品の水準や品質以上に、自社との関係性や関係維持のためにどれだけの期間投資をしてきたのかという点を重視すると述べ、日本市場の独特の難しさを指摘している<sup>32</sup>。しかし、インド本社がグローバル市場で獲得したポジションをアドバンテージに、外資系企業の日本法人からの大規模案件の受注などを中心に、オフショアも要件定義や基本設計などの上流部分から一括して受注し、日本国内で主流の小規模な受注案件や、技術者単価の低価格競争には加わらないという経営戦略もあり、量的なポジションの獲得ではなく質的なポジション獲得ともいべき少数の大企業集団によるポジション獲得が行われている。

インド系企業がグローバル企業集団として日本の IT 産業の上位集団とのポジション獲得競争を試みるのに対し、もう一つの上位集団への有力な参入経路が、留学生としての新卒採用である。特に日本の上位国立大学理工系学部、大学院に留学し、日本人学生と同様に就職活動を在学中に行う場合、日本での学位取得や日本語能力など個人のスキル以上に、出身大学や出身研究室といったどの集団に属しているかということを重視する日本企業の一括採用慣行を利用できるという点で他の外国人集団よりも圧倒的に日本の労働市場でのポジション獲得が容易となる。またこの場合、国内の日本人下位学生集団はポジションを

<sup>31</sup> インドの経済専門紙エコノミックタイムズ紙の 2013 年 2 月 25 日の記事によると、日本の IT 市場全体の売り上げ 125 億ドル (12 兆 5 千億円) のうち、インド企業の売り上げは 5 億ドル (500 億円) に留まっている。

[http://articles.economictimes.indiatimes.com/2013-02-25/news/37289304\\_1\\_japan-business-japanese-market-indian-service-providers](http://articles.economictimes.indiatimes.com/2013-02-25/news/37289304_1_japan-business-japanese-market-indian-service-providers)

<sup>32</sup> エコノミックタイムズ 2013 年 2 月 25 日付記事

[http://articles.economictimes.indiatimes.com/2013-02-25/news/37289304\\_1\\_japan-business-japanese-market-indian-service-providers](http://articles.economictimes.indiatimes.com/2013-02-25/news/37289304_1_japan-business-japanese-market-indian-service-providers)

篡奪される立場となる。

これに対し、上位集団としての地位を獲得するまでに至らず中位集団としてのポジションを獲得する条件はおよそ以下の3点である。まず日本への進出、事業展開が2000年以降であり、先行利益の獲得が難しい時期の参入の場合、すでに先行集団がいるためその地位を篡奪するのは容易ではない。また、事業規模がインド企業のような巨大資本を持たない場合も市場競争力が弱いため、日本の国内企業側からの排除圧力に押されやすい。この中位集団は国内市場で安定的にプロジェクトを受注できるポジションであり、具体的に言えばビッグベンダーから子会社や関連会社に発注されたプロジェクトをサブコントラクターとして獲得できるポジションがほしいこの層となる。聞き取りを行った駐日韓国系IT企業の場合、事業規模そのものは大きくないが、このポジションを獲得できている企業が多かった。その理由は、駐日韓国系IT企業を立ち上げた経営者のほとんどが1980年代から1990年代に、韓国のITサービス企業の社員として日本企業のプロジェクトを受注してきた経緯がある。彼らの中には、日本の大学への留学経験を持つ者もいた。起業以前に韓国のITサービス企業の社員として培った人脈や長期間にわたる関係構築によって獲得した信頼をもとに独立起業後も日本で安定的に大手IT企業の子会社からの下請け企業としての地位を獲得できていると言える。また、駐日韓国系IT企業が日系IT企業から受注したプロジェクトがさらに小規模、新規参入の外国人IT企業へと下請けに出されている事例もあった。

また、オフショア開発の日本側拠点としての地位を比較的早い段階で獲得できた中国系IT企業もここに位置すると言える。情報処理推進機構が2009年に発表した資料によると、日本からのオフショア先の上位5ヶ国は、中国が83%を占め、次いでインドが15%、ベトナムが13%、フィリピン6.9%、アメリカ・カナダ5.6%となっている。中国がオフショア市場で圧倒的なシェアを獲得している理由を企業に尋ねたところ、インドと比較してコストが安くベトナムと比較すると品質が良いからという答えであった（情報処理推進機構、2009:10-13）。オフショア開発に対する不満として、意思疎通の難しさや開発チームとスムーズなやり取りが出来ないといった点がしばしば挙げられる。こうした不満に対応するため日本の商慣習に合わせて発注企業とのすり合わせが円滑に行えるように日本側に拠点を置き、開発は中国の拠点で行うという分業体制を敷くオフショア企業が存在する。こうした企業は、コストパフォーマンスの面で競合するインドとベトナムに対して競争優位を持っているため、高い需要がある。

そして、下位集団に位置するのは、2000年後半以降に事業進出した後発IT企業である。2000年代後半以降の参入でかつ小規模である場合、コストメリット以外での競争優位を持つことが難しい集団になる。多くの場合、開発プロジェクトの末端のみを切り出して発注された部分を受注し人件費の安いベトナムやフィリピンで業務を行うか、派遣技術者として来日している外国人IT技術者を日本国内で雇用している零細IT企業が受注していた。

不具合の有無を調べる単体テストを専門に引き受けるような会社では、特に高い学歴や技術を必要とせず、ほとんどの場合現地での業務がメインであるため、技術者に大卒の学位や、日本の技術ビザも必要がない。日本国内でベトナムやフィリピンへの現地進出を行いつつ、オフショアプロジェクトを受注する企業は、日本の IT 企業を退職した元技術者や、元留学生が立ち上げているケースが多かった。日本に常駐する正社員は数名で、技術者はほぼ全員現地にいるという零細企業の事例もあり、いわゆるヴァーチャルマイグレーションである。しかし、技術者の単価が非常に安いためそれなりの市場競争力はあり、人件費の高い日本国内の下位技術者集団とのポジション競争となっている。

日本の IT 産業における外国人 IT 技術者集団のおおまかな分布状況を要約すると、インド系 IT 企業とインド人 IT 技術者は小規模集団であるが、比較的高い地位を獲得している。ただ、インド本社との連携を重視し世界標準的な手法で日本でも事業を展開しているため、顧客企業が圧倒的に強い立場となる日本のやり方と合わない部分もあり、地位集団の規模拡大が難しい。その逆のポジションにいるベトナムやフィリピン系の IT 企業の多くはオフショア事業が大半であるが参入時期が遅く、また現状では技術的水準も低い下位集団となっている。それに対し、中位集団としてのポジションにいるのが、2000 年代前半までに日本市場に参入した韓国及び中国系 IT 企業である。これらの特徴はいずれも産業内で比較的安定した地位を獲得している点である。中国の場合は日本企業から受注した案件を中国の開発拠点へと送るブリッジビジネスを確立している事例が多く、逆に韓国系 IT 企業は、韓国の人件費が日本とほとんど変わらない水準であり、オフショア案件はほとんどないものの、1980 年代から IT 技術者として日本の IT 産業に従事していた人材がその後独立して事業を展開しているケースが多く、日本の IT 産業での就業期間が長く、独特の商慣習などに精通しているため、インド企業が日本での市場獲得に苦戦していた部分で韓国系 IT 企業は善戦していた。インドをアウトサイダーモデルと位置づけるのであれば、韓国はインサイダーモデルと位置づけることができる。日本政府が旗振り役となりグローバル化を目指したはずの日本の IT 産業は内向きの発展を遂げ、それにうまく適応できる要素を持っていたのが韓国人 IT 技術者と韓国系 IT 企業であったのである。

## 6章 高度人材の移動はなぜクラスター化し、リージョナル化するのか

本論文では、世界各国が導入しているグローバル社会における高度人材獲得競争の背後で大きな影響力を及ぼしてきた人的資本理論が唱えるグローバルエリート論やシンボリックアナリスト論に疑義を呈し、現実の高度人材の国際移動は異なる理論で説明されるべきであるという立場から批判的考察を行ってきた。本章では、世界的な高度人材獲得競争が虚実の入り交じった過剰な競争状況にまで発展し、世界に広がってしまったという問題意識から出発し、なぜ高度人材の現実的な移動は個人単位の移動ではなく、地位集団ごとクラスター化した集団移動になるのかという問いと、なぜ財やサービスのグローバル化の進展は人の移動の方向に関してリージョナル化という逆説的な帰結をもたらすのかという2つのリサーチクエスチョンへの社会学的な答えを提示する。

1990年代以降、高度な専門的知識によってグローバル経済を牽引するグローバルエリートやシンボリックアナリストが国境を越えて世界中を移動する、知識経済の時代が到来するようになるという観測的議論がおもにネオリベリズムを主張する経済学者たちから提起された。新自由主義者らを中心とした、規制緩和による競争力強化と市場の拡大のポジティブサムゲームというテーゼは、次第に先進国の政策にまで無視できないほどの影響力を与えるに至った。とりわけ少子高齢化にともなう労働力不足に直面していた多くの先進国、また増加の一途を辿る「望ましくない」移民の存在が社会負担として国内で顕在化し、社会問題化していたアメリカやヨーロッパ各国では、先進国が持続的に経済成長を遂げるためには持続的なアイデアや技術革新の創出が必要不可欠であり、グローバルエリートの獲得による経済成長が必要であるという議論は魅力に溢れていた。そして1990年代以降のアメリカのシリコンバレーを起点とした新興IT産業の勃興は、かつてシュンペーターが唱えたイノベーション、起業家精神、創造的破壊による新たな経済成長、産業競争力の強化という概念の具象化として世界中で受け止められた。その結果、この優秀な人材の獲得による経済成長という理論は「頭脳獲得競争」という概念として広く認知され、すでに知識経済に移行しつつあった先進国を中心として優秀な人材の積極的な誘致合戦が始まったのである。

多くの新古典派経済学者は、財やサービスの移動が国境を越えて国際移動するようになったグローバル経済では、高等教育を受け、専門的な知識や技術を持つ人材は、その人的資本をもとに財やサービスと同様に自由に国境を越えて移動するというのは自然発生的な現象であると考え。今日の世界各国の移民政策、雇用政策、高等教育政策はグローバルエリートの国際移動に関する人的資本理論の通説をもとに立案されているといっても過言ではない。OECD加盟国のみならず新興工業国や、発展途上国も含めた世界中の国が、知

識経済をめぐる国際競争で優位を確保するという観点から、諸外国から優秀な人材を獲得するための選別的な移民政策を実行したり、自国民を「グローバル人材」として育成するための雇用政策や高等教育政策を実行している。しかし、高度人材の送り出しと受け入れに関わる各国の移民政策、雇用政策、高等教育政策は現実的な効果を発揮することなく空転している事例も見受けられる。

本稿ではこうした人的資本理論に基づくグローバルエリート論や経済のポジティブサムゲームを主張する新古典派経済学理論に対し、労働市場における立場獲得競争は自由でも平等でもなく、限られたパイを奪い合う対立と紛争を繰り返すゼロサムゲームであるというウェーバー学派の系譜を引くブラウンの立場競争理論や、コリンズ、マーフィらの紛争理論、社会閉鎖理論に依拠しつつ、実際に観察される「高度人材」の国際移動を考察してきた。多くの先進国で見られる、高等教育を受けて専門的知識や技術を持つ「高度人材」の国際的な移動の実態を各国の事例ごとに分析すると、新古典派経済学の通説では説明できない多くの事象がいくつも明らかになった。北米、ヨーロッパ、アジアの各地域で見られた数十万人から百万人単位の「高度人材」の国際移動は、フラットな世界を自由に飛び回るといった性格のものではなかった。のちに何万人もの IT 技術者を雇用するような大企業になる事業を立ち上げた 1 人の起業家や、巨大な財閥資本をもとに海外事業を立ち上げた IT 企業によって生み出され、確立された高度人材の海外輸出ビジネスモデルや、あるいは政府の支援する高度人材送り出しシステムを利用していた。また、H-1-B ビザや技術ビザの交付を受けた外国人集団の内部も言語や国籍、学歴といったより小さい属性ごとにクラスター化され、その小規模なクラスター同士が限られたポジションをめぐる対立し、立場獲得競争を繰り返し続けることで、共通の競争優位な要素を持つ個人が集合することで形成されるクラスター、社会的地位集団が労働市場における特定のポジションを国内の既存下位集団から篡奪し、さらに他の外国人部外者集団も排除し続けることで特定の産業の特定の部分を占有化するのである。

また、「高度人材」の国際移動と密接に関連する重要な論点として本論文のなかで一貫して重視してきた学歴社会のグローバル化についても多くの貴重な知見を得ることができた。グローバルエリート人材を外国から獲得しようとしている先進国のほとんどは、同時に自国民をグローバル人材へと育成する高等教育を実施している。高等教育の普及率が高くなればなるほど、「高度人材」は自国内で大量に育成されていく。その結果大卒というキャリアを持つだけの「高度人材」は国内の労働市場で高い賃金を得ることは難しくなる。財の供給が過剰になれば市場価格が低下するという当然の原理により、高等教育の普及によって大卒者が飛躍的に増えてもその人材が国内の労働市場でポジションを獲得することができなかった場合、インドや韓国の事例で見たように、大卒のキャリアを持ちながら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、あるいは海外の労働市場で

自身のキャリアに見合うポジションを自分よりも下位の国内集団から篡奪することを迫られるのである。以下では、主に学歴競争と労働市場のクラスター化、つまり国際的な労働市場における競争は言語や国籍、学歴などの社会的地位集団同士の競争であり、学歴主義のグローバル化等の要因によって高度人材のクラスター化がもたらされていること、そしてグローバル化の逆説的な帰結としての高度人材の移動の方向がリージョナル化していることについて論じる。

## 6.1 クラスター化に関する考察 1：頭脳獲得競争の現実

2007年にアメリカで成立した米国競争力法（The America COMPETES Act）はグローバル社会の中で頭脳獲得競争を勝ち抜くために明文化された法律として世界中の注目を集め、多くの国がこの米国競争力法に倣った施策を導入した。この米国競争力法はアメリカの競争優位をより強力なものとするために、科学技術分野の専門的な人材を中心に創造的な人材による研究開発の支援を政府が積極的に支援していくというものである。この主張自体は目新しいものではなく、多くの経済学者らが20世紀後半から指摘していたことではあるが、法案として成立させたことに意味がある。この法案成立の背景には、2004年にアメリカ競争力評議会が発表した、通称パルミサーノ・レポートがある<sup>1</sup>。2004年のパルミサーノ・レポートでは、1980年代と比較して急激にアジア諸国が国際競争力をつけてきている点、さらに国際開発力指数や国際学力ランキングなどいくつかの国際指標でもアジアや北欧諸国は軒並み順位が高いのに対し、アメリカの平均的な理数系学力が低いことへの懸念を表していた。こうした背景をもとにSTEM分野での人材育成、獲得の重要性がアメリカにとって重要であるとして、「Innovate America」というタイトルで発表されたのがパルミサーノ・レポートである。

アメリカは高度人材、なかでも科学技術分野などの研究分野で人材を獲得することに成功している世界でほぼ唯一の国といえるだろう。本稿では扱わなかったが、日本からも多くの研究者や技術者が海外へと国際移動していて、その行先のほとんどはアメリカである。

---

<sup>1</sup> この競争力評議会のレポートはアメリカの政策に非常に大きな影響力を与える。レーガン政権に大きな影響力を与えた1985年のヤング・レポートでは、自動車産業や半導体産業などこれまでのアメリカの基幹産業が日本によって奪われて、低下していたアメリカの産業競争力をいかに回復させるかということが焦点となっていた。その後マサチューセッツ工科大などが中心になって取りまとめた報告書のタイトルが「Made in America」であることから、競争力分野としての製造業を当時のアメリカがいかに重要視していたかがわかる。

ボエリの図に示したが、日本は OECD 加盟国から流入する高度人材の数よりも、日本から OECD 加盟国へ国際移動する高度人材の数の方が多く、人材流出国である。日本人の研究者や技術者の国際移動先国籍別の実証的なデータはないが、アメリカ側で行った調査では、科学技術の学士以上の学位を持ちアメリカに居住している日本人は約 6 万人、博士号取得者で 5400 人にのぼるといふ（村上, 2008:99）。科学者の国際移動について調査を行った村上は、科学者の移動を規定する要因として、発展途上国出身者の場合は賃金格差が強い要因となり、経済格差の少ない国の出身者は、研究環境や最先端の知識、技術の獲得といった経済要因以外の要素が強く影響していると指摘した（村上, 2010）。つまり先進国同士の場合、移動後に賃金が下がる、あるいは大企業の安定雇用から不安定雇用になっても理想的な研究環境や研究関心の追及のために移動するケースがあり、このような移動のパターンをマールームは巡礼者（pilgrims）と例えている（Mahoroum, 2000）。日本の高度人材の流出の考察については別稿に譲るが、研究環境や予算、雇用機会など全ての要素において日本とアメリカを比較した場合、アメリカの労働市場が日本のそれよりも大きいため、日本からアメリカへ高度人材が移動していると考えられる。

アメリカの場合、H-1-B ビザによって一定のスキルや資格を持った弾力的な労働力を大量に確保しつつ、同時に科学技術分野で卓越した研究者や技術者を海外から誘引し、さらに自国からの多数の頭脳流出も起きていない。アメリカの頭脳獲得競争においても、外国籍の研究者とアメリカ国籍の研究者で正規雇用のポストを獲得できる割合に差があるなど、各論的な問題はあっても、概ね頭脳獲得に成功していると見ていいだろう。ボエリが指摘しているように、20 世紀以降アメリカへ人材が移動する最大の理由は、現時点における国際社会におけるアメリカの経済的な地位と言語的な支配力である。アメリカの経済規模、一人当たり GDP、雇用機会の豊富さなど全ての経済的指標においてアメリカを上回る国は存在しない。為替格差がほとんどない先進国間同士でも移動のインセンティブがあり、アメリカとの経済格差が大きい国からの移動ではシンボリックアナリストのような人材にとっても賃金水準は国際移動を規定する大きな要因となる。また、結果的に 3 章で述べたような“弱い勝者”であっても、移民国家であるアメリカはアウトサイダーである外国人に対する雇用機会は日本と比較すると確保されているといえよう。

一方、日本を見てみるとライシュのシンボリックアナリスト論や人的資本理論を根拠にする高度人材獲得政策はほとんど効果的に機能していない。2000 年に技術ビザの在留資格の要件を緩和した後、技術の入国者数だけは増加したがそれ以外の高度人材の入国者数が伸びていない。政府の高度人材受入推進会議の実務者協議の議事録では、「わが国の在留資格制度における「専門的・技術的分野」については極めてオープンな制度となっている。他方で、高度人材受け入れを促進するために改善すべき点がないかどうか検討する必要がある」

ある。」(下線は原文のまま)となっている<sup>2</sup>。日本政府は、高度人材の受け入れが十分に進んでいないのは、外国人にとって来日する魅力が少ないと考え、2012年には優遇措置を伴うポイント制度を導入し、日本国内のグローバル化を進めるための英語教育の充実化施策などさまざまなグローバル化政策を推進してきた。

本稿では、日本の高度人材政策が機能していない理由を日本語という特殊言語ゆえに、近接性の高い中国語、韓国語を母語とする近似的言語集団以外の他の外国人集団はポジション獲得競争の上で極めて競争劣位であるという理由で説明したが、これに加え日本の労働市場では国内の地位集団、すなわちメンバーによる部外者集団への排除圧力も極めて高い。自分たちのメンバーシップルールに適応できる部外者集団しか受容せず、部外者集団を排除する姿勢が明らかになっている<sup>3</sup>。そもそもなぜ高度人材の移動がクラスター化するのかという問題以前に、労働市場は産業、業種ごとに細かく細分化されているのが現実である。その中で、外国人が参入しやすい分野と参入が困難な分野がある。日本国籍を有していることが必須条件となる職種や、日本の国家資格を必要とする職種は外国人にとって参入がきわめて困難な分野となる。

オープンでもフラットでもない労働市場ではなぜ高度人材もクラスター化するのかという問いを言い換えると、なぜ高度人材の国際移動がスキル競争にならず、立場競争になるのかということである。人的資本理論では、個人の能力、スキルをもとに競争が行われるが、ごく一部の個別的な高度人材の国際移動の事例をのぞき、IT技術者のように数十万人から100万人規模で国際移動が行われている職種では労働市場で個人のスキルを厳密に測定することはほぼ不可能と言ってよい。全ての技術者の実際のスキルを測定し、それに基づく公平な競争は行われておらず、個人のスキルの証明、担保となるのは資格である。その資格こそが学歴なのである。資本主義や功利主義の台頭にともない、社会において知識そのものに求められる役割が、市場価値の高い知識であることへと変化し、さらには高等教育期間を卒業したという資格をもっていることで、市場ではスキルがあるとみなされるようになったのである。つまり、実力社会のように映っていても実際には資格を基盤とした社会なのである。

---

<sup>2</sup> 平成21年2月23日内閣府高度人材受入推進会議第三回議事録  
<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/jinzai/jitsumu/dai3/siryou3.pdf>

<sup>3</sup> 経済産業省が従業員数1000人以上の大企業および、売り上げの海外比率が30%以上の企業に対して行った、日本人だけで求める人材を確保することが可能かどうかという意識調査では、1000人以上の大企業の経営者層が72.2%、500人以上1000人未満では、84.3%、500人未満の中小企業の経営者層では93.8%が、自社が求める人材は日本人だけで十分確保できると答えている(経済産業省経済産業政策局, 2007:30)。同様に、文部科学省が民間企業の研究開発部門の外国人研究者の採用に関して行った調査では外国人研究開発者の採用の際に生じる問題点として挙げられた回答で多かったのは、言語の問題(34.7%)、長期雇用を確保する上での不確定性(30.9%)、文化的背景の差異(27.8%)、外国人研究者の必要がない(15.9%)であった(平成20年12月24日内閣府高度人材受入推進会議第一回議事録  
<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/jinzai/dai1/siryou2.pdf>)。

コリンズはこうした状態を資格社会であると指摘した。スキルとは社会の構築物であり、大学を卒業し、高等教育を受けたという資格は、その個人の能力やスキルを担保すると社会が認識することにより、資格を持っているか否かという立場をもとにした競争になるのである。さらに、大卒という資格を持つ集団が多数になると、大卒という資格の有無による競争ではなく、大卒集団内で、さらに小さな集団に分化し、どの学校を卒業したのかという、学校歴による社会的地位集団同士の集団帰属競争になるのである。また、この集団帰属競争が一度きりの競争ではなく、際限なく繰り返されることにより、ある特定の社会的地位集団が常に上位集団としての地位を獲得し続けることにより、特定の地位集団が労働市場における特定のポジションを占有するという状態が生じる。

このように、資格社会における労働市場ではスキル競争ではなく、学歴という資格競争が発生するのである。コリンズやマーフィが指摘したように、学歴が労働市場において意味を持つのは、あくまでもその学歴を有していることがスキルや能力の担保であると社会から認識されている限りにおいてである。労働市場においてポジションを獲得することに成功した学歴集団の意義は、学歴主義によって個人の能力やスキルの存在を社会的に認知させ、学歴集団である自分たちの不在はすなわち社会においてスキルの欠乏であるという“主張”を社会に広く認知させたことに大きな意味がある。つまり、学歴は学歴というイデオロギーを信奉する社会の支配的な集団によってその正当性を承認されることに意義があり、社会において特定の学歴集団がポジションを獲得、占有するために学歴集団という形式的存在が必要になるのである。つまり、現代の労働市場においては、大学で何を学んだかではなく、どの大学を卒業したのかという集団帰属競争になっている。ウェーバーは次のように指摘する。

イデオロギー的側面あるいは文化的側面は一つの集団がたんに同じ経済的地位を共有する人間の集まり以上のもの、言い換えると一つの社会的共同体となるための絶対的必要条件である。それどころか身分集団は経済的状况にも逆に影響を及ぼす。まさにこうして集団は力を獲得し、市場のなかで同等の資格で競争するだけの状況から抜け出して、市場のなかの好ましい部分を独占するようになるのである。身分集団の組織化とは、一つの経済的武器なのである (Weber, 1978:901-940)。

ウェーバーはここで身分という用語を用いているが、これを学歴と読み替えると、なぜ高度人材という個人が学歴集団化し、組織化するのかという問いへの答えが明らかになる。言語や国籍も一つの身分集団の要素ではあるが、それ以上に学歴集団の組織化は労働市場において好ましい地位を独占するための経済的武器なのである。したがって、高度人材は学歴集団として組織化し、労働市場において立場競争を繰り返し、ポジションを篡奪し続けることで市場のある特定の部分を占有するようになり、クラスター化するのである。

## 6.2 クラスター化に関する考察 2：知識経済のパラドクス

産業が発達し天然資源や安価な労働力を生産要素とした産業構造から脱却した先進国では、知識が経済の重要な生産要素となる。そのため先進国では国民に対して高等教育の機会とその内容を拡充してきた。それはある程度の段階までは国家の発展や近代化に非常に有意義であった。しかし、ガイルによれば高等教育の普及と知識経済の発達はいくつかの深刻な問題を孕んでいた。深刻な問題の第一は、近代では科学技術の知識が非常に重視されるが、工業化が発達し、資本主義や功利主義が社会の中で支配的になるにつれ、科学技術の知識そのものが単に道具としてみなされるようになったことである。第二に、知識が経済のツールとなった産業社会において産業・大学・国家の三者が、産学官のトライアングルを形成するようになり始めると知識経済に関する利害対立構造が生み出されたという点。第三に、科学技術をもとにした経済競争のグローバル化にともない、知識の市場における「効率性」が重視されるようになり、知識が現実社会で実践的にどれだけ役に立つのかという基準でその価値を測られるようになったのである。さらに、知識の道具としての実践的機能、知識の経済効果という効率が重要視されるにつれ、教育政策にもそれが反映されるようになり、実践的な知識、機能的な知識の教育を行うことが求められる。功利主義的価値観の下で知識は目的を達成するための手段でしかないのである（ローダー他、2012:179-197）。

近代国家における知識教育の本質的な重要性とは全く異なる次元で、現代では教育政策と国家の国際競争力の関係が強く関連付けられるようになってきている。国家が目指す将来のビジョンを達成するための手段として知識が用いられるようになると、その目的達成のための教育政策として高等教育における知識の教授が具現化され、学生も労働市場で等価交換が成立しない知識は不要であると切り捨てるようになる。また、高等教育機関の増加に伴い、国家が初等教育や中等教育のように高等教育にも一定の水準や品質の保証を求めるようになると、高等教育における知識教育は平準化され、何らかの数値や資格によって計測が可能になる。つまり、暗黙知として習得される知識ではなく、偏差値や試験の点数のように誰から見ても識別可能な形式知が重視されるようになる。さらにこの形式知の中身さえも重要視されなくなると、形式知の表面の部分、学歴や学校歴として形式化される部分が教育の内容と結果を判断する基準となるのである。

繰り返すが、一般的に学歴はスキルや能力の有無を担保するとされる。だがスキルの有無の担保以上に、社会においてポジションを獲得するときこそ学歴の有無が重要になる。既存集団や内部集団が独占しているポジションを篡奪することに成功した学歴集団の意義は、学歴主義によって自分たちは能力のある存在であるということを社会的に認知させ、学歴集団である自分たちの不在はすなわち社会において利益の損失になるという“主張”

を社会に広く流布させたことに意味がある。つまり、社会において特定の学歴集団がポジションを篡奪するために学歴集団という形式的存在が必要なのであり、その集団の実践的なスキルや知識そのものの知的厳密さが重要なのではない。

人的資本論が理論的に成立する前提条件として、シンボリックアナリストがもたらす経済的効果は新規参入者に対して開放的な労働市場と非常に強い競争力を持つ個人の存在が必要不可欠である。そのような個人であれば個人単位での国際移動が実現するが、高等教育の普及によって学歴の価値が下落し、高いスキルや競争力を持たない大卒の資格だけを持つ人材にとって外国の労働市場は開放的ではなく、個人で立場を篡奪することは難しい。また、言語や国籍、学歴という属性から完全に脱却することも不可能である。結局、真のグローバルエリートの子的な国際移動を除いた大半の高度人材の国際移動は、学歴によって形成される地位集団ごとにクラスター化され、そのクラスターが篡奪可能なポジションを既存集団から獲得することになる。

高等教育の普及により大卒の人材が大量に市場に供給されると、買い手となる採用側が優位に立ち、人材の市場価格は下落する。選択肢が豊富に用意された買い手優位の労働市場では、採用される際に大学で何を学んだか（ただしそれですら功利主義的価値観の下で判断された道具としての知識ではあるが）を問われる大卒人材だけが、創造的な人材とされ高い賃金を得ることができる。それ以外の多数の大卒人材は、大学で何を学んだのかではなく、大卒か否か、あるいはどの学校を卒業したのかという社会的地位によってのみ評価される。さらに大卒の資格を持つ人材が大量に労働市場に供給されるようになると、高等教育を修了したという社会的地位を担保に高い賃金を得ることは不可能になる。

かつて発展途上国の教育水準が極めて低かった時代には、先進国の大卒人材は労働市場において圧倒的に優位であった。しかし、発展途上国からも大卒人材が先進国と同規模で供給されるようになると、先進国で高等教育を受けたことが労働市場においてかつてのような競争優位を持たなくなる。世界中の大卒人材がグローバルな労働市場でポジションをめぐって行う競争は、価格が競り上がるオークションではなく、競り下がるグローバルオークションである（ローダー他, 2012:158-161)。このグローバルオークションでの立場獲得競争については、3章と5章で述べたように、国内の中～下位集団と外国人集団がポジションをめぐって排除と篡奪競争を行うのである。

### 6.3 リージョナル化に関する考察：グローバリゼーションの逆説的帰結

フリードマンは、世界はフラットであると形容した。確かに、財やサービスの移動は科学技術の進歩によってフラットな世界を移動するようになったが、人材の移動に関してはどれだけ通信技術や移動技術が進歩しようとも多数の高度人材にとって世界はフラットではなく、オープンでもなかった。OECD 加盟国間の高度人材の国際移動の現状は、新古典派経済学者らが想定する理論的な均衡状態とはかなり異なっていた。OECD 加盟 30 カ国を英語圏と非英語圏の 2 つの集団に分類したところ、非英語圏で人材の流入が流出を上回った国は一つもなく、もっとも多くの人材を獲得していたのはアメリカであった。しかし、高度人材にとってアメリカへ移動することが自己の利益を最大化できる最も合理的な選択であり、自由で公平な市場原理に基づく競争が行われるならば、理論上全ての国から高度人材はアメリカへ移動するはずであるが、実際には非英語圏国家間での移動や、ヨーロッパ、アジアのように近隣地域内での移動も多く見られた。

なぜ高度人材の国境を越えるグローバルな移動は財やサービスの移動とは異なり、リージョナル化するのだろうか。それは、全ての人材がアメリカを目指しているわけではないからである。換言すれば、全ての人材にとってアメリカへの移動が最善の選択とはならないということである。本論文の考察対象としている高度人材は、新古典派経済論者のいうシンボリックアナリストでもなければ、古典的な従属理論でいうところの抑圧された奴隷のような移民でもない。一般的に人間の移動を規定すると考えられる国籍や母語という生来の属性を個人で打破するだけの高い人的資本は持たないものの、かといって搾取と抑圧の構造の中から生き延びるために脱出しなければならないという移動を行う人々でもない。

本稿の考察対象の高度人材は、母国内の社会的地位は国内では大卒という上位集団であるが、国内に留まり先進国と同一職種にもかかわらず低賃金で働くことを選択するか、あるいは先進国の高い賃金や、研究環境、雇用機会など何らかのインセンティブを感じる海外の労働市場に移動することを選択した人々である。また、母国で医師や教師という職業、社会的地位を放棄して先進国、主にアメリカで移民のファーストステップとされるタクシードライバーや皿洗い、警備員などの職に就いて高い賃金を得ようとする、いわゆる頭脳浪費 (Brain Waste) に該当する人々でもない。彼らは自身の学歴や職能とは無関係の職業で高賃金を得ようとするのではなく、母国で受けた高等教育に準ずる社会的地位や職業、待遇を求めて海外に移動するという、経済学的には説明のつかない移動を行う中間層のエリートなのである。ここに該当する人材の多くは、高度人材の母数としてマジョリティを占めるにもかかわらず、将来の国家ビジョンを立案する政策決定者や、政策決定過程に影響力を持つ学者にとってシンボリックアナリストやグローバルエリートのような華々しい特徴がなく、かといって移民の差別や貧困の撲滅を目指すような支援者や学者たちからも

興味を持たれずにいる。こうした中間層に位置する高度人材だからこそ、国境を越える移動はリージョナル化するのである。

もし高度人材の移動が母国で獲得した高学歴や高技能職種とは無縁の低技能職種でも高い賃金を得たいという動機の移動と、母語や国籍をディスアドバンテージとしないだけの高い人的資本を持つ人材の移動の二種類しかないとすれば、国境を越える人材の移動は、その時代におけるもっとも経済的に豊かな国への移動しか理論上は発生しないのである。しかし高度人材の国際移動の現実はそうではなかった。確かに、賃金水準は高度人材の移動を規定する重要な要素ではあるが、本論文で考察の対象とした外国人 IT 技術者は、母国で情報処理を専攻し学位を取得したかあるいはそれに準ずる教育を国内で受けた後、まず IT 技術者として働くことを選択しているのである。その次の選択として国内に留まるか、海外に移動して IT 技術者として働くかという選択を行っている。この段階ではまだ高度人材はクラスター化していない。

毎年世界では何百万人という大卒人材が労働市場に供給されている。その大半は極めて高度な先進的知識や創造的知識を獲得したのではなく、世界規模で効率的に平準化された知識やスキルを習得させるための知識教育カリキュラムを修了したという証明書、すなわち大卒という資格を取得して教育機関から労働市場へと輩出される人材である。海外で雇用機会を求める大卒人材は就労ビザを取得するために雇用先を確保する必要がある。雇用先を確保する段階で、高度人材は雇用主や労働市場の需要に応じて選別される。

この需要に応じた選別過程がクラスター化のプロセスでもある。つまり、競争優位と劣位のいずれかに選別され、集団化する。大卒であるという証明以上の個人的な高いスキルや資本を持たない、あるいは要求されない多くの外国人にとって、競争優位を規定する重要な要因は母語や国籍、学歴となる。ヨーロッパでは EU 加盟国の国籍を保有しているか否か、アメリカでは英語を母語とするか否か、日本では日本語を高い水準で運用できるか否かという各国の基準で選別が行われる。この段階で、国内労働市場にいる既存の内部集団と外国人の外部集団が限りあるポジションをめぐり、篡奪と排除を行う対立構図ができる。この対立構造は 1 章の図 1 でも示したように内部集団と外部集団それぞれが階層構造になっている。内部集団は主に学歴を中心に上位から下位までの地位集団に分かれ、外部集団は言語や国籍、学歴など複数の要素によって小規模なクラスター、地位集団を形成する。そして外部集団内部の複数の地位集団の階層的地位を規定する要因は職種、地域、さらには時代によって異なる。英語が現在言語的支配力を持っているからといって英語を母語とする集団が必ずしも全ての国の労働市場において上位集団になるとは限らない。

全ての移民に当てはまることではあるが、移動先の国の言語をより正確に運用でき、移動先の文化や慣習をより多く受容し、より早く適応できる集団が外部集団内で上位集団の地位を獲得し、下位集団を排除することに成功する。外部集団内での立場競争が繰り返されることで次第に外部集団は特定の地位集団によって組織化され、そのクラスターの規模

も拡大していく。それぞれの地位集団は集団の力に応じて篡奪可能なポジションを労働市場の中で獲得していく。低技能移民と同様、高度人材の場合も最も獲得しやすいポジションは日本人がいないポジション、つまり外国人でなければならない職種である。ここでの立場獲得競争は内部集団との競争ではなく、外部集団同士の競争となる<sup>4</sup>。次に、内部集団でも外部集団でも就労可能なポジションは基本的に内部集団が既に獲得しているため、外部集団は内部集団から篡奪することになる。内部上位集団はもちろん、同水準の内部集団が既に獲得しているポジションを篡奪するのは容易ではないため、内部下位集団からの篡奪になる。それが、チャクラバーティのいうところの“弱い勝者”である。

なぜ、高度人材の移動がクラスター化し、リージョナル化するのか。すなわち、特定の地域出身者に偏るのか。その理由はマーロウムがいう巡礼者のような移動を行う高度人材を除外すれば、低技能移民だけでなく高度人材も同様に、現在労働市場で獲得しているよりもより好ましいポジションを獲得しようとするために移動するからである。そしてより好ましいポジションを占有するために、学歴集団として組織化してまずは外部集団内で上位集団の地位を獲得する。それに成功すると次は労働市場の既存内部下位集団から立場を篡奪しなければならない。そのため外部集団同士での地位獲得競争の段階ですでに劣位集団になる場合、最終的に労働市場で内部集団から獲得できるポジションは相当低いものとなる。あまりに低い職種の場合、専門的技術的職種と認められずに、在留資格が交付されない。そのため、最初の外部集団同士での地位獲得競争の段階で少しでも高い地位を獲得する必要がある。例えば日本語は 4.4 で指摘したように、英語を母語とする人材にとって習得困難言語である。それに対し、中国語や韓国語を母語とする人材にとっては日本語の方が英語よりも習得しやすい言語となる。そのため、日本の労働市場において、異なる言語の学歴集団同士が対立し、地位獲得競争が行われると、英語を母語とする学歴集団は中国語や韓国語を母語とする学歴集団よりも劣位集団になる。逆に中国語や韓国語を母語とする人材が英語圏に移動した場合、日本に移動して外部集団として獲得できる地位より劣位になることは確実である。

つまり、高度人材の国際移動は、部外者集団内の立場獲得競争で上位集団を獲得できる国や地域への移動となる。就労ビザを持たずに移動してから職を探す低技能移民との違いはここにある。就労ビザは雇用先が確保されない限り発給されないビザである。内部集団からポジションを篡奪する、つまり雇用を確保する前の段階で既に外国人集団との地位獲得競争で劣位に位置している場合、高度人材として認められる職種で雇用を確保できず、そもそも移動が実現しない。日本の技術ビザでもアメリカの H-1-B ビザでも、イギリスの

---

<sup>4</sup> 4 章で示したように、例えば日本人に英語を教える語学教師という場合には英語を母語とする集団がポジションを独占することになり、さらにその英語を母語とする集団の中の小規模クラスターとして北米、イギリス、オセアニアの三集団が立場獲得競争を繰り返す。日本の学校教育で需要が高いのは北米英語とイギリス英語であるため、オセアニア出身者は競争劣位に立たされる。

HSMP ビザでも同様である。さらに、外国人が内部集団からポジションを比較的篡奪しやすい産業としにくい産業がある。高度人材の国際移動においても、特定の産業に特定の外国人集団がクラスター化するのはそのためである。部外者集団でも立場獲得が可能な産業に、外国人部外者集団内での地位獲得競争で優位な上位集団が参入するため、結果的にグローバルな移動ではなく、言語や歴史など何らかの局所的つながりのあるリージョナルな移動になるのである。

終わりに

海外から高度人材を受け入れることがすなわち日本のグローバル化や国際競争力の強化にはつながらないことは、第 5 章の外国人地位集団による立場篡奪と排除の構造の議論でも指摘したとおりである。日本の IT 産業への参入を試みた外国人部外者集団のなかで、立場獲得に苦労していたのはグローバル基準のビジネスを日本で展開しようとしたインド企業であり、立場獲得に比較的成功していたのは日本のメンバーシップルールに可能な限り準拠することを試みた韓国系企業であった。日本の労働市場におけるメンバーシップルールへの強制的な準拠圧力は IT 産業だけではない。日本の大企業の経営者層、民間の研究開発職の採用でも言語や文化的な差を問題視して立場獲得の機会から排除している現実がある。日本政府は、日本の専門的・技術的分野の在留資格の発給要件は極めてオープンであるとしているが、高度人材に該当する就労ビザの発給の前提には、雇用主の確保という大前提が必要であり、労働市場の部分で外国人集団の立場獲得の機会が圧倒的に閉鎖的である以上、入国管理制度だけが開放されていることに効果的な意味はない。

日本政府が極めてオープンであると自称する日本の受け入れ制度は、外国人が日本に“来ることを拒まない”という認識に基づいている。これは“積極的に受け入れる”制度とは全く別次元である。ただ、ポイント制度では、高度な学術研究（教授・研究）・高度専門・技術活動（技術）・高度経営・管理活動（投資・経営）の三職種を優遇措置の対象職種とし、永住権の申請要件の緩和や両親、家事使用人の帯同を一定の条件付きで認めることにしたが、これらの施策は外国人が国際移動を決定する際に日本を選択することに影響を与えていない。高度人材優遇ポイント制度の利用者数は、当初年間 2000 人の利用を見込んでいたにもかかわらず、実際には 400 人程度にとどまったのである。この状況を受け、日本政府

はさらに永住権の申請が可能になるまでの期間を 5 年から 3 年に短縮する案などを盛り込むことを検討しているが、本稿の考察結果を踏まえる限り、こうした緩和・拡大措置によって高度人材の入国数は増えない。より正確に言えば、制度の緩和・拡大措置で入国者数が増える高度人材と、制度の緩和措置では移動を決定しない高度人材が存在する。そして世界中が競って獲得したいのは、制度の緩和・拡大では移動しないタイプの高度人材なのである。規制緩和・拡大措置によって入国が可能になる水準の人は、真の意味での高度人材ではない。また、現時点で日本に移動している人材は、賃金や雇用機会など日本の労働市場に何らかのインセンティブを感じている人材が移動しているのであり、ポイント制度によって高度人材の入国者数が増加しないのは、日本政府が考える高度人材への優遇措置が高度人材にとってインセンティブではないからである。

日本の高度人材受け入れ政策が高度人材の先端部分への訴求効果を持たずに空転しているのは、日本で普及している俗流的資本論の問題点でもあるが、高度人材というタームに、真の意味のグローバルエリートやシンボリックアナリストと、入国管理制度上のカテゴリとしての「高度人材」の二つの存在が重複して用いられているからである。さらに事態を複雑にし、問題の本質を覆ってしまっている重要な原因は、大量の「高度人材」が全てグローバルエリートやシンボリックアナリストであるかのように捉えて議論を始めていることである。この高度人材に一つの単語に二重の意味を持たせ、かつそれらが同一のものであるかのように錯覚していることが日本の高度人材の議論を隘路に陥らせている要因である。

また、日本の俗流的資本論やグローバルエリート論は、知識経済の時代におけるグローバル社会を勝ち抜くには日本もグローバル化しなければならず、そのためには新たな知識産業を生み出す先端的な知識を持つようなグローバル人材を海外から獲得してこなければならないというロジックに基づいている。各国がグローバル時代に国際競争力を維持、拡大するために必要不可欠なものは人材獲得競争、**War for Talent** であり、この世界的な趨勢に後れを取ってはならないと世界各国がナショナリスティックな言説に駆り立てられた結果が、現在の虚実が混在した高度人材政策につながっているのではないか。少なくとも日本の高度人材受け入れ政策は、グローバル化と頭脳獲得による国際競争力の維持拡大という言説に囚われ過ぎて、他国より少しでも多くの高等教育を受けた人材を日本に入国させること自体が目的化している。しかし海外で高等教育を受けた人材をグローバル人材であるとして大量に受け入れることがすなわち日本のグローバル化を意味することにはならない。

本稿では、人材の国際移動を大きく英語圏と非英語圏に分けて考察を行い、英語を母語とするかどうか国際移動を規定する重要な要素であると指摘した。ただし、英語を公用語とすればすなわち国際競争力が拡大し強化されるというロジックや認識は幻想に過ぎない。実際ボエリが指摘したように OECD 加盟 30 カ国中、もっとも人材が自国から海外へ

と流出していたのはイギリスであった。また、OECD 非加盟国の英語を公用語とする国家が英語圏の他国から優秀な人材を獲得できているだろうか。人材の海外流出に歯止めがかからず、国内産業がいつまでも空洞化、幼稚産業のまま成長しない国の多くもまた英語を母語とする国家である。本論文では言語的支配力を持つ言語として扱ってきた英語を、水村（2008）は「普遍語」であるとした。水村は『日本語が減びるときー英語の世紀の中で』の中で、言語を普遍語、国語、現地語の 3 つに分類し、普遍語を全ての国民に習得させ、現地語を普遍語に置き換えようとする必要は全くないとし、現在の日本の英語教育の在り方について次のように問題提起した。もし私たち日本人が日本語が減びる運命を避けたいとすれば、学校教育を通じて多くの日本人が英語を話せるようになればなるほどいいという前提を完全に否定しきらなくてはならない。その代わりに学校教育を通じて日本語をしっかり学ばせることが何よりも重要であるとした（水村，2008）。水村の言うように、現地語の自発的な置き換えはその国の文化や歴史、伝統も衰退させる大きなリスクを伴うものである。

ウェーバーは、集団が力を獲得していく過程で文化的、イデオロギー的側面をもとにした集団は、単に同じ経済的地位を共有する人間の集団以上の力を持ち、社会の中で権力を獲得していくとした。ラテン語のように普遍語は時代とともに移り変わるが、その国固有の現地語や国語によって生み出される文化は変わらずに伝承されていくものである。これ以上は言語文化論になるため言及を控えるが、資本主義の成立とともに英語が資本を獲得する道具として言語的、政治的な支配力を持ち、現在まで数世紀にわたり維持されているが、それはかつてラテン語が担っていたような本来の叡智を求めるための普遍語の役割ではない。その時代の資本獲得のための支配的道具としての言語である。

あとがき

外国人労働者研究を始めたきっかけは、なぜ日本の政策と現実はいつもずれが生じているのだろうという疑問であった。大抵の事象は政策や制度の意図せざる結果というロジックを用いることで説明しようと思えば可能ではあったが、その背後にあるものは何なのかということ掘り下げて解き明かそうとしたのが本論文である。移民も外国人労働者もとかく誇張されたイメージが作り上げられやすい。2007年に執筆した修士論文では、日本で働く外国人移住女性について論じたが、その時の問題意識も、制度や政策のずれとそして誇張されたイメージとは異なる実態を明らかにし、さらには対立する論争の中で捨象された部分を拾い上げる作業が必要だと感じていた。今回は高度人材という真逆の対象ではあるが、研究の根本的な問題意識は変わっていない。グローバルエリートやシンボリックアナリストとして描写される高度人材のイメージが、実在する人間のごく一部分を切り取り、カリカチュアライズされているのではないかという思いがある。

本論文では社会的に考察することが主要な目的であったため、外国人労働者に関する政策的な議論は必要最低限しか触れなかった。本稿で行った考察や分析を外国人労働者の受け入れ政策の在り方へつなげる作業は今後の課題としたい。この先、さらに大卒人材が世界の労働市場に送り出されていく中、華やかで輝かしいエリート像に縁どられたシンボリックアナリスト論だけで外国人労働者政策や移民政策をマネジメントすることはいずれ大きな困難に直面するのではないかと思う。

現在はグローバル人材としての外国人労働者の受け入れと留学生受け入れがほぼ独立してそれぞれ社会政策と教育政策の分野で議論されているが、今後は両者の密な連携が必要不可欠になるだろう。このまま留学生30万人計画を遂行していくと日本国内の若年労働者との競合問題が表面化するのは時間の問題である。本稿で指摘したように、力のある外部集団は力のない内部集団から立場を篡奪していくからである。外国人の大卒人材によって国内労働市場からクラウディングアウトした日本人大卒人材はどこにいけばいいのか。知識経済のパラドクスの部分でわずかに触れたが、日本政府は高度人材の入国数が伸び悩む現実を前に、一人でも多くの外国人人材を入国させることが第一義的な目的となりつつあり、より確実な方法である留学生受け入れ政策の重点化にも力を入れている。本稿では留学生への言及はほとんどできなかったが、留学生及び元留学生に対して行ったアンケート調査からは興味深い知見が得られた。上位校の留学生は最も日本の労働市場に参入しやすい強力な地位集団であり、獲得できるポジションも最も高い。日本の留学生政策はそのまま外国人労働者政策へつながり、さらには日本人若年就業者政策ともつながる一連のもの

として考えていくべきであろう。日本では移民政策が政争の具になることは滅多にないが、欧米では時に国政を動かすほどの議論になることがある。選択的移民制度はほとんどの国で取られているが、高度人材の優遇政策を最近導入した日本は英語圏の先行事例をただ真似るだけではうまくいかないのではないだろうか。アメリカやカナダが成功していることがなぜ日本では成功しないのかという視点で高度人材受け入れ政策を考えている間は、恐らく空転し続けるであろう。

本論文では筆者の力不足により、貴重な時間を割いてアンケート調査に協力して下さった多くの方のご好意に応えることができず、量的調査の結果をもとにした考察に紙幅を割くことが叶わなかった。また社会学理論の理解不足や知識不足もあり、論考も稚拙なまま学術的に十分な掘り下げが出来なかったという反省の余地が多い。今回は集団としての移動のメカニズムに焦点を当てたため取って代わらなかった、外国人 IT 技術者個人の来日動機や就業意識に関する貴重な聞き取り調査の結果も未消化のままである。至らない点を列挙すれば枚挙に暇がないが、量的調査や個人調査など調査データを用いた学術的考察は次の研究課題である。

博士論文を執筆するに当たり、本当に多くの方々にお世話になった。この場をお借りして心から感謝の気持ちと御礼の言葉を申し上げたい。指導教官である倉田良樹先生には修士課程の頃から長年にわたりご指導を賜り、その学恩はとても言葉では表すことができない。執筆段階で幾度も挫けそうになった筆者を最後の最後まで見捨てずに常に励ましの言葉をかけて下さり、研究全般にわたりの確なご助言を頂いた。最後まで不肖の弟子であった筆者に、繰り返し社会学の魅力と知的探究の喜びを教えて下さった先生に心から御礼申し上げます。

IT 産業と縁遠い筆者にさまざまなネットワークを頼りに各国の IT 企業を紹介して下さった一橋大学雇用政策研究会の皆様にもこの場を借りてお礼を申し上げたい。インタビュー調査に同行して下さった西野史子先生、宣元錫先生、津崎克彦先生のご協力がなければ、本論文の実証的な考察は成り立たなかった。特に韓国現地調査は宣先生のご協力なしには全く成立しなかった。現地でのコーディネーターや通訳などほとんどすべての手配をして下さり、大変有意義な現地調査を行うことができた。また津崎先生はお忙しい中、国内の IT 企業の経営者への聞き取り調査のほとんどに同行して下さった。そして調査票の発送や返送作業では川邊由紀子氏のご尽力をいただいた。不手際が多い筆者の作業を迅速にサポートして下さい、アンケート調査を実施することができた。

本論文の調査は一橋大学雇用政策研究会の皆様のご温かいご助言とご支援がなければできなかった。皆様に心から御礼を申し上げたい。そして学会やその他の研究会など折々でお会いする度に、温かい励ましの言葉や的確なご助言をかけて下さった明石純一先生、田嶋淳子先生、井口泰先生、宮島喬先生にもこの場をお借りしてお礼を申し上げたい。

ここでお名前を挙げることは差し控えさせていただくが、突然の聞き取り調査のお願いに快く応じて下さった企業経営者の皆様、IT 技術者の皆様、韓国の各機関の御担当者様に心から感謝を申し上げたい。聞き取り調査が実現しなければこの論文はそもそも成立しなかった。聞き取り調査で話して下さった日本で就労することの難しさや日本の IT 産業への率直なご意見、ご感想など、アンケート調査ではとても掬い上げきれなかった貴重なお話は日本の高度人材政策の課題や、本論文で執筆すべき方向性を示してくれた。勤務中や休憩時間、あるいは勤務後でも快く何度も調査にご協力して下さった全ての方々に心から深く感謝申し上げます。

【巻末資料】

表 14 「聞き取り調査 企業一覧」

企業	技術者の 主な国籍	事業内容	設立年	資本金	従業員数
1	ベトナム	現地進出コンサルティング事業	2006	1000 万	50 名以下
2	アジア一般	人材紹介事業 IT 技術者派遣	2002	5000 万	50 名以下
3	フィリピン	IT サービス・ソフトウェア開発	1992	3000 万	50 名以下
4	アジア一般	人材紹介事業 IT 技術者派遣	2007	3000 万	50 名以下
5	ベトナム・ フィリピン	現地進出コンサルティング事業	2007	800 万	50 名以下
6	アジア一般	IT サービス・ソフトウェア開発	1991	6 億円	150～200 名
7	インド	人材紹介事業 技術者派遣	1990	2000 万	50～100 名
8	インド	インドへのオフショア開発	2009	500 万円	50 名以下
9	中国	中国へのオフショア開発	2000	不明	50 名以下
10	韓国	IT サービス・ソフトウェア開発	2001	4000 万	150～200 名
11	インド	IT サービス	1997	800 億	300～350 名
12	韓国	IT サービス・技術者派遣	1990	2500 万	50～100 名
13	韓国	IT サービス・ソフトウェア開発	1977	8000 万	50～100 名
14	韓国	IT サービス・ソフトウェア開発	2002	1200 万	50～100 名
15	韓国	IT サービス・ソフトウェア開発	2004	4000 万	50～100 名
16	韓国	IT サービス・システム開発	1996	1000 万	50～100 名
17	韓国	IT サービス・ソフトウェア開発	1999	9000 万	50 名以下

表 15-1 「2000 年 資格別・出身地域別 専門的・技術的分野の入国者数」

	総数	アジア（構成比）		北米		ヨーロッパ		その他 <sup>5</sup>	
教授	1,941	795	41%	441	23%	599	31%	106	5%
投資・経営	863	204	24%	403	47%	220	25%	36	4%
研究	1,036	587	57%	83	8%	311	30%	55	5%
教育	3,323	54	2%	2059	62%	782	24%	428	13%
技術	3,396	1827	54%	1232	36%	284	8%	53	2%
人文国際	7,039	1221	17%	2769	39%	1783	25%	1266	18%
企業内転勤	3,876	1623	42%	1130	29%	931	24%	192	5%
総数	21,474	6,311	29%	8,117	38%	4,910	23%	2,136	10%

表 15-2 「2007 年 資格別・出身地域別 専門的・技術的分野の入国者数」

	総数	アジア（構成比）		北米		ヨーロッパ		その他	
教授	2365	1,042	44%	528	22%	633	27%	162	7%
投資・経営	918	537	44%	159	17%	184	20%	38	4%
研究	559	326	58%	39	6%	173	31%	21	4%
教育	2951	91	3%	2,028	69%	165	6%	667	23%
技術	10959	10,239	93%	226	2%	472	4%	22	1%
人文国際	7426	2,451	33%	2,675	36%	1,512	20%	788	11%
企業内転勤	7170	5,402	75%	672	9%	847	12%	249	3%
総数	32,348	20,088	62%	6,327	20%	3,986	12%	1,947	6%

表 15-3 「2010 年 資格別・出身地域別 専門的・技術的分野の入国者数」

	総数	アジア（構成比）		北米		ヨーロッパ		その他	
教授	2639	1,111	42%	571	22%	777	29%	180	7%
投資・経営	896	554	62%	126	14%	167	19%	49	5%
研究	528	278	53%	43	8%	173	33%	34	6%
教育	2339	73	3%	1,553	66%	393	17%	320	14%
技術	2852	2,401	84%	154	5%	239	8%	58	2%
人文国際	4113	2,033	49%	1,201	29%	626	15%	253	6%
企業内転勤	5826	4,460	77%	577	10%	620	11%	169	3%
総数	19,193	10,910	57%	4,225	22%	2,995	16%	1,063	6%

出所) 法務大臣官房司法法制調査部『出入国管理年報』より作成

<sup>5</sup> その他の地域とは、南アメリカ・オセアニア・アフリカおよび無国籍者を含む。

表 26 「専門的・技術的分野の外国人新規入国者数の推移」

	教授	芸術	宗教	報道	投資・ 経営	法律・ 会計業務	医療	研究	教育	技術	人文知識・ 国際業務	企業内 転勤	興行	技能
1990	591	1,202	1,958	410	3,807	42	73	458	4,092	1,338	2,756	1,540	75,091	1,510
1991	750	52	2,073	401	1,523	7	4	823	2,651	3,166	6,416	3,780	89,572	2,381
1992	843	40	2,015	283	1,388	7	4	860	2,573	2,979	5,703	4,639	84,368	2,441
1993	1,045	95	1,755	255	1,026	4	3	812	2,635	1,758	5,265	4,438	76,242	1,768
1994	1,187	86	1,627	246	1,042	5	3	862	2,506	3,194	5,198	3,076	90,562	2,071
1995	1,296	103	1,219	212	1,021	7	1	870	2,963	3,717	4,982	3,074	59,833	2,210
1996	1,309	91	1,236	198	1,079	7	2	1,080	2,847	4,426	6,144	2,831	53,952	3,336
1997	1,463	136	1,214	192	1,064	6	2	1,251	3,068	5,128	6,709	3,354	67,475	2,833
1998	1,429	136	1,231	145	1,212	7	2	1,229	3,318	5,699	7,150	3,531	73,778	3,024
1999	1,513	159	1,229	180	974	4	4	1,147	3,203	3,670	6,510	3,765	82,305	3,375
2000	1,941	167	1,199	231	863	3	1	1,036	3,323	3,396	7,039	3,876	103,264	3,529
2001	2,024	211	1,105	166	681	5	0	793	3,296	3,308	6,945	3,463	117,839	2,118
2002	1,966	220	946	351	566	1	4	782	3,337	2,759	6,151	2,900	123,322	1,792
2003	2,303	194	927	241	598	4	0	647	3,272	2,643	6,886	3,421	133,103	1,592
2004	2,339	197	971	150	675	0	1	577	3,180	3,506	6,641	3,550	134,879	2,211
2005	2,253	245	846	248	604	2	2	607	2,954	4,718	6,366	4,184	99,342	3,059
2006	2,380	223	897	92	777	3	3	555	3,070	7,715	7,614	5,564	48,249	4,239
2007	2,365	239	985	119	918	8	6	559	2,951	10,959	7,426	7,170	38,855	5,315
2008	2,456	222	828	226	919	2	1	563	2,930	9,212	5,690	7,307	34,994	6,799
2009	2639	226	771	170	857	4	6	592	2499	3363	4167	5245	31,170	5,384
2010	2639	256	713	136	896	3	2	528	2339	2852	4113	5826	28,612	3,588

出所) 法務大臣官房司法法制調査部『出入国管理年報』より作成

アンケート調査票

アジア地域から来日する高度人材の国際労働力移動と就労に関する  
実態調査への御協力のお願い

2010年1月

拝啓

時下益々ご清祥のこととお喜び申し上げます。

さて、私ども一橋大学雇用政策研究会では、この度東アジア地域から来日し、日本で就労されている方々、や日本の教育機関に留学されている方々を対象に、高度人材の国際移動に関する意識・実態調査を行うことになりました。

現在、世界では多くの国が高度人材の確保に積極的に動いています。外国人受け入れ施策に消極的な日本政府も、経済成長のカギは人材であり、能力に見合った高い処遇での人材誘致や、企業の幹部・基幹業務への登用を始め、より魅力的な雇用環境、生活環境の整備を早急に進め、高度人材の受入れ、確保の拡大に努めようとしています。こうした状況を踏まえ、日本の高度人材の就労状況や、来日動機などを、すでに日本の大学に留学されている方、日本で活躍されている皆様に調査のご協力をお願いする次第です。お忙しいところ、大変お手数ではありますが、なにとぞアンケートにご協力を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

ご記入に当たって

1. ご回答は無記名でお願い致します。
2. 個々のデータは統計的な処理を行いますので、ご回答頂きました皆様の個人情報が入部に漏れたり、個人が特定されるようなことはございません。

3. 調査に関するお問い合わせは以下にお願い致します。

〒186-8601

東京都国立市中2-1

一橋大学 社会学研究科 総合政策研究室

雇用政策研究会 研究代表 倉田 良樹

担当 松下 奈美子

Q1. 下記のうち当てはまるものを選択してください

1. 現在、学生である
2. 現在、働いているが、日本の学校を卒業した
3. 現在、働いているが、日本の学校を卒業していない

Q2. あなたの現在の国籍を教えてください。

国籍( )

Q3. あなたの現在の在留資格を教えてください(日本国籍の方は結構です)

1. 留学生
2. 技術
3. 人文知識・国際業務
4. 企業内転勤
5. 投資・経営
6. 日本人の配偶者
7. 定住者
8. 永住者
9. その他

Q4. あなたの性別・年齢を教えてください

1. 性別                                    男                                    女
2. 年齢                                    (                                    )

Q5. 日本での通算滞在年数は何年ですか \_\_\_\_\_年

Q6. あなたの出身地は下記のうち、どれに近いですか(○はひとつ)

1. 都市
2. 農村・漁村
3. どちらともいえない

Q7. あなたが20歳の時の父親の主な職業について最も近いものを1つ選んでください

1. 専門的・技術的な仕事
2. 管理的な仕事
3. 事務の仕事
4. 販売の仕事
5. 保安の仕事
6. 農林漁業の仕事
7. 運輸・通信の仕事
8. 生産工程・労務の仕事
9. その他の仕事
10. 家事・無職
11. 不明
12. 該当なし

Q8. あなたの「母国」での最終学歴を教えてください

1. 高等学校卒業
2. 専門学校(情報処理関連)
3. 専門学校(情報処理関連以外)
4. 大学中退
5. 大学卒業(人文社会系)
6. 大学卒業(理工系)
7. 大学院修士課程修了(人文社会系)
8. 大学院修士課程修了(理工系)
9. 大学院博士課程修了(人文社会系)
10. 大学院博士課程修了(理工系)

Q9. 来日前にあなたの家族で日本やその他海外に留学や就労していた人はいますか。

1. 家族や親戚が日本に滞在していた
2. 家族や親戚以外の親しい知人が日本に留学・就学していた
3. 家族や親戚が日本以外の海外に滞在していた
4. 家族や親戚以外の親しい知人が日本以外の海外に留学・就学していた
5. 誰も海外にはいなかった

Q10. あなたの現在の日本語能力はどの程度ですか(○はひとつ)

1. 全くできない
2. 初歩的な会話程度
3. 簡単な会話ができ、短い文章が読み書きできる
4. 日常生活に役立つ会話ができ、簡単な文章が読み書きできる (日本語検定2級)
5. 一般的なことがらについて、十分に会話ができ、読み書きできる
6. 仕事をする上で必要な、総合的な日本語能力を持つ(日本語能力試験1級)
7. 日本人とほぼ同等に日本語を使って仕事ができる

Q11. あなたは日本に来る前にどのぐらいの期間日本語を勉強していましたか？

1. まったく勉強していない
2. 6ヶ月以下
3. 1年以内
4. 2年
5. 3年
6. 4年以上

Q12. 次の要因はあなたのキャリアにとってどの程度重要でしたか。

1 全く重要でない ← 2 あまり重要でない ← 3 どちらとも言えない → 4 やや重要 → 5 大変重要

1. 留学先・就職先の国の治安の良さ	1・2・3・4・5
2. 留学先・就職先の国の社会保障の充実	1・2・3・4・5
3. 仕事や勉強と私生活のバランスがとれること	1・2・3・4・5
4. 安定した雇用機会が得られること	1・2・3・4・5
5. 人から尊敬される仕事に従事できること	1・2・3・4・5
6. 国際に活躍できる仕事に従事できること	1・2・3・4・5
7. 起業ができること	1・2・3・4・5
8. 高い収入が得られること	1・2・3・4・5
9. 高い職位につけること	1・2・3・4・5
10. 母国と関係がある仕事に従事できること	1・2・3・4・5
11. 自分の専門性が発揮できること	1・2・3・4・5
12. 就職先の国の技術力	1・2・3・4・5

13. 就職先の国の競争力	1・2・3・4・5
14. 就職先の国の文化的魅力	1・2・3・4・5
15. 就労先が母国と近いこと	1・2・3・4・5
16. 就労先で英語が利用できること	1・2・3・4・5
17. 就労先で母国語が利用できること	1・2・3・4・5
18. 就労先で長期に滞在できること	1・2・3・4・5
19. 将来、母国で働けること	1・2・3・4・5
20. 将来、日本で働けること	1・2・3・4・5
21. 将来、母国と日本を行き来して働けること	1・2・3・4・5
22. 将来、日本と母国以外の国で働けること	1・2・3・4・5
23. 家族の意見	1・2・3・4・5

**Q13. あなたの婚姻状況について教えてください**

1. 未婚      2. 配偶者は母国人      3. 配偶者は日本人      4. 配偶者は母国・日本人以外

**Q14. あなたのお子さんの状況について教えてください**

1. 子供はいない      2. 子供がいる

**Q15. 現在の居住形態について教えてください**

1. 家族と一緒に日本で暮らしている  
2. 家族と離れて日本で一人暮らし

**Q16. あなたは日本での生活にどの程度満足していますか。**

大変不満←やや不満←どちらとも言えない→やや満足→大変満足

- |               |   |
|---------------|---|
| 1. 住居探し       | 1 . . . . 2 . . . . 3 . . . . 4 . . . . 5 |
| 2. 家賃         | 1 . . . . 2 . . . . 3 . . . . 4 . . . . 5 |
| 3. 住宅の広さ      | 1 . . . . 2 . . . . 3 . . . . 4 . . . . 5 |
| 4. 通勤時間       | 1 . . . . 2 . . . . 3 . . . . 4 . . . . 5 |
| 5. 子供の教育      | 1 . . . . 2 . . . . 3 . . . . 4 . . . . 5 |
| 6. 地域住民との関係   | 1 . . . . 2 . . . . 3 . . . . 4 . . . . 5 |
| 7. 役所         | 1 . . . . 2 . . . . 3 . . . . 4 . . . . 5 |
| 8. 医療         | 1 . . . . 2 . . . . 3 . . . . 4 . . . . 5 |
| 9. 在留資格の更新手続き | 1 . . . . 2 . . . . 3 . . . . 4 . . . . 5 |
| 10. 日本での生活全体  | 1 . . . . 2 . . . . 3 . . . . 4 . . . . 5 |

Q17. あなたが日本「以外」で最初に就職したのはいつですか。

1. 西暦( )年 2. 年齢( )歳

Q18. あなたが日本で最初に就職したのはいつですか

西暦( )年 年齢( )歳

Q19. あなたが最初に日本で就職を決定する際、次の要因はどの程度影響がありましたか

全く影響はない←あまり影響はない←どちらでもない→やや影響した→とても影響した

- |                         |                                   |
|-------------------------|-----------------------------------|
| 1. 母国で就職できなかったこと        | 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 |
| 2. 母国と日本以外の国で就職できなかったこと | 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 |
| 3. 日本で内定が得られたこと         | 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 |

Q20. 現在働いている会社はどのような方法で採用されましたか。

- |                              |                      |
|------------------------------|----------------------|
| 1. 自社の採用 HP などから直接応募した       | 2. 大学の研究室や専門学校の紹介、推薦 |
| 3. 人材紹介会社に登録後、紹介された          | 4. 知人からの紹介           |
| 5. 海外就労向け専門教育機関(日本語+IT)を卒業した |                      |
| 6. その他                       |                      |

Q21. 現在お勤めの企業についてお答えください

資本系列(○はひとつ)

- |         |            |         |          |
|---------|------------|---------|----------|
| 1. 日本資本 | 2. 韓国資本    | 3. 中国資本 | 4. インド資本 |
| 5. 北米資本 | 6. ヨーロッパ資本 | 7. その他  |          |

Q22. 現在のお勤めの産業(○はひとつ)

- |                                |              |              |            |
|--------------------------------|--------------|--------------|------------|
| 1. 製造業                         |              |              |            |
| 1. 電気機器                        | 2. 輸送用機器     | 3. 一般機械・精密機器 | 4. 化学・繊維   |
| 5. 鉄鋼・非鉄金属                     | 6. 医薬品       | 7. 食料品       | 8. その他の製造業 |
| 2. 非製造業                        |              |              |            |
| 1. 情報・通信(ソフトウェア開発・情報通信サービスを含む) |              |              |            |
| 2. サービス業(情報サービス以外)             | 3. 電気・ガス・水道  | 4. 運輸        |            |
| 5. 建設                          | 6. 小売・販売・飲食業 | 7. 金融・保険・不動産 |            |
| 8. 官公庁                         | 9. その他       | 10. 不明       |            |

Q23. 会社の従業員数を教えてください

- |             |               |            |             |
|-------------|---------------|------------|-------------|
| 1. 10人未満    | 2. 10~49人     | 3. 50~99人  | 4. 100~299人 |
| 5. 300~999人 | 6. 1000~2999人 | 7. 3000人以上 | 8. 不明       |

**Q24 顧客の種類(複数の場合はすべて選んでください)**

1. 最終消費者
2. 製造業
  1. 電気機器      2. 輸送用機器      3. 一般機械・精密機器      4. 化学・繊維
  5. 鉄鋼・非鉄金属      6. 医薬品      7. 食料品      8. その他の製造業
2. 非製造業
  1. 情報・通信(ソフトウェア開発・情報通信サービスを含む)
  2. サービス業(情報サービス以外)      3. 電気・ガス・水道      4. 運輸
  5. 建設      6. 小売・販売・飲食業      7. 金融・保険・不動産
  8. 官公庁      9. その他      10. 不明

**Q25. 現在の雇用形態について教えてください**

1. 正社員      2. 契約社員      3. 派遣社員
4. パート・アルバイト      5. 経営者      6. 自営      7. その他

**Q26. あなたの現在の仕事の内容について当てはまるものを1つ選んでください**

1. 研究・開発      2. 企画・営業      3. 販売      4. 宣伝・広報
5. 経理・財務      6. 人事・総務      8. 調査・分析
9. 技術職(SE/PGなど)      10. 法務      11. その他

**Q27. 現在の仕事の特徴についてお答えください**

全く当てはまらない←あまり当てはまらない←どちらとも言えない→やや当てはまる→大変当てはまる

1. 語学力が生かせる仕事      1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5
2. 母国とのネットワークがいかせる仕事      1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5
3. 専門性が生かせる仕事      1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5

**Q28. あなたの年収を回答してください**

1. 100万円以下      2. 100万円～199万円      3. 200万円～399万円
4. 400万円～599万円      5. 600万円～799万円      6. 800万円～999万円
7. 1000万円以上      8. 不明

**Q29. 日本での仕事についてあなたの評価をお聞かせ下さい**

大変不満←やや不満←どちらとも言えない→やや満足→大変満足

- |                   |                                   |
|-------------------|-----------------------------------|
| 1. 顧客の指示の明確さ      | 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 |
| 2. 顧客の要求品質水準の適切さ  | 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 |
| 3. 納期・スケジュールの適切さ  | 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 |
| 4. 顧客のコミュニケーション能力 | 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 |
| 5. 顧客の外国人に対する配慮   | 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 |

**Q30. あなたのこれまでの勤務経験について回答してください。(現在の勤務先を含む)**

	勤務経験	日本での就労期間合計	海外での就労期間合計
日本企業	( )社	( )年( )ヶ月	( )年( )ヶ月
外資系企業	( )社	( )年( )ヶ月	( )年( )ヶ月

**Q31. 現在の会社に何年勤務していますか ( )**

**Q32. これまでの就労経験から日本で働くことについて評価してください。**

全く思わない←あまり思わない←どちらとも言えない→ややそう思う→その通りだと思う

1. 採用や昇進の基準が明確	1 . . 2 . . 3 . . 4 . . 5
2. 従業員教育が手厚い	1 . . 2 . . 3 . . 4 . . 5
3. 仕事の配置で本人の希望を聞いてくれる	1 . . 2 . . 3 . . 4 . . 5
4. 自分が学んだ専門知識が仕事で生かせる	1 . . 2 . . 3 . . 4 . . 5
5. 仕事で要求される水準が厳しい	1 . . 2 . . 3 . . 4 . . 5
6. 仕事の役割・責任が明確	1 . . 2 . . 3 . . 4 . . 5
7. 労働時間・日数が長い	1 . . 2 . . 3 . . 4 . . 5
8. 労働時間の長さや休暇取得に自分の希望が反映される	1 . . 2 . . 3 . . 4 . . 5
9. 昇進に時間がかかる	1 . . 2 . . 3 . . 4 . . 5
10. 能力や結果に応じて昇進できる	1 . . 2 . . 3 . . 4 . . 5
11. 能力や結果が給与に反映される	1 . . 2 . . 3 . . 4 . . 5
12. 賃金が高い	1 . . 2 . . 3 . . 4 . . 5
13. 解雇が少ない	1 . . 2 . . 3 . . 4 . . 5
14. 日本語能力が要求される	1 . . 2 . . 3 . . 4 . . 5
15. 外国人に対する配慮が手厚い	1 . . 2 . . 3 . . 4 . . 5
16. 自分自身が働くのに適している	1 . . 2 . . 3 . . 4 . . 5

**Q33. 日本で就労したことは満足でしたか**

1. 大変不満
2. やや不満
3. どちらともいえない
4. やや満足
5. 大変満足

**Q34. 現在、あなたの人生は充実していますか**

1. 全く充実していない
2. あまり充実していない
3. どちらともいえない
4. やや充実している
5. 大変充実している

**Q35. あなたは将来どのような地域で就労・居住を考えていましたか / いますか**

**Q35.1 学生の頃働きたいと考えていた地域**

1. 日本
2. 母国
3. アメリカ
4. ヨーロッパ
- 5 その他

**Q35.2 今現在、今後働きたいと考えている地域**

1. 日本
2. 母国
3. アメリカ
4. ヨーロッパ
- 5 その他

**Q35.3 学生時代、引退後はどこに住みたいと考えていましたか**

1. 日本
2. 母国
3. アメリカ
4. ヨーロッパ
- 5 その他

**Q35.4 現在、あなたは引退後どこに住みたいですか**

1. 日本
2. 母国
3. アメリカ
4. ヨーロッパ
- 5 アジア
6. その他
7. 特に決めていない
8. 日本と母国両方を行き来したい

**Q36. あなたが日本で働き、生活する上で、不便を感じていること、改善してほしい点などがありましたら自由にご記入ください。**

IT 産業以外に従事されている方は以上で質問は終了です。ありがとうございました。

IT 産業にお勤めの方は大変お手数ですが、引き続き以下の質問にもお答えください。

**Q37. あなたの職名はどれに該当しますか。もっとも近いものを1つ選んで下さい**

- |                     |                 |                |
|---------------------|-----------------|----------------|
| 1. プログラマ            | 2. システムエンジニア    | 3. ネットワークエンジニア |
| 4. アプリケーションエンジニア    | 5. ITスペシャリスト    |                |
| 6. アプリケーションスペシャリスト  | 7. プロジェクトマネジメント |                |
| 8. ITアーキテクト(システム設計) | 9. ITコンサルタント    |                |
| 10. セールス・マーケティング    | 11. その他         |                |

**Q38. 現在のあなたの仕事内容について、もっとも時間が長い仕事を選んでください**

- |                   |                  |        |
|-------------------|------------------|--------|
| 1. ソフトウェアの保守・運用   | 2. 統合テスト・システムテスト |        |
| 3. プログラミングと単体テスト  | 4. ソフトウェアの詳細設計   |        |
| 5. ソフトウェアの概要設計    | 6. プロジェクトチームの管理  |        |
| 7. ソフトウェアプロダクトの企画 | 8. 全体的な計画管理業務    | 9. その他 |

**Q39. 現在お持ちの日本の資格を全て選んで下さい**

- |                       |                        |              |
|-----------------------|------------------------|--------------|
| 1. ITパスポート試験          | 2. 基本情報処理技術者試験         | 3. 応用情報技術者試験 |
| 4. ITストラテジスト試験        | 5. システムアーキテクト試験        |              |
| 6. プロジェクトマネージャ試験      | 7. ネットワークスペシャリスト試験     |              |
| 8. データベーススペシャリスト試験    | 9. エンベデッドシステムスペシャリスト試験 |              |
| 10. 情報セキュリティスペシャリスト試験 | 11. ITサービスマネージャ試験      |              |
| 12. システム監査技術者試験       |                        |              |

**Q40. 情報処理技術者試験についてお答えください。**

全く思わない←あまり思わない←どちらとも言えない→ややそう思う→その通りだと思う

- |                               |               |
|-------------------------------|---------------|
| 1. 情報処理技術者資格は現在の自分の業務に必要である   | 1・・2・・3・・4・・5 |
| 2. 情報処理技術者資格の取得を会社・上司に勧められている | 1・・2・・3・・4・・5 |
| 3. 情報処理技術者資格を取得すると上流工程を担当できる  | 1・・2・・3・・4・・5 |
| 4. 情報処理技術者資格を取得すると給与・地位が上がる   | 1・・2・・3・・4・・5 |
| 5. 情報処理技術者資格を取得すると昇進や転職に有利になる | 1・・2・・3・・4・・5 |
| 6. 情報処理技術者資格を取得する時間がない        | 1・・2・・3・・4・・5 |
| 7. 今後、情報処理技術者資格を受けようと思っている    | 1・・2・・3・・4・・5 |

**Q41. あなたが現在保有している資格があれば選んでください**

1. 初級アドミニストレーター    2. マイクロソフト認定資格    3. Oracle 社認定資格  
4. SAP 社認定資格    5. シスコ技術者認定資格    6. その他

**Q42. あなたが現在直接所属しているプロジェクトチームは何人ぐらいですか。**

1. 5 名以下    2. 5～10 名    3. 20 名以下    4. 30 名以下    5. 50 名以下  
6. 50 名以上

**Q43. そのうち外国人は何人いますか。**

1. 自分だけ    2. 2～3 名    3. 4～6 名以下    4. 7～10 名以下  
5. 20 名以下    6. 25 名以上

**Q44. 日本の IT 産業についてあなたの現在の評価をお答えください**

とても不満←やや不満←どちらとも言えない→やや満足→とても満足

- |                        |                                   |
|------------------------|-----------------------------------|
| 1. プロジェクト開始時の仕様書の明確さ   | 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 |
| 2. プロジェクト進行中のミーティング回数  | 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 |
| 3. プロジェクト途中での手戻りの発生頻度  | 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 |
| 4. プロジェクト途中での顧客からの変更要求 | 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 |
| 5. 日本人技術者の全体的な技術レベル    | 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 |
| 6. 日本の IT 産業全体に対する評価   | 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 |

**Q45. あなたの母国は日本と IT 資格の相互認証制度を導入していますか**

1. 導入している    2. 導入していない    3. わからない

**Q46. あなたはその相互認証制度を利用して日本に来ましたか**

1. はい    2. いいえ

質問はこれで終わりです。アンケートにご協力いただきまして本当にありがとうございました。

単純集計結果

Q1. 現在の身分

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	学生	0	0	0.0	0
	社会人(日本で卒業)	12	11	11.7	11.7
	社会人(日本以外で卒業)	90	86	88.2	100
	Total	102	98	100.0	100
欠損値	システム欠損値	2	1.9		
合計		104	100		

Q2. 国籍

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	韓国	100	96	96.1	96.1
	中国	1	0.9	0.9	97
	日本	1	0.9	0.9	98
	カナダ	1	0.9	0.9	99
	Total	104	98	100.0	100
欠損値	システム欠損値	0	0		
合計		104	100		

Q3. 在留資格

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	技術	88	85	85.4	85.4
	人文知識・国際業務	6	6	5.8	91.3
	投資経営	4	4	3.9	95.1
	日本人の配偶者	1	1	1.0	96.1
	定住者	2	2	1.9	98.1
	その他	2	2	1.9	100.0
	Total	103	99	100.0	
欠損値	システム欠損値	1	1		
合計		104	100		

Q4.1 性別

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	男性	84	80.8	81.6	81.6
	女性	19	18.3	18.4	100.0
	合計	103	99.0	100.0	
欠損値	システム欠損値	1	1.0		
合計		104	100.0		

Q4.2 年齢

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	26	5	4.8	4.8	4.8
	27	2	1.9	1.9	6.7
	28	4	3.8	3.8	10.6
	29	12	11.5	11.5	22.1
	30	4	3.8	3.8	26.0
	31	8	7.7	7.7	33.7
	32	11	10.6	10.6	44.2
	33	10	9.6	9.6	53.8
	34	14	13.5	13.5	67.3
	35	9	8.7	8.7	76.0
	36	7	6.7	6.7	82.7
	37	5	4.8	4.8	87.5
	38	2	1.9	1.9	89.4
	39	1	1.0	1.0	90.4
	40	3	2.9	2.9	93.3
	42	1	1.0	1.0	94.2
	44	2	1.9	1.9	96.2
	45	1	1.0	1.0	97.1
47	1	1.0	1.0	98.1	
55	1	1.0	1.0	99.0	
59	1	1.0	1.0	100.0	
	合計	104	100	100	

Q5. 日本での滞在期間

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.0	1.0	1.0
	2	11	10.6	10.9	11.9
	3	25	24.0	24.8	36.6
	4	14	13.5	13.9	50.5
	5	13	12.5	12.9	63.4
	6	9	8.7	8.9	72.3
	7	5	4.8	5.0	77.2
	8	7	6.7	6.9	84.2
	10	6	5.8	5.9	90.1
	11	3	2.9	3.0	93.1
	12	2	1.9	2.0	95.0
	14	2	1.9	2.0	97.0
	15	1	1.0	1.0	98.0
	16	1	1.0	1.0	99.0
18	1	1.0	1.0	100.0	
	合計	101	97.1	100.0	
欠損値	システム欠損値	3	2.9		
合計		104	100.0		

Q6. 出身地

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	都市	89	85.6	86.4	86.4
	農村・ 漁村	12	11.5	11.7	98.1
	どちらとも言えない	2	1.9	1.9	100.0
	合計	103	99.0	100.0	
欠損値	システム欠損値	1	1.0		
合計		104	100.0		

Q7. 父親の主な職業

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	専門的・技術職	31	29.8	30.1	30.1
	管理的職種	21	20.2	20.4	50.5
	事務	13	12.5	12.6	63.1
	販売	6	5.8	5.8	68.9
	農林・漁業	4	3.8	3.9	72.8
	運輸・通信	7	6.7	6.8	79.6
	生産工程・労務	7	6.7	6.8	86.4
	その他	10	9.6	9.7	96.1
	該当なし	4	3.8	3.9	100.0
	合計	103	99.0	100.0	
欠損値	システム欠損値	1	1.0		
合計		104	100.0		

Q8. 「母国」での最終学歴

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	高校卒	2	1.9	1.9	1.9
	専門学校(IT)卒	4	3.8	3.9	5.8
	専門学校(IT以外)卒	7	6.7	6.8	12.6
	大学中退	3	2.9	2.9	15.5
	大学(人文社会)卒	21	20.2	20.4	35.9
	大学(理工)卒	64	61.5	62.1	98.1
	修士(人文社会)卒	1	1.0	1.0	99.0
	博士(人文社会)卒	1	1.0	1.0	100.0
	合計	103	99.0	100.0	
欠損値	システム欠損値	1	1.0		
合計		104	100.0		

Q9. 来日前に親族・知人で日本やその他海外に留学や就労していた人の有無

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	家族・親戚が日本に滞在	18	17.3	17.6	17.6
	知人が日本に留学・就労	5	4.8	4.9	22.5
	親族が日本以外の海外に滞在	8	7.7	7.8	30.4
	知人が日本以外の海外に留学・就労	9	8.7	8.8	39.2
	誰も海外にはいない	62	59.6	60.8	100.0
	合計	102	98.1	100.0	
欠損値	システム欠損値	2	1.9		
合計		104	100.0		

Q10. 現在の日本語能力

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	全くできない	2	1.9	2.0	2.0
	初歩的な会話程度	1	1.0	1.0	2.9
	簡単な会話・短文の読み書き	6	5.8	5.9	8.8
	日常生活の会話・読み書き (日本語検定 2 級)	5	4.8	4.9	13.7
	一般的な事柄について十分な読み書きができる	15	14.4	14.7	28.4
	仕事上必要な総合的な日本語能力(日本語検定 1 級)	64	61.5	62.7	91.2
	日本人とほぼ同等に日本語を使って仕事ができる	9	8.7	8.8	100.0
	合計	102	98.1	100.0	
欠損値	システム欠損値	2	1.9		
合計		104	100.0		

Q11. 来日前の日本語学習期間

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	全くしていない	8	7.7	7.8	7.8
	半年以下	23	22.1	22.5	30.4
	1年以内	49	47.1	48.0	78.4
	2年	10	9.6	9.8	88.2
	3年	6	5.8	5.9	94.1
	4年以上	6	5.8	5.9	100.0
	合計	102	98.1	100.0	
欠損値	システム欠損値	2	1.9		
合計		104	100.0		

Q12 キャリアにとって重要な要因

Q12.1 [留学先・就職先の国の治安の良さ]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	全く重要ではない	3	2.9	2.9	2.9
	あまり重要ではない	17	16.3	16.3	19.2
	どちらとも言えない	30	28.8	28.8	48.1
	やや重要	37	35.6	35.6	83.7
	大変重要	17	16.3	16.3	100.0
	合計	104	100.0	100.0	

Q12.2 [留学先・就職先の社会保障の充実]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	全く重要ではない	4	3.8	3.8	3.8
	あまり重要ではない	12	11.5	11.5	15.4
	どちらとも言えない	30	28.8	28.8	44.2
	やや重要	49	47.1	47.1	91.3
	大変重要	9	8.7	8.7	100.0
	合計	104	100.0	100.0	

Q12.3 [仕事や勉強と私生活のバランスがとれること]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	全く重要ではない	3	2.9	2.9	2.9
	あまり重要ではない	7	6.7	6.7	9.6
	どちらとも言えない	32	30.8	30.8	40.4
	やや重要	33	31.7	31.7	72.1
	大変重要	29	27.9	27.9	100.0
	合計	104	100.0	100.0	

Q12.4 [安定した雇用機会が得られること]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	全く重要ではない	5	4.8	4.8	4.8
	あまり重要ではない	6	5.8	5.8	10.6
	どちらとも言えない	17	16.3	16.3	26.9
	やや重要	29	27.9	27.9	54.8
	大変重要	47	45.2	45.2	100.0
	合計	104	100.0	100.0	

Q12.5 [人から尊敬される仕事に従事できること]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	全く重要ではない	7	6.7	6.7	6.7
	あまり重要ではない	12	11.5	11.5	18.3
	どちらとも言えない	40	38.5	38.5	56.7
	やや重要	32	30.8	30.8	87.5
	大変重要	13	12.5	12.5	100.0
	合計	104	100.0	100.0	

Q12.6 [国際的な仕事に就けること]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	全く重要ではない	6	5.8	5.8	5.8
	あまり重要ではない	10	9.6	9.6	15.4
	どちらとも言えない	40	38.5	38.5	53.8
	やや重要	29	27.9	27.9	81.7
	大変重要	19	18.3	18.3	100.0
合計		104	100.0	100.0	

Q12.7 [起業ができること]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	全く重要ではない	15	14.4	14.4	14.4
	あまり重要ではない	23	22.1	22.1	36.5
	どちらとも言えない	35	33.7	33.7	70.2
	やや重要	20	19.2	19.2	89.4
	大変重要	11	10.6	10.6	100.0
合計		104	100.0	100.0	

Q12.8 [高い収入が得られること]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	全く重要ではない	2	1.9	1.9	1.9
	あまり重要ではない	5	4.8	4.8	6.7
	どちらとも言えない	19	18.3	18.3	25.0
	やや重要	41	39.4	39.4	64.4
	大変重要	37	35.6	35.6	100.0
合計		104	100.0	100.0	

Q12.9 [高い職位につけること]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	全く重要ではない	8	7.7	7.7	7.7
	あまり重要ではない	12	11.5	11.5	19.2
	どちらとも言えない	43	41.3	41.3	60.6
	やや重要	31	29.8	29.8	90.4
	大変重要	10	9.6	9.6	100.0
	合計	104	100.0	100.0	

Q12.10 [母国と関係がある仕事に従事できること]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	全く重要ではない	13	12.5	12.5	12.5
	あまり重要ではない	20	19.2	19.2	31.7
	どちらとも言えない	40	38.5	38.5	70.2
	やや重要	21	20.2	20.2	90.4
	大変重要	10	9.6	9.6	100.0
	合計	104	100.0	100.0	

Q12.11 [専門性が発揮できること]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	全く重要ではない	1	1.0	1.0	1.0
	あまり重要ではない	7	6.7	6.8	7.8
	どちらとも言えない	16	15.4	15.5	23.3
	やや重要	34	32.7	33.0	56.3
	大変重要	45	43.3	43.7	100.0
	合計	103	99.0	100.0	
欠損値	システム欠損値	1	1.0		
合計		104	100.0		

Q12.12 [留学・就職先の技術力]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	全く重要ではない	6	5.8	5.8	5.8
	あまり重要ではない	7	6.7	6.7	12.5
	どちらとも言えない	28	26.9	26.9	39.4
	やや重要	39	37.5	37.5	76.9
	大変重要	24	23.1	23.1	100.0
	合計	104	100.0	100.0	

Q12.13 [留学・就職先の競争力]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	全く重要ではない	4	3.8	3.8	3.8
	あまり重要ではない	4	3.8	3.8	7.7
	どちらとも言えない	28	26.9	26.9	34.6
	やや重要	38	36.5	36.5	71.2
	大変重要	30	28.8	28.8	100.0
	合計	104	100.0	100.0	

Q12.14 [留学・就職先の文化的魅力]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	全く重要ではない	8	7.7	7.8	7.8
	あまり重要ではない	7	6.7	6.8	14.6
	どちらとも言えない	38	36.5	36.9	51.5
	やや重要	29	27.9	28.2	79.6
	大変重要	21	20.2	20.4	100.0
	合計	103	99.0	100.0	
欠損値	システム欠損値	1	1.0		
合計		104	100.0		

Q12.15 [留学・就労先の母国との近さ]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	全く重要ではない	10	9.6	9.6	9.6
	あまり重要ではない	15	14.4	14.4	24.0
	どちらとも言えない	35	33.7	33.7	57.7
	やや重要	23	22.1	22.1	79.8
	大変重要	21	20.2	20.2	100.0
	合計	104	100.0	100.0	

Q12.16 [留学・就労先で英語が利用できること]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	全く重要ではない	25	24.0	24.0	24.0
	あまり重要ではない	21	20.2	20.2	44.2
	どちらとも言えない	43	41.3	41.3	85.6
	やや重要	13	12.5	12.5	98.1
	大変重要	2	1.9	1.9	100.0
	合計	104	100.0	100.0	

Q12.17 [留学・就労先で母国語が利用できること]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	全く重要ではない	28	26.9	26.9	26.9
	あまり重要ではない	26	25.0	25.0	51.9
	どちらとも言えない	39	37.5	37.5	89.4
	やや重要	9	8.7	8.7	98.1
	大変重要	2	1.9	1.9	100.0
	合計	104	100.0	100.0	

Q12.18 [留学・就労先で長期に滞在できること]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	全く重要ではない	5	4.8	4.8	4.8
	あまり重要ではない	7	6.7	6.7	11.5
	どちらとも言えない	27	26.0	26.0	37.5
	やや重要	39	37.5	37.5	75.0
	大変重要	26	25.0	25.0	100.0
	合計	104	100.0	100.0	

Q12.19 [将来、母国で働けること]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	全く重要ではない	8	7.7	7.7	7.7
	あまり重要ではない	9	8.7	8.7	16.3
	どちらとも言えない	35	33.7	33.7	50.0
	やや重要	38	36.5	36.5	86.5
	大変重要	14	13.5	13.5	100.0
	合計	104	100.0	100.0	

Q12.20 [将来、日本で働けること]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	全く重要ではない	4	3.8	3.9	3.9
	あまり重要ではない	7	6.7	6.8	10.7
	どちらとも言えない	33	31.7	32.0	42.7
	やや重要	39	37.5	37.9	80.6
	大変重要	20	19.2	19.4	100.0
	合計	103	99.0	100.0	
欠損値	システム欠損値	1	1.0		
合計		104	100.0		

Q12.21 [将来、母国と日本を行き来して働けること]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	全く重要ではない	5	4.8	4.8	4.8
	あまり重要ではない	6	5.8	5.8	10.6
	どちらとも言えない	32	30.8	30.8	41.3
	やや重要	34	32.7	32.7	74.0
	大変重要	27	26.0	26.0	100.0
	合計	104	100.0	100.0	

Q12.22 [将来、日本と母国以外の国で働けること]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	全く重要ではない	10	9.6	9.7	9.7
	あまり重要ではない	16	15.4	15.5	25.2
	どちらとも言えない	44	42.3	42.7	68.0
	やや重要	25	24.0	24.3	92.2
	大変重要	8	7.7	7.8	100.0
	合計	103	99.0	100.0	
欠損値	システム欠損値	1	1.0		
	合計	104	100.0		

Q12.23 [家族の意見]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	全く重要ではない	12	11.5	11.7	11.7
	あまり重要ではない	15	14.4	14.6	26.2
	どちらとも言えない	32	30.8	31.1	57.3
	やや重要	29	27.9	28.2	85.4
	大変重要	15	14.4	14.6	100.0
	合計	103	99.0	100.0	
欠損値	システム欠損値	1	1.0		
	合計	104	100.0		

Q13. 婚姻状況

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	独身	66	63.5	63.5	63.5
	既婚(同国籍配偶者)	26	25.0	25.0	88.5
	既婚(日本人配偶者)	7	6.7	6.7	95.2
	既婚(日本母国以外の国籍)	5	4.8	4.8	100.0
	合計	104	100.0	100.0	

Q14. 子供の有無

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	子供なし	75	72.1	73.5	73.5
	子供あり	27	26.0	26.5	100.0
	合計	102	98.1	100.0	
欠損値	システム欠損値	2	1.9		
合計		104	100.0		

Q15. 現在の居住形態

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	家族と同居	34	32.7	33.0	33.0
	一人暮らし	69	66.3	67.0	100.0
	合計	103	99.0	100.0	
欠損値	システム欠損値	1	1.0		
合計		104	100.0		

Q16. 日本での生活満足度

Q16.1 【住居探し】

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	非常に不満	19	18.3	18.3	18.3
	やや不満	38	36.5	36.5	54.8
	どちらとも言えない	16	15.4	15.4	70.2
	やや満足	29	27.9	27.9	98.1
	大変満足	2	1.9	1.9	100.0
	合計	104	100.0	100.0	

Q16.2 【家賃】

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	非常に不満	43	41.3	41.3	41.3
	やや不満	43	41.3	41.3	82.7
	どちらとも言えない	13	12.5	12.5	95.2
	やや満足	4	3.8	3.8	99.0
	大変満足	1	1.0	1.0	100.0
	合計	104	100.0	100.0	

Q16.3 【住宅の広さ】

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	非常に不満	29	27.9	27.9	27.9
	やや不満	32	30.8	30.8	58.7
	どちらとも言えない	21	20.2	20.2	78.8
	やや満足	20	19.2	19.2	98.1
	大変満足	2	1.9	1.9	100.0
	合計	104	100.0	100.0	

Q16.4 [通勤時間]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	非常に不満	15	14.4	14.7	14.7
	やや不満	23	22.1	22.5	37.3
	どちらとも言えない	41	39.4	40.2	77.5
	やや満足	22	21.2	21.6	99.0
	大変満足	1	1.0	1.0	100.0
	合計	102	98.1	100.0	
欠損値	システム欠損値	2	1.9		
合計		104	100.0		

Q16.5 [子供の教育]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	非常に不満	8	7.7	7.9	7.9
	やや不満	12	11.5	11.9	19.8
	どちらとも言えない	68	65.4	67.3	87.1
	やや満足	10	9.6	9.9	97.0
	大変満足	3	2.9	3.0	100.0
	合計	101	97.1	100.0	
欠損値	システム欠損値	3	2.9		
合計		104	100.0		

Q16.6 [地域住民との関係]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	非常に不満	7	6.7	6.7	6.7
	やや不満	16	15.4	15.4	22.1
	どちらとも言えない	68	65.4	65.4	87.5
	やや満足	13	12.5	12.5	100.0
	大変満足	0	0.0	0.0	0.0
	合計	104	100.0	100.0	

Q16.7 [役所]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	非常に不満	9	8.7	8.7	8.7
	やや不満	25	24.0	24.0	32.7
	どちらとも言えない	42	40.4	40.4	73.1
	やや満足	22	21.2	21.2	94.2
	大変満足	6	5.8	5.8	100.0
合計		104	100.0	100.0	

Q16.8 [医療]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	非常に不満	10	9.6	9.6	9.6
	やや不満	13	12.5	12.5	22.1
	どちらとも言えない	38	36.5	36.5	58.7
	やや満足	36	34.6	34.6	93.3
	大変満足	7	6.7	6.7	100.0
合計		104	100.0	100.0	

Q16.9 [在留資格更新の手続き]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	非常に不満	11	10.6	10.6	10.6
	やや不満	35	33.7	33.7	44.2
	どちらとも言えない	46	44.2	44.2	88.5
	やや満足	10	9.6	9.6	98.1
	大変満足	2	1.9	1.9	100.0
合計		104	100.0	100.0	

Q16.10 [日本での生活全体]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	非常に不満	2	1.9	1.9	1.9
	やや不満	19	18.3	18.3	20.2
	どちらとも言えない	31	29.8	29.8	50.0
	やや満足	50	48.1	48.1	98.1
	大変満足	2	1.9	1.9	100.0
合計		104	100.0	100.0	

Q17.1 日本以外での初入职年

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1978	1	1.0	1.1	1.1
	1979	1	1.0	1.1	2.3
	1987	1	1.0	1.1	3.4
	1989	1	1.0	1.1	4.5
	1991	2	1.9	2.3	6.8
	1992	1	1.0	1.1	8.0
	1993	1	1.0	1.1	9.1
	1994	4	3.8	4.5	13.6
	1995	1	1.0	1.1	14.8
	1996	1	1.0	1.1	15.9
	1997	2	1.9	2.3	18.2
	1998	2	1.9	2.3	20.5
	1999	5	4.8	5.7	26.1
	2000	9	8.7	10.2	36.4
	2001	5	4.8	5.7	42.0
	2002	8	7.7	9.1	51.1
	2003	6	5.8	6.8	58.0
	2004	10	9.6	11.4	69.3
	2005	8	7.7	9.1	78.4
	2006	3	2.9	3.4	81.8
2007	10	9.6	11.4	93.2	
2008	6	5.8	6.8	100.0	
合計		88	84.6	100.0	

欠損値	システム欠損値	16	15.4		
合計		104	100.0		

Q17.2 日本以外での初入职時年齢

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18	1	1.0	1.1	1.1
	20	5	4.8	5.7	6.8
	21	1	1.0	1.1	8.0
	22	1	1.0	1.1	9.1
	23	8	7.7	9.1	18.2
	24	11	10.6	12.5	30.7
	25	16	15.4	18.2	48.9
	26	13	12.5	14.8	63.6
	27	13	12.5	14.8	78.4
	28	11	10.6	12.5	90.9
	29	4	3.8	4.5	95.5
	30	2	1.9	2.3	97.7
	32	2	1.9	2.3	100.0
	合計	88	84.6	100.0	
欠損値	システム欠損値	16	15.4		
合計		104	100.0		

Q18.1 「日本」での初入职年

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1984	1	1.0	1.0	1.0
	1992	1	1.0	1.0	1.9
	1996	1	1.0	1.0	2.9
	1998	1	1.0	1.0	3.8
	1999	3	2.9	2.9	6.7
	2000	2	1.9	1.9	8.7

	2001	1	1.0	1.0	9.6
	2002	6	5.8	5.8	15.4
	2003	7	6.7	6.7	22.1
	2004	9	8.7	8.7	30.8
	2005	18	17.3	17.3	48.1
	2006	12	11.5	11.5	59.6
	2007	27	26.0	26.0	85.6
	2008	12	11.5	11.5	97.1
	2009	3	2.9	2.9	100.0
	合計	104	100.0	100.0	

Q18.2 「日本」での初入职年齢

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18	1	1.0	1.0	1.0
	24	3	2.9	2.9	3.8
	25	11	10.6	10.6	14.4
	26	11	10.6	10.6	25.0
	27	15	14.4	14.4	39.4
	28	12	11.5	11.5	51.0
	29	14	13.5	13.5	64.4
	30	14	13.5	13.5	77.9
	31	8	7.7	7.7	85.6
	32	8	7.7	7.7	93.3
	33	4	3.8	3.8	97.1
	34	1	1.0	1.0	98.1
	38	1	1.0	1.0	99.0
53	1	1.0	1.0	100.0	
	合計	104	100.0	100.0	

Q19. 最初に日本で就職を決定する際の影響要因

Q19.1 [母国で就職できなかったこと]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	全く影響はない	46	44.2	45.5	45.5
	あまり影響はない	14	13.5	13.9	59.4
	どちらとも言えない	25	24.0	24.8	84.2
	やや影響した	12	11.5	11.9	96.0
	とても影響した	4	3.8	4.0	100.0
	合計	101	97.1	100.0	
欠損値	システム欠損値	3	2.9		
合計		104	100.0		

Q19.2 [母国と日本以外の国で就職できなかったこと]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	全く影響はない	52	50	52	52
	あまり影響はない	12	11.5	12	64
	どちらとも言えない	30	28.8	30	94
	やや影響した	6	5.8	6	100
	とても影響した	0	0.0	0	100
	合計	100	96.2	100	100
欠損値	システム欠損値	4	3.8		
合計		104	100		

Q19.3 [勤めていた会社の命令]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	全く影響はない	27	26.0	26.5	26.5
	あまり影響はない	11	10.6	10.8	37.3
	どちらとも言えない	31	29.8	30.4	67.6
	やや影響した	21	20.2	20.6	88.2
	とても影響した	12	11.5	11.8	100.0
	合計	102	98.1	100.0	
欠損値	システム欠損値	2	1.9		
合計		104	100.0		

Q20. 現在の勤務先への採用方法

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	自社採用 HP 等から直接応募	11	10.6	10.9	10.9
	大学の研究室や専門学校の紹介・推薦	6	5.8	5.9	16.8
	人材紹介会社登録後に紹介	9	8.7	8.9	25.7
	知人からの紹介	21	20.2	20.8	46.5
	海外就労向け専門教育機関卒業	42	40.4	41.6	88.1
	その他	12	11.5	11.9	100.0
	合計	101	97.1	100.0	
欠損値	システム欠損値	3	2.9		
合計		104	100.0		

Q21. 現在勤務先企業の資本系列

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	日本資本	56	53.8	54.9	54.9
	韓国資本	46	44.2	45.1	100.0
	合計	102	98.1	100.0	
欠損値	システム欠損値	2	1.9		
合計		104	100.0		

Q22. 現在勤めている産業

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	電気機器	2	1.9	2.0	2.0
	情報・通信(ソフトウェア開発・情報通信サービスを含む)	97	93.3	96.0	98.0
	サービス業(情報サービス以外)	2	1.9	2.0	100.0
	合計	101	97.1	100.0	
欠損値	システム欠損値	3	2.9		
合計		104	100.0		

Q23. 会社の従業員数

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	10人以下	8	7.7	7.8	7.8
	49人以下	20	19.2	19.6	27.5
	99人以下	33	31.7	32.4	59.8
	299人以下	41	39.4	40.2	100.0
	合計	102	98.1	100.0	
欠損値	システム欠損値	2	1.9		
合計		104	100.0		

Q24. 顧客の種類(複数回答)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	最終消費者	3	2.0	2.0	2.0
	電気機器	12	7.0	7.0	9.0
	輸送用機器	1	1.0	1.0	10.0
	一般機器・精密機器	4	2.0	2.0	12.0
	化学・繊維	1	1.0	1.0	13.0
	鉄鋼・非鉄金属	1	1.0	1.0	14.0
	食料品	4	2.0	2.0	16.0
	その他製造業	6	4.0	4.0	20.0
	情報通信・(ソフトウェア開発・通信サービス含む)	86	51.0	51.0	71.0
	サービス業(情報サービス以外)	24	14.0	14.0	85.0
	電気・ガス・水道	5	3.0	3.0	88.0
	運輸	2	1.0	1.0	89.0
	建設	2	1.0	1.0	90.0
	小売・販売・飲食	3	2.0	2.0	92.0
	金融・保険・不動産	4	2.0	2.0	94.0
	官公庁	4	2.0	2.0	96.0
	その他	7	4.0	4.0	99.0
	不明	1	1.0	1.0	100.0
	合計	170	100.0	100.0	

Q25. 現在の雇用形態

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	正社員	81	77.9	79.4	79.4
	契約社員	14	13.5	13.7	93.1
	派遣社員	3	2.9	2.9	96.1
	パート・アルバイト	1	1.0	1.0	97.1
	経営者	3	2.9	2.9	100.0
	合計	102	98.1	100.0	
欠損値	システム欠損値	2	1.9		
合計		104	100.0		

Q26. 現在の仕事内容

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	研究・開発	14	13.5	13.7	13.7
	企画・営業	6	5.8	5.9	19.6
	経理・財務	3	2.9	2.9	22.5
	技術職	77	74.0	75.5	98.0
	その他	2	1.9	2.0	100.0
	合計	102	98.1	100.0	
欠損値	システム欠損値	2	1.9		
合計		104	100.0		

Q27. 現在の仕事の特徴

Q27.1 [語学力が活かせる]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	全く当てはまらない	6	5.8	5.9	5.9
	あまり当てはまらない	22	21.2	21.8	27.7
	どちらとも言えない	28	26.9	27.7	55.4
	ややあてはまる	31	29.8	30.7	86.1
	とても当てはまる	14	13.5	13.9	100.0
	合計	101	97.1	100.0	
欠損値	システム欠損値	3	2.9		
合計		104	100.0		

Q27.2 [母国とのネットワークが活かせる]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	全く当てはまらない	23	22.1	22.8	22.8
	あまり当てはまらない	29	27.9	28.7	51.5
	どちらとも言えない	31	29.8	30.7	82.2
	ややあてはまる	12	11.5	11.9	94.1
	とても当てはまる	6	5.8	5.9	100.0
	合計	101	97.1	100.0	
欠損値	システム欠損値	3	2.9		
合計		104	100.0		

Q27.3 [専門性が活かせる]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	全く当てはまらない	4	3.8	4.0	4.0
	あまり当てはまらない	6	5.8	5.9	9.9
	どちらとも言えない	10	9.6	9.9	19.8
	ややあてはまる	44	42.3	43.6	63.4
	とても当てはまる	37	35.6	36.6	100.0
	合計	101	97.1	100.0	

欠損値	システム欠損値	3	2.9		
合計		104	100.0		

Q28. 年収

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	100万円 以下	2	1.9	1.9	1.9
	200万円 未満	4	3.8	3.8	5.8
	400万円 未満	45	43.3	43.3	49.0
	600万円 未満	42	40.4	40.4	89.4
	800万円 未満	9	8.7	8.7	98.1
	1000万円未満	1	1.0	1.0	99.0
	1000万円以上	1	1.0	1.0	100.0
	合計	104	100.0	100.0	

Q29. 日本での仕事の評価

Q29.1 [顧客の指示の明確さ]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	非常に不満	5	4.8	5.0	5.0
	やや不満	23	22.1	22.8	27.7
	どちらとも言えない	38	36.5	37.6	65.3
	やや満足	34	32.7	33.7	99.0
	大変満足	1	1.0	1.0	100.0
	合計	101	97.1	100.0	
欠損値	システム欠損値	3	2.9		
合計		104	100.0		

Q29.2 [顧客の要求品質水準の適切さ]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	非常に不満	4	3.8	4.0	4.0
	やや不満	15	14.4	15.0	19.0
	どちらとも言えない	43	41.3	43.0	62.0
	やや満足	33	31.7	33.0	95.0
	大変満足	5	4.8	5.0	100.0
	合計	100	96.2	100.0	
欠損値	システム欠損値	4	3.8		
合計		104	100.0		

Q29.3 [納期・スケジュールの適切さ]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	非常に不満	10	9.6	9.9	9.9
	やや不満	21	20.2	20.8	30.7
	どちらとも言えない	41	39.4	40.6	71.3
	やや満足	21	20.2	20.8	92.1
	大変満足	8	7.7	7.9	100.0
	合計	101	97.1	100.0	
欠損値	システム欠損値	3	2.9		
合計		104	100.0		

Q29.4 [顧客のコミュニケーション能力]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	非常に不満	4	3.8	4.0	4.0
	やや不満	11	10.6	10.9	14.9
	どちらとも言えない	40	38.5	39.6	54.5
	やや満足	43	41.3	42.6	97.0
	大変満足	3	2.9	3.0	100.0
	合計	101	97.1	100.0	
欠損値	システム欠損値	3	2.9		
合計		104	100.0		

Q29.5 「顧客の外国人に対する配慮」

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	非常に不満	6	5.8	5.9	5.9
	やや不満	13	12.5	12.9	18.8
	どちらとも言えない	45	43.3	44.6	63.4
	やや満足	32	30.8	31.7	95.0
	大変満足	4	3.8	4.0	99.0
	合計	101	97.1	100.0	
欠損値	システム欠損値	4	2.9		
合計		104	100.0		

Q30.1 これまで勤務した「日本企業」の数

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	勤務経験 なし	13	12.5	13.8	13.8
	1社	48	46.2	51.1	64.9
	2社	21	20.2	22.3	87.2
	3社	7	6.7	7.4	94.7
	4社	3	2.9	3.2	97.9
	5社以上	2	1.9	2.1	100.0
	合計	94	90.4	100.0	
欠損値	システム欠損値	10	9.6		
合計		104	100.0		

Q30.2 そのうち、日本で勤務した年数

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	勤務経験 なし	10	9.6	10.8	10.8
	1年未満	4	3.8	4.3	15.1
	3年未満	34	32.7	36.6	51.6
	5年未満	22	21.2	23.7	75.3
	7年未満	17	16.3	18.3	93.5
	10年以上	6	5.8	6.5	100.0
	合計	93	89.4	100.0	
欠損値	システム欠損値	11	10.6		
合計		104	100.0		

Q30.3 そのうち、海外で勤務した年数

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	勤務経験 なし	48	46.2	77.4	77.4
	1年未満	1	1.0	1.6	79.0
	3年未満	7	6.7	11.3	90.3
	5年未満	3	2.9	4.8	95.2
	7年未満	1	1.0	1.6	98.8
	10年以上	1	1.0	1.6	100.0
	合計	62	59.6	100.0	
欠損値	システム欠損値	43	41.4		
合計		104	100.0		

Q30.4 これまで勤務した「外資系企業」の数

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	勤務経験 なし	46	44.2	65.7	65.7
	1社	15	14.4	21.4	87.1
	2社	5	4.8	7.1	94.3
	3社	3	2.9	4.3	98.6
	5社以上	1	1.0	1.4	100.0
	合計	70	67.3	100.0	
欠損値	システム欠損値	34	32.7		
合計		104	100.0		

Q30.5 そのうち、日本で勤務した年数

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	勤務経験 なし	23	22.1	33.3	33.3
	1年未満	28	26.9	40.6	73.9
	3年未満	9	8.7	13.0	87.0
	5年未満	7	6.7	10.1	97.1
	10年以上	2	1.9	2.9	100.0
	合計	69	66.3	100.0	
欠損値	システム欠損値	35	33.7		
合計		104	100.0		

Q30.6 そのうち、海外で勤務した年数

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	勤務経験 なし	51	49.0	86.4	86.4
	1年未満	1	1.0	1.7	88.1
	3年未満	3	2.9	5.1	93.2
	5年未満	1	1.0	1.7	94.9
	7年未満	1	1.0	1.7	96.6
	10年以上	2	1.9	3.4	100.0
	合計	59	56.7	100.0	
欠損値	システム欠損値	45	43.3		
合計		104	100.0		

Q31. 現在の会社での継続勤務期間

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1年未満	3	2.9	3.0	3.0
	3年未満	20	19.2	20.2	23.2
	5年未満	37	35.6	37.4	60.6
	7年未満	17	16.3	17.2	77.8
	10年未満	18	17.3	18.2	96.0
	10年以上	4	3.8	4.0	100.0
	合計	99	95.2	100.0	
欠損値	システム欠損値	5	4.8		
合計		104	100.0		

Q32. 日本での就労経験への評価

Q32.1 [採用や昇進基準が明確]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	全くそう思わない	10	9.6	9.8	9.8
	あまり思わない	32	30.8	31.4	41.2
	どちらとも言えない	37	35.6	36.3	77.5
	ややそう思う	21	20.2	20.6	98.0
	その通りだと思う	2	1.9	2.0	100.0
	合計	102	98.1	100.0	
欠損値	システム欠損値	2	1.9		
合計		104	100.0		

Q32.2 [従業員教育が手厚い]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	全くそう思わない	14	13.5	13.7	13.7
	あまり思わない	39	37.5	38.2	52.0
	どちらとも言えない	41	39.4	40.2	92.2
	ややそう思う	7	6.7	6.9	99.0
	その通りだと思う	1	1.0	1.0	100.0
	合計	102	98.1	100.0	
欠損値	システム欠損値	2	1.9		
合計		104	100.0		

Q32.3 [仕事の配置で本人の希望を聞いてくれる]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	全くそう思わない	10	9.6	9.8	9.8
	あまり思わない	25	24.0	24.5	34.3
	どちらとも言えない	48	46.2	47.1	81.4
	ややそう思う	17	16.3	16.7	98.0
	その通りだと思う	2	1.9	2.0	100.0
	合計	102	98.1	100.0	
欠損値	システム欠損値	2	1.9		
合計		104	100.0		

Q32.4 [自分が学んだ専門知識が仕事で生かせる]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	全くそう思わない	5	4.8	4.9	4.9
	あまり思わない	13	12.5	12.7	17.6
	どちらとも言えない	32	30.8	31.4	49.0
	ややそう思う	40	38.5	39.2	88.2
	その通りだと思う	12	11.5	11.8	100.0
	合計	102	98.1	100.0	
欠損値	システム欠損値	2	1.9		
合計		104	100.0		

Q32.5 [仕事の要求水準が厳しい]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	全くそう思わない	2	1.9	2.0	2.0
	あまり思わない	13	12.5	12.7	14.7
	どちらとも言えない	40	38.5	39.2	53.9
	ややそう思う	37	35.6	36.3	90.2
	その通りだと思う	10	9.6	9.8	100.0
	合計	102	98.1	100.0	
欠損値	システム欠損値	2	1.9		
合計		104	100.0		

Q32.6 [仕事の役割責任が明確]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	全くそう思わない	7	6.7	6.9	6.9
	あまり思わない	20	19.2	19.6	26.5
	どちらとも言えない	30	28.8	29.4	55.9
	ややそう思う	39	37.5	38.2	94.1
	その通りだと思う	6	5.8	5.9	100.0
	合計	102	98.1	100.0	
欠損値	システム欠損値	2	1.9		
合計		104	100.0		

Q32.7 [労働時間・日数が長い]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	全くそう思わない	4	3.8	4.0	4.0
	あまり思わない	18	17.3	17.8	21.8
	どちらとも言えない	44	42.3	43.6	65.3
	ややそう思う	21	20.2	20.8	86.1
	その通りだと思う	14	13.5	13.9	100.0
	合計	101	97.1	100.0	
欠損値	システム欠損値	3	2.9		
合計		104	100.0		

Q32.8 [労働時間の長さや休暇取得に自分の希望が反映される]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	全くそう思わない	3	2.9	2.9	2.9
	あまり思わない	22	21.2	21.6	24.5
	どちらとも言えない	38	36.5	37.3	61.8
	ややそう思う	32	30.8	31.4	93.1
	その通りだと思う	7	6.7	6.9	100.0
	合計	102	98.1	100.0	
欠損値	システム欠損値	2	1.9		
合計		104	100.0		

Q32.9 [昇進に時間がかかる]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	全くそう思わない	3	2.9	2.9	2.9
	あまり思わない	15	14.4	14.7	17.6
	どちらとも言えない	55	52.9	53.9	71.6
	ややそう思う	21	20.2	20.6	92.2
	その通りだと思う	8	7.7	7.8	100.0
	合計	102	98.1	100.0	
欠損値	システム欠損値	2	1.9		
合計		104	100.0		

Q32.10 [能力や結果に応じ昇進できる]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	全くそう思わない	11	10.6	10.8	10.8
	あまり思わない	24	23.1	23.5	34.3
	どちらとも言えない	45	43.3	44.1	78.4
	ややそう思う	18	17.3	17.6	96.1
	その通りだと思う	4	3.8	3.9	100.0
	合計	102	98.1	100.0	
欠損値	システム欠損値	2	1.9		
合計		104	100.0		

Q32.11 [能力や結果で給与が決まる]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	全くそう思わない	12	11.5	11.8	11.8
	あまり思わない	27	26.0	26.5	38.2
	どちらとも言えない	40	38.5	39.2	77.5
	ややそう思う	20	19.2	19.6	97.1
	その通りだと思う	3	2.9	2.9	100.0
	合計	102	98.1	100.0	
欠損値	システム欠損値	2	1.9		
合計		104	100.0		

Q32.12 [賃金が高い]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	全くそう思わない	10	9.6	9.8	9.8
	あまり思わない	25	24.0	24.5	34.3
	どちらとも言えない	44	42.3	43.1	77.5
	ややそう思う	17	16.3	16.7	94.1
	その通りだと思う	6	5.8	5.9	100.0
	合計	102	98.1	100.0	
欠損値	システム欠損値	2	1.9		
合計		104	100.0		

Q32.13 [解雇が少ない]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	全くそう思わない	11	10.6	10.8	10.8
	あまり思わない	18	17.3	17.6	28.4
	どちらとも言えない	42	40.4	41.2	69.6
	ややそう思う	28	26.9	27.5	97.1
	その通りだと思う	3	2.9	2.9	100.0
	合計	102	98.1	100.0	
欠損値	システム欠損値	2	1.9		
合計		104	100.0		

Q32.14 [日本語能力が要求される]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	全くそう思わない	2	1.9	2.0	2.0
	あまり思わない	6	5.8	5.9	7.8
	どちらとも言えない	18	17.3	17.6	25.5
	ややそう思う	38	36.5	37.3	62.7
	その通りだと思う	38	36.5	37.3	100.0
	合計	102	98.1	100.0	
欠損値	システム欠損値	2	1.9		
合計		104	100.0		

Q32.15 [外国人に対する配慮が手厚い]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	全くそう思わない	7	6.7	6.9	6.9
	あまり思わない	13	12.5	12.7	19.6
	どちらとも言えない	50	48.1	49.0	68.6
	ややそう思う	29	27.9	28.4	97.1
	その通りだと思う	3	2.9	2.9	100.0
	合計	102	98.1	100.0	
欠損値	システム欠損値	2	1.9		
合計		104	100.0		

Q32.16 [自分が働くのに適している]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	全くそう思わない	6	5.8	5.9	5.9
	あまり思わない	12	11.5	11.8	17.6
	どちらとも言えない	39	37.5	38.2	55.9
	ややそう思う	40	38.5	39.2	95.1
	その通りだと思う	5	4.8	4.9	100.0
	合計	102	98.1	100.0	
欠損値	システム欠損値	2	1.9		
合計		104	100.0		

Q33. 日本で就労したことへの全体的な満足度

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	非常に不満	2	1.9	2.0	2.0
	やや不満	17	16.3	16.7	18.6
	どちらとも言えない	36	34.6	35.3	53.9
	やや満足	45	43.3	44.1	98.0
	とても満足	2	1.9	2.0	100.0
	合計	102	98.1	100.0	
欠損値	システム欠損値	2	1.9		
合計		104	100.0		

Q34. 現在の人生充実度

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	非常に不満	7	6.7	6.9	6.9
	やや不満	16	15.4	15.7	22.5
	どちらとも言えない	18	17.3	17.6	40.2
	やや満足	57	54.8	55.9	96.1
	とても満足	4	3.8	3.9	100.0
	合計	102	98.1	100.0	
欠損値	システム欠損値	2	1.9		
合計		104	100.0		

Q.35.1 就業希望地域(就職前)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	日本	21	20.2	20.6	20.6
	母国	64	61.5	62.7	83.3
	アメリカ	5	4.8	4.9	88.2
	ヨーロッパ	4	3.8	3.9	92.2
	その他	8	7.7	7.8	100.0
	合計	102	98.1	100.0	
欠損値	システム欠損値	2	1.9		
合計		104	100.0		

Q.35.2 将来的な就業希望地域(現在)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	日本	47	45.2	46.1	46.1
	母国	38	36.5	37.3	83.3
	アメリカ	5	4.8	4.9	88.2
	ヨーロッパ	3	2.9	2.9	91.2
	その他	9	8.7	8.8	100.0
	合計	102	98.1	100.0	
欠損値	システム欠損値	2	1.9		
合計		104	100.0		

Q35.3 引退後の居住希望地域(就職前)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	日本	12	11.5	11.8	11.8
	母国	75	72.1	73.5	85.3
	ヨーロッパ	5	4.8	4.9	90.2
	その他	10	9.6	9.8	100.0
	合計	102	98.1	100.0	
欠損値	システム欠損値	2	1.9		
合計		104	100.0		

Q35.4 引退後の居住希望地域(現在)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	日本	10	9.6	9.8	9.8
	母国	42	40.4	41.2	51.0
	ヨーロッパ	3	2.9	2.9	53.9
	アジア	3	2.9	2.9	56.9
	その他	4	3.8	3.9	60.8
	特に決めていない	18	17.3	17.6	78.4
	日本と母国を 来したい	22	21.2	21.6	100.0
	合計	102	98.1	100.0	
欠損値	システム欠損値	2	1.9		
合計		104	100.0		

Q37. 職名

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	プログラマ	54	51.9	56.3	56.3
	システムエンジニア	33	31.7	34.4	90.6
	プロジェクト マネジメント	4	3.8	4.2	94.8
	セールス・マーケ ティング	4	3.8	4.2	99.0
	その他	1	1.0	1.0	100.0
	合計	96	92.3	100.0	
欠損値	システム欠損値	8	7.7		
合計		104	100.0		

Q38. 主たる業務内容

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ソフトウェアの保守・運用	10	9.6	10.4	10.4
	統合テスト・システムテスト	7	6.7	7.3	17.7
	プログラミングと単体テスト	39	37.5	40.6	58.3
	ソフトウェアの詳細設計	14	13.5	14.6	72.9
	ソフトウェアの概要設計	6	5.8	6.3	79.2
	プロジェクトチームの管理	2	1.9	2.1	81.3
	全体的な計画管理業務	9	8.7	9.4	90.6
	その他	9	8.7	9.4	100.0
	合計	96	92.3	100.0	
欠損値	システム欠損値	8	7.7		
合計		104	100.0		

Q39. 現在保有している資格(複数回答)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	IT パスポート試験	51	45.5	45.5	45.5
	基本情報処理技術者試験	2	1.8	1.8	47.3
	ITストラテジスト	1	0.9	0.9	48.2
	ネットワークスペシャリスト	1	0.9	0.9	49.1
	データベーススペシャリスト	5	4.5	4.5	53.6
	エンベンデッドシステムスペシャリスト	1	1.0	1.0	54.6
	保有せず	51	45.5	45.5	100.0
	合計	112	100.0	100.0	

Q40. 情報処理技術者試験について

Q40.1 [情報処理技術者資格は現在の業務に必要]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	全くそう思わない	16	15.4	17.2	17.2
	あまり思わない	28	26.9	30.1	47.3
	どちらとも言えない	26	25.0	28.0	75.3
	ややそう思う	16	15.4	17.2	92.5
	その通りだと思う	7	6.7	7.5	100.0
	合計	93	89.4	100.0	
欠損値	システム欠損値	11	10.6		
合計		104	100.0		

Q40.2 [情報処理技術者資格を会社・上司に取得するよう勧められている]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	全くそう思わない	25	24.0	26.9	26.9
	あまり思わない	19	18.3	20.4	47.3
	どちらとも言えない	31	29.8	33.3	80.6
	ややそう思う	14	13.5	15.1	95.7
	その通りだと思う	4	3.8	4.3	100.0
	合計	93	89.4	100.0	
欠損値	システム欠損値	11	10.6		
合計		104	100.0		

Q40.3 [情報処理技術者資格を取得すると上流工程を担当できる]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	全くそう思わない	24	23.1	25.8	25.8
	あまり思わない	26	25.0	28.0	53.8
	どちらとも言えない	31	29.8	33.3	87.1
	ややそう思う	11	10.6	11.8	98.9
	その通りだと思う	1	1.0	1.1	100.0
	合計	93	89.4	100.0	
欠損値	システム欠損値	11	10.6		
合計		104	100.0		

Q40.4 [情報処理技術者資格を取得すると処遇(給与・地位)が上がる]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	全くそう思わない	25	24.0	26.9	26.9
	あまり思わない	29	27.9	31.2	58.1
	どちらとも言えない	27	26.0	29.0	87.1
	ややそう思う	10	9.6	10.8	97.8
	その通りだと思う	2	1.9	2.2	100.0
	合計	93	89.4	100.0	
欠損値	システム欠損値	11	10.6		
合計		104	100.0		

Q40.5 [情報処理技術者資格を取得すると昇進や転職に有利になる]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	全くそう思わない	23	22.1	24.7	24.7
	あまり思わない	21	20.2	22.6	47.3
	どちらとも言えない	30	28.8	32.3	79.6
	ややそう思う	15	14.4	16.1	95.7
	その通りだと思う	4	3.8	4.3	100.0
	合計	93	89.4	100.0	
欠損値	システム欠損値	11	10.6		
合計		104	100.0		

Q40.6 [情報処理技術者資格を取得する時間がない]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	全くそう思わない	23	22.1	25.0	25.0
	あまり思わない	20	19.2	21.7	46.7
	どちらとも言えない	33	31.7	35.9	82.6
	ややそう思う	10	9.6	10.9	93.5
	その通りだと思う	6	5.8	6.5	100.0
	合計	92	88.5	100.0	
欠損値	システム欠損値	12	11.5		
合計		104	100.0		

Q40.7 [今後、情報処理技術者資格を受けようと思っている]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	全くそう思わない	28	26.9	30.8	30.8
	あまり思わない	24	23.1	26.4	57.1
	どちらとも言えない	28	26.9	30.8	87.9
	ややそう思う	9	8.7	9.9	97.8
	その通りだと思う	2	1.9	2.2	100.0
	合計	91	87.5	100.0	
欠損値	システム欠損値	13	12.5		
合計		104	100.0		

Q41. 現在保有している資格(複数回答)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	初級アドミニストレータ	1	0.8	0.8	0.8
	マイクロソフト認定資格	5	4.5	4.5	5.4
	Oracle 社認定資格	20	18.1	18.1	23.5
	シスコ社認定資格	2	1.8	1.8	25.3
	その他	36	32.7	32.7	58.0
	保有していない	46	41.8	41.8	100.0
合計	110	100.0	100.0		

Q42. 現在直接所属しているプロジェクトチーム規模

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5人未満	19	18.3	20.0	20.0
	10人未満	37	35.6	38.9	58.9
	20人未満	31	29.8	32.6	91.6
	30人未満	5	4.8	5.3	96.8
	50人未満	1	1.0	1.1	97.9
	50人以上	2	1.9	2.1	100.0
	合計	95	91.3	100.0	
欠損値	システム欠損値	9	8.7		

合計		104	100.0		
----	--	-----	-------	--	--

**Q43. プロジェクトチーム内の外国人数**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	自分だけ	16	15.4	16.8	16.8
	2~3名	21	20.2	22.1	38.9
	4~6名	19	18.3	20.0	58.9
	7~10名	16	15.4	16.8	75.8
	20名以下	21	20.2	22.1	97.9
	25名以上	2	1.9	2.1	100.0
	合計	95	91.3	100.0	
欠損値	システム欠損値	9	8.7		
合計		104	100.0		

**Q44. 日本のIT産業への現在の評価**

**Q44.1 [プロジェクト開始時の仕様書の明確さ]**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	非常に不満	8	7.7	8.5	8.5
	やや不満	28	26.9	29.8	38.3
	どちらとも言えない	21	20.2	22.3	60.6
	やや満足	36	34.6	38.3	98.9
	大変満足	1	1.0	1.1	100.0
	合計	94	90.4	100.0	
欠損値	システム欠損値	10	9.6		
合計		104	100.0		

Q44.2 [プロジェクト進行中のミーティング回数]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	非常に不満	11	10.6	11.7	11.7
	やや不満	17	16.3	18.1	29.8
	どちらとも言えない	31	29.8	33.0	62.8
	やや満足	31	29.8	33.0	95.7
	大変満足	4	3.8	4.3	100.0
	合計	94	90.4	100.0	
欠損値	システム欠損値	10	9.6		
合計		104	100.0		

Q44.3 [プロジェクト途中での手戻りの発生頻度]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	非常に不満	6	5.8	6.4	6.4
	やや不満	36	34.6	38.3	44.7
	どちらとも言えない	35	33.7	37.2	81.9
	やや満足	17	16.3	18.1	100.0
	大変満足	0	0.0	0.0	100.0
	合計	94	90.4	100.0	
欠損値	システム欠損値	10	9.6		
合計		104	100.0		

Q44.4 [プロジェクト途中での顧客からの変更要求]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	非常に不満	18	17.3	19.1	19.1
	やや不満	35	33.7	37.2	56.4
	どちらとも言えない	29	27.9	30.9	87.2
	やや満足	9	8.7	9.6	96.8
	大変満足	3	2.9	3.2	100.0
	合計	94	90.4	100.0	
欠損値	システム欠損値	10	9.6		
合計		104	100.0		

Q44.5 [日本人技術者の全体的な技術レベル]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	非常に不満	3	2.884615	3.191489	3.1914894
	やや不満	22	21.15385	23.40426	26.595745
	どちらとも言えない	45	43.26923	47.87234	74.468085
	やや満足	23	22.11538	24.46809	98.93617
	大変満足	1	0.961538	1.06383	100
	合計	94	90.38462	100	
欠損値	システム欠損値	10	9.615385		
合計		104	100		

Q44.6 [日本のIT産業全体に対する評価]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	非常に不満	6	5.769231	6.382979	6.3829787
	やや不満	19	18.26923	20.21277	26.595745
	どちらとも言えない	44	42.30769	46.80851	73.404255
	やや満足	24	23.07692	25.53191	98.93617
	大変満足	1	0.961538	1.06383	100
	合計	94	90.38462	100	
欠損値	システム欠損値	10	9.615385		
合計		104	100		

Q45. 日本と母国のIT資格相互認証制度の有無

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	導入している	61	58.7	63.5	63.5
	導入していない	9	8.7	9.4	72.9
	わからない	26	25.0	27.1	100.0
	合計	96	92.3	100.0	
欠損値	システム欠損値	8	7.7		
合計		104	100.0		

Q46. 相互認証制度利用の有無

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	利用した	50	48.1	54.3	54.3
	利用せず	42	40.4	45.7	100.0
	合計	92	88.5	100.0	
欠損値	システム欠損値	12	11.5		
合計		104	100.0		

## 参考文献一覧

### 【邦語文献】

- 明石純一, 2010a, 『入国管理政策「1990年体制」の成立と展開』ナカニシヤ出版,
- 明石純一, 2010b, 「外国人『高度人材』の誘致を巡る期待と現実—日本の事例分析」五十嵐泰正編著『労働再審2 越境する労働と〈移民〉』大月書店 51-78 頁.
- 井口泰, 1997, 『国際的な人の移動と労働市場—経済のグローバル化の影響』日本労働研究機構.
- 井口泰, 曙光, 2003, 「高度人材の国際移動の決定要因—日中間の留学生移動を中心に」『経済学論究』Vol.57(3), 101-121 頁.
- 伊東暁人, 2002, 「情報サービス産業における国際提携戦略の変遷 - 日本—韓国間関係を例として -」『静岡大学経済研究』Vol.6(4), 35-55 頁
- 伊藤誠一郎, 2011, 「経済ナショナリズムと国家理性論についての再検討—『貿易の嫉妬』にみるリアリズムの意味—」, 『経済学史研究』53 巻第 2 号, 76-99 頁.
- 梅沢隆, 2000, 『情報サービス産業の人的資源管理』ミネルヴァ書房.
- 梅沢隆, 2006, 「中国ソフトウェア産業の未来を考える—日本との国際分業を中心として」『ビジネス・レイバー・トレンド』2006(4), 13-15 頁.
- 浦田秀次郎, 2006, 「東アジアにおける経済統合の進展と FTA 形成への動き:日本の役割」『「グローバルリゼーション下のアジアと日本の役割」研究会報告書』, 国際協力銀行開発金融研究所, 第 2 章.
- 遠藤諭, 1996, 『計算機屋かく戦えり』株式会社アスキー
- 王津, 2012, 「日本の外国人高度人材導入政策と在日中国人—中国人 IT 技術者に対する実態調査を中心に—」『中国系移住者からみた日本社会の諸問題』社会安全研究財団, 第 3 章, 67-138.
- オープンタイドジャパン, 2003, 「韓国における情報化政策の状況に関する調査—韓国国家情報化の概要及び現況.
- 梶田孝道編著, 2005, 『顔の見えない定住化—日系ブラジル人と国家市場移民ネットワーク』名古屋大学出版会
- 加藤千鶴, 2002, 「アメリカ IT 関連産業の今後—1990 年代以降の動向を踏まえて—」財務省調査月報, [http://www.mof.go.jp/pri/summary/cv/012\\_01.pdf](http://www.mof.go.jp/pri/summary/cv/012_01.pdf)
- 上林千恵子, 2002, 「外国人 IT 労働者の受入れと情報産業」駒井洋編『国際化のなかの移民政策の課題』明石書店, 51-90 頁.
- 上村進、高橋邦明、土肥亮一, 2012, 『e-ガバメント論—従来型電子政府・電子自治体はなぜ進まないのか—』三恵社
- 機械振興協会経済研究所, 1987a, 「アジアにおける情報産業の現状と国際協力に関する調査研究—東アジア・東南アジアの中進国を中心として—」1986 年度報告書.
- 機械振興協会経済研究所, 1987b, 「韓国・台湾の機械産業の現状と国際分業の新展開」1986 年度報告書.

- 機械振興協会経済研究所, 1988, 「ソフトウェア産業の国際分業と技術移転に関する調査研究」 1987年度報告書.
- 金鍾鐵, 園田寿記, 2001, 「大韓民国の住民登録制度」『関西大学法学論集』 51(4), 128-142 頁.
- 倉田良樹, 2003, 「専門的・技術的労働者の受け入れ」 依光正哲編『国際化する日本の労働市場』 明石書店, 77-96.
- 経済産業省, (各年度版) 『通商白書』
- 経済産業省経済産業政策局, 2007, 「グローバルマネジメント研究会報告書」
- 経済産業省産業構造審議会、新成長政策部会、サービス政策部会、サービス合同小委員会, 2008 『中間とりまとめ』 5.2 情報サービス業, 87-99 頁.
- 慶淑頭, 2005, 「日本ソフトウェア産業で働く韓国人 IT 技術者」 早稲田大学大学院人間科学研究科 2004 年度修士論文.
- 高度人材受入推進会議, 2009, 「外国高度人材受入政策の本格的展開を」
- 呉昶烈, 2011, 「情報通信中小ベンチャー企業の国際化過程の探索的探究—韓国ソフトウェアベンチャー企業の経験を中心として—」『情報通信学会誌』 Vol.28(4), 1-16 頁.
- 国立国会図書館調査及び立法考査局, 2008, 『人口減少社会の外国人問題総合調査報告書』
- 小島眞, 2005, 「グローバリゼーション化におけるインド経済の台頭: IT 産業を中心に」『グローバリゼーション下のアジアと日本の役割』 JICA 研究所.
- コリンズ, ランドル著、友枝敏雄訳, 1997, 『ランドルコリンズが語る社会学の歴史』 有斐閣.
- 崔相文, 2001, 「韓国のドットコム (.com) 企業の現在と未来」九州大学韓国研究センター『韓国経済研究』 Vol.1(2), 31-44 頁.
- 崔東術, 2002, 「日韓 IT 人材交流の現況—韓国政府の日本就職 IT 教育への支援を中心に」『関門地域研究』 下関市立大学産業文化研究所, 95-105 頁.
- 塩原良和, 関根政美, 石井由香, 2009 『アジア系専門職移民の現在』 慶応義塾大学出版会.
- 清水洋樹, 1998, 「米国移民法における外国人の在留資格制度に関する研究」『法務研究』 報告書第 85 週第 1 号, 法務総合研究所.
- 情報サービス産業協会, 2001 「IT エンジニアに関する緊急調査」
- 情報サービス産業協会, 2008, 「JISA 会報」
- 情報処理推進機構 IT 人材育成本部編, 2009, 『IT 人材白書 2009』
- 情報処理推進機構, 2009, 「IT 人材市場動向調査 調査報告概要版 No.4」
- 情報処理推進機構, 2011, 「グローバル化を支える IT 人材確保・育成施策に関する調査概要報告書」
- 白木三秀, 2008, 「グローバル経済下における高度外国人材の有効な雇用管理とは?—高度外国人材の採用と雇用の現状と課題」『ビジネス・レイバー・トレンド研究会報告書』 労働政策研究・研修機構.
- スミス, アダム著、大河内一男訳, 2001, 『国富論 1 巻』 中央公論社.
- 総合研究開発機構, 1990a, 「NIRA 政策研究 外国人労働者の受け入れに関する研究」 Vol.3 (7) 総合研究開発機構.

- 総合研究開発機構, 1990b, 「NIRA 研究叢書 外国人労働者の社会的重要なシステムに関する研究」総合研究開発機構.
- 総務省, (各年度版)『情報通信白書』
- 総務省情報推進政策局, 2007, 「高度人材育成に関する研究報告書」
- 高橋哲郎, 2004, 「韓国ベンチャーの特徴と地方化推進戦略 - ベンチャー企業育成政策の成果と限界 -」環日本経済研究所 ERINA Discussion Paper No.0408.
- 田中信世, 2004, 「生産年齢人口の減少に歯止めをかけられるか—ドイツ新移民法の概要—」国際貿易投資研究所, <http://www.iti.or.jp/flash72.html>
- 田中信世, 2007, 「EU、域外労働者の受け入れ政策で指令案を発表—ブルーカード導入へ一歩—」国際貿易投資研究所, <http://www.iti.or.jp/flash101.htm>
- 丹野清人, 2007, 『越境する雇用システムと外国人労働者』東京大学出版会.
- 通商産業省機械情報産業局, 1993 『ソフトウェアの適正な取引を目指して』コンピュータ・エージ社.
- 通商産業省機械情報産業局, 1993 『ソフトウェア新時代』通商産業調査会.
- 塚崎裕子, 2008, 『外国人専門職・技術職の雇用問題—職業キャリアの観点から』明石書店.
- 手計将美, 2006, 「各種統計データから見た IT 産業における外国人労働者の実情」『ビジネス・レジャー・トレンド』2006(4), 8-12.
- 独立行政法人 情報処理推進機構, 2011, 「グローバル化を支える IT 人材確保・育成施策に関する調査概要報告書」
- 内閣府, 2002, 「IT 基本戦略」<http://www.kantei.go.jp/jp/it/goudoukaigi/dai6/6siryu2.html>
- 中村二郎その他, 2009, 『日本の外国人労働力』日本経済新聞出版社.
- 日経コンピュータ, 2005, 「検証電子政府—5年の歳月と3兆円超の成果を問う—」『日経コンピュータ』2005年11月28日号, 40-57頁.
- 日本総合研究所, 2012, 「高度人材受入れの経済的効果に関する調査 報告書」
- 日本経済調査協議会調査報告, 2008, 「外国人労働者受け入れ政策の課題と方向—新しい受け入れシステムを提案する—」
- 日本貿易振興機構, 2000, 「IT への取り組み本格化 (欧州)」『ユーロトレンド』No.43, 10月号, 日本貿易振興機構, 57-75.
- 日本貿易振興機構, 2001, 「IT 産業による雇用創出効果と技術者不足への対応」『ユーロトレンド』No.45, 10月号, 日本貿易振興機構, 40-71.
- 日本労働研究機構, 各年度版「海外労働時報」日本労働協会.
- 日本労働研究機構, 1993, 「国際労働力移動のフロンティア」JIL 調査研究報告書 No.39, 日本労働研究機構.
- 日本労働研究機構, 1992, 「米国における人手不足の現状と対応—ソフトウェア技術者を中心にして—」JIL 資料シリーズ No.22, 日本労働研究機構.
- 日本労働研究機構, 1995a, 「外国人知識労働者の移動とその要因の検討」JIL 資料シリーズ No.48, 日

- 本労働研究機構.
- 日本労働研究機構, 1995b, 「外国人労働者受け入れの法規制—その国際的動向と課題—」 JIL 資料シリーズ No.51, 日本労働研究機構.
- 日本労働研究機構, 2000, 「海外労働時報」 12月号, 日本労働協会.
- 入管協会 (各年版) 「在留外国人統計」
- 樋口直人, 2001, 「政策意図と結果の乖離はなぜ起こるのか - 日系ブラジル人と移住システムをめぐって -」 法務省委託研究報告書『国際移民の新動向と外国人政策の課題 - 各国における現実と取り組み -』 181-214 頁.
- 樋口直人, 2010, 「在日外国人のエスニック・ビジネス—国籍別比較の試み—」 『アジア太平洋レビュー』 2-16 頁.
- 富士総合研究所, 2002, 「IT 分野の外国人技術者の受入れに関する調査・研究報告書」 平成 13 年度厚生労働省委託調査.
- 法務省入国管理局 (各年版) 「出入国管理統計」
- 朴昌明, 2009 「韓国における若年層の失業・未就業問題：大卒者を中心に」 『駿河大学論叢』 Vol.38, 123-144 頁.
- 松下奈美子, 2007, 「我が国におけるフィリピン人女性労働者の就業実態と政策—「エンターテイナー」の労働者性を中心として—」 一橋大学大学院社会学研究科 2007 年度修士論文.
- 三井物産戦略研究所, 2002, 「フィリピン IT 人材調査報告書」 平成 13 年度経済産業省委託総合開発計画調査事業
- みずほコーポレート銀行産業調査部, 2008, 「IT サービス産業におけるインドを核としたグローバル化の潮流 - わが国 IT サービス産業の国際競争力強化に対するインプリケーション -」 『みずほ産業調査』 Vol.28.
- 三井物産戦略研究所, 2002, 「フィリピン IT 人材調査報告書」 経済産業省委託平成 13 年度総合開発計画調査事業
- 村上由紀子, 2005, 「サイエンティストとエンジニアの国際労働力移動—アンケート調査報告」
- 村上由紀子, 2008, 「日本の頭脳流出—在米日本人研究者に関する分析から」 労働政策研修・研究機構, No577, 98-115.
- 村上由紀子, 2010, 「頭脳はどこへ向かうのか—人「財」の国際移動」 日本経済新聞社.
- 山田剛, 2013, 「変革迫られるインドの大学教育」, 日本経済研究センターコラム  
<http://www.jcer.or.jp/column/yamada/index530.html>
- 山本星良, 2010, 「高度人材としての「中間層」技術者の国際移動—インド人技術者の日本への移動を事例として—」 一橋大学大学院社会学研究科修士論文
- 依光正哲編, 2003, 『国際化する日本の労働市場』 明石書店.
- 依光正哲編, 2005, 『日本の移民政策を考える—人口減少社会の課題』 明石書店.
- リクルートワークス研究所, 2013, 「インドにおける新卒採用の現状」 2012 年度調査報告書.
- 廉宗淳, 2009, 『電子政府・電子自治体への戦略』 時事通信社.

- ローダー, ヒュー他編著, 広田他訳, 2012, 『『グローバル化・社会変動と教育』東京大学出版会』
- 労働省職業安定局編, 1988, 「外国人労働者の受け入れ政策—欧米諸国の現状と我が国の課題—」雇用問題研究会.
- 労働省職業安定局編, 1991, 「外国人労働者問題の動向と視点」労務行政研究所.
- 労働省職業安定局編, 1995, 『外国人雇用対策の現状』労務行政研究所.
- 労働政策研究・研修機構, 2006, 「欧州における外国人労働者受け入れ制度と社会統合—独・仏・英・伊・蘭 5 カ国比較調査—」『労働政策研究報告書』No.59
- 労働政策研究・研修機構, 2013a 「域内労働移動の促進政策」『EU の雇用・社会政策』, 第 8 章.
- 労働政策研究・研修機構, 2013b 『諸外国における高度人材を中心とした外国人労働者受け入れ政策—デンマーク、フランス、ドイツ、イギリス、EU、アメリカ、韓国、シンガポール比較調査—』資料シリーズ No.114.
- 渡辺博頭, 2004, 「間接雇用の増加と日系人労働者」『日本労働研究雑誌』No.531: 35-47.
- 渡辺博頭, 2008, 「外国人労働者の雇用の現状と雇用管理上の課題」『ビジネス・レイバー・トレンド』2006(5), 2-9.

#### 【外国語文献】

- Anchordoguy, Marie, 2005, *Reprogramming Japan: The High Tech Crisis under Communication Capitalism*, Cornell University Press.
- Al-Ali, Nadji & Khalid Koser, 2002, *New Approaches to Migration?: Transnational communities and the transformation of home*, Routledge.
- Aneesh, A. 2000, "Rethinking Migration: High-Skilled Labor Flows from India to the United States". *Center for Comparative Immigration Studies. Working Papers. Paper wrkg18.*
- Aneesh, A. 2006, *Virtual Migration: The Programming of Globalization*, Durham: Duke Univ. Press.
- Auriol, L. & Sexton, Jerry, 2002, "Human Resources in Science and Technology Measurement Issues and International Mobility", *International Mobility of the Highly Skilled*, OECD: 13-38.
- Avado, Johana, 2007, *Highly skilled labour migration: Consequences for labour exporting countries*, Grin Verlag.
- Batalova, Jeanne and Michael Fix, 2008, *Uneven Progress: The Employment Pathways of Skilled Immigrants in the United States*, Migration Policy Institute.
- Boeri, Tito, et.al, 2012, *Brain Drain and Brain Gain: The Global Competition to Attract High-Skilled Migrants*, Oxford University Press.

- 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.
- Briggs, M. Vernon, 1996, Immigration Policy and the U.S. Economy: *An Institutional Perspective*, *Journal of Economic Issues*, Vol. 30(2), 370-389.
- Brooks,P, Frederick,1995, *The Mythical Man-Month: Essays on Software Engineering*, Special edition, Reading, Mass : Addison-Wesley. (滝沢徹・富沢昇・牧野祐子訳『人月の神話—狼人間を打つ銀の弾はない』2002, 新装版,ピアソンエデュケーション.)
- Caroll, C. Michael & James, R. Stanfield, 2003, Social capital, Karl Polanyi, American Social and Institutional economics, *Journal of Economic Issues*, Vol.37, No.2, 397-404.
- Castles Stephen,2004, Why migration policies fail, *Ethnic and Racial Studies* Vol.27 No.2 March 2004,p205-227.
- Castles Stephen and MarkJ.Miller 2009,*The Age of Migration:International Popilation Movements in the Mordaern World*, 4<sup>th</sup> edition, Palgrave Macmillan (関根政美, 関根薫監訳 『国際移民の時代』2011, 名古屋大学出版)
- Chakravartty, Paula, 2005, Weak Winners of Globalization: Indian H-1B Workers in the American Information Economy, *AAPI Nexus*, Vol.3, No.2.
- Chakravartty, Paula, 2006, Symbolic Analysts or Indentured Servants? Indian High-Tech Migrants in America's Information Economy, *Konowledge, Technology, & Policy*, Vol.19, No.3, 27-43.
- Cho, Joonmo & Freeman B. Richard, 2012, *The Korean Labour Market after the 1997 Economic Crisis*, Routledge.
- Clarke James and John Salt 2003, Work permits and foreign labour in the UK: a statistical review *Labour Market Trends*, November 2003, p.563-574
- Cornelius,A.Wayne, 2001,"The International Migration of the Highly Skilled: *Demand, Supply, and Development Consequences in Sending and Receiving Countries*", California: Center for Comparative Immigration.
- Cornelius,A.Wayne,ed. 2004, *Controlling Imigration: A global Perspective*, Stanford University Press.
- Commons, Jones, 1970, *The Economics of Collective Action*, University of Wisconsin press. (春日井薫・春日井敬訳『集団行動の経済学』1958, 文雅堂書店)
- Czaika, Mathias & Hein de Haas, 2011, The effectiveness of immigration policies: A Conceptual review of empirical evidence. University of Oxford, *IMI Working Papers Series* 2011, No.33, 1-26. Drucker, Perter, 1993, *Post-Capitalist Society*, New York: Harper Business.
- Fawcett, J.T. & Arnord, F. 1987,"The Role of Surveys in the Study of International Migration: An Appraisal", *International Migration Review*, Vol.21, No.4.
- Filipović, Johan,ed.,2012, Knowledge Based Economy: *The Role of Expert Diaspora*, *Panoeconomicus*, 2012, Mrach, Vol.59, No.3, 369-386.

- Florida, Richard, 2007, *The Flight of the Creative Class: The New Global Competition for Talent*, New York: Collins. (井口典夫訳『クリエイティブ・クラスの世紀』2007, ダイヤモンド社)
- Freedman, Milton, 2002, *Capitalism and Freedom*, 40<sup>th</sup> Anniversary edition, University of Chicago Press (村井彰子訳『資本主義と自由』2008年, 日経BP社)
- Freedman, Tomas, 2005, *The World is Flat: A Brief of the Twenty-first Century*, Farrar, Straus and Giroux (伏見威蕃訳『フラット化する世界・上』, 2006, 日本経済新聞出版社)
- Geis, Wido, 2012, "Der Beitrag der Zuwanderung zur Fachkräftesicherung" *IW-Trends*, Nr.2. February, 2012, Institut der deutschen Wirtschaft Köln.
- Guellec, D., & Cervantes, Mario, 2002. International Mobility of Highly Skilled Workers: From Statistical Analysis to Policy Formulation, *International Mobility of the Highly Skilled*, OECD: p71-98.
- Hira, Ron, 2010, "Bridge to Immigration or Cheap Temporary Labor? The H-1B & L-1 Visa Programs Are a Source of Both" Economic Policy Institute, EPI BRIEFING PAPER.
- Hont, Istvan, 2005, *Jealousy of Trade: International Competition and the Nation-State in Historical Perspective*, Cambridge, (田中秀夫監訳『貿易の嫉妬—国際競争と国民国家の展望—』, 2009, 昭和堂)
- Hopkins, Laurence and Charles, Levy, 2012, *Simply the Best?: Highly-skilled migrants and UK's knowledge economy*, June, 2012, The Work Foundation.
- Hugo, Graeme, 2005, "Migration in the Asia-Pacific region" Global Commission On International Migration September 2005, GCIM WebSight  
([http://www.iom.int/jahia/webdav/site/myjahiasite/shared/shared/mainsite/policy\\_and\\_research/gcim/rs/RS2.pdf](http://www.iom.int/jahia/webdav/site/myjahiasite/shared/shared/mainsite/policy_and_research/gcim/rs/RS2.pdf)), accessed 14 July 2013.
- Hunger, Uwe, 2002, "The "Brain Gain" Hypothesis: Third World Elites in Industrialized Countries and Socioeconomic Development in their Home Country" *Center for Comparative Immigration Studies. Working Papers*. Paper wrkg47.
- Ibrahim, Gamal & Vaughan, Galt, 2003, *Ethnic Business Development: Toward a Theoretical Synthesis and a Policy Framework*, *Journal of Economic Issues*, Vol.37, No.4, 1007-1019.
- Jones, Charles I., 1998, *Introduction to economic growth*, W.W.Norton & Co Inc. (香西泰監訳『経済成長理論入門』1999, 日本経済新聞出版社)
- Kreinin, Mordechai, E., 1960, "The "Outer-Seven" and European Integration", *The American Economic Review*, Vol. 50, No. 3, 370-386.
- Lauder, Hugh et.al, 2006, *Education, Globalization and Social Change*, Oxford University Press (広田照幸他訳『グローバル化・社会変動と教育 1—市場と労働の教育社会学』2012, 東京大学出版会)
- Lunde, Ken, 1993, "Understanding Japanese Information Processing", O'Reilly & Associates, Inc. (春遍雀來、鈴木武生訳『日本語情報処理』1995, ソフトバンク株式会社)
- Lunde, Ken, 1999, *CJKV Information Processing: Chinese, Japanese, Korean and Vietnamese Computing*,

- O'Reilly Media. (小松章・逆井克己訳 2002 『CJKV 日中韓越情報処理』 オライリージャパン)
- Lowell, Lindsay, 2008, Highly Skilled Migration, *World Migration 2008*, International Organization of Migration, 51-76.
- Mahroum Sami, 2000, Highly skilled globetrotters: mapping the international migration of Human capital, "R&D Development" 30, p23-31.
- Migration Advisory Committee, 2009, Analysis of the Points Based System: *Tire2 and dependants*.
- Migration Advisory Committee, 2010, Limits on Migration: *Limits on Tireland Tire2 2011/2012 and supporting policies*.  
([https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/257257/report.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/257257/report.pdf))  
accessed 24 February 2014.
- Mordechai E. Kreinin, "The Outer-Seven" and European Integration, *The American Economic Review* Vol50, No.3 1960, 370-386.
- Murphy, Raimond, 1988, *Social Closure: the theory of the monopolization and exclusion*, Oxford University Press.
- OECD, 1993 "SOPEMI, Trends in International Migration: Annual Report 1993" (『国際的な人の移動の動向』 日本労働研究機構 SOPEMI 研究会訳)
- OECD, 2002, "International Mobility of the Highly Skilled"
- OECD, 2007, "International Migration Outlook; *Annual Report 2007 Edition*"
- OECD, 2008, "The global competition for talent: mobility of the highly skilled" (門田清訳 『科学技術人材の国際流動性』 2009, 明石書店)
- OECD, 2012 "Education at a Glance 2012"
- Ohno, K & Fujimoto, Takahiro, 2006, "Industrialization of Developing Countries: *Analyses by Japanese Economists*", Tokyo: National Graduate Institute for Policy Studies.
- Poter, Michel E., 1980, *Competitive Strategy*, The Free Press. (土岐坤、中辻萬治、服部照夫訳『新訂 競争の戦略』 1999, ダイヤモンド社)
- Poter, Michel E., 1990, *The Competitive Advantage of Nations*, Macmillan Inc. (土岐坤、中辻萬治、小野寺武夫、戸成富美子訳『国の競争優位 上』 1992, ダイヤモンド社)
- Poter, Michel E., 1998, *On Competition*, Harvard Business School Press. (竹内弘高訳『競争戦略 I』 1999, ダイヤモンド社)
- Portes, Alejandro, and Rubén G. Rumbaut. 1996. *Immigrant America: A Portrait*. 2d ed. University of California Press.
- Portes, Alejandro, and Rubén G. Rumbaut. 2001. *Legacies: The Stories of the Immigrant Second Generation*, University of California Press.
- Portes, Alejandro, and Josh DeWind, 2007, *Rethinking Migration: New Theoretical and Empirical Perspectives*, Berghahn Books.

- Pyka Andreas & Horst Hanusch, 2006, *Applied Evolutionary Economics and The Knowledge-based Economy*, Edward Elgar.
- Reich B. Robert, 1991, *The Work of Nations: Preparing Ourselves for 21<sup>st</sup>-Century Capitalism*, Knopf.  
(中谷巖訳『ザ・ワーク・オブ・ネーションズ』1991, ダイヤモンド社)
- Romer, Paul M, 1986, “Increasing Returns and Long –Run Growth” *Journal of Political Economy* 94, 1002-1037.
- Sassen, Saskia, 1988, *The Mobility of Labor and Capital: A Study in International Investment and Labor Flow*, New York: Cambridge University Press. (森田桐郎訳『労働と資本の国際移動—世界都市と移民労働者』1992, 岩波書店.)
- Sassen, Saskia, 1991, *The Global City*: New York, London, Tokyo, Princeton: Princeton Univ. Press.
- Sassen, Saskia, 2007, *A Sociology of Globalization*, New York: W. W. Norton & Co.
- Saxenian, Annalee. 1996. *Regional advantage: culture and competition in Silicon Valley and Route 128*, Cambridge, Mass: Harvard University Press. (山形浩未、柏木亮二訳『現代の二都物語:なぜシリコンバレーは復活し、ポストンルート128は沈んだか』2009, 日経BP社)
- Saxenian, Annalee. 1999, *Silicon Valley's New Immigrant Entrepreneurs*, Public Policy of California
- Saxenian, Annalee, 2007, *The New Argonauts : Regional advantage in a global economy*, Harvard University Press. (酒井泰介訳『最新・経済地理学:グローバル経済と地域の優位性』2008, 日経BP社)
- Smith, Michale P, and Adrian, Favell, 2006, *The Human Face of Global Mobility: International Highly Skilled Migration In Europe and North America and The Asia-Pacific*, Transaction Pub.
- Wadhwa, V., A. Saxenian, B. Rissing and G.Greffi, 2007a, “America’s New Immigrant Entrepreneurs”, Duke University and UC Berkeley, January
- Wadhwa, V., A. Saxenian, B. Rissing and G.Greffi, 2007b, “Education, Entrepreneurship and Immigration; America’s New Immigrant Entrepreneurs, Part II”, Duke University and UC Berkeley, and Ewing Marion Kauffman Foundation, June
- Warlas, Léon, 2003, *Elements of Pure Economics*, Routledge (久武雅夫訳『純粹経済学要論—社会的富の理論』1983, 岩波書店)
- Warner, W.Lloyd & Srole Leo, 1945, *Social Systems of American Ethnic Groups*, Yale University Press.
- Weber, Max, 1978, *Economy and Society: An Outline of Interpretative Sociology*, ed. Guenther Roth and Claus Wittch, University of California Press, Vol.2 Chapter IX ‘Political Community’, pp.901-940.
- Wixted, Brian, 2009, *Innovation, Innovation System Frontiers: Cluster Networks and Global Value Advances in Spatial Science*, Springar.
- Xiang, Biao, 2006, *Global Body Shopping: An Indian Labor System in the Information Tecnology Industry*, Princeton University Press.