

アジア諸国における高度外国人材の就職意識と活用実態に関する調査結果

●中国、ベトナムの学生の就職観は「専門を活かしたい」
 ●シンガポールの高度外国人材は定着、韓国では定着した人材は少数

経済社会の国際化の進展に伴い、就業を目的として日本に入国、在留する外国人が増加しているなかで、政府は高度外国人材の就業促進施策を総合的に講ずることにした。しかし、わが国の高度人材に対する入国管理制度は、他の先進国と比べ開放的であるにもかかわらず、企業における高度外国人材の受け入れは必ずしも、進展しているとは言い難い。こうした事情を踏まえて、労働政策研究・研修機構（JILPT）では、厚生労働省の要請により、アジア諸国のなかで比較的多くの高度人材を外国に送り出している中国（北京、大連）、ベトナムの高度人材予備軍すなわち大学、大学院の学生の就職意識、および高度人材を比較的多く外国から受け入れて活用しているシンガポール、韓国で現に働いている高度外国人材の就業の実情に関する基礎データ収集を目的に、二〇一〇年六月中旬から七月末にかけて現地調査を実施した。

調査結果を概括すると、北京の学生のほとんどは「専門を活かしたい」との職業観を持ちつつ、就職先は「雇用の安定」を重視して選択する堅実派が多く、先進国に対する関心は高いものの、日本を含めた「外国にある外国企

業」への就職は現実的なことと捉えられていない。日本語で機械工学を学ぶ大連の学生の場合には、日本企業に対する関心は高いものの、日本企業への就職は「経験を積む」「技術を習得する」機会と捉え、長く日本で働くことを念頭に置いていない者が多かった。ベトナムの学生は就職先について「賃金が高い」「専門知識を活かす」ことを理由にベトナム国内の日系を含む外資系企業を希望する割合は高いものの、外国における就職への関心は低かった。シンガポールで働く高度外国人材は、

長く勤め、社会に根を下ろして暮らしている者が多かった。この理由は、多民族社会、整備された企業の人事制度、英語の普及、住宅などの社会インフラが整っていることなどによると考えられる。韓国で働く高度外国人材は「韓国語の習得」が就職先、日常生活で求められ、「言葉の壁」に遭遇する割合が高く、現状では韓国企業に定着して長く勤務することを指向している者は少なかった。

中国、ベトナムにおける調査対象の学生が所属する大学、大学院は入学試験の難易度が高い「有名大学」を選んだ。シンガポール、韓国についてはアジア各国出身の高度人材を調査対象としたが、高度人材の定義は表1で示した項目を原則とし、その他の条件はシンガポール、韓国の高度外国人材の就業許可、滞在許可に関する法律の規定に従った。

1 高度人材送出国

(1) 中国・北京

北京の調査対象者は一六人（表2参照）。

大学に進学した経緯は、大半の学生が全国統一入学試験（高考）の成績で

表1 高度外国人材の定義

①	企業での職種：研究者やエンジニア等の専門職、海外進出を担当する営業職、法務・会計等の専門職、経営に関わる役員や管理職
②	企業の人材層の中の位置づけ：現在既に経営に関わるなど高度な役割を果たしている外国人材および留学生など将来高度な役割を果たすことになるべき外国人材
③	外国人材が所属する組織：当該国の国内組織のなかで働く外国人材、および主に当該国で海外ビジネスを行う国内組織のなかで働く外国人材
④	教育レベル：原則、大卒以上
⑤	在留資格：日本の法制度で定める「研究（企業内の研究者）」「技術（機械工学等の技術者、システムエンジニア等のエンジニア）」「人文知識・国際業務（企画、営業、経理などの事務職、企業内通訳、デザイナー等）」に当該国で該当する者

入学可能なもつとも水準の高い大学を選択したと回答。ほぼ例外はなかった。学生の回答には中国の受験競争の厳しさがにじみ出ている。

卒業後の進路希望で「外国にある外国企業」と回答した学生は皆無であった。一六人のうち、七人が国有企業を希望、政府関係研究機関を希望する学生が二人、公務員を第一志望にあげた学生が一人、外資系企業を第一志望とする学生が一人、学部生で大学院進学希望者が一人、外国への留学希望者が三人であった。

就職観をとりまとめると、第一に、



表2 北京の調査対象者

大学・大学院名	合計	理科系	文科系	学部	大学院	(人)	
						男	女
北京大学・大学院	6	2	4	1	5	3	3
清華大学	1	1	—	—	1	—	1
中国人民大学	1	—	1	1	—	—	1
北京交通大学・大学院	4	3	1	—	4	4	—
北京理工大学	1	1	—	1	—	—	1
中国科学院・大学院	2	2	—	—	2	2	—
中国科学技術大学・大学院	1	1	—	—	1	1	—
合計	16	10	6	3	13	10	6

表3 大連の調査対象者

大学・大学院名	合計	理科系	文科系	学部	大学院	(人)	
						男	女
(大連理工大学)							
4年生	8	8	—	8	—	6	2
3年生	15	15	—	15	—	14	1
合計	23	23	—	23	—	20	3



大多数が大学、大学院で専攻した自分の専門を活かすことができる職に就きたい、と考えていた。この背景には、中国の高等教育は「実戦的」な面が重要視され、将来の職業と密接に結びついていることがわかれた。

第二に、国有企業の人気が思った以上に高かった。国有企業への就職を希望する学生は異口同音に「雇用の安定」と「最近では賃金が高くなった」ことを理由としてあげていた。これに対し、民間企業、外資系企業は、国有企業と比べて「賃金は高い」が「雇用は不安定」であると考えられている。

第三に、北京の学生には「外国にある

外国企業」に就職することは、現実的な問題としては捉えられていない。ただ、留学希望者を含めて約半数の学生が「先進国」に強い関心を示している。先進国の中では、アメリカが関心の的であった。

就職観は堅実な安定志向
つぎに、就職した企業に長く勤めるか、転職を視野に入れていくかなどについての回答をみると、国有企業、公務員を希望している学生の回答は非常にシンプルで、「長く勤めるつもりである」と判で押したように答えていた。外資系企業を希望している学生も、「働き始めてみないとどうなるかわからないが、現時点では自分

能力を十分に発揮したいと思つてい」と控えめな回答で、「転職」は「仕事の内容次第である」と答え、「昇進」「賃金」は念頭にないようであった。いずれにせよ、北京の学生の将来展望は予想外に堅実な「安定志向」であった。

外国での就職に関する意見、感想を聞いた結果は、「全否定」二人、「考えたことがない」一人などであった。いづれにせよ、日本を含めた「外国にある外国企業」に就職することには、現実感が乏しいとの答えであった。

業予定者六〇人のうち八〇％は日本で就職するか、留学する予定である。大連理工大学に入学した理由は、北京の調査結果とほとんど同じ文脈で、「全国統一の大学入学試験を受け、その成績を勘案して、大連理工大学に入学した」との答えが圧倒的であった。機械／日本語強化班を選択した理由も「機械学部の中でレベルが高いから」との回答が多かった。なかには「日本語だけよりは、機械をあわせて学んだ方が就職に有利である」との認識を複数の学生が持っていた。

(2) 中国・大連

大連では大連理工大学の機械学部、機械／日本語強化班の学生三人を調査対象とした(表3参照)。機械／日本語強化班は、日本語で機械工学を学ぶユニークな専攻で、二〇一〇年の卒

大半が日本での就職を希望
卒業後の進路希望は「外国にある外国企業」をあげる者が九人で、国有企業、外資系企業を大きく上回っていた。ここでいう「外国にある外国企業」とは実質的には「日本における日本企業」を意味していた。進路希望を「日本での就職」と関連づけて整理すると、①日本における就職希望者九人、②日本における就職の可能性を語った者七人、③日本留学後に日本での就職を希望二人、④中国の大学院修了後に「外国で働くかもしれない」者一人、⑤「日本では就職しない」と答えた者二人、⑥外国での就職について考えたことがない者二人、となる。

日本における就職希望者九人の日本で就職したい理由には「日本語で機械を勉強したから」など日本語を第一にあげた者が多かった。この九人の日本における就職先に関する希望は、全員が機械関係の企業であったが、特定の企業名をあげた学生はなく、大半が大企業を希望していたにとどまる。

表4 ベトナムの調査対象者

大学・大学院名	合計	理科系	文科系	学部	大学院	(人)	
						男	女
ハノイ外国貿易大学	2	—	2	2	—	—	2
ハノイ工科大学・大学院	4	3	1	3	1	4	—
ハノイ農業大学	1	1	—	1	—	1	—
交通・運輸大学・大学院	2	2	—	1	1	2	—
ハノイ経済大学	5	3	2	5	—	3	2
合計	14	9	5	12	2	10	4

ただ、多くの学生が、二、三年から長くても一〇年以内には日本での仕事を切りあげ、中国に帰国したいと考えていた。日本で「長く勤めたい」と答えたのはわずか一人である。日本で長く勤めない理由は、「技術を向上させ、経験を積み、中国に帰ってそれを活かす」との回答が圧倒的に多い。日本留学希望者も「研究ではなく、実務的な勉強をしたい」と述べていた。要するに、日本における就職は、日本企業に長く勤め、日本に根を下ろして暮らす、という意味ではなく、「経験を積み」「技術を向上させる」機会と捉えられており、

この文脈において、日本への留学と日本における就職は同一次元で考えられているといえそうだ。

(3) ベトナム

ベトナムの調査対象者は一四人(表4参照)。ほとんどの学生は、所属大学に入学した理由を「入学試験の成績を考慮して」と回答した。

卒業後の進路希望で「外国にある外国企業」との答えは皆無であった。進路希望で最も回答が多かったのは「外資系企業」の八人(文科系六人、理科系二人)。文科系六人のうち、四人は「外資系の金融機関」を希望、一人は日本語を専攻しており「日系企業に勤めたい」と回答、他の一人は「アメリカ系に入社できれば」と答えた。

理科系の二人はいずれも工学部所属で、一人は特定の企業名をあげ、他の一人は夜間の大学院生で、すでに外資系のメーカーに勤めていた。



賃金が高いことを理由に外資系を選択する選択理由は、「賃金が高い」「自分の専門が活かせる」の二点。つぎに回答が多かったのは、国有企業

の四人。共通点はいずれも工学部の学生で「雇用の安定」を理由にあげたことだ。残る二人は「公務員希望」で「安定した職である」ことを理由としていた。「民間企業」は、第一志望の外資系や国有企業に就職できなかった場合、「民間企業」に就職せざるを得ない」との消極的な回答の中で言及され、たに過ぎない。

以上の進路希望の背景には、賃金は外資系企業がもっとも高く、民間企業、国有企業、公務員の順で低くなる、一方「仕事の厳しさ」については、外資系企業がもっとも厳しく、民間企業がこれにつき、国有企業、公務員の仕事は相対的に「厳しくない」との共通認識があるようだ。また、雇用の安定について、国有企業、公務員は「安定している」が、外資系企業や民間企業は「景気変動に影響されて不安定である」と考えられていた。

「外国にある外国企業への就職」に関して「外国には一度も行ったことがない」ので、「外国の企業に関する知識がない」というのが共通した反応であった。

将来外国にある外国企業への就職機会があった場合は、「チャンスがあれば行きたい」との積極派から、「検討するかもしれない」との中間派、「チャンスがあっても、たぶん外国の企業には入らない」との消極派までバラエティーがあった。積極派に具体的国名をあげ

てもらおうと、日本、アメリカ、イギリス、シンガポール、中国の名前があがった。積極派の中でも「外国で働くにしても、長くは働かない」との回答が複数みられた。

(4) 中国とベトナムの比較

北京、大連、ベトナムの調査結果からみた共通点の第一は、現在所属する大学・大学院を選択した理由が「全国統一入学試験の成績をみて」決めていることである。将来の職業、就職を考慮するよりは、「有名大学」に入学することが第一目標であったようだ。

第二の共通点は、就職を具体的に考える場合、「雇用の安定」を重視している学生が多かったことだ。とくに北京とベトナムの学生の大半は「国有企業」への就職を「雇用の安定」を理由として希望し、外資系企業、民間企業は「景気変動の影響により雇用の不安定」と考えていた。

第三の共通点は、北京、大連、ハノイの学生がともに「自分の専門性を活かした職業に就きたい」と答えていたことだ。「有名企業に入りたい」との回答はごく僅かであった。「大学は有名志向」であったが、「就職先は有名志向」ではなく、明らかに「専門性を活かすこと」を優先する意識が強かった。

第四の共通点は、「外国にある外国企業への就職」について、北京とベトナムの学生は、現実的なものとして捉えていなかったことだ。この背景には、「一度も外国に行ったことがない」学生がほとんどで、身近に外国で就職した知人がいないといった事情が介在しているようだ。だが、先進国に対する関心

は高く、機会があれば留学したいとの希望は多くみられた。

一方、大連の機械/日本語強化班の学生は、日本語を学んでいること、「先輩の多くが日本へ留学、就職で行っていること」などの環境から、日本で就職したい、日本に留学したいとの希望を大半の者が語っていた。しかし、大連の学生も、日本で長く勤める考えはなく、二年から一〇年以内に中国に帰ってくるかと答えていた。

外国で就職しても数年で帰国

北京とベトナムの学生は「もし外国で就職する機会があったら」との質問に多くが検討すると答えたものの、経験を積んだあと、数年で帰国すると答えていた。この点では、大連の学生も北京、ベトナムの学生も同じ意識であるといえよう。これが第五の共通点である。

際だった相違点は、就職先を選択する際の理由である。「専門性」を重視する点は共通していたが、ベトナムの学生は多くが専門性と同じ比重で「賃金が高い」ことを就職先選択基準にあげていた。中国の学生も賃金について言及しなかったわけではないが、ベトナムの学生は賃金に対する関心が中国の学生と比較して格段と高かった。

2 高度人材受入国

(1) シンガポール

シンガポールは外国人労働者（マニユアル・ワーカー）を一〇〇万人以上受け入れており、この管理は非常に厳格であるが、高度外国人材（ホワイトカラー）の受け入れとその管理制度

は極めて緩やかである。

高度外国人材がシンガポールで働くためには、就業許可証として「エンプロイメント・パス（Eパス）」を取得する必要がある。取得条件は「月例賃金が二五〇〇\$（約一六万三〇〇〇円）以上」で雇用されること、「専門職」「管理職」に就くことである。

調査対象者は一五人（表5参照）。「シンガポールで働く外国人の大多数は、アセアン諸国出身の中国系」といわれるが、調査対象者のなかに「中国系」が一人含まれていた。

「高賃金」が就職理由

企業で使う言語は、全員が「英語」と答えた。同僚などとの日常会話は、「英語」と「各種中国語」が用いられ、通常両言語の「ミックス」であるとの回答が多かった。

調査対象者がシンガポールで就職することに決めた理由はつぎの三点に集約できる。

第一の理由は出身国よりも「賃金が高い」こと。多かれ少なかれ、すべての調査対象者がこの点に触れていた。第二の理由は言語。シンガポールのビジネス言語は英語であるが、同時に国民の七五%以上が「中国系」であることを理由に、中国語が広く使用されている。この点で、シンガポールは東南アジア各国の中国語を解する高度人材にとって魅力があるようだ。

第三の理由は、シンガポール政府が、高度外国人材の受け入れに一貫して積極的なことだ。高度外国人材はほぼシンガポール人と同一視して処遇されている。

長く働くためには永住権取得が重要。政府の政策に関連して、ヒヤリング対象者からつぎの点が指摘された。

高度外国人材はEパスを得て働く。Eパスは申請時の企業で働くことを前提とし、その企業を何らかの理由で離職すると、滞在許可を失う。しかしEパスで一定期間働くと容易にPR（永住権）が取得できる。PRを取得すると、シンガポールでの転職が可能となり、精神的に安心感が得られるという。「転職」について聞いたところ、職場の上司への不満、昇進、賃金などを理由に「転職」することは、シンガポールで働く高度外国人材にとっては特別なことではないようであった。この背景には、シンガポール人高度人材にとっても「転職」は特別なことではない労働市場慣行があるからだという。

理由に「転職」することは、シンガポールで働く高度外国人材にとっては特別なことではないようであった。この背景には、シンガポール人高度人材にとっても「転職」は特別なことではない労働市場慣行があるからだという。

表5 シンガポールの調査対象者

出身国	合計	男	女	大学卒	大学院修了
マレーシア	7	4	3	6	1
インドネシア	5	1	4	4	1
フィリピン	2	—	2	1	1
ニュージーランド	1	—	1	1	—
合計	15	5	10	12	3

表6 韓国の調査対象者

出身国	合計	男	女	大学卒	大学院修了
中国	6	3	3	2	4
ベトナム	5	4	1	3	2
合計	11	7	4	5	6

(2) 韓国

韓国における調査は、韓国労働研究院（KLI）との共同調査として実施した。調査対象者は一人（表6参照）。高度人材として働く際のビザの種類別では「教授（E-1）」一人、「研究（E-3）」一人、「技術指導（E-4）」一人、「特定活動（E-7）」八人。ベトナム出身者は全員E-7ビザで、中国出身者もE-7ビザが三人と多い。高度人材として韓国で働く際のビザはE-7がもっとも一般的である。

中国出身者は全員、中国語を母語とし、全員が韓国語を解すると答えた。なかには「中国国籍の朝鮮族」で「中国語より韓国語が得意」と答えた者が一人、また中国の大学の「朝鮮語学科」を卒業した者が二人いた。これに対しベトナム出身者は、留学経験者二人を除いて「韓国語が難しい」と答えており、まったく韓国語を解さない者も一人いた。

賃金は、税金と社会保険料を差し引いた手取額で一〇〇〜二五〇万ウォン（約九〜二三万円）と調査対象者によってその差が大きい。賃金額について、中国出身者は六人中二人が「中国の二倍」と答え、四人は「中国と同水準」と回答。ベトナム出身



者は五人中四人が「ベトナムの二倍」と答え、一人は「三倍」と答えた。

就職理由は経験を積むこと

韓国で就職した理由は「外国で仕事をやる経験を積みたかったから」が一人中七人ともっとも多く、いずれも近い将来に出身国に帰ることを考えていた。すなわち、経験を積んで出身国に帰り、より良い職を探すとの考え方を持っていた。就職理由に「高賃金」と答えた者はベトナム出身者三人で、予想外に少なかった。

現在の職場について、複数の調査対象者が出身国の労働慣行と異なることを認め、その上で「韓国人の同僚は勤勉」「規則が厳格に守られる」との好意的な感想を述べている。他方で、「勤務時間が長い」「上司より先に退勤しづらい」との意見が聞かれた。

職場で遭遇した問題点については、

言葉にまつわる回答が多かった。とくに、韓国語のできないベトナム出身者は、業務は英語で遂行しているが、同僚とのコミュニケーションに苦労していた。韓国語ができ、韓国人同僚とも問題なく業務をしている中国出身者も「食事はいつも、中国人は中国人同士、韓国人は韓国人同士で別々に食べている」と回答していた。

(3) シンガポールと韓国の比較

シンガポールと韓国の調査結果を比較すると、共通点より相違点が多い。

第一に、受入制度の歴史が異なる。シンガポールは一九六五年に独立して以来、一貫して外国人労働者受入政策をとってきた。高度外国人材に対する管理は極めて緩やかで、就業許可書を取得すれば、シンガポール人高度人材とほぼ同一の処遇で就業できる。

一方、韓国の場合は一九九七年のアジア通貨危機の直後に経済が大幅に落ち込み、ここから立ち直る過程で外国人労働者の活用が本格的に政策課題となり、二〇〇三年から外国人マニユアル・ワーカーを本格導入、高度外国人材受入制度は二〇〇〇年代後半に入つて整備が進んだに過ぎない。

高度人材受入れの歴史に大きな差

すなわち、シンガポールと韓国では高度外国人材受入れの歴史に大きな差があり、シンガポールではすでに社会に定着した外国人高度人材が多数みられるのに対し、韓国では定着は今後の課題となっている。

賃金の違いも大きな要素である。シンガポールの調査対象者は出身国より

「賃金が高い」ことがシンガポールで働くインセンティブであることをほぼ全員が認めていた。これに対し韓国で働く調査対象者の賃金は手取額で「一〇〇〇〜二五〇万ウォン」(約九〜二三万円)と、企業あるいは個人によりその差が大きく、調査対象者のなかには同じ職務に就いている「韓国人より賃金が低い」と考えている者もいた。単純には比較できないが、シンガポールの調査対象者の賃金は三〇〇〇〜六〇〇〇\$ (約二〇〜四〇万円) で、韓国のそれをかなり上回っていた。

社会の受入れ態勢の違いも

社会の受入れ態勢の違いも大きい。シンガポールは独立以前から移民によつて成り立っている中国系を中心とした多民族社会である。近隣諸国の中国系を中心とするホワイトカラーを高度人材として受入れ社会に統合していくことに大きな軋轢が少ない条件がもともと揃っていた。

韓国においては調査対象者の多くが、企業内や日常生活における韓国語によるコミュニケーションに困難さを訴えていた。例外は韓国語が得意な「中国国籍の朝鮮族」に限られる。こうした社会の受入れ態勢の違いが、高度外国人材が、シンガポールでは「働いて生活する」ことを前提にしているのに対し、韓国においては「数年、経験を積んで出身国に帰る」と考えている者が多い背景となっているようだ。

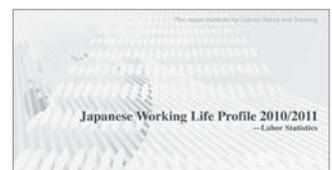
(国際研究部長・坂井澄雄)

Japanese Working Life Profile 2010/2011

—Labor Statistics

学校卒業から職業生活の終わりまで、日本の労働者の生活をわかりやすく提示した英文統計集。すべて公的な統計を使用し、労働市場、賃金、労働時間、労使関係、社会保障などを網羅しています。(主な項目は日本語訳付き)

contents	I. 国民経済の状況	II. 人口・労働力	III. 雇用
	IV. 労働移動・失業	V. 労働条件 (賃金・労働時間・その他)	VI. 教育・能力開発
	VII. 労使関係	VIII. 勤労者生活	IX. 社会保障



労働政策研究・研修機構[編] 92頁 2010年10月刊 ISBN978-4-538-75010-1

定価: 1,050円(税込)

(ご注文・お問い合わせ先) 独立行政法人 労働政策研究・研修機構(JILPT) 成果普及課
〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23 Tel:03(5903)6263 Fax:03(5903)6115 E-mail:book@jil.go.jp