

第4章 シンガポールにおける調査結果

本章では高度人材を各国から受け入れているシンガポールの調査結果を検討する。

調査対象は現在、シンガポールの企業で働いているアジア各国を出身国とする高度人材である。高度人材の定義は「少なくとも大学卒である」ことを原則として、その他の条件はシンガポール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。

シンガポールは外国人のいわゆる「一般労働者（マニュアル・ワーカー）」を100万人以上受け入れているが、法制度上は「高度人材（ホワイトカラー）」を想定した制度とは明確に区分している。外国人マニュアル・ワーカーの管理は非常に厳格であるのに対し、高度人材については積極的に受け入れる方針であり、雇用上限率や雇用税の対象外である。

詳細は調査結果のなかで述べるが、シンガポールが法律で定めている高度外国人材の実質的な定義は、日本の制度ともほぼ共通した考え方に基づいているといい。ただ、シンガポールの制度は高度外国人材の「質」と「職務」を「賃金額」で定めており、日本とはその手法が大きく異なる。

ヒヤリングでは年齢、男女別、現住所、出身国（出身地）、母国語、その他の言語などの属性、現在所属する企業、職務・職種、賃金・労働条件などを確認した上で、現在の企業に就職した経緯、とくにシンガポールで就職することにした理由、過去の職歴、将来の計画・希望を中心に話を聞いた。（質問項目は別添資料を参照のこと）

第1節 高度外国人材受入制度の概要と実態

1 高度外国人材受入制度の概要⁸

シンガポールで外国人が働くためにはつぎのいずれかの許可証を取得する必要がある。

- ① Eパス（employment pass）：月例賃金が2,500S\$（約16万3,000円）以上
- ② Sパス（S pass）：月例賃金が1,800S\$（約11万7,000円）以上
- ③ワーク・パーミット（work permit）：月例賃金が1,800S\$以下
- ④起業家パス（EntrePass）：少なくとも5万S\$（約325万円）の資本金を持つ企業をシンガポールで登録し、30%以上の株式を保有する者

Eパスは専門職（professional）や管理職に就く者、Sパスは技能労働者、ワーク・パーミットは未熟練労働者（マニュアル・ワーカー）や家事労働者（メイド）に適用される。高度外国人材は、Eパスによって雇用を許可される外国人と考えられる。ただし、Eパスは、企業内転勤者、例えば日本に本社のある企業の従業員がシンガポールの子会社に派遣された場合も適用されるが、本調査では企業内転勤者は調査対象から除外した。なお、起業家パスに関する説明はここでは省略する。

⁸ 資料出所：シンガポール労働省ホームページ <http://www.mom.gov.sg/foreign-manpower/Pages/default.aspx>

E パス、S パス保有者は、配偶者、21 歳未満の子弟、高齢の両親の滞在許可（ビザ）が認められる。

E パスは個人が申請するのではなく、採用を決めた企業が労働省に申請する。企業が採用を決めた以上、賃金額は E パス申請時には決定済みである。すなわち、高度人材であることを一義的に認めるのは企業であるといえよう。

E パスはさらにつきの 3 つのカテゴリーに細分化されている。

- ① P1：月例賃金が 7,000S\$（約 45 万 5,000 円）以上。
- ② P2：月例賃金が 3,500S\$（約 22 万 8,000 円）以上。承認された資格を所有すること。
- ③ Q1：月例賃金が 2,500S\$（約 16 万 3,000 円）以上。承認された資格を所有すること、あるいは承認された資格に代わるものとして、報酬に見合うスキルと経験年数（最低 5 年間の当該職務の経験が望ましい）を証明すること。

適用職種は、3 つのカテゴリーともに同一表現で「専門職」「管理職」（Professional, Managerial, Executive or Specialist jobs）である。だが、上記の規定のとおり、P1-E パスは月例賃金額のみが承認要件となっているのに対し、P2-E パスは月例賃金額に加えて「承認された資格を所有すること」が承認要件に加わり、さらに Q1-E パスの場合は月例賃金額に加えて「承認された資格を所有すること」あるいは「報酬に見合うスキルと経験年数を示すこと」となっている。

ここで「承認された資格を所有すること」とは、具体的にはシンガポールにおいて就こうとする職務が大学・大学院の専攻と関連するものであること、また学士号、修士号、博士号のいずれかを取得していることを意味する。しかし、「承認された資格を所有すること」についての承認基準は明示されていない。労働省の E パス取得の手引きには「承認された資格を所有すること」に関するサンプル・リストが掲載されている。同リストは世界 38 カ国の大学リストで、国の大小により大学数は異なり、1 カ国 4 ～ 60 校ほどの大学がリストアップされている。ちなみに日本の大学は 50 校が掲載され、シンガポールの大学は 4 校が掲載されている。これらの大学の選定理由はとくに示されていない。労働省の担当官に質問すると、「このリストに含まれている大学の出身者は容易に E パス申請が承認される」との答えであった。

上記のようにシンガポールで働く外国人は、専門職・管理職であるか、技能労働者であるか、あるいは一般労働者であるかを「賃金額」によって区分されている。さらに高度人材向けの E パスについても専門職・管理職の「質」を「賃金額」で区分している。企業が月額 7,000S\$以上で雇用する外国人は高度な専門性を有する者として、何らの証明証も不用で、企業が定める「賃金額」のみで専門性が計られる。言い換えれば、月額 7,000S\$以上で企業が雇用する外国人は、仮に当人が大学を卒業していなくとも、過去に職務経験がなくとも、P1-E パスの申請は承認される。

他方、P2-E パスや Q1-E パスは、賃金額以外に大卒資格や職務経験の証明を求めているが、基本は「賃金額」である。

先の労働省担当官によると、「職務経験の審査は手間取ることもあるが、通常、大学の卒業資格は、リストにある大学であれば問題はなく、賃金額さえクリアしていれば、ほぼ E パス申請は承認される」と説明していた。

不承認の場合は、ヒヤリング対象者の説明によると、その旨を知らせる 2～3 行の通知書が届くだけで、不承認理由は明らかにされない。E パス申請が不承認となれば、企業が採用を決めていても当該外国人はシンガポール滞在が許可されず、働くことはできない。

さて、上記の E パスは、企業を退職、辞職、解雇されれば、自動的に失効する。E パスが失効すれば滞在許可（ビザ）も同時に失効するので、シンガポールに留まって求職活動をすることはできない。これを解決する方法は 2 つある。

1 つは永住権（PR）の取得である。E パスで雇用されている外国人は無条件で PR を申請できる。昨年までは E パスで就職して半年を経れば、ほぼ自動的に PR 申請は承認された。PR を取得すれば離職してもシンガポールに留まって求職活動をすることができる。2010 年 7 月現在では E パスで 2 年間働いていることが PR 承認要件となっている。

つぎの項で詳しく説明するが、PR を取得すると実質的な所得増となる CPF（中央積立基金）加入や公共住宅（HDB フラット）への入居が可能となり、メリットは大きい。

高度外国人材が離職しても引き続きシンガポールに留まって求職活動ができるもう 1 つの方法として、「個人 E パス（Personalised Employment Pass）」制度が用意されている。E パスは企業が申請し、対象外国人が当該企業を離れば失効する。これに対して「個人 E パス」は外国人自身が申請する。申請条件はつぎのとおりである。

- ① P1-E パス保有者。
- ② P2-E パス保有者で、少なくとも 2 年間、シンガポールで働き、前年の年収が少なくとも 3 万 S\$（約 200 万円）である者。
- ③ Q1-E パス保有者で、少なくとも 5 年間、シンガポールで働き、前年の年収が少なくとも 3 万 S\$（約 200 万円）である者。
- ④ 外国で専門職に就いており、月額賃金が 7,000S\$（約 45 万 5,000 円）以上の者。
- ⑤ P1-E パス保有経験があり、現在外国に住んでおり、6 カ月以上失業していない者。

個人 E パスを取得すると、E パスによって雇用されている企業を失職しても、半年間はシンガポールで求職活動ができる。新しい就職先が決まっても、E パスを改めて申請する必要はない。個人 E パスは、出身国の法制度、その他の理由で PR を取得できない、あるいは PR 取得を躊躇する高度外国人材のために設けられた制度である。

PR と個人 E パスを比較すると、PR の方が CPF への加入などメリットが大きいと考えられる。このためか、ヒヤリング対象者はほとんどが PR を取得しており、個人 E パス保有者はいなかった。

2010年6月現在、約11万人のEパス所有者がいる。先に述べたようにこのなかには「企業内転勤者」が含まれている。

Eパス所有者は「専門職」や「管理職」でなければならない。シンガポールでは、ホワイトカラー（managerial or executive position）の職務にある者は、日本の労働基準法に相当する雇用法の適用除外とされている。したがって、Eパス所有者は雇用法の適用除外である。

以上みたように、シンガポールの高度外国人材受け入れ制度は、極めて緩やかなものであるといい。このことは一般労働者受け入れ制度と比較してみると一層明確になる。

シンガポールにとって一般労働者も高度人材も、ともに必要とされる重要な労働力である。しかし、一般労働者は極めて厳密に管理されている。賃金は1,800S\$以下。就業期間は2年を限度とする。家族呼び寄せは不可能。Eパス同様にワーク・パーミットは企業が申請し、就業期間が切れれば、あるいは当該労働者が離職すれば、企業の責任において直ちに帰国させなければならない。賃金の上限規制をしているため、低賃金で企業が外国人を雇用し、シンガポール人労働者の雇用を脅かさないよう「ワーク・パーミット労働者」を雇用するためには1人当たり470～160S\$の賦課金（levies）が課されている。

これに対しEパスで就業しているPR保有者は、少なくとも労働面においては、ほぼシンガポール国民（国籍保有者）と同等に扱われることになる。例えば、シンガポールの労働統計では、労働力人口は「localあるいはresident」と「外国人労働者」にブレイク・ダウンされる。ここでいう「localあるいはresident」とは、「シンガポール国民（国籍保有者）+PR保有者」を意味する。「localあるいはresident」をシンガポール国民（国籍保有者）とPR保有者に区分した統計は公表されていない。失業率も「合計（Total）」と「resident」の数値を公表している。「合計」とは「resident+外国人」を意味する。この外国人には「ワークパーミット外国人労働者」と「PR未取得のEパス保有者」が含まれている。上述したようにEパス保有者の多くはPRを取得しており、「PR未取得のEパス保有者」の絶対数が少ないことから、失業統計の「外国人」の大多数は「ワークパーミット外国人労働者」である。彼らはシンガポールで失業者となることは認められず、失業すれば出身国に直ちに帰国しなければならない。したがって、失業率は当然ながら「resident」が「合計」より高くなっている。シンガポールの失業率は過去10年以上、2%台で推移している。労働力人口300万人の3分の1に当たる100万人の「ワークパーミット外国人労働者」を厳格に管理することによって、すなわち景気変動の調整弁にすることによってこの低い失業率を維持している。

シンガポール政府は明らかに「ワークパーミット外国人労働者」の社会への統合を企図していないが、高度人材に対しては社会への統合を図っているといえよう。

この項の最後に、Eパスを得てシンガポールで就業しようと考えている外国人に対する政府の手厚いサービス、便宜を労働省担当官の説明をもとにとりまとめておく。

- ①第1に情報提供である。労働省はウェブ・サイトで、企業の最新の募集情報を提供している。更新頻度は極めて高く、賃金、労働条件を含むきめ細かな情報を掲載している。

- ②シンガポールが今後戦略的に必要とする人材を業種別、職務・職種別に分類した情報をウェブ・サイトで提供している。これの更新頻度も極めて高い。
- ③シンガポールで就業することを希望する外国人が求職活動をするために滞在する便宜として「Eパス資格証明書 (Employment Pass Eligibility Certificate)」がある。これを取得すると1年間滞在して求職活動ができる。ただし就業はできない。

2 高度外国人材に関連する制度・慣行について

ここではヒヤリング対象者の多くが共通に言及したシンガポールで高度外国人材が働くに当たって重要なシンガポールの労働慣行や社会制度について主要なものを取りまとめておく。

人材あっせん会社

調査対象者の多くが、シンガポールの人材あっせん会社を通じて就職先を探していた。この報告書では「人材あっせん会社」と意識したが、シンガポールの法規では、人材あっせんを業務とする企業は Employment Agency と呼ばれ、労働省に登録してライセンスを取得する必要がある。2010年6月現在、2,442社⁹が登録している。

各 Employment Agency は得意分野があり、例えばインドネシアのメイドを中心に扱う会社、製造業で働く外国人労働者を中心に扱う会社、ホワイトカラーの転職を中心に扱う会社などがある。日系企業を主たる顧客として業務を運営している日本から進出した会社も複数存在する。

高度外国人材を専門に扱う会社もある。その1つを訪ねて話を聞いたところ、顧客はシンガポールの企業で「求人は多数有り問題はない」が、企業の要望する高度外国人材をいかに確保するかが「他社との競合に勝つための要素である」とのことであった。この企業では、「外国の大学に在学している学生のプール」を拡大するため、奨学金の提供、大学との業務提携などを幅広く行い、各分野あわせてシンガポール、中国、インドネシア、マレーシア、ベトナム、ミャンマーなど各国の学生を常に5,000人以上プールしているという。

同社は「人材あっせん」を主要業務としているが、人事・労務関係の各種教育訓練プログラム、キャリア・アップのための学位取得プログラムなども幅広く実施している。

職務・職種

企業がホワイトカラー労働者と雇用契約を締結する場合、職務内容、職務権限は最重要項目である。このため職務内容、職務権限は各企業により厳密に定義されているが、職務の呼

⁹ 資料出所：シンガポール労働省ホームページ

<http://www.mom.gov.sg/foreign-manpower/employment-agencies/employment-agency-directory/Pages/employment-agency-directory.aspx>

称は企業により多少異なる。

基本的には、事務職の場合は、エグゼクティブ（セクレタリー）、マネジャー、ディレクターの順で昇進するが、各職務間に、例えばシニア・エグゼクティブ、アシスタント・マネジャー、シニア・マネジャー、アシスタント・ディレクターなどが介在する。

技術系の場合は、エンジニア、エンジニアリング・マネジャー、エンジニアリング・ディレクターが基本。各職務間に、シニア・エンジニアなどが介在するのは事務系と同様。このほか、職務内容によって、IT エンジニア、プロダクション・エンジニアなどの呼称となる。

賃金・労働条件など

シンガポール政府の賃金統計は、各職務別の最低額と最高額を公表している。民間の人材あっせん会社の賃金統計も基本的には政府統計と同じであるが、職務区分が詳細で、かつ各職務を経験年数別にさらに区分している。人材あっせん会社の話によると、職務別賃金は、企業規模による差はあまり大きくない。

政府の統計には業種別の賃金統計もあるが、ブルーカラーとホワイトカラーの賃金格差が大きく、業種別統計は両者を区分していないため、人材あっせん会社によると、ホワイトカラーの賃金資料としては用いないという。

ヒヤリング調査では、時間節約のために、調査対象者の属性に関して「質問用紙」を準備し、調査対象者に直接記入してもらった。この「質問用紙」に「賃金・労働条件など」の欄を設け、月例賃金額の記入を求めたが、あらかじめ記入されたのは1例にとどまる。これについてヒヤリングのなかで質したが明確な回答は少なく、質問者が「これくらいか」と数字を例示して確認したにとどまる。したがって、本章第3節の「ヒヤリング記録」で記した「賃金・労働条件など」で示した金額は、あくまで推定値である。なお、労働条件はヒヤリングのなかでとくに言及のあった事項である。

CPF（中央積立基金）¹⁰

調査対象者の大半が CPF（中央積立基金）加入に対するメリットについて言及していた。すなわち、CPF の加入資格は、シンガポール国民（国籍保有者）と永住権（PR）保有者に限られる。E パスで働いている外国人就業者でも PR 非保有者は CPF に加入できない。CPF に加入すれば、以下で説明するように使用者の拠出金の分だけ実質的に「賃金が上がる」と考えられているようだ。

CPF は政府が管理する基金に従業員名の個人口座を開き、ここに労使が月例賃金の一定割合の拠出金を振り込む。拠出金は 2010 年 9 月から労働者 20%、使用者 15% の計 35% となっている。使用者側の拠出金は景気変動によりたびたび改定され、2010 年 8 月までは 14.5% となっていた。

CPF は実質的には公的年金制度に当たり、労働者は CPF の積立金を退職時に一時金とし

¹⁰ 資料出所：中央積立基金ホームページ <http://mycpf.cpf.gov.sg/Members/home.htm>

て引き出すか、年金方式で毎月一定額を引き出すかが選択できる。また、住宅購入資金として口座残額の 20%を限度に退職前に引き出すことも可能である。さらに健康保険の機能も担っており、拠出金の一定割合は「メディセイブ・アカウント」に貯蓄される。

政府はこの基金を「財政投融资」財源として活用し、公共住宅（HDB 住宅）建設などに充てている。シンガポールの社会保障制度の中核がこの CPF であるといっている。

公共住宅¹¹

公共住宅は、HDB（Houseing Development Board）住宅、HDB フラットと呼称される高層の集合住宅である。シンガポール国民（国籍保有者）、永住権保有者の 80%は公共住宅に居住している。通常、1 棟が単独で建設されていることは少なく、大半は「団地」形式で、団地は 10～20 棟で構成されている。この公共住宅は賃貸が多いが、購入もできる。標準的な HDB フラットは 100 m²を超えかなり広い。ヒヤリング対象者の住む HDB フラットを 1 件見せてもらったが、親子 4 人とメイド 1 人の住居としては十分な広さがあった。最寄りの地下鉄から 5 分ほどの距離で、共働きの 2 人とも職場まで地下鉄を利用し 30 分程度の通勤時間だという。「団地」の中は小規模の公園があり、近くに飲食店街もあった。シンガポールの住居としては平均的なものとの説明であった。当のヒヤリング対象者は「住環境は満足している」とコメントしていた。

大連でヒヤリング調査をした際に、大連理工大学機械学部の副学長から「中国人が日本に行って企業に勤めた際に、大きな問題の 1 つは住宅である」との説明があったが、シンガポールにおいては、外国人がシンガポールに来て、シンガポール企業に勤める際に、住宅問題は公共住宅によって解消されているのではないかと、この印象を持った。

第 2 節 調査結果

1 調査方法について

シンガポールにおけるヒヤリング調査は 7 月上旬に実施した。調査対象は、シンガポールにある企業で働くアジア各国出身の高度外国人材である。ここにおける高度人材の定義は、すでに第 1 節で述べたように、シンガポールの高度外国人材受け入れ制度に従って以下のとおりとした。

- ①少なくとも大学卒であること。
- ②シンガポールの雇用法の適用除外とされているホワイトカラー（managerial or executive position）の職務にある者。
- ③エンプロイメント・パス（E パス）によって雇用を許可されている外国人。
- ④ただし E パスは、企業内転勤者、例えば日本に本社のある企業の従業員がシンガポールの子会社に派遣された場合も適用されるが、こうした企業内転勤者は調査

¹¹ 資料出所：住宅開発委員会（HDB）ホームページ <http://www.hdb.gov.sg/>

対象から除外した。

調査は原則、1人1時間程度の個別ヒヤリングとし、英語で直接実施した。

表 4-2-1 シンガポールの調査対象者

(人)

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

2 調査結果

(1) 調査対象者の属性

ヒヤリング調査対象者は表 4-2-1 に示したとおり 15 人で、出身国別にみると、マレーシア 7 人、インドネシア 5 人、フィリピン 2 人、ニュージーランド 1 人である。マレーシア出身者が多いことは、ヒヤリングを企業関係者に依頼する前から予想していた。シンガポールはマレー半島の先端の小島に位置する、1975 年にマレーシアから分離独立した国である。地理的、歴史的に、マレーシアの一部と考えられなくもない。多くのシンガポール人は中国系で、祖先の多くはイギリス植民地時代の 18 世紀にマレーシアのマラッカから移住してきたといわれている。農業はほとんどないに等しい。このため、食料品の多くを輸入しているが、輸入元はマレーシア、タイである。タイからマレー半島を縦断してトラック輸送で野菜類を輸入している。この点でもマレーシアと緊密な関係にある。飲料水も隣接するマレーシアのジョホール州から購入している。1990 年にマレーシアの首都クアラルンプールに株式市場が開設されるまで、シンガポールの株式市場がマレーシアの株式市場の機能を担っていた。現在でも両国の経済関係は極めて緊密である。

こうした関係からシンガポールはマレーシアを「伝統国」と位置づけ、他の国との関係と比較して特別な配慮を様々な側面で払っている。例をあげれば、出入国に際し、マレーシアパスポート保持者には、パスポートあるいは ID カードの提示で許可している。この便宜により、シンガポールとジョホールを結ぶ約 800m のジョホール水道に架けられた橋（コーズウェイ）を渡って、ジョホールからシンガポールに日々通勤する労働者が数万人存在する。今回のヒヤリングでも対象者の 1 人は、ジョホールから片道 2 時間かけて通勤していた。

インドネシアはシンガポールにとって隣接する大国で、独立以来、多大な外交的配慮を払ってきた国である。

調査対象者の男女比は、男 5 人、女 10 人で、女性に偏った嫌いはある。ただ、先に触れた人材あっせん会社の説明によると、シンガポールで働いている高度外国人材の男女比は「女性の方が多いのではないかとの印象を持っている」とのことで、調査対象者に女性が多

いことで調査結果に大きなバイアスは必ずしもかからないと考えている。女性が多い理由の1つは、シンガポール人男性と結婚した外国人女性が働いていることによる。シンガポールで知り合って結婚したのか、外国で知り合ったのか、この種の統計がないので不明だが。ただ、ヒヤリングで確認したところでは、シンガポール人と結婚した女性は結婚後、永住権（PR）は取得するが、国籍を取得することはまれであるという。調査対象者15人のうち既婚者は7人、独身者7人、「ノーコメント」1人で、既婚者と独身者は同数であったが、結婚事情については、調査趣旨から少し距離があり、プライバシーに関わることなので、あまり多くの話は聞けなかった。

学歴は、大卒者が12人と大多数で、大学院修了者は3人。大学院修了者はいずれも修士課程で、博士課程修了者はいなかった。出身大学、大学院の所在国は、出身国11人、シンガポール1人、日本2人、イギリス1人である。日本の大学、大学院所在地は2人とも名古屋である。出身大学、大学院に日本が含まれ、ともに所在地が名古屋であるのは全くの偶然であり、意図したものではない。

言語について、母語、英語能力、その他の言語を聞いた。母語を聞いた意図は、シンガポールに多い中国系の東南アジア諸国出身者を確認するためである。

ここで「中国系」と呼称するのは文化人類学でエスニック・グループの1類型として用いる用語である。かつては「華僑」と呼称されることもあったが、現在ではほとんど使われない。シンガポール政府もかつては国民の「民族（race）」別割合を公表していたが、現在ではこれを「エスニック・グループ」と表現している。「中国系」の英語表記は Chinese であるが、これを「中国人」と訳すと誤解を与えかねないので避けることにした。シンガポールにおける漢字表記は「華人」であるが、これも避けることにする。

調査の企画段階では対象者に直接、「エスニック・グループ」について聞くことをためらい、母語を聞くことで代替したが、結果的には「自分はインドネシア国籍の中国人（Chinese）である」と自ら答えており、「エスニック・グループ」を直接聞くことに障害はなかったと思われる。

調査結果からこの「エスニック・グループ」属性をみると、中国系は11人である。出身国別内訳は、マレーシアが7人中6人、インドネシアが5人中4人、ニュージーランド1人である。先に紹介した人材あっせん会社は、「シンガポールで働く外国人の大多数は、アセアン諸国の中国系である」と説明していた。

ヒヤリングでは、中国語の能力に出身国によって明らかに差異が観察できた。マレーシア出身者は、母語ではなく、初等教育を中国語（北京語）で受けており、会話だけでなく、漢字もほぼ完璧に修得している。これに対しインドネシア出身者は、家庭内の、あるいは独習による中国語（広東語などの方言を含む）修得が中心で、自ら「中国語は理解できるが、完璧ではない」と話す調査対象者がいた。つぎの「現在の所属企業」の項でもう1度触れるが、シンガポールの多くの企業では、仕事上の言語は英語であるが、会社内における日常会話

は中国語である場合が多い。日常生活においては、中国語が中心で、英語との「ミックス」状態であるといわれる。政府の「職務遂行上の言語（公用語）」は英語で、公式書類はすべて英語表記である。しかし、官庁内の日常会話は中国語が中心だ。この意味で、中国語を解するか否かは、シンガポールで働く場合、極めて大きな意味を持っているといえよう。

ただし、中国語と一口に言っても、シンガポールでは「北京語」が中心ではなく、広東語、福建語、客家語などの「方言」が多く話され、実際の言語状況は相当に複雑である。さらにシンガポールの国語はマレー語であり、言語事情を一層複雑にしている。

英語はこの複雑な言語環境のなかで、リンガフランカとして、共通語として使用されているようだ。このため調査対象者は、英語の能力に対する質問に対し、例外なく「完璧」「ほぼ完璧」と答えている。英語ができることが、シンガポールで働く上での最低条件であるといつて間違いなさそうだ。

調査対象 15 人の年齢は、28 ～ 38 歳である。企業の中堅どころといった年齢であろう。

ヒヤリングで、女性が年齢を「意識的に誤って」答えることがあった。大学卒業年や勤続年数は正確に答えていたので、「推定」実年齢が分かる。なかには、会社のセキュリティ上の身分証明書（企業内の ID カード）を首にかけており、これの記載と回答年齢が食い違うこともあった。当初はそれを指摘しなかったが、何人目かに「意識的に誤って」答えた理由を聞くと、「プライバシーだから普通のことね」との回答であった。したがって、この後に掲げる「ヒヤリング記録」に記した年齢は、本人の答えと、卒業年次や勤続年数とのつじつまが合わない場合は、原則として調査実施者の「推定年齢」とした。

（２）現在の所属企業

現在の所属企業については、業種、従業員規模、および個人に関することとして職務・職種、賃金・労働条件など、企業で使う言語、企業に対する満足度、現在の職務に対する満足度を聞いた。このうち、企業に対する満足度、現在の職務に対する満足度については「満足」「ほぼ満足」「可もなく不可もなし」「やや不満」「不満」の 5 段階の指標で答えてもらい、その理由を質問した。

所属企業の業種は、製造業 6 人、ロジスティック（運輸サービス）2 人（同一企業）、コンピュータ・ソフトウェア開発 2 人（同一企業）、IT 関連 3 人、金融・保険業 2 人である。従業員規模は 100 ～ 3,000 人。企業は合計 13 社であるが、多国籍企業か地元企業かの区分では、多国籍企業が 12 社、地元企業 1 社である。ただし、地元企業も資本構成をみると、外国資本が 30%程入っていた。シンガポール労働省で聞いた話では、シンガポールには現在、約 7,000 社の多国籍企業が登録されており、従業員数が 100 人以下の企業もあるが、シンガポールではそれらを含め多国籍企業はすべて大企業と考えているという。これに対し、地元企業は中小企業がほとんどで、例外は政府関連企業（かつての国営企業が民営化された企業）であるとの説明であった。また、高度外国人材の多くは多国籍企業で働いているとの

ことであった。

ヒヤリング対象者の職務・職種は、大雑把に分類して各種の「エンジニア」が7人、総務、人事、財務、顧客サービスなどの「管理系の職種」が8人であった。「エンジニア」「管理系の職種」とともにマネジャー、アシスタント・マネジャーなどの管理職が合わせて5人いた。

15人の調査対象者全員が、大学・大学院における専攻と現在の職種はほぼリンクしていた。本章のシンガポールの「高度人材受入制度の概要と実態」で説明したように、外国人がシンガポールで職を得るためには「専門性」が極めて重要なファクターで、専門性を証明するために「大学・大学院の専攻」「過去の職歴（主として職務）」に関する書類の提出がEパス取得の必須条件となっていることから、今回の調査結果は、当然の帰結であるといえよう。

賃金・労働条件では、賃金額を中心に聞いた。

シンガポール政府の賃金統計では、職務別賃金の最低額と最高額を公表している。民間の人材あっせん会社の賃金統計も基本的には政府統計と同じであるが、職務区分が詳細で、かつ各職務を経験年数別にさらに区分している。人材あっせん会社の話によると、職務別賃金は、企業規模による差はあまり大きくない。

政府の統計には業種別の賃金統計もあるが、ブルーカラーとホワイトカラーの賃金格差が大きく、業種別統計は両者を区分していないため、人材あっせん会社によると、ホワイトカラーの賃金資料としては用いないという。

ヒヤリング調査では、時間節約のために、調査対象者の属性に関して「質問用紙」を準備し、調査対象者に直接記入してもらった。この「質問用紙」に「賃金・労働条件など」の欄を設け、月例賃金額の記入を求めたが、あらかじめ記入されたのは2例にとどまる。これについてヒヤリングのなかで質したが明確な回答は少なく、質問者が「これくらいか」と数字を例示して確認した。したがって、本節の最後に掲げた「ヒヤリング記録」の「賃金・労働条件など」に示した金額は、あくまで推定値である。なお、労働条件はヒヤリングのなかでとくに言及のあった事項である。

調査対象者の推定月額賃金額は3,000～6,000\$である。2010年7月現在の為替レートで計算してみると、約20～40万円となる。日本の賃金との比較は難しいが、調査対象者の1人は「日本の賃金水準より多少低い（10%程度）」と話していた。

企業で使う言語は、全員が「英語」と答えた。企業の公式の会議、打ち合わせはほとんど英語で行われ、書類もすべて英語で作成されているようだ。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。しかしながら、属性の項で述べたように、「中国語を解さない」者は、日常会話を含めて英語のみで仕事をしているようである。ヒヤリング後の雑談では、昼食などはどうしても「中国語を話す者と話さない者」に別れがちだとの話を聞いた。ヒヤリング対象者では、マレーシア出身者1人、インドネシア出身者1人、フィリピン出身者2人が中国語を解さない者で

あった。

調査対象者の1人に、インド系マレーシア出身者がいた。彼は「宗教的な理由で、昼食は1人で食べることが多い」と話していた。シンガポールの企業では、社内にキャンティーンなどの設備がある場合は、必ず「各エスニック・グループの宗教上の理由を配慮したメニュー構成になっている」という。社内食堂がない場合も、会社近辺に「各エスニック・グループの宗教上の理由」を充足できる飲食店が存在している。シンガポールでは、食事に関する宗教上の慣習の違いを起因とする問題はないように思われた。

企業に対する満足度、現在の職務に対する満足度は、上記したように、5段階の指標で答えてもらった。その結果を表4-2-2にまとめた。

表 4-2-2 企業と職務に対する満足度

(人)

	企業に対する満足度	現在の職務に対する満足度
満 足	—	1
ほぼ満足	9	10
可もなく不可もなし	5	4
やや不満	—	—
不 満	1	—
	15	15

上記の表をみると、企業に対する満足度では「ほぼ満足」が多く、「可もなく不可もなし」が3分の1、「不満」も1人いる。この理由は、ほとんどが「現在の賃金に対する満足度」と解釈してよさそうであった。これに対して、職務に対する満足度は相対的に高い。この理由は、就職に際して契約した職務どおりの仕事をしている結果であると考えられる。換言すると、意に反した職務・職種に就いていないといっているようだ。

(3) 現在の所属企業に就職した経緯

現在の企業に就職した経緯は、予想以上に実に多様であった。サンプル・サイズが極小なので類型化は難しいが、あえて各事例の共通点を探ることにする。

まず15人の調査対象者のなかから、全体的にみて多くの共通点を有していると思われるケースを4つ取り上げ、これを基準に他の調査対象者を比較してみる。

第1のケースには、勤続年数の比較的短い4人のなかから1人を選んだ。選んだのは、中国系マレーシア人（男性）である。彼は、英語、中国語を解する。彼の現在の所属企業に就職した経緯を簡単にみておく。日本の大学院を終了して「出身地のマレーシア、ジョホール州に近いこと」「賃金がマレーシアより高いこと」を理由にシンガポールの製造業の企業に就職、「大学院における専攻を活かした」エンジニアとして3年間勤めている。今のところ「仕事に大きな不満はなく」、今後も現在の会社に長く勤めるつもりだと話している。

このケースは、シンガポールで働く高度外国人材の典型例の1つであると考えられる。すなわち、①大学・大学院を卒業して最初の就職地としてシンガポールを選択した、②中国系マレーシア人で英語、中国語を解する、③シンガポールでの就職理由に「専門を活かすこと」「賃金が高いこと」をあげている、ことである。

第2のケースは、インドネシア人の男性で、彼も中国系である。ジャカルタで就職し、結婚して子供ができ、さらに賃金の高い会社への転職を考えたが、インドネシアでは希望する条件の会社が見つかることができなかった。そこで「自分の専門を活かし」「賃金の高い」企業を求めてシンガポールへ来る決断をした。シンガポールには、多くのインドネシア人が暮らしており、英語が得意で、中国語もできるので「大きな不安はなかった」。希望どおりの企業は直ぐに見つかり、就職した。シンガポールで働くことに「妻は賛成した」。

このケースと第1のケースの共通点は、「中国系で英語、中国語を解する」「シンガポールでの就職理由に“専門を活かすこと”“賃金が高いこと”をあげている」ことである。加えて、シンガポールには「多くのインドネシア人が暮らして」おり、生活する上での不安が少ないことが理由としてあげられている。

第3のケースは、フィリピン人の女性である。フィリピンの大学卒業後、多国籍企業のマニラの関連会社に就職した。ここでの実績が認められて、シンガポールの関連会社への転職を勧められ、これに応じた。企業内転勤ではなく、転職である。当人は「スカウトされた」と話している。転職して昇進し、賃金も上がった。転職理由は、「自分の職務における成果が認められた」「昇進、賃金が高くなること」「シンガポールにはフィリピン人の友人が何人か住んでおり、兄弟の1人も働いている」ことである。

このケースと第1、第2のケースの共通点は、シンガポールで「専門を活かす」仕事に就き、昇格して「賃金が高くなった」ことである。第3のケースと第2のケースの共通点は、シンガポールに出身国人、友人などが多く住んでおり外国で暮らす不安を和らげている点である。

第4のケースは、今回の調査対象者のなかで最も長い13年間、シンガポールで勤めているケース（女性）である。彼女は中国系のニュージーランド出身者で、英語、中国語を解する。大学卒業後、「経営学という専攻を活かす職がニュージーランドでみつからず」、知人の紹介でシンガポールの企業に就職した。その後、シンガポール人と結婚し、シンガポールで引き続き勤務している。

彼女と、先のケースの共通点は、「英語、中国語を解する」「専攻を活かす職」を求めたことである。15人の調査対象者のうち既婚者は7人であるが、シンガポール人と結婚したのは彼女1人であった。結婚して、子供をもうけ、長く働くようになったようだ。ただ、彼女は「賃金が高い」ことをシンガポールで就職した理由に上げていない。ニュージーランドでは希望する就職先がなかったことを強調していた。

さて、上記の4ケースから共通する点を見るとつぎのようになる。

①シンガポールで働くことにした理由

- ・言葉の問題がないこと（最低限、英語ができること。中国語を解すればさらに有利）
- ・出身国の人、友人が多く住んでおり外国生活の不安がないこと。

②現在所属する企業に就職した理由

- ・専門分野が活かせること。
- ・言葉の問題がないこと（最低限、英語ができること）。
- ・賃金が出身国より高いこと。

①と②の条件は必ずしも分けるべきではなく、不離一体の条件かもしれない。いずれにせよ、シンガポールで就職した動機は、上記の条件の幾つかを満たした結果であろう。このなかで最低限の条件は、「英語」と「専門」であろう。英語ができなければ、仕事をする事は不可能である。専門性が認められなければ、E パスを取得することができず、就職はできない。

「賃金」については、E パス承認要件が先にみたように「2,500S\$以上の賃金」となっており、少なくとも 2,500S\$以上の賃金が前提となっている。この金額が、出身国の賃金と比較して高いものであれば、シンガポールで働く大きな動機となり得る。調査対象者の出身国の平均的な賃金は、ニュージーランドを含めて、シンガポールよりかなり低いといっている。

中国語を解することは、「属性」の項ですでにみたように、これも大きなインセンティブの1つである。

つぎに、過去の職歴の有無について検討する。大学を卒業、大学院を修了して直接、現在の会社に入ったのは 15 人中 5 人である。当然ながらこの 5 人には過去の職歴はない。5 人の勤続年数をみると、3 年、2 年、4 年、2 年、13 年である。勤続年数の比較的短い 4 人の年齢は低く、13 年勤続している調査対象者は、「職歴」を持つ者を含む全調査対象者のなかで最も勤続年数が長かった。

一方、転職経験のある 10 人をさらに細かく分類するとつぎのようになる。

- ①出身国で大学・大学院を卒業、出身国で就職し、その後、シンガポールで就職したケース：3 人
- ②出身国で大学・大学院を卒業、出身国で就職し、その後、出身国で転職、その後、シンガポールで就職したケース：3 人
- ③出身国で大学・大学院を卒業、出身国で就職し、その後、出身国で転職、その後、シンガポールで就職、その後、シンガポールで転職したケース：1 人
- ④出身国で大学・大学院を卒業、その後、シンガポールで就職、その後、シンガポールで転職したケース：1 人
- ⑤シンガポールの大学を卒業、シンガポールで就職、その後、シンガポールの他の企業に転職したケース：1 人

⑥シンガポール以外の外国の大学を卒業、出身国・大学所在国・シンガポール以外の外国で就職し、その後、シンガポールで就職したケース：1人

わずか10人で6パターンが見出された。多様という他ない。上記を4つのパターンに括ってみると、つぎのようになる。

①出身国・外国で就職、シンガポール企業へ転職：4人

②出身国でのみ転職を経験：3人

③シンガポールでのみ転職を経験：2人

④出身国、シンガポール双方で転職を経験：1人

つぎに転職回数をみると、1回が6人、2回1人、3回2人、4回1人である。このうちシンガポール国内での転職人数、回数をみると、2人が各1回である。調査対象者のシンガポールにおける滞在年数は1～13年で、転職者の滞在年数は1人が12年、もう1人は6年である。

上述した調査対象者の「転職経験」をみる限りでは、シンガポールにおける転職はそれほど多くないといえるのではないか。

さて、今回の調査対象者はシンガポールにおける勤務年数（滞在年数）は1～13年である。ここで第1節でみた「シンガポールで働く際に有用である」といわれる永住権（PR）の保有者を確認しておく。調査対象者15人のうち13人がPRを保有していた。調査対象者は口を揃えてPR入手の利点を「転職が可能になる」「雇用が安定する」「CPFに加入できる」「公共住宅（HDBフラット）への入居が容易になる」をあげていた。また「友人が皆取得しているから」との理由をあげる者もいた。こうした点からみて、Eパスで働く高度外国人材にとって、ある程度の期間働けば、PRを取得することはごく当たり前の行動であるといえよう。シンガポール政府は、Eパス取得者が長くシンガポールで働き、経済活動に貢献することを期待しており、その1つの手段としてPR取得を奨励しているが、ここでみた調査対象者の行動からみる限り、政府の意図は達成されているようだ。

PRを保有していない2人のうち1人は、マレーシアのジョホール・バルから通勤している者で、もう1人は「今年2月に申請したが、承認されなかった」という。承認されなかった当人は、落胆している様子はなく、「理由は知らされなかったが、恐らく、今年からシンガポールで2年以上勤務しないと承認しない方針に変わったと聞いているので、仕方がない」と話していた。

イミグレーションの資料をみる限りでは、PR取得の承認要件として今年から「Eパスで2年働いたこと」は確認できなかった。現地紙の報道では、「シンガポール人の雇用を優先する」政策が2008年のリーマン・ショック後の景気後退を理由に打ち出されており、PR承認要件が幾分厳しくなったのはその一環であると考えられる。

この項の最後に就職情報の入手方法についてみておく。ここではシンガポール国内で転職して現在の所属企業に勤めている者については、初めてシンガポールで就職した際の情報入

手方法とした。

- シンガポールで企業募集をみて：4人
- 海外から人材あっせん会社に登録して情報入手：3人
- インターネットで情報入手：3人
- 出身国で勤めていた企業のシンガポールの関連会社にスカウトされた：2人
- 出身国の人材あっせん会社に登録して情報入手：1人
- 現在の企業に勤めていた友人の紹介：1人
- シンガポールに住んでいる親戚の紹介：1人

上記で分かるように、就職情報の入手方法は多様である。「シンガポールで企業募集をみて」が最も多いが、これには新聞、雑誌の広告が含まれる。人材あっせん会社がシンガポールと出身国とあわせて4人である。人材あっせん会社の説明によると、現在ではインターネットの募集広告でまず情報を得て、人材あっせん会社に登録する者が多いという。いずれにせよ、募集情報を入手するのに困ったと答えた調査対象者は1人もいなかった。このことから情報入手は極めて容易であることが窺われる。

(4) 将来の計画

将来の計画については、主として現在所属している企業に今後も長く勤めるつもりか、あるいは転職を考えているのか、に焦点を当て質問した。15人の回答を類型化するとつぎのようになる。

- 「現在の企業に長く勤めるつもり」3人
- 「当面は勤めるつもり」7人
- 「転職するつもり」2人
- 「その他」3人
 - ・「留学を計画」
 - ・「結婚後、10年くらい勤めた後、出身国に帰国」
 - ・「昇進できなければ、転職」

「現在の企業に長く勤めるつもり」と答えた3人は、いずれも「属性」の項でみた現在所属している企業に対する満足度が高く、「企業に将来性があると思うから」「現在の生活が安定しているから転職など考えない」「できる限り転職などのリスクを回避して安定した仕事をしていきたい」などの理由で、今後も長く勤めると話している。この3人のうち2人は現在所属する企業が初めて就職した企業で、転職の経験はない。

「当面は勤めるつもり」と答えた6人は、いずれは転職するかもしれないとの含みのある回答であった。

転職の可能性をほのめかした回答の例をあげると「もっといい職があるのではないかと考えているが、先頃始まった新しいプロジェクトが非常に興味深く、自分のスキルを向上させ

と思うので、これが終了するまでは今の仕事を続ける」「好条件で、良い機会があれば、どこの国の、どこの企業に移ってもよいと考えている。日本企業でも、東京でも、好条件ならば移る。ただし自分の専門を活かせる職であればである」「あと2～3年働いて、オーストラリアで職を見つけたいと思っている。理由は、オーストラリアが最も近い英語圏の国であること。先進国で自分に適した仕事が見つかると思う」などがある。これらの回答をした3人の共通点は、女性で、比較的若く、独身であることだ。

「転職するつもり」と明言した2人の理由はそれぞれ異なっている。1人は「今の会社に満足していない。もう4年働いたので、もっと違った仕事を経験したいと思っている」と回答した。

別の1人の理由は深刻で、つぎのように転職理由を説明していた。

「現在の企業に移って、最初の1年間は順調であった。だが、2年目に、現在のマネージャーが入社してきて不満が多くなった。自分には2人の上司がいる。1人はディレクターで、もう1人はマネージャーである。ディレクターはアメリカ人で、自分を採用してくれた人である。彼の下では仕事は快適に進められる。仕事外でのつきあいは、非常にフランクである。しかし、マネージャーはまったく異なる。マネージャーは45歳で、女性、シンガポール人である。彼女は、以前勤めていた企業から、何人かのスタッフをつれてきた。重要な仕事は、彼女とそれらのスタッフで進めている。つれてきたスタッフはいずれもシンガポール人である。自分には重要な仕事は任せてくれない。彼女は非常に有能である。自分より有能であると思う。だが、彼女が連れてきたスタッフと比べると、自分は同じ程度か、より有能であると考えている。数カ月のうちに、現在のディレクターが外国に転勤する。そうなれば自分は現在の会社を辞める。つぎの勤め先の情報を集めている最中である。シンガポールの企業の情報を集めている」。

このように深刻な事情ではあるが、この調査対象者はこれまでに何度か転職を経験しており、「悲観はしていない。経済の状況にもよるが、新しい職場はすぐにみつかると思う。現在より賃金下がることはない。経験を積んだので賃金は上がると考えている」と極めて楽観的であった。どの程度“本音”であるかは不明であるが。

「その他」の3人の回答は、1人はこれまでの勤務で預金した資金を使つての「留学を計画」していた。その理由は「会社を辞める理由は、2年間同じ仕事をしてきて、最初は興味深かったが、少し飽きてきたこと。まだ若いので新しいことにチャレンジしたい」とのことであった。他の1人は先にも紹介したマレーシアのジョホールから通勤している女性で、「もうすぐ結婚する予定だが、結婚後も仕事は続けるつもりである。結婚相手はジョホール・バルで働いている。子供ができて、メイドを雇えば問題はない。10年後くらいには、ジョホールに帰って仕事をしていると思う」と将来計画を話してくれた。

残る1人は、保険業の企業に勤めるインド系マレーシア出身者で「現在の会社に5年勤め、アシスタント・マネージャーとなった。マネージャーになるチャンスはまだない。向こう2～3

年でマネジャーに昇進できなければ転職するだろう。転職先は、シンガポールの金融機関を第1に考える」と、昇進できなければ転職するつもりであるという。この考え方が、転職理由としてはシンガポールでは最も一般的なものであると当人が語っていた。

以上をまとめると、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だ。この背景には、シンガポールの高度人材の労働市場がこうした慣行になっているからであろう。すなわち、高度外国人材のみならず、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。

ただし、こうした考え方が一般的であるからといって、実際には「転職」がそれほど多いわけではないようだ。シンガポール使用者連盟（SNEF）を訪ねた際にこの点を質問すると、「実際に企業を渡り歩いているのは“役員層”であって、ホワイトカラー層の転職は10%程度である」との説明であった。

（5）その他特記事項

ここでは調査結果から2点を取りあげる。1つは日本の大学・大学院卒業後にシンガポールで就職した事例、もう1つはシンガポールで長期にわたって働く際の「住宅」「子育て」に関連する事例である。

先にも触れたが、調査対象者に日本の大学、大学院を卒業した者が2人いた。彼らがなぜ、日本ではなくシンガポール企業を就職先に選んだのか。今回の調査の趣旨に深く関係するケースでもあり、詳しく話を聞いた。

1人は、大学院で土木を専攻した調査対象者（男）である。彼は「大学院で学んでいた頃は、日本で就職することを考えていた」。しかし、「卒業間近になって、両親、友人、留学経験のある先輩などに相談した後、マレーシアか、シンガポールで就職しようと決めた」。日本での就職を中止し、シンガポールで就職することにした理由を2つあげた。1つは「日本で就職したとしても日本に長く住むわけではなく、いずれマレーシアに帰ることになる。それならば初めからマレーシアか、故郷に近いシンガポールで就職しようと考えた」ことで、2つ目の理由は「日本とマレーシア、シンガポールの企業の“文化”の違いがある。日本で就職した留学生の話では、日本企業には“残業文化”があるという。終業時間になって、自分の仕事は終わっていても、上司が残っていると帰れないと聞いていた。マレーシアとシンガポールは同じ文化で、仕事と家庭の両方を大切にしている。日本の企業文化になじめないと考えた」結果である。

さらに彼の場合、マレーシアでの就職については「クアラルンプールならば好条件の企業があった」が、生まれがシンガポールに近いジョホール州であることから、少しでも故郷に近いシンガポールで就職先を探した。「クアラルンプールの企業より、シンガポールの企業の方が賃金が高い」こともシンガポールを選んだ理由の1つである。こうした考え方は、中国系マレーシア人にとっては特別なものではないようだ。

もう1人のケースは、日本の大学で経営学部を卒業した調査対象者（女）である。彼女は日本企業への就職を希望し、実際に入社試験を受けた。「大手電機メーカーに応募し、試験を受けた。面接では、同社のマレーシア、シンガポールの関連企業の人事担当者が参加しており、マレーシア、シンガポールの関連企業の双方からオファーがあった」。だが、入社はしなかった。その理由を3つあげた。1つは「賃金が期待したより低く」、2つ目は「職務に関する説明が明確でなかった」、3つ目は「日本で働こうと考えていたのに、海外の関連会社からのオファーというのも違和感があった」からである。賃金が期待したより低く、専門を活かした仕事に就くことが不明で、かつ勤務地が日本国内でないことが、彼女が日本企業への就職をとりやめた理由である。

第2章の大連における調査結果のなかで紹介したが、大連理工大学機械学部の副学部長が、中国人が日本で働く場合、住宅の問題と、結婚した後の子育ての問題が大きなネックとなって「長く日本で働くことができない」と指摘していた。この点について、シンガポールで働く高度外国人材の場合、一定期間勤めて永住権（PR）を取得すれば、安価で快適な公共住宅（HDB フラット）に入居することが容易になる。子育てにはメイド（外国人）を雇っている。

第3節 ヒヤリング記録

シンガポール 1

1. 属性

(1) 年齢・男女別（独身・既婚）	31歳、男（既婚）
(2) 現住所	シンガポール
(3) 出身国（出身地）	マレーシア（ジョホール州クルアン）
(4) 出身大学・学部・専攻	名古屋工業大学工学部土木学科
(5) 出身大学院・研究科・専攻・課程	名古屋工業大学大学院、土木専攻、修士課程
(6) 卒業年月	2007年3月
(7) 言語 ①母語	中国語（北京語）
②英語の能力（自己評価）	a. ほぼ完璧 b. ほぼ完璧
a. 会話 b. 読み書き	
③その他の言語	マレー語、広東語、日本語

2. 現在の所属企業

(1) 業種

製造業（建設資材の製造、販売、メンテナンス・サービス）

(2) 企業規模

約100人（グループ企業全体で1,000人）

(3) 職務・職種

エンジニア。グループ企業が製造した建設資材の設置、メンテナンス

(4) 賃金・労働条件など

①月例賃金は約 3,200S\$。シンガポールでは、職種ごとの賃金水準を示す統計が多数あるが、それで見ると同業他社と比べて悪くはない。

②年1回、ボーナスが出る。企業の業績によるが、月例賃金の1～2カ月程度。

(5) 企業で使う言語

①社長がドイツ人で、社内の会議は原則英語。会議資料等はすべて英文。

②電話による応答は、顧客の話す言葉によって中国語（北京語）であることも多い。運送業者等との折衝も中国語（北京語）か、英語と中国語の混ざった会話もまれではない。

③資材の設置現場に出かけることも多いが、ここでの会話も「電話による応答」と類似した状況。

④会社の同僚はほとんどが中国語（北京語）を解するので、企業内の日常会話は中国語（北京語）が中心。時に応じ、英語と中国語の混ざった会話となる。

⑤日系企業の顧客とは、まれに日本語を使って話す。

(6) 企業に対する満足度

①（5段階の自己評価）「ほぼ満足」

②理由は、賃金にほぼ満足していること。

③上司、同僚とも人間関係がうまくいっている。

④将来性のある企業で、今後の業績は向上していくと考えられる。

(7) 現在の職務に対する満足度

①（5段階の自己評価）「ほぼ満足」

②理由は、大学院で専攻した自分の専門分野が100%生かせる職務であること。

3. 現在の企業に就職した経緯

(1) 日本の大学、大学院で学んでいた頃は、日本で就職することを考えていた。しかし、卒業間近になって、両親、友人、留学経験のある先輩などに相談した後、マレーシアか、シンガポールで就職しようと決めた。決めたのは自分自身である。

(2) マレーシアか、シンガポールでの就職を決めた理由は、日本で就職したとしても日本に長く住むわけではなく、いずれマレーシアに帰ることになる。それならば初めからマレーシアか、故郷（マレーシアのジョホール州クルアン。シンガポールから車で2時間程度）に近いシンガポールで就職しようと考えた。

(3) 就職先に関する情報を集めると、マレーシアの場合は、クアラルンプールならば好条件の企業があったが、クアラルンプールは故郷から車で6時間と遠い。より故郷に近いシンガポールを選んだ。シンガポールの企業の賃金水準が、クアラルンプールの企業より

高いことも理由の1つとっていい。自分の知っている限りでは、シンガポールの賃金は日本より少し低い(10%程度)。

- (4) 日本での就職を選択しなかった理由の1つとして、日本とマレーシア、シンガポールの企業の「文化」の違いがある。日本で就職した留学生の話では、日本企業には「残業文化」があるという。終業時間になって、自分の仕事は終わっていても、上司が残っていると帰れないと聞いていた。マレーシアとシンガポールは同じ文化で、仕事と家庭の両方を大切にしている。日本の企業文化になじめないと考えた。
- (5) シンガポールの企業の募集に関する情報は、シンガポールの「人材あっせん会社」に登録し、日本にいてメールによって情報を得た。登録に際しては、自分の専門、希望する職種、業種、労働条件(賃金)などを詳細に記入した。これに基づき、人材あっせん会社からかなり頻繁に情報が届けられ、そのなかから選んで応募した。応募しても採用の可否が決まるまでにかかなりの時間がかかると聞いていたが、幸いにして自分の場合は、2社目で採用が決まった。正式な契約は、シンガポールに出向いて、面接を受けたあとに結んだ。期間に定めのない雇用契約である。
- (6) 人材あっせん会社への登録は無料。料金は人材を紹介された企業が負担する。
- (7) 当初は、ジュロン工業団地(シンガポールの南西部)にある現在の所属企業の親会社に就職した。1年後、親会社が現在の企業を買収して、自分の属していた部門を新会社に移したので、現在の企業に移った。雇用契約、労働条件は継続されている。

4. 過去の職歴

現在の企業が初めての職場である。

5. 将来の計画・希望

- (1) 今のところ、現在の企業で長く勤務するつもりである。法定の62歳の定年まで勤めるかは分からない。転職は考えていない。
- (2) 理由は、今の仕事に大きな不満がないこと、それに企業に将来性があると思われるからである。

シンガポール 2

1. 属性

(1) 年齢・男女別(独身・既婚)	38歳、男(既婚)
(2) 現住所	シンガポール
(3) 出身国(出身地)	マレーシア(サワラク州クチン)
(4) 出身大学・学部・専攻	シンガポール大学経営学専攻
(5) 出身大学院・研究科・専攻・課程	—
(6) 卒業年月	1999年7月
(7) 言語 ①母語	中国語(客家語:父、福建語:母)

②英語の能力(自己評価) a. 会話 b. 読み書き	a. ほぼ完璧 b. ほぼ完璧
③その他の言語	中国語（北京語）、マレー語、広東語、タイ語

2. 現在の所属企業

(1) 業種

製造業

(2) 企業規模

シンガポール国内で約 1,500 人（販売会社、関連サービス会社を含む）

(3) 職務・職種

①アドミニストレーション・マネジャー

②職務権限は総務、来訪者受け入れ、資料管理など

(4) 賃金・労働条件など

①月例賃金約 4,000S\$

②不満ではない金額

(5) 企業で使う言語

①英語がほとんど。

②しかし、会議でも白熱すると中国語（北京語）、マレー語が混ざる。

(6) 企業に対する満足度

①（5段階の自己評価）「可もなく不可もなし」

②大きな不満はないが、もう少しプロモーションのチャンスがあればと思う。収入には満足している。

(7) 現在の職務に対する満足度

①（5段階の自己評価）「ほぼ満足」

②自分の専門分野を生かして、楽しく仕事をしている。

3. 過去の職歴・現在の企業に就職した経緯

(1) マレーシアのサワラク州クチンの高校を卒業後、シンガポールの大学に進学した。マレーシアでは中国系マレーシア人は進学の手が掛かっていたので、シンガポール、ブルネイ、香港の大学を比較検討し、シンガポールの大学を選んだ。

(2) シンガポールを選んだ理由は、近隣諸国のなかで最も経済が発展しており、中国系の住民が多いからである。また、サワラク州の約 5 万人のマレーシア人がシンガポールに在住しており、親しみやすいことも理由の 1 つである。

(3) 大学卒業後、シンガポールの建設会社（現地企業）で 1 年働いた後、ドイツ系の企業に移り 2005 年まで勤め、2005 年に現在の会社に転職した。転職理由は、自分の希望する職種で、賃金が高い企業であったことである。こうした転職理由は、シンガポールではよく見られるケースだと思う。

- (4) シンガポールで大卒の外国人が職を得る場合、企業は雇用許可書（Employment Pass : EP）を政府に申請しなければならない。外国人が転職する場合、新しく勤める企業は新規に EP を申請することになるが、当該外国人が永住権（PR）を保有しているとほとんど問題なく EP が認められる。自分は、PR をかなり以前に取得しており、転職は何の問題もなく可能である。
- (5) また、PR を取得すると中央積立基金（CPF）に加入することが可能となり、実質的に所得が上がるというメリットがある。
- (6) 自分の場合は、大学在学中に PR を取得した。PR を取得することによって、シンガポール政府が学資を一定額援助してくれた。この学資援助は、大学の成績によるものだが、PR 保有者には国籍保有者と同じ援助が与えられる。

4. 将来の計画・希望

- (1) 今のところ、転職は考えていない。
- (2) 建設会社に勤めていた時期にシンガポール人と結婚した。こうしたこともあって、今後もシンガポールで働くことになると思う。
- (3) とはいえ、この企業グループは、外国に関連企業を多く持っているので、企業が派遣命令を出してくれれば、シンガポール以外の外国でしばらく働くのも悪くはないと思っている。

シンガポール 3

1. 属性

(1) 年齢・男女別（独身・既婚）	36 歳、女（既婚）
(2) 現住所	シンガポール
(3) 出身国（出身地）	インドネシア（スラバヤ）
(4) 出身大学・学部・専攻	ガジャマダ大学文学部
(5) 出身大学院・研究科・専攻・課程	—
(6) 卒業年月	1998 年 2 月 * 学科によって年 4 回の卒業時期がある。大半は 6 月だが自分の場合は 2 月。
(7) 言語 ①母語	インドネシア語
②英語の能力（自己評価） a. 会話 b. 読み書き	a. ほぼ完璧 b. ほぼ完璧
③その他の言語	中国語（北京語）

2. 現在の所属企業

(1) 業種

製造業

(2) 企業規模

グループ全体で約 1,500 人

(3) 職務・職種

エグゼクティブ・セクレタリー（総務関係業務担当）

(4) 賃金・労働条件など

① 3,200S\$

② 有給休暇は年 20 日。有給病欠休暇は年 5 日。

(5) 企業で使う言語

① ほとんどが英語。書類も英語。

② 上司、同僚との日常会話は中国語（北京語）の方が多い。

(6) 企業に対する満足度

①（5 段階の自己評価）「ほぼ満足」。

② ただし、「賃金」については「可もなく不可もなし」である。

③ 理由は、うまく説明できないが、自分の性格にあった職場だと考えている。職場環境も快適である。

(7) 現在の職務に対する満足度

①（5 段階の自己評価）「ほぼ満足」

② 大学では英語を専攻したので、職務には直接関係はないが、研修を受けながら職務遂行能力は高くなっていると考えている。

3. 現在の企業に就職した経緯

(1) 大学を卒業し、ジャカルタで家電製造会社と銀行に勤めた経験がある。職務はいずれも役員秘書である。最初の就職先は、大学の紹介による。

(2) その後、結婚して 5 年間、専業主婦をした。この間、パート・タイムで短期間、働いたこともある。また長男を出産した。

(3) 2004 年に夫が、シンガポールで働くことを提案した。シンガポールに移り住むことについては、何の異論もなかった。夫はより良い仕事が決まっていたし、シンガポールには約 30 万人のインドネシア人が暮らしており、確固としたインドネシア人コミュニティーが成立していることを知っていた。実際、シンガポールに移って生活する上で大きな困難にあったことはない。

(4) 言葉の障害が少ないこともシンガポールに移る際の大きな要素であった。自分も夫も英語ができる。ともに中国系インドネシア人で、学校では習っていないので完璧ではないにしても中国語（北京語）ができる。インドネシア語はマレー語と 70%ほどは共通の言語である。つまり、シンガポールの国語であるマレー語、ビジネス言語である英語、日常生活に必要な中国語の 3 言語ができることが不安を取り除いていた。実際、シンガポールに移って、快適な職業生活を送り、近所づきあいをするためには、マレー語はあ

まり使う機会はないが、英語と中国語は必須であると考えている。

- (5) シンガポールに移るに際し、自分も再度働きたいと考え、就職先を探した。ジャカルタの人材あっせん会社を通じて、シンガポールに来る前に電気化学関係の現在の企業に採用が決まった。契約期間に定めのない雇用契約である。職務は事務・会計である。とくに資格（クオリフィケーション）は求められなかったが、大学卒であることが必須条件であった。大学の成績証明書を提出した。
- (6) シンガポールに移って5年目だが、仕事も生活も順調である。この5年間に2人の子供をもうけた。産前産後の休暇も希望通りに取得できた。
- (7) シンガポールの移って自分が働くようになり、子供の世話のためにインドネシア人のメイドを雇った。彼女に食事もほとんど作ってもらっている。メイドの賃金は月 450S\$（約3万円）である。ジャカルタに住んでいたときもメイドを雇っていた。
- (8) シンガポールに移って6カ月後に自分も夫も永住権（PR）を取得した。これにより、公共住宅（HDB住宅）に入居することができた。HDB住宅は大規模な集合住宅団地で、地下鉄の駅に近い立地が多く、広さも100～150㎡で不自由はない。3ベッド・ルームとメイドの部屋がある。立地もある程度は希望することができ、自分も夫も職場まで地下鉄を使って30分程度で通勤している。

4. 将来の計画・希望

- (1) シンガポールに移って6カ月後に永住権（PR）を取得、容易に転職できる資格を得ているが、現在の企業で当面は勤務を続けるつもりである。
- (2) 理由は、現在の企業、職務に大きな不満がないことである。
- (3) また、シンガポールに住み続けるつもりである。
- (4) 理由は、夫もシンガポールで働いており、子供の教育を英語で行うシンガポールが、子供にとって好ましい環境であることだ。
- (5) 遠い将来のことはあまり考えたことはない。恐らくシンガポールで教育を受けた子供は、シンガポールで職を得ることになるだろう。その後、私たち夫婦はインドネシアに帰国することもあり得る。

シンガポール 4

1. 属性

(1) 年齢・男女別（独身・既婚）	33歳、女（既婚）
(2) 現住所	シンガポール
(3) 出身国（出身地）	マレーシア（クアラルンプール）
(4) 出身大学・学部・専攻	名古屋市立大学経済学部経営学科
(5) 出身大学院・研究科・専攻・課程	—
(6) 卒業年月	2008年3月

(7) 言語 ①母語 ②英語の能力(自己評価) a. 会話 b. 読み書き ③その他の言語	中国語(北京語) a. ほぼ完璧 b. ほぼ完璧 マレー語、日本語
--	---

2. 現在の所属企業

(1) 業種

運輸サービス(ロジスティック)

(2) 企業規模

約 500 人

(3) 職務・職種

顧客サービス担当エグゼクティブ

(4) 労働条件(賃金など)

①月例賃金は約 3,000S\$

②ロジスティック企業では高い水準

(5) 企業で使う言語

①社内の会議、書類はすべて英語。

②同僚との会話は、中国語(北京語)が多い。

(6) 企業に対する満足度

①(5段階の自己評価)「ほぼ満足」

②理由は、賃金にほぼ満足していること。

(7) 現在の職務に対する満足度

①(5段階の自己評価)「ほぼ満足」

②理由は、自分の専門分野である経営学が活かせる職務であること。また、上司の指示が極めて少なく、自分のしたい方法で職務が遂行できること、スキルアップの機会が多いことも理由である。

3. 現在の企業に就職した経緯

(1) 日本の大学にはクアラルンプールの日本語学校に1年半通って勉強し、日本語の試験を受けて入学した。入学に際しては、外国人枠があったと思う。大学の学資は、文部科学省(1年時)、名鉄育英会(2~3年時)、ロータリー米山奨学金(4年時)からのスカラシップで賄った。

(2) 日本の大学に入ろうと決めたのは、クアラルンプールで開かれた日本文化を紹介するイベントをみて、強く日本に惹かれたことによる。

(3) 名古屋市立大学を選んだのは、友人が名古屋に住んでいたため。経営学科を選択したのは、経営に興味があったため。高校を卒業して一時、クアラルンプールのオランダ系の電機機器製造会社で働いた時、経営管理に強い興味を持った。

- (4) 2008年3月に卒業を控え、当初は日本企業への就職を考えた。大手電機メーカーに応募し、試験を受けた。面接では、同社のマレーシア、シンガポールの関連企業の人事担当者が参加しており、マレーシア、シンガポールの関連企業の双方からオファーがあった。しかし、賃金が期待したより低く、職務に関する説明が明確でなかったため、断った。日本で働こうと考えていたのに、海外の関連会社からのオファーというのも違和感があった。
- (5) 結局、日本で働くことは諦めて、マレーシアかシンガポールで職を見つけることに決め、両方の人材あっせん会社に自分の資料を登録し、情報を集めた。この結果、マレーシアよりシンガポールの賃金が高いことなどを考慮し、シンガポールで働くことに決めた。マレーシアとシンガポールでは初任給はそれほど違いはないが、入社後の昇給がかなり異なることが分かった。マレーシアでは昇給額が低く、結果として数年を経ると大きな賃金差となる。
- (6) 2008年3月に卒業し、4月にクアラルンプールに帰った後、5月にシンガポールに来て、現在の企業の入社試験を受け、6月から働き始めた。11月には永住権（PR）を取得した。シンガポールではPRがないと、雇用が安定しないといわれている。

4. 将来の計画・希望

- (1) 現在の企業でしばらく勤務する予定である。
- (2) 1年前にシンガポールで働くマレーシア人と結婚した。シンガポールは小さな国だが、社会インフラがよく整備されており、地下鉄でどこにでも行ける。シンガポールの仕事、生活全般にほぼ満足している。将来、転職するかもしれないが、シンガポールで働き続けようと考えている。

シンガポール 5

1. 属性

(1) 年齢・男女別（独身・既婚）	28歳、女（独身）
(2) 現住所	シンガポール
(3) 出身国（出身地）	マレーシア（ジョホール州ムアール）
(4) 出身大学・学部・専攻	マレーシア理科大学（国立）経営学部
(5) 出身大学院・研究科・専攻・課程	—
(6) 卒業年月	2006年8月
(7) 言語 ①母語	中国語（福建語）
②英語の能力（自己評価）	a. ほぼ完璧 b. ほぼ完璧
a. 会話 b. 読み書き	
③その他の言語	マレー語、中国語（北京語）

2. 現在の所属企業

(1) 業種

運輸サービス（ロジスティック）

(2) 企業規模

従業員 500 人ほど。

(3) 職務・職種

オフィス・エグゼクティブ（書類、伝票作成など）

(4) 賃金・労働条件など

少なくとも賃金はシンガポールの同職務の水準のなかでは高い。

(5) 企業で使う言語

①現在勤めている企業は他の企業と比較して従業員の国籍が極めて「多国籍」であるといえる。シンガポール人が最も多く、ついでマレーシア人、その他にベトナム人、フィリピン人、中国人（中国国籍）、インド人（インド国籍）がいる。日本人もいる。シンガポール人でもエスニック・グループでいうと、中国人、マレー人、インド人がある。この方針は、顧客に外国人が多いという点を考慮した結果だと思う。

②社内の共通語は英語である。ただ、その他の言語も日常の会話のなかには色々な組み合わせで入り交じっている。英語以外の共通の言語を話す者同士は、親しくなりやすいのは事実である。それが仕事に影響しているのは確かだが、どのような影響かはうまく説明できない。

(6) 企業に対する満足度

①（5段階の自己評価）「ほぼ満足」

②理由は、賃金に満足しているから。

(7) 現在の職務に対する満足度

①（5段階の自己評価）「ほぼ満足」

②理由は、大学で専攻した経営学を活かすことができる職務であること。

3. 現在の企業に就職した経緯

(1) 大学はペナン（マレーシア北部）にあった。マレーシアでは国立大学の試験は全国統一試験で、成績に応じて大学に進学する。この際、大学の所在地は出身地の近くになるとは限らない。むしろ出身地から離れる可能性の方が高い。

(2) 経営学を選択したのは、比較的女性向きと思われたからである。経済学は男性が多い。

(3) 大学を卒業する際、就職をペナンにする気はなかった。首都のクアラルンプールも出身地のジョホール州ムアールからは遠く、ジョホール州に好条件の職がなかったため、シンガポールで勤めることにした。ジョホール州ムアールからシンガポールまではバスで2時間ほどの距離である。両親もシンガポールで働くことに賛成した。

(4) シンガポールで勤めることを決めた後、人材あっせん会社を通じて職を探した。希望は

経営学を活かせる職種であった。それに賃金も高い方がいいと考えていた。現在勤める企業は、ほぼ希望に沿ったものであるといえる。

- (5) 3年前(2007年)に永住権(PR)を取得した。当時は半年在住すれば大体取得できたが、今年(2010年)から2年間在住しないと取得できないことになった。2008年以來の不況で政府がシンガポール人の雇用を優先することにしたので、外国人の雇用許可書(EP)を企業が取得することが難しくなっている。PRも同じ理由で2年にしたのではないかといわれている。PRがないと外国人は転職が難しい。

4. 将来の計画・希望

- (1) 来年、会社を辞めて海外に留学することを現在、計画している。そのための資金を蓄えている。
- (2) 会社を辞める理由は、2年間同じ仕事をしてきて、最初は興味深かったが、少し飽きてきたこと。まだ若いので新しいことにチャレンジしたい。
- (3) シンガポールの企業では、職務に応じて人を募集、採用しており、企業のなかで職務を変えることは極めてまれである。他の職務の者を異動させて新しい職務の訓練をするより、必要な職務のスキルを有した者を新しく採用した方がいいと考えている。このため、現在の企業のなかで別の仕事をするのは難しい。
- (4) 留学先はオーストラリア、日本などを考えている。日本の場合は、日本語を学ぶための留学になる。色々と語学学校などを調べている。場所は東京がいい。日本語ができるようになって、チャンスがあれば、日本で働くことにも挑戦してみたい。
- (5) とはいえ、留学後はシンガポールに帰ってくるつもりである。

シンガポール 6

1. 属性

(1) 年齢・男女別 (独身・既婚)	29歳、女 (独身)
(2) 現住所	シンガポール
(3) 出身国(出身地)	インドネシア (ジャカルタ)
(4) 出身大学・学部・専攻	ビナ・ヌサンタラ大学 (国立) 情報システム、 コンピュータ・サイエンス
(5) 出身大学院・研究科・専攻・課程	—
(6) 卒業年月	2004年4月
(7) 言語 ①母語	中国語 (客家語)
②英語の能力(自己評価)	
a. 会話 b. 読み書き	a. 普通 b. ほぼ完璧
③その他の言語	インドネシア語、中国語 (北京語)

2. 現在の所属企業

(1) 業種

コンピュータ・ソフトウェア開発

(2) 企業規模

約 600 人

(3) 職務・職種

ソフトウェア・アナリスト

(4) 賃金・労働条件など

① 3,200\$

②労働時間は、午前 9 時始業、午後 6 時終業の 1 日 8 時間。シンガポールではどこの企業も就業時間はこの時間帯である。

(5) 企業で使う言語

①企業では主として英語と中国語（北京語）を使っている。

②会議も場合により英語だけでなく、中国語（北京語）で行われることもある。大体は両方の言葉をミックスして話している。どちらか一方だけということはまれだ。

(6) 企業に対する満足度

①（5 段階の自己評価）「可もなく不可もなし」

②理由は、ほぼ予想通りの賃金で、予想通りの職場環境であったこと。

(7) 現在の職務に対する満足度

①（5 段階の自己評価）「可もなく不可もなし」

②理由は、これも予想通りの職務であったこと。

3. 現在の企業に就職した経緯

(1) 大学を卒業後、ジャカルタで銀行に 2 年半、デベロッパー（土地・住宅開発）に 1 年半勤めた。職務はセクレタリー（一般事務）であった。いずれも賃金は悪くはなかった。

(2) 現在の企業に勤めていた友人に誘われ、この企業に入った。

(3) 理由は、大学で学んだ情報システム、コンピュータ・サイエンスを活用できる職務であったからだ。ジャカルタでは専門を活かすことができる職が見つからなかった。

(4) インドネシアでは、最近では大学で情報システムやコンピュータ・サイエンスを専攻する学生が増えているが、情報システムやコンピュータ・サイエンスを専攻したからといってその専門を活かすことができる就職先は十分にあるわけではない。

(5) 加えて、シンガポールの賃金が高いことが魅力であった。

(6) また、シンガポールは中国語（北京語）、マレー語（＝インドネシア語）、英語を話す人が混じり合った国で、自分はそのいずれも話すことができることが、シンガポールで働くことにした動機の 1 つである。

(7) シンガポールで職を得ることは自分自身で決めた。4 人の兄弟がいるが、いずれもイン

ドネシアで働いている。両親を含め、家族からとくに反対はなかった。

- (8) まず、シンガポールに来て、現在の企業の募集に応じ、採用試験にパスして、採用された。勤め始めて1年と少しになる。

4. 将来の計画・希望

- (1) 少なくとも向こう1年半は現在の企業で勤務する。
- (2) もっといい職があるのではないかと考えているが、先頃始まった新しいプロジェクトが非常に興味深く、自分のスキルを向上させると思うので、これが終了するまでは今の仕事を続ける。
- (3) 1年半後は分からないが、必ずしもシンガポールで新しい職を探すとは限らない。先日、オーストラリア（パース）で働いている友人（大学の同級生）と話した。その時、オーストラリアは労働時間が短いと聞き、行ってみたいと思った。

シンガポール 7

1. 属性

(1) 年齢・男女別（独身・既婚）	31歳、女（独身）
(2) 現住所	シンガポール
(3) 出身国（出身地）	フィリピン（マニラ）
(4) 出身大学・学部・専攻	科学技術大学（フィリピン）工学部
(5) 出身大学院・研究科・専攻・課程	—
(6) 卒業年月	2000年4月
(7) 言語 ①母語	タガログ語
②英語の能力（自己評価） a. 会話 b. 読み書き	a. ほぼ完璧 b. ほぼ完璧
③その他の言語	アラビア語（幼少時に在住経験有り）

2. 現在の所属企業

(1) 業種

コンピュータ・ソフトウェア開発

(2) 企業規模

約600人

(3) 職務・職種

ソフトウェア・アナリスト

(4) 賃金・労働条件など

① 3,000S\$

② ボーナスは年1回。

③ 休暇が多い。年休は年14日、病気休暇が年10日。

(5) 企業で使う言語

英語のみ。

(6) 企業に対する満足度

① (5段階の自己評価)「ほぼ満足」

②理由は、賃金水準にほぼ満足していること。

(7) 現在の職務に対する満足度

① (5段階の自己評価)「満足」

②理由は、大学で専攻した専門分野が活かせる職務であること。

3. 現在の企業に就職した経緯

(1) 大学卒業後に現在の企業の親会社（銀行）のマニラ支店に勤めていた。

(2) 7年前にこの企業が創立され、誘われてシンガポールに移ってきた。

(3) マニラ支店でも現在と同じ職務（銀行のコンピュータ・システムのソフトウェアを扱う）であった。ただマニラではジュニア・レベルであったが、シンガポールに来てシニア・レベルに昇進した。

(4) 友人がシンガポールに多くいるので、シンガポールに来ることにためらいはなかった。

(5) 兄弟が3人おり、うち1人はシンガポールで働いている。

4. 将来の計画・希望

(1) 当面は現在の企業で勤務する。

(2) ただ、好条件で、良い機会があれば、どこの国の、どこの企業に移っても良いと考えている。日本企業でも、東京でも、好条件ならば移る。ただし自分の専門を活かせる職であればである。

シンガポール 8

1. 属性

(1) 年齢・男女別（独身・既婚）	31歳、男（独身）
(2) 現住所	シンガポール
(3) 出身国(出身地)	マレーシア（ジョホール州）
(4) 出身大学・学部・専攻	マレーシア工業大学（国立、ジョホール州）機械工学
(5) 出身大学院・研究科・専攻・課程	—
(6) 卒業年月	2003年4月
(7) 言語 ①母語	中国語（北京語）
②英語の能力(自己評価) a. 会話 b. 読み書き	a. ほぼ完璧 b. ほぼ完璧
③その他の言語	マレー語、中国語（福建語、広東語）

2. 現在の所属企業

(1) 業種

製造業

(2) 企業規模

1,200 人

(3) 職務・職種

プロダクション・エンジニア

(4) 賃金・労働条件など

約 3,500S\$

(5) 企業で使う言語

①ほとんど英語。

②日常会話では中国語（北京語）、マレー語、英語を交えている。

(6) 企業に対する満足度

①（5段階の自己評価）「可もなく不可もなし」

②賃金がもう少し高いといいのだが。

(7) 現在の職務に対する満足度

①（5段階の自己評価）「可もなく不可もなし」

②自分で選んだ職務で、うまくこなしていると思う。

③昇進、昇格のチャンスが少ないのが欠点。

3. 現在の企業に就職した経緯

(1) 大学を卒業して、最初はマレーシアのジョホールで働いた。

(2) 最初はトラベル・エージェント、つぎが家具メーカーである。今の会社はシンガポールにあるが、機械製造の会社なので、職務は3つとも異なる。理由は、違った仕事が出来なかったことによる。今後も、何か1つの業種、職務にこだわって働くつもりはない。

(3) 職を選ぶとき、最も重視するのは賃金である。シンガポールに来て、現在の会社に入ったのも、マレーシアよりシンガポールの会社の賃金が高かったことが大きな理由の1つである。

(4) いずれの企業も友人がインターネットで情報を入手し、教えてくれた。

(5) シンガポールの現在の会社に勤めて、4年になる。この間に、永住権（PR）を取得した。これがあるとシンガポールで転職することが容易になる。

(6) 4人兄弟で、いずれも大卒。自分を含め3人がシンガポールで働いている。ジョホールとシンガポールが近いことが第1の理由で、第2の理由は、中国系マレーシア人であることだと思う。中国系マレーシア人にとって、シンガポールはマレーシアと何のの違いも感じられない。仕事をする上でも、マレーシアとシンガポールはほとんど差がないと、自分の経験から考えている。賃金水準は違うが。

4. 将来の計画・希望

- (1) 今の会社に満足していない。もう4年働いたので、もっと違った仕事を経験したいと思っている。（「他のヒヤリングを受けた人に比べ、自分を不真面目と思うか」と質問された。）
- (2) チャンスがあれば、どこの国とは特定しないが、マレーシア、シンガポール以外の国に行ってみてみたい。
- (3) （「例えばどこの国か」との質問に対して）ヨーロッパのどこかの国に行ってみてみたい。英語を理解してくれる国なら、どこでもやっていけると思う。アメリカは嫌いだ。中国は論外で、魅力なし。日本は嫌いではないが、言葉の点で自分にとって働くのは難しいと思う。

5. その他特記事項

（ヒヤリングを終えての雑談の中で）実はジョホールで最初に勤めたトラベル・エージェンをやめた後、日本に留学している友人に誘われ、日本に行ってみようと思った。実際に日本に行ってみようとしたが、就職先は見つからなかった。結局、3カ月「皿洗い」をして帰ってきた。

シンガポール 9

1. 属性

(1)年齢・男女別（独身・既婚）	26歳、女（独身）
(2)現住所	マレーシア（ジョホール・バル）
(3)出身国(出身地)	マレーシア（ジョホール・バル）
(4)出身大学・学部・専攻	マレーシア・プトラ大学（国立、クアラルンプール）コンピュータ・サイエンス、マルチメディア
(5)出身大学院・研究科・専攻・課程	—
(6)卒業年月	2008年6月
(7)言語 ①母語	中国語（北京語）
②英語の能力(自己評価) a. 会話 b. 読み書き	a. ほぼ完璧 b. ほぼ完璧
③その他の言語	マレー語
(8)その他特記事項	マレーシア（ジョホール・バル）から約2時間かけて通勤。

2. 現在の所属企業

(1) 業種

コンピュータ技術サービス

- (2) 企業規模
約 350 人
- (3) 職務・職種
システム・エンジニア
- (4) 賃金・労働条件など
 - ①約 3,000\$
 - ②他社と比べて大きな違いはないと思う。
- (5) 企業で使う言語
 - ①英語。
 - ②同僚と話すときは中国語（北京語）と英語のミックス。
- (6) 企業に対する満足度
 - ①（5段階の自己評価）「不満」
 - ②賃金を含めて労働条件はいいと思う。
 - ③だが、マネジメントはいろんな点でノー・グッド。自分たちの意見を聞こうとしない。
- (7) 現在の職務に対する満足度
 - ①（5段階の自己評価）「可もなく不可もなし」
 - ②自分の能力は、ある程度発揮していると思っている。
 - ③だが、スキル・デベロップメントはあまり期待できない。その意味では良い職務といえないのかもしれない。

3. 現在の企業に就職した経緯

- (1) 大学を卒業して現在の会社に就職し、2年間働いている。
- (2) シンガポールで就職した理由は、出身地のジョホール・バルから近いことと、マレーシアより労働条件がいいこと。
- (3) ジョホール・バルの自宅からバスを使って、片道2時間かけて通勤している。入社当初は1時間半ほどのところに会社があったが、1年前に現在の新しいビルに移転した。職場環境は格段に良くなったが、通勤時間は長くなった。
- (4) 現在の会社の募集情報は、インターネットで見つけた。

4. 将来の計画・希望

- (1) 現在は新しいプロジェクトが始まって、仕事が面白くなっているので、当面辞めるつもりはない。
- (2) しかし、新しいプロジェクトがなかったら、辞めていたかもしれない。
- (3) もうすぐ結婚する予定だが、結婚後も仕事は続けるつもりである。結婚相手はジョホール・バルで働いている。子供ができれば、メイドを雇う。
- (4) 10年後くらいには、ジョホールに帰って仕事をしていると思う。

シンガポール 10

1. 属性

(1)年齢・男女別（独身・既婚）	28歳、女（独身）
(2)現住所	シンガポール
(3)出身国(出身地)	インドネシア（カリマンタン州バラット）
(4)出身大学・学部・専攻	ノッティンガム大学（イギリス）コンピュータ・サイエンス
(5)出身大学院・研究科・専攻・課程	－
(6)卒業年月	2005年6月
(7)言語 ①母語	中国語（潮州語）
②英語の能力(自己評価) a. 会話 b. 読み書き	a. ほぼ完璧 b. ほぼ完璧
③その他の言語	インドネシア語、中国語（北京語）

2. 現在の所属企業

(1) 業種

コンピュータ技術サービス

(2) 企業規模

約350人

(3) 職務・職種

システム・エンジニア

(4) 賃金・労働条件など

約3,200S\$

(5) 企業で使う言語

ほとんど英語。

(6) 企業に対する満足度

①（5段階の自己評価）「ほぼ満足」

②理由は、賃金、その他の労働条件にほぼ満足していること。

(7) 現在の職務に対する満足度

①（5段階の自己評価）「ほぼ満足」

②忙しいときはストレスがあるが、概ね現在の職務は自分に向いていると思っている。

3. 現在の企業に就職した経緯

(1) 大学卒業後、マレーシア（クアラルンプール）のコンピュータ技術サービスの企業で3年間働いた後、シンガポールに来て現在の企業に就職した。

(2) イギリスの大学を選んだのは、高校で英語が得意であったから。

- (3) ノッティンガム大学を選んだのは、スカラシップの審査に合格したから。
- (4) コンピュータ・サイエンスを選択したのは、最先端の技術の1つで、将来良い仕事に就くことが期待できるから。
- (5) 兄弟は3人。いずれも外国（台湾、香港、中国・ウーハン）の大学に入った。インドネシアのカリマンタン州にはあまりいい大学がなく、成績のいい者は、ジャワ島に行くよりは外国を選ぶ者が多い。
- (6) 大学では、勉強だけに集中し、かなり頑張った。生活を楽しむ（リラックスする）ことは、ほとんど考えなかった。コンピュータ・サイエンスは非常に興味のもてる分野であった。論文はあまり書かなかったが、多くの論文を読み、レポートを作成した。それでも成績は中ぐらいであった。才能の問題かもしれない。
- (7) 大学卒業後、マレーシア（クアラルンプール）で就職したのは、インドネシアよりマレーシアは経済力があり、英語で仕事ができる国であることが理由である。
- (8) 就職先は、クアラルンプールに行って、インターネットで募集情報を検索し、比較的容易に見つけた。民間企業で、あまり大きな企業ではなかったが（従業員は200人程度、オフィスが複数あり詳細不明）、仕事は専門をある程度活かすことができた。賃金は悪くはなかったと思う。
- (9) シンガポールに来たきっかけは、シンガポールの現在の企業で働いていた友人（インドネシア、カリマンタン州時代の友人）が「募集があるので応募してはどうか」と誘ってくれたことである。
- (10) 理由の第1は、賃金が高かったこと。高い賃金を得て、預金ができると思った。
- (11) シンガポールに来て、まだ2年だが、仕事、生活にあまり不満はない。シンガポール人の友人も沢山できた。シンガポール人の友人とは、英語と中国語（北京語）をミックスして話している。
- (12) 永住権（PR）は2008年に取得した。必要書類を提出し、3週間くらいで返事が来た。3行くらいの短い書類で、「承認」を知らされた。詳しい審査過程などは何の説明もなく、分からない。PRを申請したのは、シンガポールで働いているインドネシア人の友人が皆取得していることが理由で、これにより利益があるというが、CPFに加入したこと以外、とくに利益があったとは実感していない。

4. 将来の計画・希望

- (1) あと2～3年働いて、オーストラリアで職を見つけたいと思っている。
- (2) 理由は、オーストラリアが最も近い英語圏の国であること。先進国で自分に適した仕事が見つかると思う。
- (3) 英語圏でもアメリカは好きではない。ギャングが多くて、社会のイメージが悪い。
- (4) イギリスは、勉強するには良い環境だが、生活するには気候が悪く、長く住む国ではない。

- (5) (日本はどうかとの質問に) 日本企業であっても、英語で仕事ができれば問題はないと思うが、日本には行ったことがないので、これまでは考えたことがない。

シンガポール 11

1. 属性

(1) 年齢・男女別 (独身・既婚)	28 歳、女 (独身)
(2) 現住所	シンガポール
(3) 出身国 (出身地)	インドネシア (ジャカルタ)
(4) 出身大学・学部・専攻	ビヌス大学 (インドネシア、ジャカルタ) コンピュータ・サイエンス
(5) 出身大学院・研究科・専攻・課程	ビヌス大学大学院コンピュータ・サイエンス、修士課程
(6) 卒業年月	2008 年 4 月
(7) 言語 ①母語	インドネシア語
②英語の能力 (自己評価) a. 会話 b. 読み書き	a. ほぼ完璧 b. ほぼ完璧
③その他の言語	—

2. 現在の所属企業

- (1) 業種
IT 関連
- (2) 企業規模
約 800 人
- (3) 職務・職種
IT エンジニア
- (4) 賃金・労働条件など
約 3,500\$
- (5) 企業で使う言語
①英語のみ。
②同僚は中国語 (北京語) で話しているが、自分は中国語 (北京語) はあまりうまくないので、英語で話すことが多い。
- (6) 企業に対する満足度
① (5 段階の自己評価) 「可もなく不可もなし」
②理由は、シンガポールの企業のなかでは賃金が高い方ではないこと。
- (7) 現在の職務に対する満足度
① (5 段階の自己評価) 「ほぼ満足」

②理由は、スキル・アップを期待できる職務であること。この仕事をインドネシアで探すことは極めて難しいと思う。

3. 現在の企業に就職した経緯

- (1) 大学卒業後に最初に就いた職はジャカルタの IT コンサルタントの企業で、約 8 カ月働いた。賃金はジャカルタでは高い水準であった。同企業は大学の掲示板をみて応募した。
- (2) シンガポールに来ることにしたのは、よりやりがいのある仕事をするため。ジャカルタでも探したが、希望する仕事が見つからなかった。シンガポールで働くことは、インドネシア人にとってそれほど難しいことではない、という知識は持っていた。その第 1 の理由は、言葉の問題がないことである。
- (3) シンガポールでの就職に、父はネガティブで、母はポジティブな意見であった。母の後押しでシンガポールで就職できたと考えている。
- (4) 現在の会社は、まずシンガポールに来て、インターネットで募集を知り、応募し、試験を受けて入社した。思ったより簡単であった。応募したのは 3 社で、1 社は不合格、2 社に合格し、現在の会社を選択した。応募したのはいずれも IT 関連の企業である。年齢が低いことは多少、有利であったのではないかと思う。その分、賃金が低いのかもかもしれない。提出した資料は、大学の成績表、職務経験などである。面接では、英語能力が試されたと思う。
- (5) シンガポールはアセアン加盟国で、インドネシア人が入国することに何の問題もない。
- (6) また、暮らしてみて、シンガポールはジャカルタと比べ安全な国で、生活の上で不安を感じたことはない。これは非常に重要なことだと思う。夜遅く、ジャカルタでは若い女性は外出できないが、シンガポールでは何の問題もない。
- (7) 兄弟は 3 人いる。いずれも男で、大学を卒業し、インドネシアで働いている。

4. 将来の計画・希望

- (1) さらに 2 年現在の企業で働いて、別の企業を探したいと考えている。
- (2) その場合、シンガポールか、外国ならばオーストラリア（パース）がいいと思っている。パースには親戚がおり、良い就職先が見つかると思う。アメリカは、IT 産業は進んでいると思うが「ノー」である。日本企業は、日本語ができないので考えたことがない。

5. その他の特記事項

ビヌス大学にいた頃、インドネシアの日系企業が、大学に寄付して日本語講座をつくり、日本企業で働く者を養成していたことがあるが、不況時に寄付を中止したので日本語講座は廃止になった。

シンガポール 12

1. 属性

(1)年齢・男女別（独身・既婚）	37 歳、男（既婚）
------------------	------------

(2) 現住所	シンガポール
(3) 出身国(出身地)	インドネシア (スラバヤ)
(4) 出身大学・学部・専攻	ガジャマダ大学 (国立、ジャワ島中部のジョクジャカルタにある名門校) 文学部
(5) 出身大学院・研究科・専攻・課程	—
(6) 卒業年月	1998年6月
(7) 言語 ①母語	インドネシア語
②英語の能力(自己評価)	a. ほぼ完璧 b. ほぼ完璧
a. 会話 b. 読み書き	
③その他の言語	中国語 (北京語)、ジャワ語、日本語
(8) その他特記事項	日本の文部科学省の日本文化研修プログラムで京都大学に1年間留学経験有り。

2. 現在の所属企業

(1) 業種

製造業

(2) 企業規模

従業員約 1,200 人。

(3) 職務・職種

アシスタント・マネジャー (工場管理、コスト管理)

(4) 賃金・労働条件など

①約 5,000S\$

②賃金にそれほど不満はない。

(5) 企業で使う言語

①ほとんど英語。

②時折、中国語 (北京語) も使う。

(6) 企業に対する満足度

① (5段階の自己評価) 「可もなく不可もなし」

②賃金にほぼ満足しているが、会社のマネジメントには不満。

(7) 現在の職務に対する満足度

① (5段階の自己評価) 「ほぼ満足」

②理由は、これまでの経験を活かすことができる職務であること。

3. 現在の企業に就職した経緯

(1) 大学卒業後、ジャカルタの日系企業 (自動車製造) で 2004 年まで勤務した。

(2) 職務は、コスト管理、工場管理である。当初は、知識がなかったが、会社に入って各種の研修 (主として外部研修) を受け、知識を身につけた。研修は非常に大切に、極めて

有用であった。日本にも1週間、研修を受けるために行った。わずか1週間であったが、日本の会社を知ることができて良い研修だった。

- (3) ガジャマダ大学の卒業生の多くはジャカルタで就職しており、ジャカルタで働くことはごく普通のことである。
- (4) 日系企業に就職したのは、多少日本語を理解するので、大学の教師が推薦してくれたことが理由である。専攻した文学とは無縁の職種であったが、インドネシアでは大学の専攻と仕事が直接関係のないことはよくある。決して例外ではない。
- (5) 日系企業に大きな不満があったわけではないが、もっと飛躍するために、別の企業を探すようになった。2004年にそんな企業が見つかり、転職することにした。この間に結婚をして子供ができたことも、飛躍したいと考えた理由の1つである。
- (6) 転職先として見つけ企業は、やはり日系企業（オーディオ・メーカー）で、シンガポールにあった。シンガポールに限らず、インドネシアを含め、外国に広く募集をしていたようだ。シンガポールに移ることにためらいはなかった。良い仕事を得られることが重要であった。妻も賛成してくれた。
- (7) ジャカルタにいる間に入社が決まった。職務はコスト管理、工場管理のマネジャーであった。
- (8) 2004年7月にシンガポールで勤務を始めた。そこで2年間働き、不満はなかった。しかし、2006年に会社がバンコクに移転することになり、自動的に失職した。シンガポールからは誰もバンコクに移動する機会是与えられなかった。
- (9) そこで、シンガポールで新しい勤め先を探し、現在の企業に移った。今度は日系企業ではなく、アメリカ系の企業である。職務はアシスタント・マネジャーであるが、企業規模が前の企業より大きく、賃金は少しだが上がった。
- (10) 現在の企業に移って、最初の1年間は順調であった。だが、2年目に、現在のマネジャーが入社してきて不満が多くなった。
- (11) 自分には2人の上司がいる。1人はディレクターで、もう1人はマネジャーである。ディレクターはアメリカ人で、自分を採用してくれた人である。彼の下では仕事は快適に進められる。仕事外でのつきあいは、非常にフランクである。
- (12) しかし、マネジャーはまったく異なる。マネジャーは45歳で、女性、シンガポール人である。彼女は、以前勤めていた企業から、何人かのスタッフをつれてきた。重要な仕事は、彼女とそれらのスタッフで進めている。つれてきたスタッフはいずれもシンガポール人である。自分には重要な仕事は任せてくれない。彼女は非常に有能である。自分より有能であると思う。だが、彼女が連れてきたスタッフと比べると、自分は同じ程度か、より有能であると考えている。
- (13) 近いうちに、現在のディレクターが外国に転勤することになった。ディレクターが転勤すれば、自分は現在の会社を辞めると思う。

(14) 永住権(PR)はシンガポールに来て半年後に取得した。

(15) 現在は、公営住宅(HDB住宅)に住んでいる。子供は3人。上2人は公立小学校に入り、英語で教育を受けている。下の1人は公立保育園に通っている。妻もフルタイムの仕事をしており、子供の世話はメイド(インドネシア人)がしている。

4. 将来の計画・希望

(1) 数カ月のうちに、現在のディレクターが外国に転勤する。そうなれば自分は現在の会社を辞める。つぎの勤め先の情報を集めている最中である。シンガポールの企業の情報を集めている。

(2) 悲観はしていない。経済の状況にもよるが、すぐに見つかると思う。現在より賃金が下がることはない。経験を積んだので賃金は上がると考えている。

(3) 今後も引き続きシンガポールで働くつもりである。理由は、ジャカルタと比較して、仕事が容易に見つかること、子供が英語教育を受けられること、などである。

シンガポール 13

1. 属性

(1) 年齢・男女別(独身・既婚)	38歳、女(独身・既婚はノーコメント)
(2) 現住所	シンガポール
(3) 出身国(出身地)	フィリピン(マニラ)
(4) 出身大学・学部・専攻	フィリピン大学(国立) 経営学部
(5) 出身大学院・研究科・専攻・課程	フィリピン大学大学院 経営学 修士(MBA)
(6) 卒業年月	1997年6月
(7) 言語 ①母語	タガログ語
②英語の能力(自己評価) a. 会話 b. 読み書き	a. 完璧 b. 完璧
③その他の言語	—

2. 現在の所属企業

(1) 業種

製造業

(2) 企業規模

従業員約30人(持株会社)

シンガポールのグループ企業全体では約3,000人

(3) 職務・職種

人事担当マネジャー

(4) 賃金・労働条件など

①賃金はノーコメント

②労働条件全般は悪くはない。ただ夜におよぶ会議が多く、出張（海外）も多いが特別な手当はない。

(5) 企業で使う言語

ほとんど英語のみ。

(6) 企業に対する満足度

①（5段階の自己評価）「ほぼ満足」

②賃金は、ほぼ満足。そのほか全般的に会社の方針にも満足している。

(7) 現在の職務に対する満足度

①（5段階の自己評価）「ほぼ満足」

②理由は、これまでの経験した仕事を活かした職務であること。

3. 現在の企業に就職した経緯

(1) 大学卒業後、フィリピン（マニラ）にある現在勤めている会社のフィリピン法人に勤務。その後、昇進して人事担当マネジャーとなった。

(2) 3年前に、シンガポールにある地域統括会社に転職した。現在は、同地域統括会社アジア地域の法人の持株会社となり、そこに異動。

(3) フィリピン法人勤務時にスカウトされたことは事実だが、企業内転勤ではなく、フィリピン法人を退社し、シンガポールの地域統括会社に転職した。

(4) 現在は持株会社の人事担当マネジャーとして、持株会社の人事を担当するとともに、持株会社の人事方針をグループ企業全体の人事担当者に伝えるための会議などを主催している。また、グループ企業全体の訓練計画なども担当している。

4. 将来の計画・希望

(1) 現在の企業で当面は勤務を続ける。

(2) 転職するとすれば、マニラに帰って職を探す。

シンガポール 14

1. 属性

(1)年齢・男女別（独身・既婚）	36歳、男（既婚）
(2)現住所	シンガポール
(3)出身国(出身地)	マレーシア（クアラルンプール）
(4)出身大学・学部・専攻	マラヤ大学（国立）政治経済学部
(5)出身大学院・研究科・専攻・課程	—
(6)卒業年月	1998年6月
(7)言語 ①母語	タミール語
②英語の能力(自己評価)	
a. 会話 b. 読み書き	a. ほぼ完璧 b. ほぼ完璧

③その他の言語	マレー語
(8)その他特記事項	インド系マレーシア人

2. 現在の所属企業

(1) 業種

海運を中心とした保険業（イギリス系企業）。

(2) 企業規模

約 600 人

(3) 職務・職種

アシスタント・マネジャー（リスク担当）

(4) 賃金・労働条件など

①約 5,500\$

②賃金は悪くはないと思う。

(5) 企業で使う言語

①業務上で使用するのはほとんど英語。書類もすべて英語。

②業務以外でも自分の場合は、英語のみ。

(6) 企業に対する満足度

①（5段階の自己評価）「ほぼ満足」

②理由は、賃金が比較的高いこと、会社の業績が伸びていることである。

(7) 現在の職務に対する満足度

①（5段階の自己評価）「ほぼ満足」

②理由は現在の会社で働いて、やりがいがあると感じている。スキルも向上できている。

3. 現在の企業に就職した経緯

(1) 大学を卒業した当初からシンガポールで就職しようと考えていた。

(2) 理由は、①比較的容易に就職先が見つかることを知っていたこと、②マレーシア人にとって働きやすい環境であること（知人の多くがシンガポールで働いている）、③金融関係を専門としており、マレーシアよりも多国籍企業を含めた金融機関が多いこと、④賃金が高いこと、などである。

(3) シンガポールに来て最初に就いた職は、ロジスティックの会社（アメリカ系）の経理担当である。金融機関を希望していたが、適当な会社が見つからなかった。ここで3年働き、現在の会社に転職した。

(4) 知人の紹介で募集を知り、応募、面接試験を受けて採用された。当時は設立から1年ほどの会社で、規模も現在の3分の1ほどであった。賃金はロジスティックの会社とほぼ同水準であった。

(5) 5年ほど前に、インターネットを使った顧客サービスを始め、会社は飛躍的に業績が伸

び、従業員数も3倍ほどになった。この間に、オフィスは2度移転した。

- (6) 自分は一貫して顧客管理の仕事を担当している。入社当初はエグゼクティブ（担当者）であったが3年でアシスタント・マネジャーに昇進した。昇進に伴い、かなりの昇給があった。
- (7) 社長はイギリス人で、役員の大半はイギリスの親会社の役員で、シンガポールに来るのはまれである。シンガポール人の役員も1人いる。従業員のほとんどはシンガポール人であり、親会社から来ているイギリス人従業員はディレクターが1人だけである。入れ替わりがあるので正確には分からないが、外国人はマレーシア人とインドネシア人がいる。ごく少数である。
- (8) 1999年に永住権（PR）を取得した。これがないと、現在の会社にスムーズに転職できなかったと思う。

4. 将来の計画・希望

- (1) 現在の会社に5年勤め、アシスタント・マネジャーとなった。マネジャーになるチャンスはまだない。向こう2～3年でマネジャーに昇進できなければ転職するだろう。
- (2) 転職先は、シンガポールの金融機関を第1に考える。

5. その他の特記事項

- (1) 5年前に結婚し、公共住宅（HDB住宅）に入居した。妻もインド系マレーシア人で、結婚後、クアラルンプールからシンガポールに来た。
- (2) 結婚して生活は安定した。とくに精神的に安定した。子供は1人。
- (3) クアラルンプールには両親、兄弟が住んでいる。シンガポールからクアラルンプールまで高速道路が繋がっているの、車で5～6時間で行くことができる。休暇にはほとんどクアラルンプールに帰る。

シンガポール 15

1. 属性

(1) 年齢・男女別（独身・既婚）	38歳、女（既婚）
(2) 現住所	シンガポール
(3) 出身国（出身地）	ニュージーランド（オークランド）
(4) 出身大学・学部・専攻	オークランド大学経営学部
(5) 出身大学院・研究科・専攻・課程	—
(6) 卒業年月	1997年6月
(7) 言語 ①母語	中国語（福建語）
②英語の能力（自己評価）	a. 完璧 b. 完璧
a. 会話 b. 読み書き	
③その他の言語	中国語（北京語）

2. 現在の所属企業

(1) 業種

金融

(2) 企業規模

約 700 人

(3) 職務・職種

財務管理担当のマネジャー

(4) 賃金・労働条件など

①月例賃金は約 6,000S\$

②賃金は満足している。

(5) 企業で使う言語

①業務上で使用するのはほとんど英語。

②ただ、クランクの一部は英語が不十分な者もあり、中国語（北京語）で話すこともある。ビルの清掃婦などにもものを頼む場合も中国語は必要。

(6) 企業に対する満足度

①（5段階の自己評価）「ほぼ満足」

②理由は、10年以上勤務しており、上司から信頼を得ている。

③現在の会社は今後大きく拡大するとは考え難いが、不景気に強く堅実に事業を運営しており、雇用不安はない。

④賃金はシンガポールの平均水準と考えている。

(7) 現在の職務に対する満足度

①（5段階の自己評価）「ほぼ満足」

②理由は、10年以上勤務しており、かなりの程度習熟しているからである。

3. 現在の企業に就職した経緯

(1) 大学卒業時にニュージーランドで専門性（経営学）を活かせるよう希望していた職が見つからず、シンガポールに在住していた親戚の紹介で、金融関係多国籍企業（アメリカ系）のシンガポール法人に職を得た。

(2) 企業では、財務管理を担当、現在はマネジャーのポストに就いている。転職経験はない。企業に入った当初はアシスタント・マネジャーで、10年後にマネジャーに昇格した。一貫して財務管理を担当している。

(3) シンガポール人と結婚したが、国籍はニュージーランドのまま。永住権（PR）を取得している。子供（2人）はシンガポール国籍。将来、ニュージーランドに帰国して生活することはないと考えているが、現在のところ、シンガポール国籍を取得する考えはない。ニュージーランド国籍は一度手放すと再取得は不可能に近い。

(4) 夫は中国系シンガポール人で、家庭では中国語（北京語）を日常語としている。子供に

対しては中国語（北京語）を最初に教えたが、小学校に入学してからは、学校が英語教育であることを考え、子供と英語による会話も交えている。

- (5) 夫婦共働きであるため、子供の世話と食事の支度はもっぱらメイド（フィリピン人、住み込み）に委ねている。メイドの賃金は月額 700S\$（約 5 万円）である。

4. 将来の計画・希望

- (1) 当面は、生活が安定しているので転職などは考えていない。
- (2) シンガポールでは、雇用者の上位 10%が転職を繰り返し、昇進を図っているといわれるが、一方で、1 つの企業で長く勤める者も少なくはない。自分は外国人であるけれども、今後も長くシンガポールで生活していくつもりである。そのためには、できる限り転職などのリスクを回避して安定した仕事をしていきたいと考えている。

第5章 韓国における調査結果

第1節 高度人材受入制度の概要と実態

1 ビザ類型別にみた高度外国人材受入制度

韓国で就業するために入国する外国人専門人材に関する在留資格をみると、つぎのとおりである。

韓国科学技術院など学術機関や専門大学（日本の短大に相当）以上の教育機関で任用する専任講師以上の教員には「教授（E-1）」という在留資格が与えられる。医学部の場合、講義の延長で実験・実習指導などは認められるが、診療費を受け取る診療行為は認められず、診療行為を行おうとするなら、別途専門職業（E-5）資格を受けなければならない。

「研究（E-3）」の在留資格が与えられるのは、①特定研究機関育成法および政府外郭研究機関などの設立・運営および育成に関する法律に基づく研究機関、②防衛産業に関する特別措置法によって国防大臣が委嘱した研究機関、③技術開発促進法令に基づいて研究担当要員を持続的に確保し独立した研究施設を備えた企業附属研究機関、④産業技術基盤づくりに関する法律による技術支援機関、⑤その他民法または他の法律によって設立された科学技術分野の非営利法人である研究機関およびその他科学技術分野の研究機関や団体、⑥営利を目的とする法人で自然科学分野の研究または産業上の高度技術の研究開発に従事する科学技術者、などである。

また、原則的に数次ビザ発給は国家間条約や相互主義によってなされるのが国際慣行であるが、韓国の場合、理科系修士学位以上の所持者であって該当分野の研究開発業務に3年以上従事した経験のある者や理科系博士学位の所持者に、韓国の技術開発向上に大きな貢献が期待できる人材である点を勘案して、有効期間3年の数次ビザを発給している。したがって、こうした専門人材の場合、一度ビザが発給されると別途のビザの発給を受けずに3年間自由に出入国ができる。

「専門人材（E-5）」資格が与えられるのは、①韓国の法律によって認定された外国の国家公認資格証を所持する者で、国土海洋大臣の推薦を受けた航空機操縦士、②最新医学および先端医療技術保有者で保健福祉大臣の雇用推薦を受けて国または地方自治体の医療機関、医療法人、非営利法人および政府投資機関が開設した医療機関に勤務しようとする医師、③国内の医（歯）学部を卒業した後に大学附属病院または保健福祉大臣が指定する病院などでインターン・レジデント課程を研修する者、④南北交流協力に関する法律の規定により南北協力事業の承認を受けた者が金剛山観光開発事業などの目的で招へいした者、⑤国内航空会社に雇用されて航空機操縦士として勤務しようとする者、⑥国内運送会社などに雇用されて船長など船舶運航の必須専門要員として勤務しようとする者、⑦南北交流協力に関する法律の規定により南北協力事業の承認を受けた者、などの専門人材である。

表 5-1-1 高度外国人材の在留資格別活動範囲と在留期間

	在留資格該当者または活動範囲	在留期間	ビザ発給申請時添付書類
教授 (E-1)	高等教育法による資格要件を備えた外国人であって、専門大学以上の教育機関またはこれに準ずる機関で専門分野の教育または研究指導活動に従事しようとする者	1年	①経歴証明書、②雇用契約書または任用予定確認書
会話指導 (E-2)	法務大臣が定める資格要件を備えた外国人であって、外国語専門学校、小学校以上の教育機関および附属語学研究所、放送会社および企業附属語学研修所、その他これに準ずる機関または団体外国語会話指導に従事しようとする者	1年	①学位証または卒業証明書の写し、②雇用契約書、③学校または団体設立関連書類、④身元保証書
研究 (E-3)	韓国内の公・私機関から招へいを受けて各種研究所で自然科学分野の研究または産業上の高度技術の研究開発に従事しようとする者〔教授（E-1）資格に該当する者は除く〕	2年	①招へい機関設立関連書類、②学位証および経歴証明書、③雇用契約書
技術指導 (E-4)	自然科学分野の専門知識または産業上の特殊な分野に属する技術を提供するために、韓国内の公・私機関の招へいを受けて該当業務に従事しようとする者	2年	①派遣命令書または在職証明書、②技術導入契約申告受理書・技術導入契約書（もしくは用役取引認証書）または防衛産業指定書の写し、③公共・民間機関設立関連書類
専門職業 (E-5)	韓国の法律によって資格が認定された外国の弁護士、公認会計士、医師、その他国家公認資格を所持する者であって、韓国の法律によって該当職業活動を行うことができるようになっている法律、会計、医療などの専門業務に従事しようとする者〔教授（E-1）資格に該当する者は除く〕	2年	①学位証および資格証の写し、②所管中央行政機関の長の雇用推薦書または雇用の必要性を立証することのできる書類、③雇用契約書
芸術興行 (E-6)	収益が伴う音楽、美術、文学などの芸術活動と収益を目的とする芸能、演奏、演劇、運動競技、広告・ファッションモデル、その他これに準ずる活動を行おうとする者。芸術芸能（E-6-1）、ホテル遊興（E-6-2）、運動（E-6-3）	6カ月	(1)観光ホテル、遊興施設で公演または芸能活動に従事しようとする場合：①映像物等級委員会の公演推薦書、②公演計画書、③後天性免疫不全症候群（HIV）テスト証明書、④身元保証書 (2)その他の場合：①所管中央行政機関の長の雇用推薦書または雇用の必要性を立証することのできる書類、②資格証明書または経歴証明書、③身元保証書
特定活動 (E-7)	韓国内の公・私機関などとの契約によって法務大臣が特に指定する活動に従事しようとする者	2年	①学位証または資格証の写し、②雇用契約書、③所管中央行政機関の長の雇用推薦書や雇用の必要性を立証することのできる書類、④公共・民間機関設立関連書類、身元保証書

出所：出入国管理法施行令〔別表1〕（改正2009.3.31.）、出入国管理法施行規則〔別表1〕（改正2009.4.3.）

創作活動を行う作曲家、画家、彫刻家、工芸家、著述家および写真作家などの芸術家、音楽、美術、文学、写真、演奏、舞踊、映画、体育、その他の芸術上の活動に関する指導を行う者に対しては、「芸術興行（E-6）」資格がある。

2 高度外国人材誘致のための政府支援制度

(1) ITカード制度

ITカード制度はIT分野先端外国人材の誘致を制度的に支援する目的で導入された制度で、①海外IT専門人材の発掘、誘致支援のための大臣推薦状の発給を通じてIT分野専門人材難解消と高度な技術の確保、②IT技術人材人件費上昇による価格競争力の低下を防ぎ、IT産業をグローバル化すること、に目的がある。対象および資格基準は情報技術（IT）、電子商取引と企業情報化（e-business）関連分野に5年以上従事した経験のある者、同関連学科の学士以上学歴所持者であって該当分野に2年以上従事した経験のある者、または学士学位所持者のうち国内で学士学位を取得した者と国内で修士以上の学位取得者（施行日2005.6.27）であって所管省庁（情報通信省）大臣の雇用推薦がある者などである。

ITカードを申請するためには、①履歴書（学士以上の学位所持者は学位証の写しを添付）、②雇用契約書、③所管省庁大臣の雇用推薦書、を提出しなければならない。ITカード保有者には数次ビザが発給され、勤務先の変更が可能である。雇用推薦申請対象は海外IT技術人材を雇用しようとする法人企業で海外の高度IT技術人材の雇用を希望する企業がITベンチャー企業連合会（KOIVA）に該当人材の雇用推薦を申請すると、KOIVAは資格基準および先端技術範囲の該当の有無を審査して情報通信大臣の雇用推薦状を発給することになる。

表 5-1-2 ITカードの短期および数次ビザの比較

	一次ビザ	数次ビザ
有効期間	1年	3年
在留資格	短期就業（C-4）	長期就業（E-7）
在留期間	90日以下（雇用契約期間の間）	3年以下（雇用契約期間の間）

(2) ゴールドカード制度

ゴールドカード制度は知識経済省が主管する「海外技術人材導入制度」で、海外技術人材を雇用しようとする企業に知識経済大臣の委任を受けた韓国産業技術財団が事務総長名義の雇用推薦状を発給して、「特定活動ビザ（E-7）」発給を支援することによって出入国上の特典を付与する制度である。該当分野は、①情報技術分野、②電子商取引など企業情報化（e-business）分野、③生物産業分野（BT）、④ナノ技術分野（NT）、⑤新素材分野（金属、セラミックス、化学）、⑥輸送機械分野、⑦デジタル家電分野、⑧環境・エネルギー分野、などである。

資格基準は関連分野に5年以上従事した経験がある者、同関連学科の学士以上の学歴所持者であって該当分野に2年以上従事した経験のある者などである。学士所持者のうち韓国で学士を取得した者と修士以上の学位取得者は実務経験がなくとも就業を許容（施行日2005.6.27）することになっている。

出入国上の特典としてはビザ発給において有効期間5年（一般E-7は3年）の「特定活動（E-7）」数次ビザを発給する。ただし、短期雇用契約者は有効期間1年の短期就業（C-4）数次ビザを発給する。在留許可は1回に在留期間3年で、在留資格以外の活動を許容し、勤務先の変更が許可される（一般的な場合は有効期間1年の一次ビザ発給、1回の在留期間は2年である）。

（3）サイエンスカード制度

サイエンスカード制度は教育科学技術省（旧科学技術省）が主管して外国高度科学技術人材に対するビザ発給や在留許可を認める制度で、2001年12月1日から施行された。外国人高度科学技術人材に韓国のビザ取得と国内在留関連（資格、活動、期間など）許可過程における便宜が、①専門大学以上の教育機関や政府外郭（研）、国・公立（研）、企業付属（研）など理科系研究機関の研究開発業務に3年以上従事した経験がある者、②理科系博士学位所持者、に提供される。

資格基準に該当して大学などに雇用予定である外国人科学技術者に対しては、国内入国に関連して取得するビザ、在留資格、在留期間関連支援を行い、発給されるビザおよび在留期間は数次ビザで在留期間は5年である。在留資格は教授（E-1）は教育法による資格要件を備えた外国人であって専門大学以上の教育機関、またはこれに準ずる機関で専門分野の教育または研究指導活動に従事しようとする者であり、研究（E-3）は韓国内の公共・民間機関から招へいされて各種研究所で自然科学分野の研究、または産業上の高度技術の研究開発に従事しようとする者である。資格基準は博士学位所持者、修士以上の学歴所持者であって該当分野に3年以上従事した経験のある者である。

（4）韓国科学技術団体総連合ーブレイン・プール制度

この制度は国際化、情報化にともなう競争力強化のために、優秀な海外在住韓国人および外国人科学技術者を組織的に招へいして、研究開発段階の最新科学技術やノウハウなどを早期に習得し、国際的水準の科学技術者を研究開発現場に投入、研究開発水準を高めることによって、先進国の中核技術移転忌避など技術保護主義障壁を打破し、研究の環境づくりを促進することを目的に導入された。

対象分野は国家戦略開発対象の科学技術のあらゆる分野であり、①基礎分野（数学・物理学・化学・生物・地球科学・測定・標準・天文など）、②機械・素材・航空宇宙分野（機械・船舶・航空・宇宙・素材など）、③電気・電子・情報通信分野（電気・動力・電子・コン

ピュータ・通信・光技術・応用物理など)、④化学工学・生命科学分野(応用化学・化学工学・生命工学・農水産・保健など)、⑤資源・海洋分野(資源・海洋・環境・建設など)、⑥エネルギー分野(原子力など)、が含まれる。

支援内容は滞在費、往復航空料金、引越費用、傷害・疾病保険などである。滞在費は招へい対象者の研究経験や出身国における報酬、科学論文引用指数(SCI)、雑誌論文掲載実績、特許件数などを考慮した算定基準により支援する。航空料金はエコノミークラス往復航空料金を支援(招へい期間6カ月以上の場合配偶者の往復航空券支援)し、引越費用は招へい期間12カ月以上の場合、招へい対象者の地域を考慮して入国時にのみ支給し、傷害・疾病保険料は受入機関が指定保険会社に直接加入した後、財団に通知すると保険会社から受入機関に保険証券を交付する方式により支援する。

(5) 中小企業振興公団-高度外国人材導入支援事業

この事業は基礎技術や情報通信分野の高度研究人材が豊富なロシア、インドなどから高度技術人材を韓国の中小企業に長期導入することを支援して、中小企業の高度技術労働力難を解消し、新技術開発を通じて国際競争力を強化する目的で発足した。支援対象、条件、支援内容は表5-1-3に整理した。

(6) 韓国科学財団-外国人科学技術者国内招へい研修事業

この事業は新進科学技術研究人材の研究能力培養と併せて、科学技術人材の交流を促進することによりAPEC加盟国の科学技術研究の活性化と科学技術交流の促進、協力を拡大する目的で導入された。対象分野は理科系全分野であり、研修期間は6カ月以上、1年以下(追加支援なしで延長可能)で、支援対象はAPEC加盟国の博士学位所持者で40歳以下に優先権が与えられる。研究機関は研究施設が良好な大学、国・公立(研)、政府外郭(研)、企業(研)などであり、滞在費(130万ウォン/月)、保険料、往復航空券などが支援される。

(7) 慶南テクノパーク-海外技術者招へい技術指導事業

機械産業分野(一般機械、電気機械、輸送機械、精密機械、機械部品・素材、科学・技術サービス業種のうち建築物、製品検査業など韓国産業分類による機械産業)と機械産業関連技術分野(情報通信およびソフトウェア分野)において、国籍に関係なく該当分野の優秀な技術を有する者(韓国国籍者を除く)、支援分野に関連する中核技術を保有する者に支援を行う制度である。招へい期間は1カ月以上、12カ月以下であり、契約期間終了後、成果により継続課題で支援を受けることが可能である。航空料金、諮問料、移転費(6カ月以上在留時にのみ支給)、住宅賃借料などが支援される。

表 5-1-3 中小企業振興公団－海外高度技術人材導入支援事業

区分	専門外国人材の導入
専門分野	○製造業（専業率 30 %以上） ○製造業以外の知識基盤サービス業のうち中小企業人材支援 ○特別法施行令で定めた業種（付加通信業、情報処理およびその他コンピュータ運営関連業、自然科学研究開発業、エンジニアリングサービス業、専門デザイン業）
支援対象企業	○海外高度技術人材を導入しようとする上記分野中小製造企業 （知識基盤サービス業を含む）
学歴および経歴	○学士学位以上の者であって該当分野 3 年（修士学位以上の場合 2 年）以上の経験者 ○学士学位所持者のうち国内で学士学位を取得した者と国内で修士以上の学位取得者（施行日 2005.6.27） ※ただし一般製造業の場合、技術先進国の高卒以上の者であって該当分野で 10 年以上の経験のある者
活用期間	最少 6 カ月以上当該海外高度技術人材と労働契約締結予定企業

○支援内容

	専門外国人材導入
滞在費	○海外高度技術人材が入国した日から 6 カ月間滞在費支援 ○導入人材の専門分野による支援 -製造業関連人材は年俸ベース 40 %、-知識基盤サービス業人材は年俸ベース 30 %支援 -支援限度：年 1,000 万ウォン/人（海外技術人材活用期間により支援） ※製造業分野で知識基盤サービス関連人材を導入する場合は知識基盤サービス支援基準による。
航空料金	○往復航空料金支援。国内線は支援せず、国際直航路線ベース。-導入人材の入国時に支援
発掘手数料	○発掘機関に人材導入依頼時（独自発掘は除く）。導入人材 1 人当たり 220 万ウォンを限度に導入人材の入国時に支援
支援人員	○1 企業当たり 5 人が限度 ○事業年度に対する制限なしに毎年申請可能
受付期間	○年間を通じて随時受付

2. 専門外国人材の状況

2009 年末現在の専門外国人材ビザで入国して在留している人材（不法在留者を含む）は、教授（E-1）2,056 人、会話指導（E-2）22,642 人、研究（E-3）2,066 人、技術指導（E-4）197 人、専門職業（E-5）536 人、芸術興行（E-6）4,305 人、特定活動（E-7）8,896 人である。以下において 2008 年 9 月末現在の法務省資料を用いて専門人材の特徴を記す。

（1）年齢別、ビザ類型別分布

専門人材の年齢をみると 30～40 歳代が大部分であり 50 歳以上は少ない。

ビザ類型別に区分してみると、E-3 と E-7 は 30 代の占める比率が高いが、E-4 と E-5 は 50 代が最も高い比率を占める。E-4 は 50 歳以上がビザ取得者全体の 50.0%に達し、E-5 は 50

代が 53.4%を占める。ビザ類型別出身国分布をみると、専門人材は 100 余カ国から入国したことが明らかになったが、いくつかの特定国出身者の比率が著しく高い。

中国出身専門人材が 30.6% (2,782 人) で最も多く、ついでインド (11.9%)、米国 (10.2%)、日本 (7.8%)、フィリピン (4.4%) の順で、アジア出身の専門人材の比率が高い。ビザ類型別に区分してみると、E-3 はインドが 27.4%で最も高い比率を占め、次に中国、日本、ロシアの順に高い。先進国出身者の比率は低く、開発途上国や旧社会主義国出身者の比率が高い。

表 5-1-4 ビザ類型別専門人材の年齢と入国年の分布

		2005 年以前 (%)	2005 年 (%)	2006 年 (%)	2007 年 (%)	2008 年 (%)	合 計	
							人数	%
E-3	30 歳未満	13.2	27.5	28.7	25.1	25.9	490	23.4
	30 歳代	47.2	47.5	52.2	52.6	49.8	1,050	50.1
	40 歳代	20.1	15.4	10.7	12.3	13.1	301	14.4
	50 歳以上	19.5	9.6	8.4	9.9	11.3	255	12.2
	人数計	508	240	429	513	406	2,096	100.0
E-4	30 歳未満	0.0	12.5	0.0	7.5	5.3	8	5.2
	30 歳代	25.0	12.5	8.3	17.0	22.8	30	19.5
	40 歳代	16.7	25.0	16.7	35.8	28.1	43	27.9
	50 歳以上	58.3	50.0	75.0	39.6	43.9	73	47.4
	人数計	24	8	12	53	57	154	100.0
E-5	30 歳未満	1.2	3.4	0.0	0.9	1.0	5	1.1
	30 歳代	1.2	0.0	3.0	17.4	9.1	32	6.7
	40 歳代	26.2	24.1	37.3	43.1	58.6	182	38.2
	50 歳以上	71.5	72.4	59.7	38.5	31.3	257	54.0
	人数計	172	29	67	109	99	476	100.0
E-7	30 歳未満	16.0	27.7	31.9	38.2	37.5	2,060	32.4
	30 歳代	39.1	43.9	45.4	43.8	41.7	2,743	43.1
	40 歳代	20.3	18.1	14.9	10.2	12.2	885	13.9
	50 歳以上	24.6	10.3	7.8	7.7	8.6	677	10.6
	人数計	921	697	1,358	2,235	1,154	6,365	100.0

注：入国年情報不在者（9 人）があり、ビザ類型別人員の合計は各年齢層の合計と一致しない。

出所：韓国法務省、外国人材データベース

E-5 は外国の弁護士、公認会計士、医師、その他国家公認資格を所持する者であって、法律、会計、医療などの専門業務に従事しようとする者に発給されるビザで、米国、カナダ、英国のような先進国のほかに、インドネシア、ブラジル、マレーシアの占める比率が高い。

E-7 は中国が取得者全体の 36.8%を占める。韓国系中国人を加えると、中国が占める比率が 40%に達している。主に飲食業従事者の比率が高い。

専門人材のビザ類型別平均在留期間をみると、平均在留期間は 29.0 カ月である。ビザ類

表 5-1-5 ビザ類型別専門人材の主要出身国

(人、%)

E-3			E-4			E-5		
国名	人数	%	国名	人数	%	国名	人数	%
インド	575	27.4	日本	25	16.2	米国	64	13.4
中国	431	20.5	ロシア	19	12.3	カナダ	45	9.5
日本	302	14.4	フィリピン	17	11.0	インドネシア	40	8.4
ロシア	206	9.8	ドイツ	16	10.4	ブラジル	35	7.4
韓国系中国人	98	4.7	米国	15	9.7	オーストラリア	33	6.9
米国	59	2.8	フランス	15	9.7	フィリピン	30	6.3
ウクライナ	47	2.2	英国	11	7.1	英国	26	5.5
ベトナム	46	2.2	インド	5	3.2	マレーシア	26	5.5
バングラデシュ	31	1.5	デンマーク	4	2.6	ロシア	22	4.6
フランス	24	1.1	中国	3	1.9	台湾	17	3.6
ベラルーシ	22	1.0	トルコ	3	1.9	ブルガリア	14	2.9
ドイツ	21	1.0	オーストリア	3	1.9	ドイツ	11	2.3
ネパール	18	0.9	ウクライナ	2	1.3	メキシコ	11	2.3
パキスタン	18	0.9	インドネシア	2	1.3	ベルギー	9	1.9
ウズベキスタン	17	0.8	カナダ	2	1.3	南アフリカ共和国	9	1.9
その他	183	8.7	その他	12	7.8	その他	84	17.6
合計	2,098	100.0	合計	154	100.0	合計	476	100.0
E-7			合計					
国名	人数	%	国名	人数	%			
中国	2,348	36.8	中国	2,782	30.6			
米国	788	12.4	インド	1,081	11.9			
インド	500	7.8	米国	926	10.2			
日本	378	5.9	日本	706	7.8			
フィリピン	337	5.3	フィリピン	401	4.4			
カナダ	203	3.2	ロシア	367	4.0			
ベトナム	198	3.1	韓国系中国人	290	3.2			
韓国系中国人	192	3.0	カナダ	262	2.9			
英国	141	2.2	ベトナム	244	2.7			
タイ	141	2.2	英国	186	2.0			
ロシア	120	1.9	タイ	152	1.7			
オーストラリア	83	1.3	オーストラリア	120	1.3			
フランス	73	1.1	ドイツ	119	1.3			
ドイツ	71	1.1	フランス	116	1.3			
ネパール	63	1.0	インドネシア	105	1.2			
その他	736	11.6	その他	1,243	13.7			
合計	6,372	100.0	合計	9,100	100.0			

出所：韓国法務省、外国人材データベース

型別に比較してみると、E-5 が 48.5 カ月で平均在留期間が最も長く、他のビザは大きな差はない。年齢別に比較してみると、E-5 の 30 歳未満を除き、おおむね年齢が高いほど平均在留期間が長い。

表 5-1-6 ビザ類型別平均在留期間

						(カ月)
		E-3	E-4	E-5	E-7	計
年 齢	30 歳未満	25.1	13.3	155.7	20.7	21.6
	30 代	28.6	28.8	14.7	24.5	25.6
	40 代	35.1	18.9	32.6	32.9	33.0
	50 歳以上	42.2	32.5	60.2	42.8	45.7
不法かどうか	不法	28.8	42.4	71.6	31.7	32.9
	合法	31.0	26.5	47.2	26.7	28.7
入国年度	2005 年以前	68.2	109.1	104.9	77.4	77.9
	2005 年	38.9	38.7	37.7	37.7	38.0
	2006 年	25.9	27.3	26.6	26.4	26.3
	2007 年	14.3	13.5	14.7	14.8	14.7
	2008 年	5.3	4.5	5.7	4.5	4.7
合 計		30.8	27.5	48.5	26.9	29.0

出所：法務省、外国人材データベース

(2) 高度外国人材を雇用する事業所の状況

専門人材全体の 24.3%が飲食宿泊業に雇用されており、製造業 21.2%、社会サービス業 16.0%、教育サービス業 14.2%の順で、これら 4 業種で専門人材全体の 75.7%を占めている。残りの業種は比率が低い。

ビザ類型別に就業業種を比較してみると、E-3 は製造業が 38.7%で最も高い比率を占め、ついで事業サービス業 (25.1%)、教育サービス業 (21.2%)、公共行政・国防・社会保障行政 (12.0%) の順で高く、E-3 ビザ専門人材を活用する企業はいくつかの業種に集中している。

E-3 ビザは各種研究所で自然科学分野の研究または産業上の高度技術の研究開発に従事しようとする者に発給されるビザであるが、教育サービス業就業者の比率が高いのが特徴である。

E-4 は製造業 (53.8%) と事業サービス業 (31.9%) の比率が 85.7%と大部分を占め、残りの業種は 1～2 人に過ぎない。

E-5 ビザの場合、弁護士、会計士などの公認資格を所持する者に発給するビザであるにもかかわらず、韓国の場合、航空機操縦士だけが活用し、残りの専門資格取得者の活用はほとんどないのが特徴である。

E-7 は飲食宿泊業が 35.4%で最も多く、製造業 (16.2%)、事業サービス業 (13.8%)、教育

サービス業（13.3%）の順で高い。E-7 ビザの場合、比較的多様な性格の職種が混在しているが、相対的に調理師の比率が高い。

専門人材雇用企業の事業所規模をみると、30 人未満の企業就業者が専門人材全体の 40.2%を占めるなど、43.7%が 100 人未満の企業に就業している。1,000 人以上の大規模事業所に就業している者は 24.8%で、300 人以上の事業所に 36.6%が雇用されている。

表 5-1-7 高度外国人材雇用企業の業種別分布

	E-3		E-4		E-5		E-7		合 計	
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
農林業	1	0.1	—	—	—	—	—	—	1	0.0
漁業	—	—	—	—	—	—	3	0.1	3	0.0
鉱業	—	—	—	—	—	—	1	0.0	1	0.0
製造業	753	38.7	64	53.8	—	—	903	16.2	1,720	21.2
電気・ガス・水道事業	3	0.2	1	0.8	—	—	5	0.1	9	0.1
建設業	24	1.2	8	6.7	—	—	357	6.4	389	4.8
卸小売業	16	0.8	2	1.7	—	—	333	6.0	351	4.3
宿泊・飲食店業	—	—	1	0.8	—	—	1,970	35.4	1,971	24.3
運輸業	1	0.1	0	—	465	98.5	114	2.0	580	7.2
通信業	—	—	0	—	—	—	25	0.4	25	0.3
金融・保険業	—	—	0	—	—	—	165	3.0	165	2.0
不動産賃貸業	—	—	0	—	—	—	33	0.6	33	0.4
事業サービス業	488	25.1	38	31.9	—	—	769	13.8	1,295	16.0
公共行政・国防・社会保 障行政	233	12.0	4	3.4	—	—	30	0.5	267	3.3
教育サービス業	413	21.2	—	—	—	—	739	13.3	1,152	14.2
保健・社会福祉事業	6	0.3	—	—	7	1.5	6	0.1	19	0.2
娯楽・文化・運動関連サ ービス業	1	0.1	—	—	—	—	65	1.2	66	0.8
その他公共・修理・個人 サービス業	5	0.3	1	0.8	—	—	51	0.9	57	0.7
全体	1,944	100	119	100	472	100	5,569	100	8,104	100.0

出所：法務省、外国人材データベース

ビザ類型別に比較してみると、E-3 は 300 人以上規模の企業の就業者が 60.2%に達し、E-4 もやはり 74.7%が 300 人以上の企業に就業している。E-5 は大部分が航空機操縦士である関係で 99.4%が 300 人以上の事業所就業者であるのに比べて、E-7 は 30 人未満の事業所就業者が 53.8%に達し、300 人以上の事業所就業者は 22.5%にとどまっている。結論として、E-7 を除く専門人材の大部分が事業所規模が大きい企業に雇用されているが、E-7 のみ宿泊・飲食店業就業者の比率が高いことから 30 人未満の事業所就業者の比率が相対的に高い。

表 5-1-8 ビザ類型別にみた就業事業所規模

	E-3		E-4		E-5		E-7		合 計	
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
30 人未満	212	11.9	11	9.9	0	0.0	2,840	53.8	3,063	40.2
30～99 人	207	11.6	2	1.8	1	0.2	819	15.5	1,029	13.5
100～299 人	292	16.3	15	13.5	2	0.4	430	8.2	739	9.7
300～999 人	437	24.5	43	38.7	131	29.3	291	5.5	902	11.8
1000 人以上	638	35.7	40	36.0	313	70.0	895	17.0	1,886	24.8
合 計	1,786	100.0	111	100.0	447	100.0	5,275	100.0	7,619	100.0

注：不法在留者は除外。

出所：韓国法務省、外国人材データベース

専門人材のうち最も高い比率を占めている E-7 ビザ取得者の細かい職種別分布をみると、調理師長・調理師が 2,107 人で取得者全体の 33.1% を占める。

続いて、外国学校教師（12.6%）、自動車、造船、飛行機、鉄道車両分野の工学分野専門家（5.0%）、飲食サービス関連管理者（4.3%）、プラント工学技術者と海外営業員（それぞれ 3.1%）の順である。

表から確認できるように、E-7 ビザの場合、非常に多様な職種が混在している。これは E-7 ビザが公共・民間機関などとの契約によって法務大臣が特に指定する活動に従事しようとする者に発給されるためである。すなわち該当分野の管理者から技術関連専門家、調理師、デザイナー、語学分野（教師、通訳者）まで職務分野が非常に多様である。同一のビザ類型であるにもかかわらず専門性の程度が異質な職種が混在している。

表 5-1-9 E-7 ビザ取得者の主な職種

(人、%)

職 種	人数	%	職 種	人数	%
調理師長・調理師	2,107	33.1	経済支援管理者	100	1.6
外国人学校、外国教育機関、国際高校教師	804	12.6	通信工学技術者	97	1.5
自動車、造船、飛行機、鉄道車両工学専門家	318	5.0	商品企画専門家	91	1.4
飲食サービス関連管理者	277	4.3	情報通信関連管理者	82	1.3
プラント工学技術者	196	3.1	金融・保険専門家	81	1.3
海外営業員	196	3.1	販売事務員	78	1.2
翻訳者・通訳者	192	3.0	機械工学技術者	77	1.2
電子工学技術者	149	2.3	営業・販売関連管理者	74	1.2
システムソフトウェア開発者	109	1.7	その他教育関連専門家	62	1.0
応用ソフトウェア開発者	107	1.7	経営・診断専門家	61	1.0
建築家・建築工学技術者	105	1.6	保険・金融管理者	61	1.0
—	—	—	合 計	6,372	100.0

注：E-7 ビザのみ。

出所：韓国法務省、外国人材リストデータベース

表 5-1-10 国別にみた就業職種

(人、%)

米 国		
職 種	人 数	%
外国人学校、外国教育機関、国際高等学校教師	478	60.66
翻訳者、通訳者	32	4.06
金融・保険専門家	24	3.05
経営・診断専門家	23	2.92
その他教育関連専門家	22	2.79
E-7 ビザ小計	579	73.48
総 合 計	788	100.00
日 本		
職 種	人 数	%
電子工学技術者	39	10.32
技術経営専門家	31	8.20
機械工学技術者	27	7.14
翻訳者、通訳者	27	7.14
自動車、造船、飛行機、鉄道車両工学専門家	26	6.88
E-7 ビザ小計	150	39.68
総 合 計	378	100.00
ロ シ ア		
職 種	人 数	%
翻訳者、通訳者	19	15.83
海外営業員	12	10.00
自動車、造船、飛行機、鉄道車両工学専門家	9	7.50
商品企画専門家	8	6.67
営業・販売関連管理者	7	5.83
E-7 ビザ小計	55	45.83
総 合 計	120	100.00
イ ン ド		
職 種	人 数	%
自動車、造船、飛行機、鉄道車両工学専門家	118	23.6
調理師長、調理師	109	21.80
プラント工学技術者	43	8.60
通信工学技術者	29	5.80
システムソフトウェア開発者	28	5.60
E-7 ビザ小計	327	65.40
総 合 計	500	100.00
中 国		
職 種	人 数	%
調理師長、調理師	1,646	70.10
飲食サービス関連管理者	247	10.52
海外営業員	64	2.73
情報通信関連管理者	33	1.41
運送サービス従事者	31	1.32
E-7 ビザ小計	2,021	86.08
総 合 計	2,348	100.00
韓 国 系 中 国 人		
職 種	人 数	%
調理師長、調理師	44	22.92
海外営業員	15	7.81
翻訳者、通訳者	12	6.25
運送サービス従事者	11	5.73
情報通信関連管理者	10	5.21
E-7 ビザ小計	92	47.92
総 合 計	192	100.00

注：総合計は「E-7 ビザ」以外の専門人材向けビザ取得者を含む合計人数。

出所：法務省、外国人材リストデータベース

調理師長・調理師以外に販売事務員、運送サービス従事者、航空運送事務員、造船溶接技能工も専門人材に分類されている。これらの職種が高い知識と学力、専門性を要する職務であるとみるには難しい面もある。

最後に E-7 ビザ取得者のうち国籍別に就業者比率が高い上位 5 職種をみると、国籍別職種構成に大きな差があることが分かる。

米国出身専門人材の場合、英語関連教育や通訳・翻訳分野（64.7%）従事者が最も多く、その次に金融・保険分野の専門家、経営・診断専門家の順が多い。米国出身専門人材の大部分は教育や金融・経営分野に従事している。

日本は電子工学技術者が 10.3%で最も高い比率を占め、技術経営専門家、通訳・翻訳の順で比率が高い。日本の人材は技術や工学分野に雇用される比率が高い。

インドはよく知られているように、工学技術者、ソフトウェア分野の比率が高く、調理師も 21.8%に達する。

中国出身専門人材は大部分が飲食関連分野（80.6%）に就業している。韓国系中国人も飲食分野就業者の比率が最も高いが、韓国語と中国語を駆使することができるという長所があるためか、通訳・翻訳、海外営業員として活動している比率も高い。

参考文献（本節のみ）

- イ・ギュヨン他（2007）「外国人材労働市場分析及び中長期管理体系改善方向の研究」韓国労働研究院（韓国語）
- イ・ギュヨン他（2005）「専門技術外国人材労働市場分析」韓国労働研究院（韓国語）
- イ・ギュヨン他（2008a）「海外優秀技術人材誘致支援制度発展方策」韓国労働研究院（韓国語）
- イ・ギュヨン他（2008b）「専門外国人材ビザ制度改善方策に関する研究」法務省（韓国語）

第 2 節 調査結果

1 調査方法について

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 6 月下旬から 7 月末にかけて実施した。

ヒヤリング調査に先立ち、労働政策研究・研修機構の要望により KLI 研究員が高度外国人材の受入制度と実態に関する文献サーベイを実施した。これに基づきヒヤリングの調査項目などの基本的設計は労働政策研究・研修機構が行い、韓国特有の事情を加味して KLI がこれを一部修正、ヒヤリングは KLI 研究員が各調査対象者について個別に実施した。

高度人材の定義は、基本的には序章「調査の目的と概要」で示した本調査の定義に基づき、韓国の受入制度にそくして「教授（E-1）」「研究（E-3）」「技術指導（E-4）」「専門職業（E-5）」「特定活動（E-7）」の各ビザを取得して韓国で働いている外国人とした。各ビザに関しては本章第 1 節で詳細に説明した。韓国におけるこれらのビザ取得者は、本

調査の定義から大きく逸脱することはない。日本のビザ制度の「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）」などは、韓国の制度と極めて類似している。なお、韓国の高度外国人材に発給するビザには上記以外に「会話指導（E-2）」「芸術興行（E-6）」が含まれるが、本調査ではこの2つのビザ取得者は調査対象から除外した。

2 用語の定義について

「職務・職種」の呼称については各企業によって異なり、またヒヤリング対象者の表現にもかなりの違いがあった。「シンガポールにおけるヒヤリング記録」で述べたようにシンガポールにおいては企業の枠を超えてある程度、社会的に共通した「職務名」が定着しているようであるが、韓国においては必ずしもそうした状況にないことから、ヒヤリング対象者が説明した具体的な仕事の内容を「職務・職種」とした。

「賃金・労働条件など」については、月例賃金額を中心に、ヒヤリング対象者の回答をそのまま記した。

表 5-2-1 韓国の調査対象者

(人)					
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

3 調査結果

(1) 調査対象者の属性

調査対象者は表 5-2-1 に示したとおり 11 人で、出身国別にみると中国 6 人、ベトナム 5 人である。男女別では男 7 人、女 4 人。年齢は 26 ～ 43 歳であるが、43 歳の 1 人を除くと 26 ～ 30 歳であり、比較的若いことが調査対象者の属性の 1 つの特徴である。

学歴をみると、大学卒が 5 人で、うち 4 人が出身国の大学、1 人が韓国の大学を卒業している。大学院修了は 6 人で、全員が韓国の大学院を修了。すなわち、韓国への留学生が 7 人含まれており、7 人とも韓国企業に就職している。留学生が全員韓国で就職していることも特徴の 1 つである。

留学生の出身国別内訳をみておくと、中国が 6 人中 5 人で、留学経験のない 1 人は上記した 43 歳と比較的年齢の高い者（男性）で、かれはこの調査対象者のなかではやや例外的な存在である。ベトナムは 5 人中 2 人が留学経験がある。理科系・文科系別でみると、理科系が 8 人、文科系が 3 人である。

つぎに韓国で高度人材として働く際のビザの種類別に調査対象者をみると、つぎのようになっている。

表 5-2-2 調査対象者の取得ビザ

(人)

	合 計	中国出身者	ベトナム出身者
教授 (E-1)	1	1	—
研究 (E-3)	1	1	—
技術指導 (E-4)	1	1	—
特定活動 (E-7)	8	3	5
合 計	11	6	5

上の表で分かるように、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 3 人と多い。本章の第 1 節でみたように、高度人材として韓国の企業で働く際のビザは E-7 が最も一般的で、今回の調査対象者もその例にもれない。

この項の最後に言語事情をみておく。中国出身者は全員、中国語を母語としており、全員が韓国語を解すると答えている。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 1 人いる。また、中国の大学の「朝鮮語学科」を卒業した者が 2 人いる。これが韓国に留学した理由であるようだ。いずれにせよ、中国出身者の韓国語能力は高いといえる。

これに対し、ベトナム出身者は、留学経験のある 2 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 1 人いた。この点は、この後の「現在の企業に対する貢献、職場生活など」の項でもう 1 度検討する。

既婚者は 4 人、独身者が 7 人。既婚者の配偶者はいずれも出身国の者である。既婚者のうち 2 人は韓国で「単身赴任」生活をしている。うち 1 人は「家族を呼び寄せようとしたが、ビザを取るのが難しかった」と諦め顔で語った。

(2) 現在の所属企業

現在の所属企業は、1 つはビザの種類で分類できる。「教授 (E-1)」ビザの 1 人は大学、「研究 (E-3)」ビザの 1 人は政府関係研究機関、「技術指導 (E-4)」の 1 人は民間企業であるが製薬会社で薬品開発を指導、他の 8 人は「特定活動 (E-7)」ビザで、うち 7 人が民間企業、1 人が政府関係研究機関である。

民間企業の業種は、IT 関連・通信が 3 社、いずれもベトナムから来たエンジニアである。これに IT 関連・通信の政府関係研究機関に勤めるベトナム出身者を加えると、ベトナムの 5 人のうち 4 人は IT 関連・通信の業種で働いていることになる。

業種からみたもう 1 つの特徴は、市場コンサルティング会社、投資分析会社で働く中国出身者である。いずれも女性で、中国語を活かした職務に就いている。

賃金は税金、社会保険料を差し引いた手取額で 100 ～ 250 万ウォンと差が大きい。2010 年 7 月時点の為替レートで約 9 ～ 23 万円である。第 4 章でみたシンガポールと比較して、半額ほどだ。この賃金について、中国出身者は 6 人中 2 人が「中国の約 2 倍」と答え、4 人は「中国と同水準」と答えている。一方、ベトナム出身者は 5 人中 4 人が「ベトナムの約 2 倍」と答え、1 人は「3 倍」と自分の賃金を評価している。

企業に対する満足度、現在の職務に対する満足度について、第 4 章のシンガポールと同様に、「満足」「ほぼ満足」「可もなく不可もなし」「やや不満」「不満」の 5 段階の指標で答えてもらい、その理由を質問した。結果はつぎの表のとおりである。この結果から大きな特徴は見い出せないが、あえていえば、「不満」「やや不満」の回答がないことである。

表 5-2-3 企業と職務に対する満足度

(人)

	企業に対する満足度	現在の職務に対する満足度
満 足	4	3
ほぼ満足	5	5
可もなく不可もなし	2	3
やや不満	—	—
不 満	—	—
	11	11

(3) 現在の企業に就職した経緯

韓国で就職した理由は「外国で仕事をする経験を積みたかったから」が 11 人中 7 人と最も多かった。後段の「将来の計画・希望」の項でも検討するが、「経験」を就職理由にあげた回答者は、いずれも近い将来に出身国に帰ることを考えている。

「賃金が高い」と答えた者は、ベトナム出身者の 3 人である。うち 2 人は「賃金」と並んで「経験」と答えている。「賃金が高い」とする回答が予想外に少なかった。

その他の理由は、「夫が韓国で勤めているので」「技能を見込まれてスカウトされたので」が各 1 人あった。

「スカウト」された者の回答は例外的であるが、高度人材の 1 つのあり方として以下に紹介しておく。

「現在勤めている韓国の会社の社長が、自分が勤めていた中国の会社に要請し、当初は“派遣形式”で韓国の会社に勤務することになった。現在は、韓国の会社に就職し仕事をしている」「自分が韓国に来た当初は、韓国には自分と類似の技術を持ったエンジニアはいなかった。現在は他の韓国人エンジニアもこの技術を学んで中国人エンジニア(自分)がいなくても工場が稼働できるようになっている」。

募集情報の入手経路は、「インターネット」が大半で 6 人、「知人の紹介」が 3 人、「スカウト」1 人、「留学先の大学院に企業が直接募集に来た」が 1 人である。

就労ビザの取得は個人では難しいようで、多くが就職先の企業の手助けを受けている。印象に残ったのは、中国国籍の朝鮮族のつぎのような回答である。「自分は中国国籍の朝鮮族で、“技術指導（E-4）”ビザの制限に関係なく、韓国にとっての“在外同胞”としていつでも韓国で暮らすことができる」。

（４）現在の企業に対する貢献、職場生活など

ここでは 3 つの点のみをみておく。1 つは、高度外国人材が韓国企業の職場をどのように考えているか、2 つ目は不満な点、3 つ目に韓国の職場で遭遇した問題点である。

まず、韓国企業の職場をどのように考えているかであるが、複数の調査対象者が、出身国の労働慣行と韓国の慣行が異なることを認め、その上で「韓国人の同僚は勤勉である」「韓国人は几帳面に仕事をする」「企業では規則が厳格に守られる」「韓国人の同僚は責任感が強い」「よくあいさつをする」との好意的な感想を述べている。

しかし一方で、「勤務時間が長い」「退社時間が守られない」「上司より先に退社するとよく思われない」との意見が聞かれた。「責任感」が強いので、仕事が終わらないと帰らない、したがって「退社時間が守られない」ことになるようだ。

こうした問題に対して「自分は上司に悪く思われても退社時間になったら帰る」という回答と、「できる限り韓国の慣行にあわせるよう努力している」との 2 つの異なった対応がみられた。

もう 1 点、例外的とは考えられるが、高度外国人材は、韓国人と比較して賃金が低いとの意見があったので紹介しておく。「韓国の国立大学で修士課程を終えた中国人（女性）が 1 人、中国との貿易分野で勤務していた。だが、現在の会社は中小企業で、給与水準が年俸 1,800 万ウォン程度と低く、1 年間働いただけで中国に帰った。韓国人新入社員の年俸が 2,000 ～ 2,500 万ウォン程度であるにもかかわらず、貿易分野を担当していた中国人の賃金は低かった」。

3 つ目に韓国の職場で遭遇した問題点では、言葉、コミュニケーション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から来て就職した者は「韓国語が分からないことが最も困る」と深刻だ。彼の場合は、IT 関連のエンジニアで、業務そのもの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るようだ。韓国語が良くでき、韓国人の同僚とも問題なく業務をしている中国出身の女性も「会社に中国人アルバイトが 5 人いる。食事をする時はいつも、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」と回答している。これも言葉の問題の一種であろう。

（５）過去の職歴

現在の所属企業が初めての就職先である調査対象者が 11 人中 4 人いた。いずれも中国出身者である。中国で大学を卒業し、韓国の大学院に留学、大学院を修了して韓国で就

職した者である。

中国出身者で残る 2 人は、中国で就職した経験を持っている。うち 1 人は上海で貿易会社に勤めていたが、韓国に留学することになり、辞職。もう 1 人はすでに紹介した「韓国の企業にスカウトされた」調査対象者である。

ベトナム出身の 5 人は大学卒業後、ベトナムで 4 人、マレーシアで 1 人が就職している。うち 2 人は韓国政府の奨学金を得て、韓国の大学院に留学、大学院修了後に韓国で就職した。他の 3 人は「賃金の高い」企業を求めて韓国の企業に転職した。

いずれにせよ、韓国の調査対象者で「転職」経験のある者は、出身国から韓国企業への「転職」というシンプルなケースに限られる。

（6）将来の計画

「韓国で長く働き続けるつもりか」との質問に対して、11 人中 8 人が「韓国企業で長く仕事をしてくれと請われても、韓国で長く暮らす気はない」と否定的で、なかには「今年の 9 月に契約が終了するのでその後、ベトナムに帰る」など、すでに帰国のスケジュールのある回答者が 2 人いた。

他の 3 人のうち 2 人は「長くいてくれとの要請があれば、韓国に長くいることもあり得る」との曖昧な回答で、明確に「長く韓国で働きたい」と答えたのは 1 人とどまる。

「長く勤める気はない」理由は、「現在の企業に就職した経緯」の項でみた就職理由、すなわち「韓国の企業で経験を積む」との回答と軌を一にするもので、韓国で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である。この考え方は、第 2 章で検討した「大連理工大学機械／日本語強化班」の学生の日本で就職したい理由と極めて類似しているといえよう。中国出身者からは「両親がいるので、故郷に帰る」との回答も聞かれた。これも「大連理工大学機械／日本語強化班」の学生と同趣旨の回答である。

「長く韓国で働きたい」と答えたのは 1 人（ベトナム出身、女性）で、現在勤める会社の賃金が低いので転職するつもりだが、転職先は韓国の企業であるという。理由は「韓国が好きになった」ので「韓国で結婚して長く暮らしたい」と希望を述べている。

質問のなかで、「日本で働く気はないか」と聞いたところ、肯定的意見は少なく「興味がある」と答えた回答者は 2 人のみである。大きなネックは「言葉」で、「日本語を今後勉強することは大きな負担になる」との意見が複数みられた。

第 3 節 ヒヤリング記録

韓国 1

1. 属性

(1) 年齢・男女別（独身・既婚）	29 歳、女（既婚）
(2) 現住所	韓国（ソウル）

(3) 出身国(出身地)	中国 (吉林省白城市)
(4) 出身大学・学部・専攻	延辺科学技術大学 (中国) 朝鮮語学科
(5) 出身大学院・研究科・専攻・課程	高麗大学消費者心理学科、修士課程 * 韓国・ソウル所在の私立大学
(6) 卒業年月	2009 年
(7) 言語 ①母語	中国語
②その他の言語	韓国語、英語
(8) ビザの種類	「特定活動 (E-7)」
(9) その他特記事項	子供あり (1 人)

(注) 延辺大学は、中国吉林省延辺朝鮮族自治州延吉市に所在する総合大学。中国の少数民族である朝鮮族の高等教育のため、朝鮮語を中国語とともに教授言語とする。中国の国家重点大学に指定されている。

2. 現在の所属企業

(1) 業種

市場コンサルティング

(2) 企業規模

職員 5 人

(他にアルバイト多数)

(3) 職務・職種

- ①中国や台湾に輸出したり代理店を探す仕事を行っている。
- ②中国語が上手である点で現在の会社にとって自分は必要な人材だと思っている。
- ③しかしながら、中国や台湾に留学した経験のある韓国人専門家も自分と同じ役割を担っている。

(4) 賃金・労働条件など

- ①月例賃金は 120 万ウォン。税金と社会保険料を差し引いた手取額は 100 万ウォン。
- ②現在の韓国企業における賃金水準は中国とほぼ同じ水準と考えている。
- ③現在の月給水準に満足していない。
- ④1 カ月に生活費として 50 万ウォン使い、50 万ウォン貯蓄できる。

(5) 企業で使う言語

- ①主なコミュニケーション手段は韓国語と中国語である。
- ②現在の韓国企業におけるコミュニケーションは円滑である。
- ③(韓国人従業員とコミュニケーションが難しい時どのようにしてきたか、との質問に対し) 分かりやすく話したりボディランゲージを使う。

(6) 企業に対する満足度

ほぼ満足。

(7) 現在の職務に対する満足度

ほぼ満足。

3. 現在の企業に就職した経緯

- (1) 夫が先に韓国で就職していたので一緒に生活するために韓国で就職した。
- (2) 2009年10月に就職してこれまでに約10カ月となる。夫が韓国にいる限り韓国にいるつもりで、少なくとも向こう2、3年は現在の会社に勤める予定である。
- (3) 「特定活動（E-7）」ビザを取得する際の手続きは複雑ではなかったが、高麗大学心理学科を卒業した最初の外国人学生であったため、学科に経験がなく、大学が証明書類を提供するのに協力的ではなく難しい点があった。
- (4) 会社はビザ発給に必要な書類の提供において協力的であった。
- (5) 修士以上の学位を取得した学生なら、「特定活動（E-7）」ビザを取得するのはそれほど難しくはないと思う。

4. 現在の企業に対する貢献・職場生活など

- (1) 中国や台湾の企業経営者との相談会を準備し、訪問団を出迎え、貿易を促進する面で現在の企業に寄与していると考えている。
- (2) 会社において韓国人の同僚との関係は普通だと思う。社員は各自がそれぞれ自分が担当する仕事をしており、協力して仕事をするのはまれである。
- (3) 韓国人同僚の自分に対する特別な配慮はない。
- (4) 現在、会社に中国人アルバイトが5人いる。食事をする時はいつも、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。
- (5) 韓国企業で働いていて、学ぶに値する点が多い。韓国企業で仕事したことが今後の自分の経歴に役立つと思っている。
- (6) 韓国企業における仕事の方法や慣行は中国とは異なるが、戸惑ったことはない。方法や慣行が異なると思っても、通常自分の方法で行っている。
- (7) 韓国企業における仕事上の最も大きな不満は、退社時間が守られない点である。退社時間になったにもかかわらず、上司の仕事が終わらなければ、部下は仕事を終えていても退社できない。このような場合、自分は上司の不興をかうことになったとしても先に退社するようにしている。
- (8) 韓国企業で仕事をして、韓国人が勤勉に仕事をし、責任感が強いことを学ぶことができた。例えば、自分がしなければならない仕事が退社時間になっても終わっていないければ、たとえ残業代が支給されなくとも残業をしてその仕事を終わらせることである。韓国人は常に職場を失って生活に困ることにならないかと心配し、他の同僚より仕事をしなければならないと考えているため、常に多くの仕事をして業績を上げようと最善をつくしている。ささいな電話や自分の業務に直接関連しない事柄も上司に逐一報告し、電話を受けるべきか、どのように処理すべきか確認している態度が、強い責任感を示している

と思う。

5. 過去の職歴

- (1) 学生時代にインターンシップで情報通信企業のフィルム戦略計画部で熱収縮フィルムを中国に輸出するプロジェクトを担当したことがある。
- (2) 正社員としては現在の会社が最初の職場である。

6. 将来の計画・希望

- (1) 韓国企業で長く仕事してくれと請われても、韓国で長く暮らす気はない。
- (2) (日本で就職する希望はないか、との質問に対し) 夫が現在、韓国で大学院経営学科に在籍しており、自分も朝鮮語を専攻して韓国に来たので、日本など他の外国に将来行くつもりはない。日本に行こうと考えても、日本語をまた学ぶことは大きな負担になる。

7. その他特記事項

- (1) 親しい韓国の友人があまりおらず、主に中国人の友人と付き合っている。
- (2) 夫と一緒にいるので寂しいことはない。週末に韓国の語学学校で中国語を教えるので、いつも慌ただしく過ごしている。
- (3) 韓国で生活する上で、コミュニケーションの問題はほとんどない。
- (4) ソウルで暮らし、1カ月に家賃70万ウォン余り支出する。
- (5) 韓国の食べ物は大丈夫だが、普通は自分でつくって食べる。
- (6) 食費は1カ月に約30万ウォン支出している。
- (7) 韓国生活でわずらわしい点は、先に話した従業員が退社時間をあまり守らないこと以外に、複雑な先輩・後輩関係と上下関係がある。この関係はよく理解できない。文化の違いといってしまうとそれだけだが。
- (8) 韓国の法律が健全で、各種のサービスが行き届いている点は良いと思う。
- (9) 韓国人は初めて会った時はとても親切でよくしてくれるが、後で深く接しようとする、よその国の人、すなわち他民族に対する拒否感が強い。
- (10) 中国の漢族がビザを取得するのに限定条件がとても多い。学部生が卒業し「特定活動(E-7)」ビザを取ろうとすると、とても難しい。わずか10の専門分野の専門家のみがE-7ビザ取得が可能で、それ以外の専門家の場合は、たとえ企業に就職が決まっても、E-7ビザの申請ができない。この点は非常に不合理だと思う。
- (11) 中国の家族とは、電話をしたり、中国の専門的なチャットプログラムQQを利用して連絡をとっている。ほとんど毎日、両親に連絡している。
- (12) 韓国で仕事を見つけた後、1回も中国には帰っていない。会社で仕事をするようになって1年以下の社員が休暇を申請しても7日しかもらえないのに、中国の出身地まで往復で6日間もかかるので帰れない。韓国から吉林省白城市に行く直行の飛行機便がないためである。

韓国 2

1. 属性

(1) 年齢・男女別（独身・既婚）	27歳、女（独身）
(2) 現住所	韓国（京畿道安山市）
(3) 出身国（出身地）	中国（吉林省汪清市）
(4) 出身大学・学部・専攻	延辺大学（中国）医学部薬学科
(5) 出身大学院・研究科・専攻・課程	朝鮮大学薬学部薬品合成学科、修士課程 *韓国・光州市所在の私立大学
(6) 卒業年月	2009年
(7) 言語 ①母語	中国語
②その他の言語	韓国語、英語
(8) ビザの種類	「技術指導（E-4）」
(9) その他特記事項	中国国籍の朝鮮族

2. 現在の所属企業

(1) 業種

製造業（化学、薬品）

(2) 企業規模

2,000人

(3) 職務・職種

①現在の企業では有機合成について研究している。

②研究に必要な中国語の論文を翻訳できるという点で、現在勤める企業では自分は必要とされていると思う。しかし、現在自分が果たしている役割を担う他の韓国人専門家もいる。

(4) 賃金・労働条件など

①月額賃金は約170万ウォンで、税金、社会保険料を差し引いた手取額は約150万ウォンである。

②中国と比べて韓国の賃金水準は2倍程度高いと考えている。

③しかし、現在の自分の賃金水準には満足していない。

④1カ月に生活費で約70万ウォンを使い、80万ウォンを貯蓄している。

(5) 企業で使う言語

①企業でのコミュニケーションは極めて円滑である。朝鮮族なので、中国語より韓国語がむしろ得意で、主なコミュニケーション言語は韓国語である。

②コミュニケーションの点ではまったく問題ないと思っている。

(6) 企業に対する満足度

ほぼ満足

(7) 現在の職務に対する満足度

ほぼ満足

3. 現在の企業に就職した経緯

- (1) 各種の求職サイトを通じて探した。
- (2) 中国で就職せずに韓国で就職した理由は、外国で仕事をして経験を積もうと考えたからである。
- (3) 韓国企業に就職して1年1カ月を経た。
- (4) 自分は中国国籍の朝鮮族で、「技術指導 (E-4)」ビザの制限に関係なく、韓国にとっての「在外同胞」としていつでも韓国で暮らすことができる。
- (5) F-4 ビザをとる手続きは複雑ではなかった。大学院に通いながらすべて自分で手続きをした。

4. 現在の企業に対する貢献・職場生活など

- (1) 現在の会社に対し、有機合成研究はもちろんのこと、中国の論文に関連する業務がある場合、韓国語に翻訳することで、大きく寄与していると考えている。
- (2) 企業内での韓国人同僚との関係は良好である。長期的な研究は韓国人同僚とともに協力しながら行い、短期的な研究は1人で行っている。
- (3) 韓国人の同僚はとてもよくしてくれる。
- (4) 一緒に仕事をする同僚の大部分が博士号取得者で、一緒に仕事をしながら専攻分野に関連する多くのことを学ぶことができ、この会社で働いていることは自分の将来の経歴に役に立つものと思っている。
- (5) (韓国企業と中国企業との仕事の方法や慣行の違いについて、との質問に対し) 現在の会社が自分にとっては初めての職場なので、中国企業の仕事の方法や慣行はよく分からないが、現在の職場で仕事をしていて戸惑ったことはない。
- (6) 韓国企業で仕事をしていて、コミュニケーションに問題がない上に、両親がともに韓国におり、これまでに困難や不便を感じたことはまだない。
- (7) 韓国企業に就職して最も良いと思う点は、韓国語でコミュニケーションできることである。これは自分にとっては非常に楽なことである。

5. 過去の職歴

現在の会社が自分にとっては初めての職場である。

6. 将来の計画・希望

韓国でずっと暮らすつもりはない。ボーイフレンドが中国ですでに就職しており、いずれ中国に帰国する予定だ。

7. その他特記事項

- (1) 同僚のなかで何人かの韓国人と親しく付き合っているが、やはり中国の友人との付き合いの方が頻繁である。

- (2) 休日は家でコンピュータをしながら過ごしたり、外に出かけてショッピングしたりしている。
- (3) 会社以外でも、日常生活でコミュニケーションにはまったく問題はない。
- (4) 京畿道安山市で暮らし、1カ月の家賃は30万ウォン。
- (5) 朝鮮族なので韓国の食べ物に問題はない。主に自分で作っている。
- (6) 食費には1カ月に約20万ウォン支出している。
- (7) 韓国での生活でとくに不便を感じる点はない。
- (8) 韓国人は外国人に対して親切で、近づきやすいと考えている。
- (9) 韓国で就職してまだ1年であるが、中国にはすでに3回帰った。
- (10) 韓国の大企業は、現場の労働者には外国人を使うが、研究開発などには外国人を使わない傾向が以前はあったと思う。現在は研究開発のためにも外国人を雇用するように変わってきているが、企業によっては韓国人と外国人が同じ仕事をしていても待遇がは外国人の方が悪い場合もあると聞いている。

韓国 3

1. 属性

(1) 年齢・男女別（独身・既婚）	26歳、男（独身）
(2) 現住所	韓国（京畿道安山市）
(3) 出身国（出身地）	中国（山東省煙台）
(4) 出身大学・学部・専攻	延辺大学（中国）機械工学科
(5) 出身大学院・研究科・専攻・課程	慶北大学機械工学科、修士課程 *韓国大邱市所在の国立大学
(6) 卒業年月	2009年
(7) 言語 ①母語	中国語
②その他の言語	英語、韓国語
(8) ビザの種類	「研究（E-3）」
(9) その他特記事項	英語が得意

2. 現在の所属企業

(1) 業種

政府関係の研究機関（生産技術）

(2) 企業規模

420人

（この他に非正規職380人）

(3) 職務・職種

現在は、機械部品の加工方法を開発する仕事をしている。

(4) 賃金・労働条件など

- ①月例賃金は200万ウォンである。税金と社会保険料を差し引いた手取額は約180万ウォンである。
- ②韓国の賃金は、中国の中規模都市の賃金と比較すると2倍程度高いと思う。しかし、北京、上海などでは韓国と同じ水準であると思う。
- ③現在の賃金水準については、満足でも不満でもない。
- ④1カ月に生活費として70～80万ウォン使い、100万ウォン貯蓄することができる。

(5) 研究機関で使う言語

- ①通常は韓国語で仕事をしている。
- ②論文発表を行う際は英語で行う。

(6) 研究機関に対する満足度

ほぼ満足。

(7) 現在の職務に対する満足度

満足。

3. 現在の研究機関に就職した経緯

- (1) 大学教授の推薦により就職することになった。
- (2) 韓国の慶北大学の成績がよかったため、指導教授が韓国で必要な人材として現在の研究機関に推薦したと思っている。
- (3) 中国で就職しないで韓国で就職した理由は、外国で仕事をして経験を積もうと考えたためである。
- (4) E-3 ビザの申請手続きは複雑ではなかった。しかし、就職することにした研究機関との契約書が必要であったが、取得するまでに時間がかかった。研究機関はビザ取得を手伝ってくれた。

4. 現在の企業に対する貢献・職場生活など

- (1) 自分は英語が得意なので、職場では自分を必要としていると思う。
- (2) 現在、自分が果たしている役割を担う韓国人専門家はいる。しかし、自分が外国人であり、英語が相対的にうまく、英語で論文を作成するのに修正があまり必要でないという点で、他の韓国人専門家に比べて有利な点があると思う。
- (3) 就業してからいくらかも経っておらず、まだ所属する研究機関に貢献できるような成果は上げていない。
- (4) 職場でのコミュニケーションは「可もなく不可もなし」といった状況で、主なコミュニケーション言語は韓国語である。コミュニケーションが難しい時は英語で話す。
- (5) 職場での韓国人の同僚との関係は良好である。韓国人の同僚と協力しながら仕事をしている。
- (6) 韓国人の職場の同僚は大変よくしてくれるが、問題がないわけではない。

- (7) 韓国の研究機関である現在の職場で学ぶ点は非常に多い。韓国の組織で働いた経験は、将来の自分のキャリアに役立つと考えている。
- (8) 韓国で働き、仕事の方法や慣行が中国と異なり戸惑ったことはない。
- (9) 韓国では、昼食休憩が短くて仮眠する時間がないことで不便を感じる。午後1時頃はよく眠くなる。
- (10) 研究機関では宿舍と食事を提供してくれない。それで毎月の支出が多くなるのが不満である。
- (11) 現在の上司がこれまでに会った韓国人のなかで最も良い方であり、中国に関してよく知っている。中国に対する先入観がなく、外国人によく配慮してくれる。
- (12) 韓国企業で仕事をして最も良い点は、賃金が中国より高いことである。

5. 過去の職歴

現在の研究機関が初めての職場である。

6. 将来の計画・希望

- (1) 韓国で就職して11カ月になる。さらに1～2年は韓国にいる予定である。
- (2) (韓国で長く仕事してくれと請われたら長く韓国で働くか、との質問に対し) まだ考えたことがない。
- (3) (日本で仕事をするつもりは、との質問に対し) 延辺大学に通っている時に韓国語を勉強し、韓国の大学院に進学することになって韓国語に一層慣れ親しむようになったので、日本へ行って仕事をするつもりはない。現在韓国でうまく適応しており、良い職場を得たので、日本や他の外国に行く考えはない。
- (4) ただ、中国でより良い職場を見つけて帰りたいとは考えている。

7. その他特記事項

- (1) とくに親しい韓国の友人はいない。主に中国人の友人と付き合っている。
- (2) 寂しい時はコメディ映画を見たりコンピュータをしたりしている。休日は寝ている。
- (3) 韓国における日常生活でコミュニケーションに問題はほとんどない。問題があっても英語で解決している。
- (4) 1カ月の家賃は35万ウォンである。
- (5) 韓国料理は口に合わないため、食事は主に自分で作っている。
- (6) 食費には約30万ウォン支出している。
- (7) 韓国生活で最も不都合な点は韓国料理が口に合わないことで、良い点は治安がよく、銀行のサービスがいいことである。
- (8) 中国の家族とは電話でしばしば連絡をとっている。1週間1～2回である。
- (9) 韓国で仕事を見つけた後、休暇がないので現在まで中国には帰っていない。今年8月に一度帰るつもりである。
- (10) 韓国人は外国人に親切であると思う。

(11) 韓国はアメリカを好み中国に対する偏見がある。こういう先入観と偏見は主にマスメディアを通じて持つようになったようだ。韓国マスメディアは今後中国についてもっと客観的に報道してほしい。

韓国 4

1. 属性

(1) 年齢・男女別（独身・既婚）	30歳、女（独身）
(2) 現住所	韓国（ソウル麻浦区）
(3) 出身国（出身地）	中国（江蘇省宿遷市）
(4) 出身大学・学部・専攻	高麗大学経済学、社会学（学部複数専攻） *韓国・ソウル所在の私立大学
(5) 出身大学院・研究科・専攻・課程	—
(6) 卒業年月	2008年
(7) 言語 ①母語	中国語
②その他の言語	韓国語、英語
(8) ビザの種類	「特定活動（E-7）」

2. 現在の所属企業

(1) 業種

企業への投資分析ソリューション提供

(2) 企業規模

50人

(3) 職務・職種

①韓国の証券会社、資産運用会社、研究機関に提供するための中国金融データベース（株式市場データ、上場企業データ、外部監査法人、Pre IPO企業データ）を管理している。

②中国の企業と協力してデータベースを構築し、韓国の顧客に提供サービスを行い、また海外の顧客管理も行っている。

(4) 賃金・労働条件など

①賃金は250万ウォンである。税金と社会保険料を差し引いた手取額は220～230万ウォンである。

②現在の賃金水準は、中国と大体同じ水準だと思う。中国では、経験が多い者はさらに高いこともある。

③現在の賃金水準については、満足していない。

④1カ月に生活費として120万ウォン前後使い、100万ウォン程度を貯蓄することができる。

(5) 企業で使う言語

①現在の会社で他の社員とのコミュニケーションは円滑であり、主なコミュニケーション手段は韓国語である。

②仕事上では、中国語のデータベースを扱っている。

(6) 企業に対する満足度

ほぼ満足。

(7) 現在の職務に対する満足度

ほぼ満足。

3. 現在の企業に就職した経緯

(1) 中国の金融データベース・サービスに対する需要が次第に増えている。自分は中国市場に関することをよく知っており、外部からの問い合わせに答えることができる者として会社で必要とされていると思っている。

(2) 現在自分が担当している中国市場金融データベースを扱っている韓国人の専門家は社内にはいない。

(3) 現在の会社には知人の紹介で就職することになった。

(4) 中国で就職して働いた後、韓国の大学に留学し、学部を卒業した後に韓国で就職した。理由は、外国で勉強するという経験と、仕事をするという経験を積むためである。

(5) E-7 ビザをとる手続きは複雑ではなかった。現在勤める会社には以前にも外国人社員がいて、E-7 ビザを処理した経験があったので、ビザ発給に際して色々と手伝ってくれた。

4. 現在の企業に対する貢献・職場生活など

(1) 中国と韓国の資本市場は発展過程と段階が異なるために、資料を探して具体的な例を上げて説明しなければならないことが多く、そうした際のコミュニケーションに苦勞する。

(2) 会社の韓国人同僚との関係は良好であり、韓国人の同僚と協力しながら仕事を行っている。

(3) 韓国人の同僚はとても親しく接してくれる。

(4) 韓国の企業で働いて学ぶに値する点が多くある。韓国の企業で仕事をしたことが将来役に立つと思う。

(5) 韓国の企業における仕事の方法や慣行は中国とは異なるが、戸惑ったことはない。

(6) ただ、中国についてよく理解していなかったり、中国人に対して先入観を持つ者が見受けられ、その点では戸惑うことがある。

(7) 会社に対する希望は、賃金をもっと上げてほしいことだ。

(8) 韓国人はとても几帳面で慎重に仕事をしていると思う。

5. 過去の職歴

(1) 2002～2003年の間、中国の上海の国際貿易会社で会計の仕事をしていた。

(2) その後、韓国に留学し、卒業後に現在の会社に就職した。

6. 将来の計画・希望

- (1) 現在の会社に就職してから1年半になり、今後さらに3年勤める予定である。
- (2) 会社に長く働いてほしいと請われても、韓国で長く暮らすつもりはない。理由はどうしても外国で仕事をするだけでは、自分自身の能力の向上に限界があると思うからだ。
- (3) 偶然、知人を通じて韓国の大学に入ることになり、また知人を通じて就職することになった。韓国でもっと良い職場があれば、もう少し長くいるつもりはあるが、ずっと暮らす気はない。
- (4) 機会があれば、日本、台湾、香港などで働いてみたいと思う。
- (5) しかし、結局は両親がいる中国に帰らなければならない。
- (6) 個人的な経験を積み、自分を向上させるための機会があれば、中国と近い日本、韓国、台湾、香港などを移動しながら仕事をしたい。

7. その他特記事項

- (1) 何人かの親しい韓国人の友人もいるが、主には中国人の友人と付き合っている。
- (2) 寂しいと感じる時は、友人と遊んだり、一緒に旅行に行ったりしている。1カ月に1、2回週末の集まりを持っている。
- (3) 日常生活でのコミュニケーションの問題はない。
- (4) ソウル麻浦区大興洞で暮らしており、1カ月の家賃は約40万ウォンである。
- (5) 韓国料理には慣れており、主に外食している。
- (6) 食費は1カ月に40～50万ウォンである。
- (7) 中国の家族とは電話で連絡をとっている。1カ月に2～3回両親と電話で話す。
- (8) 現在の会社に就職した後、よく中国に出張する。就職後に6～7回、中国に出張に行った。ほとんど四半期に1回である。
- (9) 日常生活で不満な点は、中韓の文化の違いや、中国人に対する偏見のために不愉快な思いをすることだ。自分が積極的に対応しても不愉快なことはなくなる。
- (10) 韓国の良い点は、整備された交通機関と公共施設があり、生活が便利なことである。
- (11) 韓国人が一般的に外国人に親切であるとは思わない。東洋人の顔を持っていなかったら韓国社会に合わせるのがとても難しいだろうと思う。
- (12) 外国人が韓国に移民したり、韓国にいる家族を訪問するのに際して規制が多い。韓国は単一民族であると考え、他民族に対する拒否感がとても激しいのではないか。多くの高度外国人材を必要とするならば、韓国政府はもっと緩やかな政策をとった方が、経済発展に結びつくのではないかと思う。

韓国 5

1. 属性

(1)年齢・男女別（独身・既婚）	30歳、男（既婚）
------------------	-----------

(2) 現住所	韓国（ソウル）
(3) 出身国(出身地)	中国（山東省済南市）
(4) 出身大学・学部・専攻	延辺科学技術大学（中国）朝鮮語学科、経営管理学科（複数専攻）
(5) 出身大学院・研究科・専攻・課程	高麗大学大学院 経営学（修士・博士統合） *韓国・ソウル所在の私立大学
(6) 卒業年月	2009年
(7) 言語 ①母語	中国語
②その他の言語	韓国語、英語
(8) ビザの種類	「教授（E-1）」

2. 現在の所属組織

(1) 業種

教育機関（大学）

(2) 企業規模

（職員数不明）

(3) 職務・職種

①大学教員

②英語で国際経営戦略とチャイナ・ビジネスの授業を行っている。

(4) 賃金・労働条件など

①年俸は 4,000 万ウォン前後であり、税金、社会保険料を差し引いた手取額は約 3,000 万ウォンである。

②韓国における大学教員の収入は中国とほぼ同じである。中国の大学教員の賃金は低い、講演、コンサルティングなどで副収入が多い。

③現在の賃金に満足していないが、大きな不満もない。

④1カ月の生活費と貯蓄は、それぞれ 50% である。

(5) 職場で使う言語

①主に英語と韓国語を使う。

②職場でのコミュニケーションには時々問題がある。学生にとって授業自体が難しく、授業する際に英語の経済専門用語を理解できない者がいる。

③このためコミュニケーションが難しい場合には、さらに具体的に説明するようにしている。

(6) 組織に対する満足度

ほぼ満足している。

(7) 現在の職務に対する満足度

①ほぼ満足している。

②研究も講義も充実している。

3. 現在の大学に就職した経緯

- (1) インターネットの広告をみて、応募した。
- (2) 求人広告では、外国人、博士、英語で講義することのできる者に応募者が限定されていた。
- (3) 中国人なのでチャイナ・ビジネスに関することを比較的よく知っており、その上大学に英語で国際経営戦力とチャイナ・ビジネスの講義を行う教授がいなかったため採用されたと思う。国際経営戦略とチャイナ・ビジネスを研究する韓国人教授はいない。
- (4) 大学が中国ビジネス専攻者を探していて、自分は英語が比較的得意で、韓国で経営学を勉強した者よりも競争力があつたので、就職は比較的容易であつた。
- (5) 「教授 (E-1)」ビザをとる手続きは複雑ではなかった。大学が発給を手伝ってくれた。
- (6) 博士の必要単位を取得して大学院は修了したが、博士の学位は未取得で ABD (all but dissertation、論文審査待ち) であるため韓国で就職した。

4. 現在の大学に対する貢献・職場生活など

- (1) 大学では、韓国企業が中国市場に進出する場合の経営戦略、直面する問題、中国市場調査の方法を教えている。学生に中国市場の巨視的な環境と韓国以外の他国と競争する環境を理解するよう務めている。
- (2) 職場での韓国人同僚との関係は良好である。共同プロジェクトを研究する場合は協力しながら仕事をし、その他の場合は個別に仕事をしている。
- (3) 韓国人の教授は自分と上下関係にはないので、よくしてくれる。
- (4) 他の教授とともに研究しながら学ぶことがとても多い。学生は創造力が豊かで、授業の雰囲気は活気に満ちている。その上、学生たちとの年齢差が大きい教授に比べると自分はいずれも年齢が違わないので、学生たちとうまく付き合っている。こうした経験は、将来役立つと考えている。
- (5) 職場で仕事の方法や慣行が中国と異なることで戸惑ったことはない。
- (6) 職場慣行でとくに異なっているのは、他の教授とミーティングしようとする場合、必ず2日前に予約を取らなければならないことである。しかし、戸惑ったことはない。
- (7) 仕事をしていて体験した不便な点としては、朝はパンを食べ、定食を食べることのできる食堂がないことである。
- (8) いずれにせよ、雇ってくれたことに感謝している。今後も期待に応えるべく努力するつもりである。
- (9) 韓国で仕事をして良いと思われる点は、大学が研究に対して多くの支援をしてくれることである。研究環境は非常に整っていると思う。

5. 過去の職歴

現在の大学が初めての職場である。

6. 将来の計画・希望

- (1) 今年3月に就職して現在までに約5カ月が過ぎた。さらに2、3年は現在の職場にいる予定である。
- (2) 韓国で長く仕事してくれと請われたら、考えてみる価値はあると思っている。
- (3) 当初は韓国ではなく、米国に行くつもりであったが、ある事情で行くことができなくなった。そのため、中国で朝鮮語を専攻したので韓国に来ることになった。現在は韓国の大学で働くことに満足しているので、大学から長くいてくれとの要請があれば、韓国に長くいることもあり得る。
- (4) しかし、今後機会があったとしても、日本へ行きたいとは思わない。機会があれば香港かマカオに行きたいと思っている。中国に帰ることもあり得る。

7. その他特記事項

- (1) 親しい韓国人の友人とも付き合っているが、とても親しい友人はやはり中国人の友人である。
- (2) 妻とともにいるので韓国にいても寂しいと思ったことはない。休日は本を読んだり、あるいはただ休んで時間を過ごしている。
- (3) 職場以外でも韓国でコミュニケーションに関する問題はほとんどない。
- (4) ソウルで暮らし、1カ月の家賃は70～80万ウォンである。
- (5) 韓国の食べ物に問題はない。平日は外食を主にし、休日は自分で作って食べる。
- (6) 食費は1カ月に約50万ウォン。
- (7) 韓国における生活では、朝食を食べるレストランがないことが最も不便で、銀行、スーパーなどのサービスが充実していることが良い点であると考えている。
- (8) 韓国人は外国人に親切であると思う。
- (9) 中国の家族とは、電話したり画像チャットを通じて連絡している。
- (10) 韓国で就職した後、出張で中国に1、2回戻った。
- (11) 韓国政府には、自転車専用道を早く整備してほしい。自転車を買ったが、まだ2、3回しか乗っていない。

韓国 6

1. 属性

(1) 年齢・男女別（独身・既婚）	43歳、男（既婚）
(2) 現住所	韓国
(3) 出身国(出身地)	中国（内モンゴル）
(4) 出身大学・学部・専攻	専門大学（中国・内モンゴル所在）化学工学科
(5) 出身大学院・研究科・専攻・課程	—
(6) 卒業年月	1987年

(7) 言語 ①母語	中国語
②その他の言語	韓国語、英語
(8) ビザの種類	「特定活動 (E-7)」
(9) その他特記事項	①家族を中国に残し単身で働いている ②当初は中国企業の「派遣」で韓国に来る。その後、転籍して現在は韓国企業の社員。 ③高校2年生の子供あり

2. 現在の所属企業

(1) 業種

製造業（潤滑油、ワックスなどの光沢剤生産）

(2) 企業規模

20人

(3) 職務・職種

①エンジニア。

②現在の会社では、Castor Oil（ひまし油）をインドから輸入して再加工し、精製している。自分はこの仕事に20年の経験がある。現在、ひまし油の精製に関連して相当な経験とノウハウを必要とする仕事をしている。

(4) 賃金・労働条件など

①韓国に来た当初（2004年）は、月額賃金110万ウォンで、現在は月額200万ウォンである。

②税金、社会保険料を差し引いた手取額は約178万ウォンで、生活費50万ウォンを除き、残る130万ウォンを中国の家族に送金している。

③中国では月額2,500元の賃金であった。

④夜間勤務を行う場合、超過勤務手当が支給される。

⑤現在は社会保険（4大保険）に加入している。

(5) 企業で使う言語

主として韓国語。中国人労働者とは中国語。

(6) 企業に対する満足度

①満足している。

②理由は、賃金や処遇が悪くはないこと。

(7) 現在の職務に対する満足度

①ほぼ満足している。

②自分の20年を超える経験を活かすことができている。

3. 現在の企業に就職した経緯

(1) 現在勤めている韓国の会社の社長が、自分が勤めていた中国の会社に要請し、当初は

「派遣形式」で韓国の会社に勤務することになった。現在は、韓国の会社に転職し仕事をしている。

- (2) 韓国では、2004年から2010年現在までに6年間働いていることになる。
- (3) 「特定活動（E-7）」ビザで専門技術者として招へいを受けて韓国にきた。
- (4) 現在の会社は、自分にとっては学ぶことが多い。また賃金や処遇が悪くはないと考えている。
- (5) 現在の会社では、ひまし油を精製して化粧品原料、医薬品原料を生産し、またひまし油に水素を添加して固化化し、潤滑油やワックス等光沢剤を生産している。売上高は年50億ウォン。競合する会社はない。ただし完成品を輸入して販売する会社はある。
- (6) 原料を輸入して加工しており、販路は国内中心である。
- (7) 以前は中国人の労働者が2～3人がいたが、現在は1人だけである。他の者は中国に帰った。現在残っている中国人労働者は、中国国籍の朝鮮族労働者（52歳）である。
- (8) 朝鮮族の中国人労働者は技能職で、月額賃金は140万ウォンと低いが、韓国人労働者を採用することが難しいので、朝鮮族を雇用している。韓国人労働者は朝鮮族労働者より月額20～30万ウォン賃金が高い。
- (9) 大卒を2人雇っているが、大卒を補充するのは容易ではない。会社の所在地が不便な場所にあり、通勤が極めて不便であるためだ。

4. 現在の企業に対する貢献・職場生活など

- (1) 自分が韓国に来た当初は、会社には自分と類似の技術を持ったエンジニアはいなかった。現在は他の韓国人エンジニアもこの技術を学んで中国人エンジニア（自分）がいなくても工場が稼働できるようになっている。
- (2) エンジニア（自分）以外に、郡山大学（韓国の国立大学）で修士課程を終えた中国人（女性）が1人、中国との貿易分野で勤務していた。だが、現在の会社は中小企業で、年俵が1,800万ウォン程度と低く、1年間働いただけで中国に帰った。韓国人新入社員の年俵が2,000～2,500万ウォン程度であるにもかかわらず、貿易分野を担当していた中国人の賃金は低かった。
- (3) 現在の会社のチーム長は、勤続4年で年俵3,000万ウォンを得ている。

5. 過去の職歴

- (1) 高校卒業後、18歳で中国で就職して働き始めた。
- (2) その後、内モンゴル所在の専門大学化学工学科に入り、卒業した後、中国で現在の会社の中国における関連会社に就職した。そこでエンジニアとして20年ほど勤務した。
- (3) 中国では、エンジニアだけでなく、主任として現場管理者の役割も果たしていた。主任になるには専門大学を卒業し、多くの経験を積む必要があった。

6. 将来の計画・希望

- (1) 現在勤めている会社に満足している。家族とあまり会えない点が不都合ではあるが。韓

国でもっと暮らしたい考えもあるが、家族がいる中国にいずれ帰るつもりだ。

- (2) (日本で働く希望はないか、との質問に対して) 韓国に来ることになった契機は偶然、現在の会社の社長が自分が持っている技術を必要としていたためである。日本からそのような提案がないので考える余地はない。
- (3) 韓国を離れて日本で勤務する機会があっても日本に行くつもりはない。

7. その他特記事項

- (1) 同じ会社の韓国人社員とともに会社のアパートで生活しており、韓国料理などには適応している。
- (2) 中国の家族には定期的に電話をしている。1年に1～2回長期休暇(2週間～1カ月)を利用して中国の家族に会いに帰る。中国の家族を韓国に連れてくることは招へい手続きが複雑で難しい。
- (3) 週末は家でテレビを見ていることが多い。
- (4) 韓国の気候は悪くはない。出身地の内モンゴルは寒い。
- (5) 現在は韓国人の友人がいる。
- (6) 自分は韓国の食べ物にもよく適応しているが、文化生活、趣味生活の面では不便を感じている。

韓国 7

1. 属性

(1) 年齢・男女別(独身・既婚)	30歳、男(既婚)
(2) 現住所	韓国(仁川市西区)
(3) 出身国(出身地)	ベトナム(タイビン)
(4) 出身大学・学部・専攻	ハノイ工科大学 オートメーション工学
(5) 出身大学院・研究科・専攻・課程	—
(6) 卒業年月	2004年
(7) 言語 ①母語	ベトナム語
②その他の言語	韓国語、英語
(8) ビザの種類	「特定活動(E-7)」

2. 現在の所属企業

- (1) 業種
食品・飲料水用の機械の製造・販売
- (2) 企業規模
250人
- (3) 職務・職種
①デザイン・エンジニア(設計技術者)。

- ②会社で販売する機械を設計している。
- ③企業におけるステイタスは一般社員。
- (4) 賃金・労働条件など
 - ①月例賃金は税金と社会保険料を差し引いた手取額で 210 万ウォンほど。
 - ②現在の韓国企業における賃金水準はベトナムと比較して 2 倍ほど高い。
 - ③現在の賃金水準に満足していない。
 - ④ 1 カ月に生活費として 80 万ウォン使い、120 万ウォン貯蓄できる。
- (5) 企業で使う言語
 - ①企業で使用する言語は韓国語と英語である。
 - ②現在の韓国企業におけるコミュニケーションに問題はない。
 - ③（韓国人従業員とコミュニケーションが難しい時どのようにしてきたか、との質問に対し）英語が上手な副社長に頼んで解決している。
- (6) 企業に対する満足度
 - ①可もなく不可もなし。
 - ②理由は、毎日同じ仕事を繰り返すので退屈。
- (7) 現在の職務に対する満足度
 - 可もなく不可もなし。

3. 現在の企業に就職した経緯

- (1) 現在の企業に就職したのは、外国で仕事をしてみたかったからだ。
- (2) ベトナムで開かれたあるセミナーで偶然、現在働く韓国の企業の社長に会って誘われたのが契機である。
- (3) 韓国で就職した理由は、短い期間、新しい方法で仕事する経験を持ちたかった。また、自分の能力向上の機会がほしかったことによる。
- (4) 韓国の会社で働いて 3 年になり、さらに半年ほど働く予定。
- (5) E-7 ビザを取る手続きで、問題が少し生じたが、会社が助けてくれた。

4. 現在の企業に対する貢献・職場生活など

- (1) 現在働いている企業では自分の専門知識が必要とされている。
- (2) 現在働いている企業で、自分の業務行うことができる韓国人専門家がいる。
- (3) 現在の企業では、製品に対する説明方法を改善したり、公開入札に必要な申請書を専門的な方法で作成するのに寄与している。
- (4) 企業で韓国人同僚たちと関係は、とりわけ良くもないし、悪くもない。
- (5) 韓国企業では、会社の規則をよく守ることを学んだ。ベトナムより規則が厳格である。また、仕事の業務効率を高める能力を養った。業務に対する時間管理を学んだ。これらが今後の経歴に役に立つと思う。
- (6) 韓国企業で仕事の方法や慣行は明らかにベトナムと異なる。したがって、韓国の会社に

適応しようと努力してきた。

- (7) 働いていて体験する最も大きな困難は言語だ。
- (8) 韓国企業で働いて良いと思われる点は、社員の仕事に対する責任感が強いことである。監督業務が円滑に進む。

5. 過去の職歴

- (1) 韓国に来る前は、ベトナムの建設関係の国有企業に勤めていた。
- (2) 職務は、電気システムを設計、監督する仕事。
- (3) 辞めた理由は賃金が低く、出張が多いため。

6. 将来の計画・希望

- (1) 韓国の現在の会社をやめ、2010年末にベトナムに帰るつもりである。
- (2) 理由は、故郷であるベトナムで家族と暮らしたく、またベトナムで安定した職業に就きたいからだ。
- (3) 具体的には、ハノイで軽工業関係の事業を自分で起こしたいと考えている。
- (4) 現在の企業で長く働いてくれと頼まれても、韓国で長く暮らすつもりはない。
- (5) (日本企業で仕事をするつもりはないか、との質問に対し) そういうつもりはない。日本と日本人をよく知らないからだ。

7. その他特記事項

- (1) 韓国で生活する上で、時にはコミュニケーションの問題がある。しかし、深刻ではない。韓国語でまず話し、理解されないときは英語を使う。もし相手が理解できなければ、そのままにしている。
- (2) 韓国でも主にベトナムの友人と親しく付き合っている。
- (3) 韓国で休日や寂しい時は、友人に会い、運動し、ショッピングをしている。
- (4) 韓国の仁川で暮らし、家賃は月 30 万ウォンである。
- (5) 食費には月に 25 万ウォン。韓国の食べ物はとくに問題はない。
- (6) 韓国の生活で最も難しい点は、現地人と合わせることだ。良い点は韓国の天候だ。
- (7) ベトナムの家族とは電話でよく連絡している。ベトナムには 1 年に 2 回ほど帰っている。

韓国 8

1. 属性

(1) 年齢・男女別 (独身・既婚)	26 歳、男 (独身)
(2) 現住所	韓国 (ソウル瑞草区)
(3) 出身国(出身地)	ベトナム (ホーチミン)
(4) 出身大学・学部・専攻	ベトナム国家大学ホーチミン校自然科学部 ソフトウェア・エンジニアリング
(5) 出身大学院・研究科・専攻・課程	国民大学大学院 コンピュータ工学 修士課程

	*ソウル所在の私立大学
(6) 卒業年月	2009 年
(7) 言語 ①母語	ベトナム語
②その他の言語	韓国語、英語
(8) ビザの種類	「特定活動 (E-7)」

2. 現在の所属企業

(1) 業種

IT 関連業種

(2) 企業規模

15 人

(3) 職務・職種

①コンピュータ・プログラマー

②企業におけるステイタスは一般社員

(4) 賃金・労働条件など

①月例賃金は 230 万ウォン。税金と社会保険料を差し引いた手取額で 210 万ウォン。

②現在の韓国企業における賃金水準はベトナムと比較して 2 倍ほど高い。

③現在の賃金に満足していない。

④1 カ月に生活費として 100 万ウォン使い、100 万ウォン貯蓄できる。

(5) 企業で使う言語

①企業で使用する言語は英語。

②現在の韓国企業におけるコミュニケーションは時々問題がある。問題があるときは自分が分かる言語（英語、韓国語）を最大限使って理解させる。

(6) 企業に対する満足度

①満足

②同僚がよくしてくれ、業務環境が良い。

(7) 現在の職務に対する満足度

可もなく不可もなし。

3. 現在の企業に就職した経緯

(1) 会社の採用担当者が大学を訪ねてきて、奨学生のうち就業を望む者を雇用したいというので応募した。

(2) 韓国で就職した理由は、韓国で業務経験を積むこと、高い賃金を得ることである。

(3) 現在の企業に就職して 5 カ月になる。今後どれくらい勤務を続けるかは分からない。

(4) E-7 ビザを取る手続きは複雑ではなかった。会社がすべて手伝ってくれた。

4. 現在の企業に対する貢献・職場生活など

(1) 現在所属する企業は、難しいプログラム開発ができる点で自分を必要としていると思う。

- (2) 現在の企業で自分が行っている業務や役割を行うことのできる韓国人専門家はいる。
- (3) 現在の企業にどんな点で寄与をしているかは、仕事を始めてから間がないのでよく分からない。
- (4) 企業で韓国人同僚は親切にしてくれる。
- (5) 韓国企業で学ぶに値する点が多い。それは今後の自分の経歴に役に立つと思う。
- (6) 韓国企業の仕事の方法や慣行は、ベトナムの会社と異なる。例えば、韓国の会社は勤務時間が長い。しかし、韓国人社員は仕事に情熱がある。
- (7) 韓国企業で働いて最も大きな困難は、韓国語が分からずコミュニケーションが難しいことだ。
- (8) ベトナムの専門職を雇用しようと思う韓国企業は、該当社員に希望するポジションや業務についてまず確認すべきだ。これにより当該社員は自分が望む分野で仕事をし、能力を発揮することができる。また、企業は外国人社員に長時間勤務を要求しているが、規定された勤務時間を守ったほうがいい。労働時間が長いと能率が上がらない。
- (9) 韓国企業で働いていて良い点は、業務環境が良いことだ。
- (10) 韓国企業で長く働いてほしいと依頼されれば、労働条件がよく、福利・厚生がよければ長く仕事をしたい。

5. 過去の職歴

- (1) ベトナムの証券会社で10カ月間働いた。
- (2) 証券取引のためのコンピュータ・プログラム開発と管理を行っていた。
- (3) 辞めた理由は韓国政府から奨学金を得て韓国の国民大学で修士課程の勉強することになったからである。

6. 将来の計画・希望

- (1) 現在の企業に今後どの程度の期間勤めるかは、分からない。様々な条件を考えてみなければならない。労働条件が良くなれば、長く働いてもいい。
- (2) (韓国以外の外国で働くとしたらどこか、との質問に対して) アメリカか、オーストラリアである。業種はIT分野。
- (3) (日本企業はどうか、との質問に対して) 興味がある。理由は、日本の会社は仕事の方法に専門性がある。機会があれば日本に行きたい。
- (4) シンガポールにも行ってみたいと思う。
- (5) (いずれはベトナムに帰って仕事をするつもりか、との質問に対して) そのつもりである。時期はまだ考えていない。

7. その他特記事項

- (1) 韓国でコミュニケーションには時々問題がある。問題がある場合は、自分が知っている外国語能力を最大限使ってみる。
- (2) 韓国では、ベトナムの友人と主に付き合っているが、時には親しい韓国人の友人とも付

き合う。

- (3) 韓国で休日は、遊びに行く。映画を観たり、音楽を鑑賞したりする。
- (4) 韓国のソウルに暮らし、1カ月の家賃は52万ウォンである。
- (5) 食費には月に約50万ウォン程度。韓国の食べ物は、まあまあである。
- (6) 韓国生活で最も困るのは、コミュニケーションだ。良い点は公共サービスが良いことである。
- (7) 韓国人は、外国人に親切であると思う。
- (8) ベトナムの家族とは、電話とインターネットで連絡している。1週間に1回は連絡する。
- (9) ベトナムへは1年に1回は帰る。

韓国 9

1. 属性

(1) 年齢・男女別（独身・既婚）	28歳、女（独身）
(2) 現住所	韓国（ソウル瑞草区）
(3) 出身国（出身地）	ベトナム（フエ）
(4) 出身大学・学部・専攻	フエ大学自然科学部 情報工学専攻 *フエ所在の国立大学
(5) 出身大学院・研究科・専攻・課程	—
(6) 卒業年月	2005年
(7) 言語 ①母語	ベトナム語
②その他の言語	韓国語、英語
(8) ビザの種類	「特定活動（E-7）」

2. 現在の所属企業

(1) 業種

IT 関連

(2) 企業規模

15人

(3) 職務・職種

①デザイン・エンジニア（設計技術者）。

②企業におけるステイタスは主任。

(4) 賃金・労働条件など

①年収は約2,400万ウォン

②月例賃金は200万ウォン、税金と社会保険料を差し引いた手取額で194万ウォン。

③現在の韓国企業における賃金水準はベトナムと比較して2倍ほど高い。

④現在の賃金水準に満足していない。

- ⑤ 1 カ月に生活費として 100 万ウォン使い、100 万ウォン貯蓄できる。
- (5) 企業で使う言語

- ① 企業で使用する言語は英語と韓国語である。
- ② 現在の韓国企業におけるコミュニケーションに問題はない。

- (6) 企業に対する満足度

可もなく不可もなし。

- (7) 現在の職務に対する満足度

可もなく不可もなし。

3. 現在の企業に就職した経緯

- (1) 韓国企業に就職することにした契機は、韓国の賃金水準がベトナムより高く、預金を多くすることができると思った結果である。
- (2) 就職先は、インターネットの募集公告で調べた。
- (3) 韓国で就職して、2 年 6 カ月になる。
- (4) 現在は、韓国で長く働きたいと思っている。
- (5) E-7 ビザを取る手続きは複雑ではなかった。会社がすべて手続きをしてくれた。
- (6) (日本で仕事を探すつもりはあったか、との質問に対して) 考えてみたが、機会がなかった。
- (7) (台湾、香港、中国、シンガポールについてはどうか、との質問に対して) もし機会があればシンガポールで働きたいと思う。

4. 現在の企業に対する貢献・職場生活など

- (1) 現在の企業は、自分を勤勉で英語と韓国語ができ、業務能力があるとして評価していると思う。
- (2) 現在の企業では、自分が行っている業務を行うことのできる韓国人専門家がいる。
- (3) これまでに多くのプロジェクトで良い結果を生み、会社に寄与をしてきたと考えている。
- (4) 現在の企業で韓国人の同僚との関係は良い。
- (5) 韓国企業で学ぶに値する点は、それほど多くない。
- (6) 韓国企業で仕事の方法や慣行がベトナムとは異なる。韓国の会社は社員の勤務時間が長く、上司より先に退勤するとよく思われない。
- (7) 人と交際する文化と言語が異なる点で困難さを感じている。
- (8) ベトナムの専門職を雇用しようと思う韓国企業は賃金を高くすべきだと思う。
- (9) 韓国企業で働いていて良い点は、すべての人が互いに配慮し、よくあいさつすることだ。
- (10) 必ずしも、現在の企業ではないが、韓国が好きなので韓国で働き、韓国で暮らしたいと思っている。

5. 過去の職歴

- (1) マレーシアの IT 関連企業にコンピュータ・プログラマーとして 2 年 5 カ月勤務した。

(2) 辞めた理由は、賃金と労働環境が良い会社を探すためである。

6. 将来の計画・希望

(1) 現在の会社より条件の良いところを見つけ、結婚して韓国に住みたい。

(2) 現在の企業で今後どれくらい仕事をするかは、まだ分からない。良い会社を見つければ移ってそちらで長く働きたい。現在の企業の賃金が低いことが理由だ。

(3) 他の企業に転職する場合も、国としては韓国で、場所はソウルを希望する。業種は IT 関連会社（プログラム）。時期はまだ分からない。

(4)（日本企業に移って仕事をするつもりはないか、との質問に対し）日本企業に移って仕事をするつもりはない。日本語を学びたくないからだ。

(5) ベトナムに帰って仕事をするつもりはない。

7. その他特記事項

(1) 韓国での生活は気に入っている。

(2) 韓国でコミュニケーションに問題はない。

(3) 韓国人の友人がたくさんおり、韓国文化を理解できた。

(4) 休日や寂しい時は、友人とどこかに遊びに行く。

(5) ソウルで暮らしている。1カ月の家賃は35万ウォン。食費は約45万ウォンである。

(6) 韓国の食べ物は口に合う。

(7) 韓国の生活で不便なことはない。公共交通が便利で安い。食堂が多くて価格が安い。

(8) 韓国は外国人に親切で近づきやすいところだと思う。

(9) 韓国政府には外国人を保護する政策がないと思う。例えば銀行でクレジットカードをつくろうとしたが容易ではなかった。

(10) ベトナムの家族とは電話やインターネットでよく連絡する。

(11) ベトナムへは1年に1回、正月（テト）に帰っている。

韓国 10

1. 属性

(1) 年齢・男女別（独身・既婚）	28歳、男（独身）
(2) 現住所	韓国（大田市儒城区）
(3) 出身国（出身地）	ベトナム（タンホワ）
(4) 出身大学・学部・専攻	ベトナム国家大学ハノイ校工学部 応用数学
(5) 出身大学院・研究科・専攻・課程	韓国の大学院 修士課程（校名は公開しないようにと要望）
(6) 卒業年月	2009年
(7) 言語 ①母語	ベトナム語
②その他の言語	韓国語、英語

2. 現在の所属企業

(1) 業種

通信分野（政府関係の研究機関）

(2) 企業規模

2,000 人

(3) 職務・職種

①業務は研究開発。

②研究機関におけるステイタスは研究員。

(4) 賃金・労働条件など

①月例賃金は税金と社会保険料を差し引いた手取額で 250 万ウォンほど。

②現在の賃金水準はベトナムと比較して 3 倍ほど高い。

③現在の賃金水準に満足していない。

④ 1 カ月に生活費として 200 万ウォン使い、50 万ウォン貯蓄できる。

(5) 研究機関で使う言語

①研究機関で使用する言語は韓国語である。

②現在の研究機関におけるコミュニケーションはほとんど問題はない。

③（韓国人とのコミュニケーションが難しい時どのようにしてきたか、との質問に対し）もし難しい場合があれば英語を使用している。

(6) 研究機関に対する満足度

①満足。

②理由は、業務環境が良いこと。

(7) 現在の職務に対する満足度

満足。

3. 現在の研究機関に就職した経緯

(1) 現在の研究機関のホームページで募集公告を見て応募した。

(2) 韓国で就業した理由は、韓国で大学院を修了したので、韓国の職場を体験をしたかったことである。

(3)（日本で仕事を探すつもりはあったか、との質問に対し）検討しなかった。

(4)（台湾、香港、中国、シンガポールはどうか、との質問に対し）検討しなかった。

(5) 研究機関に就職して 1 年になる。さらに 1 年は働くつもりだ。

(6) E-7 ビザを取る手続きで複雑なことはなかった。研究機関が手伝ってくれた。

(7) 現在の研究機関に長く働いてくれと頼まれても、韓国で長く暮らすつもりはない。

4. 現在の企業に対する貢献・職場生活など

(1) 就職した研究機関は、自分を業務に関しての専門的な能力を持っていると評価している。

- (2) 自分は、現在の研究機関に就職するに際し試験を受け、成績が多くの韓国人を上回った。
- (3) 研究機関に対し、研究プロジェクトに参加して成功させた点で寄与したと考えている。
- (4) 研究機関で韓国人同僚との関係は良い。
- (5) 現在の職場で学ぶことはあるが、今後の自分の経歴に役に立つかはまだ確信できない。
- (6) 研究機関での仕事の方法や慣行はベトナムと少し違うが、慌てたことはまだない。
- (7) 働いていて、韓国人の仕事の解決する方法が自分と違うので難しい点がある。
- (8) ベトナムは高度人材が豊富で、今後の見通しも明るい。韓国企業が仕事の方法をもう少し専門的にすれば、容易にベトナム人高度人材を雇用できると思う。
- (9) 韓国で働いていて良いと思われる点は、秩序をよく守り、規則が厳格なことだ。

5. 過去の職歴

- (1) 大学卒業後、ベトナムの IT 分野の企業に 2006 年 6 月～2007 年 3 月の間勤めた。
- (2) 業務は研究開発。
- (3) 辞めた理由は、韓国に留学するためである。

6. 将来の計画・希望

- (1) 韓国の現在の職場では今後、2 年ほど仕事をするつもりだ。
- (2) 理由は、ベトナムに帰ってベトナムを発展させたいことだ。
- (3) 具体的には、ハノイで働きたいと思っている。業種はまだ分からない。
- (4) とにかく故郷に帰りたい。

7. その他特記事項

- (1) 韓国の日常生活でコミュニケーションには問題はとくにない。
- (2) 韓国では親しい韓国人の友人が何人かいる。
- (3) 韓国で休日や寂しい時は旅行をする。
- (4) 韓国の大田市にある研究機関の寄宿舎で暮らしている。1 カ月の家賃 15 万ウォンだ。
- (5) 食費には 1 カ月に 50 万ウォン程度支出する。
- (6) 韓国料理を食べることにはとくに問題はない。
- (7) 韓国で生活していても韓国の文化を完全に理解できない。
- (8) 韓国の天候が良いことは最もいい点だ。
- (9) 韓国人は外国人に親切であると思う。
- (10) 韓国政府に対し高度外国人材とその家族に対するビザ手続きの簡素化を要望したい。
- (11) ベトナムの家族とは電話やインターネットでよく連絡している。
- (12) 韓国で仕事をみつけた後、5 カ月後にベトナムへ帰った。1 年に 2 回ほど帰る。

韓国 11

1. 属性

(1) 年齢・男女別 (独身・既婚)	30 歳、男 (独身)
--------------------	-------------

(2) 現住所	韓国（ソウル松坡区）
(3) 出身国(出身地)	ベトナム（タンホア）
(4) 出身大学・学部・専攻	ベトナム国家大学ハノイ校自然科学部 応用数学
(5) 出身大学院・研究科・専攻・課程	—
(6) 卒業年月	2003年
(7) 言語 ①母語	ベトナム語
②その他の言語	英語
(8) ビザの種類	「特定活動（E-7）」

2. 現在の所属企業

(1) 業種

通信、IT 関連

(2) 企業規模

60人

(3) 職務・職種

- ① コンピュータ・プログラム開発担当。
- ② 企業におけるステイタスは開発担当者（Developer）。

(4) 賃金・労働条件など

- ① 月例賃金は約 230 万ウォン、税金と社会保険料を差し引いた手取額で 220 万ウォン。
- ② 現在の賃金水準はベトナムと比較して 2 倍ほど高い。
- ③ 現在の賃金に満足している。
- ④ 1 カ月に生活費として 60 万ウォン使い、160 万ウォン貯蓄できる。

(5) 企業で使う言語

- ① 会社で使用する言語はほとんど英語。
- ② 会社では、英語のできる同僚とのみ話し、他の人とコミュニケーションする必要がある場合は英語のできる韓国人に助けを請う。

(6) 企業に対する満足度

- ① 満足。
- ② 理由は、賃金と業務内容が良いことだ。

(7) 現在の職務に対する満足度

満足。

3. 現在の企業に就職した経緯

- (1) ベトナムで勤務していた企業は賃金が低かった。そこで、韓国で仕事をすれば高い賃金を得ることができ、キャリアを得るのにも役に立ち、学ぶことも多いと考えた。また外国語能力の向上も図ろうと考えた。

- (2) 現在の韓国の会社は、友人の紹介で就職することになった。
- (3) 会社では、通信系統プログラムを研究して、改善点を探り、その結果を活かしてコンピュータ・プログラムを開発している。
- (4) 現在の企業に就職して2年半になる。
- (5) E-7 ビザを取る手続きは簡単であった。会社が助けてくれた。

4. 現在の企業に対する貢献・職場生活など

- (1) 現在の企業に通信情報管理システムの改善で寄与してきた。また、企業の海外業務を担当し、その面でも寄与している。
- (2) 現在の企業で、自分が行っている業務を遂行できる韓国人の専門家がいる。
- (3) 韓国人の同僚との関係は悪くはない。彼らは親切だ。
- (4) 会社では多くのことを学んだ。それは将来の自分の経歴に役立つと思う。
- (5) 韓国企業の仕事の方法や慣行はベトナムと異なるが、とまどう程度で、慌てるほどには違いはない。
- (6) 韓国で働いて「言語」が最も難しい要素だと思う。
- (7) 韓国で働いていて良かったと思える点は、韓国の通信製品は実用的であることが分かったこと、韓国人は責任感が強く、同僚が互いに意見交換することが分かったことである。

5. 過去の職歴

- (1) 大学を卒業した2003年にベトナムのコンピュータ・ソフトウェア開発会社に就職した。
- (2) その後、ベトナムで通信関係企業に転職した。
- (3) 2007年に韓国の企業に就職して、韓国に来了。

6. 将来の計画・希望

- (1) 韓国で長く暮らすつもりはない。
- (2) 韓国の現在の会社との契約があと1カ月残っている。契約が終了した後にベトナムに戻る予定だ。
- (3) 会社を辞める理由は、家族と友人がベトナムにいるからだ。ベトナムにも好条件の職に就く機会がある。
- (4) (日本企業に移って仕事をするつもりはないか、との質問に対し) そのつもりはない。理由は言語と仕事をする考え方が異なるからだ。
- (5) 以前、日本で就職しようと思ったことがある。しかし、日本の会社は日本語能力について中級、上級レベルを要求した。日本語を学ぶ時間はとてもなかった。自分は4カ月ほど日本語を習ったことがある。
- (6) 台湾、香港、中国やシンガポールでの就職は考えたことがない。

7. その他特記事項

- (1) 韓国語が分からないので、韓国人と付き合うのが難しい。
- (2) 韓国では主にベトナム人の友人と会っている。

- (3) 韓国で休日や寂しい時は、家で休んだり、映画を観たり、友人を訪ねたりする。
- (4) 会社が部屋を探してくれた。1 カ月約 50 万ウォンの家賃だ。
- (5) 食費には 1 カ月 30 万ウォン支出している。
- (6) 韓国の食べ物はとくに問題はない。
- (7) 韓国生活で良い点は、生活水準が高く、治安もよく、韓国人は親切で責任感が強いことだ。
- (8) 韓国の若者とは簡単に付き合うことができない。韓国の大人は自分に親切で自分と話したがるのに、自分は韓国語が分からず話ができない。
- (9) ベトナムの家族には電話でよく連絡する。
- (10) 韓国で仕事をみつけた後、1 年半後に家族に会うためにベトナムに帰った。

参考文献

- 富士通総研（2010）『企業における高度外国人材活用促進事業報告』（厚生労働省委託）
- 郡司正人・荒川創太・奥田栄二（2009）『日本企業における留学生の就労に関する調査』
JILPT 調査シリーズ No. 57、労働政策研究・研修機構
- 山内乾史・原清治編著（2010）『学歴と就労の比較教育社会学—教育から職業へのトランジ
ションⅡ』学文社
- 経済産業省編（2008）『新経済成長戦略 2008 改訂版』財団法人 経済産業調査会
アジア人財資金構想ホームページ <http://www.ajinzai-sc.jp/consortium.html>
- Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs, Vietnam (2010), "Labour and Social Trends in
Viet Nam 2009/10," Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs
- Manpower Research and Statistics Department, Ministry of Manpower, Singapore, Labour Market
Second Quarter 2010 (Retrieved on August 1 2010 from
<http://www.mom.gov.sg/statistics-publications/national-labour-market-information/statistics/Pages/labourforce.aspx>)
- Vincent Gabriel (2008), "Guide to the Singapore Employment Act," Singapore Human Resources
Institute
- Singapore Human Resources Institute, "Human Capital," Volume 10, Issue 4, 2010
- PSB Academy (2010), "Discover, A leaning environment like no other at PSB Academy," PSB
Academy

【資料】 質問項目

中国・ベトナム（大学生・大学院生）

1. 属性

- (1) 氏名（公表しない）
- (2) 年齢
- (3) 男女別
- (4) 独身・既婚
- (5) 現住所（都市名）
- (6) 出身地（都市名）
- (7) 大学・学部・専攻
- (8) 大学院・研究科・専攻・課程（修士課程、博士課程）
- (9) 卒業年月
- (10) 言語
 - 母語
 - その他の言語
- (11) その他特記事項

2. 現在の大学・大学院に進学した経緯

3. 卒業後の進路希望（第1志望、第2志望）

- (1) 外資系企業
- (2) 民間企業
- (3) 国有企業
- (4) 公務員
- (5) 外国にある外国企業
- (6) 起業
- (7) 家業を継ぐ
- (8)（学部生の場合）大学院への進学
- (9) 外国への留学
- (10) その他

○その理由（具体的に）

4. 外国での就職について

- (1) 希望国、業種、職種など
 - その理由（具体的に）
- (2) 何年勤めるつもりか

○その理由

(3) 日本にある日本企業への就職について

5. 将来の希望・展望

(1) 最初に就職した企業に長く勤めるつもりか

○その理由

(2) 将来転職はありうるか

○その理由

(3) その他

6. その他特記事項

シンガポール・韓国（高度外国人材）

1. 属性

(1) 氏名（公表しない）

(2) 年齢

(3) 男女別

(4) 独身・既婚

(5) 現住所（都市名）

(6) 出身国（出身地）（国名、都市名）

(7) 出身大学・学部・専攻

(8) 出身大学院・研究科・専攻・課程（修士課程、博士課程）

(9) 卒業年月

(10) 言語

○母語

○その他の言語

(11) その他特記事項

2. 現在の所属企業

(1) 企業名（公表しない）

(2) 業種

(3) 企業規模

(4) 職務・職種

(5) 賃金・労働条件など（年収、月例賃金、その他）

(6) 企業で使う言語

○業務で使う言語

○同僚との日常的な会話で使う言語

(7) 企業に対する満足度

「満足」「ほぼ満足」「可もなく不可もなし」「やや不満」「不満」

その理由

(8) 現在の職務に対する満足度

「満足」「ほぼ満足」「可もなく不可もなし」「やや不満」「不満」

その理由

(9) その他の特記事項

3. 現在の企業に就職した経緯

(1) 就職経路

(2) 就職理由

(3) 企業に対する貢献、職場生活など

4. 将来の計画・希望

(1) 現在の企業で長く勤務

その理由

(2) 転職

その理由、時期

現在働いている国の国内か、出身国か、その他の国か

日本企業への転職の可能性の有無

・その理由

(3) 起業（具体的に、理由、時期、場所）

(4) その他（具体的に）

5. その他特記事項（日常生活など）

JILPT 資料シリーズ No. 80

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報告書

定価：1,260円（本体1,200円）

発行年月日 2010年12月22日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

（編集） 国際研究部 TEL:03-5903-6311 FAX:03-3594-1113

（販売） 研究調整部成果普及課 TEL:03-5903-6263 FAX:03-5903-6115

印刷・製本 株式会社相模プリント

©2010 JILPT ISBN 978-4-538-87080-9-C3336 Printed in Japan

* 資料シリーズ全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)