

日本企業における留学生人材の活用と労働市場での位置づけ

山口 壘 (9962750b@gmail.com)

Abstract

This article aims to discuss about the location of highly-skilled migrants who graduate from Japanese institution of higher education in the Japanese labor market. Highly-skilled migrants including graduating international students are often referred to as global-talented human resources and qualified person being in the first labor market. But according to the Ministry of Justice's data, many of international students have found employment in small and medium-sized enterprises, especially of service industry. After the recent economic crisis of 2008, international students increasingly take sales job as a replacement for Japanese. In conclusion, international students find unstable jobs and the existence of highly-skilled are close to unskilled migrants.

1. 問題設定とその背景

留学生はどういった日本の企業に就職し、どのように活用されているのか。本稿では関連する外国人労働者カテゴリとの類似性や相異に配慮しながら、留学生人材の日本の労働市場における活用実態と位置づけを考察する。

なお、本稿で対象とするような外国人労働者は、さまざまな呼称で議論される。ここでは、国内外の4年制大学を中心とする高等教育機関を卒業し、日本で就労するような外国人を、一括して（高度）外国人材と定義する¹。また、高度外国人材のうち日本の高等教育機関を卒業した者を、留学生人材と定義する。

（1）なぜ留学生なのか

高度外国人材を日本に受け入れるには、おもに海外から直接受け入れるルートと、日本での留学期間を終えた新卒人材を受け入れるルートが考えられる。2000年代初頭に始まった外国人IT技術者受け入れ促進政策は、このうち海外からの直接受け入れを想定したものであった。一方で、近年の高度外国人材受け入れ政策は、留学生の採用に力点を置く。日本政府が2008年に発表した「留学生30万人計画」では2020年を目途に日本への留学生数を30万人にすることを目指しているが、留学生の日本での就労を促進・支援し、日本社会での定着と活躍を図ることを主要な施策のひとつとしている（文部科学省ほか2008）。

事業活動のグローバル化や企業のダイバーシティ政策、すなわち多様な人材を企業内に取り込むことで事業活動や職場の活性化を図ることの必要性が高まるなかで、国内事業所への外国人材の受け入れが模索されている。高度外国人材の2つの供給源のうち、一般的な日本の企業が留学生を採用するメリットは、以下のように考えられる。

第一に、従来の日本の採用方式で外国人材を採用できる。日本企業の新卒採用は、一括で、教育機関から企業への移行を間断なく行うことを特徴とする。日本企業が海外から外国人材を直接受け入れる場合、この特殊な採用方式を前提にすることは難しい。海外から外国人材を直接受け入れるには、採用ターゲットとなる国の個別事情を理解し、採用エージェントと手を組み、そしてその国の適切な求職者に対して日本で働くことのメリットをアピールし、といった複数の不確実な手順を踏まなければならない。条件に合う人材を獲得できたとしても、同じ採用方式を継続的に活用できるとは限らない。一方で、日本での就職を希望する留学生の採用にあたっては、基本的には日本企業の従来どおりの新卒一括採用方式でよい。留学生の採用コストは、海外から外国人材を直接受け入れるよりも小さいであろう。

第二に、留学生採用ならば、日本で働くにあたって必要とされる教育訓練の一部を、教育機関に任せることができる。従業員に対して企業が施す職場訓練は、一般訓練と特殊訓練に大別できる。このうち一般訓練は、その費用を負担しない企業にとっても有用である。そのため、企業は一般訓練の費用を負担したがいらない（Becker 1975）。この一般訓練の対象となる能力の典型としては、言語能力がある。企業は、従業員の言語能力を高めるための投資

¹ 本稿で対象とするような人材を「(外国人) 高度人材」と定義することもある。ここでは、2012年から開始した高度人材ポイント制での狭義の外国人材の定義と区別するため、「高度外国人材」とする。

に二の足を踏むはずである。この点を勘案すれば、留学生は企業にとって都合がよい。多くの留学生は、日本の教育機関に所属する間に日本語能力を獲得するだけでなく、日々の生活のなかで日本企業の雇用制度・慣行と通底する日本の文化も経験する (Liu-Farrer 2009)。よって、海外から外国人材を直接受け入れるより、留学生を採用するほうが、企業が負担する教育訓練コストは小さくなる。

日本における高度外国人材の受け入れ数が増加しているとはいえ、その規模はいまだ小さい。企業単位でみても、同様に小さいであろう。日本人社員が大多数を占める国内事業所において、外国人社員を対象とした特別な人事政策を施すことの優先度は低いと考えられる。留学生は「日本人化」(守屋 2012: 32) した外国人として、海外から直接外国人材を受け入れるよりも低コストで企業に迎え入れることができるのだ。

(2) 本稿の構成と用いるデータ

近年高度外国人材の供給源としての期待が高まる留学生ではあるが、その就労実態の解明は、いわゆる低熟練の外国人労働者や外国人 IT 技術者に比べれば不十分である。留学生はどのような日本の企業に、どういった役割を期待されて就職するのか。

本稿の構成を述べる。はじめに、日本の外国人労働者政策と外国人労働者の活用を、主要な政策文書や先行研究から検討する (2 節)。次に、日本の外国人労働者カテゴリーのうち留学生人材をとりあげ、その活用実態と日本の労働市場における位置づけを、筆者が収集した事例や留学生人材の就労をめぐる最新の動向を踏まえながら検討する。(3 節)。日本の留学生受け入れ拡大政策では、留学生人材の日本での活用をどのように扱ってきたのか。また、他の外国人労働者カテゴリーとの関連を検討することで、どのような留学生人材の活用実態がみえてくるのか。ここでは、とくに外国人研修生・技能実習生と留学生のアルバイト従事者との関連を問う。

次に、法務省入国管理局の広報資料から、留学生の日本での就職状況を検討する (4 節)。特に着目するのは、留学生が就職する企業の業種と企業規模、そして留学生人材が就く職務内容である。ここで用いるデータは、法務省入国管理局が毎年公表する「留学生の日本企業等への就職状況について」である²。当該資料では、留学生が日本で就職する際に提出を義務づけられる書類にもとづき、留学生や彼らを雇用する企業の属性を集計している。個票を用いた精査はできないことや新卒採用時点での情報しか得られないといったデータ上の限界はあるが、全数データであり、もっとも信頼できる資料である。また、本稿では、2001 年から 2014 年を分析の対象期間とする。留学生 30 万人計画が発表された 2008 年は、大幅な景気後退を経験した年でもあった。この期の前後を含めて留学生の就職状況を検討することで、留学生人材に対するニーズとその変化をより明確に把握できる。

最後に、これまでに得られた知見から、留学生人材の日本企業での活用実態と日本の労働市場における位置づけに関する結論を得る (5 節)。

² 現行の在留資格「留学」は、2010 年 7 月に在留資格「留学」と「就学」を統合したものである。当該資料では「就学」も集計の対象としているため、2010 年までの資料タイトルは「留学生等の日本企業等への就職状況について」となっている。

2. 日本の外国人労働者政策と外国人労働者の位置づけ

(1) 外国人労働者と日本の労働市場

日本の外国人労働者に関する研究は、おもに製造業で働く、低熟練の外国人労働者を日本の労働市場に位置づけることに力点を置いてきた。日本の雇用政策上、受け入れを検討すべき外国人労働者は、高度外国人材と低熟練の外国人労働者に二分される。日本政府は、このうち高度外国人材を可能な限り受け入れ、低熟練の外国人労働者を正式には受け入れない姿勢を堅持する。しかし、実質的には日本の第二次労働市場、すなわち低賃金で雇用が不安定な部門で多くの外国人労働者が働く。こうしたサイドドア・バックドアからの受け入れ（梶田 2001）を通して日本で働く外国人労働者がなぜ増加し、日本の労働市場でどのような機能を果たしているのかを明らかにすることが、研究上の主要な課題のひとつであった（たとえば稲上 1992, 下平 1999, 上林 2015a）。

この課題の中で、代表的かつ日本独自の存在として議論されたのは、日系南米人と外国人研修生・技能実習生である。日系南米人は、日本人の子孫あるいはその配偶者としての在留資格で日本に滞在し、日本での就労を制限されない。彼らはおもに自動車産業などの製造業で、間接雇用の労働者として働く。企業は、短期的な生産サイクルと景気変動にあわせて、直接的な痛みを伴わずに調節できる労働力として日系南米人を活用してきた（丹野 2007）。また、技能実習生は、日本で特定の技能を修得するための在留資格を与えられる。在留資格の目的からすれば、技能実習生が日本で職場や職種を自由に変更することは認められない。結果として技能実習生は、おもに縫製業や農業といった絶対的に労働力が不足する産業で、最長3年は職場に留まる労働力として機能してきた（上林 2015b, 上林・山口 2013）。

(2) 高度外国人材と日本の労働市場

一方で外国人労働者というよりも外国人社員と称されることが多い高度外国人材は、日本の労働市場での位置づけが明確ではない。日本の第一次労働市場、すなわち長期的な人材育成と競争を前提とし、そうであるがゆえに個人の業績が明示的・短期的な評価へと結びつきにくい部門が高度外国人材には魅力に乏しいことを指摘したのは、塚崎（2008）と Oishi（2012）である。塚崎（2008）によれば、高度外国人材には日本での就労が職業キャリアの観点からハイリスク・ローリターンであり、特に大企業での会社人間的働き方や非効率性、集団主義などに彼らは不満を感じる。こうした議論は、日本政府の受け入れ促進の意図に反して、高度外国人材はなぜ日本に来ないのか、といった問題意識を有する。そしてその阻害要因として、日本独特の雇用制度・慣行を指摘する。

一方で高度外国人材のうち外国人 IT 技術者に関する議論は、塚崎（2008）などとは別の高度外国人材のイメージを呈示する。外国人 IT 技術者の受け入れ促進政策は、日本政府が初めて特定の職種の外国人材を積極的に受け入れることを明確な目標として掲げたものである。この促進政策を前提として、当該政策の効果や受け入れ実態に関する研究がみられるようになる（倉田 2003, 佐藤 2006, Kamibayashi 2006, 村田 2011, 松下 2011, 宣ほか 2014）。このうち村田（2011）は、日系南米人の研究で蓄積された知見を参照しつつ、IT 技術者の国外派遣を手掛けるインド企業内にプールされたインド人 IT 技術者が、必要なときに必要なだけ日本へと送り出される（ジャスト・イン・タイム労働力管理）ことを事例調査

から明らかにしている。また松下（2011）は、新卒採用が一般的な日本の IT 企業では来日した外国人 IT 技術者が職を得ることが難しいため、人材紹介会社に登録して非正社員として働くか、あるいは自分と同じ国籍の資本系列の独立系 IT 企業で就職先を見つけるか、といった求職方法をとりがちであることを指摘する。高度外国人材のうち外国人 IT 技術者が、第二次労働市場に位置づけられる労働者と明確に区分できない存在であることを指摘したものであるといえよう。

（3）高度外国人材獲得のための留学生受け入れ政策

そして近年は、高度外国人材の供給源としての留学生に注目が集まっている。注目される理由は、留学制度を窓口として高度外国人材を日本へと誘致したいという政策上の目的が存在するだけでなく、留学生の多くが、大学等を卒業後に日本で就職したいという意欲を持っているからである（Sato et al. 2009, 原田 2010）。先進諸国を見渡しても、留学生の獲得そのものが高度外国人材獲得の前段階として意識されており、政策課題となっている。

寺倉（2009）によれば、現代の留学生受け入れの理念は、経済主導型モデルによって説明できる。高い授業料を払ってでも留学したい外国人を獲得し、高等教育財政の安定化を狙うイギリスや、留学生受け入れ政策を輸出産業と位置づけ、加えて卒業後の留学生の就労促進にも積極的なオーストラリアだけではない。シンガポールやマレーシア、中国といったアジア諸国も、それぞれの国の事情に合わせて独自の留学生受け入れ政策を展開している。翻って日本の留学生受け入れ政策にも、国際貢献といった古典的な留学生の受け入れ理念だけでなく、高度外国人材の獲得と国際競争力の強化という目的が付加されている³。

では、留学生人材は、日本の企業でどのように活用されているのか。現在の留学生受け入れ政策が高度外国人材の獲得に結びついていることは、多くの先行研究で指摘される（たとえば明石 2010）。しかし、実際にどのような日本の企業が留学生人材を必要としているのかは明らかではない。留学制度を「国際移民システム」として捉え、留学制度を通じた国際労働力移動を促す政策的要因を検討した坪谷（2003）は、日本で就職する留学生を、低熟練の労働者でもなく、国境を越えて自由に企業を渡り歩くような高度な人材でもない「中間型」（坪谷 2003: 91）の外国人労働者として定義する。裏を返せば、留学生人材は、低熟練の外国人労働者としての側面と、高度外国人材としての側面の双方を併せ持つ外国人労働者カテゴリーだということである。

日本の留学生受け入れ拡大政策では、どのような留学生人材の活用方針を立てているのか。また、低熟練の外国人労働者と留学生人材の間に、どのような関連を見出しうるか。次節では、留学生人材の日本の労働市場における位置づけを検討する。

³ オーストラリアと日本の複数の地域における留学生受け入れ・支援の取り組みを事例調査から検討した佐藤・橋本（2011）によれば、国際教育市場において優位性が高い英語圏のオーストラリアでは外貨獲得が留学生受け入れの目的となっているが、日本では人材獲得と国際化がその目的となっている。また、日本のなかでも経済活動の活発な地方では人材獲得が留学生受け入れの主要な目的となり、そうではない地方では、国際化が主要な目的となっているという。

3. 留学生受け入れ拡大政策と留学生人材の位置づけ

(1) 留学生受け入れ拡大政策と留学生人材：複線化する留学生人材の活用

日本政府が初めて留学生の受け入れ数拡大を大々的に表明したのは、1983年の「留学生10万人計画」である。この計画では、21世紀初頭までに、留学生数を10万人とすることを目指していた。計画発表時点では、留学生が日本で就職することを促進・支援する姿勢はみられない。当時の中曽根首相の指示に基づき有識者が作成した「21世紀への留学生政策に関する提言」（21世紀への留学生政策懇談会 1983）では、帰国した留学生が現地日系企業に就職しやすくするように指摘するのみである。

1988年に労働省が発表した「第6次雇用対策基本計画」は、雇用政策上の外国人労働者の位置づけについて初めて触れた政策文書である。そのなかでは、留学生の日本での就労を支援する姿勢も示している（労働省 1988）。これは、日本で就職する留学生が増加していることなどに配慮したものであると考えられる⁴。ただし、留学生の日本での就労促進は、外国人労働者問題としてではなく、国際協力の推進に関する事項として扱っている。1983年に始まる留学生10万人計画では、留学生は日本国内における高度外国人材の供給源とはみなされていない⁵。また、雇用政策上でも、留学生の日本での就労促進は、国際協力の枠組みを出るものではなかった。

留学生数を10万人まで増加させる計画は、2002年に達成される（図1）。その7年後の2008年に当時の福田康夫首相が発表したのが「留学生30万人計画」である。留学生の日本での就労促進を想定しなかった留学生10万人計画とは異なり、留学生30万人計画では、留学生の日本での就労を積極的に促進・支援することを明記する。

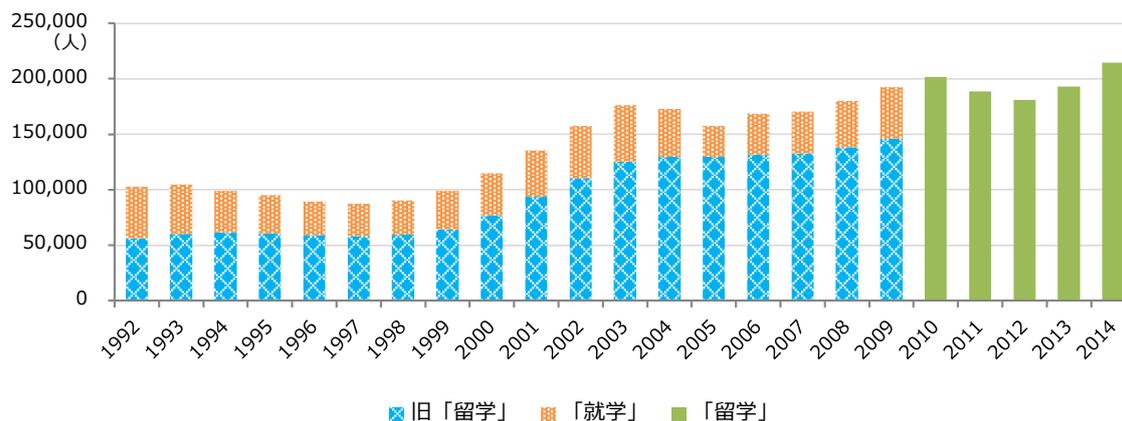


図1 留学生数の推移

註1) 「在留外国人統計」（法務省入国管理局 各年版）より筆者作成。

⁴ 留学生の就職に伴う在留資格の変更申請件数は、1984年の214件から、1988年には592件へと増加している（法務省入国管理局 1989）。

⁵ 1990年に出入国管理及び難民認定法が改正されるまで、就労を目的とした在留資格は未整備であった。このことも、日本政府が留学生の日本での就労促進を表明しなかったことの一因であると考えられる。

留学生 30 万人計画に関する政策文書を見ると、日本政府が想定する留学生人材の日本での活用方法について、重要な論点が浮かび上がってくる。すなわち、日本で就労する留学生を、彼らの能力や学歴によって複線化して活用する方針である。「アジア人財資金構想」（経済産業省・文部科学省）では、「優秀なアジア等の留学生」を獲得し、「産業界で活躍する人材」を育成することを目指している。対して「専修学校留学生総合支援プラン」（文部科学省）では、「将来の経済を支える労働力を確保」することを目的としている（内閣府ほか 2009: 12）。留学生から「頭脳」としての人材を獲得することと同時に、企業・職場でアタマ数として必要となるような人材を確保することも政府が想定していることがわかる。

留学生 30 万人計画を発表した後、日本政府は、留学生人材の日本での就労を促進するために、在留資格による制限の緩和を進める。制限の緩和にあたっては、大企業への留学生の就職を促進するための措置をとる一方で⁶、「将来の経済を支える労働力」を積極的に確保しようとする措置もみられる。日本の専修学校を卒業した留学生が国外へ出国した場合でも、専門士の資格を有する場合は、在留資格「技術」や「人文知識・国際業務」⁷などで就職できるよう、上陸許可基準の学歴基準を緩和している（2011 年 7 月より）。

「雇用対策基本計画」を引き継ぐ「雇用政策基本方針」（厚生労働省 2011, 2014）では、高度外国人材の受け入れを引き続き促進することと同時に、留学生の日本での就職を支援することを明記する。雇用政策のなかでも、留学生の日本での就労支援が、高度外国人材の受け入れ促進施策の枠内でも重点化していることが示される。

（2）外国人研修生・技能実習生の受け入れと留学生人材の活用

前項では、日本政府が示す留学生受け入れ拡大政策の内容から、留学生人材の日本の労働市場における活用方針が複線化していることをみた。その複線化した活用方針は、能力や学歴を根拠としている。スキルを基準とした留学生人材内部の階層分化が当該計画発表前からすすんでいたか、あるいは計画発表後、その分化がいつそうすすんだことが予想される。そしてその進行は、これまでは明確に区分されていたはずの別の外国人労働者カテゴリーとの近接ないし融解を帰結するであろう。本項では、留学生人材と低熟練の外国人労働者カテゴリーである技能実習生との関連について、事例や先行研究等から検討する。

筆者が行ったヒアリング調査では、留学生人材が技能実習生の受け入れに積極的な役割を担う事例がみられた。上海出身の A 氏は 1993 年に留学生として来日し、岐阜県にキャンパスがある大学と大学院で、地域活性化について学ぶ。在学中に市の国際課から依頼された中国語講座の講師を引き受けたことで、地元の技能実習生受け入れ団体で座学研修の講師も務めるようになる。大学院を卒業後も日本で技能実習受け入れ事業の運営に携わり、技能

⁶ 留学生が日本の上場企業へ就職する場合は、提出書類を簡素化し、在留資格変更許可申請の申請期間を短縮することとなった（2009 年 9 月より）。

⁷ 在留資格「技術」にて日本で行うことができる活動は、「本邦の公私の機関との契約に基づいて行う理学、工学その他の自然科学の分野に属する技術又は知識を要する業務に従事する活動」である。また、在留資格「人文知識・国際業務」では、「本邦の公私の機関との契約に基づいて行う法律学、経済学、社会学その他の人文科学の分野に属する知識を必要とする業務又は外国の文化に基盤を有する思考若しくは感受性を必要とする業務に従事する活動」である。なお現在、これらの在留資格は、在留資格「技術・人文知識・国際業務」に一本化されている（2015 年 4 月 1 日施行）。

実習生受け入れをめぐる仕事や生活上のトラブルを処理するために奔走する日々を送った。現在は岐阜県にある技能実習生受け入れ団体の事務局長を務めており、技能実習生が日本で生活する寮の管理業務も兼任する（ヒアリングは2014年9月に実施）⁸。

技能実習生の受け入れに際しての留学生人材に対するニーズを、別の事例からも示したい。日本語学校運営者が技能実習生受け入れ団体を設立し、在校生や卒業生の就職先を確保しようとする事例である。B氏は留学生として韓国の大学と大学院で近代史を専攻し、卒業後はしばらく韓国の大学で日本語を教えていた。帰国後、2003年度に愛知県で日本語学校を開校する。2008年のリーマン・ショック時には、定住外国人に対する就労支援事業にも関わった。もともと「産業留学生」としての技能実習制度に関心があったこともあり⁹、2013年から技能実習生受け入れ団体の支部として技能実習生の受け入れ事業に携わるようになる。B氏によれば、技能実習生を10~20人受け入れるような中規模の企業は、企業と技能実習生とのコミュニケーションを円滑にするような人材として、留学生人材を必要としている。B氏はこういった企業に留学生の就職を斡旋できるよう、技能実習生の受け入れ事業の運営を通して日本企業との関係を構築することを目指している（ヒアリングは2014年9月に実施）。

技能実習生の受け入れと留学生人材の雇用との関連は、先行研究でも指摘される。全国の従業員規模5人以上の民間企業を対象としたアンケート調査結果を分析した志甫（2009）は、外国人研修生を受け入れている企業が留学生の採用に積極的であることを明らかにしている。この結果について志甫は、外国人と働くことが特別ではない企業で、外国人研修生と留学生人材の採用が積極的に行われている可能性があることを指摘する。しかし筆者が示した2つの事例から、志甫による分析結果の意味を、外国人労働者の雇用に対する企業の心理的な障壁の低さとは別に捉えることも可能であろう。すなわち、留学生人材は、技能実習生を受け入れるような日本企業において、企業と技能実習生のコミュニケーションを媒介し、技能実習生の生活管理も担うような役割を期待されているのである¹⁰。

高度外国人材である留学生人材が、低熟練の外国人労働者である技能実習生を管理する立場として活用されていることを示した。とはいえ、留学生人材が担う仕事は技能実習生とは別であり、留学生人材の労働条件もまた、技能実習生とは異なるであろう。一方で現在（2016年2月）、留学生人材と技能実習生が同じ仕事を担うべく、制度設計がすすめられていることも指摘しておきたい。介護分野での外国人労働者の受け入れに向けて、介護福祉士等の国家資格を取得した留学生が卒業後に日本で就労できるよう、在留資格の拡充が検

⁸ A氏が連携する技能実習生送り出し団体（山東省）の副総経理を務めるC氏は、かつて技能実習生として日本で就労した経験を持つ。その後、現在の送り出し団体に就職し、在留資格「企業内転勤」で日本駐在事務所にも勤務していた。

⁹ 留学生10万人計画下（1983年～）の日本の留学政策は、国際貢献を理念としていたことはすでに述べた。同時期に現在のような活用の萌芽が見られた外国人研修・技能実習制度も、開発途上国等の人材の育成を通じた「国際貢献・国際協力」を理念としており、その理念は現在も変わっていない。B氏が留学生として渡韓したのは1980年代半ばである。B氏が技能実習制度を留学制度の派生形態として捉えることに、不思議はない。

¹⁰ また、技能実習生という低熟練の外国人労働者受け入れに対する日本企業のニーズが先行し、それに付随して高度外国人材の一カテゴリーである留学生人材へのニーズが生まれていることも、日本における外国人労働者受け入れの実態を探るうえで重要な論点となろう。

討されている。また同時に、技能実習制度の対象職種を介護分野に拡大することも検討されている（日本経済再生本部 2014, 法務省 2015）。介護分野での留学生人材の活用と技能実習生の受け入れが実現すれば、高度外国人材と低熟練の外国人労働者が、同じ職場で同じ仕事を担当することになる。留学生受け入れ拡大政策のなかで目的となっている「将来の経済を支える労働力」としての留学生人材の活用の一例が、ここで示されることになるであろう¹¹。

（3）留学生のアルバイト従事者と不法就労

前項では、低熟練の外国人労働者の主要カテゴリーである技能実習生と留学生人材との関連を検討した。本項では、留学生人材が日本の高等教育機関に在籍する間に経験する、留学生の資格外就労、すなわち留学生のアルバイトをとりあげる。「外国人雇用状況の届出状況」（厚生労働省 2015）によれば、2014年10月末の留学生の資格外就労者数は125,216人である。技能実習生は145,426人であるから、留学生のアルバイト従事者は、低熟練の外国人労働者カテゴリーとして、じゅうぶんに大きな規模を持つ。

留学生がアルバイトに従事することは、日本人学生の多くがアルバイトに従事することを鑑みれば、それ自体は特筆すべきことではない。しかし、とくに日本との賃金格差が大きい国から来る留学生にとっては、この「働きながら学べる制度」が大きな魅力となってきた¹²。Liu-Farrer (2009) は、日本への留学生の最大の送り出し国である中国から留学制度を通じて来日する中国国籍者が、日本の労働市場にどのように参入しているのかを類型化する。本稿で考察の対象とする留学生人材と、①海外で一時的に就労するための方便として留学資格を取得し、来日する出稼ぎ型の留学生（“Coin Raking” Students）、②日本での教育達成のための費用を稼ぐことを目的にアルバイトに没頭する勤労留学生（Laboring Students）、③在留資格の期限が過ぎても日本に残り、結局は低賃金労働市場のなかでも最下層に沈んでしまう不法残留者（Visa Overstayers）、である¹³。外国人労働者の一カテゴリーである留学生のアルバイト従事者は多様な思惑が重なって一枚岩ではないこと、また、留学生のアルバイト労働市場は、日本の労働市場の最下層に接点を持つことが理解されよう。Liu-Farrer (2009) が示す留学生の就労をめぐる3つのタイプのうち、もっとも可視化しやすい、留学生からの不法残留者数の推移をみる（図2）。

¹¹ 介護分野における外国人労働者受け入れの見通しを検討した上林（2015c）は、年功賃金・昇進構造という条件なしには職場のOJTが成立しないことから、当該職種における外国人労働者の安易な受け入れに注意を喚起している。もし外国人労働者を受け入れた介護現場において日本人労働者が技能実習生の教育訓練に積極的でないならば、その役割を担うのに格好の人材として、介護分野での就労が可能な留学生人材へのニーズが高まるのかもしれない。

¹² 現在は、多くの留学生受け入れ国で留学生の資格外活動が認められている。留学生の資格外活動が緩和される背景には、これらの国で、留学生が負担する学費が上昇したことがある（志甫 2015）。

¹³ こういった留学生のアルバイトをめぐる類型は、彼らの国籍によって変化するわけではない。たとえばMahmud (2014) は、日本語学校に通いながらアルバイトに従事するバングラディッシュ国籍者を出稼ぎ型の移民として捉え、母国への仕送りや貯金と彼ら自身のキャリアの捉え方との関連を明らかにしている。

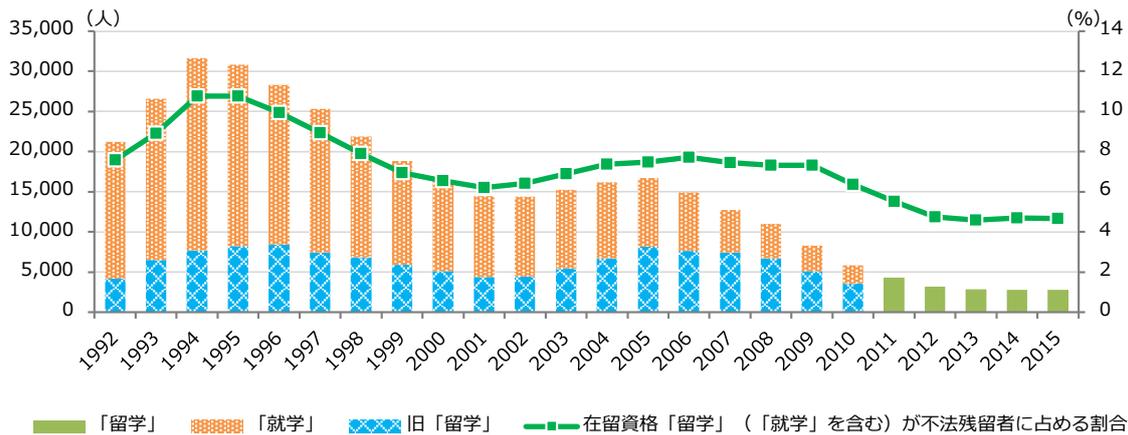


図 2 留学生からの不法残留者数の推移

註 1) 「本邦における不法残留者数について」¹⁴ (法務省入国管理局 各年版) より筆者作成。

註 2) 右軸は図中に棒グラフで示した留学生からの不法残留者数、左軸は線グラフで示した不法残留者に占める留学生の割合である。

図中に示される 1992 年から 2015 年までのうち、もっとも留学生からの不法残留者数が多かった 1994 年の不法残留者総数は 293,800 人である。在留資格別にみて「短期滞在者」が 77.2% (226,930 人) と大半を占めるが、「就学」は 8.2% (23,995 人)、「留学」は 2.6% (7,659 人) であり、あわせて 10%以上を占める。「興行」は 3.1% (9,243 人)、「研修」は 0.7% (2,116 人) であるから、いかに就学生を中心とした留学生が、出入国管理上問題のある存在であったかがうかがわれる¹⁵。

1994 年から 2000 年頃まで留学生からの不法残留者数は減少するが、2001 年から 2005 年まで微増に転じる。留学生総数は 1990 年代後半から 2003 年まで増加しているため (図 1)、この増加分が不法残留者数の微増につながったとみられる。留学生受け入れ数と出入国管理政策との関連を指摘した明石 (2007) によれば、1996 年に在留資格「就学」の取得審査の緩和等が実施されたことを契機に就学生を含む留学生数が増加し、2002 年に政府が立てた留学生受け入れの数値目標は達成される。しかしその直後には、留学生の失踪事件や不法残留者による犯罪が目立つことになったという。

留学生からの不法残留者数は 2000 年代後半から顕著に減少し、2010 年代に入っても少ないままである。近年の不法残留者数の減少は、留学生の就労をめぐる出入国管理体制が強化され、管理が行き届いていることの証左とみることもできる。しかし、直近でも留学生の就労をめぐる問題が相次いで起きていることを紹介しておきたい。1つは、福岡の日本語学校が、学費や生活費を稼ぐ必要がある在校のベトナム人留学生に対して食品や物流関係の工場など複数のアルバイト先を紹介し、超過就労をさせていたとして起訴された事件であ

¹⁴ 法務省 HP http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri01_00013.html

¹⁵ 第 7 次 (1992 年)、第 8 次 (1995 年)、第 9 次雇用対策基本計画 (1999 年) では、留学生の日本での就労促進には触れていない。これは、留学生からの不法残留者が多数存在し、不法就労者の温床であることのほうが雇用政策上問題であったことを反映したものであると推察される。

る（2016年2月）¹⁶。もう1つは、訪日外国人を顧客とすることで有名な大手免税店の社長が、中国人留学生を不法に長時間就労させていた件で書類送検された事件である（2015年12月）。

日本語学校による不法就労斡旋の事例からは、留学制度が低熟練の外国人労働者の受け入れ窓口としての側面を持つことから、労働問題の発生源としての危うさを抱え続けていることを指摘できよう。また、大手免税店で留学生の不法就労の事例からは、前の事例で指摘したことに加えて、訪日外国人観光客の誘致と彼らが日本で消費することへの期待の裏側で、訪日外国人観光客に対応するためのアタマ数として、留学生が格好の労働力となった様子が見えてくる。当該事例から、本稿で考察の対象とする留学生人材に求められるスキルについて、少なくともその下限をみるのが可能であろう。すなわち、当該企業は留学生卒業後に日本での就労資格を取得し、週28時間以上働けるようになるのを待つより留学生を超過就労させることを優先したのであり、その労働者が外国語能力を有している限りにおいて、それは留学生でも留学生人材でもどちらでもよかったのである¹⁷。

4. 留学生の就職状況の検討

統計資料から、日本企業における留学生人材の活用に関してどのような特徴を観察できるのか。本節ではおもに法務省入国管理局の広報資料を用いて、留学生の就職状況を検討する。

（1）日本で就職する留学生：直接入国して就労する外国人社員との比較から

はじめに、直接入国して就労する外国人材との比較を交えつつ、日本で就職する留学生の動向と特徴を概観する。図3は、いわゆる外国人社員が取得する一般的な在留資格である¹⁸「技術」と「人文知識・国際業務」で就職した留学生と日本へ入国した外国人材（新規入国者）の数を棒グラフで示している。また、そのうち在留資格「技術」の者が占める割合を、それぞれ線グラフで示している。

¹⁶ 当該事件については、朝日新聞西部本社 2016年1月23日（夕刊）、1月24日、1月31日、2月4日、2月7日、2月13日（いずれも朝刊）で詳しく報道されている。

¹⁷ 『日本労働研究雑誌』の2014年「ディアログ 労働判例この1年の争点」（鎌田・野川 2014）では、「ホットイシュー」として、外国人研修生と留学生の判例を取り上げている。対談のなかでは、外国人研修生・留学生の就労をめぐるトラブルが最近増えつつあり、その内容が多様化していること、また、その原因のひとつとして、彼らが「勉強するのではなく労働力として扱われていて、その乖離から生じる問題が幾つもあること」（鎌田・野川 2014: 4）を指摘している。

¹⁸ 留学生新卒就職者数のうち在留資格「技術」と「人文知識・国際業務」が占める割合は、図中で示す2001年から2014年の間で、全体の8～9割を占める。また、「外国人雇用状況の届出状況」（厚生労働省 2015）から、2014年10月末の専門的・技術的分野の在留資格で就労する外国人労働者のうち、在留資格「技術」と「人文知識・国際業務」が占める割合は71.3%である。いわゆる外国人社員が取得する在留資格には、他に、多国籍企業における転勤者が取得する「企業内転勤」がある。ここでは、留学生新卒人材が当該在留資格で就労するとは考えにくいことなどから除外した。

図中に示されることを要約する。第一に、在留資格「技術」と「人文知識・国際業務」での留学生新卒就職者数は2000年代前半から2008年まで増加した後、いったん減少する。しかし2010年代に入って再び増加を始め、2014年には過去最高の数となっている。2009、10年の就職者数の減少は景気後退の影響を受けたと考えられるが、その減少幅は新規入国者ほどではない。2000年代に入ってから、概ね堅調に増加しているといえるだろう。また、2009年以降、留学生新卒就職者と新規入国者はほぼ同数で推移する。現在、高度外国人材の供給源として、留学生の役割が相対的に大きくなっていることが理解される。

第二に、留学生新卒就職者と新規入国者では、人材の質が異なる。図中の線グラフに示されるように、2003年までは留学生新卒就職者と新規入国者に占める理系人材（在留資格「技術」）の割合は同程度に低かった。その後も留学生新卒就職者に占める理系人材の割合は一貫して低いが、一方で新規入国者では顕著に高まる。現在、留学生の新卒採用ルートからは文系人材（在留資格「人文知識・国際業務」）が、海外からの直接受け入れルートからは理系人材が日本の労働市場へ供給される様子を、まずは確認できるであろう。

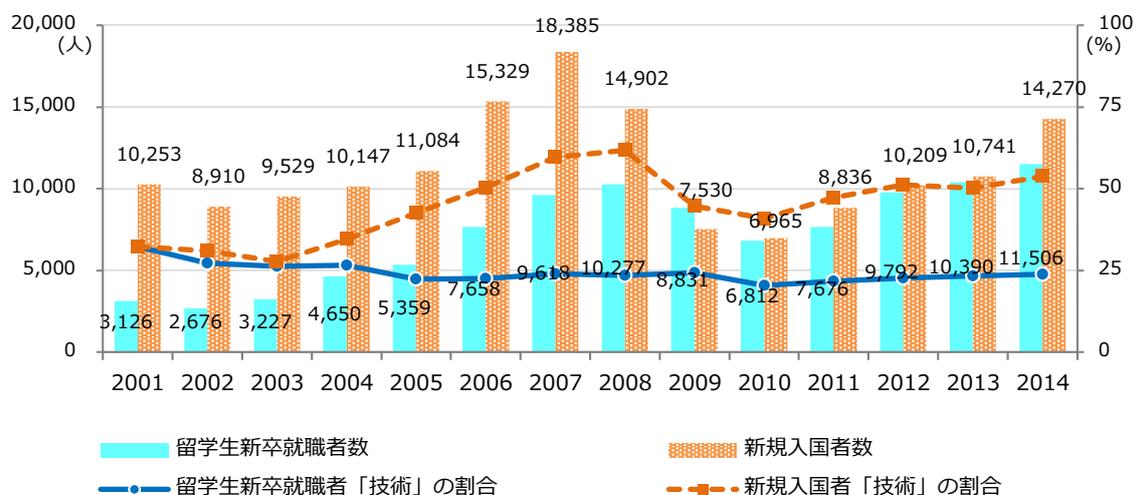


図3 在留資格「技術」および「人文知識・国際業務」での留学生新卒就職者数と新規入国者数の推移

註1) 「留学生の日本企業等への就職状況について」¹⁹（法務省入国管理局 各年版）および「出入国管理統計」（法務省入国管理局 各年版）より筆者作成。

註2) 右軸は図中に棒グラフで示した留学生新卒就職者数および新規入国者数、左軸は線グラフで示したそれぞれに占める在留資格「技術」の割合である。

2000年代初頭の外国人IT技術者受け入れ促進政策は、海外から直接外国人材を受け入れるルートを想定していた。では、その外国人IT技術者は、日本の労働市場においてどのように位置づけられるのか。図4は、在留資格「技術」と「人文知識・国際業務」での在留資格認定証明書交付者²⁰（以下、入国認定者）のうち、情報処理業務での入国認定者数の推移

¹⁹ 法務省 HP http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri01_00013.html

²⁰ 在留資格認定証明書とは、日本への入国を希望する外国人が、入国審査を簡易化することなどを目的として申請する証明書のことである。在留資格認定証明書が交付されても実際に入国しない場合などがあることから、図3で用いた新規入国者数とは異なる数値である。

を棒グラフで示している。また、「一般職業紹介状況（職業安定業務統計）」（厚生労働省）から、情報処理技術者の有効求人倍率（パートを含む常用）の推移を線グラフで示している。

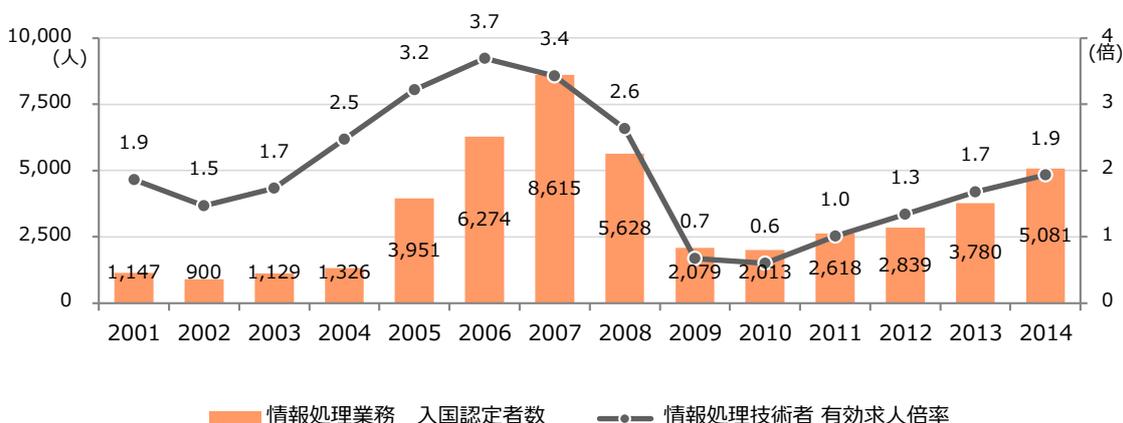


図 4 情報処理業務での入国認定者数と情報処理技術者の有効求人倍率の推移

註 1) 「日本企業等への就職を目的とした『技術』又は『人文知識・国際業務』に係る在留資格認定証明書交付状況について」²¹（法務省入国管理局 各年版）および「一般職業紹介状況（職業安定業務統計）」²²（厚生労働省 各年版）より筆者作成。

註 2) 左軸は図中に棒グラフで示した入国認定者数、右軸は線グラフで示した有効求人倍率である。

註 3) 有効求人倍率について、2013 年以降は「情報処理・通信技術者」の値である。

図中に示されるように、情報処理業務での入国認定者数の増減は、情報処理技術者の有効求人倍率の推移とほぼ同じ動きを示している。海外から直接入国して日本で働く外国人 IT 技術者は、恒常的に日本で必要となるような人材ではなく、有効求人倍率にあらわれるような労働力の需給にあわせて必要となるような人材である。松下（2011）が指摘したように、外国人 IT 技術者が要求される技術レベルは終身雇用の対象者のそれとは異なること、また村田（2009）が事例で示したジャスト・イン・タイムな外国人 IT 技術者の調達是一般化しうる傾向であることが、ここでも示されたであろう。

（2）学歴別にみた留学生新卒就職者の動向

2 項以降では、日本で就労するための在留資格の変更を認められた、すべての留学生新卒就職者を対象として、分析をおこなう。

留学生新卒就職者の学歴構成を、以下に検討する。3 節ですでに触れたように、留学生 30 万人計画では、日本で就労する留学生を、彼らの能力や学歴によって複線化して活用する方針を持つ。学歴別にみることで、「頭脳」または労働力としての活用が想定される留学生の就職動向の一端をみることができるだろう。図 5 は、学歴別の留学生新卒就職者数の推移を示している。

図中に示されるように、総じて、大学卒、修士卒、専修学校卒の順で就職者数が多い。これらの最終学歴の就職者数は 2000 年代前半から増加し、景気後退期にいったん減少するも

²¹ 法務省 HP http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri01_00013.html

²² 厚生労働省 HP <http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/114-1.html>

の、2010年代には再び増加する。対して博士卒と短期大学卒の就職者数は横ばいであり、その数は少ないままである。

現在、「頭脳」としての役割を期待できる博士卒の採用規模は小さく、一方で「将来の経済を支える労働力」として見込まれる専修学校卒の採用規模は比較的大きい。日本政府が想定するような留学生人材の複線的な活用を学歴で代表させてみれば、少なくとも数の面では、労働力としての留学生人材の受け入れが先行していることを指摘できよう。

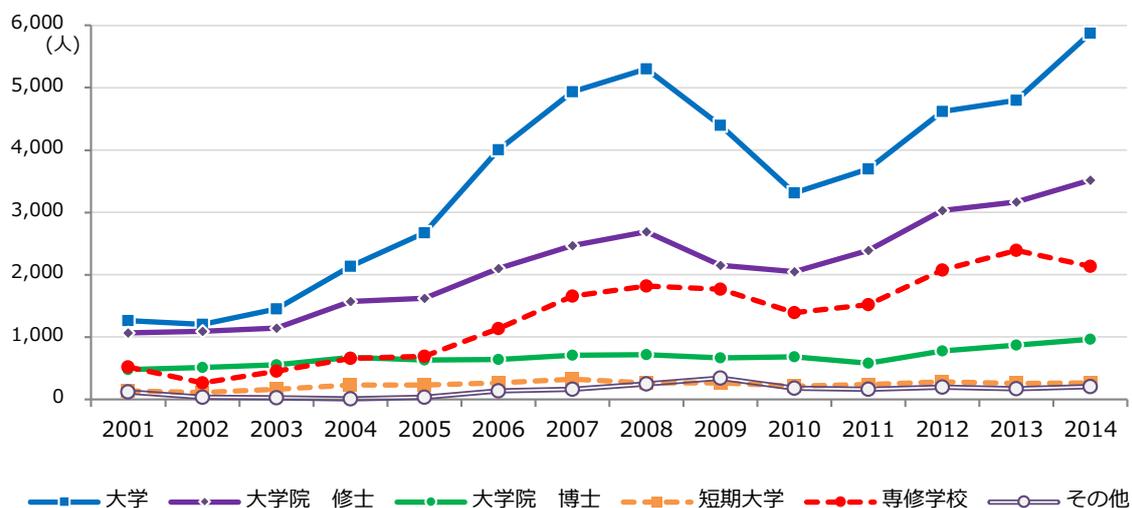


図 5 学歴別 留学生新卒就職者数の推移

註) 「留学生の日本企業等への就職状況について」(法務省入国管理局 各年版) より筆者作成。

(3) おもな業種別・企業規模別にみた留学生新卒就職者の動向

おもな業種別・規模別にみた留学生新卒就職者の動向を検討する。図6は、製造業と、非製造業のうち2014年に留学生が多く就職した商業・貿易、コンピュータ関連、宿泊・飲食(飲食業とホテル・旅館を合算)の4つの業種について、それぞれ大企業と中小企業の別に留学生新卒就職者数の推移を示している。なお、2014年の留学生新卒就職者にここで取り上げる業種での就職者が占める割合は、製造業21.0%、商業・貿易22.6%、コンピュータ関連9.9%、飲食業3.3%、ホテル・旅館2.5%である。

おもな業種別・企業規模別にみた留学生新卒就職者の動向から、主要な特徴を指摘する。

第一に、製造業や商業・貿易といった留学生が多く就職する業種で、中小企業での就職者数の多さが目立つ。留学生の主要な就職先は、中小企業であることが示される。しかしまた、業種ごとに、中小企業への就職者数の推移の傾向が異なることも示されている。製造業とコンピュータ関連の中小企業では、景気後退期に就職者数が顕著に減少する。そして2010年代に入って両業種での就職者数は増加傾向にあるものの、現在も2000年代後半でのピーク時の数を下回る。一方で商業・貿易業種の中小企業では、景気後退期も就職者数はほとんど減少していない。現在は2000年代後半での同業種の就職者数を上回り、また、製造業の中小企業より就職者数が増えている。

第二に、2010年代に入り、製造業と商業・貿易の大企業で、就職者数が2000年代のそ

れを上回っている。両業種の大企業では、景気後退期に留学生新卒就職者数が減少するが、2010年代に入って増加する。とくに製造業の大企業で就職者数が顕著に増加しており、同業種の中小企業での就職者数と比肩する多さとなっている。

第三に、宿泊・飲食業種で、企業規模にかかわらず、留学生の就職者数が増加し続けている。また、景気後退の影響も比較的受けていない。製造業や商業・貿易といった業種よりも就職者数は少ないものの、2010年代にはコンピュータ関連に近い数となっている。

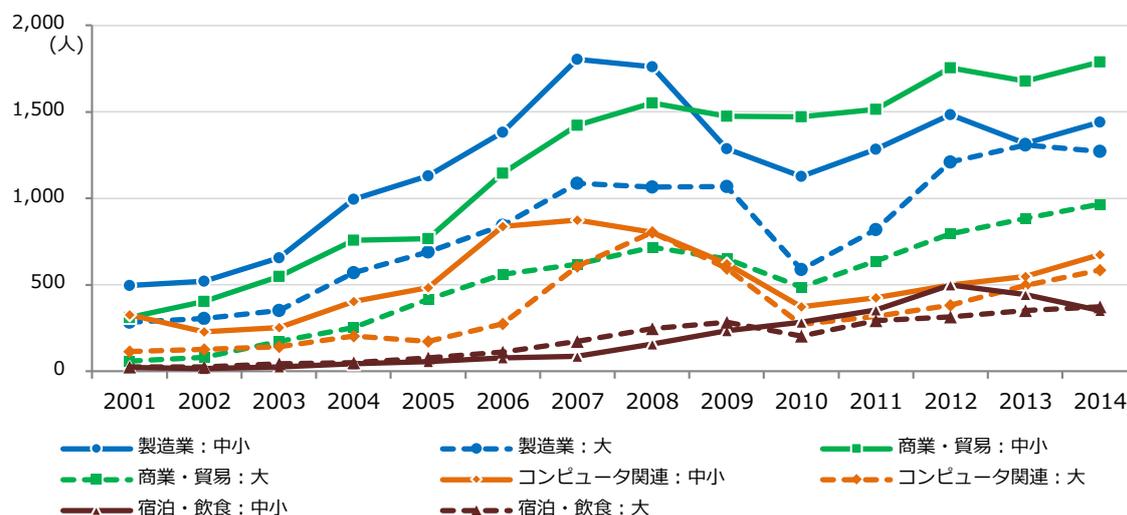


図6 業種別・企業規模別 留学生新卒就職者数の推移

註1) 「留学生の日本企業等への就職状況について」(法務省入国管理局 各年版)より筆者作成。

註2) 中小企業について、製造業は就職先企業の従業員規模が300人未満、コンピュータ関連は100人未満、商業・貿易は50人未満、宿泊・飲食のうちホテル・旅館は100人未満、飲食業は50人未満として定義した。

註3) 就職先企業の従業員規模が「その他(不詳を含む)」の者は除外している。また、商業・貿易業種について、2001年分は広報資料で「貿易」として集計された数値を用いている。

(4) 職務内容別にみた留学生新卒就職者の動向

職務内容別にみた留学生新卒就職者の動向を検討する。図7は、留学生新卒就職者数の推移を、主要職務内容の別に示している。

職務内容別にみた留学生新卒就職者の動向から、とくに翻訳・通訳と販売・営業業務での就職者数が多いことが示される。留学生新卒就職者には文系人材が多いことはすでに指摘したため、この結果に大きな驚きはない。しかし、2つの職務内容で就職者数が増加した時期が異なることは注目されよう。翻訳・通訳業務での就職者数は景気後退の直前期まで増加し、その他の職務内容と比較して顕著に就職者数が多い。景気後退期以降、その数は横ばいで推移する。一方で販売・営業業務では、景気後退期まで翻訳・通訳業務の半分程度の就職者数であった。2010年代に入って販売・営業業務での就職者数は急激に増加し、翻訳・通訳業務と同程度の数となっている。

他の職務内容では、就職者数やその増減が目立つ職務内容はない。前項で、商業・貿易業種で留学生の採用規模が大きいことをみた。しかし、当該業種での職務内容として想起される海外業務、貿易業務での就職者数は少ないままである。このことからまず、貿易より商業

の分野で留学生人材の活用が進んでいること、さらに、留学生人材は、事業活動のグローバル化にあたって翻訳・通訳といった補助的な業務を担うものの、海外業務や貿易業務といったグローバル化の拡大を直接的に担う中核人材としては活用されていない、あるいは少なくとも即戦力としては見込まれていないことが示唆される。

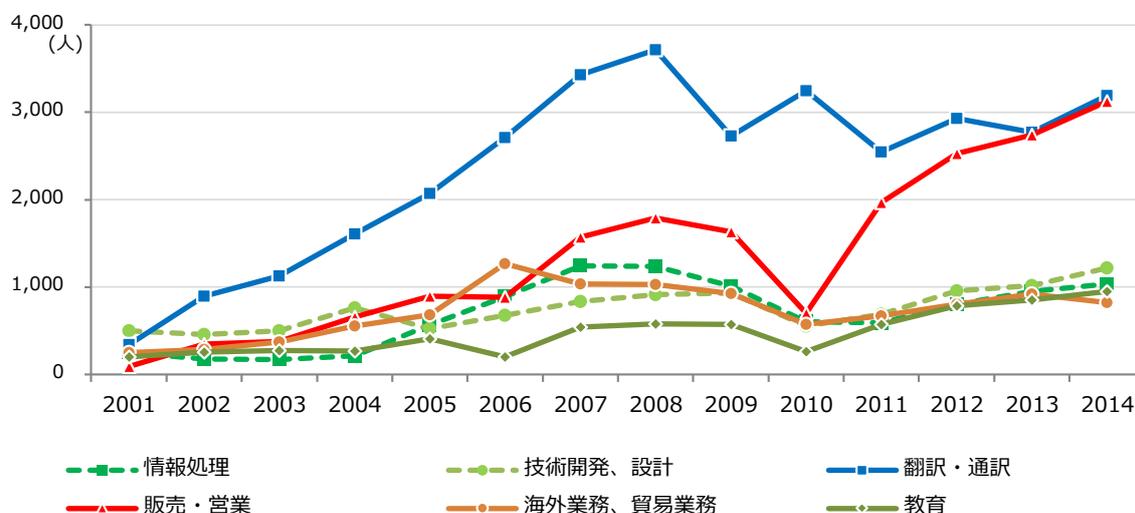


図 7 職務内容別 留学生新卒就職者数の推移

註 1) 「留学生の日本企業等への就職状況について」(法務省入国管理局 各年版)より筆者作成。

註 2) 原資料で「技術開発」、「設計」と別に示される就職者数を「技術開発、設計」に、また「海外業務」、「貿易業務」を「海外業務、貿易業務」に合算して図中に示している。

5. 留学生人材と日本の労働市場

4 節で検討した留学生が就職する企業や職務内容の特徴と変化は、以下のようにまとめられるであろう。2008 年の留学生 30 万人計画の発表やリーマン・ショックを経て 2010 年代に入り、留学生の就職は、製造分野の中小企業／翻訳・通訳業務から商業分野の中小企業／販売・営業業務へと重心を移している²³。本節では、こういった変化を踏まえながら、留学生人材の日本の労働市場における活用実態と位置づけを考察する。

日本の外国人労働市場から、留学生人材の位置づけを考察する。ここでは、日本で働く外国人労働者のうち、留学生人材を包含する高度外国人材と、留学生人材と連続性を持つ留学生のアルバイト従事者の労働市場をみる。図 8 は、「外国人雇用状況の届出状況」(厚生労働省 2015) から、2014 年 10 月末における専門的・技術的分野での在留資格で就労する外国人労働者と在留資格「留学」での資格外活動者のうち、製造業と卸売業・小売業、宿泊業・飲食サービス業で働く外国人労働者の割合をそれぞれ示している。

²³ 2010 年代に入って製造分野の大企業で留学生新卒就職者数が急増していることも、見逃せない点であろう。製造分野の大企業での高度外国人材の受け入れ実態については、別稿であらためて検討したい。

専門的・技術的分野の在留資格で就労する外国人労働者（147,296人）のうち、卸売業、小売業は13.2%、宿泊業、飲食サービス業は6.2%を占める。一方で在留資格「留学」での資格外活動者（125,216人）の状況を同じデータでみると、卸売業、小売業は21.8%、宿泊業、飲食サービス業は38.9%となっている。日本の外国人労働市場をみると、これらの業種では、高度外国人材よりも、留学生をアルバイトとして雇用することのほうが一般的であることがわかる²⁴。

以上で検討したことから、商業・貿易業種で留学生の採用が定着化し、飲食・宿泊業種で留学生の採用がすすんでいる理由の一端がみえるであろう。すなわち、留学生のアルバイト先として一般的であり、その意味で外国人が働くことが特別ではないサービス分野の企業で、留学生人材の活用が定着化し、その裾野が広がりつつある。高度外国人材として定義される留学生新卒就職者と高度外国人材ではない留学生のアルバイト従事者が同一企業・同一職場で就労しており、両者の明確な区分が取り払われている可能性がある。

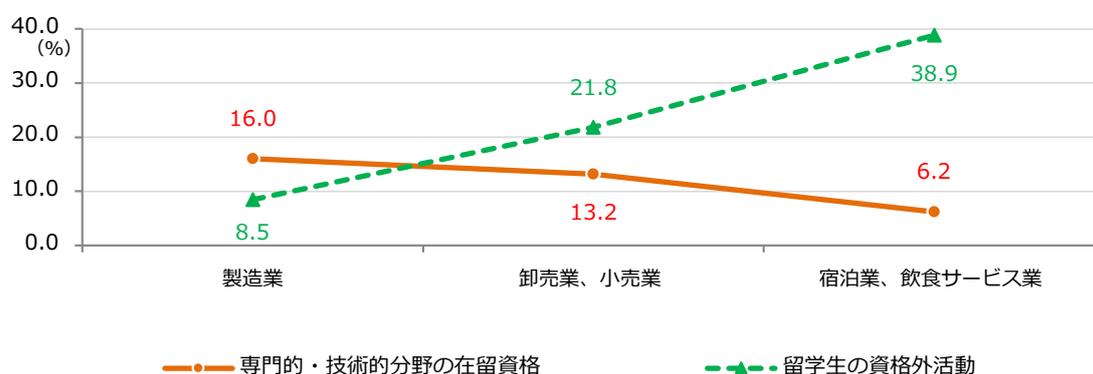


図8 外国人労働者類型別 主要産業で働く外国人労働者の割合

註) 「外国人雇用状況の届出状況」²⁵ (厚生労働省 2015) より筆者作成。

これらの業種の特徴を日本の新卒労働市場の実態からみれば、多くの留学生新卒就職者が、日本で安定的な雇用を享受できていないことが容易に推測される。「新規学卒者の事業所規模別・産業別離職状況」(厚生労働省) から2012年3月卒業の新規大卒就職者の3年目までの離職率をみると、宿泊業、飲食サービス業で53.2%、小売業で38.5%となっており、どちらも新規大卒就職者全体の離職率である32.3%より高い(図9)。中小企業であれば、さらに離職率は高まるであろう。多くの留学生は日本人の新規大卒者が離職しやすいような分野に吸収されていることから、留学生人材が長期的な人材活用の見通しを持ちうる日本の第一次労働市場に包摂されているとは言い難い。

²⁴ 小売や建設、外食といった人手不足が深刻な業種の企業が外国人労働者に注目し、留学生等を即戦力として活用するための社内教育制度を充実させる様子が伝えられる(日本経済新聞朝刊、2015年12月3日)。記事によれば、ある外食産業の企業は「ベテラン外国人が新人外国人を教育する制度」を2015年度中に始めるという。これらの外国人の属性は明らかにされていないが、当該企業が雇用する外国人労働者の間にスキルの高低を軸とした階層が生じており、またそれだけ当該企業に外国人労働者に定着していることがうかがわれる。

²⁵ 厚生労働省 HP http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/gaikokujin/gaikokujin-koyou/06.html

現在、留学生新卒就職者が担う主要な職務内容は、翻訳・通訳と販売・営業業務である。このうち 2000 年代から多くみられた翻訳・通訳業務を担う留学生人材には、技能実習生を受け入れる日本の企業と技能実習生とのコミュニケーションを媒介し、技能実習生の仕事や生活の管理を任されるような者も一定数含まれるであろう。また現在は、販売・営業業務を担う留学生新卒就職者が増加している。留学生人材が、就職先企業での事業活動や収益を左右するような業務を任されるようになってきたことを意味する。一方で、外国人材の特性を活かしながら事業活動や収益にかかわるような、海外業務や貿易業務での留学生人材の活用は低調である。先に検討した留学生を採用する企業の特徴を加味すれば、留学生の日本での就労促進施策が充実するさなかで、日本人の代替人材として、日本国内で即戦力化が可能な職種レベルでの留学生人材の活用がすすんでいるとみなしてよいであろう²⁶。

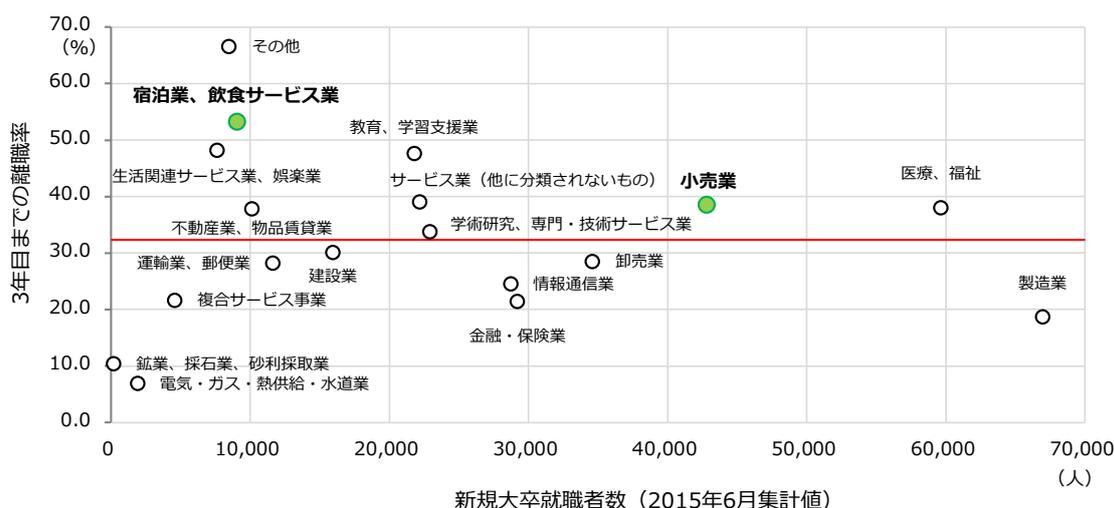


図 9 産業別 新規大卒就職者数と 3 年目までの離職率

註 1) 「新規学卒者の事業所規模別・産業別離職状況」²⁷ (厚生労働省 2015) より筆者作成。

註 2) 図中に示した横線は、新規大卒就職者全体の 3 年目までの離職率である 32.3% を示している。

²⁶ 公的機関で留学生の日本での就労支援業務に携わる D 氏に対して筆者が実施したヒアリングによると、携帯電話ショップやコンビニエンスストアでの店長候補で経営全般を司ることであれば、在留資格「人文知識・国際業務」を取得し、販売業務での就労が認められる可能性があるという (ヒアリングは 2014 年 9 月に実施)。採用企業は就職した留学生がまずは日本でひととおりの業務を経験し、将来的には自社の海外事業の拡大に寄与できることも期待しているであろう。しかしコンビニエンスストア業界の大手企業が外国人正社員の採用を本格化させた時期の新聞記事を見ると (日本経済新聞朝刊、2007 年 11 月 17 日)、採用の意図は別にもあったことが確認できる。採用企業はこの頃、外国人正社員に対して、増加する外国人のアルバイト従事者を指導できる人材として見込んでいた。現在、技能実習制度の対象職種に「店舗運営管理」を追加するよう、準備がすすめられている (コンビニエンスストアの経済・社会的役割研究会 2015)。介護分野での留学生人材と技能実習生の双方の受け入れが実現間近であることはすでに述べた。コンビニエンスストアでは、留学生人材と留学生のアルバイト従事者だけでなく、技能実習生も同じ職場で働くことになるであろう。

²⁷ 厚生労働省 HP <http://www.mhlw.go.jp/topics/2010/01/tp0127-2/24.html>

留学生新卒就職者は、海外から直接入国する高度外国人材のように、必要とされる人数が日本国内の人材の需給変動にあわせて左右されるような存在ではない。しかし、日本への適応力が高い外国人材として、短期的な人材活用を想定せざるを得ないような、雇用の不安定な分野での留学生人材の活用がすすんでいる。以上が本稿での検討結果から得られた結論である。近年、日本人の代替人材として留学生の即戦力化がすすんでいることは、留学生人材に対する労働力としての期待が高まったことの、ひとつの結果だといえるかもしれない。とまれ、日本の雇用制度・慣行が足かせとなって思うように能力を発揮できない「頭脳」としての高度外国人材は、留学生人材のうち一部の存在である。留学生のアルバイト従事者は日本の外国人労働者の主要なカテゴリーのひとつとなっているが、高度外国人材として留学生が卒業後に日本で就労するにあたって、そのうち少なくない数が、アルバイトが支配的な不安定な労働市場へと参入することが示されたと思う。

6. おわりに

留学生の受け入れ拡大政策と日本での就労促進施策では、留学生から「頭脳」としての人材を獲得するだけでなく、企業・職場でアタマ数として必要となるような人材を確保することも想定している。本稿で検討したように、留学生人材を含む高度外国人材は、実態としてもすでに低熟練の外国人労働者と明確に区分できるような存在ではない。また、短期的な人材活用を想定せざるを得ないような分野での留学生の活用が進んでいることから、留学生30万人計画が目指すような留学生人材の日本社会への定着は、そもそも難しいことを指摘できよう。「産業界で活躍する人材」だけでなく²⁸、「将来の経済を支える労働力」として見込まれる人材にも配慮した施策の充実が望まれる。

さらに、留学生人材の定着に関する問題は、日本の労働市場全体の問題とも重なる。果たして留学生を多く吸収するような日本の労働市場が、彼らにとって魅力的であるのか。留学生の受け入れ数を拡大し、定着を図るにあたっては、たとえば日本の新卒労働市場の改善といった、外国人労働者政策の枠組みを超える施策も同時に進める必要があるだろう。

²⁸ 高度外国人材のうち「産業界で活躍する人材」の日本社会への定着を図る動きとして、註1で触れた、高度人材ポイント制を挙げることができる。この制度では、外国人材のうち学歴、職歴、年収など項目ごとに設定されたポイントの合計が一定点数に達した場合に、当該人材に対して在留期間の延長や永住許可要件の緩和といった出入国管理上の優遇措置を講じることになっている。また、これらの優遇措置を受ける高度外国人材が取得する在留資格「高度専門職1号」「高度専門職2号」が新たに創設された（2015年4月1日施行）。

付記

(1) 本稿は、公益財団法人労働問題リサーチセンター研究助成（「多様化する外国人労働者の活用と地域労働市場」、平成 26 年度、研究代表者：上林千恵子法政大学社会学部教授）の成果の一部である。

(2) 本稿の内容は、第 87 回日本社会学会大会（2014 年 11 月 22、23 日、神戸大学）における筆者の報告「高度外国人材の供給源としての留学生：就職を目的として入国した高度外国人材との比較から」をもとにしている。

参考文献

- 明石純一 2007 「日本の留学生政策をめぐり一考察：『10 万人計画』から『新たな留学生政策』へ」『国際政治経済学研究』19: 107-119.
- 明石純一 2010 『『外国人高度人材』の誘致をめぐる期待と現実：日本の事例分析』五十嵐泰正編『労働再審②越境する労働と〈移民〉』大月書店: 51-78.
- Becker, Gary S. 1975 *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education 2nd Ed.* University of Chicago Press. 佐野陽子（訳）『人的資本』東洋経済新報社 1976.
- 原田麻里子 2010 「留学生の就職支援：留学生相談現場からみた現状と課題」『移民政策研究』2: 40-58.
- 法務省 2015 「第 5 次出入国管理基本計画」. (法務省 HP <http://www.moj.go.jp/content/001166991.pdf>)
- 法務省入国管理局 1989 「留学生の日本企業への就職について」『国際人流』入管協会: 42-45.
- 稲上毅 1992 「経営戦略・外国人労働市場・雇用管理：事例からみたスペクトラム構造」稲上毅・桑原靖夫・国民金融公庫総合研究所編『外国人労働者を戦略化する中小企業』中小企業リサーチセンター: 114-181.
- 梶田孝道 2001 「現代日本の外国人労働者政策・再考：西欧諸国との比較を通して」梶田孝道編著『国際化とアイデンティティ』ミネルヴァ書房: 184-219.
- 鎌田耕一・野川忍 2014 「ディアログ 労働判例この 1 年の争点」『日本労働研究雑誌』652: 3-48.
- Kamibayashi, Chieko 2006 “Current Migration of IT Engineers to Japan: Beyond Immigration Control and Cultural Barriers,” in C. Kuptsh & Pang Eng Fong eds. *Competing for Global Talent*, International Institute for Labour Studies, Geneva: 171-185.
- 上林千恵子 2015a 「労働市場と外国人労働者の受け入れ」宮島喬・佐藤成基・小ヶ谷千穂編『国際社会学』有斐閣: 45-62.
- 上林千恵子 2015b 『外国人労働者受け入れと日本社会：技能実習制度の展開とジレンマ』東京大学出版会.
- 上林千恵子 2015c 「介護人材の不足と外国人労働者受け入れ：EPA による介護士候補者受け入れの事例から」『日本労働研究雑誌』662: 88-97.
- 上林千恵子・山口塁 2013 「岐阜アパレル産業における労働者確保施策の変遷：集団就職、家内労働から技能実習制度へ」法政大学比較経済研究所 Working paper No.176.
- コンビニエンスストアの経済・社会的役割研究会 2015 「コンビニエンスストアの経済・社会的役割に関する調査報告書」. (経済産業省 HP <http://www.meti.go.jp/press/2014/03/20150325006/20150325006-2.pdf>)
- 厚生労働省 2008 「雇用政策基本方針」(厚生労働省 HP <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2008/02/h0229-1.html>) .

- 厚生労働省 2014 「雇用政策基本方針」(厚生労働省 HP <http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11602000-Shokugyouanteikyoku-Koyouseisakuka/kihonhouhin.pdf>) .
- 倉田良樹 2003 「専門的・技術的労働者の受け入れ」 依光正哲編著 『国際化する日本の労働市場』 東洋経済新報社: 77-96.
- Liu-Farrer, Gracia 2009 “Educationally Channeled International Labor Mobility: Contemporary Student Migration from China to Japan,” *International Migration Review* 43(1): 178-204.
- Mahmud, Hasan 2014 “It’s My Money’: Social Class and the Perception of Remittances among Bangladeshi Migrants in Japan,” *Current Sociology* 62(3): 412-430.
- 松下奈美子 2011 「アジア地域から来日して働く外国人 IT 技術者」 安里和晃編 『労働鎖国ニッポンの崩壊: 人口減少社会の担い手はだれか』 ダイヤモンド社: 132-153.
- 文部科学省・外務省・法務省・厚生労働省・経済産業省・国土交通省 2008 『留学生 30 万人計画』 骨子』 . (首相官邸 HP <http://www.kantei.go.jp/jp/tyoukanpress/rireki/2008/07/29kossi.pdf>)
- 守屋貴司 2012 「日本企業の留学生などの外国人採用への一考察」 『日本労働研究雑誌』 623: 29-36.
- 村田晶子 2010 「外国高度人材の国際移動と労働: インド人 IT エンジニアの国際移動と請負労働の分析から」 『移民政策研究』 2: 74-89.
- 内閣府・文部科学省・外務省・法務省・厚生労働省・経済産業省・国土交通省 2009 「『留学生 30 万人計画』の進捗状況について」 . (文部科学省 HP http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/ryugaku/_icsFiles/afieldfile/2009/10/02/1284755_1.pdf)
- 日本経済再生本部 2014 『日本再興戦略』改訂 2014: 未来への挑戦』 . (首相官邸 HP <https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/honbun2JP.pdf>)
- 21 世紀への留学生政策懇談会 1983 「21 世紀への留学生政策に関する提言」 .
- Oishi, Nana 2012 “The Limits of Immigration Policies: The Challenges of Highly Skilled Migration in Japan,” *American Behavioral Scientist* 56(8): 1080-1100.
- 労働省 1988, 1992, 1995, 1999 「雇用対策基本計画」 .
- 佐藤忍 2006 『グローバル化で変わる国際労働市場: ドイツ、日本、フィリピン 外国人労働力の新展開』 明石書店.
- Sato, Reiko, H. Jin, and S. Hirose 2009 “Attitudes of International Students from Science and Technological Departments toward Obtaining Employment in Japan,” 『留学生教育』 13: 49-56.
- 佐藤由利子・橋本博子 2011 「留学生受入れによる地域活性化: 自治体と大学の協働による取組みの横断的分析」 『比較教育学研究』 43: 131-153.
- 志甫啓 2009 「外国人留学生の日本における就職は促進できるのか: 現状の課題とミスマッチの解消に向けた提言」 『Works Review』 4: 208-221.
- 志甫啓 2015 「外国人留学生の受入れとアルバイトに関する近年の傾向について」 『日本労働研究雑誌』 662: 98-115.
- 下平好博 1999 「外国人労働者: 労働市場モデルと定着化」 稲上毅・川喜多喬編 『講座社会学 6 労働』 東京大学出版会: 233-271.
- 宣元錫・松下奈美子・倉田良樹・津崎克彦 2014 「韓国人 IT 技術者の送り出し過程と日本の外国人高度人材受け入れ: 2000 年代の拡大局面に注目して」 『移民政策研究』 6: 132-148.
- 丹野清人 2007 『越境する雇用システムと外国人労働者』 東京大学出版会.
- 寺倉憲一 2009 「我が国における留学生受入れ政策: これまでの経緯と『留学生 30 万人計画』の策定」 『レファレンス』 59(2): 27-47.
- 坪谷美欧子 2003 「『国際移民システム』としての中国人の日本留学: 1980 年代以降の日中間の政策的側面を中心に」 『横浜市立大学論叢 社会科学系列』 55(2): 69-95.
- 塚崎裕子 2008 『外国人専門職・技術職の雇用問題: 職業キャリアの観点から』 明石書店.