

広島大学学術情報リポジトリ
Hiroshima University Institutional Repository

Title	外国人留学生の日本での雇用
Author(s)	アンドリュー ミケル,
Citation	日本語・日本文化研修プログラム研修レポート集 , 1993 : 117 - 125
Issue Date	1994-03-01
DOI	
Self DOI	
URL	https://ir.lib.hiroshima-u.ac.jp/00039355
Right	
Relation	



外国人留学生の日本での雇用

アンドリュー・ミケル

はじめに

帰国せずに日本での就職にする外国人留学生が多くなったようである。このレポートでは、その動き・理由などを調べてみた。表題に関係する資料は、参考文献に示したが、これらの資料に指摘されている事柄を基に時には引用し、時には要約し、時には翻訳しつつ問題点を分類整理した。引用・要約・翻訳の出典は、文中で言及する以外はそれぞれ文末にかっこ内に示した。まずは、次の情報で事情を具体的に見よう。

日本経済の国際化が進む中で日本の企業は諸外国との関係をますます深めている。これを反映して、専門的な技術、機能、知識や外国人の感性を生かして日本企業に採用される外国人留学生は年々増加する傾向にある。留学生は母国語と日本語の双方に通じているのみならず、双方の国の生活習慣についても熟知している者が多いことから、日本国内の企業にとって有用な人材として採用される傾向にある（内外センター、p7）。

1980に入り日本の大学を初めとする高等教育機関で学ぶ留学生が増加し、特にここ5年間で見ると、平均の伸び率が19.6%と極めて高い伸びを示し、留学生の数も1991年5月1日現在で45,066人にのぼり10年前のおよそ6倍となっている。留学生の増加に伴い外国人留学生を採用する日本企業も徐々に増え始め、本年4月の大阪商工会議所の調査によれば、過去3年間に外国人留学生を採用したことがある企業の割合は20.5%となっている（日本商工会議所国際部長談、内外センター、p6）。

平成2年における留学生の日本企業等への就職について

内外センターの報告（1992, pp7～10）から平成2年における法務省入国管理局が許可した留学生からの就職に関する申請をまとめると次のようになる。

●在留資格の変更申請

平成2年における留学生からの就職を目的とする在留資格の変更許可申請は1199件であり、このうち1,004件が変更許可となった。これは申請件数の83.7%であり、前年の比率74.5%に比べ上昇傾向を示している。

平成2年の申請件数を過去5年間（昭和61年から平成2年）の日本への留学生の年平均

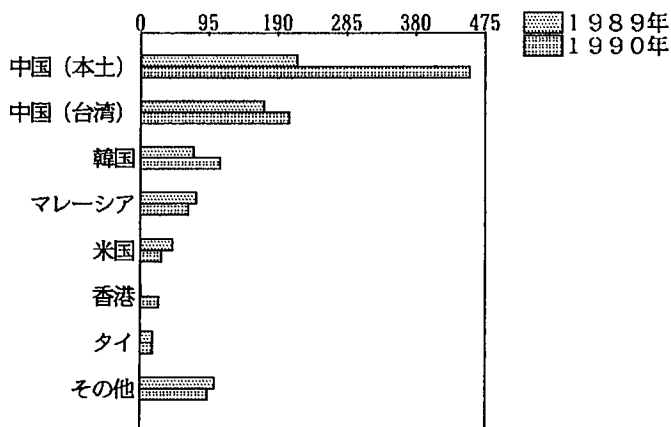
(2)

入国者6,994人と比較すると、留学生のうち約16%が大学などを終了後、日本で就職を希望したことになる。

●国籍あるいは出身地別

就職を許可された留学生の国籍あるいは出身地別については次のグラフで示す。

国籍あるいは出身地別人数

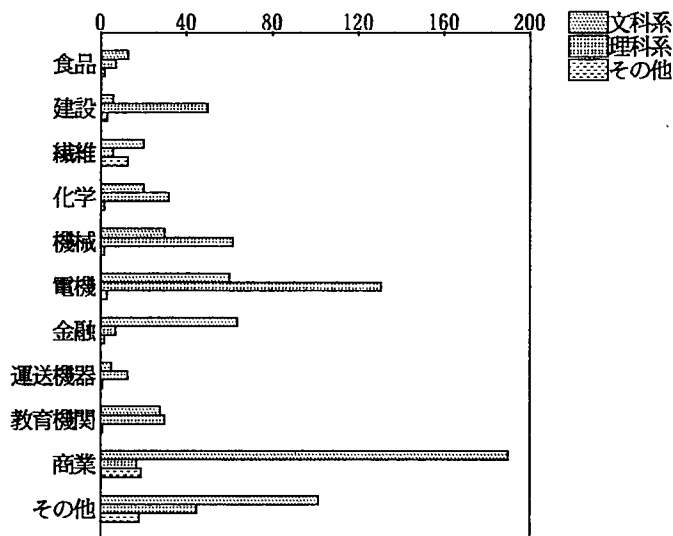


東アジア近隣地域の出身者—中国(本土)、中国(台湾)、韓国、マレーシア、香港、タイ—で全体の約88%を占めているのが特徴的であり、これをアジア全体についてみると、全体の93%を占めることになる。その中でも、前年に比べて中国(本土)は約2.1倍、韓国は約1.5倍と急増しているのが目立っている。

●就職先企業種別

許可された就職先を企業別に要約して、次のグラフで示す。

就職先企業種別人数



商業関係は、商社、貿易、流通会社などを含んでいる。電気関係は、電子・電気機器製造会社、コンピューター関連会社などを含んでいる。金融関係は、銀行、証券会社などを含んでいる。教育機関は、大学、研究所、語学学校などを含んでいる。その他の就職先としては、プロスポーツ選手、放送会社、在日外国政府公館、国会議員秘書、法律事務所などがある。平成2年では、商業関係の件数が前年比2.7倍と急増したことが注目される。

●留学生専攻別

就職を許可された留学生を専攻別に見ると、文科系の学生が全体の約54%、理科系の学生が40%である。文科系の学生の約35%が商業関係で通訳・翻訳、海外との渉外業務に就職した者が最も多く、次いで金融関係の国際業務部門に就職したものが続いている。

他方、理科系の学生は、その約33%が電気関係におけるコンピューターエンジニア、システムエンジニアなどの技術者として就職した者が最も多く、次いで機械関係のエンジニアが続いている。

また、従事する職種については、通訳・翻訳や国際業務以外で総務、広報、営業などの一般職、コンサルタントなど企業活動の国際化が進む中で多様化する傾向が見られる。

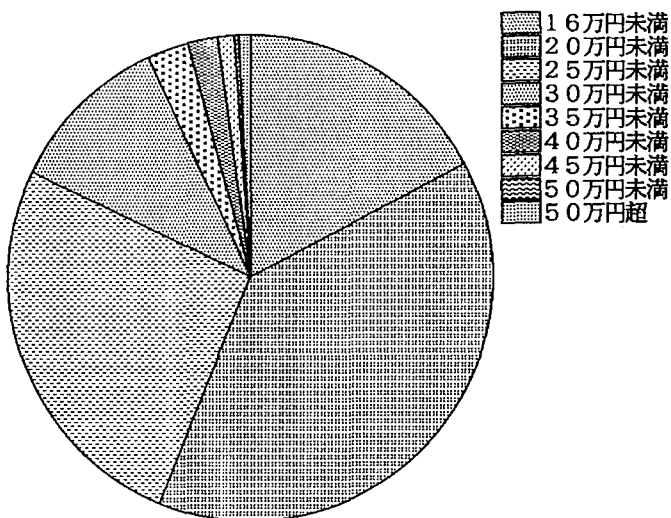
●留学生種類別

就職を許可された留学生についてみると、大学院生が約39%、学部性が約34%、研究生、専門学校生の順となっている。昨年との比較では、大学院生が学部性を上回ったことが注目される。これは、企業などがより一層質の高い人材を求める傾向を反映した結果と考えられる。

●月額報酬別

報酬額を月収で次のグラフで示す。

月額報酬別



16万円以上20万円未満が約39%と最も多く、次いで20万円以上25万円未満が約26%、16万円未満が約17%と続いている。ちなみに、最高は87万円（大学院生、技術者）である。

(4)

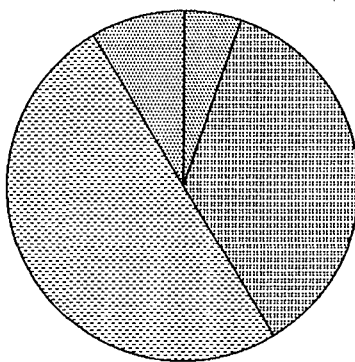
●雇用契約期間別

就職を許可された留学生の雇用期間の態様についてみると、雇用期間のある契約により社員として雇用された者は約65%、雇用期間を定めない終身雇用の社員として雇用された者は約35%となって、雇用期間のある契約により社員として雇用された者の比率が依然として高い。また、契約上の雇用期間別では、1年が50%以上を占め、次いで3年、2年、5年の順となっている。

●就職先規模別

就職先の規模別は、次のグラフで示す。

就職先規模別



1億円未満
1億円以上100
100億円以上
その他

売上高 100億円以上の企業に就職した者が50%と初めて半数を占めた。その他（約9%）は大学など高等教育機関、在日外国政府公館、国公立病院及び研究機関などが含まれている。

外国人にとって日本企業の有利な面

日本企業に勤めている外国人の間では、有利な面は次のようになる。

日本企業に勤めている外国人にとって、雇用の安定さは大変魅力である。日本の企業の多くは、その業界の中では一流で、外国企業より急速に大きくなるように見えるし、外国でもその業界の一流になる可能性もある。自分の国の企業と比較すれば、日本の企業は、成功しており、経営がうまく行っているように見られているので、外国人の若者の多くは、日本の企業で仕事をすることによって、たくさんの知識や技能を身につけることができている。少なくとも、日本の企業に勤めたことがある、ということ、履歴書に書いてあると有利に働くように思われている（マーチ、p115）。

外国人にとって日本企業の不利な面

日本企業に勤めている外国人の間では、不利な面を指摘する声が結構多いようである。日本の企業に就職を決める前に、次のことを考えるべきであろう。

● 長い労働時間

☞ 「週に5日、1日に8時間」を忘れて下さい。ほとんどの会社では、夜遅くまで働いたり土曜日に出勤したりすることはまだほとんど義務的である（ブロックマン、p189）。

☞ どんな会社でも営業時間が決まっており、ほとんどの場合社員は出勤や外出の署名をする。日本では決まった勤務時間があるが、最近の調査によると、やるべき仕事がないのに終業時間後を過ぎても30分以内に帰る社員はひとりもいない。それに、ほとんどの社員は公式の就業開始の10分以上前に机につく。日本では、仕事にまじめではないという批判を恐れ、社員は長い時間会社にいる（マーチ、p138）。

● 低い給料

☞ ほとんどの会社では、給与体系があり、全員に適用される。この給与体系は、外国人社員が外国の会社で稼げる給料の半分となることもある（ブロックマン、p190）。

● 補修的な環境

☞ ほとんどの会社では、日本人ではない社員のために方針を変える動機がない。「アメリカの会社のやり方のように我が会社のやり方を変える予定はない。ここは日本で、僕たちの経営のやり方は日本社会に合う。」と富士通の丸岩が言う（クレテンバック、p52）。

☞ ほとんどの会社では、ボスや最近の自民党の疑獄や皇族についての不敬なうわさ話を聞かない。自分もそんなうわさ話にのらないようにすべきである。（ブロックマン、p190）。

● 団結と順奉

☞ 会社内では机のたくさんある仕切りのない大きな部屋となる。これは、コミュニケーションやチームワークを容易にするためなのである。プライバシーや自分のための静かなスペースは重要ではないと見られている。同僚が隣にいるし、机の向こう側で差し向かいにも座っていることを期待すべきだ。聞いている耳はどこにもあって、自分の机で個人的

(6)

な電話をすれば、社内でのうわさ話になることは確実である（ブロックマン、p190）。

☞ 日本の会社では、正社員の場合、昼御飯の時間だけではなく、終業後も時々同僚と一緒にいることを予期される。旅行から帰ってくると自分の課の皆にお土産を出さなくてはならない。外国人社員も当然にこの会社の中の人間関係に組み込まれており、普通の社員として取り扱われており、それ以外は考えられない。この一致団結は、日本人にとっても、日本人らしいと思われている。ひとりでたびたび昼御飯を食べに行くということは、同僚に対しては、傷をつけたり侮辱さえしたりすることになる。ただし、理由をよく説明したり、あるいはたまにすることは許される場合もある。日本では、昼御飯の時間などのようなグループ行動は同僚に対する気の使い方の一つである（マーチ、p73～74）。

●疎外

☞ 日本文学作品をいくつか翻訳した尊敬すべきエドワード・サイデンスチッカー翻訳者は、15年間日本に住んでいた。帰国する時、日本人について次のように言った。「彼らはずっと排他的で偏狭である。自尊心のため、その偏狭に激怒感を保つべきである。その激怒感が鈍くなると、伝える意思もなくなってしまう。そして、それは死だと思う。だから、国へ帰る。」この言葉は1962年に書いたのであるが、その時から、外国人の何人も何回もこの言葉を繰り返し指摘してきた（ブロックマン、p21）。文化の外、社会の外のあなたは常に部外者となる。そのため、心理学的な問題をひきおこす可能性がある。また、現在は昇進機会はほとんどないが、これは将来に変わるかも知れない（ブロックマン、p190）。

☞ 文化的な違いや言語上の違いという制約のため、外国人社員は多分、日本社会での位置のように、日本の会社の周辺的存在となり続けるだろう。日本人の社員が出来ないかしたくない仕事があるため、こんな外国人社員が必要だが、会社の構造に完全に統合してくれるわけではない（クレテンバック、p53）。

●昇進機会

☞ 日本では、日本企業に勤めている外国人の半分は正社員（JOEA、1988年）であり、年齢・職歴の同じ日本人正社員と同等に扱われている。これは、彼らの給料はその会社の正社員への方針に従い、住宅補助金あるいは住宅手当や日本人の同僚と全く同じ訓練を受ける。しかし、同資料では、正社員でも外国人の場合には制限があることが分かる。「重役になる可能性がある」として外国人正社員を雇用している会社はまだ80%である。そして、「長期的に採用したい」といっている同会社は67%しかない。残りの会社は「長期は

不明だ」[JOEA、1988年、p132]（マーチ、p113）。また、一般的にいうと、日本の会社は、一番重要な仕事を日本人の社員のために確保しているように見られている。自分の国の会社と比べれば、日本の会社では昇進の最高限度は低い。会社の経営陣の上層部になっても、毎日日本人の「影の上司」に報告しなければならないであろう。そして、自分には決定権はない（マーチ、p115）。

外国人採用に関する今後の傾向

不景気の中で、これからの外国人採用はどうなるだろうか。次の情報をまとめた。

☞ 株式会社リクルート・リサーチが行った日本企業での留学生採用についての調査によると、「外国人が理由ではなく、優れた人材であるため」が採用の理由としては最も多い。つまり「優れた人材であれば国籍を問わない採用が増えてきた」ということを示しているのである。経済環境の変化によって多少の増減はあっても、今後とも外国人社員の採用意欲は衰えることはないであろう（どーも、p1）。

☞ 内外センターが1992年に業種分類のダイヤモンド社に基づいて留学生採用について調査を行った。回答総数が619社で、その結果の要約は次のようになる。過去3年間に一度でも留学生の採用実績があると回答した会社は29%、1社あたり平均して1.4名の留学生を採用して、過去3年間の中では最高の数値となった。平成5年度に留学生の採用を予定している会社は33%である。

一方で過去3年間に留学生採用の実績がないと回答した会社の71%のうち、今後も留学生採用の予定がないと回答した会社は約半分、これは総解答数の3分の1をしめる。

これまで事務系、技術系ともに毎年の留学生採用者数は着実に増えてきたが、今回の調査では、平成3年度と4年度の採用実績がどちらもほぼ同数となり、留学生採用の動きにややストップがかかった。

過去の採用実績があり、かつ1993年の採用を予定している会社については、これまでは今後の留学生採用の動向を「採用は増加」と回答した数が一番多かったが、1992年は「現状程度」が大きく増えて、1991年と大きく傾向が変わっている。

国際化の進展により留学生の日本企業への就職が一つの流れとして定着したことは間違いないであろう。しかし、景気の後退・バブルの崩壊などと重なって、本年は模様眺め、小休止の状態にあるように考えられる。今年は日本人学生の新規採用が軒並み縮小される中、留学生の就職も同様にメーカーが技術系をある程度採用する以外は、逆に留学生の就職を縮小しているようで、しばらくの間は昨年までと同じように増加することは考えにくい（内外センター、p87）。

(8)

☞ 今後のグローバル化や国際化を考えると企業としては、もっと外国人を採用したいのだが、経済の行き先がどうも今いち明るくないので少し抑えぎみにしようというのがホンネだろう。ただし、対象の出身地域別に見るとアジア系の外国人に限ってはむしろ採用数を拡大する傾向が見られる。(中略)最近では外国人社員が企業に対してどのよう
に貢献できるかという点を厳しく吟味して採用するようになってきている(小林 薫(産能大学教授・国際企業論談)、キャリア・インフォメーション、p36)。

日本企業に就職を希望している留学生への忠告

日本での仕事を考えている外国人に、経験者から何か忠告があるかどうか調べた上、次のことが見つかった。

☞ 仕事を探し始める第一歩は、日本が初めてでも、仕事を探すのが初めてでも、できるだけもうすでに会社に勤めている人とコネをつくることである。ある会社かある課で仕事をするのはどうかを知るには、こんな個人的なコネが一番いい。時には、こんなコネでしか知る方法がない場合もある。

就職希望者には、その仕事内容についての関する学問的な背景と実務経験が優先的に考慮されているが、すべての場合に必要なわけではない。新卒だけを採用して訓練する会社もあるため、背景や経験のない人も求められている(ブロックマン、p191)。

☞ 1990年代に市場はまだ折衷的だが、会社が外国人社員にある程度日本語能力が専門分野を要求しがちと言えるだろう。西洋人の場合、以前は英語のネイティブ・スピーカーということだけで日本の会社に採用してもらえることだったが、これは急に変わってきている。三和研究所は1989年7月に会社を200社調査し、外国人従業員が日本語で話さなければならないといっている会社が76%と分かった。マルチな人が増えているために競争が激しくなったので、タイミングやコネが重大である。会社の人事部に勤めているイギリス人の男性によると、最も楽に就職する人は、工学者、弁護士、そして財政やコンピューターの名人だそうである。日本とECとの間で貿易が増えているため、英語以外の言語ができれば望ましいであろう(ブロックマン、p192)。

☞ 「日本企業にしてみれば、英語ができるとか、フランス語ができるとか、それだけでは使いようがない。何かの専門性を持っているか、あるいは何か非常にグレードの高い可能性を持っている人でないかぎり、もはや使いたくないのだ(小林 薫(産能大学教授・国際企業論談)、キャリア・インフォメーション、p37)。

☞ 個人的な能力開発は会社の経営陣の関心にほとんどならない。だから、自分がこの会社での経験から何を求めているかを見極めながらその目的へ頑張るのはあなたの責任だ。日本の会社が地球の国々で視点を作り続ける中、日本での実務経験のある人や日本語能力のある人は、日本の会社への就職を希望してれば、有利な立場だろう。ただし、この場合でも、従業員を採用する主な考慮となるのは特定の技能を持つことか、ある分野に知識を持つことなので、日本で仕事を選ぶ時にこれを忘れない方がいい（ブロックマン、p196）。

結論

不景気の中で、日本での就職は2～3年前までより随分難しくなったようだが、高度な能力や実力があれば、就職できるようである。現在の国際化の動きでは、景気がいくら悪くなくても、外国人の採用を完全に中止するわけには行かないと言えるだろう。

日本で就職した外国人留学生が抱える最も大きい問題は、自分の国と違う日本での企業の構造に融合していくことであろう。集団指向的な日本人の同僚のグループにスムーズに入るのは必ずしも簡単なことではない。また、外国人であるために、企業の中での昇進などの機会は日本人社員ほどはないかも知れない。しかし、もしこういう問題を乗り越えていければ、「経済状況が日本では悪いなら、自分の国ではそれより悪い」とほとんどの国の場合に考えられることから、日本企業の「安定さ」は定評があり、そのことは非常に魅力のある点であろう。

参考文献

「日本企業は本当に外国人社員が必要なのか」、『キャリア・インフォメーション』
No. 6、株式会社 ヤン・エンタープライズ、1992年4月。

「わたしの就職活動」、『どーも』Vol. 2、株式会社 アイテム広報研究所、1992年7月。

『'93 外国人留学生のための就職情報』、財団法人 内外学生センター、1992年7月。

Brockman, Terra, The Job Hunter's Guide To Japan, Kodansha International, 1991.

Kurtenbach, Elaine, "The Door Creaks Open," International Management, Sep. 1988.

March, Robert M., Working For A Japanese Company: Insights into the Multicultural Workplace, Kodansha International, 1992.
