

専門的外国人の〈企業選択〉と〈国家選択〉

—日本企業への新卒就職を中心に—

園田 薫*

日本企業で働く外国人が数年で離職してしまうのは、今なお残る日本的な雇用慣行に原因があると指摘されてきた。そうした既存研究では、外国人のキャリア選択を十分に検討していないだけでなく、日本企業で働く〈企業〉の選択と日本という場所で働く〈国家〉の選択が混同して扱われていた。そこで本稿では〈企業選択〉と〈国家選択〉という分析概念を用い、外国人が日本企業での就労を決定した主観的なキャリア選択の過程に着目することで、外国人の離職が生じる構造的要因について検討し、外国人の雇用をめぐる日本企業の現状と展望を産業社会学的に考察する。

日本の大企業で働く新卒外国人へのインタビュー調査から、特に留学生において国家選択が企業選択に先立ち、日本企業で働く直接的な原因になっていることが明らかになった。そのなかにはさまざまな制約で日本以外の国で働く選択ができず、また日本企業以外で働く選択肢も失ったと感じ、「次善の策」として日本企業へ就職したと考えるものが多い。以上の結果は、日本企業と外国人の軋轢を生むのは日本企業の雇用慣行への不満や魅力の少なさではなく、必ずしも日本企業に関心のない外国人がキャリア選択の過程で日本企業への就職を選択しているためであるということを示唆する。外国人と日本企業の相互理解を深めつつ、意図せずとも日本の労働市場に留まる傾向がある留学生の企業とのマッチングを制度的に支えることが重要だと考えられる。

キーワード：外国人労働者，日本企業，企業選択／国家選択

1 問題背景

国際的な労働力の移動が活発化している昨今、日本で働く外国人の数も増加の一途をたどっている。日本政府や大手企業は専門的・技術的分野の外国人（以下、専門的外国人）を増加させようと施策し、その受け入れおよび定着の促進を試みている（五十嵐 2015；上林 2017）。厚生労働省の「外国人雇用状況報告」によると、専門的外国人の数は増加傾向にあり、2017年時点で約24万人にのぼる。経営におけ

* 東京大学大学院人文社会系研究科博士課程 kaoru2006@msn.com

るダイバーシティの重要性という観点からも、専門的外国人の雇用は今後増加すると予想される（佐藤・武石編 2017）。

その一方で、専門的外国人が日本企業¹⁾に定着せず、数年で企業から離れてしまうことが問題視されている（依光編 2003；守屋 2016；井口 2016）。なぜなら、多くの日本企業では今なお長期的な生活保障・能力開発を前提とする伝統的な雇用慣行が残っており（労働政策研究・研修機構 2017）、そうした企業は専門的外国人に対しても既存の「日本型雇用」に適合した働き方を期待するからである（労働政策研究・研修機構 2013a；五十嵐 2015）。特に日本の大企業では専門的外国人の離職問題が顕在化しやすい。なぜなら、大企業では中小企業以上に長期的な雇用関係を前提とした制度が残っているうえに、海外展開やダイバーシティ経営などの理由から優秀な外国人に対する需要が高いからである。そして実際に、多くの場面で日本の大企業と外国人の間に、採用と雇用をめぐるマッチング上のギャップがあることが指摘されている（塚崎 2008；Oishi 2012）。

そこで本稿は、日本の大企業へ就職した専門的外国人に注目する。専門的外国人がなぜ、どのようにその企業を選んだのかという就職の選択プロセスの分析を通して、なぜ日本の大企業に就職した外国人が企業とのミスマッチを感じるのか、その原因の一端を検討する。この試みは、問題の現状を理解するだけでなく、グローバル化にともなって変化する日本の企業社会を見通す産業社会学的な性格をもつ。

本稿の構成は以下のとおりである。2 節では既存の研究で専門的外国人がどのように扱われてきたのかを概観しながら、〈国家選択〉と〈企業選択〉という独自の分析視角を提示する。3 節では本稿の分析方法とその対象の設定を論じる。4 節では国家選択、5 節では企業選択の位相に着目しながら、専門的外国人が日本で就職した経緯について、その主観的な選択過程から分析を行う。6 節では分析で得られた知見をもとに議論を展開し、7 節にて結論と今後の展開を述べる。

2 先行研究と本稿の分析視角

2.1 専門的外国人に関する研究

専門的外国人に関する研究は、国内・国外を問わずその多くが受け入れ政策に関するものである（Cornelius et al. eds. 2001；Kuptsch and Pang eds. 2006；労働政策研究・研修機構 2013b）。そのなかで、日本における専門的外国人のキャリアやマッチングに関する研究は、主になぜ専門的外国人が日本企業から離れるのかという関心から進められてきた。日本で働く専門的外国人をいち早く体系的に扱った塚崎裕子（2008）は、専門的外国人が日本企業における職業キャリアの進展に魅力を感じず、短期的に企業を離れていると分析し、日本企業の提供するキャリアパスや人事労務管理制度の見直しの必要性を主張している。同様に大石奈々（Oishi 2012）も、日本企業が提示するキャリアや柔軟でない日本の労働市場などに問題の所在があると指摘する。スウェーデンと日本における専門的外国人の定着の差に着目した

長南トルングレンさや佳とヒラリー・ホルブラウ (Osanami and Holbrow 2016) は、大石の知見に加えてワークライフバランスや男女の待遇格差などの企業内条件が定着意向に影響を与えると論じている。上記の知見を整理すると、専門的外国人が日本企業から離れる原因は日本企業における望ましいワークライフバランスを保つ難しさやキャリアの非柔軟性、そして多様な働き方を許容しない硬直的な雇用慣行にあると考えられてきた。

しかし、専門的外国人がそもそもなぜ日本企業に就職することを選択したのかという点に関しては、塚崎 (2008) に部分的な言及があるのみで、ほとんど体系的な研究が進んでいない。塚崎 (2008) によると留学を来日の経緯とした外国人は、将来見込みのある実務経験を積める、やりたい仕事ができるなどの企業内の条件を就職の動機に挙げる一方、国外から就職した外国人は日本への好意などの企業外の条件を就職の動機に挙げる傾向がある。塚崎 (2008) の議論は、どのような理由で入国したのかによって入職の動機が異なると指摘した点において有益であるものの、前者の行動基準がさまざまな選択肢から「日本企業」を選択した理由であるのに対し、後者は「日本」という場所を選択した理由であり、要因の異なる2つの選択が無自覚に並置されている点に問題がある。

そこで本稿では前者を「企業群からある日本企業 A 社を選ぶ」ことを指す〈企業選択〉、後者を「自身の働く／暮らす場としてどの国を選ぶのか」という意味で〈国家選択〉と定義する。外国人が日本の大企業で働くキャリアを選択するにあたって、この企業と国家の選択がどのように影響するのかを精査することで初めて彼らのリアリティを捉えることができると考える。

2.2 企業選択と国家選択に関連する研究

企業選択と国家選択という2つの基準は、これまで明確に意識されて用いられてこなかった。国内・国外を問わず、両者を扱う学問分野が異なっており、それぞれが独立の文脈のもとで研究されてきたからである。企業選択を扱うのは、主に組織内の諸要件に関心がある経営学などの分野であり²⁾、外国人の離職を問題化してきたのも多くが経営学者である。彼らにとっては、なぜ労働者がその国で働くという国家選択をしたのかは考察の対象外となる。一方で国家選択を扱うのは、主に人々の移動や定住に関心をもつ社会学などの分野であり、移民研究の観点から蓄積が進んできた。外国人労働者を扱う日本の社会学的研究は、日系人や低熟練労働者、技能実習生などを対象として想定し、彼らがどのように日本で働いているのかに焦点を当ててきた³⁾(稲上ほか 1992; 下平 1999; 上林 2015)。ここでは、ある程度自由に企業を選択できる、または生活が保障されている専門的外国人は考察の対象となっていない⁴⁾。

以上の理由で企業選択と国家選択を統合的に捉える枠組みは開拓されてこなかったが、近年この両概念を含む包括的な枠組みを導入した研究が現れた。ミッシェル・ディックマンとイエフダー・バルークは、人々が国境を越えてキャリアを形成

するようになってきたという背景のもと、グローバル・キャリアを個人の動機、組織の効果、国家の要因から分析すべきであると論じている (Dickmann and Baruch 2011)。アンナ・スピーゲルらの研究は、ドイツで働く駐在員やアメリカ・中国で働くドイツ人に着目して「働くこと」と「生活すること」のジレンマに焦点を当てており、まさに企業選択と国家選択が齟齬を生む場面を明らかにしたものである⁵⁾ (Spiegel et al. 2017)。この研究で志向されているのは、(1)企業選択を扱ってきた経営学的研究と国家選択を扱ってきた社会学的研究を架橋すること、(2)駐在員がある適応や実践に至るまでの過程に着目すること、(3)「厚い記述」をすることである (Spiegel et al. 2017: 2-3)。

2.3 本稿の分析視角

そこでスピーゲルらの指摘を参考にしつつ、本稿の理論的立場を示す。本稿は企業と国家の選択を明確に区別しつつ、専門的外国人が日本企業で働くことを決定するまでの選択プロセスを、彼らの主観的な側面から丹念に読み解く。この作業を通して、異なる関心をもつ2つの研究群を架橋し、得られた知見を産業社会学に帰着させる。

本稿の射程は日本企業のもつ雇用制度や労働者の意識を検討してきた産業社会学の知見・枠組みを拡張し、グローバル化にともなって流入した外国人が日本企業をどのように捉え、そこで働くに至っているのかという考察に及ぶものである。専門的外国人を労働者と捉えて彼らのミクロな視点から日本企業を捉える本稿の視角は、日本の産業社会学の祖である尾高邦雄が労働者の相互行為や意識の実態から産業関係を読み解いた「人間適及的視点」(尾高 1981: 11)と軌を一にする。本稿は、企業と国家という2つの位相のもとで、専門的外国人がどのように日本企業で働くに至ったのかを産業社会学的に分析するものとして位置づけられる。

3 分析方法と対象

本稿では、国内の日本企業で働く専門的外国人 20 名⁶⁾に対して行ったインタビュー調査のデータを使用する。企業選択と国家選択の要因を彼らの思考のプロセスに基づいて整理できる点を鑑みて、インタビューが最も妥当な分析方法だと考えた。インタビューの対象者は技能実習以外の就労可能な在留資格をもち、国内資本の大企業で日本人同様にホワイトカラーとして働く外国籍のものとし、彼らを本稿の主眼である専門的外国人とみなす。日本の大企業では日本的な雇用慣行が残存する一方で、専門的外国人の活用を進めているために、専門的外国人とのミスマッチが生じやすいためである。さらに、近年急速に発展してきたIT関連業やコンサルティング業などの大企業を対象に加えることで、伝統的な「日本的」企業での就労を選択した外国人がどのような特徴をもつのかを相対的に示す⁷⁾。特に本稿では、日本企業で働く専門的外国人のなかでも「新卒として当該企業に入社した、入社後3年

表1 調査協力者一覧

呼称	国籍	性別	年齢	最終学歴	専攻	勤続年数	業種	企業規模	就労継続	入国経緯	調査日
Aさん	中国	男	27	修士	社会科学	2	コンサルティング	C	○	留学	2016/4/14
Bさん	中国	女	26	学士	社会科学	4	シンクタンク	C	○	留学	2016/4/23
Cさん	中国	男	26	学士	人文学	2	生活環境関連サービス業	B	○	留学	2016/4/24
Dさん	カンボジア	男	27	修士	経済学	2	化学メーカー	A	○	留学	2016/6/14
Eさん	韓国	女	25	学士	社会科学	4	化学メーカー	A	×	留学	2016/7/4
Fさん	スウェーデン	男	28	学士	社会科学	4	シンクタンク	B	×	留学	2016/7/6
Gさん	中国	女	27	修士	社会科学	2	コンサルティング	C	○	留学	2016/7/15
Hさん	トルクメニスタン	女	28	修士	経済学	2	総合電機メーカー	A	○	留学	2016/7/16
Iさん	中国	男	27	修士	理工学	1	IT・情報サービス企業	B	○	留学	2016/8/12
Jさん	中国	女	27	学士	情報工学	5	IT・情報サービス企業	A	○	留学	2016/8/22
Kさん	モンゴル	男	29	修士	土木	3	インフラ関連事業	A	○	留学	2016/8/27
Lさん	中国	男	27	修士	機械工学	1	自動車産業	A	○	留学	2016/9/15
Mさん	ミャンマー	女	28	学士	人文学	2	インフラ関連事業	B	○	留学	2016/10/15
Nさん	フランス	男	25	修士	理工学	2	IT・情報サービス企業	C	○	留学	2016/10/6
Oさん	カメルーン	男	25	学士	電子工学	2	総合電機メーカー	A	×	留学	2016/10/3
Pさん	中国	男	31	修士	法学	2	化学メーカー	A	○	海外採用	2016/6/18
Qさん	韓国	女	28	学士	人文学	4	銀行	A	○	海外採用	2016/7/4
Rさん	韓国	女	28	学士	人文学	5	化粧品販売	D	○	海外採用	2016/7/12
Sさん	韓国	女	25	学士	映画学	1	電気通信事業	A	○	海外採用	2016/8/27
Tさん	韓国	女	28	学士	映画学	4	電気通信事業	A	○	海外採用	2016/9/21

(注) 企業規模は1万人以上をA, 1000人~1万人をB, 300人~1000人をC, それ以下をDとした。

程度 of 外国人」に調査対象者を限定する。その理由は3点ある。第1に、新卒で入社した外国人は、ある程度自由に企業を選択できる状況で日本企業を選んだと想定できるからである。第2に、就職当時の状況や現在の企業内での役割など、外国人の置かれた状況は入社年度によって異なるからである。本稿は若いコホートを対象とし、現代における専門的外国人のキャリア選択の様子を分析する。第3に、長く日本企業に残る外国人には、離職した外国人と比べて日本企業を好むというバイアスがあるからである。近年の入職コホートに絞ることで、離職にともなって調査対象者に偏りが生じるのを防ぐと同時に、今後企業に残る対象と離れる対象をバランスよく調査に組み込むことができる。同様の観点から、すでに早期で日本企業を離れた専門的外国人も調査対象に含めた。

以上の表1が、具体的な調査協力者の一覧である。厚生労働省が公表する「外国人雇用状況報告」のデータをもとに、専門的外国人の就職した業種のなかでも大企業比率の高い製造業、情報通信業を中心にサンプルを集めた⁸⁾。また、現在日本で働く専門的外国人の国籍比率を反映させ、アジア系の外国人のサンプルを多く収集した。

無論、この20名のデータをもって日本で働く専門的外国人すべてを代表することはできない。本稿はあくまで企業選択と国家選択という2つの概念が日本企業で働くというキャリアの選択に与える影響を理論的に検討することに主眼があり、仮説生成型のアプローチをとるものである。

4 日本で働くという国家選択

日本企業で働くキャリアの決定には、留学生であるか否かによって大きな違いがみられた。日本に留学している外国人の場合、留学時点では日本での就労を想定していないものも多く、その場合日本企業での就労を選ぶとしても、それはある企業を積極的に選択したというよりはむしろ先行する国家の選択の結果としてであった。

4.1 留学生の場合

調査対象者のほとんどが、留学時点で自分の就職に関する明確なビジョンをもっていなかった。「それまで一度も就職するなんて考えてなくて、かつ就職するとしても絶対日本ではない、あんな労働時間とか絶対嫌だって思ってた」(Fさん)、「日本に来たときは日本で就職するつもりはなかった」(Hさん)、「当時は〔日本を就職先として〕考えてないですね、ただ単に勉強したいなって思って」(Lさん)と述べるように、彼らは就職を念頭に置かずに日本へと留学していた。留学の主な動機としては、奨学金制度による英語圏に代わる留学先としての需要、物的・心的な近さなどが挙げられ、学生期間を超えて日本に留まることは想定されていなかった。

では、彼らはなぜ日本企業で就職することを決めたのか。ここには他でもない日本という国(場所)で働くという選択が強く影響していた。今後のキャリアを明確に想定していなかった学部・修士課程の外国人が今後のキャリアを踏まえて取りうる選択肢は、(1)日本で学生を続ける、(2)日本以外で学生を続ける、(3)日本で働く、(4)日本以外で働くという4つに絞られる。そのなかで彼らはまず進学か就職かという岐路に立つ。本稿の調査対象者は、様々な事情で⁹⁾進学を諦めて就職することを選択するわけだが、この選択を終えた時点で日本の労働市場とその他の国の労働市場の間に大きな断絶があることに気づく。つまり、日本への留学生として参入できる労働市場の選択肢は極端に乏しいということ、この段階になってはじめて認識する。日本以外の国で働くという選択肢が乏しいために、仕方なく日本で働くことを選択している。これが、日本で働くという国家選択が彼らのキャリア選択に強く影響を与えているとする根拠である。

専門的外国人は、なぜ日本以外の国で働くことを選択せず、日本での就労を選択したのか。本調査から示唆された国家選択の論理は、個別の企業を選択する企業選択の論理とは独立してキャリアの決定に影響していた。そこで多くの調査対象者が挙げた主要な国家選択の要因¹⁰⁾を例示し、この知見の妥当性を検討する。以下で議論するのは、パートナー関係の維持、ネットワークの埋め込み、自国での就職難、新卒一括採用制度である。これらの要因は重なり合いながらそれぞれの対象者のキャリア選択に影響していた。

まずパートナー(配偶者や恋人など)が日本にいることは、留学生として日本に

やってきた専門的外国人が日本での就職を選ぶ決定的な要因となっていた。自らのパートナーが日本に続けたいと望んでいた場合、たとえ日本で働くことに魅力を感じていなくとも、日本に滞在するために日本の企業で働くことを選択していた。

スウェーデンに帰ろうかなって思ってたんですね。だけど、そのあとに日本人の彼女ができたんです。困ったなと思ったんですね。そしたら日本にいたほうがいいなって。この子とは将来的にもうまくいきそうだし。じゃあ就活してみるかってなったんですね。(Fさん)

私はもう結婚しました。妻も実は同じ大学院で勉強して、今も勉強しています。今年の9月に、まもなく卒業します。修論の発表も終わっています。その時に他の国に行くと、まだ妻卒業しないので、悪いですね。これが一番大きな原因です。(Iさん)

就職した理由としては、日本に彼女がいて、彼女が日本で働いていたからです。(Nさん)

パートナーの存在がキャリア選択に大きな影響を及ぼすことは、すでに先行研究でも指摘されている(Dickmann and Baruch 2011; Spiegel et al. 2017)。留学生にとってもパートナーとの関係性の維持が、日本での就職を規定する要因として強く影響していた。

また、日本で就職することが、日本以外の国で就職するよりも成功見込みの高い選択肢となったという動機が存在した。彼らによれば、日本での留学経験のみをもつ人間が帰国して就職活動をして、自国の労働市場では優遇されない。そればかりか、留学の段階で自国を離れてしまうことで、自国で就職を行うためのノウハウや大学等のコネクション、友人などを介した情報ネットワークが欠けてしまい、自国での就職が不利になると考えていた。むしろ、大学や友人を通して就職に関する情報や優遇措置を得られるため、日本での就職活動のほうが容易であると感じられていた。こうした事例は、マーク・グラノヴェッター(Granovetter 1995=1998)が議論したネットワークの埋め込み¹¹⁾が、転職活動においてのみならず、留学生の就職活動においても重要であることを示唆している。調査対象者の約半数にとって、日本での就職のために活用できるネットワークや資源の量が自国での就職に際して活用できるネットワークや資源の量を上回るために、たとえ望んでいなかったとしても日本での就職は最良の選択肢となっていた¹²⁾。

中国で新卒の就職には長く日本にいた私は適応できなく、うまく闘えないかもしれないという心配。ここでの新卒が、むこうでの新卒に参加するっていう。中国では筆記試験と書類選考で厳しい選抜にかけられていて、それには結

構多大な準備が必要です。中国のその場でいろんな人、いろんな環境というリソースを使えない状況にいる私は、向こうで就職するのをやめたわけです。(Aさん)

結局どこで就職するのかを決めるのはどちらの方が就職しやすいかとなると、例えば中国に戻って就職すると考えたときに、ここから中国に戻るっていうのもコストですし、そこから就職の流れとかを自分で見つけるとか友達に教えてもらうとか、そういうことをするのも大変なわけじゃないですか。でも今日本にいたら、今そういう情報を手に入れられる状況は身近にあって、普通に就活ができるわけじゃないですか。積極的に帰る理由もないとなれば、自然と日本で就職した方が楽になると。(Bさん)

自国における就職難が日本での就職を促す要因となっている場合もあった。就職活動に利用できる資源という観点に加え、そうした条件を抜きにしても自国での就職が難しいことが、日本での就職を選択する一要因となっていた¹³⁾。本国の労働市場で不利になると考えるもの¹⁴⁾にとって、日本での就職はその受け皿として認識されていた。

海外の学歴を持っている人って、今はもう中国ではあふれているんですよ。どこかを卒業したというだけでは、何のプラスにもならない時代で。逆に、海外で何をやってきたのか、どういう仕事の経験をしてきたのかっていうのが重要になってきて。少なくとも、最初の仕事はここでっていうのが。(Aさん)

日本で学生として中国に帰るのは、就職活動で武器にならない。中国の就職環境だと、働いた経験がないと、何年間というスキルがあって就職するんですけど、そういうのが卒業したばかりは何もないよっていうのはわかって。(Cさん)

これらの要因に加えて、新卒一括採用制度の存在が挙げられた。留学生のなかでもたとえばアメリカでの就職を望む外国人の場合、次善の策として日本での就職を選択する経緯があった。彼らは最初アメリカで就職しようと考えていたものの、職を得るにはインターンシップやアルバイトを通じた職務経験が必要になると感じていた¹⁵⁾。それゆえ、就職を決めるのが遅く十分な準備ができていないと感じていたものは、アメリカで職を探すことを諦め、代わりに職務経験が必要とされない日本の新卒一括採用制度に行き場を求める。こうした理由から、日本での就職は職務経験を問わずに職を得られる有力な方法とみなされていた。

なぜ日本の企業かっていうと、仕事の経験がゼロなので、それで一番いい会

社を見つけるのは日本企業だなんて思いました。アメリカの企業とかは経験ありの人が多くて、あと、海外の外資系は大体経験あった方がいいってみんな言ってますので、それで色々見たら興味あったところありましたので、最初はそここの企業に入ってみようかなって。(Hさん)

もちろん他の国でも働きたかった。例えばアメリカとかで就職しようとも思いましたが、でも海外で働くためには、インターンとかどこかの会社で働いた経験が必要でしたので、そのギャップがありました。(Oさん)

4.2 非留学生の場合

では、留学ではなく就職を機に日本へ来た専門的外国人の場合はどうか。本稿の対象者からは、国家選択のみをその就職動機にする場合と企業選択のみを動機とする場合の2つのパターンがみられた。後者の事例は5.2で扱うが、国家選択を通して日本企業への就職を決めた外国人は、留学生の場合と同じくその理由として主に自国での就職難、新卒一括採用制度を挙げていた。

QさんとSさんは、労働市場における大手韓国企業への就職難¹⁶⁾を受けて日本で働くことを考え始めた。韓国企業への就職に苦しむ周囲の韓国人大学生たちがもつ英語能力、インターンシップの経験、大学での成績などを総合的にみたととき、2人は別の評価基準を利用して就職先を見つける必要があると感じた。そこで両者ともに日本で暮らした経験があったため、日本語能力や日本での経験を活かすことで、韓国での就職活動に苦しむ周囲の大学生との差異化を図ろうと考えたのである。

私の大学の同期とかは1年半くらいずっと就活してたんです。すごい鬱になる子も多くて、それを見てたら、うわってなるじゃないですか。周りの就活をしていた子たちを見て、これはできないなって思ったわけです。私よりも優秀な子もすごく多くて、友達も帰国子女とかすごく多かったですけど、英語もペラペラで日本語も喋れて、単位もすごいとってたんですけど、全然うまくいなくて、そういうのを1年半くらい青春の時期に続けている人たちを見て、時間があったいなって思ったので、それで、海外で就職しようって思って、でも英語はビジネスレベルではないから無理だなんて思って、そしたら日本語しかないのかなって、普通に働けるっていうことで日本をターゲットとして就活をしました。(Qさん)

採用セミナーとかあったので、一度聞いてみようかなと思ったたら、意外と日本への就職の採用プロセスが思ったよりハードルがそんなに高くなさそうだったので、最初はそう思ったので、一応チャレンジできるんじゃないかなって。最近の韓国の就職活動も結構厳しいので、普通1、2年くらいやるのは基本的だったので、それ自体が結構ハードルが高くて。(Sさん)

もう1つの要因として、職務経験を問わない新卒一括採用制度に対して魅力を感じた点がある。就職を機に直接入国したTさんは、韓国の放送関連の企業で1年間働いていた。しかし企業内の労働環境や職務内容に不満が募ると同時に、海外で働きたいという意欲が高まり、次第に海外の企業へ転職したいと考えるようになった。Tさんは、転職と同時に現在の職務を離れたいと考えていたが、職務の連続性を要求されるアメリカなどの企業では求める職を得られなかった。こうした企業への転職は難しいと考えたTさんは、新卒一括採用制度を利用し、改めて新卒として日本企業へ就職することを志望するに至った。

もともと私が持っていた放送局での経験ありまして、それを活かしていけるところがあんまりなかったというのが事実でした。関連する他の企業とかですと、やっぱり中途採用になりますと、結局かなり専門職の人を取る場合が多くて、でも日本企業の場合は、新入社員として採用するんだったら最初から全部教育してから使うからいいよってなったので、実際に面接受けたときには、自分が今までやってきた仕事を説明したら、会社が大きいのでそういうところが活かせるような仕事ができるかもしれないと言われ、そういう経緯で今の会社を選びました。(Tさん)

調査対象者で唯一Tさんだけが、すでに出身国の企業で働きながら次の仕事を探していた。しかしTさんは、特定のスキルをもった人材を求める労働市場では自身の職歴が活かされないことから、母国での職業経験と日本への滞在経験を強みに新卒採用として日本で就職することを決断した。

4.3 小 括

日本で働く国家選択を優先した専門的外国人の事例は、必ずしも日本や日本企業で働くことに強い希望をもっていたわけではないが、結果として日本で就職することに落ち着いたという彼らのリアリティを反映していた。個別の企業を選択する以前に、そして企業選択の論理とは別に、まず国家選択を行うのである。つまり、日本企業で働くことを選ぶ多くの専門的外国人にとって、国家選択がキャリアの選択を水路づける第一条件となっているのである。その要因としては、ひとたび日本国内に入るとパートナー関係の維持やネットワークの不足から日本以外での就労が難しくなること、自国の就職難によって自国で働く道が険しくなること、ネットワークの埋め込みや新卒一括採用制度により日本で職を得やすい条件が整っていることなどが挙げられた。

5 日本企業で働くという企業選択

続いて企業選択が、専門的外国人のキャリア選択に与える影響を分析する。日本

で働くという国家選択をした専門的外国人は、次になぜ日本的な制度を残す企業を選択したのだろうか。これも前節の議論と同様に、留学生か否かで異なる傾向があった。

5.1 留学生の場合

日本で働くことを選択した留学生は就職するという選択自体が遅くなりがちになると前述したが、この点は企業の選択肢を狭める一因にもなっていた。例えば外資系企業では、慣習的に就職活動の解禁日以前から採用活動を行うことは珍しくなく、日本企業が採用を始めるときにはすでに採用を終了しているところも多い。そのため就職活動を始めるのが遅くなりがちな外国人は、国家選択を行った時点から期せずして外資系企業で働く機会を逸してしまうことがある¹⁷⁾。

外資は遅れたので、〔応募を〕出していなかったんですね。(Aさん)

最初外資系をちょっとだけ考えてたんですけど、でも応募した時点で、外資系って早いじゃないですか。それはちょっとわからなかった。(Gさん)

就職活動が遅かったので応募できる企業があんまりなかった。〔外資系企業で就職する〕選択肢がなかった。(Jさん)

こうして留学生は日本企業を主な選択肢として就職活動を始めるが、彼らにとって日本企業で働くことは留学の際に日本を選んだ結果として生じたにすぎず、目的であったわけではない。そのため、必ずしも日本企業でのキャリアに魅力を感じているわけではない¹⁸⁾。彼らは自分の知っている日本の有名企業から求人への応募を始めるが、その多くは就職活動中に日本の大企業が中長期的な雇用慣行を持っていることに気づく。一部には働くことに抵抗を示す外国人もいるが、国家選択で日本を選んだ以上、日本企業での就職を諦めるわけにもいかない葛藤する。そうした外国人は、「日本の企業はいまだに終身雇用のつもりで人を雇ってるんですね。もう憂鬱になって」(Fさん)、「永遠にこの会社で働いていくつもりはない」(Gさん)と批判しながら、比較的流動性の高いコンサルティングやシンクタンクなどの職種で働くことを選択していた。

5.2 非留学生の場合

前述の通り、就職を機に来日した外国人には企業選択のみを日本企業で働く動機とするものがいた。その事例に該当するのは、インターンシップを通じて特定の日本企業に魅力を感じ、就職を決めた専門的外国人であった。Pさんは大学の先輩から、Rさんは大学の日本語学科から、それぞれインターンシップのオファーを受けたことに端を発し、その企業で働く意思を形成していた。両者とも日本への留学経

験はなく、日本企業で働くつもりもなかったが、インターンシップを契機に現在の会社で働きたいと考えるようになった。

最初から日本企業で働くことを決めたわけじゃなくて、インターンをきっかけとしてこの会社がいいなって思うようになって、入社したいと思って応募したんです。必ず日本企業に入りたいとは、正直言うと思わなかったです。(Pさん)

最初この会社で日本語をしゃべる、通販にも出れる人を探してたんですけど、それがまず私の学校の日本語学科のところにそういう人を探してますよって連絡が来て、それで、学科から私を推薦したっていう形で、この会社と知り合っている関係になって、そのとき私が日本語も喋れて、その前の人が結婚して何か月後に辞めますよってというのは決まってる状況だったので、よかったら仕事してみながら正社員まで考えてみてくれなかっていう話だったんですね。(Rさん)

この2人のケースでは、個人のもつネットワークが日本企業へと入るきっかけを作り出していた。Pさんは大学のOB・OGネットワーク(荻谷ほか1992)を、Rさんは大学を仲介した就職斡旋の制度(荻谷1991)をそれぞれ利用して就職した経緯をもつ。彼らはインターンシップを通じた企業選択の結果として、日本で働く国家選択をしていた。

一方で、残りの3人は国家選択の結果として日本の企業に入社した経緯があった。彼女らに共通するのは、「海外で働きたいっていうのが第1の優先順位で、その次に業種」(Qさん)、「とにかく日本にある企業だったらいい」(Sさん)、「正直行けるんだったらどこでもいいなと思って」(Tさん)と述べるように、企業選択の時点において特定の企業への選好がないことである。この背景には、「第1志望第2志望を語れるほどじゃなくて、何ていうんでしょう、選択肢が少ないんで」(Qさん)と述べるように、国外から就職可能な日本企業が極めて少ないことがある。国外から新卒で外国人を雇用しようとするのは一部の大企業に限られ、外国人はその選択肢のなかから選ばざるをえない。彼女らのキャリア選択のプロセスにおいて重要なのは、日本で働くという国家選択であり、企業選択は妥協可能な小事なのである。

5.3 小 括

上記の分析から、日本の大企業で働くという選択には外国人がキャリアを選択するプロセス自体が影響していると示唆される。日本に残って働くことを決める場合でも、多くの外国人は先行する国家選択に多くの時間を費やすことから、採用時期の早い外資系企業の選択可能性は狭くなる。国外から日本企業で働くことを選択す

るものにおいては、特定の日本企業での就業を望んでいたという場合と、まず日本が就職の場として最適だという国家選択がなされたあとに、少ない選択肢のなかから企業を選ぶという場合とがあった。本稿の対象者で日本企業かそれ以外の国籍の企業かを熟慮し企業を選択したのは、インターンを通じて特定の日本企業に関心をもった外国人だけであった。その他の専門的外国人には、キャリア選択の過程で日本企業のなかから選択せざるをえないと考えてしまうような制約が存在した。

6 議 論

本稿の分析から導かれる知見を整理しつつ、3つの論点について議論する。

まずは国家選択と企業選択という観点から、先行研究とは異なる知見が導かれたという点である。塚崎（2008）は主に留学生が企業選択の論理、非留学生が国家選択の論理からそれぞれ日本企業で働くことを選ぶ傾向があると指摘した。一方で本稿の事例からは留学生の多くが国家選択から、非留学生の一部のみが企業選択から日本企業での就労を決定したという知見が導かれた。この差異が何に起因するのか定かではないが、留学生の採用や海外でのインターンシップ制度を導入する日本企業の増加によって、外国人を取り巻く就職の環境が時代とともに変化したことにその一端があると考えられる。

次に、専門的外国人が必ずしもベストの選択肢として望んでいたわけではない日本企業とマッチングする状況は、国家選択という個別企業の選択論理とは別の位相で生じるという点である。本調査から見出された企業選択／国家選択に関する諸要因は、日本企業に就職する専門的外国人のキャリア選択のみならず、他の事例を分析する際にも有益である。たとえばパートナー関係の維持・ネットワークの埋め込み・自国での就職難などの要因は、日本以外の国に留学した外国人であっても同様にその国を選択する論理となりうる。そのなかで日本の新卒一括採用制度は、学歴資本の蓄積で不利になる、またはその他の労働市場に参入しにくい外国人の受け皿として機能する側面があった。潜在的な労働力の確保という観点から留学生の受け入れが重要な課題となっている現状を踏まえても、意図せずとも日本の労働市場に留まりやすい傾向のある留学生へ就職に関する情報を提供し、留学生と日本企業のマッチングを制度的にも支えていくことが肝要だろう。

一方で企業選択をみると、外国人は必ずしも日本企業のもつ諸要素を選好しているのではなかった。国家選択の結果として日本で企業選択をすることとなり、それゆえ日本企業のなかから個別の企業を選ぶことが多い。国家選択の要因によって望まずとも日本企業への就労が促されている外国人の就職状況は、マッチング上の齟齬を発生しやすい状態だといえる。さらにこの齟齬は、採用する企業からみても新たに採用した外国人をよく知らないということによって助長されるおそれがある。そのため、マッチング以前の時点から外国人と日本企業の相互理解を深めていくことが、雇用のミスマッチを減らすうえで必要となるだろう。

7 結 論

本稿は国家選択と企業選択という概念を用いて、専門的外国人が入職時どのように日本企業で働くことを選択したのかを分析し、企業と外国人の間でマッチング上の齟齬が生じる構造的な要因を探ることを目的とした。分析の結果、ほとんどの専門的外国人が国家選択から企業選択へというプロセスでキャリアを選択しており、したがって国家選択が日本企業で働く直接的な要因となっていた。外国人の多くは、さまざまな制約で日本以外の国で働く選択ができないと感じ、また日本企業以外で働く選択肢も失ったと感じて日本企業へ就職していた。企業選択／国家選択という分析概念によって、必ずしも強く望んだわけではない日本企業への「次善の策」としての就職が生じうるという既存研究では見落とされていた彼らのリアリティを捕捉した点に、本稿の意義がある。

日本企業と外国人の間に生じている齟齬は、先行研究の指摘する日本企業的な特徴や日本の労働市場という問題に先行して、外国人がキャリアを決めるうえでの国家選択が日本企業での就職を促している点に起因するはずである。企業の提供するキャリアの魅力以前に、企業の実力を考慮しない外国人ですら国家選択の結果として日本企業で働いている状況に問題があるといえる。本稿は新卒3年程度の外国人を対象とすることで、当該企業の事業内容に関心がなく潜在的な離職可能性の高い外国人であっても、日本企業で働く選択をしよう点とそのキャリアの選択プロセスを明らかにした。

以上の結果は、日本の産業社会の今後を予見するうえで重要な示唆を与える。実際に日本企業で働く専門的外国人の事例からは、必ずしも個別の企業がもっている「日本的な」諸要素を選好したために、外資系企業ではなく日本企業で働くことを選択したわけではないことが明らかになった。グローバル化にともなって日本国内で働く外国人が増加する昨今、企業もこの現状を認識する必要があるだろう。さらに外国人を今後も雇用するつもりがあるならば、留学と就職の間に大きな隔りがある留学生のトランジションを日本・日本企業が制度的にもサポートしつつ、相互理解を深めることが必要になる。国家選択と企業選択の概念をもって外国人がどのように日本企業での勤続意欲を形成／喪失するのかを、労働者の相互行為や意識の実態から産業関係を読み解く「人間適応的視点」に基づいて精査することが、日本企業と外国人労働者のミスマッチを解消するうえで重要な示唆を与えるだろう。

【付記】 本稿は、2016年度に東京大学大学院に提出した修士論文「日本で働く新卒外国人のキャリア選択——日本で働く論理から働き続ける論理への変容過程」の一部を加筆修正し、論文化したものである。

【注】

- 1) 本稿では、日本企業を「日本にある国内資本の企業」という狭義の意味で用いる。そのため、日本国内の外国資本が中心となる企業は「外資系企業」として区別される。
- 2) 域内での労働移動が盛んな EU を中心に、高度外国人材の受け入れや多国籍企業の人的資源管理という観点から現在多くの研究が進められている (Harzing and Pinnington eds. 2015; Dickmann et al. eds. 2016)。
- 3) ホワイトカラーとして日本で働く中国人を研究対象に含んだ研究として、日本で就労する中国人の家族形成と定住を論じたグラシア・リュウファーラー (Liu-Farrer 2011) などがある。
- 4) 「日本人と比べても遜色ない賃金・労働条件が保障されており、この点をあえて『社会問題』として取り上げる必要はない」(下平 1999: 264) と述べるよう、専門的外国人はほとんど社会学の問題対象として認識されてこなかった (五十嵐 2015)。
- 5) 日本の事例を扱った近年の論文として、日本で働く外国人にとって家族設計が今後のキャリアにおける企業選択と国家選択の葛藤を生むと論じた園田薫 (2017) が挙げられる。
- 6) 調査対象者は、対象としたい企業の属性を設定したうえでスノーボール・サンプリングによって選定した。
- 7) IT 関連業やコンサルティング業を除き、本稿で扱う専門的外国人が勤める企業は、ほとんどが戦前か戦後まもなくからの歴史をもつ伝統的な日本企業である。
- 8) Rさんは企業規模 300 人以下の中小企業 (表 1 では D と表記) で勤務しているが、就職を機に直接入国した経歴をもつ貴重な対象者として本稿の分析に含めた。
- 9) その事情として語られたのは、日本の博士進学が袋小路になっているという認識 (Dさん, Hさん)、他の進学者に対して感じた劣等感 (Eさん, Fさん)、進学先の研究水準の低さ (Jさん, Iさん) などである。
- 10) 本文で取り上げた 4 つ以外にも、さまざまな要因が関連している。例えば進学を諦めて就職を選択した彼らのなかには、「最初は本気じゃなく、それこそ冷やかしだった」(Eさん)、「一社しか受けなかったんですね。それで、落ちたら院に行こうって。」(Fさん) と進学を諦めた自己を正当化するために、さしあたって日本での就職活動に身を投じたと言っているものもいた。
- 11) グラノヴェッター (Granovetter 1973, 1995=1998) は、転職という経済行為が個人に埋め込まれたネットワークによって規定されていることを示唆している。この萌芽的研究から発展させた「埋め込み」(embeddedness) 概念とは、「行為者の個人的な関係や総体としての関係性の構造が、経済的な行為・結果・制度に影響を与えている」(Granovetter 1990: 98) ことを意味する。
- 12) この傾向は中国人留学生に多くみられたことから、各国における労働市場の形態が強く影響していると考えられる。
- 13) 中国における就職難については、李敏 (2011) を参照。
- 14) 留学生にとって年齢・性別・学歴・専攻などの要素は、留学にともなう本国の就職での不利を覆すものだと考えられておらず、これらは彼らの国家選択の行動傾向に違いを与えていないと推察される。
- 15) メアリー・プリントン (2008) は、アメリカの若者にとって職務経験や対人関係能力を獲得できるアルバイトが、就職活動における重要な評価基準になると認識されていることを示している。本稿の対象者も、同様の意識をもつことが窺える。
- 16) 有田伸 (2017) は日本の労働市場との比較のなかで、韓国の新規大卒採用制度では入職の遅れがそれほど不利にならず、「就職浪人」という道を選択しやすくなるため、大卒者の就職競

争が激化している側面があると述べている (有田 2017: 119).

- 17) このエピソードは単に留学生の怠慢だと指摘されるかもしれないが、日本人コミュニティから孤立しがちな留学生は情報を収集しづらく、他の日本人よりも行動が遅れがちになる点に留意する必要がある。
- 18) 企業選択の段階になって、「他の国に比べて、日本は教育研修が充実していて、新人を育てるという意識が高いじゃないですか。せっかくですので、こういうところでも儲けておこうと思って」(Aさん)と日本企業の新人教育制度に魅力を感じる外国人もいる。調査対象者のなかには自身のステップアップのために新人教育制度を利用したいと考え、次の就職先に移るまでの止まり木として日本の大企業で働くことに意味を見出す専門の外国人も存在した。

【文献】

- 有田伸, 2017, 「新卒一括採用制度の日本の特徴とその帰結——大卒者の『入職の遅れ』は何をもたらすか?」石田浩監修・編『格差の連鎖と若者 1 教育とキャリア』勁草書房, 113-39.
- ブリントン, メアリー・C./池村千秋訳, 2008, 『失われた場を探して——ロストジェネレーションの社会学』NTT 出版.
- Cornelius, W. A., T. J. Espenshade and I. Salehyan eds., 2001, *The International Migration of the Highly Skilled: Demand, Supply, and Development Consequences in Sending and Receiving Countries*, San Diego: University of California.
- Dickmann, M. and Y. Baruch, 2011, *Global Careers*, New York: Routledge.
- Dickmann, M., C. Brewster and P. Sparrow eds., 2016, *International Human Resource Management: Contemporary Human Resource Issues in Europe*, 3rd ed., New York: Routledge.
- Granovetter, M. S., 1973, "The Strength of Weak Ties," *American Journal of Sociology*, 78 (6): 1360-80.
- , 1990, "The Old and the New Economic Sociology: A History and an Agenda," R. Friedland and A. F. Robertson eds., *Beyond the Marketplace: Rethinking Economy and Society*, New York: Aldine de Gruyter Inc., 89-112.
- , 1995, *Getting a Job: A Study of Contacts and Careers*, 2nd ed., Chicago: University of Chicago Press. (渡辺深訳, 1998, 『転職——ネットワークとキャリアの研究』ミネルヴァ書房.)
- Harzing, A. and A. H. Pinnington eds., 2015, *International Human Resource Management*, 4th ed., London: Sage.
- 五十嵐泰正, 2015, 「グローバル化の最前線が問いかける射程」駒井洋監修/五十嵐泰正・明石純一編『移民・ディアスポラ研究 4「グローバル人材」をめぐる政策と現実』明石書店, 9-20.
- 井口泰, 2016, 「外国人労働者問題と社会政策——現状評価と新たな時代の展望」『社会政策』8 (1): 8-28.
- 稲上毅・桑原靖夫・国民金融公庫総合研究所, 1992, 『外国人労働者を戦力化する中小企業』中小企業リサーチセンター.
- 上林千恵子, 2015, 『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.
- , 2017, 「高度外国人材受入政策の限界と可能性——日本型雇用システムと企業の役割期待」小井土彰宏編『移民受入の国際社会学——選別メカニズムの比較分析』名古屋大学出版会, 279-309.

- 荻谷剛彦, 1991, 「教育の経済学から『経済の教育社会学』へ——高卒者の就職とその社会的構成の比較社会学」『教育社会学研究』49: 57-78.
- 荻谷剛彦・沖津由紀・吉原恵子・近藤尚・中村高康, 1992, 「先輩後輩関係に“埋め込まれた”大卒就職」『東京大学教育学部紀要』32: 89-118.
- Kuptsch, C. and E. F. Pang eds., 2006, *Competing for Global Talent*, Geneva: International Institute for Labour Studies.
- 李敏, 2011, 『中国高等教育の拡大と大卒者就職難問題——背景の社会学的検討』広島大学出版会.
- Liu-Farrer, G., 2011, *Labour Migration from China to Japan: International Students, Transnational Migrants*, New York: Routledge.
- 守屋貴司, 2016, 「日本における『グローバル人材』育成論議と『外国人高度人材』受け入れ問題——日本多国籍企業のタレントマネジメントとの関わりから」『社会政策』8(1): 29-44.
- 尾高邦雄, 1981, 『産業社会学講義——日本の経営の革新』岩波書店.
- Oishi, N., 2012, “The Limits of Immigration Policies: The Challenges of Highly Skilled Migration in Japan,” *American Behavioral Scientist*, 56(8): 1080-100.
- Osanami, S. T. and H. J. Holbrow, 2016, “Comparing the Experiences of Highly Skilled Labor Migrants in Sweden and Japan: Barriers and Doors to Long-term Settlement,” *International Journal of Japanese Sociology*, 26(1): 67-82.
- 労働政策研究・研修機構, 2013a, 『企業における高度外国人材の受入れと活用に関する調査』(JILPT 資料シリーズ 110).
- , 2013b, 『諸外国における高度人材を中心とした外国人労働者受入れ政策』(JILPT 資料シリーズ 114).
- , 2017, 『第3期プロジェクト研究シリーズ No.4 日本の雇用システムのゆくえ』労働政策研究・研修機構.
- 佐藤博樹・武石恵美子編, 2017, 『ダイバーシティ経営と人材活用——多様な働き方を支援する企業の取り組み』東京大学出版会.
- 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, 98-115.
- 園田薫, 2017, 「日本で働く専門的外国人における企業選択と国家選択の交錯」『ソシオロギス』41: 1-16.
- Spiegel, A., U. Mense-Petermann and B. Bredenkötter, 2017, *Expatriate Managers: The Paradoxes of Living and Working Abroad*, London: Routledge.
- 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.
- 依光正哲編, 2003, 『国際化する日本の労働市場』東洋経済新報社.
- (原稿受付 2017.6.17 掲載決定 2019.6.26)

Corporate Choice and National Choice for Highly Skilled Foreign Workers:

How Do Highly Skilled Foreign Workers in Japan Choose Japanese Companies?

SONODA, Kaoru

The University of Tokyo

kaoru2006@msn.com

This study describes the subjective careers of highly skilled foreign workers employed by traditional Japanese companies, to shed light on the factors that create conflicts between foreign workers and companies. Currently, many foreigners work in large Japanese companies that maintain traditional Japanese employment systems. However, most of these foreign workers leave such companies after a few years. This has been identified as a problem by some researchers for Japanese companies desiring long-term commitment from their workers. Many studies focusing on the problem propose career development to help Japanese companies retain foreign workers. However, these studies overlook the reason foreign workers choose Japanese companies despite the fit was not being a good one. This study introduces the concepts of “national choice” and “corporate choice” to clearly explain their decision-making process of such career choices.

This article, based on qualitative interviews with 20 foreign workers in large Japanese companies, confirms that few foreign workers preferred their position at their respective companies even when they first chose it. Most of them decided to stay and work in Japan as a national choice—for example, to avoid drifting apart from their partner, or because of disadvantages in the labor markets of their home country or other countries. Others made a corporate choice, selecting the most appropriate company among a variety of Japanese companies because they had lost earlier opportunities to work for foreign companies. This is why foreigners who were not necessarily interested in Japanese companies decided to work in Japan and for a Japanese company. These results suggest that the unavoidable circumstances that force foreigners to work in Japan tend to cause conflicts between foreign workers and Japanese companies.

Key words: foreign workers, Japanese company, corporate/national choice

(Received Jun. 17, 2017 / Accepted Jun. 26, 2019)