

# 日本の高度外国人材受け入れ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の視点から

法政大学社会学部 上林千恵子

## 1. 目的

この報告の目的は、日本の高度外国人材受け入れ政策の内容とその政策の効果を検討することである。高度外国人材とは、本報告では4年生大学卒業者（OECD統計による高学歴者）と広義に定義する。高学歴者の国際移動は、従来は頭脳流出として発展途上国の発展を妨げるようなニュアンスを持っていたが、先進国間に選別的移民政策が拡大する中、今日では各国が競って高度外国人材を獲得したい労働力とみなすようになった。そこで日本の高度外国人材受け入れ政策の内容と、彼らを実際に雇用する企業の立場を重ね合わせることにより、今後の日本の高度外国人材受け入れ政策の方向性をみる。

## 2. 方法

OECD統計、法務省入国管理局の出入国管理統計、在留管理統計を利用して日本の高度外国人材受け入れの実態をみて、日本の特徴を洗い出す。次に労働政策研究・研修機構の2013年度調査から日本企業の高度外国人材受け入れ実態および受け入れをしない理由をみる。最後に、高度外国人材受け入れで比較的注目されている日本の大企業3社へのヒアリング結果を分析する。

## 3. 結果

日本はOECD諸国の中で、高度外国人材の受け入れと日本人大卒者の流出の両者が極端に少ない。これには日本語の壁という障壁が存在していることが理由となろう。こうした環境下で、政府も1990年代後半から、e-Japan基本計画に始まり、「日本再興戦略改訂2014年」まで一貫して高度外国人材受け入れに積極的であり、彼らの受け入れを促進するために高度外国人材優遇ポイント制度も導入した。しかし企業でのヒアリングでは、こうした制度は内部労働市場を前提とする終身雇用下では採用・企業内訓練を実施した高度外国人材の転職を促進するという逆機能を生む事態にもなっている。また企業の求める人材は、外国人であることよりも、日本人と同様の高い能力と日本語能力を持つことであり、外国人だから雇用するのではなく、外国人であるにもかかわらず雇用する、という傾向がみられた。

## 4. 結論

高度外国人材の受け入れについては、最終的に彼らを雇用する企業の選択に依っていることから、企業の利益に反する高度外国人材受け入れ政策には限界がある。しかし、日本企業が世界市場へ進出することは、高齢化で今後の国内市場が限定される見込みの下では喫緊の課題である。そうした企業活動の将来動向を見ると、職業能力以外に、日本と進出先国の双方の言語、文化、慣行、法律などについて明るい人材が必要とされることは必須であり、こうした2国間の経済活動を円滑に進める能力を持つ人材、すなわち橋を架けるという意味でのブリッジ人材としての役割が高度外国人材に期待されている。日本の高度外国人材受け入れ政策は、このブリッジ人材の育成と定着を図ることを明確にして考えられるべきであろう。

【文献】上林千恵子, 2017, 「日本 I : 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