

「外国人高度人材」の受入政策と就労実態の分析 —インド人 IT エンジニアの請負労働の分析から—

村田晶子（東京大学大学院工学系研究科国際交流室）

キーワード：高度人材、インド人 IT エンジニア、請負労働

IT テクノロジーの普及によって世界各国で IT エンジニアの需要が高まり、先進国での高度人材の争奪戦が激化している。日本政府も「専門的・技術的」分野の人材（以下「高度人材」）に関しては可能な限り受け入れる方針が出され（1988 年第 6 次雇用対策基本計画）、1990 年の入管法の改正では就労目的で在留が認められる専門的、技術的カテゴリーに該当する在留資格として、技術、人文知識、国際業務、企業内転勤、教授、芸術、宗教、報道、投資・経営、法律・会計業務、医療、研究、教育、工業、技能が設定された。1999 年からより積極的な高度人材受入に関する提言がなされるようになり（第二次出入国管理基本計画など）、高度人材は日本経済の成長のために必要な人材資源として位置付けられ、「世界中の経営・研究・技術分野における優秀な人材」の必要性が述べられている（2003 年通商白書）。さらに 2009 年の高度人材受入推進会議では、高度人材の受入拡大を目指した提言がなされ、留学生など高度人材予備軍も含めた人材の育成と定着のための対策が議論されている。

しかしこのような議論で高度人材の定着促進の必要性が強調される一方、「高度人材」の中に含まれる派遣労働者、そして請負形態の労働者の就労状況に関しての言及、検討はほとんどなされていない。丹野（2005）は日系ブラジル人の工場労働における「請負」の問題点を分析し、請負という労働形態において、労働者は人ではなく、「モノ」として調達される「掻き消された」存在であることを指摘している。高度人材カテゴリーの IT エンジニアについても請負労働が多いが、高度人材の請負に関して議論になることは少ない。外国企業から送られてくる外国人エンジニアが請負形態で働く場合、最も大きな問題は自分で滞在期間をコントロールできないことである。なぜならば彼らの日本での滞在期間は在日企業側のプロジェクト次第であり、たとえエンジニアが日本に長期間働くことを望んだとしてもプロジェクトが終わって次に仕事がなければ帰国を余儀なくされる¹。

本報告ではこのような高度人材の請負労働をインド人 IT エンジニアに焦点を当てて検討する。分析ではインド系 IT 企業による国際人材派遣とオフショアビジネス、エンジニアの入国ルート、エンジニアの就労状況を見る。さらに、このようなシステムを利用して入国するエンジニア達がどのようなキャリアプランを持っているのか当事者の視点から分析することで、就労形態による制約にエンジニア自身のキャリアプランがどのようにからみあっているのかを分析する。

調査方法

本稿の分析は 2008 年 3 月から 2009 年 8 月までの間に行った日印オフショアビジネスの関係者への聞き取り調査、そしてインド企業における観察データの分析に基づいている。

結果分析

インド系 IT 企業の役割

インド人 IT エンジニアの国際労働に大きな役割を果たしているのがインド系 IT 企業である。エンジニアの来日ルートは大きく 2 つに分けられ、1 つはインドにあるインド系 IT 企業のオフショア開発センター、もう一つはインド系人材派遣会社（body shop）を経由して日本に来るケースである。どちらの場合も人材派遣的発想をベースとして顧客側のニーズに合わせて必要な期間に

¹ 日本支社、あるいは日本の子会社で直接雇用されている正社員はこれに該当しないがその割合は少ない。

必要なだけの労働量を提供する Just-in-time 労働管理 (Aneesh 2006) を行っている。これらの企業の役割はエンジニアの国際移動と深く関わっている。

労働実践に垣間見られる緊張関係

このようなインド系 IT 企業は日本の IT 産業構造において 2 次請け、3 次請けの位置付にあることが多く、インド人エンジニア達は在日企業で働く際、顧客とサービス提供者、元請けと下請けという関係性の中で就労することが多い。彼らの日本企業における労働では日本企業側のエンジニアとの相互理解、歩み寄りが行われていると同時に、その就労空間には見えない境界線や管理の手法が埋め込まれており、そこには新参と古参の境界線引き、緊張関係も見られる。

エンジニアの滞在期間の不透明さ

インド系 IT 企業に所属し、在日企業で請負、派遣の形態で働くインド人エンジニアにとって日本での滞在期間は不透明である。彼らに日本での滞在予定について聞くと、多くのエンジニアが「プロジェクト次第」と答える。1つのプロジェクトは3か月から6か月で終了することが多く、プロジェクトが終了後、日本に残れるかどうかは多くの場合直前までエンジニアには知らされない。ほとんどのエンジニアは、インドに数年後に戻ると述べながらも、日本での仕事にメリットを見出し（収入増加による経済的メリット、生活の利便性等）数年単位での滞在を希望することが多い。しかし期間限定のプロジェクトベースで働く多くのエンジニアにとって、滞在期間は自分でコントロールすることはできず、常にプロジェクトの状況次第で「移動」できることが求められる。このことが端的に表れたのは 2008 年の金融危機以降の状況で、プロジェクトが次々と中止または延期となり、多くのインド人エンジニアが帰国を余儀なくされた。

キャリアプランと言語

エンジニアは様々なキャリアプランを持っており、エンジニアが取引される「商品」であるだけでなく「独り歩きする商品」としての可能性も持っている。しかし彼らのキャリアプランは労働期間の不透明さと深く結びついており、就労システム上の「制約」とエンジニア個人の「希望」や「選択」が複雑に混じり合っている。また、エンジニアの日本での mobility は日本語能力とも深く関わっている。

終わりに

本報告で検討したインド人エンジニア達の日本での就労形態を見ると、日本で「定着」ではなく「移動」することが前提とされている。こういった人々の国際移動と労働形態の関わりを分析していくことは、高度人材、そして外国人労働者の受け入れの議論を深めるために必要であると考える。

参考文献

- 丹野清人(2005)『越境する雇用システムと外国人労働』東京大学出版
Aneesh, A. 2006. *Virtual Migration: The Programming of Globalization*. Durham: Duke University Press.
Xiang, B. 2007. *Global "Body Shopping"*, Princeton: Princeton University Press.