

高度人材の意思決定メカニズム  
—シリコンバレーのアジア系ハイテク産業従事者の意識調査を通して—

The Decision-Making Mechanism of the Highly-Skilled:  
A Survey Conducted Among Asian Highly-Skilled Workers in Silicon Valley

手塚 沙織（同志社大学大学院）

キーワード：移民政策、高度人材、シリコンバレー、ハイテク産業

### 【1】問題と目的

本報告の目的は、シリコンバレーのハイテク産業に従事する他国出身の高度人材のうち最も割合が高いと報告されているアジア系の高度人材の社会的文化的背景の特徴と行動認識の調査をすることで、今まで論じられることが少なかった、高度人材の意思決定メカニズムと米国の移民政策の関係について論じることである。

シリコンバレーがイノベーションの地として知られるようになってから、シリコンバレーは政策立案者や研究者の関心を集め、多くの研究がなされてきた。そこでは、税制優遇措置や産業集積の過程といった法制度や経済学的に関するマクロの視点からの研究が多数を占めるのに対して、シリコンバレーの労働者自身を対象にした社会学的、あるいはミクロの視点に立つ研究は非常に少なかった。

しかしながら、シリコンバレーのハイテク産業を支えるのも人間である。労働力の約 30%を高技能移民労働者（他国出身の高度人材）が占めると報告される特異な状況は、産業部門としての IT について、またその集積地としてのシリコンバレーという地域に、際立った特徴を付与している。高技能移民労働者の場合、未熟練労働力としての移民とは異なり、特定のエスニック・グループが極端に集住して「社会的問題の多発する」街区を形成するわけではない。不法就労や麻薬・アルコール依存、テロなどの社会問題と結び付けて語られる移民社会とは、社会・経済構造において大きく異なるのである。シリコンバレーにおける高度人材の社会文化的背景における特徴と行動認識は、シリコンバレーにおける高度人材の移民社会という現象が、既存の移民の社会学研究の多くとは、視角を異にすべきものであることを示している。にもかかわらず、それらの特徴はマクロ的視点の研究では十分に考察されてこなかった。

そこで、本報告では、シリコンバレーの他国出身の高度人材の行動認識そのものに焦点を当て、なぜ高度人材が他国ではなくアメリカに行くのかといった当事者自身の意思決定メカニズムを明らかにする。その上で、そのような高度人材の意思決定が、米国の移民政策からどのような影響を受けているのかということについて論じる。

### 【2】調査方法

本調査は、2度にわたって（2010年11月及び2011年3月）、IT産業集積地として名高いシリコンバレーのIT産業やその関連産業に従事する他国出身の労働者に対して、アンケート調査及びインタビューを行った。詳細は以下の通りである。なお、調査場所であるシリコンバレーには、IT産業従事者以外に、エンジニア出身のベンチャーキャピタリストなどのIT産業を育成するような産業も発展している。そのため、インタビューは、IT産業だけに絞らず、その産業に関わる他国出身の労働者も対象とする。

- ① 対象： シリコンバレーで IT 産業とその関連産業に従事する他国出身の労働者（アジア系）
- ② アンケート調査及びインタビュー： 主に 1 時間半から 3 時間。ライフストーリーを実施した。聞き取り内容としては、渡米経緯、米国のステータス、学歴や職歴、コミュニティへの参加有無、シリコンバレーで感じる事等についてである。
- ③ 実施期間： 2010 年 11 月 18 日～30 日及び 2011 年 3 月 1 日～29 日
- ④ 分析方法：シリコンバレーの IT 産業とその関連産業における他国出身の労働者の集積過程を、彼ら自身に焦点を当てて分析し、一定の傾向性を抽出する。

### 【3】 調査結果概要（詳細は Powerpoint で発表）

日本人の場合は、日本の現地法人へ駐在員（L Visa）として渡米し、その後、米国企業へと転職し、永住権を取得する。インド人の場合は、インドで学士取得後、米国の大学に Master もしくは PhD といった学位取得目的（F-1 Visa）のため渡米する。それらの学位取得後、その F-1 Visa に付与されているプラクティカルトレーニングという実習期間のもと、就労が許されるため、その際に就職し、就職先がスポンサーとなって永住権を取得する。但し、1990 年移民法で H-1B Visa（就労ビザ）が制定されてからは、その傾向が変化する。中国人の場合は、インド人の場合と同様、学位取得目的（F-1 Visa）で渡米し、学位取得後、プラクティカルトレーニングの一定期間のもと就職し、その後企業のスポンサーによって永住権を取得する。

### 【4】 考察と課題

本調査を通じて、シリコンバレーの IT 産業やそれに関連する産業に従事するアジア系の高度人材は、自身の出身国によって、渡米目的と米国の初期のステータスに一定の傾向性を有することが観察される。それは、主に、日本人は駐在目的であり、インド人は学位取得目的だったが、就労目的へと変化し、中国人は学位取得目的であった。その結果として、取得するビザが異なり、就労期間も異なってくる。しかしながら、いずれのビザを取得しても、現地企業での就職を通して、永住権の取得を遂げているようである。つまり、いずれのビザにおいても、現地企業で高度人材の能力が認められれば、高度人材の永住権の取得は容易であると考察される。

高度人材の渡米への意思決定が、出身国によって一定の傾向性を持つと観察され、その背景には出身国の経済状況が考えられる。渡米後の意思決定においては、それぞれのビザによって与えられた就労期間に現地企業から自身の能力を認められ、永住権の取得が容易になることで、高度人材の米国での就労及び移住が促されていると考えられる。高度人材に就労資格と永住権取得へのモチベーションを与える米国の移民政策におけるビザの就労システムは、高度人材をアメリカに集積させる効率的な制度と考えられる。

### 【参考文献】

Saxenian, AnnaLee. 2002, "Transnational Communities and the Evolution of Global Production Networks: The Case of Taiwan, China and India"