

若年中国上位大学出身者の 国際労働移動に関する意識調査 ——日本への移動を規定する要因に着目して

松下 奈美子 名古屋産業大学准教授

キーワード：若年高度人材，在外学生の就職活動，移動規定要因

本稿は、2015年から2017年にかけて中国各地で行った実証調査をもとに、中国の上位大学出身者が求職活動を行う際、どのような意識で求職活動を行い、就労先を決定しているのかについて考察を行ったものである。ここ数年報道されてきた、中国の一部の地域、企業の新卒人材の給与水準が日本企業を上回るケースが増えていることは本研究の聞き取り調査からも明らかになった。中国から日本へ移動を検討する人材が高度であるほど、中国国内に留まる場合に得られるであろう給与、待遇と比較すると、日本への国際労働移動が上昇移動ではなく、下降移動となる。高度人材が「その待遇であれば移動しない」という判断をした場合、それは経済的合理性に基づくものといえる。一方で、「その待遇でもよいから日本に行きたい」という場合は、自己の利益の最大化が必ずしも経済的動機に基づくものではないということになる。一見、非合理的にみえる就職活動でも、高度人材本人にとっては最善の選択であるならば、その移動を規定する要因は何なのか。

日中間の賃金格差は長らく国際労働移動を促進する要因として認識されてきた。しかし、2010年代以降に中国上位大学に在籍する／した学生にとって、日中の賃金格差が逆転する場合、その賃金格差を受容するだけの移動促進要因がなければ移動が実現していない。今回の調査からは、日本や日本のコンテンツ産業への肯定的評価が中国の若年高度人材の移動に影響を与えていたことが明らかになった。

1 本研究における問題の所在

(1) 研究の背景と問題意識

2018年1月、中国国家外国专家局は、「外国人材ビザ制度実施弁法」の実施を発表し、北京、上海をはじめ、中国主要都市で、高度人材の条件を満たす外国人に対し、有効期限拡大や出入国回数の撤廃など、高度人材を積極的に獲得する政策を打ち出した。これまで、中国は長らく世界最大の人材送り出し国として認識されてきており、統計上は現在もそうである。

しかし、ここ数年、特に李克強政権以降の中国は、20世紀末からの頭脳獲得競争の潮流に乗り、

高度人材を送り出す側から、獲得する側として台頭してきた。大都市部と農村部で拡大した経済格差は依然存在するが、人材送り出し大国という一面的な見方で中国を捉えるべきではなく、アジア域内で優秀な人材をめぐる競合国という認識を持つ必要がある。

2017 年、中国の大手通信機器メーカーの華為技術（ファーウェイ）日本法人が大卒初任給を月給 40 万円という待遇で求人を行い、大きな話題となった^{*1}。百度やテンセントといった世界的大企業へと成長した企業では、研究開発職へは 1 千万円超の初任給を提示している^{*2}。他方、2017 年に大手人材紹介企業が行ったアジア各国の中途採用時の給与水準の比較調査によると、中国で事業展開する日本企業の平均給与額は中国国内の大手現地企業、欧米系外資系企業を下回っている^{*3}。

2000 年代後半以降の中国経済の成長にともない、高賃金や自分の希望するポジションを得るならば、日本へ移動するよりも中国に留まり、現地の大手企業に就職する方が経済的には合理的だというケースが散見されるようになった。しかし、これまでに実施した聞き取り調査からは、中国のトップクラスの大学院での研究実績や受賞歴を持つ人材が日本での就労を希望し、求職活動を行っても希望通りの職を得られなかった事例や、日本企業から内定を得て就職したが、中国に留まればより高い待遇を得られた事例も存在した。

高い学歴や専門的な知識、経験を有する人材が移動を決定する背景には、経済的合理性以外の要素が存在し、経済的には非合理的な行動ともいえる移動が行われるのではないか。アジア地域における若年高度人材の国際労働移動の全体像を、従来の push-pull 理論で説明することは時代の趨勢にそぐわないが、すべての経済主体は合理的選択を行うとする新古典派経済学や、人的資本理論で説明される理想的な個人の移動もまた非現実的である。

中国の上位大学を卒業後、就職する若年高度人材の動機に経済的合理性以外の要素があるとすればそれは何か。2014 年に北京大学は明治大学と連携し、北京大学構内に日本の漫画 2 万冊を所蔵するマンガ図書館を開設した。日本のアニメや漫画は中国で高い人気があり、北京大学、精華大学、人民大学という中国でトップクラスの大学には、動漫社と呼ばれる大規模な日本のアニメ漫画同好会が存在する^{*4}。

アニメや漫画は、サブカルチャーやポップカルチャーと位置付けられ、一般大衆や子供が好むものとして、一段低く認識されてきたことも否めない。しかし、2014 年の北京大学マンガ図書館開設式では、北京大学の副学長が、「(北京大学の) 日本語学科以外の学生も日本の漫画を読めるようになる」と挨拶し、北京大学の学生の日本への関心を高めるきっかけにしてほしいと述べた^{*5}。中国の上位大学で学ぶ学生の中には、日本のサブカルチャーに強い興味関心を持つ人材が少なからず存在するのである。

本研究は、移動先の国や企業、その他関連する対象への肯定的な評価や意識の有無が移動を規定する一要素であるという仮説をもとに、2015 年から 2017 年にかけて中国各地で聞き取り調査を行った。本稿はその結果を踏まえ、中国の上位大学出身者が求職活動を行う際、中国以外の国、とりわけ日本や日本企業に対しどのような意識で求職活動を行っているのかについて考察したものである。

(2) 高度人材獲得競争の背景にある人的資本理論への批判

日本政府は、日本の高度人材受け入れについて、次のように述べている。人材の獲得競争が激化する中、日本経済の更なる活性化を図り、競争力を高めていくためには、優秀な人材を我が国に呼び込み、定着させることが重要である^{*6}。多くの先進国で通説化した高度人材獲得による自国の経済活性化という言説と政策の背景には、人的資本理論が存在するとミルズは指摘する（Mills, 2011 : 90）^{*7}。

しかし安田は、多くの研究は、高度人材を均一な資本財と捉え、移動の動機やパターン、期間など高度人材の移動の多様性を考慮していないと批判する。また、高度人材のグローバルな移動がイノベーションを促進するという経済効果については、幾つかの局所で一定の条件が満たされた場合に確認された現象であると述べ、グローバルな移動とイノベーション創出の相関を説明しうる包括的な理論は確立されていないと指摘する（安田, 2013 : 21-22）。

高度人材の移動は個人の能力による合理的選択の結果であるとする人的資本理論では、行為者、特に高い人的資本を持つ個人が帰属する集団、母語等に起因する機会の不平等や、移動障壁は基本的に存在しないか、存在したとしても行為者の移動を妨げるほど高くはないと考えられている。しかし、パウエルらは、熟練移民と国内労働者が同じ熟練水準でも、英語を母語とする国内労働者より移民の英語力が劣ることを指摘し、両者は完全代替ではなく、不完全代替とみなすべきとする。その上で、計量経済モデルによる楽観的な経済効果へ疑義を呈している（Powell, 2015 : 13-21）。

意思を持つ高度人材の移動は貿易財の移動のように無機質なものではなく、その有機的側面にも注目する必要がある。スミスとファヴェルは高度人材に関する従来の研究において、その非現実的なイメージが先行していることに警鐘を鳴らし、高度人材の人間としての側面により焦点を当てるべきだと主張する（Smith and Favell, 2006 : 1-5）。

また、マーロウムは高度人材を5つに分類し、各カテゴリの人材の移動パターンや動機が異なることを明らかにした。マーロウムは研究者や科学者を「巡礼者」のような移動であると指摘する。彼らは経済的動機よりも、自身が追及する研究をより高い水準、環境で遂行したいという動機を優先させ、移動を決定する（Mahroum, 2000）^{*8}。マーロウムのこの分析は、移動先への肯定的評価が移動を決定するという本研究の仮説に重要な示唆を与える。

このように高度人材の国際移動については、各国の高度人材獲得政策の根拠となっている経済的効果や、高度人材の導入とイノベーションの相関について、いまだ議論の一致を見ていない。本研究は、安田やパウエル、スミスとファヴェルらの主張と同様、高度人材の国際移動による経済効果の楽観的観測に対し、やや懐疑的な視点から高度人材の移動を考察する。

2 中国の国内人材育成政策

(1) 中国の経済発展と高度人材育成への課題

1978年に鄧小平国家主席のもとで始まった改革開放政策から2018年で40年が経過し、この間、中国経済は飛躍的な成長を遂げた（大橋編, 2012）。中国は1980年以降ほぼ一貫して高い経済成長率

を維持し、特に 2000 年代は世界金融危機までは毎年 10%を超える成長を続けてきた。中国政府は、経済特区に積極的に海外企業を誘致し、輸出主導型の経済を推進した。2002 年に世界貿易機関に正式に加盟すると、2004 年には貿易輸出額でドイツ、アメリカに次いで世界 3 位となり、2009 年には前年 1 位のドイツを抜き、名実ともに世界最大の輸出国となった。このように 2010 年までには世界経済に占める中国のプレゼンスは年々拡大し、アメリカ、日本、ドイツと比肩するまでに成長した。しかし、輸出総額で世界一になった 2009 年の中国の GDP の内訳を見てみると、第 1 次産業 9.9%、第 2 次産業 45.7%、第 3 次産業 44.4%となっている。一方、同年の日本の GDP の内訳は、第 1 次産業 1.1%、第 2 次産業 24.4%、第 3 次産業 74.5%となっている^{*9}。第 3 次産業の比率が高い日本や他の先進国と比較すると、中国の輸出総額に占める製造業の比率が高いことが分かる。

中国が自国の経済成長を製造業に頼る状況について、張は次のように指摘する。中国経済はいまだ（2009 年時点）労働力全体に占める熟練労働者や技術者、高度人材の割合が低く、また労働集約型の製品に依存する中国の製造業はそのコスト、技術水準の面において国際的なレベルに達しているとはいえ、依然として先進国とは大きな格差が存在している。グローバル経済と知識経済の衝撃を前に、イノベーション能力を高められるかどうか、中国経済の将来的かつ持続的な成長に決定的な影響を与える（張、2010：5）。

統計上では、2010 年の段階ですでに世界 1、2 を争う経済規模に発展した中国だが、ローエンドな製造業に依存する状態から脱却し、知識経済に移行できなければ持続的な経済成長は望めないということは中国国内からも指摘されていたのである。

(2) 中国の高等教育拡充政策

中国政府は国内経済の発展と同様に、1990 年代から中国国内の大学を世界水準へと引き上げるべく、教育水準に引き上げを重点政策と位置付けてきた。『中国教育統計年鑑』によると、中国の大学進学率は 1990 年の時点では 3.4%に過ぎなかったが、2008 年には 23.3%にまで上昇した^{*10}。差し当たって中国の高等教育政策を第二次世界大戦後に限ってみると、それは強大な社会主義国家建設を牽引するための人材育成を目指したものであったといえる。

周恩来政権のもとで、国家としての発展を急ぐ中国は、中国全土の中等教育以降の教育水準の平準化の重要性は認識しながらも、まずは国家の成長を牽引しうるエリートの育成施策を重要視し、国家が選定した一部の大学及び高等教育機関に重点的に予算配分を行った。

1954 年に中国の高等教育部は、全国各地の高等教育機関のうち、北京大学、精華大学、中国人民大学、哈爾濱（ハルビン）工業大学、北京農業大学、北京医学院の 6 校を国家重点大学と認定する「重点高等教育機関及び専門家業務範囲に関する決議」を発表している^{*11}。この中で、重点教育機関に与えられた役割は、高い水準の教育による人材の育成、とりわけ科学分野における人材の育成であるとされた。

1960 年代に入ると、中国政府はこの重点校を全国 68 校にまで拡大し、高等教育の量的拡充を図った。1980 年代に入り鄧小平政権は、教育水準や科学技術水準の高い大学を国家発展の戦略的拠点として整備すべきであるとし、北京大学、精華大学、復旦大学、南京大学、天津大学、上海交通

大学、西安交通大学などを中心に、重点的に予算を配分した（黄，2005）。

1993年に中国政府は、「中国教育改革と発展綱要」を発表し、来たる21世紀に向けて世界の最先端レベルの教育、研究水準の大学を100校前後整備するという目的で、「211工程（211プロジェクト）」を立ち上げた。21世紀の中国の発展には高い創造力や科学的知識や専門的技術力が必要不可欠であり、211工程の選定校には、それらを備えた先端人材を育成することが求められたのである。

1998年には「21世紀に向けた教育振興行動計画の概要」を発表し、「高度・創造的人材プロジェクト」の実施を掲げた。要約すると、中国は、世界の先進水準の一流大学及び一流専攻領域をもつ大学を整備し、国際的な学術発展の最先端を追う、我が国の知識創造と高度で独創的な人材の養成基地とならなければならないという内容である^{*12}。同年、中国政府は211工程校として選定された約100校の中から、さらに重点大学として34校を認定し（その後5校追加）、世界最高水準の教育機関へと押し上げるための支援政策を発表した。これを985工程という^{*13}。

この985工程に基づき、北京大学と精華大学には18億元、南京大学・復旦大学・上海交通大学には各12億元、ハルビン工業大学には10億元、中国科学技術大学と西安交通大学には9億元、浙江大学に6億元が通常予算とは別に配分された（中華人民共和国教育部ほか，2000：181-182）。こうした重点的予算配分政策が各大学の水準を押し上げるのにどの程度の直接的効果をもたらしたのかは、今後の検証を待たなければならない。しかし、北京大学と精華大学は年々世界ランキングの順位を上げ、2016年には初めて北京大学が東京大学の順位を抜き、2018年には北京大学、精華大学共に30位以内にランクインした^{*14}。

では、実際に、これらの大学で教育を受けた人材は教育機関修了後、どのようなキャリアパスを辿るのだろうか。次節では985工程認定大学を中心に、中国で高等教育修了後、日本で就労したいという若年高度人材の移動についてみていく。

3 日本での就労を希望する中国人大学生

来日する留学生と専門的技術的分野の高度人材の大多数はアジア地域出身者である。留学生総数に占めるアジア地域出身者は直近の約20年間、90%前後で推移してきた^{*15}。その中でも最大集団が中国である。近年、留学生や在留高度人材に関する研究は蓄積されつつあるが、その対象は“日本への移動が実現した”人々だということである。この背後には、中国の上位大学卒業、大学院修了時に求職活動を行った際、日本への移動を一度は検討したものの、“移動しなかった”人たちが存在する。

何が彼らの移動を規定するのか。本節では、日本や日本企業への肯定的な評価や意識の有無が移動を規定するという仮説をもとに、学生、大学担当者、就職支援企業担当者それぞれに聞き取り調査を行った結果について考察を行う。

(1) 研究の方法と調査概要

本研究は、2015年度から2017年度にかけて実施した中国での調査結果をもとにしている（表1）。

表1 2015年度～2017年度における中国若年高度人材の国際移動に関する調査概要

実施年	2015	2016a	2016b	2017
地域	上海市・遼寧省	北京市・上海市・遼寧省	黒竜江省・吉林省	陝西省・河南省 上海市
都市	上海・大連	北京・上海・大連	ハルビン・長春	西安・洛陽・上海
調査時期	9/17～9/22	2/20～3/3	4/28～5/6	5/3～5/8
調査対象	人材会社、企業、政府系機関の各担当者	大学（学生・教員）、会社員、人材会社、政府系機関の各担当者	大学（学生・既卒）会社員	大学（学生・既卒）会社員、外資系企業の各担当者

表2 2015-2017 中国聞き取り調査対象者一覧

政府系機関担当者（日本）	政府系機関担当者（中国）
JETRO北京 1名 JETRO上海 1名 JETRO大連 1名	中華人民共和国和人力資源部 1名 大連経済技術開発区経済貿易局 1名 大連金普新区商務局 1名
在中国企業担当者	在中国日系就職支援企業担当者
仏系自動車部品企業（上海） 1名 日系自動車企業（上海） 1名 日系ゲーム企業（上海） 1名 日系化学メーカー（上海） 1名 中華系ホテル（長春） 2名	A社 上海オフィス 2名 A社 北京オフィス 1名 B社 上海オフィス 2名 B社 北京オフィス 2名 B社 東京オフィス 1名
大学担当者	学生・既卒者*
985 工程C大学教員 2名 C大学職員 1名	在学生 5名（学部生 1名・修士 4名） 既卒 16名 合計 21名 男女内訳（男性 4名・女性 17名）

*聞き取り対象者の中の、既卒者のうち北京大学卒の1名は、A社担当者の1名と同一人物である。

調査概要は以下のとおりである。日中両国の政府系機関担当者6名、大卒人材を雇用している在中国企業担当者6名、中国人学生の就職支援を行っている日系人材紹介企業2社の担当者8名、985工程認定大学の大学教員2名、職員1名と、在学生及び既卒者21名を合わせ、延べ44名（重複1名を含む）へ行った聞き取り調査である（表2）。

吉林省、黒竜江省、陝西省、河南省での調査はヒアリングのサンプル数が少ないこと、北京、上海、大連と比べると若年労働力移動の様相がやや異なった。そのため、詳細な分析は別稿に譲り、本稿では主に北京、上海、大連での聞き取り調査を中心に、分析と考察を行う。

調査は、まず日本側の視点から見た中国の2010年代の若年労働市場について、日本貿易振興機構の各地区担当者に話を聞いた。中国全土ではほぼすべての地域が経済成長している中、マイナス成長だった東三省（遼寧省・吉林省・黒竜江省）の若年労働市場についての聞き取り内容をまとめると、以下のような結果が分かった。

上海以南の地域と東北部では全く様相が異なり、企業の景況感も全く異なる。優秀な中国人学生は高待遇を求めるので、多くは上海や北京の外資系企業を希望する。中国に進出している日系企業

表3 海外就労を希望する学生の特徴

語学 \ 専攻	人文社会系	機械・工学系	情報通信系
日本語	I 群	II 群	III 群
内定可能性	○	◎	◎
英語	IV 群	V 群	VI 群
内定可能性	×～△	△～○	△～○

凡例

◎：内定を取りやすい

○：内定を取れる

△：内定を取りにくい

×：内定はほぼ難しい

の給与水準は、外資系企業や中国の一部の大企業と比較すると低いため、優秀な学生の就職先の第一希望とはなりにくい。上海や北京の上位大学の学生で、あえて日本を希望するという学生は少数である。ただし、大連のように日本語教育が盛んで、かつ日本企業が多い地域では、就職先の第一希望として日系企業を挙げる学生も少なくない。

では、日本企業より高待遇、好条件の中国現地企業や外資系企業を蹴ってでも、あえて日本企業への就職を選ぶ学生や、積極的に日本に行きたいと希望する学生はどのような特徴を持ち、実際にどのような就職活動を行っているのか。以下では、中国人学生の日本就職を積極的に支援しているA社の担当者、C大学担当者への聞き取りを中心に考察を行う。

(2) 日本での就職を希望する中国人大学生の特徴

A社は日本で人材サービスを展開する企業の海外現地法人である。中国内に約10か所の拠点を持ち、日本語人材の紹介を中心に、ヘッドハンティングや、中国の上位大学の新卒人材を日本企業に紹介するサービスを行っている^{*16}。985工程大学の中国人学生を日本企業へとマッチングさせる事業は、主に上海、北京、大連で行っている。A社の日本人担当者は、日本だけでなく海外就労を希望する中国人学生の特徴を、専攻分野別、学習言語別にI～VIの6群に分類し、各群の内定の取りやすさを4段階に区分した(表3)。

大連など一部の地域を除くと、中国人学生のほとんどは第一外国語として英語を中学校から学ぶ。その後高校もしくは大学から第二外国語として日本語を専攻する学生と、選択しない学生に分かれる。日本語を学ぶ学生は、就職を見据えて自身のキャリアのためのスキルとして日本語を選択するのではない。日本や日本のアニメ、漫画、ゲームといった日本のコンテンツが好きで日本語を学ぶケースがほとんどである。

I群は、日本文学や日本のドラマなどを好きな女子学生が多く、II群とIII群は、日本のアニメやゲームが好きな男子学生が多い。数的に最も多いのが、II群とIII群である。また、出身地域を見ると、上海や北京で生まれ育っている学生は少なく、圧倒的に中国の地方出身者が多い。中国の地方から大学で上海に移動し、その後日本への移動を希望するパターンが多い。一方、IV群、V群、VI群の学生は、中国に進出している欧米の外資系企業もしくは、欧米での就職希望が強い。そのため日本への就職を希望する学生は少なく、希望しても内定が出ない傾向にある。

C大学の担当者と教員も日本で就職を考える際の最大のポイントは日本語であると指摘する。C大学は、遼寧省内で日本語教育が盛んな地域にある985工程大学である。この大学では日本語学科があり、理工系教育と同時に、高い水準の日本語教育が行われている。機械、工学、情報通信等の第一専攻と併せて、外国語も専門的に学ぶことが可能になっている。ただ、2000年代後半以降、日中関係の悪化や中国企業の急成長にともない日系企業の人気は低下したことで、最近では日本語を専攻する学生が減少傾向にあるという。

A社の担当者及びC大学担当者が共通して指摘するのは以下の点である。日本が好きだという学生は、985工程大学の在學生であっても、自分のスキルを最大限生かせる待遇を求めて就職先を探すのではなく、まずは日本に行くことそのものを優先し、給与や職種、ポジションなどの待遇は二次的要素となっている。では、まず日本に行きたいと考える学生はどのようなルートを使って日本企業から内定を得るのか。以下では、中国人学生の日系企業への就職活動について述べる。

(3) 中国人大学生の日本企業への就職活動

中国の大学は欧米の学校制度と同様、9月入学、春節を間に挟んだ二期制で、翌7月卒業というシステムになっている。一方、2000年代以降の日本企業による採用活動は、大学の後期試験が終了する1月末から2月上旬にかけて徐々に始まり、4月1日以降から本格的な採用活動が開始され、内定は早くも4月末から5月上旬に出るというのがこれまでの大まかなスケジュールであった。つまり、日本企業が採用活動を行う時期は、中国の大学では後期（2期目）が開始している。また、学年が上がる時期も半年ずれるために、中国の大学に在籍する学生が日本企業の通常の採用活動のルートに乗ることは困難である。

一方で、日本では特に大企業を中心に、ダイバーシティ政策の推進拡大や、外国人材の積極的な活用が求められていた。両者の仲介を行ったのがA社やB社など人材サービス企業であった。優秀な外国人学生と日本企業の間を仲介するプログラムは他にも存在していたが、多くは日本に留学している外国人留学生向けであり、在外外国人学生に向けたものは多くなかった。そこでA社が2010年から開始したプログラムはユニークなものであった。

中国の大学の年度が切り替わる長期休暇は7月から8月末にかけての2か月弱である。A社はこの期間に、中国人学生を2週間日本に連れて行き、自社の持つネットワークを活かし、外国人学生を採用したい企業を集め、集中的に学生に面接を受けさせる。

このプログラムの特筆すべき点は、この渡航費用及び宿泊費等はA社が負担する点である。絶対に日本企業に就職したいと考えている学生のみならず、2週間無料で日本旅行ができるという感覚で参加する学生もいる。ただし、参加希望者が全員行けるわけではなく、A社が事前に選抜し、その選抜に残った学生だけが、夏期集中採用活動に参加できる。ではA社はどのように中国人学生をリクルーティングしているのか。

A社は、このプログラムのターゲット層として、985工程大学を中心に約50校程度の大学をリストアップし、リクルーティング活動を展開する。11月頃に上海、北京をはじめ大都市で外国人学生を採用したい日本企業を集め、日本企業へ就職を希望する学生を対象とした大規模な合同企業説

明会を開催する。それとは別に、北京大学、精華大学、上海交通大学などの大学には、個別にA社の担当者が大学に足を運び、その大学の学生だけを対象とした小規模の説明会も開催している。日本で行われる大規模説明会は登録さえすれば参加可能なものが大半であるが、このプログラムでは、説明会前に、面接やエントリーシート提出等の選抜があり、その選抜を通過した学生だけが参加できる。その選抜を通過し、半年後の夏に日本での就職活動を受けたいという学生は、それまでの間に、A社が用意する面接対策などのサポートプログラムを受けて、翌夏の採用活動に備えるのである。

8月の上旬、もしくは日本のお盆休み明けの2週間にこの夏期集中就職活動は行われる。2週間とはいえ、中国と日本の往復や週末を除くと実質10日間のプログラムとなっている。このプログラムを利用して日本企業への就職を希望する外国人学生は10日間という短期間で、企業から内定を獲得しなければならない。

次節では、このプログラムを利用して実際に来日して就職活動を行った985工程大学出身の学生を中心に、19名の中国の上位大学出身者が就職活動を行った際、どのような動機や意識で就職先を決定したのかについて考察を行う。

4 中国の若年高度人材の国境を越える労働移動

日本企業への就職活動は検討したが、実際には来日しなかった学生、985工程大学以外の大学出身で日本企業に就職した元学生、中国以外の国での就職を希望したが日本以外の国で就職した元学生たちは、それぞれどのような動機、意識で就職活動を行ったのだろうか。

本調査では、中国の大学進学者の中でも上位大学出身者がどのような意識で求職活動を行い、移動を決定するのかを明らかにするため、985工程大学出身者を中心に、機縁法により調査対象者を紹介してもらった^{*18}。表2に示した学生・既卒者の計21名に行った聞き取り調査の結果から、学部3年次と修士1年次に在学中でまだ就職活動を行っていない2名を除いた19名の就職に影響する要因について考察を行う。

(1) 日本企業へ就職した学生と就職しなかった学生

2015年から2017年の一連の中国調査で聞き取りを行った21名のうち、日本企業に就職経験を持っていた（内定状態も含む）のは8名であった。一方、中国国内で就職したのは10名、中国、日本以外の第3国に就職したものが1名という結果になった（表4）。

聞き取りからは以下の内容が分かった。この19名のうち、北京大学・精華大学・上海交通大学・西安交通大学・ハルビン工業大学の985工程大学出身者のうち、A社のプログラムを利用して、日本で採用面接を受けたのは、表4のNo. 1, No. 9, No. 10, No. 11の4名である。そのうち、日本企業から内定を得て日本へ行くことを決めたのはNo. 1の1名のみであった。No. 12, No. 13の2名は、待遇が良ければ日本行きも検討していたため、北京で行われたA社の大規模合同説明会に参加した。しかし、欧米系企業や中国国内大企業と日系企業の待遇を比較すると日系企業の待遇が低

表4 日本へ移動した人材と移動しなかった人材の基本属性

日本へ移動										
No.	大学	中国での学位	専攻	第一外国語	日本留学	聞き取り調査	年齢(調査時)	勤務地(調査時)	性別	A社PG利用
1	上海交通大学*	修士	情報	英語	無	英語	20～24	東京内定	M	有
2	上海交通大学*	学士	情報	日本語	有(短期)	日本語	20～24	東京	F	無
3	西安交通大学*	学士	情報	日本語	有(短期)	日本語	25～29	愛知	F	無
4	大連民族大学	学士	情報	日本語	有(長期)	日本語	30～35	北京	F	無
5	遼寧工業大学	学士	機械	日本語	有(長期)	日本語	30～35	大連	F	無
6	遼寧師範大学	学士	経営	日本語	有(長期)	日本語	30～35	大連	M	無
7	大連外語大学	学士	日本語	日本語	有(長期)	日本語	30～35	北京	F	無
8	北京外語大学	学士	日本語	日本語	有(長期)	日本語	25～29	北京	F	無

日本へ移動せず										
No.	大学	中国での学位	専攻	第一外国語	日本留学	聞き取り調査	年齢(調査時)	勤務地(調査時)	性別	A社PG利用
9	北京大学*	学士	情報	英語	無	日本語	20～24	北京	F	有
10	精華大学*	修士	情報	英語	無	英語	20～24	北京	F	有
11	精華大学*	修士	情報	英語	無	英語	25～29	北京	M	有
12	ハルビン工業大学*	修士	工学	英語	無	英語	30～35	上海	M	有**
13	ハルビン工業大学*	修士	化学	英語	無	英語	30～35	上海	F	有**
14	ハルビン師範大学	学士	英語	英語	無	英語	35～40	ハルビン	F	無
15	東北師範大学	学士	英語	英語	有	日本語	30～35	長春	F	無
16	西安理工大学	学士	情報	英語	無	英語	25～29	西安	F	無
17	西安電子科技大学	学士	情報	英語	無	英語	25～29	咸陽	F	無
18	河南科技大学	学士	情報	英語	無	英語	25～29	鄭州	F	無
19	河南大学	学士	英語	英語	無	英語	25～29	タイ	F	無

(*は985工程大学)

(** No.12, 13はA社の北京での大規模説明会にのみ参加)

かったため、日本での就職活動はしなかった。また、No. 2～No. 8までは全員日本への留学経験があった^{*18}。

日本へ移動しなかったNo. 9～No. 19 (No. 12, No. 13を除く) についてみる。日本での就職活動を行った結果、内定を得られなかった／得たけれども入社しなかったNo. 9～No. 10の2名については後で詳述する。

No. 14は、ロシア国境近くの内モンゴル自治区フルンボイル出身で、ハルビン師範大学で学んだあとハルビン市内の中学校で英語の教師をしている。大学で学んだ英語を活かして海外(英語圏)で働きたい、もしくは賃金が高い日本に行きたいという希望はあったが、“中国人英語教師”として働けるのは東南アジアか中国国内に限られていた。経済的に苦しい実家に仕送りをするため、給与水準の低い東南アジアという選択肢はなく、ハルビンで英語教師をしている。

No. 15 は、日本に1年間の留学をした経験を持ち、日本に移動しなかった群の中では日本語能力が最も高い。小さい頃から日本のアニメや漫画が好きだったため、日本で就職したいと思ったが、中国で採用活動を行っている日系企業の多くが“日本語のできる理工系人材”を求めていたもので、英語を専攻していた No. 15 は日系企業から内定を得られなかった。しかし、日本に転勤の可能性がある企業を探した結果、日本にも進出し、複数の語学ができる人材を求めている世界展開している高級ホテルに就職し、日本への移動を希望している。

No. 16 は西安市内にある中国系企業でSEとして働いている。就職活動の際に、日系の有名大企業を候補として検討した。しかし、待遇にあまり魅力を感じなかったうえ、日本語も全くできないので内定は得られないと思い、採用面接を受けなかった。

No. 17 は咸陽市でSEとして働いている。日本のドラマと男性アイドルが好きなので、日本のドラマはよく見る。ドラマは日本で放映された数時間後には中国語字幕がついたものがアップロードされるので、それを見るのが趣味である。日本語が全くできないので、日本で働きたいというよりは、日本に3か月程度の長期旅行を希望している。

No. 18 と No. 19 は高校の同級生である。No. 18 は鄭州市にある建設関係の企業で働いている。大学では就職に有利と聞いて情報を専攻したが、情報分野で就職するよりも、大都市で働きたかったので、鄭州の企業を選んだ。

No. 19 は、この一連の調査を通して唯一、日本でも中国でもない、タイで働いている人物である。No. 19 は河南大学で英語を専攻していた。高校生の頃からタイに強い憧れがあり、大学時代にも旅行で何度もタイを訪れるほど好きだったので、タイでの英語教師の仕事の募集が大学にあったときに、迷わず応募した。タイでの賃金は、中国の英語教師の給与の4分の1～5分の1ぐらいだが、物価が非常に安いので生活には困らない。生活水準も中国と比べると低いので不便もあるが、それでも、タイを好きという気持ちが上回るので、さほど不満には感じない。アメリカや日本のような国で働きたいということは考えていない。

この No. 19 の移動の動機は、985 工程大学出身の No. 1～3、No. 9～11 について考察するうえで重要な示唆を与える。

985 工程大学出身の No. 1～No. 3 は、多くの日本人は知らないであろう日本の深夜アニメや漫画、声優、その他サブカルチャーに非常に詳しい。No. 2 は、上海交通大学でITを学び、日本の関西地域の国立大学にも1年間の留学経験がある。中国帰国後も就職活動はほとんどしなかった。どうしても日本でイラストレーターになりたく、SNSコミュニティで知り合った日本人たちと親しくなり、何度も日本を訪れている間に、そのツテを頼って日本のアニメ関連の下請け制作会社に就職が決まった。待遇は、上海交通大学の同級生の半分以下だが、全く気にしていない。

No. 1 も同様である。No. 1 は上海生まれで、学部、修士共に上海交通大学出身である。大学ではITを専攻し、大学院時代は、世界最大手の米系ソフトウェア企業の上海オフィスで正規インターンとして勤務し、社内コンペで受賞経験もあった。その経歴により大学院修了後はその企業で正社員としてのオファーを受けたにもかかわらず、日本での就職を希望し、A社のプログラムに参加した。No. 1 は、日本語はほとんど話せないながらも、日本の業界の中では最大手に位置する企業のグルー

プ会社のSEとして内定を得た。しかし、インターン先の企業規模と比較すると小さい^{*19}。中国、特に上海の新卒の賃金水準は世界的に見てもかなり高く、また新卒の待遇が全員一律でもないため、新卒の学生に年収800万円を超えるオファーもある。それと比較すると日本の修士修了の新卒給与は23万円から25万円程度であり、賞与を合わせても400万円前後である。

No. 3は、A社のプログラムを利用せず、中国内の就活フェアに出展していた日系企業に応募し、現在東海地方でSEとして働いている。待遇については、中国国内の有名企業で同じSEとして働いている西安交通大学の同級生と比べると、月額の給与は大きく変わらないが賞与が違うため、年収だとやや少ない。本人は、日本で就職したことで、中学生の頃から好きだった日本人男性声優のイベントへの参加や、中国では入手しにくいアニメや声優のグッズを不自由なく購入できることに満足している。

No. 1～No. 3とNo. 19の移動先は、日本とタイという違いはあれど、国内に留まればより良い待遇が得られるにもかかわらず、経済的合理性よりも自分の心理的充足度を優先して移動を決定していることが分かる。

一方で、No. 9～No. 13の5名の共通点は「中国に留まれば得られる待遇を蹴ってでも日本に行きたいわけではない」と考えていることである。日本での夏期集中就職活動を経験したNo. 9～No. 11のうち、No. 11は中小企業からの内定は得たが、その待遇や職務内容が魅力的ではなかったため、内定辞退し、No. 12、No. 13と同様、中国で就職することにした。他方、日本での就職活動期間中に内定を得られなかったのがNo. 9とNo. 10である。

No. 9は、英語だけでなく第二外国語である日本語もビジネスレベルで使うことができ、かつ北京大学を卒業した学生である。A社のプログラムに参加し、日本企業で日本語の採用面接も受けたが内定を得られず、最終的に自分の後輩たちの日本就職を支援する事業に携わりたいとして、A社に入社した。

No. 10は日本語が全くできず、習得した外国語は英語のみである。No. 10は、湖北省出身で学部、大学院と精華大学で学び、大学院時代は世界最大手の米系ソフトウェア企業の北京オフィスで正規インターンとして勤務していた。A社のプログラムに参加したのは、日本での強い就労願望があったわけではなく、何となく面白そうで、日本に行ったことがなかったので、無料で日本に行けるなら行ってみたいと思ったからである。No. 10は、英語での面接しか対応できないため、そもそも、2週間の滞在期間中に面接を受けられる企業は多くなかった。他の参加者よりも多くの自由時間があり、観光ができたため、A社のプログラムに参加したこと自体には概ね満足している。今は(2017年当時)修士1年が終わったところなので、まだ確実ではないが、1年後にインターン先で正社員になるつもりなので、日本で内定を得られなかったことは問題ではない。仮に日本の中小企業から内定を得たとしても就職はせず、自分のキャリア、スキルに見合った待遇を提示する企業に就職するつもりである。

(2) 中国の若年高度人材の移動を規定する要因

本項では、大学卒業後A社に入社し、担当者として中国から日本へ移動する人材が直面する状況

を分析した No. 9 のヒアリング内容と、上述した 19 名の移動の動機や背景から、日本への移動の実現の可否に影響する要因について考察を行う。

No. 9 が北京大学卒業後 A 社に入社し、プログラム担当者として見た中国から日本への移動を検討する中国人学生の状況は、以下の二点に要約される。

第一にどのような母集団が日本への移動を希望するのかという点についてである。北京大学、精華大学の在学学生で日本での就労を希望する学生は、成績で見ると上位層の少し下の集団である。北京大学で成績が最上位に位置する層でかつ日本に行きたいという人はほとんどいない。多くの場合、交換留学などによる日本での滞在経験がある人、あるいは日本のアニメや文化が大好きな人が日本で就職したいと考える。2013 年頃までは、IT を専攻している日本オタクというステレオタイプな人たちが日本を希望する傾向がみられた。

しかし、2016 年では北京大学や精華大学のトップクラスの卒業生だと、分野にもよるが中国内の IT 企業が、1 年目の給与として、30 万元（日本円で約 500 万円）+ 成果に応じた賞与を提示することは珍しくない。そのため、日本は好きでも、就職先の候補として日系企業を選ばない学生も増えてきている。それでも日本を目指すのは、数年間でも海外を経験してみたい、学んだ日本語を実際に日本で使ってみたい、日本のソフトコンテンツや、文化が好きで身近に触れたいという強い気持ちを持つ学生が多い。

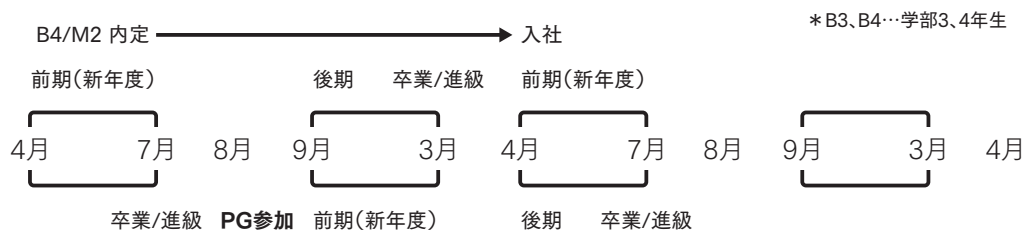
第二に、日本企業の採用に関する概況である。日本企業は何よりも高い日本語能力を求めるので、大学での専攻や、学内コンテストで優勝したといった経歴よりも、日本語の能力が優先される。また、中国と日本は感覚が異なり、学生が自身の経歴を前面に押し出すのも日本では好まれない。北京大学や精華大学は、米系ソフトウェア企業などとの連携プログラムも多く、若手エンジニアのコンテストなども数多く開催され、そこで優秀な成績を取めると、インターン、さらに正社員のオファーにつながる。中国で就職活動をする際には、これまでに自身が獲得してきた経歴を前面に押し出すのが一般的であるが、日本では履歴書に書くのにとどめ、採用担当者から聞かれたら答える、という文化である。特に中小企業では、そうした様々な受賞歴などのキャリアが考慮されないどころか不利になる可能性もある。

また、採用面接の段階で、3 年から 5 年で中国に帰国するつもりだと答えてしまうと、高い確率で採用されない。中国人学生のほぼ全員の共通点として、明確なキャリアパスの有無にかかわらず、いずれかの時点での中国への帰国を前提としている。しかし、帰国する強い意志があったとしても、採用面接では日本でずっと働きたいと言わなければならない。日本留学経験者が内定を取りやすいのは、そうした日本文化を知っているからではないか。また、卒業と入社時期が日中間で半年ずれているのも企業側にとってはネックになる。

こうした No. 9 による指摘から、985 工程大学に代表される中国人学生にとって、日本への移動の実現可否に影響する要因として挙げられるのは、以下の 5 点である。

1. 日本語能力 2. 賃金（待遇） 3. 日本滞在経験の有無
4. 日中間の大学の学年歴のずれ 5. 具体的なキャリアパス

日本



中国



図1 日本と中国の学年歴及び入社までのスケジュール

上記5点について考察を加えると、1点目の日本語能力については詳しく論じるまでもないが、グローバル企業であっても高い水準の日本語能力を要求する企業がいまだ少なくない。しかし、同程度の日本語水準であったNo. 1とNo. 10を比較してみると、その他の基本属性に大きな差はない。両者の間で決定的に異なるのは、2点目の上海や北京で得られであらう水準の待遇を日本企業に求めたかどうかという点である。

3点目の日本滞在の有無に関しては、日本滞在経験がないにもかかわらず、日本で働きたいという外国人学生の場合、日本への肯定的感情が強ければ強いほど、理想と現実のギャップに直面した時に早期退職するのではないかと懸念が採用側にある。これは、後述する5点目の具体的なキャリアパスとも関連する。3年、5年、7年という区切りは日本人、外国人問わず、転職のタイミングではあるが、25歳や30歳まで日本で働いて、その後は中国に帰国するというはっきりとした意思表示は、採用する企業からすると、ようやく仕事を任せられるようになる頃には退社するかという懸念材料となる可能性がある。

4点目の日中間における学年歴のずれ、つまり大学卒業持期の違いは在外学生の就職活動そのものの障壁となっているのに加え、4月1日入社という点も在外学生、採用企業の双方にとって懸念材料になっている。

図1に示したように、7月に卒業し既卒の状態では8月に面接を受ければ最短で半年後の入社が可能である。しかし大学3年次、修士1年次修了時点で内定を得た場合、入社は最短で1年半後の4月になる。その間に学生を取り巻く状況や本人の意識が変わることもあり、採用する側としては不確定要素が大きい。秋入社が用意されている企業であれば、10月1日の内定式に個別の入社式を用意するケースもあるが、まだ一般的に普及しているとは言えない。日本企業の多くが4月入社を想定しているため、新卒採用人数が多い大企業になるほど、個別対応が難しくなる。

さらに、8月の採用は日本企業にとって谷間の時期である。翌年4月入社の新卒採用はグローバル企業、大企業であれば夏前に採用予定人数は確保済みである。そのため、8月の採用活動は、業界最大手のグローバル採用の求人を見ても、若干名というケースが多い。実質的には、本当に欲し

いという人材が見つからなければ内定を1人も出さなかったとしても、翌年の企業活動に大きな影響はない。在外学生と比べて、日本に留学している外国人学生が内定を取りやすいというのは、語学力や日本の商慣習への理解度とは別に、一括採用の就職活動時期（概ねエントリー開始の3月1日から6月ぐらいまで）に日本に滞在して就職活動を行い、スムーズに4月1日入社が可能だからであろう。A社の2週間プログラムや、別の日本企業が実施している1週間のさらに短期プログラムで内定を取らなければならない在外学生は相対的に不利となるのである。

採用側の“いい人がいれば採用する”という9月の採用活動は、通常3月～6月期の就職活動よりもハードルが高い。5点目の具体的なキャリアパスというのは、例えば30歳までに中国に帰国して起業するという目標のための経験を積むために就職したい、あるいは、20代のうちにこのポジションに就きたい、といった具体的な目標を示せば示すほど、採用する側にとっては、本人の目標が達成されなければ退職し帰国するのだらうという懸念材料になる。実際、A社北京担当者の指摘に加え、ヒアリング調査対象のNo. 4～No. 8の5名も、留学生として来日後そのまま日本で就職したが、30歳前後で中国に帰国しているのである。

(3) 結論と残された課題

中国の上位大学出身者が就職活動を行う際、どのような意識で就職活動を行い、就労先を決定しているのかについて聞き取りを行った結果を考察してきた。ここ数年の間に報道されていた、新卒人材の給与水準が中国の一部の地域、企業では日本企業を上回るケースが増えてきていることは本研究の聞き取り調査からも明らかになった。中国から日本へ移動を検討する人材が高度であればあるほど、中国国内に留まる場合に得られるであろう待遇と比較すると、日本への国際労働移動が、経済移民のような上昇移動ではなく、下降移動となる可能性が出てくる。「行きたくても行けない」という障壁によって高度人材の移動が阻まれるのではなく、「その待遇であれば移動しない」という判断は、経済的合理性に基づくものであると言える。一方で、「その待遇でもいいから日本に行きたい」という高度人材の事例については、どのように位置づけるべきなのか。日中間の賃金格差は長らく国際労働移動を促進する要因として認識されてきた。しかし、2010年代以降の中国上位大学の学生にとって、日中の賃金格差が逆転する場合に、その賃金格差を受容するだけの移動促進要因がなければ移動が実現していない。今回聞き取り調査からは、日本のアニメや漫画、ドラマ、アイドルといった日本や日本が生み出すソフトコンテンツへの好意的評価が中国の若年高度人材の移動を規定する際に影響を与えていたことが明らかになった。しかし、限定的な範囲での聞き取り結果であるため、今後はより大規模なサンプルを取り、移動先への意識と移動の決定の相関をより実証的に明らかにする必要がある。

また、本稿では、No. 9のように、日本企業から内定を取りやすい条件が揃ってながらも内定を取れなかったケースについて、No. 9の高い学歴、語学力、情報系の専門的な知識や経験などが、どの程度考慮されたのか、あるいはされなかったのかについて、十分な検討を加えることができなかった。今後同様の事例を集め、また追加で聞き取りを行う予定である。また、企業担当者からの聞き取り調査結果の詳細な分析や、日中間での若年高度人材の国際労働移動の理論的分析にまで説

明が及ばなかった。これらの課題は別稿に譲る。今後の日本の高度人材受け入れ政策を考える上で、“移動できなかった人材”や“移動しなかった人材”に引き続き着目して、検討する必要がある。

※本論文は、平成27～29年度JSPS科研費若手研究(B)「科学技術分野における高度人材の国際労働移動に関する研究：アジア地域を中心として」(課題番号15K17202, 研究代表者：松下奈美子)及び、平成26～30年度JSPS科研費基盤研究(B)「高度人材の国際的な労働移動に関する社会学的研究：日本での受け入れと送り出し」(課題番号26285108, 研究代表者：倉田良樹)の研究成果の一部である。

共同研究者、研究協力者、そして一連の聞き取り調査に快く協力して下さいました中国現地の皆様に深謝する。

- *1 「中国ファウエイ、平均年収1170万円で驚き広がる」ビジネスインサイダージャパン (<https://www.businessinsider.jp/post-165372>, 2019年4月16日アクセス)
- *2 中国のIT系企業では、通常の新卒採用とは別に大学、大学院での研究実績や起業経験、その他受賞歴など特筆すべき実績がある人材に対しては別に採用枠を設けている。マイナビエージェント ギークロイド「どこまで発展する?!中国のびっくりIT最新事情」(<https://mynavi-agent.jp/it/geekroid/2018/10/-it-7ai.html>, 2019年4月26日アクセス)
- *3 JACリクルートメント「The Salary Analysis in Asia 2018」本報告書によれば、中国国内の日系企業の部長級の給与が254～593万円であるのに対し、現地企業の部長級給与は338～678万円であり、現地企業が日系企業を約15～33%上回っている。(http://www.jac-recruitment.jp/service/customer/report/jac_salaryanalysis2018.pdf, 2019年4月26日アクセス)
- *4 精華大学の劉曉峰教授は、自身が京都大学留学中に日本の漫画やアニメに興味を持ち、中国帰国後に精華大学の有名日本アニメ漫画同好会「次世代動漫社」の顧問を務めている。(<https://www.nippon.com/ja/views/b00109/>, 2019年4月26日アクセス)
- *5 日本経済新聞「北京大、マンガ図書館開設 明大提供の2万冊収蔵へ」2014年11月28日付記事 (https://www.nikkei.com/article/DGXLASDG28H8Y_Y4A12IC1CR8000/, 2019年4月26日アクセス)
- *6 内閣府HP「日本再興戦略」改訂2014 (<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/honbun2JP.pdf>, 2019年4月26日アクセス)
- *7 ミルズは、「アメリカをはじめ先進国の大企業が主張した、今後の競争優位を保つためには、専門的な技術や高い賃金の雇用を生む、いわゆるマグネットエコノミーを作り出さなければならない。そのためには高いスキルを持つ人材が必要不可欠である」というレトリックが人的資本理論の背景にあると指摘する。
- *8 マーロウムは高度人材を1. 企業内転勤(投資経営含む), 2. 技術者, 3. 研究者・科学者, 4. 起業家, 5. 学生の5つに分類し、各々の移動の動機を以下のようにまとめた。1. 企業内転勤は個人の意思とは関係なく移動が決定する。2. 技術者はIT技術者に代表されるように、景気動向や政策によって大きく移動の動機も左右される。3. 研究者、科学者は自分が追及する研究を遂行するよりよい環境を求めて移動する。4. 起業家は、企業への制約や規制が厳しくない国や、新規参入者に寛容で自由な経済活動を求めて移動する。5. 学生の移動は大学の評価や研究の機会などに基づいて行われる。
- *9 内閣府「平成28年度国民経済計算年次推計」(http://www.esri.cao.go.jp/jp/sna/data/data_list/kakuhou/files/h28/sankou/pdf/seisan_20171222.pdf, 2019年4月26日アクセス)
ニッセイ基礎研究所「図表で見る中国経済(産業構造編)」(<https://www.nli-research.co.jp/report/detail/id=51494>, 2019年4月26日アクセス)
- *10 中華人民共和国教育部他、『中国教育統計年鑑』各年度版 (http://www.spc.jst.go.jp/statistics/statistic_index.html, 2019年4月26日アクセス)
- *11 中華人民共和国教育部他、『中国教育統計年鑑』1990, 2007, 2016 他
- *12 文部科学省「中華人民共和国21世紀に向けた教育振興行動計画の概要」(http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/gijiroku/030301df.htm, 2019年4月26日アクセス)
- *13 第1期985工程に認定された34大学のうち主要15校は以下のとおりである。精華大学・北京大学・南京大学・

天津大学・浙江大学・復旦大学・ハルビン工業大学・武漢大学・上海交通大学・西安交通大学・吉林大学・四川大学・重慶大学・北京理工大学・大連理工大（順不同）（<http://www.eol.cn/html/g/gxmd/985.shtml>, 2019 年 4 月 26 日アクセス）

- *14 世界の大学ランキングは各国の各種機関から発表され、その評価指標が各々異なるが、上位 20 位は一貫して欧米の大学によって占められている。本稿ではイギリスの THE: Times Higher Education World University Rankings が発表する世界大学ランキングを参考にした。
- *15 日本学生支援機構の出身地域別留学生の統計によると、2000 年のアジア地域出身者が 90.5%, 2005 年が 93.3%, 2010 年が 92.4%, 2015 年が 92.7% となっている。日本学生支援機構「外国人留学生在籍状況調査結果」（https://www.jasso.go.jp/about/statistics/intl_student_e/index.html, 2019 年 4 月 26 日アクセス）
- *16 A社の中国人大学生の日本企業への紹介サービスは 2018 年 6 月 30 日をもって終了した。
- *17 表 1 に示した 2015 年の聞き取り調査の際に A 社の日本就職プログラムを利用した 985 工程大学の学生を上海と北京で 3 名紹介してもらった。中国政府系機関の担当者が 985 工程大学出身だったため、母校に連絡を取ってもらい教員と担当者及び在学生への聞き取り調査が可能となった。その他の調査対象者は、985 工程大学の学生の中学高校時代の同級生に連絡を取ってもらい、調査に同意してくれた人へ聞き取りを行った。
- *18 表中には記載していないが、No. 4 ~ No. 7 の 4 名は、中国の大学を卒業後、日本の大学院に留学していた。日本企業への就職活動は、在外中国人学生として行ったのではなく、留学生として来日中に行っていた。この 4 名は、全員留学中の就職活動で内定を得て、日本での就職が決まったので、個人の持つ何の要素が内定につながったのかを探ることは難しい。
- *19 インターン先企業の米国本社の売上高は、2018 年には 10 兆円を超えているのに対し、内定先の日本企業のグループ全体の売上高は 5 兆円規模だが、子会社の売上高は約 2500 億円となっている。

《参考文献》

- ・ 大橋英夫編／渡辺利夫・21 世紀政策研究所監修, 2012『変貌する中国経済と日系企業の役割』勁草書房
- ・ 科学技術振興機構中国総合研究センター, 2010「ダイナミックに変革する中国の高等教育の発展と動向」
- ・ 黄福涛編著, 2005『1990 年代以降の中国高等教育の改革と課題』高等教育研究叢書 81, 広島大学高等教育研究開発センター
- ・ 朱炎編／渡辺利夫・21 世紀政策研究所監修, 2011『中国経済の成長持続性——促進要因と抑制要因の分析』勁草書房
- ・ 中華人民共和国教育部ほか『中国教育統計年鑑』1990, 2000, 2007, 2016 ほか
- ・ 張立群, 2010「2010~2030 年の中国経済成長動向に関する研究」（http://www.esri.go.jp/jp/prj/int_prj/2010/prj2010_03_08.pdf, 2019 年 4 月 26 日アクセス）
- ・ 日本貿易振興機構海外調査部中国北アジア課, 2017「中国のマクロ統計」
- ・ 安田聡子, 2013「イノベーションと高度人材のグローバル移動——人材戦略のための概念フレームワーク」『商学論究』61 巻 1 号, 関西学院大学, 21~51 頁（<http://hdl.handle.net/10236/11054>, 2019 年 4 月 26 日アクセス）
- ・ 李越, 2009「世界一流の大学育成を目指す中国の模索——『985 工程』の概要」（http://www.spc.jst.go.jp/hottopics/1001higher_education/r1001_liy.html, 2019 年 4 月 26 日アクセス）
- ・ Brown, P., Green, A., and Lauder, H., 2001, *High Skills: Globalization, Competitiveness, and Skill Formation*, Oxford University Press.
- ・ Brown, P., Lauder, H. and Ashton, D., 2011, *The Global Auction: The Broken Promises of Education, Jobs and Incomes*, Oxford University Press.
- ・ Brown, P. and Scase, R., 1994, *Higher Education and Corporate Realities: Class, Culture and The Decline of Graduate Careers*, Routledge.
- ・ Mahroum, S., 2000, Highly skilled globetrotters: mapping the international migration of Human capital, *R&D Management* 30(1), pp.23-32.
- ・ Mills C. W., 2011, The War for Talent, in P. Brown et al. eds., *The Global Auction: The Broken Promises of Education, Jobs, and Incomes*, Oxford University Press. pp.83-97.
- ・ Powell, B., 2015, *The Economics of Immigration: Market-Based Approaches, Social Science, and Public*

Policy, Oxford University Press.

- Smith, M. P. and Favell, A., 2006, *The Human Face of Global Mobility: International Highly Skilled Migration in Europe, North America and The Asia-Pacific*, Transaction Pub.

A Survey of Attitudes Toward International Labor Migration among the Students in Chinese Top Universities: Focused on the Determinants of the Movement to Japan

MATSUSHITA Namiko *Nagoya Sangyo University*

Key Words: highly skilled migration, young Chinese highly-skilled, migration determinants

The purpose of this paper is to identify major determinants in the job seeking process among students in Chinese top university. This analysis is based on the interview research conducted between 2105 and 2017 in Beijing, Shanghai, Dalian, Harbin, Changchun and Xian.

Recently, the wage gap between China and Japan has been reversed for new graduates especially in the IT industry. Top Chinese university students who consider to move to Japan would experience a downward mobility compared to a wage or position which they could get if they stay in China. The decision not to move under such conditions would be based on economic rationality. On the other hand, there has to be some other determinants to maximize their self-interest if going abroad would lower their wage or position. At first glance, it looks like an irrational economic behavior, but when it is the best choice for the person himself or herself, what are the determinants of their decision?. For a long time, it has been recognized that the wage gap between Japan and China promoted international labor migration in accordance with the push-pull theory. But in 2010s, for top students a wage gap has been reversed between Japan and China. Then labor migration would not occur without some factors such as a positive evaluation of the country of destination. From this research, it becomes clear that a positive evaluation of Japan and Japanese pop culture has affected movements of top students from China to Japan. Results of this study indicate changes in the push-pull determinants for highly-skilled Chinese migrants to Japan and provide meaningful suggestions for Japanese policies on accepting highly-skilled migrants.