

ポストコロナ時代における高度外国人材受け入れに関する一考察

-中国出身者の国際移動の事例を通して-

How to Attract Highly Skilled Foreign Professionals in the Post-COVID-19 Era:

A Case Study of Chinese International Migration

王 暁音 (慶應義塾大学大学院社会学研究科)

Xiaoyin Wang (Keio University Graduate School of Human Relations)

キーワード: 高度外国人材受け入れ、中国出身者、国際移動、ポストコロナ時代

1. 問題の所在

本稿では、高度外国人材の中で最も大きな割合を占めている中国出身者の国際移動を分析することで、その限界と可能性を考察し、ポストコロナ時代における高度外国人材受け入れ政策に示唆を与える。

2012年に導入された高度人材ポイント制は、高度外国人材の受け入れに一定の成果を挙げてきた。しかし、新型コロナウイルスがもたらしたパンデミックにより、人の国際移動が大きく制限されることになった。こうした状況が、今後の高度人材の受け入れにどの程度影響を及ぼすのかについては、現時点で断言できない。日本の高度外国人材の受け入れ政策を鑑みると、主に2つの類型があると考えられる。1つは「高度人材の卵」である外国人留学生の受け入れであり、「育成型」と位置付けられる。もう1つは海外から直接人材を獲得する「誘致型」である。ポストコロナ時代においては、一度停滞した人の国際移動を回復させるよりも、すでに日本国内にいる人材の就業と定着という育成型を促進すべきであろう。

日本社会において、高度外国人材はどのように認識されているのか。高度人材ポイント制の導入や在留資格「高度専門職」の創設により、高度人材の評価基準が明確化された。また、「日本版高度外国人材グリーンカード」の創設や永住許可に関するガイドラインの改定により、高度人材ポイント制は永住資格を取得するための「ファストパス」もしくは単なる計算基準になりがちである。通常、永住資格を取得するためには、原則として引き続き10年以上日本に在留していることが要求される。しかし、その特例として、高度専門職省令が規定するポイント計算に基づき80点以上を有しているものは、その期間が1年間に短縮される。そして、高度専門職の在留資格を取得していないものでも、永住許可申請日から3年前もしくは1年前の時点を基準として所定の点数を有していたのであれば、永住資格申請が認められる(法務省、2019)。そのため、「高度専門職」という在留資格そのものの必要性とその相対的価値が低下している。

本稿では高度外国人材を、高度専門職の在留資格を所有する人だけではなく、「技術・人文知識・国際業務」「企業内転勤」「研究」「投資」などの専門的・技術的分野の在留資格を獲得できる人と定義する。

2. 先行研究

松下奈美子(2015)によると、日本の入国管理政策を時系列的に概観すると、大まかに3区分することができる。第1期は、1990年代であり、1989年改正入管法による外国人受け入れの議論が進んだ時期である。第2期は、2000年から2008年までのグローバル人材受け入れ拡大期である。第3期は、2009年以降であり、高度人材の獲得が目指された時期である。今後の見通しは不明だが、ポストコロナ時代を第4期として位置づけられるかもしれない。実は、日本は高度人材ポイント制を導入した前から、高度外国人材に対して非常に開放的な政策を採用してきた(大石、2014:126)。それにもかかわらず、高度外国人材がなかなか日本に定住しない理由について、大石奈々(2014)は、人事制度、子どもの教育の問題、社会統合の課題、年金の問題を挙げている。また、松下(2015)は、入国したグローバル人材の日本での定着に対して、日本政府は格別の施策を行っていないという点を指摘している。さらに、グローバル人材の

受け入れ政策を分析するうえでは、受け入れ政策だけを分析するのではなく、その定住過程にも着目する必要があると主張している。このように、多くの先行研究は、高度外国人材受け入れ政策と高度外国人材の実態が乖離していると指摘しながらも、高度人材のニーズや具体的な改善策までは踏み込んでいない。そのため、高度人材の現状をより詳細に分析する必要がある。本稿は、移民政策というマクロ・レベルの課題と、個々人の国際移動というミクロ・レベルの課題の交差するところに焦点を当て、外国人受け入れの第4期と考えられるポストコロナ時代における日本の高度外国人材受け入れのあり方を模索する。

3. インタビュー調査

ミクロ・レベルで中国出身の高度人材の国際移動を分析するために、質的研究の方法を用いて、インタビュー調査を実施した。新型コロナウイルスがもたらしたパンデミックを分岐点として、調査は2段階にわたり行われた。第1段階では、2017年6月から2020年1月にかけて、日本の埼玉県、東京都、愛知県、神奈川県および中国の上海市、遼寧省において、中国人滞日経験者25人に対し、対面式の半構造化インタビューおよび参与観察による質的調査を行った。第2段階では、2020年5月から2020年9月にかけて、オンラインインタビューもしくは電話インタビューにより、先述した25名の中の7名に対し、追跡調査を行った。さらに、中国人の移動・定住志向をより正確に把握するために、不動産事情と外国人の在留資格に詳しい専門家にも、それぞれインタビュー調査を実施した。

4. 考察

インタビュー調査の結果から、高度外国人材受け入れの現状には、以下の3つの問題点が存在していると分かった。第1に、高度外国人材を定着させようとする受け入れ政策と、移動可能性を追求する高度外国人材のニーズの間にミスマッチが生じている。日本は、高度人材を確保するために、最短1年間で永住資格を取得することを可能にしたが、一部の高度人材にとって、永住資格の取得は、日本で働き暮らすことのおまけであり、その取得に執着を示さなかった。第2に、高度人材は職場に強く縛られている一方、日本社会とのつながりが極めて弱い可能性がある。特に、海外の高等教育機関を卒業・終了した高度人材は、日本社会への適応において困難や苦悩を抱えるケースが少なくない。第3に、高度人材に向けて、永住資格の相対的な価値を上げる必要がある。「働きたい国」だけでなく、「暮らしたい国」としての魅力もアピールしなければならない。また、勤続年数、納税、社会貢献度などによって、高度人材に対して相応の奨励制度や優遇策を設けることは、長期的な定住を促進しうる。

ポストコロナ時代においては、いったん停滞した人材の国際移動をいかに回復させるのかが問題視されている。中国出身の高度人材の移動を規定する要因を分析すると、彼らの移動に大きく影響するのは、母国あるいは移住先国は自分自身の成長につながる環境を提供できるのかということである。パンデミックが収束した後、高度人材は、短期間の滞在に積極性を示している一方、定住により慎重になると想定される。

参考文献

- 法務省, 2019, 「永住許可に関するガイドライン (令和元年5月31日改定)」 http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyukan_nyukan50.html, 2020年10月12日最終閲覧.
- 松下奈美子, 2015, 「日本のグローバル人材の受入れの現況と政策展開」 駒井洋監修/五十嵐泰正・明石純一編著『「グローバル人材」をめぐる政策と現実』明石書店, 74-91.
- 大石奈々, 2014, 「高度人材はなぜ来ないか」 藤原良雄編『なぜ今、移民問題か』藤原書店, 126-131.