

投稿論文

外国高度人材の国際移動と労働 インド人ITエンジニアの国際移動と請負労働の分析から

村田晶子 東京大学大学院

キーワード：高度人材，ITエンジニア，請負*1

外国高度人材（専門職人材）の受入推進の議論が盛んになっているが、そうした議論では、専門職人材の「定着」が目標とされている一方で、専門職人材の中に含まれる期間限定で、請負形態で働く就労者についての十分な検討が行われていない。本稿ではこうした問題意識に基づいて、専門職人材の国際移動と請負労働の分析を、インド人ITエンジニアに焦点を当てて行った。本稿ではまず、エンジニアの国際移動と就労を作り出しているインド系企業の人材派遣システムを分析し、次に企業のビジネスの根幹にあるジャストインタイム労働力管理について明らかにした。そして、このシステムがエンジニア達にもたらす影響について分析した。

1 日本における外国「高度人材」の受入政策の動向

先進諸国では専門的・技術的な知識を持つ「高度人材」（専門職人材）の獲得競争が繰り広げられており、移民政策が「包括的移民削減」から「選別的労働移民」の受入政策へと移行する中（渡戸ほか、2007）、日本の外国人労働者の受入政策においても、専門職人材は可能な限り受け入れていくという政府方針（1988年の第6次雇用対策基本計画）が維持されており、1999年ごろからはより積極的な受入に関する提言（第2次出入国管理基本計画など）がなされるようになった。

これまでの高度人材受入推進の議論では外国高度人材の経済成長資源としての価値が強調されている。例えば2003年の通商白書では、経営・研究・技術分野における優秀な外国人材は、日本経済の成長の鍵となるイノベーションを起こすために重要であると述べられており、2009年の高度人材受入推進会議においても、専門職人材は単なる「労働力」ではなく、日本製品やサービスの付加価値を高め、経済成長や雇用創出に必要な「人材」として位置付けられている。政策議論では、「高度人材」が中長期的に日本に「定着」するための環境作りについて検討がなされているが、こうした議論において、労働者本人の意思とは無関係に、国際労働システムの中で市場と企業側のニーズに合わせる形で期間限定で働いている*2高度専門職人材に関する議論が十分になされているとは言い難い*3。今後、「高度人材」の受入推進議論において、労働形態の違いをも視野に入れたより幅広い議論が行われるために、請負労働などの労働形態の違いに着目した調査が必要であると同時に、請負労働と

連動した国際移動のシステムを分析することが必要となっている。

2 外国高度人材の請負労働に関する研究動向と本研究の位置付け

本稿では、日本におけるインド人ITエンジニアの国際移動と請負労働の制度的な文脈を分析し、移動と労働を作り出すシステムがインド人ITエンジニアの日本での滞在や就労にどのような影響を与えるのかを分析する。これまでの日本における高度人材研究の中で、特に高度人材の移動と請負労働の両方を、フィールドデータを交えて分析した研究が管見の限りでは見当たらない。そこで、ここではまず、外国高度人材の雇用に関する研究、そして外国人労働者の請負労働に関する過去の研究を検討し、それらの中に本研究を位置付け、本稿の方向性を示す。

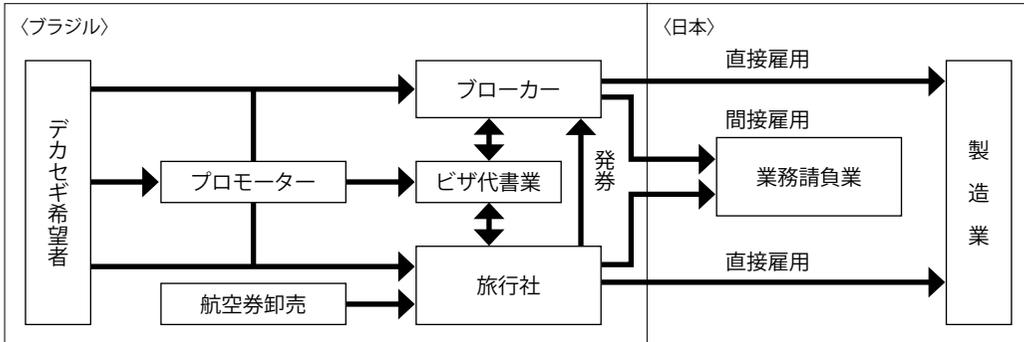
日本における外国「高度人材」の雇用とキャリア選択に関する研究として塚崎、2008が挙げられる。塚崎は外国「高度人材」が十分に活用されていない理由は文化的なギャップ（例えば桑原、2002：19）ではなく、外国出身の「高度人材」のキャリア観から見て日本が魅力に乏しいのではないかという仮説を立て（塚崎、2008：19）、日本企業へのアンケートとすでに日本で働いている「高度人材」へのインタビュー調査を通して、日本企業の「高度人材」への期待と「高度人材」のキャリア展開上の期待が必ずしも一致していないことを明らかにし、「高度人材」から見た在日企業の問題点を明らかにした点で示唆に富む。しかしここでは、「高度人材」像の全体としての傾向を捉えようとし、彼らのキャリア観と関連付けた分析をしているため、「高度人材」の中に含まれている多様な業種⁴の人々の移動・労働を規定する具体的な構造的な文脈に関して踏み込んだ分析が行われていない。本稿で分析するエンジニア達の日本企業での就労は請負形態で行われており、彼らの就労期間は個人の選択よりもまず企業の都合によって規定されるため、労働者をとりまく移動と就労の制度的な文脈を分析することが必要となる。

外国人労働者の移動と労働の制度的な文脈を分析したものとして、日系ブラジル人の国際移動・労働・居住の流れ（移住システム）を分析した梶田＝丹野＝樋口、2005、日系ブラジル人の請負労働市場と生活様式について分析した丹野、2007が挙げられる。これらの研究は、国際移住システムと請負労働が連動し、日系ブラジル人の労働と生活に大きな影響を与えていると指摘しており、本研究において高度人材の移動と請負労働の流れを分析する上で大変示唆に富む。以下、日系ブラジル人のケースとの共通点と違いをまとめつつ、本稿の方向性を示す。

日系ブラジル人の移動とインド人ITエンジニアの移動のどちらも、「市場媒介型移住システム」（梶田＝丹野＝樋口、2005：138）によって支えられており、労働者の移住に業者が関わっている点で共通する。しかし2つのシステムは次に図示するように異なる側面を持つ。日系ブラジル人労働者の文脈では、図1で示したような様々な業者の繋がりから移住システムが作られており、ブラジルの日系デカセギ希望者は、現地のプロモーター、ブローカー、旅行社などを介して日本に渡り、日本で請負業者を通じて在日企業に間接雇用される。

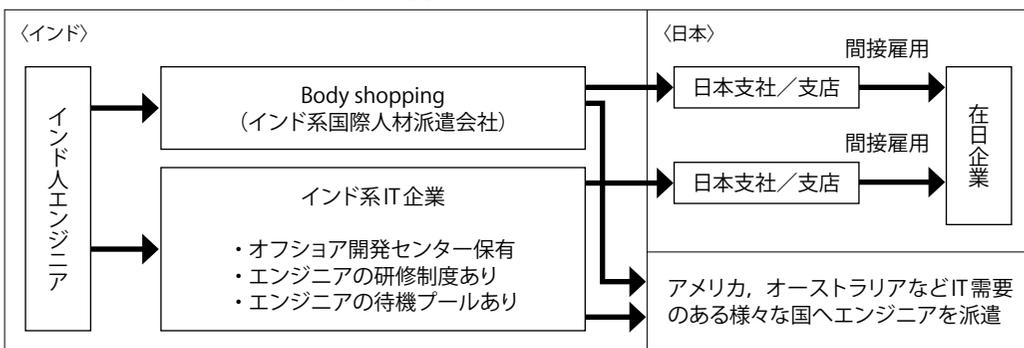
これに比べて、図2に示したように、インド人ITエンジニアの移動と就労のシステムでは、日系ブラジル人の移住システムのような複数の業者は中間に入らず、人材派遣会社、またはインド系IT企

図1 日系ブラジル人のブラジルから日本への移動と就労の流れ



出典：梶田＝丹野＝樋口，2005：92

図2 インド人ITエンジニアの国際移動と就労の主な流れ*5



業によってすべて取り仕切られる（人材派遣会社とIT企業の違いは、前者が人材派遣専門であるのに対し、後者がインドにオフショア開発センターを持っていること）。日系ブラジル人がデカセギに際して、斡旋業者、業務請負業者を利用するのに対し、インド人ITエンジニアは多くの場合、インド系企業の一部（インド系企業本社の社員）として来日する点が大きく異なる。また、インド系企業の多くは日本だけでなく様々な国に拠点を持ち、エンジニアの派遣先は北米を中心に世界に広がっており、日本はその一部にすぎない点も大きな違いである。

しかしながら、この2つのシステムは労働者の配給と管理において共通した側面を持つ。梶田らは日系ブラジル人が利用する請負業者が、在日企業の需要の変動に応える形で労働者を必要な時に必要なだけ送り込む「ジャストインタイム」供給を行っている」と指摘する（梶田＝丹野＝樋口，2005：148）。この「ジャストインタイム」供給（企業のニーズに合わせた、すみやかな労働力の企業への供給）を支える重要な機能が、労働者の「待機」であり、業務請負業者は、急な需要にそなえて、送出国、あるいは日本において労働者を待機させる「労働貯水池」（梶田＝丹野＝樋口，2005：150）を用意する。

こうした「ジャストインタイム」労働供給は、インド人ITエンジニアにも共通する労働力管理方法である。現在はグローバルな規模を持つ大手インドIT企業も、国際人材派遣（'body shopping'）から発展してきた経緯があり、多くの企業が現在でもオフショアビジネスと併用してエンジニアの海外派遣を行っている*6。'Body shopping'の'body'とはITプログラマーの労働集約的な作業の特性を表し、

'shopping'は簡単でスピーディーなエンジニアの労働力の売買を意味している(Xiang, 2007:5)。労働者のモノ化に関して、丹野(2007:6-7)は日系ブラジル人が人としてではなく、労働量として工場で把握される「掻き消された存在」となっていると批判するが、こうした問題は工場労働者だけでなく、ITエンジニアの取引でも見られ、エンジニア達は均一化された労働量*7として業務請負で取引される。インド系企業は海外の顧客のニーズに合わせて、「ジャストインタイム」、つまり必要な時に必要なだけの労働力(エンジニア)を供給するため、エンジニアを人材プールに待機させ、そうした行為は「ベンチング」と呼ばれる(Aneesh, 2006; Xiang, 2007)。本稿ではこうしたインド系企業のジャストインタイム労働管理が日本の文脈において、特に経済状況が悪化した時期にどのように行われたのか分析を行う。

この他に、日系ブラジル人とインド人ITエンジニアの請負労働の違いとして、単純労働と専門職の労働における賃金格差が挙げられる。両グループとも在日企業での期限付きの請負形態での就労という点では共通しているが、単純労働と呼ばれる業務に比べ、ITのシステム開発やメンテナンスは専門職として、比較的高賃金である(インド人ITエンジニアの給与に関しては後述)。途上国出身のエンジニアにとって先進国での就労は高賃金を得られるメリットがあり、エンジニアにとっても企業にとってもwinwinであると一般に考えられる。しかし実際には、外国人ITエンジニアが受入国のエンジニアと同等の賃金をもらっているとは限らず、アメリカでは外国人専門職向けの短期就労ビザであるH-1Bビザに対し、安い労働力の獲得のために使われているに過ぎないとの批判が出ている(Matloff, 1998)。日本における外国人ITエンジニアの活用も、それが必ずしも、政策が想定するような優秀な外国人技術者の積極的な活用ではなく、労働需給状況に左右され、時としてコストメリットのために活用されていると指摘されており(倉田, 2004:16)、そのことは、一部の中国系ソフトウェアハウスのエンジニアの扱いにも示されている(王, 2005)*8。これらの状況は、「高度人材」というラベルのあいまいさを示すと同時に、そこに含まれる相反するメッセージを浮き彫りにしており、高度な知識や技術を持つ優秀な人材確保というメッセージと、安い労働力の確保というメッセージが交錯していることを示している。本稿の調査では、インド人ITエンジニアの給与面からこの点に関してどのようなことが言えるのかを分析に含める。

インド系企業の労働者管理に話を戻すと、インド系企業のジャストインタイムの労働力供給は、エンジニアの海外定住を前提としたものではなく、市場の動向に合わせたエンジニア側のフレキシブルな移動と就労を前提としているため、就労国での経済が悪化し、需要がなくなれば、即帰国を余儀なくされ、出身国への還流へと繋がる。インド人に限らず、専門職人材の移動は、途上国から先進諸国への一方的な頭脳流出として長年批判されてきたが、専門職移民の出身国への還流が近年増加し、こうした現象はbrain circulation (Johnson & Regets, 1998; Saxenian, 2002)として肯定的に評価されている。しかしエンジニアの還流の流れはエンジニアの就労先の国での経済状況の悪化と連動しており、アメリカでは、90年代に多くのインド人ITエンジニアがアメリカやオーストラリアで就労の機会を得たが、ITバブル崩壊と共に、彼らの多くが解雇され、インドに帰国することになった(Xiang, 2007:17; 山田, 2009:478)。アメリカのH-1Bビザは、スポンサー企業に解雇されると効力を失うため、エンジニアは直ちに帰国することが求められる。就労先国における雇用情勢の悪化によるイン

ド人ITエンジニアの「切り離し」に関しては、日本でも見られ、これに関しては後述する。本稿の分析の中ではさらに、滞在期間を自ら調節できるようになるためにエンジニアにどのような選択肢があるのか、エンジニアの日本におけるmobilityについて分析する。日本で働くインド人ITエンジニアがAneesh (2006), Xiang (2007)の分析した英語圏で働くインド人ITエンジニアと大きく異なる点として、言語の問題が挙げられる。本稿で分析したインド人ITエンジニアにとって、日本語力が日本でのmobilityを大きく左右する点を本稿では分析する。

こうしたフレキシブルな労働力の供給システムは、市場の需要によって、結果としてインドと日本を行き来する循環労働も作り出している。日本における外国人労働者の循環型就労は新しいものではなく、日系ブラジル人のデカセギの研究において分析されている。日本とブラジルを往復する人々を梶田=丹野=樋口(2005:272)は「リピーター」、森(1999:3)は「還流型移住」と呼んでいる。しかし、日系ブラジル人の場合、「定住」資格があるため日本での滞在期間は経済的な要因と連動しつつも、労働者自身が最終的な決定権を持つが、インド系企業に所属するエンジニアの場合、就労期間や循環労働の時期はプロジェクト次第であり、市場の動きと企業側のニーズによって決められる。エンジニア達は就労ビザの有効期限が残っていてもプロジェクトがなくなれば帰国しなければならない⁹⁾。井口(2009)は移民政策において、受入国で得た資産や能力を持って送出国、受入国を往復する自由を認める「循環移民(circular migration)」政策を構築する戦略が求められていると述べているが、そういった自由を持たない現状において、エンジニア達の循環はインド系企業の移動と労働システムと日本企業の需要が作り出した副産物として生み出されている側面が強い。本稿では、エンジニアの循環労働と移住システムの関係性を2つの事例を通して分析する。

以上、「高度人材」の移動と請負労働に関連した研究と関連付けて本稿の方向性を示した。本稿の分析項目は以下の通りである。まず、インド系IT企業による国際人材派遣の分析を行い、インド系企業がどのようにインド人ITエンジニアを手配し、彼らを在日企業に送り込んでいるのか、その人材供給の手法を分析する。第二に、ジャストインタイム労働管理による滞在期間をめぐる不透明さがどのようにエンジニアに影響を与えるかを分析し、第三にそうした状況を変えたいとエンジニアが望んだ場合、何が必要で、またどのような制約があるのか、エンジニアの「言語とmobility」に焦点を当てて分析する。そして最後にこのシステムが作り出すエンジニアの「循環労働」の事例を分析する。

3 調査結果の分析

本稿の分析は2008年3月から2009年9月末までの期間に集めたデータに基づいている。具体的には、①日本にて人材派遣事業を行う在日インド系IT企業8社に所属するエンジニア及び日印ITビジネス関係者の聞き取りデータ(合計63名)、②インド系IT企業の日本支社・支店での仕事の観察データ、③インド本国を訪問し、インドにおけるインド系IT企業オフショア開発センターを訪問調査した際の施設での観察データ、関係者の聞き取りデータ(合計27名)である。インド系IT企業の多くは外資系企業を顧客に持つが、本稿では、日本企業で就労するエンジニアに焦点を絞りインタビューを行った。

(1) インド系IT企業による人材供給の流れ

前述したとおり、インド人ITエンジニアの国際移動は人材派遣会社、あるいはオフショア開発センターを持つインド系IT企業によって手配される。日系ブラジル人のような複数の業者（ブローカー、旅行社、業務請負業者など）の役割はすべて1つの企業によって行われる。ここでは調査者がインドで視察したインド系大手IT企業における人材供給の流れを分析し、エンジニアのリクルートから、日本での就労までの流れについて述べる。

インド系大手IT企業に所属する全てのエンジニアが海外で就労できるわけではなく、エンジニア達は企業への就職から海外派遣までの競争を勝ち抜かなければならない。インドは工学系の豊富な人材を有しており、毎年工学系の大学を卒業する学生数は250万人いるといわれ（Bhatnagar, 2006）、エンジニアはIT企業の採用試験における激しい競争を勝ち抜き¹⁰、大手IT企業に入社する。新卒のエンジニアは数カ月のトレーニングを受けた後、様々なプロジェクトに配属になるが、オフショア開発センターのエンジニア全員が海外に行ける訳ではなく、調査したある日本企業向けのプロジェクトでは約300人のエンジニアがインドのオフショア開発センターで働いていたが、ここから日本に派遣されるのは30名程度で、多くのエンジニアが日本に派遣されることを希望するため競争率が高い。エンジニア達はプロジェクトチームの中から適当なスキルや経験があると会社側に評価され、海外行きのメンバーに選ばれるためにしのぎを削る。

インド系IT企業は前述したように北米を中心にビジネスを展開しており、エンジニアとしても英語圏の国、特にインド系IT企業とのつながりの深いアメリカを希望する人が多い。しかしエンジニアが必ずしも希望の国に行ける訳ではなく、海外での就労のメリットから、英語圏以外の国であってもチャンスがあれば行きたいという人々は多い。日本行きは食習慣の違い、言語の問題などから敬遠する人が多かったといわれるが、最近では状況が変わっている。調査者が訪問したインドのオフショア開発センターの日本向けプロジェクトで働くエンジニア達は、将来日本行きの可能性があることを皆承知しており、日本語の日常会話のクラスを受講し、日本行きに備えていた。

エンジニアの具体的な渡航までの流れとしては、まずインド系IT企業の日本支社・支店の営業部門が在日企業から仕事を受注し、インド本社にエンジニアの手配を依頼し、インドの本社と日本支社・支店が連携してエンジニアの渡航手続きを行う（日本には50社以上のインド系IT企業、インド系人材派遣会社の支社・支店がある）。エンジニアの多くがインド系IT企業を通じて、「技術」、「企業内転勤」の滞在資格を取得して来日し、日本ではほとんど所属先のインド系IT企業に立ち寄ることなく、顧客企業に出向いて業務請負形態で就労する。

日本でのエンジニアの給与を調査したところ、本稿のデータではインドから派遣されたエンジニア65名（平均年齢29歳）の平均月収は約47万円で、日本での収入はインドの約6倍（インドでの収入は平均8万円程度）という結果で、インタビューしたエンジニアのほとんどが日本で働く一番の理由として経済的メリットを挙げている。前述のアメリカの例では、H-1Bビザを取得して働く外国人エンジニアが安い労働力として利用されているという批判に触れたが、本調査では、インド人エンジニアの給与に関して、インド系企業関係者も日本企業関係者もインド人ITエンジニアに支払われる給与は

日本人エンジニアと変わらないか、移動費などを含めるとむしろ少し高めであると述べている。但し、今回の調査は大手インド系IT企業が中心であり、中小企業では異なる可能性もあり、また、経済の悪化に伴い、低い人件費を強調した営業攻勢が進んでいる可能性もある。日本企業側から見るとインド人エンジニアの労働はプロジェクトベースの期間限定の間接雇用であるため、長期の直接雇用にかかるコストが不要であり、必要な期間だけ使うことができる。新卒の社員をゼロからトレーニングする費用もかからないことがメリットであると関係者は述べる。インド系企業は、エンジニアの給与からマージン（関係者によると30%から60%）を差し引くことで収益を得ている。これらのことから日本企業、エンジニア、そしてインド系企業の三者にとってこの移動労働のシステムは経済的なメリットがあると言える。しかし、このシステムは顧客のニーズを中心に回っているために、エンジニアがその分負担を担わされる危険性も持っている。以下、プラス面はプラス面として認識した上で、このシステムがもたらすマイナス面を分析する。

(2) ジャストインタイム労働力管理による人材供給

Aneesh (2006) は、インド系IT企業による労働管理をトヨタの「在庫」管理手法と重ね合わせ、ジャストインタイムな労働管理であると分析する。ジャストインタイムの生産技術の目標は、必要なものを必要な時に必要なだけ生産し、無駄な在庫をなるべく抱えないことにある。この「無駄な在庫」を「人／エンジニア」に置き換えると、インド系IT企業の国際人材管理に当てはまる。これは前述した通り、梶田らの分析した日系ブラジル人の請負労働システムと共通した労働者管理方法である。インド系IT企業はこのような人材供給システムを用い、アメリカを中心として世界各国にエンジニアを送り急成長を遂げてきた。

このシステムでは、顧客の求めるフレキシブルな労働力の供給を可能にするため、エンジニアは会社の移動の指示に従い、迅速に移動しなければならない。インド系IT企業によって日本に派遣されたエンジニア達の多くが、成田空港に到着すると、日本支社・支店に行く時間もなく、すぐに顧客企業がある都市に向かい客先で就労を開始する。あるインド系IT企業の人事担当者に来日後のオリエンテーションの時間などがあるかどうか聞いたところ、エンジニアは到着したらすぐに顧客に「billable」（請求可能）になるため、オリエンテーションなどの時間はとれないとのことであった。極端な例では、仕事の受注が急に決まり、エンジニアは日本に行けという命令は会社から受けたものの、成田に到着するまで就労先の会社名も行き先の住所も知らされていなかったケースもあった。以下、インド系IT企業A社におけるエンジニアの来日状況の事例を見る。同社において2008年の1年間に来日したエンジニアの状況は表1の通りである。

表1 インド系IT企業A社におけるエンジニアの来日状況

2008年に来日したインド人エンジニア数	183人
平均日本滞在期間	6カ月
同じ年に複数回来日したエンジニア数	9人（5%）
再来日の平均インターバル	3.4カ月

表1にある通り、来日したエンジニア183人の平均日本滞在期間は半年程度の短期で、ジャストインタイム労働管理により日本支社・支店に無駄な在庫(エンジニア)が残らないようになっているため、エンジニア達は自分の担当業務が終われば通常は2週間以内にインドに帰国する。この表でわかる通り、2008年中に再来日したエンジニアが5%(9人)いるが、これらのエンジニアは、プロジェクトが終わると一度インドに帰国し、また顧客からの注文が発生した段階で再来日している。インド本社から送られてくるエンジニアを次の仕事まで日本で待機させないのかインド系IT企業の関係者に聞いたところ、エンジニアを日本で待機させると日本での給与が発生してしまいコストがかかるが、インドのオフショア開発センターに帰すと人件費が安くその方がよいという。Aneesh, 2006; Xiang, 2007のアメリカ、オーストラリアの例では、エンジニアの就労先の国での「ベンチング(待機)」について分析されているが、日本でのベンチングのケースは少なく、次のプロジェクトが決まっていなければすぐにインドへ送り返し、インド国内で待機、あるいは別のプロジェクトに従事させる手法がとられていた。中には日本国内でのある程度のベンチングを許す企業もあったが、数カ月待機しているエンジニアで、待機期間中給与を減らされた例もあり、エンジニアの生活の経済的な負担となっていた。ベンチング中のエンジニアは経済状況が悪化すれば真っ先にリストラの対象となるため、エンジニア本人にとって好ましいものではなく、ベンチング中のエンジニアに聞き取り調査をしたところ、待機期間中に自分のスキルが古くなり、市場価値が下がるという不安、リストラの不安などを抱えていた。

インドから派遣されるエンジニアの中には短期就労を希望する人々もいるが、多くのエンジニアが、日本での仕事や生活にメリットを見出し(収入増加による経済的メリット、生活の利便性などの他、日本への愛着を含む^{*11})、短期間の就労だけでなく、もし機会があれば、数年単位で働いてみたいという^{*12}。しかし、インド本社から派遣されたエンジニアにとって、日本での滞在期間はプロジェクトの状況、顧客企業の予算配分によって決まるため、本人が当初の滞在予定(配属されたプロジェクト期間)を超えて就労の延長を希望したとしても、継続して日本での仕事があるかどうか不透明な場合が多い。あるプロジェクト^{*13}では、日本側の顧客企業が四半期ごとに予算会議を開き、すべてのプロジェクトがレビューの対象となり、予算配分が決まらなければプロジェクトを続けることができないとのことであった。プロジェクトが縮小、打ち切りになると、エンジニアは会社から帰国を申し渡される。

エンジニア達に帰国命令が出ると、多くの場合、2週間以内に日本を出国しなければならない^{*14}。顧客側の予算会議の時期になると、自分の仕事が延長されるかどうかわからないエンジニア達が神経を尖らす様子が、インタビューから伺われた。エンジニア達は自分の仕事が延長されるのかどうか、職場での周りの様子やインフォーマルなルートからの情報でそれとなく察することができる場合もあるが、業務が終了するぎりぎりまで全くわからない場合もある。経営状況が悪くなって急にプロジェクトが打ち切りになったが、エンジニアが全く打ち切りを予想していなかったため、会社からの帰国命令にショックを受けていた例も観察された。

(3) 切り離し

ジャストインタイムは需要動向に合わせて在庫をなるべく抱え込まない生産システムであり、需要がなくなれば生産が停止される。こうした労働供給システムに組み込まれているインド人エンジニア

達の日本滞在が、経済や企業の経営状態に影響を受けやすいことを、2008年の秋以降特に顕在化した世界経済危機下の状況が端的に示している。調査していたインド人ITエンジニアが携わっているプロジェクトが次々と中止または延期となり、多くのエンジニアが帰国を余儀なくされた。調査したあるインド系IT企業では、金融危機の打撃が大きかった外資系金融機関向けだけではなく、日本企業向けのプロジェクトも中止、延期が続き、2009年3月の時点でプロジェクト数が3分の2に減少していた。プロジェクトが縮小されるとエンジニアの数も減らされ、例えばあるサポート業務のチームは、2008年の4月の段階では20名が就労していたが、1年後の2009年5月には5分の1の4名に減少し、少ない人数で以前と同じ量の仕事をこなさなければならず、エンジニア達は長時間の残業を抱えており、調査者が週末にエンジニアの家でインタビューをしている間も、会社から頻りに電話がかかってきて、対応に追われていた。また、新規のプロジェクト数が減ったため、新たに来日するエンジニアの数も減り、あるインド系企業では、労働許可申請数が2008年の5月と2009年の5月の比較では約半分に減少していた。日本からインドに帰国する人が増えたため、東京近郊に住むインド人達によって生活情報を得るためによく使われるメーリングリストでは、帰国するインド人のさよならセールスの回覧が多数出回った。このようなエンジニアの減少は、2008年度に日本に新規に入国した外国人エンジニア数の減少からも見てとれる*15。

帰国する際、多くのインド人エンジニアは、日本で再度就労ができるように外国人登録証をキャンセルせず*16、再入国許可を持った状態で帰国する。エンジニア達にとって、外国人登録を持ち続け、再入国許可を持ったまま帰ると、日本で求人が出たとき来日のチャンスが得やすいからである。梶田らは、日系ブラジル人が不安定な請負形態の労働により職場を転々と移動するため、居住地において「顔が見えない」存在になっていると指摘している。インド人ITエンジニアも、自治体の記録からは、居住しているのか、帰国してしまったのか把握が難しい「顔が見えない」状況になっていると言える。

日本に来る多くのエンジニアは、インド系IT企業本社の正規社員である場合が多いが(人材派遣会社経由のエンジニアを除く)、彼らはインドに帰国すれば雇用が常に守られているかという点必ずしもそうではない。アメリカ経済の失速はグローバルな連鎖を起し、インドのIT企業にも大打撃を与え、2008年の秋以降に顕在化した世界経済危機により、インドに帰国したエンジニアの雇用状況も悪化し、インド系IT企業はインドで軒並みリストラや給料カットを行った*17。本調査者が2009年3月から4月にかけてインド系IT企業で調査を行った際も、ある企業のオフショア開発センター内のカフェテリアでは、リストラのうわさがエンジニア達の間でささやかれており、彼らが雇用の先行きの不透明さに不安を抱えながら働いている様子が伝わってきた。インドで聞き取りを行ったオフショア開発関係者によると、インドのIT企業の多くは組合を持たず、経済状態が悪くなると、特にプロジェクトにつけずに待機中のエンジニア達は不安定な立場に置かれることが多いとのことであった。

もちろんエンジニアの中には数カ月単位の日本での就労で満足という人々もいるが、多くのエンジニアは可能であればもっとまとまった期間の日本での就労を望んでいる。そういったエンジニア達が、経済状況や企業の収益、プロジェクトの状況に左右されずに日本で働きたい期間を自分で選択し、ある程度コントロールできるようになるためには、在日企業か、あるいはインド系IT企業の日本支社に正社員、あるいは一定期間以上の契約社員として採用されることが必要になる。特に、インド人エン

エンジニアにとってインド系IT企業の日本支社・支店は会社のやり方にも馴染んでいるため安心であり、インドに帰国しても多くの場合仕事を続けることができるため、転職希望先として人気がある。

しかし、エンジニアが所属会社から別の会社へ転職、あるいは同じ会社のインド本社社員のステイタスから東京支社の直接雇用へステイタスを切り替えるためには、高い日本語力が要求されることが多い。インド系企業の大手あるいは準大手の3社の日本支社・支店の関係者に直接雇用の社員数を聞いたところ、1社はほとんど直接雇用のエンジニアを採用しておらず、2社は東京支社の直接雇用のインド人エンジニアの数は全体数の6分の1程度に抑えているということであった。エンジニアを直接雇用する日本支社では、日本語の能力が非常に高い社員^{*18}を求めているということであった。

(4) 言語とMobility

日本企業の多くのIT開発現場において、すべてのエンジニアが日本語を必要とするわけではなく、日本語がほとんどできなくとも英語の専門用語と片言の日本語の組み合わせ、そして絵や図を用いてコミュニケーションをとっている事例(村田, 2009)、あるいは中間に通訳を用いる事例が観察される。しかし、日本で直接雇用されるポジションは、多くの場合日本の顧客とのコミュニケーションがとれることが要求され、高い日本語能力が求められることが多い。そのことは転職サイトの求人票を見るとよくわかる。例えば、インド人ITエンジニアがよく利用するDaijob.comという就職支援サイトで、「ITエンジニア」の求人票を見ると(表2)、多くの場合、ネイティブレベルの日本語、あるいは読み書きも含めた高いレベルの日本語が求められており、高い日本語力がないエンジニアにとって転職のチャンスは非常に低いと言える。

表2 ITプログラマーの求人票で求められている日本語力

必要とされる日本語能力	求人件数	割合
ネイティブレベルの日本語	55件	48.6%
流暢な日本語(日本語能力試験1級レベル)	31件	27.4%
ビジネス日本語(日本語能力試験2級レベル)	18件	15.9%
日常会話レベルの日本語	1件	0.8%
最低限の日本語	1件	0.8%
日本語はゼロでもいい	7件	6.1%

出典：Daijob.com, 2009.9.25の求人データより

このような状況で多くのエンジニアは、日本での転職には興味を持っているものの、日本語力が足りないという理由で自分には無理だとあきらめている。インド系IT企業が欧米、とくにアメリカを中心とする英語圏においてビジネスを拡大し、急成長を遂げてきた理由の一つは、エンジニア達の高い英語力にあり、英語圏であるオーストラリアではインド人ITエンジニアを含むアジア系の「パワー移民」が、専門性と英語力を武器に、ホスト社会に対等な立場で働きかけるまでになっている(石井=関根=塩原, 2009)、日本企業において、インド人ITエンジニアが英語という武器を生かして会社を渡り歩くことは簡単とはいえない。

しかし、エンジニアが転職する際、日本語能力が求められるということは、逆に言えば、エンジニアが一度日本語という「武器」を手に入れると、転職が容易になることも意味する。言語をめぐるこのような状況は、言語と技術の逆転現象を生み出すこともあり、エンジニアの日本での採用において、技術力よりもまず言語によってエンジニアが分節化される事例も観察された。あるインド系の人材派遣会社では、インドで新卒の学生をリクルートし、数カ月の日本語教育を施した後、日本に送り込むというビジネスを行っているが、この会社の営業担当者は、日本語教育研修を受けさせた後、日本に送り込んだエンジニアの多くが1年ほどでもっと大きいインド系IT企業に転職してしまうと嘆いていた。これらのエンジニアの多くは、技術力や経験は十分とはいえないが、その日本語力によって簡単に転職していく「独り歩きする商品」になっていくという。日本語を武器にしてキャリアアップしたインド人エンジニアのAさん(30代前半男性)の例を見ると、技術だけでなく言語の役割が大きいことがわかる。Aさんはインドの大学院でコンピューターエンジニアリングを学んだ後、インドにある日印の合弁会社の面接を受け、当時日本語が全くできないにもかかわらず、日本語ができると偽って入社し、その後来日して日本語を練習しながら転職を重ね、現在はインド系IT企業の日本支社の正社員として直接雇用されており、32歳で年収1000万円である。Aさんは日本支社の正社員であるため、担当するプロジェクトがなくなってもすぐにインドに帰国する必要がなく、会社で待機し、別のプロジェクトにつくことができ、生活のベースを日本に置いている。Aさんは日本企業においてITエンジニアとして働いていくためには、絶え間なく技術力を磨き新しいスキルを身につけるだけでなく、日本語力を上げていくことが重要であると述べ、自分が現在の会社に直接雇用され、日本での長期の就労が可能になっているのは、技術者としてのスキルはもちろんであるが、取引先の日本企業の担当者との良い関係が作れ、仕事を継続してもらえるような日本語のコミュニケーション能力、「ソフトスキル」があるからだと述べる。

(5) 循環労働

市場の動きと海外企業のニーズによって作り出されるインド系IT企業の国際人材派遣システムは、インドと日本間のエンジニアの循環労働も副産物として作り出す。そのことは、前述のエンジニアの1年間の移動の分析において、複数回日本で就労しているエンジニアがいることから見て取れた。以下、循環労働するエンジニアの2つの事例を分析する。

26歳でプロジェクトのグループリーダーのBさんは、日本への来日が4度目で、平均約6カ月の日本での就労を4回繰り返している。Bさんは日本語能力は中級レベルであるが、顧客とオフショアとのコーディネーション能力が高いため、顧客からの信頼が厚く、日印間の循環労働を数カ月ごとに以下のように繰り返している。

図3 循環労働の例

日本 2カ月	インド 3.5カ月	日本 5.5カ月	インド 3カ月	日本 12カ月	インド 2.5カ月	日本 3.5カ月
-----------	--------------	-------------	------------	------------	--------------	-------------

本人としても往復によってインドの両親にも会えるため、日印の往復をあと3、4年続けてもいいと

のことである。Bさんは、循環労働によってこれまで300万円ぐらい貯金ができ、そのお金でインドに土地を買う予定であり、経済面のメリットも大きいと述べるが、本人にとってはそれ以上に、日本で働き、日本の顧客の考え方、そして日本の企業文化がわかるようになることは、インドに戻ってオフショアセンターで働くときに大いに役立つと述べており、こうした経験は日印ビジネスの橋渡し役としても重要であると述べている。但し、Bさんは循環労働ではなく将来は日本でもっと長期間働いてみたいという気持ちもあり、日本でMBAを取得し、長期のキャリア展開ができる職場を探すという選択肢も検討している。しかし同時に国の両親に結婚を勧められており、子供ができれば1つの場所に落ち着こうとも考えており、循環労働は子供ができるまでの過渡期的な労働形態とも捉えており、将来に関して揺れている。

次に、プロジェクトマネージャーのCさんの例であるが、Cさんはこの12年間に「自分でもわからない」程多く日本で就労する機会を得ている。Cさんは、1997年から3年間インド系IT企業の日本支社で直接雇用されていたが、2000年に帰国し、インド系企業に就職した後、その会社から派遣され「数えきれないくらい」日本に短期で働きに来たという。そして数年前からは現在のインド系IT企業の日本支社で直接雇用されており、日本支社で働いている。Cさんは日本語が堪能で、日本企業とのビジネスも熟知する日本専門家として日本で就労する機会が多く、もし転職して別のインド系企業に勤めても、やはり日本で働くことになるだろうと述べる。

これらの例で注意しなければならないことは、いずれのエンジニアも技術力に加えて日本語能力を有し、日本の顧客とのビジネスコミュニケーションのやり方を理解しているため、何度も来日の機会を得ていることである。インドでは前述のように海外での仕事を望むエンジニアが多く、日本での就労機会を何度も得ることは多くのエンジニアにとって簡単ではなく、日印の循環労働が一般的だとはいえない。

井口(2009)は、受入国で得た資産や能力を持って送出国、受入国を往復する自由を認める「循環移民(circular migration)」政策が必要であると述べているが、そういった自由を持たない現状において、インド企業の国際労働システムが一部のエンジニアに日印間を移動して働く循環労働の機会を提供しているといえる。しかし、そういった頻繁な移動は、エンジニアの主体的な移動の選択というより、フレキシブルな労働力を求める制度が作り出したものといえる。もちろん、Bさんの事例のように、エンジニア自身がそういった循環労働を利用し、自らのキャリア展開の道具と考えている部分も見受けられるが、Bさんはより長期的な日本での就労の希望も持っている。循環は企業側の需要によって発生するため、エンジニアはそれに合わせて移動しなければならない。このためエンジニアの生活に頻繁な移動による負担がかかる場合もある、学童期の子供、高齢の両親を持つエンジニアにとって頻繁な家族の移動は困難であり、循環労働をしているエンジニアの中には妻子をインドに置いて働きに来ている単身赴任者もいた^{*19}。

4 むすびにかえて

本稿は、外国高度人材の受入議論では期間限定で働く請負、派遣などの形態の就労者に関する議

論が十分になされていないという問題意識に立ち、インド人ITエンジニアの国際移動と請負労働を分析した。分析の枠組みとして、梶田＝丹野＝樋口，2005；丹野，2007を参考に，日系ブラジル人とインド系ITエンジニアの市場媒介型の移住システムを比較し，両システムが市場の需要に合わせて労働者を供給するジャストインタイム労働力管理という共通の原則を持っていることを分析した。そして，不安定な市場と企業が作り上げる移動と労働システムがエンジニア達に与える影響について，「切り離し」，「言語とmobility」，「循環労働」という3つの枠組みから分析した。

こうした分析は，高度人材の受入議論においてどのような意味を持つのだろうか。本稿で調査したエンジニア達は，厳しい競争を勝ち抜いて日本にきた優秀な人材であり，かつ，市場の需要に対応し，切り離され，また，その一部は循環するフレキシブルな労働力でもある。彼らは，「高度（専門職）」であることと，「フレキシブル」であることが同時に求められる「高度フレキシブル人材」と呼ぶべきグループである。本稿の分析は，こうした就労形態の人材と，受入政策議論における高度人材の日本への「定着」促進という言葉の間にある距離感を照らし出している。本稿の冒頭で見た受入推進政策の議論では，高度人材受入は単なる代替「労働力」ではなく，中長期的に定着を促進すべき「人材（人材^{*20}）」であり，流出させないための環境作りが検討されている。しかし，本稿の調査は，そうした人材像からみた主体的な移動の選択としての日本の位置付けだけでは説明できない制度的な国際労働の流れを示しており，調査の対象となったITエンジニア達が請負取引において「労働量」として扱われ，経済情勢次第で「切り離し」可能な状態に置かれていることを示している。本調査の結果は，こうした国際移動・労働システムで働く外国人専門職人材に対し，入国手続などが簡素化され，日本での長期の在留許可が与えられたとしても，それが彼らの「定着」と直結するとは限らないことを示している。

こうしたことから，今後「高度人材」をめぐる受入議論において，職種別の産業構造，労働市場を丹念に見ていくこと，そして本稿で見たような国際移動と労働のシステムの制度的文脈，さらに，そうした制度と日本企業側のフレキシブルな労働力へのニーズとがどのように連動しているのか，雇用形態に関する違いを考慮した上で，「定着」，「流出を防ぐ」といった議論を行う必要があるのではないかと考える。

* 本研究は2008年度日本経済研究奨励財団の助成を受けている。

*1 請負契約とは，仕事を完成することを約束し，完成物に対して対価をもらうものであり，途中の作業で発注元の指示は受けない。但し，日本のIT業界の開発スタイルは仕様変更が多く，発注元と発注先のエンジニアの対面での頻繁なコミュニケーションが必要とされることが多いため，請負契約であっても，客先で発注元のエンジニアと相談しながら働くことが多い。

*2 厚生労働省の「一部上場企業本社における外国人社員の活用実態に関するアンケート調査」の調査結果概要によると，外国人社員を活用している企業は約半数で，そのうち正社員としての活用は4割にとどまっている (<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2008/12/h1208-1.html>)。

*3 例えば，高度人材受入推進会議の報告書（2009：2）では「基幹人材としての外国人が十分に登用されていない」という記述はあるものの，その最大の要因は日本の活力，魅力の不足とされており，現状の雇用形態に関する記述は註釈に記されるにとどまっている。

- *4 1990年の入国管理法の改正で、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。
- *5 これ以外にインドにある日本企業の現地法人、あるいは日印合弁企業で雇用されているエンジニアが、日本側の関係企業で就労するケース、多国籍企業の社員がインドからエンジニアを送り込むケースなどが挙げられる。
- *6 海外の顧客先に派遣されてそこで働くエンジニア達は「オンサイトエンジニア」と呼ばれる。オンサイトエンジニアは顧客先で業務を完結させ、オフショア開発センターとの連携が不要な場合と、インドのオフショア開発と顧客との連絡係（「ブリッジエンジニア」）として機能する場合とがある。
- *7 フレデリック・P・ブルックス（1976=2002：23）は、エンジニアの仕事量の個人差、人と人とのコミュニケーションにかかる時間が考慮されず、エンジニアが一律に1人当たりの労働量として計算されることを批判している。
- *8 王（2005：104）は、一部の中国系ソフトウェアハウスで日本の労働基準法などが遵守されていないと指摘している。
- *9 日本支社・支店に直接雇用されている一部のエンジニアを除く。
- *10 インドの大手IT企業本社の新卒リクルート担当者によると、新卒採用ではインドの開発センターの所在地を中心にくつかの都市で上位50大学に向向いて採用面接及び試験を行い、最終的に採用するのは応募者の1割に絞られるという。
- *11 彼らの多くは決められた期間の中で仕事と貯金に励むだけでなく、秋葉原に通い詰めて電化製品の買い物を楽しんだり、日本製のカメラを購入して日本の風景の撮影をして家族、友人とシェアしたり、旅行に行き、スキーや温泉を試すなど、日本での滞在を楽しむことが多い。調査した多くのエンジニアは来日前に海外に行った経験がなく、海外で就労することは収入の増加だけでなく、今まで知らなかった世界を知るという意味で重要であると述べていた。
- *12 調査者がインタビューしたエンジニアのうち、短期で帰りたいと答えたエンジニアは1名のみであった。ほとんどのエンジニアは日本に永住することは考えておらず、将来のある時点で（子供が学童期にさしかかる時期）インドに帰ることを前提としつつ、日本で短期ではなく、「2、3年いたい」など一定期間以上の滞在を希望することが多い。
- *13 オフショアに200～300人、日本側に20～30人のインド人エンジニアが携わっている大型のオフショアプロジェクト。
- *14 インド系IT企業には日本支社・支店が直接雇用しているインド人エンジニアもあり、彼らの日本での就労期間は短期（数カ月単位）に限定されず、プロジェクトがなくても会社で待機することができるが、そのようなポジションの割合は少ない（本文中に後述）。
- *15 法務省「平成20年における日本企業等への就職を目的とした『技術』又は『人文知識・国際業務』に関わる在留資格認定証明書交付状況」では、交付数が前年より23.3%減少している（<http://www.moj.go.jp/PRESS/090714-2-1.pdf>）。
- *16 調査者は数人のエンジニアから、帰国する際に外国人登録をそのままにして帰っても大丈夫かどうか相談を受けた。インド系IT企業のビザ担当者によると、実際に国外にいながら外国人登録をそのままにしておき、日本に戻ってきて働くことはできるが、ビザ延長時に収入が少ないと、税金の支払いがなされていないことが問題になる可能性があるという。
- *17 インドの大手IT企業のTCS、Infosys、HCL Tech、Satyam、Patniなどが軒並みレイオフ、待機エンジニアの給料削減などに踏み切っている。
- *18 ITエンジニアとして仕事が支障なく遂行できるレベルの日本語とは、会話力だけでなく、日本語で書かれた仕様書を理解したり、Eメールや書類を日本語で作成したりすることが含まれる。場合によっては仕様書を日本語で作ることも要求される。多くのエンジニアは来日前に基本的な日本語会話のレッスンを受けるが、基本的な会話はできても、ビジネスで使えるレベルの日本語力を身につけているエンジニアは多くない。また、高いコミュニケーション能力があっても漢字学習に苦勞するエンジニアが多く、書類の読解、翻訳はインド系IT企業に所属する専門の通訳・翻訳担当者に戻されることが多いが、そうした処理には時間がかかる。日本のIT関係者のインド人エンジニアの日本語力に関する厳しいコメント例を挙げておく：「インド人にとって漢字は非常に難しいというのはわかるが、仕様書を書けない技術者などソフトウェアの開発現場では使えない。英語が社内公用語となっている一部の外資系企業でしか役に立たない」（<http://it.nikkei.co.jp/business/news/index.aspx?n=MMITzp000025032009&cp=2>, 2009年9月29日アクセス）。
- *19 市場と企業の作り出すジャストインタイム労働力管理がエンジニアに及ぼす影響を考えることは、エンジニアの家族の

移動の問題を分析する上でも重要である。

*20 「アジア人財プログラム」では、人材が「人財」と表記されている。これは、留学生を高度人材の卵と考え、彼らの日本招致から就職までを一貫して支援する産学提携のプログラムである。外国高度人材、そしてその卵である留学生が単なる労働力ではなく、大切にすべき「人財」という考え方がプログラム名に象徴的に現れている。

《引用文献》

- ・井口泰, 2009「外国人政策の改革と新たなアジアの経済連携の展望——入管政策と統合政策を基盤として」移民政策学会編『移民政策研究』Vol. 1, 18～29頁。
- ・石井由香＝関根政美＝塩原良和, 2009『アジア系専門職移民の現在——変容するマルチカルチュラル・オーストラリア』慶応義塾大学出版会。
- ・王津, 2005「日本の外国人高度人材導入政策と在日中国人——中国人IT技術者に対する実態調査を中心に」『中国系移住者から見た日本社会の諸問題』財団法人社会安全研究財団, 67～138頁。
- ・梶田孝道＝丹野清人＝樋口直人, 2005『顔の見えない定住化——日系ブラジル人と国家・市場・移民ネットワーク』名古屋大学出版会。
- ・倉田良樹, 2004「日本における外国人IT技術者雇用の現状」一橋大学経済研究所『世代間利害調整に関する研究』ディスカッションペーパーシリーズ通巻217号。
- ・桑原靖男, 2002「国際化・外国人労働者の観点から」日本労務学会編『日本労務学会誌』4巻1号。
- ・厚生労働省, 2008「一部上場企業本社における外国人社員の活用実態に関するアンケート調査」調査結果概要 (<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2008/12/h1208-1.html>)。
- ・高度人材受入推進会議, 2009「外国高度人材受入政策の本格的展開を」。
- ・丹野清人, 2007『越境する雇用システムと外国人労働』東京大学出版会。
- ・塚崎裕子, 2008『外国人専門職・技術職の雇用問題——職業キャリアの視点から』明石書店。
- ・フレデリック・P・ブルックス(滝沢徹＝富沢昇＝牧野祐子訳), 2002『人月の神話——狼人間を撃つ銀の弾はない』ピアソン・エデュケーション。
- ・法務省広報資料, 2009「平成20年における日本企業等への就職を目的とした『技術』又は『人文知識・国際業務』に係る在留資格認定証明書交付状況について」。
- ・村田晶子, 2009「複言語状況におけるブリコラージュが意味するもの——工学系の2つの共同体における事例から」WEB版リテラシリーズ6巻2号1～9頁。
- ・森幸一, 1999「ブラジルからの日系人デカセギの15年：選流型移住としての〈デカセギ〉」アジア経済研究所ラテンアメリカ・レポート編集員会編『ラテンアメリカ・レポート』16巻2号, 2～13頁。
- ・山田敦, 2009「『ハイテク移民』研究序説」一橋法学編集委員会編『一橋法学』8巻2号, 47～72頁。
- ・渡戸一郎＝鈴木江理子＝A.P.F.S., 2007『在留特別許可と日本の移民政策』明石書店。
- ・Aneesh, A., 2006, *Virtual Migration: The Programming of Globalization*. Durham: Duke University Press.
- ・Bhatnager, S., 2006, "India's Software Industry," In *Technology, Adaptation, and Export: How Some Developing Countries Got IT Right*. Chandra, V (ed.) World Bank: 95-124.
- ・Johnson, Jean M. and Mark C. Regets., 1998, International Mobility of Scientists and Engineers to the United States: Brain Drain or Brain Circulation, *National Science Foundation NSF 98-316*.
- ・Matloff, N., 1998, Debunking the Myth of a Desperate Software Labor Shortage, Testimony to the U.S. House Judiciary Committee Subcommittee on Immigration, available at <http://www.cs.ucdavis.edu/~matloff/itaa.real.pdf>.
- ・Saxenian, A., 2002, Brain Circulation: How High Skilled Immigration Makes Everyone Better off, *The Brookings Review*. Vol 20, No.1:28-31.
- ・Xiang, B., 2007, *Global "Body Shopping": An Indian Labor System in the Information Technology Industry*, Princeton: Princeton University Press.

International Migration of Highly Skilled Workers

Analysis of the Temporary Migration of Indian IT Engineers and Contract Labor in Japan

MURATA Akiko

Tokyo University

key words: highly skilled workers, IT engineers, contract labor

Discussions concerning the immigration policy for highly skilled workers in Japan often set the goal of facilitating the medium- to long-term settlement of skilled workers, and the issues surrounding those in contract labor are often excluded from such discussions. This paper aims to shed light on the contract labor of highly skilled foreign workers in Japan, with a particular focus on the case of Indian IT engineers. The paper analyzes 1) how the contract labor of Indian IT engineers is realized through the transnational labor supply of Indian IT firms, 2) how contract labor affects such engineers, and 3) what engineers need to do in order to take control of their period of work in Japan, and why this can be a difficult task.