

# 科学技術分野における高度人材の 集団的国際移動に関する社会学的考察 ——アメリカへ移動するインド人IT技術者集団の事例をもとに

松下 奈美子 名古屋産業大学専任講師

キーワード：高度人材のグローバル化，集団的国際移動，立場獲得競争理論

本論文では、グローバルエリート<sup>1</sup>の国際移動に関するイメージが誤謬を含むものであることを指摘し、H-1Bビザ労働者としてインドからアメリカに移動する技術者の事例をもとに彼らの移動と労働市場参入のメカニズムについて考察を試みた。インドからアメリカへのIT技術者の移動はグローバルデリバリーモデルと呼ばれる集団輸出型の移動であり、労働力供給の源泉となったのはインド国内労働市場では吸収しきれないほどの大卒人材の供給であった。また、高等教育修了後に国境を越えて移動する高度人材は、個人で移動するのではなく、言語や国籍、学歴といった社会的地位集団ごとに移動し、労働市場で集団ごとに立場競争を繰り返すというブラウンの理論に、実証的な視点からの考察を試みた。その結果、インド人技術者の移動や国際労働市場内で獲得できるポジション、エスニシゼーションに由来するという見方や、単純な廉価労働力への置換という従来の見方では説明しきれないことがわかった。アメリカ国内には、インド人技術者集団よりもさらに低賃金で働く国内労働者集団も存在したのである。インド系アウトソーシング企業で働くインド人技術者集団は、自分たちと競合する同水準かやや低い賃金水準の内部集団を排除するだけの力を持ち、かつ米系大手企業で働くアメリカ人技術者からポジションを篡奪できるだけの力も持つ外部集団であった。国際移動するインド人技術者集団を、ベストアンドブライテストと称されるようなグローバルエリートと捉えるでもなく、また外国人、エスニシティ、低賃金不安定雇用といった面から被抑圧的存在として捉えるのでもない本研究は、専門的技術的分野の国際労働移動研究に新たな視座を提供するものである。

## 1 本研究の課題

### (1) 研究の背景と問題意識

2014年、日本政府は「優秀な人材の世界的な獲得競争が激化する中、日本経済のさらなる活性化を図り、競争力を高めていくには、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」という政策的思惑のもと、出入国管理及び難民認定法（以下入管法）を改正し、「高度専門職」という新たな在留資格を創設した<sup>2</sup>。多くの先進諸国で実施されている人材獲得競争政策の背景には、ハイエンドな知識や技術などの人的資本を豊富に持つグローバルエリートの獲得は国家の競争力を維持する上で必要不可欠だという認識が存在する。一般的に、グローバルエリートの国際移動は非熟練移民の

越境移動と対比されやすい。彼らにとって国境を超える移動の障壁は低く、自由な移動が可能であり、彼らが集まるグローバル都市では研究開発や企業の増加等の経済波及効果が期待できる。そして長期的には高度人材が帰国して知識や科学技術、人的資本の移転可能性が高まると人材送出国にも利益となるため、送受国ともにその恩恵を享受できると指摘されている（Sassen, 1988=1992, 1991；Castles and Miller, 2003；Saxenian, 2007=2008；OECD, 2008）。こうした高度人材に関する言説は今日まで多くの国家政策に強い影響力を与えるに至っているのである<sup>3</sup>。

国境を越えるIT技術者は、国際移動を行う高度人材の中で最大集団である。しかし、世界全体で年間数十万人単位のIT技術者の国際移動を説明する際に、従来の極僅かなグローバルエリートを念頭に置いた説明枠組みを用いることが果たして適切なものか。大量のIT技術者が特定の地域から特定の地域へと移動する現象を個人の自由意思によるものとして捉えるのではなく、本人が持つ人的、社会関係資本や社会的紐帯を用いながら、一定の制御の下で自律的に移動していると捉える方が、実態を正確に理解できるのではないかとスミスとファヴェルは『国際移動における人間的側面』の中で、グローバルエリートの非人格的なイメージや非現実的な動態イメージが形成され一人歩きする一方、実際に国際移動する労働者の移動メカニズムに関する研究蓄積はまだ不十分であると批判する。彼らは、国境を越えて移動する大卒労働者の中には、国内にとどまっていたキャリアに見合うポストの獲得機会や上昇の機会がないために国外に出るという選択をしている人材がいる点を指摘し、そうした人材を「巡回する人々（Spiralist）」と呼ぶ（Smith and Favell, 2006：8-9）。

またブラウンは教育社会学の観点から、高等教育の世界的な普及にともなう逆説的な現象を明らかにした。労働市場への大卒人材の供給数が僅かであれば高値がつく競り上げ競争が生じるが、労働市場における雇用が有限である限り、大卒人材の供給量に反比例してその市場価値は減減し、価格競り下げ競争が生じていることをブラウンは指摘した。例えばH-1Bビザが1年間に10万件発給された場合、10万人分の雇用が海外からアメリカに移転するのではなく、10万人の労働力が移動しているにすぎない。10万人分の雇用が新規創出されない場合、賃金の下落や低賃金労働者への置換が起こる。H-1Bビザは発給件数の上限をめぐり、アメリカ国内の労働組合とインド系アウトソーシング企業の経営者側との間で、時にアメリカ議会の巻き込みながら、激しい攻防が繰り返されてきたのである。

移民受け入れの肯定的効果を強調する研究では、専門職種に限っての移民受け入れによる賃金引き下げ効果は薄く、むしろ平均賃金の上昇効果があることを主張する。しかし、平均賃金の上昇は必ずしも中央値としての実態を正確に反映しているわけではない。例えば1兆円以上の個人資産を持つ数人の大卒移民によって大卒全体あるいはIT産業で働く移民全体の平均賃金が引き上げられることも事実である。アメリカIT産業で働くアメリカ人と近年の移民の平均賃金の比較では、アメリカ人の平均が5万2千ドルに対し、近年の移民のそれは5万8千ドルと、移民の方が高い結果の報告もある（Batalova and Lowell, 2006：99）。後述するように、アメリカのIT産業の中でもインフォシスやTCSのようにアウトソーシング企業で働くH-1B労働者の平均賃金はアメリカ人技術者と比較すると1万ドル以上低い。学校教育や職業訓練によって労働者の生産性が高まり賃金も上昇する、つまり教育投資に比例して賃金が増えるというベッカーやシュルツに代表される人的資本理論の説明が当てはまらない事象が起きているのである（Brown, 2011；Lauder et al., 2006）。

本論文で扱う高度人材は、スミスとファヴェル、ブラウンらが指摘するように、従来の高度人材研究で多く見られた人的資本理論に基づく視点に基づくミクロな存在としてのグローバルエリート像とは異なり、一定の社会的地位によって集団化した中間的存在であると考えられる。高度人材は国籍や母語、

学歴などに規定される社会的地位集団であり、高度人材の国際移動とは、利害の異なる社会的地位集団同士が閉鎖的な労働市場内で有限のポジションをめぐる競争を繰り返す状態であるという、従来の研究にはない社会的アプローチから高度人材の国際移動を説明することが本論文の目的である。

## (2) 研究の方法と対象

本論文では、グローバルエリートのモデルとして取り上げられる一握りの成功者、具体的には1980年代から1990年代にはすでにシリコンバレーを去り、母国での商機を求めて帰国し、獲得した地理的・人的資本をもとに起業して先行者利益を確保できた人々を対象とするのではなく、そうした起業家に雇用される大多数のIT技術者たちを考察の対象とする。

アメリカに移動した高度人材の代表例とされる外国人IT技術者、とりわけ被雇用者としてインドからアメリカに移動するIT技術者たちは、サティヤムやレノボ、エイサー、ミラビリスなどのグローバルIT企業を立ち上げ、経済的大成功を収めた起業移民とはその性質が全く異なる。彼らは人的資本理論やグローバル都市論で言及されるグローバルエリートではない。高等教育終了後、“国内にとどまるよりは良い”ポジションを求めて自ら国境を越えた、あるいは自らの意思とは関係なくグローバル企業、インド系IT企業のネットワークシステムによって、被雇用者として国際労働市場に送り出された労働者である。

非就労ビザの一つであるH-1Bビザは基本的に大卒以上の学歴を有し、専門職種に従事する労働者に対して発給されるビザであり、またその申請は雇用主が行わなければならない。H-1Bビザ取得者の多くがコンピュータ関連の職種に従事し、H-1Bビザの発給数は2000年以降ほぼ25万件以上で推移している。H-1Bビザ申請企業上位10社のうち上位3社はほぼ毎年インフォシス、TCS、ウィプロというインド系IT企業であり、また国籍別発給割合でも常にインドが過半数を占め首位である。これらを踏まえると、100万人以上のインド人技術者が被雇用者としてインドからアメリカへと集団で移動していることがわかる<sup>\*3</sup>。

アメリカのH-1Bビザは、本来「高度に専門化した知識群の理論的・実践的な応用」を必要とする職種に対して発給される就労ビザである。しかし近年の実証研究では、アメリカに移動した多くのインド人IT技術者は、高度な知識や革新的な技術、ハイエンドスキルを持った頭脳労働者ではなく、アメリカ人技術者よりも安価でフレキシブルな労働力として魅力的であり、グローバル化の恩恵を受けた勝者とは言えないということが指摘されている(Aneesh, 2000; Chakravartty, 2005, 2006)。

H-1Bビザを取得したインド人技術者はどのようなシステムで国境を越えてアメリカの労働市場に参入していくのか。アメリカのこの10年間におけるH-1Bビザ取得者は、25歳から34歳までの層に全体の約7割が集中している<sup>\*4</sup>。つまり、インド系IT企業はおもに高等教育機関修了後10年以内の人材を雇用し、H-1Bビザを申請して、インド人IT技術者をアメリカの労働市場へ送り込んでいるのである。大卒労働市場において賃金競争が激化し、さらに有限のポジションをめぐる競争が内部集団と外部集団が競争と排除の競争を繰り返すというブラウンの分析は、本稿の考察を行う上で非常に有意義な示唆を与える。アメリカのIT産業で最大のクラスターを形成しているインド人IT技術者の就労は、ボディショップと呼ぶべき実態であることを明らかにした実証的先行研究を援用しつつ、本論文ではインド人IT技術者集団がアメリカの労働市場に参入するメカニズムを、内部集団と外部集団によるポジションの競争と排除の競争であるとして説明を試みる。

## (3) ブラウンの立場競争理論

ブラウンは「立場競争のグローバル化？」の中で、あるポジションをめぐる競争の社会構造がグローバル化した状況を、様々な地位集団間の競争であるとする。そして経済的に発展した労働市場と教育システムの下では、全ての競争参加者の能力と努力に見合った職業を獲得するための開放的で公平な競争が行われるという楽観的な見方を否定する。ブラウンの立場競争理論では、社会や産業が発展するにつれ、むしろポジションをめぐる競争は構造化し、競合し対立する利益集団間で行われる競争は閉鎖的で不平等なものになると考える。この閉鎖的で不平等な競争は個人間同士で行われるのではなく、集団と社会との関係性の中で行われる。立場競争理論の中でブラウンは個人ではなく、市場における集団を重視する。新規集団は既存集団が独占的かつ支配的に市場で占有しているポジションをめぐる競争と対立し、互いに排除と奪取を目的とした行動を取ると考える。そして、この排除と奪取を目的とした競争は、社会的な地位集団によって繰り返される。具体的には国籍やエスニシティ、言語などの要素ごとに異なる地位に属する集団によって社会は構成され、各々の地位集団間で競争が繰り返されるのである(Brown, 2000; Brown et al. 2003)。

ブラウンはヨーロッパの情報通信産業で働く熟練したインド人IT技術者がイギリス国内の労働市場で排除されている事例を挙げ、実力による評価以前に、EU加盟国の国籍を持っているか否かというルールによってインド人労働者は評価されていると指摘した。その一方でイギリス、フランス、ドイツ、オランダなどの大学を卒業した者はその仲間内で専門的職種をめぐる競争が年々激化しているものの、モスクワや北京の大学卒業者との直接競争からは保護されていると指摘した。つまり、国際労働市場は知識やスキル、経験に基づいて評価される自由で公平な競争市場ではなく、国籍や民族、社会階級、性別、母語など様々な基準で評価される閉鎖的で不平等な競争市場なのである(Brown, 2000)。

労働市場におけるこうした不平等な競争は、賃金や失業率など各種の数字に表れている。例えば、アメリカ国勢調査局の統計によると2009年のアメリカの労働市場では、大卒男性の年収が64,919ドルであるのに対し、大卒女性は48,220ドルである。また大卒白人労働者の年収が58,149ドルであるのに対し、大卒黒人労働者の年収は47,155ドル、大卒ヒスパニック系労働者のそれは46,774ドルと、白人労働者と比べて1万8千ドルもの差が生じているのである<sup>\*5</sup>。世界金融危機後の2009年の大卒労働者の人種別失業率は、白人3.8、ヒスパニック5.0、黒人7.2、アジア人5.0であり、同じ大卒でも黒人の失業率は白人のほぼ倍となっている<sup>\*6</sup>。

労働市場においては、高度人材でも非熟練移民でも“外国人でなければならない”ポジションは国内労働者と非競合であり、あるいは国内労働者が就かないポジションも競合しない。しかし外国人である必要がなく、国内労働者からの需要もあるポジションは競合するため、外国人は新たにポジションが生み出されない限り、既存のポジションを誰かから奪取しなければならない。個人や集団の持つ人的資本や社会的資本が高ければ高いほど、強力なポジションを競合相手から奪取することが可能になるが、卓越した能力や豊富な資本を持たない場合、自分よりも弱い者とポジションを競うほうが奪取の可能性が高まるのは、多くの競争社会において同様と言える。

## 2 アメリカのグローバルマーケットへ参入するインド人技術者集団

アメリカは世界最大の高度人材獲得市場であり、IT技術者集積国でもある。2000年の高度人材の

国際移動をOECDデータから分析した数字では、OECD 30ヶ国のうち、大卒以上の人材の流入数から流出数を引いたアメリカの高度人材獲得数は330万人以上と、2位のオーストラリア（約70万人）、3位のカナダ（64万人）を大きく引き離している（Boeri et al. 2012: 44）。英語圏の移民国家として成立し、1世紀にわたり世界最大の経済力を維持するアメリカが世界中から高度人材を誘引する力を持つ強力なマグネット効果を持つことは事実である。しかし、本稿ではアメリカのIT産業で最大規模集団を形成しているインド人IT技術者を中心に、H-1Bビザの急激な拡大とインド人IT技術者の移動と参入は集団的なものであると仮定し、それがどのようなメカニズムで行われたのかについて、社会的アプローチから考察を行う。

### (1) アメリカとインドの情報通信産業における歴史的繋がり

アメリカの情報通信産業は巨大である。情報処理推進機構の報告によれば、2009年の世界の情報通信産業の市場規模は約2兆3385億ドルであり、そのうちアメリカの市場規模は一国で約8383億ドルと世界全体の約36%を占めている（情報処理推進機構、2011: 6）<sup>\*7</sup>。1990年代のアメリカの情報通信産業は、製造業に代わる新たな成長産業として多くの投資を呼び、新興IT企業の急成長や労働需要の拡大などその影響はアメリカ国内に留まらなかった。急激に拡大したITサービスへの需要はアメリカ国内のIT技術者だけでは充足できず、多くの外国人IT技術者を必要としたのである。

1990年代から2000年代にかけてアメリカへ向かった外国人技術者の多くはインド人技術者であった。アメリカのIT景気が過熱していた1998年から1999年にかけて発給されたH-1Bビザのうち74%がインド人向けであり、現在に至るまでインドはH-1Bビザ取得者の最大クラスである。アメリカの情報通信産業内で最大規模のインド人クラスが形成されていた状態を、チャンはエスニシゼーションによる市場の占有であると指摘した（Xiang, 2006）<sup>\*8</sup>。なぜインド人がこれだけの規模を米国市場で占有できたのか。その理由として、インドの公用語が英語であるということ、そして高水準の理数教育による人材育成が比較的早い段階から行われていたという二点が指摘できるが、これだけではインド国内に国際移動が可能な人材のストックを説明したに過ぎない。

100万人を超える技術者のインドからアメリカへの移動にはどういったメカニズムが作用してきたのだろうか。インド人IT技術者の国際移動を考察する上で、重要なポイントとなるのがインドの情報通信産業の産業構造である。インドの情報通信産業はTCS（Tata Consultancy Services）・インフォシス・ウィプロの三大企業を頂点にテックマヒンドラ・HCLなど一握りの巨大企業で形成される強固なピラミッド構造となっている。ガートナー社の報告によれば上記の上位5社の売り上げの合計は、インドのITサービスプロバイダ全体の総売上高の約半分を占める<sup>\*9</sup>。そしてこれらインド系IT企業が申請、獲得するH-1Bビザは発給総数全体の3分の1を占めている<sup>\*10</sup>。以下ではこの一握りの巨大インド系IT企業がインド人IT技術者の国際移動に果たした役割について見ていくことにする。

インドの情報通信産業とアメリカの繋がりには古い。メインフレームの販売で世界最大手シェアを誇っていたIBMは世界展開の一環として1951年にインドに進出し、自社のメインフレームを販売しつつネットワーク構築から保守運用までを引き受け、事業を拡大していた。しかし、1977年にインド政府が外国為替規制法を制定したことでIBMは事業継続の困難に立たされた。40%のインド資本の受け入れと26%にまで自己資本比率の引き下げを要求されたIBMは事実上インド市場撤退を余儀なくされたのである<sup>\*11</sup>。しかし、すでに販売した製品のサポートや保守業務は継続する必要がある、従来のインド国内にIBMインドとして海外支社をおき、自社サービスを展開するオンサイトサービス

から、サポートや保守業務はインド国外からインド国内の顧客へ提供するオフショア方式へと転換せざるを得なかった。一方、それまでIBMインドで働いていたアメリカ人やインド人従業員は、インド政府が設立したCMC（Computer Maintenance Corporation）へと移籍し、アメリカのIBMから指示を受け、引き続きインド国内のIBM製メインフレームの保守やメンテナンスを行っていた。また、1960年代から1980年頃にかけてインド国内では外資系企業の支援をもとにITサービス企業が誕生し始めた。最も早かったのが1968年のタタ財閥によるTCS設立であり、その後ウィプロが1980年に、インフォシスが1981年と続いた。

1980年に入ると世界中でメインフレームの販売が下火になり、顧客企業のサーバ管理やシステム開発が業務の中心になりつつあった。この頃からアメリカ国内ではシステム開発やソフトウェア開発技術者の需要が急増し、技術者不足に直面していた。アメリカ国内のIT技術者不足を大きな商機と捉えたのが、インド国内の巨大ITサービス企業であった。

IT産業ではプロジェクトごとに必要な人員や予算を計算するために人月（man-month）という概念を使うが、この“必要な期間だけ必要な人員を売り出す”ビジネスモデルを確立させたのがインド系IT企業のTCSであったとチャンは指摘する（Xiang, 2006: 5）。巨大なタタ財閥グループの一つとして1968年に操業を開始したTCSは、最初からインド国内のIT産業市場ではなく、海外市場での大規模な展開を模索していた輸出志向型の企業であった。1974年に初めてITサービスの輸出を開始したTCSは、インド国内に競合企業がまだ存在していなかったこともあり、ポディショッピングサービスの先行者としての地位や利益を獲得できたといえる。TCSに続き、後続のIT企業も同様にIT技術者の海外輸出型ビジネスモデルを展開した。アメリカで経営学修士の学位を取得後インドに帰還した元留学生のラマリंगा・ラジュが1987年に起業したサティヤムマヒンドラ（現テックマヒンドラ）もアメリカと母国のインドを結ぶネットワークを活用して、多数のインド人技術者をアメリカへと送り出した。ラマリंगाはこのインド人技術者送り出しモデルを“グローバルデリバリーモデル”と呼び、後発企業ではあったが短期間に急成長を遂げた<sup>\*12</sup>。

アメリカの大手企業が独自のシステムを開発しサーバ運用を始めたため、アメリカ国内で働くIT技術者の需要が急激に高まった。さらに2000年のY2K問題への対処などにも人員が必要となり、インド人IT技術者はアメリカの多くの企業へと“輸出”されたのである。初期の段階では、派遣先アメリカ企業でのインド人IT技術者の業務はプログラムの書き換えやシステムおよびデータの移管作業、システムの保守・運用業務など比較的簡単なものを中心であったが、インド人IT技術者をアメリカへと送り出す人材輸出型ビジネスモデルはこの時期に確立しつつあったのである。近年でもインドのIT産業の国内需要は6.2%と極めて低く、国外需要が93.8%を占めるというアンバランスな構造になっているが、その先鞭をつけたのが、1968年に設立されたIT企業の現最大手TCSによって始められた人材輸送に類似したサービス輸出型ビジネスであった<sup>\*13</sup>。TCSをはじめその後が続いたインドIT企業によるITサービスのグローバル化は、インド人IT技術者の国際移動も伴うものであったのである。

### (2) グローバルデリバリーモデルによって送り出されるインド人IT技術者

インド人IT技術者のアメリカへの国際移動には『フラット化する世界』のモデルになったインフォシスやTCSのような巨大IT企業や、ラマリंगा・ガジュのようにアメリカ帰りの起業移民が果たした役割が大きかったことも明らかになった。以下では、ラマリंगाやTCSによって確立されたグロー

表1 インド系アウトソーシング企業とSCE社の賃金比較 (2013)

Firm	New H-1B visa Received	Median Wage	Average Wage
Infosys	6,259	\$65,631	\$70,882
Tata Consulting Services	6,163	\$65,500	\$65,565
Annual Wages for Computer Systems Analyst in CA		\$90,376	\$91,990
SCE Workers (Average base Pay for IT Specialist / Engineers)			\$110,466

出所) Hira, Economic Policy Institute Working Economic Blog, "New Data Show How Firms Like Infosys and Tata Abuse the H-1B program" Table1 より筆者作成

バルデリバーモデルを経てアメリカに輸出された大多数のインド人IT技術者集団の移動について詳しく見ていく<sup>\*14</sup>。

アニーシュヤチャクラバーティは、H-1Bビザで働くインド人IT技術者を「(他の移民と比較すれば)高い給与ではあるが、その職務内容は大企業のためのローコストなジャストインタイム労働者であり、制度上の高度人材ではあっても、革新的技術を生み出すような高度な専門的労働者とはいえない」と指摘している (Aneesh, 2000; Chakravarty, 2006)。インド人IT技術者の需要が拡大した1990年代以降のアメリカでメインストリームを形成していた人々とは、アメリカの上位大学で博士号を取得して最先端の研究開発に従事する人々ではなく、大学卒業後H-1Bビザによって入国してコンピュータのプログラムの日付を1900から2000への書き換え業務に従事した人々であり、その傾向は今日でも大きくは変わらない<sup>\*15</sup>。インド人IT技術者の技術に加え、相対的な低賃金雇用という前提があって初めて、アメリカの国際的な国家の競争優位やインド系IT企業の利益拡大は成立する。

労働市場に求人数以上の大卒人材が大量に供給されると市場価値の逡減や、安価な労働力への置換が起きることはすでに述べたが、実際にアメリカ人技術者がH-1Bビザで働くインド人技術者に雇用を奪われる状況は、H-1Bビザ導入初期から現在に至るまで続いているのである。最近では、2015年2月に全米最大規模の電力会社サザンカリフォルニアエジソン社(SCE)が400人の国内労働者を解雇し、インフォシスとTCSが雇用するH-1Bビザ労働者に置き換えたことが大きく報道された<sup>\*16</sup>。表1はインフォシス、TCS、SCEの所在地であるカリフォルニア州のIT技術者の平均賃金と各社の平均賃金を示したものである。

SCE社は平均値しか公表されていないため各平均値でしか比較できないが、10万ドルを超えるSCE社の平均賃金に対し、インフォシスやTCSの平均賃金は6万ドルから7万ドルとかなり低い。SCE社の賃金はカリフォルニア州平均よりも約20%高いが、インフォシスやTCSなどインド系のアウトソーシング企業の社員に置き換えることでSCE社としては35~40%のコストカットが見込めるのである。解雇が行われる前のSCE社の情報通信部門には1800人の正社員に加えて1500人の契約社員がいたが、2015年2月の400人の解雇とH-1B労働者への置換によって正社員と契約社員の数が逆転した。

図1はアメリカ国内のIT企業やアウトソーシング系IT企業の平均賃金を比較したものである。図2はそれらの企業のH-1Bビザ取得数に占めるインド人比率を示したものである。

図1の分布図からは、アメリカIT産業内で米資本企業とインド系企業の間に明確な賃金格差があ

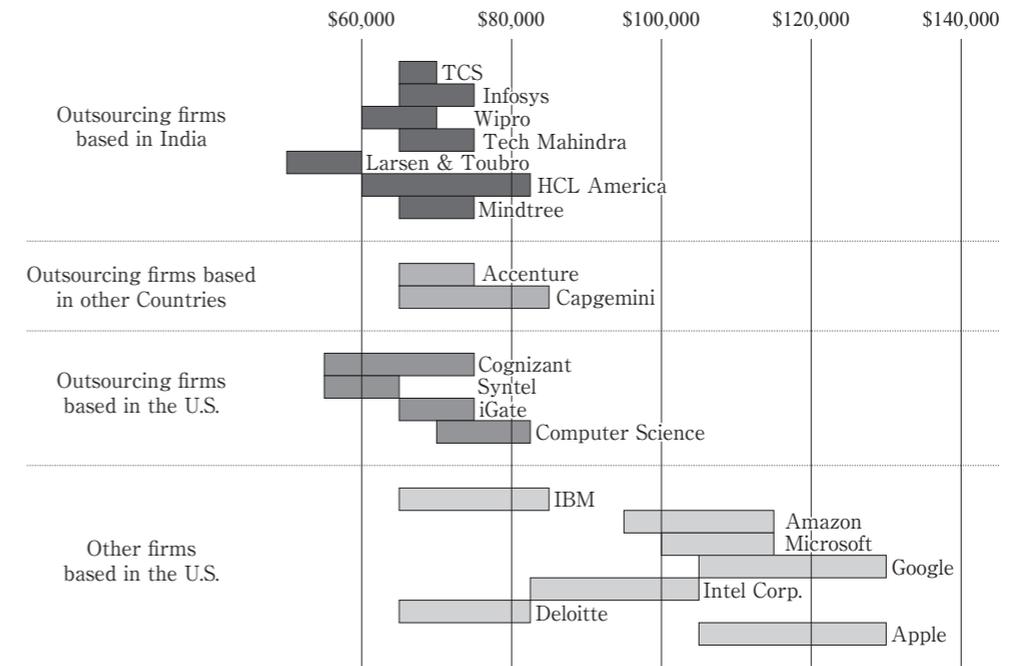


図1 H-1Bビザ新規取得者の賃金分布図 (2013)

出所) The New York Times, How Outsourcing Companies Are Gaming Visa System, Table "Wage Distribution for new H-1B visa workers in 2013" より筆者作成

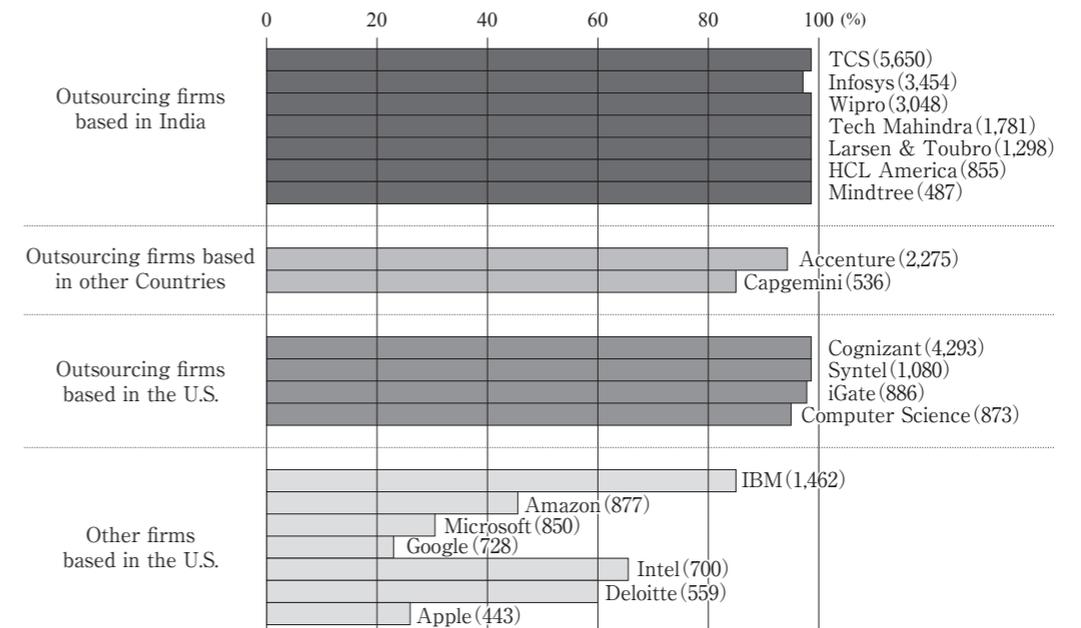


図2 H-1Bビザ労働者に占めるインド人比率 (2013)

出所) The New York Times, How Outsourcing Companies Are Gaming Visa System, Table "The vast majority of H-1B visa workers are from India" より筆者作成  
注) 右端の企業名横の ( ) 内の数字は2014年に各社が取得したH-1Bビザの数を表す。

ることがわかる。とりわけ Google と Apple はインド系企業のほぼ倍近い賃金となっている。アウトソーシング企業 13 社の平均賃金は、6 万ドルに届かない Laesen & Toubro を除きほぼ 6～8 万ドルの範囲に収まっている。また HCL, Capgemini, Cognizant の 3 社を除くと、賃金幅が狭いことも特徴である。図 2 は H-1B ビザ取得数上位 20 社のうち、2005 年から 2012 年までの H-1B ビザ取得数に占めるインド人技術者の割合を示したものである。

インド系企業だけでなく、その他のアウトソーシング企業もインド人技術者の割合が 90% を超えている一方で、興味深いのは図 1 で示した賃金が高い米系企業ほど H-1B ビザの取得数も少なく、インド人技術者の占める割合も低いという点である。Google は 20 社中最もインド人技術者の雇用比率が低く、20% 台前半である。続く Apple も 20% 台半ばであり、Microsoft で 30% 程度となっている。米系企業でインド人比率が 50% を超えているのは Amazon, デロイト, インテル, そして IBM の 4 社であり、中でも IBM は 80% を超えている。これら図 1, 図 2 をまとめると以下ようになる。まず、アメリカの情報通信産業はおもに 3 層から構成されている。第 1 層の上位群は Google, Apple, Microsoft, Amazon などアメリカに本社がある企業で、平均賃金は 10 万ドルから 14 万ドルと高いが、H-1B ビザの取得数は少なく、またその中に占めるインド人技術者の比率も低い。第 2 層の中位群は、アメリカに本社を置く Intel, デロイト, IBM のように平均賃金は 6 万ドルから 10 万ドルと幅がやや大きい。H-1B ビザの取得数も多く、インド人技術者比率も 50% から 80% 以上と高い。下位企業群は Cognizant, Syntel, iGate, Computer Science などアメリカに本社を置くアウトソーシング企業である<sup>\*17</sup>。これら第 3 層の平均賃金は 5～8 万ドル以下であり、H-1B ビザの取得数及び、インド人技術者の比率は非常に高い。この中位から下位の米系企業群は、図 1 で示した 6～8 万ドルの範囲に位置するインフォシスやタタなどのインド系企業と労働市場で競合することになるのである。

### (3) インドの高等教育と高度人材の労働市場への供給

これまで、アメリカ国内の H-1B ビザの発給状況や、H-1B ビザ労働者に占めるインド人技術者の比率などを見てきたが、送り出し側のインドではどのようなメカニズムが働いているのだろうか。インドの大学を卒業した学生はどのようにアメリカの労働市場に参入していくのか。TCS や現テックマヒンドラ社のグローバルデリバリーモデルについては前述したが、インドで高等教育機関を修了した人材がなぜそのような労働力輸出システムを経てアメリカへと移動するのか。換言すれば、高等教育機関を修了した人材であっても、エスニックネットワークという社会的紐帯や、社会的資本に頼らなければ移動できないのだろうか。その背景にはインドの高等教育の特殊な状況がある。

インドの大学進学率は 2004 年の時点で約 9% と OECD 平均と比較するとかなり低いが、同年の大学卒業生数は約 250 万人である。2004 年の日本の大学進学率が 40%、卒業生数が約 60 万人であることを考えると、進学率が 10% に満たない中で大卒者数 250 万人、うち理工系学部学生が全体の 38% の 82 万人、IT の専攻者だけでも約 17 万人という数字は非常にインパクトがある(小島, 2005: 112)。現在ではこの理工系出身者が 100 万人に達しているが、インド工科大学 (Indian Institute of Technology, IIT) や国立工科大学 (National Institute of Technology, NIT) の学生は、欧米企業に高待遇で採用されると言われる。

図 3 はインド国内の大学の構造を図式化したものである。インド進出を考える日系企業の採用向けにインドの大学就職事情を紹介したリクルートワークスの報告書によると、図 3 の Tier 1 に該当する学生数は IIT が約 1 万 5 千人、NIT の約 2 万 5 千人を合わせて 4 万人ほどであり、この層の最も

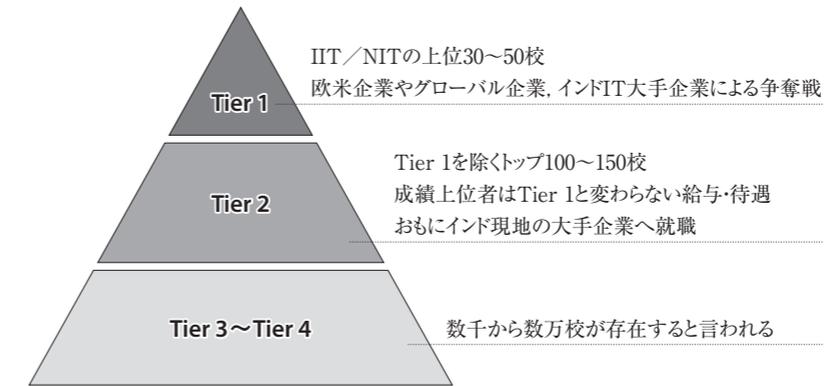


図3 インドの工学系大学の構造  
出所) リクルートワークス「インドにおける新卒採用の現状」13頁、図表5より

優秀な学生には Google や Microsoft など世界のトップグローバル企業側からオファーが提示されるという。この層では新卒の学生に 10 万ドルを超える報酬を提示しての争奪戦が行われるほどの過当競争になっているという分析は、図 1 で示した上位企業群の平均賃金とも合致している。また、Tier 2 では、大学のネームバリューは Tier 1 に及ばないものの、上位層の学生の質は Tier 1 と遜色ない。しかし Tier 2 の学生がインドで就職した場合の平均賃金は、Tier 1 の約半分の 30 万ルピー (日本円で約 50 万円) である。ここの卒業生はおもにインドに開発拠点を置く大手 IT 企業に就職するとされ、採用する側にとっては人材の能力と給与のバランスがよいとされる (リクルートワークス, 2013: 13-22)。

一方で、世界的な IT 企業が 1000 万円を超える報酬を提示し IIT や NIT のインド人学生を確保すると大きく報道されるが、全ての卒業生がそのような破格の待遇で就職しているわけではなく、むしろ稀なケースであるという指摘もある。IIT や NIT の学生が Tier 2 や Tier 3 の学生と比較すればインド国内での就職に有利なことは事実であるが、それでも年収 50 万ルピー (日本円で約 75 万円) であればインド国内では上位層であり、実際には 50 万ルピーももらえない学生の方が多いとされる (山田, 2013)<sup>\*18</sup>。この山田が指摘した数字は、リクルートワークスの出した Tier 2 の学生の平均給与は Tier 1 の約半分の 30 万ルピーという数字とも符合する。つまり、Tier 1 の中のさらに少数のエリートだけは破格の待遇で採用されるが、それ以外の学生は入学倍率が 60 倍以上とも言われる IIT 卒業生でも年収が日本円で 100 万円にも満たないのである。立場競争論で言えば、IIT を卒業してインド国内で就職する場合、この Tier 1 はもっとも高い学歴上の優位性を保持した地位集団であり、現地企業であれば他の地位集団を排除できる層である。つまり、インド国内であれば Tier 1 の学生は学歴やスキルに見合った最高のポジションを手に入れられる可能性が高い<sup>\*19</sup>。

しかし、欧米の上位理工系大学出身者の新卒平均年収が 500～700 万円であることを考えると、この Tier 1 層の学生がインドに留まった場合の平均年収 75 万円は先進国で同水準の学生が母国に留まった場合と比較してかなり低い賃金水準である。Tier 1 の学生がインド企業で得られる報酬に満足せず、インド以外の国で就職する場合は全く異なる競争環境に直面する。インド国内の競争では最上位集団として利用できた排除圧力を、外国で同様に地位奪取の手段として用いることはできない。英語圏のアメリカであったとしても立場獲得競争では劣位な位置に立たされ、インドに留まった場合に得られたはずのポジションと同等のそれを海外で獲得することはほぼ不可能である。そうすると金銭

的にはインドよりも高い賃金を得られても、自分の学歴やスキルに見合ったといえる職種や職務につくことは難しい。また国際移動した場合には、インド国内では Tier 1 であった人材の多くは Tier 2 や Tier 3 と同じインド人という国籍集団として他の国籍集団との競争になるのである。

上述した図 1 と図 2 からは、賃金が高い上位群の米系企業ほどインド人技術者の雇用が少ないことを明らかにした。つまりインド人技術者にとってポジションの獲得が難しいということである。H-1Bビザは就労ビザであるため、雇用先が確定しなければビザは発給されず、アメリカに移動することすら実現しないのである。

アメリカで賃金を得るといふ目的達成を最優先するのであれば、インド人技術者の比率が 2 割程度の企業群でポジション獲得競争に挑むのと、インド人比率が 8 割を超える企業群で競争するのでは、ポジション獲得の可能性は後者の方が断然高い。インド系というエスニシティだけでなく、出身大学や出身地域など共通の属性があれば、技術者自身が持つスキルとは別にそれらの属性が人的・社会的資本として有利に働くからである。

### 3 アメリカのIT産業におけるインド人技術者集団の地位獲得競争

#### (1) 立場競争理論から考察するインド人技術者集団の国際移動

以下では本論文の小括として、前節で述べたインドからアメリカへ移動したIT技術者がアメリカのIT産業構造の中でアメリカ人IT技術者とポジションをめぐる競争の結果、どのようなポジションを獲得しているのかを立場競争理論の分析概念を用いて考察する。

図 4 は本論文の分析枠組みである立場競争理論の社会的地位集団の構造概念にアメリカのIT産業へ移動するインド人集団の移動と地位獲得競争を当てはめて筆者が図式化したものである。

大企業から高額のおfferを受けるごく少数の人材を除くと、インド以外での就労を希望する Tier 1 から Tier 4 までのインド国内大学出身者はグローバルデリバリーモデルによってアメリカやイギリスに移動するか、あるいはグローバル企業がオフショア先としてインドに設けた拠点で働くことになる。インド系アウトソーシング企業がグローバル企業として展開していることで、インド人大卒者がH-1Bビザでの短期雇用やIT産業の中では中位から下位に位置する企業群、あるいはポジションであっても、エスニシティという緩やかな紐帯をたどってアメリカでの就労が可能になることから、インド人IT技術者をチャクラパーティはグローバルバリエーションの“弱い勝者”(Weak Winner)であるとした。

グローバルな労働市場では、国籍、エスニシティ、階級、性別といったあらゆる要素をもとに競争が行われる。サクセニアンが1970年代以前にアメリカのベル研究所やIBMなどアメリカ東部のハイテク集積地域で働いていたインド人や中国人研究開発者がシリコンバレーへと移動した動機を、アメリカ出身者のなかでも最上位集団に位置するアメリカ東部地域出身の技術者集団からの排除や昇進昇格の場面での限界などによるものであったと指摘したように、アメリカの労働市場で同じ学歴や資格を持つ国内の上位地位集団と外国人集団が1つのポジションをめぐる競争した場合、“強い勝者”(Strong Winner)となるのは、その国の中で最も支配的な地位集団である。

インド国内では中位～下位集団をほぼ完全に排除できるだけの強力な競争優位を持つ Tier 1 から Tier 2 の学歴集団も、外国の労働市場に参入する場合には、エスニックマイノリティグループとなる。アメリカの労働市場は他国と比較すれば圧倒的に高度人材の流入国となっているが、それでも支配的

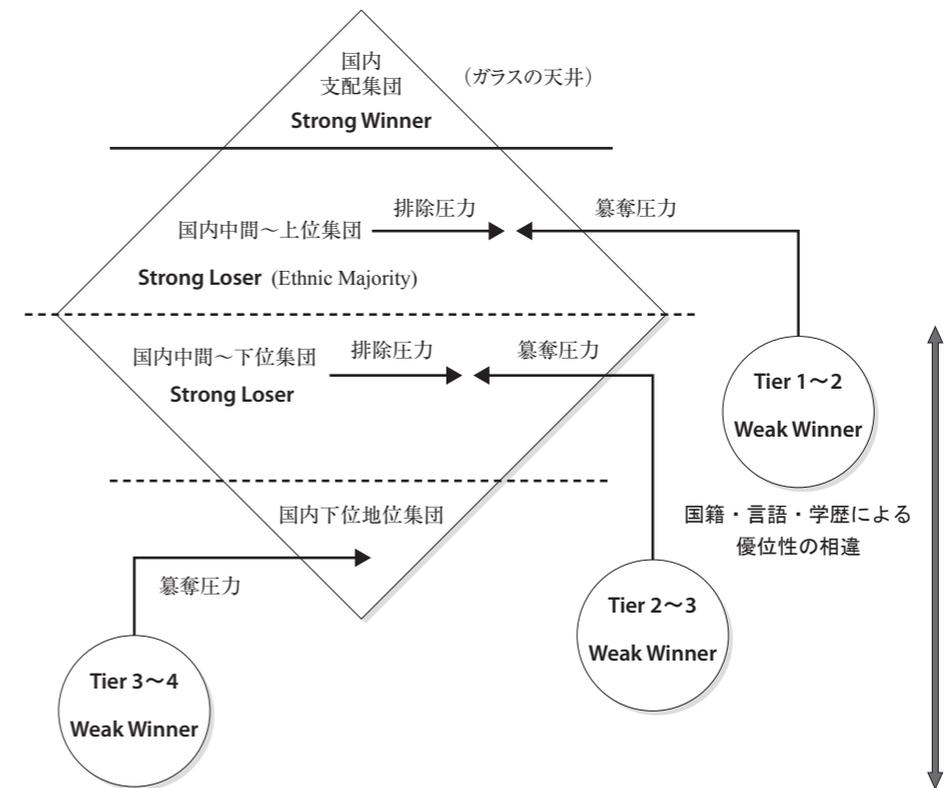


図 4 アメリカのIT産業におけるインド人地位集団の篡奪と排除 概念図 (出所) 筆者作成

な地位集団が何層にも存在する。支配的な力を持つ地位集団から順に競争優位と劣位に分けられ、その競争優位の階層によってポジションの篡奪可能性も排除可能性も高まる。1960年代から1970年代の段階ですでにアメリカの大学の博士号を持ち、アメリカ東部の研究所に勤めていた外国人技術者や研究者はその組織内での昇進の限界に直面し、西海岸に移動して起業して、次の技術者の移住や起業を助けるエスニックネットワークの拠点形成に寄与したというのがサクセニアンらの主張である。しかし雇用のパイは有限であるとする立場競争論の立場からみると、早い段階で外国人移民としての地位を確立し、時間の経過とともにシリコンバレーの内部へと埋め込まれていく外国人地位集団は、新規にポジションを獲得しようとする後発の外国人集団を排除する内部地位集団へと変化する可能性をもつともいえる。

一方でインド人IT技術者がアメリカに移動しなければ、あるいはアメリカ国内の業務の一部がインドにオフショアされなければその職を得られていたであろうアメリカ国内の下位集団と、高学歴で専門的知識や技術を持つインド人IT技術者集団がポジションをめぐる競争した場合、インド人IT技術者集団はアメリカ国内の中～下位集団からの排除圧力を退けてポジションの篡奪に成功している。SCEで雇用されていたアメリカ人労働者のH-1Bビザ労働者への置換は、インド人技術者集団がアメリカ人技術者集団からポジション篡奪の成功のみならず、図1で示した、5～8万ドルの同水準にあるCognizantやSyntel、iGate、Computer Scienceなどアメリカ系アウトソーシング企業の技術者とのポジション獲得競争にも勝ったことを意味する。本稿では扱わなかったがSCE社にとって同

程度からやや高額な賃金を払うのであれば、アメリカ系アウトソーシング企業の技術者よりもインド系アウトソーシング企業の技術者を雇用すると判断した何らかの要因が存在する。SCEに解雇された400人の技術者はそれぞれ年齢や技術力、賃金水準など個別の解雇要因が考えられるが、結果的にインド系大手アウトソーシング企業に就職した外国人技術者によって、そのポジションを篡奪されたのである。チャクラバーティは、ポジションを篡奪された内部集団は国内労働市場において自国労働者という本来強いポジションにも関わらず、それを外部集団に篡奪されたという意味で、“強い敗者”(Strong Loser)と評した(Charkvattey, 2005: 2-3)。

先進諸国の多くは中間層が膨らんだ社会構造であり、高等教育が広く普及し大学進学率が過半数を超える国では大卒というキャリアだけでは高い賃金を得ることは難しい。インドは低い大学進学率にもかかわらず大学卒業者の絶対数が多く、また国内市場や産業構造が未発達であるがゆえに、一握りの上位大学で高い教育を受けた人材ですら国内労働市場で吸収するのが難しい。高等教育の水準が高くなればなるほど学歴や教育内容の世界的汎用性は高まる。この高等教育のグローバリゼーションが国際移動を促進している要因の一つでもあろう。インド国内水準の低賃金労働を選択するか、あるいは海外での短期就労という不安定雇用でもインドより高賃金の職を探し、さらに競争劣位なインド人集団はアジアへと移動しているのではないかと考えられる。恐らくインド国内の学歴序列により移動の経路が規定されるだけでなく移動先も規定されている。国際移動するインド人技術者の多くは前述のグローバルデリバリーモデルによって輸出されるが、インドIT業界最大手企業に採用されるのはTier 1～Tier 2であり、H-1Bビザ労働者として国境を越えて働く技術者は、Tier 3以下の出身者や場合によってはITを専攻していない大卒者も少なくない。こうしたソーシャルステータスの低い大学出身者や大学でIT非専攻者が海外就労を希望する際に多く利用するのが、民間のIT教育機関NIIT(National Information Institute)とAptech社の2社である。この2社はインド国内のIT教育産業の最大手であり、大卒後の人材にIT教育を実施し、海外派遣ビジネスを展開している。これらの民間教育機関は特にアジア市場への人材派遣で大きく成長している。例えば、2000年にシンガポール政府は国内のIT技術者不足への対応策として、NIITから1000人のインド人技術者を受け入れることを決定している(日本労働研究機構, 2000)。

## (2) 結論と残された課題

本稿では、H-1Bビザ労働者としてインドからアメリカに移動する技術者の事例をもとに、高度人材の国境を越える移動は、従来指摘されてきた豊富な人的資本を持つ高度人材の自由な移動ではなく、言語や国籍、学歴といった社会的地位集団ごとに移動していることを説明した。異なる母語や学歴、国籍などの社会的地位を持つ集団同士が労働市場で有限のポジションをめぐる篡奪と排除を繰り返すという立場競争理論を用いることで、インド人IT技術者集団がアメリカのIT産業内で他の社会的地位集団よりも優位な地位を獲得し、さらにアメリカ国内の労働市場内で中～下位に位置する地位集団からそのポジションを獲得したメカニズムを明らかにした。

個人の能力やスキル、あるいは市場価格に基づく公平な競争が繰り返されることによって社会は自然秩序へと向かうという人的資本理論に対し、本稿の主要な分析概念である立場競争理論では個人間の水平な競争ではなく圧倒的な上下の力関係がある中で立場をめぐる対立する集団同士が参入と排除を繰り返す集団間競争であるとみなす。集団同士が立場をめぐる対立する競争は勝者と敗者のゼロサムゲームであり、この競争が無限に繰り返されることで、社会全体が疲弊する可能性があると考え

立場競争理論は、階層構造が極めて強固で下位集団や新規参入集団が上位集団の既得権益やポジションを獲得できる余地が少ない日本の労働市場への外国人労働者の参入を説明するのに非常に有用となる。高度人材労働市場内で上昇移動が難しいだけでなく、中心への移動も難しい場合、新規参入者や下位集団は周辺に固定化されることになる。本論文では分析の対象をアメリカへ移動するインド人集団としたが、今後は日本へ向かう外国人技術者集団を対象に、日本の労働市場への外国人集団参入の障壁について検討を加える必要がある。

- \*1 内閣府官邸HP「日本再興戦略」改訂2014—未来への挑戦」(<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/honbun2JP.pdf>, 2016年3月29日アクセス)
- \*2 高度人材の基準としてOECDが一つの目安としている、高等教育修了という基準は大学進学率が2割に満たない国と大学進学率が9割を超える国では、その学位取得の持つ意味が大きく異なるが、本論文では、OECDの定義に基づき、高等教育を修了した者とする。
- \*3 インドからアメリカを中心に海外のIT産業へと送り出された技術者の数は1999年の28万人から2006年には約160万人にまで拡大したという報告もある(みずほコーポレート銀行, 2011: 13)。
- \*4 2004年から2011年までは25歳から34歳のH-1Bビザ取得者が全体に占める割合は65～67%で推移していたが、2011年以降は72%を超えている。U.S. Citizenship and Immigration Services HP Characteristics of Specialty occupation workers (H-1B) Annual Report 2004-2014. (<http://www.uscis.gov/tools/reports-studies/reports-and-studies>, March 29, 2016)
- \*5 U.S. Census Bureau, Educational Attainment in the United States 2009: Median Earnings for Workers 25 years and Over by Educational Attainment, Work Status, Age, Sex, and Race and Hispanic Origin: 2009. (<http://www.census.gov/prod/2012pubs/p20-566.pdf>, March 29, 2016)
- \*6 Economic Policy Institute, Unemployment rates for the college-educated, by race. ([http://www.epi.org/publication/snapshots\\_20090422/](http://www.epi.org/publication/snapshots_20090422/), March 29, 2016)
- \*7 ITサービス、ハードウェア、ソフトウェア、通信、内部サービスの合計である。
- \*8 Xiangはインド人のアメリカへの国際移動を個人単位のエスニックネットワークを利用した国際移動という分析枠組みで考察しているため、本論文の分析枠組みとは立場をやや異にするが、IT技術者の国際移動を抽象的な新古典派経済学的理論で分析することには批判的である。
- \*9 ガートナー社が発表した2011年5月プレスリリースによると2010年におけるインド系IT企業全ての世界売り上げ合計は約574億ドルであり、そのうち本文中の上位5社が占める売り上げの合計は242億ドルとなっている。(<http://www.gartner.co.jp/press/html/pr20110519-01.html>, 2016年3月29日アクセス)。
- \*10 Hiraによれば、2014年に上限8万5000件のH-1Bビザを求めて申請した企業は1万社以上に上るが上位20社だけで3万2213件のH-1Bビザを獲得している。その3万2千件のH-1Bビザのうち3分の1の1万6573件をインド系アウトソーシング企業が取得している(<http://www.nytimes.com/interactive/2015/11/06/us/outsourcing-companies-dominate-h1b-visas.html>, March 29, 2016)。
- \*11 IBM India 公式HPより (<http://www-07.ibm.com/in/careers/history.html>, March 29, 2016)。
- \*12 サティヤムヒンドラは急成長したが、2009年に前年度2008年の売り上げを大幅に水増しする粉飾決算を行うなど巨額の不正が明らかになり、現在はテックマヒンドラに買収された。
- \*13 インドのIT産業の売り上げに占める海外需要依存の高さは突出しているが、一方で中国、韓国、日本の内需依存率の高さも際立っている。中国(71.7%)、韓国(91.2%)、日本(87.3%)と、海外向けサービスが少なく、専ら国内の需要に頼っているのが現状である(情報処理推進機構, 2011: 15)
- \*14 インド人技術者をアメリカやイギリスに派遣するモデルを一般的にはポディショッピングモデル、ポディショッピングサービスというが、本稿ではほぼ同義のものとしてSatyamが自社のサービスとして提起した「グローバルデリバリーモデル」を用いる。理由は、ショッピングモデルの場合、買うという一時的行為を想起させる用語であるのに対し、デリバリーモデルの場合は、人材をインドからアメリカへ「運ぶ」という移動のニュアンスが

より伝わりやすいと考えるからである。

- \*15 Hira は、インフォシスとタタが2014年の1年間に取得したH-1Bビザ12,432件のうち、移民ビザに切り替えを行ったのはわずか7件（インフォシス6,269件中7件、タタ6,163件中0件）であったことから、H-1Bビザが移民ビザへの移行的役割を果たしていないと指摘した。また、同年のH-1Bビザ新規取得者2万1,072人のうち82%は最終学歴が大学卒であり、それ以上の学歴を有しているものは全体の0.5%にしかすぎないと指摘している（<http://www.epi.org/blog/new-data-infosys-tata-abuse-h-1b-program/>, March 29, 2016）。
- \*16 Computer World HP “Southern California Edison IT workers ‘beyond furious’ over H-1B replacements”（<http://www.computerworld.com/article/2879083/southern-california-edison-it-workers-beyond-furious-over-h-1b-replacements.html>, March 29, 2016）
- \*17 アクセンチュアはもともと米系企業であったが、2009年に税制上のメリットから登記上の本社をアイルランドに移転させている。しかし実質的本社機能はアメリカのままであるため、本稿の趣旨からすると、実質的米系企業としてカテゴライズされる企業である。
- \*18 インドには政府機関や公的機関から公式に発表されている各種統計が少ないため、山田が述べた50万ルーピーという数字はインドの公式な新卒学生の給与の数字ではない。
- \*19 インド人学生を現地採用しようとする企業にとってはTier 1の学生は競争率が高く、採用できないリスクもあるので、最初からTier 2の上位層の学生にターゲットを定めてリクルーティング活動を行う企業もあるというほど、Tier 1の学生は就職状況において有利となっている（リクルートワークス, 2013）。

#### 【参考文献】

- Aneesh, A., 2000, “Rethinking Migration: High-Skilled Labor Flows from India to the United States”. *Center for Comparative Immigration Studies*, Working Papers, 18.
- Aneesh, A., 2006, *Virtual Migration: The Programming of Globalization*, Durham: Duke Univ. Press.
- Boeri, T., et al., 2012, *Brain Drain and Brain Gain: The Global Competition to Attract High-Skilled Migrants*, Oxford University Press.
- Brown, P., 2000, The Globalisation of Positional Competition, *Sociology*, 34 (4), pp.633-653.
- Brown, P., Green, A. and Lauder, H., 2003, *High Skills: Globalization, Competitiveness, and Skill Formation*, Oxford University Press.
- Brown, P., 2011, *Hugh Lauder and David Ashton, The Global Auction*, Oxford University Press.
- Chakravartty, P., 2005, Weak Winners of Globalization: Indian H-1B Workers in the American Information Economy, *AAPU Nexus*, 3 (2).
- Chakravartty, P., 2006, Symbolic Analysts or Indentured Servants? Indian High-Tech Migrants in America’s Information Economy, *Knowledge, Technology, & Policy*, 19 (3), pp.27-43.
- Florida, R., 2007, *The Flight of the Creative Class: The New Global Competition for Talent*, New York: Collins. (井口典夫訳, 2007『クリエイティブ・クラスの世紀』ダイヤモンド社)
- Freedman, T., 2005, *The World is Flat: A Brief of the Twenty-first Century*, Farrar, Straus and Giroux (= 2006, 伏見威蕃訳『フラット化する世界・上』, 日本経済新聞出版社)
- Hira, R., 2010, “Bridge to Immigration or Cheap Temporary Labor? The H-1B & L-1 Visa Programs Are a Source of Both”, *EPI BRIEFING PAPER*, Economic Policy Institute.
- Lauder, H. et al., 2006, *Education, Globalization and Social Change*, Oxford University Press (広田照幸他訳, 2012『グローバル化・社会変動と教育1——市場と労働の教育社会学』東京大学出版会)
- Murphy, R., 1988, *Social Closure: the theory of the monopolization and exclusion*, Oxford University Press.
- OECD, 2002, “International Mobility of the Highly Skilled”
- OECD, 2007, “International Migration Outlook: Annual Report 2007 Edition”
- OECD, 2008, “The global competition for talent: mobility of the highly skilled” (門田清訳『科学技術人材の国際流動性』2009, 明石書店.)
- OECD, 2012 “Education at a Glance 2012”

- Reich B. R., 1991, *The Work of Nations: Preparing Ourselves for 21st-Century Capitalism*, Knopf. (中谷 巖訳『ザ・ワーク・オブ・ネーションズ』1991, ダイヤモンド社)
- Saxenian, A., 1996, *Regional advantage: culture and competition in Silicon Valley and Route 128*, Cambridge, Mass: Harvard University Press. (山形浩生, 柏木亮二訳『現代の二都物語——なぜシリコンバレーは復活しポストノルwert 128 は沈んだか』2009, 日経BP社)
- Saxenian, A., 1999, *Silicon Valley’s New Immigrant Entrepreneurs*, Public Policy of California.
- Saxenian, A., 2007, *The New Argonauts : Regional advantage in a global economy*, Harvard University Press. (星野岳穂, 本山康之監訳『最新・経済地理学——グローバル経済と地域の優位性』2008, 日経BP社)
- Smith, M. P. and Favell, A., 2006, *The Human Face of Global Mobility: International Highly Skilled Migration In Europe and North America and The Asia-Pacific*, Transaction Pub.
- Xiang, B., 2006, *Global Body Shopping: An Indian Labor System in the Information Technology Industry*, Princeton University Press
- 小島 眞, 2005 「グローバル化におけるインド経済の台頭——IT産業を中心に」『グローバル化の下のアジアと日本の役割』JICA研究所
- 日本労働研究機構, 2000, 「海外労働時報」12月号, 日本労働協会
- みずほコーポレート銀行産業調査部, 2008 「ITサービス産業におけるインドを核としたグローバル化の潮流——わが国ITサービス産業の国際競争力強化に対するインプリケーション」『みずほ産業調査』Vol. 28
- 山田 剛, 2013 「変革迫られるインドの大学教育」日本経済研究センターコラム (<http://www.jcer.or.jp/column/yamada/index530.html>, 2016年3月29日アクセス)

# **A Sociological Study about the Collective Movement of Highly Skilled Migration in the Fields of Science and Technology: The Case of the Indian IT Engineers Who Move to the United States**

MATSUSHITA Namiko *Nagoya Sangyo University*

**Key Words: globalization of highly skilled, collective migration, Positional Competition Theory**

This article aims to reveal a fictitious image of the Global Elite that has been explained by the Human Capital theory and to explain that the recent movement of highly skilled migration, especially of H1-B visa workers, is not an individual but a collective movement, as seen from a sociological approach. This paper focuses on the Indian IT engineers who moved to the United States; it examines how they moved to the U.S., and how they entered the American labor market. The mechanism of this movement is a collective exporting system, which is called Global Delivery Model. The source of supply is from the huge number of university graduates in India.

To examine this mechanism, this paper relies on the Positional Competition Theory. An actual labor market, even though a highly skilled labor market, is closed and segmented into several layers.

According to the Positional Competition Theory, in a labor market, there is a severe positional competition between different social status groups that are composed of differing nationalities, mother languages, and educational careers. Each social group competes for a better position, so much so that exclusion and usurpation continue in the labor market.

In this research, I found that Indian H-1B visa workers were powerful enough to eliminate the lower and cheaper American IT engineer groups and to usurp the position from the higher and more cost American IT engineer groups because their skill levels are relatively high, and their wages are relatively low in the American IT labor market.

This new third perspective, which belongs to neither global elite nor the discriminated-against, foreign labor groups, will be worth for recent highly skilled migration study.