

日本に向かう韓国の若年海外就労の傾向と 日本の IT 技術者受け入れ政策

名古屋産業大学 現代ビジネス学部

松下 奈美子

韓国では大学進学率が1990年代以降急激に高まり、1990年には33.2%であったが、2002年には70.5%とわずか10年で倍になっている。IMF危機以前から大卒若年層の失業率は韓国の平均失業率よりも高い傾向にあった。また、若年失業率を学歴別に比較すると、高卒のほうが大卒よりも高いが、新卒に限ってみると高卒よりも大卒の方が失業率は高くなる傾向にあった。そのため、若年失業者の中でも大卒以上の高学歴失業者の問題はとりわけ深刻であり、早急な対策を打ち出す必要に迫られていた。

こうした状況に対し、韓国政府は2兆2400ウォン（約2200億円）以上の予算を投入し、また同時にプログラミングやソフトウェア開発など就職に有利な分野での教育訓練プログラムにも税金を投入して若年失業者対策にあたった。

若年失業者をIT技術者として育成する就労支援事業と時期を同じくして、政府は1998年に海外就業支援センターを開設した。この海外就業支援センターは、IT技術者や看護師、航空乗務員など海外で需要の高い人材を育成し、海外就業を希望する求職者と韓国人人材を雇用したい求人会社との間で就業斡旋までを行うというものである。

日本で就労することを希望した韓国の若年労働者はどのようなルートで日本のIT企業に採用されるのか。新卒一括採用をとっている日本の労働市場では外国人が日本人大学生と同じような選考プロセスに加わることは困難である。それでは別の採用ルートが存在するのか。韓国の海外就労支援機関、語学やIT技術の研修機関を手掛かりに、それぞれがどのような役割を果たしたのかについて考察を行う。

The Trend of Youth Labor Migration from Korea to Japan and Japanese Accepting Policy of IT Engineer

Namiko MATSUSHITA

Nagoya Sangyo University

Faculty of Current Business

In Korea, a college-going rate has risen sharply since 1990. Though, in 1990, the rate was 33.2% but in 2002, the rate became 70.5%. Compare the Korean youth unemployment rate by school career, an unemployment rate of high school graduate was higher than university graduate. But as far in new graduate, the rate of university graduate was higher than high school graduate. So the problem of new university graduate was serious for Korean government. In this situation, Korean government budgeted for supporting young unemployed to educated them to earn various skills which was worth for getting job.

At the same time of this budget support program, Korean government has established a supporting center for working abroad. This center provides job seekers educational programs for job which is high demand in abroad.

Korean youth IT engineers who want to get a job in Japan, how do they find a job in Japan? It is very difficult for them to join Japanese recruiting process for new graduate with Japanese university students. Is there any different process for them? The purpose of this paper is to consider this process from finding job in Korea to moving to Japan of Korean youth IT engineer.

はじめに

日本に移動した外国人 IT 技術者の圧倒的多数がアジア地域出身者であった。その中でも特に中国と韓国が占める割合が高く、これまでの研究で、ヨーロッパ、アメリカとほぼ同様の特定地域圏出身者が特定の市場において多数を占めるという状況が日本でも起きていることがわかった。非英語圏である日本はドイツと同様に、世界中に 100 万人以上の IT 技術者を送り出しているインドからの国際移動は非常に少数であった。来日している外国人 IT 技術者の絶対数としては中国が最も多いが、技術ビザを交付された人材の中でさらに情報通信関連分野で就労している人材の比率としては韓国のほうが中国よりも高く、また 2000 年代の国籍別増加率は新規入国者数、在留者数ともに韓国が高かった。

日本政府が資格の相互認証による発給要件緩和を行ったインド、中国、韓国、その他のアジア諸国ともに条件は同じであるにも関わらず、なぜ韓国からの流入増加率が最も高かったのだろうか。ボエリが指摘するように、韓国は非英語圏の OECD30 カ国の中ではイギリス、メキシコに次いで三番目に高度人材の流出率が非常に高い国であった¹。流出率をもっとも高いイギリスの場合、他の英語圏でも就労が容易であり、また日本の教育ビザで見たように英語を母語とするというだけで他の人材を排除できるほどの圧倒的優位性をもつ労働市場が存在するため自国以外でも競争優位を持つ労働市場が存在するが、韓国の場合、そのような言語的競争優位を持つ海外労働市場はほとんどないはずである。そうすると韓国国内に自国の高度人材が大量に海外へ移動する何らかの要因があるはずである。本稿では、韓国国内の高度人材がなぜ大量に海外へ移動するのかということと、2000 年代における韓国人 IT 技術者の日本への国際移動と合わせて考察する。

1. 韓国人 IT 技術者の日本への移動メカニズム

韓国人 IT 技術者の日本での就労を可能にしたメカニズムを韓国サイドから観察した場合、おおよそ以下の三つの要因が大きな寄与を果たしていることがこれまでの考察によって明らかになった。第一に、1980 年代以降の日韓の民間企業間における様々な提携関係。第二に、巨大な国内需要があった日本と違い、国内市場が未熟であった韓国の IT 産業の強い海外志向性と、技術者の大企業退職後の独立志向性。第三に、1990 年代以降の韓国の非常に高い大学進学率とそれにとまなう高学歴労働力の供給過多。特に、韓国で IT 企業を退社後に独立し日本に進出した IT 企業は、その後 2000 年代に日本での就労を希望する韓国の大卒労働者の重要な受け皿として機能した。こうした動きを制度的に促進したのが 2000 年前後の日韓両政府による IT 資格の相互認証など制度的協力関係の構築である。

韓国人 IT 技術者を日本で就労させる送り出しのプロセスは、韓国国内で技術者として日本で働くことを希望する人を募集することから始まり、IT 技術と日本語の教育プログラムを提供し、さらに、海外就労支援機関などを通じて日本側へと送り出すことで完結する。このプロセスは基本的に韓国国内において執り行われているとはいえ、日本の在留資格である技術ビザを取得するためには日本での雇用主を確保することが必要になる。韓国人 IT 技術者の雇用主として大きな役割を果たしたのが、日本に進出した駐日韓国系 IT 企業である。

この送り出しシステムを構成しているのは次の 5 つのアクターである。第一のアクターは海外就労を支援する政府機関である産業人力公団である。そしてその傘下で人材の育成を行う貿易アカデミーが第二のアクターである。第三のアクターは民間の語学、IT 教育研修機関である。そして在学生の海外就労を支援するためにこ

¹ 2001 年に OECD 諸国から来韓した高度外国人材の在留者数が 18,375 人であるのに対し、韓国から他の OECD 諸国へは 612,937 人が移動している。流入数一流出数は 594,562 人となり、大幅な人材流出になっている (Boeri et al, 2012:47)。

のプログラムに参加している私立大学が第四のアクターである。以上の4つが韓国内の重要な送り出しシステムの担い手である。韓国人 IT 技術者の受け皿としての機能を果たした駐日韓国系 IT 企業は日本からみれば、受け入れ側のアクターであるが、韓国から見れば、こうした企業がなければこの独自の送り出しシステムは完結しない。そこで本節では、駐日韓国系 IT 企業を送り出しシステムを構成する第五のアクターとしてとらえることとする。本節ではこれら5つの担い手について2009年から2011年にかけて実施した調査に基づき、日韓の国際移動のメカニズムが構築されていくプロセスについて詳細な分析を行う。

調査概要は以下の通りである。

- I. 日本で外国人 IT 技術者を雇用する16社への聞き取り² (2009年9月～2011年2月)
(韓国系 IT 企業4社、日系 IT 企業2社の経営者への聞き取りを含む)
- II. 日本で働く韓国人 IT 技術者4名へのインタビュー調査 (2010年1月)
- III. 日本で働く韓国人 IT 技術者104名へのアンケート調査 (2010年1月～2月)
- IV. 韓国現地調査 (2011年9月14日～9月18日)

日本での聞き取り調査及びアンケート調査実施後、韓国側の送り出しシステムを調べるために、2011年9月に韓国政府機関である産業人力公団および、その傘下機関の海外就労事業を産業人力公団から委託されている貿易アカデミー、IT技術者の育成と送り出しをビジネスにしている民間研修教育機関、そして在籍している学生に海外就職支援教育を実施している大学、韓国内で採用したIT技術者を企業内転勤として日本本社へ送り出しているIT企業の韓国支社へ聞き取りを行った。

1.1 韓国側の制度的な高度人材送り出しシステムを支える四要素

日本での海外就労を希望する大学生は、理工系学部を持つ大学などで自身が在籍する大学に海外就労のための日本語とITの研修プログラムが用意されていればそれを受講することができる。それ以外の学生や既卒未就業者、あるいは大卒若年失業者で海外就労を希望する場合は、産業人力公団内の傘下機関として海外就労支援事業を実施している貿易アカデミーか、あるいは民間でITと日本語研修教育を行っている海外就労支援機関に応募し、同様のプログラムを受講することができる。研修終了後の求職・採用活動はこれらの支援機関を仲介して主に韓国で行われるため、わざわざ日本に行って個人で就職活動を行う必要はない。海外就労を希望する人材がこれらの支援機関を経由することで就職活動が容易になるというメリットがある。さらに就職率の良い研修機関は、政府から奨励金が支給されるため、韓国人IT技術者を採用したい日系IT企業に積極的な就職斡旋活動を行うのである。同時に、IT技術者を採用したい日本企業や駐日韓国系IT企業も通年で採用活動を行うよりも、貿易アカデミーや大学に研修終了期間に出向いて採用活動を行うと合理的であるため双方にとってメリットがある。このようにIT技術者としての人材育成からマッチングまでの一連のプロセスはほぼ全て韓国内で行われているのである。

² 本稿を執筆するに当たり2009年9月から2011年2月にかけて一橋大学雇用政策研究会で予備調査も含め日本国内で外国人IT技術者を雇用している企業17社への聞き取り調査を行った(IT企業17社のリストは巻末に添付)。その結果、日本へ移動する高度人材のメカニズムを探るために、韓国人IT技術者に着目すべきことが分かったため追加調査を行った。聞き取り調査を行った17社のうち韓国系IT企業4社、韓国人IT技術者を雇用している日系IT企業2社の合計6社については経営者6人および、IT技術者4名に詳細な聞き取りを行った。聞き取り調査に加え、韓国から日本へと移動したIT技術者の意識調査を行うため、2010年1月から2月にかけて調査票を用いたアンケート調査を実施した。調査票の配布方法については、経営者聞き取りに応じてくれた韓国系IT企業の従業員に直接配布、記入後その場で回収し、それ以外に、機縁法により聞き取り調査対象の企業を通じて配布してもらい、郵送で回収した(回収率47.3%)。

韓国から技術者が日本へと国際移動する一連のプロセスにおいて、制度上の要の位置を占めているのが、産業人力公団とその中の専門部局である海外就業局である。産業人力公団は韓国国内で海外就労支援事業を行う機関に政府予算を投入して事業助成金を出して海外就労支援事業を財政的にバックアップしている。政府助成をもとに、貿易アカデミー、大学、民間の教育研修機関がそれぞれ独自の海外就労向けのプログラムを用意し、人材育成を行っているのである。以下では、それぞれの具体的な役割について述べる。

① 産業人力公団と海外就業局

韓国雇用労働部傘下の公的機関である産業人力公団は日本の厚生労働省職業能力開発局や職業安定局の役割を担っている。韓国の海外就労支援事業は2000年以降に開始された新しいプログラムではない。韓国では1970年代に海外で建設労働者の需要が高かった時期に自国のおもに男性労働者を中心に海外へ送り出す就労斡旋事業を実施していた。韓国経済の発展とともに、国内で労働需要が高まったため海外就労支援事業は1980年代以降しばらく中断されていた。そして1997年のIMF通貨危機後、1998年から再び開始された。5.4で韓国内の若年労働者の海外就労に対する意識が次第に変化してきたことは述べたが、日本への就労希望者が拡大し始めた2004年には産業人力公団の中にさらに専門部署として「海外就業センター」（現在は「海外就業局」に改編）を設け、政府による公的支援を大幅に増額して主に高学歴層を対象に海外就労支援事業を本格化させた。この海外就業支援センターは、産業人力公団、中小企業振興公団、専門大学、IT・語学研修機関などが連携し、IT技術者だけでなく看護師や客室乗務員なども含めて海外で需要の高い人材を育成し、海外での就労を希望する若年労働者と韓国人人材を雇用したい外国企業との間で就業斡旋までを行う総合的事業を開始した。韓国内で大学卒業後、国内で就職せず（できずに）に海外就労を希望する若年高度人材がこの海外就労向けの専門教育と語学研修プログラムを受け、海外送り出しの人材として蓄積されていった。また2001年には情報通信部の傘下機関であるソフトウェア振興院の海外出先機関として東京にIT支援センターが開設され、韓国ITベンチャー企業の日本進出をサポートする役割を担うことになった。こうして韓国人IT技術者の日本就労の体制が徐々に形成されるようになったのである。

韓国政府の海外就労支援は人材教育と就労斡旋の二つの事業が中心となっている。産業人力公団は国内複数の民間教育研修機関に事業を委託して、教育研修にかかる費用の一部を政府の予算から助成金として支給する形で支援している。海外就労を希望する学生や若年失業者が研修機関に支払う費用は研修機関によって差があるが、大体1人700万ウォンから1200万ウォン（約70万円～120万円）の費用のうち、5割以上を産業人力公団や民間教育研修機関が負担するため、プログラム受講者個人の負担はおよそ半分以下の負担で済んだ³。こうした政府支援の色彩の強い制度のもとで2005年から2009年10月までの間に産業人力公団を通じて海外に就労した人は約7千人に達した。

② 貿易アカデミー

貿易アカデミーは韓国貿易協会が会員企業や一般向けに貿易と関連する人材育成を目的に設立した教育機関であり、日本貿易振興協会（JETRO）に相当する公益法人の位置づけである。貿易アカデミーは韓国国内でも最も早い段階から若年労働者の海外就労を支援するためのIT技術者育成事業を行ってきた。2001年には貿易アカデミーの中に、IT技術者の育成と海外就労を目的とした専門部署となる「IT教育センター」が設置され、2001年から2008年にかけて1300人以上の研修生がプログラムを修了し、約800人が海外で就職したが、彼

³ 韓国現地調査での産業人力公団海外就業局担当者および、民間研修機関担当者へのインタビューによる。

らの主な就職先は日本であった。

IT 教育センターに入校した研修生の属性を年齢別に見てみると 28 歳から 31 歳の男性が最も多く、全体の男女構成比も 80%近くが男性であった。大卒未就業者や失業者という文献資料から受けるイメージとはやや異なり、入校者の最多年齢層が 20 代後半から 30 代前半という理由は、貿易アカデミーの担当者の方によると、最近では韓国では大学卒業後就職して数年間働いた後に転職先として海外を希望する人や、韓国国内での転職のために海外勤務経験がある有利になると考えて入校する人が多いからだという。海外就労支援事業を始めた当初に入校した人の動機は、韓国国内での就職ができないために海外での就労を希望するというものであったが、最近では日本のアニメや漫画、テレビドラマなどの日本文化を通して日本に興味を持ち、日本での生活体験を目的として海外就労を希望するという人が増えているという。

③ 民間教育研修機関 A 社

A 社は韓国大手新聞社の情報通信関連事業を担う子会社である。韓国国内で海外就労向け研修ビジネスが拡大してきた 2004 年に、海外就労支援事業に参入した。A 社がこの人材ビジネスに参入したこの時期は、海外、とりわけ日本での IT 技術者の就職率が高かったため、産業人力公団から支払われる助成金や報奨金を目的に A 社のように海外就労支援事業に多数の民間企業が参入してきたという。

A 社は事業開始以来、常時 70 人から 100 人の研修生を抱えていた。産業人力公団からの事業助成金は研修生 1 人あたり最大 350 万ウォンを基準に、教育時間および研修を担当する教員の人数などを考慮して算出される。A 社の海外就労支援プログラムは、IT や日本語を大学で専攻しなかった未修者向けの約 1 年間コースと、大学で日本語あるいは情報処理関連の分野のいずれかを既に専攻した既修者向けの半年コースがある。A 社では、ほとんどの研修生がその後日本で就職していた。

世界金融危機が発生する 2008 年までは 1 人の研修生が日本企業 10 社以上から内定をもらうケースも珍しくなかったが、2008 年後半以降は採用が激減した。未修者の場合、研修期間が約 1 年間、1 日 8 時間、合計 1600 時間と長期間にわたるため、海外での就職の展望や可能性は研修継続の意欲を維持する重要な要素である。採用が激減する 2008 年までは、韓国国内の研修期間中に辞めてしまう者は少なかったが、日本での就職状況が厳しくなるにつれ、海外で就職先が見つからないかもしれないという不安から、研修期間が終了する前に韓国国内で就職先を確保しようと就職活動をするケースが増えてきた。研修生が韓国企業に就職が決まり、その段階で海外就労向けの研修プログラムを切り上げた場合、研修期間は産業人力公団から受け取った事業助成金を返納しなければならない。A 社をはじめ、民間の研修ビジネスに参入している企業は、政府からの事業支援金と就職率に応じて支給される奨励金を事業利益としているため、海外就労研修希望者が減少し、さらに研修生の海外就職率が悪い状況では、海外就労支援教育は採算が合わないビジネスとなりつつある。A 社においても 2008 年以降、募集定員を割り込むことがある。海外就労支援事業全体をみても日本での就職状況が厳しいことが響き、それまで 50~60 社以上あった民間教育研修機関の多くが実際に聞き取りを行った 2011 年までに海外就労支援教育事業から撤退し、10 社程度にまで淘汰されたという。

④ B 大学

B 大学は理工系学部を持つ韓国の私立大学であり、在学生向けに海外就労支援事業を行っている。韓国ではこの B 大学の他にも複数の大学が在学生のための就職支援活動として海外就労支援プログラムを用意している。B 大学が学生向け海外就労支援プログラムを導入したのは 2006 年と、民間支援機関と比べてもやや遅い。B 大学では主な海外就職先を日本と想定し、日本語教育と日本でソフトウェア開発業務に従事できる開発技術者の育成プログラムを設置した。定員 30 人のプログラム参加者のうち、工学部の 4 年生が 90%を占め、残りは既卒者となっている。未修者と違い工学部の大学生であるため情報処理関連の専門教育は少なく、日本語教

育や日本の商慣習の中でのソフトウェア開発などが主な教育内容となっている。学内の研修は各年度の7月に開始し卒業間際の翌年2月に修了する8ヶ月のプログラムとなっている。ただ、学生にとっては就職のためとはいえ、1日7時間、卒業までの8ヶ月にわたる研修プログラムを受講するのは負担が大きい。学生の積極的な参加を促し、学習意欲を維持するために、大学側は2008年からこの海外就労支援プログラムを工学部の卒業に必要な専門科目の単位として認めるようにした。B大学で海外就労支援プログラムの授業を担当する教員によれば、この研修プログラムに参加する学生は就職の選択肢を広げる目的の受講が多いが、それ以上に最近では日本への興味関心から日本での就労を希望する学生が増えているという。

B大学では海外就労向けプログラムの開始以来、103人が受講し、そのうち91人が研修を修了、うち64人が日本で就職した。就職率は70%と概ね好調であったが、2008年の世界金融危機の影響は大きく、2008年度就職率は35.7%にまで激減した。海外就職率の悪化により政府からの補助金も研修プログラムを受講する学生も減少し、2010年の時点では定員割れの状態であった。

2. 駐日韓国系IT企業による韓国人IT技術者受け入れシステム

日本の労働市場は新卒一括採用による就職が圧倒的であり、比較的流動性が高いと言われるIT産業も例外ではない。そのため留学生以外の外国人が日本で就職活動を行うのは非常に難しくなっている。こうした日本の労働市場の制度的枠組みの外にいる人材、すなわち韓国で海外就労支援教育を受け日本での就職を希望している人はどのような経路をたどって雇用主を確保し、日本のIT産業へと参入するのだろうか。

聞き取り調査から、各種機関で海外就労研修を終えた修了生が日本で就職するための経路には3種類あることが明らかになった。一つは、韓国で人材を採用するために産業人力公団や各種教育研修機関で日本企業が行っている採用活動に応募して就職するという経路である。次に、韓国の教育研修機関と協力して採用活動を行っている日本の人材派遣会社に就職して、その派遣会社の社員として日本のIT企業で働くという方法である。

いずれの方法も日本で就労することは可能であるが、一つ目のルートは日本企業による採用活動であるため、採用担当者が日本人であり求められる語学水準が非常に高い。とりわけ短時間の面接で自己PRをしなければならず、情報処理の専門知識や高い技術を持っていてもそれを採用担当者に十分にアピールしきれずに面接を通過できない場合が多い。逆に、日本語の能力が非常に高い場合、技術水準が低くても日本企業への就職が可能だったという報告例もある。また、二つ目の日本の人材派遣会社への就職は、日本で少なくとも一定期間の安定雇用を求める人材にとっては労働条件の面での不安が残る。

これに対して、韓国人経営者が日本で起業、進出した駐日韓国系IT企業への就職という三つ目の経路は、韓国国内で習得した専門的技術や日本語を活かしつつも、日本で安定した就労や生活を希望する人材にとっては上記の2つのルートよりも魅力的な選択肢となっていた。とりわけ、就労経験が一度もない大学に在籍中の4年生や、韓国の大学で情報処理を専攻し、その後韓国でIT技術者として数年働いた経験を持ち海外就労を希望する人材は日本語研修を1年弱しか受けていないため、日本語を母語とする技術者ばかりの環境では不利な状況に立たされる場合もある。それに対し、社員の多くが同じ韓国人である韓国系企業に就職することは、国籍、母語、学歴といった要素が有利に働くのである。

この三つ目の経路に該当する事例として、駐日韓国系IT企業のC社の事例をとりあげる。C社は日本で事業を展開する駐日韓国系IT企業の中では進出時期も早く規模も大きい。本社は日本にあり、さらに韓国とアメリカに二店の支社をもつ成功したITベンチャー企業の事例である。C社は最も事業規模が拡大した2007年頃には日本本社の従業員規模だけで200名を超えた中堅の情報サービス、システム・アプリケーション開発企業である。重層的な日本のIT産業構造の中で、C社は参入時期が早く、また元請けに近い大企業を顧客として獲得することに成功し、比較的安定的なサブコントラクターとしての地位を確保した。このポジションを獲

得できた背景には、C社の経営者が独立して事業を立ち上げる前に、韓国の大手情報サービス企業の社員として1980年代後半から日本支社に企業内転勤で来日していたということが挙げられる。1980年代の日韓の民間企業の連携による韓国人IT技術者の移動の実例であるが、この参入時期が早かったこともあり、日本では大手電機メーカーの子会社やグループ会社から安定的に仕事を受注していた。1995年に在籍していた韓国の情報サービス企業を退職後、韓国に帰国して独立起業も検討したが、折しも韓国で通貨危機が発生したタイミングと重なったため、韓国へ帰国するという選択肢を選ばず、20年近く身を置いた日本のIT産業でベンチャービジネスを立ち上げることを選んだ。日本での経営が軌道に乗るとC社は韓国支社、さらにアメリカ支社を設立しておもに日韓両国で事業展開を始めたのである。

C社が韓国支社を設立したのには2つの理由があった。経営が軌道に乗り、日本で受注する仕事が増えるようになると、オフショア先として韓国を利用するようになるが、その前に人材確保の拠点が韓国内に必要だったのである。C社の日本本社の従業員は、その大半が韓国から来日したIT技術者である。C社は日本でも日本人学生向けの採用活動を行っているが、大企業を志望する学生が多く、日本国内での知名度の低さもあり、日本人学生の応募が少ないため、日本での就労を希望する韓国人IT技術者を自社の労働力として確保している。C社で働く韓国人IT技術者には二通りの経路があった。一つ目は貿易アカデミーや大学などの教育研修機関からの直接採用であり、もう一つの経路は韓国支社からの企業内転勤である。海外就労支援機関で研修を終えた海外就労希望者の採用活動を行う上で、韓国国内に拠点があるとそこを採用拠点としてC社の人事担当者を常駐させることができた。C社は韓国国内に採用拠点を設けることで、本格的なリクルート活動が可能になった。日本での就労を希望する研修修了生の多くは、日本人大学生と同様に世界的な知名度のある日本企業への就職を希望して就職活動を行うため、C社のように知名度の劣る新興IT企業は時間をかけて丁寧な採用活動を行う必要があった。採用の度に人事担当者が日本から韓国へ出向いて短時間で採用面接を行うのは非合理的であったため、優秀な人材確保の面からも、韓国国内の拠点が必要だったのである。