

## 日本における外国人 IT 技術者雇用の現状

### On Employment of Foreign-National IT Engineers in Japan

倉田良樹

(一橋大学大学院社会学研究科 教授)

#### 1 はじめに

1990年代末から今日にかけて、「外国人労働者の受け入れに関する第2の論争」と呼ばれる政策論争が続いている。この論争の争点は、日本国内における人口の少子化・高齢化や世界経済のグローバル化に対応して、外国人労働者をこれまで以上に積極的に受け入れていく方向へ政策を転換していくことの是非におかれている<sup>1</sup>。ところで、この論争の中で積極的に受け入れを推進していくべき具体的なターゲット職種の代表としてしばしば取り上げられ、現実いくつかの受け入れ促進政策の手段が講じられるようになっているのが、IT技術職である。本論文では、90年代末葉以降の外国人 IT 技術者に関する政策の動向を整理するとともに、日本で現実に働いている外国人 IT 技術者自身の状況を明らかにする。また、将来にわたって積極的な受け入れを実現していくために取り組んでいかなければならない課題について考察する。

#### 2 外国人 IT 技術者の受け入れに関する政策目標の推移

##### (1) 第2次論争と「専門的技術的」労働者の受け入れ政策の変容

日本の外国人労働者の受け入れ政策は従来から、「単純労働者」と「専門的、技術的労働者」を二分し、後者については、受け入れていくことをその基本方針としてきた。こうした方針が確定したのは1988年の第6次雇用対策基本計画

---

<sup>1</sup> 第2の論争の発端は、堺屋太一経済企画庁長官(当時)の移民国家提唱に始まるといわれている(依光(2003)p.225)。もちろん、こうした政府主導による論争の「しかけ」それ自体は今日に始まったことではない。80年代後半の第1の論争にもまた、出入国管理法の改正をにらんだ、政府の意向と国民の判断との間の再帰的な相互作用の発生、という構図が含まれていた。

であり、その後今日に至るまで、数次にわたって改定された雇用対策基本計画の中で、この方針は堅持されている。ただ、この間、若干の表現修正は行われている。専門的、技術的な外国人労働者の受け入れについて、第6次雇用対策基本計画（1988）では、「受け入れの範囲や基準を明確化しつつ、可能な限り受け入れる方向で対処する」と表現されているのに対し、第9次雇用対策基本計画（1999）では、「受け入れをより積極的に推進する」という表現に改められている。

こうした変化は政府の経済計画全般と歩調を合わせている。経済企画庁の経済審議会による経済計画『経済社会のあるべき姿と経済新生の政策方針』（1999年）では、高齢化や少子化に対応した「多様な補充限のある経済社会」を実現するために「(外国企業や)専門的、技術的分野の外国人等の活用」を検討するべきであることが指摘されている。経済審議会を所管する経済企画庁長官の堺屋太一氏がこの時期、「移民国家」としての日本経済の再建という論調の発言を行い、いわゆる「第2次論争」を仕掛けていることを考え合わせれば、第9次雇用対策基本計画が第2次論争の文脈に影響されていると考えることは正当なものの見方だろう<sup>2</sup>。

他方、この間の入管政策の動向に目を転じると、99年に入管法が改正され、これに伴って第2次出入国管理基本計画が制定されたことが注目される。ここでも、「これまでよりもさらに積極的に、社会のニーズに応じた、あるいは今後のわが国の国際的な発展に寄与する、外国人の円滑な受け入れを行っていく必要が一層高まっていく」という言及がなされており、雇用対策基本計画と同様の基調変化を読み取ることができる。

外国人労働者を二分して、専門的技術的職種の外国人については受け入れて行くという方針は、88年雇対計画で確定され、90年の入管法改正以後、一貫して堅持されてきた。にもかかわらず、現実の日本の企業、日本の労働市場では、外国人専門職の受け入れは停滞した状態に止まっていた。<sup>3</sup>第2次論争の時期に生じた政策基調の変化は、専門的、技術的職種の外国人の雇用にどのような現

---

<sup>2</sup> 鈴木(2001)pp14-15

<sup>3</sup> 倉田(2003)

実的効果をもたらすのだろうか。この点の試金石となるターゲット職種として注目されている外国人 IT 技術者の動向を取り上げ、次節以下で、その現状と将来の可能性について考察していくことにしよう。

## (2) 各論として浮上した外国人 IT 技術者の積極的受け入れ政策

専門的技術的職種における外国人労働者の積極的な受け入れに関して、各論的な展開はどうなっているのか。具体的な受け入れ対象職種として、しばしば言及されるようになったのが IT 技術者である。例えば、経済産業省ではこの時期から、いくつかの研究会報告の中で、外国人 IT 技術者の受け入れに関する言及を行ってきた<sup>4</sup>。2003 年度の『通商白書』の第 3 章第 2 節では、「海外の優れた人的資源の活用 - 国際的な労働力移動」というタイトルのもと、「我が国が今後も経済成長を続けていくためには、イノベーションの活性化を通じて経済発展を行っていくことが不可欠であり、そのためには、国内のみならず世界中の経営・研究・技術分野における優秀な人材が、我が国においても活躍することが重要である。また、経済のグローバル化が進行し、企業活動の舞台が国際的に一層拡大するような状況下において、海外取引の円滑化のために外国人労働者が我が国で活躍することも期待される」<sup>5</sup>と述べられている。同白書は、さらに、その具体的な施策を行うべき対象に関して、次のような記述の中で、ターゲットとして IT 技術者に注目しているのである。

「欧米諸国は外国人の受入れに際し、国内労働者の雇用確保を行うため、基本的には労働許可制を採用しているが、企業経営者等の一部の専門的・技術的労働者については、労働許可制の例外を定めている。また、近年、高度な人材へのニーズの高まりから、欧米諸国はこれらの人材に対する積極的な受入れ政策を展開してきており、IT 技術者等の高度な人材の獲得に向けての競争が激しくなっている。」<sup>6</sup>

外国人 IT 技術者の活用を促進するための、より具体的な政策展開として特筆

---

<sup>4</sup> 経済産業省(2002b)

<sup>5</sup> 経済産業省(2003a)要旨

<sup>6</sup> 経済産業省(2003a)要旨

されるのは、高度情報化社会の実現を目指す政府の e-Japan 基本計画の枠組みの中で、具体的な時期と数値の目標を掲げて、外国人の IT 技術者を積極的に受け入れていこうとする方針が打ち出されたことである。政府 IT 戦略本部が 2001 年 1 月に発表した「e-Japan 戦略」では、「2005 年までに 3 万人程度の優秀な外国人人材を受け入れ、米国水準を上回る高度な IT 技術者、研究者を確保する」との方針が示されている<sup>7</sup>。90 年代までの日本政府による外国人専門職の受け入れ政策の特徴は、総論としての受け入れ方針は示されていても、それを各論的に展開する姿勢に乏しかった、という点にある。具体的なターゲット職種が指定されたのは実質的にはこの e-Japan 戦略がはじめてであるし、達成すべき目標の数値と年次が示されたのも極めて異例のことといえる。

2002 年の e-Japan 重点計画では、外国人人材の受け入れ確保のために、以下の 4 つの政策プランを表明している。<sup>8</sup>

#### 1) IT 技術に関する資格制度の国際標準化

ASEAN + 日中韓経済大臣会議において承認されたアジア IT スキル標準化イニシアティブに基づき、IT 人材に関するスキル標準の国際的な共通化による IT 人材の技能に関する客観的な評価指標を作成する。このことによって、有能な外国人 IT 人材を採用するためのコストを削減するとともに、アジア域内での IT 人材市場の流動化を促し、産業界がより有能な外国人人材を活用できるようにする。具体的には、資格についての相互認証<sup>9</sup>、試験資格制度のコンピューター化に関する支援、海外での研修事業を実施することで国内で採用可能な人材を育成する、という 3 つの施策が取り上げられている。

#### 2) アジアにおける e-Learning の促進

アジアにおける e-Learning ネットワークを形成し、アジア全体で研修の実施

---

<sup>7</sup> IT 戦略会議(2001)

<sup>8</sup> IT 戦略会議(2002)

<sup>9</sup> 資格の相互認証は、2002 年 12 月の時点で、インド(2001 年 2 月)、シンガポール(2001 年 8 月)、韓国(2001 年 12 月)、中国(2002 年 1 月)、フィリピン(2002 年 4 月)、ベトナム(2002 年 7 月)、ミャンマー(2002 年 11 月)の 8 カ国との間で実施している。(厚生労働省(2003)p.3)

やコンテンツの開発を行う。<sup>10</sup>

### 3) 外国人受け入れ関連制度の見直し

上記1)の資格の相互承認等を踏まえ、外国人のIT技術者が在留資格「技術」を取得できる範囲を拡大していく。<sup>11</sup>

### 4) IT分野の外国人受け入れ・定着の促進

IT分野の外国人受け入れ・定着を促進するために、採用及び採用後の雇用管理のノウハウに関する事業主向けマニュアルと外国人がわが国で働く際の基礎知識や好事例を提供するためのパンフレットを作成配布する。<sup>12</sup>

## 3 外国人IT技術者の現状

### (1) 統計からみた現状

日本で働く外国人IT技術者の総数を表す正確な統計は現在までのところ存在しない。正確な数値が得られないのは、以下のような2つの理由による。

まず第1の理由としては、日本の外国人労働者のコントロールが、在留資格を機軸とする出入国管理に委ねられていて、労働市場テストなどの手段によって職種別に状況をモニタリングしていくシステムをとっていない、という事情がある。<sup>13</sup>

---

<sup>10</sup> この点の具体的な展開として、IT技術に関する遠隔通信教育をアジアに普及させることによって、海外IT技術者人材の供給源を拡大する、という目標がe-Japan重点計画2003において設定されるようになる。(IT戦略会議(2003))またこの点に関わる試行として経済産業省では、フィリピンにおいて、日本の情報処理技術者試験を現地の技術者を対象として実験的に実施している。(経済産業省(2002a))

<sup>11</sup> すでに2001年12月の法務省令により、IT関連の公的資格所持者に関しては、学歴、勤続年数要件を審査することなく在留資格「技術」を認める改正がなされている。今後は、適格とされる公的資格の範囲を拡大していくことにより、外国人IT技術者の就労をさらに促進していく措置が取られることとなる。

<sup>12</sup> 2003年度において厚生労働省職業安定局がマニュアルとパンフレットの作成事業にあたった。

<sup>13</sup> 諸外国と対比した場合、外国人労働者のコントロールに関する日本方式の特徴の一つは、労働市場テストによる職種別の状況把握を行わないところにある。(井口(2001))

日本の入管政策では、日本国内で働くことが可能な在留資格として、いくつかの職業内容に関連するカテゴリーを設けていて、入管統計のデータもこれらを含む在留資格カテゴリー別にコンピューター管理がなされている。このうち、IT技術者に最も密接に関連するカテゴリーは「技術」であり、2002年末現時点で、この在留資格で日本に滞在する外国人が20,717名である。

いうまでもなく、在留資格「技術」で働く外国人の中には、情報サービス関連等のIT技術者以外に多様な職種を含んでいる。e-Japan重点計画では外国人IT技術者活用のベンチマーク的指標として在留資格「技術」による滞在者約2万人という数値に言及しているが、2万人全員がIT技術者であるわけではない。在留資格「技術」の構成をさらに職務内容までブレイクダウンしたデータとして、入管局が外国人の流入に関するフロー統計の一部を活用することができる。入管局は、在留資格「技術」と「人文知識・国際業務」により新規に入国した者の職務内容別集計を毎年公表している。<sup>14</sup>2002年に新たに在留資格「技術」によって新規入国した外国人3,030名中、IT関連職種であることが確実な職務内容「情報処理」で働いているものは900人(28.4%)である。最多の職務内容は「技術開発」で1,216名(40.1%)であった。(表1)

---

<sup>14</sup> 外国人IT技術者の存在を確実に把握可能な政府統計はおそらくこれが唯一のものと思われる。厚生労働省が全国のハローワークを通じて実施している「外国人雇用状況報告書」調査には、各事業主が雇用している外国人労働者の職種別人数を記入する欄があるが、関連する職業区分としては、「専門・技術・管理職」という大分類までしかないので、外国人IT技術者数の推計に活用することができない。

表 1 2002 年に在留資格「技術」・「人文知識・国際業務」で入国した外国人の職務内容別構成

	技術開発	情報処理	教育	左記以外	合計
技術	1,216 人 (40.1%)	860 人 (28.4%)	16 人 (0.5%)	938 人 (31.0%)	3,030 人 (100.0%)
人文知識・国際 業務	45 人 (0.6%)	40 人 (0.5%)	5,732 人 (72.4%)	2,095 人 (26.5%)	7,912 人 (100.0%)

出典：法務省出入国管理局

2002 年在留資格「技術」で入国した外国人のうち、「情報処理」という職務内容の仕事をしている人の比率である 28.4%という数値を各年末の外国人登録者数のストック統計にそのまま適用すれば、2002 年末時点での日本における外国人 IT 技術者の総数は約 6000 人にすぎない、ということになる。e-Japan 重点計画では、在留資格「技術」で日本に滞在する外国人が逡増傾向をたどっている事実に言及している。<sup>15</sup>だが、2002 年末時点で約 2 万人という在留資格「技術」による滞在者数は IT 以外の多様な職種の技術者の総計値であることに注意する必要がある。

もちろん、6000 名という数値は外国人 IT 技術者を最も限定的に定義づけした場合の数値である。入管局の統計の上では「情報処理」以外の職務内容（とりわけ「技術開発」の中の一定部分）に分類されながらも実質的に IT 関連職種で働いている外国人技術者が存在するだろうし、「技術」以外の在留資格、例えば、「人文知識・国際業務」、「企業内転勤」などで働いている外国人 IT 技術者も存在するだろう。<sup>16</sup>だが、それらを合計したとしても、現時点で日本

<sup>15</sup> IT 戦略会議(2003)

<sup>16</sup> さらに今ひとつの外国人 IT 技術者のタイプとしては、在留資格「研修」で入国し、データ入力等、比較的低技能の IT 職種で働く外国人を加えることも可能である。しかしながら、e-Japan 重点計画等が掲げる、高度情報化社会を実現するための外国人技術者の能力活用、という趣旨からすれば、これらのタイプの外国人労働者については、この論文のターゲットからは切り離して別途

で働く外国人 IT 技術者は、1 万人に達することはないだろう。

現時点での外国人 IT 技術者に関する正確な推計値を得ることが困難である第 2 の理由として、そもそも日本の産業分類、職業分類、政府統計が、「IT 技術者」を包括的に拾い上げることには向かない構成になっているため、外国人 IT 技術者以前の問題として、日本人 IT 技術者の実数も十分にはつかめていない、という事情がある。<sup>17</sup>

産業分類、職業分類の中に IT 技術者に関連するカテゴリーが設けられていないわけではない。だが、図 1、2 から明らかなように、これらはいずれも「IT」に関する狭義の定義であって、現実の IT 技術者はこの産業分類で示された以外の産業でも幅広く就労しているし、職業分類としてもシステムエンジニアとプログラマーだけが IT 技術者であるわけではないことが明らかであろう。

図 1 日本標準産業分類における IT 関連産業の位置付け<sup>18</sup>

大分類	中分類	小分類
漁業	72 洗濯・理容・浴場業	
鉱業	73 駐車場業	
建設業	74 その他の生活関連サービス業	
製造業	75 旅館、その他の宿泊所	
電気・ガス・熱供給・水道業	76 娯楽業(映画・ビデオ制作業を除く)	
運輸・通信業	77 自動車整備業	
卸売・小売業、飲食店	78 機械・家具等修理業(別掲を除く)	
金融・保険業、不動産業	79 物品賃貸業	
<b>サービス業</b>	80 映画・ビデオ制作業	
公務(他に分類されないもの)	81 放送業	
	<b>82 情報サービス・調査業</b>	<b>821 ソフトウェア業</b> <b>8211 受託開発ソフトウェア業</b> <b>8212 パッケージソフトウェア業</b> <b>822 情報処理・提供サービス業</b> <b>8221 情報処理サービス業</b> <b>8222 情報提供サービス業</b> <b>8229 その他の情報サービス業</b> 823 ニュース供給業 8231 ニュース供給業 824 興信所 8241 興信所
	83 広告業	
	84 専門サービス業(他に分類されないもの)	
	85 協同組合(他に分類されないもの)	
	86 その他の事業サービス業	
	87 廃棄物処理業	
	88 医療業	
	89 保健衛生	
	90 社会保険、社会福祉	
	91 教育	
	92 学術研究機関	
	93 宗教	
	94 政治・経済・文化団体	
	95 その他のサービス業	
	96 外国公務	

考察するのが適切であると思われる。

<sup>17</sup> この点は諸外国でも同様であり、国により様々な定義づけが存在しているのが現状であり、このことは、IT 技術者の国際移動の現状を把握する場合の攪乱要因ともなっている。日本と英国での IT 技術者の定義づけや外国人技術者導入政策の相違について比較した共同研究として、倉田・マコーミック・津崎・西野(2002)がある。

<sup>18</sup> 津崎(2003) p12

図2 日本標準職業分類における「IT」関連職種の位置付け<sup>19</sup>

大分類	中分類	小分類
専門的・技術的職業従事者	01 科学研究者	
管理的職業従事者	02 農林水産業・食品技術者	
事務従事者	03 機械・電気技術者	
販売従事者	04 鉱工業技術者(機械・電気技術者を除く)	
サービス職業従事者	05 建築・土木・測量技術者	
保安職業従事者	06 情報処理技術者	061 システム・エンジニア 062 プログラマー
農林漁業作業者	07 その他の技術者	
運輸・通信従事者	08 医師、歯科医師、獣医師、薬剤師	
生産工程・労務作業者	09 保健婦、助産婦、看護婦	
分類不能の職業	10 医療技術者	
	11 その他の保健医療従事者	
	12 社会福祉専門職業従事者	
	13 法務従事者	
	14 経営専門職業従事者	
	15 教員	
	16 宗教家	
	17 文芸家、記者、編集者	
	18 美術家、写真家、デザイナー	
	19 音楽家、舞台芸術家	
	20 その他の専門的職業従事者	

上記のような統計と実態のギャップを埋めるための作業は日本でも試みられているが、ここではまず、先行事例として、英国の試みを取り上げてみよう。<sup>20</sup> 英国においては、政府および民間団体がそれぞれ独自の手法で、統計を元に包括的な IT 技術者のマッピングを行い、職種別の実人員数についての推計を行っている。<sup>21</sup>この種の調査が行われるようになった背景の一つとして、外国人 IT 技術者の国際的な獲得競争に向けて、英国の IT に関する職種別労働市場がどのようになっているのかを解明する行政上の必要性が高まってきた、という事実がある。

英国教育技能省では、労働力調査を活用して研究を行い、標準職業分類(SOC)の主要5グループ(IT/コンピュータ・マネジャー、ソフトウェア・エンジニア、プログラマ/アナリスト/コンピュータ・エンジニア/コンピュータ・オペレータ)を抽出するとともに、2000年における被用者数について93万8,000人という概算を公表している。しかしこれには、たとえば、教員や研究者など、

<sup>19</sup> 津崎(2003)p20

<sup>20</sup> 日本でしばしば言及される先行事例は米国のそれであり、米国商務省による各年の『デジタルエコノミー』のなかで IT 技術者に関する包括的な統計が示され、その内容は日本でも翻訳されている。

<sup>21</sup> 倉田・マコーミック・津崎・西野(2002)pp48

他の SOC クラスにリストされた高度の ICT<sup>22</sup>技能を有する大勢の人が含まれていない。これらのグループを含めると概算総数は、110 万から 130 万人に増大する。

e-Skill UK という IT 分野の技能形成に関わる非政府団体もまた、別の角度から、ICT 被用者数の概算を行い、90 万 8,000 人から 122 万 6,000 人という数値を算出している。この概算は、ITC 専用セクターで働く被用者と非専用セクターに働く被用者を合計する形で算出されている。また、専用、非専用セクターそれぞれで働く ITC 技術者の職種分類(図 3、4)も試みられている。<sup>23</sup>

---

<sup>22</sup> information and communication technology の略、英国では IT に通信関連を含めて職業分類を行うのが一般的である

<sup>23</sup> 倉田・マコーミック・津崎・西野(2002)

図3 ICT「専用セクター」

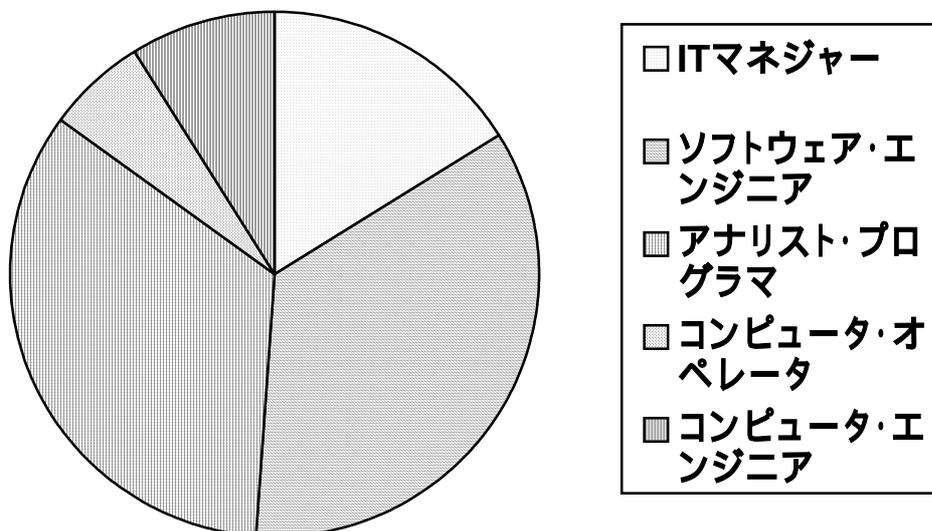
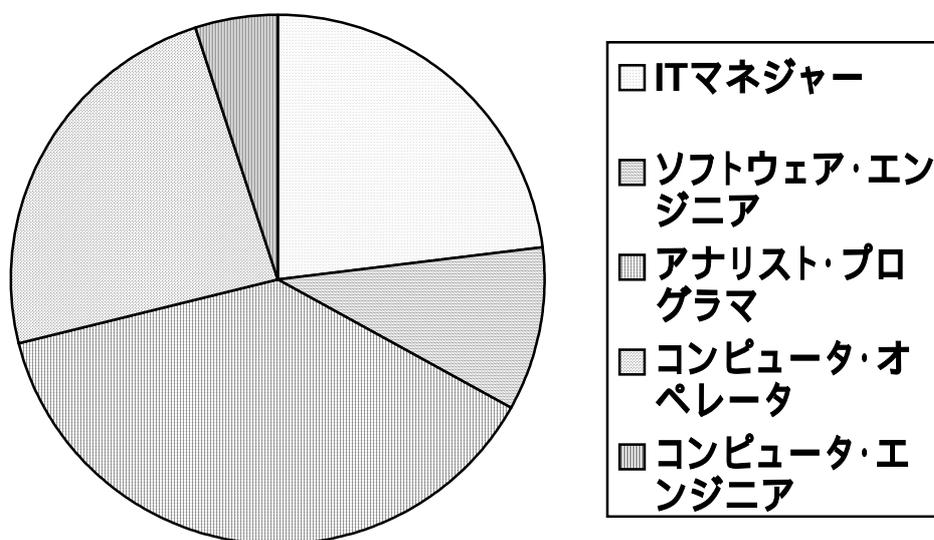


図4 ITC「非専用セクター」



日本においてはIT技術者に関するこの種の包括的な推計値はこれまであまり行われていない。唯一、平成13年度の『労働経済白書』では、米国商務省の『デジタルエコノミー』に準じた産業分類を用いて、338万人という暫定的な推計値が提出されている。また経済産業省特定サービス産業実態調査におけ

る「情報サービス産業」の従業員数は2002年末時点で約57万人という数値を公表しているが、これはおおむね英国で言う「専用セクター」で働く人々（ただし技術者以外の職務の人も含む）の数値といえよう。これらの数値はIT技術者の労働市場の規模を議論するさいの出発点となるべき貴重なデータである。

とはいえ、上記の英国教育技能省やe-Skill UKが試みたような、職種を中分類ないし小分類した形の推計は日本ではまだ試みられていない。外国人IT技術者を導入することの是非を日本の労働市場の現状との関係で検討し、導入するのだとしたら、どのような業種、どのような職種に重点をおくのが適切なのか、などの論点を整理するためにも、英国で試みられているような包括的なマッピングとそれに基づく職業領域別の推計値を算出することがその出発点となるだろう。

## （2）情報サービス提供企業で働く外国人IT技術者の実態

00年代に入ってからIT産業における外国人技術者の導入・活用に関する政策的な関心が急速に高まってきた。しかしながら、前節の最後で示したように、ひとくちにIT技術者といっても、労働市場における需給関係の実態把握そのものが一筋縄ではいかない。IT技術者を構成するすべてのサブカテゴリーを抽出し、各サブカテゴリーごとに日本人技術者の実人員数を割り出すとともに、すでに充足した部分と補充を要する部分を識別できるようなマッピングがなされているのならば、とるべき今後の政策の方向についての議論もまた、地に足がついたものとなるだろう。外国人をどの分野で重点的に導入していくか、どの分野での導入は日本人技術者の職を確保する上で脅威になるのか、などといった議論を上記のマッピング図を活用しながら進めていくことができる。また仮に現在日本で働いているIT技術者が6,000人ないし10,000人いるのだとして、それらの人々が日本人IT技術者の労働市場において、需給ギャップを埋め合わせるような形で適切に配置されているかどうか、という点も検証可能になる。これまでの政府統計や研究者による実態調査は、そうした有効なマッピングを提供できるレベルに達していないのが現実である。

産業分類や職業分類を横断して日本のIT技術者に関する労働市場の全体像

を描出するという作業は重要ではあるが、本論文では、そのことはひとまず先送りにして、特定セクターに的を絞ったデータの収集・分析を行い、日本における IT 技術者の労働市場の中で外国人が占めている位置についての一つの重要な断面図を示すことを試みることにする。その切り口は、情報サービスを提供するベンダー側企業で働く技術者の就業状況である。今回の PIE プロジェクトに参加した一橋大学総合政策講座メンバーは、ベンダー側企業の業界団体である（社）日本情報サービス産業協会<sup>24</sup>の協力を得て、この4年の間にいくつかの調査研究を積み重ねてきた。その中でも、依光正哲教授が2000年に実施した「外国人 IT 技術者の就業に関する実態調査」<sup>25</sup>の結果は、今後の外国人 IT 技術者政策を考えるうえでの議論の出発点とするべき貴重な情報を提供している。同調査は、情報サービス産業協会に所属する企業を対象として実施され、外国人技術者を雇用している78社における就業実態の特徴として以下の点を明らかにした。

第1には、回答企業で働く外国人 IT 技術者の国籍は、243名中191名が中国人で、約8割という高い集中度を示している。以下、韓国(17人)、フィリピン(11人)、アメリカ(7人)の順である。8割を占める中国人の入職経路として最頻のパターンは、日本の大学に留学後、定期採用で日本の会社に就職した、というパターンである。

第2には、外国人採用の理由(複数回答)については、「たまたま外国人が求人に応募してきたため」という回答が29.5%で最多、「大学など学校からの紹介があった」(28.2%)がそれについて多く、採用側に、積極的に外国人採用していく、という明確な戦略的意思が感じられない結果となっている。ヒヤリング対象となったある人事担当者は「外国人にターゲットを絞った求人活動をしたわけではないが、たまたま外国人が応募し、採用の際には国籍、男女等は一切関係なく選考し、結果として外国人が採用された」と述べている。

---

<sup>24</sup> 同協会は日本で最大の情報サービスベンダー企業の業界団体であり、加盟企業は約540社、メーカー系、ユーザー系、独立系の主要企業の多くをカバーしている。業界全体と比較すると、メンバー企業の平均従業員規模はやや大きい。

<sup>25</sup> 同調査は、一橋大学社会学研究科の依光正哲教授を主査とする研究委員会により実施された。調査結果概要は社団法人情報サービス産業協会『会報第62号』2001年に発表された。

第3には、外国人技術者の能力評価に関しては、特別に高くもなく、特別に低くもない評価がなされていることがわかった。経営的な観点からの外国人IT技術者の評価に関しては、非常に高い(6.4%)、高い(28.2%)、普通(61.5%)、低い(1.3%)、非常に低い(0%)、無回答(2.6%)という結果であり、職場での評価に関しては、非常に高い(5.1%)、高い(35.9%)、普通(57.7%)、低い(0%)、非常に低い(0%)、無回答(1.3%)という結果であった。先の採用動機と合わせて考えれば、日本人に比べて特別の期待を抱いているわけでもなく、評価に関しても日本人技術者と大きく違うわけではない、という姿が浮かび上がってくる。

以上の結果は、外国人IT技術者の一断面を表したものに過ぎないが、この調査の結果からみる限りは、現実の日本企業内の実態は、e-Japan基本計画が想定するような優秀な外国人技術者の積極的活用、というような高次の段階には達していないことが明らかである。

この傾向は、情報サービス産業協会自身が実施した「海外取り引き外国人就労等の実態調査」<sup>26</sup>によっても、ほぼ同様に確認することができる。同調査によれば、外国人技術者が就労している企業が122社(41.5%)、就労している789名の国籍構成を見ると、中国人525人(66.5%)、韓国人127人(16.1%)、インド人59人(7.5%)が上位3カ国となっている。外国人技術者が就いている職種については、コンサルテーション12名、プロジェクトマネジメント30名、設計198名、開発プログラミング568名、運用管理8名、その他57名という構成であり、開発・プログラミングが中心となっている。情報サービス産業協会が加盟企業を対象に実施したIT技術者の過不足状況調査によれば、技術者不足の傾向が強いのは、コンサル、プロマネ、設計などの高技能職種についてであって、プロダクト開発についてはそれらと比べれば充足度が高い。外国人IT技術者は、e-Japan重点計画が想定するような、日本人では充足できない高度プロフェッショナル人材の獲得、という方向で進んでいるわけではないことが明らかである。<sup>27</sup>

---

<sup>26</sup> 調査対象は情報サービス産業協会ならびに日本パーソナルコンピュータソフトウェア協会加盟企業であり、回答企業数は294社。

<sup>27</sup> 同様の実態を示すデータとして、コンピュータピア誌2003年9月号に掲載

外国人を雇用することで期待する効果についての質問(複数回答)では、最多回答は「日本人との違いを意識していない」(61社)、ついで「開発要員の質的量的確保」(56社)、「専門能力の高さ」(43社)、「人件費削減」(34社)、「海外取り引き拡大」(23社)という順であった。「外国人でなければならぬ」という積極的な動機に基づいて雇用が進められているわけではない、という全体的な傾向をここでも確認することができる。

#### 4 「積極的な受け入れ」政策の実現

##### (1) 政策目標と現実との乖離

90年代末葉からの外国人労働者の導入に関する第2の論争を契機に、専門的技術的職種の外国人労働者の導入に関してこれまでよりも積極的な政策方針が打ち出されるようになり、そうした中、日本経済の国際化の推進、高度情報化社会の実現といった政府の政策目標と合致する部分が多いことから、ITの分野に外国人を受け入れていくことが志向されるようになった。だが、IT技術者といってもその内容は極めて多様である。どのような領域のIT技術者を念頭において施策を進めていくべきなのか、こうしたことを考えるためには、英国の政府や民間団体が試みているような、IT技術者の労働市場を俯瞰するマッピングを用意し、様々な職種カテゴリーに即してきめ細かな議論を行っていく必要がある。英国政府の競争力政策のフレームでは、良質の外国人IT技術者の獲得という目標をきちんとした職種別労働市場分析の中で行おうとする姿勢が示されている。いわゆるIT景気による技術者不足の時期の米国においては、外国人IT技術者導入の関する政策論争が多く関係団体を巻き込んで展開されたが、この論争においても、職種別労働市場の現状についての事実関係の認識が交換される中で、H-1Bビザ発給の上限が調整されるという展開を取ったことが注

---

された企業別の外国人技術者雇用実態の調査結果がある。同誌調査によれば、外国人技術者を最も多く雇っているのはトランスコスモス社(243人)であるが、同社は業界の中では低コストオペレーションを競争力として成長している企業であるといわれている。

目される。<sup>28</sup>

日本においてはこうした基本的な事実関係がまだ十分にリサーチされることのないまま、政策目標としての外国人 IT 技術者の積極的な活用、ということが一人歩きしてしまっている。だが前節でも明らかにしたように、日本における外国人 IT 技術者の就労状況は、政策側の意図とはかなり異なる方向で展開しているようである。筆者自身も関与しているベンダー側調査のいくつかによれば、現在の日本で就労している外国人 IT 技術者は、e-Japan 重点計画等が想定する高度プロフェッショナルの活用という方向ではなく、現状の日本における IT 技術者の労働需給状況に従って、偶発的ないし状況依存的に活用されているに過ぎない。それどころか、低コストオペレーションビジネスを延命させるために外国人技術者が活用されている姿も見られる。このような現状を改変していくためには、幾多の課題を解決していかなければならない。ここでは、そうした観点から、政府及び企業の双方について今後取り組んでいかなければならない課題についてそれぞれ項を設けて、以下で考察していくことにしたい。

## (2) 政府の競争力政策としての IT 人材の獲得：各国との競争

経済産業省は、グローバル化の渦中にある日本の情報サービス産業に関する産業政策の重点課題として、人材面での国際競争力を育成していくことの重要性を強く認識している。産業構造審議会情報経済分科会による報告書『IT 産業における雇用市場の制度設計』(2002)は、日本の IT 産業がおかれた雇用環境の現状に言及して、欧米先進国ならびに韓国・中国などアジア諸国との間で始まっている「国際的な雇用獲得競争」が始まっているという事実を指摘し、自由な雇用市場を設計し、横断的な労働市場と公的な職業資格制度のもとで、日本内外の人材を効率的に育成していくことが急務であることを主張している。IT 産業の場合、技術力の源泉として、技術者を国の内外を問わず、質量にわたって十分に確保していくことが産業政策の最大課題である、という認識がそこに

---

<sup>28</sup> 倉田(2003)pp91-94

は存在している<sup>29</sup>。そして、IT技術者に関しては、すでに欧米のみならずアジアにおいても国際的な人の移動が相当程度進行しているため、人材確保という課題は、国内での人材育成強化という閉ざされた視点では不十分であって、広く海外からも優秀な技術者が日本に流入し、能力を発揮できるような環境を整備していく、というグローバルな視点が要請されている、というのが経済産業省の基本的なスタンスであるように思われる。<sup>30</sup>

こうした認識はすでに各国に共有されており、日本政府が取っている出入国管理におけるIT技術者の優遇、という政策手段も、もはや特別に珍しいものではなくなっている。三井情報開発総合研究所の調査<sup>31</sup>はこの点についての、7カ国（ドイツ、フランス、イギリス、韓国、シンガポール、アメリカ、カナダ）の実態を明らかにしているが、各国の政策は全体として収斂傾向にあるようだ。今後の展望としては、出入国管理における優遇ということを超えた、入国後の職場内外における支援策、職業能力の正当な評価、職業能力開発・キャリア形成への支援などが重要な役割を果たすものと考えられる。

### （3）日本の情報サービス企業の課題：外国人を活用しにくい職場作業組織

外国人IT技術者を日本で本格的に活用するための課題として考えておかなければならない企業側の要因として、職場作業組織のあり方が、現状のままであるならば、外国人の受け入れや活用は一定のレベルに止まり続けるのではないかと、という問題がある。筆者は外国人専門職の積極的な受け入れの機運が高まった1990年前後の日本において、フロントランナーとして外国人専門職を多数受け入れている日本企業7社を対象として調査を実施し、企業人事部門、外国人配属部門のラインマネジャー、外国人専門職自身への集中的な聞き取りを

---

<sup>29</sup> 経済産業省の主導によってIT産業において現在導入が試みられているITスキル標準による、技能の標準化の試みもまた、同様の発想に基づくものと考えられる。

<sup>30</sup> 例えば、経済産業省によるある委託事業では、フィリピンにおいて情報処理技術者試験を現地語に翻訳したうえで、現地技術者に実験的に受験させるなどの試みを行っている。（経済産業省委託事業『フィリピンIT人材調査報告書』（2002年））

<sup>31</sup> 三井情報開発総合研究所(2003)pp26-27

実施したことがある<sup>32</sup>。調査結果に基づく結論として、受け入れ企業の職場作業組織に関する次のような3つの特質が、外国人専門職の積極的な活用を実現する上で大きな障害要因となっていることを指摘した。

第1には、職務の未確立という問題である。日本企業の職場組織においては「職務」Jobという概念が十分に確立しておらず、このことが外国人専門職に明確な役割を与え、その保有能力を積極的に活用することを妨げている、という点である。外国人専門職を活用するにあたっては、採用、配置、労働条件の確定など、すべてにわたって、一人一人の職務を明確に定義することが基本になるはずである。日本では、外国人専門職の活用を他社に先んじて進めてきた先進企業においても、職務中心の人的資源管理を定着させる段階に到っていないかった。

第2には、キャリアの不透明性という問題である。外国人専門職の多くが、日本の企業では将来のキャリアについての展望を持つことができないことを不満要因として指摘している。面談等により本人のキャリア要求を伝達する機会の乏しさ、昇進速度の遅さ、などが外国人専門職の動機付けや日本企業への定着指向を妨げている。

第3には、マネジャーの管理能力の不足という問題がある。外国人専門職の上司になるマネジャーとの間のコミュニケーションギャップである。日本のホワイトカラー労働の世界においては、管理者の役割は曖昧であって、ヒトの管理も含めた管理業務に専心するマネジャーが、個々の専門職ときちんと対話しながら、双方向的なコミュニケーションで部下の能力を引き出していくような体制にはなっていない。当時の日本では、外国人の専門職を活用していくために不可欠なヒトのマネジメントをできる人材が不十分な現状にあった。

以上のように、筆者は、90年代初頭における先進企業の事例を分析しながら、外国人専門職の一層の活用を図っていくためには、ジョブの未確立、キャリアの不透明性、マネジャーの管理能力不足、という3つの課題を克服することが不可欠であって、そのことができないならば、日本企業の外国人専門職の活用は一定の限界につき当たらざるを得ないのではないか、という予測をもってい

---

<sup>32</sup> 調査結果は倉田(2003)pp131-138に所収されている。

た。そしてこの予測どおり、90年代後半からの日本企業による外国人専門職の活用はある種の停滞状態に止まることとなった。90年代後半においては、インターネットの普及を核とする情報通信の技術革新が起こり、多くの日本企業がIT技術を活用した職場作業組織の変革に取り組むようになった。しかしながら、上記の3つの課題に関しては、日本企業に目立った変化が起こらなかったのではないかと、というのが筆者の見立てである。

外国人専門職の積極的活用の新たな領域として00年代から注目を集めるようになったIT産業においても、上記の3つの課題は依然として解決しておらず、この現状が続くならば、外国人の活用はIT産業においても、これまでの他産業での実績と同等レベルに止まり続けるのではないだろうか。筆者が2003年度にネットワーク運用管理技術のベンダー企業を対象として実施した技術者アンケート調査の結果によれば<sup>33</sup>、ジョブの未確立、キャリアの不透明性、マネジャーの管理能力不足、という90年代初頭の調査で指摘した日本企業の職場作業組織に関する3つの課題は、この業界でも他産業とほぼ共通の形で残っていることが発見された。この点に関して、いくつかの調査結果を示しておこう。

まず、業務の分担状況については、兼業するものの比率があまりにも高く、調査設計上、職種を一つ選ぶ形での調査設計を放棄せざるをえなかったほどであった。5つの主要業務群の大分類を設定してもなお、2つ以上の主要業務群またがって頻繁に兼業している、というのがその全体像である。職務の確立という以前の混沌とした業務分担がこの業界の現状である。ボーダーを超えてジョブの機会を求める、といったタイプのハイレベルな外国人専門職にはなじみにくい体制といえよう。

技術者のキャリアについても、各人が明確な将来見通しを得ることが難しいと思われる状況である。仕事への配置はプロジェクトへの割り振りという偶発的な要素が強く影響しているし、技能形成についても個人主導で進められている。技術者が自分自身で問題解決行動にあたることで、技能を維持、向上させ、そのことを通じてキャリアを切り開いていく、という自助努力型キャリア形成がこの業界の特徴といえる。外国人にとってその不透明性は一層際立つものと

---

<sup>33</sup>倉田良樹・津崎克彦・西野史子・宣元錫(2004)

なるだろう。

マネジャーの管理体制に関しては、先述の兼業傾向が他職種以上に際立っていて、マネジメント業務に専念するようなタイプの管理体制を取っていない。内部でプロジェクトマネジメントを担当しつつ、顧客先でのコンサルタント業務も行うマネジャー、企画・設計の高度な技術・知識を発揮する必要のある仕事をしながら、同時にプロジェクト内部の管理も行うマネジャー、といった姿がその代表的なものである。部下とのコミュニケーションに十分な時間をとることのできない管理者のもとでは、外国人の高度な活用は困難にならざるを得ないのではないだろうか。

以上のような調査結果は、本論文3の(2)で示した日本のITベンダー企業における外国人技術者活用が量的にも質的にも、一定の限界内に止まっている事実の背景要因を説明しているように思われる。この点の解決なくしては、e-Japan重点計画が想定するような米国以上に高度な外国人IT技術者の活用、という政策目標は机上の空論に終わってしまうのではないだろうか。

< 参考文献 >

- IT戦略会議(2001)『e-Japan戦略』
- IT戦略会議(2002)『e-Japan重点計画2002』
- IT戦略会議(2003)『e-Japan重点計画2003』
- 井口泰(2001)『外国人労働者新時代』ちくま書房
- 王 律(2003)「バーチャルマイグレーションと在日中国人IT技術者」『中国研究月報』第55巻3月号
- 倉田良樹(1993)「外国人雇用と日本企業の変革」雇用促進事業団『外国人労働者の雇用管理のあり方に関する研究会報告書』1993年
- 倉田良樹・ケビンマコーミック・津崎克彦・西野史子(2002)『ITと雇用・労働』日本労働研究機構
- 倉田良樹・津崎克彦(2003)「ITエンジニアの技能形成と人材育成：現状と課題」『JISA会報』第69号
- 倉田良樹(2003)「専門的・技術的労働者の受け入れ」 依光正哲・編著『国際化する日本の労働市場』東洋経済新報社、第5章
- 倉田良樹・津崎克彦・西野史子・宣元錫(2004)『ネットワーク運用管理ビジネスにおける人材戦略』情報サービス産業協会
- 経済産業省(2002a)『貿易投資円滑化協力調査・フィリピンIT人材調査報告書』三井物産戦略研究所
- 経済産業省(2002b)『IT産業における雇用市場の制度設計(産業構造審議会情報経済分科会報告書)』
- 経済産業省(2003a)『通商白書2003年版』
- 経済産業省(2003b)『特定サービス産業実態調査』
- 厚生労働省(2001)『平成13年版・労働経済の分析』
- 厚生労働省職業安定局(2003)『専門的、技術的分野の外国人労働者の雇用管理のあり方に関する検討委員会報告書：IT技術者編』
- 情報サービス産業協会国際委員会(2003)「情報サービス産業における海外取り引き及び外国人就労等の実態」『JISA会報』第68号
- 鈴木江理子(2001)『出入国管理行政に関する政策提言：日本における多文化主

義の実現に向けて Part1』

津崎克彦(2003)『日本における職業教育の可能性：情報サービス産業技術者の技能形成を事例とした政策論的考察』一橋大学大学院社会学研究科修士論文

三井情報開発総合研究所(2003)『諸外国の外国人労働者受け入れ制度調査・報告書』

依光正哲(2001)「情報サービス産業における外国人技術者の活用状況」『JISA会報』第62号

依光正哲(2003)「日本における外国人労働者問題の展望」 依光正哲・編著『国際化する日本の労働市場』東洋経済新報社、終章