

第3章 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 —
(王 津 一橋大学大学院社会学研究科)

1 問題意識

今日の世界において、移動しているのはいわゆる「ヒト、モノ、カネ」にとどまらず、企業組織そのものも越境を繰り返しているのである。その移動する企業組織のあり方によって、移民のスタイルも、移動する個々人のライフコースやストラテジーも大きく左右される。なお、この形式の移民の中心は基本的に単純労働者ではなく、往々にして専門的・技術的な移民である。このような現象に対して、従来型の、ア・プリオリにネーションステートをベースとする議論や移民システム論などではとうてい解釈しきれない。

このような現象はとりわけ日進月歩な進歩を遂げている情報通信産業において最も顕著に現れている。90年代以降の世界的な情報通信産業の興隆に伴い、アメリカをはじめ先進諸国は人手不足で、しのぎを削って優秀な IT 技術者を確保しようと、様々な人材誘致政策を打ち出している。日本政府も 2003 年版の通商白書において、初めて IT 技術者をはじめとする高度人材に対する積極的な導入姿勢を政府白書で示した。NHK もスペシャル番組を組んで、グローバル市場における人材の争奪戦の最前線を複数回紹介したことがある。

外国人専門職の導入において欧米に大きく水をあけられている日本の焦りが浮き彫りになっている。その典型例として、2000 年 8 月の森首相（当時）の訪印があげられよう。森首相の訪印を契機に、「日印 IT 協力推進計画」¹が推進され、日印間の経済関係は一挙に盛り上がった。更はその直後の ASEAN+日中韓経済閣僚会議（2000 年 10 月）で、平沼経済産業大臣（当時）が提案を行ったアジア IT スキル標準化イニシアティブが採択され、IT 技術者試験における相互認証が行われてきた。現在ではすでに 8 カ国に及んでいる²。それに関連する入管措置の緩和も、特に IT 技術者の日本入国の簡易化実現を契機にかなり迅速に行われた。

しかし、このような気運は突如現れたものとは考えにくい。事実上、日本は外国人専門職・技術者の導入をめぐる、14 年前の 1990 年の出入国管理および難民認定法改定の際に、導入に向けての実質的な第一歩をすでに踏み出したのである。つまり、日本に入国する際の査証の種類を拡充と就労ビザ 14 種類の設置である。これによって、外国人の日本での専門職としての就労は法律的根拠を持つようになり、それにここ 10 年来中国人をはじめとするアジア系留学生の日本就職が確実に遡増してきて、すでに数万人の規模に達している。その中心は「人文知識・国際業務」と「技術」ビザへの切り替えによるものである。

¹ 外務省ホームページからダウンロード可能。
(<http://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/it/india.html>)

² 付録 2 を参照のこと。

しかしながら、留学生のビザ更新（留学ビザから就職ビザへの切り替え）による導入は急増したものの、欧米の外国人専門職導入と同じような外国からの直接導入は一部の日本企業による導入を除き極めて少なかった。なぜ早くも 15 年前に外国人専門職導入の第一歩を踏み出した日本は遅々としてその後の大胆な人材導入政策を生み出せなかったのか。この 15 年間の空白をどう解釈したらいいのか。日本をめぐる世界の政治・経済情勢はどのように変貌を遂げ、日本にどのような影響を与えたのか。欧米の外国人専門職導入政策は日本にどのような影響をどのようなルートを通して与えたのか。欧米の政策の歴史的コンテクストはどのようなものであったのか。またその特徴はどこにあり、日本にとってどのような示唆を与えうるのか。日本は今後諸外国から直接外国人を大量に（あるいは一定の規模を）導入する際にどのような政策が実践的なのか。日本のホワイトカラー職は今日のアメリカ人が危惧しているように³外国人に奪われるのか。……外国人専門職の導入をめぐる問題群が極めて複雑で多岐にわたっているにもかかわらず、現段階においてまだ研究上の空白が多く、ほぼ未開拓の領域であるといわざるを得ない。

本報告書はその目的を達成するための第一歩として、専門職移民に関する先行文献のいくつかを紹介しながら今までの議論を整理したい。まず「頭脳流出」の歴史について概観した後、現段階における各国の専門職受け入れ政策を簡単に紹介する。更に最も典型的な事例として、アメリカとインドの間の「バーチャル・マイグレーション」、シリコンバレーと台湾の越境的起業家によるコミュニティに焦点を当てる。

さらに在日中国人 IT 技術者を対象に行った筆者独自の調査結果により、現状を分析した上で問題点を指摘し、日本の外国人専門職の導入に関連する移民政策のあり方や方向性を考えたい。在日中国人就職者に関して、居住の分散化、入国ルートの多様化などの理由により今まで立ち入った調査があまり行われてこなかった。筆者は 1996 年に初回の調査を実施した以降今日まで 10 年近く経っているが、この領域における研究は未だに極めて不十分な状況に留まっていると言わざるを得ない。それがゆえに、本調査の実施を決意し、これを通して、在日中国人の現在の実態を明かし、現状分析に些かでもしっかりとした基礎データを提供したいと思った次第である。また、近年欧米を強く意識した IT 専門職の導入をめぐる盛んな議論が展開されているものの現状認識がかなり不明確である点を踏まえ、調査の対象者を中国人 IT 技術者に絞ることにした。

³ 2003 年 6 月 29 日に放送された NHK スペシャル番組「地球市場・富の攻防」によると、すでに欧米の大企業 200 社以上がインドに業務を移転しているが、今後も急増していく趨勢にある。アメリカでは 15 年後には 330 万人分のホワイトカラーの仕事がなくなると予想されている。一方、日本では日本語の壁が厚いため、「日本人 IT 労働者は外国人 IT 労働者によって駆逐される」危険性は低いとする論者がいる。

2 「頭脳流出」の歴史について

「頭脳流出」は欧米諸国で1960年代に作られた新しい造語とされるが、グスタフ・O・アールト⁴によると「その言葉で表現される実体は西欧文明の始まりと同じくらいに古い」。20世紀において人々の記憶に新しい、アメリカに向けての最も大量な専門職の流入はアドルフ・ヒットラーと国家社会主義の勃興によってもたらされた。「それは1930年に泉のごとく湧き始め、1934年には奔流となり、1938年以後は洪水のごとく膨れ上がった。……第二次世界大戦の結果そのものも、この頭脳流出と大いに関係がある。ドイツが原子兵器を開発しえなかったのは、大部分、その最良の頭脳を失っていたことの結果である」。

「頭脳」の国際移動は時代とともに、その規模・方向・動機付けに大きな変貌があることが認められる。しかし、人の流れそのものは決して絶えることはなかった。

戦後の専門職の移動の大きな特徴のひとつはヨーロッパから一人勝ちのアメリカへの移動である。それによってもたらされたのはヨーロッパ主要国の人材の流出と、途上国の人材のヨーロッパへの流出である。専門職の二重流出の現象はある意味で、専門職移民研究の古典的テーマのひとつといえる。

また現在「バーチャル・マイグレーション」⁵と称されるインド人IT技術者のオフショアによるソフトウェア生産に関しても、必ずしも新しい現象とは言えない部分がある。その原型はおそらくD.N.コラファスの指摘する「隠された頭脳流出」に見出すことができよう。つまり、多国籍の企業や研究所にスカウトされた科学者や技術者の頭脳の結果としての知的製品の知財権は外国にあり、人の物理的移動を伴わない頭脳の流出は少なくとも人の物理的移動を伴う移動と同様に重視すべきであろうことを示唆してくれる。

3 外国人専門職争奪戦の近年の展開

単純労働移民の対極の言葉として、専門職移民やエリート移民はよく使われる。しかし、よく吟味してみると、その内容は極めて大きなバラエティに富んでいることに気づく。まさに英語の“high-skilled”の本来の意味するように、医師、IT技術者、越境的起業家などさまざまな人に使われている。それに各国の政策も基本的に多様な専門職を導入の対象

⁴ D.N. Chorafas. 1968. *The Knowledge Revolution*, Gorge Allen & Unwin Ltd. (D.N. コラファス著・笠井章弘訳『知識革命——国境を越えるブレン・パワー』ダイヤモンド社1969) 前書きより。

⁵ Aneesh, A., 2001, “Rethinking Migration: On-Line Labor Flows from India to the United States,” *The International Migration of the Highly Skilled: Demand, Supply, and Development Consequences in Sending and Receiving Countries*, Center for Comparative Immigration Studies, University of California, San Diego.

にしており、決して IT 技術者のみを意味するものではない。

① アメリカ

アメリカでは広範囲な就労ビザの代表は H ビザである。H ビザはさらに四種類に分けられるが、最も一般的なのは H-1B である。その有効期限は 3 年間で、最長 6 年まで延長可能である。2000 年の 21 世紀米国競争力法 (AC21) に基づき、H-1B ビザの発行数の拡大⁶と滞在期間の延長がなされた。会計年度 2001 年度から 2003 年度まで、H-1B ビザ発行限度数が、2000 年の 115,000 件から 195,000 件に引き上げられることになった。2004 年度からはまた 65000 件に戻っている。

H-1B ビザを IT 労働者専用のビザと思われる人が少なくないようだが、実はそのようなイメージと若干違い、その内容はコンピュータ関連を除き、建築家・エンジニア・調査、管理専門職、教育、医療および健康、管理職および行政官、社会学、生命科学、専門・技術および経営、科学などの項目を含み、包括的なものとなっている。

アナリー・サクセニアンによると、現代のアジアからのアメリカへの「頭脳流出」は、普通はハートセラー法と呼ばれる 1965 年移民法に端を発している。65 年以前のアメリカの移民システムは、出生国別に些少な割当を指示的に行うだけで、外国人の受け入れは限定的なものであった。これとは対照的に、ハートセラー法はアメリカで不足している技能の持ち主や、アメリカ市民や永住者の家族を移民として受け入れることを認めたのである。受け入れる移民の総数も大幅に増加した。

2000 会計年のデータによると、H-1B ビザの取得者数は 14 万人近くで、そのうち 10 万人以上はアジアの出身者で、インド人と中国人はそれぞれ 6 万人と 1 万人であった。とりわけ「コンピュータ」関連の分野において、アジアは全体の 85% も占め、その中でインド人が最も多く 3 分の 2 (5 万人) を占めている。その次は中国、フィリピン、韓国、台湾、日本の順となっている。

② ドイツ

アメリカの人材導入政策の刺激を受けて、ドイツも情報通信部門における外国人労働力の導入を強化する方向に動き出した。焦りを感じたシュレーダー首相は、2000 年 2 月に期間限定の労働許可取得手続きの簡素化に関する発言を行った。これに基づき、2000 年 8 月には、グリーン・カード付与を規定する省令が施行され、ドイツ版 H-1B 政策がスタートした。ここでいう「グリーン・カード」はアメリカの定住を意味するそれと違い、最高

⁶ また、これまでは限度数のカウント対象になっていた、かなりの H-1B 申請がカウントから除外されることになった。従って、事実上、より多くの H-1B が発行されることになる。高等教育機関、関連の研究機関、非利益団体、公共の研究機関での H-1B ビザ (毎年 6,000~10,000 件あったと見積もられている) は、カウントされなくなることによって、発給数が実際上増えることになる。

5年間と規定されている。

省令がスタート以来、流入した人材の内訳を見ると、政府が元々期待していたインド人IT技術者の流入は、導入総数（1.4万人）の中で二割しかなく、全体の三分の一は実は東欧系の技術者によって占められている。政策意図と結果の乖離が現れている。

③イギリス

イギリスも2000年に入ってから、IT関連産業や医療部門などでの技能労働者の不足を補うため、労働許可証の発給規制を緩和した。このような政府の政策転換を反映して、2000年4月から2001年4月までに入国した移民労働者は15万600人にも達した。それ以前の4年間は2万人であったのと較べると、その急増ぶりに目を見張るものがある。このうちオーストラリアからが最も多く1万人で、フランス、南アフリカ、スペイン、インドがこれに続く。アジアと中東からの移民は4年間で2倍に増加し、特に女性移民の数は3倍にも増えている。海外労働時報の記事によると、インドの移民は情報技術産業へ、フィリピンからの移民は医療分野へと、それぞれ向かっており、移民の「棲み分け」が起こっている。

さらに2002年1月より、イギリス内務省移民・国籍局は新制度である「高度技能移民プログラム」(Highly Skilled Migrant Program=HSMP)⁷を導入した。「入国に当たって

⁷ 2002年3月の海外労働時報によると、その主な内容は以下のとおりである。

今回の新制度「高度技能移民プログラム」(Highly Skilled Migrant Program=HSMP)のもとでは、5種類の得点エリアの合計が75点以上あれば、英国からの求人がなくても入国して自由に求職・就職することができる。この点で就労許可制度とは異なり、当面は既存の移民規則とは別枠の制度として運営される。

5つの得点エリアは、①学歴、②職歴、③過去の収入、④就労希望分野での業績、⑤一般開業医(GP)特別枠一からなり、各エリアの配点は下記の通りである。

① 学歴

博士号保持者=30点。修士号保持者=25点。学士号保持者=15点。

② 職歴

学卒レベルの職に5年(博士号保持者の場合は3年)以上就労=15点。上級レベルないし専門職で2年以上就労=10点加算。

③ 過去の収入(年収)所得水準をもとに各国をA~Dのグループに分類

A (EU諸国、米、カナダ、オーストラリア、バミューダ、イスラエル、日本、韓国)

4万ポンド以上=25点。10万ポンド以上=35点。25万ポンド以上=50点。

B (ポーランド、ブラジル、アフリカ、リビヤ、ハンガリー、チリ、メキシコ、エストニア、トルコ)

2万5000ポンド以上=25点、6万ポンド以上=35点、15万ポンド=35点。

C (ジャマイカ、ロシア、イラン、モロッコ、ペルー、チュニジア、タイ、アルジェリア、ルーマニア)

2万ポンド以上=25点、5万ポンド以上=35点、12万5000ポンド以上=50点

D (中国、インド、パキスタン、ナイジェリア、スーダン、ウクライナ、ジンバブエ、ケニア、バングラデシュ)

1万5000ポンド以上 25点、3万5000ポンド=35点、9万=50点

大半の移民は就労許可制度を利用している。IT や医療など特に人材不足が目立つ分野の申請者は優先され、そうした分野の利用者は、移民の受け入れを申請する前に、欠員を国内の労働市場で賄う努力をしたことを証明する必要はない」とされている。

④フランス

アメリカ、ドイツ、イギリスに比べ、専門職の導入に特化した特別な立法はまだ見当たらない。特に永住労働者の流入は低下傾向にある。ただし、修士レベルに相当する IT 資格を所有する留学生の就職支援を強化している。

4 インド人 IT 技術者とアメリカ

インドは 1991 年に深刻な外貨危機を経験した。これを契機に時のラオ政権はそれまでの保守主義的経済政策を改めて、経済自由化を中心とする新経済政策に切り替えた。これ以降、欧米主導による投資がなされ、経済成長は軌道に乗り始めた。91 年のルピーの切り下げや人口の高い増加率により、一人当たり GDP の回復と上昇は緩やかなものであった（白木三秀、[1997]）。

経済全体の回復基調のなかで、ソフトウェア産業の発展はひととき目立った。インドのシリコンバレーと呼ばれる地域も数箇所出現した。

2001 年、アメリカラトガーズ大学 (Rutgers University) の A.アニーシュ (A. Aneesh) は「移民の再検討——インドからアメリカへのオンライン労働移動」と題する興味深い論文を発表した。彼によれば、グローバル経済が絶えず成長するなか、情報産業は新たな形態の移民を生み出しつつある。それはいま「新国際分業」の新たな側面として捉えられる

④ 就労希望分野での業績

公表された研究論文や商業価値のある発明などで、

「例外的な」業績である場合=50 点

「重要な」業績である場合=25 点

⑤ 一般開業医 (GP) 特別枠

国家保健サービス (NHS) の一般開業医 (GP) としての就労を希望する海外の医師を招致するための特別枠。

申請者は、上記の 5 つの得点エリアで 75 点以上に達することに加え、①英国の希望分野で就労し続けられる能力があること、②HSMP での滞在許可期間中に公的資金に頼らずに本人および家族を養うのに十分な貯蓄ないし収入見込みがあること、③英国を自らの本国とすることができることを証明する必要がある。

申請書は、内務省か外務省のウェブサイトを通じて入手し、最寄りの英国大使館に提出する。申請が受理された場合、まず 1 年間の滞在が許可され、さらに同一の資格のもとで最大 3 年間の滞在延長が許可される。合計 4 年間、高度技能移民として就労した後、定住を申請できる。

「オンライン(on-line)」移民のことである。

彼に言わせると、移民は二種類に分けられる。一つは、人間そのものが海外に渡航し「オンサイト(on-site)」で働くことを指しており、身体の物理的移動を伴うため「ボディショッピング(body shopping)」とも言える。これは今までも盛んに研究されてきたパターンであり今後も存続していくであろう移民形態である。もう一つはその成長が著しいのにもかかわらず、あまり研究されてこなかった「オンライン」の労働力移動である。特にインドからアメリカへのコンピュータ・プログラマーの労働力移動に見られる。「オンライン」のプログラミングは人間の身体的移動を伴わない技術のみの移動であるのに対し、「ボディショッピング」は技術と身体の両方の移動を伴う。

後者の移民形態においては、プログラマーたちはハイスピードのデータ転送手段を利用することにより、自国の領土内にいながら、オンラインでリアルタイムに世界のどこのコンピュータにもアクセスし仕事をこなすことができる。身体の物理的な移動を伴わないため、労働者も会社も退屈な労働者の移動に関連する諸手続きから解放される。アニーシュによると、「オンライン」の労働力には以下のような特徴がある。

- 1) 「オンライン」の労働者はアメリカの会社との直接的・対面的な接触が非常に限られている。
- 2) 「オンライン」の労働移動は、トランスナショナルな性格を持つ一方、ナショナルの境界の中で行われている。例えば、インドのプログラマーたちは間接的にアメリカの会社に働きながらも、アメリカに「ボディショッピング」で働いている同じインド出身の労働者たちと違い、労働ビザの申請、外国人の地位、地元の排他主義者の抵抗、文化的適応などの過程を経験することなく、単一的なナショナルアイデンティティを保持することができる。
- 3) インドで働いているプログラマーたちは地元の雇用システムに編入されていながら、アメリカの雇用市場の一部を直接的に補填している。

そのため、アニーシュはこのマイグレート(migrate)の過程を経由しないマイグレーション(migration)のことを「バーチャル・マイグレーション(virtual migration)」と名づけた。さらに、彼はこのような現象の発生は技術革新によってもたらされた労働形態の変化——労働のテキスト化 (the textualization of work) と労働の非材料化 (dematerialization of work) に深く関係すると指摘した。つまり、コンピュータを媒介とする労働形態の変化が労働の越境化(「オンライン」など)を可能たらしめているのである。情報産業の発展と労働現場からの離脱性増強があったからこそ、インド人のプログラマーたちは「オンライン」で働けるようになったのである。これは従来の「貿易」、「下請け契約」、「アウトソーシング」などの概念によっては整理しきれない労働の形態であるといえる。その区別について、アニーシュは三つのことを強調している。

- 1) 普通の輸入と違い、「オンライン」の労働移動はいかなる輸入制限を受けること

はなく、税金や関税がかかることもない。「オンライン」の労働は日常的にナショナルな境界を超えるにもかかわらず、これらをモニターするメカニズムは存在しない。

- 2) インドのソフトウェア会社はそもそもソフトのパッケージ生産に頼っていない。大多数の企業は「ボディショッピング」と「オンライン」の労働力輸出に主力をおいている。1999年のNasscomの統計によると、企業の全体収益の91.2%が「ボディショッピング」と「オンライン」の労働力輸出によるものであるのに対し、ソフトウェア製品およびパッケージが占める割合は8.8%である。
- 3) 「オンサイト」と「オンライン」の契約に大きな差異を見つけることはできない。事実上、「オンサイト」の労働需要の低下は「オンライン」の労働需要の増加と直結しており、両者の間にインタラクティブな関係がすでに形成されている。

5 シリコンバレーの中国系企業家と台湾新竹

カリフォルニアのシリコンバレーと台湾の新竹を跨ぐ中国系企業家の越境的コミュニティに関しては、アナリー・サクセニアンが詳しい⁸。1980年代まではアメリカの進んだ技術は多国籍企業を経由して一方向的に台湾に流れたのに対し、90年代の越境的起業家による高度な、相互補完的な分権システムが台頭し、主に台湾出身の元留学生を中心とする越境的な起業家ネットワークがシリコンバレーと台湾との間に形成されている。越境的コミュニティは、「選択的で、会社組織よりも潜在的には柔軟で敏感な遠距離間の知識伝達のためのメカニズムを提供する。とりわけこの伝達がビジネス・カルチャーや環境が異なる地域間でなされる場合、このようなメカニズムは有効となる」。「今日におけるシリコンバレーと新竹の関係は、個々の投資家や起業家、中小の企業および太平洋の両岸に拠点を構える大企業の部署の間のフォーマルおよびインフォーマルな協力関係としてとらえることができる」。

サクセニアンによると、「台湾とアメリカにおける技術関連メーカーの関係は、上意下達方式のそれに比してより広範的で分散的（非集中的）なものである。あまり知られていないが、この過程で中心的役割を演じているのは、ミン・ウー氏やK・Yハン氏のようにアメリカで教育を受けたエンジニア、すなわち超国家的起業家によるコミュニティであり、

⁸ 以下の引用はアナリー・サクセニアン「シリコンバレーと台湾新竹コネクション——技術コミュニティと産業の高度化」,青木昌彦・寺西重郎編著『転換期の東アジアと日本企業』[2000]による。

これらのコミュニティがシリコンバレーと新竹の経済の架け橋となっているのである。この熟練した移住者たちは、アメリカと台湾の技術コミュニティに一体化しているという意味で、華僑という幅広い概念と区別される」。

「これら台湾への永住帰国者に加えて、両地域を股にかけてその人生の大半を飛行機の中で過ごす『宇宙飛行士』も増えてきている。太平洋のいずれかの沿岸に生活の拠点を置き（生活環境の利点から居住地としてカリフォルニアを選ぶケースが多いが）、月に一度あるいは二度もシリコンバレーと新竹を行き来して、両地域の経済の橋渡しをする仲介者を演じることで好機をものにしてしているのである」。

「超国家的コミュニティは台湾特有のものというわけではない。イスラエルやアイルランドにおいても、超国家的起業家たちが技術力による産業発展のうえで中心的な役割を果たしている。どちらの国でも、シリコンバレーの技術コミュニティと緊密な絆を有するエンジニアや起業家たちが両地域の間で長い橋を架けて、シリコンバレーにおけるプレゼンスを確保すると同時に、自国の専門化した技能や資源を活用しているのである」。

6 在日中国人 IT 技術者層の形成

IT 技術者の海外進出の面で、中国はインドに大きく水を明けられている。それにもかかわらず中国は着実にその存在感を増してきた。それに中国人の IT 技術者はインドのよようにアメリカ一辺倒せず、アメリカ、日本というように先進諸国にくまなく分布している。

近年日本の IT ブームが盛んになるにつれ、日本の労働市場においては雇用と就職のミスマッチングの問題がますます顕在化してきた。日本人技術者の不足分を外国人でまかなおうとする日本の会社は最近急増の一途を辿っている。380 社以上の IT 関連の会社が集まる茅場町地域では中国人 IT 技術者の姿がよく見かけられるという。

しかし、日本企業の中国人技術者に対する興味は決して 21 世紀に邁進してからのことではない。次は以下の三つの表に基づき分析していくことにする。

表 1、入管法改正前後の就労できる在留資格の対照表

在留目的別	旧在留資格	法改正後の在留資格
就労が認められている在留資格	4-1-5 (投資・事業活動)、4-1-7 (教授)、4-1-9 (興行)、4-1-12 (技術提供)、4-1-13 (熟練労働)、4-1-16-3 (教師) [注1]、4-1-16-3 (就職) の7種	教授、芸術、宗教、報道、投資・経営、法律・会計業務、医療、研究、教育、技術、人文知識・国際業務、企業内転勤、興行、技能の14種 [注2]

出所：平成4年版『出入国管理』（法務省入国管理局編、1993年）の70の表19により筆者作成。

注1：4-1-16-3 という旧在留資格には語学教師、就職者、就学生など多数の身分が混在するため、就労の認められている在留資格を考えると分けて分析する必要があるため、二種類とした。

注2：外国人登録の免除されている「外交」、「公用」は除く。

表の1は入管法の改正を境にした就労の認められる在留資格の変化をまとめたものである。この表からまず判明できることは、改正前の入管法はともかくとしても、改正後の入管法も1991年にアメリカの国会に採択されたハイテク外国人技術者を導入するH1-Bのような特別な在留資格を設けていないことである。これは法務省の政策担当者の政策設定の射程にはIT技術者が特別な存在として全く入っていないことを物語っているといえよう。こうなったのも無理はない。IT分野においてアメリカに少なくとも10年以上の遅れをとっていると言われる日本にとって、当初そのような在留資格をわざわざ設ける必要がなかったと言っているかもしれない。表の1を見る限り、改正前の入管法において技術者に関係があると思われる在留資格は、4-1-12 (技術提供) と4-1-16-3 (就職) の二つである。また改正後のそれに関しては、技術と企業内転勤が一番近いと思われる。法務省入国管理局の統計データ以外に関係統計が見つからないため、以下は表の2と3で入管データに現れてくる在日中国人技術者の推移を見てみよう。

表 2、入管法改正前の在日中国人技術者数の推移

在留資格／年	1959	1964	1969	1974	1984	1986	1988
4-1-12 (技術提供)	7	1	1	9	2	2	5
4-1-16-3 (就職)					17	63	84

出所：入管統計研究会編『我が国をめぐる国際人流の変遷』P78-79。

表 3、入管法改正後の在日中国人技術者数の推移

在留資格\年	1990年	1992年	1994年	1995年	1996年	1997年	1998年	1999年
総数	150,339	171,071	218,585	222,991	234,264	252,164	272,230	294,201
技術	1,414	4,993	6,294	6,314	7,195	8,393	9,904	10,003
企業内転勤	273	822	1,068	1,141	1,217	1,318	1,367	1,490

出所：各年度の入管協会編『在留外国人統計』による。

この二つの表を比較してみると、在日中国人技術者数の激変がまず目に映る。戦後初めての外国人統計が行われた 1959 年から入管法の改正により統計方法が大きく変わる 1988 年まで、技術提供の数はずっと一桁以下の低い水準を徘徊していた。これと対照的に、入管法改正以降、技術の在留資格の所有者数は一挙に四桁を突破した。1988 年のわずか 5 人とただ二年後の 1990 年の 1,414 人の間に大きな政策の変化が見て取れよう。技術の所有者数が 1500 人弱というラインからスタートし、1992 年に 5000 人近くに達し、現在はずでに 1 万人超（1999 年）に発展している。むろん、その中に IT 技術者も含まれている。残念ながら、IT 技術者に特化した統計データがないため、より具体的なデータを提示することができないが、たとえ技術の 3 ないし 5 割が IT 関連の仕事に実際従事しているとしても、その数は数千人に上ります。また事実上、永住、投資・経営、人文知識・国際業務等のビザ所有者の一部も直接的・間接的に IT 業界に携わっていることが調査で分かっている。一方、企業内転勤、研修などの資格で日本に入国し、実際 IT の仕事をしている例も少なくない。それについてはまた次の節で詳しく説明する。

7 在日中国人 IT 技術者層内部の階層性

上に述べてきたように、在日中国人 IT 技術者は日本の政府統計の分類上「技術」などの在留資格の枠に入っている。他の中国人グループよりかなり高い均質性を持っているのではないかと思われがちであるが、実際はそうではなく、内部の階層性をはっきりしているのである。それは日本に入国してから生じたものというより、来る前にすでに運命付けられている部分が多いといえる。それ故、在日中国人 IT 技術者の階層性を理解するためにはまず日本へのアクセスルートから入手する必要がある。

現在、在日中国人 IT 技術者の日本入国は主として以下の四つのルートによって成り立っていると思う。

1) 留学生の日本就職

これは 1992 年から大幅に増え始め、今後も長く続きそうな大きな流れである。元留学生の職種の内訳を見ると、「通訳・翻訳業務」がトップであるが、それに次ぐのが技術開発であり、ついで販売・営業業務、教育の順となっている。国別のデータがないため、中国人の内訳を抽出するのが無理であるが、中国人は留学生就職総数の大半を占めるので、「技術」の許可総数における中国人のウエイトは決して少なくないと思われる。

2) 日本にある企業の直接採用

これに二つの類型がある。一つは中国系 IT 会社が独自ルートで IT 技術者を募集することであり、もう一つは IT 関連の日本企業が直接中国本土から人材を募集するという形式である。特に後者の場合、日本企業は新聞広告などの方法で中国の大都市や有名理工系大学で公開募集する例が多く、より良い人材を確保することが可能になる。この場合、IT 関連の抜きん出た技量はもちろんのこと、日本語のコミュニケーション能力、チームワークの能力も合わせて厳しく要求されるのが普通である。杭州からきた張氏は「私は新聞の募集広告を見てからすぐ面接地の上海に向かった。激しい競争を勝ち抜くために必死に自分の日本語の履歴書を丸暗記した。それがうまくいったようで、順調に日本に来ることができた」という⁹。

3) 「企業内転勤」による日本企業就職

同じ IT 関連の同じような仕事に従事するが、ビザには大きな落差がある。つまり「企業内転勤」と IT 「研修生」のほとんどは、「技術」の在留資格所有者と同じ仕事をしているにもかかわらず、待遇面を始め将来の自己実現の可能性に大きなギャップが存在する。

「企業内転勤」の在留資格所有者数は 1994 年に四桁に入ってから毎年 100 人前後のペースで安定成長している。そのかなりの部分が技術に長けた中国人の移動と思われる。

「企業内転勤」者は研修生に比べ就職に年限制限がない。このことから言えば研修生より若干ましである。しかし、彼らはその在留資格の名のとおり、日本企業内の転勤者——往々にして日本企業の在外拠点の従業員であるがために、いろいろな面で入管からではなく、日本企業からの制約を受けることが多い。まず実質賃金は同等の労働をしている日本人社員より低いことがよく聞く。また日本にきてから他の会社に引き抜かれることを恐れて、日本企業は現地従業員を日本に送る前に契約書をサインさせたり保証金を出させたり

⁹ 2001 年 6 月 28 日付『中文導報』、10 頁。

することも多いという。

4) 「研修」のもう一つの顔

「研修生」と言えば日本人のやりたがらない 3K 労働の従事者というイメージが強いが、近年の日本の IT 業界の人手不足を契機に中国をはじめとする外国の IT 研修生も日本に入るようになったのである。肉体労働にとどまらず頭脳労働の IT 分野にも研修生が活躍している事実、最初かなりの驚きを感じた。技能研修実習制度の名とは裏腹に、日本企業の生き残り作戦の一環として「研修生」がますます重宝されるようになったと思われる。

「企業内転勤」者と「研修生」にとって日本就職は賃金が低い、それでも中国での賃金より若干高い。日本はあくまでも短期滞在の地であるという大前提の下で、また個人の「準拠集団」を日本人や正規就職の中国人に設定しない限り、日本就職は彼らにとって受け入れ可能な選択肢となる。また、彼らにとって日本の就職歴そのものも今後の「資本」として使えるし、日本に行くことで何か新しい就職の機会なり出会いなりにめぐり合う可能性も十分にある。これだけ日本就職は魅力がある以上、日本に「低収入」で、低い滞在ステータスでも来るのである。

研修生は研修期間を終えてそのまま日本企業に残り、正規の就職ビザに変更することが現行の入管法によって禁じられている。そのため、企業側が満足している研修生がいったん帰国してから再度就職ビザで日本に入国する例は、次第に増えている。ビザの切り替えだけで、彼らの賃金は平均して二倍以上に上昇しているという。今後 IT 技術者・頭脳労働者としての研修生の大幅な増加が予想されるなか、元研修生の「曲線式就職」に対してより大きな関心を寄せるべきだろう。

以上の分析から分かるように、在日中国人 IT 技術者は一枚岩のように見えるが、実際は決して一枚岩ではない。その内部の階層性ともいうべきものが彼らの日本入国の前からすでに形成されている。また面白いことにこのような人為的な階層性は不変なものではなく、最初から階層移動の可能性を秘めているのである。特に研修生は日本にきてから蓄積した「ソーシャル・キャピタル」に頼って、滞在資格によるさまざまな不利益を一挙に抹消し、羨望の的である日本人や正規就職の在日中国人と同じ立場になれることは非常に興味深い。

8 在日中国人 IT 技術者に関する調査結果の報告

(1) 調査の概要

〈1〉 調査の目的

1990 年の入管法改正を契機に、日本は外国人専門職の日本就労に門戸を開いた。その後、90 年代を通して、中国人専門職の日本就職は増加の一途を辿ってきた。そのなかで、留学生勉強終了後の日本企業就職は大きなウエイトを占めていた。一方、とりわけ 2000 年以降になると、IT 技術者をめぐる世界規模の争奪戦が激化するなか、日本も IT 資格相互認証の実施や入国基準の緩和などさまざまな形で規制緩和を行い、IT 技術者を日本にリクルートしようとしていた。今日では製造業に続き、情報通信分野においても日本企業の中国進出、または中国企業の日本進出がますます増え、人の流れもますます複雑な様相を呈している。

このような世界及び日本の動きを受けて、現在日本の情報通信産業の分野で働く中国人の数は増加の一途をたどっており、すでに在日中国人社会における重要な構成要素となっている。今まで在日中国人の全体像などについて、様々な議論が展開されてきたが、しかしながら、IT 技術者に特化した、彼らをめぐる日本社会の諸状況や彼らの就労の実態についての実証的研究はまだほとんど手付かずの状況にある。それゆえ、筆者はヒアリングによる実態調査を通して、在日中国人 IT 技術者の職場や地域における就労や生活の諸側面を調査分析し、在日中国人 IT 技術者の視点から日本社会の諸問題を提起したい。

〈2〉 調査方法と特徴

90 年代と違い、経済のグローバル化の急速な進展により、中国人 IT 技術者の日本入国ルートがかなり多様化している。日本の外国人 IT 技術者に対する門戸開放政策により、日本入国のハードルもかなりの程度透明化され従前に比べると低くなっている。それにより、入国した IT 技術者の層も日増しに厚くなりつつあるのみならず、その実態もますます複雑さを増している。

しかし残念ながら、現在のところ、在日中国人 IT 技術者が主軸をなすエスニック団体がまだ不在の状況にある。もちろん、数人、10 数人規模の集まりが数多くあるものの、在日中国人 IT 技術者の主流を代表できるような組織はまだ 1 つもない。彼らは日本での滞在地位が安定していて、収入も高いため、エスニックな資源に頼る必然性がほかのグループに比べさほど高くないかもしれない。事実上、彼らは業縁を主軸とする団体を持たないものの、各種同郷会や同窓会などほかの団体に入っていることが多い。

それがために在日中国人 IT 技術者の層がますます厚くなっているにもかかわらず、日常生活の中でまだまだ「可視的」な存在になっていない。またそれが故に研究者にとって、

調査が非常に難しい集団になっているのである。エスニック団体の不在により大規模なアンケート調査が困難なため、筆者はケースごとの正確度が高いインタビュー調査を採用することにした。

基本的には、キーパーソンや関係者ルートを経由して、イモヅル式に調査を実施したのである。十分な調査協力者数を確保するために、先生や友人を総動員して、BSE(Bridge SE)を含む在日中国人 IT 技術者の紹介を依頼した。その後、1人1人に直に会いインタビュー調査を行った。ヒアリング時間は平均して1人2ないし3時間前後であり、合計60人を調査した。

本調査は中国人研究者による二回目の本格的な在日中国人就職者調査である。筆者が1996年に実施した在日中国人就職者に対する実態調査はその一回目である。当時、留学を終えてそのまま日本に就職する中国人が多く関連団体もあったため、アンケート調査を実施したのである。今度は前回の調査との継続性を維持しつつ（質問の3分の2を継承）、対象を情報通信分野に就職する中国人に特化し、インタビュー調査を行ったのである。

〈3〉 調査内容

具体的な調査は3つの部分に分けられる。インタビュー調査の効率を向上させ、調査協力者の時間を節約するために、基本属性と総合質問項目の部分はアンケート形式を採用し、直接記入してもらうことにした。最も中心となる、また十人十色である IT 技術者としての経験——第3部分はヒアリングを通じて調査した。

調査の主な内容は下記の通りである。

第1部分 基本属性

性別、年齢、籍貫（出身地）、パスポート、在留資格、居住地、婚姻状況、日本留学を含む最終学歴、職業（来日直前の職業と日本での現在の職業、職種、勤続年数、転勤回数、契約方式等）、留学経験の有無の10項目。

第2部分 総合質問項目

- Q1、貴方の日本での親しい友人にはどのような人が多いのか。
- Q2、貴方はどんなルートを通して就職したのですか
- Q3、貴方は仕事のない日をどのように過ごしていますか
- Q4、将来（すでに）、子供をどこの学校に入学させますか（させましたか）
- Q5、貴方の関心のあるものを以下から2つまで選んで下さい
- Q6、就職者を日本に長期居住させる要因となっていると思われるものを、以下から3つまで選んで下さい
- Q7、貴方は帰化を考えたことがありますか

- Q8、貴方は現在の会社における地位の安定性・昇進の可能性について不安を感じますか
- Q9、貴方の就職の主要原因を、以下から3つまで選んで下さい
- Q10、就職して、今の生活に満足していますか
- Q11、将来、中国に帰るとしたら、その主な原因・動機となりうるものを、3つまで選んで下さい
- Q12、貴方はあと何年ぐらい日本で働くつもりですか
- Q13、今後の人生の送り方（中国に住むか、日本に住むかを問わず）についての希望
- Q14、貴方は、中国人関連団体の活動に参加していますか

第3部分 IT産業関連の質問項目

教育の背景

現在の会社の概要 主要業務分野

外国人 IT技術者の雇用状況 人数 国籍別

資格取得 社員教育 人事評価 残業状況

オフショア開発導入の経緯

コミュニケーションの方法

オフショア開発とオンサイトの関係

BSE (Bridge SE) 関連：定義 役割分担 担当工程（上 or 下流）

BSEの会社における扱い方・重要性認識

自身のキャリアパス設計（子供の教育・家庭とのかねあいを含めて）

仕事や生活面における困難

将来の起業予定

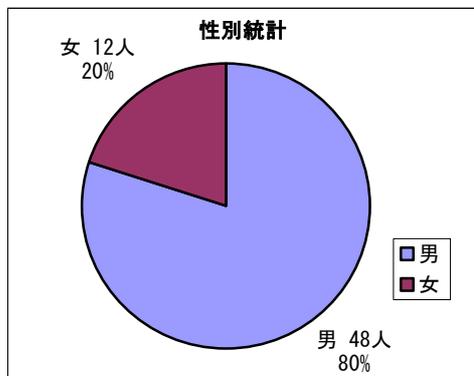
中日のIT産業に対する考え方（BPOとソフト開発の両方）

（2）調査の結果

調査の準備作業は2004年6月に始まり、調査項目の決定やテスト調査を経て、8月からインタビューを主軸とする本調査に入った。調査協力者の強力なサポートを得て、調査は2004年12月初頭に終了した。以下は順を追って、調査結果を見ていくことにする。

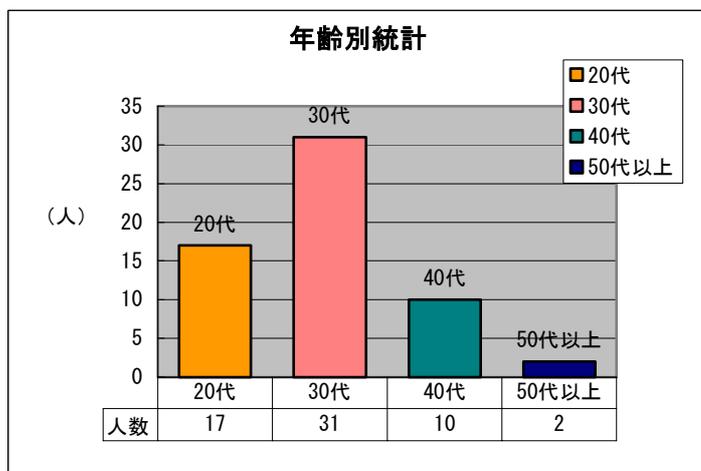
第 1 部分 基本属性

①性別



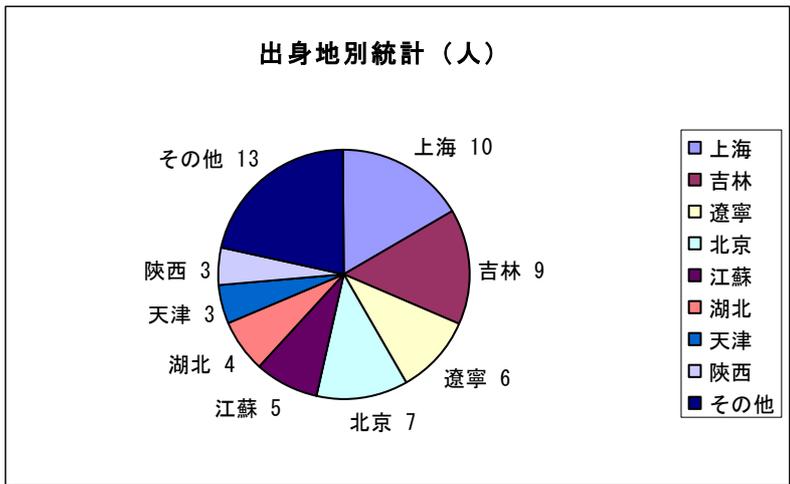
コメント：今度の調査対象者の中では男性が8割を占め、女性が2割である。図らずも日本のIT業界の現状と一致する結果となっている。この業界ではとりわけ仕事がきつく残業も多いため、女性にとっては厳しい生存環境となっている。

②年齢



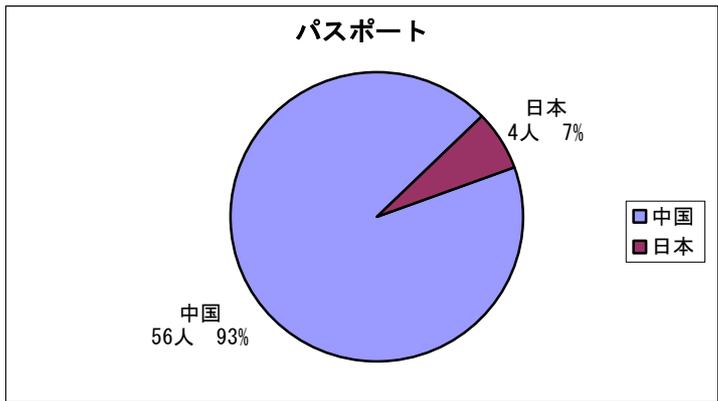
コメント：この図を見ると分かるように、中国人IT技術者の年齢は皆若年層と壮年層にいる。8割の人が30代以下である。40代になると減ってきて、50代となると人数が極端に低くなる。ソフトウェア開発の世界では「35才定年説」がいられているが、実際第1線の開発現場ではやはり若い人が圧倒的に多い。特に30代の人の中堅であり、半数を超えている。

③籍貫（出身地）



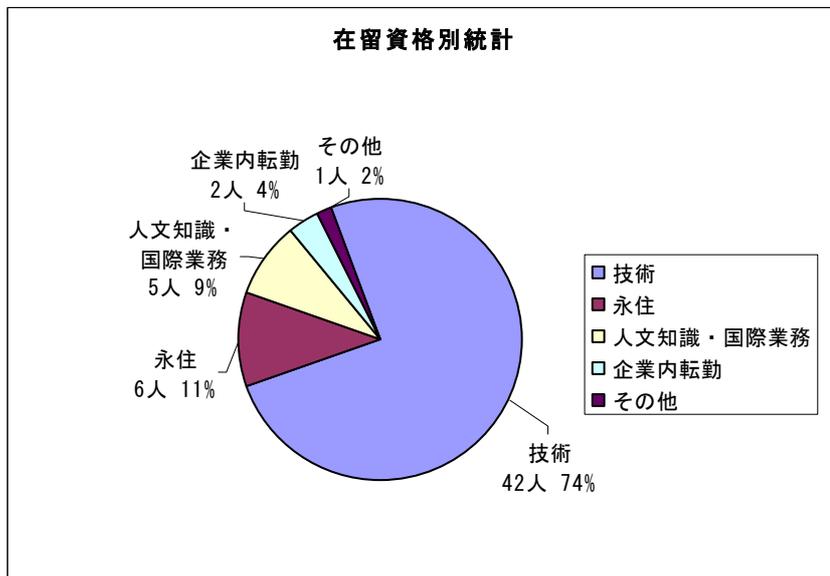
コメント：この図を見ると分かるように、中国人 IT 技術者の出身地はかなり多様化している。ただし基本的な傾向として 2 つのことが言えよう。1 つは大都市出身者が多いことである。上海、北京、天津の 3 つの直轄市だけを合わせても 3 分の 1 に達している。そのほかの省の出身者もほとんど省都の出身である。これは中国の人材の集積地と重なっていて決して単なる偶然ではない。もう一つは中国東北部の出身者が多いことである。吉林省と遼寧省の出身者が特に多く、4 分の 1 に達している。これは東北 3 省における日本語教育の普及と理工系大学の多さに理由を求められよう。つまり東北出身の日本語のできる IT 技術者にとって日本入国のハードルがほかの地域よりも低いことを示している。

④パスポート



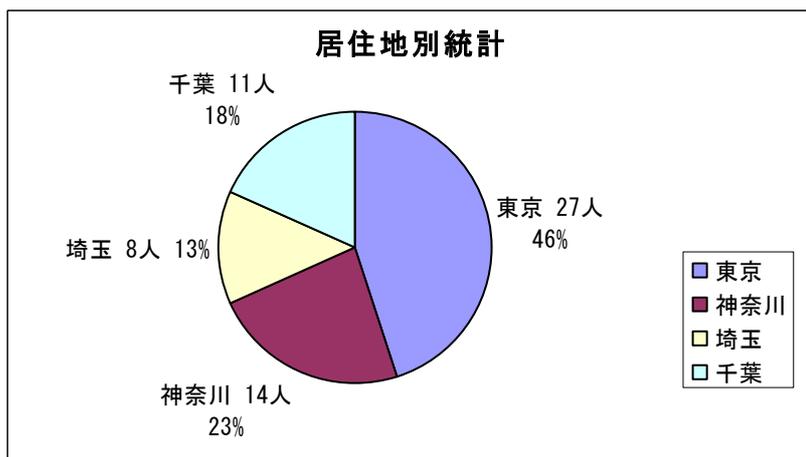
コメント：在日中国人 IT 技術者は基本的にやはり中国国籍を所有している。彼らのほとんどは安定性の高い在留資格を持っているため、特に帰化の必要性を感じていない。ただし、家族の滞在上の便宜を図る人による帰化や日本の大手企業における「ガラスの天井」を突破するための帰化などが単発的に見られる。

⑤在留資格



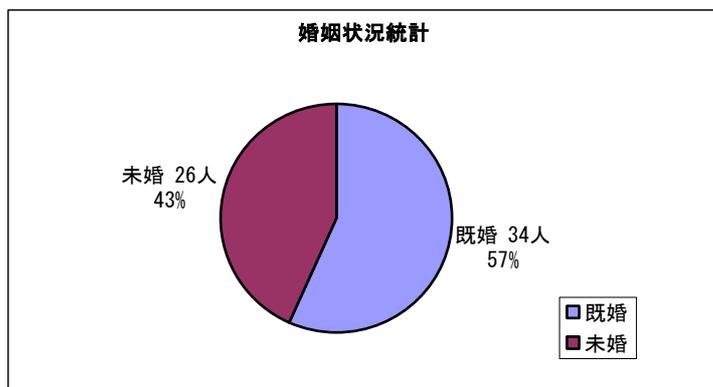
コメント：在日中国人 IT 技術者の 4 分の 3 前後は技術の在留資格を所有している。この在留資格に人文知識・国際業務を合わせると、全体の 8 割を超えている。それに永住の在留資格を所有する人も 1 割に達している。本調査の性質にもよるが、永住者のほとんどは中国系ソフトハウスの経営者である。彼らも永住の身分に切り替えるまで、基本的に技術の在留資格を所有していた。彼らにとって、景気の変動に影響されやすい経営の在留資格より、永住の方がもっと魅力的であり、安定的である。

⑥居住地



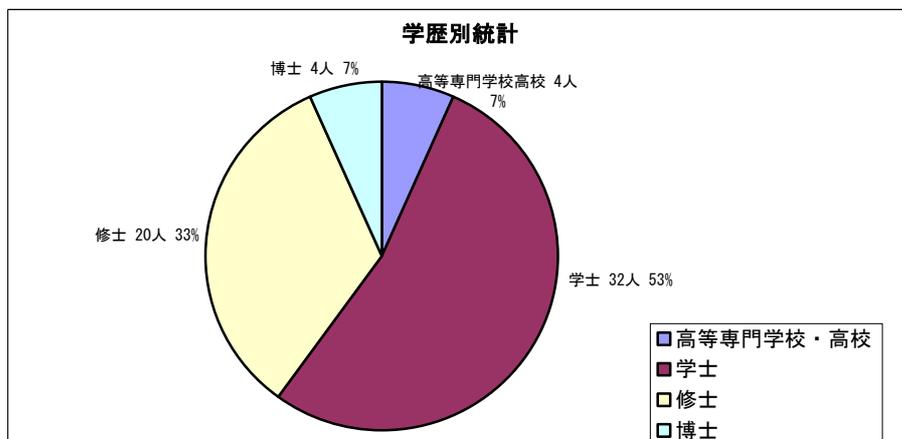
コメント：本調査は東京圏を中心に行われた結果、対象者の居住地も皆東京になっている。さらに具体的にいうと、東京都と神奈川県に集中して居住する傾向が見られ、全体の 7 割に及んでいる。これは東京圏の中でも東京都と神奈川県に IT 企業が最も集中していることに関係があろう。

⑦婚姻状況



コメント：既婚の人が6割強を占めるが、未婚の人も多く、4割強を占めている。ソフトウェア開発の第1線で活躍しているIT技術者にはプライバシーに使える時間が少なく、関連団体も少ないため、日本で異性と知り合う場は非常に限られている。結婚のために一時帰国や完全帰国の人はかなり多い。

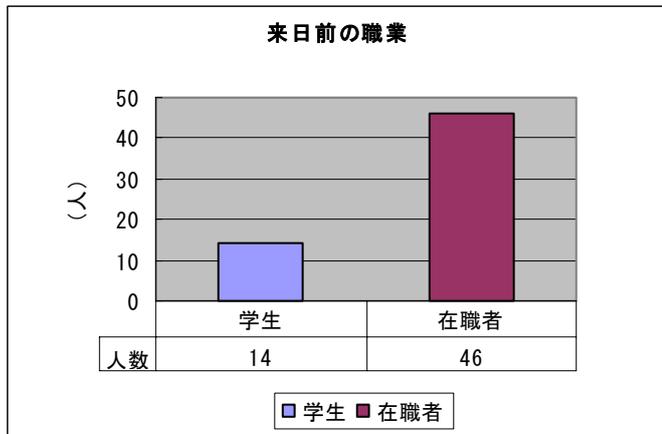
⑧日本留学を含む最終学歴



コメント：この図から分かるように、在日中国人IT技術者の学歴は極めて高い。大学以上で計算すると9割以上にも及ぶ。修士以上の学位を所有している人は全体の4割を超えている。IT技術者の多くは日本留学経験を持たないため、その学位も中国国内で取得していたものである。つまり、中国の中でもきちんとした教育を受けたエリート層の人たちが日本のIT業界で活躍しているということである。

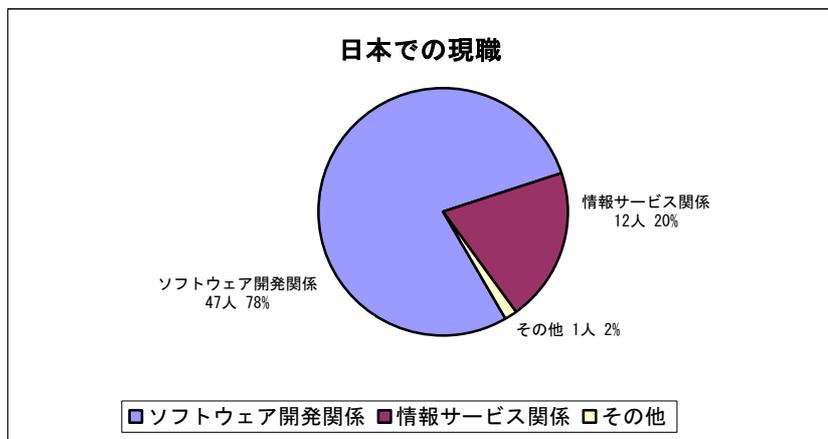
⑨職業

⑨—1 来日直前の職業



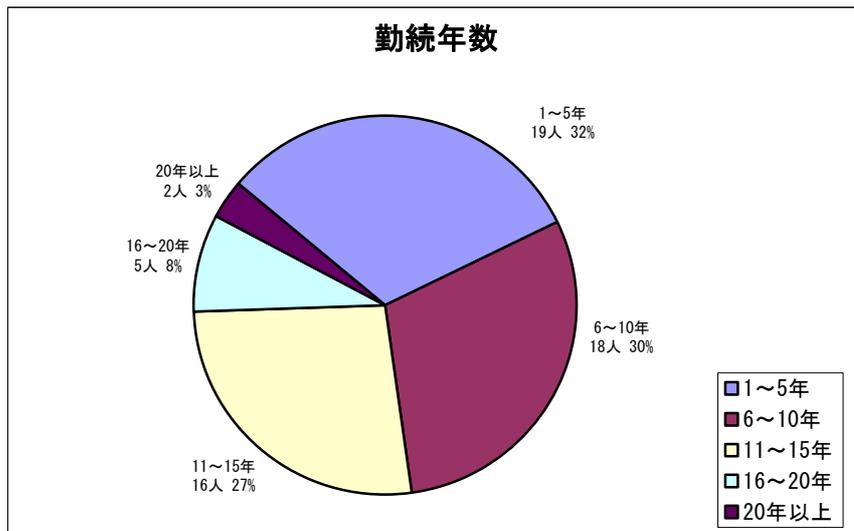
コメント:来日直前の職業で見ると、その4分の3が日本に来る前にすでに就職していたが、社会人経験のない学生も少なくなかった。インタビューの結果と一緒に考えると分かるが、近年日本の企業はどんどん中国の大学で「青田刈り」しているため、中国の学生が卒業後直接日本に就職に来るケースがますます増えている。

⑨—2 日本での現在の職業



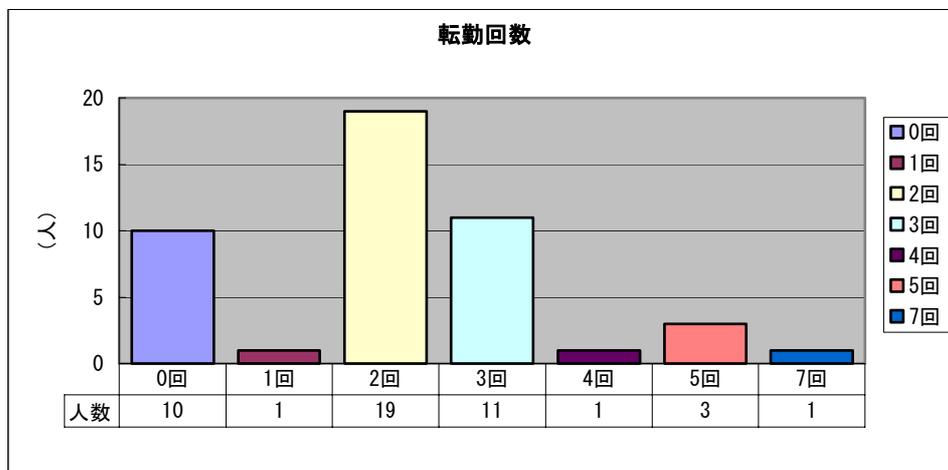
コメント:日本で働く中国人 IT 技術者の多く(約8割)はやはりソフトウェア開発に携わっている。そのほとんどは実質上プログラマーの仕事をしている。ソフトウェア製品のマーケティングや管理職など、他の分野の割合はまだ小さいが、近年確実に拡大の一途を辿っているようである。

⑨—3 勤続年数



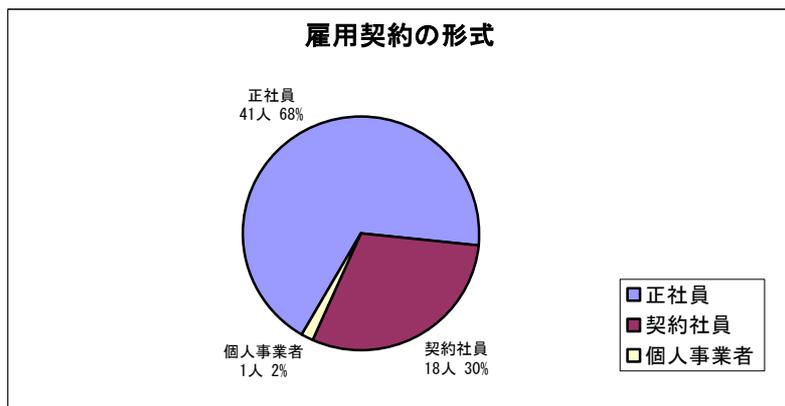
コメント：在日中国人 IT 技術者の年齢層がほとんど若年層と壮年層に属しているとは言え、勤続年数は極めて長い。全体の中の約 4 割は 10 年以上の職歴を持っていて、約 7 割の人が 5 年以上の就職経験を持っている。

⑨—4 転勤回数



コメント：IT 業界では転職率が高いことが再度立証されている。しかし、面白い 2 つの傾向もはっきりしてきた。その 1 つは一度も転職していない人が 2 割近くもいることである。もう 1 つは転職率が高いといっても、2 回と 3 回の転職歴を持つ人が一番多く、全体の半分を占めている。それに特に 2 回転職している人が最も多く、全体の 3 分の 1 を占めている。逆に 4 回以上転職をする人は極めて少数派である。

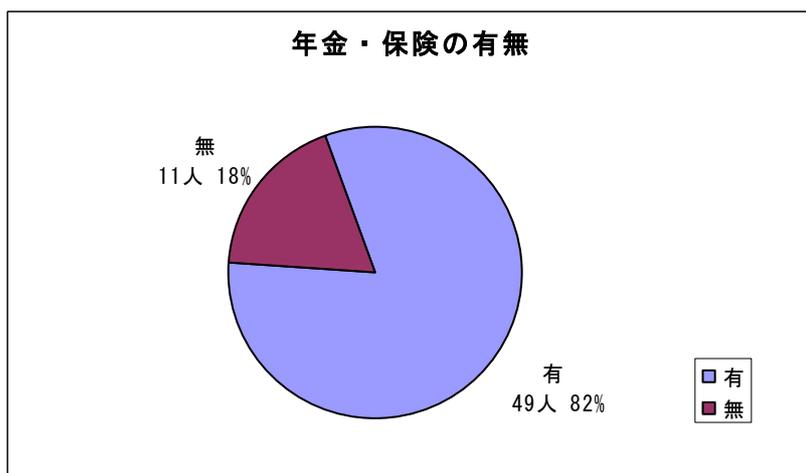
⑨-5 契約方式等



コメント：調査を通して、在日中国人 IT 技術者の 7 割近くの方は安定性の高い正社員の身分で働いていることが分かった。また契約社員をしている人も総数の 3 分の 1 に達し、かなり大きなウェイトを占めている。正社員に比べ、契約社員の平均収入が高い代わりに仕事のないときは収入もゼロになるなどの大きなリスクにも直面している。ソフトウェア開発の世界ではプロジェクトベースで仕事が遂行されることがこのような状況を生み出す背景となっている。

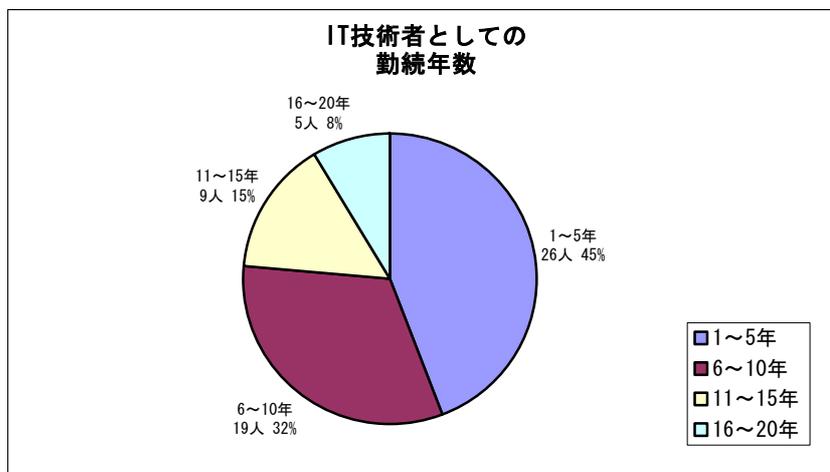
またインタビューで分かったが、正社員といっても待遇が悪いことや、起業のための資金蓄積が必要であることや帰国志向の強さなどは契約社員という不安定な身分を選択させる大きな理由となっている。

⑨-6 年金・保険の有無



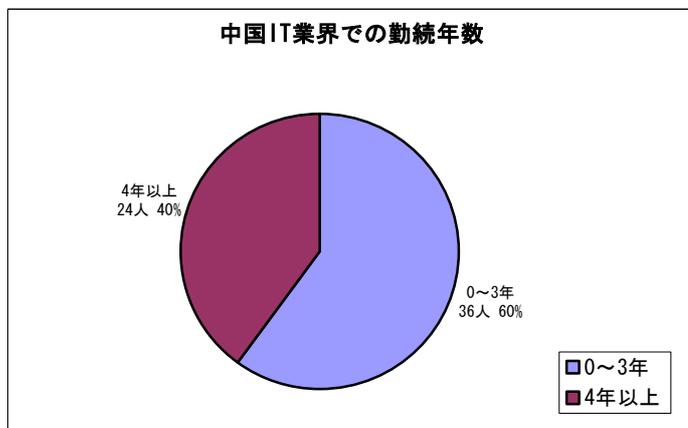
コメント：年金・保険加入者は全体の 8 割を超えている。ただし、インタビューで分かったが、厚生年金ではなく、個人名義で国民健康保険に入っていることが多い。また一方では、2 割近くの方が全く加入していないことが分かった。在日中国人 IT 技術者の多くは労働条件のよくない中小零細ソフトハウスに勤めていることが大きな要因であるといえよう。

⑨-7 IT 技術者としての勤続年数



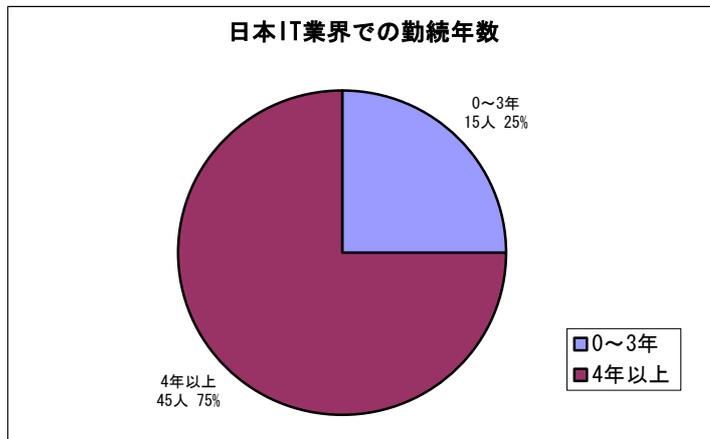
コメント：IT 技術者としての勤続年数で見た場合、全体の 5 割強の人は 5 年以上の経験を持っていることが分かった。しかも平均年数で計算すると、7.5 年にも及ぶ。このことから分かるように、日本で働く IT 技術者は皆選りすぐりのベテランである。いわばソフトウェア開発のプロフェッショナルの人材が日本に導入されているのである。

⑨-8 中国 IT 業界での勤続年数



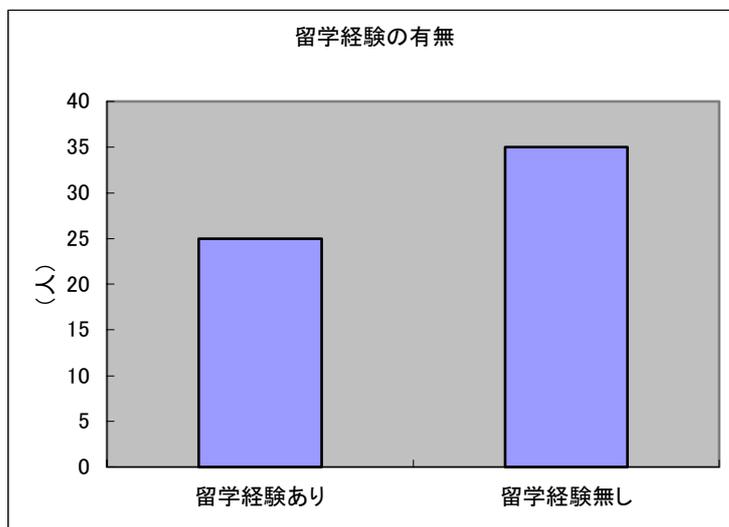
コメント：この図を見ると分かるように、中国の IT 業界における勤続年数でいうと、6 割が 3 年以下であり、4 割が 4 年以上と答えている。

⑨-9 日本 IT 業界での勤続年数



コメント：この図を見ると分かるように、4分の3のIT技術者は日本のIT業界で4年以上も働いている。これに対して3年以下はちょうど4分の1を占めている。上の2つの図と合わせてみると分かるように、平均的な勤続年数が長いなかで、日本IT業界での勤続年数は中国国内での同数値を遙かに超えている。つまり、中国で数年間の勤続経験を積んだ技術者がその後日本に入国し、日本でより長く働いていることになる。彼らにとっては人生の一番働き盛りの歳月を日本で送っていることになる。

⑨-10 留学経験の有無



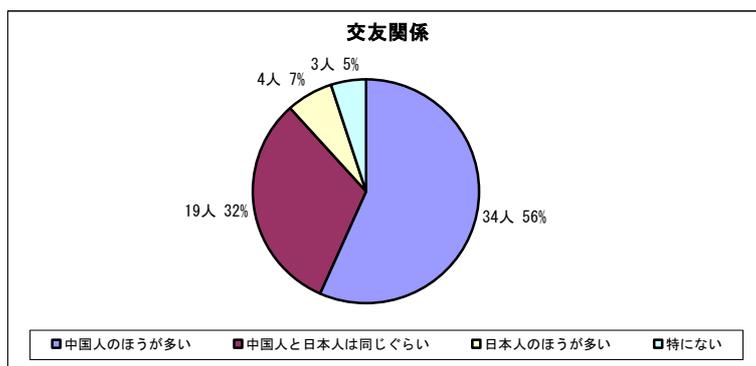
コメント：留学経験ありと答えた人は25人であり、全体の4割を占めている。これに対して、留学経験無しと答えた人は35人であり、全体の6割となっている。このことから分かるように、直接就職者（IT技術者）の身分で日本に入国するケースが大半を占めるようになっている。

このようなことは日本を除く欧米では当たり前のことかもしれないが、日本にとっては

近年の新しい傾向であるといわざるを得ない。90年代日本が外国人専門職に門戸を開いて以降、主に留学生の採用による外国人専門職の導入は次第に増えてきたものの、就職の形で専門職を海外から直接導入する風潮は2000年に入ってからである。これは日本政府の主導というより、グローバル化に晒されている日本の民間企業による積極的な出撃であると言えよう。

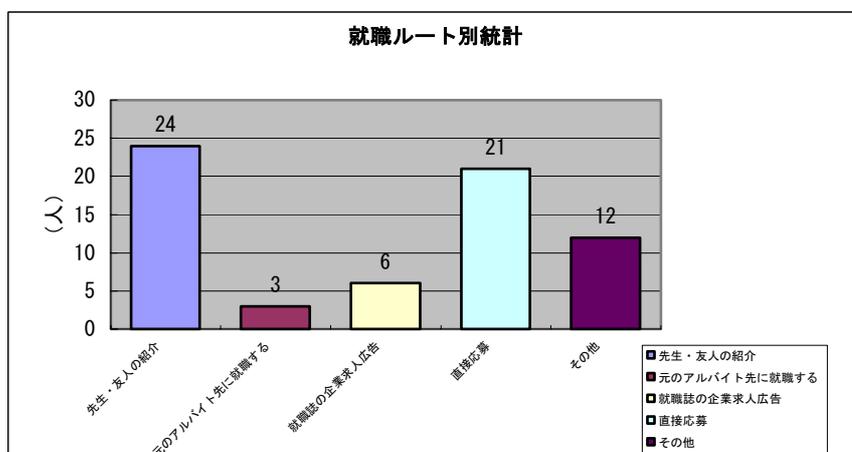
第2部分 総合質問項目

Q1、貴方の日本での親しい友人にはどのような人が多いのか。



コメント：この図から分かるように、在日中国人 IT 技術者にはやはり中国人の友人が一番多い。割合でいうと、全体の6割近くに達している。その一方で、中国人と日本人は同じくらいと答えた人も多く全体の3分の1に上る。インタビュー調査で分かったことであるが、特に日本企業に直接就職した在日中国人 IT 技術者は日本語のレベルも低いし、日本の文化やビジネス慣習にも馴染みが薄いため、なかなか日本人の友人が作れないでいる。

Q2、貴方はどんなルートを通して就職したのですか



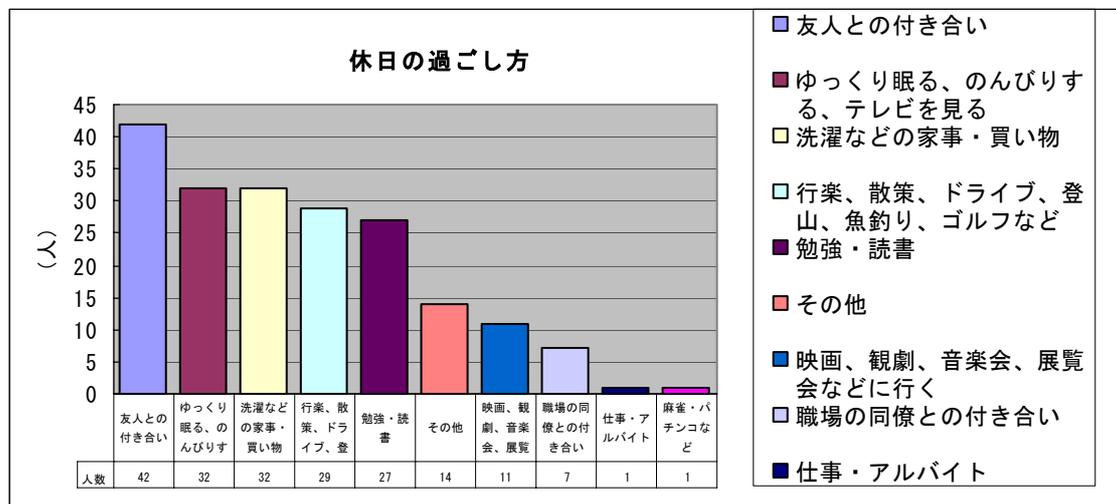
コメント：全体的に見ると、在日中国人 IT 技術者は基本的に先生・友人の紹介と直接応

募の2つのルートで日本に就職していることが分かる。割合でいうと、全体の4分の3を占めている。インタビュー調査の結果と合わせてみると、IT業界においては就職の際コネクションが何よりも重要であることが分かる。これらのコネクションは往々にして出身大学や元の職場を中心としている。とりわけ、中国在住の技術者にとって、日本語が全く分からなくても日本に就職できる、職が見つかるのはこのようなコネクションが国を超えて形成され、うまく機能しているからである。

いや、もっと言えば中国人IT技術者に関して、事実上トランスナショナルなネットワークがすでにグローバルな規模で発展されている。彼らにとって、海外就職は決して単なる夢ではなく、アメリカ、日本、オーストラリア、ニュージーランドというように、選択肢と順位が多岐にわたる、十分実現可能なことである。在日中国人IT技術者ももちろん日本に来る前に複数の選択肢のなかから日本を選んでいるのである。

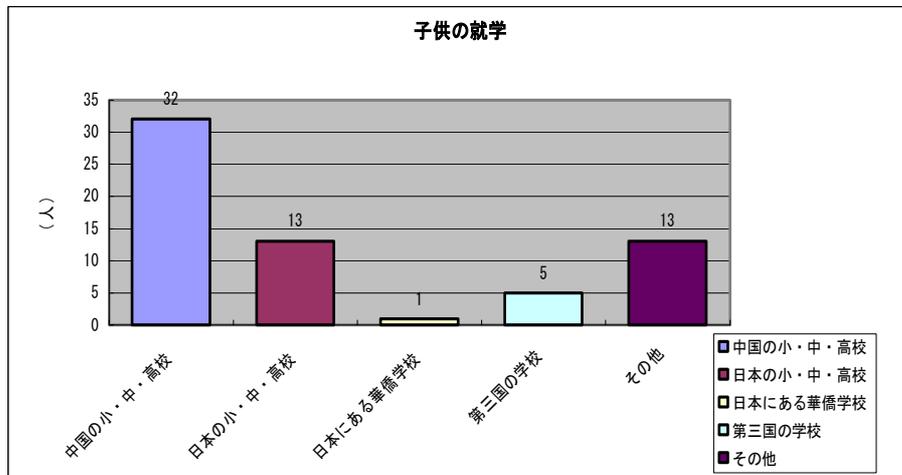
また、この業界はその特殊性により、技術の変化が激しく、景気状況の如何を問わず、慢性的な人材不足に悩まされている。そのため、中途採用の就職機会はかなり多い。在日中国人IT技術者のなかでも直接応募の形をとるケースが3分の1を超えている。実力本位で勝負するシビアな世界ではあるが、経験豊富なベテランソフトウェア開発者にとってはむしろメリットの方が大きい。

Q3、貴方は仕事のない日をどのように過ごしていますか



コメント：この図を見ると分かるように、在日中国人IT技術者は最も重視しているのは「友人との付き合い」であり、6割以上を占めている。その次は「ゆっくり眠る、のんびりする、テレビを見る」、「洗濯などの家事・買い物」、「行楽、散策、ドライブ、登山、魚釣り、ゴルフなど」、「勉強・読書」の順となっており、何れも半数前後を占めている。職業の関係上、残業が多く自分の時間が少ないが、限りある休暇を多彩に楽しんでいる様子が伺える。これは年齢層とも深い関連があろう。

Q4、将来（すでに）、子供をどこの学校に入学させますか（させましたか）

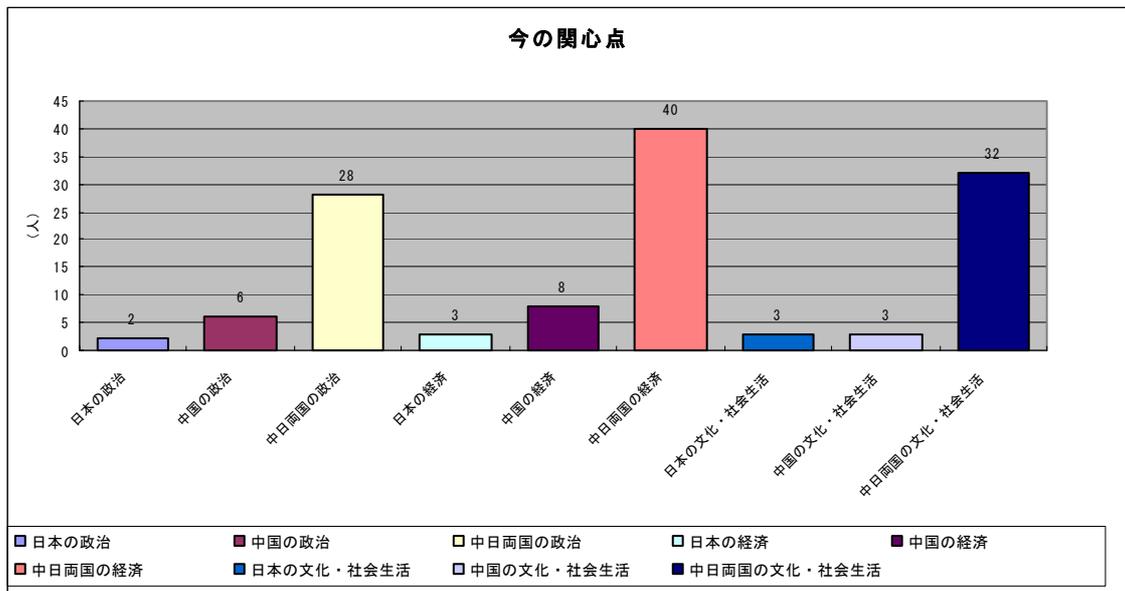


コメント：この図を見れば分かるように、在日中国人 IT 技術者の半数以上の人はやはり子供を中国の学校に通わせている。この点からも在日中国人 IT 技術者の帰国志向の高さが伺えよう。長期的には中国で生活を営むことになるからそのような選択をしたと、インタビューのときにも同じような回答が得られている。また一方で、子供を日本の学校に行かせている人も全体の 2 割を占めている。その中に日本に定住志向を示す人も少なくない。つまり、帰国志向が強いなか、日本を一生涯の住処とする人も確実に増えているのである。

さらに面白いことに、子供を第 3 国の学校に行かせる親も 1 割近くいた。それに「そのほか」を選んだ人は 2 割強であり、これらの人はまさに子供にトランスナショナルな生活を与えようとしている。そのなかで最もよく聞くパターンとして、小学校は中国、中・高は日本、大学はアメリカのような選択肢である。つまり各国の教育の「いいとことり」をしたいということである。もちろん、そのほかにも様々なパターンが提示されたが、高等教育の価値はやはり欧米の大学におかれていることに特徴がある。

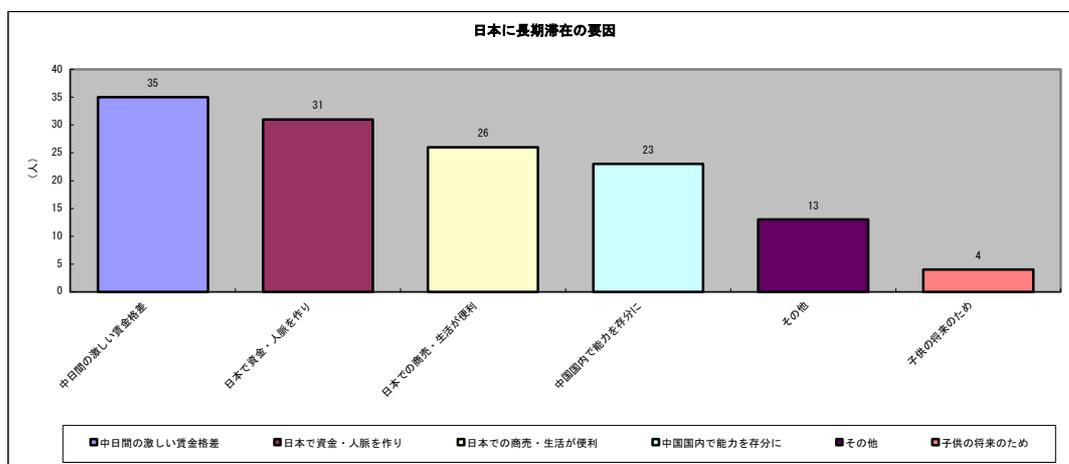
1996 年の調査でも中国人就職者が教育重視という結論を出しているが、今回は再度これを立証する結果となっている。それに今回は単なる重視に留まらず、明確な国際志向を見せている。インターネットの発達により各国の教育に関する情報入手が容易になったこと、経済的にも負担できるようになったこと、身の回りに成功モデルが絶えず出現していること、教育改革による改悪で中国国内の高等教育に失望感を抱いていること、各国教育機関における中国人「小留学生」をめぐる争奪戦の熾烈化などが背景となっていると言えよう。

Q5、貴方の関心のあるものを以下から二つまで選んで下さい



コメント：この図が示すように、在日中国人 IT 技術者が最も関心を持っているのは「中日両国の経済」である。特に日本の IT 業界はユーザー主導と言われるように、製造業をはじめほかの業界の景気が悪ければ、情報サービス産業も打撃を受けるという構造を持っている。そのため、景気変動と IT 業界全体が受託する案件の規模と数の間に正比例の関係が確認できる。それが故に、調査対象者の技術者もこの分野に最も注目している。そのほかに「中日両国の文化・社会生活」、「中日両国の政治」などに興味を持つ人も全体の半数前後を占めている。総じて言えば、在日中国人 IT 技術者はもう中国か日本かを二者択一的に選択するより、両国を同時に知ることが求められている時代を迎えているのである。

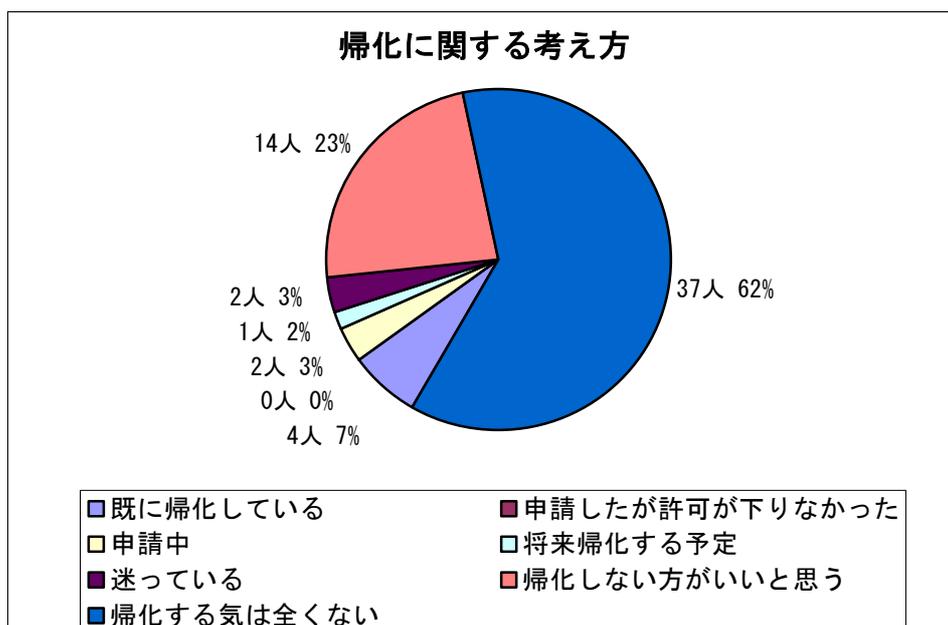
Q6、就職者を日本に長期居住させる要因となっていると思われるものを、以下から三つまで選んで下さい



コメント：この図から分かるように、就職者を日本に長期居住させる要因はかなり多様化

している。その中で、「中日間の激しい賃金格差等の経済要因」、「日本で資金と人脈を作って、今後中国で起業したい」を選んだ人は何れも全体の半数を超えている。それから「日本での商売・生活が便利だから」、「中国国内では、自分の能力を存分に発揮できる仕事が見つからなかったから」を選ぶ人も皆4割くらいである。一番低いのは「子供の将来のため、日本がいいと思ったから」であり、就職者の長期居住の意志決定において重要な要素になっていないことを示している。

Q7、貴方は帰化を考えたことがありますか



コメント：帰化に関する考え方についてであるが、8割以上の方は帰化のことを念頭に置いていない。彼らにとって日本はあくまでも一時滞在の地であり、定住の地ではない。具体的にいうと、「帰化する気は全くない」としている人は6割以上、「帰化しない方がいい」は2割強となっている。これは帰国志向の強いこと、永住の在留資格の取得を希望していること、技術ビザでも十分安定しているとの意識によるところが大きいと思われる。事実上、中国系ソフトハウスの経営者には永住ビザの取得者はかなり多い。一方、様々な理由により帰化する人も1割弱あった。例えば、インタビュー調査に答えてくれた1人の帰化者は自分の帰化の動機について以下のように述べている。

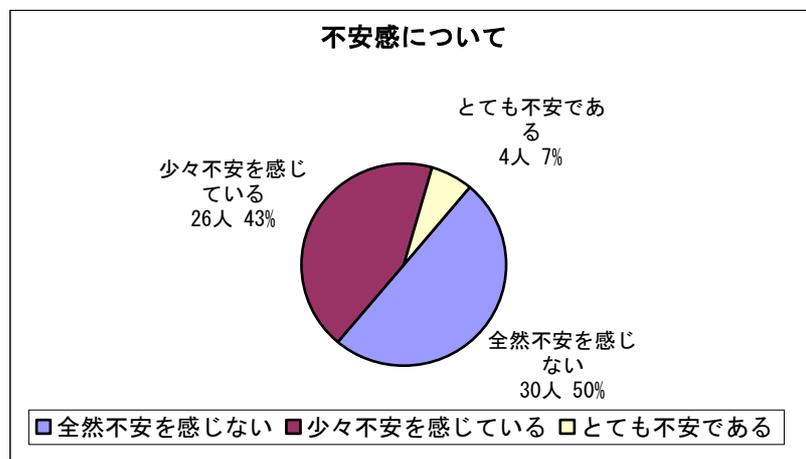
私は日本で何度も転職を繰り返しているのですが、職自体は中断することがなかった。しかし、会社がいつ倒産するか知らない不安がずっと付きまとっていた。3年間のビザを持っていても、その不安が消え去らない。また、主人が起業の夢を実現したくてずっといろいろな準備をしているのであるが、正式に就職してないため、ビザの問題も存在する。さらに子供は日本の高校に入学しており、もう中国に帰りたくないと言っている。将来はどうなるかまだはっきりしないが、とりあえず帰化

すればこれらの不安から解放できる。日本人である以上、職業選択の範囲も広がるし、自由度がもっと大きくなる。そのため、条件に達した段階で帰化することにした。今なら、永住を取得するのに必要な年数に達しているが、その時はまだ難しかったことがあり、結局はやはり簡単な帰化を選択した。私は国籍に拘るタイプの人ではない。日本国籍になっても、中国人はやはり中国人であると今も強く思っている。最初は特に考えなかったが、私より後に来た、また諸条件も必ずしも私よりよくない友人も帰化できたから、自分も帰化を考えるようになったのである。

最近中国は日本人に対して優遇政策を打ち出し、15日以内ならノービザの観光も出来るようになったため、中国への短期旅行の時、中国のビザ申請が省けた。それに話では、国内親族との関係証明があると、延期も簡単に出来るらしい。

住宅の購入をずっと考えているのであるが、非常に矛盾した心境で、まだ決まっていない。今の仕事は大丈夫だと思うが、本当に大丈夫かどうかは不安である。住宅ローンを組んだら、返済できないかもしれない。あるいは老後は中国で過ごすかも分からない。しかしもし息子は中国に帰らないで日本に就職した場合、住宅を彼に残してもいい。今の高い家賃を長年払い続けるよりはいいかもしれない。本当にジレンマに陥っている。(女性、40代)

Q8、貴方は現在の会社における地位の安定性・昇進の可能性について不安を感じますか



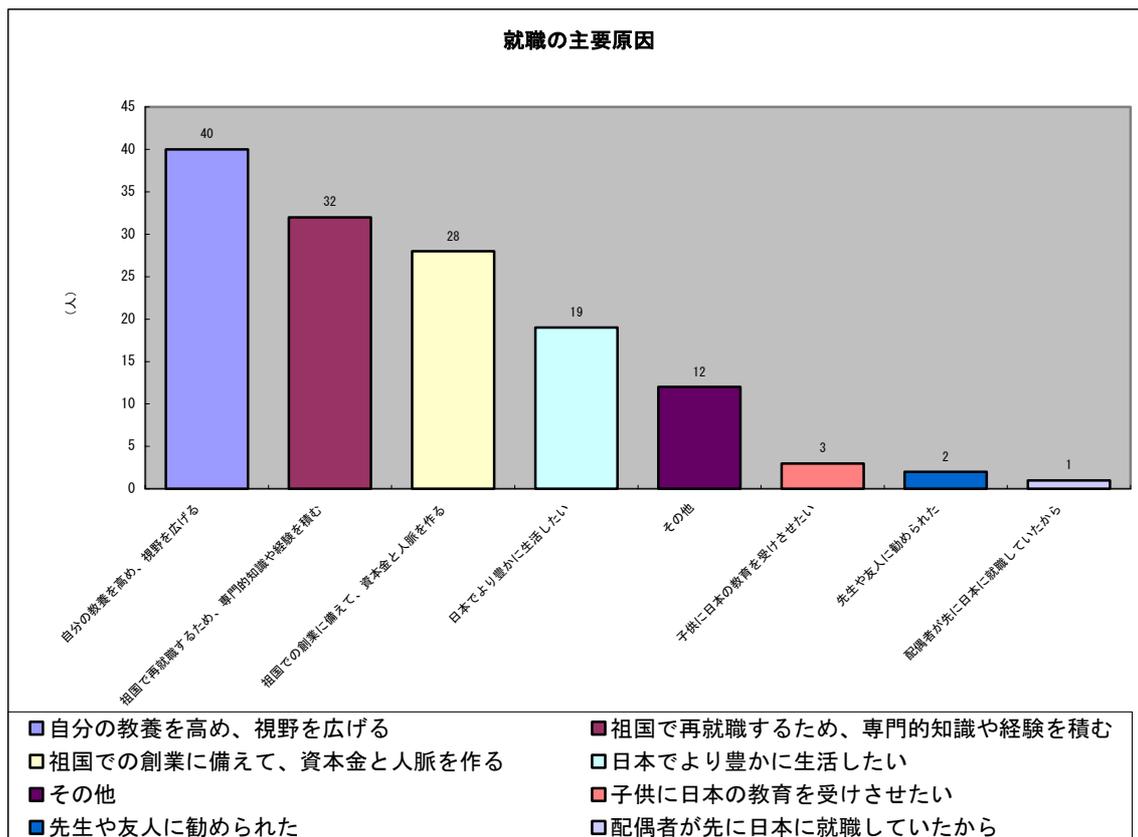
コメント：この図を見ると分かるように、全体の9割強の人は現在の会社における地位の安定性と昇進の可能性についてほとんど不安を感じていない。さらに具体的に見ると、「全然不安を感じない」と答えた人は全体の5割をも占めていて、「少々不安を感じている」としている人は4割強を占めている。

ただしここで注意すべきことは、不安を感じないと答えた人には、「自分の腕（技術）に自信を持っている」のような積極的な理由以外に、「現在の会社での昇進などはそもそも考えていない」や「そのうちに帰国する」といったマイナス的な理由も多いことである。

事実上、在日中国人 IT 技術者は高収入をもらっているとは言え、そのほとんどは業界では「ブルーカラー」職と言われるプログラマーの仕事に従事している。会社では昇進の機会も少なく、何年働いても平のプログラマーの運命から逃げられない。

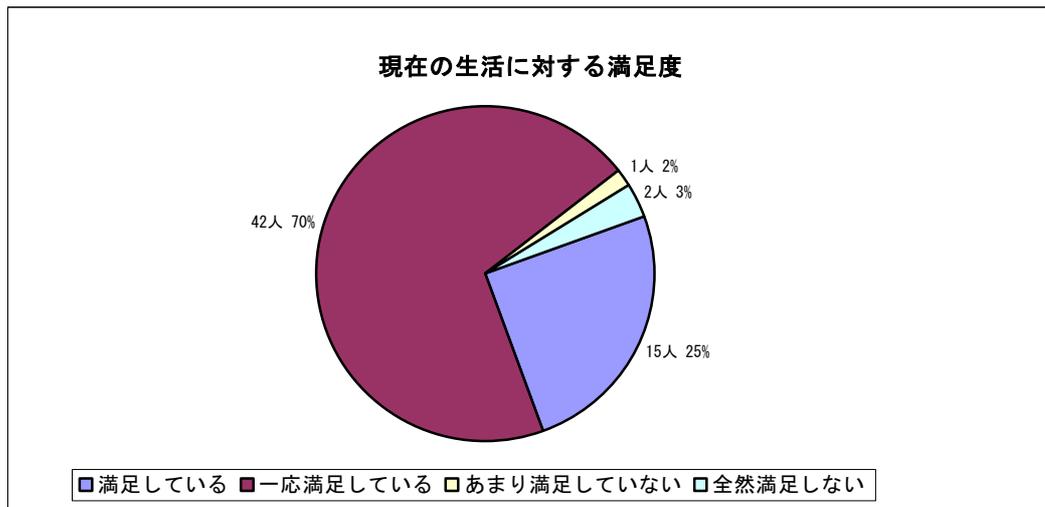
なお、不安の内容を確認すると、現在の会社の受注能力や倒産に関するものが多く、IT 業界の生存の厳しさを感じさせられる。

Q9、貴方の就職の主要原因を、以下から三つまで選んで下さい



コメント：調査対象者の大半に当たる3分の2の人は「自分の教養を高め、視野を広げる」と、自分の日本就職を動機付けている。また、半数前後の人は極めて強い帰国志向を示し、「祖国で再就職するため、専門的知識や経験を積む」、「祖国での創業に備えて、資本金と人脈を作る」と選択している。「日本でより豊かに生活したい」を選ぶ人は約3分の1前後であった。この結果から分かるように、在日中国人 IT 技術者の就職の動機はかなり多様化しており、自己実現を中心としたものとなっている。しかもキャリアパスの目的地は中国に設定されている。

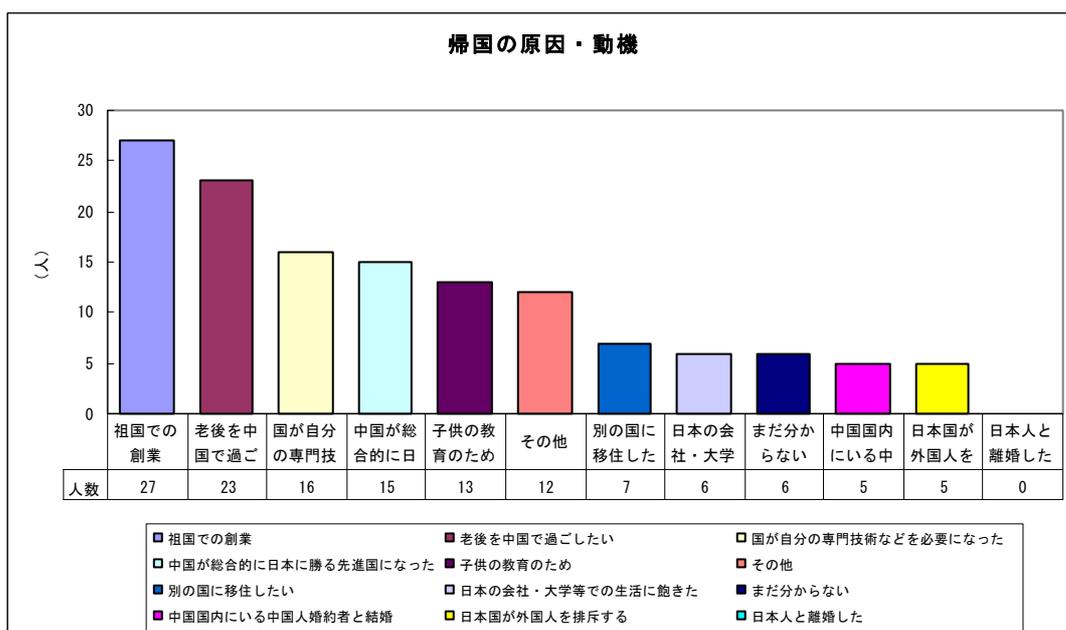
Q10、就職して、今の生活に満足していますか



コメント：この図を見れば分かるように、日本の現在の生活に対して、在日中国人 IT 技術者は極めて高い満足度を示している。「満足している」と答えた人は4分の1であり、「一応満足している」と回答した人は7割にも及ぶ。この2つを合わせると、全体の9割以上の人が現在の生活にかなり満足していることになる。

具体的なインタビュー調査のなかでは、残業の多さなどにより生活品質が中国国内にいた頃に比べかなり低くなっているという人が多いが、自己実現などの人生における大きな目標は実現されつつあるからこそこのような結果になっていると言えよう。

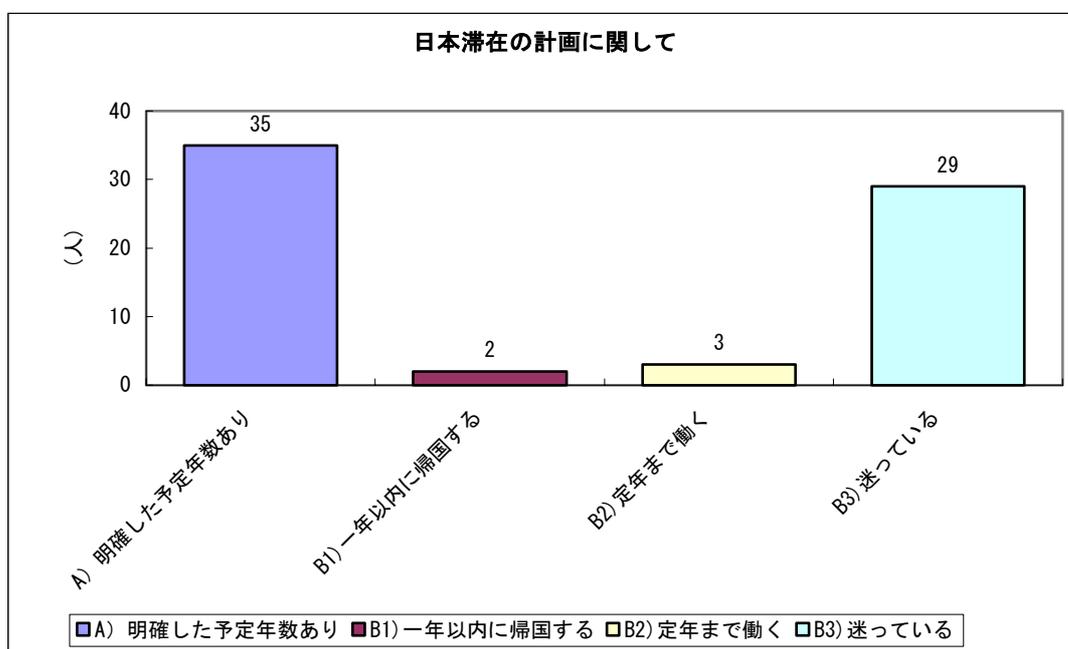
Q11、将来、中国に帰るとしたら、その主な原因・動機となりうるものを、三つまで選んで下さい



コメント：在日中国人 IT 技術者の帰国に際する主な原因・動機は基本的に「祖国での創業」と「老後を中国で過ごしたい」に集中していて、皆 4 割前後を占めている。この点から分かるように、在日中国人 IT 技術者には強い起業志向が見られる。また、日本の厚生年金に加入していない人が多いため、老後を中国で過ごせばなんとかなるとの考えがあらわに出ていると言えよう。

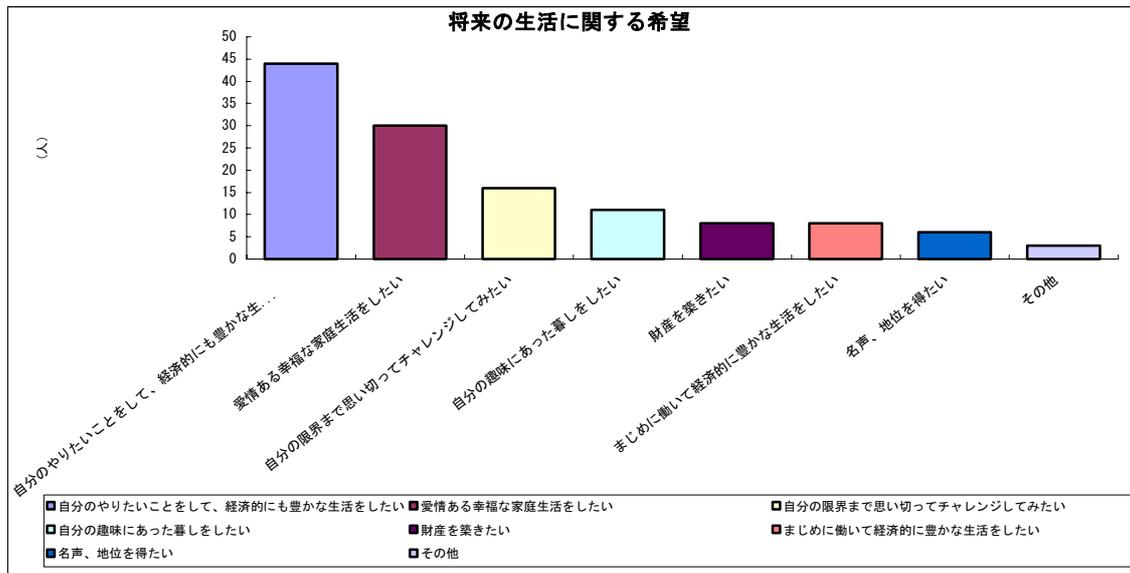
その次に多いのは、「国が自分の専門技術などを必要になった」、「中国が総合的に日本に勝る先進国になった」、「子供の教育のため」となっていて、皆 2 割強となっている。帰国の動機もかなり多様になっていることを示している。

Q12、貴方はあと何年ぐらい日本で働くつもりですか



コメント：この図を見ると分かるように、在日中国人 IT 技術者の日本滞在計画に関して明確した予定年数ありと答えた人は約 6 割を占めるのに対し、まだ迷っているという人も半数近くいる。詳しく見れば分かるが、この問題は単一選択であるにも関わらず、9 人の調査協力者は A と B の両方に記入していた。これは普通の記入ミスというより、記入者本人の躊躇の気持ちの表れであると言えよう。

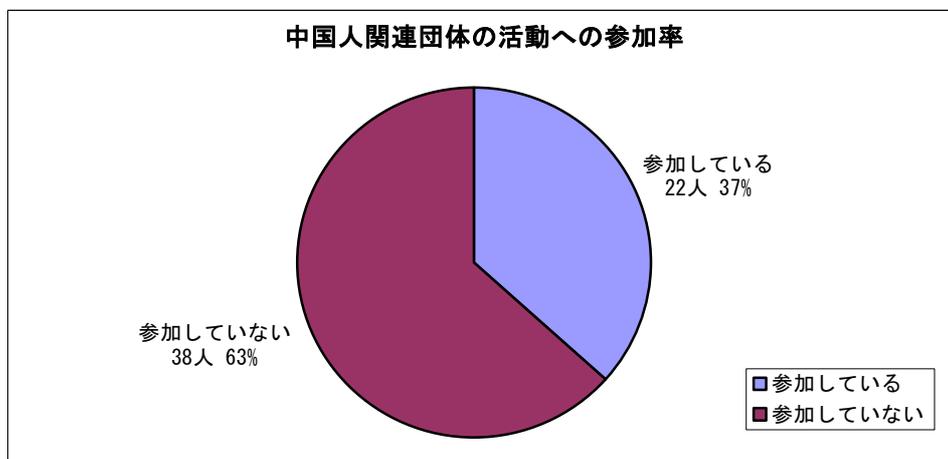
Q13、今後の人生の送り方（中国に住むか、日本に住むかを問わず）についての希望



コメント：この項目では調査協力者の人生観と価値観を聞いている。「自分のやりたいことをして、経済的にも豊かな生活をした」を選択する人が最も多く、全体の4分の3にも達している。自己実現を求めると同時に、物質的にも恵まれた生活をしたというであろう。

また「愛情ある幸福な家庭生活をした」を選択した人も半数に上っている。愛情への強い信念と渴望が確認できよう。それから、「自分の限界まで思い切ってチャレンジしてみたい」、「自分の趣味にあった暮らしをしたい」を選択する人は皆約2割前後であった。「財産を築きたい」、「まじめに働いて経済的に豊かな生活をした」、「名声、地位を得たい」の3つは皆少なく、1割前後の結果となっている。名声、地位、金銭より、自己実現と愛のある家庭生活への追求が主流をなしていると言えよう。

Q14、貴方は、中国人関連団体の活動に参加していますか



コメント：この図が示しているのは、在日中国人 IT 技術者のエスニック団体への参加状況である。各種エスニック団体に参加していると答えた人は全体の 4 割弱を占め、6 割以上の人は参加していないと回答している。その最も大きな理由はやはり「時間がない」ということであった。

9 日本の一部中国系ソフトハウスの問題点

インタビュー調査で、様々な問題点が浮上してきた。在日中国人 IT 技術者が抱える問題点の多くは根底を辿ると、皆一部の中国系ソフトハウスの適当ではないやり方と深く関係していることが判明した。ただし以下に挙げる問題点はあくまでも一部に存在している深刻な問題であり、全体像を代表するものではないことをお断りしておく。

(1) 社会保障がほとんどないこと。

正社員であっても、会社に帰属意識を持ちにくく、会社全体の雰囲気が散漫である。

(2) 日本の労働基準法などが遵守されていないこと。

面接でいつも失敗している「売れない」正社員に契約社員への身分変更を強要するなどのようなことが平気で行われている。そうすることで、実稼働していない社員への給料支給を「節約」しようとするのである。

また景気の悪い時に社員を帰宅させ、待機させる。その間、毎月 10 万円前後の生活費しか支給されない。景気のいい時に正社員を増やすことで会社の利益の最大化を図り、仕事の少ない時に勝手に正社員の人数を減らし契約社員に身分変更させ、会社の利益のみを守ろうとするのである。つまり社員の利益を侵害することで、会社の 100% のリスク回避と利益の最大化を求めるのである。このような会社で働く社員は仕事に対するモラルを高めることができるとは考えにくい。

(3) サービス残業の問題

サービス残業の問題は中国系ソフトハウスに共通する大きな問題となっている。派遣社員を受け入れる日本側の企業は残業代を下請けの中国系ソフトハウスに支払っているのに、中国系ソフトハウスの経営層はこれを「管理費」としてしまい、実際に残業をした IT 技術者の手に渡さないのである。IT 業界では残業が日常茶飯事のように行われており、残業代収入は實際上 IT 技術者収入のかなりの部分を占めることを考えると、経営者層の腹が黒いと言わざるを得ない。

(4) 新人教育が皆無であること。

全くの新人が入社した場合、特に中国本土から直接呼び寄せた場合、数週間の新入社員オリエンテーションが不可欠である。しかし、實際上1日も行っていない会社が多数派を占めている。そのため、新人は職場で仕事をこなしていくには同じ会社のベテラン社員に頼るしかない。結局、案件はケースバイケースでさまざまなものがあるため、先輩が教えようとしても多忙で教えられない場合も多々ある。またベテラン社員としては、ただでさえ忙しいのになぜ後輩を指導しなければならないのかと納得のいかない人も少なくない。日本の中国系ソフトハウスでは「暗黙の了解」となっているようなこのやり方はうまく機能する保証はどこにもない。結局のところ、実際の仕事で失敗したりして、会社の信用失墜、さらには中国人 IT 技術者の信用失墜を招きかねない。

特に中国から来たばかりのエリート大学の新米卒業生はなかなか日本企業の開発規範に馴染まず、ベテランである先輩の意見をも聞こうとしない。自分の技術は良くできているから、教えてもらわなくても仕事ができないはずがないとの盲信を持っている。これを直すにはかなりの時間と労力がかかる。

この点は派遣仕事を中心とする会社であればあるほど、顕著に現れている。すべての開発リスクは相手が負うため、自分では人材養成に力を出さない体質になっている。そのため、このビジネスを「人身売買にすぎない」とまで痛烈に批判している人も少なくない。会社としては人月計算だけやればいいということになるからである。

(5) 古参社員は十分な処遇を受けていないこと。

過酷な労働に強いられている IT 技術者は、2, 3 年も立たないうちに必ず会社を離れていく。正当な待遇が受けられないからである。古参社員の離職は会社にとって大きな損失であり、会社の成長に大きな影を落とすことになる。企業の経営者として、これををよく認識すべきである。しかし、現段階ではこれらの中堅社員に対する処遇はまだまだ十分であるとは言い難い。

10 今後の課題

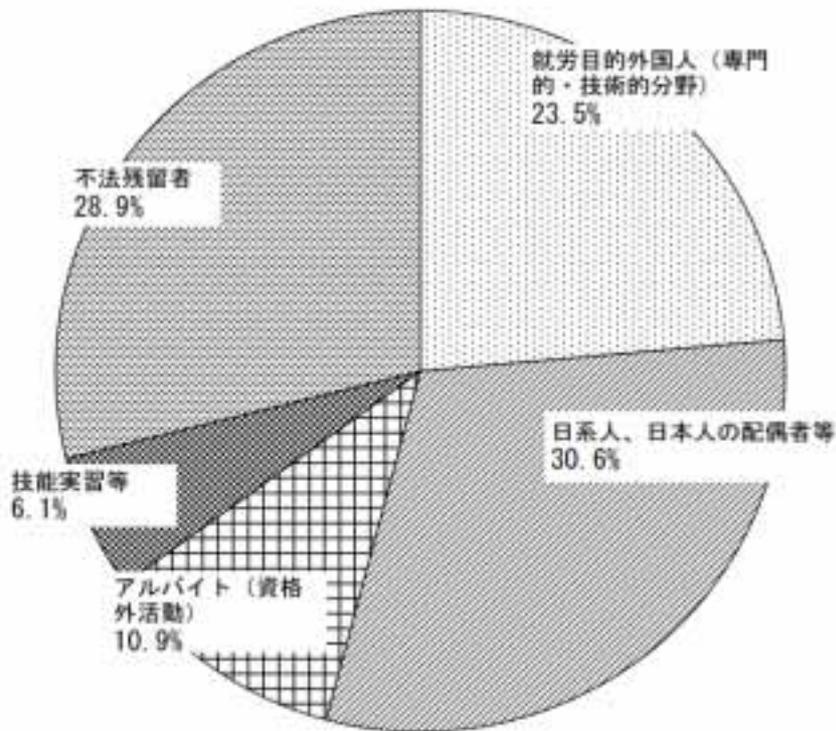
これらのことは日本の会社では考えられないことである。いずれも、中国人社員の日本社会に対する知識不足を逆手にとって利用している悪質な行為だと思う。これらのことが存在するからこそ、特にこれらの会社で離職率が高くなり、ビジネスもうまくいかないのである。このようなことは決して 1, 2 社に留まる問題ではない。このような現象を黙認

すると、在日中国人 IT 技術者の権利と利益が侵害されるだけでなく、行く行くは日本の IT 業界全体の労働環境ないし中日の協業関係に極めて大きな打撃を与えかねない。この問題の早期における解決を期待したい。

1.1. 資料

1 日本における外国人労働者数（2002年）

図表1-1 外国人労働者数(平成14年)



合 法 就 労 者	543,321
就労目的外国人（専門的・技術的分野）	179,639
日系人、日本人の配偶者等（注1）	233,897
アルバイト（資格外活動）（注2）	83,340
技能実習等（注3）	46,445
不 法 残 留 者	220,552
合 計	約76万人

（資料出所：法務省入国管理局）

- （注）1 日系人、日本人の配偶者等の労働者とは、「定住者」、「日本人の配偶者等」、及び「永住者の配偶者等」の在留資格で日本に在留する外国人のうち、日本で就労していると推定される外国人を指す。日系人等の労働者数は厚生労働省が推計。
- 2 アルバイトは、「留学」等の在留資格で在留する外国人がアルバイトをするために資格外活動の許可を受けた件数。
- 3 技能実習等は、特定活動の在留資格を有し、技能実習による就労している者及びワーキングホリデーのうち、就労していると考えられる者等（厚生労働省が推計）を指す。

2 日本の IT 資格相互認証実施国

締結年数	国名	試験実施機関	対象資格	在留資格要件緩和
2001年2月	インド	DOEACC SOCIETY	IT技術者試験 (DOEACC) のA、B、Cレベル	有り
2001年8月	シンガポール	コンピュータサイエティ (SCS)	サーティファイド・IT・プロジェクト・マネージャー (CITPM) ※プロジェクトマネージャー試験	有り
2001年12月	韓国	産業人カ公団	情報処理技師 (Engineer Information Processing) ※ソフトウェア開発技術者試験	有り
			情報処理産業技師 (Industrial Engineer Information Processing) ※基本情報技術者試験	有り
			情報機器運用技師 ※高級システムアドミニストレータ	無し
2002年1月	中国	信息产业部電子教育中心	系統分析員 (System Analyst) ※システムアナリスト試験	有り
			高級程序员 (Software Engineer) ※ソフトウェア開発技術者試験	有り
			程序员 (Programmer) ※基本情報技術者試験	有り
			基本情報技術者 ※基本情報技術者試験	有り
2002年4月	フィリピン	JITSE-Phils.Foundation	基本情報技術者 ※基本情報技術者試験	有り
2002年6月	タイ	国立電子コンピュータ技術センター (NECTEC)	Network System Professional ※テクニカルエンジニア (ネットワーク) 試験	無し
			Database System Professional ※テクニカルエンジニア (データベース) 試験	無し
			Fundamental IT Professional ※高級システムアドミニストレータ	無し
2002年7月	ベトナム	ホアラクハイテクパーク管理委員会 ベトナム情報技術試験・訓練支援センター (HHTPMITEC)	基本情報技術者 ※基本情報技術者試験	有り
2002年11月	ミャンマー	ミャンマーコンピュータ産業 (MCF)	ソフトウェア設計技術者 ※ソフトウェア開発技術者試験	無し

(備考) ※は技能レベルが同等であることが確認されている資格。
(資料) 経済産業省作成。

出所：2003年版通商白書

3 在日中国人 IT 技術者調査票

在日中国人 IT 技術者調査票

基本属性

- 一、性別 1 男 2 女
- 二、年齢 1 20代 2 30代 3 40代 4 50代以上
- 三、籍貫 (出身地) () 省・市・自治区
- 四、パスポート 1 中国 2 日本 3 その他 ()
- 五、在留資格
- 1 技術
 - 2 人文知識・国際業務
 - 3 企業内転勤
 - 4 永住
 - 5 その他 ()
- 六、居住地 () 都・県
- 七、婚姻状況 1 既婚 2 未婚 3 その他 ()

八、最終学歴（日本留学を含む）

- 1 高等専門学校
- 2 学士
- 3 修士
- 4 博士
- 5 その他（ ）

九、職業

1 来日直前の職業

- 1 学生
- 2 在職者（具体的に ）
- 3 その他（具体的に ）

2 日本での現在の職業

A 職種別

- 1 ソフトウェア開発関係
- 2 情報サービス関係
- 3 その他（ ）

B 勤続年数

今までの通算勤続年数（ ）年
具体的に（ ）年から（ ）年まで
（転勤経験者は以下に分けて記入して下さい）
（ ）年から（ ）年まで
（ ）年から（ ）年まで

C 雇用契約の形式

- 1 正社員（定年までの終身雇用方式）
 - 2 契約社員
 - 3 厚生年金・健康保険の有無 a 有 b 無
- 3 IT技術者としての通算経験年数（ ）年
そのうち中国では（ ）年、日本では（ ）年

十、留学生出身者であるかどうか

1 元留学生

- A 1 国費留学生
- 2 私費留学生

B 留学年数 通算（ ）年間
内訳 就学生 通算（ ）年間
学部生 通算（ ）年間

- | | | |
|--|-----------|-----------|
| | 研究生 | 通算 () 年間 |
| | 大学院生 (修士) | 通算 () 年間 |
| | 大学院生 (博士) | 通算 () 年間 |
- 2 「企業内転勤」で来日
- 3 その他 ()

質問項目 I 総合選択項目

Q1、貴方の日本での親しい友人には

- 1 中国人就職者の方が多い
- 2 日本人の方が多い
- 3 中国人と日本人は同じぐらい
- 4 特にない
- 5 その他 ()

Q2、貴方はどんなルートを通して就職したのですか

- 1 先生・友人の紹介
- 2 元のアルバイト先に就職した
- 3 就職誌の企業求人広告
- 4 自分で直接会社に履歴書などを出して、採用された
- 5 その他 ()

Q3、貴方は仕事のない日をどのように過ごしていますか

(ここでは三つまで選んで下さい。重要順に◎、○、△を付けて下さい)

- 1 () アルバイト
- 2 () 洗濯などの家事・買い物
- 3 () 職場の同僚との付き合い
- 4 () 友人との付き合い
- 5 () 麻雀・パチンコなどを楽しむ
- 6 () 勉強・読書
- 7 () ゆっくり眠る、のんびりする、テレビを見る
- 8 () 行楽、散策、ドライブ、登山、魚釣り、ゴルフなど
- 9 () 映画、観劇、音楽会、展覧会などに行く
- 10 () その他 ()

- 6 帰化しない方がいいと思う
- 7 帰化する気は全くない

Q7の選択肢の内、1～5のどれかを選んだ方に質問します

貴方の帰化の主要な動機と思われるものを、次から二つまで選んで下さい（最も重要な動機は○、次に重要な動機は△を付けて下さい）

- a () 商売、生活の便宜上、必要と感じたので帰化した
- b () 特に中国・台湾等の「入出境申請」に便利と考えたから
- d () 第三国へ旅行に行きやすくなるから
- e () 在留資格の問題解消のため帰化した
- f () 国際結婚に伴って帰化した
- g () どちらかという、子供のためにいいと思ったから
- h () 日本で参政権をも持ちたいから
- i () 日本が大好きになったから帰化した
- j () その他 ()

Q8、貴方は現在の会社における地位の安定性・昇進の可能性について不安を感じますか

- 1 全然不安を感じない（主な理由：)
- 2 少々不安を感じている（主な理由：)
- 3 とても不安である（主な理由：)

Q9、貴方の就職の主要原因を、以下から三つまで選んで下さい

(重要順に◎、○、△を付けて下さい)

- 1 () 将来の祖国での創業に備えて、資本金と人脈を作る
- 2 () 日本でより豊かに生活したい
- 3 () 将来、祖国で再就職するため、専門的知識や経験を積む
- 4 () 自分の教養を高め、視野を広げる
- 5 () 先生や友人に勧められた
- 6 () 配偶者が先に日本に就職していたから
- 7 () 子供に日本の教育を受けさせたい
- 8 () その他 ()

Q10、就職して、今の生活に満足していますか

- 1 満足している
- 2 一応満足している

3 全然満足しない

Q11、将来、中国に帰るとしたら、その主な原因・動機となりうるものを、三つまで選んで下さい（重要順に◎、○、△を付けて下さい）

- 1 () 中国国内にいる中国人婚約者と結婚するため
- 2 () 子供の教育のため
- 3 () 国が自分の専門技術などを必要になった
- 4 () 祖国での創業
- 5 () 日本の会社・大学等での生活に飽きた
- 6 () 別の国に移住したい
- 7 () 日本人と離婚した
- 8 () 日本国が外国人を排斥する
- 9 () 中国が総合的に日本に勝る先進国になった
- 10 () 老後を中国で過ごしたい
- 11 () まだ分からない
- 12 () その他 ()

Q12、貴方はあと何年ぐらい日本で働くつもりですか

- A 具体的に () 年位
- B 1 一年以内で帰国する予定（一時帰国を含まない）
- 2 定年退職まで働きたい
- 3 迷っている、まだ分からない

Q13、今後の人生の送り方（中国に住むか、日本に住むかを問わず）についての希望（重要順に二つ選んで、○、△を付けて下さい）

- 1 () 名声、地位を得たい
- 2 () 財産を築きたい
- 3 () 金や名誉を考えず、自分の趣味にあった暮らしをしたい
- 4 () 愛情ある幸福な家庭生活をしたい
- 5 () 何をするにせよ、自分の限界まで思い切ってチャレンジしてみたい
- 6 () まじめに働いて経済的に豊かな生活をしたい
- 7 () 自分のやりたいことをして、経済的にも豊かな生活をしたい
- 8 () その他 ()

Q14、貴方は、中国人関連団体の活動に参加していますか

- A 参加している 団体名 ()
B 参加していない 理由 ()

質問項目Ⅱ IT産業関連項目

- ・教育の背景
- ・中国での職歴
- ・日本入国の経緯
- ・日本での職歴
- ・日本語の習得
- ・子供の教育
- ・ブリッジSEやオフショア開発関連
- ・起業や今後の予定
- ・中日IT産業の未来について
- ・ほか

4 調査のインタビュー記録【ケース引用不可】

No.1

◆男性・46歳・中国系ソフトハウス・システム開発事業部部長（2004年9月29日、西葛西にて）

◆教育の背景

大学ではエレクトロニクスを専門にしていた。1980年代の初頭であったため、当時中国ではコンピュータはまだ単独の学科として存在していなかった。私は1981年に大学に入学したのであるが、当時学校にはコンピュータが5台しかなかった。

1980年代初頭の中国ではまだ文化大革命の影響が色濃く残っており、さまざまな分野はまだ非常に立ち後れている。当時ITという言葉すらなかったような気がする。大学に行ける人も非常に限られていて、進学率はわずか4%しかなかった。また、出願のときもどの大学にどのような専門があるかはほとんど分からなかった。皆学校の先生や親が大学の願書を記入していて、子供の将来の専攻を決めていた。個人の把握できる情報量は現在と雲泥の差があった。

◆中国での職歴

1 大学を卒業後、すぐ陝西省西安市にある某研究所に就職した。そこでは合計で10年も働いた。

◆日本入国の経緯

研究所に勤めていた頃、オーストラリアに留学に行く機会もあったが、事情により行けなかった。そのほかにも欧米の英語国に留学する機会を探していたが見つからなかった。そのうちに日本に行く機会があったため、日本に留学することを決意した。

日本XX大学で1年間研究生をした後、順調に修士に進学できた。大学院ではエレクトロニクスを専攻にした。どちらかというと、ハードウェアにウエイトがおかれていたが、組み込み式ソフトウェアの開発も勉強した。エレクトロニクスの応用の分野ではハードウェアとソフトウェアは実質上分けられないものとなっている。

◆日本での職歴

2 中国の大学もそうであるが、日本の大学も理論の勉強に偏っている。特に日本では、人材を本当に養成しているのは企業である。大企業であればあるほど、社員教育やOJTを徹底しているのである。私も自分の学んだ知識を企業で実践してみたいという気持ちで、日本に就職することを決意した。当時帰国することも考えていたが、中国国内に適職が見つからなかったため、とりあえず日本に就職することにした。

最初に入ったのは日本のソフトウェア開発企業であった。従業員数は100人前後であり、日本では中規模の会社と言える。私は正社員として会社に入り、プログラマーとしてさまざまなプロジェクトに参加した。

◆日本語の習得

大学以降、私はずっと英語を勉強していた。ただし、研究所では日本語の科学技術資料を読む必要があったため、独学で少し勉強したことがある。その時、辞書を引きながら日本語の資料を読んでいた。

基本的にはやはり日本に留学してから勉強したのである。

◆子供の教育

子供は中国の小学校を卒業してから来日し、現在は日本の中学校に通っている。日本の生活に慣れてくるに従って、帰国する可能性も薄くなっている。恐らく大学も日本の大学に入るであろう。

◆ブリッジ SE やオフショア開発関連

日本企業がオフショア開発を始めたのはここ 2, 3 年のことである。それまではあっても非常に少なかったはずである。私が前に勤めた日本 XX 社も中国本土に仕事の一部を発注している。今私の会社もできる限り中国に仕事を出している。わずか 2, 3 年で、オフショア開発を手掛けている会社の数は数社から 200, 300 社以上に急増している。

中国とアメリカ、あるいはアメリカとインドの間にはブリッジ SE たる存在があるかどうか分からないが、少なくとも中国と日本の間にはこのような人材の存在は非常に重要である。特に日本のソフトウェア開発には仕様変更や追加が多く、製造業の委託加工と全然違って、頻繁なコミュニケーションが必要である。プロジェクトの内容・難易度や会社の規模に応じて、ブリッジ SE の役割も違ったりする。一概に言えないが、しっかりした語学力、技術力、コミュニケーション能力、プロジェクト管理能力が最も重要な条件と言えよう。

それにどんなプロジェクトであっても、できる限り上流設計のところから参加することはかなり重要なことである。今日本が中国に発注する案件のほとんどはコーディングのみで、設計が入っていない。技術者はソフトウェアの全体像を知ることなく開発を進めているケースが少なくない。今後ビジネス規模の拡大により、設計の部分もかなり中国に任せられるようになるであろう。現在でも一部の会社はすでにぼつぼつと設計を含む案件を中国に発注している。

それに私が思うには、ブリッジ SE には仕様伝達、品質管理の他、中国でのプロジェクト管理能力も重要である。つまりプロジェクトを成功させるには中国人の開発スタイルをよく知る必要がある。現地の中国人技術者の発想の仕方が分からないと必ず問題が発生する。またこの業界では、人月方式は依然として主流をなして、中国のソフトハウスには十分な権限が与えられていない。これは長期的に見れば、ビジネスの拡大を阻む要因になってくるかもしれない。

◆起業や今後の予定について

3 最初の会社で約 3 年間働いた後、自分で起業した。中日間のソフトウェアアウトソーシングビジネスに大きな商機があると判断したからである。あっという間にもう 3 年間が経っている。私は中国の北京市、天津市、西安市の 3 つの市で協力会社を選定し、日本で受注した案件を発注している。今東京には 10 数人の社員がいるが、ほとんど中国人である。長期的には会社が発展すれば、自分でも北京などに拠点を持ちたいが、今の段階では受注がまだ不安定なため支社を作る必要がない。

今社内で専門分野に特化した開発ツールやソフトウェア製品の開発も行っているが、成功にはまだかなりの時間が必要である。会社がまだ小さく資金力がないため、大きな研究開発はできない。しかし小さな製品からでもいいから一步一步足場を固めていきたいと思

う。

他の小さなソフトハウスと同様、自社では大きな開発案件を受注できないため、社員のほとんどを技術者としてクライアントの現場に派遣してソフトウェア開発に当たっている。業務の量からいうと、派遣は7割、受託開発は3割である。中堅社員の確保は難しく、そのため私はよく中国の東北部、とりわけ大連に人材募集に行く。他の地域の人材もいいが、日本語の問題を考えるとやはり最初から日本語のできる人を募集したい。

オフショア開発を成功に導くにはコミュニケーション、マネージメント、中国国内の開発スタイルなどさまざまな壁を乗り越えなければならない。多くの日本の中小IT企業は中国に発注する案件が1回失敗すればもう撤退するという考えを持っていて、なかなか積極的に前に進まない。私自身もいろいろなプロジェクトを手掛けてきたが、成功も多いが失敗プロジェクトもある。

今の会社はまだスタート段階にあり、今後どうなるかは分からない。個人にしても会社にしてもそうであるが、日本社会で生きていくには人脈は非常に重要である。人脈がなければ、人に信頼してもらえないしビジネスも成り立たない。私は来日が遅いため、言葉の面でも人脈の蓄積の面でもまだまだ不足しているように思う。また、それがために製品開発を急ぎ、製品でも勝負しようと考えているのである。万が一失敗したら他のことをやればいい。もう40代過ぎの人になっているので、プログラマーにはもう向かないであろう。

◆中日IT産業の未来について

中日の間では今オフショア開発が非常に流行っているが、ネックもすでに現れている。それは要するに人材不足のことである。アウトソーシングの業界では人材こそすべてであるが、対日開発の分かる人材は事実上極度に不足している。きちんとした本科の教育を受けたソフトウェア開発者はいっぱいいるが、日本のソフトウェア開発に精通する者は希に見る。今対日開発の手法を教える大学も現れているが、実際の経験がないため即戦力として使えない。日本のソフトハウスにおける勤務経験がなければ、日本人の書いた仕様書を十分に理解するのは最初から無理な話である。対日開発を手掛ける会社を西安に立ち上げた友人はいつも人捜しに苦労している。

ここ数年対日開発を手掛ける中国のソフトハウスの急増に伴い、一部の日本の大手発注元は資本参加の形で対日開発専門企業の経営にも参画し、多くの自社の仕事を発注している。大手の参入を得たソフトハウスは仕事の安定性に関する心配がなくなり一意専心にプロジェクト管理や品質向上に努めることができる。そのため、今最も発展している中国の対日開発ソフトハウスのほとんどに外資が参入している。

日本にはコボルで開発したシステムがまだ多い。近年これらの在来システムを新しい言語によるシステムに変えていくシステムマイグレーションの仕事は大幅に増えている。しかし、日本ではコボル技術者の高齢化により、人材がかなり不足している。そのため、仕

事の一部はすでに中国に発注されている。

全体的に言えば、オフショア開発は中国の IT 産業にとって大きな推進力になることができないと思う。というのは日本は今コーディングのみを中国に発注しているからである。これは製造業と実は同じ話である。この業界の人なら誰でも分かるように、ソフトウェア開発の中でコーディングの部分の付加価値は一番低く労働集約型である。上流設計の部分に関しては日本企業は中国に発注したくないし、さまざまな条件に制限され確かに中国に発注できないものもある。日本企業の中核ノウハウに関係のないアプリケーションの開発が主流であり、その基幹システムは中国ソフトハウスにとってあくまでもブラックボックスである。アウトソーシングビジネスで培うことのできる技術水準は極めて限られていて、これを過大評価してはならない。

中国の IT 産業が国際化を実現するにはアウトソーシングに頼ってはならない。より高い次元から、産業の発展を図るべきである。産業の本格的な発展を遂げるには研究開発能力の全般的な向上が欠かせない。アウトソーシングはこの目標を実現するための諸プロセスの中の 1 つにすぎない。このビジネスで稼いだお金と培った経験をより重要な研究開発のほうに向けるべきである。中国の民間では NEC や富士通のようなトップレベルの大手がないため、産業推進の牽引役は政府が担わなければならないと思う。

No.2

◆男性・28 歳・日本系総合エンジニアリング会社派遣社員 (2004 年 10 月 4 日、横浜にて)

◆教育の背景

初めて、コンピュータに興味を覚えたのは小学校 2 年生の頃であった。たまたま本屋さんで、『小学生とコンピュータ』という名前の本を見つけ、夢中になって読んだ。後になって思うと、その頃は確かにトウ小平さんが「コンピュータの勉強は子供から強化すべきだ」と言ったばかりの時期であり、町中に子供のためのコンピュータの本が満ち溢れ、テレビにも子供のための講座があったほどである。

小学校で覚えた知識が役に立って、中学校に入ったらいきなりコンピュータグループ活動の組長に任命された。その頃はコンピュータールームがまだマッキントッシュ色の世界であったが、高校になると、なぜかあつという間にもう Windows の天下と化していた。父が私が夢中になっているのを見て、当時 1000 元もする「中華学習機」を買ってくれた。ベーシックなど基礎的なコンピュータ言語も独学で勉強したが、ゲームもいろいろ楽しんだ覚えがある。高校に入ってから、他の科目の勉強がだいぶ重くなったため、コンピュータグループの活動もやめた。

しかし、やはりコンピュータに大変興味があったため、大学でもそれを専攻に選んだ。

天津 XX 大学のコンピュータ学部で 4 年間一生懸命に勉強した。この大学は理論の教育がかなりしっかりしているため、今でも大変役に立っている。いま優秀なプログラマーが多いようであるが、しかし理論までよく分かる人の割合がかえって低くなっていると感じる。

◆中国での職歴

1 卒業後、天津の留学生創業パークにある某 IT 企業に入った。私が入った頃はちょうどこの会社のある大きなプロジェクトが終了したばかりで、特に挑戦的な仕事がなかった。1 年後ちょうど日本に行く機会があったので、会社を辞めることにした。

◆日本入国の経緯

姉の主人が一步先に日本に留学したため、姉と私もその後日本に留学することになった。姉と私は一緒に日本に行き、また同時に修士を卒業したのである。専門はやはり IT 関連で情報工学であった。

当時は特に日本に留学に行きたいと思ったことがなく、ただ単にまだ若いから外国のことを覗いてみたいだけであった。就職の機会があれば就職でもよかったのである。

◆日本での職歴

2 2 年半の留学を終え、日本に就職するか、帰るかの選択に直面した。せっかく日本に何年もきているのに、日本社会に接する機会がほとんどなかったため、そのまま帰るのはあまりにも惜しいと思って、就職の道を選んだ。しかし日本語に自信がないため、就職活動もほとんどやらなかった。たまたまある転職説明会に参加して、某企業の面接を受けた。それは現在働いている会社であった。

この会社は派遣ビジネスをその主要業務としているが、具体的な内容はソフトウェア開発、土木建築、メディア関係の三つの部分に分けられる。総合エンジニアリングの会社としては日本ではかなり有名であり、規模も 2000 人強に達している。社内開発も一部あるが、9 割以上はやはり客先への派遣である。ここ数年間、会社は毎年 100~120 人前後の正社員を募集しているが、中国人の割合がますます伸びている。私の頃（2003 年）は 30 人前後であったが、今は半数を優に超えているらしい。中途採用にも中国人が多い。またつい最近、うちの会社はベトナムにも支社を作ったため、ベトナム人留学生の採用にも力を入れている。入社してまず 2 ヶ月の技術研修を受けた。コンピュータ関係が中心で、ビジネスマナーの研修も一部あった。

入社して最初の仕事はある大手銀行の基幹システムの保守とアドオン開発であった。うちの会社から 7 人一チームの計 2 チームが派遣された。開発仕事そのものは面白かったが、チーム内の人間関係が行き詰まったため、私は途中で他の客先に配置転換された。このチームのなかでは外国人は私 1 人しかいなかった。最初は皆さんと話をしたりして仲がよか

ったが、プロジェクトリーダーはいつも非常に先輩面をしていたため、関係が次第にぎくしゃくした。そこを離れてから自分でも反省したが、恐らく正直しすぎと日本語の力不足が原因であったのではないかと思う。ここでの経験は私に大きなショックであった。

その後横浜の本社に帰って、約 1 ヶ月間待機をしていた。つまり次の仕事に来るまで、本社で待っていたのである。その間は本社の様々な雑用を手伝うほか、自分の勉強をしたり、土日に他のチームの残業を手伝ったりした。その後はうちのある支社に派遣されて、そこで数ヶ月間携帯電話の評価をやっていた。私に言わせると、これは単純労働で、製品の説明書を見ながら発売直前の携帯の機能をチェックする仕事である。私と一緒に仕事している人の中に文系の出身で営業マンとして入社した新入社員もかなりいた。うちの会社は大連に支社があり、社の方針としては長期的にはこのような仕事は向こうにシフトしていく予定である。そのためにこのような簡単な仕事に技術者の中国人に加わってもらい、後で大連に派遣して、技術指導に当たってもらうことにしているようである。

それからはまた前働いていた大手銀行の他の部門に派遣され、その新しい社員管理システムのテストをやっていた。バグを摘出したりして、疲れるが達成感のない仕事であった。この仕事が完成した後、また 2 ヶ月待機をしてから現在の会社に派遣され、現在まで続いている。

◆日本語の習得

日本に行くことが決まってから 3 ヶ月の日本語の特訓コースに参加した。その後日本に行き、何とか直接研究生になったのであるが、日本語の基礎が弱かった。今ではもし当時急がずに日本語学校に 1 年間行っていたらよかったのになあとちょっと後悔している。大学の留学生センターに日本語の授業があり、時間の許す限り通っていた。勉強した大学院は理科系のため、内容は私にとって特に難しくはなかった。ただし言葉の壁があったため、ゼミ発表などは大変であった。

◆子供の教育

今はまだ結婚してないのであるが、長期的には中国に帰りたいので、中国の学校に通うことになる。

◆ブリッジ SE やオフショア開発関連

この会社は大手システムインテグレータであり、独自の製品を多数開発している。私はここでいわゆるブリッジ SE の仕事を担当していた。ブリッジ SE といっても単なる美名で、ソフトウェア開発の仕様説明や双方の円満なコミュニケーションのために、頻繁に日中を行き来する仕事である。実はこの会社の国際ビジネスセンターのすべての職員にブリッジ SE の名前を冠されている。ホームページ作成担当や総務系の人までブリッジ SE と

呼ばれているが、実際名実ともにやっているのはただの2人しかいない。通訳、翻訳、現地のソフトウェア現地化プロジェクトの進捗チェック、ライバル企業の製品調査などは私の主な業務内容である。会社は自社ソフトウェア製品の中国市場での販路を拡大するため、北京現地の会社で自社製品の現地化を急いでいる。従って、私の仕事の内容も本格的な製品開発というより、通訳・翻訳などをはじめとするさまざまな雑用に追われている。実際上、そもそも電子政府にしてもERPにしても中国国内にもいい製品がもう出現しており、うちの製品を現地化しても売れるかどうかの疑問が残る。

そのため、うちにはブリッジSEの厳格な概念が存在しておらず、中国関連の仕事をしているシステムエンジニアであればブリッジSEを名乗ることができることは実態のようである。それに特定の人が最初から最後まであるプロジェクトのみに没頭するのではなく、皆同時並行的に幾つかのプロジェクトに関わらなければならない。それによって効率が上がればいいのであるが、どうも効率が悪く、仕事の連続性に支障が出ているのである。特に本当にあるプロジェクトをブリッジする人なら、仕事に穴や遅延が出てくると全体の進捗が狂ってしまう。このようなことはここではしばしば発生している。

◆起業や今後の予定について

ソフトウェア業界では「35歳定年説」があるが、私もその年齢に近づきつつある。しかし入社してから今まで10種類以上の仕事に触れてはいるものの、特定のソフトウェア製品の開発を初めから終わりまで経験することがなく、技術力はあまり成長できなかった。一緒に会社に入った同期がみんなすくすくと成長しているように見えるが、今後私は何らかの努力をしないと落ちこぼれてしまう可能性がある。特にこの競争の厳しいソフトウェア業では35歳以降自分はどうなるのかは非常に心配である。

今は特に起業のことを考えていない。機会があればやってもかまわない。それに一生涯ITをやるかどうかはかなり躊躇している。いくらいいソフトウェアを開発したとしてもどれだけの社会的な意味があろうか。むしろ、本を書いたり文化的事業をやったほうが性格に合うし、社会的意義も大きいと思う。今後どうなるのかは自分でも内心の矛盾を抱えている。

今は毎日食べる時間と寝る時間以外はパソコンの前で座りっぱなしである。自分の世界はイコールパソコンのスクリーンの世界と錯覚している。人間は毎日バーチャルの世界に生きているような気がする。これからはやはりパソコンから一歩離れて、多彩な世界をこの目で確認したいと思う。

◆中日IT産業の未来について

今多くの日本企業は中国という大きな新興市場においてボロ儲けしようと企んでいる。しかし、中国国内企業の水準をあまりにも低く見ているため、失敗する企業はいっぱい出

てくるであろう。日本の製品、とりわけソフトウェア製品は本当に中国で大きなシェアを占められるかは疑問である。事実上、多くの優秀な中国ソフトハウスが急成長を遂げている。無論、企業規模からいっても製品の成熟度からいってもまだ問題があるが、中国独自資本による大きなソフトハウスもけっこう増えている。

No.3

◆女性・43 歳・アメリカ系大手システムインテグレータ・マーケティング部担当（2004 年 10 月 14 日、新宿にて）

◆教育の背景

英語がずっと好きだったため、北京 XX 大学英米文学部に入学し、卒業した。その頃は IT とは全く無縁であった。

◆中国での職歴

1 大学を卒業して、ほかの大学の英語教師のポストに応募し、採用された。大学で 5 年間英語を教えた後、結婚し、子供をもうけた。

◆日本入国の経緯

主人が仕事の関係で日本に派遣されたため、自分も約半年後に日本に来た。言葉が分からなかったため、最初はとても憂鬱の日々を送った。1990 年代初頭は欧米留学ブームの最中であり、私の友人のかなりも欧米に留学した。それに日本に行く時期を同じくして、イギリス留学の機会もあった。家庭のことを大事にして、嫌々ながら日本を選んだ。日本で半年ぐらい生活しても慣れないため、いったん帰国することを決めた。

しかし、帰国した私はもはや前の私ではなくなった。自分でも驚いたが、町の汚さ、生活の不便さ、人間関係の複雑さなどの問題ばかりが目に見え込んできた。その時はまだ 1992 年であったため、北京はまだインフラ整備も十分ではなく、いろいろと私が気になる問題を抱えていたからである。それ以降、日本に行きたくなり、日本滞在も大分楽なものになってきた。日本滞在が長くなると、ただ単にうちにいるのではなく、日本の大学で勉強したくなった。いろいろと調べた結果、英語で教育を行う XX 大学の MBA コースに入学した。そのコースは日本とアメリカの共同コースであり、外国人が学生数のほとんどを占めた。ここでの 2 年間は非常に楽しかった。学校の交換留学制度を利用して、ヨーロッパにも行ってきた。

◆日本での職歴

1 その後日本のある大手石油企業が人材募集で学校に来たため、とりあえず応募してみた。たまたまその企業は 2 年後に中国の北京で支社を出す計画を練っている最中らしく、さほど難しい面接や試験もなく入社した。仕事は予想以上に重く、残業も日常茶飯事のようにあり、毎日 11 時以降にならないと家に帰れないことを覚えている。それに中国市場開拓のため、よく日本人を連れて中国のあちこちに出張していた。非常に仕事の充実感を覚えたと同時に、プライベートの時間の少なさに悩んでいた。その時主人も北京に戻っているし、子供の問題もあるため、やむを得ずこの会社を退職することにした。

2 1999 年北京に戻った私はすぐ IT ブームに気づき、自分もやってみようと思った。あるきっかけで、アメリカ系の会社に入社した。その会社のアジア地域本部は香港にあり、北京オフィスはその傘下におかれていて、中国業務に当たっていた。最初は自分は技術の出身ではなく、ただ単に IT に興味があるからやってみようと思っただけで、長く働くつもりはなかった。私は MBA を持っているため、製品のマーケティング担当になった。

この会社の中国人社員はほとんどアメリカ最顶层で、日本にあまりいい印象を持っていなかった。ある意味では日本に行く前の私とほぼ同じような対日感情を持っていた。それに社員同士のライバル意識も非常に強かった。私は日本から帰ったばかりで、仕事の習慣から立ち居振る舞いまで「日本人みたい」と言われた。社内の日本バッシングの雰囲気と日本の前の会社に比べかなり混乱している管理に抵抗を覚え、どうしようと考え始めた。たまたまこの会社はアメリカの IT 中堅企業であり、日本にも支社を持っていた。そのため、私はアメリカ本部に日本への配置転換を申請し、順調に許可された。

その後まもなく日本の現在の支社に移ってきた。日本支社はアメリカの本社にとって最も重要な地域子会社で、人数も 400 人以上に達している。仕事の領域は前と変わらず製品のマーケティングであったが、具体的な内容は新製品の発表会運営や各種イベント開催、会社イメージのプロモーションである。私が感じるには IT の世界で本当に製品開発に当たっている人はただ一部の人であり、大多数はやはり営業、販売、保守など特に技術レベルの要求が高くない職種についている。後者の場合は特に大学で専門として学ばなくても就職してから仕事をしながら勉強すれば十分である。

最初に来た時は社内にまだアメリカ人が多数派であったが、現在になると完全に現地化して日本人の天下となっている。中国人を含む外国人の数が少ないが、アメリカ、カナダ、シンガポールなど異国の文化的背景の元で育った日本人・日系人は多数勤めている。日本の企業を相手にビジネスを展開するにはやはり日本のビジネス慣習を熟知している日本人の方が一番効率的だからである。そのため、いわゆる外資系の会社に勤めているとは言え、ほとんど外国人が見かけず社内の雰囲気もかなり日本的なものもある。最近、2000 年以降であるが、人件費節減などの観点から新人募集を控えている。

前に働いた日本系の石油会社に比べ、今の会社はアメリカ企業である以上、マネージャ

一にかなりの権利が任されている。それに正社員であるとは言え、年俸制であり仕事の安定感がない。現在在任中のマネージャーとうまく付き合えないと、解雇される危険さえ伴う。管理職を含め、人員の流動性が高い。

◆日本語の習得

私は中国の東北部で育ったため、高校まではずっと東北の学校に通っていた。当時英語の先生が非常に不足していたため、中学校では日本語とロシア語の勉強しかできなかった。私は最初ロシア語を選択したが、隣近所の植民地経験を持つおじいさんたちは皆日本語がしゃべるし、また中国とロシアの関係があまり良くなかったため、たった1年で日本語に変えた。しかし、中学校3年生の頃から学校に英語の先生が来たため、今度はまた日本語をやめた。このような経緯で結局は1年生のころはロシア語、2年生のころは日本語、3年生のころは英語というように、どれもまともに勉強できなかった。

◆子供の教育

今は日本の中学校に通っている。将来日本に残る可能性もあろう。

◆ブリッジ SE やオフショア開発関連

この会社はアメリカ中堅 ERP 企業の子会社であり、アメリカで開発されたソフトウェア製品の日本での販売を業務の軸に据えているため、ブリッジ SE の存在もないし、オフショア開発もない。アメリカ製品のローカライズ以外、ソフトウェア開発の仕事も少ない。アメリカでかなり名を挙げているため、ユーザーは大企業一色であり、金融系、メーカー系が中心である。特にアメリカ本土でうちの製品を採用した大手企業はだいたい日本でも同様なシステムを求めていた。多国籍企業にとってデータの共有など、社内システム環境の均一化はグローバルなビジネス進行にとって極めて重要だからである。またライバル企業との競争で勝ち抜くためにも最先端の製品を導入する必要がある。

日本は経済大国であるものの、ソフトウェア大国ではない。特にセキュリティ、ストレージ、マネージメント、アプリケーションの4つの分野においてはまだかなりアメリカに水をあけられており、日本もこれを認めている。そのため、うちの製品は認知度が高いことが買われてとりわけバブル時代を通して飛ぶように売っていた。今は10数年前に比べ勢いはかなり落ちているが、安定性を維持している。一般的に言えば、外国のハイエンド製品は日本市場に入りにくい、ソフトウェアがちょっと違う。アメリカで商用化されたソフトウェアに関しては日本企業はかなり興味を持ち導入してみようとするケースが多い。アメリカ市場に追随するという点からいうと、日本も中国も同様である。

◆起業や今後の予定について

今後いったいどこで暮らすのかについてはずっと考えてきたが、結果がまだ出てこない。長期的には中国に帰る可能性が高いが、少なくとも近いうちに帰る計画がない。起業についても考え中である。

◆中日 IT 産業の未来について

IT の製品や技術の進歩が著しいが、しかし概念そのものはかなり固まってきている。今はある意味ではまだ春秋戦国時代であり、どの特定ジャンルに入っても類似した製品がいっぱい販売されている。近いうちに世界規模の IT 企業の統廃合の波が起こり、どのジャンルにも支配的な地位を占める大手数社が出現することになる。また製品も技術も成熟化、規範化、標準化の道を歩むことになる。中日もこのようなグローバルな波にもまれることになる。

No.4

◆男性・33 歳・日本系ソフトハウス・システムエンジニア（2004 年 10 月 19 日、新宿にて）

◆教育の背景

私は子供の頃から数学が好きで、成績も一番よかった。大学受験が自分の思ったほどいい成績をとれなかったため、結局 1989 年に黒竜江省にあるハルピン XX 学院に入学し、化学を勉強することになった。修士も同じ大学、同じ専門であった。その間もずっと数学とコンピュータの授業を取っていた。博士課程は論文に没頭していたため、ほとんどコンピュータの本格的な勉強をしなかった。博士からハルピンを離れ、沈陽にある中国科学院傘下にある XX 研究所に行った。博士課程にいた頃、遊び半分で自分のホームページを作成した。そのころはぜんぜん自分もコンピュータ関係の仕事に従事するとは思わなかった。

◆中国での職歴

無し

◆日本入国の経緯

2000 年に日本にポストドクターとして来る機会があって、来日した。東京 XX 研究所に入り、セラミックスの研究をしていた。この研究所では 2 年間研究した後、日本に残るか、帰国するかを選択に迫られた。適当な職が見つからなかったため、とりあえず IT をやろうと思った。

◆日本での職歴

1 日本に来たばかりの頃はまだ業界の状況について、全く知らなかった。たまたま友人からある IT 会社の募集情報を入手した。過去に開発経験があってもなくてもかまわない、中国の理工系大学を卒業していればいいというので、応募してみたが、すぐ採用された。私は学位が高いため、入社時点は他の人より 5 万円高かった。日本の会社はさほど学歴を重視しないので、博士だからと言って高給をもらう人が少ない。会社自体は 20 数人しかない小さな会社であるが、外国人が半数以上を占めていて、そのほとんどは中国人 IT 技術者の正社員である。ウェブ系の業務アプリケーションの開発は中心的な業務であり、電子商取引にかなりのウエイトをおいている。この会社ではさほど資格というものが重視されていない。能力さえあれば、言い換えればプロジェクトさえうまく担当できれば昇格され、給与もアップされる。うちの会社外国人が多いためか、日本人のお客様との折衝も直接担当している。この点に関しては特に日本人と外国人を区別して扱ってない。

私は専門が IT ではないが、人生の中では数年間は IT をやってみたいという考えをずっと温めてきた。中国では IT 出身でない人が IT をやろうと思ってもなかなか認めてもらえない。しかし、日本は学歴とか専攻とかを特に問わない。興味さえあればほぼ誰でも参入できる。これは私には大きな魅力である。

IT の初心者とは言え、数学さえよくできていればコンピュータ言語の勉強は早い。それにずっと理工系のことをやってきたため、発想様式もそのまま応用できる。IT の世界では特に技術の変化が目まぐるしく、非常に強い技術への関心と独学能力がないと追いついていけない。それに本をじっくり自分で読むより、仕事の中で実践しながら覚えないと身につかない。私は技術の出身ではないが、ソフトウェア設計の段階では、技術者より、私のほうがより全般的に問題を把握できているように思う。最初はソフトウェア開発に従事していたが、今はチーム・リーダーとしてあるプロジェクトの管理もやっている。

うちの会社が開発した鉄道物流システムの保守・運営の仕事で客先に常駐した経験もある。システムに問題が発生する時は緊急対応しなければならないが、ほとんどの時間はシステムが安定しているので、我々もかなり暇で自分の勉強とかも出来る環境にある。無論、あからさまに本を読んだり自分のことをやるのは「後ろめたい」から、ネットでさまざまな有用なサイトを勉強していた。コンピュータでの勉強になれていて、今本を買うことも少なくなっている。新技術でもネットに豊富な資料があり、探し出して自分で勉強が出来るからである。特に英語の資料はいくらでもあるので、速く読めれば日本語の本を買う必要が全くない。

IT は完全に若者の世界で年を取れば現場から離れていかなければならない業界であり、中堅の社員は皆 40 歳以下である。これは決して私の生涯の職業ではないが、仕事そのものが挑戦的で刺激になるため、快く引き受けた。この業界は非常に技術の変化が激しく、

従業者の自己学習能力が最も問われている。いろいろな問題があるから、人に教えてもらうというより、自分自身で悟りを開かなければならない。資格も重要であるが、それよりもっと重要なのはやはり実際の問題解決能力である。資格を持っているからといって、必ずしも問題を解決できないからである。

◆日本語の習得

中国科学院直属の研究所で博士課程の勉強をしていた頃、日本の勉強を始め、ぎりぎりの成績ではあるが、日本語能力試験の1級をパスしている。その時は日本語の科学技術資料を直接読むために勉強したため、読む能力はあったものの、ほとんど話す、聞く能力がなかった。

その後機会を得て日本に研究員としてきた時、日本語で自分の意志を基本的に伝えられるが聞くのはかなり大変であった。就職してから日本語が毎日使うようになったため、大分上達した。

◆子供の教育

まだ結婚もしてないので、考えたことがない。

◆ブリッジSEやオフショア開発関連

ブリッジSEという以上、まず立派なシステムエンジニアでなければならない。仕様を良く理解できていなければならない。それに高度な日本語能力も要求される。また、日中を「ブリッジ」する以上、高度なコミュニケーション能力も求められる。プロジェクト管理の能力も必要のため、少なくともチーム・リーダークラス以上の人が担当するのは良かろう。最近この言葉が流行っているが、非常に手間暇のかかる仕事なので、私はあまりやりたくない。

今年に入ってから、会社はオフショア開発に向け、本格的に動き出し中国の無錫で支社を作った。もともと会社は上海で設立しようと思われたらしいが、人材の確保が難しいと判断し、その周辺地域にある無錫にした。大都市の上海から一歩だけ引くことで、人件費がかなり節約できたという。現地では新卒者を採用する場合、初任給は1500元（約2万円）しかないという。簡単に計算すると分かるように、これは日本人平社員の初任給の10分の1である。現在の規模もまだ小さく、30人前後である。

支社がまだスタートしたばかりで、本社はあまり仕事を出してないのであるが、今後徐々に増えるであろう。他社同様、最大の目的はやはりコストの削減にあらう。無錫支社が立ち上がった関係で、現在東京では基本的に社員募集を中断している。東京で受託した案件を向こうに発注する狙いがあるからである。これからはやはり東京にはブリッジSEを含む中堅社員、無錫には大きな開発部隊というような資源配置になるであろう。今実際に中

日を頻繁に行き来し、ブリッジ SE の仕事をしているのは私の同僚で、2 人の中国人である。

現段階では発注者側のお客様にまだ中国開発に拭いきれない心配があるため、会社は一生懸命に説明や宣伝を行っている。今はすでに一部のお客様から承諾を得て、プロジェクトの一部を中国に発注している。中国と日本の両方で、あるプロジェクトを機能分担することでコストダウンをはかると同時にリスク回避に努めているのである。

友人の話ではオフショア開発の中では失敗例も少なくないという。その理由として、中国の会社の技術水準の低さ、中国人技術者の離職率の高さ、日本の案件の短納期等が挙げられている。

◆起業や今後の予定について

自分は今まで基本的に学問一直線の人生を歩んできた。しかし、学位を取ってから冷静に考えてみると、今の研究を継続しても現実世界との距離がどんどん離れていくだけである。無論、中国でも日本でも研究所に入って論文を書いたり、さまざまなプロジェクトに参加したりすることが出来るが、しかしそれは実社会にとってどれだけ意味があるのかが分からない。助教授や教授になることで社会的地位を手にすることが出来るが、自分が社会の尊重に充分報いるだけのことが出来るかどうかについては自信がない。つまり大学や研究機関に入っても、自分は大した事業が出来ないと分かったのである。そのため、「虚」を避け、「実」につきたいと思う。

自分の青春をかけてやってきた専門を捨てることはあり得ない。今はソフトウェア開発をやっているが、何れはまた本業に戻るだろう。ただし、現段階ではそのタイムテーブルを描けない状況にある。それに戻るといっても大学や研究機関に戻るのではなく、たぶん自分で起業することになるだろう。理工系をずっとやってきたわけであるから、自分の狭い専門でなく、理工系の範囲にはいることなら、どんどん挑戦すればいいと思う。具体的な知識より、今まで勉強してきた方法論のほうがより価値があると考え。化学にしても、IT にしても、材料にしても皆同じベースに立っている。

日本ではやはり経験と人脈を積むことが一番大切である。特に日本を含む外国との関係性の確立は重要である。日本ではまだ十分な蓄積を作っていないので、当面は中国に帰ることはないであろう。自分の思うとおりにうまくいくかどうかは分からないが、一步一步と前進し、地道な努力を怠らない。

◆中日 IT 産業の未来について

今は日本の IT 産業は製造業と同じように中国に積極的に進出している。その中心戦略はやはりコストダウンである。それに製造業同様、コア技術に関連するものを中国には出してない。これから中国の人件費が上がっていく中で、何れはネックにぶつかるであろう。

しかし利幅がまだ大きい近未来においては、日本の中国オフショア開発の利用はさらに増大するはずである。

No.5

◆女性・35歳・中国系ソフトハウス・チームリーダー（2004年10月4日、六本木にて）

◆教育の背景

1993年に上海XX大学を卒業した。その時の専攻は包装エンジニアリングであった。授業の中にはコンピュータ関係もかなり入ってはいたが、PGを養成するものではなかった。当時中国の大手工場などはまだ包装の国際化の意味とかを十分に理解してなく、包装エンジニアリングの潜在的なニーズが高いが、社会意識のパラダイム転換がまだ実現されておらず求人もさほど多くなかった。やむを得ずほかの同級生と同様に、人材不足で大募集を行っているIT業界に身を投じた。

◆中国での職歴

1 大学ではかなりCG系のアプリケーションをC言語などで制作したり使用したりしていたため、最初はホームページ作成を主業務とするXX会社に就職した。画面デザインの仕事を担当していた。仕事自体は面白かったが、会社の景気があまりよくなかったため入社して約1年で辞めた。

2 今度は多少の絵画の知識とプログラミングの知識の両方を必要とする絵画販売専門のXX社に転職した。その時、会社は倉庫管理システムの構築を決定したばかりで、私もその戦力として採用された。ただの数人しかいなかったのも、プロジェクトの仕様設計から最後のテスト・運営まで一通り経験することができた。この経験は今日でもよく役立っているように思う。仕事上、会計の専門知識も必要であったため、上海の資格学校に通って、会計の資格証書をも取得した。また中国の倉庫管理についても多くを勉強した。

この会社では約3年間働いた。システムの開発が終了し、後は保守・運営のみとなった。仕事の内容が変わり、やる気もなくなってきた。会計にも相当興味を感じたため、また転職を考え始めた。

☆中国と日本におけるソフトウェア開発の相違

中国の企業は様々な歴史上・制度上の問題を抱えているため、社内の各部署のワークフローに非合理的な点が多い。そのため、ソフトウェア開発を担当する人も開発の途中で各部署と交渉し、最大限の努力をして非合理的なフローをなくしていかなければならない。ソフトウェア開発そのものも疲れるが、この業務改善への努力もかなり大変である。逆に日本の場合はお客様のワークフローにあわせることが非常に多い。

多くの中国人 IT 技術者は帰国の途につく大きな理由の一つもこれと関連性がある。つまり自分の提案が日本ではあまり取り入れてもらえず、挫折感があるからである。しかし比較してみれば、中国では技術者の意見がより重要視されているように思う。

3 今度は外資系ホテルの財務部であった。既存のホテルシステムの保守と追加開発は主な仕事であった。この仕事は 2 年間続いた後、主人の日本就職をきっかけに辞めた。

◆日本入国の経緯

主人について、「家族滞在」で来たのであるが、やはり自分も仕事をしたいという思いが強かった。日本という異国の姿やシステムを理解するには仕事以外いい道がないと考えた。そこで来日 1 年後就職した。

4 知っている中国人の友人は私をある中国系の IT 会社に紹介した。この会社で約 3 年間プログラミングの仕事をした。それまでは中国のまともな企業で働いてきたため、この中国系 IT 会社の契約、厚生年金等の面におけるいろいろな不当なやり方に次第に飽きてきた。ほかのほとんどの中国系 IT 派遣会社同様、結局は何でも給与一本で話がうまくいくかどうかの世界になってくる。また私が痛感したもう一つの問題は、派遣会社は派遣社員の将来やキャリアパスを全然考えてないことである。無論スキルアップの機会や研修の制度などは一切ない。つまり一言で言えば、「使い捨て」の労働力として利用されているということである。確かに 3 年間の間、給与は次第に上がってきたが、しかし精神的な欲求不満がますます強くなってきた。一 PG としてもスキルがまだまだであるが、なかなか勉強の機会を与えてもらえない。将来のキャリアパスなどはなおさらのことである。会社自体も新しいし、規模が小さいうえ、管理もうまくいっていない。会社にとって、社員の将来より、すべての人を一人も残さず派遣できれば大成功である。このような派遣会社に自分の将来を託すことなんか考えられない。もし中国国内にいたら、自分にいろいろと会社を取捨選択をする余地があるが、ここは日本だからということで数ランク下の仕事をやらざるを得ない。言い換えれば、私には選択肢がほとんどなかったからである。数年間働いてきて感じたが、中国の会社が日本で生存すること自体難しいなか、他を更に要求するのは贅沢かもしれない。しかし、個人としては、同じ職場で数年間も同じ仕事を繰り返すのでは全く面白くない。他の新しいことが学べる職場につきたいのは当たり前の話である。そのため、どうしても矛盾が出てくるのである。自分の将来が見えないなか、年だけが上がっていき、技術力も向上できない。

派遣された日本の大手 IT 会社に長くいると、そのきっちりした新人教育や研修制度、きちんとした会社の管理などが分かってくる。結局現在自分のいる派遣会社と知らず知らずのうちに比較をしてしまうのである。そもそもこのような比較をしても意味がないと思うのであるが、それでも比較してしまう。比較ができた段階で不満が一層募ってくるので

ある。例えば、日本人社員は目標を持って一步一步前進できるが、我々派遣社員は「使い捨て」のため、将来の道が全く分からない。この点に関しては中国人も日本人も派遣社員である以上、何ら代わりはないように思う。

中国から直接就職の形で来る IT 技術者のなかでは、優秀な人がいっぱいいる。しかし、来た段階でいくら優秀であっても 2 年、3 年、5 年も同じ仕事を継続していると、恐らく誰でも自分の将来に不安になってくる。今の自分はまだ本当に優秀なのか、そのうちに時代に淘汰されてしまうのではないかと考えるだろう。昇進とか待遇の問題より、このような環境のなかで次第に自信を無くしてしまうのが非常に怖かった。

◆日本語の習得

主人の日本に行ってから半年間は中国でよく勉強した。またその時、ホテルに勤めていたため、仕事上からも日本語を勉強する必要があった。日本に来てから 1 年間家にいたから、時間という時間を全部日本語の勉強に使った。日本に来るまでは日本語が話せなかったが、来てから口語がだいぶ上達してきた。通った日本語教室は様々な無料の日本人ボランティアによる日本語教室であった。日本語専攻の人よりはまだまだであるが、就職の面接などには十分な日本語能力を備えていた。実際会社に入ってから、会話にしてもメールにしてもあまり不自由を感じる事がなかった。

5 以上のような理由で、また友人の紹介もあって転職することにした。今度も派遣社員であるが、派遣先はユーザー企業であった。この会社は大手のホテルグループであり、今までソフトウェア開発を外注してきたが、業績の大きな進展により拡張路線に乗り出し、自前でシステムを開発することになった。私もこのシステム開発部の初代開発技術者の一人である。今はまだ追加の開発が多いが、今後基幹システムを抜本的に作り直す計画がもう決まっている。そのため、今の部門は非常に将来性があり、人員も大幅に増えていくと思う。特に詳細設計まではたぶん外注から社内開発に戻るだろう。利幅の少ないコーディング過程だけは外注になるだろう。それにこのグループは今アジアの国々にも進出しようとして、日本語版システムの開発と同時に、中国語版、英語版、韓国語版の開発も進行されている。

この仕事は私に非常に合っていると思う。中国国内でホテルの基幹システム開発に関与していたため、ホテル業やホテルシステムの全体状況に詳しい。今日々行っている開発はその中のごく一部の機能に関するものなので、仕様ののみこみが速い。

最初は一生懸命に頑張って機会あれば正社員になろうと考えていたのであるが、時間が経つにつれて、外国人社員特有のハンディを分かってきてあきらめた。今はほかの中国人 IT 技術者同様、どうせ日本に長く働くつもりはないから派遣でいいと考えている。

残業はさほど多くはないが、ある時はたいへんである。というのは保守しているシステ

ムは 24 時間ノンストップ稼働しているものなので、保守や追加は全部大部分の人がぐっすり眠っている夜中にこなさなければならない。特に朝の 4 時、5 時はアクセス数が少ないため、その時間帯を利用したりしている。最初は慣れなかったが、日本人社員も皆頑張っているから、自分もそのうちに慣れてきた。日本の IT 業界で働く女性の数がどんどん増えているが、まだまだ少ないように思う。そのためか、残業、特に夜間残業になると、基本的には男性の人がほとんどを担当している。

◆ブリッジ SE やオフショア開発関連

日本企業は発注をするときに非常に慎重な態度をとっている。よほど相手の企業を信頼していなければ発注しない。特に中国 IT 業界のソフトウェア開発文化は日本企業にとって外注を阻害する大きな要因となっている。例えば、中国人は往々にしてソフトウェア開発における大きな問題だけを問題視しており、小さな問題を軽視する傾向がある。しかし日本人は小さな問題をも非常に重視していて、報告を求めるのである。日本に比べると、中国では IT 技術者の個人に小さな問題の裁量権が与えられているような感じがする。

日本で働いている中国人 IT 技術者の多くは中国国内でかなりの開発経験を積んでいる。この人たちにとって、開発における様々な小さな問題は自分の能力で充分処理できると考えて処理してしまうケースが多い。しかし、実際はそれは日本の細かな仕様に合わない等の問題が発生する。そのため、日本企業は社員に対して非常にこまめな報告を求めているが、中国人 IT 技術者はなかなかこのような企業文化になじまない。

中日の IT 業界ではブリッジ SE がホットな話題となっているが、實際上概念などをはじめかなり曖昧模糊とした部分が残っている。中日間の円滑なコミュニケーションの達成、工数の計算、品質管理などが中心となるだろう。そのとき日本風の管理をそのまま導入しても無理が生じるだけであり、やはり中国の状況に合致した管理方法の確立が必要になっていると思う。それから中日をつなげる柔軟性を持つパイプ役としての役割も重要であろう。技術だけ強くてつとまらない。問題は往々にして技術にあるのではなく、コミュニケーションの不足に由縁している。

◆交友関係

中国人の場合、職場の同僚が同時にプライベートでも付き合う友人であるケースは多い。しかし、日本人とプライベートで付き合うのは非常に難しい。言葉の問題もあるだろうが、実は日本人同士でも同僚付き合いが浅いように思う。もちろん将来起業予定のある人は非常に積極的に様々な関係を作っている。

中国人の友人も多いが、しかしよく一緒に遊ぶ友人はむしろ日本語教室で知り合ったほかの国から来た人が多い。一緒にバドミントンやピンポンなどスポーツ活動をしている。これもあって、今でも日本語教室に通っている。また、仕事では接触することのない日本

の歴史や地理などの知識も勉強できる。今はもう生活の不可分の一部となっている。

◆資格取得について

在日中国人 IT 技術者の中ではかなり高度な資格を獲得している人は決して少なくない。中国国内にいたらたぶんとらないであろう資格も日本に来ればより安定的な生存環境を求めるために取る人が多い。オラクルやマイクロソフトのような、国際的に通用する資格の所持者は非常に多い。将来に対する不安や危機感への備えとしての意味は大きいと思う。それに個人的に思うには日本に来られる IT 技術者は皆向上心旺盛であり、技量も中レベル以上だと思う。そのため、資格取得もさほど難しいことではない。

◆起業や今後の予定について

自分としてはシステム分析にもっと興味がある。両親も技術者の出身なので、影響を受けたかも分からないが、自分としても技術をやるのが楽しいと思っている。給与とかは特に気にしてなく、中レベル程度でいいと思っている。機会があれば友人と一緒に会社を作ってもいいが特に創業への強い願望はない。今日本の IT 系中国人企業は基本的に全部過去働いたことのある日本企業のコネに頼っている。大きな成長は見込めないが倒産することもないような企業が多い。

今はとにかくシステム分析の勉強に勤しみ、早いうちに資格を取りたい。社会の発展はあまりにも速いので、3年ないし5年後のことを考えても仕方がない。今計画したとしても必ず変わってしまう。それより今の勉強とかやりたいことだけを優先すべきだと思っている。もちろん大きな方向性としては IT で、そして技術で生きようということはもう決まっている。それに将来帰国したら、自分の日本での経験が生かせる職場で働きたい。対日開発の専門企業などはぴったりだろう。

帰国のタイミングとかはまだ考えていない。

No.6

◆男性 28歳 中国系ソフトハウス・プログラマー (2004年11月23日、東京にて)

◆教育の背景

私は上海 XX 大学物理学部の出身である。高校では特に物理を勉強しようとは思わなかったが、両親が私の代わりに専門を選択してくれたので、物理で願書を出したのである。物理学部を卒業した人には当時主に2つの進路があった。1つは進学であり、引き続き学問の道を歩むことである。もう1つはIT(ハードウェアとソフトウェアの両方を含む)に身を投じることである。1998年当時では、ITの人材が極度に不足していたため、理科系の

卒業者であれば誰でも簡単に IT の世界にはいることができたのである。私は最初大学院に入学したかったのであるが、ほんの少しの点数差で落ちてしまった。後で就職してから分かったが、大学院に行くより現在の生活は私に適していた。

◆中国での職歴

1 大学を卒業して最初に就職したのはあるネットワーク関係の会社であった。規模としては 100 人足らずであり、中ぐらいの会社であった。当時中国ではドットコムブームが流行っており、ホームページを持てば誰でも儲かるとの妄想が世間に広がっていた。しかし、ただ数年でドットコムだけでは利益を上げることができないことが立証され、とりわけ 2000 年以降多くの会社は倒産に追い込まれた。当時会社ではハードウェアの開発とインテリジェントビルの配線の仕事をしていた。実は本格的なソフトウェア開発は日本に入ってからである。

◆日本入国の経緯

2 この会社では 3 年間働いた。その後会社の社長の推薦で、日本にある中国系のソフトハウスに就職することになった。現在のソフトウェア開発の会社は上海に人材募集にいったところ、たまたま私が選ばれたということである。実は前の会社の社長と現在の会社の社長は友人関係にあるのである。

最初は数年間働いた後帰るつもりでいたが、中国国内に日本並みの給与を確保してくれるような会社がありそうもないため、当面日本で働くことにした。それに中国国内にソフトウェア技術者が大勢いるため、自分の強みをアピールすることは難しい。

◆日本での職歴

当時日本語も技術もできないため、社内開発にしか参加できなかった。派遣社員になるにはまず技術を修得しなければならない。社内開発は大まかにいうと 2 種類に分けられる。1 つは一括請負であり、会社が製品の責任を持たなければならない代わりに利益率も高く、若干の柔軟性もある。もう 1 つは人月方式による請負であり、会社は特に製品の品質に関して最終的な責任を負わない。

うちの会社では正社員がほとんどであり、派遣もあるが中心業務はやはり社内での一括請負である。金融システムの開発は我が社の堪能分野である。会社の方針としても、技術的要求の高い、それがために利益率も高い一括請負を増やしていくことである。毎年 4、5 人の社員が離職するが、中国系のソフトハウスの中ではかなり低い方である。これは社内開発が中心になっていることに由縁している。社員にとって、会社の受注量も自分の身分（正社員）も安定しているからである。

近年、IT 業界ではコストダウンの風が吹き荒れており、案件一件当たりの利益率が下が

る一方である。逆に納期がどんどん短縮されていて、仕事がますますしんどくなっている。平均して毎日皆夜 10 時まで残業している。それにひと月 200 時間以上にならないと残業代ももらえない。これは時代の趨勢であり、この業界の方向性である。

東京の本社に 60 人、上海支社に 30 人前後の従業員がいるため、全部で 100 人ぐらいの会社である。上海にある子会社は 2003 年に立ち上がったばかりで、人数はまだ少ないが、現在急成長を遂げている。日本からますます多くの案件が発注されているからである。我が社独自で子会社を立ち上げる前まで同じ上海にある協力会社を使ってオフショア開発をやっていたのであるが、やはりコミュニケーションやワークスタイル等の点で問題があり、また発注量も安定してきたため、独自で会社を設立することになった。

この会社は社長が帰化した中国人であるが、管理などは全部日本の企業と変わらない。管理職や中堅技術者には日本人も多い。営業は全部日本人社員が担当している。社内では中国人と日本人はほぼ半々の割合である。日本人社員の多くはコンピュータ関係の専門学校出身者で、入社時はまだ 20 歳になっていない人も多く年齢層が若い。中国人の来歴はばらばらであるが、皆本科以上を卒業していて平均年齢は日本人社員より高い。日本人中堅社員は全部中途採用した経験のある、即戦力として使える人材である。

私の観察では近年日本人社員はどんどん変化しているように思う。性格がわがままで遅刻したり会社のルールを守らなかったりする社員は増えている。また会社を辞めて、フリーランス技術者をやる人も多くなっている。会社に対する忠誠心なども薄くなり、中国人同様よく転職をする。これは IT 業界に限る話というより、時代の変化かもしれない。

2001 年に日本に来るまではソフトウェア開発を勉強したことがなかったので、まず仕事をしながら全力投球でソフトウェア技術を勉強していた。ソフトウェアには長年興味があったが、じっくりと勉強することができなくて、今回いい機会を得たので、余暇も全部勉強に使っていた。私は日本に来てからまず一括請負の仕事に参加していた。C 言語を 1 週間で身につけた。中国で勤めていた頃勉強したシステムの知識がかなり役に立った。IT の世界ではプログラマーへの参入は極めて簡単であり、またそれがために淘汰率も高い。逆にプロジェクトマネージャーへのハードルが高いが、非常に安定性がある。

今はある大手クレジット会社の傘下にあるシステム開発企業の現場に派遣されている。そのソフトハウスのプロジェクトチームに入って、設計から開発を進めているためとても挑戦的である。

◆日本語の習得

日本に来てから会社で仕事をしながら、生の日本語のシャワーの中で勉強した。特に最初は日本語が分からなくて仕事ができないのではと心配していたが、幸いなことに日本語に漢字が多く、人に聞きながら何とか少しずつ上達してきた。そのうちに時間を見つけて日本語能力試験の 1 級を受けてみたいと思う。現在の日本語水準を測るというより、日本

語に磨きをかけたいからである。人間はやはり圧力がないとなかなか勉強しないもので、自分が1級を受けると決めてからいやな文法の本をかじるようになった。

普段日頃も日本人と一緒に仕事をしているが、単独で日本人のクライアントに接触するようになったのは入社2年後のことである。特に今働いているところでは回りに中国人もなく、うちの会社の人もなく、すべて自分でクライアントと日本語でコミュニケーションをとらなければならない。自分の日本語能力は信頼されるようになったなあ実感している。

◆子供の教育

まだ結婚もしてないのであるが、長期的にはやはり帰国したいので、子供を中国の学校に通わせることになるであろう。

◆ブリッジSEやオフショア開発関連

ブリッジSEは国と国の間に存在するだけでなく、企業と企業の間にも存在する。下請け企業に仕様説明する元請けのSEもブリッジSEの1種類である。特にシステムが大型化している現在、複数の下請け企業が1つの元請け企業の案件を担当しているケースが多く、下請け企業間の調整が必要になってくる。

どのケースにおいてもブリッジSEの主な機能は仕様説明と意思疎通である。我々技術者にとって、プロジェクトの開発を進めているだけで、特に中国人、日本人を区別する必要がないしそういう意識もない。

無論、あえて狭く言えば、中日を行き来し、仕様説明を中心業務とする人をブリッジSEと呼びたい。うちの会社にもそのような存在がいる。毎回一定規模のプロジェクトがスタートすると、東京の本社はブリッジSE1人を向こうに派遣して、だいたい1週間かけて仕様説明を行う。また場合によっては向こうのチーム・リーダーを日本に呼んでくることもある。毎月必ず誰かが行き来しているような状況である。会社では特にブリッジSEという名前の肩書きはないが、實際上チーム・リーダーがその業務を担当している。プロジェクトマネージャーは基本的に幾つかのプロジェクトを担当している責任者であり、頻繁に出張することはない。

◆起業や今後の予定について

今の仕事は忙しすぎて、長期的にはとても我慢できない。こんなにもハードな仕事をこなせるのは30代前半までであろう。それに絶えず更新する技術やコンピュータ言語についていくことも並大抵のことではない。まだ具体的な計画はないが、仕事のスタイルが変わるであろう。

日本での給料は確かに中国より高い。いや、日本の他業種よりも高い。しかし残業が多

く重労働を強いられているため、生活品質は中国よりかえって低い。中国でソフトウェア開発をやっていたら、ひと月数千円もらえれば上海でかなりリッチな生活も享受できる。

私の知っている友人の一部も日本の生活にくたびれて帰国している。彼らの多くは今上海の対日開発を手掛けている会社でチーム・リーダーをやっている。私はもし上海に帰るなら、日本で経験を生かすために同じような道に進むことになるだろう。

しかし当面は帰国する計画はない。まだかなり迷っている。

ソフトウェア開発には興味があるが、スポーツマン同様これを一生涯の職業にすることができない。この業界では転職は容易であるが、独自のキャリアパスの設計が難しい。起業も誰でも簡単に成功できるわけがない。自分の将来にかなりの疑問や不安を持っている人は決して少なくない。

◆中日 IT 産業の未来について

日本の IT 業界では高品質、短納期、低コストへの追求は大きな時代の趨勢となっている。日本企業がこの厳しい業界を生き抜くために、中国オフショア開発を積極的に利用している。現在、その規模が絶えず拡大し、それによるメリットもますます顕著になっている。

<参考文献>

The International Migration of the Highly Skilled: Demand, Supply, and Development Consequences in Sending and Receiving Countries, Center for Comparative Immigration Studies, University of California, San Diego.

アナリー・サクセニアン「シリコンバレーと台湾新竹コネクション——技術コミュニティと産業の高度化」,青木昌彦・寺西重郎編著『転換期の東アジアと日本企業』[2000]。

井口泰『国際的な人的移動と労働市場 経済のグローバル化の影響』日本労働研究機構[1997]。

梶田孝道「日本的年功序列とソフトウェア労働者」,日本労働協会雑誌 1977 年 3 月号, No.216。

上林千恵子「外国人 IT 労働者の受け入れと情報産業」,駒井洋編著『国際化のなかの移民政策の課題』 [2002]。

梅澤隆「インドのソフトウェア産業と人的資源管理」,『アジア経済の成長と人的資源管理』国士舘大学政経学会[1997]。

王津「『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』661 号 中国研究所[2003]。

笠井章弘『現代の経済と技術 第7巻 マンパワー革命』講談社[1968]。

笠井章弘『転換期の未来戦略—直面する諸問題への挑戦—』日本能率協会[1971]。

佐野嘉秀「情報サービス業における外注化と社員の役割 業務処理ソフトウェア開発プロジェクトの事例」電機連合総合研究センター編『IT時代の雇用システム』[2001]。

熊坂有三・峰滝和典「IT革新の特徴とアメリカのIT経済政策」,熊坂有三・峰滝和典著,『ITエコノミー：情報技術はアメリカ経済をどう変えたか』日本評論社[2001]。

澤宗則・南埜猛「グローバリゼーション下の在日インド人社会——エスニック集団と『場所』との再帰的關係」,秋田茂・水島司編『現代南アジア⑥ 世界システムとネットワーク』東京大学出版会[2003]。

白木三秀「インドの労働市場と企業内人的資源管理—製造業大手企業を中心に—」,『アジア経済の成長と人的資源管理』国士舘大学政経学会[1997]。

「製造業に続け 企業事務の中国活用が始まった —DM 発送からコールセンター、コスト競争の切り札に—」『WEDGE』2002年11月号

王淑珍「台湾における半導体産業の垂直分業」井原基・橘川武郎・久保文克編『アジアと経営—市場・技術・組織—（下巻）』東京大学社会科学研究所[2002]

葉剛「台湾 IC ファンドリーの形成—産業集積の原点を求めて—」井原基・橘川武郎・久保文克編『アジアと経営—市場・技術・組織—（下巻）』東京大学社会科学研究所[2002]

榊原英資『インド IT 革命の脅威』文芸春秋 2001年