

地方都市における中国人元留学生の就業状況と継続 意志：福岡県を事例として

孫, 艶
九州大学大学院比較社会文化学府：修了生

阿部, 康久
九州大学大学院比較社会文化研究院：准教授

<https://hdl.handle.net/2324/2235318>

出版情報：Journal of Chinese overseas studies. 10, pp.5-21, 2013-11-16. 日本華僑人学会
バージョン：
権利関係：



地方都市における中国人元留学生の就業状況と 継続意志

——福岡県を事例にして——

The Employment Situation for Chinese Foreign Students in Local Cities and Their Will to Continue Working

A Case Study of Fukuoka Prefecture

孫 艶

SUN Yan

阿部 康久

ABE Yasuhisa

Summary

Among local cities that have received Chinese foreign students, Fukuoka Prefecture cities have received the largest number. We did a case study of the employment situation of Chinese students in Fukuoka Prefecture and investigated the will of such students to continue working there. The typical image of such foreign students is that they are 'Highly skilled professionals' but from the results of a survey we found that these students are actually those with different backgrounds and conditions. Much of the work they do is similar to what Japanese do, and few are related to Chinese corporations, Chinese people, or other jobs involved in international business. This situation occurred because the students cannot move to larger cities due to their family circumstances, and they have difficulty in finding jobs in Fukuoka Prefecture. In addition, because the types of employment students can obtain and the conditions of their visa to stay in Japan do not always match, there are cases in which acquiring getting visa extension has become difficult. Because there is a gap between the types of work they want and what they actually obtain, few expect to continue to work in Fukuoka Prefecture for a long time. In addition, these students are concerned not only about their working conditions, but also about support for their parents and raising their children, and hope to obtain more stable work in China. Overall, they have transnational consciousness. For example, their "temporary goal" in Japan is obtaining permanent residency, while they are willing to live as Chinese. On the other hand, it is difficult for them to have clear vision for their future careers and place of residence.

目 次

はじめに

I. 調査対象の概要と手法

II. 福岡県における中国人元留学生の就業状況

1. 地方都市で就職した理由

2. 業務内容と在留資格のミスマッチ

Ⅲ．就職者の就業継続意志

- 1．勤務内容への評価と職場での適応状況
- 2．家族との関係と就業継続意志
- 3．帰国後の生活への不安

おわりに

はじめに

華僑華人研究を含めた国際労働力移動に関する諸研究においては、移動の要因を検討する際に、移住元地域と移住先地域に賃金水準や就業率に差が存在することを前提としてきたものが多かった。具体的には、新古典派経済理論に基づき、様々なコストを差し引いたあとに最大の利得・便益が獲得できるという想定に基づいて移動を行うとしたトダロの研究をはじめ、経済学的説明が行われることが多い〔河野 2006：13-21〕。その一方で近年では、主にホワイトカラー労働者の海外就職を対象とした研究において、経済的側面のみならず、社会的、心理的側面等、様々な視点からの分析がなされてきている〔中澤ほか 2008〕。

これらの研究によると、ホワイトカラー労働者が海外就職を決意する際には、国際人口移動の要因についての通常の理論とは異なる背景も存在する。すなわち、このような人口移動の要因としては、より高い賃金水準への要求といった経済的な要因が重要であると考えられがちであるが、実際には、労働者自身が持つ海外生活への「憧れ」や、いわゆるモラトリアムの発想に基づく「自分探し」を目的としたもの等〔加藤 2009〕、非経済的あるいは心理的要因に基づく移動も多くみられる。とりわけ、賃金水準が相対的に高い国から、それが同等あるいはより低い国・地域への就職移動を説明する際には、賃金水準のような経済的要因のみからでは説明しづらい側面もある。

本稿が対象として取り上げる中国人留学生の日本での就業に関しても、彼（女）らは新興国から先進国への移住者ではあるものの、上述した人々と同様な側面が存在しているといえる。本稿においても、調査対象として中国から日本の地方都市に留学し、そこで就職した人々を取り上げるが、彼（女）らの場合も、留学先や就業地選択において、非経済的要因が強く働いている人々の事例であると考えられる。すなわち、日本と中国の賃金格差のみを移住の要因として考えるならば、留学生は当初から東京をはじめとする三大都市圏の大学に留学を希望し、地方都市に留学する場合も、就職に際しては三大都市圏への再移動を志向すると考えられるからである。

これに対して本稿では、地方都市にとどまって就職した留学生を事例として取り上げることで、就職移動の非経済的側面について検討することを目標としている。このような移住の非経済的な動機や移住先での就業意識を説明するために、近年、文化人類学や社会学等の分野を中心にトランスナショナリズムという視点に基づく議論もなされている⁽¹⁾。同概念を提起したシラーらによれば、トランスナショナリズムとは、移民が単に移住元と移民先の双方の社会に対して帰属意識を持っているというだけでなく「祖国と移民先の社会の間を繋ぐさまざまな関係を維持し養成すること」を指す現象であり、それらの過程において、多くの移民が地理的、文化的そして政治的境界を超えて社会的領域を構築する点が強調されている〔奈倉 2009：4〕。奈倉〔2009〕では、母国に帰国した留学生を対象とした調査により、帰国留学生在が実際に出身国と移民先国の両者を結ぶ社会的な場を作る際に生じる「制約」について検討しながら、彼（女）らがどのように主体的な生き方を模索しているのかという点を論じている。

奈倉が調査対象とした帰国留学生のように、高学歴移民は、一般には母国への還流移動⁽²⁾や第三国をも含めて再度の移動を行う傾向があると考えられており、賃金格差だけを説明要因とした一

方通行的な移住モデルは説得力を持たなくなっているといえよう。このような人々の移住先での就業のあり方や就業継続意志について分析するには、賃金等の待遇面やキャリアアップの可能性といった職場での労働条件だけでなく、出身地の家族や社会との関係性にも注目しながら検討していく必要がある。

日本で就職した留学生の就業状況については、理論的には「補充移民」という枠組みに基づいて論じられることも多い。「補充移民」とは、2000年3月に国連人口部が『補充移民—人口の減少・高齢化は救えるか』という報告書の中で提示した概念であり「人口規模の縮小、生産年齢人口の減少、および人口の高齢化を補完するに足る国際的移民」[United Nations 2000:5]のことを指す。同報告書では、ほとんどの先進国が21世紀の前半には人口減少と深刻な高齢化を経験すると予想される中で、人口減少と高齢化を補うに足る移民の規模を算出し、その移民がもたらす人口規模と年齢構造への影響について検証している[柳下 2001:53]。守屋[2009:298]も「外国人労働力の受け入れは少子高齢化の進行により生産年齢人口が減少している日本において、労働力不足を解消する方策の一つである」としている。とりわけ、外国人労働力の中でも、特に専門的・技能的能力を有する外国人留学生の日本での採用・雇用が注目されているという。

日本企業に就職した元留学生に対しては、海外技術者研修協会[2007]、労働研究政策所・研修機構[2008, 2009]をはじめとして、既にいくつかの実証的な調査報告もなされている⁽³⁾。しかしながら、これらの調査は主に企業を通しての調査であるため、在留資格との兼ね合いや所属企業への配慮から、勤務の実態や元留学生自身が日本でどの程度就業を継続する意志があるかという点を正確には表せてはいないと考えられる。とりわけ、就業の継続意志については職場の給与・就労条件等との関係から分析したものが多く[経済産業省近畿経済産業局 2008]。

これに対して、在留資格と勤務内容の兼ね合いという非常にデリケートな側面や、元留学生の個人的・家族的事情が、日本での就業を継続するか否かという判断やトランスナショナルな意識の形成に与える影響については、あまり検討されていないように思われる。しかしながら、実際に専門的・技術的能力を有する外国人労働者を「補充移民」として受け入れることを検討するのであれば、これらの側面や事情について検討することは不可欠であると考ええる。そこで本稿では、地方都市で最も多くの中国人留学生を受け入れている福岡県で就業する元留学生を対象に、その就業状況と継続意志を、これらの点との関係に注目しながら検討していく。

I. 調査対象の概要と手法

本稿では、調査対象者として地方都市である福岡県で働く中国人留学経験者を取り上げる。地方都市で働く留学経験者を調査対象として取り上げた理由は以下の点からである。第一に、日本においては留学生からの人気が高い国公立大学が地方都市に多く立地しており、実際の留学先として地方都市にある大学を選択する人の数は無視できないからである⁽⁴⁾。第二に、これらの地方都市の大学を卒業・修了した人々が日本で就職活動を行う場合、就職先の選択肢が限られてしまう傾向があることや、その結果として、満足できる就職ができなかったことで、将来帰国することを視野に入れながら就業を行う場合も多いと予想されるからである。その結果として、彼(女)らは日本で働きながらも、母国との関係を強める可能性があることも予想される。

以下では中国人留学生の全国における分布状況を概観する。石川編[2011]や表1が示す通り、中国人留学生は大学が集中する首都圏等に多く居住しているが、日本では国公立大学が全国に配置されていることもあり、地方においてもある程度の留学生数がみられる。都道府県別に「留学」の在留資格を持つ留学生の数をみると、福岡県の中国人留学生は9,255人で、2007年以降は東京都と大阪府について3位を占めている⁽⁵⁾。中国人登録者数に占める留学生の比率では福岡県は最も高い。

表1 都道府県別にみた在日中国人数と留学生比率（2011年）

	総数	人文知識・ 国際業務 (A)	技術 (B)	人・国と技術 の資格保有者 の比率	留学 (C)	留学生比率	就職者と留学 生の比率 (A+B)/C
北海道	9,560	349	140	5.1%	2,082	21.8%	23.5%
青森	1,403	23	-	1.6%	250	17.8%	9.2%
岩手	2,298	19	15	1.5%	187	8.1%	18.2%
宮城	5,679	142	95	4.2%	1,727	30.4%	13.7%
秋田	1,700	15	7	1.3%	119	7.0%	18.5%
山形	2,652	22	23	1.7%	121	4.6%	37.2%
福島	3,686	62	56	3.2%	253	6.9%	46.6%
茨城	14,401	315	300	4.3%	1,468	10.2%	41.9%
栃木	7,694	210	131	4.4%	723	9.4%	47.2%
群馬	7,350	225	218	6.0%	955	13.0%	46.4%
埼玉	47,816	3,110	2,472	11.7%	7,244	15.1%	77.1%
千葉	43,581	2,760	2,728	12.6%	6,540	15.0%	83.9%
東京	164,424	11,744	7,136	11.5%	40,738	24.8%	46.3%
神奈川	55,362	2,989	3,530	11.8%	7,669	13.9%	85.0%
新潟	5,342	167	42	3.9%	908	17.0%	23.0%
富山	5,651	138	65	3.6%	477	8.4%	42.6%
石川	4,906	131	59	3.9%	1,258	25.6%	15.1%
福井	4,251	64	42	2.5%	215	5.1%	49.3%
山梨	4,119	124	68	4.7%	816	19.8%	23.5%
長野	10,943	246	178	3.9%	691	6.3%	61.4%
岐阜	14,884	379	173	3.7%	1,085	7.3%	50.9%
静岡	13,116	465	388	6.5%	1,571	12.0%	54.3%
愛知	47,313	2,115	1,389	7.4%	6,423	13.6%	54.6%
三重	9,362	305	224	5.7%	723	7.7%	73.2%
滋賀	4,898	155	141	6.0%	651	13.3%	45.5%
京都	12,459	516	212	5.8%	4,903	39.4%	14.8%
大阪	52,392	3,713	1,183	9.3%	11,095	21.2%	44.1%
兵庫	25,253	1,108	458	6.2%	4,888	19.4%	32.0%
奈良	3,523	127	59	5.3%	433	12.3%	43.0%
和歌山	1,485	49	8	3.8%	240	16.2%	23.8%
鳥取	1,655	25	28	3.2%	101	6.1%	52.5%
島根	2,080	23	7	1.4%	148	7.1%	20.3%
岡山	9,554	297	92	4.1%	2,550	26.7%	15.3%
広島	14,559	392	232	4.3%	2,260	15.5%	27.6%
山口	3,735	70	37	2.9%	695	18.6%	15.4%
徳島	2,956	37	17	1.8%	170	5.8%	31.8%
香川	3,935	113	13	3.2%	303	7.7%	41.6%
愛媛	4,860	115	72	3.8%	314	6.5%	59.6%
高知	1,356	16	8	1.8%	390	28.8%	6.2%
福岡	21,551	991	341	6.2%	9,255	42.9%	14.4%
佐賀	1,865	34	12	2.5%	302	16.2%	15.2%
長崎	3,598	87	11	2.7%	1,220	33.9%	8.0%
熊本	4,602	113	35	3.2%	524	11.4%	28.2%
大分	4,118	111	16	3.1%	1,692	41.1%	7.5%
宮崎	1,902	46	8	2.8%	257	13.5%	21.0%
鹿児島	3,068	55	10	2.1%	345	11.2%	18.8%
沖縄	1,982	134	7	7.1%	456	23.0%	30.9%
全 国	674,879	34,446	22,486	8.4%	127,435	18.9%	44.7%

（出典）：入国管理局ウェブサイト www.immi-moj.go.jp/（2013年4月10日閲覧）より作成。

また、就職した元留学生は多くが「人文知識・国際業務」と「技術」の在留資格を取得すると考えられるが、両資格保有者の総数と比率を概観すると、絶対数でも全中国人登録者に占める比率でも、東京都をはじめとする三大都市圏で多いことが分かる。福岡県における両資格保有者は、全国的に見ると少なくはないものの、留学生が多い割には彼（女）らが就業できる雇用機会は少ないといえる。具体的には「人文知識・国際業務」及び「技術」の資格保有者数を「留学」の資格保有者数で除し、留学生数と就職者数の大まかな比率を求めてみると、福岡県は全国で6番目に低い比率になっている（表1）。

以上の統計資料から、留学生が卒業・修了後に地方都市において就業機会を得るのは難しい状況であることが推測できる。そのため、留学生の受入数が多い地方都市での就業状況に関して十分な調査が必要である。とりわけ地方都市の企業では、彼（女）らが日本にどの程度の定住意志と継続意志を持っているのかという点について、十分に理解していないものもみられる（後述する行政書士のA氏へのインタビューによる）。

本研究では、「はじめに」にて指摘した課題について、入国管理局等の資料・統計の分析に加えて、中国人元留学生に対するインタビュー調査を通じて検討していく。具体的には2010年4月から2011年3月にかけて、元留学生24人に対して1時間程度のインタビュー調査を行った。調査対象者の選定は、著者らの個人的な人脈や福岡県留学生サポートセンター及び筆者らの所属大学の中国人留学生学友会からの紹介により行い、インタビュー自体も主に中国語で行った。対象者は統計的な手続きに基づいて選定したとはいえないが、調査対象者が特定の大学の出身者に偏らないように配慮した。また、このような方法で調査対象者を選定したことで、企業を通じて行った従来の調査では語られない、彼（女）らの就業の実態や就業継続に関する個人的な事情や心情等を聞くことができるというメリットも存在する⁽⁶⁾。加えて、自治体の担当者や在留ビザの取得に詳しい行政書士へのインタビューも行った。

調査対象者24名の属性を見ると、調査対象者の性別は男性15名、女性は9名である（表2）。学歴別にみると、学部卒者6名、修士修了者14名、博士課程修了・単位取得者は4名であった。大学で専攻分野をみると、日本語教育、心理学、社会学、法学、経済・経営学、化学、情報学等多様な分野の出身者がいた。彼（女）らは留学に際しては全員が私費留学生として来日している。彼（女）らの日本企業への採用の経緯を見ると、通常就職活動を通じて就職した人が17名を占めている一方で、中国人同士での人脈、ネットワークに頼らずに就職しているケースは少ないことが分かった。勤務年数は2～3年くらいの人が多い。また在留資格をみると、「人文知識・国際業務」の資格を取得していた人が14名（その後2名が「永住」と「投資」に変更）、「技術」の人が6名である。他の在留資格を持つ人は計6名（教員2、永住2、教授1、投資1）である。また対象者の中には、派遣社員として雇用されている人や契約社員として雇用されて就業した後、正社員に昇進した経験を持つ人もみられた。近年、外国人の派遣・請負といった間接雇用による在留ビザの取得が増加しており〔依光編 2005：70-76〕、留学生でも、このような形態で就職する人が増加していることがうかがえる。

福岡県商工部国際経済観光課の担当者へのインタビューによると、近年、福岡県でも地場企業がアジアに対して関心を持つようになってきており、留学生への採用意欲も上がっている。以前は、プログラマー等の理系人材を欲しがる企業が多かったが、最近は、営業・販売部門を担う文系人材への求人も増えているという。ただし、留学生の場合は地場企業に対してなじみがなく、会社名を聞いたこともないため、なかなか採用にまで結びつかない場合もある。需要と供給の間にミスマッチがあるというのが現状である。

ただ、在留資格審査については、全国的にみると徐々に緩和されている点は指摘できる。例えば

表 2 調査対象者の属性

ID	性別	年齢	大学・所在地(国・私立)	学歴	専攻分野	来日年(滞日年数)	配偶者	就職後の在留資格	勤務先業種	勤務年数	就職の経緯・福岡で就職した理由
1	男	29	A大・福岡(国)	修士	情報学	2004(7)	有	技術	プログラマー	3	教員が推薦してくれた会社に就職でき、家族もいたから
2	男	28	J大・長崎(国)	学部	不明	2003(8)	無	技術	プログラマー	3	福岡は競争が激しくなく、給料も比較的高かったから
3	女	29	B大・福岡(国)	博士	言語学	2003(8)	有	教員	日本語教師	2	当時は夫が福岡で在学していたから
4	男	38	C大・福岡(私)	博士	不明	1999(12)	有	教授	大学研究員	4	出身校の研究員として採用されたから
5	女	39	D大・福岡(私)	修士	日本語学	2003(8)	有	教員→永住	日本語教師	3	学校から現実的な採用情報を得られ採用されたから
6	男	31	K大・東京(私)	修士	法学	1999(12)	無	人国→投資	医療機器販売→貿易会社経営	5	事業を興しやすい環境があり、人脈も広げやすいと考えたから
7	男	52	B大・福岡(国)	博士	日本語教育	2000(11)	有	人国	旅行会社	6	福岡で長年生活しているため離れたくないから
8	男	28	D大・福岡(私)	学部	コンピュータ	2001(10)	有	人国	営業職(貿易業)	4	友人から就職先を紹介してもらえたから
9	男	29	E大・福岡(国)	修士	情報学	2002(9)	有	技術	プログラマー	2	出身校の所在地にあるベンチャー会社に採用された
10	女	28	B大・福岡(国)	修士	日本語教育	2006(5)	無	人国	資材調達(電器メーカー)	3	福岡にある大手の会社に入れたから
11	男	28	F大・福岡(私)	学部	社会学	2004(7)	有	人国	営業職(貿易業)	2	福岡の生活に慣れており、気に入っていたから
12	女	29	G大・福岡(私)	学部	経営学	2002(9)	無	人国	留学生サポート	3	生活に慣れており、やりたい仕事もみつづけることができたから
13	女	30	G大・福岡(私)	学部	経済学	2005(6)	無	人国	サービス職(鉄道会社)	1	大都市圏で就職活動をしたが採用されなかった。福岡では就職先に関する情報を得やすく、かえって就職しやすかったから
14	男	30	G大・福岡(私)	修士	経営学	2004(7)	有	人国	営業職(貿易業)	1	就職先は中小企業でも良かったから
15	男	29	E大・福岡(国)	修士	情報学	2003(8)	有	技術	プログラマー	1	家族があるので他の都市に移住できないし、自身も福岡での生活に慣れていたので
16	男	29	H大・福岡(私)	修士	経営学	2003(8)	無	人国	商社(農産物流通)	2	友人から就職先を紹介してもらえたから
17	女	27	E大・福岡(国)	修士	情報学	2005(6)	無	技術	プログラマー	1	大学から就職先を推薦してもらえたから
18	男	31	B大・福岡(国)	修士	情報学	2003(8)	有	技術	プログラマー	3	福岡で長年生活しており慣れていたので
19	女	46	B大・福岡(国)	博士	日本語学	1999(12)	有	人国→永住	人材派遣業務	3	福岡は競争が厳しくなく、かえって就職する機会も多いと感じたから
20	男	27	I大・福岡(私)	学部	不明	2005(6)	有	人国	サービス職(ホテル)	2	学生時代のバイト先に就職することができたから
21	男	26	B大・福岡(国)	修士	経済学	2005(6)	無	人国	一般事務(銀行)	1	福岡は生活がしやすく気に入っていたから
22	女	28	L大・静岡(国)	修士	心理学	2003(8)	無	教員	大学教員(助手)	2	指導教員の異動にともない同じ職場に就職することができたから
23	女	25	B大・福岡(国)	修士	化学	2006(5)	有	人国	営業職(化粧品)	2	福岡で長年生活しており離れたくなかったから
24	男	25	B大・福岡(国)	修士	不明	2004(7)	有	人国	営業職(自動車)	1	福岡に家族がいたから

(出典) 筆者らのインタビュー調査による。

2009年（同年4月1日以降の申請分）からは、在学中に就職活動を行ったが内定がもらえなかった人でも、特定活動という在留資格で6ヶ月間（1回延長が認められるので最長で1年間）は就職活動を継続できるようになった⁽⁷⁾。以前は在学中に就職が決まらなければ、卒業・終了後すぐに帰国しなければならなかったことを考えれば、留学生が就職活動を行える機会は増えているといえる（行政書士のA氏へのインタビューによる）。

Ⅱ. 福岡県における中国人元留学生の就業状況

1. 地方都市で就職した理由

はじめに、調査対象となった24名の元留学生が、あえて就業機会が限られる福岡県で就職した背景について検討していく。調査対象者の傾向として、当初から福岡での就職を希望していた人が多かった。その理由をまとめてみると、まず福岡での滞在期間が長い生活に慣れている点や福岡が暮らしやすいという点を理由に挙げた人が7名、次に家族の事情で福岡に残ったという人が6名いた。一方、福岡で長期間生活していたため就職に関する情報を獲得しやすかった点を挙げた人が6名、さらには、より直接的な理由として学校・指導教員からの推薦・友人等からの紹介により就職が決まったからという人が5名いた。

調査対象者の傾向として、就職先の地域や職場を選ぶ際に、給与水準を重視していた人は少ない点が指摘できる。調査対象者を含めた中国人留学生は、就職先を選ぶ際には、地方都市よりは大都市圏の企業の方が、賃金水準等の面でより良い就職先を得られやすいことは十分に認識している。しかしながら、中国人留学生の就業先の決定理由は、必ずしも賃金等の待遇だけで説明できるものではない。

福岡で働くことを選んだ理由として、大まかに言って経済的理由と非経済的理由に分けられよう。非経済的理由として、配偶者等の家族がある人の場合、家族的な事情を考慮したというものである。また未婚者の場合も、生活の質の良さや現在の生活環境を変更したくないという理由を挙げる人が多かった。経済的理由としては、他の地域で就職活動をする経済的な余裕がなかったことや、修学地である福岡であれば求人募集や就職先企業に関する情報を獲得しやすいという理由が挙げられる。経済的理由に分類される事項については、就職先の賃金水準や職種・勤務内容に魅力を感じたという積極的な理由ではなく、むしろ大都市圏での就職活動を行うことが制約されている状況を示すものであるといえる。

例えばID11の場合、福岡に妻子がいたので、職種や勤務内容、会社の安定性よりも希望する地域で就業できるという条件を優先して仕事を選ばざるを得なかった。例えば、大都市圏に移住するのであれば、生活費の面だけでなく、子供を受け入れてくれる保育園があるのか、大都市での生活に適應できるか等も考えなければならなかった。貯金にも余裕はないし、就活のストレスのせいで精神的な余裕もなかった。同氏の場合、配偶者もパートタイムではあったが働いていたので、自身の収入は多くなくても家計を維持できると考えたので、九州に限定にして就職活動を始めた。彼の場合、「大学を卒業したばかりで、就職をしたい企業があっても、採用試験のために遠方まで足を運ぶ余裕はなかった」という。

ID18の場合も、東京等の大都市圏の会社は、最初から目標としていなかった。その理由として、採用試験の際の交通費等の負担が大きいと考えたからであった。また、妻と子供がいるという理由もあり、大学卒業後に福岡に残り、現在の会社に就職した。彼（女）らのような既婚者の場合、全ての対象者が福岡で就職した理由として家族的な事情があったことを挙げている。

ID14の場合は、就業経験を積んでから帰国することを考えていた。「経験を積みたいから、日本

のビジネスマナー等を学べる中小企業に入ることを目指していた。また引越し等もしなくてもいいし求人情報も得られやすいため、福岡県で就職活動を行うことにした」と語っている。以上のような理由で、福岡で就職することになった調査対象者は多い⁽⁸⁾。

大手企業に就職したID10の場合も、知人の中には東京等に就職活動に行った人もいたが、自身は、そこまでの経済的・時間的な余裕がなかったので、福岡で試験をしてくれる会社に絞って就職活動を行ったという。同氏の場合は、中小企業では留学生の採用自体がないので大企業の方がまだ見込みがあると考え、大企業を中心に業種を問わずに会社をリストアップしていったという。そして日本人同様にエントリーシートを作成して応募し、現在勤める会社にたどり着いたのだが、同氏のように大企業に就職できた人の場合でも、就職活動に費やせる費用と時間が限られていたため、三大都市圏で学ぶ留学生や日本人学生に比べると不利な条件で就職活動をせざるを得なかったといえる。永井・徐〔2009〕が指摘しているように、条件の良い就職先は首都圏をはじめとする三大都市圏にあることが多いため、それ以外の地域で学ぶ学生にとっては、就職活動の費用が経済的に大きな負担になっている。そのため、希望する企業への就職に至らない例も多いと指摘されている。本調査の結果もそれを裏付けるものになっている。

また彼（女）らが福岡に残って就職をした理由として、生活環境の中でも、住居に関する点を挙げる人が多かった点も特徴的である。対象者の居住地を見ると、職場に近い地区を選んで居住地を決めることは少なく、学生時代の住居に暮らし続ける例も多い。それでも、対象者の多くは通勤時間が40分以内であるという。また、免許を取得していれば自家用車で通勤する場合もある。対象者からは、通勤時間に関しては、長時間の通勤を強いられる大都市圏よりは、福岡の方が暮らしやすいとの指摘が多くきかれた。

大都市圏に比べて家賃が安い点を挙げる人も多かった。未婚者の場合は、平均的な家賃は月3～5万くらいであり、大都市に居住する場合に比べると安いと考えている人が多い。大都市に住むのであれば「1カ月の給料の半分为家賃として消えることを覚悟しなければならない」という見解が多くの人からきかれた（ID6、ID13、ID17）。また既婚者の場合は、民間の賃貸物件のほかに公営住宅に居住している人も多かったが、中古の一戸建住宅を購入した人もいた（ID15、ID17）。民間の賃貸物件に居住している人では、家賃の高さに不満はあるものの、総じて住環境への満足度は高い。一戸建を買った世帯では、毎月、家賃と同程度のローンを支払わねばならず、若干の不安を抱いているようだが、それでも福岡での住居に対して満足している人が多い。多くの人が、大都市圏の賃貸住宅に住むよりは家賃は安い上に居住スペースも広く、家族に良い居住環境を提供できている（ID7、ID11、ID15、ID24）。調査対象者の給与水準は17万円～23万円程度であり、大都市で働いている人に比べて月収は3～5万円くらい少ないが家賃もこれと同程度低いので、実質的にあまり変わらないと考えている人が多い（ID6、ID7、ID11、ID13、ID15、ID17、ID24）。このような福岡の生活費の低さは、就職先を選択する際に大きな判断材料になったといえる。

2. 業務内容と在留資格のミスマッチ

調査対象となった中国人元留学生の職種は事務系、営業系、サービス系、日本語教師、プログラミング業務等である。多くの調査対象者は、自身の仕事内容を留学生としての知識や大学で学んだ技術を活かせる職種ではないと感じている。聞き取りを行った24名中、中国と多少なりとも関連している業務を行ったことがある人は6名しか確認できなかった。彼（女）らの中には、就職して間もない人もいるため、厳密な割合は求められないが、対象者の多くは、実際には高い技能・学歴や語学力を活かせる業務よりは、地方都市では日本人の求職者が少ない比較的低賃金なサービス業務に従事していると考えられる。

留学生と採用企業のマッチングを行っている福岡県商工部国際経済観光課の担当者や留学生の在留ビザ取得に詳しい行政書士の A 氏へのインタビューによると、留学生が企業等から就職の内定をもらうことができた場合でも、業務内容が就労ビザの要件に合致していないとビザの取得が困難になるという。すなわち留学生の場合は、日本学生が就職活動を行う場合とは異なり、就職先企業で行う業務内容と大学で勉強してきた内容との間に整合性があるか、語学力等の人文知識を活かせる業務が勤務内容の概ね50%以上を占める場合でなければ、就労ビザを取得できないという課題があるのである。すなわち、就労ビザの取得基準と実際の勤務内容にはミスマッチが存在しているといえる。

特に「人文知識・国際業務」のビザでの就労を希望する人の場合、在留資格の上では語学力等の「人文知識」を活かして「国際業務」を行うことになっているが、実際には「日本人の人手不足解消」を目的として採用された人が多い。また「技術」のビザを取得している人の場合も、比較的低い技能でも務められるプログラミング業務に従事している人も多い。

A 氏がビザ取得のサポートをした人の事例では、例えば、国際業務を行っていない企業に採用された場合、「人文知識・国際業務」の在留資格を取得するために、当該企業が今後そのような業務を立ち上げることを前提にした事業計画書を作成している。ただし、このような場合は、就労ビザを1年毎に更新する必要があるため、1年後、計画通りに国際業務の立ち上げがなされていないと更新が難しくなる。別の例を挙げると、プログラマーとして企業に採用された留学生が「技術」の在留資格を取得しようとしたことがあったが、給与支給見込額がプログラマーにしては低すぎたため、入国管理局から説明を求められた事例があった。企業側としては、実際には、プログラマー以外の仕事をさせることを考えて採用していたようで、給与は一般の事務職と同水準であった。この人の場合は、残業手当等を給与に含めることで給与支給見込額を変更してもらい、給与を多くみせることで審査をクリアしたという。

また近年、コンビニエンスストア等のサービス業企業での採用は増加しているが、本来ならこれらの企業の海外業務に従事するのでなければ就労ビザを取得することはできないという。特に地方都市では、学生時代にアルバイトをしていた企業に、そのまま正社員として採用されることがあるが、このようなケースでは就労ビザの取得要件を満たしていないことが多いという。企業規模との関係でみると、同じ業種であっても海外事業を行っている大企業であれば、実際には国内向けの業務に従事する場合であっても就労ビザの取得が容易である一方、このような事業を行っていない中小企業の場合は取得が困難になる場合が多い（A 氏へのインタビュー調査による）。

調査対象者の事例でいえば ID20は、学生時代にアルバイトとして働いていたホテルに正社員として採用されている。彼の場合、在学中は就職活動を行っておらず、修士課程を修了した後で現在の会社に就職した。仕事内容は主に清掃業務である。就労ビザを取得する際には、中国人宿泊者を接客することを前提にして取得したのだが、実際にはそのような機会はないという。ID14の場合も「自分の会社は小さい会社で、半年程勤務をした現在でも、会社がどうして私を採用してくれたのか理解することができないでいる。会社はアジアへのビジネス展開を目的として中国出身の私を採用したのだと思う。しかし、現在のところ会社が行っていることは、中国でのビジネスに関する情報を収集している程度で、実際には海外での業務は行っていない」という。

また就労ビザの取得基準自体も、申請した入管の所在地⁽⁹⁾や個々の担当者の解釈によって異なっている。担当者の解釈が微妙に違うので、同じような条件であっても、認められる場合とそうでない場合があるのが実態である（A 氏へのインタビュー調査による）。ID16の場合は大学卒業後、貿易会社に就職し「人文知識・国際業務」の在留資格を取得したが、最初は1年間の在留資格しか認められなかった。4月に入社した後、6ヶ月後にはビザを更新するための準備を始める必要が

あった。最終的には初回申請時と同じ書類を提出したが、このときは在留期間が3年間の就労ビザに更新してもらえたという。ID11の場合、入国管理局に書類を提出した後、審査官に職務内容について詳しい説明を求められた。彼女は修士課程での専攻が福祉関係だったため、どうして貿易会社で営業職として勤務するのかという点を質問されたという。彼女は日本の大学での6年間の勉強を通じ、「英語」「日本語」「中国語」が堪能になり、それを評価されて会社に採用されたことを説明した。「入管の人から、自分の専攻と会社の事業内容との関連について説明を求められ、疑われているようで嫌だったが、仕方がないのでビザを出してもらうために必死で説明した」という。同氏の場合は結局、「人文知識・国際業務」の資格で1年間の在留が認められた。しかし、同じ時期に同じような職種で入社したタイ人の元留学生は3年間の在留資格を取得しており不公平だと感じたという。このようなケースはID2やID23等でもみられる。日本語教師になったID3の場合も、資格審査の際、中国人が日本で日本語教師の職に従事することについて説明を求められ、大学院で専攻した研究内容が日本語教育と関連していることを説明したという。

このように大学での専攻と実際の就労内容が合うか否かが、就労ビザを認められる基準の一つとして査定の対象となるが、実際には、留学生が大学で学んでいた知識が業務内容と一致しているかどうかの判断は非常に難しい。調査対象者では修士・博士号取得者も多いが、それでも必ずしも専攻と一致する仕事をしているわけではない。この点は、就労ビザの取得の際に問題になる中小企業採用者だけでなく、大企業に採用された人の場合も同様のようである。例えば、ID10の場合は、大企業に絞って就職活動を行ったのだが、職務内容は、貿易・国際業務等の留学生向けの内容もあったものの、日本人と同じような仕事内容を求められる場合もあったという。

調査結果からも、就職者の多くは日本人と同様の業務に従事していることがうかがい知れる。ID1の場合、IT技術者として派遣事業を行う企業に雇用されながら、IT企業等に派遣され、そこで業務を行っている。業務内容はプログラミングが中心であり、日本人と全く同じ仕事をしている。現在の職場に就職した理由は「小さな会社の方が、経験を積めるし、色々な仕事を教えてもらえると思ったから」という。ところが実際は、派遣先はもちろん派遣元の企業でも、上司は多忙であるため、教えてもらえる仕事の技術やノウハウは現在の仕事に必要な範囲に限られる。業務中に自分で解決できない問題が発生することは多いが、そのような場合は担当者に報告して解決してもらう。そのため就職して3年になるが技術的スキルはほとんど成長してないという。

化粧品会社で販売の仕事をしているID23は、夫の事情のため福岡から離れることができず、当地で勤務できる企業に就職した事例である。大学では化学を専攻していたのだが、希望していた研究開発を行う職種は東京に集中しており、福岡にはほとんどなかった。そのため、採用面接の際に担当者から販売の仕事でもよいかと訊かれたときには「はい」と返事をした。福岡では研究職の仕事は少なく、えり好みをしていては福岡で働くことはできないと感じたという。採用された直後には3ヶ月間の研修期間があったが、顧客対応マニュアルの内容を理解するのが精一杯であった。仕事では、30代の女性社員が活躍していて、仕事のやり方について多くの秘訣を教えてもらったが、大学では販売業務のやり方など勉強したことなどなかったのも、販売の腕はなかなか上がらないという。

全体的にみると、福岡県で就職した元留学生の業務内容として、実際には日本人従業員が行うべき「日本語による業務」が多く含まれていることが指摘できる。特に事務職・サービス業務等に従事している人の場合、高い日本語能力を持ち、滞日年数も長い点が特徴的である。彼（女）らは、面接を受けた際には日本語能力だけでなく日本の文化・習慣・事情・マナーへの理解について詳しく質問されたという。ID12は「留学中は、国際交流行事への参加をきっかけとして、たくさんの企業や行政の担当者となり合いになり、多くの情報を得た。この話を面接官に話したところ、心証

が良くなったと感じた」という。このように日本社会への適応能力が評価されて採用されたと自己評価している対象者は多い (ID3、ID12、ID13等)。採用後も、会社で普段使われる言語は日本語なので、会社側は彼 (女) らに高い日本語能力を求めることが多いようである。

一方、理系学部を卒業・修了してプログラマーとして勤務している人では、実際の業務では高い日本語能力はそれほど必要なく、むしろ海外の子会社や取引先と連絡を取るために英語や中国語能力が必要になることもあるという (ID15,18)。ただし、彼 (女) らの場合も、職場では日本人の上司や同僚とコミュニケーションを取り、社内の文化や社内の雰囲気に関与するためには日本語能力が必要になるという。入社試験の際には、日本人と同様に日本語による筆記試験と面接が課され (ID18の場合)、会社や上司が彼 (女) らに求める日本語能力や日本の文化・習慣への理解力への要求水準は高いと感じている。

以上のように、彼 (女) らの実際の勤務内容は、実際には「人文知識・国際業務」等の就労ビザが想定する業務内容とは必ずしも一致していない場合も多い。また、このような人の場合、ビザの更新が難しい場合も多く、定年まで勤め続けるというのは非現実的である。次章でも検討するように、留学生側の意向としては、日本で定年まで働くつもりはなく、何年か経験を積んでから帰国して転職したいと考えているので、それでも問題は少ないが、雇用者側は長く働いてもらうつもりで雇用しているので、その点では課題があるといえる (A 氏へのインタビュー調査による)。

III. 就職者の就業継続意志

本章では、日本でどの程度の期間働くつもりがあるのか、あるいはどの程度の期間、日本に居住する予定なのかを検討し、彼 (女) らのトランスナショナルな意識が実際の就業状況にどのように影響しているか、あるいは彼 (女) らの就業継続意志にどのような影響を与えているのかを探っていきたい。

1. 勤務内容への評価と職場での適応状況

前章にて論じたように、彼 (女) らにとって、日本での仕事の内容は、日本人従業員の代替労働的な側面が強いため、高いレベルの技術や経営管理方法を学び、スキルアップしていけるものではなく、勤務内容に対する評価は高くない傾向が見られた。また対象者では、日本の大企業で働きたいという意識を持つ人もいたものの、全体的にみると希望する職種でなくても、あるいは大企業でなくてもよいので福岡で就職したいという人が多かった点が特徴的である。彼 (女) らの就業に関する意識としては、一時的に日本で働くことができる会社であればよいという側面が強いといえよう。また就職した会社の採用方針としても、日本人の代わりを務まる人材であれば採用してもらえるという印象を持っていた人が多かった。

その一方で、就職活動を始めた時点では、語学力や専門分野の勉強等を活かせる仕事を探していたという人も多かった (ID1、ID18、ID20、ID23等)。しかしながら、実際に採用された職種や職種、企業名は当初の希望とは違うケースが多くみられた。このように希望していた勤務内容と現実のギャップが存在しているため、彼 (女) らは、福岡での就業期間は、数年程度の一時的なものになるだろうと考えている。

阿部・徐 [2011] は、元留学生が中国に帰国して就職活動を行う場合、日本企業での就業経験があれば高い評価を受けられると述べている。中国の雇用者は、社内教育が必要な新卒者よりも即戦力となり得る既卒者を高く評価する傾向があるため、就業経験の有無は採用試験の際に大きく評価される傾向があると指摘しているが、この点も彼 (女) らが将来帰国することを希望する背景になっているといえる。そのため、ID14のように将来的には「日本企業のビジネスのやり方を学んだ後

で帰国したい」と考える人は多い。

また、元留学生にとっては、日本での勤務慣行に適應できるか否かが重要な課題となってくる。例えば「残業」等は、中国人就職者が違和感を持ちがちな日本独特な勤務慣行である。どの程度残業をするかは企業によって異なるし、またそれに対する考え方も元留学生の中でも異なっているが、元留学生が持つ代表的な認識は次のようなものであろう。ID21の場合は、就職する前までは、日本では残業することは普通であるということを理解していたという。しかしながら、実際に就職してみると、日本の職場にある「残業せざるをえない雰囲気」に違和感を持つようになった。上司や先輩が残業していたら自分の仕事が終わっていても残業せざるをえない。「これが日本人のビジネスマナーなのだ。ほかの会社も同じだ」と自分を納得させながらも「仕方がないと思うけど、やはり早く帰りたい気持ちでいっぱい」だという。日本人が行う残業の意味を理屈の上では分っているものの、実際に半年間も残業が続くと違和感が出てきたという。

対象者では、このように残業に対して不満を持つ人が14人もいた点は興味深い。彼（女）らは、長年日本での生活経験を持ち、日本企業では残業が多いことを理解した上で就職したのであるが、実際に自身が残業を課せられると、ギャップの大きさに戸惑うことが多いのである。彼（女）らの中には、家族との関係等の事情があり、福岡で生活すること自体が重要な目的になっているため、仕事をする機会をもらっている間は、労働条件や仕事内容等への不満を我慢しているといえる。しかしながら「永住権を取れるまでは我慢して、取ったら、一旦中国に帰る」という意識を持つ人も多いのが実状である。

その一方で、比較的満足できる職種に就いている人の場合は継続意志が強い点が指摘できる。例えば教員や留学生サポート業務に従事しているID3、5、12、22や大企業に就職できたID10の場合は、将来も日本での就業を続けたいという意識を持っている。就業している職種や会社の規模、それらに起因する満足度の違いにより、就職後の継続意志には差異が生じていることは推測できよう。

2. 家族との関係と就業継続意志

調査対象者には子どもを持っている人が7人いた。調査対象者は子供の教育については大きな葛藤を抱えている。とりわけ、言語の習得と小学校までの教育について悩む人は多い。彼（女）らは、家庭内では子供と中国語で日常会話をしているが、日本語を習得させるため、保育園に預ける場合も多い。

子供にどのような生活・教育環境を与えるべきかという不安についてID19は、次のように語っている。「先輩の3歳の子供が、保育園から家に帰ってくると、もう中国語で話したくないって言うの。自分と他の子と違うことが分かっているだろう。中国語を身に付けさせたいから、家では母語で暮らそうと考えたが、中国で暮らさせないと中国のことは何も分からない」という。加えて「中国の小学校教育を受けさせてあげたい。日本の小学校の教育は甘くて学力の確保という点ではちょっと不安だ。ただ、基礎的な学力を身につけた後であれば、日本の中学校以上の教育は受けさせて良いのかとも思う。色々考えると、どうすればよいのか私も分からない。周囲には、子どもに中国の初等教育を受けさせる親は多い。知人で2人の子供を持っている人がいるが、上の子は中国の親に預けていて中学1年のときに日本に戻ってきた。下の子はずっと親のそばで育っている。2人の生活習慣や勉強に対する態度等は全く違っていらしい」と語っている。

これまでの日本での生活に満足している人であっても、子どもの教育に関しては複雑な感情を持つ人は多い。母国で成長した後に、子どもが再び日本に戻れるようにするためには、自身も何らかの形で日本での在留資格を保持し続けざるを得ない。また、一時的に中国の両親に預かってもらえれば便利な面もあるが、子どもとの絆が絶たれることに不安を感じる人も多い。逆に子どもの将来

が大切だからこそ、親自身も中国に帰国することを考えるようになるというケースもみられる。

また調査対象者の中では、いわゆる「一人っ子」が少なくとも16人以上おり、両親の扶養という問題は重大な懸念材料になっている。中国に住む彼（女）らの親自身が、中国に帰国して、自分たちを扶養して欲しいという気持ちを持っている上に、元留学生の側も、親の生活への懸念を強く認識している。例えば「両親はもう60歳になっていて、2人で中国に住んでいるので、寂しいのではないかという気がする」（ID9）、「父は昨年亡くなり、母が一人で暮らしている」（ID14）、「両親はまだ50代で、後10年くらいは元気だろうから、私がそばにいないでもいいといわれている。でも70才になったとき、どうすればいいのか心配している」（ID16）、「姉が一人いて、両親の面倒はみてもらえるが、自分が今まで親孝行を何もしていないことを残念に思っている」（ID23）という発言が多くきかれた。このような中国にいる両親の扶養への懸念は元留学生の意識や行動に影響を与えており、いわば、母国からの「制約」が存在しているといえる。

もちろん、このような「制約」は本稿の対象者だけでなく、生まれ育った場所を離れて就業する人であれば、ほぼ全ての人が抱える問題であるともいえる。ただし、本稿の対象者のように、移住先での雇用条件や勤務内容に必ずしも十分満足していない人の場合、このような問題をより強く意識せざるを得ない可能性があることも推測できよう⁽¹⁰⁾。

3. 帰国後の生活への不安

前節までに論じたように、調査対象者の中には、日本の職場での就業条件や家族との関係といった点で様々な葛藤を抱えており、将来的には中国に帰国して留学と日本での就業経験を活かせる仕事に就くことを希望する人も多い。その一方で、日本社会の思考方法や慣行にある程度適応できている元留学生の場合は、中国に帰国した場合に、逆に中国社会に適応できるか不安を持つ人もみられた。例えば、ある調査対象者は「日本で長く暮らしているので、中国に帰国してもうまく暮らせるか不安」だという。また「中国はチャンスも多いが同時に競争も厳しい。帰国したとしてももう若くはないから、中国で一からキャリアを築くのは難しい」とも感じている（ID7）。奈倉〔2009〕は帰国留学生が中国社会の人間関係の中では周縁的位置に追いやられており、彼（女）らは特殊な社会階層と化している点を指摘している。このような状況があるため、彼（女）らの中には、実際に帰国してキャリアアップを果たせるような仕事に転職することに難しさを感じており、帰国後の仕事についても明確な展望を持っていないのが実情だといえる。

彼（女）らは、このような帰国留学生が抱える実状を認識し、中国と日本の間で自分の生き方を模索している。そのための現実的な方策の一つが「永住権を取る」（ID16等）という戦略だといえよう。永住権を獲得することは彼（女）らにとって「とりあえずの目標」とするのに相応しい、ある程度魅力的でかつ現実的なものである。現在の日本の法律では永住権を取得するには「原則として引き続き10年以上本邦に在留していること。ただし、この期間のうち、就労資格又は居住資格をもって引き続き5年以上在留していること」が必要である⁽¹¹⁾。この要件に従えば、日本で5年以上就学した後就職した人であれば、5年間働くことで永住権を取得することができる。永住権を取得すれば、一旦中国に帰国したとしても、再び来日するのが容易になる。

とはいえ、実際に永住権を取得した後で帰国し、再来日することで、どのような将来を得られるのかという点は、彼（女）ら自身も具体的な展望を持っているわけではない。むしろ彼（女）らにとって永住権は、中国に帰国した後、満足できる仕事が見つからなかった場合に、再度来日して働くための「保険」という意味合いも強いと考えられる。

また、彼（女）らに永住権だけでなく日本国籍を取得したいか否かを尋ねたところ、取得したいとした人は1人もいなかった。いっぽう永住権を取得した上で実際に日本に永住したいという人も

5人しかいなかった。多くの人は、日本の「国籍ではなく永住権」を取得し、日中を自由に往来できるようになることを目標にして就業している。ID21の「福岡は生活がしやすく気に入っている。でも、家族もいないし故郷でもない。単なる働く場所である。たとえ10年以上働いたとしても国籍を変えるつもりはない」という発言は象徴的である。

全体的な傾向として福岡で働く元留学生の就労継続意志を総括すると、多くの人は日本で永住権を取得することを目標にして就業している。その一方で、日本国籍の取得にはあまり積極的ではなく、トランスナショナルな意識を持つ人が多いといえる。彼（女）らの選択は、個人の意思に基づく自由なものではなく、在留資格のような法的な「制約」や母国や家族との関係に基づく個人的な要因も考慮しなければならない。中国に帰国したい、あるいは帰国してから再び日本に戻るかも知れないという思考には、出身国と移住国との間の往復移動を指向する意識が潜在しているといえる。逆にいえば彼（女）らは、将来のキャリアや居住地についての明確な展望を描きにくい状況にあるともいえる。

おわりに

以上、本稿では日本の地方都市の中で中国人留学生の受入が最も多い福岡県を事例にして、彼（女）らの就業状況と継続意志を明らかにしてきた。とりわけ、就業状況と継続意志については、企業等を通じて行われた従来の調査では重視されてこなかった、在留資格と勤務内容のギャップや個人的・家族的事情に着目して調査を行った。調査方法として本稿では、就職した元留学生24名や行政担当者らへのインタビュー調査を実施した。

調査結果として、彼（女）らの業務内容は日本人と同様の業務に従事することが多く、中国企業や中国人を相手にする業務や他の国際業務に携わる人は少ない。「人文知識・国際業務」のビザで就業している人の場合、在留資格の上では「人文知識」を活かして「国際業務」を行うことになっているが、実際には「日本人の人手不足解消」を目的として採用された人も多い。一方、「技術」の在留資格で就職した人の場合は、プログラマーとして勤務する人が多い。彼（女）らの中には、ブリッジ・エンジニア的な役割でオフショア先企業の中国人社員と接点を持っていた人もいるが、対象者の多くが勤める中小企業では、このようなオフショア業務はまだ少ないため、仕事の内容は日本人とほぼ同じ単純なプログラミング業務が多い。彼（女）らにとって、日本での仕事内容は、彼（女）らが理想とする、技術や経営管理方法を学びスキルアップしていけるものではないため、日本での仕事に対する評価は高くない傾向が見られた。また勤務内容と在留ビザの要件が一致していないため、ビザの更新が難しくなっている事例もみられた。

彼（女）らは、このような現実を就職活動の時点で理解しており、スキルアップができる職種を希望してはいたものの、必ずしもそれにこだわらなかった傾向もみられる。すなわち、福岡に家族がいる人の場合は、家族の都合を優先させているし、そうでない人でも何年か働いた後で、帰国することを前提として就職活動をしているので、必ずしも大企業や希望職種にはこだわっていなかった。

このように希望する勤務内容と現実のギャップが存在しているため、福岡で長期間にわたり就業を継続する意志を持つ人は少ない。また、日本の職場の勤務条件や満足度といった要因だけでなく、将来帰国する必要性や可能性といった母国側の要因によって大きく左右されているといえる。とりわけ、子育てや両親の扶養に対する懸念が、対象者の中で、母国に対する紐帯を維持する要因になっていると考えられる。

全体的に見ると、彼（女）らは日中に生活の場を築くことを目標としている点ではトランスナショナルな意識を持っているといえる。このような意識の実践例として、日本の永住権を獲得するとい

う目標を設定している点や、その一方で経験を積んでから帰国して安定した仕事に就きたいという将来設計を行っていること等が挙げられる。その結果として、多くの調査者で就業継続意志が弱い傾向がみられた。その一方で彼（女）らは、実際には帰国した後のキャリアについても明確な展望を描きにくい状況にあるともいえる。そのため彼（女）らにとって、日本への永住権を取得することは、中国に帰国した後、満足できる仕事が見つからなかった場合に、再度来日して働くための「保険」という意味合いも強いと考えられる。

一般的には、日本で「人文知識・国際業務」や「技術」のビザを取得して勤務している元留学生は「高度人材」と呼ばれ、就業意志が高いと考えられがちであるが、本稿の調査対象者は、このような「典型的」な高度人材とは背景や条件を異にする人々であるといえる。本稿では、彼（女）らのような地方都市在住の中国人元留学生の就業状況と継続意志を検討することで、一般的な高度人材とは異なる人々もいる点は指摘できたと考える。

本稿において、このような就業継続意志が弱く、帰国への志向性が強い人の事例を多く確認できたのは、地方都市で働く人を対象にした調査であった点も大きく影響していることが考えられる。今後は、大都市圏で働く元留学生を事例として、同様な調査を積み重ねていくことで、本稿で示した結論が、日本で働く元留学生全体で当てはまる現象であるかどうかを検討していく必要がある。

また本稿は、必ずしも政策提言を行うことを念頭においた研究ではないが、近年、先進国において議論されている労働力不足を外国人労働力の導入で補うという「補充移民」という方策について、若干の見解を述べたい。本稿で扱った福岡県で就業する中国人元留学生の場合、専門的・技能的能力を活かした業務を行うことを前提に「人文知識・国際業務」や「技術」の在留資格を取得しているにもかかわらず、全ての人が語学力や専門的知識・技術を活かす仕事に就いているわけではない。こうした在留資格と実際の業務内容の「ずれ」については、むしろ実態に合わせて在留資格認定のあり方を調整する必要があるように思われる。本調査では、福岡県では中国人元留学生が日本人の業務を代替する仕事に従事しており、すでに労働力不足を外国人留学生で補うという現象が起きている。逆にいえば福岡県では、日本人と同じ仕事を任せられる外国人留学生が多く供給・育成されているという見方も可能であろう。このことから、労働力不足を外国人で補うことを真剣に考えるのであれば、日本語能力や日本社会・文化に対する理解力も外国人留学生の「専門的・技能的能力」として評価し、ビザ発給要件に加えることも検討しても良いのではないかと考える。

また雇用者側も、元留学生を長期間雇用し続けることは在留資格上の制約からだけでなく、採用した留学生自身の意向を考えても困難であることを理解した上で採用・雇用するべきであるといえよう。本稿が調査対象とした人々の事例では、就職した元留学生では、日本で就職した後も母国との関係を維持し、将来は帰国することを検討している人も多い。このような元留学生側の意向を考慮するならば、雇用者側は、長期間の就業を前提とした留学生の採用と採用後の教育のあり方を再検討していく必要があると考える。これらの点については、今後も検討を続けていきたいと考えている。

付記：本稿の作成に当たっては、インタビューをさせて頂いた中国人元留学生の方々と行政関係者及び行政書士の方々に多大な御協力を賜りました。また孫の指導教員であった九州大学の三隅一幸・佐藤廉也の両先生、本誌の匿名レフリーをはじめとする先生方に多くの親切なアドバイスと励ましのお言葉を賜りました。この場を借りて心より御礼申し上げます。

注

(1) 本稿ではトランスナショナリズムに関する研究史の詳しい紹介はできないが、例えば、トランスナ

- ショナリズムと国民国家との関係については、大井 [2006] などの論考が詳しい。
- (2) 例えば中国人留学生の国際移動が「頭脳流出」から「頭脳循環」的なパターンに転換している点を論じた戴 [2012] の研究などが挙げられる。
 - (3) 福岡で就職した元留学生に関しては、竹熊 [2010] による調査報告書がある程度である。
 - (4) 例えば、福岡県にある九州大学は、留学生の受入数が2010年に1,713人、2011年に1,866人、2012年に1,931人で、各年とも全国の大学中 5 番目（国公立大学に限れば 2 番目）に多い大学である（九州大学国際部資料による）。
 - (5) 法務省入国管理局 <http://www.immi-moj.go.jp/toukei/index.html> (2012年11月2日閲覧)。
 - (6) 反面、個人的な人脈に基づいて対象者を選定し、主に中国語でインタビューを行ったことで、対象者が自身の意志で選択したはずの日本での就業や生活などが、どちらかといえばネガティブなニュアンスで語られる可能性もあるだろう。その意味では、対象者が有するトランスナショナルな意識を「正確に」抽出することの困難さも指摘できよう。
 - (7) 法務省 http://www.moj.go.jp/ONLINE/IMMIGRATION/ZAIRYU_HENKO/zairyu_henko10_21_10.html (2013年4月13日閲覧)、中央大学国際センター http://www.chuo-u.ac.jp/chuo-u/internationalcenter/h06_04_04_j.html (2013年4月13日閲覧)。
 - (8) 一方、ID2とID6の場合は他の地方都市（長崎市）と三大都市圏（東京都）から福岡に移動してきた事例である。ID2は「長崎県では、留学生向けの中小企業で働くとなると、毎月の給料はアルバイトで稼げる金額よりも少なくなると聞いたので、少しでも給料が高いところで就職したいと思った。九州であれば、就職の機会が多く、給料も高いところは福岡しかないだろうと思った」という。ID6は「将来、起業をして中国向けの貿易会社を作りたいと考えていた。将来の起業計画を考えると、東京では賃金、物価などが高いというデメリットがあるので、東京以外の都市にある会社に就職することを考えた。特に福岡は交通の利便性が良いので将来事業を始めるときに有利になると考えた」という。ただし、Iでも論じたように、留学生数と就労ビザ取得者の比率を見る限り、このような人々の事例はむしろ例外的だといえるかも知れない。
 - (9) 入管所在地による違いとして A 氏の経験によると、福岡の入管では申請数自体が少ないので、書類の内容を丁寧に確認してもらえ、不足書類が1点くらいあっても柔軟に対応してくれるという。これに対して、東京や神奈川、大阪などの入管では、申請数が大変多いので、審査も形式的なものになりがちである。前例があり、必要書類が揃っているものについては早く処理してもらえるが、そうでないものについては通りにくいと感ずるという。
 - (10) この点については、本稿では十分な議論を行えるだけの調査を行うことはできなかった。しかしながら、対象者の中でも前節で紹介したような現在の仕事への満足度が高い人の場合は、これらの問題への懸念が比較的少ないという印象を受けた。
 - (11) 法務省 http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyukan_nyukan50.html (2013年6月30日閲覧)。

引用・参考文献

日本語文献

- 阿部康久・徐亜文 (2011) 「日本留学者の帰国後の就業状況と留学経験への評価——中国人の大学院修了者を事例として」松永典子・施光恒・吉岡斉 (編) 『知の加工事始め——受容し、加工し、発信する日本の技法』新宿書房 171-191頁。
- 石川義孝編 (2011) 『地図で見る日本の外国人』ナカニシヤ出版。
- 大井由紀 (2006) 「移民政策と国民国家形成——トランスナショナリズムにおける『ステート』の位置づけを考える」『一橋論叢』135-2: 217-235。
- 海外技術者研修協会 (2007) 『日本企業における外国人留学生の就業促進に関する調査研究』平成18年度経済産業省委託事業報告書 <http://warp.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/286890/www.meti.go.jp/press/20070514001/gaikokujinryugakusei-hontai.pdf> (2013年4月14日閲覧)。

- 加藤恵津子（2009）『「自分探し」の移民たち——カナダ・バンクーバー、さまよう日本の若者』彩流社。
- 経済産業省近畿経済産業局（2008）『関西の中小企業の国際展開に向けた海外人材活用調査』<http://www.kansai.meti.go.jp/2kokuji/research2007/6dai2syoushu.pdf>（2013年4月14日閲覧）。
- 河野稠果（2006）「世界人口の動向と国際人口移動」吉田良生・河野稠果（編）『国際人口移動の新時代』原書房 1-24頁。
- 戴二彪（2012）『新移民と中国の経済発展—頭脳流出から頭脳循環へ—』多賀出版。
- 竹熊尚夫（2010）「福岡の定住外国人の「定住」意識に関する調査報告」白土悟ほか『福岡における国際的拠点都市形成に関する研究』トヨタ財団研究助成報告書 74-84頁。
- 永井隆雄・徐重文（2009）「中国人留學生の就職とキャリア支援の必要性」『キャリアデザイン研究』5：159-167。
- 中澤高志・由井義通・神谷浩夫・木下礼子・武田祐子（2008）「海外就職の経験と日本人としてのアイデンティティ—シンガポールで働く現地採用日本人女性を対象に—」『地理学評論』81-3：95-120。
- 奈倉京子（2009）「日本からの中国帰国留學生の自己実現と「制約」に関する事例的考察」『中国研究月報』63-4：1-19。
- 守屋貴司（2009）「外国人留學生の就職支援と採用・雇用管理」『立命館経営学』47-5：297-316。
- 柳下真知子（2001）「『補充移民』の発想の展開と含意」『人口学研究』29：53-56。
- 依光正哲編（2005）『日本の移民政策を考える—人口減少社会の課題—』明石書店。
- 労働政策研究・研修機構（2008）『外国人留學生の採用に関する調査』労働政策研究・研修機構。
- 労働政策研究・研修機構（2009）『日本企業における留學生の就労に関する調査』労働政策研究・研修機構。

英語文献

- United Nations（2001）*Replacement Migration: Is it a solution to declining and ageing populations?*, New York: United Nations Publication.

（そん・えん 九州大学大学院比較社会文化学府・修了生
あべ・やすひさ 九州大学大学院比較社会文化研究院・准教授）