

# 高度人材ポイント制を利用した中国人移住者と家族の 来日経緯と社会的ネットワーク

趙 衛国\*

山東師範大学心理学院

**概要：**本研究は高度人材ポイント制を利用した中国人移住者を対象に、彼らの来日経緯や来日後の生活適応に影響を与える要因について調査した。これらの中国籍高度人材移住者は、比較的到高収入で安定した仕事を持ち、高学歴もしくはハイクラス資格所有者で、日本語力も高いという特徴を持っているエリートたちである。質問紙調査によって、彼らは高度専門職としてひとつで括られているが、日本留学経験の有無によって異文化適応の様態は分化していることが分かった。更に日本留学経験のない劉さんの事例を中心に、来日経緯や来日後の生活の様子を再現し、彼と家族が直面している適応の問題と要因を分析した。今後日本留学経験がない高度人材移住者と彼らの家族に一定期間日本語学習の支援を継続する必要があることを提案する。

**キーワード：**高度人材ポイント制、中国籍高度人材、来日経緯、社会的ネットワーク

## ***Motivations for Family Migration and Social Network in Highly Skilled Chinese Immigrants: the Impact of Points-Based Preferential Immigration Treatment***

***Wei-guo Zhao***

***School of Psychology, Shandong Normal University***

**Abstract :** *This study investigated Chinese immigrants who used high talent point system. To investigate the main factors that influenced the situation of their visit to Japan and the adaptation to life after days. These high-level Chinese immigrants are elites with relatively high incomes, stable jobs, high education or advanced qualifications, and high Japanese proficiency. According to the questionnaires, they are summarized as a group of high-level professionals, but according to whether they have experience of studying in Japan, individuals within the group have differentiated in cross-cultural adaptation. This study focused on the case of Mr. Liu who has no experience of studying in Japan, reproducing his experience in Japan and his life after coming to Japan, and analyzed the adjustment problems and the main reasons that he and his family faced. We suggested that in the future, it is necessary to offer Japanese language learning support for a long period of time to those high talent immigrants and their families who have no experience of studying in Japan.*

**Keywords :** *Points-based Preferential Immigration Treatment, Highly Skilled Chinese Immigrants, Situation for their coming to Japan, Social Network*

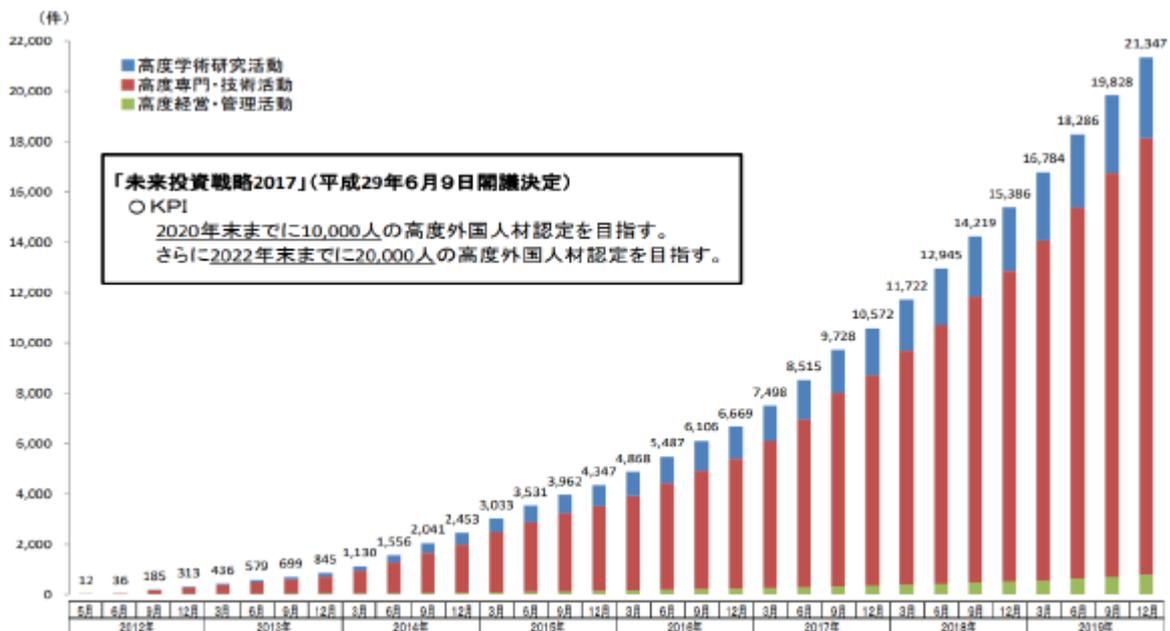
---

\* 著者は山東と東アジア地域日本語文献研究センターの客員研究員を兼任している。

## 1、問題提起

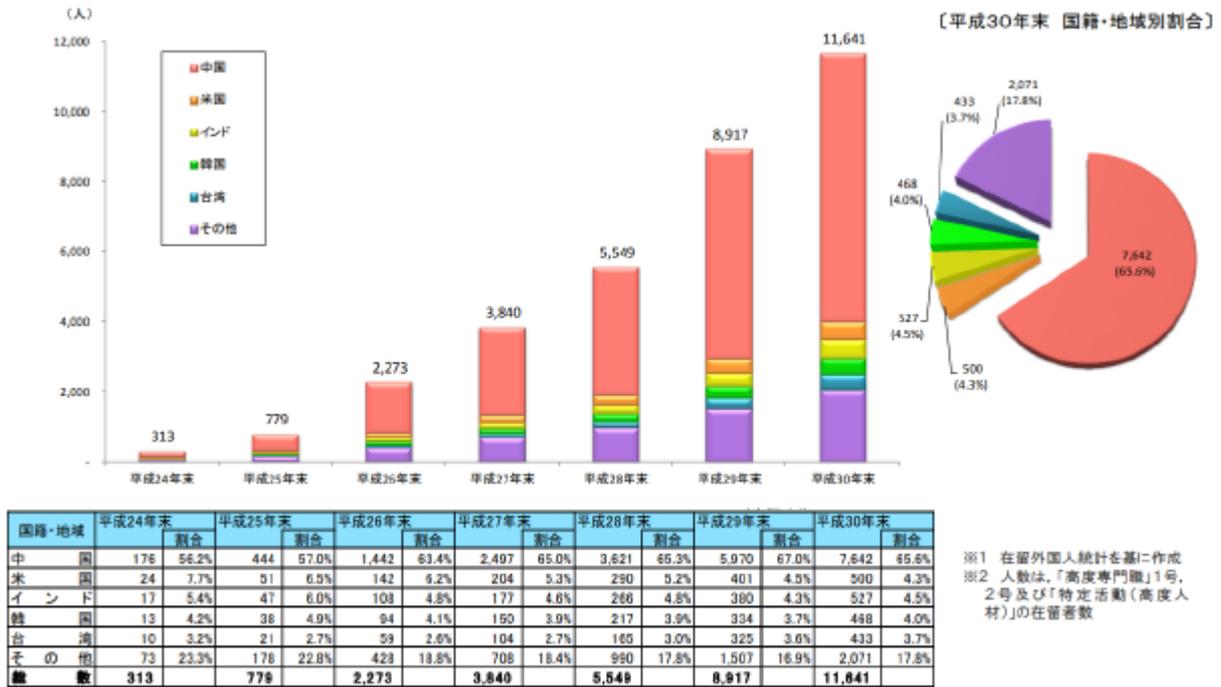
イノベーションや経済成長をもたらすことが期待される高度な資質や能力を有する外国人高度人材の受入れを促進するため、日本政府は2012年5月からポイント制を導入した。申請者の学歴、職歴、年収、年齢等といった項目ごとにポイントを設け、その合計が70点以上に達した人を「高度人材外国人」と認定し、在留資格「特定活動」を付与した上で、入国・在留に関して優遇措置を受けられる仕組みとなっている。こういった「高度人材外国人」は「高度専門職」でもあり、「高度専門職1号」と「高度専門職2号」から構成され、さらに、「高度専門職1号」は高度学術研究活動「高度専門職1号(イ)」、高度専門・技術活動「高度専門職1号(ロ)」、高度経営・管理活動「高度専門職1号(ハ)」が分かれている。「高度専門職1号」と認定された外国人に対して、① 複合的な在留活動の許容、② 在留期間「5年」の付与、③ 在留歴に係る永住許可要件の緩和、④ 配偶者の就労、⑤ 一定の条件の下での親の帯同、⑥ 一定の条件の下での家事使用人の帯同、⑦ 入国・在留手続の優先処理という7つの出入国在留管理上の優遇措置を施している。また、「高度専門職2号」は「高度専門職1号」で3年以上活動を行っていた方が対象になり、出入国在留管理上の優遇措置を、①「高度専門職1号」の活動と併せてほぼ全ての就労資格の活動を行うことができ、② 在留期間が無期限となり、③上記の「高度専門職1号」の③から⑥までの優遇措置が受けられると規定している。

2012年5月制度が開始し、2013年末までの累計認定件数はわずか845件であり、年収や年齢別基準などの条件が厳しすぎたとの批判が多かったため、制度の見直しが行われた。2013年12月制度改正後、「未来投資戦略2017」（2018年6月9日閣議決定）において、累計で2020年末までに1万人、2022年末までに2万人の認定が目標とされている。しかし、2019年12月末までに認定した高度外国人は既に定めた目標人数を超え、2万1,347人となっている（図1）。これら「高度専門職」外国人の出身地域の内訳をみると、6割以上を占めているのは中国籍で、次いでインド、米国、韓国となっている（図2）。



注：「図1」は筆者がつけた。元の図では無い表記である。出典：出入国在留管理庁

図1 高度人材制の認定件数（累計）の推移



注：「図2」は筆者がつけた。元の図では無い表記である。出典：出入国在留管理庁

図2 国籍・地域別高度外国人材の在留者数の推移

また、日本政府は外国人材の適正・円滑な受入れの促進に向けた取り組みとともに、外国人との共生社会の実現に向けた環境整備を推進するため、2018年12月に「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」を策定した。2019年6月に策定した「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策の充実について」の方向性に沿って、172施策もある「総合的対応策」を改訂し、関係省庁で連携し、着実に実施するとともに、今後も対応策の充実を図ることを定めているという。

しかしその一方、これら高度外国人材は来日後の就労状況や日常生活および同行した家族がどのような問題に直面し、またどのようなサポートを必要とするのか現在では不明な点ばかりである。そこで、本研究は、2012年5月のポイント制の導入によって、中国から日本に国際労働移動をした中国人移住者に、彼らの来日経緯および来日後の生活適応に影響を与える要因を調査し、一つの事例を中心に、深く分析した上で、日本再興戦略の一環として需要が高まる外国人高度専門職の受け入れ環境や人的資源管理の改善につながるインプリケーションを得たいと考える。

## 2、先行研究

ネットワークについては、これまで主に「密度」と「紐帯の強さ」という二つの属性が注目されている (Krackhardt, 1992 ; ボット, 2006 ; Granovetter, 2006 ; ウェルマン, 2006)。密度は結合度とも言い、ネットワークの構成単位の間に関係が存在する程度であり、いわゆるネットワークの構成員が何らかの関係を持つかどうかを意味している (ボット, 2006)。一方、紐帯の強さは緊密度とも言い、行為者と他者との関係の強度のことである。Granovetter (2006) は、紐帯の強さは「ともに過ごす時間量」、「情緒的な強度」(仲が良いかどうかについての当事者自身の意見)、「親密さ(秘密を打ち明けあうこと)」、「助け合いの程度」という4つの組み合わせであると論じている。不安定な状況であるときこそ強い紐帯が重要となり、強い紐帯で結ばれた人の間に信頼が構築され、環境の変化に対応するには弱い紐帯より有利である。そのため、強い紐帯は一般的には主に親族の間に存在していると考えられる。その特徴として、遠距離の親密な相手との頻繁な交流がなくても、「半ば休眠状態の紐帯」として存在し、いざという時に距離を乗り越えて援助してくる重要な資源である (ウェルマン, 2006)。しかし、ネットワークを通じて転職した人を考察すると、弱い紐帯によって職を得た人は強い紐帯によって職を得た人よりはるかに多いことが Granovetter (2006) によって発見された。Granovetter (2006) はこの現象を分析した結果、

「強い紐帯より弱い紐帯を通じて受け渡された方が、より多数の人々に到達し、より大きな社会的距離（つまり経路の長さ）を乗り越えることができ」、個人が情報や機会の獲得に不可欠なものだと指摘している。

また、リン（2008）は既存の資源を維持する動機を持つ人は、道具的行為を成功させるために弱い紐帯を利用する方が効率的で、価値ある資源を獲得する動機を持つ人は表出的行為を成功させるために強い紐帯を利用する方が効率的だと述べている。つまり、強い紐帯は表出的行為の成功に有利な社会関係資本を生み出す一方、弱い紐帯は道具的行為の成功に有利な社会関係資本を生み出すのである。

一方、Gurak & Cases（1992）によれば、移民ネットワークは社会的・空間的境界を越境した人が持つ個人的関係の総体であり、移民にとって住居、食、情報、もしくは精神的安寧の供給源であり、受入側ホスト社会での短期的な適応を促進する働きをもっている。新来外国人のネットワークに関して日本では1990年代以降、都市社会学者を中心に調査が積み重ねられている（奥田・田嶋1991、1993；西澤1995；渡戸・広田・田嶋2003；広田2003；田嶋2004；奥田2004；広田・町村・田嶋・渡戸2006）。これらの研究から、① 都市コミュニティ・モデルからトランスナショナリズムへのパラダイム変化が観察され、② 居住の長期化や生活基盤の安定化に伴い、越境移動のための自らのネットワークや組織形成が進んでいる、という知見が得られている。

中国系移住者のネットワークをめぐる、これまで華人の経済ネットワーク（渡辺、1994）やチャイナタウンにおける華人のネットワーク（山下、2000）、華商のネットワーク（陳、2001）、中国系移住者のネットワーク（田嶋、2010；趙、2011、2014）など、経済学や人文地理学、社会学など様々な分野から活発に行われている。研究者のスタンスによって、これらのネットワークという用語は必ずしも同じ内容を意味していないが、華人・華僑社会や中国系移住者グループにおける人や社会組織の関係に注目している点に一致している。これらの研究では、地縁・血縁・業縁に基づいて結成された社会組織（同郷会や宗親会、留日同学会など）と個々の華人・華僑、在日中国人ニューカマーズとの結合体が中国系移住者の社会的ネットワークであると指摘されている。移住者の家族、出身地域、階層の関係と越境を通じて中国と日本の社会において形成・保有することになる社会的ネットワークなど、社会的文化的諸条件との関連からも捉える必要があると考えられる。これらの知見は、下記の中国籍高度人材の事例を解釈する時の理論枠組みとして活用する。

### 3、調査の概要

ポイント制を利用した中国籍高度人材移住者と彼らの家族はどんな来日動機を持ち、どのように社会的ネットワークを形成・利用しているのか、状況を把握するためにアンケート調査と聞き取り調査を併用した。質問紙調査と聞き取り調査にあたっては、協力者たちに研究の趣旨を説明し、収集したデータが研究目的で使用しないことをあらかじめ伝えており、公表に当たっても協力者たちからの同意を得ている。

#### 3.1 質問紙調査の概要

**質問紙調査の構成と内容：**大きく五つの部分に分類され、計43問ある。① 回答者の属性（8問）。② 来日後の勤務先の状況（7問）。③ 来日するまで、中国での生活状況（10問）。④ 来日してから、日本での生活状況（10問）。⑤ 子どもの日常生活（8問）。なお、①回答者の属性に関する質問のうち、婚姻状況を尋ねる項目がある。「未婚」の選択肢を選んだ場合、「⑤子供の日常生活（8問）」の部分が自動的にカットされる設定となっている。すべての質問に答え終わる時間は15～30分ほど必要である。

**調査の時期：**2018年11月から2019年1月上旬までオンライン調査を実施した。

**調査の手続き：**調査項目を中国語で作成し、「問卷星」(www.wjx.cn)というオンライン調査サイトに載せ、自動的に生成されたQRコードを四つのWeChatグループ(表1)に配布した。配布する前に、各WeChatグループマネージャー(「群主」)に調査趣旨を説明し、承諾を得た。有効回答と判断された回答者に一人20円(およそ350円)の謝礼を支払った。

**有効回答の判断基準：**まず、質問紙の第一部分では、在留資格に関する項目があり、「高度専門職1号(イ)」、「高度専門職1号(ロ)」、「高度専門職1号(ハ)」と「高度専門職2号」、「永住」のいずれか一つを選んだ人だけ、次の質問に進むことができるように設定している。そして、「永住」在留資格を選んだ人に、「永住」の在留資格が許可される前の在留資格を聞く項目があり、「高度専門職1号(イ)」、「高度専門職1号(ロ)」、「高度専門職1号(ハ)」と「高度専門職2号」のいずれかの一つを選んだ人だけ、次の質問に進むことができるよう設定した。つまり、他の在留資格、例えば「留学」「家族滞在」などのような場合、最初から「本調査の趣旨に合わない」と判断し、次の項目に移行できないように設定した。

更に、謝礼を支払うときに、支払う側（筆者）ともらう側（回答者）は対一の「親友(add good friends)」同士になり、WeChat Pay を使った。その時に筆者はすべての回答者に WeChat 電話をし、協力者の在留資格を再度確認した上に、聞き取り調査の申請を申し込んだ。このような一連の確認作業を通して、最終的に計 75 部の有効回答が得られた。

表1 調査対象となっている WeChat グループの概要 (2018 年 11 月現在)

略称	WeChat グループ名称	加入者数	出身地域	社会関係
A 群	留日 S 省老郷会 (同郷会)	486 人	中国 S 省	地縁
B 群	留日 S 大学同窓会	278 人	中国全域	学縁
C 群	留日 J 市老郷会 (同郷会)	327 人	中国 J 市	地縁
D 群	留日 IT 人材親睦会	424 人	中国全域	職縁

### 3.2 聞き取り調査の概要

ポイント制を利用して来日した中国籍高度人材移住者の国際労働移動・投資移民の動機および社会的ネットワークの形成についての関係を解明するために、様々なカテゴリーに属する彼らが生活の中でいかなる資源選択を行っているのか、その場合にいかなる制約を受けているのか、どんなサポートを必要とするのかなどについて、「高度専門職」在留資格を持っている対象者（家族単位）に半構造化インタビュー調査を実施した。

**調査の手続き：**先に実施したオンライン調査票の最後に、聞き取り調査の協力者を募集する旨と連絡方法を書いた。また調査票回答者に謝礼を支払うときに、回答者の在留資格を確認すると同時に、聞き取り調査の申し込みを行った。結局、協力者 20 人および彼らの家族から承諾を得た。

**調査の時間：**2019 年 1 月下旬から 5 月初めまで、協力者たちの都合に合わせて、WeChat 電話で半構造化インタビュー調査を実施した。インタビューに応じてくれた協力者に一人 100 元（およそ 1500 円）の謝礼を支払った。

**インタビュー時間の長さ**と**録音：**インタビュー時間の長さは協力者によってばらつきがあるが、60～90 分程度であった。また、研究以外の目的で使用しないことを約束し、許可を得てインタビューの内容を IC レコーダーに録音した。それを逐語文字化して分析資料とした。

**インタビュー項目：**① 協力者たちがポイント制度を利用して来日するまでの準備（例えば、情報収集）、② ポイント制度の利用ルート（自ら申請か会社が申請してくれたか）、③ 来日動機、④ 入国から就労もしくは会社設立と運営、長期滞在化、永住化へとつながる一連の過程、⑤ 来日後日本での生活により早く慣れるために必要となるサポート、⑥ 来日前・後の職業キャリア形成、⑦ 日本社会・企業の高度外国人材への役割期待に対する認知、⑧ 協力者本人と家族がそれぞれ直面した問題、⑨ その他。

以下ではこの 2 つの調査の結果を説明し、分析を行う。

## 4、調査の結果と分析

### 4.1 協力者の特徴

質問紙調査より得た 75 人のデータを集計して、協力者たちの特徴を表 2 にまとめた。表 2 から分かるように、年齢は 25～40 歳までの三段階に分け、一番多く占めているのは 30～34 歳ランクの 37 人（総数の 49.3%）である。性別から見ると、男性は圧倒的に多く、60 人（総数の 80%）となっている。婚姻状況では既婚者は 63 人で、家族構成は四人家族だと回答した人は 48 人（総数の 64%）である。獲得した学位では、一番多く占めているのは修士学位獲得者の 45 人で、次いで博士学位者獲得者の 22 人である。学歴は学士だが、ハイクラスの国家資格を獲得した人は 8 人いる。

さらに勤務先を見てみると、IT 系会社に勤めている人が 42 人（総数の 56%）で、圧倒的に多い。勤務先の規模について資本金の額と従業員の数に質問した。会社（研究所等）資本金の額は不明と選択した人が多かったが、従業員の数について、「50 人以下」と選んだ人は 13 人、「50～100 人」と選んだ人は 38 人、「100 人～200 人」と選んだ人 18 人、「200 人以上」と選んだ人は 6 人である。

中小企業関連立法においては、旅館業は、資本金 5 千万円以下または従業員 200 人以下、ソフトウェア業・情報処理サービス業は、資本金 3 億円以下または従業員 300 人以下を中小企業とする場合がある。従業員の数だけで協力者たちの勤務先の規模を大企業か中小企業と判断するのは難しいが、『日本標準産業分類』の規定によれば、ほとんどの協力者の勤務先は中小企業であろう。

年収 400 万円を超えた人は 60 人（総数の 80%）、短期留学者も含んだ日本留学歴を持つ人は 47 人（総

数の 62.3%)、日本語能力試験 N1 の合格者とビジネス日本語能力試験 480 点以上を取った人は 62 人(総数の 82.7%) に上る。

表 2 質問紙調査からみる協力者の特徴 (N=75 人)

質問内容		回答者
年齢	25～29 歳	12
	30～34 歳	37
	35～39 歳	26
性別	男性	60
	女性	15
婚姻状況	未婚者	12
	既婚者 (三人家族 15 人、四人家族 48 人)	63
学位	学士 (「情報システム項目管理師」*資格所有者)	8
	修士 (うち MBA 8 人)	45
	博士	22
勤務先	IT 系会社	42
	IT 系以外の会社 (製造等)	2
	教育機関 (大学、専門学校、言語学校等)	10
	研究所	12
	商社 (外資系を含む)	6
	その他 (ホテル業、不動産等)	3
年収	301～400 万円	15
	401～600 万円	42
	601～800 万円	14
	801 万円以上	4
日本留学歴	無い	28
	ある。1 年～8 年 39 人、3 週間～1 年 (1 年を含まない) 8 人	47
日本語力	日本語能力試験 N1 合格者	52
	日本語能力試験 N2 合格者	6
	BJT ビジネス日本語 480 点以上	10
	BJT ビジネス日本語 400 点以上	7

注：\*「情報システム項目管理師」は中国のソフト・プログラマーが受けるハイクラスの国家資格であり、合格率は 20%前後である。

総じて、高度人材のポイント制度を利用して来日した中国籍移住者は、比較的高収入で、安定した仕事を持ち、高学歴もしくはハイクラス資格所有者で、日本語力も高い人々の集団であるとも言えよう。

このような様々な高度人材カテゴリーである高度学術研究分野、高度専門・技術分野、高度経営・管理分野に属する研究協力者たちが、来日後、日本の社会において就労、生活の中でいかなる資源選択を行い、その場合にいかなる制約を受け、どんなサポートが必要とされるのか等についてさらに調査する必要がある。つまり、高度人材を日本に呼び寄せた後、定着するまでどんな壁があるか、それを乗り越えるためにどのような社会ネットワークを形成し、機能しているのかを明らかにする必要がある。次に来日動機、来日経緯を通して、来日後に社会ネットワークの形成プロセスを再現し、その機能を分析したい。

#### 4.2 来日動機

来日の動機について、4つの選択肢を出し、その中から回答者にとって自分の状況に最も相応しい答えを一つだけ選ぶように設定した。75人からの回答結果を表3にまとめた。

表3 来日の動機についての回答 (単位：人)

来日動機	回答者
日本の雇用先が提示してくれた給料に満足したから	38
日本の生活環境（教育、医療、衛生状況等）が魅力的だから	22
日本でキャリアを積み、将来帰国しても他の国に行っても有利になるから	10
日本は漢字圏にあり、文化的にも地理的にも近い国であるから	5

来日の動機について、実際に聞き取り調査の時に再び質問を行った。インタビューに答えてくれた20家族はいずれも自分の来日動機は1つだけではなく、むしろこの4つの選択肢をくめて自分たちの状況にふさわしいと答えてくれた。つまり、来日動機は実際に複数存在しているのにもかかわらず、75人のうち38人（総数の51%）も高い収入を得ることを一番重要だと考えている。22人（総数の29.3%）が回答した日本の生活環境（教育、医療、衛生状況等）に魅力を感じたという動機はその次である。

#### 4.3 来日経緯と来日後の社会的ネットワーク

来日経緯について、大まかに3つに分かれている（表4）。

表4 来日経緯についての回答 (単位：人)

	3種類の来日経緯	回答者
I群	日本の大学院を修了し、そのまま日本の教育機関や会社に勤めた。	30
II群	日本の大学院を修了し、いったん中国に戻り、就職し、ある分野のエキスパートになり、再び日本の会社や専門学校、研究所等に雇用され、来日した。	17
III群	日本での留学歴がなく、中国の大学を卒業後、中国の会社で中堅社員や部長クラスになり、知人の紹介や連携している日本の会社にスカウトされ、来日した。	28

職種と照合してみると、協力者たちはIT系会社とその他（ホテル業・不動産業）に集中していることが分かった。つまり、質問紙調査によって、ポイント制を利用して来日した中国籍の高度人材は実際には大まかに3種類に日分けられることが分かった。一つ目は表4の中のI群で、高度人材の卵と思われる留学生である。特に博士学位を獲得した留学生たちは、学習期間を終えて日本に留まり、高度専門職を得ている。二つ目は表4のII群で、彼らは日本で留学生生活を終えたすぐ中国に戻って、キャリアを積み、何年後により良い労働条件を求め、再び日本の会社や研究所に雇用され、高度専門職で来日した人々である。三つ目は表4のIII群で、彼らは中国の大学を出て、10年以上中国の会社で働き、ある意味では高度な専門知識の獲得や労働経験を積んだ後、熟練高度人材として初めて国際移動を視野に入れた人々である。

これらの中国籍高度人材移住者は、比較的に高収入で安定した仕事を持ち、高学歴もしくはハイクラ

ス資格所有者で、日本語力も高いエリートたちである。一見して異文化適応問題が少ないように思えるが、聞き取り調査によって、グループごとに社会的ネットワークの形成と利用状況において差異が見られた。

I 群は留學生活を終えそのまま日本で職を得たため、院生から社会人にシフトしただけで、直面する適応問題がそれほど多くなく、日本社会を中心とする社会的ネットワークを順調に築いている。II 群は日本留學を経て一旦帰国し、何年か後に再び日本に来た人々であり、日本社会と中国社会の両方の社会的ネットワークを持ち、それらを仕事のためにも生活のためにも活用している。しかし、III 群は日本語能力試験（上級）に合格したものの、実際の仕事や生活場面に使える日本語力はまだ不十分で、日本の会社文化に慣れるのに苦勞している。また家族の方も同じように適応の問題に直面している。次節でIII 群に属する劉さん（匿名）の事例を用いて、彼とその家族の来日経緯や来日後社会的ネットワークの形成と機能について分析し、さらにどんな支援を必要しているのかも提案する。

#### 4.4 劉さんの事例分析

##### (1) 劉さんと家族の基本情報

劉さんは男性、37 歳、既婚、2017 年 11 月来日、来日 1 年 5 か月（インタビューの時期：2019 年 5 月 3 日）。現在妻（28 歳）と 5 歳の長男と東京川崎周辺に住んでいる。来日前到北京某大手 IT 会社（以下では「P 社」）のソフト・プログラマーとして 5 年ほど働き、来日前会社の中堅社員で、10 人ほどのチーム・リーダーでもある。23 歳で北京にある某名門大学の情報マネジメントシステム学科を卒業し、25 歳の時中国の国家資格の「情報系統項目管理師」の試験に合格した。大学を卒業した後、深圳（5 年間）、青島（2 年間）の IT 会社を経て、P 社に転職した。そこで当時大学情報学科 4 年生でインターン生として P 社で実習している妻と知り合った。妻の卒業を待ってすぐに結婚し、一年後に長男が生まれた。

##### (2) 来日まで中国での仕事と生活

長男が生まれるまで収入と支出のバランスが取れていたが、長男が生まれた後、劉さんの家計は一気に苦しくなったという。夫婦ともに「外地人」（北京出身ではない）で、育児に協力してもらえる親族がいないため、やむを得ず妻が会社を辞め、劉さん一人だけの収入で住宅ローンと家族三人の生活を支えていた。赤字こそ出ていなかったが、長男の成長に連れ、英才教育早期開発クラスに 3 つも参加し、高い学費も家計の圧迫に加担した。もっと収入の良い会社に転職しようと考え、当時 33 歳の彼はいろいろ探していたが、もっといい条件を出してくれる会社が見つからなかった。青島や深圳の旧知に頼み、P 社よりいい条件を出してくれた会社が深圳にあったが、妻は北京を離れる意思がなかったため、国内での遠距離異動を諦めた。

##### (3) 来日経緯

その後、劉さんは北京で新しい会社を探し続けていた。2015 年夏の同窓会で日本の某大手 IT 会社で働いた同級生の話を知り、その同級生に連絡を取ってみた。同級生は仕事を探していると打ち明け、同級生からいろいろなアドバイスもらった。要するに、日本語が上手でなくても、日本語能力 3 級でも 4 級でも Java、JavaScript、HTML、CSS、SQL 等プログラミングのスキルも持っていれば、すぐにでも契約社員として日本で就職できる。派遣社員なので、もちろん給料は安く、雇用状況も不安定で、一年ごとに更新する。このような契約社員より、中国の会社でチーム・リーダーも務めている劉さんにとっては、専門分野の国家資格と豊かな現場経験を活かし、高度人材の枠を利用したほうが好ましい。唯一の問題は日本語能力試験 2 級以上合格することであると。同級生の話聞き、劉さんはかなり自信がついたという。

一方、妻は日本のドラマもファッションも化粧品も大好きで、劉さんが日本に行くならついていくと言った。それで、夫婦ともに北京のとある日本語補習校に入り、週末に一家そろって、必死に日本語の勉強をしていた。一年後に夫婦ともに日本語能力試験 N2 に合格し、2016 年秋に日本旅行をし、上記の同級生の家も訪問した。今回の旅行はさらに日本に行く意志を固めた。同級生の紹介によって、東京にある某 IT 会社に履歴書を投函し、採用試験に合格した。2017 年 11 月に高度技術分野「高度専門職 1 号（ロ）」の在留資格で来日した。

##### (4) 来日後社会的ネットワークの形成と機能

先に述べたように、劉さんは同級生にいろいろ助けてもらい、高度人材ポイント制度を利用し、35 歳で高度専門職の仕事を獲得できた。来日に役立ったのはいわゆる学縁と呼ばれる社会的ネットワークである。

来日後の生活を訪ねると、本人から下記のような社会的ネットワークに頼っていることの説明を受け

た。

会社に同じ中国出身の同僚が3人いて、その3人とも日本での留学を経て、就職したため、日本の社会や文化について劉さんよりかなり詳しい。仕事のことについて、技術面では劉さんがかなり上だが、日本語でうまく説明できなかった場合、その3人の誰かに助けてもらうことが可能である。つまり3人の中国籍同僚の力を借りながら、少しずつ日本人の同僚と協力できる関係を築いている。

生活の面では、妻と長男は劉さんより早く日本の生活に慣れたようである。長男は幼稚園に入り、すぐに友達ができた。幼稚園の先生を介して、妻は何人かのママ友を持つようになった。また今の住居は川崎にあり、外国人が多く住んでいる町なので、無料で外国人向けの日本語教室も定期的に開いている。今家族三人で週末になると、日本語教室に通い、他の国の移住者たちとも知り合いとなった。このように幼稚園と日本語教室は重要なネットワークとなり、劉さん一家はそれで「地域の住民」として生活している。

#### (5) 直面している問題

先に述べたように劉さんは仕事の面において、日本語力の不足で中国籍の同僚に助けてもらったことがよくあった。しかし、その3人は新入社員で、現場経験もなければいろいろなスキルも持っていない。それに対して、劉さんはIT業界で既に14年間も働いてきたベテランで、案件概要だけをみれば、基本設計から総合試験実施まですべての段階を担当することができる。現場でのトラブルもほぼ経験済みで、即戦力として期待されたものの、日本語力の不足でやり切れていない部分がある。劉さんの話では、特にWebシステムの開発は案件概要だけで得る情報が物足りない。一番効率の良いやり方は、ユーザーのニーズを伺いながら、段階ごとに修正を重ねて、最後にもともに満足する商品を仕上げていく。しかし、今の自分の日本語力では自由にユーザーのニーズを伺うことができないため、プロとしてやるせない部分が残っている。コミュニティの日本語教室に通っていても、専門的な日本語を教えてもらえる場ではない。今はコツコツとメモを取りながら、電子辞書を片手に仕事に取り組んでいる。

もう一つ日本の会社の文化に慣れていないところがある。それは会議が多いことである。中国の会社では会議ももちろんたくさんあるが、チーム・リーダーの指示が多かったのに対して、日本の会社の会議はほとんど検討会で、かなり民主的に見えるが、時間の浪費にもなりかねない。また意見を述べるときに遠回しの言い方をする人が多く、敬語を入れると、ますます分からなくなり、来日前に比べて自己効力感が弱くなっていると実感している。つまり日本の組織文化の受け入れはあまり順調ではないようである。この問題を乗り越えるのに何が有効となるか分からないが、言語表現より習得するのがはるかに難しく感じているという。

以上の調査から、今後日本留学経験がない高度人材移住者と彼らの家族に特に心がけ、日本の会社や生活環境になじむまで日本語学習の支援を継続する必要があることを提案する。

## 5. まとめ

今回の調査によって、ポイント制度を利用して来日した中国籍の高度人材には、実には大まかに3種類に分けられることが分かった。一つ目は高度人材の卵と思われる留学生である。特に博士学位を獲得した留学生たちは、学習期間を終えて日本に留まり、高度専門職を得ている。中国にとってこのグループの人材を頭脳流失とされる。二つ目は日本で留学生生活を終えた後すぐ中国に戻り（いわゆる頭脳還流と呼ばれる）、何年か後に、よりよい労働条件を求めて、再び日本の会社や研究所に雇用され、高度専門職で来日した人々である。このような頭脳循環と呼ばれる新しい現象でも形成している。三つ目は先に検討した劉さんの事例のように、中国の大学を出て、10年以上も中国の会社で働き、ある意味では高度な専門知識の獲得や労働経験を積んだ後、熟練高度人材として初めて国際移動を視野に入れた人々である。

イノベーションや経済成長をもたらすことが期待される高度な資質や能力を有する外国人高度人材の受入れを促進するため、2012年5月から日本政府はポイント制を導入したのに対して、中国は国家政策のレベルから地方行政の規定まで様々な基準を設け、積極的に海外に留学している中国人留学生いわゆる「海帰」を呼び寄せるよう努力している。高度人材の立場から見ると、新しい仕事を手に入れるまで様々な社会的ネットワークを利用しなければならないが、新天地を拓くのに、より良い労働環境と自己効力感が得られる組織文化が必須な条件となるかもしれない。

## 謝辞

本調査に協力してくださったすべての方々や団体に感謝を申し上げます。本研究は公益財団法人ユニバーサル財団の研究助成（助成番号：18-03-168）により調査を実施しました。この場を借りて厚く御礼申し上げます。

## 参考文献

- Bott, Elizabeth, 1955, "Urban Families: Conjugal Roles and Social Networks," *Human Relations*, 8: 345-384. (=2006, 野沢慎司訳「都市の家族—夫婦役割と社会的ネットワーク」野沢慎司編・監訳『リーディングス ネットワーク論』勁草書房, pp. 35-91.)
- Granovetter, Mark, 1973, "The Strength of Weak Ties", *American Journal of Sociology*, 78: 1360-1380. (=2006, 大岡栄美訳「弱い紐帯の強さ」野沢慎司編・監訳『リーディングスネットワーク論』勁草書房, pp. 123-158.)
- Gurak, D. T., & Caces, F. (1992). Migration Networks and the Shaping of Migration Systems. 150-176. *International Migration Systems: A Global Approach* M.M. Kritz, L.L. Lim, and H. Zlotnik (ed.), Oxford University Press, London.
- 広田康生, 2003, 『エスニシティと都市』有信堂
- 広田康生・町村敬志・田嶋淳子・渡戸一郎, 2006, 『先端都市社会学の地平(先端都市社会学研究(1))』, ハーベスト社.
- Krackhardt, David, 1992, "The strength of strong ties: The importance of *philos* in organizations," in Nitin Nohria and Robert G. Eccles (eds), *Networks & Organizations*, Boston, MA: Harvard Business School, pp.216-239.
- 西澤晃彦, 1995, 『隠蔽された外部：都市下層のエスノグラフィー』, 彩流社.
- ナン・リン著(筒井淳也・石田光規・桜井政成・三輪哲・土岐智賀子訳), 2008, 『ソーシャル・キャピタル—社会構造と行為の理論』, ミネルヴァ書房.
- 奥田道大, 2004, 『都市コミュニティの磁場：越境するエスニシティと21世紀都市社会学』, 東京大学出版会.
- 奥田道大・田嶋淳子, 1993, 『新宿のアジア系外国人—社会学的実体報告』, 明石書店.
- 奥田道大・田嶋淳子, 1995, 『新版 池袋のアジア系外国人』, 明石書店.
- 田嶋淳子, 2006, 「中国系移住者の移住プロセスとボランティアアソシエーション」『社会志林』第55巻第4号, 113-137.
- 田嶋淳子, 2010, 『国際移住の社会学—東アジアのグローバル化を考える』, 明石書店.
- 趙 衛国, 2011, 「中国系ニューカマーの教育戦略と社会的ネットワーク：中国料理人の場合」, 『移民政策研究』第3号, pp. 37-53.
- 趙 衛国, 2014, 「中国系ニューカマーの現在：高度人材『技術』在留資格取得者の場合」, 『環20：なぜ今、移民問題か』藤原書店, pp. 118-125.
- 陳天璽, 2001, 『華人ディアスポラ—華商のネットワークとアイデンティティ』, 明石書店.
- 渡戸一郎・田嶋淳子・広田康生, 2003, 『都市の世界／コミュニティ／エスニシティ』, 明石書店.
- Wellman, Barry., 1979, "The Community Question: The Intimate Networks of East Yorker", *American Journal of Sociology*, 84: 1201-31. (=2006, 野沢慎司・立山徳子訳「コミュニティ問題—イースト・ヨーク住民の親密なネットワーク」野沢慎司編・監訳『リーディングスネットワーク論』勁草書房, pp. 159-200.)
- 渡辺利夫, 1994, 『華人経済ネットワーク』, 実業之日本社.
- 山下清海, 2000, 『チャイナタウン世界に広がる華人ネットワーク』, 丸善.