

『クラスター化する高度人材の国際労働移動 —ポジション獲得競争を勝ち抜く集団—』

松下 奈美子 著

国際領域 主任研究官 桑原田 智之



本書は、グローバル化に伴い1990年代以降拡大傾向にあるとされる高度人材（本書では、大卒以上の学歴を有する専門職・技術職を指す）の国際的な労働移動に着目し、高度人材の国際移動の実態が、クラスター化とリージョナル化という性質を有していることを明らかにするとともに、高度人材の国際的な移動に関する人的資本理論に基づく通説に対して批判的な立場をとり、「地位集団間のポジション競争」という概念を中心にその移動メカニズムを解明するための理論的な考察を行っています。

著者は、2000年代以降、高度人材の移動は、ミクロでランダムな移動ではなく、集団的かつ特定方向あるいは特定地域内での移動が中心であると論じます。この例示として、IT人材の国際移動では、米国で就労する外国人IT人材の半数以上がインド出身者であり、日本で就労する外国人IT人材の8割以上がアジア（中国、韓国）出身者であることを示しています。また、日本の教育産業で就労する外国人の9割以上が北米出身者であることを示します。そして、特定の産業に特定の国籍・地域出身者が集中しやすいことについて、従前から、学歴やスキルを持たない非熟練、低技能移民については明らかにされてきたものの、それにとどまらず、高度人材に分類される職種・産業でも、同様の傾向が明らかになったと論じます。

その上で本書は、なぜ日本のIT産業ではアジア出身者がポジションを獲得・独占しているのか。同様になぜ教育産業では北米出身者がポジションを獲得して、他国出身者は獲得できなかったのか。特定の国・地域出身者が獲得したポジションは新規に生み出されたものなのか、あるいは誰かから奪い取ったものなのかという問いを提示します。

そして、これらの問いに対して、著者は、労働市場における雇用は限定的であるため、労働市場は外部からの参入希望者に対して閉鎖的となり、このため、その閉鎖空間内部の集団から外部者がポジションを奪い取るためには、個人でなく集団化（クラスター化）の必要があると論じます。この奪取プロセスとして、まず、外部集団同士が競争を繰り返し、

これに勝ち残った外部集団が今度は内部集団からのポジション獲得競争に挑む。このポジション獲得競争が繰り返されることで、ある特定の産業に特定の地域出身者が多数を占める状況（リージョナル化）が生まれるとのメカニズムを明らかにします。

現在まで先進各国では、知識を基盤とした社会においては、専門的で高度な知識や技術を持つ人材が多いほど、理論的にはその国は豊かになるはずであり、高い能力を持つ人材を国内で育て、さらに国外からも獲得すべきであるということが共通認識であったと考えられます。本書は、高度人材の積極的な獲得政策が、必ずしもポジティブサムゲームにはならない現実を理論と実証の両側面から示すことで、先進国の共通認識に対して異なる見解を示しています。また、学術的にも高度人材の国際的な移動に関する人的資本理論に基づく通説に対して批判的な立場をとり、事象を捉え直すことを目指した挑戦的な書籍と位置付けることが可能です。

農業・食料分野において、本書が想定する高度人材が外国人全体に占める割合は現状では限定的ですが、技術開発・研究開発、また、人手不足等を背景に経営層への参画の増加も想定されます。一般に、外国人高度人材は、「国内の資本・労働とは補完関係にあり、代替することが出来ない良質な人材^{*}」と位置付けられ、日本の労働市場への受入れ促進に係る措置が講じられていますが、産業分野・時代・局面によっては限定的にせよ本書が想定する状況が生じる可能性も念頭に置きたいと考えられます。

※高度人材受入推進会議（2009）『外国高度人材受入政策の本格的展開を（報告書）』。
https://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo_3531347_po_houkoku.pdf?contentNo=1&alternativeNo=

本研究は、JSPS科研費（24K01861、代表：東山寛北海道大学大学院教授）の助成を受けたものである。