

一橋大学・雇用政策研究会
Discussion Paper No.13

日韓をまたがる I T 技術者の移動：その政策的背景

—韓国現地調査を中心に—

宣元錫

松下奈美子

2011.9.

一橋大学大学院社会学研究科・総合政策研究室

日韓をまたがる IT 技術者の移動：その政策的背景

—韓国現地調査を中心に—

宣 元錫・松下奈美子

1. 調査研究の背景と目的

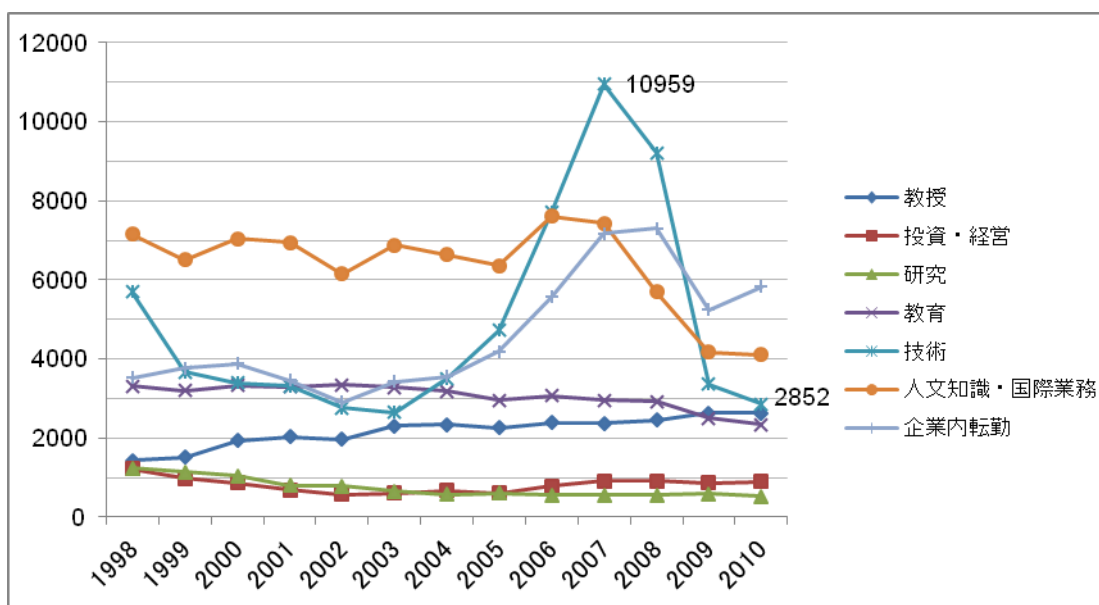
いわゆる「高度人材」の移動のグローバル化が世界的な潮流となる中、日本は高度外国人人材の獲得にどのような姿勢で取り組み、また外国人にとって閉鎖的と言われる日本の労働市場の中で、彼らは自身の持つ専門的な知識や技術を活かして活躍しているのだろうか。

日本は「単純労働者」の受け入れは認めないものの、専門的・技術的分野の高度人材に限っては積極的に受け入れる姿勢を一貫して示してきた。図 1 に示した通り、専門的・技術的な分野で活躍する外国人は 2008 年の金融危機以前までは増加傾向にあり、なかでも「技術」の 2003 年以降は急激に増加している。「技術」ビザを取得する外国人の多くは情報通信産業で就労する主に IT 技術者である。

この「技術」ビザは 2000 年に発給要件が緩和されたこともあり、入国者数もその後大幅に増えて、2007 年には 1 万 959 人にまで増加した。しかしこの年をピークにして 2008 年の世界金融危機以降は激減し、2010 年の新規入国者は 2852 人にまで減少している。

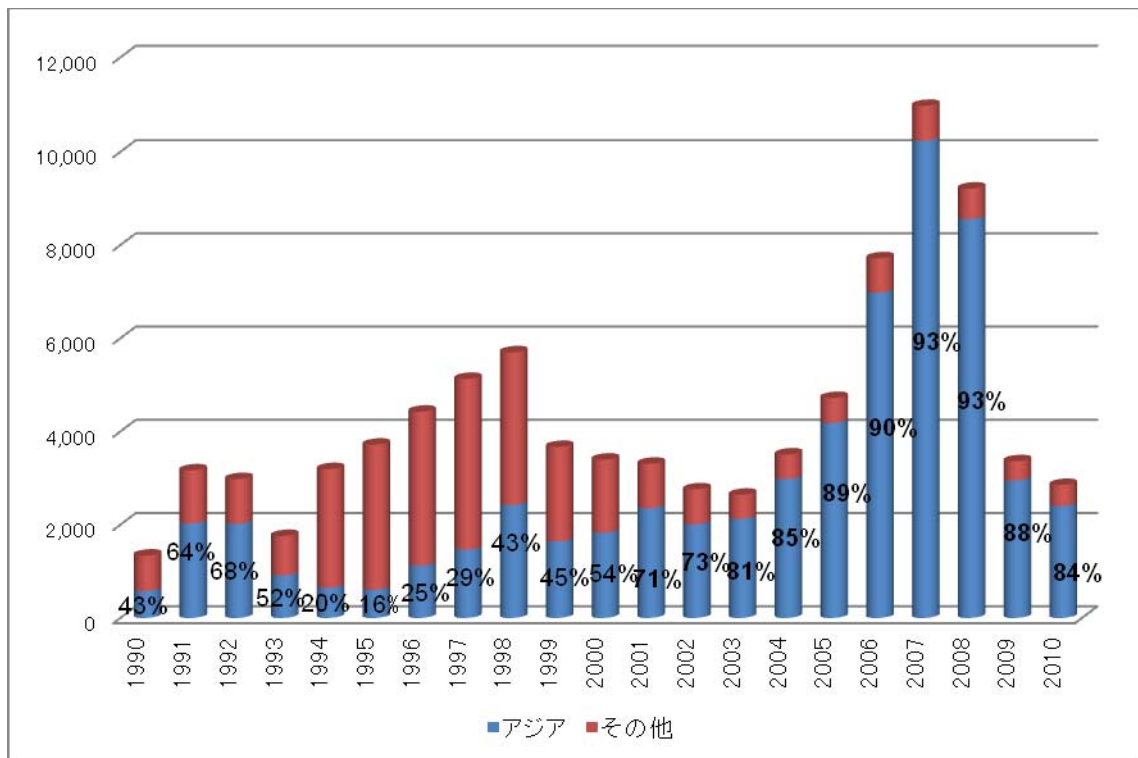
また図 2 に示したように、「技術」ビザ入国者の国籍をみるとアジア出身者が 2000 年以降は 7 割を占め、ピークの 2007 年には実に総数の 9 割以上を占めている。この比率は 2008 年以降もさほど大きな変化は見られない。

図 1 「在留資格別新規入国者数の推移」



出所) 法務省入国管理局統計 HP より作成

図2 「新規入国者数「技術」」に占めるアジア地域の比率推移



出所) 法務省入国管理局統計 HP より作成

一橋大学雇用政策研究会では、日本の高度人材受け入れ政策や高度人材の日本での就労をめぐる実態を考察するうえで「技術」ビザ全体の8割以上を占めるアジア出身の外国人IT技術者に着目し、彼らの来日動機や海外就労に至る背景、送り出し国と受け入れ国の間でどのように水路が形成されていったのかを探ることとした。

1997年のアジア通貨危機以降、韓国は国策としてIT分野の国際競争力の強化を目指し、人材の育成や企業支援などを行ってきた結果、韓国のIT産業は飛躍的に成長した。また同時に韓国政府は自国のおもに若年労働者を中心に海外就労も積極的に支援してきたのである。こうした動きと同時に、日本もようやく2000年にはIT立国を目指すことを宣言し、韓国とは日韓ITイニシアティブを締結し、両国間の人材交流の促進や当時すでに官公庁機能や商取引の電子化などが先行していた韓国と協力関係を構築することを確認したのである。2000年には韓国の他に、日本はインドとも日印IT協力推進計画を、中国とは日中協力に関する33項目の中にITを盛り込むなど、アジア各国とIT分野での協力推進関係を結んだが、イニシアティブという表現に見てとれるように、韓国とは1998年の日韓共同宣言の中でIT分野での協力関係を推進することがすでに盛り込まれていて、2000年には今後日韓両国間のIT協力の重要性が増し、さらに積極的かつ具体的な協力関係を構築するために、日韓IT

イニシアティブが結ばれたのである¹。

1990年代後半から2000年代中盤までの韓国のIT政策や海外送り出し政策に関する資料や当時の報道資料からはおおよそ以下のようなことが分かっている。1980年代半ばには全斗煥、盧泰愚政権での国家成長戦略によって情報通信政策が次第に整備され、金泳三政権ではベンチャー企業への手厚い保護支援政策となる「ベンチャー企業育成に関する特別措置法」が制定され、IT技術者の独立・起業を促した。またこの時期は、民間レベルで日韓のソフトウェア企業が提携し、技術や人材の交流を図っていたのである。1990年代に入ると、独自システムの構築を希望する日本企業が増加するが、ここでも韓国企業は言語・文化的に欧米のソフトウェア企業に対して比較的優位な立場にあったため、日本企業からの業務を請け負っていた。

1997年のアジア通貨危機によって韓国経済は大きな打撃を受けるが、IT産業は韓国経済復興の主要な柱と目されたため、他産業と比較して優位な立場にあった。世界的なドットコムバブルにけん引され、新興IT企業の株価は韓国の証券取引市場で2000年まで上昇を続けるが、ドットコムバブルの終焉とともに2000年には暴落する。しかし、この国内の経済的な苦境を逆手に取り、国内市場にとどまらず海外の市場を開拓するべく、積極的な海外進出を新たな企業経営の重要戦略と位置付けていくのである。

こうした背景を踏まえて、2010年9月14日から9月18日まで、韓国でIT技術者の育成、海外就労支援に携わってきた韓国政府の下部組織である産業人力公団、海外就労研修事業を行っている民間公益団体A社、民間研修事業会社B社、C大学、そして海外支援事業の研修修了生を雇用している在日韓国系IT企業の韓国子会社D社にヒアリングを行った。ヒアリングは宣元錫、松下奈美子、津崎克彦によって行われた。

2. 個別ヒアリング調査

2.1. 韓国産業人力公団

2.1.1 海外就労支援事業について

韓国産業人力公団（以下、公団）は韓国雇用労働部の傘下機関として、職業能力開発と雇用促進に関する事業を行う政府機関であり、労働者の生涯職業訓練、資格試験、外国人雇用支援、海外就労支援、熟練技術奨励などの事業を行っている。海外就労支援に関する事業は従来より海外就労斡旋事業を行ってきたが、2000年度から海外就労を目的とする看護師の教育から教育支援事業を開始し、2004年からは予算を大幅に増額しITなどに職種を広げた。

海外就労支援事業の拡大の背後には、当時の1997年通貨金融危機に見舞われた韓国の雇用事情がある。通貨金融危機によって深刻な信用不安に陥った韓国経済は、企業の倒産と

¹ おもな内容は、電子商取引分野の協力、日韓両国によるアジア産業界のイニシアティブ発揮、研究開発分野での協力、人材交流の促進、地域間交流の促進となっている。詳しくは経済産業省 HP 参照。

http://www.meti.go.jp/policy/trade_policy/asia/s_korea/html/jk_it.html

事業縮小が相次ぎ、雇用調整による失業率が急速に高まった。高まる失業率を少しでも改善するために、韓国政府は経済発展により長い期間中断していた海外就労斡旋事業を、1998年8月に公団の事業として再開し、看護師など一部の職種を対象に海外就労斡旋事業を始めた。2000年からは専門職の海外就労をバックアップするための教育事業として、海外就労をめざす人の教育を担う講師育成事業を始めた。2004年には公団の中に「海外就業センター」（現在は「海外就業局」に改編）という担当部署を設け、技術者や技能労働者、あるいは専門学校や大学卒業者を対象に、海外就労に必要な語学教育と技術・技能教育などの教育研修事業を支援するプログラムを開始することで、海外就労支援事業を本格化させた。したがって、この事業は、開始当時より若年層を主な対象としており、「青年失業対策」としての意味合いが強い。だが、海外就労支援事業はその他の青年失業対策、たとえば大学生海外インターン支援制度や青年失業補助金制度などと同じような政策であるが、事業の規模が年間数千人程度とさほど大きくなく、失業対策としてはそれほど効果があるとは言い難い。

海外就労支援事業は教育と斡旋からなっている。斡旋事業は業態から国外に渡る職業紹介事業であるが、韓国では、職業紹介事業は国の許可が必要な業種である。国境をまたがる職業紹介はヘッドハンティングなど民間も行っているが、公団は公共事業として無料職業紹介事業として行っている。公団が行っている海外就労支援事業は、民間教育機関が教育や研修を実施しその費用を公費から援助するという民間委託の形をとっている。

こうした海外就労支援事業は、事業のフレームだけを見ると、見方によってはいわゆる「高度人材」（あるいはその候補者）の失業対策にもみえる。ただしこの点については、失業対策とともに、当時金大中政権（1998～2002年）のグローバル戦略の一環として、「人材のグローバル化」と位置づけられ推進されたと公団の関係者はいう。国家が税金を投入して自国の「高度人材」の海外就労を支援するのは、一見すれば自国人材の海外流出につながる「ブレイン・ドレイン」（頭脳流出）にも思われる。しかし、海外就労は海外へ向かった人材が後に帰国すれば海外での就労経験が韓国に還元されるし、または就労先の国に定住したとしても何らかの形で韓国との関わりを持つ可能性が高く、長期的には韓国の産業や経済の発展に役立つ、という考え方に基いている。長期的にみれば海外に自国民を送り出すことは韓国の発展に寄与する、というのが「人材のグローバル化」事業として海外就労支援事業を国が行う名分になっている。とはいえ、長期にわたる海外就労となれば韓国の税金を使って結果的に海外の企業や外国の利益を後押しすることになり、逆に短期就労に終わり帰国すれば海外就労支援という事業の目的に反する、というジレンマも抱える。

2.1.2 海外就労支援事業の実績

公団を通じた海外就労はこれまで日本、中国、アメリカ、中東地域が中心だったが、最近ではオーストラリアも増えている。職種はIT技術者、ビジネス・サービス、看護師、航空機乗務員（キャビン・アテンダント）等が多く、その他に調理師、美容師、土木や建築技術者もある。

表1が示す通り、2005年以降、公団を通して海外に就労した人は合計7041人（2009年10

月まで)である。その内訳をみると、中国が最も多く、僅差で日本が2番であり、この二カ国が全体の7割を占める。中国の就労はほとんどが財務や人事などのビジネス・サービス分野であり、世界経済の落ち込みにもかかわらず、一定水準を保っている。日本の就労はIT分野を中心に増えていたが、2008年以降激減している。

職種別には、2005年までに多かった看護師がアメリカのH-1-Bビザ取得が難しくなっから低調気味で、その代わりに日本向けのITと中国向けのビジネス・サービスが増加した。IT分野は2004年から実績が出始め現在も続いている。ビジネス・サービス分野は韓国企業の中国投資が活発になっていることを背景に実績が伸びている。他の職種としては自動車などの機械設計と溶接などの機械金属系の熟練技能者もある。また調理師、美容師などの個人サービス業は規模こそ少ないものの、途切れることはなく続いている。航空会社の客室乗務員は中東(特にUAE)の需要があり就労実績を伸ばしていたが最近減少気味である。しかし、いずれも2008年以降、世界的な景気後退を受け、中国を除いて、就労実績が伸び悩んでいるのが実情である。

表1 産業人力公団支援国別年度別海外就労現況

	計	中国	日本	アメリカ	UAE	豪州
計	7041	2435	2399	405	566	328
2005	1621	537	561	231	89	79
2006	1446	416	599	91	202	28
2007	1548	610	604	22	75	22
2008	1434	491	468	33	166	18
2009.10	992	381	167	28	34	181

出所) 韓国産業人力公団『海外就業ガイド』2009

表2 産業人力公団支援職種別年度別海外就業現況

	計	ビジネス サービス	IT	医療	機械金属	建設土木
計	7041	3349	1773	402	568	122
2005	1621	700	345	221	165	26
2006	1446	723	499	74	107	22
2007	1548	776	454	18	154	21
2008	1434	727	359	43	106	36
2009.10	992	423	116	46	36	17

出所) 韓国産業人力公団『海外就業ガイド』2009

2.1.3 海外就労教育支援について

海外就労のための教育支援事業は2004年以降に本格化し、現在に至っている。教育支援事業のなかで公団の役割は研修機関の選定、教育費支援、結果に対する事後評価に限られ、

実際の研修生の募集・研修・就職先の発掘など一連のプロセスは研修機関が担当する。その流れは、「研修機関公開募集→研修機関選定・研修生募集→研修課程実施・求人開拓→研修課程修了・就職活動→海外就労→事後管理」の順に行われる（韓国産業人力公団、2009：25）。この流れのうち、研修生の募集や就職先の開拓などの一部の事業について、公団が研修機関を側面からサポートする。研修機関の教育成果は就職率で判断され、就職率が良い研修機関には支援金が増額され、悪いとペナルティとして支援金が減らされる。このように、海外就労を目的とする教育支援事業は税金を投入して民間のインフラを活用する「官民協働」体制で実施されているといえる。

ヒアリングを行った2010年9月現在、101の教育機関、200前後の教育課程で約4300人が研修を受けており、2011年に向けて年末に約140の教育機関を募集する予定である。実施中の教育は、ビジネス・サービスが最も多く、IT、調理などのサービス業、韓国語講師、貴金属加工など多岐にわたる。公団では職種の制限は設けず、海外就労が可能であれば職種を限定せず支援を行っている。

なかでもIT分野は日本での需要が多く、研修生も日本向けの教育プログラムに多かったが、2008年のリーマン・ショック後、日本国内で韓国人IT技術者の需要が激減し状況が一変した。就職が難しくなり、研修機関も日本向けのIT研修事業から撤退するケースが多くなった。IT分野は日本だけではなく、アメリカやオーストラリアもあるが、言語面で短期間の研修では実際に現場で使えるレベルまで到達できない。アメリカやオーストラリアは自国に必要な労働需要に対して供給が足りず外国人が就労可能な職種に対してshortage listを公開している。研修機関はそれをみて研修計画を立てるが、やはり問題は言語である。英語と対照的に、日本語は習得が早く、ビジネスの現場で使えるレベルに到達できる。技術者の需要もあり、2008年までは日本に就職した人が着実に増えていた。2008年以降、日本に向けた就職の斡旋が減少したが、完全になくなった訳ではなく、今後また増える可能性もあるので研修プログラムも一定のボリュームは維持している。全体的にみると、日本向けのIT分野の需要に代わって増えたのが中国向けのビジネス・サービス分野での需要である。

IT分野の日本就労は、2001年に日韓でIT技術関連資格の相互認証の協定が結ばれ、大学などでITを専攻していない人でも資格を取得すればビザが発給され就労が可能になったことが、非IT専攻者を対象にIT関連の資格を取らせて日本へ送り出した契機となった。2004年に海外就労向けの教育事業を本格化した当時は研修生募集に定員の数倍の申請があった。応募者の中から人材を選抜し、研修を実施するとほとんどの人が資格を取得した。

IT分野の研修期間は8ヶ月から10ヶ月が一般的で、教育内容はIT技術と語学が半々で構成される例が多い。研修生の専攻に応じて、IT専攻者は日本語の教育時間を、日本語専攻者はITの教育時間を増やす工夫をしている。就職に関しては必ずしもIT専攻者が有利とは言えない。採用面接でIT技術を確認するのは難しいが日本語能力はすぐ確認できるので、日本語能力が高い人が就職に有利な面もある。研修生はIT専攻者と日本語専攻者が多いが、文系の日本語専攻者が多い背景には就職に有利な面と専攻した日本語を活かして日本で働いてみたいという動機があるようだ。

2.1.4 今後の展望

2001年から日本でIT技術者に対するビザ発給要件が変わり外国人技術者の日本就労が増えた例から分かるように、海外就労は就労先の入管政策に不可分の関係がある。現在、日本は労働市場の状況が良くないので展望が明るいとはいえない。日本政府はフィリピンなど東南アジアの国々に限ってEPA（経済連携協定）などの経済協力の一環として人を受け入れている。韓国政府はITのように他の職種も解放してほしいと要請しているが、日本政府の態度は硬い。他の職種としてホテルなどは可能性があるともみている。沖縄など韓国人の観光客が多い地域のホテルで韓国人の採用に興味を示す例もある。

日本政府の態度が硬いもう一つの理由として考えられるのは、近年日本で外国人技術者が勤務先の機密情報を漏洩した事件があり、外国人の採用に慎重になっている面もあるのではないかと。一次ベンダーが仕事を発注する際にプロジェクトのメンバーに外国人の参加を禁止する例もあり、外資系の会社や外国人技術者を雇っている会社が仕事をしにくい状況になっていて、それが採用にも響いている。

最近では日本企業が韓国で人材を選抜するよりも、韓国から日本に留学している学生を日本で採用する例が増えている。留学生は日本語が上手で日本の社会事情に精通し文化にもなれていることから、特に認知度が高い大企業を中心に現地で留学生に対する関心が高まっているようだ。対照的に、中小企業の場合は、留学生に就職先として人気が高く自前で教育を行うためのコストをかけにくい面もあって、公団の教育事業に対する関心は維持されている。韓国人留学生の日本での就職は公団も関心を持っている。韓国の教育科学部の統計によると、海外にいる留学生24万人のうち約56%が帰国するが、その帰国者が韓国国内で簡単には就職できないので、留学先の現地就職のための支援策を模索中である。たとえば、海外で就職コンサルティングを行ったり、ビジネス・マナー教育を行ったりなど現地での就職を手伝う方法があるのではと考えている。日本の企業も留学生に対する関心が高まっているようで、一部の大企業で留学生の採用を増やす動きもあって就職の機会が増える可能性がある。また日本の大企業が韓国にきて大学で会社説明会を開いて新卒者を直接採用する動きもある。

公団の教育支援事業に対する韓国国内の風当たりは必ずしも良いと言えない。「人材のグローバル化」といっても、海外就労支援政策は韓国の税金を使って、諸外国が得をするようなシステムだという批判的な見方もある。また海外就労を目的とする教育事業なのに教育が終わると韓国国内で就職するケースもあって、就職の実態が事業の目的と違うのではないかと国会で取り上げられることもある。

公団では今後、①留学生の就職支援、②海外就労職種の多様化、③日本政府に対して就労可能な職種の拡大を求める、といったところで力を入れていくつもりである。日本政府に対する要求は資格の相互認証やMOUなどの協定、FTA交渉の場でも求めていく。上記の三つのうち、留学生の就職支援がもっともやりやすく効果があがる可能性も高い。職種の多様化は現地の就職先を開拓するなど努力が必要になる。もっとも難しいのは日本政府に働きかけることで、長い間求めてきたが、日本政府の態度があまりにも硬く実現は難しいのではないかとみている。一方、人材の交流のためには韓国でも日本人の採用を増やす必

要があるが、日本人にとって韓国が就職先として魅力が薄いことや、韓国の会社にとってあえて日本人を採用する需要があまりないのも事実であり、このような状況で日本に対して一方的に開放を求めにくいことも難点である。

2.2 民間公益団体A社

A社は貿易業を営む企業団体として幅広い事業を行っている。A社は社内に研修事業を担う「貿易アカデミー」を通して、以前より会員や一般向けの人材開発関連の教育事業を展開してきた実績があり、韓国でもっとも早くから海外就労のための研修事業を行ってきた団体である。IT技術者養成と就労を目的とした就労研修事業は2001年、「貿易アカデミー」内に「IT教育センター」を設置して以来続いている。政府の就労支援は雇用労働部の国内向けの一般的な就労支援プログラムと公団の海外就労支援事業があるが、2004年からは海外就労を目的とする公団の支援が増え、日本向けの研修事業を本格化した。ただし、公団のプログラム修了者が必ずしも海外に就職する訳ではなく、中には国内で就職する人もいる。

これまで約1400人が研修を修了し、850人が海外に、うち820人が日本に就職した。2001年から2008年の15期までの研修修了者と就職実績は表3の通りである。この実績から、とくに2004年から2008年までの修了者の大半が海外に就職している状況が鮮明に浮かび上がる。そして修了者の海外就職先のほとんどが日本であった。それがリーマン・ショックを境に減少傾向に転じた。

2008年後半以降、日本での就職は大きく落ち込んでいる。2007年までは10%にも満たなかった国内就職が2008年以降には40%を越え、最近では海外就職を上回るようになった。だが、2010年に入ってから景気が若干回復していることもあり、以前の水準に回復しつつある。

A社は研修修了者の日本の就職先を直接開拓し、8対2で韓国系企業より日本企業が多い。初期には日本の大手IT関連企業や韓国系企業に自社の研修プログラムを紹介するメールを送るなどの広報活動をしたが、後には一度採用した企業から採用面接にくる例が増えた。それが2008年を境にとくに中小企業からの採用が途絶え、修了者も日本より国内就職に目を向けるようになった。

表3 A社のIT研修プログラム修了者の就職先

期	期間(YY/MM)	修了者(人)	就職者(人)			海外就職率 (%、C/A)
			計(A)	国内(B)	海外(C)	
1期	01.01-01.12	118	118	88	30	25.4
2期	01.07-02.06	110	109	75	34	31.2
3期	02.01-02.12	108	100	53	47	47.0
4期	03.01-03.12	77	75	46	29	38.7
5期	03.08-04.07	84	78	36	42	53.8
6期	03.08-04.07	80	80	31	49	61.3
7期	04.01-04.12	72	72	8	64	88.9
8期	04.08-05.07	65	65	8	57	87.7
9期	05.01-05.12	95	95	5	90	94.7
10期	05.08-06.07	77	77	2	75	97.4
11期	06.01-06.12	89	89	3	86	96.6
12期	06.07-07.08	80	80	3	77	96.3
13期	07.01-07.12	76	75	17	58	77.3
14期	07.08-08.07	62	62	22	40	64.5
15期	08.01-08.12	60	56	23	33	58.9
合計		1253	1231	420	811	65.9

研修プログラムは1年間、語学とITを4:6の比重で1日8時間実施する。志願者の6割はIT非専攻者であるが、ほぼ全員が就職に必要な資格を取得していて、就職に専攻はあまり関係ない。一人あたり年間教育費用は総額で約1200万ウォンである。費用は、研修生、公団支援、A社がそれぞれ約3分の1ずつ負担する。A社は人材育成も自社事業の一つとして位置づけており、研修プログラムは収益事業ではない。

研修生の属性をみると、年齢別には大学新卒者から30代前半まで幅広いが、28歳から31歳が最も多い。男女比では男性が7〜8割を占める。海外就労を前提にしていることから女性の志願者が相対的に少ないのではないかとみている。研修生には日本のアニメ、漫画、ドラマなどから日本に興味を持ったことから日本就労を希望する人が多い。なかには企業文化が韓国企業より良いという理由をあげる人もいる。この事業をはじめた初期には国内で就職が難しいからという理由をあげる志願者もあったが、最近は日本に関心を持っている人が日本で仕事をしてみたいという動機から志願する人が多い。A社も仕事だけではなく日本に興味を持っている人であれば現地で文化的な軋轢も少なく日本の社会にうまく適応できるとみている。

A社のプログラムを修了して海外に就労した技術者が韓国に帰国して優秀な人材として活躍する例は数多い。たとえば、日本の会社に就職した人がその会社の韓国支社長になって帰ってくる例もあれば、日本で独立起業する人もいて、そういう人たちは韓国と日本両方にまたがって仕事をする場合が多い。

A社は、必要とするところに優秀な人材を送り出すことは送り出す側からみても損はないという。海外に就職した人が現地で能力を発揮して評価が上げれば韓国の人材、韓国の製

品、ひいては韓国全体のイメージ改善にも大きな効果を得られる。このような視点から、貿易業を営む企業の業界団体という成り立ちから、A社はIT技術者の海外就労を「人材貿易」と考えている。

2.3 民間研修事業会社B社

B社は大手新聞社のインターネット関連事業を担う子会社であり、事業の一つとしてIT人材育成と関連する研修事業も行っている。公団の海外就労支援事業を2004年以降続けている。2004年当時、この事業は「ブーム」だったという。2008年のリーマン・ショックまでには就職率も高く、この事業に参入した研修機関も多かった。2008年の後半以降、就職が厳しくなり、公団も事業を縮小した。それまで50～60あった研修機関のうち、多くがこの事業から撤退し、いまは10社程度に「整理」されたという。2008年以降は、募集定員を割り込むこともあり、やはり就職状況の厳しさが響いている。

海外就労支援事業の研修として、A社は事業開始以来、常に35人のクラスを2～3つ運営してきた。公団からの支援は一人あたり最大限度350万ウォンを基準に、教育時間、教育人員などを考慮した調整係数をかけて算出される。研修プログラムは、ITや日本語の初心者向けの1日8時間、週5日、10ヶ月の計1600時間のものもあれば、どちらかを専攻した人向けの6ヶ月のコースもある。研修は日本語とITを半々の比重で時間を配分する。両方とも初心者は勉強量が多く研修生の負担が大きい。なかには日本語能力試験2級、ITはウェブ・プログラムの知識があるなど、日本語とITの一方にそれなりに知識や経験がある研修生がいて、そういう研修生は研修に無理なくついていける。

長い期間研修を受ける研修生にとって、就職の展望が最後までモチベーションを維持する重要な要素になる。2008年までには就職に成功する先輩研修生の事例がモデルになり、研修途中で脱落する人が少なかった。だが、最近は努力が就職に結びつかないかもしれないという不安から研修を終了する前に国内で就職活動をする例が増えた。もし途中で研修をやめるとそれまで公団からもらった支援金を払い戻さなければならない。就職率が良かった時は日本からの求人が多く売り手市場であった。一人の研修生が10～20社に面接を受け、10社以上から内定をもらった例もあった。

日本での就職は日本にある韓国系中小企業が多く、IT技術者の派遣事業も兼ねている会社に就職する例もある。その場合は派遣会社で半年から1年間ほどその派遣会社の仕事をしながらOJTなどの研修を受け、後に別の会社を紹介されて転職した。日本の中小企業は優秀な技術者を採用するのが難しいのか、韓国人技術者に対する評価が高く、就職した会社が他の会社に韓国人技術者を紹介するなどして就職先も広がった。

2009年以降は日本の労働市場の状況が悪化し、国内就職に関心が高まっている。また就職した会社の仕事が減り、帰国する人も増えているようで、国内で日本関係のプロジェクトをする会社に転職する例もある。だが、日本の経歴が国内で必ずしも高く評価される訳ではなく、簡単に転職できるとは言えない。日本の技術力に対する評価が高くないのが実情で、やはり国内会社への転職は国内の経歴を優遇されることもある。

政府は10万人の海外就労を目指すという。青年失業対策と人材の国際化を図り、先進国

で仕事経験を持つグローバルな視野を備えた人材を増やしたいというが、現状は甘くない。日本を含め海外就労のためには時間と費用の面で先行投資が大きい。就職が保証される訳ではなく、リスクもある。また、海外就労に成功しても、現地で「外国人」に立ちほだかる障壁を乗り越える覚悟と努力も必要になってくる。「差別」を感じることもあるかもしれない。2009年には外国人による情報漏洩事件もあり、セキュリティの面から重要な仕事から外国人が排除される例もある。海外就労は就職で終わりではなく、現地で能力を発揮し、正当に評価されてこそ、「成功」といえよう。ここには一定の限界があるかもしれない。

海外就労支援事業は、カリキュラム通りの講師の確保や教室などの固定費を考慮すると、研修生数が減少し就職も厳しい今は「おいしい」事業ではなくなった。今後、日本では介護や社会福祉分野で労働需要が増加すると予想されているが、ビザの問題などがあるので職種の拡大は困難な状況である。

2.4 C大学

C大学を含めいくつかの大学がこの海外就労支援事業に参入している。C大学は、在學生と卒業生の就職支援は大学の仕事に含まれるという考え方に基づき、この事業を4年生の就職活動の支援としてとらえ、2006年から開始した。日本をターゲットに汎用ソフトウェアや組み込みソフトウェア部門のIT技術者を養成する研修プログラムを設置し、2009年には機械部門にも広げた。

30人の定員のうち工学部の4年生が90%を占め、残りは卒業生である。研修は7月にスタートし翌年の2月に修了する8ヶ月のプログラムである。就職のためといっても、1日7時間、8ヶ月の研修プログラムは、学生にとって「きつい」と言わざるをえない。大学では学生の参加を誘導し、モチベーションを維持するために、3年前から研修プログラムを工学部の専門科目の単位として認めている。教育は専任教員の他に外部講師（日本語2人、IT講師4人）を活用している。公団からは研修生一人あたり400～500万ウォンの支援がある。

C大学は、学生の就職に有利ではないかという狙いからこの事業を始めた。このプログラムに応募する学生は、日本に対する興味を持っている学生が多い。就職の選択肢を広げる意味もあるが、やはり日本に関心のある学生が日本で仕事をしてみたいという動機が大きい。したがって、国内で就職できないから日本に行くという韓国国内の就職事情とは関係なく、海外に興味をもつ学生が来る。この事業は青年失業対策ではなく、「人材の国際化」が目的であり、応募してくる学生の関心などをみると、その趣旨に同感できる。失業対策としてこの規模は効果が低い。ただし、大学としては就職率を上げる効果にも期待している。

ある修了生は技術者の紹介事業も行っている日本のITサービス会社に就職した。約1年間は平均よりやや低い給料で仕事をした後、その会社の紹介で他の会社に転職した。転職先としては韓国系企業が多い。上記の紹介事業も行っている日本のITサービス会社は韓国政府の海外インターン事業として補助金も受けていたようだが、2008年のリーマン・ショック以降は転職が難しくなり、政府支援も中断されたようで、2009年からは就職も厳しくな

った。就職率が悪くなるにつれて研究プログラムから脱落する人が増え、応募者も減り、現在では定員割れ状態である。

事業開始以来、103人の研修生のうち91人が修了、64人が就職し、就職率は70%である。2008年はリーマン・ショックを受け、就職率が35.7%に落ちた。また翌年の2009年度の応募者が大幅に減少したのもその影響だろう（表4）。

表4 C大学の研修生と就職実績

年度	研修人員	修了	中途脱落	就業	就業率(%)
計	103	91	12	64	70
2006	23	23		23	100
2007	26	26		21	80.8
2008	35	28	7	10	35.7
2009	19	14	5	10	71.4

最近では海外就労を積極的に捉える学生が少なくなっている。当初は海外就労に興味や関心があっても申請しても厳しい教育プログラムに脱落する者も多い。2010年度は28名からスタートしたが、20名にまで減ってしまった。学生はまず国内就職を目指す。海外就職のためにはきつい研修を受けなければならず、それをしのぐ強い動機が必要になる。「らく（楽）したい」と思う学生が多くなったのも背景にあるかもしれない。海外就労についても以前よりは意欲に燃える学生が少ない。

この事業は具体的な技術需要の把握が困難で特化された教育が難しく、技術需要と供給が合わないというミスマッチもある。海外就職ができない場合は国内就職に方向を変えていく。大学としては修了生が就職する日本で現地教育を兼ねた就職活動をさせるなどいろいろやりたいが、予算の制約もあってまだ実現できていない。就職活動のルートもユーザー企業に直接コンタクトするなどいろいろ模索している。

海外就労支援事業は人材の国際化と外国とのネットワークづくりのための未来投資である。これは留学生などの外国人を対象とする教育と同じ目的である。大学として教育だけではなく、海外就職の面倒をみなければならず、大変煩雑な仕事だが、海外（日本）との関係を築く契機になるのではないかと期待している。

IT部門で韓国人の技術者は日本人の技術者に比べて適応力の面で強みがあるとみている。日本はハードウェアのエンジニアリングに優れている。根気が必要なエンジニアリングに強いというのは大きな競争力であるが、技術や市場の変化に柔軟に対応できない弱点もある。他の先進国に比べ、日本はIT産業の発展が遅れ一時的にソフトウェアのような柔軟性が求められる技術者の供給が間に合わなかった。そこに外国人技術者の需要が生まれたのではないかと。韓国は1990年代に早くからIT産業に集中的に投資し、人材も育成してきた。韓国側からみれば、日本より少しだけ先行したことが、技術者を供給でき、若者が日本で就労する機会も得たと思われる。

外国人と一緒に働くことは大きな意味がある。技術の面ももちろんだが、仕事のやり方

など同じような人間同士の中にいると気づかないものに気づかせてくれる存在でもある。サムスン電子がグローバル企業に飛躍する段階で、多くの社員を海外に送り、また外国人を大量に採用したのが好例である。「人を変えたい」時に、組織の中にいる人間の頭（考え方）を変える代わりに、人そのものを換えたのである。人の考え方ややり方は簡単には変わらない。人間そのものを換えるのも一つの方法ではないか。

日本はIT産業や人材の移動の面で国際化が必要だ。世界経済のなかで日本は重要な位置を占めそれに見合う責任もあるが、その責任に比べ世界への貢献度が低い。技術面でもっとオープンになってほしいし、人の移動と人材育成の面でももっと積極的になってほしい。

2.5 在日韓国系IT企業の韓国支社D社

2.5.1 D社の概要

D社は、ITサービス事業を行っている日本法人（2001年設立）の韓国子会社として、2003年に設立された。はじめは日本法人に韓国人の技術者を供給する役割を担っていたが、次第に日本のオフショアの仕事をできるようになり、2005年からは韓国向けの仕事も始めた。2008年のリーマン・ショック後、日本の景気が悪くなってからは韓国国内向けの仕事を増やし、2010年現在7対3で国内向けの仕事の比重が高い。

D社は韓国の地方都市に日本からの帰国者5人から出発し今は従業員が10人に増えたもう一つの子会社がある。その子会社は完全に日本のオフショアだけをやっている。

2.5.2 人材交流

D社は政府の海外就労支援事業が開始される前から、日本法人に送り出す技術者の選抜と研修を担当していた。時には日本法人の急な求人に対応するために韓国国内で技術者を探して送っていた。毎年10人前後を選抜して送り出し、もっとも多く送った2006年には20人を超えた。当時日本法人の社員は250人前後であり、ほとんどが韓国から送り出した社員であった。政府の支援事業が始まってからは、研修機関の修了生を対象にテストと面接をして採用している。しかし、2008年のリーマン・ショック後、日本のIT部門全体の仕事が激減したために日本法人の仕事も減り人員を整理しなければいけない状況になり、送り出しは2009年以降ほぼ中断している。

現在D社の従業員70人のうち、20人ほどが日本に派遣されているが、ピーク時には50～60人が日本法人に在籍していた。日本派遣は社会保険の関係上、日本法人への転籍という形になる。韓国にいる従業員は、今はほとんどが韓国国内向けの仕事をやっている。社員の中にD社の日本法人での勤務経歴を有する人が10人ほど（全従業員の20%）いる。

技術者の選抜は日本、韓国どちらでも働ける人を選抜し、D社で勤務しながら研修を実施し、日本法人に送っているが、なかには研修中に日本勤務より韓国勤務を希望する場合もある。その場合はD社勤務も可能である。就職先が選択できることから他の会社より良い人材を採用できる。日本と韓国に法人があり、両国でビジネスを展開している国際的な企業である点は中小企業ながら良い人材を獲得できる好条件でもある。

2.5.3 韓国IT労働市場

韓国IT労働市場は2000年前後のブームやリーマン・ショックの影響などはあるが、持続的に一定の需要があり、基本的にその状況に変わりはない。日本で外国人技術者の需要が高まった時も、韓国の需要が落ち込んだわけではない。当時、海外就労を目指す技術者が多かった理由としては、まず海外の労働市場のほうが韓国よりも賃金が高く、勤務環境も良かった点などから、海外就労が選択肢の一つとなり得た。今は日本での需要が減少し、両国間の労働条件（賃金や勤務環境など）の差も縮小し、日本行きは以前より魅力が下がっている。

現在の韓国のIT労働市場は、市場が求める技術の内容やレベルと求職者間にミスマッチがある。とくに高級技術者が足りない。リーマン・ショック後、韓国もITビジネス市場が一時縮小し大手企業も人員整理を行ったところもあるが、すでに需要は回復している。最近はスマートフォンと関連する技術者の需要が高く、国内で技術者の移動も以前より活発になり、労働市場が「混乱」しているという。

3. まとめ

以上の調査結果は以下のようにまとめられる。

韓国では、1998年の通貨金融危機を契機に、失業対策の一つとして、海外就労支援事業を再開し、2004年からは雇用労働部傘下の産業人力公団を通して、海外就労を目的とする教育支援事業を始めた。教育支援事業は、公費を投じて民間の研修機関に教育費を支援し、民間の研修事業会社が教育や研修を実施し修了者の海外就職までサポートする「官民協働」体制で実施されている。

IT部門で他の先進国に比べ遅れをとっていた日本は、IT技術者の供給が逼迫したために、外国人技術者が日本で就労しやすいよう入管政策を変更し、韓国からも多くの技術者が日本のIT労働市場に参入した。このような日本のIT部門の需要増加と技術者の供給不足を受け、韓国政府による海外就労を目的とする教育支援事業を通して研修を受けた多くの若い技術者が日本で就労した。しかし、韓国人IT技術者の日本就労は2008年のリーマン・ショックを境に激減した。日本のIT部門の縮小にともない外国人技術者に対する需要も減少し、海外就労を目指した研修修了者の就職率が低下したのである。就職率の低下に伴い多くの研修機関が公団の支援事業から撤退し、日本就労から韓国国内就労に方向をかえる研修生も増えた。現在韓国の海外就労支援事業においては、日本向けのIT技術者研修事業が縮小し、中国向けのビジネス・サービスが増加している。

韓国の海外就労支援事業は失業対策の他に、「人材のグローバル化」、つまり海外就労は何らかの形で韓国の経済発展に役立つという理屈である。この点については、さらなる実証研究が必要だが、ヒアリングからはおおむね肯定的な意見が聞かれた。韓国に仕事が無かったので日本就労を目指したというよりは、初期にはよりよい労働条件（賃金、勤務環境など）を求めて日本へ渡り、最近では日本に対して興味を持っている人が日本で仕事をしてみたい動機から日本での就労を目指す人が多いという。いずれにせよ、韓国の海外就労支援事業は日本の入管政策と相まって、一時的に数多い韓国人IT技術者が日本で就労する

結果につながったといえる。

こうした一連の動きは当時の韓国国内の新聞報道にも表れている。2001年の中央日報の記事では、「失業者にIT教育、日本での就労を可能に」「類を見ない新卒就職難、日米などに突破口²」という見出し記事があるが、2005年の記事では「海外就労者が急増、日本就労が最多³」と変化し、2006年には「海外就職希望1位国家は“日本”⁴」となり、2007年は「韓国IT人材を青田買いする日本企業⁵」という見出しで報道されている。

こうしたことから、2000年初めには、韓国国内の大卒失業者や就職難の大学生の就職先の確保、あるいは40歳前後で起業を独立した技術者によるベンチャー企業の新たな進出先だった日本の位置づけが次第に変化していったことがわかる。

1997年以降の韓国国内での送り出し要因に続く形で、2000年以降は日本側からの受け入れ要因が重なるのである。世界や韓国よりも数年遅れて2000年以降に発生した日本国内でのITバブル、それに続く2005年頃からの日本の景気回復が重なったことで、日本国内でのIT技術者の需要が一気に増大したことやIT産業そのものの裾野拡大、これらに伴って日本のIT産業の賃金が上昇するなど、日本側での受け入れ要因も重なった結果、当初は韓国国内の労働市場からの避難的な性格を帯びていた日本への海外就労が、次第に魅力的なものへと変わり、とりわけ若年労働者の積極的な海外就労の希望へとつながっていったと考えられるのである。

【参考文献】

- 伊東暁人（2002）「情報サービス産業における国際提携戦略の変遷 - 日本 - 韓国間関係を事例として -」 静岡大学経済研究第6巻4号 p35-55.
- 金容媛（2000）「韓国における国家情報化政策の現況」 駿河大学文化情報学部紀要第7巻1号 p1-14.
- 慶淑顕（2004）「日本ソフトウェア産業で働く韓国人IT技術者」 2004年度早稲田大学大学院人間科学研究科修士論文
- 高橋哲郎（2004）「韓国ベンチャーの特徴と地方化推進戦略—ベンチャー企業育成政策の成果と限界—」 環日本海経済研究所 韓国経済システム研究シリーズ No.7
- 自治体国際化協会（1998）「韓国における地方自治の情報化」 CLAIR Report No.156
- IPA 報告書（2003）「韓国における情報化政策の状況に関する調査 - 韓国国家情報化の概要及び現況 -」

² 中央日報 2002年10月19日、11月25日付

http://japanese.joins.com/article/j_article.php?aid=20310&servcode=300§code=300
<http://japanese.joins.com/article/408/21408.html?sectcode=400&servcode=400>

³ 中央日報 2005年9月19日付

http://japanese.joins.com/article/j_article.php?aid=67739&servcode=300§code=300

⁴ 中央日報 2006年6月16日付

<http://japanese.joins.com/article/883/76883.html?servcode=300§code=300>

⁵ 中央日報 2007年1月11日付

<http://japanese.joins.com/article/551/83551.html?servcode=300§code=330>