

中国における帰国留学生の就職問題

—山東省の事例を中心に—

徐 亜文*・来島 浩

On the Employment Problem of Chinese Homecoming Students
Who Studied Abroad

XU Yawen・Hiroshi KIJIMA

(Received September 28, 2007)

I はじめに

中国の海外留学生派遣は、1970年代末頃に本格化した。その背景には、中国政府が1978年に打ち出した「改革開放政策」がある。その改革開放政策の人材育成策として、最も重視されたのが海外留学生派遣政策である。この留学政策の実施によって、大規模な留学生派遣事業が開始され、中国における海外留学ブームが引き起こされた。この留学ブームは2000年以降さらに加熱し、特に私費留学生の増加が著しかった。中国社会科学院が発表した『2007年人材青書』によれば、1978年～2006年末までの28年間の中国人海外留学生の数は約106万7000人で⁽¹⁾、そのうち71.9万人(67.4%)は2000年～2006年の6年間に出国し、このうち90%以上は私費留学生であった⁽²⁾。

他方106万7000人の留学生のうち、27万5000人(約25.8%)が既に帰国している。特に近年帰国する留学生が急速に増えてきている。その数は2003年に初めて2万人を超えてから、2004年に2万5000人、2005年に3万5000人、2006年に4万2000人と年々増加し続けている。2003年～2006年の4年間の帰国者数は12万2000人で、これは1978年～2006年までの28年間の27万5000人の帰国者の44.4%を占めている⁽³⁾。

これまでの帰国者の主流をなすのが国公費留学生であったが、近年私費留学生の帰国者の増加が著しい。2005年に帰国した留学生は、国費留学3008人、公費留学4770人、私費留学2万7200人で、前年度と比較して私費留学の帰国者が47.9%増加し、国公費留学の帰国者の増加を大きく上回った⁽⁴⁾。

しかし、帰国留学生、特に私費帰国留学生の増加にともない、帰国留学生の就職は大きな問題に直面するようになった。国公費留学生の場合は帰国後の就職が保障されているが、私費留学生の就職は保障されておらず自ら就職先を探さなければならない。その場合、近年帰国留学生の就職活動の期間が長くなっており、また初任給は以前より大幅に下落するというような現象が起きている。具体的には、帰国して一年以内で就職できる者は7割程度で、初任給は3000円(日本円で4～5万程度)まで下落し、国内の大卒者とほぼ同水準かそれよりも低い水準となっている⁽⁵⁾。つまり、留学しても就職において国内の卒業生よりも特別に有利なことはなく、

*労働問題研究者・学術博士

また同じ土俵で競争するようにもなりつつあるのである。このことは、海外留学する場合は国内の大学へ進学するよりかなり高額な費用が必要となるので、留学について考えさせられることになる。日本留学を一例として見てみると、私費で4年間日本の大学に通う場合、学費と生活費の総計で少なくとも約600万円（人民元で約40万元）が必要である⁽⁶⁾。これは、中国の大学へ通うのに必要な平均的費用の10倍以上である⁽⁷⁾。より有利な教育の投資効果を求めて海外への留学を選択する者が多いだけに、こうした帰国後の就職難は高い投資としての海外留学の意味が問われることとなっている。それゆえ帰国後の就職状況の如何は、今後中国人が海外へ留学するか否かを決する上で重要な要因となるだけではなく、留学生在が学業終了後帰国するか否かを決する上でも重要な要因となっているのである。他方、帰国留学生的の就職問題は、同じ土俵で就職競争を行う国内大卒者の就職にも大きな影響を与えている。そのためこれらの帰国留学生的の就職実態を考察し、そこにおける問題点を明らかにすることは、留学生研究または大卒労働市場研究の上で重要な課題となってきている。しかし、これまでの中国の留学生研究は主として国公費留学を対象としており⁽⁸⁾、私費留学、とくに私費留学生的の就職という質的な側面を対象とした研究成果は殆ど見られない。そこで本稿は、こうした帰国留学生的の就職問題を、以下の要領で考察していくことにする。

帰国留学生的の就職は、留学生的の送り出し側および受け入れ側の留学政策や、両側の労働市場および留学生的の就職意識や就職活動など様々な要因から影響を受けている。これらすべての要因を考察するには、国際間の調査や多様な視点からの分析が必要であるが、現段階ではそれらすべてを考察することはできない。従って本稿では、取りあえずこうした帰国留学生的を海外へ送り出した中国側に注目し、帰国留学生的の就職に直接的な影響を及ぼす国の留学政策と国内の大卒労働市場という二つの側面から、帰国留学生的の就職を考察することにしたい。具体的には、まず中国の留学政策の歴史的変遷を概観し、留学政策の変遷に伴って私費留学生的の増加および帰国留学生的、特に私費帰国留学生的の増加、またはこうした増加によって帰国留学生的の就職にもたらした影響を整理し、帰国留学生的の就職における政策上の問題点を指摘することにする。次に国内大卒者の急増と企業の大卒者採用の厳選化をふまえ、帰国留学生的の就職を難しくしている就職環境の変化を整理する。そしてそのうえで、この二つの要因の関連性を分析し、帰国留学生的の就職難の現状と課題を明らかにすることにする。

Ⅱ 海外留学政策と帰国留学生的

1 海外留学派遣事業の本格化

中国の帰国留学生的の就職問題を考える際に、まず中国の留学政策を考察しなければ話は進まない。というのは、そもそも中国人の海外への留学、特に私費での海外留学を可能にしたのは、ほかならぬ中国の留学政策によるものだからである。また近年、急増した海外への留学および留学先からの帰国も、留学政策によってもたらされたものだと考えられるからである。それゆえ以下では、中国の留学政策、とりわけ改革開放政策が実施されて以来の中国の海外留学政策を整理し、留学政策と帰国留学生的の就職問題の関連性を考察し、就職難の政策側の要因を明らかにすることにする。

新中国（1949年建国の中華人民共和国）の海外派遣留学事業は1950年に始められたが、1977年までの派遣事業はすべて国家派遣で、年間何十人か何百人のごく小規模なものであった。大規模な留学生派遣事業が開始されたのは、改革開放政策が打ち出された1978年のことである。その発端は、改革開放路線の基本方針を打ち出した鄧小平が、1978年6月23日に清華大学で行っ

た演説だった。彼は、留学生派遣を中国の近代化水準を向上させる重要な方法として位置付け、自然科学関連を中心とする留学生の派遣拡大、しかもその規模は10名や20名ではなく、幾千幾万というような規模拡大の必要性を力説した。この演説を受けて教育部は素早く「留学生派遣拡大に関する報告」を発表し、留学生派遣事業の拡大が試みられた⁽⁹⁾。

1978年から1983年までの最初の5年間の留学生派遣は、理科系を中心とする政府派遣あるいは相手国の国費によるものがほとんどで、私費留学はまだ全面的に開放されてはいなかった。この時期の留学先の主流はアメリカで、日本への留学はまだ少なかった⁽¹⁰⁾。中国が、私費留学を正式に認めたのは、改革開放政策実施後の1984年であった。

2 私費留学派遣の開始と私費留学生の急増

改革開放政策の初期段階では、国家建設のために緊急に大量の高度な人材を必要としたが、国家派遣留学だけではそれに追いつかなかったため、国務院は1984年「私費出国留学に関する暫定規定」を制定し、私費留学の制限を大幅に緩和した⁽¹¹⁾。この規定により、合法的手続きで外貨による費用援助を受けられる者、あるいは国外の奨学金を受けられる者は、学歴、年齢、勤務年数を問わず私費留学が認められることになった⁽¹²⁾。ただし、大卒者の場合私費留学の条件として卒業後5年の勤務期間が必要であった。それは、中国ではそれまで「国家培養」と称して、教育費は基本的に全て国が面倒をみるという制度をとってきたので、卒業後国に貢献してくれなければ教育投資が無駄になってしまい、国家にとっては大きな損失となるからであった。そこで中国国務院は、私費留学生に対して補足規則を提示し、5年の勤務義務期間を課すこととしたのである⁽¹³⁾。

中国は、このように改革開放政策に踏み切ってわずか5年後に、留学の門戸を国費から私費へと大きく政策転換を行った。その結果、中国の若者には海外へ留学するチャンスが生まれたのである。特にお金とチャンスに恵まれた中国都市部の若者の間には、海外への留学ブームが起きた。この留学ブームは、まずアメリカへの留学として現れたが、まもなくアメリカ政府は中国人留学生に対して受入制限を始めたため、若者は日本に向かうことになったのである⁽¹⁴⁾。

一方、日本は1983年に「留学生10万人受け入れ計画」の実施を始めた。留学生10万人計画達成のため、「就学」という在留資格による日本語学校への無試験入学と週20時間のアルバイトが認められた。この結果、中国人の日本への留学がブームを迎えたのである⁽¹⁵⁾。ただしここで留意しておきたいのは、以上のように1980年代に留学ブームが現れたとはいえ、実際に留学生数はそれほど増えていなかったことである。例えば、1980年代において日本への中国人留学生は、日本留学生全体の2割ほどしか占めておらず、わずか数千人の規模であった。その背景としては、中国の一般国民の所得水準の低さと大学新卒者に対する勤務義務期間が設けられていることがあげられる。1980年代の改革開放の初期段階では、一般国民の所得水準はまだ低く、先進諸国の学費・生活費を負担できる中国家庭はまだ極めて少なかった⁽¹⁶⁾。そのため、その当時の私費留学生はほとんど上海や北京などの大都市出身者であった⁽¹⁷⁾。また、大卒者に課せられた5年の勤務義務期間は、新卒者の留学を阻害していたのである。

海外への私費留学生が大きく増加したのは1990年代に入ってからのことである。1990年代に入ると、中国の一般国民の所得水準は大きく上昇し、上海や北京のような大都市の若者だけでなく、一般都市の若者も海外へ留学することが出来るようになった。その後、地方都市からの留学生も急速に増えた。また1993年に大卒者の5年の勤務義務期間の制限は緩和され、誰でも一定の養成費を国に返還すれば出国してよいことになったので⁽¹⁸⁾、大学新卒者の私費留学は大

幅に増加することとなった。

中国人の海外への留学が飛躍的な増加を遂げたのは2000年以降のことである。2000年度の出国留学生数は3.9万人であったが、2002年に12.5万人となり、わずか2年で3倍以上増えたのである。そして2002年から2006年の現在まで毎年の出国留学生数は10万人以上を数えている。そのうち私費留学生が90%以上を占めている⁽¹⁹⁾。2000年から私費留学生の急増の要因としては次の二点が考えられる。一つは、中国政府の私費留学に対する促進政策、もう一つは中国の高等教育の大衆化政策の結果である。前者については、政府は1999年に「私費出国留学仲介サービスに関する管理規定」を制定し、私費留学仲介サービス機関に対する審査管理を厳格に行うことによって、安心して利用できる私費留学仲介サービス機関を確立した。また2000年から政府は諸外国との学歴・学位の相互承認を実施し始めた⁽²⁰⁾。こうした政策は中国人の海外への私費留学を大きく促進することとなった。後者については、政府は近代化を加速するため、高度人材の早期育成を目的に留学生を大量に海外に送り出す政策を一貫して実施してきた。それと同時に、国内での高度人材育成のために、1998年に高等教育大衆化政策を決定した。政府は2010年までに大学進学率15%を達成し、大衆化段階に突入するというのを目標としていたが、2003年にこの数値目標を前倒して達成し、その後も進学率は上昇し続けている。

このような大学生の急速な増加は、大卒者のインフレ現象を招き、元来大卒者にふさわしい就職口の確保を難しくし、教育の投資効果を減ずることとなった。そのため就職に有利な有名大学に進学しようとする傾向が強まり、大学間格差は大きく拡大することとなった。大学への進学競争とその先にある大卒者の就職競争が、中国大衆の間で激化するにつれて、より有利な教育の投資効果を求めて教育人材は流動化を増すことになった⁽²¹⁾。その一つの流れは海外への留学である。中国ではかつて海外からの帰国留学生は「海帰」（海外帰国者を意味する）と呼ばれ、海帰派は海外の先端知識や技術を身に付けているエリート組と見なされ、就職においては国内の卒業者より優遇されていた。そのためより有利な就職を得るために、海外への留学を選択する者が急増したのである。このことは幾つかの調査で裏付けられている⁽²²⁾。つまり中国高等教育の大衆化が、意図せざる結果として中国人の海外留学の強力なプッシュ要因になったのである。しかし、このような留学生の急増とそれに伴う帰国留学生の増加によって、帰国留学生の就職はこれまでの優遇されていた状況と打って変わって、就職率は低下し初任給も下落するような困難な状況に直面するようになってきた。

しかしその一方で、こうした帰国留学生の就職が困難な状況にあるにもかかわらず、中国政府は2007年初頭に新たな「留学生の帰国促進五年計画」を打ち出した。何故政府はこのような状況下で留学生の帰国を促進させるような政策をとることになったのだろうか。この疑問を解くためには、帰国促進政策の内容を検討してみる必要がある。

3 帰国促進政策

中国の留学派遣事業は、人材を育成し国家へ貢献せしめることを目的としているので、帰国率の高低が留学効果を計る目安の一つとなる。そのため留学生の帰国促進は、終始一貫して中国の留学政策の出発点かつ立脚点であり、また「留学を支援し、帰国を奨励し、往来を自由にする」（通称十二字方針：支持留学、奨励回国、来去自由）という留学政策の核心も帰国奨励であった⁽²³⁾。海外留学生が学業終了後帰国してその実力を充分発揮するために、政府は留学生の帰国に関する政策の整備に力を注いできた⁽²⁴⁾。

1978年の第一回留学生派遣から1980年代半ばまで、ほぼすべての留学生は報国（国の恩にむ

くい、国のために尽くす)の志を持ち、学業を終了して帰国することは当然の責務として認識していたので、学業成就後の不帰国は殆ど見られなかった。しかし1980年代半ばから、かなりの国公費留学生に学業終了後期限が過ぎても帰国しない現象が現れた。当時の留学生の共通関心事は、学業終了後の帰国就業ではなく、いかにして海外滞在の期間を引き延ばすかということであった⁽²⁵⁾。そこで、1987年12月に政府は「中央の出国留学人員派遣方針の更なる貫徹に関する通達」を出し、帰国促進の方向性を明示した。国費留学生には帰国して国に奉仕する義務があるので、帰国しない者には国費留学の全費用の返還を請求すべきだとする傍ら、エリートに対する配慮として「留学人員の中の優秀人材を特別に重視すべきであり、本地域、部門、職場の実際状況に応じて適当な特殊政策を採ることが必要だ」と明示した⁽²⁶⁾。そして留学生の帰国促進策の重要な一環として、1988年末に国家教育委員会主管の「留学サービスセンター」(中国語では「中国留学服務中心」)が設置され、帰国留学生の職場配置あるいは就職斡旋などの業務が行なわれることになった。

実際に留学生の帰国が増加し始めたのは1992年以降で、そのきっかけとなったのは1992年の鄧小平の「南巡講話」であった。南巡講話を発表した後、《人民日報(海外版)》を通じて「全世界に散らばっている留学生よ、帰国せよ、中国は留学生を優遇し、再び出国するチャンスを与え、職業選択の自由を与える」という旨の通達が全世界に発信された。国費留学生に帰国義務を厳重に課していた制限もこれにより緩和された⁽²⁷⁾。この通達は留学生の帰国を促す決定的な要因となり、その後帰国率が継続的に上昇していった。改革開放から1996年末までに至る間に出国した中国人留学生の数は約27万人で、そのうち国公費留学が約13万人(国家による派遣が4.4万人、職場による派遣が8.6万人)、私費留学が約14万人であった。そして27万人のうち帰国した者が9万人で、そのうち国公費留学生が8.5万人(国家による派遣が3.7万人、職場による派遣が4.8万人)、私費留学生は5000人であった。またこの9万人のうち、科学技術先進国からの帰国者が全体の73.6%を占め、博士または修士の学位取得者が全体の72.3%を占めていた⁽²⁸⁾。つまり、1996年末までの帰国者は先進国で修士以上の学位を取得した国公費留学生が主流であった。

1996年以降帰国留学生が毎年13%の割合で増加しているなか、政府は新たな帰国促進目標を次々と打ち出した。2000年に「海外ハイレベル人材の帰国促進に関する意見」を発表し、その目標は今後の5年間で毎年1万人前後のハイレベルな人材の帰国を目指すものであった⁽²⁹⁾。この「意見」では、ハイレベルな人材を帰国させるために、帰国後の就職条件、賃金水準、科研費助成、住宅、保険、親族訪問、家族の就職、子女の入学などの面において過去とは比べられない優遇措置が取られていた。これ以降帰国する留学生の数は急激に増加し、2006年には4万2000人となった。この4万2000人のうち、国公費留学が9000人で、私費留学は3万3000人であった⁽³⁰⁾。このことから私費留学生の帰国が増加し、現在では帰国者の主流をなしていることが分かる。

中国政府は2007年初め、すでに十分な人数を確保し帰国を促す一連の流れは一段落したのではという見方もあったなか、さらに海外人材確保のための新たな政策を発表したのである。中国人事部は「留学生の帰国促進に関する第11次五カ年計画(2006~2010年)」(以下「計画」)を発表した⁽³¹⁾。「計画」では、中国が今後ハイレベルな留学人材の受け入れに力を入れ、同期間中に中国へ帰国する留学生を新たに15万~20万人に増やし、帰国して仕事をする留学人材を延べ20万人確保することなどが明らかにされた。計画によると、同期間中、中国はハイレベルな留学生を集めることを目指し、①産業の中核となる技術を身につけ、自主革新能力を持ち、

学術的・技術的リーダーとなるような人材、②国際慣例を熟知し、国際的な経営能力を持つハイレベル経営管理人材、③特定の専門的スキルを有し、中国の経済建設と社会発展のために緊急に必要とされる専門的な人材、という3種類の人材を重点的に受け入れるとしている。また計画では、留学人材の帰国を促進するための措置をさらに整えるため、就業、起業、居住に関する便宜を与え、健全なメカニズムを策定し、良い仕事環境、人間環境、学術環境と社会環境で、より多くの海外の高等な留学人材を呼び戻したいとしている⁽³²⁾。

以上のような帰国促進政策は、留學生の帰国を大いに促し、帰国者がますます増えていくと予測される。また帰国留學生の増加によって彼らの就職がますます困難になると予想される。以下ではこうした帰国促進政策と帰国留學生の就職難の関連について検討してみる。

4 小括：留學生政策と帰国留學生の就職難

これまで見てきたように中国の海外留学派遣事業は、1990年代後半から従来私費留学に課してきた制限を段階的に緩和し、私費留學生を増加させることによって留學生の送り出しの量的な目標を達成してきた。私費留學生は出国した留學生全体の90%以上、帰国留學生の約80%を占めるようになってきている。すなわち、出国または帰国した中国人留學生の主流をなしているのは私費留學生である。

国公費留學生と違って、私費留學生にはそもそも学業終了後の帰国義務はないが、私費留學生の量的な増加や留学先の就職環境の変化および中国の好景気などの要因によって、学業終了後帰国を選択する私費留學生が急速に増えてきている。しかし私費留學生は、国公費留學生と比べて、次の点で異なっている。①国公費留學生の70%以上は博士または修士の学位取得者であるが、私費留學生の場合は学士取得者およびそれ以下の者が主流である⁽³³⁾。②国公費留學生は、留学前に仕事経験を持ち、帰国後の就職が保障されていることが多い⁽³⁴⁾のに対して、私費留學生のほとんどは、留学前の仕事経験がない上、帰国後の就職の保障もない⁽³⁵⁾。③国公費留學生は帰国後、主に高等教育機関や政府機関などへ就職している⁽³⁶⁾のに対して、私費留學生は企業への就職が多い⁽³⁷⁾。

このことから私費留學生は、国公費留学より就職において条件が劣っていることが分かる。また帰国促進政策の中身を見てみると、私費留學生は帰国促進の対象とされていないことに気づく。前述のように政府は1980年代後半から留學生の帰国を促すために一連の政策を打ち出した。これらの帰国促進策は、その時々中国のニーズによってそれぞれの内容が異なっているが、一つ共通点を見出すことができる。それは帰国促進における「エリート主義」という点である。前述の帰国促進政策では、帰国後の様々な優遇政策が明示されているが、しかしそれに適合するのはあくまでも「ハイレベル」の「優秀な」人材のみであって、留學生すべてに適用されるものではないことに留意する必要がある。また「レベル」や「優秀さ」を判断する材料は、往々にして海外で取得した学位や留学した大学の知名度および海外での職務経験などである。つまり、有名な大学で博士号を取得した留學生、または海外の有名な企業で勤務経験のある元留學生だけが帰国促進の対象となるのである。そうでない者、つまり絶対多数を占める「留學生ピラミッド」の中・下層にいる者は優遇政策の対象となっておらず、帰国促進政策は彼らにとって何の役にも立たず無意味なものとなっている。しかしながら前にも述べたように、この中・下層にいる留學生はどんどん増えてきているのである。これは特典満載の帰国促進政策があるにもかかわらず、なぜ帰国留學生は就職難なのか、また逆に帰国留學生はもうすでに就職難に直面しているのに、なぜまた帰国促進政策が必要なのか、といった疑問に対する回答

なのである。

一方、この中・下層にいる留学生は、国の優遇政策を享受できないため、帰国後労働市場において国内出身の大卒者と同じ土俵で就職競争を行うことになる。そうすると帰国留学生の就職は、国内の大卒者と同様に労働市場の変動に左右されることになる。その国内大卒市場は近年大きく変化している。とくに国内大卒者就職難の下では、企業が大卒者を厳選して採用している傾向が強いことが確認されている。この採用の厳選化は帰国留学生の採用においても行われると考えられるため、帰国留学生の就職問題を考察する際に企業は具体的に大卒者に何を求めて採用しているのか、つまり企業の大卒者の採用基準は如何なるものなのかを明らかにすることは極めて重要である。

そこで以下では、筆者達が行った中国国内企業調査の結果を用いて、まず企業の採用基準について、次に採用基準は近年どう変わったかを明らかにし、さらに採用基準の変化は帰国留学生の就職に如何なる影響をもたらしているかについて検討することにする。

Ⅲ 大卒労働市場と帰国留学生の就職

1 企業の新規大卒者の採用基準

中国における大卒者の就職は、1980年代後半から開始された大卒者就職制度に関する一連の市場化改革によって一変した。それまで大学生は無償で教育受け、卒業時に国によって統一的に職場へと配属させられていた。制度上就職率は100%であった（統一配分方式）。しかし、改革の進展にともなって大学教育は有料化し、卒業生は自ら就職先を探さなければならなくなった（自由選択方式）。それにともなって2001年から新規大卒者の就職率は70%前後に留まり、卒業する時点で就職できない者が年々増え続け、大卒者はかつてない就職難という事態に直面するようになった。

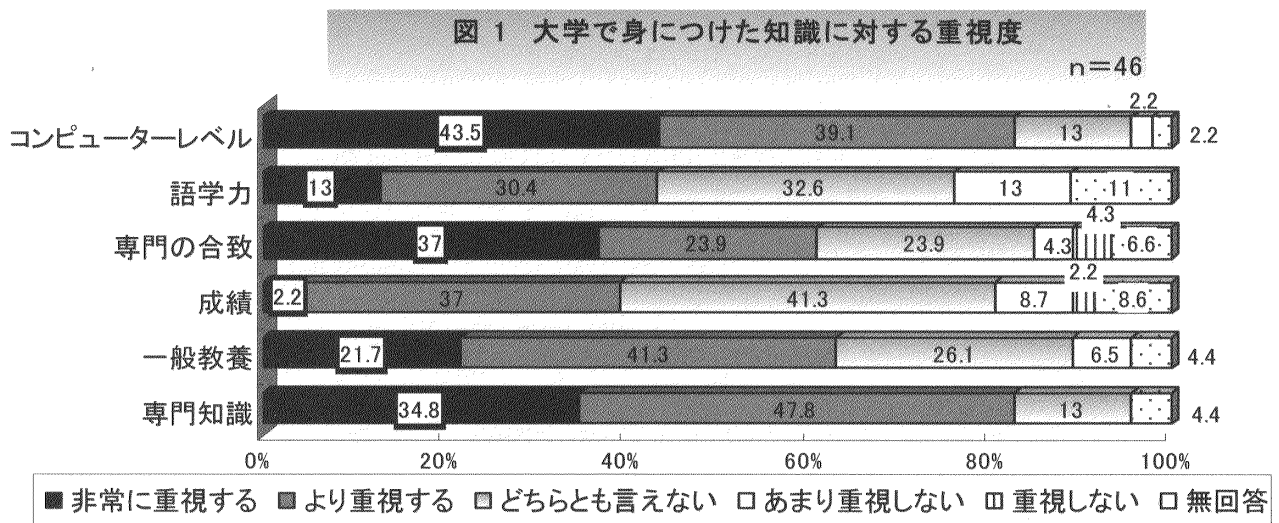
筆者達は、中国社会にこのような市場経済システムを導入することによって発生した新規大卒者の就職難に注目し、就職難を作り出した要因を解明することを課題として、大学卒業予定者と採用企業に対する調査研究を行ってきた⁽³⁸⁾。調査は2004年～2005年にわたって中国の東部沿海部に位置する地方都市の山東省を中心に行った。本稿ではこの調査結果の一部である企業の採用基準、つまり企業は新規大卒者採用において具体的にどのような要素を重視しているかについて考察することにする。

企業調査は、26社からの聴き取り調査と46社へのアンケート調査からなっている。方法としては、まず聴き取り調査を行い、その結果に基づいてアンケート調査表を作成した。またアンケート調査結果の分析においては、聴き取り調査の結果も活用した。

調査では、企業の新規大卒者採用の際に具体的に重視するものを、①大卒者の大学で身に付けた知識、②性格や意欲、③各種能力、④その他の要素の4つに分けて質問し、またそれぞれの要素について「非常に重視する」から「重視しない」まで5段階で尋ねた。以下この4つについてそれぞれ見ていくことにする。

(1) 大学で身に付けた知識に対する重視度

筆者達は、大卒者の大学で身につけた知識を「専門知識」、「一般教養」、「成績」、「専攻の合致」、「語学力」、「コンピューターレベル」の6項目に分けて、それぞれに対する重視度を尋ねた。図1はサンプル全体の回答結果を示している。この図からわかることは、この6項目に対して「重視しない」を選択した者は非常に少なく、「非常に重視する」と「より重視する」と答えた方が多いということである。また「非常に重視する」の一位は「コンピューターレベル」



出所：2005年の企業調査

で、これはコンピューターの普及により、企業は大卒者のコンピューターレベルを重要な評価基準としていることの表れと思われる。コンピューターレベルを示すものとしては国家資格があり、その資格証明書は就職にとって極めて重要なものとなっている。「専門知識」については、「非常に重視する」と「より重視する」と答えた企業が8割以上を占め、専門知識を重視していることが分かる。しかし「大学での成績」については、「非常に重視する」企業が2.2%と極めて少なく、「より重視する」と合わせても4割に達していない。それは企業が大卒者の専門知識を重視しているものの、専門知識の評価は「大学での成績」だけではなくなったことを示している。

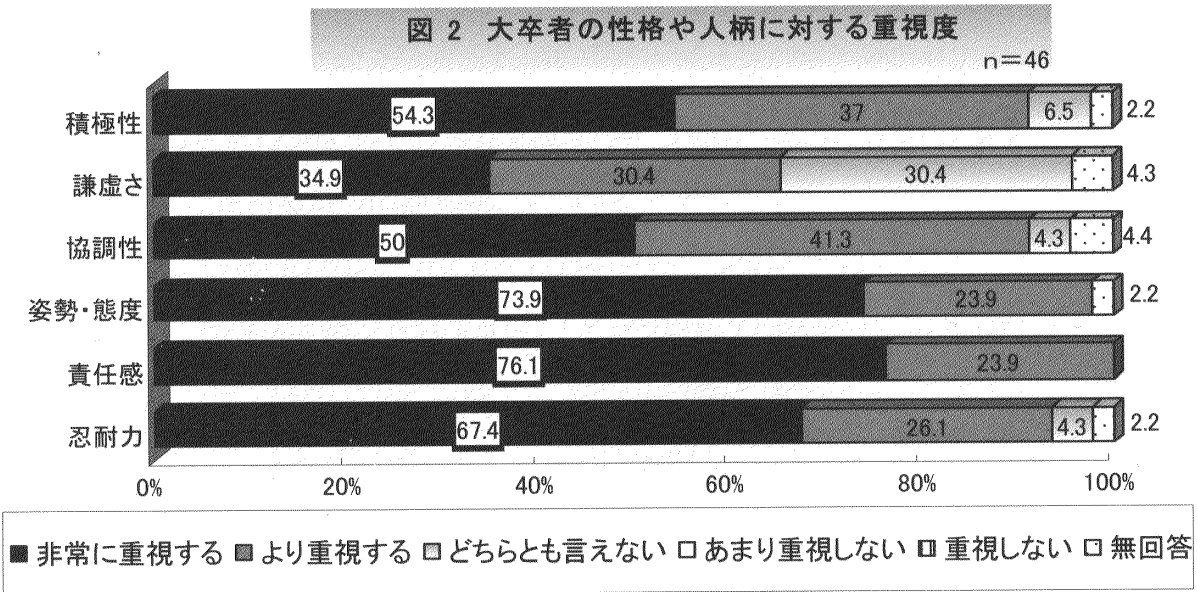
その理由は次のように考えることができる。大学の成績は、大学生が努力して勉強した結果としては評価できるが、採用後の業務遂行能力を予測するための適切な基準とは評価しにくいからである。企業の人事担当者の言葉を借りて説明するならば次のようになる。つまり勉強のできる者が仕事もできる者とは限らない。企業は勉強のできる者を必要とするのではなく、仕事のできる者を必要とするので、どれほど知識を覚えたかよりは、それらの知識を仕事に生かせるかどうか重要である。そのため企業は、採用基準として大学での成績を重視するのではなく、専門知識をみるために独自の筆記試験を実施したり、面接試験などの評価によって総合的に判断するのである。

(2) 新規大卒者の性格や意欲、姿勢に対する重視度

新規大卒者の採用基準の中で、「性格や仕事に対する姿勢・態度」が最も重視されていることは多くの調査⁽³⁹⁾で既に実証されている。しかしながら、新規大卒者には「責任感」や「忍耐力」、「着実に仕事に取り組む姿勢」などが最も欠けていることもこれらの調査で指摘されている。筆者達の調査では、新規大卒者が就職して1年以内の離職率は30%以上であることが確認された。また新規大卒者に「着実に仕事をこなす姿勢がない」ことは、企業が彼らを解雇する最も重要な要因となっていることが分かった。このように新卒者に「着実に仕事をこなす姿勢」がなく離職率が高いため、企業は新規大卒者の「責任感」や「姿勢・態度」を強く求めるようになっているのである。

筆者達の調査では、企業の新規大卒者の「積極性」、「謙虚さ」、「協調性」、「姿勢・態度」、「責任感」と「忍耐力」の6項目についてその重視度を尋ねたが、その結果は図2のとおりで

図 2 大卒者の性格や人柄に対する重視度



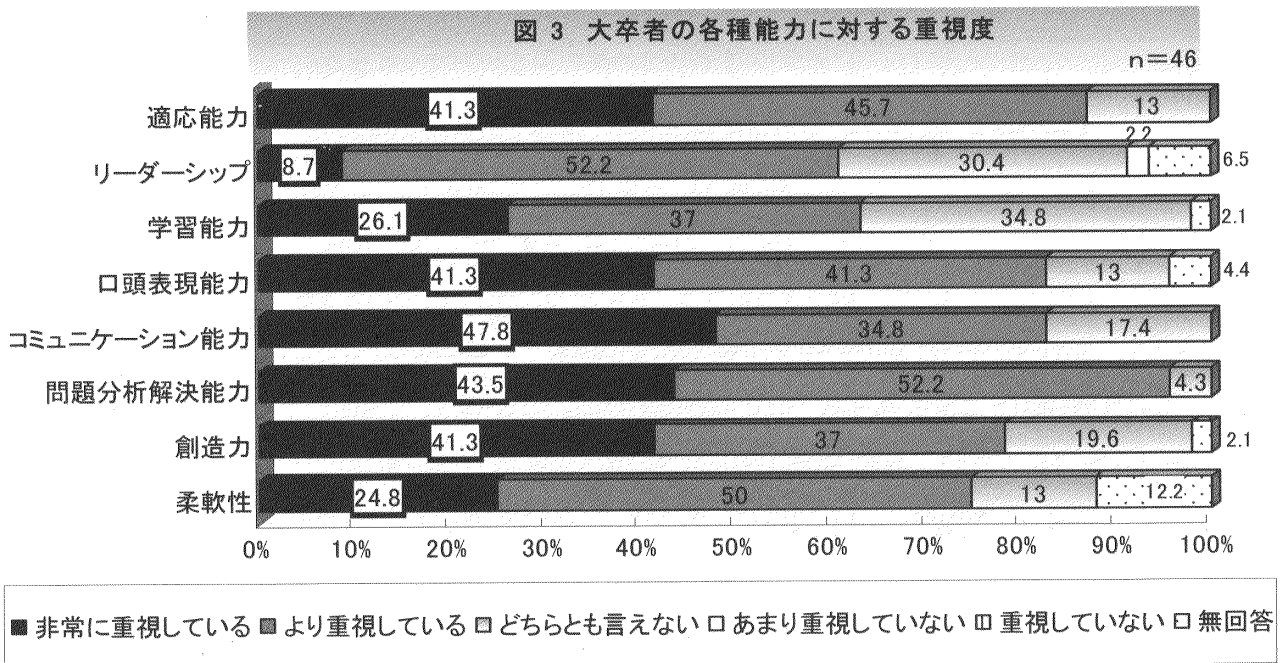
出所：2005年の企業調査

ある。この図から企業が大卒者の「性格や人柄」を非常に重視していることが読み取れる。6つの項目のすべてに対して「あまり重視しない」と「重視しない」と答えた企業は全くないのに対して、「非常に重視している」と答えた企業は、「謙虚さ」(34.9%)を除けばその他の5つの項目について5割以上となっている。つまりこのことは、企業がこれらを新規大卒者に強く求めていることの表れである。

(3) 新規大卒者の各種能力に対する重視度

企業は新規大卒者採用において、大学で身につけた知識や大卒者の性格・姿勢など以外に、新規大卒者のどのような能力を重視しているのだろうか。図3は8つの能力(適応能力、リーダーシップ、学習能力、口頭表現能力、コミュニケーション能力、問題分析解決能力、創造力、柔軟性)

図 3 大卒者の各種能力に対する重視度



出所：2005年の企業調査

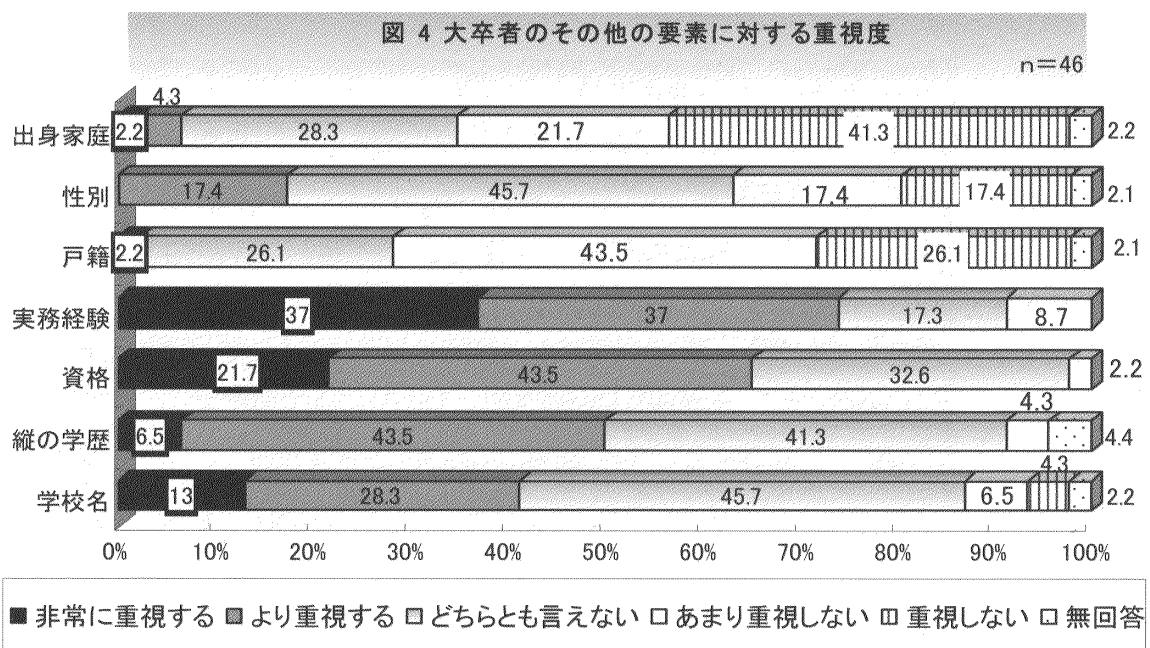
柔軟性) に対して尋ねた結果を示している。この8項目について「重視しない」と答えた企業は1社もなく、「あまり重視しない」と答えたのは「リーダーシップ」に対するわずか2.2%だけであるのに対して、6割以上の企業は「重視する」と「より重視する」と答えている。このことから企業は新規大卒者のこれらの能力をきわめて重視していることが分かる。

図3からわかるように、「コミュニケーション能力」と「問題分析解決能力」、「適応能力」、「口頭表現能力」が最も企業に重視され、続いては「創造力」や「柔軟性」となっている。これらの能力重視は、どれも仕事を遂行する上で必要不可欠なものであり、これらの能力がないと、大学で身につけた知識を生かすことができないと考えられているからである。最も重視度の低いのは「リーダーシップ」で、企業は新規大卒者に「リーダーシップ」をさほど求めているように思われる。これは、かつてのように新規大卒者を幹部候補生としてのみ採用する、という考えが薄まっていることを示している。それは、大卒者の急速な増加により、企業は新規大卒者を幹部候補生だけではなく、一般労働者としても採用するようになり、彼らに「リーダーシップ」を求めるよりは彼らがそれぞれ持っている特質や個性に注目するようになったからだと考えられる。

(4) 新規大卒者のその他の要素に対する重視度

図4は、大卒者の出身大学や資格、性別などの要素についての調査結果をまとめたものである。この図4から、これらの要素に対する企業の重視度の低いことが分かる。

その中で、比較的重視されているのは「実務経験」であり、「非常に重視している」(37%)と「より重視している」(37%)と答えた企業が、合わせて7割以上となっている。これは企業が新卒者にも即戦力を求めていることとつながっている。企業は新規大卒者にも即戦力を求めているから、大学生が大学に在学中、どのような実習を行い、どれほどの経験を獲得したかを非常に重視している。つまり学生が如何に自分の実務経験を積むことができたかが就職にとって重要なのである。しかし学生調査では、学生は概ね半年弱の実習を行なっているが、その実習経験が結局のところ自分の就職活動の成功とつながっていないと認識している。つまり、どれほどの実習を行ったかという期間の問題だけではなく、どのような内容の実習なのか、また



出所：2005年の企業調査

どのような成果を獲得したかが重要である。

次に重視されているのは「資格」である。ここでいう資格とは、語学力やコンピューター・スキル、あるいは各種専門技術や専門知識のレベルを示す資格証明書のことである。

資格には国家資格や業種による資格あるいは地方政府による資格などがあるが、国家資格が一番重視されていると思われる。このことは筆者達の聴き取り調査から明らかである。2004年の企業調査で筆者達は、企業の面接試験を傍聴する機会を与えられた。筆者達が観察することのできたのは大型民間企業の第一次面接試験であった。学生が各種資格証明書を見せながら、「英語国家6級、コンピューター国家2級の資格を持ち、第二外国語の読み書きができ、学生会副主席を務め、実習した企業から推薦書をもっており、共産党党员だ」と積極的に自分をアピールする逞しい姿はとても印象的であった。資格証明書は、多い場合には十数種類あり、その中には自動車の免許証といったものも資格証明書として出されていた。中国の大学生には自動車免許を持っている者がまだ少なく、それを持っている者は新しいことに挑戦できる者として評価されている。このように企業が資格を重視しているため、大学生が一生懸命に必要な資格を取ろうとして、資格ブームを引き起こしている。

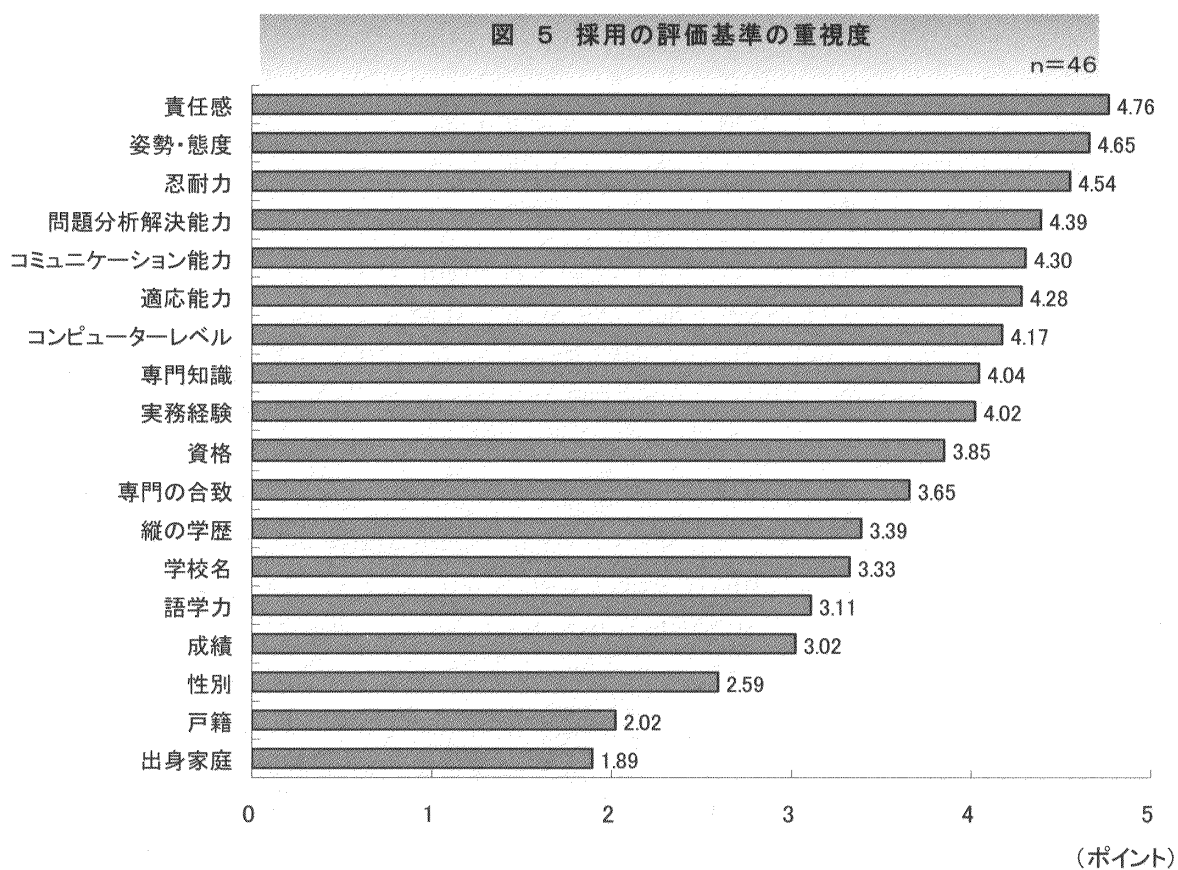
以上の「実務経験」と「資格」に対して、「学校名」を重視していると答えたのは3割強で、重視度はそれほど高くはないことが分かる。このように学校名を重視しないのは、企業が多様な能力をもった人材を必要としているからである。矢野(1993)⁽⁴⁰⁾によれば、企業組織はその内部には多様な部門を持っており、部門によって様々な異なった能力を必要とするので、必要に応じて多様な大学と学歴の者を採用している。この指摘は筆者達の調査対象企業にも当てはまる。筆者達の企業調査では、有名な大学と一般大学の卒業生の能力差について企業の意見を尋ねてみた。その結果は、銘柄大学の卒業生と一般大学の卒業生については、「それぞれ長所がある」と答えた企業が約5割で一番多かった。つまり、それぞれ長所があり、それぞれの能力を必要とするから、様々な大学の卒業生を採用している。それは「学歴」についてもいえることである。図4から企業が学歴を重視していないと答えているが、重視しないのも企業が様々な学歴を必要とするから、学歴の上の者だけを採用するのではないことを意味している。これも筆者達の調査で確認されている。筆者達の調査では、最終学歴の異なる卒業生に対する企業の評価を質問した。その結果は次のとおりである。大学院卒が4年制大卒者と専門学校卒より高いレベルの専門知識を持っていると4割ほどの企業が評価しているが、5割ほどの企業は専門学校の卒業生が実務能力を持ち、しかも定着志向があると評価している。

また図4から分かるように、「戸籍」を重視する企業は極めて少ない。このことは、戸籍は大卒者の就職に与える影響が小さくなっていることを意味している。それから「性別」についても企業の重視度は極めて低いことが図4から読み取れる。企業の採用基準において男女の差は筆者達の調査では確認されなかった。最後に卒業生の「出身家庭」についても企業はほとんど重視していないことが分かる。中国社会はコネ社会(中国語では「関係社会」)だと言われている。そのため、大学生がどのような家庭に生まれ育ったかは就職においてとても重要であった。例えば、共産党高級幹部出身の大学生はそうでない者よりはるかに就職しやすかった。というのは企業は彼らを採用することによって、彼らの親のコネを利用できることになるかもしれないからである。そのことは、企業の経済活動をスムーズに運ぶためにも重要であった。しかし現在では調査結果のように、企業が出身家庭より大卒者本人に目を向けるようになったから、出身家庭は重視されなくなったのである。

(5) 小括：人物本位の「実力主義」採用基準

図5は、以上のすべての項目の回答を18項目にまとめて、「非常に重視する」が大きくなるようにポイント化（1～5点）し、その平均値を算出したものである。図5によって重視度が高い項目順に示すと、「責任感」、「姿勢・態度」、「忍耐力」といった性格に関するものや仕事に対する姿勢が最も重視されている。つぎに「問題解決分析能力」や「コミュニケーション能力」、「適応能力」、「コンピューターレベル」などのような能力が続いている。さらに「専門知識」や「実務経験」、「資格」、「専門の合致」なども重視されているのがわかる。それに対して、「縦の学歴」や「大学名」、「語学力」などは比較的重視度が低くなっている。最も重視されていないのは「大学での成績」や「性別」、「戸籍」および「出身家庭」である。

以上をみる限りでは、大卒者に対する評価基準は出身大学や縦の学歴、性別や出身家庭などより、性格や姿勢、能力および実務経験を重視した人物本位の判断基準となっているといえる。つまり企業は、卒業者がどの大学を出たか、いかなる学歴を持っているか、男性なのか女性なのか、あるいはどういう背景の家庭で生まれ育ったか、といったことより、仕事に取り組む姿勢や熱意、また仕事をこなせる能力があるかどうかを採用基準として重視しているのである。そういう意味では、企業の採用基準は「実力主義」に基づく採用基準となっているといえる。企業のこのような実力重視の採用基準は、国内出身の大卒者だけではなく、国内大卒者と就職競争している帰国留学生に対しても適用されていると考えられる。そうであるなら企業は、帰国留学生の留学経験そのものではなく、留学によって何を身に付けたのか、などの具体的な能力を重視するようになると思われる。つまり、企業の実力主義採用の下では、帰国留学生の留学経験の中身が問われるようになってきていると思われる。



出所：2005年の企業調査

2 帰国留学生の就職

前述したようにここ数年中国における帰国留学生の就職状況は大きく変わってきた。留学経験者を対象とした最近の就職説明会では、月収希望額がわずか3000元という例が多く見られる⁽⁴¹⁾。これは数年前の「年収数十万元」というケースが嘘のようである。労働市場における留学経験者の価値が以前と比べて下落し、就職が困難になっていることは、このことで明らかである。これまでの考察から、こうした帰国留学生の就職難は、海外留学の急増による留学生の質の低下と、国内企業の大卒者採用の厳選化によってもたらされたものと考えられる。

私費留学に対する規制緩和は、これまで少数のエリート学生のみにも許されていた留学の特権がより多くの人に開かれるようになり、留学を選択できる人が増えてきた。また高等教育のグローバル化の進展によって、海外教育機関が学生獲得のため熾烈な競争を繰り広げ、一部大学の敷居は低くなってきている。それゆえ海外留学は以前より容易になり、成績優秀でない学生でも、お金さえあれば海外の大学の卒業証書を手に入れられるようになってきた。このため留学経験者が急増し、資質もピンからキリまでというようにバラツキが大きくなってきた。これまで留学経験者には少なくとも外国語能力を身に付けていると思われてきたが、最近その語学力さえも期待できない帰国留学生が増えてきていると言われている。その一方で国内教育が向上し、海外レベルに近づいてきたため、留学経験者の就職ポストが奪われるケースも増えてきたという⁽⁴²⁾。とくにWTOに加盟してから、国内学生でも国際市場に触れる機会が増えてきたため、留学経験者の優位性が弱くなってきている。むしろ国内の環境をよく知る国内人材のほうが企業に歓迎されるのである。

留学経験者の質の低下は、採用企業の帰国者に対する評価からも見る事ができる。中国の慧博研究所が行った留学帰国者に対する企業の評価についての調査⁽⁴³⁾によれば、帰国者に対して「満足している」と答えた企業は5割弱しかないことが分かった。反対に企業が「満足していない」のは、帰国者には企業が求める能力を持っていないだけでなく、「着実に仕事に取り組む姿勢」さえもないからである。

国内大卒者に見られているような、より良い条件を求めて転職していくという現象は、留学帰国者にも起こっている。それは、就職難の下で帰国者の「不本意の就職」や、投資した高い留学費用を早く回収したいという思いから起こったのかもしれない。しかし前述したように、企業は大卒者の「姿勢・態度」を最も重視しているため、帰国者のこのような転職志向は、留学経験者に対する企業の評価をさらに低下させてしまうに違いない。

実際には、こうした留学経験者の質の低下によって、留学経験者に対する国内企業の姿勢も次第に冷静になり、以前のように海外の卒業証書所持者に飛びつくのではなく、求職者の資質そのものを慎重に見極めようとするようになった。つまり帰国留学生を厳選するようになったのである。また同じ慧博研究所の調査から、企業は留学経験者の「留学経験」だけではなく、「仕事経験」をも重視して留学帰国者を採用していることが明らかになった。しかし職歴がないか、または正式雇用でない兼職または短期間の仕事などしか経験のない帰国者が約5割を占め、年齢が若くなるほどその占める割合が大きいことも分かった。したがってこのように留学帰国者の仕事経験に欠けていることは、仕事を探す上での大きな制約となっているのである⁽⁴⁴⁾。

しかしこれまでの考察から明らかなように、国に帰って求職する留学経験者に仕事経験がないのは当然なことである。なぜならば、私費留学生の場合は、ほとんどの者に帰国の義務も、帰国後戻れる職場もないので、もし海外の留学先で希望の就職があれば、まずそこで就職することになるだろう。それができなかつたら者は、帰国して職を探すことになるから、彼らに仕

事経験がないのは不思議なことではない。むしろ仕事経験のない者こそが国内での就職を希望するのである。海外で就職している留学経験者、とくに海外の有名な企業で就職している者は、すぐに帰国する必要性がないので、そもそも国内での就職を希望しないのである。しかし逆に彼らは、海外での仕事経験をもつ「ハイレベル」の国際派人材と見られ、中国政府の帰国促進の的となっている。要するに、海外で就職している者、あるいは海外で就職の見込みのある者が帰国促進の対象となり、そうでない者は帰国促進の対象とならず、海外でも国内でも就職が難しいのである。このように就職における留学経験者の中での格差はますます広がってきているのである。

IV 終わりに—帰国留学生研究の課題

中国の留学生の送り出し問題は、これまで量的な側面では捉えられてきたが、質的な側面ではほとんど明らかにされていない。しかし、量的な目標を達成した今日の中国にとっては、留学効果を如何に高めるかというのが直面する新たな課題である。本稿では、留学生問題の質的な側面である帰国留学生の就職を対象とし、留学政策と国内大卒労働市場という二つの視点から帰国留学生の就職問題を考察した。

本稿では、帰国留学生の就職の実態を、帰国促進政策における「エリート主義」、国内企業の「実力主義」採用、留学経験者の質の低下などの側面から考察し、帰国留学生の就職難を引き起こした要因を分析した。また就職難の下では、留学経験そのものだけではなく、留学経験の中身が問われるようになってきたと指摘した。

このような状況下で、帰国留学生の就職を考える際に、採用企業と留学経験者に対する実態調査を通じて、帰国留学生の就職・採用の実態を考察することは重要である。つまり、企業の採用においては、留学経験者に対して企業は具体的に何を求めているのか、また留学経験者に対して何に満足し、何に満足していないのかという採用・評価の中身を明らかにすることが必要である。そして留学経験者に対しては、留学経験が彼らの就職活動、または就職後のキャリア形成においてどのような役割を果たしたのかを考察することも重要である。留学経験に対する企業の評価、または就職において留学経験の役割を明らかにすることは、留学効果を考察するための最も重要で必要不可欠な作業である。しかし、このような作業がまだほとんど行われておらず、留学効果、とくに私費留学の効果はまだ明らかにされていないのが現状である。留学経験者と採用企業に対して実態調査を行い、就職という視点から留学効果を明らかにすることは今後の研究課題である。

— 注 —

- (1) 人民網日本語版『『人材青書』発表 留学からの帰国率は約26%』2007年6月8日。
http://j.peopledaily.com.cn/2007/06/08/jp20070608_72150.html
- (2) 邵巍「当前出国留学形勢与思考」『中国高等教育』2006年第22期、24頁、および人民網日本語版「中国から海外への留学生は13万人 06年度」2007年3月7日。
http://j.peopledaily.com.cn/2007/03/07/jp20070307_68531.html を参照。
- (3) 中国通信社「昨年、中国の留学生帰国20%を超える増加」2007年3月7日。
<http://www.china-news.co.jp/culture/2007/03/cul07030701.htm>
- (4) 人民網日本語版「中国、起業する留学経験者が増加傾向に」2006年6月6日。

http://j.peopledaily.com.cn/2006/06/06/jp20060606_60372.html

(5) 中国経済網2007年6月11日。

http://www.ce.cn/cysc/cysczh/200706/11/t20070611_11689623.shtml

(6) 日本留学費用については、大ざっぱに計算してみると、日本語学校を含まず大学に通うだけの生活費と学費は、少なくとも年間150万円（生活費100万+学費50万）を必要とし、4年で600万円必要である。

(7) 中国の大学の授業料に関しては、大学によってまたは専攻によって異なっているが、平均的に年間6000元弱（日本円で10万弱、2004年現在）となっている（徐国興「授業料高騰と高等教育の機会均等」『現代の高等教育』2005年4月 65-69頁）。学生の生活費についても、大学の所在地や各個人の経済状況によってかなりの差が存在しているが、筆者達の調査によれば、地方の一般都市としての山東省では、月300円で年間約3600元（日本円で6万弱、2005年現在）となっている（徐亜文「中国における新規大学卒業者の就職難の実態」2006年 広島大学大学院国際協力研究科博士論文）。

(8) 例えば、遠藤誉他著『帰国中国人留学生の比較追跡調査による留学生教育の改善と展望に関わる研究』平成6・7・8年度文部省科学研究補助金・国際学術研究・学術調査報告書1997年や、奥川義尚他著『私立大学における外国人留学生に対する教育研究指導の改善に関する調査研究報告書（V）—中国人元留学生に対する日本留学効果の評価に関する調査結果報告—』1999年3月や、李成著、許媽媽訳「帰国人員在高等教育領域的地位及変遷」『復旦教育論壇』2004年第1期（総第7期）などがある。

(9) 王津「中国の留学生送り出し政策の沿革と留学ブームの推移」『中国研究月報』2001年10月号、29-30頁。

(10) 同上、30-32頁。

(11) 坪井健「在日中国人留学生20年の動向と日本の課題」『駒沢社会学研究』第38号、2006年3月、3頁。

(12) 王、前掲稿、32頁。

(13) 遠藤他、前掲書、2頁。

(14) 坪井、前掲稿、4頁。

(15) 遠藤他、前掲書、2頁。

(16) 王、前掲稿、33頁。

(17) 坪井、前掲稿、12頁。

(18) 遠藤他、前掲書、2頁。

(19) 邵、前掲稿、24頁。

(20) 同上、24-25頁。

(21) 坪井、前掲稿、18頁。

(22) 同上。

(23) 小島麗逸・鄭新培著『中国教育の発展と矛盾』お茶の水書房、2001年7月、183頁。

(24) 同上、192頁。

(25) 同上、184頁。

(26) 王、前掲稿、34頁。

(27) 遠藤他、前掲書、3頁。

(28) 同上。

- (29) 王、前掲稿、39頁。
- (30) 中国通信社「昨年、中国の留学生帰国20%を超える増加」2007年3月7日
<http://www.china-news.co.jp/culture/2007/03/cul07030701.htm>
- (31) 「中国政府 海外留学人材の帰国を促進」『月刊 アジアの友』第452号、2007年1月10日、11-13頁。
- (32) 同上。
- (33) これについては、日本に来ている留学生の例から見るができる。例えば、平成18年度日本の留学生総数は11万7927人で、そのうち、約90%は私費留学生である。また留学生を国別に見ると、中国人留学生は63%を占めており、さらに在学段階別を見ると、学士課程以下の者が約74%を占めている。「留学生受け入れの概況（平成18年版）－JASSO」独立行政法人日本学生支援機構ホームページ。
http://www.jasso.go.jp/statistics/intl_student/data06.html
- (34) 遠藤他、前掲書、29-30頁。
- (35) 人民網日本語版「中国の海外留学帰国者人材の生活状況調査」2007年7月9日。
http://j.peopledaily.com.cn/2007/07/09/jp20070709_73482.html
- (36) 李・許、前掲稿、26-36頁。
- (37) 注（35）を参照。
- (38) この調査研究の詳細については、徐垂文・来島浩「中国における新規大学卒業者の就職難の実態－山東省の事例を中心に－」『山口大学教育学部 研究論叢』第56巻、77-105頁を参照。
- (39) 例えば、張敏強・蘇賦原「大学生就業問題的新審視 — 2004年広東地区大学生择業心態及状況調査報告」『高教探索』2004年第3期や、高転勇・沈延兵「用人单位対高校卒業生採用標準的調査分析」『中国青年研究』2005年2月などがある。
- (40) 矢野眞和「新規大卒者の労働市場」『日本労働研究雑誌』No. 405、1993年10月号。
- (41) 例えば、今年6月に、中国の新聞紙『国際先駆導報』とインターネット検索の『新浪網』が共同で、「帰国者の月給は三千元で適切なのか」というテーマに対してインターネットによる調査を行った。調査に参加した人は7030人で、そのなか、66.3%の人が「月給三千元で適切」だと答えている（中国経済網2007年6月11日）。
http://www.ce.cn/cysc/cysczh/200706/11/t20070611_11689623.shtml
- (42) 人民網日本語版「帰国留学生 急増で価値下落 訪れる就職難」2003年12月15日
http://j.peopledaily.com.cn/2003/12/15/jp20031215_34989.html
- (43) 慧博研究所は今年の6月頃から、留学帰国者の構成や特徴、帰国者に対する企業の評価などを対象として調査を行い、「中国の海外留学帰国者人材の生活状況調査(2007年)」を発表した。調査はインターネットを利用して行い、452社の企業と1216人の留学経験者の有効回答がえられた（人民網日本語版 2007年7月9日）。
- (44) 同上。

— 2007年9月20日 —