

就職における日本人学生と留学生の状況

国際学部 国際社会学科 ソン デヨル
宋 大烈

1. 日本国内の就職活動において年間の流れ（日本人学生と外国人留学生の共通部分）

サブプライム事件をきっかけに日本内の就職問題が大きな問題として新聞を飾っている現在、日本人学生たちが抱えている就職活動に伴う苦労や問題は何かあるかと外国人として疑問を持つ。それとともに日本人学生たちより立場が狭いと言われている外国人留学生の日本国内の就職活動・苦労および問題もあるはずだと思って調査することにした。さらに、私の母国である韓国では外国人留学生の就職活動はどうなっているかについても感心が沸いて調べてみようと思った。

最近では就職活動の時期が以前より早期化され、大学3年生の夏の時から始まる（3年生になってからすぐ始まる人もいる）。まず、夏休みの頃インターンシップの応募、秋には就職情報インターネット・サイトのオープンと同時に情報収集が始まる。

翌年、年明けとともに各会社の説明会があつて、2月には多くの企業がエントリーシートを受け始める。4月に入ると企業の選考・面接が本格化し、5月になったら大手企業の内々定が決まる。6月になるとさらに中・小企業の採用が加えて、10月からは正式の内定を待つ仕組みである。

今のような就職活動の形態は1950年の朝鮮特需による人手不足が発して、企業側が卒業予定者の採用早期化することに対して、学校側は学業専念が阻害されるという意見が対立して生まれた「就職協定」によって始まった（1952年）。しかし、1996年「就職協定」が廃止された以後、今のように就職活動が早まった。

就職活動にもっとも活用されるのはインターネット・サイトである。企業側も採用経路として利用していることは新聞や就職情報サイト・就職情報誌・自社ホームページでの募集がもっとも多かった。

私にとって、このような形態の就職活動は定型化されているように見える。定型化はその時期に合わせて活動することで便利に感じられるかもしれないが、その時期を逃してしまったら次には同じ機会を失うように感じた。

2. 日本国内の採用のカテゴリー（日本人学生と外国人留学生の共通部分）

① 新卒採用 : 大学や大学院を卒業、修了してすぐに就職する人を募集する採用である。一般的に、3月に卒業・修了する人を4月に採用するシステムだ。大体学部生

で 25 歳未満、修士修了者で 28 歳未満などの年齢制限を設ける企業も多い。

② 第 2 新卒採用 : 大学や大学院を卒業、修了して大体 3 年以内の人（企業によっては 5 年以内というところもある）を対象にした採用である。新卒よりも募集は少ないが、新卒で十分な採用ができなかった企業やいろいろなバックグラウンドを持つ人を求める企業が導入している。年齢制限は、新卒採用よりも 3~5 歳高い場合が多い。

③ 中途採用 : 仕事をした経験のある人を対象にした採用である。採用期間は決まっていないが、夏から秋または 1 月ごろ比較的が多い。仕事経験は大体最低 3 年間以上を認めている。

3. 日本人学生の就職活動（以後、略して「就活」という）

今年（2010 年）厚生労働省と文部科学省の発表によると大卒内定率が前年度と比べて 6.3%が減った 80%にとどまったという。

就職活動に挑む大学新卒者たちは既存の卒業者（既卒）と外国人留学生かつ高校卒業者との競争に臨まなければならない。限られている就職先を探す中で多様な就活を行なっている。内々定・内定をもらった人に反して最後まで行き先が決められなかった人たちは今までそのまま既卒者になって新卒者の時の就職門よりもっと狭い既卒者の就職門を通らなければならない。新たな「浪人」の誕生だ。既卒者になるのが不安な人たちは卒業時期を先にする「卒業延期制度」を利用するとか、最近の現象だけど、人材派遣会社に契約社員として勤め、派遣会社との提携企業で実務経験を積みながら正社員としての就職チャンスを狙うケースもある。また、特異なケースかもしれないが、日本企業の海外支社へ入社して本国に戻ることを狙うケースもある。

2009 年（株）ビズリーチが 304 人を対象に実施した「東大・阪大・慶應・早稲田の大学生に就職観調査」によると、就職先は日本の大手企業が中小・ベンチャー企業を上回って 89%の絶対多数を占めるし、日系企業と外資系企業の関心度は、4 箇所の大学に限定した調査だが、意外に外資系企業にはあまりにも関心が少ない（83%以上、）。

今回の調査で様々な資料から「新卒」と「既卒」という言葉を取り上げて 2 つのグループでわけている就活現象を見られるようになった。また、卒業の前に就職先を決まらなければならない新卒者の圧迫感と卒業と同時に就職門が狭くなる既卒者の不利も感じる事ができた。

この 2 つのグループについてはまだ社会問題化になっていないと感じだが、東京大学院の教育社会学教授である本田由紀は「企業は卒業後、最低 3 年間程度は既卒者を『新卒者』として扱うように採用条件を緩和すべきだ」と述べた。そして、企業の新卒者偏重の採用に関して、経済産業研究所上席研究員なる小林慶一郎さんは「新卒採用を重視するのは日本の企業が『囚人のジレンマ』に陥っているからだ」と説明ができる。つまり、ほかの企業が新卒を囲い込む社会では、自社も新卒採用にこだわるのが合理的になる」という理由を挙げた。もちろん、このような事態を袖手傍観している

大学自体も責任を認めるべきだという意見もある。1996年日本政府が「就職協定」を廃止して企業に任せたのが正しかったかどうかは疑問である。

4. 外国人留学生の就職活動

中曽根首相の時に留学生の10万人受け入れ計画を始めて、20万人を経て福田首相の時にはついに30万人留学生受け入れの計画を立てた。しかし、現実には留学生の就職環境が日本人学生以上に厳しく、なかなか内定が取れない、就職先が少ないという学生が少なくないといわれている。また、外国人であって日本人学生と異なっている部分がある。就活中にあるコミュニケーションの困難、いくら慣れていても日本語という外国語を使用して情報を集めることとか採用試験を受けることはやはり難しい面である。このような困難は日本人学生と区別しない採用方法を採択しているほとんどの企業で発生しているが、少ないものの留学生だけ選考する企業があることが特権というなら特権といえる。

日本企業は留学生をどのぐらい採用しているか。「財団法人海外技術者研修協会」の286社を対象で2007年に調査した結果は半数を超える50.7%が留学生を採用していると答えたが、全国15,000社を対象で調査した「独立行政法人労働政策研究・研究機構」の2008年の報告によると過去3年間で採用しなかった答えた企業が89.5%にいたる。留学生たちの就職先が少ないという訳が理解できる（無応答の会社もある）。

2008年現在、留学生の総人数は117,927人で推定し、留学生資格から就職を目的とする在留資格変更許可人数は8,272人で、その比率は約7%にとどまる。就業形態としては日本人学生とほぼ同じで正社員、契約社員、派遣社員である。上述（四.）した内容の中で日本人学生が派遣会社を通じて就職を狙う傾向があるように留学生も派遣の形態で勤められていることが分かった（正社員が50%、非正社員が30.7%、派遣・請負社員が16.1%）。

しかし、就職先が決まってもさまざまな理由で資格を取れない場合もある。就職先が日本政府の認められない会社の場合、日本人の就職を優先視する場合、学生自体に問題がある場合をあげられるという。

このように留学生は就活とともに在留資格も気を配らなければならない。もちろん、会社側が責任を持って行なってくれるが、ほとんどの会社が手続きをわずらわしく感じるのが現実だ。外国人留学生を採用しなかった会社の理由の中で「社内の受け入れ体制が整っていないから（コミュニケーション問題など）」と「外国人の採用自体に消極的だから」という答えが1位・2位を占めているぐらいである。このような企業は行政に対して、採用や雇用をサポートする体制の整備などを要望している状況である。

産業別外国人労働者数をもっとも多かったのは製造業で、留学生の社員が持っている資格は「人文知識・国際業務」が多かったし、次が「技術」資格だった（在留資格は「活動に基づく在留資格」と「身分または地位に基づく在留資格」に分け、また「活

動に基づく在留資格」は就労可否で分けている。合計は 27 種類である)。

● 参考資料

日本経済新聞 2010 年 3 月 7 日付。

宇都宮大学『留学生の進路に関する意識調査報告書』(2009 年 2 月)。

独立行政法人労働政策研究・研修機構

「外国人留学生の採用に関する調査」(2008 年 4 月)

<http://www.jil.go.jp/institute/research/2008/042.htm>

日本経済新聞 2010 年 4 月 30 日付。

朝日新聞 2010 年 5 月 29 日付。

「東大・阪大・慶応・早稲田の大学生に就職観調査」(2009 年) より

http://www.fgn.jp/mpac/sample/_data/impacter/200910_12.html

朝日新聞 2010 年 4 月 19 日付。