

職業紹介事業者によるナラティブにおける
「望ましい外国人人材像」
—在留外国人の就職を妨げる要因に着目して—

The Image of the Desirable Foreign
Worker in Recruiting Agencies' Narratives:
Exploring the Inhibiting Factors in Foreigners' Employment in Japan

ゴロウィナ・クセーニヤ Ksenia GOLOVINA
ムヒナ・ヴァルヴァラ* Varvara MUKHINA

1. はじめに

本研究ノートは、2015年に行った4つの職業紹介事業者へのインタビューのデータを用い、訪問型職業紹介事業者を通じた在留外国人の就職活動の事情や就職の可能性を探る。そのために、批判的ディスコース研究（以下、CDS）（Wodak and Meyer 2016）に基づくナラティブ分析を試みる。CDSの対象は、世論の形成に影響力を持つとされるメディアや政府、宣伝広告産業等のいわゆる「権力のある機関」による「声」であり（Cooke and Simpson 2015: 118）、その中の不平等性を浮き彫りにすることを目的としている。また、「記号論的データの体系的かつ追跡可能な調査を通してイデオロギーや権力を脱構築すること」（ヴォダック、マイヤー 2018: 6）をその特徴としており、一種の「アクティビズム」としても位置付けられることがある。本稿は、雇用者側と外国人求職者の間の重要な「窓口」として、外国人求職者に対して（就職相談の際）、また外国人求職者について（雇用者側とのやりとり等の際）、職業紹介事業者が発する発言が、社会における外国人人材像の形成や固定化につながると仮定し、CDSを参照した枠組みを用いることにした。CDSの提唱者の一人であるテウン・ヴァン・ダイクによって1990年代に行われたCDSを用いた最初の研究はオランダの人々が「外国人」をどう思うかという古典的スタディ（De Fina and Tseng 2017: 388）であるが、その意味でも本項の扱う事例はCDSの対象として相応しいと言えよう。

ここでは就職活動・就職・職場定着の観点から学術的関心を抱く在日ロシア語圏移住者の事情を紹介する。筆者らは2015年と2017年に在日ロシア語圏移住者を対象に、日本での労働をテーマに、2つのオンライン調査を行った¹。ロシアからの出身者を7割台とするこれらの調査の標本の主な特徴と

* ムヒナ・ヴァルヴァラ 上智大学

しては、大学卒業以上の学歴を持つ30～40代の女性の割合が高いこと、日本に長期的に滞在している者が多いこと、「永住者」や「日本人の配偶者」、「定住者」という在留資格を有し定住の傾向を示す者が多数派であることがわかった²。上述のオンライン調査で集めたデータやその後行った在日ロシア語圏移住者を対象とした聞き取り調査のデータについて、更なる問題に焦点を当て、在日ロシア人移住者の学歴及び定住経路（ムヒナ、ゴロウィナ 2017）やジェンダー視点からの在日ロシア人女性の労働市場への統合（ムヒナ、ゴロウィナ 2018）、またロシアに限らず在日ロシア語圏移住者全体の日本語習得レベルと就職率・就職状況の関係性（Golovina and Mukhina 2017）、就職活動や就職における「トラウマ」の経験とそのナラティブ化（Golovina and Mukhina, forthcoming）について考察を行った。出身国での状況と比べて、回答者の就職率が低いことやスキル面での「下降移動」、雇用形態の不安定さ、また職場に対する期待と現実とのずれ等の多くの問題が見出された。なお、非正規雇用という意味での雇用形態の不安定さは、失業と並んで日本で働く外国人全体について対処すべき課題として指摘されている（津崎 2018）。

ここでは、最新の2017年のオンライン調査結果に基づいて、回答者の就職チャンネルに着目し、その中でも、職業紹介事業者というチャンネルについて触れたい。オンライン調査によると、職業紹介事業者を経由して現職に就いたのは有職者144名のうち19名（13%）であり、そのうち9名は窓口が全国に渡るハローワークを利用したそうである。ハローワークについては、在日ロシア語圏移住者の間で周知度が高く、例え就職につながらなくても窓口を訪ね相談をする者もいることが、その後のインタビューでわかった。

なお、有職者による、「現職への就職につながった」という回答数の最も多かったチャンネルは「ロシア語圏移住者を含む外国人知人」（26%）と「インターネット上の求人サイト」（23%）だった。「日本人の知人による就職のサポートを受けた」と答えたのは20%の回答者であり、3番目に多い。マイグレーション・スタディーズにおける議論によると、同じ外国人移住者から就職活動等のアシストを受けた場合、それが必ずしもプラスに働くわけではなく、「ネガティブキャピタル」として機能することもある（Bartram, Poros, and Monforte 2014: 135）という。それは、民族的ネットワークを利用した外国人求職者がその教育やスキル等に合った職ではなく、即時に就くことのできる仕事を担うようになり、結果的にホスト社会との社会的統合が遅れる状況を意味する（Bean and Brown 2015）。このような職は賃金が低く社会保障もないケースが多い。民族的チャンネルを活用した移住者の就職は世界に見られる現象で、特に移住当初に活用されることが多いとされ、移住者の生活を支えている

1 2015年のオンライン調査（n=184）は「ロシア語圏移住者の専門スキル及び就労実態に関する調査—人手不足解消に向けて—」という研究プロジェクトの一部として、2017年のオンライン調査（n=235）は「外国人女性の労働市場への統合の課題—ロシア語圏の長期滞在女性を事例に—」の一環として行われた。

2 性や年齢、在留資格に関する特徴は、法務省による在留外国人統計における旧ソビエト連邦の国々からの移住者、中でもロシア国籍を有する移住者の特徴と一致している（法務省/e-Stat 2020）。調査の時点での旧ソ連の国々からの在留外国人はそれぞれ13,980人と15,687人（2015年12月と2017年12月）で、執筆現在の最新の統計（2019年12月）では、17,594人まで増えている（法務省/e-Stat 2020）。

(Chaudhary 2019, Zhou 2019) ことは否定できないが、移住者のホスト社会からの分離や周辺化を促している場合もあると同時に、ホスト社会から見れば、このような状況は労働力確保の機会を逃してしまうことにもつながる。

オンライン調査結果の本稿に関連した項目は第2節でまとめるが、ここでは、在日ロシア語圏移住者の中では民族的リソースを活用した就職チャネルは活用度が最も高いことを繰り返し強調したい。その事実に関連して、職業紹介事業者について、本稿の調査結果での全体としての利用率の低さの原因、それ自体を視野に入れる必要があると考える。これは、より幅広い層の在留外国人の就職のための、アクセスしやすい・利用しやすい公的なルートが限られていることを示している。

本稿では、上述の研究成果を踏まえて、仕事を探し、仕事に着く最初の「入り口」の一つとなっている訪問型職業紹介事業者を利用した場合、在留外国人がどのような阻害的要因に直面し、また、それらの要因が在留外国人による職業紹介事業者のより幅広い利用を妨げる働きがないかを考察する。職業紹介事業者のナラティブを CDS の枠組みの中で考察した結果、予備的結論として、在留外国人の就職活動を困難にし、就職を妨げる阻害的要因として、ある特定の、日本企業にとって「望ましい外国人人材像」の存在・再生・維持が挙げられる。

2. オンライン調査結果：在日ロシア語圏移住者の労働状況のサマリー

2017年のオンライン調査によると、母国で仕事をした経験があるのは229名³の在日ロシア語圏移住者のうち203名（89%）で、日本で仕事をしたことがあるのは226名のうち187名（83%）、また調査の時点で就職していたのは187名のうち147名（79%）であった。しかし、在職者の中でも「正社員」として雇われていたのは、29%に過ぎず、残りは非正規雇用のアルバイトやパート、契約社員、またフリーランスや自営業に就いていた。年間の収入について、回答者が割合的に最も多かったのは、201～400万円と103万円以下という範囲の個人収入で、全体の4割が収入額に満足していなかった。同時に、「就職したいかどうか」という問いに答えた無職やアルバイト等の79人のうち57名（72%）は「就職したい」を選んだ。標本のコアな部分を成すのは、大学卒業以上の学歴を持つ長期滞在女性であるということを考慮すると、彼女らの就職や雇用形態を含む就職状況には改善されるべき余地があると言える。同時に、雇用者側にとっても、彼女達が教育や移住前の仕事の経験の面等で「多様な」人材であり、かつ日本に根を下ろしているという意味で魅力的な人材になり得ると考えられる。

先行研究において労働の観点で主として議論されてきたのは、技能実習生（Kamata 2008、上林 2015）や、特別なカテゴリである定住者の日系人（小内 2010）、それに留学生（井口、曙 2003、守屋 2012）というカテゴリであり、結婚等を理由に来日した長期滞在者、とりわけ女性を労働者とし

3 本オンライン調査は、なるべく多くの回答者からのデータが得られるように、全ての質問への回答を必須とせず、無回答を可能としたため、各質問への回答者数が異なっている。そのため、各質問についての全体の回答者数を示すこととする。

での考察対象とした研究はまだ少ない。本稿で取り上げられる職業紹介事業者の潜在的な利用者として、ここでは「日本人の配偶者」や「永住者」、「定住者」の在留資格を持つ長期滞在者を想定する。そして、そのような長期滞在者が職業紹介事業者を利用した場合、就職につながりやすいかどうかを、職業紹介事業者のナラティブにおいて見えた「望ましい外国人人材像」との関係性から、考える。

3. 職業紹介事業者のナラティブに着目して

3.1 職業紹介事業者の概要

調査対象となった4つの職業紹介事業者（東京）は、民営企業2社と、2つの公的機関（外国人在住者の割合が高い地区におけるハローワーク）であるが、本稿では便宜上、すべてを指す時は「職業紹介事業者」とし、それぞれに関してはA社、B社、C所、D所と呼ぶこととする。A社とB社は新規卒業者の留学生、C所では新規卒業者の留学生と就労ビザを既に所有し転職を検討する者を職業紹介の対象としており、D所は永住者・定住者、また、アルバイトを探す在学中の留学生を主な対象としている。一部の職業紹介事業者は在留資格制度を問題視している⁴。またD所は外国人求職者に対して日本語、及び介護用語のコースを実施し、C所もその2つに加えて就職マナー講座を提供している。また、B社は雇用者側に対して留学生の教育・キャリアの特徴を説明するセミナーを行なっている。

3.2 職業紹介事業者のナラティブにおける「外国人人材像」

以下は、職業紹介事業者のナラティブにおける雇用者側による「望ましい外国人人材像」を考察対象とする。発言を主なディスコースごとに分け、それらに着目した。主なディスコースとは、以下の4つである。

1 「日本語力及び語学力全般を持っているべきである」

4 在留資格（あるいはビザ）は、在留外国人が日本で就労する際、その可能性を左右する構造上の重要なファクターである。ビザ制度は職業紹介事業者のナラティブにおいてキートピックの一つとして登場した。が、この問題は本稿のテーマの範囲を超えているため、詳しくは扱わない。在留資格や労働制限を取り巻く詳細な記述として、津崎（2018）の考察が挙げられる。「日本人の配偶者」や「永住者」、「定住者」等は就労に対する制限がなく、在留資格に関する規定は更新や再入国、住所変更等に限られる。一方、留学生については、在学中はアルバイト等を可能とする「資格外活動許可」（1週/28時間以内の勤務）が必要であり、卒業後は「在留資格変更許可」を得る手続きをしなければならない。「在留資格変更許可」を申請する際、申請者が教育を受けた分野と今後の就労内容が一致しないと、許可が出ないこともある。これは、「留学生の在留資格への変更許可のガイドライン」（出入国在留管理庁 2020）における「従事しようとする業務に必要な技術又は知識に関連する科目を専攻して卒業していること」という条項によって定められている。2017年のデータによると、留学生から就労ビザへの切り替え申請を行ったのは27,926人であり、その80%が許可を得ている。2007年と比べて、切り替え申請数が145%も増加しているが、許可が出ないのは毎年6～20%であり、2017年までの10年の間に最も多く却下されたのは2017年であった（5,507人）（出入国在留管理庁 2019）。本稿でインタビューをした職業紹介事業者はこれらの却下率を大きい数字であると感じており、B社やC所の利用者の中にもビザが下りず帰国せざるを得なかった者がいたと述べていた。

- 2 「(優秀な) 留学生であるべきである」
- 3 「『日本独特』のルールを理解しているべきである」
- 4 「特定の年齢であるべきである」

ナラティブの中で、職業紹介事業者が外国人求職者の就職活動をサポートするその活動について語る際、一方では雇用者側による要求や「望ましい外国人人材像」について変えるべき実態として語りつつも、他方ではこのような要求や像が変更不可能なものとして雇用者側が発信する諸ディスコースに賛同し、自身のナラティブにおいてもそれらのディスコースを強化しているという仕組みが確認できる。このような仕組みは、「望ましい外国人人材像」の固定化を促し、次第に、このような像に当てはまらない在留外国人に職業紹介事業者の利用をためらわせ、労働力として労働市場に参入することを妨げ、労働力の多様化も差し止めていると言えよう。

3.2.1 「日本語能力及び語学力全般を持っているべきである」

職業紹介事業者は、外国人人材に最も強く期待される要素は高い日本語能力に加えて語学力（英語、母語等）であり、語学力の不足は、就職の重大な阻害的要因となると語っている。特に文系の場合、日本語能力試験の最上級のレベル（N1）に加えて、英語力も必要とされ、母国語を併せたトライリンガルの人材が求められるのである。理系の場合は、母語と英語、そしてある程度の日本語を身につけていれば就職の可能性はあるが、対象の職業紹介事業者のサービスを受ける外国人には理系は少ない。以下は職業紹介事業者のナラティブに見られる日本語能力に対する要求の例を挙げる。

A社は次のように語る。

①文系の場合：

ただ、やっぱり その専門職ではない人は やっぱり 語学がトライリンガルとかで出来ないと厳しいかもしれない。…母語は絶対にしゃべれるので、となると日本語と英語もしゃべれないときついかな。文系になると、やっぱり 語学力が問われるから英語と日本語と両方しゃべれるから、半分通訳ですよ。

②専門職の場合：

そして作るエンジニアがいてスリーマンセルでチームで仕事をするんですよ。なので やっぱり、その人たち〔注：日本人社員〕が英語がしゃべれるかといったら必ずしもそうではないので…日本語は必須ですね。

A社のこれらのナラティブから、英語が社内に通じないであろう日本企業の事情に対応した外国人人材の語学力に対する雇用者側の要求が窺われる。日本語は「必須」、それ以外の言語も身につけていなければ、就職するのは「厳しい」と指摘されている。また、「バイリンガル」の拡張である「トライリンガル」という、ネイティブ性が含意される単語からも分かるように、語学力全般のレベルへ

の期待は高い。結果的に、「外国人が日本で就職するためには、ネイティブに近い日本語力、またその他の言語能力も必要である」というディスコースが再生されている。

外国人人材の語学力に対する要求が高い反面、日本人社員は「英語がしゃべれるかといったら必ずしもそうではない」ため、外国人人材はその専門分野の能力の他、通訳者としての役割も期待される。つまり、語学力をめぐる外国人人材像には、日本人以上に語学全般が出来ることや、それによる附属的な価値（例えば、通訳業務も担当できるという利便性）を持つことが望ましいとされている。これらのナラティブに、現代語で「話者の認識を表わ」し、「伝聞・予想との一致」を示す「やはり/やっぱり」（加納 2012：10-11）という副詞が良く使われていることは、ディスコースが反映している「現実」の固定化を意味している。

同様にC所は次のように語る。

技術系と文系に対する日本語レベルの要求：

だからこういう技術的な会社であれば特にN1レベルじゃなくても、N2レベルでも、本人の専門知識、研究だとか技術屋さんですから。物をきちんと作ってもらえればいい…。ただ
やっぱり、営業だとかコミュニケーション能力を必要とする職業であれば やっぱり、どうしても遠慮が。または やっぱり、ビジネス…であると、N1を超えたスキルは必要。

このナラティブでは、技術系であっても日本語のN2レベルが必要であり、文系（営業等）であれば更にN1以上のレベルでなければならないと指摘される。N1以上のレベルというのは、日本語ネイティブに相当するレベルだと考えられ、要件の高さを物語っている。

更に、B社の次のナラティブでは、観光客の増加を背景とした人手不足に悩む販売の分野や、同じく労働力不足のIT分野を挙げているが、共に日本語力が重要な条件となっていることが見えてくる。

①販売の場合：

販売のところで、外国、要は中国語が出来て、英語が出来て、日本語が出来る人、というのはものすごく今、販売職としてのニーズがある。

②ITの場合：

もう日本人のエンジニアが取れないから、日本語でコミュニケーションが取れる方であれば、ITの技術を持っている方であれば、どういう方でも、どういう国籍の方でも、いいので紹介してくださいって形で依頼が来る…。

次に、B社とC所の次のナラティブにおける特定のディスコースにも注目したい。

日本語しか通じない日本社会：

B社：日本ってというのは同じ民族、日本人で日本語しか通じない国である。

C所：基本「やっぱり」、日本語のレベルじゃないかなと思う…、「やはり」。「やっぱり」。どんな仕事であっても、例えば会社の中であつたりとか、…お客さん対応だとか、特に留学生の方…は飲食店でアルバイトしている方が大勢いらっしゃると思う…けど、ある程度日本語レベルがないとお客さん対応が無理ですから。「やっぱり」、日本ね。よその国なんかは英語がほとんど通じるような国があつたりしますが、日本は無理ですからね。

これらのナラティブでは、日本は単一民族国家であるというディスコースが再生され、日本語しか通じない国であると強調される。学問において、このディスコースは「神話」として批判されてきたが（Burgess 2007）、公共的言説では「日本＝単一民族国家」という信念が存在し続けている。C所のナラティブでも「やはり」の使用度が高い。ネイティブに近い日本語能力への要求は、「同じ民族、同じ言語」という単一言語主義的なディスコース（Cooke and Simpson 2015: 120）を維持するための「同化」を求めるアプローチとして考えられ、多様性を重視したスタンスではないと言える。

次のナラティブにも注目すべきポイントが含まれている。

英語のみでの教育が不十分：

まずは、ほとんどの方が留学生の場合、母国で日本語を勉強しているか、…日本に入国してまずは日本語学校に通って、留学生として日本語学校に通って、さらに大学に行くっていうパターンが、「やっぱり」、多いですね。あと、英語で授業をやっているような大学があつて、…この学生さんは日本語レベルがどうしても、他の方より落ちちゃっている傾向がありますから、…かなり自分で努力しないと、日本語レベルがないと就職難しいという現実がある。

国際化を目指して日本の多くの教育機関が英語での授業を提供し、他国からの留学生を受け入れている一方、日本での労働市場参入となると、グローバルな人材のイメージは日本語ができることを前提としていることが見えてくる。

3.2.2 「(優秀な) 留学生であること」

調査した職業紹介事業者は、例えばD所は永住者・定住者やアルバイトを探す留学生をサポートしている。しかし、インタビューでわかったのは、永住者等を対象とするD所でも留学生のアルバイトの紹介⁵が主な事業になっているということである。つまり、留学生は新規卒業者としてやアルバイト

5 この職業紹介事業者を通じて就職した者のうち、留学生のアルバイトは60%程度とされている。

として期待されていることがわかる。例えば「永住者」の資格を持つ者は、留学生とは異なり就労制限がないことから雇用されやすいカテゴリである（津崎 2018: 22）にも関わらず、実際は、職業紹介事業者の対象から除外されがちなのである。

もう1つは、日本の大学や大学院で勉強する資格を得ることができた者は「優秀」であることを期待されるというもので、C所のナラティブにおいてそれが見えてくる。C所は、「大手企業の方でも優秀な留学生の方を採用する」というような傾向が…出てきている」と述べ、この部分以外でも留学生を語る際には「優秀な」という修飾語⁶を使っている。留学生が「優秀」とされており、この捉え方は消費的であるということは注6で示したが、その他の在留資格の持ち主については、留学生に対して持つようなイメージあるいはその他の肯定的なイメージを必ずしも持たないため、雇用に際して敬遠されていると推測できる。一方、留学生のように日本で勉強した者は、日本語能力を身につけており、日本文化もある程度理解しているという意味で「優秀」とであると期待され、雇用者にとって安全な選択肢となっていると考えられる。

しかし、いわゆる「優秀な」人材は必ずしも定着するとは限らないことについて、高度なスキルを持つ求職者を扱っているA社のナラティブを挙げる。

日本企業による人材育成の方針：

例えば、総合商社、結構、大きい会社でも、…グローバルな新卒採用って言うので、…トライアルでこの10年ぐらい採用しているんですけど、上手くいってないですよ。1つにはその大手企業 「ならではの」、…例えばバックオフィスの仕事をやらせるとか、…ある…すごいエリートの女の子が総合商社に入って3年間やっていた仕事がずっとコピーをとる仕事だった。スキルがあるんだけど、…つまり 「日本的な」 ジョブローテーションというか 「考え方」 だったりとか…「スペシャリスト」じゃなくて、「ジェネラリスト」を育てる…人材の育成方針…。でも本人としたら正直つまらないじゃないですか。

このナラティブでは、「ならではの」「日本的な」「考え方」が強調されているように、日本企業特有の就職後の人材育成方法の存在が示唆されている。A社は採用となった外国人の才能が十分に活かされていないことを外国人の不順応や離職の原因として挙げ、「スペシャリスト」としての成長を目指す外国人を「ジェネラリスト」として育てようとする日本企業による人材育成と、外国人の企業に対する期待の間にずれがあることを指摘している。このような人材育成の方法を全ての企業が採用しているわけではないが、いわゆる「優秀な」人材を採用する狙いについて考えると、その狙いは実際の活用というより「装飾としての多様性」(diversity as decoration) (Ihejirika 1993, Chung 1994で

6 この「優秀」であることへの期待は、田中（2013: 196-199）が指摘した「かわいいような留学生」という捉え方と同様、日本における留学生に対する特殊な認識を浮き彫りにしており、それはある時には消費的であり、別の時には慈善的な扱い方である。

引用)にあると推測できよう。キャリア志向の人材は高いモビリティを示し、複数の国において複数の職場を経験することは通常の実践である。このようなことを背景として考えると、企業側は「優秀な人材」を望み、雇用しているにも関わらず、彼／彼女らからの仕事内容、評価、キャリア形成に対する要求に応えられずにいると言える。これらのナラティブの考察から外国人活用の目的それ自体を見直す必要があることが見えてくる。

3.2.3 「『日本独特』のルールを理解していること」

留学生の求職者をその主な対象としているB社の次のナラティブから雇用者が好ましいとしている外国人人材像が見えてくる。

日本独特の やっぱり 企業文化、社会のルールがある中で、やっぱり 日本にいきなり連れてきた方をその日本の企業にポツといれて、働いても やっぱり 馴染まないし、…日本人って皆ははっきりものを言わないので、誰も教えてくれない、日本語のコミュニケーションもすごく難しい、上下関係があったり、遠回しに、横断したりとか、それも やっぱり 難しいということで、それであれば、…わざわざ日本でしか通じない、日本語をわざわざ学びに来てくださっている、それで日本を好きになって、日本に移って就職したい…方をご紹介したほうが やっぱり コミュニケーションもスムーズにいくし、やっぱり アルバイトをして経験がある方がそのまま企業に就職して下さったほうが、まだ企業の方も やっぱり 馴染みやすい。

この外国人人材像が含む条件は、日本に居ること、日本が好きであること、日本語を勉強するために来日し就職を希望していること、上下関係や表現の曖昧さを含む文化を理解していること、日本でアルバイトの経験を持つこと等である。このナラティブでは、上下関係等は日本の独特な文化として語られ、また、コミュニケーションは「遠回しに、横断したり」等というように描かれるようにして、一種の「日本人論」(船曳 2010)として捉えられる。それらを「難しい」ものと感じているとされる外国人は「他者化」(Cooke and Simpson 2015: 122)されるプロセスが見えてくる。また、このナラティブにおいても「やはり/やっぱり」という副詞が7回も登場する。語り手はそれを繰り返すことにより、雇用者にとって上記以外の条件での人材が受け入れにくいことに賛同し、馴染みやすい/やすすくない人材をめぐる特定のディスコースを構築している。同時に、このようなディスコースの組み立て方により、学問において批判的に再考されている日本社会の同一性・文化的独自性(大村 2020)を固定する考えが強調される。なお、C所が行うような、外国人求職者のための「就職活動マナー」の講座もこの考察の一貫で捉えることができる。

また、上記のナラティブにおいて、外国人求職者の行動を表すものとして授受表現の補助動詞「～てくださる」が使われていることはもう一つの注目ポイントである。授受表現は社会的・心理的距離の取り方に伴い重要であり、原田(2007)が指摘するように、「～てくださる」は話し手が第三者に

ついて発言する際によく使われる。原田によると、この補助動詞を用いた表現は、「話し手が第三者に対して敬意や丁寧さを表す」(2007: 3) ピュアな敬語であり、「～ていただく」のようなその他の授受表現と比べて第三者や聞き手への「自己同一視化」や「共感度」が高くない(2007: 137)。このように、本ナラティブの手法により、第三者である外国人求職者との社会的・心理的距離がおかれ、「他者化」のメカニズムが強調されると言える。

3.2.4 「特定の年齢であるべき」

年齢が若いこと、は雇用者側から要求される「望ましい外国人人材像」のもう一つの特徴である。職業紹介事業者によると、日本では新卒採用のパターンが主流であり、この流れに沿ってキャリアを積む日本人は30歳になるまでに豊かな勤務経験を手にする。一方、母国で教育を受けた後、留学で来日した外国人は30歳になって始めて社会人になることも多い。留学以外の経緯で来日した者ならば、日本社会にある程度順応し、就職活動ができる程度の日本語を身につけるまでには時間がかかる。A社とB社からは、外国人雇用の際の年齢に対しては雇用者側の柔軟性が必要だとの指摘があった。B社は年齢についての雇用者側の期待値を下げてもらうことを目的として、「留学生のキャリア」をその1つのキーワードとして企業に対する説明会を行っている。

日本の企業さんの特徴なんですけど、日本の社会って新卒、学校卒業してすぐ採用するってあの大量…採用するっていう文化があるので、…何も固定概念とか先入観…にとらわれないような人を入れて、その会社の教育に沿って育てていく…あと若い方のほうが頭が柔軟だし、…フットワークも軽いしっていうので、日本の企業っていうのはどうしても若い方がすごく好きな傾向があるんですね。…年齢はどのくらいでお考えですかっていうと、大体20代とかっておっしゃいますね。…国費留学生で…、日本の学生さんと同じようなキャリアを積んだ人以外は大体母国で大学行って、今度日本に留学したいと思って、また勉強して社会に出たり、もしくは現地で働いて、やっぱり もっと日本語を勉強したいと思って日本語学校行って、専門学校とかまた行って、社会に出るとなったら、どうしても社会人経験が1、2年積んだだけでもう30歳ぐらいになっちゃう…。日本の企業さんって日本人とどうしても比べちゃうんですね。…日本人の学生さんは30歳になったら、もう社会人…5年目、7年目…、結構…キャリアがバリバリじゃないですか。でも、留学生って同じ30でも本当に1年、2年なんで、新卒の1年目とか3年目の感覚なんですよ。

B社のこのナラティブに見られるように、大学を卒業したばかりの若者の柔軟性、以前習ったやり方にとらわれない姿勢を重視する新規卒業者雇用というパターンが根付いているため、外国人人材も、構造的に新規卒業者パターンに属していなくても、若い年齢が要求され、外国人社員としての多様なスキルは二次的に捉えられる。年齢を募集条件とすることはできないものの⁷、年齢については業界において暗黙のルールがあり、伸ばすことができる語学力と比べて、変えることができないため、外

国人求職者は、30歳を目安として同年齢の日本人と並ぶ職業の経験を持っていなければ雇用対象から外れがちになる。また、例えば、結婚移住等の在留外国人女性についていえば、子育てが一段落した時に就職活動をして、留学経緯の外国人よりも年齢の関係で就職しにくいのが現状である（ムヒナ、ゴロウィナ 2018）。この点では、彼女達の状況は Holloway（2010: 171-195）が述べる日本人女性の子育て後の職場復帰やキャリアづくりの困難さと似ているが、期待される日本語能力も関わっていることからより深刻である。

職業紹介事業者の一部はこの要求の固定化を行わず、上記のような説明会を通して年齢の面での「望ましい外国人人材像」に伴うディスコースに抵抗していることも見られた。

4. 結び

本稿は、CDS を枠組みとして4つの職業紹介事業者によるナラティブに着目し、雇用者側による「望ましい外国人人材像」をテーマに、4つの主なディスコースを見出し、それらを含むナラティブを考察した。職業紹介事業者によるナラティブから雇用者側による「望ましい外国人人材像」が見られたが、それは日本語を自由に使いこなし、その他の言語もでき、優秀で、キャリア志向が控えめという意味で職場定着がしやすく、「日本特有」のルール等が理解でき、年齢的に若い者であるとまとめられる。これらの一部の要求は労働市場における能力主義や競争主義に帰結すればそこまでである。しかし、CDS の目標は不平等を浮き彫りにすることとあるように、このような「望ましい外国人人材像」は狭く排他的で、労働資源への平等なアクセスを妨げ、またこのような像に当てはまらない在留外国人の正当な労働力としての排除につながることを視野に入れなければならない。このような像の存在や再生、維持は、国際連合が目指し提唱している「持続可能な開発目標」のキーワードでもある多様性や包摂と大きくかけ離れていると言える。また、本稿の最初に触れた、職業紹介事業者を経由した就職率の低さや民族的チャネルに依存した就職のパターン（在日ロシア語圏移住者の例で）は、「望ましい外国人人材像」というボトルネックによっても作られていると言えよう。本稿では「望ましい外国人人材像」の脱構築を試みたが、このような脱構築は実際の採用の場においても行われるべきであり、多様性と包摂についても、「装飾としての多様性」にならないように、再調整が必要であると考えている。

また、既に来日している外国人（ある程度活用されている留学生以外の外国人）、つまり長期滞在者のポテンシャルも把握しなければならないであろう。例えば、「永住者」について、他の在留資格所有者数と比べて、割合的には最も多く、在留外国人総数の27%を占めている（2019年12月、法務省／e-Stat 2020）。しかし、日本における長期滞在者は、職業紹介事業者とのインタビューで見出され

7 日本においては採用の際の年齢差別に関する規定は雇用対策法の2007年の改正により定められ、年齢を募集条件に設定することが禁止された（厚生労働省/e-Gov 2016）。

た「望ましい外国人人材像」に当てはまらないことが多く、雇用可能性という点では不利な状況におかれている。一方、長期滞在者は就労制限がなく、日本を生活の拠点とし、また、第1・2節で述べた在日ロシア語圏移住者のように、教育レベルが高い者が多い。更に、在留資格制度の関係で「サラリーマン」的な枠に入らざるを得ない留学生とは異なり、様々な経緯で来日しているため、教育・スキルの範囲がより多様で、多種多様な仕事の担い手になれると期待できる。そうした点から、彼／彼女らは日本社会の労働市場に貢献することが可能であり、外国人活用政策への取り込みが考慮されるべき対象であると言える。

謝辞

本調査は笹川科学研究助成、また上智大学の学術研究特別推進費（自由課題研究）を受けて実施されたものであり、ここに感謝の意を表する。

参考文献

- 井口泰、曙光 (2003) 「高度人材の国際移動の決定要因—日中間の留学生移動を中心に—」『経済学論究』関西学院大学経済学研究会 57(3): 101-121.
- 上林千恵子 (2015) 『外国人労働者受け入れと日本社会: 技能実習制度の展開とジレンマ』東京大学出版会.
- ヴォダック・ルート、マイヤー・ミヒャエル (2018) 「批判的談話研究とは何か: 歴史、課題、理論、方法論」(野呂香代子 訳) 『批判的談話研究とは何か』(ヴォダック・ルート、マイヤー・ミヒャエル 編) (野呂香代子、神田靖子 他訳) 三元社, pp. 1-32.
- 小内透 (2010) 『在日ブラジル人の労働と生活』御茶の水書房.
- 大村敬一 (2020) 「創造的対話への扉: フィールドワークの現実への回帰」『「人新世」時代の文化人類学』(大村敬一、湖中真哉 編著) NHK 出版, pp. 70-86.
- 加納麻衣子 (2012) 「主体的表現「やはり／やっぱり」の成立: 近現代の日本語辞書の意味記述検討を通して」『清心語文』14: 86-75.
- 厚生労働省/e-Gov (2016) 「雇用対策法」<http://law.e-gov.go.jp/htmldata/S41/S41HO132.html>, 2016. 3.20閲覧.
- 田中宏 (2013) 『在日外国人—法の壁、心の溝』岩波新書.
- 津崎克彦 (2018) 「現代日本における産業構造の変化と外国人労働者」『産業構造の変化と外国人労働者—労働現場の実態と歴史的視点(移民・ディアスポラ研究7)—』(駒井洋 監修、津崎克彦 編著) 明石書店, pp. 17-46.
- 出入国在留管理庁 (2019) 「平成30年における留学生の日本企業等への就職状況について (広報資料)」<http://www.moj.go.jp/content/001307810.pdf>, 2020.12.07閲覧.
- 出入国在留管理庁 (2020) 「留学生の在留資格への変更許可のガイドライン」(2015年2月策定~2020年4月改定)<http://www.moj.go.jp/content/001132222.pdf>, <http://www.moj.go.jp/content/001310908.pdf>, 2016.4.10, 2020.12.07閲覧.
- 原田登美 (2007) 「日本語会話における<授受表現>の使用実態とポライトネス・ストラテジー: 「日本語会話データベース (上村コーパス)」に見る」『言語と文化』11: 117-138.
- 船曳建夫 (2010) 『日本人論』再考』講談社.
- 法務省/e-Stat (2020) 在留外国人統計 (旧登録外国人統計) 統計表
http://www.moj.go.jp/housei/toukei/toukei_ichiran_touroku.html, 2020.11.10閲覧.
- ムヒナ・ヴァルヴァラ、ゴロウィナ・クセーニヤ (2017) 「ロシア人ディアスポラの現状—在日ロシア人移住者の位置づけに向けて」『移民政策研究』9: 106-123.
- ムヒナ・ヴァルヴァラ、ゴロウィナ・クセーニヤ (2018) 「在日ロシア人女性移住者からみた外国人女性の労働市場への統合—ジェンダー視点からの考察—」『多文化共生研究年報』15: 17-29.
- 守屋貴司 (2012) 「日本企業の留学生などの外国人採用への一考察」『日本労働研究雑誌』54(6): 29-36.
- Bartram, David, Maritsa V. Poros, and Pierre Monforte (2014). *Key Concepts in Migration*. Los Angeles: SAGE.
- Bean, Frank D. and Susan K. Brown (2015). Demographic Analysis of Immigration. In *Migration Theory*:

- Talking Across Disciplines* (Caroline B. Brettell and James F. Hollifield, eds.). New York and London: Routledge, pp. 67-89.
- Burgess, Chris (2007). Multicultural Japan? Discourse and the 'Myth' of Homogeneity. *The Asia Pacific Journal*, 5 (3): 1-25.
- De Fina, Anne and Amelia Tseng (2017). Narrative in the Study of Migrants. In *The Routledge Handbook of Migration and Language* (Suresh Canagarajah, ed.). London and New York: Routledge, pp. 381-396.
- Chaudhary, Ali R. (2019). Immigrant and Ethnic Entrepreneurship. In *Routledge International Handbook of Migration Studies* (Steven J. Gold and Stephanie J. Nawyn, eds.). London and New York: Routledge, pp. 153-163.
- Chung, April M. (1994). Two Steps Forward and One Step Back: Minority Progress and the Tyranny of the Majority (A Review-Essay Based on Lani Guinier's *The Tyranny of the Majority: Fundamental Fairness in Representative Democracy*. New York, N.Y.: The Free Press, 1994). *UCLA Women's Law Journal* 5: 559-595.
- Cooke, Melanie and James Simpson (2015). Discourses about Linguistic Diversity. In *The Routledge Handbook of Multilingualism* (Marilyn Martin-Jones, Adrian Blackledge, and Angela Creese, eds.). London and New York: Routledge, pp. 116-130.
- Golovina, Ksenia and Varvara Mukhina (2017). Japanese Language Learning and Employment Opportunities for Foreign Residents: Focusing on a Russian-speaking Community in Japan. *Eruditi: The CGCS Journal of Language Research and Education*. 1: 17-35.
- Holloway, Susan D. (2010). *Women and Family in Contemporary Japan*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Ihejirika, Maudlyne (1993). Blacks' Silence Hurt Guinier, Professor Says, Chicago Sun-Times, June 16.
- Kamata, Satoshi (2008). Japan's Internship Training Program for Foreign Workers: Education or Exploitation? *The Asia-Pacific Journal*, 6 (7): 1-8.
- Wodak, Ruth and Michael Meyer (2016). Critical Discourse Studies: History, Agenda, Theory, and Methodology. In *Methods of Critical Discourse Studies* (Ruth Wodak and Michael Meyer, eds.). Los Angeles: Sage Publishing, pp. 2-22.
- Zhou, Min (2019). Understanding Ethnicity from a Community Perspective. In *Routledge International Handbook of Migration Studies* (Steven J. Gold and Stephanie J. Nawyn, eds.). London and New York: Routledge, pp. 272-281.

【Abstract】

The Image of the Desirable Foreign Worker in Recruiting Agencies' Narratives: Exploring the Inhibiting Factors in Foreigners' Employment in Japan

Ksenia GOLOVINA
Varvara MUKHINA

Drawing on 2015 interviews with four recruiting agencies in Japan, this study looks at job-hunting and employment among foreign residents. The study is supplemented by the results of a 2017 online survey that explored the employment situation and working conditions of the Russian-speaking migrants residing in Japan. It became clear that only a small percentage of them relied on recruiting agencies to secure jobs, often choosing to become employed through both ethnic and non-ethnic networks of friends and acquaintances instead. Internet-based recruitment was also a comparatively popular option among this population. The interviews with the recruiting agencies revealed the presence of mechanisms that could be potentially hypothesized as inhibiting foreigners' employment through such agencies and other similar channels. To test the hypothesis, we applied the critical discourse studies (CDS) framework and extracted a set of discourses that could be collectively combined as the image of the "desirable foreign worker." The CDS-based narrative analysis of the interviews helped unveil four distinct discourses pertaining to the image of the hoped-for foreign human resources held by the Japanese corporations. These include the expectations of advanced knowledge of Japanese as well as other languages, background as a "brilliant" foreign student in Japan, understanding of Japanese societal customs and corporate culture, and being of a certain (young) age. We argue that while the recruiting agencies sometimes expressed disagreement with this hoped-for image, they were nevertheless persistently reproducing it in their speech, further solidifying the extracted discourses. From the CDS perspective, the agencies' unique position as an interface between the potential employers and foreign job seekers could be identified as a power position. Those in a position of power are required to be particularly mindful of the discursive underlaying of their speech. In this study, we show that the discursive maintenance and reproduction of the discussed image of the "desirable foreign worker" inhibits the employment opportunities of a large pool of foreigners in Japan, including non-educational migrants, long-term stayers, and females. As such, the hoped-for image's persistence prevents foreigners from participating in the Japanese labor market's

diversification and a more active contribution to the country's economy.

Keywords: recruiting agencies, narratives, foreign human resources, critical discourse studies, Japan