

日本企業による海外帰国子女の採用と時代的 変遷：日本企業国際化の一断面としての帰 国子女の就職

NAGAMINE, Tokio / 長峰, 登記夫

(出版者 / Publisher)

法政大学人間環境学会

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

人間環境論集 / The Hosei journal of humanity and environment

(巻 / Volume)

12

(号 / Number)

2

(開始ページ / Start Page)

1

(終了ページ / End Page)

29

(発行年 / Year)

2012-03

(URL)

<https://doi.org/10.15002/00007961>

日本企業による海外帰国子女の採用と時代的変遷

—— 日本企業国際化の一断面としての帰国子女の就職 ——

長峰 登記 夫

はじめに

かつて海外に出た日本人留学生や帰国子女は、日本に帰ってから就職で大いに苦労した。日本の企業、とくに大企業は、日本の大学を卒業していることを採用の要件にするという、いわば純血主義ともいえる採用慣行をとっていたため、留学生や帰国子女に門戸を固く閉ざしていた時代もあった。また、日本の大卒に比べると中小企業への就職割合が高く、あるいは通訳や翻訳、海外との連絡など、ある種のステレオタイプ化された仕事に就く

ことも多かった。

ところが一九八〇年代になると、そうした状況に変化がみられるようになった。高度経済成長および円高の結果、日本は膨大な貿易黒字を生み出し、それが欧米諸国で貿易摩擦を引き起こす原因にもなった。そうした事態は海外にモノを売るだけでなく、電機や自動車などの製造業にみられるように、現地生産によって日本企業が現地に雇用や技術移転、産業発展の面でメリットをもたらすという方向に海外進出の仕方を変える契機になった。

海外直接投資の拡大である。

そうしたなかで日本企業は国際化を求められるようになる。日本企業の国際化は社員（人材）の国際化を必然化させるものでもあった。大手企業は海外留学制度を新設あるいは拡充し、そうしたニーズに応えようとした。しかし、そうした国際化要員の育成には時間がかかり、経済グローバル化時代のビジネスの流れは、それよりもはるかに速いスピードでの対応を要請した。そこで注目されたのが、海外で教育を受け、生活経験もある帰国子女や日本人留学生であり、後には日本で学ぶ外国人留学生であった。

本稿は、こうしたなかで帰国子女の日本企業への就職は、歴史的に（といってもせいぜい過去三〇年あまりのことではあるが）どのような経過をたどってきたのか、それを跡づけ、帰国子女の就職実態について検討してみようとするものである。

一 調査の方法

帰国子女とは誰のことか、たしかな定義はなく、必ずしもはっきりしない。そもそも帰国子女という呼び

方が適切かという問題もある。後に触れる日本在外企業協会の帰国子女の就職状況調査の自由記述欄にもあるように、帰国子女たちは、滞在国や使用言語、滞在年数などに関係なく一括して帰国子女と呼ばれ、別扱いされることに、違和感を感じているようでもある。ただ、他に適切な呼称もないことから、ここでは通例にしたがって帰国子女と呼ぶことにする（現在、学校や大学では帰国生と呼んでいる）。高校や大学の特別入学制度での応募条件としては、多くの場合海外の中学校や高校に二年～三年以上在籍していた者を帰国子女（帰国生）としているが、一般的にはもっと広い意味で使用されている。

ひとくちに帰国子女といっても、海外での滞在国や使用言語、滞在年数、通学していた学校が日本人学校か現地校か等もさまざまで、かれらの日本語や外国語（多くは英語であるが）の理解力も人それぞれである^{註1}。これらの子供たちは、外国に行つては現地への適応を求められ、帰国後は日本への再適応を求められるという二重のハードルを抱えることになる。その過程でいじめ問題も発生する。

そうした多様性を認識した上で、あえて一般化しているように、帰国子女は幼稚園や小中学校の一時期を海外で過ごし、その後日本に帰ってきて、日本の高校や大学に進学するというパターンが多い。ただ、高校も海外の学校に通い、大学は日本、高校は日本だが大学は海外あるいは数は多くないものの、中学から大学までほとんど海外というケースもある。このように日本の学校・大学と海外の学校・大学の組み合わせは多様で、一般化は難しい。ここでは小学校から大学までの一時期を、親の仕事の関係で海外で過ごした経験をもつ人たちのこととしておく。いわゆる小学校や中学校以降、親の海外赴任とは関係なく、一定期間海外の学校に留学した人たちについては、その実態もわからず、ここでは想定していない。したがって、本稿で触れる帰国子女は、可能なかぎり大学以降海外に留學生した日本人と區別しようとしているが、その區別とて難しく、重複していることもある。

帰国子女の定義はともかく、彼らをいかにとらえるにしても、彼らの日本企業への就職の実態についてはあまり知られていない。帰国子女についての調査研究も、教

育や社会的適応等の問題についてはかなりの蓄積があるものの、彼らの就職実態となると、一九八〇年代に文科省や(社)日本在外企業協会(以下「日外協」と略す)などが行ったいくつかの調査があるだけで、あまり知られていない。かつて帰国子女や日本人留學生に対して採用の門戸を閉ざしていた日本企業が、国際化の流れのなかで採用を開始し、やがて帰国子女の採用が国際化の象徴のようにみられ、あたかもブームの様相を呈したことがある。一九八〇年代末以降のことである。それからかなりの年数が経過しているにもかかわらず、その実態はあまり知られていない。

そこで本稿では、以下の二つの方法で帰国子女の就職実態を探ることにした。一つは、過去の文献や調査結果の分析をとおして、もう一つは、新聞や雑誌の記事を手がかりにして分析を行うということである。過去の資料に制約があることから、本稿では後者が中心となる。帰国子女の採用や就職については日経新聞の記事が圧倒的に多く、それを中心にした新聞や雑誌の記事データベースでいくつかのキーワードで検索にかけ、ヒットした記事四百件弱をもとに、それを整理し

考察を加えた。キーワードとしては「帰国子女」、「就職」、「採用」等である。この他、人材サービス会社や帰国子女を採用している企業の聞き取り調査を予定しているが、それについては別稿に委ねたい。

このように新聞や雑誌の記事に大きく依存し、入手できた記事数にも制約があること等から、資料としての限界は意識しつつも、これを現時点で取りうるひとつの方法と考え、その結果を提示することにした^{註20}。

二 帰国子女を取り巻く環境の変化

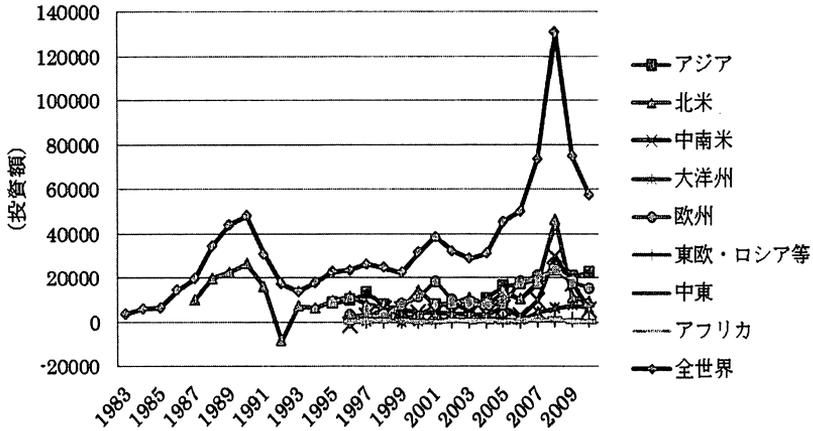
日本企業が採用対象として帰国子女に強い関心を持ちはじめたのは、一九八〇年代後半以降のことである。もちろんそれ以前にも帰国子女の採用がなかったわけではない。しかし、帰国子女の採用は会社の人事戦略に則ったものというよりは、どちらかというと単発的で人数も少なく、社会的にもそれとして認識されないなかでの採用であった。それに比べると一九八〇年代以降の帰国子女の採用は、より計画的かつ必然性を伴ったのであった。それは日本経済の高度成長、その結果としての貿易拡大や海外直接投資の拡大によっ

て、日本企業が国際化を求められたことによる。

高度経済成長の結果日本の貿易黒字はふくれあがり、一九八〇年代半ばには世界的規模で日本（企業）批判が吹き荒れることになった。海外直接投資はそうした日本批判に対する対応策のひとつでもあった。図表1は海外直接投資を国際収支ベース、ネット、フローでみたものである。これによると海外直接投資は一九八〇年代半ばから拡大していった。なかでも電機や機械、輸送機械など技術集約的な産業を中心とした製造業分野での投資がめだつた。一九九〇年代に入つてバブル経済の崩壊とともに海外投資はいったん下降するものの、その後ふたたび伸びて、二〇〇〇年代半ば以降の急増につながっていった。

こうした流れのなかで、日本企業は人材の国際化を迫られることになる。海外直接投資の拡大によって海外派遣社員の数も大幅に増えていく。赴任期間は二〜三年から数年が基本であるが、製造業や建設などでは一〇年を超えることも珍しくなくなっていった。製造業では工場建設から生産開始を経て、現地で定着し軌道に乗るまで時間がかかる。二〇歳代で赴任した社員

図表 1 地域別対外直接投資の推移
(1983-2010)
(単位: 100万ドル)



資料出所: JETRO「日本の国・地域別対外直接投資(国際収支ベース、ネット、フロー)」(各年版)から作成。

がその経験を買われ、あるいはその経験は他の者では容易に代替できなくなることから、後任を育て、帰国時には四〇歳代ということにもなる。赴任期間中に結婚して、子どもは日本をほとんど知らないまま小学生、中学生になり、帰国して初めて日本の学校を経験するというケースも出るようになる。これらの社員の子どもたちの現地での、そして帰国後の教育がまず問題として取り上げられ、やがて学校卒業後の就職が問題になっていった。

三 海外赴任と子どもの教育

企業の海外進出に伴って海外赴任者も増えていった。これらの人々はことばも不自由な海外の見知らぬ土地で、私生活上も多くの困難な問題を抱えることになる。そうした問題の典型は子どもの教育であり、将来の就職である。ここでは将来子どもたちの就職にどう影響していくのかを念頭におきながら、海外赴任した社員たちが抱える子どもの教育をめぐる問題について簡単にみてみよう(註3)。

1 海外赴任に伴う子女の教育問題

いわゆる海外子女教育を中心的に担っているのは、日本人学校である。その日本人学校は、一九五〇年代に入ってから台北やバンコクに設立された。しかし、日本人学校が普及していくのは一九六〇年代後半になってからのもので、それまでは海外赴任者の子女は現地校に通学するのが一般的であった。そのため帰国時には日本語能力も劣り、親は子どもたちの日本の学校への適応や将来の就職に問題を感じていた。帰国しても帰国子女教育を行っている学校はほとんどなく、帰国子女の人数が少なかったこともあって、彼らの存在や彼らが抱える問題が社会的に認識されることもなかった。その後、高度経済成長とともに海外赴任者が増えてくると、日本人学校も多く設立され、しだいに帰国後の進学問題が意識されるようになる。それは一九七〇年代に入ってからのもので、政府が帰国子女の数を把握しはじめたのも一九七一年のことであった⁴⁾。

図表2は一九七一年から二〇一〇年までの学齢期にある帰国児童数の推移を示している。これによると、帰

国児童の数は一九七〇年代に入ってから急速に伸びはじめ、一九七一年に千五百人あまりだったものが一九八三年には一万人を超え、バブル崩壊直後の一九九二年には一万三千七百人以上でピークに達した。その後減少に転じるものの、二〇〇七年から再び増加に向かった。しかしリーマンショックの影響で二〇〇九年には再び減少し、二〇一〇年は約一万五百人となっている。グラフからも明らかのように、帰国児童の中心は小学生で、中学、高校生になるとその数は少なくなる。これは海外赴任する親の年齢にも関係しているが、将来の就職のことを考えた結果であるとも考えられる。日本で就職しようとするとき、日本の大学に進学した方が有利である。そこで高校、大学への進学は日本だと考え、親は中学卒業段階で子どもを帰国させようとするということである。

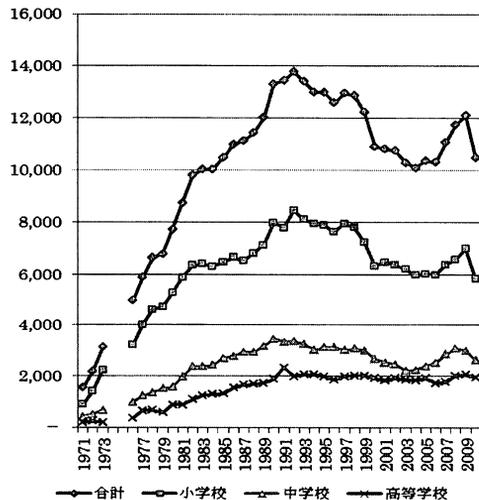
こうした流れのなか、一九八三年、当時の文部省は、外国生活をしている子どもが五万人（学齢期児童は三万六千人）を超えたことを受けて、これらの子どもの教育問題等に関する実態調査を実施した⁵⁾。これによると、これらの子どもたちは、その七七％が帰国後社会

や算数、国語などで休み時間や放課後特別指導を受け、高校や大学への進学に不安を感じ、親たちは帰国子女の受け入れ校の増設を希望していた。教師からみて日本語の理解力に「支障なし」とされた生徒は九二%で、「支障あり」は日本人学校に通っている場合は三%に過ぎないが、現地校の場合は一二%と多くなる。ただ、帰国子女本人の意識調査では、特に困ったこととして「日本語がうまく言えない」(二六%)や「友だちづきあいが難しい」(二五%)という者がかなり多く、問題の深刻さをのぞかせている。

帰国後、親たちは、子どもを受け入れてくれる学校を探すことに困難を感じていた。とくに海外赴任先で現地校に通っている場合は、海外滞在年数や使用言語にもよるが、日本語力にもバラツキがあり、受け入れ校を探すのが難しいというのが実態であった。一九八〇年代に入ると、この問題は社会的にも認知され、政府も対策に乗り出した。同時に、経営者団体もこの問題に取り組みはじめ、こうした状況は徐々に改善されていった。

そうした変化の一端は、帰国生受け入れを目的にした

図表2 帰国児童生徒数の推移
1971-2010



資料出所:文部科学省「学校基本調査」各年版。統計は1971年から利用可能であるが、1974～75年は空白。

私立校の創設にみてとれる。モデル校として設立された東京学芸大学大泉高校は、一九六四年の設立で非常に早かった。その後、政府の支援を得つつ、国際的視野に立った人材育成を教育理念に掲げ、帰国子女の受け入れを目的に高校が設立されていった。一九七八年に国際基督教大学(ICU)高校が東京に設立されたのを皮切りに、翌七九年には千葉県木更津市に暁星国際高

校（八一年には中学校も併設）が、八〇年には京都同志社国際高校（中学は一九八八年）が設立された。いずれも帰国生と一般生の定員比率を二対一とし、生徒数からしても帰国生中心に構成されていた。また、九月編入の制度化や寮完備という点でも、一般の高校とは異なっていた。これら三校の設立は、一九七四年の中等教育審判を受けて文部省が設置した「海外子女教育推進の基本的施策に関する研究協議会」が帰国子女受け入れを目的とした高校の設置を求めたことに基づいてのものであった。これら三校からやや遅れ、一九九〇年にはこれら三校と同じような趣旨、理念のもと東京に都立国際高校が設立された。

こうした動きとともに、一九八〇年代には、既存の公立校や私立校でも特別枠を設けて帰国生の受け入れがなされるようになり、その動きは急速に拡大していった。私立では東京の郁文館高校や埼玉の早稲田大学本庄高等学院、茨城県の茗溪学園高校、愛知の南山高校が、公立では東京都立南多摩高校や神奈川県立外語短期大学付属高校と横浜市立東高校などが、一九八〇年代初頭からそれぞれ一〇数人、四〇人規模の特別枠

をもって帰国生の受け入れを開始した。帰国生の受け入れはまず高校からはじまり、やがて中学校や小学校に拡大していった。

同じような動きは大学でも起こった。政府の要請に基づいて帰国子女を対象にした特別入試は国立大学からはじまり、公立、私立大学へと拡大していった。一九七八年度の入試で導入した筑波大学を嚆矢として、その後多くの大学が導入し、一九八四年には二六の国立大学、六二学部で帰国生対象の特別入試が行われている。なかでも東北大学は在外子女特別入試を初めて導入し、注目された。つまり、帰国した子どもだけでなく、未だ外国に滞在中の子どもにも受験の機会を与えようと、筆記試験はなく、成績証明書や推薦書、レポートなどの書類選考だけで選抜を行うという方法を導入したのである。こうしたなか臨時教育審議会では九月新学学期制も議論された。これは帰国子女対策というよりは、日本の教育制度国際化の一環としてなされたもので、経済界は強くこれを支持した。

帰国子女受け入れ体制が少しずつ整備され、海外留学が普及していくなかで、国際化への対応策として本質的

な教育論議もなされるようになった。子どもたちがアメリカに行つて現地校に入つても、放課後は現地に進出した日本の塾や予備校に通い、週末には日本語の補習校に行くという現実がある。そうしたなかで、日本の大学受験体制がそのまま輸出、逆輸入されているだけで、国際的な視野をもった人材を育てる教育がなされていないのではないか、という問題提起である。

2 帰国子女人気と高校の海外進出

こうして帰国子女の受け入れが進んでいくなかで、とくに円高が進行した一九八五年以降、海外留学がブームの様相を呈し、多くの日本人がアメリカを中心とした英語圏諸国やヨーロッパ諸国に留学するようになった。そうしたなかで、一九八〇年代半ば以降海外進出する高校が出てきた。このブームに先駆けて、一九七二年に英国に進出した立教英国学院はパイオニアである。

その後一九八〇年代半ば以降になると、私立高校が次々と海外進出をしていった。英国四天王寺学園、アールザス成城学園（フランス、いずれも一九八六年設

立）、英国暁星国際学園（一九八七年）、ブレイメン国際日本学園（ドイツ）、東海大付属デンマーク校（いずれも一九八八年）、帝京ロンドン学園（一九八九年）、慶應義塾ニューヨーク学院（一九九〇年）等である。一九八〇年代はまさに私立校の海外進出ラッシュともいえる状況にあった。これらの高校は現地日本人社員の子どもの受け皿にもなった。ほとんどの場合、それまで海外の日本人学校は中学までしかなかったからである。

こうしたなか国内でも、国際化の水準を一步進めた考えの学校創設が提唱されるようになっていく。いわゆる「新国際学校」の設立である。日本に滞在している外国人の子弟を対象にし、英語による教育を行うインターナショナルスクールの存在はよく知られている。なかには日本人の子どもを受け入れるところもあるが、基本的には日本に滞在する外国人の子弟が対象である。しかし、日本の法制上これは正規の学校ではなく、各種学校扱いである。したがって高等部を卒業しても日本の大学受験資格は得られない。

これに対して、新国際学校は、文科省制度の下での

正式な学校であると同時に、帰国子女はもちろんのこと、日本人の子どもも外国人の子どもも受け入れ、国際化教育を行うというものである。阪急電鉄と三和銀行が中心になって大阪につくられた千里国際学園が最初で、これは大阪国際文化中・高等学校と大阪インターナショナルスクールを併設していた。これらは後に関西学院千里国際中等部・高等部と関西学院大阪インターナショナルスクールになった。後者では、欧米を中心に世界六十カ国以上で通用する、国際的な大学入学・受験資格である国際バカロレアのディプロマ（証書）取得が可能なプログラムも設置されている。

こうして帰国子女受け入れ問題は新たな展開をみせるようになった。政府のかけ声もあって、高校や大学も帰国子女枠を増やした。しかし、皮肉にも、帰国子女受け入れ枠が多くなり、受験者ゼロの高校や大学、合格者を出しながらも、入学者ゼロの高校や大学も出る事態となる。一九八八年には、都内有数の進学校である海城高校や名古屋大学ですら合格者を出しながらも、入学者ゼロとなった。

四 帰国子女の採用開始とその拡大

海外から帰国した子どもたちは、長い間日本企業への就職でも苦勞した。戦後の高度経済成長開始期（一九五〇年代後半）に入社し、高度成長の波に乗って海外進出の先兵となった世代が四〇歳代後半から五〇歳代前半になり、その子どもたちが高校や大学を卒業し、就職するようになるのは、一九七〇年代末から八〇年代はじめにかけての頃である。それ以前はまだまだ帰国子女の数は少なく、海外で育ち、海外で教育を受けてきた子どもたちの言動が奇異の目でみられることも多かった。企業の現場では「帰国子女バナナ論」なるものも囁かれていたという。その意味するところは、「表面は黄色いが一皮むくと白い」というもので、日本の企業風土になじみにくい帰国子女を揶揄したものであるようだ^註。そうしたなかでも、政府機関や経済界のなから帰国子女の活用を説く議論が出てきた。

1 帰国子女採用への動き

一九八〇年代に入ると、経済同友会は、人材国際化の

一環として帰国子女の活用を説いた。輸出に依存した国際化はいずれ限界に直面する。積極的な海外投資により日本企業の多国籍企業化を進める必要があるとし、政府に対しては帰国子女の受け入れ体制の整備を、企業には帰国子女の採用の拡大を促した^{註3)}。経済企画庁の報告書は人材の国際化により踏み込んで、帰国子女や日本人留学生、外国人留学生の活用を提起した。帰国子女の教育も問題だが、日本企業の「採用方針が主として『日本の』大学の新卒者を対象としている」ことから、彼らが海外の大学を卒業して帰国した場合「事態はもっと深刻」だとして、人事政策の見直しを訴えた^{註4)}。

他方、一九八五年の急激な円高を経てバブル景気へと向かうなかで、日本企業の海外進出はいつそう拡大し、海外駐在員の数も急増していった。それにつれて帰国子女の数も増えていった。図表3からもわかるように、大規模進出の場合、一社で千人前後の社員が海外に派遣され、それらの社員の子どもの数も五〇〇〜六〇〇人におよぶ。また、この時期、円高による費用の軽減から海外に出て行く留学生の数も増え、海外旅行も普及し、日本の人々が外国の文化や習慣に触れる機会が増えてきた。こ

図表3 企業規模別海外進出企業、海外派遣者および海外子女の数の推移

		2011年	2009年	2007年	2005年	2003年
大規模進出 (500人～)	企業数	18	17	17	15	15
	派遣者数	17,985 (999)	17,144 (1,008)	16,276 (957)	12,737 (849)	13,810 (920)
	海外子女数	9,411 (522)	9,882 (581)	9,944 (585)	7,638 (509)	7,968 (531)
中規模進出 (100～499人)	企業数	48	37	32	46	44
	派遣者数	10,340	7,298	6,351	10,325	10,240
	海外子女数	5,126	4,061	3,689	5,270	5,666
小規模進出 (1～99人)	企業数	61	62	65	88	116
	派遣者数	2,869	2,482	2,553	3,307	3,955
	海外子女数	1,346	1,214	1,056	1,602	1,937
合計	企業数	127	116	114	149	175
	派遣者数	31,194	26,924	25,180	26,369	28,005
	海外子女数	15,883	15,157	14,689	14,510	15,571

資料出所：社団法人日本在外企業協会「『海外・帰国子女教育に関するアンケート』調査結果」各年版。大規模進出の派遣者数および海外子女数にあるカッコ内の数字は1社あたりの平均である。

うした環境変化のなかで、人々の帰国子女に対する見方も徐々に変わっていった。日本企業の国際化が急がれるなか、養成に時間がかかる海外要員が不足し、帰国子女や海外留学生が注目されるようになっていく。帰国子女ブームともいえる状況が到来し、帰国子女であるが故に就職が困難であった状況は一変し、帰国子女であることは大きなアピールポイントになっていった。

2 帰国子女採用の典型例(1)帰国子女を自社で採用

国際化のなかで海外での生活体験や異文化適応力、語学力を期待されるという点では、日本人の海外留学生や海外から日本にきた留学生も同じである。しかし、日本企業への採用についてみると、帰国子女はこれら二者とは異なる側面をもっている。採用する側の企業にとってみれば、帰国子女とは、困難な状況のなかで海外に赴任した自社の社員たちの子弟であり、彼らの状態が問題化する原因そのものは企業がつくり出したものだからである。企業の対応が異なるのも当然であろう。

こうしたなか一九八〇年代に入ると、積極的な帰国子女対策をとる企業が出てきた。その典型は本田技研工業

や松下電器産業(現パナソニック)を中心とした松下グループ、住友銀行や住友商事など住友グループ等に見ることができる。

たとえば本田技研工業は一九八一年、海外駐在員の子女を優先的に入社させる制度を導入した。対象は親が二年以上海外に駐在し、その時点で小学五年生以上だった子供で、帰国後本人が本田に就職を希望すれば、身体検査など一応の試験をおこない、とくに問題がない限り採用するというものである。これは「国際化の核となる海外駐在員とその家族の将来設計については企業として責任を感じる」という企業姿勢に基づいてのものであった。その後八二年から三年間の実績をみると、いずれも三人ずつの内定者がいたが、最終的には他企業に就職したため本田への入社はゼロだったという^{註)}。

同じように、松下グループでも一九八三年、グループ各社が海外駐在員の子女をグループ企業間で相互に優先採用する制度を導入した。優先採用の条件は、松下グループ企業の海外駐在員子女で、中学生以上の子女が駐在員と一緒に海外で三年以上生活していることで、本人の希望で松下グループから入社する企業を選べるというも

のである。この制度は前年から松下電器が実施していたものを、グループ全体に拡大適用することになったものである。一九八三年の春、この制度の下での採用は、松下電器と松下電器貿易の海外駐在員子女一〇人（男子一人、女子九人）が松下電器に入社したのが最初で、その後松下電工、松下通信工業、日本ビクターなど系列企業にも拡大していく予定だとしていた^{註10}。

松下と同様に、住友グループは住友商事、住友銀行、日本電気、住友海上火災保険などのグループ企業間で相互に非公式に紹介し合うというかたちで、帰国子女の就職対策を行っていた。一九八七年、住友商事は取引先からの紹介も含め、この制度で十人弱を採用した^{註11}。

こうした松下グループや住友グループに見られるような企業間で、海外に派遣した社員の子女の就職の便宜を図るやり方は、グループを超えたところでは難しい。

一九八四年、本田は帰国子女たちがより広い選択肢のなかでこうした制度を利用できるように、この制度の相互乗り入れをソニーに提案した。帰国子女の就職問題に取り組んできた日外協も本田の提案を一つのモデルと考えたようであるが^{註12}、ソニーは本田の提案を時期尚早とし

たため実現にはいたらなかった。

これに関して三菱商事はちがった対応をしていて興味深い。三菱商事は最も早い時期に本格的な日本人留学生や帰国子女の採用を開始した企業のひとつである。それは帰国子女の採用も念頭に置いてのもので、それが自社の海外駐在員たちの支援になればと考えていたようである。ただし、同社には社員の子女や兄弟は入社できないというルールがあり、その対象にはならなかった。そのため、長い目で見れば他社の社員の帰国子女を採用し、それが他に広がっていくれば、自社の社員の子女たちも就職できるようになるだろうということであった^{註13}。

こうした特別の配慮をしている企業はどれくらいあったのか、明かではない。企業はそれぞれの考えに基づいて対策を立てており、日本での教育情報の提供や帰国後の生活カウンセラー制度を設けるなどして海外派遣社員に配慮する企業は多い。トヨタのように、どこの会社、どういう職業を選ぶかはその人の個性や能力によるもので、優先入社を制度化するのがいいか疑問だとする企業もあった^{註14}。上で紹介した企業のケースにあるように、就職まで面倒をみるというのはむしろ例外に属し、しか

も大企業に限られていたのではないかと推測される。

一九八八年に文部省が発表した調査結果（回答企業二〇五社）によると、海外赴任している社員が子どもを伴って帰国する場合、どのようなことに配慮しているかという質問に、子どもの就職で「特別の配慮」をしているたとする企業は八社（四％）で、企業規模別の内訳は従業員千人以上五千人未満が一社、一万人以上が七社であった。大企業中心である。配慮の内容をみると、「特別枠を設けて採用」しているところが二社、「一般の採用試験において特別の配慮」をしているところが一八社（九％）であった^{註15}。特別枠と一般の採用試験でなされる特別の配慮とがどう違うのか明かではないが、実態としてあまり変わらないのではないかと考えられる。また、海外子女教育振興財団が一九八七年、海外進出した企業に行った調査（回答企業二四一社）では、「帰国子女を採用したとする企業は全体の約半数で、採用にあたって「特別の配慮」をしている企業は一割であった^{註16}。これらの調査結果でみる限り、当時、帰国子女の採用に「特別の配慮」をしていた企業は、海外進出企業で一割程度、それ以外ではもっと少なかったとみてよさそうである。

他方、日外協は一九九九年以来、海外にいる子女および帰国子女に関する調査を一年おきに実施していて、そのなかに帰国子女の採用に関する項目がある。この調査報告書の二〇一一年版（回答企業一二七社）によると、従業員のなかに帰国子女が「いる」と回答した企業は六八社（五四％）で、「いない」は一社（九％）、「わからない」は四七社（三七％）であった。また、帰国子女を積極的に採用したいかについては、「したい」とする企業が二〇社（二六％）で、「したくない」が二社（二％）、「どちらでもない」が九九社（八二％）であった^{註17}。この調査は対象が海外進出企業であり、結果は一般化できないが、帰国子女がいるとした企業は五四％で、先の海外子女教育振興財団の調査と比較しても、海外進出企業の約半数は帰国子女を採用しているとみてよさそうである。ただ、日外協の調査で、帰国子女がいるとした企業が採用にあたって特別な配慮をしているかどうか、配慮しているとして、それがどのような配慮なのかは不明である。

日外協の調査は、帰国子女を積極的に採用したいかについて質問し、その理由も尋ねている。それによると、採用したいとする企業は、グローバル化にともない彼ら

の語学力や異文化への適応力を評価するとしているのに
 対し、どちらでもないとした圧倒的に多くの企業は、人
 物本意、能力重視で採用したい、帰国子女を特別扱いし
 ない、グローバル人材は必要だが帰国子女である必要は
 ない、等としていることから、採用において帰国子女に
 特別の配慮をするかについてはむしろ否定的なようにみ
 える。

しかし、これには時代的な違いを考慮する必要がある。
 上述のように、企業が帰国子女の採用に「特別な配
 慮」をしたのは一九八〇年代のことであり、当時日本企
 業は早急な人材の国際化を迫られ、国際要員の養成や獲
 得に焦ると同時に、帰国子女の就職にやっとな風穴があい
 た状態であった。さらに、海外進出企業は、いまだ海外
 赴任した社員の子ども就職に関して責任を感じ、彼ら
 の就職に「特別な配慮」をせざるを得ない状況にあった
 のである。ところが、上述の日外協調査に見られるよう
 な、採用における帰国子女の特別扱いに対する突き放し
 た姿勢はより近年のことである。とくに二〇〇〇年代半
 ば以降になると、日本企業は帰国子女だけでなく、日本
 人留学生や外国人留学生をも積極的に採用するようにな

り、もはや「特別な配慮」をしなくても帰国子女は就職
 できる環境が整ってきたということである。

3 帰国子女採用の典型例(2) 帰国子女に限定した採用

帰国子女採用のもう一つの典型的なパターンは、総合
 職を帰国子女だけに限って募集、採用を行うというもの
 である。これを最初に実施したのは日本航空の子会社の
 旅行開発で、一九八六年、次年度の新卒採用を帰国子女
 に限定して一〇人前後採用すると発表して話題となった。
 応募の条件は、高校以上の外国の学校に通算二年以上在
 籍し、短大卒程度の学力を持ち、年齢は二〇歳以上二四
 歳未満であることとされた¹⁵⁾。ただ、この会社には特
 殊な事情があった。それは同社が日航の子会社であると
 同時に、海外旅行を専門に扱う会社で「ジャルパック」
 の総販売元であることから、英語(外国語)ができるこ
 と、異文化への理解があることが社員としての必須の能
 力とされていたということである。

これと似た採用を行ったのはフジテレビである。フジ
 テレビは一九八七年、新卒採用を帰国子女に限定した旅
 行開発とは異なって、新卒の定期採用とは別枠で一定数

を帰国子女に限定して募集をした。応募の条件は、①海外の学校に通算二年以上在籍し、②海外または日本の大学あるいは大学院を卒業した、③二八歳以下で、④日本語に堪能な者とされた。フジテレビによると、これらの者が担当する業務は通常の採用者と変わらないとされていた^(註19)。いまではテレビのアナウンサーやタレントにバイリンガルは珍しくないが、こうしたフジテレビの採用が影響したのかもしれない。

同様に銀行系クレジット大手のジェーシーピー（JCB）も、一九八八年度の新入社員の募集を「海外生活経験が一年以上ある二十二歳以上二十五歳未満の人」を対象とするとして、海外帰国子女に限定した募集を行った。こうした方法を採用した理由は帰国子女の語学力であるが、同社ではカード先進国である欧米で暮らし、カード社会を見てきた人の意見を事業に反映させたいとしていた^(註20)。

いうまでもなく、これらの場合は帰国子女ということばを使っても、先にみた自社の海外赴任社員の子女に限定した採用と異なっており、日本人海外留学生をも含む海外での教育、生活体験者と解してよいであろう。いず

れにしても、この時代、こうした帰国子女など海外体験者に限定した採用も行われていたということである。

4 帰国子女採用の拡大期

以上は帰国子女や海外経験者をかなり限定的に採用した例であるが、一九八〇年代半ば以降になると、これら以外でも帰国子女の採用を行うところが増えてきた。

一九八五年以降の円高を受け、バブル景気の下で日本企業は大挙して海外に進出していったが、帰国子女の採用拡大はそれにも影響された。図表4は一九八〇年代に帰国子女の採用を開始した主な企業のリストである。その一部を紹介すると、以下ようになる。

一九八六年に西武百貨店が八人、八八年には一九九人を採用している。東京銀行（現三菱東京UFJ銀行）はもともと海外体験者の採用が多い銀行であったが、一九八七年には新卒採用の二〇%、八八年には二五%が帰国子女だったとする。ただし同行によるとそれは帰国子女に特別枠を設けたり、優遇する方針をとっていたりしたわけではなく、必要な資質を求めて募集、採用した結果、そうなったにすぎないとする。日本電気は一九八七年大

卒採用全体の一割にあたる一三〇人が帰国子女や海外への留学経験者だったとしている。ソニーも一九八七年文系採用のうち海外経験一年以上の者の割合は一四％で、八八年度は二〇％を帰国子女にしたいとしていた。一九八八年にはJ R東海も海外経験者の採用を開始するとした。いうまでもなく、これらは必ずしも狭い意味での帰国子女に限定したものでなく、海外留学生をも含む海外経験者の採用であったと考えてよいであろう。

一九八〇年代の前半期が、日本企業が帰国子女の採用を意識的に政策化し、採用を開始した時期だとすれば、それが拡大したのは八〇年代半ば以降のことであったと考えられる。一九八〇年代後半になると、帰国子女であることは就職でマイナスに作用することはなくなっていた。帰国子女の就職に関する調査は少なく、この点を確認することとは難しい。しかし、当時の文部省が実施した一九八四年の海外子女実態調査の企業調査結果によると、会社の求人計画のなかに、帰国子女を採用する方針がある企業は二四％、ない企業が

図表 4 日本企業による帰国子女採用事例

本田技研工業	自社の海外派遣社員の子供優先採用制度の導入。1986年には帰国子女15人を採用。今後も採用の予定。	1981
松下電器産業	自社の海外派遣社員の子供優先採用制度を導入し、翌年からこの制度を松下グループ全体に拡大。1983年、松下電器はこの制度の下で10人を採用。	1982
西武百貨店	帰国子女を8人採用。88年は19人へと採用を拡大。	1986
日本交通公社	帰国子女を1人採用。	
旅行開発	日航の子会社。帰国子女に限定した募集・採用で13人を採用。	
三菱銀行	帰国子女18人内定。	1987
東京銀行	他企業に比べ従来から留学生や帰国子女の採用は多かったが、採用は一般公募。留学生や帰国子女への特別枠はないが、結果的に87年入行の約20%、88年入行の約25%が帰国子女を含む1年以上の海外生活(学生)経験者。数年前の10%に比べると増加傾向に。	
日本電気	帰国子女、海外留学経験者を大卒全体の約一割にあたる130人採用。	
ソニー	早くから帰国子女を採用してきたが、85年に盛田昭夫会長の号令がかかり拍車。87年度は法文系の新入社員のうち海外経験一年以上の割合は14%に。88年度は新人社員の二割は帰国子女にした。	
フジテレビ	新卒者の定期採用と切り離し別枠で、帰国子女だけを対象に社員を公募。10人程度をメドに採用の予定。	1988
日本電信電話(NTT)	試験的に日本人留学生、帰国子女を10人採用。1988年から日本人留学生、帰国子女の採用を本格化し、1988年は20人、いずれは年間50人まで枠を広げる計画。	
住友商事	取引先からの紹介も含め、10人弱を採用。住友グループ企業の間で帰国子女を相互に非公式に紹介し合うという制度の一環としての採用。	
J R東海	1989年の大卒採用計画で、帰国子女や日本人留学生など海外経験者初めて採用する。これら海外経験者には5~10人の採用枠を予定し、二カ国以上話せる人材を求め海外旅行事業を強化する方針。海外経験者の採用拡大についてはグループ10社の基本方針とする。また、J Rグループとして帰国子女や留学生、外国人留学生に門戸を開き、人材の多様化、国際化を追求。	1988
J C B	会社としてはじめて海外生活1年以上の海外帰国子女に限定して募集。	
三井銀行	留学生を含め3人が入社。他に10人の内定者あり。	
大蔵省	帰国子女を2人採用。	

六五%であった²²⁾。また、日外協が一九八六年に実施した調査の自由記述欄への回答をみて、ほとんどの者が帰国子女であることが就職時に有利に働いたと感じていた²³⁾。もちろんこれらの調査結果は、帰国子女であることが就職にどう作用したかを確認できるものではない。しかし一九八〇年代後半に帰国子女の採用はかなり進んだことをうかがわせるものとみてよいのではないか。

ただ、先にみた自社の海外赴任社員の子女を、あるいは自社の社員の子女に限らず特別枠を設けたり、特別な配慮のもとに採用するというやり方は、九〇年代に入ってどの程度あったのかははっきりしない。九〇年代前半に行われた数社(三井物産、本田技研工業、キヤノン、三和銀行、味の素)からのインタビュー結果によると、いずれも帰国子女の「特別扱いによる採用」や「優遇」、「優先採用」、あるいは「帰国子女を意識した採用」等を否定し、「人物本位」や「能力次第」を強調している。先にみたように、本田技研工業は率先して優先入社制度を設け、他社に相互乗り入れを申し入れていた企業である。その本田ですら、海外派遣社

員は約千二百人いる、その子女を優先入社させたらそれだけで採用は埋まってしまうとし、実力主義、選考の公平性を強調していた²³⁾。

こうした変化の背景には、特別扱いに対する批判への警戒が企業側にあったのではないか。また、帰国子女の就職事情が一九八〇年代半ばから九〇年代半ばまでの一〇年前後の間にかなり好転し、そうした配慮の必要性が薄れ、また他方では、外国人留学生も含め、一定の語学力や海外経験を前提にした競争的土壌が労働市場のなかに生まれてきたというような事情があったのではないかと考えられる。

五 採用方法の多様化と帰国子女の就職

これまで見てきたように、一九八〇年代半ば以降多くの企業で帰国子女の採用が開始され、拡大してきた。それと時を同じくして、多くの企業で通年採用や職種別採用など採用方法の多様化が試みられるようになった。従来、日本企業による新卒の定期採用は四月一括採用が一般的であり、それは現在も変わっていない。しかし、一九八〇年代以降、中途採用や職種別採用、あるいは

秋採用や通年採用が導入され、定期採用の一環として位置づけられるようになった。四月一括採用にこだわらないこうした採用方法の導入は、帰国子女の就職にもプラスに作用した。以下、そうした事情について見てみよう。

1 中途採用、職種別採用および秋採用・通年採用の導入と拡大

従来、中途採用は中小企業や非正規雇用が中心であった。しかし、従来の慣行からすると、とくに大企業で大卒が中途採用された場合、採用形態や採用後の昇進やその他の処遇で不利になることが多かった。正社員の場合でもそうであった。しかし、一九八〇年代半ば以降の中途採用は、帰国子女や留学生をも対象に大企業でも行われており、従来の中途採用とは性質が異なる。これらの人たちを正社員として、しかも雇用や処遇の面で四月採用の社員と同じ条件で採用するようになったのである。一九九六年、東北電力は新卒の採用を中途採用との二本立てにするとし、中途採用でも待遇や処遇は定期採用と区別しない、初年度の中心は帰国子女などになるとして

いた。また、数年後には中途採用を拡大し、採用の半分近くにしたとしていた。

職種別採用は採用時点で一定の範囲に職種を限定して採用するもので、一九八〇年代半ばころから徐々に導入されはじめ、一九九〇年代になって拡大していった。労働省調査〔平成一〇年 雇用管理の実態〕で職種別採用の導入状況を見ると、実施している企業は五五・二%とすでに過半数をこえていた。企業規模別に見ると、規模が小さくなるほど導入比率が高くなるという傾向がみられた。この調査は平成一三年度にも行われているが、平成一〇年度に比べると導入比率は若干低下している。

職種別採用を早期に導入したのは西武セゾングループで、一九八六年のことであった。「オーター・エントリー・システム」と呼ばれる同社の新しい制度では、一三の専門業務を設けてグループ五〇社が共同で採用手続きを進め、仕事内容にこだわりのある人材を求めた。募集・採用時期は秋で、同社は入社後の待遇や昇進などの面で四月採用者と一切差別しないとされた。グループ企業全体の大卒採用予定者は一、六〇〇人あまりで、そのうち職種別採用によって三〇数%を採用したいとしていた

が、同年は四〇〇人(二五%)ほどに止まったという²⁴。当時この制度は伊勢丹や京王百貨店など他のパートナー、あるいは住友銀行や三井銀行、三菱信託銀行などの金融機関で導入され、その後三菱電機や東芝、富士ゼロックスなどでも導入されるようになった。

秋採用は春の定期採用の他に秋にも定期採用を行うもので、その時期を秋に限定しないのが通年採用である。

上記の労働省調査によると、通年採用を導入している企業は全体で一〇・六%であったのに対し、今後導入予定とする企業は四・九%、今後の導入を検討中とする企業は二八%で、導入拡大を予想させるものであった²⁵。通年採用のメリットを尋ねる質問に対しては、この制度導入の中心である従業員五、〇〇〇人以上の大企業の多く(七一%)が「帰国した留学生等をタイムリーに採用できる」としていた。

職種別採用に比べると秋採用や通年採用の導入は遅く、一九九〇年代半ば以降のことである。一九九五年、まず小売り(ダイエー、イトーヨーカ堂、ジャスコ、サークルケイ・ジャパン、イズミなど)や電機(ソニーや日本ヒューレット・パッカード)などで秋採用が導入され、

その他ではオリックスやベネッセ、アンダーセン・コンサルティング(現アクセンチュア)などでも導入されていた。アンダーセン・コンサルティングは採用時期を限定せず、必要に応じて随時採用を行うというもので、典型的な通年採用である。翌九六年には日本生命やNKK、九七年にはJR東日本などで秋採用が導入され、他の阪証券取引所、九州電力などで秋採用が導入され、他の企業にも広がっていった。一九九六年に実施された日本経済新聞社の調査によると、回答企業の三分の一強が通年採用を「実施または検討中」と応えていた。とくに百貨店やスーパーでは二十六社中十九社、情報・ソフトでは十社中八社が秋採用や通年採用を「実施または計画」か「検討」と応え、これらの制度導入に企業が意欲的だったことがうかがえる²⁶。

これらの採用方法は、日本人留学生や帰国子女の採用にとつて障害となっていた要因の一部を取りのぞく働きをした。一つは採用時期に関連し、もう一つは職業選択に関連している。前者は日本と欧米諸国では卒業時期が異なり、それが帰国子女や留学生の就職活動にも影響していたということである。とくに一九八〇年代までは企

業の海外進出先は欧米の経済先進諸国が多く、日本人留学生が向かい、帰国子女が帰ってくるのもこれらの国々であった。これらの国々は九月新学期、六月卒業というところが多く、日本企業の採用時期とはタイムミングが合わず、それがかれらの就職活動の障害になっていたからである。この問題が中途採用や秋採用、通年採用の導入によって一部解消されたということである。

後者に関連していうと、帰国子女や留学生は日本の大学生と比較して、就職先の決定において企業ブランドよりも仕事内容を重視する傾向が強い。それは種々の調査で確認されている。その意味で、職種別採用は帰国子女や留学生の就職活動をより容易にしたといつてよい。大量生産型の高度経済成長時代が終わり、新たなことにチャレンジして新分野を開拓し、海外進出に適應でき、海外との競争にも耐えうる人材を求めることが企業の新たな人事政策であったが、職種別採用は帰国子女や留学生の職業選択の趣向と一致したということである^{註27}。

ただ、これには別な側面もあった。これらの新しい採用方法が帰国子女や留学生の就活行動にマッチしたというより、それらの採用方法は、国際化を迫られた日本

企業がこれら帰国子女や留学生、さらには優秀な外国人を採用するために導入されたというのが実態であったということである。最近、東大が提唱している秋入学が話題となっているが、それに基づいて朝日新聞が日本の主要一〇〇社に行った調査では、秋入学が導入された場合、採用方法を見直すとした企業が六割に上り、さらに秋採用や通年採用を拡充し、あるいは導入するとした企業も四割を超える^{註28}。

2 国際化要員の育成と帰国子女

国際化を求められる大手企業は教育費を増額して海外の大学への派遣留学を増やし、あるいは海外研修制度を新設するなどして、これに対応しようとした。しかし、国際要員の育成には時間がかかり、人材の国際化は企業の海外進出のスピードに追いつかない。一年や二年の留学では国際化にも限界がある。一般的に帰国子女の海外生活は小中学などでなされることが多い。しかも現地校に通っているならば、仕事に必要な日常会話的な語学力については、大学ではじめて留学した人たちとは比較にならないレベルに達している。そうしたなかで日本企業は、

海外留学経験者や帰国子女を採用し、国際化に対応しようとした。

他方、国際要員の養成には多くのコストがかかり、すぐには効果も出にくい。一九九〇年代、国内で大卒者を採用し、たとえば海外の大学に派遣してMBAを取得させると、一人につき二年間で二千万円程度かかると言われた。これに対し、帰国子女や海外の大学を卒業した日本人留学生を採用すれば、採用コストは安くなる。また、日本国内では海外経験者の採用が難しくなっていたこと、さらに現地で採用活動をする限り、当時あった就職協定の対象範囲外になることから、青田刈りも問題ならぬということが誘因になっていたようだ。事実、そうした方針の下で、アメリカの有名大学に留学している日本人学生のリストを作成し、戦略的に青田刈りをやっていた大手企業もあるという。

国際ビジネスマンの養成問題について、主要企業の経営者対象に行われたアンケート調査の結果によると、経営者の三分の二は国際要員育成の現状には不満で、「帰国子女に代表される海外経験豊富な人材を積極的に採用したい」とする主要企業のトップは二一％であった

(註29)。一九八〇年代後半のことである。学生や新入社員の語学力について不満をもつ大手電機メーカーの人事部長の言い方を借りれば、「語学ができればいいというものではないが、できなければ話にならない」ということになる(註30)。就職面接の現場で「帰国子女だ」という相手の表情が変わる」という当時の帰国子女の経験は、こうした変化を物語っている。「帰国子女なら誰でもいいから回してください」という企業すらあった、帰国子女はその「ほとんどが第一志望の企業に決まっていく」という、帰国子女が多いことで知られる大学の就職担当者のコメントもわかりである(註31)。一九八〇年代後半のことである。こうして帰国子女や留学生の採用がいわばブームと化していった。

六 人材サービス会社の役割

日本人留学生が日本の企業に採用されるようになったことに関して、人材サービス会社が果たした役割はきわめて大きかった。それは帰国子女についても同様である。そのことについてはすでに別稿で検討したので、ここではその概要を紹介するにとどめたい(註32)。

一九八〇年代半ばまで、日本企業は帰国子女や留学生を正規雇用の対象にせず、彼らに対して採用の門戸を開きだしていた。それには様々な理由がある。その一つは、企業側にとっても学生側にとっても、お互いの情報が不足していたということである。企業にとっては、どこにどういう留学生がいるのか、彼らにはどうすれば接触できるのか、できるとしてアメリカやイギリスの大学に行つてどうすればよいのか等々、問題が大きく、二の足を踏むということも事実であつたと思われる。学生側にとつても、日本企業の採用情報は日本国内にいる学生にか届けられず、また、在学中の就職活動が一般的な日本とちがひ、卒業試験が厳しく、多くの学生は卒業してから就職活動を行う。しかも、入学、卒業の時期が異なることから、日本の学生と一緒に就職活動をスタートすることは難しい。

そうしたなか人材紹介や人材派遣などの人材サービス会社は、一九八〇年代半ばに帰国子女や留学生を対象にした就職情報誌を発刊して、学生に企業の採用情報の提供を開始した。また、年末にクリスマス休暇で帰国している学生を対象に、日本で会社説明会や面接会等のイベ

ントを開催し、学生にはよりリアルな採用情報を、企業には留学生と直接接触し、面接する機会を提供した。こうしたイベントのなかには、世界中から集まってくる、〇〇〇人、三、〇〇〇人の学生が参加するという大規模なものもある。人材サービス会社によるこうした動きは、お互いの情報が欠如していたそれまでの留学生や帰国子女の就職活動のあり方を一変させる、きわめて大きな役割を果たしたといつてよい。

人材サービス業のなかの一部の企業は、まもなく海外に進出して現地法人を設立し、現地で留学生を対象にした会社説明会や面接会等を開催した。日本企業もそこに参加して、その場で面接し、採用内定に至るケースも出るようになった。そうした動きはまず留学生マーケットの大きいアメリカからスタートし、やがてヨーロッパやアジアなど、他の国々や地域にも拡大していった。これらの留学生を対象にした情報提供やイベントは、帰国子女にも共通したものであった。これらの就職情報誌やイベントは「グローバル人材」を対象にしており、一年以上の留学経験が条件となつてることが多い。ただし、冒頭にも述べたように、留学生といわゆる帰国子女の区

別が難しいことから、人材サービス会社の方でも帰国子女の実態は把握できていないようである。

七 経済団体、労働組合の取り組み

日本人留学生の就職問題とちがいが、帰国子女の教育や就職に関連した諸問題は、海外派遣された社員にとつてはもちろんのこと、派遣した会社にとつてもわが身のこととなるはずである。同様のことは、経済団体は言うまでもなく、企業内に組織されている日本の労働組合にとつても、大きな関心事となるはずである。そこで、これらの団体が帰国子女の就職をどう認識し、それについてどのような取り組みをしていたのか、簡単にみてみよう³³⁾。

1 経済団体

経済界で最も早くこの問題について発言したのは経済同友会で、一九六四年のことであった。しかし、この問題に最も大きな関心を寄せ、精力的に取り組んできたのは、海外進出企業の団体である日本在外企業協会ではないかと思われる。事実、日外協は、教育を中心に在

外・帰国子女にかかわるさまざまな問題について積極的に発言してきた。一九六七年の「海外派遣者の子女教育問題推進に関する重点施策についての要望」を最初に、二〇〇九年の「海外子女の教育環境の拡充に関する要望」にいたるまで、個別企業や政府、教育界に対して過去八度の提言を公表しており、それらのなかに就職問題についての言及もみられる。

一九六七年の要望文書のなかで日外協は、海外派遣の「受益者たる企業側の積極的な協力支援体制が不可欠」であるにもかかわらず、多くの場合問題は「海外派遣者本人と人事担当者など直接の当事者間の問題」となるにとどまり、会社全体としての取り組みは不十分である。派遣社員やその家族、子女は「派遣企業の理解を得られず苦勞」しているとして、帰国子女の日本企業への就職について次のように述べる。海外で生活し、教育を受けてきた子どもたちは日本企業に「採用されない傾向が強い」とし、国際感覚を肌身につけ、語学力にも優れている帰国子女は、いまのような国際化時代に有意の資質を備えた人材で、日本企業はこうした点をもっと評価し「積極的に採用することを検討」し、彼らに採用の「門

戸を開放すべき」だとしていた。さらに一九八一年の提言文書では、帰国子女を「優先的に採用する必要はないにしても、官庁や企業がもっと積極的に門戸を開放すべき」だとして、政府にも帰国子女の採用に向けた対応を求めていた。

同様に、一九八三年には関西生産性本部も「国際化に対応する教育をめざして―関西における帰国子女教育の現状と課題―」と題する冊子を作成し、さまざまな帰国子女問題の解決に向けて提言をしている。その中の一つとして、高校まで海外にいた子どもたち、あるいは大学まで海外で過ごした子どもたちは語学力があり、国際センスも豊かであるにもかかわらず、彼らの帰国後の「就職難の嘆きは深刻」だとして、日本企業に対し、海外支店や現地法人、あるいは能力次第では本社で採用するよう求めている。また、民間企業だけでなく、滞在国が生地主義をとっているため外国籍のまま帰国する子どもたちについても、官公庁など公務員の採用にも門戸を開くよう政府に求め、それがコトバだけではない、真の日本の国際化につながるとしていた。

2 労働組合

日本の労働組合は、その多くが企業内組合として組織されている。そうした立場から、海外派遣社員の帰国子女問題はもともと身近に感じられてはならずであり、それに関する海外派遣社員の声も届いていないと考えられる。全日本電機機器労働組合連合会（略称電機労連、現在の電機連合）は一九八〇年に大規模な調査を実施し、それに基づいて「電機労連の海外総合対策」（一九八一年）を発表した。そのなかで電機労連は、日本の企業は帰国子女の海外生活体験をプラス評価し、海外の高校や大学を卒業した帰国子女に「採用の門戸を開放すべき」だとしている。

同様に、日本建設産業職員労働組合協議会（日建協）や全日本自動車産業労働組合総連合会（自動車総連）も帰国子女に関する問題を取り上げた。日建協は「海外赴任に伴う子女教育・医療について」（一九八四年）と題する文書のなかで、電機連合と同様に、日本の企業は帰国子女の採用に門戸を開放すべきだとしている。自動車総連は「海外勤務者の生活・労働条件改善指針」（一九八七年）のなかで、帰国子女の積極採用は社員を海外に送り

出している企業の責任であり、また、企業の海外展開で利益を得ている国も、「官庁関連の採用門戸を開放」すべきだとしている。

結びに代えて

帰国子女の日本企業への就職をめぐることは、何度か時代的な転変を繰り返した。一九七〇年代までは日本の大学卒業を採用の条件にしていた日本の大手企業で、帰国子女や留学生は正社員としての新卒採用の対象にならなかった。しかし、高度経済成長の過程で海外取引が拡大し、とくに一九八〇年代に入ってから海外直接投資が増えると、人材も含め企業は国際化の必要性をつよく感じはじめた。一九八五年のプラザ合意によって急激な円高が進行すると、一九八〇年代末のバブル景気のなかで日本企業は大挙して海外に進出していった。とくに海外直接投資が増大するにつれて、日本企業の人材の国際化は待ったなしの事態に立ちいたる。東欧圏の政治体制の崩壊とその後の急速な規制緩和の流れ、経済のグローバル化の進行は、日本企業に対する国際化への要請にいつそう拍車をかけることになった。

このような外部環境の変化のなかで、帰国子女や日本人留学生、そして後には外国人留学生が注目され、彼らが日本企業に受け入れられるようになっていった。高校や大学では入学特別枠が設けられ優遇されるようになった。バブル景気のなかで帰国子女は就職ブランド化し、大手企業にも正社員として採用されるようになった。大手企業のなかには自社の海外赴任社員の子女を特別枠で採用する制度を設けるころもあり、また、帰国子女に限定した採用をする企業も現れた。

しかし、やがてふたたび時代は変わり、一九九〇年代半ばになるともはや帰国子女は珍しい存在ではなくなった。一年や二年の海外体験はふつうの日本人学生でも手が届く時代になった。大学では交換留学の枠が多く準備され、枠が埋まらないほどである。短期留学や語学留学、海外体験学習などを含め、その内容を問わなければ海外体験はもはや珍しくもない。他方、バブル崩壊後は失業率も徐々に上昇しはじめ、大学生の就職状況もしだいに悪化していった。そうしたなかで、語学力や異文化への適応力がかつての神通力を失い、それだけでは通用しにくい時代になってきた³⁴。外国語(多くの場合は英語)がで

きるとして、どの程度できるのか、その上でその他にどのような能力を持っているのかが問われる時代になってきたということである。それは帰国子女だけではなく、日本人留学生も、さらに日本の大学を卒業する日本人学生も同じで、つまり、それぞれが次第に同じ土俵の上で競争する環境ができてきたということである。

とくに帰国子女については評価の難しさもある。小中学時代に海外生活を体験し、その後ふたたび海外の大学に留学し、卒業したということであれば、目安としては明瞭である。しかし、帰国子女については、滞在国や言語もちがえば滞在年数もちがう。海外にいたときの年齢もちがえば、在籍した学校が現地校か日本人学校かによってもちがうということになる。しかし、語学ができる海外体験者が増えてくると、勝負のしどころが平準化されてくる。

そういう事態がさらに進展していけば、やがて帰国子女という日本的な呼称もなくなっていくのかもしれない^{註35}。ただ、そうは言っても、それはあくまでも、黙っていてもそういう人たちが集まってくる大企業でのこと。中小企業、とくに地方の企業ではそう簡単にはいかないだろうし、そもそもその必要がどの程度あるかということもある。

ただ、こうした流れのなかで、近年明らかにみられる動きは、最近の円高も一因となって海外進出する企業が増え、あるいは国内市場が飽和状態になるなかで、売上げの三分の一あるいは半分を海外市場に求めるような動きが強まっているということである。最近日経新聞が実施した日本を代表する大手企業の社長一〇〇人のアンケート調査の結果でも、海外生産比率を拡大するという企業は三分の一に上り、外国人などグローバル人材を拡充するという回答は八割を超えている^{註36}。大卒の採用やその後の昇進で語学を重視する企業は、今後も増えていくであろうと考えられる。

註

註1 文部科学省の冊子「海外で学ぶ日本の子どもたち」(二〇〇九年版)によると、在外子女六万一千人のうち日本人学校に通学している者は三二%、現地校が四一%、現地校と補習校に行っている者が二七%であった。英語圏では現地校に行く比率が高く、それ以外ではインターナショナルスクール、それがなければ日本人学校に行くというパターンが多いようである。いずれにしても三割以上の子どもたちは、海外にあっても日本の教科書を

- 使って、日本語で授業を受けている。日本国内にいる子どもたちと比較して英語や他の外国語の授業を多く受けているにしても、帰国子女は外国語ができて当たり前という前提は成り立たないことになる。
- 註2 筆者は同じ手法で日本人留學生の就職についても調査し、発表しているのを、参照されたい。(日本人留學生の日本企業への就職―その歴史的経過と現在―「労働法律旬報」第一七六三号、二〇一二年三月一〇日)。
- 註3 本稿では一九八〇年代以降の、しかも就職との関連を念頭に置いているため、帰国子女の教育問題についても就職との関係に限定する。帰国子女教育一般については、歴史の変遷も含め以下の文献を参照されたい(海外子女教育史編纂委員会編著『海外子女教育史』(財)海外子女教育振興財団、一九九一年二月)。
- 註4 前掲、「海外子女教育史」第一章およびII章
- 註5 「海外子女五万人超す、帰国後教育に強い不安、七七%が特別指導―文部省調査―日経新聞一九八三年八月十七日。近年の海外子女教育の実態については、前掲、文部科学省(二〇〇九年)を参照されたい。
- 註6 「もう一つの就職戦線、国際化モテる帰国子女」日経新聞一九八七年九月六日。
- 註7 経済同友会「新しい国際関係における日本の役割と対応」国際関係委員会報告、一九八一年。
- 註8 経済企画庁総合計画局編「世界の中の日本」その新しい役割、新しい活力」国際化研究会報告、一九八五年、一四〇ページ。
- 註9 「本田、帰国子女採用で国際化」日経新聞一九八五年八月一〇日。当初、採用実績がなかったことに關して、当時海外勤務者の平均年齢は三〇歳前後で就職年齢に達した子供が少ないこと、子どもが勉強しなくなることを危惧して、親がこの特典の利用を避けようとしていたこと等が理由として考えられていたようである。
- 註10 「松下、海外駐在員子女の優先採用制度をグループ全体に広げる」日経新聞一九八三年五月一六日。
- 註11 前掲、日経新聞一九八七年九月六日。
- 註12 日本在外企業協会「海外派遣者の子女教育問題に関する提言」(一九八六年)、海外子女教育史編纂委員会編「海外子女教育史 資料編」(財)海外子女教育振興財団、一九九二年、三七五ページ。
- 註13 斎藤元一「海外留学 高校生から社会人まで」朝日新聞社一九八九年、一五七―一五八ページ。
- 註14 前掲、一九八五年八月一〇日付け日経新聞。
- 註15 文部省教育助成局「昭和六三年度海外子女教育実態調査結果」一九八八年。
- 註16 前掲、「海外子女教育史」二四二ページ。
- 註17 日本在外企業協会「海外帰国子女教育に関するアンケート」調査の結果について「二〇一一年二月一日。この調査は同協会の会員企業 すなわち海外進出企業二三七社に対して行ったものである。
- 註18 「来年度、新入社員は帰国子女から」日航子会社が限定採用」日経新聞一九八六年七月二九日。
- 註19 「求む帰国子女、自由な発想期待」フジテレビ、別枠採用」日経新聞一九八七年八月一九日。
- 註20 「地球企業への道(43)第2部人の国際化―帰国子女に門

- 注21 前掲、日経新聞一九八三年八月一七日。
- 注22 日本在外企業協会「帰国子女の就職状況調査報告書」一九八七年三月。これは学齢期の一時期を海外で過ごし、高校、大学を日本で過ごし、卒業後日本で就職した人たちを対象にしているため、帰国子女に限定した調査だといえる。
- 注23 多賀幹子「帰国子女の就職白書—ニッポンの社会に出てみたら—」研究社出版、一九九五年、第二章。
- 注24 「西武セゾングループ、職種別採用始める—共同で、適材適所を推進」日経流通新聞一九八六年八月二十八日および「西武セゾン初の職種採用制度、6500人が応募、400人を内定、文科系に人気集中」同紙一九八六年一月二〇日。
- 注25 同様の結果は日経新聞の調査でもみられた（「経営変革へ人材多彩に—「通年」実施・検討36%」日経新聞一九九六年五月二二日）。
- 注26 同上。
- 注27 この辺の事情については、若干の事例も含め「新しい採用制 二つの動きを追う 通年採用および学校名不問採用制の実態」「労政時報」第三三三二二号、一九九五年一月一〇日。
- 注28 「採用時期「見直す」6割」朝日新聞二〇一二年三月一〇日。
- 注29 「社長アンケート、育て国際ビジネスマン—グローバルな視点必要」日経産業新聞一九八七年六月二六日。
- 注30 「採用戦略様変わり（下）国際化の先兵確保—海外留学生や外国人狙う」日経新聞一九八七年七月一四日。
- 注31 「帰国子女国際化の判断（13）入るは易し就職事情意識差に悩み退社も」日経新聞一九八八年八月九日。
- 注32 前掲、労働法律旬報掲載の拙稿を参照されたい。
- 注33 以下では、前掲「海外子女教育史」第三章第四節および「海外子女教育史 資料編」第七章に所収されている各種資料に大きく依存している。
- 注34 英語を話せる、英語が得意ということは、それだけではすでにウリにはならない、だからそれだけで帰国子女を特別扱いすることはない。その点は、多賀氏がインタビューした大手企業の人事担当者五名の見方（多賀、前掲書第二章）に共通している。
- 注35 ロジャー・グッドマンは「私の知るかぎり日本以外の国で子どものそうした特殊なカテゴリーや学校（帰国子女という呼称や帰国子女を受け入れるための特別な学校—筆者注）は存在しないし、実際のこの二つのことばを直接翻訳できるいかなる言語も存在しない」という（ロジャー・グッドマン「帰国子女 新しい特権層の出現」岩波書店、一九九二年、日本語版への序文）。
- 注36 「海外生産「拡大」33%」日経新聞二〇一一年一〇月一〇日。