

# 労働市場のグローバル化と日本の若者の海外就労 —上海で働く現地採用者を事例に—

松谷 実のり

本論文の目的は、上海の日本企業で働く日本の若者の就労行動を分析することによって、日本の労働市場のグローバルな再編がいかに進展しているのかを、実証的に明らかにすることである。具体的な研究対象として、「現地採用」と呼ばれる雇用形態に着目する。現地採用とは、海外に進出した日本企業の現地法人（以下、日系企業）が、独自の裁量で従業員を雇用することを指す。当初は、中国であれば中国人従業員に対する雇用形態として導入されたが、後に一部の日本人も同じ枠組で雇用されるようになった。この結果、日系企業で就労する日本人に対して、本社から派遣されて出向する駐在員と現地法人に直接雇用される現地採用者という二つの雇用形態が並立することになった。本論文は、現地採用という雇用形態の特徴に注目しながら、日本の若者の海外就労の実態を精査することで、日系企業の海外展開と若者の移住行為がいかに関係しているのか、そして両者の動きが日本の労働市場にいかなる変化をもたらすのかを論じるものである。

本論文は序章と終章を含む全 6 章から成る。序章では研究の背景と目的、対象、調査概要について述べ、第 1 章では本論文の移民研究における位置づけについて論じる。以降の 3 章では、移住過程の三つの段階に合わせ、日系企業の雇用制度と現地採用者の就労行動の関係を分析する。第 2 章では若者が移住に至る過程を、第 3 章では移住後の就労行動を、第 4 章では滞在長期化ないし帰国後の就労状況を取り上げる。終章では、各章における議論を踏まえた上で結論を述べる。

序章では、まず、若者研究と移民研究の近年の動向に言及した。先進国で層が厚かった中間層が衰退して二極化が進む中で、とりわけ若者の雇用が不安定化し、若者のライフコースは多様化している。そこに交通網や諸制度の整備によって移住の大衆化が生じ、海外就労が若者の選択肢に組み込まれるようになった。近年では、エリート層に限らず、国内で上昇機会が得られない人々が移住に踏み切っている可能性が指摘されている。本論文は、こうした先進国の中間層の生存戦略としての海外就労を取り上げるが、日本の場合に特徴的なのが、アジアの新興国への移住が増加しており、それが日本企業の海外展開と密接な関わりを持つ点である。

次に、国内の雇用再編と日本企業の多国籍化という二つの社会的背景に言及し、現地採用という海外就労形態が拡大してきた経緯を概観した。1990 年代以降の産業構造の転換と景気低迷によって、雇用の流動化が高まり、終身雇用と年功序列に代表される日本的雇用

が崩れ始めた。その結果、将来展望に不安を抱える若者が、主体的な戦略に基づいてキャリアを形成する一つ的手段として、海外経験を人的資本として利用することに関心を寄せるようになった。

他方、日本企業は1980年代後半から新興国への直接投資に本格的に乗り出し、製造業の拠点が国内からアジアに移転する。企業は国境を越えて労働者を雇用するようになり、ナショナルな空間に閉じられていたはずの労働市場が攪乱され始めた。多国籍企業は雇用に関する権限、つまり労働者をどこで募集し、どこで、どのような条件で働かせるかについての決定権を、国家から独立して掌握するようになっていく。この過程で生み出された雇用形態が、現地採用であった。

現地採用される日本人は、日本の労働市場を離脱するものの、現地の労働市場に直接参入はせず、日系企業に雇用される。本論文では、日本と現地の労働市場が接する特殊な空間における日本企業と日本人労働者の動きを詳述するために、移住の過程を三段階に分けて状況を整理する。

第1章では、現地採用者を移民研究史の中に位置づけ、現地採用移住を研究する意義を確認したうえで、本論文の分析視角を示す。駐在員や国際機関の職員のようなエリート層の高熟練移民と、肉体労働やサービス業に従事する非熟練移民との間に存在する幅広い集団を対象とするために、ミドルクラス移民という概念を導入する。ミドルクラス移民は、経済的な優位性や移住の障壁の低さから、自由な移動を享受する特権的な集団とみなされる。そのため、研究上は移住動機をライフスタイルのような文化的側面に求める傾向が強かった。しかし、ミドルクラス移民も、社会保障や就職といった側面で、脆弱性を抱えることに留意する必要がある。

駐在員を中心とする日本人コミュニティの中で周辺的な立場に置かれる現地採用者は、ミドルクラス移民の特権性と脆弱性の二面性に注目する上で、駐在員よりも適切な事例を提供する。本論文では文化的な動機よりも経済的な動機を重視し、若者の行動を規定する制度的条件に注目することで、特権性に偏ったミドルクラス移民のイメージを是正し、移民研究の精緻化に寄与することを目指す。制度的条件とは、具体的には日系企業の雇用制度を指す。以下の章では、制度的条件と個人の主体性が交錯する結果として、海外就労の実態を描き出す。

第2章では、日系企業、人材紹介会社、若者の三者の相互関係に注目し、移住のメカニズムを制度的に考察する。とりわけ現地採用という雇用形態の成立経緯と特徴を分析することによって、現地採用者が参入するのが、日系企業に向けて形成された特殊な労働市場であることを明らかにする。1990年代初め、人材紹介会社が移住仲介機関となり、日本人を香港の日系企業で雇用するルートが確立された。これは、日系の人材紹介会社と日系企

業が共同で作りに上げた移住システムであった。2000年代に入ると日系企業の撤退とともに香港での就労ブームは下火になったが、同じ移住システムが上海をはじめとするアジアの他の地域に移植された。

日本企業は直接投資に合わせて自国から中間層の労働力を呼び寄せ、進出先である中国の労働市場に対して独立性の高い特殊な労働市場を形成する。日本の若者は、日本の企業文化を現地でも維持しつつ、即時的な労働力需要を満たす柔軟な働き手として必要とされる。現地採用者の雇用条件は現地の水準に準ずるため、駐在員に比べて相対的に低い。上海の場合は、有期雇用、昇給・昇進の限界、福利厚生 の 限定 という 条件 が 存在 する。このことから、駐在員と現地採用者という日系企業内の二本立ての雇用体系は、国内における正規雇用／非正規雇用の関係を実質的に再現していることがわかる。また、日系の人材紹介会社を介して日系企業に雇用されるに至る過程は、日本語でやりとりが完了することも含め、国内の転職とほとんど変わらない。雇用制度と就職の過程が連続している点からすると、現地採用者は、日本の労働市場の「飛び地」としての疑似日本的雇用空間に参入するのである。

では、若者の側が、現地採用という海外就労形態を選択するのはなぜだろうか。彼らは日本で正規労働者として働きながらも、将来展望に不安や閉塞感を覚えていた。そこで、企業に頼らず主体性を発揮しながらキャリアを形成する方法として、海外経験を人的資本として活用しようとする。だが、留学するには初期資本が不足し、海外の労働市場にいきなり参入するには言語の障壁が高い。このように感じる若者にとって、日系企業で職を得ることは、リスク計算を経た上での現実的な選択であった。

移住開始時点において、現地採用者が参入する疑似日本的雇用空間は、雇用制度や雇用慣行が共通しているために、日本の労働市場と連続している。つまり、日系企業は、日本の労働市場の外縁部に、雇用空間を拡張したとみなすことができる。疑似日本的雇用空間は、日系企業にとっても、移住する若者にとっても、即座の現地化に伴う困難を回避しつつ、雇用／就労の空間的な拡大を進める機能を果たしている。

第3章では、現地採用者の就労行動に注目し、疑似日本的雇用空間の特徴が若者にどのような影響を与え、若者がその中でどのような戦略を採るのかを描出する。まず、現地採用という海外就労形態に付随する困難を確認する。若者は先進国から新興国へ、正規労働者から非正規労働者に類似した現地採用者へという二つの下方移動を経験する。それゆえ、日本からの移住は生活水準と雇用条件の低下を意味する。にもかかわらず、彼らが現地採用者として就労し続けるのは、海外就労を自己投資による修行期間として位置づけているためであった。

次に、疑似日本的雇用空間が日本の労働市場の延長であると同時に中国の労働者と接す

る空間であることから、現地採用者が日本への回帰と現地化という二つの志向を抱えることを説明する。その上で、この二つのせめぎ合いの中から現地採用者が生み出す労働価値観が、日本の労働市場のグローバル化に対して果たす役割を論じる。擬似日本的雇用空間においては、日本的な労働価値観と中国的な労働価値観の対立が、とりわけ転職という就労行動の場面で先鋭化する。日本では一社における長期就労や、転職するにしても職歴が連続していることを重視し、中国では転職や起業を通じた社会上昇を評価する。

擬似日本的雇用空間では、人材紹介会社によるカウンセリングを通じて、現地採用者は日本的な労働価値観への同化圧力を受ける。そこでは転職は忌避され、職歴の連続性を重視した経歴が推奨される。そのため、彼らは本社への契約切り替えによって駐在員として再雇用されることを目指すか、あるいは帰国して日本で再就職する機会をうかがうようになる。これが日本的な労働価値観に即し、リスクを最小化して安定性を確保するための方策である。しかし他方で、雇用条件の改善を図る方法として、他の中国人同様、転職が一つの対抗手段となる。重要なのは、転職が待遇改善のためのやむを得ない手段であると同時に、職務経験を蓄えるための自己投資の手段としても解釈されている点である。主体的なキャリア形成のためという移住目的に照らして、海外就労を自己投資と位置づけた若者は、企業の要請ではなく自己意思に基づいて職務経験を蓄積することで、よりよいキャリアにつなげようとする。この考え方のもとでは、日本の労働価値観からの離脱は、リスクであると同時に可能性に読み替えられる。

擬似日本的雇用空間は日本の労働市場との連続性を保ちながらも、その外縁部に位置するために、この空間の中では、日本的な労働価値観は相対化されやすくなる。現地採用者の一部は、中国の労働価値観やアメリカにおける標準的なキャリアパスを取り上げ、転職を通じたキャリア形成をグローバルスタンダードとして理想化していた。これは、海外就労経験をもとに形成されたグローバル志向であり、草の根レベルから労働のグローバル化を推進する萌芽とみなすことができる。

第4章では、現地採用者が参入する擬似日本的雇用空間と日本の労働市場の断絶を、現地採用終了後の段階において検証する。現地採用者としての就労が長期化すると、昇給・昇進の限界が問題化する。このため、転職の難易度が上がる40歳頃を機に、彼らは就労上の次の段階に移行する必要がある。多くの場合、現地での起業もしくは帰国が、現地採用就労からの出口となる。そこで、日系企業を辞職した後の就労状況を、滞在が長期化するケースと帰国するケースの二つに大別し、擬似日本的雇用空間が彼らのその後の労働空間とどのように関わっているのかを論じる。

滞在が長期化するケースの代表として、現地で起業する人々が見られた。彼らは、日系企業を顧客とした委託業務か、在住日本人向けのサービス業に携わることが多い。日系企

業を中心とした日本人コミュニティに、エスニシティに依存するニッチな起業機会が存在するためである。日系企業に向けた特殊な労働市場に参入した若者の一部が、独立後も日系企業を支える労働を担う。この点において、疑似日本的雇用空間は、起業に移行する人々を含む形でさらに拡張されつつ、日系企業の労働力需要を満たしている。

海外就労を終了し、帰国する段階では、疑似日本的雇用空間と日本の労働市場の断絶が明確になった。日本の労働市場は、とりわけ大企業において長期雇用を前提とする雇用慣行を維持しているため、現地採用としての海外就労経験は、大企業ではほとんど評価されない。中国語や中国での就労経験を直接的に生かす職は少なく、再就職にあたっては職種の連続性を強調する戦略が有利となる。ここに至って、若者は再び日本的労働価値観との交渉に当たることになる。

日本の労働市場から疑似日本的雇用空間への移行は容易である一方、その逆には困難が伴う。労働市場の流動化は若者の雇用を不安定化するとして一般に批判されるが、実際には、流動化の不徹底が現地採用者の帰国後のキャリアパスを狭めることになる。彼らの受け皿となるのは、大企業ほど日本的雇用には縛られない中小企業であった。中小企業がグローバル志向を持った労働者を受け入れることを通じて、日本の労働市場のグローバル化が内側から緩やかに進展する可能性が見出された。

終章では、各章の議論を踏まえ、在外日系企業向けに作られ、現地採用者が参入する疑似日本的雇用空間が、日本の労働市場のグローバル化にどのように関わっているかを論じる。日本企業は活動範囲を海外に広げ、雇用に関する権限を国家から独立して強化する中で、現地採用という雇用形態を生み出した。企業の現地法人の周囲に不安定雇用を前提とする外部労働市場を形成し、日本の企業文化を維持しつつ、即時的な労働力需要を満たす柔軟な労働力を呼び込む。若者の側は、中間層の二極化とグローバル化とが同時に個人の生を輪郭づけようとする時代において、その流れを先取りする形で生存戦略を練り上げていた。彼らは自身の持つ資本とリスクを計算した上で、雇用条件の悪化を受け入れつつも、自己投資の手段として海外就労を選択する。現地採用という雇用形態は、日本の企業と労働者双方にとって、グローバル化に対応するための実現可能な戦略となっている。

疑似日本的雇用空間の設定は、急速な現地化を避ける手段として利用されており、若者の移住時点では日本の労働市場との連続性を強く示す。しかし、日本の労働市場の外縁部であるがゆえに、日本的な雇用慣行や労働価値観を変容させうる空間としても開かれている。この空間で日本への回帰と現地化とが折衝され、現地採用者は現地化への接近を通じてグローバル化への道筋をつけようとする。国外の疑似日本的雇用空間へ流出した若者が、キャリアパスのグローバル化に対応する新しい労働価値観を創出して帰還することによって、内側から日本の労働市場のグローバル化の機運を作り出すことが期待される。