

現地採用労働市場における日本人らしさ

—— 日本企業のトランスナショナルな雇用をめぐる考察 ——

松 谷 実のり

1 はじめに

1980年代以降、日本企業による海外直接投資が拡大した結果、企業が現地法人等に駐在員を派遣するようになり、企業による配置転換という形での日本人の海外移住が進展した。この動きに続いて登場したのが、現地採用という雇用形態である。現地採用とは駐在員の派遣と対比的に用いられる語で、在外日本企業（以下、日系企業⁽¹⁾）が従業員を直接雇用する⁽²⁾ことを意味する。日系企業に現地採用される日本人は、一般的に、日系の人材紹介会社を通じて日本で就職活動を始め、就職先が決まった段階で移住することによって海外就労の機会を得る。

1990年代後半の香港における海外就職ブームを皮切りに急速に拡大した現地採用という雇用形態は、駐在員の派遣とは別のルートで日本人労働者を確保する、トランスナショナルな労働市場を形成した。移住労働者でありながら、現地の企業に雇用され現地の労働市場に直接参入するのではなく、就職活動や職場において日本語を用い、日本の労働市場から海外の日系企業へ移動する現地採用者の置かれた状況は複雑である。雇用契約上は現地の従業員と日本人従業員に区別はなく、どちらも現地の労働法の適用対象となる⁽³⁾。しかしながら、現地採用される日本人は日本語や日本における就労経験を利用して職を得て

(1) 本稿では日本に拠点を置く企業を日本企業と呼び、海外で活動している企業のうち日本企業が一定割合出資しているもの（現地法人、現地支社、現地子会社等）を網羅的に指す用語として日系企業という語を用いる。駐在員と雇用条件に差が認められる現地採用という雇用形態は台湾および韓国の企業においても確認されているが、他の国や地域の企業においてはまだ確認できていない。現地採用の存在そのものが、国や地域ごとに雇用慣行が異なることを反映していると考えられる。

(2) 元来は現地の従業員を雇用することを意味していたが、日本人が雇用される例が増加し、日本人が海外に移住して就労する方法として注目されるようになった。本稿が着目するのは、日系企業に現地採用される日本人である。

(3) 現地採用者の雇用契約にまつわる基本的なルールは移住先の労働関連法規の適用を受けるため、雇用の安定性等の実態は移住先によって異なる。ただし、賃金や福利厚生等の細かい条件については企業の裁量の範囲となるため、日本企業の雇用慣行の影響も受けることになる。

おり、日系企業の特殊な需要を満たす立場にある。雇用の場が国境を越えることによって彼らの労働のあり方は変化するのだろうか。それとも企業の要請に応じて、日本的な労働慣行に従い続けるのだろうか。本稿は、日系企業に現地採用されることを希望して就職活動を行う日本人が参入する労働市場（以下、現地採用労働市場）の特徴を明らかにし、この労働市場が国民国家の境界を脱構築し、労働者をナショナルな労働慣行から解放するの可否について検証する。現地採用労働市場と日本の労働市場との関係に注目することで、国内の労働市場に移住労働者が流入することを労働市場のグローバル化と捉える従来の移住労働研究に一石を投じることを目指す。

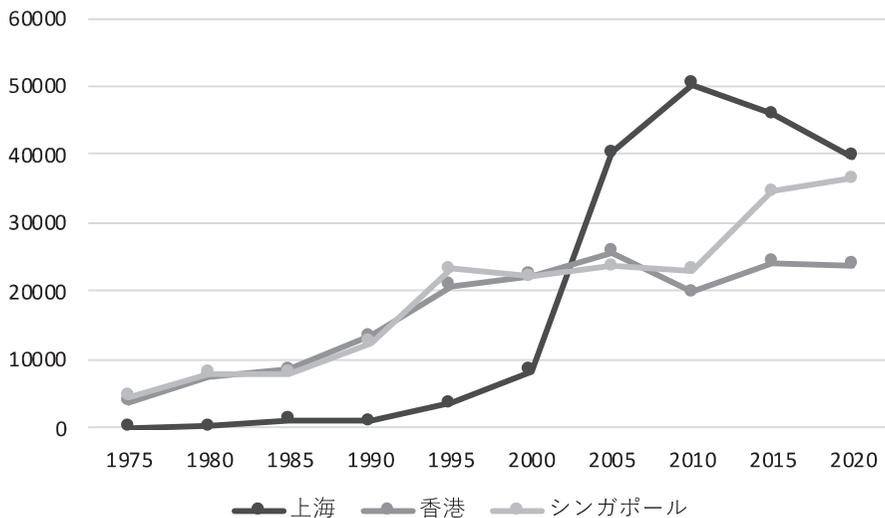


図1 上海、香港、シンガポールにおける長期滞在日本人数の推移
(外務省『海外在留邦人数調査統計』1976年度版～2021年度版を元に作成)

具体例として、現地調査を実施した上海の事例⁽⁴⁾を取り上げる。上海を選択したのは2000年代に日本企業の進出が盛んになり、現地採用者が急増したためである。香港において確立された現地採用という雇用形態（酒井 1998a, 2003）は、シンガポール等のアジアの経済発展地域に広がり（Eyal and Yong 2000; 中澤ほか 2008; Thang ほか 2002; タンほか 2008）、中華人民共和国（以下、中国）の経済成長に合わせ、上海において過去類を見

⁽⁴⁾ 2009年8月の1ヶ月、2012年4月～9月の6ヶ月、2015年3月の2週間を中心として、上海で継続的な現地調査を行った。最新の調査は2019年11月に実施した5日間の短期調査である。人材紹介会社と現地採用者を対象として、半構造化インタビューと参与観察を行った。調査の後半には現地採用就労経験者のその後のキャリアに関心を広げたため、本稿では調査初期に現役の現地採用者を対象として収集したデータを中心に分析する。

ない速度と規模で拡大した（図1）⁽⁵⁾。第3節で示すように、上海に滞在する日本人数の増減に強い影響を与えているのは日系企業の動向である。上海における日系企業と現地採用者の関係は、企業の直接投資によって成長、縮小する現地採用労働市場の特徴を分析するのに格好の事例となっている。

本稿の構成は次の通りである。第2節では、日本企業の多国籍化と雇用の現地化に関する先行研究を概観する。第3節では上海の現地採用労働市場がいかに成立、発展したのかという歴史的経緯を概観することで、どのような労働者が現地採用労働市場に吸収されていったのかを示す。第3節第2項で示す通り、現地採用労働市場の拡大の結果、現地の言語や文化に詳しくない日本人も現地採用されるようになっていった。経営と人事の現地化に適合的でない日本人を現地採用するのはなぜだろう。そこで、第4節では、現地採用者に対して企業が求める役割から、現地採用労働市場が日本のナショナルな労働空間を維持するものとして機能していることを示す。第3節および第4節の議論をふまえ、第5節において、労働市場の日本的な性質を保持することで、現地採用労働市場が国民国家としての日本の境界を強化していることを示唆する。

2 先行研究

本節では先行研究を概観する。まず、海外進出に伴う雇用の現地化が不徹底な日系企業において、駐在員と現地雇用される労働者が雇用体系上分断されていること、それが日本の労働市場の分断と連続したものとして理解できることを示す。次に、現地採用者に求められる役割に関する議論から、現地採用者と言語や文化の関係についてまとめる。

2-1 日系企業における雇用の現地化と労働市場の関係

本稿では、日本企業の海外直接投資と雇用の関係を考える上で、進出先であるホスト社会の労働市場と、ホスト社会にとって外資企業に相当する日系企業が労働者を確保するための労働市場を区別する。後者の現地採用労働市場を理解する手がかりになるのが、日本

⁽⁵⁾ 現地採用者の総数を示す統計は存在しないが、増減傾向の参考になる日本人長期滞在者数について1975年から2020年までの5年毎の推移を見ると（図1）、香港の場合最も多い2005年（25,751人）と10年前（20,776人）、20年前（8,617人）を比較した時の増加率は1.24倍および2.99倍であり、シンガポールの場合最も多い2005年（23,613人）と10年前（23,332人）、20年前（8,077人）を比較した時の増加率は1.01倍および2.92倍である。これに対し、上海において最も多い2010年（50,289人）に対して10年前（8,358人）と20年前（957人）を比較すると、6.02倍および52.55倍と増加率の変化が急激であることがわかる。

企業の海外進出時における雇用の現地化に関する研究である。現地採用される日本人の雇用条件は現地従業員に準じるため、駐在員と現地従業員との間の権限や昇進・昇給、賃金等の格差に関する研究を紹介した上で、その要因を労働市場の特徴から考察する。

範（2003）は中国に進出する日本企業の現地化を検討する上で、生産活動、技術移転と研究開発、人材と経営管理の3つの観点から現地化の進展具合を概観する。そのうち3点目では、経営の現地化を進める上で雇用の現地化が重要であることを強調する。しかし欧米系企業に比較して日系企業は賃金が低く、現地幹部人材の登用に積極的でないという。また、駐在員を減らして中国人従業員を管理職に就かせる動きが近年強まっているものの、経営の現地化というより、人件費削減を目的とする側面が強いとしている。現地の事情やビジネス環境を理解している中国人従業員に経営管理を任せながらない日系企業の傾向を、経営現地化の遅れとして指摘する。

園田（2001）も、日本企業が駐在員を派遣する要因の一つとして、駐在員を通じて現地法人を管理しようとする日本企業の組織文化の存在を指摘する。そして、こうした日系企業の傾向が、アジアに進出した日本企業においてより強いことを明らかにした。アジア、北米、ヨーロッパの日系企業に対して実施した質問紙調査から、昇進可能性、意見の尊重といった雇用や人材管理における現地化の達成度が欧米よりもアジアにおいて低く、幹部の人事や従業員の採用に対して駐在員の持つ意思決定権限がアジアにおいて高いことを示した。

これらの研究が指摘する通り、中国に進出した日本企業の現地法人には、日本の本社の経営や人事のあり方が強く影響を与えている。範（2003）は中国の日系企業における現地従業員の賃金が欧米系企業に比べて低いと述べているが、そのような差が生じるのは、賃金水準や昇進・昇給に関する基準がホスト社会の労働法に従う範囲内で企業の裁量となり、現地従業員の雇用条件や昇進制度等が各外資企業が持ち込む雇用慣行の影響を受けるためである。範（2003）や園田（2001）が指摘する賃金の低さ、また経営幹部や管理職への昇進の限定等は、同一企業内の雇用体系が駐在員と現地従業員とで二分されているような印象を与える⁽⁶⁾。これは、日本の労働市場における雇用のあり方が、企業の進出先に持ち込まれることによって起きる問題である。そしてこの雇用問題は、現地従業員と同じく現地採用される日本人においても生じる。

二重労働市場論（Doeringer and Piore [1971]1985）では、労働市場を高賃金、安定雇用、

⁽⁶⁾ 本社からの一時的な出向者は雇用主が異なるので雇用体系が違うのは当然だが、駐在員が現地法人の経営の中核となっており、人が入れ替わっても恒常的に駐在員向けのポストが存在する場合、駐在員と現地従業員の区別が明確になり、異なる雇用体系の並列として意識されやすくなる。

良好な労働環境、内部労働市場によって欠員が補充されるといった特徴を持つ第一次部門と、低賃金、不安定雇用、劣悪な労働環境、外部労働市場によって欠員が補充される第二次部門とに分ける。移住労働者の研究にこの議論が持ち込まれるとき、通例ではホスト国の労働市場への移住者の流入を労働市場のグローバル化と捉え、ホスト国の労働市場の分断を想定して、移住者がそのどちらに参入するのか、二つの労働市場の性質の違いが移住者の社会上昇にどのような影響を与えるのかといった点を考察する。しかし本稿では、日本の労働市場における第一次部門と第二次部門の分断が企業の移転先に持ち込まれた状態に焦点を合わせる。

松谷（2015）は、駐在員と日本人現地採用者との間に正規雇用者と非正規雇用者に似た格差が存在すると指摘し、現地採用は日系企業が外部労働市場から柔軟な労働力を得る手段になっていったと述べる。本稿の議論に即してその意味を解釈すると、日系企業は進出先に日本の労働市場の二重構造を持ち込み、企業内配置転換を行う駐在員を擁する内部労働市場と、現地で雇用する従業員（中国人も日本人も含む）を擁する外部労働市場の間に雇用格差を生じさせているのである。

中国から見ると、日系企業が外部労働市場と中国の労働市場とを接続させて中国人労働者を雇用していることになる。その結果、中国の労働市場とは異なる雇用慣行が入り込む、異質な雇用空間が局所的に登場する。しかし日本人現地採用者にとっては、日系企業の外部労働市場は、日本の労働市場と連続して存在するトランスナショナルなものとして現れる。

2-2 日系企業における現地採用者の必要性

ただし、ただ安価で柔軟な労働力が必要なのであれば、日本人ではなく現地の従業員を雇用するほうが効率的である。雇用の現地化のためにも、そのほうが望ましい。なぜ日系企業が日本から駐在員とは異なる経路で日本人を移動させ雇用するのかを考察する上では、現地採用者が日系企業の中でどのような代替不可能な役割を担っているのかが問題となる。

香港で調査を実施した酒井（1998a）を嚆矢としてアジアにおける現地採用研究は進展してきたが、共通して確認されているのが、現地採用者が日本人であることを利用して職を確保している点である。酒井（2000）は、移住者が占める境界上（in-between）の場において間主観的に共有された経験や文化的価値が交渉されるというホミ・バーバの議論を援用し、移住先での交渉の場で移住者が国民国家の境界をずらして利用することによって、現地採用者が多義的な帰属をしていると論じた。現地採用者はあるときは日本人の側に立

ち、あるときは香港人の側に立つことで存在意義を示したり、便益を確保したりする。状況依存的に帰属を変化させるという現地採用者の戦略の結果、一枚岩のものとしての国民の観念が揺るがされ、国民国家の境界が脱構築されるという。

移住によって個人がルーツを絶たれるのではなく、母国の言語や文化を維持することで母国とホスト社会のいずれにも帰属できることを強みとする見方は、文化を媒介する「ブリッジ人材」としての移住労働者のあり方を強調するものである。母国とホスト社会の双方の文化に通じる移住労働者は、日本企業の中で「ブリッジ人材」としての役割を期待されやすい（上林 2017）。とはいえ、塚崎（2008）による質問紙調査では、日本企業が外国人高度人材を雇用する理由として、「海外取引や外国人向けサービスが増加」（「ブリッジ人材」としての必要性に相当すると考えられる）と「高い専門性を有していた」の2点が突出し、専門性のほうがやや高い結果となっていた。ブリッジ人材としての役割を、移住労働者に対する全面的な期待と捉えるのは誤りである。このように移住労働者の雇用は常に文化の媒介と結びつけられるわけではないが、その役割が強調される際にはホスト社会の労働市場への参入に伴う同化が暗黙の前提となっている。現地採用労働市場においても、そうした同化を前提視してよいのだろうか。

松谷（2015）も、日本人を現地採用することのメリットとして、（1）日本的なビジネスマナーに習熟し、本社との連絡や日本の取引先との対応がうまくできること、（2）現地の言語や情報に詳しいこと、（3）実務経験があり、即戦力となることの3点を人材紹介会社が掲げていると指摘する。ただし、松谷（2015）は現地採用者を1点目と2点目をバランスよく備えた人材とは解釈せず、1点目と3点目に力点を置く。つまり、日本の労働市場における実務経験を有する即戦力の人材を確保することを、現地採用者を雇用する意義として示す。2点目の比重を相対的に低く見積もる理由として、日本から移住して間もない現地採用者の増加を挙げているが、その詳細は定かではない。

現地採用者が実際に日系企業のどのような需要を満たしているのかは、いかなる労働者が現地採用労働市場に吸収されていったのかと連動している。また、現地採用者に求められる資質や能力とも関連している。そこで本稿では、現地採用労働市場の歴史的経緯を概観することで前者に答え、現地採用者が担う役割を確認することで後者に答える。

3 現地採用労働市場と日系企業

本節では、現地採用労働市場の歴史的経緯をふまえ、いかなる労働者が現地採用労働市場に流入していったのかを明らかにする。第1項で企業数と滞在日本人数の推移の関係を

確認し、第2項で現地採用労働市場の歴史的経緯を概観し、第3項で現地採用労働市場と日本の労働市場の連続性について論じる。

3-1 日系企業数と滞在日本人数の推移

議論の前提として、まず、上海における進出日系企業数⁽⁷⁾および上海に滞在する日本人の数⁽⁸⁾を確認する(図2)。現地採用者の正確な人数を示す統計は存在しない。参考までに2010年時点での長期滞在者の職業別分類を見ると、上海の在外公館別管轄長期滞在者総数65,212人⁽⁹⁾のうち民間企業関係者が34,392人(約53%)でその同居家族が17,128人(約26%)となっている。駐在員と現地採用者で構成される民間企業関係者が約半数を占めていることから、現地採用者数の増減は長期滞在者数の推移と一定程度連動していると考えられる。

上海に進出した日系企業の数(図2の棒グラフ)を見ると、2000年代の変化が大きく、2005年からの3年間で5,058社から17,396社へと急増している。2010年代に入るとゆるやかに上昇して2012年に20,000社を超え、ピークは2020年の24,622社である。他方、上海に長期滞在する日本人の数(図2の折れ線グラフ)は2000年代に入って急増し、2010年に50,000人を突破して50,289人となった。2007年以降一旦横ばいになるが、2010年から2013年にかけて二度目の上昇を示し、2014年に急落して以降、減少傾向にある。

企業数と長期滞在者数の増減の動向は2000年代と2010年代に二山の増加を示す点で

(7)2006年以降2018年までは外務省領事局政策課『海外在留邦人数調査統計』、2019年以降は外務省『海外進出日系企業拠点数調査』の在外公館別日系企業(拠点)数に基づく。具体的には、上海総領事館の管轄にある(1)本邦企業(現地法人化されていない企業で支店と駐在員事務所および出張所を含む)、(2)現地法人化された日系企業(本邦企業が100%出資した企業の「本店」および「支店、駐在員事務所、出張所」)、(3)合併企業(本邦企業による直接・間接の出資比率が10%以上の現地法人およびその支店等)、(4)日本人が海外に渡って興した企業(日本人の出資比率10%以上)を対象とし、合算したもの。2005年からしかデータがなく、2006年はデータに不備があったため、記載していない。参考までに、2006年の中国全体における日系企業数は10,758社、翌2007年は25,764社である。また、2018年は『海外在留邦人数調査統計』においてデータが公開されておらず、『海外進出日系企業拠点数調査』がないため、数値が不明である。2022年の数値は日系商工会議所や現地における公簿、JETRO、現地当局からの情報提供を活用する等、調査手法を見直した結果であり、単純に比較できない。

(8)3か月以上の在留者で永住者(原則として当該在留国等より永住権を認められている者)ではない者を対象とし、その年の10月1日時点での人数を示す。3か月以上滞在の意思をもって在留する邦人であれば、調査の時点において滞在期間3か月未満であっても含まれる。2018年以降は長期滞在者数のデータが公開されていないため、永住者を含む邦人数全体の数で代替している。参考までに、2010年時点の上海の邦人数は50,430人、長期滞在者数は50,289人と大きな差はない。これは、中国で外国人が永住権を取得する方法が国際結婚等を除くと非常に少なく、永住者が少ないためである。永住権取得の困難さから、上海の現地採用者には一般に永住志向は見られず、どこかの時点で帰国ないし第三国へ移動することが想定されている。

(9)在外公館別に示される人数は、上海在住者として計上される長期滞在者数とは異なる。

2013年まで似ている。それ以降、企業数が安定ないし増加する時期もあるのに対し、長期滞在者は減少傾向にある。長期滞在者の減少には、以下に見るように日中関係の悪化に伴う帰国や移住控えの影響が想定される。政治的関係の悪化は、企業の進出数よりも長期滞在者数により強い影響を与えることが示唆される。

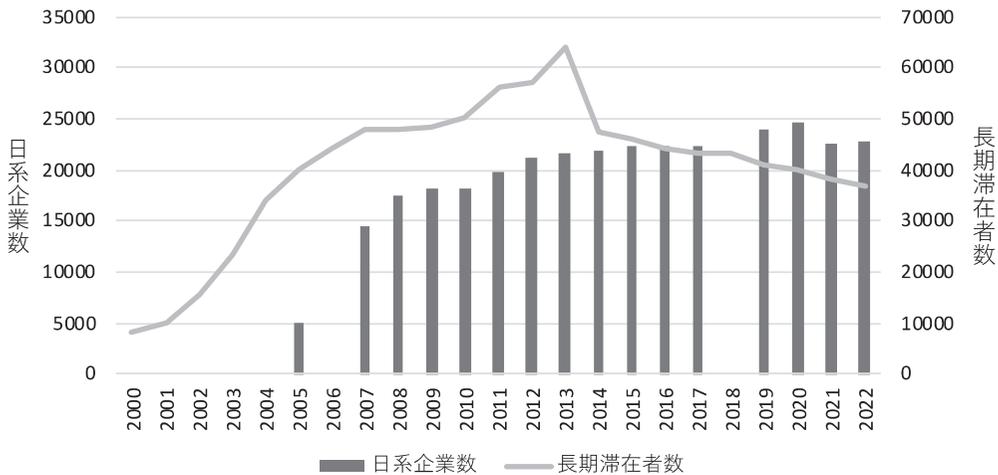


図2 上海における日系企業数および長期滞在日本人数の推移

(外務省『海外在留邦人数調査統計』2001年度版～2022年度版および外務省『海外進出日系企業拠点数調査』2019年度版～2022年調査結果を元に作成)

3-2 現地採用労働市場の変遷

以下では、現地採用労働市場がどのように変化し、どのような人々が現地採用者として移住するようになっていったのかを、1990年から1999年までの開始期、2000年から2005年までの急成長期、2006年から2013年までの安定成長期、2014年以降の縮小期の4つの期間に分けて見ていく。

現地採用者による上海への移住が開始される前段階として、香港における現地採用労働市場の成立について補足しておきたい。酒井(1998a, 2003)によると、人材紹介会社が日系企業の潜在的な需要に目をつけ、国内で香港での就労について宣伝したところ、マスコミの報道を通じて1980年代後半から1990年代にかけて香港就職ブームが起これ、多くの女性が日本から香港へ向かったという。日系の人材紹介会社は主に日系企業向けに労働者を斡旋する⁽¹⁰⁾。既に滞在している日本人を活用する形で自然発生的に生じていた現地採

⁽¹⁰⁾ ホスト社会の労働市場に入るには、ホスト社会における就職・転職の手段を用いる必要がある。

用が、日本から直接送り出す形で制度化したことによって、人材紹介会社は移住斡旋業者となった。人材紹介会社による労働者斡旋の制度化が香港で成立し、上海を含む他の地域にその移住システム⁽¹¹⁾が移植⁽¹²⁾されていった。

3-2-1 開始期（1990年～1999年）

1978年に打ち出された改革開放政策の中で外資誘致が推進されるようになり、1984年に上海を含む沿岸都市が優遇措置を与えられると、外資企業の上海への進出が進む。この時期は企業にとって進出の模索の時期に当たり、人材紹介会社もようやく事務所を開設し始めたばかり⁽¹³⁾で、まだ日本から大量に人を送り込む段階には至っていなかった。

初期段階では、留学や国際結婚等の理由で現地に既に在住している日本人が斡旋の対象となったと考えられる（松谷 2014）。2012年の人材紹介会社での聞き取りによると、初期の現地採用希望者には中国の大学等で中国語を学び、中国に残りたい留學生が目立ったという。留學生が滞在を延長する手段、また知識や経験をキャリアに活かす手段として現地採用を利用したと考えられる。こうした初期の現地採用者には、現地の言語や文化に詳しい文化の媒介者としての役割が期待された可能性がある。

3-2-2 急成長期（2000年～2005年）

2001年に中国が世界貿易機関（WTO）に加盟すると貿易と外資誘致のさらなる拡大が目指され、日本企業の中国進出が本格化する。人材紹介会社での聞き取りによると、2000年代半ばに現地採用移住の第一次ブームが訪れたというが、長期滞在者数の増加率がそれを傍証している。

香港への現地採用移住においてはマスコミによる宣伝が重要な役割を果たしたが、1990年代後半よりインターネットが普及し、人材紹介会社が自社のウェブサイトを通じて情報

日系企業向けの人材に特化した日系の人材紹介会社が仲介することが、現地採用労働市場をホスト社会の労働市場から切り離す要因の一つとなっていると考えられる。

⁽¹¹⁾ 人材紹介会社が形成した移住システムの詳細については松谷（2015）に詳しい。なお、南京における調査から、日系企業が少ない地域には人材紹介会社が進出しないため、企業と現地採用者のマッチングには日本人コミュニティ内のネットワークが活用されることがわかっている（Matsutani 2011）。移住システムが商業的なものとなるかどうかには、進出企業数の多寡が大きく影響する。

⁽¹²⁾ 香港での就労ブームに少し遅れてシンガポールで同様のブームが生じたことを、2010年3月にシンガポールで実施した調査によって確認した。シンガポールの人材紹介会社によると、人材紹介会社はもともと現地の人材を日系企業に紹介していたが、日本人現地採用者に対する潜在的な需要があることを見込んで、日本で募集をかけてブームを仕掛けたのが香港の就労ブームの始まりだった。これにより海外で日本人女性が働けるイメージが広がり、シンガポールにも日本人女性が移動するようになったという。

⁽¹³⁾ アジアに初期に進出したある人材紹介会社、1984年に香港とシンガポールに進出した。上海では1997年に提携会社によるサービスを開始し、2006年に新会社として事務所を設立している。

を提供するほか、ブログや SNS を通じた先行移住者による情報の拡散が生じた。2005 年に上海に移住した 20 代の男性は、キャリアについて悩んでいた時期に、上海で就労する同年代の日本人が書いたブログを読んだことが、移住決断のきっかけの一つになったと語る（2009 年調査）。

〇〇さんという人がいるんですね。その人のブログが、僕はその頃から好きで。…（中略）…あと、僕とタメでブログ用の名前が〇〇っていう人のブログがあって。その人もやっぱり上海に行ってたんですね。で、僕の上海の生活のイメージは、そういう、こう、その頃上海で働いて、生活していた人たちのブログから、ね。すごい楽しそうなんですよ。上海行ってブログ書きたい、みたいな。

口コミを通じて血縁・地縁関係者に情報が流通する「相互扶助型」（樋口 2002）の移住システムではなく、業者を介した商業的な「市場媒介型」（樋口 2002）の移住システムが上海で成立した背景には、インターネットの発達による情報流通経路の脱対面化があった。情報提供者として直接の知人を必要としないために移住決断のきっかけは個人化し、顔見知りの仲介者が不要であったために日本のどこから⁽¹⁴⁾でも移住が可能となった。

日系企業による労働力需要が高まると、人材紹介会社は留学・海外就労経験や語学力に関する要求水準を引き下げて募集することになり、移住規模の拡大とともにより幅広い人々へと移住の門戸が開かれていく。これは、現地の言語や文化に習熟した文化媒介者という一般的な期待とは裏腹に、職を得て初めて現地に移住する現地採用者が増加したことを意味する。調査では 2000 年以降に上海に到着した回答者が大半を占めたが、渡航前に中国語学習歴がない場合もしばしば見られた。日本から大量の労働者を移動させる段階に至ると、駐在員と現地採用者の間の初期段階における言語や文化の知識の差が少なくなる。出向命令を受けるか自らの意志で移住するかという契機は異なったとしても、数年の滞在に向けて日本から労働者が移動するという移住の二つの流れが並存するに至った。

現地採用者の性別や年齢に関して補足すると、香港では女性の現地採用者が男性の駐在員と対をなす形で日系企業内に配置された（酒井 1998a）のに対し、上海の現地採用者では男女比が拮抗している。金融業等のアシスタント業務の需要が多い香港に対して、製造

(14) 移住システム論は人的ネットワークに着目することによって特定の地域から特定の地域へ人が移動する現象を解明したが、インターネットの発達は移住システムの商業化に拍車をかけたといえよう。インターネットによる情報収集と人材紹介会社へのアクセスの個人化が生じたことにより、都市か地方かを問わず日本全国から移住が可能となった。上海の現地採用者には、移住前の居住地の地理的な分散が見られる。

業の営業職の需要が多い上海という、進出する日系企業の産業構成の違いが影響していると考えられる。年齢層でいうと、26～30歳を中心として35歳以下の若い世代が多い⁽¹⁵⁾。性差の少なさや20代～30代前半という年齢の偏りからは、1990年代の日本における雇用の流動化が男性からも安定的なキャリア展望を奪い、若者全体の現地採用労働市場への流入を促した可能性が示唆される（松谷 2015）。男女雇用機会均等法成立後も労働市場の中で排除されていた女性が1990年代に香港に活路を求めた（酒井 1998a）のに対し、1990年代の労働市場の中で若者全体の雇用状況が悪化したことを受け、2000年代以降に上海の現地採用労働市場へと若者が移動するようになったと考えられる⁽¹⁶⁾。

3-2-3 安定成長期（2006年～2013年）

2000年代後半には進出日系企業数が増加を続けており、長期滞在者数も、2000年代前半ほどの伸び率ではないものの、安定的に増加した。上海に滞在する日本人の間では、2008年に開催された北京オリンピックと2010年に開催された上海万博が、中国の発展を象徴する出来事として強く意識されていた。2006年に上海に移住した30代の女性は、次のように述べた（2009年調査）。

オリンピックと万博があって、古いものは全部壊され、新しいものがどんどん建って行って、地下鉄も増え……。私が来たときは地下鉄も1号線と2号線だけだったし。あとはみんな全線建設中みたいな感じだったし。あとは今9号線、10号線とかね、まさしく発展のただなかにいるという意味では、日本にいたら絶対にそれは経験できないので、そういう意味では、今一番おもしろい時なんじゃないでしょうか。

中国経済の安定成長を背景に移住システムが安定的に機能し、幅広い若者が上海に流入した。松谷（2015）は人材紹介会社が日系企業の需要に合わせて若者の移住先の水路づけをしていることを指摘したが、この時期の現地採用希望者の増加は需給のバランスを崩して買い手市場の事態を招き、希望者が少ない中国の他の地域に比べて上海の現地採用者の賃金上昇が抑制される原因となった。

⁽¹⁵⁾ 上海の人材紹介会社への登録者は40歳未満が圧倒的多数を占める。40代以上は少ないが、日本の企業を早期退職した技術者が含まれる50代後半もやや多くなっている。

⁽¹⁶⁾ 川嶋（2010）、長友（2013）、藤岡（2017）はオーストラリアにワーキングホリデー制度を利用して滞在する日本人を調査し、日本の労働市場の再編が若者の海外への移住を促したと指摘する。日本の若者が移動する先は、現地採用労働市場のみではない。

3-2-4 縮小期（2014年～2022年）

2010年頃から尖閣諸島（中国名は釣魚群島）をめぐり、日中関係が急激に悪化する。2010年には、中国の漁船が海上保安庁の巡視船と衝突する事件が起こった。2012年9月には日本政府が尖閣諸島を所有者から購入したことに対する中国政府の反発が強まり、中国国内で反日デモが起きた。2012年の調査では、日本関連のイベントが相次いで中止される様子が観察された。

2014年に両政府による対話再開への道筋がつけられ、一時期の政治的緊張は脱したものの、「チャイナ・プラス・ワン」という標語のもと、一極集中していた対中投資の見直しと日系企業の中国からの撤退が盛んに報じられた。外務省が把握する日系企業数は報道ほどの減少を示していないが、長期滞在者数は2014年に急落した（図2）。企業数が減少していないことが対中投資の需要の高さを物語る一方、滞在者数の減少は駐在員の帰任や派遣控えと現地採用者の帰国や新規参入者の減少を想像させる。2015年の調査時には日系企業撤退の影響が語られ、上海の日本人コミュニティの縮小によるビジネスチャンスの低下が問題になっており、周囲から長期滞在看込まれていた人物の帰国も見られた（松谷2022）。

上海における現地採用ブームは一旦落ち着いたようである。ただし、先行事例である香港やシンガポールではブームの収束後、2010年代以降に再度長期滞在者数の増加が見られ、今後上海でも滞在者数の減少に歯止めがかかる可能性はある。

以上から、現地採用者が日系企業の進出に応じて増加してきたことが確認された。また、現地採用労働市場の発展に伴って、既に現地に滞在している日本人の雇用から、日本から労働者を移住させる動きへの移行が見られた。日本国内の労働市場において非正規雇用が拡大し、若者の雇用が不安定になった時期に、中国語や中国の文化に習熟していない若者に対しても、現地採用への門戸が開かれたのである。

3-3 現地採用労働市場と日本の労働市場の連続性

現地採用労働市場の成長期以降に上海に向かった若者にとって、移住は人材紹介会社を利用した日本企業間での転職活動の結果である。空間的な移動を伴うものの、若者は日本の労働市場から中国における日系企業の外部労働市場へと自然に接続されていく。この外部労働市場は、日系企業に向けた柔軟で安価な労働力のプール⁽¹⁷⁾となる。

⁽¹⁷⁾ 移住労働への意欲があることや即時の需要に応じられることを証明するため、人材紹介会社は現地に短期滞在して就職活動を行うことを推奨していた。少なくとも、就職が決まるとすぐに移住する必要がある。加えて、移住後に現地で転職する例もしばしば見られることから、一定期間現地で転職しながら

外資企業が外国人を雇用するという点でやや特殊ではあるが、現地採用者はホスト社会の労働法の適用を受け、日系企業に正規雇用される。雇用期間の定めや最低賃金といった条件について、現地の労働法に反する規定を設けることはできない。つまり、法制度の面から見ると、現地採用労働市場には実体がない。しかしながら、現地採用者の採用方法は確立されており、給与や福利厚生等の雇用条件に慣習的な基準⁽¹⁸⁾が存在する。また、現地採用は本社の雇用体系からは切り離されているが、本社の許諾があれば、新たに雇用契約を結ぶことによって本社の従業員として雇用することが可能である。このような運用は、制度的な実態として、日本の労働市場とつながった労働市場があることを示している。日系企業における現地採用は、労働市場は国ごとに分断されているという想定を空間の上で打破し、日本の労働市場の飛び地として日系企業の外部労働市場を成立させている。

補足的に、日系企業の外部労働市場と日本の労働市場の連続性について、雇用慣行の点から見ておこう。近年の雇用の多様化の中で、非正規雇用が拡大するだけでなく、正規雇用の多様化も進んでいる。職務や労働時間、勤務地が限定された「限定正社員」が登場し、勤務地を限定する「エリア正社員」という雇用形態が広がりつつある⁽¹⁹⁾。正規雇用者に課す転勤の義務を免除した「限定正社員」という雇用形態では、初任給の時点から賃金が正規雇用者より低く設定されている（森岡 2015）。現地採用者は、日本企業の本社からすると、外部労働市場を通じて採用し、海外の支社等で勤務地を限定して雇用している従業員とみなすことも可能である。

これに対し、現地採用者は、移動のタイミングと移住先を自分の意志で選択できることを、現地採用の利点として語る。彼らが自由と引き換えに雇用条件の悪さを引き受けようとするのは、現地採用の雇用条件を、日本の雇用に関する知識を元に日本の労働市場の文脈で理解していることによると捉えられる。現地採用者の側も、現地採用を中国における一般的な雇用とは異なる日本的な雇用と認識しているのである。

4 ナショナルな文化に由来する人的資本

日系企業の労働力需要に応える労働者も現地採用労働市場の中にいるといえる。

⁽¹⁸⁾ 詳細は松谷（2015）参照。この基準は人材紹介会社によって各企業に伝えられることによって、現地の日系企業に広まる。

⁽¹⁹⁾ 「限定社員」は2013年にアベノミクスの成長戦略の一つとして導入が議論されており、調査実施時期に一般化していたわけではない。ここでの議論は、日本の労働市場における雇用形態がそのまま海外に持ち出されたとするものではなく、正規雇用者と異なる働き方に対して賃金が低く設定されるという日本の雇用慣行を現地採用者が内面化していることを指摘するものである。

本来、現地採用という語は国籍や文化的背景を問わず、日系企業による直接雇用を意味する。しかし実際には、「現地採用の日本人」が現地採用の現地従業員とは別のカテゴリとして成立している。日本人現地採用者は現地においては移住労働者であるため、企業は就労ビザを発給する手続きを行わなければならない。人件費の削減と雇用の現地化を目指すなら、現地の従業員や、少なくとも滞在が長く現地事情に詳しい日本人を雇うほうが望ましいはずである。人材紹介会社での就労経験がある20代の男性は、駐在員と日本人現地採用者、中国人従業員との関係について次のように述べる（2009年調査）。

現地採用で中国をよく知ってるからと言っても、日本人では入っていけない世界ってやっぱりあると（思う）。その現地採用の人だっていつかは日本に帰ってしまうから、そういう点では駐在となんら変わらない。より先が見えている会社とかだったら、もう何年も前から現地の中国人を使っていて、信頼できる幹部の人にそちらの経営もやらせるようにしている会社が多いかな。（括弧内は筆者による補足）

だが、前節において、現地採用労働市場が拡大した結果、現地の言語や文化に詳しくない日本人も現地採用されるようになったことがわかった。本節では、現地採用者に対して企業が求める資質や役割から、なぜ日系企業がそのような日本人を雇用するのかを検討する。

4-1 日本人らしさとは何か

酒井（1998b）は、香港の事例から、現地採用者が日本人であることを資源として活用していると指摘する⁽²⁰⁾。シンガポールの現地採用者に関する研究も同様の指摘をしている（中澤ほか 2008; Thang ほか 2002）。日本人であることとは、具体的にどのような内容を意味するのだろうか。

上海の例ではないが、2009年10月に実施した香港の人材紹介会社での聞き取りによると、現地採用者として優秀な人材とは、日本のビジネスの特殊性をわかっている人物のことであるという。担当者によれば、香港人の仕事のやり方では足りないと感じる日系企業が求める、「日本人としてのサービス」を提供できることが、現地採用者の役割である。そのために日本での職務経験があることが売りとなり、香港の働き方に同化したら人材と

⁽²⁰⁾ 酒井（1998b）は国籍に紐づいた社会保障も日本人であることに由来する資源として一括して論じているが、本稿では職場における資源としての「日本人らしさ」に限定して議論を行う。

しての価値が失われると説く。上海の調査でも、「日本人らしさを失えば、雇用されなくなる」という教訓が現地採用者の中で広く共有されていた。「日本人らしさ」は雇用に際して必要な資源であり、中国社会への過度の同化によって失われる可能性があると考えられていたのである。

ここでいう「日本人らしさ」を保持していることと日本人という属性は、完全に一致してはいない。日本人現地採用者とカテゴリ化される人々の内部には、実際には、帰化して日本国籍を取得した人物や、中国と日本の双方にルーツを持つ人物等が含まれる。文化的背景のグラデーションが存在する場において、日本人現地採用者を差異化するのには、厳密な意味での国籍や出自ではなく、日本企業において求められる規範や慣習の共有である。

日本語だけでは不十分であることが、人材紹介会社が日本での数年の就労経験を現地採用者に求めることから推察される。人材紹介会社は、新卒で現地採用を目指すのではなく、日本で数年就労することを推奨する。それは、就労ビザの申請時に職業上の専門性を証明するためだけでなく、日系企業に向けた就職活動を有利にする上でも重要だという。ただし、同業種での職務経験は、あれば望ましいものの、必須とはされない。製造業における営業職の需要が高い上海（松谷 2015）では、未経験者にも門戸が開かれている。転職をして業界や職種が変わっても、日本の企業で一般に労働者に期待される勤務態度を身に付けていれば、現地採用の職を得やすい。

駐在員は企業に特有の知識や技術を身につけ、現地法人に移動後も活用するのに対し、現地採用者に求められるのは企業間移動をしても共通する日本的な労働規範や労働慣行である。これは日本の労働市場において共有されているため、現地従業員より採用の手間や人件費のかかる日本人現地採用者を雇用する価値が認められる。そこで、人材紹介会社は、労働に関して日本企業の間で共有されている規範や慣習を人的資本に転じ、日系企業での現地採用を望む若者に人的資本としての「日本人らしさ」⁽²¹⁾を求める。

では、日本的な労働規範や労働慣行とは具体的にどのようなものを指すのだろうか。インタビューからは、日本の取引先や顧客に対する丁寧で迅速な対応、職務を超えた業務も引き受けること、残業等が重視されていることが伺われた。現地採用者には、残業を厭わず、職務範囲を限定せずに、迅速かつ丁寧に顧客や上司の要望に応えようとする姿勢が求められていた。

⁽²¹⁾ 何が求められているかを理解し、企業の期待に答えられるのであれば、労働規範を完全に内面化していなくてもよい。ある種の知識や技術として「日本人らしさ」を用いることができるならば、中国的な価値観に同化していても問題ないのである。次項の二人目の語りを参照。

4-2 現地採用者のふるまい

前項では、現地採用者が日本の労働市場で共有される規範や慣行を知っていること、それに従うことが「日本人らしさ」を人的資本として用いることの実態であることが明らかになった。企業からの要望を完全に無視すると中国人従業員と競合するため、職の確保のために、現地採用者は企業の要請に一定程度従う必要がある。しかし、これは雇用契約には含まれておらず、強制力を持たないため、実際の意識やふるまいは多様である。最後に、現地採用者が求められる労働規範や労働慣行に対してどのように対応しているのかを見よう。

以下では、具体例として残業に対する異なる態度を比較することで、労働規範と労働慣行の一致やずれを示す。日本の労働市場において、具体的な労働慣行は、企業に対する忠誠心や、仕事に対する熱心さといった労働規範に裏打ちされたものとして理解されることが多い。日系企業の営業として勤務し、中国語を勉強中だが、日本語が話せる中国人従業員に囲まれていてなかなか上達しないという20代後半の男性は、次のように述べた（2009年調査）。

（中国人と一緒に働くことは）大変だと思います。大変ですよ。まあ異文化っていうこともあるんでしょうけど、仕事に対する熱意が感じられない。本当に。なんでなんででしょうね。お客さんでいらっしゃるどこの会社（＝日系企業）もそうなんですよ。残業とかするの日本人だけとか、まあよく聞きますよ、本当に。

彼は中国人従業員を他者化しつつ、残業を熱意の証として肯定的に捉えており、仕事熱心であるという労働規範と残業という労働慣行を結びつけた状態で内面化している。駐在員と労働規範やそれに準じた労働慣行を共有しているといえる。

これに対し、学生時代に中国に留学したことがあり、中国人が経営する職場で就労した経験も持つ20代半ばの男性は、異なる見解を述べる。彼は日系企業に営業として現地採用され、その後本社に雇用され直している（2009年調査）。

日本人も働くけど、日本の人は皆、だらだらだよ。仕事をだらだら、だらだらしてる。9時まで残って当たり前みたいな雰囲気があるんだよね、残業って。こっちの方で見ると、（中国人は）5時にピタッと帰るって言うじゃん？見るとちゃんとやってるもんね、自分の仕事。日本人は何やってるか。ネットでゲームしたりなんてね。だから終わんねえんだよ、みたいな。だから9時まで残んなきゃなんない。

さきほどの人物が残業を日本の標準的な働き方として自明視しているのに対し、こちらの人物は時間内に仕事を終える中国的なやり方を肯定的に評価しており、労働に関する価値観の現地化を伺わせる。ただし、実際には残業して残業代を得ていた。この人物が本社に採用されたことは、日本の労働規範に否定的であっても、行動の面で同調することで日系企業内で評価が得られることを示唆する。

駐在員との関係において、現地採用者は「我々日本人」の側に立つことを求められる。採用や昇進、昇給をめぐる交渉の中で、日本の労働市場で共有される企業文化が利用可能な道具として表出する。現地採用者は日本的な労働規範や労働慣行についての知識と経験をナショナルな文化から転じた人的資本として利用し、戦略的に労働慣行に従っていた。

5 結びにかえて

日本企業の海外展開の結果、駐在員の派遣とは別の経路で就職する現地採用という雇用形態が誕生した。その結果、現地採用される日本人労働者をプールする、トランスナショナルな労働市場が成立した。本稿では、このトランスナショナルな労働市場が国民国家の境界を脱構築し、労働者をナショナルな労働規範や労働慣行から解放するのかを問うた。

永住権の取得が困難な中国においては、駐在員と現地採用者のいずれも帰国が見込まれる移住労働者である。両者の違いは、企業の内部労働市場の中を配置転換されるか、外部労働市場に取り込まれるかにある。この外部労働市場は中国人労働者にも開放されており、中国の労働市場から見れば、日本の雇用慣行の影響を受ける異質な雇用空間が局所的に生じた状態にある。日本の労働市場からみると、中国の労働関連法規の適用を受けるものの、日本的な雇用慣行や労働慣行を持ち込む飛び地となっている。雇用の不安定化の結果、一部の若者が日本の労働市場から押し出され、トランスナショナルな外部労働市場へ移動する。

経営と人事の現地化を目指すなら、現地の従業員や、少なくとも現地滞在歴が長く現地事情に詳しい日本人を雇うのが望ましい。しかし、現地採用労働市場の歴史的経緯から、規模の拡大につれて、中国語や中国の文化に必ずしも詳しくない労働者が増えていったことが示された。そこで、文化の媒介者としての役割を期待しづらい日本人を雇用する理由を明らかにするために、企業が現地採用者に求める役割に注目した。駐在員は企業内でのみ通用する知識や技術を保持・活用するのに対し、現地採用者に求められるのは企業間移動をしても共通する日本的な労働規範や労働慣行であった。つまり、現地採用労働市場は、人件費の削減と雇用の柔軟性を確保しつつ、日本的な労働空間を維持するために存在して

いるといえる。

日系企業は、日本的な労働規範や労働慣行の維持を現地採用者に要請することによって、労働市場の日本的な性質を保持しようとする。雇用の機会を確保するために、現地採用者は、雇用契約には明文化されない企業からの暗黙の期待に従う必要がある。そこでは、日本の労働市場において企業間で共有される規範や慣行に関する知識と経験が、文化に由来する人的資本として活用される。労働市場のグローバル化という、一般に国内の労働市場に移住労働者が流入する場合が想定されてきたが、企業の海外展開に伴い、ナショナルな労働市場の飛び地が成立する場合も存在する。本稿では、企業の国境を越えた活動が生み出す労働市場の飛び地が、現地採用者の雇用を通じて、国民国家の境界を強化する側面を強調した。

企業と労働者の力関係をふまえると、日本の若者が日本的な労働慣行から解放される余地は小さいように見える。しかし、若者は職の確保という実利的な目的のために文化に由来する人的資本を利用しており、企業の要請にどの程度従うかを文脈に応じて決定する。実際、日本的な労働規範に関する批判的な態度と日本的な労働慣行への同調が共存する例が見られた。日本的な労働規範や労働慣行からの離脱はどのように、どの程度起こるのか、またそれが日本の労働市場の性質を変化させ得るのかについては、稿を改めて論じたい。

参考文献

- Doeringer, P. and M. Piore, 1971, *Internal Labor Market sand Manpower Analysis*, Lexington: D. C. Heath & Company. Reprinted in: 1985, New York: Routledge.
- Eyal, B. and Y. F. V. Yong, 2000, "Twice Marginalized: Single Japanese Female Expatriates in Singapore," Ben-Ari, E. and J. Clammer eds., *Japan in Singapore: Cultural Occurrences and Cultural Flows*, Richmond: Curzon Press, 82-111.
- 藤岡伸明, 2017, 『若年ノンエリート層と雇用・労働システムの国際化——オーストラリアのワーキングホリデー制度を利用する日本の若者のエスノグラフィー』福村出版.
- 範建亭, 2003, 「進出企業の現地化をめぐる諸問題」関満博・範建亭編『現地化する中国進出日系企業』新評論: 40-71.
- 樋口直人, 2002, 「国際移民におけるメゾレベルの役割——マクロ・ミクロモデルをこえて」『社会学評論』52 (4): 74-88.
- 外務省, 2019～2022, 『海外進出日系企業拠点数調査』(2023年12月1日取得, https://www.mofa.go.jp/mofaj/ecm/ec/page22_003410.html).
- 外務省領事局政策課, 1997～2018, 『海外在留邦人数調査統計』(2023年12月1日取得, https://warp.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/11552799/www.mofa.go.jp/mofaj/toko/page22_003338.html).
- , 2019～2022, 『海外在留邦人数調査統計』(2023年12月1日取得, https://www.mofa.go.jp/mofaj/toko/page22_003338.html).
- 外務大臣官房領事移住部領事課, 1976, 1981, 1986, 1991, 1996, 『海外在留邦人数調査統計』.
- 上林千恵子, 2017, 「高度外国人材受入政策の限界と可能性——日本型雇用システムと企業の役割期待」小井土彰宏編『移民受入の国際社会学——選別メカニズムの比較分析』名古屋大学出版会: 279-309.

- 川嶋久美子, 2010, 「オーストラリアのワーキングホリデー労働者——ロスジェネ世代の越境と帰還」五十嵐泰正編『労働再審 2 越境する労働と〈移民〉』大月書店.
- 長友淳, 2013, 『日本社会を「逃れる」——オーストラリアへのライフスタイル移住』彩流社.
- Matsutani, M., 2011, "Japanese Emigrants' Process of Settling in Nanjing in 1990s-2000s," *The Reports of the Intensive Social Research Program on Chinese Society of Kyoto Erasmus Project 2010*: 39-53.
- 松谷実のり, 2014, 「現地採用移住の社会学的研究序説——グローバル化時代の多様な移住経験」『京都社会学年報』22: 49-68.
- , 2015, 「若者はなぜ『現地採用者』になるのか——上海への移住労働者を作り出すメカニズムの視点から」『ソシオロジ』60 (2): 95-112.
- , 2022, 「現地採用者から起業家へ——上海の日本人コミュニティとの関わりから」『日中社会学研究』30: 93-104.
- 森岡孝二, 2015, 『雇用身分社会』岩波書店.
- 中澤高志・由井義通・神谷浩夫・木下礼子・武田祐子, 2008, 「海外就職の経験と日本人としてのアイデンティティ——シンガポールで働く現地採用日本人女性を対象に」『地理学評論』81 (3): 95-120.
- 酒井千絵, 1998a, 「ジェンダーの規定からの解放——香港における日本人女性の現地採用就労」『ソシオロジ』(22): 137-52.
- , 1998b, 「境界からのネイション——香港で働く日本人による境界性の意味付けとナショナルリズムの多元性」『Sociology Today』9: 1-16.
- , 2000, 「ナショナル・バウンダリーにおける交渉——香港で働く日本人の語りから」『社会学評論』51 (3): 314-30.
- , 2003, 「香港における日本人女性の自発的な長期滞在——長期滞在者からみた『香港就職ブーム』」岩崎信彦／ケリー・ピーチ／宮島喬／ロジャー・グッドマン／油井清光編『海外における日本人、日本のなかの外国人——グローバルな移民流動とエスノスケープ』昭和堂: 239-53.
- 園田茂人, 2001, 『日本企業アジアへ——国際社会学の冒険』有斐閣.
- Thang, L., E. MacLachlan, and M. Goda, 2002, "Expatriates on the Margins: A Study of Japanese Women Working in Singapore," *Geoforum*, 33 (4): 539-51.
- タン・レンレン／合田美穂／エリザベス・マクラークチュアン, 2008, 「仕事と自己の相互関係——シンガポールにおける日本人女性の経験」足立伸子編『ジャパニーズ・ディアスポラ』新泉社, 342-69.
- 塚崎裕子, 2008, 『外国人専門職・技術職の雇用問題——職業キャリアの観点から』明石書店.

(まつたに みのり・追手門学院大学)