

変わる日本人の就労・ライフスタイルとトランスナショナル化する東アジア  
— 1990年代中期以降の日本から台湾・中国への人の移動を事例として —

**Changing Work and Lifestyle of Japanese and Transnationalising East Asia:  
Migration from Japan to Taiwan and China since the Mid 1990s**

金戸 幸子（京都大学大学院文学研究科グローバル COE 研究員）

**【メンバー】**

草野 千秋（京都大学大学院文学研究科グローバル COE 研究員）

**【ねらいと目的】**

本研究は、1990年代以降、日本とアジアの関係が緊密化するなかで、この約20年の間に顕著になってきた日本から中華圏への人の移動の事例から、東アジアにおけるジェンダー・エスニシティ・国民国家をめぐる社会空間の変容を考察しようとするものである。

外務省「海外在留邦人数調査統計」によると、海外在留日本人総数は2005年には100万人を超え、とりわけアジア地域の在留日本人数が全体に占める割合は、2000年の20.1%から2005年には25.75%へと上昇し、欧米など他地域に比較して増加傾向にあるのは注目すべき動向である。

現代のアジア地域において日本人が増加した背景については、数少ない関連先行研究において、日系企業社会の拡大という側面が強調されてきた。しかし、例えば台湾では、90年代中期以降、台湾人と国際結婚に至り台湾に定住し就労する日本人男女や、拡大する台湾の大学教育とともにそこで職を得る日本人、また近年は定年前の早期退職に応じて、日系企業在職時に培った台湾での人脈などを生かし、現地企業に迎えられたりする日本人男性などが徐々に増え、政府統計でも、その比率はすでに日系企業の派遣駐在員もしくはそれに含まれる家族として現地に在留する日本人比率を上回るようになっている。こうした展開は、単に日系企業社会の拡大という次元を超えて、格差社会の進展に伴う労働の非正規化などによって、日本を含めた東アジア全体で職業や産業、階層構造などに生じている変化が重要な意味を持ち始めていることを示している。

**【活動の記録】**

1. 現地での日本人の就労、および日本人関連コミュニティの展開状況に関する資料収集と聞き取り調査（対日系人材紹介会社、対個人、対日本人関連団体）

- 台湾での調査（2009年9月11日～21日）： 調査地—台北市、調査者—金戸 幸子
- 上海での調査（2009年12月19日～27日）： 調査地—上海市、調査者—金戸 幸子

## 2. 本プロジェクトにかかわる国際シンポジウムでの報告

- 金戸 幸子 『社会移民?』— 台湾在住日本人のシティズンシップを超える複合的な戦略 (東京外国語大学多言語・多文化教育研究センター主催国際シンポジウム「ゆらぐ境界、交わる人びと～『日本人』を再考する」)、2010年2月21日、於：東京外国語大学。

### 【成果の概要】

本研究計画では、申請者がこれまで調査・研究を進めてきた台湾を中心に、同じ東アジアで日本人在留者が多い上海、さらに広東省など華南を含む香港にまで射程を広げ、①現地での日本人の雇用・就労をめぐる状況についての人材紹介会社に対する聞き取り調査、②現地で就労・生活する日本人に対する越境動機と現地在住経験に関する聞き取り調査、③日本人関連組織の展開状況、の大きく3つの項目について研究を行った。その結果、今年度の調査研究から見えてきた点は、主に次のような点である。

(1) 日本人の移住を促すプル要因には、同じ中華圏の台湾、香港、上海で共通する要因も多いが、それぞれに異なる要因が存在している。たとえば、中国における日本人の増加は、日系企業社会の拡大によるところが大きい。台湾の場合は、大学教育の大衆化や大学における日本語関連学科増設による日本人教員の需要、さらには、製造業だけでなく、IT、半導体などの分野でも台湾企業の日台合弁による中国大陸への進出によって促されてきた側面も大きい。台湾では、1990年代中期以降、力をつけてきた台湾企業の大陸移転が続くなかで、むしろ台湾の現地企業や日台合弁企業において、経験を持った中高年の日本人男性の需要が高くなりつつある。その結果、台湾政府もこうした経験を持った日本人のリクルーティングを行うようになってきていること、さらに日本の大手人材紹介会社も、90年代は香港やシンガポールなどに進出する日系の金融や商社でアシスタント業務に就くことを希望する日本人女性を対象とした現地就職説明会を行っていたが、最近では、日系人材紹介会社によるアジア現地就職斡旋も、アシスタント業務に就く日本人女性から経験を持った中高年の日本人男性へとその戦略を転換させていることが明らかになった。このような日系人材紹介会社の戦略の変化には、香港においても、返還後の香港経済がより中国と一体化していくなかで、製造業など工場の管理部門などにおいて経験を持った日本人男性の需要が高くなっていることにも反映されている。

(2) 海外とくにアジアでの日本人的就労者については、これまで「派遣駐在員」対「現地採用者」といった二項対立的な構図が強調されてきた。しかし現在は、移住日本人の間でも、多様化、二極化が生じつつあり、派遣駐在員、現地採用就労者の間にも、それぞれ二極化、多様化が生じてきていることが近年における新たな傾向として見受けられた。その主な理由としては、日本社会の経済・雇用が変化すると同時に、本社から赴任する派遣駐在員を中心とした海外派遣日系企業社会で現地化が進行したことと関係がある。その結果、

管理的業務に就く移住日本人が増え、派遣駐在員と現地採用者の待遇格差が徐々に縮小してきている一方で、コールセンターなどの単純労働なども中国に拠点を移転あるいは拡大し、同じ日本人の現地採用就労者の中でも、職務内容や待遇の格差の拡大が進んでいることが明らかになった。これはまさに、今日の日本の労働市場における正規雇用と非正規雇用と、その内部における雇用形態や職務内容の多様化が東アジアの日本人社会にも拡大しているものと捉えることができる。

(3) これらの地域に在留する日本人の属性の変化、とくに自らの意志や選択で現地に暮らす日本人の増加に伴って、現地には新しいタイプの日本人の親睦組織ができつつあり、こうしたコミュニティは、流動的ながらも現地社会とさまざまに交わりつつあるという特色を持っていることが観察された。一方、駐在員自体の現地で暮らす意識もかつてとは変化している傾向にあることなどから、伝統的な日本人関連組織においても、現地社会とのかかわりを重視する方向に再編が進んでおり、そうした意味で、東アジアの日本人社会も転換期を迎えているといえる。



2009年7月24日 京都大学—台湾大学 東アジア社会学国際学術検討会にて報告

