

在外日本企業における「日本人性」 ——現地採用者の就労をめぐる力学——

同志社大学 松谷実のり

1. 目的

海外に進出した日本企業の現地法人（以下、日系企業）が、本社から駐在員を受け入れるのではなく、直接従業員を雇用することを現地採用という。この枠組みの中で、現地従業員を雇用する他に、日本人の雇用も行われている。現地採用の日本人（以下、現地採用者）の雇用条件は、海外赴任に伴う様々な手当を受ける駐在員と大幅に異なるが、現地従業員との間でも差異化されることがある。つまり、雇用の制度的な側面において、現地採用者は駐在員とも現地従業員とも異なる地位を占めている（松谷 2015）。

ただし、現地採用者の職場における地位や役割は単に制度的に規定されているだけでなく、慣習によっても形作られている。とりわけ技術職や専門職ではなく、営業や事務といった職種においては、専門性よりも「日本での職務経験」が重視される。ある種の「日本人性」に支えられた文化の共有が重要な意味を帯びており、現地採用者が必要とされる理由の一端ともなっている。業務内容の割当や業務時間等、細部に渡って「日本人であること」が現地採用者の就労のあり方に影響を与えている。

本報告は、日系企業で就労する現地採用者が職場で受ける、「日本人性」に基づく要請と、現地採用者によるそうした要請に対する受容・抵抗・離脱の様相を描き出す。それによって、企業の海外進出に伴う現地化の実相と、現地採用を選択する若者の心性を明らかにする。

2. 方法

上海とデュッセルドルフにおいて、20?30代の現地採用者及び現地採用経験者に対するインタビュー調査を行った。このデータをもとに、駐在員と現地採用者の間で「日本人性」が各々の文脈や場面においてどのように作用しているのか、また現地採用者が「日本人性」をどのように理解し、受容/利用、拒否/無効化しているのかを分析する。

3. 結果

職場の業務内容や業務時間、あるいはコミュニケーションの方法について、「日本人性」を理由とした規範形成が起きていた。これに対し、現地採用者の側は、現地採用就労そのものの意味づけをめぐる「日本人性」の解釈を行い、抵抗、交渉や無視、現地採用からの離脱といった戦略を用いていた。

4. 結論

日系企業は業務の円滑、効率的な遂行を目指す中で、「日本人性」に基づく規範を生み出し、現地とは異なる働き方を職場に並存させる場合がある。現地採用者はこうした状況を、職の確保という点では利用しながら、各場面での対応を通じて離脱していこうとする意識を強く持っていた。