

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——

酒井 千絵

本稿は、1990年代半ばの香港における、日本人女性の現地採用としての就労に関する語りを題材として、当事者である日本人女性が、香港での就労によって、自らを決定するような規範に対して、いかに距離をおくことを可能にしたのかを分析するものである。

香港での就労が選択された契機として、まず日本におけるジェンダーによる役割への違和感が、さらには、ジェンダーを初めとする属性が自己を規定するものとして機能することへの違和感が語られた。こうした状況は、日本社会の特性として認識され、日本を離れ香港で生活することによって、このような属性の決定力から、距離をおくことが可能であるとして語られた。いわば、香港での就労は、決定的な同一化を失効させる場所である香港において、当事者を規定する属性としてのジェンダーから、彼女らを解放すること可能にするものとして語られたのである。

1 問題の所在

本稿は、1990年代中盤の香港における、日本人女性の就労を目的とした長期滞在に関して、香港という場所が、当事者にとってどのようなものとして意味付けられていたのかを分析するものである。

日本人女性の香港での就労は、ジェンダー属性に関わる問題が、日本という「国」へと結びつけられることによって起こった問題として考察されうる。香港という場所が、90年代に、多くの日本人女性を引きつけたという現象は、香港という場所に関わる制度、日本と香港との経済的関わりなど、様々な要素が絡み合う中で起こった。こうした状況の下、本稿では、当事者がなぜ香港での就労と生活を選択したのかとい

う点を中心に分析する。

香港での就労の理由として、ジェンダー規範に基づく役割に対して、違和感が語られる一方で、香港での日本人女性の就労は、日系企業のジェンダーの配分に沿って雇われる「現地採用」という雇用形態によって行われていた。しかし、香港での就労および生活は、日本での就労とは異なる経験として、肯定的に語られていた。

このような状況の中で、何故香港という場所が、就労の場所として選択されたのか、そして、女性が日本社会の中で抱えていた困難が、香港での就労を通じて、いかなる形で解決されると語られているのかを、当事者のライフ・ヒストリーから明らかにするものである。

2 対象と方法

香港における現地採用で働く日本人女性の就労は、1980年代の終盤から90年代の中盤にかけて増加した。この香港での日本人女性の就労は、以下のような特徴を持った現象として捉えられる。

第1に、香港における日本人女性の就労が活発化した背景には、日本経済の香港への進出が関わっている。香港は、アジア地域の金融の中心であり、また中国・華南地域の窓口として、大きな役割を担っている。そのため、金融や製造業を中心とする日本企業が進出し、同時に、工場や、日系企業の進出を支えるサービス産業が香港へ進出した。80年代後半以降、香港の日系企業は急激に増加し、在香港日本人商工会議所によれば、88年から94年の6年間に、1000社余りから2000社以上へ倍増した。特に日本の経済が不況に陥った後、拠点が国内から海外へ、また欧米からアジア地域へシフトしたことによって、香港の意味はますます大きくなった(1)。

日本経済の香港への進出とともに、香港に長期滞在する日本人の数は増加しており、在香港日本領事館の統計によれば、1996年現在、24500人の日本人が生活している。一般的に企業は、海外への拡大において、現地社員を増加させるなど、現地化（ローカライゼーション）を行うことで経費を削減する。しかし、日系企業においては、日本的ビジネスマナーや雇用形態が重視されるため、現地人スタッフが企業の経営自体に関わりにくいなどのコンフリクトが起りやすく、現地化が進みにくい(2)。そのため、日本人を現地採用社員として雇用するという方法が、海外の日系企業では広く行われてきた。就労ビザの問題から、多くの国では、現

地雇用は、結婚などによってすでにビザを取得している日本人に限られる。だが香港では、外国人労働者を積極的に雇用する政策が取られており、特に90年代初頭から半ばにかけては、日系企業が香港経済に大きな役割を果たしていたため、日系企業に雇用されている者であれば、比較的就労ビザを取得しやすかった。つまり、第2点として、香港の外国人労働に関する制度が、日本人女性の現地採用就労を可能にしたという側面がある。

第3に、日本人の就労においては、香港での日系企業のニーズに合わせた就労形態がとられ、主に若年層（20代から30代前半）の単身女性が、駐在員として派遣される男性と対をなすような形で日系企業内に配置された。つまり、現地採用就労は、主に女性の海外就労の一形態であり、ジェンダーの社会的配分を反映している。

第4に、人材派遣会社とマスメディアによって、香港での就労に関するイメージが流通したことがあげられる。日系の人材派遣会社が、香港やシンガポールなどでの就労を希望する日本人女性に対し、就労のノウハウや生活の注意点などの説明会（セミナー）を開催し、求職登録を促したことによって、日系企業に潜在的にあった日本人雇用のニーズが汲み上げられた。また、こうしたセミナーの成功は、雑誌やテレビなどのマスメディアを通じて「香港就職ブーム」として報道され、香港で働く日本人女性が増加しているというイメージが形成された。「香港就職ブーム」は、マスメディアによって、会社を辞めて、香港に転職する20代後半から30代前半の女性が増加しており、彼女たちは男尊女卑の根強い日本の職場での仕事のしにくさや不況による就職難などから、香港での就職に魅力を感じて日本から出ていくことを選択していると

して報道された。ここには、実力社会である香港では性別に関わらず、個人の能力が評価の対象となるという肯定的なイメージをみることができる。また、欧米諸国と比べ、ビザの取りやすさ、同じアジアの国である気安さといったメリットがあり、またアジア諸国の中では、英語がビジネスの公用語となっていることが、海外で働きたい日本人女性にとって非常に働きやすい環境として認識された。このようなブームは、人材派遣会社のセミナーを通じて作られた側面も強く、香港での就労が、非常に肯定的なイメージによって報道される傾向があった。そのため、香港での就労が、報道の中で語られた側面と、こうした報道に対する当事者の主体的な解釈とのずれを考察する必要がある。

香港で働く日本人女性の増加は、まず、人材派遣会社への求職登録者の増加に現れている。セミナー開催を行い、ブームのきっかけとなった(株)パソナ・コンサルタンツ香港では、1992年に358件だった日本人女性の求職登録者数が1994年に680件と2倍近くまで増加し、97年にも631件の登録をあげた。男性についても、1992年の30件から1997年の217件に増加している。また、在香港日本領事館が把握する長期滞在日本人の男女年齢階層別の世帯主数を見ると、1996年現在、12834人の世帯主のうち、男性は10877人、女性は1957人である。夫婦世帯の場合、大抵男性が世帯主として登録されていることが考えられるため、これは単身で香港に在住する日本人女性の増加を示している。

最後に、このような就労が、今回香港という場所への注目として行われたことの意味を考える必要がある。日本人の女性が海外滞在を志向して、日本を離れる時、従来は欧米、特に英語圏であるアメリカ合衆国とイギリスが、主な目的地としてイメージされてきた。これに対し、

なぜ香港という場所が、支持を集めたのだろうか。日系企業の進出という経済的な側面に加え、文化的な側面を考察する必要がある。

調査方法としては、香港で当時仕事をしている日本人の女性の現地採用雇用者に対し、半構造化面接によるライフ・ヒストリー調査⁽³⁾を行った。調査は香港において96年3月～4月、9月の2回にわたって、計1カ月半行われ、現地採用で働く日本人女性19名を含む、日本人41名(現地採用者男性9名、起業者男性3名、起業女性4名、駐在員男性5名、学生ビザでの入国者女性1名を比較対象として追加した)に対して行われた。対象者の選択は、対象者の紹介によってインフォーマントを膨らませていく方法を取っている。調査においては、香港に来るという選択を行ったきっかけ、日本での職業と現在の仕事との違いと共通点、それぞれへの満足度と不満、転職経験の有無など、就労に関する出来事を中心に、香港での現在の生活への考えや今後の展望などに関しても、主に時系列に沿って聞き取った。

3 ジェンダーの規範への違和感と日本

香港での就労が選択された理由として直接的に語られるのは、日本で仕事を続けていくことに対して感じられた先行きの見えなさ(限界感)であった⁽⁴⁾。日本の企業においては、勤続年数に応じてポジションをあげていく「終身雇用制度」のモデルに当てはまるような働き方がイメージされている。しかし、企業社会の中で周縁的な位置にある女性は、数年間勤めた後に結婚・出産などで退職することを期待されていると感じている。その結果、長期にわたる勤務が企業の中でのポジションの上昇を意味しないため、管理職になることも非常に稀であり、女性

であるという属性のために、長期的な展望を持って企業に勤めることができない。

あの頃はまだ、雇用機会均等法もまだなかった。・・・まあ、女の子は、そんなにいてもらっても、やることは(ない)。要するに(役職が)どんどんあがっていけるとか、責任のあることがやらせてもらえるというのがなかったから。私は、正社員で入ったんですけど、その後三年目くらいから、大卒女子が嘱託にいきなりなって。それも会社が突然決めたとかで。そんなの、面接で内定している人なんかには、詐欺みたいな話ですよ。内定してて、いざ仕事をする二、三ヶ月前に、嘱託ですとかっていわれてね。まあそれが原因というわけではないですけど、やっぱりそういうのが会社の方針だと思うんですよ。(WM 30代 女性 貿易会社経営 8年)

具体的な仕事の内容に関しても、女性には主に事務などの補助的な仕事が与えられ、営業職など対外的な仕事は男性に割り当てられることが多い。また、長期間勤めたとしても、男性社員のアシスタントとしての勤務が主となるなど、女性であるために、企業の中での役割が、固定されていると考えられている。

6年くらいはそこ(地元テレビ局)で勤めたんで、そろそろ違う仕事してみたいと思って前の会社を辞めたのが最初。元々はやっぱり報道の仕事をしたかったので、(番組編制の仕事は)すごく物足りなかった。だから6年も同じことをやってて、当時は、少なくとも私が勤めてた会社だと、女の子は結婚したら辞めないといけないとか、いろいろ会社の中の決まりがあって、ほんとは法律(=雇

用機会均等法)ではもうそれはなくなってたんだけど、実際にはやっぱり、女の子は仕事の内容とかは問われてなくて、3年くらい勤めて辞めてくれるといいという、わりと地方の保守的な雰囲気が強くて。だから私はこういう仕事をやりたいんですけど言っても、考える余地もない。たまたま空いている職種に配属されて、転属願いを出しても扱ってもらえない。(AA 20代 女性 日系銀行勤務 3年)

このような「限界感」は、自分の経験に基づいて語られると同時に、周囲の女性の経験やマスメディアによって強められる。90年代には、新卒女子採用の冷え込み⁽⁵⁾や、総合職や派遣労働など女性に特有の問題など、女性の就業に関わる様々な問題が顕在化した。女性の就業に関して、女子学生の就職難だけではなく、雇用機会均等法以降の女性のコース別人事の問題や派遣労働⁽⁶⁾の増加等を通して、女性が周縁的な仕事や不安定な仕事に就くことを余儀なくされており、結婚に対する意識の変化⁽⁷⁾、結婚後や育児後の就労の問題⁽⁸⁾など、女性の人生に占める就労への意識の多様化も、こうした就労形態の変化に複合的な影響を与えていると考えられる。雇用労働への女性の参入率が高くなり、意識の上でも人生において就業を重要な位置に置く女性が増加する中で、性別によって異なる形で課される規範は、多くの女性に苛立ちを感じさせている。

そして、就職や転職の際に仕事が見つけないことや、給与や待遇が上がらないといった事実自体が問題とされるのではなく、女性が男性とは異なって扱われることに対する違和感が語られている。つまり、女性に対して求められる役割への違和感ではなく、自分に関わる様々な

属性の中から、女性であることが特に決定的なものとしてされることに対する違和感が抱かれているのである。

ここに見られるような日本における仕事の難しさは、単に企業の中での「限界感」ととどまらず、仕事も含めた人生の展望が持てない不安としても語られる。日本社会において、女性は、自分の将来を、企業での仕事、結婚、子育てといったものが両立せず、かつ、必ずしも自分自身の意志や努力だけでは選択できない選択肢の集合として認識している。つまり、企業の中での展望の見えなさは、広い意味では、年齢の上昇に伴って感じられる将来的な役割の喪失として語られている。その結果、日本社会において、女性が将来にわたって長期的で満足の行く展望を持って生きることは難しいと考えられている。このような思いは、例えば「年齢」に関する否定的な感情などに、端的に表されている。

日本だったら、女性は年齢が高くなるにつれて、いにくいところがあるじゃないですか、会社なんかでも。例えば冗談で、私が入社3年目になって、新しい新卒の子が入ってきましたよね。そういう時に、新卒はかわいらいよとかそういう言葉を言って。それは、もう信頼関係が成り立っている上にそういう言葉をかけられても、私は傷ついたりしませんよね。冗談で返せますけど。それがね、もうほんとに一般的に、何も信頼関係がなかったらきつとすごい傷ついているし、セクハラにもなる言葉だったと思うんですよ。日本の社会はまだまだ、そういう言葉が平気でそのような風潮になっちゃっているじゃないですか。直接・間接的に、女性が何となく感じるものがあって、30近くなってくるといにくいとか、新卒と比べると、みんなにいつ辞め

てもいいと思われているんじゃないかって、とても被害者のな気持ちになるような状況を、もう社会が作っているじゃないですか。(TH 20代女性 人材派遣会社勤務 1年)

こうした年齢の問題は、結婚や出産が女性の人生の重要な出来事とされ、企業の中での仕事よりも優先され、重要視されるという規範に深く関わっている。例えば、現在貿易会社を経営するWMが、香港へ留学する際、彼女の両親が反対したのは、当時彼女が27歳であり、結婚を考えるべきとされる年齢に達していたためだった。また、年齢は、結婚など、女性の人生に大きな意味を持つとされる出来事に関連を持つだけでなく、就職に当たって事実上年齢制限がある日本では、仕事を続けたり新しく仕事を見つけようとする時にも足かせとなる。

さらに、こうした男性と女性との規範や役割の違いは、その違いだけでなく、ジェンダーが個人を規定するような規範として存在していること自体が、日本社会に特有なものとして語られる。このような環境下で働くことの難しさは、ライフ・ヒストリーの中で、自らの日本での就労経験や周囲の状況から認識され、日本での自分の周囲の状況やマスメディアの報道によって強められている。つまり、ジェンダーに関わる規範は、日本社会に帰属する特性として、強く規定されていると考えられる。

日本と香港との違いは、日本での就労の経験が、香港での現在の状態と比較されることによって、鮮明なものとなる。

まあ例えば女性であるとか、若いって言うのは、日本だったら、仕事をする上ですごくギャップでしょう。でもこっち(香港)は、それが全然ギャップじゃないんです。だから、

例えば同じ男性でも、日本の場合は若ければやっぱり、なかなかやりたくてもできないって言うのがありますけど、こっちは若いからどうか、そういうこと全然ないですからね。だから、それが万事につけて、まあちっちゃい、細かい普通のことでも、そういう意味で、すごく。で外国人だからどうかのとか、そういうこともないし。そういう意味で非常に公平。(WM 30代 女性 貿易会社経営 8年)

香港で働くという経験は、日本と比較して、香港が、自分のやりたい仕事を継続して続けていくこと、営業などの対外的業務や会社経営など、日本では男性に割り当てられている仕事に就くことが可能になる場所であるということを経験させる。香港社会は、日本と比較して、性別や年齢といった属性で個人が判断されることがなく、ゆえに実力や自分の成し遂げた結果によって、評価される社会として語られる。香港で人材派遣会社に勤務するTSは、現在の仕事について、自分の権限で行える範囲が広がったことや、自分のがんばりが仕事にきちんと反映されることなどから、あくまでアシスタント扱いであった日本の商社での経験と比較して、非常に満足していると語る。そのため、TSは待遇が日本にいた時に比べて悪いことや、不安定なことを差し引いても、しばらくは香港で仕事を続けていきたいと考えている。

つまり、香港で働く日本人女性は、ジェンダーに関わる規範とそれに基づく役割が日本の社会では非常に強力であると語り、そのことに違和感を強く抱いていた。彼女たちが、日本社会で仕事を続けることに展望を持ってないのは、女性であるという属性によって、男性社員とは異なる期待をされているためであると感じてい

た。そして、ジェンダーに関する規範が、日本という社会の特質・文化として理解されているということなどに現れている。このような日本社会に帰属する特性としてのジェンダーに関する規範が、本調査の対象者をはじめとする香港で働く女性を、外部である香港へと向けている理由の一つであると考えられる。日本から出ることは、つまり日本におけるジェンダーに基づく規範、女性であるために受け入れるべき役割に対して距離を置き、異なる価値体系や規範の支配する社会で暮らすことを可能にする。

これは、本研究のテーマである90年代に香港で働く日本人女性に限らず、「外国」で暮らしたいと考える、これまでの日本人女性のドキュメントにおいても、強調されていた点である。つまり、「外国」は、日本でのジェンダーの非対称性に対して、男性と女性とが公平に扱われ、ジェンダーによる区分が日本ほど強くない社会として語られている。このように、香港をはじめとする外国で働くことを希望する日本人女性の多くが、日本とは異なる場所、言い換えればオルタナティブを目指しているということが出来るだろう。日本に対してのオルタナティブを求めるとは、すなわち日本での規範、そして、女性というジェンダーの属性から距離を置くことである。この属性に距離を置く一つの方法として、香港へ行くことが選択されているのである。

4 自由と安定の両面性

香港での就労の動機として、日本でのジェンダーの規範への違和感が語られていることに対し、香港で働く日本人女性が、日系企業を中心に、現地採用として職を得ているということは、彼らの就労の難しさを表している。香港の日系

企業では、日本人男性については主に駐在員として日本の本社から派遣し、女性については現地採用の社員を雇うという実態がある。つまり、本社派遣の駐在員と現地採用という雇用上の差異が、ジェンダーの区分とはほぼ一致している。日系企業の視点から見れば、日本人女性が周縁的な位置にいるため、現地採用という不安定な形で雇用することが可能になったという側面もある。現地採用として勤務する日本人社員は、日本の本社ではなく、現地の日系企業で、現地人であるローカルスタッフと同じ待遇で雇用されているため、賃金が駐在員より安く、住居費もつかない事が多い。このことは、現地雇用社員と駐在員では住む場所や日常生活など、香港での生活が大きく異なることを意味している。さらに、駐在員が基本的に日本国内の終身雇用のシステムによって雇用を保証されているのに対して、香港での現地採用者は、香港での労働規制に従い、1カ月前の予告で解雇することができるようになっており、長期間にわたる雇用は保証されていない。

このように香港で働く日本人女性の中には、給与が実質半分程度になっている者もあり、日本で働いていた時よりも給料が上昇している者は少なかった。また、香港では年々不動産価格が上昇しており、住宅費用に給料の半分以上を割かなくてはならないケースも多い。そのため、日本人である付加価値から香港の地元の人よりは給料がいいにも関わらず、住まいに相当のお金がかかるため、生活に余裕を持つことは難しく、中には貯金や両親からの借金で収入を補っているものもあった。

このような現状は、香港では、女性というジェンダーに関わらず、個人の実力によって評価されうると期待と矛盾している。しかし、香港での就労が、こうした矛盾にもかかわらず

肯定される語りについて、見ていきたい。

まず、日本で感じられた先行きの見えなさに対して、安定した仕事の継続が解決法としては語られないことを指摘したい。すなわち香港へ行くという選択、日本での就労から香港での就職への方針の転換は、決して挫折やドロップアウトとして捉えられてはいないのである。例えば薬剤師として6年間勤務し、当時習いはじめた中国語を習うために香港へ留学、1年半の留学後、貿易会社に一年間勤務し、自分の貿易会社を起業したWMは、次のように述べている。

(薬学部に入ったのは) 資格を取りたいなあっていうかね。でも、18歳で進路を決めて、自分にそれがあっているかどうかなんて、そんなのわかんないでしょ。それは私、日本にいるときから思ってたんですよ。高校の時から、例えばどこ学部に行くとか、先生になるとかね、そんなことをみんな、なんでこんなに決められるんだらうっていうか。だからたまたま、あの時点では何か資格を取りたいなと思ってたんで、それ(薬学部に入ること)をやったけど、別に資格せっかく取ったから、それ(薬剤師)をやんなきゃいけないなんていうのは、昔日本にいるときから全然思ってたし。例えば、女の人は、資格持っても、結婚して専業主婦になる人もいるし。それを考えたら、違うことしているでしょう。だからそれは別にこだわることはないですよ。(WM 30代 女性 貿易会社経営 8年)

WMの語りに見られることは、女性は結婚をしたり子供を産む時点で、当初に選択した職業や職場とは異なるものを選択しなすことを余儀なくされているということであり、仕事や住

む場所を変えることは、女性にとっては当然のことであるという語りである。しかし、女性の人生の不安定さは、香港で働くという選択を可能にした条件として、むしろ肯定的に語られる。つまり、現地採用者の待遇は、当事者にとっては、一つの企業に束縛されず、自分の意志で勤務する企業や場所を選択できることを意味している。言い換えれば、一貫性と安定を求めないことと引き換えに自由が得られていると語られ、一つの場所に束縛されない自由が、不安定な日系企業での自らの位置を逆接的に肯定しているのである。例えば、企業が一カ月で解雇できることを、逆に、自分が辞めたいと思えば一月前の予告で自由に辞められる制度と捉え、肯定的に言及する者もあった。

現地採用の場合ってというのは、香港の労働就労規制にのっとりしますから、ワンマンズ・ノーティスなんです。だから、一ヶ月のノーティスで、もう今日限りクビですっていわれたら、一ヶ月後には辞めなきゃいけない。あるいは、今日限りもう来なくていいよっていわれれば、一ヶ月後の給料を会社が払ってくれば、もうそれでその人は辞めなきゃいけないと。だからいつ切られるか分からないという緊張感はあるし、あと逆に私の方でもっと今の会社よりもいい条件の会社があるとか、やりたい仕事があるっていうことになれば、今度は同じように一ヶ月のノーティスでそっちの会社に行くこともできるという風なことなんです。 (TN 30代 女性 人材派遣会社現地採用)

すなわち、香港で働くという選択は、不安定な状況にあるという女性のジェンダーと関わるものとして語られ、女性であるが故に、自由意

志で香港に来たとして、現状の不安定さは肯定される。不安定な現地雇用社員として就労する女性たちは、日本社会の中で女性に期待されている規範を否定するだけでなく、日本に普遍的なものとされながら、実際には男性に割り当てられた規範も同時に拒絶している。これは、例えば仕事に関しては、いわゆる「終身雇用」のイメージによって捉えられる一貫した職場で一貫した仕事を行っていく中に、自分の将来の展望を見るような人生のモデルである⁽⁹⁾。仕事における将来への「限界感」を解消するためだけではなく、例えば終身雇用制度によって表象されるような、長期にわたって一つの場所に居続けるような人生に対するオルタナティブを可能にする場所として、香港が選択されていると考えられる。もちろん、実際に香港で仕事上の成功を収めている女性がいることや、実力社会、契約社会であるため、実力と努力次第でよりよい仕事に就くことができ、転職によって自分の仕事の専門性を高めていけるというリアリティの存在が肯定的に語られる。また同時に、将来の展望が持てない不安定さは、一つの場所や物事に束縛されない自由という側面として意味付けられる。香港で働く日本人女性たちは、企業社会の終身雇用の論理から排除されていることを、男性と異なり、仕事を継続的に続けていく必要がない状態として肯定的に語っている。

つまり、香港で働く日本人女性が日本で感じていた不安定さは、日本国内で、一つの場所にいつづける必要はないという肯定的な感覚として語られ、そこで同時に、香港での就労を肯定する要因として語られる。日本で総合商社に12年勤めた後、香港で人材派遣会社に勤めているTNは、香港に来たことについて、「日本では商社にいて、すごく環境は良かったし、お給料

も良かったんですけれども、いずれどっかで辞める時が来ますよね。その時になって、何かやりたいことがあっても、お金は貯まってるかもしれないんですけど、いろんな状況でできないかもしれないし。やりたいときにやりたいことをやっていた方がいいなという風に思ったから、私は辞めて来たわけですよ」と述べている。こうした意識が共有されているのは、企業内で女性に勤めつづけることが期待されておらず、これまで、女性は結婚して会社での仕事を辞めるなど、継続的な仕事を行っていくとはみなされていなかったためである。

これに対し、駐在員は、本社からの辞令があれば、何処へでも赴任しなくてはならず、企業に対する忠誠と束縛の代償として、高い賃金と安定した雇用を得ていると語られる。そして、日系企業において、駐在員-現地採用の境界がジェンダーの区分と一致している以上、こうした安定と束縛の結びつきは、やはりジェンダーと関わるものとして認識されている。

このような感覚は、香港で、駐在員ではなく現地採用として、あるいは、企業の経営者として生活している男性のインフォーマントと対照的である。男性の場合、日本での一貫した終身雇用のイメージから逃れるという側面が強調されている点で、女性の香港行きの契機とは、大きく異なっている。つまり男性は、見えてしまった「ルール」からのオルタナティブとして香港を選択しているのに対し、女性は、ルールの「見えなさ」へのオルタナティブとして、香港を選択しているのである。

(自宅を新築したことにに関して) あと23年間ローンを払い続けるとね、この家が自分のものになって、その頃には高校生くらいのガキがいてねっていうような生活がだんだん見え

てきて、毎日毎日これやって、ほんとに何となく、その将来が・今になってみればね、そうでもなかったとは思っただけど、その時には僕はもう決まったルールって言うのが、ほんとに2本のルールがずっとね、定年までのルールって言うのが見えて、自分の人生が23年後にどんなことになっているか、この家が多分、きっと自分の家になって、払いきってねっていうのが、ほんとに見えてきたような気がしたんですね。(TJ 30代男性 日系コンピュータ会社(現地採用) 3年)

このように、香港で働く日本人女性にとって、ジェンダーは、両義的な意味を持っている。女性には、日本社会において、周縁的な位置にあるために、安定と一貫性ではなく、不安定で一貫していない人生を送ることを余儀なくされている。しかし、この不安定さを受け入れることによるのみ、自由を手に入れることができると語られるのである。そのため、日本人女性が香港でこのような不安定な仕事につき、その将来への展望の見えなさを受け入れることは、彼女が女性であるために可能になることとして語られる。つまり、日本においてジェンダーによって規定されることを拒絶し、一貫性に背を向けることは、同時に女性が不安定な状況にあるという、ジェンダーによる規範を受け入れることを意味している。

このことは、現地採用で働く日本人女性が、現地採用を希望する男性に対して、厳しい態度を取っていることにも現れている。

自分には甘くて男性に対しては厳しいと思われるかもしれないけれど、甘い考えで香港に来ている男性が多いように思います。ご家族もいらっしゃる方でね、こちらで働きたいな

んて言う方は、ほんとにご家族のこと考えていらっしやったら、それなりに自分で、語学の面なり全部のばしてから来るべきだって。何もない状態からいきなり（仕事を）辞めて、もう（香港に）来られて、仕事を探しているっておっしゃってもなかなかないですよ。やっぱり日本人男性は、まだまだ駐在員でこられている方が多いんで、その駐在員の方々でもやりにくいと思うんですよね。いくら現地採用で、給料少ないから取ったとはいえね、やっぱり同じ日本人男性として、全然条件が違うわけですよ。そうすると、同じお仕事でもまかせにくいし、やっぱり同じ男性としてやりにくいと。もちろんご家族もいらっしやるって聞いたら、心情的にやりにくいですよ。でもその辺を、まだまだちょっと甘く考えているのかなって（TH 女性、20代 日系人材派遣会社勤務、1年）

このように、香港での就労を選択することは、日本社会において女性に与えられている規範や役割と、日本における一貫したアイデンティティから距離を置くことを意味していた。しかし、このことは、企業において不安定な状況や位置にあることを自ら選択し、肯定していく際に、女性であるというジェンダーの属性が肯定的に用いられているという構図に支えられている。香港で働くことや、最初に勤めた企業に長期間勤務せずに退職し、転職することが可能となるのも、女性がもともと社会において周縁的な位置にあるためであり、転職や退職が大きな挫折や失敗として捉えられないことによる。こうした点で、男性と女性とを異なる規範のもとに置くことが、当事者自身にある意味で肯定されている。彼女たちは、ジェンダーに関わる規範を拒絶することで、一貫性を持った、安定したジ

ェンダー・アイデンティティに疑問を投げかけると同時に、そのジェンダーによる保証を必要としている。つまり、不安定なままでいられる自由は、女性という属性を部分的に受け入れることによって支えられている。

このような語りを成立させる場として、香港の特殊性が大きな役割を果たしている。香港に来て3カ月で、求職中の女性IAは、以下のように語っていた。

私、日本にいたときには、将来何になるのとか、将来どういうことしたいっていう風に、これをやって、これをやるっていう人が、尊敬されるっていうか、目的意識を持っているって思われていたような気がして。すごくね、自分の性格がやりたいことが変わりやすいのね。ただ、やりたいと思ったことはすごくばーっと行くんだけど、ああもうダメだと思ったらすぐにこっちに行く。そういうのがね、日本にいたときは、日本って一つのことをこつこつやって遠い目標に向かって進んでいくっていう、努力っていうのがすごく美德とされていたような気がして。それが自分にはなくて、すごくそれがコンプレックスだったのね。なんで私って一つのをこつこつ続けられないんだろうって。いつも関心が変わってすぐあきちゃって。こっち来たらもう、こっちの人ってやっぱり97年の返還もあるし、先っていうのが不透明でしょう、すごく国としても。だから、それがすごい普通の人の生活にも行き渡っているような感じで、先に何が起こるかっていうのは、もう私にはわからない、ただ私これしたい。それがだめだったら今度こっちやる。私とある意味では似ている所があるの。それを人はね、別に責めないの。だから、ある意味じゃ責任感がないって

うか、そういう状態でいれると思うし。それが一番こっちに来てうれしいことだった。自分のことを少しは認められるっていうか、これでもいいんだなって思える。(I A 女性 20代 求職中(学生ビザ) 3カ月)

彼女の語りは、女性が、仕事を含めた人生設計の中で、長期的な展望を持ちにくいことを反映しており、加えて、一貫し長期的目標を持った人生をよりよいものとする人生観から、このような展望のなさが否定的に捉えられていたことを表している。こうした中で、香港は、調査当時、目前に迫っていた「返還」問題など、先行きが不透明な場所として認識されていた。そしてI Aには、香港に住む人々は、遠い将来のためではなく、現在やりたいことをすることを肯定しており、そのため香港で生活することで自分を肯定できると感じられていた。また、1995年4月に香港に来て、現在日系企業に勤めているK Sは、香港の人が抱えていると思われる不安感や将来の不透明感に、自分が日本で嘱託として感じていた不安、そして現在香港で現地採用として働いている不安定さを重ねている。そのため、K Sが語るのは、香港や香港の人に対する共感、そして不安を共有しているという親近感である。

私自身も全く将来の不安がなかったわけじゃないですからね。だから香港にいる人たちも、自分の抱えている立場っていうか、まあ結構不安ですよ、こっちの人って。また97年が、香港は一応中国に返還されるということで、その辺の不安もあるでしょうね。なんかそういうのを聞いていて、私も日本では結構そういう立場みたいな気がするからね、通じるものがありますね。よく似たっていうほどじ

ゃないですけど。それでもやっぱり、日本にいれば結構守られた状態ですけど。(K S 30代女性 日系製造業 現地採用 1年)

つまり、日本社会において一貫した場所に帰属した安定感から距離を置かざるをえないことによる不安定さに対して、このような規範を自ら主体的に否定し、拒絶することによって、自らの選択、すなわち不安定さそのものを肯定できる場所として、香港が語られていると考えられる。特に、香港が97年に中国へ「返還」されることが、香港で働く日本人の中で、香港の不安定さを自分の中の不安感と結びつけて語られる際に、強調された。これは、香港で働くという選択が、主体的に日本から距離を置くこととして選択されていると同時に、当事者がその状態に対して不安を感じていることを反映している。香港自体が不安定な場所として語られることで、こうした不安が、香港では普通のことであるとして、解消される。

また、返還による不安定さに象徴される香港は、「国」ではない場所であり、「国」という一貫性を保持しないが故に、同一化が失効している場所として認識されており、日系企業で働くインフォーマントらが日本人として働くことを肯定する。例えばI Aは、香港の社会の中に属さずにすむことが、香港での居心地の良さを保障していると考えている。彼女は自分の居心地の悪さは、日本社会が持っている特質のためなのか、あるいは自分が日本社会にとってインサイダーでなくてはならないというプレッシャーが自分に負担を与えているのか、どちらなのか分からないと語る。これに対し、香港はマイノリティでありたいという希望、一貫したことを継続していくことに重きを置く人生に対して距

離を取りたいという希望がかなう場所として語られる。

また、これは単に、調査当時、香港が返還を控えた「植民地」であったことによるものではなく、香港において日本人が占める位置と関わっている。香港で暮らす日本人は、ほとんど全てが日本との取り引きやサービスによって仕事を得ているため、仕事をする中で、彼らは自分が日本人であることを常に認識させられている。それは、香港において、日本人であることが資本として認識されているためである。インフォーマントは、日系企業やその他の欧米系企業で、日本人であること、つまりに日本語を解し、日本のビジネスマナーを理解しているという「能力」によって職を得ている。つまり、IAがいう「マイノリティ」として暮らすことは、日本人であるという点に優位を保った上で、香港に滞在することを意味している。言い換えれば、日本という属性は、一つの能力として還元されることで、肯定的な意味あいを持つものへと変化しているとも考えられる。

また、日本に帰国する予定が具体的に立っている者はいないものの、日本に帰ることを否定する女性もあまりいない。日本国籍の問題はこのことを象徴的に表している。香港で長期間働いている者の中には香港の永住ビザを取得している者や取得予定の者はいるが、それは日本国籍と両立可能なものであり、多くは、日本の国籍やパスポートを保持するつもりであると語っていた。それは、日本人であることは自分にとって決して変えられないことであり、同時に世界的に見て安定感のある日本国籍を持つことは、保険のような役割を果たすと考えていたためであった。

日本のパスポートはやっぱり、国際的に信用

高いですね。何かあったときに、やっぱり日本に帰るのが一番安全じゃないですか。だから持っておくつもり。保険みたいなものですよね。(質問者：日本はそういうものですか?) そう、最終的な保険っていう感じ。どうしようもなくなったときに行くところがあるようにしておくっていう感じかな。(UT 20代女性 日系流通会社 現地採用 3年)

つまり、香港で就労する日本人女性は、日本での規範に距離を置きながら、保険として日本への帰属を保持しているといえる。「日本」が持っている強い規範に対しては、その物語を拒絶し、日本に対するオルタナティブを志向しながら、その一方で、「日本」を保険と見なすことで、その安定や展望を保証しているのである。

香港において一貫した属性が否定されることは、女性が周縁的な位置にあることによる不安定さを、肯定的に捉え返す当事者の意味づけの過程と考えられる。一貫性や均質性を保持することが重要なものとして語られている日本社会において、周縁的な位置にある女性は、この規範を自ら拒絶することで、現状を肯定しているということができる。彼女たちが拒絶しているのは、まず、女性的な役割に求められるように、家庭の中に場所を見出すことによって一貫性のある人生を生きることであり、同時に、男性的な役割に見られる、一つの企業の中で固定された場所を得て、社会の中に安定した位置を占めることである。これに対して、一つの固定された場所に束縛されることを拒絶し、ジェンダーや国への帰属に縛られない自由が希求されている。だがその一方で、ジェンダーと国によって保証される安定性を保険として持ち、いつかは日本に帰れる道を残しておくという方法が取ら

れている。

そして、大陸中国への返還を控え、一貫したアイデンティティを持ちにくいと捉えられている香港という場所は、こうした形で日本に束縛されるアイデンティティを拒絶しながら、日本人であることを否定しないような海外生活のあり方にとって、非常に適した場所として認識されている。このことは、マスメディアによって報道される香港に関する語りの中で、1997年の香港の中国への返還が、特に強調されることから明らかである。本研究の対象者達は、返還を前に将来の展望をつかみにくくなっている香港の人々に親近感を持つとともに、香港に対して、固定されたアイデンティティを保持する必要の少ない社会を見ているのである⁽¹⁰⁾。

5 香港という場所と属性からの自由

これまでに見てきたように、香港で働くという選択は、日本国内で女性に対して求められている規範に対して距離を置くこととして語られている。その一方で、多くの日本人女性が、日系企業のジェンダー構造の中に位置づけられた現地採用という雇用形態で就労している。

日本社会において、女性が周縁的な位置にあることが、香港での就労への契機として大きな意味を持ったことは確かである。本研究の女性対象者にとって、違和感として語られていたのは、企業の中で女性に対して与えられた役割自体への不満よりも、企業や社会の中で、自分が「女性として」扱われるということそのものであった。つまり、女性であることによって、その人間の特質や個性と関わりなく、規定されてしまうということ、女性であることが自己の核として構成されてしまうことへの違和感が問題になっていた。彼女らは、日本社会の中で、ジ

ェンダーに規定されることによって周縁的な位置にあり、そのことに対して違和感を抱いていた。同時に、このようなジェンダー規範の強力は、日本社会に帰属する特性として語られ、日本から出ることによって、ジェンダー規範の弱い場所へ移動することが可能であると認識されていた。つまり、ここでは、「ジェンダー規範の強い日本」と「ジェンダーを含む属性自体の規定力が弱い香港」という対立によって、香港での就労が語られている。

他方、香港で就労する日本人女性の多数が、日本社会のジェンダーの規範を反映した、日系企業の現地採用社員として就労していることは、上にあげたようなジェンダー規範への違和感とそこからのオルタナティブとしての香港の選択とは、明らかに矛盾している。ジェンダーに関する当事者の認識は、非常に両義的なものとして現れており、一方ではジェンダーの規範を退け、他方では、ジェンダーが自らの不安定性を裏付ける特性として、自らの元に呼び戻されている。

こうした矛盾を解決すること、つまり、香港で就労する日本人女性に、香港での就労と生活を肯定的に語らせているのは、香港という場所の持つ意味である。彼らは、上にあげたような矛盾やジェンダーの両義性を、香港という場所の特異性の中に還元しているのである。

この特異性は、当事者である香港で働く日本人女性が、香港を、一貫した帰属や属性との同一化を強要しない場所として、むしろこのような同一化が失効している場所として、語っているという点に現れている。香港という場所は、「国」でもなければ、もはや「植民地」でもない（なくなりつつある）、場所として、それゆえに強力な「国」の論理にからめ取られることなく、自己の位置を自由にしておける、「何も

のでもない」者として、生活することが可能な場所として、理解されているのである。

こうしたことは、返還の前後の香港人の将来への不透明な展望への共感、香港社会の多元性を通して、日本人女性に認識されている。香港の現状は、日本に関するイメージと対比されることで、より鮮明さを増す。つまり、香港社会における階層的、人種的多元性のイメージは、日本社会の均質性のイメージと対比されることによって強められる。また、日本社会における規範が、一貫したコースをたどることの重要性によって構成されており、女性がこのようなコースからあらかじめ排除されているという感覚から、香港社会における不透明さが、肯定的に語られる。不安定な場所であるからこそ、香港では、一貫した属性の拘束力が意味を持たず、ジェンダーを初めとする属性が、流動的に混在していると認識されている。また、実力社会、契約社会という香港社会に関する形容は、日本においては拘束的に機能した属性ではなく、非属性的な性質、つまり個人の資格やキャリアが個人を評価する物差しとして機能することを表している。「香港人が、仕事について後も資格の取得に懸命になる」ことが現地採用の日本人女性によって引用されるとき、それは必ずしも自らのキャリア・アップの可能性にのみ、結びつけられて語られるのではない。むしろこのような属性からの自由として、そして、不安定な香港における生き残りの手段として、語られているのである。

こうした香港に意味付けられている特異性を反映して、香港で働く日本人女性における、日本に関する距離の取り方は変化している。過去の日本での就労に関する語りの中では、日本への帰属は、日本という均質な文化に対する全面的なコミットメントを意味している。つまり、

日本社会で生活していく以上、その当事者は日本への帰属によって、自分の位置を逃れ得ないような固定的なものとする語っている。しかし、香港で働くという契機を経て、日本にいるときに感じられたような、日本に帰属することに対する重圧感、いわば多大な意味の負荷が変化する。香港での就労においては、日本への帰属は、日本人であることによる就業上のメリットや、いざとなれば日本に帰ることもできるという保険としてのパスポートといった面に断片化されて語られている。

言い換えれば、香港での現在において、日本は、一貫性を持つ強固な文化としてではなく、彼女らにとっての様々な属性のいくつかを支える要素としての意味を持たされている。このような語りを可能にするのは、やはり、日本社会とは異なるオルタナティブとしての香港という場所であると考えられる。つまり、香港は、自分が日本人であることを否定せず、日本人であるまま日本から距離を置くことができる場所である。いってみれば香港には、それ以上の拘束性がなく、逆に言えばそれ以上の安定性も期待できない場所であると考えられる。

彼女たちにとって、香港という場所は、ジェンダーの束縛から自由な場所として認識されるのと同時に、日本という属性を上で述べてきたような形に変換して保持することを可能にする場所として語られるのである。また、ジェンダーに関しても、日本とは異なり、香港が決定的な強い同一性を保つ属性が失効する場所として認識されているがために、自分が女性であるという属性を肯定する形で語られた。

そして、「女性であること」が、香港という場所を通じて肯定されるということは、同時に、日本社会における女性の周縁的な位置が、自己完結的には解決されない問題であることを表し

ているのではないか。香港社会が、決定的な同一性を失効させる場所として、あるいは両義性や矛盾を消去できない場所として理解されることによって、自己の内部に同一化を画定することなく、あるいは同一性を留保したまま、生活をし、就労することが、可能であると感じられているのである。彼女たちは、香港で生活する人々の中に、このような形で自分を位置づけることによって、みずからを肯定しているのである。

註

- (1) 本稿の元となる調査は96年に行われたため、97年後半以降の日本経済の不況、及び香港における株式の急落などのアジア経済の不況の影響、香港返還に伴う状況の変化については、今後の研究課題とする。
- (2) アジア諸国の日系企業で働く人への調査を行った『アジアからの視線』(今田・園田：1995)によれば、台湾では、学歴が上がるほど日系企業に対して否定的な見方が強まるという。これは、欧米企業に比して、日系企業では現地雇用社員の昇進がなされない、駐在員がマネージャとして経営を行い、現地雇用社員は経営に参画できないなど、現地化が進まないため、経営への期待度が高い高学歴者ほど不満が高いためであろうと分析されている。
- (3) ライフ・ヒストリー調査とは、過去の様々な出来事が取捨選択され、一つのストーリーとして語られる過程に立ち会い、当事者による過去の再構成のプロセスとして理解するものである。ライフ・ヒストリーに関する参考文献には、(プラマー、1983=1991)、(ラングネス、フランク、1981=1993)などがある。
- (4) 香港に関しては、アメリカに長期滞在する日本人女性について、「OL留学」という言葉が用いら

れることと対照的に、就職が強調されたという特徴がある。香港が語学や専門科目を学習するために滞在したい場所としてではなく、今現在自分が持っている能力や仕事の経験・スキルなどを用いて、実際に仕事をする場所として、また、海外で働きたい、海外で暮らしたいという希望を自分なりにかなえることのできる場所として認識されているということができる。

- (5) 人材派遣会社によれば、実際にはビザ取得の問題から新卒の女性の香港での就職はほとんど見られなかったにも関わらず、ブームの報道では、不況によって女子学生の新卒採用が激減し、就職先の決まらない若い女性が増加したことや、女性の転職が難しくなったと関連のある出来事として認識されている。
- (6) 正社員や臨時・パート雇用に続く就労形態である派遣労働には、20代後半から30代前半の女性、つまり、本研究の香港で就労する日本人女性と同様の年齢層の女性によって選択されている就労形態である。仕事や労働時間を、自分の都合に合わせてフレキシブルに選択できるなどの長所もあるが、「社会保険の適用率が低く、交通費自己負担、就労機会が必ずしも希望通りあるいは安定して得られないなどの労働条件面の難点もある」(井上・江原編、1995：106)などの問題もあげられている。
- (7) 結婚年齢の上昇や未婚率の増加は、近年著しく、晩婚化、非婚化が言われている。1993年には女性の平均初婚年齢は26.1歳であり、現在はさらに上昇している。
- (8) 依然、結婚や出産を機に一度仕事を辞めるM字型就労は見られるが、M字の底は上がっており、既婚の中高年女性の6割が雇用労働に就いている。
- (9) 実際には、終身雇用制度が日本経済を支えているということは、ある種の神話であることが近年明らかになってきている。特に、不況の中で、中

年男性が「リストラ」で解雇され始めた中で、これまでの終身雇用制の神話によって支えられてきた安定感が崩れつつあり、男性もこうした現状に対して、戦略を立てざるを得なくなっている。

(10)本研究では、香港が本当にアイデンティティ・クライシスによって揺れ動いているのかどうかという問題より、香港で働く日本人当事者にとって、香港がアイデンティティ・クライシスのある場所として語られていることに焦点を置いた。香港で生活する日本人は、香港の新聞やテレビ等のメディア、そして日本のメディアから得る情報、さらに日本にいるときから感じていた香港のイメージ

などから、何者でもないことが可能な場所として香港を認識しており、日本人として、かつ日本という場所に距離を置きながら生活することを可能にする場所として語っている。だが、香港に住む人々が1997年の返還に際して、不安を感じ、また、「借りた時間、借りた場所」とも言われた、植民地という経験の中で複雑なアイデンティティを構築してきたこともまた確かである。(Romaniuk and Tong eds., 1995)、(Wang and Wong eds., 1995)、(梁慧玲他編、1996)、(Skeldon, 1995)、(Ceung and Sze eds., 1995) など参照。

参考文献

- Cheung, Sthphen Y. L., and Sthphen M. H. Sze (eds.) 1995 *The Other Hong Kong Report 1995* The Chinese University Press.
- Clifford, James 1992 'Traveling Cultures' in *Cultural Studies* Grossberg, Lawrence, Cary Nelson, Paula Treichler eds. Routledge [96-116].
- Featherstone, Mike (ed.) 1992 *Global Culture : Nationalism, Globalization and Modernity*, London: Sage.
- Featherstone, Mike, Scott Lash and Roland Robertson (eds.) 1995 *Global Modernities*, London: Sage Publications.
- 今田高俊 園田茂人 (編) 1995 『アジアからの視線 日系企業で働く1万人からみた「日本」』 東京大学出版会。
- 井上輝子・江原由美子 (編) 1995 『女性のデータブック 第2版 性・からだから政治参加まで』 有斐閣。
- Langness, L. L., Gelya Frank 1981 *Lives : an anthropological approach to biography*. (=米山俊直、小林多寿子訳1993 『ライフヒストリー研究入門 伝記への人類学的アプローチ』 ミネルヴァ書房。)
- Plummer, Ken 1983 *Documents of Life* London: George Allen & Unwin Ltd. (=原田勝弘・川合隆男・下田平裕身(監訳) 1991 『生活記録 (ライフドキュメント) の社会学 方法としての生活史研究案内』 光生館。)
- Romaniuk, Susan, and Denise Tong Ka-wing (eds.) 1995 *Uncertain Times : Hong Kong Women Facing 1997*, Hong Kong Women Christian Council.
- 梁慧玲 (他編) 1996 『香港故事 飲茶請進』 次文化堂出版。
- 佐藤真知子1993 『新・海外定住時代 オーストラリアの日本人』 新潮社。
- Skeldon, Ronald ed., 1995 *Emigration From Hong Kong : Tendencies and Impacts*, The Chinese University Press.
- Wang, Gungwu and Wong Siu-Lun (eds.) 1995 *Hong Kong's Transition : A Decade After the Deal*, Hong Kong: Oxford University Press.
- Yoshino Kosaku 1992 *Cultural Nationalism in Contemporary Japan : A Sociological Enquiry*, Routledge.

(さかい ちえ)