

日本語サービス・アウトソーシング産業における中国人女性の労働関係
——大連ソフトウェア・パークX社を事例に——

畢 新 雨*

Labor Relations of Chinese Women in the Japanese Language Service
Outsourcing Industry

A Case Study of Dalian Software Park company X

BI Xinyu

Abstract

This study attempted to analyze the working conditions of women working in China's Japanese language service outsourcing sector, with a focus on Japanese company X situated in Dalian Software Park.

The research method consisted of a parallel observation survey and a semi-structured interview survey. Between August to October 2020, a semi-structured interview survey was conducted with eight women and one man who had experience in the service outsourcing industry. What is more, from April to June 2023, a participant observation survey was conducted at Company X, followed by interviews with one woman and one man who had worked there.

For the analysis, I provided an overview of the Dalian Software Park and Company X, and detailed the work processes in Department Y. Then, I analyzed the fragmentation between regular and temporary employees. After that, I discussed gender-based characteristics of the labor market, which is divided into permanent and temporary roles. The study revealed that non-IT service outsourcing work features a lack of prospects for long-term career development and difficulty in sustaining employment. This is an "enclave" type of labor relationship, similar to the export-oriented manufacturing sector.

Keywords : China Studies, Gender Studies, Female Labor Studies, Dispatched Labor, Service Outsourcing

1. はじめに

日本の産業界では1990年代から、企業が人事、会計、ソフトウェア開発などを外部業者（サービス・アウトソーシング業者）に委託することでコスト削減を図る傾向が高まった。日本における企業のサービス・アウトソーシングの実態を網羅的にとらえるデータはないが、その相当規模は中国、インド、フィリピン、ベトナム等におけるオフショアリング（海外への委託）によるものとみられる。なかでも中国は、日本語サービス・アウトソーシング産業の大きな拠点を成してきた。2010年までのあいだに、日本向けのサービス・アウトソーシングは中国の国際サービス・アウトソーシング全体の6割に達した（工業和情報化部軟件服務業司ほか編2010：22）。中国のサービス・アウトソーシング産業は、日本企業からの注文を受け入れることで発展してきたとあって良いだろう。

しかし2010年以降の中国において、サービス・アウトソーシング産業の状況は大きく変化している。日本円の

キーワード：中国研究、ジェンダー研究、女性労働研究、派遣労働、サービス・アウトソーシング

*令和3年度生 ジェンダー学際研究専攻

円安、日中政治関係の悪化、中国東部都市の人件費の上昇、賃貸料増加、税制や通関に関する優遇政策の減少などにより、日本語サービス・アウトソーシングの比例は2010年代に6割を占めていたのが2018年には1割へと激減した（中国服务外包发展报告2021：60）。中国の産業政策においてサービス・アウトソーシングが重要視されなくなったわけではない。むしろ習近平体制において、この産業の発展はますます注目されている。

中国商務部（国務院のなかで経済と貿易を管轄する行政部門）は、サービス・アウトソーシング産業について、高い情報技術の能力、大きな付加価値、低い資源消費、低い環境汚染、強い雇用能力と高いレベルの国際化という特徴を備えており、さまざまな産業と統合できると解説している¹。サービス・アウトソーシングは、日本の先行研究ではBPOという概念の下で議論されることが多いが、中国では商務部のような公的機関が、BPO（business process outsourcing）とITO（information technology outsourcing）・KPO（knowledge process outsourcing）の3つの部門を分けてとらえてきた²。BPOは総務、人事、経理に関連する、給与計算、データの入出力や処理などの業務を、ITOは各企業の管理プログラム作りなど、コンピューターやインターネット技術に関連した業務を、KPOは生物医学の研究開発、産業設計、知的財産およびデータ分析など高度な知識を備えたサービスを指す。近年の産業政策では、BPOのような労働集約型業務からITO・KPOのような知識集約型の業務への移行が目指されている。

本研究ではこれらの3つの部門を総合したサービス・アウトソーシング産業という上位概念を用いて考察を進める。これは、筆者が参与観察とインタビュー調査を行った中国大連市ソフトウェア・パークに位置する日本語サービス・アウトソーシング企業X社（仮名）の現場で、KPO業務とBPO業務は混淆的に行われていることが把握されたためである。X社では、知識集約型のサービスであっても、いわゆるBPO業務のなかで遂行されており、現場で働く労働者たちのあいだで明確な区分が意識されることはなかった。そこで本稿では、いったん3部門すべてを「サービス・アウトソーシング」という包括的な概念の下でとらえた上で、筆者が観察したX社の非IT系のサービス・アウトソーシング業務にたずさわる人びとの労働関係について考察を行っていく。

ところで、国際的傾向としてサービス・アウトソーシングの現場では女性が働く割合が大きく、インドやフィリピンの事例についてはフェミニスト分析にもとづく研究蓄積が進んできた（Vora 2015, 堀2016）。これに対して中国のサービス・アウトソーシング産業については、ジェンダーの視点からの研究はほとんど行われていない。しかし実際には中国におけるサービス・アウトソーシング産業でも女性の就労は非常に多く、この産業の転換が労働市場に及ぼす影響についてはジェンダーの視点からの議論が不可欠である。そこで本研究では日本語サービス・アウトソーシング産業が集積してきた都市の一つである大連をフィールドとして、この産業における女性たちの労働状況の変容をジェンダーの視点から実証的に分析する。

2. 先行研究

中国のサービス・アウトソーシング産業については、産業の発展、企業戦略の問題、仕事内容について経済学的アプローチによる研究が行われてきた。郭沛と李亜成はオフショア・サービス・アウトソーシングの受け入れが、中国の「技能」の異なる労働者間の賃金格差にどのような影響を与えているかを検証した。この研究は「技能」を、学歴によって区分づけされるものととらえており、米国からのアウトソーシングは「高技能労働者」（高等教育を受けた者）と「中技能労働者」（中等教育を受けたが、高等教育を受けていない者）の賃金と報酬の格差に影響し、東アジアからのアウトソーシングは「中技能労働者」と「低技能労働者」（中等教育までの基礎教育を受けた者）の賃金と報酬の格差に大きく影響すると論じた（郭・李2016）。技能は学歴によって担保されるとはいえないが、委託元がどこであるかによって異なる労働市場が形成されているということは重要な論点であろう。劉廷宇もオフショア・サービス・アウトソーシングが、技術の波及効果を通じて、中国の労働市場における賃金の二極化をさらに誘発したと指摘している（劉2021）。

具体的な地域の状況に即した研究も行われている。本稿がとりあげる大連市は、中国初の国家ソフトウェア輸出基地・中国サービス・アウトソーシング基地都市であり、とりわけ日本企業向けのソフトウェア開発や人事管理等のサービス・アウトソーシングが盛んである。一方で本稿の関心分野である労働関係についての研究はそれほど多くない。2000年代には田島俊雄らは大連のサービス・アウトソーシング産業に従事する人びとへのインタ

ビュー調査を行った（田島・古谷2008）。また大前智文は、BPO業務に就いている従業員の離職率が平均で約10%となっていることに着目し、その理由としてこの産業における業務の多くが部分的かつ定型的な単純作業であり、労働意欲、創造性、達成感等に欠くことを指摘した（大前2009）。田島らの研究や大前の研究はいずれも2000年代に行われたものであるため、知識集約的なサービスへの移行を含めた近年の状況はとらえられていない。加えて言えば田島らの調査は職務内容についての聞き取りが中心であり、労働関係の実態を掘り下げたわけではなかった。

大連のサービス・アウトソーシング産業の具体的な現場における労働関係についての実証的な研究としては川嶋久美子による論考がある。川嶋は日本語コールセンターで働く日本人と中国人の労働関係や、二者のあいだの緊張についてジェンダーの視点を含めた考察を行った。ただし川嶋の関心は主に国際移住労働者としての日本人従業員にあり、本研究で扱う中国人女性たちの労働環境については議論していない（Kawashima 2017、2018）。

以上のように先行研究は、労働集約的型サービスから知識集約的型サービスへの移行をはじめとした産業動向の変化をとらえるに至っておらず、また中国女性たちが経験している労働の実態を、ジェンダーの視点から明らかにするような研究は行われてこなかった。本研究ではこの領域において一定の貢献を示すことができるだろう。

3. 研究方法

本研究は、大連市において筆者が行ったフィールドワークと半構造化インタビュー調査の結果に基づいている。調査の具体的手法について、時系列順に説明しておきたい。

まず2020年8月から10月にかけて、大学時代に日本語を専攻し、サービス・アウトソーシング産業の領域で就職活動をした経験のある女性8名と男性1名を対象に半構造化インタビュー調査を行った。当初の予定では大連市でフィールドワークをおこなうことを想定していたが、2020年春に発生した新型コロナウイルスの影響で対面調査が難しくなったため、WeChatを用いたビデオ通話あるいは音声通話によるインタビューとなった。時間は1回あたり2時間程度とし、必要に応じて追加インタビューを実施した³。

その後、中国への渡航が容易になった2023年4月から6月にかけて大連市内でフィールドワークを行った。とくに大連ソフトウェア・パークに立地するX社では、人材派遣業者を通じてX社内で日本語や日本のビジネス知識にかかわるサービス・アウトソーシング業務にかかわる機会を得た。この参与観察調査を経て、X社で働いた経験がある女性1名と男性1名を対象に半構造化インタビュー調査を行った⁴。

以上のような半構造化インタビュー調査を通じて、筆者は対象者11名（女性9名と男性2名）への聞き取りを行ってきた。そのなかで本稿ではより労働集約性が高い企業で働いていた女性2名と、知識集約的な要素の強いX社で働いたことのある女性1名と男性1名の経験に焦点を当てる。対象者の基礎情報は表1の通りである。

なお、本研究で扱う労働集約的なサービスとは、データ入力や計算など、必要とされるスキルが低く、反復的な作業が中心となるような単純労働を指す。これに対して知識集約的な要素の高いサービスとは、相対的に高度な知識や技術を要求され、職務内容を理解した上での判断やチームワークが必要となるようなサービスを指す。

表1 調査対象者の基礎情報

作成時間：2023.8.28

企業性質	名前	性別	インタビュー実施年	インタビュー実施時の年齢	専攻	学歴	企業の種類	他企業経験 (年数や業種を含む)
労働集約的	Dさん	女	2020	24	日本語	学士	国有国際貿易企業	2020年4月欧米系企業に転職していた（残業が多いので）
	Qさん	女	2020	33	日本語	学士	欧米系外資企業	欧米系銀行 4年
知識集約的	Nさん	女	2023	24	日本語	学士	日系外資企業	なし
	Wさん	男	2023	26	日本語	学士	日系外資企業	2022年11月欧米系企業に転職していた

出典：インタビュー調査記録にもとづき筆者作成

例えば中級以上のコンピュータスキルをもちいた計量的なデータの処理、グラフやチャートの作成といった作業を通じて、日本企業のビジネス運営をサポートするような業務を指す。

4. フィールドの状況

4-1. 大連におけるサービス・アウトソーシング産業の沿革

よく知られているように、大連は歴史的、経済的に日本とのつながりが深く、日系企業の進出も多い。当初は輸出向けの製造業が多くを占めたが、中国がWTO加盟を通じてグローバル経済に接合していく2000年前後からは、外資系企業を中心とした日本語関連のサービス・アウトソーシング企業の進出が目立っている（関2007）。この背景として、大連は1990年代から知識集約型産業の発展を志向していた。1984年には経済技術開発区（大連经济技术开发区）が、1991年にはハイテク産業開発区（高新技术产业开发区）が他都市に先駆けて建設された。1998年にはハイテク産業開発区内に大連ソフトウェア・パーク（大連软件园）の建設計画が発表され、2004年には初の「国家ソフトウェア輸出基地」として認定された。

大連におけるソフトウェア産業発展の一つの特徴は、「官助民弁」である。すなわち大連市政府のサポートの下で企業が産業発展を推進してきた。政府が土地と優遇政策を与え、民営企業が賃金を投入してソフトウェア・パークを建設し、そこにソフトウェア関係の企業進出が始まった（何徳2005、荒畑2014）。IBMを含む世界トップ500の国際的に有名な企業が相次いでソフトウェア・パークに入居し、2009年時点で大連は、中国国内で一番活発な対日開発とサービス・アウトソーシングの拠点となった。

2006年からは商務部がサービス・アウトソーシング産業の発展に力を入れるようになった。サービス・アウトソーシング産業の発展を推進するこのような政府の動きにおいて、大連は日本向けサービス・アウトソーシングの基地として重要視されてきた。その背景には、かねてからこの都市では日本語教育がさかんであり、日本語および対日ビジネス知識を身につける機会が豊富にあることが関係しているだろう。

関満博によれば、大連ソフトウェア・パークの近隣の大学では、産学連携のプロジェクトにおいて日本語、英語のできるコンピューター技術者の養成が指向され、卒業後は即戦力としてソフトウェア・パークへと送り込まれている。関が観察していた2007年時点では、全体的な傾向として、大連には日本企業が大量進出しているという地域特殊性が働いており、日本語専攻の学生が増加傾向にあったという（関2007）。なお、関の研究ではとくに強調されていないが、大連市の大学において日本語を専攻する学生は大部分が女性である。大連外国語大学日本語学院を一例にあげれば、学生の8割は女性である。本研究で取り上げる日本語能力をそなえてサービス・アウトソーシングの領域に就職していく女性たちは、このような産学連携のシステムにおいて大連市内の大学で日本語や日本向けのビジネススキルを身につけている。

インドとフィリピンなど英語圏のサービス・アウトソーシング産業地域と同様に、大連のサービス・アウトソーシング産業でも、高等教育を受け多言語対応が可能な女性が低賃金で就労している。2017年の大連のサービス・アウトソーシング産業では、女性はITO領域の労働者の37%を占め、BPO領域では61%に及んだ（大連軟件和服務外包發展研究院2018）。日本向けのサービス・アウトソーシング産業における就労者のジェンダー比を把握できる統計データはないが、筆者はこれまでの観察を通じ、日本語や日本のビジネス知識を要するサービス・アウトソーシングでは、女性の割合がさらに高い可能性があると考えている。

表2は2009年から2023年まで大連市におけるサービス・アウトソーシングの企業数や従業員数を表れる。2020年のデータがないため省略した。表2のように、大連のサービス・アウトソーシング産業規模は拡大している傾向が見られる。しかし、日本向けの企業数や従業員のジェンダー比例など具体的な数字がなかった。

表2 大連市におけるサービス・アウトソーシングの企業数や従業員数

作成時間2023.11.29

	企業数(個)	従業員数(万人)
2009年	891	8.80
2010年	941	10.10
2011年	964	11.10
2012年	988	11.98
2013年	1035	12.80
2014年	1066	13.80
2015年	1071	13.70
2016年	1125	14.50
2017年	1110	15.06
2018年	1199	16.00
2019年	1156	16.20
2021年	1231	16.90
2022年	1293	18.10

出典：大連統計局出版された「大連市国民经济和社会发展统计公报」にもとづき筆者作成⁵

4-2. X社の概要

X社は2010年代前半に日本の大手情報サービス企業が大連で設立した現地法人である。ソフトウェア開発やビジネスコンサルティングを担当している他の中国現地法人とは異なり、X社は主に日本向けのアウトソーシングサービス業務を担当している。

現地における筆者の観察では、X社の従業員数は1,000人程度であり、男女比は約2：8であった。社員は20代、30代前半の女性を中心としていた。X社は大連ソフトウェア・パークにあるオフィスビルの3階分を占めていた。管理部門の階層を除く各フロアには5～6個のオフィスがあり、各オフィスには70～80人が収容できる状態にあった。

X社における就業時間は、午前8時から午後5時までであり、うち1時間は昼休み時間として規定づけられていた。中国のほとんどの企業におけるオフィスワークは午前9時に始まる。X社の始業時間が8時であるのは、日本との1時間の時差を考慮してのことだと推定できる。X社のオフィスでは、中国時間と日本時間の2つの時計が使用されている。さらに、職場で使っているパソコンやその中のメールソフトも日本時間を表示している。メールを送る場合は、中国人スタッフに対しても日本語で書くことが暗黙の了解になっていた。

このように、日本向けのサービス・アウトソーシング業務を行うX社は、地理的には中国にありながらも、あたかも日本に立地する企業のオフィス空間であるかのように機能していた。

4-3. Y部門における業務

大連市でのフィールドワークにおいて筆者はX社のY部門における業務について参与観察を行うことができた。業務内容は、日本企業を対象とした社会調査プログラムのアウトソーシングを中心としていた。

プログラムはリサーチ設計から始まる。次にリサーチを通じて収集したデータに統計処理をかける。その後、統計処理後のデータを整理する。最後は整理したデータの最終的なまとめとして、エクセルとパワーポイントを使用して資料を作成する。プログラムの各節は、オフィス内のさまざまなチームによって遂行されていた。各グループは1つか2つのセクションを分担している。筆者が所属していたチーム（以下Zチーム）は最後の2つのセクションを担当していた。つまり前のチームが収集・整理したデータをまとめ、日本向けにエクセルとパワーポイントのファイルを作成する業務をおこなっていた。日本側はこれらの業務を受けて、彼らのクライアントに報告する。

一般に、労働集約性の高いBPOの仕事では、労働者は毎日データ入力のような単純作業を要求される。筆者が2020年に実施したオンラインのインタビュー調査で、DさんはBPO業務の現場における仕事の辛さについて、以下のように述べていた。

サービス・アウトソーシングは本当につまらない、枯れきってる。毎日パソコンに向かって何かしてるんだけど、目を閉じてても何すりゃいいのかわかるくらい

Dさんへのインタビュー、2020年9月

しかしX社のサービス・アウトソーシング業務では、知識集約型の労働とそれ以外の労働の区分がはっきりと設けられておらず、遂行すべき業務には一定の専門知識を要する内容も含まれた。Zチームが行う業務の内容は、「毎日パソコンに向かって何か」するというものではなく、毎週の曜日ごとに異なっていた。

毎日の具体的な作業内容、理想的な作業時間はマニュアルに規定されていた。各チームメンバーはマニュアルの指示に従い、日々の作業を進める必要があった。具体的には、毎週月曜日の朝になると、日本側からその週にやるべき複数のタスクがメールで送られてくる。チームリーダーは、そのタスクに従って各メンバーに仕事内容を割り当てる。チームメンバーは割り当てられたタスクに従って事前に作業を準備する。毎日の終わりに、チームメンバーはその日に達成したことと残っている課題をまとめ、チームリーダーに報告する。チームリーダーは報告をまとめ、日本側の担当者にメールで報告する。翌日、日本からの返信とチームリーダーの指示に従い、その日の作業を進める。このような全体の流れに従い、大体毎週の月曜日は事前準備、火曜日は内容チェック、水曜日はエクセル作成、木曜日はパワーポイント作成、金曜日は業務対応という循環で一連の作業が遂行される。

このような流れ作業において、チームメンバーたちは先述のように、常に日本時間を意識しながら業務をこなしていく。しかしチームメンバーたちが日本側と直接、やりとりすることはない。すべての業務はチームリーダーの統括において行われるのであり、チームメンバーの側には業務内容を選択する裁量権はなかった。また、マニュアルから見れば、平等的な仕事だとみえるが、実際にチームリーダーが作業内容を分配する際には、社員の雇用形態により異なる態度がとられていた。これについて派遣社員のNさんは次のように語った。

毎回も毎回も最も面倒臭く、複雑な内容が私にまわってきた。チームリーダーはこれを正社員には渡せない。正社員は断ることができるから。私は（断ることが）できない。前は断ろうとしたら結果、大喧嘩になってしまった。あなたも聞いたでしょう。本当に嫌だった。

Nさんへのインタビュー、2023年6月

このように、同じチーム内であっても正社員と派遣社員のあいだには分断があった。

社内において正社員と派遣社員は、さまざまな領域において区分づけられていた。X社では、情報セキュリティを確保するため、従業員が会社やオフィスに出入りする際には、社員証のSwipeを義務付けている。社員証は、正社員と派遣社員とを区別する一例である。まず、社員証の紐の部分の色が違う。派遣社員のX社における時の社員証のヒモは緑色である。これに対して、正社員の社員証の紐は青色である。すなわち社員証を身につけていれば、その人が正社員であるか派遣社員であるかは一目瞭然であった。色の区別だけではなく、社員証の属性によって、派遣社員の行動範囲も制限されている。例えば、派遣社員の社員証では、管理フロアに入ることができない。その他の手続きを申請する際にも、派遣社員は正社員について行って管理フロアに入らなければならない。

この分断を含め、サービス・アウトソーシングの現場における労働関係のありかたは、ジェンダーによる規定づけを強く受けていた。Y部門では、正社員と派遣社員の比率はおおよそ3対7であり、派遣社員の中で男女比は1対9となっていた。以降の議論においてこのような労働関係におけるジェンダーの差異が意味するところをとらえていきたい。

5. サービス・アウトソーシング産業の労働関係とジェンダー

5-1. 日本企業の「飛び地」としてのサービス・アウトソーシング

前節では大連市ソフトウェア・パークにおけるX社のオフィス空間において、時計やコンピューターのセッティング、労働者の入社から退勤までの業務のフローのすべてが、日本時間を基準として設定されていることをとらえた。ここからX社は日本経済の「飛び地」(enclave)として機能しているといえるのではないか。

「飛び地」は、もともとは製造業における輸出加工貿易の分析において議論されてきた概念である。1980年代には輸出志向工業化政策の下で、多くの途上国が、特定の工業団地において関税や貿易上の優遇措置をとり、その地区に輸出加工区(EPZ)や自由貿易区(FTZ)など、自国の法規制を逃れるような特別区を用意した上で、多国籍企業がそうした空間において輸出向け生産を行えるようにした。EPZやFTZは、途上国に立地しながらも国内経済から切り離された「飛び地」として機能し、雇用についても規制緩和が認められてきた。工場の生産ラインにおける労働力は、往々にして若年女性が主力になった。アジア諸地域の輸出加工貿易の「飛び地」的特徴をとらえたAmirahmadiとWuの研究は、全労働力の70%から80%を16歳から25歳の女性が占めることを指摘した(Amirahmadi&Wu 1995: 836)。

改革・開放期の中国もまた、さまざまな特別区を設立することで外資の導入を図ってきた。1984年に経済技術開発区が、1991年にはハイテク産業開発区が設置された大連は、その先駆けといえるだろう。ただし中国経済は輸出志向工業化に偏ってきたわけではなく、輸入代替戦略との組み合わせにおいて発展し、その後も国内市場の成長を意識しながら外資の導入をコントロールしてきたといわれる(韓2011)。大連において製造業のみでなく知識集約型の産業育成が志向されてきたのも、このような方針にもとづくものだろう。

しかし知識集約型のサービス産業においても「飛び地」といえるような空間は形成されている。大連市ソフトウェア・パークでは、ハイテク企業(高新技术企业)として承認された企業は外資であっても、企業所得税(日本の法人税にあたる)や営業税の減免など、さまざまな優遇措置を受けることができる。これに加えて日本語運用能力やビジネススキルを身につけた大卒の労働力を、日本と比べて安い人件費で利用できるという状況において、日本の企業は大連ソフトウェア・パーク内の「飛び地」を活用し、ビジネスの運用に必要なさまざまなサービスを安価に獲得している。

「飛び地」概念は英語圏向けのサービス・アウトソーシング産業を事例とした先行研究でも援用されている。インドの例をあげると、輸出志向のソフトウェア企業の大半は、国内経済との連関をほとんど持たないと指摘されている(D'Costa 2003)。仕事の大部分は高度にカスタマイズされたものであり、他で応用できないため、国内経済への知識の移転もほとんどないという(Kumar 2001)。X社におけるマニュアル化された流れ作業的な業務と、一連の業務におけるジェンダー化された労働力配置の実態をとらえると、大連のサービス・アウトソーシング産業が、まさにそのような特徴をそなえた「飛び地」を形成していることがわかる。以降の議論において、この詳細をとらえていきたい。

5-2. 「飛び地」における労働力配置

日本企業は労働力コストを抑える目的でサービス・アウトソーシングを導入してきた。しかし現実には中国における人件費は上昇し続けている。とりわけ2022年3月から続く円安にともなう為替レートの激しい変動は、大連の日本語サービス・アウトソーシング企業にとっては非常に厳しい打撃となった。こうした動向において、企業は労働力コストをさらに削減するため、派遣社員を活用することが多くなっているようだった。

正社員は、高待遇⁶で安定した仕事であり、年末にも一ヶ月給料分以上の高いボーナスを支払われる。これらに加え、X社は正社員の専門資格取得を支援していた。例えば、会社は日商簿記など資格試験の受験費用を負担してくれ、資格を取得すれば給与もあがる。ほかにも、定期的に専門講師を招いて講演会を開催したり、オンライン講座を購入したりして、正社員に専門知識のトレーニングを提供する。これと比較して派遣社員には、能力向上のためのこうした会社からの支援はほほない。その結果、派遣社員は新しいスキルを身につけることが難しくなる。もし資格や何らかの技能を身につけたければ自費で仕事外の時間に勉強しなければならない。そして、

昇進もほとんどできず、他社に転職してもX社の仕事を通して学んだスキルを活かせない可能性がある。一方、正社員は昇進や昇給の機会があり、キャリアプランも幅広い。派遣社員が正社員に登用される可能性がないわけではないが、正社員になるためのプロセスはハードルが高かった。まず、X社では正社員の採用人数はそもそも少なく、応募者に対して求められるスキルの水準も高い。また、派遣社員の正社員化のプロセスは透明性が低く、明確な条件や過去のデータがない。そのため、正社員になれる可能性はほぼゼロに近いと、派遣社員たちは考えていた。

派遣社員の最初の給与は4000元（約8万円）程度、手取りは月あたり3,500元程度（約7万円）であった。制度上は昇給もあることになっているが、正社員になるのと同じく、そのプロセスは不透明である。また定期的に昇給していくシステムになっているわけではない。

2022年の大連市における非私営企業の平均月収は約9243元（約19万円程度）、私営企業の平均月収は5098元（約10万円程度）であった⁷。中国の統計ではX社のような外資企業は、国有企業や集体企業と同じ「非私営企業」として規定されている（大連市政府2023）。これに対してX社に派遣社員を送り込んでいる派遣会社は私営企業であった。ここからもX社において非IT系BPOの職務についている労働者たちのあいだには、大きな収入の違いがあった。参考までに大連市の2022年の月平均可処分所得は4325元（約9万円程度）であり、月平均世帯あたり支出額は2752元（約6万円程度）であった⁸。最低月収は1910元（約4万円程度）と規定されていた⁹。こうした基準をもとに考えると、X社で働いている派遣社員の初期給料は最低賃金よりはかなり高いが、大連市の平均値より低いことがわかる。この給与水準では、独身女性が大連で自立して当面の生活を送ることは可能であるが、家族形成をして子どもをもったり、親の扶養をしたりといった、他者の生存をサポートするには不十分である。このような収入状況に関連して、Nさんはある先輩のことについて以下のように話した。

先輩はお母さんが病気で治療費が必要になって、給料だけでは足りないからとまず派遣会社に給料アップを求めようとしたのだけど、断られた。そこで彼女は、昇給できないのだから正社員への転籍を求めてもいいのではないかと考え、X社に再度正社員化を願い出たが、やはり断られてしまった。結局、彼女はしかたがなく別の会社に転職した。

Nさんへのインタビュー、2023年6月

稼働能力のある配偶者と家計をともしにするとしても、配偶者の収入が同程度である場合、子どもを育てたり、家族で暮らすためのマンションを購入したりすることは現実的ではない。サービス・アウトソーシングのうち、非IT系の現場で派遣社員として働く人たちの給与水準は、家計補助的なかたちで就労することを想定したものとなっている可能性がある。

筆者は2020年のオンラインインタビューにおいて、大連市のサービス・アウトソーシング企業において就職活動を行ったことのある女性たちに、もし自分が男子学生だったとしても、同じような就職活動を経験していたと思うのかを尋ねた。このとき、対象者の約半分が明確に、サービス・アウトソーシングを選ばないと答えた。このインタビューにおいて、労働集約的なサービスの仕事をしてきたTさんは次のように語った。

もし自分が男性だったら、外で、上海とかで必死に働く。男性は意気込みを持つべきだと思う。サービス・アウトソーシングの給料はほんとに少ない、この給料では家を買えない、結婚相手も探せない。この仕事をするより、北京・上海・広州に行って必死に働くほうがいい。マーケティングでもよい。サービス・アウトソーシングよりいい仕事だと思う。でも私はマーケティングにはいけない、疲れるのは嫌だから。

Tさんへのインタビュー、2020年9月

非IT系サービス・アウトソーシングが「女性向け」とされる状況は、一方で男性にとっては働きにくさにもつながっていた。X社のBPO部門で約1年間にわたって就職した経験がある男性Wさんは、自分が面接経験において経験した「男性に対するジェンダー差別」について以下のように語った。

私はもともと日本で就職したかった。あいにく日本で就職活動を始めようとした頃に、コロナが始まった。当時の就職は難しかったので、受けた面接は全部落ちた。いろんな事情で最後は大連に戻らなければならなかった。大連に戻った後に派遣会社の連絡が来た。X社で面接した時に、面接官から「うちのチームでは男性労働者は欲しくない」、「男性はみんな野心があるから、つまらないBPO業務はたえられないよ」、「これまでの男性労働者は半年で逃げて、会社は研修にかかったコストは無駄にしちゃった」と言われた。いち早く就職したかったから、私は給料を重視しなかった。ただ仕事経験を身につけたかった。だからX社で長く働きたいなどと取り繕うことで最終的には面接に合格した。X社が求めているのは「実家が裕福で給料を気にしないお嬢さん」、「育児で職場から離れた母親」という人物像だと思う。」

Wさんへのインタビュー、2023年1月

Wさんは長期的に勤務していれば正社員になれる可能性もあるだろうと期待して、派遣社員としてX社へ入社した。しかし、現場の仕事経験を重ねるなかで、彼は自分が正社員になることは不可能だと悟った。その後、約半年間ITに関する社会人向けの塾に通ってIT知識を身につけ、他の大手欧米系企業に転職した。

江瀋紅が中国における大卒女性と大卒男性の転職傾向について調査をおこなったところ、男性たちは転職の主な理由として「低収入」と「前途がない」を挙げていたが、女性たちの回答は「そのほか」に集中した(江2003)。Wさんはより給与が高く将来性のある職をもとめて転職しており、江の調査結果と合致する行動をとっていたといえる。

Wさんはその経験において、サービス・アウトソーシングのBPO部門において、男性に対するジェンダー差別が起きているように語った。しかし彼の語りは、企業側にとって女性たちが日本語能力しか持たない「低競争人材」とみなされており、それゆえに給与水準が低く、昇給や昇進の機会がないことを自明としている構図を浮き彫りにするものでもあった。彼女たちの多くは派遣社員として働かざるを得ず、むしろWさんのように転職することは困難である。ここに構造的な差別の実態が露呈していることを指摘しておくべきだろう。

ところで女性たちがサービス・アウトソーシング企業の派遣労働で培った仕事上のスキルは、他に生かすことができるのだろうか。あるいはインドの事例と同様、「飛び地」における知識や技能は、その後のキャリアにおいて応用できないのだろうか。

清水直美は、日本の首都圏で働く派遣労働者を対象とした2002年のヒアリング調査の結果をもとに、派遣労働が基幹労働力化し、正社員と同等の仕事を担当している実態をとらえている。長く働いた派遣労働者は能力を上昇させるが、その能力の幅は、一社で長期勤務するか(定着型)、企業を短期で渡り歩くか(横断型)によって異なっていた。基幹労働力化は定着型の派遣労働者に顕著にみられた。定着型の派遣労働者は職場からの信頼を得てさまざまな業務を任されることで幅広い能力を形成していた。一方で横断型の派遣労働者に対して、企業が依頼する仕事の範囲は特定範囲に限られていた。獲得する知識は企業特殊であるため、次の派遣先ではほとんど活かされない。派遣先を変えるたびに、必要な知識を初めから覚えていかなければならないのだという(清水2007)。

筆者が大連の日本語サービス・アウトソーシングの現場で行った調査では、20代から30代前半の未婚の大卒女性たちが派遣労働者として勤務している様子をとらえることができた。彼女たちは正社員と同じプロジェクト・チームに所属し、正社員と同じ業務をこなし、ときに正社員が忌避するような面倒な業務を引き受けていた。労働集約的なBPO業務であれば、大前(2009)の研究が指摘したように、単純労働を行う女性たちは離職率が高かった。しかし知識集約性が高く単純ではない業務を求められる現場で働く若年女性たちもまた、それ以上の技能を獲得できる可能性は低く、キャリア形成も難しかった。このような動向をとらえると、派遣労働の規制緩和が進んだ2000年代以降の日本で起きてきたジェンダー差別的な雇用慣行が、大連の日本向けサービス・アウトソーシングの現場において、同じように生じているといえるのではないだろうか。

サービス・アウトソーシング産業に形成された「飛び地」は、マニュアル業務を派遣労働者に担わせることで機能しており、そのプロセスは強くジェンダー化されている。X社でも、定着型の働きかたにおいて基幹労働力化する派遣労働者はいると思われるが、実際には将来に展望を見いだせず、短期で離職していく女性が多いように見受けられた。そのような状況において、派遣労働者たちへの技術移転はほとんど起こらない。ほとんどの派遣労働者は転職によってキャリア形成できるわけではなく、Wさんのように自ら社会人向けの塾に通うなど特別

な投資をしない限り、ステップアップは困難である。

5-3. 「飛び地」向けの女性労働力はいかに作り出されるか

中村（2019）は、青島市の国有企業で働く女性のライフコースをとらえた研究において、中国社会では大学における専攻分野がその後の就職に非常に強く影響していると論じた。実際、大連の日本語サービス・アウトソーシング産業で就職した女性たちのほとんどは、大学で日本語を専門している。この状況はどのようにして生み出されてきたのだろうか。

すでに論じてきたように、大連は1979年の改革・開放を経ていち早く対外開放を進めた都市の一つであった。経済技術開発区やハイテク産業開発区では、外資、とりわけ日系企業の誘致が積極的に進められた。こうした動向において、大学で日本語運用能力や日本向けのビジネススキルを身につけ、日系企業に就職することは一般的なライフコースととらえられてきた。しかしグローバル経済秩序の変動の中で、大連を拠点としていた日系企業のなかには東南アジアや中国内陸部へと移転を進める企業も増えており、かつてほど日本語専攻の卒業生を採用しなくなっているとみられる。

こうした産業動向の変化において、大連で大学に進学する男性たちは「日本語+アルファ」の習得を志向するようになった。すなわち日本語を学ぶのみでなく、プログラミングや会計学などの知識・技能を身につけ、卒業後はサービス・アウトソーシングの現場ではなく開発職、管理職を目指していこうとする。しかし女性については伝統的ジェンダー規範の下で、「+アルファ」の能力を高めるべきという意欲が抑制される傾向があるようだ。劉伯紅らの研究は、中国では伝統的社会的分業と社会習慣によって、大部分の女性は家事や育児を優先し、時間の融通がきく、体力を要さない仕事を選んでしていると指摘している（劉・李・楊2014）。このような認識は、筆者の調査対象者のあいだにも見られた。

筆者が行ったインタビューに応じた女性たちからは、大学で日本語を学べば、就職することが容易であるという周囲の助言から進学先を決めたが、自ら展望をもって学ぶことは期待されていなかった様子が見えがう。例えばQさんは大連の大学で日本語を専攻しているが、その進学先の決め方について「(自分にとっての)理由はなかった」とし、下のように語った。

「実際には母が私に(進路を)選んでくれたの。それから大連なら日本語方面のことをやるのが一番人気だっ
て親戚が言ってね。だから母はこの専攻に願書を出してくれた。私のその叔父さんは大連理工大学の人だ
ただけど、だから大連理工大学にしなさいって。その頃、私はこのあたり(大連)のことについてま
くわからなかったから。完全に他人の言うことを聞いてた。」

Qさんへのインタビュー、2020年8月

女性は高校時代からジェンダー規範に基づく周囲からの期待において文系を選択し、大学進学する際にも、女性が就職しやすいとされる文系の専攻を選んでいく。だが日本語専攻に進学した女性たちは、「日本語+アルファ」を志向する学生たちに比べて、就職時において競争力が低いと見なされている。新卒時には年齢が若く、低賃金でもおとなしく働くことを見込まれており、非IT系サービス・アウトソーシング業界に集中に配置される。

実際の非IT系サービス・アウトソーシングの仕事は低賃金労働であることが多く、昇進や昇給の可能性も低い。伝統的BPOといえるような業務であれば、単純作業であることも多い。本稿がとらえてきたように、近年の経済状況の不安定化のなかで、派遣労働者など不安定雇用も増大している。こうした状況において、非IT系サービス・アウトソーシング業務についている女性たちは、長期的に働くことは現実的ではないととらえている。

こうして非IT系サービス・アウトソーシングの現場には、大学で日本語や日本向けのビジネススキルを学び、卒業後は就職難のために家計補助的な賃金体系を受け入れ、ごく短い期間のみ就労し、いずれは自発的に離職する労働力が配置される。Wさんが「実家が裕福で給料を気にしないお嬢さん」、「育児で職場から離れた母親」と語ったように、そのような働き方は強くジェンダー化された労働者像をもって認識されるのである。

6. おわりに

本研究では、中国における日本語サービス・アウトソーシング産業で働いている女性たちの労働状況の分析を試みた。その結果、非ITサービス・アウトソーシングの現場業務では、コストが抑えられるため、女性たちが長期的なキャリア形成の展望を持ちにくく、就業継続がしにくいという特徴があることが見えてきた。

本研究は2010年代以降の状況を扱い、高情報技術能力、高付加価値とみなされる産業を題材にしている。製造業における輸出加工貿易型の経済関係において議論されてきた「飛び地」が、大連における日本向けのサービス・アウトソーシング産業にも観察できた。日本の企業は大連ソフトウェア・パーク内の「飛び地」を活用している。「飛び地」では大連市政府の優遇措置に加えて、日本語能力をそなえた大卒の女性労働者が日本に比べて安い賃金で働くことができた。

しかし現実には大連における人件費は上昇し続けている。とりわけ2022年から続く円安基調もあいまって、かつて以上に労働力コストが上がっている。こうした激しい変化において、大連の非IT系サービス・アウトソーシング産業では、これまで以上に派遣労働者の採用が進んでいる。先行研究では輸出加工貿易における「飛び地」では高度にカスタマイズされたものであるため、国内経済への技術移転が進まないことが指摘されてきたが、派遣労働者として働く大卒女性たちの増大によってこの傾向はより強まっている。この理由は、マニュアル化された流れ作業で身につけたスキルは転職しても活かさない可能性があるからである。むしろ、派遣労働者としての大卒女性を一つの企業で長期勤続せず、数年後には離職させることで、人件費がおさえられる。

こうした構図の背後には、女性は家事や育児を優先し、時間の融通がきく、体力を要さない仕事を選ぶというジェンダー規範に根ざした働き方があると指摘しておきたい。女性は高校時代からこのジェンダー規範に基づく文系を選択し、大学進学する際にも、女性が就職しやすいとされる日本語専攻を選んでいく。だがこうした女性たちは、就職時において年齢が若く、低賃金でもおとなしく働くことを見込まれており、非IT系サービス・アウトソーシング業界に集中に配置される。

【註】

- 1 中国商务部 (2006) <http://www.mofcom.gov.cn/article/swfg/fgtz/fgtzgfwj/201304/20130400103431.shtml> (2023年7月28日参照)
- 2 中華人民共和国中央人民政府 (2013) https://www.gov.cn/banshi/2012-11/30/content_2279184.htm (2023年8月30日参照)
- 3 国立大学法人お茶の水女子大学人文社会科学研究所の倫理審査を通過したもの (受付番号 2020-11)。
- 4 国立大学法人お茶の水女子大学人文社会科学研究所の倫理審査を通過したもの (受付番号 2022-03)。なお、本稿の議論はX社における事例を中心にとりあげていくが、勤務上の守秘義務への抵触を避けるため、業務で扱った具体的なプロジェクトについては記述を避ける。以降の議論では、業務の流れやそれにかかわる労働者の状況を、個人情報や企業情報に抵触しないよう、最新の注意をはらってとらえている。
- 5 大連統計局 <https://stats.dl.gov.cn/col/col3812/index.html> (2023年11月29日参照)
- 6 X社は中国政府が規定される社会保障以外に、さらに4種類の商業保険と補充年金を負担する。
- 7 大連市政府 (2023) https://www.dl.gov.cn/art/2023/6/28/art_861_2083025.html?xxgkhide=1 (2023年8月31日参照)
- 8 中国統計信息网 (2023) <http://www.tjcn.org/tjgb/06ln/37551.html> (2023年8月31日参照)
- 9 辽宁省人力资源和社会保障厅 (2021) <https://rst.ln.gov.cn/rst/zxzx/ldgx/BAA928F0C22F4ADD922C279DD6264614/index.shtml> (2023年8月31日参照)

【引用・参考文献】

- Amirahmadi, Hooshang; WU, Weiping. Export processing zones in Asia. *Asian Survey*, 1995, 35.9: 828-849.
- D'costa, Anthony P. Uneven and combined development: understanding India's software exports. *World development*, 2003, 31.1: 211-226.
- Lee, Ching Kwan (1998) *Gender and the South China Miracle: Two Worlds of Factory Women*. Berkeley: University of California Press.
- Kumar, Nagesh. Indian software industry development: international and national perspective. *Economic and Political Weekly*, 2001, 4278-4290.
- Kumiko Kawashima (2017), *Service outsourcing and labor mobility in a digital age: Transnational linkages between Japan and Dalian*.

- China, Global Networks, January 2017,483-498
- Kumiko Kawashima (2018), Longer-Term Consequences of 'Youth' Migration: Japanese Temporary Migrants in China and the Life Course, *Journal of Intercultural Studies* Vol39, No.6, 658-672
- Vora, Kalindi. Life support: Biocapital and the new history of outsourced labor. U of Minnesota Press, 2015.
- 飯田修一 (2014) 「ソフトウェア産業の街・大連」『アジア経済ジャーナル』91号
- 大前智文 (2009) 「大連BPO (ビジネス・プロセス・アウトソーシング) 産業の現状と課題——大連ソフトウェアパークに入居する日本向けBPO関連企業の事例研究から——」『名城論叢』2009年6月
- 韓曉宏「中国の経済発展と外国直接投資」『山梨英和大学紀要』10(0), A41-A58, 2011
- ジェトロ (2014) 「在アジア・オセアニア日系企業実態調査—中国編—」ジェトロ中国北アジア課
- 何徳倫 (2005) 『大連は燃えている』SCC
- 黒川すみれ (2020) 「女性活躍推進と不本意非正規労働」『東京女子大学社会学年報』2020年第8号
- 中村圭 (2019) 『なぜ中国企業は人材の流出をプラスに変えられるのか』勁草書房
- 堀芳枝 (2016) .「フィリピンにおけるビジネス・プロセス・アウトソーシング (BPO) の成長とジェンダー—コールセンターで働く女性たちの労働とライフコースを中心に」, 『経済社会とジェンダー』(日本フェミニスト経済学誌), VOL1, 63-82.
- 関満博 (2007) 『中国の産学連携』新評論
- 清水直美 (2007) 「派遣労働者のキャリアと基幹化」『日本労働研究雑誌』No.568, pp.93-105
- 田島俊雄 (2008) 「ソフトウェア産業の展開とオフショア開発・産業集積」田島俊雄・古谷眞介編著『中国のソフトウェア産業とアウトソーシング開発・人材派遣・職業教育』東京大学社会科学研究所現代中国研究拠点
- 張艶 (2017) 「中国大連市におけるソフトウェア・情報技術サービス産業クラスターの発展:日中 IT ビジネス・ネットワークを通じた社会共生への展望」電気通信普及財団 研究調査助成報告書
- 張艶と川端望 (2012) 「大連市におけるソフトウェア・情報サービス産業の形成」『アジア経営研究』2012年18期
- 柳井雅也 (2004) 「中国大連市における日系企業の事業活動の実態と課題」『富大経済論集』2004年第7期
- 大連軟件和服务外包发展研究院编 (2018) 『大連軟件和信息技术服务业发展报告』东北财经大学出版社
- 工业和信息化部软件服务业司・工业和信息化部运行监测协调局・中国软件行业协会编 (2010) 『中国软件与信息服务业研究报告2010』中国软件行业协会
- 郭沛,李亚成 (2016) 「中国承接离岸服务外包的工资差距效应——基于世界投入产出数据库数据的再检验」『经济学家』(02): 97-104
- 江沈红 (2013) 「大学生就业跳槽现状及对策研究」『学校党建与思想教育』(11): 47-49.
- 刘廷宇 (2021) 「承接外包对中国技能工资差距影响的理论分析和计量检验」吉林大学
- 刘伯红, 李玲, 杨春雨 (2014) 「中国经济转型中的性别平等」联合国妇女署
- 王晓红・王军平 (2019) 『服务外包蓝皮书 中国服务外包产业发展报告 (2018)』中国经济出版社
- 中华人民共和国商务部服务贸易和商贸服务业司 (2023) 「中国服务外包发展报告2021」