

タイに越境する日本人

—日本人現地採用者からみた若者の滞在意識—

井戸 宏樹

(コミュニティ政策研究所研究員)

1. はじめに

日本では将来への希望が見出せないフリーターやニートの若者が増加している。海外にもかかわらず、片言の語学力があれば仕事を見つけ、日本以上に質の高い生活を送ることができ、肩身の狭い思いをしなくて済む場所があるとすれば、海外生活に興味のなかった者でさえそのような場所で生活してみたいと思うのではないだろうか。それが本論の注目するタイ・バンコクである。

若者の自発的な越境については、その絶対数の多さから欧米英語圏に向かう女性を中心に検証され、日本社会からの「逃避」、そして欧米への「憧れ」という文脈で論じられてきた。(Kato. 2004:63-64, Kelsky. 2001:203, Kobayashi. 2002:210)。酒井順子(2003:84)によると、男性に比べ家庭と会社の中核として国内にとどまることを求められない女性の方が、国境を自由に越える傾向にあるという。近年のアジア諸国へ向かう若者についても、日本人女性の越境が注目されている。「香港就職ブーム」を検証した酒井千絵(2003:247)は、香港が欧米英語圏の留学経験者によって「セカンド・チョイス」として選択されていると指摘する。その就職ブームは本論が注目するバンコクにおいても見られる現象であるが、そこでは男女を問わず現地採用として働く若者を多く見かける。その特徴は、「憧れ」というよりむしろ「現実的」かつ「等身大」の彼らを受け入れてくれるバンコクを「ファースト・チョイス」として選択しているかのように見える。よって本論は、若者の越境地としてのタイ・バンコクの特性を踏まえ、日本人現

地採用者の滞在意識について検証を行うⁱ。

まず第2章では、日本の若者を受け入れるバンコクの就職市場がどのような過程を経て創出されていったのかについて考える。第3章では、彼らが「就職のしやすさ」という理由だけでバンコクを選択しているとは思えないため、まず日本人にとっての「生活のしやすさ」という視点から表層部分のバンコクの魅力を提示する。そして、現地採用者の就労意識からその分類を試み、深層部分のバンコクの特性について述べる。第4章では、長期的に現地採用として働く日本人が抱えると思われる問題点について提示する。さいごに、タイ・バンコクが選択される要因と彼らの社会的位置づけについて、私なりの見解を述べる。

2. 日本人現地採用者を求めるバンコクの就職市場

1959年、当時のサリット政権が行った投資委員会(The Board Of Investment 通称BOI)ⁱⁱの発足とそれに続く投資奨励法の制定は、外国資本を誘致するための足がかりとなった。日系企業の進出は、特に1985年のプラザ合意が招いた急激な円高を背景に急増していった(末廣. 1993:137, 日下. 2000:88)。2001年3月現在、1,165社の日系企業が商工会議所への登録を行っておりⁱⁱⁱ、その数は他国の進出企業数を大きく上回るだけでなく、その実数は3,000社以上とも言われている^{iv}。2005年9月には、日タイ間の自由貿易協定(FTA)を軸とした経済連携協定が基本合意に至り、自動車産業を中心とした日系企業が牽引役となり周辺産業もさらに活性化すると思われる。また、中国にお

ける反日運動や通貨切り上げなどの不安材料を抱える日系企業が、改めて投資先としてのタイに注目する動きもみられる。

日系企業の増加は日本人駐在員数の増加を意味する。しかし、駐在員の派遣には多額の経費がかかる。基本給に加え、海外勤務手当、安全性を考慮した高級コンドミニアムや運転手付社用車の使用などである。

そこで注目されるのが、できる限り駐在員数を減らし、安い経費で現地採用の日本人を雇用するという手法である。さらに日本人現地採用者の需要は中小規模の飲食産業、小売産業、不動産業、サービス産業、教育産業（学習塾、幼稚園、タイ人向けの日本語学校）、観光産業などにおいてもみられる。

ただし、バンコクにおける日本人現地採用者数を把握することは不可能と思われる。2004年のバンコクの在留邦人数は24,260人と報告されているが、その基本となる在留届の提出を行っていない現地採用者が本調査だけでも半数を占め、さらに在留届自体に駐在員と現地採用者の区がないため「目安」として使用することすらできない。また、観光ビザで不法就労を続ける若者も多く、彼らの実数の把握を困難にしている。よって次章からは、仕事を含む生活の場としてのバンコクの魅力を明らかにすることで、実数によって証明することのできない部分を補うことにする。

3. 現地採用者からみたタイの特色

3.1 表層部分のタイの魅力

2000年にタイへ旅行した20代から30代の若者は、男性が204万人、女性が204万人といわれている^{vi}。この数字から男女ともにタイへの関心が高いことがわかる。本調査では、現地採用者のほとんどが来タイ時において独身で、他国への渡航滞在経験をもっていた。彼らはタイ旅行や知人か

らの話を通して以下のような情報収集を行い、他国と比較検討を行った上でバンコク生活を選択していた。

第一に、前章でも述べた就職のしやすさである。日本人を主な顧客とする業種が多いため、英語・タイ語の語学力よりも、職業経験や専門知識、日本人としての礼儀作法を有する者が求められ、海外で信頼できる人材を確保するための手段として「コネ」も機能している。また、就労ビザ・労働許可証なしの違法就労形態の仕事も多い。よって、来タイ後すぐに働き始める日本人も多い。小野（2005.10）は、日本人の若者が通常タイ語学校を経由し現地採用就職に至ると述べているが、来タイから就職に至るまでの過程は多様化している。

第二に、生活のしやすさである。他の国際都市と同様にさまざまなモノやサービスを享受できる生活に加え、スクムヴィットと呼ばれる日本人駐在員が多く生活するエリアを中心に日本人向け商業施設も充実している。また、バンコク滞在4ヶ月目の女性（31歳）は「バンコクはタイ語が片言でも生活できちゃう。下手すれば日本語だけでも大丈夫。会社でも友達とも日本語で話しすれば、タイ語いらないもん」と、バンコクの第一印象を述べていた。国際都市・バンコクにおける日本人コミュニティの存在は、日本の日常生活の延長線上に海外生活を捉えることを可能にさせている。

第三に、タイの物価の安さは欧米先進諸国をはじめ、香港やシンガポールなどと比較しても割安感が高い^{vii}。対バーツからみた円の強さは日本人の長期滞在を可能にさせる。

第四に、タイが民主主義政策をとる仏教国という点である。外国人である日本人が安心して海外生活を送るという観点から、中国などの社会主義国に対する不安は否めない。また、タイの上座仏教は日本の大乘仏教とは異なるが、日常生活における「景観の一部」としての親近感をもたらして

いる。

第五に、老人や親を敬い家族のつながりを大切に
するタイの国民性に対し、かつての日本が保持
していた美徳を見出す日本人は多い。

第六に、タイの食文化や気候である。タイ料理
は日本でも人気が高い。あたたかい気候は、冷え
性や季節ごとの衣類への出費といった悩みから解
放されるため、特に女性に好まれている。

第七に、男性にとってのタイ人女性の魅力であ
る。日下（2000.118）が指摘するように、売春目
的でタイを訪れる日本人男性は多い。経済的に余
裕があり、さらに片言のタイ語ができる日本人男
性ならば、低所得層の若いタイ人女性を簡単に恋
人にすることができる。タイ人女性に魅了された
日本人男性が安易な動機でタイ就職を選択する可
能性は高い。

これらは、旅行などの短期滞在でも気づくこと
のできる表層部分のタイの特色であるが、多くの
若者に「タイだったらなんとかなるのでは」とい
う期待を抱かせるのに十分な魅力といえる。

3.2 深層部分のタイの魅力と危険性

ここで、なぜタイの現地採用就職を選択したの
かという主観的理由から現地採用者を類型化し、
そこから見えてくる深層部分のタイの魅力、そし
てそこに隠された危険性を検証する。

①逃避型

明確な滞在目的をもたない逃避傾向の強いタイ
プの若者である。日本の学校卒業後、もしくはフ
リーターなどの非正規雇用・短期の正社員経験、
他国での滞在経験（長期旅行、留学、ワーキング
ホリディ、現地採用就職）などを経て来タイして
いた。いずれ帰国する者が多いと思われるが、そ
の動向は極めて曖昧である。

多くは親と同居することによって日本での生活

を維持していたが、宮本（2002:25）も指摘してい
るように、親の結婚・就職への圧力、日常生活へ
の干渉から解放されたいという意識がある。昨今
のフリーター・ニートの若者に対する議論の高ま
りは「将来の経済的不安」という言葉を用いて、
当事者とその親の不安を否が応にも掻き立てる。
不安を募らせる親たちが子に対する圧力をさらに
強めてしまうことは容易に想像できる。親に対す
る申し訳ない気持ち、開放されたい気持ち、何か
を学びたい気持ち、働きたい気持ちが入り混じり
「息苦しい」日本から離れたいと感ずるようにな
る。そうするとオーストラリア、ニュージーラン
ド、カナダといった欧米英語圏のワーキングホリ
ディは実行しやすい。しかし、ワーキングホリデ
ィ制度には年齢制限があり、将来的な渡航先での
就職は難しい。となれば、現実的な海外生活を実
行できる場所は限られてくる。

次の女性（38歳・独身・在タイ歴3ヶ月）は、
アメリカ留学、オーストラリアでのワーキングホ
リディ、短期の東南アジア旅行経験を経てバンコ
クにやってきた。「親に何かあったらすぐに帰る。
自分の楽しみのためにきてるから。タイはね、私
のような普通にいたい人も受け入れてくれる。こ
っちにいる期間は考えてないの。流されるように、
自然体でいたい」。

38歳で独身、さらに強い海外志向をもつ彼女は
日本に居場所をみつけることができなかった。タ
イならば限られた貯金でも生活を始めることがで
き、年齢を気にすることなく就職先をみつけるこ
とができる。日本のフリーターと同等の収入では
あるが、衣食住には困らない¹⁰⁰。親に対しても仕事
をしているということでも多少の安心感も与えられ
る。親の存在が帰国を促す要因ではあるが、心境
の変化、もしくは何か緊急事態が生じない限りタ
イに残ることを希望する若者は多い。

その無計画な滞在を肯定化する要素が逃避傾向

にある若者にとって最大の魅力でもあり、怖さでもある。つまり、タイで生活すると、将来への明確な目的意識がなくても生きてゆけるような感覚に陥る。これはタイが「不確実性の回避が弱い社会」といわれることにも関係する（ホフステード 1995:120, 133）。不確実性の回避が弱い社会には、「確実でないということは人生の自然な営みであり、毎日それを受け入れている」「ストレスは低く、幸福感が漂っている」などの特徴がある。その特徴は、タイ人の行動や価値観を律するとされる「サバーイ（心安らか、心身が健康）」「サヌック（楽しい）」「サドゥワック（便利）」（末廣 1993. 193）にも表れている。将来よりも今を楽しく生きる価値観が反映された「ゆるい社会」において、仕事があり気の合う友人や恋人ができれば、そこが逃避傾向にある若者にとって最も居心地のよい「逃避先」となり、「だらだら」と滞在が長期化されてゆく。

②自己実現型

仕事での成功、現地採用を経ての起業など、自己実現をめざすタイプの若者である。本調査では日本で数年の正社員経験を有する者が多くみられたが、香山（2004:124-125）が指摘する「独立したい」が「何をするか」は決まっていない「夢追い型」のフリーターの若者が来タイする可能性も高い。「輝くことのできる場所＝タイ」という意識が強く、滞在の長期化が予想される。

彼らにとってのタイの魅力とは、タイでの仕事と生活の両面における満足度の高さにある。確かに現地採用者の給与は日本の正規雇用者と比較すれば低い。しかし、性別や年齢に関係なく達成感のある仕事をまかされ、「実力」と「人脈」を武器により条件のよい会社へと転職できる環境は、このタイプの若者にとって大きな魅力である。本調査では、6万バーツ（約162,000円）以上の月収

を目標とする若者が多くみられた。それが実現すればタイ社会において「エリート」[※]としての生活を送ることができるだけでなく、一時帰国のための渡航費用の捻出や、日本の国民年金保険料を納めることも可能である^{*}。

また、タイ人から「憧れ」の対象としてみられることも彼らにとっての「居心地のよさ」である。在タイ歴4年目の女性は「変な言い方ですけど、タイ人と働いていると日本人が基本的に上のような感じになるんです」と述べていた。職場での地位関係や経済的優位性だけでなく、日本語、日本食、ファッション、映画、漫画、電化製品、自動車など、文化面での日本ブームがタイ人の若者世代を中心に生じている点大きい。

なお、このタイプの若者はタイで何かを成し遂げるまでは帰国したくないという「志」が高く、それがタイでのチャレンジ精神をより強固なものにするため、滞在は長期化してゆく。

しかし、タイ就職である程度の成功を収めた男性（28歳・在タイ歴6年目）でさえ「タイは自分をもっていないと簡単に流されてしまう」と、自らを律するような語りをしていた。この語りは「タイだったらなんとかなるだろう」という安易な気持ちで来タイしても、前述の「ゆるい」社会の影響を受け、安易な恋愛や違法薬物などに逃げ道をみつけやすいバンコクの危険性を示唆している。

③やむを得ず型

大きく3つのタイプに分けられる。

(1)日本で正社員として勤務していた会社を過労による病気、経営悪化によるリストラなどの理由で離職し、その後のキャリア形成をタイに求めるタイプ。

(2)新卒後、日本で正社員として就職することの難しい職種（日本語教師、ホテル、旅行会社など）におけるキャリア形成をタイに求めるタイプ。(1)、

(2)共に、3年から4年の滞在期間を経て帰国、もしくは日本で再就職を視野に入れた30歳前後までに帰国する者が多い。一部で欧米やオセアニア地域への移動もみられる。

(3)日本で恋人との別れ・離婚を経験し、「新たな居場所」を求めて来タイするタイプ。女性に多くみられ、タイに残る可能性が高いと思われる。

なお、酒井千絵(2003:247)が指摘する「セカンド・チョイス」としての現地採用就職という概念が最も該当するタイプではあるが、バンコクが選択された理由からその魅力を見出すことができる。

(1)にとってのタイの魅力は、日本におけるビジネス経験者を即戦力として採用する就職環境にある。日本では就職の難しい有名企業に現地採用として就職し、海外業務経験を積み、さらに業務を通じて他企業の役職者と面識を深め、その人脈も活かした日本での再就職を目指す者もいる。

しかし、帰国後の再就職に不安も残る。タイ滞在が2年を経過した男性(28歳)は、「タイ語も英語もさっぱりダメですね。でも別にお客さんは日本人ですから」と述べていた。「タイでのキャリア＝日本語を主体とした業務」を熟知する日本企業は、彼らを日本の非正規雇用者と同等にししか扱わない可能性がある。また、英語による海外業務経験をアピールしたとしても、欧米英語圏の留学経験者と比較された場合の説得力は弱い。「タイ語」についても、「タイ」という限られた地域でしか使用されないマイナー言語であるため応用性に欠ける。さらに「ゆるい」タイ社会に浸り、巨大売春街・バンコクで生活していたというマイナスイメージが先行し、彼らのキャリアが否定的に捉えられることも考えられる。わざわざ「現地採用経験者」を雇うことのメリットを企業側に提示できない限り、帰国後の再就職は困難が予想され、タイの現地採用から抜け出せない状況に陥る危険

性がある。

(2)の場合、新卒後の希望職種における就職のしやすさがタイの魅力となっており、キャリア形成のために国境を身軽に越えてゆく姿勢が印象的であった。

次の女性(27歳・在タイ歴1年3ヶ月)は、日本の有名私立大学院を卒業後、バンコク市内の大学で日本語講師の職を得た。「正直どこでもよかった。修士で受け入れてもらえるのがタイだった。台湾、香港、アメリカとかはドクターがないと応募もできなくて。(中略)3年をめどにこっちにいますけど、その後は日本でいいところがあれば日本で、海外でいいところがあれば海外ですね。日本は選ばなきゃ仕事はあるんですけど、大学で専任講師になろうと思うと修士だけで経験が浅いとどこもないですね」。

彼女の語りは、日本で高学歴をもつ若者が希望する仕事に就職することができないという現状の一端を示しており、そのような新卒者のキャリア形成を可能にする「中継地」としてバンコクの就職市場が機能している。この傾向はホテルなどの旅行産業に従事する若者にもみられ、タイで職業経験を積んだ後、欧米やオセアニアに向かう者も多い。強調すべき点として、日本語教師やホテル従業員の月給は3万バーツ(約81,000円)以下が大半で、他の業種と比較すると給与水準の低い業種であることがわかった。その給与の低さに不満を抱える者は多く、それも彼女たちの移動を促す要因となっている。

(3)にとって、タイは新たな人生を送るための「希望の地」として機能している。

次の女性(35歳・在タイ歴1年)は日本で10年間、プロカメラマンとして活躍した経歴をもつ。「日本で10年間つきあっていた彼氏がいたんですけど、別の人に心が移って、彼氏との関係がむちゃくちゃになって。でも、事務所も彼氏と一緒にだ

ったし、クライアントも重なっていたから決心せざるを得なかった。彼氏と別れたことが大きい。そういう大きなことがなければ、30歳過ぎてこれないでしょ。悪いのは私だから、私が身を引くしかなかった」。別れた恋人も同業者だったことから、お互いの仕事が重なってしまう日本のカメラマンの世界にこれ以上いられなかった。つまり、日本に居場所がなくなってしまったのだ。

この「日本に居場所がない」女性は離婚経験者にも該当する。日本における離婚件数は2002年、過去最高の289,836組を記録した^{xi}。離婚後、実家に戻ったとしても既に兄弟姉妹が跡継ぎとして親と同居していれば、そこに居場所はない。専業主婦であった女性にとって、離婚後の就職を含めた経済的不安は大きい。そこで浮上するのが、限られた貯金で新たな生活を始めることができ、仕事もみつけやすいタイ生活である。もともと海外志向をもっており子供がいなければ、それは現実的な選択肢となる。

④移住型

全体からみれば少数ではあるが、30代で早期退職し日本とは異なる生活の質を求め来タイした者、父親がタイで起業したため家族全員がタイへ移住した者、日本で知り合ったタイ人異性と結婚した者など、移住を前提に来タイするタイプがみられた。

今後増加が予想されるのは、日本のサラリーマン生活に区切りをつけ「異なる生活の質」を求めて来タイする若者である。2005年の青少年白書によると、自分の父親や母親の人生について「生きがいのあるものだ」と感じている青少年は16%、つまり6人中わずか1人という調査結果が出ている^{xii}。日本で大手旅行会社に勤務していた男性(31歳・在タイ歴4年半)から聞かれた「日本にいた時はものすごく忙しかった。朝の7時から夜中ま

で毎日仕事ですよ。病気になったり自殺する同僚もいました。年収1,000万近く稼いでも死んじゃったら意味ないですから」という語りは、日本で「勝ち組」とも称される有名企業サラリーマンの現実の一端を示している。親世代の生き方に対し不信感をもちつつ就職した若者が、自らの職業経験によってさらに不信感を募らせ、幸福感が漂うタイのゆるい社会に「人間的な生活」を見出す可能性は高いと思われる。

以上を分析すると、タイにおけるキャリア形成を通して、それぞれの自己実現と将来的な経済的安定を模索するタイプと、日本の競争社会から一定の距離をおいた意識で現地採用として働き、本人が貧しいと感じない程度の生活を志向するタイプの2つの意識傾向がみられる。これら異なる志向を持つ若者が混在できるという点において、バンコクは日本人の越境地としての許容性が高い地域といえる。そして、日本の若年層の経済的・機会的・意識的格差が拡大すれば、特に後者を志向する若者が精神的・実質的「居場所」を求め来タイする可能性は高く、バンコクは若者の越境地として今後も機能していくと考えられる。

4. 潜在の長期化と問題点

日本に実質的な「帰る場所」をもたない、もしくは作ろうとしない者は、親からの経済的支援もなく経済的自立の必要性があるため、仕事があり、日本以上に質の高い生活を送ることができるタイに残るメリットは大きい。また、タイで形成される交友関係のコミュニティが、精神的・実質的な相互扶助を行う擬似的家族のような機能を果たす側面もみられた。さらに、タイ語を習得し、タイの慣習を理解し、タイ人社会に積極的に参加するようになれば、タイの日本人社会とタイ人社会において様々な可能性が拡がり、生活上の不便さを

感じることもなくなっていく。当然、タイ人と結婚すれば永住の可能性も高くなる。そうなれば、彼らにとっての日常がタイであり、日本が非日常化していく。

しかし、滞在が長期化するにつれアイデンティティの揺れが生じる者は少なくない。バンコク市内で旅行会社を起業した男性（32歳・在タイ歴6年）は次のように述べていた。

「結局、現地採用でも仕事のつらさは日本と一緒なの。タイ人と駐在員の間に挟まれて仕事もきつい。でも給料は安い。自分の仕事はこんなにきついのに、駐在員とはこんなに給料の格差があって、住むところも豪華なところに住みやがって、口では気にしないとか言っても駐在員が近くにいれば嫌でも比較しちゃうの。納得いかなくなって焦ってくるの。歳が若ければまだいいけどね。30歳を越えると日本に帰って仕事も探せなくなる。かといって、今のままでは給料上がる見込みもない。どんどん新しい日本人がやってくれば、明日からこなくていいよ、なんていわれるかもしれないし、十分な貯金ができるわけでもない。結婚したらもっとお金もかかる。子供をインターナショナルスクールとか日本で勉強させるなんてことになったら現地採用の給料じゃ無理。だからビジネス始めるしかないの。」

現地採用者と駐在員でその雇用形態の違いゆえに経済的格差が生じることは、現地採用者自身もタイで働き始めたときから理解していたはずである。しかし、前章で述べたタイの居心地のよさ、彼らの中で生じるタイ生活の日常化、そして日本に帰国しても現在のような仕事と生活水準を維持できないという不安が「帰国」という決定を先送りにし、その結果「日本に帰っても就職はできない、かといって、このままタイに残って現地採用を続けても収入増は見込めない、しかしタイで起業するにしても誰もが成功できるわけではない」

というディレンマに陥ってしまうのである。

バンコクは、人々の「物質的・金銭的豊かさ」への欲求と、その急速な支配力を実感することのできる都市の一つである。タイの「ゆるい社会」は、「競争社会」と「効率化」の波にさらされている。その中で、日本で育ち、日本との接点をもちつつタイ生活を送る現地採用者が抱える「価値観の葛藤」は大きいと思われる。

5. おわりに

以上述べたことから、日本人現地採用者すべてに該当すると思われるタイ・バンコクの魅力とは、タイ社会における日本人の「優位性」にあると考えられる。仕事、収入、マジョリティ民族集団との関係において、これほど日本人が「輝く」ことのできる場所を先進欧米諸国にみつけることはできない。日本からきた日本人が容易に階層の上昇を果たすことができるのである。これは「国際移住は世界システムにおける権力構造から自由ではない」と述べる山下（2002:215）の指摘に加え、かつてアジアにおける帝国主義化を推し進めていた日本が、タイを侵略しなかったという歴史的背景も影響している。

しかし、彼らがタイ、もしくはその周辺地域を出て先進諸国に一歩足を踏み入れたとき、タイの現地採用者という立場に限界が生じてくる。それはグローバル経済システムの中で、彼らが安価な日本人労働力として搾取される立場にあることを意味する。

日本人現地採用者は自発的な越境者である。しかし、タイに残るのか、帰国するのか、の選択は経済的価値観、職業観、結婚観、家族観などが混在した問題であるがゆえに決定が難しい。それ以上に、日本が彼らを受け入れてくれる保障はない。

彼らが帰国したとしても、生き方の多様性を容受する社会、もしくはやり直しのきく社会が実現

しない限り、若者の海外滞在が固定化し、そのよい部分だけが誇張され次なる若者の海外流出へとつながってしまう。日本人にとって国境を越えることがあまりに容易になってしまった現状を踏まえると、若者自身が国境を越えることの意味を熟慮するとともに、その越境を助長する立場にあるマスコミや留学・海外就職斡旋企業には越境に伴う負の側面についても説明する責任が求められる。

参考文献

- ・ 赤木 攻『タイの永住日本人』1992年、めこん
- ・ 日下陽子『タニヤの社会学』2000年、めこん
- ・ 香山リカ『就職がこわい』2004年 講談社
- ・ 酒井順子、中牧弘允(編)「ジェンダーとグローバルイゼーション—日本人のディアスポラ」『日本の組織—社録文化とインフォーマル活動』2003年、東方出版
- ・ 酒井千絵、岩崎信彦(編)「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」『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』2003年、昭和堂
- ・ 末廣 昭『タイ—開発と民主主義』1993年、岩波新書
- ・ ホフステード・ヘールド『多文化世界—違いを学び共存への道を探る』1995年、有斐閣
- ・ 宮本みち子『若者が<社会的弱者>に転落する』2002年、洋泉社
- ・ 山下晋司「グローバル化の中の性／ジェンダー—国境を越える女性たち」『文化人類学研究—環太平洋地域文化のダイナミズム』2002年、放送大学教育振興会
- ・ Akermann, Peter. Mathew, Gordon (ed.). How Japanese teenagers cope social pressures and personal responses. Japan's Changing Generations Are young people creating a new society? 2004. Routledge Curzon
- ・ Kato, Etsuko. Nakamura, Masao (ed.) The Mind Roaming above the Ocean : Mental Health of Young Japanese Sojourners in Vancouver. Changing Japanese Business, Economy and Society 2004. Palgrave Macmillan
- ・ Kelsky, Karen. Women on the Verge. Japanese Women, Western Dreams. 2001. Duke University Press
- ・ Kobayashi, Audrey, Hirabayashi, Lane Ryo (ed.) Migration as a Negotiation of Gender. Recent Japanese Immigrant Women in Canada. New Worlds, New Lives. Globalization and People of Japanese Descent in the Americas and from Latin America in Japan. 2002. Stanford University Press
- ・ Mathews, Gordon. Seeking a career, finding a job : How young people enter and resist the Japanese world of work. Japan's Changing Generations. Are young people creating a new society? 2004. Routledge Curzon
- ・ Ono, Mayumi. Young Japanese Settler in Thailand: The pursuit of comfort and alternative lifestyle. The Institute of Contemporary Japanese Studies Working Paper, 2005. Waseda University Graduate School of Asia-Pacific studies

注

- i 2005年4月、8月にバンコク市内で23歳から40歳までの職種の異なる現地採用の日本人36名に対し、それぞれ約2時間程度の聞き取り調査をおこなった。その内訳は男性13名、女性

23名である。また、立場上現地採用にも詳しい知見を有する男性経営者8名にもインタビューを行った。なお、赤木(1992:32)は移住者の条件として「10年以上の居住行為」と定義したのを受け、本論の対象者は在タイ歴10年未満とした。本論は永住者を検証するのではなく、その可能性も含めた多様な進路選択の過程にある現地採用者を取り上げるためである。

ii BOIによって付与される特典とは、関税の減免、法人税の減免、土地所得の許可（通常外国人や外国企業名義の土地所得は厳しく制限されている）、労働許可証やビザ申請時の便宜である。

（出所：2005年5月JETRO Business Support Center セミナー資料）

iii 2位：台湾660社、3位：アメリカ565社（出所：盤谷日本人商工会議所2000「タイに生きる日系企業」在タイ日本大使館HP）
<http://www.embjp-th.org/jp/jtrela/jcc.htm>

iv 出所：在タイ日系企業向けJETROメールマガジン2003年10月21日 www.jetrobkk.or.th/japanese/s2_2_202.html

v タイ人資本ではあるが、実質の経営は日本人が行っているという中小企業は多い。つまり、タイの外国人事業法において規制されている業種が多岐にわたるため、それらにおいて外国人である日本人が起業する場合タイ人パートナーを探し、タイ人資本比率を半数以上にすることによって起業が可能となる。

vi 出所：国土交通省、『平成15年度版観光白書』

vii 購買力平価（Purchase Power Parity）の一つとして知られるビックマック指数（The Big Mac Index）によると、日タイ間で約4倍の物価水準の違いがみられる。

（出所：The Economist, May 2004）www.economist.com/

viii 日本人現地採用者の平均月収は約23,000～34,000バーツ（約6～9万円）（Ono. 2005:10）。

一方、日本のフリーターの平均年収は105万8,000円、つまり月収約88,000円。（出所：UFJ総合研究所2004年調査レポート）

ix タイの大卒者の初任給は約6,300～14,000バーツ（約17,000～38,000円）。（出所：Thai Management Association&MR&TS Co., Ltd. 「2000～'01年におけるタイにおける新卒・未経験者初任給」）

x 本調査では、約半数が年金の支払いを拒否していた。その理由は「年金制度に対する不信感」「現地採用の給与額では支払うことができない」である。

xi 出所：厚生省大臣官房、『平成16年度人口動態統計』

xii 出所：内閣府、『平成17年度版青少年白書』