

## インド・チェンナイにおける海外在留邦人の居住空間

影 山 穂 波\*

The Place for Japanese Nations Overseas in Chennai, India

Honami KAGEYAMA

### 1. はじめに

本研究の目的は、経済のグローバル化によって急増する日本企業の海外進出にともない、アジアで生活を営むこととなった日本人の居住空間を、男女の生活のあり方注目し、ジェンダー視点から明らかにすることである。対象地域はインド南部の中心都市の一つであるチェンナイである。チェンナイは自動車製造が盛んで、日産やイスズ、三菱などの自動車メーカー関連会社をはじめ200以上の日系企業が進出している。日系企業の増加に応じて、日本人居住者も増加し、現地で結成された日本人会では交流会や祭りなどを通じてネットワークの拡大を図っている。日本人会の役割とともに日系社会に大きな影響を与える補習授業校にも注目する。これらの調査を通して、現地での生活の課題と、居住空間の形成について明らかにする。

日本からの移住者に注目すると、近年急増するアジア圏への海外在住日本人を見過ごすわけにはいかない。日本企業の海外進出に関連し、経済的・社会的動向に関する研究は以前より進められている（鉦塚2015など）。女性たちが現地採用される形で自立した海外移住を進めていることに注目する研究もみられるようになってきた（神谷・丹羽2018など）。日本人会に関する調査もみられる（坂口2001、三宅2016、橋本ほか2019など）。そこでインド・チェンナイで積極的に日本人会にかかわっている海外在留邦人を事例に2018年2月、2019年2月にそれぞれ1週間程度調査を実施した。具体的には、チェンナイ日本人会の活動への参加と現地で就労している方たちへのインタビューを実施した。また、補習授業校への聞き取り調査も同時に実施している。

まず、海外に住む日本人に関して、外務省が毎年発行している『海外在留邦人数調査統計』から、近年の動向を検討する。調査項目は変化しているが、最新の令和4年版を中心に分析する。

図1は1990年以降5年ごとの海外在留邦人数推計の推移である。長期滞在者、永住者ともに着実に増加している。詳細にみると、長期滞在者は2008年に1990年の倍となり、

---

\* 国際コミュニケーション学部 表現文化学科

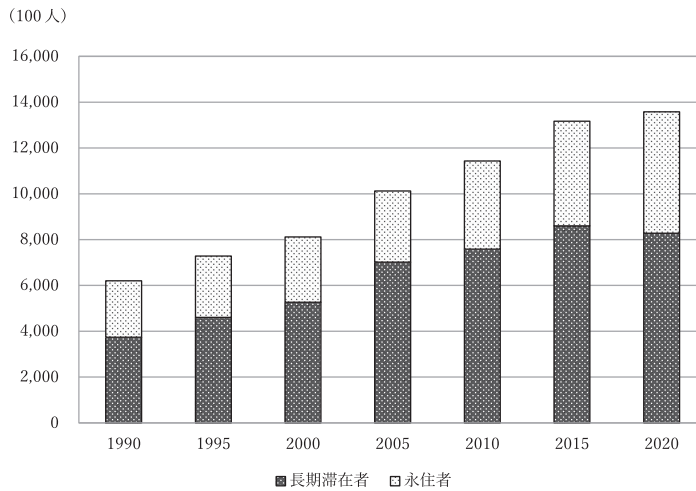


図1 海外在留邦人数推計推移  
『海外在留邦人数調査統計』令和4年度版より作成

2019年には89.1万人と過去最高数となるが、その後減少し2021年には80.7万人となっている。これはコロナによる海外駐在者の帰国が影響している。一方永住者に関しては、一貫して増加傾向がみられる。結果的に、永住者の割合が4割弱となっている。

国別に2020年の海外在留邦人数をみると、米国が43万人と最も多い。第2位が中国で10.8万人、第3位がオーストラリアで9.3万人である。次いでタイ・カナダと続く。

本研究で対象とするインドは、2022年における国別邦人数では24位にあたり、1万人前後の日本人が居住している。居住者数の推移をみると、図2のように2020年に減少しており、コロナによる影響といえる。しかし2021年には増加に転じていた。一方、世界の

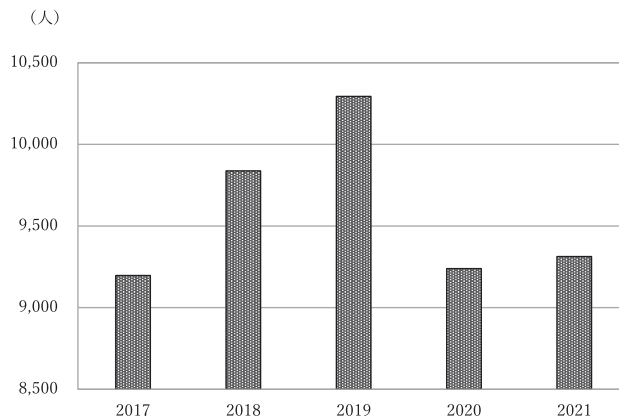


図2 インド在留邦人数の推移  
『海外在留邦人数調査統計』令和4年度版より作成

在留邦人の動向とは異なり、2021年の在インド邦人の96.6%（外務省2022）が長期滞在者であり、永住者は3.4%に過ぎない。インドにおける日系企業の進出がこの動向を支えているのである。

## 2. チェンナイにおける日本企業の進出

### (1) インドにおける日系企業

在インド日本国大使館によるインド進出日系企業リスト（在インド日本大使館HP2022）によると、2021年10月時点の全インドにおける日系企業数合計は、1439社であり、日系企業の拠点数合計は、4,790拠点となった。この数字は、インド各地の日本商工会等の関係機関と、日本国大使館、インド4公館（ムンバイ、チェンナイ、コルカタ、ベンガルール）がそれぞれの管轄地域における日系企業進出状況をジェットロと協力して集計したものである。日系企業とは、インド現地法人化されていない日本の企業の駐在員事務所、支店等と、現地法人化された日系企業で100%子会社であるか合弁企業、日本人が引導で起業した現地法人を指している。

図3はインド進出日系企業数の推移を示したものである。2021年、インド進出日系企業社数は16社減少している。JETROによると、個人出資のサービス業などをはじめとする新規進出や既進出企業による新たな合弁企業の設立などが見られたが、現地拠点の閉鎖や日本法人からの出資引き揚げなどによって撤退した企業がそれを上回った。拠点数についても、3年連続で減少している。日系企業の撤退とともに、現地拠点の運営合理化などを目的とした統廃合が進んだことなどが一因とJETROは説明している。

州別に日系企業をみると、ハリヤナ州が404社と最も多くなっている。この地域は空港や首都ニューデリーへのアクセスが良好であるため、日系企業が多く集積している。次に

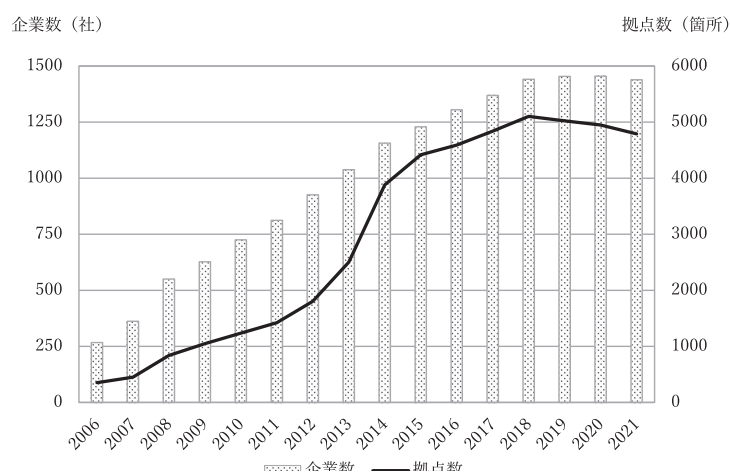


図3 インド進出日系企業数の推移

ジェットロHP「インド進出日系企業リスト」、在インド日本大使館、より作成

多いのがマハーラーシュトラ州で238社である。州都はムンバイである。バンガロールを州都とするカルナータカ州が226社で、IT企業が集積している。本研究で対象とするチェンナイを州都とするタミル・ナドゥ州は191社で自動車産業が多い。首都ニューデリーのあるデリー準州が150社で5位であった。

日系企業の立地は、地域ごとに増減がある。一方で、進出先はこの5州に集中しており、企業数では全体の84.0%を占めている。

## (2) チェンナイにおける日系企業

チェンナイはインドの東部に位置するタミル・ナドゥ州の州都である。ベンガル湾に面したインド第4の都市である。2019年には成田とチェンナイ間の直行便が全日空から就航したものの、コロナ禍で休止したまま2023年現在、日本との直行便は運行されていない。

チェンナイに日本人商工会が設立したのは2004年であった。日本とインドの間の産業発展、貿易振興、交流促進に協力すること、また関係情報の収集・交換、並びに会員相互の利益と親睦を図ることを目的としている。設立時の2004年には図4のように会員数24社でスタートしたが、2009年には82社となり、拡大する組織に対応するために事務局が開設された。会員数は着実に増加していたが、2016年をピークに200企業前後で落ち着いている。2019年以降の減少はコロナの影響と考えられる。小松製作所、ヤマハ、イズブ、コベルコ、日産といった企業が進出している。

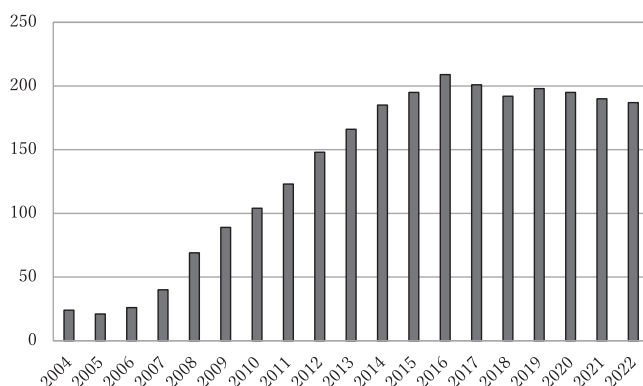


図4 チェンナイ日本商工会会員企業数の推移  
チェンナイ日本商工会HPより作成

## (3) チェンナイでの生活

チェンナイでの生活について、領事館の方に話を伺った。また、日本人会に参加している駐在員妻の5名と話し合いの場を設けてもらい調査を実施した。チェンナイはインドの4大都市のひとつとして、自動車製造業の盛んな地域であり、日系企業も日産、イズブを始め進出が著しい。日本からの駐在員に関しては、駐在期間は2～3年と他よりも短めに設定されることが多い。チェンナイでの滞在は経済的にも治安的にも不安定であるためである。チェンナイ駐在に対して僻地手当の出る企業もある。領事館の方は、「インドの人

たちは「言うことは言う」し「権利は主張」するから、労使関係のストライキは起こるだろう」、また「カースト制度があり、職業に役割分担がある」と指摘した。日本とは異なる企業運営が必要であり、人間関係を見た上での行動が求められているのである。交通移動に関しても、駐在員の場合、ほとんどの家族が専属の運転手を抱えており、メイドの雇用も福利厚生の中に入っている。交通渋滞はひどく、2017年に空港までをつなぐ地下鉄がつながったものの、十分とは言えない。

こうした状況に対し、駐在員の妻たちは、「夫の会社から交通公共機関を利用するのは原則的に禁止されている」という。治安の悪さ、非常に混雑した町の移動は、危険をとまなうため、有事の際の対応ができない可能性があり、会社で用意された運転手で移動しているのである。2017年に開業したばかりの地下鉄は、新しくきれいで、時間通りに運行されており、便利な公共交通機関となっていたが、彼女たちはほとんど利用したことがなかった。車の利用も、交通ルールがほとんど守られていない状況で、自分で運転することは考えられないと語っている。

運転手に関しては、専属なので、安心できる反面、「すぐ転職してしまう場合がある」「家族と勘違いして親しくすることがある」「適度な距離が難しい」「生活レベルの違いがあるので気を遣う」「人を使うことが苦手なため、気を遣ってしまう」など、難しさもあるようだ。

メイドに関しても、「家事を全部やらなくていいのでとても楽」で、「すごく助かる」と言う反面、課題も多い。例えば、「ヒンディ語で何とか会話しているが、コミュニケーションが難しい」「英語が苦手なメイドさんが多く、意思の疎通が難しい」といったコミュニケーションの問題、また「決まった時間に来ない」「キャンセルが多い」「よくさぼる」といった管理の問題である。「日本ではメイドを雇うことはない」ので、「家でくつろぎにくいいため、メイドは雇っていない」という人もいた。メイドはムスリムの人が多く、ヒンディ語でのコミュニケーションは英語以上に難しい。日本では多くの家庭にメイドはおらず、異なる環境に適應するのが難しい人も少なくないようである。

30歳代40歳代の多い駐在員の家族の課題の一つが子どもの教育である。調査対象者の中には、高校生の子どもは寮に入って日本で修学しており、小学生の下の子どもはチェンナイでアメリカン・インターナショナル・スクールにいられているという例があった。帰国子女枠をねらっていると答えた人も多かった。一方で、授業料は年間450万円近く必要となる。大企業の場合は補助制度があり、駐在員の子どもの多くはこの学校に入っていた。しかし現地採用のように補助のない場合は現地校に入れている。現地校に入れている母親は、地域の子ども達と仲良くなれるし、多様な見方ができるようになることをメリットとして語ってくれた。通学には親の送迎が義務となっている。朝と授業後の送迎、その後の補習授業校や習い事など、親が付き添う。そのため、母親は子どもの行動に合わせた生活を送っていた。

### 3. チェンナイ日本人会

#### (1) チェンナイ日本人会の概要

インドにおける日本人会は、都市部でありかつ日系企業の多いデリー、ムンバイ、チェンナイ、バンガロールに立地している。その中で、チェンナイの日本人会は、忘年会や新

年会などの出席者の割合が高いというので、2019年1月と2020年2月にそれぞれ1週間程度滞在して活動状況について調査を実施した。インド・チェンナイで展開されている日本人会の活動の状況は2019年1月に、2018年度の会長Aさんと会員である男性Bさん、女性Cさんの3人に話を聞いた。Cさんは日本人会の関連活動の一つであるニームの会の会長である。

チェンナイ日本人会の2022年12月現在の会員数は大人390人子ども86人の合計476人であるが、調査時点では700人前後の会員を抱えていた。2013年には608（大人494、子ども114）人であったのが、2015年には727（大人571、子ども156）人、2018年には754（大人584、子ども167）人にまで拡大している。日本人会の目的は、会員相互の親睦、友好、福祉、厚生、安全、子女教育の増進を図ること（会則第2条）である。会員資格はチェンナイ市およびその近郊に在住する日本人男女にて在任期間6ヶ月以上の実績又は見込みを有するものである（会則第3条）。本会への加入は強制されるものではないが、チェンナイ補習授業校へ入学する場合には、本会への加入を前提（会則第4条）としている。名誉会長は在チェンナイ日本国総領事が就任し、会長、副会長2名、理事9名から構成されている。理事には損保ジャパン、ルノー日産、いすゞ自動車、三菱UFJ銀行など、有名企業の駐在員が就任している。基本的に毎年交代しているが、経験者が残ることで、引継ぎが行われている。

チェンナイ日本人会は、①入退会の手続きや名簿管理、総会を行う総務、②会計、③連絡網の整備と安全情報・渡航情報の展開、医療機関の情報収集、行事サポートなどを行う安全厚生、④チェンナイ補習授業校の運営、⑤HPの運用、文化活動の告知などを行う文化・生活情報のほかに、⑥運動会などの場所の確保と交流促進を行う体育、⑦盆踊りや花火などの夏祭り、⑧補習授業校の生徒の発表や新人芸などを行う忘年会、⑨各種イベントを行う新年会が各委員長となる理事の下で遂行されている。

2018年は運動会に約240人、夏祭りに約380人、忘年会には約500人が参加している。年間行事の中で最も盛り上がるのが忘年会だという。忘年会では新会員が30人程度ずつグループを作り、その単位で芸を競い合う。新しく日本人会に参加した人たちはこのグループに参加しなくてはいけないため、参加率が増えている側面はあるということだ。一方で、ともに活動することで、職場以外の地元での仲間を作ることができる機会となっているだけでなく、この仲間がチェンナイ駐在中のネットワークの基盤の一つとなっている。駐在期間は2～5年程度であるが、その期間で特に新人芸と同じグループとなった人たちとは親密な関係を築くことができているそう（Aさん）。日本人会には複数のイベントが用意されているが、それぞれのイベントに担当者がいることで、偏って過度な負担となることを防ぎ、かかわる人たちがネットワークを形成していた。

また参加者は、自由にサークル活動に参加している。ゴルフ・テニス・マラソン・ラグビーなどの運動系のサークルだけでなく合唱・写真といった文化系のサークルが創られており、積極的に活動を展開していた。チェンナイだけで活動するのではなく、タイやマレーシアにまで遠征して試合をする活動もあった。興味のある活動に本人が参加するだけでなく、家族をまきこんでの活動もあり、強いネットワークになっているとBさんは話してくれた。また新年会・忘年会などは成果発表の場でもあり、絆を深める機会にもなっている。

Cさんが会長であるニームの会はチェンナイ地域に在住する日本人女性たちで構成され



ている。日本人会に所属する義務はないが、多くの人がどちらにも所属している。永住者よりも長期滞在者の多いチェンナイにおいて、女性たちは駐在員の妻であることが多い。そこで、ランチ会や現地の素材を使った料理教室、サリーの着付け会、現地の文化体験など、子どもたちが学校を終わる前の時間を中心に実施されていた。チェンナイでの日常生活を充実させることができるよう、自分たちも楽しむことのできる会が目指されている（Cさん）。参加者の一人は、「インドの文化に触れるイベントが面白く、普段は入れない施設に入れたり、特別なコース料理を食べられたり、自分たちではできないことができる会」であると会の企画に満足していた。

## （2）新年会の動向

2019年1月、MGM Eastwoods Hotelのステージと広場を借り切りチェンナイ日本人会の新年会が開催された。当日は700人の会員の中で500人ほどが参加した。受付では祭りの文字の入った半被を来たスタッフが並んで対応してくれる。体験コーナーと食事のブースがあり、体験コーナーには書き初めやかきたとり、ゲームなどが設けられている。補習授業校の教員が書き初めの手伝いをしたり、保護者がゲームの補助をしたりして、子どもたちが楽しめる場所として会員が助け合って運営していた。食事のブースでは、ホテルのレストランのbuffetが用意されているほか、現地のレストランのブースや、お雑煮や日本食店の焼き鳥など、和食の用意がされたブースも設けられていた。また杵と臼がもちこまれて、日が暮れてからお父さんたちが中心になって餅つきも行っていた。できたてのお餅を参加者たちに配り、お正月の雰囲気を作っていた。

メインの会場はステージで、子どもたちの発表の場にも、日本人会の各種サークル活動の発表の場にもなっている。プロのライブパフォーマンスもあり、子どもも大人も家族ぐるみで楽しんでいる。最後は写真1のように、全員が一体となって会場を盛り上げていた。



写真1 会員によるライブパフォーマンス

2019年1月筆者撮影

季節に応じて、運動会や忘年会、新年会などイベントを開催し、そのたびに会員は役割分担に応じて参加する。負担はあるものの、仕事を通じたネットワークが中心となる駐在生活において、日本人会はチェンナイ駐在中の生活の充実のために重要な役割を果たしていた。

会員女性たちに日本人会について回答してもらったところ、メリットとして「新年会でお餅つきや日本の遊びなど日本文化を紹介してくれる」「楽しい活動がある」「活気のあるところ」「和気あいあいとした雰囲気がある」といった点が挙げられた。デメリットとしては、「出席しなければならない雰囲気になる」、女性であることで「プレゼンターのような仕事が回ってくる」「日本人会は積極的に活動していいとは思いますが、それが義務になってくると苦痛である」という声も聞かれた。「本来の仕事よりも時間を取られることもあり、縮小したほうがいいのでは無いかと思うことも多い」という意見もあり、会員の役割を再検討する必要もあるかもしれない。現地採用の女性からは、「人をつなぐ役割はよくても、ベースとなる生活環境が異なっていることをどう思うのだろうか」という指摘もあり、日本人というだけで一律にみることが難しい状況も示している。

理事の中心は男性駐在員たちであり、女性理事の存在は見られなかった。ニームの会のような女性を中心としたネットワークは存在しているものの、明確なジェンダー役割分担がみられた。新年会の当日は多くの会員が積極的に参加しているものの、駐在員と現地採用者、国際結婚をした永住者と多様な立場があり、課題の一つとなっていた。

#### 4. チェンナイ補習授業校

チェンナイにおける日本語を用いた教育は1975年マドラス日本語補習教室として開校したことにはじまる。当時は、週2回で家庭持ち回り授業として開始した。1998年にチェンナイ補習授業校と名称を変更し、中学部授業が開設された。2003年にはアメリカン・インターナショナル・スクールの校舎を借りて、準全日制の補習授業校として学習指導要領にそった授業が行われている。準全日制補習授業校とは、月曜日から金曜日まで毎日数時間の授業を行っている学校のことである。在外教育施設の多くは、全日制的日本人学校、あるいは土曜日など週末の一日を利用して授業を行っている補習校である。準全日制補習授業校はチェンナイのほか、タンザニアのダルエルサラーム、オマーン、メキシコのグアダハラハの4校だけとなっている。在チェンナイ日本国総領事館やチェンナイ日本商工会とも連携しており、現在、運営の主体はチェンナイ日本人会である。そのため、チェンナイ日本人会の学校運営委員長がそのまま補習授業校の運営委員長となっている。

チェンナイ補習授業校では、国語と算数を中心に、理科・社会を合わせた4教科を週5日放課後2時間授業が行われる。具体的には月～金曜日の午後15:40～17:30で、45分単位の授業である。中学部に関しては土曜日の9:00～15:30で、50分授業が6時間となっている。学期は日本と同様に4月から始まるが、前期後期制度をとっているため、10月の上旬で前期終了後、1週間の休暇ののち、後期が始まる。

補習授業校の現状を調査するために、2020年2月、学校を訪問し文科省からの派遣教員である校長にインタビューを実施した。2019年度の児童数は46人、生徒数は9人の計55人が通学している。



生徒はアメリカン・インターナショナル・スクール・チェンナイに通う生徒が8割以上で、製造業系のメーカーから派遣された駐在員が多いが現地校の子どももいる。アメリカン・インターナショナル・スクールは学費が450万円以上と高額で、企業の補助がなければ通学が困難なためである。車での送迎を前提としている場所に立地しており、送り迎えは保護者にとって義務となっている。送迎に來ている保護者は母親が多く、小学部の場合、2時間の授業中の待ち時間は保護者の利用できるカフェテリアなどで過ごしたり、授業の補助に入ったりしていた。母親同士で協力し合う必要もあり、そこで形成される母親ネットワークも生活の基本的な情報交換の場となっていた。

校長は、子どもたちがアメリカン・インターナショナル・スクール等で英語での授業を受け、その後の日本語での学びができるということは2か国語を習得することができる環境であるということであり、子どもの学習に関して充実した背景があると指摘している。アメリカン・インターナショナル・スクールでは、6月7月が夏休みとなり学校が閉まってしまう。補習授業校の生徒の中には、その期間を利用して、日本の学校に入り、日本での教育を経験する子もいる。チェンナイ補習授業校が準全日制補習授業校であることが、日本人学校であることよりも多くの機会を与えているとも話していた。子どもたちにとっては小学校での通常授業の終了後に2時間の授業を受けることであり、負担は大きい。午前中で授業の終わる低学年の子どもたちも、一日中学校にすることとなる。そのため、子どもたちが自分たちで作品を作ったり発表したり、楽しんで学べる環境づくりにも留意していた。

校長に就任した当時、図書は倉庫に放置してあるような状況だったので、まず図書館を整備した。本を分類し、手に取りやすく並べ、子どもたちからのリクエストも受け付けた。帰国後の日本での就学を想定した学校紹介のファイルも整理し、利用しなくなる図書室づくりを始めていた。保護者にも手伝いを依頼し、一緒に作り上げている。また廊下には連絡事項を張るだけではなく、日本文化に関する絵や写真などを額に入れて並べていた。授業に関しても、教員とともに、できることを考え、有効な方法を模索しているという。教室にも子どもたちの作品や授業に関連する資料を張っていた。訪問した時には、小学校1年生の授業で、母親たちが複数で紙芝居を子どもたちに読み聞かせたり、推薦図書をわかりやすく紹介したりしていた。校長は図書館だけでなく、HPの整備や資料の整理、設備の使い方などを工夫し、教員には、どのような授業計画をしているのかを話し合いながら、新しいことへの挑戦を心掛けていた。「あがりの校長か、はじまりの校長か、今から始まるという意気でやらなあかん」と、継承するのではなく変革するのが大事だと語った。「校長になるということが目的のあがりの校長なら、「あんたでなくてもいい」のだから、「思いをもって教師になったなら、その思いを今やらずしてどうすんねん」と、教育への思いを語った。校長は「愛をもって教育をする」と、教育方針や教育環境、情報提供の向上に尽力していた。

在外教育施設の中でも数少ない準全日制補習授業校として、教員、保護者が協力しながら子どもたちの教育に向き合っていた。保護者からは「親子の負担が大きい」「放課後に毎日あるため現地の（日本人以外の）友達と遊ぶ時間がない」などのデメリットが挙げられたが、一方で「日本の学校・行事が体験できる」「日本語（国語）を維持できる」「日本語で話せる友達に会える」「外国語での授業の後で、気楽に日本語を話せることができ、

疲れてはいるものの発散の場になっている」とメリットも大きい。補習校の教員は「補習校を利用するのは駐在の人がほとんどで、3～5年で異動するので、1年で先輩になり、2年で帰っていく、など人の変わりは激しい」と語った。そして親たちは「全力で子どもを見ている人が多い」という。帰国後、帰国子女枠をねらう子どもも多く、それをサポートする体制も試みられていた。セキュリティの厳しい学校を借りて、熱心に教育が進められていた。ただし親子ともに負担は大きく、短期の駐在期間であることでそれをこなしている印象をうけた。そのため、現地校の親からは、子どもに日本語は使えるようになってほしいものの、現地の友人とのコミュニケーションも重要視しており、駐在員の子どもたちとは同様の意識とはいいがたいという声も聞かれた。駐在員家庭と現地採用家庭、あるいは永住権をもつ家庭の間で抱える課題が異なっていることも特徴の一つであった。

## 5. 現地採用の女性たち

日系企業の駐在員家庭を中心にチェンナイでの日本人ネットワークを見てきたが、現地採用で就労している女性たちの状況についても検討しておきたい。2020年2月に、30歳代、40歳代の4人の女性たちにインタビューを実施した。4人ともチェンナイに来て1～4年である。Dさんは30歳代で、大学で貧困や開発について学び、チェンナイに留学した経験がある。卒業後日本にあるインド関連企業で働いたが、2018年、日系企業の現地採用枠でチェンナイに来た。Eさんも30歳代で、2011年にインドに来てからインドの伝統文化に関心を持つようになった。2017年にインドにある日系企業に就職した。Fさんは40歳代で、日本で総合職に就いた後、いったん仕事を辞めて海外で働くことを選んだ。別のインドの都市で現地採用の形態で働いた経験もある。チェンナイの日系企業には2016年から働くようになった。Gさんは、海外子女教育財団の教員試験に合格してチェンナイに来た。基本的に2年の期間雇用である。D、E、Fさんの3人は、現地採用で雇用される前にインドを訪れたことがある。4人とも海外経験があり、インドでの生活は自ら選択していた。

チェンナイに来た理由として「日本で働いてなんか違うなと窮屈に感じ」「自由に引き寄せられ、気が付いたらまた戻ってきた」とDさんは語る。Eさんはインド訪問をきっかけにアーユルヴェーダに興味を持ち、学んでいくうちにインドの文化に関心を持つようになった。そして「生活の拠点をインドに移して学び続けたいと思うように」なった。Fさんも「インドが好きで」現地採用枠で就職した。日本では総合職として働いていたが、「わくわく感がなくなり」一度仕事を辞め、アメリカやデリー、ムンバイなどで働いた経験もある。

現在の仕事のメリットとして「希望していた仕事の経験者社会人経験が薄くても、インドで働く意欲渡航方針を尊重、評価される」(Dさん)、「自分が好んで住みたいと思った土地で働けるという満足感を得られる」(Eさん)があげられた。「日本では総合職で必死になって働いてきたが、(ここでは)娯楽を考えることのできる余裕もできた」「自分で選んだことだから全く後悔はない」(Fさん)と、自分の選択で仕事をしていることが充実感につながっていた。

一方、課題としては、「厳密には駐在員ともローカルのインド人社員とも異なる境遇にいるということを、なかなか理解、評価されないこと」(Eさん)、また「駐在員との差が

ありすぎる。高級なマンションやホテルを用意してもらえる駐在員とは違う」(Fさん)のに、「営業だから女だからと飲みに誘われるのも迷惑」で、「誘いを断りにくいのが悩み」である(Fさん)という声も聞かれた。Fさんが指摘しているように、「旧態依然とした環境も残されている」のである。また、後悔はないものの「生活環境はあきらかに低下した」し、不十分なインフラや衛生状態、治安の問題など「インドの環境はいいとは言えない」とFさんはまとめた。

駐在員との関係も、「様々な企業から赴任されているので一概には何とも言い難い」と前置きがあったうえで、「チェンナイにおられる駐在員の方々はみな気さくで優しい方が多いので、概ね良好な関係を築けている」とEさんは語る。Fさんが「女性を誘いたがるのは迷惑」という指摘をしているように、課題も多い。

インドでの労働についてDさんは、「現地ナイズすると本当にハッピー」で「働き続けたい」と話した。Eさんは、日本では「細かいルールや常に他人の目が気になる(職場)環境であったとインドに来て思い返し」「厳密なルールや協調性などがあることで仕事や物事が円滑に進むという側面もあるので、どちらが良い悪いとは言えないが、インドで働いていると(日本は)真逆の(職場)環境であった」と語る。

現地の人たちとの交流に関しては、好意的にとらえていた。Dさんは「オープンマインドであたたかい」と魅力を語る。インドは基本的に「貧困だから、助ける精神をもって」し「チェンナイに特にその感じ(助け合う精神)」を抱いている。一方で水や電気系統のトラブルが多くインフラストラクチャーについては不便が多い。慣れるまでは大変だったという(Dさん)。また法令も頻繁に変更され、それで不安を感じることもある。インドは「大国で州によって様々な文化があり、多くの種類の宗教、(政治的)派閥も入り乱れているので、正直国としては問題点ばかりなような気がしてしまう」けれど、「外国人である我々からすると想像もできないほど多種多様なバックグラウンドを持つ人が集まって」いて、「私にとっては理解が難しい部分でもあるが興味深いところ」でもあると、Eさんは語った。彼女たちは、様々な場面で理解できないことや不安なことに直面しているが、現地の人たちと接しながらインドの状況を把握し、快適ではない側面も受け入れながら、インドでの生活を充実させていた。

現地採用の女性たちは、運転手の手配や子どもたちの教育支援など手厚い福利厚生のある駐在員とは異なり、賃金は安く福利厚生も十分ではないが、インドに魅力を感じてチェンナイに来て、生き生きと働いている。不満は抱えているものの、女性が一人で自立できる現在の状況に「後悔は全く無い」と語る。立場も考え方も多様な中でそれぞれの生活空間を築いている状況を明らかにすることができた。

## 6. 終わりに

本研究では、経済のグローバル化による、日系企業の海外への進出の著しかったインド・チェンナイを事例に検討してきた。700人程度という日本人会の会員数は、全体を把握することが可能で、グループに分けることで多くの参加者が身近な存在と感ずることのできる組織として機能していた。ただし、駐在員メンバーが中心となることで、現地採用のメンバーの中には、立場の異なる状況で、活動への参加を負担に感ずる場面も存在していた。

人間関係は円滑に進んでいるものの、多様な立場が併存することの課題も浮かび上がってくる。一方で、サークル活動なども含めて、顔の見える会員同士のつながりは、日常生活の重要なネットワークとなっていた。また駐在員家族の帯同も多いこの地域で、子どもたちを巻き込んでの活動も重要なものとなっている。治安が良くないチェンナイで、基本的に移動がお抱え運転手である駐在員家族にとって行動範囲は限定される傾向が強い。その中で日本人会は、チェンナイでの生活の充実と密着したものとなっていた。

またチェンナイ補習授業校は、準全日制補習授業校として、毎日の放課後授業を通して充実した教育が行われていた。一方で、アメリカン・インターナショナル・スクールや現地校と補習授業校という二重の学びが保護者にとっても子どもたちにとっても負担となっていることも事実である。保護者にとっては送迎も負担となっていた。数年後に帰国することが想定されている駐在員の子どもたちと、現地採用者や永住権を持つ子どもたちが異なる環境であることも課題であろう。それでも意欲的な校長の下で、子どもたちが楽しみながら学べる環境が目指されていた。

日系企業で働く現地採用の女性たちの状況からは、駐在員との格差が浮き彫りになった。彼女たちは自分の選択であることで、現状を受け入れてはいるものの、不満も少なくはない。日本的考え方を身に着けつけており、流ちょうな日本語を話すことのできる現地採用日本人の存在は、日系企業にとっても貴重な存在ではあるものの、賃金だけではなく保証や福利厚生などの面では状況が全く異なっている。駐在員の妻たちが、日本人のネットワークの中で生活しているのに対して、現地採用の女性たちはインド社会をベースに生活をしている側面も明らかとなった。彼女たちの希望に基づく雇用形態ではあるものの、日系企業にとっては搾取の構造が存在している。また、日系企業の中には、日本における旧態依然とした考え方を引きづっている側面も見られる。例えば女性であるからという理由でプレゼンターのような仕事を当然のようにまかせたり、飲み会に誘ったりという、ジェンダー役割を前提とした状況も存在していた。

チェンナイにおける日本人会は、会員が参加・協力し合える体制は良好な居住空間の形成に寄与していた。駐在員を中心に構成されたものではあるが、今後、多様な立場の人たちへの理解も深めたうえで、活動が展開されることは課題のひとつであろう。また日本のなジェンダー構造が投影されている状況も今後、検討する必要があるだろう。

## 付記

研究には2018年度および2019年度の学園研究助成金〈B〉の一部を使用した。

## 参考文献

- 神谷浩夫・丹羽孝仁（2018）『若者たちの海外就職 「グローバル人材の現在」』ナカニシヤ出版  
 鎌塚 賢太郎（2015）アジア大都市における日本企業の集積とサービスの担い手。『地理科学』70(3), pp. 142-156.  
 坂口満宏（2001）日本人会ネットワーク ―北米日本人会の組織と活動を中心に―。『史窓』58, pp. 83-95.  
 橋本和孝・速水聖子・高橋一得（2019）シンガポール日本人会傘下の同好会 ―活動と担い手―。

## インド・チェンナイにおける海外在留邦人の居住空間

『関東学院大学人文学会』 141. pp. 51-66.

三宅和子（2016）移動と定住のアイデンティティ ―英国日本人会へのアンケート調査結果の分析―、『東洋通信』53(4). pp. 9-24.

外務省（2022）『海外在留邦人数調査統計令和4年度版』

チェンナイ補習授業校（2023）『令和5（2023）年度 学校要覧』

在インド日本大使館 HP

[https://www.in.emb-japan.go.jp/itprtop\\_ja/index.html](https://www.in.emb-japan.go.jp/itprtop_ja/index.html)（最終閲覧2023年9月20日）

高際晃平. JETRO 地域・分析レポート. 進出日系企業数が初めて減少（インド）. 2022年6月28日号

<https://www.jetro.go.jp/biz/areareports/2022/bf790ac1393fbb3c.html>

チェンナイ日本商工会 HP

<https://jccic.com/aboutjccic/developmenthistory/>

チェンナイ日本人会

<https://www.chennai-nihonjinkai.com/>

ニームの会

<https://neem.jimdofree.com/>

チェンナイ補習授業校

<https://www.jschoolchennai.com/>