

フィリピンにおける IT-BPO 産業の成長と 女性の働き方の選択

The Growth of IT-BPO Industry and Women's Work Choices in the Philippines

堀 芳枝 (早稲田大学)

Yoshie HORI (Waseda University)

キーワード

フィリピン、IT-BPO (Information Technology-Business Process Outsourcing)、中間層、女性の労働、ジェンダー

Summary

For the past two decades, the IT-BPO industry of the Philippines, which provides a variety of services to the Global North, has made substantial contributions to the country's economic growth by generating not only revenues but also local employment. The Philippines, indeed, replaced India as the leading destination of global business processing outsourcing. Most notably, it hosts the largest number of call centers in the world.

The growth of the IT-BPO industry has brought about significant changes in the female labor force of the Philippines. While the Philippine society is said to be immune to any pressure to change the status quo, it has apparently been undergoing transformation in the face of altered economic landscape. This socio-economic development deserves close attention, because it has far-reaching effects on the lives of Filipinas as well as their families.

This paper aims to explore the role of the IT-BPO industry in the formation of a middle class in the Philippines, with a focus on enhanced economic opportunities for Filipina women, who now have alternative ways to earn money in their country rather than being “exported” to foreign country as

migrant workers. To this end, 12 cases of employees of software development and medical transcription companies, including affiliates of Japanese firms, will be examined in detail.

はじめに

1995年にMicrosoft Windows 95の誕生によって、家庭にもパソコンが普及し、ICT (Information and Communication Technology) の発展とともに、私たちの暮らしは大きく変化した。2020年に入ってコロナウィルスが猛威を振るう中で、在宅のテレワークや大学でのオンライン授業が可能となったのも、このICTのおかげだ。

2014年の総務省『情報通信白書』によると、世界のICT市場規模は、2012年には3.6兆ドルであったが、2018年には4.3兆ドルとなり年平均3.4%の堅調な成長が見込まれている⁽¹⁾。矢野経済研究所は、日本の2018年度の国内IT系BPO市場規模も深刻化する人材不足を背景に、ニーズが拡大すると予測し、前年度比103.2%の2兆4,478億円、非IT系BPO市場は同101.4%の1兆7,274億円の見込みであると報告している⁽²⁾。

こうしたICT産業の発展はフィリピンやインドの経済成長も後押しした。特にフィリピンはアジアNIESやタイのように製造業の成長が芳しくなかったため、1970年代から海外への移住労働が、家族どころか国家財政も支える構造が発生していた。ところが、2005年ごろからフィリピンの統計資料にIT-BPOに関する数字が示されるようになり、2010年にはインドを抜いて世界最大のコールセンターの拠点となり注目された。そして、今日に至るまでフィリピンにおけるIT-BPO産業⁽³⁾は国内産業を牽引してきたと言って良い。

しかし、その陰には過酷な労働の一面もある。たとえば、NHKのBS「世界のドキュメンタリー」シリーズで放映された「ソーシャルメディアの“掃除屋たち”」(2018年10月18日と19日放送)は、インターネットに挙げられる残虐な映像や児童ポルノの映像を検閲する会社で働くフィリピン人の労働者は精神的に過度なストレス、時にトラウマを抱えてしまうというインターネット社会の闇の部分を経験した⁽⁴⁾。この番組は急激に成長したフィリピンのIT-BPO産業が、経済成長の光と影を併せ呑みながら拡大し続けてきたことを示すひとつの具体例であると言ってよいだろう。

フィリピンのIT-BPOについては、Kleibertが、インドとフィリピンのIT-BPOの成り立ちと特徴について比較している⁽⁵⁾。また、Stevensは、国際分業体制の中でコールセンターを位置づけた上で、カナダとインドの労働組合の実証分析を行った⁽⁶⁾。PatelはフィリピンにおけるIT-BPO産業の成長と女性の働き方の選択

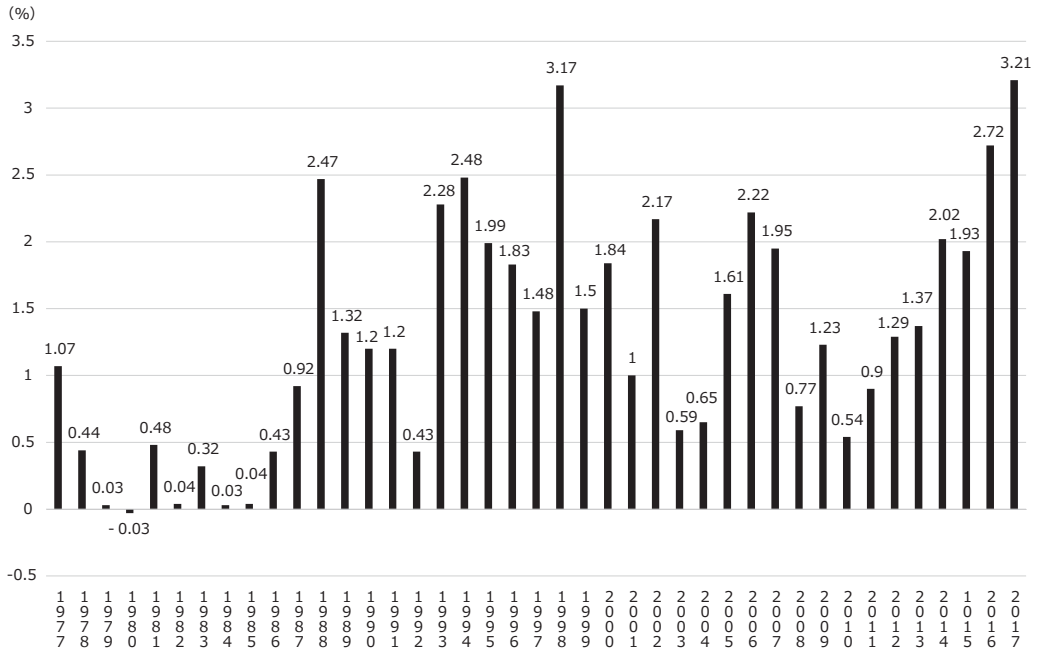
ンドの女性たちが多国籍企業のコールセンターで働くことで賃金を得ることの喜びと、夜勤をすることは「悪い女」であるとみなされる社会規範との間で葛藤する様子を丁寧に描き出している⁽⁷⁾。Raquiza は、2008 年のグローバル金融危機以降にサービス分野のオフショア化が加速に呼応する形でフィリピンの IT-BPO 産業が発展していったことを指摘した上で、さらなる発展のためには、人材育成などを通して付加価値をあげてゆくことが課題であると指摘した⁽⁸⁾。とはいえ、フィリピンの IT-BPO の先行研究を鑑みる限り、Patel のように IT-BPO のジェンダー分析という視点から論じたものは見当たらない。

そこで、筆者は IT-BPO 産業の成長はフィリピンの経済社会にどのような変容をもたらしているのか。そして、フィリピン女性の働き方や家族の在り方はどのように変化しているのかという問いを立てた。その検証の第一段階として、筆者は 2014 年にコールセンターで働く女性たちへのインタビューを行った。その結果、当時 30 代であった既婚女性やシングル・マザーたちは、海外への移住労働をへて、コールセンターで働いている者たちがいた。また、2000 年代以降に大学を卒業した女性たちは、最初からコールセンターに就職していた。したがって、コールセンターは移住労働から帰国した女性たちの受け皿になっていること、新卒女性たちは 30 代の女性たちと異なり、輸出加工区などではなく、コールセンターを初職とする者もいることを実証した⁽⁹⁾。また、コールセンター以外の分野における女性の労働状況についての現状分析の必要を感じた。

そこで本稿では、2017～18 年にかけて実施したソフトウェア開発、メディカル・トランスクリプション（口述診療記録のテープ起こし）、日系企業で働く 12 人について取り上げながら、IT-BPO 産業の成長が中間層の形成を促していることを具体的に検証する。また、12 人の事例を通して、IT-BPO 産業によって、フィリピン女性たちは、国内で経済的に自立して働く機会を増大させていることを考察する。日本では「貧しい国」というイメージが強いフィリピンであるが、グローバル化、IT 化の恩恵を受けて、フィリピンでは IT-BPO 産業が成長し、経済社会と女性の労働にも変化が起きている局面があることを論じたい。したがって本稿では IT-BPO 産業の成長の光の部分に注目することになるため、先に述べた IT-BPO の中でも過度にストレスのかかる労働問題や、IT-BPO の成長とフィリピンの貧困問題については、稿を改めて執筆することとする。

本稿の構成は次のとおりである。まず、フィリピンの経済成長の変遷と IT-BPO 産業について概観する。次に、2017 年と 2018 年に訪問した IT-BPO 企業 3 社のケースを検証し、最後にこの産業の今後の課題について述べることとする。

図1 フィリピンの GDP に占める海外直接投資の割合（単位：％）



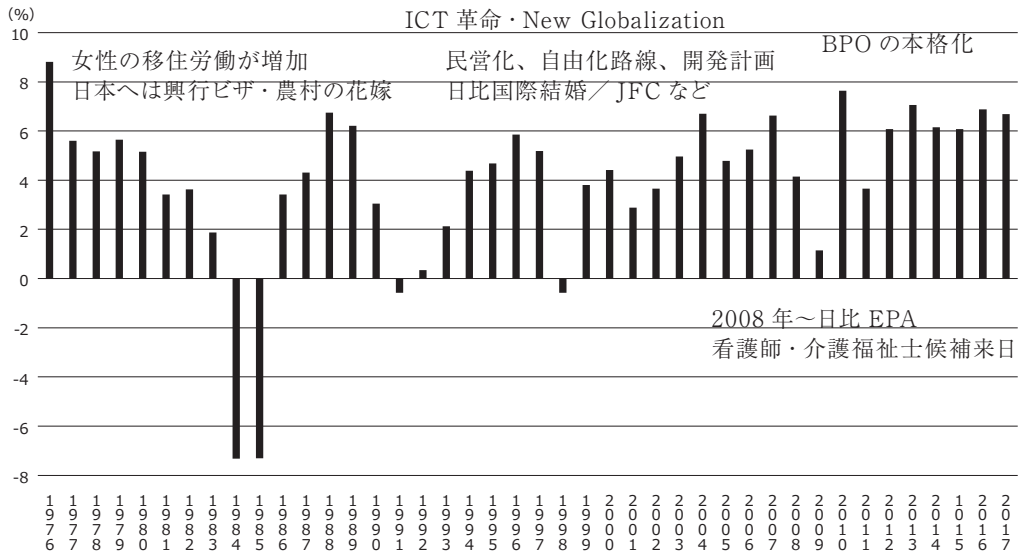
出所：Bangko Sentral ng Pilipinas より、筆者作成。

1 フィリピン経済の変遷

フィリピンは1946年にアメリカから独立し、1950～60年代前半までは「アジアの民主主義のショーウィンドウ」と呼ばれ、アメリカの経済援助と輸入代替工業化政策を通していち早く工業化に着手した。しかし、市場が小さく、技術移転が起こりにくいことにおこる生産の非効率、官僚の汚職や腐敗といった問題に直面し、1970年代に入ると輸出志向型工業化政策への転換を迫られた。

ところが、1970年代のマルコス政権は経済成長を第一優先に掲げたにもかかわらず、マルコス一族の蓄財やクローニー（取り巻き）による独占や汚職がはびこることとなった。これに対し共産党主導で労働争議が活発化し、農村では新人民軍（New People's Army）がゲリラ活動を展開するほか、ミンダナオではイスラームがモロ民族解放戦線（MNLF）を結成して分離独立運動を開始、政情不安が深刻化した。こうした政治不安は、フィリピン経済にも大きな影響を与えたと言って良いだろう。たとえば、図1のように、フィリピンは直接投資の誘致に伸び悩んだ。さらに、1981年には第二次石油危機や国際経済環境の悪化だけでなく、企業家のデューイ・ディー（Dewey Dee）が6億ペソにも上る巨額の負債を残して国外逃亡したことで、信用不安が広がった。さらに、1983

図2 フィリピンの実質経済成長率（単位：％）



- 1982年 海外雇用庁 (POEA) 設立
- 1983年 ニノイ・アキノ暗殺 → 戦後最大の債務危機 構造調整へ
- 1986年 二月政変 (マルコス独裁追放) → 政治不安継続
- 1991年 ピナツボ火山爆発&アメリカ基地撤退問題
- 1992年 ラモス政権 (~ 98年)
- 1997年 アジア通貨危機
- 2001年 9.11テロ
- 2008年 リーマンショック

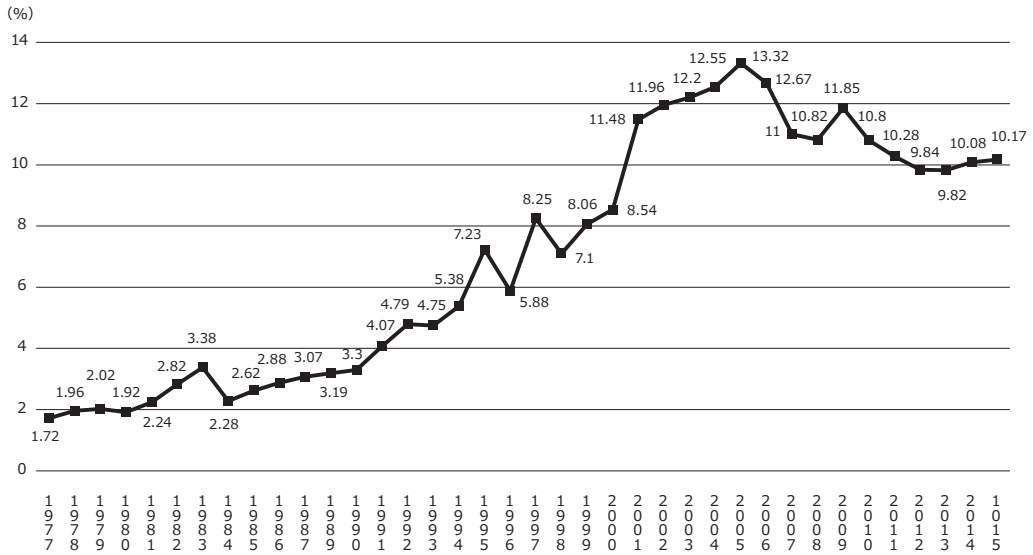
出所：世界銀行の資料をもとに筆者作成。

年にはアキノ元上院が暗殺され、政治不安から資本逃避がさらに拡大し、対外債務支払い危機に陥り、2000年代にいたるまでIMFの厳しい管理の下で構造調整が課された。図2を見ると、1984年から経済成長率はマイナス7%台に落ち込んだ。そして、反マルコスの声は一般市民からも一層沸き起こり、1986年の2月政変につながっていったと言えよう。

その結果、対外債務を原資とする拡張的な財政投融资政策の道は絶たれ、財政緊縮のもとでの低位均衡経済へと移行した。公共投資の低水準によるインフラ整備の遅れ、低い粗資本形成率は低い成長率、弱い雇用創出、持続する高い不平等の社会を形成した⁽¹⁰⁾。1980年代後半、日本はプラザ合意による円高で、タイを始めとする近隣のアジア諸国への直接投資が進み、特にタイは景気が上昇したが、そうした波はフィリピンを通り過ぎてしまったのである。

フィリピン政府はこうした経済停滞と政情不安による高い失業率を解消するために、

図3 フィリピンの GDP に占める送金の割合 (単位：%)



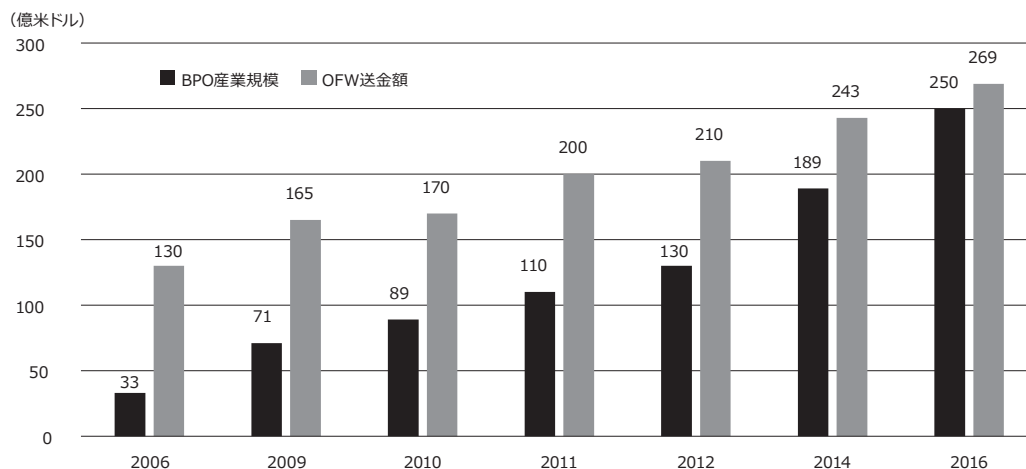
出所：セントルイス連邦準備銀行のデータベースより筆者作成。

1974 年から海外への出稼ぎを奨励し始めていた。当初は男性が中東で石油プラントの建設などで働くことが想定されていたが、1980 年代になると、女性が近隣のアジア NIES 諸国へ家事労働者として、日本にもバブやスナックで働く女性たちが目立っていった。こうした現象を「移住労働の女性化」とよび、その先行研究は枚挙にいとまがない⁽¹¹⁾。政府資料によると、1985 年には 38 万 9,200 人（地上職と海上職の合計）、1995 年には 65 万 3,574 人、2000 年には 84 万 1,628 人、2005 年には 120 万 4,862 人と、右肩上がりでも国境を越えて働くフィリピン人が増えていった⁽¹²⁾。もちろん、この数字は正式に労働ビザを発給して海外で働いている者の数であり、非合法に就労している者の数は含まれていない。2015 年時点でも全人口 1 億 98 万 1,437 人⁽¹³⁾のうち統計上ではその約 1 割が海外在住とされる。彼らの送金は、家族にとって重要な収入である。図3のように、GDP に占める送金の割合は年々増加している。このフィリピンに新しい産業として登場したのが IT-BPO であった。

2 フィリピンの IT-BPO 産業の登場と特徴

では、なぜフィリピンで IT-BPO 産業が発展したのであろうか。これについては国際的な要因と国内要因に大別されるだろう。まず、国際的な要因としては、2008 年の世界金融危機によって、欧米の多国籍企業がサービス部門のオフショア化を加速化させたフィリピンにおける IT-BPO 産業の成長と女性の働き方の選択

図4 フィリピン IT-BPO 産業規模と海外からの送金額 (OFW、単位：億米ドル)



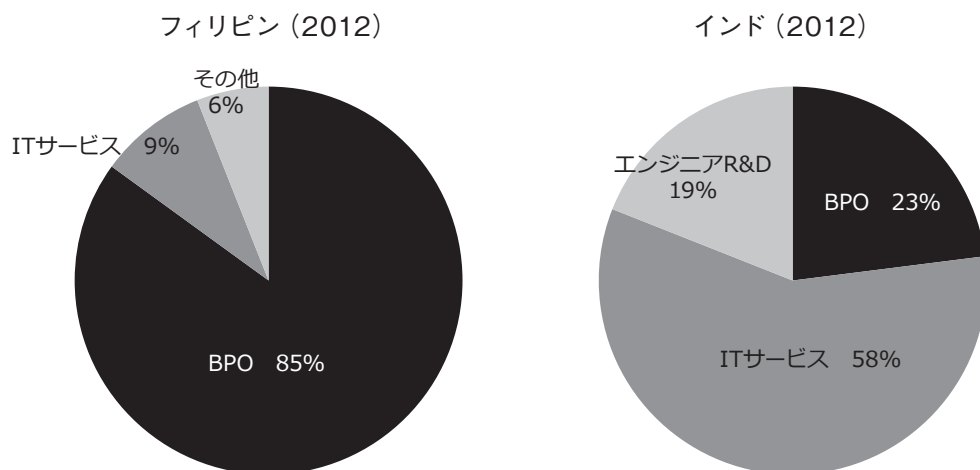
出所：三菱 UFJ 投信資料、Philippine Daily Inquirer r.net などより筆者作成。

ことが挙げられる。フィリピンの BPO 産業への直接投資は、2006 年 3 億 7,600 万ドルから 2012 年には 6,960 億ドルにも増加している⁽¹⁴⁾。また、同時期の賃金上昇率がインドは年 14.5%と高く、フィリピンは年 7%に抑制されていたことも影響していると推測できる⁽¹⁵⁾。

国内要因としては、1980 年代の民主化以降、歴代政権が海外から直接投資を誘致するために経済特区の中に IT パークを設置していったことがある。そして何よりもフィリピンが、1898 年にアメリカに領有されて以来、学校教育において英語を使用しているので、アジアでは特に英語に秀でた人材が豊富であることが大きい。しかも、彼らがアメリカ文化に親しみ、アメリカ英語のイントネーションに近い英語を話し、明るく親しみやすくコミュニケーションも上手である。このことは、コールセンターなどの対人の仕事に向いており、しかも人件費も安いとなると、植民地支配を受けた歴史ならではの特性が逆に優位性となった。その結果、2010 年にはフィリピンがインドを抜いて、世界一のコールセンターの拠点となったのだ⁽¹⁶⁾。

図4に示すように、2016 年には 250 億ドルを売上げ、海外からの出稼ぎ送金額に追いつきそうな勢いである。2018 年の売上げ総額は 248 億ドルと GDP 全体の約 7.5% を占めるまでになった。また、フィリピンの 1 人当たりの名目 GDP が 1,000 ドルを超えたのは 1999 年 (1,078 ドル)、2001 年の 9.11 後に後退がみられたものの、その後は右肩上がりとなった。2010 年には 2,000 ドルを突破、2016 年には 2,924 ドル、2018 年には 3,104 ドルと、中間層の消費が急拡大するとされる 3,000 ドルを突破した⁽¹⁷⁾。

図5 フィリピンとインドのオフショア輸出の内訳

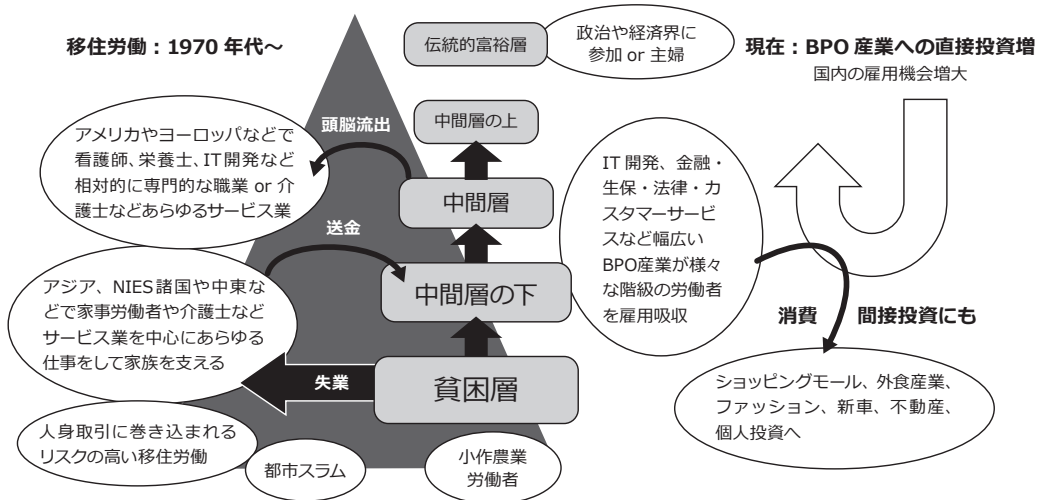


出所：Kleibert, Jana M (2016) より筆者作成。

したがって、フィリピンの IT-BPO 産業の特徴は、コールセンターやメディカル・トランスクリプション、データ処理部門など労働集約的な事業から始まり、現在 IT 技術と専門知識を組み合わせた企画や調査、システム開発などの知的生産活動のサービス分野を広げていった。現在、フィリピンの IT-BPO はソフトウェア開発、プログラミング、医療情報管理、アニメーションや CG、ゲーム開発、ドキュメントプロセスなどその委託範囲を広げている。そして、労働集約的な事業から始まったことで、IT-BPO は女性が参入しやすい職場となったと考えられる。たとえば、2005 年の時点で BPO に従事する 8 万 1,578 人の労働者のうち 4 万 5,225 人 (55.4%) が女性であった。そして、女性が占める割合を事業別にみても、コールセンターにおける女性の比率は 58.8%、データ処理は 65.2%、メディカル・トランスクリプションに至っては 74.5% と高い⁽¹⁸⁾。賃金は口述するようにフィリピンの平均年取くらいである。これに対し、同じ IT-BPO でも、1990 年代に ITO (Information Technology Outsourcing) 事業から始まったインドは、より専門知識がもとめられ、かつ付加価値の高い IT サービスに特化していることがわかる (図5参照)⁽¹⁹⁾。このことから、フィリピンには同じ IT-BPO でも比較的付加価値の低い、労働集約的な分野が集積していると推測できる。

2016 年の分野別の売上は、コールセンターに代表されるコンタクトセンターの売り上げ総額が 128 億ドルで全体の 55.9% と過半数を占めている。ついでグローバル企業のシェアードサービスが 47 億ドル (20.5%)、IT アウトソーシングが 30 億ドル (13.1%)、フィリピンにおける IT-BPO 産業の成長と女性の働き方の選択

図6 IT-BPO 産業によるフィリピン女性の労働市場の変化



出所：筆者作成。

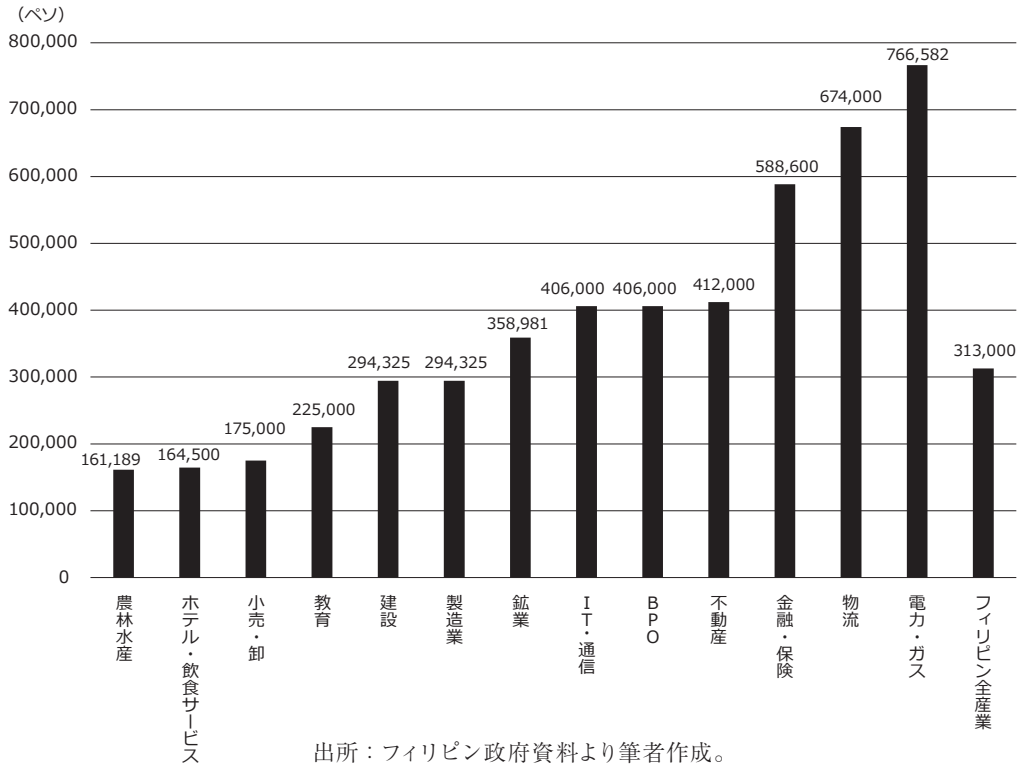
ヘルスケアが 24 億ドル (10.5%) を占めた⁽²⁰⁾。シェアードサービスとは、グループ企業や企業内の人事・経理・総務といった間接業務を 1 か所に集約することであり、経営にかかわる部門もフィリピンの IT-BPO として伸びていることがわかる。今後は人口知能 (AI: Artificial Intelligence) などの発達により、コールセンターなどの業務は減少するといわれている。したがって、より付加価値の高い IT-BPO やヘルスケアなどの分野をいかに拡充してゆくかが、課題である。

3 IT-BPO 産業の成長とフィリピン経済社会の変化

図6は、2000年代に入ってから約20年におよぶBPO産業の発展が、フィリピン経済社会と女性の労働についてもたらした経済社会の変化を図式化したものである。この図で示したかったことは、第一に、IT-BPO産業の成長は国内での雇用を創出し、「海外で働かなくてもいい」という選択肢をもたらしただことである。もちろん依然として、海外への移住労働を選択するフィリピン人は後を絶たない。しかし、国内での就労機会の増加や、海外で働いて帰国した後に働く受け皿としてのコールセンターや他のIT-BPOの存在は、フィリピン経済社会やジェンダーにとって大きな変化をもたらしていると言えるのではないだろうか。

第二に、平均給与より高い労働者の増加によって、中間層が増えた。先にも指摘したとおり、BPO産業が集積し都市が発展し、彼らの消費や投資が増えることで、フィリ

図7 2017年産業別平均年収(単位:ペソ)

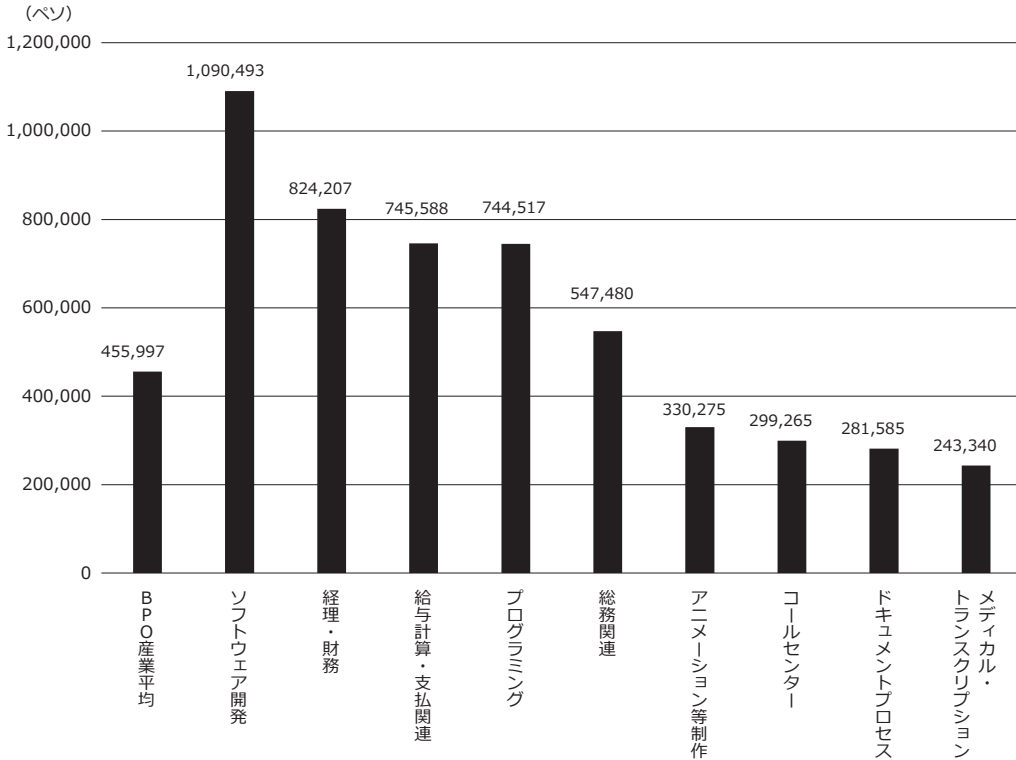


ピンの経済も全体的に好循環となる。マニラ首都圏を中心にITインフラが整備されたBPOの集積地が成立すると、ビルやマンションなどの不動産や外食産業、24時間のコンビニエンスストア(欧米の時差に合わせて働くため夜勤が多い)なども充実した都市が形成される。また、個人消費だけでなく個人による金融投資も増え、マニラ首都圏がよりグローバルな都市へと発展してきたと言える。

ここでIT-BPO業界の就労者や年収について数字を見てみよう。2016年にIT-BPO業界での就労者数は115万人、2018年には123万人、2019年は128万8,000人であった⁽²¹⁾。次に、2017年の産業別従業員ひとりあたりの年間平均所得をみてみよう(図7参照)。フィリピン全産業の年間平均所得は31万3,000ペソ(約62万6,000円)に対して、BPOは40万6,000ペソ(約81万2,000円)と、電力・ガス、金融・保険業界、不動産に次いでIT・通信部門とともに4番目に多い額となっている。

マニラ首都圏の最低賃金は2019年11月に1日537ペソ(約1,074円)で、月20~25日働いたとすると、月収は約1万~1万4,000ペソである。高岡によれば、2009年ごろから非製造業の大卒者初任給レベルが毎年1,000ペソ単位で上昇傾向にあり、こ

図8 2017年BPO分野別平均年収(単位:ペソ)



出所: フィリピン政府資料より筆者作成。

これはBPO業界との人材獲得競争に起因すると言える。2019年の在比日系非製造業では、新卒内定者にボーナス(一時金)を支給しているところも多く、その魅力を上回るオファーを提示しようと思うと2万ペソ(約4万円)となってしまうそう⁽²²⁾。こうしたことから、IT-BPOの賃金はフィリピンの中では比較的高いと言える。

その一方で、IT-BPO産業の中でも職種によって大きな賃金格差がある。図8を見てみよう。2016年の国家統計局の調査結果を見ると、従業員1人あたりの年間所得がもっとも高いのはソフトウェア開発である。一方、コールセンターやメディカル・トランスクリプションなどは平均の6~7割にとどまっている。また、全産業の平均年間給与が31万3,000ペソであることを鑑みると、IT-BPO産業の中で女性が相対的に多く雇用されている分野であるコールセンターやメディカル・トランスクリプションなどの分野の給与は、おおよそ平均給与であると言える。フィリピンの女性たちにとっては、これはどのような意味を持つのであろうか。

筆者が2014年に実施したコールセンターで働く労働者32名中24名の女性たちの年収は、2014年当時でも25~30万ペソ(約50~60万円)であった⁽²³⁾。2014年の統計

資料がなかったが、2012年の平均年収は23万5,000ペソ（約47万円）、2015年の平均年収は26万7,000ペソ（約53万4,000円）である⁽²⁴⁾。したがって、彼女たちはおおよそ平均的な給与を得ていたといえよう。彼女たちの多くは、大卒ではあるが一流大学出身というわけでもなく、かつては輸出加工区の工場労働者、海外での家事労働者や英語のチューターなど様々な職業を経ている者たちだった。また、シングル・マザーで、実家で暮らして子どもを親に見てもらいながら夜勤をしている者たちもいた。こうした女性にとって、コールセンターで働くということは、出稼ぎに行かなくても、国内では平均的な給与で家族を養えることを意味していると考えられる。また、2000年代に入ってマニラ首都圏にコールセンターが増え始めたころに、大学を卒業した女性たちは、卒業と同時にコールセンターに就職している者たちもいた。今後の彼女たちの人生の選択肢には、出稼ぎという選択肢の可能性は、低くなるのかもしれない⁽²⁵⁾。特に、20代の独身の彼女たちは、可処分所得がシングル・マザーたちよりも高いので、消費を謳歌している様子が観察できた。。

では、IT-BPO企業の中でも専門職や管理職で働く女性たちはどのようなキャリアを積んでいるのだろうか。以下、筆者は2017年8月と2018年8月の2回にわたり、「IT-BPO産業で働く女性について」というインタビューを数社に申し込み、3社の訪問を行った。A社はフィリピンの地場企業で女性が社長、B社はアメリカ系メキシコ人が設立したメディカル・トランスクリプションの会社で、副社長がフィリピン女性であった。C社は2017年に立ち上げたばかりの日系企業だが、専門職40人中20人がフィリピン女性の企業である。いずれも女性社員が多く働いているという特徴がある。正社員へのインタビューは、勤務時間中で時間が限られているということもあり、先方が紹介してくれた方々に実施した。

(1) A社の場合

A社は2003年に設立されたソフトウェアを中心とする企業である。この会社はフィリピン人の出資100%で成り立っている。そのビジョンとミッションは、フィリピン人が国内で働ける機会を増やすことである。社長は「フィリピンにいて、ドルを稼いで、ペソで支払え(Stay here in the Philippines, earn the dollars but spend in pesos)」と社員にいつも伝えているそうだ。

社長のアルマ女史は、1970年代に大学で化学工学を専攻し、石油会社に就職しようとしたが、当時は女性は採用がなかったので、電力会社のコンピュータプログラマーとして働き始めた。彼女はまず、その経験を活かして1980年代後半に仲間とともに独立フィリピンにおけるIT-BPO産業の成長と女性の働き方の選択

表1 A社の社員へのインタビュー（2018年8月）

| | 年齢 | 性別 | 在職歴 (年) | 所属 | 大学 | 専攻 | 卒業年 | 婚姻歴 |
|---|----|----|------------|--------------------|------------|------------|------|-----|
| 1 | 50 | 女性 | 12 | プロジェクト マネージャー | サント・トーマス大学 | 数学 | 1988 | 独身 |
| 2 | 32 | 女性 | 12 | ビジネスアナリスト/ 研修部門 | 同上 | 政治学 | 2006 | 独身 |
| 3 | 30 | 男性 | 8 | プロジェクトリーダー | デ・ラサール大学 | 電気工学 | 2009 | 独身 |
| 4 | 30 | 女性 | 6ヶ月 | 研修部門 | フィリピン国立大学 | コミュニケーション学 | 2010 | 婚約中 |
| 5 | 30 | 男性 | 2ヶ月 | ビジネスアナリスト | マプア工科大学 | 電気工学 | 2009 | 独身 |

出所：筆者作成。

した。その後、2003年にアルマ社長をふくめた9人がA社を設立した。彼女にとっては2回目の起業であった。

A社は、アメリカなどからデータ入力や文字起こしをする事業からスタートした。しかし、IT技術の発展による自動化やデジタル化に対応するために、現在ではより付加価値の高いソフトウェア開発を中心に事業を展開している。フィリピンで最初にモバイル・バンキングのアプリを開発したのもA社であった。2017年当時には年間10億ペソ（約20億円）を売上げ、1,000人以上の正社員を抱えていた。そして、女性社員はその約半分を占めていた。また、経営陣は7名のうち2名が女性（うち社長はCEOも兼任）⁽²⁶⁾であった。

では、採用基準はどのようなものなのだろうか。まず、性別と出身大学は不問とのことであった。また、IT技術だけでなく、認知能力、分析し、デザインする能力があるかなど総合的に判断して採用する。大学を卒業したばかりの新卒者を中心に、3か月間の研修期間（これを“Boot Camp”と揶揄していた）を経て、合格した者を正社員として採用している。反対に、この会社では、移住労働から帰国した30～40代の中途採用はほとんどない。このことから、A社は柔軟な思考や分析能力を持つ若い新卒者にIT技術の教育を行い、ソフトウェア開発などを行っていると推測できる。

アルマ社長によると、社員の給与はフィリピンの平均給与よりもずっと高く、社員が自家用車を所有し、家やマンションを購入するくらいの余裕はあるという。彼女は彼らの消費がフィリピンの他の産業の成長にも良い影響を与えていると述べた。

では、実際にA社の社員の暮らしぶりはどのようなものなのだろうか。表1は、2018

| 同居している人 | 車 | 持ち家 | 保険／ 金融投資 | 家事 労働者 | その他の支出 | その他 |
|---------|---|-----|-------------|-----------|----------------------|------------------------------|
| 姪 | 有 | 有 | 有 | 有 | 貯金、旅行（海外 ふくむ） | IT 業界で 25 年働いたキャリア 実績あり |
| 友人 | 有 | なし | 有 | なし | 貯金、旅行（海外 ふくむ） | 健康上夜勤ができなくなった ので管理部門に配置転換 |
| 両親 | 有 | 有 | 有 | なし | 貯金、両親の薬代 | 健康を維持するためジムでの トレーニングをしている |
| 週末実家に戻る | 有 | 有 | 有 | なし | 貯金、家族に仕送 り、大学院の学費 | 前職は国内金融機関、現在 大学院で心理学専攻中 |
| 両親兄弟いとこ | 有 | 有 | 有 | 有 | 旅行（国内のみ） | 他社の BPO |

年 8 月に社員にインタビューをした結果を整理したものである。人選は A 社長が人事部に声をかけ、人事部が選定してくれた。在職歴が 8 年、12 年と長い者から、2 ヶ月、6 ヶ月と短い者もいた。筆者がインタビューできた人数も 5 人と少なく、この結果を A 社の特徴として、とすぐに結びつけることはできず、参考程度となってしまったが、いくつかの傾向がみられた。

第一に、彼らは、管理職（マネージャーやリーダー）や専門職（ビジネスアナリスト）、あるいは研修部門など管理部門で働いている人々であった。彼らは、いずれもフィリピンの有名大学を卒業した人々である。したがって、専門的な能力と学歴の相関関係がみられた。

第二に、彼らは独身でも両親や兄弟、友人というように誰かと同居していて、家族を養っている。そして、車や不動産を所有し、保険や個人投資への関心も高く、余った給与は貯金や旅行に回す余裕があることがわかる。

第三に、アルマ社長が採用基準で述べていたように、海外への出稼ぎ経験者はいなかった。たとえば、表 1 の 1 番の女性は IT 業界で 25 年働いたキャリアがあり、独身だが姪と暮らし、彼女の学費などの面倒も見ていた。本当は養子縁組をしようとも思ったのだが、それをせずに今日に至ると教えてくれた。彼女は老後のことも考えて保険、金融投資や貯金などの蓄えもしたうえで、日本もふくめて海外旅行にも複数回行ったことがあると述べた。彼女のライフスタイルは、日本でいう独身 OL（正社員）とあまり変わらず、日本人が一般的にフィリピンに対して持つイメージ（国際結婚や海外への出稼ぎ）とは異なっている。

(2) B 社の場合

B 社はメディカル・トランスクリプション⁽²⁷⁾を中心に事業を行っている。この会社は 2001 年にアメリカ系メキシコ（現社長兼 CEO）が設立した。この社長にはマニラで他の会社を経営している親族がいて、彼はマニラで親族の会社を手伝った後で、ここに B 社を設立することに決めた。B 社の社長を務めるミライ女史（2017 年当時 44 歳）は、この会社が創業した時から働いている。B 社の事業はメディカル・トランスクリプションの他にも、以下の 4 つの事業を行っている。

- ①診療カルテの要約づくり：ケガや病気になった場合、それが保険適用になるのかどうかなどの問い合わせが弁護士から来た場合、これまでの既往歴などを調べて要約をつくる作業。
- ②医療と法律（Medical Legal）：保険請求の際に、訴訟などで弁護士に書類を提出しなければならない場合などの書類作成。
- ③減損率（個人の障害の程度を表す割合）の計算。
- ④保険業務：保険請求がきちんと行われたかどうかをチェックするなど。

こうした業務は個人情報にかかわるものなので、情報の流出を防ぐために社員教育を徹底して行い、職場への携帯や USB の持ち込みを禁止し、監視カメラを設置している。

2017 年当時の従業員数 450～500 人の中で、女性が占める割合は 70%であるという。この従業員の数は受注先からの仕事量によって、多少増減がある。採用基準は、少なくとも 3 年以上 BPO 業界で働いた経験があり、かつ医学部、看護学部、薬学部、医学療法、あるいは生物学や化学といった医療分野と重なる領域を大学で専攻した人物を優先的に採用している。反対に、性別や年齢、出身の大学は問わない。2017 年の時点では、全社員のうち 70%が女性を占め、副社長ほかトップマネジメントも 13 人中 5 人が女性であった。また、マネージャークラスでは、18 人中 5 人が女性であった。このように、B 社は女性が多い職場であることから、社長は「片親がより良く生活することを支える法律 2000」（the Solo Parents Welfare Act of 2000、RA:8972）に則って、シングル・マザーの社員が休暇を取りやすいように、子どものスケジュールを考えてシフトを組めるように工夫していると述べた。社長は、特に有能な社員が、家庭の事情で仕事を辞めることのないように配慮することが、責任であると考えてと語った。B 社は社長がこうした意識を持っているので、男性、女性を問わず、働きやすい環境になっていると推測できる。

フィリピンでは医療分野の学部を卒業し、資格をとった者たちの多くは、海外で働くことを望んでいる場合が多い。特にアメリカの病院で働くことは、高収入が保障されるだけでなく、フィリピン社会の中でステータスもあがるからだ。したがって、多くの人々が特にアメリカで働くことを望んでいる。しかし、それは簡単に誰でも実現できることではない。したがって、B社で働くことの利点は、フィリピンにいながら（人によっては海外で働くビザなどの準備をしながら）、アメリカのヘルスケア産業の実態を知ることができるということにある。一方、アメリカで実際に働いてみたが、あちらの労働環境になじめず、フィリピンに戻ってきた医者や看護師がB社で働く者も、2〜3人はいるという。

B社の今後の課題は人件費の上昇だけでなく、BPOのオフィスの賃料やインターネット料金などのコストの上昇があげられる。また、フィリピン人の若者の人材育成と、さらなる英語力のアップの必要性を感じているようであった。

では、B社ではどのような人々が働いているのだろうか。これについてはA社と同じく次頁表2に、筆者がインタビューした5人を整理した。インタビューに答えてくれたのは、社長をふくめて比較的在職歴の長い管理職クラスの人たちばかりであった。離職率が高いIT-BPO業界の中で、管理職に上り詰めた人々であると言って良いだろう。彼らはやはりフィリピンでは有名大学と言われる大学の医療関係の分野を専攻した人たちばかりであった。特に10番は医師免許も取得している。しかし、彼女は親に医者になれと言われてなったのであって、自分は医者にはなりたかったわけではないから、B社で働いている、と答えてくれた。

車の所有について「なし」と答えた人たちは、B社の近辺のマンションに住んでおり、車を持つ必要がないと思われた。B社がある地区はマニラの中でもオフィスや高級マンションが立ち並ぶ場所で、マンションの値段・賃貸料は高い。にもかかわらず、近くに住めるとするのはそれだけ給与が高いことを示していると言って良いだろう。

女性が働きやすい環境かどうかについては、7番と8番の女性たちへのインタビューの回答が参考になる。7番の女性は母親と2人暮らし、母親がだいぶ年齢を重ねてきたため母の「ケア」をしなければならない。ケアを念頭に入れつつ、家事労働者（タガログ語は「ヤヤ(yaya)」）も雇わずに、働くことができるのは、何かあった時に社長や周囲に相談し、調整できているからだそうだ。

一方、小学生の息子を抱えている8番の女性は、同じ会社で働く夫と、夜勤と日勤のシフトを夫婦でやりくりしながら、働いている。また、家事労働者は雇っていないが、義母が代わりに手伝うことで、息子のケアをしつつ、B社での勤務を続けているようだ。日本の共働きのスタイルとあまり変わらないといえよう。ただし、彼女は同僚や社長に家

表2 B社の社員へのインタビュー（2018年8月）

| | 年齢 | 性別 | 在職歴 (年) | 所属 | 大学 | 専攻 | 卒業年 | 婚姻歴 |
|----|----|----|------------|--------------------|-----------------------|--------|-----------|-----|
| 6 | 45 | 女性 | 17 | 社長 | マニラ市立大学 | 医学 | 不明 | 既婚 |
| 7 | 42 | 女性 | 17 | 管理部門のシニアマネージャー | フィリピン国立大学 | 理学療法 | 1999 | 独身 |
| 8 | 42 | 女性 | 16 | カスタマーサービス部門のマネージャー | フィリピン医療大学 | 理学療法 | 1998 | 既婚 |
| 9 | 36 | 男性 | 15 | 記録をレビューする部門のマネージャー | マニラ市立大学 | 理学療法 | 2002 | 独身 |
| 10 | 46 | 女性 | 14 | アシスタントマネージャー | サント・トマス／パーペチュアル・ヘルプ大学 | 生物学／医学 | 1995／2000 | 独身 |

出所：筆者作成。

庭の事情をオープンに話して、シフトを調整できていることで、この仕事が続けられていると述べた。先に社長が、会社として社員の家庭の事情を汲みつつ、働きやすい環境をつくるという方針が、実行されていると推測できた。

(3) C 社の場合

C社は、2017年に立ち上がったばかりの日系企業のCADセンター⁽²⁸⁾である。このセンターは2012年頃から準備をすすめてきた。所長ほか管理職の日本人男性5人、受付ほか事務職3人（フィリピン人）の他に、フィリピン人のCAD作成スタッフ40人（女性は20人で半分を占める）が働いている。主な業務は日本からの受注を受けてCADを作成することである。ここでは、CAD主任の2人から話を伺うことができた（22頁表3参照）。

11番の男性は土木工学を専攻し、大学卒業後マニラの建築会社を経て、2005年から3年間マレーシア、2008年から7年間シンガポールの建築現場で働いていた。その時の会社がこの日系企業の系列であった。彼は日本人スタッフにその能力を評価されて、C社の立ち上げ準備の時から働いている。マニラ首都圏の交通渋滞はひどいので、平日はC社の近くに部屋を借りて通勤し、週末は郊外の自宅で過ごす。家族は専業主婦の妻と3人の子どもで、中学生の2人の子どもたちは私立の学校に通っている。労働環境と収入には満足していて、家計のやりくりは妻に任せていた。実際にインタビューをした

| 同居している人 | 車 | 持ち家 | 保険／金融投資 | 家事労働者 | その他の支出 | その他 |
|----------|----|-----|---------|-------|-----------------|----------------------------------------------------------------------|
| 夫 | 有 | 有 | 有 | なし | 貯金、旅行（海外ふくむ） | 夫がアメリカで働いていた経験有、娘はアメリカで看護師 |
| 母親 | なし | 有 | 有 | なし | 姪の学費を出していたことがある | 日曜日は家族との時間とする |
| 夫・1人の子ども | なし | 有 | 有 | なし | 子どもの教育費 | 他社のメディカルトランスクリプションから転職。夫も同じ会社で働いているので、シフトに合わせて子どもの面倒を見る。義母も手伝ってくれている |
| 妹家族 | なし | なし | 有 | なし | 甥の学費を出している | |
| なし | 有 | なし | 有 | なし | 貯金、旅行（海外ふくむ） | 医者免許有、シンガポールで1年半働いた経験有 |

のは男性であるが、本稿では彼の妻が専業主婦であることについて考えてみたい。というのも、これまでフィリピンで母（娘）が海外に出稼ぎに行くのは、夫（父親）の収入が低くて「妻と子どもを養えない」ことが多いからであった。しかし、11番の男性の事例は、IT-BPOの成長によって、男性が一家全員分の生活費を稼ぐ「男性方働きモデル」が登場していることを示唆しているのではないだろうか⁽²⁹⁾。

一方、12番の女性はミンダナオ島ダバオ市の出身で、地元の大学で土木工学を学んだ。2009年に卒業し、職を求めてマニラに上京、2011年から1年半、中東のカタールの建設現場で働いた。2012年からはこの会社の前身の事務所で3か月の試用期間を経て正規雇用として働くようになり、2017年の設立と同時にCAD主任に昇格した。1番の男性とともにCADの主任として責任のあるポジションについていた。

家族構成は、夫と子ども4人である。2018年当時、13歳と11歳の子どもたちはダバオで彼女の母親が育て、10歳と3歳の子どもは自営業でフレキシブルに働ける夫が、仕事をしながら家事や育児をしているとのことであった。このことから、この世帯の主たる家計の担い手は彼女であり、日常的な家事や育児は夫が担っていることが観察できた。家事労働者を雇わないのか、と質問したところ、以前よりも「ヤヤ」を見つけるのが難しいとのことであった。彼女の給与の内訳は、生活費と持ち家のローン、ダバオの家族への仕送りと子どもの教育費が主な支出である。個人投資も少ししていると述べた。そして、年に2回はダバオに里帰りもしている。この会社で働いていることについては、

表3 日系企業 C 社へのインタビュー (2018 年 8 月)

| | 年齢 | 性別 | 在職歴 (年) | 所属 | 大学 | 専攻 | 卒業年 | 婚姻 歴 | 同居して いる人 |
|----|----|----|------------|--------|----------------------------|------|------|---------|----------------|
| 11 | 38 | 男性 | 2 | CAD 主任 | フィリピン工科大学 | 土木工学 | 2002 | 既婚 | 妻と 3 人 の子ども |
| 12 | 38 | 女性 | 2 | CAD 主任 | コア・ジェスカレッジ (ダバオ・デル・スール) | 土木工学 | 2001 | 既婚 | 夫と 2 人 の子ども |

出所：筆者作成。

日本人の上司に恵まれ安定した給与であるから、満足だと答えてくれた。また、子どもがいるからフィリピン国内で働きたいと述べた。彼女は、11 番の男性のケースとは対照的に、フィリピンでこれまでも移住労働のケースで良くみられてきた「女性が主たる家計の担い手」であるが、現在では移住労働をせずに、自分の専門知識を活かして、日系企業で活躍している女性であると言えよう。

(4) 考察

以上、本稿では 3 社、12 人の正社員の事例を紹介した。IT-BPO 業界はデータ入力やカスタマーサービス、メディカル・トランスクリプション、ソフトウェア開発など幅広い。また、筆者がインタビューした人数も時間も限られており、これらが IT-BPO 全体を代表するとは言えないが、いくつかから共通点がみられる。

第一に、給与や福利厚生が充実しているせいか、車・不動産を所有している者が多くみられた。また、保険や金融投資にも余念がなく、やっていないのは 12 人中 1 名のみであった。そして、貯金をし、海外旅行もふくめた旅行を趣味としている。彼らのライフスタイルは、日本の中間層のそれとあまり変わらない。したがって、IT-BPO 産業の成長によって、フィリピン社会の中に新しい中間層が出現していることが理解できるだろう。

第二に、どの企業も女性の就業率が高いと同時に、女性であるがゆえに社長、マネージャーなど責任のある地位につくことができない、ということはなかった。

これに関連して、世界経済フォーラム (World Economic Forum) が発表した世界のジェンダー・ギャップ指数は、フィリピンが世界で 16 位であった。その詳細項目を見ると、管理職につく男女比および、専門・技術的な職種についての男女比は、ほとんど差がないことを示している⁽³⁰⁾。今回調査した事例は、その証左であるとも言えるのではないだろうか。

ではなぜ、フィリピン女性がこのように社会進出が可能なのであろうか。それにはいく

| 車 | 持ち家 | 保険／ 金融投資 | 家事 労働者 | その他の支出 | その他 |
|----|-----|-------------|-----------|------------------|-------------------------------------------------|
| あり | 有 | なし | なし | 専業主婦の妻 が家計は管理 | マニラ、マレーシア、シンガポールの建設会社勤務を経てC社に |
| なし | 有 | 有 | なし | | ダバオ、カタールの建設会社勤務を経てC社に。 もう2人の子どもはダバオの実家に預けている |

つかの要因があると思われる。第一に、輸出加工区の工場労働者にせよ、移住労働にせよ、あるいはIT-BPOでの職務内容にせよ「女性であること」が不利にならない、それどころか積極的に採用される要因のひとつであった時代が、フィリピンでは1970年代からすでに40年以上続いている。すなわち、フィリピンでは男女差別がない社会なのではなく、女性が働かなくては世帯が維持できない経済事情が大きいのではないだろうか。

第二に、農村から都市にやってくる「ヤヤ」（家事労働者）の人材が豊富で低賃金で雇えたことが考えられる。自分の代わりに再生産労働を住み込みでやってくれる人がいて、そしてそれを家族や社会が容認する文化があれば、女性は結婚をして子どもを産んでも働けるのではないだろうか。しかし、今回の調査を通して、国内の「ヤヤ」の事情も変わってきていることがわかった。家事労働者を雇っている世帯が予想以上に少なかったのだ。その理由として「最近では「ヤヤ」をみつけるのが難しい」、「フィリピン国内で「ヤヤ」するのであれば、家事労働者として海外に行ったほうが稼げる考える者が増えている」、「人件費が高くなっている」ことを挙げていた。今回の調査では、「ヤヤ」の代わりとして、義母など身内で子どもの面倒を見ている（8番）、あるいは自分の実家に預ける（12番）という例があった。また、11番の例のように、夫の給与が十分である場合には、妻が専業主婦で子ども3人という世帯形成が可能であると考えられる。また、そもそも今回調査で出会った人々は独身が多く、子どもがいても最大4人であった。このことからフィリピンでも都会ではライフスタイルが変化し、独身の期間が長い、あるいは核家族の増加というような家族の変容が起こっているのかもしれない。

第三に、フィリピンはそもそもマレー系の相系制親族 (bilatela kinship) であることも遠因なのかもしれない。相系制親族は東南アジアにおいて極めて広範にみられ、家督相続などの親族を規定するルールが、父系と母系の一方に限定されていない。このため、制度的取り決めには比較的男女平等の原則が反映されており、相続も原則的に均

分相続である⁽³¹⁾。こうしたフィリピン社会の固有の文化に構築されたジェンダー観の影響も間接的にはあるのではないだろうか。

しかし、この産業も AI 開発などがますます進めば、データ入力やコールセンターなどの単純、定型作業の分野は確実に淘汰されてしまう。その際に、IT-BPO の中でもこうした労働集約的で低スキル業務に携わっているのは相対的に女性の割合が高く、今後彼女たちがどうなるのかという問題が残る。高岡はこの点について、フィリピン国籍かつ、女性が社長を務めている企業 3 社を訪問し、どのような人材戦略を行っているのかをヒアリングしている。それによれば、3 社とも今後コストのみでは競争力が失われていくこと、IT-BPO 業界は技術職が強く、事業の変化もめまぐるしい業界であることを自覚していた。そして、3 社の社長とも、サービスの付加価値化を図るために、女性にとっても男性にとっても働きやすい環境で、自己成長を促すような仕組みづくりの整備をすることが、組織としてのパフォーマンス向上にもなると考えていると分析した⁽³²⁾。

おわりに

本稿では IT-BPO 産業の成長はフィリピンの経済社会にどのような変容をもたらしているのか。そして、フィリピン女性の働き方や家族の在り方はどのように変化しているのかという問いにもとづいて、IT 開発、メディカル・トランスクリプション、日系企業の 3 社の事例を中心に検討し、フィリピン女性たちはコールセンターだけでなく、より専門的な分野の仕事や管理職にもついて、経済的に自立しながら働いていることを検証した。結果として、フィリピンの経済社会は変容し、IT-BPO 産業の成長が中間層の拡大を促していると考えても良いのではないだろうか。もちろん、フィリピンにおける IT-BPO 産業の成長が、最貧困層の問題解決に直結するかというと、そうとは言えない。また、海外への出稼ぎがなくなるということはない。さらに、IT-BPO 産業は、外国の直接投資の影響が大きい「外発的な」経済成長であるため、国際情勢の変化に大きく左右される。とはいえ、IT-BPO 産業の成長によって、フィリピン女性たちに出稼ぎに行かなくても良い、という選択肢が発生したことは、フィリピン女性にとって、その家族にとっては大きな変化であると言えよう。人件費の上昇とデジタル化の波によって、フィリピンの IT-BPO 業界はこれから業界再編の時期が到来し、女性の労働力もまた移転や再配置が行われる。女性たちの労働環境と労働配置がまたどのように変化するのか、さらなるジェンダー分析を進めてゆきたい。

【追記】

本稿は基盤研究(B) 2017~2019 年度「新興アジア諸国の BPO 産業の成長とジェンダー——インド・フィリピン・中国の国際比較」(研究代表 堀芳枝 獨協大学) の研究成果の一部である。また、フィリピンの IT-BPO の動向については、野村総合研究所マニラ支店長高岡真紀子氏からご指導いただいた。また、調査に同行してくれた同研究所の Mike Contreras、そして仕事にもかかわらず、快くインタビューに応じてくれた多くの方々にお礼を申し上げる。

【脚注】

- (1) 総務省 (2014) 「第 2 章 ICT による成長と国際競争力強化」『世界情報通信白書』(<https://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/whitepaper/ja/h26/html/nc122110.html>、2020 年 1 月 10 日閲覧)。
- (2) 矢野経済研究所プレスリリース (https://www.yano.co.jp/press-release/show/press_id/2053、2020 年 1 月 8 日閲覧)。
- (3) 関口和代によれば BPO とは従来企業が社内でおこなっていたサービス業務を法人格が違う組織間で業務委託すること(外部企業型活用型) と、情報通信部門、物流部門、教育・研修部門などの事業部門を分社化して業務委託すること(分社化) がある。そして、委託先が自国内の企業ならば「オンショア (onshore)」、比較的近い地域は「ニアショア (near-shore)」、距離的に離れた地域に委託する場合は「オフショア (offshore)」というように分類できると説明している。関口和代 (2010) 「アウトソーシング・ビジネスの現状と課題」『東京経大会誌 (経営学)』270: 144-145。
一方、沼田優子は、IT 技術の飛躍的な発展ともない、システム開発などの機械業務を海外に委託する ITO (Information Technology Outsourcing) 事業は 1980 年代中頃に、欧米からインドへの委託が始まった。その後、1990 年代中頃からは事務処理やカスタマーサービスといった労働集約的業務もインドや中国に委託するようになった。これを BPO (Business Process Outsourcing) という。その後、BPO 専門知識を持った人材が知識集約的業務を委託することを KPO (Knowledge Process Outsourcing) と定義している。沼田優子「KPO (Knowledge Process Outsourcing) —— インドの頭脳を借りる米国金融業者」『資本市場クォーターリー』野村資本市場研究所、2008、Autumn: 76. (<http://www.nicmr.com/nicmr/report/repo/2008/2008aut09.pdf>、2020 年 1 月 31 日閲覧)。
- (4) BS 世界のドキュメンタリー「ソーシャルメディアの“掃除屋たち」」(<http://www6.nhk.or.jp/wdoc/backnumber/detail/?pid=181009>、2020 年 1 月 31 日閲覧)。
- (5) Kleibert, Jana Maria (2016), Services-led economic development: Comparing the emergence of the offshore service sector in India and the Philippines, Lambregts, Bart (eds), *The Local Impact of Globalization in South and Southeast Asia: Offshore Business process in service industries*, Routledge, pp.29-45.
- (6) Stevens, Andrew J.R. (2014) *Call Centers and the Global Division of Labor: A Political economy of Post-Industrial Employment and Union Organizing*, Routledge.
- (7) Patel Reena (2010) *Working the Night Shift: Women in India's Call Center Industry*, Stanford University Press.
- (8) Raquiza, Antoinette R. (2016), The BPO industry and the Philippine trade in services: Boon or bane? Lambregts, Bart (eds), *The Local Impact of Globalization in South and Southeast Asia: Offshore business processes in services industries*, Routledge, pp.46-59.
- (9) 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」『経済社会とジェンダー』第 1 巻: 63-82.

- (10) Raquiza, Antoinette R. (2012), *State Structure, Policy Formation, and Economic Development in Southeast Asia: The political economy of Thailand and the Philippines*, Routledge. Abinales, Patricio N, Amoroso, Nonna J. (2005), *State and Society in the Philippines*, Rowman& Littlefield Publishers, Inc. Steinburg, David J. (2000) *The Philippines: A singular and a Plural Place* (4th edition), Westview Press. Doronila, Amando (1992), *The State, Economic Transformation, and Political Change in the Philippines, 1946-1972*, Oxford University Press.
- (11) Parreñas Rhacel (2015), *Servants of Globalization: Migration and Domestic Work*, 2nd edition, Stanford University. Choy, Catherine C., Joseph Gilbert M., Rosenberg Emily S., (2003), *Empire of Care: Nursing and Migration in Filipino American History*, Duke University Press. 伊藤るり・足立眞理子 (2008) 『国際移動と〈連鎖するジェンダー〉——再生産領域のグローバル化』 作品社、小ヶ谷千穂 (2016) 『移動を生きる——フィリピン移住女性と複数のモビリティ』 有信堂高文社。
- (12) 数字はフィリピン統計資料から抜粋 (<http://www.poea.gov.ph/>, 2020年1月10日閲覧)。
- (13) Philippine Statistics Authority の資料参照 (<https://psa.gov.ph/content/highlights-philippine-population-2015-census-population>, 2020年1月10日閲覧)。
- (14) Raquiza (2016), 50.
- (15) 高岡真紀子 (2007) 『知的資産創造』2007年11月号、114。
- (16) 同上論文。
- (17) IMF データを参考にした。
- (18) Philippine Statistics Authority, Gender Fact Sheet, March 2009, No.09-02
- (19) Kleibert, Jana Maria (2016), *op.cit.*, 35.
- (20) IBPAP (2016), *Philippine IT-BPM Roadmap 2020*, IBPAP.
- (21) IBPAP (2018), *Philippine Accelerate PH-Future Ready Roadmap 2020*, IBPAP, p.20. *The Manila Times*, Nov 13,2019.
- (22) 高岡真紀子 (2020) 「フィリピンのIT-BPO 業界を取り巻く環境変化と人材戦略」『(2017~19年度 JSPS 科学研究費補助金研究成果報告書) 新興アジア諸国のBPO 産業の成長とジェンダー——インド・フィリピン・中国の国際比較』2020年3月、55。
- (23) 堀芳枝、前掲論文、72。
- (24) フィリピン統計局資料 (<https://psa.gov.ph/sites/default/files/FIES%202015%20Final%20Report.pdf>, 2020年1月10日閲覧)。
- (25) 詳しくは、堀芳枝、前掲論文、74-81。
- (26) 高岡の資料によると、2019年1月の最新のインタビューでは経営層8名のうち3名が女性(社長/CEO、CFO、法務担当役員)となっている。
- (27) 口述診療記録のテープ起こしと言われている。その代表的な例は、米国の医師が診療しながら、患者のカルテに入れる診療記録をボイスレコーダーに吹き込む。そして、その音声情報をフィリピンに送信する。フィリピン側はこの音声情報をタイピングして電子カルテを作成してアメリカに戻すという一連の業務をいう。しかし、本稿ではその他にも、保険会社の求めに応じてカルテを作成するなど、ヘルスケアについての複数の業務をおこなっていた。
- (28) CADとはComputer Aided Design(コンピュータ設計支援)の略で、コンピューターを駆使して設計や製図を行うこと。C社は建築関係の分野に特化したCADを作成している。
- (29) 筆者が1990年代に調査で訪問したフィリピンの農村では、自らを専業主婦と称する女性たちは、夫の収入で満身に暮らしてはいなかった。とはいえ農村なので働き口もなく、夫の農作業を手伝い、

市場に農産物を運んで売り、収穫した野菜や果物をお菓子やおかずにして近くの学校の教員や子どもたちに売るなどして、生活費を稼いでいた。週に何回か、近くの街に出て洗濯婦(lavandera)をしている主婦もいた。一方、地主層などの豊かな家庭の専業主婦たちは、家事労働者たちを雇っているので家事をすることもなく、昼間は他の主婦たちとお茶をしたり、ビーズでアクセサリーを作ったり、買い物をして生活を楽しむ様を見たこともあった。筆者が長年観察していたフィリピンの専業主婦というのは「貧しくて専業主婦」と「裕福な専業主婦」に二極化されたものであった。このことから、11番の専業主婦の妻の登場は、フィリピンに中間層が存在し始めたことを示唆しているともいえると推測する。

(30) *Mind the 100 Year Gap*, (<https://www.weforum.org/reports/gender-gap-2020-report-100-years-pay-equality>、2020年3月3日閲覧)。

(31) 中西徹(2001)「フィリピンの二階層社会と民主主義——中間層の成長による変化の可能性」『新興民主主義国の経済・社会政策』アジア経済研究所：223-224。中西は相系制のもとでは親族関係は核家族を軸として父方と母方の双方に拡大してゆくが、均分相続であるため、世代間の家督相続が流動的で不確実性が高く、当該社会において私的所有の概念の発達を阻害しやすいと指摘している。すなわち、ジェンダー的にみると相系制の遺産相続は公正であるが、「イエ」の存続や資本蓄積から考えると非合理的ということになる。

(32) 高岡真紀子(2020)、前掲論文、60-62。

【参考文献】

Abinales, Patricio N, Amoroso, Nonna J. (2005), *State and Society in the Philippines*, Rowman& Littlefield Publishers, Inc.

Choy, Catherine C., Joseph Gilbert M., Rosenberg Emily S., (2003), *Empire of Care: Nursing and Migration in Filipino American History*, Duke University Press.

Doronila, Amando (1992), *The State, Economic Transformation, and Political Change in the Philippines, 1946-1972*, Oxford University Press.

IBPAP (2016), *Philippine IT-BPM Roadmap 2020*, IBPAP.

IBPAP (2018), *Philippine Accelerate PH-Future Ready Roadmap 2020*, IBPAP.

Kleibert, Jana Maria (2016), Services-led economic development: Comparing the emergence of the offshore service sector in India and the Philippines, Lamberegts, Bart (eds), *The Local Impact of Globalization in South and Southeast Asia: Offshore business Processes in services industries*, Routledge.

Parrenas Rhacel (2015), *Servants of Globalization: Migration and Domestic Work*, 2nd edition, Stanford University.

Raquiza, Antoinette R. (2012), *State Structure, Policy Formation, and Economic Development in Southeast Asia: The political economy of Thailand and the Philippines*, Routledge.

Raquiza, Antoinette R. (2016), The BPO industry and the Philippine trade in services: Boon or bane? Lamberegts, Bart (eds), *The Local Impact of Globalization in South and Southeast Asia: Offshore business Processes in services industries*, Routledge.

Steinburg, David J. (2000) *The Philippines: A singular and a Plural Place* (4th edition), Westview Press.

Stevens, Andrew J.R. (2014), *Call Centers and the Global Division of Labor: A Political economy of Post-Industrial Employment and Union Organizing*, Routledge.

The Manila Times, Nov 13, 2019.

伊藤るり・足立真理子 (2008) 『国際移動とく連鎖するジェンダー』——再生産領域のグローバル化』作品社.

小ヶ谷千穂 (2016) 『移動を生きる：フィリピン移住女性と複数のモビリティ』有信堂高文社.

関口和代 (2010) 「アウトソーシング・ビジネスの現状と課題」『東京経大会誌 (経営学)』270.

高岡真紀子 (2007) 『知的資産創造』2007年11月号、114.

高岡真紀子 (2020) 「フィリピンのIT-BPO業界を取り巻く環境変化と人材戦略」『(2017~19年度 JSPS 科学研究費補助金研究成果報告書) 新興アジア諸国のBPO産業の成長とジェンダー：インド・フィリピン・中国の国際比較』2020年3月.

中西徹 (2001) 「フィリピンの二階層社会と民主主義——中間層の成長による変化の可能性」『新興民主主義国の経済・社会政策』アジア経済研究所.

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」『経済社会とジェンダー』第1巻.

Philippine Overseas Employment Authority (POEA) (<http://www.poea.gov.ph/>).

Philippine Statistics Authority (PSA) (<https://psa.gov.ph/content/highlights-philippine-population-2015-census-population>).

Mind the 100 Year Gap, (<https://www.weforum.org/reports/gender-gap-2020-report-100-years-pay-equality>, <http://www.nicmr.com/nicmr/report/repo/2008/2008aut09.pdf>).

総務省 (2014) 「第2章 ICTによる成長と国際競争力強化」『世界情報通信白書』(<https://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/whitepaper/ja/h26/html/nc122110.html>).

BS世界のドキュメンタリー「ソーシャルメディアの“掃除屋たち”」(<http://www6.nhk.or.jp/wdoc/backnumber/detail/?pid=181009>).

沼田優子「KPO (Knowledge Process Outsourcing) ——インドの頭脳を借りる米国金融業者」『資本市場クォーター』野村資本市場研究所、2008、Autumn: 76.