

マレーシアの日系企業と地域社会 —スランゴール州のマレー・カンボンのケースから—¹⁾

吉村 真子*

はじめに

マレーシアは1970年代以降、新経済政策 (New Economic Policy 1971-90: NEP) 下で工業化をテコに経済成長を遂げ、現在も1991年に同政策を継承した国家開発政策 (National Development Policy: NDP) のもとで経済開発を押し進めている。1970年以降のマレーシアの労働力構造の最大の変化は、商工業部門へのマレー系の参入である。これは政府のブミプトラ (Bumiputera: 「土地っ子」の意でおもにマレー系を指す) 優先の方針によるものである。すなわち、英領植民地時代に形成された「農村のマレー人、商工業の中国人」という民族間分業の構造から生み出された経済格差を是正するために、商工業部門の資本・雇用面においてブミプトラ (マレー系) が優先されることが定められているのである。そのため、従来農村部で農業に従事していたマレー系も商工業部門で優先的に雇用されるようになり、マレー系住民の就業構造と就業意識²⁾ は大きく変化していくこととなった。また、現在マレーシア経済にとって最大の問題は労働力不足と人材不足であり、労働力不足が集中している部門では外国人労働力を導入して対応しているのが現状である。そうした労働力不足の深刻化と外国人労働者の不法就労の状況から、マレーシア政府は不熟練労働・半熟練労働について外国人労働者の導入を認めるようになった。

スランゴール州は、半島部マレーシアの中でもとくに経済開発の集中している州であるが、今回ケースとするスランゴール州スンガイ・プロは、首都クアラ・ Lumpur とスランゴール州の工業団地シャーアラム、クランの間に位置し、その発展の影響を直接に受けている地域である。同地域にある伝統的マレー・カンボン (kampung: 「村」, 「村落」の意) は、1920年代から30年代にかけて形成された村であるが、かつてはゴム小農など農業に従事していたマレー系住民も、1970年代以降は商工業部門への就業が中心となり、現在では首都や工業団地に通勤するようになっている。そのため、同地域で1970年代初めに操業を始めた日系企業A社は、周辺のマレー・カンボンから従来ずっと労働力を調達してきたが、同地域の変化につれて近年は労働力不足に直面するようになり、外国人労働者の導入も行うようになった。

本論文では、スランゴール州スンガイ・プロの1日系企業とその近隣のマレー・カンボンにケースとして取り上げ、当該企業の労働力構造の変化と近隣の村の住民の当該企業に対する認識を検討したい。なお本論文は、おもに1993年7-9月および1994年7月-9月の現地調査をもとにしている。

I. マレーシアの就業構造の変化と 外国人労働力

マレーシアは1970年代以降、新経済政策の

* 法政大学社会学部

下で経済成長を続け、工業化の成功からNIEs第2世代とも言われている。マレーシアの新経済政策は、国民統合を目指して、①貧困の根絶、②社会構造の再編成の2つの目的を持つ経済政策であり、1991年以降は、国家開発政策(National Development Policy: NDP)として継続されている³⁾。

新経済政策の特徴としてしばしば指摘されるのは、マレー系優先のブミプトラ(Bumiputera:「土地っ子」の意)政策としての性格である。英領植民地時代に作り上げられた「農村のマレー人と商工業の中国人」という民族間分業の構造は、1957年の独立以降も解消されず、1969年の「5月13日事件」はその民族間の経済格差に対する不満を背景として起こった。新経済政策は、その民族間経済格差を是正するために、近代部門における資本・雇用においてブミプトラ(マレー系)を優先することを定めている。具体的には、株式資本の30%はブミプトラに割り当て、非ブミプトラ系マレーシア人は40%、外国人保有分は30%以下におさえるように規定された。また雇用については、その従業員の民族比率がマレーシアの人口の民族分布⁴⁾に比例するように規定された。そのため、各部門における雇用の民族比率をみると、1970年に30.8%であった第2次部門⁵⁾のブミプトラ比率は、1990年には48.0%(OPP1における当初の達成目標は51.9%)にまで伸びている⁶⁾。

そして近代部門である商工業にマレー系が優先的に導入されることによって、マレー系住民は農業部門から工業部門・サービス部門に参入していった。1970年の時点でマレー系の66%が第1次部門に従事していたが、1990年の時点で同部門に従事しているのはマレー系のわずか29%であり、他方、1970年にマレー系の12%、22%であった第2次部門と第3次部門の就業は1990年には31%と41%に拡大している⁷⁾。

マレーシア経済の現在の最大の問題は労働力不足と人材不足である。急速な経済成長の過程で生じてきた労働力不足は、とくに建設業、農業(とくにプランテーション)、製造業に集中しているのが特徴である。これはマレーシアの労働力不足と若者のいわゆる3K(きつい、汚い、危険)嫌いを背景としている。また製造業部門では、急速な工業化の進展によって農業部門からの労働力の流入だけでは足りなくなっている。製造業部門における労働力や人材をめぐる問題は、1970年代には、ブミプトラ系の実業家不足といった経営資源不足の問題に加えて、人材不足とくにブミプトラ系の技術者など専門職の不足であった。しかしながら1980年代に入って、労働力不足は熟練労働力・半熟練労働力のみならず、不熟練労働力にまでおよび、製造業の労働力不足は全般的な問題となってきた⁸⁾。しかも、1985年半ばの不況で生じた大量の失業も経済の回復につれて改善され、1980年代末から失業率は急速に低下(1986年8.3%→87年7.3%→88年7.2%→89年6.7%→90年5.1%)⁹⁾し、現在は5%も切って(1991年4.3%→92年3.9%→93年3.0%)¹⁰⁾、労働力不足は経済のさまざまな局面で問題となっている。

マレーシア政府が製造業について外国人労働力の導入を認めたのは1991年のことである。政府は、深刻な労働力不足と外国人労働者の不法就労の現状から、半熟練・不熟練労働における外国人労働者の導入を認め、1989年の不法就労外国人労働者の「合法化」プログラム(Program Pemutihan Pendatang Tanpa Izin Indonesia)など、一連の「合法化」プログラムによって、建設労働者やプランテーション労働者や家内労働者(メイドなど)の雇用登録を進めた¹¹⁾。その後、製造業においても、1991年末から外国人労働者の雇用申請ができるようになった。当初は手続きも煩雑で認可基準も厳しいとして、登録は実質的に非常に難しいともいわれたが、

次第に手続きの形式も整えられ、登録も進むようになった。

こうしたマレーシアの労働力状況は、経済開発の激しいスランゴール州に位置するスンガイ・プロのマレー・カンボンにも現れている。次節以降では、その状況についてみていくこととする。

II. スランゴール州スンガイ・プロ のマレー・カンボン

今回の調査対象としているマレー・カンボンが位置するスランゴール州ペタリンのスンガイ・プロ（行政区としては Mukim）は、人口 16 万人（1991 年）の、人口規模でスランゴール州で 5 番目に大きい Mukim である¹²⁾（図 1）。同地域は、首都クアラ・ Lumpur の北西の郊外で、スランゴール州のシャーアラムやクランといった工業地域にも近く、スパン国際空港もすぐそば、という便利なところに位置している。しかしながら、工業団地として開発されたシャーアラムやクランといった地域に比べて、スンガイ・プロは伝統的なマレー・カンボンが残る地域としてのイメージが強い。どちらかという、首都クアラ・ Lumpur と工業産業地域のシャーアラムやクランとのはずまにある地味な存在である。1993 年 7 月にはスンガイ・プロの開発を対象とした 10 年計画が発表された¹³⁾が、これは従来から住民が住んでいる地域ではなく、未開発の地域を対象としているものである¹⁴⁾。しかしながら、このようにマレーシアの

経済開発のもっとも激しい地域に隣接する地理的状况からも、同地域のマレー・カンボンにもたらされたこの 20 年間の変化は大きく、人口も 1980 年からの 10 年間だけでも 1.5 倍¹⁵⁾ となっている。

スンガイ・プロには町もいくつかあるが、そのほかに 11 のカンボン（村）がある。それらの村は、伝統的なマレー・カンボンが 10 村、華人のカンボン・バル（*kampung baru*: 英語では *new villege*, 華語では「新村（Sin Tsun）」）が 1 村¹⁶⁾ である。マレー・カンボンは 1920 年代から 1930 年代に森を切り開いてつくられている（調査対象とする村の成り立ちについては後述する）。他方、華人のカンボン・バルは、半島部マレーシアの他のカンボン・バルと同様に「非常事態（Emergency）」の時期に形成されており、スンガイ・プロの場合は 1950/51 年頃と思われる¹⁷⁾。

本論文で対象とするマレー・カンボンは、表 1 に示したように人口 700–3,000 人ほどの規模の 5 つの村であり、住民はみなマレー系である。これらの村々は互いに隣接しあっている地域に位置する。Kg. P.J. Tengah は大きな道路に面しており、同村を中心にして、その東に Kg. P.J. Hulu, 南に Kg. P.J. Dalam, 西に Kg. P.J. Hilir, そのさらに西の奥に Kg. K.G. が位置している。

スンガイ・プロのマレー・カンボンに関して、Kg. K.G. 以外で村の方でまとめたデータがないため、村の成り立ちや現在の住民の生活

表 1. 調査対象のマレー・カンボンの概要

村の名前	面積	住民人口	男性	女性	家族数	家
Kg. K.G.	686 エーカー	3,077 人	1,530 人	1,547 人	621 家族	609 軒
Kg. P.J. Tengah	69 エーカー	2,680 人	938 人	1,742 人	493 家族	465 軒
Kg. P.J. Hulu	270 エーカー	2,178 人	1,156 人	1,022 人	455 家族	447 軒
Kg. P.J. Hilir	3,000 エーカー	1,700 人	975 人	725 人	400 家族	410 軒
Kg. P.J. Dalam	640 エーカー	700 人	250 人	350 人	100 家族	100 軒

出所) Pejabat Daerah/Tanah Petaling から提供された Profail Kampung-Kampung Tradisional Di Negeri Selangor Darul Ehsan（内部資料）から筆者作成。

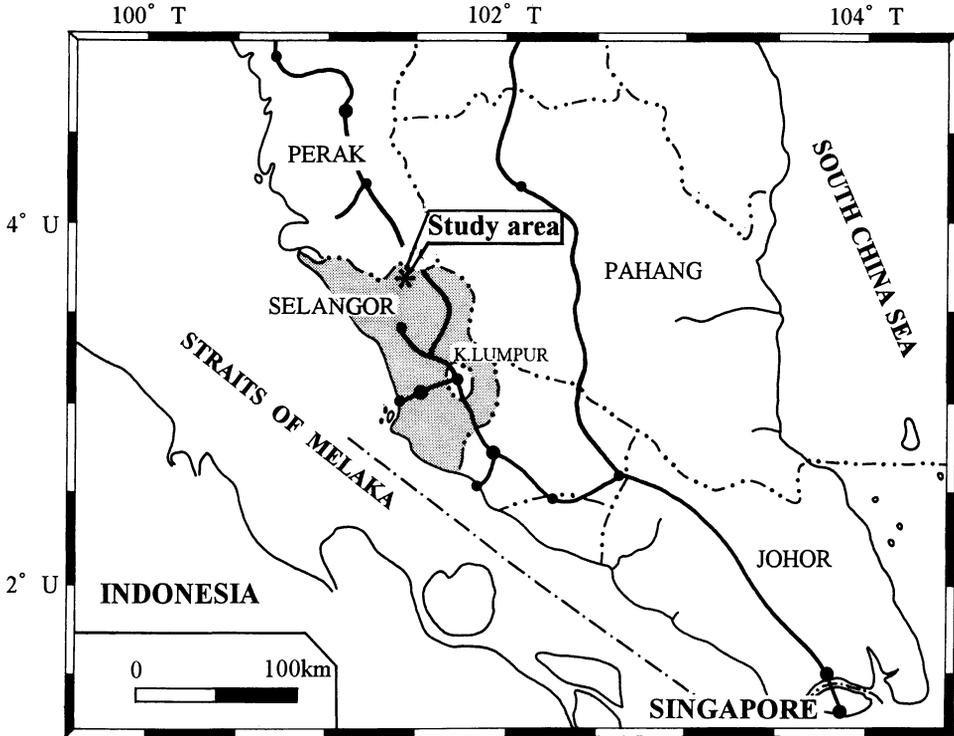


図 1 スランゴール州スンガイ・プロのマレー・カンボン

状況といったそれぞれの村の歴史と概要に関して、各カンボンの村長 (ketua kampung) や事務局長にヒアリングした。

まず Kg. K.G. は、1927年頃に森を切り開いて作られた村である。村を開いたのは、インドネシアのスマトラから来た 20 人ばかりの人々で、そのうちの 1 人が初代の村長 (在職 1927-35 年) となった。その後、2 代目 (在職 1935-77 年)、3 代目 (在職 1978-79 年) に続き、現在の村長 (在職 1979 年-) は 4 代目である。同村は、マレーシア全国の伝統的マレー・カンボンの中から「もっともきれいな村」として最近表彰されたモデル村であり、そのため、これらの村の中で例外的に村の住民の所得分布などのデータをまとめた簡単なパンフレットがある (スンガイ・プロの他の村では村単位でそうした調査が行なわれたことはない)。現在の職業構成は、村民計 1,344 名について、自営業 (農業も含む) が

680 名 (50.6%)、官庁など公的部門が 342 名 (25.4%)、会社・工場など民間部門が 322 名 (24.0%) である¹⁸⁾ (表 2)。所得に関して、村民

表 2. Kg. K.G. 住民の年齢構成

年齢	人数	男性	女性
6 歳以下	573 人	281 人	292 人
7-12 歳	582 人	300 人	282 人
13-18 歳	578 人	284 人	294 人
19-40 歳	685 人	340 人	345 人
41 歳以上	659 人	325 人	334 人

出所) Maklumal Kampong, Kg. K.G. (内部資料)。

表 3. Kg. K.G. 住民の所得分布

所得	人数
RM 175 以下	5 人
RM 175- 500	190 人
RM 500- 800	230 人
RM 800-1,000	108 人
RM1,000 以上	50 人

出所) 表 2 と同じ。

583名についてのデータは表3のとおりであるが、自営業（農業）部分のデータがあまり入っていない可能性もあり、平均月収は500-600リンギッ（1994年8月現在、RM1.00=39円）位と思われる。

Kg. P.J. Tengah は、1930年代に森を切り開いてつくられた村である。初代の村長（在職1936-72?年）はインドネシアのスマトラのリアウ出身の男性であり、その息子が2代目（在職1972-91年）、その甥が3代目村長（在職1991年-）になっている。しかし、現在の村の住民で祖父母や父母がインドネシア（ミナンカバウ、ジャワなど）から渡って来たのはせいぜい3割程で、村人の7割がいわゆる **Orang Melayu** である。現在の職業構成は、半数が官庁や会社勤め、4割が工場勤め、残りの1割は自営業（定年生活者も含む）だが、農業（野菜）はその自営業のうちせいぜい4割ぐらいで、自営業では建設関係の方が多くとのことである。収入は人によってさまざまで幅は大きいですが、全体の平均として月収は500-600リンギッ位であろう。

Kg. P.J. Hulu は、1929年頃に開かれた村であるが、村長は1955年の村の区画変更とそれにとともなう名前の変更にともなって定められ、先代の村長（在職1956-79年）はインドネシアのパダン出身の男性である。同村の住民はみなインドネシアから渡って来た人々（出身はミナンカバウ、パダンなどさまざま）である。現在の職業構成としては、半数ほどが官庁・会社・工場勤め、3割が商売、1割が建設関係、1割が農業（果物、野菜など）であり、平均月収は400-500リンギッ程度である。

Kg. P.J. Hilir は、現在の村長（在職1970年-）の父親が1929年に開いたのが村の始まりである。彼はスマトラの出身であり、同地域に入って、スマトラの同じ村出身の娘と結婚し、ゴム小農として暮らしを立てながら、初代の村長（在職1929-70年）となった。現在の村の住民の

うち、いわゆる **orang Melayu** は約3割であり、あとの7割はそもそもはインドネシア（ミナンカバウ、ジャワ、ブワヤンなど）から渡って住み着いた人々である。現在は、農業（野菜や果物の栽培）に従事しているのは2割位に過ぎず、5割は官庁や会社・工場勤め、残り3割が商売や建設関係といった自営業である。収入は、全体の平均月収で400-500リンギッ程である。

Kg. P.J. Dalam は、3代目の村長（在職1951-94年）が最近亡くなったばかりなので、事務局長にヒアリングした。同村の初代村長（在職1937-42年）は、ムラカ出身で自分の家族のほか4家族と共に森を開き、村を作った。2代目の村長（在職1942-51年）はインドネシアのジャワ出身の男性である。1代目村長の時代は、村の住民はムラカ出身の **orang Melayu** が100%であったが、2代目村長の時代にジャワ出身のインドネシア人が入ってきたという。現在は住民の4割が **orang Melayu** で、6割がジャワから渡ってきた人の家族に当たる。現在の村人の職業構成としては、6割が会社や工場勤め、2割が官庁など公共部門、2割が自営業（商売）で、農業従事はいない。平均月収は、500-600リンギッ程度である。

これらのカンボンの中では、**Kg. P.J. Tengah** が大きな道路に面していてもっとも交通の便がよく、そのため住民数が一番多く、人口密度も高くなっている。そうした地理的状況は就業構成にも影響がでている。**Kg. P.J. Tengah** や **Kg. P.J. Dalam** 辺りになると、農業の従事がほとんどであったのはせいぜい1950年代までで、いまは官庁や会社・工場勤め、自営業（建設業など）が中心となっている。すなわち、1960年代、1970年代に地域の状況は大きく変わっている。しかし1970年代には同村地域にはまだ森（ジャングル）があった。たとえば **Kg. P.J. Dalam** では、ムラカ出身のマレー系がクアラ・

ルンプルでの暮らしが厳しくて、知人友人を頼ってスンガイ・プロに入ってきて、切り開く余地はあった。しかし1980年代になると、人が次々と入って来て、コントロールができなくなってきている¹⁹⁾。

III. 日系企業A社の進出と労働力構造²⁰⁾

スンガイ・プロにA社が進出したのは1970年代初めである。A社の操業開始当時はスンガイ・プロ周辺にまだ森も多く、工場も企業もなく、周辺の村々の住民にとってA社の進出は初めての大きな企業／工場の登場であった。そのため、A社による雇用機会の提供は近隣の村にとって大きなインパクトがあった。まずA社の操業に先立って、A社の工場建設のために建設作業の労働者が周辺の村から集められたが、工場建設終了後に工場の操業が開始されると同時に、彼らは工場労働者としてA社に勤め始めている。操業開始に就職した労働者によると、当時のスンガイ・プロでほかに勤めるところはなく、同社は地域で雇用機会を提供する唯一の工場であり、その給料や雇用条件からいって、地域住民にとって非常に良い就職先であった。

A社の事業内容は建築資材の生産であり、おもに国内市場向けに生産を行なっている。輸入代替工業化業種でもあり、進出当時は創始産業の指定をとっている。

A社のマレーシア進出の決定要因は、まず第1にマレーシアの国内市場を抑えたかったこと²¹⁾、第2に政治的に安定していること、第3に将来の経済成長が見込めること、第4に民度が高く、高品質・高付加価値の商品を作ることが見込まれ、輸出に向けられる可能性もあること²²⁾、第5に投資奨励の優遇措置があること、第6に資源が豊かであること²³⁾であった。

出資比率は、日本側49%、マレーシア側51%である。同社の日本側の出資比率は新経済政策

の外資30%のラインを上回っているが、これは、同政策の実施以前の1960年代末にマレーシア進出を決めていたためと思われる。最大株主はA社の日本本社であるが、役員構成は日本側とマレーシア側と半々で、マレーシア人の役員は実際の経営に参加している。

原料は現地調達で、機械は当初その8割を日本から運んでいたが、次第にシンガポールの日系メーカーから調達を進め、最近では新規の機械調達の半分は現地で調達をしている。技術については、日本の本社からライセンス援助の形で援助しており、生産ラインを改善する場合は本社から図面を持ってきている。またQCサークルも折りにふれて実施している²⁴⁾。勤務は4直3交替で、朝7時半から午後3時半、3時半から夜11時半、夜11時半から朝7時半のシフトになっている。女性の場合、夜間シフトはない。同社の労働組合は、全国的な産業別組合に属しているが、社内全体として6割、生産部門の労働者で8割強が加盟している。

A社の従業員数は、操業開始当時の300名から1980年には2倍の規模となり、1989年には生産ラインも増やして1,000人台に乗り、1994年現在1,200人台にまで拡大している(図2)。マレーシアの日系企業の雇用の平均規模は100-299人²⁵⁾であり、A社は比較的大きな規模にあたる。

A社の労働力構造をみていきたい²⁶⁾。

同社は、建築資材の生産という事業内容から工場の生産部門が中心であり、その工程において火も使うし、力仕事も多い。そのため、従業員の9割以上が男性であり、女性は事務や生産ラインの軽作業に入っている程度で1割にも満たない。仕事からいうと、事務のほとんどが女性だが、他の仕事については男性がほとんどで、とくに経営部門と工場の生産部門の不熟練労働は男性だけである。

男性の職別構成をみると、その7割は生産部

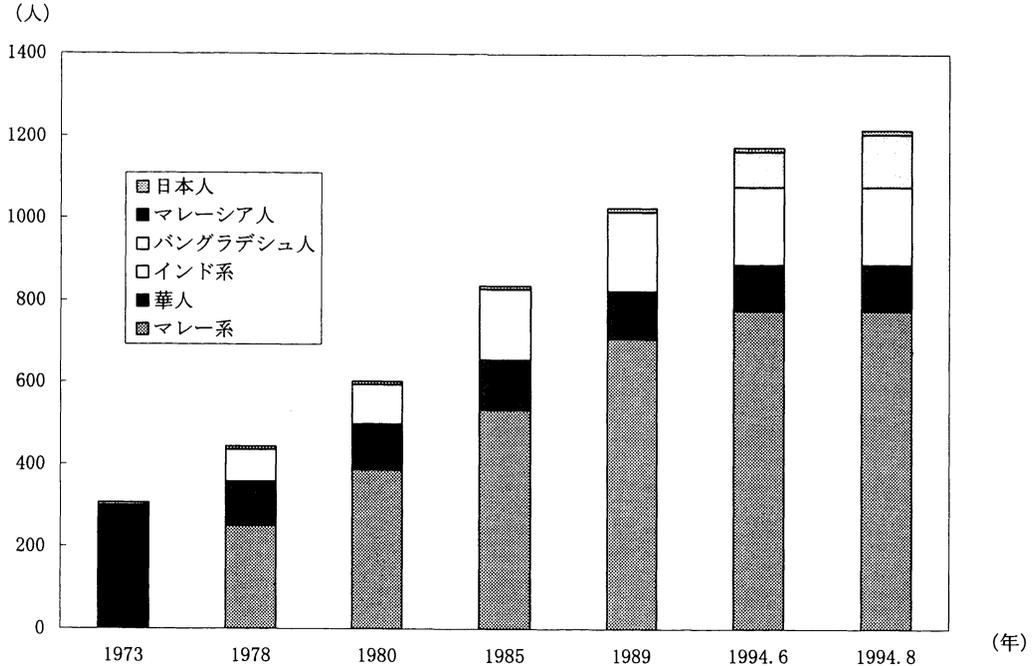


図2 A社の労働力構成 (1973-94年)
(出所) A社提供の資料により筆者作成。

門である。生産部門の熟練労働者が5割、不熟練労働者が2割、ついで大きいのは技術部門の2割弱である。女性の職別構成の場合、その4割が事務部門に従事し、2割強が生産部門の熟練労働者で、不熟練労働者は数%しかいない。また、同じ管理部門でも補助の非専門職に女性はいても専門職にはまったくない。

つぎに従業員の民族構成をみると、外国人労働者導入前の1990年現在でマレー系7割、華人1割強、インド系2割弱となっている。インド系は一貫して2割弱であるが、華人は当初の2割から1990年代に入って1割そこそこになっている。これは、労働者の補充がマレー系の増加となっているためであり、1985年にはマレー系の比率が8割を越えている。しかし、それだけでは生産ラインの増設にともなう労働力の補充に追いつかず、1994年にはバングラデシュ人労働者が導入されることとなり、労働力に占める彼らの比率は1割となっている(図

2)。

労働力構成に占めるマレー系の比率からいうならば、同社は政府のプミプトラ優先の方針にかなっていない。しかしながら、仕事別に民族構成をみると、経営部門や技術部門に華人が多く、生産部門は熟練・不熟練ともにマレー系とインド系がほとんどである(図3)。

民族グループごとに、その職別構成をみてみよう。まず全体の7割を占めているマレー系の場合(図4)、そのほとんどが生産工程(⑤および⑥)で働いており、8割弱を占めている。生産部門の熟練労働者(⑤)が5割弱、同部門の不熟練労働者(⑥)が3割弱である。技術部門(③)は全体の1割強を占めている。華人の場合(図5)、管理部門(①および②)と技術部門(③)の比重の大きさが目立っている。管理部門は専門・非専門合わせて5割近く、技術部門は4割を占め、双方をあわせて8割近くになっている。会社の労働構成の大部分を占めている生

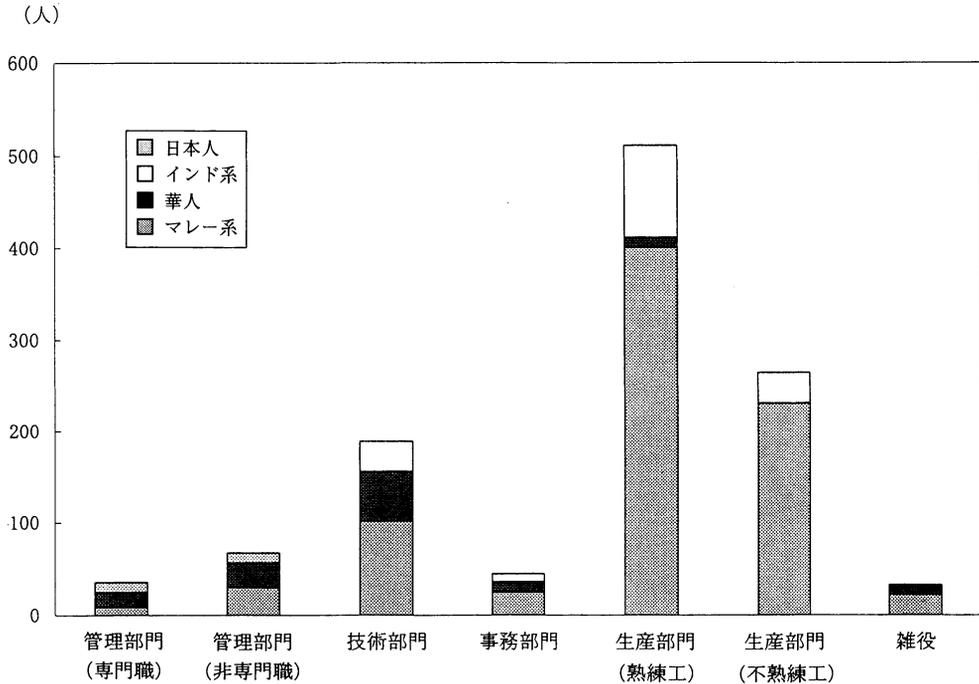


図3 A社の従業員の民族構成
(出所) 図2に同じ。

産部門には熟練労働者(⑤)として華人従業員の5%強しか従事していない。インド系の場合(図6)、生産部門の熟練労働者(⑤)が半分近く、同部門の不熟練労働者(⑥)が全体の4分の1と、生産部門(⑤および⑥)が7割以上を占めている。

このように民族グループ別の職別構成をみると、経営部門や専門職といった就業構成の上層部門は華人が多いが、就業構成の下層の部門はマレー系が占めていることがわかる。ブミプトラ優先の方針からいうと、全体としては民族比率は雇用には反映されているものの、各職階ではブミプトラ優先は達成されていないことになる。

一般に、マレー系の大学卒業者の場合、政府のマレー系優遇の方針から待遇や身分保証の好条件もあり、公務員を志向する傾向が強く、マレー系の良い人材はなかなか民間部門には流れてこない。A社は部長レベルにマレー系を当

てるなど、社内のブミプトラ系人材の登用に積極的だが、マレー系の優秀な人材の雇用を望んでも実際にはなかなかその人材がないのが現実である。

学歴は、経営部門はその6割が大卒以上、技術部門は短大・工専が2割だが、高校卒4割である。事務部門は高校卒が中心で8割を占める。生産部門の場合、従業員は不熟練労働者から始めて、その作業内容や勤続年数にしたがって熟練労働者に格上げされていく。そのため、熟練労働者に分類されている従業員の場合、不熟練労働者に比べて平均勤務年数が長くなっており、生産部門で長年勤務している者が多くなっている。平均年齢も、熟練労働者は30歳だが、不熟練労働者の平均年齢は22歳であり、その差は8歳の違いが出ている。他方、その学歴をみても、熟練労働者の場合、その半数が高校卒で、中学校卒、小学校卒がそれぞれ2割ほどいるのに対して、同生産部門の不熟練労働

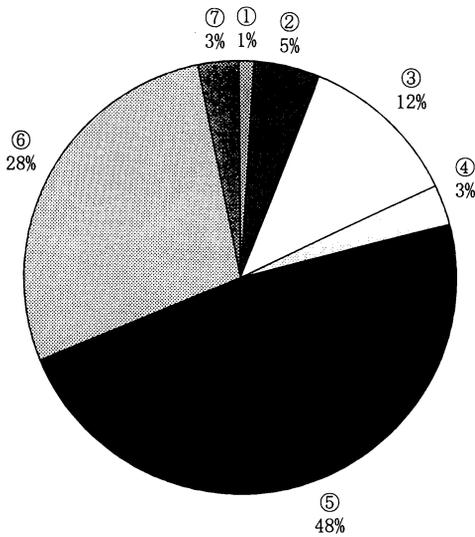


図 4 マレー系従業員の職別構成
（出所）図 2 に同じ。

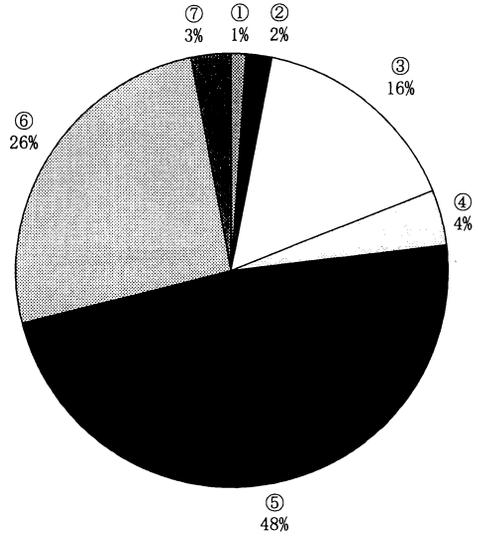


図 6 インド系従業員の職別構成
（出所）図 2 に同じ。

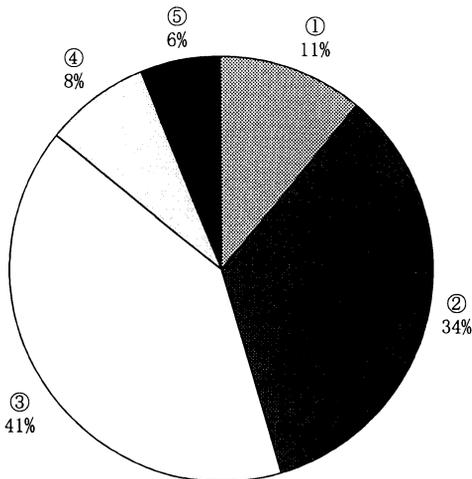


図 5 華人従業員の職別構成
（出所）図 2 に同じ。

- ① 管理部門（専門職）
- ② 管理部門（非専門職）
- ③ 技術部門
- ④ 事務部門
- ⑤ 生産部門（熟練工）
- ⑥ 生産部門（不熟練工）
- ⑦ 雑役

歴は小学校が 6 割強で中卒が 3 割で、生産部門の平均学歴より低くなっており、また年齢構成も高くなっている。

A 社の従業員は、ほとんどが近隣の村の住民である。とくに生産部門のマレー系従業員のじつに 8 割が近隣のマレー・カンポンの住民である。近年は、スランゴール州の工業団地やクアラ・ルンプルなどでの就業機会も増え、同社の近隣の村からも、工業地帯や首都への通勤も増えてきている。そのため、操業開始の当初から労働力供給を近隣の村々に依存している同社にとって、スランゴール州の発展にともなう近隣の村の変化は労働力調達状況に大きな影響をもたらしている。

者の場合、高校卒が 6 割弱、中学校卒が 4 割弱、小学校卒が数%となっている。この不熟練労働者と熟練労働者の学歴の差は、次第にマレーシアの若者の教育程度も上昇し、同社の従業員の学歴の平均水準も上がっていったことがうかがわれる。そしてそれに対して、生産部門の不熟練・熟練といった構造とは別体系の、雑役の学

IV. A社の労働力不足と外国人労働力の導入

A社の従業員規模は、操業開始当時の300名から、その後、生産ラインも増えたこともあって、現在1200名規模になっている。同社は従業員募集にあたり、スタッフ・レベルの場合、英字新聞のNew Straits Times（ときには英字新聞のStar）やマレー語新聞のUtusan Malaysiaといった全国規模の新聞に求人広告を出した。他方、生産部門の労働者については、従業員を通して口コミで募集を知らせたり、工場の外に掲示を張り出したり、募集を行ってきた。それでも当初は、A社の労働力の調達、新規採用分も不足分の補充も近隣の村からの労働者で十分にまかなえた。しかしながら1980年代末から、同社は労働力調達に困難をとまなうようになり、同時期に新生産ラインの設置にとまない従業員の増加が求められたこともあって、同社の労働力不足は決定的なものとなった。これは、1980年代半ばの不況から80年代後半にマレーシア経済が持ち直し、不況期の失業から次第に労働力不足の局面に転換していったこと、それに加えて、A社がもはや唯一の就職場所ではなくなり、スンガイ・プロの人々はより良い雇用条件を求めてシャーアラムやクアラ・ルンブルに通勤できるようになったこと、しかもA社の給料・労働条件がもはや有利ではなく、仕事内容から3K（きつい、汚い、危険）の職場として避けられることもでてきたことなどを背景としている。とくに最後の点は、社会の発展による若者の意識変化と結びついて出てきた問題といえるだろう。

こうしたスンガイ・プロ周辺の状況とA社の工場の規模からいって、地元からの労働力調達に頼っているだけではもはや限界があることは明らかであった。同地域における労働力不足はすでに1980年代に顕在化しており、同地域

のカンボン・バルの地元企業はすでに1980年代から外国人労働者を使っている²⁷⁾。しかしながら、A社は1993年段階でも外国人労働者の導入をまったく考えていなかった。当初、A社は近年の労働力不足に対して、他州へのリクルートなどでなんとか乗り切れないかと検討していた。人事担当者は、スランゴール州よりも経済開発の遅れている州を狙って、東マレーシアも含めて194カ所にリクルートに出かけていった。しかしながらマレーシアの各州をまわって、それほど成果も得られなかったため、外国人労働者の採用が検討されることとなった。

外国人労働者の導入については、人事担当の責任者がさまざまに検討し、ほかに労働力調達の手段はなく、マレーシア人だけではやっていけないので外国人を使ってみようとして、その導入計画が役員会に提出され、承認された。しかし、従業員の方にその計画が提示され、説明会が開かれたのは実際の導入の数カ月前であり、その反響は大きなものであった。労働組合側は、そもそも（労働者が集まらないような）低い初任給が問題であって賃上げを検討すべきであること、外国人労働者の導入によってその低賃金が固定化される恐れのあること、実際に外国人労働者の導入で現場に（とくにコミュニケーションの問題など）混乱と負担が心配されること、などを理由として、反対を申し入れた。会社側と組合側との話し合いは数回もたれたが、会社側は、今のままでは生産が維持できないことと労働者の採用は会社側の責任と権利であることを説明し、結局、外国人労働者は計画通りに導入された。

現在、マレーシアで半熟練・不熟練労働の分野で外国人労働者の雇用が認められているのは、建設業、プランテーション業、サービス業の一部（家内サービス・ホテル・料理人・研修トレーナー）に加えて、限定的に認められ

た製造業の1部である。また雇用申請に際して、マレーシア人の雇用に努力しただけでなかったことを示す必要があり、その証明として、新聞・ポスターなどの求人広告に加えて、公的な雇用事務所（職業安定所）や地元の村長などへ問い合わせることで地元では労働者の供給ができないとの（そうした機関からの）確認書が必要である²⁸⁾。そのため、A社も今回の外国人労働者の導入にあたって、マレーシア人の雇用では十分に労働力が調達できないとの書類（新聞広告や地元への問い合わせの返事など）を添えて、外国人労働者の雇用申請を人材省（Kementerian Sumber Manusia）に出している。

A社は外国人労働者の導入にあたってバングラデシュ人を使うことにした。マレーシアで働いている外国人労働者の場合、人数で見るとインドネシア人がいちばん多い。それは、まず第1に隣国インドネシアからは距離的にも近いことから歴史的にも従来から船などで容易に人々が行き来していること、第2に言語の点でインドネシア語とマレーシア語は同じマレー語で、コミュニケーションが容易なこと、第3に宗教の面でインドネシア人はマレー系と同じムスリム（イスラム教徒）であり、文化・生活慣習が共通であること、などが要因となっている。しかしA社は、第1にインドネシア人労働者は勤労態度に問題があること、第2に建設現場など賃金が高いところがあればすぐ移ってしまうこと、第3に犯罪への関与などの面も含めて最近ではインドネシア人労働者をめぐってトラブルもよくあることなどから、インドネシア人でなくバングラデシュ人を使うことにきめた。バングラデシュ人を使うことは、言葉の点で問題が大きいですが、バングラデシュ人はマレー系と同じムスリムであることから文化・生活の面では共通点が多く、一般にインドネシア人に比べて勤労態度も勤勉で、賃金水準も高くないといわれている。そして実際のバングラデシュ人

のリクルートは専門の業者（エージェント）をとおして行なっている。

バングラデシュ人労働者がA社で働き始めたのは1994年6月である。1994年6月時点で86名、そして8月にさらに42名が追加され、計128名のバングラデシュ人労働者が生産ラインで働いている。彼らは、工場内の各セクションに分散して配置されており、マレーシア人労働者がそれぞれ指導するようになっている。しかしながら、128名のうち、マレー語や英語ができるのはせいぜい28人ぐらいで、あとは半分が英語を少しわかる程度で、大体はベンガル語以外はほとんどわからない。マレー語にしても英語にしても、作業の指示などコミュニケーションが成り立つようになるには少なくとも半年はかかると、人事担当はみている。そのため現在は、マレー語や英語ができる者が、現場で作業の説明をしたり指示の通訳をしている。しかし、マレーシア人労働者の方からは、コミュニケーションができないことによる現場での混乱や負担を指摘する声も多く、とくに作業の指示などの確かな伝達ができないことによって安全性の確保にまで問題が波及すると懸念もされている。またほかにも、安い賃金でも働く外国人労働者を導入することによって低い賃金レベルの改善を無視していること、バングラデシュ人には寮の提供もあるため住居費がかかっていないこと²⁹⁾、今後の会社の方針がきちんと説明されていないこと、などについてマレーシア人労働者側は会社のやり方を批判している³⁰⁾。

V. バングラデシュ人労働者へのインタビューから³¹⁾

現在、A社で働いている128名のバングラデシュ人は、工場敷地内の寮に住んでいる。バングラデシュからマレーシアに来た彼らの経緯や家族・学歴などの背景について、29名にインタビューした（その内容は付表1にまとめた）。イ

インタビューの使用言語は、マレーシアにすでに数年滞在し、マレーシア語のできる場合はマレーシア語で行ない、英語の方が得意な場合は英語で行なっている。しかしほとんどの者はベンガル語しかできず、その場合は彼らの中のリーダー格（前節の通訳的役割を果たす）にベンガル語で質問の説明をしてもらっている³²⁾。この場合、付表1の解答者1, 2, 3のバングラデシュ人がそれに当たる。

インタビューしたバングラデシュ人労働者29名の年齢は20歳から40歳まで幅があるが、平均年齢は26.1歳である（人事担当は、バングラデシュ人従業員128名の平均年齢はおよそ31歳と見ている）。出身は、首都ダッカから5名、ダッカからの距離で50km以内が6名、51-100kmが9名、101-300kmが7名である。

マレーシアに来る前の故郷での職業は、約半分の14名が無職であるが、失業していたのは1名だけで、その他の13名は学生であり、マレーシアでの仕事が初めての職となっている。仕事を持っていた15名は、農業（米作）4名、商売4名、工場4名、サービス業2名、事務1名という内訳になっている。この15名のバングラデシュでの収入は、平均で3891.11タカ/月（1994年4月現在で1US\$=39.8タカ）である。農業の場合は食料などは自給できているので現金収入が少ない場合もある。いずれの場合も、バングラデシュで仕事があったとしてもその収入では足りなかったという。

29名のうち、独身者は約3分の2の19名、既婚者は残り3分の1の10名である。同居家族は、既婚者でも両親や兄弟姉妹と同居のため、平均で7.4人となっているので、世帯家族は平均8.4人である。

父親の職業（死亡している場合は生前の職業を聞いた）は、農業（米作）が16名、公務員（教師・港湾作業員も含む）7名、商売3名、工場1名となっている。母親は全員が主婦であ

る。兄弟姉妹は、平均6.2人（本人も入れて7人兄弟姉妹）である。兄弟の職業はさまざまである（姉妹の場合は結婚して主婦という場合が多い）。が、父親の場合は半分強（16名）が農業に従事しているが、息子達の代になると農業はその半分（8名）に過ぎない。家族の中で、本人が長子もしくは長男である者は9名（3分の1）であり、必ずしも長男ばかりが出稼ぎに来ているわけではないが、1家族の兄弟姉妹が7人ほどであることを考えると、その傾向は強いといえるだろう。そして、学校（大学も含む）にまだ通っている弟や妹がいる者が3分の2（18名）おり、その場合は何らかの援助（学費の負担からおこづかいまで）をすることが必要というのが一般的であった。また、兄弟の中に中東・マレーシア・日本など出稼ぎ経験者（もしくは出稼ぎ中）がいる者は7名であった。

マレーシアに来た時期は、1990年から1994年までさまざまである。彼らのマレーシアの滞在期間の平均は約13カ月（1994年8月末現在）である。すなわちA社の契約（1994年6月以降）のためにマレーシアに渡って来たのはわずか5名（94年5-7月）で、ほとんどがそれ以前にマレーシアにやって来ている。

そして、入国の際に就労ヴィザで入国したのは3分の1（9名。そのうち5名がA社との契約ヴィザ）に過ぎず、就労を目的としてマレーシアに来ながらも観光ヴィザで入国した者が3分の2（20名）にのぼっている。入国の際には、全員がパスポートを持っているが、これは船でマレーシアにやって来られるためにパスポートなどを持たずに入国する場合も多いインドネシア人と異なり³³⁾、バングラデシュ人の場合は飛行機での出国・入国が前提となっているためである。

マレーシアに来る交通手段は、全員が飛行機であるが、ダッカからクアラ・ Lumpur への直行便（13名）・バンコク経由便（7名）が3分

の2、バンコクまで飛行機で、その後クアラ・ Lumpurまでバスで来ているのが3分の1（8名）いる。シンガポールからクアラ・Lumpurまでバスで来ている者も1名いるが、この場合はシンガポールでしばらく働いて（不法就労）からマレーシアに来ているケースである。

マレーシアに来る費用は、7万タカもしくは5,000リンギットという答が多かった。平均は4457.79リンギットである。しかしながら、実際にダッカからクアラ・Lumpurに飛行機で来るだけならばもっと安いと、これは手配するエージェントがさまざまに手数料を取っているためと思われる。この5,000リンギットは、バングラデシュでの彼らの平均月収の17.6倍であり、貯金でまかなえたのはわずかに3名、学生も含めて、ほとんどが父親に借りている（父親がない場合は兄に借りている）。

マレーシアに来た目的は出稼ぎのためであるが、「仕事を求めて」という答が多く（26名）、「金のため」と必ず答えるインドネシア人労働者³⁴⁾とは違いが出ている。これは、今回インタビューした労働者の半分はバングラデシュで学生であったように、バングラデシュにいても職がないという現実が反映しているのかも知れない。「バングラデシュで周囲に出稼ぎをした友人や知人がいたか」との問には、16名が「いなかった」と答えている。すなわち、周囲から出稼ぎの話を具体的に聞かずとも出稼ぎを決んでいるのである。またマレーシアに来る際も、友人（5名）や家族（5名）とではなく、独りで来ているケース（18名）が多い。マレーシアへの出稼ぎについては全員が家族に相談している。しかし、出稼ぎについて家族に反対されたのはわずかに3名で、その場合であっても出稼ぎの必要性について話し合うことによって説得している。「現在、家族が心配しているか」という問に対しても、「心配している」と答えた者は2名にすぎず、ほかは「心配していない」とい

う。マレーシアへの入国の際も、就労目的にも関わらず観光ヴィザによる入国（20名）であり、不法就労であることの自覚もあるし、遠国への出稼ぎでもあるが、入国の際の心情が「不安とも平気ともいえない」と答えた者は1名に過ぎず、「平気だった」とする者がほぼ全員（28名）であった。

A社でバングラデシュ人が勤務を始めたのは1994年6月であり、筆者がインタビューを行なったのは同年8月であるため、彼らの勤務はまだせいぜい2ヶ月である（なかに1名だけ2年間と答えた者がいる³⁵⁾）。そのため、8月に働き始めた者（2名）はまだ給料をもらっていない。すでに給料をもらっている27名について、その平均月給は515.59リンギットである。その給与に関して、「十分」とする者は13名、「不十分」とする者は16名である。とくに倉庫の仕事に当てられている場合、残業がないため、生産セクションに比べて収入が少なくなる。そのため倉庫セクションの10名のうち9名が「給与が少ない」としている。なおバングラデシュ人労働者の場合、ボーナスの支給はないが、給与はマレーシア人労働者とまったく同じである。

仕事内容について、「簡単」とする者が20名、「難しい」とする者は6名いたがその6名のうち4名はバングラデシュでは学生で働いた経験がない者である。仕事自体については満足とする者が18名、不満とする者が4名であるが、これは給与についてで（給与については不十分とする者が半分以上である）、作業が危険であるとして仕事内容について指摘した者は1名であった。

A社での就職のきっかけは、エージェントの紹介がほとんど（23名）であり、友人の紹介も6名いる。A社の契約のためにマレーシアに来た5名については、故郷で知り合いのエージェントに勧められて、マレーシアへの出稼ぎを決

心している。マレーシアにすでに来てよそで働いていた場合は、「A社でバングラデシュ人を使うらしい(使っている)」という話を、バングラデシュ人の知り合いから聞いたり、スंगाイ・プロで知り合いから聞いたりして、エージェントに連絡を取っている。なかには、スंगाイ・プロでマレーシア人の知人から情報を得たというケースもあるが、ほとんどがバングラデシュ人の友人知人から情報を得ており、バングラデシュ人同士の口コミ、ネットワークの果たす役割が大きいことがわかる。

A社に就職を決めた要因は、給与や勤務条件がいいとのエージェントの勧めもあるが、登録手続きもきちんとするためにマレーシアで合法的に働けること、契約書に条件もきちんと示されていることが一番大きいようである。とくに就職前に得ていたA社についての情報については、「契約書に詳しく仕事内容についても記してあった」と指摘する者も複数いた。就職前にすでに当社に友人知人がいたかという点には、「いた」者が6名、「いなかった」者が23名である。

貯金については、「できない」とする者(6名)や「まだ」とする者(6名)もいるが、A社の給与で貯金しているのは17名で、その平均は272.35リンギット/月である。これは彼らの収入の半分強に当たる。貯金の目的は、バングラデシュへの送金であるが、それも「生活のため」9名、「商売などのため」6名、「家を建てるため」2名である。送金は、A社に就職前にすでにマレーシアで働いて送金している者のケースは括弧を付けて表示してあるが(送金方法は、銀行を利用する者が12名、郵便局を利用する者が4名)、A社就職以降に送金している者はまだほとんどいない。

バングラデシュ人労働者は、平均13.9年の学校教育を受けている。学校教育を5年しか受けていない者もいるが、なかには大学卒もいる

し、短大卒(18年)も多い。彼らの両親の教育程度にしても、父親が平均11.4年、母親が平均8.8年であり、学校に行っていない者は、父親、母親とも6名ずつ(その内農業従事は5名ずつ)である。インドネシア人労働者の場合は、学歴も低く、読み書きのできないこともあるのに対して、バングラデシュ人労働者の場合は、学歴が比較的高いことが特徴である。そうした背景から、「A社の工場での仕事は自分の学歴に見合っているか」と尋ねたが、「見合っている」と答えた者は22名、「仕事がないので仕方がない」と答えた者が4名、「見合っていない(不足である)」と答えた者が3名である。

A社での契約期間は2年であるが、どれぐらい働きたいかと尋ねると、「2年間」が8名、「3-5年間」が12名、「8-10年間」が4名、「できるだけ長く」が3名である。将来は、バングラデシュに帰国したいとする者は27名である。あとの2名は「マレーシアでずっと働きたい」、「日本に出稼ぎに行きたい」と言っている。将来の希望は、「バングラデシュに戻って、出稼ぎで得る金で商売(ビジネス)をしたい」というケースが一番多い(24名)。このうち、マレーシアに出稼ぎに来る前と同じ仕事に戻るのは7人だけで、それも商売の拡大を考えているケースである。すなわち、ほとんどの者が、出稼ぎをきっかけとしてより稼ぎのいい仕事(この場合、自分で商売をすること)を求める意見が多かった。

「バングラデシュでA社と同様の工場での仕事があるとしたら働くか」との問に対して、「(高給なら)働く」者は22名、「働きたくない」者が5名であった。が、「バングラデシュには働けるような工場はない」と指摘する者が何人もいて、「仮にあるとしたらどうか」と尋ねても、「ないものはないから」と言う者が2名いて、バングラデシュでの求人状況がうかがわれた。

このように、マレーシアに仕事を求めてやっ

てくるバングラデシュ人労働者の場合、故郷で適当な仕事を得られず、マレーシアに観光ヴィザで入国し、同国人の口コミなどで仕事を得るのが通常のものである。しかし、実際の彼らのマレーシアでの雇用身分は不安定である。A社に来る以前にマレーシアで働いていたバングラデシュ人労働者（10名）の場合、たいていはA社よりも高い収入（400-1,200 リンギット／月。平均月収 635.00 リンギット）を得ているが、そうした仕事には雇用の保障もなく、長期的な仕事でもない。しかもきちんとした登録もなされていない不法就労がほとんどである。そうした立場の弱みにつけ込んで騙されるケースもあり、なかには、給料を約束通りに払ってもらえなかったり³⁶⁾、突然仕事を解雇されたりしたケースもある。そのため、彼らがA社への就職を検討する際に、最大の魅力はA社で登録されて合法的に働くことができることであつたし、就職の際に契約書で雇用条件・仕事内容などをきちんと示されたことはA社への信頼にもつながっている。

A社は、外国人労働者を受け入れるに当たって、手続き・待遇ともにきちんとした対応をしたいという方針を立てていた。そのため、雇用条件や仕事内容などについてきちんとした契約書（マレーシア語とベンガル語）を用意し、説明（バングラデシュ人を通して）をした上で2年間の雇用契約を行なっている。実際、就職前に仕事内容を知っていたかとの問に対して、「具体的に知っていた」とするケース（16名）は契約書によってきちんと知らされていたことによつていた。

A社の人事担当は、外国人労働者の導入に対するマレーシア人労働者の反発や批判も、バングラデシュ人が現場に慣れてコミュニケーションもできるようになれば、状況は変わってくるとしている。しかし、どちらにせよ外国人労働者の利用は短期的で過渡的なものとA社は位

置付けている。それは、不足分を外国人労働者で補充するのは限度があり、不足しているからといって200人も300人も外国人労働者を雇うわけにはいかないとみているからである。しかし、労働力不足の状況は今後も基本的には変わらない。そのためA社は今後の対応として、①現在の賃金水準を調整する、②オートメーション化を進める、③労働者の質を高める、などを考えている。すなわち、外国人労働者を使う2年間（せいぜい1年延長しても3年間）の間にオートメーション化を進め、作業効率を上げる計画を立てており、とくに③について、研修による技能の向上など「人の効率化」がポイントとなるだろうとしている。それは、日本ならば需要規模も大きいので、設備投資をして生産規模を大きくすることもできるが、マレーシアの場合は市場規模も小さく、大型施設を作るのも限度があるため、研修による技能の向上など労働者の質について追求することが重要になってくるのである。

VI. 地域社会のA社に対する 認識と就業意識

A社はスンガイ・ブロに進出してすでに20年の歴史を持っている。同社の従業員は当初から現在まで近隣のカンボンの人々が中心であり、地域社会とのつながりも深く、地域社会に根付いた企業といえるであろう。近隣のマレー・カンボンの人々も、A社についてはかなり詳しく知っている。それはすでに述べたように、A社の従業員のほとんどがスンガイ・ブロの出身者であり、周辺の住民はA社に勤めている村人やその家族からA社について日常的に聞いているからである。実際、地元のマレー・カンボンの人々は、家族に同社に勤めている者がいなくとも、A社の初任給や外国人労働者の導入などA社の動向について知っていた。本節ではこうした状況を前提として、A社

に対する評価を近隣のマレー・カンポンの住民にインタビューするなかで、地域社会のA社認識について考えていきたい。

このインタビューは、スンガイ・ブロのマレー・カンボン5村の住民101名³⁷⁾にA社に関する評価を尋ねたものである。今回のインタビューでは、A社に対する近隣住民の評価について、とくに解答者の年代ごとにまとめて世代による相違に注目したい(付表2)。また解答者にはA社の従業員や家族も含まれるが、A社に対する評価は好意的な解答もあれば批判的な解答もあるため、今回はとくに分けて集計はしていない。使用言語はマレーシア語である。

まず「A社で働きたいか」(質問1)との問に対して、「働きたくない」とする者が解答のあった者のうち65%(60名)であり、「働きたい」とする21%(19名)の3倍、「どちらともいえない」(13名)を合わせても、その2倍に近い。ただし、その理由として「すでに仕事があるから」(23名)、「もうトシだから」(9名)、「主婦なので働いたこともなければ働く気もない」(2名)とする者が半分強であり、必ずしもA社だから嫌やというわけではない。しかしながら、「A社の給料が低い」もしくは「就職先として良くない」とする者は19名おり、A社の初任給の低さを具体的な額を挙げて指摘する者も少なからずいた。他方、「働きたい」とする者は19名であるが、その理由はA社の労働条件などよりも、「家に近い」ことを挙げる者が6名おり、距離的に近いところで働くことを望む性向があることを示している。

つぎに、「自分の子供がA社で働きたいとしたらどうか」(質問3)との問には、「本人次第だからかまわない」とする答が一番多かった(34名)。しかし、「喜ばしい」とするのは23名で、「やめてほしい」(20名)に「あまり良くない」(12名)を加えると、解答者の3分の1が自分の子供がA社に就職することを望まないことに

なる。その理由として、「給料が低い」「(就職先として)良くない」「もっと専門的な仕事に就いて欲しい」などが21名から挙げられた。「喜ばしい」とする23名のうち8名が「家に近い」ことを理由として挙げている。質問1と同じく、家と職場との距離が関心となっている。

質問5ではA社について、(a)給料、(b)労働条件、(c)職場の協調・調和、(d)施設・設備、(e)将来性、(f)雇用保障、(g)社会的な観点、(h)勤務場所(ロケーション)といった項目に分けて、その評価を尋ねた。

各項目について、「非常に良い」を2ポイント、「良い」を1ポイント、「普通」を0ポイント、「劣る」を-1.5ポイントとして、それぞれの解答の人数から計算してみた。すると、(a)給料+4.5ポイント、(b)労働条件+14.5ポイント、(c)職場の協調・調和+34.5ポイント、(d)施設・設備+27ポイント、(e)将来性+28.5ポイント、(f)雇用保障+23.5ポイント、(g)社会的な観点+29.5ポイント、(h)勤務場所+47ポイントとなった。

各項目の解答をみると、評価が高いのは、「勤務場所」(+47ポイント)、「職場の協調・調和」(+34.5ポイント)、「社会的な観点」(+29.8ポイント)、「将来性」(+28.5ポイント)、「施設・設備」(+27ポイント)、「雇用保障」(+23.5ポイント)である。

まず「勤務場所」(「非常に良い」(10名)、「良い」(36名))については、スンガイ・ブロで、家に近いことが最大の理由であり、A社に勤めるか否か、もしくは子供が勤めてもいいかとの問に対して肯定的な答を出す人の理由にもなっている。しかし「劣る」と答えた6名は若い世代の男性であり、20歳代や30歳代の男性が勤務場所を考えた場合に、スンガイ・ブロでは給料などの条件も低く、村に近いからといって無条件に良いと考えるわけではないことがうかがわれる。

つぎの「職場の協調・調和」（「非常に良い」（5名）、「良い」（35名））については、質問項目として「給料」や「労働条件」といったほかの具体的な項目に比べて意見が出しにくいかと思うが、評価が高くなっている。その点では、つぎの「社会的な観点」（「非常に良い」（2名）、「良い」（33名））も、多少抽象的な質問項目であり、「良い」とする解答もほかの項目に比べて決して多くないが「劣る」とする解答も少なく、「普通」（48名）がとくに多くなっており、このポイントになっている。しかし、前者の「職場の協調・調和」については、「良いと聞いている」と答える者もいたが、後者については「良いのだろう」といったイメージで決めているようだった。

「将来性」については、「非常に良い」（5名）、「良い」（29名）として評価は一般に良い。が、20歳代の男性は「劣る」の評価の方が多い。

施設・設備は、「非常に良い」（1名）、「良い」（40名）で評価は一定あるのだが、20歳代の男性（7名）が「劣る」として「良い」（1名）と「非常に良い」（2名）に比べて、否定的な評価が強い。これは、1970年代初めに立てられた施設に加えて、作業の性質も含めて工場が「暑いし埃っぽい」として労働環境に関する否定的な見方をしている。

「雇用保障」については、日系企業としてもっと高い数字が得られるかと予測していた³⁸⁾のだが、ポイントはそれほど高くない。これは、「良い」と評価する者が43名ときわめて多い反面、「非常に良い」は0名、「劣る」が13名となって、ポイントとしては高くならなかったせいである。同社は1980年代半ばの不況期にも従業員の整理などを行なったことはないため、雇用保障に関して同社は日系企業的と言えるが、むしろより条件の良い職場を求めて同社の労働者がどんどん転職していく様子を見聞きしての評価と思われる。

他方、否定的な評価が強かった項目は「給料」と「労働条件」である。

まず「給料」については、「ふつう」とする者が半分いるが、あとは「非常に良い」（5名）「良い」（11名）と「劣る」（11名）が同じ位の割合である。「劣る」と答えた20歳代と40歳代の男性は具体的に金額を挙げて賃金水準の低さを指摘している。つぎに「労働条件」については、「良い」とする者が26名いるが、「劣る」が9名である。とくに「劣る」と答えたのは20歳代の男性に集中している。

このように近隣のマレー・カンボンの住民は、就職先としては村の近くにある地元の企業としてみており、A社の評価としては「社会的な観点」や「将来性」、「施設・設備」についてのポイントが高かった。しかし、「給料」や「労働条件」といった具体的な条件についてはポイントが低く、A社が今後も近隣の村から労働力を調達するとすれば、これはネックとなる点である。とくに20歳代の男性は、A社の「給料」、「労働条件」および労働環境（「施設・設備」）について他の年代よりも否定的な評価が強く、「雇用保障」や「将来性」についても低く評価している。すなわち新規の雇用対象となる若い層にとって、A社はあまり魅力的な就職先と映っていない。しかし年齢の高い層では、A社が地域に進出してきた当時の印象も強く、同社の給料や福利厚生などの点でも高く評価しており、雇用保障など安定性についても指摘する者が多い。

それから今回のインタビューでは、マレー・カンボンの人々の就業意識³⁹⁾について、勤務場所や国営・民間企業さらには外資系（米系・日系）の選好、マレー系・華人系・インド系の選好についても尋ねている。

まず勤務場所として立地の選好（質問6）について尋ねた。解答の中で多い順で、「村の近く」66.3%、「クアラ・ルンプル」14.0%、「シャーアラム」9.3%、「その他」10.5%となっ

ている。「できればカンボンの家の近くで働きたい」とする性向はどの年代にも共通である。男性と女性では、女性の方がその性向が強く、解答のあった36名のうち7割が村周辺を希望しており、男性の6割を上回っている。年代別にみると、40歳代以上は圧倒的に「村周辺」を選好しているのに対して、20歳代の男性では村周辺希望は50%を切り、クアラ・ルンプルを希望する者も多くなる。また「その他」と答えているケースでは、「給料が高ければどこでもいい」としている。

そうした勤務場所を望む理由（複数解答）は、「施設・設備」（27名）、「給料」（22名）、「その他」（19名）が多い。この中で「その他」というのは、質問6に対して「村の周辺」と答えている人がその理由を「近い方がいい」と答えているケースであり、この性向はきわめて高いといえよう。他の立地を選択するにあたっての要因として挙げられたのは、勤務先の「施設・設備」であり、これはどの年代の男性にも重視されている。しかし、若い男性は「給料」に重点をおいており、20歳代、10歳代の男性にはもっとも重要なポイントとなっている。

つぎの「どの企業で働きたいか」（質問8）との問には、「マレーシアの民間企業」が一番多く（52名）、半分強となっている。つぎに多いのは「日系企業」（31名）であり、約3分の1である。その理由として挙げられているのは、マレーシア民間企業を希望する場合は「マレーシアの企業だから」と理由を挙げているが、全般としては「給料」が大きなポイントとなっている。また「マレーシアの企業だから」という理由の中には、マレーシアの企業に勤めてマレーシアの発展に貢献したいといった答もあった。また日系企業については、マレーシアの産業に占める存在の大きき、一般に評価は高い。なお「マレーシア国営企業」（3名）や「米系企業」（3名）について少なかったが、選んだ人も「雇用保障

や給料が良いという話を聞いている」としており、具体的な情報の少なさが要因であろう。

最後の質問（質問10）は、マレーシアの地元資本の企業の場合、「マレー系」、「華人系」、「インド系」、「どれでもいい（同じ）」のいずれかというものである。マレーシアで民族の問題は政治的な問題ともなりえるため、ときとして非常に微妙な問題である。その点で無解答がかなり出ることが懸念されたが、結局、無解答は全体の14%（14名）にとどまった。また全ての解答が「どれでもいい」に集中することもなかった。「マレー系企業」（51名）とする解答がもっとも多く、全体の半数で、これは解答のあるなかで6割にあたる。「華人系企業」が6名（同じく6.9%）、「どれでも同じ」とするのは30名（34.5%）になっている。その理由（質問11）として、「マレー系」を選択したケースでは、「同じ *Bangsa*（民族）だから」（23名）、「言葉など（文化・生活習慣）が同じ」（8名）、「ブミプトラの発展のために」（5名）といった点が挙げられている。「華人系企業」を選好するケースは6名に過ぎないが、「経営・給与のやり方が合理的」（3名）と指摘するケースもあり⁴⁰、また実際にスンガイ・プロで中小・零細規模の工場や事務所などの就職先を考えた場合は華人系が圧倒的に多い状況なども背景となっている。そして、「どれでも同じ」とする解答も含めて、若い層は年配者ほど「マレー系」にこだわっていないことがうかがわれる。

このように、スンガイ・プロのマレー・カンボンの住民のA社に関する認識と就業に際しての意識についてインタビューしたが、特徴として指摘できることは、世代によるA社認識や就業意識の相違である。すなわち、A社に関する認識としては、年配者はA社の進出当時の給料も福利厚生も良い日系企業のイメージで捉えており、若年層は必ずしもそうは見えておらず、なかには給料や労働条件も低く、労働環境

も劣ると考えている者も少なくない。とくに若い層や実際に働いている人は初任給の低さを具体的に金額を挙げながら指摘している。

また給料や労働環境に対する若年層の関心はかなり高く、勤務場所についても、必ずしも上の世代のようにカンボンの周辺で働きたいとは思っていない。日系企業についての評価は全般として高いようだが、マレーシア企業を選好する傾向があるようだ。また地元資本に限って言えば、マレー系を選好する性向がやはり強く、同じ民族や言葉・生活習慣（宗教）といった要素は実際に働く職場での仕事のやりとりや意識疎通などの面で強く意識されているといえるだろう。しかし、実際に地域社会で考えた場合には、地元には零細・中小規模の華人系企業や工場も多く（スンガイ・プロではカンボン・バルや町）、そうした華人系企業の経営手腕や合理性には一定の評価がなされている。

おわりに

スランゴール州スンガイ・プロに1970年代初めに進出した1日系企業A社は、従来ずっとその近隣のマレー・カンボンから労働力を調達してきた。しかしながら、マレーシア経済の発展にともなう労働力不足やマレー・カンボンの住民の就業パタンの変化、それにくわえてA社の生産ラインの拡大による労働力需要の増大が重なって、A社の労働力調達はきわめて困難となり、1994年に入って同社は外国人労働者を導入するようになった。そうしたA社の労働力不足には、経済発展にともなう就業構造の変化や若者の3K嫌いなどの就業意識の変化も背景となっている。マレーシア社会の近隣のマレー・カンボンの住民のA社認識も年代によって相違が出てきている。

本論文では、マレーシアの経済発展の中で労働力不足に対応するA社の労働力構造の変化と外国人労働者の導入の背景にあるものを取り

上げ、またA社の労働力供給源でもあり、A社に関する情報を日常的に得ることもできるマレー・カンボンの住民へのインタビューから、地域社会のA社に対する認識を示した。その中で明らかになったのは、1970年代初めに同地域に進出して以降、上の世代は同社を就業機会を提供してくれる地域の貴重な企業としてみており、給料も福利厚生も条件の良い日系企業として捉えていること、それに対して若い世代はA社はもはや給料も労働条件・労働環境も必ずしも良いとは言えず、クアラ・ルンプルなどより条件の良い場所で就職したいと思っていることである。またA社は、外国人労働者の利用は短期的な過渡的な処置としており、①賃金水準の見直し、②オートメーション化の推進、③研修などによる技能の向上など「人の効率化」を対応として挙げている。しかしながら、同社のマレーシア人労働者はそうした方針について知らされていないことから会社のやり方に不安も感じている。また同社が今後も地域のマレー・カンボンを中心に主要な労働力調達先とするならば、カンボンの若年層のA社認識に現れた給料・労働条件・労働環境に関する評価の低さは、今後の新規の労働力の調達にあたってネックとなってこよう。調査対象のマレー・カンボンでは依然として就職に際して地元志向が強く、カンボンの周辺で働きたいとする性向はきわめて強い。しかし若年層は、より条件の良い就業機会の得られる場所になればクアラ・ルンプルなどに通勤することへの抵抗はなく、従来のようになるべくカンボンの近くで就職したいという地元志向は少しずつ変わってきている。またさらに、彼らは上の世代に比べて「マレー系」へのこだわりは絶対的なものではなくなってきたようである。

A社とマレー・カンボンは、マレーシアの経済開発が集中しているスランゴール州に位置している。今後も同社やカンボンの住民は、クア

ラ・ルンプルやシャーアラム、クランの間でその経済開発の波を受けることになるであろう。そのことはカンボンの住民にとって、より条件の良い就業機会により多く触れることができることを意味するが、他方で、地域社会に労働力供給を依存しているA社にとって、これは労働力調達がさらに難しくなることを意味している。こうした状況は同地域に限った話ではなく、現在マレーシア各地で見られる状況である。そういった観点からいえば、マレーシアの労働力構造の変化、経済開発によるマレー系の就業意識の変化、労働力不足と外国人労働力の導入といった問題に関しては今後も研究が求められていくこととなる。

注

- 1) 本論文は、1993/94年度文部省科学研究費(国際学術研究、課題番号05041015)による研究の成果の1部である。また本研究にあたり、調査対象地域の村々の住民(orang-orang Kg. P.J. Dalam, Kg. P.J. Hulu, Kg. P.J. Tengah, Kg. P.J. Hilir dan Kg. K.G.), Selangor州Pejabat Daerah/Tanah Petalingの関係者、A社のスタッフ、従業員、およびプロジェクト責任者菱口善美氏にお世話になった。この場をかりて御礼申し上げたい。
- 2) マレーシアにおける就業意識についての調査は少ないが、Kedah州でUniversiti Kebangsaan Malaysiaがおこなった調査は、地域開発の観点から地域社会との関連や地域住民の就業意識を検討している(Jabatan Analisa Ekonomi dan Polisi Awam(1985))。
- 3) NDPは当初、新経済政策(NEPはThe First Outline Perspective Plan 1971-1990: OPP1として実施された)を継承するものとして新開発政策(New Development Policy: NDP)として発表され、対象年度を1991年から2000年としたThe Second Outline Perspective Plan 1991-2000(OPP2)がまとめられた。同政策はその後、国家開発政策(National Development Policy: NDP)と改称された。
- 4) 半島部マレーシアの人口の民族比率は1990年現在で、マレー系58.2%、華人31.3%、インド系9.9%、その他0.6%となっている(Jabatan Perangkaan Malaysia(1992c), Jadual 1.2, h. 44)。
- 5) 製造業のほか、鉱業、建築業、交通運輸業が含まれる。
- 6) Malaysia(1991), Table 2-7, p. 49. なお資本面では、1970年にマレーシアの株式資本全体において2.4%でしかなかったブミプトラ系資本は、1990年には20.3%(OPP1における目標は30%)に伸びている(Malaysia(1991), Table 2-7, p. 49)。
- 7) Ibid.
- 8) 筆者の日系企業調査(1986-92年)による。1991年の日系企業調査については、吉村(1992)を参照されたい。
- 9) Ministry of Finance, Malaysia(1993), Table 6.1.
- 10) Ibid.
- 11) マレーシアのプランテーション部門における「合法化」プログラムの過程と外国人労働者の導入については、吉村(1994a)を参照されたい。
- 12) Jabatan Perangkaan Malaysia(1992a), Jadual 2.12, h. 112.
- 13) Malay Mail, July 7 1993.
- 14) Perbadanan Kemajuan Negeri Selangor(PKNS)の担当官によると、全体のスケジュールの大枠が出来ている程度で、同計画の詳細についてはまだ検討中のようなのである。同計画は、スランゴール州のtownship計画としては7つ目にあたり、住宅・商

- 店、緑地地域など、総予算 10 億リングギッ、1600 ヘクタールの規模であり、最終的に 8.5 万人が住むことが期待されている (Malay Mail, July 7 1993; The Star, July 7 1993 and August 20 1993; New Straits Times, August 6, 1993; および担当官に対するインタビュー)。
- 15) 1980 年にはスンガイ・プロの人口は約 11 万人である (Jabatan Perangkaan Malaysia (1992a), Jadual 2.12, h. 112)。
- 16) カンボン・バル地域全体 (町部も含める) の人口は 2.8 万人 (1992 年) であり、地域面積は 1,107 エーカーである (Kg. Baru の事務局長へのインタビューによる)。なおカンボン自体は、人口 6,427 人、世帯数 1,149 (1991 年) である (Jabatan Perangkaan Malaysia (1992b), Jadual 3.12, h. 165)。
- 17) Voon (1986), Figure 1, p. 40. カンボン・バル (New Village) は、1948 年の「非常事態 (Emergency)」宣言後、華人住民と共産主義勢力との隔離 (「保護」) を目的として、政府によって作られた華人村であり、半島部マレーシアのカンボン・バルのほとんどが 1949-53 年に作られている。その形成と分布については Voon (1986) が詳しい。
- 18) *Maklumat Kampong, Kampong K.G.* (内部資料)。
- 19) スンガイ・プロに入ってくる場合、マレーシア人は借家を捜して住んだり、畑仕事をしたりするが、インドネシア人の場合は、暮らしのために友人や家族を頼って入ってくる。
- 20) この節はおもに吉村 (1994b), 173-180 頁に依拠している。なおデータは、1991-94 年に行った A 社の経営陣および日本の本社の担当者へのインタビューによる。
- 21) 同社の進出当時の 1970 年代初めは、日本企業のマレーシア進出そのものがまだ珍しい頃であった。日本の同社の業界の場合、1960 年代半ばに台湾や韓国といった国で国内生産が始まり輸出市場を失い始めたことと並行して、他の開発途上国での生産に対して日系企業が進出していくようになった。同社は、ライヴァル会社のアジア進出を横目で見つつ、その他のアジアの国々を検討する中でマレーシアを進出先として選択している。マレーシアに進出したのは現地市場を求めてであったが、当時マレーシアに同業他社の進出はなく市場をとれる見込みがあったことが大きかった。
- 22) A 社は国内市場向けに生産を行っているが、他のアジア諸国に比べて 1,700 万人のマレーシア市場は決して大きくはない。隣のインドネシアの方がはるかに市場としては大きい。しかし実際の消費を考えれば、マレーシアの方が一般的に購買力があり、1 人あたりの消費量は大きいと同社はみていた。
- 23) 資源の豊かなマレーシアは、隣国シンガポールよりも魅力であったという。
- 24) 日系企業は品質管理の面から QC サークル運動に積極的だが、同社の場合、1970 年代から QC サークルの試みを行い、1970 年代、80 年代を通して年 3、4 回希望者に発表させ、賞金や賞状を出している。1987 年から、QC サークルは継続的に実施している (吉村 (1994b), 174 頁)。なお、QC サークルは日系企業の得意と思われがちだが、マレーシアの製造業では米系企業も積極的に導入している。たとえば、ペナン州地域の企業合同の QC 発表会で 1 位になったのは、プレゼンテーションのうまさもあってヒューレッド・パッカード社であった (吉村 (1992), 188 頁)。
- 25) Yoshimura (1992), Table 6, p. 56. なお日系製造業企業の資本金規模は、1990 年現在で

払い込み済み資本金でみた場合、その分布の中央値は25-49.9万リンギットである(Yoshimura (1992), Table 5, p. 55)。

- 26) A社は1991年に従業員のデータをまとめており、データは1990年末時点となる。
- 27) スンガイ・プロの地元の中小・零細規模の工場や企業はカンボン・バルに集中しているが、労働力調達にはやはり苦勞しており、1980年代から外国人労働者の導入などで対応している。外国人労働者に関しては、当初インドネシア人を雇用していたが、賃金の高さからインドネシア人が建設現場に流れていくようになり、数年前からカンボン・バルの工場は次第に賃金の安いバングラデシュ人を雇うようになり、なかにはミャンマー人を雇っている企業もある。当初はそのほとんどが不法就労者であったが、政府の製造業における外国人労働者の登録の方針により、1992年以降はそうした工場も外国人労働者をきちんと登録している。カンボン・バルの工場では使っている労働者の半数は外国人労働者で、カンボン・バル全体で外国人労働者は1,000人以上いると思われる。他方、カンボン・バルの若者達は、10年位前から日本や台湾、米国、欧州へ出稼ぎに出かけるようになっており、地元のマレーシア人の若者は日本などへ出稼ぎに行き、地元の企業はバングラデシュやミャンマーからの外国人労働者を使うという構造になっている(1993年および94年におけるKg. Baru 関係者、工場経営者およびバングラデシュ人労働者へのインタビューによる)。
- 28) Kementerian Sumber Manusia (undated: 1991), h. 1-3.
- 29) 会社側はこの点に関して、操業当時に会社持ちで遠隔地出身の従業員向けに寮を準備したが、規則も厳しく(女性の立ち入り・

飲酒・ギャンブルの禁止など)、近隣の村の出身者も多いために利用されなかっただけだとして、マレーシア人とバングラデシュ人とで差別待遇はしていないとしている。勿論、マレーシア人従業員側も寮の提供を求めているわけではなく、それによって低賃金が固定化される問題について指摘しているのである。

- 30) 同社のマレーシア人従業員および労働組合委員へのインタビューによる。
- 31) マレーシアの外国人労働者の出身背景・来マ経緯などをインタビューした調査は、マレーシアでもあまり行われていない。エステートの外国人労働者については、吉村(1994a)を参照されたい。
- 32) インタビューの使用言語は、回答の適合性を考える上で大きな意味をもつ。とくに今回は筆者が彼らの言語であるベンガル語ができないために通訳を使っている。しかしながら、付表1の回答者1-3の場合は個別に行ったが回答者が質問内容も理解し回答できる語学力(英語もしくはマレーシア語)を持っており、回答者4-29については彼らの寮で行ったため、どういう質問をどういう意図で行っているかは他の人へのインタビューの様子をみることによって十分に理解できていると思われる。
- 33) マレーシアのインドネシア人労働者の場合は、マレーシアに船で来て、夜の闇にまぎれて上陸することもできるために、パスポートも身分証明書も持たずに入国することも多い。その場合は、エージェントを通して職を得てから、正式に登録など書類を整えることになる(吉村(1994a))。
- 34) 吉村(1994a), 499頁。
- 35) A社のバングラデシュ人労働者との契約期間は2年間なので、それと誤解して答えている可能性があったので、幾度も重ねて

- 尋ねたが、本人は「もうすでに2年間、当社で働いている」と答えている。
- 36) 働く前には月給1,000リンギットと聞かされていたが、実際には500リンギットしか支払われなかったケースなどもあった。
- 37) 101名のカンポンによる内訳は、Kg. P.J. Hulu 37名、Kg. P.J. Tengah 20名、Kg. K. G. 19名、Kg. P.J. Dalam 15名、Kg. P.J. Hilir 13名である。なお村による回答の違いはとくに出てこないため、村ごとの集計の形は取らない。
- 38) 日系企業の労働者へのインタビューで、日系企業を就職先として選択した理由のひとつに安定性と雇用保障がしばしば指摘された。とくに1980年代半ばの不況期には全国的に大量解雇やレイ・オフがおこなわれたが、日系企業には新規採用をしないなどで対応した企業も多く、その点でも日系企業の安定性や雇用保障については高く評価されていた(吉村(1992), 192-193頁)。
- 39) 就業意識については、就職に当たって重要になる項目などについて尋ねているが、これらについての分析は他の機会に行なう。
- 40) たとえば、「華人系企業ならば30分であっても残業手当を付けてくれる」、「経営方法が巧い」など。なおマレー系と華人との経営者の価値観の相違に関する研究としてNik A. Rashid Ismail (1988)がある。
- Jabatan Perangkaan Malaysia (1992a), *Laporan Kiraan Permulaan Mukim, Banci Penduduk dan Perumahan Malaysia 1991* (Kuala Lumpur: Jabatan Perangkaan Malaysia).
- (1992b), *Laporan Kiraan Permulaan Kawasan Pihak Berkuasa Tempatan, Banci Penduduk dan Perumahan Malaysia 1991* (Kuala Lumpur: Jabatan Perangkaan Malaysia).
- (1992c), *Buletin Perangkaan Sosial Malaysia 1990* (Kuala Lumpur: Jabatan Perangkaan Malaysia).
- Kementerian Suber Manusia, Malaysia (undated: 1991), *Garispanduan Bagi Pengambilan Pekerja Asing* (内部資料)。
- Malaysia (1991), *The Second Outline Perspective Plan 1991-2000* (Kuala Lumpur: National Printing Department).
- (1993), *Mid-Term Review of the Sixth Malaysia Plan 1991-1995* (Kuala Lumpur: Percetakan Nasional Malaysia).
- Ministry of Finance, Malaysia (1993), *Economic Report 1993/94* (Kuala Lumpur: National Printing Department).
- Nik A. Rashid Ismail (1985), “Value Systems of Malay and Chinese Managers: A Comparative Study,” in *Economic Performance in Malaysia: The Insiders View*, Manning Nash ed. (New York: Professors World Peace Academy).
- Voon Phin Keong and Khoo Soo Hock (1986), “The New Villages in Peninsular Malaysia: A Socio-Economic Perspective,” *Malaysian Journal of Tropical Geography*, Vol. 14, December.
- Yoshimura Mako (1992), “Japanese Companies under the NEP in Malaysia,” *The Study of International Relations* (Tsuda College) (『国際関係学研究』), No. 18 Supplement, March.
- 吉村真子 (1992) 「マレーシアの工業化と外資—

参考文献

- 原不二夫 (1987) 「新経済政策下におけるマレーシア日系企業」『アジア経済』第28巻、第2号、2月。
- Jabatan Analisa Ekonomi dan Polisi Awam (1985), *Industri dan Pembangunan Luar Bandar Kedah*, Monograf 2, Fakulti Ekonomi (Bangi: Penerbit Universiti Kebangsaan Malaysia).

- 日系企業の進出とマレーシア社会の構造変化
— 『社会労働研究』第39巻, 第2・3号, 11
月。
—— (1994a) 「マレーシアの経済発展と外国
人労働者—エステートとインドネシア人労働
者—」『社会労働研究』第40巻, 第3・4号,
2月。
—— (1994b) 「マレーシアの工業化と労働力
構造—日系企業A社のケース—」『社会労働
研究』第41巻, 第1・2号, 9月。

付表 1 ハングラテシュ人労働者インタビュー (1994年8月)

(1)氏名 (2)性別 (3)年齢(歳) (4)現在の住居	1 男性 23歳 会社の寮	2 男性 23歳 会社の寮	3 男性 28歳 会社の寮	4 男性 23歳 会社の寮	5 男性 23歳 会社の寮	6 男性 24歳 会社の寮	7 男性 22歳 会社の寮	8 男性 25歳 会社の寮	9 男性 24歳 会社の寮	10 男性 32歳 会社の寮
< ハングラテ > (5)出身(首都/地方) (6)出身からの帰郷 (7)同居家族 既婚・未婚 子供 両親との同居 兄弟との同居 (8)住居の所有者 (9)故郷での職業 (10)田畑の所有 (11)一挙当せず	ジャカ 4人 未婚 母(父)友 3人 母親 無・学生 -	ジャカ 10人 既婚 1人 高親 6人 借家5000 無・失業 中東出稼ぎ	ジャカ 6人 未婚 高親 4人 高親 無・学生	地方 73m 6人 未婚 高親 4人 高親 農業耕作 14000m (甲斐) 高親	地方 100m 7人 未婚 父(母)友 6人 父親 無・学生	地方 100m 7人 未婚 高親 5人 高親 無・学生	ジャカ郊外 2km 14人 既婚 1人 高親 10人 高親 事務職 20000m (不足)	ジャカ郊外 2km 6人 未婚 高親 4人 高親 工場 20000m (不足)	ジャカ郊外 2.5km 6人 未婚 高親 4人 高親 縫製工場 40000m まあ十分	地方 100m 6人 既婚 3人 高親 1人 高親 縫製手等 50000m 時々困る
< マレーシアに来た経緯 > (11) マレーシアに来た時期 (12) マレーシアに来た手段 (13) 経路 (14) 通賃 (15) 費用の支払い (16) 誰と来たか (17) 誰か連れてきたか (18) 来た目的 (19) 出稼ぎの友人 (20) どのような話 (21) 誰に相談したか (22) 反対の有無 (23) 家族の承諾 (24) 入国ビザの有無 (25) 来る時の気持	92 飛行機 BK→WZ 忘れた	92.11 飛行機 BK→WZ 7万円 (R14500)	93.1 飛行機 BK→WZ 7.5万円 (R14500)	90 飛行機 KLに直航	92.10 飛行機 KLに直航	92.5 飛行機 KLに直航	94.6 飛行機 BK→WZ	94.6 飛行機 BK→WZ 5万円 (R12500)	93 飛行機 BK→WZ	93 飛行機 KLに直航
< 当工場の仕事 > (26) 勤務日数 (27) 仕事内容 (28) 仕事の難易度 (29) 仕事について 要望・不満 (30) 勤務時間 (31) 就職の契機 (32) 就職の動機 (33) 就職前の情報 (34) 当社の知人	22日 生産 簡単 満足 一省略 1-ジエト	1.5ヶ月 梱包 簡単 満足 一省略 1-ジエト	94.6- 生産 簡単 満足 一省略 1-ジエト	2年? 生産 なんとも まあまあ 一省略 友人	1ヵ月 生産 普通 満足 一省略 1-ジエト	3ヶ月 生産 普通 満足 一省略 1-ジエト	1.5ヶ月 生産 簡単 満足 一省略 1-ジエト	94.6- 生産 普通 満足 一省略 1-ジエト	1ヶ月 生産 普通 満足 一省略 1-ジエト	94.6- 倉庫 難しい 満足 一省略 友人
< 給料 > (35) 給料 (R/月) (36) 貯金 (R/月) (37) 貯金の目的 (38) 送金の回数 (39) 送金の金額 (40) 送金方法	R1700/月 十分 まだ - - -	R1800/月 十分 家など - (R12000) 銀行	R1700/月 十分 まだ 商売(1回) (R1000) 銀行	R1500/月 多い方が R1100/月 生活の為 (15回) 300-1000 銀行	R1300/月 十分 出来ない 食べる為 (3回) (R1000) 銀行	R1600/月 不足 R1300/月 食べる為 (3回) (R11000) 銀行	R1550/月 不足 R1250/月 親に返す まだ -	R1500/月 不足 R1250/月 高売 まだ -	R1600/月 十分 R1200/月 高売 まだ -	R1400/月 不足 出来ない 食べる為 (1回) (R11000) 郵便局
< 家族 > (41) 両親の仕事 (42) 兄弟姉妹(人) 兄弟(人) 姉妹(人) (43) 兄弟姉妹の仕事 (44) 一挙当せず	公務員 エンジニア 母:主婦 3人 3人 日に1回 高売	農業耕作 田舎保有 母:主婦 6人 4人 1人 中東出稼ぎ 主婦など	商売 (印刷) 母:主婦 4人 3人 1人 学校 (大学)	農業耕作 田舎保有 母:主婦 4人 3人 1人 学校	公務員 (軍隊) 母:主婦 5人 0人 5人 主婦 本人長子	公務員 港湾関係 母:主婦 5人 0人 5人 主婦 本人長男	教師 (校長) 母:主婦 10人 5人 1人 学校 本人長子	農業耕作 母:主婦 4人 3人 1人 マに1回 学校	公務員 (教師) 母:主婦 4人 3人 1人 マに出稼 主婦	農業耕作 母:主婦 12人 4人 8人 農業耕作 主婦
< 学歴 > (45) 学歴(年) (46) 両親の学歴 (47) 当工場での仕事 学歴に見合うか	13年 父:3-5? 母:5年 思う	18年 父:10年 母:10年 他に職無	14年 父:14年 母:12年 仕方ない	5年 父:4年 母:12年 仕方ない	20年大卒 父:18年 母:10年 仕方ない	18年 父:10年 母:10年 思う	18年 父:20年 母:14年 思う	13年 父:10年 母:10年 思う	10年 父:24年 母:12年 思わない	16年 父:10年 母:10年 思う
< 将来 > (48) 当社での希望期間 (49) 将来の住居の希望 (50) 将来の希望 (51) 故郷でも当工場と 同じ仕事をするか	2年 マに働く また不明 する	2年 帰国希望 高売 する	長く 帰国希望 高売 (印刷機) 自国では 工場ない する	3年 帰国希望 高売 する	不明 帰国希望 高売 (印刷) しない	2年 帰国希望 高売 する	2年 帰国希望 高売 する	5年位 帰国希望 前と同じ (縫製) する	5年位 帰国希望 印刷高売 自国には 工場ない しない	2年以上 帰国希望 前と同じ 縫製手 しない

付表1 (続き)

(1) 氏名 (2) 性別 (3) 年齢 (歳) (4) 現在の住居	11 男性 26歳 会社の寮	12 男性 26歳 会社の寮	13 男性 32歳 会社の寮	14 男性 28歳 会社の寮	15 男性 26歳 会社の寮	16 男性 28歳 会社の寮	17 男性 25歳 会社の寮	18 男性 38歳 会社の寮	19 男性 24歳 会社の寮	20 男性 40歳 会社の寮
(5) 出身 (首都 地方) (6) タカからの距離 (7) 同居家族 既婚・未婚 子供 両親との同居 兄弟との同居 (8) 住居の所有者 (8) 結婚での遺産 (当時の月収) (9) 田畑の所有 (10) -該当せず-	地方 14km 6人 未婚 - 両親 5人 両親 農薬 70000 十分	地方 300m 7人 未婚 - 両親 5人 両親 無 無	地方 300m 10人 既婚 2人 両親 5人 両親 50000 十分。が 事業に失 敗。借金。	地方 300m 4人 既婚 2人 両親 8人 両親 15000 十分 父親	地方 100m 6人 未婚 - 両親 4人 両親 60000 十分	地方 100m 8人 既婚 2人 両親 3人 無 無	地方 250m 13人 未婚 - 母(父)交 12人 無 無	地方 100m 6人 既婚 5人 - 本人 洋服屋 50000 十分	地方 200m 11人 未婚 - 両親 9人 両親 無	地方 100m 5人 既婚 3人 母(父)交 - 両親 農薬 40000 不十分 本人
< レジパに来た希望 > (11) レジパに来た時期 (12) レジパに来た手段 (13) 経路 (14) 運賃 (15) 費用の支払い (16) 誰と来たか (17) 誰か連れてきたか (18) 来た目的 (19) 出稼ぎの知人 (20) どんな話 (21) 誰と住んだか (22) 反対の有無 (23) 家族の心配 (24) レジパへの有無 入国経験の有無 (25) 来る時の気持	92.1 飛行機 SIN→ワ 1万5000 (9151) 借:母親 伯父 全:仕事 無 一省 一省 家族 無 無 観光 平気	94.1 飛行機 KLIに直航 2万5000 (91254) 借:父親 独りで 自分で 仕事 友人 一省 一省 家族 無 無 観光 平気	92.10 飛行機 B經由 5万5000 (91254) 自:借:親 独りで 自分で 仕事 友人 一省 一省 家族 無 無 観光 平気	94.1 飛行機 KLIに直航 7.2万5000 (91435) 自:借:親 独りで 自分で 仕事 友人 一省 一省 家族 無 無 観光 平気	93 飛行機 B經由 7万5000 (91435) 借:父親 弟と 自分で 仕事 友人 一省 一省 家族 無 無 観光 平気	94.5 飛行機 B經由 3.5万5000 (91278) 借:父親 弟と 自分で 仕事 友人 一省 一省 家族 無 無 観光 平気	94.3 飛行機 B經由 月6000 (91600) 借:兄 友人と 自分で 仕事 友人 一省 一省 家族 無 無 観光 平気	94.1 飛行機 B經由 月6000 (91600) 貯全 友人と 自分で 仕事 友人 一省 一省 家族 無 無 観光 平気	92.6 飛行機 KLIに直航 月6000 (91600) 借:父親 父の出 借:全 無 一省 一省 家族 無 無 観光 平気	94.6 飛行機 KLIに直航 月6000 (91600) 自:借:兄 独りで 自分で 仕事 友人 一省 一省 家族 有 有 観光 平気
< 当工場の仕事 > (26) 勤務日数 (27) 仕事内容 (28) 仕事の難易度 (29) 仕事について 要望・不満 (30) 昇格希望 (31) 就職の契機 (32) 就職の準備 (33) 就職前情報 (34) 当社の知人	94.6- 生産 簡単 満足 一省 1-2人に 友の紹介 なし 無	94.6- 生産 簡単 満足 一省 1-2人に 友の紹介 なし 無	94.6- 梱包 簡単 満足 一省 1-2人に 友の紹介 なし 無	94.6- 生産 簡単 満足 一省 1-2人に 友の紹介 なし 無	94.6- 生産 簡単 満足 一省 1-2人に 友の紹介 なし 無	94.6- 倉庫 簡単 不満 金不足 一省 1-2人に 友の紹介 なし 無	94.8- 倉庫 きつい まあまあ 一省 1-2人に 友の紹介 なし 無	94.1- 倉庫 簡単 不満 金不足 一省 1-2人に 友の紹介 なし 無	94.6- 梱包 懐かしいが 不満 一省 1-2人に 友の紹介 なし 無	1.5ヶ月 倉庫 簡単 なんととも 言葉。金 一省 1-2人に 友の紹介 なし 無
< 給料 > (35) 給料 (円/月) 十分か不十分か (36) 貯金 (円/月) (37) 貯金の目的 (38) 送金の回数 (39) 送金の金額 (40) 送金方法	円6000/月 十分 円3000/月 商売 まだ - -	円7000/月 十分 円4000/月 父に返す (1回) (円1400) 郵便局	円8100/月 十分 円4000/月 借金返済 (6回) (7万5000) 銀行	円6400/月 十分 円3000/月 家生活 (2回) (70000) 郵便局	円7000/月 十分 円2500/月 将来 (1回) (円1000) 銀行	円5000/月 不足 まだ 商売 - -	円2000/月 不足 できない - -	円4500/月 不足 円2500/月 生活 (2回) (円1000) 銀行	円3500/月 不足 できない - -	円2500/月 不足 円2500/月 生活の為 2回 円5000/回 銀行
< 家族 > (41) 両親の仕事 (42) 兄弟姉妹 (人) 兄弟 (人) 姉妹 (人) (43) 兄弟姉妹の仕事 (44) -該当せず-	農薬 母:主婦 5人 3人 2人 農薬 主婦、学	公務員 (政府) 母:主婦 5人 2人 3人 学友 本人長子	農薬 母:主婦 9人 5人 4人 学友 本人長子	農薬 母:主婦 3人 2人 1人 学友 本人長子	農薬 母:主婦 10人 5人 5人 学友 主婦	村議員 母:主婦 8人 5人 3人 学友 など	農薬 母:主婦 12人 9人 3人 公務員、 事務、主 婦など	公務員 (校長) 母:主婦 5人 2人 4人 農薬、商 売、主婦 など	農薬 母:主婦 9人 5人 4人 高売、主 婦、学友	農薬 母:主婦 8人 5人 3人 農薬、主 婦
< 学歴 > (45) 学歴 (年) (46) 両親の学歴 (47) 当工場での仕事 学歴に見合うか	15年 父:15年 母:8年 思う	16年 父:15年 母:12年 思う	12年 父:10年 母:10年 思う	10年 父:10年 母:10年 思う	10年 父:12年 母:10年 思う	16年 父:18年 母:14年 思わない	18年 父:18年 母:10年 思わない	16年 父:19年 母:10年 思う	14年 父:10年 母:7年 思う	10年 父:16年 母:7年 思う
< 将来 > (48) 当工場の希望期間 (49) 将来の住居の希望 (50) 将来の希望 (51) 故郷でも当工場と 同じ仕事をするか	10年位 県国希望 商売 (店) する	10年位 県国希望 商売 (店) する	8年位 外国出稼 商売 しない	長く 外国希望 商売 する	2年 県国希望 商売 修理工場 しない	5年位 県国希望 日本に出 稼ぎ する	2-5年 県国希望 商売 する	5年位 県国希望 商売 (親服屋) する	10年 県国希望 商売 する	5年 県国希望 前と同じ (農薬) する

付表2 スンガイ・プロのマレー・カンボン住民のA社評価

年代	-19歳		20-29歳		30-39歳		40-49歳		50-59歳		60歳-		小計		合計
性別	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	
人数(人)	3	3	15	23	15	7	18	8	4	2	2	1	57	44	101
1) A社で働きたいか															
①働きたい	1	1	4	3	4	-	1	1	1	1	2	-	13	6	19
②どちらでも	-	1	3	4	1	1	2	1	-	-	-	-	6	7	13
③働きたくない	2	1	7	15	7	6	12	5	3	1	-	1	31	29	60
④無解答	-	-	1	1	3	-	3	1	-	-	-	-	7	2	9
2) その理由															
①←家に近い	1	-	2	2	-	-	-	-	1	-	-	-	4	2	6
③←既に仕事有	1	-	3	9	1	2	7	1	1	-	-	-	11	12	23
③←給料低/劣る	-	-	4	1	5	3	4	2	-	-	-	-	13	6	19
3) 子供がA社で働きたいとしたら															
①喜ばしい	1	1	-	6	2	1	3	2	2	2	2	1	10	13	23
②かまわない	2	2	3	8	6	2	8	3	-	-	-	-	19	15	34
③あまり良くない	-	-	5	2	3	-	1	-	1	-	-	-	10	2	12
④やめてほしい	-	-	3	3	2	4	5	2	1	-	-	-	11	9	20
⑤無解答	-	-	4	4	2	-	1	1	-	-	-	-	7	5	12
4) その理由															
①←家に近い	-	-	-	-	-	-	1	2	2	1	2	-	5	3	8
②←本人の選択	-	-	-	-	1	-	1	1	-	-	-	-	2	1	3
③④←給料低/劣る	-	-	3	4	3	4	4	2	1	-	-	-	11	10	21
5) A社の評価															
a) 給料															
①非常に良い	-	-	-	-	3	1	-	-	-	-	1	-	4	1	5
②良い	-	-	-	3	3	-	-	1	2	1	-	1	5	6	11
③普通	1	3	4	12	6	5	10	4	1	1	1	-	23	25	48
④劣る	1	-	4	1	1	-	2	1	1	-	-	-	9	2	11
⑤知らない	1	-	6	5	-	1	5	1	-	-	-	-	12	7	19
⑥無解答	-	-	1	2	2	-	1	1	-	-	-	-	4	3	7
b) 労働条件															
①非常に良い	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
②良い	1	1	5	2	5	1	5	1	2	1	1	1	19	7	26
③普通	1	2	-	12	4	5	8	5	2	1	1	-	16	25	41
④劣る	-	-	6	1	2	-	-	-	-	-	-	-	8	1	9
⑤知らない	1	-	2	6	-	1	4	1	-	-	-	-	7	8	15
⑥無解答	-	-	1	2	4	-	1	1	-	-	-	-	6	3	9
c) 協調・調和															
①非常に良い	-	-	3	-	1	-	1	-	-	-	-	-	5	-	5
②良い	1	2	6	6	4	3	7	2	3	1	-	-	21	14	35
③普通	1	-	3	10	5	4	8	4	1	1	2	1	20	20	40
④劣る	-	1	2	2	2	-	-	-	-	-	-	-	4	3	7
⑤知らない	1	-	-	3	1	-	1	1	-	-	-	-	3	4	7
⑥無解答	-	-	1	2	2	-	1	1	-	-	-	-	4	3	7
d) 施設・設備															
①非常に良い	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
②良い	2	2	2	9	6	2	8	3	3	1	1	1	22	18	40
③普通	-	1	5	7	5	5	7	3	-	1	-	-	18	17	35
④劣る	-	-	7	1	1	-	-	-	1	-	-	-	9	1	10
⑤知らない	1	-	-	3	1	-	1	1	-	-	-	-	3	4	7
⑥無解答	-	-	-	3	2	-	2	1	-	-	-	-	4	4	8
e) 将来性															
①非常に良い	-	-	1	1	1	-	1	-	1	-	-	-	4	1	5
②良い	1	2	2	7	3	1	7	3	2	-	1	-	16	13	29
③普通	1	1	4	6	6	6	5	2	1	2	1	1	18	18	36
④劣る	-	-	6	-	1	-	-	-	-	-	-	-	7	-	7
⑤知らない	1	-	2	4	1	-	3	2	-	-	-	-	7	6	13
⑥無解答	-	-	-	5	3	-	2	1	-	-	-	-	5	6	11

付表 2（続き）

年代	-19歳		20-29歳		30-39歳		40-49歳		50-59歳		60歳-		小計		合計
性別	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	
人数（人）	3	3	15	23	15	7	18	8	4	2	2	1	57	44	101
5) A社の評価（続き）															
f) 雇用保障															
①非常に良い	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
②良い	1	1	4	10	7	2	9	4	3	1	1	-	25	18	43
③普通	1	1	1	6	2	5	4	2	1	1	-	1	9	16	25
④劣る	-	-	7	4	1	-	-	-	-	-	-	1	9	4	13
⑤知らない	1	1	2	-	3	-	5	1	-	-	-	-	11	2	13
⑥無解答	-	-	1	3	2	-	-	1	-	-	-	-	3	4	7
g) 社会的な観点															
①非常に良い	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	1	2
②良い	-	-	5	8	3	2	9	2	1	1	2	-	20	13	33
③普通	2	1	6	11	8	5	7	4	3	-	-	1	26	22	48
④劣る	-	1	3	-	1	-	-	-	-	-	-	-	4	1	5
⑤知らない	1	-	-	1	-	-	2	1	-	-	-	-	3	2	5
⑥無解答	-	-	1	3	2	-	-	1	-	1	-	-	3	5	8
h) 勤務場所															
①非常に良い	-	-	2	3	3	-	-	-	-	2	-	-	5	5	10
②良い	1	1	2	7	5	3	9	3	2	-	2	1	21	15	36
③普通	1	2	5	9	1	4	6	4	2	-	-	-	15	19	34
④劣る	-	-	4	-	2	-	-	-	-	-	-	-	6	-	6
⑤知らない	1	-	1	1	2	-	2	1	-	-	-	-	6	2	8
⑥無解答	-	-	1	3	2	-	1	0	-	-	-	-	4	3	7
6) 勤務場所の希望															
①村の近く	1	1	5	13	7	6	14	5	2	-	2	1	31	26	57
②ジャ・アラム	1	-	1	1	1	-	4	-	-	-	-	-	7	1	8
③クアラ・ルンブル	1	-	4	6	-	-	-	1	-	-	-	-	5	7	12
④その他	-	-	1	1	5	-	-	1	1	-	-	-	7	2	9
⑤無解答	-	2	4	2	2	1	-	1	2	-	-	-	7	8	15
7) その理由															
①給料	3	-	8	5	3	2	2	1	1	-	-	-	17	8	22
②労働条件	-	1	-	3	4	1	4	1	-	-	-	-	8	6	14
③協調・調和	-	-	2	-	2	-	3	1	1	-	-	-	8	1	9
④施設・設備	-	-	5	7	5	2	5	2	1	-	-	-	16	11	27
⑤将来性	-	1	3	3	2	-	3	2	1	-	-	-	9	6	15
⑥雇用保障	-	-	2	4	3	1	-	1	1	-	-	-	6	6	12
⑦社会的観点	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	1	1	2
⑧その他 （近い所が良い）	-	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	-	10	9	19
8) どの企業で働きたいか															
①マレーシア民間企業	2	1	6	15	6	5	8	6	2	1	-	-	24	28	52
②マレーシア国営企業	-	1	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-	1	2	3
③日系企業	-	-	4	5	6	-	8	2	2	1	2	1	22	9	31
④米系企業	-	-	-	-	-	-	1	1	1	-	-	-	2	1	3
⑤その他	-	-	2	-	-	1	-	-	-	-	-	-	2	1	3
⑥無解答	-	1	3	2	3	1	1	-	-	-	-	-	7	4	11
9) その理由															
・マレーシアの企業	-	-	-	2	6	4	3	2	-	-	-	-	9	8	17
・給料	1	-	3	1	3	-	4	2	2	1	1	-	14	4	18
・条件	-	-	-	1	1	-	-	-	-	1	-	-	2	2	4
・保障	-	1	-	1	3	-	2	-	-	-	-	-	5	2	7
10) マレーシアの企業では															
①マレー系	1	-	5	10	10	4	9	4	3	2	2	1	30	21	51
②華人系	-	1	1	3	-	-	1	-	-	-	-	-	2	4	6
③インド系	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
④どれでも	2	1	6	7	1	2	7	3	1	-	-	-	17	13	30
⑤無解答	-	1	3	3	4	1	1	1	-	-	-	-	8	6	14
11) その理由															
①←同じBangsa	1	-	2	-	6	3	4	2	2	1	1	1	16	7	23
言葉など同じ	-	-	-	4	-	1	1	1	-	-	1	-	2	6	8
アミアットの発展の為	-	-	-	2	3	-	-	-	-	-	-	-	3	2	5
②←経営・給与が合理的	-	1	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	1	2	3