経済学研究 *57-1*
北海道大学 2007.6

マレーシアの日系企業と労働市場

――クアラルンプル首都圏の事例分析――

宮 本 謙 介

はじめに

戦後マレーシアの歴史は，ブミプトラ政策の歴史であるといっても過言ではない。周知のように，戦前期のイギリス植民地支配下において，スズとゴムの産出に特化したモノカルチュア経済の形成は，中国人とインド人の債務移民労働者の大量流入によって支えられていた。現地マレー人と移民労働者は，イギリス植民地政庁の民族分断的な雇用政策によって，特定の産業・業種との強い相関をもって就労を強いられた。戦後の多民族国家の経済建設においては，政府は深刻な民族間の利害対立を調整する必要から，多数派だが貧困層が圧倒的多数を占めるマレー系住民を優遇すべくブミプトラ政策を採用してきた（以上の諸点について詳しくは，宮本：2002 を参照されたい）。

したがって，この国の労働市場の検討も，まずは労働力の民族別構成に着目する必要がある。しかし，前回のマレーシア労働市場調査の研究（2000 年）でも明らかにしたように，深刻な労働力不足ゆえにこの国の底辺労働を担う中心部隊は，もはやマレー系マレーシア人ではなく近隣アジア諸国から流入する外国人労働者に代替されつつあり，いまや労働市場の重層化は国際的なそれも視野に入れて一層多元的に捉えねばならない。ビジョン 2020（Wawasan 2020：2020 年までに先進国入りを目指す）を展望して，MSC（マルチメディア・スーパー・コリダー）構想に象徴されるような IT 立国を目指す諸政策は，一面では確かにマレーシア人の総体としての高学歴化を促迫し，専門職労働者を中心にいわゆる「新中間層」の構成的比重を高めているが，他面では農業・建設業・製造業などの底辺労働に外国人労働者が大量流入して，労働格差は一層拡大しているようにも見える。

筆者は 2000 年 8 月にクアラルンプル首都圏の日系企業の労働市場について調査したが，今回はその後の変化を追跡すべく，2006 年 2 月に前回と同一の企業について再調査を実施した。そこで小論では，2000 年以降の首都圏日系企業の労働市場の変化，とくにマレーシア人 3 民族の労働力編成とともに，マレーシア人と外国人の労働格差の問題にも焦点を当てて，現代マレーシアが直面している労働問題の一端を剔出してみる（図 1 を適宜参照，先行研究については宮本：2002 でやや詳しく触れたので，繰り返しを避けて割愛する）。

Ⅰ　現代マレーシアの労働力構成と直接投資

1．労働力構成

以下では，まず労働力の質・量構成に関する近年の変化について，マクロ統計によって産業別，民族別，国籍別に概観しておこう。

表 1 が，産業別の就業者構成を 1990 年代から 2003 年までの推移で見たものである。産業構造の高度化に伴って，第 1 次産業の減少は顕著だが，製造業は 1990 年代半ばに 20% 台を超えるもののその後は停滞，2000 年に入ってむしろ絶対数・構成比ともにやや減少傾向を示し，サービス産業が構成比を高めている。サー

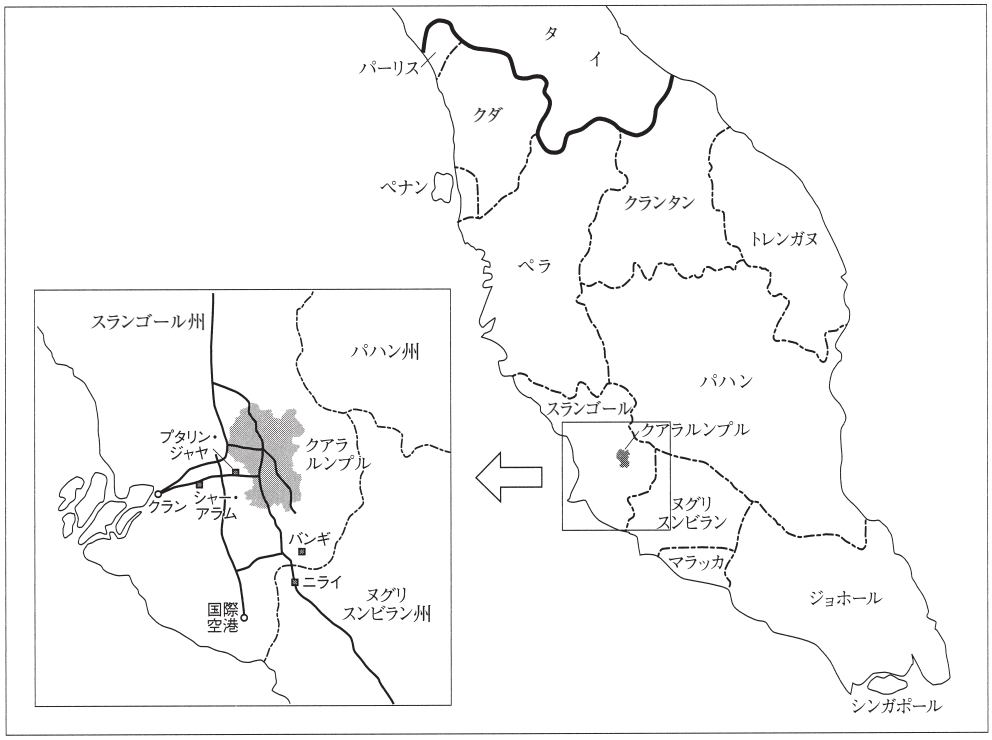

図1　西マレーシア，クアラルンプル首都圏

ビス産業の質的変化についてデータでは明示的ではないが，IT 関連や金融・情報などの高度サービス産業部門の成長が推察される。

このような産業別就業者の構成を民族別に最新の単年度データでクロスさせたのが表2である。マレーシア人3民族の比較では，民族間の全体構成比に比してマレー系は第一次産業，中国系は商業・金融などのサービス業，インド系は製造業の他に運輸・通信業の構成比が高いといった特徴は依然として変わらないが，外国人が農林漁業・製造業・建設業・サービス業などに集中しているのも特徴的である。

表1　産業別労働力（就業者）人口の推移

（単位：1,000 人）

	1990 年		1995 年		2001 年		2003 年	
		構成比（%）		構成比（%）		構成比（%）		構成比（%）
農林漁業	1,738	26.0	1,527	20.0	1,420	15.2	1,408	14.3
鉱業	37	0.6	33	0.4	28	0.3	30	0.3
製造業	1,333	19.9	1,780	23.3	2,180	23.3	2,131	21.6
建設業	424	6.3	611	8.0	832	8.9	943	9.5
電気・ガス・水道	47	0.7	48	0.6	55	0.6	58	0.6
運輸・通信	302	4.5	359	4.7	466	5.0	482	4.9
商業・ホテル・レストラン	1,218	18.2	1,371	17.9	2,048	21.9	2,236	22.6
金融・保険・不動産	258	3.9	364	4.8	570	6.1	627	6.4
政府・社会・個人サービス	1,329	19.9	1,552	20.3	1,758	18.8	1,955	19.8
合　計	6,686	100.0	7,645	100.0	9,357	100.0	9,870	100.0

（出典）Percetakan Nasional Malaysia Berhad［1996］, Department of Statistics［2003］より作成。

表2　民族別にみた産業別労働力（就業者）人口（2003年）

（単位：1,000人）

	マレー系	構成比（%）	中国系	構成比（%）	インド系	構成比（%）	外国人	構成比（%）
農林漁業	907.9	16.3	140.2	5.6	54.4	7.4	285.5	29.2
（構成比%）	(65.4)		(10.1)		(3.9)		(20.6)	
鉱業	22.3	0.4	5.0	0.2	2.9	0.4	1.0	0.1
（構成比%）	(71.5)		(16.0)		(9.3)		(3.2)	
製造業	1,147.5	20.6	505.6	20.2	224.2	30.9	236.6	24.2
（構成比%）	(54.3)		(23.9)		(10.6)		(11.2)	
建設業	445.6	8.0	310.4	12.4	42.8	5.9	133.0	13.6
（構成比%）	(47.8)		(33.3)		(4.6)		(14.3)	
電気・ガス・水道	44.6	0.8	5.0	0.2	4.4	0.6	1.0	0.1
（構成比%）	(81.1)		(9.1)		(8.0)		(1.8)	
運輸・通信	295.2	5.3	107.6	4.3	62.4	8.6	10.8	1.1
（構成比%）	(62.0)		(22.6)		(13.1)		(2.3)	
商業・ホテル・レストラン	1,013.8	18.2	938.6	37.5	140.7	19.4	120.3	12.3
（構成比%）	(45.8)		(42.4)		(6.4)		(5.4)	
金融・保険・不動産	317.5	5.7	227.8	9.1	60.2	8.3	15.6	1.6
（構成比%）	(51.1)		(36.6)		(9.7)		(2.5)	
政府・社会・個人サービス	1,375.8	24.7	262.8	10.4	133.5	18.4	174.0	17.8
（構成比%）	(70.7)		(13.5)		(6.9)		(8.9)	
合　計	5,570.2	100.0	2,503.0	100.0	725.5	100.0	977.8	100.0
（構成比%）	(57.0)		(25.6)		(7.4)		(10.0)	

（出典）Department of Statistics［2003］より作成。

その外国人労働者の出身国別構成の推移をみたのが表3である。資料の制約から出身国別の構成は2001年と2004年のみ示しているが，外国人労働者は合法就労者のみでも1990年の24万2,000人から，1995年47万9,300人，2001年86万3,800人，2004年135万9,500人と急増しており，国別ではインドネシア人が過半を占める一方で，今世紀初頭からネパール人・インド人・ミャンマー人の増加ぶりが顕著である（Ministry of finannce［2004］）。外国人労働者の産業別構成比を表4でみれば，これも合法就労者のみであるが，農業が減少して製造業の増加が読み取れる。サービス業に関しては　同表出典の解説によれば「家事メイドが1997年の7万5,300人から2004年には26万1,000人に増加している」とのことであり，外国人のサービス業従事者の大半がおそらく若年女性の家事メイドであろうと推察される。

マレーシアはアジア諸国の中でも例外的に労働力の不足国と言われてきたが，政府は労働力不足が深刻な業種・職種に外国人労働力を導入，それはとりもなおさずマレーシア人が忌避する不熟練・単純労働であり，重筋的な底辺労働であった。歴史的には農園労働・建設労働の市場にインドネシアなどの特定国から外国人が参入し，1990年代に製造業も条件付きながら外国人の就労を許可した。ときには非合法就労者の大量流入を規制する措置も取ったが，労働力需要の変動に応じて不法就労者対策もめまぐるしく変化した。いずれにしても外国人の圧倒的多数は，高学歴化するマレーシア人に替わって不足する単純労働の担い手にすぎないが，長期的には政府が外国人に対して合法就労を認可する業種・職種と入国可能な近隣の国数を拡大する傾向にある。表5に最新のデータで労働力の民族別学歴構成を示しておいたが，外国人労働者の6割は未就学ないしは初等教育のみの学歴で，マレーシア人3民族と比較しても学歴格差が歴然としており，学歴・技能を要しない不熟練・単純労働の主体とならざるを得ない。な

表3　外国人労働者（合法就労）の出身国別構成

	2001年		2004年	
	外国人労働者数	構成比（%）	外国人労働者数	構成比（%）
インドネシア人	590,800	68.4	904,155	66.5
ネパール人	63,000	7.3	125,086	9.2
バングラデシュ人	147,700	17.1	108,771	8.0
インド人	34,600	4.0	61,183	4.5
ミャンマー人	8,600	1.0	57,105	4.2
フィリピン人	8,600	1.0	14,956	1.1
タイ人	3,500	0.4	13,596	1.0
パキスタン人	3,500	0.4	1,360	0.1
その他	3,500	0.4	73,420	5.4
合　計	863,800	100.0	1,359,632	100.0

（出典）Ministry of Finance［2004］より作成。
（注）2001年の外国人労働者数は概数。

表4　外国人労働者の産業別構成比　（構成比：%）

	1990年	1995年	2001年	2004年
農業	47.9	36.1	32.9	24.7
鉱業	0.6	0.4	0.2	－
建設業	10.4	13.5	11.5	19.8
製造業	9.8	24.1	24.7	30.5
サービス業	31.3	25.9	30.7	25.0
合　計	100.0	100.0	100.0	100.0
実数（1000人）	242.0	479.3	863.8	1,359.5

（出典）Ministry of Finance ［2004］より作成。

表5　民族別にみた労働力の学歴構成比（%，2003年）

	マレーシア人			外国人
	マレー系	中国系	インド系	
未就学者	4.9	2.2	3.4	11.0
初等教育（1～6年）修学者	19.1	19.9	20.0	49.0
中等教育（1～5年）修学者	58.2	57.0	60.1	31.1
高等教育修学者	17.8	20.9	16.5	8.9
合　計	100.0	100.0	100.0	100.0

（出典）Department of Statistics［2003年］より作成。

お，外国人労働者のうち高度専門職は3%程度であり，IT関連のソフトウエア開発，医療・教育関連の専門職が中心となる（先進国から流入する高度専門職労働者もこれに含まれる。Department of Staistics：2003）。

以上，マクロデータで民族別の労働力構成を概観したが，この国は長期にわたるブミプトラ政策にもかかわらず，マレーシア人3民族の就労格差が解消したとは言い難く，しかもそれ以上に重視すべきは，底辺労働を担う外国人労働者とマレーシア人との就労格差が顕在化し，労働市場が幾重にも階層化していると推察されることである。

2．外国直接投資と日系企業

前著（宮本：2002）でみたように，マレーシアにおける外国企業固定資産の累計では1990年代まで日本が首位であったが（第2位＝台湾，第3位＝アメリカ，第4位＝シンガポール），投資額では80年代後半からアジアNIEs諸国の追い上げ，それに欧米の投資増が加わって，日本の優位は明らかに崩れている。1980年代後半の年平均認可投資額でみた上位5か国は，台湾（19億1,600万RM［リンギット］），日本（17億9,100万RM），アメリカ（16億4,000万RM），シンガポール（5億3,500万RM），イギリス（3億9,100万RM）の順であっが，2001～05年の5年平均ではドイツ（25億2,200万RM），アメリカ（22億2,800RM），日本（18億5,800万RM），シンガポール（16億5,400万RM），韓国（6億9,300万RM）となる。欧米，アジアNIEs，日本の3者が投資の面でも厳しい競争関係にあると言えよう。投資分野としては，IT関連のインフラ整備やサービス産業への投資が目立っている（以上のデータは，MIDA：2005）。

こうした中で，日系企業の経営戦略は，アジア域内における企業内分業，同業者間の国際分業の一層の進展を背景とした経営の整理統合であり，具体的には特定品目やパーツ生産への特化，あるいは労働コスト対策としての外国人労働者・派遣労働者の雇用拡大，さらに周辺の低賃金国への生産シフトなどである。

表6に日系企業数の推移を掲げたが，1998年をピークに以降は一貫して減少傾向にある。企業数減少の要因に関する詳しい情報は得られなかったが，アジア域内での事業の整理統合，あるいはインドネシアのバタム，ベトナム，中国など，産業インフラ・物流面でマレーシアと

遜色ないレベルに達している近隣の低賃金国・地域へのシフトが想起される。表7の日系企業の地域別進出状況をみれば，1980年代後半～1990年代前半は，クアラルンプルおよびスランゴール州の首都圏ばかりでなく，ペナンやジョホールなどの地方工業地帯への進出も目立ったが，その後は地方分散化もそれほど進展せず，むしろ首都近郊のスランゴールの工業団地に集中する傾向にある。経営の国際化と人事・労務管理の効率化が，かかる傾向を生む背景にあるように思われる。いずれにしてもマレーシアの日系企業は，欧米諸国・アジアNIEs諸国との厳しい投資・経営競争と，マレーシア人の労働力不足・高賃金化に対応した新たな経営・労務戦略に迫られることとなっている。

Ⅱ　首都圏日系企業の労働市場

1．調査企業の概要

まず調査対象の日系企業2社の概要から示す。

MA社は，1990年にシャーアラム工業団地に進出した大手家電メーカーであり，工場ではカラーテレビ部品を生産している。原料・素材はそのほとんどを現地進出の日系下請けメーカーから調達しており，純粋ローカル企業からの調達は10%以下で梱包材に限定される。製品のおよそ65%は輸出向け，輸出先はASEANに49%，中国に11%，北米に3%の順（2004年実績）である。同社の事例は，日系家電製品のアジア現地生産が，日系下請け企業と現地で一体化して特定品目または特定パーツの生産に特化し，中国・東南アジアの域内での統合・再編を経て域内分業体制を進展させつつあることを示す典型である。一方，MB社は1989年にバンギ工業団地に進出した大手家電メーカーで，工場ではパソコンのパーツ生産に特化しており，製品は100%輸出向けで，やはりMA社と同様の経営戦略をとっている。調査対象の2社は，マレーシア政府のIT立国政策に沿って進出している電機・電子メーカーであり，いずれもクアラルンプル首都圏の大型工業団地に入居して各種の免税特典などを享受している。工業団地内では関連の日系部品メーカーと一体化した現地一貫生産を特徴とするが，マレーシアのローカル企業との連携は希薄であり，直接投資のインパクトは専ら労働市場の側面において直接的に顕現する。

表 6　日系企業数の推移

	1986年	1992年	1998年	2002年	2005年
製造業	214	447	776	786	729
電機･電子	30	181	335	350	310
非製造業	263	399	657	582	578
合　計	477	846	1,433	1,368	1,307

（出典）ジェトロ・クアラルンプル［2005］より作成。

表7　日系企業の地域別進出状況

	1986年	1992年	1998年	2002年	2005年
クアラルンプル	206	271	380	304	284
スランゴール州	100	260	529	561	569
ペナン州	40	107	129	119	111
ジョホール州	23	78	144	157	137
ヌグリスンビラン州	4	18	49	48	46
マラッカ州	8	17	24	27	29
その他9州合計	96	95	178	152	131
全国合計	477	846	1,433	1,368	1,307

（出典）ジェトロ・クアラルンプル［2005］より作成。

2．内部労働市場

次に調査2企業における内部労働市場の検討によって，労働力需要の構造的特徴をみるが，前述のように資料的に可能なかぎり，前回2000年調査とのデータ比較も試みる。

表8に日系企業2社の職位構成の推移を掲げている。職位は前回の調査データとの比較に留意して7層に区分している。前回とほぼ同様の調査結果が得られた諸点は，職層が下から非正規雇用の臨時工・派遣工の生産職と正規雇用の生産職，間接員が正規雇用の事務系・技術系・管理職という3層構造を成し，それぞれ学歴や技能水準などの異なる採用要件によって別個の入職口をもち，入職後は別個の雇用条件と昇

表 8　クアラルンプル首都圏，日系企業 2 社の職位構成の推移

	MA社								MB社					
	2000 年			2006 年					2000 年			2006 年		
	マレーシア人		外国人	マレーシア人		外国人			マレーシア人		外国人	マレーシア人		外国人
			バングラデシュ人			バングラデシュ人	インド人	ネパール人			インドネシア人			インドネシア人
	男性	女性	男性	男性	女性	男性	男性	男性	男性	女性	女性	男性	女性	女性
取締役	1	－	－	1	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
マネージャー	12	1	－	19	2	－	－	－	29	2	－	44	8	－
技術職・事務職	48	4	－	319	77	－	－	－	74	18	－	104	73	－
工場職長・部門長	51	1	－	114	－	－	－	－	85	13	－	80	21	－
ラインリーダー	122	5	－	124	－	－	－	－			－	119	85	－
オペレーター	1,965	306	－	505	133	－	－	－	158	761	－	43	436	－
臨時工・派遣工	－	－	584	111	－	324	735	582	113	296	468	－	152	540
合　計	2,199	317	584	1,193	212	324	735	582	459	1,090	468	390	775	540

（出典）筆者調査（2000 年 8 月，2006 年 2 月）。

進・昇給のルールで管理されていること，また非正規労働者は雇用期間を限定された短勤続の生産職労働者群であり，正規労働者の場合も直接員から間接員への昇進は原則として認められず，内部労働市場が重層化し分節化していること，などである。

前回調査との共通点とともに，今回の調査結果から注目したい点は，生産職労働者にみられる雇用形態の構成変化であり，それは 2 社ともに工場現場の下層職位がマレーシア人から外国人に代替されることによって顕現している。MA 社では，外国人労働者比率が 2000 年の 18.8% から 06 年には 53.9% に急激に上昇，さらに 1 ヶ月単位で雇用するマレーシア人派遣工員も導入しており，これも生産調整の安全弁として利用される。MB 社ではマレーシア人のオペレーター（正規工員）・派遣工員がを縮小して，代わりに外国人が増加傾向にある。

外国人労働者についてやや詳しくみると，MA 社のバングラデシュ人は企業が直接リクルートして短期の雇用契約を結んだ臨時工，これに対してインド人・ネパール人はマレーシア国内の派遣会社との契約による派遣工である。同社の直接部門は重筋的な作業工程がほとんどであるため，外国人生産職は全員男性（平均年齢は 28 歳）である。外国人は 2 年契約を原則とするが，その後は更新を重ねて最長 5 年間の就労が可能となっている。2000 年の調査時の聞き取りでは，外国人労働者は出身国の斡旋業者を通じて企業が直接契約を結ぶのが一般的であった。しかし，3 年前から外国人労働者に関してもマレーシア国内の派遣会社の利用が認められるようになり，バングラデシュ人に替わってインド人とネパール人を採用，これによって MA 社では派遣工が急増した。「生産現場のきつい仕事にマレーシア人を就けるとすぐに離職する。そういう仕事は外国人が代替する傾向にある。」（同社社長）という。外国人労働者の雇用は全従業員の 2 分の 1 までとされているが，MA 社スタッフの説明によれば，グループ企業全体で外国人を全従業員の半数以下に抑えているとのことであった。

一方，MB 社では電子部門の量産工程を担当する女性労働にインドネシア人が雇用されている。同社では，ここ数年正規労働者は間接員のみ採用し，生産職は同社内でコントラクターと呼ばれているマレーシア人の派遣労働者と外国人労働者の採用・更新のみに止めている。インドネシア人の場合も，新規採用時は 2 年契約を原則とするが，最長 5 年まで更新延長できる。同社スタッフの説明によれば，インドネシア人女性のほとんどは未婚の 10 代後半～20 代前半の年齢層で，スマトラの人材斡旋会社を利用して採用，新規契約して 2 年後に 10～15% 程度

表9　クアラルンプル首都圏，日系企業2社のマレーシア人の民族別職位構成

	MA社						MB社					
	2000年			2006年			2000年			2006年		
	マレー系	中国系	インド系	マレー系	中国系	インド系	マレー系	中国系	インド系	マレー系	中国系	インド系
マネージャー	6	6	1	8	10	3	10	12	9	19	19	14
技術職・事務職	17	25	10	272	74	50	39	42	11	102	45	30
工場職長・部門長	38	−	14	91	8	15	72	4	22	86	2	13
ラインリーダー	99	3	25	112	−	12	750	7	162	182	3	19
オペレーター	2,217	3	51	574	−	63				381	−	98
臨時工・派遣工	−	−	−	111	−		368	8	33	127	−	25
合　計	2,377	37	101	1,168	92	143	1,239	73	237	897	69	199

（出典）　筆者調査（2000年8月，2006年2月）。

は帰国するが（環境不適合や家庭の事情），8割以上が毎年の更新を繰り返して上限の5年間就労するという。同じく同社スタッフが率直に語るところによれば，このような直接員の採用方法の変更後は「かつてのような人手不足に悩むということがなくなった。コントラクターの補充は容易なので，雇用調整も可能になった」，「労働力の需給調整，人件費の節減には有効だが，職場のマレーシア人の職場リーダーの養成が難しいという問題点も抱えている」という。単純作業の短勤続ゆえに技能形成の展望を欠いた外国人労働者の大量導入は，雇用調整・人件費節減という短期的な経営戦略には有効でも，結局のところ技能の蓄積と体系化という点で長期の安定的な企業経営の保証とはなりえないとも言えよう。

他面，周辺諸国から流入する外国人は，短期雇用で労働条件が悪くとも，賃金水準は母国と比較して恐らく数倍の格差があるので，労働力過剰で就職難の国々から陸続と出稼ぎにやってくる。前掲表3のマクロデータでみた外国人労働者の急増は，日系企業のような外資系企業の労働力構成にも反映している。

次に，マレーシア人3民族の企業内における構成を表9でみておくと，上位職ではマレー系の構成比が高まっているものの，なお中国系が間接員に集中していること，正規生産職では依然としてマレー系比率がその民族別比率をはるかに上回って配置されていることなど，これらの点は前回調査と変わらない。ただし，外国人労働者の増員に伴って，3民族ともに間接員比率が高まり，生産職の構成比の減少が近年の特徴となっている。2回の調査を比較すると，MA社ではマレー系オペレーターがおよそ4分の1に急減，MB社でも生産職の正規工員・非正規工員がともに大幅削減されている。なお，ブミプトラ政策では，厳密にいえば民族別比率に応じた雇用規制が，全社的な民族構成だけでなく，職位別にも適用されるはずであるが，その点について労働省など当局からの点検が入っておらず，企業は全社的に民族別雇用比率をクリアしていることのみ同省に報告しているという。

外国人労働者の増員は労働者の学歴構成にも反映する。表10の学歴別構成では派遣工の詳しいデータが得られないため，正規雇用のマレーシア人のみの集計であるが，マレーシア人に関しては全労働者に占める中卒・高卒比率が2000年の85.9%から06年には80.8%に低下し，逆に短大卒以上の高学歴層が構成比を高めている。これは中卒・高卒の生産職が外国人によって代替されていることによるものと思われる。外国人労働者の学歴は，各社スタッフの説明に拠れば，MA社のバングラデシュ人は高卒が中心，3年前から新たに採用したインド人とネパール人は「派遣会社に任せているので正確にはわからないが，おそらく中卒・高卒クラ

表10　クアラルンプル首都圏の日系企業，労働者の学歴別構成（マレーシア人のみ）

最終学歴	MA 社	MB 社	合　計	構成比（%）	備考：2000年調査，日系4社合計の構成比（%）
小学校未修了	－	－	－	－	0.2
小学校卒	5	－	5	0.2	16.7
中学校卒	272	661	933	36.3	32.4
高校卒	864	234	1,098	42.7	39.6
短大・専門学校卒	130	165	295	11.5	6.8
大学卒	134	105	239	9.3	4.2
合　計	1,405	1,165	2,570	100.0	100.0

（出典）　筆者調査（2000年8月，2006年2月）。

表11　クアラルンプル首都圏，日系企業2社の職位別平均賃金（月額）

	MA 社		MB 社	
	基本給	総額	基本給	総額
マネージャー	5,936	6,510	5,400	5,680
技術職	2,374	2,954	2,750	3,000
事務職	1,194	1,506	1,700	1,820
工場職長・部門長	1,605	2,445	2,100	2,240
ラインリーダー	1,272	2,184	1,250	1,320
オペレーター	676	1,266	690	730
臨時工・派遣工（日給）	(65)	－	(50)	－

（出典）　筆者調査（2006年2月）。
（注）調査時のレート，1 リンギット＝30円。

ス」とのことであった。職位と学歴の相関をみると，マレーシア人3民族の間の格差が解消したとは言えないが，それ以上にマレーシア人と外国人の就労格差が顕現しつつある。

3．賃金と人事考課

表11によれば，企業内賃金格差は明瞭である。2社を比較してMA社の生産職賃金の総額が多くなるのは，12時間労働（所定内8時間＋4時間の残業が常態）による残業手当分が大きいためである（MB社の残業は平均1.5時間）。マレーシア人および外国人の臨時工・派遣工は，2社とも残業時間の手当を加算した日給が定められており（残業は任意ではなく事実上の強制であるから前もって加算手当の算出が可能），これ以外の諸手当・福利厚生は原則として保証されない。前述のようにマレーシア人の臨時工は月単位の契約，外国人は当初契約が2年，更新しても最長5年である。企業との直接契約によるマレーシア人臨時工および外国人は，就労期間中の人事考課によって若干昇給するが，あくまで短勤続にかわりはない。派遣工の場合は一律の日給のみである。マレーシアでは明確な最低賃金の規定はないが，臨時工・派遣工の賃金が同国製造業の最低水準にあるものと思われる。

上位職に関しては，MA社では能力・成果主義に基づく人事考課を実施しており（後述），上位職ほど成果給が大きくなるので，同じ管理職でも給与格差は大きいとのことであるが，データは各職位の平均値のみ提供されており，同一職位内の具体的な賃金格差は資料の制約から不明である。MB社の場合も，数年前からボーナスを完全な成果給としており，間接員ではボーナスが月給の4ヶ月分，直接員（正規採用のみ）で2ヶ月分となる。間接員ほど能力評価にもとづく給与部分が多くなるシステムである。また，既述のように，MB社の生産職はコントラクター（マレーシア人臨時工と外国人労働者）の採用のみであり，「同じ生産職でも一定の勤続年数を経て昇給したマレーシア人正規労働者と日給制のコントラクターの賃金格差が大きくなっている」（管理職スタッフ）とのことであるが，これも詳細なデータは得られなかった。

4．労働力の給源と流動性

次に労働力の供給構造の検討に移るが，関連事項のデータ収集では臨時工・派遣工の調査が許可されなかったので，マレーシア人正規労働者のみを対象とし，主に前回調査との比較に留意する。

まず表12で労働者の出身世帯職業構成（サンプル調査）をみる。職位間の差異は，間接員のサンプルが少なく明確には読み取りにくいが，生産職で農業・自営業の構成比が高くなる。前回調査との比較では，自営業者比率の高さは同じだが，工場労働者や公務員の世帯出身

者が増加しており，農村部からの労働供給よりも都市部の第2次・第3次産業での労働力再生産の傾向が看取される。

入職時の求人情報源（サンプル調査）を表13でみると，2社合計で親族・知人がおよそ5割を占めており，前回に比して減少しているものの，なお求職に際して地縁・血縁のネットワークへの依存率が高く，労働市場の公的組織化が十分ではなく，職業選択の自由度に制約があると言えよう。

労働力の流動性については，表14で転職回数をサンプル調査で集計している。これも前回調査との大きな差異は観察されないが，前回調査では労働力不足の深刻さを反映して，高学歴の専門職労働者よりも生産職労働者の流動性の高さが特徴的であった。今回の調査では転職経験のない生産職労働者もその比率を高めているが（とくにMB社），これは前述のような正規生産職の採用抑制と派遣労働者・外国人労働者による代替によって，削減された正規労働者の中に定着層の比率が高まっているためであろうと考えられる。なお，調査企業の離職率について詳しいデータは得られなかったが，MA社のスタッフによれば，調査前年の正規労働者の離職率が，間接部門で月1%程度，直接部門で月4%程度とのことであり，やはり生産職層の離

表12　クアラルンプル首都圏の日系企業2社，労働者の出身世帯職業構成（サンプル調査）

	MA社		MB社		合　計	構成比（%）	備考
	生産職	事務･技術管理職	生産職	事務･技術管理職			2000年調査，日系3社合計の構成費（%）
農業経営	14	2	2	−	18	12.7	25.2
農業労働者	11	−	−	−	11	7.7	6.6
工場労働者	10	2	4	2	18	12.7	8.8
事務・技術・管理職	2	2	−	−	4	2.8	1.1
職　人	−	−	−	−	−	−	1.1
商　人	5	1	2	−	8	5.6	1.1
自営業	21	−	14	2	37	26.1	25.2
公務員（行政職）	12	2	6	4	24	16.9	2.2
軍　人	1	1	2	−	4	2.8	2.2
教　員	2	−	−	2	4	2.8	1.1
その他	7	3	4	−	14	9.9	25.3
合　計	85	13	34	10	142	100.0	100.0

（出典）　筆者調査（2006年2月）。

表13　クアラルンプル首都圏の日系企業2社，入職時の求人情報源（サンプル調査）

	MA社		MB社		合　計	構成比（%）	備考
	生産職	事務･技術管理職	生産職	事務･技術管理職			2000年調査，日系3社合計の構成比（%）
親族情報	19	−	−	−	19	13.9	22.1
知人情報	30	2	14	4	50	36.5	52.6
新聞求人	16	8	14	4	42	30.7	18.9
職業斡旋所	2	2	−	2	6	4.4	3.2
学校求人	−	−	−	−	−	−	−
インターネット	2	1	2	−	5	3.6	−
その他（企業独自広告等）	15	−	−	−	15	10.7	3.1
合　計	84	13	30	10	137	100.0	100.0

（出典）　筆者調査（2006年2月）。

表 14　クアラルンプル首都圏の日系企業 2 社，労働者の転職回数（サンプル調査）

	MA 社		MB 社		合　計	構成比（%）	備考
	生産職	事務･技術管理職	生産職	事務･技術管理職			2000 年調査，日系 3 社合計の構成比（%）
転職なし	19	2	24	2	47	33.1	29.0
転職 1 回	20	6	8	3	37	26.1	29.1
2 回	25	1	2	4	32	22.5	24.0
3 回	13	3	－	1	17	12.0	12.0
4 回	5	1	－	－	6	4.2	5.0
5 回以上	3	－	－	－	3	2.1	1.0
合　計	85	13	34	10	142	100.0	100.0

（出典）　筆者調査（2006 年 2 月）。

職率が相対的に高くなっている。

労働者の職歴について詳細なデータを収集することはできなかったが，表 15 にサンプル調査で転職経験者の前職を集計している。前職を工場労働あるいは事務・技術・管理職とする者の合計が 6 割近く，これに公務員を加えると約 7 割に達している。前掲表 12 の出身世帯の構成と併せ見るならば，農業を含む自営業から工業・サービス業の被雇用労働者への職種シフトが明瞭であり，既述のような労働者世帯の再生産と同時に，異業種間の労働力移動もなお存続しているものと見られる。

5．日本的経営・生産システムへの評価

今回の調査では日本的経営・生産システム論の検討を主要な課題とはしていないが，日系企業の優位性に関する労働者の意識調査を実施しているので，関連の聞き取り調査も含めて若干のコメントを付しておきたい。なお，この調査もマレーシア人の正規労働者のみを対象としている。

表 16 の意識調査（サンプル調査）の集計によれば，職層の相違に拘わらず，日本企業への高い評価（これは日本企業への期待をも表している）事項は，①長期雇用，③諸手当給付，⑤や⑧の技能修得，⑦集団労働などであり，逆に評価が低い事項は②基本賃金や⑥年功評価など

表 15　クアラルンプル首都圏の日系企業 2 社，転職経験者の前職（サンプル調査）

	MA 社		MB 社		合　計	構成比（%）
	生産職	事務･技術管理職	生産職	事務･技術管理職		
農業経営	－	－	1	－	1	1.1
農業労働者	3	1	－	－	4	4.2
工場労働者	40	5	5	1	51	53.7
事務・技術・管理職	5	4	1	4	14	14.7
職　人	－	－	－	－	－	－
商　人	3	－	－	－	3	3.2
自営業	7	－	－	－	7	7.4
公務員（行政職）	8	－	3	－	11	11.6
軍　人	－	－	－	－	－	－
教　員	－	1	－	－	1	1.1
その他（不明）	－	－	－	3	3	3.2
合　計	66	11	10	8	95	100.0

（出典）　筆者調査（2006 年 2 月）。

である。つまり，現地労働者の日本企業を見る目は，長期雇用・技能形成・福利厚生などへの期待であり，逆に低位の賃金水準への不満は強く，年功的な職場秩序の導入にも否定的であると読み取れよう。

調査の際には管理職クラスのスタッフへのインタビューを実施したが，その中で日本的な経営・生産システムの現地適応についても率直な意見交換を行った。上記の意識調査で得られたような現地労働者の日本企業に対する評価は，日本人スタッフにもある程度は把握されているようであった。それは，調査2社の次のような人事考課の導入にも反映されている。

MA社では，半年の1回の査定の際に年令・勤続年数を評価事項に含めず，下位職（生産職）に対しては担当の職務の遂行度と勤務態度を重視した考課を，上位職（生産現場の職長クラスや間接員）には能力・成果にウエイトをおいた評価を行っているという。MB社でも，年に1回の人事考課では年令や勤続年数を考慮せず，専ら能力評価を行ってこれをボーナスに反映させ，総賃金に占めるボーナスの比重を高めて同一職位でも賃金格差をつけるとともに，昇進・昇格の速度にも能力・成果評価の比重を高めている。かかる人事政策は，一面で年功よりも能力評価を期待する現地労働者への適応とも言えようが，他面では企業内の賃金格差を是正する取り組みがほとんど見られず，全労働者の圧倒的多数を占める底辺の生産職労働者，とりわけ派遣工・臨時工の賃金水準が極端に低く抑えられることになる。また現地労働者が期待する安定的な雇用関係や充実した福利厚生も，経営現地化の担い手としての上位職の労働者（間接員や生産現場の職長クラス）に限定されるなど，全社的には不安定な雇用関係が拡大しているともみられる。低賃金で福利厚生を欠いた短勤続の労働者群の雇用拡大などは，その端的な例である。

生産現場においても，労働者の期待に反して長期的な技能形成が期待できる職層はむしろ縮小しているように見える。例えば，MA社の生産職労働者の技能訓練はOJTが中心であるが，その内容は「工程にもよるが単純労働なら1週間のOJTで十分，やや複雑な工程なら2〜3ヶ月で修得できる」（管理職スタッフ）ものであり，「生産工員の職務範囲は狭く設定されており，多能工化を評価するようなシステムではない」（同社社長）とも言う。外国人労働者を中心に派遣工・臨時工の短勤続者を多用すれば，「長期的展望で技能の熟練を体得させることや多能工化は困難」（同）とのことであり，前述のようにこれは職場のリーダーを育てる難

表16　クアラルンプル首都圏の日系企業2社，日系企業の優位性に関する労働者意識調査（サンプル調査，複数回答）

	MA社		MB社		合　計	構成比（%）	全回答者(142人)に占める選択率（%）
	生産職	事務・技術管理職	生産職	事務・技術管理職			
①長期間働くことができる。	61	9	24	10	104	26.6	73.3
②基本賃金が高い。	6	−	2	−	8	2.0	5.6
③諸手当の給付が充実している。	43	4	10	4	61	15.6	43.0
④福利厚生が充実している。	14	1	2	2	19	4.9	13.4
⑤専門技術が早く身に付く。	23	7	12	3	45	11.5	31.7
⑥勤続年数や年齢を重視して評価する。	8	2	1	−	11	2.8	7.7
⑦集団で仕事をする。	31	5	9	5	50	12.8	35.2
⑧いろいろな種類の仕事を担当できる。	28	3	20	6	57	14.6	40.1
⑨ＱＣサークルが有益である。	18	3	2	−	23	5.9	16.2
⑩労使関係が安定している。	6	1	−	6	13	3.3	9.2
合　計	238	35	82	36	391	100.0	−

（出典）　筆者調査（2006年2月）。

しさに結びつく。このように，日本的経営・生産方法への現地労働者の期待とは裏腹に，外資系企業が直接投資の主目的としての人件費節減や効率的生産を過度に追求すれば，むしろ不安定就業階層を増幅させ，労働市場を跛行化する危険性を内包していると言わざるを得ない。

まとめにかえて
―アジアの労働格差を考える―

小論では，日系企業の労働市場を事例として，現代マレーシアにおける労働市場の重層性について，マレーシア人３民族の格差ばかりでなく，外国人労働者の大量流入に伴う国際化した労働者の階層性に着目した。以下では，マレーシアの労働市場の特徴をより広い国際比較の視座から捉えるべく，アジア各国・各地域に顕在化している労働格差の多様な実相について言及して小論のまとめに代えたい。

現代アジアにおける労働市場の形成は，アジア各国・各地域に固有の社会制度的要因に基づく原理と，主に先進国からの直接投資によってもたらされる競争的な市場原理，この両者が相互に規定しあって多元的で重層化した市場関係を生み出している。労働市場の重層化は，企業内においても，地域社会においても，また国境を超えても，様々な固有の労働格差の構造を伴って顕現している。つぎに筆者のこれまでの調査結果に基づいて，中国・インド・インドネシアの若干の事例を紹介してみる。

中国の労働市場は地域差が大きく，その一般化は容易ではないが，共通する特徴のひとつは独特の戸籍制度による労働市場の分断であり，人口の過半を占める農村戸籍者に対する開発地域＝都市労働市場での就労差別である。例えば，いまや開発最前線の上海では，国有企業改革とその下崗労働者＝都市戸籍者の再雇用優先の労働政策から，農村戸籍者の公的な就労は厳しく規制されている。「改革・開放」以前のような農村・都市間の厳格な居住分断は徐々に緩和されているが，それでも地方からの出稼ぎ者は都市雑業に従事するか，あるいは民間企業で採用されても短期雇用の生産職が大半であり，長期雇用・昇進＝昇給・福利厚生などで優遇される間接部門に参入することはできない。外資系企業に割り当てられる企業推薦によって，戸籍転換が認められる人材は例外的である（宮本：2002，2005 a，2006）。同じ中国でも広東省のように，「改革・開放」の当初から香港企業（香港進出の外資系企業を含む）の生産拠点と位置づけられた経緯から，労働力が専ら内陸農村部からの大量調達に依存した地域では，当地への労働力移動は比較的容易であった。しかし，需要する労働力は主に量産工程に配置される若年女性であり，短期雇用・単純労働・低賃金の雇用を特徴とし，農村戸籍者は都市社会保障の対象外であるから，長期滞在は望むべくもなかった。都市戸籍者は，企業内の間接部門を中心にその学歴や技能水準によって競争的な昇進＝昇給システムに組み込まれるが，農村戸籍者の都市就労は，経済外的な中国に固有の戸籍制度によって強く制約されている（宮本：2006）。このような中国側の制度要因を前提に，外資系企業が開発地域に進出するとき，経営戦略の要である生産のコスト削減と効率化は，現地側の事情に適応して，労働市場を重層化・分節化しつつ実現することになる。

インドの労働市場は，長期の歴史過程で形成されてきたカースト分業によって今もなお制約されている。周知のように人々の職業と生活を厳しく律してきたカースト身分制度は，地方の農村ほど根強く残存しており，都市とりわけ首都圏のような大都市では相当に弛緩していると言われている。しかし，筆者が調査したデリー首都圏の企業でも，企業内の労働力編成とカースト身分制は無関係ではなかった。間接部門の高学歴者はそのほとんどが上位カーストによって占められており，これは資産家・上層世帯出身の上位カーストほど高学歴を身につける機会が多く，結果的に専門職の労働者群を形成して

いるとも考えられるが，問題はそれだけではない。経営側は，たとえそれが外資系企業でも，出身カーストの身分を配慮して職務配置をせざるを得ず，カースト身分の上下関係と上司・部下の職位関係の逆転が生じないような配慮すら考えられている。調査企業では，工場内での重筋的な労働や清掃等の雑役は下位カーストの出身者に限られており，かかる職務を上位カーストの出身者が担うことなど論外とする，いわば暗黙の了解ができあがっている（宮本：2004）。社会慣習は，法律以上に人々の生活を律する機能を果たすこともある。大都市の企業においてすら，労働者はカーストによる一定の就労制約を受けており，いわんや伝統的なカースト分業が根強く残る農村部では，職業選択の自由が著しく制約されていることは想像に難くない。

中国・インドの事例は，固有の社会制度的要因が労働市場の重層化のあり方を強く規定している事例であるが，他方ではアジアの地域経済圏の展開が国際的な労働市場の重層化を促進し，独特の労働格差を生んでいる事例もある。その端的な例がインドネシアのバタム島工業団地に見られる若年女性の労働市場である。金融・情報・経営管理のハブ都市としてのシンガポールを中核として，マレーシアのジョホール州，インドネシアのリアウ州を包摂した地域開発構想が「成長の三角地帯」であり，その最大の生産拠点がバタム島である。その工業団地にはシンガポール企業と日系企業の電子・電機メーカーが大挙して入居しており，労働力は専らインドネシア全土から調達された若年女性であり，彼女らは2年の短期雇用で同国の最低賃金で雇用される。シンガポール企業・日系企業の間接部門スタッフと生産職女性労働者の賃金格差は極端に大きく，長期就労が可能な高学歴の間接員と短勤続の女子工員とでは福利厚生等の就労格差も著しい。

バタム島の事例は，インドネシア国内の労働力移動がシンガポールを拠点とする地域経済圏と結びついた事例であるが，国際的な労働市場の展開では，小論で取り上げたマレーシアや，前著で取り上げた台湾やシンガポール国内の労働市場，あるいは別の機会に触れたタイの事例（宮本：2005 b）などもその端的なものであろう。現代アジアのリージョナリズムは，域内の多元的なFTA網によって関税・貿易等の障壁を超えてより広域化しようとしているが，労働市場の側面では，日本を筆頭とする先進国企業やアジアNIEs企業が域内国際分業の展開に牽引されて，これまた多元的な位相をみせている。そこでは経営の国際分業・合理化と同時に，コスト節減とりわけ労働コストの削減が依然として最優先課題であり，これを実現する経営・生産のアジア的適応は，一面では実にアジア的な制度要因に依拠しつつ，他面では経済発展の内実が異なる諸地域・諸国家を域内国際分業に包摂して，地域間・国家間の労働力移動を利用しつつ展開する。この両側面が相互に規定しあって，アジア的な労働市場の現局面が形成されることになる。しかし，外資主導型の労働市場の形成では，その直接投資の動機ゆえに，企業内の長期的な熟練形成に基づく安定的な生産を展望しえないというディレンマも常に内包している。

アジア労働市場の重層化は多元的であり，企業内・地域内ばかりでなく，国際的にもその実相は多様であるが，あえて共通点を指摘すれば，一方で高学歴の専門職労働者の需要から彼らが参入する限定的な市場が形成され，他方では短勤続で技能形成の展望を欠いた労働者群が分厚い底辺労働を形成するという所にある。かかる極端な労働格差は，当該社会総体としても労働技能の蓄積を脆弱で跛行的なものにする危険性を内包していると言わざるを得ない。労働格差の是正には，不安定就業階層の雇用と生活を保障する社会装置の整備が緊要の課題なのではなかろうか。

参考文献

Percetakan Nasional Malaysia Berhad［2001］, *Eighth Malaysia Plan 2001–2005.*

Department of Statistics, Malaysia［2004］, *Yearbook of Statistics 2004.*

――――――――――――［2004］, *Laporan Penyiasatan Tenaga Buruh.*

Ministry of Finance, Malaysia［2004］, *Economic Report 2004/2005.*

ジェトロ・クアラルンプル［2005］,『数字でみるマレーシア経済』。

宮本謙介［2002］,『アジア開発最前線の労働市場』北海道大学出版会。

――――［2004］,「インド日系企業の労働市場―デリー首都圏の事例分析―」『經濟學研究』(北海道大学), 第54巻第3号。

――――［2005 a］,「上海市の日系企業と労働市場―再訪ＳＢ社のの事例分析―」『經濟學研究』(北海道大学), 第55巻第1号。

――――［2005 b］,「タイ日系企業の労働市場―バンコク首都圏の事例分析―」『經濟學研究』(北海道大学), 第55巻第3号。

――――［2006］,「中国・広東省の労働市場と日系企業―東莞市の事例分析―」『經濟學研究』(北海道大学), 第56巻第1号。

――――［2007］,「上海・浦東新区の日系企業と労働市場―SA社の事例分析―」『經濟學研究』(北海道大学), 第56巻第4号。