HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	「成長の三角地帯」とバタム島の労働市場
Author(s)	宮本, 謙介
Citation	經濟學研究, 50(1), 20-35
Issue Date	2000-06
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/32183
Type	departmental bulletin paper
File Information	50(1)_P20-35.pdf

Hokkaido University Collection of Scholarly and Academic Papers : HUSCAP

経済学研究 50-1
北海道大学 2000.6

「成長の三角地帯」とバタム島の労働市場

宮本謙介

はじめに

筆者は，インドネシアの新たな開発工業化戦略（規制緩和・外資導入・輸出製造業育成を三位一体とする輸出志向工業化）に伴う1990年代の労働市場の変動を分析課題のひとつとして，カテゴリーの異なる企業・職種の労働市場について調査研究を積み重ねてきた。ジャカルタ首都圏（ジャボタベック）の大手外資系企業や中小零細企業，バンドン・スラバヤなどの地方都市圏の労働市場，若年女性が参入する労働集約型産業の労働市場，都市インフォーマル部門の雑業的労働市場などの事例分析である[1]。

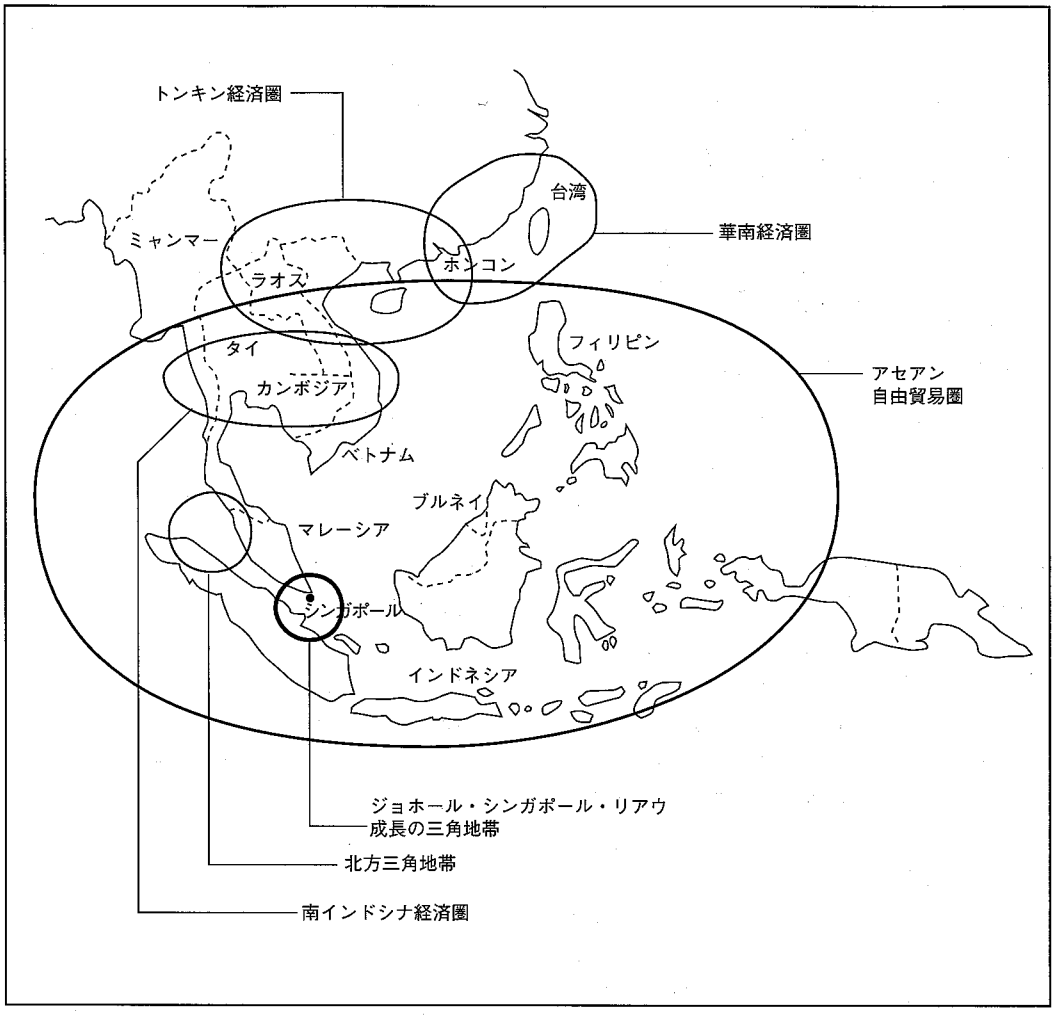
その分析結果を一言にすれば以下のようになる。すなわち，学歴による入職要件の相違，内部労働市場の分節性，技能形成や性別分業の如何，給源階層の相違などの分析軸によって労働市場の構造と変動をみると，労働市場の最上位に位置して高学歴労働者群が参入する大手（外資系）企業から，低学歴・不熟練の不安定就業階層が主たる就労の担い手である中小零細企業やインフォーマル部門の雑業的労働まで，重層化した労働市場と労働力の序列化が顕著であった。そこでは，労働市場間の重層性ばかりでなく，各市場内部の労働力の位階性・分節性や性別分業，給源階層の変動も重要であり，同時に首都圏と地方都市圏に見られる労働市場の地域性にも注目している。

小論では，上記の調査研究の延長線上に，同国ではやや特異な位置にある地方労働市場の事例分析を試みる。それはグローバル化時代の国際的な地域経済圏構想に連動して，シンガポール主導の「成長の三角地帯」構想（ジョホール＝シンガポール＝リアウのトライアングル）の一角を担うリアウ州バタム島の労働市場である。この「成長の三角地帯」構想は，1990年代の東南アジアにおける先進国多国籍企業の事業展開とシンガポールのハブ都市化戦略を背景に急浮上してきた地域経済圏構想であり，同構想に呼応して開発が急ピッチで進むバタム島の工業団地は，いまでは首都圏や地方都市圏とは異なる特徴をも示す開発拠点の一つとなっている[2]。

1）拙稿「ジャカルタ首都圏の労働市場と日系企業」小林英夫(他編)『現代アジアの産業発展と国際分業』ミネルヴァ書房，1997年，所収。同「開発と都市労働市場—ジャカルタ拡大首都圏の事例分析—」『経済学研究』（北海道大学）第47巻第2号，1997年9月。同「開発と女性労働—インドネシアの事例分析」『経済学研究』（北海道大学）第48巻第3号，1999年1月。同「地方都市圏の開発と労働市場—スラバヤ都市圏の事例分析」『経済学研究』（北海道大学）第49巻第3号(1999年12月）など。またジャカルタ首都圏の労働市場研究の動向については，拙稿「ジャカルタ首都圏研究の動向と課題」（拙編著『アジアの大都市［2］ジャカルタ』日本評論社，1999年3月，所収）を参照。

2）ジョホール＝シンガポール＝リアウの「成長の三角地帯」については，以下の文献を参照。Kumar,S., "Johor-Singapore-Riau, Growth Triangle: A Model of Subregional Cooperation", in Myo Thant et al (eds.), *Growth Triangles in Asia, A New Approach to Reginal Economic Cooperation*, Oxford University Press, 1994. Naidu, G., "Johor-Singapore-Riau

図1　東南アジア．主な地域経済圏構想



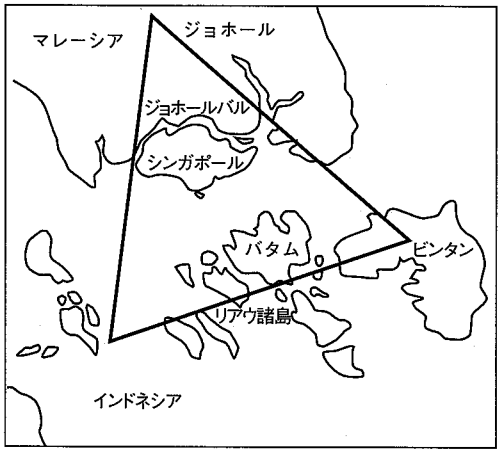
なお現地でのデータ収集は1999年７月～８月に実施し，在シンガポールのバタム島開発の関連事業体およびバタム島の日系多国籍企業から行った（図１，図２を適宜参照）。

Ⅰ　「成長の三角地帯」構想と地域開発戦略

1989年10月，シンガポール首相リークアンユー（当時）とインドネシア大統領スハルト（当時）の会談の後，同年12月にシンガポールのゴ

Growth Triangle : Progress and Prospects", in Myo Thant et al(eds.), *op.cit*.. Macleod,S. and T,G, McGee,"The Singapore-Johore-Riau Growth Triangle: An Emerging Extended Metropolitan Region", in Fu-chen Lo and Yue-man Yeung(eds.), *Emerging World Cities in Pacific Asia*, United Nations U.P., 1996. Lee Tsao Yuan,"The Johor-Singapore-Riau Growth Triangle: The Effect of Economic Integration", in McGee, T.G, and Ira M.Robinson (eds.), *The Mega-Urban Regions of Southeast Asia*, UBC Press, 1995.

図2　ジョホール・シンガポール・リアウ
成長の三角地帯



ーチョクトン第一副首相（当時，現首相）による「成長の三角地帯」（トライアングル）構想が発表され，その後同構想の具体化が進展した。1980年代半ば以降の東アジアでは，先進国主導の新国際分業が新たな局面に入り（情報インフラ整備を背景とするハイテク産業中心の国際分業，多国籍企業の進出先一貫生産体制の構築など），同時に国際経済のグローバル化を補完する様々なレベルの地域経済圏構想が急速に浮上したが，この「成長の三角地帯」は，都市国家シンガポールを中軸として，マレーシアのジョホール州とインドネシアのリアウ州に跨る局地的経済圏の構想である。ただし，1990年代末現在，政府間レベルではシンガポールとインドネシアの合意が成立しているだけで，３ヵ国相互の利害関係が完全に一致しているわけではない。政府間合意によって同構想が急展開したのは，インドネシアのリアウ州開発，とりわけバタム島工業団地の開発であった。本節ではまず，同構想に係わる３ヵ国の実状と相互関係について簡単にみておく。

同構想を積極的に牽引しているのはシンガポールである。シンガポールは，1980年代後半に入ると，輸出志向による重化学工業の成長段階から一層の産業高度化を図り，金融・サービス産業化によるハブ都市化＝ハイテクセンター化を開発の基本戦略とした。しかし他面で，同国は水・土地・労働力の面で資源の制約があり，国内開発の限界も顕現してきた。この制約を解決しつつハブ都市化を果たす方策のひとつとして，隣国を包摂した地域開発戦略が浮上したのである。つまり，シンガポールにとってのトライアングル構想には，およそ次のような同国特有の問題への対処がある。

第一に，深刻な労働力不足の問題である。人口小国のシンガポールは，ハイテク都市への産業シフトに向けて，一方で高学歴の専門技術労働者を育成しているが，他面，労働集約業種やサービス産業の低学歴・不熟練労働者の不足が深刻である。国内の外国人労働者（主に不熟練の底辺労働力でマレーシアを中心に周辺諸国から流入）は40万人（1995年，全労働力人口は175万人）に達しているが，民族問題を懸念する政府は，外国人労働者に課徴金（シンガポール国籍労働者の中央積立基金に替わる所得税）や割当制（企業内外国人労働者数の制限）を実施して規制しており，企業にはこれが大きなコスト負担となっている[3)]。労働集約部門の周辺国へのシフトは，先進国多国籍企業を域内に誘致

3）シンガポールで就労する外国人労働者は，先進国多国籍企業の外国人駐在員のような専門・技術職労働者と，マレーシア人を中心に労働集約産業で就労する底辺労働力に２分され，量的には後者が圧倒的多数を占める。シンガポール政府は，1980年代初頭，資本・技術集約工業化への移行を図るために，労働集約部門で就労する不熟練・単純労働の外国人労働者を排除する政策を打ち出した。しかし，労働需要のバッファーとしての低賃金外国人労働者の需要から，1982年末にはこの政策を放棄し，1987年４月には新たに外国人労働者課徴金（the foreign worker levy）制度を導入した。外国人労働者は，引き続き製造業・ホテル・建設業・家事サービスでの就労がみとめられたが，各企業の外国人従業員比率は４割を上限とする規定を設けた。外国人労働者課徴金は，制度導入時に月額で建設労働者200ドル，家事

し，国内を金融・情報・経営管理のセンターとするOHQ(Operational Headquarter：地域統括本部）化戦略にとっても不可欠である。また労働集約業種の移転には大規模な工場用地を確保する必要があるが，地価の高騰したシンガポール国内では不可能であり，低地価の周辺国へのシフトが不可避となる。この点でトライアングル構想の先鞭をつけたのが，低賃金・低地価のバタム島工業団地の開発であり，在シンガポールの先進国多国籍企業やシンガポール現地企業のバタム島への生産拠点のシフトであった。これに対して，過剰労働力と深刻な雇用問題を抱えるインドネシアが積極的に応じたのである。ちなみにトライアングル構想が浮上した当初の賃金格差は，製造業労働者の平均賃金(月額)でシンガポール350ドル，ジョホール150ドル，バタム90ドルであった[4]。

第二は，深刻な水問題への対処である。1991年6月のシンガポールとインドネシアの2国間協定では，リアウ州の水資源の共同開発と50年間のシンガポールへの供給が約束された。シンガポールは，これまではマレーシアのジョホールからの水供給（ジョホール水道）に全面的に依存しており，リアウ開発によって供給源を複数確保することも狙いであった。シンガポールにとって，その分離独立の歴史的経緯からすればマレーシアとの政治的冷却化の危惧が常にあり，したがって水問題が絡むトライアングル構想には，シンガポール・マレーシア間の確執という問題も孕んでいる。

第三には，華人が多数派の都市国家として，周辺諸国との相互依存を深め，政治的安定を図るという狙いもある。インドネシア・マレーシアともに国内に華人問題という深刻な民族問題を抱えている。シンガポールのハブ都市化は，とりもなおさず華人資本ネットワークのセンター化でもあり，トライアングル構想は，華人問題への積極的対応とみることもできる。事実，後述のように，インドネシアとの政府間協定によるバタム島開発では，インドネシア側民間パートナーとして同国最大の華人財閥サリム・グループとの連係を図っている。

このようにシンガポールは，自国の国内問題や周辺諸国との国際問題に対応しつつ，同国に進出する先進国多国籍企業のOHQ化を担うとともに，自らも周辺途上国への多国籍企業展開を図るという，重層的な国際分業の中での地域センター化を基本戦略としている。例えば，シンガポール・インドネシアの2国間合意では，外資100%の進出や「進出企業は国有化しない」など，シンガポール企業ばかりでなく，先進国多国籍企業の生産拠点の再配置にとっても有利な投資環境が整備されている。このような多国籍企業の重層的国際分業は，言うまでもなく労働力の重層化した国際分業によって支えられている。

次に，マレーシアのジョホール州にとってシンガポールとの経済協力は，どのような意味をもっているのであろうか。両政府間ではトライアングル構想に関する明確な合意は成立していないが，構想が本格化する以前から，すでに両者はコーズウェイで繋がり，ジョホールの地域開発が民間部門主導によって一定程度の進展をみていた。シンガポールからジョホールへの直接投資は，後者の製造業基地化を期待して80年代に8億ドル，現地では7万5,000人の雇用創出効果があったという。繊維・電子・プラスチックなどの労働集約部門のシンガポール企業が進出しており，他に台湾や韓国の製鉄などもジ

サービス120ドル，その他150ドルとされたが，その後段階的に引き上げられている。リム・チャンヤー（編著）『シンガポールの経済政策』（勁草書房，1995年）。Stahl, C.W., "Singapore's Foreign Workforce: Some Reflections on its Benefits and Costs", *International Migration Review*, vol.18, No.1,1984. Hugo, G., "Indonesian Labour Migration to Malaysia: Trends and Policy Implications", *Southeast Asian Journal of Social Science*, Vol.21, No.1,1993.

4）Macleod, S. and T, G, McGee, *op.cit.*.

ョホールを生産拠点としている。かつてゴムやパームオイルのプランテーション地帯であったジョホールは，1980年後半から工業地帯へと変貌しつつあり，今や州別ではマレーシア第2の工業生産を担っている。ジョホールには年間にして約3万人の労働者がマレーシアの他州から流入しており，加えてスマトラを中心とするインドネシア各地からの非合法流入者も少なくない[5)]。また逆に，ジョホールの熟練・半熟練労働者がシンガポールへ通勤流出する事態も生じており，その数は80年代後半には毎日2万5,000人に達している。また，シンガポールからジョホールバルへの観光客は年間760万人に達し（圧倒的多数がシンガポール訪問者の日帰り観光），ジョホール州にとって観光収入も重要な財源となっている。マレーシアの州別にみたジョホールのGDP比は，1980年の11%から1990年には28%に上昇しており，同州の90年代初頭の製造業成長率は年率10%を超えている。

このように，ジョホールの工業化はシンガポール経済の周辺部化という形で一定の進展をみており，シンガポールのトライアングル構想の一翼を事実上担っているとみられる。しかし，トライアングル構想の中でジョホールはあくまで労働集約的地帯に位置づけられており，これは今日のマレーシア政府の開発政策である高付加価値，資本・技術集約産業への移行戦略とは，むしろ対立する側面を持つ。「ビジョン2020」（Wawasan 2020）を掲げるマレーシア政府には，トライアングル構想の受益者がシンガポールであるとの懐疑心もあろう。

最後に，トライアングル構想におけるインドネシアのリアウ州開発である。既述のように，同構想発表以来，シンガポールとの政府間合意によって注目を集めた地域である。1980年代半ば以降，それまでの輸入代替主導の開発から輸出志向工業化（規制緩和，外資導入，輸出製造業育成）への本格的転換を図るインドネシアにとって，リアウ群島の工業団地建設による多国籍企業の誘致と輸出基地化は新たな開発戦略に沿うものであり，同時に国内民間企業の投資と雇用創出が期待されている。当初のリアウ群島の開発プランでは，上記の水供給の他に，バタム島・ビンタン島の工業団地とリゾート開発，ブーラン島の食品加工（豚・ワニ・鶏など）とシンガポールへの供給，カリムン島の石油精製・船舶修理，シンケップ島の船舶解体作業なども掲げられた。後2者は，当該地域を石油センター（石油の輸送・加工・精製・貯蔵）として開発し，シンガポールの石油精製業を周辺地域へ拡大する狙いがあった。しかし，1990年代に入って急ピッチでトライアングル構想が実現しているのはバタム島の工業団地のみである。バタム島開発の早期着工は，シンガポールとの地理的利便性（進出するシンガポール企業の専門技術者にとってはフェリーで通勤圏），インドネシア側の華人財閥企業との連携，インドネシアでも1970年代からバタム島開発が模索され，一定のインフラ整備が進んでいたことなど，初期条件が整っていたことによるものである。

以上のようにトライアングル構想は，シンガポールのハブ都市化を前提として，これにマレ

5）マレーシアで就労する外国人労働者については，不法就労者が多く正確な数値は得られないが，およそ170万人と推定されており（1995年），マレーシアの全労働力人口806万人（1995年）の21%を占める。その多数はインドネシア人の出稼ぎ労働（不法就労）者で50万人～100万人とみられ，各種のプランテーション労働，政府の農村入植開発，建設労働などに従事している。これらの低賃金・単純労働は，マレーシア人がその就労を忌避する業種であり，極端な労働力不足ゆえにほぼ全面的に外国人労働者に依存している。一方，マレーシア人は，自国の深刻な労働力不足にもかかわらず，高賃金のシンガポールへ大量移動しており，このようなインドネシア→マレーシア→シンガポールという重層的な国際労働力移動も現代の労働市場のもう一つの特徴であり，この点については稿を改めて論じる予定である。Hugo,G. *op.cit.*, Guinness,P., "Indonesian Migrants in Johor: An Itinerant Labour Force", *Bulletin of Indonesian Economic Studies*, Vol. 26, No.1,1990.

ーシアのジョホール州とインドネシアのリアウ州を取り込む構想であり，シンガポールの「拡大大都市圏」（EMR:Extended Metropolitan Regions）化の構想と言ってもよい[6]。換言すれば，経済のグローバル化とリージョナル化の結節点にシンガポールが位置し，そのハブ都市化・海外投資（垂直分業）と地域再編（水平分業）という2側面を合わせ持つことになる。かかるシンガポールの戦略に対して，現在のところ積極的に応じているのが開発戦略の利害を共有できるインドネシアであり，条件の整ったバタム島開発である。しかし，既述のようにトライアングル構想について3カ国間の協定は存在せず，公的な政府間文書はシンガポール・インドネシアの2国間で交わされているだけであり，ジョホールとリアウの分業関係は当初から企図されていない。つまり，トライアングルとは言え，実態はシンガポールを要とするブリッジ型の連携に止まっているのであって，必ずしも3者間の利害関係が一致しているわけではない。

Ⅱ　バタム島の開発とバタミンド工業団地

本節では，バタム島開発の経緯とその中心に位置するバタミンド工業団地の概要をみておく。

1983年，シンガポールでは政府系（大蔵省）持株会社のST（Singapore Technology）グループに属する政府系コングロマリットSTIC（Singapore Technologies Industrial Corporation Ltd.）が設立され，大蔵省外郭企業としてシンガポール国内だけでなく，アジア地域のインフラ開発事業を推進することになった。かかる事業計画は，既述のように同国における産業の高度化に伴い，自らはOHQとして貿易・金融・情報のアジア域内センターに特化し，生産拠点を周辺に展開して地域国際分業を促進しようとするシンガポールの開発戦略の端緒であった。

表1　バタミンド工業団地の出資比率

	BIM（シンガポール）	BIC（インドネシア）
STIC	30%	30%
JEE	20%	10%
サリムグループ	50%	60%

（出典）STICパンフレット（1998年2月発行）より作成。

STグループは，その後1989年の組織再編に伴い，事業分野を陸運・海洋・航空・民間事業・ベンチャー事業の5分野に区分し，STICは民間事業関連を担当することになった。1990年代に入ってSTIC事業が具体化したが，実際に進展がみられるのはインドネシア・リアウ州のバタム島とビンタン島，それに中国江蘇省・無錫での工業開発事業である[7]。インドネシアとの共同開発事業は，既述のように1989年10月のバタム島開発に関する両国首脳会議，同年12月のゴーチョクトン第一副首相によるトライアングル構想の発表後，一挙に進展した。

6）EMRについては，次の文献を参照。Ginsburg, N., Koppel, B. and T. G. McGee (eds.), *The Extended Metropolis, Settlement Transition in Asia*, University of Hawaii Press, 1991.

7）1998年10月，STICは同じ大蔵省傘下のセムバワン・コーポレーション（Sembawang Corporation）と合併，セムコープ・インダストリーズ（SembCorp Industries）が発足した。これに伴い，バタミンドのマーケティングと組織運営はセムコープ・インダストリーズのインフラ事業を担当するセムコープ工業団地運営会社（SPM: SembCorp Parks Management）が担当することになった。同会社は現在，バタミンド工業団地，ビンタン工業団地，無錫・シンガポール工業団地（WSIP，在無錫），ベトナム・シンガポール工業団地（VSIP，在ホーチミン）の4つの工業団地を一括管理している。以上の点はセムコープ・インダストリーズの職員とのインタビューによる（1999年8月）。

表2　州別国内投資（1993年～1996年）

（投資額単位:10億ルピア）

	1993年		1994年		1995年		1996年	
	件　数	投資額	件　数	投資額	件　数	投資額	件　数	投資額
ジャワ・マドゥラ								
ジャカルタ	131	8,828.9	185	5,968.3	170	11,645.2	192	14,395.5
西部ジャワ	167	11,681.8	241	15,863.0	191	19,338.0	187	19,212.9
中部ジャワ	28	2,768.1	45	5,766.9	41	5,499.0	32	3,366.9
ジョクジャカルタ	5	220.6	13	422.9	3	39.6	3	222.5
東部ジャワ	68	3,778.6	95	8,444.9	80	5,285.3	67	6,512.6
小計	399	27,278.0	579	36,466.0	485	41,807.1	481	43,710.4
スマトラ								
アチェ	4	304.9	5	127.6	6	280.6	5	1,474.8
北部スマトラ	11	1,491.8	29	804.7	27	1,703.8	31	2,364.0
西部スマトラ	4	15.9	11	573.3	11	716.4	13	3,066.7
リアウ	15	961.4	31	3,682.5	35	4,309.9	59	8,916.7
ジャンビ	5	279.3	8	1,066.5	7	737.7	6	925.5
ベンクル	3	57.5	4	192.9	5	1,167.2	5	404.7
ランプン	9	508.9	12	1,710.6	9	531.2	17	1,919.0
南部スマトラ	11	854.0	17	360.5	28	3,628.2	18	5,024.1
小計	62	4,473.7	117	8,518.6	128	13,075.0	154	24,095.5
カリマンタン4州計	27	3,377.5	39	4,113.7	40	8,379.0	87	18,432.4
スラウェシ4州計	21	1,138.9	24	1,656.8	45	2,710.8	43	6,272.9
その他・6州計	39	3,182.3	64	2,534.0	77	3,881.1	45	8,204.0
合計（27州）	548	39,450.4	823	53,289.1	775	69,853.0	810	100,715.2

（出典）Badan koordinasi Penanaman Modal, Statistik Investasi, S/D 30 Juni 1997, より作成。

一方，インドネシア政府によるバタム島開発の構想は1971年に遡る。同年にバタム工業開発庁（BIDA： Batam Industrial Development Authority）が設立され，長官には当時の科学技術担当国務大臣B.J.ハビビが就任した。1978年11月にはバタム全島が保税地区に指定された。しかし，バタム島の開発が本格化するのは1989年以降であり，1990年1月にバタミンド工業団地（BIP: Batamindo Industrial Park）建設のためのシンガポール・インドネシアの両国合弁会社が設立されることになり，この時期から開発プランは急展開した。開発事業体は，シンガポール側がBIM（Batamindo Industrial Management Pte. Ltd.），インドネシア側がBIC（PT. Batamindo Investment Corporation）であり，その出資比率は表1のようである。両事業体には，シンガポールからはSTICの他に，JEE（Jurong Environmental Engineering Pte. Ltd.，シンガポール通産省の外郭企業）が，インドネシアからは同国最大の華人系財閥サリム・グループが参加した。STIC,JEEが政府系企業であり，STICが実質的にマーケティングを担当していることからも，シンガポール主導の開発事業であることは疑いない。

1990年2月にバタム島工業団地起工式が行われ，4月には入居第1号として住友ワイヤリングシステムが契約している。同年8月に両国政府の間に「リアウ州開発のための経済協力投資保護協定」が正式に調印されているが，事業プランは同協定に先行していたことになる。

表2に，インドネシアの州別国内投資の推移（1993～1996年）を掲げているが，ジャカルタ首都圏（ジャカルタ特別州＋西部ジャワ州）やスラバヤ都市圏（東部ジャワ州）とともに，1990年代中葉にスマトラのリアウ州が国内開発の拠点の一つとなっていることは明瞭である。リア

表3　リアウ州・バタム島の産業別労働者構成（1996年）

	リアウ全州（5県2市）		バタム島	
	労働者数	構成比（%）	労働者数	構成比（%）
鉱　業	14,279	2.3	134	0.1
製造業	152,999	25.0	49,945	43.9
電気・ガス・水道	3,515	0.6	644	0.6
建設業	41,272	6.8	10,818	9.5
商業・ホテル・レストラン	277,254	45.4	29,025	25.5
運輸・通信	38,246	6.3	8,013	7.0
金　融	10,229	1.7	1,298	1.1
不動産・レンタル・サービス	73,054	12.0	13,833	12.2
合　計	610,848	100	113,710	100

（出典）BPS, Sensus Ekonomi 1996, より作成。

表4　リアウ州・バタム島の製造業事業所規模別構成（1996年）

事　業　所（労働者数）	リアウ全州（5県2市）		バタム島	
	事業所数	構成比(%)	事業所数	構成比(%)
家内工業　（4人以下）	18,236	86.9	305	49.0
小規模工業（5～20人）	2,368	11.3	169	27.1
中規模工業（20～99人）	230	1.1	63	10.1
大規模工業（100～499人）	102	0.5	56	9.0
（500人以上）	55	0.3	30	4.8
合　計	20,991	100	623	100

（出典）BPS, Sensus Ekonomi 1996, より作成。

ウ州への投資の大半がバタム島開発に関連するものであることも疑いない。また最新の1996年経済センサスから，表3にリアウ州バタム島の産業別労働者構成，表4には製造業事業所規模別構成を掲げている（いずれも農業センサスを除く）。同国内の開発重点地域のひとつであるリアウ州内にあって，製造業労働者と大規模企業がバタム島に集中していることが読みとれる。

ところで，バタム島は，1970年代初めまでは人口が7,000人ほどの漁民の島であった。シンガポールの南方20キロに位置し，面積415平方キロ（シンガポールの約3分の2）である。1990年代初頭からの工業団地建設によって急速に変貌し，1995年現在では人口15万5,000人，労働力人口6万9,600人となっている。島内には8つの工業団地が立地しているが，シンガポールとの共同開発が集中的に進展しているのは，インフラが完備したバタミンド（ムカクニンガン地区）である。バタミンド以外にはカビールとクアンホイの工業団地が稼働しているが，いずれも若干数の企業が契約しているの過ぎない（1997年）。

バタミンドの総開発投資額は95年末現在で5億7,400万米ドル，開発面積300ヘクタールに達し，90年代前半に一挙に建設が進展した。表5に工場数の推移を掲げたが，95年末までに，建設済み工場133，契約済みテナント数81，稼働工場74，労働者数4万6,000人に達している。進出企業は，いずれも1989年の規制緩和以降の進出であり，当地の工業団地では各外国資本100%の単独進出を原則としている。

バタミンドに進出する企業は，低賃金・低地価のメリットを享受するだけでなく，工場がレンタル方式ゆえに小規模の初期投資でも可能であること，全島保税区であることの税関処理の簡素化（SGS検査免除などの優遇措置は他のインドネシア国内の工業団地と変わりないが，バ

表5　バタミンド工業団地の工場数推移

	1993年末	1994年末	1995年末
建設済み	80	104	133
テナント取得	56	66	81
稼働中	50	60	74
期間中売却	0	6	13
売却累計	0	6	19

(出典)『グローバル投資』(NRI), No. 96-54, 1996年6月。

タムでは港湾・空港での税関一括処理が企業にとって簡便), 原料輸入が製品の再輸出を条件に無税になること, など様々な好条件が与えられる。

1998年4月現在でバタミンド工業団地に入居している国・地域別の操業企業数・従業員数を表6に示している。日本企業が企業数で51.8%, 労働者数で60.9%を占めている。バタム島の日本企業は, シンガポールから移転したものと日本から直接バタムに進出したものを含むが, 資料上の制約から両者を区分することができない。いずれにしても, バタム島工業団地が日本企業の重要な進出先であることは明らかであり, しかも多くの日本企業はシンガポールにヘッドオフィスを持ち, 製品はすべてシンガポール経由で第3国に輸出されている。まさに, シンガポールのハブ都市化に即した先進国多国籍企業の事業展開の典型と言えよう。企業数で日本に次ぐのがシンガポール企業であり, 言うまでもなくバタム島への生産拠点の移転である。これもトライアングル構想の一環であり, シンガポール企業の多国籍化の端緒でもある。

表7は, 主要製造品でみた企業とその国別の内訳である。電機・電子関連の企業が圧倒的に多く, バタミンドがハイテク工業団地としての性格を強くしていることは明瞭である。ハイテ

表6　バタミンド工業団地：国・地域別入居状況（1998年4月）

	企業数		労働者数		1社当たり労働者数		
		%		%	平均	最大	最小
日本	43	51.8	28,887	60.9	672	4,080	13
シンガポール	23	27.7	5,879	12.4	256	768	21
ヨーロッパ	10	12.0	7,309	15.4	731	2,904	34
アメリカ	4	4.8	2,772	5.8	693	1,146	67
その他	3	3.6	2,609	5.5	869	1,715	87
合計	83	100	47,456	100	(572)	—	—

(出典) STIC内部資料より作成。

表7　バタミンド工業団地：主要製造品別企業分類（1999年8月）

	企業数		国別内訳				
		%	日本	シンガポール	ヨーロッパ	アメリカ	その他
電機・電子	51	61.4	32	8	6	2	3
(うちパソコン関連)	(27)	(32.5)	(16)	(6)	(1)	(2)	(2)
精密器械	14	16.9	6	6	—	2	—
プラスチック	7	8.4	1	6	—	—	—
医薬品	2	2.4	1	—	1	—	—
自動車部品	1	1.2	1	—	—	—	—
印刷	1	1.2	—	1	—	—	—
アパレル	1	1.2	—	—	1	—	—
その他	6	7.2	2	2	2	—	—
合計	83	100	43	23	10	4	3

(出典) STIC内部資料より作成。
(注) 製品項目の「その他」は主要品の判別が困難なもの。

表8　バタム島日系企業の職位構成

	A社			B社		
		インドネシア人			インドネシア人	
	日本人	男　性	女　性	日本人	男　性	女　性
ディレクター（取締役）	3	1	—	2	—	—
アフリ・テクニック（技術顧問）	2	—	—	—	—	—
スタッフ（事務・管理職）	1	14	1	2	7	1
ラインリーダー（職長）	—	135	56	—	16	—
オペレーター（本工）	—	59	2,287	—	64	922
サブコン（臨時工）	—	—	289	—	—	—
合　　計	6	209	2,633	4	87	923

（出典）筆者調査（1999年8月）。

ク関連の部品生産は，工程の細分化と平準化が著しく進展した労働集約型業種であり，ハイテク都市を標榜するシンガポールが積極的に誘致している事業部門である。

このように，バタム島工業団地の中核となっているバタミンドは，日本企業とシンガポール企業を中心に多数のハイテク企業が入居している。次に，進出企業の事例分析によって，バタム島工業団地における労働市場の特徴を検討してみよう。

Ⅲ　バタム島の労働市場

本節では，バタム島の労働市場の特徴を，進出多国籍企業の主力である日本企業の事例に即して検討してみる。まず1999年8月に調査した日本企業2社（いずれもバタミンド工業団地に入居）の概要を示す。

A社。1993年に操業を開始しており，設立時の資本金は100万ドル，日本から100%出資の単独進出である。コンピューターの周辺機器メーカーであり，同社は1980年代後半に本社機能と研究開発部門を日本に残し，マレーシアに海外展開した。しかし，マレーシアでの労働力不足，人件費の高騰から，その後の生産基地の拡張ではバタム島へシフトすることを決定した。同業界の国際的な賃金水準からすると，バタム島はマレーシアの約3分の1の水準であるという。シンガポールには事務所のみを設置しており，バタミンドの同社工場ではCD-ROMドライブおよびコンポーネントを年間3,600万ユニット（うちドライブ440万台）生産している（1998年）。1998年の売上総額は2億7,120万ドル。部品はバタム島内の関連企業からの供給が45%，その他は日本からの輸入に依存している。製品はシンガポール経由で69%が日本へ逆輸出，31%がマレーシアの同社現地法人へ送られる。

B社。1992年12月に設立。資本金2400万ドル。日本では大手家電メーカーの系列下にある精密モーターの専門メーカーである。バタム工場では，VTRやFDDフロッピーディスクドライブの部品生産に特化している。1992年のバタム進出は，親会社の家電メーカーのアジア展開に対応したもので，80年代後半からの家電業界の円高不況の下，日本国内での生産体制が困難となった。同社では日本国内に先端技術を要するレーザービームプリンターの生産工程のみを残して生産規模を縮小し（従業員600人体制から300人に削減），バタム島に生産拠点をシフトした。1990年代の日系企業のアジアシフトは，系列中小企業の進出による現地一貫生産を特徴とするが，B社はまさにその典型である。製品はシンガポール経由で，各国の親会社現地法人へ供給される。その内訳は，インドネシアへの再輸出33%を筆頭に，マレーシア，中国，ドイツ，ア

メリカなどである。

次に，調査企業から提供されたデータ，労働者から回収した質問票(A社61, B社52)の集計，筆者のインタビュー調査に基づいて，企業内の職位構成，労働者のキャリアパターンと給源階層など，バタミンドにおける労働市場の諸特徴を検討してみる。

表8に労働者の職位構成を示している。ホワイトカラーのスタッフは専門学校・短大卒以上の高学歴者で，そのほとんどは男性である。形式上2年契約で入職するが，極く一部の不適格者を除いて，95%以上が2年後には常雇いに切り替えられる。実態としては入職時から事実上の常雇労働者として処遇されている。

スタッフと呼ばれている事務・管理職の職階は9ランクに区分されている。昇進の階梯に即して下位から順に示すと，Superviser（Junior→Dupty→Senior）→Executive（Junior→Dupty→Senior)→Manager(Junior→Dupty→Senior)となる。人事考課によって職位階梯を昇進し，職位と勤続年数に応じて賃金を受け取る年功的職場秩序の導入が企図されている。具体的には，各ランクで規定の年数勤続すると，上司より推薦のあった者が昇進試験を受けて上位の職位に移動する。例えばB社では，推薦があるとほぼ全員が昇格するという。このように事務・管理職の労働者は，企業内訓練によって技能を身につけ，人事考課で高い評価を得られると，より高給の職務・職階に昇進できるのである。したがって，「年功的」とはいえ人事考課で給与と昇進に差がつくので，年齢＝勤続年数のみで給与・職位が決まるわけではなく，能力評価も加味されている。ここで「年功的」と言うのは，大体において上位の職階ほど高年齢者＝長勤続者が多いという職場秩序が維持できるように配慮されているという意味合いである。

一方，ブルーカラーの生産労働者であるオペレーター（本工）の待遇は全く異なる。オペレーターは2年契約で原則として契約更新はない。これは企業間協定によって，当工業団地の工場で一律に適用されている。高卒の学歴を募集要件とするが，その圧倒的多数は若年女性である。生産現場には，一般オペレーターと区別されたラインリーダーが配置されている。ラインリーダーもオペレーターとは別の入職口から採用されており，専門学校卒や短大卒の学歴をもつ男性が多数である。A社では，オペレーターの中から極く一部（数%程度）の優秀な人材を契約更新してジュニア・オペレーター（1年契約）の身分を与えたり，さらに一部はラインリーダーに採用して一般オペレーターの労働意欲へのインセンティブとしているが，B社ではオペレーターからラインリーダーへの昇格は原則として認めていない。

さらに職階の最下層には，サブコン(subkontrak，サブコントラクの略称）とよばれる社外工が位置している。A社の場合はバタム島内の人材派遣会社に委託しており，その人材派遣会社がサブコンの労務管理すべてに責任を負っている。通常は1か月単位で雇用され，最長6か月までであるが，サブコンは労働需要の変動を調節するバッファーの役割であるから，その就労期間は全く不規則・不安定である。それでも，サブコンはラインでは一般オペレーターと全く同じ仕事をこなしており，作業帽の色で区別されるのみである。

このように，事務・管理職の高学歴ホワイトカラーと生産現場の高卒ブルーカラーとは，まず勤続条件，性別分業，技能形成の点で明確に区別されており，分節化した内部労働市場は明瞭である。年功的職階制はスタッフのみに適応され，2年で交代する若年女性の生産労働者は不熟練単純労働のみで，技能の形成はほとんど必要としないし要求されることもない。スタッフとのインタビューによれば，生産労働者の作業は，配置されるラインによって多少の差はあるが，およそ3日～10日程度のOJTで習得できる内容であり，仕事の質量に格差はほとんど存在せず，一律最低賃金が支給されている。労働者のおよそ9割を占めるオペレーターを昇給の

伴わない最低賃金で雇用し，2年ごとに交替させることによって，徹底した労働コストの抑制が図られているのである。

つぎに労働者のリクルートについてはどうか。2社とも操業開始時の大量雇用では，工業団地専属のリクルート会社であるツナスカルヤ（Tunaskarya，サリムグループ企業）に依存していた。その後，A社ではオペレーターの募集のみツナスカルヤも利用しているが，スタッフは新聞広告による募集，サブコン（臨時工）は島内の人材派遣会社を利用している。B社は，スタッフを新聞広告で，オペレーターは工場ゲート前の求人張り紙だけで十分調達できるという。新聞広告のスタッフ募集で採用予定人員の100倍を超える応募があり，またゲート前では常に求職者が待機しており，やはり数十倍の応募者がいる。これは，バタム工業団地の噂を聞き付けて就職目当てでジャワやスマトラからやってくる若年労働者が少なくないこと，また他工場で2年就労し離職した失業者がバタム島に残留し職探しをしていること，これらの事情で工場ではリクルートに事欠かなくなっている。島内の人材派遣会社が数社営業しているのも，このような過剰労働力のプールが存在することによる[8]。

ツナスカルヤを利用する場合，全国の主要都市でツナスカルヤが一次選考した候補者のリストが作成されており，人事スタッフが全国各地の試験会場に赴き，最終選考を行う。オペレーターの採用では高卒者に一般教養と面接試験を課し，スタッフ採用では専門学校・短大卒以上の高学歴者から語学（英語）能力を重視して選抜される。人事スタッフによれば，最近ツナスカルヤを利用した求人の最終選考地は，A社がジャカルタ，ジョクジャカルタ，マラン，メダン，パダン，パレンバン，B社がジャカルタ，バンドン，メダン，パカンバルであった。いずれも全国各地から労働者を調達しており，特定の地域に限定することはないという。労働者の出身地別データが得られたのはA社のみであるが，これを表9に掲げた。A社では中部ジャワ出身が最も多く，ジャワからは中・東部ジャワのジャワ人を多数採用している。地元のスマトラ出身者については，サンプル調査の結果，有効回答数61のうちスマトラ各地の出身者26人（北部9人，東部1人，西部5人，南部6人）に対してバタム島出身者も5人いた。

表10は，親の職業でみた出身階層の分布である。農家出身者と公務員世帯（行政職）がほぼ

表9　バタミンド工業団地：日系A社の労働者の出身地別構成

出身地	労働者数	構成比（%）
ジャカルタ	127	5.0
ジャワ西部	112	4.4
ジャワ中部	959	37.1
ジャワ東部	400	15.7
スマトラ	944	37.0
カリマンタン	1	—
スラウェシ	—	—
その他	10	0.4
合　計	2,553	100

（出典）筆者調査（1999年8月）。

表10　バタミンド工業団地：日系企業労働者の出身世帯（サンプル調査）

	A社	B社	合計	構成比(%)
土地所有農家	6	15	21	21.9
農業労働者	1	6	7	7.3
工場労働者	—	2	2	2.1
事務職	4	1	5	5.2
職　人	—	—	—	—
商　人	6	5	11	11.5
自営業	11	3	14	14.6
公務員(行政職)	17	5	22	22.9
軍　人	5	3	8	8.3
教　員	1	4	5	5.2
その他		1	1	1.0
合　計	51	45	96	100

（出典）筆者調査（1999年8月）。

8）バタム島・ビンタン島に滞留する労働者のうち，シンガポールに不法入国して一時就労する者も少なくないと言われるが，その規模は分からない。筆者の見聞では，バタム島・ビンタン島からシンガポールに渡る不法就労者は，男性が建設業，女性がメイドや売春婦に多いという情報を現地で得た。

拮抗しているのが，広義の公務員職（行政職＋軍人＋教員）をとると36.4％となり職種別で第1位となる。これは，ジャカルタ首都圏で得たデータとほぼ同様の傾向を示している[9]。つまり，ジャワ中・東部を中心に全国から労働者をリクルートして，その出身世帯では広義の公務員世帯のような高学歴労働者世帯から多数輩出されているということである。バタミンド工業団地における生産労働者の圧倒的多数は，既述のように高卒の若年女性であるが，この国の学歴構成からすれば彼女たちも高学歴者に属しており，労働者の上層世帯が主な給源であることは注目してよい。なぜなら，先進国多国籍企業が多数入居する工業団地のような上位の労働市場では，労働者の主たる給源がもはや異質の産業部門ではなく，労働者世帯から輩出される労働力が主たる給源階層となっているからである。なお，農家出身者についてはサンプル数が少なく，今回はその階層別の特徴までは追跡することができなかった。

調査票を集計すると，転職経験者が68％に達している。表11の前職勤務地のデータ（有効回答41）によれば，スマトラでの就労経験者が19人，うちバタム島が14人であり，これは2年契約の就労後に再びバタム島で求職する者が多数いることを示している。工場の生産労働者の多数は若年女性であるが，その過半は学卒の新規労働者ではなく，一定の就労経験を経ており，2年契約の就労後はバタム島で再就職を目指す者も少なくないと思われる。

次に労働者の性別・年齢構成をみると，性別は前掲表8から現地人労働者の92％が女性であり，年齢構成はサンプル調査（有効回答105）の結果から，24歳以下が54,3％，25～29歳が31.4％を占めていることが分かる。つまり，圧倒的多数の生産労働者が若年女性であることを

表11　バタミンド工業団地：日系企業労働者の前職勤務地（サンプル調査）

	A社	B社	合計	構成比(%)
ジャカルタ	11	4	15	19.5
ジャワ西部	8	2	10	13.0
ジャワ中部	2	3	5	6.5
ジャワ東部	—	2	2	2.6
スマトラ北部	2	4	6	7.8
スマトラ東部	—	—	—	—
スマトラ西部	1	1	2	2.6
スマトラ南部	2	4	6	7.8
スマトラ・バタム	14	15	29	37.7
その他	1	1	2	2.6
合　計	41	36	77	100

（出典）筆者調査（1999年8月）。

表12　バタミンド工業団地：日系2社の労働者の学歴別構成

	A社		B社	
		%		%
中学普通科卒	—	—	—	—
中学職業科卒	—	—	10	1.0
高校普通科卒	2,370	92.8	976	96.6
高校職業科卒	10	0.4		
専門学校・短大卒	106	4.2	20	2.0
大学卒	65	2.5	4	0.4
大学院卒	2	0.1	—	—
合計	2,553	100	1010	100

（出典）筆者調査（1999年8月）。

示している。労働者の学歴構成は両社からデータを得られたので，これを表12に掲げている。高卒クラスが生産労働者で，両社とも労働者の9割以上を占める。専門学校・短大卒以上のクラスが，生産現場のラインリーダーか事務・専門職の常雇労働者である。

これらの点から，労働者の9割以上が2年で解雇される高卒若年女性であり，職場での技能形成を要しない不熟練単純労働力であること，他方，ラインリーダーや事務・管理職の多数を高学歴の男性労働者が占めていること，つまり，性別分業に基づく分節的な内部労働市場が形成されていることが特徴的である。

A社，B社ともに昼夜2交代制の24時間操業

9）前掲拙稿「ジャカルタ首都圏の労働市場と日系企業」。

であるが，労働時間は残業4時間が常態でオペレーターに選択の余地はなく，1日の実働11時間20分となる。なお，金曜日のみイスラム教徒の特別礼拝に昼休みが通常の2倍の80分認められ，所定内労働が40分短縮される。土日出勤は需要に応じて不定期に動員されるが，就労は残業扱いで日給計算される。これも工場側の指示どおりに就労することが原則であり，夜間シフトや土日残業をついて労働者の選択権は事実上存在しない。例えば，A社の労働時間は，昼シフトで8時～12時，12時40分～16時，残業16時～20時，夜シフトでは20時～24時，0時40分～4時，残業4時～8時となっている。このような長時間労働の中で，筆者の見聞では，若年女性の工場労働者に対して，男性のラインリーダーなどによる厳しい職場統制が行われて高品質・高効率が追求されている。

この点に関連して，いわゆる日本的経営・生産システムの導入，あるいはその定着度の問題について付言しておきたい。バタム島工業団地の企業間協定でもう一つ注目すべきことは，原則2年の契約就労中は企業が相互に労働者の引き抜きは行わないという協定である。ジョッブホッピングが激しいと言われるこの国にあって，大量離職を未然に防ぐための協定である。少なくとも生産労働者に関しては，賃金水準にほとんど差がないので（法定最低賃金），その他の労働条件（労働時間，福利厚生，労働密度と規律，多民族・多宗教が混在する職場環境など）の差が転職を引き起こす要因となろうが，この協定によって経営側は生産現場の混乱を回避しようとしている。このような協定を設けなければならないこと自体が，日本的経営・生産システムを積極的に導入する意図のないこと，あるいはその定着が困難であるとの経営側の認識を示しているとも言えよう。終身雇用，年功制（年功的賃金・昇進制），集団的意志決定のような日本的経営の特徴は，せいぜい事務・管理職の職域で導入が図られるのみである。また恒常的に労働者の交換を行う生産現場では，集団的な改良・改善運動，あるいは多能工化によって労働者の創意工夫，職務配置の柔軟性を引き出すような日本的生産システムの側面は，労働規律が優先される当該生産現場ではほとんど企図されていない。つまり，日本的経営・生産システムは限定的・跛行的にしか追求されておらず，生産現場では短期勤続の若年女性に対して，むしろ厳しい労働規律の下にマニュアルの正確な実践による生産性の維持・向上が優先されているように見える。

最後に賃金水準について。オペレーターの賃金は，既述のように原則一律でこの国の最低賃金である。ラインリーダーとスタッフは勤続年数と人事考課によって査定され，職位の等級によって決まる，職能給を加味した年功的賃金である。職位ごとの詳細な賃金データは得られないが，調査時のオペレーターの賃金が，最低賃金で29万ルピア（月額，以下同様，1999年4月改定の法定最低賃金），これに食事手当，残業手当が加算される。オペレーターは原則として職員寮（ドミトリー，寮費は会社負担）に入るので住宅手当は支給されない。他方，現地人スタッフは職位に応じて50万～100万ルピアが基本給となり，これに職務（管理職）手当（職位によって4万～180万ルピア），通勤手当（7万～14万ルピア），住宅手当(15万～30万ルピア）などが支給される。これらの諸手当によってオペレーターとの賃金格差は一層拡大することになる[10]。同じ現地人労働者でも若年女性の生産労働者の月額30万ルピア前後に対して，上位の男性スタッフでは月額300万～500万ルピアであり，日本人スタッフの場合はおそらく月額1,000万ルピア以上の賃金となろう。職階間にこうした大きな賃金格差を付けるのは，少なくとも事

10) 医療費はスタッフのみ企業負担である。また所得税は全従業員について企業負担で，税率は年収2,500万ルピアで10%，2,500万～5,000万ルピアで15%，5,000万ルピア以上で30%であった。

務・管理職の労働者にとっては企業内昇進による長期勤続へのインセンティブとなることが期待されているからであり，これも日本企業における給与人事政策の一環と言えよう。

以上，日系企業2社を事例としてバタミンド工業団地における就業の諸特徴を検出した。すなわち，スタッフとオペレーターの間での入職要件，勤続条件，性別分業，技能形成の諸点で明確に区分された内部労働市場の分節性，職階の最下位に位置するサブコンの不安定就業，労働者の序列化に応じた極端な賃金格差，全国から徴募される正規労働者が高学歴労働者世帯を主たる給源階層としていること，2年契約を原則とする生産労働者（若年女性労働者）の不安定就業と未組織性，労働規律の優先と年功的職場秩序の限定的導入，などである。これらが，地域経済圏の周辺部に配置された労働集約部門，換言すれば国際分業の底辺に位置づけられたハイテク工業団地における就業の諸特徴である。

まとめにかえて

最後に，シンガポールを基軸とする地域経済圏構想とそこで展開する地域労働市場の特異な性格について付言しておきたい。

1990年代の東南アジアには，経済のグローバル化を補完する大小様々な地域経済圏構想が浮上してきたが，局地的な経済圏構想として注目され一定の具体的進展をみているのがジョホール・シンガポール・リアウを結ぶ「成長の三角地帯」構想である。この構想が具体化する要因のひとつとして，同構想が都市国家シンガポールを中軸とする「拡大大都市圏」の構想に他ならない点に注目しておきたい。つまり，1990年代のアジアにおいては，各国の首都（あるいはメガ都市）が情報ネットワークで相互にリンクしながら，金融・貿易・投資・経営管理・情報などの多様な側面で先進国諸都市との国際分業，あるいはアジア都市間の分業関係を構築するとともに（世界都市化），同時に各首都圏（メガ都市圏）が拡大して都市機能の再配置が進展するという，「拡大大都市圏」が形成されている。

インドネシアでは首都ジャカルタの「拡大大都市圏」化が1990年代に入って急速に進展しており，首都ジャカルタへの金融と情報管理機能の集中，周辺諸県（ボタベック）への生産拠点と居住空間の再配置が進み，首都機能がジャボタベックとしてのみ作動するシステムが展開している。かかる「拡大大都市圏」への発展は，シンガポールでも他の各国首都圏に先駆けて構想されてきたが，都市国家シンガポールの「拡大大都市圏」化は，周辺諸国を包摂した都市圏の拡大再編に向かわざるをえず，それはとりもなおさず国際的な地域経済圏構想に帰着するのである。つまり，土地・労働力・水の資源制約を抱えるシンガポールにとって「成長の三角地帯」構想は，まさに都市国家の「拡大大都市圏」化そのものであると言ってもよい。こうしてシンガポールを基軸とする「成長の三角地帯」＝「拡大大都市圏」は，シンガポールの金融・情報管理のハブ都市化と，製造業の周辺部シフトが課題となり，初期条件の整ったバタム島開発が周辺部製造業の先陣を担うことになったのである。全島保税地区に指定されたバタム島には次々に工業団地が開設され，その中心であるバタミンド工業団地には日本とシンガポールの多国籍企業が大挙して入居している。こうしてバタム島の労働市場は一挙に拡大し，先進国やシンガポールの多国籍企業からは主に専門技術職の熟練労働力が，インドネシアからは主に生産現場の不熟練労働力が供給され，ここでは需要する異質の労働力がシンガポール・インドネシアの双方から満たされている。

インドネシア全国から徴募された労働力の就業構造は，本文で指摘したように，学歴階層別の職務区分，跛行的な年功的職場秩序と労務規律，性別分業，賃金格差など，就業の格差構造に基づく労働力の序列化が明瞭である。かかる

労働市場には，ジャカルタ首都圏や地方都市圏の上級労働市場の構造と共通した特徴もあるが，生産労働者の短期勤続や調達システムなどで異なる側面も看取される。いずれにしてもバタム島の労働市場は，国際的な地域経済圏の周辺部にあって，国際分業の底辺を構成する労働集約産業における労働市場の一事例である。

〔付記〕なお本稿は，全国銀行学術研究振興財団・1999年度研究助成（「東アジアの労働市場研究」）による研究成果の一部である。