



Title	インドネシアの労働格差：首都圏の日系企業と都市雑業の事例分析
Author(s)	宮本, 謙介
Citation	経済学研究, 58(1), 1-20
Issue Date	2008-06-12
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/33841
Type	departmental bulletin paper
File Information	1-20.pdf



インドネシアの労働格差

——首都圏の日系企業と都市雑業の事例分析——

宮 本 謙 介

はじめに

筆者のこれまでのアジア各国の労働市場分析では、国内的にも国際的にも重層化したアジアの労働市場が、アジア側の歴史的・制度的要因に規定されつつどのように展開しているのか、また開発工業化を担う外資系企業、とりわけその主役である日系企業のアジア展開に伴ってどのように再編成されているのか、その諸相に着目してきた。そこで検出した注目すべき特徴のひとつは、労働市場の階層化・多元化の進展とともに顕現する労働者の一層の序列化であり、労働格差の拡大であった。当該社会の労働格差が、当該社会の規定要因と外国直接投資の相互作用によって、どのような特徴をもって展開しているのか、新興のアジア労働市場の分析にとって、かかる分析視角は不可欠であろうと思われる。

筆者の既発表のアジア各国・各地域の労働市場分析の成果から、アジアに固有の労働格差の事例を示せば、例えば中国では戸籍問題に規定された都市労働市場における都市戸籍者と農村戸籍者の就労格差、マレーシアでは多民族国家ゆえの民族間の労働格差、とりわけ中国系マレーシア人とマレー系マレーシア人、それに大量して流入する外国人労働者との労働格差、インドではカースト制度に規定された企業内労働者のカースト序列と、他面で特別の配慮を要する下層カースト・アウトカーストへの優遇政策の問題などである。直接投資を牽引する日系企業は、その進出先でこうした現地側の社会的・

制度的要因に制約されながら独自の経営戦略・労務管理を実施することになる。また日本国内において近年急増している雇用の非正規化に先駆けて、アジアでは開発工業化の初期から様々な形態の非正規労働者（臨時雇用、季節雇用、短期契約雇用、請負労働など）を大量雇用して、労働力需要の変動に対応してきた。1997年のアジア経済危機以降は、その傾向が一層顕著である。こうした不安定な就労形態も労働格差の要因となっており、アジアではかかる労働者の非正規化が前述の社会的・制度的要因と複雑に絡み合いながら拡大しているところに特徴がある。したがって、本稿でいう労働格差とは、単に賃金＝所得格差を意味するだけではなく、多様な社会的・制度的要因および経済的要因によって生起する労働条件・雇用条件の質的格差のことであり、それは労働のあり方によって規定された労働者生活の質的格差に繋がっている。

本稿ではインドネシアのジャカルタ首都圏（ジャボタベックという、ジャカルタ特別州、タンゲラン県・ボゴール県・プカシ県の1州3県をさす。地名は図1を適宜参照）を事例として、この国の労働格差の特質解明に接近する。これまでのアジア各国・各地域調査では、主に日系企業の企業内労働市場の格差問題を分析対象としてきたが、本稿では直接投資の主役である日系企業と、労働市場の底辺に位置する都市雑業、この両者を組上にのせて、同じ労働市場内の労働格差ばかりでなく、異なる市場間の労働格差を分析対象とする。一方の日系企業はい

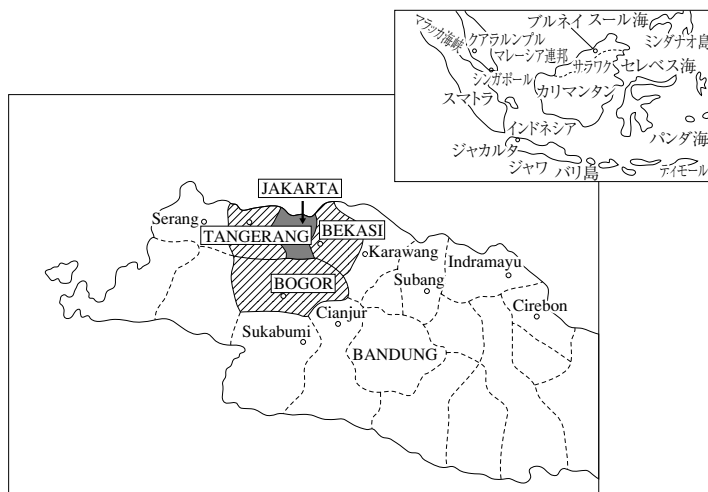


図 1 ジャカルタ首都圏

わば最上位の労働市場であり、他方の雑業的労働市場は底辺市場であるから、この2つは両極端に位置することになり、格差構造の重要な側面が検出しようとする。なお、この両者の中間には、現地資本の大企業や中小零細企業の労働市場など、さらに比較検討を要するその他の市場も存在する。今回の検討では対象外とするが、中小零細企業については筆者の過去の調査例もあるので参照されたい。(宮本:2001)

I ジャカルタ首都圏の労働力構成

まず表1で統計データに表れる首都圏の労働力人口を確認しておこう。首都圏はジャカルタ(特別市、行政単位は最上位の州と同等)と3県

(ボタベック)より成るが、県レベルで労働力人口が把握できる公的統計データは5年毎に集計される人口統計であり、同表では本稿執筆時に刊行済みの2000年人口統計を用いている(1990年代半ばに初等中学までを義務教育とした関係で「15歳以上＝労働可能人口」とする集計方法に変化しているので、時系列のデータは示していない)。公式統計によれば、2000年の首都圏労働力人口はおおよそ950万人となるが、周知のように下層住民＝底辺労働力の相当部分が調査対象外となっており、この数値には実態との乖離があることにも留意しておく必要がある。とくに地方出身の都市雑業層や中小零細企業労働者の多くは還流型の出稼ぎ労働であり、KTP(Kartu Tanda Penduduk, 住民登録証)を出稼

表1 ジャカルタ首都圏の労働力人口(2000年)

	ジャカルタ特別州	タンゲラン県	ボゴール県	ブカシ県	合 計	構成比(%)
労働力人口						
就労者	3,715,685	1,802,511	2,069,309	1,426,804	9,014,309	59.6
求職者	286,891	52,572	95,263	50,245	484,971	3.2
小計	4,002,576	1,855,083	2,164,572	1,477,049	9,499,280	62.8
就学者	754,335	114,344	190,140	106,116	1,164,935	7.7
その他	1,599,179	846,011	1,275,733	737,211	4,458,134	29.5
合 計	6,356,090	2,815,438	3,630,445	2,320,376	15,122,349	100.0

(出典)BPS[2000]より作成。

(注)労働力人口はセンサス集計の前週の就労者・求職者。

デボック市(1999年にボゴール県から独立)はボゴール県に含めて算出。

表 2 労働力の業種別構成(2000年, %)

	ジャカルタ特別州	タンゲラン県	ボゴール県	ブカシ県
農漁・畜産業	1.3	7.4	12.7	11.9
製造業	16.4	27.4	15.0	22.0
商 業	21.2	14.0	15.6	15.7
サービス業	44.2	23.5	26.8	26.6
運輸業	3.0	2.6	3.5	3.1
その他	13.7	24.9	26.4	20.7
合 計	100.0	100.0	100.0	100.0

(出典)BPS[2000]より作成。

ぎ先(職場)で取得することがない。このようないわば「闇人口」は数百万人にのぼるとの推計もある(詳しくは前著、宮本:1999, 2001を参照)

統計データで得られる労働力の業種別構成を集計すると、表2のようになる。ジャカルタでは商業・サービス業の構成比が高く、対照的に工業化初期に工業団地が開設されたタンゲラン県や近年の開発最前線であるブカシ県では製造業比率が高まっている。これは、ジャボタベック内部におけるジャカルタと隣接のボタベック3県の首都圏機能分化の反映と見られる。首都圏の機能分化については前著でも詳しく指摘しているので要点のみに止めるが、金融・情報・経営管理のハブ機能が集中するジャカルタと、開発拠点の郊外化によってボタベック3県に工業団地(輸出加工区を含む)と新興の労働者住宅地が拡散する拡大大都市圏化(EMR)である。なお、表2でも出稼ぎの底辺労働力がカウントされていないとすれば、都市雑業を主力とする

各種インフォーマルなサービス業が過小評価されているものと考えられる。

同じく統計データで得られる労働力の学歴別構成が表3である。全国的にも労働力の高学歴化の進展は明瞭だが、首都ジャカルタのようなメガ都市でその傾向が顕著である。高卒以上を高学歴者とすれば、ジャカルタでは高卒以上が1989年の44.1%から2003年には59.0%と過半に達し、大卒クラスになると3.7%から8.3%へ2倍以上に増加していることになる。一般に外資系企業や現地資本の大規模企業では、専門学校・短大卒以上の高学歴者が主に専門職のホワイトカラー層を構成しており、「新中間層」の主力と見なされるこの層が同表では14.5%を占めることになる。ただし、前表と同様に出稼ぎ型の労働力移動に留意するならば、都市の就労実態から見て低学歴労働力が過小評価されている可能性も高い。

以上、簡単な公式統計データによっても、首

表 3 労働力人口の学歴別構成比の推移(%)

最終学歴	ジャカルタ特別州			インドネシア全国		
	1989年	1995年	2003年	1989年	1995年	2003年
未就学	2.8	1.7	0.5	15.8	11.0	5.0
小学校未修了	9.1	6.3	2.9	27.4	23.0	12.5
小学校卒	26.6	25.8	16.7	35.2	36.7	37.1
中学校・普通科卒	15.6	16.8	19.6	7.7	10.2	19.0
職業科卒	1.6	2.1	1.3	1.3	1.4	1.5
高 校・普通科卒	24.1	23.6	27.3	5.6	8.4	14.1
職業科卒	12.4	12.7	17.2	5.1	6.4	6.1
専門学校・短大卒	3.9	7.1	6.2	1.0	1.6	1.9
大学卒	3.7	3.7	8.3	0.7	1.4	2.7
合 計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

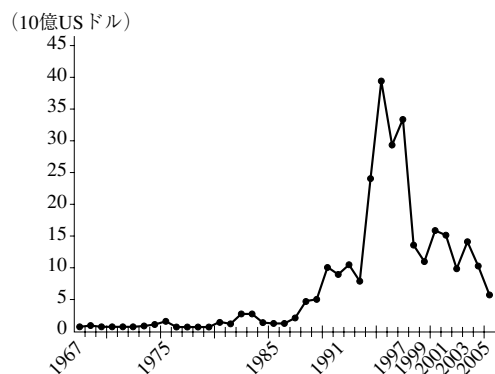
(出典)BPS[1989], [1995], [2003]より作成。

都圏の機能変化とともに業種別労働力構成が変化するとともに、労働力の学歴階層化が一層明瞭になっているものと推察される。公式データに充分反映していないと見られる雑業労働力については本稿第3節でとりあげることとし、つぎに首都圏の上位労働市場の典型的事例として日系企業のそれを取り上げる。

Ⅱ 首都圏日系企業の労働格差

1 直接投資と日系企業

図2に外国直接投資の認可額の推移を示している。日本の直接投資が圧倒的な比重を占めた時代もあったが(1960年代～1980年代)、1980年代末以降の投資環境の変化以降は、日本の優位が大きく崩れている(例えば投資額[認可ペー



(出典)BPDI, BPM[2005]

図2 外国投資の認可額推移

ス]ランキングの最新データで2000年～2004年累計額をみると、日本はオランダ・シンガポール・サウジアラビア・中国に次いで第5位)。その背後には、円高・ドル安に起因する東アジ

表4 日系企業現地法人の業種別・所在地別分布(2005年)

	ジャカルタ	西部ジャワ				中・東部ジャワ	スマトラ	カリマンタン	スラウェシ	その他	合 計
		タンゲラン	ボゴール	プカシ	西部ジャワその他						
農 業	—	—	1	—	2	—	—	2	2	—	7
漁 業	—	—	—	—	—	—	—	—	—	17	17
鉱 業	2	—	—	—	—	—	—	1	—	—	3
建設業	47	—	—	1	—	1	—	—	—	—	49
運輸・船舶	24	—	—	2	1	—	—	—	—	—	27
製造業											
自動車・二輪車	16	9	2	48	33	6	—	—	—	1	115
化学	6	12	3	17	15	6	—	2	—	3	64
電機・電子	6	2	9	50	18	3	—	—	—	22	110
食品	—	—	1	4	4	1	—	—	—	1	11
機械	6	1	3	11	3	3	—	—	—	—	27
金属	9	10	4	33	13	12	1	—	1	3	86
製紙	—	—	1	4	2	3	—	—	—	—	10
製薬	—	—	—	1	2	3	—	—	—	—	6
プラスチック	1	4	—	26	3	7	—	—	—	1	42
繊維	2	10	3	11	19	8	—	—	—	—	53
木材	1	2	—	2	3	11	2	—	2	—	23
その他	11	2	4	21	13	9	1	—	1	2	64
金融・銀行	20	—	—	—	—	—	—	—	—	—	20
保険・リース	8	—	—	—	—	—	—	—	—	—	8
不動産・ホテル	7	—	—	2	5	—	—	—	—	—	14
貿易業務	30	1	—	1	—	—	—	—	—	—	32
その他サービス業	61	2	4	15	2	2	—	—	—	5	91
その他	6	—	—	4	1	—	—	—	—	1	12
合 計	263	55	35	253	139	75	4	5	6	56	891

(出典)ジェトロ・ジャカルタセンター[2005]より作成。

(注)第1次産業および製造業は主たる生産地または工場所在地、サービス業は事業所本店の所在地により分類。

ア国際環境の変化、日本・アジアNIEsのアジアシフト、中国・ベトナムの開放体制への転換、アジア域内貿易の緊密化など、いわゆる大競争時代の出現があることは言うまでもない。97年の経済危機のインドネシアへの波及は、経済危機に止まらず、32年続いたスハルト軍事政権の崩壊という政治危機にまで発展し、その後の政情不安(中央政府の短命政権と地方紛争・分離独立運動など)は投資環境を一層悪化させた。2000年代に入って一部業種の回復基調が見られるものの、全体的には低迷から脱しきれていない。近年堅調な成長を見せているのは自動車・二輪車産業、とりわけバイク市場であるが^(注1)、1990年代の成長産業であった電子・家電なども依然回復のテンポが鈍く、80年代以前の主要投資分野は大きく後退している。衰退産業の典型は繊維であり、中国製の廉価な量産製品によって日本製が市場から駆逐されつつある。現地での情報によれば、繊維業界などではニッチ市場を狙って高級品の研究開発も試みているが、未だ軌道に乗っていないのが現状である。日系企業にとっては、欧米企業・アジアNIEs企業との熾烈な競争の中で、生き残りをかけた新たな企業戦略が課題となっている。

表4は、2005年時点の日系企業の業種別・地域別分布である。原資料を収集したジェットロ・ジャカルタセンターによれば、地方進出企業や中小企業の一部に収集漏れがあり、カバー率は8割~9割とのことであった。前著(宮本:2001)でも指摘したように、首都圏への日系企業の進出は、1980年代までは主に工業化初期に創設されたジャカルタ市内の工業団地、あるいはタンゲラン県やボゴール県であった。1980年代末以降は、輸出志向工業化の本格化に伴う規制緩和で大学して外資系企業が進出するようになり、既述のように先行した日系企業と欧米系企業・アジアNIEs系企業との熾烈な進出競争が本格化、業種も初期の工業化を牽引した繊維・食品・製材から電機・電子関連の先端産業にシフト、工業団地は東部のプカシ県から更に

カラワン県に拡大した。同表の05年データでは、日系企業の進出先はジャボタベックが68.0%、しかも電機・電子と自動車・二輪車を中心にプカシ県に集中しており、ジャカルタはいまや金融・情報・経営管理の高度サービス業のハブ機能を備えるにいたり、前述の首都ジャカルタとボタベックの機能分化が一層明瞭になっている。

2 首都圏日系企業の事例分析

今回(2005年9月、2006年9月)の調査は、1995年調査と同一企業での調査を企図し、結果的にはジャカルタ市内、タンゲラン県、ボゴール県の工業団地に入居している3社から訪問許可が得られた。以下、提示するデータでは、可能なかぎり95年調査との比較を示している。なお、今回は開発最前線のプカシ県を取り上げていないが、同県工業団地の日系企業調査は2000年に実施しているので併せて参照されたい(宮本:2002)。

なお、調査対象の3社は、NA社(1973年設立)がジャカルタ市内の工業団地に入居している自動車部品メーカー、NB社(1971年設立)がボゴール県の繊維メーカー、NC社(1975年)がジャカルタとタンゲランに工場を持つ工作機械メーカー(95年調査時はジャカルタ工場のみであったが、その後タンゲランに本社機能を移転)であり、いずれも工業化の初期から首都圏に進出している。

(1) 労働力需要と格差構造

表5が各社の職位構成である。以下、各社の労働者構成、雇用方針、昇進=昇給ルールの大略からみていく。

NA社の雇用者数は、経済危機直前のピーク時で1,192人、これが経済危機後の1998年には868人、99年には568人にまで削減、その後の生産回復に伴って労働者の需要増を派遣工員の採用で調整する方針をとった(日本人駐在員は11人)。2000年には派遣工を270人に増員、こ

表 5 ジャカルタ首都圏、日系企業 3 社の職位構成

	NA 社			NB 社			NC 社		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
管理職	50	7	57	14	1	15	22	1	23
技術職	10	1	11	51	2	53	20	0	20
事務職	61	14	75	13	10	23	78	8	86
職長・班長	127	—	127	31	—	31	87	2	89
正規生産職	463	1	464	602	96	698	162	5	167
臨時工・派遣工	120	8	128	8	45	53	384	9	393
合 計	831	31	862	719	154	873	753	25	778

(出典)筆者調査(2005年9月, 2006年9月)。

れは全社員の 32% を占めるが、生産現場＝直接部門のみでは一時 60% にまで上昇した。その後、現場での技能蓄積や指導員養成の必要から派遣工の比率を下げる採用方針へ軌道修正、派遣工が主に配属される直接部門では 30% 程度を目安にしているという。同社の正規生産職は 3 ヶ月の試用期間を経て正式採用され、派遣工は 1 年契約、最大 2 年まで延長更新を認めている。生産職のライン従事者の訓練は専ら OJT であり、「基本的な作業内容は 2 週間程度で修得可能」(日本人スタッフ)であるから、特別の技能訓練を要しない単純作業の繰り返しである。正規労働者に適用される人事考課の内容は詳しい聞き取りが許可されなかったが、05 年 4 月の人事考課では、管理職部門の間接部門で 54 人中 7 人が昇格 (13.0%)、それ以外の非管理職では 718 人中 77 人が昇格 (10.7%、いずれも正規採用のみ) している。

NB 社。繊維は進出当初は外資系の花形産業であったが、1990 年代から中国製品との厳しい価格競争 (生産コストは中国が 3 割安) の中で、高級品のニッチ市場を開拓する戦略で生き残りを図ったが思うにまかせず、経済危機後は生産量が半減、労働者も 3 回のリストラで半減、現在 (調査時) 正規生産職は原則として採用せず、退職による自然減が続く、需要の季節変動には 1 年単位の契約工で調整している。同社 (日本人 6 人) の正規生産職は、S1～S10 の 10 段階のグレイドに、さらに各グレイド内を 3 等級に区分した職階を人事考課に基づいて昇進する。

例えば、高卒は S4 から入職、グレイド内の昇格は上司の勤務評価によるが、次のグレイドへの昇進は筆記試験 (一般常識、技術知識、労働協約の 3 科目) と面接試験が課される。日本人スタッフの説明によれば、あらかじめ勤務成績優秀者が選定されて受験するので合格率は高くなる (平均合格率 85%)。グレイド内では平均して 2～3 年で 1 ランク昇格するが、その際の評価の基本は、「マニュアルどおりの作業を正確にこなせるか」(日本人スタッフ) であり、これに勤務成績 (欠勤率・早退率、作業態度など) が加味される。生産職の昇進の上限は現場職長クラス (部下 30 人～60 人) である。事務・技術職も生産職に準じた職階だが能力評価が重視され、管理職には目標管理制度を導入、M1～M6 の職階を目標達成度の評価で昇進するという。

NC 社は、かつて繊維機械が主力商品であったが、繊維業界の不振から、調査時には自動車・2 輪バイクの部品生産機械に大きくシフトしている (バイク関連の生産比率は、生産額で 01 年の 5.3% から 04 年には 40.9%、05 年が 55.4%)。同社 (日本人 7 人) は、正規採用者 399 人に対して派遣工は 378 人 (05 年 6 月現在)、派遣工は原則として 2 年以内の契約で採用 (2 年以内で解雇するときは、残り月数の給与を派遣会社に支払う。労働法で 2 年以上の雇用は正規雇用を義務づけられる)。派遣工の職務は正規生産職と基本的に同じであるが、経済危機以降、原則として正規生産職を採用せず、派遣工で需要調整している。派遣工の正規採用も全く

表6 ジャカルタ首都圏、日系企業3社の学歴別労働者構成

最終学歴	NA 社		NB 社		NC 社	
		構成比 (%)		構成比 (%)		構成比 (%)
小学校卒	1	0.1	134	15.3	21	5.2
中学校(普通科)卒	12	1.6	222	25.4	41	10.2
中学校(職業科)卒	—	—	10	1.2	2	0.5
高校(普通科)卒	185	24.8	231	26.4	83	20.7
高校(職業科)卒	473	63.4	237	27.1	199	49.6
短大・高等専門学校卒	33	4.4	12	1.4	33	8.3
大学卒	42	5.6	28	3.2	22	5.5
合 計	746	100.0	874	100.0	401	100.0

(出典)筆者調査(2005年9月, 2006年9月)。

(注)3社とも派遣工を除く集計。

閉ざされているわけではないが、05年の実績では派遣工の勤務評価優秀者30人を対象に本採用試験を実施、うち3名のみの本採用に止まっている。このように本採用枠は極めて限定されており、圧倒的多数の派遣工は2年以内の短勤続である。同社の人事考課では、間接部門の技術職・事務職と直接部門の生産職が共通の職能資格制度を適用される。8段階のグレイド、各グレイドを5ランクに区分するので、計40ランクの職階となる。管理職のみ目標管理制度と年俸制が導入され、毎年の査定で目標水準と達成率によってA～Eの5段階評価で翌年の年俸が決まる。日本人スタッフの説明でも年俸制の導入年度は明確ではなかったが、10年前の筆者の調査時には導入されておらず、比較的最近のことと推察される。

次に表6で労働者の構成を学歴別に見ておくが、得られたデータはいずれも正規職労働者のみの集計である。学歴と入職口の相関は10年前の調査とほとんど変化なく、各社に共通していた。すなわち高卒クラスが工場の生産職労働者の主力で、これが全労働者の6割から7割を占め、事務・技術・管理職のホワイトカラー層が短大・専門学校以上の学歴で、これは企業間でやや差異があるがおよそ労働者の5%～13%程度。同表には示されていないが、非正規の契約工＝派遣工も高卒が原則であり、それぞれが異なる入職口での選別で採用され、通常は正規生産職と同一の職務をこなす場合が多く(一部

清掃などの雑役の職務もある)、短勤続を基本的特徴とする。派遣工には昇進＝昇格のルールや福利厚生も適用されず、基本給のみか、あるいは時給ベースで労働時間分の賃金のみである。高校卒の学歴といえば現地社会では相当の高学歴者であるが、正規職への就職競争は厳しく、派遣労働などの臨時雇用か、あるいは下位の労働市場(中小零細企業や都市雑業)に一旦参入して待機するものと考えられる(後述の都市雑業参照)。

既述の職位構成と入職前の学歴との相関から調査企業に特徴的な点は、①間接部門、直接部門の正規職、直接部門の非正規職という3層の分節的な内部労働市場、②その各市場の入職口が異なり、入職要件が学歴水準にまず規定されること、③入職後は、正規職のみが各職域での技能修得度を測る人事考課によって職域独自の昇進システムに応じて職階を昇る、つまり限定的な能力主義・成果主義、さしあたりこの3点を指摘しておきたい。

このように階層化した内部労働市場では、職位別の賃金格差も明瞭である。表7に職位別平均給与(月額)を示している。正規職では管理職クラスとその他の職層の格差が、生産職では正規職と非正規職の格差が大きいといえよう。NA社・NC社では賃金に占める残業費の比率がかなり高く、これが賃金格差を一層大きくしている。NA社では、平日の所定内8時間労働に加えて残業は平均3時間、土・日・祝日を含

表 7 ジャカルタ首都圏、日系企業 3 社の職位別平均賃金(月額)

(単位:ルピア)

	NA 社			NB 社			NC 社		
	基本給	諸手当・残業	合 計	基本給	諸手当・残業	合 計	基本給	諸手当・残業	合 計
管理職	5,111,607	2,660,661	7,772,268	3,360,000		3,360,000	6,100,000		6,100,000
技術職	2,081,689	1,893,087	3,974,776	1,050,000	370,000	1,420,000	1,782,000	667,670	2,449,670
事務職	2,067,146	1,489,648	3,556,794	1,330,000	200,000	1,530,000	1,470,000	226,190	1,696,190
職長・班長	1,808,896	2,806,111	4,615,007	1,210,000	280,000	1,490,000	1,637,000	611,480	2,248,480
正規生産職	1,023,017	1,982,836	3,005,853	1,020,000	360,000	1,380,000	1,334,000	468,860	1,802,860
臨時工・派遣工	712,000	941,875	1,653,875	660,000	240,000	900,000	800,000	234,430	1,034,430

(出典)筆者調査(2005年9月, 2006年9月)。

(注)調査時のレート, 1円=90ルピア。

めて月 80 時間～100 時間の残業が常態である。NC 社では、調査対象者 1 人あたり平均残業は月 82 時間。平日は平均 4 時間残業、土曜(残業扱い)は出勤が原則、日・祝日も需要変動に応じて出勤する。日本人スタッフの「下位職の労働者は残業手当で生活費をカバーするため、意図的に作業速度を落として残業費を稼ごうとする。工場現場の監督指導では、残業管理で苦心している」との説明が印象的であった。NB 社は、製品の季節的・時期的な需要変動が激しく、残業時間は一定しないが、平均すれば正規生産職で給与のおよそ 30% が残業費で占められるという。時間当たりの残業費は基本給によって規定されるので、例えば基本給が低い派遣工・契約工は、正規生産職と同一の残業時間でも残業費はおおよそ半額にしかない(NC 社)。

本稿でいう労働格差には賃金格差も含むが、それ以上に注目すべきは就労と生活の安定度を高める福利厚生の内実である。例えば NA 社では、正規職に対して医療費が全額支給、家族も 80% まで保証、THR(Tunjangan Hari Raya, イスラム断食明け大祭の特別手当)は賃金の 1 ヶ月分が支給される。NC 社でも正規職に医療費全額支給(家族 70% 保証)、退職金は基本給の 35 ヶ月分、THR 1.2 ヶ月、ボーナス 0.8 ヶ月が支給される。こうした賃金以外の処遇はもちろん正規労働者に対してのみであり、派遣工・契約工には保証されない。彼らは短勤続ゆえに熟練工への展望もなく、昇進＝昇給の対象外、

契約期間に保証されるのは基本給＋残業費のみで、就労と生活の不安定が明瞭である。

以上、調査企業による労働力需要の側面から格差構造をみてきた。要すれば、入職時の学歴による分節性、その分節化された各職場のうち、正規雇用の生産職＝直接部門、事務・技術・管理職＝間接部門には、各職層に独自の職能資格制度が設定され、職階ごとに相応の技能訓練が要求される。上位職ほど能力給にウエイトを置きつつ、人事考課によって昇進＝昇給する限定的な能力主義管理である。正規労働者には職位相応の賃金と各種の福利厚生、とりわけ上位の職層に分厚い福利厚生によって定着を図っている。一方、経済危機後に急増している非正規雇用の派遣＝契約労働者は、短勤続で技能形成と昇進＝昇給の展望を欠き、労働力需要のバッファーとして不安定な就労を強いられている。一言にすれば、学歴・技能による労働者の分節的管理、非正規職の不安定就業の拡大、就労条件と賃金格差に基づく労働格差が読み取れよう。

(2) 労働力供給と格差構造

次に、上述のような労働格差を生む労働力供給サイドの構造的特徴についてみていく。

表 8 は、労働者の出身世帯職業構成であり、出身世帯は親の職業によって分類している。農業関連世帯(農業経営＋農業労働者世帯)が生産職労働者の出身世帯を中心におよそ 2 割、これに対して広義の公務員職(行政職＋軍人＋教員)

表8 ジャカルタ首都圏の日系企業3社、労働者の出身世帯職業構成(サンプル調査)

	NA 社		NB 社		NC 社		合 計	構成比 (%)	備 考 1995年調査、同3社 合計の構成比(%)
	生産職	事務・技術 管理職	生産職	事務・技術 管理職	生産職	事務・技術 管理職			
農業経営	8	1	6	—	6	1	22	14.7	22.5
農業労働者	2	1	2	1	3	—	9	6.0	3.5
工場労働者	—	—	1	—	—	1	2	1.3	6.3
事務・技術・管理職	3	1	3	—	3	1	11	7.3	4.2
職 人	—	—	—	—	—	—	—	—	0.7
商 人	3	—	1	—	5	—	9	6.0	10.6
自営業	5	1	4	1	4	2	17	11.3	7.7
公務員(行政職)	14	4	9	6	13	3	49	32.7	21.1
軍 人	2	1	8	2	1	2	16	10.7	10.6
教 員	2	1	2	—	3	—	8	5.3	3.5
その他	1	—	3	1	2	—	7	4.7	9.2
合 計	40	10	39	11	40	10	150	100.0	100.0

(出典)筆者調査(2005年9月, 2006年9月)。

が5割弱,これに民間企業のホワイトカラー層出身者を加えると56%を占めている。つまり,もはや農業から工業へという異業種間の労働力移動が主たる供給源ではなく,おそらく都市部の労働者世帯,それも職種からして一定の高学歴世帯から輩出される労働力が給源の中核を成している。この傾向は前回の95年調査(表の備考)と比較しても一層強まっていると言えよう。換言すれば,高学歴世帯の再生産が恒常化していると見ることもできよう。ただし,同じ高学歴者でも高卒クラスと大学/専門学校卒クラスでは,前節でみたように,上位労働市場に参入すれば入職口が異なり,就労の職域が異なる点に注目しておくたい。

労働者の出身地について,調査企業から提供された全従業員データによれば,NB社が地元出身者の優先雇用というボゴール県の行政指導もあってボゴール出身がおよそ7割を占めて首都圏出身者が73%,NA社は首都圏内出身が46%,地方出身54%,NC社が首都圏内55%,地方45%で,地方出身者はジャワの西部・中部に集中していた。前回調査との比較では,NB社は以前から地元出身者の比率が過半を占めていたが,NA社・NC社では10%前後であったジャカルタ出身者が半数近くにまで増加して,

全体として首都圏内からの労働力供給率が急速に高まっている。ジャカルタ住民の突出した高学歴化,高学歴の労働者世帯を給源とする日系企業の労働者構成という特徴が,一層顕著になっていると思われる。

次に,労働力の流動性の一端を知るために表9で労働者の転職回数を,表10で転職経験者の前職を集計している。今回の調査では半数が転職経験者,25.4%が複数の転職を繰り返しており,職位に拘わらず流動的との結果が得られた。これを95年調査と比較すればやや定着率が高まっているようにも見えるが,極端な変化は認められなかった。また表10の前職調査では,農業関連が生産職の一部で見られるものの,工場労働と事務・技術・管理職労働の合計が8割を超えており,前回調査と比較してもこの職種を前職とする者の比率が顕著に上昇している。事務・技術・管理職の構成比の上昇は,前述のジャカルタの都市機能の進展を反映するものと言えよう。また公務員職の減少は,高学歴者の民間企業志向を裏付けるものとなっている。同じ高学歴者でもキャリアパターンに一定の変化が生起しているものと推察されるが,職種間移動や移動による賃金上昇と労働格差の関連についてはサンプルが少なく追跡できていな

表9 ジャカルタ首都圏の日系企業3社、労働者の転職回数(サンプル調査)

	NA 社		NB 社		NC 社		合 計	構成比 (%)	備 考 1995年調査、同3社 合計の構成比(%)
	生産職	事務・技術 管理職	生産職	事務・技術 管理職	生産職	事務・技術 管理職			
転職なし	20	6	21	6	19	3	75	50.0	45.8
転職1回	11	2	8	2	11	3	37	24.7	28.9
2回	6	1	6	1	9	2	25	16.7	15.5
3回	3	—	4	1	1	2	11	7.3	8.5
4回	—	1	—	—	—	—	1	0.7	1.4
5回以上	—	—	—	1	—	—	1	0.7	—
合 計	40	10	39	11	40	10	150	100.0	100.0

(出典)筆者調査(2005年9月、2006年9月)。

い。

また表11の入職時の求人情報源の集計によれば、地縁・血縁に依存した職情報の収集が6割を超えており、前回との比較でも大きな変化が見られない。とくに生産職労働者でこの傾向が顕著であり、間接部門の正規職層では新聞求人やインターネット求人の利用も高まっているようであるが、調査企業を見る限り、この10年で労働市場の組織性・開放性が進展しているとは言い難く、日系企業のような上位の労働市場でも職業選択の機会がな有限定的である。たとえ高学歴を身につけても、労働格差を解消する主体的な職業選択が、労働市場の開放度の未成熟ゆえに限定されているとも言えよう。

(3) 日本の経営・生産システムと労働格差

日本的経営・生産システムの「アジア的適応」の問題は、アジア日系企業研究の重要な一環であるとともに、より広義には外資主導型工業化のアジアにおける都市労働市場の性格分析の一環でもある。以下、本稿の課題である労働格差の問題に関連づけて、調査データを検討してみる。

表12は、この問題に関する労働者意識調査である。アンケート調査では、表の10項目について日本企業の優位性として評価できるものを調査対象者に問うている(複数回答可)。3社に共通して、日系企業に対する労働者の評価は明瞭である。つまり、長期雇用(①)に関しては、職層に関わりなく過半の労働者が肯定的に評価しており、諸手当・福利厚生(③④)も4割ほどの支持がある。対照的に賃金(基本給、②)

表10 ジャカルタ首都圏の日系企業3社、転職経験者の前職(サンプル調査)

	NA 社		NB 社		NC 社		合 計	構成比 (%)	備 考 1995年調査、同3社 合計の構成比(%)
	生産職	事務・技術 管理職	生産職	事務・技術 管理職	生産職	事務・技術 管理職			
農業経営	2	—	1	—	1	—	4	5.3	5.2
農業労働者	1	—	—	—	—	—	1	1.3	3.9
工場労働者	13	1	9	3	11	2	39	52.0	55.8
事務・技術・管理職	3	3	3	2	6	5	22	29.3	6.5
職 人	—	—	—	—	1	—	1	1.3	1.3
商 人	—	—	1	—	1	—	2	2.7	3.9
自営業	—	—	2	—	—	—	2	2.7	9.1
公務員(行政職)	—	—	—	—	1	—	1	1.3	7.8
軍 人	—	—	—	—	—	—	—	—	—
教 員	1	—	1	—	—	—	2	2.7	3.9
その他	—	—	1	—	—	—	1	1.3	2.6
合 計	20	4	18	5	21	7	75	100.0	100.0

(出典)筆者調査(2005年9月、2006年9月)。

表11 ジャカルタ首都圏の日系企業3社、入職時の求人情報源(サンプル調査)

	NA 社		NB 社		NC 社		合 計	構成比 (%)	備 考 1995年、同3社 合計の構成比(%)
	生産職	事務・技術 管理職	生産職	事務・技術 管理職	生産職	事務・技術 管理職			
親族情報	13	—	19	7	11	1	51	34.0	34.5
知人情報	11	4	13	3	14	2	47	31.3	31.7
新開求人	12	4	1	—	8	5	30	20.0	25.4
職業斡旋所	4	1	4	—	1	1	11	7.3	4.9
学校求人	—	1	1	1	4	1	8	5.3	—
その他(企業独自広告等)	—	—	1	—	2	—	3	2.0	3.5
合 計	40	10	39	11	40	10	150	100.0	100.0

(出典)筆者調査(2005年9月、2006年9月)。

や人事考課のうちの年功的な処遇(⑥)は極めて評価が低い。とくに年功的処遇に関しては高学歴の間接部門ほど評価が低い。また日本的な生産システムに関連する職場の集団主義(⑦)やQCサークル(⑨)、多能工的な現場配置(⑧)は、いずれも10%台から20%台の評価に止まっている。

一方、経営側を代表する日本人スタッフからは、日本的な労務管理の導入、技術移転などについてインタビュー調査を実施した。典型的な発言を以下に紹介しておく。

NA 社。「労務管理の当面の課題は、従業員との信頼関係の構築、それに経営の現地化である。」「単純な作業手順はすぐに修得できても、技術の体系を教え込むことは容易ではない。」「個人主義的な思考が強いので能力主義的な労

務管理は受け入れられやすいが、技能修得に関しても個人主義的であるため、現地人上位者の部下指導を訓練することが難しい。』

NB 社。「日本流の人事管理を押しつけることはしない。生産職・事務職の仕事内容は必ずマニュアル化し、文書で指示する。勤続年数が長くなると、複数の作業を受け持たせるが、その際もマニュアルで指示、日本的な多能工化は期待できない。』

NC 社。「仕事に対する考え方は欧米的なので、日本的な生産方法・人事管理を定着させることは容易ではない」「生産職、事務・技術職は、欠勤率・早退率などの勤務成績を重視している。上位のポスト(現場では班長・職長など、間接部門の管理職)ほど技能修得度を重視した人事考課が有効である。」「QCサークル、

表12 ジャカルタ首都圏の日系企業3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)

	NA 社		NB 社		NC 社		合 計	構成比 (%)	全回答者(150人) に占める回答率 (%)
	生産職	事務・技術 管理職	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。	24	8	25	4	20	6	87	22.5	58.0
②基本賃金が高い。	1	1	—	—	4	—	6	1.6	4.0
③諸手当の給付が充実している。	16	3	17	7	14	3	60	15.5	40.0
④福利厚生が充実している。	15	6	18	7	9	1	56	14.5	37.3
⑤専門技術が早く身に付く。	7	4	5	2	19	3	40	10.3	26.7
⑥勤続年数や年齢を重視して評価する。	2	—	10	1	3	1	17	4.4	11.3
⑦集団で仕事をする。	10	3	4	2	11	2	32	8.3	21.3
⑧いろいろな種類の仕事を担当できる。	6	1	5	2	6	3	23	5.9	15.3
⑨QCサークルが有益である。	7	5	7	3	9	3	34	8.8	22.7
⑩労使関係が安定している。	13	3	8	2	5	1	32	8.3	21.3
合 計	101	34	99	30	100	23	387	100.0	—

(出典)筆者調査(2005年9月、2006年9月)。

提案制、改善運動などを試行しているが、従業員はマニュアルによる職務内容の提示を常に望むようだ。QC サークルや改善提案の意義を理解させるのが難しい。」

以上の調査結果を総合すると、現地労働者は長期雇用や福利厚生を保証、能力評価に基づく昇進＝昇給への期待が大きい。逆にいえば、年功的昇進＝賃金システムや集団主義的職場管理への評価は著しく低く、企業はこの点での「適応」が必要となる。人材の現地化や技術体系の修得訓練も、個人主義的労働観に配慮してマニュアル等で職域を明確化するなどの「適応」が肝要であろう。しかし、前節で見たような、分節的内部労働市場、限定的能力主義、短勤続・非正規雇用の多用などの職場の現実、日本の企業システムのメリットを積極的に生かすというよりも、むしろ現地人の就労と生活の安定度という点で極端な労働格差を生んでおり、長期的な労働者の技能蓄積という観点からも技術体系の移転・定着に効果的とはいえない。需要変動への対応を優先させた不安定雇用の拡大は、労働者の流動性を高め、長期的な経営安定という点からも好ましくないはずである。

Ⅲ 首都圏都市雑業の不安定就業

都市労働市場において、上記の外資系企業が最上位に位置するとすれば、その対極にあるのが都市雑業の労働市場であろう。不安定就業階層が参入する都市の雑業的労働市場に関して、その研究意義、概念上の問題点、先行研究の動向などについては、前著で詳しく検討しているので重複は避けたい。また開発経済学で言うインフォーマルセクター論との分析視角の相違についても前著で言及しているが、要するに、現代の多層化した都市労働市場の分析にあつては、フォーマル・インフォーマルという二重構造論的把握では不十分であり、雑業的労働市場を不安定就業階層の主力部隊が参入する底辺労働市場として位置づけることによって、労働の

格差構造も多層的に把握できると考えられる。

ジャカルタ首都圏の都市雑業に関する今回のインタビュー調査は、2006年6月～9月、主にジャカルタおよびボゴール県の繁華街と住宅地で実施した。調査サンプル数は140(男性100人、女性40人)、職種は露天・行商人(カキリマ)、自動3輪タクシー運転手(バジャイ)、バイクタクシー運転手(オジェック)、人力車夫(ベチャ)、家事使用人(プンバントゥ)であり、いずれも都市雑業の典型的な職種である。ここでいう典型的とは、小規模自営業、零細資本、不熟練・不規則の単純労働、労働法の対象外などを就労の共通点とする職種である。この5職種に関しては筆者が1991年～1995年に継続的に実施した、同じくジャカルタ首都圏の雑業調査と共通の職種であり、今回は経済危機を挟んでほぼ10年後の再調査となるため、以下の分析では前回の調査結果との比較にも留意したい。

1 基本属性

まず、調査対象の年令・出身地などの基本属性をみておく。表13である。年令は若年者に多く分布するものの、40歳以上の中・高齢者も3割を占めており、この点では前回調査と大きな変化は見られない。出身地がジャワの中・西部に集中する傾向も前回調査と同様であり、ジャカルタ出身者の比率は前回より一層低い。これを首都圏内と圏外に分類すれば、首都圏出身者が34%(有効回答137、出身地別にジャカルタ6人、ボタベック41人)、圏外の地方出身者が66%となる。首都圏労働市場には全国から労働力が流入しており、この点では一定の市場の開放性が見られるものの、地方出身者は、人口稠密で「農村の都市化」(都市的生活様式の普及)が進展したジャワ、とりわけ首都圏への交通網の整備が進んだ中・西部からの流入が顕著である。この点も前回と同様であり、現在も依然として向都移動の労働者が都市雑業の主たる担い手であることに変わりはないと言えよ

表13 都市雑業層の職種別基本属性の集計

	露店・行商人 (カキリマ)	3輪タクシー・自動車 (バジャイ)	人力車夫 (ベチャ)	バイクタクシー・運転手 (オジェック)	家事使用人 (ブンバントウ)	合 計	構成比 (%)	備考:91～95年調査 構成比(%)
年齢								
15～19才	5	—	1	2	11	19	13.6	10.0
20～24才	15	1	—	3	9	28	20.0	17.5
25～29才	10	2	1	3	3	19	13.6	21.3
30～34才	7	1	2	1	3	14	10.0	16.3
35～39才	9	4	1	3	1	18	12.9	10.0
40～44才	5	2	2	3	1	13	9.3	13.4
45～49才	5	2	4	1	2	14	10.0	5.0
50～54才	4	—	3	—	1	8	5.7	3.8
55～ 才	5	—	2	—	—	7	5.0	2.5
出身地								
ジャカルタ	2	4	—	—	—	6	4.4	7.5
西部ジャワ	29	2	12	13	16	72	52.6	46.3
中部ジャワ	19	5	3	2	8	37	27.0	35.0
東部ジャワ	6	1	1	1	2	11	8.0	5.0
スマトラ	6	—	—	—	3	9	6.6	5.0
カリマンタン	—	—	—	—	—	—	—	1.3
スラウェシ	—	—	—	—	—	—	—	—
その他	1	—	—	—	1	2	1.5	—
前職								
農業経営	1	—	4	—	—	5	4.3	2.5
農業労働者	—	—	1	—	—	1	0.9	40.0
日雇労働者	—	—	—	—	—	—	—	6.3
工場労働者	8	3	3	4	5	23	19.7	5.0
商人・自営業	25	3	3	4	1	36	30.8	6.3
その他	19	4	2	3	15	43	36.8	37.5
なし	2	1	—	1	5	9	7.7	2.5
学歴								
未就学・小学校中退	3	—	4	—	2	9	7.0	18.8
小学校卒	25	6	8	1	15	55	42.6	47.5
中学卒	16	5	2	8	14	45	34.9	31.3
高校卒	10	1	—	7	—	18	14.0	2.5
短大・大学卒	2	—	—	—	—	2	1.6	—

(出典)筆者調査(2006年6～9月)。

(注)有効回答数は、年齢140、出身地137、前職117、学歴129。91年～95年調査の有効回答数は全項目80。

う。

向都移動が都市定着型なのか、それとも還流型の出稼ぎ移動が主流なのか、この点は出身地と所持しているKTPの発行地の異同によっても推察しうる。関連データを集計して首都圏外の地方出身者90人(有効回答)の内訳をみると、KTPを首都圏の流出先の居住＝就労地で取得している者は22人、つまり24%のみが居住地登録を変更していることになり、今回の調

査では76%の地方出身者が出身地のKTPのまま首都圏で就労していることが確認できた。KTPを首都圏で取得している者は、おそらく長期の首都圏滞在者か、定住している地方出身者、あるいは高学歴志向で高等教育機関での就学のためにKTPを移しているものと考えられる。後者については上記22人中、高校以上の学歴者は3名のみであり、今回の調査データに拠るかぎり、進学のための首都圏でのKTP取

得は顕著な傾向にはなっていない。また、地方出身で高校卒の高学歴者が18人いるが、そのうち14人がKTPを首都圏の就労先(居住地)で取得していない。つまり、地方で高学歴を身につけても、首都圏で学歴に見合った上位労働市場に参入できず、都市雑業に従事しながら待機している地方出身者が少なからず存在することを推察させる。

表13の基本属性の第3項目、前職データによれば、前回調査との顕著な差異は、農業関連従事者の比率低下、工場労働や商業・自営業経験者の増加であろう。工場労働から雑業への転職は、アジア経済危機による上位労働市場から雑業市場への下降流入も想起されるが、この点について経済危機を直接的要因とする雑業への移動をインタビューで確認できたのは数例のみであった。

基本属性の第4項目、学歴データでは、小学校卒以下の低学歴者が依然半数を占めるものの、高卒以上の高学歴者の顕著な増加にも注目しておきたい。都市雑業が低学歴層を主体とする就労であることに変わりはないが、高卒以上の高学歴層も15.6%を占めている(前回調査では2.5%)。高学歴者の就職難はすでに前回調

査の1990年代前半から看取されたが、経済危機後は一層深刻になっているものと推察される。彼らは、高学歴でも相応の仕事に就けず、やむを得ず下位の労働市場に入って待機しているのである。同じ学歴データを職種別でみれば、首都圏の裏通りで人力車(ベチャ)に変わって普及しているバイクタクシー(オジェック)は、雑業としての歴史も比較的浅い職種であるが高学歴層の比率が高く、逆に都心の周辺地域でのみ営業が認められる人力車夫(年齢的にも中・高年齢が多い)や、女性雑業の典型である家事使用人(ブンバントウ、メイドの意)は低学歴層が多数を占める。

2 職種別収入分布と就労年数・労働時間

表14は職種別の収入構成である(月額。商売道具のレンタル料などを除いた純収入の意、以下同様)。全職種の平均月収は139万ルピア(調査時のレート換算で約1万5,400円)となるが、職種間に格差があり、バイクタクシー運転手・露天行商人・自動3輪タクシー運転手が相対的に高く、人力車夫・家事使用人に低収入が偏在している。後2者が低収入であるのは、人力車が都心から排除され郊外裏通りでのみ営業可能

表14 都市雑業、職種別収入構成(月額, ルピア)

	露店・行商人	3輪タクシー運転手	人力車夫	バイクタクシー運転手	家事使用人	合 計
100,000～ 200,000	1	—	—	—	—	1
200,000～ 300,000	—	—	1	—	16	17
300,000～ 400,000	4	—	5	—	11	20
400,000～ 500,000	1	—	1	—	1	3
500,000～ 600,000	6	1	1	—	—	8
600,000～ 700,000	—	1	3	1	1	6
700,000～ 800,000	3	1	2	1	—	7
800,000～ 900,000	3	—	—	—	1	4
900,000～1,000,000	4	—	3	1	—	8
1,000,000～2,000,000	15	8	—	8	—	31
2,000,000～3,000,000	4	1	—	1	—	6
3,000,000～4,000,000	9	—	—	—	—	9
4,000,000～5,000,000	2	—	—	1	—	3
5,000,000～	8	—	—	3	—	11
合 計	60	12	16	16	30	134
平均月額(ルピア)	2,282,000	1,382,000	556,000	2,431,000	302,000	1,391,000

(出典)筆者調査(2006年6～9月)。

表15 都市雑業、収入と就労年数の職種別集計

	月 収(ルピア)		
	70 万ルピア未満	70 万～200 万ルピア	200 万ルピア以上
露天・行商人			
1 年未満	2	3	5
1 年～3 年	3	5	1
3 年～5 年	3	1	3
5 年～10 年	—	6	2
10 年以上	4	9	9
3 輪タクシー運転手			
1 年未満	—	—	—
1 年～3 年	—	1	—
3 年～5 年	—	5	—
5 年～10 年	2	1	1
10 年以上	—	1	—
人力車夫			
1 年未満	1	1	—
1 年～3 年	1	1	—
3 年～5 年	1	—	—
5 年～10 年	1	1	—
10 年以上	5	2	—
バイクタクシー運転手			
1 年未満	—	—	—
1 年～3 年	—	5	—
3 年～5 年	—	2	1
5 年～10 年	—	2	2
10 年以上	1	—	2
家事使用人			
1 年未満	3	—	—
1 年～3 年	8	—	—
3 年～5 年	8	—	—
5 年～10 年	8	1	—
10 年以上	—	—	—
合 計	51	47	26
構成比(%)	41.1	37.9	21.0

(出典)筆者調査(2006年6～9月)。

な旧タイプの雑業であること、家事使用人は主に若年女性の職種で通常は主人宅での住み込み労働であるため、住居・食事が提供されていることなどが、その要因として考えられる。

雑業収入に関して注目しておきたいのは、就労年数や労働時間との相関である。つまり、就労年数の差異が収入に反映しているのか、という点である。そこで、表15に職種別の収入と就労年数の分布を集計してみた。収入についてはこれを3階層に区分しているが、それは以下のような判断基準による。①下位層(70万ル

ピア未満)、調査時の首都圏最低賃金がほぼ70万ルピア前後(ジャカルタの最低賃金05年9月改訂額が71万2,000ルピア、周辺3県でもジャカルタ近郊工業団地の外資系企業では「ジャカルタ基準」を適用する企業が多い。)であるから、最低賃金以下の低所得層。②中位層(70万ルピア～200万ルピア)、前述の日系企業調査などから工場労働者の上位生産職の平均的収入(諸手当込み)がおおよそ150万～200万と推定されるので、概して製造業のブルーカラー層(非正規職も含む)の収入に比定しうる階層。③上位層

(200万ルピア以上)、製造業の正規職ホワイトカラー層の所得水準。同表から、どの職種をとっても就労年数を積むことで収入が上昇するという関係はみられない。調査対象として選択した典型的な都市雑業は、いずれも独自の技能訓練を要する仕事ではなく、いわば不熟練・単純労働であるから、参入前の学歴や技能はもちろんのこと、長期の就労によって技能が向上・体系化して顕著な収入増が見込めるというものではない。せいぜい一定の就労期間のうちに、経験を通して一定の効率的な仕事の手順を覚える程度であろう^(注2)。

それでは、1日当たりの労働時間と収入の相関はどうか。全職種の平均労働時間は12.4時間、職種別では露天・行商人10.4時間、自動3輪タクシー運転手12.6時間、人力車夫12.4時間、バイクタクシー運転手11.8時間、家事使用人14.8時間となる。先に示した職種別平均収入と比較しても、多収入の職種が長時間労働というわけではない。また同一職種内での労働時間と収入の多寡についても検討してみたが、これも明らかな相関は見られなかった。例えば露天・行商人では(労働時間に関する有効回答55)、月収200万ルピア未満層の平均労働時間の分布が15時間以上5人、15時間～10時間15人、10時間～5時間10人、5時間未満2人、200万ルピア以上層では、15時間以上1人、15時間～10時間10人、10時間～5時間10人、5時間未満1人となり、分布状況は他の職種でもほぼ同様の結果であった。単純労働にもかかわらず、必ずしも長時間労働が多収入を保証していないが、恐らくこれは販売品やその季節性、営業できる場所や時間帯など、他の要因が強く作用しているためと推察される。

なお前掲表15で収入を3階層に区分したことによって、雑業層間の収入格差を製造業労働者の収入水準と比較することも可能となっている。上述のように下位層は最低賃金以下の低所得層、中位層はそれ以上のブルーカラーの生産職レベル、上位層はホワイトカラーの事務系・

技術系に匹敵する収入水準ということになる。同表から、収入額だけをみれば、およそ5～6割の雑業労働者の収入が上位労働市場に参入している労働者と同等、もしくはそれ以上のレベルになるが、注目すべきは労働の質的内容であり、本稿では労働格差という視点からむしろこれを強調したい。つまり、労働者としての技能形成を伴わない不熟練・単純労働であること、また雑業ゆえに様々な就労保証(労働者に対する社会保障や企業の福利厚生に相当するものなど)は一切なく、不安定な就労=生活を余儀なくされていることである。

3 出身世帯構成

今回の調査では、前述の学歴・前職に加えて、新たに出身世帯の職業についても聞き取りを行い、雑業労働者のキャリアパターンを追跡する一環とした。表16がその職種別集計であり、既述の日系企業労働者と同様に親の職業によって出身世帯を判断している(主たる収入源による分類)。農業世帯(農業経営+農業労働者)が48.6%、これに商業・自営業が22.9%で続く。労働者世帯(工場労働、事務職)の出身は依然少数で、高学歴を要する公務員・教員の世帯出身も極く僅かである。日系企業労働者(高卒以上の高学歴が入職の要件)とは主たる供給源の相違が明瞭であろう。これに前述の学歴・前職・出身地を合わせ見れば、都市雑業の主たる給源と参入ルートは、地方・農村部の農業・サービス業世帯から向都移動、低学歴層は都市雑業へ、一部の高学歴者は第2次産業や専門職サービス業にも参入するが、経済危機をはじめ何らかの事情で雑業市場に移動、可能ならば雑業市場内部で転職を繰り返すか、より上位の市場への移動を狙って待機するということになる。

なお、農家出身者については、出身農家の土地所有規模も今回の調査項目に含めたので、これを表17に集計した。現地農業に関しては、集約農業のジャワと粗放農業の外島を同じ基準

表16 都市雑業者の出身世帯職業構成

	露店・行商人	3輪タクシー運転手	人力車夫	バイクタクシー運転手	家事使用人	合 計	構成比 (%)
農業経営	30	4	7	3	6	50	35.7
農業労働者	4	2	1	—	11	18	12.9
工場労働者	2	—	1	4	—	7	5.0
事務職	2	—	—	—	—	2	1.4
商人・自営業	15	6	4	4	3	32	22.9
公務員(行政職)	—	—	—	1	—	1	0.7
教 員	1	—	—	1	—	2	1.4
無 職	2	—	—	1	4	7	5.0
その他	9	—	3	2	7	21	15.0
合 計	65	12	16	16	31	140	100.0

(出典)筆者調査(2006年6～9月)。

で比較できないので、同表ではサンプル数の多いジャワのみに限定している。厳密にみれば同じジャワ農業でも地方ごとに経営集約度や土地肥沃度なども異なるが、大雑把に言って0.25ha以下層は農業と農外の多就業によって生計を維持しうる下層世帯、0.25ha～1ha層が農業を主たる収入源とする、恐らく自作農中心の中位層、1ha以上層が上層世帯(富農・地主層)と見なしうる(この点、詳しくは宮本:2001)。表17によれば、下層農家出身者が6割を占めており、これが農業世帯出身者の主力となる。ただし注意すべきは、今回の出身世帯調査が主たる収入源によって分類していることであり、農業が主たる収入源になりえない農村居住世帯(農村雑業層、つまり土地なし農民か、あるいは零細耕地ゆえに農外就労が主たる収入源の農村階層)が下層農家のさらに下位に分厚く堆積しているのがジャワ農村の特徴でもある。したがって、地方＝農村出身者の多数が農村雑業層を含めた農村居住の下層世帯から流出している

表17 都市雑業、出身農家の土地所有規模別構成

土地所有規模(ha)	労働者数	構成比 (%)
0.00～0.25	28	60.0
0.25～0.50	3	6.4
0.50～0.75	7	14.9
0.75～1.00	—	—
1.00～2.00	4	8.5
2.00～	5	10.6
合 計	47	100.0

(出典)筆者調査(2006年6～9月)。

ものと推察される^(注3)。

4 入職と就労慣行

都市雑業への参入の特徴は、地縁・血縁の縁故関係に強く依存していることである。上位の労働市場と異なり広告求人や公的斡旋機関によって求職情報を得ることなどあり得ない。今回の調査対象者も、入職方法としておよそ5割が血縁者による斡旋、4割が知人を介してと答えている。換言すれば、得られる職情報の制約ゆえに参入できる職種が規定されることになる。したがって、都市雑業といえども職種の選択は限定的とならざるを得ない。新参の雑業就労者は、通常同郷の地縁・血縁を頼って職を得、就労に必要な手順も教示され、住居も斡旋してもらおうケースも少なくない。

表18に調査4職種の参入時における主たる商売道具の調達方法を分類している。露天・行商は少額の資金でも始められるので、カキリマの自己所有も少なくないが、バジャイ・オジェック・ベチャなどは自己調達できず、地元の有力者である親方(元締め)からのレンタルで職に就くものも少なくない。今回の調査では、とくにバジャイとベチャのレンタル比率が高い。カキリマ・バジャイなどのレンタルによる雑業参入では、新参者は親族や知人から親方を紹介され、その親方の「縄張り」で営業をはじめるのである。商売道具を自己調達する場合も、土地の有力者の承認を得て仕事を始めるのが通

表18 都市雑業者、商売道具の入手方法

(商売道具)	露店・行商人 (屋台)	3輪タクシー運転手 (3輪タクシー)	人力車夫 (人力車)	バイクタクシー運転手 (バイク)	合 計	構成比 (%)
自己資金による所有	43	2	1	10	56	51.8
親方からのレンタル	10	8	15	6	39	36.1
その他	11	2	—	—	13	12.0
合 計	64	12	16	16	108	100.0

(出典)筆者調査(2006年6～9月)。

例であるから、就労の範囲が自由に選択できるわけではない。

土地の有力者＝親方は、通常、複数の就労者を抱えており、口頭で契約、商売道具のレンタル料から仕事の手順まで指示し、自己の「縄張り」の範囲で就労させている。バイクやミニバスを所有する親方には華人商人が多いと言われているが、その他にプリブミ(現地マレー系のインドネシア人の意)では元軍人や地元役人なども知られている。調査対象の雑業層から、彼らの親方について得られた事例を紹介してみると、以下の如くである。①雑貨露天商の親方(華人、55歳)、20台の屋台を所有、②タバコ露天商の親方(プリブミ)、6台の屋台を所有、本人は雑貨店を経営、③バジャイ運転手の親方(華人、50歳)、バジャイ50台を所有、ベンケル(簡易ガソリンスタンド)も経営、④バジャイ運転手の親方(プリブミ、55歳)、バジャイ15台所有、ベンケル経営、⑤オジェック運転手の親方(プリブミ、47歳)、オジェック8台所有、元商人、⑥オジェック運転手の親方(プリブミ、45歳)、オジェック14台所有、レンタカー会社経営、⑦ベチャ車夫の親方(華人、50歳)、ベチャ7台所有。

レンタル料は、1日当たりで支払うのが一般的だが、月単位・週単位の契約もあり多様である。1日当たりでは、バジャイ3万～5万ルピア、オジェック1万～1万5,000ルピア、ベチャ3,000～4,000ルピア、カキリマ6,000～2万ルピアが調査時の相場であった。タクシー・バイクについては、燃料代を親方・使用人のどちらが負担するか等でレンタル料も異なってくる。いずれにしても雑業層は、労働市場への参

入時に地縁・血縁の縁故関係に制約されるだけでなく、参入後も地域社会の人的ネットワークの下での就労を強いられることになる。

以上のように、縁故関係に強く依存した入職の特異性ゆえに、たとえ雑業でも職の選択は限定されており、市場の閉鎖性が特徴的である。それでも転職経験者の比率は相当に高く、およそ半数が複数回の転職を経験している。今回の調査結果で特徴的な点は、既述のように工場労働の経験者なども増加していることであるが、地方・農村出身者は地元での就労経験後に首都圏の都市雑業に参入するケースもあり、これが転職経験者の比率を高める要因ともなる。また同じ都市雑業市場の内部で転職するとすれば、やはり縁故関係者への依存度が高くなる。長期の都市生活によって人的ネットワークを新たに広げれば、雑業市場内部の職種間での転職の可能性も高まるが、親族や同郷者と集団居住して同職に就くのが一般的であるから、そうした就労環境からして雑業市場内部での移動も頻繁には起こりにくい。また雑業は前述のように不熟練・単純労働、長時間労働であるから、就労中の技能形成や夜間学校・職業訓練校等での学歴・技能向上によってより上位の労働市場へ移動することは極めて困難である。雑業以外の職種に移動するとすれば、何らかの縁故を頼って町工場などの小規模零細企業に入職するケースであるが、不安定就業(雇用保証の欠如、不規則・不熟練・低賃金労働)という点では雑業と比較しても労働の質的レベルで差異がない。低学歴と低技能は労働市場の上向移動を制約しており、雑業労働の経験を蓄積しても上位市場(たとえば既述の日系企業)への参入要件は満た

せない。上位市場への移動が起こりうると思えば、それは雑業市場で待機する高学歴者が何らかのチャンスを得た場合などに限定されるであろう。

おわりに

本稿でいう労働格差とは、既述のように単に労働者の賃金＝収入格差に止まらず、労働者生活の社会制度的保証(国・自治体・企業が保証する社会保障や各種福利厚生)の対象であるか否か、労働者としての技能修得および熟練度に応じたキャリア上昇の可能性の存否、あるいは老後生活保証の存否など、労働者の就労と生活の安定度を指標とした格差のことであった。

今回調査した首都圏の日系企業と都市雑業の事例によれば、首都圏労働市場における労働格差は、階層化した労働市場において、上位労働市場の内部においても、また下位との市場間においても多層化して形成されていた。日系企業では、分節的内部労働市場に規定された企業内労働格差が顕著であり、それは各職層の労働条件と賃金格差によって明瞭であった。また都市の分厚い底辺労働市場である都市雑業の労働実態をみれば、そこには不安定就業(不熟練・単純労働、技能向上の欠如、各種労働・生活保障の欠如)が構造化され、上位市場(とりわけ正規労働者の市場)との労働格差が顕著であった。

今回は外資系企業の主力とされる日系企業と都市雑業の典型的職種を調査対象としたが、その他にもこの国の都市労働市場に関しては、現地資本の大企業や中小零細企業の分析が不可欠である。筆者が十数年前に実施した現地資本の中小零細企業の労働市場調査では、多数が地方出身の低学歴・低技能の就労者であり、地縁・血縁の縁故に依存して就労していた。町工場などの小規模零細企業ほど、かかる特徴が一層顕著であった。家族経営が一般的で、昇進＝昇給のルールも明確ではなく、不規則労働と低賃金を共通の特徴としており、経営者(およびその

家族)以外はこの国の不安定就業の一構成部分とみられた。上位労働市場の正規職労働者と比較すれば、明らかに就労の不安定性が明瞭であった。都市雑業と異なる点は、せいぜい一定期間の就労保証や住居保証(職場内で集団的に宿泊)に止まっていた。

今後は異なる労働市場の事例分析を重ね、この国の都市労働市場の重層化と序列化された労働者の格差構造の全体像を解明することが課題となる。

注

(注1) オートバイの年間販売台数は2002年には経済危機前のピーク時(1997年)の185万台を超えて232万台、2004年には390万台と驚異的ともいえる伸びをみせている。バイク市場の活況要因は、ローン金利の低下、中国製との競争で日本製も価格が低下したこと、経済危機後ルピア価はおよそ5分の1に低下したが、この数年の最低賃金の大幅上昇で給与水準が相殺されてきたこと、などである。バイクは中国製の輸入車との競争でも、アフターケアの面と中古市場での日本製の高い評価から、今のところ競争力を維持している(ジェトロ・ジャカルタセンター[2005]参照)。

(注2) オジェックに高学歴者がやや多いので、オジェックについては収入と学歴のクロスデータをとってみた。本文で指摘した収入ゾーン別に、中卒以下で②7人、③2人、高卒で①1人、②3人、③3人と学歴による明確な収入格差は見られなかった。オジェックの場合も他の職種と同様に、参入できる職種が人的ネットワーク、縁故関係に強く規定されている。

(注3) 出身農家の土地所有別階層と本人の学歴水準についても集計してみたが、0.25ha以下の最下層出身者28人では小学校卒以下18人、中卒8人、高卒2人、1ha以上の上層世帯出身者小学校卒以下5人、中卒4人、高卒2人、大卒1人となっている。上層世帯ほど学歴水準が相対的に高くなり、高学歴者は向都移動後も上位労働市場への参入可能性が高くなるが、農家出身高学歴者のサンプル数が少なく、彼らの職歴をすべて調査したわけでもないで、ここでは断定的な

結論は避けてデータを示すに止めたい。

付記

本稿で使用したデータの収集と集計にあたっては、エルシ・スナルシ・スナンダールさん(インドネシア中央政府・開発会計検査庁開発部門シニアリサーチャー)、および村上明子さん(北海道大学大学院経済学研究科博士後期課程)の協力を得た。記して謝意を表したい。

文献・資料

- 宮本謙介[1999],「ジャカルタ首都圏研究の動向と課題」(宮本謙介・他編『アジアの大都市 [2] ジャカルタ』日本評論社)。
- 宮本謙介[2001],『開発と労働——スハルト体制期のインドネシア』日本評論社。
- 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。
- 宮本謙介[2004],「インド日系企業の労働市場——デリー首都圏の事例分析」『経済学研究』(北海道大学), 第 54 巻第 3 号。
- 宮本謙介[2005],「上海市の日系企業と労働市場——再訪 S B 社の事例分析」『経済学研究』(北海道大学), 第 55 巻第 1 号。
- 宮本謙介[2005],「タイ日系企業の労働市場——バンコク首都圏の事例分析」『経済学研究』(北海道大学), 第 55 巻第 3 号。

- 宮本謙介[2006],「中国・広東省の労働市場と日系企業——東莞市の事例分析」『経済学研究』(北海道大学), 第 56 巻第 1 号。
- 宮本謙介[2007],「上海・浦東新区の日系企業と労働市場——S A 社の事例分析」『経済学研究』(北海道大学), 第 56 巻第 4 号。
- 宮本謙介[2007],「マレーシアの日系企業と労働市場——クアラルンプール首都圏の事例分析」『経済学研究』(北海道大学), 第 57 巻第 1 号。

Biro Pusat Statistik

- BPS[1989], *Keadaan Angkatan kerja di Indonesia 1989*.
- BPS[1995], *Keadaan Angkatan kerja di Indonesia 1995*.
- BPS[2000], *Penduduk Jakarta, 2000, Penduduk Jawa Barat, 2000, Penduduk Banten, 2000*.
- BPS[2003], *Keadaan Angkatan kerja di Indonesia 2003*.
- JETRO-Jakarta Center[2005],『インドネシアの自動車・二輪車産業』。
- JETRO-Jakarta Center[2006], *Directory of Japanese Companies and Representation Office in Indonesia 2005*.
- Biro Perencanaan dan Informasi[BPDI], *Perkembangan Penanaman Model 2005*.