HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	インドネシア華人企業の労働市場 : ボゴール県の事例分析
Author(s)	宮本, 謙介
Citation	經濟學研究, 59(4), 1-7
Issue Date	2010-03-11
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/42772
Type	departmental bulletin paper
File Information	ES59-4_001.pdf

Hokkaido University Collection of Scholarly and Academic Papers : HUSCAP

経済学研究　59−4
北海道大学　2010. 3

インドネシア華人企業の労働市場

──ボゴール県の事例分析──

宮　本　謙　介

はじめに

筆者は，これまでアジア労働市場研究の一環として，過去十数年にわたってインドネシア首都圏の労働市場調査を継続的に実施してきた。主な調査例を挙げると，日系大手企業調査（1995 年 10 社，2000 年 3 社，2005 年～06 年 3 社），日系中小企業調査（1996 年 5 社），現地資本の中小零細企業調査（1995 年～96 年），都市雑業調査（1991 年，1995 年～96 年，2006 年～2007 年）などである。これらの事例分析を通して，同国の輸出志向開発工業化の時代（1980 年代半ば以降）における首都圏労働市場の階層性と序列化した労働者の就業構造の特徴を指摘してきた（詳しくは参考文献参照）。

加えて極く最近実施した首都圏の日系企業と都市雑業の調査例によれば，首都圏労働市場における労働格差は今世紀に入って一層顕著となっており，階層化した労働市場は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ることが明らかとなっている。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。今世紀に入ってからの現地調査は，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主要な対象としてきたが，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も緊要であり，これらの市場の今日的動態の検討も不可欠である。

そこで今回は，首都圏に立地する現地資本の大企業のうち，これまで調査対象としてこなかった華人企業を分析の俎上にのせる。同国における華人ビジネスの存在感の大きさを勘案すると，華人企業は避けて通れない分析対象である。しかし，華人企業はそのファミリービジネスとしての性格上，あるいはやや一般化して言えば華人集団＝華人系住民（同国に定住し現地国籍をもつ中国人）の歴史的に置かれてきた社会経済環境ゆえに，その内部情報の開示を極端に嫌う傾向にある（詳しくは宮本：1999 参照）。それゆえ華人経営者から調査許可をとることが難しく，実は過去に何度も華人企業調査に挑戦してきたが実現できなかった。今回も企業の経営者からは直接調査許可を得ることができず，調査企業に勤める現地人労働者から職場の外での聞き取りによって情報を収集するという方法を取った。したがって企業側の詳細なデータは入手しておらず，資本金や生産額，職層別の詳細な賃金構成などは不明な点もあるが，労働者へのインタビュー調査では相当数のサンプルを得ることができたので，企業内労働市場の一端は解明できるものと考えている。

Ⅰ　調査企業

調査対象の２つの企業は，首都ジャカルタの

表１　華人企業２社の職位構成

	CA 社					CB 社				
	中国人		プリブミ		合計	中国人		プリブミ		合計
	男性	女性	男性	女性		男性	女性	男性	女性	
管理職	1	1	5	-	7	4	-	2	-	6
技術職	-	-	6	-	6	-	-	6	-	6
事務職	1	4	13	10	28	6	1	3	4	14
職長	-	-	31	-	31	-	-	3	-	3
正規生産職	-	-	26	5	31	-	-	16	20	36
派遣工	-	-	100	-	100	-	-	-	-	0
臨時工	-	-	-	-	0	-	-	-	110	110
合　計	2	5	181	15	203	10	1	30	134	175

（出典）筆者調査（2006 年９月，2008 年２月）。

南部に隣接するボゴール県に立地しており，従業員規模はともに 100 人を超えるので，同国中央統計局の企業分類の基準に従えばいずれも大企業に属することになる。調査は 2006 年４～５月と 2008 年２～３月に実施しており，調査内容は上述のように労働者へのインタビュー調査のみである。

ＣＡ社は，1990 年設立の化学工業。ボゴール県チルウングシ（Cileungsi）市ナロゴング（Naroggong）郡に立地し，オニックス・ファイバー（FRP）を生産（テーブル，水槽，パイプなどの材料），製品のおよそ 30～40%は日本へ輸出（年毎に変動），他は国内市場向けで，年商はおよそ６億 5000 万ルピア（2007 年）である。従業員は 203 人（2008 年２月現在），繁忙期は派遣工を増員するため，需要変動で就業者数は大きく変化する。華人社長の長女がＧＭを務め，長男もマネージャーで，社長と実子２人が経営の実権をにぎる典型的な家族経営である。一方，ＣＢ社は 1991 年の設立，所在地はＣＡ社と同じボゴール県チルウングシ市ナロゴング郡にあり，資本金 350 万ドル，主に薬品などの梱包材を生産しており，販売はすべて国内市場向け，年商約 20 億ルピア（2007 年）とのことであった。従業員は臨時工も含めて 175 人（2008 年２月），経営は華人の社長と親族の取締役１人とＧＭ１人が実権を握る家族経営である。

II　職位構成と入職・昇進

表１に職位構成を示した。職位は６階層に区分しているが（派遣工と臨時工は非正規生産職労働者として同一階層とする），これは過去に調査した日系企業や現地資本中小企業と比較できるように同一の基準を設定しているためである。

ＣＡ社は，既述のように華人の社長とその長女・長男が経営実権を握る家族経営であるが，事務職でも経理や営業部門の要職には華人を配置している。労働者の構成は，管理職（マネージャー）７名，事務職・技術職が 34 人，以上が間接員，生産現場は職長クラス（スーパーバイザー）が 31 人，生産職（オペレーター）130 人で，そのうち約 90%の 100 人が派遣工で占められ，正規生産職は生産職の２割程度に止まっている。間接員は全員が正規職で採用されており，管理職と技術職は原則として大卒・専門学校卒を入職要件とするが，事務職では高卒も採用する。華人は縁故採用，プリブミ（現地マレー系のインドネシア人）の採用ではインターネット求人や新聞求人も利用する。直接員はすべてプリブミで構成され，正規職は縁故が中心，派遣工はブカシを拠点とする派遣会社（詳細は不明）との契約である。正規生産職は原則として中卒・高卒クラスの修学者を採用することになっているが，縁故者を優先して学歴基準を厳密に適用し

表２　華人企業 CA 社の学歴別労働者構成（サンプル調査）

最終学歴	生産職	事務・技術職	合　計		備考：首都圏日系企業３社の構成比(%)
				構成比(%)	
小学校未修了	1	1	2	4.2	-
小学校卒	9	-	9	18.8	7.7
中学校(普通科)卒	11	-	11	22.9	14.2
高校(普通科)卒	18	4	22	45.8	69.7
短大・大学卒	-	4	4	8.3	8.4
合　　計	39	9	48	100.0	100.0

（出典）筆者調査（2006 年９月，2008 年２月）。
（注）生産職には，６名の派遣工と８名の職長を含む。以下のサンプル調査表はすべて同様。
　　なお備考の日系企業は全労働者の構成を示している。日系企業調査は 2005～2006 年の調査。

ないケースもあるという。

間接員・直接員の間に，また直接員では正規職と非正規職（派遣工）との間に異なる入職口があって別個の採用基準＝労働条件が設けられているという点で，職層の分節性が見られる。しかし同時に，縁故採用が幅を利かせているので厳密な採用基準が設定されているとは言い難く，そこにはかなりルースな面も見られる。

間接員・直接員ともに明確な昇進＝昇給の規定が存在せず，定期的な人事考課も行われていないため，内部昇進がルール化していないのも特徴的である。不定期の昇給は経営者一族の従業員勤務評価に依存することになり，常に恣意性を免れない。インタビュー調査に拠れば，同社設立以来，正規生産職が間接員への昇進はもとより，職長クラスに昇進した事例すらなく，また間接部門でも事務職・技術職が管理職クラスに昇進した例もない。つまり，各職位の追加労働力需要に際しては外部労働市場からの調達が原則となっている。派遣工は，短勤続で６ヶ月単位の契約，更新しても原則として１年までの雇用である（この国の労働法に従えば，雇用が２年以上継続すると正規採用を義務づけられる）。

派遣工の大量雇用の体制は 2004 年頃までに整ったようである。1997 年のアジア経済危機以降は，正規従業員を２～３割削減（具体的数値は不明）したが，その後生産職は派遣工への切り替えが進み，需要変動を派遣工の員数で調整する生産現場の体制が確立している。

一方ＣＢ社も華人の社長と親族が経営実権を握る家族経営であり，その他の華人も間接員で採用されている。各職層の採用方法は，ＣＡ社とほぼ同様とみられる。間接員のプリブミではインターネット求人・新聞求人も利用するが，縁故採用も多く，直接員のプリブミ採用はほぼ全員が縁故採用とのことであった。臨時工は同社が独自に採用しており，派遣工とは異なって特に契約期間を定めていない。随時採用し突然の解雇も可能という雇用形態は，派遣工以上に不安定な就労形態である。同社では，設立以来，生産職の一部にこのような臨時工を就労させてきたとのことであるが，1997 年のアジア経済危機で３～４割の人員削減を実施して以降，正規生産職を漸次臨時工に切り替え，調査時には生産職の 75%が女性の臨時工によって占められていた。臨時工は出来高の日給制であり，繁忙期のみ雇用するので直接員の人員変動も激しいという。またＣＡ社と同様に，各職層に人事考課に基づく昇進＝昇格のルール化が存在せず，各職層とも原則として外部労働市場での調達が原則となっている。

Ⅲ　学歴構成と賃金

表２は，ＣＡ社の学歴別構成（サンプル調査）である。全労働者の学歴構成データは得られなかったので，サンプル調査のみであり（サンプ

表３　華人企業２社の職位別平均賃金

（単位＝ルピア）

	CA 社		CB 社		備考：首都圏日系企業３社の平均賃金
	中国人	プリブミ	中国人	プリブミ	
管理職	11,500,000	6,000,000	5,000,000	4,000,000	5,744,000
技術職	-	1,200,000	-	2,500,000	2,615,000
事務職	n.a.	1,800,000	n.a.	568,000	2,261,000
職長	-	1,200,000	-	1,500,000	2,784,000
正規生産職	-	568,000	-	568,000	2,063,000
派遣工	-	568,000	-	-	1,196,000
臨時工	-	-	-	568,000	1,196,000

（出典）筆者調査（2006 年９月，2008 年２月）。
（注）１円＝85 ルピア（2008 年２月現在）。

ル数 48，事務・技術職９人　生産職 39 人，生産職の内訳は正規職７人，派遣工 32 人），サンプルはプリブミのみを対象としており，生産職には非正規を含んでいる。このデータによれば，間接員では管理職・技術職が原則として大卒・専門学校卒を，事務職は高卒を入職の要件としているようである。しかし，縁故による場合は必ずしもこの原則が適用されるわけではなく，直接員も同様に正規職は中卒・高卒が基準だが，厳密にこのルールが適用されているとは言い難い。

同表で示したように，首都圏日系企業の調査例と比較すれば，中卒以下の学歴者の構成比が高く，おそらくこれは生産職クラスの学歴水準が相対的に低い故であろう。

次に職位別の平均賃金を表３に掲げた。これも労働者諸階層からの聞き取りによって得られたものなので，上位職の賃金は概数で示している。正規生産職，派遣工，契約工のいずれもが最低賃金（2008 年１月改訂のボゴール県最低賃金，調査時のレートで１円＝約 85 ルピア）であり，ヒアリングを実施した時期（2008 年２月）は両社ともにほとんど残業がない操業状態とのことであり，生産職労働者が実際に受け取る賃金は身分の違いに拘わらず基本給のみの最低賃金の水準と見てよい。ＣＢ社の臨時工は出来高日給制であるが，月額換算して平均収入はほぼ最低賃金に近似する。

職層間の賃金格差は，管理職クラスで中国人とプリブミの間に，職位間でいえば間接員と直接員の間に大きいと言えよう。同表・備考欄の日系企業の賃金水準と比較しても，華人企業の職層間格差が顕著である。間接員の職層の賃金水準は日系企業のそれとの極端な差異が認められないが（ＣＢ者の事務職を例外として），華人企業における生産職の低賃金は明瞭である。日系企業でも基本賃金はジャカルタの最低賃金の水準に近いが（08 年１月改訂のジャカルタ最低賃金は 97 万 3000 ルピア），常態化している１日数時間の残業，繁忙期の土日出勤（残業扱い）が賃金総額を引き上げており，これに対して華人企業の生産職は，正規職・非正規職ともに当地の最低賃金（基本給）のみの支給である。なお，首都圏では，ジャカルタ以外でも首都に隣接する工業団地ではジャカルタ最低賃金を適用しており，このことも日系企業との間で生産職の賃金格差を広げる要因と考えられる。

生産職の低賃金水準を，首都圏の雑業的労働市場の収入水準と比較してみよう。筆者は，2006 年６～９月に首都圏都市雑業の調査を実施しており，雑業層の収入分析では月収によって３階層に区分して検討した（詳しくは宮本：2009 参照）。その３階層とは，①70 万ルピア未満，ジャカルタの調査時最低賃金を基準に，最低賃金以下の収入水準の雑業層，②70 万ルピア～200 万ルピア，製造業の生産職労働者（ブルーカラー層）の収入ゾーンとほぼ同等の収入を得ている雑業層，③200 万ルピア以上，製造

表４　華人企業 CA 社，労働者の出身世帯職業構成（サンプル調査）

	CA 社				備考：首都圏日系企業３社の構成比（%）
	生産職	事務・技術職	合　計	構成比（%）	
農業経営	5	1	6	12.5	14.7
農業労働者	12	-	12	25.0	6.0
工場労働者	1	-	1	2.1	1.3
事務・技術・管理職	1	2	3	6.3	7.3
商人	5	1	6	12.5	6.0
自営業	2	-	2	4.2	11.3
公務員（行政職）	4	2	6	12.5	32.7
軍人	1	1	2	4.2	10.7
教員	-	-	-	-	5.3
その他	8	2	10	20.8	4.7
合　計	39	9	48	100.0	100.0

（出典）筆者調査（2006 年９月．2008 年２月）。

業の間接員（事務・技術・管理職のホワイトカラー層）の収入水準で製造業の上位職と同等の収入水準にある雑業層。この調査では雑業層の５つの典型的職種についてサンプル調査を実施した。５職種の平均収入は月額 139 万ルピア，３階層の構成比は①41.1%，②37.9%，③21.0%，であった。

同じ首都圏の日系企業労働者や都市雑業層との比較で，今回調査の華人企業の職層別収入構成をみると，上位職では管理職層が日系企業などとほぼ同水準（雑業層３区分では③の階層に相当），生産現場の職長クラスと事務・技術職は雑業層区分②の中位層の水準（ＣＢ社の事務職を除く），しかし生産職は正規・非正規を問わずボゴールの最低賃金が適用されているために極端な低賃金となり，都市雑業層との比較でも最下層と同程度の収入レベルとなる。

就労の安定度という点で賃金以外の福利厚生に関しては，正規職であれば国基準の規定が適用されており，健康保険・労災保険の他に，有給休暇（冠婚葬祭，具体的には結婚２日，親族葬儀２日，子息割礼式２日，洗礼２日など）や出産休暇（３ヶ月）などが認められている。しかし非正規の生産職（派遣工・臨時工）は福利厚生の対象外であり，わずかに給食と残業手当の保証のみである（調査時には残業なし）。非正規職は，短勤続ゆえに就労保証すら限定的であるため，低賃金による生活水準の低位性のみならず，不安定就業による雇用不安は明瞭であろう。

このように華人企業では間接員上位職と生産職の賃金格差が極端であり，さらに生産職の多数を占める非正規労働者は，正規職との雇用格差も加わって都市雑業の下位層と同程度の不安定な就労・生活水準にあるものと推察される。

Ⅳ　出身階層と転職

ここまで主に華人企業内の需要構造の特徴をみてきたが，以下では労働者の供給の特徴について，得られたデータから検討しておく。

労働者の出身地についてサンプル調査を集計してみると，地元の西部ジャワ出身者が 24 人でサンプルの半数を占めており，しかもその全員が農村部の出身であった。西部ジャワ出身者 24 人の内訳は，ボゴール県 10 人，ブカシ県７人，スカブミ県３人であり，工場の立地からして通勤範囲内の近隣県ブカシの出身者も少なくない。地元農村あるいは地方出身者が主たる就業者の供給源となるが，これを労働者の出身世帯別職業構成（サンプル調査）でみたのが表４である（出身世帯の主要収入源となる父親または母親の職業によって分類）。

同表によれば，農業世帯(農業経営世帯＋農業労働者世帯)が 38%を占め，次に商業・公務員と続く。とくに生産職では農業世帯の比率が極めて高い。備考の日系企業と比較しても農業世帯比率の高さが際だっており，日系企業労働者のような公務員・自営業出身者が主力とはならない。しかも注目すべきは「その他」に区分した親の職種であり，これには建設人夫，警備員，路上販売などが含まれる。いわゆる雑業労働に属する職種であり，生産職を中心に農村雑業層を出身世帯とする者も少なくないと推察される。

労働者の転職経験数に関するサンプル調査を集計すると，直接部門の生産職では 39 人中転職経験者が 23 人(59.0%)，２回以上の転職を経験している者が 17 人(43.6%)，間接部門の事務・技術職では９人中８人が転職経験者，うち６人が２回以上の転職を経験していた。このように労働者の流動性はかなり高く，とくに事務・技術職の転職率が高いのは，既述のようにこの職層の雇用が主に外部労働市場に依存していることにも起因している。これが高学歴層の流動性を高める要因ともなっている。

前職に関するサンプル調査によれば，間接員は民間企業の事務職・管理職のキャリアを持つ者が多く，直接員では転職経験者 23 人中，工場労働 14 人の他に露天商３人，建設人夫２人などの前職も確認できた。つまり都市雑業からの移動が一部に看取されるのである。学歴・技能に関する参入要件がそれほど厳格ではなく，とくに生産職では縁故による採用に依存するため，雑業市場との間の移動も可能になっている。

まとめにかえて

筆者が十数年前に実施した現地プリブミ資本の中小零細企業の労働市場では，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。中小零細企業では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(詳しくは宮本：2001 参照)。

今回調査した華人企業は企業規模からすれば大企業に属するが，その労働市場は大手日系企業の労働市場などとは大きく異なり，むしろ上述の現地プリブミ資本の中小零細企業の労働市場に共通する特徴を示している。それは第１に，家族経営ゆえに間接員の雇用も華人を中心に縁故への依存が高く，追加の労働力需要は外部労働市場に依存して，内部昇進＝昇給がルール化されておらず，内部労働市場が未成熟であること。第２に，間接員(とりわけ経営者とその親族)と生産職労働者の賃金格差が極端に大きく，同時に生産職の賃金は当地の最低賃金の水準にあって，これは首都圏の都市雑業層の収入水準と比較しても下層に位置すること。第３に，生産職労働者の中でもその多数を占める派遣工や臨時工は，低賃金ばかりでなく，福利厚生の欠如と短勤続ゆえにその就労は極めて不安定であり，筆者がこれまで定式化してきた途上国の不安定就業階層の基本的特徴を共有していることである。したがって，調査例の華人企業において生産職の大半を占める非正規労働者は，たとえ大企業労働者といえども，この国の不安定就業階層の一部を構成しているものと考えられる。

注

農村からの労働力供給と非正規女性労働の関連(今回の調査企業ではＣＢ社のケース)については，現地での情報が乏しく小論では追跡できていない。今後の課題としておきたい。

付記

本稿で使用したデータの収集にあたっては，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），島貫智史君（北海道大学大学院経済学研究科博士後期課程）およびハディ・チョーヨノ君（北海道大学大学院経済学研究科修士課程卒）の協力を得た。記して謝意を表したい。

参考文献

宮本謙介［1999］，「ジャカルタ首都圏研究の動向と課題」（宮本謙介編『アジアの大都市［2］ジャカルタ』日本評論社）。

――――［2001］，『開発と労働』日本評論社。

――――［2002］，『アジア開発最前線の労働市場』北海道大学出版会。

――――［2009］，『アジア日系企業と労働格差』北海道大学出版会。