

日系合弁企業工場におけるインドネシア人作業員

坪 内 良 博*

Indonesian Workers in Japanese-Indonesian Joint Venture Factories

Yoshihiro TSUBOUCHI

This is the second report on research into interpersonal relations among urban people in Indonesia conducted by the author in Jakarta in 1975 to 1976. In this report the data obtained from interviews with sixty-two Indonesian workers in two Japanese-Indonesian joint venture factories are presented.

1. The background of the sample Indonesian workers, including their age, marital status, birth place, ethnic group, religion, channel of employment, and monthly income, is recorded. Differences between the two factories, which were opened at different times, are also discussed.

2. The life-style of the workers, including their patterns of monthly expenditure, remittance to kin in the country, loans and debts, is examined. The frequent monetary exchanges between kin and friends are pointed out.

3. The value system of the workers, including their evaluation of factory work, and attitudes to work and income are recorded. Some differences in attitude are found between laborers and farmers reflecting the effects of modernization.

4. The Indonesian workers' evaluation of the Japanese-Indonesian factories, including their relationship with Japanese supervisors, motivation for working at Japanese factories, attitude toward future employment, and evaluation of the role of Japanese enterprises in Indonesia are examined. The responses are in general neither very sympathetic nor very critical, with a few exceptions.

はじめに

本稿は「インドネシアの大都市における対人関係」をテーマとして、1975年から76年にかけて約1年の間に筆者がジャカルタにおいておこなった調査結果の一部を構成する。ここではジャカルタに隣接する一つのカブパテン (kabupaten, 県) における二つの合成繊維関係の日系合弁企業の従業員を対象としておこなった調査¹⁾を基礎として、彼らの生活とものの考え方を素

* 京都大学東南アジア研究センター

1) 本調査におけるインタビューはインドネシア大学文学部人類学専攻ヨピ・ワンガニア (Jopie Wangania) 氏によっておこなわれたものである。記して感謝の意を表したい。調査はインタビュースケジュールおよびインタビューなききとり (テープレコーダー使用) によっておこなわれたが、後者の分析は別の機会にゆずり、ここでは前者の結果の一部のみが扱われる。なお、筆者の帰国後、同じ工場の寄宿寮居住者全員を対象として、職業的適応を中心テーマとする自記式質問票が配布・回収されており、現在ジャカルタに保管されている。その結果の簡単な分析は、ヨピ氏のDRS論文(わが国の修士論文に相当) になっているが、折をみてコンピュータを用いて再分析をおこないたいと考えている。調査にあたっては多くの方に多忙な時間をさいいただいた。工場名などの公表を避けるために、ここではお世話になった方々の名を挙げないが、この紙面において衷心より感謝の意を表したい。

描することを試みる。A工場は操業開始後3年弱を経過したこの地域のこの業種における先発の工場であり、700人以上のインドネシア人従業員を有する。B工場は調査時点においてようやく本格的操業を開始したところで、インドネシア人従業員数は400人程度である。調査サンプルはこれらの二つの工場の寄宿寮に起居するインドネシア人従業員から、系統抽出法によって、A工場30名、B工場32名を選んだ。寮居住者は全従業員の1/3ないし1/2を占めるに過ぎず、通勤者と寮生活者とは生活体系がかなり異なっているので、この調査に当該工場の従業員一般を代表させるつもりはないが、日系合弁企業の工場に勤務するインドネシア人従業員の特色は、この限定されたサンプルからもかなり明瞭にうかがい上がって来るように思われる。

I 従業員の背景と求職経路

サンプルの出身地は表1のようになる。先発のA工場では西ジャワ出身者が比較的多く47%を占めるが、後発のB工場では西ジャワ出身者は19%に過ぎず、代わって中部ジャワ（34%）およびスマトラ出身者（25%）の割合が高くなっている。真の意味での地元出身者はA工場の場合でも少なく、同一カブパテン出身者はサンプル中4名（13%）に過ぎない。B工場サンプルにいたっては同一カブパテン出身者は皆無である。上述の出身地分布は、民族的構成における差違となっており、A工場では西ジャワの主要民族であるスンダ人が50%、次いでジャワ人が30%を占めるのに対し、B工場では順位が逆転して最も多いのはジャワ人（44%）であって、スンダ人は22%に過ぎなくなる。また、スマトラのバタック系の民族の比率（19%）がB工場において目立っている。土着民（プリブミ）優先の政府方針との関連などから中国系従業員は両工場ともにきわめて少なく、サンプル中には皆無である。宗教的構成をみるとA工場ではイスラーム教徒が87%を占めるのに対して、広域から従業員を集めているB工場ではイスラームは依然多数（72%）を占めるもののキリスト教徒（カトリック、プロテスタント同数、計25%）の存在も無視できなくなる。

ジャカルタ近郊の一地方に大工場が林立してい

表1 A, B工場サンプルの出身地

出身地(州)	A工場	B工場
西ジャワ	14	6
中部ジャワ	5	11
東ジャワ	3	2
ジョクジャカルタ	1	0
ジャカルタ	0	2
バリ島	0	1
北スマトラ	1	6
西スマトラ	1	2
南スマトラ	2	0
その他	3	1
不明	0	1
計	30	32

表2 A, B工場サンプルの民族別構成

民族	A工場	B工場
スンダ	15	7
ジャワ	9	14
バタック	1	6
パダン	1	2
その他	4	3
計	30	32

く過程において労働市場が広域化していく実態が上述からもうかがわれるのであるが、求職経緯に関するデータをみるとこの間の事情がいっそう明らかになる。すなわち、A工場ではサンプルのうち50%が地方新聞の求人広告をみて、37%が親戚・友人・知人から情報を得て応募しているのに対し、B工場ではジャカルタを中心とする有力紙の求人広告をみて応募した者が63%に達している。A工場サンプルにおいてはこの小都市に親戚・知人が居住しており、ジャカルタを経由することなしに直接来住した者が50%を占めているが、B工場の場合には大部分(97%)が就職に先立ち、何らかの形でジャカルタを経由している。転職経験に関しても、A工場では前職経験を持たぬ者が70%を占めるが、B工場では逆に転職経験者が69%を占め、時間の経過と共に求職事情が変化したことを物語っている。

A工場サンプルの平均勤務期間は25カ月、B工場では8カ月である(表3参照)。しかしながら、平均年齢はA工場(22.8歳)におけるよりもB工場(24.5歳)のほうが高い(表4参照)。このことは前述の転職経験の有無および表5に示される就学年数の差に関係している。A、B両工場サ

表3 A、B工場サンプルの勤務年数別構成

勤務年数	A工場	B工場
1年未満	8	29
1年以上2年未満	1	3
2年以上3年未満	10	0
3年以上4年未満	11	0
計	30	32

表4 A、B工場サンプルの年齢別構成

年齢	A工場	B工場
18	1	
19	1	
20	5	3
21	5	1
22	3	4
23	6	8
24	5	4
25	2	3
26	1	5
27	1	2
28		
29		
30		2
計	30	32

表5 サンプルの就学年数別構成

就学年数	A工場	B工場
9	9	3
10	1	0
11	3	1
12	11	18
13	2	2
14	0	4
15	3	0
16	1	1
17~	0	3
計	30	32

表6 収入分布

月収(ルピア)	A工場	B工場
~9,999		1
10,000~14,999	4	8
15,000~19,999	15	14
20,000~24,999	7	1
25,000~29,999	4	
30,000~34,999		3
35,000~39,999		
40,000~44,999		
45,000~49,999		
50,000~		5
計	30	32

サンプルの収入は表6の通りである。平均月収はA工場では18,912ルピア²⁾、B工場では25,216ルピアとなるが、これはB工場サンプルの中に月収50,000ルピア以上（最高91,500ルピア）の幹部クラスの者を含むためであって、これらを除く一般工員の月収は、勤務年数などを反映して、A工場におけるほうがやや高くなっている。

I 生活体系

(1) 家計

B工場における例外1ケースを除けばすべてのサンプルは未婚で、収入のうちもっとも大きな支出項目は自身の飲食費である。1カ月あたり飲食費にいかほど支出しているかを示すと表7のようになる。A工場においては飲食費平均額は9,633ルピアで平均消費支出18,596ルピアに対する割合（いわゆるエンゲル係数）は52%である。B工場では平均消費支出18,263ルピアに対して飲食費は12,449ルピアでその割合は68%に達

表7 1カ月あたりの飲食費

飲食費(ルピア)	A工場	B工場
6,000～7,999	9	1
8,000～9,999	6	2
10,000～11,999	10	13
12,000～13,999	3	9
14,000～15,999	2	4
16,000～	0	3
計	30	32

する。B工場における飲食費支出の多さは同工場内の食堂経営のあり方とも関連しており、作業員は手元に現金があるうちはより安価で味付けも彼らの好みに合っている工場敷地外の屋台店（ワルン warung）で食べ、現金がなくなると翌月の給料で支払い可能な食券を支給して貰って工場内で食事をとる。これに対してA工場の食堂は比較的安価であることに加えて、献立づくりに従業員の代表が参加するなどの工夫がなされている。

嗜好品とくにタバコに対する支出も収入の割に大きいと言える。タバコはジャワ産の香料入り両切り紙巻きが好まれ、たとえばグダンガラム（Gudang Garam）という銘柄を20ルピアで一本ずつ買って食後などに喫う。喫煙者はA工場サンプルでは67%、B工場サンプルで59%であるが、非喫煙者を含めてA工場では平均1,750ルピア（消費支出の9%）、B工場では1,312ルピア（消費支出の7%）がタバコ代として費やされている。映画代（1回150～500ルピア）にもかなりの金額がさかれている。映画を主とする娯楽費は、A工場では月平均1,318ルピア（消費支出の7%）、B工場では1,190ルピア（消費支出の7%）である。かくしてA工場サンプルでは消費支出の68%、B工場では82%が飲食費、タバコ代、映画代に消えていくことになる。

A工場サンプルにおける経済的余裕は、ラジオ（6,000～5,000ルピア）、腕時計（4,750～25,000ルピア）、指輪などの金製装身具（12,000～40,000ルピア）、サングラス（1,000～3,200ル

2) 1US\$ = 415ルピア（調査当時）。

表8 若干の物品の所有状況

物 品	A 工 場 所有者数 (%)	B 工 場 所有者数 (%)
腕 時 計	18 (60.0)	3 (9.4)
ラ ジ オ	11 (36.7)	3 (9.4)
金 製 装 身 具	5 (16.7)	0 (0)
サ ン グ ラ ス	5 (16.7)	0 (0)

ピア)などの購入となって具象化する。これらの物品の所有状況は表8の通りで、B工場における所有者が少ないのに対して、A工場ではかなりの割合で所有することが分かる。上述の品目のみではなく、自転車、シャツ、ズボン、靴などについても両工場サンプルの所有状況にかなりの差が認められる。

(2) 送 金

インドネシア人従業員は概して消費性向が高く、収入に不釣合な物品を簡単に購入することが日本人監督者からよく指摘されるが、彼らは自分のためだけに金銭をつかっているのではなく、親族のために送金をする場合もかなり多いことに注意する必要がある。送金状況は表9に

表9 収入階層別にみた送金状況

収入(ルピア)	A 工 場			B 工 場		
	しない	ときどき	毎 月	しない	ときどき	毎 月
~24,999	6	6	7	10	7	7
25,000~49,999	3	4	4	0	1	2
50,000~	0	0	0	0	0	5
計	9	10	11	10	8	14

示す通りである。毎月送金している者はA工場サンプルでは37%、B工場では44%に達する。ときどき送金する者を加えると、送金者はA B各工場についてそれぞれ70%、69%に達する。

毎月送金する者について送り先を示すと表10のようになる。弟妹の学資の援助を目的とするケースが最も多く、次いで親の生活の足しに送金している。既婚者で妻子らに送金している者が1名だけあり、おいめいの学資の面倒をみている者が各工場サンプルについて1名ずつある。妻子に対する送金額は月5,000ルピアであって、他のケースにおける弟妹への送金額と変わらない。このことは妻子扶養の義務意識が十分ではないということよりも、むしろ弟妹への家族的親近性を示している。おいめいへ送金する者の存在をも考慮するとき、彼らにおける家族意識の核家族外への連続性が指摘されるのである。

毎月送金する者の送金額を収入階層別にみると表11のよ

表10 毎月送金者の送金先

送 金 先	A 工 場 n=11	B 工 場 n=14
弟 妹	7	9
親	5	5
妻 子	0	1
おいめい	1	1

重複回答分を含む

表11 収入階層別にみた毎月送金者の平均送金額とその収入に対する割合

収入	A 工場		B 工場	
	平均送金額 (ルピア)	収入比(%)	平均送金額 (ルピア)	収入比(%)
～24,999	5,071	22.9	4,357	24.8
25,000～49,999	4,875	17.7	7,500	25.9
50,000～	—	—	16,000	25.5
計	5,000	20.7	8,964	26.3

うになる。A工場サンプルは全収入の21%、B工場サンプルは26%というかなり大きな割合を仕送りにあてていることが分かる。ときどき送金する者が収入のいかほどをさしているかを知ることはかなり困難であるが、勤務期間が短く従って送金の記憶が比較的確かなB工場サンプルについてのみ推計を試みると7.2%ということになる。かくして、送金しない者の存在をも考慮に入れると、B工場サンプルにおいては、就職以来受け取った給与総額の18.1%が送金されたことになる。

(3) 借金と相互扶助

自分自身のための消費性向が高いと同時に親族とのつながりをも重視するという生活パターンの結果として、月間支出が収入を上回る場合が生じる。A工場サンプルでは33%、B工場では31%が赤字を報告している。金が足りぬ場合には借金をすることが多い。A工場サンプルでは73%、B工場サンプルでは69%の者が、これまでに屋台などのつけ以外の借金をしたことがあると報告しており、ほぼ同数（73%および72%）が他人に金を貸したことがあると述べている。借金および貸金経験者数を各工場サンプルについて示すと表12のようになる。貸手と借手とが分離せず、同一人が金を貸したり借りたりした経験を有する場合が多い。他方、貸金や借金の経験を全く持たぬ者はきわめて少数（A工場13%、B工場9%）で、金銭の貸借はかなり日常化しているといえる。

一回あたりの借金額は500ルピア、1,000ルピアという例も多いが、5,000ルピアを超える場合もあり、A工場サンプルでは37%、B工場サンプルでは28%が一回あたり5,000ルピア以上の借金をこれまでに経験している。貸借の相手は友人が最も多く、次いで親・きょうだい、親戚などである。日本人スタッフから借りたケースは1例（5,000ルピア）報告されているのみであり、借金に関しては日本人スタッフとの間に断絶がみられる。金を

表12 借金・貸金経験者

A 工場				
		貸金経験		計
借金経験		あり	なし	
あ	り	18	4	22
な	し	4	4	8
計		22	8	30

B 工場				
		貸金経験		計
借金経験		あり	なし	
あ	り	16	6	22
な	し	7	3	10
計		23	9	32

貸して戻って来なかったケースは、転職した友人に関して1例だけ報告されている。

相互扶助の他の形式としてはアリサン (arisan, 頼母子講) が挙げられる。A工場サンプルの47%, B工場サンプルの22%がアリサンに加入している。一グループの大きさは3~10人, 平均6.5人で, 毎月の拠出額は1,000~10,000ルピアである。生活にやや余裕があるA工場での平均拠出額は6,429ルピア, 余裕が生じにくいB工場サンプルの平均は2,875ルピアである。B工場では大口の拠出額をつのるグループがないので, 高給を得る者の中には, 5,000ルピア口と2,500ルピア口とに分けて2組に参加している者が1名いる。アリサンをひきおとすことによつて得られたまとまった現金は, 親族への送金に用いられたり, ラジオなどの購入にあてられたりする。

B工場サンプルにおける注目すべき現象は, アリサンに加わらず自分で現金を貯えていると答えた者が25%, 銀行預金や郵便貯金をしている者が9%存在することである。公的機関を利用する者は, A工場サンプルには存在しない高給をとる者に限られている。個人で現金を貯える行動については, 勤務期間が短いために相互不信が存在してアリサンのグループが形成されにくいのか, あるいは従業員の都市的性格を反映するものか今後の検討を要するところである。

Ⅲ 価 値 観

(1) 工場労働の評価

職業として農業と工場労働とのいずれを好むかとたずねた結果は表13のとおりである。農家出身(父が農業を営む場合)と非農家出身とに分けて観察すると, いずれの場合でも工場労働

表13 「農業と工場労働のいずれを好むか」

サンプル	出身	農 業	工場労働	同 じ	その他	計
A 工 場	農 家	2	3	2		7
	非農家	1	16	1	5	23
	計	3	19	3	5	30
B 工 場	農 家	1	11	5		17
	非農家	1	11	1	2	15
	計	2	22	6	2	32

のほうを好む者が多くみられる。農業的背景をもつ者に「どちらも同じ」という回答が, 非農家出身者よりもやや高い頻度で現われる。「その他」の回答の中には農業も工場労働も好まず, 自営の商業を好む者がかなり多く含まれている。概して, 工場労働はインドネシア人青年の嗜好に著しく反するものではないとは言える。

現在の仕事に対して満足しているかどうかをたずねた結果は表14のようになる。両工場サンプルともにはっきりと「不満」を表明する者は1割程度に過ぎない。B工場においては「やや

表14 現在の仕事に対する満足度

サンプル 勤務期間 満足度	A 工場					B 工場				
	1年未満	1年以上 2年未満	2年以上 3年未満	3年以上 4年未満	計	1年未満	1年以上 2年未満	2年以上 3年未満	3年以上 4年未満	計
満足	5	1	1	3	10 (33)	5	1			6 (19)
まあ満足	2		5	4	11 (37)	5	1			6 (19)
やや不満			1	3	4 (13)	16	1			17 (53)
不満			2	1	3 (10)	3				3 (9)
不明	1		1		2 (7)					
計	8	1	10	11	30 (100)	29	3			32 (100)

不満」の意を表する者がかなり多く（53%）、これに対しA工場では「満足」ないし「まあ満足」という者が多い（70%）。B工場には入社後1年未満の者が多く、勤務経験の短さが不馴れにともなう不満にむすびつくという見方もできそうであるが、A工場において1年未満の勤務期間をもつ者の大部分が、「満足」あるいは「まあ満足」を表明していることを勘案すると、この現象は個人の就業経験とは関係なく、給与・厚生・対人関係などに関する工場間の差に起因するものか、あるいは既に指摘したような従業員の背景の差に起因するものと考えられる。もし前者に原因があるとするれば、インドネシアにおける工場経営経験自体の問題が表面に現われてくるし、後者であれば都市的背景をもつ労働者と地元出身の労働者の差として捉えねばならぬ側面を有する。諸地域に立地する工場の比較からすれば後者も決して見落とすことのできぬ要因であるが、結論はここで早急に求めることができない。

上述の満足度の差にもかかわらず、「仕事が単調であきあきするか」という質問に対して肯定的に答える者は、A工場では40%あって、B工場の31%よりも多い。従業員の馴れが予想されるA工場での割合のほうが高いことに注意したい。

大部分の者が将来も工場労働者として働き続ける希望をもっているかという点と必ずしもそうではない。将来転職の希望をもつ者はとくにA工場に多くみられ、11名（37%）がそれを明言する。彼らの希望する職種は、官吏（4名）、商売（4名）が主なものである。将来転業を希望する者は数はやや少ないがB工場サンプルにおいてもみられ（7名、22%）、ここでは商売などの自営の職業への志望が強い。

以上を総合すると、工場労働はインドネシアの若者にとって、当座は我慢できる職種ではあるが、必ずしも将来を託すだけの仕事とは考えられていないと言える。

(2) 労働と収入に対する考え方

労働時間と収入との関係について、「収入は同じだが働く時間がより短くなる」状況と、「収入は増加するが働く時間も多くなる」状況とのいずれを好むかをたずねると表15のようになる。

表15 労働時間と収入に関する態度

サンプル	選択肢	収入は同じだが働く時間がより短くなる	収入は増加するが働く時間も多くなる	条件をもっと検討しないと分からない	計
A	工場	17 (56)	11 (37)	2 (7)	30 (100)
B	工場	21 (66)	11 (34)		32 (100)
	農村(クラテン)	12 (40)	18 (60)		30 (100)
	農村(ドゥマック)	17 (53)	16 (47)		33 (100)
	農村(ガディン)	10 (33)	20 (67)		30 (100)

A工場では56%が前者、37%が後者を選び、B工場ではそれぞれ66%、34%となる。両工場サンプルの間には本質的な差は認められず、収入を無理してふやそうとする者はどちらかといえ少派であることが分かる。1973年に中部ジャワの三つの村落において農民に対して同じ趣旨の質問をしたところ、長い労働時間を費やしてもより多くの収入を得ることを選ぶ者は、概して農民におけるほうが多い(47~67%)³⁾。もっともこの差は家族をかかえた家計責任者と独身生活者との差を顕現したものに過ぎぬかもしれない。

より高給を得るために、(1)一生懸命働く、(2)転職しない、(3)転職する、(4)会社の将来に期待する、(5)その他という選択肢の中でいずれを選ぶかをみると表16の通りである。(1)個人の勤労

表16 より高給を得るためにはどうするか

選 択 肢	A工場(n=30)	B工場(n=32)
一生懸命働く	15 (50)	21 (66)
転職しない	0 (0)	3 (9)
転職する	3 (10)	3 (9)
会社の将来に期待する	12 (40)	6 (19)
その他	4 (13)	4 (13)

()内は回答者に対する割合

を選ぶ者が最も多く、次いで(4)会社への期待が選ばれている。両工場サンプルを比較すると、A工場では勤労を選ぶ者がB工場よりも少なく、会社への期待を選ぶ者が増加している。この現象は個人的資質を重視する入社初期の状況から、会社への馴れと同時に組織依存の考えが強まっていく過程として捉えられよう。

(3) 運命観と宗教的行動

「金持ちになるためには次のどれが重要か」という質問で、(1)勤労、(2)節約、(3)教育、(4)技

3) 坪内良博・浅野俊夫・水野浩一「稲作と人間」市村真一編『稲と農民——日本、タイ、インドネシアにおける比較研究』京都大学東南アジア研究センター、1975、p. 92 参照。

能、(5)資金の運用、(6)運の中から選ばせると表17のような結果になる。A工場サンプルでは節約と教育、B工場では節約と運が重視される。B工場において56%の者が重視する「運」が、A工場では23%に過ぎないという事実は興味深い。B工場の中でとくに「運」を重視するのはイスラーム教徒である。A工場でもイスラーム教徒は相対的に「運」を重視する立場をとっている。しかしながら、同じイスラーム

表17 金持ちになるための条件

条 件	A 工 場 (n=30)	B 工 場 (n=32)
勤 勞	10 (33)	10 (31)
節 約	22 (73)	18 (56)
教 育	17 (57)	12 (37)
技 能	11 (37)	13 (41)
資金の運用	12 (40)	13 (41)
運	7 (23)	18 (56)

() 内は回答者に対する

教徒でも両工場のサンプルの間には「運」の評価に関して大きな差が見出される (27% 対 61%)。このことからA、B両工場における差は従業員の宗教的構成の差によっては説明されることが分かる。転職経験をもつ者と前職経験のない者とに分けて比較すると、前者のほうが「運」に対してより低い評価を示す (A工場では0% 対 33%, B工場では52% 対 64%)。このことは何らかの積極性と「運」の軽視とが結びつくことを示唆する。しかし両工場の隔差は依然として大きい。A工場サンプルを長期・短期勤務者に二分して比較した結果からは、両者の間には大差がない (27% 対 20%)。かくして、A工場における一般的な勤務経験の長さとは「運」の軽視を直結することもできない。A工場の雰囲気は何らかの意味で評価されねばならない。

前述の中部ジャワ農村調査において使用した類似の質問項目によると、農民においては「勤勞」および「運」に対するより強い支持があり、他方、「教育」に対する評価がずっと低い。二つの工場間では若干の差はあっても、農民との比較ではより大きな差が認められ、工場労働者の考え方が農民とはかなり異なっていることに注意したい。⁴⁾

工場での労働にともない大きく影響をうけるものの一つに宗教的行動がある。各工場では宗教的行動を明示的に禁止することはなく、たてまえとしては工場内に礼拝所を設けるなどの処置を講じているが、現実には礼拝等に関して回数の減少が報告されている。イスラームの断食においても、労働と両立できず途中で断念するケースが若干現われるようである。

影響は従来宗教的行動を日常的におこなっていた者において大きく、この意味で西ジャワ出身者を多く含むA工場では、宗教的に比較的寛容なジャワ人を多く含むB工場におけるよりも変化が目立っている (表18参照)。宗教的行動に関する具体的な見解を紹介すれば次の如くである。すなわち、「金曜に礼拝できなくても構わない」(スンダ人, イスラーム), 「機械は待ってくれない」(スンダ人, イスラーム), 「神はどこでも礼拝できる」(バタック人, プロテスタント) などと言う者がいると同時に、金曜の礼拝が困難なことに不満をもつ者(スン

4) 坪内・浅野・水野, 「前掲書」p. 89 参照。ただしこの調査では選択肢は、勤勞, 節約, 教育, 機敏な損得判断, 信仰心, 運となっている。

表18 礼拝回数の減少を認める者の割合

	A 工場			B 工場		
	回答者	減少を認める者	%	回答者	減少を認める者	%
イスラーム	26	14	54	23	9	39
カトリック	2	1	50	4	1	25
プロテスタント	2	2	100	4	4	100
ヒンズー				1	1	100
計	30	17	57	32	15	47

ダ人、イスラーム) や、寛容性のあるキリスト教徒とときどき交替して貰う者(ジャワ人、イスラーム)がある。また適当な礼拝の場所がないので礼拝したことがないという者(バリ島人、ヒンズー)もある。

IV 日系企業および日本人に対する評価

(1) 日系企業評価

両工場サンプルに対して日系企業で働く理由をたずねると表19のようになる。B工場では最も多い理由が、「他に職がなく働かざるを得ない」であって、56%を占める。この理由を選んだ者はA工場では30%でかなり少ないが理由としてはいちおう首位を占めている。B工場では3%に過ぎない「安定した会社だから」という理由はA工場では27%へと増加している。この

表19 日系企業で働く理由

理由	A 工場 (n=30)	B 工場 (n=32)
給与がよい	2 (7)	0 (0)
専門に適した仕事	6 (20)	9 (28)
安定した会社	8 (27)	1 (3)
将来性がある	1 (3)	2 (6)
働かざるを得ない	9 (30)	18 (56)
その他	7 (23)	4 (13)

重複回答を認める。()内は回答者に対する割合。

差は二つの工場の本質的な差というよりは、一方では新設の工場に対する不安感ないし不信感と仕事への不慣れ、他方では操業実績をもつ工場に対する信頼感と仕事への慣れに影響されていると考えたほうがよいかもしれない。「仕事が適している」という発想はB工場サンプルでは28%みられるのに対して、A工場では僅少差ながら20%へと減少する。「給料がよい」という理由は、A工場サンプルの中に「給料がまあまあだから」(gaji lumayan) という者が2名(7%)あることを除けば、両工場サンプルを通じて見当たらない。

彼らの日系企業評価は、転職経験をもつ者の以前の勤務先を知ることによっても推測できる(表20参照)。インドネシア人(民族系)企業、中国人系企業、日本以外のアジア系企業に勤務経験をもつ者が多く、欧米系の企業からの転職者は皆無ではないがごくまれと言える。⁵⁾

5) 日系企業での勤務前歴をもつ者は、同系統の会社からの転属(A工場1ケース)、および日系の建設会社の臨時工を前歴とする者(B工場8ケース)である。

坪内：日系合弁企業工場におけるインドネシア人作業員

「同一賃金，同一労働条件でインドネシア系企業に就職可能だとしたら職場を移るか」とたずねると、「移る」と答えた者はA工場では33%，B工場では47%，「留まる」と答えた者はそれぞれ44%，41%である（表21参照）。この数値からはA工場のほうがやや安定性が高いと言えるが，その差は大きいとは言えない。「移る－留まる」の判断と勤務年数との間には相関は認められない。「移る」と答えた者に対してその理由をたずねると，かなりの者が言葉を含むコミュニケーションの容易

表20 前職経験をもつ者の以前の勤務先

以前の勤務先	A工場	B工場
インドネシア人企業	3	10
中国人企業	0	7
アジア系（除日本）企業	4	3
日本系企業	1	8
欧米系企業	1	2

重複回答を認める。

は言えない。「移る－留まる」の判断と勤務年数との間には相関は認められない。「移る」と答えた者に対してその理由をたずねると，かなりの者が言葉を含むコミュニケーションの容易

表21 「同一賃金，同一労働条件でインドネシア系企業に就職可能ならば転職するか」

	回答	勤務年数				計
		1年未満	1年以上 2年未満	2年以上 3年未満	3年以上 4年未満	
A 工 場	移る	3	1	2	4	10 (33)
	留まる	3		5	5	13 (44)
	不明	2		3	2	7 (23)
	計	8	1	10	11	30 (100)
B 工 場	移る	12	3			15 (47)
	留まる	13				13 (41)
	不明	4				4 (12)
	計	29	3			32 (100)

さや労務管理のあり方の違いを問題にする。会社を移ればまた試用から始めねばならないことを留まる理由に述べる者もある。「自民族」による経営を意識した発言をする者も若干あるが，現時点においては純粋に民族主義的な傾向はあまり強くないと言える。

インドネシアに対する日系企業の功罪をたずねると，両工場サンプルとも貢献を評価する者が多数を占め，A工場では90%，B工場では66%に達している。他方，貢献もあるがマイナスの側面もあると答えた者は，A工場では7%に過ぎないが，B工場では34%存在する（表22参照）。

表22 日系企業の功罪

功罪判定	A工場	B工場
貢献している	24 (80)	20 (63)
どちらかと言えば貢献している	3 (10)	1 (3)
功罪両面あり	2 (7)	11 (34)
答えられない	1 (3)	0 (0)
計	30 (100)	32 (100)

マイナスの理由として挙げられているのは、「給与が低い」、「インドネシア人が劣等視される」、「日本側の利益の方が大きい」、「日本の企業で一杯になる。自国の企業が必要」、「公害」、「百姓の土地が工場になる」などである。B工場において批判的な見解が多いことに関しては、工場設立後間もなく、工場生活そのものに対するとまどいが存在することがその理由の一として挙げられようが、批判的な見解を持つ者が地元出身ではないことにも再び注意する必要がある。

(2) 日本人評価

職場における日本人スタッフとのつき合いについてたずねた結果は表23の通りである。AB両工場ともに好悪の感情を明らかにせずに「普通」と答えた者が最も多い。とくにA工場においては、「親密」「良好」と答えた者はわずか6%で、「緊張」を指摘した者も3%に過ぎない。同工場の「その他」の回答例の中には、「無関心」あるいは「業務上のつき合いのみ」という者があり、概して日本人とインドネシア人との間には、機械的・没感情的な関係が保た

れていることが分かる。これに対してB工場では回答者の19%が「親密」、13%が「良好」と答える一方、「緊張、憎悪」を指摘する者もそれぞれ6%および3%存在する。好意的な評価が相対的に多いにせよ、この工場では対人関係の両極の様相がみられるのである。

インドネシア人従業員が日本人スタッフの態度をどのようにみているかを若干の項目について示すと表24のようになる。全体的にみれば、日本人はインドネシア人従業員に対して、どちらかと言えば威張っており、おこり易いが、ひとは良いと受け取られているようである。しかし、いずれの場合も顕著な傾向と言えるほどではない。つき合いの場合と同様、A工場においてはプラスの方向にせよ、マイナスの方向にせよ、比較的反応が弱いと言える。これに対してB工場では両極にむかって積極的な反応がみられる。「おこり易い—忍耐強い」という対に関して言えば、A工場では回答者の20%と10%がこの両極に対する反応を示しているに過ぎないが、B工場では35%と28%という反応がみられるのである。A工場における沈静化とも言える現象は、少なくとも部分的には、馴れにともなう日本人の行動様式の理解に起因するものであ

表23 日本人とのつき合い

評 価	A 工 場 (n=30)	B 工 場 (n=32)
親 密	1 (3)	6 (19)
良 好	1 (3)	4 (13)
普 通	20 (67)	20 (63)
つき合いを好まぬ	0	2 (6)
緊 張	1 (3)	2 (6)
敵 対	0	0
憎 悪	0	1 (3)
その他	7 (23)	3 (9)

複数回答あり。()内は回答者数に対する割合。

表24 日本人の態度

評 価	A 工 場 (n=30)	B 工 場 (n=32)
いばっている	2 (7)	5 (16)
低姿勢	0 (0)	2 (6)
おこり易い	6 (20)	11 (35)
忍耐強い	3 (10)	9 (28)
親 切	5 (17)	5 (16)
いじわる	0 (0)	2 (6)
うちとけられる	3 (10)	3 (9)
がみがみ言う	3 (10)	4 (13)

()内は回答者に対する割合。

ろうが、B工場の従業員が近い将来同じ傾向を示すようになるかあるいは別の気風を示すようになるかは興味深い問題である。

(3) 日本的価値の体得

日系企業に働く場合、日本人に好まれる行動および嫌われる行動は何かとたずねると、前者として最も高い頻度で述べられる単語は「勤勉」(rajin)であって、A B両工場全サンプルの39%がこの語を用いている。後者に関して最も頻繁に用いられる語いは「怠惰」(malas)であって、36%が使用している。ここで注意すべきことは、「勤勉」も「怠惰」もB工場サンプルにおける使用頻度がA工場に比してずっと高いことである。好まれる行動として言及された他の頻度の高い語いの中に、「命令に従順」と「規律」が含まれるが、「命令に従順」はB工場サンプルにおける出現頻度が高く、「規律」はA工場における頻度が高い。他の回答例を勘案して総合すると、B工場で抽象性の高い「勤勉」と「怠惰」がよく用いられ、また自主性を欠く「命令に従順」がより頻繁に言及されるのに対して、A工場での回答例は、嫌われる行動として、「遅れて仕事に入ること」、「職場をよごすこと」、「職場で私語を交すこと」などのようにより具体性をおびてくる。日系企業における労働への適応が具体的なレベルで体得されていることがうかがえると同時に、それが労働の哲学としてよりも、生活の知恵として卑近なレベルで日常化されていくことを示唆している。

お わ り に

既に述べてきた事実を通して、われわれはインドネシアの日系合弁企業工場におけるある程度の現状を示し得たと思う。故郷を離れて暮らす若者達が仕送りなどを通じて親族とのつながりを強く保っていることや、金銭の融通をめぐる仲間同士の相互扶助は、一見浪費的・無計画的にみえる彼らの生活体系の基軸になっていることが分かる。工場労働者という職業意識は育ちつつあるとは言え、未だ確立されたものとはなっておらず、他の職業との転換可能性を温存している。このような生活体系の共通項の上に、先発地元従業員型のA工場と後発移入従業員型のB工場との対比が浮かび上がってくる。この対比を進めると、(1)「新設工場における従業員の生活の非充実と対日本人関係における感情の表出」に対する「ある程度の年月を経過した工場における生活の充実化と対日本人関係の没感情化」、および、(2)「地元従業員型工場における従業員の満足度の高さ」と「移入従業員型工場における従業員の社会意識の強さ」という二つの要素に分解できるかもしれない。しかし、二つの工場の比較はインドネシア人従業員の考え方や態度の変化について、確定的な結論を与えるところまで十分なデータを提供しない。より精神的な固有の要素である「社風」を如何に理解するかも問題として残る。限定された領域に関しては、前述の職業適応を主テーマとするより大きなサンプルを分析することによって要因を分離する作業が可能であるので、この点に関しては稿を改めて論ずることにしたい。