

JVC で働くマレーシア人社員の転職に対する意識

学籍番号 12012019 石井慎

指導教授 立木茂雄

第1章 序論 研究の背景

第2章 先行研究の展望

第1節 日系企業の東南アジア進出過程

第1項 戦後初期（1950年代 1960年代）

第2項 高度経済成長期（1970年代 1980年代）

第3項 経済不況期（1990年代）

第2節 マレーシアの政治経済

第1項 マレーシアの新経済政策と経済発展

第2項 マレーシアの工業化と経済発展

第3節 労働力構成

第1項 マレーシア労働市場の労働力構成

第2項 マレーシアの日系企業の労働力構成

第4節 アジア通貨危機の影響

第1項 アジア通貨危機とは

第2項 アジア通貨危機がマレーシア経済に与えた影響

第3項 アジア通貨危機がマレーシアの日系企業に与えた影響

第3章 調査

第1節 調査対象者

第2節 調査用具

第3節 調査の手続き

第4章 結果

第1節 JVCで働くマレーシア人サラリーマンたちの転職に対する意識

第1項 Zさんのライフヒストリー

第2項 Eさんおライフヒストリー

第3項 Jさんのライフヒストリー

第5章 考察

第1節 JVCで働くマレーシア人サラリーマンたちの転職を阻害する要因

第1項 個人的要因

第2項 環境的要因

第3項 まとめ

要旨

この論文のテーマは、マレーシアの JVC という日系企業で働くマレーシア人サラリーマンたちの転職に対する意識である。私がこのテーマを卒業論文にしたのは、2003 年度に社会学専攻を卒業した竹林さんの卒業論文を読んだことをきっかけにしている。竹林論文のテーマが、台湾の日系企業で働く台湾人サラリーマンの転職に対する意識であった。竹林さんがインタビューした日系企業で働く台湾人サラリーマンたちは、転職の経験をみな持っており、台湾では転職がキャリアアップの手段として広く認識されているとのことであった。

私の父はマレーシアの JVC という日系企業で働いているので、マレーシア人サラリーマンたちも、竹林さんがインタビューした台湾人サラリーマンのように、みな転職の経験を持っているのかどうかを聞いてみたが、転職経験を持つ人は誰もいなかった。

そこで、JVC のマレーシア人サラリーマンたちが誰も転職の経験を持たないのは、1997 年に生じたアジア通貨危機によってマレーシア経済が悪化し、それが JVC のマレーシア人サラリーマンたちに対して雇用不安を与えたのではないかと推測した。

つまり、彼らが転職の経験を誰も持たないのは、アジア通貨危機の影響であるという仮説を私は立てた。

JVC のマレーシア人サラリーマンたちが転職の経験を持たない理由を、JVC のマレーシア人サラリーマンたちから転職を阻害する要因と置き換えて、転職を阻害する要因として、個人的要因と環境的要因という 2 つの要因から、マレーシア人サラリーマンの転職に対する意識にアプローチした。

転職を阻害する個人的要因とは、その人個人にとってのみ、転職を阻害する要因になるものである。転職を阻害する環境的要因とは、個人のレベルを超えた社会的な事柄が、転職を阻害する要因になるものである。

私はアジア通貨危機という環境的な要因が、JVC のマレーシア人サラリーマンたちから転職を阻害する要因になったという仮説を検証するべく、インタビューをした。

インタビューの中で、アジア通貨危機に言及した人は 2 人いて、その 2 人はアジア通貨危機によるマレーシアの経済悪化を受けて、自分の雇用に不安を感じたという。

雇用不安を感じる時は、転職というリスクを伴う行為はとりにくくなるはずなので、アジア通貨危機は、JVC のマレーシア人サラリーマンたちから転職を阻害する環境的

要因になった、という私の仮説は正しい思われたが、実はそうとも言い切れないのである。

アジア通貨危機は、確かに危機直後の 1998 年には、マレーシアの経済にダメージを与え、人々に雇用不安を与え、転職を阻害する環境的要因となりえたかもしれない。

しかし、中井正敏(2004)によると、資本規制以降のマレーシアは他国に先がけ経済が V 字型の回復を見せたという。また、小林英夫(2001)によると、「電気・電子産業」のような輸出産業の場合には、アジア通貨危機の影響はそれほど顕著ではなく、むしろ、現地通貨価値の下落は輸出力を強めて、プラスに働いた面があるとしており、JVC は電子産業なので、アジア通貨危機は、マイナスではなくむしろプラスに働いていた可能性が高い。

要するに、アジア通貨危機は、電子産業の JVC で働くマレーシア人サラリーマンたちにとっては、それほど影響力は持ち得ないはずなのである。

したがって、JVC のマレーシア人サラリーマンたちから転職を阻害する 環境的要因 として、アジア通貨危機を挙げるのは正しいとはいえない。

しかし、確かに JVC のマレーシア人サラリーマン 2 人は、アジア通貨危機により雇用の不安を感じたということなので、アジア通貨危機は、環境的要因にはなりえないが、転職を阻害する 個人的要因 にはなっていたのである。

では、JVC のマレーシア人サラリーマンたちから転職を阻害する 環境的要因 は存在しないのかというと、そうではない。文献調査をしていると、マレーシア労働市場の労働力構成とマレーシアの日系企業の労働力構成には、共通してある特徴があった。それは、管理職ポストにおける華人優位・マレー人劣位の構成である。

つまり、マレーシア人には最初から管理職ポストの割り当てが非常に少なく、このような労働力構成の社会においては、竹林論文の台湾人サラリーマンたちのように転職を繰り返して管理職ポストを手に入れるという労働スタイルは、マレーシアの労働力構成事情から考えると、成立しにくいのである。

このようなマレーシアの管理職ポストにおける華人優位・マレー人劣位の労働力構成が、JVC のマレーシア人サラリーマンたちから転職を阻害する 環境的要因 になっていることがわかった。

第 1 章 序論 研究の背景

卒業論文を作成するためには、自分の興味、関心を知ることが必要であると思い、手始めに、私はゼミで配布された社会学専攻の2003年度生の卒業論文集『Sociology』を読むことにした。この卒論集の中には、竹林亜人武の執筆した『台湾人サラリーマンにとっての日系企業 元同志社留学生のライフヒストリーから』という論文があった。

この論文には、台湾にある日系企業で働く台湾人サラリーマンが登場するのだが、彼らには共通してある1つの特徴があった。それは、彼らが皆、複数回に渡る転職の経験を持っているということであった。一見転職とは縁が無さそうに思える日系企業で働く台湾人サラリーマンたちは、どうして転職を何回も繰り返したのだろうかという疑問を竹林は持った。

そして、竹林(2002)によれば、台湾では大学新卒者は有名企業には入れないという事で、台湾人サラリーマンの間では、転職がステップアップ、キャリアアップの手段に欠かせないものとして認識されていて、たとえ勤め先が日系企業であったとしても、一箇所で働くことがスタンダードと受け止められていないことから、台湾人サラリーマンは転職を繰り返すことが多いということである。

この竹林論文では、日本留学経験と転職経験を持ち日系企業で働く台湾人サラリーマンを調査対象としており、彼らのライフヒストリーの聞き取りを通じて、彼らの労働観や転職に対する意識が明らかにされている。

そして、この論文を読み終えた私は、私の父がマレーシアのJVCという日系企業で働いているということもあり、マレーシアのJVCにも日本留学経験と転職経験を持ち日系企業(JVC)で働くマレーシア人サラリーマンがいるのかどうかを質問してみた。

その答えは、「留学経験を持つ人は3人いるけれども、その3人の中に、転職経験を持つ者は一人もいない」というものであった。

そこで、この3人のJVCのマレーシア人サラリーマンたちは、台湾人サラリーマンと同様に、留学経験を持ち日系企業(JVC)で働いているというのに、どうして一人も転職の経験を持っていないのだろうかという疑問を私は持ったので、私はJVCで働くマレーシア人サラリーマンたちの転職に対する意識を明らかにしたいと思った。

JVCで働く3人のマレーシア人サラリーマンたちが、転職をしない理由の仮説としては、1997年のアジア通貨危機が、キーワードになるのではないかと私は思った。

1997年のアジア通貨危機は、マレーシアにかなりの経済的なダメージを与えた。

それは例えば、マレーシアでは、1997年のアジア通貨危機までは、労働需給のひっばくが続いていたが、アジア通貨危機後は景気後退に伴い解雇が増加したために、失業率は97年の2.5%から98年は3.4%へ上昇して、99年もわずかながら上昇して、3.4%となった。(経済企画庁調査局編 2000: 219)

このような景気後退に伴う解雇の増加をもたらしたアジア通貨危機が、JVCのマレーシア人サラリーマンたちから転職の意欲を削いだのではないか、すなわち、アジア通貨危機が、彼らから転職を阻害した要因となったのではないか、という仮説を私は立てた。

この仮説を検証する方法は、質的調査であるインタビューを採用する。

以上より、本論文では、調査対象者を、日本留学経験を持つが転職経験を持たないJVCで働く3人のマレーシア人サラリーマンたちとし、彼らに一人も転職経験がないのは、1997年のアジア通貨危機が、彼らから転職を阻害した要因になったことが原因である、という仮説の検証を目的とする。

第2章 先行研究の展望

第1節 日系企業の東南アジア進出過程

この論文では、マレーシアと日系企業の関係が、大きな意味を持つことになる。

したがって、この前提として、まず東南アジアと日系企業の関係について述べていく。

では、戦後の東南アジアにおける日系企業の進出過程を時系列に沿って振り返る。

第1項 戦後初期(1950年代 1960年代)

1950年代後半になると、日系企業は南アジアから東南アジアへと、その活動の中心をシフトさせた。その背景には、南アジアでの軍事的緊張の高まりによる経済危機という事情とともに、1952年のサンフランシスコ平和条約により、日本が東南アジア諸国と国交回復・経済交渉を行える条件が整ったという事情もあった。(小林 2001: 36)

サンフランシスコ平和条約では、東南アジア諸国に対する日本の賠償責任が盛り込まれたが、賠償交渉を求めてきた国の多くは、賠償が現金ではなく機械やプラント類（発電所の建設、送電線や鉄道の敷設）などの資本財でなされることを望んだ。その結果、日系企業の東南アジア進出の足がかりができたのである。（小林 2001: 44）

1960年代に入ると、東南アジア諸国への戦後賠償もほぼ終了し、計画途中の諸事業はそのまま円借款事業へと引き継がれていった。また、この時期以降、日本から東南アジアへの輸出も急増した。（竹林 2002: 174）

第2項 高度経済成長期（1970年代 1980年代）

この時期になると、台湾・韓国をはじめとして東南アジア各国において、全量輸出加工区の建設ラッシュが始まった。そうした加工区ではインフラが整っており、また労働組合の結成などが禁止される場合も多かった。しかも、全量輸出で無関税のために、外資企業は廉価な労働力を大量に確保することが可能であった。こうしたアジア各国の動きは、日系企業の進出を大いに助長したのである。（竹林 2002: 175）

第3項 経済不況期（1990年代）

1990年になると、日本からASEANへの投資が活発化し始めた。また、1998年から始まったASEAN内での自動車部品の低関税による相互融通システムは、1995年には自動車部品に限らず、ほぼすべての製造業に適用されるまでにいたった。そうした動きに乗じて日系小企業も続々と、東南アジアへの投資を行ったが、ただし、高い技術を要する製品については日本国内で生産されていた。つまり、東南アジアへの技術移転は中・低級品に限られていたというわけである。しかしながら、こうした日系企業の戦略は、1997年のアジア通貨危機により、大きな変革を迫られることになる。（竹林 2002: 175）

1997年7月初めのタイ・バーツ暴落をきっかけとしたアジア通貨危機は、台湾を除く、アジア各国に波及した。当然のように、東南アジアに進出していた日系企業もその影響を強く受けた。為替リスクへの対応を行っていなかった日系企業は、円安ドル高による高額返済に苦むこととなり、金融機関の貸し渋りが続く中で資金不足が慢性化、極端な売れ行き不振にもつながって、特に自動車産業などでは生産が減退した。これによって、各企業は合理化への着手や生産拠点の稼働率を下げるなどの措置を取

らざるを得なくなったのである。アジアに展開していた日系企業にとっては、このアジア通貨危機は、生産を主とし金融を従とする製造業中心のシステム（ものづくりの場としてのアジア）の崩壊を招く結果となったのである。（小林 2001: 139）

第2節 マレーシアの政治経済

近年のマレーシアの経済発展には目を見張るものがある。そこで、マレーシアがどのようにして経済発展を遂げてきたのか、そしてマレーシアの経済発展の過程において、日系企業がどのような役割を果たしてきたのかについて確認していく。

第1項 マレーシアの新経済政策と経済発展

1970年代以降、マレーシアの経済は「新経済政策」の下で、工業化をテコに大きく発展した。

新経済政策は、マレー系を非マレー系の経済水準に引き上げることを目的としており、そのマレー系優先の性格からブミプトラ（Bumiputera:「土地の子」の意。おもにマレー系を指す）政策とも呼ばれている。

すなわち歴史的に低所得の農業部門に滞留してきたマレー系住民を、工業部門や商業部門に優先的に組み入れることによって、マレー系の経済的地位を向上させようという政治的背景を持つ政策である。そして同政策の下で、資本所有、雇用、教育、許認可事項、土地所有、貸付等々のあらゆる分野において、マレー系に有利な割り当て制度や特権が行使されており、とくに雇用のマレー優先はマレーシアの労働力構造を大きく変えていくこととなった。（吉村 1998: 66）

1971年に打ち出されたこの新経済政策により、マレーシアは第2次マレーシア計画（1971 - 75年）から第5次マレーシア計画（1986 - 90年）まで4次にわたる政府の経済開発計画を実施し、経済成長を遂げてきた。（吉村 1998: 67）

マレーシア政府の開発計画により、マレーシアのGDPは著しい増加を見せ、経済成長率（実質）も、1971 - 75年には平均成長率8.0%、1976 - 80年には同じく8.6%と高い成長率を遂げ、1981 - 84年も5.9 - 7.8%であった。（吉村 1998: 67）

世界的な経済停滞と半導体不況の影響を受けて、1985年には独立後はじめてのマイナス成長を示し、1986年にも1.2%と伸び悩んだが、1987年以降は持ち直し、1988年以降の成長率は8%以上となっている。そして、1970 - 90年の経済成長率は、80

年代半ばの不況による落ち込みがあったものの、平均 6.7%であり、その後 1990 年代に入っても、平均 8.7%の成長を続け、GDP は 1995 年現在で 1203 億リングギット(名目)にまで上っている。ただし、1997 年後半になって、タイのバーツ危機に続くアジアの通貨危機によって、リングギットも大きく下落し、マレーシアの経済成長にも大きな影がさすことになった。(吉村 1998: 68)

第 2 項 マレーシアの工業化政策と経済発展

ここではマレーシアの工業化と、その過程で日系企業が果たした役割、特に対マレーシア投資の歴史について言及していく。

マレーシアで、輸出促進工業化に手がつけられはじめたのは、1960 年代の末になってからであった。それ以前は、ゆるやかな輸入代替工業化政策が展開されていたが、1970 年代にはいるとそれまでの輸入代替に並行して、輸出促進の具体的施策も実施されはじめ、いわば、「二重工業化戦略」がおしすすめられたのである。ときあたかも「5.13」と呼ばれた人種暴動(1969 年 5 月勃発)の直後で、富を集中していた中国系マレーシア人にたいするマレー人の不満が大きく、1970 年には新経済政策がうちだされ、その格差の是正がはじめられていた。その内容は、むこう 20 年のあいだに人種間の格差をなくそうというもので、資本のマレー化と雇用面でのマレー化(ブミプトラ政策)を大胆におしすすめようとするものであった。(小林 1992: 115)

さきの輸出促進工業化の動きを反映して、1971 年に自由貿易区法が制定され、1972 年にはペナン州バヤン・ルパスに自由貿易区が新設され、多数の外資系企業の誘致がおこなわれたが、当初は景気変動の波に左右されて、くわえてきびしいブミプトラ政策もあいまって、この動きはスムーズではなかった。1970 年代初め、アメリカ系企業の対マレーシア進出によって、マレーシアへの日本投資も急増したが、その後は一時的に停滞して、1980 年代にはいると初頭は建設ブームにわいたが、80 年代半ばになると世界不況のなかでマレーシア経済も低迷し、それにつれて日本からの投資も停滞したからである。(小林 1992: 115)

ところが、1986 年 10 月に、マハティール首相がニューヨークにおいて、生産の 50% 以上を輸出する外資にたいしては、100%まで出資を認める声明を発表して、それ以降は、マレーシアへ外資が流入し、おりからの日本の円高による日系企業の対マレーシア投資の増加とあいまって、景気はふたたび急速に回復しはじめたのである。(小林

1992: 116)

日本企業は、1972年以降、対マレーシア投資を急激に増大させた。

日本の対マレーシア投資のブームは大きくみて3つある。

第1のブームは1972年で、電子部品・繊維を中心に労働集約的産業がマレーシアに殺倒した。(小林 1992: 115)

そして第2のブームは1980~83年、マレーシアの建設ブームによって建設企業が、この地に殺倒した。(小林 1992: 116)

そして1986年以降、こんにちまでは第3のブームで、エレクトロニクス産業が、マレーシアにこれまた殺倒した。その結果、日本からは松下を筆頭として、NEC、日立、東芝、富士通などが、欧米からはテキサス・インストゥルメント、ヒュレット・パカード、インテル、モトローラなど、これまた名だたる大企業がその名前を連ねることとなった。エレクトロニクス産業の進出の主な動機は、マレー人女子労働者の低賃金と目のよさにあり、これをテコに、マレーシアを世界市場むけの電気・電子産業の生産基地にかえることにあった。(小林 1992: 117)

こうした外資系企業のマレーシアへの殺倒は、同時にまた女子若年労働者を中心にこの分野の雇用機会を拡大させ、マレーシアの産業構造を大きくかえることとなった。(小林 1992: 117)

第3節 労働力構成

この第3節では、2つのことがらについて述べていく。1つはマレーシア労働市場の労働力構成の特徴である。もう1つはマレーシアの日系企業の労働力構成の特徴である。

第1項 マレーシア労働市場の労働力構成

ここでは、マレーシア労働市場の労働力構成の特徴をよくあらわした、次の第1表を見て、その特徴について述べる。

第1表 職階別のブミプトラ・華人構成比

(堀井健三『現代マレーシアの社会・経済変容』より作成)

(注) 各職種ごと就業者合計を100としてブミプトラ、華人の構成比を示す。

	全マレーシア			
	ブミプトラ（マレー人）		華人	
職種	1980年	1985年	1980年	1985年
1.専門的・技術的従事者	53.7	54.4	33.8	32.4
2.行政的・管理的従事者	28.6	28.2	63.6	66
3.事務従事者	52.3	54	37.9	36.8
4.販売従事者	31.1	37.9	62	56.8
5.サービス業従事者	55.4	57.9	33.4	31.2
6.農業従事者	73.4	73.5	16.9	17.2
7.生産的労働者	45.5	45.5	43.9	43.1
合計	56.6	56.7	33.5	33.4

この第1表は、1970年 - 1980年についての、全マレーシアの職階別に、種族間の就業構造の変化をみたものである。

この第1表から指摘できることは2点ある。

まず1点目は、1970年に施行され、マレー人を優先的に雇用することを目的としたブミプトラ政策の進展が見られたことである。

それは、ブミプトラ（マレー人）が、農業従事者以外のすべての職種でその雇用比率を引き上げたことから言える。特に、事務従事者は17%、サービス業従事者は約10%、生産的労働者も約10%と大幅に、マレー人の雇用比率が上昇した。

一方で、華人についてみると、農業従事者を除いて、すべての職種でその雇用比率は減少した。特にマレー人が雇用比率を大幅に雇用比率を伸ばした事務従事者、サービス業従事者、生産的労働者の職種グループにおいて、華人の雇用比率は大幅に減少したのである。また堀井健三（1988）によると、華人の就業者の絶対数は、この10年間に増加しており、全体が成長する中で、「華人シェアの相対的低下とマレー人シェアの相対的上昇」が行なわれたのであり。言い換えると、従来は華人が中心を占めていた低・中所得階層に、マレー人の参入が促進され、両者のミックスが進んだといえる。その意味では、低・中所得階層の職階のレベルにおいては、ブミプトラ政策が雇用の再編、つまり、マレー人の雇用比率

の上昇に貢献したといえる。

2 点目に指摘できることは、ブミプトラ政策によるマレー人の雇用比率の上昇には、限界があるということである。

ブミプトラ政策によりマレー人の雇用比率が大幅に上昇した職種は、生産的労働者、サービス業従事者という低いランク、所得があまり恵まれていない職種に限定されている。

中・高所得層に属するホワイトカラー的職業である、専門職・技術的従事者と行政的・管理的従事者の職種においては、マレー人の進出はまだ遅れている。特に第 1 表で目につくのは、行政的・管理的従事者におけるマレー人と華人の比率が、1980 年段階で、マレー人 28.7% に対し華人は 62.5% と、華人が圧倒的なシェアを占めていることである。

つまり、マレーシア労働市場の労働力構成には、行政的・管理的従事者という高い職階における華人優位・マレー人劣位という特徴がある。

第 2 項 マレーシアの日系企業の労働力構成

この第 4 節では、マレーシアの日系企業の労働力構成の特徴について述べていく。

マレーシアの日系企業の労働力構成を示した次の第 2 表を見て、その特徴について述べていく。

第 2 表 日系企業の労働力構成 (1991)

(吉村貞子『マレーシアの経済発展と労働力構造』より作成)

			エスニック比率
ケース (操業開始年)	業種	従業員数	マレー : 華人 : インド
輸出指向型 (1976)	電子	1,259	79:14:6
輸出指向型 (1981)	電子	550	85:14:1
輸入代替型 (1965)	食品	295	61:32:7

この第 2 表を見ると、ケース の日系企業の従業員のエスニック比率は、マレー人 79%、華人 14% になっている。従業員の約 8 割を占めているマレー人だが、管理職に占めるマレー人の比率はわずか 4 割程度でしかない。華人は従業員の約 1.5 割と少数派であるが、管理職に占める比率は、約 2 割を超えている。(吉村 1998: 70)

ケース の日系企業は、従業員の 8.5 割がマレー人であるが、彼らの大部分は生産工程

従事者であり、従業員の約 1.5 割でしかない華人が、技術職の 5 割を占めている。(吉村 1998: 70)

ケース の日系企業は、従業員の約 6 割を占めるマレー人は、ほとんどが生産工程従事者であり、従業員の約 3 割でしかない華人が、管理職の 6 割を占めている。(吉村 1998: 71)

これらのケースから、マレーシアの日系企業の労働力構成の特徴が 2 つわかる。

1 つは、マレー人は労働力全体に占める比率は高いながらも、生産工程従事者という低い職階に集中しているということである。

もう 1 つは、華人は労働力全体に占める比率は低いながらも、管理職や技術職という高い職階に集中しているということである。

つまり単純化して言うと、マレー人は低い職階(ブルーカラー) 華人は高い職階(ホワイトカラー) というように、エスニックによる分業が、マレーシアの日系企業には特徴としてあるということだ。

第 4 節 アジア通貨危機の影響

この第 4 節では、私の仮説のキーワードである「アジア通貨危機」について詳しく説明し、アジア通貨危機がマレーシア経済に与えた影響とマレーシアの日系企業に与えた影響について述べていく。

第 1 項 アジア通貨危機とは

アジア通貨危機がマレーシア経済に与えた影響について述べる前に、アジア通貨危機とはどのようなものであったのか確認する。

アジア通貨危機は 1997 年 7 月のタイのバーツ暴落から始まった。

アジア通貨危機の特徴を 3 つあげるならば、まず 1 つ目の特徴は、地域的にも産業的にもかなり限定された部門で集中的にあらわれたことである。地域的には、タイ、インドネシア、韓国といった国々にもっとも顕著であり、産業的には、これらの国々の金融部門に加え、内需に依存した製造業やサービス・土木建設事業・不動産などである。影響を受けた国々のなかでも、電気・電子といった輸出産業や輸出を目的にした農業部門は、自国通貨安も手伝って、むしろ好調を持続したケースが目立つ。(小林 2001: 130)

2 つ目の特徴は、いずれの国の通貨危機も金融自由化の流れとバブル崩壊の流れの中で、

発生したことである。実物経済と乖離した短期マネーフローの膨張で、その沸点を突破した段階で通貨危機が到来した。したがって、今回の通貨危機は、実物経済の側面からは予測しにくい要素を持っていたと同時に、実物経済とは相対的に独立したかたちで発生したのである。格国の金融部門に大きな打撃を与えたことはそれを物語る。本来、実物経済の核としてその潤滑油の役割を果たすべきマネーフローが、逆に実物経済を混乱させ、破綻に導く要因として作用したのである。マレーシアのマハティール首相が、国際投機家ソロスを名指して批判したのは、ゆえなきことではない。(小林 2001: 130)

3 つ目の特徴は、アジアのなかでも金融システムが脆弱な国々で集中的にあらわれたことである。タイ、インドネシアの金融機関はともに外資系か華僑系のコントロールのもとにあるし、韓国の場合には政府系の金融機関をのぞくと民間有力銀行の数はたいへん少ない。今回の通貨危機は、外資が比較的ゆるやかな網をくぐって活動できる空間を有している、金融システムの未発達な国で集中的に発生したといえる。(小林 2001: 131)

第2項 アジア通貨危機がマレーシア経済に与えた影響

アジア通貨危機がマレーシア経済に与えた影響を、生産、雇用、金融、という3つの点から述べていく。

生産に関してだが、生産に関連する GDP 成長率は、アジア通貨危機が起こった 1997 年の 7.5% から 98 年には 7.5% へと大幅なマイナス成長に転じたが、99 年には 5.4% と回復した。(経済企画庁調査局 2000: 210)

雇用に関してだが、1997 年までは労働需給のひっばくが続いていたが、危機後は景気後退に伴い解雇が増加したため、失業率は 97 年の 2.5% から 98 年は 3.2% へと上昇した。99 年もわずかながら上昇し 3.4% となった。しかし、雇用者数は、製造業では 98 年の 4.7% 減から 99 年は 4.4% 増と増加に転じた。(経済企画庁調査局 2000: 210)

金融に関してだが、株価を例にとると、アジア通貨危機による通貨下落に伴い、97 年 8 月以降、株価は大きく下落し、98 年 8 月には 302.9 ポイントとなり、96 年末の 1,238.0 ポイントの四分の一の水準にまで下落した。その後は金融緩和や景気の回復を受け、一時的に低下する局面はあったものの、ほぼ一貫して上昇しており、2000 年 3 月末には 974.4 ポイントとなり、通貨危機前の水準を上回って推移している。(経済企画庁調査局 2000: 211)

アジア通貨危機がマレーシア経済に与えた影響を、生産、雇用、金融の点から述べてき

たが、これら 3 点に共通して一つ言えることがある。

それは、アジア通貨危機が起きた翌年の 1998 年は、生産にしても、雇用にしても、金融（株価）にしても、いずれも悪化しているのだが、しばらくすると回復するというパターンが見られたということだ。

私は JVC で働くマレーシア人サラリーマンたちが転職しない理由を、「アジア通貨危機」による経済不況が解雇の増加と雇用の減少をもたらし、それが JVC のマレーシア人サラリーマンたちに雇用不安を与え、転職というリスクを伴う行為を彼らから阻害したのだという仮説を立てた。

しかし、アジア通貨危機以降、マレーシアの経済は確実に回復方向へと向かっているのので、私が考えていたほどには、アジア通貨危機には転職を阻害するほどの影響力は無いように思える。

第 3 項 アジア通貨危機がマレーシアの日系企業へ与えた影響

この第 3 節ではアジア通貨危機が、マレーシアの日系企業へ与えた影響について述べていく。

アジア通貨危機は当然、東南アジアに展開をしている日系企業を深刻な状況に追い込んだ。為替リスクへの対応をしていなかった日系企業は為替差額で苦しめられ、ドル安のなかで資金融資を受けた日本企業はドル高による高額返済に苦しむ。金融機関の貸し渋りが広がるなかで資金不足が慢性化し、生産は低迷状態に陥りはじめた。（小林 2001: 141）

特に影響を受けたのはアセアン内の需要に依存している産業で、その典型は自動車である。ただ、「電気・電子産業」のような輸出産業の場合には、アジア通貨危機の影響はそれほど顕著ではない。むしろ、現地通貨価値の下落は輸出力を強めて、プラスに働いた面がある。（小林 2001: 141）

JVC という日系企業の業種は、「電子産業」に分類される。ということは、電子産業の企業である JVC においては、アジア通貨危機はマイナスに働いたというより、むしろ通貨下落による恩恵という、プラスの面に働いていたこととなる。

アジア通貨危機 経済不況 企業の経営危機 リスクのある転職を避け安定志向を強める社員 転職しない、という私の単純な構図は、アジア通貨危機が実は、電子産業の企業を潤していたという事実からすると、正しいとは言えない。

第3章 調査

第1節 調査対象者

調査対象者は、日本留学経験を持っているが転職経験を持たない JVC で働く 3 人のマレーシア人サラリーマンたちである。

3 人のうち 2 人はエンジニア（技術職）であり、1 人はマネージャー（管理職）である。

技術職はブルーカラーかホワイトカラーか微妙なところもあるが、マレーシアの JVC においては、ホワイトカラーの扱いがなされているため、マネージャーと同様、エンジニアも、この論文ではホワイトカラーとして考えていく。

第2節 調査用具

調査用具はテープレコーダーと、ライフヒストリーを聞く項目と転職に対する意識を聞く項目の書かれたインタビュー用紙である。

第3節 調査の手続き

調査対象者には、インタビューする 2 日前に、ライフヒストリーや転職に対する意識を聞く質問項目の書かれたインタビュー用紙を渡した。

なお、調査にあたっては、「この調査は、JVC で働くマレーシア人サラリーマンの転職に対する意識を明らかにすることを主な目的としているけれども、この調査によって、個人が特定されることはありません。しかし、回答しにくい質問に関しては、回答拒否していただいても構いません」と述べてから、インタビューを開始した。

第4章 結果

第1節 JVC で働く 3 人のマレーシア人サラリーマンの転職に対する意識

この節では JVC で働く 3 人のマレーシア人サラリーマンたちに対してインタビューを行い、彼らのライフヒストリーと転職に対する意識を聞いていく。

第1項 Zさんのライフヒストリーと転職に対する意識

2004 年度 12 月現在、Zさんは AV 機器、電子機器などを製作する JVC という日系

企業で、シニアエンジニアとして働いている。

では、彼の経歴を述べていくことにする。

1964年、Zさんはマレーシア半島のトレガノンという州で生まれた。彼は中学卒業後、高校で、TV、RADIO、ELECTRONICを専攻した。高校卒業後は、ポリテクニクという日本で言う高専のような、工業の高等専門学校へと進学して、そこでも電気関係の勉強をした。ポリテクニク時代に彼は、ルックイーストポリシーの存在を知り、「ポリシー出された頃は、マレーシアは経済的にはまだまだでした。でも、日本はその時は立派な国。テレビで日本は技術が高いっていうことを聞いて、いいなあと思ひまして。もしチャンスがあったら、日本に行きたいと思っていました。私は子供の頃から、ウルトラマンとゴジラとか見て、会いたいなあと思っていました」という動機で、彼は日本留学を決意した。

彼は1989年に来日して、1年間、新宿の日本語学校へ通い、日本語の勉強をした。1990年に福岡県の久留米高専へ進学して、そこでは高校、ポリテクニク時代と同様に、再び電気を専攻した。この久留米高専という進学先は、自分の意志で選択したというわけではなく、政府の指定した留学先が、たまたま久留米高専だったということであったのだが、専攻については自分で決めることができたという。久留米高専を卒業するにあたり、就職活動をするようになったが、彼は「せっかく日本語を勉強して日本文化も理解したのに、日系じゃないともったいないから」ということで、彼は日系企業を志望していた。

彼の入社前の日系企業のイメージというものは、「ハードワーキングなイメージでした。ほかの国の人に比べて、真面目に一生懸命働くイメージがありました」というものであった。実際に入社してからの日系企業は、「私のオピニオンだけどね、真面目じゃない人もいました。これはどこの国でも同じですけど。しかし日本人、やはり少し真面目ありますね」と教えてくれた。数多くある日系企業の中で、JVCへと入社した理由は、久留米高専での社会科見学の時間に、日本ビクター（JVC）の工場見学をして、それでビクターに興味を持ったことがきっかけという。

彼はJVCに入社してから今年で10年目になったが、まだ転職の経験は一度もない。しかし、彼には昔、転職する機会があったという。彼は、「昔、SANKYOからオファー来ました。SANKYOは初めの給料はJVCより高いです。でも、SANKYOは部品のプロダクト。私はオーディオの方が好き、だから私のチョイスはJVC」とい

うことで、彼は転職はしないで、JVCに残ることになった。

また、まだ現在も転職を考えているかということについては、「もしJVCが希望退職者を集めるのなら、私は転職しても良い」と言い、また「条件の良い会社、例えば、会社が政府と関係があったり、将来性のある会社ならば転職を考える」とも言っていた。

しかし、今のところJVCには希望退職者の募集もなく、Zさんの言うような、条件の良い会社もないことから、「JVCがベターです」とのことだった。

給料や昇進は、年功と業績どちらが重視されて評価されるべきかについては、Zさんは「年功、業績両方です」ということであったが、日本の経営の1つの特徴である年功制については「年功による先輩後輩の差別や差、そういうシステムはマレーシアにはない。だから、真面目に働く人はすぐにアップします」と教えてくれた。

マレーシアのJVCではZさんによると、給料や昇進は、年功よりも業績の方で評価されているらしいということである。

マレーシアのJVCでは男性55歳、女性50歳を定年とする、終身雇用制を採用している。

Zさんは終身雇用制に対しては、「私は終身雇用に対しては、肯定的です。なぜなら、私には子供がいます。今は安心がいちばん大事。それにアジア通貨危機以降、あまり経済良くないです。だから、終身雇用には肯定的です」として、Zさんは終身雇用制に対しては肯定的な評価をしているということがわかった。

第2項 Eさんのライフヒストリー

Eさんは1978年にペラ州で生まれた。彼は今JVCで、エンジニアとして働いている。

彼は高校卒業後、2年間マレーシアのUPMという大学で、日本語、数学、科学、物理の勉強をした。そして、日本語能力試験と文部省のルックイーストポリシーの試験を合格した後、1998年に鳥取県にある米子高専へ留学した。

彼は米子高専では電子制御を専攻していた。電子制御を専攻にしたことについては、「興味かな。デザイナーになりたいから、電子制御を選べば将来的に、楽になれるかも」とのことであった。

米子高専時代に印象に残っていることとしては、「季節がたくさんあることです。マ

レーシアは一年中暑いじゃないですか。日本で初めて雪を見たことが、印象に残っています。あとは2年生の時に強い地震があって、それはかなりインパクトありました」と教えてくれた。

その米子高専を卒業するにあたって、就職活動をするようになった彼は、「日本の学校を出て、日本語も少しできるし日本人の仕事のやりかたとか、少し慣れていたこともあったから、日本の企業で働いたら、楽になれるんじゃないかなと思っていました」ということで、日系企業を志望にしていた。

彼の入社前の日系企業のイメージというものは、「働く時間が長い、朝から夜まで、ずっと働くというイメージです。毎日毎日残業があるというイメージもありました」というものであった。また、そのイメージはJVCに入社してからも、「あまり変わりません」ということであった。

彼がJVCへと入社した理由は、「私は音楽が好きだから。好きなことをすれば、プレッシャーが少なくなりますね。JVCは音楽、ホームシアターを作るじゃないですか。だから、少なくとも好きな毎日、好きなことをする」という理由であった。

彼はJVCに入社してから今年で3年目になったが、彼には転職経験は一度もない。

転職について彼は「JVCの環境がもう慣れたから、今は好きなこと、音楽に関係あることもできていますから」ということで、彼には転職をする意志はないということがわかった。

給料や昇進の決定については、「年功よりも業績かな」と、業績による評価を好み、その理由として、「業績で評価されれば、若い社員たちは良く働くようになると思います」としながらも、「でも逆に、20、30年同じ会社で働いても昇進しなかったなら、それはずるいと思います」とも言っていた。

Eさんは、JVCの職場に慣れて環境を変えるのが嫌だということもあって、終身雇用については「肯定的かな」という評価であった。

第3項 Jさんのライフヒストリー

Jさんは1964年にバハン州で生まれた。彼はJVCのEMCセンターのマネージャーとして働いている。彼のマネージャーとしての仕事は、レギュレーション、つまり申請で、設計したものが国の規格をクリアしているかどうかを国に対して申請を行うというものである。

彼は高校卒業後、地元の短大へと進学して、そこでは電気を専攻した。短大生時代に先生からルックイーストポリシーの試験を受験してみないかと誘われて、それをきっかけとして、日本へと留学することになった。

彼の日本留学の目的は、「自分短大だから大学に行きたい、で、たまたま大学に行ける。今までは英語ばかりで、例えば、アメリカ、オーストラリア、ヨーロッパとかです。でも、新しいルックイーストポリシーならば、日本語ができるというのは魅力的でした」と教えてくれた。

彼は 1985 年に日本語学校で、1 年間日本語の勉強をして、それから久留米高専へと進学することになった。久留米高専では電気関係の勉強をして、卒業後、九州工業大学へと進学して、そこでは 2 年間電子情報工学の勉強をした。

留学時代に印象に残ったことについては、「久留米でのホームステイですね。そこで、バドミントンクラブに入って、J 杯という私の名前の付いたカップを残すことができました。後は友達と遊んだことです。勉強するだけならば、マレーシアにいてもできるから、友達は大事です」と語ってくれた。

大学の 2 年次で、就職活動をするようになった彼は、「せっかく日本語勉強をしたんだから、日系じゃないともったいない」と思っていたことから、日系企業を志望していた。

彼の入社前の日系企業のイメージというものは、「がんばってがんばって、日系は成長したというイメージ。また、家族というイメージもありました。欧米の企業なら結果出さないと、すぐクビになりますよね。でも、日系は家族で、なんかあればみんなががんばって、すぐクビにはならない」というものであった。

しかし、JVC に入社する前の彼の「日系企業 = 家族」というイメージは、今では過去のものになってしまったということである。「今ではもう、会社は厳しくなってるから。がんばる人は結果を出して、それで給料決まるべきです。時代はもう変わりました」。

彼の JVC へと入社した理由は、「JVC はマレーシアで設計の部門をつくるということを知りまして。私は回路や設計が好きでした。日本で勉強した設計の知識をいかせると思った会社が、JVC だったんです。だから JVC に入社しました。」というものであった。

彼は JVC に入社してから今年で 13 年目になるが、転職の経験はまだ一度もない。

転職を考えたことがあるかという質問に対して彼は、「2つの見方があると思います。1つはお金、もう1つはやりたい事、で、どちらを選ぶのか。私は大学生の時に、先生から言われたんですよ。大きい船（大企業）に乗って、自分は小さい人（平社員）になる。それとも、小さい船（中小企業）に乗って、自分が大きい人（幹部）になる。小さい船に乗り大きい人になれば、給料は高くなるかもしれない。でも、大きい波（不況）が来たら、すぐ沈む（倒産）かもしれない。大きい船だと大きい人になるのは、かなり難しい、でも安定はしているんですよ、大きい船は。他社からオファーされて給料が倍になるということは、責任も倍になるということでもあるんですね。また、私は自分のやりたい事、設計の仕事をしてきましたし、今はマネジメントをしていますから」と答えてくれた。

この発言から、彼には転職をする意志はないという事がわかった。

また、台湾の日系企業で働いている台湾人サラリーマンたちは、転職をキャリアアップ、ステップアップの手段として考えている人が多い（2002 竹林）が、そのような台湾人サラリーマンたちの転職に対する意識については、どう思うかをJさんに聞いてみた。

彼は「さっき話したように、大きい船、例えばJVC、JVCではエンジニアでも、転職して小さい船に乗ると、すぐにマネージャーに昇進できるんですね。私の知り合いにいたんですが、1回日系企業から転職して、すぐまた転職を繰り返した人がいたんですよ。だから、転職すると、どうなってしまうんだろうかという思いが、私にはあるんです。それと、マレーシアや台湾という国は、まだまだ起業できる国なんですね。自分で会社を作れるんですね。だから、自分で夢を持って、自分で船（会社）作って、大きい人になるのならば、転職は良いと思いますが、目先の給料の良さだけで転職するというのは、少しビジョンに欠けているのではないかと思います」と言った。

Jさんのこのような発言から、目先の給料の良さという、経済的な動機による転職については、否定的だということがわかった。

では、経済的な動機による転職ではなくて、自分のやりたい事を求めるという動機による転職については、「やりたい事を探すために転職を繰り返すのには、あまり賛成はできませんね。例えばですね、JVCは地獄じゃないけれども天国じゃない。天国（やりたい事）探すために転職をする。でも、会社だったらそんなに変わるわけじゃない。だから、一番良いチョイスは、自分のやりたい事をできるように、自分で起業をする

ことだと思えます」とのことであった。

Jさん自身は起業ということについては、「起業は考えたことはあるけれど、1997年からですね、マレーシアは経済的に落ちました。経済的に落ちると、起業も転職もしにくいですね」と語ってくれた。

第5章 考察

第1節 JVCのマレーシア人サラリーマンたちの転職に対する意識の分析

この節では、インタビューを通じて明らかになった、JVCのマレーシア人サラリーマンたちが転職しない理由、つまり彼らから転職を阻害する要因を、個人的要因と環境的要因という2つの要因から分析する。

第1項 個人的要因

転職を阻害する個人的要因とは、その名の通り、転職を阻害する要因が、例えば2人目のEさんの「(転職をしないのは)JVCの環境がもう慣れたから」というような、その人個人にしか当てはまらない、ミクロ的な要因のことである。

まず1人目のZさんのインタビューの発言の中には、彼から転職を阻害すると思われる個人的要因は4つあった。1つ目の転職を阻害する個人的要因は、Zさんには転職の誘いがSANKYOからあったものの、SANKYOでは自分の好きな事、オーディオの仕事ができなくなるということである。2つ目の転職を阻害する個人的要因は、JVCに希望退職者の募集がないので、Zさんには転職する機会が無いということである。3つ目の転職を阻害する個人的要因は、Zさんには政府関係の会社や将来性のある企業からのオファーが無いということである。4つ目の転職を阻害する個人的要因は、子供がいるので、安心が大事だというZさんの意識である。

2人目にインタビューしたEさんから転職を阻害すると思われる個人的要因は、2つある。1つはJVCの環境に慣れてきたので、職場を変えたくないという意識である。もう1つは、Eさんの好きな事、音楽に関係のある事がJVCで、できているということである。

3人目にインタビューしたZさんから転職を阻害すると思われる個人的要因は、3つある。1つ目はJさんが、自分の好きな事である設計の仕事やマネジメントがJVC

で、できているということである。2つ目は、転職で経済的な利益を得ようとする
ことをビジョンに欠けるのではないかという、転職に対する否定的な意識をJさんが持
っていることである。3つ目は、やりたい事を探すために転職を繰り返しても、会社
ならそんなに変わらないという、これまた転職に対する否定的な意識をJさんが持っ
ていることである。

以上、3人から転職を阻害すると思われる個人的要因を挙げてみたが、3人に共通
して出てきたキーワードは、「好きな事」である。

私のインタビューしたJVCの3人のマレーシア人サラリーマンたちは、インタビ
ューからわかるように、JVCにおいて、自分の好きな事を仕事にできている。

したがって、転職してしまうと、今のように好きな事を仕事にできなくなるかもし
れないので、転職で給料が上がったとしても、自分の好きな事を犠牲にしてまで転職
をしたくないという意識が彼らにはある。

このような、3人に共通するお金より好きな事(やりがい)重視の労働観が、彼ら
から転職を阻害する個人的要因になっていると思われる。

また、Zさんの「私には子供がいます。今は安心が大事」という発言と、Eさんの
「(転職したくないのは)もうJVCの環境が慣れたから」という発言に見られるよう
に、彼らは安定志向が強いと思われる。マレーシアのJVCは終身雇用制を採用してい
るので、長い間終身雇用性を採用している会社の中で働き続けていると、安定志向が
強くなり、転職する気が起きにくくなるのではないか。また元々安定志向が強いから、
終身雇用を採用しているJVCへと入社したということも考えられる。

この安定志向は、彼らから転職を阻害する個人的要因になっていると思われる。

以上、JVCで働く3人のマレーシア人サラリーマンたちに共通する、彼らから転職
を阻害すると思われる個人的要因は、お金より好きな事(やりがい)重視の労働観と
安定志向の2つが挙げられると思う。

第2項 環境的要因

転職を阻害する環境的要因とは、アジア通貨危機によりマレーシア社会の雇用の減
少による転職の阻害というような、個人を超えたレベルでの転職を阻害する要因であ
る。個人的要因をミクロ的な要因とすると、環境的要因はマクロ的な要因である。

私の仮説は、JVCのマレーシア人サラリーマンたちから転職を阻害する要因とし

て、「アジア通貨危機」という環境的要因をキーワードにしている。

インタビューにおいて、ZさんとJさんの2人が、アジア通貨危機に関して発言していた。Zさんは「アジア通貨危機以降、あまり経済良くないです。だから、終身雇用には肯定的です」と発言し、Jさんは「起業は考えたことあるけど、1997年(アジア通貨危機のこと)からですね、マレーシアは経済的に落ちました。それぞれの国が経済落ちましたから、起業や転職は難しくなったかもしれない」と発言している。

このような発言から、ZさんとJさんにとっては、アジア通貨危機はかなり大きな意味を持つものだということがわかる。

つまり、アジア通貨危機によってマレーシア経済が落ちたことで、彼らは自分の雇用に対して不安を感じるようになったのである。それは、Zさんの「アジア通貨危機以降、あまり経済良くないです。だから、終身雇用に対しては肯定的です」という発言から明らかである。

このようにアジア通貨危機は、マレーシアに経済不況をもたらし、経済不況はJVCのマレーシア人サラリーマンたちに、雇用に対する不安を感じさせた。経済不況時で雇用に対して不安を感じている人は、一般的に言って、転職というリスクを伴う行為を選択するとは考えにくい。

この論法が妥当であるならば、JVCのマレーシア人サラリーマンたちから転職を阻害した要因は、アジア通貨危機という環境的要因であるという私の仮説は正しいことになる。

しかし、第2章の第5節でアジア通貨危機の影響を述べたが、実はマレーシア経済にとって、アジア通貨危機はそれほど影響力がなかったことが明らかになっている。

それは、危機直後は、確かにマレーシアに経済不況は生じたが、危機以降は生産の面でも、雇用の面でも、金融の面でも回復の方向へ進んでいるという事から言える。(経済企画庁調査局 2000: 210) また、中井正敏(2004)によると、資本規制以降のマレーシアは他国に先がけ経済がV字型の回復を見せたという。

したがって、マレーシア経済にとって、それほど大きな影響力を持ちえなかったアジア通貨危機が、JVCのマレーシア人サラリーマンたちから転職を阻害する環境的要因にはなりえないはずである。

しかし、JVCのマレーシア人サラリーマンの2人(ZさんとJさん)は、アジア通貨危機によって、確かに雇用に対し不安を感じたと発言しているため、おそらく転職

というリスクのある行為は避けようと思ったはずであるので、アジア通貨危機は、彼ら2人にとっては、転職を阻害した要因になったのは間違いない。

したがって、アジア通貨危機は、実態としてはマレーシア経済に対してそれほど影響力を持たなかったもので、転職を阻害する 環境的要因 にはなりえなかったかもしれない。

しかし、アジア通貨危機は、ZさんとJさんという「個人」には影響力を持ちえたために、彼らから転職を阻害する 個人的要因 にはなりうるのである。

つまり、環境的要因というマクロなレベルにおいてアジア通貨危機は、JVCのマレーシア人サラリーマンたちから転職を阻害する要因にはならないが、個人的要因というミクロなレベルにおいては確かに、アジア通貨危機は、JVCのマレーシア人サラリーマンたちから転職を阻害する要因になっていたのである。

アジア通貨危機が、JVCのマレーシア人サラリーマンたちから転職を阻害する 環境的要因 にはならないとわかったが、では他に、転職を阻害する環境的要因になりうるものを考えると、2つのものが浮かんでくる。

その2つは、この論文の第2章の第4節で扱った、「マレーシア労働市場の労働力構成」と「マレーシアの日系企業の労働力構成」である。

マレーシア労働市場の労働力構成の特徴とは、行政的・管理的従事者という高い職階における華人優位・マレー人劣位の構成が取られているというものである。

また、マレーシアの日系企業の労働力構成の特徴とは、マレー人は低い職階（ブルーカラー）、華人は高い職階（ホワイトカラー）というように、エスニックによる分業があるというものである。

この2つの特徴から共通して言えることは、マレーシア全体の労働市場においても、マレーシアの日系企業においても、管理職のような高い職階は華人が独占しており、マレー人は生産工程のような低い職階に押し込まれているということである。

要するに、マレー人には管理職ポストの割り当てが、非常に少ないということである。マレーシア人サラリーマンは、台湾人サラリーマンのように転職を繰り返して管理職ポストを目指して働くというスタイルは、マレー人の管理職ポストの絶対的不足というマレーシアの労働力構成を考えれば、ほとんど不可能である。

このようなマレーシア労働市場とマレーシアの日系企業の、管理職ポストの絶対的不足という労働力構成については、インタビューでは誰も指摘しなかったものの、実

は JVC のマレーシア人サラリーマンたちから転職を阻害する環境的要因になっていると思われるのである。

第3項 まとめ

JVC のマレーシア人サラリーマンたちの転職に対する意識、つまり、なぜ彼らは転職をしないのかについて考えてきた。

そして、彼らの転職の阻害する要因を、個人的要因と環境的要因という 2 つの観点から分析した。

その結果、彼らに共通して、転職阻害要因となっていたのは、個人的要因では お金よりも好きな事重視の労働観 であり、環境的要因であると私が思っていた アジア通貨危機 は、その影響力の少なさから環境的要因ではありえず、むしろ、個人的要因 と考えられるべきである。

そして、マレーシア人サラリーマンたちはインタビューでは言及しなかったものの、マレーシアには 管理職における華人優位・マレーシア人劣位の労働力構成が存在しており、この労働力構成が、マレーシア人サラリーマンたちから転職の機会を奪っていることは想像に難くない。

したがって、この 管理職における華人優位・マレーシア人劣位の労働力構成が、JVC のマレーシア人サラリーマンたちにとって、転職を阻害する 環境的要因 になっていると思われるのである。

参考文献・引用文献

堀井健三・萩原宣之編、1998、『現代マレーシアの社会・経済変容　ブミプトラ政策の18年』アジア経済研究所

経済企画庁、2001、『アジア経済2000』大蔵省出版局

小林英夫、1992、『東南アジアの日系企業』日本評論社

、2001、『戦後アジアと日本企業』岩波書店

宮本謙介、2002、『アジア開発最前線の労働市場』北海道大学図書刊行会

中井正敏、2004、「アジア通貨危機とマレーシア」『国際金融』1126：42　46

竹熊真波、1996、「提案2 マレーシアにおけるルックイースト政策成立の背景と展開について」『九州教育学会紀要』24巻：8　12

竹林亜人武、2002、「台湾人サラリーマンにとっての日系企業　元同志社留学生のライフヒストリーから」『Sociology』2004年号：172 - 187

吉村真子、1998、『マレーシアの経済発展と日系企業　エスニシティ、ジェンダー、ナショナルリティ』法政大学出版局

一頁あたりの字数（40字×30行）

総ページ数　24

400字原稿用紙に換算すると　54枚（文字数21891÷400）