

ヤンゴン郊外地域進出企業従業員の構造とライフデザイン

季 増 民*

The Make-up of Staff in Local Branches of Foreign-Based Companies and Staff Members' Life Goals and Plans in Suburban Areas of Yangon

Ji Zengmin

第1章 研究目的と方法

日本のような先進国の企業は、海外展開を行うにあたって、まずは中進国（例えばマレーシア）、それから新興国（例えば中国）へ、さらに後発国（例えばミャンマー、バングラデッシュ）といったプロセスをたどるのが一般的である。その背景には、輸出戦略の変化、海外生産拠点の最適化、中国やアセアン諸国の台頭による価格競争の激化、チャイナリスクのような既進出国におけるリスクの増大などがあるが、最重要な背景の一つとして、豊富で安価な労働力の確保が挙げられている。

2011年、軍政から民政移管までミャンマーはほぼ鎖国同然な状態にあったため、安く豊富な労働力が存在していた。もちろん、識字率も92%と高く、まじめ且つ勤勉な国民性も進出企業に魅力的である。進出上位にランキングされている中国、シンガポール、タイ、香港、日本は、いずれも安価な労働力の確保を進出の理由にしている。

しかし、「人件費は安価だが定着率が低い」などが聞こえてくるが、進出企業に採用されたミャンマー人従業員の実態がまだ十分に明らかにされていないのが実情である。属性、出自、宿泊、収入、労働状況など基本的な実態の解明、さらには地縁・血縁・業縁に基づく「呼び寄せ」の機構、職場における指揮系統、ワーカーと管理職員の比較検討などの構造的な考察が求められている。

周知のとおり、ミャンマーでは、日本の国勢調査のような市区町村別移動人口に関する統計データが整備されていないため、聞き取りやアンケート調査などの手法により資料収集を行う以外に方法がない。また、半年経てば従業員の半分が入れ替わるため、たいいていの企業においても、従業員管理のための台帳や統計が蓄積されていない。

本論では、出来るだけ各階層や各属性から代表的な事例を網羅する努力を重ねるが、面的な地域分析よりも点としての代表者から聞き取った話を繋ぎ合わせた「群像」を「地域像」として描いている。具体的には、進出上位のトップにランクされている中国企業と、

* 文化情報学部 文化情報学科

2015年ティラワ経済特区開業開始に伴う進出が増加している日系企業から、それぞれ1社選び、2019年8月に計28名のミャンマー人従業員にアンケートを実施した。集計後、2019年9月に訪緬し、関係者に確認と補足ヒアリングを行った。

ミャンマーで実施してきた一連の研究成果は、紙幅の制約により、図1のように「ヤンゴン郊外地域変化研究シリーズ」としてまとめられた。2021年3月に公表された¹⁾、「高度経済成長期におけるヤンゴン郊外地域構造の変化」はヤンゴン郊外地域変化研究の主要課題と総まとめ、並びに研究を通じて得た知見を集成している。第1弾として、いわばシリーズ「骨格」に当たり、それ以降の「血肉」にあたる第2弾から第4弾の各続篇を統括するカナメ的な論文である。

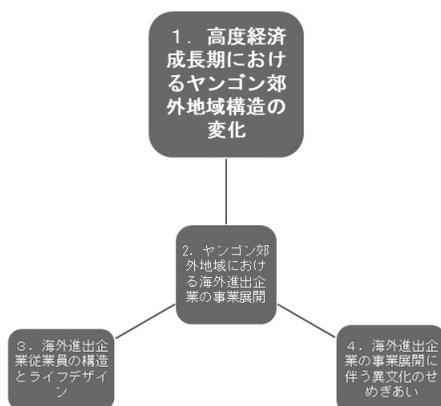


図1 ヤンゴン郊外地域変化研究シリーズの構成

本稿は、「ヤンゴン郊外地域変化研究シリーズ」の第3弾として、アンケートと聞き取り調査に基づき、現地採用したミャンマー人従業員の構成、工程管理系統、将来のライフデザインを浮き彫りにした上で詳細な分析が行われている。

2022年3月に、「椛山女学園大学文化情報学部紀要」第20巻に掲載される拙稿、「ヤンゴン郊外地域における海外進出企業事業展開——中国系H社と日系S社の考察を中心に」は、「ヤンゴン郊外地域変化研究シリーズ」構成論文の第2弾として、先進国日本と新興国中国から後発国であるミャンマーに進出した企業の事業展開の特徴について現地調査に基づいて解明する。

第3弾である本稿は、上記の第2弾「ヤンゴン郊外地域における海外進出企業事業展開——中国系H社と日系S社の考察を中心に」とは、一体不可分に関連した論考となっている。第3弾の本稿はアンケートと聞き取り調査を中心とするが、第2弾は地道な現地観察やヒアリング調査に重点を置いている。両者は互いに緊密に関連しあっている。

なお、上記の4本の論文はそれぞれ独立して公表されているが、図1のように内容的にも分析方法においても相互に密接に関連しあい、有機的につながっており、一体不可分な関係にある。ぜひ、本稿とシステムチックな構成である他の3篇の研究成果をあわせて参照頂きたい。

ミャンマーの通貨はチャット (Kyat) である。本文と表2-1と表3-1には、チャット

(K) で表示してある。2021年5月24日現在、1 JPY = 14.34250 MMK, 1 MMK = 0.06978 JPY である。

また、周知のように、ミャンマー国軍は2021年2月1日、全土に非常事態を宣言し、国家の全権を掌握したと表明した。アウン・サン・スー・チー国家顧問率いる政権を転覆したクーデターが起きた。事態の行方に、世界が注目している。

第2章 アンケート調査結果に見るH社従業員の特徴

表2-1は、2019年8月に実施したアンケート調査結果に基づきまとめた、H社従業員の特性を示している。

1. 全体傾向の一般集計

1) 属性 20人の性別構成は女性18人、男性2人である。平均年齢は24歳であり、最年長は30歳、最年少は20歳（3人）である。農村戸籍は14人、その他は5人、1人は不明である。既婚者は6人、そのうち、3人の配偶者は同郷であり、3人の配偶者はヤンゴン周辺出身者である。子持ちは3人、うち子供2人は1人である。

2) 出身地（実家） ヤンゴン周辺は3人、ヤンゴンは3人である。ヤンゴン以外の地方出身者は14人である。

実家から現在居住地までの平均距離は、14キロである。最も遠いのは20キロ、最も近いのは3キロである。実家から現在居住地までバス利用しての移動時間は平均4時間であり、最も時間が長いのは8時間、最も短いのは1時間である。

実家の職業では、農業が14人と最も多く、その他は6人（うち、野菜売り2人、軽食売り1人、その他は3人）、無職は1人である。

実家が貧困地域に属するのは9人である。

世帯当たりの兄弟姉妹平均人数は2.9人であり、最少は1人、最多は6人である。続柄では長子（女）と次子（女）が共に7人と同列1位である。

実家の世帯当たり平均年収について回答したのは2人だけである。それぞれ74万Kと78万Kである。

3) 学歴 学歴では小卒は5人、いずれも地方農村出身者であり、実家の生計は農業である。中卒は14人と最も多く、高卒はたった1人である。

4) 出稼ぎの理由 「家計を支えるため、自立」は9人と最も多く、「家計を支えるため」は8人、「兄弟の勉学を支援するため」は2人、「自立」は1人である。

実家を離れてヤンゴンとその周辺に滞在した年数は、平均4.1年、最も長いのは10年、最も短いのは1年である。

ヤンゴン到着から入社までの所要時間は平均2年であり、現会社に就職するまでの平均転職回数は平均4.2回であり、最も多いのは12回と7回（2人）である。現在の会社での勤続年数は平均2.8年であり、最も長いのは5年（4人）、最も短いのは1年（4人）である。

5) 会社における職種と収入 一般工員は11人、記録係3人、アイロンがけ3人、端切りは2人、検査担当1人である。残業回数は全員が週6回である。

表2-1 アンケート調査に見るH社従業員の特徴とライフデザイン

調査対象者名	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
年齢/性別	25/女	22/女	20/女	28/男	25/女	23/女	24/女	24/女	23/女	28/女	27/女	24/男	20/女	30/女	20/女	22/女	22/女	25/女	22/女	23/女
戸籍	その他	その他	農村	その他	農村	農村	農村	農村	農村	農村	その他	その他	農村	農村	農村	農村	農村	農村	農村	農村
婚姻/配偶者	未婚	未婚	未婚	結婚/同郷	未婚	未婚	未婚	未婚	結婚/同郷	未婚	結婚/ヤングン周辺	結婚/ヤングン周辺	未婚	未婚	未婚	結婚/同郷	未婚	未婚	未婚	未婚
子供の数				1	1				2											
現工場での勤続年数	4	3	1	2	4	5	3	2	3	2	5	5	2	5	1	2	1	2	3	1
実家ヤングン周辺/他の省	その他の省	その他の省	その他の省	ヤングン周辺	ヤングン以外	ヤングン周辺	ヤングン以外	その他の省	その他の省	その他の省	ヤングン周辺	その他の省	その他の省	ヤングン以外	その他の省	ヤングン以外	その他の省	その他の省	その他の省	ヤングン以外
実家から現在地の距離 (km)	20	15	15	3	5	5	20	15	20	20	15	10	10	3	10	5	20	10	15	
現在地までの所要時間 (h)	7	5	3		3		5	3	6	6		3	3	1	3	2	8	4	5	3
実家の職業	無職	花売り	農業	野菜売り	その他	軽食売り	農業	農業	農業	農業	野菜売り	その他	農業	農業	農業	農業	農業	農業	農業	農業
兄弟姉妹の人数	3	1	3	3	1	2	3	4	6	3	3	1	4	4	3	3	4	2	4	2
兄弟の続柄	3番目	1番目	3番目	2番目	1番目	1番目	2番目	2番目	3番目	1番目	2番目	1番目	4番目	1番目	2番目	3番目	3番目	1番目	2番目	2番目
実家の年収(万K)						70					78									
本人の学歴	中卒	高卒	中卒	中卒	中卒	中卒	小卒以下	小卒以下	小卒	小卒以下	中卒	中卒	中卒	小卒以下	中卒	中卒	中卒	中卒	中卒	中卒
実家は貧困地域	yes		yes				yes	yes	yes	yes							yes	yes	yes	yes
働きに出る理由	家計支援・自立	家計支援	家計支援	家計支援	家計支援	自立	家計支援	家計支援	家計支援	自立・兄弟姉妹支援	家計支援	家計支援	家計支援	家計支援	家計支援	家計支援	家計支援	家計支援	家計支援	家計支援
取得済み資格や能力																				
ヤングンに滞在した年数	6	4	1				5	5	5	5	6	2	2	10	2	3	3	7	4	3
ヤングン到着何年後入社	2	2	1				3	2	3	2										
現会社入社までの転職回数	7	1	1	2	6	4	2	6	5	3	3	3	1	12	3	5	7	15	3	3
職種と職務	縫製工員	記録係	アイロン掛け	ワーカー	工員	端切り	工員	工員	工員	アイロン掛け	記録係	ワーカー	記録係	工員	端切り	工員	工員	工員	検査	アイロン掛け
毎週の残業回数	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
入社時の月収(万K)	18	12	18	16	18	10.8	18	18	18	10.8	10.8	10.8	18	12	16	16	18	18	12	18
うち残業代が占める%	30	30	30	30	35	30	35	35	35	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
現在の月収(万K)	28	24	30	20	26	20	26	25	26	21	24	22	22	22	20	26	23	26	22	20
実家への仕送り%	60	40	70	30	40	30	50	50	70	70	20	20	40	50	50	20	60	60	70	60
取入使途 実家仕送り%	60	40	70	30	40	60	50	50	70	70	20	20	40	50	50	20	60	60	70	60

入社時の平均月収は15万K、最高は18万K、最も低いのは11万Kである。月収に占める残業代の平均比率は31%である。現在の平均月収は24万Kであり、最高は30万K、最も低いのは20万Kである。

6) 家計バランス 収入のうち、「実家への仕送り」の平均比率が50%に達し、最も高いのは70%、最も低いのは20%である。収入に占める食費の平均比率は4%、住居費の平均比率は3.4%、衣服は1.9%、交通費は1.1%、携帯などの通信費は0.8%となっている。

貯金に回す平均比率は32%であり、最高60%、最低10%である。貯金の目的では、「起業のため」と答えた回答者の平均は79%に達し、貯金の全部を「起業」に回す予定と回答した人は4人である。「家計を支えるため」に貯金を回すと回答した平均比率は15.5%であり、回答者11人のうち、7人が20%の貯金を「家計支援」に回すと答えている。「結婚資金をためるため」と答えた回答者の平均は16%、最高は30%である。

7) 住居と通勤 住居では、勤務地周辺地域に地元住民が貸し出している共同宿舎に暮らす人が最も多く、16人であり、数人で家賃をシェアしながら共同生活を送っている。その他は4人である。

住居の平均面積はわずか3.5m²であり、部屋内の行動スペースを確保するために、起床後敷布団を畳んで壁に立てかける。同居状況では、平均同居者は2.7人、同僚が多い。平均通勤時間は15分であり、最も長いのは30分となっている。通勤手段は、徒歩が13人、バス利用者は6人、残りの1人は不明である。

8) 交友・交流関係 よく付き合う相手は同僚と回答したのは12人、親族・同僚は3人、同郷・同僚は2人、親族1人、兄弟1人、不明1人である。

今の工場と一緒に働いているのは、兄弟姉妹3人、親戚3人、同郷1人である。14番工員は30歳と20人の回答者の中で一番の年長者である。地方農村地域からヤンゴン周辺地域に出稼ぎにやって来てからすでに10年と最も滞在歴が長い。5年前にH社に入社するまで、少なくとも12回も転職を繰り返した。H社に落ち着いた後、故郷から従姉妹2人、同村友人3人を次々と呼び寄せた。いわゆる連鎖移動(chain migration)現象があった。

今の工場に対する評価では、満足は13人、普通は7人である。今後とも今の工場で働き続ける予定は15人、働き続ける予定がないのは3人、無回答は2人である。

9) 人生設計 「将来住むまたは働く場所」について聞いたところ、ヤンゴンとその周辺を選んだのは14人であり、6人は故郷を選んだ。

2. 考察

1) 従業員の構造 回答者は全員生産現場の第一線で働く工員であるため、工場従業員の大多数を代表する集団としてとらえてよからう。

H社の群像としてまず浮かび上がったのは、従業員が20歳代前半、未婚の若い女性を中心に構成されていて、30歳の1人を除けば、残りの19人は20歳代である。20人のうち14人(70%)は、ヤンゴンとその周辺以外の地方農村地域からヤンゴン郊外に出稼ぎにやって来ている。さらには14人のうち、9人(64%)は地方農村地域の中でも経済的に「貧困地域」からやって来ている。実家は土地を持たず、家計は1日5,000Kの日雇い農作業によって支えられているケースもみられる。

14人の実家の生業は農業であり、農業とかわりのある「野菜売り」2人も入れると、

4分の3の従業員は、第1次産業から縫製業という第2次産業に転職してきた、いわゆる元農村在住の農業従事者である。

兄弟の続柄では、長子(女)と次子(女)は14人(70%)に達し、弟や妹といった年少者を故郷に残したまま、家族の中で最初に親元を離れ、新天地である都市部周辺に出た、いわばチャレンジャーである。

2) 出稼ぎの理由と従来生活からの大転換 出稼ぎの理由として、20人のうち19人までが「家族支援」を挙げている。その具体的な行動としては、①収入のうち、「実家への仕送り」の平均比率が50%に達し、②「家計を支えるため」に貯金を回すと回答した平均比率が15.5%に達していることなどに表れている。

H社の従業員は、地方農村地域からヤンゴン都市部周辺へと空間的に移動しただけではなく、職業的には第1次産業から第2次産業への転職、また生活様式では家族同居生活から独立した一人暮らしなどのように本質的な変化を遂げた。移動に同時並行して故郷の生活スタイルとも、家族の生業とも、従業員本人のこれまでの人生ともすっかり別れ、本質的に異なる都市労働者生活を迎えることになった。

3) 獲得属性による職種と収入の違い 学歴と職種との関連で見ると、小卒はいずれも生産現場の第一線で働く工具である。一方、3人の記録係は中卒と高卒の学歴を持っている。個人能力に差があるため、給料と学歴は必ずしも連動しないが、記録係のうち2人(2番と11番)はいずれも入社時の給料12万Kと10.8万Kから現在は、24万Kに倍増している。

対照的に前出の14番工具は、勤続年数が5年と最も長いにもかかわらず、小卒以下の学歴しかなくずっとワーカーとして働き続けてきたため、入社時の給料12万Kから現在には22万Kと10万Kしか上がっていない。

4) 「貧困地域」出身者の特質 地域格差の軽減や経済発展の波及効果の視点に立って、地方農村地域の中でも経済的に「貧困地域」からやって来ている9人に焦点を当てた。

(1) 9人のうち、1番の「その他」を除けば、8人は農村戸籍であり、実家の生業は1番の「無職」を除けば、8人は農業である。小卒5人のうち、3人は「貧困地域」の出身者である。貧しい環境に生まれたため、実家の農業の手伝いをさせられて、中学校に進学して勉強する機会すら与えられなかった。

出稼ぎの理由としては、全員が「家族支援」を挙げている。現に収入のうち、9人の平均仕送りの比率は63%に達し、回答者20人全員の平均比率50%を13ポイントも上回っている。

「将来住むまたは働く場所」として故郷を選んだ6人は全員「貧困地域」の出身者である。9人の3分の2にあたる6人は起業用の資金を貯金して、いずれ故郷に戻り自ら事業を起こす考えを持っている。貯金の目的では、「起業のため」と答えた回答者全員の平均79%に対し、「貧困地域」出身者の平均は82%に達し、3ポイント上回っている。貯金の全部を「起業」に回す予定と回答した4人のうち、3人は「貧困地域」の出身者である。

(2) 「貧困地域」の出身者はヤンゴン周辺で働きながら、短期的には「貧困地域」に残された家族を一生懸命に仕送りしながら支援している。「家族を幸せにするために」、夜も土曜日も残業を続けている。中長期的には、ヤンゴン周辺での出稼ぎ期間中、自分の生活費をできるだけ切り詰めて貯金を増やしたうえで、条件が整ったらUターンして故郷で起

業するライフプランを持っている。

H社では、週間・月間超過ボーナスの制度がある。週間超過ボーナスは4千、5千、8千、1.2万の4段階、月間超過ボーナスは8千、1.6万、2.6万の3段階と決まっている。ワーカーは日夜一生懸命に働き、本給はほぼ仕送りに、超過ボーナスだけに頼って生活するケースが多い(写真2-4)²⁾。夜残業から帰宅したあと、翌日の弁当を準備するため、30分以上をかけて火を起こしてご飯を炊く。過酷な労働のため健康が損なわれることが懸念されている。

一方、「節約術」も少し具体的に示そう。写真2-8のように、住居費を抑えるため、一人当たり月5,000K以下の粗末な貸家で暮らす。8m²前後のスペースを3~4人でシェアする(写真2-9)。体を清潔にするため、通路にある給水場で手桶を使って肩から水を流して行水する(写真2-10)。携帯電話の使用料を節約するため、使用料一回のチャージを3,000K以下に制限し、月額も8,000Kから1万K程度に抑えている。服は、7,000Kで露天商から生地を購入して仕立て屋に6,000Kの加工費を払って縫製してもらうことで、1着1.3万Kに抑える。食事は1食につき700K~1,000Kの弁当を買い、毎日の食費支出を2,500~3,000Kに抑えている。または仲の良い5人はそれぞれ料理を1品ずつ持ち寄り一緒にシェアする(写真2-6)。交通費を節約するため、日常生活の中ではほとんど徒歩です。1か月の生活費は7万か8万Kに切り詰めている。

(3) 郷土愛や家族愛が人一倍強い「貧困地域」の出身者には、他の地方農村地域出身者に見られない独特なライフデザインと行動パターンが存在する。

貧困地域以外の地方農村地域出身者全員は、故郷にUターンせず、ヤンゴンとその周辺を「将来住むまたは働く場所」として選んだのに対し、「貧困地域」出身者では9人のうち、3分の1の3人にとどまっている。

勿論、故郷で農家として生計を立てる難しさを知っている彼らは、ヤンゴン周辺で蓄えた資金を故郷に持ち帰って盛大に起業し、「故郷に錦を飾る」宿願を果たすとともに自らの手で故郷を変えるような、遠大の目標は決して立てていない。

ただ、蓄えた資金を使って故郷で農地を買って、そこで落花生や農作物を作って換金し安定的な生活を送る。または蓄えた資金を元手に小さい雑貨店を営しながら家族とのんびり過ごしたい。それだけである。その根底にあるのは、「多くのことを望まないで、足るを知って常に足る」という身分相応に満足できる生活信条がある。

(4) 数年又は十数年のスパンで見ると、貧困地域出身者も地方農村地域出身者もヤンゴン周辺地域を目指す「向都移動」の行動に表層的な共通性を確認することができる。しかし、中長期的には貧困地域出身者はヤンゴンのような都市周辺に永住せず、将来的には故郷に戻り新しい人生を切り開いていくという特質を持っている。

即ち、「向都移動」の表層流の下には、大都市周辺で数年出稼ぎした後、故郷へとUターンしていく、いわば「向都移動」とベクトルが真逆な深層流が動いている。「経済成長は人を幸福にする」という常識(信奉)では説明できない、本質的に異なる移動パターンを取るグループが存在している。

地域計画を策定するにあたって、経済成長に伴う地方と農村から「向都移動」という大勢を十分に踏まえるとともに、大都市に定住せず、数年または10年以上都市で働いて若いうちに地方と農村の実家に戻るといふ大勢と相反する行動をとるグループの存在も考慮

に入れた方がよい。

第3章 日系企業におけるアンケートに見る従業員の特徴

表3-1は、2019年4月から5月にかけて実施したアンケート調査結果に基づきまとめた、流通加工センター従業員の特徴を示している。

左端の列は調査項目を示している。

調査項目列から起算して4列目と5列目の間に縦二本線が引いてある。比較しやすいように、縦二本線の左側4列（4人）は管理職員、右側4列（4人）はワーカーの回答をそれぞれ示している。

1. 全体傾向の考察

1) 属性 8人の平均年齢は25歳であり、25歳以上と25歳以下はそれぞれ4人である。最年長は32歳、最年少は21歳である。性別では、女性は7人、男性は1人である。既婚者は3人、配偶者はいずれも同郷である。世帯当たりの兄弟姉妹平均人数は5.25人であり、最少は3人（1番、8番）、最多は6番の9人である。

2) 出身地（実家） ヤンゴンは1人（2番）とヤンゴン周辺1人（1番）である。ヤンゴン以外の地方出身者は6人である。6人のうち、3人は南西部のベンガル湾に面するエーヤワディー地方の出身である。

実家から現在居住地までの平均距離は、260キロである。7番の729キロが最も遠く、6番の628キロは2番目に遠い。2番の50キロは最も近く、1番の97キロはそれに次ぐ。実家から現在居住地までバスを利用しての移動時間は平均5時間であり、最も時間が長いのは7番の10時間、最も短いのは2番の30分である。

実家の世帯当たり平均年収は894万K、最も多いのは2番の1,980万K、最も低いのは6番の192万K、実に10倍もの格差が存在する。実家の職業では、農業が5人と最も多く、無職は2人、自営業は1人である。

3) 学歴や資格 学歴では大卒2人、高卒1人、中卒は3人、小卒2人となっている。資格では、日本語能力試験2級合格者は1人、日本語能力試験N5（JLPT）5級の合格者は2人である。

4) 出稼ぎの理由 「両親を支援するため」は3人、「家計を支えるため」は4人と最も多く、「生活改善」は1人である。

実家を離れてヤンゴンとその周辺に滞在した年数は、最も長いのは1番の8年、最も短いのは7番と8番の1年半である。

現在の会社での勤続年数では、最も長いのは1番と2番の6年、最も短いのは7番の2か月と5番、6番の4か月である。現会社に就職するまでの平均転職回数は、1.4回であり、1番と2番の3回が最も多く、3番と4番のゼロ回は最も少ない。前の勤務先所在地では、ヤンゴンと答えた人が3人と最も多い。前の勤務先での平均勤続年数は1.1年、最も長いのは2番の3年である。前の勤務先を退職した理由では、「勤務先から居住場所が遠い」が3人と最も多く、「給与の改善と臨時雇用解消のため」と回答したのはそれぞれ1人である。

表3-1 日系企業におけるアンケートに見る従業員の特徴

調査対象者名	1	KHAING ZAR OO	2	THANDAR LIN	3	MOE MOE SAN	4	EITHANDAR KYAW	5	CHO CHO OO	6	NWENWE HLAING	7	NYEIN NYEIN	8	SAW THAN SHWE
年齢と性別	30/女	32/女	22/女	26/女	22/女	26/女	22/女	21/女	23/女	23/女	25/男	23/女	23/女	23/女	25/男	25/男
婚姻状況	未婚	未婚	未婚	未婚	未婚	未婚	未婚	未婚	既婚	既婚	既婚	未婚	既婚	既婚	既婚	既婚
配偶者									同郷	同郷	同郷		同郷	同郷	同郷	同郷
実家	Bago	Shwe Pyi Thar, Yangon	Ayeyarwaddy	Ayeyarwaddy	Ayeyarwaddy	Ayeyarwaddy	Ayeyarwaddy	Popa, Mandalay	Pathein	Monya	Monya	Ayeyarwaddy	Ayeyarwaddy	Ayeyarwaddy	Ayeyarwaddy	Ayeyarwaddy
実家から現在地の距離 (km)	96.5	50	138	138	138	138	138	628	169	628	729	138	729	729	138	138
バス利用の所要時間 (h)	1.5	0.5	4	6	4	6	6	12	4	12	10	2	10	10	2	2
兄弟姉妹の人数	3	5	4	6	4	6	6	9	6	9	6	3	6	6	3	3
実家の年収 (k)	1236万	1980万	1056万	600万	1056万	600万	600万	192万	734万	192万	570万	782万	570万	570万	782万	782万
実家の職業	自営業	無	農業	農業	農業	農業	農業	農業	無	無	農業	農業	農業	農業	農業	農業
本人の学歴	大学	高校卒業	中学校卒業	中学校卒業	中学校卒業	中学校卒業	中学校卒業	中学校卒業	小学校卒業	小学校卒業	大学	小学校卒業	大学	大学	小学校卒業	小学校卒業
働きに出る理由	両親を支援	両親を支援	家計を支える	家計を支える	家計を支える	家計を支える	家計を支える	両親を支援	生活改善	生活改善	家計を支える	家計を支える	家計を支える	家計を支える	家計を支える	家計を支える
取得済み資格や能力	N2合格	N5 (JLPT)	N5 (JLPT)	無	N5 (JLPT)	無	無	縫製	無	無	Nurse Aid	無	無	無	無	無
ヤンゴンに滞在した年数	8	6	4	3	4	3	3	2	3.5	2	1.5	1.5	2	1.5	1.5	1.5
現会社での勤務年数	6	6	4	3	4	3	3	4か月	4か月	4か月	2か月	1	2か月	2か月	1	1
現会社入社までの転職回数	3	3	無	無	無	無	無	1	2	1	1	1	1	1	1	1
前の勤務先の所在地	ヤンゴン	ヤンゴン	ヤンゴン	無	無	無	無	Hlaing Tharyar	看護師アシスタント	Hlaing Tharyar	Hlegu	ヤンゴン	Hlegu	ヤンゴン	ヤンゴン	ヤンゴン
前の勤務先での勤続年数	1	3年弱	無	無	無	無	無	1.5	2	1.5	1	0.5	1	1	0.5	0.5
前の勤務先退社理由	給料が低いし速い	速い	無	無	無	無	無	学校を続ける為	速い	速い	学校を続ける為	パート	学校を続ける為	学校を続ける為	パート	パート
現会社を選んだ理由	労働条件	労働条件	労働条件	生活	労働条件	労働条件	生活	学校休みが取れるので	生活	生活	学校休みが取れるので	長期雇用	学校休みが取れるので	学校休みが取れるので	長期雇用	長期雇用
職種と職階	manager	manager	S leader	Leader	S leader	Leader	Leader	worker	worker	worker	worker	worker	worker	worker	worker	worker
残業	仕事に応じて随時	仕事に応じて随時	仕事に応じて随時	仕事に応じて随時	仕事に応じて随時	仕事に応じて随時	仕事に応じて随時	仕事に応じて随時	仕事に応じて随時	仕事に応じて随時	仕事に応じて随時	仕事に応じて随時	仕事に応じて随時	仕事に応じて随時	仕事に応じて随時	仕事に応じて随時
月収	70万k以上	50-60万k	40-50万k	40-50万k	40-50万k	40-50万k	40-50万k	16万kぐらい	18万kぐらい	16万kぐらい	18万kぐらい	17万kぐらい	18万kぐらい	18万kぐらい	17万kぐらい	17万kぐらい
うち残業代が占める%	20	20	10	10	10	10	10	10	16	16	20	12	20	20	12	12

現会社を選んだ理由では、「労働条件」は3人、「生活」は2人、「長期雇用への変更」は1人となっている。6番と7番は「学校を続けるため」との理由を挙げている。ヤンゴンにある大学の一部では、「働きながら所定の期間中に集中講義を受け卒業に必要な単位数を満たせば卒業することができる制度」が設けられている。6番と7番は現会社で働きながら所定の期間だけ学業を続けている。

5) 会社における職位と収入 1番から4番まではマネージャーかシニアリーダー、リーダーの役職についている。5番から8番は一般ワーカーとなっている。平均月収は35.5万Kであり、最高は1番の70万K以上、平均のほぼ2倍に相当する。最も低いのは6番の16万K、平均の半分以下の45%である。最高と最低の格差は4.3倍に達する。残業は仕事に応じて随時行うことが多く、月収に占める残業代の平均比率は15%である。月収に占める比率が20%に達する人は3人、10%に留まるのは3人となっている。

6) 家計バランス 収入のうち、「実家への仕送り」の平均比率が74%に達し、最も大きい。2番と8番は全収入を実家に仕送りしている。最も低い1番と6番も月収の半分を実家に仕送りしている。収入に占める食費の比率では、最高が25%（6番）、最低は7%（4番）である。収入に占める住居費の比率では、最高が15%（1番と6番）、最低は7%（3番と4番）である。貯金に回す比率は最高15%、貯金0は4人となっている。貯金の目的では、「自立や起業のため」はそれぞれ1人、「進学・通学のため」は3人、「家計を支えるため」は1人である。

7) 住居と通勤 住居では、勤務地周辺地域に地元住民が貸し出している宿舎に暮らす人が最も多く、5人（3番から7番まで）である。数人で家賃をシェアしながら共同生活を送っている。平均家賃は月額28,000Kである。残りの3人（1番、2番と8番）は家族とともに暮らす貸家住まいである。

住居の平均面積は13.8m²であり、最も広いのは8番の40m²、1番の16.5m²はそれに次ぐ。残りの6人は9m²である。家賃の平均月額は48,125Kであり、1番と2番の10万Kが最も高く、平均の2倍強に相当する。最も低いのは、6番と7番の23,000Kである。

同居状況では、家族（7人）か友人（1人）と部屋をシェアしている。平均通勤時間は18分であり、最も長いのは2番の30分となっている。通勤手段は、フェリートラック利用者は5人、残りの3人は自転車か徒歩である。

8) 交友・交流関係 よく付き合う人数では、平均3.8人であり、最も多いのは2番の10人であり、最も少ないのは5番と6番の1人である。よく付き合う相手は全員同僚と回答している。一方、「悩みごとの相談相手」では、家族がほとんどであり、職場の同僚や上司と答えたのはそれぞれ1人である。

9) 人生設計 「将来住むまたは働く場所」について聞いたところ、出身地の故郷を選んだのは6人と最も多く、ヤンゴンとその周辺を選んだのは2人である。将来の夢や目標について聞いたところ、「自立して店を持つ」と「独立して起業」は7人に達する。残りの1人は、故郷で農業を行うと回答している。

2. 管理職員とワーカーとの比較考察

表3-1の縦二本線左側4列（4人）の管理職員と右側4列（4人）のワーカーの回答を比較すると、それぞれの特徴が浮かび上がる。

1) 属性 管理職員 4 人の平均年齢は27.5歳、回答者の平均年齢25歳より2.5歳高く、30歳代の2人はいずれも管理職員である。一方、ワーカー 4 人の平均年齢は22.7歳、平均年齢25歳より2.3歳低く、いずれも20歳代前半で若い。婚姻状況では、ワーカー 4 人のうち、3人は同郷と結婚している。一方、管理職員 4 人は全員独身である。

2) 出身地(実家) 管理職員 4 人のうち、2人(1番と2番)はヤンゴンとヤンゴン周辺の出身であり、残りの2人もヤンゴンから150キロ圏内の出身者である。一方、ワーカー 4 人は、ヤンゴンからの平均距離が416キロに達し、うち2人はヤンゴンから729キロと628キロ離れたところから来ている。

管理職員 4 人の実家の世帯当たり平均年収は1,218万Kであり、うち3世帯(1番から3番)は1,000万Kを超えている。一方、ワーカー 4 人の実家の世帯当たり平均年収は570万Kであり、管理職員の半分以下に留まっている。6番は192万Kと、最多2番の1,980万の10分の1以下である。

3) 学歴や資格 学歴では管理職員 4 人は大卒1人、高卒1人、中卒は2人という構成である。一方、ワーカー 4 人は小卒2人、中卒1人、大卒1人となっている。管理職員の方は学歴ランクが一段上となる。資格では、管理職員 4 人のうち、日本語能力試験2級合格者は1人、日本語能力試験N5(JLPT)の合格者は2人となっている。ワーカー 4 人には現在の仕事に係る有資格者がいない。

4) 職歴など ヤンゴンとその周辺に滞在した年数は、管理職員 4 人のうち、ヤンゴンで生まれ育った2番を除けば、1番は8年、3番と4番は4年と3年と長い。一方、ワーカー 4 人のうち、最長の5番は3.5年、7番と8番はわずか1.5年に留まっている。

現在の会社での勤続年数では、管理職員 4 人のうち、1番と2番は6年と調査対象者の中で最も長く、3番と4番も4年か3年と長い。4人の平均勤続年数は4.8年に達する。一方、ワーカー 4 人は8番の1年以外、4か月から2か月と極端に短い。現会社に就職するまでの平均転職回数は、1.4回であり、管理職員の1番と2番の3回が最も多く、ワーカー 4 人は2回以下である。

現会社を選んだ理由としては、管理職員のうち3人は給料アップなどの「労働条件」の改善を挙げ、ワーカー 4 人のうち2人は「学校休みが取れる」、1人は「パートから長期雇用への変更」を挙げている。

5) 会社における職位と収入 管理職員の1番と2番は事務職員を統括するマネージャーと作業現場を統括するマネージャーである。3番は30人前後の部下を率いるシニアリーダー、4番は10人前後の部下を持つリーダーである。5番から8番は一般ワーカーとなっている。管理職員の平均月収は54万Kと、調査対象者平均の35.5万Kより約20万K高い。最高は1番の70万K以上である。ワーカー 4 人の平均月収は17万と低く、管理職員の3分の1以下である。最も低いのは6番の16万Kである。

6) 管理職員 4 人のうち、3人はそれぞれ給料の15%、6%、3%を貯金に回している。ワーカー 4 人のうち、たった一人は給料の1割を貯金している。

7) 住居と通勤 住居では、管理職員 4 人のうち2人は、家族とともに暮らす貸家住まいであり、2人は共同生活である。管理職員 4 人の家賃平均月額額は62,250Kであり、ワーカー 4 人平均の34,000Kより28,250K高い。管理職員 4 人の家賃平均月額額はワーカー 4 人の1.8倍に相当する。

8) 交友・交流関係 よく付き合う人数では、管理職員4人の平均は5.5人、最も多いのは2番の10人である。ワーカー4人の平均は2.2人と管理職員の半分以下である。

「悩みごとの相談相手」では、ワーカー4人全員は家族と答え、管理職員4人のうち2人は家族プラス職場の同僚や家族プラス上司と答えた。

9) 人生設計 「将来住むまたは働く場所」について聞いたところ、管理職員4人のうち3人は、ヤンゴンとその周辺を選んだ。ワーカー4人のうち3人は故郷を選んだ。

3. まとめ

アンケート調査結果を踏まえ、都市郊外に集まった労働力の構造を考察すると、以下のような群像が浮かび上がる。

1) ヤンゴンの南部農村地帯やミャンマーの中部といった貧困地域（実家平均年収は6,000米ドル以下）から企業進出の盛んなヤンゴン郊外地域に職を求めて、農家出身の若い女性が大量に殺到している。

「貧困からの脱出」や「家計を助ける」ことは、出稼ぎ労働者の最大のモチベーションである（8人のうち7人）。生活改善を目指していたのは1人だけである。収入のうち、平均74%まで実家へ仕送っている。貯金が全くない人は調査対象者の半分に達している。

2) 月収に占める残業代の平均比率は15%に達し、20%に達する人も3人おり、37%を占めている。時間外労働は収入源の一つになるが、変動が大きくて不安定である。時間外労働時間が長い企業は、一般的に社員の離職率が高く、労使紛争が起きやすいと言われている。

調査対象者の平均月収35.5万Kに対し、平均家賃は48,125Kであり、家計の約14%を占める。「食費は安い、ただし家賃（住居費）が高い」というヤンゴン周辺地域の社会・経済的特徴が大きく影響している。職場の近くで残業を含めてより長く働くためには、労働者にとっては、職住接近が不可欠である。

3) 勤続年数や転職回数では、管理職員とワーカーの違いが歴然である。ワーカーグループは、「今よりもっと良い環境で働きたい」と常に考え、1年以下の短い期間で職を転々とする。頻繁に移動するため、人付き合いが少ない。今勤めている職に対して、あまりやりがいを感じられない。

一方、管理職員は、大卒といった学歴、取得資格のほか、管理職という職場における優位性を持ち、長い人は勤続年数が6年に達し、主人公や当事者の自覚は比較的強い。仕事のスキルアップを図る意識が高く、上司や同僚との協調性を持つ。「将来住むまたは働く場所」について聞いたところ、管理職員4人のうち3人は、ヤンゴンとその周辺を選んだ。

4) 同じ管理職員グループの内部構造について、さらに一步踏み込んで考察すると、外国語ができるかどうかで差が大きい³⁾。

1番の管理職の場合は、2010年には日本語能力4級を、翌2011年（21歳）には日本語能力3級試験に、2年後の2015年には日本語能力2級試験に合格した。その年から日本人センター長により、日本ユーザーとの商談、日本語の業務メールによる顧客とのやり取り、ミャンマー人職員の管理などを任されている。現在もセンター長の右腕として、対外的には日系企業やミャンマー企業とのビジネス商談などのほか、センター内ではミヤ

マー人職員の労務管理やトラブルの調停などの業務もこなしている。対外的と対内的においても「余人を以て代えがたい」架け橋的な役割を果たしている。月収は70万K以上と破格的に高く、同センターミャンマー人職員の中で最高を誇り、調査対象者中最低6番の16万Kの4.3倍にも達する。外国語能力の優位性が確認できる。

5) 多少「牽強付会」と見られるかもしれないが、1番の管理職（総務・物流マネージャー）をはじめとする担当レベル管理職以上の6人は、いわゆる「長期蓄積能力活用型グループ」と称することができよう。日本語能力を活用し、日本人センター長とのコミュニケーションを密にしながら、ミャンマー人職員を統括するコアメンバーを構成している。少数精鋭、終身雇用、幹部候補生はその特徴である。

一方、2番から4番までの管理職は、「現場能力活用型グループ」として分類できよう。このグループは、現場従業員の手本として率先して一所懸命に働き、現場職員の信頼を一身に集めている。センター長は、このグループの意欲と発想力を重視する。センター長の経営方針を現場で具現化するカナメ的な存在として、統括力に優れている。しかし、“会社から出てもらってかまわない”という流動化の対象者になりかねない。また、日本ができないため、日本人センター長との意思疎通には日本語ができる管理職6人の助けを必要とする。5番から8番までのワーカーは、ブルーカラーや短期雇用者であり、いわゆる「雇用柔軟型グループ」に入る。労務管理では、ストック型とフロー型に二極化している。

第4章 考察と結論

1. 類似点

両社は、従業員の出稼ぎ理由では、類似している。「家計を支えるため、自立」が最も多く、以下「家計を支えるため」、「兄弟の勉学を支援するため」などと続く。一方、収入のうち、「実家への仕送り」の平均比率が半分以上と高く、貯金に回す比率も3分の1を占める。強い郷土愛や家族思いの点でも共通している。

特にいわゆる「貧困地域」の出身者はヤンゴン周辺で働きながら、短期的には「貧困地域」に残された家族を一生懸命に仕送りしながら支援している。「家族を幸せにするために」、夜も土曜日も残業を続けている。中長期的には、ヤンゴン周辺での出稼ぎ期間中、自分の生活費をできるだけ切り詰めて貯金を増やしたうえで、条件が整ったらUターンして故郷で起業するライフプランを持っている。

2. 管理職員とワーカーの違い

N社では、勤続年数や転職回数では、管理職員とワーカーの違いが歴然である。ワーカーグループは、「今よりもっと良い環境で働きたい」と常に考え、1年以下の短い期間で職を転々とする。頻繁に移動するため、人付き合いが少ない。今勤めている職に対して、あまりやりがいと愛着が感じられない。

労務管理では、ストック型とフロー型に二極化している。また、同じ管理職員グループの内部構造について、さらに一步踏み込んで考察すると外国語ができるかどうかで差が大きい。

3. 知見

「向都移動」の表層流の下には、大都市周辺で数年出稼ぎした後、故郷へとUターンしていく、いわば「向都移動」とベクトルが真逆な深層流が動いている。「経済成長は人を幸福にする」といういわゆる常識（信奉）では説明できない。仏教信仰心が人一倍篤く、家族を何よりも大事にするというミャンマー人の独特な国民性が深くかかわっているかもしれない。

多種多様な価値観・家族観、幸福観、宗教観が存在する以上、新興国や後進国で郊外地域計画を策定するにあたって、経済成長に伴う地方と農村から「向都移動」という大勢を十分に踏まえるとともに、大都市に定住せず、数年または10年以上都市で働いて若いうちに地方や農村の実家に戻るといった大勢と相反する行動をとるグループの存在もしっかりと考慮に入れた方がよい。

付記

本研究は、令和2年度日本学術振興会科学研究費補助金基盤研究C 研究課題「大規模都市化に伴う郊外地域の変容に関する地誌学的研究」（課題番号17K03260、研究代表者：季増民）、令和元年度学園研究費助成金(B)「アジアにおける郊外地域変貌の比較研究」、及び令和2年度学園研究費助成金(B)「高度経済成長期における郊外地域構造変貌のメカニズム」研究成果の一部である。

謝辞

本調査の実施に当たって、松田奈菜さんを始め、H社やS社担当者に多大なる協力をいただきました。ここに記して深くお礼を申し上げます。

注

- 1) 季増民 (2021)：「高度経済成長期におけるヤンゴン郊外地域構造の変化， 梶山女学園大学研究論集52号，社会科学篇， pp. 59-70.
- 2) 紙幅のため，写真は，2022年3月に刊行される「梶山女学園大学文化情報学部紀要」第20巻に掲載される拙稿，「ヤンゴン郊外地域における海外進出企業事業展開——中国系H社と日系S社の考察を中心に」の巻末写真を参照されたい。なお，本稿の写真番号は上記紀要掲載の拙稿の番号が一致している。
- 3) <https://asia-magazine.com/archives/14936>によると，ミャンマー人の平均賃金は日本円で月5,000円から8,000円ほどと言われている。多少の外国語を話すことができれば給料は30,000円ほど，どれか1つの国の言語がビジネスレベルくらいであれば50,000円ほどの給料が相場になっている。ミャンマーで働く日本人現地採用の給料は日本円で約10万円から20万円ほどと言われている。外国語ができるかできないかで大きな差がある。