

### 第3章

## 鉄鋼專業村の労働者たち



チャウケーの労働者たち。彼らはタイグエン省から来た出稼ぎ労働者たちである。

(2008年1月 筆者撮影)

## はじめに

前章では、チャウケーで鉄鋼生産を行う家内企業の経営者に対する質問票調査の結果から、チャウケーの急速な工業化と、それを可能にした経営者たちの経営戦略を明らかにした。そこでは、機械を導入しつつも労働力とうまく組み合わせて生産性向上を図る生産体制、專業村内外のネットワークを利用した調達・販売、短期間でより高い利益が得られる新たな業種に転業する投資行動、といった諸戦略を見出すことができた。本章では、チャウケーの雇用労働者の側の状況に焦点を当てる。チャウケーの家内企業で雇用されている労働者が、どのようにして職を得てどのような形態・条件下で働いているのか、そして与えられた雇用条件のもとで、労働者たちはどのような戦略で所得の向上や状況の変化への対応を行っているのかを知ることが、本章の目的である。

2000年代初頭、世銀のエコノミストを筆頭に、ベトナムで大規模家計調査V(H)LSSの結果を計量的に分析する貧困研究が盛んに行われていた頃、專業村の家内企業は、貧困削減に貢献しているとして大いに賞賛されていた。しかし、貧困研究の結論は、家内企業の経営者により利益がもたらされ、雇用労働者たちが浴する貧困削減の恩恵は限定的であるというものであった<sup>(1)</sup>。同様に、2010年代以降に登場するベトナムの「インフォーマルセクター」研究では、フォーマルな賃金労働者とインフォーマルな賃金労働者のあいだに、そしてインフォーマルな家内企業の経営者と労働者のあいだにも有意な賃金格差があるという結果が示されている<sup>(2)</sup>。すなわち、これらの貧困研究やインフォーマルセクター研究では、專業村のような農村の家内企業で働く労働者たちの経済的な利益は相対的に低いという結論となっている。

しかし、これらの研究は、家内企業で働く雇用労働者の賃金のみを評価したものであり、賃金以外の労働環境や雇用機会へのアクセスなどの実態から彼らの労働条件を多角的に明らかにしたものではなかった。また、これらの

研究の多くが依拠する大規模家計調査V(H)LSSは、常住戸籍（後述）の登録地域ではない場所で働く出稼ぎ労働者がサンプルから漏れる傾向にあった（Pincus and Sender 2008）。そのような、サンプルから漏れる労働者たちが数多く働いているのが、專業村の家内企業である。

本章では、これまでの貧困研究やインフォーマルセクター研究で見落とされてきた、家内企業の雇用労働者の労働環境や労働者、経営者の戦略、そしてその背景となる経済・社会的状況を明らかにすることが目的である。それらを丹念にみていくと、雇用労働者たちが必ずしも選択の余地なく低賃金で劣悪な労働条件のもとで働いているわけではないことがわかる。一方、インフォーマルな家内企業の経営者たちも、人的資本レベルの低い労働者を大量投入して低品質品を生産しているだけでなく、労働者の技能の向上を促す制度的工夫も行っている。



写真1：チャウケーの小規模工業団地にて。収集された鉄筋のスクラップ。

(2007年7月 筆者撮影)

本章は、2012年に筆者が実施した、鉄製品の生産を行う家内企業に雇用されている労働者に対する質問票調査の結果を分析したものである。質問票調査に加え、継続的に実施してきた労働者と経営者、そして人民委員会幹部への聞き取りにより定性的な情報を補足している。

## 第1節 調査対象労働者の実態

### 1. 労働者のプロフィール

質問票調査では、チャウケーで協力を得られた19の家内企業（企業3，個人基礎16）における調査時点でのすべての労働者である230人の労働者から回答を得た。その内訳は、表3-1のとおりである。事業所内のすべての賃金雇用労働者を対象とし、工場で働くワーカーのみならず、事務職（マネージャー、経理）や家事労働者、清掃夫、運転手など（本章では「雑業種」と称する）をサンプルに含んでいる。これは、職種に限らず專業村の労働市場の現状を幅広くとらえ、たとえば雇用慣行や求職行動において職種ごとの差異の有無をみることも目的としているためである。また、ワーカーのなかには見習い工も含まれている（見習い工については後述）。本調査では区別できなかったが、ワーカーと類別されている労働者には、技能労働者（th $\alpha$ ）と単純労働者があり、技能労働者のなかにも、ピレット鑄造、圧延、伸鉄、鉄板切断などさまざまな専門業種がある。

事業所における平均の就業年数は5.4年である。調査サンプルのなかには最長で20年働いている労働者がいるものの、今日のチャウケーの発展の初期段階から働き続けている労働者は少数であり、鉄鉞專業村としての発展にともない、次々と新たな労働者が参入していることが示唆される。就学歴をみると、中学校卒（就学年数9年あるいは7年）が最も多く、148人（64%）を占める<sup>(3)</sup>。中学校卒以下（年齢の高い労働者のなかには、小学校卒あるいは中退、

表3-1 調査対象労働者概要

|                         |      |       |      |       |
|-------------------------|------|-------|------|-------|
| サンプル数：230人（男188人，女42人）  |      |       |      |       |
| 事業所数：19（雇用者数平均：12.1人）   |      |       |      |       |
| 既婚者：120人                |      |       |      |       |
| 業種：ワーカー197人（うち見習い工10人）  |      |       |      |       |
| 事務職20人（マネージャー，経理，秘書など）  |      |       |      |       |
| 雑業種13人（家事労働者，清掃夫，運転手など） |      |       |      |       |
| 出身地域：出稼ぎ・移住労働者：130人     |      |       |      |       |
| 近隣地域出身（通勤）者：100人        |      |       |      |       |
|                         | ワーカー | 事務職   | 雑業種  | 全体    |
| 年齢（歳）                   |      |       |      |       |
| 平均                      | 34.6 | 34.3  | 32.3 | 35.5  |
| 標準偏差                    | 9.1  | 9.5   | 10.0 | 9.2   |
| 最大値                     | 51   | 51    | 47   | 21    |
| 最小値                     | 20   | 22    | 20   | 52    |
| 就学年数（年）                 |      |       |      |       |
| 平均                      | 7.9  | 7.3   | 7.4  | 7.8   |
| 標準偏差                    | 2.7  | 4.0   | 3.2  | 2.9   |
| 最大値                     | 12   | 12    | 9    | 12    |
| 最小値                     | 0    | 0     | 0    | 0     |
| 就業年数（年）                 |      |       |      |       |
| 平均                      | 5.2  | 7.6   | 5.1  | 5.4   |
| 標準偏差                    | 3.7  | 4.7   | 2.5  | 3.8   |
| 最大値                     | 20   | 18    | 9    | 20    |
| 最小値                     | 1    | 1     | 1    | 1     |
| 月収（百万ドン）                |      |       |      |       |
| 平均                      | 3.93 | 6.60  | 2.77 | 4.10  |
| 標準偏差                    | 1.47 | 1.61  | 0.63 | 1.66  |
| 最大値                     | 7.50 | 10.00 | 4.00 | 10.00 |
| 最小値                     | 1.50 | 3.50  | 2.00 | 1.50  |

（出所） 質問票調査結果より筆者作成。

中学校中退の者もいる）とくくると，その数は207人（90％）に上る。技術・技能を職業訓練あるいは職業教育を行う学校から身につけた者は少数であり，職業訓練をまったく受けていない，あるいは職場で仕事をしながら技能を身につけたと回答した者は137人に上る。地方行政（省，県）がもつ職業訓練

センターで訓練を受けた労働者は47人、中等職業教育学校卒業者が30人おり、高等教育機関（専門学校）が提供する訓練コースを受講した労働者も16人いる。前章の2007～2008年調査では、職業訓練を受けた経営者や労働者は1人のみであったが、この2012年の調査では若干ではあるが増加している。

## 2. 流入する出稼ぎ労働者

調査対象者のなかでは遠隔地域出身の労働者の方が多く、その数は230人中130人となっている。そのうち、チャウケーや隣接するハノイ市ドンアイン（Đông Anh）県に家族と移住している、あるいは独身で経済的に独立して定住している労働者を「移住労働者」とすると、その数は9人しかおらず、残りの121人は、家族と離れて単身で暮らす「出稼ぎ労働者」である。

出稼ぎおよび移住労働者の出身地で最も多いのは、タイグエン省である（93人）。タイグエン省はバクニン省の北に位置し、チャウケーから省都のタイグエン市まで70キロメートルほどの距離である。ただし、タイグエン市よりさらに遠い農村からの出稼ぎ労働者も多い。チャウケーから300キロメートル以上離れた北西部のソラ省、中部のゲアン省、ハティン省からの労働者もちょうど8人ずついる<sup>(4)</sup>。一方、調査対象者のうち100人はチャウケーあるいは近隣農村の出身者であり、ドンアイン県の者が多い（91人）。ドンアイン県はハノイのなかでも農業生産が多い地域であり、県内24の社レベルの行政単位のうち23が「社」、すなわち農村扱いの行政単位である（調査時点）。つまり、近隣から通ってくる労働者、遠隔地からの出稼ぎ・移住労働者ともに、そのほとんどは農村出身者である。行政単位として都市に属する地域の出身者は、タイグエン市からの出稼ぎ労働者9人のみであった。

出稼ぎ労働者にとって、出身地との経済的、社会的なつながりを維持することは重要である。出稼ぎ労働者は頻繁に帰郷しており、そのなかで最も多かった回答は、月に一度、給料が出たときに帰郷するというものであった（121人中49人）。距離的に近いタイグエン省からの出稼ぎ労働者のなかには、

毎週末帰郷している者も多い(18人)。聞き取り調査の範囲内では、農繁期には必ず帰郷するという労働者が多かった。

## 第2節 雇用機会

### 1. 社会ネットワークをとおした雇用機会の獲得

では、労働者たちは、どのようにしてチャウケーで仕事をみつけるのであろうか。表3-2は、「現在の仕事をどのようにして得たか」という質問に対する回答である。労働者たちのほとんどは、家族や親類あるいは知人・友人からの紹介で仕事を得ており、回答数としては、家族・親類をとおして今の仕事をみつけた者よりも知人・友人をとおしてみつけた者の方が多かった。チャウケーの家内企業で職を得た労働者が、その友人・知人を同じ職場や近くの家内企業に紹介するというパターンが一般的である。チャウケー坊およびトゥーソン市社には職業紹介センターがあるが、職業紹介センターを介して職を得たと回答した労働者は1人もいなかった。友人・知人から幅広い情報を獲得しながら、農村から出てきた者は未知の土地で仕事を探し、チャウ

表3-2 現在の仕事をどのようにして得たか (回答数)

|                     |    |
|---------------------|----|
| この事業所で働いている知人・友人の紹介 | 82 |
| この事業所で働いている家族・親類の紹介 | 26 |
| チャウケーに住む知人・友人の紹介    | 53 |
| チャウケーに住む家族・親類の紹介    | 51 |
| 広告をみて応募             | 7  |
| 故郷に住む知人・友人の紹介       | 6  |
| チャウケー人民委員会からの紹介     | 3  |
| 故郷に住む家族・親類の紹介       | 2  |
| 職業紹介センターからの斡旋       | 0  |

(出所) 質問票調査結果より筆者作成。

ケーにすでに住んでいる者はさらにより条件の仕事を探している。

ただし、新たにチャウケーにやってきて技能労働者としての職を得ようという者は、家族・親類、友人・知人に紹介されても、すぐに職が得られるわけではない。ほとんどの家内企業は新規参入者に対して無給の見習い期間を設けている。見習い期間は、職種にもよるが、通常は半年から1年程度の幅がある。

実際に働いている労働者や近隣の家内企業で働く労働者（あるいはその経営者）の紹介による就労機会獲得が主流となると、同じ事業所に同郷出身の労働者が集まるといった状況になることが予想される。しかし、ひとつの事業所に同じ出身地の労働者だけが雇用されているケースは少なかった。表3-3

表3-3 事業所別労働者数

単位：人

| 事業所名        | 労働者数 | 近隣出身労働者<br>(出身社数) | 出稼ぎ・移住労働者<br>(出身県数) |
|-------------|------|-------------------|---------------------|
| 1 企業（有限会社）A | 16   | 15 (6)            | 1 (1)               |
| 2 企業（有限会社）B | 11   | 3 (1)             | 8 (5)               |
| 3 企業（有限会社）C | 9    | 6 (4)             | 3 (2)               |
| 4 個人基礎 a    | 20   | 9 (2)             | 11 (6)              |
| 5 個人基礎 b    | 17   | 12 (2)            | 5 (5)               |
| 6 個人基礎 c    | 16   | 14 (3)            | 2 (1)               |
| 7 個人基礎 d    | 16   | 8 (3)             | 8 (6)               |
| 8 個人基礎 e    | 16   | 5 (2)             | 11 (8)              |
| 9 個人基礎 f    | 15   | 2 (2)             | 13 (7)              |
| 10 個人基礎 g   | 14   | 1 (1)             | 13 (3)              |
| 11 個人基礎 h   | 13   | 2 (1)             | 11 (3)              |
| 12 個人基礎 i   | 12   | 0 (0)             | 12 (4)              |
| 13 個人基礎 j   | 10   | 2 (1)             | 8 (2)               |
| 14 個人基礎 k   | 9    | 8 (2)             | 1 (1)               |
| 15 個人基礎 l   | 9    | 1 (1)             | 8 (4)               |
| 16 個人基礎 m   | 8    | 3 (2)             | 5 (3)               |
| 17 個人基礎 n   | 7    | 7 (1)             | 0 (0)               |
| 18 個人基礎 o   | 7    | 1 (1)             | 6 (3)               |
| 19 個人基礎 p   | 5    | 1 (1)             | 4 (2)               |

(出所) 質問票調査結果より筆者作成。



は、調査対象となった19の事業所ごとの労働者数とその出身地域（近隣出身者は社、出稼ぎ・移住労働者は県が単位）の数である。小規模な個人基礎1カ所を除き、ひとつの出身地のみから労働者を雇用している事業所はなく、また、近隣農村出身者のみを雇用する、あるいは出稼ぎ・移住労働者のみを雇用している事業所も2カ所しかない。出稼ぎ・移住労働者の場合は捕捉できた情報が県の単位までであり、社や村レベルを単位としてみれば、この表の数字以上に出身地は多方面にわたることは間違いない。

複数の出身地から労働者を雇用することは、労働者の数や質を確保するうえで、リスクを回避するための経営者の方策であろうと考えられる。一方、労働者たちにとっても、複数の出身地の労働者といっしょに働くことで、職場で自らがもつ近親者や同郷の友人・知人のネットワーク以外の「弱い紐帯」をもつ機会を得ることになる<sup>(5)</sup>。そのことによりさらに、他の事業所の労働条件や就業機会に関する情報を得ることができると考えられる。

## 2. 常住戸籍の問題

少なくとも、チャウケーで調査を行った2010年代初めにはすでに、労働者はハノイやホーチミンといった都市部へも、バクニン省の農村部へも、原則的には自由に職を求めて移動する権利は保証されていた。ただし、ベトナム独自の戸籍制度の存在ゆえに、労働者の移動は実態としてはある程度の制約をともなっている。

ベトナム国民は、常住戸籍 (hộ khẩu thường trú, または略して hộ khẩu) の登録が義務づけられており、常住戸籍登録をしている地域でなければ土地・住居の購入、金融アクセスや子弟の教育、社会保障の受給に制約を受ける。ドイモイ開始以降も、しばらくはこの常住戸籍の移動が厳しく制限されていた。そのため居住地を移動することは原則的には困難であり、移動したい場合は常住戸籍を移動せず違法な形で居住地を移動するしかなかった。しかし、1997年の政府議定第51号公布以降は、原則的には一定の資格要件を満たせば

常住戸籍の移動（すなわち合法的な人の移動）が可能になった。さらに、2005年の政府議定第108号および2006年12月の住居法の公布により、その資格要件が緩和され、住居法では「一時居住」のカテゴリーも設けられた（下村ほか 2009; 貴志 2011）。しかし、住居の要件など一部の要件には満たすことが困難なものもあったため、実質的には常住戸籍の移動は困難で、さらに一時居住者には常住戸籍登録者と同様の権利が得られないため、制度の変更後も戸籍制度は国内の労働移動を制限しているとの指摘がある（Hardy 2001; Le Bach Duong, Tran Giang Linh, and Nguyen Thi Phuong Thao 2011）。

調査では、常住戸籍のステータスに関する質問も行った。ベトナムの戸籍制度では、常住戸籍登録がKT1~KT4という4つのカテゴリーに分けられている。KT1は現在の居住地で常住戸籍登録をしている場合（移住者も含む）、KT2は常住戸籍登録をしている省内で他の県・市に居住している場合の登録である。そしてKT3とKT4が省外での一時的な居住登録である。KT3は6~12カ月の居住の登録であり、KT4はそれより短い居住者のためのカテゴリーである。子弟の教育や土地、住居の購入などに制約があるのは、おもにKT3とKT4の登録者である。

表3-4は、調査対象の労働者の常住戸籍のステータスごとの人数を示したものである。移住労働者で移住にともないチャウケーでKT1を取得した1人を除けば、残りのKT1のステータスの労働者は近隣の地域から通勤している労働者たちに限られる。KT2のステータスの労働者はバクニン省の他の地域出身者である。この表からわかるとおり、出稼ぎ・移住労働者のほとんどはチャウケーで一時的な居住というステータスである（KT3, KT4）か、あるいはチャウケー社に常住戸籍の移動を行わず、違法状態で居住している。

表3-4 労働者の常住戸籍ステータス

|           | 合計  | KT1 | KT2 | KT3 | KT4 | 単位：人<br>移動せず |
|-----------|-----|-----|-----|-----|-----|--------------|
| 労働者全体     | 230 | 91  | 13  | 48  | 45  | 33           |
| 出稼ぎ・移住労働者 | 130 | 1   | 5   | 47  | 44  | 33           |

（出所） 質問票調査結果より筆者作成。

常住戸籍を移動しない者や短期の一時的居住登録を行う者が多いという事実は、常住戸籍にともなう制約が職業選択の決定に際してあまり大きな問題とはなっていないことを示唆している。家族を出身の村に残して単身で出稼ぎに来る場合には、また、頻繁に転職を行う労働者にとっては、現在でもなお煩雑な手続きをとともなう常住戸籍の移動を行うメリットは少ないであろう。

### 第3節 労働環境・雇用条件

#### 1. 賃金とその決定要因

チャウケーの労働者の賃金は概して高い。全体の平均賃金は月410万ドンであり、調査対象の労働者の大半を占めるワーカー（187人。見習い工を除く）の平均賃金は402万ドンである。これは、労働傷病兵社会省が報告した2010年の全国の単純労働者の平均賃金159万ドン、技能労働者の平均賃金263万ドンを大きく上回る金額である（Viện Khoa Học Lao Động và Xã Hội 2012, 32-33）。また、2011年8～9月時点のハノイの日系企業に勤務するワーカーの賃金348万ドンをも上回る（JETRO『第22回アジア・オセアニア主要都市・地域の投資関連コスト比較』<sup>(6)</sup>）。

ただし、チャウケーのワーカーたちの高い賃金は、劣悪な労働環境のもとで働くことで得られる対価でもある。工場内の空気は汚染物質を含んだ煙や煤で満たされ、炉や機械類を扱う作業は危険をとともなうが、概して労働安全に対する意識は雇用者、労働者ともに低い（安全靴やヘルメットをみることは稀である）。さらに、電炉による溶融作業は電気料金の低い夜の時間帯に行われるため、電炉業者の労働者は常に夜間勤務である。ほとんどの労働者は正式な長期労働契約を結んでいないため、事故が起こっても公式には何の補償も得られない。

つぎに、労働者の賃金の決定要因についてみてみる。まず職業別の差異は

明白である（第1節表3-1参照）。事務職、ワーカー（見習い工を除く）、雑業種の順に高く、平均の月額賃金はそれぞれ660万ドン、393万ドン、277万ドンであった。ホワイトカラーや専門職の賃金が高いのは、ベトナムの労働市場一般と比べても、特異な現象とはいえないだろう。

つぎに個人の属性と賃金の関係をみる。ここでは年齢や性別、就学年数、職業訓練の有無、経験、といった個人の人的資本レベルを表す属性の賃金への影響をみると、職業訓練の有無と経験年数は賃金に影響を及ぼすが、年齢や就学年数と賃金とのあいだには相関がないという結果が得られた<sup>(7)</sup>。経験年数が長いと賃金が高くなる一方で年齢や就学年数と賃金に相関がないという一見矛盾した現象は、多くのワーカーが出来高払いの契約を結んでいること、経験を積んだ労働者には生産管理の役割も与えられることなどが関係している（後述）。また、出稼ぎ・移住労働者は、チャウケーあるいは近隣の農村から通ってくる労働者より賃金が高いという結果となった<sup>(8)</sup>。

## 2. 生産性向上のための雇用慣行

調査対象の労働者のなかで、経営者が正式な長期雇用契約（3カ月以上）を結び社会保障スキームに加入していると回答したのは55人（24％）にすぎない。調査対象の家内企業で、企業登録している3社はすべて、労働者と長期雇用契約を結んでいた（ただし、うち1社は半数の労働者とは長期雇用契約を結んでいない）。個人基礎のなかでは、2業者だけが（すべての労働者とはではないが）長期雇用契約を結んでいる。残りの個人基礎はすべて、労働者と長期雇用契約を結んでいなかった。

しかし、労働者への聞き取りからは、長期雇用契約を結んでいない労働者が不利益をこうむっているという意識は感じられない。労働者は所得税と（労働者負担分の）社会保障費を支払っておらず、農繁期や家族にトラブルがあった場合に休暇をとったり（出稼ぎ労働者の場合は帰郷したり）、よい条件の仕事がみつければすぐに転職したりといったことがフレキシブルに行える

メリットがあると彼らはいう<sup>(9)</sup>。

単純労働（清掃，運搬など）やマネージャー，経理などの労働者は労働日数・時間単位の賃金である一方で，ワーカーのなかでも，技能労働者の多くは，製造量，作業量に応じた出来高払いで賃金を得る。先述したように，ビレット生産の場合は，同じ労働時間で同じ量の鉄スクラップからビレットを鑄造しても，労働者の技術のちがいにより，ビレットの生産量が異なるため，出来高払いの方が，経営者にとっても労働者にとっても合理的である。出来高払いは，技術の高い労働者や長時間働ける体力のある者にとっては，高い賃金を得られる仕組みである。ただし，旧正月や農繁期に休暇をとっているあいだの賃金は支払われないというデメリットもある。また，出来高払いの賃金は，景気や需要の変動といった外部要因にも左右される。雇用者側にとっては，出来高払いの慣行は，在庫調整，支出調整のためにも都合がよい。注文や原料調達の変動には，労働者への仕事の供給の増減で対応しており，通年で常に一定量の生産をしているわけではない。

チャウケーの家内企業におけるもうひとつの特徴的な慣行は，グループへの企業内作業委託とグループ単位のパフォーマンスの評価である。経営者は機械，施設と材料を提供して，複数のグループに生産を委託するという形態をとっている。調査対象の家内企業では3～15人の技能労働者からなるグループがあり，グループには班長（tổ trưởng：直訳すると「組長」となるが，企業組織の役職としては「班長」の方が適していると考え，「班長」と訳すこととする）がいる。班長の指揮のもと作業が行われ，自身のグループの技能労働者の訓練は班長が責任を負う。労働者が離職した場合には班長がリクルートも行う。筆者が聞き取りをした家内企業の一部では，給料が一括して班長に支払われ，班長が自身のグループの労働者の給料を差配しているところもあった。

このような責任があるため，班長の賃金は他の技能労働者より高くなっている。表3-5は，班長とそれ以外の労働者（ワーカー）との賃金のちがいを示したものである。班長は平均賃金も経験年数も班長以外と比較して高いこ

とがわかる。一方で、年齢や就学年数に大きな差はない。賃金が就学年数や年齢ではなく経験年数と相関があったのは、この班長の存在によるものである。班長に生産管理の責任もたせ、その一方で、管理のためのインセンティブをもたせた賃金が支払われていると考えられる。

賃金以外に、労働者たちへの食事が提供されるのが一般的である（調査対象のなかで食事の提供を受けていない者は11人のみ）。3食が提供されるケース、夕食のみの提供のケース、食事代が給料から天引きされるケース、食事代込みの賃金が提供されるケースと、条件はさまざまである。また、出稼ぎ労働者への宿泊費は支払われないが、事業所内での宿泊を認めているケースが多

表3-5 班長とそれ以外のワーカーの賃金と属性

|                   |      | 班長     | その他  |
|-------------------|------|--------|------|
| サンプル数             |      | 24     | 173  |
| 平均月収（百万ドン）        | 平均   | 6.04** | 3.64 |
|                   | 標準偏差 | 0.93   | 1.28 |
|                   | 最大値  | 7.5    | 7.5  |
|                   | 最小値  | 4.0    | 1.5  |
| 年齢（歳）             | 平均   | 36.2   | 34.4 |
|                   | 標準偏差 | 8.5    | 9.2  |
|                   | 最大値  | 50     | 51   |
|                   | 最小値  | 21     | 20   |
| 現在の事業所で働いている年数（年） | 平均   | 7.9*   | 3.7  |
|                   | 標準偏差 | 4.0    | 3.3  |
|                   | 最大値  | 16     | 19   |
|                   | 最小値  | 2      | 0    |
| 就学年数（年）           | 平均   | 8.7    | 7.8  |
|                   | 標準偏差 | 2.6    | 2.7  |
|                   | 最大値  | 12     | 12   |
|                   | 最小値  | 3      | 0    |

（出所） 質問票調査結果より筆者作成。

（注） \* は5%水準で、\*\* は1%水準で有意差があることを示す。

い。マネージャーや経理、家事労働者などは部屋を与えられている場合もあるが、ワーカーたちは工場内に設けられた寝室（窓もない小部屋の場合が多い）で寝泊まりしている。調査対象の出稼ぎ労働者の半数以上、77人が工場内で宿泊している。それ以外の労働者の多くも、近隣の簡易宿泊施設（nhà trọ）に宿泊している。

## 小括

本章では、チャウケーでどのような労働者がどのような環境や条件で働いているのかに注目した。調査の結果からみえてくるのは、短期間でできるだけ高い収入を得るために、過酷な労働条件もいとわず働く農村出身の労働者



写真2：工場内にある休憩室。窓もない小部屋で出稼ぎ労働者たちは寝泊りしている。

(2014年8月 筆者撮影)

たちの姿である。しかし、彼らが奴隷的な労働を強いられているというわけではない。彼らの能力を生かし、出身農村との経済的・社会的なつながりも維持するという彼らの生計維持戦略に合致した働き方として、劣悪な条件と引き換えの出来高払いの高賃金を戦略的に選択しているといえる。彼らは統計上「非熟練労働者」でくられる存在であるが、実は電炉や圧延機を扱い生産性を上げるための技能が必要な労働者たちであり、その技能には経験に基づく優劣がある。

この調査では転職に関する質問を行えなかったため定量的にはとらえられなかったが、彼ら、とくに班長以外の就労期間は短く、頻繁に転職している。彼らは近親者や友人・知人だけでなく、同じ職場で働く他の地域の出身者も含めた多層的な社会ネットワークをとおして、より条件のよい仕事を常に探している。

転職が多いということは、裏を返せば不安定な労働条件ということでもあり、彼らは社会保障費も支払っていないため、事故や病気の際の補償もないなかで働いている。多くの労働者が定期的に帰郷するのは、出身農村との経済的・社会的なつながりを維持していることを意味している。それは、失業や所得低下、不慮の事故、病気などのリスクへの備えという側面もあると考えられる。また、専業村の家内企業での労働では、農繁期に休暇をとる（あるいは農繁期にいったん仕事をやめて農繁期明けに新たな仕事を見つける場合もあるという）ことができ、農業を維持しながら働くことが可能である。

一方、経営者側の雇用に関する戦略性に目を転じてみれば、出来高払いとグループへの企業内作業委託、班長の生産管理の役割など、個人の労働意欲に対するインセンティブを付加する雇用慣行が特徴的である。このような雇用慣行は、機械導入と大規模化が進んだ企業でも変わらず存在する。また、見習い制度で労働者の技能を向上させるコストも事業者側が支払っている。

同様の雇用慣行は、戦前の日本の製造業でも観察されていた。清川雪彦による戦前の長野県の製糸工場の労働管理の研究によれば、出来高払いによる労働インセンティブ付与、企業内での技術教育、寮の提供といった雇用慣行



が労働者、とくに農村出身の女性の労働者の労働生産性を向上させ、彼女らを「規律ある労働者」(disciplined labor)に変えたとしている(Kiyokawa 1991, 68)。

本章の研究では、チャウケーの労働者の労働生産性を直接計測するような調査を行ってはいないが、チャウケーの家内企業の経営者たちは、ただ低賃金の労働力を大量に投入して生産を行うばかりではなく、このような雇用慣行をとおして労働者の生産性を向上させる努力をしていたと考えられる。

〔注〕 \_\_\_\_\_

- (1) ベトナムの家内企業の経営者が所得向上したという研究結果がある一方で、少なくとも1990年代は、家内企業による雇用創出効果は限定的であったと結論づける研究もある。Vijverberg (1998) は、家内企業の規模は小さく(1992～1993年調査時で平均の雇用者数は1.82人)、さらにその多くが家族労働に頼っているとした(1人以上の賃金労働者を雇っているのは6.9%のみ)(Vijverberg 1998, 154)。また、Oostendrop et al. (2009) は、1992～1993年から1998年調査のあいだに上昇した家内企業による雇用者数の増加率が、2002年調査結果では減少していることを指摘している。
- (2) グエン・ヒウ・チらによる、VHLSS2002年、2004年、2006年調査のデータの分析によれば、まず、フォーマルセクターとインフォーマルセクターの労働者の賃金のあいだには平均で25%の差があるが、インフォーマルセクターの経営者はフォーマルセクターの賃金労働者よりも賃金(所得)がさらに6%高いという結果となった(Nguyen Huu Chi, Nordman, and Roubaud 2013)。
- (3) ベトナムの学制は、1981年から初等教育(小学校)、前期中等教育(中学校)の実施期間はそれぞれ5年間、4年間となったが、それ以前は、初等教育が4年間、前期中等教育は3年間であった(Pham Minh Hac 1998, 19)。
- (4) 調査対象者の出身省の内訳は、タイグエン省93人、ハノイ市(ドンアイン県)91人、バクニン省10人、ソンラ省8人、ゲアン省8人、ハティン省8人、ハイズオン省6人、バクザン省2人、ヴィンフック省2人、ナムディン省1人、トゥエンクアン省1人である。
- (5) 1970年代に、アメリカの社会学者マーク・グラノヴェッターは、求職行動における「弱い紐帯の強さ」という議論を提示している。グラノヴェッターは、知人を通じて仕事をみつけ転職をした専門職、技術職、管理職の労働者に対し、どの程度つながりの強い相手から転職先の情報を得たかを調査した。その結果、16.7%の回答者のみが「頻繁に会う」関係の知人から情報を得たと

回答したのに対し、「ときどき会う」「ほとんど会わない」関係の知人からという回答はそれぞれ55.6%、27.8%であったという（Granovetter 1973, 1371）。グラノヴェッターは、「弱い紐帯」は個人の社会移動の機会をもたらす重要な資源であると同時に、ふたつの異なる社会間を橋渡し（link）する役割を果たしていると論じている。

- (6) この賃金は、正確には企業側が払う労働コストを意味し、基本給以外の諸手当、社会保障費、残業手当、賞与などを含んでいる。労働者の手取りはこれよりも少なくなるはずであり、いずれにせよチャウケーの労働者の平均賃金の方が高い（[https://www.jetro.go.jp/ext\\_images/jfile/report/07000952/62958cc730b330b930c88abf67fb-20115e745ea6-rev.121012.pdf](https://www.jetro.go.jp/ext_images/jfile/report/07000952/62958cc730b330b930c88abf67fb-20115e745ea6-rev.121012.pdf), 2016年12月閲覧）。
- (7) 賃金の決定要因を教育年数や経験の長さに求める、いわゆるミンサー型の賃金関数を想定し、月額賃金  $W$  を被説明変数、就学年数  $EDU$  および就学年数の2乗、就労年数（ $PERIOD$ ）および就労年数の2乗、職業訓練の有無（ $TRAIN$ ）（トレーニングを受けたことがある = 1 とするダミー変数）を説明変数として、さらに労働者の職業の選好に影響があると考えられる属性と職種を「その他の属性（ $OTHER$ ）」変数（年齢、性別、出稼ぎか否か、職業）を加え、賃金関数を、以下のようにあらわす（ $\alpha, \beta, \gamma$  は定数項、 $\varepsilon$  は誤差項）。

$$\log W = \alpha + \beta_1 EDU + \beta_2 EDU^2 + \beta_3 PERIOD + \beta_4 PERIOD^2 + \beta_5 TRAIN + \gamma OTHER + \varepsilon$$

推計結果は以下の表のとおりである。

|                | 相関係数 (t 値)        |                   |
|----------------|-------------------|-------------------|
| 就学年数           | -0.027 (-1.89)    | -0.022 (-1.51)    |
| 就学年数 2 乗       | 0.002 (1.99)*     | 0.002 (1.46)      |
| 勤続年数           | 0.051 (5.85)***   | 0.053 (6.58)***   |
| 勤続年数 2 乗       | -0.002 (-3.13)*** | -0.002 (-3.76)*** |
| 職業訓練の有無 (有=1)  | 0.036 (1.56)      | 0.045 (2.11)*     |
| 年齢             |                   | -0.003 (-0.30)    |
| 年齢 2 乗         |                   | 0.000 (0.13)      |
| 性別 (男性=1)      |                   | -0.008 (-0.31)    |
| 出稼ぎダミー (出稼ぎ=1) |                   | 0.076 (3.93)***   |
| 事務職ダミー (事務職=1) |                   | 0.179 (5.13)***   |
| 雑業種ダミー (雑業種=1) |                   | -0.169 (-3.97)*** |
| cons           | 0.421 (8.66)***   | 0.457 (2.91)**    |
|                | N = 230           | N = 230           |
|                | 修正 R2乗値 = 0.2828  | 修正 R2乗値 = 0.4246  |

(出所) 質問票調査結果より筆者作成。

(注) \*は5%水準, \*\*は1%水準, \*\*\*は0.1%水準でそれぞれ有意であることを示す。

この推計結果によれば、年齢や就学年数と賃金のあいだには相関はみられなかった。勤続年数については0.1%水準で有意な相関がみられた。訓練を受けた経験の有無と賃金のあいだには、5%水準であるが有意な相関がみられた。

- (8) 近隣農村から通っている労働者と出稼ぎ・移住労働者とのあいだに年齢、勤続年数、就学年数、職業訓練の有無、職種のいずれの変数においても有意な差はなく、偶然サンプルが偏った可能性がある。
- (9) ベトナム社会保険は2006年の社会保険法公布により2007年に始まった新しい制度であるが、退職年金、死亡手当、疾病手当、妊娠・出産手当、労働災害・職業病手当を含む包括的な保険制度である (<http://bhxhtphcm.gov.vn/bao-hiem-xa-hoi/bao-hiem-xa-hoi-bat-buoc/24/doi-tuong-dong--muc-dong--ty-le-dong/>, ホーチミン市社会保険ホームページ。2015年12月閲覧)。本章執筆時点の社会保険料率(強制加入分)は被雇用者の税込基本給与額の26%(雇用者が18%, 被雇用者が8%負担)であった。これに医療保険料率4.5%(雇用者3%, 労働者1.5%負担)が加わる。さらに、12カ月以上の長期契約の場合は失業保険料率2%(雇用者, 労働者1%ずつ負担)が加わる。すなわち、長期雇用契約を結ぶと、雇用者は賃金以外に基本給与額の22%を支払わねばならず、労働者も賃金から所得税に加えて基本給与額の10.5%が引かれることになる。

社会保険料率は2014年改正社会保険法（58/2014/QH13）、失業保険料率は2013年雇用法（38/2013/QH13）、医療保険料率は2014年改正医療保険法（46/2014/QH13）が根拠となっている。

なお、2014年の社会保険法の改正により、1カ月の雇用契約から（雇用者も社会保険料を支払う強制型の）社会保険への加入が可能となった（施行は2016年1月1日から）。