

第6章

誰が家内企業で働いているのか？

——專業村近隣農村の労働市場——



チャウミンの社人民委員会前。チャウミンは農地が総面積の88%を占めているが、多くの世帯は非農業収入が生計の柱となっている。(2014年8月 筆者撮影)

はじめに

これまでみてきた鉄鋼專業村のチャウケーでも木工專業村のドンキとフォンマックでも、事業が拡大するに従い村内の住民では労働需要を満たしきれなくなり、村外からの数多くの労働者を受け入れることによって労働力の不足分が埋め合わされていた。本章ではこれまでの章とは異なり、これら村外の労働者の供給源となっている農村に注目する。本章は、前章にも登場したバクザン省ヒエップホア (Hiệp Hòa) 県チャウミン (Châu Minh) 社における調査の結果である。チャウミンはドンキやフォンマックのあるバクニン省西部と隣接しており、これらの木工專業村に労働力を供給している。それ以外にも、2000年代後半から急速に増加したバクニン省の大規模な工業団地のなかで働く労働者も増加しつつある。ハノイにも近いため、ハノイのサービス部門での就労の機会も多い。

チャウミン住民のどのような層が專業村の家内企業で働き、どのような層が工業団地内の企業で働く傾向にあるのか、そしてどのような層が村内で仕事をみつけているのかというのが、本章のおもな関心である。彼らが仕事をみつけるのは、教育の年数などで測ることができる人的資本が反映される労働市場においてなのか、あるいはより慣習的な、たとえば親の職業が反映されやすかったり社会的なネットワークをとおして仕事が獲得できたりするタイプの雇用先なのか、といった問題意識である。

ただし、農村住民の就業の状況を調査時点のスポットの状況のみでとらえると、そのダイナミックな様相を見失いかねない。とくに農村住民にとっての大きな雇用先であるインフォーマルセクターの家内企業では、労働者との契約書が交わされず、労働者に資格も必要とされないケースが多いことから、雇用は流動的で、労働者は頻繁に仕事を変える。調査では、チャウミンの住民たちの過去の職業移動についても情報を収集した。彼らはどこに機会を求め、どのような戦略で職業を移動しているのか、それはどのような要件によ

り決定される（あるいは制約を受ける）のかについての考察も行う。

インフォーマルセクターという言葉が登場し一般化する1970年代は、インフォーマルセクターで働く労働者たちといえば、都市のフォーマルな部門で吸収されない農村の余剰労働力であり、受動的に特定の職業に縛られている存在であるという一面的なとらえ方が一般的であった（ILO 1972など）。「インフォーマル」という一見ネガティブな言葉に隠され、その経営者やそこで働く労働者のもつ潜在力が過小評価されていたともいえよう。

しかし、1990年代に入ると、インフォーマルセクターが不均質な存在としてとらえられるようになる。すなわち、受動的にインフォーマルな存在を強いられている主体だけでなく、フォーマルな企業の従属的な下請けとして共存していく存在や、規制や税の徴収から逃れるために自主的にインフォーマルな状態を選択する存在もあるという事実が再認識されるようになったのである。そして彼らのあいだに「上位層」と「下位層」（Fields 1990; Maloney 2004など）、あるいはフォーマルな労働市場から「自発的に退出した層」と「排除された層」（Perry et al. 2007など）といった階層化が生じているという見方が示されるようになる。その後、2000年代に入ると、インフォーマルセクターの労働者たちの職業やステータスの「移動」（mobilityあるいはtransition）に注目が集まるようになる。1人の労働者が生涯フォーマル、あるいはインフォーマルな仕事にとどまるとは限らず、フォーマルとインフォーマルのあいだを、あるいはフォーマル・インフォーマルの内部の異なる階層のあいだを移動するという考え方である。

ここで興味深いのは、必ずしもフォーマルセクターへの移動が彼らに選好されるとは限らないという事実である。たとえば、低賃金のフォーマルセクター企業での雇用労働から、自らビジネスを起こして「上位層」のインフォーマルセクターに移動し高い所得を得る上昇移動も広く行われていることが先行研究から明らかになっている（Gagnon 2009; Bacchetta, Ernst, and Bustamante 2009など）。

おもにラテンアメリカやアフリカが中心的な事例となっているこれらのイ

ンフォーマルセクター研究では、職業移動の決定を行う主体が個人と想定されている。一方、ベトナムでは、職業選択や労働力の移動において、世帯単位の厚生向上のための労働分配という要素が観察される (Oudin 2009; Hy Van Luong 2009)。とくに北部の農村部で、複数世代の同居はいまだに一般的ということもあり、世帯の戦略として世帯員の誰かがインフォーマルな家内企業で働くことを選択するということも考えられる。チャウケーの住民の職業の選択や移動の決定に世帯の選択が反映されているのかどうかについても注目する。

本章は、本書のこれまでの章とは異なり、「專業村」における労働や経営のみを対象とした分析ではない。專業村や專業村と認識されていない農村部、そして都市部（ハノイ）も含めて、家内企業で働いているのは誰か？というのが本章の設問である。チャウミンの外の家内企業に働きに出ている者のほとんどはドンキやフォンマックの木工関連の職人であるが、調査対象のなかには他の專業村（アルミリサイクル村のヴァンモン Văn Môn）に行く者や、木工職人でもドンキではない場所で働く者なども含まれていた。そのため、「專業村で働く労働者」ではなく、「家内企業で働く労働者」を特定することとした。調査では、チャウミンの内外は区別したが、チャウミンの外の場所は正確には特定しなかった。

本章では、筆者がチャウミンで2014年に実施した質問票調査の結果の分析から、まず、世帯の労働供給の戦略に大きく影響する農業の状況、すなわち世帯の所得をどの程度農業に依存しどの程度の労働力を農業に投入しているのかをみる。つぎに、非農業部門の労働者の属性と職業との関連、そして世帯内の労働力分配の状況を分析する。さらに、職業の移動の様相を明らかにする。ここでは、個人の職業の移動と世代間移動というふたつの面からみていく。

第1節 調査の概要

1. チャウミンについて

本章の調査対象であるチャウミンは、バクザン省の西の端に位置している。バクザン省は統計上の行政区分では「北部山岳」地域に属するが、チャウミン社のある西部は低地で、経済・社会的状況や景観などから、むしろ紅河デルタの一端と考えたほうがよいであろう。チャウミンは5つの村から構成され、2012年の社の経済社会発展報告によれば、人口9970人、世帯数は約2047である。紅河デルタ地域の平均的な社より人口規模の大きい社である（2014年の紅河デルタの社レベルの行政単位の平均人口は8424人、バクザン省の平均は7063人であった）。総面積1203ヘクタールのうち農地が1060ヘクタール（88.1%）を占める、都市化・工業化がまだ進んでいない北部の農村のひとつである。

チャウミンには農業以外に主要な産業はないが、筆者が調査を行う3年ほど前から木工家具生産を行う世帯が増え始め、調査時点で200戸程度の世帯が木工家具生産に関連した経済活動を行っていた。第5章ですでに述べたとおり、バクニン省のドンキ・フォンマックの家内企業から独立した家内企業である。

また、チャウミンはバクニン省西部とハノイの北部ソクソン（Sóc Sơn）県に隣接しており、多くの住人はバクニン省やハノイで非農業労働に従事している。バクニン省には大規模工業団地が複数あり（チャウミンから最も近いエンフォン工業団地は社から6キロメートルほどしか離れていない）、外資企業も多く、チャウミンからそれらの企業に働きに行く者も多い。おもに韓国企業の相次ぐ進出によりバクニン省の工業団地での雇用が急拡大するのは2010年代に入ってからのことであるが、それまでは、専業村、とくにドンキやフォンマックで働く者が多かった。また、バクニン省やハノイ以外にも、バク

ザン省内の工業団地や、計画経済時代から鉄鋼産業で栄え北部山岳地域で最も工業化が進んでいるタイグエン省タイグエン市、中部、南部の省で働いている住民も多い。省外で非農業労働につく場合、移住あるいは暫定移住の形で出稼ぎに出る者もいるが、バクニン省やハノイなどでの労働の場合、労働者のほとんどはバイクで通勤している。

質問票調査は、2014年、社の全5村からランダムサンプリングで抽出した184世帯を対象に実施した。これに加え、質問票調査対象者のなかから、社外で雇用労働についている世帯員のいる世帯からランダムに10世帯を抽出し、聞き取りによる調査を行った。おもな質問項目は世帯に関するもの（世帯構成、世帯員の属性、世帯所得、世帯構成員の職業、農地・農業に関する情報）と、世帯内の非農業部門の労働力に関するもの（就労先、職業）、そして世帯主の職業の履歴も質問した。

調査対象世帯の概要は表6-1のとおりである。平均世帯人数は5.02人である。2009年人口センサス結果によれば、ベトナムの全国平均世帯人数が3.8人、

表6-1 調査対象世帯の概要

サンプル数	184世帯
平均世帯人数	5.02人
世帯構成	
1 世代居住	16世帯（うち独居5世帯）
2 世代同居	81世帯
3 世代同居	80世帯
4 世代同居	7世帯
世帯主	
男性	160人
平均年齢	49.4歳 最大84歳 最小24歳
平均就学年数	7.8年
年平均総収入	7,869万ドン
平均農外収入	6,566万ドン
農外収入のある世帯	171世帯
平均保有農地面積	0.24ヘクタール

（出所） 調査結果より筆者作成。

農村世帯に限っても3.9人（GSO 2010）であることから、調査対象世帯には比較的大家族が多いといえる。調査世帯のなかで、3世代以上同居の世帯が約半分を占める（4世代同居も7世帯ある）。このことが、世帯人数が多い要因である。その一方で、1世代のみ居住している世帯も16世帯あるが、1世帯を除き世帯主の年齢が40～70代であり、彼らはおそらく子育てを終えた世代であると考えられる。このなかには独居高齢者も5人含まれている。

2. 農業と農業労働

本調査の対象184世帯のなかで、9世帯を除いた175世帯が農業を行っている。主たる生産物はコメである。農業を行っている175世帯すべてでコメ生産が行われているが、コメはおもに自家消費用であり、販売しているのは65世帯しかない。もっとも、商業的なコメ生産を行っている世帯でも7トン生産し3.5トン販売するという規模である。平均のコメ生産量は世帯当たり2.3トンであるが、そのうち販売にまわしている量は平均で577キロであった。ただし、世帯により販売量のばらつきは大きく（標準偏差1008）、一部の世帯だけが販売を行っていることがわかる。社で生産されるコメ以外の主要な農産物はタバコ、ニンニク、玉ねぎ、落花生であるが、調査の回答ではこれらを生産している世帯も少なかった（それぞれ25世帯、16世帯、17世帯、19世帯のみであった）。

農業を行っていない世帯も含め、調査対象世帯のなかでは1世帯を除きすべて農地を保有している（農業を行っていない世帯の場合、子どもや親類に有料、無料で貸し出している）。平均保有農地面積約0.24ヘクタールは、紅河デルタ地域では平均的な大きさである。

労働の面からみると、コメ生産はもはや世帯内の大きな労働投入を必要とする経済活動ではない。コメ生産の場合、耕起、田植え、稲刈りに集中的に労働力を必要とするが、ベトナムでは、農業の機械化だけでなく、近年では農業労働の外部委託化も進んでおり、あまり多くの家族労働の投入を必要

としない。耕起はトラクターを保有する世帯に委託するケースが多く、自家労働を投入して耕起を行っている世帯は21世帯しかない（自家労働のみで作業をしているのは14世帯）。田植えは自家労働が中心となるが、田植えに人を割くのべ人・日数は冬春米、夏秋米の2期作合わせても平均で13人・日である⁽¹⁾。自家労働を投入せず雇用労働のみに頼っている世帯も27世帯ある。稲刈りは自家労働に雇用労働をあわせて行うケースが多いが、雇用労働のみで行う世帯は田植えよりさらに多く、85世帯に上る。自家労働の平均のべ人・日数は9人・日と、田植えより少ない。耕起、田植え、稲刈りに施肥と除草作業を加えても、2期のコメ生産にかかる圃場での作業に投入する自家労働は平均で年間のべ43人・日にしかない。

一方、野菜・果物を生産している世帯は49世帯と少数ではあるが、その生産にはより多くの日数の作業が必要となる。野菜・果物を生産している世帯に限定した平均作業人・日数は159ある。ただし、少数の世帯のみが野菜・果物生産に世帯内の多くの労働力を振り向けており、生産物や生産規模に労働投入量は世帯間で大きく異なる（標準偏差123、最大450人・日、最小2人・日）。

最も多くの労働人・日を投入しているのは「家畜（牛、豚、鶏）の世話」である。116世帯が家畜を飼育しており、労働投入を「365人・日」と回答している世帯が多い（107世帯）。ただし、商業的に大規模な畜産を行っている世帯はなく、日々必要とされる作業はエサやりと糞尿の処理以外はほとんどない。

調査では各世帯の農業生産について質問しているが、農業だけでなく非農業部門の労働や世帯主の過去の職歴の経験など、幅広い情報を得ることが目的であったため、農業生産に関しては、投入物のコストや販売価格などの詳細な経営収支に関する情報は収集していない。本調査では、農業収入に関しては「諸経費を除いた金額」のみを質問している。そのため、マイナスの金額を回答する世帯もあった。また、非農業部門に関しても自己申告で年収を回答してもらっているため、回答のばらつきが大きく、所得のデータはその

正確さという面では難がある。

そういったデータのクオリティの問題はあるが、収入面からみても、調査世帯の経済的な柱は非農業部門の活動であると結論づけて間違いはない。調査世帯の年平均総所得は7869万ドンであるのに対し、平均農外収入は6566万ドンあり、これは平均総所得の83%に当たる。農外収入のある世帯数は171世帯ある。

このように、世帯内で投入する労働力の面からみても所得の面からみても、調査対象世帯のなかで農業を中心としている世帯は少数であった。しかし、その一方で、完全に離農している世帯も9世帯とごく少数であり、しかもそのうちの5世帯は子どもからの仕送りや社会保障が主たる所得源の高齢者（65歳以上）のみの世帯（うち3世帯は独居世帯）であり、非農業部門の労働のみで生計を立てている世帯はさらに少数である。多くの世帯では農業を維持しながら世帯内の労働力を非農業部門に振り向けることで世帯の所得を向上させようという戦略をとっている。

3. 非農業労働者のプロフィール

調査世帯184世帯で、就学中の学生を除く労働年齢（15～64歳）の世帯員が合計574人（世帯当たり平均3.12人）いる。ここでは彼らを「労働力世帯員」と称する。もちろん農業や自家雇用の仕事に定年退職はなく、どの年齢までを労働力とみなすかの線引きをすることは難しいが、あくまでも便宜上、労働統計で一般的な労働年齢の上限64歳で区切る。ただし、調査では必ずしも世帯員本人が回答しているわけではないため、就学年数などに誤回答がある可能性もある（「わからない」という回答も散見された）。なお、15歳未満で（少なくともフルタイムで）労働力となっている、いわゆる児童労働のケースは本調査の回答にはなかった。

表6-2は、調査世帯の労働力世帯員のプロフィールである。574人の労働力世帯員のうち、調査時に非農業部門の仕事をしていると回答した者（雇用労

表6-2 労働力世帯員の概要

	非農業労働あり	非農業労働なし
サンプル数 (人)	287	287
男性人数 (人)	182 (63%)	114 (40%)
平均年齢 (歳)	31.0	43.6
平均就学年数 (年)	10.0	8.1

(出所) 調査結果より筆者作成。

働および自家雇用)はちょうど半分の287人であった。非農業部門で仕事をしている者はしていない者に比べ、男性の割合が高く(63%対40%)、若年層が多い(平均年齢31.0歳対43.6歳)。就学年数にはあまり大きな差はみられず、平均すると非農業部門の仕事をしている層の方が就学年数は多いが(10.0年対8.1年)、どちらも高校卒業の年数(12年あるいは10年)以下となっている。非農業部門で働いていない者のなかにも大学入学以上の就学歴をもつ者はいらる。ただし、調査では、大学、短大入学以上の就学年数はすべて13年とカウントしているため、実際非農業部門で働く層の就学年数が調査結果より若干多くなっている可能性はある。

287人の非農業部門の仕事をもっている者のうち、112人(39%)が社内仕事をしている。そのうちの51人が「手工業職人」(thợ thủ công)と回答している。これはおもにバクニン省の木工専業村であるドンキヤフオンマックでしばらく働いた後、チャウミンに帰って起業した者や、そこで働いている職人たちである。残りは建設関係(21人)、商売(19人)といった仕事についている者が多い。

一方、省の外で働いている者は154人おり、うち海外で働いている者も4人(日本3人、台湾1人)いる。省外の労働者の就労先で最も多いのは隣のバクニン省(122人)である。そのつぎに多いのがハノイの10人であることから、農外雇用の機会がバクニン省に集中していることがわかる。バクニン省では企業で働く者が92人おり、うち工業団地内の企業の就労者は58人いる。

バクニン省などの近隣省での就労が多いことを反映して、移住をとまなう



写真1：チャウミンの木工職人。チャウミンには若い職人が多い。

(2015年12月 筆者撮影)

出稼ぎ者の数は27人とどまり、残りは「世帯主と同居」と回答している。ただし、このデータには注意を払う必要がある。鉄鋼專業村チャウケーでも観察されたように、專業村で働く者のなかには工場内や nhà trọ と呼ばれる簡易宿泊施設で宿泊し、毎週1回あるいは毎月1回といったペースで帰宅する労働者もいる。聞き取り調査の回答からも、そのような労働者のなかに「同居」と回答するケースが多かった。

省外で働いている労働者の男女比はほぼ半分ずつで、平均年齢はすべての非農業部門の労働者の平均年齢よりさらに若い28歳になる。しかし、就学年数はすべての非農業部門の労働者の平均値と大きく変わらない。これらの結果は、バクニン省の工業団地などのフォーマルな企業で働いている層に高卒程度の就学歴の若年女子が多いことを反映していると考えられる。

第2節 非農業労働の特徴

1. 職業と属性の関係

本節では、チャウミンの労働力世帯員の就労先と彼らの属性との関係についてみていく。これは、チャウミンの住民がアクセスできる省内外の労働市場の特徴と言い換えてもよいであろう。ここでは、調査対象者の職業を、①フォーマルな企業で勤務する者、②行政組織で働く者（社人民委員会幹部、教師など）、③家内企業で働く者、④自家雇用の者、に分類した。表6-3は、この4つのグループに⑤非農業部門の仕事についていない者も加えた5グループのそれぞれの性別、年齢、就学年数との関係をみたものである。なお、分析には就学年数や勤務先が「わからない」という回答が含まれていた22サンプルを除いている（合計562サンプル）。

まず、非農業部門の仕事があるグループ全体では男性が多く、年齢が若く、

表6-3 労働力世帯員の職業と属性

	非農業労働あり					非農業労働なし	
	企業	行政組織	家内企業	自家雇用	(全体)		
サンプル数 (人)	106	24	81	71	282	280	
男性人数 (人)	43	15	68	54	180	111	
男性の割合 (%)	41	63	84	76	64	40	
年齢 (歳)	平均	27.1	34.9	31.7	35.1	31.1	43.3
	標準偏差	6.2	11.7	9.5	10.5	9.5	12.8
	最大値	52	59	59	63	63	64
	最小値	17	18	18	19	17	17
就学年数 (年)	平均	11.1	12.3	8.7	8.9	9.9	8.1
	標準偏差	1.9	1.3	2.5	2.3	2.5	2.6
	最大値	13	13	13	13	13	13
	最小値	5	9	1	4	1	0

(出所) 調査結果より筆者作成。

就学年数が多いという傾向がみられた（表6-2と値が異なるのは、勤務先が不明のサンプルを除いているからである）。つぎに、非農業部門の職業のなかの4グループの比較をみると、企業で働く労働者は女性で年齢が低く就学年数が多いというはっきりとした特徴がみられた。行政組織では男性で年齢が高く就学年数が多い（24人中18人は大学に進学している）。家内企業では男性が圧倒的に多く就学年数は低いが、年齢は平均値より若干高い程度である。自家雇用は男性、高年齢、低学歴という特徴がみられた。

もうひとつの特徴は、企業で働く者は年齢、就学年数ともにそのばらつきが少なく（おもに若くて高卒以上）、行政組織で働く者は年齢のばらつきは大きいものの、就学年数のばらつきは小さいことである。つまり同じような高校卒業程度の就学歴をもつ者が多い。一方、家内企業の労働者や自家雇用の者たちの年齢には幅があり、就学年数も平均すると企業や行政組織で働く者よりも少ないものの（小学校卒業未満の就学歴の者もいる）、大学に進学した者もあり、属性の幅は広い。直接確認したわけではないが、この調査結果から、家内企業の労働者や経営者になることは、少なくとも就学歴を理由にフォーマルな労働市場から排除された結果とは限らないことが示唆される。

2. 世帯内の労働分配

つぎに世帯内の労働分配、すなわち世帯内の労働力世帯員のうち誰が非農業部門で働き、誰が非農業部門の仕事についていないのか（農業や家事労働、引退など）についてみていく。とくにここでは、性別による分業と世代による分業のふたつに注目する。結果は表6-4に示すとおりである。

まず、性別による分業であるが、分析の対象となるのは世帯内に男女の労働力世帯員がいる世帯（165世帯）である。独居世帯や母と娘だけ、父と息子だけが居住する世帯は除外している。男性のみが非農業労働についている世帯の方が、男女とも非農業労働についている世帯より少ない（55対78）という結果となった。女性のみが働いているという世帯の数（7）を合わせ

表6-4 世帯内分業

性別分業		世代間分業	
男女同居世帯	165	2世代以上同居世帯	107
男性のみ非農業労働	55	第1世代のみ非農業労働	7
女性のみ非農業労働	7	第2世代のみ非農業労働	69
男女とも非農業労働	78	第1, 2世代とも非農業労働	23
男女ともになし	25	第1, 2世代ともになし	8

(出所) 調査結果より筆者作成。

ば、半数以上の世帯で女性が非農業部門の仕事についているということになる。つまり、現金収入が得られる非農業労働を男性にまかせて女性は農業と家事労働に専念するといった、性別による分業は支配的な生計戦略ではなかった。

つぎに世代間の分業についてみるが、世帯主が親（義父母を含む）と同居していない場合は世帯主、世帯主の配偶者、世帯主の同居兄弟の世代を「第1世代」、その子世代を「第2世代」とする。世帯主が親と同居している場合は世帯主、世帯主の配偶者、世帯主の同居兄弟の世代は第2世代、その子は第3世代となる。ここでは、世帯内に2世代にわたり労働力世帯員のいない7世帯（子供がまだ低年齢の核家族など）は対象外とする。このように世代を定義すると、2世代以上にわたり労働力世帯員がいる世帯は107世帯あり、労働力世帯員は第1世代で305人、第2世代、第3世代は合わせて269人いる。第1世代、第2世代以下ともに世帯数の2倍以上の数字になっているのは、世帯主の配偶者も働いているケースが多いからであるが、（とくに長男の場合）結婚後も兄弟と同居するケースもある。兄弟2組の夫婦が同居している例もあった。

第1世代の労働力世帯員のなかで、非農業部門についている者についていない者の比は103人対202人で非農業部門で働いていない者が多いが、第2世代以下（269人）になると184人対85人と、非農業部門の労働についている割合がかなり高くなる。そのなかで、第1世代が農業に従事し第2世代以下が非農業部門での仕事を得るという世代間分業を行う世帯が多数（69戸）を占

めている。つまり、農業は親にまかせて、子どもが働きに出るという世帯内分業が選択される場合が多いということがいえる。

とはいえ、質問票調査結果からは明らかにはできなかったが、非農業部門の仕事と農業、家事労働などが世帯員間で完全に分業されている世帯は少ないであろう。第3章でもみたように、省外の非農業部門で働く者も田植え、稲刈りなどの農繁期のみ農作業に参加することは決して珍しいことではないことは、あらためて付記しておく。

第3節 職業移動の戦略性

1. 世帯主の職業移動

本節では、就学歴などの労働者の属性により労働市場に分断があるのかを別の角度からみていく。たとえば個人が家内企業から企業での就労へ、あるいは雇用労働から自家雇用への移動をするのか、あるいは同じようなステータスにとどまり続けるのかといった点に注目する。

調査では、世帯主がどのような職歴をたどってきたのかについての質問をした。調査では対面により調査員が世帯員の誰かに質問し質問票に記述するという対面方式をとっており、回答者がすべての世帯員の職歴をすべて正確に回答できない場合もあるため、世帯主の職歴に限定して回答を求めた。情報が限定されている、とくに男性の労働に関する情報に偏っているという点は注意が必要である。

表6-5は、世帯主が学校を卒業してからついた職業の移動の状況をまとめたものである。職業を企業・行政組織での雇用、家内企業での雇用、自家雇用、農業、軍務の5つのグループに分け、それぞれの数字はグループ間の移動の回数をみたものである。1人が複数回職業を変える場合があるため、回数合計(218)はサンプル数とは対応していない。たとえば高校を卒業後、

表6-5 世帯主の職業移動

移動先 移動元	企業・ 行政組織	家内企業	自家雇用	農業	軍務	移動なし	合計
企業・行政組織	6	1	5	6	2	5	25
家内企業	1	4	12	3	0	3	23
自家雇用	0	1	8	1	1	4	15
農業	1	17	22	n/a	5	48	93
軍務	7	3	2	49	n/a	1	62
合計	15	26	49	59	8	61	218

(出所) 調査結果より筆者作成。

親を手伝い農業を始め、兵役で軍に入隊し、除隊後村に戻り自らビジネスを始めた場合、農業から軍務へ、軍務から自家雇用へという2回分の移動が記録される。1人当たりの職業移動の平均は0.92回(最大4回)であった。軍務時に勤務地を移動している場合は移動と数えていない。

企業と行政組織をひとつのグループにまとめるのは、行政組織に属するサンプル数が少ないことが第1の理由であるが、行政組織と企業はその労働者選抜の基準(就学歴や他の企業での就業歴などが有利に働く雇用基準)が似ており、家内企業での雇用される際の要件(雇用者や他の労働者との人的ネットワークの有無や経験、技術が有利に働く雇用基準)や自家雇用を選択する際の戦略と明らかに異なると考えられ、このふたつの職種をまとめることに問題はないであろう。

まず表から読み取れるのは、農村住民であっても職業移動は珍しいことではないという点である。職業を移動していない者は(無回答2とずっと障害のため無職と回答した1サンプルを除く)184人中61人と、3分の1であった。しかもそのほとんどは農業のみに従事してきた者である。職業移動が頻繁にみられるひとつの原因は、ベトナムには徴兵制度があり、男性がそのキャリアの途中で2年程度の兵役につく場合が多いからである。移動のなかで最も多いのが軍務から農業への移動である。学校を卒業し若いうちに兵役につき、除隊後家族の農業を手伝う、というケースが多い。除隊後に非農業部門の仕

事につく場合でも、すぐに仕事が見つかるわけではなく、いったんは農業に従事している場合も多い。農業への移動は、雇用労働からの場合もあるが、これは高齢化や子世代の非農業部門での就労による退職によるケースが多い。

もうひとつの大きな移動先は自家雇用、そして家内企業での雇用労働である。とくに、(学校を卒業後すぐにあるいは兵役から除隊後に)いったん農業に従事した者が非農業部門での職を得る場合、そのほとんどは企業や行政組織ではなく、家内企業での雇用労働か起業して自家雇用者となる道を選んでいる。また、自家雇用への移動のなかには、家内企業や製造業企業で雇用されているあいだに技能と経験を蓄積し、独立するというパターンも目立つ。そのため、自家雇用に移動する際に業種を変えるケースは(企業、行政組織、家内企業を含む)雇用労働からの移動17件のうちの2件しかない。その一方で、自家雇用から自家雇用への移動の場合のほとんど(8件中7件)は異業種への転換である。

本調査が示唆するのは、企業および行政組織とそれ以外のあいだに労働市場の分断があるということである。いったん家内企業で雇用されるか自家雇用の道を選んだ場合、その後のキャリアの選択肢として企業や行政組織での雇用労働に転じるケースはほとんどない。家内企業での雇用労働も、たとえば木工などの特定の技術を身につけ、その技術や経験を生かして他の家内企業に移動したり、独立したりしているケースが多いと考えられる。フォーマルな企業や行政組織での雇用につかない場合には、起業が経済的・社会的な地位の向上の有効な手段であることを示している。

2. 世代間職業移動

つぎは、世代間の職業移動についてみていく。親の職業がどの程度子の職業に影響しているか、あるいは親世代と子世代で労働市場にどのようなながいがあるかをみるのが目的である⁽²⁾。対象とするのは、①2世代以上同居の世帯で、②子世代の職業がわかり、③子世代の世帯員が学校を卒業すると

表6-6 世代間職業移動

親世代 \ 子世代	企業・行政組織	家内企業	自家雇用	非農業なし	合計
企業・行政組織	4	0	0	1	5
家内企業	2	6	0	1	9
自家雇用	6	3	10	5	24
農業	48	31	11	35	125
無職（引退）	1	1	0	0	2
合計	61	41	21	42	165

（出所） 調査結果より筆者作成。

きの父親の職業がわかる165世帯のサンプルである。その世代間移動の状況をみたものが表6-6である。

この表からわかるとおり、親世代と子世代の全体的な労働市場に大きなちがいがあある。子世代が仕事につくときの親世代の職業としては、農業が圧倒的に多い（125人）。そのつぎに多いのは自家雇用（24人）であり、雇用労働についている者（企業・行政組織および家内企業）は14人（8％）にすぎない。一方、子の世代で最も多い就業先は「企業・行政組織」（61人）で、そのなかの47人は企業に勤めている（うち工業団地勤務が39人いる）。さらに家内企業での雇用も含めると、雇用労働につく者は全体の約3分の2に当たる102人を占めている。

つぎに、親世代の職業と子世代の職業が同じような傾向を示しているかをみてみると、その傾向は顕著にはみられない。親世代の職業が職業選択に影響していないというこの結果は、まず親世代の圧倒的多数が農業に従事していることから容易に説明がつく。また、父親の就学年数と子の就学年数とのあいだにも有意な相関関係はみられなかった。

換言すれば、チャウミンでは、農家世帯であってもその多くが子どもに中等教育修了程度の教育を受けさせることができ、その子どもたちは、企業・家内企業もあわせ、非農業部門の雇用の機会が得られていることを意味する。親の職業や就学歴などの属性ではなく、本人の属性が職業選択を規定してお



写真2：チャウミンからバイクで30分ほどの距離にあるディンチャム（Dinh Trám）工業団地。
（2014年11月 筆者作成）

り、それを可能にしたのは外部環境、すなわち1990～2000年代の教育、とくに中等教育の拡充と非農業部門における労働市場の拡大がほぼ同時期に起こったことにあると考えられる。

小括

本章では、農村世帯の非農業部門における就労（職業選択）の状況をみてきた。ドイモイ開始による経済自由化後に経済成長と経済活動の多様化が起こったベトナムでは、農村住民でさえも多様な職業選択と職業の移動の機会が得られる状況にあった。とくに本書の舞台となっているハノイに程近い紅河デルタ地域では、フォーマルな行政組織や企業での雇用のみならず、インフォーマルな家内企業の雇用労働の機会や自家雇用者となる機会も多い。本章の大雑把な結論を述べれば、世代的には明らかに若年世代の方が非農業労働についている可能性が高く、そのなかでも就学年数の少ない男性が専業村

のものも含む家内企業で働き、同じく就学年数の少ない男性で、家内企業で働いている者より若干年齢が高い層が自家雇用を選択する傾向にあるということになる。それはおそらく、起業のための資本や技能を蓄積する期間が必要だからであろう。ただし、フォーマルな企業や行政組織に勤めている者に比べ、自家雇用者やそこで働く労働者たちの年齢や就学年数は多様であった。

自家雇用者のなかには農業からの移動と家内企業の雇用労働からの移動が多かったことから、就学年数が少なく非農業の雇用労働につけなかったか、あるいは家内企業で働いていた男性が移動する傾向にあるのが自家雇用である、ということができよう。そのなかには専業村で技術と経験を積んで、出身の村で起業した職人たちも含まれている。就労の初期段階でフォーマルセクターの職業につけなかった（つけなかった）者にとっての経済的・社会的な上昇移動の手段として、自ら家内企業を経営することがひとつの有力な方法といえる。

本章の調査結果から、ベトナムの労働市場の特徴に関するトラン・ヴァン・トゥ（2010）やド・マン・ホーン（2015）などの議論に若干の知見を加えることができるであろう。トラン・ヴァン・トゥは都市部への移動のコスト（住宅および生活コスト）の高騰から、農村労働力の都市部への移動が十分に起きず、都市部の工業団地への労働供給不足となっているとした（トラン・ヴァン・トゥ 2010, 179-181）。ド・マン・ホーンは、国有企業も外資企業も余剰労働力を吸収するキャパシティが不足し、最も雇用吸収力のある民間部門（その多くは本書のいう家内企業と重複するものである）は短期的かつ不安定な雇用形態をとっているため、大部分の農村労働者は保険として農村に生活拠点を残しているとする（ド・マン・ホーン 2015, 36-41）。一方、本章の分析結果が示すのは、農村の労働者たちが必ずしもそのような消極的な理由で農村にとどまっているわけではないということである。労働力の一部、とくに就学歴の低い男性にとって、行政組織や都市の企業といったフォーマルセクター以外の雇用機会は村内にも村外の専業村などにもあり、いったんフォーマルセクター以外のキャリアを選択した場合でも、他の家内企業に移動

したり起業したりといった職業の上昇移動の余地があるからである。

それが自発的選択なのか、あるいは強いられた選択なのかを客観的に検証することは困難である。しかし筆者には、労働者たちが「短期的かつ不安定な」雇用形態をさほどネガティブにとらえておらず、短期的で不安定でも当面得られる現金収入が高ければそれを選好しているように映る。家内企業や自家雇用から企業や行政組織への移動がほとんど起きておらず、労働市場が分断されているようにみえるが、それが格差や社会的分断という問題を引き起こしているようにも筆者にはみえない。それは、分断された向こう側の仕事につかなくても、豊かに暮らせる可能性がみえるからではないだろうか。

ド・マン・ホーンのいう「保険」としての農村での生活拠点の維持という世帯戦略は、3世代同居世帯での世帯内における所得源の多角化のための人的・物的資源の有効活用と解釈すべきかもしれない。このような世帯単位でのリスクへの対処が組み込まれた生計戦略の存在を前提とすれば、世帯員のうちの誰かが「短期的かつ不安定」でも収入の高いインフォーマルな雇用を自発的に選択することは、最適解のひとつとなるだろう。

[注] _____

- (1) 調査では、農業への労働投入量を、ベトナムで一般的に使われるローカルな度量衡「công」(工)という単位で聞いている。これは1人×1日に当たり、2人が1日ずつ働いても1人が2日働いても2 công となる。また、「1日」の労働時間も本調査では規定していない。同じ作業を行う場合でも、天候やその他の仕事の都合などで日によって作業人数や時間が異なるため、回答者にとって正確に労働時間を回答することが難しく、công という単位での労働量なら記憶している場合が多いためである。
- (2) Jee Young Kim (2004) は、1995年に北部3省で実施した Vietnam Longitudinal Survey という調査(サンプル数1855)結果を元に、父親の職業と子の職業との関連を分析している。これは1990年代という計画経済から市場経済への大きな変革が起きていた時代に、親のもつ「人的資本」と「政治資本」が子の職業に影響しているかをみたものである。そこでは、父親が(ベトナムで重要な政治資本と考えられる)「共産党員であること」「軍務経験があること」が子どものエリート行政職につながる(また、子どもが共産党員になる傾向

は高くなる), 親の人的資源のレベルも政治資本のレベルも低い場合は自家雇用になる確率が高いことが示されている。本調査の結果は, この結論とは大きく異なるが, それは, 農村のみを調査対象としていることもその理由ではあるが, 過去20年間でベトナムの労働市場が大きく変化したことも影響している。