

〔研究大会報告〕

第16回（2007年度）JAMS 研究大会報告 その4
—第2セッション午後の報告・質疑応答内容について—

金子 芳樹

個別研究報告セッションの報告3は、相原啓人氏（ロンドン大学東洋アフリカ研究学院大学院）による「アブドゥラ政権下の労働市場政策に関する試論-マハティールによるアブドゥラら批判を念頭に」であった。同報告は、労働市場政策に関する新古典派理論を小国マレーシアの立場から批判的に捉え、同国の労働市場の形成において、（1）国際環境がいかに認識され、それへの対応がいかに図られているか、（2）政府がいかなる役割をはたしているか、という2つの点に焦点をあてながら、近年のマレーシアの労働市場政策をマクロ的に分析したものである。

報告者は、アブドゥラ政権の労働市場政策の特徴をみる上で重要とみなされる第9次マレーシア計画（9MP）の分析に主眼を置き、さらに年次予算や要人の発言などの解析を交えながら、同政権下における政策の特徴を、人的資本の量的・質的拡充、競争力強化を意識した法的・制度的枠組み作り、大卒失業者対策の側面から特徴づけた。その上で、アブドゥラ政権が競争的なグローバルマーケットへの参加を念頭において人的資本の育成や法・制度の強化を現実的かつ積極的に進めようとしている点を指摘するとともに、大卒失業者問題などの負の側面については政党レベルの対応に任せている実態を示した。

今後の研究課題として、第一に、今回の分析では網羅しきれなかった特徴を含めて同国の労働市場をより多角的・立体的に捉えること、第二に、アブドゥラ政権が「人的資本」を前面に押し出す意図を、「人的資源」という言葉を用いたマハティール前政権期と比較しながら検討すること、第三に、労働市場政策の政策決定メカニズムを解明することが挙げられた。

報告後、まず討論者の吉村真子氏から、報告4とも共通する点として、マレーシアを投資先として見る場合、その人材がどのように見えてくるかという観点は重要であり、同国の人材に対する相対的な評価がかつてほど高くなってきている状況下で、マレーシア政府は自国の人材をどう「売る」か、また日系企業はそれをどう活用するかという課題に直面している、との指摘があった。

さらに相原報告に対しては、国際環境と政府の役割を軸に同国の労働市場を把握しようとする場合、今回の報告で取り上げられた側面の他に、（1）雇用者団体の役割および同団体に対する政府の政策、（2）政治状況と労働市場政策との関連、特に同国における国際労働機構（ILO）条約の捉え方と対応、外国人労働者に対する処遇などをも検討対象に含める必要があるとの指摘がなされた。これに対して報告者から、本報告は同国の労働市場政策を研究するための土台作りの試論として分析対象を限定したが、今後は指摘された面を含めて多面的に調査・研究を進めたい旨の表明があった。また、外国人労働者への対応に

については、政府はマレーシア人の雇用確保を優先し、解雇が必要な場合にはまず非マレーシア人を解雇またはレイオフするよう要請しているとの補足があった。

西尾寛治氏から、近代以前より同地域は、少ない人口をもって海洋世界の中でいかに国を組み立てるかという課題を抱えており、人材育成・調達は当時から重要な要素であったと考えられるので、そのような観点から、時代や地域を越えて分析のスコープを広げるといっそう興味深い研究になるのではないかとの指摘があった。

横山久氏からは、人材育成策についてはマハティール時代の繰り返しともいえるが、同政策は今後も有効といえるかとの質問があった。これに対して報告者は、国民総生産に占めるサービス業の比重が高くなっているものの同産業の雇用吸収力は総じて少なく、教育を拡充させたとしても雇用吸収力には限界がある。また、財政的にみて、高等教育の拡充と労働市場の強化に向けた支出を支えるだけの収入があるとは思われない。マハティール、アブドゥラ両政権が描く図は総じて同じに見えるが、このような現状に鑑みれば、アブドゥラ政権の政策の有効性は中長期的にみると疑問である、との返答があった。

また、伊賀司氏から、本報告は労働市場政策のアウトプット面を捉えた分析であったが、インプット面についての特徴はいかなるものか、との質問があった。これに対して、インプット面の検討は今後の課題だが、現状をみると、閣内でのラフィダ国際貿易・産業大臣の強い発言力、シデック前国際貿易・産業次官の内閣官房長官への就任などにみられるように、産業を代表する者が政策決定過程に強い影響を持つ傾向があり、その面から政府の産業重視姿勢がうかがえる、との返答があった。

報告4は、岡本義輝氏（宇都宮大学国際学研究所大学院）による「研究開発（R&D）の国際移転論-マレーシアにおける日系AV企業R&D移転の実証的研究」であった。本報告は、日系企業のアジア諸国への移転が進む中で次第に進展してきた日系オーディオ・ビジュアル（AV）企業におけるR&D部門の移転に着目し、マレーシアでの実証的な調査・分析を通してその実態と課題を考察したものである。一般に、現地の優秀なエンジニアの多くが欧米系企業に流れているといわれる中で、報告者はその実態と要因を分析し、日系企業に対して人材確保のための提言を行っている。

調査は、マレーシアの日系AV企業11社、欧米系企業3社および7つの大学でのアンケートとインタビューを中心に行われた。その分析結果は以下の通りである。（1）日系企業のR&D部門は欧米系企業と比べて、本国から送り込まれる技術者の比率が極めて高い。（2）欧米系のR&D部門は日系と同様にピラミッド型の組織構造を持つが、前者が技術者のトップ10%に現地人を採用しているのに対して、後者ではそのポストを日本人が占めている。また、欧米系のトップ10%は企業への忠誠心が極めて高い。（3）日系と欧米系を比較するとR&D部門の優秀者の給与水準は後者が前者の1.5倍ほど高い。また、昇給の査定幅および賞与の支給幅についても欧米系の方が日系より格段に広い。（4）企業と大学との関係においては、欧米系が奨学金の給付、工場実習や共同卒業研究の実施、相互交流・訪問、大学への寄付、就職説明会の実施などの方法で関係緊密化を図ってきたのに対して、日系はこれらをほとんど実施してこなかった。

上記の調査・分析結果を土台とし、さらに同分野における自らの豊富な実務経験を踏ま

えて、報告者は以下の諸点を提言している。(1) 技術者のトップ 10%に対する処遇改善を行うことで現地の優秀な技術者(特に華人)の取り込みを図る。一方、技術者全体の 80%を占める中間層については現状を維持して日本式経営の良さを生かし、他方、技術水準の低い下層 10%に対しては処遇を下方修正して中間層の不満を抑えるとともに、人材の入れ替えを促す。(2) 大学との関係においては、欧米系が実施してきた上記のような方法を積極的に取り入れる。(3) 日系企業の組織運営に関しては、社長と R&D 部門の長を 45 歳以下で派遣し、少なくとも 10 年は駐在させる。また本社の人事評価項目に「R&D の改革」、「R&D の人材育成」を含める。

同報告に対して、討論者の吉村氏から、現地社会において欧米系企業に比べた日系企業のブランド・イメージは、給料をはじめとする待遇面を中心に低いが、日系企業には日本流の経営方針やスタイルがあるので改善は簡単ではなく、とりわけ欧米型への移行は容易ではないのではないかと、との指摘がなされた。また、横山氏から、具体的な状況にまで踏み込んだ刺激的な報告であったとの評価が述べられた後、同報告での提言が R&D 以外の分野にも一般化できるか、との質問が寄せられた。これに対して報告者から、今回の提言はあくまで R&D 部門を対象としており、工業や営業部門にそのまま適用できるものではない。ただし、マレーシアを越えて他の東南アジア諸国における日系企業の R&D 部門には適用できるとの返答があった。

また、原不二夫氏から、R&D を日本から海外へと移転する理由について質問があり、報告者から、一般的に製品の設計は工場に隣接した場所で工場とのコミュニケーションを密に取りながら進めるのが最適な方法とされる、との返答があった。さらに、一般に華人は優秀であるとされるが、最初から華人を技術者として求人できるかとの原氏からの質問に対して、R&D についてはブミプトラ政策に基づく制限はなく、華人を採用することに制約はない、との返答がなされた。