



Title	タイ人移民労働者のキャリア発達：工場労働者のライフヒストリー聞き取りによる事例研究
Author(s)	今村, 都
Citation	Co*Design. 2022, 11, p. 39-58
Version Type	VoR
URL	<a href="https://doi.org/10.18910/86414">https://doi.org/10.18910/86414</a>
rights	
Note	

*The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA*

<https://ir.library.osaka-u.ac.jp/>

The University of Osaka

# タイ人移民労働者のキャリア発達 -工場労働者のライフヒストリー聞き取りによる事例研究

今村都 (大阪大学経済学研究科)

## Career Development of Thai Migrant Workers -Case Study of Factory Workers' Life History

Miyako Imamura (School of Economics, Osaka University)

本論文ではタイ・ラヨン県の工場労働者を対象にライフヒストリーの聞き取りを行い、彼らの生涯を通じたキャリア発達過程を明らかにする。

彼らはタイ東北部などの農村からの移民労働者であり、子供のころから農業と携わりながら生活を営んでいた。18歳程度で地方の高校や職業訓練校を卒業したのち、工業団地に移り住み、工場労働に就く。移住労働の動機は現金収入を得、送金を通して農村の生活を維持することである。さらに、ローンを組んで家や車を購入することで、自らが将来の農村生活へ帰るための資産形成としている。彼らのこのような農村社会への責任はパーラというタイ語の概念で表現される。パーラは、タイ語で重荷や責務を表す言葉であるが、農村からの移民労働者の間では、転じて農村の家族を支えるための送金や、ローンの支払いという意味でも使われる。

工場労働につき始めてすぐのパーラは比較的少なく、若年層の転職のハードルは低い。そのため最初の数年は何度か転職を繰り返して自分に合う工場を見極める。しかし工場労働が長くなってくるとだんだんと上述の農村への仕送りや資産形成のためのローンなど、パーラが膨れ上がってくる。そのため転職はその先での仕事や人間関係に馴染めなかった場合定期収入を失うというリスクとして捉えられるようになるため、会社に定着して働くことが多い。インタビューでは、十分に資産形成したのちパーラが少なくなれば早期に退職して農村に帰り、農業を継いだり自営業を営んだりしつつ家族と暮らしたいという意見が聞かれた。

This study clarifies the career development process of Thai factory workers in Rayong province, Thailand through a life-history interview.

The targets of this study are migrant workers from rural areas such as the Northeastern part of Thailand. Helping farming in a rural area in their childhood, they lived in rural area until they graduate high school or vocational school. Then, they move to an industrial area and start working in a factory. Their motivation for the migrant work is to earn cash income

キーワード \_\_\_\_\_ キャリア発達、タイ人労働者、パーラ

Keyword \_\_\_\_\_ career development, Thai worker, phara

to sustain the rural life, which is called *Phara* in Thai language's cultural concept. *Phara* literary means burden or duty in Thai; extended from the original meaning, it also means responsibility to support rural family, or loan payment to build an asset for their own rural life in future.

The migrant workers establish their identity in a rural area by helping farming in their childhood; they recognize their *Phara* to support the rural life as they grow up. The *Phara* is not so big when they start working in a factory that young workers tend to change jobs to find appropriate working circumstances for the first few years. However, *Phara* increases gradually after several years, because they are going to have a child or buy houses and cars. Their motivation to change jobs will decrease because they are afraid that they cannot adjust to a new job or human relations so they cannot earn monthly income. They aim to retire early to go back to rural life and farm or own a small business.

## 1 はじめに

---

本論文では農村から都市部に働きに来ているタイ人工場労働者を対象とし、質的手法に基づいた観察とインタビュー調査を通して、彼らのキャリア発達過程を明らかにする。これにより、これまで西洋の実証例を中心として形成されてきたキャリア発達理論を、タイの農村からの移民労働者の事例から検討するとともに、経済的発展途上でしばしばみられる、本社駐在員と現地子会社社員のコンフリクトの解消に寄与することを目的としている。

タイはこれまで植民地支配を受けない独立国として長く発展し、人々は農業を中心とした伝統社会の中で生きてきた。一方でとりわけ1990年代以降、外資系企業のバンコク周辺地区への進出が加速し、タイは急速な産業化・資本主義化を遂げた。この影響を受け、地方に住むタイの人々もバンコク近郊の工場へ一時的に移住し、工場労働に勤むこととなった。本論文で取り上げる現代の工場労働者は生まれてから18～20歳程度までの学生時代までを農村の社会で過ごし、現代の農村社会を支えるための現金収入の糧として都市部に一時的に移住し工場労働に従事している。このような背景から、彼らは時代の流れの中で農村の伝統社会と現代の資本主義社会との折り合いをつけるための独自のキャリアを実践している。本論文ではインタビューの調査内で聞かれたパーラの増減に関して分析し、既存のキャリア発達理論との比較を行う。

## 2 先行研究

### 2.1 キャリア発達理論

キャリア発達に関しては、人生全体を見渡した時系列的な観点で多くの研究者が議論を重ねてきている。例えばSuper (1957) は15歳ごろまでを「成長期」、15～25歳ごろまでを「探索期」、25歳～45歳ごろまでを「確立期」、45～65歳ごろまでを「維持期」、そして65歳以降を「下降期」として分類している。成長期では空想やお手伝いの経験から職業関心を育成し、探索期で様々な職を経験して自らにふさわしい職を見つける。その後確立期では職業的な専門性を高め、維持期において職業的な達成を維持、もしくは発展させながら後輩の教育にあたる。そして下降期で引退が訪れる。この他にも、Superは職業における価値観に着目した「職業価値観目録」の作成を行った。職業価値目録には能力の発揮や、人の役に立つこと、自律的であることなど14項目の価値観が示されており、この項目の組み合わせによって、仕事に対する価値観が生じると説明している。

上述の理論に加え、Schein (1978) は客観的に観察可能な外的キャリアと本人の主観による内的キャリアという概念を持ち込んだ。内的キャリアでは、人は仕事を通じて、自らがどういう能力を有しているのか、仕事を通じて何がしたいのか、何をしている時に価値を感じるのかということを考え、自分と組織のかかわり方を発見していくと述べられている。このようなScheinの理論はSuperの価値観目録に続き、キャリアにおける主観的な指標の重要性を示したといえる。

主観的キャリアという視角のさらなる発展として、Savickas (2011) は、アイデンティティの重要性を強調した。特に役割のアイデンティティに関して、人は職場においても家庭においても役割をもって社会とかわりながら生きており、職場における役割は離職によって離脱することが可能であるが、家庭での役割は本人の人格から切り離すことができないと述べている。このことから、職場に現れるのは全人格としての労働者であるため、本人の社会でのあらゆる役割と職場での役割に相違がないようにしなければ、職務を全うすることができないとしている。Savickasはこのような仕事における全人格的なかわりを総括してライフテーマというキーワードを示している。ライフテーマは仕事に意味と目的をもたせるものであり、他のことに優先して達成されるべき目標である。職場や家庭生活といったいかなる空間にしようとも、個人は一貫したテーマに沿って人生を構成することがSavickasの研究で示された。

このように、キャリア発達を論じる研究者は価値観とキャリアにおける相互関係に注意を払って理論を構築してきた。しかしここで指摘される問題は、価値観は文化、経済状況、社会階層など様々な要因に影響されるものでありながら、これまでのキャリア発達理論は欧米人のケースを中心として展開されてきており、出身国や文化による違いはほとんど検討されてきていないことである。Superら自身も文化による価値観の違いを十分に認識していたとされているが、人種や国をまたいだ実証には至らなかった。その後も同じ問題関心を受け継いだ研究者らが、アフリカ系やアジア系アメリカ人の研究を行った。ここでは、人種や民族によるキャリア発達の速度には違いがみられるが、発達過程それ自体に大きな違い

は発見されなかった (Nadya & Consuelo, 1994)。一方で、アジア系のように集団主義的な傾向を持つ民族は、キャリアにおいてもより相互に依存した価値観を持つのではないかという仮説が示されている (Markus & Kitayama, 1991)。したがって今後さらなる研究により、このような文化や社会階層ごとのキャリア発達理論の精緻化が必要とされている。

国による価値観の違いという観点では、一連のキャリア発達の理論とは多少距離があるものの Hofstede (2005) による仕事の価値観研究がある。Hofstede は40か国で調査を行い、仕事における価値観を、上下関係の強さ、個人主義傾向の強さ、長期主義的傾向の強さなど6の指数に分けて定量化した。これは自国と他国の指数を比べることで他国の状況を知るために有用とされており、例えば、アメリカ、タイ、日本の個人主義傾向を比較するとアメリカは91ポイント、タイは20ポイント、日本は46ポイントで、アメリカに比べて日本、タイは個人主義傾向が低く(つまり集団主義が強い)、特にタイは日本と比べても個人主義傾向が低い国である(図1)。

## 2.2 タイ人のキャリア観

タイ人特有のキャリア発達に関連する資料は多くないが、それと関連するタイ人の労働の在り方に関する研究としてはまず Holmes (2000) が挙げられる。この研究でタイ人は、タイの教育システムや農村文化の中で経験したことがない、責任のある行動や長期的な思考が得意ではないとされている。農業では毎年同じことが繰り返され、自然界で起こるできごとは人間の努力でどうとなるものではないため原因の追究は農村社会の中では不必要な行為となるからである。その一方で、タイ人が分析的な思考をとるのは人間関係の領域で、この部分に関してタイ人は秀でていとされている。Holmes (2000) では、

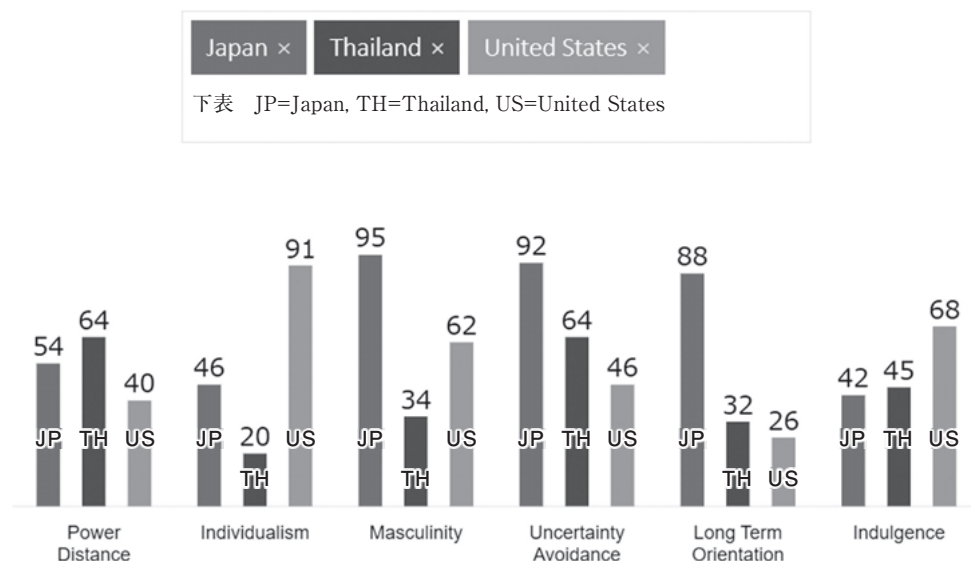


図1 アメリカ、タイ、日本の仕事の価値観

出典：Hofstede Insightsより筆者作成

タイ人の人間関係は同心円状に1.家族2.職場、かかりつけの医者、クラブ、学校、そして3.公共の場、交通、役所という階層構造を持つとされている。2番目の層に位置する職場は「気遣いの世界」であるとされており、良好な関係を保つには常に遠慮や適切な言葉かけを必要とする。このような背景からホームズは西洋的な実力主義による業務評価制度はタイの社会とは相いれないとしている。

平井(2011)はさらにタイ北部の工場と農村におけるフィールドワークから、労働者の農村生活と工場労働とのかかわりを記述している。平井によると、農村社会の仕事で重要なことは「手を動かし続けること」「役割に応じた仕事をする」といった行為そのものであるとされており、つまり伝統社会における仕事の価値は効率的に成果を出したり金を稼いだりすることではないという点が近代的労働との違いとして示されている。農村生活での仕事には農作業や儀礼、家の修理などがあるが、これらの人手が必要な作業は常に同一コミュニティ内の相互扶助により賄われている。仕事は彼らにとって道徳的行為であるとみなされており、雇用される側は相手を「思いやり」に基づいて「助ける」立場であり、雇用者は被雇用者の疲労度を慮って食事を用意したり休憩時間を調整したりする必要がある。仕事に対する報酬は、雇用者の「感謝」の印として渡されるものである。いつ休憩を取るか、どれくらい早く稲を刈り取るかといったような仕事のテンポは、人格的なつながりをもとに雇用主と被雇用者側が互いに「遠慮」し合いながら、微妙な心理的駆け引きを行うことで調整される。故に他のコミュニティから人を雇い入れて一回限りの取引をすることは、このような道徳的強制力が働かないため徒労に終わる可能性が高く、彼らはこれを避けようとする。それゆえに農村社会では人格的繋がりを重要視する価値観が生成される。

上述のHolmesや平井の研究結果は農村社会に裏打ちされた人間関係偏重の一端を表しているものである。このような結果はタイのあらゆる社会集団の普遍的な労働観を示すわけではないにせよ、Hofstedeの価値観調査におけるタイ人の集団主義傾向などもかかわりの深いものである。一方で、これらの研究では、既存のキャリア発達理論との比較の中でタイ人の特性が述べられているわけではない。研究結果を経営学分野で応用したり、経営の現場で活用したりするためには、既存のキャリア発達理論の中で取りこぼされていた部分をタイでの調査結果を用いて検討する必要がある。

## 2.3 タイ移民労働者の社会的背景

タイでは1990年代以降の経済成長に伴い、日系自動車産業を中心として、資本集約的製造業部門の発展が強調されるようになった。そして、これに伴ってもたらされた産業化・資本主義化の影響は工場への一時的な労働従事という形で農村の人々をも巻き込んだ。特に東北部は米の収穫量が他の地域に比べて少ないため、工場への出稼ぎ労働力の最大の供給源となった(重富, 1996)。一方で農村からの移民労働者は土地を持っている自作農民であることが多く、彼らの出身コミュニティでは彼らが出稼ぎ労働で得た収入によって自給的自作農経営が維持されている。この点で彼らの出稼ぎは共同性の発展という性格を備えており、土地から切り離された全く自由な労働力とは異なる。つまり彼らの出稼ぎは、一方に農村の共同社会的関係という自給的性格を保持しながら、他方労働力の商品化という市

場経済的関係に組み込まれるという二重的性格を持つのである(菅原, 2016)。

## 2.4 残された課題と本論文のスコープ

現代におけるタイ人の農村からの移民労働者はタイの資本主義化という大きな流れに従って農村コミュニティを維持するための現金収入を得るべく都市の工場労働に従事している人々である。一方で先行研究においては、このようなタイ人移民労働者という観点からのキャリア発達論は論じられてきていない。さらにタイ人のブルーカラーのキャリアに触れた先行研究においてもキャリア発達理論で示されてきたような年齢による発達段階の議論や、ライフテーマとキャリアに主眼を置いた議論がなされていない。したがって本稿では既存のキャリア発達の理論と照らし合わせながら、タイ人の移民労働者という農村社会と近代的なキャリアの二つを行き来する人々のキャリア発達に着目し、これまで示されてきた年齢ごとのキャリア発達とライフテーマのフレームを利用してその在り方を明らかにする。

## 3 調査方法と対象

本研究では、これまでも述べてきている通りタイ人の農村から都市の工場に働きに来ている移民労働者を対象とし、工場での観察と彼らの過去・現在・未来に関する聞き取りデータから、彼らの人生を通じたキャリア発達に関する分析・議論を行う。調査では、調査対象者の人生について尋ねるため、インタビュアーとインタビューイの関係構築に時間を要す。加えて、インタビューでの発言の裏付けやその理解の促進のため、対象企業に一定期間滞在し、彼らの日々の仕事ぶり、生活ぶりを観察した。

対象企業はタイ・ラヨン県の日系製造業である。対象企業にて2018年2月に約2週間、2018年8月に約1週間の2回に渡り、合計3週間の観察とインタビュー調査を行った。ラヨン県はバンコクから東に180キロほどの場所に位置する、海に近接した工業団地が林立する地域であり、多数の日系企業が進出している。対象企業は2001年に操業を開始した、鉄鋼製品の加工を行う工場であり104名の従業員を抱える(うち現場作業員は69名である)。

調査の最初の1週間はインタビューを行わず、会社運営と労働者たちの勤務実態の把握を行った。状況がある程度把握され、労働者との関係も一定程度構築が進んだ2月調査の1週間経過後からはインタビューを開始し、毎日1-3名程度へのインタビューを行った。インタビューイは、協力企業のタイ人製造マネージャーの協力を得て、現場からその時間に対応できる人を割り当てた。インタビューイの選定過程に調査者は関与しておらず、作為的な調整は行われていない。インタビューイの概要は表1の通りである。プライバシーの観点からインタビューイの氏名は公開しないため、便宜上判別記号A1-A21を振り分けている。現場視察中も適宜現場作業員への聞き取りを行っており、インタビュー結果とは別に10名、フィールドワークノートA4用紙で37ページ分のデータを得ている。

表1 インタビューーの概要

ID	インタビュー実施日	性別	年齢層	勤続年数	職階	出身地域*	学歴
A1	2018年8月10日	男性	30代	7年	オペレータ	中部	M6(高卒)
A2	2018年8月9日	男性	30代	11年	リーダー	東北部	M6
A3	2018年8月9日	男性	20代	4年	オペレータ	中部	PWC(職業訓練校2年)
A4	2018年8月9日	男性	20代	4年	オペレータ	東北部	M6
A5	2018年8月8日	男性	30代	8年	リーダー	東北部	M5(高校中退)
A6	2018年8月8日	男性	20代	4年	オペレータ	東北部	PWS(職業訓練校5年)
A7	2018年8月7日	男性	30代	12年	オペレータ	東北部	M6
A8	2018年8月7日	男性	20代	5年	オペレータ	東北部	M6
A9	2018年8月7日	男性	30代	8年	オペレータ	東北部	M6
A10	2018年8月6日	男性	40代	8年	オペレータ	東北部	M6
A11	2018年8月6日	男性	30代	6年	オペレータ	東北部	M6
A12	2018年2月16日	女性	20代	6年	オペレータ	東北部	M6
A13	2018年2月16日	女性	30代	7年	オペレータ	東北部	PWS
A14	2018年2月15日	男性	20代	4年	オペレータ	北部	PWS
A15	2018年2月15日	男性	30代	5年	オペレータ	東北部	M6
A16	2018年2月14日	男性	20代	3年	オペレータ	東北部	M3(中卒)
A17	2018年2月14日	男性	20代	3年	オペレータ	中部	M6
A18	2018年2月13日	男性	30代	6年	オペレータ	東北部	M6
A19	2018年2月13日	男性	30代	6年	オペレータ	北部	M6
A20	2018年2月12日	男性	30代	4年	オペレータ	東北部	M6
A21	2018年2月12日	男性	30代	5年	オペレータ	中部	M6

\*タイ国家統計局(NSO)の地域区分に基づく

サンプルの特徴としては、表1から見て取れる通り重工業のため体力の必要な仕事が多く、基本的に男性が中心の職場である。年代は20～30代が大多数を占め、勤続年数は最短で3年、最長で12年である。タイの出稼ぎ労働者は工場労働に20代から30代までの間、20年ほど従事し、40代になると大半は退職し、地元に戻るという事実がここに反映されている。また、学歴については高校卒業程度

に当たるM6を卒業した人が最も多く、タイの工場労働者としては一般的な学歴である。出身地域に関してはラヨーン県の出稼ぎ労働者の多数派を占める東北部の出身者が多くなっているものの、北部や中部の出身者もあり多様な地域の出身者が含まれている。

本研究では半構造化インタビューにてライフヒストリー研究を参考に過去、現在、未来という人生全般に渡った聞き取りを行った。内容としては大別して1.過去に関する事項(作業員の幼少期や学生時代の生活に関して)、2.現在に関する事項(仕事とプライベート、特に仕事に対する意識や問題、人間関係、家族、家計、余暇に関して)3.未来に関する事項(今後のキャリアや人生の目標に関する計画に関して)となっている。この聞き取り結果により、過去のアイデンティティ形成から、現在の労働、そして未来の目標まで見渡したキャリア発達の考察を行う。インタビュー結果のすべてを本文中に記載するには紙幅が足りないため、日々の支出や家族構成なども含めた詳細を表2と表3に記載する。本文中では得られたインタビュー結果の一部を抜粋して掲載しながら議論を進めることとする。

## 4 発見事実

### 4.1 幼少期から学生時代のアイデンティティ形成と工場労働に従事する経緯

前述の通り1990年代以降、タイは特にグローバル資本主義の流れの中に取り込まれ、現代の工場で働いている作業員は資本主義化への過渡期を生きてきた。彼らが幼少期を過ごした農村では、農業により家族が食べるには困らない食料を得ていたが、グローバル資本主義社会の中で現金収入の必要性が高まった。このことは現代の作業員が工場での仕事に就き、その収入で農村の生活を守るといった流れの背景になっている。幼少期は農業に携わって生活しており、農村の伝統文化の中でアイデンティティを形成してきた。

小学校は家の近くの学校に通ったが、中学・高校は市中にあったため自転車で片道6キロほどの距離を通学した。雨の日も自転車で、学校に行く前は牛や水牛を畑に連れて行って面倒をみて、学校から帰るとまた連れて帰る。これは自分の仕事としてルーティーンでやっていた。(A10)

土日は農業を手伝っていた。平日は学校に通うが、両親は畑の方に住んでいるため金曜日に会いに行き手伝う。(A5)

工場労働が一般的になったのは彼らの世代からであり、親の世代は農業が主要な収入源であった。そのため作業員の就学期には学資の調達課題となっており、学資のために出家したり働いたりしながら学校に通っている。これは彼らの出身地域において彼らが特別貧困状態にあったわけではなく教

育を受けるための一般的な手段であった。

兄弟が4人いるのでお金がなく、生活費を抑えるため中学から高校はコンケンで出家をした。人々から貰える月400-500バーツほどの喜捨で学費を払って学校に通った。出家中は朝8時から午前中は仏教やバーリー語の勉強をし、午後は算数などをして20時に勉強が終わる。(A15)

中学校を卒業してから「ガンスクサー・ノーク・ロンリエン<sup>1)</sup>」で仕事をしながら勉強した。仕事はノンタブリーの水工場で働いていたが、教科書で自習をし、テストはプリラムで受けた。(A20)

このように彼らは幼少期から青年期においても農業を手伝ったり仏門に入ったり工場で働くなど、生活を成立させるためのキャリアを形成しながら生活してきたということになる。そして、18歳から20歳程度で学校を卒業し、本格的に工場労働者としてのキャリアをスタートさせる。

彼らの仕事ぶりに関するインタビュー調査結果の概要は表3の通りである。彼らは、工場での労働を「責務である」「やらなくてはいけないこと」「お金の源」と表現している。彼らにとって仕事は農村の生活を支えるという責務を果たすための現金収入の源であるという意識が強い。

働いている理由は家族を養うこと、そしてお金をためて将来地元に戻るため。(A20)

(工場労働をする理由は)母が苦勞しているの、母を楽にさせたい。今も母を養っている。(A4)

## 4.2 現在のパーラ(重荷/責務)と膨らむパーラの正体

上述の仕事の意義を言い表すための言葉として、インタビュー中によく聞かれたのはパーラがあるため働く、というものである。パーラという言葉はタイ日大辞典で「重い物、重荷、重さ、重い用務、重い仕事、任務、責務」とされている(富田1997:1108)。インタビューでは、労働の目的となっている地元の生活の支援と将来のための蓄財のことを、彼らは総じてパーラだと表現しており、自分たちはパーラのために働いているのだ、パーラが仕事におけるやる気を後押ししている、という意図の発言が得られた。また、進学や転職など、今の仕事以上にやりたいことがあっても、パーラがあるためそれを我慢しなくてはいけないという発言もあった。即ち、パーラは本来やりたいことを我慢してでも果たさなくてはならない責任であると捉えられていた。

パーラが増えてきたのでこの会社で働いている。昔は進学したいと考えたことがあった。もし機会があれば車や機械のメンテナンスなどを学びたい。しかし今はパーラが多いのでやっていない。(A1)

たまに他の会社を見てみたいとも思うが、パーラが多いので給与が減るのが怖いから転職はしない。(A14)

パーラの一部として、彼らが扶養すべき「家族」の範囲には、婚姻関係で作上げた家族の他に、地元の家族が含まれている。彼らは子供を地元の両親に預けており、送金を通して地元の両親や子供の生活を支えている。婚姻関係によって新たな家族関係を作上げた後も元の血縁関係は以前と同様に、家族関係の中心的存在として重要視される。地元から離れて生活している労働者にとっては地元家族の扶養義務はこの送金で代替され、これがパーラの一部として認識されている。

仕事は将来と家族のためにやっている。(A7)

仕事は家を買う、車を買う、子供に教育をするなど将来の基盤を作るためにやっている。(A10)

これに加えて、彼らがパーラの一部であると認識しているものは、家や車のローンである。彼らの平均ベースサラリーは13,000バーツほどであるが、家や車のためのローン返済で月々6,000-10,000バーツもの金額を支払っている。夫婦共働きであったとしても、この金額は決して小さい負担ではない。

こうしたローン負担も、将来地元に戻った際の基盤を整える行動である。家の購入は地元の農村の場合もあれば現在のラヨンでの住居である場合もあるが、現在の住居である場合も、賃貸であれば消えて無くなってしまふものを、購入すれば地元に戻るときはその家売ってお金にすることができるという点で、将来に向けて確実に資産を残す担保になると考えている。さらにタイの土地価格は現在上昇傾向であるため、購入した以上の値段で売ることができるという投資的な価値にも期待をしている。一方、車は地元でも使えるという理由のほか、中古で売れることもでき、またローンが終われば担保にしてお金を借りることができるため、やはり彼らにとっては価値のある資産として考えられている。さらに彼らは地元への強い所属意識から、頻繁に里帰りをするため、地元に戻るために車が必要であるという実用面での意義も強調されていた。

つまり、パーラは重荷という元来の意味から転じて、もとは農村のコミュニティ内で受けてきた恩義に報いる「責務」であると捉えられていた。現在においては将来の資産形成のために負うローンを支払う責務としてさらに転用されている。換言すると、パーラは農村出身者の近代的労働によって、恩義という心理的な負債から、ローンという物理的な負債へと意味を広げ、さらに過去から現在という時間軸が、現在から未来へと広がりを見せた言葉である。従って、現代の農村出身の労働者は、送金によって農村の家族を支えるという扶養義務としてのパーラと、将来の農村生活のためのローンの支払いという二つのパーラを抱えている(図2)。

#### 4.2.1 転職とパーラの関係

学校を卒業して工場労働につき始めた初期の作業員は数回の転職を繰り返す。表3にも示されている通り、作業員は大抵過去に複数回転職を繰り返している。若年層が転職を繰り返す理由としては、まだ経験を積んでいないが故に転職によって工場労働で積んできたキャリアがリセットされることに対するリスクが少なく、よりよい仕事を探したいと考えるためである。若年層はまだ工場での仕事の経験が浅いため仕事への適応度が低く、仕事と自らの希望の不一致に不満を抱くという側面もある。若年層の転職率の高さに関しては、背負うパーラが少ないからだと言われている。しかし年齢が上がるに従って養育費やローンの支払いなどのパーラが増えてくるため、新しい仕事に馴染めなかつたり給与が減ったりすることを懸念し、一社に長期間定着して働くようになる。

若い人は我慢強くないので突然やめることがある。年末に実家に帰って突然辞めるとか。年を取るとパーラが増えるため簡単には辞めない。(タイ人品質保証担当社員)

たまに他の会社を見たいとも思うが、パーラが多いので給与が減るのが怖いから転職はしない。(A14)

#### 4.2.2 子供の教育

作業員の学歴は高校卒業程度が多いが、子供には高い教育を受けさせることを望んでいる。彼らが望む教育レベルは大学や5年制の職業訓練校<sup>2)</sup>である。教育を受けることによってオフィスでの事務

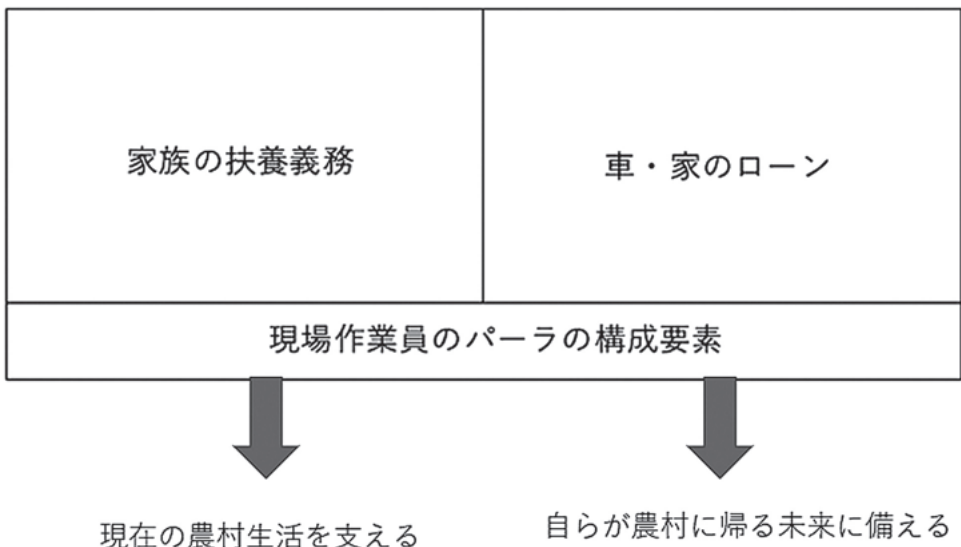


図2 移民労働者の文脈におけるパーラ

員など職業選択の選択の幅が広がる。彼らはこのような仕事を工場労働よりも快適(サバライ)であると考えている。

8歳の子供が一人いる。子供には高い教育を受けさせたい。自分は工場労働をしているが、オフィスの仕事のほうが快適(サバライ)だから。職業訓練校に通わせたい。(A20)

子供には高い教育を受けさせたい。その方が給与が良い。大学に行くか、高校を出て公務員になってほしい。

上述の通り、パーラは年齢を経るに従ってだんだんと彼らの肩に重くのしかかってくるものである。自らの仕事が安定し、定期的な収入が見込めるようになると彼らは将来の蓄財のため、自らローンを組んでパーラを増やす。さらに子供が生まれ、その子供が大きくなるにつれて教育費がかかるようになると、さらにパーラが増えて転職がしにくくなるというサイクルである。

### 4.3 将来の展望

彼らの将来の希望は概ね40代で地元に戻り、家族と生活しながら農業や自営業を営むことである。インタビューの結果退職希望年齢の回答を得られた人数は13人で、その平均は42歳であった。対象企業の就業規則では従業員は60歳の定年まで働くことができ、また能力が認められればオペレータの立場からリーダー、チーフ、マネージャーへと昇格することが可能である。すなわち会社のシステム上は日本と同様に長く働くことが可能な状況が用意されているものの、作業員は一生現在働いているラヨンに住むつもりではなく、定年を待たずに地元に戻りたいと考えている。

こうした田舎、伝統社会への回帰希望は、家業である農業は親世代から受け継いで続けていくものという考えが彼らに根強く定着しているからだという。<sup>3)</sup> 地元で農業や自営業をして生計を立てられれば、それが理想的な生活であると考えられている。

あと5年したら仕事を辞めて実家の両親の面倒を見ながら田んぼをしたい。新しい野菜も植えてみたい。(A20)

あと3年ほど働いたら地元で農業をしたい。上司の日本人たちは10年働けというけれど…両親も心配なので農業がしたい。今は兄弟も車が運転できないため両親の具合が悪くなったら別の人を雇って病院に連れて行ってもらっている。農業が好き。お金は重要ではない。農業は、工場労働ほどは儲からないが、心が快適(サバライ)。(タイ人現場チーフ)

総じて、彼らは出身地である農村での生活に人生の基盤を置いている。両親や子供を農村に残し、

また将来自らも早期に退職して地元に戻ることを考えているため、それに向けた資産形成を実践している。

## 5 | 考察

タイ人の現場作業員は幼少期の伝統的な農村生活から現在の都市労働といった資本主義社会への変遷を経験してきている。彼らは農村生活の中でアイデンティティを形成してきており、それ故に農村の生活を支え、さらに自らや子供が将来にわたって資本主義社会で生き抜いていくための基盤を整えるというパーラを背負っている。パーラは、転職や進学などやりたいことを我慢してでも仕事に就き続ける動機にもなる。彼らはこのパーラがある故に都市に移住して工場労働に従事するが、若いうちは背負うパーラが比較的少ないためより良い職場環境を求めて転職を繰り返す。しかし年齢を重ね、子供を持つ、ローンを組むなどしてパーラが増えるとその分転職が難しくなり同じ会社で長く働くようになる。そしてさらに年齢を重ね、再度パーラが少なくなると労働で得た資産をもって農村の生活へ戻っていく。その後も完全な隠居生活を送るわけではなく、農業や自営業などの本来自らが望んでいたキャリアをまた歩むことになる。

彼らのキャリアは子供のころから緩やかに続く農村でのパーラという意味で人生に渡って続いているものであり、工場労働はあくまでその中の一部の過程に過ぎない。彼らの言うところのパーラとは Savickas が示すライフテーマというべきものである。Super のキャリア発達段階の理論と照らし合わせるなら、15歳ごろまでの「空想や手伝い経験などから職業の世界に対する関心が形成される」時期は農業の手伝いを通して農村でのアイデンティティを形成していく段階と合致し、15～25歳ごろまでの「転職を繰り返して自分にふさわしい仕事に関する探索を通じて職業選択をする時期」においては工場労働者の初期の頻繁な転職があてはまる。しかしそれ以降続く25～45歳までの仕事の専門性の確立期や45～65歳までの維持期、65歳以降の下降期という段階はあてはまらない。工場労働者は40歳程度で退職し、農村に帰り工場とは関連のない農業や自営業などのキャリアを形成するからである。農村出身者のキャリアを Super のように年齢ごとに区切った段階で捉えるならば、おおむね0～18歳程度は日常生活や農村でのお手伝いを通してアイデンティティを確立する「農村アイデンティティ確立期」、18～25歳は転職を繰り返して労働に適応していく「出稼ぎ労働確立期」、25～40歳は資産の形成によって将来の農村生活に備える「農村回帰準備期」、40歳以降は出稼ぎ労働を終えて農村に帰ってゆく「農村回帰期」となる。

彼らは一貫して農村での生活を守るためのキャリアを形成しており、彼らのキャリア観は農村での人間関係という集団主義に裏打ちされたものである。

## 6 結論

本研究ではタイの農村出身の工場労働者という極めて限定された範囲ではあるものの、アジアの一国の伝統文化を反映したキャリア発達の分析を行った。この研究の結果は伝統社会から近代社会の過渡期を生きる人のキャリア発達という点においても一般化の可能性があるが、現時点においては質的手法を用いて、あくまでタイという国の、農村からの移民労働者という一つの社会集団に関して記述したに過ぎない。この結果がタイの他の社会集団や、他国の同様の社会集団（農村から都市部への移民労働者）とどの程度共通するかという点においては、定性、定量両面でのさらなる研究が必要であり、今後も調査を続けていくつもりである。

現代の世界経済において製造業の進出というのは伝統社会に近代化をもたらす一つの要因となっている。親会社からやってきた駐在員は、伝統と近代のはざまを生きる人々と仕事をすることになる。単純にこれまでの欧米社会を中心とした時系列的なキャリア理論を彼らに当てはめると「彼らは仕事の発展を望んでいるはずだ」、「昇進を希望しているはずだ」というような既成の概念にとらわれ、マネジメントがうまく立ち行かないこともあるだろう。本研究ではパーラというライフテーマの一つを明らかにした。このパーラ概念が示唆することは、彼らのライフテーマと親和性の高いマネジメントをするには、企業での活動と彼らの農村での生活を紐づけることが必要であることが挙げられる。例えば、成果主義によるインセンティブよりは、農村家族を含めた民間保険の加入や、彼らの故郷の寺への寄付、農村でのボランティア活動などが効果的であると考えられる。

### 註

- 1) 仕事に就きながら学校を卒業できるプログラムで、直訳すると「学校外教育」。
- 2) 中学卒業後に入学する職業訓練校。タイ語でポーウォーソーと呼ばれる。
- 3) タイ人製造マネージャーの聞き取りによる。

### 参考文献

1. Fouad, N. A., & Arbona, C. (1994). Careers in a cultural context. *The Career Development Quarterly*, 43(1), 96-104.
2. 平井京之介 (2011), 『村から工場へ ―東南アジア女性の近代化経験』, エヌティティ出版.
3. Hofstede, G., Hofstede, G. J., & Minkov, M. (2005). *Cultures and organizations: Software of the mind* (Vol. 2). McGraw-hill.
4. Hofstede Insights <<https://www.hofstede-insights.com/>> (2021年7月27日閲覧)
5. Holmes, H., Tangtongtavy, S., Tomizawa, R. (2000), *Working with the Thais: a guide to managing in Thailand*. White Lotus.

6. Markus, H. R., & Kitayama, S. (1991). Culture and the self: Implications for cognition, emotion, and motivation. *Psychological Review*, 98, 224-253.
7. Savickas, M. L. (2011). *Career counseling*. American Psychological Association, Washington DC.
8. 重富真一 (1996). 「タイ農村のコミュニティ-住民組織化における機能的側面からの考察-」『アジア経済』37(5), 2-26.
9. Schein, E.H. (1978) *Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs*. Addison-Wesley Publishing Company, Boston.
10. 菅原昭 (2016). 「タイの出稼ぎと民主化-東北タイの事例を中心として-」『神奈川大学アジア・レビュー: アジア研究センター年報』3, 68-80.
11. Super, D.E. (1980). A life-span, life-space, approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282-298.

表2 調査対象のタイ人出稼ぎ労働者の過去、現在の生活、未来の予定

ID	両親と兄弟 (括弧内は本人)	家業と幼年-青年期の生活	現在の家族関係	支出状況(単位: パーツ, 特に記載のないものは月あたりの金額)	将来の予定
A1	父、6人兄弟 (末っ子)	農業。放課後や土日は家の手伝い。	妻と2人暮らし。子供は自分の姉と地元に住んでいる。月一回会いに行く。	父親に1000(ボーナス時には10000)、子供に8000、家のローン13700、自動車ローン完済	田舎で車の洗車の仕事をしたい。その仕事を始めるには100万パーツほど必要で、(貯めるのに)10年はかかる。
A2	両親、3人兄弟 (長男)	農業。子供のころは稲作の手伝い。	妻と住んでいる。	両親に3000、自動車ローン10000	地元の家を建てたい。仕事は親戚のやっているミニマートをやりたい。50万パーツたまったらやるつもりだが、子供ができるのでまずそちらお金を使う。
A3		農業。	妻と2人暮らし。子供は親に預けている。	両親に2000-5000(子どもの養育費含)、自動車ローン9900	農業をしたい。
A4	両親、5人兄弟 (末っ子)	農業。M1-M3は学費と生活費をまかなうため出家。	兄と2人暮らし。	母親に3000、バイクローン完済	農業をしたい。売り上げの多いトウガラシを植えてみたい。
A5	母、7人兄弟 (5番目)	農業。土日に農業の手伝い。	10年前に結婚し2ヶ月前に離婚。6歳の娘が1人。娘は妻の親に預けている。	母親に5000、子供に6000、自動車ローン12000	魚釣りの店を開きたい。既に場所も見つけている。親戚を雇って店番をしてもらう。50歳くらいで田舎に帰り、あとは家で農業をする。
A6	両親、2人兄弟 (2番目)	農業。放課後はサッカーをしたり農業を手伝ったりする。	妻と2人暮らし。子供は親に預けている。	自分と妻の両親にボーナス時に15000-20000(年1回)、子供に5000、自動車ローン10000	地元でビジネスをしたい。

A7	両親、4人兄弟 (長男)	農業。	妻と2人暮らし。	両親に1000-2000、 自動車ローン10000	農業か食べ物を売る商売 をやりたい。
A8		農業。	別れた妻と子供 がいる。	両親に年2-30000、 子供の養育費年20000、 自動車ローン10000	
A9		農業。	現在の妻と2人 暮らし。離婚歴 があり、離婚した 妻のほうに息子1 人。	子供に週3-500、 自動車ローン9400	実家で農業。氷工場のビ ジネスにも興味がある。
A10	両親他界、5人 兄弟(末っ子)	農業。学校に行 く前と帰った後に 牛の世話。	妻と2人暮らし。 子供は妻の親に 預けている。	子供に5-6000、 バイク、自動車ローン完済	農業と物売り。
A11		農業。	妻と2人暮らし。 子供は親に預け ている。	子供へ月2-3回送金、 自動車ローン完済	もうすぐ実家に戻って農業 をする。
A12	4人兄弟 (3番目)	農業(コメやサト ウキビ)。	夫と2人暮らし。 子供が1人(10 歳)、親に預けて いる。	子供に7-8000、 自動車ローン10500	将来ラヨンで釣りのお店を 開きたい。そのためには60 万パーツくらいお金が必要。
A13	両親、姉がいる (兄弟数不明)	農業。自分も手 伝い。	夫と2人暮らし。 子どもは地元 に預けている。	両親に4-5000、 家のローン12200、 自動車ローン11000	実家で食べ物を売ったりオ ンラインで物を売ったりした い。
A14	両親、妹がいる (兄弟数不明)。	農業(たばこの 生産、加工)。自 分も手伝い。	妻と2人暮らし。	自動車ローン12000	実家で精米のビジネスをや りたい。
A15	4人兄弟 (2番目)	出家して喜捨で 学校に通った。	妻、子供2人と 同居。	自動車ローン10400	妻の実家で砂糖工場の輸 送を請け負う仕事をした い。
A16	両親他界、姉と 腹違いの弟。		姉、姉の旦那と3 人暮らし。	自動車ローン8100	実家に帰りたい。
A17	両親、3人兄弟 (3番目)	農業。	1人暮らし。	バイクローン1500	
A18			妻と娘と同居。	自動車ローン完済	実家でミニマートをしたい。 開店資金は30万パーツほ ど必要。
A19		農業。	妻と2人暮らし。 以前のパートナ ーも合わせて4人 子供がいるが、 親に預けている。	養育費合計14000	
A20	両親、兄弟 (兄弟数不明)	高校は働きなが ら通った。	妻と子供と3人暮 らし。	家のローン3600、 自動車ローン13000	地元で田んぼをしたり野菜 を植えたりしたい。
A21	両親他界、7人 兄弟(6番目)だ が、4人目の兄弟 はもう亡くなっ ている。		妻と2人暮らし。	妻の実家に5000、 家のローン10060、 バイクローン3600	妻の実家で農業やまくらを 作るビジネスをしたい

表3 調査対象のタイ人出稼ぎ労働者の過去、現在の生活、未来の予定

ID	職歴	仕事の目的、 Ngan(仕事)とは	仕事への印象 (愉しみや不満)	職場人間関係	昇進について	勤続意思
A1	以前は電気関係の工場に働いていたが、工場が閉鎖して仕事が無くなった。	仕事の目的は子供養育と将来の目標のため。Nganとはパーラであり役割。	エアコンがきいておらず暑い。住宅手当を増やすべき。	小さい会社でみな知り合い、マネージャーとも仲が良い。	機会があればしたいがチーフまででよい。	工場が無くなるまではここでやる。
A2	卒業後1年無職を経て現職。	良い人生を送るため、お金のため、基盤を築くため。Nganとはしなければならないこと、お金の換えられるもの。	生活費が上がっているため手当を給与と同様に5%ほど上げて欲しい。	同部門の人と仲が良く海に行ったりお酒飲んだりする。	したいかどうかは場合による。	学歴低いため転職すると職位が下がるため考えてない。
A3		お金と経験のため。Nganとはお金。	仕事は楽しい、特にクレームやNGなしでできたとき。	誰とでも話せる。	適性があると認められればしたい。	
A4	工場での派遣労働を1年、一度地元に戻ってから別工場に再度派遣で4日働いた後現職。	将来のため。お母さんを楽にさせたい。Nganはしなければならない役割。	福利厚生がよく、仲間も仕事を教えてくれる。	2人友人がいる、休日には魚釣りに行ったりする。		
A5	カンチャナブリで2年、地元で3-4ヶ月、サムットプラカンで5年、台湾で2年(全て工場労働)後現職。	お金。将来のために車や家を買う。	仕事は楽しい。仕事の問題解決が好き。	部下とは仲が良いが仕事は仕事と割り切っている。仲の良い同僚と魚釣りに行くことがある。	学歴を考えれば昇進はもう十分だと思う。	
A6	服の工場(バンコク)で働いていたが、洪水でイースタンシーボードに移動し韓国系の車部品の工場に1年の後現職。	お金を貯めるため、経験を得るため、それを役立てるため。Nganとはお金の源。	福利厚生として家族も使える保険が欲しい。	タイ人の従業員同士は気おけない仲だが、自分自身仲の良い人はいない。		転職をする気はまだないが、いいところがあればする。
A7	以前はバンコクで建築関係の仕事。	仕事は将来と家族のため。Nganとは人生の一部でやらないといけないこと。	仕事はOK、福利厚生もOK。	仲の良い同僚と魚釣りに行くことがある。	昇進は望んでいない。人の面倒を見なくてはいけないし、責任も大きい。	
A8	トラック運転手3-4年後、工場派遣1年後、現職。	Nganとはやらなくてはならないこと。	自分の担当箇所は難しい仕事でプレッシャーに感じる。	仲の良い同僚と酒を飲んだり、家で遊んだり、海に行ったりする。	昇進はあまり考えていないが仕事ができたら、ありえると思う。	年齢が高くパーラもあるため転職は考えていない。

A9	日系企業2社経験した後、食堂の仕事1年、その後現職。	自分や子供を養うため。Nganとはものを別のかたちに変えること。	福利厚生に関して、もっと健康に配慮してほしい。	近くの工程にいる人と仲が良い。マネージャーにも個人的な悩みを相談したりする。	昇進は場合による。しろと言われたらする。	転職は考えていない。35歳くらいまでしか工場は受け入れてもらえないと思う。
A10	バンコクでセールスの仕事を4.5年(3.4社)の後、ラヨンに来て他工場を2社の後現職。	仕事は家族のため。家・車を買う、子供の教育など将来の基盤を作るため。Nganとはお金があること。農業もやらなければ食べるものがない。工場の仕事も同じ。	仕事は緩やかで単調で快適。	工場の人とはだれとでも話をするが、休日に一緒に遊びに行くことはあまりしない。	昇進はしたいと思わない。いろんな責任が多いので。	転職は考えていない。もう年なので、仕事を探すのも難しいと思う。
A11	新卒で車部品の会社に入り、転職して鉄鋼系の工場2年、その後2年実家に戻った後現職。	仕事は将来の基盤を形成するため。Nganとはお金。	仕事で問題は無い。工場が暑い時がある。	皆と仲が良いが休日に遊んだりはしない。	昇進は場合による。	
A12	ナコンパトムで宝石加工(2年)、縫製(1年強)の後一度洪水で実家に帰ってから他工場を経て現職。	仕事はお金を貯めたり子供や親に送ったりするめにやっている。		男性が多い職場のため仲の良い友人はいない。プライベートで遊んだりせず、たまに話す程度。		転職はしたくない。新しいことはしたくない。ここでお金を貯める。
A13	学生時代から工場アルバイトをし、卒業後別工場に就職した後、転職して現職。	将来実家に帰るために仕事をしている。	自由な仕事で良い。福利厚生で家族が使える保険が欲しい。			生活があるので転職は考えていない。
A14	軍役1年、実家の農家手伝い1年の後、現職。	金を貯めるため。	仕事は楽しくやっている。給与が増えてほしい、福利厚生はOK。	仲が良いのは同じ部署の人だが会社の人とはあまり遊びに行かない。同じ地域の友達と遊ぶ。		他の仕事にも興味はあるが、給与が減るのが怖いので転職しない。
A15	自動車部品工場3年、電気関係の工場5年の後工場が閉鎖したため現職。	お金を貯めて妻の実家に住むため。	仕事の問題は同僚が決められた手順で仕事をやらないこと。	社内に2人ほど仲の良い作業員がいる。	昇進はしたくない。学歴が低いので昇進はできないと思う。	給与が減るのが怖いので転職しない。
A16	親族の輸送ビジネスを5.6年手伝った後、現職。	お金を貯めて地元に戻るため。		工場内の人とは仲がいい。	仕事は自分の役割をやるだけ。昇進意欲はない。	この会社を辞める気はない。

A17	空調機器部品の工場で2年、車部品の工場で2年半、正社員ではなかったため転職して現職。	(考えつかない) お金と経験両方のため。	仕事であまり問題は無いが、問題があるとすれば仕事の割り振りに関して。福利厚生に関しては危険な仕事なので、手当てをつけてほしい。	同じ部署の人と仲がいい。		
A18	鉄板加工工場3年、アレルギーで退職し、宝石工場6年、待遇が悪かったので退職し、アルミパーツの工場3年、会社が閉じたためモータの工場3年、この工場も閉鎖したため現職。		自分の仕事は予定通りにいかず落ち着かない。	以前に勤めていた工場から同時に転職してきた仲間も仲が良いが、同じ部署の人も仲がいい。	昇進したいとは思わない。自分は今より年なので、若い人にやらせた方がよいと思う。	いつまで働くか決めていない。
A19	軍役1年、台所用品の工場7年、待遇が悪かったため転職してタイヤ工場1年、労働環境が悪かったため転職して現職。	家族を養うため。	車代や食事代、ナイトシフト代や皆勤手当を増やしてほしい。毎月の支払いが多いのでボーナスよりも毎月貰える収入を増やしてほしい。	社内で仲いいのは妻。	昇進はしたい。	
A20	高校在学時に氷工場、卒業後食品系工場(1年未満)、地元で2-3年田んぼをやった後、空調機器メーカーなど3社(合計7年7ヶ月)を経て現職。	家族を養うため、お金をためて将来地元に戻るため。	provident fund(退職積立金)は今4パーセント引かれているが、将来のために7%引いてほしい。夜勤手当も毎年10%ほど上げてほしい。使いやすい道具を導入してほしい。	以前の会社の同僚とこの会社で再会した。別シフトにいるが休日是一緒に海に行ったりする。	昇進したいとは思わない。他の人を管理できる能力も必要なので、昇進するには自分は能力が足りないと思う。	
A21	物売りを経て、工場2社(合計7年)、その後知人のスイカ売りのビジネスを2年手伝ったが収入や休みが安定しないため辞めて現職。		工夫して仕事をする必要があり、毎日同じ仕事の繰り返しとならないことが面白いと感じている。仕事の不満はないが、給与はもっと欲しい。	社内に友人がいる。リーダーやマネージャーとも仲がよく、マネージャーにはプライベートなことも相談する。	リーダーになりたい。	仕事は変えるつもりがないが、60歳の定年まで働くつもりもない。

(投稿日：2021年7月28日)

(受理日：2021年12月15日)