

苗字のない双系制社会の人間関係(インドネシア)

ジャカルタ・ジャパン・クラブでは、インドネシアのアル・アズハル大学日本文学研究学科の高殿良博教授をゲストに招き、「インドネシア語に観る言葉と人間関係」をテーマに講話をいただいた。

▼苗字のないインドネシア人

インドネシア人は、基本的に苗字が無い。かつてのスハルト大統領もスハルトという名のみであったが、メッカ巡礼を終えてからはムハンマド・スハルトという氏名になった。スカルノ大統領もスカルノという名だけである。インドネシアの中にはバタック、ミナハサなど、日本と同様に苗字を持つ民族も存在するが、人口の約4割を占めるジャワ族をはじめ多くが苗字を持たない。

つまり、祖先からたどる自分の位置づけが無く、自分から父方、母方を対等にたどっていく、いわゆる双系制の社会となっている。このため、家族がやたらと横に広がって行く。一方、日本は、縦型の父方をたどる単系制血筋集団と言われ、「長男だから」「本家筋だから」と、位置で役割が決まる。



インドネシアの結婚式の様子

▼インドネシア最大の民族、ジャワ族

インドネシアはイスラム、すなわち父系の非常にタイトな単系原理を受け入れたものの、ジャワ族は依然として双系制のままである。共通の祖先に連なった意識はなく、例えば、日本では「何々家の墓」となるが、ジャワ人はあくまで個人の墓で、一人ひとりが別の場所に埋葬されることになる。また、婚姻については、日本では結婚して女性が夫の家系に

入り苗字も変わることが多い一方、ジャワの女性には日本のような「嫁ぐ」意識はない。家族関係にはほとんど制約がなく、男性、女性が対等な立場にあると言える。

▼単系制社会と双系制社会

双系制社会は基本的に個人を縛る制約がなく、集団としての自律性や永続性に欠けており、集団の一員と言うよりも、自分の家族を大切にする。こうした社会はフィリピン、タイ、ラオス、カンボジアなど東南アジアのほぼ全域で見られる。例外としてベトナムは単系制社会を受け継いでおり、日本と似通っている面がある。

単系制社会は大きな集団を作る際に力を発揮するが、双系制社会は、これが非常に弱い。他方、インドネシアの社会には嫁姑の問題、兄弟関係の上下、性別の差がほとんどなく、良い人、お金持ちの人、能力のある人の下に就くことに抵抗感がない。ある意味で業績主義、能力主義と言える面もある。

また、例えば国家的な利益と家族の利益がぶつかった場合、自分たちの身の回りを優先することが利に適っているとされ、KKN(インドネシア語の「汚職(korupsi)」「癒着(kolusi)」「縁故主義(nepotisme)」の頭文字)が蔓延している。双系制社会では、非常にルーズな人間関係が災いする側面がある。

▼日本人とジャワ人の共通項

インドネシア語も日本語も英語のような“I-you”の二者関係ではなく、常に相手に合わせて自分を定める相手依存型の言語行動をとる。そのため、ソフトタッチで相手を重んじ、調和を重視する。そして、なるべく対立を避け、イエス・ノーをはっきりさせない。こうした共通項を持たない他の国の人たちにとっては、不思議なコミュニケーション様式と映るであろう。

(ジャカルタ・ジャパン・クラブ 事務局長 清水 力)

ホスピタリティあふれる労働者が魅力（フィリピン）

▼意外と割安なフィリピンの人件費

東日本大震災や円高の影響を受けて、日本企業の生き残りをかけた ASEAN 各国への進出の動きが加速している。ASEAN 各国を比較すると、最初に進出候補地にあがるタイやベトナムは、労働力の需給がひっ迫しており、賃金が上昇するなど、労働者の確保が難しくなっている。

一方でフィリピンの場合、最低賃金は他の ASEAN 各国と比べて高いが、他の ASEAN 各国に進出した企業が最低賃金で雇えているかと言うと必ずしもそうではない。これに対して、フィリピンの一般労働者は、最低賃金で確保することができることから、他の ASEAN 各国と月額賃金を比べてみても割安である（別表 1）。

（別表1）アジア主要都市の月額賃金・ワーカー（一般工職）
（単位:US\$）

2010年	
広州	281
ヤンゴン	41
ダッカ	54
ハノイ	96
フンベン	101
コロンボ	120
カラチ	174
ジャカルタ	186
チェンナイ	196
マニラ	238
バンコク	263
ニューデリー	294
クアラルンプール	298

出展: アジア主要都市・地域の投資関連コスト比較 (JETRO)

▼フィリピン労働者の3つのメリット

フィリピン労働者のメリットは、①労働力が確保しやすい、②英語でのコミュニケーションが可能、③労働者がマネジメントしやすい、といった3点が挙げられる。

まず、①労働力の確保のしやすさについてだが、現在、フィリピンの人口は約 9,400 万人で、ASEAN ではインドネシアに次いで 2 番目の規模である。また、失業率は 7% 程度であり、毎年 100 万人以上の新卒者が輩出されるのに対して、職はほとんどないのが実情である。加えて、15 歳以下の若年人口が約 4 割を占めるため、今後、フィリピンでオペレーションを継続していくうえで、労働力供給のソースを不安視する必要はないと言えよう。

現地では長年事業を営む経営者に話を聞くと、「とに

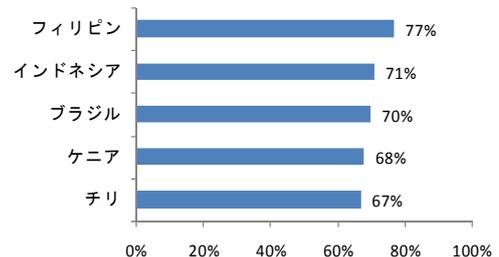
かく若い人材が豊富に採用できるのが魅力」という。

次に、②英語でのコミュニケーションが可能というのも特筆すべき点である。意外に思われるかもしれないが、フィリピンは世界で 3 番目に英語を話す人口が多い国である。最近、人件費の安さに目をつけて、コールセンターなどの事業をフィリピンで展開する欧米系の企業なども増えている。他の ASEAN 各国とは違い、一般労働者のレベルまで英語でのコミュニケーションがはかれることも、グローバルに展開する企業には、またとない魅力となっている。

最後に、③労働者のマネジメントのしやすさについては、フィリピンに進出した企業のみが実感している大きなメリットである。

フィリピンは、親日国であり、対日感情も良好なことから、フィリピンの労働者は、日本人の経営者・駐在員にとっては非常にマネジメントしやすい（別表 2）。加えて、明るくホスピタリティあふれる国民性、仕事上、ボスの言うことにも忠実な点など、進出している企業の日本人経営者・駐在員の評価も高い。人前では怒ってはいけないなどの基本的なルールをしっかり守ってさえいれば、オペレーションは比較的スムーズである。ストライキなどの件数も、以前と比べてかなり減ってきており、組合問題も下火となっている。

（別表2）日本が与える影響にプラス評価をした上位5か国



出典: 英国BBC放送世論調査(2010年)

こうしたフィリピンの魅力に気づいた企業が進出の手がかりを探るべく、現地調査に訪れるケースが今年の夏以降増加しており、フィリピン日本人商工会議所でも、進出を希望される企業の皆さんのお手伝いをさせていただいているところである。

（フィリピン日本人商工会議所 事務局長 西澤 正純）