

アジア諸国の雇用政策と国際的な労働力移動 に関する調査研究

—ミャンマー連邦—

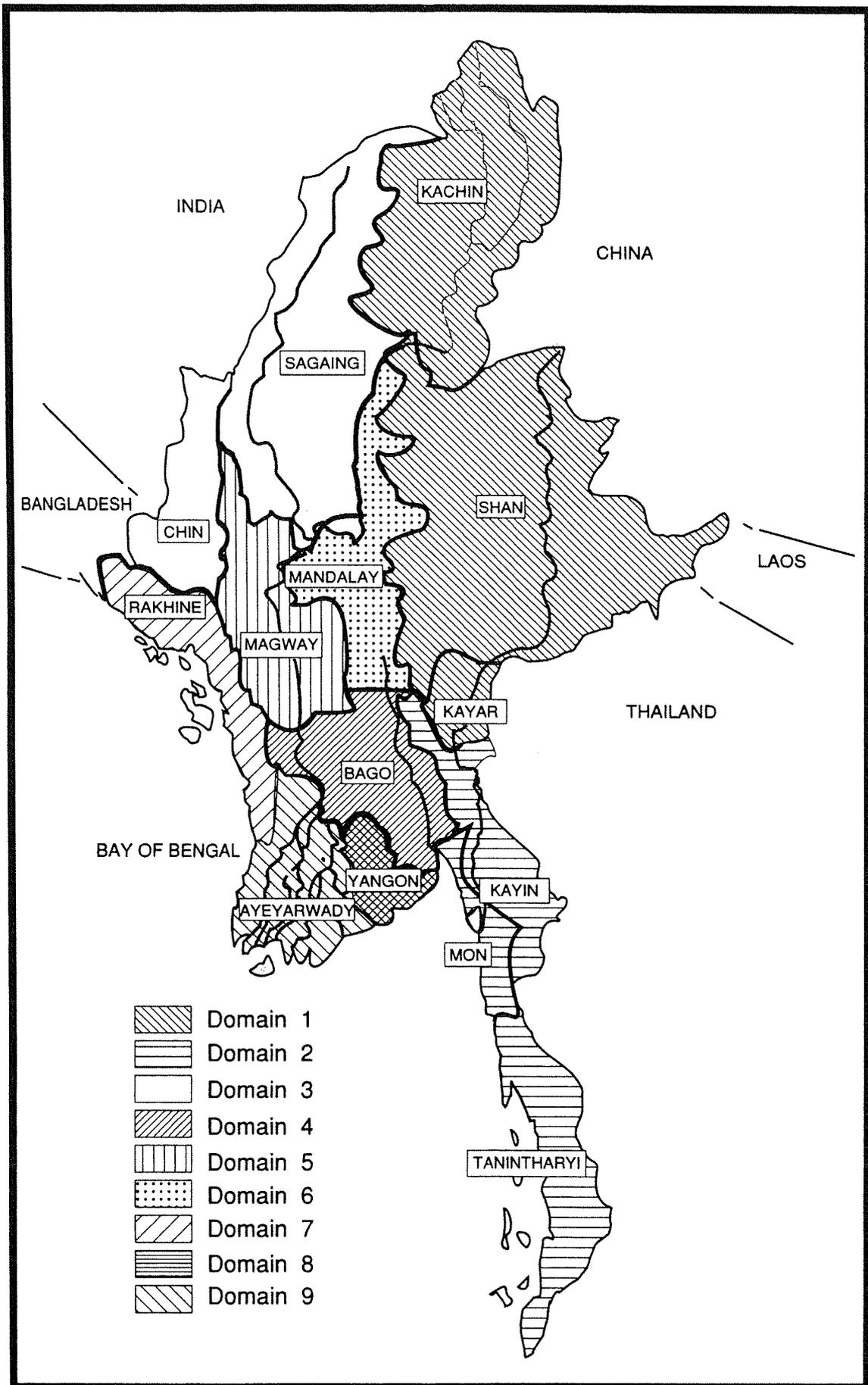
—タイにおけるミャンマー人労働者流入の問題を中心に—

平成16年2月

雇用・能力開発機構

財団法人 アジア人口・開発協会

ミャンマーのドメインと行政区分図





中央

マレニー・スカヴェジョボラキット
タイ上院・公衆衛生委員長

後列右から

楠本 修 調査団員
竹本将規 調査団員



左から

ナジブ・アシフィ
UNFPA ミャンマー駐在代表

キン・マ・マ・アイ
UNFPA ミャンマー駐在副代表



マヒドン大学での聞き取り調査

右端

桐生稔 調査団長



メソトのカレン族難民キャンプ外観



国境の橋を渡って通勤するミャンマー人労働者



タイ・ミャンマー国境
メ・ナム・ムイ川
対岸はミャワディの町

はじめに

本報告書は、財団法人アジア人口・開発協会が、平成15年度雇用・能力開発機構委託事業「アジア諸国の雇用政策と国際的な労働力移動に関する調査研究」を受託し、タイ国、ミャンマー国で実施したものである。調査の取りまとめについては、本協会内に設置した研究委員会（委員長 黒田俊夫 日本大学人口研究所名誉所長/本協会理事）の委員を中心に行った。

世界経済の成長センターといわれたアジア地域は、現在、急激な構造変化に見舞われ、各国はその対応を迫られている。わが国でも、少子高齢化が急速に進展し、その社会構造をはじめ産業構造も変革を迫られている。若者の生活スタイルや労働に対する価値観の変化に伴い、特に、わが国産業の根底を支える、製造業を中心とする中小企業にとって、工場労働者の確保が非常に難しくなっている。同時に、グローバリゼーションの進展に伴い、国内の製造業は直接、低廉な労働力を武器とするアジア各国との競争に晒され、過酷な経営環境の中での努力が続いている。

雇用・能力開発機構の主たる業務である、わが国における雇用機会の改善、また労働者の能力開発もこれらグローバリゼーションの流れとは無縁でありえない。例えば、一定の制約の下とはいえ国際的な人的移動が認められている中で、現実的に国内における雇用機会の確保を考える上では、外国人労働力との競合という視点を無視することはできない。さらに、中小企業をも巻き込んだ形で国際的な競争を行っていかねばならない環境のもとでは、進出先事業所での労働力の能力開発プログラムを適切に実施するためにも、また同機構の業務の一つである海外職業訓練協力を日本国内訓練施設において効果的かつ効率的に進めるためにも、アジア各国の雇用政策、労働力送り出し制度、人口構造、社会構造および経済構造について、現状を把握し、正確な分析を行い、将来見通しを行うことは不可欠であり、非常に重要である。この観点から実態調査を行うことで雇用・能力開発機構の業務に資することを目的として実施した。

現地調査は諸般の事情からタイを中心に行ったが、その際、マレニー・スカヴェジョボラキット上院議員・AFPPD事務総長の全面的な協力を得た。日本国内では厚生労働省外国人雇用対策課に調査内容について指導を頂いた。また、在日ミャンマー連邦大使館にも困難な状況の中、可能な限りのご支援を頂いた。ここに深甚なる謝意を表す次第である。

終わりにこの報告書が雇用・能力開発機構の業務の進展につながり、アジア諸国と日本政府の有効な国際協力の進展に役立つことを願うものである。

なお本報告書は、本協会の責任において作成したものである。

平成16年2月

財団法人アジア人口・開発協会
理事長 中山太郎

目次

はじめに.....	5
総括：ミャンマーの人口学.....	11
1. アセアン諸国の中堅大国の人口状況.....	11
(1) 人口増加率.....	11
(2) 人口動態と TFR.....	11
(3) 年齢構造の特徴.....	11
2. ミャンマーとタイの比較.....	12
(1) TFR の比較.....	12
(2) CBR（粗出生率） CDR（粗死亡率）の比較.....	12
(3) 年少人口と高齢人口の比較.....	12
本書の構成—ミャンマー調査の制約と背景.....	13
第1章 AFTA/CEPT とタイ経済.....	17
1. AFTA/CEPT の経緯.....	17
2. タイの一人勝ち.....	18
3. マレーシアの経験.....	21
第2章 ミャンマーの政治と経済.....	23
1. 政治体制.....	23
(1) 軍政過程と現状.....	23
(2) 国軍の性格と権力構造.....	24
2. 経済の概況.....	27
(1) 概況.....	27
(2) 産業構造と産業別実態.....	28
第3章 ミャンマーの人口と労働力人口、人間資源の現状.....	37
1. 人口構造（生産年齢人口、従属人口指数、産業別就業人口構造）.....	38
(1) ミャンマー国の人口と人口増加率に見る統計の問題点.....	38
(2) 粗死亡率・乳児死亡率.....	41
(3) 少数民族.....	43
(4) 家族計画.....	44
(5) 公衆衛生.....	46
2. 人口転換と労働力人口.....	47
3. 労働力の構造と特徴（就業、失業）.....	48
4. 識字率・人間開発指数.....	50

第4章	ミャンマーにおける労働力に関わる制度	51
1.	ミャンマーにおける労働力に関わる制度と実態	51
2.	労働省の機能と役割	51
3.	労働省の組織	52
(1)	国内雇用促進事業：National Employment Services	52
(2)	海外促進事業：Overseas Employment Service	53
4.	海外労働者に関する法律	53
5.	海外労働送の実態と問題	54
(1)	海外雇用船員	55
(2)	その他の海外雇用	56
6.	海外雇用の今後の見通し	57
7.	ミャンマー経済と労働力移動	58
(1)	軍政以降の雇用創出政策と実態	58
(2)	労働力構成と雇用の実態	59
(3)	海外雇用の経済効果	61
(4)	AFTA とミャンマーの労働移動	62
(5)	AFTA とミャンマーの労働状況との関係	63
8.	海外からの技術移転の効果・労働者にとっての海外出稼ぎのメリットはあるか	65
第5章	タイにおけるミャンマー人労働力の問題	67
1.	クロス・ボーダー・マイグレーションの背景	67
2.	タイにおける労働力流入	68
3.	流入するミャンマー人とその流れ	69
4.	タイにおける所管官庁（労働省と内務省）	72
5.	タイとミャンマーにおける共通了解覚書と合法化	74
6.	共通了解覚書	75
7.	外国人雇用法 1978 年	79
8.	外国人の雇用が禁止される職業・職種に関する勅令	85
9.	外国人雇用法（2001 年修正）	87
10.	外国人雇用に関する証明書等発行・登録料の規定に関する政令（2002 年）	89
11.	追加承認した外国人労働者	89
第6章	タイにおけるミャンマー人労働者の現状	91
1.	外国への労働者送出し数の推移、主な送り出し先	91
2.	出稼ぎ労働者の属性	93
(1)	調査対象者の属性	93
(2)	職業・職種	94
(3)	出生地	95
(4)	出生地・都市農村別	95

3. 労働移動の様態.....	96
(1) タイへは家族帯同できましたか、それとも単身ですか.....	96
4. 出稼ぎ労働者の就労の現状.....	97
(1) 送金と出稼ぎ期間.....	97
(2) 出稼ぎの理由.....	99
(3) 雇用環境・安定性・賃金の現状.....	101
(4) 仕事に対する価値観.....	103
(5) マネージャーとの関係・職場環境での不満の解決法.....	107
(6) 昇進・給与を確保するための条件.....	112
(7) 雇用の確保と給与.....	113
(8) 教育投資と雇用.....	114
5. 出稼ぎ労働者の就労に対する倫理.....	115
(1) 帰属感と就業倫理.....	115
6. 社会に対する意識・社会に対する価値観.....	119
(1) 一次集団との紐帯.....	119
(2) 社会に対する価値観と期待（現世的）.....	120
(3) 社会に対する価値観と期待（来世的）.....	122
(4) 社会的規範の乖離.....	124
7. 人口・公衆衛生・家族計画の現状.....	126
(1) 公衆衛生.....	126
(2) 家族計画.....	127
第7章 終わりに—国際協力の課題.....	131
第8章 調査協力者・日程・収集文献リスト.....	133
1. 調査研究メンバー.....	133
(1) 国内委員会.....	133
(2) 現地調査メンバー.....	133
2. 調査協力者.....	134
3. 調査日程（10月26日～11月8日）.....	137
4. 収集文献リスト.....	140

総 括

ミャンマーの人口学

—人口転換をさぐるミャンマー—

1. アセアン諸国の中堅大国の人口状況

ミャンマーの人口は、4,750 万人（2003 年）で、韓国の人口（4,680 万人）とほぼ同水準の中堅大国である。しかしその人口転換は多くのアセアン諸国に比較して著しく立ち遅れている。

出生率はなお著しく高く、死亡率の低下は緩慢であるため、人口増加は著しい。他方において社会、経済、政治の不安定の影響も著しく、人口学的展開を阻害しているともいえる。

国連の定義による世界で最も開発の送れている 49 カ国にミャンマーが含まれていることは、ミャンマーの人口転換の遅れを表現している。

(1) 人口増加率

自然増加率で見ると、1960 年代から 1980 年代にかけてほぼ年率 2%以上の異常な増加率を示していた。最近においてもなお 1.5%の高水準を示している。

(2) 人口動態と TFR

普通出生率は 1950 年代、1960 年代、さらに 1970 年代においては 40 以上の高水準が見られた。それ以降ようやく低下傾向を示し、最近では 30 以下にまで低下を示している。他方、普通死亡率もかなり顕著な改善ぶりを示し、1950 年代の 27 という高水準から半世紀後には 11 にまで改善低下を実現している。死亡率の低下傾向が出生率のそれを若干上回る結果、自然増加率も縮小傾向に転じている。

特に弾力的な影響力を持つ TFR（合計特殊出生率）について見ると 1950 年代の 6.0 という異常な高出生力水準が 1970 年代まで持続し、その後若干縮小傾向に転じ、1990 年代においてようやく 4 の水準をわっている。2000 年に入って 3 の水準を割って 2.86 へと低下を見せているのは望ましい傾向といえる。

(3) 年齢構造の特徴

高出生力から低下傾向を見せてきたミャンマーの人口を年齢構造から見ると、子供人口を中心とした若い青年構造の特色が顕著である。例えば、65 歳以上人口の割合を見ると、1950 年の 3.2%から徐々に上昇して 2000 年にはやっと 4.6%に達している。しかし、日本の高齢

者人口割合が 1930 年に 4.75%という最低水準に達していることを考えると、ミャンマーの現在の高齢化水準がいかに低いかが理解できよう。従って、同時に 0～14 歳の子供人口の割合も日本では今日 14%に過ぎないが、ミャンマーでは今でもなお 33%の高水準にある。

2. ミャンマーとタイの比較

ミャンマーの人口学的特性をさらに明らかにする方法はアセアンの先進国ともいうべき隣国のタイと比較してみることである。若干の人口学的特性について考察してみよう。

(1) TFR (合計特殊出生率) の比較

年次	1950	55	60	65	70	75	80	85	90	95	2000
ミャンマー	6.00	6.00	6.00	6.00	5.75	5.30	4.70	4.18	3.80	3.30	2.86
タイ	6.40	6.40	6.40	6.00	4.97	3.96	3.05	2.41	2.10	1.95	1.93

出所：2003 World Population Data Sheet, Population Reference Bureau.

(2) CBR (粗出生率) CDR (粗死亡率) の比較

	1950-55	1960-65	1970-75	1980-85	1990-95	1995-2000
CBR						
ミャンマー	44.6	40.8	40.0	34.2	29.9	26.5
タイ	44.3	43.2	34.5	25.6	19.7	18.2
CDR						
ミャンマー	26.8	18.8	16.8	14.5	12.3	11.5
タイ	14.7	11.3	8.6	6.8	4.9	4.8

出所：United Nations: World Population Prospects, The 2002 Revision Volume I: Comprehensive Tables, 2003

(3) 年少人口と高齢人口の比較

	1950	1960	1970	1980	1990	2000
年少人口 (0-14)						
ミャンマー	37.8	40.8	40.9	40.5	37.2	33.0
タイ	42.1	44.4	44.9	39.4	31.9	26.3
高齢人口 (65+)						
ミャンマー	3.2	3.6	4.0	4.1	4.5	4.6
タイ	3.2	2.9	3.0	3.3	3.9	5.4
従属人口指数						
ミャンマー	70	80	81	81	71	60
タイ	83	90	92	75	56	47

出所：United Nations: World Population Prospects, The 2002 Revision Volume I: Comprehensive Tables, 2003

本書の構成—ミャンマー調査の制約と背景

ミャンマーは軍事政権下にあり、強制労働問題や少数民族弾圧の問題で国際的な非難を浴びている。その意味でミャンマーの労働問題、特に労働力流出の問題は国際的な関心事であり、同時にミャンマー国にとっては非常に神経を使う、そして対応に苦慮している問題である。

アジアの歴史を考えると、ミャンマーが英領インドの一部に組み込まれ、その過程で伝統的な国家統合のシンボルが破壊され、同時に、少数民族を支配勢力として組み込む政策をイギリスが取ったことにより、現在の民族問題の淵源が形作られたことは歴史的な事実であろう。同時に民主主義の原理ではこの正当性の問題をも含んだ民族問題を解消することは非常に大きな困難が予測される。

これらの制約の中で、ミャンマー国が呻吟していることは事実であろう。この意味で西欧諸国が行うような批判が正しいとはいえないと思う。しかし、同時に残念ながら、ミャンマー政府の対応が多くの場合、国際的な常識や対応とそぐわないこともまた事実である。強制労働問題に関して ILO はミャンマーで強制労働が行われているという報告書を公開し、その結果ミャンマー政府に対する ILO からの協力は停止した状態になっている。現在、両者でこの問題の解決の糸口を探る努力を行っている。この報告書の成立までには、さまざまな経緯があり、ひと言で片付けることはできない。しかし、ミャンマー政府にとって不利な情報のみが収集された背景には、ILO からの申し入れにもかかわらずミャンマー政府がミャンマー国内での調査を許可しなかったことがあるといわれる。その結果、ILO の調査団はタイの難民キャンプおよびバングラデシュの難民キャンプでミャンマーからの難民に聞き取り調査を行い、報告書を作成した。これが、ミャンマー国にとって有利な報告書になるわけがない。

今回の調査も同様である。日本が調査を行うということには、欧米が行う調査とは異なった視点があつてしかるべきであろう。歴史的背景を理解した上で正確な調査を行いたいと念願し、公式なルートで調査を申し込んだ。しかし、五月のアウンサン・スーチー女史の再軟禁によって国際的な非難が集中し、ミャンマー政府も、その態度を硬化させた。また ASEAN において、小泉首相がキンニョン首相に同問題に対する申し入れを行ったことで、日本に対するミャンマー政府の態度が極めて硬化した。これらは政治判断の問題であり、本報告書において立ち入るべき問題ではないが、調査を行った時期においてこのような緊張した状態があったことは本報告書を考える上で忘れてはならない事実であろう。

その結果、現地調査に入ってもなおミャンマー政府からの正式の調査許可を得ることができず、ミャンマー国内での調査は国際機関のみに限定された。ミャンマーで十分な調査がで

きなかったため、代替調査としてミャンマー人労働者を最も多く受入れているタイを中心として調査を行わざるを得なかった。

しかし、タイの調査も容易に行われたわけではなかった。現在タイ政府はミャンマー政府と密接な関係にあり、またタイの経済発展を図る上でもミャンマー人労働者の存在は最低賃金の引き下げ効果をもたらし、必ずしもマイナス面ばかりではない。タイにおける労働政策の難しさは自国の経済発展の恩恵を広く行き渡らせることで国民の福利を向上させるという目的のために活動している労働省などの省庁と、最終的な目的は同じであっても競争力の確保とそれに伴う経済発展を優先させるという政策とのせめぎあいであるといえる。

最終的な目標は同一であってもその過程で取るべき手段は相反するものとなることもあり、どこの国でも経済関係の省庁と自国民の保護を主眼に置く省庁との間ではせめぎあいがある。現在、タイ政府は、ASEANのAFTA化をにらみ、競争力の強化に主眼を置いているように見受けられる。これはこれで経済原則からいえば正しいといえる選択であり、とやかくいうべき問題ではない。しかしこのことがミャンマーからの労働者移動の問題を複雑にしている。つまり、現在、タイにとってもミャンマー人労働者の問題は単純な問題ではなくデリケートな問題となっている。

タイ政府は非合法労働者の合法化を含めた、リーガライゼーションプロセスを推し進めている。ミャンマー政府との間でMOU（共通了解覚書）を交わし、このMOUに基づいて、ミャンマー人労働者を受入れている。これはタイ人が好まないいわゆる3K職業や、国境地帯での工場など需要のある分野でミャンマー人労働者を管理できる形で受入れようとするものである。

経済の側面だけで考えれば、タイ側にプル要因があり、ミャンマー側には雇用機会がないという意味でのプッシュ要因があるのである。その意味では、自国民労働者の保護を主眼とする労働省にとっては問題であるが、タイ政府全体としては、それほど問題視していない可能性がある。またミャンマーからの労働者がいうまでもなく国境を越えた流入であることから、この問題は単に労働省だけで取り扱っている問題ではなく内務省との共同作業となっている。ミャンマーからの難民＝これもタイ政府がミャンマー政府に配慮して国際避難民として呼んでいる＝を管理しているのも内務省である。

今回、カレン族の難民キャンプを訪問し聞き取りを行ったが、この難民キャンプを訪問した後でミャンマーに入学すると投獄の可能性もあったほどである。このようにミャンマー、タイとも政治的に極めてデリケートな問題である。

また政治的理由以外にも難しい問題が山積している。本来、東南アジアの山岳民族は焼畑を中心として生計を立て、移動しながら農耕を行っていた。これは今なおラオスなどでは広く見られる。この少数民族にとって、現在の国家とか国境というものがどのような意味を持っていたのか、非常に疑問である。トルコ、イラン、イラクにまたがって存在するクルド人のように、自分達の生活圏は生活圏として存在しているものを、近代における国境線の確定によって分断されてしまった民族がいる。東南アジアの少数民族も同じで、国境の山岳地帯を移動しながら暮らしている。経済的に有利な機会があれば、国境を意識することなく移動している。事実、タイ国内に居住するミャンマー人労働者は100万人を超え、正確に把握することも難しい。

また、民族問題が抱える難しさもある。南アフリカのマンデラ前大統領が数十年にわたっ

て投獄されていたことは良く知られたことである。それがアパルトヘイトが廃止されると同時に大統領に就任し、英雄となった。民族問題も既存の国家にとっては反逆行為であり、どの国も極刑を持って処している。民主主義の先進国をもって自認するイギリスですらアイルランド独立を求める IRA を許容することができない。つまり、民族問題は見方を変えるだけで犯罪にも英雄にもなるのである。民族の独立を求め活動している人たちにとっては当然の権利を追求しているだけであり、既存の政府から見れば国家を分断させる反乱行為となる。

ミャンマーはタイ、中国、インド、バングラデシュと国境を接し、日本のような地理的な海で隔てられた国とは全く異なった事情を抱えていることを十分理解しなければならない。ミャンマーは天然資源に恵まれた国であり、アジアで唯一大規模な未開拓の可耕地が存在する国でもある。軍事政権の中で、国際的孤立が可能になるのも、その恵まれた環境ゆえである。言葉をかえれば国際的な関係をもたなくともそれほどの不自由のない国であるともいえる。今回、前述の理由からミャンマー国で本格的な調査が実施できなかったため、タイ家族計画協会（PPAT）の協力を得て、ミャンマーとの国境の町であるメソトでミャンマー人労働者に対する 500 票ほどの聞き取り調査を行った。今回の調査は、さまざまな制約の下で実施せざるを得なかったが、その制約の中で実施された国外で就労するミャンマー人労働者に対する実態調査は世界的に見ても例がない。

このような条件の下で実施されたため、本報告書もミャンマーの調査とタイにおけるミャンマー人労働者に対する調査、タイ政府の対応などを含めたものとなっている。現地調査の途中で最終的にミャンマー政府が本調査の実施を内諾した。在日ミャンマー連邦大使館をはじめ、関係各位のご尽力あつてのことである。深く感謝したい。

第1章 AFTA/CEPTとタイ経済

1. AFTA/CEPTの経緯

AFTA(アセアン自由貿易地域)は1992年のASEAN会議で合意され、翌年に発足したASEAN加盟国による地域統合組織である¹。ここでは、工業製品と農業製品のほとんど全てを対象として、域内貿易の全面的な自由化(非関税障壁の撤廃、輸入関税率を0~5%の範囲に下げる)が目標とされている。その手続きを決めたのが「共通有効特惠関税政策」(CEPT: Common Effective Preferential Tariff)である。CEPTスキームでは、ASEAN加盟国内で調達された原材料・部品は国内調達と同等とみなされ、その額が40%以上となった製品については域内での特惠関税が適用される。

関税引き下げの目標年次は2003年であるが、遅れて加盟したベトナム(1995年)とラオス、ミャンマー(1997年)そしてカンボジア(1999年)には追加的猶予期間が認められ、期限はベトナムが2006年そしてラオスとミャンマーが2008年となっている。その結果、CEPTスキーム発足から10年経過した時点で、貿易品目の96%以上について域内関税が5%以下に引き下げられている。

1997年の東南アジア通貨危機で東南アジア経済は混乱に陥った。このときAFTA/CEPTスキームの実施に対して悲観的な見解もあった。しかし、98年にハノイで開催されたASEAN主要会議では通貨危機を理由にAFTA/CSPTの実施を遅らせてはならないという意味確認がなされ、域内関税を5%以下にするという期限を2003年から2002年に前倒しするという努力目標が設定されたほどAFTA/CEPT体制へのASEAN諸国のコミットメントは高いものであった。そして1999年のカンボジア加盟により念願のASEAN10が成立した年には、当初の加盟6カ国が2010年までに、そして新規加盟4カ国が2015年までに域内関税を撤廃することが取り決められた。

AFTAの創設には、NAFTAやEUへの対抗意識があるが、しかしほぼ同じ発展段階にあり、また国際市場で競合する産業構造を持つ中国との関係をにらんでいることもあきらかである。その中国はASEANとの自由貿易協定(FTA)を結ぼうとしている。既に、アーリーハーヴェスト(先行実施)として84品目の関税を引き下げしており、工業製品についても2010年に完全撤廃を予定している。またタイはインドとも、2010年までの関税撤廃を目指す二国間FTAに向け

¹ AFTAは自由貿易地域と訳されるが、これはGATT第24条の「自由貿易地域」ではなく、東京ラウンドの際に途上国が地域統合組織を容易に形成することを認めたGATT「授権条項(Enabling Clauses)による組織である。そのために、組織運営についてもWTOによる制約もそれほど大きくない。

た枠組合意に調印している。インドは、中国に対抗するかのよう、ミャンマーからベトナムに抜ける「東西回廊」ハイウェイの実現に意欲を示している。

こうした動きがある中で、日本と ASEAN の自由貿易協定は暗礁に乗り上げたままである(シンガポールとは二国間で締結済み)。中国の ASEAN 経済における台頭の中で、日本の ASEAN におけるプレゼンス(存在感)はますます薄まりつつある。こうした事態を放置することは、ひいては ASEAN の日系企業に累が及ぶことになる。

2. タイの一人勝ち

AFTA/CEPT が本格化する中、ASEAN におけるタイの一人勝ちが指摘されている。タイのタクシン首相は、2003 年 12 月 13 日のラジオ演説でタイの自由貿易戦略について「タイは人口で世界一の中国、二位のインドと FTA 交渉を開始している。経済規模一位の米国、二位の日本とも交渉開始が決まった。つまり、タイは輸出市場において心配することはない」とまで述べている。

タイ証券取引所(SET)株価指数は、1994 年の最高値 1789 ポイントから、通貨危機以降に 200 ポイント近くにまで下落していた。2002 年末でも 356 ポイントでしかなかったが、2003 年 7 月には 500 ポイントを回復し、9 月はじめには 550 ポイントになった。タイ国財務省も、2003 年 8 月 27 日、2003 年の経済成長率を 5.1% から 6.1% に上方修正している。

こうした経済の好況は、為替レートにも反映されている。通貨危機以前のバーツの対ドル為替レートは 25~27 バーツに管理されていたが、通貨危機以降は最大時点で 50 バーツを越えるところまで通貨が下落している。しかし、経済の好調を反映して、バーツは上昇を続けており、2003 年 9 月はじめには 1 ドル=40 バーツ台にまでバーツ高が進んでいる。

購買力平価(PPP)から見た適正水準は 1 ドル=35 バーツといわれており、バーツ高傾向は今後も続くものと見られる。しかし、中国が人民元の対ドルレートを固定している現在、中国と近似する産業構造を持つタイの輸出競争力がそがれる危惧がある。中央銀行は輸出への影響を懸念して、40 バーツ維持を目指して市場介入を行っている模様である。タクシン首相も、40 バーツを割らないようにドル買介入を示唆している。しかし 2003 年末には 38 バーツ台にまで上昇を見せている。こうした不確定要因はあるものの、タイ経済の好調はここしばらく続くものと思われる。

この状況の背景について、2003 年にタイとベトナムの日系企業の日本人経営責任者 31 名(ベトナム 13 名、タイ 18 名)への質問票調査の結果から検討してみよう。ここでの質問は、1)部品・原材料の入手、2)賃金水準、3)労働者の教育水準、4)技術者の供給、そして 5)労働者の勤勉さについて自国と中国との比較優位の程度を聞いている。表の結果を要約すると、ベトナムは賃金水準・教育水準そして勤勉さでは中国に対して比較優位を持っており、またタイに対しても同様であることが推測される。しかし決定的にベトナムが比較劣位にあるのは、部品・原材料の入手である。

表 1-1 中国と比較した自国の比較優位の程度

1) 部品・原材料の入手

	こちらが かなり優位	こちらが 優位	どちらとも いえない	中国が優位	中国が かなり優位	無回答	合計
ベトナム	0(0.0%)	0(0.0%)	2(15.4%)	6(46.2%)	4(30.8%)	1(7.7%)	13(100%)
タイ	1(5.6%)	5(27.8%)	2(11.1%)	6(33.3%)	1(5.6%)	3(16.7%)	18(100%)
合計	1(3.2%)	5(16.1%)	4(12.9%)	12(38.7%)	5(16.1%)	4(12.9%)	31(100%)

2) 賃金水準

	こちらが かなり優位	こちらが 優位	どちらとも いえない	中国が優位	中国が かなり優位	無回答	合計
ベトナム	1(7.7%)	5(38.5%)	6(46.2%)	0(0.0%)	0(0.0%)	1(7.7%)	13(100%)
タイ	0(0.0%)	0(0.0%)	5(27.8%)	9(50.0%)	1(5.6%)	3(16.7%)	18(100%)
合計	1(3.2%)	5(16.1%)	11(35.5%)	9(29.0%)	1(3.2%)	4(12.9%)	31(100%)

3) 労働者の教育水準

	こちらが かなり優位	こちらが 優位	どちらとも いえない	中国が優位	中国が かなり優位	無回答	合計
ベトナム	2(15.4%)	6(46.2%)	3(23.1%)	1(7.7%)	0(0.0%)	1(7.7%)	13(100%)
タイ	0(0.0%)	1(5.6%)	8(44.4%)	5(27.8%)	1(5.6%)	3(16.7%)	18(100%)
合計	2(6.5%)	7(22.6%)	11(35.5%)	6(19.4%)	1(3.2%)	4(12.9%)	31(100%)

4) 技術者の供給

	こちらが かなり優位	こちらが 優位	どちらとも いえない	中国が優位	中国が かなり優位	無回答	合計
ベトナム	0(0.0)	2(15.4%)	6(46.2%)	3(23.1%)	1(7.7%)	1(7.7%)	13(100%)
タイ	0(0.0)	0(0.0%)	6(33.3%)	4(22.2%)	5(27.8%)	3(16.7%)	18(100%)
合計	0(0.0)	2(6.5%)	12(38.7%)	7(22.6%)	6(19.4%)	4(12.9%)	31(100%)

5) 労働者の勤勉さ

	こちらが かなり優位	こちらが 優位	どちらとも いえない	中国が優位	中国が かなり優位	無回答	合計
ベトナム	1(7.7%)	7(53.8%)	3(23.1%)	1(7.7%)	0(0.0%)	1(7.7%)	13(100%)
タイ	0(0.0%)	0(0.0%)	7(38.9%)	6(33.3%)	2(11.1%)	3(16.7%)	18(100%)
合計	1(3.2%)	7(22.6%)	10(32.3%)	7(22.6%)	2(6.5%)	4(12.9%)	31(100%)

企業経営者への面接・聞き取りの際にも AFTA/CEPT の影響を質問したが、タイでは経営の好機であるというポジティブな回答がなされた。1社だけ影響はないという回答があったが、それは製品を100%日本に輸出している企業であり、当然の回答である。これに対してベトナムではポジティブな回答は皆無であり、中には撤退も考えなくては行けないという企業もあった。

こうした対照的な回答の背後にあるのが、先に指摘した部品インフラの差である。ベトナム

ムでは部品インフラが未発達であることから部材の供給を外部、とりわけタイに依存している。部材への関税が完成品に対するそれよりも低く抑えられていることが、ある種の幼稚産業保護政策となっていた。しかし AFTA/CEPT の中で完成品(特に問題となっているのは電化製品)への関税が撤廃されると、タイからの完成品輸入との自由競争となる(現在、相当程度そうした環境になっている)。部品インフラがないということは、企業にとって Just in Time といった在庫を持たない効率的経営の実施が困難であることを意味しており(日系家電メーカーでは半月か1月単位で部品が輸入されている)、タイとの競争に晒されたときには生存が危うくなるという論理である。

こうした論理はベトナム以上に部品インフラの欠如しているミャンマーやカンボジア・ラオスに対して、より強く当てはまることになる。また賃金が高騰しているマレーシアでは部品インフラのもととなる中小企業の育成が難しくなっている。マレーシアでは、中小企業が人材を育成しても大企業に転職してしまうことが起こっているが、こうした環境で中小企業の育成には困難が伴う。ここに AFTA/CEPT におけるタイの一人勝ちといわれる論理がある。

自動車産業を例にとって、タイの一人勝ちの状況を見てみよう。ASEAN の自動車市場は、1997 年の通貨危機以前の水準を回復しており、特に世界の主要自動車メーカー全てが進出して、東洋のデトロイトと呼ばれるバンコクおよびその周辺の自動車メーカーはミニ・バブル状態にある。2003 年度の、ある日系自動車メーカーのボーナスは月給の6ヵ月分にもなっている。バンコクでは、通貨危機以降に緩和されていた渋滞が復活しつつあるし、通貨危機以前のようにコンドミニアムの建設が始まっている。

ASEAN の主要自動車生産国は、タイ、マレーシア、フィリピン、インドネシアであり、その生産能力は年間 230 万台規模といわれている。タイは、このうち 100 万台の生産能力を有しており、トヨタとホンダが乗用車市場の双璧(双方で市場占拠率が 80%程度)となっている。いずれも、タイを小型トラックの世界供給拠点とする。トヨタは、タイとインドネシアを中心として、新しい世界戦略車(IMV)の生産を 2004 年に開始する。当社は 2004 年 4 月から 2005 年 3 月期の売り上げを、今期の 6 億パーツを 50%上回る 8.7 億パーツと見込んでいる。ホンダも、タイで生産した乗用車を日本に輸出(7 万台がタイ国内市場、5 万台が輸出で、うち 1.5 万台が日本)している。タイ・ホンダを例にとると、部品の現地調達率は付加価値ベースで 75~78%に達している。Honda City の場合には、82%にもなる。

自動車輸出も好調である。タイ工業連盟自動車部会がまとめた 2003 年 1~7 月の自動車生産台数は前年同月比 37.7%増の 40 万 3,854 台となっている。完成車の輸出は 39.9%増加の 13 万台、部品を含む合計輸出額も 38%増の 766.38 万パーツになっている。二輪車も生産台数で 25.3%増加の 135.9 万台で、輸出額が 42.1%増の 96.96 万パーツとなった。

タイの自動車メーカーの活況は、AFTA の進展を背景としている。AFTA 体制の中で、例えばホンダは、ミッションはインドネシア、トルクコンバーターや EPS はタイというように ASEAN 域内での部品の分業体制を拡充しつつある。これは、鋳物はフィリピンやインドネシアが強く、また樹脂はマレーシアというように関税率が引き下げられることから ASEAN 内の比較優位を十分に利用しようとする動きである。ここで全体のイニシアティブはタイが取ることになる。ホンダでの聞き取りでも、AFTA は完全にプラスであるという回答であった。他に日系企業でも、部品の大半をタイで調達して、さらに製品全てを日本に輸出している企業を除けば、AFTA にはポジティブな回答が得られている。ホンダはオーストラリアに、タイ製と

日本製が輸出されている。タイ・ホンダは、「品質で日本に勝るとはいわないが、遜色はない。これからは中国のホンダや日本のホンダが競争相手となる」という。ASEAN、とりわけタイが、日本の自動車産業の国際競争力を決定する地域となりつつある。

自動車は裾野の広い産業であるが、タイでは自動車産業の歴史が長いことから部品インフラが整っていることが強みである。家電などでも、同様の指摘がなされている。すなわち、部品インフラという川中部門を持つタイ経済の強みが、AFTA/CEPT の中で顕在化している。したがって、タイ経済の好調は、ここしばらく持続するものと考えられる。

3. マレーシアの経験

「AFTA 体制では、タイの一人勝ち」といわれることがあるが、その背景には自動車産業で見られるように部品インフラの存在が大きい。そしてそれは、自動車産業に限ったことではない。比較的工業化が進展したベトナムでさえ、AFTA/CEPT の中で大きな困難に直面することになる。ということは工業化が進展しておらず、また政治的理由により(特に直接投資による)工業化の芽が育ちにくい環境にあるミャンマーでは工業化による雇用吸収が見込めない状況にある。したがって、ミャンマーからタイへの労働移動は、これからも沈静化することはないであろう。

今後のタイへの労働力流入に関して参考となるのが、マレーシアの経験であろう。マレーシアの人口規模は 2,000 万人、しかも工業化の進んだ半島マレーシアの人口は 1,000 万人強でしかない。労働力率は約 50%であることから、半島マレーシアの労働人口は 500 万人にしか過ぎない。こうした小規模人口国で、1985 年のプラザ合意以降の直接投資の流入により急速な経済発展が実現されていった。その結果、過剰労働は瞬間に枯渇して実質賃金の上昇が始まった。こうした事態に対してマレーシアは、二つの対処を講じた。一つは半熟練労働に依存した労働集約的産業(典型的には縫製業)から、熟練労働者に依存する産業(典型的には IT や家電など)産業への転換である。もう一つが、外国人労働力への依存である。

通貨危機の直前で、マレーシアには合法的に流入した外国人労働者が 100 万人、そして不法就労が 100 万人いるといわれていた。1,000 万人程度の労働人口に対して 200 万人の外国人労働者がいたわけである。さらに注目すべきことは、外国人労働者が日系企業などのフォーマル・セクターでも雇用されていたことである。外国人労働者問題をコントロールするために、政府は legalization of illegal workers (不法就労者の合法化)を進めてきた。また、外国人労働者の滞在期間を 3 年とした。しかし、一旦地下にもぐった外国人労働者を合法化して就労ビザを与えることは容易ではなかった。というのも不法就労者にとって就労ビザを得ることは、滞在期間を 3 年と限られることになるからである。

こうした中でマレーシアは 1997 年の通貨危機に見舞われた。外国人労働者の新規受け入れは凍結され、不法就労者の国外退去も実施に移されていった。しかし不法就労者の摘発はその探索が困難であるばかりでなく、中小企業などに就労する外国人労働者の退去は中小企業の機能を停止させかねないという問題も発生させている。この点では、日本とも重なる問題である。また日系企業にとっても OJT をした労働者が 3 年で離職することは経営上の困難をもたらす。そのために多くの日系企業は、滞在期間の限定には反対したほどである。

外国人労働者への依存は、マレーシア経済にとって大きな矛盾を孕んでいた。確かに労働者不足は深刻であるが、だからといって無制限に外国人労働者に依存することは長期的には資本集約的ないしは知識集約的な産業への脱皮のインセンティブをそぐことになる。そのために政府としても一貫した対応が取れず、事態は混迷していった。しかし、こうした産業構造への転換がうまくできなかったことが、その後の通貨危機の一因となったことを忘れてはならない。

マレーシアの類推でタイを見てみよう。海に囲まれているマレー半島と比べて、タイでは不法労働者の流入をコントロールすることは容易ではない²。北部の町チェンマイでは、1980年代後半においてすら建設労働者の相当部分がミャンマーからの違法就労労働者で占められていた。今回調査がなされた地域から北部までの国境を統制することは、事実上不可能であろう。ところでマレーシアでも、外国人労働者はプランテーションや3Kといった職種に流入していったが、その後は日系企業でも雇用されるにいたった。ミャンマー人労働者も、現在のところ大半はいわゆる3Kの職種に就いているが、しかし500人を対象とした今回の調査結果によれば10%は工場勤務となっている。すなわち、マレーシアで観察されたと同様の事態が、これからタイでも生まれていくことが予想される。

経済が好調のときには大きな問題とはならない外国人労働者の存在であるが、不況に転じたときには大きな軋轢を社会に生じさせることはマレーシアのみならずドイツなどでも経験されている。タイ政府が、どこまで外国人労働者を合法化してコントロールするかは、今後のタイ経済のみならずタイ社会にも大きな影響を与えることになるだろう。

² マレーシアの場合は、タイと国境を接してはいるが、タイも経済発展していたことから労働流入はそれほど問題ではなかった。もちろん、タイ経由での流入はあったが。

第2章 ミャンマーの政治と経済

1. 政治体制

政体:1988年より軍事独裁政権(1997年まで、SLORC それ以降は SPDC が最高議決機関 SPDC のもとに 34 省庁の大臣が構成する内閣、管区・州にはそれぞれ SPDC の下部組織がある(図 2-1)。

<政治関係基礎資料>

- ① 1990年総選挙の結果:総議席483のうちNLD(国民民主連盟 393議席、NUP(国民統一党) 10議席、シャン民族民主連盟 23議席、その他 57議席
- ② 1993年1月から制憲国民会議(各界代表700余名)、1995年11月から事実上休会
- ③ 国軍:総兵力41万人、陸軍が主力で12地方師団、戦略師団5個師団など
- ④ 連邦団結発展協会(USDA):軍政の支持団体でメンバーは公称1千万人

(1) 軍政過程と現状

ミャンマーは1988年にそれまで26年間続いた「ビルマ式社会主義」体制が国民的規模による民主化運動によって崩壊した後、騒乱状態になった状況を平定するために国軍が全権を掌握し、軍事政権が成立した。軍事政権は「国家法律秩序評議会」(SPDC)を設立して、最高議決機関として国軍司令官(当初は Saw Maung 大将、92年4月からは Than Shwe 上級大将)が議長に就任した。軍政は当初、民主化までの暫定的政権と主張し、政治的には①複数政党制による議会制民主主義の導入と、経済的には②市場経済への移行と対外開放を軸とする経済改革を国民に対し約束した。これに基づいて、政治においては1990年5月に総選挙を実施した。その結果アウンサン・スーチー率いる国民民主党(NLD)が議席の80%を獲得して圧勝した。

NLDは選挙の圧勝を背景に、軍政に対して即時政権移譲を迫ったが、軍政は憲法制定が先決だとして政権移譲に応じず、NLDへの干渉、弾圧を強めた。このため多くのNLD党員が逮捕されたり、国外に脱出して選挙結果はそれ以降今日まで無視されたままになっている。軍政は92年に新体制(Than Shwe 上級大将が議長に就任)となってから、戒厳令の廃止、教育機関の再開、政治犯の釈放など、一連の軟化政策を実施し、93年1月にはNLD党員を含めた各界代表を集めて「憲法制定国民会議」(制憲会議)を発足、憲法審議を始めた。

しかし、95年11月にNLD代表が撤退したためそれ以降は事実上休会となったが、それまでに憲法内容のほぼ60%が審議され、①二院制議会、②議席の25%を軍人に与える、③国軍の統帥権は国軍司令官に、などが決定している。最も重要な「連邦の形」については少数民族との和解が必要として審議は未了となっている。97年7月に、ASEANに正式加盟して、軍政は政権維持に自信を持ち、政権の恒久化を目指し、これまでのSLORC体制からSPDC(国家安全発展評議会)体制に移行した。他方、民主化勢力側は危機感を募らせ、米・西欧などの反軍政世論をバックに反軍政行動を強化していった。

NLDは独自の憲法を発表したり、スーチー女史が車内籠城をするなどの抗議活動を行ったため軍政による弾圧が強化され、スーチー女史が再び自宅軟禁に置かれる事態となった。2002年5月に同女史が自宅軟禁を解かれてからは、軍政との間で和解への対話が行われたが、合意に至らず、02年後半から両者の対立が強まった。02年12月から始まったスーチー女史の地方遊説は、各地で多数の支持者を集めたが、これに刺激された軍政支持団体であるUSDA(連邦団結発展協会)が反発して各地で騒乱状態をもたらした。

03年5月末に、ザガイン地方を遊説していたスーチー女史とNLDのデモ隊がUSDAと衝突、この騒動でスーチー女史とNLD幹部が拘束された。軍政はこの拘束について「国家に対する重大な挑戦」だとして9月末に同女史が手術のため入院するまで続き、その後12月現在も自宅軟禁に置かれている。こうした軍政の弾圧政策に対して、国際社会から厳しい批判が集まった。米国は7月に「対ミャンマー経済制裁法」を発動してミャンマー製品の輸入禁止などを実施、日本はODAを全面停止、またASEAN諸国からも「ASEANからの除名も視野に入れている」(マハティール首相)などの非難があがった。これに対し、軍政は8月末にSPDC第一書記のキンニョン大将が首相に就任して、民主化までのロードマップを提示して、民主化へのプロセスをはじめて明示した。その後、キンニョン体制になってからスーチー女史と同首相の会見も行われ、さらには和平交渉が成立していない少数民族とも交渉が持たれたりして、ロードマップの説明とそれに関する協議が持たれている。ミャンマーの政治状況は依然として先行き不透明であるが、03年を通じて新たな道が開けた感がある。

民主化への7段階ロードマップ

- ① 憲法制定国民会議の招集
- ② 制憲会議で憲法草案を審議
- ③ 憲法草案に対する国民投票の実施
- ④ 新憲法発布
- ⑤ 総選挙の実施
- ⑥ 議会の召集
- ⑦ 民主政府の樹立

(2) 国軍の性格と権力構造

現在政権を担っている国軍は、1941年に日本軍の援助と訓練によって設立された「ビルマ独立義勇軍」(BIA)を母体として、反英独立、抗日戦争を戦いながら国軍として形成されたものである。その組織や体制、機構の基本は日本軍をモデルとしている。独立後も少数民族や共産党の反政府軍を相手に常時戦闘を続けてきた、戦う軍隊であった。また、国軍は1958

年の当時の国軍司令官ネーウイン將軍をリーダーとして1960年まで、選挙管理内閣を経験し、さらには1962年のクーデターで政権を奪い「ビルマ式社会主義」政権を樹立し、1988年にこれに変わって政権の座についた現軍政を含め、一時期を除き、独立後のミャンマーの国家権力を掌握してきた政治集団としてある。

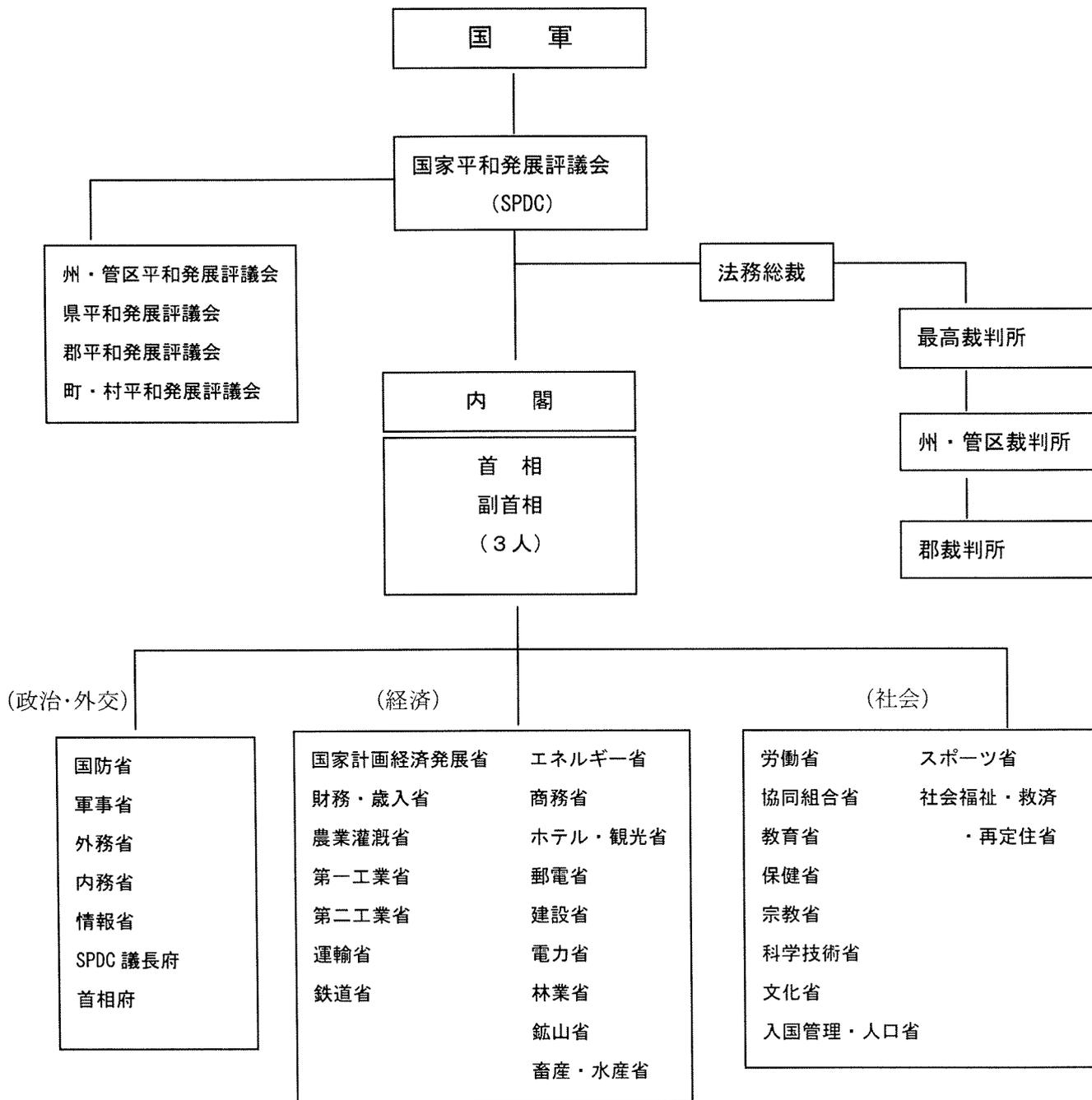
国軍が権力に固執する背景には、国軍の力で国家の独立を獲得し、維持してきたという異常なまでの使命感がある。独立後の議会制政権下で、内戦と国家の分裂の危機を回避しえたのは国軍の結束と力によるものとの強い自負がある。

現軍政が成立してからすでに16年もの長期にわたっている理由は、こうした国軍のこれまでの歴史とその中で培われてきた自縄自縛的ともいえる使命感に他ならない。

現在の軍政の権力構造は、すなわち国軍の組織と命令系統そのものである。最高議決機関としてのSPDCは、そのメンバーおよび序列は国軍の序列と同等であり、国軍の命令系統がそのまま機能していると考えても間違いはない。国軍の序列は軍籍（おおむね士官としての国軍入隊年次）と階級に依拠しており階級を飛び越えて、国家機関の序列が変わることは基本的にない。したがって、現在の国軍最高司令官であるタンシュウエ上級大將以下、副上級大將、大將がそれぞれ1名で、中將（10名）全員がSPDCのメンバーで、各師団（12師団）司令官はほとんどが少將で地区（州・管区）SPDCの議長を兼任している。

行政府としての内閣は、03年8月まではSPDC議長が首相を兼任していたが、現在はSPDCナンバー3のキンニョン大將が兼任している。

図 2 - 1 : ミャンマーの国家機構図



2. 経済の概況

(1) 概況

ミャンマー経済は26年間の「ビルマ式社会主義」による閉鎖的で、国家統制的な経済政策によって、長期停滞が続いていた。この間の経済成長率は年平均3%弱で、他のASEAN諸国が発展を続ける中で低成長に喘いでいた。1987年には自らLLDC宣言をし、前政権末期の経済は破滅的な状況にあった。中でも工業化を軸として発展を続けた他のASEAN諸国とは対照的に工業化は全く進まず、この間の工業生産の伸び率はわずかに年平均1%台であり、産業構造、貿易構造の変化も見られなかった。

軍政になって「ビルマ式社会主義」の放棄を宣言し、対外開放と市場経済化を目指す経済改革を進めた。この結果、1992年までは88年の騒乱による経済施設の復興が行われ、93年度以降経済改革の成果が部分的ではあるが表面化し、95年までに年率平均7.3%と高い成長率を示した。これは大幅に実施された民間投資規制緩和による民間部門の活性化と、対外開放による外国民間直接投資の導入が寄与したものである。また貿易もタイ、中国、インドなどとそれぞれ国境貿易協定を結び、国境貿易が活発に行われた。

しかし、97年のアジア通貨危機の影響からASEANとの貿易、投資関係が落ち込み、さらには政治状況の膠着化からODAの停滞が続いて一転して経済困難に陥った。特に輸出の低迷、直接投資の減少により、外貨不足が深刻となった。このため緊急避難的に行った各種の規制強化（輸出税の新設、輸入規制、外貨送金規制など）がさらに経済成長を失速させる結果となった。市場経済化に逆行するようなこうした規制は、今日も続いており、ミャンマー経済の構造的欠陥として問題になっている。しかし、02年からは海底での天然ガス輸出（タイとマレーシア）が本格化したこと、また対日債務についての債権放棄措置（対日債務は総額2800億円といわれている）が取られたために外貨不足のそれ以上の深刻化は進んでいない。03年に入ってからコメの取引、輸出が全面自由化されたことで、コメの輸出増および物価の安定が期待されている。

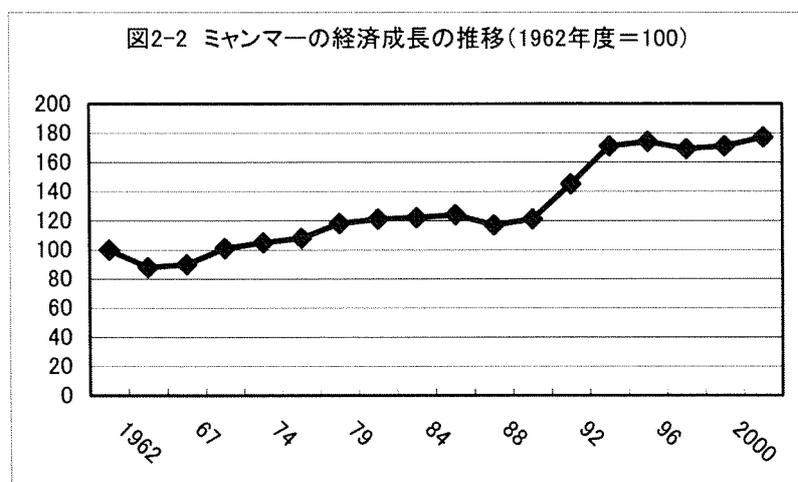


表 2-1 国民生産の構成比変化

〔単位：％〕

年度	1992/93	93/94	94/95	95/96	96/97	97/98	98/99	99/2000	2000/01*
生産	61.1	61.1	60.7	60.6	60.6	60.3	59.7	60.4	60.4
農業	38.4	38.0	37.6	37.1	36.2	35.3	34.5	34.3	33.1
畜・水産	7.3	7.1	7.1	6.8	7.1	7.1	7.5	7.9	6.9
林業	1.6	1.5	1.2	1.1	1.1	1.0	1.0	0.9	1.0
鉱業	1.1	1.2	1.2	1.3	1.3	1.4	1.7	2.1	1.8
製造業	8.9	9.2	9.2	9.3	9.1	9.1	9.1	9.4	10.2
建設	2.9	3.1	3.4	4.0	4.7	4.8	4.9	4.6	4.5
サービス	16.8	17.0	17.6	18.0	18.3	18.7	19.2	18.7	18.7
運輸	4.1	4.1	4.3	4.3	4.2	4.2	4.3	4.3	4.6
金融	0.6	0.9	1.2	1.5	1.7	1.9	2.0	2.1	2.1
商業	22.1	21.9	21.7	21.4	21.1	21.0	21.1	20.9	20.9

*：暫定

出所：FESC 98/99, “SY2001”

表 2-2 主要経済指標 (85/86 年価格)

〔単位：100 万チャット〕

年度	1993/94	94/95	95/96	96/97	97/98	98/99	99/2000	2000/01*
GDP	58,063	6,709	71,042	75,057	75,057	79,460	88,157	100,122
伸び率 (%)	6.0	7.5	6.9	6.4	5.7	5.8	10.9	13.6
1人当たり GDP (チャット)	1,347	1,421	1,491	1,559	1,618	1,650	1,794	1,997
伸び率 (%)	4.2	5.5	5.0	4.5	3.8	1.9	8.7	11.3
輸入額 (CIF)	5,430	8,332	10,301	11,778	14,366	16,871	16,264	15,073
伸び率 (%)	41.8	53.4	23.6	14.4	21.9	17.4	△3.5	△7.3
輸出額 (FOB)	6,228	6,527	5,064	5,608	6,446	6,755	8,947	12,736
伸び率 (%)	15.8	4.8	△22.4	10.2	21.2	4.8	32.4	42.3
消費	46,795	47,955	51,020	52,184	53,247	53,517	59,218	64,205
伸び率 (%)	7.5	2.5	6.4	2.3	2.1	0.5	10.6	8.4
投資	10,236	12,639	16,200	19,887	21,484	25,036	27,785	29,379
伸び率 (%)	10.6	23.5	28.2	22.7	8.0	16.5	10.9	5.7

*：暫定

出所：FESC98/99, “SY2001”

(2) 産業構造と産業別実態

ミャンマーの産業構造は表 2-1 に見られるように現在も農林・水産業などの第一次産業が 42.8%を占め、特に農業部門が 33.1%を占める。他方、工業（製造業）部門が 10%内外に低迷している典型的な発展途上国の構造である。ミャンマーの場合、この構造が 1960 年代からほとんど変化していない。ちなみに 1961 年度の工業部門のシェア 10.5%で、農業部門のそれは 26.0%であった。軍政になってからの経済改革の進展とともに、農業部門が規制緩和で生産を増加させた反面、工業は民間部門の拡大があったものの、近代的重工業のほとんどを占める国有企業が不振であったことから部門全体では伸びを示していない。軍政以降でシェアを拡大したのは、規制緩和の効果によって、建設、運輸、金融などである。

所有形態別では、国有部門が前政権時には、一時的に 50%を超えたことがあったが、現在では 20%余で推移している。なお、国有企業の民営化計画は 1994 年に発表され、漸次実施されているが、まだ部分的で小規模企業に限られている。

① 農業、水産、林業、鉱業

農業は、稲作が主力で年産ほぼ 1000 万トン（精米）の生産である。1960 年代の半ばまでは 200 万トン台の輸出実績があったが、取引の国家統制によって生産意欲が低下、また収穫後処理の近代化が遅れたことなどから次第に生産が低迷して、輸出も 100 万トンを下回った。稲作はデルタ地帯での天水田が主力で、他には中部平野、シャン州盆地などでの灌漑稲作（全体の 4 分の 1）がある。

稲作に次いで多様な豆類の生産がある。落花生、ひまわり、ゴマ、大豆などの油脂作物、マップ（モヤシ原料）、ヒヨコマメ、小豆、インゲン豆、メイズなどで、一部は輸出されている。綿花、ジュートなどの繊維作物、しょうが、唐辛子、にんにくなどの生産も多い。サトウキビ、ココナッツは国内消費用として加工される。なお、03 年 11 月からコメの取引は原則的に統制が撤廃され、国内販売、精米、海外輸出も民間部門に開放された。

農業生産は、農地は国有化されているため生産者は使用权（保有権）を認められて行っており、農家一戸当たりの耕作面積は東南アジアでは比較的大きく 02 年度現在は 1.8 ヘクタールである。

水産部門は軍政以降に輸出産業として発展、特にエビは冷凍加工して輸出が増加、また近年では近海魚はスリミ用としてタイなどへ、また蟹類は香港、シンガポールへ輸出されている。

林業は、英国植民地時代からチーク材の輸出が有名で、有力な輸出産品となり続けている。近年はチークの他に建築用合成材、家具用材など半加工製品の輸出も増加している。

鉱産品は多様で、銅、鉛、亜鉛、錫、ニッケルなどの非鉄金属は少量であるが輸出されており、金、銀、石炭も産出する。ヒスイやルビーなどの宝石は豊富に賦存しており、年 2 回開かれる宝石見本市では世界各国からのバイヤーが集まり、オークションでの売り上げは貴重な外貨獲得源になっている。

また石油は内陸油田が古くから開発されており、植民地時代では年間 200 万トンの輸出実績があった。現在は年間ほぼ 500 万バレルの生産で国内需要のほぼ 3 分の 1 程度の生産である。軍政になってから海底油田を含む石油発掘鉱区を設定して民間外資へも開放されて、10 数社の外資系民間企業が開発を試みたが、これまで有望な開発には至っていない。天然ガスはマラタバン湾の 2 鉱区で民間外資が開発を手がけ、2001 年までに開発に成功して現在、タイとマレーシアに輸出されている。

表 2-3 主要農産物生産量

〔単位：1,000 トン〕

	1993/94	94/95	95/96	96/97	97/98	98/99	99/2000	2000/01*
籾	116,076	18,195	17,953	17,676	16,654	16,807	19,808	20,986
小麦	108	89	78	87	92	92	115	92
とうもろこし	204	284	275	289	208	297	343	358
マッペ	192	285	371	328	420	437	420	523
バターピーン	38	31	35	37	41	41	47	49
サルタピア	23	25	30	31	35	44	48	56
大豆	34	50	66	63	74	84	97	109
落花生（殻つき）	431	500	593	559	540	552	623	718
胡麻	223	304	304	344	296	160	253	376
綿花	43	86	165	168	164	155	173	151
ジュート	27	35	43	39	33	33	33	41
ゴム	16	27	26	29	27	23	26	35
砂糖きび	2,719	2,254	3,251	4,043	5,137	5,343	5,363	5,800
タバコ	23	18	22	23	25	46	51	47

*：暫定

出所：FESC 98/99, “SY2001”

② 製造業

製造業は、自動車、機械、電気、ガラス、セメント、石油精製など大規模で近代的工業のほとんどは国有企業としてある。他方、民間工業は中小、零細な軽工業、加工工業がほとんどである。規模別所有形態別工場数（2000年度現在）では、従業員100人以上の工場の68.2%が国有企業で、従業員100人以下では96.4%が民間部門である。民間企業の業種別分類ではほとんどが食品加工、飲料、縫製、建材製造で、このうち食品加工は52.9%を占める。また食品加工の約半数が精米、製油（食用油）工場で、在来型の小規模工業が主力である。製造業の対GDP比は、依然として10%内外であり、また従業員数でも200万人足らず（2000年度現在）で、全就業者の9.8%に過ぎない。工業化が進んでいない状況を示している。

軍政以降、民間投資奨励がなされ、民間製造業の企業が急増したが、ほとんどは中小規模で加工産業であるため、工業化を進展するエネルギーには成り得ていない。また民間外資の導入もセクター別の投資案件では製造業が最も多いにもかかわらず、縫製、食品加工、金属加工のような中小規模工業がほとんどである。しかし、外資系縫製産業は、いわゆるCMP方式³による輸出指向産業としてまた労働集約型産業として注目を集め、一時は合計30万人の雇用機会を増出して注目されたが、アメリカ・西欧の経済制裁による輸入禁止措置で03年半ばからは操業率は30%程度まで落ち込んでいる。

³ Cutting, Making and Packing の略で、原材料を輸入して製品の100%を輸出する一種の保税加工で縫製産業だけに適用している。

表 2-4 登録民間製造業の業種別企業数と従業員数

	1992		1995		1998		2000/2001	
	企業数	従業員数	企業数	従業員数	企業数	従業員数	企業数	従業員数
食品	13,460	60,537	21,173	85,356	22,522	98,937	23,161	107,626
タバコ	130	868	147	1,100	146	1,913	133	1,801
繊維	1,520	10,543	1,962	14,281	2,337	17,500	2,006	17,232
縫製	17	230	34	4,678	98	10,187	231	39,007
皮革	133	645	200	929	294	1,500	284	2,474
木材	2,571	13,797	2,647	15,370	2,763	17,300	2,659	76,343
紙	231	973	241	1,039	267	1,290	266	1,787
印刷	251	1,048	273	1,134	285	1,268	302	1,419
コークス・石油製品	1	3	3	25	5	29	10	66
化学	399	1,841	385	1,726	415	2,140	404	3,142
その他非金属	637	2,969	669	3,239	739	4,809	640	5,171
鉱産品加工	226	1,081	242	1,334	283	2,130	226	1,962
基礎金属加工	539	2,837	522	2,760	608	3,408	539	3,592
金属加工	661	3,179	964	4,477	1,220	6,100	1,320	18,176
機械・設備	102	424	222	907	621	2,561	1,087	4,966
電気製品	293	777	258	777	257	907	252	4,857
ラジオ・TV・通信機器	2	6	2	6	6	24	10	1,125
医療器具	4	23	5	27	7	30	14	73
自動車	2,622	8,751	2,795	9,775	2,804	10,003	2,454	9,333
その他輸送機械	71	300	97	475	119	425	121	101
家具	3,301	1,396	396	1,806	507	2,775	455	3,204
合計	24,117	112,228	33,237	151,221	36,303	185,231	36,608	229,463

出所：第一工業省

③ 貿易・投資

i. 貿易

海外貿易は軍政になっても低調が続いており、特に輸出が長期に低迷している。このため貿易収支は常に大幅な赤字を計上している。特に軍政以降は、隣接アジア諸国との貿易が大半を占めるため、97年のアジア通貨危機以降は輸出入ともに低迷を深めた。政府は97年から外貨不足を理由にExport First政策を取り、輸入は輸出の裏づけがある場合に限り許可することとした。その結果、貿易収支の赤字は減少に転じたが輸出が伸びないために輸入の伸びも小さく、生産活動や国民生活に影響が出ている。輸出品は、60年代以降基本的には大きな変化は見られないが、70年代前半までは常時100万トン台を維持していたコメの輸出がそれ以降激減して、年度によって増減はあるものの数十万トンに落ち込み、80年代での年平均輸出量はわずかに27万トンに過ぎなかった。90年代に入ってからこの傾向は変わらず低迷していたが、94年度には豊作だったこともあって、ほぼ25年ぶりに100万トン台の輸出を示した。しかし、その後は年平均30万トン程度に終始している。

コメに次ぐ輸出品は木材で、チーク材、堅木材が主で、70年代以降はコメの輸出低下を補完してきた。しかし、森林保護の必要からチーク材については94年に丸太材の輸出を禁止したことなどから木材全体の輸出も低迷している。なお、2000年度以降のコメと木材の輸出

比率は、合わせても10%程度に低下している。90年代以降ではコメ、木材に替わって各種豆類、ゴマおよび冷凍エビなどの水産品の輸出割合が増加、さらには縫製品、加工宝石などの製造加工製品の輸出も増加しており、輸出製品の多様化の進展がわずかではあるが見られる。なお、90年以降に主に外資系による縫製産業の設立があり、CMPによる輸出も増加してきたが、正式統計が発表されていないため、正確なデータはないが縫製品の輸出比率は14~5%と推計される。なお、2001年度からマルタバン沖で開発が進められていた天然ガスはタイ、マレーシア向けに本格的に輸出が行われており、2001年度は総輸出額の24.8%、02年度30.2%と、単品では現在最大の輸出製品となっている。ちなみに02年度の天然ガス輸出額は56.26億チャット（公定換算では9.4億ドル、実勢レート換算では0.062億ドル、ただし、貿易用の政府レート〈1ドル=180チャット〉を適用すると0.31億ドル）となっている。

輸入構造は、資本財3.5、消費財2.5、中間財2.5、残りが非特定となっており、軍政以降は大きな変化はない。資本財では自動車などの輸送機械と設備機械、消費財では食品、食用油で80%を占める。中間財のほとんどは石油および石油製品である。

貿易相手国では輸出入ともにアジア諸国が全体の80%を占め、特にシンガポール、タイ、マレーシアなどのASEAN諸国との取引が多い。また軍政になってから国境を接する5カ国とそれぞれ国境貿易協定を締結して国境を通じてのいわゆる国境貿易を公認した。特に中国・雲南省、タイとの取引が多く、また近年はインドとの貿易が増加している。国境貿易が全体の貿易額に占めるシェアは20~25%と推定される。

ii. 民間直接投資

軍政になってから対外開放を宣言して海外の民間直接投資の導入を奨励している。1988年11月に「外国投資法」を制定して27年ぶりに民間外資の導入に踏み切った。90年代の初めまでは、石油開発、森林開発、沿岸漁業などの資源開発を主とする民間外資が進出したが、政治状況の不透明性から本格的な投資とはならなかった。95年にスーチー女史が自宅軟禁から解放され、政治状況も落ち着きを取り戻したため、各種の加工産業を中心とする製造業、建設、農業、不動産などへの投資が始まり、さらには政府が97年を「ミャンマー観光年」と定め、年間40万人の外国観光客を集める計画を発表したことから、これに伴いホテル、旅行業、運輸などへの投資も増加した。しかし、97年のアジア通貨危機そのためのアジア諸国の不景気などが影響して、特にアジア諸国からの投資が激減し、またその後の国際社会からの対ミャンマー経済制裁や非難などを嫌気して直接投資は低迷している。

表2-9に示されるように2003年2月までの累積投資件数は、366件で投資残高は75.74億ドルである。国別投資については、投資額で最も多いのがシンガポールで全体の20.1%、次いでイギリスが18.6%、以下タイ17.2%、マレーシア7.9%、フランス6.3%などとなっており、日本は2.37億ドルで3.2%に過ぎない。投資額ではASEAN諸国全体で47.3%を占める。案件数でもASEAN諸国が全体の41.7%を占め、国別ではシンガポールの70件、タイ47件、マレーシア31件で、日本は24件にとどまっている。

セクター別では、製造業が圧倒的に多く、150件、次いで石油・天然ガス56件、鉱業52件、ホテル・観光43件、畜・水産23件、不動産18件などとなっている。製造業では縫製、金属加工、食品加工、雑貨など軽工業および加工産業がほとんどである。

表 2-5 品目別輸出構成比

〔単位：％〕

年度	1997/98	98/99	99/2000	00/01	2001/2002	2002/2003
農産品 (計)	28.5	24.8	15.4	16.3	16.1	12.3
米	0.6	3.5	0.7	1.6	4.4	2.9
豆類	22.3	16.0	14.5	14.7	11.7	9.4
水産品	13.8	12.7	8.5	6.9	4.8	3.5
木材	14.1	16.6	10.3	6.3	9.7	9.0
紮産品	4.2	1.9	0.4	11.3	26.5	31.6
その他	39.4	44.0	65.4	59.2	42.8	43.6

注：2002/2003 年度は 4～2 月

出所：FESC 98/99, *Selected Monthly Economic Indicators*, 2003 年 2 月, Central Statistical Organization (以下 SMEI)

表 2-6 所有形態別規模別工場数

	1996/97				1997/98				1998/99*			
	国営	協同 経営	民間	計	国営	協同 経営	民間	計	国営	協同 経営	民間	計
従業員 10 人以下	811	324	44,845	45,980	811	324	48,898	50,033	119	443	59,844	52,006
10～50 人	251	231	1,911	2,393	247	231	1,978	2,456	291	175	2,134	2,600
51～100 人	148	75	108	331	144	75	124	343	257	57	150	494
100 人以上	399	7	91	497	398	7	101	506	309	2	142	453
合計	1,609	637	46,955	49,201	1,600	637	51,101	53,338	1,576	677	53,270	55,523

*：暫定

出所：FESC98/99

表 2-7 製造業の対 GDP 比

	GDP (実質) (100 万チャット)			就業者 (100 万人)		
	製造業	GDP	製造業の対 GDP 比 (%)	製造業 就業者	全就業者	製造業の 比率 (%)
1998/89	4,094	47,141	8.7	1.4	16.04	8.7
1989/90	4,555	48,883	9.3	1.1	15.22	7.2
1990/91	4,560	50,260	9.1	1.1	15.74	7.0
1991/92	4,376	49,933	8.8	1.1	16.01	6.9
1992/93	4,850	54,756	9.0	1.2	16.47	7.3
1993/94	5,306	58,064	9.1	1.3	16.82	7.7
1994/95	5,757	62,406	9.2	1.4	17.23	8.1
1995/96	6,192	66,742	9.3	1.5	17.59	8.5
1996/97	6,532	71,042	9.2	1.6	17.96	8.9
1997/98	6,878	74,329	9.3	1.7	18.36	9.3
1998/99	7,222	79,460	9.1	n.a.	n.a.	n.a.
1999/2000	8,271	88,157	9.4	n.a.	n.a.	n.a.
2000/2001	10,204	100,122	10.2	n.a.	n.a.	n.a.

出所：FESC98/99

表 2-8 貿易収支の推移

〔単位：100 万チャット〕

年度	輸出	輸入	収支
1973/74	967.0	574.9	392.1
1977/78	1,756.9	2,086.5	△329.6
1981/82	3,452.8	5,611.3	△2,158.5
1982/83	3,036.3	6,313.6	△3,277.3
1983/84	3,419.5	5,197.3	△1,777.8
1984/85	2,653.9	5,041.2	△2,387.3
1985/86	2,653.9	4,802.0	△2,148.1
1986/87	2,513.9	3,936.1	△1,422.2
1987/88	1,679.4	4,065.7	△2,386.3
1988/89	2,193.0	3,443.0	△1,250.3
1989/90	2,846.5	3,395.0	△548.5
1990/91	2,961.9	5,522.8	△2,560.9
1991/92	2,931.8	5,336.7	△2,404.9
1992/93	3,655.4	5,365.3	△1,709.9
1993/94	4,227.8	7,923.3	△3,695.5
1994/95	5,405.2	8,332.3	△2,927.1
1995/96	5,017.2	10,301.6	△5,284.4
1996/97	5,487.7	11,778.8	△6,291.1
1997/98	6,446.8	14,366.1	△7,919.3
1998/99	6,755.8	16,871.7	△10,115.9
1999/00	8,947.3	16,264.8	△7,317.5
2000/2001	12,736.0	15,073.1	△2,337.1
2001/2002	17,130.7	18,377.7	△1,247.0
2002/2003	18,603.6	14,000.8	4,602.8

注：2003 年度は 4～2 月

表2-9 セクター別外国投資

	農業	畜・水産業	鉱業	製造業	石油ガス	運輸通信	ホテル観光	不動産	工業団地	建設業	合計 (その他)
1993年12月	2.7 (1)	87.6 (9)	155.4 (10)	93.0 (26)	381.1 (20)	1.0 (1)	287.3 (18)	- (-)	- (-)	- (-)	1008.0 (85)
1994年12月	2.7 (1)	90.8 (10)	163.5 (11)	135.5 (45)	381.1 (20)	2.0 (2)	564.9 (28)	- (-)	- (-)	- (-)	1340.4 (117)
1995年12月	2.7 (1)	252.0 (15)	193.4 (26)	180.2 (52)	1435.4 (24)	121.2 (7)	647.6 (34)	251.4 (6)	- (-)	- (-)	3084.0 (165)
1996年12月	8.7 (2)	161.5 (16)	497.0 (41)	1090.8 (75)	1498.2 (31)	169.1 (10)	731.2 (38)	875.0 (14)	193.1 (3)	17.2 (1)	5350.1 (233)
1997年12月	14.4 (3)	269.5 (17)	498.2 (42)	1269.9 (107)	2295.9 (45)	275.4 (13)	770.6 (39)	997.1 (18)	193.1 (3)	17.2 (1)	6615.5 (293)
1998年3月	14.4 (3)	275.4 (43)	501.4 (113)	1436.3 (46)	2303.1 (13)	275.4 (40)	1037.5 (18)	997.1 (3)	193.1 (1)	17.2 (1)	7064.5 (303)
1999年1月	14.4 (3)	280.1 (19)	506.3 (47)	1474.4 (117)	2303.1 (46)	275.4 (13)	1038.9 (40)	997.1 (18)	193.1 (3)	17.2 (1)	7113.7 (312)
2000年6月	14.4 (3)	283.1 (20)	523.0 (50)	1514.4 (131)	2356.0 (51)	281.0 (13)	1054.9 (42)	997.1 (18)	193.1 (3)	17.2 (1)	7246.7 (337)
2001年4月	34.4 (4)	283.1 (20)	523.5 (51)	1575.7 (143)	2536.0 (51)	283.5 (14)	1060.1 (43)	997.1 (18)	133.1 (3)	37.2 (2)	7474.7 (350)
2002年4月	34.4 (4)	283.1 (20)	523.5 (51)	1589.9 (149)	2539.3 (52)	283.5 (14)	1060.1 (43)	997.1 (18)	133.1 (3)	37.2 (2)	7489.8 (357)
2003年2月	34.4 (4)	309.5 (23)	526.8 (52)	1603.1 (150)	2583.3 (56)	283.5 (14)	1060.1 (43)	997.1 (18)	133.1 (3)	37.2 (2)	7574.7 (366)

注：カッコ内は案件数 [単位：100万ドル、(件)]

出所：Monthly Economic Indicators, 2003年2月

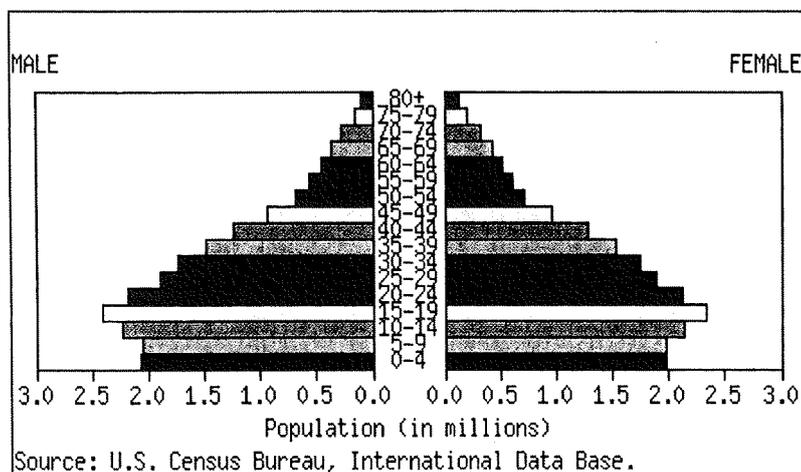
第3章 ミャンマーの人口と労働力人口、 人間資源の現状

表 3-1 ミャンマーの人口転換に関わる基本指標

DTI (人口転換指数)	0.63	
HDI (人間開発指数)	0.55	
成人女子識字率 (%)	81	
TFR	1970-75	5.8
	2000-05	2.9
IMR	1970	122
	2001	77
平均余命	57.0	
Gini Index	NA	
GDP/Capita (US\$) PPP	NA	

出所: UNDP 2003, *Human Development Report 2003*, UNDP.

図 3-1 ミャンマーの人口ピラミッド (2000)



出所: U.S. Census Bureau, International Data Base.

アジアで植民地支配を受けた国々の中でもイギリスの支配を受けた国々の多くは現在もお民族問題で苦しみ、その国内紛争が各国の社会・経済発展を阻害している。

近代的な人口転換には社会開発や人口政策が密接にかかわる。その意味で、民族紛争など軍事的な安全保障の問題が目の前にある国々では、これら社会開発政策や人口政策に資金を回す余裕がなく、結果として人口転換が遅れる。その意味では社会的な治安や政治的な安定性が人口問題に大きな影響を与えていることは疑うべくもないのである。軍事的な意味で不安定な地域であれば、人口問題に対する対応をなす余地がないともいえる。政治的な安定性とは、民主主義の中で政権を担う政党の変化が激しいとか激しくないとかいう意味ではない。いかなる形であるにせよ、一度合意された民主主義的な決定に従うか従わないかという問題であり、自らのアイデンティティをいかに認識するかという問題であり、ナショナル・アイデンティティをいかに形成するかという問題である。

アジアにおける民族問題のほとんども植民地支配による既存の支配体制、それを支える支配の正当性が破壊され、その後、植民地支配に代わりうる正当性を形成し得なかった結果として生じた現象と考えることができる。

1. 人口構造（生産年齢人口、従属人口指数、産業別就業人口構造）

(1) ミャンマー国の人口と人口増加率に見る統計の問題点

① ミャンマーの人口

表3-2 ミャンマー人口の推計(10月1日)

S.N	年	人口(百万)			年平均 増加率 (%)
		男女計	男性	女性	
1	1980-1981	33.61	16.68	16.93	2.03
2	1985-1986	37.07	18.38	18.69	1.96
3	1990-1991	40.78	20.21	20.57	1.88
4	1994-1995	43.92	21.83	22.09	1.87
5	1995-1996	44.74	22.22	22.52	1.87
6	1996-1997	45.57	22.63	22.94	1.84
7	1997-1998	46.40	23.04	23.36	1.84
8	1998-1999	48.16	23.91	24.25	2.02
9	1999-2000	49.13	24.40	24.73	2.02
10	2000-2001	50.13	24.91	25.22	2.02
11	2001-2002	51.14	25.42	25.72	2.02

注: 1985-93 の推計は1983年の人口センサスに基づいて算出。その他年次に関しては1983年センサスを1991年の Myanmar population changes and fertility survey の結果で修正して適用した。

出所: Department of Population.

2001 年期の総人口は、5114 万人と推計されている。ただミャンマーの場合、1982 年以降、人口センサスが行われていないために人口の指標にはさまざまな問題がある。

現在ミャンマーは軍政下であり、軍事政権は人権抑圧や弾圧などを行ったとして国際的な批判に晒されている。このような状況の中で人口センサスを実施し、人口の実態があきらかになることがもたらす影響に現政権は慎重になっている。

実際、ミャンマー国は数多くの少数民族問題を抱えている。その多様性を意識し、その国名に連邦という名前を付けているが、独立運動は完全に終息していない。軍の施設にも「われわれは分裂しない」という標語が掲げられていることが逆に示すように、ミャンマーの政権は分裂に対する強い危機感をいだいているといえる。

この少数民族との抗争は、現在の政権を担っている軍部が少数民族に対する融和策や自治権の実際上の承認、開発優遇策などを講じ、現在では、紛争状態にあったほとんどの少数民族との和平に成功している。しかし、最大の少数民族であるカイン（カレン）民族戦線との和平は成立していない。

このような国際、国内政治的な理由から人口センサスが実施されておらず、その公表された数値はさまざまな根拠に基づいた推計値であり必ずしも統一が取れていない。

この人口を推計する根拠となっている調査やデータには大きく分けて二つある。一つは出生・死亡・移動の登録に基づくもので、移民・人口省が管轄している。もうひとつは保健省や農業灌漑省が独自に行うサンプル・サーベイに基づくものである。

中央統計局（CSO）が出している人口統計は移民・人口省の人口局に基づくもので、保健省のデータとは異なってきた。ただ、2000 年度人口増加率などの推計値は、1997 年に UNFPA の協力の下、移民・人口省の人口局が実施したリプロダクティブ・ヘルス・サーベイの結果を反映させた。その結果、この人口増加率はそれまで保健省が実施していた人口調査の結果と近似した結果が算出されることになった⁴。

表 3-3 人口増加率の格差 単位 (%)

年次	人口増加率		差
	(1)*	(2)**	
1991-92	20.3	18.8	1.5
1992-93	20.2	18.8	1.4
1993-94	19.9	18.7	1.2
1994-95	20.2	18.7	1.5
1995-96	20.1	18.7	1.4
1996-97	19.9	18.4	1.5
1997-98		18.4	
1999-2000	20.5	20.5	

出所：Ministry of Labour/UNFPA, *Handbook on Human Resource Development Indicators 1998* および *Development Indicators 1998*, および *Statistical Yearbook 1998*, Central Statistics Organization 2000 より算出。

⁴ 形式的には中央統計局が保健省の協力を得て実施したことになっているが、登録データをもとにした、中央統計局の人口増加率とはかなり数字が異なっている。

表 3-3 の*(1)のデータは Population Changes and Fertility Survey (PCFS) 1990 および Fertility and Reproductive Health Survey (FRHS) 1997 の粗出生率から粗死亡率を引いて求めたものであり、***(2)データは Central Statistic Office, Statistical Yearbook 1998 から得られたものである。したがって*(1)は人口増加率そのものではない。しかし、人口移動がないと仮定すれば、これは人口増加率である。本来であれば、この粗出生率から粗死亡率を引いたものに人口移動による変化を加味したものが人口増加率となる。ところがこの変化を加味するとますます統計年鑑の人口増加率の推移との乖離がはなはだしくなる。人口移動について統計年鑑を見てみると 1997 年で 111, 414 名の入超であり、この数字は出生・死亡から得られたデータに加えられることになり、1997-1998 年期中考えれば 2.4%増えることになる。

仮に、ミャンマーからの出国がこの程度であれば、統計局のデータと PCFS および FRHS から得られた粗出生率の格差を相殺する程度となる。しかし、現実には表 3-3 に見るように、逆にミャンマーへの入国数が出国数を圧倒的に上回っていることを示しており、この格差はむしろ拡大する。このように、人口増加率一つをとってもその整合性は非常に乏しいといえる。1999-2000 年に関しては FRHS からコンポジション法で得られた結果を CSO の数値として反映させたため、中央統計局の推計と保健関係の推計は同じなる。つまり、中央統計局が発表している人口増加率が急に上昇している理由はこの統計の系統がもともと異なっていたものを、保健関係の統計にそろえた結果であり、特段の変化を意味するものではないかもしれない。

このように、出生・死亡、人口移動などと人口増加率の関連が明らかではなく、資料の限界を強く感じる。出入国の人口もかなり大きく、この数値も人口増加率に反映されていないことを考えると、保健関係から得られた人口増加率と、登録数値から得られた人口増加率の差異を議論できるかどうかかわからない。しかし、仮に中央統計局が発表している出生死亡の登録に基づく統計と保健関係で実施された出生・死亡の調査結果がどちらも正しいとすると、登録している増加率のほうが少ないことになり、出生しても登録されていない人口がかなり存在することになる。このような場合、統計値以上に乳児死亡率が高く、出生しても登録する以前に死亡するケースなどが考えられる。人口増加率の都市－農村格差は、都市に比べて高い農村の出生率がこれも都市に比べて高い農村の死亡率で相殺され、0.1%程度の格差でしかない。

表 3-4 ドメイン別・都市－農村別・合計特殊出生率・粗出生率

	合計特殊出生率 (TFR)			粗出生率 (CBR)			順位	
	全体	都市	農村	全体	都市	農村	TFR	CBR
Domain1	3.15	2.85	3.23	26.42	25.20	26.66	2	2
Domain2	2.69	1.74	3.00	20.93	14.35	23.00	5	5
Domain3	3.07	1.30	3.50	24.50	12.64	26.66	3	3
Domain4	2.38	1.85	2.54	19.87	17.81	20.41	8	7
Domain5	2.44	1.13	2.69	18.99	10.76	20.27	7	8
Domain6	2.48	1.47	2.95	20.65	14.71	22.83	6	6
Domain7	4.47	3.23	4.67	32.19	27.13	32.91	1	1
Domain8	1.76	1.50	2.36	15.75	14.05	19.36	9	9
Domain9	3.01	2.22	3.16	24.30	19.61	25.07	4	4
全国	2.72	1.77	3.11	22.20	16.24	24.21		

出所： Fertility and Reproductive Health Survey 1997, Yangon 2000.

このドメインというのは *Fertility and Reproductive Health Survey 1997* の集計結果を区分する単位で、ときとして州・管区をまたいで、おおよそ人口 500 万人を一つの単位としている。このドメイン別で都市農村における合計特殊出生率と粗出生率を見るとミャンマーの場合かなりの地域格差があることがわかる。

ドメイン 5 のマグウェの都市における合計特殊出生率 (TFR) は 1.13 で少子高齢化が進んでいる東京の TFR とほぼ同じである。ドメイン 6 のマンダレー、ドメイン 8 のヤンゴンでも都市の TFR は 1.47 と 1.50 で日本より若干高い程度である。その一方でドメイン 7 のラカイン州農村部の TFR は 4.67 と非常に高いものとなっている。

最も出生力が低いのは都市・農村部ともヤンゴン管区、最も高いのは都市・農村部ともラカイン州となっている。マグウェやヤンゴンの都市部では極端な少子化が進んでいるともいえる。保健省の高官との協議の際、人口の増加率の変化に話が及び、50 歳代とおぼしき高官が自分の親の世代は 10 数人兄弟がいる。自分自身は 7 人兄弟である。自分は 3 人子供を持っているが、子供たちが結婚しながらないで困る、と述べていた。ヤンゴンで非婚が進み独身が増えているという意見は多くの場所で聞いた。

ここで示された粗出生率と公式統計として発表された人口増加率も全く整合性がない。PCFS1990 に基づく推計によると、1996-97 年の粗出生率が 29.50‰である。ところが 1997 年の FRHS では 22.2‰となっており、わずかな期間で極端な減少を示していることになる。FRHS では粗死亡率のデータが得られていないので、仮に FRHS の粗出生率が正しいとして粗死亡率が大きく変わっていないとするならば、その差は 1.3%程度になる。これに、1996-97 年度の人口流入分 0.41%を加えるとその人口増加率は 1.67%となり、公表数値の 2.05%と大きく乖離する。

ここで仮定した死亡率は 1990 年から全く変化していない。仮にこの死亡率が現実には 0.2%ほど改善していたとすれば、皮肉なことに FRHS によって修正される前の中央統計局による推計がミャンマーの公式に発表された人口増加率の推計の中では、最も正確であったかもしれない。

(2) 粗死亡率・乳児死亡率

このような中でも、人口転換に大きな影響を与える乳児死亡率は出生率と粗死亡率とともに順調に低下している (表 3-5)。

表 3-5 粗死亡率・乳児死亡率 1991-2001

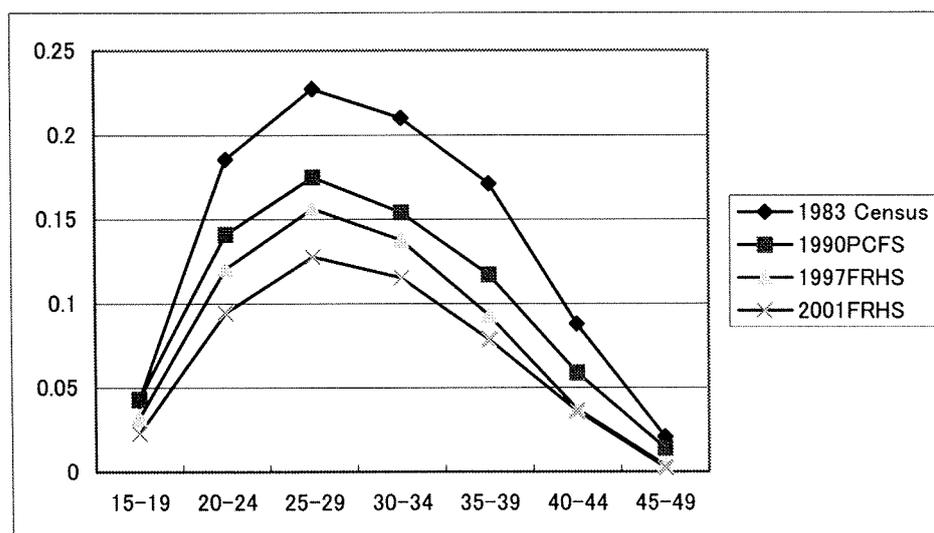
	粗死亡率		乳児死亡率	
	1991	2001	1991	2001
全体	9.1	7.7	94.0	70.5
都市	7.9	8.2	80.0	66.2
農村	9.6	7.5	98.0	71.8
性別				
男	10.0	9.5	98.0	84.9
女	8.0	6.1	89.0	55.9

出所: *Myanmar Fertility and Reproductive Health Survey 2001 Preliminary Report*,

UNFPA Myanmar 2002

また、図 3-2 に示すように、年齢別出生率が 1983 年、1991 年、1997 年、2001 年と一貫して低下しているにもかかわらず、人口増加率が変化しないということは通常あり得ない。どの数字が正しいのかわからないが、表 3-6 でわかるように現在人口比で管区ミャンマーが 72.24%を占め、州部ミャンマーは 27.76%でしかない。管区ミャンマーの TFR がおよそ 2.41 であり、州部ミャンマーの TFR は 3.43 である。TFR は約 2.1 で置き換え水準であり、人口の大多数を占める管区ミャンマーの TFR がこの置き換え水準を若干上回る程度であることから考えても現在公表されている人口増加率は高過ぎるかもしれない。

図 3-2 年齢別出生率 1983-2001



出所： *Fertility and Reproductive Health Survey 2001, Preliminary Report, Yangon 2002.*

表 3-6 1997 年および 2001 年の管区・州別人口・TFR

管区/州	人口		TFR		
	人口規模	割合 (%)	全体	都市	農村
管区合計	35,404,000	72.2413	2.41	1.63	2.74
州合計	13,604,000	27.7587	3.43	2.61	3.63
全国	49,008,000		2.72	2.22	3.16
2001*	51,140,000		2.4	1.80	2.60

出所： *Fertility and Reproductive Health Survey 1997, Yangon 2000*

* *Fertility and Reproductive Health Survey 2001 Preliminary Report, Yangon 2002.*

(3) 少数民族

ミャンマーは多民族国家であり数多くの少数民族を抱えている。前述したように現政権の努力で多くの少数民族と停戦協定や和平が結ばれているがカイン族（カレン族）のカレン民族戦線とはまだ戦闘状態にある。歴史的に見ればビルマ族と少数民族は抗争を繰り返しており、モン族をはじめとする少数民族がこの国の派遣を掌握したこともある。そのため、ビルマ族が中心といわれる管区ミャンマーの中にもモン族などの集落があるという。

東南アジアの多くの国において、少数民族の間に国家意識は乏しい。民族の意識はあっても、どの国家に帰属しているかということは意識に上らないことが普通であったといえる。その多くは国境を越えて存在し、近代国家の枠組みが堅固なものとなっていく過程で振り分けられたに過ぎない。このような背景の中で、国家を前提とする政権と少数民族の間に共通理解を築くことが難しいことは容易に理解できる。

表3-7 ミャンマーの民族 1983年

民族	%	詳細	%
ビルマ族	69.0	ビルマ (Burmar)	69.0
少数民族	25.7		
		カチン (Kachin)	1.4
		カヤー (Kayah)	0.4
		カイン (Kayin)	6.2
		チン (Chin)	2.2
		モン (Mon)	2.4
		ラカイン (Rakhine)	4.5
		シャン (Shan)	8.5
		その他	0.1
混血を含む外来民族	5.3		
		インド・パキスタン系	1.3
		中国系	0.7
		ヨーロッパその他	3.3

出所： *Statistical Yearbook 1998*, Central Statistics Organization 2000.

特にミャンマーの場合、その歴史的背景が問題を複雑にしている。イギリスは、その植民地支配においてその国のマジョリティを支配するために数の上でマジョリティになれない少数民族を活用した。スリランカにおいてはタミール人を下級官吏として登用しマジョリティであるシンハリーを支配し、マレーシアにおいてもタミール人を活用した。

ミャンマーではカレン族（カイン）を使ってマジョリティであるビルマ族を支配した。カレン族は積極的に英語を受容し、さらにキリスト教への改宗者が続出するなど、支配勢力への同化を進めた。その結果、英領期におけるビルマ軍の主力はカレン族であったという。マイノリティが当時のイギリスの力を背景にして支配者の側に廻っていたのである。このような構造が、ミャンマーの独立後の民族紛争を作り出した。ミャンマーの政権は軍事政権であり、世界的な批判を浴びている。しかし、この軍事政権が存立する理由がないわけではない。それこそが民族問題である。ヤンゴンの街角には“国土の分断は許さない”というスローガ

ンが赤い看板にかかっている。民族紛争とそれに伴う分断への危機感が軍事政権を存立させているのである。この人口転換への影響は非常に大きい。軍事政権であることで国際社会としても援助を実施することが容易ではなくなる。さらに、軍事費への支出が優先され、社会開発へ向ける資金が十分に得られない。行政能力に欠ける軍人が支配することで行政が非効率となる。これらの条件が重なることで外資の導入も十分に行れず国家の発展そのものが阻害されてしまうのである。また、一般的にいつて、軍人は“産めよ増やせよ”ではないが人口増加に対する理解はあっても、人口を抑制することは好まれないなど数多くの問題を作り出す。イギリスの植民地支配によって作り出された民族問題が人口転換への阻害要因となるばかりではなく、今日に至るまで大きな影響を与えているのである。

(4) 家族計画

家族計画という言葉は、ミャンマーではあまり一般的ではない。むしろ出生間隔の拡大（バース・スペーシング）を通じて母親の健康と経済的な負担を削減するという政策が公式に推奨されている。第4子まで生んだ女性には国家補助のもと経済的な負担が少ない形で、不妊手術が利用可能になる。また、バース・スペーシングのため、もしくは健康上の理由で第4子まで持つことがなくとも家族計画を利用している事例も多い。表3-4に見るように都市部では既にそのTFRは置き換え水準を大きく下回っており、農村部であってもドメイン8のヤンゴン管区などは置き換え水準を下回っている。表3-8にあるように既婚女性の家族計画に対する認識は高く、92.9%の既婚女性が家族計画を知っている。家族計画の手法の中で、ピルとホルモン注射が圧倒的に支持されている。

また、表3-9に示すように家族計画実施率は1991年の16.8%から1997年には32.73%とほぼ倍増している。これらの数字が示すものは、ミャンマーの国民のほとんどは家族計画を知っている。表3-10に示すように、利用しない理由としては、再生産年齢人口（15歳～49歳）女性全体で「妊娠を希望している」が最も多く18.92%を占めており、「家族計画を使用することによる健康不安」が14.07%でそれに続く。

家族計画を利用しない理由として、家族計画の必要性がない「妊娠希望」を除外するならば、「家族計画を使用することによる健康不安」が最も大きな理由となっている。これは家族計画に対する正確な情報を知れば知るほど減少する数値である。「家族計画を使用することによる健康不安」は世代によるあきらかな違いを見せている。30歳～49歳までの世代では15.66%が不安を感じているのに対し、15歳～29歳の世代では10.67%へとあきらかに減少しており、今後、家族計画の利用はさらに進むと考えられる。

現政権が家族計画を積極的に推進せず、バース・スペーシング程度にとどまっているにもかかわらず、家族計画がある程度進んでいる理由は、隣国のバングラデシュやタイに援助として供与された家族計画の資材が溢れ出て（Spill over effect）、国境貿易を通じて流入しているという指摘もあった。ただ現況では、農村の豊かな階層は家族計画を良く知っており、さらに利用も進んでいるが、土地なし層などの貧しい階層では、受診費やピル・注射の費用が大きな負担と感じられており、家族計画を利用したくともが利用できないという現状がある。ミャンマー政府が、人口をどちらかといえば増やしたいという意向のもと、とられている家族計画をめぐる政策が、結果的に社会階層による二極分化を進めることにつながっている。

表3-8 既婚女性の家族計画に対する知識 (%)

何らかの方法を知っている	92.9
現代的方法	92.4
ピル	88.8
IUD	56.0
ホルモン注射	87.9
コンドーム	24.5
不妊手術(女性)	78.8
不妊手術(男性)	71.9
月経周期法	33.9
ノル・プラント	2.1
伝統的手法	66.4
安全期を利用する	43.5
性交中断法	23.2
マッサージ	56.5
その他の手法	4.2

出所： *Fertility and Reproductive Health Survey 1997, Yangon 2000.*

表3-9 家族計画実施率

単位 (%)

	1991PCFS	1997FRHS	2001FRHS-P
すべての方法 (%)	16.8	32.7	37.0
すべての現代的方法	13.6	28.4	32.8
ピル	4.0	7.4	9.8
IUD	0.9	1.3	1.8
ホルモン注射	3.1	11.7	14.9
コンドーム	0.1	0.1	0.3
不妊手術(女性)	3.7	5.5	4.7
不妊手術(男性)	1.8	2.2	1.3
伝統的手法	3.2	4.3	4.2
安全期を利用する	2.4	2.4	1.8
性交中断法	0.4	0.8	1.0
マッサージ	0.3	0.6	0.5
その他の方法	0.2	0.6	0.8

出所： *Fertility and Reproductive Health Survey 2001 Preliminary Report, Yangon 2002.*

表3-10 女性が家族計画を利用しない理由

単位 (%)

	年齢層		
	15-29	30-49	15-49
家族計画を知らない	6.10	8.47	7.72
使用する意思がない			
本人の反対	6.93	12.89	10.98
夫の反対	2.15	1.71	1.85
その他の人の反対	0.06	0.11	0.10
宗教上の理由	0.72	0.91	0.84
身体的な理由			
閉経・無月経	0.48	12.86	8.91
出産直後	13.93	5.45	8.15
性行為がない	1.11	2.31	1.93
妊娠希望	26.54	15.35	18.92
家族計画の問題			
健康に問題がありそう	10.67	15.66	14.07
入手が難しい	0.57	1.79	1.40
費用が高すぎる	0.63	0.67	0.66
利用しにくい	0.33	0.71	0.59
その他	9.92	13.04	12.04
妊娠中	19.90	8.08	11.84

出所： *Fertility and Reproductive Health Survey 1997*, Yangon 2000.

(5) 公衆衛生

乳児死亡などに大きな影響を与える水道とトイレ設備に関しては、表 3-10 に示す通りである。家庭電化率なども都市部では 68%に達しているものの、農村部では 10%足らずであり、大きな較差がある。飲料水も水道が利用できるのは都市部のみであり、衛生上問題が少ない管井戸に関して農村部の利用はわずかである。その多くは伝統的に使用されてきた覆いのない汲み上げ式の井戸が多く使われている。次いで管井戸、川・水路・泉などで衛生面では煮沸して飲料とするなどの方策が必要と考えられる。

トイレ設備に関しても農村部では 20%がトイレを持っておらず、最も多い「汲取り式」や「地下浸透式」などの場合には汚水が浸透する危険性があるために、飲料水源との距離なども重要な問題となり、改善が必要である（表 3-11）。

表 3-11 公衆衛生に関する指標 単位 (%)

	都市	農村	全国
家庭電化率	68.0	10.3	25.4
飲料水源			
個別水道	17.2	1.5	5.6
共用水道	5.8	1.6	2.7
管井戸	37.8	16.1	21.8
井戸(覆いなし)	24.9	49.0	42.7
川・水路・泉	3.6	13.4	10.9
池	8.3	16.2	14.1
雨水	0.8	0.4	0.5
その他	1.6	1.6	1.6
トイレ設備			
水洗	0.7	0.1	0.3
Water Seal (汲取り式?)	81.7	37.9	49.4
地下浸透式	14.7	32.4	27.8
バケツ	0.3	0.5	0.5
なし	1.8	20.0	15.2
その他	0.8	9.1	7.0

出所：Fertility and Reproductive Health Survey 1997, Yangon 2000.

2. 人口転換と労働力人口

ミャンマーは政府の意向とは関係なく、出生転換が進んでいる。その結果、自動的に従属人口指数が低下してきている。1973年センサスでは90であったものが、2001年のFRHSでは63.4と着実に低下している。この従属人口指数は、経済活動年齢人口（15歳～59歳）を年少従属人口（0歳～14歳）と高齢従属人口（60歳以上）を合計した従属人口で割ったものを100倍したものである。

過去の人口増加を反映して、ミャンマーの人口規模は増加を続けている。この中で従属人口が少なくなるということは、出生が低下することで年少従属人口の比率が下がってくることしかあり得ない。したがって、ミャンマーの出生力が急速に多産から少産へと移行していることを意味する。

これを人口ボーナスと呼ぶことがある。つまり、年少従属人口も高齢従属人口も少なく、経済活動年齢にある人口が多いという、恵まれた人口構造にあることになる。ただ、言葉をかえれば、この労働力に適切な雇用機会がなければ、失業者が増加し、失業者の占める割合が大きくなっていくことになる。従属人口が減ることそのものは国家の負担が少なくなり、発展のための好機となるものだが、そこに十分な雇用機会がなければむしろ社会の不安定化をもたらすことになる。また、出生転換が生じ、少子化が進むということは、必然的に数十年後に、高齢化に直面し、高齢従属人口を大量に扶養しなければならなくなる。各国はこの人

口ボーナスの時期を生かして、将来の来るべき高齢化に備えた国富やシステムを準備しなければならない。ミャンマーの場合も同様である。しかし、ミャンマーの場合、人口構造の面では人口ボーナスの時期に入りつつあるにもかかわらず、十分な雇用を生み出す、外資の導入は十分ではない。人口構造の面からも雇用創出の圧力は今後とも高まり続けることが予測されるのである。

表 3-12 年齢別・従属人口の推移 1973—2001

	15 歳以下	15～59 歳	60 歳以上	従属人口比率
1973 年センサス				
全国	41.5	52.5	6.0	90.0
都市	40.8	53.7	5.5	86.0
農村	41.7	52.7	6.2	92.0
1983 年センサス				
全国	38.6	55.0	6.4	82.0
都市	35.7	58.1	6.2	72.0
農村	39.3	54.1	6.4	85.0
1991 年 PCFS				
全国	35.0	57.8	7.2	73.0
都市	30.5	62.1	7.4	61.0
農村	36.8	56.1	7.1	78.0
1997 年 FRHS				
全国	31.8	59.6	8.6	68.0
都市	25.7	65.0	9.3	54.0
農村	33.9	57.7	8.4	73.0
2001 年 FRHS				
全国	30.3	61.2	8.4	63.4
都市	25.8	65.4	8.9	53.0
農村	31.9	59.8	8.3	67.3

出所：UNFPA, *Myanmar Fertility and Reproductive Health Survey 2001, Preliminary Report, 2002*, Yangon.

3. 労働力の構造と特徴（就業、失業）

人口転換で説明した通り、労働力人口が着実に増加している。失業率はほとんど変化を見せていないが、途上国の場合、農業やインフォーマル・セクターでの就業など、雇用統計には乗りにくい就業形態が多く、実際上の失業率がどの程度のものであるか正確に判断することは非常に困難である。ミャンマーの統計は人口統計に限らず経済統計であってもその根拠が判然としない場合が多い。GDP などもミャンマーの通貨であるチャット表示であり、実際の通貨の為替レートが判然としないこともあいまって、正確な米ドルによる PPP 購買力平価で

の一人当たり GDP を算出することも難しい。1999—2000 年、2000—2001 年の GDP 成長率は 10% を超えているが、実際どの程度の経済成長がなされたのか明確に把握することは難しい。また仮に、実際このような高度成長がなされたとしてもそれが、石油や天然ガスなどの天然資源からもたらされたものである場合、政府は潤うかもしれないが、現実的な雇用につながりにくいといえる。その意味で、どのようなセクターが実際、増加する人口をどのような形で吸収しているのかは、はっきりしないのである。

表 3-13 労働力・労働力参加率・失業率

	95/96	96/97	97/98	99/00	00/01
労働力 (万人)					
男性	1,323	1,357	1,392	1,428	1,502
女性	817	838	860	882	928
合計	2,140	2,195	2,252	2,310	2,430
労働力参加率 (%)					
男性	76.56	78.57	79.09	78.63	79.68
女性	46	47.18	47.64	46.67	47.32
合計	61.07	62.66	63.64	62.35	63.18
失業率 (%)					
男性	3.70	3.68	3.66	3.64	3.60
女性	4.7	4.77	4.77	4.76	4.74
合計	4.11	4.1	4.1	4.07	4.03

出所： *Handbook on Human Resource Development Indicators, 2002*, Department of Labour and UNFPA, 2003.

表 3-14 産業別人口 (1990 年)

	数	%
農業、狩猟、林業、漁業	6,024,300	56.47%
鉱業	101,700	0.95%
製造業	1,212,400	11.37%
電気、ガス、水	18,900	0.18%
建設	281,100	2.64%
卸、小売、レストラン、ホテル	1,686,700	15.81%
輸送、貯蔵、通信	403,300	3.78%
金融	28,500	0.27%
公務員など	824,400	7.73%
区分不能	86,400	0.81%
合計	10,667,700	1000%

出所： *1990 Labour Force Survey*, Department of Labour.

4. 識字率・人間開発指数

ミャンマーの識字率、人間開発指数（HDI）としてミャンマーUNDPが発表している指標は1994年の数値である。それによれば、平均年齢58.4歳、成人識字率82.7%、HDIは0.475となっている。UNDPの本部で発行されている *Human Development Report 2003*によるとHDIは出生率の低下を反映して0.55に上昇している（表3-15）。

表3-15 ミャンマーの人間開発指数：1994年

平均余命（歳）	58.4
成人識字率（%）	82.7
初等、中等、高等教育就学率（%）	48.0
実質一人当たりGDP（PPP US\$）	1,051
人間開発指数（HDI）	0.475

出所：UNDP Myanmar, *Human Development Report 1997*, UNDP 1998

第4章 ミャンマーにおける労働力に 関わる制度

1. ミャンマーにおける労働力に関わる制度と実態

ミャンマーの労働力に関する諸制度は、英国植民地時代から受け継いで独立後には、ほぼ確立したものがあつた。独立直後の1948年にミャンマーはILOにも加盟しており、労働基本法、労働者災害補償法、最低賃金法、雇用統計法、雇い入れ制限法、労働組合法、労働争議法など各種の労働法規も早くから整備されていた。しかし、1962年の国軍クーデターとその後の軍政（革命評議会）、「ビルマ式社会主義」政権のもとで多くの法律、制度は無効にされたり、改変されていった。例えば労働組合は1962年以来全面禁止されており、今日までその状況は続いている。現在の軍政下でも前政権と同様に労働に関する法律・制度は独立後に整備されたものとは無関係に独自の政策の下で規則や制度を適用している。以下は今回の現地調査で得られた資料に基づいた労働に関する制度と法律の概要である。

2. 労働省の機能と役割

労働省（Ministry of Labor）の管掌する業務については、以下のように説明されている。

- a. 労働者の権利の回復
- b. 社会保障権利の回復
- c. 生産性向上
- d. 国際労働関係への参加

「権利の回復」とあるのは、軍政は前政権時に労働者の権利が奪われていたとして、その回復を目指すことが政府の役割であるとの見解からで、これは政権そのものが「国家のあるべき姿を回復する」との政治目的を標榜しており、それに基づく政策であるとの意思表示である。

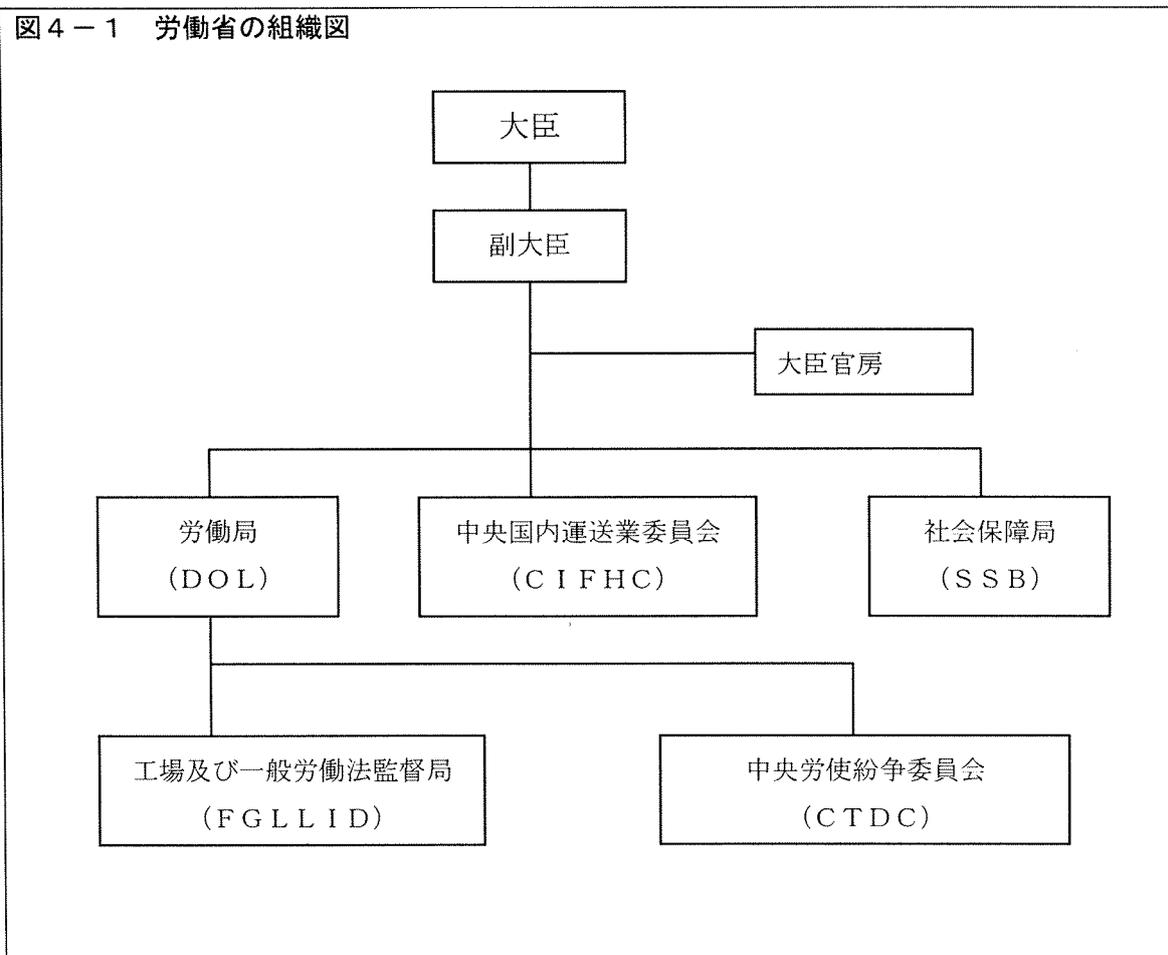
また、上記業務を遂行するに当たり同省の目的については次のように表明している。

- a. 産業における平和の維持（industrial peace）
- b. 雇用の促進

- c. 職業指導の促進
- d. 職業上の安全と健康の増進
- e. 労働者権利の回復
- f. 社会保障の充実
- g. 国内輸送業務従事者に対するシステマティックな職業斡旋
- h. 労働統計に関わる収集と研究
- i. 国際労働関係および地域労働関係への参加

3. 労働省の組織

労働省の組織は以下の図に示す通りである。その中の労働局が国内雇用促進事業と海外雇用促進事業を担当している。それぞれの業務の内容は次のようである。



(1) 国内雇用促進事業 : National Employment Services

労働局内に雇用訓練課があり、78の郡労働事務所 (Township Labor Offices : TLO) を通じて公共事業、協同組合、民間企業各種産業への労働力の提供を行う。職業別、熟練度別に登録された求職者は TLO に職業斡旋を依頼でき、求人側も同じく登録することができる。雇用

訓練局は無料で職業の斡旋をする。これは「雇用訓練法：Employment and Training Act」および「雇用制限法：Employment Restriction Act」によるものである。

(2) 海外促進事業：Overseas Employment Service

これは1990年にスタートした事業で海外雇用課が設置され、ミャンマー人の海外雇用の募集、就職斡旋を行っている。2002年3月までに同課で斡旋してアジア諸国での就職を斡旋した件数は15,000件を超える。現在、当事業の促進と改善を図る方策が検討されており、国内外の関係諸機関に働きかけている。

4. 海外労働者に関する法律

1999年7月に軍政（SPDC）は、海外労働者に関する法律として「海外労働者に関する法律」（“Law Relating to Overseas Employment” SPDC No3/99 布告）を制定して、海外労働の奨励と規律ある労働移動を定めた。これは政府が直接海外雇用を斡旋し、必要な手続きおよび訓練を行うなど、政府が自ら実施する海外雇用制度であって、自主的（いわばもぐり）に海外へ出稼ぎに行くことについての規則ではない。法律の概要は以下の通りである。

海外雇用中央委員会（Overseas Employment Central Committee：OECC）の設置：労働省は海外労働者に関する規則、政策を審議、決定するために政府の許可を得て、労働省内に海外雇用中央委員会と、海外労働者を斡旋する代理人業務を監視および許認可業務を行う監査委員会（Supervisory Committee）と、代理業認可（Service Agent License）を設置する。

OECCは、労働大臣および副大臣が議長、副議長となり関係省庁の副大臣あるいは局長がメンバーとなる。労働局長が書記業務を行う。当委員会の職務と機能は以下の通りである。

- ① 国内の人材を有効かつシステムティックに活用するための海外雇用に関連する政策の策定。
- ② 海外雇用機会の獲得と雇用保障のための諸政策の策定にあたって国内外の関係政府機関および関係者との協議と調整。
- ③ 海外雇用される労働者の権利の取得と喪失に関する規則を検討するために国内外の関係諸機関および関係者との協議と調整。
- ④ 海外雇用のタイプ別の知識、経験、熟練についてのガイダンスと有効利用のための監視。
- ⑤ 海外雇用が許可されない国、機関、業種の決定。
- ⑥ 海外雇用代行業に関するライセンスの発行条件、失効期限、撤回などの設定。
- ⑦ 海外雇用の斡旋にかかわる代行業の業種別斡旋料金の設定。
- ⑧ 必要とされる政府の業務と機能の適宜見直し。

- 1) 海外雇用監査委員会（Overseas Employment Supervisory Committee）：監査委員会は労働局長が委員長となり、関係各省庁からメンバーが選択される。主たる業務はOECCで策定された諸政策に従って代理業者の許認可業務を行い、海外就職希望者に対す

る旅券およびビザの発給に関し関係省庁との調整を行う。

2) 海外雇用に関する手続き

- ① ミャンマー人労働者の雇用を希望する雇用者は直接、労働局（DOL）および出先機関に接触できる。
- ② 就職希望者は、職業の種類、熟練度、人数、場所、賃金、その他の条件を明記して申請する。
- ③ OESC は求人希望の内容について法律と規則に則っているかどうかを審査する。
- ④ 求人希望者との面談を経て雇用に関する最終協議を行い、申請の許可を閣議に提出し、最終決定は閣議が行う。
- ⑤ 閣議決定を得た後、求人側と就職希望者とで契約が行われ、場合によっては DOL や組織（例：政府機関、USDA、退役軍人協会など）が仲介する。
- ⑥ 労働省は海外雇用が許可された希望者に対して事前訓練や必要とされる資格試験を実施する。希望者は全員基礎英語研修（1～3 ヶ月）を受けなければならない。

5. 海外労働送の実態と問題

「海外労働者に関する法律」に基づいて当初認可された代理業者は 35 業者であった。しかし、現在では 21 業者にまで減少している。

その理由は第一に、最もミャンマー労働者に対する需要の多いタイ、マレーシア、シンガポールなどの ASEAN 諸国において 1997 年のアジア経済危機以降労働需要が減少したことがある。第二に、DOL が行う代理業者に発給する許認可の手続きが突然変更されたり、煩雑で利益につながらないことである。したがって現在認可されている業者のうち実際に海外労働者の斡旋、送付業務を継続しているものは 12 社に過ぎない。しかし、こうした政府によって正式に許可されて斡旋業を営む業者とは別に国内とりわけ地方では数多くのモグリ業者の存在が認められている。その実態は全く把握できないが、国境地帯では、特にタイへ、一部では中国（観光関係、宝石店など）やバングラデシュ（季節的農作業が主）にも労働者の流出が見られる。

また、僧院などが海外労働希望者を密かに教育・訓練して送り出しているケースもあるといわれている。こうしたモグリ業者による労働者の送付のケースとして、ある地方都市では労働者 1 人当たり、5,000 チャット（約 40 ドル）で斡旋情報や必要な訓練、手続きをしている業者があり、さらにパスポートやビザの取得について法外な手数料を取っている。

ミャンマーからの労働送付を業務としている代理業者の一つである“Simartech Company”はシンガポール企業との合併である。この会社では建設作業員、電気・機械工など熟練工を主に斡旋しているが、企業内に独自の訓練センターを持っており、一定期間に必要な訓練を行って送り出している。しかし、2000 年以降はシンガポールからの需要が減少して契約率が急減しているという。また同社はミャンマー政府の海外労働に関係する政策や規則が頻繁に、また突然変更されるためにシンガポールの雇用希望企業からの信用が低下している。法律では、代理業者は斡旋した労働者から賃金の 3 ヶ月分以上の報酬をもらってはならないとして

いる。また代理業者は許可を受ける条件として DOL に対し、300 万チャットの保証金をデポジットする必要がある、送出労働者の海外における福祉を保障し、労働者が当該地でトラブルを起こし出費を必要とした場合は、デポジットされた資金から支払うことができる。またデポジットは 2 年後に代理業者に返還される。なお、正規に送り出された労働者だけでなく海外に働いていることが察知された労働者は如何なる例外もなくその収入の 10% は所得税として政府に納付しなければならない。

この点について日本で取材した限りでは、ミャンマー国籍で海外に滞在するものは、当該在外公館に収入証明を提示することが義務づけられており、その 10% を、在外公館を通じて収めているという。もし、これを履行しない場合はパスポートの切り替えが拒否されたり、帰国時に本国で徴収されるという。98 年にこの制度を改変して、収入の 25% の所得税徴収をし、納付を拒否したものは国内の家族に支払い義務を課すとの通達が一度出されたことがあるが、国内外の国民からの反対によって実際には実施されなかったことがある。

このように、政府は海外労働を貴重な外貨獲得源として位置づけてはいるが、実際には奨励ではなく、政府が海外労働を所管することによって管理し、出稼ぎ者からの収入を集めることを主眼としているといえる。

(1) 海外雇用船員

海外籍の船舶の乗組員（船員）については、前政権時から貴重な外貨獲得手段として奨励され、政府機関による登録・斡旋制度があり、多くの船員が海外で雇用されていた。これら船員については、軍政になっても基本的には奨励策は取っているが、その規則については 1999 年からは上記法律に基づく扱いになっている。なお、現行規定では船員については海外での収入の 20% が所得税として納付しなければならないとされているが、実際には、今のところ他の労働者と同様 10% の税率が適用されている。こうした船員の養成・訓練のために政府は日本の無償援助で「船員訓練センター」を設立したが、訓練生の多くは卒業後海外船員として働いている。

表 4-1 労働省が斡旋した海外雇用の実績（1990～2002） 単位：人

	一般労働者	研修	熟練労働者	医師	エンジニア	教師	技師	看護婦	合計
シンガポール	3		3,789		65	5	69		3,921
マレーシア	9,519		18	9		13	17	29	9,605
韓国		1,346							1,346
リビア	111								111
タイ					12				12
カンボジア	2				8				10
日本		35							35
スイス		1						1	2
ブルネイ							12		12
UAE	76								76
米国	18								18
フランス	8								8
ドイツ	2								2
合計	9,739	1,382	3,807	9	75	18	98	29	15,157

出所：Ministry of Labor.

表 4-2 海外雇用船員数と所得税

	船員数	納入所得税 (100 万ドル)
1993/94	8,083	9.6
1994/95	8,151	10.2
1995/96	9,350	6.8
1996/97	9,808	8.1
1997/98	10,674	8.6
1998/99	11,266	8.3
1999/2000	12,279	7.9
2000/2001	12,004	7.7
2001/2002	11,926	8.4

出所：Department of Marine Administration

(注) 所得税率は 1995 年まで 25%、それ以降は 10%

(2) その他の海外雇用

海外雇用に関する法律および制度については上述した通り労働省が所管する包括的なものと、関係各省庁が独自に設ける奨励制度や規制がある。その実態については完全に把握できないが、現在知られているものとしては、保健省 (Ministry of Health)、教育省 (Ministry of Education)、運輸省 (Ministry of Transportation) などがある。例えば保健省では海外からの医師、看護師の需要が多く、古くからこの職業の海外流出は少なくなかった。医師については 1994 年から国立医科大学の卒業生については、卒業後 3 年間は国内の医事活動に従事することが義務づけられ、その後でないと医師免許が発給されず、海外では医師として雇用されない制度となった。看護師も同様に国家免許取得のためには一定の期間、国内医事活動を義務づけられている。

また、教員についても同じような規制があるといわれている。いずれにせよ国家による教育 (大学、専門教育はすべて国有) を受けたものが即座に海外に流出できないような制度がある。他方、船員のような特殊な専門職については奨励制度があり、政府の海外雇用政策は全体として明確な戦略に基づいているものとはいえない。

タイや中国への一般労働者の不法越境については、関連法規で取り締まりを行っている反面、国境地帯の特殊な環境により、黙認していたり、地方の出先機関 (多くは当該国軍師団司令部) の独自の判断と裁量に任せている部分も大きい。また、一部ではかつて反政府武装グループの活動領域であった地域のうち政府との和平交渉成立後に武装グループの半ば自治権が認められている地域 (Special Region : 国内国境地帯 15 箇所) もあり、これらの地域では旧武装グループの自主判断に任されている。

たとえば Special Region-4 となっている東シャン州 Mae la (Mongla ともいう) 地区は、もともとビルマ共産党 Sai Lin 派の活動拠点であったが、1989 年に政府と停戦に合意し、その見返りとして同党支配地区における「半自治権」が認められた。人口約 10 万人で、中国・雲南省の打拉 (Dalou) に接し、丘陵地帯は少数民族 (リス族、アカ族など) が焼畑農耕で雑穀を栽培し、かつては麻薬原料となるケシの栽培も行ってた。しかし、今日では元共産党幹部が構成する「自治政府」のもと、一大観光地として開発し中国からの日帰り、あるいは短期

滞在の観光客用に巨大なカジノやさまざまなショーを演じる劇場などを建設、2001年の場合、年間18万人の観光客を集めたという。また盆地では中国への輸出用としてスイカなどの果樹を集団栽培したりしている。この地区では独自の中国との関係を持っていることから、同地区の許可を得て雲南省の観光地である景洪（シーサンパンナの中心地）などへ宝石店の出店およびその店員として働く従業員が、中国へ流出している。こうした国境地帯でのミャンマー労働者の流出の実態はミャンマー側からはなかなか把握できない。なお中国との関係ではむしろ中国からのビジネスマン、商人、運送業者や狩猟、森林伐採、山菜・薬草・きのこ取りなどで近年大量の流入があるとされており、第二の都市マンダレーでは国内華僑とネットワークを持つ中国人の流入が目立ち、多くの職業に就いているという指摘もある。

6. 海外雇用の今後の見通し

ミャンマーの政治体制は依然として暫定的なものである。したがって雇用に限らず、全ての政策は固定的に考えることはできない。現在の生産力および経済・産業構造では確かに失業率も高く、海外雇用へのプッシュ要因も高い。しかし、海外への就職希望は経済的要因だけではない。軍政下で軍政と対決している民主化勢力およびその支持者たちは軍政を嫌い、政治の膠着状態に嫌気して海外に生活の活路を見出そうとしている者も多い。また一般の人々も閉塞的な社会から海外に目を向けるものも少なくない。

日本に在住しているミャンマー国籍所持者は2003年8月現在で約2万人いると推計される（在日ミャンマー大使館談話）。このうちいわゆる不法滞在者がその半数近いといわれ、多くは東京などの都市部で各種サービス産業、建設現場で働いている。これらの人々は政治的理由で滞在している者は極めて少数で、その多くは短期的（通常2～3年）に資金を蓄えて帰国してミャンマーでのビジネスを起業したり生活資金にするパターンが一般的である。筆者がインタビューした数人のミャンマー人就労者は「資金を貯めて中古の自動車、建設機械、印刷機械、写真現像器、PCなどを購入して、それを元手に起業するか、売って儲ける」と答えていた。ちなみに日本では10～15万円の中古自動車は、現在ミャンマー市場では200万～300万円で売れる。

現在、国境での越境就労者や労働省が斡旋した海外就労者を除けば、現在海外で雇用される大半の就労者は、こうしたいわゆるひと旗組の出稼ぎ者である。これらの出稼ぎ者は、ミャンマー経済が発展して、就業機会が増加し、ビジネス・チャンスが創出されれば海外に行くことも減少するはずである。ちなみに軍政になって市場経済への移行が宣言され、各種の改革が始まり、経済が発展軌道に乗り始めた92年から95年までは、海外に居住していた多くのミャンマー人や、1962年の「ビルマ式社会主義」によって追放された華僑たちが帰国した。

経済発展と規模の拡大だけでなく、ミャンマーでは政治的安定が確保されれば海外雇用のプッシュ要因は確実に減退するであろう。

7. ミャンマー経済と労働力移動

(1) 軍政以降の雇用創出政策と実態

政府の雇用に関わる基本政策は、経済基本政策に連動している。その経済基本政策は、第一に農業を中心とする第一次産業の発展、第二に農業を基礎とする産業の開発、第三に輸出の増進、第四に人材育成と活用である。したがって雇用については、生産力を高めることによって農業部門での雇用の増大を図ることを第一目標としている。ミャンマー農業では、生産手段としての土地は国有化されているから、生産者は国からその使用权（栽培権）を供与されて生産している。また1963年の「小作法」と「農民の権利保護法」によって農地にかかわる地主・小作関係は存在しないことになっている。しかし、農業を主たる生活手段としても、自給可能な農民は50%程度で、残る半分は兼業を余儀なくされているか、土地を保有しないいわゆる「土地なし農民」(Landless Peasants)である。こうした農村に滞留する半失業状態の労働力に対する雇用機会の増出は、前政権時代から強調されてきた。しかし、前政権では国家管理と統制を強化したため農民の生産意欲は減退し、生産力は低迷、半失業者をむしろ増加させることになっていた。

現軍政は1988年に成立以来、前政権の「ビルマ式社会主義」を否定して市場経済化を迫っている。前政権の基本的経済政策は国有部門の保護・育成と経済活動の国家管理であった。この政策のもとでは国家およびそれに準ずる組織や企業あるいは国家の管理下にある各種の職業に従事していることが就業であり、その他の雇用はいわばインフォーマル・セクターであったといえる。例えばその生産段階の国有化を逃れた農業も、栽培、販売、加工については基本的に国家管理であったし、流通部門でも多くの商品が統制品目であった。したがって、統制品目や密輸品を扱う流通ブローカーやそれを販売したり、加工する業者、従事者はインフォーマルな雇用としてあった。前政権時での失業率が40%近い数字であったといっても実際にはこうしたインフォーマル・セクターでの雇用が大きな部分を占めていたため、国内に失業者が溢れているという状況ではなかった。現軍政になって、多くの部門で国家統制が緩和され、民間投資が奨励されたことによって新しい雇用が創出されたり、これまではインフォーマルとしてあった雇用も正規の雇用としてカウントできるようになった。このため公式発表はないが、実態を反映した就業率や失業率が推計できる。なお、2001年に労働省が明らかにした推計(2001年12月の構造調整会議における発表)では完全失業率は10.1%で、これに不完全就労者を加えたUnder-employmentはTime Utilization Approachで30.1%、Usual Status Approachで28.4%となっている⁵。

民間投資の規制緩和で、新規に雇用が創出された部門では、最も大きな部分は農業であろう。農業は部分的ではあるが国家統制が解かれ、栽培、流通、加工の自由化が進んだことによって、生産段階では農民の生産意欲が増し、商業型農業の拡大が見られた。特に都市近郊および特定国境地帯では、消費の多様化や隣接国への国境貿易による輸出の増加によって生産の拡大と多様化が進み、農業部門での雇用の増加が見られた。また、政府による法人およ

⁵ 第3章11表の失業率は4.03%であり、ここでの数値と大きく異なっている。その理由としては国際機関の統計は統計局から発表されたデータであり、ここで使用しているものと出所が異なっていることによる。このような統計の不整合もミャンマー国の大きな問題点として指摘できる。

び外資に対する農業生産の開放が行われたことによって新規の雇用も創出された。

流通部門ではコメの国家統制（2003年11月までは生産量のほぼ15%については国有企業への半ば強制供出が行われており、輸出は全面的に国有企業の独占であった）が続けられていたが、国内取引については大部分民間への移管が成されたために民間ブローカー、小売業も増加、またその他の農産物（特にゴマ、メイズ、各種豆類、野菜類）を扱うビジネスも増加している。加工部門では民間加工業の拡大によって、サプライヤーとしての農業部門での雇用も確実に増加した。こうした農業関連の雇用の増加についての正確な数値は把握できないが、農業部門の成長率が、90年度から2001年度までの11年間で、年平均7.6%と高い成長率を示していることから推計すれば、同部門での雇用創出は決して小さいものではないはずである。

民間投資規制緩和で雇用効果が顕著に見られた部門では、製造業、水産、運輸、建設、金融などがある。製造業では都市部を中心に新規投資が増加、労働集約的な加工産業で雇用効果は大きい。また、前政権時には全く存在しなかった民間外資企業による雇用の創出も見逃せない。直接投資の累計案件のうち2002年末現在で実際に操業している企業数（事業数）は推計187で、これらの企業での雇用数は推計6.1万人である。このうち製造業での雇用は全体の74%に当たる4.5万人であるといわれている。直接投資は依然として低調であり、雇用効果は極めて制限的であるが、軍政以降に新たに創出された雇用である。

運輸、建設部門も規制緩和による民間企業の新規起業が多い部門である。特に建設では、92年以降の都市部における住宅、ホテル、高層ビルなどの建設、郊外および地方での工業団地やBOTによる道路や橋梁建設での雇用創出が見られた。金融部門は前政権時には国家の独占であったが軍政になって民間に開放され、18の民間銀行が創設された。

その他、軍政による経済改革によって新たに雇用が創出ないしは増加した分野では観光関連、小売店舗、ホテル、レストランなどのサービス産業に顕著である。また教育部門については原則的には国家管理が続いており、一般教育の学校は全て国立であるが、語学、IT、その他専門訓練にかかわる民間の諸学校の創設が増加して、それに携わる雇用の創出も小さくない。なお、軍政は学校教育の充実を重点政策の一つとして位置づけ、基礎教育、高等教育ともに多くの学校を新設した。このため、High Schoolまでのレベルにおける教員数は1991年度の19.7万人から2002年には22.2万人に増加している。

このように民間部門では確実に雇用が増加している反面、国有部門での雇用は減少していると思われる。特に現在も54の国有企業が存在するが、それぞれの傘下の工場、事業などを民営化、合理化のために統廃合したり、民間に払い下げられたものも少なくない。政府職員、国軍将兵、国有企業職員、政府関連機関職員などの国有部門での雇用数は、正式な統計があきらかにされていないが、これまでは推計で120万人といわれていた。現在もこれに近い数字であると思われるが、減少傾向にあることは間違いない。

(2) 労働力構成と雇用の実態

2001年現在の雇用人口は、合計1,667.7万人である。これは2001年に労働省がUNFPAとの共同調査で明らかにした数字であり、これまで政府が発表していた（1998年度まで）数字の根拠と異なる。政府発表（Review of The Financial, Economic and Social Conditions）では、15歳から59歳までの年齢別人口をベースにした推計で全てが雇用人口とはいえないものであつ

た。したがって、実際に雇用されている労働力はその数字からかなり低いものであったと推測され、2001年度の数値とは単純に比較できない。ちなみに政府発表による1998年度の雇用人口は1,802万人としている。

現在の労働力構成は、部門別、職業別に見ると表4-3、表4-4のようになっている。職業別では圧倒的に農業部門が多く、56.5%を占めている。これは90年代以降でも大きな変化はないが、軍政による規制緩和で一時農業人口が増加するが、94年以降は漸減傾向をたどっている。農業部門での雇用は、自作農が大半で家族労働が多く含まれるが、先述したように「土地なし農民」の場合も、農業に従事しているということで、この中には多く含まれている。「土地なし農民」の場合、居住村落ないしは近隣農村での季節的な農業労働に従事するものも多いが、地域によっては遠方への長期にわたる季節的な農業労働に従事するものも少なくない。例えば、半乾燥地帯の中部地域の農業労働者は、稲の作付け期を異にするエーヤワデイ地域と労働者不足の東シャン州といった複数の地域に田植え、および稲刈りのために移動する。「土地なし農民」はまた、農業以外の仕事に従事する場合も多く、農業従事と他の職業従事の区別はつきにくい場合がある。ミャンマー政府の職業別従事者に関する区分の規定は定まったものがない。

軍政以降で雇用人口の増加が顕著なものは、製造業、建設と金融、観光などのサービス部門においてである。製造業では既に指摘したとおり、民間企業および外資系企業において雇用が新規に創出された部分が多く、雇用人口の増加につながっている。ただし、製造業の多くは小規模、零細な家内工業であるため恒常的な雇用の割合は低いし、雇用の増加への貢献はまだ極めて低い。

建設部門は規制緩和による本格的な建設企業の創設と建設需要の増加によって確実に増加している。しかし、他の部門に比較して同部門ではパーマネント雇用の比率が低く、多くは臨時雇用（パートタイマー）の形である。

表4-3 部門別労働力構成比の推移 (%)

	1978/79	1991/92	1993/94	1996/97	2000/2001
農業	64.6	65.5	65.2	63.4	56.5
畜水産	1.3	3.4	2.3	2.2	2.2
林業	1.3	0.5	1.1	1.1	1.1
鉱業	0.5	0.5	0.5	0.7	1.1
製造業	7.5	7.2	7.4	8.8	11.4
電力	0.1	0.1	0.1	0.1	0.2
建設	1.5	1.1	1.7	2.1	2.6
運輸通信	3.3	2.5	2.5	2.6	3.8
社会サービス	2.1	3.6	3.1	3.2	3.5
行政	3.8	4.1	4.4	4.6	4.5
商業	13.4	8.9	8.6	9.7	12.1
その他	4.5	2.5	2.8	1.5	0.4

出所：各年版のFESCおよび*Statistical Yearbook 2001*による。

表 4-4 職業別雇用人口と構成比 (2000/01)

	人口 (1000 人)	%
経営者、管理者	39.2	0.4
専門職	294.1	2.8
技師、補助専門職	211.1	2
事務員	221.5	2.1
サービス、店員	1078.6	10.1
熟練農水従事者	3503.7	32.8
職工	1235.5	11.6
機械運転、加工業	367	3.4
単純作業員	3717.1	34.8
計	10667.8	100

出所：Handbook on Human Resources Development Indicators, 2002,
Department of Labor & UNFPA, 2003.

(3) 海外雇用の経済効果

海外雇用の経済効果が現在どの程度のものか、明確な統計がないため正確に把握することはできない。国内労働需要が十分でない状況で海外に雇用を求めることは、他のアジア諸国ではごく普通のことである。しかし、ミャンマーでは国土の有効面積（経済活動に有効な面積）と現有人口、労働人口との対比を考慮した国内の固有の雇用需要は決して小さなものではなく、バングラデシュなどのような過剰人口からの海外へのプッシュ要因は極めて小さい。特に主要産業である農業では、慢性的な労働力不足が存在しており、本来耕作すべき農地が労働力不足のために野放しにされている地域やケースも少なくない。ちなみに政府発表では（2001/02 年度）実際に耕作されている農地は 2,448.6 万エーカーで、これに対して休閑地および耕作可能な放置農地は 1,949.9 万エーカーにも達する。

ただし、今日のミャンマーにおける経済発展の遅れ、それによる雇用需要の低迷を補完する手段として海外雇用が増加していることも事実である。

しかし、現在の海外雇用の増加は経済的理由だけによるものでなく政治状況に嫌気して海外へ逃避したり、反政府分子として国外に退去しているものが海外で働いているケースも少なくない。軍政は 1994 年から海外渡航の規制を緩和して、一種の海外雇用奨励を行ったが、実際には先述したように政府・労働局の斡旋を優先するため一般の海外雇用が自由化されたわけではなく、一般の海外労働者に対する斡旋、保護が広範に行われているわけではない。

海外雇用がもたらす経済効果については次のようなことが考えられる。

第一に、国内雇用不足の補完効果である。不完全就労率が 30%近い状況で、雇用を海外に求めることは自然な行動である。特に高学歴者の就職率が依然として低く、例えばヤンゴン経済大学での 02 年度卒業生の就職率（パーマネント）が 40%に満たないという。国内で就職を達成できなかった卒業生の大半が海外雇用を希望または実現している。

第二に、国境周辺居住者が隣接国で雇用されていることは、当該住民にとっては重要な生活手段である。国境周辺の特に関少数民族にとって国境山岳地帯での雇用は極めて困難である。政府軍との戦闘によって難民となってタイやバングラデシュに逃れて当地で雇用されることを除いても、多くの国境周辺住民が、タイ、中国などへ日帰りを含めて雇用されている。な

お、タイでのケースについては第5章参照。

第三に、海外労働者からの送金は重要な外貨獲得源になっている。海外労働者からの本国への送金は、正規に行う場合ミャンマー外国貿易銀行（Foreign Trade Bank: 国有銀行）に送金される。国内で受け取る際は、10%の税・手数料が引かれるが、外貨（FEC：ミャンマー政府発行の外貨証券で、建前は1ドル=1FEC、国内に限って使用できる）で受け取ることができる。このため94年頃から送金額が増加して、ピークの1998/99年度では30.63億チャット（1FEC=240チャット換算で1276万ドルに達した。なお、98年からFECとドルとの乖離が進んでFEC価値の下落から、正規ルートでの送金は減少して、2000/01年度は12.89億チャットに落ち込んでいるが、これは当年度の輸出額118.64億チャットの10.84%に当たり、国際収支上の経常収入のうち観光収入に次いで重要な外貨獲得源になっている。しかし、海外からの送金は正規ルートによるものは全体の20%程度であるとの指摘もある。ブラック・ルートでの送金の規模や方法については把握のしようがないが、シンガポールや香港を通じてのルートが一般的に使われ、日本からの送金だけでも100億円（100万円×10,000人）に達するという推計もあり、実態はつかめない。

送金者は国内でドルと同様に、FECによってチャットを実勢で交換できるため、またFECで海外から輸入できることもあって、それを元手に各種のビジネスを起こしたりする人も少なくない。また海外から帰国する際に自動車、諸機械、電化製品などを持ち込み、ビジネスに使ったりする場合も多い。

第四に、技術や情報の習得など間接的な効果も見られる。海外労働者がもたらす新しい技術、ビジネスアイデア、海外とのネットワークなどの拡大も見逃せない。海外での雇用経験を帰国後にビジネスに活用したり、新しい技術を伝播する場合もあるだろう。

いずれにせよ、海外出稼ぎ者からの送金額がバングラデシュのように輸出額と同レベルになっているほど大きくはなっていない。また現在の軍政は政策的に海外雇用を国の経済発展に重要な要素だとは位置づけていないし、奨励も本格化していないのが現実である。

(4) AFTA とミャンマーの労働移動

ミャンマーが課せられているAFTAの完成年度は2007年である。それまでにどのように政治体制が変化し、政策が変更されるか定かではないが、現軍政が継続して政権を担うことになっているとするなら、例えAFTAが動き出しても海外雇用を含む海外との人的交流が大幅に自由化されることは考えにくい。しかし、民主化のプロセスが約束通り進展し、AFTA完成年度までに民主政府が実現すれば状況は変化するであろう。いずれの場合もミャンマーがASEANへの重要な労働供給基地になることは考えにくい。

ASEAN域内での経済統合が進む中でミャンマーがどのような域内分業での役割が形成されるのかいくつかの推測ができる。域内国際分業の進展は、労働市場の相互依存も深化させることは確実である。しかし、それはミャンマーがどのような形で国際分業を受入れていくかにかかっている。

今の軍政には確固とした産業政策がない。したがって将来どのような産業が国内で振興されるのか定かではない。しかし、ミャンマーが持つ域内での比較優位を考慮して、将来の産業構造の変化を見通しながらAFTAとミャンマーの労働状況との関係を要約すると次のようになる。

(5) AFTA とミャンマーの労働状況との関係

① 農業部門への特化と労働需要

ASEAN 域内で、ミャンマーが有する産業における比較優位性は現時点では、農業を基本とする第一次産業である。特に農業では、規模および多様性については ASEAN 随一であり、さらに開発可能性も大きい。ASEAN においてはミャンマーが農業生産のベースとなり、とりわけ食糧、農産加工原料の生産基地としての役割が増えていくことが考えられる。農業における海外を含む投資が拡大すれば現有農業の生産力の向上だけでなく、新しいタイプの農業生産の拡大（加工産業や海外市場からの委託栽培、法人経営による商業的大規模農業）も期待できる。こうしたことが進展していけば国内、特に農村に滞留する不完全就業者の雇用は促進されていくことになる。現在国内で大規模に存在する国内での季節的労働移動（国内での出稼ぎ）や臨時的農業労働は国内での雇用吸収され、海外への労働供給源になる可能性は低いと考える。

② アグロインダストリーと雇用の創出

農業生産の拡大と栽培技術の向上が条件となるが、ミャンマーが優位性を有するもう一つの産業として、農業を基礎とした加工産業の開発可能性が高いことである。既にタイからは家畜飼料用の穀物栽培とその加工や、果樹栽培とその加工に、民間企業の進出が見られる。また国内資本でも小規模であるがアグロインダストリーの拡大が見られる。こうして加工産業にとって今のところ作物の品質や、集荷などの流通における近代化の遅れでその発展は緩慢である。しかし、AFTA が進行することによって ASEAN 先発国からのこの種の産業が次第にシフトしてくることは確実である。労働集約的でしかも地方の立地が可能なアグロインダストリーの発展は、ミャンマーの雇用機会の増出に貢献するはずである。

③ 先発国からの産業シフトによる雇用の増加

アグロインダストリーと同じように AFTA の進展とともに、ASEAN 先発国からミャンマーにシフトしてくると予想される産業は、当然低賃金指向の労働集約型産業、原材料活用型加工業、各種下請け産業あるいは資源開発型産業である。現在既に外資系を中心に約 30 万人の雇用が創出されたといわれている縫製産業は、米国・西欧の経済制裁（米国は 03 年 8 月からミャンマー製品の全面禁輸を実施）が解かれれば、発展の可能性は大きい。なお、ミャンマーにおける縫製工場労働者（半熟練工）の平均賃金は、月額約 20US ドルでベトナムの約半分といわれている。原材料活用型の産業では、アグロインダストリーの他に水産、木材、宝石加工などがあり、将来の有望産業と見られている。下請け産業ではタイ、マレーシア、シンガポールなどの企業からの単純部品加工業からの下請け生産も将来は増加するであろう。資源開発型では、各種鉱産物、石油、天然ガスに関連する産業も可能性は高いが雇用という側面では期待できない。

④ 観光、山岳地域の開発と雇用

観光資源も豊富に賦存しているが、88 年までの鎖国政策では観光についても海外には門戸を閉ざしていたため、観光関連産業での雇用は極めて少なかった。軍政になってから 97 年に

は「ミャンマー観光年」を実施するなど、観光産業の振興に積極的であるが、不透明な政治状況、山間部での治安の不安定、インフラの未整備などで外国からの観光客は、年間10万人程度に低迷している。これも現在の政治状況が改善され、米・西欧の経済制裁が緩和されていけば発展の可能性は大きく、雇用の増出への貢献は小さくない。

また、少なくとも少数民族の武装闘争がほぼ終焉した95年（17の武装グループのうち15のグループと政府との和平交渉が成立）を境に、一部の国境山間部を除いて少数民族居住地域の治安が確保された。これらの地域では、多くの少数民族が武装闘争の軍資金として麻薬の生産、取引を行うなどアウトローの社会を形成していた。現在では多くの山間地域でもほぼ自由に行き来できるようになり、特に「大メコン圏」（GMS）に関わる開発プロジェクトも一部で進んでいる。少数民族の雇用機会も今後は大幅に増加し、ミャンマー・プロパー（管区ミャンマー）地域からも移住や雇用も増えることが予想される。

以上のようにミャンマーの海外雇用への需要は考慮するとき、現在の政治・経済状況だけで判断することは極めて危険である。確かに現状では隣接国や海外との賃金格差や雇用機会の限界が、海外雇用のプッシュ要因となっている。そして多くのミャンマーからの海外労働者や不法越境、不法就労者が輩出されているが、AFTAの進展はそれらのプッシュ要因を減退させる効果を生み出すであろう。しかし、あくまでもミャンマーの政権担当者が賢明な政治選択をし、適切な産業政策と雇用政策を選択することが重要である。現在の軍政が、自ら国際社会に約束した通り民主化のプロセスを実行し、市場経済と対外開放を追及していかなければミャンマーは、ASEANに対する低賃金労働の供給をし続けるだけの国になってしまう危険性がある。それはミャンマーの政治・経済の破綻を意味することになるだろう。

表4-5 ベトナムとの賃金比較（民間縫製産業）単位：USドル

	ベトナム	ミャンマー
管理職(事務)	300～350	150～200
職長・班長	200～250	80～110
ワーカー	100～130	30～40
臨時工	40～50	20～25

(注)ベトナムについては、「アジア開発最前線」より、ミャンマーについては筆者調べ、いずれも2002年度現在の平均

8. 海外からの技術移転の効果・労働者にとっての海外出稼ぎのメリットはあるか —より良い就職ポスト、起業資金蓄積など—

ミャンマーの制度や現実をひと言でいえば、暫定的な制度がそのまま固まってしまった、といえるだろう。ミャンマーの難民問題にしても、労働力流出にしても、軍政そのものにしても本来、暫定的なものであるはずのものが実際上の制度となってしまうている。

このような中で、合理的な選択を期待することはできない。特に、公式の政府が斡旋した労働力人口がほとんど無視できる程度の規模しか持たない現状では、その労働力による海外からの技術移転の効果は期待できるものではない。また現実的にミャンマー政府の姿勢が国内にのみ向いている現状の中で実態がどのようになっているかを知ることにはできない。

またこれは労働者にとっても同じである。海外出稼ぎのメリットは確かにある。政府が斡旋することもなく、百万人以上の労働力が国境を越えている現状がそれを示している。

しかしこれは決して積極的な理由ではない。ミャンマー国内に雇用機会がないことがこの労働力流出を引き起こしているのである。現状を見る限りにおいて、ミャンマー政府が自国民の労働力の積極的活用を考えているわけではないといえるだろう。

ミャンマー国内を振り返ってみると、まだまだ未耕地があり、ミャンマー政府としては国内に十分な雇用の場があると考えている可能性もある。現実とミャンマー軍政の思い込みが乖離を起こしているのである。これまで既に述べた理由から、労働力のタイへの流出はミャンマー政府にとっても必ずしもメリットのないことではない。

誰も正確な数字を把握している人はいないが、メソトでの調査票調査の結果を援用すれば、タイで働くミャンマー人労働者の半数が送金を行い、その平均額が126,000チャット/年である。そうなると100万のミャンマー人労働者の3分の1が送金を行った場合415億8,000万チャットになる。約4,780万ドル、50億円程度の送金が行われていることになる。ADBもIRDBもミャンマー国のGDPをUSドルベースで算出しておらず、正確な数値は推計できないが、購買力平価が一人当たり1,130US\$程度であると推計されるところから、同国のGDPは約500億ドルであり、その0.1%程度がタイからのミャンマー人労働者による送金であると考えることができる。この金額が大きいかどうか微妙なところであるが、現実的にある程度の影響を与えているといえる。

第5章 タイにおけるミャンマー人 労働力の問題

1. クロス・ボーダー・マイグレーションの背景

ミャンマーからの人口移動という面を考えれば、バングラデシュも主要な当事国となるが、労働力移動に限定すれば、タイが最もその影響を受ける国となる。第3章にある通り、ミャンマー政府が公式に斡旋した労働者の海外雇用の実績は1990年から2002年までを見てみてもわずかに15,157人でしかない。またミャンマーは世界的に見ても船員の人材を供給している主要国の一つであるが、それでも2000年で12,000人程度である。

一方、タイにいるミャンマー人は200万人ともいわれ、タイ人口全体の0.5%近い比率を占めると思われている。つまり、公式の海外労働者はミャンマーからの労働力輸出のごく一部を占めるに過ぎない。現在この実態を踏まえ、これらミャンマー人労働者の事実上の労働力輸出のほとんどを占める、国境を越えた人口移動（クロス・ボーダー・マイグレーション）を制度化し、政府間協定の下でコントロールしようとしている。このクロス・ボーダー・マイグレーションの制度化、共通了解覚書（Memorandum of Understanding : MOU）はタイ政府と周辺諸国の間で進められ、タイ政府とラオス政府、タイ政府とカンボジア政府等ともMOUの交換公文を行っている。このMOUは通常、タイの労働大臣と各国の労働大臣との間で締結されることが普通であるが、ミャンマーの場合だけは、タイ、ミャンマーとも外務大臣が署名して発効している。

「はじめに」にも記したことだが、タイにおけるミャンマー人労働者の問題は非常に複雑なもので、一つの見方で説明できるものではない。そもそも、国境の山岳民族にとっては、国境という存在そのものが意味のないものであり、その生活圏が国境をまたいでいけば、あまり、国境を気にすることなく移動する。また、民族問題も政治体制と関連して非常に複雑な様相を示している。ミャンマーの民族問題そのものが植民地支配のなかで作られた問題であるということがいえると思う。ミャンマーが英領インド時代にイギリスがその支配の末端官僚としてミャンマーの民族集団の中で2番目の人口規模をもつ、カイン（カレン）族を重用し、マジョリティであるビルマ族を支配した。被支配されたビルマ族と、支配の側に立ったカレン族の関係が複雑になるのは当然であろう。カレン族が英領インドのミャンマーで、その支配を力で裏づける軍隊に多く採用されたことも、その後の武力闘争を準備したといえる。

ミャンマー独立に際し、民族紛争が勃発し、イラワジ河デルタにビルマ族と混在して居住

していたカレン族は、タイ国境地帯に迫いやられた。現在もなお、10万人のカレン族が武力闘争を行っているといわれる。またカレン族自身も仏教徒カレン族とキリスト教徒カレン族が抗争を行うなど、複雑な様相を呈している。ミャンマー国境の難民キャンプに収容されているカレン族の人々はこの紛争を避けてタイに流入してきたということで、国際避難民として扱われている。この難民キャンプを拠点としてミャンマーへの反政府運動、カレン族からいけば独立運動が繰り返されているともいわれる。このように、タイとミャンマーとの間のクロス・ボーダー・マイグレーションは緊張関係と複雑な歴史的経緯が交錯している。

この政治的・歴史的な複雑に対しては、国際的にも多くの関心が寄せられているが、現実的に考えると経済的にもミャンマーとタイの両国に利益の共有があることがわかる。

2. タイにおける労働力流入

—ミャンマー側のプッシュ要因とタイ側のプル要因—

いうまでもなくタイはアセアンの中の大国であり、アジア通貨危機で大きな打撃をこうむったとはいえその発展は著しい。第二次世界大戦後着実な発展を遂げ、バンコクには高層ビルが立ち並び、大都会となっている。

この発展が、他の東南アジア諸国に比べて安定した政治体制、自由な経済システム、比較的優秀な人材を容易に確保できたこと等にあることは良く知られたことである。日系企業をはじめ、外国企業が投資を行う際に必要な条件がそろっていたのである。タイはまたコメ市場をはじめとする食料の分野でも国際的な競争に打ち勝つ条件を持ってきた。これらの条件がタイの国際競争力を高め、2003年の拡大ASEAN会議で日本のODAはもはや必要ないという、ODAの卒業が宣言されたほどである。その意味では、マレーシアに続いて、東南アジアの中で自力での発展が可能になったことを意味している。

タイの国際的な競争力はアセアンの中でも随一といってよい水準にある。ラオスやカンボジアはいうまでもなく、ベトナムでもその競争力に打ち勝つことはできず、アセアンがAFTA（アジア自由貿易圏）へと移行すれば、タイの一人勝ちの様相を呈するとの予測すらある。

通常、経済発展が起これば、物価の上昇やそれに伴って賃金上昇が起こる。これは、労働力がその国内で調達されるものであれば、需給の関係で自動的に生じてくることである。賃金の上昇はさまざまな財を生産している企業にとって、短期的には費用の増大となり、競争力を失わせる要因となる。しかし、国家の経済が発展して、国力がついてくればその国民の購買力も増し、その結果として経済そのものが自国内で有効需要を作り出し、持続的な発展を遂げることが可能になる。

ここで、労働者を保護することによる購買力（内需）の向上と、労働者の賃金を抑制することによる国際競争力の確保の間に、せめぎあいが生じることになる。この意味で、表現が適切ではないかもしれないが、労働者保護的な政策を取るのか、労働搾取的な政策を取るのか、のせめぎあいが生じるのである。いずれの場合も、最終的には国家が発展し、国民の福利を向上させることが国家行政の目的であり、その意味では乖離はない。しかし、経済省庁と呼ばれる省庁が、比較的国家の競争力を重視するのに対し、労働省などは自国の労働者保護の観点を優先するといわれる。現在、タイではアセアンのAFTA化をにらんで、経済的な

競争力を重視した政策に転換した。その意味で、数年前とはタイ政府の態度が微妙に変化しているのである。

一般的にいつて、途上国の場合、高度な技能を身に付けた労働者が非常に少ないことから、経済発展に伴い高度なトレーニングを積んだ人材から不足する。職場での OJT をへて技能が向上すれば、新たな市場が生じてくる。その意味では、技能の高い労働者から不足し、その労働者の不足を新たなトレーニングを積んだ労働者が埋めていくという形をとる。その意味では玉突きと同じで、最後に労働者の不足が生じるのが、いわゆる未熟練労働である。また工場などで比較的単純な技能しか要さない労働集約的な分野であれば、それほどの熟練労働は必要とされず、むしろ安価な未熟練労働をいかに確保するかが主要な関心となる。現在、タイの製造業にはかなり高度な技術開発を行っている企業も存在する。しかし圧倒的な比較優位性を誇っているのは安価で、それなりに技能を修得した労働力の確保が容易であるという点である。

外資系の企業がその程度の労働者を大量に確保したとすれば、それまでそのタイ人の労働力に依存していたタイの在来資本は安価な労働力の確保に困ることになる。ここで、前述のような二つのチョイスが出てくる。一つは外国人労働力の導入を可能な限り抑制することで、タイの労働者の賃金を上昇させること、今一つは、ミャンマー人などの外国人労働力を導入し、タイの最底辺労働力とは競合させながら、労働力における比較優位性を確保し続けることである。

国際市場への安価な商品の供給という経済戦略を重視するとすれば、労働賃金を引き下げる選択をすることになる。その結果、国家の経済成長が実現されればその恩恵は国民全体を潤すことになる。日本でも第二次世界大戦後の経済復興に際して、傾斜生産システムという方式を編み出し、製造業の分野でも比較優位と競争力を持つ分野を重点的に支援することで経済全体の復興を図ったのである。

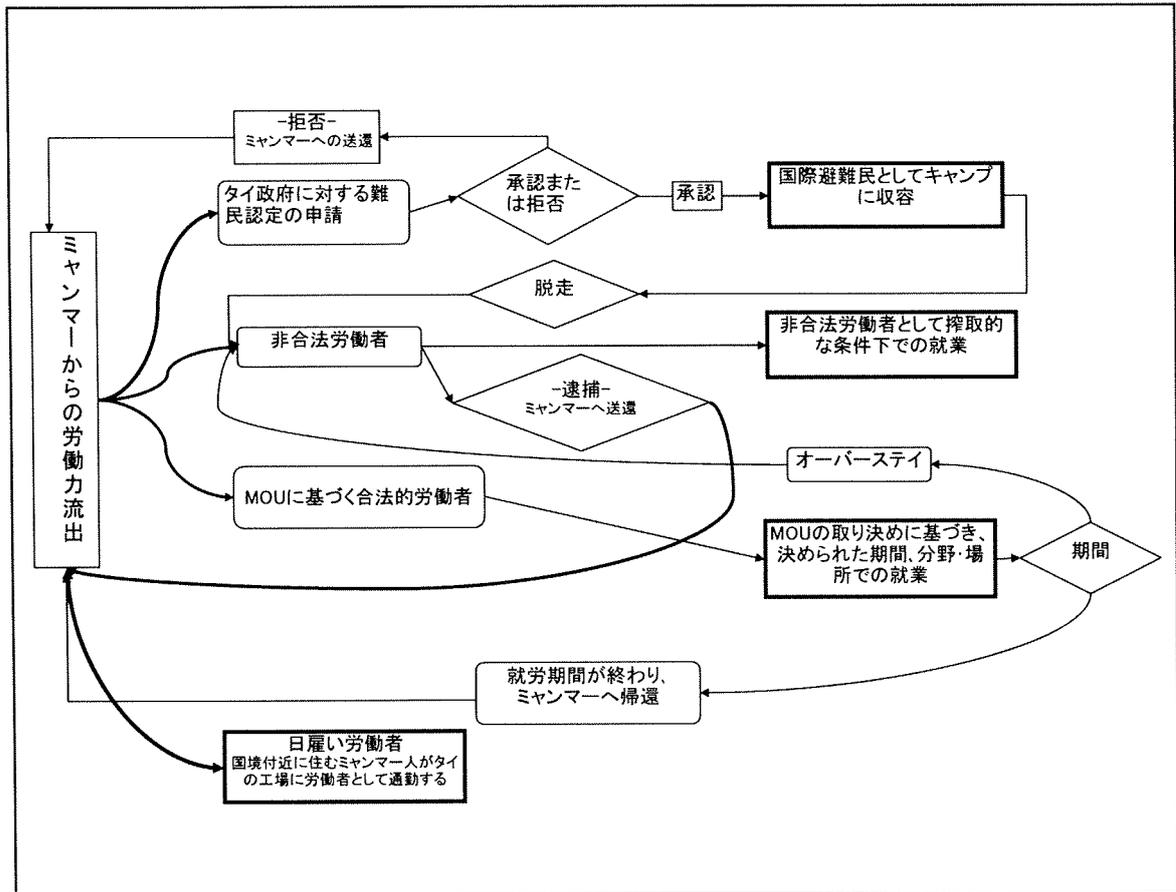
現在タイが持つ比較優位の分野が未熟練から中程度の熟練を要する労働力であるとするならば、その労働力の不足が最底辺の労働者にまで波及しないよう、労働力の導入を図る、もしくは現状を追認することは一種の合理的な選択である。

一方、ミャンマーの側で十分な雇用がない。未耕地があり、食料不足や飢餓で死ぬ人が出るという状況ではないものの、軍政下で十分な雇用創出を図れないことも事実である。さらに、ミャンマー政府にしてみれば反政府活動を行っているカレン族がミャンマーから出て行くことは必ずしも悪いことばかりではない。特に、民族紛争の結果、少数民族が追いやられた国境地帯では十分な雇用を確保することはできない。その意味ではタイ側にはプル要因があり、ミャンマー側にはプッシュ要因が存在することになる。現状では労働者の移動に関して両国の利害は一致しているのである。

3. 流入するミャンマー人とその流れ

これまで述べてきたようにミャンマー人労働者の流入は複雑な経路をさかのぼることになる。かつてアジアハイウェイもタイのメソトの町で分断され、タイからミャンマーへ入国するものは国境の川を木造船でわずかに行き来していたに過ぎなかった。しかし現在では、タイとミャンマーの間は高速道路としての使用可能な橋で結ばれ、その橋を渡って、毎日ミャンマー人労働者がタイに通勤している。

図5-1 ミャンマー人労働者のタイへの流入—フローチャート—



したがって、労働者と難民の区別が難しい。その役割は交差し、区別の基準さえ、ときと場合によって変化しているのが実情である。そこで、難民と労働者をまとめて記述することにする。現在、タイ政府はミャンマーからの難民申請を原則として認めない方向にある。1990年以降、難民申請をしたものであっても、難民として認められるケースは出ていない。ただ制度的には難民申請して、それが認められれば、国際避難民として認定されることになる。これが認定されなかった場合には、ミャンマーに送還される。承認された場合には、国際避難民としてキャンプに收容されることになるが、その場合、キャンプの中ではいかなる生産活動に携わることも許されず、状況回復を待つことになる。キャンプはあくまで緊急避難的な措置として位置づけられており、治安の安定化が果たされればミャンマーに戻ることを前提としている。

今回の調査事例でいえば、かつてメソトの町に近くにあった難民キャンプがミャンマーとの国境線上に移動してから10年間で、何の変化も起こっていない。そこで出生した子供たちもかなりの規模に達しており、身動きが取れない状態となっている。この難民キャンプはタイ軍が警備しているが、実際上の生活必要物資の供給はNGOからの支援に依存している。

このキャンプから脱走した場合は非合法労働者となって、アンダーグラウンドで働くことになる。

次に難民申請を行わずに、非合法労働者としてタイに流入した労働者の場合、そのまま非合法労働者として非常に弱い立場で働き続けることになる。タイが在住している非合法労働

者に対して、登録申請すればある一定期間のタイでの就業を合法化する措置を設けて、申請を呼びかけたが思ったほどミャンマー人労働者から申請がなかった。その理由としては、合法化されるということは期限が切ればミャンマーへ戻らなければならないこと、また、タイへ税金を納めなければならないために、かえって生活が窮乏化したという意見もあった。

いずれにせよ、非合法労働者としてタイの警察が逮捕すれば、ミャンマーとの引き渡し協定にしたがってミャンマー側に引き渡されることになる。国家の承認を取らずに外国へ出た場合の規定は非常にかんたんで、7年の禁固、もしくは強制労働である。しかし、ミャンマー側の行政能力の低さもあって、タイ側から送還しようとしても引き取りの手続が済まない場合が多々あるという。その場合、タイ側でトラックに乗せて国境を越えてミャンマー側まで連れて行って引き渡すが、連れ戻されたミャンマー人労働者は、川幅わずか10m程度の国境の川を渡って、数時間後にはタイ側に舞い戻っている場合もあるといわれ、実質的な効果は疑問である。

さらに、現在タイとミャンマーの間の協定(MOU)に基づいた雇用がある。MOUに定められた期間、分野、場所での就業を行うことになる。この場合の選択肢は二つで、就労期間が終わってミャンマーへ帰還する事例と、そのままオーバーステイして非合法労働者になる場合とがある。

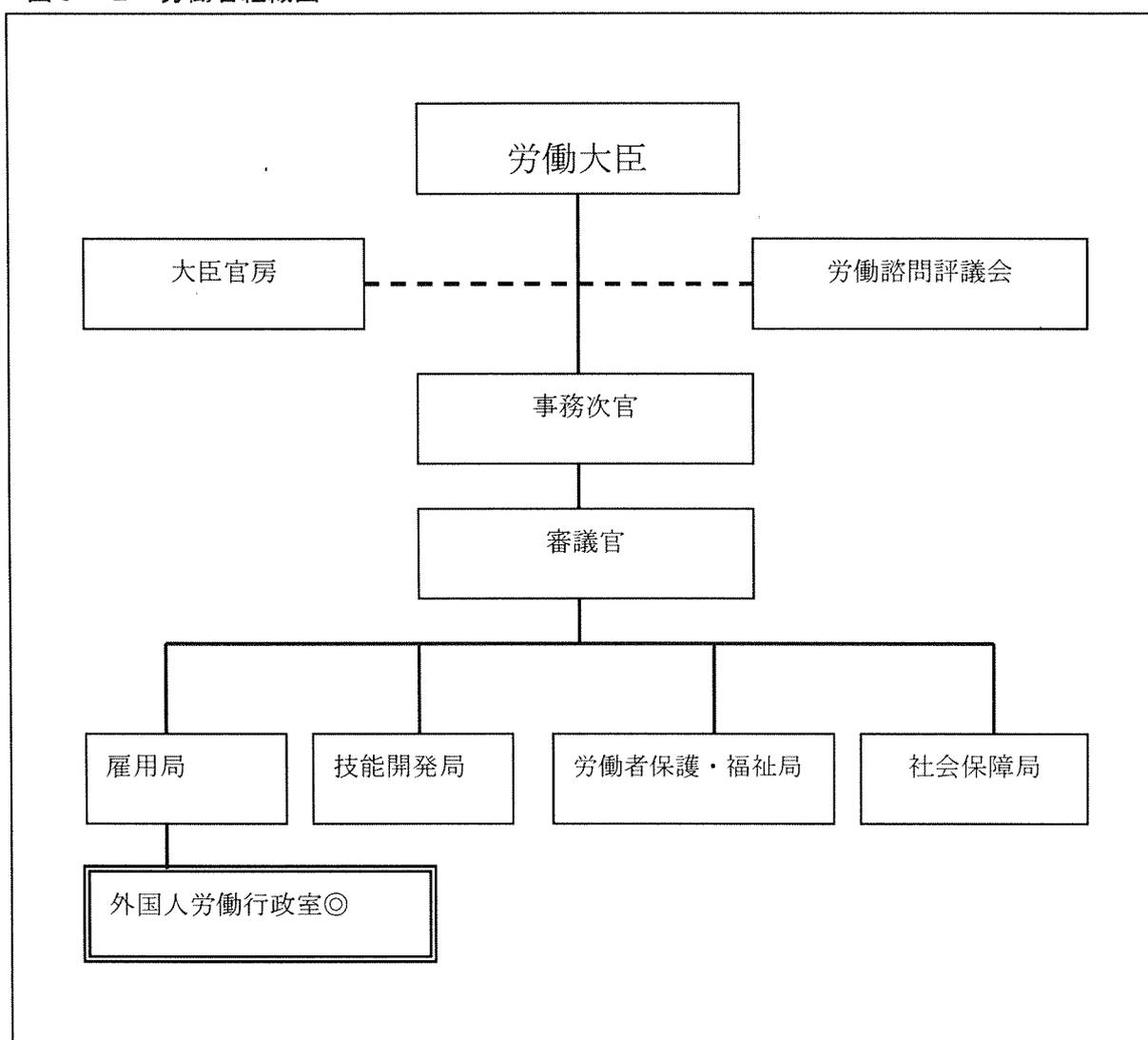
また最後にかかなりの数の労働者が毎日タウンジーの町からメソトの町まで通勤している。水色のパスポートを持って、毎日か週に1度のペースでミャンマーとタイの間を往復している。

4. タイにおける所管官庁（労働省と内務省）

①労働省の担当

タイでミャンマーからの労働力流入の問題を管掌しているのは、労働省の雇用局、外国人雇用対策室（office of Foreign Workers Administration, Department of Employment, Ministry of Labour）である。現在、外国人雇用対策室長が不定期移民労働者行政委員会（Committee of the administration commission on irregular immigrant workers）の委員長も務めている。労働問題として外国人労働力問題を取り扱っているのが労働省であるが、治安の問題、もしくは国境管理、不法入国の取締りを行っているのは内務省である。

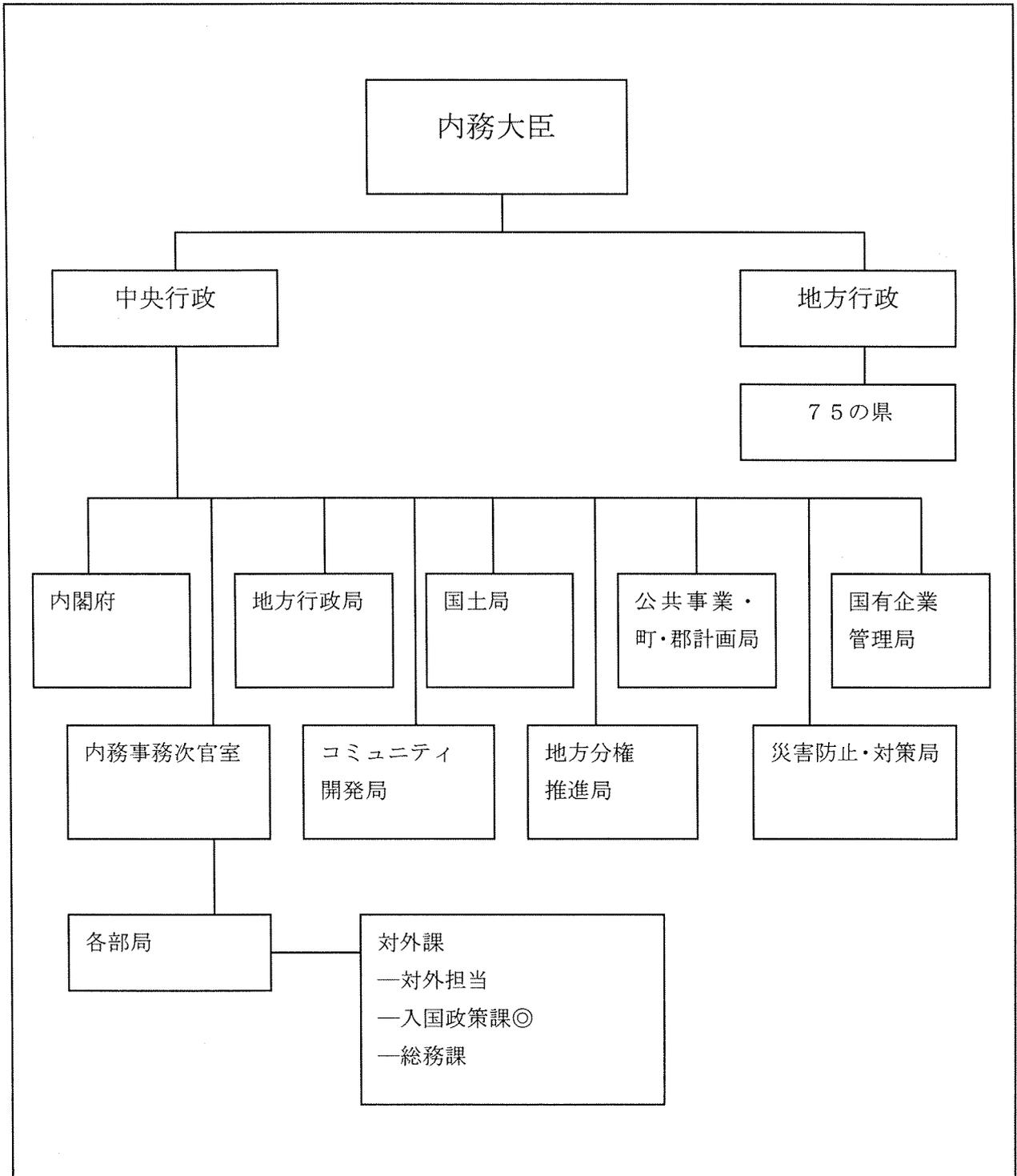
図5-2 労働省組織図



② 内務省の担当

内務省では入国政策係が担当するが、その担当官は避難民オペレーションセンター (The Operation Center for Displaced Persons) の担当を兼ねている。

図5-3 タイ内務省組織図



5. タイとミャンマーにおける共通了解覚書と合法化

—共通了解覚書の意味するもの—

共通了解覚書は、現実に非合法労働者として働いているミャンマー、ラオス、カンボジアからの労働者の現状を踏まえ、現実的な対処を取るために形成された政府間合意であると考えることができる。

添付資料として訳出した、タイの「外国人雇用法」ならびに「外国人が従事することを禁止した職業・職種に関する仕事を規定する勅令」の規定が、タイ人で実行不可能な高度な技能を持つ外国人の労働を定めているのに対し、MOU が想定しているのは比較的未熟練の労働者であり、いわゆる 3K としてタイ人に忌避されつつある職業である。聞き取りによると MOU が対象としている職業は、①建設（雇用状況による）、②農業労働、③漁業、④ハウス・メイド、⑤縫製工場労働者である。

これらの職種は通常外国人にはその就労が許可されていない職種である。②農業労働、③漁業、⑤縫製工場労働者の三つの分野は国境地帯にある三つの県だけでミャンマー人労働者の就労を認めている。まさしく、現状を追認した上で、その制度化を図ろうとする苦心の現れであると思われる。タイはインドのようなカースト制度があるわけではないが、比較的裕福な家庭では伝統的にメイドを雇う習慣がある。しかし、タイの所得水準の向上や就業機会の向上などで、同じ給与であるならば家庭内でメイドとして働くよりは工場労働者を選ぶ例が増えているという。その意味では労働者の総需要という意味ではなく、分野によって実際上の不足が生じているのである。

労働者の逃亡や、非合法労働者化を防ぐためにも、賃金の 15% を貯託し、MOU の規定どおり、帰還して初めて返還してもらえることになっているが、MOU に基づいてタイ国内で就労中に就労機会がその制裁金よりも、良い所得が期待できるとなれば、この制裁はあまり意味をなさない。

今回、メソトで合法・非合法を問わず 500 人のミャンマー人労働者に聞き取り調査を行ったが、その結果からも約半数が送金しており、その平均は 12 万 5,000 チャット強である。143 ドル程度でしかなく、かなり厳しい現状を示している。

また MOU で働いている一般の労働者にとっても、MOU で合法化された結果、所得税が課税され、貧しくなってしまったという声がある。また、MOU に従えば原則 2 年間しか就労することができない。また非合法であれ、MOU に従ったものであれ、その賃金はあまりかわらないという意見もあった。その意味で、労働者としては MOU に従う意味は、帰国後、官憲の追求を避けることができるという一点だけなのかもしれない。しかし、「はじめに」で述べたように国境の民族にとっては、その所在はそれほどはっきりしているわけではなく、ミャンマー側としても実態追認的であるとすれば、その制約はあまりないことになる。さらに、ミャンマーからの労働者が別の問題解決方法を持っていたとすれば、これもあまり MOU に従う意味がなくなってしまう。この意味では、現状追認的であると同時に、制度化の第 1 歩として位置づけられるものであろう。

6. 共通了解覚書

タイ王国政府とミャンマー連邦政府間における 労働者雇用に関する共通了解覚書

タイ王国政府とミャンマー連邦政府（以下：当事者）は、非合法雇用を原因とした社会・経済的な悪影響を懸念し、両国間の相互利益協力を向上させることを目的として、以下の通り同意する。

目的と範囲

第一条

当事者は、以下の事柄を保証するため、必要なあらゆる対策を講じるものとする。

- 1) 労働者雇用の適正な手続き
- 2) 就労期間を終了し労働条件を満足した労働者ならびに、未終了もしくは雇用条件を満足していない労働者で他の当事者の関係当局によって強制退去を命じられた労働者の効率よい本国への送還
- 3) 労働者の権利と保護を損なわず、与えられるべき権利の享受を保障するため、当然行われるべき労働者の保護
- 4) 非合法越境者、非合法労働者の不正売買、労働者の非合法雇用の予防策・対抗処置

この共通了解覚書は、両当事者の法律に沿った現存の雇用手続き以外には適用されない。

担当政府機関

第二条

この共通了解覚書の目的のために、タイ王国労働省ならびにミャンマー連邦労働省が、タイ王国政府とミャンマー連邦政府をそれぞれ代表とする担当政府機関とする。

第三条

担当政府機関となる両当事者は、少なくとも年1回、共通了解覚書の実行に関わる諸問題について、上級事務および上級行政レベルもしくは上級事務または行政レベルでの、定期的な会議を、交代で実施するものとする。

当事者双方の担当政府機関は、この共通了解覚書が効力を持つ前に他の当事者内に在住してきた非合法労働者を、この共通了解覚書の効力の及ぶ範囲に統合するための手続を確立するよう協力して働くものとする。

当局と手続き

第四条

当事者は、労働者の雇用手続きが適切に行われることを保証するよう、必要なあらゆる対策を実行するものとする。

労働者の雇用にあたって、それぞれの国の担当政府機関による事前の許可が必要である。許可は、各国の法規・規制によって必要とされる手続きが完了の上、認められるものとする。

担当政府機関は、関連法規に該当する場合はいつでも、自国の許可を取り消し無効化するものとする。

取り消し・無効化は、その実施以前に既に完了したあらゆる証書に影響を与えるものではない。

第五条

担当政府機関は、カウンターパート（相手国側担当機関）に、仕事の機会、仕事の数、期間、必要とされる資格、雇用条件、雇用主によって与えられる報酬を伝えることで、職を紹介するものとする。

第六条

担当政府機関は、年齢・本籍地・照会者・教育・職歴・公正な雇用主によって必要と思われたその他の事項を含む情報をそえて、仕事に対して選別された応募者のリストを提出する。

第七条

担当政府機関は、雇用主によって選ばれ、また第九条と合致することで正当に認められた応募者が、以下の必要事項を満たすよう、関連する移民局その他と協力する。

- 1) ビザあるいは入国許可証
- 2) 就労許可
- 3) 健康保険あるいは健康サービス
- 4) 各当事者の担当政府機関によって必要と認められる貯蓄基金
- 5) 租税あるいは両当事者によって必要と認められる項目
- 6) 雇用主ならびに労働者の雇用契約

雇用期間ならびに条件の契約は、雇用主ならびに労働者双方によって署名承認され、契約書それぞれの写しは担当政府機関へ提出されるものとする。

第八条

担当政府機関は、この共通了解覚書の下で就労を許可された労働者のリストの管理に責任を持つ。参照ならびに参考に資するために、担当政府機関は、就労期間および就労条件の満了後、本籍地へ戻ったことを報告した日、あるいはその認証日から少なくとも4年間、その報告および申請をした労働者のリストを保存する。

帰還ならびに送還

第九条

他に言及することがない限り、労働者の雇用期間並びに雇用条件は2年間を越えない。必要が認められた場合には、更に2年間、期間を延長できるものとする。どのような場合であっても、雇用期間・条件は4年間を越えない。以後、雇用は終了するものとされる。

雇用期間・条件を既に満了し、再申請を行う労働者には3年間の休止期間が必要である。

第十条

当事者は、雇用期間・条件を完了した誠実な労働者の本籍地へ帰還にあたり、十分な協力を実施する。

第十一条

雇用する国の担当政府機関は、貯託基金を創設し管理する。労働者は月給与の15パーセントに相当する金額を基金へ毎月貯託するよう求められる。

第十二条

就労期間・条件を満了し本籍地へ送還される労働者は、就労を完了し出発する予定日の3ヶ月前に担当政府機関へ申請することで、貯蓄基金への累積貯託分ならびにその利息分は全額返済される。その支払いは就労終了から7日間以内にその労働者に対し行われるものとする。

就労期間終了以前にサービスが解約され、本籍地へ帰還する労働者の場合、貯託基金への累積貯託分ならびにその利息分の返済は、就労終了後7日間以内実施される。

第十三条

雇用期間・条件が未だ有効な場合、担当政府機関の規約に対応している労働者が、母国へ一時的に帰省しても、それを理由に第九条が定めた雇用許可を取り消されるものではない。

第十四条

第十二条が定める返済申請にあたり必要となる手続きおよび書類は、担当政府機関によって発布されるものである。

第十五条

雇用期間・条件満了後、本籍地に帰省しない労働者については、貯託金の返済に関する権利が無効となる。

第十六条

雇用する国の担当政府機関は、銀行から負うこととなった行政上の経費ならびに労働者をその母国へ強制送還する経費をカバーする負担を、貯託基金から差し引くものとする。

保護

第十七条

雇用する国の当事者は、各国の国内法が示すところに合致する保護を労働者が受けられるよう保証するものとする。

第十八条

両当事者の労働者は、無差別原則ならびに性・種族・宗教の平等に準拠し、地域労働者が当然享受できる賃金並びにその他便益の権利を、与えられるものとする。

第十九条

労働に関する労働者・雇用主間の争訟は、雇用する国の法規・規定にのっとり担当政府機関によって調停されるものとする。

非合法雇用に対する対策

第二十条

当事者は、それぞれの領域内において、非合法越境、非合法労働者の売買、労働者の非合法雇用を防止し、抑制するため、必要なあらゆる対策を講じるものとする。

第二十一条

当事者は、人身売買、非合法移民、非合法労働者の売買ならびに非合法雇用に関連する諸問題の情報を交換するものとする。

改正

第二十二条

この共通了解覚書の改正はすべて、外交ルートを通じた両当事者の合意の下で行われるものとする。

争議の調停

第二十三条

この共通了解覚書から発するあらゆる相違・争議は、当事者間の協議を通じて平和裏に調停されるものとする。

執行および終止

第二十四条

この共通了解覚書は署名日から執行され、どちらか一方の担当機関による書面通告によって終止する。終止は、通告日から 90 日後に発効する。どちらか一方の担当機関によって、この共通了解覚書が終止された場合、労働者の利益のために、当事者は、有効期限内の雇用契約をどのように扱うか協議するものとする。

各政府によってその権限を付与され、ここに同席した者がこの共通了解覚書に署名する。

西暦 2003 年 6 月 21 日チェンマイにて、タイ語・ミャンマー語および英語で、同等に認証されたものの二つの原本を作成する。

解釈に相違が発生した場合、英文が優先されるものとする。

タイ王国政府

ミャンマー連邦政府

Surakiart Sathirathai 外務大臣

Win Aung 外務大臣

7. 外国人雇用法 1978 年

(英語版より翻訳)

外国人雇用法
仏歴 2521 年 (1978 年)
ブミポン・アユタヤ王 (Bhumibol Adulyadej, Rex)
仏歴 2521 年 7 月 8 日 ;
現王国 33 年

ブミポン・アユタヤ国王は、外国人雇用法が改定されることに伴い、国会の輔弼と同意により以下のとおり制定するものとする ;

第一節 この法律は「外国人雇用法 (仏歴 2521 年)」と称するものとする。

第二節 この法律は官報*による公布日の翌日から、その効力を生ずる。

第三節 仏歴 2515 年 12 月 13 日の政令 (The Announcement of the National Executive Council) (第 322 号) は廃止する。

第四節 この法律は、以下に掲げる特定の用務に従事する外国人については、適用しない。

- (1) 外国政府の外交使節団の構成員
- (2) 外国政府の領事機関の構成員
- (3) 国際連合加盟国の代表又は国際連合機関若しくはその専門機関の職員
- (4) 上記 (1) (2) (3) に従事する者の個人的使用人
- (5) タイ国政府の承認した外国政府又は国際機関の公務に従事する者
- (6) 教育、文化、芸術、スポーツ又は勅令に規定するその他の活動に従事する者
- (7) 職務又は任務を遂行することをタイ政府から特に許可された者

第五節 この法律において、

「外国人」とは、タイ国籍を有しない者をいう。

「労働」とは、賃金その他の便益の有無に関わらず、能力又は知識を用いることによって、仕事に従事することをいう。

「許可証」とは、就労許可証をいう。

「許可証保有者」とは、就労許可証を交付された者をいう。

「委員会」とは、外国人就労審議委員会をいう。

「所管官吏」とは、この法律を施行するに当たり大臣から任命された者をいう。

「登記官」とは、外国人労働の登記を行うものとして大臣から任命された者をいう。

「局長」とは、労働局長をいう。

「大臣」とは、この法律の施行に責任を有する大臣をいう。

第六節 第十二節の規定のほか、禁止される区域及び時間、全面的な禁止又は一定の条件下での禁止その他外国人が従事することを禁止されるすべての労働の範囲については、勅令に規定するものとする。

*官報第 95 卷 73 号 (vol.95, Part 73) 臨時増刊。公布日、仏歴 2521 年 (1978 年) 7 月 21 日

第七節	第十節の規定のほか、外国人（15日を超えない期間の必要不可欠な労働に従事するため、移民法に基づき一時的な滞在を認められた者を除く。この場合において、その外国人は、局長が定める様式による届出書を、局長又は局長に委任された官吏に提出しなければならない。）は、第六節に規定する勅令によって禁止されていない労働について、局長又は局長に委任された官吏から許可証の交付を受けた場合にのみ、就労することができる。
第八節	移民法に基づき、タイ国内の事業において外国人を雇用しようとする者は、局長又は局長に委任された官吏に対して、その外国人に代わって申請書を提出することができる。 ② 局長又は局長に委任された官吏は、前項に規定する外国人がタイ国に入国した後、その外国人に対して許可証を交付するものとする。
第九節	前二節に基づき外国人に対して許可証を交付する際、局長又は局長に委任された官吏は、外国人に対して直ちに従うべき条件を付することができる。この場合において、外国人はその条件に従うことの保証を求められることとし、前節の場合、その外国人に対して、タイ国への入国に当たって優先権が与えられるものとする。
第十節	投資促進法その他の法律に基づきタイ国に入国することを許可された外国人は、入国した日（既にその外国人がタイ国内にいる場合には、その外国人が投資促進法その他の法律に基づき就労することを許可されたことを知った日）から30日以内に、局長又は局長に委任された官吏に対し申請書を提出しなければならない。申請者は、許可証が交付されるまでの間、就労することができるものとする。 ② 局長又は局長から委任された官吏は、前項の申請があったときは、延滞なく、就労許可証を交付しなければならない。
第十一節	第七節に基づき許可証の交付を申請しようとする外国人は、次に該当する者でなければならない。 (1) タイ国内に住居を保有していること又は移民法に基づき一時的滞在（観光客及び通過旅行者を除く。）が許可されていること (2) 官報において公告された大臣が付する条件に照らし、資格として不認定とされていないこと又は禁止されていないこと
第十二節	次に該当する外国人は、官報において公告された大臣告示に規定する労働に従事することができる。この告示において、大臣は、必要と認める条件を付することができる。 (1) 強制退去に関する法律に基づき、退去命令を受けながら任意の場所で就労することが許可されている外国人、又は強制退去の執行を待機している外国人 (2) 移民法に基づくタイ国への入国が許可されておらず、強制退去の執行を待機している外国人 (3) タイ国内で出生したものの、政令（第322号、仏歴2515年12月13日）又は他の法律に基づくタイ国籍を取得していない外国人 (4) 政令（第322号、仏歴2515年12月13日）又は他の法律に基づき、タイ国籍を喪失した外国人 ② 前項の外国人は、局長又は局長に委任された官吏から許可証の交付を受けた場合にのみ、同項の大臣告示に規定する労働に従事することができる。
第十三節	この法律に基づき交付される許可証の有効期間は、次の場合を除き、交付日から一年とする。 (1) 第十節に基づき交付される許可証の有効期間は、同節に規定する法律に基づき就労することが認められた期間 (2) 第十二節に基づき交付される許可証の有効期間は、局長又は局長に委任された官

吏が定める期間（ただし、交付日から一年を超えないものとする。）

- (3) 移民法に基づき一時的な滞在を認められた者に対し交付される許可証の有効期間は、その就労許可証に記載された期間
- (4) 期間を定めることなしに、移民法に基づき一時的な滞在を認められた者に対し交付される許可証の有効期間は、交付日から 30 日

第十四節 第十節に規定する許可証保有者が同節に規定する法律に基づく就労期間を延長することを認められた場合、許可証保有者は当該就労期間が延長される日から 30 日以内に登記官に対し申請書を提出しなければならない。この場合において、登記官は許可証にその旨を記載するものとする。

第十五節 許可証保有者が許可証に記載された有効期間満了後引き続き労働を継続しようとする場合、許可証保有者は、当該有効期間満了前に登記官に対して許可証の更新を申請するものとする。この場合において、当該申請者は、登記官によってその申請に対する処分がなされるまでの間、就労することができるものとする。

② 更新される許可証の有効期間は、次の場合を除き、一年とする。

- (1) 第十三節（3）に基づき更新される許可証の有効期間は、許可証保有者が滞在することを認められた期間を超えない期間（ただし、1 年を超えないものとする。）
- (2) 第十三節（4）に基づき更新される許可証の有効期間は、30 日

第十六節 大臣は、その省令で、次に掲げる事項について定めるものとする。

- (1) 第七節、第八節、第十節及び第十二節に規定する許可証の申請及び交付に関する事項
- (2) 前節に規定する許可証の更新の申請及び交付に関する事項
- (3) 第十九節に規定する仮許可証の申請及び交付に関する事項
- (4) 第二十一節に規定する労働、区域及び就労場所の変更に係る許可証の申請及び交付に関する事項
- (5) 第三十一節に規定する証明書の発行に関する事項

第十七節 許可証の交付が拒否された場合、第七節、第八節、第十節及び第十二節に基づく申請が不許可とされた場合、第十五節に基づく許可証の更新が拒否された場合及び第二十一節に基づく労働、区域並びに就労場所の変更に係る申請が不許可とされた場合には、申請者は、拒否の処分がなされたことを知った日から 30 日以内に、局長、局長に委任された官吏又は登記官に対し請願書を提出することによって、大臣に請願する権利を有するものとする。この場合において、受理された請願は、15 日以内に委員会に諮問され、委員会は 15 日以内にその結果を大臣に答申するものとする。大臣は 30 日以内にその請願に対する審査を完了するものとする。大臣による決定は最終的な処分とする。

② 前項に規定する第十五節に基づく許可証の更新の拒否に対し請願する場合、申請者は、大臣がその請願に対する決定がなされるまでの間、就労する権利を有するものとする。

第十八節 許可証保有者は、所管官吏又は登記官の求めに応じ提示できるよう、常に許可証を携帯しなければならない。

第十九節 許可証を破損し、又は紛失したときは、許可証保有者は、破損又は紛失したことを知った日から 15 日以内に登記官に対し仮許可証の交付を申請するものとする。

第二十節 許可証に記載された労働を辞める場合、許可証保有者は、辞職した日から 7 日以内に事業所を管轄する登記官に対し許可証を返還しなければならない。

第二十一節 許可証保有者は、登記官から許可を受けずに、許可証に記載された労働以外の

労働に従事すること又は許可証に記載された区域若しくは就労場所を変更することはできない。

第二十二節 何人も、許可証を有さない外国人を雇うこと又は許可証に記載された内容若しくは条件と異なる労働に就かせるために外国人を雇うことはできない。

第二十三節 あらたに外国人を雇う者、許可証に記載された区域以外に外国人を移動させる者又は外国人がその労働を辞めることを認める者は、あらたに外国人を雇った日、外国人を移動させた日又は外国人が労働を辞めることを認めた日から 15 日以内に登記官に対しその旨を通知しなければならない。

② 前項の通知は、局長が定めるところによる。

第二十四節 外国人就労審議委員会は、内務省事務次官又は内務省事務次官に任命された者を委員長とし、外務省、産業省、自治（地方行政）局、警察局、厚生局、公訴局、貿易登録局、国内貿易局、投資委員会、国内経済社会開発委員会の各代表者、大臣によって任命された 3 名以下の委員及び委員兼事務局として労働庁代表者から構成される。

第二十五節 大臣によって任命された委員の任期は 2 年とし、再任されることができるとする。

第二十六節 大臣によって任命された委員は、委員の任期満了前であっても、次の場合には職を退くものとする。

- (1) 死亡
- (2) 辞任
- (3) 大臣による解任

② 前項の場合において、新任又は再任に関わらず、既に任命されている委員の任期中に任命された委員は、既に任命されている委員の任期の残余の期間について執務を行うことができるものとする。

第二十七節 委員会は、次に掲げる事項について審議し、大臣に助言又は勧告するものとする。

- (1) 第四節（6）及び第六節に基づく勅令の制定
- (2) 第十二節に基づき大臣が定める労働に関する規定
- (3) 第十六節に基づく省令の制定
- (4) 第十七節に基づく請願の審議
- (5) その他大臣に委任された事項

第二十八節 委員会の会議は、委員の過半数をもって定足数とする。委員長が会議に出席できない場合、又は委員長としての職務が履行できない場合には、出席委員の中からその代理をする者を選出するものとする。

② 会議の議決は出席委員の多数決によるものとする。可否同数のときは、委員長又はその代理をする者が決する。

第二十九節 委員会は、その所掌事務に属する活動の実施又は審議のため、分科会を置くことができる。

② 第二十八節の規定は、分科委員会の会議に準用する。

第三十節 局長又は局長に委任された官吏、登記官及び所管官吏は、この法律の任務を達成するため、次に掲げる事務をつかさどる。

- (1) 書面による調査を行うこと、及び証人を喚問し、又証拠書類又は証拠物の提出を求め

(2) この法律が遵守されているかどうかを確かめるため、外国人が就労している疑いのある事業所に立ち入りこと。その目的の遂行のため必要があると認める場合に、事実を調査し、又その事業所の代表者又は関係者に対し、証拠書類又は証拠物の提出を求めること。

② 前項(2)に規定する職務の遂行に当たり、事業所の所有者、占有者、代表者又は関係者は、適切な便宜を供与するものとする。

第三十一節 登記官又は所管官吏は、その身分を示す証明書を携帯しなければならない。

② 職務の遂行に当たり、登記官又は所管官吏は、関係者の請求があったときは、証明書を提示しなければならない。

第三十二節 この法律に基づく職務の遂行に関し、局長、局長に委任された官吏、登記官又は所管官吏は、刑法典の適用については、法令により公務に従事する職員であるものとする。

第三十三節 第六節に規定する勅令に反して就労している外国人は、5年以下の懲役若しくは2,000 パーツ以上 100,000 パーツ以下の罰金に処し、又はその懲役及び罰金を併科する。

第三十四節 第七節の規定に反して就労している、第九節に基づき付された条件に反して就労している、許可証なしに就労している、又は第十二節に基づき大臣から付された条件に反して就労している外国人は、3ヶ月以下の懲役若しくは5,000 パーツ以下の罰金に処し、又はその懲役及び罰金を併科する。

第三十五節 第十節、第十八節又は第二十節の規定に反して就労している外国人は、1,000 パーツ以下の罰金に処する。

第三十六節 第十四節又は第十九節に規定する手続が行われていない許可証所有者は、500 パーツ以下の罰金に処する。

第三十七節 許可証の有効期間満了前にその更新を申請せずに許可証に記載された有効期間を超えて就労している外国人、許可証の更新の申請をしたが第十五節に基づき登記官によってその更新を拒否された外国人であって、その登記官の処分に対して請願していない者、又は請願を申請したが第十七節に基づき大臣によって許可証の更新が認められなかった者は、3ヶ月以下の懲役若しくは5,000 パーツ以下の罰金に処し、又はその懲役及び罰金を併科する。

第三十八節 第二十一節の規定に反する許可証保有者は、1ヶ月以下の懲役若しくは2,000 パーツ以下の罰金に処し、又はその懲役及び罰金を併科する。

第三十九節 第二十二節の規定に反して外国人を雇用する者は、3年以下の懲役若しくは60,000 パーツ以下の罰金に処し、又はその懲役及び罰金を併科する。

第四十節 第二十三節又は第四十二節の規定に反する者は、1,000 パーツ以下の罰金に処する。

第四十一節 書面による調査若しくは証人として喚問を受けこれに応ぜず、証拠書類若しくは証拠物の提出の求めを拒否し、又は第三十節に基づく局長、局長に委任された官吏、登記官若しくは所管官吏による便宜の供与の求めに応じない者は、3,000 パーツ以下の罰金に処する。

第四十二節 政令(第322号、仏歴2515年12月13日)の施行日前に外国人を雇用した者であって、この法律の施行日前に同令第三十五節に規定するその外国人に関する事

項を届け出ていない者は、この法律の施行日から起算して 45 日以内に、局長の定める様式に従って、その外国人に関する事項を届け出なければならない。

第四十三節 政令（第 322 号、仏歴 2515 年 12 月 13 日）に基づき交付された許可証は、許可証の有効期間が満了しない限り、又は許可証保有者がそれに記載された労働に従事する限り、なお効力を有するものとする。

第四十四節 移民法に基づきタイ国内において住居を有し、政令（第 322 号、仏歴 2515 年 12 月 13 日）の施行日前から労働に従事している外国人であって、同令第三十四節第一項に基づき局長又は局長に委任された官吏に対し許可証の交付を申請し、この法律の施行後引き続き労働に従事しているにもかかわらず局長又は局長に委任された官吏によって交付された許可証を受け取っていない者は、この法律の施行日から 60 日以内に、その就労許可証を受け取らなければならない。この場合において、当該許可証がこの法律の施行日から 60 日以内に受け取られないときは、その効力を失う。

第四十五節 この法律の施行の際現に労働に従事している第十二節に規定する外国人は、同節に基づく大臣告示が制定されるまでの間、引き続きその労働に従事することができる。

② 第十二節に基づき大臣告示が制定された後において、外国人が従事する労働が当該告示において認められている場合、その外国人は、当該告示の施行日から 90 日以内に許可証の交付を申請することにより、引き続きその労働に従事することができる。外国人が従事する労働が当該告示において認められていない場合、その外国人は、この法律の施行日から 180 日間に限り、引き続きその労働に従事することができる。

第四十六節 すべての勅令、省令、大臣若しくは局長の定める告知若しくは命令及び政令（第 322 号、仏歴 2515 年 12 月 13 日）に基づき交付された許可証は、なおその効力を有し、この法律に違反し又は不当でない限り、勅令、省令、大臣若しくは局長の定める告知若しくは命令又はこの法律に基づき交付された許可証とみなす。

第四十七節 内務大臣は、この法律の施行に責任を負うものとし、登記官及び所管官吏を任命すること、及び別表に掲げる額の範囲内で定められる手数料に関すること、手数料の免除に関すること並びにこの法律の施行のために必要なその他の活動に関することを定める省令を制定する権限を有する。

② 前項の省令は、官報による公告をもって、その効力を生ずる。

承認

General Kriangsak Chommanan（首相）

翻訳

T. Chiemwichitra (Taksapol Chiemwichitra)

司法局事務所

料金表

(1) 許可証の交付	1,000 バーツ／年
(2) 許可証の更新及び有効期間の延長	1,000 バーツ／年
(3) 仮許可証の交付	300 バーツ
(4) 労働、区域、就労場所の変更	500 バーツ

8. 外国人の雇用が禁止される職業・職種に関する勅令

外国人の就労を禁止する職業・職種を規定する 勅令

仏歴 2522 (1979) 年
ブミポン・アユタヤ王
Bhumibol Adulyadej, Rex
仏歴 2522 年 3 月 11 日
現王立 34 年

ブミポン・アユタヤ国王は、タイ王国憲法第 159 節、外国人労働者法 (仏歴 2521 年) 第 6 節に基づき、外国人の従事が禁止されている職業・職種に関し、国王はここに勅令を發布するものである。

第一節 この勅令は「外国人が従事することを禁止した職業・職種に関する仕事を規定する勅令 (仏歴 2522 年)」と呼ばれる。

第二節 この勅令は、官報* による公布日の翌日から効力を持つものとする。

第三節 この勅令の発布に伴い、以下の勅令が無効になるものとする。

- (1) 外国人が従事することを禁止した職業・職種に関する仕事を規定する勅令 (仏歴 2516 年)。
- (2) 外国人が従事することを禁止した職業・職種に関する仕事を規定する勅令 (第二号) (仏歴 2519 年)。
- (3) 外国人が従事することを禁止した職業・職種に関する仕事を規定する勅令 (第三号) (仏歴 2520 年)。

第四節 ここに添付された付属書類で特定されている職業・職種に関する仕事は、商業的な目的であれ、賃金獲得としてであれ、王国内のいかなる場所でも、外国人が従事することは絶対に禁じられる。

第五節 内務省は、この勅令の執行に関する責任と管理を負うものとする。

承認

S. Hotrakitya (副首相)

英文への翻訳

T. Chiemwichitra (Taksapol Chiemwichitra)

司法局事務所

* 官報 (第 96 卷、80 号) 臨時増刊で、仏歴 2522 (西暦 1979) 年 5 月 14 日公布。

外国人が従事することを禁止した職業・職種
に関する仕事を規定する
勅令に関する付属文書
仏歴 2522 年

- (1) 肉体労働
- (2) 農業、酪農・養鶏、林・水産業（ただし特定部局や農業管理それぞれの特殊業務は除く）
- (3) 煉瓦積み、大工、その他建築業
- (4) 木製彫刻
- (5) 機械式プロペラ輸送機の運転、もしくは非機械式プロペラ車の運転（ただし国際間飛行パイロットは除く）
- (6) 店員
- (7) 競売
- (8) 監督、監査、会計事務上のサービス提供（ただし適宜行われる内部監査は除く）
- (9) 宝石類の裁断・研磨
- (10) 理髪業、理容業もしくは美容術
- (11) 手縫いによる衣料業
- (12) マット縫い、葦・麻・藁・竹の薄皮による製品作り
- (13) 手作業による伝統的製紙
- (14) 漆器製作
- (15) タイ楽器製作
- (16) ニエロ細工製作
- (17) 金・銀・金と銅の合成
- (18) 青銅製品の製作
- (19) タイ人形の製作
- (20) マットレスあるいはキルト毛布の作成
- (21) アルミニウムボールの鋳造
- (22) 絹製品の製造
- (23) 仏像の鋳造
- (24) ナイフ製作
- (25) 紙製・布製傘の製作
- (26) 靴製作
- (27) 帽子製作
- (28) ブローカー業務もしくは代理業務（ただし海外貿易でのブローカー業務もしくは代理業務は除く）
- (29) デザイン、計算、組織化、研究、計画、試験、建設監督、相談役といった土木工学上の工事監督業務（ただし特殊な仕事は除く）
- (30) デザイン、プランの策定、見積もり、建築指揮・相談といった建築業
- (31) 衣料製作
- (32) 陶器・陶磁器製作
- (33) 手作業によるタバコ製作
- (34) ガイド・観光業
- (35) 路上販売
- (36) 手作業によるタイ語のタイプアップ
- (37) 絹糸による刺繍
- (38) 事務・秘書業務
- (39) 法・訴訟サービス

9. 外国人雇用法（2001年修正）

外国人雇用法
仏歴 2544(西暦 2001)年

ブミボン・アユタヤ王
BHUMIBOL ADULYADEJ, REX
仏歴 2544 年 9 月 21 日
現王国 56 年

ブミボン・アユタヤ国王は、外国人労働に関する法律が改定されることに伴い、タイ王国憲法第二十九節ならびに第三十五節、第三十七節、第四十八節、第五十節に関する個人の権利と自由の制限に関連した特定領域をこの法律が含むことを鑑みた上で、国会の輔弼と同意により以下の通り制定するものとする。

第一節 この法律は「外国人雇用法（仏歴 2544 年）」と呼ぶ。

第二節 この法律は官報による公布日の翌日から効力を持つものとする*。

第三節 外国人雇用法（仏歴 2521 年）に記載された料金は無効とされ、その代わりに次の料金が適用される。

第四節

料金表

(1) 就労許可証	10,000 バーツ／年
(2) 就労許可証の更新と延期	10,000 バーツ／年
(3) 代替就労許可証の発行	3,000 バーツ
(4) 労働・地域・作業場の変更許可	5,000 バーツ
(5) リクエストフォーム	100 バーツ

政令が定める料金の規定は外国人が従事する職種によって異なった支払いをするものである。

副署：

Pol. Lt. Col. Thaksin
Shinawatra
首相

* この法律を公布する理由は、仏歴 2521（西暦 1978）年の外国人雇用法にある料金表の記載が現在の経済と貨幣価値に妥当しないためである。それゆえ、この法律は先の法律の料金表をより妥当なものに改定するよう公布されるものである。

10. 外国人雇用に関する証明書等発行・登録料の規定に関する政令（2002年）

仏歴 2545（西暦 2002）年
仏歴 2521 年の外国人雇用法第 47 節に基づき、
労働・社会省はここに、以下の政令を公布する

第一節 次のものは無効とするものである。

- (1) 外国人雇用法（仏歴 2521 年）に基づく政令第三号（仏歴 2527 年）
- (2) ミャンマー・ラオス・カンボジア人による労働の証明書等発行・登録料規定に関する（仏歴 2544 年）の政令

第二節 主に労働職あるいは建築職に従事する外国人には、次の料金が課せられるものとする。

- (1) 就労許可証
 - (A) 3 ヶ月を越えない就労許可証 各 450 バーツ
 - (B) 3 ヶ月以上 6 ヶ月未満の就労許可証 各 900 バーツ
 - (C) 6 ヶ月以上 1 年未満の就労許可証 各 1800 バーツ
- (2) 労許可証の更新
 - (A) 3 ヶ月を越えない就労許可証の更新 各 450 バーツ
 - (B) 3 ヶ月以上 6 ヶ月未満の就労許可証の更新 各 900 バーツ
 - (C) 6 ヶ月以上 1 年未満の就労許可証の更新 各 1800 バーツ
- (3) 代替就労許可証 各 150 バーツ
- (4) 労働の変更許可 各 150 バーツ
- (5) 地域・作業場の変更許可 各 150 バーツ

第三節 第二節に含まれていない他の職業に従事する外国人は、次の規定料金が課せられるものとする。

- (1) 就労許可証
 - (A) 3 ヶ月を越えない就労許可証 各 750 バーツ
 - (B) 3 ヶ月以上 6 ヶ月未満の就労許可証 各 1500 バーツ
 - (C) 6 ヶ月以上 1 年未満の就労許可証 各 3000 バーツ
- (2) 労許可証の更新
 - (A) 3 ヶ月を越えない就労許可証の更新 各 750 バーツ
 - (B) 3 ヶ月以上 6 ヶ月未満の就労許可証の更新 各 1500 バーツ
 - (C) 6 ヶ月以上 1 年未満の就労許可証の更新 各 3000 バーツ
- (3) 代替就労許可証 各 150 バーツ
- (4) 労働の変更許可 各 150 バーツ
- (5) 地域・作業場の変更許可 各 150 バーツ

2002 年 9 月 6 日 発 布

Mr. Dech Boon-Rong

労働・社会省（Ministry of Labor and Social Affair）

11. 追加承認した外国人労働者

2003年大臣委員会の合意に基づく呼びかけに応じて登録した非合法労働者の累計

2003年9月から10月26日

場所	地域/県	雇用者	累計登録者											
			ミャンマー			ラオス			カンボジア			総計		
			男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計
全国		55,188	110,266	84,209	194,475	4,692	5,402	10,094	8,533	3,529	12,062	123,491	93,140	266,777
バンコク		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	50,146
中央部		12,134	27,185	22,570	49,755	1,503	1,767	3,270	1,778	695	2,473	30,466	25,032	55,498
2	Chainat	387	109	40	149	0	1	1	1	0	1	110	41	151
3	Nakhonpathom	1,621	2,556	1,808	4,364	144	188	332	30	24	54	2,730	2,020	4,750
4	Nonthaburi	1,344	814	1,041	1,855	112	283	395	76	59	135	1,002	1,383	2,385
5	Pathumthani	1,130	1,374	843	2,217	190	170	360	127	90	217	1,691	1,103	2,794
6	Ayutthaya	499	583	333	916	99	102	201	128	75	203	810	510	1,320
7	Lopburi	255	193	159	352	32	25	57	9	16	25	234	200	434
8	Samutprakan	2,669	4,674	2,781	7,455	389	408	797	1,255	348	1,603	6,318	3,537	9,855
9	Samutsongkhram	873	2,475	942	3,417	18	58	76	15	5	20	2,508	1,005	3,513
10	Samutsakhon	2,620	13,435	14,072	27,507	455	424	879	69	25	94	13,959	14,521	28,480
11	Saraburi	414	699	366	1,065	49	82	131	55	43	98	803	491	1,294
12	Singburi	90	108	58	166	3	7	10	0	2	2	111	67	178
13	Angthong	107	90	49	139	8	12	20	6	3	9	104	64	168
14	Uthaithani	125	75	78	153	4	7	11	7	5	12	86	90	176
東部		7,014	6,676	3,060	9,736	1,160	911	2,071	5,918	2,623	8,541	13,754	6,594	20,348
15	Chanthaburi	1,012	628	224	852	455	253	708	581	338	919	1,664	815	2,479
16	Chachoengsao	703	1,110	363	1,473	115	85	200	320	175	495	1,545	623	2,168
17	Chonburi	1,886	2,861	1,305	4,166	283	370	653	1,183	308	1,491	4,327	1,983	6,310
18	Trat	1,799	1,162	630	1,792	28	9	37	1,540	1,086	2,626	2,730	1,725	4,455
19	Nakhonnayok	178	199	122	321	23	18	41	28	14	42	250	154	404
20	Prachinburi	281	111	68	179	29	56	85	133	70	203	273	194	467
21	Rayong	681	590	336	926	226	119	345	1,795	186	1,981	2,611	641	3,252
22	Sakaeo	474	15	12	27	1	1	2	338	446	784	354	459	813
西部		5,168	10,628	5,830	16,458	241	229	470	190	40	230	11,059	6,099	17,158
23	Kanchanaburi	1,606	2,622	1,884	4,506	30	34	64	7	4	11	2,659	1,922	4,581
24	Prachuabkhirkhan	1,067	2,565	961	3,526	48	27	75	139	9	148	2,752	997	3,749
25	Phetchaburi	580	1,196	311	1,507	90	54	144	17	9	26	1,303	374	1,677
26	Ratchaburi	1,530	3,599	2,307	5,906	58	87	145	16	8	24	3,673	2,402	6,075
27	Suphanburi	385	646	367	1,013	15	27	42	11	10	21	672	404	1,076
北部		12,199	26,337	32,160	58,497	230	222	452	41	31	72	26,608	32,413	59,021
28	Kamphaengphet	396	759	300	1,059	8	6	14	13	4	17	780	310	1,090
29	Chiangrai	1,415	1,911	1,506	3,417	46	37	83	1	1	2	1,958	1,544	3,502
30	Chiangmai	4,157	8,965	8,125	17,090	5	10	15	0	0	0	8,970	8,135	17,105
31	Tak	3,403	11,764	20,245	32,009	0	1	1	1	2	3	11,765	20,248	32,013
32	Nakhonsawan	647	695	486	1,181	21	23	44	6	9	15	722	518	1,240
33	Nan	32	5	13	18	11	10	21	0	0	0	16	23	39
34	Phayao	59	21	21	42	29	22	51	0	0	0	50	43	93
35	Phichit	186	169	141	310	5	4	9	10	3	13	184	148	332
36	Phitsanulok	175	106	121	227	10	19	29	1	3	4	117	143	260
37	Phetchabun	130	101	47	148	21	17	38	6	6	12	128	70	198
38	Phrae	91	34	45	79	18	12	30	1	1	2	53	58	111
39	Maehongson	544	822	524	1,346	1	0	1	0	0	0	823	524	1,347
40	Lampang	210	140	86	226	39	37	76	0	0	0	179	123	302
41	Lamphun	557	686	413	1,099	3	2	5	0	0	0	689	415	1,104
42	Sukhothai	138	101	69	170	5	13	18	2	1	3	108	83	191
43	Uttarakrit	59	58	18	76	8	9	17	0	1	1	66	28	94

表続く

場所	地域/県	雇用者	累計登録者											
			ミャンマー			ラオス			カンボジア			総計		
			男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計
北東部		3,279	534	266	800	1,086	2,009	3,095	98	101	199	1,718	2,376	4,094
44	Kalasin	89	22	10	32	28	37	65	2	3	5	52	50	102
45	Khonkaen	180	56	24	80	42	114	156	2	7	9	100	145	245
46	Chaiyaphum	89	27	19	46	10	35	45	3	3	6	40	57	97
47	Nakhonphanom	377	2	2	4	169	253	422	3	1	4	174	256	430
48	Nakhonratchasima	200	143	87	230	33	55	88	15	18	33	191	160	351
49	Buriram	70	32	16	48	8	9	17	14	22	36	54	47	101
50	Maharakham	99	29	11	40	18	53	71	0	1	1	47	65	112
51	Mukdahan	351	4	1	5	129	346	475	0	0	0	133	347	480
52	Yasothon	74	14	3	17	29	33	62	2	0	2	45	36	81
53	Roiet	66	30	23	53	7	24	31	2	1	3	39	48	87
54	Loei	265	19	6	25	134	172	306	4	0	4	157	178	335
55	Srisaket	109	23	6	29	31	56	87	8	2	10	62	64	126
56	Sakonkakhon	34	2	5	7	5	23	28	5	0	5	12	28	40
57	Surin	108	36	13	49	8	11	19	34	36	70	78	60	138
58	Nongkhai	442	2	3	5	159	335	494	1	1	2	162	339	501
59	Nongbualamphu	56	16	4	20	17	20	37	3	0	3	36	24	60
60	Amnatcharoen	42	13	0	13	15	13	28	0	1	1	28	14	42
61	Udonthani	273	30	17	47	101	161	262	0	3	3	131	181	312
62	Ubonratchathani	355	34	16	50	143	259	402	0	2	2	177	277	454
南部		15,394	38,906	20,323	59,229	472	264	736	508	39	547	39,886	20,626	60,512
63	Krabi	228	459	129	588	10	1	11	1	0	1	470	130	600
64	Chumphon	1,546	3,982	1,388	5,370	59	46	105	67	0	67	4,108	1,434	5,542
65	Trang	185	741	193	934	8	15	23	50	8	58	799	216	1,015
66	Nakhonsri Thammarat	362	959	487	1,446	31	13	44	133	3	136	1,123	503	1,626
67	Narathiwat	40	56	13	69	2	1	3	0	0	0	58	14	72
68	Pattani	23	31	98	129	10	0	10	65	0	65	106	98	204
69	Phangnga	2,271	4,605	1,649	6,254	11	8	19	0	0	0	4,616	1,657	6,273
70	Phatthalung	19	16	4	20	2	1	3	0	0	0	18	5	23
71	Phuket	1,796	8,576	4,311	12,887	66	27	93	55	3	58	8,697	4,341	13,038
72	Yala	69	96	21	117	7	0	7	2	2	4	105	23	128
73	Ranong	4,326	7,850	6,355	14,205	1	0	1	0	0	0	7,851	6,355	14,206
74	Songkhla	730	1,805	976	2,781	22	13	35	118	18	136	1,945	1,007	2,952
75	Satun	90	462	47	509	1	6	7	2	0	2	465	53	518
76	Suratthani	3,709	9,268	4,652	13,920	242	133	375	15	5	20	9,525	4,790	14,315

第6章 タイにおけるミャンマー人労働者の 現状—メソトにおける聞き取り調査から—

1. 外国への労働者送出し数の推移、主な送り出し先

ミャンマーからの労働力移動に関してミャンマー労働省が斡旋した通常の労働力は1990年から2002年の累計でわずかに15,157人、ミャンマー人の海外における労働として大きな位置を占める船員が2001/2002年で11,926人でしかない。実際、合法、非合法を含め、タイなどミャンマー以外の国で働くミャンマー人は数百万人に達すると考えられ、公式に把握されている海外で働く労働者は、多く見積もってもわずかに2%程度に過ぎない。

1981年以降、人口センサスが行われていない現状のもとでは、正確な人口移動を把握するすべもない。新しい集計などは、住民の行政官庁に対する登録によって行われている。また国内の州・管区間移動に関するデータは存在しているが、国際移動となると公表されているデータは、ビザ取得者の入出国に関するデータだけとなる（表6-1）。このデータでは労働力移動を把握することはできない。

表6-1 人口移動（数）

年	合計		出国者数	海路		空路		陸路	
	入国	出国		入国	出国	入国	出国	入国	出国
1980	42,496	46,035	3,539	14	12	42,482	46,023	-	-
1985	21,760	25,002	3,242	-	-	21,760	25,002	-	-
1990	1,022,703	160,665	-862,038	39	36	36,953	45,269	985,711	115,360
1995	654,113	648,568	-5,545	168	156	102,537	118,192	551,408	530,220
1996	1,314,587	1,126,786	-187,801	763	384	154,884	148,371	1,158,940	978,031
1997	1,149,554	1,046,623	-102,931	779	184	80,382	104,303	1,068,393	942,136
1998	1,143,270	833,699	-309,571	80	185	87,728	97,291	1,055,462	736,223
1999	1,054,924	931,775	-123,149	169	211	83,848	99,932	970,907	831,632
2000	1,071,680	964,837	-106,843	117	135	85,902	104,537	985,661	860,165

注：観光ビザを除く、入出国者数。

出所：Immigration and National Registration Department.

公式の統計が実際の労働力移動の1～2%しか反映していない中で、海外で働くミャンマー人労働力の現状を把握することはほとんど不可能ともいえる。ただし、今回、タイの家族計画協会（PPAT）の協力のもと、メソトで働くミャンマー人労働者に聞き取り調査を行うことができた。

理想論からいえば、調査対象者の属性を明確にし、合法労働者と非合法労働者を属性ごとに調査し、さらに民族なども調査項目に加えることが理想であるし、さらにもっと大きなサンプルから無作為抽出などの方法で調査対象者を選択し、調査することが理想であることはいうまでもない。しかし、限られた期間や資源の制約の中で現実的に考えたとき、このような理想論が成立しないことは容易に想像できるし、さらに調査対象者のリスト作成そのものが調査対象者にとって非常に危険なこととなる。事実、この調査の最中に調査対象者が数多く不法滞在で検挙されるなど、タイで働くミャンマー人労働者にとってのタイでの就業は強制送還の可能性を常に持っているという現実を忘れてはならない。

その意味で、本調査は統計的に何かの集団の属性を明確にできるものではない。しかしながら、これだけの規模の調査がかつてなされてことはほとんどなく、貴重な資料であることは疑いないことである。ここではこの調査結果に基づき、国境を越えてタイで働くミャンマー人労働者の意識を分析してみよう。

2. 出稼ぎ労働者の属性

(1) 調査対象者の属性

まず、基本的属性から。年齢の平均は28歳で、±8歳の範囲に最も集中している。つまり、そのほとんどの労働者は20歳から36歳の年齢層である。タイでの就業年数の平均は約5年。月の休業日数の平均は3.7日。送金額の平均は送金者の平均で年間125,797チャットである。送金額等については後で詳細に分析する。

① 基本統計

	回答数	最小値	最大値	平均値	標準偏差
年齢	500	15	60	27.994	7.94
タイでの就業年数	499	0.08	40	4.854	4.80
月の休業日数	451	0	20	3.694	2.42
送金額（チャット、年）	236	1,000	500,000	125,797	112,063

続いて、既婚、未婚の別であるが②にあるように男女とも約40%が既婚者であり、56%から57%が未婚となっている。これは調査対象者の年齢を考えれば理解できることであるし、さらに国外で働く労働者の年齢としては、調査対象者の年齢層や既婚者比率は一般的なものであると推測することができる。

② 既婚・未婚

	男性		女性		合計
	実数	%	実数	%	実数
既婚	103	40.71	98	39.68	201
独身	141	55.73	142	57.49	283
離婚・別居	9	3.56	7	2.83	16
合計	253	100	247	100	500

③ 学歴

学歴も比較的に高いものとなっている。労働者本人の学歴で見れば男性の場合、最も多いのが8年～9年、女性の場合、10年～11年である。この差は、男性が農業や漁業などの第一次産業や建設労働者としての需要が多いのに対し、女性は工場労働者やメイドとしての需要が多いことを反映しているものと思われる。このような事情を反映している結果であると考えられるが、男性労働者の配偶者（女性）の学歴よりも本人が労働者として働いている女性労働者の学歴のほうが明らかに高く、女性労働者の配偶者の学歴のほうが男性労働者よりも高くなっている。ここでは相関係数を求めていないが、配偶者との間に学歴の相関が存在すると考えられる。

i. 最終学歴

	男性	女性	合計	%
就学経験無し	10	9	19	3.82
4年以下	13	16	29	5.82
4年～5年	22	24	46	9.24
6年～7年	38	50	88	17.67
8年～9年	65	45	110	22.09
10年～11年	58	62	120	24.10
ディプロマ	20	13	33	6.63
大学以上	10	15	25	5.02
寺院	14	12	26	5.22
その他	2	0	2	0.40
合計	252	246	498	100

ii. 配偶者の最終学歴

	男性*	女性*	合計	%
就学経験無し	12	11	23	10.80
4年以下	9	7	16	7.51
4年～5年	19	8	27	12.68
6年～7年	15	14	29	13.62
8年～9年	20	17	37	17.37
10年～11年	16	29	45	21.13
ディプロマ	8	7	15	7.04
大学以上	4	4	8	3.76
寺院	7	5	12	5.63
その他	0	1	1	0.47
合計	110	103	213	100

*ここでは男性はその配偶者の学歴であるため「女性の学歴」であり、女性は同様に「男性の学歴」となる。

(2) 職業・職種

職業・職種に関しては、男女共に最も多い「その他サービス」を除くと、男性は建設労働者が最も多く、女性はメイドが最も多い。工場労働者の比率は10%にとどまっている。さまざまな言語(タイ語、ビルマ語、カレン語)による聞き取り調査のため「その他サービス」が何を意味するか明確ではないが、伝統的に行われてきた行商など国境貿易の可能性が考えられる。

調査対象者の職業・職種

	男性	女性	合計	
	実数	実数	実数	%
工場労働者	29	21	50	10.02
建設労働者	54	10	64	12.83
メイド	8	43	51	10.22
レストラン	13	13	26	5.21
その他サービス	79	119	198	39.68
漁業	2	0	2	0.40
農業	26	11	37	7.41
その他	42	29	71	14.23
合計	253	246	499	100

(3) 出生地

出生地に関しては意外なほどの分散を見せた。最も多いのは全体の32%を占めるカイン州であり、続いて20%を占めるモン州である。カイン州はメソトと国境を接しており、モン州も、カイン州に接しているなど地理的な距離を反映しているが、それに続くバゴ管区、ヤンゴン管区、イラワジ管区などヤンゴン周辺部からの労働力が157名にもものぼる。ヤンゴン首都圏で教育を受けたものの雇用機会がなく、雇用機会を求めての労働移動であることが想像される。

出生地別	男性	女性	男女計	男女計(%)
カチン	2	3	5	1.00
カヤ	3	1	4	0.80
カイン	79	80	159	31.80
チン	7	2	9	1.80
サガイン	3	4	7	1.40
タニタヤリ	14	11	25	5.00
バゴ	41	34	75	15.00
マグウェ	3	5	8	1.60
マンダレー	3	4	7	1.40
モン	42	58	100	20.00
ラカイン	3	2	5	1.00
ヤンゴン	27	20	47	9.40
シャン	9	5	14	2.80
イラワジ	17	18	35	7.00
合計	253	247	500	100

(4) 出生地・都市農村別

また都市農村別では男女とも農村部出身が多いが、女性の66%、男性の56%が農村出身となっている。

	男性		女性		男女計	
	実数	%	実数	%	実数	%
都市	107	44.4	83	34.3	190	39.3
農村	134	55.6	159	65.7	293	60.7
合計	241	100	242	100	483	100

3. 労働移動の様態

— 単身出国か家族帯同か —

(1) タイへは家族帯同できましたか、それとも単身ですか

前述したように、国境を越えた移動の場合、明確な移動という意識があるかどうかははっきりとしない。前述の通り、単身者が55%であり、その他が家族帯同、単身で来てタイで結婚した、などとなる。家族帯同で来たものの割合が23.57%、タイで家庭を持ったものが17.62%、家族と来たが家族はミャンマーに帰還したものが3.40%である。

	男性	女性	合計	
	実数	実数	実数	%
家族帯同	51	60	111	23.57
単身	131	130	261	55.41
単身で来たが今は家族がある	47	36	83	17.62
家族と来たが家族はミャンマーに戻った	11	5	16	3.40
合計	240	231	471	100

4. 出稼ぎ労働者の就労の現状

(1) 送金と出稼ぎ期間

就業年数は、前述したように 4.9 年が平均である。メジアン 3.17 年、モードは 3 年となっている。最小は 0.08 年ということは来てひと月足らず、最長は 40 年に及んでいる。

① 就業年数

タイでの就業年数	
平均	4.85390782
中央値 (メジアン)	3.17
最頻値 (モード)	3
最小	0.08
最大	40
標本数	499
最大値(1)	40
最小値(1)	0.08
信頼区間(95.0%)	0.42251385

② 送金額のデータ

送金に関しては、送金していない人が 254 人、送金している人が 236 人となる。送金しているものの平均送金額は 12 万 5,797 チャットであり、メジアン、モードとも 10 万チャットである。最も少ないもので 1,000 チャット、最も多いものに至っては 50 万チャットを送金している。

50 万チャットといえは 575 ドル程度であり、タイやミャンマーの物価水準からしてもそれほど水準ではない。いかにミャンマー国内に雇用機会や現金の稼得機会がないかを示している。50 万チャットの送金は 1 名のみであるが 30 万チャット程度を送金しているものは 10 人程度であり、そのほとんどは、20 万チャットまでの送金である。

(単位:チャット)

平均	125,797
中央値 (メジアン)	100,000
最頻値 (モード)	100,000
標準偏差	112062.746
標本数	236
最大値(1)	500,000
最小値(1)	1000
信頼区間(95.0%)	14371.297

③ 送金と滞在年数の相関

滞在期間の長さ、送金が相関があると考えられることは普通であろう。しかし調査結果はその重相関は 0.14 であり、送金額と滞在期間が全く相関しないことを示している。

回帰統計	
重相関 R	0.14440853
決定 R2	0.02085382
補正 R2	0.01886369
標準誤差	4.7815496
観測数	494

それでは、送金している人の平均的な滞在年数と、送金していない人の平均的な滞在年数はどのようなものであろうか。

送金している人の滞在年数の平均は 3.9 年、モードは 2 年である。それに対して、送金していない人の平均滞在年数は 5.71 年、モードは 3 年で明らかな差が存在する。また、興味深いことは、送金している人と送金していない人がほぼ半々であることである。これは、短期の独身者が送金の中心であり、長期滞在して、タイで世帯を持っている労働者はあまり送金していないということを意味しているものと考えられる。

④ 送金している人の滞在年数 (年)

平均	3.93949153
中央値 (メジアン)	3
最頻値 (モード)	2
標準偏差	3.73198934
標本数	236
最大値(1)	25
最小値(1)	0.08
信頼区間(95.0%)	0.47860265

⑤ 送金していない人の滞在年数 (年)

平均	5.71852713
中央値 (メジアン)	4
最頻値 (モード)	3
標準偏差	5.51797869
標本数	258
最大値(1)	40
最小値(1)	0
信頼区間(95.0%)	0.67650087

その関係性を見たものが以下の表である。データを比較するために欠損データとなるものを除外し比較してみると、送金している者 231 名のうち、単身が 148 名、家族帯同 27 名で

あるのに対し、送金していない者 235 名のうち、単身は 112 名、家族帯同は 82 名となる。送金の目的、生活の現状を考えると理解できる結果である。

送金している者の属性 (人)	
送金している者	231
うち 家族帯同	27
単身	148
タイで結婚	43
家族は帰還	13
合計	231

送金していない者の属性 (人)	
送金していない者	
うち 家族帯同	82
単身	112
タイで結婚	39
家族は帰還	2
合計	235

属性と送金額の平均値だけを見ると家族が帰還した者の送金額が最も大きく、続いて家族帯同、単身、タイで結婚の順になる。これもよくわかる結果で、家族が帰還したものは何が何でも送金しなければならず、タイに生活基盤ができ順調にしているものはある程度送金できるし、単身者は年齢が平均して若いこともあって、それなりの送金額であり、タイで結婚しているものは、そこでの生活が優先されていることがわかる。

属性による送金額の相違

送金額の相違	単位:チャット
家族帯同	144,423
単身	125,857
タイで結婚	93,443
家族帰還	173,846

(2) 出稼ぎの理由

次にミャンマーではなくタイで働いている理由を聞いてみると、経済的理由が最も多く男性では 47.69%、女性では 62.35%、続いて政治的理由が男性では 21.43%、女性はそれ比べて大幅に少なく 7.69%となっている。ここはおそらく出身州との関係が想定される。まず、ミャンマー全体に現金収入の稼得機会が少ないということ、この基礎的な条件の上に、カチンやカヤではカレン族等に対するさまざまな政治的圧迫が存在していることが想定できるのである。

① ミャンマーではなくタイで働いている理由

	男性		女性		男女計	
	実数	%	実数	%	実数	%
雇用機会	33	13.1	31	12.55	64	12.8
経済的理由	120	47.62	154	62.35	274	54.9
政治的理由	54	21.43	19	7.69	73	14.6
生活条件	28	11.11	28	11.34	56	11.2
民族紛争	15	5.95	12	4.86	27	5.4
その他	2	0.79	3	1.21	5	1.0
合計	252	100	247	100	499	100

② 誰がタイでの仕事を紹介したか

またその職業を照会したのは男女との友人が最も多く、続いて親戚である。その中でも男性の場合、友人の紹介が多く、女性の場合、親戚が多いという結果になっている。数多くのミャンマー人少女が人身売買で売られているという報告もあり、ブローカーなどに対する警戒感が強いことを考えれば直接の知り合い、もしくは親戚からの紹介という結果は理解できるものである。

タイでの仕事は誰の紹介ですか

	男性		女性		男女計	
	実数	%	実数	%	実数	%
友人	168	66.4	126	51.01	294	58.80
親戚	57	22.53	84	34.01	141	28.20
ブローカー	16	6.32	22	8.91	38	7.60
NGO	9	3.56	7	2.83	16	3.20
その他	3	1.19	8	3.24	11	2.20
合計	253	100	247	100	500	100

③ ミャンマーへの帰国希望の有無

ミャンマーへの帰国の希望の有無を聞いたところ、63%が事情が許せば戻りたいと考えており、36%が戻りたくないと考えている。

ミャンマーへの帰国希望の有無

	男性		女性		男女計	
	実数	%	実数	%	実数	%
できる限り早く戻りたい	33	13.04	44	17.89	77	15.4
ミャンマーに戻りたいが まだここで働かなければならない	128	50.59	114	46.34	242	48.5
今は戻りたくない	78	30.83	69	28.05	147	29.5
可能であれば戻りたくない	13	5.14	17	6.91	30	6.0
その他	1	0.4	2	0.81	3	0.6
合計	253	100	246	100	499	100

(3) 雇用環境・安定性・賃金の現状

雇用環境・安定性・賃金の現状については①から⑩まで、さまざまな角度から雇用環境について質問した。総体としては、だいたい満足しているといえる。条件として見る限り、少なくともそれほどひどい環境に置かれているというわけではない。全体的に見れば肯定的でも否定的でもないという印象である。

① 職場環境（衛生、照明、清浄度など）に満足している

	男性		女性		男女計	
	実数	%	実数	%	実数	%
全くその通り	47	18.65	49	20	96	19.3
まあそうである	112	44.44	120	48.98	232	46.7
そうでもない	60	23.81	46	18.78	106	21.3
全くそうではない	33	13.1	30	12.24	63	12.7
合計	252	100	245	100	497	100

② 月の休業日数

平均	3.69401
標準誤差	0.11418
中央値（メジアン）	4
最頻値（モード）	4
範囲	20
最小	0
最大	20
合計	1666
標本数	451
信頼区間(95.0%)	0.22439

③ 職場環境の改善努力

	男性		女性		男女計	
	実数	%	実数	%	実数	%
全くその通り	177	70.24	164	66.4	341	68.3
まあそうである	62	24.6	65	26.32	127	25.5
そうでもない	11	4.37	15	6.07	26	5.2
全くそうではない	2	0.79	3	1.21	5	1.0
合計	252	100	247	100	499	100

④ 私の仕事は単調で飽きる

	男性		女性		男女計	
	実数	%	実数	%	実数	%
全くその通り	39	15.42	28	11.34	67	13.4
まあそうである	152	60.08	149	60.32	301	60.2
そうでもない	33	13.04	43	17.41	76	15.2
単調ではない	29	11.46	27	10.93	56	11.2
合計	253	100	247	100	500	100

⑤ 職場の規則は厳しすぎる

	男性		女性		男女計	
	実数	%	実数	%	実数	%
全くその通り	22	8.76	25	10.12	47	9.4
まあそうである	144	57.37	133	53.85	277	55.6
そうでもない	66	26.29	69	27.94	135	27.1
全くそうではない	19	7.57	20	8.1	39	7.8
合計	251	100	247	100	498	100

⑥ 私の雇用は保障されている

	男性		女性		男女計	
	実数	%	実数	%	実数	%
全くその通り	105	41.5	111	45.12	216	43.3
まあそうである	118	46.64	115	46.75	233	46.7
そうでもない	27	10.67	16	6.5	43	8.6
全くそうではない	3	1.19	4	1.6	7	1.4
合計	253	100	246	100	499	100

⑦ 合理的な理由なく解雇されることに恐れを感じている

	男性		女性		男女計	
	実数	%	実数	%	実数	%
全くその通り	58	22.92	60	24.29	118	23.6
まあそうである	95	37.55	96	38.87	191	38.2
そうでもない	58	22.92	57	23.08	115	23.0
全くそうではない	42	16.6	34	13.77	76	15.2
合計	253	100	247	100	500	100

⑧ 職場は調和が取れている

	男性		女性		男女計	
	実数	%	実数	%	実数	%
全くその通り	141	56.18	128	51.82	269	54.0
まあそうである	84	33.47	89	36.03	173	34.7
そうでもない	22	8.76	24	9.72	46	9.2
全くそうではない	4	1.59	6	2.43	10	2.0
合計	251	100	247	100	498	100

⑨ 同僚と良い協力関係を構築している

	男性		女性		男女計	
	実数	%	実数	%	実数	%
全くその通り	119	47.04	118	47.97	237	47.5
まあそうである	115	45.45	110	44.72	225	45.1
そうでもない	16	6.32	13	5.28	29	5.8
全くそうではない	3	1.19	5	2.03	8	1.6
合計	253	100	246	100	499	100

⑩ 職場で家族のようにあつかわれていると感じている

	男性		女性		男女計	
	実数	%	実数	%	実数	%
全くその通り	179	71.03	188	76.42	367	73.7
まあそうである	52	20.63	37	15.04	89	17.9
そうでもない	9	3.57	12	4.88	21	4.2
全くそうではない	12	4.76	9	3.66	21	4.2
合計	252	100	246	100	498	100

⑪ 賃金に対する満足度（自分の業務成績に対して給与は適切である）

	男性		女性		男女計	
	実数	%	実数	%	実数	%
全くその通り	47	18.73	51	20.65	98	19.7
まあそうである	114	45.42	116	46.96	230	46.2
そうでもない	53	21.12	49	19.84	102	20.5
全くそうではない	37	14.74	31	12.55	68	13.7
合計	251	100	247	100	498	100

(4) 仕事に対する価値観

ここで特徴的なのは、組織に対するコミットメントや自分がなすべきことに対して高い責任感を感じている一方で、現実認識に関しては冷静に判断しているという点である。厳しい現状は認識しながらも、それを改善するためには自分の努力しかないと認識しているように見える。

① この仕事は私の人生の中で中心的な位置を占めている

	男性		女性		男女計	
	実数	%	実数	%	実数	%
全くその通り	107	42.46	93	37.8	200	40.2
まあそうである	76	30.16	79	32.11	155	31.1
そうでもない	36	14.29	41	16.67	77	15.5
全くそうではない	33	13.1	33	13.41	66	13.3
合計	252	100	246	100	498	100

② 私の技能を向上させることに興味がある

	男性		女性		男女計	
	実数	%	実数	%	実数	%
全くその通り	151	59.68	144	58.3	295	59.0
まあそうである	81	32.02	89	36.03	170	34.0
そうでもない	21	8.3	11	4.45	32	6.4
全くそうではない			3	1.21	3	0.6
合計	253	100	247	100	500	100

③ 私の職務上の技能は平均よりも高い

	男性		女性		男女計	
	実数	%	実数	%	実数	%
全くその通り	28	11.07	27	11.02	55	11.0
まあそうである	94	37.15	106	43.27	200	40.2
そうでもない	76	30.04	74	30.2	150	30.1
全くそうではない	55	21.74	38	15.51	93	18.7
合計	253	100	245	100	498	100

④ この仕事を楽んでいる

	男性		女性		男女計	
	実数	%	実数	%	実数	%
全くその通り	77	30.43	92	37.55	169	33.9
まあそうである	121	47.83	115	46.94	236	47.4
そうでもない	48	18.97	29	11.84	77	15.5
全くそうではない	7	2.77	9	3.67	16	3.2
合計	253	100	245	100	498	100

⑤ この仕事は快適である

	男性		女性		男女計	
	実数	%	実数	%	実数	%
全くその通り	49	19.6	62	25.62	111	22.6
まあそうである	107	42.8	127	52.48	234	47.6
そうでもない	71	28.4	43	17.77	114	23.2
全くそうではない	23	9.2	10	4.13	33	6.7
合計	250	100	242	100	492	100

⑥ 良い仕事を行うことで、社会的地位を得たい

	男性		女性		男女計	
	実数	%	実数	%	実数	%
全くその通り	81	32.4	62	25.41	143	28.9
まあそうである	112	44.8	135	55.33	247	50.0
そうでもない	54	21.6	36	14.75	90	18.2
全くそうではない	3	1.2	11	4.51	14	2.8
合計	250	100	244	100	494	100

⑦ 賃金と地位の向上のために真剣に働こうと思っている

	男性		女性		男女計	
	実数	%	実数	%	実数	%
全くその通り	136	53.97	146	59.11	282	56.5
まあそうである	85	33.73	90	36.44	175	35.1
そうでもない	26	10.32	10	4.05	36	7.2
全くそうではない	5	1.98	1	0.4	6	1.2
合計	252	100	247	100	499	100

⑧ この仕事を誇りを持って他人に語る事ができる

	男性		女性		男女計	
	実数	%	実数	%	実数	%
全くその通り	82	32.41	73	29.55	155	31.0
まあそうである	99	39.13	113	45.75	212	42.4
そうでもない	52	20.55	38	15.38	90	18.0
全くそうではない	20	7.91	23	9.31	43	8.6
合計	253	100	247	100	500	100

⑨ 昇進したい

	男性		女性		男女計	
	実数	%	実数	%	実数	%
全くその通り	51	20.24	51	20.82	102	20.5
まあそうである	94	37.3	96	39.18	190	38.2
そうでもない	51	20.24	62	25.31	113	22.7
全くそうではない	56	22.22	36	14.69	92	18.5
合計	252	100	245	100	497	100

⑩ どのような仕事が好きですか

	男性		女性		男女計	
	実数	%	実数	%	実数	%
かんたんだけでも非常に給料の安い仕事	11	4.35	23	9.39	34	6.8
かんたんだけでもまあ給料の安い仕事	19	7.51	24	9.8	43	8.6
きつけれどもまあ給料の良い仕事	155	61.26	129	52.65	284	57.0
きつけれども給与の良くない仕事でも良い	68	26.88	69	28.16	137	27.5
合計	253	100	245	100	498	100

⑪ 仕事に付加価値を感じている

	男性		女性		男女計	
	実数	%	実数	%	実数	%
全くその通り	75	29.88	67	27.24	142	28.6
まあそうである	124	49.4	142	57.72	266	53.5
そうでもない	35	13.94	27	10.98	62	12.5
全くそうではない	17	6.77	10	4.07	27	5.4
合計	251	100	246	100	497	100

⑫ 仕事における意思決定に参加したい

	男性		女性		男女計	
	実数	%	実数	%	実数	%
全くその通り	64	25.3	59	24.08	123	24.7
まあそうである	110	43.48	103	42.04	213	42.8
そうでもない	52	20.55	50	20.41	102	20.5
全くそうではない	27	10.67	33	13.47	60	12.0
合計	253	100	245	100	498	100

⑬ 賃金が良くなければ残業は熱心に行わない

	男性		女性		男女計	
	実数	%	実数	%	実数	%
全くその通り	133	52.78	128	51.82	261	52.3
まあそうである	66	26.19	77	31.17	143	28.7
そうでもない	36	14.29	31	12.55	67	13.4
全くそうではない	17	6.75	11	4.45	28	5.6
合計	252	100	247	100	499	100

⑭ 時々仕事を完遂できない

	男性		女性		男女計	
	実数	%	実数	%	実数	%
全くその通り	65	25.69	68	27.53	133	26.6
まあそうである	147	58.1	146	59.11	293	58.6
そうでもない	30	11.86	20	8.1	50	10.0
全くそうではない	11	4.35	13	5.26	24	4.8
合計	253	100	247	100	500	100

⑮ 工作中フラストレーションを感じている

	男性		女性		男女計	
	実数	%	実数	%	実数	%
全くその通り	82	32.54	86	35.25	168	33.9
まあそうである	135	53.57	117	47.95	252	50.8
そうでもない	29	11.51	35	14.34	64	12.9
全くそうではない	6	2.38	6	2.46	12	2.4
合計	252	100	244	100	496	100

⑯ 時々働きたくなくなる

	男性		女性		男女計	
	実数	%	実数	%	実数	%
全くその通り	87	34.39	53	21.46	140	28.0
まあそうである	112	44.27	121	48.99	233	46.6
そうでもない	34	13.44	47	19.03	81	16.2
全くそうではない	20	7.91	26	10.53	46	9.2
合計	253	100	247	100	500	100

⑰ この仕事に熱意を失った

	男性		女性		男女計	
	実数	%	実数	%	実数	%
全くその通り	23	9.09	17	6.94	40	8.0
まあそうである	73	28.85	75	30.61	148	29.7
そうでもない	72	28.46	81	33.06	153	30.7
全くそうではない	85	33.6	72	29.39	157	31.5
合計	253	100	245	100	498	100

(5) マネージャーとの関係・職場環境での不満の解決法

この調査結果も、職場環境に対する調査結果と同じ様相を見せている。事実の認識がアある反面、「マネージャーに対して忠誠心を感じているか」という質問に対して、“全くその通り”と答えた者と“まあそうである”と答えた者の合計は男性で88.8%、女性で、92.7%に達する。「マネージャーに対して忠誠心を感じているか」という質問を「マネージャーに対して忠誠心を感じなければならない」と自らの態度に対する要求として受け止められたのではないかと想定される。

それに対して、「マネージャーは良く働いたら評価してくれる」という事実認識の設問に対しては“全くその通り”と答えた者と“まあそうである”と答えた者の合計は男性で67%、女性で、77%と低下する。

① 労働者は尊敬を持って扱われている

	男性		女性		男女計	
	実数	%	実数	%	実数	%
全くその通り	32	12.7	42	17.14	74	14.9
まあそうである	111	44.05	117	47.76	228	45.9
そうでもない	56	22.22	44	17.96	100	20.1
全くそうではない	53	21.03	42	17.14	95	19.1
合計	252	100	245	100	497	100

② 労働者の不満は常に無視される

	男性		女性		男女計	
	実数	%	実数	%	実数	%
全くその通り	83	32.81	76	30.77	159	31.8
まあそうである	125	49.41	117	47.37	242	48.4
そうでもない	23	9.09	38	15.38	61	12.2
全くそうではない	22	8.7	16	6.48	38	7.6
合計	253	100	247	100	500	100

③ この仕事の中で労働者の不満をマネージャーに伝えることが難しい

	男性		女性		男女計	
	実数	%	実数	%	実数	%
全くその通り	91	36.11	103	41.7	194	38.9
まあそうである	118	46.83	98	39.68	216	43.3
そうでもない	29	11.51	37	14.98	66	13.2
全くそうではない	14	5.56	9	3.64	23	4.6
合計	252	100	247	100	499	100

④ マネージャーに対して忠誠心を感じている

	男性		女性		男女計	
	実数	%	実数	%	実数	%
全くその通り	161	64.4	166	67.76	327	66.1
まあそうである	61	24.4	61	24.9	122	24.6
そうでもない	17	6.8	8	3.27	25	5.1
全くそうではない	11	4.4	10	4.08	21	4.2
合計	250	100	245	100	495	100

⑤ マネージャーは良く働いたら評価してくれる

	男性		女性		男女計	
	実数	%	実数	%	実数	%
全くその通り	76	30.16	68	27.53	144	28.9
まあそうである	94	37.3	123	49.8	217	43.5
そうでもない	42	16.67	26	10.53	68	13.6
全くそうではない	40	15.87	30	12.15	70	14.0
合計	252	100	247	100	499	100

⑥ マネージャーは労働者の福利を考えてくれる

	男性		女性		男女計	
	実数	%	実数	%	実数	%
全くその通り	20	7.94	19	7.72	39	7.8
まあそうである	108	42.86	125	50.81	233	46.8
そうでもない	63	25	59	23.98	122	24.5
全くそうではない	61	24.21	43	17.48	104	20.9
合計	252	100	246	100	498	100

⑦ 労働者とマネージャーの間に信頼関係がある

	男性		女性		男女計	
	実数	%	実数	%	実数	%
全くその通り	54	21.43	68	27.76	122	24.5
まあそうである	129	51.19	133	54.29	262	52.7
そうでもない	49	19.44	25	10.2	74	14.9
全くそうではない	20	7.94	19	7.76	39	7.8
合計	252	100	245	100	497	100

⑧ マネージャーは自分の担務で生じた善意に基づく失敗を許してくれる

	男性		女性		男女計	
	実数	%	実数	%	実数	%
全くその通り	47	18.73	44	18.03	91	18.4
まあそうである	118	47.01	121	49.59	239	48.3
そうでもない	59	23.51	51	20.9	110	22.2
全くそうではない	27	10.76	28	11.48	55	11.1
合計	251	100	244	100	495	100

⑨ マネージャーは労働者を信頼している

	男性		女性		男女計	
	実数	%	実数	%	実数	%
全くその通り	31	12.25	56	22.67	87	17.4
まあそうである	123	48.62	129	52.23	252	50.4
そうでもない	73	28.85	38	15.38	111	22.2
全くそうではない	26	10.28	24	9.72	50	10.0
合計	253	100	247	100	500	100

⑩ 監督者は労働者を信頼してくれている

	男性		女性		男女計	
	実数	%	実数	%	実数	%
全くその通り	19	7.51	44	17.81	63	12.6
まあそうである	128	50.59	126	51.01	254	50.8
そうでもない	83	32.81	58	23.48	141	28.2
全くそうではない	23	9.09	19	7.69	42	8.4
合計	253	100	247	100	500	100

⑪ 監督者は好意的に振舞っている

	男性		女性		男女計	
	実数	%	実数	%	実数	%
全くその通り	134	52.96	122	49.39	256	51.2
まあそうである	92	36.36	99	40.08	191	38.2
そうでもない	11	4.35	16	6.48	27	5.4
全くそうではない	16	6.32	10	4.05	26	5.2
合計	253	100	247	100	500	100

⑫ 監督者は信頼に値する人物である

	男性		女性		男女計	
	実数	%	実数	%	実数	%
全くその通り	49	19.44	65	26.32	114	22.8
まあそうである	102	40.48	110	44.53	212	42.5
そうでもない	79	31.35	54	21.86	133	26.7
全くそうではない	22	8.73	18	7.29	40	8.0
合計	252	100	247	100	499	100

⑬ 監督者は労働者を公正に扱う

	男性		女性		男女計	
	実数	%	実数	%	実数	%
全くその通り	47	18.58	48	19.43	95	19.0
まあそうである	120	47.43	125	50.61	245	49.0
そうでもない	62	24.51	52	21.05	114	22.8
全くそうではない	24	9.49	22	8.91	46	9.2
合計	253	100	247	100	500	100

⑭ 監督者は労働者を応援している

	男性		女性		男女計	
	実数	%	実数	%	実数	%
全くその通り	59	23.32	55	22.27	114	22.8
まあそうである	107	42.29	101	40.89	208	41.6
そうでもない	51	20.16	63	25.51	114	22.8
全くそうではない	36	14.23	28	11.34	64	12.8
合計	253	100	247	100	500	100

⑮ 監督者は労働者の不平を効果的に反映させている

	男性		女性		男女計	
	実数	%	実数	%	実数	%
全くその通り	38	15.2	50	20.24	88	17.7
まあそうである	104	41.6	118	47.77	222	44.7
そうでもない	59	23.6	56	22.67	115	23.1
全くそうではない	49	19.6	23	9.31	72	14.5
合計	250	100	247	100	497	100

⑯ 職場に満足できなかったときどのような選択をしますか

	男性		女性		男女計	
	実数	%	実数	%	実数	%
辛抱強く問題が解決するまで待つ	103	40.71	113	45.93	216	43.3
監督者に相談し状況の改善を図る	135	53.36	118	47.97	253	50.7
どうせ改善されないのので何もしない	15	5.93	15	6.1	30	6.0
合計	253	100	246	100	499	100

(6) 昇進・給与を確保するための条件

これも、働いた分がある程度正当に評価されていると考えている現状がわかる。

① 働けばよい給料が保障されている

	男性		女性		男女計	
	実数	%	実数	%	実数	%
強く同意	137	54.15	113	45.93	250	50.1
同意	95	37.55	117	47.56	212	42.5
同意しない	15	5.93	15	6.1	30	6.0
全く同意しない	6	2.37	1	0.41	7	1.4
合計	253	100	246	100	499	100

② 働けば昇進が保障されている

	男性		女性		男女計	
	実数	%	実数	%	実数	%
強く同意	76	30.16	63	25.61	139	27.9
同意	96	38.1	103	41.87	199	40.0
同意しない	62	24.6	64	26.02	126	25.3
全く同意しない	18	7.14	16	6.5	34	6.8
合計	252	100	246	100	498	100

③ 昇進は公平に行われている

	男性		女性		男女計	
	実数	%	実数	%	実数	%
強く同意	162	64.29	130	52.85	292	58.6
同意	78	30.95	105	42.68	183	36.7
同意しない	11	4.37	11	4.47	22	4.4
全く同意しない	1	0.4			1	0.2
合計	252	100	246	100	498	100

④ 昇進する機会は十分にある

	男性		女性		男女計	
	実数	%	実数	%	実数	%
強く同意	58	23.2	56	22.76	114	23.0
同意	119	47.6	126	51.22	245	49.4
同意しない	58	23.2	47	19.11	105	21.2
全く同意しない	15	6	17	6.91	32	6.5
合計	250	100	246	100	496	100

⑤ 成果の評価基準は公正である

	男性		女性		男女計	
	実数	%	実数	%	実数	%
強く同意	55	22.09	42	17.14	97	19.6
同意	84	33.73	79	32.24	163	33.0
同意しない	79	31.73	87	35.51	166	33.6
全く同意しない	31	12.45	37	15.1	68	13.8
合計	249	100	245	100	494	100

⑥ 自分の労働は適正に評価されている

	男性		女性		男女計	
	実数	%	実数	%	実数	%
強く同意	74	29.48	52	21.05	126	25.3
同意	144	57.37	146	59.11	290	58.2
同意しない	30	11.95	40	16.19	70	14.1
全く同意しない	3	1.2	9	3.64	12	2.4
合計	251	100	247	100	498	100

⑦ 昇進の最も大きな要素は教育水準である

	男性		女性		男女計	
	実数	%	実数	%	実数	%
強く同意	110	43.82	111	45.31	221	44.6
同意	80	31.87	86	35.1	166	33.5
同意しない	44	17.53	32	13.06	76	15.3
全く同意しない	17	6.77	16	6.53	33	6.7
合計	251	100	245	100	496	100

(7) 雇用の確保と給与

また雇用機会に対する設問である①の「現在の職場と同じ程度の条件の職場を見つけることは難しい」という設問に対して、男女とも80%以上の労働者が「全くその通り」、「まあそうである」と回答しており、雇用機会が得がたいものであることを示している。

① 現在の職場と同じ程度の条件の職場を見つけることは難しい

	男性		女性		男女計	
	実数	%	実数	%	実数	%
全くその通り	131	51.78	113	45.75	244	48.8
まあそうである	75	29.64	102	41.3	177	35.4
そうでもない	33	13.04	20	8.1	53	10.6
全くそうではない	14	5.53	12	4.86	26	5.2
合計	253	100	247	100	500	100

② この仕事を続けるためならどんな仕事でもする

	男性		女性		男女計	
	実数	%	実数	%	実数	%
全くその通り	104	41.27	121	48.99	225	45.1
まあそうである	121	48.02	101	40.89	222	44.5
そうでもない	26	10.32	21	8.5	47	9.4
全くそうではない	1	0.4	4	1.62	5	1.0
合計	252	100	247	100	499	100

③ 高い給与と雇用の確保ではどちらが重要ですか

	男性		女性		男女計	
	実数	%	実数	%	実数	%
高い給与が重要	40	15.81	42	17	82	16.4
どちらかといえば高い給与が重要	31	12.25	24	9.72	55	11.0
どちらかといえば雇用の確保が重要	141	55.73	145	58.7	286	57.2
雇用の確保が最も重要	41	16.21	36	14.57	77	15.4
合計	253	100	247	100	500	100

④ この仕事をやめることについてどう思いますか

	男性		女性		男女計	
	実数	%	実数	%	実数	%
この仕事を離れるなど考えられない	27	10.71	18	7.32	45	9.0
将来展望もありこの仕事を続けたい	100	39.68	118	47.97	218	43.8
仕事を探してはいないが仕事を変わりたい	83	32.94	66	26.83	149	29.9
仕事をやめることを真剣に考えている	42	16.67	44	17.89	86	17.3
合計	252	100	246	100	498	100

(8) 教育投資と雇用

昇進の要件として、教育が重要であるという認識も高かったが、同時に子供たちが今後可能性を見出すためにも教育が重要であると認識されている。

① 良い生活を送るためには子供たちは学校で一生懸命勉学に励むべきである

	男性		女性		男女計	
	実数	%	実数	%	実数	%
強く同意	195	77.38	176	72.13	371	74.8
同意	49	19.44	58	23.77	107	21.6
同意しない	7	2.78	8	3.28	15	3.0
全く同意しない	1	0.4	2	0.82	3	0.6
合計	252	100	244	100	496	100

② 長期的に見れば子供に対する教育投資はペイする

	男性		女性		男女計	
	実数	%	実数	%	実数	%
強く同意	160	64.52	142	57.49	302	61.0
同意	60	24.19	70	28.34	130	26.3
同意しない	19	7.66	28	11.34	47	9.5
全く同意しない	9	3.63	7	2.83	16	3.2
合計	248	100	247	100	495	100

5. 出稼ぎ労働者の就労に対する倫理

(1) 帰属感と就業倫理

現状認識に対して、就業倫理、自己の役割に対する責任感は極めて高いものになっている。特に職場へのコミットメントは非常に重視されている。また“何々すべき”という“べき論”に関しては非常に高い同意があり、職場への帰属感を持ちたいという意志、そして高い就業倫理を示している。現実にはできるかどうかというよりは、高い意欲を持っていることがうかがえる。

① この仕事を熱心に行う強い意志がある

	男性		女性		男女計	
	実数	%	実数	%	実数	%
全くその通り	146	57.71	155	62.75	301	60.2
まあそうである	93	36.76	79	31.98	172	34.4
そうでもない	13	5.14	11	4.45	24	4.8
全くそうではない	1	0.4	2	0.81	3	0.6
合計	253	100	247	100	500	100

② 職場の成長を聞くとうれしい (組織への帰属)

	男性		女性		男女計	
	実数	%	実数	%	実数	%
全くその通り	142	56.35	131	53.25	273	54.8
まあそうである	91	36.11	95	38.62	186	37.3
そうでもない	18	7.14	17	6.91	35	7.0
全くそうではない	1	0.4	3	1.22	4	0.8
合計	252	100	246	100	498	100

③ 職場の成長のためにもっと働きたいと思っている

	男性		女性		男女計	
	実数	%	実数	%	実数	%
全くその通り	131	51.98	125	51.02	256	51.5
まあそうである	93	36.9	99	40.41	192	38.6
そうでもない	24	9.52	18	7.35	42	8.5
全くそうではない	4	1.59	3	1.22	7	1.4
合計	252	100	245	100	497	100

④ 私の仕事にプライドを感じている

	男性		女性		男女計	
	実数	%	実数	%	実数	%
全くその通り	111	44.22	105	43.03	216	43.6
まあそうである	87	34.66	102	41.8	189	38.2
そうでもない	42	16.73	26	10.66	68	13.7
全くそうではない	11	4.38	11	4.51	22	4.4
合計	251	100	244	100	495	100

⑤ 職務分担よりもより多く働くように心がけている

	男性		女性		男女計	
	実数	%	実数	%	実数	%
全くその通り	74	29.37	78	31.58	152	30.5
まあそうである	113	44.84	117	47.37	230	46.1
そうでもない	46	18.25	40	16.19	86	17.2
全くそうではない	19	7.54	12	4.86	31	6.2
合計	252	100	247	100	499	100

⑥ 私は職務を果たすために何が出来るかを常に考えている

	男性		女性		男女計	
	実数	%	実数	%	実数	%
全くその通り	119	47.41	107	43.67	226	45.6
まあそうである	108	43.03	110	44.9	218	44.0
そうでもない	21	8.37	19	7.76	40	8.1
全くそうではない	3	1.2	9	3.67	12	2.4
合計	251	100	245	100	496	100

⑦ 業務上、私が果たすべき内容を理解している

	男性		女性		男女計	
	実数	%	実数	%	実数	%
全くその通り	183	72.33	182	74.29	365	73.3
まあそうである	66	26.09	56	22.86	122	24.5
そうでもない	3	1.19	7	2.86	10	2.0
全くそうではない	1	0.4	0	0	1	0.2
合計	253	100	245	100	498	100

⑧ 仕事への献身は美徳である

	男性		女性		男女計	
	実数	%	実数	%	実数	%
強く同意	150	59.76	126	51.22	276	55.5
同意	76	30.28	92	37.4	168	33.8
同意しない	18	7.17	20	8.13	38	7.6
全く同意しない	7	2.79	8	3.25	15	3.0
合計	251	100	246	100	497	100

⑨ 人はその限界まで働くべきだ

	男性		女性		男女計	
	実数	%	実数	%	実数	%
強く同意	159	63.35	137	55.47	296	59.4
同意	80	31.87	100	40.49	180	36.1
同意しない	12	4.78	8	3.24	20	4.0
全く同意しない			2	0.81	2	0.4
合計	251	100	247	100	498	100

⑩ 一生懸命働くことは社会的責任である

	男性		女性		男女計	
	実数	%	実数	%	実数	%
強く同意	83	32.94	80	32.39	163	32.7
同意	120	47.62	126	51.01	246	49.3
同意しない	37	14.68	30	12.15	67	13.4
全く同意しない	12	4.76	11	4.45	23	4.6
合計	252	100	247	100	499	100

⑪ 一生懸命働くことは人生を成功に導く

	男性		女性		男女計	
	実数	%	実数	%	実数	%
強く同意	202	79.84	174	70.45	376	75.2
同意	42	16.6	56	22.67	98	19.6
同意しない	7	2.77	12	4.86	19	3.8
全く同意しない	2	0.79	5	2.02	7	1.4
合計	253	100	247	100	500	100

⑫ いいかげんな仕事は自ら恥ずべきことだ

	男性		女性		男女計	
	実数	%	実数	%	実数	%
全くその通り	199	79.92	185	75.82	384	77.9
まあそうである	22	8.84	29	11.89	51	10.3
そうでもない	14	5.62	14	5.74	28	5.7
全くそうではない	14	5.62	16	6.56	30	6.1
合計	249	100	244	100	493	100

⑬ 怠業は悪徳である

	男性		女性		男女計	
	実数	%	実数	%	実数	%
強く同意	193	76.89	192	78.37	385	77.6
同意	31	12.35	28	11.43	59	11.9
同意しない	11	4.38	9	3.67	20	4.0
全く同意しない	16	6.37	16	6.53	32	6.5
合計	251	100	245	100	496	100

6. 社会に対する意識・社会に対する価値観

(1) 一次集団との紐帯

この、社会に対する価値観や紐帯にしても、正確な現実認知はあるが、個人主義的な行動よりも、仲間意識的な、相互扶助的な志向性としてもが見て取れる。⑦の「他人を助ける」と「自分の価値観に従う」のどちらが重要ですかという問いに対して、圧倒的多数が「他人を助ける」法を選んでおり、相互扶助的な一次集団の中で雇用が紹介されている現状を裏付けている。少なくとも調査結果を見る限りにおいて、かなり身近な人々に囲まれた形で就労している現状がうかがえる。

① 他人の問題に巻き込まれたくない

	男性		女性		男女計	
	実数	%	実数	%	実数	%
強く同意	67	26.59	78	31.71	145	29.1
同意	85	33.73	76	30.89	161	32.3
同意しない	70	27.78	69	28.05	139	27.9
全く同意しない	30	11.9	23	9.35	53	10.6
合計	252	100	246	100	498	100

② 必要なときに親戚の支援は得られますか

	男性		女性		男女計	
	実数	%	実数	%	実数	%
強く同意	35	13.89	38	15.51	73	14.7
同意	160	63.49	167	68.16	327	65.8
同意しない	45	17.86	30	12.24	75	15.1
全く同意しない	12	4.76	10	4.08	22	4.4
合計	252	100	245	100	497	100

③ 必要なときに友人の支援は得られますか

	男性		女性		男女計	
	実数	%	実数	%	実数	%
強く同意	83	33.07	78	31.71	161	32.4
同意	136	54.18	144	58.54	280	56.3
同意しない	27	10.76	17	6.91	44	8.9
全く同意しない	5	1.99	7	2.85	12	2.4
合計	251	100	246	100	497	100

④ 何か緊急事態が生じたときに、あなたの親戚や友人は時間を割いてくれますか

	男性		女性		男女計	
	実数	%	実数	%	実数	%
友人はいる、親戚はいない	74	29.25	78	31.58	152	30.4
親戚はいる、友人はいない	43	17	41	16.6	84	16.8
友人、親戚ともいる	115	45.45	102	41.3	217	43.4
誰もいない	21	8.3	26	10.53	47	9.4
合計	253	100	247	100	500	100

⑤ 過去5年間の間に友人や親戚に金銭的な支援を行ったことがありますか

	男性		女性		男女計	
	実数	%	実数	%	実数	%
友人はいる、親戚はいない	67	26.59	48	19.67	115	23.2
親戚はいる、友人はいない	39	15.48	34	13.93	73	14.7
友人、親戚ともいる	110	43.65	129	52.87	239	48.2
誰もいない	36	14.29	33	13.52	69	13.9
合計	252	100	244	100	496	100

⑥ 職務分担を超えて仲間の仕事を手伝いますか

	男性		女性		男女計	
	実数	%	実数	%	実数	%
強く同意	91	36.4	87	35.37	178	35.9
同意	143	57.2	143	58.13	286	57.7
同意しない	13	5.2	11	4.47	24	4.8
全く同意しない	3	1.2	5	2.03	8	1.6
合計	250	100	246	100	496	100

⑦ どちらがあなたにとって重要ですか

	男性		女性		男女計	
	実数	%	実数	%	実数	%
他人を助ける	158	63.2	151	61.38	309	62.3
自分の価値観に従う	92	36.8	95	38.62	187	37.7
合計	250	100	246	100	496	100

(2) 社会に対する価値観と期待（現世的）

比較的厳しい現状認識の割に、現実的な希望を失っていない。「①明日は今日よりも良くなる」という設問に対して、強く同意する者、同意する者が70%を超えている。国境を越え、そのほとんどが非合法労働者であると想定される調査対象者の属性を考えると、肯定的な判断であると考えられるのではないだろうか。

① 明日は今日よりも良くなる

	男性		女性		男女計	
	実数	%	実数	%	実数	%
強く同意	82	32.41	72	29.15	154	30.8
同意	106	41.9	92	37.25	198	39.6
同意しない	50	19.76	62	25.1	112	22.4
全く同意しない	15	5.93	21	8.5	36	7.2
合計	253	100	247	100	500	100

② 社会に価値観を感じますか

	男性		女性		男女計	
	実数	%	実数	%	実数	%
強く同意	32	12.75	30	12.24	62	12.5
同意	158	62.95	172	70.2	330	66.5
同意しない	53	21.12	36	14.69	89	17.9
全く同意しない	8	3.19	7	2.86	15	3.0
合計	251	100	245	100	496	100

③ 私たちの社会では他人が有利にならないように注視されている

	男性		女性		男女計	
	実数	%	実数	%	実数	%
強く同意	95	37.55	80	32.52	175	35.1
同意	102	40.32	117	47.56	219	43.9
同意しない	33	13.04	39	15.85	72	14.4
全く同意しない	23	9.09	10	4.07	33	6.6
合計	253	100	246	100	499	100

④ 私たちの社会の人々は信頼できる

	男性		女性		男女計	
	実数	%	実数	%	実数	%
強く同意	19	7.54	18	7.29	37	7.4
同意	67	26.59	56	22.67	123	24.6
同意しない	107	42.46	126	51.01	233	46.7
全く同意しない	59	23.41	47	19.03	106	21.2
合計	252	100	247	100	499	100

⑤ 人々は性善的である

	男性		女性		男女計	
	実数	%	実数	%	実数	%
強く同意	85	33.86	94	38.21	179	36.0
同意	119	47.41	122	49.59	241	48.5
同意しない	40	15.94	26	10.57	66	13.3
全く同意しない	7	2.79	4	1.63	11	2.2
合計	251	100	246	100	497	100

⑥ 人は本来相互に助け合うものだ

	男性		女性		男女計	
	実数	%	実数	%	実数	%
強く同意	77	30.43	103	41.7	180	36.0
同意	142	56.13	105	42.51	247	49.4
同意しない	30	11.86	36	14.57	66	13.2
全く同意しない	4	1.58	3	1.21	7	1.4
合計	253	100	247	100	500	100

⑦ 私たちの社会では他人を押しつけてでも個人の利益を得ようとしている

	男性		女性		男女計	
	実数	%	実数	%	実数	%
強く同意	26	10.28	19	7.72	45	9.0
同意	91	35.97	79	32.11	170	34.1
同意しない	63	24.9	84	34.15	147	29.5
全く同意しない	73	28.85	64	26.02	137	27.5
合計	253	100	246	100	499	100

(3) 社会に対する価値観と期待（来世的）

また職業倫理の基本ともいえる「正直者はいつか報われる」という考え方に対しては、男女とも95%以上が「強く同意」、もしくは「同意」している。それに対して宗教的な救済に対する期待はそれほど高くない。「②宗教的に誠実であったとしてもそれが幸運をもたらしわけではない」という設問を否定した、つまり「宗教的に誠実であれば幸運をもたらす」と考えたものは、男性で35%、女性で40%である。それと同時に仏教の基本概念である輪廻による救済を信じているものは男女とも70%程度おり、現世的な意味で宗教が恩恵をもたらすとは考えていないが、伝統的にしみついた因果応報による輪廻観というものは保持されていることがわかる。

① 正直者はいつか報われる

	男性		女性		男女計	
	実数	%	実数	%	実数	%
強く同意	180	71.15	165	66.8	345	69.0
同意	68	26.88	67	27.13	135	27.0
同意しない	5	1.98	9	3.64	14	2.8
全く同意しない			6	2.43	6	1.2
合計	253	100	247	100	500	100

② 宗教的に誠実であったとしてもそれが幸運をもたらすわけではない

	男性		女性		男女計	
	実数	%	実数	%	実数	%
強く同意	57	22.53	55	22.27	112	22.4
同意	108	42.69	92	37.25	200	40.0
同意しない	50	19.76	59	23.89	109	21.8
全く同意しない	38	15.02	41	16.6	79	15.8
合計	253	100	247	100	500	100

③ 正直者は来世で報われる

	男性		女性		男女計	
	実数	%	実数	%	実数	%
強く同意	90	35.71	81	32.79	171	34.3
同意	85	33.73	88	35.63	173	34.7
同意しない	35	13.89	42	17	77	15.4
全く同意しない	42	16.67	36	14.57	78	15.6
合計	252	100	247	100	499	100

④ あなたの社会はすべて人に公正ですか？

	男性		女性		男女計	
	実数	%	実数	%	実数	%
強く同意	45	17.93	47	19.03	92	18.5
同意	150	59.76	140	56.68	290	58.2
同意しない	47	18.73	49	19.84	96	19.3
全く同意しない	9	3.59	11	4.45	20	4.0
合計	251	100	247	100	498	100

⑤ この社会ではどんなに働いても生活を改善することはできない

	男性		女性		男女計	
	実数	%	実数	%	実数	%
強く同意	95	37.55	92	37.4	187	37.5
同意	110	43.48	118	47.97	228	45.7
同意しない	39	15.42	31	12.6	70	14.0
全く同意しない	9	3.56	5	2.03	14	2.8
合計	253	100	246	100	499	100

(4) 社会的規範の乖離

社会規範に関して、さまざまな価値の対象についての信頼と、尊敬について聞いてみた。最も尊敬する、信頼する場合を1とし、全く信頼しない、尊敬しない場合を4としてその程度を現すものである。

カンボジアの事例でも同じことがいえるが、おかれている環境が厳しいにもかかわらず、かなり肯定的に認知している。これは各文化によって評価基準のバイアスが異なっているとも考えられる。例えば日本で同じ調査を実施したとしても、カンボジアやミャンマーの非合法労働者よりもはるかに良い環境であるにもかかわらず、否定的な結果が予測される。そこで相対的な順位と、その乖離について考えてみる。信頼と尊敬は類似した概念であるが、信頼が何か発生した場合、実際的に頼れるという意味を含んでいるのに対して、尊敬は単なる尊敬で具体的な期待感を含まないものとして考えられる。

信頼・尊敬とも最も“信頼でき”、“尊敬できる”と考えられているのは両親であり、続いて社会的な公正性である。ミャンマー人労働者は、困難な状況にありながら社会に対して非常に肯定的であるということがわかる。なぜ、社会的に厳しい状況、外国人から見れば理不尽に近い状況にありながら高い規範を維持しているのか、ここで得られた資料では判断できない。この詳細な理由に関しては今後の研究課題となろう。

これに対して最も低いのが信頼・尊敬とも「ミャンマー政府」であり、続いてタイ国、タイ政府となる。抽象的な概念としてのミャンマー国は中程度の尊敬と信頼を得ている。合法的な労働者にとってタイ政府とは、税金を取り管理を強制する存在であり、非合法労働者としてはいつ逮捕されるかわからない存在である。その意味で、タイ政府に対する尊敬と、信頼が低いのは当然といえる。注目すべきは国としてのミャンマーとミャンマー政府に対する態度の違いである。

母国であるミャンマーに対しては、両親や共同体に次ぐ評価をしているが、それを統治している政府に関してはあまり評価をしていないという現実を反映したものとなっている。

① 信頼

信頼	平均値	N	標準偏差
両親	1.0741	499	0.2772
社会的公正性	1.2385	499	0.5238
あなたの村	1.8465	495	0.5480
友人	1.9420	500	0.4807
ミャンマー国	2.0363	496	0.7750
タイ政府	2.2932	498	0.7707
タイ国	2.3924	497	0.6698
ミャンマー政府	2.7060	500	1.0648

② 尊敬

	平均値	N	標準偏差
両親	1.0681	499	0.2823
社会的公正性	1.2004	499	0.4908
あなたの村	1.8202	495	0.5673
ミャンマー国	1.9113	496	0.7080
友人	1.9260	500	0.4990
タイ政府	2.1948	498	0.7290
タイ国	2.3441	497	0.6842
ミャンマー政府	2.6480	500	1.0422

③ 尊敬と信頼の乖離

	t 値	自由度	有意確率 (両側)
ミャンマー国	-5.020	495	0.00000
タイ政府	-4.581	497	0.00001
ミャンマー政府	-2.698	499	0.00722
タイ国	-1.952	496	0.05148
社会的公正性	-1.760	498	0.07898
あなたの村	-1.213	494	0.22577
友人	-0.853	499	0.39431
両親	-0.428	498	0.66868

また、国という抽象的な存在が具体的な対応をすることができない現状を反映して、尊敬と信頼が最も乖離しているのがミャンマー国である。それに続く乖離を示すのが、タイ政府である。これはタイ政府の外国人労働者に対する取り締まりの必要性を、取り締まられる側であるミャンマー人労働者もある程度理解しているが、実際取り締まられるのは困る、という現実を反映しているものと考えられる。ミャンマー政府に関しては信頼も尊敬も最低であったことを反映して、それほど大きな乖離とはなっていない。友人や両親に関しては身近な存在であることを反映して、尊敬できる関係であれば信頼できるということを意味している。

7. 人口・公衆衛生・家族計画の現状

(1) 公衆衛生

ここでは、メソトにおけるミャンマー人労働者の調査結果から、公衆衛生・家族計画に関する調査結果を分析する。まず飲料水源についてみれば、最も多いのが全国調査と同じく井戸である。しかし、FRHSの調査項目になかったこともあって比較できないが第2位が売り水となっている。農村的な環境であれば雨水を貯めたり、河川水の利用が多くなるはずである。ミャンマー人労働者が定住的な住居を獲得できない事情を反映したものであると考えられる。

① 飲料水源

	男性		女性		男女計		全国
	実数	%	実数	%	実数	%	
河	28	11.16	28	11.34	56	11.24%	10.90%
井戸	145	57.77	137	55.47	282	56.63%	64.50%
水道	16	6.37	8	3.24	24	4.82%	8.40%
売り水	59	23.51	70	28.34	129	25.90%	-
その他	3	1.2	4	1.62	7	1.41%	15.20%
合計	251	100	247	100	498	1000%	

出所：聞き取り調査および *Fertility and Reproductive Health Survey 1997, Yangon 2000*.

また、“水を飲むとき沸かして飲みますか”という質問に対しては男女とも70%以上が沸かして飲むと答えており、煮沸することによる殺菌などの効果が期待できるといえる。

② 水を飲むとき沸かして飲みますか

	男性		女性		男女計	
	実数	%	実数	%	実数	%
はい	195	77.38	176	71.84	371	74.6
いいえ	57	22.62	69	28.16	126	25.4
合計	252	100	245	100	497	100

サンプル数が少ないのでなんともいえないが、また、実際に出産した数と、生存している数の差、つまり子供の死亡率は10%~20%であり比較的良い数字を示している。ミャンマー人労働者の教育水準が比較的高いことがこの死亡率の低さに反映されていると考えられる。

さらに、男児選好に関していえば、若干の男児選好はありそうである。これはタイなどとの違いといえるだろう。

(2) 家族計画

① 出生・生存・理想子供数

	回答数	最小値	最大値	平均値	累計
出生数（男児）	153	0	4	1.5490	237
生存数（男児）	152	0	4	1.5395	234
差				0.0095	3
出生数（女児）	126	0	4	1.4365	181
生存数（女児）	124	0	4	1.4113	175
差				0.0252	6
理想子供数（男児）	113	0	7	1.6106	182
理想子供数（女児）	120	0	3	1.3583	163
差				0.2523	19

家族計画を利用したいもののうち、どのような手段を利用しているかという質問に関しては、男性の場合コンドームが 38.51%でトップであり、女性の場合ホルモン注射が 33.06%で最も多くなっている。男性と女性で利用している、もしくは利用を希望する家族計画の方法が異なっているのは興味深い。いずれも自らの側で妊娠を予防する方法を選択しているということは、配偶者に対する配慮がお互いにあると考えるのは考え過ぎであろうか。

② 家族計画を利用する場合、どのような方法を使いますか、もしくは、使いたいと思いませんか

	男性		女性		男女計	
	実数	%	実数	%	実数	%
コンドーム	57	38.51	22	17.74	79	29.0
ピル	32	21.62	31	25	63	23.2
IUD	2	1.35	1	0.81	3	1.1
ホルモン注射	20	13.51	41	33.06	61	22.4
性交中断法	8	5.41	4	3.23	12	4.4
不妊手術	11	7.43	10	8.06	21	7.7
リズム法	9	6.08	3	2.42	12	4.4
その他	9	6.08	12	9.68	21	7.7
合計	148	100	124	100	272	100

また家族計画を利用する必要がないと答えた者のうち、その理由として罪悪感や宗教的理由をあげたものは、わずかに男女ともそれぞれ 5.88%と 2.94%でしかなく、宗教的な理由や倫理的な忌避感ではないことがわかる。最も多い、関心がないと答えたもののほとんどは未婚であると想定され、この意味で、家族計画を普及する上での障害があまりないという、全国統計に対する分析も裏付けられることになる。

③ 家族計画を利用する必要がないと答えた者の利用しない理由

	男性		女性		男女計	
	実数	%	実数	%	実数	%
家族計画は罪である	2	5.88	1	4.35	3	5.26
子供の数は仏陀や神が決めるものであり 人が決めるものではない	1	2.94	2	8.7	3	5.26
子供が多いほど経済的に有利になる	1	2.94	6	26.09	7	12.28
子供が多いほど将来に可能性がある	1	2.94	2	8.7	3	5.26
家族計画は健康に良くない	1	2.94	2	8.7	3	5.26
家族計画の機材は高価すぎる	2	5.88	0	0	2	3.51
必要ない	3	8.82	2	8.7	5	8.77
関心がない	18	52.94	7	30.43	25	43.86
その他	5	14.71	1	4.35	6	10.53
合計	34	100	23	100	57	100

また、病気や出産に対する対応を聞いたところ、その 8 割程度が病院や医院にかかっている。これは調査対象者の学歴が比較的高いことを反映していると考えられる。

④ 病気のときはどこに行きますか

	男性		女性		男女計	
	実数	%	実数	%	実数	%
病院	45	17.93	42	17.07	87	17.5
医院	146	58.17	149	60.57	295	59.4
ヘルスセンター	16	6.37	13	5.28	29	5.8
売薬	39	15.54	30	12.2	69	13.9
伝統医薬	1	0.4	2	0.81	3	0.6
休むだけ	4	1.59	10	4.07	14	2.8
合計	251	100	246	100	497	100

⑤ 出産のときどこに行きましたか

	男性		女性		男女計	
	実数	%	実数	%	実数	%
病院	38	49.35	44	44.44	82	46.6
医院	16	20.78	37	37.37	53	30.1
ヘルスセンター	9	11.69	4	4.04	13	7.4
伝統医薬	6	7.79	2	2.02	8	4.5
休むだけ	8	10.39	11	11.11	19	10.8
その他			1	1.01	1	0.6
合計	77	100	99	100	176	100

⑥ 子供は母乳育児しましたか

	男性		女性		男女計	
	実数	%	実数	%	実数	%
母乳育児をした	92	97.87	85	97.7	177	97.8
しなかった	2	2.13	2	2.3	4	2.2
合計	94	100	87	100	181	100

母乳育児に関しても、母乳育児を行ったものが男女とも97%を超えており、母乳育児による避妊効果も期待できる。したがって、ミャンマーの場合、出生に対する経済合理的な選択の結果として国民自らの選択として出生転換を行っているという仮説は証明されると考えられる。

第7章 終わりに—国際協力の課題

—アジアの労働市場と日本の製造業、日本の協力の展望—

ミャンマーの労働力移動をテーマにした今次調査は、さまざまな制約と困難の中から各方面の協力と理解を得て行われた。これまでの東南アジア諸国の調査に比べれば必ずしも十分な資料的成果をあげたとはいえないであろう。しかしながら限られた調査結果から見て、この国の将来展望を描くにあたっての貴重な果実は得られたと自負することができよう。その中から日本とミャンマー両国間の国際協力のデザインを描くキャンバスがささやかながら用意されたといえる。

第二次世界大戦終結時、多くの東南アジア諸国は独立平和と経済発展の契機をつかむことができ、国際交流・協力を得たその後の成果は、半世紀の実績としてあきらかである。この国がこれら諸国と行動を共にすることができなかつたことは不幸といわざるを得ない。それにはかつての植民地支配、称す民族統治の曲折という負の遺産が余りにも大きかつたことを確認せざるを得ない。経済発展の目標を掲げた暫定政府であつたはずの軍支配が、長期化し既得権益の体制が強化される一方、国際交流の道は閉ざされ、国際的孤立の運命を甘受するところとなつたのは、この国にとって惜まなければならない。

しかし、長期的展望を考えるにあたっては、必ずしも絶望的、閉鎖的なこの国のイメージを定着させるのみでは不可といえよう。かつて第二次大戦終結後、わが国で「ビルマの堅琴」なる文学作品が圧倒的に国民の感情を高揚させた事実を想起しないわけにはいかない。この作品は敗残の旧日本軍人が、戦没した戦友と等しく戦争の犠牲者となつたこの国の民衆の鎮魂のためにかの地に残り、一僧侶としての人生を貫いた物語である。この物語が洛陽の紙価を高らしむるまでに広く共感と呼んだのは、両国に共通な仏教への感情移入もさることながら、敗戦後の平和的な再生を共にしたいという願望が心底にあつたからに他ならないといえよう。

これまでの半世紀の間、わが国からの累積投資は2.37億ドルと僅少であるが、無償援助による「船員教育センター」が多くの卒業生を送り出し、海外に広く展開した活躍を示していることを確認しておきたい。他方、この国からの公式の政府の斡旋にもとづく労働力移動が2003年8月現在で約2万人存在するとされている。彼らが帰国後の起業者の候補者であることを考えると、長期的な効果・期待は無視し得ないところである。

ここで、国際交流経済発展の潜在的可能性は決して小さくないことを今次調査から要約しておこう。

まず第一は、この国の民衆が周辺諸国に優るとも劣らない知的水準を持っていることである。人口転換は国民の経済発展への合理的指向の一つの表現ともいえるが、周辺諸国が政府主導、国連の協力などを得て実施した人口増加抑制の成果としての出生率の低下、乳児死亡率の低下などと比較しても、この国が遜色のない対応を進めていることから人口扶養負担の軽減という、いわゆる人口ボーナス活用の時機の到来を迎えつつあることを認めることができる。

もう一つは今次調査の一環として実施された、国際的な評価にも堪え得る、タイにおけるミャンマー人労働者の実態調査から得られたものである。民衆が実態認識として厳しい現状を反映しているものの職場に対するコミットメントや向上に対する指向性が明確に存在しており、機会に恵まれれば優秀な労働者となり得る潜在的状態にあることである。それらの一端は、高学歴化率、高識字率さらには高技術指向などから読み取ることができよう。現に進展しつつある共通了解覚書によるタイとの協力関係に基づいた海外雇用の展開も評価できる。ミャンマーに課せられている AFTA の完成目標は 2007 年であるが、その展開によっては、過度の期待は禁物とはいえ、さらなる成長を期待できるといえよう。

発展可能性を秘める第二の条件は、国際的にも知られたところの資源大国としてのミャンマーである。豊富に埋蔵された宝石、現に新たに探鉱が開発されつつある石油の有望鉱区などの資源賦存の条件に加えて、この国の主要産業である農業に関しては既耕地の 8 割にも相当する未開拓の大規模な可耕地の存在である。これら資源的条件が実際に効果を発揮するか否かは、この国の産業発展戦略と深く関わる問題であり、貿易など国際交流のあり方を除外して考えられない問題であることを確認しなければならない。

現在世界的に見ても民族問題、人種問題の困難を抱え、必要悪としての独裁政治に依拠している国が少なからず存在する。ミャンマーもその一員であると見ざるを得ない。しかし、この国において 2003 年に 7 段階からなる民主化へのロードマップを提起し、最終段階では民主政府の樹立を唱っている。実施段階は曲折を経て必ずしも明確ではないが、他方、スーチー女史を指導者とする厚い民衆の層があり、受け皿の条件は他の多くの独裁国に比べれば、はるかに成熟した社会的条件を満たしているといえよう。一挙に改革を行うには、それなりのリスクもあるだけに、ある程度の時間を必要としよう。

わが国がこの国との交流、国際協力を前進させることは、まずわが国が国際交流で得たメリットに関する経験を伝えることからはじめなければならないし、貿易、資本移動、ひいては人的移動にいたる幅広い情報伝達が最低必要な課題といえよう。この国がこうした交流を可能とさせる国際社会への積極的な参加を期待したいのである。

第8章 調査協力者・日程・収集文献リスト

1. 調査研究メンバー

(1) 国内委員会

委員長：黒田俊夫	日本大学人口研究所名誉所長
委員：岡崎陽一	元厚生省人口問題研究所所長（主査）
降矢憲一	日本家庭研究協会常務理事
桐生稔	大阪産業大学教授
駒井洋	筑波大学教授
大野昭彦	青山学院大学国際政治経済学部教授
研究員：広瀬次雄	財団法人 アジア人口・開発協会常務理事・事務局長
石橋武之	財団法人 アジア人口・開発協会事務局次長
楠本修	財団法人 アジア人口・開発協会事務局長補佐・主任研究員
竹本将規	財団法人 アジア人口・開発協会研究員
木村亮子	財団法人 アジア人口・開発協会国際課職員

(2) 現地調査メンバー

桐生 稔	団長（前出）
楠本 修	団員（前出）
竹本将規	団員（前出）

2. 調査協力者

(1) 在日ミャンマー大使館

- 1) Mr. U Soe Win, Minister-Counsellor.
- 2) Mr. Myo Thant Pe, First Secretary.
- 3) Mr. Aung Saw Min, First Secretary.

(2) タイ政府および関係機関 (タイ調査)

- 1) Dr. Malinee Sukavejworakit, Senator, Senate of Thailand, Chief Advisor Senate Committee on Public Health, Secretary General of Asian Forum of Parliamentarians on Population and Development (AFPPD), Board Member of the Parliamentary Network of the World Bank.
- 2) Mr. Tassana Vichaithanapat, Assistant Director, The Operation Center for Displaced Persons, Ministry of Interior of Thailand.
- 3) Ms. Ratiwan Soontara, Chief of the Committee of the Administrative Commission on Irregular Immigrant Workers, Office of Foreign Workers Administration, Department of Employment, Ministry of Labour of Thailand.
- 4) Ms. Kirsten Young, Assistant Regional Representative (Protection), United Nations High Commissioner for Refugees (UNHCR) Regional Office for Thailand, Cambodia, Laos and Vietnam.
- 5) Mr. Raghwan, Senior Specialist in Worker's Activities, Subregional Office for East Asia (SRO-Bangkok), International Labour Office(ILO), Thailand.
- 6) Dr. Youngyuth Chalamwong, Research Director (Labour Development) Human Resource & Social Development Program, Thailand Development Research Institute(TDRI) Foundation.
- 7) Mr. Ricardo Cordero, Programme Development Officer, International Organization for Migration(IOM), Thailand.

- 8) Ms. Aiko Yoshikawa, Associate Project Development Research Officer, IOM, Thailand.
- 9) Mr. Montri Pekan, Deputy Executive Director, The Planned Parenthood Association of Thailand (PPAT).
- 10) Mr. Somjet Srikanok, Head of Project, PPAT.
- 11) Dr. Cynthia Maung, Medical Doctor, Cynthia Clinic in Maesot.
- 12) Dr. Sureeporn Punpuing, Institute for Population and Social Research, Mahidol University.
- 13) Dr. Sirinan Kittisuksathi, Institute for Population and Social Research, Mahidol University.
- 14) Dr. Pornpimon Trichot, Senior Researcher, Institute of Asian Studies, Chulalongkorn University.
- 15) Mr. Shiv Khare, Executive Director, AFPPD.
- 16) Ms. Naocakan Ruktaetrakul, Management Associate, AFPPD.

(3) ミャンマー関係機関 (ミャンマー調査)

- 1) Ms. Hong-Trang Perret-Nguyen, Liaison Officer, International Labour Organization (ILO), Myanmar.
- 2) Mr. Richard Horsey, Deputy Liaison Officer, ILO, Myanmar.
- 3) Mr. Najib M. Assifi, UNFPA Representative, United Nations Population Fund (UNFPA), Myanmar.
- 4) Ms. Kihn Ma Ma Aye, Assistant Representative, UNFPA, Myanmar.
- 5) Ms. Akiko Suzaki, Deputy Resident Representative (Programme), United Nations Development Programme (UNDP), Myanmar.
- 6) Mr. Hla Phyu Chit, Project Manager, UNDP, Myanmar.

- 7) Mr. Rajiv A. Kapur, Representative in Myanmar, United Nations High Commissioner for Refugees (UNHCR), Myanmar.
- 8) Mr. Christoph Hartmann, Protection Coordinator, International Committee of the Red Cross (ICRC).
- 9) Dr. Nu Nu Yin, Professor, Department of Management Studies, Institute of Economics, Yangon, Myanmar.
- 10) Dr. Chit So, Assistant General Manager, ITOCHU Corporation (Yangon Branch).
- 11) Mr. Win Naing, Japanese Interpreter, SAI Travel Service (Myanmar) Co., LTD.
- 12) Mr. Sein Zaw Than, Project Manager Myanmar Economic & Management Institute (MEMI).

3. 調査日程（10月26日～11月8日）

10月26日（日）

- ・ 11:00 成田発（JL717） 15:30 バンコク着（楠本,竹本）

10月27日（月）

- ・ 10:00 ILO 事務局訪問。Mr. Raghwan、Senior Specialist in Worker's Activities, Subregional Office for East Asia (SRO-Bangkok)より、ミャンマーとタイの労働力事情、タイ外国人労働者、非合法労働者・強制労働者、タイの組合組織運動について説明を受ける。
- ・ 13:30 UNHCR 訪問。Ms. Kirsten Young 副地域代表(Assistant Regional Representative (Protection))より、タイにおける難民の状況、UNHCR タイの活動内容について説明を受ける。

10月28日（火）

- ・ 10:00 タイ国際開発研究所（TDRI）訪問。Dr. Youngyuth Chalamwong 調査部長（労働開発（Research Director (Labour Development) Human Resource & Social Development Program）とタイにおけるミャンマー人労働力の諸問題について協議。ミャンマー人労働者によるタイのマクロ経済・労働市場へのインパクト、移民問題、租税制度の見直し、越境送金システムの仕組、労働者組合問題などの説明を受ける。
- ・ 13:45 タイ上院訪問。マレニー・スカヴェジヨボラキット（Sen. Dr. Malinee Sukavejworakit）公衆衛生委員長表敬。タイでの調査日程について協議。
- ・ 資料収集。

10月29日（水）

- ・ 10:00 国際移民機構（IOM）訪問。Mr. Ricardo Cordero, Programme Development Officer および吉川愛子 Associate Project Development Research Officer より、タイの労働力移動、IOM タイの活動概況、タイ政府の外国人労働者対策等について説明を受ける。
- ・ 14:00 タイ内務省訪問。Mr. Tassana Vichaitanapat, Assistant Director, The Operation Center for Displaced Persons より、タイ国へのミャンマー人労働者流入の問題、難民認定と難民への教育プログラムについて説明を受ける。
- ・ 資料収集。

10月30日（木）

- ・ 10:00 タイ労働省訪問。Ms. Ratiwan Soontara, Chief of the Committee of the Administrative Commission on Irregular Immigrant Workers より、タイ国内の不法労働者問題、外国人労働者

登録制度、外国人労働者の社会保障問題、ミャンマー人労働者問題の概況などについて説明を受ける。

- ・ 13:00 タイ家族計画協会（The Planned Parenthood Association of Thailand: PPAT）訪問。Mr. Montri Pekan, Deputy Executive Director より、タイ国のミャンマー人難民のリプロダクティブ・ヘルスに関する調査結果や PPAT の活動内容など、ミャンマーからの難民問題の概況について説明を受ける。調査票による調査項目について協議。

10月31日（金）

- ・ 10:00 バンコクからメソトへ移動（アングマン航空 2Y818）。
- ・ タク県にある PPAT のリプロダクティブ-HIV/AIDS プログラム訪問。Mr. Somjet Srikanok プロジェクト・リーダー（Head of Project）より地域概況、プロジェクト内容などの説明を受ける。
- ・ タク県カレン族難民キャンプ内でミャンマー難民から聞き取り調査。
- ・ メソトにあるシンシア医院にて、Dr. Cynthia Maung より、メソト地域に滞在するミャンマー人労働者の趨勢、健康状態、労働条件等について説明を受ける。

11月1日（土）

- ・ 11:00 成田発（JL716） 15:30 バンコク着(桐生)
- ・ タイ・ミャンマー国境検問所を視察。
- ・ 12:00 メソトよりバンコクまで車で移動。
- ・ バンコクにて資料収集。

11月2日（日）

- ・ 8:15 バンコク発(TG-303) 9:00 ヤンゴン着

11月3日（月）

- ・ 10:30 ILO 連絡事務所訪問。Ms. Hong-Trang Perret-Nguyen 連絡事務所長と Mr. Richard Horsey 連絡事務所次長から ILO ヤンゴンの活動概況、ミャンマーの労働力事情について説明を受ける。
- ・ 15:00 UNFPA 訪問。Mr. Najib M. Assifi, UNFPA ミャンマー代表から、難民キャンプにおけるリプロダクティブ・ヘルスの現状と人間資源開発の現状について説明を受ける。

11月4日（火）

- ・ 11:00 UNHCR（国連高等難民弁務官事務所）訪問。Mr. Rajiv A. Kapur 代表から、ミャンマー難民の実状、ミャンマー政府による対策について説明を受ける。
- ・ 14:00 UNDP 訪問。Ms. Akiko Suzaki 副代表と Mr. Hla Phyu Chit プロジェクト・マネージャーから、ミャンマー経済概況と政府の経済対策について説明を受ける。

11月5日(水)

- ・ 11:00 国際赤十字社 (ICRC) 訪問。Mr. Christoph Hartmann 保護コーディネーターから、ミャンマー国内の難民に関する概況ならびに ICRC 活動概況について説明を受ける。
- ・ 19:45 ヤンゴン発 (TG-306) 21:25 バンコク着

11月6日(木)

- ・ 10:00 Mr. Shiv Khare AFPPD 事務局長と調査内容について協議。
- ・ 15:00 マヒドン大学・人口・社会調査研究所訪問。Dr. Sirinan Kittisuksathit 研究員と Dr.Sureepom Punpuing 研究員から、ミャンマーからタイ国内へ移動してくる移民労働者について説明を受け、協議する。
- ・ 資料収集。

11月7日(金)

- ・ 13:00 チュラロンコン大学・アジア研究所訪問。Dr. Pornpimon Trichot 研究員から、ミャンマー人難民と国境周辺地域の研究成果について説明し、調査内容について協議。

11月8日(土)

- ・ 08:30 バンコク発 (JL708) 16:10 成田着

4. 収集文献リスト

- 1) Aaron Stern, *Thailand's Migration Situation and its Relations with APEC Members and Other Countries in Southeast Asia*, Asian Research Centre for Migration (ARCM) , Bangkok, January, 1998.
- 2) Amnesty International, Thailand, *Widespread Abuses in the Administration of Justice*, ASA 39/003/2002.
- 3) Aphichat Chamratrithirong, Krltaya Archavanltkul, Kerry Richter, Philip Guest, Varachai Thongthai, Wathinee Boonchalaksi, Nittaya Piriathamwong and Panee Vong-Ek, *National Migration Survey of Thailand*, Institute of Asian Studies, Chulalongkorn University, salaya, 1995.
- 4) Asian Research Centre for Migration (ARCM), *Change and Continuity: Female Labour Migration in South-East Asia*, Asian Research Centre for Migration (ARCM) , Bangkok, March, 2001.
- 5) Asian Research Centre for Migration (ARCM) , *Thai Migrant Workers in East and Southeast Asia: The Prospects of Thailand's Migration Policy in the Light of the Regional Economic Recession: Conditions in Destination Countries*, Asian Research Centre for Migration (ARCM) , Bangkok, September, 2001.
- 6) Asian Research Centre for Migration (ARCM) , *Thai Migrant Workers in East and Southeast Asia: The Prospects of Thailand's Migration Policy in the Light of the Regional Economic Recession: Returnees to Thailand*, Asian Research Centre for Migration (ARCM) , Bangkok, September, 2001.
- 7) Asian Research Centre for Migration (ARCM) , *Thai Migrant Workers in East and Southeast Asia: The Prospects of Thailand's Migration Policy in the Light of the Regional Economic Recession: Final Report*, Asian Research Centre for Migration (ARCM) , Bangkok, September, 2001.
- 8) Central Statistical Organization of Myanmar, *Selected Monthly Economic Indicators*, The Government of the Union of Myanmar, Ministry of National Planning and Economic Development, Yangon, July-August, 2001.
- 9) Central Statistical Organization of Myanmar, *Selected Monthly Economic Indicators*, The Government of the Union of Myanmar, Ministry of National Planning and

Economic Development, Yangon, January-February, 2000.

- 10) Central Statistical Organization of Myanmar, *Selected Monthly Economic Indicators*, The Government of the Union of Myanmar, Ministry of National Planning and Economic Development, Yangon, March-April, 2000.
- 11) Central Statistical Organization of Myanmar, *Report of 1997, Household Income and Expenditure Survey*, Central Statistical Organization, Yangon, Myanmar, Yangon, 1999.
- 12) Chalongphob Sussangkarn, *Optimum Population Policy in Thailand: Review and Suggested Research*, Thailand Development Research Institute, September, 1992.
- 13) Chalongphob Sussangkarn, *Labour Market in an Era of Adjustment: A Study of Thailand*, Thailand Development Research Institute, May, 1990.
- 14) Chira Hongladarom, *Thailand's Population Policy: The Crucial Crossroad (Working Paper Series, no.10)*, Human Resources Institute, Thammasat University, June, 1986.
- 15) Chris Manning, "Labour Mobility, Business Migration and Economic Development in the APEC Region with Special Reference to East Asia".
- 16) Christian Solidarity Worldwide, *Christian Solidarity Worldwide Visit to the Thai-Burma Border*, 2002.
- 17) Desmond Ball, *Burma's Military Secrets - Signals Intelligence (SIGINT) from 1941 to Cyber Warfare*, White Lotus, Bangkok, 1998.
- 18) Donald M. Seekins, *The Disorder in Order - The Army-State in Burma since 1962*, White Lotus, Bangkok, 2002.
- 19) Earth Rights International Burma Project, "Report on Forced Labour in Burma", June 4, 2003.
- 20) Edna Oppenheimer, Matana Bunnag and Aaron Stern, *HIV/AIDS and Cross-Border Migration: A Rapid Assessment of Migrant Populations Along the Thai-Burma (Myanmar) Border Regions*, Asian Research Centre for Migration (ARCM), January, 1998.

- 21) Crameo Hugo, *Labour Migration Growth and Development in Asia: Past Trends and Future Directions*, ILO Regional Tripartite Meeting on Challenges to Labour Migration Policy and Management in Asia, Bangkok, 30 June- 2 July 2003.
- 22) Hazel Lang, *The repatriation predicament of Burmese refugees in Thailand: a preliminary analysis*, *New Issues in Refugee Research, Working Paper no.46*, 2001.
- 23) ILO, *Fifth item on the Agenda, Developments concerning the question of the observance by the Government of Myanmar of the Forced Labour Convention, 1930 (No.29)*, GB.288/5, 288th Session, Geneva, November 2003.
- 24) ILO, *Fifth item on the Agenda, Developments concerning the question of the observance by the Government of Myanmar of the Forced Labour Convention, 1930 (No.29)*, GB.283/5/2, 283rd Session, Geneva, March 2002.
- 25) ILO, *Developemnts since the 280th Session of the Governing Body (March 2001) : Arrangements for an objective assessment of the situation of forced labour following measures taken by the Myanmar Government*, C. App./D.7, 89th Session, Geneva, June 2001.
- 26) ILO, *Sixth Item on the Agenda, Effect given by the Government of Myanmar to the recommendations of the Commission of Inquiry established to examine the observance of the Forced Labour Convention, 1930 (No.29) , Report of the ILO technical cooperation mission to Myanmar (Friday, 20 October - Thursday,26 October 2000)*, GB.279/6/1, 279th Session, Geneva, November 2000.
- 27) ILO, *Sixth Item on the Agenda, Effect given by the Government of Myanmar to the recommendations of the Commission of Inquiry established to examine the observance of the Forced Labour Convention, 1930 (No.29) Report of the ILO technical cooperation mission to Myanmar (Friday, 20 October - Thursday,26 October 2000) addendum*, GB.279/6/1(Add.2) , 279th Session, , Geneva, November 2000.
- 28) ILO, *Sixth Item on the Agenda, Effect given by the Government of Myanmar to the recommendations of the Commission of Inquiry established to examine the observance of the Forced Labour Convention, 1930 (No.29) , Report of the ILO technical cooperation mission to Myanmar (Friday, 20 October - Thursday,26 October 2000) addendum*, GB.279/6/1(Add.1) (rev.1) , 279th Session, Geneva, November 2000.

- 29) Institute of Asian Studies Chulalongkorn University, *Asian Review 2002 vol.15, Popular Movements*, Institute of Asian Studies, Chulalongkorn University, Bangkok, 2002.
- 30) Institute of Asian Studies Chulalongkorn University, *Asian Review 2001 vol.14*, Institute of Asian Studies, Chulalongkorn University, Bangkok, 2001.
- 31) International Committee of the Red Cross and Inter-Parliamentary Union, *Respect for International Humanitarian Law, Handbook for Parliamentarians no.1, 1999*, International Labour Office (ILO) and International Organization for Migration (IOM), Geneva, 1999.
- 32) International Labour Office, *Official Bulletin, Vol. LXXXI, 1998, Series B. Special Supplement, Forced labour in Myanmar (Burma)*, International Labour Office, Geneva, July, 1998.
- 33) Kerry Righter, Philip Guest, Wathinee Boonchalaksi, Nittaya Piriathamwong, Nimfa B. Ogena, *Migration and the Rural Family: Sources of Support and Strain in Mobile Society*, Institute for Population and Social Research, Mahidol University, Salaya, 1997.
- 34) King Prajadhipok's Institute, *Monitoring the Pulse of the Nation: Indicators of Good Governance and Development in Thailand*, King Prajadhipok's Institute, Bangkok, March, 2003.
- 35) Kritaya Archavanitkul and Philip Guest, *Managing the Flow of Migration: Regional Approaches*, Institute of Population and Social Research (IPSR), Mahidol University, Salaya, April, 1999.
- 36) Migrant Worker Registration Division, Office of the Administrative Commission on Irregular Migration Worker, Department of Employment, Ministry of Labour of Thailand, *Result of Registration of Migrant Labour from Myanmar, Laos and Cambodia in 2002*, 2003.
- 37) Mingsarn Kaosa-ard and John Dore (eds.), *Social Challenges for the Mekong Region*, Chiang Mai University, Bangkok, 2003.
- 38) Parichart Siwaraksa, Chaowana Traimas and Ratha Vayagool, *Thai Constitutions in Brief*, Institute of Public Policy Studies, Bangkok, December, 1997.

- 39) Philip Martin, *Thailand: Improving the Management of Foreign Workers*, International Labour Office (ILO) and International Organization for Migration (IOM) , Bangkok, 2003.
- 40) PPAT, “Reproductive Health Promotion among Karen Refugees in Tak Province”, 2003.
- 41) Santhat Sermsri, *Socio-Cultural Perspectives in Health*, Sam Charoen Panich, Bangkok, October, 1999.
- 42) Section of Irregular Migrant Worker Registration Office of the Administrative Commission on Irregular Migrant Worker Department of Employment, Ministry of Labour and Social Welfare in Thailand, *Statistical Data of irregular Migrant Worker Registration under the Resolution of the Cabinet 1996-2001*, January, 2002.
- 43) Sudthichitt Chintayananda, Gary Risser and Supang Chantavanich, *Report on the Monitoring of the Registration of Immigrant Workers from Myanmar, Cambodia and Laos in Thailand*, Asian Research Centre for Migration (ARCM) , Bangkok, May, 1997.
- 44) Supang Chantavanich and Gary Risser, *Proceedings of the International Conference on Transnational Migration in the Asia-Pacific Region: Problems and Prospects*, Asian Research Centre for Migration (ARCM) , Bangkok, 1999.
- 45) Supang Chantavanich, Andreas Germershausen and Allan Beesey, *Thai Migrant Workers in East and Southeast Asia 1996-1997*, Asian Research Centre for Migration (ARCM) , Bangkok, 2000.
- 46) Supang Chantavanich, Shakti R. Paul, Premjai Wangsiripaisal, Praweenya Suwannachot Amorntip Amaraphibal and Allan Beesey, *Cross-border Migration and HIV Vulnerability in the Thai-Myanmar Border Sangkhlaburi and Ranong*, Asian Research Centre for Migration (ARCM), Bangkok, March, 2000.
- 47) Teera Ashakul, *Migration: Trends and Determinants*, Thailand Development Research Institute.
- 48) Thailand Development Research Institute, *Thailand Economic Information Kit, November 2000*, Thailand Development Research Institute, Bangkok, November, 2000.

- 49) Thailand Development Research Institute, *Thailand Economic Information Kit, Decemebr 1999*, Thailand Development Research Institute, Bangkok, December, 1999.
- 50) Thailand Development Research Institute, *Thailand Economic Information Kit, September 1995*, Thailand Development Research Institute, Bangkok, "ILO Regional Tripartite Meeting on Challenges to Labour Migration Policy and Management in Asia, Bangkok, 30 June- 2 July 2003", 1995.
- 51) Thailand Development Research Institute, *Thailand Economic Information Kit, July 1994*, Thailand Development Research Institute, Bangkok, July, 1994.
- 52) Thailand Development Research Institute(TDRI) , *TDRI Quarterly Review, vol.11, no.3*, Thailand Development Research Institute, Bangkok, September, 1996.
- 53) The Peace Way Foundation "Burma Issues, IDPs in Burma".
- 54) Therese Caouette, Kritaya Archavanitkul and Hnin Hnin Pyne, *Sexuality, Reproductive Health and Violence: Experiences of Migrants from Burma in Thailand*, Institute for Population and Social Research, Mahidol University, Salaya, June, 2000.
- 55) Therese M. Caouette and Mary E. Pack, *Pushing Past the Definitions: Migration from Burma to Thailand*, 2002.
- 56) UN, Department of Economic and Social Affairs, Population Division, "International Migration Report 2002", ST/ERA/SER.A/220, 2002.
- 57) UNDP, "The Executive Board Decision 2003/2, Assistance to Myanmar", 2003.
- 58) UNDP, "The Executive Board Decision 2001/15, Assistance to Myanmar", 2001.
- 59) UNDP, "The Executive Board Decision 98/14, Assistance to Myanmar", 1998.
- 60) UNDP, "The Executive Board Decision 96/01, Assistance to Myanmar", 1996.
- 61) UNDP, "The Executive Board Decision 93/21, Assistance to Myanmar", 1993.
- 62) UNDP, "The Executive Board Decision 92/26, Assistance to Myanmar", 1992.

- 63) UNHCR, “UNHCR GLOBAL REPORT 1999, Thailand/Myanmar Border Operation at a Glance”, 252-256, 1999.
- 64) Union of Myanmar, Ministry of Immigration and Population Department of Population and UNFPA, *Myanmar Fertility and Reproductive Health Survey 2001, Preliminary Report*, Yangon, December, 2002.
- 65) Union of Myanmar, Ministry of Immigration and Population Department of Population and UNFPA, *Cross-border Migration and Reproductive Health Study*, Yangon, December, 2002.
- 66) Union of Myanmar, Ministry of Immigration and Population Department of Population and UNFPA, *Fertility and Reproductive Health Survey, 1997*, Yangon, December, 1999.
- 67) United Nations Commission on Human Rights, “Question of the Violation of Human Rights and Fundamental Freedom in any Part of the World”, E/CN.4/2003/NGO/157, 2003.
- 68) Win Tint, “Population Projections for Myanmar, 1983-2013”, *Asian-Pacific Population Journal*, Vol.6, no.2, pp.21-54, 1990.
- 69) “United States Court of Appeals, Ninth Circuit”, 2002.
- 70) *Thailand in Figures 8th Edition, 2002-2003*, Alpha Research, Bangkok, January, 2003.
- 71) “UNI Statement on Burma, 1st UNI World Congress” (5-9 September 2001-Berlin Germany), 2001.
- 72) *Thai Development Newsletter*, no.37, July-December 1999, July-December, 1999.
- 73) “Trade war over Burma”, *These Times*, February 17, 1997.