

マレーシアにおける 日本企業の労働力ニーズ

2013.10 リクルートワークス研究所 主任研究員 石原 直子

マレーシアと日本の交友関係は深く長い。1980年代にマハティール首相が唱えた「Look East」政策とは、すなわち、アジアで唯一の先進国として飛躍的な経済成長を遂げた日本に学ぼう、というものであった。以降、日本はマレーシア人留学生を述べ8,000人近く受け入れており、また、技術移転として多くの日本人技術者がマレーシア政府招へいのもと、現地に渡り技術指導をおこなってきた。また、2012年には両国政府によって「マレーシア日本工学院」という教育機関が設置され、マレーシア国内で日本の技術について学ぶことも可能になった。こうした経緯もあり、マレーシアの中高年の高度知識人材には日本語を理解する者が少なくない。また、今でも大学の多くに日本語のカリキュラムがあり、日本のものづくりやアニメやエンターテインメントに興味のある若者が日本語を学んでいる。

こうした背景もあり、この国に進出する日本企業の求人の多くは「日本人または日本語を解するマレーシア人」となっている。実際に、こうした求人を満たす求職者が存在している。具体的には、セカシュウ（日本以外の地での就職を目指す）志向の日本人の若者、日本に親しみを感じているマレーシア人が、日本企業の求人に応募しているのだ。

日本語を解するマレーシア人を雇用する日本企業も少なくないが、現地で人材バンクを運営する桜マレーシア社の鶴子社長は、マレーシア人の雇用にあたって、気をつけなければならない点があるという。マレーシア人は穏やかではあるが、意外なほどに気位が高い。そもそも東南アジア第2位の経済発展国であるため、給仕・運転などの仕事は低賃金外国人労働者の仕事である、と考えている。したがって、事務職として雇ったマレーシア人に、「お茶を出してほしい」とか「空港まで車で顧客を迎えに行ってください」といった「雑用」を頼むことは、マレーシア人のプライドをいたく傷つけることになるというのだ。

新たにマレーシアに進出する企業にしてみれば、進出当初は人手不足でもあり、スタッフにはどのような仕事でもこなしてもらいたいと考えるのは当然ではあるが、こうした扱いによってマレーシア人は簡単に離職もするし、また、裁判に発展するケースすらあるという。

いわば、厳格な職務主義（職務記述書に記載された仕事が100パーセントであるという考え方）は、欧米だけでなく、日本以外のアジアでも明らかに優勢である。日本企業と日本人がこうした考え方に自らを変容させていくのか、あるいは、「谷間の仕事を拾う」日本的な労働の概念を現地人材に丁寧に教え込んでいくのか、こうしたことをも考慮しなければ、現地人材を活用した現地法人の運営は成立しないのだ。