

資料・研究ノート

ジャカルタの日本人と家事使用人

——対人関係における期待の齟齬をめぐって——

坪内 玲子*

Japanese Wives and Indonesian Housemaids in Jakarta

Reiko Tsubouchi

This is one result of research conducted by the author in Jakarta in 1975/76 with the help of Jopie Wangania. Sixty-eight Japanese wives and eighty-nine Indonesian domestic employees were interviewed intensively to discover any gap in expectations. The Indonesian housemaids regard Japanese wives as stingy, in spite of the relatively good wage they actually pay. The employees' judgement on stinginess bore a close relationship to the employers' behavior patterns in giving small gifts to the employees. The main complaints on the part of Japanese wives were that the maids tend to move frequently from employer to employer and that they seldom apologize when they do something wrong.

はじめに

海外投資が既にピークに達したとみられるインドネシアにおいても、首都ジャカルタおよびその周辺に居住する日本人は5,000人に近いと伝えられる。インドネシアに居住する日本人人口の特性は、男子の単身赴任が多いため性比がきわめて高いことであったが、近来、生活環境が整備されるにつれて、子供の教育問題が比較的簡単に解決できる20代後半から40代前半の年齢層を中心として、家族ぐるみの滞在者が著しく増加した。このことは日本人学校における爆発的な児童・生徒数の増加を観察することによっても裏付けられる。¹⁾日本人の大部分は、個人経営的な事業に従事する者を多く含んでいた戦前とは非常に異なり、大組織の一員として通常3年、長い場合でもせいぜい5・6年の滞在を目標として「派遣」されている。ジャカルタにおける彼らの生活は、この大都市における比較的新しい住宅地クバヨラン・バル(Kebayoran Baru)地区、在来の高級住宅地メンテン(Menteng)地区、また最近開発が進んできたテベット(Tebet)地区などを中心に営まれている。

* 龍谷大学文学部

1) 1969年5月の開校時には11名の小学生のみで発足したが、翌年、中学部が併設された。1970年の児童・生徒数は33名、以後77名、118名、186名、267名、352名と増加し、1976年5月には447名に達している。(ジャカルタ日本人学校の資料による)。

階層差がはげしいジャカルタにおいては、家事使用人をもつ家庭は、インドネシア人、外国人を問わずきわめて多い。1971年センサスでは、家事使用人総数は男子24,170人、女子78,796人である。彼らの数は実際よりもかなり低く報告されているといわれるが、それでもジャカルタ全人口に対する割合は2.3%、10才以上の人口の3.3%に達している。15~19才女子人口だけをとりあげてみると、このうち、家事使用人として働いている者は9.2%である。彼らは伝統的にはジョンゴス(jongos, 下僕)とか、バブ(babu, 女中)と呼ばれてきたが、これらのよび方は階級差を強調するニュアンスがあるため、近頃ではペンバンター(Pembantu, お手伝い)とよばれるようになってきている。この新しい用語法の出現は、対人関係における主人と使用人の対等化を志向してはいるが、補給源の豊かさを背景に、現実の取り扱いにおいては、インドネシア人の間でもきわめて大きなバラエティがみとめられる。日本人の中には「他人」が家庭の中で起居することを嫌う者が多いが、ジャカルタにおける日本人の生活体系は核家族の労働力だけで世帯を営むことをほとんど不可能にしている。かくして家事使用人は日本人とくに主婦の接触する最も関係深いインドネシア人となるのであり、この対人関係がインドネシアの社会・文化の理解あるいは誤解の基礎を彼らに提供することになる。

本報告は、1975年から76年にかけて筆者がジャカルタにおいて行なった日本人雇主とインドネシア人使用人との対人関係に関する調査結果の一部である。サンプルは、当時クバヨラン地区に居住していた日本人家庭のうち、若干のブロックに居住する者を対象としている。日本人のほうは筆者自身が68名の主婦を対象として、1時間半ないし2時間のインタビューによって得たデータを、またインドネシア人使用人に関しては、インドネシア大学のヨピ・ワンガニア氏(人類学専攻)の協力による89名の家事使用人に対する1~2時間にわたるインタビュー結果を使用する。²⁾

I 家事使用人の属性

本論に入る前にジャカルタの日本人家庭における家事使用人に関する若干の客観的な属性を示すことによって、彼らの性格をいくらかでも明らかにしておきたい。主婦に対するインタビューの対象となった68世帯の日本人家庭には、合計155名の家事使用人(運転手・夜警は除く)が働いており、一世帯あたり2.3人弱が雇われていることになる。性別にみると、女子1に対し男子0.165であって、女子のほうが圧倒的に多い。女子は料理、洗濯、掃除、子守り等が主な仕事で、2人以上の使用人がいる場合には料理担当の者(koki)が最も格が高いとされる。男

2) 匿名性を保持するため個人の氏名は一切挙げないことにするが、この機会を利用して調査に協力していただいた多くの人々に感謝の意を表する次第である。インドネシア人使用人側の調査実施にあたってはヨピ・ワンガニア氏の協力に負うところがきわめて大きい。本調査を背後から支援していただいたクンチョロニングラット教授、ブディサントソ博士(インドネシア大学)、メリー・タン博士(LEKNAS)、その他関係者の方々にも心から感謝の意を表する。

坪内：ジャカルタの日本人と家事使用人

子は掃除や雑用が主な仕事である。ジャカルタ市全体をみると、1971年センサスでは、家事使用人の性比は女子1に対して男子0.307であって、男子の割合は日本人家庭よりもずっと多く、ここに日本人の家事使用人に対する一つの選好傾向を認めることができる。日本人の選好傾向は性別のみではなく、年齢においてもあらわれている。ジャカルタ市全体に関する家事使用人の年齢分布とインタビューを行なった主婦の家庭におけるそれとを比較すると、表1のようになり、日本人家庭においては、女子では15～19才、男子では15～19才および20～24才の年齢層に顕著な集中がみられ、幼少および高齢の労働力が避けられていることが明らかである。家事使用人の婚姻状態をサンプルとなった使用人自身についてみると、男子はすべて独身であり、女子は78名中3名(3.8%)だけが有配偶である。女子の未婚者は63名(80.8%)で、残りの12名(15.4%)は寡婦または離婚婦である。これらの中には、子供を郷里の親や親戚にあずけて働いている者もいる。

表1 家事使用人の年齢分布

年 齢 階 級	男		子		女		子	
	ジャカルタ市	日 本 人 家 庭		ジャカルタ市	日 本 人 家 庭			
		サンプル I	サンプル II		サンプル I	サンプル II		
	%	%	%	%	%	%		
5～9	1.2			0.8				
10～14	12.2	4.5		11.6	3.8	2.6		
15～19	35.3	45.5	27.3	30.9	64.5	61.4		
20～24	27.0	40.9	72.7	14.0	18.8	19.2		
25～29	10.3	9.1		10.3	6.8	7.7		
30～34	5.4			8.3	3.0	1.3		
35～39	3.6			7.4	0.8	2.6		
40～44	1.7			6.4	1.5	1.3		
45～49	1.0			3.9		2.6		
50～54	0.9			3.3	0.8			
55～59	0.3			1.0		1.3		
60～64	0.1			1.1				
65～	0.2			0.7				
不 詳	0.8			0.3				
計	100 (n=24,170)	100 (n=22)	100 (n=11)	100 (n=78,796)	100 (n=133)	100 (n=78)		

注：ジャカルタ市の数値は1971年センサスによる。

サンプル I は日本人主婦に対するインタビューによる。

サンプル II はインドネシア人家事使用人に対するインタビューによる。

日本人家庭における家事使用人の民族所属は圧倒的にジャワ人が多い。家事使用人サンプル89名中83名(93.3%)がジャワ人であり、残りの6名については、スンダ人4名(女子3, 男子1), ジャワ・スンダ人混血1名(女子), ジャワ・中国・日本人混血1名(女子)である。

これは日本人家庭の使用人に限ってみられる現象ではなく、ジャカルタという都市が西ジャワのスダ人居住地域に位置しているにもかかわらず、一般にみられる状況のようである。ジャワ人が家事使用人として働くことの背後には、人口それ自体の大きさと貧しさに加えて、ジャワ中部や東部に育成された伝統的な階級社会のあり方にも影響されているものと思われる。彼らの出身地を調べると表2の通りで、中部ジャワ出身者が多い(80%)が、中部ジャワの中では、ウォノギリ(Wonogiri) およびグノン・キドゥル(Gunung Kidul) 出身者が半数以上を占めて、結局、全家事使用人の43.8%をこれら両地域出身者が占めることになる。この隣合った二つの地域は、中部ジャワの稲作中心地からややはずれた山岳地帯に近く、その貧しさで知られているのである。³⁾

表2 家事使用人の出身地

出身地	男子	女子	計	
中部ジャワ	Wonogiri	4	22	71
	Gunung Kidul	3	10	
	その他	1	31	
東ジャワ	2	10	12	
西ジャワ	1	5	6	
計	11	78	89	

貧しい地域から出てきた者が多いために、これらの家事使用人の教育程度は概して貧弱である。比較的若い年齢構成にもかかわらず、使用人サンプルの1割強は全く就学経験をもたないし、6割強は小学校卒あるいは中退程度の学校教育しかうけていない。合弁企業などで正規の工員として採用されるのは、通常初等中学卒業以上であるが、この資格を有するのは1割強のみである。

彼らの宗教は大部分がイスラーム教徒であるが、ジャワ人のイスラームは比較的名目的な場合が多い。イスラーム教徒の間では豚肉はタブーとされているために、自ら豚を食べる者は少ない(皆無とは言えない)が、豚肉を調理することに関してはほとんど問題はないようである。このほかごくわずかではあるが、カトリック教徒(2名、ジャワ人女子)、プロテスタント(2名、ジャワ人男女)がいる。

家事使用人に対する待遇はさまざまであるが、ここに主な様相を示すと以下のごとくである。一部の者を除いて、多くの場合、住み込みでベッド付の小部屋を与えられている。一人で一室を使用している場合もあれば、二人一室の場合もある。休みは数年前までは原則としてなしと

3) この二つの地域は中部ジャワ(D. I. Jogyakarta を含む) 全人口の6.2%を含むにすぎないのである。

いう場合が多かったが、現在では試用期間（3カ月）が過ぎれば毎月1日というのが大部分を占めている。食事付の場合もわずかながらあるが、たいていの場合は別炊となっている。別炊の場合には、米、食用油、石油コンロ用の灯油などを現物で与え、このほかに野菜などを買う金として1日あたりの単価を定めて現金を渡す場合もあれば、食費相当額をすべて現金で手渡している場合もある。このほかに基本給(gaji pokok)として一定額の現金が毎月支払われている。以上のほかに浴用石鹸、洗濯石鹸などが現物支給される場合が多い。まれなケースでは食費などを一切含めて一定額が月給として支払われているケースもある。

家事使用人の待遇は金銭面に関して言えば現金支給額と現物支給額との総和となる。現物支給分を現金に換算して総支払額を支給形態別にみると表3のようになる。⁴⁾ 最低は月額7,700ルピア(約5,570円)、最高は24,750ルピア(約17,900円)であって、上下の間にはかなり大きな開きがある。平均支給額は男子11,741ルピア(約8,490円)、女子11,528ルピア(約8,340円)であ

表3 給与額および支給形態別にみた家事使用人数 ()内は男子内数

支給形態 給与(ルピア)	現 金	現金+ 米以外の現物	現金+米 +その他	現金 +食事	計
7,000～7,999	1	1	4		6
8,000～8,999	5(1)	2	4(1)		11(2)
9,000～9,999	9	3(1)	8(2)		20(3)
10,000～10,999	3	2(1)	7(1)		12(2)
11,000～11,999	3	7(1)	2		12(1)
12,000～12,999	1	2		2	5
13,000～13,999	4	3		1	8
14,000～14,999	1	2			3
15,000～15,999	3(1)		1(1)	1	5(2)
16,000～16,999			1		1
17,000～17,999		1(1)	1	1	3(1)
18,000～18,999					
19,000～19,999					
20,000～			2	1	3
計	30(2)	23(4)	30(5)	6	89(11)

り、男女間の格差は認められない。雇用期間別に給与額をみると表4のようになる。試用期間中は概して給与も低いので、3カ月未満の者に関しては明らかに低い額が支払われていることが分かるが、6カ月以上になると雇主の恣意によって、雇用期間にかかわらずかなりの額を与えられている者と昇給が比較的少ない者との差が大きくなってきて、給与支給額平均と雇用期間とはきれいな対応を示さない。女子について支給額平均を年齢階級別にみると、10代10,943

4) 米を与える場合は1カ月10リットルまたは10kgというケースが多いが、安い米なら1リットル100～130ルピア程度である。現物支給額の最高は3000ルピアとした。なお当時のレートは1US\$=415ルピアであった。

表4 雇用期間別にみた給与

雇用期間	給与	平均給与 (ルピア)	最高 (ルピア)	最低 (ルピア)	10,000ルピア 未満の者の割合 (%)
3カ月未満		9,471	12,300	7,700	64.3
3カ月以上6カ月未満		10,159	13,000	7,500	50.0
6カ月以上1年未満		13,234	24,750	8,400	13.6
1年以上2年未満		11,730	17,500	8,700	33.3
2年以上		12,893	20,800	8,500	6.7

ルピア、20代11,948ルピア、30代以上13,593ルピアであって、年齢に関する考慮もなされていることが分かるが、各年齢階級内での最高と最低では、10代では7,700～20,800ルピア、20代では8,100～24,750ルピア、30代以上では8,700～20,000ルピアと依然として大きい。要するに一応の相場と最低基準らしきものはあるが、雇主の恣意によってかなり自由な上のせが行なわれる場合があると言える。このことは階層による収入差が大きいジャカルタでは当然であり、同様の傾向は雇主がインドネシア人や欧米人の場合でもみられるように思われる。しかしながら、雇主の民族による待遇差は全体として存在し、平均的には欧米人が最も好待遇であり、ついで日本人、インドネシア人の順になっていると言える。

II 家事使用人からみた日本人

多民族国家であるインドネシアには、共通語としてのインドネシア語は存在するが、家庭内では各民族固有の言語でコミュニケーションが行なわれていることが多く、また風俗慣習も民族によって少しずつ異なっている。これに加えて旧植民地時代から大量に宗主国からオランダ人が来住し、南中国からは華僑の移住をみていた。インドネシアの沿岸都市はこの意味できわめて異質な民族要素を包含して発展してきた。このような事情を背景にして、インドネシア人の間では日本人におけるよりも文化の相対性に関する経験的な理解が発達していると言える。

ジャワ人を主体とする家事使用人は元来田舎の住民であるから、異文化との接触機会は比較的少なかったといえる。しかし、一たび都会へ出て来たジャワ人はその瞬間から異文化との接触をあたり前のこととして開始する。彼らの故郷での言葉はジャワ語であるが、ジャカルタではジャワ人家庭で働く場合を除けばインドネシア語を用いることになる。インドネシア語は短期間といえども学校教育などを通して教えられているし、言語そのものも習得容易な性格をもっているため日常会話には不自由しないが、習得した単語の数は必ずしも多くなく、高級な表現を行なうことも困難である。日本人とのコミュニケーションはこのインドネシア語を通して行なわれる。彼らにとって日本人はインドネシア語のずっと下手な都会民族の一つではあって

も、上述の背景のゆえに、大きなショックを与える程の文化的な異質性をもつ存在ではないと言える。

使用人サンプルに対して、日本人をどのように評価するか、若干の簡単な行動特徴に関してたずねた結果は表5に示す通りである。ここで評価を求めたのは、「寡黙・口やかましい」(pendiam-cerewet), 「平静・おこり易い」(sabar-cepat marah), 「口ぎたない・もの言いが上品」(kasar tuturkata-halus tuturkata), 「親切・いじわる」(baik hati-jahat), 「気前がよい・けち」(murah hati-pelit) の五つのセットについてであるが、いずれもサンプルを構成するジャワ人(および若干のスダ人)の基準から評価されたものである。これらの家事使用人の「文化の鏡」に写し出された日本人像が、他と異なった「日本人の特色」として明瞭になるためには、他民族の雇主に対する彼らの判断と対比することによってのみ可能であるが、ここではその材料をもたない。「寡黙」、「平静」、「上品なもの言い」、「親切」、「気前のよさ」がそれぞれジャワ・スダ文化におけるプラスの評価とされるならば、主人(tuan)に対してはこのうちの前四者に対して80%以上のプラス評価があらわれている。他方、奥さん(nyonya)はこれらの四者に関していずれも過半数のプラス評価を得てはいるが、主人にくらべると著しく評価が低くなっている。「奥さん」に対する評価が「主人」に対する評価を下まわるのは、女性のパーソナリティを表現する面もあるが、対人関係のもう一つの重要な要素である接触状況に影響されていることを見落としてはならない。すなわち、家事使用人の職場である家庭において、彼らを管理・監督するのは主婦の役割であり、仕事の場を外にもつ「主人」との接触は、彼らにとってはいずれも少ない頻度で、またより「遠慮深い」状況でなされるからである。

日本人雇主がマイナスの評価を得ているのは、その「気前よさ・けち」に関する側面においてである。既に指摘したように、給与に関して言えば日本人家庭において支払われている給与はインドネシア人家庭よりもいくらかよいのが常識である。このことを背景として何が彼らを

表5 家事使用人の雇主評価

	主人 (妻あり) n=82	主婦 n=82	主人 (単身赴任) n=7
(寡黙	86.6%	53.7%	71.4%
(口やかましい	4.9	35.4	0
(平静	85.4	61.0	85.7
(おこり易い	11.0	35.4	0
(もの言いが上品	84.1	68.3	100
(口ぎたない	6.1	22.0	0
(親切	86.6	75.6	100
(いじわる	2.4	14.6	0
(気前がよい	40.2	34.1	100
(けち	50.0	54.9	0

して「けち」と判断させているかをすこし以下に分析することにしよう。

雇主夫妻そろって「けち」と評価されたケースを操作的に「けち」(ただし、単身者の場合は主人のみで判定)とし、給与額および支給形態別に「けち」と評価した者の割合を示すと表6のようになる。全体としてみると給与が多いほど「けち」評価の割合が低下しているので、給与額は何らかの意味で「気前よき・けち」の判定に関係していることが推定される。しかし、問題は給与支払い額が比較的多いにもかかわらず「けち」と評価される者がなおかなり存在することにある。このことは給与支払い方法において、現金のみ支給している場合にきわめて特徴的に現われる。実数が少ないのであまり強調することは危険であるが、現金支給という支払形態のうち最高額のカテゴリーにおいて、「けち」と評価する者の割合が最も高いことは注目し値する。支給形態別に「けち」評価の割合をみると、現金のみで支給されている場合もっとも「けち」評価が多く、現物支給を含む場合を中間にして、「食事付」の形態をとる者において「けち」評価が皆無となっている。「食事付」の場合、給与額は食費を3,000ルピア相当と換算して算出されているが、このやや低目の換算にもかかわらず、給与額はすべてのケースにおいて最高のカテゴリーにおさまっている。このこと自体は、食事をつけるような雇主が特別に支払いがよいと評価されているのか、あるいは食事を出すこと自体が評価されているのかの判定に関して留保を必要とするが、支払方法において対照的な「現金のみ支給」における最高カテゴリーにおいて「けち」評価が多いことは、どうやら後者の解釈に意味がありそうなことを示唆している。

給与のすべてを現金で支払うというのは最も近代的な方法である。この支払い方法をとる雇主の中で、とくに最高のカテゴリーに属する支給を行なっている者は、自分が「気前がよい」と評価されていることを当然と感じても、「けち」と評価されることにはむしろ奇異の感をいだくであろう。他方では、使用人達が自分達の裁量にまかせられる部分が多い現金による支払いを高く評価していることも事実なのである。

表6 「けち」評価と給与との関係

支給形態 給与 (ルピア)	現金	現金 + 米以外の現物	現金+米 +その他	現金 + 食 事	計
	%	%	%	%	
～ 9,999	60.0 (9/15)	33.3 (2/6)	62.5 (5/8)	—	55.2 (16/29)
10,000～11,999	33.3 (2/6)	44.4 (4/9)	40.0 (6/15)	—	40.0 (12/30)
12,000～	66.7 (6/9)	25.0 (2/8)	28.6 (2/7)	0(0/6)	33.3 (10/30)
計	56.7 (17/30)	34.8 (8/23)	43.3 (13/30)	0(0/6)	42.7 (38/89)

()内は「けち」と答えた者/総数

ここで一步進めて、食べ物や飲み物を雇主から貰う頻度と「けち」評価とをクロスさせてみると表7のようになる。飲食物を与えられる頻度と「気前よさ・けち」との間にはきわめて明瞭な対応関係があらわれている。すなわち、毎日与えられる者においては雇主を「けち」と評価した者は皆無で、「気前がよい」と評価した者が87.5%を占め、数日に一度与えられる場合には、「けち」と評価する者が19.0%現われてくるが、「気前がよい」とする者はなお76.2%の多さを示す。ちょうど逆に、与えられることがないという者では「けち」と評価する者が80.9%の多数を占め、「気前がよい」とする者はわずか4.8%にすぎない。前述の給与形態の違いに応じて不明瞭ながらあらわれていた、ものを与えられることと「気前のよさ」との関係は、食事付で雇う者や現物給与を含めて雇う者が、しばしば「与える」という行為を日常生活の中に組み込んでいることに関係していると解釈できそうである。

表7 飲食物をもらう頻度と「けち」判定との関係

頻 度	「けち」	中 間*	「気前がよい」	計
毎 日	0(0)%	1(12.5)%	7(87.5)%	8(100)%
数日に1度	4(19.0)	1(4.8)	16(76.2)	21(100)
月数回	4(40.0)	3(30.0)	3(30.0)	10(100)
月に1度	10(50.0)	5(25.0)	5(25.0)	20(100)
不 定	1(20.0)	3(60.0)	1(20.0)	5(100)
年1回～年数回	2(50.0)	2(50.0)	0(0)	4(100)
与えられず	17(80.9)	3(14.3)	1(4.8)	21(100)
計	38(42.7)	18(20.2)	33(37.1)	89(100)

* 主人と主婦に対する評価が不一致な場合と無回答を含む

それでは与えられる物が食べ物や飲み物に限られてもよいかということが次に問題になる。使用人に対して別の質問で、「日本人は気前がよいかそれともけちか、その理由は？」とたずねたところ、「何もくれないからけちだ」とか「食べ物や飲み物をくれない」という回答のほかには、「食べ物や飲み物はくれるが、チップをくれない」とか、「チップをくれない」というタイプの答がかなり多くあることが見出された。チップ (uang persen) をくれないというはっきりした指摘は89名の回答者のうち20名において見出される。これに対して、「気前がよい」と考える者の中でチップをくれることを述べているのは4名だけである。このことはチップが「気前よさ」にかかわる必要条件ではないが、少なくとも日本人の対使用人行動において欠落する要素であることを物語っている。日本人雇主が使用人に贈り物をするのは断食明け (レバラン Lebaran) が近づいた時期であって、このときには食費などを除いた基本給相当額の現金や布地などが与えられるのが普通である。日本人はこれを年に一度のボーナスの感覚で渡している場合が多く、この外には給与以外の現金を与える機会は比較的少ない。これに対して、インドネシア人(ジャワ人, バリ人, パダン人, バタック人, メナド人), 中国人, アメリカ人, スウ

エーデン人などを含む前雇主はよくチップをくれたという報告がある。例えば、あるジャワ人の雇主は一週間に200～300ルピアを映画代として与え、ある中国人はクリスマスの折に1,000ルピア、ジャカルタ・フェア見物のために500ルピア、使用人が親戚をたずねる際に200～300ルピアの交通費を与えている。金額は比較的少ないが、回数は多いのである。

つぎに、「日本人のところで働くやり方に満足しているかどうか」を、日本人雇主を「気前がよい」と評価した者と「けち」と評価した者について調べてみると、表8のようになる。「気前がよい」とする者の78.8%が満足の意を表し、「不満」とするのは3.0%にすぎない。これに対して、「けち」と評価する者の中、「満足」なのは42.0%にすぎず、「不満」な者は15.8%を占める。「けち」でも満足している者があることは、「けち」と「不満」とが完全な対応を示す訳ではなく、他に考慮されるべき要因があることを示唆するが、「気前よさ・けち」の度合が満足度如何と強く関連していることを否定するものではない。

大多数が給与生活者であるジャカルタの日本人は、定額制の給与システムに馴れ過ぎていると言える。これに対して雇われるほうのジャワ人やスンダ人は一定額の給与が働くことに対する報酬のすべてとっていないところに問題があるように思われる。日本人雇主のほうは、「甘くするとつけあがる」、「一度与えるとそれが当然と考えるようになる」という側面を重視して与えるチャンスを限定しようとする傾向があり、逆にジャワ・スンダ人使用人のほうは定められたもの以外に与えられることを恩恵とうけとる。ここでは恩恵の日常化が望まれ、しかもそれは本来不規則であるはずがゆえに恩恵となり得るのである。

表8 「気前がよい-けち」評価と満足度との関係

満 足 度	「気前がよい」と評価した者	「けち」と評価した者
満 足	26(78.8) %	16(42.0) %
ま あ 満 足	2(6.1)	8(21.1)
普 通	1(3.0)	3(7.9)
やゝ 不 満	3(9.1)	5(13.2)
不 満	1(3.0)	6(15.8)
計	33 (100)	38 (100)

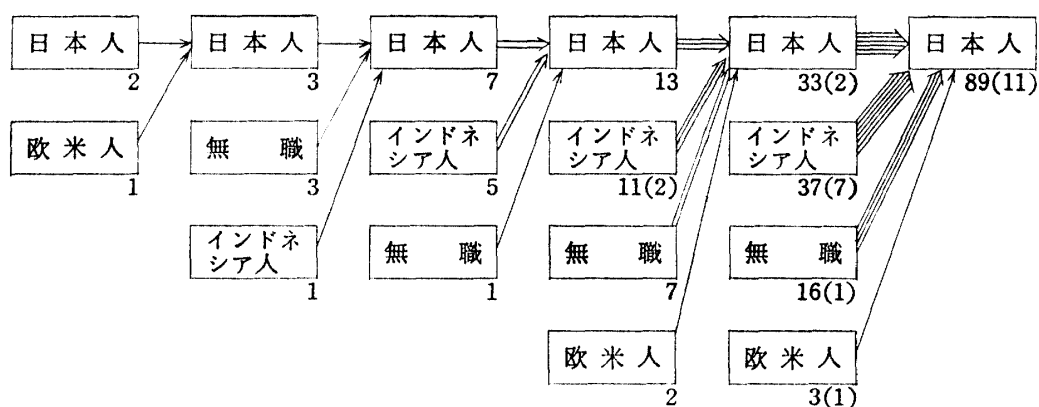
Ⅲ 日本人からみた家事使用人

日本人主婦に対するインタビューからは、インドネシア人使用人自身が比較的気がつかない彼らの行動に関する不満点がいくつか摘出される。ここではそのうち日本的な特徴を最もよく備えた二つの点を中心に論ずることにしよう。

(1) 定着性の悪さ

日本人がインドネシア人使用人に対して持つ不満の一つに定着性の悪さがある。インタビューを行なった68名の主婦のうち、61名(89.7%)は使用人をやめさせた、あるいは使用人にやめられた経験をもっている。このうち雇主のほうから解雇した経験をもつ者は54名(インタビュー総数の79.4%)、使用人のほうが自主的に退職したという経験をもつ者は38名(55.9%)である。雇主側から解雇した使用人の数は219名、自ら出ていった使用人の数は91名にのぼる。全サンプル世帯について平均4.4人の者が去って行ったことになる。サンプルの日本人主婦の平均滞在期間が約1年10カ月であることを考慮すると、出入りはきわめて多いといえる。極端なケースについていえば、サンプルの中には20名以上の使用人を解雇した経験をもつ場合が少なくとも3ケース含まれている。やめさせられた使用人の性比は判明する限りのデータでは女子1に対して男子0.18、自分から出て行った使用人の性比は1対0.25である。現在雇用中の使用人性比は1対0.17であるから、とくに男子において自ら出ていく傾向が高いといえる。

日本人家庭における使用人がどのような前歴をもっているかを検討することは興味深い。彼らが現在の日本人雇主にやとわれる前に誰にやとわれていたかを示すと図1のようになる。同図における情報は、前雇主が日本人である場合にはさらにその前はというようにさかのぼり、日本人家庭に入る直前の雇用状況が明らかになるように示されている。この図から明らかなのは、日本人家庭の家事使用人の最も大きな補給源はインドネシア人家庭であるということである。欧米人の家庭から移ってきた者はごく少数にすぎない。このことは母集団の大きさを反映するためでもあるが、より重要なことは、既に述べた各民族における給与水準の違いである。



数字は人数を示す。()内は男子を内数で示す。

図1 日本人家庭に入る直前の雇主

日本人、欧米人の家庭から現在の家庭へと移った理由は、最も頻繁にあらわれるのが「主人の帰国」⁵⁾であるのに対して、インドネシア人(中国系を含む)の前雇主のところを出た場合に

5) 無難な退職理由として「主人の帰国」が使われている場合もあるので、この情報は必ずしも全面的に信じる訳にはいかない。

は、約3分の1が「より高い給与を求めて」と明言している。前雇主を去ったその他の主な理由は、仕事が多い、子供がわんぱくでたえられない、主人の移転、きょうだいの近くの働き場を求めて、等である。日本人のところで働いている理由を使用人にたずねる場合には、しかしながら、仕事が楽なこと(76%)、雇主がよい人であること(63%)が大きな理由としてあらわれてきて、給与に関して言及している者は27%にすぎない。⁶⁾「他の仕事がないから仕方なく」という者も16%ある。(この質問に関しては重複回答を許している)。いずれにせよ、彼らはより有利な条件を求めて日本人家庭に移って来たか、あるいは他の有利な就職機会がないので、現在の場所で働くようになったのである。

現在の雇主にやとわれる以前、インドネシア人(中国系を含む)、日本人、あるいはその他の外国人の家庭において、彼らがそれぞれの家庭でどのくらいの期間継続的に雇われていたかを示すために表9を作成した。インドネシア人前雇主における勤務期間の分布と日本人前雇主におけるそれとの間には本質的な差はないが、インドネシア人雇主の定住性と日本人雇主の仮寓性を考慮すれば、前者においては雇主の定住性にもかかわらず勤務期間が短いという特色がより明瞭にうかび出てくる。日本人家庭において1年以上勤務した者の割合が52.2%に達するのに対して、インドネシア人の家庭においては39.0%にすぎないことは、日本人家庭においてより長くつとめる傾向があることを示している。しかしながら、ここで強調したいことは、家事使用人にとっては永続的な雇用それ自体が日常的な雇用のパターンにはなっていないし、おそらく彼ら自身の目標とはなっていないということである。

表9 家事使用人(女子)の勤務継続期間

勤 務 期 間	前 雇 主			現 雇 主
	インドネシア人 (含中国人)	欧米人	日本人	
6カ月未満	21(35.6)%	2(22.2)%	16(34.8)%	33(42.3)%
6カ月以上1年未満	15(25.4)	4(44.5)	6(13.0)	19(24.4)
1年以上1年6カ月未満	11(18.6)		12(26.1)	6(7.7)
1年6カ月以上2年未満	5(8.5)		5(10.9)	5(6.4)
2年以上2年6カ月未満	3(5.1)	2(22.2)	4(8.7)	5(6.4)
2年6カ月以上	4(6.8)	1(11.1)	3(6.5)	9(11.5)
不 明				1(1.3)
計	59 (100)	9 (100)	46 (100)	78 (100)

日本人雇主による解雇の理由を吟味することによって、日本人の行動様式の特徴を明らかにすることは、それ自体としては興味深いだが、ここではこの問題に深入りすることは避けたい。

6) 給与に関して言及している24名のうち、「給与額が大きい」(gaji besar) という者は3名にすぎず、他は「給与が十分だから」(gaji cukup) とか、「給与がまあまあだから」(gaji lumayan) という表現をとっている。

「物を盗む」、「男女関係がルーズである」、「休みをとって約束の日に戻らない」、「許可なしに外出する」等、解雇を決意させた理由はさまざまであるが、この背後には田舎から出てきたジャワ人やスダ人の生活体系に関する日本人側の知識の不足や、馴れぬジャカルタ生活における日本人自身の不適応、大都市の生活によってコントロールを失った若い家事使用人達の逸脱的な行動が存在している。これらの解雇された使用人の中には、ときには元主人の家をたずねて来る者もあり、また、道や市場で出会ってもわざわざ話しかけて来る者もある。日本人雇主の側には悪いことをしたから追い出したため当然悪感情が存在しているという期待があるので、このような行動に面して、ときにはあっ気にとられることもある。

悪感情にせよ、信頼感にせよ、日本人のいづく感情には持続性が強く、それだけ対人関係における膠着性が認められる。前雇主が帰国に際して使用人に与えた記念の品をあっさり他人にやっちゃったり、もらった服のサイズが合わないからといって売ってしまうのを見て、腹を立てたり失望したりするのが日本人なのである。日本人側の対人関係における膠着性に対して、ジャワ人・スダ人の間では比較的淡白な対人関係が存在する。ここで淡白というのは必ずしも個人主義的という意味ではない。彼らの間の助け合いはむしろ日本人間におけるよりも頻繁でさえある。日本人においては特定の間人関係の「持続」という側面が強調されるのに対して、使用人の側ではより開かれた状況で離合が繰り返されるのである。

(2) 責任と謝罪

インタビューを行なった日本人主婦68名のうち43名(63%)は、使用人がめったに謝罪しないことをはっきりと述べている。以下、日本人主婦の経験を若干例示しよう。

例1 レバラン（断食明けの祭日）のとき、一人の使用人が5日間休むので、もう一人には日をずらして休日を与えることにしていたのに、一日でいいから今日行きたいと言って出て行き、結局5日間帰って来なかった。帰って来たときも一言もあやまらない。

例2 洋裁学校に週3回通うことを許したらいつの間にか5日にしている。一言いえと叱ると、済まないとは言わずにだまりこんでしまう。

例3 冷蔵庫をあけた途端、皿がすべり落ちてきた。そのとき、「私が悪いんじゃない、冷蔵庫を開けたら落ちてきてこわれたのだ」という。

例4 割れた急須がちゃんと茶椀籠においてあって、「朝起きてみたら割れていたが、鼠じゃなかろうか、奥さん知らないか」と逆にきく。

例5 主人の目の前でコーヒーカップを割っても夢中で片付けるばかりで何も云わない。主人がこういう時には ma'af というんだらうと言うと、だまりこんでしまって（ふてくされているのではなく）ただもうびっくりしている。後で主婦が台所へ行くとはじめて、「奥さん、割ってしまった」というだけであやまらない。

例6 パサール（市場）へ買物に行かせたら傘をとられてきたが何もあやまらない。「自分は

トマトを選っていたら、その間に傘がなくなっていた」というだけである。

例7 床拭きをさせたら、びしょびしょの雑巾で拭いていてすべり易くて、(主婦が)ころんであちこち打ったり、眼鏡がとんで曲ったりした。しかし、一言も言わないで見ているばかり。

例8 コロケをつくらせるとき、焦がしてもあやまりもせずに、ただにやっと笑っている。

日本人主婦は上記の例の中にあやまるべき状況が存在しているとし、「一言あやまってくれればうれしいが、知らないとか自分が悪いのじゃないと言いはるので腹が立つ」のが普通である。

他方、家事使用人に対して、あやまちをしたときの雇主の行動と彼ら自身の行動をたずねると表10ようになる。89名中66名(74%)が謝罪すると答えており、この限りにおいては彼ら自身の基準ではあやまっている者がかなり多いということになる。この表においては、「あやまちをしたことがない」という者が若干含まれているが、これらの場合、雇主のほうは勝手な憶測で叱っているのであろうか。それとも日本人的な基準からすればあやまるべき状況が存在していたのであろうか。「謝罪する」と答えている者の中に、たまたま質問の経過において既に2回あやまったことがあると答えている者があるが、既に7カ月に及ぶ雇用期間において、日本人的な基準からする謝罪の機会はこれだけしかなかったのか。「自分にあやまちがあれば謝罪する」という場合には、「あやまちをしたことがないのでだまっている」に共通する要素が

表10 「あやまちをしたときどうするか」(家事使用人の回答)

雇主の行動	家事使用人の行動		
間違いと改善法を指摘する	45	謝罪する	37
		あやまちがあれば謝罪する	2
		だまっている	6
だまっている	20	謝罪する	2
		あやまちがあれば謝罪する	11
		あやまちをしたことがない	2
		無回答	5
おこったり顔色に出したりする	9	謝罪する	6
		あやまちをしたことがない	1
		あやまちをしていないのでだまっている	1
何か言ってあやまちを許す	4	あやまちをしていないので残念に思う	1
		謝罪する	3
		あやまちをしていないのでだまっている	1
給与からさしひく	1	謝罪する	1
その他	4	謝罪する	1
		あやまちをしたことがないのでだまっている	1
		その他	2
不明	6	謝罪する	2
		あやまちがあれば謝罪する	1
		だまっている	1
		無回答	2

あるのではないか。以上のようにみてくると、「謝罪する」というケースの中にも、謝罪状況に関する彼らと日本人との見解の相違が包含されているように考えられる。ある主婦は、「しくじりをやったとき、ごめんなさいなんて、まあ、この2年間に一、二回あったかしらと思うくらい」と語っているが、これはこの事情をよく裏付けるものと言えよう。

日本人が期待するのは、日本語で「すみません」に相当する謝意の表明である。“*mintu ma'af, nyonya*” “*ya, tidak apa*”（「奥さん、すみません」「いいのよ」）という会話への期待である。実際、あやまらせる訓練をして、上記の会話が日常的に行なわれるようになっている家庭も若干ある。しかしながら、多くの家庭では、「すみません」の表出がないばかりに日本人雇主の気持は和らげられず、他方、使用人のほうは自己の過失を最少限にするためにさまざまな言訳を考案するのである。

日本人においては、おのれの非を認めること自体が潔い態度として賞讃され、一たび非を認めた者に対する態度はきわめて寛容的となり、責任の徹底的追及は避けられるのが普通である。しかしながら、このような思考方法はジャワ人（スンダ人）のそれとはずれがあるように思われる。現在のところ、日本人の間では、使用人があやまらないということに関して次のような解釈がある。

- (1) オランダ植民時代の名残りの卑屈さ。
- (2) 悪かったことを認めると弁償しなければならないと思っている。
- (3) あやまちを認めると悪者になる。
- (4) 雇われている者が雇主に対して声をかけるのは失礼である。
- (5) 心の中で悪いと思っても口に出さない。ものを貰っても喜びを表に出さない。それはこの人の床しさである。

謝罪が賠償ないし解雇に直結すると考える文化が形成・維持されているのか、できごとの報告だけが既に謝意を含んでいるのか、不可避の理由を述べるのが対人関係における摩擦を避けるための工夫なのか、これらは彼ら同士における日常生活の観察を通して究明されねばならない。要するにここには日本人的な発想である謝罪による氷解と相入れない世界が存在するのである。

おわりに

本稿においてはジャカルタの日本人と、ジャワ人を主体とする家事使用人との対人関係をとりあげ、双方の期待がくい違う二、三の側面に焦点をあてて論述を行なった。ここでとりあげたのは、「けち」評価に代表される報酬の受け取り方の問題、使用人の非定着的傾向に代表される対人関係の非膠着性の問題、および、「謝意表明」に代表される感情表出の機能の問題であるが、それぞれにおいて日本人雇主と家事使用人との間に期待のギャップが存在することを示

した。これらは、日本人主婦と家事使用人との間のみならず、工場や会社で働く日本人とインドネシア人との間にもしばしば認められる現象である。

本稿でとりあげた問題は、出現頻度が高いものとはいえ、他の多くの問題の存在を考えるとときには氷山の一角にすぎず、またここでの取り扱い方も断片的な記述にとどまっている。「清潔感」をめぐる諸問題、物品の使用と管理をめぐる諸問題、生活態度をめぐる諸問題などを含めて、物質的世界から精神的世界に至るまで、論じられるべきことは他にも多く残されている。それらの中には、「カルチャ・ショック」という仰々しい用語をもって語るよりも、富める者と貧しい者の間における生活体系の差として理解されることが多く含まれている。「貧しさ」あるいは「階層差の顕著さ」自体が一つの文化であるならば、そこにこそ中間階層的文化に馴らされた日本人の側からのカルチャ・ショックの主要部分が見出されるのである。この意味では、下層ジャワ人の生活のいとなみ方の如何なる特性が家事使用人に発現しているかをいくらかでも明らかにすることは有意義であろうが、これに関しては稿を改めて報告することにした。