

清川雪彦著

『アジアにおける  
近代的工業労働力の形成』

『経済発展と文化ならびに職務意識』

評者：絵所 秀紀

どういう要因が工場労働者の「職務意識」を決定しているのか。この一見捉えどころがないような困難な問題に解答を与えたいというのが、著者の問題意識である。著者は、15年以上にもわたるインドと中国での各工場での労働者に対する面談調査を重ねることによって、きわめて魅力的な観察と結論を導きだした。こうした地道な調査に基づいた、一級の研究成果が世に問われたことは、著者個人にとっただけでなく、多くの読者にとっても、まことに歓迎すべきことである。

著者による問題理解の枠組み（仮説）は、次のようなものである。

(1) 工業化に際しては資本、技術、経営資源が必要であるが、経済自由化が進展した今日のアジア諸国においては、外資導入によってこうした諸要素の不足によって工業化が阻まれる可能性は少なくなっている。そうだとすれば、工業化の成否を決定づけるのは固定的生産要素である労働力の質の向上、すなわち近代的工業労働力が形成されるか否かである。近代的工業労働力とは、規律ある労働力を指すだけでなく、なによりも「意欲的労働力」、すなわちモチベーションの高い労働力を指す。したがって近代的工業労働力の育成は、いかにして労働に対す

るモチベーションを高め、持続させることができるかにかかっている。

(2) 労働者のモチベーションを決定する要素としては、(a) 昇進・昇給といったインセンティブ・システムと(b) 職務意識とがあげられる。職務意識を決定する要素としては、(a) 便宜主義的手段と(b) コミットメントとがあげられる。便宜主義的手段とは、労働を「便宜的に生活の糧を得るための手段」と見なす態度を指す言葉であり、具体的には報酬等の労働条件を意味する。一方、コミットメントとは、生産現場や企業組織に対する心理的帰属感、工場形態による生産方法や職務管理および職務生活などへの肯定感、さらにはそこで支配している価値観や共通意識への共鳴（すなわち「生産過程や社会システムに存在する様々な規範を内部化してゆく過程」）を指す言葉である。したがって職務意識のあり方には、工場の労働条件など直接意識を規定する要因だけでなく、社会の価値観や国民文化などが反映している。「意欲ある労働力」が形成されるためには、「機能主義的職務感（経済的合理性に対するコミットメント、ならびにその前提条件となる合理的・科学的な態度や意識）」が成立している必要がある。

労働者への面談調査から得られたデータを統計的に処理することによって、労働の質を数量的に把握するというのが著者が用いた方法である。具体的にはインドと中国で行なった累計1700人に及ぶ調査に基づいた分析である。本書の構成は4部だてで、「第 部 分析の枠組みとその背景」、「第 部 インドの工場労働力の分析」、「第 部 中国の工場労働力の分析」、「第 部 経済発展と文化」となっている。インドを対象にした第 部各章のテーマ（タイトル）は、とりわけ魅力的に響く。

第2章「季節労働者は不安定な労働力か？」

は、ハリヤーナー州のサラスワティ製糖工場  
働く季節労働者の「定着度」に関する調査結果  
である。製糖工場の操業期間は11月中旬から4  
月中旬までであるため、そこで働く労働者の大  
半は農村出身の季節労働者である。定着度を計  
るために、著者は(a)欠勤率や離職率といっ  
た伝統的指標に加えて、(b)定着を支える労働  
者の個人的特性という、2つの側面からアプロ  
ーチした。(b)は、労働者の労働意欲を知るた  
めには、彼らの職務満足度や近代性意識を採る  
必要があるという仮説に基づいたものである。伝  
統的指標から見る限り季節労働者の定着度は  
かなり高く、村との強い紐帯が労働力の定着を  
妨げるという通説に反した結論が得られた。一  
方、季節労働者の近代性意識は予想以上に高か  
ったが、彼らの近代性意識は労働者のモラル  
やモチベーションあるいは工場組織の機能性  
とは十分に結びついていないという結果も得ら  
れた。以上の調査結果をどう読むかがポイント  
となる。筆者は、(1)労働市場における膨大な  
超過供給、(2)当工場における特性、すなわち、  
相対的に高い賃金、雇用の制度的保障、農業活  
動との両立可能性、(3)科学的・合理的な労務  
管理の不在、といった3点を指摘し、労務管理  
の近代化の必要性を提唱している。

第3章と第4章「意欲的労働力と離職行動」  
は、デリーとウッタル・プラデーシュ州ガジ  
アバードに位置するミニ・コンピューターとテレ  
ビ・ブラウン管用電子銃の2つの組み立て工場  
での、1990年と1994年に行なったそれぞれの調  
査報告である。パネル・データになっている。  
2回の調査の間に、インド政府は本格的に市場  
自由化への方向へと経済政策の舵を切った。  
「女子労働力は質の低い労働力か」という問い  
かけが、これら2つの章に共通する調査テーマ  
である。職務意識調査に基づいて、女子労働力  
の質をコミットメントの観点から検討するとい

う手法が用いられている。90年の調査結果から、  
(1)職務意識面から捉えた労働力の質において  
男女間に大きな差異は見られない。(2)女子の  
既婚者と未婚者との間には職務意識に差異があ  
る。後者は労働意欲や職務内容に対する志向性  
が強く、前者に比べてコミットメントの高い労  
働力である、という結果が得られた。ここから  
筆者は、女子労働力の雇用停滞を説明するにあ  
たって、大量の失業・不完全就業をかかえ、所  
得水準が生存水準に近い社会にあっては、限ら  
れた雇用機会はまず主たる家計支持者である男  
性に優先的に与えられるとする仮説が妥当する  
と結論している。また4年後の92年に行なった  
追跡調査では、離職者は残留者に比べ、より高  
いコミットメントを持つ意欲的な女子労働力だ  
ることが判明した。著者は、離職者は強い不  
満からではなく、より大きな働き甲斐を求めて  
離職したと判断できるとしている。

第5章は、ウッタル・プラデーシュ州クール  
ジャにおける製陶業の労働者を対象にした調査  
報告である。製陶業の大半は未組織部門に分類  
されており、調査対象は職工規模が20人前後の  
小規模工業である。調査目的は、「はたしてイ  
スラム教のような強い宗教は、経済合理性や機  
能主義によって貫かれて然るべき労務管理にマ  
イナスの影響を与えているのか」という点であ  
る。(1)強い宗教は労務管理の妨げにはならな  
いが、(2)他方何ら高いコミットメントを約束  
するものでもない、(3)非組織部門におけるコ  
ミットメントは、ヒンドゥー、ムスリムの別な  
くきわめて低い、という調査結果が得られた。  
ここから筆者は、労務管理自体の質を向上する  
ことが必要であると提言している。

インドの工場調査から得られた個々の結果  
は、これまでわれわれが漠然と思っていたそれ  
ぞれの通説に対して、確かに疑義を唱えるのに  
十分な証拠を突きつけている。3つの調査に共

通している点は、労務管理の質の向上が必要であるという主張である。今後同様の調査が積み重ねられるならば、本書で紹介されている調査結果を確証したり、あるいは反証したりする事例が得られるにちがいない。しかしそれぞれの調査は、調査対象となった製造業も、そこで働く労働者の性格も、また筆者の問題設定もそれぞれ大きく異なっている。その結果、考えるべき論点が多過ぎて、あまりにも複雑な問題に解答を与えなければならないという苦痛感に襲われてしまうのも事実である。

枚数の関係もあり、また評者にとってなじみがないため、中国の労働力を対象とした第 2 部の紹介は割愛する。第 2 部は、本書の結論部分にあたる。「インドと中国の職務意識比較（第 9 章）」と「文化・社会構造と近代的工業労働力の形成（終章）」から成る。第 9 章では、とりわけ「日本的経営」（企業の階層構造内の心理的距離感を縮小し、企業全体の一体感を促進し、もって市場競争力を強化する経営手法。それを支える価値理念は平等主義と集団主義であると説明されている）の移転に対する両国の受入姿勢の相違を論じた箇所が面白い。筆者の観察によれば、インドの合弁企業においては移植される各種日本的な経営的管理手法の全体が好意的に受け止められているのに対し、中国では技術改良の側面の積極的改善策だけが好意的に受け止められているという。その差異は、インドと中国両国における労働者層と中間管理職との間の距離が前者では大きく、後者では小さい

ためであると論じている。終章ではさらなる一般化への努力が行なわれており、近代的労働力形成にあたって文化の果たす役割が論じられている。インドではカースト文化と植民地時代に形成された企業観・労務管理思想の影響が大きいのに対し、中国では社会主義的労働観・経済思想と儒教文化とが大きな影響を及ぼしていると論じられている。そして日本の経験から判断すると、社会の平等化や競争性が人々のモチベーションを高め、近代的労働力の形成に大きく貢献することは明らかであるので、この観点から見たときに中国のほうがインドよりも一歩先を進んでいると論じている。第 2 部の議論は、面談調査から得られた結果だけに依拠することなく、むしろ筆者の現地（インドと中国）での観察とセンスにベースを置いた大胆な仮説である。第 2 部や第 3 部で展開されたような緻密な調査によって実証されているわけではないので、やや荒けずりの印象を受ける。しかし、他方で狭義での経済学にとどまることのない議論は多くの読者の興味を惹きつけるにちがいない。また面接調査に伴う諸問題を論じた 3 つの補論および付録は、本書で展開された調査結果の確かさを裏付ける貴重な情報源であり、後進の研究者にとってのガイドラインとなろう。

（清川雪彦著『アジアにおける近代的工業労働力の形成 経済発展と文化ならびに職務意識』岩波書店、2003年 2 月刊、xiv + 485 頁、定価 9700 円 + 税）

（えしよ・ひでき 法政大学経済学部教授）