

インドにおける工場労働者の定着をめぐる(I)

——サラスワティ製糖工場の季節労働者の場合——

おお 大	の 野	あき 昭	ひこ 彦
きよ 清	かわ 川	ゆき 雪	ひこ 彦

- I 問題意識と調査の対象
- II 労働者の特性（以上、本号）
- III 定着の規定要因（以下、次号）
- IV 結びに代えて

I 問題意識と調査の対象

1. 問題の所在

工業化の進展とともに、その質的・量的需要を満たす工場労働力をいかに創出するかは、発展途上国とりわけ比較的早い段階にある発展途上国ではその工業化の成否を左右する主要な課題の1つともなっていることは、改めて指摘するまでもない。したがってこの問題は、経済発展論の分野では早くから、農村から都市・工業部門への労働移動の問題としてだけでなく、それが工業部門ないし工場組織に十分定着しうるものであるか否かをも、同時に問題としてこざるをえなかったのである。

それというのもインドでは、綿工業をはじめとする近代工業部門の発展に伴い農村から供給された労働力は、必ずしも都市・工業部門には定着せず、高い欠勤率や離職率を示す不安定な労働力であったといわれてきたからに他ならない(注1)。つまり雇用それ自体は、直ぐにそのままいわゆる労働力の「定着」(commitment)を意味するとは限ら

ないがゆえ、定着度の低い労働力では、しばしば労務規律の弛緩や労働意欲の停滞、あるいは技能形成の阻害や同僚・雇用主との共感の欠如等々が、観察されたといわれる(注2)。

しかもそうした低い定着性をもたらす主たる要因は、多くの場合、労働者の持つ「村との紐帯」(village nexus)の強さにあると考えられてきたのである。つまりここでわれわれが、最も村との紐帯が強いと想定される季節労働者を分析の対象として選択する理由もまた、そこにあるのである。すなわち、村との紐帯が強い労働力は、はたして常に不安定な労働力であるのか。あるいはまた、もしそうでないとすれば、それはいかなる要因によって、その定着が促進されたと考えられるべきなのかが、本稿でわれわれが検討吟味したい第1の課題なのである。

さらに加えて、対象とされる製糖業は、インドでは繊維工業に次いで大きな雇用量を誇る近代工業部門であり、しかもその季節労働力は、後に詳しくのべるような制度的な保障によって、かなりの程度常傭的性格の強い労働力であるといえる。それゆえまさにわれわれの対象とする労働力は、意識の点(後述)でもまたその存在形態の面でも、村との紐帯が最も強い近代工業部門労働力の1つの典型であるといつてよいのである。

なお定着の問題は、当然、都市・工業部門への

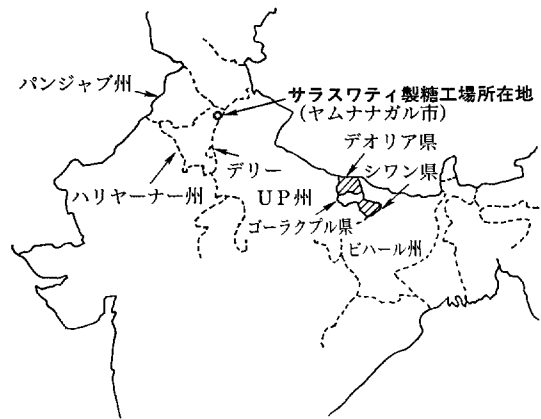
狭義の定着性の問題だけにとどまらず、より広く工場組織や工場生活一般に対する適応性や満足度の問題とも密接に関連していることは、明白であろう。したがって伝統的な欠勤率や離職率など外部から観察可能な集計的指標だけでは、問題のごく限られた側面しか捉えられないといってよい。つまり定着の問題は、労働者1人1人の職務(職場)満足度や意識の近代化度など、労働者個人の心理や社会意識とも不可分であり、それらをも併せて検討するときにはじめて、いわゆる「定着」問題の全体像が正しく浮かびあがってくるものと判断されよう。

事実、産業心理学や産業社会学の分野では、「定着」の問題はむしろ労働者個人の意識や心理的側面において捉えられるのが通例であり(注3)、これまでににおいてもいくつかの研究成果があげられている。したがってわれわれの場合にも、製糖工場の季節労働者というごく限定された対象の職務満足度(job satisfaction)や近代性意識(modernity)の簡単な計測を併せ行なうことにより、定着の全体的構造を把握する一方、既存の研究成果(その仮説や命題)との関連をも明らかにすることが、本稿の第2の課題であるといってよい。

2. サラスワティ製糖工場

本稿の主たる調査対象は、ハリヤーナー州アムバラ県ヤムナナガル市(第1図参照。1981年センサスによれば人口16万人強)にあるサラスワティ製糖工場(Saraswati Sugar Mills)で働く1219名の季節労働者である。この工場は1933年の設立になる。これは従価税換算で185%にもなる保護関税を輸入白糖に課した「糖業保護法」(Sugar Industry Protection Act)が制定された翌年にあたり、この頃北インドの甘蔗栽培地域では近代的製糖工場の設立が相次いでいる(注4)。同工場の設立当時の甘

第1図 工場所在地と労働者の主な出身地



蔗処理能力は400トン(1日当り)にすぎず、当時の平均(500トン)をも下回っていた。また当時の操業期間中の労働者数は熟練工が233名と未熟練工が556名であったといわれる(注5)。そして砂糖の歩留まり率(白糖/甘蔗重量比。効率性の指標となる)も6~9%程度であり、1940年代には9~10%に達し、以後今日までこの水準にある。これは、インドの近代的製糖工場(すなわち在来製糖業を含まない)の平均歩留まり率にほぼ等しい。1959/60年度の統計によれば、サラスワティ製糖工場の甘蔗処理能力は2975トンに達し、インド第2位の規模にまで成長している。その後も甘蔗処理能力は増大してゆき、工場の記録によれば、1982/83年度では5200トン、87/88年度には7000トンにまでなった。すなわち、サラスワティ製糖工場はインドの代表的な近代的製糖工場の1つと考えてよいのである。

なお製糖工場の操業期間は、原料となる甘蔗の保存が効かないため、通常は甘蔗が収穫される冬の11月中旬から4月中旬までである。したがって、そこで働く労働者の中核もまた季節労働者であり、その大半は農村出身者である。季節労働者

は操業期間が終了すると形式上は一応解雇され、彼らの多くは帰村して何らかの形で農業に従事する。しかし次年度には、彼らは新規労働者に優先して雇用される権利を持つ^(注6)。つまり操業に際しておこなわれる健康診断にパスしさえすれば、実質的には60歳までの雇用が保障されているといっている。このように製糖工場の季節労働者は、農村に生活の足場を持つという意味では村との強い紐帯を持っていると同時に、準常備労働者とも見なしうる側面もまた併せ持っているのである。

ところで工場の労働者は、正規の製糖工場労働者(パッキー)のほかに、臨時工と請負工とからなるカッチーと呼ばれる補助労働者の2つにまず大別される。そして前者の正規労働者も常備労働者と季節労働者からなり(第2図参照)、1985/86年度ではそれぞれ36.2%と63.8%の構成比となっている^(注7)。なお補助労働者も当然季節労働者であるため、実質的な季節労働者比率はさらに高いといえよう。また労働者は全て成人男子であり、女子労働者はいない。

なお正規の工場労働者は、政府委託の第2回糖業中央賃金委員会(Second Central Wage Board

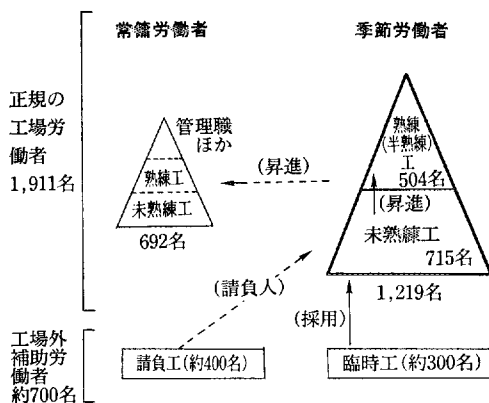
of Sugar Industry)報告書(1970年)にしたがって、熟練・半熟練そして未熟練工の3つの技能階層に分かれる。熟練工はさらにA, B, Cの3つのランクに分かれるが、このランクの実質的意味はあまり大きくなく、自分のランクを知らない労働者すらも多い。したがって、さしあたりわれわれは、このランクを考慮にいれない。また常備労働者には、3つの技能階層のほかに高度熟練(highly skilled)、事務職員そして管理職の職種があることはいうまでもない。

臨時工は欠勤した正規工場労働者を代替する臨時補充用の労働者であり、新しいシフト(3交替制)の始まりごとに工場の門前に集まった者のなかから雇われる^(注8)。またこの工場では約400名の請負工が請負人(sardar)のもとで働いている。なお臨時工が正規の工場労働者を代替するのに対し、請負工は石灰や石炭の粉碎およびその運搬あるいは砂糖の詰込みと運搬、建設や修理作業、ボイラー内の灰の除去といった正規労働者の働いていない重労働の職種に多く就いている。

3. 分析対象と調査方法

本稿で直接分析の対象とするのは正規の130名の季節労働者である。補助労働者も季節労働者ではあるが、労働条件等の点で正規労働者とは区別されるものであるがゆえに、今回の対象に含まれていない。また労働者の抽出は次のような手続きでなされた。労働者に関する帳簿は幾つかあるが、常備・季節労働者の別ならびに技能階層別に労働者を区分けしている帳簿は出勤簿だけである。そこでわれわれは出勤簿を標本抽出用の台帳とした。それによればサラスワティ製糖工場の労働者は、常備労働者692名、熟練・半熟練工の季節労働者504名、未熟練工の季節労働者715名となっている。ただし出勤簿からは熟練工と半熟練工の区

第2図 サラスワティ製糖工場の労働者構成



(出所) 聞き取り調査に基づき作成。

別がつかないため面接に際してそれを確認した。

熟練（含む半熟練）工および未熟練工の両層から50名以上の標本を確保すべく標本抽出率を約10%とした^(注9)。その結果、熟練工(24名)・半熟練工(30名)の層から54名、未熟練工の層から76名の計130名を、層別等間隔抽出法により無作為に抽出し、その全員に面接調査をすることができた。なお半熟練工に属する甘蔗集積責任者（カームダール）は主として農村に常駐し、彼自身も甘蔗栽培農民であって、今回の分析目的にはなじまないため除外されている。また本稿では、熟練工と半熟練工を合わせた54名を熟練工とよび、未熟練工との対照性に注目して議論を進める。すなわち技能階層を2分化した実質的意味は、未熟練工の多くがクリー（苦力）とよばれる技能を要しない肉体労働（たとえば甘蔗搾汁から夾雑物を除去するスクリーンの清掃）に携わるのに対し、熟練工や半熟練工は機械操作に関わる作業ないしはその補助労働（たとえば真空結晶罐や遠心分蜜機の操作）をするという仕事上の質的差異の大きさを重視したいがためである。

第1回目の調査は、1985年の暮れから翌年1月初めにかけての10日間になされ^(注10)、第2回目の調査は87年の暮れから同じく10日間かけてなされた。本稿は主として第2回目の調査結果に基づくものである。面接に要した時間は1人当たり約40分であり、面接にあたっては労働者の出身地の方言に堪能なJ・ネルー大学大学院生3名の協力をえた^(注11)。また質問票は本稿で言及する項目にかぎり、その日本語訳を最後に一括して掲載してある（本誌次号参照）。なお本文での引用に際しては簡略化した質問文を使用し、質問票に対応したコード番号をカッコ内に示してある（たとえば[b-4]）。

以下第Ⅱ節では、労働者の出身地とその採用・動続に焦点をあて、労働者の特性を確認する。ま

た第Ⅲ節では、定着を規定している要因についてさまざまな角度から検討を加える。つまりそこでは定着度を判定するために、欠勤率など従来の指標のほかに、職務満足度や個人の近代性意識（individual modernity）など個人レベルの2つの指標も併せて採用される。それらは、もとより面接調査の結果に基づいていることはいうまでもない。

（注1）たとえば Myers, C. A., *Labor Problems in the Industrialization of India*, ケンブリッジ（マサチューセッツ）, Harvard University Press, 1958年（隅谷三喜男訳『インド産業化の労働問題』アジア経済研究所 1961年）や Gupta, O. P., *Commitment to Work of Industrial Workers*, ニューデリー, Concept Pub. Co., 1982年などを参照。

（注2）Morris, M. D., *The Emergence of an Industrial Labour Force in India*, パークレイ, University of California Press, 1965年, 85ページ。なお、原資料は Bombay Millowners' Association, *Report of the Bombay Millowners' Association*, 1918年, xiiページ。

（注3）たとえば, Gupta, 前掲書や Mukerjee, Indrani, *Industrial Workers in a Developing Society: A Sociological Study*, デリー, Mittal Publications, 1985年などを参照。

（注4）この時代の糖業事情については、清川雪彦・大野昭彦「インド在来製糖業の技術と雇用吸収力」（山田三郎編『アジアの農村工業』アジア経済研究所 1986年）などを参照されたい。

（注5）Indian Tariff Board, *Written Evidence Recorded during Enquiry on the Sugar Industry*, 第2巻, デリー, 1938年。

（注6）サラスワティ製糖工場の工場規則（英語版）によれば、「季節労働者は、……、操業終了後、解雇（discharge）されるが、次年度の雇用に際しては新規労働者に対して優先権を持つ」と記されている。また社員簿にも、60歳に達した季節労働者は、定年退職（retired）すると記されており、経営者も彼らを常備労働者に準ずる性質をもつものと見做しているようである。操業開始日は手紙によって季節労働者に通知される。

（注7）1970年の数値ではあるが、全国の近代的製糖工場の平均では、季節労働者は64.9%を占めてい

た。Indian Sugar Mills Association, *Indian Sugar Year Book 1975-76*, ニューデリー, 出版年不明。

(注8) 工場は8時間労働で3交替制, 24時間操業である。交替は1週間の輪番でなされ, 週1日の休日を与えられる。その他の休日は, 1948年の工場法の定めるところにより, 祝祭日と月1日の有給休暇がある。また操業期間中に月2日の医療休暇 (medical leave) がある。

(注9) したがって今2肢の回答の場合を想定すれば, 95%の信頼度として, 標準誤差は最大限8.3%以内におさえられていると考えてよい。

(注10) 第1回目の調査については, 大野昭彦・清川雪彦「インドにおける季節労働者の定着をめぐる——ある製糖工場の分析——」一橋大学経済研究所ディスカッション・ペーパー・Aシリーズ No. 182 1988年, を参照されたい。

(注11) 質問のヒンディ語訳には長谷安朗氏 (九州工業大学講師) の助力もえた。

Ⅱ 労働者の特性

1. 労働者の出身地

いま第1表にみられるように, 家族居住地で定義した都市・農村別出身地をみると, 130名の季節労働者のうち112名(86.2%)は農村出身者である。残りの18名は都市出身者であり, うち14名はヤムナナガル市に居住している。なお出生地が農村で, 現在, 家族が都市に居住しているケースは3例 (いずれもヤムナナガル市に居住) しかなく, 挙家離村による都市への移動の傾向はほぼないといえてよい。したがって季節労働者の多くは工場の

第1表 都市・農村別出身者数
(単位: 人)

	家族居住地		出生地		合計
	都市	農村	都市	農村	
未熟練工	5	71	2	74	76
熟練工	13	41	13	41	54
合計	18	112	15	115	130

(出所) 面接調査結果票より作成。

第2表 出身地

(単位: 人)

	近郊労働者	ビハール州出身労働者	UP州中・西部	合計
未熟練工	44 (57.1)	28 (66.7)	4 (36.4)	76
熟練工	33 (42.9)	14 (33.3)	7 (63.6)	54
合計	77(100.0)	42(100.0)	11(100.0)	130

(出所) 第1表と同じ。

(注) (1) 出身地は家族居住地によって定義されている。

(2) かっこ内は%。

閉鎖される4月中旬から11月中旬までのオフ・シーズンの間は帰村して, 何らかの形で農業に従事している。つまり, われわれが対象とする労働者は, 季節労働者であるがゆえに村との強い紐帯を保持するという農工間移動労働者の性質を持っているといえよう。

次に出身地域別にみると (第2表), ハリヤーナー州出身者が60.8% (51.5%は工場の立地するアムバラ県) を占めている。この労働者を, 工場の呼び方にならい近郊労働者と呼ぼう。これにビハール州西部 (シワン県が大半) とそれに隣接するウッタール・プラデシュ州 (以下UP州と略称) 東部のデオリア県およびゴーラクプル県からの出身者30.0%が続いている (第1図参照)。この労働者をビハール州労働者 (UP州出身者を一部含むが) と総称しよう。この2大労働供給地の出身者はサラスワティ製糖工場の季節労働者の9割強を占めている。残りの1割弱もUP州東部ないし中部の出身である。このように, 労働者の出身地域はガンジス河流域のヒンディ語圏にあり, 言語が移動可能範囲に関わりを持っていることを知ることができる。

ところで近郊労働者は別として, 遠隔地出身労働者がビハール州, それもその地域では特に貧困県とはいえないシワン県に集中しているのはなぜであろうか。1つには, 情報ルートが不備である

ため、かつての労働者募集仲介人のサラスワティ製糖工場に関する情報が、この地域に偏在したことが考えられる。しかしさらに強調すべきは、遠隔地出身労働者にとっての工場における知人の存在意義である。なぜならばサラスワティ製糖工場へ就労を決める際に、「この工場に知人がいることが重要な要件であったか？」[b-4] という質問に対して、未熟練工では「非常に重要だ」としているのが43.4%、熟練工では39.6%となっている(統計的に有意な差はない。第3表)。しかし近郊労働者の35.9%が知人の存在を「非常に重要」

としているのに対し、ビハール州労働者の56.4%までが「非常に重要だ」とし、さらに「重要だ」とした者も含めると80%近くになり、双方の回答には10%水準で有意な差異(χ^2 検定)が認められる。すなわち社会的流動性が低く、情報ルートとしては個人を通じた情報の伝達に重きがおかれる伝統社会から、生活および就労環境の大きく異なる遠隔地の工場へ移動するに際して、工場に知人がいることが非常に重要な意思決定の要因となることは当然のことといえよう。ここにも、遠隔地からの移動労働者がシワン県に集中する1つの大きな理由が見出だせよう。

なお工場労働者の出身地域の偏在はよく指摘されるところでもある(注1)。また情報の不備に起因する情報ルートの固定性、したがって出身地域の固定性は、資源配分の非効率性に繋がるという指摘もある。しかしいうまでもなく、この非効率性は情報網の不備に由来するものであり、出身地域の固定性はその帰結の1つにすぎない。すなわち労働者にとっては、情報網の不備ゆえに、都市の工場という未知の世界に入り込むとき、農村社会で自らが属する第1次集団(primary group)に情報等を頼ることもまた当然といえよう。言い換えれば呼び水としての第1次集団なくしては労働市場の流動性はさらに阻害されることになる。つまり情報ルートの固定性は労働市場の流動性の阻害要因ではなく、むしろ促進要因の1側面でもあるのである。

こうした状況を突き崩し、労働市場をより活発化する要因としては、教育が考えられる。いま教育の基準でいえば、非就学労働者および低学歴労働者では、工場に知人がいることが「非常に重要だ」とした者の比率が最も高い。これに対し高学歴労働者では、「重要ではない」とした者が58.4

第3表 情報ルート：工場に知人がいること (%)

		非常に重要	重要	重要ではない	合計
未熟練工	(76)	43.4	25.0	31.6	100.0
熟練工	(53)	39.6	18.9	41.5	100.0
平均		41.9	22.4	35.7	100.0
	(129)	(54)	(29)	(46)	
$\chi^2=1.49$					
ビハール州労働者	(39)	56.4	20.5	23.1	100.0
近郊労働者	(78)	35.9	24.4	39.7	100.0
平均		42.7	23.1	34.2	100.0
	(117)	(50)	(27)	(40)	
$\chi^2=4.84$					
非就学者	(59)	39.0	27.1	33.9	100.0
低学歴者	(56)	46.4	21.4	32.2	100.0
高学歴者	(12)	33.3	8.3	58.4	100.0
平均		41.8	22.8	35.4	100.0
	(127)	(53)	(29)	(45)	
$\chi^2=4.22$					

(出所) 第1表と同じ。

(注) (1) カッコ内の数字は人数を示す。なお無回答者がいるために、合計が該当するサンプル数に満たないことがある。

(2) 非就学者：初等教育中退者を含む。

低学歴者：初等教育および前期中等教育終了者(6～10年)。

高学歴者：後期中等教育(higher secondary)および高等教育(大学)終了者。

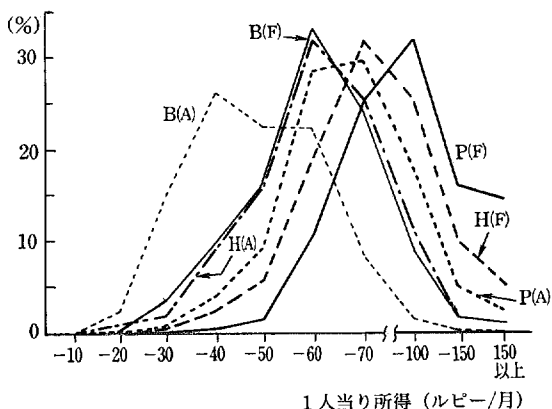
と最も高くなっている(第3表参照)。しかしこの結果を、教育が異なる環境に対する適応度を高めたためと解釈するには、若干の無理がある。すなわち、非就学者と就学者とに分けた場合の回答では統計的に有意な差はないのである。ただし高等教育の場合には、自宅通学ができないという意味で、それが異なる環境に対する適応度を高めたとはいえるかもしれない。教育は新しい環境や経験への適応力を高めるという主張があるが、上記の点に関する限りそうした教育の効果は見出せない。

2. 社会的特性

サラスワティ製糖工場の季節労働者は基本的に出身地域の貧困層から排出されているといえよう。いま土地所有についてみると[c-1]、農村出身者112名のうち47名(42.0%)は土地なしであり、1^ニ未満(インドの平均は約5^ニ)の零細土地所有農民を含めると96名(85.7%)にもなる。5^ニ以下では自作農として経済的に家計を維持できないというクスの指摘をまつまでもなく(注2)、農村から排出された季節労働者は農村社会の最貧層に属する人々であるといつてよい。

このことは、ビハール州出身労働者について特に妥当する。近郊労働者はともかく、遠隔地のビハール州から労働者が排出される点については、そこの農業労働事情にも言及する必要がある。いま比較のために、工場の直ぐ北西部にありながら、そこからの出身者がいないパンジャブ州の事情にも触れよう。そこでまず指摘さるべきは、いわゆる「緑の革命」が成功裡に導入され、インドの穀倉地帯として急速な農業発展を遂げているインド北西部(パンジャブ州・ハリヤーナー州そしてUP州西部)と、灌漑条件などの不備によってインドの貧困地帯にとどまっているビハール州やUP州

第3図 農村家計の1人当り支出額の分布(1982年)



(出所) Sarvekshana, Government of India, Ministry of Planning, Department of Statistics, 第6巻第1・2号, 1982年7・10月から算出・作成。
(注) 記号は、P:パンジャブ州, H:ハリヤーナー州, B:ビハール州, F:土地所有農民, A:農業労働者を示す。

東部との対照性である(注3)。その1つの結果は、それぞれの地域における土地所有農民(以下、農民)と農業労働者の家計1人当り支出額の分布としても明瞭に捉えられるであろう(第3図参照。なおUP州は、西部ではパンジャブ州型を、東部ではビハール州型をとると考えられるため、ここでは言及しない)。最も豊かなグループはパンジャブ州の農民[P(F)]であり、これにハリヤーナー州の農民[H(F)]が続く。それに対して、ビハール州では、そこの農民[B(F)]はハリヤーナー州の農業労働者[H(A)]とほぼ同じ所得水準でしかなく、パンジャブ州の農業労働者[P(A)]よりも低い水準にある(注4)。土地なし農業労働者の年間農業就業日数を見ても、ビハール州のそれはインドで最も少ない部類にとどまっている(第4表参照)。また農業労働賃金[c-2]も、除草賃金を例として見れば、ハリヤーナー州では1日15~20^{ルピー}(1^{ルピー}は約10円)であるのに対し、ビハール州では1日10^{ルピー}程度でしかない。これはサラスワティ製糖工場の新入りの未熟練工の1日

第4表 農業労働者の年間雇用日数
(単位：日)

	男 子	女 子	子 供
ビハール州	185	114	139
ハリヤーナー州	232	121	176
パンジャブ州	240	103	178
UP州	236	141	167
インド平均	223	152	193

(出所) Government of India, Ministry of Labour,
Labour Bureau, *Rural Labour Enquiry 1974/75*,
Final Report on Employment of Rural Labour
Household, ニューデリー, 1978年。

(注) 土地なし労働者のみを対象。

当り給与(月25日就労と仮定して逆算)約40^{ロビ}と比べても相当低く、また農業賃労働の雇用機会が常時保障されていないことや、ビハール州では工業部門における雇用機会がきわめて乏しいことなどを勘案すれば、彼らにとってサラスワティ製糖工場へ就労できることの経済的誘因はかなり大きいといえよう。つまりこの工場の直ぐ北西にある先進農業地域のパンジャブ州からの季節労働者がおらず、1000^{ロビ}近くも離れたビハール州出身者が多数存在するということは、まさにこうした農業労働事情の差異によるものである。

次にカースト[a-6]について若干触れておこう(第5表)。ハリジャン(不可触民)を下位カースト、ブラーマン・シク・ジャート(インド北西部の支配

第5表 カーストと技能階層
(%)

		下位 カースト	中位 カースト	上位 カースト	合 計
未熟練工	(72)	30.6	58.2	11.1	100.0
熟練工	(52)	17.3	51.9	30.8	100.0
平均		25.0	55.5	19.4	100.0
	(124)	(31)	(69)	(24)	

$\chi^2=8.37$

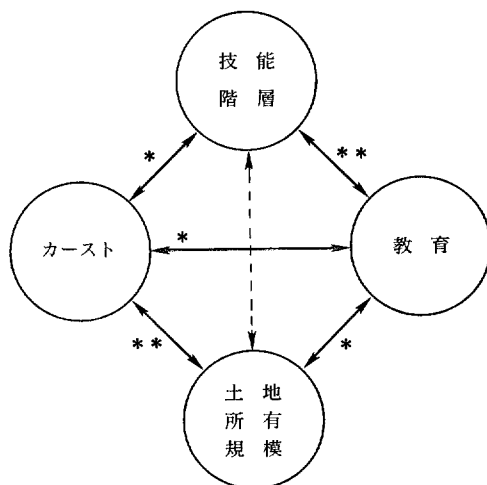
(出所) 第1表と同じ。

(注) カッコ内の数字は人数を示す。

的カースト)およびラージプートを上位カースト、そして残りを下位カーストとして分類する時、下位カーストは25.0^{ロビ}を占めている。特に未熟練工においてその比率が高い。逆に全体の19.4^{ロビ}を占める上位カーストは熟練工でその比率が高い。また中位カーストに属する者のほとんどは実際には下位カーストに近いもの(たとえば、ビハール州のヤーダブやクルミーなど)が多い。その意味で、われわれの場合、下位カーストと中位カーストの実質的差異は小さいといえよう。つまり簡潔に言えば、未熟練工ではカースト・ヒエラルキーの下部に属する者が多く、また熟練工ではその上位に属するものが多いのである(χ^2 検定で5^{ロビ}水準で有意)。

最後にその技能階層(熟練工・未熟練工)と、労働者特性を表わす教育(3区分、その内容は第3表の(注)を参照)、土地所有(土地なし、1^{ロビ}未満、1^{ロビ}以上の3区分)およびカーストの間には第4図に要約されるような関係が認められる。まずカーストと土地所有の間には、インドで通常観察されるよう

第4図 技能階層と社会経済的要因の相互依存関係



(注) (1) 農村出身者のみを対象。

(2) **, *はそれぞれ1^{ロビ}と5^{ロビ}水準で有意なことを示す(χ^2 検定)。

な、上位カーストが土地所有者であるという関係が存在する。また土地所有は教育投資能力につながり、かつ上位カーストは教育に対する強い選好を有している。その結果、教育は技能階層と強い相関をもっている。すなわち、土地所有という農村の経済的階層関係が、同時にカーストという社会的階層関係とも重なり合い、教育を通じて工場の技能階層に色濃く投影されているのである。その意味において、以下の分析においてわれわれが技能階層別に労働者を対比させることは、労働者の農村における社会・経済関係をも織り込んだ議論となっていることに十分留意されたい。

3. 採用、昇進、移動

募集、採用と昇進の流れは、前掲第2図のように表わされる。新規採用には2つのルートがある。1つは季節労働者が未熟練工として採用されるルートであり、他は、前者に比べ人数は少ないが、主として高学歴労働者が熟練工として採用されるルートである。以下それぞれについて検討しよう。

(1) 未熟練工：未熟練工に関していえば、現在では正規の工場労働者として直接雇用されることはまれである。いま未熟練工の勤続年数と臨時工経験年数(第6表)の関係をみると、かつては臨時

工を経験することなく、また経験したとしても短期のうちに正規の工場労働者として採用されている。しかしまだ勤続年数5年以内という近年採用された未熟練工についていえば、工場労働者となる前に平均5～6年の臨時工の経験がある^(注5)。工場長のA氏によれば、「昔は近郊労働者がクーリーの仕事を嫌がったので、ビハール州出身者を雇っていた。しかし現在ではハリヤーナー州でも失業者が増加しているため、遠方から労働者を雇う必要がなくなり、近郊労働者の比率が上昇している。(労働の超過供給が顕在化してきたため——筆者) 今日、一般には6年程度の臨時工経験が、工場労働者としての採用条件である」とのことである。ただし父親がかつてこの工場に勤務していた場合、その息子は優先的に採用される。それでも労働の超過供給の度合いが増した現在では、3～4年は臨時工にとどまらなくてはならない。このことは、ある高齢のビハール州出身の労働者の次の発言とも対応している。すなわち、「私がこの工場で働き始めた1940年代初めごろには労働者が不足していた。そこで工場は15名以上の労働者を連れてきた者ならだれでもジャマダール(jamadar: 労働仲介人)に任命した。しかし現在はそのような労働仲介人はいない」。これは1つに、季節労働者自身が情報伝達者となったこともあげられよう^(注6)。また過剰労働の顕在化が惹き起こした雇用情勢の悪化の結果とも見做せよう。なお現在、請負工から正規労働者に採用されることはない。これは、欠勤した工場労働者を代替して働く臨時工には工場労働者としての経験の蓄積がなされるのに対して、請負工は工場労働者が担当しない職種に就くためであろう。

臨時工と請負工の賃金は、1977/78年度では、双方とも日給ベースで1日18^{ルピー}であった。これ

第6表 勤続年数と臨時工経験年数
(単位:人)

勤続年数	臨時工経験年数									平均(年)
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	
0～5	2	0	1	2	5	1	10	3	0	4.96
6～10	8	2	3	2	1	4	4	0	1	3.57
11～15	6	0	1	1	1	0	2	0	1	2.42
16～20	4	0	3	1	0	1	0	0	0	1.56
20年以上	4	1	0	0	0	0	0	0	0	0.20

(出所) 第1表と同じ。

(注) 未熟練工76名のみを対象。

第7表 技能階層と教育水準

(%)

		教育水準			合計
		非就学者	低学歴者	高学歴者	
未熟練工	(75)	56.0	42.7	1.3	100.0
熟練工	(53)	32.1	47.2	20.8	100.0
平均		46.1	44.5	9.4	100.0
	(128)	(59)	(57)	(12)	

 $\chi^2=16.49$

(出所) 第1表と同じ。

(注) カッコ内の数字は人数を示す。

は未熟練工の工場労働者が月25日働いた(として逆算)ときの1日当り給与(約40%)の半分以下である。ただしある請負人(sardar)によれば、1日8時間労働で、請負工は月に30日から40日(労働日ベース)働くこともあるとのことである。それに対し臨時工は、多くとも月に18日程度の就労にとどまっている。にもかかわらず臨時工への希望者が多いのは、工場労働者になれる可能性があるからである。このような300名前後の臨時工の存在は、トダロー・モデルにおける都市在来待機部門の枠組で説明されよう。それは同時にまた、過剰労働力の増加による労働条件の劣悪化をも意味しているといつてよい。

(2) 高学歴労働者：彼らは直接熟練工の季節労働者として採用される。その結果、第7表にみられるように技能階層と教育水準には明らかに有意な関係がみられる(χ^2 検定で1%水準で有意)。ただ未熟練工にも就学者がいることでも明かなように、全ての就学者が初めから熟練工として採用されるわけではない。それはA氏によればポストの空きぐあい如何によるとのことである。

このように、現在はほとんど全ての技能階層、特に未熟練工の募集・採用には、何の困難もないといえる。また常備労働者は、高学歴者の場合を別とすれば、基本的には季節労働者のなかから採用されている。

次に、同工場に就労する前の雇用状況に触れておこう。この点については技能階層間で際立った差異がある(第8表)。すなわち未熟練工については、その60.5%が農業関連の職種に従事していたのに対し、熟練工のそれは35.2%でしかない。逆に、他の工場で就業していたかあるいは就学していた者の比率は、未熟練工では15.8%でしかないのに対し、熟練工では35.2%を占めている。同様に、教育水準の観点から見ても差異が認められる。すなわち非就学者についていえば、その78.0%

第8表 サラスワティ製糖工場就職前の状況

(%)

		農業	農業労働者	無職	他の工場	就学	その他	合計
未熟練工	(76)	34.2	26.3	13.2	13.2	2.6	10.5	100.0
熟練工	(54)	20.4	14.8	20.4	18.5	16.7	9.2	100.0
平均		28.5	21.5	16.2	15.4	8.4	10.0	100.0
	(130)	(37)	(28)	(21)	(20)	(11)	(13)	
非就学者	(59)	42.4	35.5	8.5	8.5	0.0	5.1	100.0
就学者	(69)	15.9	10.1	23.2	20.3	15.9	14.6	100.0
平均		28.1	21.9	16.4	14.8	8.6	10.2	100.0
	(128)	(36)	(28)	(21)	(19)	(11)	(13)	

(出所) 第1表と同じ。

(注) (1)低学歴者と高学歴者とは有意な差がないので、就学者としてまとめてある。(2)カッコ内の数字は人数を示す。

までが農業関連の職種を前職としていたのに対し、就学者では26.1%ほどでしかないが、逆に、他の工場に勤めていた者の比率が高くなる。就学者にとっての労働需給は、非就学者のそれほどには劣悪でなく、相対的に工業部門内での移動は若干流動的であるといえる。つまり熟練工に関しては、就学者でありまた工場経験があるという近代的工場労働力としての資質を備えた労働者を選択的に採用しようとする経営者側の意図がここに窺われよう。

なお未熟練工として採用された労働者も、熟練工に昇進することが可能である。熟練工54名中、昇進経験のないもの（すなわち、はじめから熟練工として採用）は、半分の27名であった。そのうち就学者は24名（88.9%）であり、採用に関しては教育が労働者のスクリーニングの重要な要因となっている。熟練工の残りの半分は、昇進の結果熟練工となっている。そのうち15名（44.4%）が教育を受けておらず、未熟練工のうち、非就学者が57.9%であることを考えれば、教育の有無は昇進の主要な決定要因とはなっていない。このように技能階層間の移動は比較的流動的だといえる。また昇進に関しては、まずポストに空きがある場合、その旨が揭示され、応募者への面接審査によって昇進が決まる。この意味で、この工場には微弱ながらも内部労働市場が存在するといえよう。しかし後述するように、その労務管理の問題をも含めれば、それはまさに微弱なものでしかないのである。

次に、応募理由を検討しよう。当工場への応募に際して、何が重要な意思決定要因であるかを、次の局面に限定して聞いた。すなわち(1)出身地で他に就業機会がなかったこと [b-4-3]、(2)サラスワティ製糖工場の就労が季節労働であること [b-4-2] である（第9表）。その結果「他に就業機会が

第9表 就業理由

A. 出身地での就業機会の欠如 (%)

		非常に重要	重要	重要でない	合計
未熟練工	(76)	60.5	21.1	18.4	100.0
熟練工	(53)	39.6	22.6	37.7	100.0
平均		51.9	21.7	26.4	100.0
	(129)	(67)	(28)	(34)	

 $\chi^2=7.08$

B. 工場が季節就労であること

		非常に重要	重要	重要でない	合計
未熟練工	(76)	27.6	42.1	30.3	100.0
熟練工	(54)	42.6	29.6	27.8	100.0
平均		33.8	36.9	29.3	100.0
	(130)	(44)	(48)	(38)	

 $\chi^2=3.49$

(出所) 第1表と同じ。

(注) カッコ内の数字は人数を示す。

ない」ことを、応募理由として最も多くの労働者が強調している。特にこれを「非常に重要だ」とした未熟練工は60.5%にもなっており、熟練工の回答との間に5%水準で有意な差（ χ^2 検定）が認められる。先に論じたごとく、過剰労働から派生する失業問題は、未熟練工でより深刻である。工場外補助労働者の就労行動をも考え併せるとき、まさに過剰労働の存在ゆえに、サラスワティ製糖工場の季節労働者は、就業機会を求めて移動する色彩が強いといえよう。これは、募集・採用に困難がないという事実の供給側の側面である。

農作業歴との関わりでみると、北インドでは11月前後に小麦の播種がなされ、4月から5月に収穫がなされる。その間除草はそれほど必要とならない。特に北西部インドでは、播種およびそのための耕起は役畜かトラクターを使いなされるため、農業労働者の需要は大きくはない。すなわち、製糖工場の操業期間は基本的に農閑期に一致

するが、4月には農業部門の需要と重なることになる。この影響については次節で触れよう。また製糖工場の特色としての就労の季節性については、それを応募理由の「大変に重要」または「重要だ」とした農村出身労働者は、未熟練工と熟練工でそれぞれ70.5%と82.9%であり、季節性の持つ意義も同様に大きい。とくに熟練工でその比率が高いのは、土地所有者が多いためであろう。

そこでオフ・シーズンにおける季節労働者の就業状況を見ておこう。第10表によれば、いずれの技能階層でも、農業および農業労働者関連の職種が中心である。なお農民といっても、実際にはそのほとんどが零細農であるため、農業労働者としても働いていることはいうまでもない。つまりオフ・シーズンの職種は、農業関連の職種が62.8%を占めている。このように季節労働者の多くは、農業部門でもまた稼得機会を有しているのである。

こうした状況が、当然季節労働者の都市への移住性向の低さとも、完全に合致していることはいうまでもない。いま彼らの都市への移住、すなわち挙家離村による就労への強い希望が存在するか否かを確認すべく、われわれは「月収が現在よりも月300²ほど少なくなる（ただし常雇のため年収は増加）かわりに常傭労働者になれるとしたら、あなたはどうしますか？」[d-5]という質問を用意した。この設定では、常傭労働者となれば工場から

得られる年収は未熟練工の場合にはほぼ倍増し、熟練工では1.5倍となる^(注7)。それにもかかわらず、常傭労働者となることを希望した季節労働者はわずか39.2%だけであった^(注8)。それを望まない理由として最も多かったのが、「家族をヤムナナガル市に呼んで生活すると生活費がかさむ」というものであり、また「村では家族にも仕事がある」や「自分の土地の世話をしなくてはならない」という回答も少なくなかった。つまりこのことは、少なくとも比較的良好なサラスワティ製糖工場の常傭労働者の賃金水準を前提とするとき、季節労働者の都市移住性向は必ずしも高くないとを意味していると、解されるのである。事実、A氏もまた「常傭労働者になりたがらない季節労働者も多い」ことを指摘している。

以上のような季節労働者の諸特性を総合するとき、われわれはその最も大きな特質を、次のように要約できよう。すなわち、基本的には村における雇用機会の不足から工場労働に従事しているものの、またその雇用条件もきわめて安定的で準常傭状態にあるにもかかわらず、彼らの都市への移住性向は低く（その理由は次節で検討）、換言すれば村との紐帯が強い結果、出稼ぎ意識の強い単身移動型の労働者であると規定されるのである。それゆえそうした性格をもつ労働者は、しばしば指摘されるごとく、はたしてその定着度が低いのか否

第10表 オフ・シーズンの職種

(%)

		農 業	農 業 労働者	雑 業 (農村)	工 場 (農村)	無 職	S S	工 場 (都市)	雑 業 (都市)	合 計
未 熟 練 工	(76)	42.7	24.0	5.3	0.0	12.0	8.0	4.0	4.0	100.0
熟 練 工	(54)	44.4	13.0	1.9	1.9	25.9	7.4	1.9	3.7	100.0
平 均		43.4	19.4	3.9	0.8	17.8	7.8	3.1	3.9	100.0
	(130)	(57)	(25)	(5)	(1)	(23)	(10)	(4)	(5)	

(出所) 第1表と同じ。

(注) (1) S Sは、サラスワティ製糖工場機械の補修等に従事していることを示す。(2) かっこ内の数字は人数を示す。

か、あるいはまたその定着を規定する要因は何かを、次節でやや詳しく検討しよう(つづく)。

(注1) たとえば、ボンベイの綿工場労働者の供給地がラトナギリに偏っていたというK・パテルの指摘を参照のこと。Patel, Kunj, *Rural Labour in Industrial Bombay*, ボンベイ, Popular Prakashan, 1963年。このなかでパテルは、村から都市へ労働者が移動するには、呼び水(lead)としての労働仲介人(jobber)が必要だとしている。

(注2) Khusro, A. M., *Economics of Land Reform and Farm Size in India*, ニューデリー, Macmillan, 1973年。

(注3) ハリヤーナー州北東部の農業事情については、たとえば大野昭彦「インド・ハリヤーナー州における米・小麦二毛作の普及と所得分配——ニザムプル村の調査報告を中心に——」(『アジア経済』第25巻第1号 1984年1月)などを参照のこと。

(注4) 1人当り所得を州別にみても、たとえば1978/79年度では、パンジャブ州とハリヤーナー州は、それぞれ2088^{ルピー}と1797^{ルピー}とインドの主要州では1位と2位であるのに対し、ビハール州は775^{ルピー}と最下位にある。Government of Punjab, *Statistical Abstract*

インドにおける工場労働者の定着をめぐって(I)

of Punjab 1981/82, チャンディガル, 出版年不明。

(注5) 10名ほどの臨時工にも補足的に面接調査をしたが、彼らも正規の工場労働者になるにはほぼ6年は待たなくてはならないと発言している。臨時工についても名簿があり、一種の先任権に従い、そのなかから正規の工場労働者に採用される。

(注6) 父親がこの工場で働いていたケースも多い。ただし次節で触れるように、同一家族から複数名採用することはない。したがって、父親の退職後にその息子が採用される。

(注7) ビハール州出身労働者が常備労働者として働く想定すれば、オフ・シーズンに農業労働者として働く場合と比較し、未熟練工の場合は年収で約1500^{ルピー}増えて、熟練工ではほぼ等しいかわずかに少なくなるように質問を設定してある。

(注8) 農村出身者に「5^分に(すなわち、インドの平均耕地所有面積)の農地を持つ農民と、サラスワティ製糖工場の常備労働者となるのではどちらがよいか?」[d-4]の質問をしたところ、55.5%が農民となることを選好した。ここからも労働者の都市移住性向の弱さが窺われよう。

(大野：成蹊大学助教授)
(清川：一橋大学教授)