

インドにおける工場労働者の定着をめぐる(Ⅱ)

——サラスワティ製糖工場の季節労働者の場合——

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

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

III 定着の規定要因

1. 定着概念と村との結合意識

本稿では、“commitment”という用語を慣例に従い「定着」と訳してきたが^(注1)、それは従来の研究の大半が、農村から供出された労働力の工業部門への定着、すなわち安定的な工場労働力の創出を、マクロ的に捉えてきたことと密接に関連しているのである。つまり、本来“commitment”という概念には献身ないし能動的な関与という積極的意味合いもが含まれているが、それをもし単に労働者の服務状態に関する指標のみをもって捉えようとすれば、当然それは「定着」というイメージに帰着せざるをえない。しかし“commitment”には、同時に工場制度や工場生産に対する積極的な適応、ないし職務に対する献身といった側面も含まれており、定着はそれらの結果として観察される現象にすぎないのである。

したがって換言すれば、それはどのようなレベルで定着を捉えるのか、あるいはまたそれは何に対する能動的関与や献身を意味するのか、といった問題にも帰着するのである。事実、産業心理学

や産業社会学での“commitment”にまつわる問題関心としては、労働者個人のレベルにおける職務満足度や工場制度との関わりにおける個人の近代性意識などの問題が、その中心的課題なのである。それゆえそうした研究成果をもふまえ、本稿では工場労働力の定着の問題を単に職務指標(欠勤率、離職率)のみでは捉えず、同時にその職務満足度や近代性意識なども併せ、複合的な視点から検討したいと考える。

なお前節(本誌 第31巻第3号)でわれわれは、サラスワティ製糖工場の季節労働者は出稼ぎ意識の強い、言い換えれば村との結合意識の強い単身移動型労働者であることを指摘した^(注2)。この村との結合意識は、当然のことながら工場での労務規律や職務満足度とも何がしかの関連を持っていると想定されよう。そこで今、定着の問題に入る前に、その背景として、村との高い結合意識は何によって規定されているのかについて簡単に言及しておく必要がある。

それは村の持つリスク軽減機能と、それに代る工場側の提供する生活保障措置との、両面から捉える必要がある。村落共同体の持つ保険機能については、数多くの指摘がある。カーたちもまた、近代的工場労働力の創出には、村落共同体のもつ生活保障機能が工場または国家の提供する福利厚生施設や社会保障制度などの労働力保全(mainte-

nance) の措置によって代替されることが必要だとして(注³)。いまわれわれの場合には、村の生活保障機能を労働者がどう理解しているかを知ればよく、そのため村の評価をめぐる質問を幾つか用意した [c-3]。

第11表によれば、季節労働者は総体的に「村」に対して肯定的な評価を与えているといえよう。最も低い比率を示した「困ったときには地主が助けてくれる」というステートメントにすら、59.5%の労働者が肯定的回答を示し、友人や親戚の助力についても3分の2の労働者は肯定的であった。また「村では年をとってからでも仕事がある」には68.5%が肯定的である。これらの回答から、村における互恵的行為や温情主義的慣行の存在とそれに起因する労働者の村への結合意識の高さを窺い知ることができよう。なお村は女性や子供にも農業労働を中心とする幾ばくかの稼得機会を提供している(第4表参照)ことはいうまでもなく、それらは都市ではほとんど期待できないものである(注⁴)。その意味で、そうした就業機会もまた、村の持つ生活保障機能の一部とみなしてもよいであろう。

他方見方をかえれば、季節労働者が村の生活に對しかなり肯定的であり、またその結果として挙家離村による都市への移住傾向がみられないことは、工場ないし国家がそうした村の提供する総体的

的アメニティを代替するだけの労働力保全措置を講じていないことを含意しているともいえよう。すなわち、農村で家族がえる所得やその他の村の生活保障機能を放棄させてまで季節労働者の都市への移住を促すほどに十分な賃金や社会的補償、福利厚生支出を工場側は支払っていないのである。その結果、農村で出生した115名のうちわずか3名の家族が、これまで都市(全てヤマナガル市)へ移住しただけであったのである。

しかし他方ではまた、農村には膨大な過剰人口が存在し、一般には労働者は雇用されていること自体を一種の資産とみなしているため(注⁵)、離職の意志は低く、所得選好もかなり強い(注⁶)。それゆえ以下で検討するように、離職率や欠勤率など伝統的指標からみた定着度は必ずしも低いとはいえないのである。それゆえそうした状況下では、十分な労働力保全措置をとる積極的な理由は工場側にもまた乏しいといえよう。つまり言い換えれば、村との紐帯と定着の間には、必ずしも従来指摘されてきたような一義的因果関係が存在するとはいえないことに留意する必要があるのである。

2. 伝統的指標による定着度

これまで定着度は、主に欠勤率や離職率といった服務に関する客観的指標によって評価されてきた。なおわれわれの場合、欠勤率については季節労働者だけに関する資料が入手できなかったので、季節労働者が約95%を占める生産部門全体の数値で代替しよう。いま第12表によれば、操業期間の11月から4月までの生産部門の平均欠勤率は5.9%であり、工場平均の6.7%を下まわっていることは注目に値しよう。またこの値はインドの製造業部門のなかでは決して高い方ではない(注⁷)。つまり村との紐帯をより強く持つ季節労働者のほうが、欠勤率の観点からみた定着度は高いのであ

第11表 村 の 評 価

	(%)
	肯 定
村では年をとってからでも仕事がある	68.5
困ったときには地主が助けてくれる	59.5
困ったときには親戚が助けてくれる	69.1
困ったときには友人が助けてくれる	77.5
村の人は親切だ	95.5

(出所) 面接調査結果票より作成。

(注) 村出身の112名のみ回答。

第12表 欠勤率と気温

月	欠勤率(%)		気温(°C)	
	生産部門	工場平均	平均気温	最高気温
11	3.45	5.63	19.2	31.5
12	4.17	5.03	14.6	25.7
1	5.55	5.78	14.2	23.3
2	6.30	6.63	14.0	25.2
3	7.95	8.45	18.5	32.8
4	8.20	8.72	27.6	43.2

(出所) 欠勤率：サラスワティ製糖工場の出勤簿(1986/87年度)。気温：Government of Haryana, *Statistical Abstract of Haryana 1980-81*, チャンディガル。

(注) 気温は1987年のアンバラ県の数値。

る。

さらに欠勤率の変化に注目すると、操業開始の11月が最も低く、それ以降徐々に上昇している。北インドの気候は3月初旬までは快適であり、また農閑期でもあるから、この上昇傾向は工場労働による疲労の蓄積が原因かもしれない。そして3月、4月に欠勤率は最も高くなる。これには2つの理由が考えられよう。1つにはインドの北西部は3月末から酷暑期に入り、最高気温は40~45°Cにまでなるから、甘蔗の絞り滓を燃焼させてえられる水蒸気を主要エネルギー源とする製糖工場の労働環境は、この時期に最悪となる。したがってこうした環境条件の悪化も大きく作用していよう。また第2の理由は、4月がこの地方の主穀(小麦)の収穫期に当り、農業労働者に対する需要が高まることである。それゆえこの時期になると、工場の仕事の終了後さらに近くの村で農業労働に従事するというように、生物的境界の1日16時間前後働く労働者も少なくない。そのことによる疲労は当然欠勤率を高めることになる。また臨時工にしても、工場で働くより高い賃金(補助労働者の日給が18[₹]であるのに対し、ハリヤーナー州での小麦の収穫賃金は約25[₹])が得られる農業労働者と

して働くことを選択する。そのため工場は労働力不足に悩まされ、労働者を1日2シフト(16時間)で働かせ労働力を確保することも稀ではない。この意味では、近在の村との関係が工場への労働供給を不安定にしているといえよう。しかしながらこうしたケースは、所得選好の強い労働者が就業機会に敏感に反応したものであり、その就業機会がたまたま近在の村にあったにすぎず、いわゆる出身村との紐帯に起因する労働供給の不安定性とは別問題である。

次に勤続年数について、勤続年数(Y)を年齢(A)に回帰させ、次式をえた。ただし熟練工には就学者が多く、就業年が遅れるため、技能階層ダミー(SD:未熟練工,熟練工の2階層)を加えてある。

$$Y = -17.94 + 0.79A + 1.67SD, R^2 = 0.63$$

$$(-8.18) (13.27)** (2.69)**$$

かっこ内はt値。**は1%水準で有意なことを示す。

なお平均勤続年数は12.4年(標準偏差:8.7年)、平均年齢は37.0歳(標準偏差:8.2歳)であり、また年齢の回帰係数が1に近いことから、若年で雇用された労働者が比較的長期にわたり雇用されていることがわかる。したがって正確な離職率の資料は入手できなかったが、平均勤続年数や労働市場の状態から類推すれば離職率は10%以下であり、季節労働者の定着度は一般に高いといえよう。

さらにこうした比較的低い離職率の背景を探る意味で、われわれは「将来、息子をこの工場で働かせたいと思うか?」[d-3]という質問をした。もとよりそこには、ある程度職務満足度も反映されていようが(それそのものとはかなり異なることは、第14表と比較対照せよ)、基本的には労働者自身

の世代間上昇志向と労働市場の需給状態に対する認識の関係が示されているとわれわれは解する。

その結果は、第13表に示されているごとく、非就学者の72.4%が、また未熟練工の68.4%が、肯定的な回答をしている(注8)。つまり非就学者や未熟練工など、職業選択の幅が狭く就業機会も少ないグループの人々は、世代間上昇志向の望みを押しつぶす厳しい労働市場の現実が存在していることを、正しく認識しているといつてよい。そしてこうした背景が、基本的には離職率を押し下げる働きをしていると解されるのである。

なおこれは、先の応募理由の「他に就業機会がない」という回答とも完全に整合的である。また季節労働者の多くが村では零細農または農業労働者であることを考えれば、サラスワティ製糖工場での就労はむしろ恵まれているといえよう。そのことは、「他の仕事に比べサラスワティ製糖工場の仕事をどう評価するか?」[d-2]という質問に対して、「良い」が18.8%、「まあまあ」が64.8%と肯定的な回答が8割以上を占めていることから十分に窺われる。

このように、伝統的指標からみた季節労働者の定着度はかなり高いといえ、最近次第に明らかにされつつあるインドの常傭労働者を対象とした実証研究の結果とも整合的である。しかし今ここで確認された事実の重要性は、そうした事実との共通性にあるのではなく、むしろ逆に、従来推論的に指摘されてきた事実を否定していることにあるといえよう。すなわち村との強い紐帯は労働者の定着度を押し下げるといわれてきたが、われわれのとりあげた季節労働者に関するかぎり、そのような事実は認め難いのである。それというのも、伝統的指標に基づくいわゆる定着度は、基本的には超過供給状態にある労働市場の市場条件に支配

第13表 将来、息子をサラスワティ製糖工場
働かせたいと思うか

(%)					
		働かせたい	息子が望むなら	働かせたくない	合計
未熟練工	(76)	57.9	10.5	31.6	100.0
熟練工	(52)	40.4	9.6	50.0	100.0
平均		50.8	10.2	39.1	100.0
計	(128)	(65)	(13)	(50)	
非就学者	(58)	63.8	8.6	27.6	100.0
低学歴者	(56)	46.4	10.7	42.9	100.0
高学歴者	(12)	16.7	8.3	75.0	100.0
平均		54.1	10.1	35.8	100.0
計	(126)	(65)	(12)	(49)	

(出所) 第11表と同じ。

(注) カッコ内の数字は人数を示す。

されていると考えられるがゆえ、村との紐帯の強い季節労働者といえども等しく(あるいはそれ以上に)その制約を受けざるをえないからである。その結果、従来の推論とは異なり、彼らの定着度は決して低くはないのである。

3. 定着を支える個人特性

定着の概念が、労働力の質的側面をも含む以上、市場条件によって規定される服務水準の問題だけでなく、労働者個人の特性ないし主体的側面についても吟味せざるをえないと思われる。その意味で今われわれは、職務への積極的関わりを示す前提条件ともいふべき職務満足度や近代性意識の問題にも、たとえ簡単ではあれ、若干触れておく必要がある。なぜならば、工場制度への適応化や職務への献身など定着の重要な側面は、いうまでもなく労働者自身の意識の問題と切り離すことができないからである。

産業心理学では、必ずしも常に定着という用語が使われているわけではないが、それに深く関わる概念として職務満足度の問題が深く検討されてきた。古典的研究であるホーソン工場の分析では職務満足度が生産的労働者をつくりだすことが指

摘されている。またD・シンハ=U・アガルワルの研究では職務満足度が工場環境への高い適応化 (adjustment) を生みだすと結論づけられている(注9)。さらにI・ムカルジーの場合には職務満足度と定着がほぼ同一視されている(注10)。しかしホーソン工場の研究以後の流れのなかでは職務満足度が労働生産性には直接は結びつかず、“morale”や“job involvement,” “job performance”等の媒介項の必要性が指摘されている(注11)。ただしそれぞれの関連については、産業心理学の分野でも必ずしも確立した見解があるわけではない。われわれもまた、職務満足度の問題が定着に深く関わっていることを認め、質問に若干の関連項目を含めた。ただここで留意すべき点は、職務満足度の問題は、通常労働条件や職場の人間関係など直接職務の遂行に関与する領域を、主たる対象としていることである。したがって、先にわれわれが触れた「職を持つこと自体の満足度」などの問題は当然含まれないこととなり、相互には間接的な関わりしかないのである。

われわれの場合、職務満足度を構成する因子として、(1)仕事の多寡、(2)監視制度、(3)賃金水準、(4)同僚との関係、ならびに(5)昇進ルールをとりあげ、その評価に関する質問 [d-1] をした。そしてそれぞれの回答に得点(満足度に応じ +1, 0, -1)を与え、その合計を職務満足度得点(レンジは+5~-5)として集計した。それを労働者の属性別に整理したものが第14表である。なおこれらの質問は簡単にすぎ、職務満足度のごく一部しかカバーしていないが、それでも労働者の意識動向は多少なりとも分かるものとわれわれは考える。

たとえば技能階層別にみると、熟練工のほうが5点水準で有意に職務満足度が高い。また教育経験別にみると、就学者のほうが10点水準で有意に

第14表 職務満足得点と近代性得点

職務満足得点				
	平均	標準偏差	サンプル数	t値
未熟練工	-1.14	1.76	76	-1.99*
熟練工	-0.50	1.89	54	
非就学者	-1.20	1.67	59	-1.71†
就学者	-0.65	1.94	69	
近代性得点				
未熟練工	2.88	1.95	76	-2.31*
熟練工	3.69	1.95	54	
非就学者	2.98	1.87	59	0.03
就学者	3.43	2.09	69	

(出所) 第11表と同じ。

(注) *と†は、それぞれ5%と10%水準で有意であることを示す。

高い。ただしこの他、カースト、土地所有、農村-都市別出身地ならびに熟練工の昇進経験者と未経験者などについても職務満足度得点を整理したが、いずれの場合にも有意な差は認められなかった。また勤続年数(および年齢)と職務満足度得点の間にもまったく相関関係がなかった(相関係数は、勤続年数との間では0.11、年齢とは0.06)。すなわち労働者の属性のうち、技能階層だけが職務満足度に大きく関わっているのである。

労働力の質的側面を考えると、職務満足度が高いほど労働意欲が高く、職務への献身度も高いことは十分に予想されることであるが、そうした職務満足度の背後には、そもそも工場制度や工場労働に必要とされる心理的な適応化の問題が存在しているといえよう。本来工場制度は機能的、合理的なものと考えられるが、そうした組織との心理面、意識面での整合性、適応性を捉える概念の1つとして、労働者個人の近代性意識を測定する手法がある。

この方法は、A・インケルスとD・H・スミスによって開発されたものであるが(注12)、彼らによれば、個人の近代性とは、(農村で社会化された)

個人が都市の工場やその技術環境に適応するのに役立つ心構えや信念の集合からなる心理的概念として構築されている。農村の主産業である農業と、組織化された労働を前提とする工場とにおける労働のあり方、すなわち就労の形態や必要とされる規範等々は相互にその性格を大きく異にしている。たとえば、工場では厳格な時間管理が必要であるのに対し、農村では不定時法的な自然の生活感覚的時間のとらえ方で十分である。週や休日の概念もまた同じである。さらに工場労働で必要とされる緊張感の維持や監督制度の下での労働、あるいはシステムの一部としての分業や集団共同作業なども、農作業とは異なる労働の形態である。他方、村社会では厳しく遵守されるルール（たとえばインドではカースト的規制など）が、工場の労働環境と抵触することもまれではない。そしてこうした諸事情が「村との紐帯」をより強固なものにすることも考えられよう。すなわちこうした意味において、個人の近代性意識の概念は、やはり労働の質や適応化の問題を考えると、「定着」の問題と深い関わりを持つといわざるをえないのである。

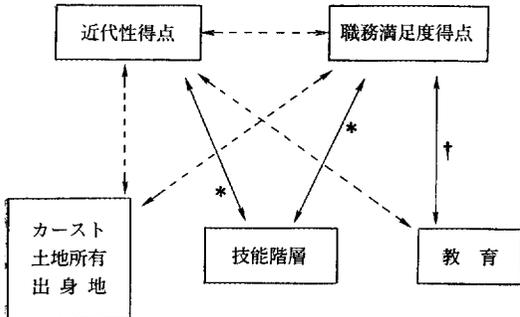
インドを主たる対象として、個人の近代性意識を分析したものにS・シンの研究がある^(註13)。彼の場合には、基準変数としての都市経験の役割にとくに着目しているが、結果的には工場経験のほうが、近代性意識の高揚により大きな関連をもつという結論がえられている。なおこうした近代性意識の測定に関する一連の研究は、一般に膨大な質問項目を含んでいるが、われわれの場合それが許されないため、不本意ながらも、いずれの基準変数にも等しく有意な関係を持つと想定されるごく少数の質問に、限定せざるをえなかった。

すなわち近代性意識の指標をうるため、われわ

れはインド社会の最も根源的な問題であるカースト的規制に限定して、次の5つの質問を用意した[E]。つまり個人の近代性意識が高ければ高いほど、(1)カースト制度と抵触する個人としての効験(efficacy)意識を持ち、(2)かつカースト制度の伝統的な職業世襲規範を否定して、(3)教育の意義や役割を評価するであろう。また(4)カースト制度の共食タブーを排し、(5)カーストと職業の貴賤の対応関係を否定する(「けがれた」職業とされる掃除人の仕事に関連)ことが想定されている。しかもここにあげた内容は、いずれも伝統的規範としてのカースト制度の評価のみならず、工場の効率的運営そのもの問題にも直接関わってくる事態を含むものである。そしてわれわれは、職務満足度得点の場合と同様、近代性に応じて得点を与え、その合計を近代性得点(レンジは+5~-5)として求めた。したがって得点が高いほど、機能的、合理的であるべき工場制度への適応化度が高いことが含意されている。

その結果技能階層に関しては、平均値の差の検定により、熟練工のほうが5倍水準で有意に高い近代性得点をもつことが明らかにされている(第14表参照)。しかし他の属性に関しては、何ら有意な差は認められなかった(第5図)。特に、個人の近代性意識に対する教育の効果が認められなかったことは、注目に値しよう。さらにまた勤続年数(および年齢)と近代性得点の間にも、まったく相関関係はなかったのである(相関係数は、勤続年数との間では-0.05、年齢とは-0.06)。すなわち、工場経験が長くなるほど近代性意識も高まるという関係は、われわれの場合には認められなかった。言い換えれば、この季節労働者のケースに関する限り、「工場は近代化の学校」たりえていないのである^(註14)。

第5図 近代性得点・職務満足度得点と労働者の属性の関係



(注) (1) *, † はそれぞれ 5%, 10%水準で有意なことを示す(†検定)。
 (2) 労働者の属性間の関係は、第4図も参照のこと。

なお職務満足度得点と近代性得点との間にも相関関係が認められなかったことは、やはり注目に値しよう。しかし直接の相関関係はなくとも、その各々は技能階層と有意な関係にあり、したがってそれら2つの変数は、併せて熟練-未熟練の判別をするのに十分有意な変数となっていることに留意しておく必要がある(注15)。そこで次に、そうした変数間の構造が意味しているところのものを検討しよう。

4. 媒介要因としての技能階層とその含意

その場合われわれはまず、技能階層の差がなぜ職務満足度や個人の近代性意識度と有意な関係を有しているのかを、問うことから始めなければならないであろう。職務満足度についての5つの質問に関して、監視を除く他の4つの項目で、熟練工の方が明らかに高い満足度を示している。このうちいま給与を例にとり、熟練工であることの有利性を説明しておこう。給与は月給制であり、技能階層に応じ、第2回糖業中央賃金委員会の勧告に従い、第15表のように定められている。また、きわめて大きな比重を占める消費者物価にスライドした物価手当(earnings allowance)が、別途

第15表 賃金表(1987年10月改定)

(単位:ルピー)

技能階層	基本給	調整手当	昇給(就業後)	
			毎年	9年後から毎年
未熟練工	340	603.90	1	2
半熟練工	348	605.90	2	3
熟練工A	355	607.90	3	4
熟練工B	370	612.90	4	5*
熟練工C	390	640.26	6	7*

(出所) 聞取調査に基づき作成。

(注) これに臨時手当が月45ルピー加わる。したがって未熟練工として就業した場合の初任給は、月988.9ルピー(340+603.9+45)となる。なお、1ルピーは1988年1月当時約10円である。

* 5年後からの昇給を示す。

支払われている。なお給与額には技能階層による差はあるが、常備労働者と季節労働者の区別はない。しかもその技能階層別差額は月10[㊦]程度、すなわち月給額の約1%の差でしかない。また勤続年数に基づいた昇給も一応はあるが、昇給率は未熟練工で給与の0.2%程度、熟練工でも0.5%程度とごくわずかでしかない。したがってこの限りでは、昇進や昇給は、必ずしも労働者の定着ならびに熟練工への昇進を促す十分な誘因とはなっていないのである。

ところで糖業中央賃金委員会は、オフ・シーズンにも季節労働者に、維持手当(maintenance allowance)を支払うことを勧告しており、ハリヤーナー州(州によって支払い率は異なる)の場合、熟練工には給与の50% (半熟練工には25%)、未熟練工には10%の維持手当が支払われている。すなわち月25日の就労と仮定すれば、維持手当では平均して、未熟練工で1日4[㊦]、熟練工で20[㊦](半熟練工で10[㊦])にもなり、オフ・シーズンに農業労働者として働く者にとっては、決して小さい額ではない。それゆえこうした熟練工に対する高い維持手当の支払いは、職務満足度を高める強い要因になっていると考えられるのである。

そのほか労働者は、幾つかの非金銭的便益をも享受している。そのうち特に重要なものは社宅の供与であろう。近郊労働者の86.1%はヤムナナガル市またはその周辺の村から、自転車を主たる交通手段として通勤している[a-4]。それに対し遠隔地出身者には、一応社宅が用意されている。しかし、われわれのサンプルのうちで自宅通勤でない57名についていえば、社宅居住者は27名(47.4%)にすぎず、残りはヤムナナガル市内に月額100^{ルピー}ほどの部屋を借りている(第16表)。もっとも社宅にしる下宿にせよ、同郷の者たちと同居するのがごく一般的である。社宅も、通常それを与えられた労働者が、月2~3^{ルピー}ほど徴収して同じく同郷の者と5~6人で住んでいる。A氏によれば、社宅の供与は年功、仕事の内容そして忠誠心で判断されるとのことであるが、結果的には技能階層との関連が強いようである。すなわち自宅通勤していない者のうち、社宅に住む者(又借りも含む)の比率は、未熟練工では33.3%にすぎないのに対し、熟練工では83.3%にも及ぶ。いま社宅の家賃がわずか月7^{ルピー}であることを考えれば、アメニティの点でも技能階層の高い労働者のほうが恵まれている。このこともまた、熟練工の職務満足度を高める1つの要因となつていよう。以上のような事情を鑑みる時、未熟練工に比べ熟練工の労働条件は比較的良好であるといえよう。そしてそのこと自体が、また熟練工の職務満足度を高めている

ともいえるのである。

次に、個人の近代性意識と技能階層との関連について検討しよう。近代性に関わる5つの質問全てについて、熟練工の得点の方が高くなっている。確かに、熟練工には就学経験者が多く含まれているが、教育はすでに考察したように、カーストに関わるインドの伝統的価値体系を突き崩す力を持っていない。したがってむしろ、熟練工であること自体が近代性を高めていると考えられるのである。

サラスワティ製糖工場の労働者名簿では、未熟練工の職種欄のほとんどはクーリーと記されている。これは機械操作に関わる技能を必要としない職種である。それに対し熟練工の多くは何らかの形で機械操作に携わるとともに、少なくとも多少なりとも、彼らにはより大きな責任と裁量権が与えられている。したがって機械操作に自律的判断が要請される一方、工場という1つの制御システムのなかで、種々の状況変化に合理的な適応が求められたり、あるいはその組織の人間関係のなかで、熟練工であるという誇りと責任に応じた判断や行動が要求されることが多いといわねばなるまい。その結果、技術的合理性を身につけ、また環境を合理的に理解するという思考様式が育成される。このことが、熟練工をしてより高い近代性意識を持たしめていると、われわれは考えざるをえないのである。

技術的合理性は、機械を効率的に使用しようとするいかなる工場でも不可欠なものである。同時にまた効率的生産のためには、さらに合理的な労務管理を中心とする近代的経営が必要不可欠となる(注16)。つまり近代的労務管理が確立されて初めて、生産性の高い規律ある労働者すなわち近代的工場労働者の形成が可能となるのである。言い換

第16表 住居形態 (%)

		社宅	下宿	自宅	合計
未熟練工	(76)	14.5	28.9	56.6	100.0
熟練工	(54)	35.2	9.3	55.6	100.0
平均		23.1	20.8	56.2	100.0
計	(130)	(30)	(27)	(73)	

(出所) 第11表と同じ。

(注) かつこ内の数字は人数を示す。

えれば、十分な合理性を持つ組織や制度が前提とされるならば、インケルスたちの主張するように、そこでの経験が労働者の近代性を高める結果になるかもしれない。つまりインケルスたちの主張は、工場や教育それ自体がすでに近代的な組織・制度であるという前提にたっているのに対し、われわれの事例は、そうした前提にも1つの疑問を呈する結果になっているともいえよう。

また見方を変えれば、サラスワティ製糖工場で職務満足度と個人の近代性意識との間に、何の連関関係も認められないということは、工場組織の近代性ないしはその労務管理システムの在り方にも、疑問を投げかけるものでもあるかもしれない。労務管理については十分な情報を得ることができなかったが、それでも次の事実は示唆的である。成文化された規則ではないことを前置きして、A氏は「同一家族からは1人しか採用せず、また1つの村からも多数の労働者を採用することは、原則的に差し控えている」ことを明言している。さらに同じ持ち場には、同一村出身者を複数名配置することも極力避けているとのことである。事実面接した労働者の中には、家族の者がこの工場で働いていることを工場側に知られ、解雇されたことを訴えるものも数名いた。

このように同じ家族や村の出身者といった第1次集団が、職場に持ち込まれることを極力阻止しようとしていることは、A氏によれば、何か不都合が生じたときに、労働者の不満が第1次集団を通じて拡大するのを防ぐためであるとのことである。言い換えればそのことは、工場の労務組織という第2次集団 (secondary group) が第1次集団を制御できず、十分機能的に組織化されていないことを物語っているのである。また監視が重要となる重労働の仕事は下請けにだすという経営方針

からも、そのことは窺い知ることができよう。こうした傍証からも知られるように、サラスワティ製糖工場において、労働者を効率的に組織化し生産性の高い近代的工場労働者として育成するための労務管理は、ほとんどなされていないといってもよいのである。その結果、工場組織は十分な合理性・機能性に欠けるため、工場経験そのものは必ずしも近代性を高めることにはならず、工場の属性としての技能階層のみが近代性意識や職務満足度と連関を有する関係となっているのである。

工場組織が十分に機能的ではない、すなわち労務管理に経営者が必ずしも熱心ではないことは次のようにも解釈されよう。十分厳格な合理的労務管理は、労働者を定着させ且つさらに組織化し生産性の高い近代的工場労働者を育成する目的を持つ。しかしすでも指摘したごとく、サラスワティ製糖工場は供給側の事情により、定着度の高い労働者をほとんど困難なく雇用できるのである。それゆえ労務管理の第一義的目的は、ここでは失われている。したがって経営者は、労務管理には必ずしも積極的ではないともいえる。このように捉えると、一見怠慢にもみえるこの工場の労務管理政策も、それなりの合理性に基づいているとも考えられるのである。

以上のような考察から、インドの工場では労働者個人の社会意識や心理により大きな影響を与えるものは、工場制度一般や工場組織そのものではなく、むしろその一部たる技能階層に他ならないということの意味が多少なりとも明らかになったものと思われる。あるいはそれはさらにいえば、個別的な労働条件や技術的合理性など、熟練・未熟練を識別・層別化する要因であるといってもよい。したがって、差し当たり労働者の意識面での定着を促す手段としては、労働条件の改善や OJT な

どもを含めた技術教育の供与といった方策が指摘できよう。しかしながらその両者は、いずれも労務管理政策の主要な一部を占める領域であり、その意味ではその充実には、何よりもまず厳格にしてかつ合理的な労務管理政策自体の確立が望まれるのである。だがそもそも、労働者の募集に何の困難も感じない労働市場を背景に持つ以上、経営者側が自発的に労務管理政策の充実を図ることに多くを期待できず、事態の改善には多くの時間を要するものと考えられよう。

(注1) 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年の訳者あとがき)も参照。

(注2) マイヤーズによれば、このような労働力は定義により、部分的定着労働力として捉えられるが、以下の議論からも分かるように、われわれは定着概念を、村との結合のみによって捉えることには賛成できない。同上訳書 59ページ。

(注3) Kerr, C.; J. T. Dunlop; F. H. Harbison; C. A. Myers, *Industrialism and Industrial Man: The Problems of Labor and Management in Economic Growth*, ケンブリッジ (マサチューセッツ), Harvard University Press, 1960 (川田寿訳『インダストリアリズム——工業化における経営者と労働——』東洋経済新報社 1962年 188~190ページ)。

(注4) ハリヤーナー州についていうと、5歳以上を対象としたとき、都市部では全労働者に占める女子の比率は17.7%でしかない。また、男子の有業率が49.7%であるのに対して、女子では11.7%でしかない。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。女子の就業が社会的に忌避される所では、挙家離村による農工間労働移動は、なされにくいといえる。このことは, Boserup, Ester, *Women's Role in Economic Development*, ブックフィールド, Gower, 1986年で指摘されている。

(注5) Lambert, R. D., *Workers, Factories, and Social Change in India*, プリンストン, Princeton University Press, 1963年。

(注6) たとえば、「1日8時間の労働という現状と、1日12時間労働で給与が1.5倍となるのではどちらが良いですか」[d-6]という質問に対して、未熟練工の47.37%、熟練工の36.5% (平均43.3%)が12時間労働を選択している。

(注7) Vaid, K. N., *Papers on Absenteeism*, ニューデリー, Asia Publishing House, 1976年。

(注8) 否定的回答をした労働者の多くは、息子を公務員にしたいと述べている。

(注9) Sinha, Durganand; Umesh Narain Agarwala, "Job Satisfaction and General Adjustment of Indian White-Collar Workers," *Indian Journal of Industrial Relations*, 第6巻第4号, 1970年。

(注10) Mukherjee, Indrani, *Industrial Workers in a Developing Society: A Sociological Study*, デリー, Mittal Publications, 1985年。

(注11) 一連の研究のサーヴェイとしては、西川一廉『職務満足の心理学的研究』勁草書房 1985年などを参照されたい。

(注12) Inkels, A.; D. H. Smith, *Becoming Modern*, ロンドン, Heineman, 1974年。

(注13) Singh, Shatrughan, *Industrialization and Attitude Change*, バガルプル, Bharat Book Depot, 出版年不明。

(注14) Inkels, A., "Understanding and Misunderstanding Individual Modernity," *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 第8巻第2号, 1977年。

(注15) 職務満足度得点(JS)と近代性得点(MOD)により、未熟練工-熟練工の識別は1%水準で有意に判別される。その判別関数は、

$$Y = -0.98 + 0.41 \text{ MOD} + 0.40 \text{ JS},$$

$$F \text{ 値} = 5.39 \text{ (1\%水準で有意)}$$

(注16) 効率的労働力の形成には、経営側の適切な対応が必要であることについては、たとえば清川雪彦「インド製糸業における高格糸生産の可能性と熟練労働力の育成」(尾高焜之助編『アジアの熟練——開発と人材育成——』アジア経済研究所 1989年)などを参照されたい。

IV 結びに代えて

以上われわれは、インドの代表的製糖工場の季節労働者に対する面接調査を通じ、いわゆる工場労働者の定着問題に関していくつかの新しい知見をえた。以下それらを簡単に整理するとともに、そこに残されている今後の課題を指摘しておこう。

われわれの対象とした季節労働者の定着度は、欠勤率や離職率など伝統的な定着指標に依拠する限り、かなり高いものであるといってもさしつかえない。したがってそのことは、従来から主張されてきた定説、すなわち村との強い紐帯が労働力の定着を妨げるという見解に、大きな疑義を呈するものであると判断されよう。

なぜならば、われわれが対象とした季節労働者は、オフ・シーズンは村で農業に従事し、生活の基盤は村にあり、都市への移住を必ずしも希望しないという意味で、物理的にもまた精神的にも、著しく村との結合度の高い労働者であると考えられるからである。それゆえ単に村との紐帯が強いことだけが定着を阻害する唯一の条件であるとはおおよそ考えられないのである。むしろわれわれの事例は、村との紐帯はその必要条件でもなければ、十分条件でもないことを意味しているといつてよいのである。つまり問題はより複雑で、マクロの(労働)市場状況をはじめ、個別企業の労働条件や労務管理の問題などをも含めたミクロ的側面、さらには労働者個人の意識面の問題をも含む主体的側面などから、総合的・多角的に捉えられる必要があることが示唆されているのである。

それゆえ逆に、今われわれが面接調査した労働者の定着度に関する問題もまた、そうした諸側面から複合的に検討される必要があることを、同時

に含意しているとも判断されよう。そこで以下、3つの側面に分けて論点を整理しておく。まず、サラスワティ製糖工場の季節労働者の定着度が高いのは、基本的に労働市場における膨大な超過供給の存在が、根底において最も大きく作用しているとわれわれは考えている。そのことはわれわれの質問票に対する回答にもよく現われていたが、同時にランバート(R. D. Lambert)をはじめとする何人かの研究者によって指摘されてきた、インドでは「被傭は財産である」という考え方によっても^(注1)、それはよく捉えられよう。すなわちそうしたマクロ的状況に対する認識の結果、一度獲得した雇用は決して手放されることがないがゆえ、たとえ欠勤率は著しく高くとも、離職率だけは極度に低くなるのが通例だからである。しかしながら、そのことは同時にこうした状況下では、定着の問題の本質は、必ずしも伝統的な指標のみでは十分に捉えられないことを顕在化させてもいるといえるのである。

そこで次に、もう少しミクロ的な側面からも定着の内容を詰めておく必要がある。いまサラスワティ製糖工場の場合、まず第1に、工場側が提供する賃金はビハール州をはじめとする諸地域の村落で得られる機会所得に比べ、一般的にかなり高いものであることが指摘されうる。また第2に、その雇用は年々の更新に際して優先的雇用権が与えられ、実質的にはほとんど永続的雇用等に等しく、しかもオフ・シーズンには一定額の維持手当が支払われるなど、制度的にも十分な保証があたえられている。さらに第3には、製糖労働の最盛期は基本的には農閑期に該当するがゆえに、村での農業活動とも両立可能であることなどの諸条件が満たされており、それらが労働力の安定化に大きく寄与していることもまた、看過されてはなる

まい。

しかしながら他方において、われわれの見どころ、サラスワティ製糖工場の場合その労務管理政策が、労働力の定着に寄与していたとはおおよそ考えられないのである。本来なら科学的・合理的な労務管理政策は生産性の高い規律ある労働力の育成に大きく与かって余りある。しかしすでに、指摘したごとく、必ずしも十分に競争的でなく且つ大量の潜在失業をかかえる市場状況から、そうした労務管理の必要はあまり高くない。それゆえ企業側は、資質改善の問題をも含めた労働力の定着を促すような政策をほとんど採っていないといっている。

また定着を意識面から背後的に支える要因として、労働者個々人の近代性意識や職務満足度の問題が確認されたが、季節労働者の近代性意識は予想以上に一般に高く、また職務環境的にも取り立てて大きな不満はないといえよう。しかしながらそうした特性が、サラスワティ製糖工場の場合、必ずしも労働者の“morale”や“motivation”あるいは工場組織の機能性などと、十分に結びついてはいないように思われるのである。

したがって以上の結果を総合すれば、伝統的指標のみでみる限り、サラスワティ製糖工場の季節労働者の定着度はかなり高いと判断される。しかし、定着に当然含まれる労働力の質的側面をも勘案するとき、それは相当程度割引いて考える必要があるといわねばならない。しかもその責めの大半は、労働市場一般の市場条件によって規定される定着度以上に、何の促進策をも施さない企業側の労務管理政策にあるといってもよいのである。

ただし今回のわれわれの調査では、労働生産性や労働密度、あるいは労務規律や時間管理などについての十分な調査を行なうことはできなかつ

た^(注2)。したがって今後、定着の質的側面をより実態的に明らかにしてゆくうえでは、どうしてもそうした方面の拡充・補足調査が不可欠になってくるものと思われる。また近代性意識や職務満足度の測定に関しても、面接時間の制約により、ごく少数の象徴的質問のみに限定したため、はなはだ不十分であり、今後より本格的な分析がなされなければならないと考えている。他方、季節労働者の定着というきわめて興味深い問題が、さらに深く掘り下げられるには、やはりもっと多くの比較対照可能な事例が集中的に分析される必要がある。

しかしながら一方において、われわれの調査はごく限られた小さなものではあったが、これまでの既存の研究に対し、工場制度を無限定に近代的組織と仮定することへの疑問や、職務満足度を定着と同一視することへの疑義をはじめ、いくつかの貴重な反例（counter-example）的示唆を提起している。また本稿は、教育やカーストなどに関して、これまで当然視されてきた連関関係についても、新たな疑問を投げかけるための礎石となりうる小さな一步を記したといえるのではないかと、われわれは考えたい。

（注1） Lambert, 前掲書。

（注2） ただ一般に、多くの過剰労働力を擁し、非競争的で生産性が低いことの示唆は、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）などを参照のこと。

（大野：成蹊大学助教授）
（清川：一橋大学教授）

〔付記〕 筆者の1人は本稿の準備に際して、文部省特定研究（平成元年度）より助成を受けた。また工場調査に際しては、Dr. & Mrs. Brij Tankha より多大な助力をえたことも記して、謝意を表したい。

補 遺

質 問 票 (本稿で言及した質問のみに再編, 原文は英語とヒンディー語)

A. まずあなた自身とあなたの家族のことについて質問をします。

[a-1] あなたの年齢は何歳ですか? _____ 歳

[a-2] どこで生まれましたか? _____ 州 _____ 県
(村, 町)

[a-3] あなたの家族はどこに住んでいますか? _____ 州 _____ 県
(村, 町)

[a-4] あなたは現在どんなところに住んでいますか?

i) 工場の社宅 家賃 Rs _____ / 月

ii) ヤムナナガル市かその近くで部屋を借りている 家賃 Rs _____ / 月

iii) 自宅

[a-5] あなたの学歴を教えてください。

	卒 業	中 退
初等教育		
前期中等教育		
後期中等教育		
大学		
その他		

[a-6] あなたのカースト (ジャーティ) を教えてください。 _____

B. あなたの仕事について教えてください。

[b-1] あなたはこの工場に勤める前に, 臨時工または請負工として働いた経験がありますか?

はい (臨時工, 請負工) いいえ

「臨時工をしていた」場合 何年, 臨時工をしていましたか? _____ 年

[b-2] あなたは何歳のときにサラスワティ工場の正規の労働者になりましたか?

_____ 歳

[b-3] 工場に入ったときのはじめての職種は何でしたか? _____

そのときの技能水準は? 未熟練 [] 半熟練 [] 熟練 []

[b-4] この工場で働くことを決めるに当たって, 次のことは理由として重要でしたか?

(a) たいへん重要 (b) 重要 (c) 重要ではない

1 工場に知人がいる a b c

2 季節労働である a b c

3 他に仕事がない a b c

[b-5] この工場で働く前は, どのような仕事をしていましたか?

(a) 農業 (b) 農業労働 (c) 無職 (d) その他 _____

[b-6] 今年のオフシーズンに, あなたはどのような仕事をどこでしていましたか? また, そのときの賃金はいくらでしたか?

仕事 _____ 場所 _____ 賃金 Rs _____

C. (村の出身者に対して) あなたの村について質問します。

[c-1] あなたの家族は農地を持っていますか? _____ エーカー

[c-2] あなたの村での農業賃金を教えて下さい。

米の刈り取り Rs _____ 小麦の刈り取り Rs _____ 除草 Rs _____

[c-3] 次の点は、あなたにとって村の良いところと思えますか?

- | | | | |
|---|------------------|----|-----|
| 1 | 村では年をとってからも仕事がある | はい | いいえ |
| 2 | 困ったときには地主が助けてくれる | はい | いいえ |
| 3 | 困ったときには親戚が助けてくれる | はい | いいえ |
| 4 | 困ったときには友達が助けてくれる | はい | いいえ |
| 5 | 村の人は親切だ | はい | いいえ |

D. この工場について質問します。

[d-1] この工場におけるあなたの仕事について質問します。あなたにあてはまるかどうか答えて下さい。

(a) その通りだ (b) どちらかと言えばそうだ (c) そうではない

- | | | | | |
|---|-------------|---|---|---|
| 1 | 仕事が多すぎる | a | b | c |
| 2 | 勤勉に働けば昇進できる | a | b | c |
| 3 | 監督者はとても厳しい | a | b | c |
| 4 | 私の今の賃金は適切だ | a | b | c |
| 5 | 同僚は協力的でない | a | b | c |

[d-2] この工場の仕事は、他の仕事とくらべてどう評価しますか?

a かなり良い仕事だ b まあまあだ c 良くない

[d-3] 可能なら、将来あなたの息子をこの工場で働かせたいと思いますか?

はい いいえ もし息子が望むなら

「いいえ」の場合、その理由は? _____

[d-4] 工場で常備労働者として働くのと、5 エーカーのかなり良い農地をもって農民として働くのとではあなたはどちらを選びますか? またその理由は?

工場 農民

理由 _____

[d-5] 月給が現在より Rs 300 少なくなる代わりに、この工場の常備労働者になれるとします。

どうしますか?

常備労働者になる ならない

[d-6] 1日の労働時間が12時間となる代わりに賃金が今の1.5倍となるのと、現状とではどちらがよいですか?

12時間 現状

E. 次のことについてあなたの意見を聞かせて下さい。

[e-1] (a) 貧しく低いジャーティの家に生まれた人は、どんなに働いても生活水準は改善することはでき

ない、と言う人がいます。これに対して (b) 誰であろうと勤勉に働く人は生活が楽になる、と言う人もいます。あなたは、どちらの意見に賛成ですか？

a b わからない

[e-2] (a)息子は父親よりもっと良い職に就くべきだ、と考える人がいます。また(b)息子は父親と同じ職に就くほうが望ましい、と考える人もいます。あなたは、どちらの考えに賛成ですか？

a b わからない

[e-3] ある貧しい農民に、小学校に通う10歳になるひとり息子がいるとしましょう。息子は中学校に進学したいと言っています。しかし父親は進学せずに彼の仕事を手伝ってほしいと考えています。さて、父親はどうすべきでしょうか？

- (a) 進学させるべきだ
- (b) 父親の仕事を手伝うべきだ
- (c) わからない

[e-4] デリーの近くにある自動車工場では、工場長も労働者も工場の食堂で皆一緒に食事をしています。このことをあなたはどう思いますか？

- (a) 良いことである
- (b) ジャーティが異なれば、食事も別々にとるべきだ
- (c) わからない

[e-5] 同じデリーの近くの工場では、労働者が自分で自分の持ち場の掃除やあとかたづけをしています。そのようなことは、

- (a) 自分もしても良いと思う
- (b) スーパーがすべきだ
- (c) わからない