

ブラジルにおける工業労働者の技能形成

こ いけ よう いち
小 池 洋 一

はじめに

I 職場の訓練と技能形成

II 転職と技能形成

III 雇用制度

むすび——技能の役割——

はじめに

技能あるいは広く労働能力の形成は工業化の成功とその持続のための条件である。われわれは国あるいは企業によって、同じ機械装置をつかっても生産性、品質が異なることをしばしば目にする。その差の原因は生産にかかわるさまざまなノウハウの差であり、その担い手である人々の労働能力の差である。

技能は生産過程において直接作業者が発揮する労働能力である。技能が技術と異なるのは、技術が科学的知識に基づくものであるのに対し、技能が主に作業現場での経験によって形成され、身体の技としてその能力が発揮される点にある。したがって、技能の高さは経験の量に依存するが、技能水準と経験の量は単純な相関関係にあるのではない。技能は乱雑な経験の蓄積と同じではない。優れた熟練工は瞬時に作業課題を解決する。これは彼の頭のなかに過去の経験がパターン化され保存されていて、それに基づき速やかに判断し、行動(作業)に移るからである。その意味で、技能は優れて知的なものでもある。そこで、学校教育で与えられる一般的学力とともに経験の質、職場で

の訓練の内容が問題となる(注1)。

この技能(それが生産に果たす役割、その形成の手段その他)について、経済学は格別の関心を寄せてこなかった。「新古典派」経済学では職場での訓練、技能形成の意義は無視された。労働力の取引はスポット・マーケットで行なわれ、その価格は企業を超えて職種ごとに形成される相場賃金によって決まるとされた。労働力は自由に移動し、賃金は市場において限界生産力と一致するとされた。「制度学派」の批判は、現実の労働市場の観察から、この労働力の自由な移動、賃金と限界生産力の一致という仮定に向けられた。彼らは企業の雇用行動、賃金決定における制度的要因の重要性を強調した。ベッカーの「人的資本論」はこうした批判に対する「新古典派」の立場からの反撃であった(注2)。ベッカーは特殊訓練の概念を導入することにより、賃金は限界生産力からは乖離すること、にもかかわらず訓練期間と訓練の回収期間の全体をみれば、二つは一致し、限界生産力命題は妥当性をもつと主張した。しかしながら、予定就業期間において賃金と限界生産力が一致するという保証はなく、企業、労働者双方がそうした不確実な雇用契約を受け入れると考えるのは困難である。とはいえ、「人的資本論」は特殊訓練という概念を導入することにより、職場での訓練の意義を指摘し、それを通じて企業の現実の雇用行動、賃金決定に説明力を与えた。

他方、「人的資本論」の影響を受けながらドリ

ンジャー＝ピオーリらによって「内部労働市場論」が展開された。彼らは技能が企業に特殊な性格をもち、その結果技能は職場での OJT (on-the-job training) によって形成されると主張した。加えて職場の慣行もあり、労働力はスポット・マーケットでの取引ではなく安定した雇用の下に置かれ、その配分と価格づけは企業内の管理的ルールによって決定されるとした^(注³)。「内部労働市場論」が展開された背景には機械装置が大規模、複雑化し、それに伴い労働がチームワーク性を増し労働の成果を個人に帰属させるのが困難になったという技術変化があった。労働者の特定の企業への定着性が高まり、賃金は同一職種でも企業ごとに異なることになった。こうした技術変化は生産の集積によって生じるから、小池和男は内部労働市場が独占段階に形成されるとした^(注⁴)。そこには労働市場の内部化が、産業発展に伴い各国で必然的に発生するという、一般化が内包されている。しかし、現実には内部労働市場の形成は各国、各企業で共通に見られるわけではない。

もともと「内部労働市場論」は「新古典派」の労働市場理解のアンチテーゼとして、小池和男の見解は日本の雇用慣行に関してその特殊性を強調する文化論的理解のアンチテーゼとして主張された性格が強い。現実の労働市場のありようはそうした抽象の中間にあるのかもしれない。そこで、労働市場の実際の姿を詳細な実証によって確かめる必要がある。

本稿は、労働市場をめぐる以上の議論のうち中核部分を占める労働者の技能形成を、ブラジルについて検討することを目的にしている。具体的には、まず技能形成の場としてどこが、つまり入職前の教育あるいは入職後の職場での訓練のいずれが、どの程度重要かが課題になる。第2に、職業

生涯を通じる技能の高まり具合はどの程度か、第3に、労働者は一つの職場にとどまって技能を形成するのか、それとも転職を繰り返しながら技能を形成するのか、第4に、これら三つの課題は労働者の属性、すなわち学歴などによってどう異なるのか、そして最後に技能の形成は一国あるいは職場の雇用制度、慣行とどう関わるか、以上を検討する。それらを通じてブラジルの工業労働者の技能形成のありよう、技能形成を阻害している要因を明らかにする。

技能形成の問題を論じる、ブラジルにとっての意義は次の点にある。それは、債務危機の発生(1982年)、民政への移行(85年)を契機にブラジルの産業は生産効率の向上、労使関係の再編が必要となっており、それらとの関連で幅広い労働者の技能の形成が求められていることである。これまでブラジルの産業は、豊かな輸出資源、広大な市場を背景とする輸入代替工業化の下で生産性、品質には余り関心をよせてこなかった。債務危機の発生は輸出の促進を必須とさせ、そのための自動化を含む生産の革新とそれを支える技能労働力の形成を必要とさせている。

他方、民政への移行はかつての政府の強い介入のもとにおかれた労使関係の変更をもたらしている。労使紛争が多発した。その最大の要求は高率のインフレの下で抑圧されてきた賃金の引き上げであった。しかし、産業あるいは企業の経営状況を考慮しない賃上げは、結果として一方では労働コストの物価への上乗せによるインフレの一層の昂進と実質賃金の低下をもたらし、他方では収益の不確実性増大に伴う企業の投資抑制と雇用の削減をもたらしている。そこで、労使関係を改善し、その下で賃金の上昇を可能にする生産の革新、技能の向上を図る必要がある。

(注1) 発電所のボイラー作業の調査をした司馬正次は、技能が徴候の検出→判断→処置の三つからなるとした。技能の個人差については、その原因が経験の長さによるものであるとしている(司馬正次『オートメーションと労働——火力発電所における実証的研究——』東洋経済新報社 1961年)。中岡哲郎は、技能工が作業課題を反射的、瞬時に処理できるのは、過去の経験から彼の頭の中に徴候→とるべき処置のパターンが蓄積されているからだとしている。技能の本質とはこのパターン化の能力である(中岡哲郎『工場の哲学——組織と人間——』平凡社 1971年)。技能の個人差についてはふれていないが、技能が単に経験の関数ではないことが示唆されている。このことは成瀬政男の実験によっても知られている。その結論は基礎技能とともに科学的知識を与えると、速度、精度技能が高まるというものである(成瀬政男「技能についての一考察」『経済研究』第24巻第4号 1973年10月)。

(注2) Becker, Gary S., *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, 第2版, ニューヨーク, NBER, 1975年(佐野陽子訳『人的資本——教育を中心とした理論的・経験的分析——』東洋経済新報社 1976年)。

(注3) Doeringer, Peter B.; Michael J. Piore, *Internal Labor Market and Manpower Analysis*, レキシントン, Heath, 1971年。

(注4) 小池和男『職場の労働組合と参加——労資関係の日米比較——』東洋経済新報社 1977年。

I 職場の訓練と技能形成

1. 若干の仮説

まずはじめに賃金構造を検討しよう。その理由は賃金に技能の水準が、賃金構造に一般的な技能形成パターンが、それぞれ反映されていると仮定できるからである。技能は目にみえにくいものであるが、賃金をみることで技能形成のありようを明らかにできると考えるからである(注1)。

賃金に技能の水準が反映されているというのが第1の仮定である。ただし、その仮定には留保が

必要となろう。つまり、賃金は必ずしも技能の水準を示していないかもしれない。労働者の技能を各時点(スポット)で評価するのは容易ではなく、考課のコストは大きい。スポットで頻繁に技能を評価し賃金を確定することは、企業の組織秩序を混乱させ、労働者のモラルを低める。多くの労働はまた集団的に営まれ、労働の成果を個々の労働者に帰属させることが困難である。賃金決定にあたって年齢あるいは勤続年数がとられるのは、それが誰の目にも明らかな客観的尺度であるからである。程度の差はあれ、賃金には生活給的な部分がある。賃金に家族などの社会制度、慣行が反映されていると言ってもよい。これらは賃金水準を技能のそれから乖離させる可能性がある。

しかしながら、賃金は技能の水準から大きくは乖離しないであろう。一定の長い時間をとれば技能を測定し賃金を確定することは困難ではない。長期にわたり賃金が技能から乖離することはむしろ組織秩序を破壊する。後者の点は労働の多くがチームワークでなされるという労働の性格についても言える。労働がチームワークでなされるということは、構成員が相互に監視、牽制しあうということであり、賃金が技能水準から乖離することは構成員の間に軋みを生み、チームワークによる労働が成立しえないからである。生活給的要素は伝統的価値規範、家族制度の衰退、多数の家族構成員の労働市場への参加、社会保障の発展によって、減少しよう。

ところで、同一職種でも賃金が異なることがしばしば見られる。とりわけ企業間で見られる。これは職種が同じでも技能の水準が異なるからである。企業間での差は企業に特殊な技能の生産性の差によるものと考えられる。また、技能と賃金の乖離は労働力の移動に制度的な制約がある場合に

企業間で、あるいは賃金のなかに何らかの制度的部分(たとえば年功賃金部分)がある場合には企業内でも起こりうる。しかし、その場合にも、長期には賃金格差を圧縮するように働くか、高い賃金に見合うように技能を高めるよう労働者を訓練するであろう。こうして賃金は技能の水準を反映するようになる。とくに、後に述べるように、ブラジルのように制度的制約がなく移動のコストが小さく、雇用にあたって労働契約に職種・職務と賃金が明示され情報コストが小さく、その結果労働力の移動が激しい国では賃金が技能の水準を反映する度合いは高い。

第2の仮定は、入職後の職場での訓練による技能形成が重要ならば、年齢が高くなるに従い賃金は上昇するであろうというものである。その上昇の度合いが高ければ、訓練量、技能形成機会が大きいことを示す。換言すれば、年齢による賃金カーブの形状(賃金プロファイル)の傾きは訓練量を示し、それが多ければ、賃金プロファイルは上に向かって大きな勾配になる。そして、何らかの理由により訓練が継続的になされるならば、賃金は高い年齢まで上昇しつづけるであろう。ただし、賃金プロファイルについては、先に述べた賃金と技能水準の乖離という問題のほかに、以下のような留保が必要となる。たとえば、学歴ごとの賃金プロファイルをみたとき高学歴者に賃金の大きな傾きがみられたとしても、それは必ずしも訓練量の大きさを意味せず、彼らの技能吸収能力が高いせいかもしれない、という点である。

賃金構造の分析を通じて技能形成パターンをみる場合の第3の仮定は、労働者の定着性が高ければ、技能形成機会が多く、その結果賃金の高まり度合いは大きく、かつ職業生涯での賃金のピークはより高い年齢になるであろうということである。

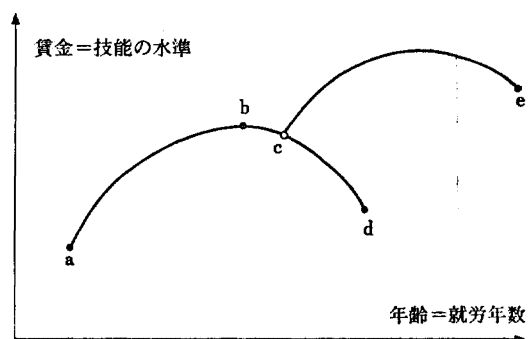
これは、高い定着性→訓練量の増加→定着性の増加という連鎖があるからであるが、この点については、反証も含めて、第II節で詳しく述べる。

以上の仮定に基づきブラジルの賃金構造を検討する前に、一般的な賃金プロファイル=技能形成のパターンを見てみよう。

平均的な作業労働者(ブルーカラー)を想定して、その職業生涯にわたる賃金プロファイルを描けば、第1図のようになる。

賃金が年齢が高くなるに従い上昇しているのは、就労後の訓練によって技能が高まることを示している。a b の傾きは技能の高まり度合いを示す。訓練量が多ければ傾きは急になる。技能は高齢による体力の低下などにより、その水準が b d のように下落する。技術革新もまた技能の社会的価値を低め、賃金を引き下げる。b d はそうした技能の低下、解体(de-skilling)の程度を示している。しかし、実際には労働者は職業生涯に一つの職種に就くわけではない。またたとえ同じ職種でも技能には幅の広さがある。たとえば熟練工は機械加工とともに段取り、機械修理をおこなう。周辺の機械を操作するかもしれない。管理的労働が加わるかもしれない。その結果、技能、賃金は急

第1図 技能形成のパターン



(出所) 筆者作成。

激には低下しない。また一部の労働者はより高い技能の職種、新しく誕生した職種に移る。c e はそうした職種の転換を意味している（実際には、賃金はcあるいはそれより高い水準に固定され、技能はcより低い水準から出発し、その結果賃金と技能は一時的に乖離するかもしれない）。とはいえ、すべての労働者についてそれが可能ではない。一部の労働者はcdを辿りその職業生涯を閉じる。分れ道は何か。端的には、技能の拡張、職種の転換のための教育訓練がなされるかどうかである。

二つの典型的なタイプを示すことができる（第2図）。

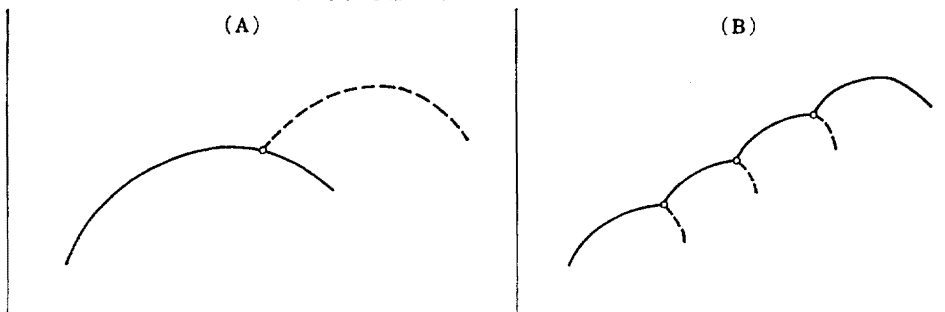
Aはたとえば経済成長、技術変化の緩慢な国である。職能主義（craftmanship）が強い場合も賃金プロファイルはこうなる。低い経済成長の下では技能の陳腐化は緩やかになり、職能主義は温存される。職能別組合も同様である。職能ごとに労働市場が成立し、技能形成の内部化は進まない。職能主義は標準化した技術による大量生産方式の導入に阻止的に働く。逆に特定の分野で深い技能を備えた労働者と産業を育む。こうした社会では労働者の技能はある年齢まで上昇するが、肉体の衰え、技術変化などを機に低下する。ただし低下の速度は緩やかである。職種転換は制度的制約が多く、またそのための訓練がなされないため、一部

（図中の破線の軌跡を辿る）を除き困難である。

Bはたとえば経済成長、技術変化のテンポの激しい国である。職能主義が弱い場合も賃金プロファイルはこうなる。激しい技術変化が職能主義を崩壊させるからでもある。大量生産方式の導入はそれを決定づける。高い経済成長の下で社会教育は産業の需要する人材を十分に供給できない。固定資産の増大とその利用のため「永続的な組織と労働力」^(注2)を必要とさせる。そこで労働者の多くが企業内部で養成されるようになる。職能主義の崩壊と技能形成の内部化はより高い技能を必要とする職種、新たに誕生した職種への職務の転換とそのための不断の訓練を促す。その結果、大半の労働者の賃金プロファイルはBの実線のような雁行的な軌跡を辿る（少数の労働者の技能は図中の破線のように急速に陳腐化する）。

A, Bは二つの類型を示すのではなく、Aは小商品生産段階、Bは大量生産段階といった、経済発展の「段階」を示すにすぎないとの理解もありえよう。しかし、現実にはブルーカラーの賃金プロファイルは、同じ先進国でも、また同じ大量生産方式を採用している国でも異なっているのである。職能主義の強いイギリスはAに近い。西ドイツでは重工業の急速な発展とともに職能主義の伝統も残っている。賃金はAに近い。アメリカは大

第2図 技能形成パターンの二つのタイプ



(出所) 筆者作成。

量生産方式の導入とともに職能主義を捨て去ったが、テイラーリズムによる労働の単純化、単能化と配置転換の制限により、ブルーカラーの技能そして賃金はBのようにはならない。日本がBの典型である。日本では重工業、大量生産方式の導入に際し、労働の単純化、単能化よりも養成工制度による技能労働者の育成に力が注がれ、その手段として長期雇用の慣行が成立した。賃金は年功に能力給を加味した属人給であり、そのことが配置転換を容易にした。企業内での不断の訓練、属人給は、急速な経済成長、技術変化に対応するために必要であり、また好都合であった。このように、発展段階だけではなく、雇用慣行、労務管理思想といった「制度的」要因もまた賃金のプロファイル、それにあらわれた技能形成パターンに影響を与えている。

2. ブラジルの賃金構造

さて、以上の予備的考察に基づきブラジルの賃金構造を分析してみよう。ブラジルでは個々の労働者について労働契約時、およびその後も1年に1度詳細な内容の報告を義務づけている。したがって、労働省には膨大な量の情報の蓄積がある。しかし、それはほとんど公表されず、一般に利用が困難である。ここでは、労働省情報を利用したカステロ・ブランコ(R. Castello Branco)の調査、それに労働省情報の一部を構成するサンパウロ州分析データシステム(Fundação Sistema Estadual de Análise e Dados, SEADE)の統計により検討することにしよう。

まずは年齢別の賃金プロファイルである。第1表は統合労働法(Consolidação das Leis do Trabalho, CLT)に従い労働契約を結んだ都市部の男子被雇

第1表 ブラジル都市部における男子被雇用者の就労年数、学歴別の時間賃金(1973年)

(単位: 初卒で就労年数6~7年の賃金を100とした場合の指数)

就労年数 ¹⁾	文盲・初等未卒	初等(4年)卒	ジナシオ ²⁾ (4年)学歴者	コレジオ ²⁾ (4年)学歴者	高等(4年以上)学歴者 ³⁾
0~1年	—	—	—	240	538
2~3	—	—	—	245	597
4~5	—	—	165	281	681
6~7	79	100	156	360	769
8~9	83	109	192	388	793
10~11	84	116	197	428	836
12~13	90	129	236	447	867
14~15	94	133	268	483	875
16~17	97	142	260	539	890
18~19	97	143	305	545	933
20~21	96	142	307	562	972
22~23	105	154	324	614	1,026
24~25	103	152	319	630	1,043
26~27	97	160	382	580	1,004
28~29	102	163	362	534	963
30~33	99	158	341	540	950
34~37	95	148	317	446	806
38以上	98	133	276	432	717
最高/最低賃金	1.32	1.63	2.32	2.63	1.94
最高/最低賃金 ³⁾	1.32	1.63	2.45	1.75	1.36

(出所) Castello Branco, Roberto, *Crescimento acelerado e mercado de trabalho: a experiência brasileira*, リオ・デ・ジャネイロ, Editora Fundação Getúlio Vargas, 1979年, Tabela 41 から作成。

(注) 1) 年齢と学歴から推計したもの。2) 未卒業者を含む。3) ジナシオ, コレジオ, 高等学歴者については就労年数0~5年を除いた場合の最低賃金。

用者(20歳以上。家内従事者、公務員、政府機関職員を除く)6万7433人について、1973年4月時点の就労年数、学歴別の賃金をみたものである。ただし、就労年数は年齢と学歴から推定したものであり、賃金は比較可能なように時間賃金(皆勤、生産性手当をふくむ。ただしこの額は小さい)で示してある。

表からわかるのは第1に学歴間の賃金格差がきわめて大きいことである。日本はもちろん欧米に比べても大きい。第2に、学歴間の賃金格差に比べて、(就労後の数年は高い伸びを示しているが)就労年数による賃金上昇率が全体として小さいことである。欧米のブルーカラーなみの水準である。その結果、ある学歴者の賃金がそれより一段上の学歴者の賃金を労働生涯において上回ることは少ない。第3に、就労年数による賃金の上昇率が最も高いのは中等学歴者とりわけジナシオであり、これに対して(就労4~5年の賃金が不明なため断言できないが)低学歴者とくに文盲・初等未卒、および高等学歴者の伸びは小さい。

こうした賃金構造は、技能あるいは広く労働能力の形成において、学歴に従い、おおよそ三つのパターンが存在していることを示唆している。低学歴者、中等学歴者、高等学歴者の三つである。そして、これらは、相互に浸透しがたく成層化しているように見える。年次が異なるが、1976年の非農業部門の就業人口の学歴構成をみると、初等(4年)以下56.0%、ジナシオ(4年)24.6%、コレジオ(4年)11.9%、高等(4~5年)7.5%であった。製造業では、初等以下60.0%(ただし男60.7%。以下同じ)、ジナシオ26.6%(25.7%)、コレジオ8.8%(8.6%)、高等4.6%(5.0%)であった^(注3)。ただし、これらの学歴構成には未卒者も含んでおり、第1表と比較する場合、低学歴者のウェイト

は一層増す。ともかく、多数の低学歴労働者が他に比べて相対的に低い賃金水準と低い賃金の伸び、したがって技能形成の不足の状態にあると考えられる。

低学歴者の賃金水準の相対的な低さについては、もっぱら所得分配との関連で議論されてきた。ここでは、それらの議論の詳細については触れないが、技能形成との関連で若干紹介しておこう。1960年代にブラジルの所得分配は著しく悪化した。その傾向は、弱まったとはいえ、1970年代とりわけ前半にも続いた。1960年代の分配悪化については、クズネッツ効果(Kuznets effect)、技能格差、政府による賃金抑制、企業内賃金格差の拡大その他によって説明されてきた^(注4)。技能格差の議論(たとえば、ランゴニ(Langoni))によれば、未熟練労働力が無制限にあり、他方それと熟練労働力との間の代替性が乏しいという条件下で、経済成長とそれに伴う物的資本の増大、技術集約度の上昇がより高い技能(それは高学歴と対応している)をもった労働者への需要を(一時的に)増加させた、とする^(注5)。輸入代替を基本とするブラジルの工業化政策(および農業近代化)は資本集約度を高める傾向をもった。

賃金の抑制の議論(フィッシュロー[Fishlow]、ホフマン[Hoffmann]、ドゥアルテ[Duarte])は1960年代後半以降、インフレを抑制する目的から実施されてきた政府の最低賃金政策を低所得層の賃金悪化の原因とする^(注6)。ブラジルではインフレと「共存」するため、広範な財についてインデクセーションが実施されてきたが、賃金だけは1970年代半ばまでインフレを下回る率に抑制されてきた。それはインフレのスパイラル化の阻止と強制課税による所得の移転により低率の物価上昇と高成長の一因となったが、低所得層の実質賃金の低

下をもたらした。一般の賃金も最低賃金の修正率に準じて決定され、それを上回る引き上げによる労務費の増加分は製品価格に転嫁できなかった。この規制は昇進によって免れることができたから、最も打撃を受けたのは下位の労働者であった。

企業内賃金格差の拡大の議論(バッシャ[Bacha])は、内部労働市場論、O・ウィリアムソンのヒエラルキー論に基づき、近代部門に二つの労働者群、つまり一般の労働者および管理職クラスを想定する。このうち、管理職クラスの賃金は労働能力の水準よりも、企業の利益水準に依存し、経済成長に伴う利益の増加により所得格差が拡大した、とする(註7)。

次に、就労年数、経験による賃金の上昇率、正確には就労後数年を経た後の上昇率がなぜ低いのか、とりわけ、低学歴者の伸びが低いのはなぜか、この点を考えてみよう。低い伸びは、年齢による就労分野の違いなどを無視すれば、技能形成機会、訓練機会の少なさを意味している。

低い技能形成の原因の第1は、企業の作業組織に関するものである。ブラジルの企業、少なくとも近代部門の企業は作業工程の徹底した細分化、分業化、労働の単純化、単能化という組織をとっている。この点はハンフリー(Humphrey)による自動車工業の調査(註8)、ヒラタ(Hirata)による電子工業の調査(註9)その他で明らかにされている。こうした作業組織、労働力の配置がとられたのは、その背景に初期条件としての労働力の質の低さがあった。作業の分割、労働の単純化、単能化によって高い生産性、品質を得ようとするものである。こうした生産方法の採用には1920年代に導入されたテイラーリズムの管理思想が影響を与えた(註10)。もともとブラジルでは社会階層間に大きな格差が存在し(かつての奴隷制の伝統に一部起因す

ると考えられる)労働とくに肉体労働の軽視があり、技能より科学的知識を基礎とする技術に高い価値をおく技術観が支配している。高い生産性の源泉が機械装置や、それを設計、管理する技術者にあるという考えが強い。テイラーリズムはこうした社会的条件のなかで容易に受け入れられ、それらを一層強めた。こうして生産は少数の技術スタッフが多数の作業者を一方的に指揮、監督するという形で営まれる傾向を強くもった。

第2に、ブラジルでは職務の変更に制約が多いことである。職務の変更は労働契約の変更の対象になるし、労働省への届け出義務もある。この国には職能主義の伝統はないが、1930年代以降の政府の労使関係への介入により、同様な結果をもたらした。労働者は、就労後の職歴(職種、それに対応したブラジル職業分類)、賃金額などを記した労働手帳(正式には労働社会保障手帳)を携帯する。この制度もまた、一方で労働者にレッテルを貼り、他方で労働者が自分の職種について専門意識をもつことにより、職務の変更に制約を課している。後に述べるように、ブラジルでは長期雇用の慣行が乏しい。そのことも職務の変更を難しくしている。ある日系の造船メーカーでは1970年代に職種の数は約200あった(註11)。おなじく日系の通信機器メーカーでは1982年11月に職種の数は、直接生産部門の42を含め196を数えた(註12)。

労働の単純化、単能化という作業組織では長期の訓練は不要となる。雇用を長期化させる必要もなくスポットでおこなえばよい。これに加えて、職務拡大への制度面での制約は、特に低学歴層の技能向上を阻害しているのである。

低学歴者に対して、中等学歴者とくにジナシオの就労年数による賃金の上がりかたが大きい。このことは、かれらの就労後の職場での技能習得機

会が大きく、易しい仕事から難しい仕事に移る機会が大きいことを物語っている。賃金の高い上昇率はまた、中等学歴者ではある程度技能形成が内部化していることを示しているのかもしれない（この点は第Ⅱ節で検討する）。とすると、先の一般労働者と管理職という労働者の二分法（管理職クラスのみ内部労働市場が支配）は妥当しなくなる。しかし、中等学歴者の高い賃金上昇率にもかかわらず、高等学歴者との賃金格差はきわめて大きく、賃金が労働者の属性（学歴）によって専ら決定されていることを確認しておく必要がある。

高等学歴者の賃金は入職時にすでに高く、就労年数による伸びは小さい。パッサジャによれば、繰り返し述べたように、労働市場は管理者層と一般労働者層の二つに分化（segmented）しており、前者は一般労働者の賃金支払い後の企業所得をシェア

一する。彼らの賃金を決定するのは労働能力よりもヒエラルキー（職務階梯）上の地位であり、限界生産力よりも権威の大きさである^(註13)。ただし、パッサジャ自身認めているように、こうした議論は極論である。管理的労働の能力は直接職務に関連する以外に多様なものを含んでいる。経験によって高まるものも多いだろう。

ここで、職種別の賃金を検討してみよう。これまでの議論の材料（賃金プロフィール）が農業以外の多様な産業を含み、関心の対象である製造業に関するものではないからである。

第2表はブラジル工業の中心サンパウロ州における主要職種の平均賃金をみたものである。分業が進み、労働が単純化、単能化している紡績工、電子機器の組立工（女子労働が多い）の賃金は低い。鋳物工、鍍金工の賃金はそれより高いが、それ

第2表 サンパウロ州の主要職種別賃金、勤続年数（1980～82年）

CBO*	職 種 名	人 数 (人, 1982年)	年 間 平 均 賃 金 (Cr. \$, 1982年)	離職者の平均勤続年数 (1980～82年平均)
023	エンジニア（電機電子）	7,010	347,490	2.64
024	エンジニア（機械）	7,370	334,803	2.91
035	テクニコ（電機電子）	20,870	167,239	2.66
036	テクニコ（機械）	10,188	199,204	4.06
037	テクニコ（繊維）	1,550	189,688	3.48
241	部長（管理部門）	24,118	323,514	4.28
242	部長（生産調査開発）	13,297	404,380	4.73
301	課係長（管理部門）	70,325	195,662	5.30
331	会計出納ほか	118,556	70,312	1.98
393	事務	498,046	65,820	1.86
701	職長	49,880	180,568	4.35
724	鋳物工	6,672	72,159	2.32
728	鍍金工	6,032	67,328	2.02
752	紡績工	25,998	41,933	2.07
754	織工	13,393	51,897	2.28
795	縫製工	73,320	30,142	1.33
832	工具・金型工	16,336	149,885	2.58
833	旋盤工、フライス盤工ほか	55,091	97,522	2.37
841	機械組立工	16,049	84,816	2.02
851	電機組立工	15,089	63,543	1.69
852	電子機器組立工	15,833	49,300	1.79
	合 計（平均）	6,086,894	74,391	1.52

（出所） Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados, *Anuário estatístico de São Paulo*, サンパウロ, 1981, 82, 83年版から作成。

（注） * ブラジル職業分類。

でも工業高校卒のテクニコ=技術員の2分の1以下、エンジニアの5分の1である。旋盤工などは熟練工に属するが、テクニコ(機械)の2分の1である。高度な技能を必要とする工具・金型工、技能の幅の広さ(深さよりも)が求められる職長の賃金は高い。職長の賃金はテクニコに匹敵する。

ところで、職種は学歴とどう対応しているだろうか。続く第3表はそれをみたものである。まず、さきに製造業従事者の学歴構成でみたように、ブルーカラーの学歴がきわめて低いことがわかるであろう。大半が第1段階前期(4年)、せいぜい第1段階後期(4年)未卒である。賃金の高い職種ほど学歴が高いこともわかる。しかし、ブル

ーカラーではそれほど明瞭でない。とくに職長の場合がそうである。つまり、低学歴者でも技能を獲得して賃金の高い職種、具体的には、深い技能をもった旋盤工、工具工などの技能工、現場の監督者である職長に移ることが可能である。しかし、その割合は小さい。同時に、移ったとしても、その賃金は、高学歴者に比べ格段に低い。

要約しよう。ブラジルでは労働市場が学歴により分断化されている。全体に、賃金は労働者の属性とりわけ学歴により決定される度合いが大きい(註14)。就労年数、経験の重要性は相対的に小さい。とくに、低学歴者の賃金の伸びは小さく、技能形成機会が少ないことを示している。これに対して、中等学歴者は就労後職場での技能形成機会

第3表 サンパウロ州の主要職種別の学歴水準(1983年)

(%)

CBO	職 種 名	文盲	第 1 段 階				第 2 段 階		第 3 段 階	
			1 ~ 4 年		5 ~ 8 年		未 卒	卒	未 卒	卒
			未 卒	卒	未 卒	卒				
023	エンジニア(電機電子)							5.2	89.0	
024	エンジニア(機械)							6.7	80.4	
035	テクニコ(電機電子)					8.9	43.6	12.7	7.7	
036	テクニコ(機械)					11.1	28.1	11.7	9.1	
037	テクニコ(繊維)					4.0	15.0	6.6	9.1	
241	部長(管理部門)		1.3	4.5	4.2	7.4	18.5	13.3	42.6	
242	部長(生産調査開発)		1.5	6.2	4.7	7.2	5.0	15.2	48.7	
301	課係長(管理部門)		1.6	5.9	6.5	9.6	10.6	25.0	24.4	
331	会計出納ほか		13.5	5.8	10.7	15.7	19.9	27.0	6.4	
393	事務		1.4	5.1	10.2	16.0	21.5	27.0	6.1	
701	職長	1.5	12.9	35.3	16.0	12.5	5.7	8.6	3.2	
724	鋳物工	2.9	30.5	45.5	12.8	5.1	1.8	1.0	0.1	
728	鍍金工	4.2	31.6	43.5	12.9	4.6	1.7	0.9	0.3	
752	紡績工	1.5	22.3	52.0	16.6	4.8	1.9	0.7	0.0	
754	織工	1.1	15.8	60.7	14.8	5.1	1.7	0.6	0.1	
795	縫製工	1.4	13.6	47.2	22.6	10.3	3.2	1.3	0.1	
832	工具・金型工	0.4	3.8	28.6	26.6	22.1	8.7	7.7	1.3	
833	旋盤工、フライス盤工ほか	1.0	8.6	38.7	23.7	17.1	5.9	4.2	0.5	
841	機械組立工	0.7	13.1	51.3	17.4	11.2	3.6	2.1	0.2	
851	電機組立工	0.9	12.4	39.2	25.1	12.1	6.0	3.5	0.5	
852	電子機器組立工	1.1	6.8	36.1	22.5	17.1	8.1	5.9	0.9	

(出所) 第2表と同じ(1984年版から作成)。

(注) (1) 学歴は第1段階1~4年が第1表の初等、5~8年がジナシオ、第2段階がコレジオ、第3段階が高等学歴に相当する。

(2) 不明分があるため合計は100.0%にならない。

が多く、技能形成の内部化もある程度進んでいるものと考えられる。彼らは、技能工として現場の中核的存在なのであろう。高学歴者の賃金は学歴ゆえに高いが、就労後の経験、能力向上はそれほど大きくない。全体にブラジルの技能形成はさきの第2図のAに近い。ただし、低学歴の労働者は就労前の教育が乏しく、加えて労働の単純化により（アメリカ同様に）職場での訓練機会も乏しいから、賃金（および技能）プロファイルはAより小さい勾配をもったものになる。

（注1）賃金構造の分析を通じて技能形成のありようを考察しようとする試みは、たとえば小池和男によってなされている。小池和男『日本の熟練』有斐閣1981年/同「韓国の熟練形成と賃金構造」（日本労働協会編『韓国の労働事情——工業化と熟練形成——』日本労働協会 1980年）。

（注2）Hicks, John R., *The Theory of Economic History*, オックスフォード, Clarendon Press, 1969年（新保博訳『経済史の理論』日本経済新聞社 1970年 227ページ）。

（注3）IBGE, *Indicadores sociais-relatório 1979*, リオ・デ・ジャネイロ, 1979年。

（注4）下記に詳しい。Bacha, Edmar L.; Lance Taylor, “Brazilian Income Distribution in the 1960s: ‘Facts’, Model Result and Controversy,” *Journal of Development Studies*, 第14巻第3号, 1978年4月。

（注5）Langoni, Carlos Geraldo, *Distribuição de renda e desenvolvimento econômico do Brasil: uma análise de década 1960~70*, リオ・デ・ジャネイロ, Editora Expressão e Cultura, 1973年。

（注6）Fishlow, Albert, “A Brazilian Size Distribution of Income,” *American Economic Review*, 第62巻第2号, 1972年5月/Hoffmann, Rodolf; J. C. Duarte, “A distribuição de renda no Brasil,” *Revista de administração de empresas*, 第12巻第2号, 1972年4・6月/Hoffmann, Rodolf, “Considerações sobre a evolução recente da distribuição da renda no Brasil,” *Revista de administração de empresas*, 第13巻第4号, 1973年10・12月。

（注7）Bacha, Edmar L., “Hierarquia e remuneração gerencial,” R. Toripan 他編, *A controvérsia sobre distribuição de renda e desenvolvimento*, リオ・デ・ジャネイロ, Zahar Editora S. A., 1975年。

（注8）Humphrey, John, *Capitalist Control and Workers’ Struggle in the Brazilian Auto Industry*, プリンストン, Princeton University Press, 1982年。

（注9）Hirata, Herena Sumiko, *Enterprise and Society: The Case of Japanese and French International Firms*, 東京, Institute of Developing Economies, 1983年。

（注10）1921年にサンパウロ鉄道会社ではじめて導入された。Serginini, Liliana Rolfsen Petrilli, “Taylorismo: uma análise crítica,” Lúcia Bruno; Cleusa Saccardo, *Organização, trabalho e tecnologia*, サンパウロ, 1986年。

（注11）宇佐見房司「石川島ブラジル造船所における人事労務管理の実際」（村山元英・大泉光一編『日本経営の現地資源化』白桃書房 1985年）。

（注12）筆者調査（1982年11月）による。

（注13）Bacha, 前掲論文。

（注14）賃金には性差もあるが、学歴に比べ小さい。この点については、拙稿「ブラジル——家事の延長としての女子労働——」（森健・水野順子編『開発政策と女子労働』アジア経済研究所 1985年）参照。

II 転職と技能形成

以上、賃金の分析を通じて技能の高まり具合を検討した。それでは、労働者は一つの企業に留まって技能を形成するのか、それとも企業を転々としながら技能を形成するのだろうか。前節での考察は、中等学歴者については賃金の高い伸びから、職場での訓練機会の多さと技能形成の内部化の程度が深いことが示されたものの、全体に内部化の程度が浅い、換言すれば特定の企業に定着して技能を形成する度合いが低いことが示唆された。この節では、企業に特殊な技能 (firm specific skill. 以下 FSS と略す) という概念によって雇用と

技能形成の関係を検討しよう。

1. 企業に特殊な技能

労働者の技能は職場における訓練、とりわけ仕事をしながらの学習 (learning by doing) によって高まっていく。多くの技能はまたチームワークの性格をもっている。こうした性格をもった技能はスポット・マーケットのメカニズムによって効率的に形成されず、また効率的には使用されない。そこで、安定的な雇用契約に基づき労働力を管理的ルールの下におき、技能の形成とその利用をはかる必要がある(注1)。

しかしそのことは、組織あるいは企業が、労働力の参入と退出が著しく制限されている、すなわち初就職 (入口) と退職 (出口) のみで労働市場とつながっている、ということの意味しているわけではない。そして、あらゆる技能が、安定的な雇用のもとでのみ、それを条件に効率的に形成され使用されうることを意味するものではない。いかなる場合でも、仕事を始める前には多少とも訓練が必要である。その限りでは企業は、労働者の定着が約束されない場合でも、最低限の訓練をするであろう。もし初期条件として労働移動率が高いなら、企業はそれに適合した生産システム、労働力の編成を採用するであろう。また、あらゆる職種において同程度に中途での参入、退出が難しいのではない。

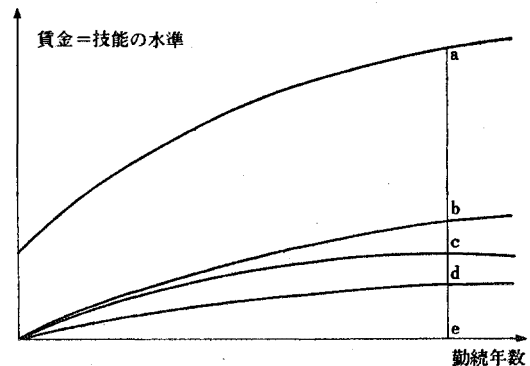
技能が企業内部で形成される度合い、内部化の深さ、浅さを決定するものは何であろうか。ドリンジャー=ピオーリはOJT、企業に特殊な熟練、職場における慣行の三つを内部労働市場の形成の要因としている。このうち企業に特殊な熟練は、企業ごとの作業環境、設備の特殊性、労働のチームワーク性から発生するとされる(注2)。これは一般的な指摘であり、個々の要因の内容、相互の因

果関係が不明である。内部労働市場形成の程度を決める要因は何かが明らかでない。

ここでは、技能形成の内部化、それに伴う内部労働市場形成を次のように考えよう。内部化の程度を決めるのは、技能が企業にどの程度特殊かその度合いである。そして企業に特殊な技能、FSSの大きさを決めるのは、第1に仕事の難しさ、技能の深さであり、第2に仕事のチームワーク性、技能の共同性である。技能の深さとは、たとえば、同じ機械を使っても、製品の種類、したがって原材料の種類が多く、労働のヴァリエーションが大きいとか、あるいは定型的な仕事以外に段取りとか修理をおこなうとか、変数の多い仕事をこなす能力である。こうした能力は職場を変更した場合、その一部が失われてしまう。労働の多くはまた他の労働者とのコミュニケーション、共同作業によって成立している。この場合も職場の変更は技能の重要な部分を失わせる。

一般に、技能形成の内部化の程度を決定づけるFSSの大きさは、勤続年数とともに大きくなると考えられる(第3図参照)。勤続とともに仕事はより難しくなり、より深い技能を要求されるからであり、労働がチームワークでなされる度合いが高

第3図 企業に特殊な技能



(出所) 筆者作成。

まるからである。管理的労働の増加は FSS を一層大きくする(注³)。a e は技能の水準およびそれに対応する賃金額を意味している。b e は FSS とそれに対応する賃金額を示しており、入社時はゼロだが、勤続とともにその大きさおよび技能全体に占める比重は増加する。これに対して a b は当該企業を転職したとしたら支払われるであろう賃金額であり、一般的な、どの企業にも通用する技能 (general skill) への対価である。FSS が大きくなれば転職のコスト、機会コストは増加する。FSS が生み出す価値、それに対する対価 (賃金の一部) が失われるからである。この部分は、労働者が企業に定着することによってはじめて生まれる「組織準地代」(quasi rent) である。

さて、当該企業に e 年勤めた労働者の賃金というと a d である。というのは、FSS が生み出す価値 (組織準地代) の一部は企業に帰属するからである。労働者にとって d e は雇用保証のために払うコストである。他方、b d 分が労働者に帰属するのは、もし労働者が当該企業を退出 (exit) したならば、企業に帰属する組織準地代もまた失われてしまうからである。bd と de のシェアリング (配分) は労使の交渉によって決まる。図中の cd は、もし退職金制度があった場合の積み立て分であり、そこで実際に労働者に支払われるのは ac になる。労働者帰属分のうちの退職金積み立て分の割合は、長期勤続を促す観点から、若年者ほど大きい。

FSS の大きさ、正確には技能全体に占める FSS の大きさは一律ではない。勤続とともに一律に大きくなるわけではない。職種によって異なる。職種によって技能形成の内部化の程度は異なる。換言すれば、技能の形成とその使用が雇用の安定を必要とする度合いは、職種によって異なる。FSS が小さい職種では転職によって失われる価

値 (第3図の b e) が小さいから、労働者も使用者も雇用の安定に配慮しない。逆に FSS が大きい職種では、双方が雇用の安定を望む。前者では労働者は転職しながらでも技能を高めることが可能である。後者では同一の職場に留まらないと技能を高めることが困難である。このように、職種により FSS は異なるが、実際の職場で、FSS の大きさに従い、技能形成の内部化、雇用の安定がみられるわけではない。これは、雇用制度、慣行が職種ごとに適用されているわけではないからである。

2. ブラジルの労働移動

さて、ここでブラジルの労働力の移動率をみ、それを通じて技能形成の内部化の程度を検討してみよう。換言すれば、労働者が特定の企業に留まって技能を高めるのか、それとも転職しながら (も) 技能を高めるのかを明らかにしたい。また、職種により労働移動率、技能形成の内部化の程度はどう変わるのかを、明らかにしたい。

ブラジルの転職率は高い。第4表はサンパウロ大都市圏の月間の労働移動率をみたものである。正確に言えば、月間の労働契約締結数または破棄数のうち少ない方を月初めの被雇用者 (公務員を除く) 数で除したものである。したがって、入職率、離職率のいずれかは不明である。しかし、1981年の全産業および81~83年の製造業 (ともに年間で) は労働契約締結数が破棄数を下回っているから入職率であり(注⁴)、それ以外は離職率と考えられる。1970年代末では年間の離職率は約40%の高水準であった。しかし、1980年代に入り離職率は徐々に低下している (ただし、製造業については正確にはわからない)(注⁵)。

それでは離職 (労働契約破棄) の原因は何か。個人主義的態度、帰属意識の不足など労働者側の責に帰せられるのだろうか。第5表は離職の原因を

第4表 サンパウロ大都市圏の労働移動率* (1977~83年)

(%)

	月											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
全産業												
1977	—	—	5.8	4.4	4.6	4.0	4.3	4.5	4.4	4.1	4.0	3.3
1978	5.1	4.4	4.9	4.0	4.0	4.2	4.1	4.8	3.7	3.8	3.5	3.1
1979	4.0	3.7	4.2	3.7	3.6	3.4	3.4	3.7	3.2	3.5	2.8	2.3
1980	3.7	3.5	3.6	3.0	3.2	3.1	3.2	3.0	2.9	2.7	2.6	1.8
1981	2.7	3.0	2.6	2.2	2.2	2.1	2.2	2.3	2.2	2.2	2.3	1.6
1982	2.4	2.4	2.8	2.2	2.4	2.4	2.4	2.7	2.3	1.8	1.9	1.5
1983	1.9	1.9	2.2	1.7	2.0	1.9	1.8	1.9	2.0	1.8	1.9	1.5
製造業												
1977	—	—	6.1	4.0	4.0	3.5	4.0	4.1	3.9	3.6	3.5	2.5
1978	4.5	4.0	4.8	3.6	3.6	3.9	3.6	3.6	3.2	3.2	2.9	2.4
1979	3.3	3.3	3.7	3.1	3.1	2.9	3.0	3.4	3.0	3.2	2.5	1.9
1980	3.4	3.2	3.1	2.5	3.0	2.9	2.9	2.7	2.5	2.4	1.9	1.3
1981	2.1	2.4	1.7	1.4	1.2	1.4	1.5	1.6	1.5	1.5	1.4	0.9
1982	1.9	2.1	2.2	1.9	1.9	1.9	2.0	2.3	1.9	1.2	0.9	0.8
1983	1.3	1.3	1.4	1.2	1.6	1.4	1.9	1.5	1.3	1.2	1.1	1.0

(出所) 第2表と同じ。

(注) * 労働移動率 = $\frac{\text{月間の採用数または離職数のいずれか小さい方}}{\text{月初めの就業者数}}$

第5表 サンパウロ州における離職の原因 (1980~82年)

(%)

		合計		会社都合による解雇			従業員都合による退職			他の事業所 への移動
		人数(1,000人)		(a)	(b)	(c)	(a)	(b)	(c)	
1980	全産業	100.0	3,195.5	2.8	51.1	5.3	3.1	23.1	1.4	1.0
	製造業	100.0	1,234.0	2.4	53.8	5.5	3.5	22.5	6.2	0.9
1981	全産業	100.0	3,174.5	1.9	59.1	5.2	2.3	17.8	5.3	1.0
	製造業	100.0	1,171.4	1.6	65.6	5.7	3.1	14.2	3.8	0.9
1982	全産業	100.0	3,006.7	8.7	54.3	*	1.4	22.2	*	1.4
	製造業	100.0	951.3	8.5	59.6	*	1.6	18.7	*	1.5

(出所) 第2表と同じ。

(注) (a) 正当な理由あり, (b) 正当な理由なし, (c) その他の理由。

* (a)または(b)に含まれると考えられるが不明。

その他の理由があるため合計は100.0%にならない。

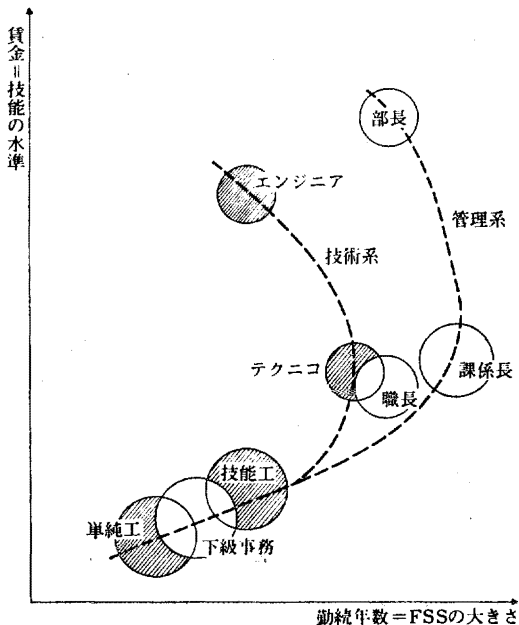
みたものである。おおざっぱに言って離職の3分の2は会社側からの解雇である。しかも解雇の大半は、怠業など正当な理由のないものである。このように会社側からの解雇が多いのは他の国と際立った差異である。その理由として以下のことが挙げられる。まず、労働力のばらつきが大きく、採用してみても不都合がでてしまう、というものである^(注6)。しかし、重要なのは、先に述べたよう

に、ブラジルの労働のかなりの部分が長期の訓練を必要としない単純労働である点である。賃金は物価の上昇に伴い自動的に引き上げられる。もし、未熟練労働力が過剰ならば、採用・解雇のコストはあるものの、労働力を入れ換えたほうが安くなる。企業が安易に解雇するのは、ストライキが軍政の下で禁止されるなど労働運動が厳しく規制されたという理由のほか、後に述べるよう

に、解雇のコストが著しく小さいからである。

それでは、労働力の高い移動率は、あらゆる職種で広く見られるのであろうか。第4図は前掲の第2表から、職種と賃金、勤続年数の関連をみるために作成したものである。賃金は、前述のように、技能あるいは広く労働能力の水準を示すものとする。また、勤続年数は技能、労働能力の企業に特殊な程度、FSSの大きさを示すものと仮定する。FSSが大きいほど勤続年数が長いと考えられるからである。ただし、ブラジルでは勤続年数の統計が利用できない。第2表の勤続年数は当該年（1980～82年）に労働契約を破棄した、つまり離職者の勤続年数である。したがって、その数値が個々の職種の勤続年数の代表性をもつかどうか、疑問が残る。しかし、職種間の差異をみるには充分有意であろう。もう一つの問題は勤続年数がその時の労働力に対する需給の具合によるものかも

第4図 職種別の技能水準、企業に特殊な技能(FSS)の大きさ



(出所) 第2表から作成。

しれないという点である。そこで、賃金変化をみたが職種ごとに大きな差はなかった。これだけでは不十分であるが、勤続年数が FSS の大きさを表わすものと、とりあえずはしておこう。

第4図によれば、賃金つまり技能の水準と勤続年数つまり FSS の大きさは正の相関関係にある。換言すれば、FSS が大きい職種では定着して技能を形成する度合いが大きい。しかし、賃金と勤続年数は単純な相関を示しているわけではない。全体に管理的労働の職種ほど勤続年数は長い。現場労働の責任者である職長、事務部門の中間管理職で最も長い。職長はエンジニアより、中間管理職は部長より長い。工具工、機械工といった熟練工の勤続年数は中程度の長さである。これに対して、繊維労働者、電子機器組立工など単純工では短い。

以上のような観察は、先にこの節の第1項の職種ごとの FSS の大きさについての叙述に一致する。つまり、特定の職場に定着して技能を高める程度は、仕事が難しく長期の訓練を必要とする職種ほど、そして労働がチームワークでなされる職種ほど大きい。その代表例が職長であり、中間管理職である。職長の労働は特定の分野で深い技能を必要とするというよりも、幅広い技能であり、現場の作業者の管理能力である。技能職であり管理職でもある職長の勤続年数は、第4図の技術系、管理系の中間に位置している。中間管理職の場合労働は最もチームワーク性が高い。換言すれば、他の労働者に対して労働の独立性、完結性は乏しく、仕事は常に他の労働者との濃密なコミュニケーションのもとになされる。勤続年数は長い。これに対して部長の労働はより完結性が高いと考えられる。エンジニアの労働能力は技術、科学的知識と一般的能力であり、それは学校教育な

ど企業外で形成される割合が大きい。労働能力はどここの企業でも通用する性格をもつ。仕事は他の労働者に対して独立的であり、チームワーク性は低い。工具工、金型工、旋盤工、フライス盤工などの機械工といった熟練工の場合、その技能は長期の職場での訓練によって形成されるが、仕事の共同性はそれほど高くない。FSS は大きくない。紡績工、電子機器組立工などの仕事は、分業の進展により労働が単純化、単能化しており、またチームワーク性も小さく、長期の訓練を必要としない。これらの職種では女子が多い。それが勤続年数が短い原因の一つだが、逆に長期の訓練、勤続を必要としない職種ゆえに、女子をあてることもある。下級の事務職の仕事も職務の細分化（と管理職への権限の集中と統制）によって単純化している。同時にこの職種には若年者が多い（その一部は上位の管理的職種に移りうる）ことも勤続年数を短くしている。

それにしても、離職者が労働者全体の勤続年数を代表しているかどうかという問題はあるが、全体に勤続年数が短い。そのことと高い労働移動率を考え合わせれば、技能形成の内部化の程度は低いと言えよう。それは、一面では、技能を高めるに当たって企業への定着が重要でないことを意味している。しかし、他の一面では、労働者に対する訓練が乏しく、技能形成が低水準にとどまっていることを意味している。

（注1）青木昌彦『現代の企業——ゲームの理論からみた法と経済——』岩波書店 1984年 第2章。

（注2）Doeringer; Piore, 前掲書。

（注3）労働の管理的要素増大をもって内部労働市場形成の要因とする見解は、たとえば尾高煌之助「内部労働市場」（『経済学大辞典』（II）東洋経済新報社1980年）。

（注4）Fundação Sistema Estadual de Análise

de Dados, *Anuário estatístico de São Paulo*, サンパウロ, 1981, 82, 83年版。

（注5）労働移動率低下の背景には景気後退に伴う採用者数の減少、労働運動の活発化に伴う安易な解雇の自制という企業側の要因、失職をおそれた退職の自制という労働者側の要因があった。

（注6）宇佐見房司「ブラジルにおける労務管理の実態——日系企業とドイツ系企業の場合——」（『日本労働協会雑誌』第250号 1980年1月）。

III 雇用制度

最後に雇用に関する制度的要因が技能形成に及ぼす影響について検討しよう。

技能あるいは労働能力が企業に特殊であれば、それらは専ら、OJT によって形成されることになる。そしてそうした能力の形成を可能にする制度的工夫すなわち長期雇用の制度を生み出す。このことは内部労働市場論が主張したところである。しかし、雇用制度あるいは慣行は非経済的・技術的要因を含めたさまざまな要因によって形づくられた歴史的所産でもある。したがって、各国により質的な差異がある。そうした差異が技能形成のありように影響を与えるという、逆の因果関係も存在する^(注1)。

ブラジルについて言えば、多くの労働が単純化、単能化されるか、技能が低い水準にとどまり、技能が企業に特殊である程度は小さく、その結果長期雇用を生み出す条件に乏しい。しかし、逆に、雇用を安定化、長期化させる制度的条件の不足ゆえに、技能形成が損なわれているという面がある。

ブラジルでは雇用を安定させ、その下で労働者を訓練させ技能形成を促進させる条件に乏しい。解雇のコストはきわめて小さい。正当な理由がなく解雇するには、賃金1カ月分の賠償金（勤続1年

未満は不要)のほか、勤続年限保証基金(FGTS)^(註2)の勘定(解雇する労働者の)に当該企業がそれまでに積み立てた分の10%を上乗せする必要がある。ということは、たとえば2年勤続者を解雇する場合、FGTSに対する企業の積み立て額は給与の8%×26カ月(うちボーナス2カ月)であり、上乗せ分はその10%つまり給与の0.208カ月分であり、さきの1カ月分と合わせても微々たるものである。

FGTS制度設立以前は、解雇については統合労働法によって定められていた。それによれば、雇用契約を解約する場合、1年の勤続につき給与1カ月分相当の解約金の支払い、10年以上の勤続者にはその倍額すなわち2カ月分相当の支払いを義務づけていた。さらに10年以上の勤続者については、重大な過失または企業側に不可抗力事態がない限り解雇できないとされていた(estabilidade=安定制度)。このように長期勤続とりわけ10年以上の勤続は法的保護を受けていた。しかし、企業はこの安定制度を免れるため10年以前に雇用契約を解除することが多かった。10年以上の労働者に対しては冷遇し自発的に退職するよう仕向けた。他方、労働者は会社側から解約を促すべく、サボタージュすれすれの行為にでたりもした。解雇手当ては時に膨大な金額になったが、そのための積立金の税額控除は充分ではなかった。法による過度な強制は雇用の安定をもたらさず、多くの弊害をもたらした。

FGTSはこうした弊害を除くために1966年に設立された。企業は給与(ボーナスその他の報酬を含む)の8%相当を労働者名義の銀行口座に払い込む。FGTS資金は政府系金融機関(国立住宅銀行=BNH)によって運用される。転職した場合、新しい勤務先の企業によって積み立ては継続され

る。積立金は退職のほか住宅建設その他の場合に引き出し可能である。FGTS制度によって企業は10年以上の勤続者に倍額の賠償金を払う必要はなくなった。労働者側は勤続10年を機に解雇されることもなくなった。しかし、この制度は全体としては、企業による解雇を安易なものにしたし、労働者の特定企業への定着を魅力のないものにした。会社都合の解雇の場合、自社が積み立てたFGTSに対して10%上乗せするだけでよい。他方、労働者は自発的な退職でも退職金を得ることが可能である。しかも、その支給率は、勤続年数に応じて逡増するのではなく、一定である。FGTSは一種の退職金の政府管理制度と言えよう。それは、CLTの場合と異なり、企業の倒産その他によって解雇手当てが支払われなくなるリスクをなくし、労働者は確実に退職金を手にすることができる。しかし、雇用の安定はもたらさない。

賃金の非弾力性もまた雇用の不安定性の原因になっている。ブラジルでは賃金は労使の自由な交渉に委ねられていない。政府は1964年以後インフレの抑制、労使関係の安定化、労働組合の強弱による賃金格差の発生の回避を理由に、賃金を統制化においた。賃金は、最低賃金政策を通じ、物価にスライドして企業、産業に関係なく一律に決定される。賃金の改定には生産性上昇分が加えられるが、それについても国民総生産の伸びに従い政府が一律に決定した。公定の率を上回る賃金改定分は製品価格に転嫁できない。しかも、一般の物価の調整が頻繁におこなわれるのに対し、高インフレにもかかわらず、年に1回とされた。それに反する労働協約は無効である。インフレの昂進と違法ストの発生のなかで、1979年賃金の改定は年2回に改められ、生産性上昇分の決定は労使の自由な交渉に任された。しかし、一般の物価に比べ

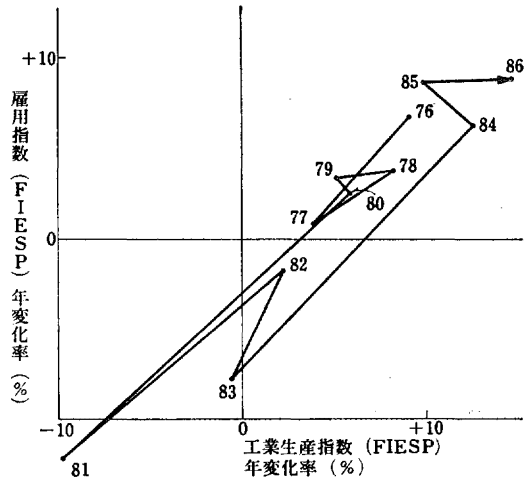
て改定の頻度は少なく、生産性上昇分は個々の企業でなく産業別に決定される。

こうした制度の下で、賃金は景気変動に対し著しく硬直的である。たとえば、ある企業の製品に対する需要が低下しても、賃金はそれに関係なく物価上昇に見合って引き上げられる。そこで、企業は外的に決定される賃金を与件として、生産量その他を決定することになる。その結果、景気後退に対しては、雇用の削減という手段がとられる。言わば、(雇用)量の調整が中心となる。当然雇用は不安定となる。賃金の硬直性は、雇用を不安定化させるだけでなく、投資の抑制、物価上昇圧力となる(注3)。

第5図は工業生産と雇用水準(サンパウロ州)の変動をみたものである。工業生産の変化に応じて雇用がほぼ同率で(各々がほぼ傾き45度の線上にあることを示す)大きく変化している。つまり、(短期の)生産の減少(あるいは増加)に対しては雇用の量の調整がなされている。雇用の価格面での調整をみるために、賃金の弾力性をみたいところであるが、高率のインフレによって賃金が歪められており、可能でない。

それはともかく、ブラジルの雇用制度、賃金制度は労働者の雇用を不安定にしている。そして雇用の不安定は訓練機会、技能形成機会を減少させる一因となる。長期雇用の慣行が乏しいのは、多くの労働が単純で長期の訓練が必要ないからであり(それは、工業化の与件として質の高い労働力が絶対的に不足していたため、労働の単純化、単能化を図った結果である)、技能のうちFSSの占める部分が小さかったからである。しかし、反対に、長期雇用を促進する制度、慣行の不足が訓練量を減らし、技能形成機会を阻害しているという逆の因果も存在しているのである。

第5図 サンパウロ州の工業生産と雇用水準の関係(1976~86年)



(出所) *Conjuntura econômica*, 第41巻第4号, 1987年4月, から作成。

(注) FIESPはサンパウロ州工業連盟。

(注1) たとえば、ともに雇用の安定を保証する制度でありながら、日本の終身雇用制(これについては慣行といった方が正確である)とアメリカの先任権制度は労働者の技能形成のうえでは異なる効果をもっている。先任権制度は、勤続年数の短い者から機械的にレイオフしていくことにより、レイオフにおける経営側の恣意性を排除するための制度であり、若年者を含めて長期雇用が尊重されるべき目標とされる日本の終身雇用と異なる。レイオフ制度の下では、長期勤続者の技能が恒常的なOJTにより形成され、技能が企業に特殊なものとなり、その結果として長期雇用がもたらされているわけでは必ずしもない。このことは、ブルーカラーの賃金が、日本と異なり、年齢に従いあまり上昇しないことに示されている。若年者は常にレイオフの危険にさらされているとともに、技能形成のための訓練機会に乏しい。これに対して、日本の長期雇用の慣行、年功賃金制の下では企業は、年功賃金に伴う労働コストの上昇を回収する必要から、技能を高めるよう不断に訓練を与えた。

(注2) FGTS制度については、Almeida, Wanderly J.M.; José Luiz Clautard, *FGTS: uma política de bem-estar social*, リオ・デ・ジャネイロ, IPEA/INPES, 1976年。

(注3) 雇用調整の性格はアメリカのそれに近い。アメリカでは通例3年という長期の賃金協定期間、生計費スライド制など自動賃上げ条項の存在によって、賃金は景気変動に対して硬直的であり、加えてレイオフ制があるため雇用量の調整が中心となる。これに対して日本では、雇用調整は、(1)新規採用の抑制、(2)臨時工、パートタイマー、下請けの整理、(3)所定外労働時間の短縮、(4)ボーナスの引き下げ、(5)賃金の抑制など多様な手段でなされる。解雇までのクッションが多い。このうち日本で特徴的なのは(3)、(4)、(5)である。こうした違いは、賃金は低下しないが失業が増えるアメリカ、賃金は抑制されるが雇用が維持される日本という差となってあらわれる。日本が「価格調整型」なのは、長期雇用の慣行により、アメリカのように「数量調整型」がとれないからである。(1)~(5)は長期雇用ゆえに必要な手段である。以下を参照。香西泰「労使関係と経済パフォーマンス」(『経済評論』別冊「労働問題特集号」1982年5月)/島田晴雄『労働経済学』岩波書店 1986年 第5章。

む す び

——技能の役割——

これまでの議論を要約すると次のようになる。賃金構造をみると、ブラジルの労働者の職業生涯における賃金の高まり度合いは小さい。それは就労後の職場での訓練機会、技能形成機会の少なさを意味している。特に労働者の大半を占める低学歴者の賃金の伸びは小さく、技能は低い水準にとどまっている。中等学歴者の賃金の伸びは相対的に大きく、職場で技能を高める度合いは大きい。高学歴者の賃金の伸びは小さいが、それでも他の学歴者に対して賃金水準は断然高い。つまり、技能形成において就労年数、職場での訓練の重要性は小さい。

特定の企業に定着して技能を形成する度合いは、高い労働移動率からすると、大きくない。職種により、技能あるいは労働能力が企業に特殊か

(firm specific) どうかにより異なるが、全体として勤続年数は短い。そのことは定着が技能形成の条件とはなっていないことを意味しているが、低い定着性が訓練機会、技能形成機会を損なっているという反対の側面がある。定着性が低いのは雇用を安定させる制度的条件が乏しいことにも起因している。賃金が(政府の賃金政策により外的に決定され)硬直的なことも、量的な雇用調整を促し、雇用を不安定にさせている。こうして、ブラジルの労働者の技能形成は低い水準にとどまっている。

技能形成が全体に低水準に留まり、雇用が不安定なのは、ブラジルの作業組織、作業の分割、細分化による労働の単純化、単能化にその一因がある。そうした作業組織、労働力の配置の背景には労働力の質の低さという理由があった。作業の分割と労働の単純化によって高い生産性、品質を得ようとするものであった。技能より科学的知識を基礎とする技術に高い価値を置く技術観も影響している。こうして生産は少数の技術スタッフが多数の(単純な)作業者を一方的に指揮、監督する形で営まれた。

そうした生産方式が一定の成果をあげたとしても、限界が存在することもまた事実である。現場の作業課題は実際には多くのヴァリエーションを含んでいる。しかも生産工程はそれを瞬時に解決することを要求する。優れた技能工は、過去に経験したのと全く同じ課題、あるいは経験から類推できる課題については、瞬時に解決するであろう。技術者の論理的な思考はそうした課題にはマッチしない。また、技能者の労働を機械装置に置き換えるとすれば、ときにおそろしくコストの高いものになる。さらに、作業者が簡単な段取り、機械の修理、品質のチェックにまで職域を広げれ

ば、生産は一層スムーズに進むであろう。

労働者の技能を高めるには訓練が必要となる。そのための費用がかかる。従来の生産方式とコストを考量することになる。しかし、重要なことは技術優位の考え方を改め、技能もまた産業の効率性、競争力の源泉であることを認識し、積極的に訓練を図ることである。

そのためには、雇用が安定し、賃金が自主的な労使交渉によって決まるなど労使の交渉の視野が広がらなければならない。それらは、労働者の昇進、所得の上昇が企業の成長にかかわることを通じて、「利益の共有意識」を生み、労働者のモラル、労働意欲を高める。現場の作業員から創意工夫が生まれ、それは管理者、技術スタッフによって吸収されるであろう。(雇用保障がない場合、技術を他の労働者に教えることは自らの職を危うくしかねなかったが)雇用の安定により、また職域が拡大し労働がチームワーク性を増すことによって、技術の伝播と共有が促進されるであろう。ただし、雇用の安定はその下で訓練がなされ技能が形成され、その技能が企業にとって有用である限りにお

いて、重要なのである。過度な長期雇用の保証は時に環境変化への対応を遅らせる。たとえば、ある技術変化が起こり既存の労働者の訓練費用が企業外部からの労働力の調達費用より大きい場合がそうである。社会でそうした雇用制度、慣行があれば、産業全体の競争力を弱めかねない。しかし、これはブラジルではまだ無縁な心配である。

職場での訓練とともに、学校教育の充実が求められる。冒頭で述べたように技能は単なる身体の技ではなく、すぐれて知的な能力でもある。経験にあわせて、程度はさておき科学的知識を身につけることにより、ヴァリエーションの多い作業課題をこなすことができる。それにしては、ブラジルの教育水準はあまりに貧弱である。

(アジア経済研究所経済協力調査室)

〔付記〕本稿は「発展途上国における熟練労働力の形成」研究会(1985~87年)での活動の一環として執筆したものである。原稿の段階で、尾高煌之助主査をはじめとする委員の方々その他から有益な御批評を戴いた。記して感謝したい。筆者の能力の不足、それに資料の制約からそうした御批評に充分応えられなかった。今後の課題としたい。また、本稿についての責任がすべて筆者に帰すのは言うまでもない。