

『アジア日系企業と労働格差』

(終章の抜粋、図表と参考文献は省略)

筆者は、前2著のアジア労働市場の分析において、国内的にも国際的にも重層化したアジアの労働市場が、どのようにアジア側の歴史的・制度的要因に規定されつつ展開しているのか、またどのように開発工業化を担う外資系企業、とりわけその主役である日系企業のアジア展開に伴って再編成されているのか、その諸相に着目してきた。そこで検出した注目すべき特徴のひとつは、労働市場の階層化・多元化の進展とともに顕現する労働者の一層の序列化化であり、労働格差の拡大であった。当該社会の労働格差が、当該社会の規定要因と外国直接投資の相互作用によって、どのような特徴をもって展開しているのか、新興のアジア労働市場の分析にとって、かかる分析視座は不可欠であろうと考えるに至った。

また直接投資を牽引する日系企業は、その進出先でこうした現地側の社会的・制度的要因に制約されながら独自の経営戦略・労務管理を実施することになる。日本国内においても近年雇用問題（とくに非正規雇用に関わる諸問題）が深刻化しているが、アジアでは現地企業ばかりでなく、外資系企業でも開発工業化の初期から様々な形態の非正規労働者（臨時雇用、季節雇用、短期契約雇用、請負労働など）を大量雇用して、労働力需要の変動に対応してきた。1997年のアジア経済危機以降は、その傾向が一層顕著である。こうした不安定な就労形態も労働格差の要因となっており、アジアではかかる労働者の非正規化が前述の社会的・制度的要因と複雑に絡み合いながら拡大しているところに特徴がある。

以上のような問題関心から、本書では前著で検討できなかった国・地域、および時系列分析の可能な国を選定し、対象企業を日系企業に絞って、日系企業の労働市場とそこに内在する労働格差の諸相の分析を主要な検討課題とした。前2著と併せて、現代アジアで多層化する労働市場と労働格差の内実をさらに体系化する試みである。

本書の「労働格差」という用語は、序文でも指摘したように、単に労働者の賃金＝所得格差を意味するだけではなく、アジア各国・各地域の多様な社会的・制度的要因によって生起する労働の質的格差をも含む広義の雇用格差を示す概念であり、それは労働のあり方によって規定された労働者生活の質的格差に繋がっている。

I 労働市場の国際比較

本節では、2004年～07年に実施したアジア日系企業の労働市場に関するデータを国際比較の視点から再整理して提示し、国毎の異同に留意しながらその特徴を検出してみる（上海市については、本書第2章で検討したSA社の他に市内松江区的日系企業SB社もデータも加えている。宮本：2005a、参照）。

労働力の需要サイドに関して、表7-1に調査企業の職位構成を示した。分節的内部労働市場はほぼ共通であり、経済危機以降の際だった特徴は非正規生産職の急増でもある。この点を考慮すれば、企業内の労働市場は、管理・技術・事務系の間接員の職域、生産職の直接部門が長期雇用を展望しうる正規生産職、それに短勤続の非正規生産職という3層構造で捉えるべきであり、各々が入職口を異にし、入職後の処遇も異にする。上位2層は、何らかの人事考課を通して昇進＝昇給が可能であり、技能形成も展望しうるが、下層の非正規職は、経済危機以降はとくに労働需要の変動に対応する安全弁として多用されるとと

もに、当該国の最低賃金に相応する（あるいはそれ以下の）賃金水準であり、短勤続ゆえに原則として昇進＝昇給を保証されず、労働者としての技能形成の展望も持ち得ない不安定就業である。この階層には外国人労働者も含まれ、一部は国際労働市場にも連結する。非正規の雇用形態は、派遣工・契約工・臨時工など多様化しているが、短期雇用の不安定就業階層である点は共通である。

次に、表7-2で労働者の学歴構成をみる。学歴と内部労働市場の相関では、前著とほぼ同様の結論が得られる。つまり、間接員の入職要件が大卒・専門学校卒、直接員の生産職が正規・非正規を問わず、中卒・高卒クラスを主体とする。後者に関しては、地方農村部からの労働力供給が主流である中国広東省やタイでは、中卒比率が高くなっているのも特徴的である。こうした学歴構成と既述の序列化した職域が相関していることになる。

この点を賃金水準の側面からみたのが、表7-3の職位別平均賃金である。前述の企業内労働市場の3層構造との関連でいえば、賃金に関しては間接員内部、直接員内部の格差が明瞭である。間接員では、各国とも管理職の高給が顕著であり、これは高学歴・高技能の人材が不足する中で、厚遇による長期雇用を期待してのことであろう。この点では、直接員の労働力不足が深刻なマレーシアがやや例外的であり、間接員内部の賃金格差がそれほど顕著ではない。一方、直接員では、生産職の低賃金が明瞭である。被雇用者数では圧倒的多数を占める生産職の低賃金が、生産コスト削減の最大の要因であることは言うまでもない。しかも、既述のように、非正規生産職の多用は、原則として昇進＝昇給を雇用要件とせず、労働需要の調整機能とともに、企業の一層のコスト削減を可能にする。

一方、労働力の供給サイドに関しては、表7-4に労働者の出身世帯職業構成を掲げている。中国・広東省やタイ・バンコク首都圏では内陸農村部からの労働供給への依存度が高いが、中国・上海市、マレーシア、インドネシア、インドでは首都圏域内からの供給が主流となっている。ただし、同じように域内供給が主流でも、上海市では中国国内の企業改革に伴って元国有企業労働者を含む工場労働者世帯の出身が6割近くに達する。マレーシアは依然として自営業出身が多数、インドネシアとインドでは公務員世帯出身者が3割強で最も構成比が高い。このように、労働力の供給構造では、各国・地域の開発史にみられる社会的制度的要因が強く反映していると言ってよい。

労働者の流動性の一端を示すのが、表7-5で見た転職状況の集計である。中国・上海市、タイ、マレーシア、インドでは労働者の過半が転職を経験しており、高学歴層の流動性の高さを物語る。中国・広東省は内陸農村の若年女性が流入するという特殊要因、労働力過剰国のインドネシアでは経済危機後の極端な就職難ゆえに、相対的には就労条件の良好な日系企業での定着率が高くなっているものと考えられる。

II 日本の経営・生産システムの「適応」問題

日系企業の労務・人事管理に関して、労働者による評価の結果を纏めたものが表7-6である。

労働者の圧倒的多数が短期雇用で省外から流入する中国・広東省の事例を除けば、日系企業への期待として長期雇用と諸手当・福利厚生が挙げられよう。逆に日本企業に対する評価が低い項目は、基本賃金の低さと年功的な処遇であろう。生産現場の集団的な就労方式は、国ごとにやや評価が分かれるものの概して高い評価は得られていない。

同表の結果を念頭に置きつつ、今期（04年～07年）調査で実施した各職層へのインタビュー調査の結果も参照して、日本的経営・生産システムのアジア的「適応」問題についての筆者の視点を総括的に指摘すれば、およそ以下になるろう。

日本企業のアジア展開では、1980年代以降の円高＝輸出競争力の低下を背景に、生産コストの抑制が経営戦略の最重要課題のひとつであり、この点は現在も変わらない。アジア現地生産でコストを抑制すべき生産要素には、地価、原材料、電力費、輸送費なども含まれるが、何より労働コストの低廉化の実現が期待される。それ以外のアジア進出動機としてしばしば指摘される現地販売市場の確保や第三国向け輸出（および日本への逆輸出）基地化も、生産コストの低廉化と一体化してはじめて戦略化できるものである。したがってアジアにおける日本的経営・生産システムもその目的に沿って変容せざるをえず、当然のことながらその「アジア型適応」が課題となる。その端的な表現が本研究で指摘してきた分節的な内部労働市場の形成であり、限定的能力主義管理である。

分節的な内部労働市場に関していえば、入職前の学歴・技能による分断的雇用を前提としつつ、各部門内では日本的な職能資格制度も導入するが、全社的な単一の内部労働市場を形成するものではない。高学歴の間接部門労働者（ホワイトカラー層）に対しては、長期雇用と一定の技能訓練・福利厚生との供与によって管理・技術部門の一翼を担う人材に期待する。しかし彼ら高学歴労働者群は、日本的な職場内人間関係や日本人駐在員との行動様式の違い（就業時間外の接待・飲食など）に少なからず当惑する。高度専門職の転職率は高く、必ずしも経営側の期待どおりに人材育成が進展しているわけではない。

一方、労働者の圧倒的多数を占める生産職労働者（ブルーカラー層）に対しては、低賃金と高い流動性を前提とした雇用形態が基本であり、これによって直接投資効果が実体化する。その一層の徹底化は臨時工・派遣工など短期雇用労働者の拡大である。従って本来の日本的経営のメリットとされてきた長期雇用や企業内技能形成もこの職層に対しては限定的にしか活かされない。

前掲表のように、日本的な年功序列型の職場秩序はアジアの労働者から高く評価されていない。集団主義を強調して個人の昇格・昇進が遅く、能力が給与に反映しないことへの不満が少なくない。このことが能力主義的管理の導入の根拠となりうる。しかしそれは、あくまで前述の分節的な内部労働市場を前提とした限定的な能力主義管理であり、学歴階層性と職位間処遇格差を前提とした各部門内部における能力主義の導入である。その導入の度合いは現在のところ専門職労働者ほど高くなる傾向をみせているが、調査企業の中には生産職労働者に拡大される事例もある。雇用の安定と福利厚生を欠いたまま目標管理制度のような成果主義が徹底されれば、労働力の格差と流動性を一層助長する危険性を内包することになるろう。

それが現地社会の労働市場に与えるインパクトは、労働力の格差構造の固定化あるいは一層の拡大である。アジアの大都市圏では都市雑業（インフォーマル・セクター労働）や中小零細企業の不安定就業が依然として分厚く堆積しており、労働力の格差構造自体も重層化している。大規模企業の内部の労働格差は、下層の労働市場との就業格差を前提とし、それを温存あるいは利用しつつ拡大することにもなりうる。換言すれば、下層の労働市場における全般的な不安定就業（低賃金、短勤続、社会保障の低位性など労働の周辺部化）の促進ゆえに、上位の労働力群の序列化が可能になるという関係が成立しているのではな

かろうか。つまりこれは、アジア労働問題のもうひとつの課題である都市下層労働者（都市労働者の圧倒的多数を占める）の不安定就業問題が容易に解決しえないことを示唆しているとも言えよう。

日本的経営のアジア型適応の内実は、日本企業のアジア生産基地化＝生産コスト抑制という本来の目的からして、以上のようなディレンマを伴うことになる。

III アジア労働格差の諸相

前節では、国際比較の視点から今期（2004年～07年）調査のデータを再整理して示し、その異同に着目するとともに、日系企業の経営・生産システムの「アジア的適応」問題に関しても総括的な論点を提示した。以下では、同じく今期の調査結果に基づいて、各国に特徴的な労働格差の諸相を要約的に提示し、本書のまとめにかえたい。

（1）中国

中国の労働市場は地域差が大きく、その一般化は容易ではないが、共通する特徴のひとつは独特の戸籍制度による労働市場の分断であり、人口の過半を占める農村戸籍者に対する開発地域＝都市労働市場での就労差別である。例えば、いまや開発最前線となっている上海では、国有企業改革とその下崗労働者＝都市戸籍者の再雇用優先の労働政策から、農村戸籍者の就労は制約されている。「改革・開放」以前のような農村・都市間の厳格な居住分断は徐々に緩和されているが、それでも地方からの出稼ぎ者は都市雑業に従事するか、あるいは民間企業で採用されても短期雇用の生産職が大半であり、長期雇用・昇進＝昇給・福利厚生などで優遇される間接部門に参入することは難しい。外資系企業に割り当てられる企業推薦によって、戸籍転換が認められる人材は例外的である。

同じ中国でも広東省のように、「改革・開放」の当初から香港企業（香港進出の外資系企業を含む）の生産拠点と位置づけられた経緯から、労働力が専ら内陸農村部からの大量調達に依存した地域では、当地への労働力移動は比較的容易であった。しかし、需要する労働力は主に量産工程に配置される若年女性であり、短期雇用・単純労働・低賃金の雇用を特徴とし、農村戸籍者は都市社会保障の対象外であるから、長期滞在は望むべくもなかった。都市戸籍者は、企業内の間接部門を中心にその学歴や技能水準によって競争的な昇進＝昇給システムに組み込まれるが、農村戸籍者の都市就労は、経済外的な中国に固有の戸籍制度によって強く制約されている。このような中国側の制度要因を前提に、日系企業が開発地域に進出するとき、経営戦略の要である生産のコスト削減と効率化は、現地側の事情に適応して労働市場を重層化・分節化しつつ実現することになる。

（2）インド

インドで調査対象としたデリー首都圏の日系企業労働市場では、分節的内部労働市場、限定的能力主義管理、労働力の供給源や流動性などで他のアジア諸国と共通する特徴も看取された。同時に、非正規雇用の拡大などではインド的な要素も重要であり、何よりもインド独自の制度要因として注目したのは、労働市場とカースト身分制度との関係であった。同国の労働市場は、長期の歴史過程で形成されてきたカースト分業によって今もなお制約されているからである。

周知のように人々の職業と生活を厳しく律してきたカースト身分制度は、地方の農村ほど根強く残存しており、都市とりわけ首都圏のような大都市では相当に弛緩していると言われている。とくに高学歴者・専門職労働者が参入する上位労働市場は、伝統的な身分制度とは無縁であるかのように見られがちである。しかし、デリー首都圏の調査企業でも、企業内の労働力編成とカースト身分制は無関係ではなかった。間接部門の高学歴者はそのほとんどが上位カーストによって占められており、これは資産家・上層世帯出身の上位カーストほど高学歴を身につける機会が多く、結果的に専門職の労働者群を形成しているとも考えられるが、問題はそれだけではない。経営者・管理職層は、出身カーストの身分を配慮して職務配置をせざるを得ず、カースト身分の上下関係と上司・部下の職位関係の逆転が生じないような配慮すら考えられている。調査企業では、工場内での重筋的な労働や清掃等の雑役は下位カーストの出身者に限られており、かかる職務を上位カーストの出身者が担うことなど論外とする、いわば暗黙の了解ができあがっている。社会慣行は、法律以上に人々の生活を律する機能を果たすこともある。外資系企業の職種は、伝統的なカーストの職掌とは無縁のはずであるが、大都市の外資系企業においてすら、労働者はカーストによる一定の就労制約を受けている。いわんや伝統的なカースト分業が根強く残る農村部や都市の下位労働市場においては、下層世帯出身者ほど職業選択の自由が著しく制約されていることは想像に難くない。

(3) タイ

バンコク首都圏の日系企業における労働市場の特徴に関して、本書では近隣の東南アジア諸国のそれとの国際比較に留意しつつ検討してみた。タイは今もなお自動車産業を中心に日系企業の最大拠点の一つであり、同国労働市場の形成に及ぼすインパクトも大きい。同時に、日系企業の労働市場を検証する格好の素材でもあるが、それはバンコク（首都圏）への都市化の一極集中と広範囲の農村部の存在という、同国の戦後開発史に起因する全国的就業構造の特質に強く制約されることになっている。

要点のみ指摘すれば、労働力の需要面では、入職前の学歴・技能達成度を基準とした労働力配置と分節的な内部労働市場の形成、入職後は人事考課によって各部門内での限定的能力主義管理、高度専門職に関しては外部労働市場との補完的連結、短勤続の非正規・派遣工による需要調整の拡大などが特徴的であり、これらの諸点の中には他の東南アジア諸国や中国の日系企業との共通点も多い。供給面では、地方・農村部から大量流入する生産職労働者と主に都市部出身の事務・技術・管理職労働者、全職層にわたる地縁・血縁の縁故関係に基づく求職、これまた全職層に及ぶ流動性の高さや地方出身者も含めた首都圏労働市場での流動化などが徴的であった。したがってタイでは、企業内労働市場における労働格差も同国の戦後開発史の中で形成された全国的就業構造の特質に結びついて展開していると考えられる。日系企業の生産職労働者は農村出身者でも比較的上層世帯から析出されているが、農村下層世帯出身者の向都労働力移動では、おそらくその多数が都市雑業や中小零細企業へ流入するものと見られる。バンコク首都圏の重層的労働市場には、給源を異にする労働者群がその学歴・技能などの異なる質の労働力ゆえに異なる労働市場に参入して、労働の格差構造が顕現しているのである。

(4) マレーシア

マレーシアのクアラルンプール首都圏の調査（2006年）では、前回調査（2000年）と同一企業の追跡調査を実施し、企業内労働者構成の変化に注目した。また同国の労働市場の重層性については、その多民族国家ゆえの民族間の労働格差、とりわけ中国系マレーシア人とマレー系マレーシア人、それに大挙して流入する外国人労働者との労働格差に着目すべきことが前著からも明らかとなっている。マレーシアは、アジア域内における国際労働市場のセンターのひとつ（他には、シンガポール、香港など）でもある。

今回の日系企業調査からは、21世紀に入って益々、企業の底辺に位置する臨時工・契約工・派遣工などの、低賃金・短勤続・福利厚生欠如を特徴とする不安定就業階層の急増が顕著であった。しかもその過半はアジア域内の近隣諸国から流入する外国人労働者であり、この国では底辺労働の外国人による代替が極端な労働格差を伴って進展している。換言すれば、国内3民族間の労働格差以上に、いまや同国を中核とする国際労働市場においては、マレーシア人と外国人労働者の格差構造に注目すべきである。マレーシアの分析を通して現代アジアの労働市場を見れば、その重層化・多元化は、国際化した多様な労働格差をも伴って展開していると言えよう。

(5) インドネシア

今回調査したジャカルタ首都圏の日系企業と都市雑業の事例によれば、首都圏労働市場における労働格差は、上位労働市場の内部においても、また下位との市場間においても多層化して形成されていた。日系企業では、分節的内部労働市場に規定された企業内労働格差が拡大しており、それは同一企業の追跡調査によっても確認できた。また都市の分厚い底辺労働市場である都市雑業の労働実態をみれば、そこには依然として不安定就業（不熟練・単純労働、技能向上の欠如、各種労働・生活保障の欠如）が構造化され、上位市場（とりわけ正規労働者の市場）との労働格差が顕著であった。この点についても同一職種の追跡調査のデータを提示した。

今回のインドネシア調査では、日系企業内部の労働格差とともに、比較の対象として首都圏の都市雑業の就労実態についても検討したが、その他に筆者が十数年前に実施した現地資本の中小零細企業の労働市場の事例（宮本：2001）をみると、労働者の多数が地方出身の低学歴・低技能者であり、地縁・血縁の縁故に依存して就労していた。町工場などの小規模零細企業ほど、かかる特徴が一層顕著であった。家族経営が一般的で、昇進＝昇給のルールも明確ではなく、不規則労働と低賃金を共通の特徴としており、経営者（およびその家族）以外はこの国の不安定就業の一構成部分とみられた。上位労働市場の正規職労働者と比較すれば、明らかに就労の不安定性が明瞭であり、都市雑業と異なる点はせいぜい一定期間の就労保証や住居保証（職場内で集团的に宿泊）に止まっていた。このように労働の格差構造は、同国の重層化した労働市場において、各市場の内部および市場間で多元化して顕在化していると考えられる。

おわりに

現代アジアのリージョナリズムは、域内の多元的なFTA・EPA網によって関税・貿易等の障壁を超えてより広域化しようとしているが、労働市場の側面でも、日本を筆頭とする

先進国企業やアジア NIEs 企業が域内国際分業の展開を牽引し、これまた多面的な位相をみせている。そこでは経営の国際分業・合理化と同時に、コスト節減とりわけ労働コストの削減が依然として最優先課題のひとつであり、これを実現する経営・生産のアジア的適応は、一面では実にアジア的な制度要因に依拠しつつ、他面では経済発展の内実が異なる諸地域・諸国家を域内国際分業に包摂して、地域間・国家間の労働力移動を利用しつつ展開する。この両側面が相互に規定しあって、アジア的な労働市場の現局面が形成される。アジア労働市場の重層化は多面的であり、企業内・地域内ばかりでなく、国際的にもその実相は多様であるが、あえて共通点を指摘すれば、一方で高学歴の専門職労働者の需要ゆえに彼らが参入する限定的で流動的な市場が形成され、他方では短勤続で技能形成の展望を欠いた労働者群が分厚い底辺労働を形成するという所にある。かかる極端な労働格差は、当該社会総体としても労働技能の蓄積を脆弱で跛行的なものにする危険性を常に内包していると言わざるを得ない。