



Title	インド日系企業の労働市場：デリー首都圏の事例分析
Author(s)	宮本, 謙介; Miyamoto, Kensuke
Description	本論文の課題は、筆者がこれまで実施してきた東アジア・東南アジアにおける大都市圏の労働市場の調査事例を踏まえて、国際比較の視座からインド日系企業の労働市場の諸特徴を試論的に提示することである。経済自由化後のインド労働市場の新たな展開と、カースト身分制など同国に独特の社会制度との関連が注目される。事例分析は、筆者が2004年2月～3月にデリー首都圏で調査した日系企業を対象としている。分析の結果は、日系企業の労働市場が都市組織部門のうちでも先端的な市場と位置づけられること、企業内では管理技術部門・正規生産職・非正規臨時職の3層構成からなる内部労働市場の分節性、限定的な日本的経営・生産システムの導入、労働力供給の地域的閉鎖性と高い流動性、などであり、いずれもアジア各国との比較に基づいてその特徴づけを試みている。インドに独自のカースト身分制と労働市場との関連については、職位構成・職務内容とカースト身分の相関が想起される事例もあるが、今後のさらなる調査を要する検討課題となっている。
Citation	経済学研究, 54(3), 47-66
Issue Date	2004-12-09
Doc URL	<a href="https://hdl.handle.net/2115/5268">https://hdl.handle.net/2115/5268</a>
Type	departmental bulletin paper
File Information	ES_v54(3)_03.pdf



# インド日系企業の労働市場

## ——デリー首都圏の事例分析——

宮本 謙介

### はじめに

小論の課題は、筆者が近年体系的に実施してきた東アジア・東南アジアにおける大都市圏の労働市場の調査事例を踏まえて、国際比較の視座からインド日系企業の労働市場の諸特徴を試論的に提示することである。筆者のアジア労働市場分析は、東アジアでは中国・台湾・韓国、東南アジアではベトナム・マレーシア・シンガポール・インドネシアなどの事例を対象としている。これらの各国の個別調査事例の分析とその国際比較の検討から得られた暫定的な結論は、すでに拙著 [宮本：2001, 2002] に提示しているので詳細は割愛するが、主な論点は、①都市労働市場の重層的構造、②分節的内部労働市場と労働力の企業内序列、③労働力の供給源と流動性、④日本的経営・生産システムの定着度、などであった。小論では、これらの先行調査から得られた結論と比較しつつ、インド日系企業の労働市場の諸特徴を、事例分析を通して提示する。

インドの労働市場分析に際しては、同国が圧倒的に労働力過剰国であること、多民族・多宗教の国家であることなど、他の多くのアジア諸国との共通点が労働市場の異同にどう関係しているのか、といった視点も重要である。同時に、今もカースト身分制が人々の生活・労働を律する社会規範として機能しており、これとインド独自の労働市場展開の特徴との関係性も問わねばならないだろう。いずれにしても小論では、労働市場の国際比較の視点から、まずは他のア

ジア諸国の分析の際に導入した方法に準拠して検討を進めてみる。

ところで日本におけるインドの社会経済研究では、歴史研究、農村研究、工業化論、カースト論などで相当の研究蓄積を有しているが、管見のかぎり、労働市場論に関する研究は極めて乏しい。数少ない都市労働市場の研究の中で、近年の成果として注目しておきたいのは木曾 [2003] と清川 [2003] である。木曾 [2003] は、現代の都市労働市場に関して、労働統計のマクロ分析、インフォーマル・セクター論、労働の女性化、カーストと労働市場の関係性、労働政策、労使関係などを課題として、現代労働問題の体系化に取り組んでいる。一方、清川 [2003] は、インドと中国を対象に丹念な実態調査に基づいて、とくに労働者の職業意識と労務管理の関係に焦点をあてた研究である。その第一部がインドに充てられており、季節労働者、女性労働者などの近代的労働者意識の形成が論じられており興味深い。その他には、IT産業や製造業の人的資源管理をテーマとした日本労働研究機構 [1998] などもあるが、収集されたデータの紹介に止まっており、分析のフレームワークが明確とはいえない。

小論では、これらの先行研究とは異なる課題、つまり日系企業の内部労働市場や労働力の供給構造、日本的経営・生産システムの定着度などの課題を設定するとともに、他のアジア諸国との国際比較の観点からインド労働市場の一側面を捉えようとしている。以下では、Iでアジアにおける日系企業の進出状況を、IIでインド労

働市場の概略について整理したうえで、分析の中心はⅢの筆者自身による調査事例に充てられる（地名は図1を適宜参照）。

## I 東アジア・東南アジアにおける日系企業

プラザ合意以降のアジアを取り巻く国際経済環境の激変が、アジア諸国の投資・貿易、産業構造、労働力編成のあり方を大きく変えたことは周知のところである。アジア経済をめぐる新国際分業の現局面は、中国・東南アジア・インドなどの主要諸国における輸出志向型開発戦略の本格的採用（大競争時代の到来）とともに、アジア域内での投資・貿易関係の一層の緊密化を特徴とする。金融市場の規制緩和、電機・電子産業を基軸とする輸出製造業の育成がほぼ共通の開発戦略となり、そのことは貿易における一次産品輸出の相対的低下と機械・輸送機器の比重増をもたらし、輸出先もアメリカからアジア域内へのシフトが顕著となった。かかる変化は、日本・アジア NIEs 諸国からのアジア向け直接投資の急増に伴って、アジア現地での資本財・中間財の需要が高まったこと、アジア域内での工業製品の消費財需要の相互依存性が強まったことの反映でもある。

日本・アジア NIEs 諸国の 1980 年代末以降の集中豪雨的なアジア域内投資は、新たな国際分業を牽引した。アジア域内の直接投資では、依然日本が優位に立っているとはいえ、アジア NIEs 諸国のアジア域内投資増が顕著となっている（台湾・韓国の対中国・東南アジア投資、シンガポールの東南アジア域内・中国投資など）。日本の対アジア投資ではアジア NIEs 諸国への投資が相対的に減少するとともに、かつての主要対象国であった東南アジア投資を堅持しつつも、いまや対中国投資の急増が特徴的であり、さらに新興市場であるインド・ベトナムへの投資増も顕在化している（以上の諸点に関する統計データは、すでに前著で提示しているので繰り返さない。宮本：2002 参照）。

次に、日本企業のアジア進出の現況について、表1の進出企業数と雇用労働者数の推移によって確認しておこう。日本の海外進出企業は、法人数・労働者数でもアジア地域が最大となっている。法人数ではアジア地域が1988年の38.2%から1999年には51.7%となって過半を占めるに至り、雇用労働者数でも1988年の47.6%から1999年には62.0%に達している。世界的にみても日系企業のアジアシフトは明瞭であろう。表2で国別の日系企業労働者数をみると、

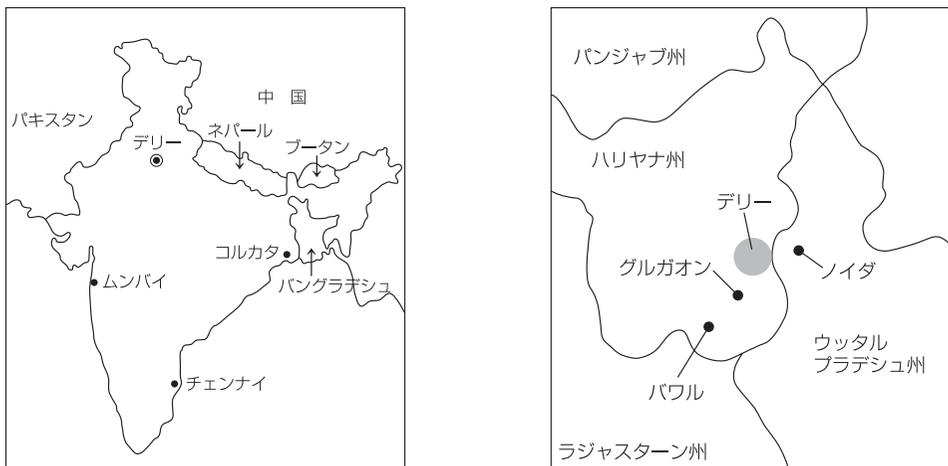


図1 インド全図およびデリー首都圏

表1 日系企業の地域別現地法人・労働者数

	1988年		1994年		1999年	
	現地法人数	労働者数(万人)	現地法人数	労働者数(万人)	現地法人数	労働者数(万人)
アジア	3,770	80	6,632	138	9,739	199
北米	2,766	39	4,091	62	3,942	69
ヨーロッパ	1,805	12	3,417	26	3,319	30
中南米	765	24	952	16	946	14
オセアニア	491	11	762	7	667	6
アフリカ	164	1.4	143	2.7	109	1.8
中東	98	0.5	82	1	84	0.8
合計	9,859	168	16,079	253	18,806	321

(出典) 東洋経済新報社 [2000] より作成。

表2 アジア各国, 日系企業の労働者数 (1999年)

	全産業		製造業	
	現地人労働者	日本人労働者	現地人労働者	日本人労働者
韓国	79,365	478	62,732	269
台湾	115,435	2,093	89,895	1,177
香港	136,526	3,298	102,446	1,053
シンガポール	76,634	3,669	50,231	1,164
タイ	337,034	4,682	303,860	3,307
マレーシア	212,630	2,495	190,947	1,835
インドネシア	230,299	2,251	209,806	1,768
フィリピン	134,913	1,261	111,841	868
中国	530,705	5,612	474,505	4,355
ベトナム	24,687	329	20,367	245
インド	56,961	259	52,072	175
全アジア	1,962,572	26,560	1,683,831	16,293
全世界	3,153,042	52,751	2,507,106	25,773

(出典) 東洋経済新報社 [2000] より作成。

1999年時点でのアジア地域の現地雇用労働者数は196万人、製造業が168万人で85.8%を占め、国別では中国の53万人を筆頭に、タイ34万人、インドネシア23万人の順となる。

小論で検討するインドへの日系企業の進出は、1980年代に自動車産業が先行したものの、本格的には経済自由化以降であり、直接投資額でみると1980年代の年平均額1300万ドルが1990年代前半には年平均5500万ドルに伸張している。アジア直接投資の総額の中ではいまだ0.8%程度を占めるに過ぎないが、90年代前半には年平均額で80年代の4.2倍に増加してお

り、増加倍率では中国(5.4倍)と並んで最上位に位置している。インドが新興の直接投資市場として注目される所以である。

## II インドの労働市場と日系企業

### 1. 経済自由化と開発戦略の転換

インドの経済開発は、1956年の第2次5カ年計画期に重化学工業を重視したマハラノビス・モデルを採用して以来、基本的には1990年代初頭まで長期にわたって国家主導型の経済成長を目指すものであった。戦後アジア諸国がほぼ

共通して堅持していた経済ナショナリズムの延長線上に、輸入代替型工業化戦略を基調とする開発戦略を採用していたのであり、インド型社会主義と言われるものであった。それは、全面的な計画経済に基づく社会主義経済とは異なり、また他のアジア諸国が輸入代替期に開発独裁型（権威主義体制）の政権の下に工業化戦略を遂行したのとも対照的に、私有財産や議会制民主主義などの民主主義的諸制度の尊重という点で、特異な開発モデルの実験であったことも否定できない。

インド型開発戦略は、本来なら効率的な経済開発、地域間の均衡的発展、貧富の格差是正の手段となるはずであった。しかし実際には、官民協調による寡占体制と官僚主義の腐敗が蔓延し、経済の非効率・不採算性、各5カ年計画目標の未達成による財政赤字、対外債務の累積、高率のインフレなどを招き、雇用問題（高率の実質失業、インフォーマル就労＝潜在失業の拡大）や貧困問題を深刻化させた。公共部門の重化学工業優先は資本集約的技術を選択する性格が強く、雇用吸収力に乏しい。1970年代以降に取り組まれた社会的弱者・貧困層対策も計画性を欠いて財政支出が膨張し、官僚・政治家の汚職は蔓延しても貧富の格差は縮小しなかった。

1980年代初頭からIMF、世銀の融資を徐々に受け入れて経済自由化への方向転換を模索しはじめ、1991年7月には国民会議派のラオ政権が本格的な経済自由化に着手した。産業規制緩和、財政・金融改革、貿易自由化、外資規制緩和、輸出産業振興<sup>1)</sup>などの新経済政策が相次いで実施され、旧来の開発モデルの根本的見直しを図ることになった。その結果、第8次5

カ年計画期（1992/93年～1996/97年）の平均成長率は6.5%に達し、それまで「ヒンドゥー成長率」とすら言われた、独立以来80年代までの実質年平均成長率3.5%の壁を突破し、当初目標を上回った。マクロレベルでの経済パフォーマンスは徐々に改善されつつあるが、しかし経済自由化以降も貧困問題や低所得者層の雇用問題の深刻さは解消されているわけではない（以上のインドの開発工業化に関しては、伊藤正二編：1988、古賀正則：1998、V.N.バラスブラマニヤム：1988、などを参照）。

改革のテンポは漸進的であり、後述の経済基礎データでも示すように、現在でも輸入代替時代の産業構造の特徴を色濃く残している。しかし、貿易・外資政策の転換が進めば、小論で取り上げる労働市場の構造変化も徐々にではあるが進展するであろう。とりわけ、高学歴者・高技能者が参入する労働市場が徐々に広がり、労働市場全体の再編成を牽引することも予想させる。それは経済自由化によって新たに生み出されつつある労働市場であり、小論が経済自由化以降に新規進出した日系企業を取り上げる所以でもある。

## 2. 直接投資動向

インドが受け入れた外国直接投資は、経済自由化以降から急速に拡大し、1990年代末までに認可額で年平均46.7%の伸び率に達している（1993～99年）。国別直接投資の上位国を見ると、1991年～2002年の認可額累計で、アメリカ（構成比20.1%）、モーリシャス（12.0%）、イギリス（8.1%）、日本（4.0%）、韓国（3.5%）の順となり、日本は同期間の年平均認可額95

1) インド政府は、2000年4月に「特別経済地区」(Special Economic Zones)の設置を決定して、本格的な輸出産業の育成政策を打ち出した。同地区に入居する企業には、輸出事業に関して各種の免税特典（原材料輸入税、売上税、消費税、輸出税等を全額免除）が与えられており、2003年3月現在で全国21地区が認可済み、稼働中の8地区では合計659事業所が入居、総投資額

1005億ルピー、総労働者数8万6600人（うち女性3万2200人）、2002/03年の輸出額実績が1005億ルピーとなっている（Government of India, Ministry of Commerce and Industry : 2003）。この「特別経済地区」が輸出振興にどの程度貢献できるのか、あるいは輸出志向開発戦略への転換の牽引車となりうるのか、今後の検討を要する課題となろう。

億ルピー、平均投資件数 59 件、全体の 4.0% を占める。国別投資のこうした動向は今世紀に入っても大きな変化はないが、国別投資以外にユーロ投資(1991~2002年累計の構成比では17.0%)が拡大していること、非居住インド人の投資も認可額では日本に次ぐ規模であること(同3.7%)、アジアでは日本以外に韓国の投資が90年代後半に急増したことなどが、近年の特徴として挙げられよう。投資分野別にみると、通信(1993年~2002年の認可額累計の構成比で19.8%)や電力(同15.3%)のインフラ関連が先行して、次に石油精製(10.6%)、輸送機械(7.4%)、サービス(6.5%)、ソフトウェア(6.4%)の順となる。周知のソフトウェアに偏重したIT産業の成長とともに、今後はアジア域内との投資・貿易関係の緊密化による資本財・中間財部門の成長も注目されることである(以上の投資関連データは、ジェトロニューデリー事務所所内資料による。原資料はインド商工省 News Letter)。

今世紀に入って、FDIは全体としてやや先細りの傾向にあると言われるが、インド政府はアジア諸国とのFTAによって、アジアとの投資・貿易関係の拡大を最重要戦略としている。とりわけASEAN諸国とのFTA締結の動きが加速しており、2003年10月にはASEANとの包括的経済協力枠組み協定に、タイとは2国間FTAの枠組み協定に合意した。ともに04年から品目別の関税引き下げが実施されており、タイとは2010年までに、ASEAN主要5か国とは2011年末までに関税撤廃が実現する予定である。また、南アジア地域協力連合(SARRC、加盟国はインド、パキスタン、スリランカ、バングラデシュ、ブータン、モルディブ、ネパール)でも、2004年1月に南アジア自由貿易地域(SAFTA)を06年1月に発行させる枠組み協定に合意しており、今後10年以内に域内関税が大幅に引き下げられることになる。このようなインドの対アジア域内でのFTA拡大戦略は、既述のアジア域内分業

への積極的参入とみることが出来る。注目すべきは、かかる対外経済政策が外資企業の経営戦略に及ぼす影響であり、日系企業の場合、インドを包摂したアジア現地法人間の投資・貿易の相互依存関係が一層緊密化することが予想される。それは、これまでの輸入代替型を主流とする企業進出のあり方にも大きな転換を迫ることになる。現時点ではその兆候は顕在化していないが、今後の動向に注目する必要がある。

### 3. マクロデータにみる労働力構成

インドの労働力人口は約4億240万人(2001年)、農村と都市の労働力比率の推移では1991年~2001年に農村比率が80%から78%に減少、都市比率が20%から22%へ、これを性別で見ると男性労働力比率が72%から68%へ減少、女性は28%から32%へと構成比を高めている。都市労働力比率の増大、労働力の女性化が窺えるものの、その速度は他のアジア諸国に比してまだ緩慢と言わざるを得ない(宮本:2002のアジア各国の数値と比較参照)。

インドでは、いわゆるインフォーマル・セクターの就業者比率が他のアジア諸国に比しても突出して高いと指摘されてきた<sup>2)</sup>。1991年のデータによれば、自営業者や企業登録をせず労働法規の適用を受けない事業者(農村部の非農業就業者を含む)の合計が、農業以外の全産業就業者の実に74%に達しており、卸売・小売り業ではこれが98%を占める他、製造業79%、建設業78%となっている。都市部のみの雑業的労働者の就業者比率は資料の制約から不明であるが、それでも上記の数値は農業就業者を除いているので、都市雑業や全産業にわたる不安定

2) 1960年代~1970年代の発展途上国の都市インフォーマル労働者比率に関する調査例によれば、アジアではパキスタンのカラチ69%(1972年)、バンコク=トンブリの68%(1970年)に次いでインドのムンバイ(ボンベイ)が55%(1961年)で3番目に高い数値となっている(鳥居泰彦・積田和:1981)。

表3 産業別労働力(被雇用者)人口

(単位:10万人)

	公共部門				民間部門			
	1991年		2000年		1991年		2000年	
	構成比(%)							
農業	5.56	2.9	5.14	2.7	8.91	11.6	9.04	10.5
鉱業	9.99	5.2	9.24	4.8	1.00	1.3	0.81	0.9
製造業	18.52	9.7	15.31	7.9	44.81	58.4	50.85	58.7
電気・ガス・水道	9.05	4.7	9.46	4.9	0.40	0.5	0.41	0.5
建設業	11.49	6.0	10.92	5.7	0.73	1.0	0.57	0.7
小売・卸売業	1.50	0.8	1.63	0.8	3.00	3.9	3.30	3.8
運輸・通信業	30.26	15.9	30.77	15.9	0.53	0.7	0.70	0.8
金融・保険・不動産	11.94	6.3	12.96	6.7	2.54	3.3	3.58	4.1
社会・個人サービス	92.27	48.4	97.71	50.6	14.85	19.3	17.23	19.9
合計	190.58	100.0	193.14	100.0	76.77	100.0	86.49	100.0

(注) 民間部門は、農業を除いて10人以上を雇用する事業所のみ。

(出典) Government of India, Ministry of Finance [2001], Ministry of Labour [2003] より作成。

就業者の比率の高さを窺わせている。一方、就業者の増加分の圧倒的多数が農業や都市雑業、あるいは未登録の中小零細企業に吸収されてきたと言われており、これは大規模企業(労働者500人以上)の増加が極めて緩慢(1982年~93年の増加率で年平均0.2%)であることにも起因する。都市就業者のおよそ7割は、都市雑業か、あるいは労働者100人未満の小規模・零細企業で就労しているのである(木曾:2003)。

表3に産業別の労働力構成の変化を示している。このデータは登録企業・事業所のみを集計であり、しかも収集方法に制約があるため実態の一部しか反映していないと考えられるが、それでも傾向的特徴は推察できよう。同表のように、インド経済で「組織部門」と呼ばれている、公共部門の全事業所と10人以上を雇用する民間部門の非農業事業者をとれば、公共部門の就業者総数が1991年で71.3%、2000年でもなお69.1%を占めている。産業別にみると、公共部門では90年代の製造業の凋落と対照的に運輸・通信、金融・保険、社会・個人サービスの比重が依然として高く、一方の民間部門では90年代に製造業の就業者数の増加が認められるものの、構成比でいえば微増に過ぎないといった諸点が確認できよう。つまり経済自由化以降も、今のところ産業別労働力編成のドラスティック

な変化は看取されないといいよう。

以上のように、インドの全国的な労働力編成をみると、農業以外では都市雑業や中小零細企業の就業比率が依然として高く、産業別では公営部門のサービス産業に依存しており、民間部門の製造業にはいまだ顕著な伸びが見られない。こうした点を勘案するならば、小論で検討する日系企業の労働市場は、大都市圏の工業団地に展開する外資系企業の労働市場であるから、新たな民間部門の拡大を牽引することが期待されている先端的な労働市場と位置づけることもできよう。

#### 4. 日系企業の進出状況

表4は、インドにおける日系企業の進出状況を地域別・業種別に示したものである。2003年8月現在のインド進出日系企業数は265社、大都市部への進出は商社や保険会社の駐在員事務所、邦銀支店が多数を占めるが(デリー47社、ムンバイ43社、チェンナイ34社など)、製造業は大都市周辺の工業団地に集中しているとみてよい。今回筆者が調査対象としたデリー首都圏では、ハリヤナ州のグルガオン工業団地、ウッタル・プラデシュ州のノイダ工業団地などが日系企業の集積地域となっている。

業種別では、1980年代から先行してきた自

表4 インド日系企業の地域別・業種別一覧 (2003年8月)

	製 造 業					建設	運輸・通信	貿易	金融・保険	その他	合 計
	自動車 関 連	電機・ 電子	機械	その他	小計						
北インド											
デリー	2	10	5	-	17	4	3	8	6	9	47
グルガオン(ハリヤナ)	16	-	-	2	18	-	-	2	-	1	21
ノイダ(U.P)	6	4	-	1	11	-	-	-	-	1	12
コルカタ	-	-	-	-	0	-	1	4	-	1	6
その他	3	4	1	2	10	-	-	1	-	1	12
南インド											
ムンバイ	4	2	4	7	17	-	5	14	3	4	43
バンガロール(カルナーカ)	12	10	4	2	28	-	2	2	4	5	41
チェンナイ	7	5	3	5	20	-	-	4	2	8	34
ブネー(マハラシュトラ)	4	3	3	5	15	-	-	-	-	1	16
その他	2	10	3	7	22	2	-	7	-	2	33
合 計	56	48	23	31	158	6	11	42	15	33	265

(出典) ジェトロ・ニューデリー事務所, 所内資料より作成。

動車(およびその関連産業)が長年の実績から優位にたっているが、近年では電機・電子や機械類の進出が目立ち、この点では他のアジアと共通した特徴を持つに至っている。インドも既述のようなアジア域内の国際分業の一環に組み込まれつつあると言えよう。また、すでに指摘したように、インドへの日本の直接投資は、投資額ではいまだ僅少であるが、増加率では中国に匹敵するほどであり、インド市場への注目度は高いといってよい。それは、とりわけ耳目を集めているIT産業(ソフトウェア産業)のみではなく、製造業への直接投資にも顕現していることに留意すべきである。

### III デリー首都圏の調査事例

本節ではインド日系企業の労働市場を筆者の調査事例に即して検討するが、これまでのアジア各国の労働市場分析の方法を援用して、需要構造に関しては内部労働市場の分節性、学歴構成、昇進・昇給システム、転職率、短勤続雇用の動向など、供給構造については職情報源、出身階層、供給地域、出身カースト構成などに着目する。既述のように、各調査項目ともに、ア

ジア労働市場の国際比較の観点から設定したものである。

#### 1. 調査企業3社の概要

調査対象とした3社については、当初同じ精度で同じ項目のデータ収集を試みたが、結果的にはほぼ予定どおりのデータが提供されたのはA社のみであり、B社・C社についてはデータ提供の認められない項目が少なからずあった。それゆえ以下ではA社を中心に検討し、B社・C社に関してはA社との比較で必要な範囲で言及するに止めたい。

A社は、1995年にハリヤナ州バワル工業団地(ニューデリーから90kmの距離にある新興の工業団地)に設立されている。同社スタッフの説明によれば、当該工業団地では入居企業に売上税免除などの税制面の優遇措置を講じているという。資本金14億8,000万ルピー、100%出資の単独進出、主たる製品はアパレル関連の部品であり、製品は欧米の有名ブランド製品をOEM生産するインド国内工場に出荷しており、国内市場向けが96%を占める。調査時(2004年2月~3月)は操業開始後9年目に当たるが、年商6億5,000万ルピー、従業員規模は426人

の中堅企業となっている。B社は、1997年の設立で、ハリヤナ州グルガオン工業団地に入居している。資本金20億ルピー、100%出資の単独進出、自動車部品メーカーであり、製品は国内市場向けが98%、残余の2%が日本への逆輸出である。C社は1996年の設立、ウッタル・プラデシュ州ノイダ工業団地に入居している精密機械メーカーで、やはり100%単独進出。原料・部品調達は日本からの輸入が85%に達し、現地調達に15%に過ぎない。販売は現地国内向けが100%であり、当面は輸出に転換する方針はないという。

以上3社の共通点は、1990年代後半に新規進出した日系企業であり、資本規制の緩和後に外資単独で首都圏工業団地へ進出したことであるが、しかし専ら現地国内市場向けの生産であり、依然として輸入代替時代の外資企業の特徴を色濃く残している。この点で東・東南アジアの工業団地・輸出加工区に近年新たに進出している日系企業の戦略とは大きく異なっている。

## 2. 企業内労働力編成

表5に3社の労働者構成を6階層の職位に区分して示している。筆者は、他のアジア諸国の企業内労働者構成を示す際にも、やや強引ではあるが国際比較の視点から同様の区分を行ってきた。言うまでもなく、実際の職位構成の詳細は企業ごとに多様である。例えば、A社独自の

職位構成は表6のようである（同表は調査時より1年前のデータで当時のインド人正規労働者数332人の構成、調査時は日本人駐在員10名、インド人労働者416名－男性324人、女性92人）。

同表によれば、A社の生産・管理部門、営業・販売部門はともに4階層のグレードに区分され、労働者は各グレードごとに採用されるのが原則である。2年に1度の人事考課に基づく昇進（昇給）では、各グレード内部の職階を昇ることになる。グレードを超えた昇格は、原則として認められていない。創業以来、調査時までには1名のみBクラスからCクラスへ例外的に昇格させているが、スタッフの説明によれば、これは専門学校卒の優秀な人材の抜擢で、Bクラスでの7年の就労後の特例であるという。換言すれば、各労働者は入職後に配置されたグレード内の職階を人事考課によって昇進することになる

次に職位と学歴の相関に関してである。3社の労働者の学歴構成を表7に掲げているが、これもA社の職位構成に沿って見ておく。生産・管理部門でみると、ワーカークラス（Aクラス）は高卒かITI（職業訓練校）修了者であり、新規採用ではITI修了者を優遇している。昇進は職長（SR Section Chief）が上限となる。技術職（Bクラス）は短大・職業専門学校卒を中心に一部大卒からも採用、マネージャークラ

表5 インド日系企業3社の職位構成

	A 社			B 社			C 社		
	日本人	インド人		日本人	インド人		日本人	インド人	
		男性	女性		男性	女性		男性	女性
取締役	2	-	-	3	-	-	2	1	-
管理職	2	31	1	10	20	2	6	25	1
技術職・事務職	6	43	17	-	81	14	6	60	15
職長・班長	-	41	1	-	10	7	-	25	4
本工	-	172	73	-	109	93	-	140	83
臨時工	-	37	-	-	21	-	-	111	50
合計	10	324	92	13	241	116	14	362	153

（出典）筆者調査（2004年2月～3月）。

表6 A社の職位構成と人員配置 (2001年7月)

生産部門			営業・販売部門		
グレード	職名	人員	グレード	職名	人員
D 3	Vice President	-	S 3	Vice President (Marketing)	-
D 2	General Manager	-	S 2	General Manager (MK)	-
D 1	Deputy G. Manager	2	S 1	Deputy G. Manager (MK)	1
C 4	Senior Manager	5	M 4	Senior (MK) Manager	-
C 3	Manager	2	M 3	(MK) Manager	1
C 2	DY. Manager	4	M 2	DY. (MK) Manager	1
C 1	Assistant Manager	1	M 1	Assistant (MK) Manager	2
B 4	SR. Process Engineer	6	L 4	SR. (MK) Executive II	2
B 3	Process Engineer	6	L 3	SR. (MK) Executive I	6
B 2	DY. Process Engineer	17	L 2	(MK) Executive	9
B 1	ASS. Process Engineer	17	L 1	J R. (MK) Executive	9
A 5	SR. Section Chief	2	G 5	SR. Office Co-ordinator	1
A 4	Section Chief	45	G 4	Office Co-ordinator	1
A 3	ASS. SEC. Chief/Packer I	82	G 3	Senior Assistant	2
A 2	Operator/Packer II	107	G 2	Assistant	1
A 1	Office Boy/Attendent	-	G 1	Office Boy/Attendent	-
合計		296	合計		36

(出典) 筆者調査 (2004年2月～3月)。

(注) DY=Deputy, SR=Senior, ASS=Assistant, SEC=Section, MK=Marketing, JR=Junior.

表7 インド日系企業3社の学歴別労働者構成

	A社	B社	C社	合計	構成比(%)
小学校 (5年) 卒	2	1	2	5	0.4
中学校 (5年) 卒	4	4	5	13	1.1
高校 (2年) 卒	112	14	91	217	18.3
I T I (職業訓練校) 卒	116	177	311	604	51.1
短大・高等専門学校卒	45	18	55	118	10.0
大学卒	41	115	52	208	17.6
大学院卒	11	7	-	18	1.5
合計	331	336	516	1,183	100.0

(出典) 筆者調査 (2004年2月～3月)。

ス (CおよびDクラス) は大卒・大学院卒である。以上が正規労働者であるが、各グレード毎に学歴に対応して入職口が異なり、グレード内での昇進は可能であるが、グレードを超えた昇格は例外的にしか認められない。正規労働者の下位には臨時工・実習生が位置する。臨時工は

8カ月の契約労働者であり、契約更新は可能であるが、原則として昇進・昇給・福利厚生の対象外となっている (昼食のみ支給)。当該地方の最低賃金に近い水準での就労であり、正規労働者との賃金および就業条件の格差が大きい。また実習生は、州政府からの要請で職業学校か

ら受け入れており、実習期間は1年、実習期間終了後の本採用は義務づけられていないが、年間に数名を採用するという。

これら臨時工・実習生の採用は、労務コスト面以外に労働組合対策からも実施されている。例えば、C社では今後段階的に臨時工を増員し、最終的には労働者の3～4割を臨時工とする方針を打ちだしている。労働組合の加入資格を有するのは正規ワーカーのみであり、スーパーバイザー以上は管理職とみなされ非組合員となる。臨時工にはもちろん組合加入資格はない。調査企業のスタッフによれば、近年の労働争議の頻発に対処するため、調査対象とした工業団地でも増加傾向にあるというが、それを裏付ける詳細な数値データは得られなかった。

以上のように、同じ正規労働者でも、技術職・管理職の間接部門労働者（ホワイトカラー層）と生産職の直接部門労働者（ブルーカラー層）では明確に職域が異なり、各グレード内での昇進が原則となっていること、その下位には短勤続・基本給のみで昇進・昇給の展望を欠く臨時工・実習生が位置していること、これら入職口の異なる位階制的な労働力編成が入職の際の学歴水準と強い相関関係にあること、これらの諸点からインドの日系企業でも分節化した内部労働市場が形成されていると言ってよい。

ところで、筆者がこれまでアジア各国の日系企業で実施してきた調査事例によれば、企業内の内部労働市場の分節性はほぼ共通していた。その分節化の度合は、当該国の労働力人口の多寡、日系企業の参入業種、企業規模、操業年数などによって一律ではないが、今回のインド調査の結果は、例えばインドネシアのジャカルタ首都圏に進出している、操業経験の長い大手日系企業（自動車、家電メーカー）などとの共通点を想起させる。インドネシアも圧倒的に労働力人口が過剰であるが、比較的労働条件の整備された大手の大規模メーカーなどは、学歴・技能によって仕切られた内部労働市場が明確であった。とりわけ技術職・管理職の高学歴労働者は

相対的に不足しているがゆえに、企業はその定着を図るべく好条件の就労で優遇する。逆に単純労働の生産職は過剰であり、流動性が高くとも常に代替可能であるから、年功や勤続を重視した人事考課は行わない。それゆえ、職位を超えた抜擢を常態化して生産職労働者の定着を促すような人事管理も希薄となる。一方、これと好対照なのが労働力不足に悩むマレーシアの日系企業であった。マレーシアでは、マレーシア人の高学歴化とともに、間接部門労働者よりもむしろ生産職の直接部門労働者の不足が深刻であり、それゆえ正規生産職の労働者（マレーシア人）を定着させるべく、職位を超えた抜擢によって長期勤続のインセンティブとする施策も行われている。その他、近年の臨時工などの非正規労働者の拡大も、アジア各国に共通した特徴である。ただし、他のアジア諸国では、特に1997年のアジア経済危機以降に一層顕著となっており、その主な狙いは、経済危機後の激しい労働需要の変動に対処するとともに、労働コストの削減を図ることにあつた。インドでは、これらの要因に加えて労働組合対策として非正規労働者が増加しているのであり、この点では同国の職場での労働組合の根強さに対する、経済自由化を背景とした経営側の攻勢と見ることもできよう。

### 3. 企業内賃金格差

表8に、A社の職位別平均賃金を示している。同社では、職務達成度を重視した人事考課を採用しているとのことで、勤続給・年齢給は取り入れておらず、上位職ほど成果主義・能力主義の評価点を高くしているという。高学歴者ほど能力評価への期待が高いため、離職・転職率の高い管理職の定着を図る労務政策ともいえよう。上位職ほど各種福利厚生にもとづく諸手当部分の収入が大きくなっており（役職手当・医療費・通信費・交通費・帰省補助など）、これが下位職との賃金格差を一層拡大する要因となっている。

表8 インド日系企業A社の職位別平均賃金

(ルピー)

	基本給	諸手当	合計
管理職	24,850	16,396	41,246
技術職・事務職	7,343	4,982	12,325
職長・班長	7,971	5,273	13,244
本工	4,264	3,578	7,842
臨時工	2,640	-	2,640

(出典) 筆者調査 (2004年2月～3月)

(注) 調査時のレート、1ルピー=2.5円。

こうした企業内の賃金格差は、前述の内部労働市場の分節性とも密接に関連しており、とくに管理職に対しては、昇進による高賃金と福利厚生を充実を優先させてその定着を図っており、これが下位の生産職労働者との賃金水準の格差を顕著にしている。また、A社の生産現場では、職長・班長などの監督労働者に比較的高い賃金が支給されており、一般生産労働者や非正規労働者に対する管理能力に高い評価が与えられているようである。

#### 4. カーストと職位構成

労働者の出身カースト別の職位構成については、A社・C社からデータが提供されたので、これを表9に掲げる(カースト区分については同表の注参照)。カーストと労働者の配属との

関連についての筆者のインタビューに対して、3社ともに日本人スタッフは「職場ではカースト身分による差別は存在しない」と述べている。新規雇用は学歴、技能訓練のキャリア、採用試験の成績で判定するので、応募書類に出身カースト名を記載することはなく、面接(最終選考)でも同種の質問項目はないという。労働者の配属や昇進・昇給でも、カーストを考慮することはないとしている。

正規労働者の多数が上位カーストの出身であることに関して、A社の日本人スタッフは「高学歴者を採用しているので結果として上位カーストの比率が高くなるが、採用選考でもカーストは全く判断材料としていない」と強調する。しかし、同社の現地人マネージャーとのインタビューでは以下のような異なる見解が示されている。すなわち現地人マネージャーは「応募書類に出身カースト名を書かせることはないが、名前から出身身分の判別はほぼ可能であり、工場内清掃などの労働に上位カーストの出身者を就かせることはありえない。」「現在のところそのような事態は起こっていないが、仕事の能力・業績のみで労働者を評価して昇進させると、例えば下位カースト出身者が管理職に就いて上位カーストの労働者を管理するような事態も起こりうる。そうなれば労働者間の軋轢も心配だ。」と言うのである。建て前としては、企業社会で

表9 インド日系企業2社の出身カースト別労働者構成

	A社			C社		
	上位カースト	中位カースト	下位カースト	上位カースト	中位カースト	下位カースト
管理職	16	4	-	23	3	-
技術職・事務職	27	2	-	74	1	-
職長・班長	33	9	-	24	5	-
本工	174	51	15	198	21	4
臨時工	-	14	23	10	56	95
合計	250	80	38	329	86	99
構成比(%)	67.9	21.7	10.3	64.0	16.7	19.3

(出典) 筆者調査 (2004年2月～3月)。

(注) A社、C社ともに出身カーストの判明分のみを集計。カーストは上位・中位・下位に3区分し、上位カーストはブラーフマン・ラージプトなど、下位カーストはハリジャン(指定カースト)・指定部族など、その他の中間的なカーストを中位カーストとした。

のカースト差別の排除が強調されているが、職位構成・職務内容とカースト身分が決して無関係とは言えそうにない。インド人管理職の説明は、この点で示唆的であった。

企業内部の労働力の分節化の要因については、筆者のアジア各国の調査例から、学歴・技能・性別などの共通の要因の他に、当該国に固有の社会的・制度的要因についても指摘してきた。たとえば中国での戸籍による就労格差（都市戸籍労働者と農村戸籍労働者の重層的な労働力編成）、多民族国家のマレーシアやシンガポールでの民族間の就労格差（中国系を頂点とし、マレー系を底辺とする就業構成）、外国人労働者の受け入れ国では当該国の国籍をもつ労働者と外国人労働者の就労条件の格差などである。

インドに関しては、カースト身分制度と労働市場の関係を当然視野に入れておくべきであろう（現代のカースト制度に関しては、押川文子・編 [1990]、山際素男 [2003] など参照）。今回調査した日系企業をみる限り、労働者の採用、職場配置、昇進などで、出身カーストが重要な決定要因になっていないようにみえる。調査地のデリー首都圏のような大都市部では、カースト意識が弛緩していると一般に言われているが、それに加えて高学歴の中・上位カーストが多数を占める労働市場という日系企業の特異性も考慮すべきかもしれない。いまでもカースト意識が根強く残る農村部や都市下層民の労働市場とは、市場の分節要因が異なることも想像に難くない。それでも、日系企業においてすら前述のインド人マネージャーの指摘のように、出身カーストに配慮した職種や人員配置があり得ることが示唆されているのである（入手しえた資料の制約ゆえに、これ以上の踏み込んだ分析は他日を期したい）。

## 5. 日本の経営・生産システム

既述のように、A社の人事考課では年功的処遇は行わず、上位職を中心に能力主義の拡大傾向が特徴的であった。同社の日本の経営・生産

システムの導入状況を見ると、生産現場では、QCサークル、小集団活動、5S運動などを試行しており、可能な範囲から日本的な生産システムの導入が企図されている。これらの組織的な活動・運動は、生産設備と同様に、日本的な作業編成と日常的な就業内容の中に組み込んでおけば、しかも労働者がその意味をどの程度理解しているかを別にすれば、経営側がやや強引にでも職場に持ち込めるものである。したがって、このような活動・運動が導入されているからと言って、それが直ちに日本の生産システムの定着を意味するわけではない。重視すべきは、マニュアルを超えた職務の柔軟化、多能工化、自覚的な集団主義（例えば、上司から部下への日常的な技能移転を当然視する労働観）など、本来の日本の生産システムの特徴といえるものがどの程度定着しているかである。この点では、「職務範囲を明確にし、職務達成度を測る査定基準を明確にすることが何より重要」との認識では、3社の日本人スタッフの認識はほぼ共通しており、日本の経営システムに関しても、年功的職場秩序や終身雇用を前提とするような労務政策は採用されておらず、人事考課では能力主義・成果主義を重視している。前述のような内部労働市場の分節性を前提とした、いわば「限定的な能力主義」（宮本：2002）が職場内人事管理の原則とみてよいだろう。

アジア日系企業における日本の経営・生産システムの導入とその定着度に関しては、筆者のアジア各国調査でも重点的な調査項目の一つであった。筆者の調査結果では、アジアの労働者の個人主義的な行動様式、換言すれば企業組織への帰属意識の希薄さ、能力評価への期待、明確な職務範囲の提示要求などは、国や職層を問わず、日系企業労働者にかなり広範囲にみられる共通の特徴であった。日系企業による経営・生産システムの移転は、日本的な工場内設備・機械配置、職位編成、チーム編成、QCサークル、年功的職場秩序の形成を企図した人事考課や福利厚生など、管理運営の主に制度面に関わ

る移転、あるいは管理職層を中心に日本本社での研修による日本の経営風土を理解させようとする方針が中心となっている。日本の経営・生産システムの定着度を評価する際の筆者の着眼点は、上司から部下への技能移転を当然視する職位間人間関係の形成、マニュアル化されない職務内容・職域の柔軟性、職層を超えた集団主義的な自覚的製品管理、年齢・勤続年数を重視した人事考課による年功的な昇進＝昇給システムを是とする労働観の形成など、これらの日本のシステムの核心とも言うべき諸点がどの程度進展しているかである。

以上のような観点からインドの日系企業をみると、やはり日本のシステムの導入は制度面が中心であり、特異な職位間人間関係や職域の柔軟性、年功的職場秩序の正当化など、インド人の労働観の転換を要するような核心部分の定着はほとんどみられなかった。私見によれば、インドも含めてアジアにおける日本の経営・生産システムの導入・定着は、限定的なものに止まっているといわざるを得ない。

## 6. 労働者の出身階層

次に労働力の供給構造の検討に移る。まず労働者の出身世帯の職業構成については、A社と

B社からデータ（サンプル調査）が得られたので、これを表10に掲げる。全体として公務員世帯出身者が多数を占めること、労働者世帯（工場労働者＋事務職＋公務員＋教員）の出身者が過半に達すること、生産職と事務・技術・管理職に区分すれば、前者では農業・自営業の出身者も少なくないが、後者ほど公務員世帯・教員世帯などの出身者比率が高まること、などが特徴的である。

これらの諸点から、日系企業のような都市圏上位の労働市場では、労働者世帯の再生産に基づく労働力供給が主流となっていること、換言すれば、農業関連世帯や自営業世帯のような異業種からの流入がもはや主たる労働力の給源ではないこと、工場労働者世帯よりも公務員・教員・事務職などの、おそらく高学歴世帯の出身者比率が全体として高いこと、などが指摘できよう。また同時に、労働者の職種別で見れば、既述のように生産職では農業関連・自営業世帯出身者が労働者世帯出身者に拮抗するほどであるのに対して、事務・技術・管理職ほど公務員・教員などの高学歴世帯出身者の比率が高まることから、現役労働者の職種と出身階層の相関も読み取れよう。

アジア諸国との比較で言えば、インドの場合

表10 インド日系企業2社、労働者の出身世帯職業構成（サンプル調査）

	A 社		B 社		合 計	構成比(%)
	生産職	事務・技術・管理職	生産職	事務・技術・管理職		
農業経営	5	-	7	2	14	13.7
農業労働者	2	-	1	-	3	2.9
工場労働者	4	-	3	2	9	8.9
事務職	2	2	4	4	12	11.8
職 人	-	1	-	-	1	1.0
商 人	2	1	-	-	3	2.9
自営業	5	2	3	2	12	11.8
公務員(行政職)	10	7	7	8	32	31.4
軍 人	5	2	1	1	9	8.9
教 員	1	1	1	3	6	5.9
その他	-	-	-	1	1	1.0
合 計	36	16	27	23	102	100.0

(出典) 筆者調査 (2004年2月～3月)。

も、アジア各国にほぼ共通した特徴、つまり製造業労働者の主たる供給源がもはや農業や自営業などの異質の産業部門のみではなく、労働者世帯（工場労働者世帯や公務員世帯）の再生産による労働者の析出が構成的比重をもつに至っている。もちろん、前著で指摘したように、日系企業のような都市部（あるいは都市近郊の工業団地・開発区）の上位労働市場への労働力供給は、国ごとに特殊要因が働いているので一律に特徴づけることは難しい。例えば、中国では戸籍に制約されて農村過剰労働力の都市労働市場への参入が制約されており、マレーシア・台湾・ベトナムなどでは農業以外の自営業への依存度が高くなるが、シンガポールのような都市国家では労働者世帯出身者が多数を占めることは言うまでもない。インドは、公務員労働者世帯の比率が高く、農業以外の自営業や工場労働者世帯の出身者比率が相対的に低いという点で、インドネシアなどと類似の供給構造になっている。その要因の解明は今後の課題としたいが、戦後長期に亘って公共部門が基幹的位置を占めてきたという両国に共通した就業構造の歴史的背景（1980年代初頭まで）があり、従って労働市場の特徴にもそれが投影していることも考えられる。しかし、経済自由化・民営化が一層進展すれば、労働力の供給構造も変化するであろうから、今度の動向に注目する必要がある。

## 7. 労働者の出身地

労働者の出身地については、A社とB社のデータが得られた。両企業の集計によれば、A社の州（市）別出身地比率では、ハリヤナ州が圧倒的に多く79.8%、2位のウッタール・プラデシュ州が6.9%、3位のデリー市3.0%でほぼ9割が首都圏の出身となっている。B社はやや分散的だが、1位のハリヤナ州が38.4%、2位デリー市9.2%、3位ウッタール・プラデシュ州6.6%で、やはりこの2州1市の首都圏で過半に達する。つまり、調査企業をみる限り、デリー首都圏の日系企業では、主に首都圏内から労働者を調達

しており、前述のように日系企業が高学歴者層の参入する労働市場であることからすれば、むしろ教育水準の高い首都圏で十分に調達可能ということなのかも知れない。この点は、地方農村（遠隔地のパンジャブ地方など）の過剰労働力が多数参入する首都圏の都市雑業や中小零細企業の労働市場とは異なる特徴を有していることも考えられる。

労働者の出身地に関して地域性が強いのは中国などと共通した特徴であるが、中国では労働力移動を制約する特殊な制度的要因が働いているので、むしろインドは他のアジア諸国とは異なる特徴を有するとみた方がいだろう。インドネシアやマレーシアなどの首都圏＝大都市圏の上位労働市場では、全国規模の広域の労働力供給が特徴となっており、これが地方都市圏とは異なる首都圏労働市場の広域性である。インドの場合、デリー首都圏の上位労働市場が一定の地域的閉鎖性を持つとすれば、他の大都市（ムンバイやコルカタなど）の都市圏労働市場との比較、あるいは民族・言語などの多様性と人の移動との相関など、多面的な検討を要する課題となる（この点は小論の課題を超えるので、他日を期したい）。

## 8. 職情報源

表11に労働者の求職情報源の内訳を示している。A社・B社のサンプル調査であるが、両社の集計では新聞求人・職業斡旋所への依存率が高く、これを職種別にみても大きな差は認められない。B社の生産労働者の採用では学校求人が多数を占めるが、これは同社がITI（職業訓練校）からの直接採用を重視しているためであろう。親族・知人など縁故に依存した求職の比率がそれほど高くないことも特徴的である。その要因解明には、企業毎の採用方針の相違、首都圏における職業斡旋所などの公的求人機関の充実度などを総合的に検討する必要があるが、いずれにしても首都圏の日系企業のような、高学歴者層が参入する上位の労働市場で

表 11 インド日系企業 2 社, 労働者の求職情報源 (サンプル調査)

	A 社		B 社		合 計	構成比(%)
	生産職	事務・技術・管理職	生産職	事務・技術・管理職		
親族情報	5	-	1	-	6	6.1
知人情報	6	2	6	2	16	16.3
新聞求人	10	7	3	8	28	28.6
職業斡旋所	10	7	4	7	28	28.6
学校求人	-	-	13	4	17	17.3
その他	1	1	-	1	3	3.1
合 計	32	17	27	22	98	100.0

(出典) 筆者調査 (2004 年 2 月～3 月)。

表 12 インド日系企業 2 社, 労働者の転職状況 (サンプル調査)

	A 社		B 社		合 計	構成比(%)
	生産職	事務・技術・管理職	生産職	事務・技術・管理職		
転職なし	14	1	14	3	32	32.6
転職 1 回	10	6	7	6	29	29.6
2 回	7	7	2	9	25	25.5
3 回	1	2	3	3	9	9.2
4 回	-	-	-	1	1	1.0
5 回以上	-	-	1	1	2	2.0
合 計	32	16	27	23	98	100.0

(出典) 筆者調査 (2004 年 2 月～3 月)。

は、一定の公的な組織性を読み取ることできる。

他のアジア諸国との比較でいえば、筆者の調査結果では、多くの国で日系企業と言えども求職者は地縁・血縁の縁故情報に強く依存しており (マレーシア 74.7%, インドネシア 69.2%, 台湾 45.7%, ベトナム 40.8%, 中国 35.8% など), それ故に公的な職情報による職業選択の機会が制約され、労働市場の公的な組織性が不十分であった。これに比べるとインドでは、大都市圏の上位労働市場に限定すれば、労働市場の公的な組織化が一定程度は実現していることになる。しかし、前述の労働者の出身地から見た市場の閉鎖性と併せみれば、労働市場の公的組織化もその広域性という点でなお限定的と考えざるを得ない。

## 9. 労働力の流動性

次に労働力の流動性に関連して、サンプル調査でみた転職状況と企業側の離職率に関する説明の両面から検討しておく。表 12 に A 社・B 社の転職状況 (サンプル調査) を掲げている。両社ともに、生産職労働者では転職経験者の比率が低く、逆に事務・技術・管理職では 2 回以上の転職経験者比率が高くなり、これが対照的である。

調査企業から職位別の離職率データは得られなかったが、A 社では正規労働者全体の年間離職率は 4%, 間接部門のホワイトカラー層の離職率が年 6% 程度とのことであった (注 3)。同社スタッフは「ワーカークラスは帰郷・結婚に伴う離職がほとんどだが、上位職ほど引き抜きなどによる他社への転職者が多い」と指摘しており、この点は B 社・C 社も同様であった。

年間離職率が 4～6% というのは、他のアジア

ア諸国の日系企業と比較してもそれほど高い数値ではない。年間の離職率が、生産職、事務・管理職を問わず、数10%~50%に達する国も少なくない。インドのような労働力過剰国では、比較的労働条件に恵まれた日系企業の正規労働者の流動性が低位で推移するのは、他のアジアの労働力過剰国であるインドネシアなどと共通の特徴と言えよう。しかも相対的には、専門的技能を要する上位職ほどヘッド・ハンティングによる流動性が高いのも、他のアジア諸国と共通している。これが、前掲表12の集計結果のように、事務・技術・管理職の転職経験の高さにも示されていると言えよう。

#### 10. 労働者の前職および前職勤務地

転職経験のある労働者に対して、その前職を職種別に集計すると（サンプル調査）、A社では転職経験者33名のうち生産職労働者18名の前職は工場労働11名、事務職6名、公務員1名、事務・技術・管理職15名では公務員6名、事務職5名、工場労働3名となる。一方、B社では転職経験者33名、生産職労働者13名の内訳は工場労働7名、事務職4名、公務員2名、事務・技術・管理職20名では、工場労働10名、事務職5名、公務員4名、自営業1名となる。つまり、A社の生産職労働者では工場労働の経験者が、事務・技術・管理職では公務員経験者の比率が高く、B社では職種間の明確な差異は認められないが、いずれにしても農業・自営業など異業種からの移動がほとんどみられず、製造業やサービス業での賃金労働の経験を有している。複数回の転職の経験者についてその全てのキャリアを追跡していないのでデータとしては十分ではないが、それでも前述の出身世帯職業構成の調査結果を考慮すれば、都市部の労働者世帯出身者はもちろんのこと、農業・自営業出身者でも工場労働・事務労働あるいは公務員職の経験を積んでいるものと推察される。

同じく転職経験者について、前職勤務地をサンプル調査すると、A社では転職経験者33名

のうち25名の前職勤務地が判明、内訳はハリヤナ州13名、デリー市9名、ウッタル・プラデシュ州1名であった。同様にB社では、転職経験者33名のうち前職勤務地判明者28名、内訳はハリヤナ州17名、デリー市6名、ウッタル・プラデシュ州1名となった。つまり、地元出身者を中心に首都圏で転職を繰り返していると思われるのである。この点を前述の職情報に関する調査結果と結びつけると、労働市場の一定の公的な組織性は看取されるものの、市場の広域性はそれほど顕著ではないと言えよう。地域限定的な上位労働市場の展開に止まっているのである。おそらく下位の労働市場、とりわけ低学歴・低カースト出身者（遠隔地からの農村出身者も含めて）が大量に参入しているとみられる都市雑業や中小零細企業の労働市場とは、その組織性・広域性という点で性格を異にしているであろう。なお、労働市場の地域性に関しては、インドが多民族・多言語・多宗教の国であることから、同一民族・同一言語・同一宗教の社会慣行を配慮した結果ではないかとも思われたが、企業スタッフの説明による限りは労務管理上のそうした配慮は行っていないとのことであった。例えばB社には若干名のイスラム教徒・シク教徒も就労していたが、職場内での宗教上の配慮は全く見られなかった。民族・言語・宗教と労働市場の相関は、むしろ下位の労働市場ほど有意かもしれないが、この点は小論のテーマを超えるので本格的な検討は他日を期したい。

他のアジア諸国との比較で補足すれば、大都市圏の労働市場が全国的に開かれているような国（インドネシア、マレーシアなど）では、地方都市あるいは農村部出身の高学歴者は、大都市圏での就労を繰り返しながらより好条件の職場を求めて流動性を高め、最終的に日系などの外資系企業にたどり着くといったケースが多くみられる。この点では、インドの労働市場がなお一定の地域的閉鎖性をもつとすれば、その歴史的・社会的要因の解明が必要となろう。

## おわりに

以下、東アジア・東南アジア諸国の日系企業との国際比較の視点から、注目しておきたい論点について改めて要約しておく。

第一に、日系企業の労働市場の位置づけについて。経済自由化後のインドの労働力編成をみると、農業以外では非組織部門の都市雑業や中小零細企業、組織部門では公営のサービス業の就業比率が依然として高く、民間部門の製造業の雇用吸収にまだ顕著な伸びが見られない。したがって全国的な労働力編成からすれば、小論で検討した日系企業の労働市場は、大都市圏の工業団地に展開する新興の労働市場であって、新たな民間部門の拡大を牽引する先端的な労働市場と位置づけることができよう。

第二に、企業内部の労働力編成と分節的内部労働市場について。調査対象とした企業では、同じ正規労働者でも、技術職・管理職の間接部門労働者（ホワイトカラー層）と生産職の直接部門労働者（ブルーカラー層）では明確に職域が異なり、各グレード内での昇進が原則となっており、その下位には短勤続・基本給のみで昇進・昇給の展望を欠く臨時工・実習生が位置していた。つまり、入職口の異なる位階制的な労働力編成が入職の際の学歴水準・技能水準と強い相関関係を成しているのであって、分節化した内部労働市場が形成されていると言ってよい。筆者がこれまでアジア各国の日系企業で実施してきた調査事例によれば、企業内の内部労働市場の分節性はほぼ共通しているが、その分節化の度合は、当該国の労働力人口の多寡、日系企業の参入業種、企業規模、操業年数などによって一律ではなかった。今回のインド調査の結果は、既述のようにインドネシアのジャカルタ首都圏に進出している、操業経験の長い大手日系企業（自動車、家電メーカー）などと比定しうるものである。

一方、近年の非正規労働者の拡大もアジア各国に共通した特徴であるが、他のアジア諸国で

特に1997年のアジア経済危機以降に一層顕著となっているのに対して、インドでは、労働需要の変動、労働コスト削減への対策だけではなく、労働組合対策として非正規労働者が増加しており、これは経済自由化後も職場で頻発する労働争議に対する経営側の攻勢と見ることができよう。アジアの労働市場で拡大している非正規労働者（当該国の各種臨時工や底辺労働を担う外国人労働者）は、コスト削減や組合対策を口実に基本給のみで短期雇用される単純労働力群であり、労働者はその低賃金ばかりでなく、自己の技能形成すら期待できない。日系企業でもかかる非正規雇用を拡大させているとすれば、職場内の不安定就業階層を増大させて内部労働市場の分節化を一層推し進めることにもなりかねないと言えよう。

第三に、日本の経営・生産システムの定着度について。インドの日系企業においても、職場内の作業設備、チーム編成、小集団運動などの日本的な制度は導入されているが、それは筆者が日本的生産システムとして重要視する内実、つまり日常的な技能移転を伴う職位間人間関係、マニュアル化されない職務内容・職域の柔軟性、職層をこえた自覚的品質管理などと必ずしも結びついて浸透しておらず、また経営方針としても現地労働者の要請に応じて能力主義・成果主義を重視した人事考課を採用しており、年功的な職場秩序の形成を志向するものではなかった。換言すれば、現地人の労働観の転換を要するような日本的システムの導入・定着は限定的であったとみられる。この点では、程度の差はあるが、他のアジア諸国の日系企業とも共通の傾向を見出しうる。

第四に、労働力の供給源と流動性について。労働者の給源をみれば、インドにおいてもアジアの調査対象国にほぼ共通した特徴、つまり主たる給源がもはや農業や自営業などの異質の産業部門のみではなく、労働者世帯（工場労働者世帯や公務員世帯）の再生産による労働者の析出が構成的比重をもつに至っている。一方、労

働者の出身地に関しては地域性が強く、同じ首都圏でも他のアジア諸国のような全国的な広域の労働力供給が見られず、一定の地域的閉鎖性が特徴となっている。求職行動に関しては、他のアジア諸国の調査事例とは異なって地縁・血縁の縁故情報への依存度が低く、むしろ労働市場の一定の公的な組織性が看取された。したがって、高学歴者が参入するデリー首都圏の日系企業労働市場では、地域限定的な労働力が主に公的な斡旋機関を介して職を得ていることになる。市場の閉鎖性や地域性に関するデータは、結果的には中国などと共通であるが、本文で指摘したように、その背後にある社会制度的要因の差異には注意を要する。

次に労働者の前職や前職勤務地をみると、多くの労働者が工業部門あるいは公務員職などのサービス部門の労働を経験しており、しかも主に首都圏での転職を繰り返しているのもあって、この点では市場の広域性がそれほど顕著ではない。首都圏出身者はもちろん、少数派の農村・地方出身者も、一旦首都圏に流入して給与生活者として転職を繰り返すものとみられる。その転職率は、他の調査対象国に比してそれほど高率ではないが、これは労働力過剰国において比較的労働条件の整った上位の労働市場では共通

した特徴となっている。職位別にみて間接部門の高学歴・高技能者の転職率が相対的に高くなるのも、他の労働力過剰国と同様である。

最後にインドに独自の歴史文化的・制度的要因について。まずカースト身分制度と労働市場の関係については、今回調査した日系企業をみる限り、労働者の採用、職場配置、昇進などで、出身カーストが決定的な要因になっていないようにみえる。それでも、既述のように日系企業においてすら、インド人マネージャーは、出身カーストに配慮した職種や人員配置があり得ることを示唆していた。職位構成・職務内容とカースト身分が決して無関係とは言えそうにない。これ以上の踏み込んだ分析は調査の制約から困難であるが、調査地のデリー首都圏のような大都市部では、カースト意識の弛緩が指摘されており、それに加えて高学歴の中・上位カーストが多数を占める労働市場という日系企業の特異性も考慮すべきかもしれない。いままカースト意識が根強く残る農村部や都市下層民の労働市場とは、市場の分節要因が異なることも想像に難くない。その他、インドに多様な民族・言語・宗教と労働市場との関係性、とりわけ小論では十分検討できなかった首都圏労働市場の地域性・閉鎖性との関連も今後の課題としておきたい。

#### 参考文献

- 伊藤正二編 [1988], 『インドの工業化—岐路に立つハイコスト経済』アジア経済研究所。  
 押川文子編 [1990], 『インドの社会経済発展とカースト』アジア経済研究所。  
 木曾順子 [2003], 『インド、開発のなかの労働者』日本評論社。  
 清川雪彦 [2003], 『アジアにおける近代的工業労働力の形成』岩波書店。  
 古賀正則 [1998], 「転機に立つインド経済」(古賀正則他編『現代インドの展望』岩波書店)。  
 榎原英資 [2001], 『インドIT革命の驚異』文春新書。  
 鳥居泰彦・積田和 [1981], 「経済発展とインフォー

マル・セクターの膨張」『三田学会雑誌』第74巻第5号。

日本労働研究機構 [1998], 『インドの人的資源管理』日本労働研究機構。

V.N.バラスプラマニヤム(古賀正則監訳) [1988], 『インド経済概論』東京大学出版会。

宮本謙介 [2001], 『開発と労働』日本評論社。

——— [2002], 『アジア開発最前線の労働市場』北海道大学図書刊行会。

山際素男 [2003], 『不可触民と現代インド』光文社新書。

山崎恭平『インド経済入門、動き出した最後の巨大市場』日本評論社。

資料

Government of India, Ministry of Labour, Labour Bureau[2001], *Indian Labour Statistics 1998-1999*.

Government of India, Ministry of Finance, Economic Division[2001], *Economic Survey 2000-2001*.

Government of India, Central Statistical Organisa-

tion, Ministry of Statistics and Programme Implementation[2002], *Statistica Abstract India 2001*.

Government of India, Ministry of Labour [2003], *Pocket Book of Labour Statistics 2001 & 2002*.

Government of India, Ministry of Commerce and Industry[2003], *Special Economic Zones*.