

## 二者関係経済における労働市場の構造

——タイ国工業化論序説——

原 洋 之 介

### I 課 題

農業経済の中での工業化と表現しうる東南アジア諸国の経済発展は、先進資本主義経済で作りあげられた技術とか経済組織という経済効率を上昇させる外来的要素を導入しながらも、やはり各国自体が持っている固有の価値観とか社会制度という在来的要素の強い存在の下で展開されている。東南アジア諸国の経済発展の内的メカニズムは、外来の経済効率を上昇させる要素と各国固有の在来的要素との相互作用として論じうるものであろう。

経済発展の内的メカニズムをこのように把握したときに最も重要となる問題点は、東南アジア諸国固有の価値観とか社会制度という在来的要素が、経済効率をあげるために導入された外来的要素——輸入技術とか企業組織とか——に対してどの程度適合的であるかという点であろう。外来的要素と在来的要素とが相互に極端に異質かつ不適合でなければ、両者の接合・習合が可能となり、そこに外来的要素をとり入れた経済発展の道がひらかれてこよう。若し逆に、その社会固有の在来的要素が外来的要素に対してあまりに異質かつ不適合であれば、外来的要素の受容が拒否されてしまうか、またはその社会固有の社会制度が外来的要素によって圧殺され解体させられる悲劇におちいるか以外に道はなかろうと想像される。

外来的要素と在来的要素との間のこのようなありうべき相互作用の形態を論じているのが、二重構造的経済発展論 (theory of dualistic economic development) である。「輸入された資本主義が農業社会の中に浸透しながらも、在来社会制度が自己保存に成功してきた」とする Boeke の社会的二重構造論 (social dualism) は、まさに在来社会制度・価値観と外来の資本主義的社会制度・価値観との異質性・不適合性を強調するものであった (Boeke, 53)。また、プランテーションや大規模工業では資本／労働比率が高くかつ資本と労働との代替が不可能な技術が採用されており、さらにそこでの技術進歩が労働節約的である傾向に注目した Higgins 等の技術的二重構造論 (technological dualism) は、外来の技術体系と導入先経済の在来技術体系との異質性・不適合性を強調するものであった (Higgins, 56)。

さて、この短かい論説は、タイ国における工業化過程を念頭におきながら、経済効率の上昇のために要請される経済組織化原理と在来人間関係・集団形成原理との対立あるいは習合について論じようとするものである。この目的のために労働市場の形態に焦点をあてることにする。

労働市場は、種々の産業・職業への労働力の配分という経済的機能をはたすものであるが、この市場の中で取引される労働力 (あるいは労働用役) は市場経済という枠組の中で他の商品とは異なった特殊な性質をもつものである。労働者は労働用役を売るわけであるが、そのための資本はあくまで自己のうちに保持しており労働用役の販売者は自分自身で労働しなければならないという性質である。この自明とも思える性質は、技術的概念としての労働力が家族とかコミュニティという社会的場において各々特有の価値観・態度をもって生活している労働者の統一的な人格的存在と一般に密接不可分であり、労働者から労働用役を技術的に整序されたものとしてとり出して企業組織といった協業システムの中に配置するためには、一片の雇用契約書の交換だけでは決定的に不充分であることを教えてくれている。労働者を協業システムの中に配置しようとするときには、一片の雇用契約の交換をこえて、その労働者が家族とかコミュ

ニティとかの社会的場で生活していく過程で身につけてきた価値観・態度に働きかける必要がある（西部，75，第2章）。労働者が家族とかコミュニティとかの社会的場の中で保持している価値観・態度とは，社会的存在として彼らが歴史を通じて形成してきた人間関係形成原理であり，より根底的には文化であるといえる。したがって，労働市場への労働者の労働用役の提供という経済現象の分析に際しては，その労働者が固有の文化をになっている人間であるという事実を明示的に考慮に入れる必要があろう。

いかなる構造特性をもつ労働市場が形成されるかは，純粋な経済的要因だけでなく，固有の文化に支えられたその国民の人間関係形成原理・行動様式にも規定されてくる可能性が大きいであろう。とくに工業化過程で経済効率向上のために人間を位階的な配置につけようとする企業組織の形成においては，その国民の持っている組織化原理からの規定という事態が重要であると想像される。

ところで，先進資本主義国の工業化過程における労働市場の構造変化は，ほぼ以下のとおりであった。

市場経済の発展に対応してまず形成されてくるのは，短期契約型労働市場である。この短期契約型労働市場とは，端的に言って「臨時労働に対する市場であって，そこでは従者はいつ解雇されるかわからないし，主人の方もいつ見限られるかわからない」（Hicks, 69, 邦訳 p. 185）といったものである。この短期契約型労働市場は，市場経済の地理的拡大に応じて，農民の兼業労働の吸収される農村内就業の場から都市の雑業部門にまで連続してみられるように拡大展開してくる。国民経済内部のいたるところでみられるようになった短期契約型労働市場の大海は，最近の労働経済学者によって「構造を持たない労働市場（structureless labor market）」と呼ばれているものである（Doeringer and Piore, 71）。

「投資が具体化される固定資本財の範囲と種類」（Hicks, 69, 邦訳 p. 213）のいちじるしい拡大をともなう工業化が本格化するにつれて，短期契約型労働

市場のこの大海の中に、恒常的雇用で特徴づけられる企業組織という島が形成されてくるようになる。近代工業において、固定資本財を継続的に利用して生産をおこない利潤をあげていくためには、「多少とも永続的な組織と労働力」(Hicks, 69, 邦訳 p. 227)が必要となる。近代工業での恒常的な労働雇用は、短期契約型労働市場とは非常に異質の構造をもった労働市場の形成をもたらす。それは、労働経済学で「構造を持った労働市場 (structured labor market)」と呼ばれているものである。第1に、個々の企業は各々ひとつの封鎖的な雇用の場を持ち、それは「出入口 (ports of entry and exit)」とも呼べる職務をつうじてだけ外部と結びついている。第2に、この封鎖的雇用の場内部では、入口に対応する職務を最底辺とする「職務階梯」が形成されて、上位の職務に欠員が生じた時は内部昇進を優先して補充がおこなわれる (Doeringer and Piore, 71)。つまり、近代工業での恒常的雇用は、「内部組織 (internal organization)」(Williamson, 75, Chap. 4) という形態をとるようになるのである。

工業化の進展に対応して短期契約型労働市場の大海の中に内部組織という島が形成されてくるというこの傾向は、Williamson が論じてみせてくれているように (Williamson, 75, Chap. 4), 経済理論の枠組みのなかで十分に説明しうる現象である。この意味で、労働市場のこのような構造変化の傾向は、経済学モデルといえる。

ここでモデルといったのは、それが特定の国の特定の時期に実際に生じた事実を論じているのではなくて、それはいわば「代表的」(Hicks, 69, 邦訳 p. 67) なケースを論じたものであるという意味をもつ。以下では、この経済学モデルを前提にして、タイ国の労働市場で実際に起こりつつある構造変化を観察していこう。この観察のなかで、工業化にともなう労働市場の構造変化の現状が、経済学モデルで説明されうる代表的傾向とはかなり異なっているらしい事実が見い出される。そして、タイ国での構造変化の現状の経済学モデルからのこの乖離を、タイ人が在来的にもつ行動様式・人間関係形成原理を明示的にとり入れて説明していく。

このように小論の課題は、経済効率上昇のために要請される経済組織形成原理とタイ国の在来的人間関係形成原理との対立あるいは習合を論じることである。小論は、経済理論としてもまたタイ研究としてもなんら新しい命題の提示をおこなうものではないが、個人の経済合理的行動という仮定の下で展開される経済理論的分析の枠組みのなかに文化的要素をどう位置づけるのかという「経済理論と地域研究との接合」をめぐる方法論のレベルでの筆者なりの試みを示そうとするものである。

## II 二者関係経済と短期契約型労働市場

タイ国においては、1960年代後半から、外国技術の受け入れを契機として工業化の進展がみられている。この工業化にともなって労働市場にもタイ国なりの構造変化が生起してきているが、この構造変化がそのなかで起こっている場としての在来的労働市場はどういう構造特性をもったものであったのだろうか。

### 二者関係経済

タイ国の在来的労働市場の構造特性は、Iで簡単に論じておいた短期契約型そのものであるが、労働市場のこの構造特性はタイ人が歴史をつうじて作りあげてきた経済取引の在来的枠組みによって規定されている。そこでタイにおける経済取引の在来的枠組みをまず観察しておこう。

タイにおける経済取引の在来的枠組みとは、それぞれが独立した経済活動の単位である諸個人の間で結ばれる二者間経済取引 (dyadic economic transaction) の連鎖というものである。二者間経済取引の連鎖という経済システムを端的に表現しうる事例として、ここではタイ国のいたるところでみられる「ソン・テオ」運送業をとりあげておこう<sup>1)</sup>。

「ソン・テオ」とは、小型トラックの荷台に座席を二列に並べたバスである

が、この「ソン・テオ」会社の経営の実態は以下のとおりである。「ソン・テオ」を所有している人間は、自分で運転手・車掌を雇用して運行の全過程を管理するといったことを通常しない。彼は、運転能力を持った個人と毎日車両賃貸契約を結ぶだけで、収支をふくめた実際の運行責任はこの運転手が負うことになる。さらにこの運転手は、自分の知り合いの中から車掌をさがして収入の分配についての契約を結ぶのである。「所有者と運転手との関係は基本的に日ごとに車両を貸借する契約関係であり、数日で解消するか長期化するかは、この両者のパーソナルな事情に規定される。運転手と車掌との関係についても同様である。」(関本, 80, p. 379)

このようなバス運送業の運営制度は、「関与する各個人に高い自由をあたえ、同時に不安定性を帰結する。」(関本, 80, p. 380) ソン・テオ所有者は、人事・収入・運行といった全過程に責任を負わないので他の仕事をする余裕をもちうるし、また運転手・車掌にとっては契約の相手をかえたり職種をかえたりすることが容易である。

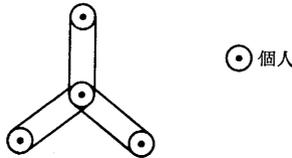
このような運営制度の下では、所有者は、「保有車両数に応じた賃貸料を手にするのみで、企業努力により利潤を増し事業を拡大再生産していくには困難が多い」(関本, 80, p. 380) ということになる。「賃貸料を歩合制にすれば、運転手に売り上げを過少に報告されることが多いので、日決め定額をとらざるをえない。すると運転手が走行距離を高め乗客を増して収入を増した分だけ、バス所有者には車両のより速い消耗という損失が帰ってくることになる。両者の利害が単一の企業内の共同行為として一致することは難しい。」(関本, 80, p. 380)

先進資本主義経済であればひとつの企業組織によって運営されるバス運送業が、タイ国ではこのように、独立した経済主体である個人相互の間で結ばれる二者間経済取引の連鎖という形態をとっているのである。この二者間経済取引の連鎖によって形成されている二者関係経済システムの下では、個人はその資本投下の対象と労働の場とを同時に複数もっていたり、たえず変更したりする

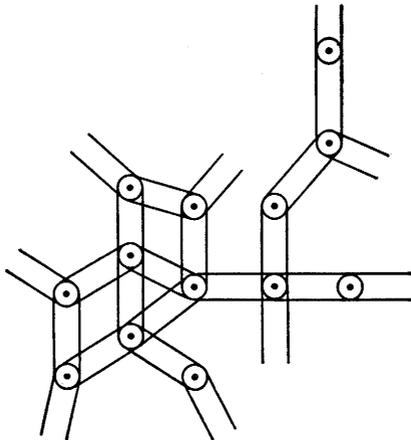
ことになる。「小さな単位間の多数の微細な取引によって維持される経済システムは、関与する各個人が広い社会的ネットワークをもち、構造的不安定性をもたらす予期しえぬ危険に対処する複数の可能性を用意することによって維持される。資本家にとってもまた労働者にとっても、一所一業に専念し、そのなかの incorporate な関係に身をゆだねるのは、ありえない危険なことなのである。」(関本, 80, p. 380)

第1図 二者間経済取引

- 1) 個人を中心とした二者間経済取引



- 2) 二者間経済取引の連鎖



さて、タイ国におけるこのような二者関係経済システムの背景には、タイ国の在来的社会秩序あるいは人間関係形成原理が潜んでいるのである。タイ社会

においては、人間関係が日本の「イエ」とか「ムラ」のごとき集団的枠組みにしばられることは少なく、ひとりの個人が組み合わされる相手に応じて行動様式を変化させるという「二者関係」あるいは「間柄の論理」が基本となっている。

家族形成においては、双系制的親族原理がはたらいており、父親の家族内統制力は弱く、家族の系譜といった観念は稀薄であり、家の職業の継承といった観念も稀薄である。つまり家族内では、その成員の家族からの独立性がかなり強いといったことになる。たとえば、副業から得た収入は本人が保持することが許されており、家長の権限でそれを家族のために吸収するといったことはまずない。また、タイの家族では子供が成長して結婚すると、親との非常に短い同居期間の後に、住居と家計を別にして親の家族から分離独立する。親の世帯家族も、子の世帯家族も直線的系譜の観念を欠くから、この分離は基幹のない細胞分裂に比せうるものとなる。農家の場合はこの家族形成様式が親の世帯家族と子の世帯家族との間に経済的契約としての農地貸借を発生させることになる。子供が均分相続によって親の農地を相続する以前には、現象形態としては子供が親の小作人となるといったことがみられるのである。日本のイエといった直系家族や中国の宗族といった単系大家族のもとで通世代的家族集団の持続的共同行為として農業が営まれる場合には、このような現象はみられないであろう（水野，81，第4章と付論第2章）。

家族をこえてひろがる社会的場においても、個人の行動が何んらかの集団的規制を受けて制約されるといったことは少なく、個人的行動の許容範囲はかなり大きい。社会関係は二者関係に基づいて形成されるので、その社会関係はきわめて流動的で柔軟性に富むが、一時的で脆弱であり不安定なものとなりやすい。個人は自分を中心にして二者関係の網の目を放射状に持つことになり、この網の目の連鎖的・集合的累積体として組織が構成される。二者関係の連鎖の中に何んらかの意味での有力者がいる場合、この有力者が結節点となって組織が形成されるのだが、この組織への義務を強調しうる文化的契機がないために

組織内結合はきわめて脆弱である。考え方の違いが利害問題が顕在化すると、組織内の個人も自分が社会関係を取り結ぶ相手を容易に切り替えて組織をはなれてしまう。つまり、タイ人の組織は「取巻き連 (entourage system)」にすぎないのである (水野, 81, 序章と第8章)。

このような人間関係形成原理に支えられて、タイ国においては二者間経済取引の連鎖としての経済システムが形成され維持されてきたのである。二者関係経済システムこそが、個人的行動の許容範囲が大きく二者関係のとり結びによってのみ社会関係・組織形成がおこなわれる社会に最も適したものであったといえよう。

#### 短期契約型労働市場

前述のごとき二者間経済取引の連鎖としての経済システムを、労働用役の需要・供給の調整という経済機能の視角からとらえ直してみよう。二者関係経済システムの特徴は、前述のように、1) 経済活動が、incorporate な内部秩序をもつ単一の大きな組織によってになられるということではなく、細分された個人相互の二者間経済取引の連鎖によって実現されること、及び 2) 経済活動をおこなう個人が incorporate な関係のなかにみずからを固定するのではなく、[親戚・近隣・知人といった] 社会的ネットワークの機能に依存して、兼業と職種移動の可能性をたえず用意していること (関本, 81, p. 380) の2点に要約される。

この特徴からまず第1に知りうることは、労働用役の需要主体・供給主体が工業化が高度に進展した経済におけるように、企業と勤労者世帯とに制度的に分離されていないという事実である。二者間経済取引の連鎖の中では、ひとりの個人が A との経済取引では A の労働用役の需要者であると同時に、B との経済取引では B への労働用役の供給者であるといったことが充分にありうる。あるいは、農繁期には他人の労働用役の需要者であるが農閑期には他人への労働用役の供給者となる農家のように、労働用役の需要主体と供給主体との

間を短期的に移動する」といったことにもなっているのである。この事実は、あるひとりの個人に着目してみるときはその個人が多種の職業に同時に就業しているという現象となっている。農民の兼業化はこの典型であるが、都市住民の中でも多種の職に同時に就業している者は多いのである<sup>2)</sup>。

第2は、二者間経済取引の連鎖としての経済システムの下での雇用条件、つまり賃金水準のきまり方である。二者間経済取引という事態を孤立したものとしてとらえると、その二者間での取引決定は経済理論中の「双方独占」あるいは「少数者間交渉」モデルに近いものと考えられるよう。しかしながら、タイ国の現実ではこの二者間経済取引は連続してつながった連鎖となっており、その連鎖の網の目の中である個人にとっての取引相手は容易に変更しうるものである。つまり二者間経済取引は決して孤立したものではないのである。実際には、二者間経済取引に参加している双方の個人にとって競争者は多いのである。したがって二者間経済取引における取引条件は、オークションーはいないが、多数の関係者間での競争によって決定されているといえる<sup>3)</sup>。労働用役の取引条件である賃金水準は経済理論でいうところの市場競争によって決定されていると考えられる。賃金水準は、その時々々の需給条件の変化に対応して伸縮的に変動するものとなっているのである。

第3は、二者関係経済システム下での労働雇用契約は、一時的・短期的なものであるという事実である。この点は、二者間経済取引の連鎖の中で各個人が社会的ネットワークの機能に依存して、兼業と職種移動の可能性をたえず用意しているという事実から容易に理解されうるのであろう。そこでは、雇用主もいつ見限られるかわからないし、また被雇用者の方もいつ解雇されるかわからない。

二者関係経済システムの下での労働市場は、ほぼこのような構造特性をもったものとなっているのである。タイ国におけるこのような在来的労働市場は、アメリカ合衆国の労働市場の研究において、移民労働等が雇用されているような就業の場で「構造を持たない労働市場」とよばれたもの (Doeringer and

Piore, 71) とその構造特性を共通にするものである。労働市場のこの構造特性を経済理論の概念を用いて要約的に表現すれば、「逐次的現物契約 (sequential spot contracting)」(Williamson, 75, Chap. 4) にもとづく労働用役の取引様式ということになろう。企業組織が形成されてその組織内部に長期的・継続的に労働者を雇用しておくといった取引様式をとらずに、必要な時に現物市場 (spot market) で人を見つけて雇用したり、また必要がなくなれば解雇したりすることを反復的におこなうという取引様式である。このような取引様式をもつ労働市場のことをここでは「短期契約型労働市場」とよんでおこう。

タイ国の二者関係経済システムの枠の中で、このような短期契約型の労働市場が形成されてきた事態は、取引費用 (transaction costs) の節約に注目する経済理論の見地からもある程度説明可能である。稲作を中心にしてきたタイ国の在来的経済活動においては、職務の遂行にあたってその職務に密着した熟練・技能が高度に要求されるということはほとんどなかった。タイ国の在来的経済活動の中では、職務に密着して長期間にわたって熟練度を向上させていく必要はほとんどなくて、熟練が不要か、必要としても短期間の訓練で充分であるような職務が支配的であった。このような状況下では、ある職務に雇用されている被雇用者の交代に際して発生しうる取引費用 (「遷移費用 transition costs」) は事実上無視しうる。したがって、必要な時に現物市場で人を見つけてきたり、不必要になれば解雇したりすることで、市場条件等の経済条件の予期せざる変化に簡単に適応しうるし、その方が経済的にも効率的となるのである (Williamson, 75, Chap. 4)。熟練度がほとんど要求されない経済活動の中では、逐次的現物契約による労働用役の取引という様式 (制度) が、次々と予期しないものとして生じてくる経済条件の変動に対して適応をくりかえしていく上で最も効率的なものとなっているといえる。

要するに、二者間経済取引の連鎖の中にはめこまれた短期契約型の労働市場は、タイ人が在来的に形成してきた人間関係形成原理に最も適した労働用役取引様式であったばかりでなく、市場経済的論理からも最も効率的な取引様式で

あったのである。

### Ⅲ 工業化と企業内部組織の形成

タイ国の在来的経済活動は、Ⅱで論じたように、二者間経済取引の連鎖という制度的枠組みの下で実現されており、この制度的枠組みにはめこまれている労働市場は短期契約型の構造特性をもったものであった。1960年代後半になって外国からの技術移転を契機として工業化が進展しはじめたときに、その前提となった労働市場は二者間経済取引の連鎖の中にはめこまれた短期契約型の市場であった。タイ国経済の内部のいたるところで短期契約型労働市場がみられたという意味で、まさに大海とよぶにふさわしい状態であった。工業化の進展は、短期契約型労働市場のこの大海の中に、いかなる構造特性をもった企業内部組織という島を作り出しているのであろうか。

#### タイ国における企業内部組織の現状

タイ国の工業化は、先進資本主義国からの技術移転とその定着を契機としながら進展している。技術移転とは、純技術的にはプラント設備といった目に見える物を作りあげる過程であるが、それと同時にプラント設備を動かす企業組織の形成、つまりプラントの操作技能をもち組織のなかで他人と協業しながら働くことの出来る労働者群を作りあげるという社会的側面をもったものである。技術移転の経済分析としては、ある特定の技術が異質の経済（たとえば日本）から移転導入されて次第に普及伝播がおしすすめられる一方、技術体系としてもまた市場経済的にも効率的な使用が実現していく全過程、つまり導入——普及——効率化という一連の過程が分析対象とされる必要がある（原，81）。

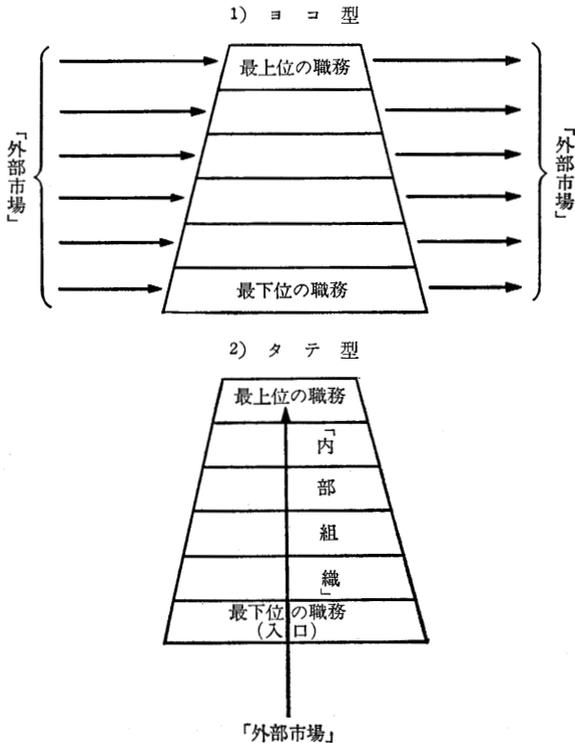
ここでは、技術移転にとまなうこの一連の過程の中で特に、プラントの操作技能をもち他人と協業しながら働く労働者群の創出という企業内部組織の形成

に焦点をあてよう。

タイ国の工業部門企業内部における職務・職位の配置は、移転導入された設備を技術効率的に操作・稼働させるという技術的要請に応じた形態をとっている。移転導入された設備という固定資本財に体化されている技術情報の効率的活用という要請によって企業内での職務・職位の配置が規定されているのである（司馬，73，第2章）。この限りで何んらタイ国独自の形態といったものは見られない。

タイ国工業部門の企業内部組織の特徴として注目すべき事実の第1は、それぞれの職務をこなす技能・熟練をもった人間を雇用するとき、それ相応

第2図 ヨコ型・タテ型企業内部組織



の学歴をもった人間を企業の外部から見つけてきているという事実である。日本、アメリカでは、企業内の職務が変化しても労働者の学歴はほとんど変化していないのに対して、タイ国では上位の職務につく労働者程学歴が高いというはっきりとした傾向がみられている（司馬，73，p. 57）。この事実は、タイ国の企業内では下位の職務にまず参入してその後内部昇進をかさねて上位の職務に上昇していくというタテ型内部組織が採用されないで、各々の職務にたいして最も適当な人間を外部から見つけてくるというヨコ型内部組織がとられていることの結果である（司馬，73，pp. 149-150）。さらに、このヨコ型内部組織は、それぞれの職務遂行技能をもった労働者の企業間移動がひんばんで特定企業への定着度が低いというタイ人労働者の行動様式とも密接に関連したものである。

このようなヨコ型内部組織がタイ国企業によって採用されているのは、工業化の歴史が浅く各企業内部での訓練によってだけではあらゆる段階の職務をこなしうる人間を準備しえないので、どうしても企業外部の公的教育機関にたよらざるをえないという工業化初期局面の事情によっていると考えることも可能であろう。しかしながら工業化初期局面の事情と同時に、労働者のひんばんな企業間移動としてあらわれているタイ人のもつ在来の間関係形成原理に適應したものとして、ヨコ型内部組織が採用されているという点も見落すべきではない。

タイ国企業の内部組織の特徴をあらわすものとして注目すべき第2の点は、賃金が労働者各個人別に決定されるという個人給方式である。賃金が職務に対応して制度的に決定されているといったことはなくて、労働者個人と企業の経営者の間での二者間交渉によって賃金が決定されていくという方式である（司馬，73，pp. 149-150）

この事実は、タイ在来の二者間経済取引そのものが、企業内部での賃金決定の場にもちこまれていることを示すものとして重要である。とくに、工業化初期局面で高位の学歴をもった労働者が稀少であるという条件下では、競争者の

数が少ないので高位学歴を持つ労働者の交渉力は大きく、企業全体のことは考えずに自分に都合のよい方向に交渉をもっていこうとする機会主義 (Williamson, 75, Chap. 2) が顕在化してくることになる。タイ人が在来的にもっている組織観の下では、経済目的によって機能的に組織される企業も「取り巻き連」としての組織としてしか意味づけられないので (Roy, 71, pp. 101-124), 二者間経済取引原理がスムーズに企業の内部組織の中に導入されているのであろう。

要するに、タイ国の工業化の現状では、移転導入された固定資本財に体化された技術の効率的利用という要請に応じた職務・職位の配置という内部組織の形式は先進国と同様にとのえられているが、その内部組織の運営はタイ在来の人間関係形成原理に支えられた二者間経済取引にそっておこなわれているのである<sup>4)</sup>。

このことを、短期契約型労働市場の大海の中での構造変化という視点からとらえ直してみよう。第1に、工業部門企業における就業は、日の労働時間とか月の労働日とかが就業条件として企業の側できめられるので、工業部門企業に就業する労働者の同時的複数職業就業傾向は弱まってきている。第2に、工業化過程での技術的要請から、熟練度のちがう労働者間での代替可能性が弱まり、学歴の異なる労働者層間に賃金格差が発生するといった階層制が形成されてきている。このような点で工業化にともなって労働市場では、大海としての短期契約型労働市場からの変質がみられている。しかしながら、企業内部および企業相互間での労働市場は、二者間経済取引にもとづいて実際に機能しているという意味で、短期契約型の市場とその構造特性を共通にするものとなっているのである。

#### タテ型内部組織の必要性

タイ国の現状のような個人給方式の賃金決定をともなったヨコ型内部組織は、工業化の進展に際しては効率的な制度ではないのである。市場経済的合理性・

効率性に着目する経済理論にもとづけば、企業をとりまく市場条件の予期せざる変動等に対して適応をくりかえしながら企業を維持していくにあたっては、内部昇進制と職務に付随した賃金制とをもつタテ型内部組織が最も効率的な組織形態であるといえる。

今この経済理論を簡単に論じておく。この経済理論構成の前提におかれている事実判断は、工業部門の企業ではその企業だけに特殊的な熟練がどうしても必要とされるという点である。1) 設備には、完全な標準化が出来ずにその設備を操作するという経験を通じてはじめてそのより効率的な使用法が学びとれるような特殊性が付随しているという事実。2) 特殊な作業環境において労働者集団によって採用される労働過程の特殊性の存在 (Doeringer and Piore, 71, p. 84)。こういう特殊性が存在する中では、その特殊性にあった方向性をもった熟練形成 (Arrow, 74, 邦訳 p. 45) が必要となり、また長い期間を通じての連続的な熟練向上 (小池, 77, p. 200) が必要とされてくる。

このように企業に特殊的な熟練形成が不可欠である企業で、種々の熟練度をもった労働者と企業とが逐次的に雇用契約をくりかえしていくヨコ型の雇用制度が採用されると、企業に特殊的な熟練が不要である最下位の職務での雇用交渉をのぞいて、すべての職務での雇用交渉は少数者間交渉とならざるをえない。最下位の職務での雇用交渉は多数者間交渉となりうるが、それより上位の職務で必要となる熟練がその企業での経験を通じてはじめて獲得されるものである以上、必要な熟練をもった労働者の数は限定されてしまうからである。そしてこの少数者間交渉において、競争者の数が限られているので労働者側の交渉力は強く、機会主義的行動が顕在化しがちとなる。

逐次的雇用契約において発生するこのような取引費用は、企業にとっては非常に大きい損失となり、企業経営での経済的効率性をそこねるものとなる。そこで企業の内部組織を、賃金を職務に付随させて客観化し (企業組織内部での「新身分賃金」制の形成, 川野, 58, p. 82)、かつ上昇の職務での雇用を内部昇進にもとづかせるように構造化することが、経済効率性の実現という点から

要請されてくるのである（詳細は、Williamson, 75, Chap. 4 参照のこと）。

経済理論の枠の下でこのように経済効率性を増加させることが明らかにされているタテ型内部組織の形成は、人間関係形成原理という文化的次元では、産業技術の要請に対応した職務のヒエラルキーの中に労働者を秩序だって配置し、かつこの配置の中に労働者が持続的にとどまりつづけることを要求する。労働者個人の行動においても、内部組織という集団的規制を受けとめて自らの機会主義行動をおさえることが必要とされよう。

生産効率性の実現という機能目的にかなうこのような組織形成原理は、工業化に際してタイ国にもちこまれはじめたという意味で外来のものである。外来のこの組織形成原理は、二者関係を基本とするタイ国在来の人間関係形成原理とは非常に質のちがうものであるがゆえに、タイ国にはなじみにくいものであろう。このことは、工業化過程で企業の内部組織が外来の原理によってではなくて、タイ国に在来の二者関係の連鎖として形成されている事実からも明らかである。

さて、工業化の一層の進展にもなって、二者関係原理にもとづく労働者の機会主義的行動は企業の生産効率に大きな損失をあたえるものだということが、企業成長の観点から大きな問題として顕在化してこよう。労働者の機会主義的行動は、企業を低労働密度で低生産性という下位均衡の罠にとどまり続けさせるであろう。労働者の機会主義的行動をおさえるためには、昇進の可能性をともなうピラミッド型の階層序列を企業内部に作りあげねばならない。このような内部組織の下では、ある階層から次の階層への昇進決定に際してはもとの階層の労働者の中で他にくらべて働きの良いものがえらばれるようになるので、同一階層内の労働者は労働努力の点で競争しあうようになり、自分の職務への「うわべだけの協力 (perfunctory cooperation)」(Williamson, 75, Chap. 4) といった機会主義はおさえられることになるのである。企業成長の観点からのこのような方向での内部組織化の要請は、タイ国においては在来の人間関係形成原理との対立緊張を強めていこう。

工業化が導入・開始される以前にその社会が形成していた在来的人間関係組織化原理がピラミッド型階層序列形成原理とさ程異質のものでない場合には、外来の企業内部組織化原理と在来の人間関係形成原理との対立緊張はそんなに強度にはならないであろう。この典型は、明治維新以降の日本の工業化である。明治維新後の工業化過程で企業制度が急速に発展していったが、その背景には徳川時代に大名・商人といった中間規模の経営体の運営経験の蓄積があった(村上他, 79, 第11章)。そして、これらの中間規模経営体の背景には、超血縁性・系譜性・機能的階続性・自立性で特徴づけられた「イエ社会」型の人間関係形成原理が存在していた(村上他, 79, 第7章)。この日本在来の「イエ型」人間関係形成原理は、明治維新後の日本にとっては外来の生産効率性実現型の企業組織形成原理とはさほど異質ではなかったので、外来の原理と在来の原理との習合がスムーズに可能となり、その習合として日本型企业組織が形成されたのである(村上他, 79, 第12章)。

タイ国においてみられる外来の原理と在来の原理との対立緊張は、日本での経験のような習合に到達しうるのであるだろうか。現状ではこの設問に観察事実にもとづいた解答を与えることは出来ないが、論理のレベルでは次の2つの解答がありうるのであろう。第1に、タイ国在来の人間関係形成原理が親族構造の双系制といった文化にもとづいたものである点を重視する立場からは、習合の可能性は非常に困難であるという解答がでてこよう。反対に、人間が作りあげる制度・組織といえども、それは周辺環境条件の変化に機能的に適応しうる方向に変化しうる可能性を重視する立場からは、習合の可能性は大きいという解答がでてこよう。前者の解答方向は、地域研究における文化主義的方法にもとづくものといえようし、後者は機能主義的方法にもとづくものといえる。タイ国の工業化過程に関して、この両者のいずれがより適切かといった問題に決着をつけることは小論のなしうるところではない。小論はただ、タイ国の工業化といった経済現象の分析においては、機能主義的方法の典型たる経済理論とタイ国の持つ在来的人間関係形成原理の内在的理解という文化主義的方法との

接合・習合が必要とされているというぬきさしならない事実を強調するだけのものである。機能主義的方法と文化主義的方法との接合・習合を学問的に可能にするためには、在来文化の質が異なっている多様な国々について、小論が採用した視角から工業化にともなう企業組織の形成と発展過程の分析を蓄積していくことこそが不可欠であるといえよう（たとえば、原、81はそのような試みのひとつである）。

- 1) ここでとりあげる「ソン・テオ」運送業および二者間経済取引の連鎖の記述は、関本氏の「中部ジャワ・スラカルタ地方の中小のバス運送業」のモデル的分析に全面的に依存したものである（関本、80）。筆者は、タイ国での調査（1975年8月から1977年7月）で、中部ジャワでの関本氏の観察事実とほぼ同様の観察を得ているので、タイ国の問題を取りあつかう本論で関本氏の研究報告を活用させてもらったのである。
- 2) 労働用役の供給主体という問題に関連してここで指摘しておきたい点は、タイ人の家族においてはその成員の家族からの独立性がかなり強いという事実である。経済学における労働供給の理論は、小尾（69）に縮約されているように、家計の成員を核所得者と非核所得者にわけてそれぞれの労働供給スケジュールを別個にえがき出すというようになっている。これは、非核所得者の労働供給スケジュールの決定要因の中に核所得者の稼得所得がふくまれることにあらわされているように、家計成員全体のまとまりが強い家族形成を前提としているものである。双系制的家族構成原理の下で成員の独立性が比較的強いという結合形態をもつタイ人家計については、このような「家計としての労働供給の理論」を直接的にあてはめることは出来ないのではなからうか。
- 3) 二者間経済取引における取引条件の決定が多数の競争者の存在という状況の中でおこなわれていることを示すひとつの事例は、バンコックにおけるタクシー料金の決め方であろう。バンコックにおけるタクシー料金は、客と運転手との相対交渉で決められるので、それだけを孤立的にとり出すと双方独占型（1人対1人）取引にみえるが、客は常に他の運転手との交渉可能性を持っているし、また運転手も他の客との交渉可能性を持っている。このため客と運転手との相対交渉で決まるタクシー料金は、ほぼ相場と表現しうる水準に平均化しているのである。
- 4) タイ国の企業組織も、企業ごとに違いがあるであろうし、また時間の経過にともなって変質もみられよう。しかしここでは、工業化の現段階での典型的な内部組織を示すことだけが必要であるので、このような単純化をおこなったわけである。

### 引用文献

- Arrow, Kenneth J., 1974, *The Limits of Organization*, W. W. Norton & Company, Inc. (『組織の限界』岩波書店)
- Boeke, J. H. 1953, *Economics and Economic Policy of Dual Societies*, Now York
- Doeringer, P. B. and Piore, M. J., 1971, *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington Mass, D. C. Heath, and Co.
- Hicks, John R., 1969, *A Theory of Economic History*, Chasenadon Press (『経済史の理論』日本経済新聞社)
- Higgins, Benjamin, 1956, "The Dualistic Theory of Underdeveloped Areas", *Economic Development and Cultural Change*, Vol. IV.
- Roy, Edvard V. 1971, *Economic Systems of Nothern Thailand: Structure and Change*, Cornell University
- Williamson, Oliver E., 1975, *Markets and Hierarchies: Analysis and Antitrust Implications*, Fress Press
- 原洋之介 1981, 「移転技術の定着と伝統的社会秩序」, 川野重任編『技術移転と文化摩擦』大明堂
- 川野重任 1958, 「雇用——低所得就業」, 大川一司・川野重任編『現代農業分析の展望』
- 小池和男 1977, 『職場の労働組合と参加』東洋経済新報社
- 水野浩一 1981, 『タイ農村の社会組織』創文社
- 村上泰亮・公文俊平・佐藤誠三郎 1979, 『文明としてのイエ社会』中央公論社
- 西部邁 1975, 『ソシオ・エコノミクス』中央公論社
- 小尾恵一郎 1969, 「家計の労働供給の一般図式について」, 『三田学会雑誌』62巻8号
- 関本照夫 1980, 「二者関係と経済取引」, 『国立民族学博物館研究報告』第5巻2号
- 司馬正次 1973, 『労働の国際比較——技術移行とその波及』東洋経済新報社