

ソ連における労働力流動と地域経済について

メタデータ	言語: Japanese 出版者: 明治大学大学院 公開日: 2010-03-09 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 蓮見, 雄 メールアドレス: 所属:
URL	http://hdl.handle.net/10291/7704

ソ連における労働力流動と地域経済について

On the Labour-turnover and Its Relation to the Regional Economies in the USSR

博士後期課程 経営学専攻 63年入学

蓮 見 雄

YUH HASUMI

目 次

- I はじめに
- II 視座の転換——人間的要因 (человеческий фактор)
- III 労働力流動の動機構造および地域経済にたいする影響
- IV 労働力利用計画化のための体系的アプローチの提言

I はじめに

ソ連経済は、基本的な生産手段が社会化されている限りにおいて、労働の普遍性、すなわち労働能力あるすべての社会成員が、社会的労働に参加し、「能力に応じて働き労働に応じて受けとる」可能性を内包している。しかしながら、ソ連における生産手段の社会化は、なお国家的所有に媒介されており、この国家的所有＝管理形態のもとでは、生産手段が直接的には国家機関によって所有＝管理されており、本来共同所有者の一員であるはずの個々の労働主体は直接的には所有＝管理主体とはなっていない。このために、個々の労働主体と生産手段との結合を媒介する特定の組織化過程が必要となる。この過程は、具体的には自由な人格としての労働主体と個別的生産単位＝相対的独立性を有する「企業」の管理部との自由意志に基いた労働契約の締結を通じて実現される¹⁾。したがって、この労働契約関係の変更という意味での労働力移動 движение рабочей силы は、社会主義経済のもとでも広範に見られる経済現象である。

毎年、ソ連全体で2,000万～2,500万人が退職あるいは転職し、そのうち赤軍への入隊や年金などの理由を除いた残り3分の2が労働力流動 текучесть рабочей силы と呼ばれる自発的退職者と規律違反による解雇者である²⁾。労働力流動率（就業者数にたいする自発的退職者と規律違反による解雇者の総数の比率）は、断片的な数値を組み合わせた資料によれば³⁾、全体として減少傾向を示しているとはいえ、たとえばノヴォシビルスク器具工場の15年間（1960～74年）にわたる調査資料によれば

平均24.3%とほとんど変化が見られない⁴⁾。もっとも、ソ連における労働力流動率は西側諸国よりも低く、たとえばアメリカ合衆国はソ連の2倍である⁵⁾。しかし、転職のための労働中断期間は約1ヵ月におよび⁶⁾、また転職前後の一時的な労働生産性の低下、新入者の再訓練費の増加、労働集団の不安定化など多くの否定的影響をもたらしているために、労働力流動を適正な規模に抑えることが問題となっている⁷⁾。

さらに、重要なことは、労働力流動率が地域的に大きく相違していることである。本稿で取り上げるシベリア地方は最も流動率の高い地域の一つである。1967年にロシア共和国の労働流動率平均21.4%にたいして、中央部—15.7%、西シベリア—26.4%、東シベリア—32.8%、極東地方—31.1%であった⁸⁾。このような流動率の地域的差違は1981年でも変化しておらず、ロシア共和国平均を100とした場合、中央部—75、西シベリア—118.8、東シベリア—137.5、極東地方—125.0である⁹⁾。こうした高い労働力流動率を背景として、ソ連邦アカデミーシベリア支部の経済工業生産組織研究所は、すでに1950年代末からこの問題に取り組み始めている。1964～74年に、ノヴォシビルスク、ルプツォフ、バルナウル、クズバス、オムスクで、機械工業、軽工業、鋳工業、建設業に関する計12回の大規模な調査が実施され¹⁰⁾、1977～78年にはアルタイ地方で¹¹⁾、1981年にはノヴォシビルスク¹²⁾で調査が行なわれている。

このアカデミーシベリア支部のアントセンコフ E. Г. Антсенков を中心とする労働力流動に関する調査は、産業社会学的な事例の実態調査としての性格をもつものである。調査は、特定の社会問題（この場合、労働力流動）にたいして既成理論と既存の事実資料から社会問題を組み込んだ仮説的理論をたて、ここから調査可能な形に具体化個別化された作業仮説を引き出し、実態調査を通じてこれを検証するというアプローチをとっており、これらの資料は、この点で極めて実証力の高い資料であるばかりでなく、通常の統計資料では把握することのできない個別企業における具体的な労働過程の質的側面をも解明する可能性を与えるものである¹³⁾。それゆえ、この調査資料は、我国でも注目されており、岡田裕之氏による詳細な紹介¹⁴⁾の他、小野一郎¹⁵⁾、宮坂純一¹⁶⁾、大津定美¹⁷⁾らの諸氏によって利用されている。しかし、これらの労作は、いずれもこの資料をソ連における労働力流動の一事例としてのみ扱っており、地域的な労働力流動率の相違に言及しつつも、流動率の高い一地域における資料であることには十分な関心を払っていないように思われる¹⁸⁾。

そこで、本稿では、社会学的方法論を意識しながら、西シベリア地方の事例を素材として、主に労働力流動の動機構造の分析を通じて労働力流動の原因および地域経済との関連について考察し、地域レベルにおける労働力流動対策の必要性について論証を試みる。もちろん、動機構造は、客観的な原因を人間の内部に取りこんだ態度ないし感情を現わすものであって、労働力流動を総体として把握するためには、労働条件、労働組織、生活条件等の客観的要因の分析が不可欠である。しかし、Ⅱで述べるような筆者の問題関心からして、動機構造に関する資料は最も重要であり、また紙数の制約からも、本稿では主たる事実資料を動機構造に関するものに限定せざるをえなかった。

II 視座の転換——人間的要因 человеческий фактор

労働力は、生産手段とともに生産力を構成する2つの要因であり、この両者がなんらかの形で結合することなしには、いかなる経済体制のもとでも生産そのものが成立しえない。資本主義経済のもとでは、この結合は、生産手段をもたない労働者の労働力商品の売買という独自の形態を通じて、すなわち資本の生産過程として実現される。ここでは、生産の規定的な目的は労働生産物に含まれる剰余価値の取得であり、「生きた労働」は「死んだ労働」である資本を維持し増殖するための手段となっている。これにたいして、社会主義経済のもとでは、労働主体としての人間が2重の役割を演ずる。すなわち、人間は、一方で主たる生産力要因であり、他方で社会主義生産関係の主体—社会主義社会の成員として生産手段の共同所有者—である。ここでは労働力と生産手段が直接的に（労働力商品という形態をとらずに）結合され、生産の規定的な目的は社会成員の物質的・精神的な欲求の充足および全面的な発達である。「死んだ労働」が「生きた労働」を支配するという位置づけは逆転し、「生きた労働」が労働力と生産手段との結合において決定的な役割を果たすようになる¹⁹⁾。

このような資本主義と対比した社会主義経済の本質的な特徴を前提するならば、本来、社会主義経済の計画化、とくに労働力利用の計画化は、単に生産力要因としての労働力だけでなく、その担い手であり、物質的・精神的富の消費者言いかえれば生活者としての人間に立脚したものでなければならぬであろう。誤解を怖れずに、比喩的に表現するならば、資本主義経済に関する理論が商品を出発点とするならば、社会主義経済に関する理論は人間を出発点としなければならない。

にもかかわらず、現在のソ連における労働力利用計画化の主たる用具—労働力バランス—は、こうした要請に十分に応えているとは言い難い。労働力バランスはまさに労働力を対象とする物財バランスにはかならず、ここでの労働力は機械や資材と同様に単なる生産力要因としてのみ計画的配分の対象となっており、その具体的な担い手である人間の物質的・精神的欲求の充足の問題とは切りはなされている。地域の労働力バランスの機能は、既存の労働資源と生産に必要とされる労働力との事後的な調整の域をでるものではなく、労働力の具体的な担い手である人間の特定地域への定着に係わる様々な社会問題は考慮されていない。この労働資源の地域的計画化の主たる欠陥の一つは、地域労働力バランスの作成に際して、生産での「生きた労働」と「死んだ労働」との量的均衡の形成における「相関」が考慮されていないことにある。生活水準の指標は、経済的課題とは関連しておらず、それ自体の既存の可能性や水準から独自に計画されており、労働の計画化と福祉の計画化は必ずしも適切な相互関係をもっていない²⁰⁾。

従来、一般的に利用されてきた労働資源という術語は、(本稿においても便宜的に利用しているが)人間を経済活動の意識的主体としてではなく、管理の客体とみなしており、人間を単なる生産力要因としてのみとらえる、こうした一面的なアプローチを反映している。近年、これにたいする批判として人間的要因という術語が登場してきたことは²¹⁾、すでに述べたように社会主義経済の本質的特徴に関する理論的把握からも同意できる。この術語は、生産力要因としての労働力とともに、その担い手

であり、物質的、精神的欲求の充足を目指して経済活動を行なう意識的な労働主体としての人間をも包括するものである。こうした術語が重視されるようになった背景には、一般に認められているように、①人口の自然増加の停滞傾向、②生産の外延的發展から内包的發展への転換にともなう労働の性格と内容の変化、③教育・文化水準の向上にともなう生活・労働条件にたいする欲求水準の向上などがあると考えられるが、やはり人間的要因は、人間を労働力としてのみ扱う視座から、社会主義経済の規定的な目的である人間の物質的・精神的欲求の充足のために意識的に経済活動を行なう管理—制御主体として扱う視座への質的な転換を要請するものとして極めて重要である。

こうした視座から個々の労働主体と生産手段との具体的な関連について検討してみよう。すでに述べたように、社会主義のもとでの労働者は、主たる生産力要因であるばかりでなく、社会化された生産手段の共同所有者の一員である。しかし、社会化された生産手段は実際には個別的生産単位—相対的独立性と有する「企業」—に配置されており、個々の労働者はこれに対応した一定の労働集団に組織されている。個々の労働集団は、具体的には労働力の一定の職種・資格構成、その利用水準、部門や職種の移動性、労働組織の特性などを有しており、これは同時に肉体労働と精神労働の分離、職種・資格や教育水準などによる社会的分化、職場における人間関係など様々な社会問題をともなっている。さらに、労働が依然として「生活のための手段」であるかぎりにおいて、その生活水準は彼の個人的労働と直接に結びついた個人的消費部分の大きさに依存している。こうして、生産力的観点から見た労働力の合理的配置と個人の職業選択の自由のあいだには一定の矛盾が存在する。そして、この矛盾の結節点となっているのが労働力流動である。労働力流動は、開発や技術革新に応じた地域、部門、企業の労働力需要の変化、労働者の技能資格の向上など生産力發展の客観的要因に規定されているばかりでなく、地域、部門、企業の賃金や労働条件、生活水準や文化・教育水準の向上、ライフサイクルにおける変化など様々な要因の影響を受けるからである²²⁾。以上のような観点から見ると、労働力流動は単に個別的生産単位間の移動であるばかりでなく、一定の「社会的空間」における人々の移動の総体であると考えられる。

このような労働力流動が現実に行進する場としての社会的分業は、部門—企業—職場—職区—持場を基本環とする社会的生産の形式的構造をもっている。この分業体系の最小の環は個々の労働者の持場であるが、これは以下のような諸特徴の複合体としてとらえることができる²³⁾。

- ① 持場は、社会的生産の形式的構造の諸要素（部門、企業、職場、職区）およびなんらかの地域（経済地域、州、都市など）と結びついている。
- ② 分業の基本環としての持場の質的特徴：職務内容、他の持場との関連の性格、労働組織や生産管理における位置、職種・資格上の要請。これは、生産力の物質的要素（技術装備、機械化、オートメーション化など）の發展水準だけでなく、労働組織によっても規定されている。
- ③ 持場とむすびついている物質的、社会的・精神的富の体系。これは、物質的富の総体としての持場の「消費的潜在力」と社会的・精神的富の総体としての持場の「社会的潜在力」とに分けられる。「消費的潜在力」とは、まず第一に労働の種類に応じた賃金の形態と水準であり、次に住

宅、児童施設、保養施設の利用権などを得る可能性である。さらに、これは地域や居住地点の生活条件に規定されざるをえず、当該地域の生活・文化サービス、交通事情、商業網、自然環境などの影響を受ける。「社会的潜在力」とは、労働の創造的内容と関連した個人の発達の可能性、生産管理への参加の可能性、人間関係、職種の社会的プレステージ、資格等級の向上など企業内における昇進の可能性、労働集団における社会・心理的状況などである。

さらに、持場のこのような特徴の各グループは、個々の労働者の次のような諸特徴と対応している。

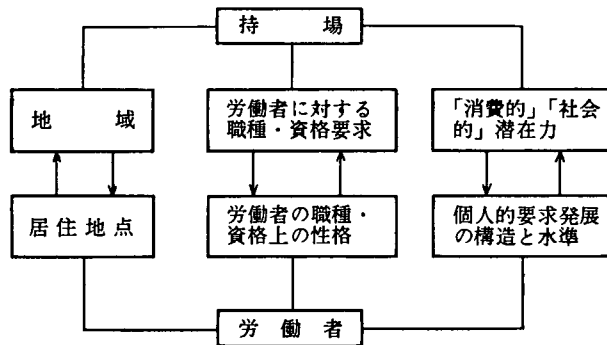
- ① 個々の労働者は特定の地域に居住し、そこに生活拠点を置いて生きている以上、個人の自由な労働投下場所の選択の可能性は居住地点に制約される。つまり、移住を前提としないかぎり、職業選択は通勤可能圏内の産業配置に制約される。
- ② 一般的・専門的教育水準、以前の職業上の経歴、職種に関する知識などに規定される個々の労働者の職種・資格上の質は、彼が遂行しうる労働の種類を決定する。
- ③ 個々の労働者は、個性、具体的な生活状況（既婚、未婚、子供のあるなしなど）を反映する一定の消費水準およびその構造をもっている。

このような持場と労働者から構成される社会的生産の核の安定性は、その諸特徴の各構成要素がそれぞれどの程度適合あるいは均衡しているかによって変動し、この均衡関係の変動が労働力流動を引き起こす構造的要因であると考えられる。(図1を参照)

以上のようなモデルにおいて、とくに注意を要するのは、労働者と持場が、a 産業配置と居住地点、b 持場の「消費的潜在力」・「社会的潜在力」と個人消費の水準・構造によって媒介されていることである。これと関連して、労働力流動の考察にあたって、以下のような事情が考慮されねばならないと考えられる。

- ① 生産力要因としての労働力は、他の物質的要因とは異なった独自の地域的移動性をもってい

図1 社会的生産の核の均衡(安定化)条件



出所：Т.И. Заславская. Трудовая мобильность как предмет экономико-социологического исследования — В кн.: Методологические проблемы социологического исследования мобильности трудовых ресурсов. Новосибирск. 1974г., стр. 16.

る²⁴⁾。

② 地域経済は、開放的タイプの経済システムすなわち国民経済におけるオープンシステムであり、とくにその人口動態には社会的移動が強い影響を与える²⁵⁾。

③ 地域経済は、単に労働力需要を規定する「経済的容量」ばかりでなく、人々の標準的な社会的・精神的欲求を充足させる「社会的容量」をもつ²⁶⁾。(「経済的容量」と「社会的容量」の統合体としての地域経済)

したがって、労働力流動は、個別企業レベルの問題にとどまらず、地域間の移住の問題をも含めて考察されねばならない。

そこで、次に動機構造の分析を中心として、移住を含む労働力流動を検討し、その地域経済にたいする影響について考察する。

III 労働力流動の動機構造および地域経済にたいする影響

労働力流動の動機構造は、労働者であると同時に生活者でもある具体的な諸個人の立場から見た自己の労働投下に係わる諸条件を特徴づけるものとして大変興味深いものである。

まず最初に、ノヴォシビルスクの19企業に関する1964、1970、1981年の自発的退職者の動機構造を見てみよう。(表1) 7大項目の順位に大きな変化はなく、その他の動機を別とすれば、1964、70年ともに第1位—個人的動機、第2位—生活条件、第3位—職種・資格、第4位—労働条件、第5位—労働組織、第6位—集団における人間関係となっており、1981年には生活条件が第1位、個人的動機が第2位となっている。この2つの動機は、全体のはぼ70%を占めているというばかりでなく、生活条件動機の大きさは企業レベルでの労働力流動対策には限界があり、生活環境の整備など地域レベルでの対策の必要性を、また個人的動機の大きさは、全体として減少傾向にあるとはいえ、労働力流動のなかには予測不可能な部分的無知 *partial ignorance* が存在することを示唆していると思われる。

しかし、職種・資格、労働条件、労働組織、集団における人間関係を一括して生産と直接的に関連した動機とみなした場合、これらの動機は約25%を占めており、しかも生活条件に含められている賃金不満を含めるとその割合は一層大きくなる。さらに、個人的動機のなかでも、たとえば健康状態と労働条件、修学のための退職と職種・資格動機は関連していると考えられるから、直接、間接に生産と係わる動機は全体の半数近くであると思われる。1970年と1981年を比較すると、生産と直接的に関連した動機は、等級上昇の展望がない、不都合な交代制、肉体的に重労働といった個別動機を除いて、全体的には増加傾向にある。

生活条件動機の割合は、賃金不満が若干減少しているのを除いて、全体的には増大傾向を示しており、なかでもとくに急増しているのは住宅不満である。この割合は、1981年と1964、70年と比較して、およそ1.7倍となっている。1981年の1人あたりの平均居住面積に関する資料によれば、全退職者の42.8%が6㎡未満、30.3%が7～9㎡であり、とくに住宅不満を理由に退職した者の約7割(68.9%)が6㎡未満であった²⁷⁾。しかも、その大半は、省庁あるいはソビエトのアパート、共同宿舎、個

表1 ノヴォシビルスク工業における自発的退職者の動機構造の動態

(%)

退職動機	1964	1970	1981	差異%		
				1964年と 比較した 1970年	1981年	
					1964年 と比較	1970年 と比較
<職種・資格>						
・作業が専門あるいは資格に一致しない	4.0	3.6	4.1	- 0.4	+ 0.1	+ 0.5
・職種不満	10.0	7.3	7.8	- 2.7	- 2.2	+ 0.5
・等級上昇の展望がない	1.0	1.1	0.8	+ 0.1	- 0.2	- 0.3
・作業の単調さ	0.3	—	—	- 0.3	- 0.3	—
計	15.3	12.0	12.7	- 3.3	- 2.6	+ 0.7
<労働組織>						
・作業にリズムがない	2.0	0.7	3.0	- 1.3	+ 1.0	+ 2.3
・不都合な交替制	1.1	3.4	1.3	+ 2.3	+ 0.2	- 2.1
・きびしいノルマ	0.2	—	—	- 0.2	- 0.2	—
計	3.3	4.1	4.3	+ 0.8	+ 1.0	+ 0.2
<労働条件>						
・肉体的に重労働	2.7	2.5	2.4	- 0.2	- 0.3	- 0.1
・不潔な作業	1.0	1.3	1.6	+ 0.3	+ 0.6	+ 0.3
・有害な労働条件	1.2	2.1	2.9	+ 0.9	+ 1.7	+ 0.8
・作業後自由にすごすための良好な条件が不十分	—	—	0.1	—	+ 0.1	+ 0.1
計	4.9	5.9	7.0	+ 1.0	+ 2.1	+ 1.1
<集団における人間関係>						
・職長・管理者とうまくいかない	0.9	1.5	2.1	+ 0.6	+ 1.2	+ 0.6
・集団が気に入らない	0.1	0.1	0.4	—	+ 0.3	+ 0.3
計	1.0	1.6	2.5	+ 0.6	+ 1.5	+ 0.9
<生活条件動機>						
・賃金不満	13.5	12.9	12.8	- 0.6	- 0.7	- 0.1
・住宅不満	9.8	9.7	16.5	- 0.1	+ 6.7	+ 6.8
・職場と住居が遠い	5.7	6.6	5.9	+ 0.9	+ 0.2	- 0.7
・児童施設不足	5.6	2.3	3.6	- 3.3	- 2.0	+ 1.3
計	34.6	31.5	38.8	- 3.1	+ 4.2	+ 7.3
<個人的動機>						
・健康状態	4.6	3.9	6.2	- 0.7	+ 1.6	+ 2.3
・結婚・出産	4.0	2.8	8.9	- 1.2	+ 4.9	+ 6.1
・修学のための退職	—	12.2	3.8	+12.2	+ 3.8	- 8.4
・転居	26.7	10.3	6.0	-16.4	-20.7	- 4.3
・都市の生活条件に不満	—	2.4	1.5	+ 2.4	+ 1.5	- 0.9
・両親とくらしたい	—	8.8	5.2	+ 8.8	+ 5.2	- 3.6
計	35.3	40.4	31.6	+ 5.1	- 3.7	- 8.8
<その他の動機>						
	5.6	4.5	3.1	- 1.1	- 2.5	- 1.4

出所：Л. А. Шишкина, Л. С. Коровин, В. П. Михайловская и др. Движение кадров в сибирском городе, Новосибирск, 1985г., стр. 30-31.

表2 退職動機の複合性 (1981年)

(%)

退職動機	動機構造中の割合		
	主たる動機	副次的動機	計
<職種・資格>			
・作業が専門や資格と一致しない	4.3	2.7	3.8
・職種不満	8.2	5.5	7.4
・資格上昇の展望がない	0.7	1.7	1.0
計	13.2	9.9	12.2
<労働組織>			
・作業にリズムがない	1.8	5.5	2.9
・不都合な交替制	1.4	1.2	1.4
計	3.2	6.7	4.3
<労働条件>			
・肉体的に重労働	1.8	4.5	2.6
・不潔な作業	0.8	4.3	1.8
・有害な労働条件	1.6	5.5	2.8
・作業後自由にすごすための良好な条件が不十分	—	0.3	0.1
計	4.2	14.6	7.3
<集団における人間関係>			
・職長・管理者とうまくいかない	1.9	2.4	2.0
・集団が気に入らない	0.2	0.7	0.3
計	2.1	3.1	2.3
<生活条件>			
・賃金不満	9.8	20.6	13.0
・住宅不満	18.6	11.8	16.5
・職場が住宅から遠い	5.7	5.4	5.7
・児童施設不足	2.7	3.4	3.0
計	36.8	41.2	38.2
<個人的動機>			
・健康状態	7.8	2.8	6.3
・結婚・出産	10.5	7.1	9.4
・修学のための退職	4.3	1.7	3.5
・転居	6.1	3.5	5.4
・都市の生活条件に不満	1.9	2.3	2.0
・両親とくらしたい	7.2	3.0	6.0
計	37.8	20.4	32.6
<その他の動機>	2.7	4.1	3.1

出所：Движение кадров в сибирском городе, стр. 125-126.

人住宅の間借りなのである²⁸⁾。また、生活条件動機のなかで最も大きな位置を占めているのは、賃金不満であり、若干の減少傾向はあるものの、依然として13%前後を占めている。

しかしながら、自発的退職という行動は様々な諸要因の結果であり、ここで検討した様々な動機は相互に関連している。退職動機を主たる動機と副次的動機に分けて調査した資料を見てみよう。(表2) 7大項目の順位の点では両者はほぼ同じであるが、その割合は各項目ごとに大きく異なっている。

まず、職種・資格動機は、いずれの動機でも大きな割合を示しているが、主たる動機における割合がより大きい。これにたいして、同じく生産と直接に関連する動機のなかでも、労働条件、労働組織、集団における人間関係は、いずれも副次的動機における割合がより大きい。したがって、生産過程における諸条件のなかでも、要員の安定化にとって最も大きな役割を果たすのは、生産力の発展や技術革新によって労働者にたいして客観的に要請される職種・資格上の要求と個々の労働者が現実にもつ職種・資格上の能力の適合、言いかえれば個人の能力が実際に生産に活かされることであると考えられる。

生活条件動機と個人的動機は、いずれにおいても最も大きな割合を占めているが、生活条件は副次的動機としての役割が大きく、個人的動機は主たる動機としての役割が大きい。とくに、生活条件のなかでも賃金不満は、主たる動機における割合9.8%にたいして、副次的動機では20.6%と副次的な役割が大きい。実際、賃金不満は、表3からもわかるように、自分の能力、職務内容、労働条件、家族の状況との関連において問題となっている。これとは逆に、住宅不満は主たる動機における割合がより大きい。

ここで注意を要するのは、個々の労働者は、生産や労働の過程それ自体を客観的に評価するのではなく、自分自身との関係においてこれらを評価していると考えられることである。職種・資格以外の生産と直接に係わる動機が副次的なものとなされ、住宅不満や個人的動機が主たる動機と位置づけられ

表3 賃金不満動機の構造(アルタイトラクター工場)

不満から他職場に流出した労働者の動機細目	1971年	1975年
・低い賃率	58.0	48.6
・ノルマが厳しすぎる	1.4	23.0
・賃金が労働条件に見合わない	2.7	3.8
・生産・労働組織がまずい	4.1	3.1
・作業の等級が労働者の資格より低い	4.1	1.5
・同一労働の他の労働者がより高い賃金を得ている	9.4	3.8
・賃金が家族の扶養に足りない	16.2	15.4
・望ましい賃金を得られなくさせているその他の原因	4.1	0.8

出所：От. ред. Е. Г. Антосенков, Л. А. Шишкина, Социально-экономические проблемы труда на промышленном предприятии. Новосибирск. 1979г., стр. 93.

表4 企業内・企業外流動動機構造とその変化（アルタイトラクター工場）

（％）

動 機	企 業 内 流 動			企 業 外 流 動		
	1967年	1971年	1975年	1967年	1971年	1975年
＜労働条件動機＞						
肉体的に重労働	7.8	17.3	9.8	4.4	2.9	3.4
不潔な作業	3.8	2.0	2.2	0.7	0.5	0.8
危険な作業	—	0.9	1.0	0.8	0.9	2.3
高熱職場	1.0	0.9	1.4	—	—	—
冷温下の作業	1.2	0.9	1.7	—	—	—
ガスが多い	1.6	0.6	0.7	—	—	—
チリが多い	1.4	0.6	0.2	—	—	—
特惠条件がない	1.4	0.3	5.9	—	—	—
その他好ましくない条件	0.6	0.9	0.3	—	—	—
計	18.8	24.4	22.8	5.9	4.3	6.5
＜生活水準動機＞						
賃金不満	26.4	21.4	22.5	10.9	7.1	8.2
住 居	—	—	—	17.5	10.3	9.9
受付から職場が遠い	4.2	0.9	1.4	—	—	—
住居から企業が遠い	—	—	—	2.9	2.7	2.0
児童施設に空きがない	—	—	—	2.9	0.7	2.3
計	30.6	22.3	23.9	34.2	20.8	22.4
＜職種・資格動機＞						
作業が専門に一致しない	6.0	7.2	6.3	1.7	4.4	5.8
職種不満	9.4	6.1	11.7	6.1	4.5	6.4
等級上昇の展望がない	2.0	1.4	1.2	0.4	0.2	0.2
作業の単調さ	1.0	0.3	0.7	0.1	—	—
学習の可能性がない	1.6	0.6	0.3	—	—	—
作業の性格や持場が不安定	—	2.6	0.9	—	—	—
計	20.0	18.2	21.0	8.2	9.1	12.4
＜労働組織動機＞						
都合の悪い交替制	7.4	16.2	13.3	2.5	2.7	5.3
作業中断多い、突貫作業	2.4	—	0.5	0.3	0.1	1.4
労働組織がまずい	2.0	1.2	1.9	—	—	—
労働緊張度が高い	0.2	0.3	0.5	—	—	—
設備老朽劣悪	0.6	—	1.9	—	—	—
計	12.6	17.7	18.1	2.8	2.8	6.7
＜人間関係動機＞						
上司とうまくいかない	4.0	2.9	2.2	0.5	1.0	1.5
職場でうまくいかない	2.2	0.3	0.5	—	0.1	0.1
計	6.2	3.2	2.7	0.5	1.1	1.6
＜個人的動機＞						
健康状態が思わしくない	10.0	9.2	8.5	5.3	8.5	6.8
家庭の事情	1.6	2.4	2.8	3.1	3.3	3.9
修学のため退職	—	—	—	6.5	4.1	6.7
転 居	—	—	—	23.9	39.3	27.2
計	11.6	11.3	11.3	38.4	55.2	45.6
その他の動機	0.4	2.9	0.2	—	—	—

出所：Социально-экономические проблемы труда на промышленном предприятии, стр. 87-88.

るのは、こうした点からも理解できる。

次に、アルタイトラクター工場の資料によって、労働力の企業内流動と企業外流動の動機構造を比較してみよう。(表4) 一見して明らかなように、両者の動機構造には大きな相違がある。まず、企業外流動では個人的動機がいずれの年も第1位であったのにたいして、企業内流動の場合にはいずれの年も第5位となっており、しかもその割合の差は大きい。逆に、労働条件は、企業外流動では第4、5位にたいして、企業内流動では第1、2位であり、やはりその差は大きい。また、企業内流動における職種・資格、労働組織、集団における人間関係、賃金不満の割合は、企業外流動の場合よりもはるかに大きい。これは、こうした動機と関連した不満が、企業レベルでの経営努力や人事異動などによって解決しうるものであることを示唆している。これにたいして、住宅不満、職場から住宅が遠い、児童施設なし、修学、転居などは、企業内流動によっては解決しえない企業外流動独自の要因である。

ところで、こうした企業外流動は、地域経済が開放的タイプの経済システムである以上、移住と交錯しており、地域経済の問題と切りはなして論ずることはできない。事実、労働力流動における移住者の割合は、ノヴォシビルスクで約3分の1、クラスノヤルスクで約2分の1であった²⁹⁾。

そこで、次に西シベリア地方における移住の現状とその動機構造について考察し、その地域経済に与える影響について検討しよう。西シベリアにおける1959～70年の都市人口増加は、自然増-46.4%、社会増-53.6%であり、この比率は全国的にみればほぼ中間に位置している³⁰⁾。しかし、流出・流入人口の具体的な内容の点では一定の特殊性をもっている。表5³¹⁾によれば、西シベリアの都市における人口増加の大部分は域内の農村、一部は域外の農村からの移住によるものであり、逆に都市人口は域外都市へと流出していることがわかる。農村から都市に流入してきた新住民の定着率は悪く、ノヴォシビルスクで退職後移住を指向する者の3人に1人は、都市在任期間3年未満であった。都市在任期間の1年未満の者の8割以上が州内外への移住を指向し、1～3年の者でも6割以上が移住を希望している³²⁾。このように、西シベリアの都市工業における要員の安定化の問題は、新住民の定着化の問題と直接関連している。

さらに、西シベリアの都市労働者の移住動機を見てみよう。(表6) 移住の最大の動機は住宅条件にたいする不満である。住居の形態は移住指向に大きな影響を与えており、個室、持家、住宅の1室、バラックの自分の部屋をもっているグループの7割以上が移住を考えていないのにたいして、個人住宅の間借りや共同宿舎のグループの大半が移住を指向している³³⁾。次いで大きな割合を占めてい

表5 西シベリアの都市人口増加における移住の役割

	都市人口	域内都市・ 域外都市間	域内都市・ 域外農村間	域内の都市 ・農村間	域外移住 (計)	都市・農村 間 (計)	計
1000人あたり	—	- 2.7	0.3	9.9	- 2.4	10.2	7.5
%	61.3	-36.0	4.0	132.0	-32.0	136.0	100

出所：Л. В. Корель. Перемещения населения между городом и селом в условиях урбанизации. Новосибирск, 1982г., стр. 39-40. より作成。

表6 ノヴォシビルスク工業労働者の移住動機構造％
(1981年)

動 機	転出労働者
・修学希望	1.76
・職種・資格	2.8
・賃金不満	3.8
・住宅条件不満	24.6
・シベリアでの生活・気候に対する不満	3.9
・健康状態	3.7
・ノヴォシビルスクでの生活に対する不満	2.4
・両親とくらしたい	23.4
・結 婚	20.1
・その他の動機	12.2
・資料なし	1.35

出所：Движение кадров в сибирском городе. стр. 41.

るのは、両親とくらしたい、結婚などの個人的動機である。全体として、移住の動機構造と企業外流動の動機構造の類似性が認められる。

このように、労働力流動の動機は複合的性格をもちながらも、①生産と直接係わる動機、②生活条件と係わる動機、③個人的動機から構成されており、①は企業内流動に、②は企業外流動および移住に特徴的である。

では、どのような労働者層が西シベリアの都市をはなれ、どのような要員と入れ代り、またこれが地域経済にどのような社会的、経済的影響を与えるのであろうか。

年齢・資格水準別グループの潜在的移住強度に関する資料(表7)によれば、州内移住の指向が強いのは、比較的資格水準の低いグループであり、高資格グループは州外移住への指向が強い。つまり、労働者の資格等級が高ければ高いほど、地域的流動性が大きくなる。専門教育水準の点で、他地域からの移住者と州外への移住を指向している退職者を比較すると(表8)、専門教育を受けていない者の割合は前者が後者を上まわっている。とくに、職業技術学校 ПТУ、工場技能学校 ФЗУなどで教育を受けている者の割合は後者が大きい。さらに、州外移住を指向している退職者の平均資格等級は3.15であるのに対して、新住民は3.0である。平均教育水準の点でも、域外移住を指向する者—9.1年、新住民—8.8年である³⁴⁾。このように、移住の結果、西シベリア都市における労働資源の質的構成は悪化しており、西シベリアはとくに高資格労働者不足で、事実上他地域へのその供給者となっている。言いかえれば、西シベリアの職業・技術教育機関は他地域のために専門家を養成する結果となっている。ここでは、移住が単に労働力を再分配するだけでなく、選別する役割をも果していることがわかる。

ところで、労働力流動が実際におこるためには新規退職者に対応する就職先つまり空いた持場がないなければならない。都市における空いた持場の発生源としては、①開発や生産の拡大にともなう新しい持場の創出、②域外移住による空いた持場の発生、③域内移住による一時的に空いた持場の発生が考

表7 ノヴォシビルスク工業労働者の年齢・資格水準による様々なグループの潜在的移住強度 (%)

年齢グループ	5-6 等級			3-4 等級			1-2 等級		
	移住指向なし	移住指向		移住指向なし	移住指向		移住指向なし	移住指向	
		州内	州外		州内	州外		州内	州外
19歳以下	63.3	16.7	20.0	52.6	7.9	39.5	65.4	15.9	18.7
20-24歳	52.9	22.9	24.3	58.2	16.3	25.5	53.0	17.8	29.2
25-29歳	61.1	7.4	31.5	63.9	12.4	23.8	61.3	11.3	27.5
30-39歳	62.4	16.5	21.2	63.4	13.5	23.1	63.8	17.0	19.1
40-44歳	72.1	11.6	16.3	61.8	7.3	30.9	81.0	14.3	4.8
45-49歳	69.2	15.4	15.4	64.7	14.7	26.6	70.0	30.0	0
50歳以上	84.3	5.9	9.8	84.5	5.2	10.3	82.4	5.9	11.8

出所：Движение кадров в сибирском городе. стр. 36.

表8 ノヴォシビルスク工業における他地区からの移住者と州外への移住を指向している退職者の専門教育水準の相違 (%)

被検者	専門なし	専門教育を受けている		
		職業技術学校 工場技能学校 個人班教育	技術学校	高等教育施設
他地区からの移住者	46.4	38.3	13.3	2.0
州外への移住を指向している退職者	35.8	49.8	12.2	2.2

出所：Движение кадров в сибирском городе. стр. 37.

えられる。①②の場合、都市外部からの労働力の流入が不可避であり、また③も域内住民の絶対数をかえるものではないが、追加的移住「容量」を形成し、人口流入を促進する。さらに、②による空いた持場は、広い意味で相対的に悪い労働条件の部門、職種、企業に発生し、そこに新住民が流入してくる以上、新住民の労働・生活条件の水準は、他の住民と比べて相対的に低く、これは新住民の定着を妨げている。

以上の分析を総括すれば、図2のようになる。

- ① まず、西シベリア都市の「経済的容量」と「社会的容量」の不均衡は、地域間の移住をともなった人口移動をもたらしている。この結果、相対的に教育水準が高く高資格の要員が流出し、発生した欠員の補充のために主として域内の農村から大量の低資格（しかも質を量でおぎなうために流出した要員数以上の）労働者が流入する。こうして、都市の労働資源は量的には増加するにもかかわらず、その質的構成は相対的に悪化し、さらに要員の追加的な教育・養成費が必要となる。結果的に、都市住民の生活条件は相対的に悪化し、都市の「経済的容量」と「社会的容量」の不均衡も一層悪化する。
- ② また、移住をともなった人口移動の増大は、出生率の相対的低下、要員流動の増大、新住民の割合の増加をもたらし、これは移住を一層促進する。労働力流動による社会的生産からの一時的

市における生活条件一般の相対的悪化をもたらすのである。

このように、労働力流動問題は、単に企業レベルだけでなく、地域レベルにおいても因果連関をもっていることがわかる。

IV 労働力利用計画化のための体系的アプローチの提言

以上、本稿では、西シベリア地方の労働力流動に関する資料を素材として、労働力流動問題が企業レベルにとどまらず、移住問題との交錯を通じて、地域経済と構造的に結びついていることを明らかにした。これは、地域レベルでの労働力流動対策の必要性を示唆するばかりでなく、人間を労働力としてのみ扱う労働資源＝視座から、生産力要因としての労働力と物質的・精神的富の消費者とを後者の主導のもとに統一する人間的要因＝視座への転換をも要請しているように思われる。こうした観点から見ると、要員の安定化は、まさに生活そのものの安定化にはかならず、これは労働力利用計画を労働と生活を統一した概念としての生活者に立脚させねばならないことを意味している。「生活する、ということは、言うまでもなく、働く、あるいは労働する場をもち、収入を得、本拠をもち、衣・食・住、育児、教育、福祉、文化、等々のにない手として、一方では職場で、他方では住居と地域社会で、自然と人間とのたえざる物質代謝のなかにいるということであり、人間としての生命をたえず再生産しつつある存在として、人間をつかむということであろう。」³⁶⁾モズィレヴァ Т.А. Мозырева も、同様の立場から生活の安定化を、生産的要因（職種上の安定化と企業における安定化）と非生産的要因（居住地点の安定化と家族関係の安定化）の統合としてとらえている³⁶⁾。さらに、これは、労働力流動には予測不可能な部分的無知が存在しており、労働力利用計画は部分的無知を考慮したものでなければならないことをも示している³⁷⁾。

マリニン Е. Д. Малинин は、今日までの労働力バランス法は人間を生産的要因＝労働力としてのみ扱い、人間的な問題は経済効率の問題と切りはなされていたとして、次のような体系的アプローチを提示している。

① 下位システム（マイクロシステム）

a 「人間」システム

b 「機械」システム

② 中位システム—「人間」システムと「機械」システムを一定の様式で結合するシステム。

これを「生産 производство」と称する。（職区、職場、企業など）

③ 一連の「生産」システムの結合は、上位システムを構成し、これを「経済 хозяйство」と称する。（都市、州、地域など）³⁸⁾

このように、①中位システムである「生産」を上位システム「経済」のなかに位置づけられたオープンシステムとして理解し、②「人間」システム＝社会体系と「機械」システム＝技術体系に同等の地位を与え、③この2つの体系をそれぞれ独立変数とみなし、④その同時的最適化を計るという点は、「労働の人間化」の理論的基礎の一つとされている開放的社会・技術体系論とよく似た論理構成をも

つように思われる³⁹⁾。しかし、開放的社会・技術体系論は、企業を動的な環境—しかもその概念や要素が不明確な—と資源を交換するオープンシステムととらえ、環境と企業とのあいだの交換を媒介する技術を条件・「境界条件」とすることによって、あくまでも経営効率を求める企業の立場から内部システムと外部環境の双方を管理することを目指している⁴⁰⁾。つまり、「労働の人間化」や「人間的価値の実現」は企業の経済的合理性追求の手段となっている⁴¹⁾。

これにたいして、マリーニンのモデルでは、「生産」の具体的環境として地域経済—しかもこれは国民経済におけるオープンシステムである—が前提されており、社会体系と技術体系の同時的最適化を個々の生産単位ばかりでなく、より上位のレベルすなわち地域経済において追求しようとしている点に特徴がある。こうしたアプローチが成立する前提条件となっているのは、なによりもまず生産手段が社会化されていることであろう。そして、この前提のもとにおける地域経済レベルでの、しかも部分的無知を考慮した、労働力利用の計画化こそ、生活者としての人間を基礎とし、人間的要因を体系的に取り込んだより広い基準に立脚したアプローチを可能とするであろう⁴²⁾。ソ連経済は生産手段が社会化されている限りにおいて、こうした理論を現実化しうる可能性をもつ。この可能性を現実性へと転化するものは、企業レベルにおける自主管理の実質化と地方自治制度の充実（その物質的基礎である地方財政の民主化）であろう。なぜなら、生活者としての人間は、一方で労働者として直接に生産と係わっており、他方において物質的・精神的富の消費者として生活環境としての地域経済と係わっているからである。こうした産業民主主義と地域民主主義の結合こそが、社会の主人公としての勤労者が「自分たちのつくりだした富を自然と調和のとれた形で維持し、自分たち自身の人間としての生存と発達を保障しうるように活用しうるシステム」⁴³⁾の開発に役立つものではないだろうか。そして、このアプローチこそ社会主義社会における「市民」と「勤労者」の矛盾を⁴⁴⁾発展的に解消しうる道ではないだろうか。

注 1) 詳しくは、藤田勇『概説ソビエト法』東京大学出版会、1986年、163～188頁を参照。

2) David Lane, *Soviet Labour and the Ethic of Communism*. Boulder, Colorado, 1987, p. 67. によれば2,000万人。

大津定美『現代ソ連の労働市場』、日本評論社、1988年、261～262頁によれば2,500万人。

3) 大津定美、前掲書、264頁。

Silvana Malle, *Planned and unplanned mobility in the soviet union under the threat of labour shortage*, *Soviet Studies*, vol. xxxix, no. 3, July 1987, p. 361.

4) От. ред., Е. Г. Антосенков, З. В. Куприянова, Внутривзаводское движение и текучесть рабочих кадров. Новосибирск. 1981г., стр. 49.

5) David Lane, *op. cit.*, p. 68.

6) Е. Г. Антосенков, З. В. Куприянова, Тенденции в текучести рабочих кадров. Новосибирск, 1977г., стр. 191.

7) 大津定美、前掲書、274—275頁を参照。

8) Е. С. Русанов, Распределение и использование трудовых ресурсов СССР. М., 1971г., стр. 111.

9) Л. А. Шишкина, Л. С. Коровин, В. П. Михайловская и др., Движение кадров в сибирском городе. Новосибирск, 1985г., стр. 95.

- 10) П. В. Шеметов, Экономические исследования в Сибири. Новосибирск, 1983г., стр. 160-169.
- 11) この調査結果については、См.: От. ред. З. В. Куприянова, В. М. Пушкарев, Формирование и стабилизация квалифицированных кадров промышленности и строительства. Новосибирск, 1982г.
- 12) この調査結果については、См.: Л. А. Шишкина и др., Указ. соч.
- 13) このような事例の実態調査の特質については、以下の文献を参照。
福武直『社会調査』、岩波書店、1958年、48—66頁。
大橋隆憲、宝光井頭雅、吉原直樹編『社会調査論—社会科学としての社会調査—』、法律文化社、1985年、106—115頁。
- 14) 「ソ連工業（および建設業）労働の実態—СОАНСССР Антонецков・グループ労働者移動調査の含意」、『経営志林』第19巻2号、1982年。
- 15) 「労働の普遍性と就業・労働条件」（長砂實、芦田文夫編『ソ連社会主義論』大月書店、1981年）143—146頁。
- 16) 『現代ソ連邦労働管理事情』、千倉書房、1987年、152—178, 305—315頁。
- 17) 大津定美、前掲書、261—285頁。
- 18) ただし、同上書92—93頁では、この問題の重要性が指指されている。
- 19) 詳しくは、芦田文夫「生産および労働の諸関係」（木原正雄、長砂實編、『現代日本と社会主義経済学』上巻）190—199頁を参照。
- 20) См.: Е. Д. Калинин, Экономические основы планирования территориальной мобильности трудовых ресурсов —Вкн.: От. ред. Т. И. Заславская, Р. В. Рывкина, Методологические проблемы социологического исследования мобильности трудовых ресурсов. Новосибирск. стр. 49-54.
- 21) См.: Т. И. Заславская, Творческая активность масс: социальные резервы роста, Эко, 1986г., № 4.
- 22) Т. И. Заславская, Трудовая мобильность как предмет экономико-социологического исследования —Вкн.: От. ред. Т. И. Заславская, Р. В. Рывкина. Указ. соч., стр. 32.
- 23) 以下の記述は、Там же, стр. 14-16.
- 24) Е. Д. Калинин, Указ. соч., стр. 56.
- 25) От. ред. М. К. Бандман, Б. П. Орлов, З. Р. Цимдина, Развитие народного хозяйства Сибири. Новосибирск, 1978г., стр. 86.
- 26) Л. А. Шишкина и др., Указ. соч., стр. 28-29.
- 27) Там же., стр. 37.
- 28) Е. Г. Антосенков, З. В. Куприянова, Указ. соч., стр. 153.
- 29) Л. А. Шишкина, Влияние некоторых условий и факторов на текучесть рабочих в промышленности —Вкн.: От. ред. Е. Г. Антосенков, Опыт исследования перемены труда в промышленности. Новосибирск. 1969г., стр. 45.
- 30) Л. В. Корель, Перемещения населения между городом и селом в условиях урбанизации, Новосибирск, 1982г., стр. 38.
- 31) この表の数値は、以下の文献の数値と若干異なっているが全体としては同じ結論が得られる。なお、東シベリアは域外都市から域内都市への移住が相対的に大きいという点で、また極東地方は、このタイプの移住が主要な役割を果たしているという点で、西シベリアとは異なっている。
См.: Л. В. Корель, Региональные особенности формирования городского населения РСФСР за счет миграций —В кн.: От. ред. Е. Г. Антосенков, В. А. Калмык, Социально-экономические проблемы распределения трудовых ресурсов Сибири. Новосибирск. 1977г., стр. 135, 137, 139.
- 32) Л. А. Шишкина и др., Указ. соч., стр. 33.
- 33) Там же., стр. 43.
- 34) Там же., стр. 36.

- 35) 池上惇、『管理経済論』、有斐閣、1984年、50頁。
- 36) Т. А. Мозырева. Текучесть и стабилизация инженерно-технических работников на предприятиях Сибири. Новосибирск. 1986 г., стр. 15-16.
- 37) М. Эрманは、社会主義経済における浪費の原因として、経済計画が部分的無知、データ処理技術の不十分さ、および複雑性といった、基本的な要因を無視していることを指摘している。
佐藤経明、中兼和津次訳『社会主義計画経済論』、岩波書店、1982年、79—99頁を参照。
- 38) Е. Д. Малинин. Указ. соч., стр. 61.
- 39) 村田和彦『労働の人間化の経営学』、千倉書房、1983年、98—99頁。
- 40) 権泰吉『アメリカ経営学の展開』、白桃書房、1984年、216頁。
- 41) 村田稔編著『経営社会学』、日本評論社、1985年、112頁。
- 42) D. レインは、コールナイ J. Kornai (盛田常夫訳『「不足」の政治経済学』、岩波書店、1984年)を、主たる関心が経済面において企業に働らきかける諸力だけに限定されており、「企業に働らきかける諸力」を形成するもののマクロ的な分析が欠けている、と批判している。そして、社会学的アプローチの重要性を強調し、①経済、②政治、③社会的コミュニティ、④文化システムの4つのサブシステムから構成されるパーソンズ T. Parsons のモデルの適用を試みている。筆者と全く同意見であるというわけではないが、問題関心の点で筆者と一致する。(David Lain, op. cit., pp. 221-229.)
- 43) 池上惇、前掲書、3頁。
- 44) 小森田秋夫「社会主義のもとでの『市民』と『市民的自由』」(藤田勇編『講座史的唯物論と現代 6 社会主義』、青木書店、1979年)を参照。

(付記) 本稿は、労働力流動と地域経済の関連を主題としたために、企業レベルにおける労働力流動(とくに企業内流動)とその対策の問題については割愛せざるをえなかった。これについては、別稿(仮題「社会主義企業における社会学部の役割について」)を予定しており、そこで詳しく論じたいと考えている。

なお、本稿は、日本シベリア学会第3回大会(1988年9月)での報告の原稿を加筆・修正したものである。