

平成 27 年 6 月 11 日現在

機関番号：34418

研究種目：基盤研究(C)

研究期間：2011～2014

課題番号：23530347

研究課題名(和文) バングラデシュにおける熟練労働力の形成 - パネル調査による検証

研究課題名(英文) The Formation Process of Skilled Labor in the Case of Bangladesh : A Verification by a Panel Survey

研究代表者

内田 智裕 (Uchida, Tomohiro)

関西外国語大学・英語国際学部・教授

研究者番号：50330220

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,900,000 円

研究成果の概要(和文)：本研究は人的資源管理(HRM)の研究分野において、ほとんど研究対象として取り上げられてこなかったバングラデシュを選び、当国へ進出した日系製造業および現地系製造業が直面する経営上の問題点、特にHRM制度に係る問題点を明らかにした上で、どのような制度が熟練労働力の形成につながるかを検討した。本研究の最も大きな成果は応募者が2003年に行った調査結果と、バングラデシュ経済の大きな変革期である現在から得られた調査結果を比較するというパネル調査を通じて、企業の競争戦略、HRMシステム、労働者の職務意識、技能形成プロセスの変化を明らかにした。

研究成果の概要(英文)：This study identified what types of Human Resource Management (HRM) would contribute to the formation of the skilled labor force, with clarifying the management issues of both Japanese companies investing in Bangladesh and local ones, which had rarely take up as the case studies. The most important product was to find out the change in the competition strategy, the HRM system, the job consciousness, and the process of skill formation with the use of the panel survey of the comparison of the research conducted in 2003 and the research this time.

研究分野：経済政策

キーワード：バングラデシュ 人的資源管理 技能形成 パネル調査

1. 研究開始当初の背景

アジアの急速な経済発展はそれら当の雇用問題、労働移動、人的資源開発、人材育成、労使関係等の労働構造にも大きな変化をもたらした。これらの問題を取り上げている先行研究の多くは、現地系企業や日系企業との国際比較を試みた研究が少なく、技能形成に關係する労働者の組織コミットメントや職務満足といった彼等の認識行動に余り焦点が当てられておらず、パネル調査などで経営管理システムの変化と人材育成の変容との關係を明らかにしようとした研究が少ないなどの問題があった。本研究者はこれらの問題点を踏まえ、高い生産性や技能を持った熟練労働力を生み出す人的資源管理 (HRM) システムの多様性や職務意識の変容を、2003 年以前の調査結果と今回との調査結果との比較を通じて検討した。

2. 研究の目的

本研究の目的は、企業の HRM の研究分野で、ほとんど対象国として取り上げられてこなかったバングラデシュを選び、当国へ進出した日系製造業および現地系製造業が直面する経営上の問題点、特に HRM 制度に係る問題点を明らかにした上で、どのような制度が熟練労働力の形成につながるかを検討することであった。この研究課題を取り組むに当たっては、バングラデシュ固有の投資環境、労働市場、教育制度、社会構造 (地位や特権に対する社会認識、ジェンダー意識、個人・集団主義観) といった地域研究的要素も絡めて展開した。

3. 研究の方法

調査対象企業は製造業に限定し、日系企業は輸出加工区 (EPZ) 内で操業している 12 社、現地系企業は 16 社の合計 28 社であった。調査実施時期は日系企業が 2010 年 2 月、2011 年 2 月の 2 回、EPZ 内現地系企業が 2012 年 2 - 3 月の 1 回であった。日系企業では、EPZ 内で操業している全ての日系企業 12 社をカバーする事ができた。一方、現地系企業では前回行った現地系企業数 (前回は 21 社) の約 8 割の 16 社にとどまった。調査できなかった 5 社の内、4 社が倒産、または EPZ からの撤退、1 社が調査の協力を拒否した。質問内容は、企業 (事業) 戦略を含めた企業の特長や金融危機前後の企業業績、HRM 施策、HRM 施策の効果、技能形成に関する情報を収集した。質問票は日系企業に関しては、日本人経営者管理者を対象に 6 ページにわたる日本語で書かれたものを用いた。一方、現地系企業に関しては、経営者管理者を対象に 5 ページにわたる英語、または 9 ページにわたる現地語 (ベンガル語) で書かれたものを、面談者の希望に応じて使い分けた。質問調査の場合、単に質問票を企業に送付し、それを後で回収する郵便法が採られることが多いが、それをするとは回答の信頼性を損なうだけでなく、

回答者の質問内容に対する不十分な理解から、不完全な回答が多くなることが予想される。これを避けるために、回答者に調査目的を十分に理解してもらった上で、面談しながら調査者と一緒に質問票を完成する形を採った。

一方、労働者の調査に関しては各企業から 5 - 6 名のサンプルを抽出した。質問内容は、労働者の属人的要素 (性別、年齢、本人の学歴や父の学歴、給与、過去の就業経験など)、就業動機、職務満足度、離職意思などに関する職務意識、そして技能形成に関する質問 (技能形成方法、配置転換など) を収集した。質問票は中核労働者に対し、3 ページにわたる現地語 (ベンガル語) で書かれたものを用いた。多くの労働者が自分で正確に質問内容を理解して回答するのは困難であると思われるので、現地人研究助手が 1 対 1 で労働者に聞き取り調査をしながら質問票を完成させた。

4. 研究成果

本研究は 2003 年以前に行った調査から約 10 年経った現在、日系資本および現地系資本の製造業を対象に再び現地調査を行い、生産環境や競争戦略の変化、それに伴う HRM システムや技能形成プロセスの変化を、3 つの仮説を検証することを通じて考察した。バングラデシュ経済が大きな変革期に差しかかっている時期、このようなパネル調査を行う事によって幾つかの新たな学術的成果を出すことができた。

第 1 仮説の「長期的な雇用に基づく内部昇進の導入は労働者の技能形成に資する可能性が高い」に関しては、日系企業の内部昇進制度はほぼ完全に確立されたと言うことができ、労働者の技能形成と結びついている。一方、現地系企業に関しては未だ内部昇進よりも外部市場から熟練労働力を調達する傾向が強い。但し、今回の調査で見落とせないことは内部昇進制度を機能させる要件の一つである一般労働職の離職率の低さは現地系企業の方が日系企業よりも低いことに加え、もう一つの要件である低い学歴の労働者のキャリアの伸びも現地系企業において著しいことであり、現地系企業の労働者の技能形成・向上が今後進むと考えられる。

第 2 仮説の「労働者にとって、オープン、且つ公正な金銭的誘因を持った HRM システムの存在は労働者の技能形成を促進することができる」に関しては、日系企業、現地系企業ともに職務遂行能力に対する報酬である資格給の導入が大幅に進んでいる。資格給を決める査定者の能力や公正性に関しては未だ問題はあるといっても、資格給は技能形成においてはプラスに働いていることがわかった。また、能率給や技能手当の導入に関しては現地系企業の方が進んでおり、労働者の技能形成を促進するような金銭的誘因が存在していることがわかった。このことは、現

地系企業における一般労働職の離職率の相対的低さや企業業績の好調さとも何らかの関係があると推察される。

第3仮説の「労働者が職場内の複数の職務や関連した隣の職場の職務を経験することは、彼らの技能の幅を広げるだけではなく、機械・設備の異常に対処できる深い技能を習得することにも資する」に関しては、今回のパネル調査により見事に検証された。但し、日系企業、現地系企業ともに職務の境界線が職位間で明確に引かれたままである上に、日系企業の配置転換による技能形成・向上の利点もいつまで続くかは疑問である。特に、今回の調査でも企業内訓練の問題点が挙げられており、職務の境界線が職位間で明確に引かれたままでは組織全体の技術・技能水準の底上げは望めないと考えられる。また、日系企業の配置転換も労働者の技能形成の目的で導入されているというよりは、むしろ不足部署の対応として行われており、配置転換に対する労働者側の受け入れ方にも留意する必要があるのではないかと考えられる。

また、本研究課題の後半には、経営者管理者からの視点でHRMや技能形成との関係を見るだけではなく、HRMの受け手である労働者の認識行動の視点から、労働者のHRMと技能形成に注目した。本研究においては、日系および現地系の製造業で働いている中核労働者の実態を見るために、資本形態および企業業績ごとに分けて、彼らの属人的要素、職務満足や組織への帰属心といった組織行動、技能形成に関連する項目を対象企業のHRMに絡めて検討した。本論で明らかになった主要なことは、以下のとおりである。

資本形態別分析では、第1に日系企業の労働者の入職時の平均賃金は現地系企業よりも低かったのに対し、現在の平均賃金は平均勤続年数の長さにも反映されて高かったこと、第2に企業に対するコミットメントは日系企業の方が大きかったこと、第3に職務満足度は全体的に日系企業の方が大きかったこと、第4に技能促進に関わる事柄も日系企業の方が進んでいたことが発見された。

一方で業績別分析では、第1に不振企業の現在の平均賃金は低かったが、それらの多くは競争戦略として低価格戦略を採っていたこと、第2に不振企業の労働者の離職意思は強かったこと、第3に不振企業の職務満足度は全体的に小さかったこと、第4に技能促進に関わる事柄は不振企業において遅れていたことが確認された。

最後に、今後の残された問題点として、2点が挙げられる。第1の問題点は、今回の分析は調査対象の業種がコントロールされていないことである。現地系企業の業種は縫製業関連に集中しているが、日系企業の業種は多岐にわたっている。特に、技能形成に関連した項目においては、業種において効率的な生産管理の方法が異なってくるからである。そのため、企業が採用する低次の競争戦略が

価格化戦略で、高次が高付加価値化・差別化戦略であると一概に定義しにくい。第2の問題点は中核労働者の実態をより明らかにするために、労働者に対する質問票調査だけでは不十分である。筆者は労働者に質問票を記入してもらっている間に幾つかの質問を口頭で投げかけたものの、時間的制約や発言が経営者に漏れるという労働者の懸念が質問票で分かること以外のことを聞き出すための制約要因になった。これを克服するためには、生産現場での労働者の参与観察などが必要になってくる。第3の問題点は、女性の中核労働者に焦点を当て、バングラデシュのような男尊女卑の社会において女性労働者が労働現場で果たす役割を明らかにするとともに、彼女たちの労働環境に関する実態を検討することは意義のある研究であると考えられる。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

〔雑誌論文〕(計6件)

内田智大、バングラデシュの中核労働者の組織行動と技能形成の実態 - 人的資源管理(HRM)との観点から、アジア経営研究、査読有、No21、2015年6月、掲載決定。

内田智大、バングラデシュの縫製業で働く女性労働の実態、人権教育思想研究、査読有、第18号、2015年3月、pp.38-61。

内田智大、バングラデシュの中核労働者の実態 アンケート調査からの試論、関西外国語大学研究論集、査読有、第98号、2013年9月、pp.1-20。

内田智大、バングラデシュにおける人的資源管理と技能形成との関係 - パネル調査による検証、アジア経営研究、査読有、No19、2013年6月、pp.3-18。

内田智大、バングラデシュにおける熟練労働力の形成 - パネル調査による検証、関西外国語大学研究論集、査読有、第96号、2012年9月、pp.43-61。

内田智大、バングラデシュの児童労働問題 - Harkin 法案の影響を中心に、人権教育思想研究、査読有、第15号、2012年3月、pp.76-95。

〔学会発表〕(計2件)

内田智大、バングラデシュの中核労働者の実態 アンケート調査からの試論、第21回アジア経営学会全国大会、2014年9月、日本大学

内田智大、バングラデシュにおける人的資源管理と技能形成との関係 - パネル調査による検証、第19回アジア経営学会全国大会、2012年9月、国士舘大学

6. 研究組織

(1)研究代表者

内田 智裕 (Uchida, Tomohiro)
関西外国語大学・英語国際学部・教授
研究者番号：50330220