

〈論 文〉

労働モチベーションの経済システム分析*

林 裕 明

はじめに

本論文の課題は、これまで心理学および経営学において中心的に扱われてきた労働モチベーションに対して経済システム論の観点から接近することである。現代社会では、先進国においても途上国においても、労働生産性の向上に基づく経済成長が目標とされており、そのためには労働モチベーションの向上が不可欠である。このことは体制転換諸国においても例外ではない。たとえば、ロシアはBRICsの一員として急速な経済成長を遂げてきたが、それは石油・天然ガスを中心とする資源価格の高騰を背景に、人々の旺盛な消費ブームによってもたらされてきた。かつてのような原油価格の高騰が見込めない中で、今後の成長要因として労働生産性の向上に着目せざるを得ない。そのためには労働者の勤労意欲・モチベーションの向上に目を向けることが肝要であろう。

現代社会における労働モチベーションを検討するには経済システム論からのアプローチが有効と考える。グローバル化の影響を受けて、近年多くの国において経済システムの変動が生じている。急速な経済成長を遂げている国々や、社会主義から資本主義への体制転換を遂げてきた国々のみならず、日本などの先進国も同様に

経済システムの変動を経験している。こうした国々における労働モチベーションを経済システム論の観点から明らかにしたい。

本稿の構成は以下になる。次節では、労働モチベーションを定義、分類するとともに、これまでの研究による成果と課題を確認する。第2節では、比較経済システム論において労働モチベーションがどのように位置づけられてきたのかを確認する。とくに、資本主義、社会主義両経済システムにおける労働モチベーションを比較検討する。第3節では、ソ連からロシアへの体制転換をふまえ、経済システム転換と労働モチベーションとの関係について、検討を加える。

1 労働モチベーションの定義と課題

モチベーションとは、何か目標とするものがあって、それに向けて、行動を立ち上げ、方向づけ、支える力であると定義できる¹⁾。目標に到達できるように努力するため、目標への到達は一定の満足を与える。見方を変えると、満足という快なる体験を得たいために、人にはモチベーションが起こるともいえる。人間の労働におけるモチベーションを考えると、人が働く理由は基本的に十人十色であり、モチベーションは人によってそれぞれ異なるのが当然である。他方で、なぜ働くかを人間一般として考えることも重要である。職場で一人ひとりが、熱心に

* 本稿は科学研究費補助金基盤研究(C)「ロシアにおける労働者—経営者関係と労働インセンティブ」(課題番号 22510272) の研究成果の一部である。記して感謝申し上げたい。

1) 田尾 (1993) 15頁。

働けば働くほど、つまり働くことに動機づけられるほど、成果、つまり、生産性とか組織効率といったものが大きくなるとされている。したがって、モチベーションを強化することが経営管理には何にもまして大切なことと考えられる。

モチベーションの理論については大きく分けて2つの考え方があり、一つは、人は何によって働くように動機づけられるのかについての理論で、モチベーションの素は何かに関心を向ける考え方であり、欲求理論としてまとめられている²⁾。もう一つは、人はどのように動機づけられるようになるのかという、その人の気持ちの流れを重視する考え方であり、過程理論としてまとめられている³⁾。

モチベーションを構成する要因を内発的要因と外発的要因の二つに区別することも可能である。内発的要因とは、働くことそのものから得られる要因であり、仕事そのものである。自分自身の内にあるものを行動の源泉として、仕事そのものに動機づけられ、働くことそのこと自体に生きがいを見出すことを重視する考え方である。他方、外発的要因とは、働くことを仕事そのもの以外で支える要因であり、給料や賃金、また、上司や同僚との人間関係も含まれよう。賃金は外発的要因の中で最大のモチベーション要因であろう。能力や業績を評価する際に、数

量的な目安としておカネはもっとも使い勝手がよく、人と人との比較も簡単であるからである。賃金に次いで重要なのは、人間関係である。職場の人間関係は、ただ仕事上協力しようということ以上に、仲間意識や連帯感を醸成するために不可欠である。

モチベーションをめぐるこうした理論や分類方法はその後の実証研究により検証されるとともに、多くの課題や論点を提示している。以下では、これまでの労働モチベーションにかんする研究の特徴と課題をまとめておこう。まず、これまでの研究は心理学および経営学の分野を中心におこなわれ、実践されてきたことである。近年、ゲーム理論や行動経済学を中心にモチベーションやインセンティブにかんする研究成果⁴⁾が出されているが、経済学における研究成果は限定的といえよう。次に、研究は主としてアメリカで発達したものであり、それが日本など他の資本主義国にも持ち込まれたことである。モチベーションを導く要素など人間の本质にかかわる点は、国によつての差異はそれほど強くなく、いわば、アメリカで当てはまったことは当然に日本でも当てはまるという前提が存在していた。このことは各国の独自性は必ずしも重視されなかったことを示唆している。しかし、以下に述べるように、各国の制度における差異・多様性はモチベーションを考える上で重要な要素となると考えられる。最後に、モチベーションは基本的に各企業およびその従業員個人の問題として扱われている点が挙げられよう。このことは、個人のモチベーションを向上させることが企業さらに国の生産性向上につながると前提されていること、国家や地域社会を含め企業を取り巻く多様なステークホルダーの影響はそれほど考慮されていないこと、各国の経済システムの特徴がモチベーションを規定す

2) 欲求理論あるいは内容理論と呼ばれ、マズローの欲求の五段階説に代表される。それによると、人間の欲求は低次の欲求から高次の欲求へと階層をなしており、低次の欲求（食欲などの生理的欲求）が満たされれば、順次より上位の欲求（最終的には、自己実現の欲求）に関心が向かうとされる。

3) この考え方は、さらに他者との比較にもとづき努力と報酬とのバランスを重視する公平理論、報酬を受けることで動機づけが強化されることを重視する強化理論、努力によって得られる成果の期待とその成果の価値の程度を示す誘意性との積がモチベーションの強さを示すと考える期待理論などに分類される。

4) たとえば、大竹（2005）、清水・堀内（2003）、Schmid（2004）。

る主要な要因とはみなされていないことを示唆している。

労働モチベーション研究における以上のような課題は、経済システム論にもとづいてモチベーションを考えることである程度解消されるものと考えられる。次節では、経済システム論（とくに比較経済システム論）において労働モチベーションがどのように位置づけられてきたのかについて確認していこう。

2 比較経済システム論における労働モチベーションの位置づけ

ソ連崩壊にともない比較経済システム論という学問領域には大きな変化が生じた⁵⁾。まず、1990年代を中心に、主たる研究対象がかつての資本主義経済システムと社会主義経済システムとの比較から、社会主義から資本主義への経済システムの移行へと変化した。ここでは移行国間の移行度の格差が大きな注目を集め、格差を説明する背景として、経済政策、初期条件の相違に加えて、多様な制度が整合的に形成されているかどうかといった要因が検討された。1990年代末以降、ロシア・東欧の移行国が経済成長を遂げるようになり、移行の終了が主張されるようになるにつれ、比較経済システム論の主たる研究関心は、資本主義の多様性を背景とした、多様な経済システム間の比較分析へと発展した。このことは研究領域の多様化を意味し、ロシア・東欧さらに中国といったいわゆる旧社会主義国だけでなく、西欧諸国やアメリカ、日本といった先進資本主義国や、東南アジアや南米諸国も研究対象に含まれている。ただし、かつての資本主義と社会主義との比較を中心課題としていた時期や、移行過程に注目が集まっていた時期とは異なり、現在、比較経済システム論に対する関心は概ね低下しているといわざるを

えない。比較経済システム論は学問領域としての再編成という重大な課題を背負っている。

Kim (2012) は、比較経済システム論の今後の展望を示唆した論文の中で、経済システム分析における制度 (institutions) の重要性を指摘し、文化的伝統や社会規範などを含めたゲームのルールとしての制度が経済主体の相互作用を調整し、経済パフォーマンスに影響を与えているとしている。このことは経済システム論の立場から労働モチベーションに接近する上で、制度や文化的伝統、社会規範といった要素を考慮する必要があることを示唆している。

以下では、これまでの研究成果にもとづき比較経済システム論において労働モチベーションがどのように扱われてきたのかを示そう。これまでの比較経済システム論の主たる研究対象は資本主義経済システムと社会主義経済システムとの対比にあり、この対比のなかで労働モチベーションについても扱われてきた。

まず、Gregory and Stuart (1995) は、比較経済システム論の教科書のなかで、経済システムを「一定の地理的領域内における生産、収入、消費にかんする意思決定とその実行をめぐる一連のメカニズムと制度」(p. 16) と定義し、マクロ経済における意思決定のあり方 (分権か集権か)、財・サービスの資源配分における調整様式 (市場か計画か)、生産手段の所有権 (私的か公的か) にインセンティブ⁶⁾ (物的かモラルか) を加えた4つの分野から資本主義および社会主義経済システムを特徴づけている。マクロ経済における意思決定については、たとえば特定企業における投資等の決定が当該企業によってなされる場合を分権的意思決定、政府によってなされる場合を集権的意思決定と呼び、資本主義経済システムにおいては前者が、社会主義経済システムにおいては後者が基本的な意思決定のあ

5) Iwasaki and Suzuki (2012) を参照。

6) 本稿では、モチベーションとインセンティブを同義として扱っている。

り方となる。調整様式について、資本主義では、財・サービスの配分が主として市場を通じておこなわれるのに対し、社会主義では主として国家による計画によっておこなわれる。所有権については、生産手段の所有の主体が誰かによって区分され、資本主義においては生産手段の私的所有が、社会主義においては生産手段の国家（公的）所有がそれぞれ支配的である。最後に、インセンティブにかんして、物的インセンティブは「物財に対するより大きな請求権を構成員に対して付与することによって望ましい行動を促進させること」、モラルインセンティブは「構成員の社会（あるいは企業）に対する責任に訴え、共同体内での社会的名声を高めることによって望ましい行動を促進させること」（p. 24）と定義され、資本主義経済システムは主として物的インセンティブによって、社会主義経済システムは物的インセンティブとモラルインセンティブとの混合によって特徴づけられるとしている。ここでいうインセンティブは広義にとらえられており、労働へのモチベーションも含めて考えることが可能である。

Gregory and Stuart (1995) による経済システム区分およびそこでのモチベーションのあり方はあくまで理念型であり、現実の経済システムおよびモチベーションを分析するには単純化されすぎている。他方で、経済システムがそこでの構成員のモチベーションを規定する要因となりうること、人間の行動は物的インセンティブのみによって規定されるわけではないこと、社会主義経済システムにおいて物的インセンティブとは異なるインセンティブ（モラルインセンティブ）の存在を示唆したことは評価されよう。

次に、社会主義経済システムの存立可能性と労働モチベーションの問題にふれよう。社会主義経済システムにかんする先行研究において、労働モチベーションに関わる最初の問題提起は1920年代の社会主義経済計算論争でおこなわ

れた。社会主義経済計算論争は社会主義経済システムの存立可能性を問題にした最大の論争であり、論争の主要な柱について簡単に示せば、社会主義を支持した O. ランゲに対して、F. ハイエクは情報の偏在問題という新しい視点を提起した。ハイエクは、情報の収集・受容には時間と労力が必要となり、経済主体の合理性には限界があること、情報の種類や総量が膨大な規模になることを指摘し、中央計画当局による計画経済の能力それ自体に疑問を呈した。これに対して、私的所有に基づく市場経済では、分散的な情報を保持する当事者が行動する条件があり、大量の情報の動員が可能になるとした。この論争の流れを受けて、L. ハーヴィッチは1970年代に個人の人々の主体的行動様式、主観的な選好基準と矛盾しないような形で、マクロ的な経済計画を作成しうるかというインセンティブ・コンパティビリティの問題を提起した。ハーヴィッチは、人々の主観的選好基準について事前に何ら制約条件が課せられていない場合には、インセンティブ・コンパティビリティの条件を満たすような経済計画を作成することは一般に不可能であると主張した⁷⁾。ハーヴィッチの整理によると、2つの経済システムは次のように規定される。生産手段の私的所有に基づく資本主義システムにおいては、個人の人々の主体的行動は市場という経路によって全体と矛盾することなく両立する（インセンティブ・コンパティビリティ）。他方、生産手段の公的所有に基づく社会主義システムにおいては、経済計画によって指示されるものと各個人の人々の主体的行動様式とが必ずしも整合的ではなく、往々にして矛盾する契機をはらんでいる（インセンティブ・インコンパティビリティ）。ハーヴィッチの議論によれば、私的所有を前提にしてしかインセンティブ・コンパティビリティは成立しないのであり、公的所有に基づく社会主義ではこ

7) ハーヴィッチ (1983) を参照。

うしたインセンティブ・コンパティビリティは成立しないことになる。

このようなハーヴィッチの主張は社会主義経済システムにおけるインセンティブの意味について問題を提起したという点で評価できる。しかしながら、ハーヴィッチのインセンティブ把握の問題は、その視点が労働過程のみに限定されているという点である。失業の回避とソーシャルミニマムの保障を前提とする社会主義経済システムにおいて、インセンティブ問題を労働過程に限定することは困難であろう。

最後に、レギュラシオン理論を援用しながら、資本主義・社会主義両経済システムにおけるインセンティブメカニズムを比較検討してみよう⁸⁾。レギュラシオン理論では第2次大戦後から石油危機までの先進資本主義諸国の高成長を生んだ経済構造をフォーディズムと名付けている。生産性の上昇にリンクした賃金の上昇によって消費が刺激され、また大量消費に刺激された投資の増大と合わさって需要が増大する。この結果、経済成長、生産性の上昇が繰り返される。この背景には、労働組合による団体交渉制度に基づく生産性インデックス賃金、テラー主義的労働編成、両者を結びつけるフォーディズム的労使妥協が存在したとされる。このように資本主義経済システムにおいて、諸制度の整合的な結びつきが労働モチベーションを向上させ、経済成長および生産性の向上を導いたことがわかる。

これに関連して、山田（2008）は、第二次世界大戦後の日本の経済発展のあり方を、市場以外の調整様式としての企業の重要性を反映した企業主義という見方に基づいて説明し、「雇用保障をめぐる労使妥協」が大企業男子正規従業員に対する有効なインセンティブ・メカニズムとして機能したことを示している⁹⁾。アメリカ

のフォーディズム的労使妥協が〈テラー主義の受容〉対〈生産性インデックス賃金の提供〉と示されるような賃金をめぐる妥協であったのに対し、日本では〈義務の無限定性の受容〉対〈雇用保障の提供〉という構図を見ることができ、その背景として、日本の労働者が経営者に対する従属性を承認した上で、従属性を企業内のこととして空間的に限定するのではなく、自らの個人史（キャリア形成）の中で一時的・経過的なこととして、時系列的に解決しようとしたことが挙げられる。このための条件として、企業内のすべての人が勤労者としては同質かつ対等であるという意識が労使に共有され、さらに、労働者であってもやがては経営者の地位に就きうる（接近しうる）という形で対等性が追求された。こうした構造の前提として、同一企業に所属しつづけ、企業との長期的関係を築くことが決定的に重要であり、雇用保障こそが企業へのこうした長期的所属を与えるものであった。ただし、このことは賃金をめぐる妥協が存在しなかったことを意味しない。企業内レベルでの日本の賃金体系は年功給と職能給の組み合わせとして体系化され、年功給の背後には生活保障の思想が、また職能給の背後には能力主義の思想が存在していた。雇用の場における労使の同質性、人生の共同体としての企業という意義からして、賃金はたんなる労働の対価であることをこえて、家族全体の生活保障としての性格が付与される必要があり、年功給はそうした生活保障妥協を表現している。他方、職能給は能力主義妥協の産物であった。労働者が社内における自らの当面の従属的位置を受容した上で、これを将来に向かって時系列的に脱却していこうとする際に、賃金はその脱却、つまり昇進昇格の努力と到達点に対しても支払われなければならない、そこから労働者にとって能力向上は至上命令となり、それが賃金体系の重要な構成要素となる。能力主義妥協は能力主義競争を意味し、日本の労働者は企業内において激しい

8) 以下は、林（2001）94-95 ページを参照。

9) 以下は、山田（2008）第9章を参照。

出世競争に身をゆだねることになる。日本企業は個人の能力を長い時間をかけて判定するため、この競争は長期にわたる競争となり、毎年毎年のレベルでは能力の評価格差はそれほど大きくなく、競争の敗者にも復活の可能性があるため、従業員にとって有効なインセンティブ・メカニズムとして作用する。こうして、雇用保障は、能力主義競争の装置を媒介に、強力な生産性効果を発揮することになる。

これに対し、社会主義経済システムにおいてもフォーディズム的發展様式が目標とされ、計画に基づいて大量生産が指向されたが、生産計画と消費計画は切断され、資本主義経済システムの経済成長経路となる大量生産・大量消費の連鎖的な関係は確立されなかった¹⁰⁾。社会主義においては、全般的労働力不足と企業内労働力過剰、非合法で副次的な就労などに見られる弛緩した賃労働関係、休閑期と繁忙期の格差が大きい不規則な労働や企業による労働力備蓄、品質管理の緩みなどに見られるリズムなきテラー主義、それらの結果としての不足による調整という独自の構造が存在した。

国家計画により捕捉された領域(基本的経済)においては、平等主義的賃金制度のもと、労働者の関心は量的にノルマを達成することのみに向けられ、生産性上昇に対するインセンティブが有効に機能しなかった。これに対し、副次的経済では、つぎ込んだコストに応じて成果も変動するため、より多く時間・エネルギーを投入するインセンティブが働いた。この結果、労働者の関心は副次的経済により多く向けられることになり、基本的経済での労働インセンティブの低下が生じ、それは生産性の低下、経済パフォーマンスの低下につながった。このことは旧社会主義体制の崩壊の一つの原因ともなると考えられる。

このように、比較経済システム論において労働モチベーションは経済パフォーマンスに影響を与える要素として重視され、経済システムが労働モチベーションを規定する要因と考えられたこと、労働モチベーションの向上を実現し得なかったことが社会主義体制崩壊の一つの要因とも考えられたことが確認される。次節では、社会主義体制の崩壊、資本主義への体制転換を経験してきたロシアを例に、経済システム転換と労働モチベーションとの関係について検討を加えよう。

3 経済システム転換と労働モチベーション

社会主義体制が崩壊し、資本主義への体制転換を遂げたのち、資本主義の多様性あるいは多様な経済システム像を前提に、経済システムと労働モチベーションとの関係について研究がなされている。

まず、コーヘン(2012)は経済システム論の再編を企図した研究のなかで、相互に作用する人々が住む物理的空間としての行動の場(setting)として、家計、企業、国家を区分し、それによって経済システムを特徴づけている。経済主体(エージェント)が3つの場の内外において相互作用する結果、3つの調整メカニズムのうちの1つが他に対して支配的となるような統合的な過程が引き起こされ、各国の経済システムは家計本位システム、企業本位システム、国家本位システムという3つの明確な経済システムのいずれかに帰結するとしている¹¹⁾。それぞれの経済システムには独自の行動の型が存在し、それは経済システムを規定する場をとりまく所与の環境に典型的な行動の動機によって動

10) ボワイエ・山田編(1993)およびシャヴァンス(1992)参照。

11) 他に、いずれの行動の型にも収斂しない緩い連関からなる多極システムが存在する。コーヘン(2012)12ページ参照。

かされている。つまり、家計の場には社会的分かち合いと報酬が、企業および市場の場には利潤最大化動機が、国家およびそれに関連する場には政治的報酬やレント・シーキングが内在している¹²⁾。家計本位システムは伝統的な家計を取り巻く最も古い経済システムであり、現実世界では、途上国内部にある多くの農村地域が該当する。企業本位システムは、エージェントが企業型の行動、すなわち最小の物的費用で物的収益の最大化を図るような経済システムであり、米国を代表に多数の国々が含まれる。国家本位システムは、エージェントが国家型の行動、つまりレントの取得と政治的報酬に導かれる経済システムであり、ロシアを含めて多くの国が該当する¹³⁾。米国ではエージェントの相互作用が企業内に集中することで、家計と国家の場における固有の動機が脇に追いやられ、時間の経過とともに企業の場の利潤最大化に取って代わられる。対照的に、同じ過程はロシアでは、家計と企業の場のエージェントを国家の場に典型的な政治化された動機に従わせる。結果として、米国では3つの場すべてが企業の場に典型的な振る舞いをし、ロシアではそれが国家の場に典型的な振る舞いになる¹⁴⁾。

コーヘンの経済システム分析を用いれば、国家本位システムに区分されるロシアの労働者の行動および動機には利潤最大化行動とは異なる動機（レントの取得および政治的報酬）が含まれていることが推察される。体制転換後のロシアの労働モチベーションには、物的インセンティブの強さ、公式経済における勤労意欲の低下、人間関係の重要性といった特徴が見られ、旧システムとの連続性の強さが指摘されている¹⁵⁾。賃金インセンティブの高さが勤労意欲の

向上に結びつかず、人間関係やコネクションを用いた効用最大化が指向されるロシアの労働インセンティブの特徴は、ロシアの経済システムの文脈で理解される必要がある。

次に、ロシアの労働モチベーションの特徴を、前節で見たレギュラシオン理論による日本の労働モチベーションについての分析との対比によって示そう。Гимпельсон и Капелюшников（2007）によると、ロシアの雇用のあり方は、主として労働市場の独自性によって特徴づけられる¹⁶⁾。ロシアの労働市場の特徴は安定した雇用と柔軟な賃金の結合に顕著に現れている。概して、先進資本主義国において賃金の弾力性は低く、不況に際して、賃金の低下ではなく雇用の低下が生じ、失業者が増加すると考えられる。これに対し、ロシアの労働市場においては調整が賃金調整を中心になされ、雇用の変動は大きくないといわれる。こうした独自の労働市場の調整のあり方はさわめて特殊で、ロシアの社会制度が相互補完的に結合することによって成立した独自のモデルであり、安定的かつ長期に持続可能であると考えられる。ロシア型労働市場調整のメカニズムは以下の通りである。まず、雇用の安定の前提として、事前通知期間の長さ、労働組合や雇用局との関係を中心とする雇用保護立法の存在を背景に、解雇費用が高いことが挙げられる。このもとで、雇用の安定は労働力の退出と積極的な受入によって保証された。つまり、企業は好ましくない労働者に対する雇用条件引き下げによって、自らのイニシアティブで企業を去るように仕向け、この労働力の取引コスト低下を背景に、企業は新規労働者を積極的に雇用している。これに対し、賃金の変動の背景として、第1に、最低賃金が低いうえに、労働監視が弱く、企業は法制度を遵守しないこと、第2に、賃金の固定部分が最低賃金に制度

12) コーヘン（2012）6ページ。

13) コーヘン（2012）10-12ページ。

14) コーヘン（2012）14ページ。

15) 林（2008）参照。

16) 以下は、Гимпельсон и Капелюшников（2007）Гл. 1を参照。

的に結びつけられており、きわめて安価であること、第3に、賃金に占める変動部分の比率が大きいこと、第4に、賃金の変動部分と企業の成果が密接にかかわっており、業績悪化時には賃金額が自動的に変動する仕組みになっていること等が挙げられる。こうした独自の労働市場調整による安定した雇用のもとで、ロシアの労働者は賃金の変動（低下）を副業や非公式セクターでの就労によって補っていると考えられる。こうしたロシアの諸制度の結びつきに対する労働者の反応が、物的インセンティブの高さ、公式経済での勤労意欲の低下、人間関係の重要性といったロシアの労働モチベーションの特徴を規定していると考えられる¹⁷⁾。

最後に、経済社会学の成果も参照しながら、個々の経済主体（労働者、経営者）の価値観にもとづいて労働に対する動機を考察しよう。まず、ソ連からロシアへの経済システムの転換およびその後の改革の過程で人々の生活はどのように変動したのだろうか。公式統計から実質貨幣所得の変動を見ると、体制転換が開始された1992年に前年の約2分の1に急落し、1997年まで徐々に回復したが、1998年の金融危機により再び低下し、1999年には1991年を100とした場合に50を下回った。その後は、GDPの伸びと並行して、あるいはそれを上回る比率で実質貨幣所得が急速に増加し、現在では体制転換前の水準を上回っている。貧困率（最低生活費を下回る所得を有する人々の比率）は1992年には33.5%と3人に1人を超えていたが、1997年まで徐々に低下し、1998年の経済危機で再び30%近くまで上昇したあと、その後の経済成長によってようやく近年では10%台の前半にまで低下している。ジニ係数等で示される所得格差も拡大している。1992年から93年の1年間

でジニ係数が0.289から0.398へと0.1以上も増大し、2000年以降の経済成長期にも徐々に拡大している（2010年に0.421）。耐久消費財の所有等によって推察される資産格差も、経済成長期に拡大の傾向を示している。これにともない、ロシアの社会階層は、おおむね富裕層（10%以下）、中間層（20-30%）、貧困層（10-20%）に区分され、残り（40-60%）は不安定な階層（貧困層に準じる位置か、潜在的中間層とされる層）と考えられる。中間層の規模の小ささ、生活不安定層の規模の大きさが特徴である。階層分化の基準にも変化が見られ、ソ連期に強い影響力をもった政治的要因（党や国家といった権力機構との距離）の影響力が低下し、所得や資産の大きさにあらわされる経済的要因や、教育水準や専門的能力といった社会文化的要因の影響力が高まっている。また、経済社会変動に対する適応力が重要となり、若さや積極性、野心といった要素がより大きな影響力をもつようになっている。さらに、ロシアの平均寿命は68.67歳（男性62.77歳、女性74.67歳）と低く¹⁸⁾、生活の質的側面における課題も大きいといえよう。

こうした状況下、人々の価値観や行動の動機にはどのような特徴が見られるだろうか。1990年代とは異なり、2000年以降の経済成長により、生活全般に対する人々の価値観は肯定的な方向に変化していると考えられる。他方、経済格差は依然として拡大しており、富裕層や政治的影響力の高い人々を中心に階層の固定化も見られるなか、やはり一般大衆の意識の中には期待を裏切られた思いは強いと考えられる。とくに、多くのロシア人の物的生活が必ずしも安定したものとはいえない点を考慮すれば、人々の行動の動機として物的インセンティブが強く作用すること、コネクションを含めて利用可能な多様な資源を用いて生き残り戦略（survival strategy）をとろうとすることはごく自然なこ

17) 同様に、近年、日本の経済システムも変容しており、そこでの労働モチベーションも再考する必要があると考える。林（2012）参照。

18) Pocerar (2010b) ctp. 68.

とであると考えられる。ロシアの労働モチベーションの特徴は、以上のような文脈のもとで理解される必要があり、勤労意欲の向上にはロシアの社会経済発展を背景とした住民生活の量的・質的両面における改善が必要と考えられる¹⁹⁾。

こうした個々の経済主体の価値観や行動に基づいた分析は、経済システム論にどのような意味を与えているのかについて最後に触れよう。上記の人々の生き残り行動には、副業からの収入、友人・親戚からの援助、ダーチャ（別荘）などでの食糧自給等が含まれ、生活水準の低下・変動に対する自衛策と考えられる。体制転換およびその後の改革の過程において、大きな社会経済的変化が生じたにもかかわらず、ロシア社会は餓死者が大量に出現するような危機的状況に陥ったわけではなかった。このことは、人々の生き残り行動が自発的な社会的セーフティ・ネットの役割を果たしたことを意味し、人々の行動が経済システムの安定化に寄与した可能性を示唆している。従来、経済システムと人間の価値観や行動とのかかわりについては、人間がいかに経済システムに適応するかという点を中心に検討されてきた。上記分析は、経済システムが人々の行動の動機を規定する側面だけでなく、人々の行動が経済システムに影響を与える側面があることを示唆している。経済システム分析はこうした相互作用にもとづいて分析される必要がある。

おわりに

本稿では、経済システム論の観点から労働モチベーションについて接近してきた。これまで

労働モチベーションについての研究は心理学や経営学を中心におこなわれてきたが、ロシアにおける経済システム転換と労働モチベーションとのかかわりを中心に、経済システム論の観点からの接近も一定の有効性があることを示すことができたと考える。ロシアを国家本位システムと分類するコーヘンの研究は、ロシアの労働者の行動動機の中に国家とのかかわりの強さ、レント・シーキング行動に向かわせる側面を示唆している。また、第二次大戦後の日本の労働者の高いモチベーションを説明するレギュレーション理論の見方をロシアにも適用し、勤労意欲の低さに一定の説明をおこなった。さらに、経済社会学の成果に基づき、ロシアの労働者の価値観と行動を説明するとともに、経済システム論の課題についても示唆を加えた。

今後の課題として、まず、対象を狭い意味の労働者に限定せず、企業をめぐるステークホルダーをよりきめ細かく設定し、それぞれの動機・モチベーションを分析する必要がある。対象となる主体としては、経営者、労働者（事務系・肉体労働系、正規・非正規等）だけでなく、行政や銀行といった広い意味で企業経営に関わる主体も含めたモチベーション分析の枠組みが必要となろう。さらに、労働モチベーションをめぐる国際比較研究をおこなううえで有効な比較の土台や基準の確立が目指されなければならない。コーヘンの研究などを下敷きに、分析枠組みを精緻化していきたいと考える。

参考文献（著者名アルファベット順）

- Аникин, В. (2009) «Работа в повседневной жизни населения России», *Социологические исследования*, No. 12.
- ボワイエ, R.・山田鋭夫共編 (1993) 『転換—社会主義』藤原書店。
- シャヴァンス, B.・齊藤日出治訳 (1992) 『社会主義のレギュレーション理論』大村書店。
- コーヘン, S.・溝端佐登史・岩崎一郎・雲和広・徳永昌弘監訳, 比較経済研究会訳 (2012) 『国際比較の経

19) リフキナ (2005) は、ロシアにおける改革失敗の要因として、政治エリートの無責任さ、住民の経済的無教養さを挙げ、改革を実施する準備により多くの時間をかけるべきであったと指摘している。

- 「経済学—グローバル経済の構造と多様性—」NTT出版。
- DIAMOND ハーバード・ビジネス・レビュー編集部編訳『動機づける力—モチベーションの理論と実践—(新版)』ダイヤモンド社。
- Гимпельсон, В. и Р. Капелюшников (2007) *Заработная плата в России: Эволюция и дифференциация*, ГУ ВШЭ.
- Gregory, P. R. and R. C. Stuart (1995) *Comparative Economic Systems*, 5th edition, Houghton Mifflin Company.
- 林裕明(2001)「社会主義経済システムと生活様式」『グローバルバリエーションの政治経済学』(経済理論学会年報第38集), 青木書店。
- (2008)「ロシアの労働者の労働態度とモチベーション」『北東アジア研究』第16号, 2008年12月。
- Hayashi, H. (2011) “Marketization and Reorganization of Lifestyle in Russia”, *The Journal of Comparative Economic Studies*, Vol. 6.
- 林裕明(2012)「日口経済システム比較の視点から見た「北東アジア学」の創成可能性について」『北東アジア研究』第22号。
- ハーヴェイチ, L. (1983)「集権的経済における効率性」『季刊 現代経済』1983年 Summer。
- Iwasaki, I. and T. Suzuki (2012) “A Note on Recent Development in Comparative Economic Studies”, *The Journal of Comparative Economic Studies*, Vol. 7.
- 金井壽宏(2006)『働くみんなのモチベーション論』NTT出版。
- Kim, B-Y. (2012) “The Studies of Economic Systems and Institutions: Some Views on Future Directions,” *The Journal of Comparative Economic Studies*, Vol. 7.
- 奥林康司(1984)「ソ連邦における労働態度」『社会主義経済研究』第三号。
- 大竹文雄編著(2005)『応用経済学への誘い』日本評論社。
- Росстат (2010a) *Российский статистический ежегодник*.
- (2010b) *Социальное положение и уровень жизни населения России*.
- Рывкина, Р. В. (2001) *Драма перемен*, Дело.
- (2004) *Социология Российских реформ*, ГУ ВШЭ.
- リュフキナ, R. (2005)「ロシアにおける改革の社会的結果」『北東アジア研究』第9号, 2005年3月。
- Schmid, A. (2004) *Conflict and Cooperation: Institutional and Behavioral Economics*, Blackwell Publishing.
- 清水克俊・堀内昭義(2003)『インセンティブの経済学』有斐閣。
- 田尾雅夫(1993)『モチベーション入門』日系文庫。
- Темнитский, А. Л. (2004) “Sociocultural Factors of the Labor Behavior of Industrial Workers in the 1990s,” *Sociological Research*, vol. 43, no. 2.
- 山田鋭夫(2008)『さまざまな資本主義—比較資本主義分析—』藤原書店。