

# 書 評

BOOK REVIEWS

西村 純 著

## 『スウェーデンの賃金決定システム』

——賃金交渉の実態と労使関係の特徴

稲上 毅

鮮明な問題意識に支えられた、議論の運びが軽快な、切れ味鋭い作品というのが一読したときの印象だった。

スウェーデンの個々の労働者の賃金がどのように決まっている（た）のかを3層縦断的に、つまりナショナルセンター、産業別組合、企業別組織の相互の関係を問いながら明らかにしようというのが著者の狙いである。焦点はブルーカラー、したがってブルーカラー労働者のナショナルセンターであるLO（スウェーデン労働総同盟）、その傘下のIF-Metall（スウェーデン機械・金属労働組合）、「クラブ」と呼ばれるその企業別組織（ボルボ、中堅企業S社）を2008年と09年に訪れ、綿密なヒアリング調査を行った。第5章から第8章までがその成果である。

しかし、労使関係が分権化し、賃金が個別化したといわれる1990年代以降の「現在」の断層撮影を行うだけでなく、歴史的变化がどれほどのものかを明らかにするため、著者は労使関係がより集権的だった60～70年代の中央体制の時代に遡り、同じように3層縦断的な賃金決定システムの実態を明らかにする。それが第3章と第4章である。

はじめに、各章の骨子を要約しておこう。

第1章（「スウェーデンの労使関係研究の問題点」）では、まず5つの先行研究（稲上毅＝ウィッター、宮本太郎、篠田武司、猿田正機、オルソン）をレビューする。ひとことでいえば、いずれの研究もスウェーデンの賃金ルール（手続きルールと実体的ルール）がい

かなるものであったのかを3層縦断的に分析できていない。そのため、個々の労働者の賃金がいかに決まっていたかを明らかにすることができなかった。

後半では、本書の分析枠組みが提示される。ダン



●ミネルヴァ書房  
2014年8月刊  
A5判・265頁・  
本体6500円＋税

●にしむら・いたる  
機構研究員  
労働政策研究・研修

ロップと石田光男の労使関係論に準拠しながら、企業横断的な組織（ナショナルセンターと産業別組合）と企業別組織の関係性を問うためには、実体的ルールに立ち入って賃金ルールを明らかにする必要がある、と著者はいう。

短い第2章（「労使関係の概観」）では、現在のスウェーデン労使関係の全体像とその歴史的变化が素描される。

スウェーデンの労使関係はさきの3層構造から成り立っているが、いまでもブルーカラー、ホワイトカラー、大卒エンジニアがナショナルセンターから企業（事業所・職場）組織までを縦断してそれぞれ別の組合をつくっている。高い組織率などとともに、そこにスウェーデン労使関係の大きな特徴がある。

歴史的には、スウェーデンの労使関係は中央体制時代（1956～83年）、その「崩壊」後10年ほどの混乱期、そして産業レベルの労使関係時代（1993年以降）というように3つに分けることができる。

第3章（「中央体制下におけるスウェーデンの労使関係」）の分析の焦点はナショナルセンターの賃上げ行動とその規制力にある。中央体制の時代、LOにも産別にも厳密な意味での企業横断的な賃金表はなかった。あったのはLOによる4項目からなる賃上げ

原資の分配規制である。しかし、その規制の実態は賃上げ額を表記して賃上げの下限を決めるだけであり、低賃金者への補填や賃金ドリフトは企業レベルでの交渉に委ねられた。したがって、この時代が「本当に集権的であったのか」（本章の副題）といえ、かなりの留保が求められるだろう。

第4章（「出来高給と賃金ドリフト」）ではさらに一歩を進めて、スウェーデン・モデルをその内側から蚕食していった賃金ドリフトがどのように発生したのかを明らかにしている。

その秘密を解く鍵は職場での出来高給をめぐる交渉プロセスにある。結論的にいえば、出来高給算定の基礎になる作業の能率や時間を「ごまかす」（意図的に能率を落とし、作業時間を長引かせる）ことによつて組合ひいては個々の労働者は高い賃金を手にしていた。

第5章（「調整活動に関する一考察」）は、1997年以降のナショナルセンターと産業別組合による賃上げ調整活動を追っている。

まず、LOと96年に新しい形で組織化されたナショナルセンターのSUWI（スウェーデン産業組合）の賃上げ調整行動として注目されるのは、SUWIと使用者団体が締結した「協調協約」（1997年）にもとづいて全体としての賃上げ交渉スケジュールが調整されるようになったこと、また産業別組合が賃上げ率の下限を決めるのに先立って、LOやSUWIが産業横断的な賃上げ率の下限にかんして産業間調整を行っていることである。さらに、興味深いことに、もっとも早く産別協約を締結したセクター（IF-Metall最大のエンジニアリングセクター）の賃上げ率その上限となるという「暗黙のルール」も働いているらしい。

IF-Metallによる産業内調整とは、その執行委員会

# 大原社会問題研究所雑誌

**No.679 2015.5**

定価 1000円（本体926円、年間購読 12,000円）

【特集】境界地域における「国民統合過程」と人々の意識

——日本とアジアを中心に

特集にあたって

境界地域におけるローカルリティ交流空間の形成と変形

戦後日本における台湾人華僑の苦悩

近代日本の「文化統合」と周辺地域

メコン地域における越境的な開発・環境問題と地域アイデンティティ

コメント1

コメント2

金慶南

金慶南

何義麟

高江洲昌哉

渋谷淳一

羽場久美子

宮本正明

■証言：戦後社会党・総評史

総評運動と社会党と私（下）——富塚三夫氏に聞く

■書評と紹介

大森真紀著『世紀転換期の女性労働』

早川征一郎・松尾孝一著『国・地方自治体の非正規職員』

佐藤幹夫著『ルポ高齢者ケア』

小倉祥子

下井康史

橋本美由紀

社会・労働関係文献月録

法政大学大原社会問題研究所

月例研究会

所報 2015年1月

発行/法政大学大原社会問題研究所

〒194-0298 東京都町田市相原町4342 Tel. 0427-83-2307

発売/法政大学出版局

〒102-0071 東京都千代田区富士見2-17-1 Tel. 03-5228-6271

と実際に経営側と賃金交渉を行う主体である交渉委員会（NB：Negotiation Body）の関係を意味する。NB責任者は執行委員会が指名する。NBの要求案も執行委員会が素案をつくる。執行委員会はNBにたいして強制的に協約を締結させる権限をもっている。NBが締結した仮協約を正式な労働協約として承認するのも執行委員会である。紛争にかんする指揮権も執行委員会が握っている。他方、執行委員会の判断にたいしては、NBがいくつもの権限をもち、その独走に歯止めをかけている。

第6章（「現在の賃金決定システム」）では、まず産業別交渉によって3年に1回、傘下の企業レベルでの賃上げ率の下限が設定されることにふれている。それを下回することはできない。毎年行われる企業レベルの交渉では、下限に上乘せる賃上げ率とその原資配分を自由に決めることができる。企業（事業所）に「クラブ」がないときは、IF-Metallエンジニアリングセクターの地方支部の役員が会社側と交渉する。企業レベルで労使が合意できなかった場合、産業レベルの労使が仲裁に入ることになるが、「クラブ」はそうした介入を好まない。上乘せ賃上げ率が低く抑えられやすいからである。逆にいえば、そういう形で「クラブ」の交渉力に歯止めがかかっている。

第7章（「賃金制度の個別化と企業内労使関係」）では、ボルボのトゥーシランダ工場のプロダクションワーカーとメンテナンスワーカーの賃金制度と査定の実態が明らかにされる。

プロダクションワーカーの基準内賃金は、基本給（職務資格給）、勤続給、ボーナス、査定部分の4つからなる。圧倒的な比重を占めるのは基本給だが、その昇格年数が決まっておき、ほぼ自動昇格になっている。勤続給は勤続年数にリンクして増える手当、またボーナスは一律の手当であり、ふたつの手当で基本給の10%ほどになる。問題は査定だが、職場の組合や一般組合員が査定に深くかかわることによって、実態的にはほぼ全員が基本給の10%（メンテナンスワーカーは30%）をもらっている。したがって、賃金制度自体必ずしも個別化しておらず、査定も集団的に規制されている。

同時に、ブルーカラー労働者の昇進・昇格の天井が低いこと、査定がマネジメントのツールになっていな

いことなどが明らかにされる。

第8章（「もう一つの企業レベルにおける賃金交渉」）では、中堅企業S社（自動車の販売と修理）の労使関係と賃金交渉が検討される。固定給（全体の7割）と査定給（能力給）からなる賃金のうち、前者は産別協約がそのまま適用され、後者の査定部分は労使交渉によって形骸化されていく実態が描写されている。

終章（「スウェーデンの労使関係」）では、かつての中央体制が産業レベルの労使関係時代へと変わり、労使関係は分権化したのが、賃金が個別化したのかといえ、そうではない。「企業レベルの組合や組合員の交渉態度と交渉力は、時代が変わっても、ほとんど変化していない」（241頁）からである。これが本書の最も基本的な事実発見とされる。

そのうえで、何がこの強い交渉力の源泉なのかと自問し、組織率の高さのほか、4つの検討課題（80年代の労使関係、脆弱な経営、訓練制度や内部労働市場、労働市場政策）をあげている。

ひとつの印象的な図柄が鮮やかに描き出された。その力量は称賛に値する。

しかしなお、著者みずから書いているように、スウェーデンの労使関係も賃金制度もまことに複雑であり（同一企業のブルーカラーでも賃金制度が異なる）、本書は「スウェーデンの労使関係のごく一部」（239頁）を明らかにしたにすぎない。そういう意味で、今後解明されるべき多くの課題が残されている。

ふたつの時代の断層撮影とその比較はたしかに有意義だが、同時に、その進化プロセスを凝視すべきである。ふたつの時期に支配的な賃金制度は大いに変わった。それは、90年代前半のスウェーデン経済のマイナス成長と大量失業という辛酸を舐めて結ばれた新たなサルチオバーデン協定ともいべき97年の労使「協調協約」の精神とどう関係しているのか。かつての賃金ドリフトはどこに行ったのか。どのように新たな賃金制度のなかに組み込まれ、透視化されたのか。それに関連して、ブルーカラーの賃金格差抑制的な職場連帯主義は職場・職種間、企業間、産業間の賃金格差といかに両立しているのか。ナショナルセンターや産別の下限賃上げ率はいかなる算式で導出されるのか。

もうひとつ、旧モデル崩壊のひとつの原因だったユニオン・ライバルリーはどこに行ったのか。その意味で、いまは未熟でも、ホワイトカラーや大卒エンジニアの組合を含む新設SUWIの活動と機能についてさらに掘り下げてみる必要がある。すべてが経路依存的

な進化プロセスのなかにあるからである。たゆまぬ研鑽とその成果に期待したい。

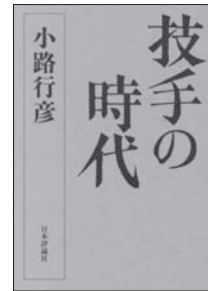
いながみ・たけし 東京大学名誉教授。産業社会学専攻。

## 小路 行彦 著 『技手の時代』

金子 良事

本書は労働史研究の最高峰である。近代西洋の技術を移植しつつ、新しい技術を開発するために変化する工場現場で模索された組織編制と、それに呼応するように展開した工業実業教育を合わせ鏡に描いている。すなわち、前編で「実業教育の展開と工業学校」、後編で「工場の組織と技手・工手」を分析しており、学校教育と労働問題を接合させ、それぞれ実業教育史研究と労働史研究として高い水準に達している。考証は緻密であり、特に前編ではかなり重要な問題提起になっている。しかし、その一つ一つの詳細な考証を検証するにはここでは紙幅が足りない。そこで、まず研究史の中に本書の意義を位置づけた上で、前編と後編の主要なテーマを中心に取り上げ、その考証方法の新しさなどを紹介して行きたい。

日本の労働問題研究では製造業の工場における研究が長いこと中核であった。特に、日本の労働組合の特徴と考えられていた企業別組合についてホワイトカラーとブルーカラーの混合組合であることを重視した二村一夫が小池和男の「ブルーカラーのホワイトカラー化」説を取り上げて以降、このモチーフは1985年に発表されたアンドルー・ゴードン『日本労使関係史』（岩波書店、2012年）の原著に引き継がれ、市原博、菅山真次らの研究に大きな影響を与えている。その後、国内の産業における製造業のウェイトが相対的に低下したこともあり、製造業の研究は日本の雇用システム全体とは切り離して考えられるようになったが、製造業のホワイトカラー史研究は少しずつ進んでいる。そ



●日本評論社  
2014年6月刊  
A5判・721頁・  
本体7500円+税

●しょうじ・ゆきひこ  
学部教授。  
銚路公立大学経済

ここで多くの研究者が共有した問題関心はなぜ日本の製造業ではブルーカラーとホワイトカラーの協力体制が成立したのかということであった。本書の主軸である「技手」はホワイトカラー技術者とブルーカラー現業労働者の中間層であり、分野横断的に日本の製造業の歴史に関心を持っているすべての研究者たちにとっての主要トピックを扱っている。ただし、一つ注意しておきたいのは、本書は「技手」だけを扱っているのではなく、様々な階層のなかで技手を重視しているだけに過ぎないということである。

「はしがき」では本書が当初「近代日本における経営組織の形成」として研究構想されたが、「技手の時代」にテーマ変更をしたことが明らかにされ、その問題関心の推移を説明している。しかし、評者にはこれは前述の研究史の展開から考えても、テーマ変更というよりは当初の問題関心が深化した必然の結果としてもっともコアな論点にスポットライトが当たったように読めた。この点では「あとがき」で著者が個人的な学恩の回顧も含めて奥田健二の研究の系譜に位置づけられたいと述べている希望の通りにその研究を継承している。すなわち、奥田が1960年代に『IE』誌に



連載したアメリカにおける科学的管理法の研究を通じて『労務管理の日本の展開』（日本生産性本部、1972年）に結実させた、アメリカ型のライン・スタッフ組織ではなく、日本型のライン（現場）を重視する組織を理論的に位置づけるという問題意識を発展させている。なお、1990年代に教育社会学と労働問題研究の一部が近づいたことにも触れておきたい。少なくとも人を育てるという点において教育と企業内訓練は連続している側面がある。具体的な名前を挙げれば、乾彰夫、竹内洋らの研究、ローゼンバウムの影響を受けた昇進研究、菅山真次や荻谷剛彦、石田浩らの労働市場研究、猪木武徳の研究がこの時期の代表といえるであろう。

前編でのメイン・テーマは、学理的な研究を修めた技術者、現場近くにおいて技術を研究する技手、現場でオペレーションに従事する労働者（職工）、この三者について学校教育の中で育成するのをどの層にすべきなのかという関係者のせめぎ合いである。労働史に明るくない読者は、後編の各産業の主要な事業所のケース・スタディを先に読んで、工場内の階層組織の実態を理解した上で、実業教育において何が問題にされていたのかを考えた方が理解しやすいだろう。

前編の小路実業教育史の特徴をいくつか列挙しよう。第一に、教育の中身や技能の中身についての議論に踏み込んだ分析を展開している。第二に、学校教育だけでなく、企業内訓練や徒弟制度を視野に入れており、また卒業生の進路も分析されているため、実業教育が社会の中でどのような位置づけを与えられたかを押さえている。第三に、分析対象となる現場が多次元にわたっており、教育政策・学校・工場が視野に収められている。特に、教育政策では大臣から担当官までを検討し、職能の違いから政策形成に与える影響を分析している。第四に、同時代の技術論、技能論に目を配っているため、教育・訓練思想史としても優れている（なお、職分論や機会均等も主要な論点として検討されているので、産業社会思想史、近代社会思想史的側面もある）。第五に、ドイツやアメリカ、ロシアなどを同時代人がどのように捉え、どこを撰取し、捨象したのかという点に迫ろうとしている。特にあるアイデアの系譜が日本の近世からあるものなのか、外国から学んだものなのかを比較検討し、分からないときは両方の可能性が併記されている。これらの作業に

よって、我々は比較史的な視点の足掛かりを得ることが出来る。第六に、人物中心の研究であるために、具体的な人物がどう考えたかということが丁寧に検討されており、これは同時代の研究を進める後進の我々にとってはリソースフルである。おそらくは紙幅の都合から人物索引も事項索引もないが、もし人物索引を作成すれば、実業教育人物事典としても有用であろう。また、教育は経済・社会・政治のあらゆる場面に関係するので、この人物関係は相当、広い範囲の研究者にとって役立つだろう。第七に、これは当然のことと思われるかもしれないが、著者は三好信浩や佐々木英一といった実業教育史の先達の業績を自家薬籠中のものにしていない。一次資料や史実にだけ注目するのではなく、広く学際的に研究史や同時代の二次文献に目を配り、しかしなお独立の道を往くのはそう容易ではない。

読者はこれらの成果を踏まえることによって、なぜ日本はドイツのような資格化社会（最近、よく言われるジョブ型社会）にならなかったのか、あるいは戦後、実業教育ではなくなぜ普通教育が優勢であったのか、といった問題を考える足掛かりを得ることが出来るだろう。ただし、著者は資料から読み取れること以外への考察に禁欲的なため、主要産業の動向や大正初期の電気による第二の産業革命など経済史的な背景、あるいは教育史的な背景を説明した上で時期区分を行い、それぞれの時代背景と実業教育の関係が論じられていたら、読者にとってより分かりやすかったと思われる。たとえば、第3章の冒頭で書かれている普通教育と実業教育のせめぎあいという著者が提示した構図は大変、刺激的であり、私見によれば、四六答申（1971年の中央教育審議会による「今後における学校教育の総合的な拡充整備のための基本的施策について（答申）」）までの教育改革の流れの根幹を考える際の重要な論点に繋がり得ると思われる。しかし、昭和期以降については著者がどう位置付けているのかよく分からない。昭和研究会、協調会といった主要なプレイヤーの提言が検討されており、材料としては十分なだけに、仮説でもよいから、著者の見解を踏み込んで明らかにしてほしい。

後編は、海軍造船所（10章）、三菱造船所（11章）、鉄道工場（12章）、芝浦製作所（13章）、逓信省（14章）、

電気産業 (15章), 化学工場 (16章), 製紙工場 (17章) という8つのケース・スタディである。本書で整理された組織と資格 (身分), 昇格の実態, 技能養成などは労務管理史や労使関係史において基礎中の基礎であり, 新資料の発掘に加えて先行研究を整理した成果は今後の研究を進める上での原点になるだろう。単純にこれだけのケースを並べただけでも重要な功績であり, ここで扱われていない戦前の主要な移植産業は鉄鋼と紡績, 鋁山であろう。しかし, 実はこのケースの選択と配置はそれ自体が絶妙である。そこでこの分野の先行研究とあわせてその意義を整理しよう。

軍工廠は今までも関心を持たれ, 兵藤釗や西成田豊が取り上げて来た。幕末から継続している点も重要であるし, 大正期以降, 海軍工廠は科学的管理法の推進者である。テイラーの組織論の実践としても興味深い。三菱造船所も幕府から明治政府直営を経て三菱傘下になった。既に中西洋の詳細な研究がある。鉄道については禹宗杭の労働側から見た労使関係研究があるが, 著者は経営側から労務管理という視点でまとめている。芝浦製作所は民間企業の草分けで後に東京電気と合併して現在の東芝になるが, 小松隆二の組合研究, 近年では市原博の研究がある。通信省は戦後, 電電公社と郵政省に分割されるが, 電電グループは単に電気産業だけでなく, 後のIT産業にも繋がる結節点

である。また, 電気産業は第二の産業革命と言われたエネルギー革命の中核である。しかし, この二つの産業はその重要性に比べて先行研究が少なかった。化学工場は生産組織の発展段階論という観点から考えると, 装置産業として重要であり, 山本潔がこの点から分析している。同じく装置産業の製紙業は, 田中慎一郎の詳細な研究があるが, 田中自身が1950年ごろに十條製紙で職務給を導入し, また60年代には日経連の能力主義研究の中心であり, 本書に続く戦後の時期を考察する際にも重要人物である。

後編の議論の中核である資格制度は氏原正治郎, 藤田若雄らが扱った古典的トピックである。これは職能資格制度を経てまさに現代的課題にもつながっている。この問題に関心がある方で事例を読み通すのが難しい方は, 最終章だけでも読むとよいと思う。

本書は平易な文章で書かれているので, 専門家以外にも序章・8章・9章・終章を読んでほしい。労働史研究者が全編必読なのは当然として, 教育関係や職業訓練の研究者・実践家, 経済史・経営史・技術史の研究者の間で読まれ, 学際的に議論が深まって行くことを期待したい。

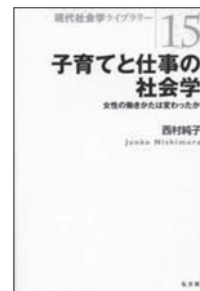
かねこ・りょうじ 法政大学大原社会問題研究所研究員。労働史・社会政策史専攻。

## 西村 純子 著 『子育てと仕事の社会学』

——女性の働きかたは変わったか

船橋 恵子

本書は, 男女共同参画が語られ女性の就労率自体が上昇する中で, はたして①子育て中の女性の働き方が変わったのかどうか, ②その要因は何かについて, 家計経済研究所の消費生活に関するパネル調査 (1993~2008) のデータを使用して分析し, その結果にもとづいて「子育ても仕事も」が可能な社会への提言を行っている。



●弘文堂  
2014年8月刊  
四六判・170頁・  
本体1300円+税

●にしむら・じゅんこ  
准教授。  
明星大学人文学部

著者は, 計量分析を縦横に駆使しながら, 統計データの意味をひとつひとつ丁寧に読み解き, わかりやす

く解説している。現代日本社会で子育て期の女性の就労がどのような状況にあるのかを知る上で、学生の教科書としても問題意識を持つ市民の読み物としても優れているが、専門研究者にとっても示唆深い作品であろう。本書は構成に優れ、議論をしっかり積み上げている。先行研究の成果を手際よく紹介したうえで、1960年代生まれと1970年代生まれという2つの女性コーホートに戦略的対象を絞って、オリジナルな二次分析を積み上げていることに敬意を表したい。

まず、第1章（「女性の社会進出」？）で、著者はM字型カーブの底上げの意味について丁寧に説明し、必ずしも出産・育児期の女性の就労継続の増加を示すとは限らないこと、晩婚化・未婚化や早期再就職といった文脈からの解釈も可能であることを示唆する。

第2章（結婚、出産・育児と女性の就業）では、結婚前後と出産前後に問題を分けて、就業継続率を検討している。結婚前後では、一貫して若い世代ほど継続率が上がっていることが確認されるが、若い世代ほど非正規雇用割合が高いため、結婚を挟んで正規雇用を継続出来た女性はまだ少数であることに変わりはないことが明らかにされる。出産前後では、出産した年に正規雇用であった女性の8割が継続できているが、問題は出産以前に辞めてしまうことであり、第1子出産1年後就業率は一貫して25～30%程度で推移し、正規雇用就業率は10～15%程度であることが示される。よく出産で辞めると言われるが、じつは結婚から出産までの間に辞めてしまうのである。ワーク・ライフ・アンバランスの予期ゆえなのだろうか、そもそも自発的に辞めるのか、辞めさせられてしまうのかは、ここではわからない。

第3章では、女性の就業行動を説明する理論を、マクロ、メゾ、ミクロに分けて提示している。マクロ・レベルとして、グローバリゼーションと福祉国家類型論が紹介される。メゾ・レベルとして、二重労働市場論と日本の労働市場構造論とマルクス主義フェミニズム理論が紹介される。ミクロ・レベルとして、ストレス論、人的資本理論、ダグラス＝有沢の法則、統計的差別論が紹介される。ここは、やや教科書コラム的な印象を受けた。

第4章（戦後の日本社会の歴史的な文脈）では、この3つのレベルに沿って日本社会の現状が記述される。

マクロの理論によって日本経済の動向と福祉国家としての歩みを概説し、大沢真理による「男性稼ぎ主型の生活保障システム」という概念を引く。メゾレベルとして、労働市場の変化と非正規雇用の増大が述べられ、雇用機会均等法、育児休業法、介護保険制度、児童福祉法改正、男女共同参画社会基本法などが、政策的対応として紹介される。ミクロ・レベルとして、三世代世帯の減少傾向、夫の家事育児参加は増えても低調であることが確認され、労働市場に参入する人的資本としての女性の高学歴化、世帯主男性の所得水準の変化（1999年まで増加、以後減少と増加の波）、職場の雇用慣行やコース別雇用管理など女性が活用されない現実が述べられる。そして、女性のライフコースの視点が導入され、1940年代生まれ、50年代生まれ、60年代生まれ、70年代生まれのコーホートが、それぞれ直面した社会が描かれ、背景要因として提示される。

第5章（出産・育児期の女性の就業行動とその変化は、どのように説明されるのか）では、まず先行研究から、①女性の学歴効果は1960年代生まれ以降に見られること、②夫の収入が高いと育児期の女性の就労が抑制される傾向があること、③親族との同居によるサポート効果は育児休業と保育所の利用に置き換えられつつあること等が紹介され、そのうえで1960年代生まれと1970年代生まれについて詳細な分析を行い、興味深いオリジナルな知見を提出している。①学歴効果は1960年代生まれにのみ見られ、70年代生まれには見られない。その理由は、60年代生まれの大卒女性は半数近くが継続可能な正規雇用につけたからである。②第1子出産2年前からの就労継続は、正規雇用、特に官公庁勤務で高い。③出産1年後の就業には、専門職で働きやすい職場と子育てサポートが有意である。④出産10年後の就業には、初職が有意である。これらのことから、働き続けられる職場・仕事につけた人だけが働き続けられていること、および出産の前と後では異なる要因が作用していることを明らかにした。

第6章（出産後からポスト育児期にかけての就業キャリア）は、著者の独自の分析が光る学術的価値の高い章である。

幼児に手がかかる時期は過ぎたが教育面などで配



慮が必要な時期を「ポスト育児期」と名付け、出産後の就業状況を1960年代生まれと1970年代生まれに分けて年ごとに追跡した。まずイベントヒストリ法を用いて、6割近い女性が子どもの小学校卒業頃までに非正規雇用につくことを明らかにし、次にカプラン・マイヤー法を用いて、再就職は1970年代生まれのほうが非正規雇用での早い復帰の傾向があること、本人学歴は有意でなく、夫の収入と育児サポートが左右していることを明らかにした。そしてコックス回帰分析により、初職が事務職より専門技術職のほうが再就職する確率が高いことも示した。

さらに「再就職後のキャリア形成」の問題にも、多項ロジット分析を用いて迫る。非正規雇用から正規雇用に変換しにくいのは、販売・サービス職や技能・労務職であった。また非正規雇用から退職してしまうのは、末子年齢が小さい場合であった。第1子出産時に就業していた女性の在職率は、5年後に87.6%、10年後に77%、15年後に69.2%と比較的堅調であるが、それでも離職してしまうケースの要因には、技能・労務職であることや親が遠くにいてサポートを受けられない、末子年齢が低いことなどが検出された。

これらの分析結果をふまえて、著者は日本で就労継続に重要な役割を果たしているのは、「学歴」ではなく、「職種」であると言う(p.123)。データ分析から出てきた重要な認識である。

第7章では、シングルマザーの就業キャリアについて分析を行っているが、分析対象となるサンプルが少ないため、実数(N)が小さいという問題があるように思われた。一般に日本のシングルマザーは就業率が高いのだが、就業していても厳しい経済状況に置かれているのは、不安定で低賃金の非正規雇用のためと言われている。著者は、子どもを抱えた離死別ケース134例(正規雇用34%、非正規雇用40%)を分析し、シングルマザーになった年に非就業、非正規雇用、自営だった人について、5年後にその68.8%が正規転換できていないこと、5年後までに退職してしまった場合の要因として、失業率が高いとき、再婚したとき、末子年齢が低いときを抽出している。そして、安定した良い仕事と長時間労働との結びつきが問題であると

述べている。

最後に第8章で、「子育ても仕事も」が可能な社会への提言を行っている。日本では、幼い子どもを持つ女性の就業率が諸外国と比べて低く、学歴もプラスに働いていない。オランダやスウェーデンのような子育て期の安定した短時間勤務という選択肢もない。働き続けられる職場とそうでない職場に分離しているのである。分析をふまえた提言(p.155)は、①「安定した、よい仕事」を働く時間に柔軟性のある働き方にする、②「安定した、よい仕事」にキャリアの途上から参入するルートをつくること、である。そして、老親に育児支援を頼らねばならない日本の状況をこえて、働き方の柔軟性を実現することこそが鍵であり、たんに保育園を増やし保育時間を延長することでは解決出来ないとしている。保育園は、子どもの集団保育を受ける権利の問題として捉えられるべきであると言う。

評者は、この提言に賛成であり、またオリジナルな分析に基づいてなされている点も高く評価したい。その上で敢えて欲を言えば、以下の点を次の課題として検討していただけたらと思う。

1) 女性だけでなく、男性も「子育ても仕事も」可能な社会にするために、何が鍵なのか、分析を重ねてほしい。男性も育児をしたいと思ったら仕事を辞めざるを得ないケースがあると思われる。

2) 柔軟で安定的な雇用を女性にという主張自体は、必ずしも新しいものではない。具体的にどのような制度形成をすべきなのかについて、政策論的な議論にも踏み込んでほしい。

3) 計量分析では、やはりミクロ・レベルの要因連関が扱われているという印象を受けたが、折角マクロとメゾにも視野を広げているので、今後の課題としていただけたらと思う。それは2番目の議論とも関わることであろう。

とはいえ、本書が入門書としても専門書としても確かな手応えを与えてくれることは疑いなく、著者の今後の研究の発展に大いに期待している。

ふなばし・けいこ 静岡大学名誉教授。社会学専攻。



中原 淳・溝上 慎一 編

# 『活躍する組織人の探究』

——大学から企業へのトランジション

金子 元久

経済社会のグローバル化、大学教育のユニバーサル化の中で改めて、大学教育と「しごと」の関係が社会的な関心を集めている。この問題に、職場での能力発揮という視点を明確に組み入れて実証的にアプローチする、という野心的な試みが本書である。ただし後述のように評者には本書全体の論理的流れを十分に理解できなかったため、あるいはフェアな紹介になっていないかもしれないことをあらかじめお断りしておく。

## 1 なりたちと構成

本書の分析の基礎となっているのは、2012年におこなわれた大卒社会人を対象としたウェブ調査である。民間のウェブ調査会社に登録したサンプルのうち3000人から協力を得て、さらに25～29歳の若年層である1000人を抜き出したサンプルが分析の基礎となっている。これまで大卒社会人の調査を行うには、対象を確保しにくいことが大きな制約となってきた。この研究は電通育英会の資金を得て、商業的なウェブ調査会社を利用することによってこの問題を回避しただけでなく、かなり詳細な質問項目（本書には示されていないが）を使うことができたようだ。他方でこうした商業調査会社に登録しているサンプルを用いることへの批判もあるかもしれない。

本書の構成は以下のとおりである。第1章 躍進する組織人の探究：大学時代の経験からのアプローチ（中原淳）／第2章 「経営学習研究」から見た「大学時代」の意味（中原淳）／第3章 大学時代の経験から仕事につなげる：学校から仕事へのトランジション（溝上慎一）／第4章 大学生活と仕事生活の実態を探る（河井亨）／第5章 就職時の探究：「大学生活の重点」と「就職活動・就職後の初期キャリアの成否」の関係を中心に（木村充）／第6章 入社・初期キャリア形成期の探究：「大学時代の人間関係」と「企業



●東京大学出版会  
2014年3月刊  
A5判・192頁・3600円  
(税込)

●なかはら・じゅん 東京大学総合教育研究センター准教授。  
●みぞかみ・しんいち 京都大学高等教育研究開発推進センター准教授。

への組織適応」を中心に（館野泰一）／第7章 初期キャリア以降の探究：「大学時代のキャリア見通し」と「企業におけるキャリアとパフォーマンス」を中心に（保田江美・溝上慎一）／第8章 総括と研究課題（中原淳・溝上慎一）

第1章、第2章、第3章は、従来の研究のレビュー、大学教育と職業との関連に関する既存研究、現実の背景の整理、分析の枠組み、課題の設定にあてられている。様々な論点が語られているが、端的にどこで本書全体の分析枠組みと研究課題が示され、それと実証分析の各章がどのように対応するかを読み取るのは容易ではない。いわば様々な「伏線」が、あちこちにはらわれているとも読むこともできる。

続く第3章から第7章が実質的な実証分析の結果が述べられている。形式的には、データの概観に続いて、就職、入社・初期キャリア、初期キャリア以降、と順をおって分析が行われていることになるのだが、実際の内容は必ずしもそうした枠組みに従っているわけではなく、それぞれ独自の方法による、独自のストーリーが語られているといったほうが適当であろう。

## 2 主な発見

以上のようなことから、私が本書全体の筋書を十分に理解することができているかに自信はないのだが、個々の実証分析から私が汲み取ることができた重要な知見を簡単に整理すれば以下になるだろう。

第一は、キャリア意識、大学での学習・生活、そし

て就職してからの職場での能力発揮、という三つの要因の間に有意な関係があるという点（おもに第7章）である。大学入学前あるいは大学の初年次での自己認識、将来のキャリアへの意識、そしてそれに対する学習の意義に対する理解が、学習行動、そして生活に大きな影響を与えることはこれまでの研究でも明らかにされてきた。本書の結果も基本的にはほぼそれを確認している。

これまでの研究で必ずしも明らかではなかったのは、そうした要因が職場の中での意識や行動にどのような影響を与えているかという点である。それを本書では、質問票から導出された職場での「組織社会化」「能力向上」「革新行動」といった変数を用いることによって示そうとしている。そして分析結果を見る限り、ある程度の重要な関係があることが示されたようにみえる。

ただし不思議なのはこの能力発揮を示す変数がどのように構成されたかについては明確に述べられていない点だ。この調査では職場での自分の能力、達成度の自己評価についての詳細な質問項目が設定されており（第4章）、そうした項目から導出されたものと思われるが、その過程が明確に述べられていないので、いわば、この研究の「売り」ともいうべき点について、さらに立ち入った議論ができない。

第二は、大学の学習以外の活動が、重要な役割を果たしている点である。特に第5章では、大学生活の重点を聞く質問項目で「豊かな人間関係」をあげた回答者が、一般的に大学生活への満足度、就職活動、そして就職してからの処遇について、肯定的にとらえる傾向が高いことを示している。また学業よりも、正課外の活動にも一定の時間を使った回答者のほうが、こうした点で肯定的な回答をする傾向が強い、という結果が得られた。これも私どもの行った調査とその分析の結果とも一致する。

最近の大学教育改革への動きの中で、学習時間だけでなく、「厳格な成績評価」など、形式的な学習課程の統制を過度に重視する動きがある。また個性重視の傾向の中で、逆にうちに引きこもる傾向が助長されている傾向もないわけではない。そうした点からみれば、大学教育は専門分野の知識の獲得だけでなく、さまざまな活動や人間関係にきょうみを持ち、参加していく

ことが卒業後の生活につながる、という論点は重要である。

ただしもう一方で、ここで観察された関係は必ずしも因果関係を示すものではないことにも留意しておく必要がある。もともと未知の人や環境と交わることに積極的な人は、大学生活でも職業生活でも満足度が高い、ということを反映している可能性も高い。

第三に、こうした点からも、学生の志向性が、大学教育を媒介として、どのように職業生活に影響を与えるか、という点が問題となる。この点については第4章の分析結果が示唆的である。ここでは大学生活にどのような重点をおいたか、そして大学在学時の交際のパターン、の二つを独立変数とし、職場での能力発揮・達成として「職務役割の知識」「政治人間関係の知識」そして「組織全体の知識」の三つの指標を従属変数として、関連を調べたところ、いくつかの有意な関係がみられたことを示している。

これについて筆者は、授業や授業外での人間関係のあり方が、職場での適応や職務知識能力に影響を与えるのではないかと述べている。この部分が本書の中でほとんど唯一、大学の教育のあり方が分析に有機的に組み込まれている部分であり、重要な知見だと思う。しかしこの推論は直接には実証研究から導きだされているわけではない。しかも、上記の統計的な関係も局部的に見出されるにすぎず、統計的に有利であっても絶対量はかなり小さく、解釈も必ずしも自明ではないことには留意しておきたい。

### 3 疑問

以上を通じて、本書全体への率直な疑問を提出しておきたい。

第一に分析の枠組み、あるいは本書のタイトル、が本書の内容に一致しているか、という点である。本書の冒頭には、就業のトランジションに関する文献がアメリカのものを中心としてかなり詳細に解説されているが、それと後半の実証分析の部分が論理的につながっているとはいえない。もともとトランジションには大学から職業への「過程」と、個人の能力のうえで、前者で身に着けたものと後者で発揮されるものとの「関係」の側面がある。枠組みで語られているのは主に前者であり、実証研究が問題としているのは後者で

はないか。もちろん両者には関係があるのだが、それは明確に整理されているわけではない。結果として分析枠組みというよりは、多数の「伏線」が錯綜することになったように見える。それが本書の学術的な貢献をも見えにくいものになっている。

第二に、因果関係の問題がある。本書の実証分析の全体の一つの解釈のしかたは、一般に自分の将来について一定の積極的な考えをもち、大学生活においても、学業だけでなく学業以外の活動でも積極的な学生が、職業に入っても高い職業能力を発揮し、満足度も高い、ということになる。逆にそうした資質にかける「オタク」的な学生の職業上の達成は低い。こうした分析結果はこれまでの調査でも見られてきた。しかしこれは、必ずしも因果関係を示すものではない。むしろ個人的な資質や家庭背景、大学入学前までの学習によって、大学とそれ以後の進路は決定される、と解釈することも可能となる。これは個人の資質と能力のいわば決定論に通じることにもなる。

第三に、これに関連して重要な論点は、この研究が

大学教育へどのような含意をもつのか、という点である。分析の一部では、参加型学習の意義などが議論されていることは事実だが、それはデータ分析から直接に導出されるものではなく、一つの推論に過ぎない。この研究の枠組みには、大学の教育のあり方（それは必ずしも授業の方法のみを示すものではない）が十分にとりいれられていないこと自体から発生しているのではないか。

私自身は、本書の各部分を何度か前後に読み返してみ、やっとある程度、論点が理解できたように思う。そうしてみると、面白い論点も多く、刺激を受けた点も少なくないし、重要な貢献になり得ると思う。過剰な関連研究レビューから生じる錯綜した「伏線」にたよらず、本筋を明確にして、結果とその含意をもう少し分かりやすいものに整理してもらえば、今後のこの分野の研究の発展に重要な意味をもつと思うのだが。

かねこ・もとひさ 筑波大学大学研究センター教授。高等教育論専攻。

## 読書ノート

佐藤千登勢 著

### 『アメリカの福祉改革とジェンダー』

——「福祉から就労へ」は成功したのか？

原 ひろみ

(日本女子大学家政学部准教授)

本書は、アメリカの1990年代の福祉改革が低所得の女性の生活や労働に及ぼした影響を、文献サーベイを通じて明らかにすることを試みたアメリカ現代史の研究者である佐藤千登勢氏による力作である。私は労働経済学と呼ばれる分野の研究者で、計量経済学的手法を用いて労働市場に関する研究を行っており、社会保障分野の専門家ではないし、筆者とは研究手法も異なる。よって、ここでは内容を



●彩流社  
2014年6月刊  
A5判・232頁・  
本体3200円+税

●さとう・ちとせ  
准教授。  
筑波大学  
人文社会系

紹介し、経済学者の視点から感想を述べることにしたい。

本書が取り上げる1990年代の福祉改革とは、1996年8月に成立した個人責任と就労機会調整法(Personal Responsibility and Work Opportunity Reconciliation Act, 以下、1996年福祉改革法)を基本法として、クリントン政権下で始められた動き

を指す。福祉受給者数を減らし、政府の財政負担を軽減することがこの改革の目的の1つであり、1996年福祉改革法は、期待された通りの成果をあげたと一般的に評価されている。しかし、この改革を成功とみなす人たちは、貧困家族への一時的扶助（Temporary Assistance for Needy Families, TANF）の受給者数や支出額の減少をその根拠として挙げているが、実際に福祉を離れた人が、その後どのような仕事に就き、いかなる生活をしているのかまで視野に入れて評価をしていないことに、筆者は警鐘を鳴らす。

第1章（1996年福祉改革法とジェンダー：福祉受給者としての女性）では、1996年福祉改革法に定められた、結婚、妊娠・出産、子供の養育義務、保育に関する規定に見られる「ジェンダー規範」について明らかにしている。そして、それらは、必ずしも、福祉受給者である貧しい女性が直面している問題を解決してはいないと筆者は指摘する。

第2章から第5章では、主にカリフォルニア州を事例として取り上げている。第2章（福祉改革と就労支援：女性福祉受給者の低賃金労働への就労）では、福祉受給者がどのような就労支援を受け、いかなる仕事に就いているのかを明らかにしたうえで、社会福祉制度や労働市場が抱えている問題との関連性を論じている。福祉受給者の就労状況は向上したものの、現実には、就職後の自助努力だけでは、福祉を離れた人々が低賃金就労から抜け出すことは難しく、フードスタンプや住宅補助、メディケイドに頼り続け、結果的にTANF以外の公的扶助の支出が急増し、財政上の負担は減らないという皮肉な状況が生まれたと筆者は指摘する。

第3章（福祉改革と市民権：1996年福祉改革法の移民への影響）では、1990年代の福祉改革が移民に及ぼした影響を紹介するとともに、福祉と市民権をめぐる問題の変化について考察されている。

つづく第4章（メディケイドの削減と介護労働：カリフォルニア州在宅支援サービスとジェンダー）と第5章（メディケイドの削減と労働運動：ホームケア・ワーカーの組織化）では、カリフォルニア州の在宅支援サービスの実態を紹介し、以前に福祉を

受給しており、就労支援によってホームケア・ワーカーとして働くようになった女性も少なくなく、福祉改革により社会福祉制度から離れた人々が、低所得の高齢者や障がい者に低コストの介護サービスを提供し、公的な介護制度を支えているという皮肉な構図のあることを筆者は指摘する。そして、ジェンダー中立的な社会福祉制度と労働市場の確立の必要性を訴えることで、稿を結んでいる。以上が本書の概要である。

最後に、感想を述べたい。経済学者が法律導入の影響、すなわち政策効果を議論する際には、ある政策 $x$ から結果 $y$ への因果関係を抽出できる分析モデルを設定する。特に、政策介入を受けた場合の結果 $y(1)$ と受けなかった場合の結果 $y(0)$ が同一個人に関して存在する分析フレームワークのなかで政策効果を推定することが強く意識されるようになっていく。これは、counterfactual outcomes modelあるいはRubin causal modelと呼ばれる。1996年福祉改革法が目指す社会モデルは実現が困難であるばかりでなく、矛盾をはらむと、同法に対する筆者の評価は厳しい。しかし、観察される事象は同法以外の政策プログラムや経済トレンドの影響等、様々な要因が複雑に絡み合って生み出されたものである。であるからこそ、上述のフレームワークで分析された研究があるのであれば、あわせてサーベイをすることで、同法導入の効果の異なる側面もみられたのではないかと思う。

また、筆者はあながきのなかで「日本の社会福祉制度のあり方を照らし出す「鏡」としてアメリカの経験を学ぶことに、同時代的な研究の意義があるのではないかと考えている（p. 176）」と述べている。私もまったく同じ意見である。だが、日本とアメリカの社会構造には大きな違いがあることは否定できない。本書で丁寧にまとめられた異なる社会構造をもつアメリカの経験から、私たち日本人が何を学び、日本の社会保障制度に直接どのように活かしていくべきなのか、筆者の意見をもっと知りたかったという思いは残される。それでも、本書が綿密かつ丁寧な文献研究であり、一読に値する良書であることは間違いのないであろう。