

従来から、有償ボランティアや無償ボランティアという用語の不透明さが、この問題を引き起こしていることは間違いない。そのため、「ボランティアとは」という、倫理的・形而上学的な議論が延々と繰り返されてきた経緯がある。

雇用とボランティアの間に、新しい領域が広がってきていることは間違いない。ならば、この領域を正し

く扱うためにも、新しい分類をしていく必要があるのではないだろうか。

ぜひとも、今後の研究に期待するところである。

まつばら・あきら シーズ（市民活動を支える制度をつくる会）事務局長。

佐藤博樹／佐藤厚 編 『仕事の社会学』 ——変貌する働き方

藤本 真

1 待たれた産業・労働社会学のテキスト

評者が大学の学部から修士課程に在籍したころ、労働に関する社会科学を勉強する上で、小池和男『仕事の経済学』と菅野和夫『雇用社会の法』は、基本文献の定番中の定番だった。いずれも斯界の第一人者の手になるもので、労働経済学、労働法の重要な論点が、簡易・平明な文体でまとめられていた。ところが評者の専攻していた社会学の分野では、この2冊に匹敵するアップデートな「定番テキスト」と言えるようなものが、学生のころにはついに現れなかった。それは、産業・労働社会学の研究者の多くが、体系的なとりまとめよりもひたすら興味深い経験的事実の掘り起こしを優先してきたからかもしれない。しかし、これまで社会学が掘り起こしてきた興味深い知見や、社会学的な観点が法学、経済学に劣らず、日々の仕事の世界を捉える上で重要であることを学ぶには、やはり手軽で、しかも内容の充実した「定番テキスト」が不可欠ではないか。こうしたテキストがないために、労働・産業に関する社会学は学生から縁遠いものになっているきらいもある（実際、評者の在籍した社会学研究科では、文化研究やジェンダー研究のゼミに出席する学生が、産業・労働研究のゼミに出席する学生に比べてはるかに多かった）。

評者が学生のころから抱いていたこうした考えを、



●有斐閣
2004年12月刊
A5判・215頁・2100円
(税込)

●さとう・ひろき 東京大学社会科学研究所教授。
●さとう・あつし 同志社大学大学院総合政策科学研究科教授。

産業・労働にかかわる社会学の分野において、現在第一線で活躍する研究者の方々も問題意識として持たれていたようである。その問題意識に答えを与えようとする営為が、本書『仕事の社会学』に結実したといえる。

2 本書の内容

本書は序文で、日本が産業化の進展とともに、就業者の85%が雇用者である「雇用社会」に移行してきたことを示し、日本社会を理解する上でも不可欠な「雇用社会」（それは雇用の場を提供する企業のプレゼンスが大きな「企業社会」でもある）の分析を、テキスト全体のテーマとして設定している。本文は、雇用社会における個人の一般的な職業キャリアを念頭においた11の章からなり、それぞれの章では、歴史的な変化と国際的な動向に目配りしつつ、取り上げる対象に即して現代日本の雇用社会の特徴が描かれる。

次に各章の内容を見ていくこととしよう。まず、第1章「雇用・処遇システム」（執筆者：佐藤厚、敬称略、以下の章も同様）では、雇用・処遇に関して日本

企業で見られるルール・慣行が取り上げられている。雇用・処遇をめぐるルール・慣行を「雇用・処遇システム」と定義した場合、長期安定雇用、年功的処遇といった日本的雇用・処遇システムは、企業コミュニティの存在を前提とした組織志向型システムと捉えることができる。こうした組織志向型の日本的雇用システムは、企業の資本効率重視経営への転換や、長期安定雇用慣行が適用される範囲の縮小、選抜時期の早期化や複線型キャリアの導入など、さまざまな変化を経験し、変質しているかのように見える。しかしながら、企業をコミュニティと捉え、その維持や反映を目指そうとする規範はいまだ残っており、これまでの日本の雇用システムが根幹から解体したとはいいがたいと、ここでは主張されている。

第2章「能力開発とキャリア」(上西充子)では、日本の労働者のキャリア形成が仕事を通じたOJTを基本としており、国際的に見ると「専門のなかで幅広く」という特徴を持つことが明らかにされる。さらに、企業の存続に大きく依存する日本の労働者のキャリア形成を、徐々に個人主導へと政策を通じて転換していく動きのあることが示される。

第3章、第4章はともに、職場・仕事のありようについて取り上げている。第3章「技術革新と仕事・職場の変化」(小川慎一)では、生産方式の変化や、ME化・IT化といった技術革新が仕事や職場にどのような影響をもたらしたかが整理されている。一方、第4章「性別職域分離」では、日本の性別職域分離が、仕事の種類の違いを示す「水平分離」は小さく、仕事の上下関係の違いを示す「垂直分離」が大きといった特徴を持つことや、性別にかかわらず多様な仕事につくことができる職域統合の実現に向けた、企業あるいは政府の取り組みについて言及している。

第5章「失業と転職」(佐野哲)は、転職・失業の現状、失業者を支えるセーフティネットにあたる制度(失業保険制度・無料職業紹介)、転職活動を支える労働市場サービスなどを題材に、「雇用流動化」論の実態や、エンプロイアビリティの持つ意味、転職におけるソーシャル・ネットワークの重要性を検討している。続く第6章「ライフスタイルと就業意識」(千葉隆之)では、官僚制的な労働志向や、仕事も家庭も大事といった考え方、ブルーカラーの「ホワイトカラー化」といっ

た、日本の労働者の仕事や生活に関する意識における特徴が挙げられ、こうした労働者意識の形成に、福祉企業集団主義的な日本の企業組織のあり様が大いに寄与してきたこと、しかし日本型雇用システムの変容とともに、労働者意識も次第に多様化しつつあることが述べられる。

これまで「就社」社会とよばれた日本社会はどのように変容しつつあるのか。また、そうしたなかで若者は働くことにどのようにかかわっていけばよいのか—こうした問題を若年労働市場に関するデータや、フリーターに関する調査などを主に活用しながら検討しているのが、第7章「学校から職場へ」(本田由紀)である。第8章「生活時間配分」(佐藤博樹)は、ライフスタイルを規定する生活時間の配分について、労働時間と非労働時間の相互関係に焦点をあてて日本の雇用者の現状を描き、ワークライフ・バランスの必要性を述べている。

日本型雇用システムの変容は様々な就業形態の普及を重要な契機とする。また、正社員以外の雇用者の増加はライフスタイルの多様性をもたらす。第9章「非典型雇用」(佐野嘉秀)は、さまざまな非典型雇用の形態を整理したうえで、活用する経営側の意図や労働者の就業ニーズに着目しつつ、日本の非典型雇用の実態を分析している。第10章「仕事からの引退過程」(佐藤厚)は、雇用者の引退過程に関する既存研究をサーベイして、引退過程が多様化する要因を整理し、あわせて引退過程と引退後の生活をうまく接合していく上での課題を提示する。最後の第11章「企業と労働組合」(呉学殊)では、日本企業の労使が団体交渉よりもさまざまなチャンネルを通じた労使コミュニケーションを重視していること、労使コミュニケーションの重視が企業コミュニティの存在に依拠してきたこと、しかしこうした労使コミュニケーションのあり方もまた、雇用形態の多様化や個別紛争処理の増加といった状況のもとで、変革を迫られていることが明らかにされている。

3 本書の評価

以上、駆け足で本書全体の内容を概観してきた。こうしてみると本書で扱われているトピックは、現代日本の「雇用社会」の主体と構造を捉える上でいずれも

重要なものである。また、各章では限られたスペースの中で、トピックにまつわる歴史的経緯や国際比較がコンパクトにまとめられ、更なる学習のために紹介してある研究業績も適切なものが取り上げられている。何より各章とも、看板に偽りなく簡易・平明で非常に読みやすい。産業・労働社会学に初めて接する学生、社会人でもさほど骨折ることなく読めるのではないかと。本書をここまでのものにまとめ上げた編者・執筆者には敬意を表したい。

また本書の特徴として、随所で企業あるいは政府の実践的な取り組みに対する規範的な主張がなされている点が挙げられる。テキストを作成する場合、こうした実践的取り組みに対する規範的主張を排し、これまでの研究からの知見のみをまとめるといった方針も採用しうるだろう。しかし、本書のようなスタイルを採用することは、「雇用社会」という人々の日常生活と密接にかかわる対象を取り扱う「仕事の社会学」が雇用社会で生じるさまざまな課題を看過できないことを示すためにも、また、主張の基礎にある社会学的分析への読者の関心を喚起するためにも、必要であったと考える。

このように評価すべき点が多い本書であるが、読み進めてきて、全く不満がなかったわけではない。おそらく本書は今後版をかさねて、産業・労働社会学の定番テキストになっていくであろうから、よりよい「定番テキスト」に向けて二、三の注文として挙げておこう。

まず、本書は、現代の日本に現われている雇用社会の全体としての動向を、さまざまな角度から描き出すことに腐心している一方で、実際にそうした動向が見て取れる会社や職場における場面や、そこで活動する

従業員やマネージャー、あるいは労働組合といった主体へのまなざしがやや弱いように感じられる。雇用をめぐる会社や職場での社会関係についても、数多くの研究が蓄積されており、読者により具体的なイメージを想起してもらい、あるいはミクロの局面で起こっていることとマクロの趨勢との関係について考えてもらう上でも、もう少し、会社や職場での社会関係に焦点をあてた諸研究の紹介があってもよかったと思う。

取り上げるトピックの内容やその取り上げ方について見れば、「雇用社会」にかかわることは、「雇用社会」が、雇用を提供する企業のプレゼンスが高まる「企業社会」であると序文で言明してあるにもかかわらず、企業経営の動向とそうした動向が企業内の社会関係にもたらす影響についての記述が不足気味である（もっとも、この点は本書の課題にとどまらず、企業経営と企業内の社会関係についてこれまで十分に研究を蓄積してこなかった、産業・労働社会学全体の課題とも言える）。また、「雇用社会」の来し方行く末を考える上で自営セクターや、近年存在感を増しつつあるNPO、ボランティアといった、雇用の領域以外での仕事についても、雇用社会についての検討を中心にした上で、本書で取り上げるべきではなかっただろうか。

とはいえ、すでに述べたように、簡易でなおかつ内容が充実しているという「定番テキスト」としての要件を本書は十分に満たしている。本書が産業・労働社会学の面白さを伝える福音書となり、また産業・労働社会学に有為な人材を招き入れる誘いのツールとして、大いに力を発揮することを期待したい。

ふじもと・まこと 労働政策研究・研修機構研究員。産業社会学専攻。