

の変動とその影響について多くの知見を得ており、日本の賃金調整の特徴を知る上で必読の書であるといえよう。また、世界的にもあまり経験されていないデフレという状況下の日本のデータを用いることにより、強い下方圧力に対して名目賃金がどのように反応するかを観察したという点でも、学問的に非常に価値が高いと考えられる。残念な点は、データ利用の制約上、マイクロデータの分析については1998年までの情報しか用いておらず、デフレ期のデータによる分析が十

分でない点である。しかし、現在ではデフレ期のマイクロデータも十分に蓄積されており分析可能である。名目賃金の下方硬直性という重要な問題についての研究を、政策当局である日本銀行の研究者だけに任せるのではなく、今後、日本銀行以外の労働経済学者も積極的に取り組むべきではないだろうか。

やすい・けんご 大阪大学社会経済研究所特任研究員。労働経済学専攻。

読書ノート

萩原久美子 著

『迷走する両立支援』

——いま、子どもをもって働くということ

柿 眞木

(慶應義塾大学大学院後期博士課程)

本書は、もと新聞記者であり、カリフォルニア大学バークレー校労使関係研究所に在籍した経験をもつ筆者が、日米を股に掛けつつ、両国のワーキングマザーに見る「両立支援」の現実を丹念に追った労作である。

まずⅠ部では、日本のワーキングマザーの実態が紹介される。ここに登場するのは、いわゆる均等法第一世代の、比較的高学歴の女性たちだ。「これからは男女関係なく能力を発揮する時代」と言われながら学生生活を送り、職場に参入してきた彼女たちにとって、結婚・出産後も就業を継続することは、いわば自然の理であった。育児休業、短時間勤務といった両立支援のための「制度」を駆使して、一見順調そうに仕事を続ける姿は、一世代前の人間には「恵まれている」とうつるだろう。しかしながらその内実は、そんな生やさしいものではないことがわかる。時間のやりくりに汲々とする綱渡りのような毎日、慢性的に蓄積する疲労、退けることのできない「退職」への誘惑。その背景にあるのは、相も変わらぬ夫たちの長時間労働、そしてそれがために、家事・育児をほとんど一手に引き受けなければならない女性たちの「セカンド・シフト」状態だ。また、



●太郎次郎社エディタ
ス
2006年7月刊
B6判・301頁・2310円
(税込)

●はぎわら・くみこ フリージャーナリス
ト。UCバークレー客員研究員。

当事者の事情などお構いなしに、お役所からのトップダウン方式で進められる保育園の民営化の実態を取材した第3章は、新聞記者というフットワークの良さをフルに発揮した取材で、自治体の行政のうすら寒い現状を浮き彫りにしてゆく。

Ⅱ部では一転して舞台はアメリカへと移る。「ファミリー・フレンドリー企業」「ワーク・ライフ・バランス」発祥の地、いわば本家本元での両立支援の実態はどうなっているのだろうか。意外に思えるかも知れないが、「アメリカでは、医療制度や保育政策などの国による公的な家族支援制度は限定的で整備されていない。また、国が企業に対して、いっせいに法律で網をかけ、従業員への両立支援の取り組みや特定の制度導入を強力に方向づけるということもしていない。」皮肉なことに、だからこそ民間企業がそれぞれに工夫を凝らした両立支援策を打ち出

し、「その実践が企業間競争の勝ち抜きのツール、経営戦略となっている側面がある」と筆者は言う。そもそも、企業にとっての両立支援策とは、有能な社員の定着をもたらす、効率化に寄与するという経営上のメリットに根ざしており、日本とは発想が全く逆である、という指摘は鋭い。しかしながら、民間が主体であることの陥穽は、親の階層によってアクセス可能な保育の質に雲泥の差があるという、いかにもアメリカ的な現実には象徴されている。

Ⅲ部では、今日の日本の職場で何が起きているのか、国の施策・企業の取り組みと現実とのミスマッチがあぶり出されてゆく。本来、両立支援と男女雇用機会の均等施策は、「ファミリー・フレンドリー企業」や「ワーク・ライフ・バランス」を促進する上での「車の両輪」であるにもかかわらず、日本では均等施策が著しく立ち後れていることが、ミスマッチの大きな原因であると筆者は指摘する。そしてそのルーツを辿ると、日本における両立支援が、そもそも少

子化対策に端を発しているという事実突き当たる。つまり、日本における両立支援とは、とどのつまり、女性に一人でも多く子どもを産ませるための支援にほかならなかったのではないか。それでは一体、誰のための、何のための支援なのかという問いを、筆者は鋭く突きつける。

読み終えた後でもっとも印象に残るのは、「家庭と仕事の両立支援」が、「少子化対策」という大義名分のもとに、政府による民間企業に対する規制強化というかたちで行われることの危うさである。赤川学氏がかねてから主張されるとおり、男女共同参画のための両立支援が本当に必要なら、それが少子化対策として有効であろうとなかろうと、推進されるべきである。そうでないと、少子化対策としての有効性が否定されたらたんに、両立支援そのものまで打ち切られてしまう可能性があるからだ。政府の施策担当者はもとより、企業の人事・労務担当者にも、一読を勧めたい。

岡本浩一／堀洋元／鎌田晶子／下村英雄 著

『職業的使命感のマネジメント』

——ノブレス・オブリジェの社会技術

大木 栄一

(職業能力開発総合大学校能力開発専門学科助教授)

90年代に入り、日本企業をとりまく環境は大きく変化している。高度成長型から安定成長型へと経済構造が変化するなかで、日本企業は急速に国際化し、競争が激化する市場と情報関連技術を中心とした技術環境の急速な変化に直面し、経営のあらゆる面で構造改革に迫られてきた。競争力のない事業分野を再編し、競争力のある分野に経営資源を集中的に配分する経営戦略を強化しようとしている。

こうした経営戦略を採用すると、経営資源の一つである「ヒト」についても優位性と収益性を強く求めることになり、それが「成果主義・業績主義を強化する」という人事戦略の変化に現れてきている。

長期の雇用政策については、一方で従来型の「定年まで雇用を保障する」という意味での終身雇用戦略を緩和（あるいは対象者を限定）し、他方で雇用の多様化をはかることによって雇用の柔軟化を進め



●新曜社
2006年6月刊
四六判・112頁・1575円
(税込)

●おかもと・こういち 東洋英和女学院大学人間科学部教授。
●ほり・ひろもと 日本大学文理学部非常勤講師。
●かまだ・あきこ 文教大学人間科学部専任講師。
●しもむら・ひでお 労働政策研究・研修機構キャリア分析部門主任研究員。

ており、それに呼応して採用戦略では、組織のスリム化をはかるために採用人数を抑制しつつ、長期の雇用リスクを回避し「ヒト」の短期の採算性を高めるために、新規卒者を抑制しつつ中途採用と非正規社員の活用を拡大する。

企業がこうした市場との連動性の強化をはかるような人事（雇用）戦略の変革を過度に短期間に進めていくと、組織・職場の短期的な利益向上のために、組織ぐるみで社会規範から逸脱するような行為（以下、「組織的違反行為」と呼ぶ）が行われる可能性

が高くなることを否定できなくなる。

本書は、こうした企業（組織）が直面する可能性が高くなった「組織的違反行為」を社会心理学的アプローチを用い、真正面からとらえたタイムリーな書籍である。また、紹介者は心理学、社会学の専門家ではないが、専門用語がていねいに解説されており、一般の読者にも十分、理解することが可能である。

各章の内容を簡単に紹介する前に、本書の特徴を紹介すると以下ようになる。1つは、本書が、企業や組織の不祥事が生まれる社会心理学的メカニズムと、社会心理学的要因を用いた不祥事防止の方略（心理学的社会技術）を研究対象とした研究プロジェクトがもととなって生まれた「組織の社会技術」シリーズの第5巻にあたることである。2つは、消防官へのアンケート調査を通して、組織内の意思決定手続きや組織風土だけでなく、長期的にみると、「職業的使命感」（ノブレス・オブリジェ）や「職業的自尊心」が組織的違反行為に大きな影響を与えることを明らかにするとともに、職業的使命感を高める方略を探っていることである。3つは、「職業的自尊心」には難しい技能を要求される職業・職種に対応する「職能的自尊心」と、それぞれの仕事の社会的責任・社会的貢献の自覚によってもたらされる「職務的自尊心」の2つがあることを明らかにしていることである。

以下、各章を簡単に紹介しよう。序章では、①シリーズ全体としての本書の位置づけ、②本書の目的、③調査対象として消防官を選じた理由、④本書の成り立ち、が整理されている。また、最後の「あとがきにかえて」には本シリーズの位置づけが紹介されている。

第1章では、職業的自尊心が、これまで、職業威信の影響を強く受けてきたと考えられるため、職業威信についての最新の研究知見がまとめられている。そして、それを踏まえて、「客観的な職業威信」（社会の側に厳然と存在するものであり、きわめて安定し、固定した職業に対する格付け意識）とは独立に「主観的な職業威信」（職業が本来果たすべき職責・使命・職務といったものとの関連で定義される意識）といったものが想定できること、そして、そうした

自らの職業に対する「誇り」というものが、社会の不正や問題を防ぐ上で重要な概念となりうることを提示している。

第2章から第5章は消防官に対する個人アンケート調査を通して、職業的自尊心と組織風土が組織的違反経験を抑制する機能をもっていることを実証する目的で書かれた章である。

第6章は、第2章から第5章までに明らかにされたことがまとめられると同時に、組織的違反の予防のための方策が提示されている。まず、明らかにされたことを要約すると以下ようになる。第一に、職業的自尊心は職務的自尊心と職能的自尊心の二次元構造を持っている。第二に、働きがいや組織内市民行動（従業員自身の報酬とは直接関連のない「職務以外」の行為）のように職場におけるポジティブな心理的要素と職業的自尊心が深くかかわっている。そして、職業的使命感（ノブレス・オブリジェ）は、職務的自尊心とほぼ併行する概念であるが、違反行動の抑制には、職務的自尊心よりは直接的な規定力をもっている。さらに、職業的使命感（ノブレス・オブリジェ）の形成には組織風土が大きな影響を及ぼしている。

つぎに、組織的違反の予防のための方策として、以下のことが提示されている。第一に、組織的違反の予防にいちばん効果があるのは、組織風土の改善であるが、それに次ぐ要因として、職務的自尊心を高くする工夫が効果を発揮する。第二に、職務的自尊心は対人行動や生きがい感を含む広範な職場構成要素によって左右される。そして、中長期的には、報酬・制度などの整備とともに、それぞれの職場において同僚などに対するポジティブな行動交換の水準を上げる工夫が、中長期的には高い職務的自尊心の維持を生み、ひいては、組織的違反を生じにくい職場を生むのではないかと結ばれている。

本書は「組織的違反行為の抑制・予防」をキーワードに「人」と「組織」の関係を考えさせる読み応えのある内容になっており、本書以外の別の巻も読んでみたいという気持ちにさせる書籍である。また、本書も指摘しているが、こうした職業的自尊心モデルが他の職業の分析にも十分拡張できると紹介者も考えている。今後、多くの職業の分析に拡張してい

くときに、消防官のような非営利組織で働く職業とIT技術者のような営利組織で働く職業では、どのような点が同じで、どのような点が異なっているのかを是非とも明らかにしてほしい。組織の性格（営

利・非営利など）や経営・組織目標の違いと職業的自尊心や職業的使命感（ノブレス・オブリジェ）などの関係を知りたいからである。

大原社会問題研究所雑誌

No.579 2007.2

定価 1000円（本体952円，年間購読 12,000円）

■論文

黎明期労働運動と近代文学

立花雄一

■研究ノート

協会イメージの再構成

高橋彦博

■特別寄稿

日本戦没学生思想（下）

——『新版・きけわだつみのこえ』の致命的欠陥について

岡田裕之

■史料紹介

日本共産党第三回（「五色温泉」）大会決定の宣言，規約

解題：犬丸義一

■書評と紹介

小川晃一著『サッチャー主義』

梅川正美

村上安正著『足尾銅山史』

二村一夫

村串仁三郎著『大正昭和期の鉱夫同職組合「友子」制度』

土井徹平

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 2006年10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

〒162-0843 東京都新宿区市谷田町2-14-1 Tel.03-5228-6271