

書評

BOOK REVIEWS

小倉 一哉 著

『エンドレス・ワーカーズ』

—働きすぎ日本人の実像

笹島 芳雄

1 本書の意義

本書は、わが国勤労者が直面している労働時間問題に真正面から取り組んだ力作である。今日、わが国社会が解決を迫られている重要問題として少子化問題がある。少子化問題をもたらした要因にはいくつもあると考えられるが、その主要因の一つはワーク・ライフ・バランス（仕事と私生活の調和）が成り立ちにくい勤労者生活の実態があり、その背景には労働時間問題の存在がある。ワーク・ライフ・バランス推進の観点からも、本書の刊行はまことに時宜を得たものである。

労働時間問題として、わが国にどのような問題が存在するだろうか。恐らく多くの人々は、恒常的残業の問題、サービス残業の問題、そして年次有給休暇の未消化問題を指摘するのではないだろうか。著者は本書においてこうした問題を、「長時間労働問題」として取り上げて、分析し、問題の背景を探り、政策提言を行っている。

「長時間労働問題」に対する本書の基本的アプローチは、著者が実施した実態調査に基づく膨大なデータを利用して、今日の長時間労働の実態を分析することにある。統計的調査に基づく分析では、分析結果の提示は技術的となりがちであり、数値に事実を語らせるということになるから読み手にとって内容が無味乾燥になりがちである。また数値をどのように解釈したらよいかという難しい問題が発生する。

しかし著者は、研究成果を研究者に限らず企業、労働組合そして行政の関係者、勤労者とその家族にも知らしめたいという狙いから、平易な文章とすることに

心がけ大変読みやすい記述となっている。また統計的数値の読み方についても、著者のこれまでの労働時間に関する研究成果を援用して、慎重な言い回しの下で適切な解釈を加えており、読者が数値を前にして途方に暮れることのないように努めている。したがって、



●日本経済新聞出版社
2007年11月刊
B6判・261頁・2100円
(税込)

●おぐら・かずや
構主任研究員
労働政策研究・研修機

本書は今日の労働時間実態を万人向けに平易に解説した書とみることが可能である。本書副題の「働きすぎ日本人の実像」には、実態調査に基づいてわが国の労働時間の実情を明らかにした、という趣旨がよく現れている。

2 本書の内容と分析上の成果

まず本書の概要を述べるとともに、著者が調査結果から導きだした主要な結論を整理することにしよう。

第1章「日本の労働時間はどうなっているか」では、長時間労働者の割合が増加していることの紹介や世界の中での日本の労働時間水準に言及しつつ、本書全体のイントロダクションの役割を演じている。

第2章「長時間労働の実態」は本書全体の基礎をなす部分である。まず、属性（性、年齢階層、職種、役職、業種、勤務時間制度、年取階層）の別に正社員の労働時間（2005年6月）の状況を見る。長時間労働の有無を浮き彫りにするために、労働者の属性別に総労働時間（サービス残業を含む）が120～160時間以下、161～200時間未満、200～240時間未満、240～300時間の4区分別の労働者分布を明らかにする。分布を見ることにより、どのような属性の労働者に長時間労働が多いかが明らかとなる。月間所定内労

働時間が160時間(=8時間×20日)であるとする、総実労働時間240時間は過労死認定基準の一部となる「80時間の超過勤務」に相当する水準である。男性の23%が240時間を超えているが、輸送・運転職種では46%が、裁量労働制・みなし労働の労働者では32%が240時間を超えている。長時間労働だからといって年収も高くなる、という傾向は見られない。年収が低い労働者にも長時間労働が広がっていることを明らかにする。

また、超過労働時間(サービス残業を含む)およびサービス残業時間の実態を、労働者の属性別に明らかにした。労働者の53%はサービス残業をしていないが、サービス残業をしている人についてみると平均29時間であった。興味深いのは、どのような労働者層がサービス残業を行うのか、その点を分析していることである。「余暇よりも仕事に生きがいを感じる人」にその傾向があることはわれわれの実感に合うが、フレックスタイム制の下ではサービス残業が生じにくい、という重要な帰結を得ていることを指摘しておきたい。

第3章「なぜ残業をするのか」では、長時間労働の原因となる残業を行う理由を分析する。理由のトップは「そもそも所定労働時間内では片づかない仕事量だから」であり、次いで「自分の仕事をきちんと仕上げたいから」「仕事の性格上、所定外でないといけない仕事があるから」の順である。どのような仕事で仕事量が多いのか、どのような属性の人が「仕事をきちんと仕上げたい」のかの分析が続く。分析により明らかとなったことは常識的な内容である。この章で興味深いのは残業理由とストレスとの関係分析である。残業理由として「仕事量」を挙げた者の方が、「きちんと仕上げたい」を挙げた者よりも仕事上のストレスを強く感じているという事実を明らかにした。

第4章「長時間労働の心身への影響」では、長時間労働の労働者ほど睡眠時間の短いことを示し、長時間労働と「責任が重過ぎる」や「仕事の成果が過度に重視される」とか「相談する相手がいない」との相関はそれほど強くはない、ことを示している。長時間労働ほど、休日・休暇の満足度の低いことや仕事と生活のバランスの満足度の低いことは当然と考えられるが、その点も統計的に実証している。「物事に集中できない」「憂うつだと感じる」「何をしても面倒とを感じる」

といった心の状態に関しては、男性は労働時間の長さとは無関係であるのに対して、女性の場合には労働時間が長いほど心の状態が不安定となることを明らかにした。以上から、メンタルヘルスクエア対策を考える際に、長時間労働者だけを対象とするのは疑問である、と主張している。

第5章では、「課長クラス」以上の管理職、あるいは「裁量労働制・みなし労働」か「労働時間管理なし」のいずれかに該当する労働者のことを「労働時間管理が緩やかな労働者」と定義して、これらの労働者の労働時間を分析する。その結果、「労働時間管理が緩やかな労働者」はそれ以外の労働者と比べて、労働時間の長いこと、仕事を家に持ち帰る頻度も多いことを明らかにする。著者は、労働時間管理が緩やかなのであれば、仕事を「いつ、どのくらいやるか」についての自由度が高いから、労働時間も元来長くならないのではないかと推論する。さらに労働時間管理が緩やかな労働者は仕事志向の強い人が多いとの分析結果を導いている。2006年から07年にかけてわが国では、ホワイトカラー・エグゼンプション制度の導入問題に関する議論が沸騰した。アメリカでの同制度の対象となる労働者の割合は21%であり、わが国ではすでに同じくらいの割合の労働者が似た制度の下にあるとする指摘も重要である。

第5章までは正社員に関する分析であり、第6章では一転して、増大著しい非正社員の労働時間を分析対象とする。非正社員で残業する人が増加しており残業時間も長くなっていることを示す。パートタイマーと派遣社員を比べると、派遣社員の方が残業頻度は多い。非正社員は正社員と比較して時間的拘束が弱いと見られているが、残業時間に関する限り正社員とそれほど異ならないのは注目すべき点である。非正社員が正社員にとって代わっていることの重要な証左ではないか。またパートタイマーにもサービス残業が存在することに言及している。

第7章「有給休暇の問題」では、まず性・年齢階層・職種の別に年休の保有日数、消化日数、消化率をみる。年休消化に影響する要因分析を行い、どのような属性を有する労働者で年休を消化する傾向が強いのかの分析をする。その分析を通じて、年休の消化率を高める

ための示唆を得ることができる。年休の消化率に関する因子分析によれば、「仕事量が多い、代替要員がない」ことの意識の強い人は消化率が最も低いこと、「人事評価への悪影響を恐れる」意識の強い人は、次いで消化率が低いこと、「病気や急な用事への備え」の意識の強い人は、消化率が相対的に高いこと、を示した。

3 本書の特色、提言と今後の課題

本書には、読者に労働時間問題への理解を深めるための工夫として、コラムと事例報告が盛り込まれている。たとえば、残業をテーマとする第3章では、「残業手当の算定方法」および「残業時間の限界」のコラムがある。このほか、成果主義、パソコンの利用、運輸業の規制緩和、出生率などと労働時間との関係が取り上げられており、労働時間問題の奥行きが明らかになる。コラムには本文で論じにくい事項を取り上げた補論的側面がある。

「事例報告」は、著者が直接ヒアリングした、助産婦兼看護師、建設工事の現場監督、システム・エンジニア、中学校教員、医師、大企業人事部長、派遣社員、美容師の8人の労働時間実態の報告である。それぞれの職業ごとの特性から特殊な事情があり、その特殊事情によって労働時間の制御がそれぞれの職業で現実にはなかなか難しいことが浮き彫りにされる。この事例をみていくと長時間労働問題の解決は不可能であるとさえ思えてくる。コラムと事例報告で本書全体の3割を占めていることから、著者がコラムと事例報告にも力を入れたことが理解できよう。

著者が最も記述したかったのは「長時間労働の解消のために」と題する第8章ではなかったか。そもそも本書は長時間労働の分析を通じて、長時間労働の原因を探り、その解消策を模索するという趣旨であるから

長時間労働対策への著者の提言は、調査結果から導

き出した「実労働時間の客観的な把握とそれに基づく長時間労働の防止策の実施」「労働組合の積極的関与」「長時間労働を前提とする業務量の改善」であり、「CSRやコンプライアンスに従業員の生活という視点を加えること」「サービス消費の利便性を弱めること」などである。

労働時間問題の解決は容易ではない。政府はこれまでどちらかというと労使合意に基づく施策を推進してきた。しかし企業は同業他社の動きを見るから、どうしても労働時間問題の改善が進みにくい。政府主導でこの状態を改善しなければならない。本書の研究成果を参考にして、ぜひとも長時間労働問題の真の解決に向けた抜本的施策を求めたい。

本書に示された提言は労働時間問題解決への第一歩である。問題解決の鍵を探るには、先進諸国との比較分析が効果的である。本書の「大企業人事部長」の事例では年休の取得が年3~4日ほどであるとするが、評者が2002年にイギリスのロイズ銀行人事部長に年休に関して面接調査したところ、年間30日の年休のすべてを問題なく消化しているという¹⁾。本書では成果主義も長時間労働の温床であるとしているが、本書第1章によれば成果主義の本山であるアメリカで週50時間以上労働する労働者の比率はわが国よりもかなり低い。どうしてこのような違いが発生するのか。著者には「日本的働き方」と労働時間の関係を次の課題として探求していただきたい。

1) 笹島芳雄「長期連続休暇を制度化せよ」『労政時報』第3630号(2004年5月28日)。

ささじま・よしお 明治学院大学経済学部教授。社会政策論、労働経済論専攻。

井上 雅雄 著

『文化と闘争』

——東宝争議 1946-1948

仁田 道夫

本書は、戦後直後期における代表的な労働争議の一つである1948年の東宝争議を焦点としつつ、その前段における労使関係や映画産業がおかれていた状況、東宝経営の特徴などに立ち入って考察を加えた戦後労働史研究の労作である。史料を駆使し、争議に関わった諸個人の内面にわたる考察を加えて活写し、あたかも一場の群衆劇を思わせる作品となっている。

タイトルからもわかるように、著者の意図は、必ずしも伝統的な労使関係研究の枠組に止まることなく、広く映画研究の流れと切り結ぶことにあるように思われる。しかし、戦後映画についてごく限られた知識しかもたない評者には、そのような観点から本書を批評する能力はない。幸い、映画研究の観点からは、すでに、『大原社会問題研究所雑誌』2008年2月号に岡田秀則氏による精細な書評が掲載されている。評者は、主に、自分の専門分野である労使関係論の観点から本書を紹介しつつ、若干のコメントを加えることで責めを果たすこととした。

東宝争議については、有名である割には、これまで、東條由紀彦「東宝争議(1948)」(労働争議史研究会編『日本の労働争議1945-80年』東京大学出版会、1991年)を除き、労使関係研究のメスが入ることが少なかった。この争議は、国鉄や電産のように、戦後労使関係の骨格ともいべき分野の争議ではなく、その意味では、戦後労働運動史の分水嶺をなすような争議とは言えない。しかし、読売争議とともに、当時の経営占拠的労働運動のあり方を特徴的に示す争議であり、井上教授の手によってここに決定版ともいべき争議史研究が提示されたことは、戦後労使関係史研究にとって画期的な成果であると言える。

1 経営者の主体形成

労使関係論の観点からみて本書が特に精彩を放っている点の一つは、経営サイドの意図と行動に関して、



●新曜社
2007年2月刊
A5判・516頁・5985円
(税込)

●いのうえ・まさお
立教大学経済学部教

史料に基づいて詳細に明らかにしていることである。

現在の労使関係に馴染んだ目で1948年東宝争議の経緯を眺めたときに、まず違和感を覚えるのは、その経営者像であろう。戦前東京帝国大学教授で、渡辺経済研究所を主宰していた渡辺鏡蔵が社長、中央労働委員会で労使調整に当たっていた労働官僚の馬淵威雄が労務担当重役、戦前工場法改正などに尽力した官僚で、東京帝国大学教授にもなった北岡壽逸が撮影所長として、1947年暮から1948年春にかけて就任した。映画産業についての知識経験がない事はもとより、企業経営経験がなく、およそ経営者として適格かどうかも未知である人々が、1948年4月8日、270名解雇通告から、10月23日、20名の共産党活動家自主退職による決着まで、長期にわたる争議の矢面にたつてとにもかくにも闘い抜いたわけである。今日では決して起こりえないこのような事態は、極めて戦後的な事情によって生じたものである。

それは、従来の経営陣の公職追放である。戦前において阪急や宝塚劇場などを経営した有力資本家である小林一三、映画産業の専門経営者として東宝の中核を担っていた大沢善夫、森岩雄らがいずれも占領軍の公職追放により経営陣から離脱し、それに代わって1947年3月に小林の異母弟である田邊加多丸が社長に就任していた。しかし、本書によれば、小林が経営危機を憂慮し、共産党に壟断されている経営権の奪還を目指して人事に介入し、田邊を会長に棚上げして渡辺以下の新経営陣を1947年12月に発足させたのだという。いわば身代わり経営者である。したがって、この争議における真の経営側当事者は小林であったとも

いえる。小林は、たとえ会社が焦土と化しても共産党主導の組合と闘うという強い意志をもって、これら身代わり経営者たちを叱咤し続けた。他の企業と異なり、戦前型資本家経営者の主体性が明確に打ち出されていた。公職追放されていた小林がこれほどの影響力を東宝に対して及ぼし得たのはなぜか、という疑問が湧くが（GHQは何をしていたのか?）、この問いには、本書は答えてくれていない。

日経連設立（1948年4月12日、東宝争議勃発と時を同じくしていた）に際して「経営者よ、正しく、強かれ」という声明が発せられたことは名高いが、裏から見れば、「正しくも、強くもない経営者」が多数存在する状況がそこには反映されていたといえよう。公職追放、財閥解体、経済力集中排除、賠償撤去など、占領軍の民主化政策により、経験を積んだ経営者は企業経営から去り、代わって登場した経営者たちは、将来への確信をもつことができなかった。また、統制経済が存続し、企業の自主権は制限されていた。このような状況の下で、労働組合が公認され、占領軍の奨励を受けて、燎原の火のごとく広がり、インフレ経済の下、激しい闘争を繰り返していた。

このような困難な状況に立ち向かって企業を成長軌道に乗せることができる「正しく、強い」経営者像は、いまだ確立していなかった。経営者予備軍である部課長層は、むしろ労働組合に傾斜し、その組織力に期待して企業の再建と生産復興を目指す方向にあった。彼らを労働組合から取り戻し、利潤を上げつつ経営の合理的推進を担う主体として統合していく経営者が求められていたと言えよう。この課題と関わる労使関係上最大の争点は、協約上、組合員の範囲をどのように定めるかという問題であった。東宝争議の争点となった協約改訂に際しても、このことは主要な争点の一つであった。

2 占領軍の対応

占領期における労使関係については、常に、占領軍の意向と、具体的な働きかけの態様が問題となる。労使双方とも、占領軍の明確な意志が表明される場合は、それに逆らうことは不可能であり、むしろ、それぞれ、いかに占領軍の意向を自らの利益に合致するように利用するかが重要であった。もちろん、占領軍も一枚岩

ではなく、内部に様々な意見の不一致を内包し、それが混乱に結びつくことも多かった。たとえば、1946年読売新聞第二次争議をめぐるCIE新聞課の介入は、ESS労働課との紛争を招いたが、争議の発生とその帰趨に決定的な意義をもった。

本書もこの点についての目配りを忘れていない。1948年東宝争議においては、第八軍が介入し、同軍本部労働課長は、経営者の行動を是認するような発言をして、組合側を牽制したりしている。このような動きは、経営者に、占領軍が経営側の行動を批判しないばかりか、むしろ是認していると感じさせ、少なくとも占領軍の干渉なしに270名の解雇を実行しようと考えさせる効果をもったと思われる。しかし、読売争議におけるような特定の政策意図による直接的な争議介入は行っておらず、この意味では、争議の帰趨を決定づけるような動きはしていない。これは、「来なかったのは軍艦だけ」という仮処分執行時の占領軍の強い態度から来る東宝争議のイメージと隔たっている。本書を読む限り、この争議において組合側を屈伏させ、20名の共産党活動家の退職、そして経営権を強く制約していた労働協約解消の確定という結果をもたらすうえで最も有効であったのは、占領軍の介入よりも、撮影所分離・閉鎖も辞さずという経営者側の焦土戦術であったように見える。

これに関して占領政策が重要なバックアップをしたとすれば、それは、過度経済力集中排除政策であった。同業他社が拒否した製作、配給、興行三事業ごとに企業分割する案を東宝経営陣が積極的に推進する姿勢を見せたことは、撮影所分會を主力とする争議主体側にとって大きな脅威であったはずである。

3 協約闘争

1948年東宝争議の発端は、上述したように270名の解雇通告であり、会社は経営危機をその理由に挙げていた。通常の経営上の理由による解雇であるという主張である。たしかに、本書でも詳しく述べられているように、インフレの進行や度重なる労働紛争、新東宝の分離などによる経営危機は深刻であった。しかし、最終的に20名の共産党活動家の自主退職で決着したことから考えると、この経営危機の問題が最も主要な争点であったのか、疑問が残る。企業再建といっても、

軍需から民需への困難な転換を迫られていた重化学工業や、船舶を失っただけでなく新規の船舶建造ができなかったために産業存続が危うかった海運業などに比べれば、経営危機の深度はやや浅かったのではなからうか。

労使関係論の観点から本書の記述を見ると、この争議の真の争点は、協約問題にあったように思える。だからこそ、組合が協約を梃子に、経営権の篡奪ともいえるほどの発言権を確保する上で原動力となっていた共産党活動家を排除することが最大の争点となっていたのではないか。確かに、小林-渡辺ラインの主張は、専門家である馬淵の助言も無視したあまりにも露骨な反共・反組合の主張で、都労委において会社側の全面的敗北という結果をもたらすことになった（これも読売争議とは対照的な結果である）。このような主張の背後には、渡辺、小林らのイデオロギーがあったことは確かであろう。しかし、協約改訂交渉を通じて、1948年3月末日で労働協約解消、無協約状態突入という事態をすでに獲得している会社側がなぜ、これほどまでに共産党排除に熱心にならなければならなかったのだろうか。

本書に示された1946年労働協約の文面を見る限り、経営権が明確にうたわれている。個別人事に至るまで事前に労働組合の同意を求めることを規定した戦後直後らしい条項も確かにあるが、それにしても、最終的には経営側が一方的に実施できないわけではなく、こ

れに対して組合側は団体交渉・争議行為によって対抗するほかなかった。当時の大沢社長がアメリカの労働協約を研究して作成しただけに、それほど筋の通らない一方的な労働協約ではなかったことがわかる。にもかかわらず、事実上、労働組合が人事権を壟断する力を発揮したのは、第1に、共産党活動家を中心に、その行動力が強固であり、いつでも争議行為に訴える力があつたこと（この労働協約には、アメリカの労使関係なら当然前提となっている協約期間中の平和義務という考え方は全く取り入れられていなかったようである）、そして、第2に、これに対抗しようにも、中間管理職層まで組合側になっていて生産現場で経営側の意志を担う組織力として機能していない状態であつたことによると考えられる。

以上、三点にわたって、本書の東宝争議論にコメントを加えてみた。本書が最も力を注いでいる争議に関わつた映画人の苦闘には、ほとんどふれられなかった。この意味では、蛇足に過ぎないかもしれない。読者には、余分な議論を考える前に、まず本書が戦後労使関係史研究に切り開いた豊かな地平を熟読玩味することをお勧めしたい。

にった・みちお 東京大学社会科学研究所教授。労使関係・労務管理論専攻。

義村 敦子 著

『基礎研究者の職務関与と人的資源管理』

安藤 史江

1 基礎研究者という研究対象

本書は、知的労働者のマネジメントの重要性が一層の高まりをみせる近年、その中でも特に、独自性・創造性の発揮が期待される「基礎研究者」に焦点をあてた研究書である。

数多くの先行研究により、企業の研究職・専門職の



●慶應義塾大学出版会
2007年7月刊
A5判・210頁・3150円
(税込)

●よしむら・あつこ
成蹊大学経済学部教授

人々は、他のホワイトカラー職種、とりわけ事務職とは、動機付け要因や働き方、仕事に対する価値観など

大いに異なることが知られている。たとえば、事務職では組織内での昇進を果たし、マネジメント側に立つことがまだまだ大きな動機付け要因の一つとなりうるが、研究職・専門職では必ずしもそうではない。むしろ、自分の研究活動に割くことのできる時間が減るとして、積極的に回避しようとする者も少なくない。金銭的報酬にもさほど動機付けられず、仕事そのものの面白さや仕事を遂行した結果としての達成感のほうに強く動機付けられる。組織コミットメントも必ずしも強くなく、より恵まれた研究・就労環境があれば、さほどの抵抗感もなく転職してしまう。

もちろん、エンプロイアビリティの必要性が主張されるようになって以来、こうした価値観・考え方・行動様式は、研究職・専門職に限ったものではなくなりつつある。企業特殊な能力だけでは不本意な市場価値しか得られないと感じた比較的年齢の若い人々を中心に、徐々にではあるが確実に、職種を問わずスペシャリスト志向が高まっているからである。しかし、このような近年の価値観の変化を考慮してもなお、基礎研究者の仕事に対する価値観や行動様式の特異性は依然として際立っている。そこで、彼らの意欲を引き出し、そのパフォーマンスを高め、最終的には企業競争力の獲得にまで至るためには、基礎研究者の心の動きを的確に把握することが、どうしても必要になるわけである。

著者は、この問題に取り組むにあたって、「職務関与 (job involvement)」を研究の主軸に据えた。職務関与とは、著者の定義によれば、「働く人々が自分の仕事にどれだけ「関与しているか」「夢中になっているか」を表現する概念であり、職務とそれに従事している人との心理的な関わり合いに焦点をあてた概念 (p.10)」と説明される。ここで、モチベーションに関わる多くの類似概念の中から「職務関与」が目された理由は、自身の専門知識や感性を活かして主体的に仕事に関わるという基礎研究者の働き方が、単なる職務満足や組織コミットメントよりも仕事に対する心理的距離で測るほうが相応しいものであると、著者が捉えているからである。

2 本書の構成と概要

本書は、序章を除いた全7章で構成されている。序

章で本書の目的と研究方法、以降の構成を説明した後、第1章と第2章で先行研究のレビューが、そして第3章から第6章までは実証分析が行われている。

まず第1章は、職務関与の定義・概念についてのレビューである。多くの先行研究で取り扱われてきた職務関与だが、その実、定義や職務関与の概念範囲はまちまちで、十分な統一がなされずにいたことが指摘される。著者はここで、職務関与の構成概念を、①情緒的職務関与、②認知的職務関与、③行動的職務関与の3因子とするモデルを提示する。多面的な構成概念を用意することで、より適切に個人と職務との心理的距離を把握することができると考えるためである。続く第2章では、3因子の職務関与に影響を与えると考えられる要因を、個人変数・組織内変数(職務特性や人的資源管理施策などの組織環境)・組織外変数に分けて個別に検討している。また、各要因だけでは捉えきれない、職務関与の生成と高揚のメカニズムを把握するために活用しうるフレームとして、個人-状況相互作用理論と職務特性理論に着目し、その必要性もしくは活用すべき理由を説明している。

第3章から第6章までは、質問票調査による大量サンプルを用いた実証分析結果の紹介である。まず第3章では、第1章で提示された職務関与3因子概念の測定尺度としての妥当性が検討される。そのうえで、第4章では、第2章で挙げられた要因一つひとつについて、個別に職務関与との関係が、相関分析・t検定・分散分析などの統計的手法を用いて検討される。次に、第5章では、職務関与が強いとどのような効果が期待できるかという視点から、職務関与と職務パフォーマンスの関係が分析・考察される。なお、この場合の職務パフォーマンスとは、論文掲載数および学会発表数で測定されている。そして、第6章では、これらすべての要因を取り込んだモデルの検討を、共分散構造分析を用いながら、研究機関の人的資源管理施策が基礎研究者の職務関与に及ぼす影響、および、そのメカニズムを明らかにしようとしている。

終章である第7章では、インタビュー調査の結果を簡単に織り交ぜつつ、本章に至るまでの議論の要約を行っている。また、本書の一連の実証分析で得られた結果に基づき、実務的な含意を引き出そうとの試みも、わずかながら為されている。

3 本書の特徴

本書の読後の印象としてまず一番に挙がるのは、その丁寧な記述の進め方であろう。まず初めに統合モデルを披露し、ある程度全体像を明らかにしたうえで、順番にその細部を説明していくアプローチもあるが、本書では一つひとつ丁寧に足固めをしながら、その基盤にたつて徐々に分析を深め、次第に全体像が鮮明になってくるという構成になっている。概念の説明、妥当性の検証、どれをとっても真摯に、熱意をこめた説明がなされている。したがって、読者は著者の論理展開から逸れたり置き去りにされることもなく、一步一步確実に本書の主張について理解を深めていくことができる。

内容面についていえば、本書のテーマである、高い独創性と創造性がともに求められる基礎研究者の職務関与のメカニズムを解明しようとする取り組みは、それだけで有益であることは疑う余地もない。どのような要因が、基礎研究者の職務関与を高めるのか、もしくは低めるのかを正しく理解し、その結果を反映させたマネジメントを行うことで、著者が主張するように、競合他社と比較して、その企業が高い競争優位性を獲得することは決して不可能なことではないだろう。

これに関連して、これまで必ずしも明確でなかった職務関与と職務パフォーマンスの関係が明示されている点は、とくに高く評価したい。たとえ、職務関与に影響を与える要因が明確になっても、職務関与の高さが職務パフォーマンスの高さにつながることが曖昧なままでは、企業が積極的に人的資源管理施策に取り組むうえで十分な誘因たりえないと推察できるためである。同様に、その影響力が実証分析結果を通じて数値化されている点も、一定の説得力を期待させるものである。全体のメカニズムを定量的な視点から把握することによって、それぞれの企業の戦略や目標、長所や短所を考慮した、的確なマネジメントを行使しやすくなると考えられるからである。

こうした本書の理論的・実証的貢献は踏まえたうえで、評者として今一步、本書に求めたい点があるとすれば、主に次の3点に集約されると考える。第1は、分析結果と現実の事例との結びつきが比較的弱いと受け止められる点である。もちろん、一つひとつの仮説

やそれに基づく分析結果は先行研究から導かれたものでもあり、十分に首肯しうるものであるのだが、あまりに整理されすぎた状態で仮説設定がなされており、企業内の生き生きとした姿がイメージしにくくなっている。たとえば、先行研究である程度明らかになっており、今さら本書で改めて記述するまでもないことであったとしても、国内外における基礎研究者の規模や類型、働き方や価値観をイメージさせる個別の具体例、多くの基礎研究者が直面しやすい問題についての記述に、前半部分などでもう少し頁を割いてもよかったのではないだろうか。読者が、基礎研究者の働き方について具体的なイメージを著者と共有できた場合とそうでない場合では、その後の理解の深さや広さに大きな差が生じるように思われる。同様に、本書では実務的な含意というレベルにとどめているが、現実に本書のモデルに近く、基礎研究者に対する人的資源管理施策が機能していると判断される企業、評判の高い企業の事例が具体的に紹介されていれば、読者としては大いなる説得力を感じることができるとは思えないかと評者は考える。

第2として、描き出された職務関与のメカニズムでは、結果的に相互作用的な関係を読み取りにくい点を挙げたい。著者は、個人-状況相互作用理論の援用という意欲的な試みを掲げている。しかし、影響要因が満たされれば職務関与が高まり、その結果、職務パフォーマンスが高まるという、一方向の関係は非常に明快にもかかわらず評者の限られた理解では、それと逆方向の流れについては明示されているように読み取れない。

また、相互作用といえば、モデル全体の話だけでなく、個人間の相互作用の影響が現実世界よりも希薄に映る点についても、多少の違和感を禁じえない。もちろん、本書の実証分析でも、内外の交流やリーダーとの交流、達成動機社会など、他者との相互作用を表す要因への検討は一通りなされている。しかしながら、研究職・専門職においては、フォーマル・インフォーマル双方の学習コミュニティの存在や、他者からの承認が、意欲や成果の創出に大きな影響力を持つことはすでによく知られたことである。たとえ研究の自由度を何よりも愛する基礎研究者といえども、逃れられない相互作用の渦の中でなお個の輝きを放とうとしている姿を、もう少し前面に打ち出せないものだろうか。

第3は、分析結果の解釈上の疑問である。本書で提示された作業仮説には「差がない」「影響を与えない」などの形式の仮説が散見された。しかし、帰無仮説はともかく、作業仮説において「ない」ことを仮定し、しかもたとえば相関が有意でないことをもって「ないことが支持された」と判断するのは、かなりの飛躍を伴う、やや危険な解釈ではないだろうか。周知のとおり、本書のように複数回にわたって収集されたデータを用いている場合でさえも、「ない」ことを証明することは非常に困難なことだからである。これと類似の問題点として、作業仮説が支持されなかった場合に、「棄却された」との表現がしばしば使用されていた。

帰無仮説が棄却されれば作業仮説が支持された、と解釈するのが一般的な解釈の仕方であることを考慮すると、これも解釈の混乱を招く恐れを否定できない。もちろん、これらの点は、本書における実証分析の結果そのものの意義を損なうものではない。だが、本書の主張の信頼性を確保するうえで非常に重要な点と捉えることができるのではないだろうか。

あんどう・ふみえ 南山大学経営学部准教授。経営組織論、組織学習論専攻。

樋口美雄・村上義昭・鈴木正明・国民生活金融公庫総合研究所 編著

『新規開業企業の成長と撤退』

川上 淳之

日本の企業の99%は中小企業であり、労働者の71%は中小企業に勤めている。しかし、中小企業の実態をつかむのは、大企業と比較して難しい。有価証券報告書から得られるデータは上場企業に限られるし、信用調査会社が集めるデータも大企業に偏る傾向にある。一方、中小企業は存続する割合も低く、事業内容は多岐に渡り、マンション開業など、調査員が把握できない場合にはその存在をつかむことが難しいという指摘もある（中小企業総合研究機構、『平成17年度「わが国における開業率の要因分析に関する調査研究」調査報告書』）。その為、規模の小さい創業初期の企業の動向をつかむことは難しく、調査が行われても、地域や標本数が限られていた。

本書は、このように実態がつかみにくい中小企業で、どのような企業が創業初期段階に成長し、事業閉鎖に追い込まれているのかを、多角的な視点から実証分析を用いて明らかにしている。その実証分析を可能にしているのが、収録されているすべての論文で用いられている「新規開業パネル調査」である。そこで、この書評では、最初に「新規開業パネル調査」が優れている点を紹介したい。



● 勁草書房

2007年10月刊
A5判・272頁・3045円
(税込)

● ひぐち・よしお 慶應義塾大学商学部教授
● むらかみ・よしあき 国民生活金融公庫総合研究所主任研究員
● すずき・まさあき 国民生活金融公庫総合研究所主任研究員

毎年、本書の編集を行っている国民生活金融公庫総合研究所は、国民生活金融公庫が新規に貸出を行った開業直後の企業に対して「新規開業実態調査」という調査を行っている。しかし、この調査は新規開業者に1度だけ行う調査であり、その後の成長や存続・廃業についてはまでは分析できなかった。

そこで実施された調査が「新規開業パネル調査」である。調査対象は「国民生活金融公庫の融資先のうち、2001年に開業した企業218」社であり、それぞれの企業に対し、1年ごとに計5回の調査を行っている。このデータからは、創業初期の存続・廃業、成長の要因を分析することが可能である。

この調査が優れている点を、更に3つ挙げたい。1つは、廃業の有無が明確な点である。廃業に関する分析には、調査が継続出来なくなった企業を廃業とみなすケースが多くみられる。しかし、この「新規開業パ

ネル調査」はアンケートで継続の有無を訊ね、それでも分からない場合は調査委託先の帝国データバンクと融資元の国民生活金融公庫によって確認される。それ以外の不明な企業は、存廃不明として本書の分析からは除かれており、廃業に関するデータの精度が高い。

2点目は質問項目である。「新規開業パネル調査」は経営者の学歴や斯業経験などの個人属性、資金調達先の内訳と借り入れ先、開業の理由といった、他の調査では質問項目に含まれていないような内容についても、網羅している。その為、経営者が持つ人的資源を解明することができるのである。

開業時点の属性を捉えられる点も重要である。多くのアンケートは、すでに開業している企業に質問するため、開業時の状況を訊ねたとしても、回答者は「思

い出す」必要がある。その為回答の内容が不確かである可能性が残る。その点、「新規開業パネル調査」は開業時の状態を正確に把握することが可能である。

本書は、これら「新規開業パネル調査」の特性が、数多くの研究実績がある中小企業研究者によって活かされ、先行研究では明らかにならなかった創業初期段階の企業動向という闇の部分に光をあてている。

本書は、7本の論文と、そのまとめ、データに関する資料で構成されている。

第1章「廃業企業の特徴から見る存続支援策」（鈴木正明）では、先行研究では取り上げられてこなかった、経営者の個人属性や、開業時の資金調達の影響について分析を行っている。サバイバル分析から、経営

大原社会問題研究所雑誌

No.593 2008.4

定価 1000円（本体952円、年間購読 12,000円）

【第20回国際労働問題シンポジウム】

持続可能な企業の振興——企業の社会的責任／企業の人材育成と活用

2007年のILO第96回総会について

講演：持続可能な企業の振興をめざして

長谷川真一

M. エンリケス

翻訳・鈴木玲／監訳・ILO駐日事務所

武田康祐

成川秀明

高澤滝夫

谷本寛治

政府の立場から
労働者の立場から
使用者の立場から
ILO『レポート』と日本
質疑応答

参考資料 ILO駐日事務所訳「持続可能な企業の振興に関する決議」

(Resolution concerning the Promotion of Sustainable Enterprises)

■証言：日本の社会運動

日本ジャーナリスト連盟の結成と新聞単一（上）——増山太助氏に聞く

■書評と紹介

吉田誠著『査定規制と労使関係の変容』

遠藤公嗣

楊慶敏・三輪宗弘著『中国のエネルギー構造と課題』

大平佳男

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 2007年12月

発行/法政大学大原社会問題研究所
発売/法 政 大 学 出 版 局

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

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

者の斯業経験が長いと存続する確率が高いことがわかった。ただし、斯業経験の効果は、開業後、徐々に低下していく傾向にある。また、男女間で廃業確率に差は見られなかったが、存続に正の効果を持つ自己資金が男女間で差が見られた。

以上の結果から考えられる開業支援策として、キャリア形成を築くのが難しい女性や若者へのキャリア形成の促進、適切な事業計画を持つ女性・若者への政策融資の拡充が提示された。

第2章「開業による雇用創出と開業後の変動」(鈴木正明)では、中小企業の雇用創出能力とその原動力について分析している。集計結果から、廃業による雇用喪失を勘案しても、従業者数は年を経るにつれて、増加傾向にあることが判ったが、その増加の内訳は、パート・アルバイトが半分を占めていた。一方、従業者が増えている企業は、経営者が開業直前の勤務先で経営管理にあたっている傾向があり、従業員の育成が雇用を伸ばすことが示唆される。

調査対象企業の従業員増加のおよそ半数が全体の約10%の企業によるもので、その増加の内訳の67.4%が非正規雇用であることから、雇用対策としての中小企業支援には、支援対象の限定、雇用の質の確保の問題が残るといえる。

存続と成長に地域格差があるかを第3章「存続・成長と地域特性」(岡室博之)は、分析している。地域間格差の分析として、3大都市圏(東京大都市圏、京阪大都市圏、中京大都市圏)とそれ以外の地域で開業・存続・成長に違いがあるかを推定しているが、統計的有意な違いはみられなかった。更に、プロビット分析を用いて、従業者規模や経営者の属性、産業や借入れに関する項目をコントロールしたとしても地域間に差がみられず、地域の金融機関店舗の密度、従業者成長率、開業比率、商工比率といった項目も、成長や存続に影響を与えていなかった。

しかし、地域内に同業種の事業所が多い場合は、成長に負の影響を与えても存続確率は高まっており、このことから、企業の成長は立地そのものよりも、立地と業種の組み合わせが重要であるという結論が得られた。

第4章「追跡調査に見る新企業の動態」(原田信行)は企業・経営者の属性を中心にデータの細かい動きを

丁寧に追跡している。

クロス集計からは、創業してすぐに売り上げが伸びている企業は、次第にその伸びが鈍化していることがわかった。また、個人企業および小さい企業の方が廃業する割合が高いことがわかった。あわせて、「平均的な事業規模の拡大が一部企業の退出と存続企業の成長の双方によってもたらされる」ことを指摘している。一方、経営者の開業時の年齢ではなく、経営者の斯業経験期間が企業規模に正の影響をもたらしていることを明らかにしている。

第5章「新規開業融資に見る金融機関の役割」(村上義昭)は、情報の非対称性から、民間金融機関からの借入比率が低い新規開業企業の信用が高まっていく過程を明らかにしている。開業時の借入れ先は、国民生活金融公庫からの借入れが高く、民間金融機関の借入れはその3分の1程度だった。ただし、その後の借入れ先の変化をみると、徐々に金融公庫から民間金融機関に推移し、4年目には両者の借入比率は逆転している。その背景として、情報の非対称性の緩和と、事業が軌道に乗っている企業が借入れを増やしていることが挙げられる。

また、金融機関の役割として、「雇用創出への影響」「成長企業の促進効果」「斯業経験や自己資金の低い女性開業者の補完機能」があることを提示している。

第6章「計画と現実のギャップへの対応」(鈴木正明)では、一般消費者を対象とした事業に限ると、目標月商を達成できない企業が4割を超えていることを指摘している。また、未達成企業は廃業する割合も高く、存続しても不振からの脱却は難しい。その要因として、企業家の発想力の限界と、資金制約を挙げている。

同時に本論では、目標未達成企業の対応について、事例を通じて紹介している。①規模を縮小することで、撤退を免れる。②事業を撤退し、借入金を返済して再開業を行う。③事業内容の変更。ニーズをつかみ、商品・サービスを変更する。④知名度・信用の低さを、周知活動を見直すことで挽回する。③や④のように不振から脱却するには、「企業家本人の資質・才覚」と「人的なつながり」が必要であった。

第7章「成長に向けた経営上の取り組み」(村上義昭)は、売上成長率のばらつきに注目し、新規開業企

業の業績格差の要因を分析している。まず、月商増加率に応じ、対象企業を「好調企業グループ」から「不振企業グループ」まで4グループに分け、斯業経験が短い存続企業で成長率が高まることを示している。また、不振企業と好調企業との差異は、時間が経つごとに広がりを見せていた。

この格差の要点として、著者は3つ挙げている。1つは、不振企業も好調企業も開業時に直面する問題は、顧客開拓やマーケティングがうまくいかないことであったこと。2つ目に、販売促進活動で、好調企業は取扱商品を増やす傾向にあること。しかし、成長過程にある好調企業でも、人材確保の問題が新たに発生していた。

90年代以降、日本は自営業主の高齢化・競争環境の激化から廃業率が上昇し、一方で開業率の上昇がみられない。その為、開業支援策が多く執られてきた。ただし、開業を促進したとしても、創業して数年で廃業してしまえば、マクロ経済に与える影響も、地域活性化に与える影響もほぼ皆無であるし、開業者には事業を興す為に必要とした借金が残るのみである。これらの問題を少しでも無くすために、本書は非常に役に立つだろう。例えば、斯業経験を積んでおくことは廃業を避けるのに有効であるし、事前に同じ地域に同業

者がいるかを確認することが重要である。既に直感的には広く知られていることかもしれないが、信頼できるデータから統計的に有意な結論が得られた意味は大きい。本書は、中小企業研究者とともに、開業を考えている人々や、融資が行われる現場で働く人々にこそ読まれるべき1冊である。それには、本書で得られた研究成果が幅広くアナウンスされることが求められるだろう。

最後に、1つ指摘させて頂きたい。本書に掲載されている研究には適用する必要がなかったかもしれないが、北村行伸氏「パネルデータの意義とその活用」(『日本労働研究雑誌』, No. 551, pp. 6-15)で紹介されているような、パネルデータであるからこそ利用可能である計量的手法を用いることで、より追跡調査の特性が活かされると思われる。本書で使用されている「新規開業パネル調査」は質問項目も豊富であり、1冊の本では収まりきらない。今後、このデータベースが幅広く研究者に利用され、本書のように優れた研究が生まれることが望まれる。

かわかみ・あつし 学習院大学大学院経済学研究科博士後期課程。労働経済学専攻。