

割も問われる。企業レベルの労働運動の弱点を克服するために、役割分担として人材の投入・財政の支援を企業別組合は強化すべきである。さらに、連合については、著者の指摘するような「審議会制度による形式的な交渉」ではなく、「全国的なレベルでの政労使による実質的な交渉」の枠組みづくりを模索することが重要である。ここでも政党との連携が必要になると思う。

第四点は、労使関係のもう一方の当事者たる経営者団体および個々の経営者には、労働組合を自らのかけがえのないパートナーとして再認識することが求められる。コーポレート・ガバナンス視点で考えた場合、著者の「二つのモデル」から類推するに、株主価値モデルのアメリカと従業員価値に大きな比重を置いた多元主義的モデルのドイツおよび日本が、雇用・労使関係の位置づけにおいて明確な対照をなすことが確認で

きた。この点につき日本の使用者団体や個々の経営者はどのような道を選択しようとしているのであろうか。グローバル・スタンダードの弊害やマネーゲーム経済の横行のなかで、その基本スタンスが揺らいでいるように思えてならない。最近の日本経団連における雇用政策や人事労務政策をみると、従業員価値の比重に対する過小評価やおごりも散見される。最近の諸調査では、労使協議制をはじめとする労使関係運営につき形骸化の兆しも否定できない。経営を効率的に運営するためにも利害関係の一致するウエイトが最も高いステーク・ホルダーである従業員の組織（労働組合）を経営者としてどう位置付けるかが今こそ問われているのではなかろうか。

むらすぎ・やすお 法政大学大学院職業能力開発研究所客員研究員。(財)社会経済生産性本部認定キャリア・コンサルタント。

読書ノート

水月 昭道 著

『高学歴ワーキングプア』

——「フリーター生産工場」としての大学院

小林 信一

(筑波大学大学研究センター教授)

大学が新しい機能を獲得し、拡大する時期に、さまざまな葛藤が生じることは、歴史的に経験してきたところである。フランスの共和政浸透の過程でメリトクラシーの装置として大学が拡大した際にも、今日の博士の就職問題と同様に、新しいタイプの人材の登場が伝統的な大学人とのあいだで葛藤を生じた(クリストフ・シャルル『「知識人」の誕生』藤原書店、2006)。「大学人の質や権威の維持のためには、競争と選抜が必要だ。彼らは職業選択の自由を有しているのであり、個人の責任において、大学に定職を得るための自発的な努力をしているのだ」といった趣旨の議論は、歴史の焼き直しのようにさえ聞こえる。このような楽観的なメリトクラシー的解釈によって博士の就職問題を放置することも可能で



●光文社新書
2007年10月刊
新書判・217頁・735円
(税込)

●みづき・しょうどう
合研究機構研究員。
立命館大学衣笠総

ある。しかしこの論理は、既得権を有する大学人の正統性と権威を強化し、知識生産者のあいだの階層化を進める。非伝統的な知識生産者の出現と増加が不可避であるという現実に対して、建設的な処方箋とはならない。それではどうすべきか？ その答えを模索しているのが今日の博士の就職問題であり、本書はこうした葛藤の時代の証言者といった感がある。

本書を評価するのは、至難の技である。本書はもちろん専門書ではない。だから、揚げ足取りをして、随所に見られる事実誤認や文脈の読み間違いを指摘したところで、たいした意味はない。それでも本書の大筋は正鵠を射ているのであり、大学院生やポストドクといった、これまで白日の下に曝されることがなかった集団の就職問題を、一般の人たちの目に触れさせた功績は大である。その功績には敬意を表したい。評者のような大学院問題や科学技術人材問題を長く調査分析してきた者の書評は、このような書籍に対しては到底太刀打ちできない。一般読者の感想や書評に比べたら、このような書評はつまらないものにならざるをえない。それでも建設的な書評ができる余地があるとすれば、本書が書きたくて書けなかったこと、本書の次に議論すべきポイントなどを指摘することだろう。

本書の指摘する、大学や大学教員による数々の「詐欺的行為」はおおむね正しい。しかし、内部告発や被害者意識だけでは問題は解決しないし、博士のキャリア問題は日本に固有の問題ではなく、世界的な広がりを持つ問題であることにも注目する必要がある。問題はもっと大きい時間的、空間的広がりの中に位置づける必要がある。

もともと、大学院設置基準が制定された1974年以来、博士課程の目的は研究者の養成だけでなく、「高度に専門的な業務に従事するに必要な高度の研究能力及びその基礎となる豊かな学識を養うこと」(大学院設置基準第四条)も目的としてきたのである。「博士課程＝将来の大学教員養成」という図式は、今日の大学院制度には初めから存在しないのである。「高度に専門的な業務」に従事する人材の拡大が見込めたから大学院拡大が進められてきたのであり、大学教員需要が拡大するからではなかったのである。

しかし、この「高度に専門的な業務」のイメージが明確でないために、大学教員や研究者以外の道に進む者を二流であるとか落ちこぼれであるとか、そういった類いのレッテルを貼って済ませてきたのである。だが、ようやく「高度に専門的な業務」のイメージは明らかになってきたようだ。ギボンズらは、従来の学問的な研究活動(モード1)から、社会的

な需要や応用的ニーズに駆動される知識生産(モード2)への知的活動の変質を唱えた(マイケル・ギボンズ編著『現代社会と知の創造』丸善, 1997)。この「知識生産のモード論」では、大学で研究活動に従事する人材だけでなく、社会の中で多様な知識生産に従事する人材の出現が議論された。彼らの主張の一つは、モード2の知識生産は大学の研究活動の亜流とか、二番煎じではなく、アカデミックな活動と双璧をなす、それ自体固有の知的活動だということである。当然ながら、それを支える人材も大学研究者の亜流ではなく、固有の役割を担う。この種の人材像は、シンボリック・アナリスト(ロバート・ライシュ『ザ・ワーク・オブ・ネーションズ』ダイヤモンド社, 1991)やクリエイティブ・クラス(リチャード・フロリダ『クリエイティブ・クラスの世紀』ダイヤモンド社, 2007)とも通じる。

これらの人材像をより今日的に表現すれば、それはイノベーション人材もしくはオープン・イノベーション人材であろう。ここでイノベーションとは、狭義の研究開発にとどまらず、サービス産業の研究開発、社会的なイノベーションを含む。イノベーションがセクターや国境を越えて生じることを強調する場合にオープン・イノベーションと言われる。オープン・イノベーションに対応する人材育成は国際的に共通の課題であり、評者が参加するOECDの会合でも中心的論点となっている。オープン・イノベーション人材に求められる能力は、問題解決能力、マネジメント能力、国際的なチーム能力、リーダーシップ、継続的な能力更新、科学技術に限らない(非研究、非技術的な)専門的スキル群などである。これは伝統的な研究者養成にプラス α を求めるものであり、我が国の大学院政策で「大学院の実質化」、「国際的通用性」などと言って議論していることと大差はない。本書の著者がマネジメント能力の有効性などを指摘するのも、こうした動向と軌を一にしているのである。本書の後半で著者が描こうとした「オルタナティブ・キャリア」の姿はこのようなものであったのではないだろうか。

12, 3世紀に成立した大学は、伝統的に神学、法学、医学の専門家養成と結びついてきたが、19世紀末頃から第四の専門家として研究者の養成を担う

ようになった。そして、大学の研究者養成から一世
紀を経て大学は、新たにオープン・イノベーション
人材の育成を担うようになった。そう考えれば、本

書が描出するエピソードも、大学が新しい役割を担
うようになる夜明け前の混乱だということになるだ
ろう。