

# 書評

BOOK REVIEWS

川喜多 喬 著

## 『中小製造業の経営行動と人的資源』

——事業展開を支える優れた人材群像

小池 和男

この本は、研究書であれば多かれ少なかれそうなのだが、読み手にいささかの忍耐を要請する。ただし、その忍耐をはるかに上回るリターンを、わたくしは保証する。まずリターンから説明しよう。

最大のリターンは、この本をじっくり読むと、すぐれた中小製造企業にとって基幹人材がいかに重要か、その基幹人材の技能の内実、そしてその形成方法がわかる。それはまことに地道で、おどろくほど通念とは異なる。以下その点を見ていく。

ここですぐれた中小企業とは、1990年代末から2000年はじめにかけての不況にもかかわらず、好調な業績をしめす企業群であり、それをその他の企業群と対比して、どこが異なるかを一步一步追求した。一般にすぐれた事例をみることは、数々の発見があり、まことに示唆深いものがある。

その好調な企業群とは、ある規模、ある業種に集中しているのではない。小さくても好調な企業はあり、やや大きくてもよくない企業はかなりある。また業種は多少影響しているが、決定的ではない。明るい業種でも業績のよくない企業は少なくなく、他方、暗い業種でも好調な企業群がかなりある。ではいったい、なにが好調と否を分けたのであろうか。

いまはやりの「経営戦略」であろうか。ここで経営戦略というあいまいな言葉を、じつにさまざまな面から質問紙調査で追求する。その結果をごくごくかいつまんでいえば、好調企業らしいふたつのタイプを見いだした。研究開発重視型つまり「はやり」とされるタ

イプと、現場技能重視型というやや伝統的なタイプである。

一見このふたつのタイプでその必要とする基幹人材は大きく異なるはず、とおもうであろう。なるほど差がないわけではないが、むしろその重視する基幹人材



●同友館  
2008年6月刊  
A5判・422頁・4725円  
(税込)

●かわきた・たかし  
法政大学経営学部教授

は大幅に重なる。研究重視型企業が研究開発職を重視するのは当然としても、じつは多くが自分の企業の特徴を高い熟練技能者集団とみなしている。他方、技能重視型企業が自社を高度熟練技能者集団とみなしているのは当然だが、同時に研究開発職をもっともつよく求めている。

どうしてか。研究開発といっても、じつは技術者だけですんなりとできるものではない。すぐれた技能者がいないとうまくいかないもの、と著者は強調する。すぐれた中小企業では、技術者とすぐれた技能者との差はむしろ微妙になるのだ、というのである。実際、好調な企業群には、技術者と技能者が協働して検討会をもっているばあいが多く、さらに技能者が技術開発のリーダーとなっている事例もみいだされた。そしてそうした技能者をうみだすには、職場で技能者がいわれた作業だけでなく、品質不具合など問題をもあつかうことが肝要であった。現場にもとづいた技術開発が大切、という。

それを数多くのアンケート調査で析出し、さらにそれぞれのアンケート調査の前と後にかんりの事例を尋ね、聞きとり調査でおぎなった。この本が直接あつかったアンケート調査だけでも10本は超え、その背後には数十本のアンケート調査がある。そして尋ねた事例

数は相当な数にのぼる。第1章を例にとれば、主軸のアンケート調査の前後に11社にもおよぶ。その他にも、著者がいかに多くの中小企業を尋ねていることか。週に一社は尋ねた、とこの本は記す。これほど質量ともに豊富なアンケート調査を分析し、しかも相当な事例を尋ね、中小企業の人材解明に迫った仕事を、わたくしは他に知らない。

そうした豊富な調査から、基幹人材の重要性とその特徴が析出される。それも基幹人材の主要なタイプほとんどにおよぶ。広く研究開発のリーダー、生産職場のベテラン熟練労働者、工場長など生産管理のマネージャー、営業のベテラン、そして女性ベテラン労働者である。それらを通じてほぼ共通の特徴が認められた。

それをおもに製造の中核人材について紹介すれば、その多くは生え抜きではなく中途採用者である。といって、はやりの議論とは違い、大企業からのベテランの転職ではむしろない。平均像を描けば、ほぼ27歳前後でいまの中小企業に転職した。他社経験よりもいまの企業での勤続がはるかに長い。

この結果はふつうの議論への有力な反論となる。流動化というけれど、いまの企業で基幹となるには相当に長い勤続を要した。また流動はいまはじまったことではなく、もともと20歳代ではごくふつうのことではなかったか。大企業からのスピノフを強調するふつうの議論への疑問を呈する。

ではその基幹人材は、どのようにして高い技量を形成したのであろうか。さまざまな資格や免状類を強調する通念とは異なり、ベテランたち自身は実務経験を重視する。ただし、実務経験だけではない。熱心に社外にも技能向上の機会を活用するのである。具体的に技術者をみれば、業界団体の共同セミナーへの参加、また国外出張、視察などである。

ベテランの生産労働者でも、実務経験はもとより、さまざまな社外の研修機会を活用し「理論的知識」をつみあげてきた。ある長野県の30人規模の事例では、機械設備、材料につき、200頁近い教科書を自主制作し、改訂を重ねながら後輩の指導にもちいてきた。西欧の議論は、そういう人たちは「未熟練者と自分を違った存在とみなすようになる」というけれど、それを「乱暴な極論」とみる。「未熟練者もおなじ家族の仲間

と考え、自分の能力を、会社全体をよくするために発揮しようとしている。この点の連帯感が中小、中堅企業の強さ」(217頁)という。この著者の議論はわたくしもときに見聞する貴重な傾向と一致し、心底から感服する。

以上は駆け足の紹介であった。随所に珠玉のような発見があり、とりわけ第4章以降が光っている。そして、鋭い皮肉を存分にこめて、通念を批判する。研究者にかぎらず、いやむしろ実務家ほど、はっとおもう教訓をつぎつぎと汲みとるであろう。

他方、忍耐をいささか要するとはどういうことか。まずその方法にある。それはいわば裏腹にあるふたつの特徴から生じた。特徴の1は理論不信である。著者は徹底して「理論」をあやむ。既成の理論、あるいは軽々しい理論形成につよい疑念をもつ。

その結果、特徴の2が生じる。すなわち、わずらわしいまでのアンケート調査の構成である。アンケート調査一般がわずらわしい、というのではない。ただ、この本のアンケート調査はあまりに選択肢が多い。一問あたり20~25もある。結局はクロス集計という本道をとるのだけれど、その選択肢がこれほど多いとクロス集計の数はおびただしくなり、記述はかなり省略しても、読み手はついていくのに忍耐を要する。

選択肢がそれほど多くなったのは、既成の理論あるいは「俗論」への駁論があり、そのためか考えられるかぎりの選択肢を用意したのであろう。いかに好調企業群と否との対比という方法でその複雑さを緩和しても、アンケートに答えるほうも大変であろうし、読み手の負担も小さくない。回答者と読み手への親切心をもうすこし発揮できなかったものか。

忍耐を要するもうひとつの理由も、うへの主張と関連しよう。折角アンケート調査結果を検討しすばらしく面白いことを見だしても、そのあとさらに一押しして、その発見からあるストーリーをあえて書かない。おそらくそれはさきの理論不信によるのであろう。理論を信用しないゆえに自分は軽々にはストーリーを書かない、という信念であらうか。

わたくしからすれば、もったいないことだ。ここからすばらしい理論が導かれるかもしれない。その理論に触発され、他の研究者の活動を促し、さらなる発展

が期待できるかもしれない。そもそも事実発見のためにもなんらかのストーリーが重要ではないだろうか。

さきにふれた、この本のすばらしい発見を例に説明をくわえよう。好調企業群における研究開発者と生産職場熟練労働者との検討会の重要性である。それが継続してもたれるとは、いったいどのような理由によるのであろうか。それが推理としてでも追求されていたら、読者はわくわくしよう。多分双方にとって目に見えるプラスがあるからだろう。研究開発者にとってどのようなプラスがあったのか。そのプラスをもたらす熟練技能者はどのような技能をもっていたのか。その技能の習得にはどのような仕事経験が効果的であったのか。類似の多様な製品製作の経験か。あるいは新材料を用いて製作した経験か、それとも日ごろの仕事からややなれた勉強か。その追求はおそらくは最近の具体例を尋ねることであろう。そしてそこまで深く個別例が検討されると、現代日本の実務家にも垂涎のプラスが提示されはしないか。

現場の熟練労働者が開発のリーダーとなっているばあいもある、という。それはたまたま技術開発者が不足したからか。いや技術開発者がいても、それにまさ

る利点をその技能者がもっていたからか。もしそうなら、それはどのような技能か。実際に製作にたずさわらないと発見できない知識があるとすれば、それはどのようなものか。おそらくこうしたことの追求はすばらしい啓示をもたらすのではないだろうか。

というのは、わたくしのみるところ、ごくありきたりの技能の解明はかなりなされてきた。しかし、すぐれた基幹人材の技能の内実は、これまでほとんど解明されていないと考えるからだ。しばしばやれ洞察力、企画力、コミュニケーション力などというごく一般的な言葉ですまされてきた。それでは本当に職場に参考になるようなことはわからない。事例に即し具体的に解明していくことがいかに重要か。いわば個から一般的な概念の構成が重要ではないだろうか。そうした期待をもつのも、これほど豊富な資料と観察でいきいきとすぐれた人材を描きだした研究は、まことにとほしいからである。

こいけ・かずお 法政大学名誉教授。労働経済学専攻。

笹島 芳雄 著

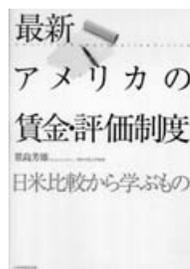
## 『最新 アメリカの賃金・評価制度』

——日米比較から学ぶもの

守島 基博

わが国の賃金・評価制度は、1990年代の初頭から、いわゆる成果主義的な仕組みへと変貌したといわれている。そのような描写がはたして正しいか、または新たな仕組みがどの程度定着するのかについては、未だに議論が多いところだが、少なくとも日本企業の多くで、評価や賃金決定において個人の短期的な成果のウェイトが上昇し、結果として、個人間の賃金格差や変動が大きくなったのは事実であろう。

そして、仕組みの転換をはかるうえで、考え方の拠りどころとなったのが、米国の評価・賃金制度だった



● ささじま・よしお  
部教授  
明治学院大学経済学

● 日本経団連出版  
2008年4月刊  
A5判・213頁・2100円  
(税込)

といわれる。多くの人が、米国では“成果主義的な”評価・賃金体系（いわゆるペイ・フォー・パフォーマンス）が取り入れられており、経済のグローバル化、国際化、IT化などへの対応、またバブル経済崩壊からの復興のためには、わが国の企業でも米国のそれに近い仕組みを取り入れることが必須だとのイデオロギーを

受け入れたのである。

でも、はたして私たちは、米国の賃金・評価制度について、それほどきちんとした理解をしていたのだろうか。なかでも、米国のペイ・フォー・パフォーマンスと、その基礎にあると言われる職務給との関係はどのようなか、賃金・評価制度を取り巻く労働市場や法律が仕組みの設計にどう影響を与えているのか、また、形式化された事実のウラにはどの程度のバラつきがあり、その理由は何なのか、などについてどの程度理解をしていたのだろうか。

笹島芳雄著の本書は、私たちが案外正確に知らない米国の賃金・評価制度の全体像について、丁寧かつ的確な情報を与えてくれるという意味で、極めて便利で有益な文献である。なかでも、本書の基盤には、米国の政府やコンサルティング会社の統計や調査のみに依存することなく、訪米調査10回以上、訪問企業80社以上から得られた丁寧な聞き取り調査の結果とその解説があり、また、本来ならば英語でしか読めない文献からの紹介も多く取り入れられ、ひとことでまとめれば、手に入りにくい情報がふんだんに盛り込まれた書物なのである。

さらに本書は、両国の仕組みに精通した笹島氏だからこそ可能な、日本人になじみ深い視点からの比較が随所に盛り込まれ、単に米国の仕組みについて理解したいという人だけではなく、米国を鏡として日本の制度について再考をしたい人へも貴重な視点を提案してくれている。評者としては、こうした比較や笹島氏自身の論点がもう少し多く盛り込まれていると、研究書としてさらに多くの貢献がありえたと考えるが、特に最後の1章において記述されている論点は、極めて示唆に富むものである。結果として、この分野に興味をもち、日本の賃金・評価制度の未来を考えたい実務家および研究者にとっても一種のリフェレンス本として書棚に置いておくべき書物だと考える。

そこで内容の紹介を兼ねて、本書の主な概要と論点を紹介しておこう。まず第1章では、米国の賃金体系の全体像が描かれる。ここでの主な論点は、米国の個人別賃金の決定には、三原則とでもいうものがあり、具体的には、①内的公正の原則（社員が担当する仕事

の価値によって賃金が決定される）、②個人間公平の原則（賃金は個人の貢献を公正に反映する形で決定される）、③外的公正の原則（社員には外部労働市場での相場に見合った賃金を払う）という点である。本書でも、米国の賃金決定の仕組みを理解するにあたって、この三原則が頻繁に利用される。また、第1章では、米国の賃金を取り巻く法制度が紹介され、また、社員への報酬を直接報酬（賃金、賞与など）と間接報酬（福利厚生など）の総合として考えるトータルコンペーションとして考える傾向が強くなってきたことなどが紹介される。

続いて第2章では、米国の基本給決定の根幹である、職務グレード制が、職務分析や職務記述書などの詳細な紹介を伴って議論される。ここでの記述は極めてテクニカルであり、その意味で多くは教科書的な情報である。ただ、とても貴重なのは、筆者が実際に訪問して手にいれた職務グレードの構造に関する情報であり、なかでも職務グレード間の基本給オーバーラップの状況、グレード内および間の移動（つまり、昇給・昇進）の仕組み、さらには盛んになってきたブロードバンディングの実態についての記述である。日本でも職務給を取り入れる方向が少しだけ見え始めており、ここにある活きた情報は有益である。

さらにこの流れは、第3章の職務評価にも引き継がれる。ここでも職務評価の何種類かの方法を教科書的に紹介した後、聞き取り調査に基づいて、個別の職務評価がどのような基準を用いて行われているのかについての企業事例の記述が充実している。職務を評価する上で、どういう基準がどう使われているかは、実際に企業に出向かないとなかなかわかりにくく、その意味で貴重である。また、本章の最後に職務再評価の議論が少しだけ出てくるが、職務評価のメンテナンスまで言及した点で興味深い。

続く第4章では、労働組合員の賃金決定の仕組みが紹介される。なかでも重要なのは、労働協約に基づく伝統的な賃金決定や先任権の考え方が競争環境に適合しなくなったために導入された、二段階賃金制度（ある時点以降に採用されたすべての組合員に対して低い基本給を設定する協約）や、全員サラリー制度（組合員の基本給を時給ではなく、月俸・年俸などで払う仕組み）、組合員への技能給・知識給、ボーナス制度の

導入などが詳しく紹介されていることである。こうした事実はこれまでも断片的に言及されていたものの、ここでは全体像として理解できる。特にこれらの事実は、こうした仕組みの導入が賃金面での個人間格差につながる可能性をもっており、聞き取り事例のなかで紹介された労働組合員への人事考課の導入も含めて、米国の組合員といえども、個人やチームの貢献度に応じた格差が導入され始めたことを含意する意味で重要である。

第5章では、多様なボーナス制度が紹介される。なかでも重要なのは、経営職（マネジメント層）を対象にした個人インセンティブ給の仕組みが、非経営職を対象にした同様の制度に比べて詳細に設計され、また額も大きい点であり、米国企業が、マネジメント層に強いインセンティブを与えることを重要視しているのが理解できる。特に多彩な企業業績指標を組み合わせて、そこからボーナス額を決定する仕組みの丁寧な紹介は、日本語ではこれまで手に入りにくかったものである。また、非経営職については、ゲインシェアリング（部門の生産性向上、コスト削減、品質改善などに連動してボーナスを支給する制度）や様々なタイプの個人貢献に連動したボーナス（勤務継続ボーナス、優秀業務ボーナスなど）の紹介がある。だが、この分野での最も大きな動きである、バランスト・スコアカードについては言及があるものの深い紹介が無く残念である。

続く第6章の人事評価の記述は、本書の中核である。ここでは、まず米国の人事評価制度が整備されている理由として、差別禁止法制や連邦契約遵守の考え方など、外的要因による影響が大きいことを紹介し、さらに評価の仕組みと全体的傾向を教科書的に記述した後、聞き取り調査に基づく実態が詳述される。なかでも発見事実としては、4点が注目できよう。第1にイグゼンプト（残業手当支給対象外社員）に実際に適用されている評価基準に関する事例からの記述が詳しい。ここまで詳細に企業が用いている基準を、評語を分ける基準ラインとともに紹介した例を評者は見たことが無い。第2に、イグゼンプトほどではないが、ノン・イグゼンプト（残業手当支給対象社員）についてもイニシアティブやコミットメントなど態度要因まで含め、丁寧な評価が行われていることが示される。第3に、

評価の運用に関して、米国でも評価結果を直接解雇に結びつけるのはあまり一般的ではないことが議論される。聞き取り調査によれば、好ましくない評価結果は、最終的には解雇へ至るかもしれないウォーニングに始まる降格などのプロセスが始まることを示している。そして、第4に重要な発見は、どんなにペイ・フォー・パフォーマンスだとしても、米国では能力評価が詳細に組み込まれていることである。ただし、これ以降の章で能力評価がどう賃金に反映されているのかについての言及が少なく残念である。

続く第7章は本来であれば、本書のもう一つの中核であったであろう、ペイ・フォー・パフォーマンスについての紹介である。既に述べたようにペイ・フォー・パフォーマンス、わが国の成果主義的賃金と最も類似性の高い仕組みであり、ある意味では日本の成果主義のお手本といえる。本章では、こうした視点から日本の成果主義との比較として主に仕組みの紹介がなされる。だが残念ながら最も注目すべきところであるにもかかわらず、制度の紹介は豊富だが、運用の実態についての記述が少ない。例えば、ペイ・フォー・パフォーマンスの全体像として賃金決定要素のリストはあるのだが、これが実際にどういう割合で賃金に反映されているのか、また、査定昇給（メリット・インクリース）において、実際にどのような査定情報が使われているかなどについての実態がわからない。この章での記述が既存の調査を中心に構成されているのが理由の一つだろうが、極めて残念である。ただ、米国ではペイ・フォー・パフォーマンスが自己申告的な異動とペアで運用されていることの指摘は重要である。

最後の第8章においては、はじめて本格的に米国の賃金・評価制度がもつ日本の賃金・評価制度、特に成果主義的な動きやホワイトカラーエクゼンプション、正規労働者と非正規労働者間の格差などに対してもつ含意が言及される。ここでは、主に①職務内容の明確化、②職務の自己決定権の増大（自己申告異動の一般化など）③人事評価制度の充実が指摘されるが、いずれも、今後わが国において制度を改革していく上での重要な示唆に富む。本書のサブタイトルの意義がこの章で初めて明確になるといえよう。

以上のように、本書は米国の賃金・評価制度について

て各種アンケート調査および筆者自身による丁寧な聞き取り調査を通じて、手に入りにくい情報を詳細に紹介し、そのなかから日本の賃金・評価制度へのインプリケーションを引き出そうとしたところに大きな貢献がある。

そして、評者からみて最も重要な含意は、職務内容の明確化の必要性を指摘したことである。実は評者も日本の人事管理が今抱えている問題（成果主義的な仕組みの定着、正規非正規格差問題、若年層の退職、労働時間の管理とワークライフバランスの浸透など）を解決するには、職務の明確化が重要なステップだと考

えている。だが、職務内容の明確化は、一人ひとりが意欲と工夫に基づいて仕事を作り上げるという日本企業の組織的強みを軽減してしまうとの議論もある。今後、こうした議論をしっかりとしていくためにも、この本の内容は多くの人に共有されるべき基礎的情報である。

もりしま・もとひろ 一橋大学大学院商学研究科教授。人的資源管理論専攻。

# 大原社会問題研究所雑誌

**No. 599-600** 2008.10-11 定価 1000円（本体952円，年間購読 12,000円）

## 特集：非正規労働に関する政策提言

堀内光子「全員参加の社会に向けて——ジェンダー平等・公正な処遇の実現のために」  
 脇田 滋「人権問題になった非正規労働とその撤廃に向けて」  
 中野麻美「労働の商取引化に対応した法見直しを——労働者派遣法改正を問う」  
 龍井兼二「〈非正規〉問題と社会変革——19世紀的状况における労働組合の役割」  
 小田川義和「外国人研修生・実習生制度の抜本改善を」

## ■講演

稲上 毅「会社共同体のゆくえ」

## ■書評と紹介

小笠原浩一 上田眞士著『現代イギリス労使関係の変容と展開』  
 久本憲夫 石塚史樹著『現代ドイツ企業の管理層職員の形成と変容』  
 沈 潔 朴貞蘭著『韓国社会事業史』  
 鈴木 玲 Bill Fletcher, Jr., Fernando Gapasin著 *Solidarity Divided: The Crisis in Organized Labor and a New Path toward Social Justice*

社会・労働関係文献月録

月例研究会

所報・2008年6・7月

600号記念特別附録『資料室報』～『大原社会問題研究所雑誌』総目次

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

丹野 清人 著

# 『越境する雇用システムと外国人労働者』

渡邊 博頭

1

今年はブラジル移民 100 周年にあたるという。改めて紹介するまでもなく、著者の丹野清人氏はフィールドワークを通じて外国人労働者、とりわけ日系人労働者の雇用・就業行動を詳らかにしてきた、この分野をリードする社会学研究者である。

評者がこの分野に参入したのは比較的后発である。右も左もわからぬ評者にとって丹野氏による一連の論文はまさに灯台の役割を果たしてくれた。仮説の設定に始まり、調査の設計、調査から得た資料の整理など、国内外で調査を重ね、時に参与調査を行ってきた丹野氏の論文や（共）著書を通じて学ぶところは非常に多かった。

本書は丹野氏がこれまで著してきた外国人労働者に関する論文を集めたものである。本書の視点は労働市場の中の企業と外国人労働者、複数の企業からなる産業組織と外国人労働者、そして外国人労働者を巡る日本経済社会の論理に対して注がれている。本書に収められた諸論文はまさに外国人の労働問題を扱っているので、労働研究者一般にも比較的受け入れ易いと思われる。また、日系人労働者の就業形態の多くが間接雇用であることを考えると、非正規労働に関心のある研究者にも有益な情報が含まれているであろう。

2

本書はⅢ部 11 章で構成されている。外国人が研究対象となっているが、日系ブラジル人が中心である。各章にはいくつかのキーワードが含まれており、これらのキーワードがどのような役割を果たしているか、本書の概要を紹介しながら検討していく。

序章において、本書が取り上げる外国人の雇用・就労の現状が概観され、各章の意図が簡単に説明される。その上で、「なぜわれわれは外国人に無関心のままなのか」との問いかけが発せられる。既存の研究は目の



●東京大学出版会  
2007年12月刊  
A5判・328頁・5985円  
(税込)

●たんの・きよと  
学部准教授。  
首都大学東京都市教養

前の問題ばかりに目をとられ、外国人労働者が労働者でないとする虚構の把握が欠如しているとして、それに対する著者の答えが本書を通じて展開される。

第Ⅰ部は5つの章で構成され、どちらかといえば理論的な色彩が強い。まず、第1章において、日系人労働者が増加した背景が論じられる。タイトルの「グローバル化と労働市場改革」がそれである。企業のグローバル化への対応が労働市場における変化を求める。経営サイドが求める労働市場要件は「多様性」であり、日経連の労働問題研究委員会報告にも外国人労働者導入の必要性が明記された。そのための労働市場改革が「大部分の人々の雇用を固定化し不安定部門へと落とし込むものになる」と著者は見る。

一方、日本における外国人労働市場は、日本人を雇用することが出来ない企業が外国人をターゲットにすることで形成されてきた。しかし、外国人が占めてきた制度のなかに不安定化した日本人労働者が参入した結果、外国人労働市場はもはや終焉の危機に瀕しているという。外国人の労働市場がきわめて曖昧な形になっているという意味で評者も同感できる。

第2章「ブローカーの社会学」では、日本国外の外国人労働者と日本の企業、点と点を結びつけるブローカーに焦点が当てられる。著者は、S. Sassenの理論に代えて「ピンポイント移住」という日系人の労働力移動の特徴を挙げる。日系人の移動は、日本の自治体のなかにある特定の地区を目指すという特徴がある。こうした特徴的な労働力移動は、日系人の移動のシステムの中にブローカーが組み込まれていることと関係する。外国人労働者はブローカー・旅行社を通じて来

日する。しかし、日本のどこへ行くかは外国人労働者自身が決めるのではなく、ブローカー・旅行社と請負会社間の関係によって規定される。われわれは、国際労働力移動においてブローカーが果たす役割について漠然としたイメージを持っているかもしれないが、著者はピンポイント移住という概念によって明確に位置づけている。

第3章「労働市場と生活様式の相補性」では、前半で日系人労働者に対する労働需要がどのようにして生まれてくるかが検討される。下請企業が大企業である親会社の生産量の変更に対応するために業務請負業を活用することになったことが論じられる。この点については業務請負をはじめとする非正規労働に関する研究成果とも整合的である。さらに、請負業から送り出された外国人労働者のほとんどが保険未加入で、企業は外国人を雇用する費用を購買費として処理しているという。こうした事実をどれだけの人知っているであろうか。

この章の後半では、日系人労働者が家族あるいは親族で請負会社の寮で共同生活するという居住形態が失業リスク分散化の意味もあること、また、請負会社は取引先からの増員要請に対応する予備軍として、雇用者以外の日系人が居住することを容認する。日系人労働者の共同生活を、日系人労働者・請負会社双方にとってメリットがあるとするこの解釈は興味深し、説得的である。

さらに、日系人労働者と比較対照する目的で、資格外就労者の就労に言及されている。両者の違いは、日系人が間接雇用という形態をとるにしても誰もが雇用されるのに対して、資格外就労者はエスニック・ブローカー、エスニック・ネットワークを通じて雇用されるが、開かれた雇用ではないという点である。しかし、必要なくなると生産点から退出させられる存在であるという点で、両者は共通している。

以上から、著者は企業が既に確立した制度としてブローカーや請負業者を用いており、その意味で外国人の雇用システムは経路依存性を持つと結論づけている。

第4章「外国人の労働市場はどうして分断されるのか」では、外国人の就労がエスニック・グループ、産業や雇用セクターごとに集中する理由を検討する。著者はこうした日系人の就労機会の違いを「戦略的補完」

によって解釈しようとする。「戦略的補完」とは、慣習や規範などに従う理由がほかのみんながやっているから（松井 2003, 2頁）ととらえる。不況期においてさえ慢性的な人手不足に悩む中小企業に対して、業務請負業から労働力が供給される。また、外国人を直接雇用することがそれほど安価ではないことがわかると、業務請負業への依存が高まり、企業間の価格競争が起こる。さらに、家族滞在の増加は高齢者など就労可能な外国人人材の増加につながり、請負単価が安い職場へも外国人を送り出すようになる。結局、多くの企業において業務請負業から外国人を安価に活用できるという戦略的補完性が働く、というのが著者の解釈である。

請負業者の側も安定的な市場——大企業——に参入しようとする。大企業の労働市場では社会的評判に気を遣うので、偽造パスポートで摘発された日系ペルー人よりも日系ブラジル人が活用される。その結果、日系人の間に格差が生じることになる。

重要なことは、企業が日系人労働力を選んだからではなく、業務請負業を選んだ結果日系人の雇用を生んでいるということであり、第1章で指摘された外国人労働市場の終焉の論理とも整合的である。

第5章「産業組織のなかの外国人労働者」では外国人労働者に関するゲームについて議論が展開される。前半では外国人労働者の就業行動（あるいは生活行動）をゲームとして解釈し、後半では外国人の就業行動を含む日本の社会全体の法制度、企業・産業組織、そこで働く日本人労働者、外国人労働者の相互作用をゲームとして解釈する。外国人が行うゲームは、相対的に高賃金を得られる業務請負業の労働市場にはいることが出来るかどうかという「賃金ゲーム」、日本での生活がデカセギ的で貯蓄・送金にウエイトを置く滞在になるか、日本での生活の質にウエイトを置く滞在になるかという「滞在ゲーム」、自分の権利を主張するかどうかの「権利ゲーム」、という3つのゲームから構成される。

著者は、これらのゲームがプレーヤーによって選択されたように見えて、実は企業社会が強いたゲームであり、下請構造に広がる「命令なき秩序」——個別企業が個別に選択肢を判断した結果生じる自生的な秩序——によって雇用方法の階層性が規定されると解釈

する。この命令なき秩序が「無責任の社会構造」を作り出すという。たとえば、外国人の集住化によって生じるゴミ出し、騒音、違法駐車といった問題。これらはコミュニケーションによって成立するはずの共同体が外国人と日本人の間で形成されないために生じたものである。このような状況において外国人労働者はハイエクの意味で「強制されたフリーライダー」として解釈することが出来る。これは、日本人・外国人間のディスコミュニケーションがトラブルにつながるという通常の議論を深め、企業あるいは産業組織がもたらす影響を取り込んでいる点で興味深い。

### 3

第Ⅱ部は4つの章によって構成され、どちらかといえば実証的な内容になっている。第6章「契約の時代と日系人労働者」は、異なる地域が結びれて成立する「越境する雇用システム」の視点から、その成立過程が検討される。著者は日系人による日本へのデカセギにはいくつかの転機があったと指摘する。1つは1980年代半ばで、プロト・デカセギ——南米での失敗を日本就労によって償い、南米で再出発することが目的——からデカセギ——日本就労の目的は、不動産・耐久消費財購入や起業のための資金を得ることが目的——へと変化した時期。この時期にデカセギの成果が可視化されたことがその後の移動に作用しているという。さらに、送出国のインフレーションの進行と、インフレ対策による雇用環境の悪化が、相対的にましな状況の日本へ移動を促進する。

一方、企業の転機は、バブル崩壊による人手の過剰への移行である。そこで日系人労働者は労働力ポートフォリオを構成する1要因として位置づけられるようになった。また、有期雇用の増大は人件費の削減が動機であるので、必然的に保険への未加入、さらにvoiceなきexitという特異な行為パターンを生み出す。

同時に日系人労働者と企業を結びつけるシステム——労働力輸出機構——もまた変化している（この点は第10章の内容とも関連する）。

以上から、著者は生産点との契約のあり方にこそ日系人労働者などの不安定就労層の特徴があると論じる。

第7章「産業再編と地域労働市場」は、大手自動車メーカーA社、下請企業に対するアンケート調査と聞

き取り調査結果に基づいて記述されている。ただし、アンケート調査の統計的分析よりむしろそこから析出される含意の記述が中心となっている。

既存の研究の多くが外国人と日本人の代替・補完関係を取りあげているが、著者は、日系人と日本人の関係は単なる代替関係ではなく、日系人の職場が日本人に奪われ、より条件の悪い労働市場への下降を強いるようなものであると指摘し、この問題に「空費（ムダ）」の縮小という視点からアプローチする。

同じ下請関係にある企業でも外国人労働力に依存しなくなった企業と外国人労働者に依存した生産活動を行っている企業に二極化し、外国人労働者から日本人社外工への置き換え、社外工の構成も外国人から日本人——女子と高齢者——へと代替が進んでいる。そこにあるのは、異なる性質の労働者を組み合わせることによって「空費（ムダ）」を縮小するというシステムである。これは、グローバル化と競争圧力が大きくなる中で、長期的な展望をもてずその時々には安価な労働力を集める「後ろ向きの雇用戦略」から外国人労働者を間接雇用する企業がある一方で、少子化を見越した労務管理確立のために外国人労働者を直接雇用する企業が存在する。両者が併存することから生み出されたのである。その結果、外国人を雇用する企業数の減少と外国人居住者の増加という、一見矛盾した事態が同時進行している。これはなぜなのか。著者によれば、「後ろ向きの雇用戦略」では、必要な時に用いることが出来る労働者が必要でないときもその地域に存在していることが前提とされ、地域に対する外部不経済があつて初めて機能するシステムだからである。

続く2つの章では業務請負業が取り上げられる。これまでの章で見てきたように、日系人の多くは業務請負業で雇用されているので、ここに2つの章を割くのは適切であろう。まず、第8章「日系ブラジル人の労働市場」では、法制度および産業社会における業務請負業の位置づけが確認される。業務請負業は当初出稼ぎ・季節工・期間工など日本人の不安定就労者層を雇用していたが、人数・費用の両面から彼らを集めることが困難になる。これに対して、日系ブラジル人は募集経費が安価であり、絶対数を確保しようとすれば下請（旅行会社）に現地採用業務を任せることが出来る。日本人の場合はそれが出来ないの、費用が逡増して

しまう。そのために日本人から日系人へとシフトが起こる。もちろん、すべての請負業者が日系人を使うようになるわけではない。顧客や請負業者自身のイデオロギーが作用するからである。

第9章「日系人労働市場のマイクロ分析」は著者による参与観察に基づいて、日系人労働者の就労を管理する業務請負業の業務が詳細に描写される。また、日系人が集合住宅に居住することによる住環境の悪化問題が取り上げられる。住環境悪化の問題は、愛知県に特有の問題で、法人貸しや入居条件の制限などと関係がある。しかし、日系人労働者が、業務請負会社が用意した寮で居住する以上、雇用問題と住宅問題は不可分の関係にあるとする。

第Ⅲ部は2つの章によって構成され、日系人労働者の雇用・就業実態という枠から日系人労働者を取り巻く日本の法制度、行政の論理が批判的に検討される。

第10章「総合デカセギ業の誕生」は、日系人労働者の労働力移動を支えてきた、日系旅行社と業務請負業の連携過程が取り上げられる。デカセギ者の消費行動の変化、ビザ発給の変更、アセソリアと呼ばれる新たな経営形態の旅行社などにあわせて日系旅行社に変化する様子がブラジルでの継続的な聞き取り調査結果に基づいて述べられる。とりわけ、デカセギ旅行社の機能の変化がリピーターの増加、家族デカセギの増加、ノウハウの蓄積といった要因よりアセソリアこそがこうした変化をもたらしたという指摘は、新たな知見である。

では、こうした日系旅行社の変容をどのように解釈すればよいのか。著者はD. C. Northのいう「制度」を援用して解釈しようとしている。それは、①個人のインセンティブを動機づけるフレームワークの変化、②環境対応に必要な知識ストックの増加、③人口の量と質の変化の3要因によって再編を迫られる。本書の問題関心から①に該当するのが第6章で論じられた日本就労が成功へのデカセギに変化したことや本章前半で論じられた諸点であり、②に該当するのがデカセギ労働者およびデカセギ旅行社における情報の蓄積、そして③に該当するのがデカセギ就労可能人口の減少と日本語が出来ない者の増加といった質の変化である。それと同時に、デカセギ旅行社の総合デカセギ化は日系コミュニティの変化の影響も受けている。

では、デカセギの今後の行方をどう見るのか。デカセギもなくならないし、今後も必要であると見ている。それ故、デカセギ旅行社も変化しつつ存続するというのが著者の意見である。

## 4

以上、1章から10章までを概観してきた。本書は一貫して数量的なデータよりむしろ質的なデータに基づいて、過去20年間に日系人労働者の周辺で起きたさまざまな問題を分析するというスタイルをとっている。日本では外国人労働者に関する数量データは決して整備されているとはいえないし、かといって独自に一次データを得るのは困難である。必然的にアプローチの仕方は決まる。丹念な聞き取りを重ね、ゲーム論的な考えを援用して資料を解釈することによって、質的なデータならではの分析が展開されているという意味で、本書は成功している。また、既存の研究に対する序章での批判を、著者は見事にクリアしている。

しかし、若干気になる点もあったので2点だけ指摘しておきたい。まず、1冊の書物としてまとめて読むと体系性という点で不満が残る。いくつかの情報が重複していたり、整理した方がより読みやすかったのではないかと思われる記述があった。もともと各章が完結した論文や共著の一部として別の機会に発表されていたため、これはやむを得ないことかもしれない。著者もそれを認めている（あとがき、314頁）。

次に、第10章で紹介したように、著者は日系人労働者の労働力移動の意思決定、就業行動、生活、さらに労働力移動に関わるブローカー・旅行社、請負業者、受け入れ企業といった主体が法・制度によって規定されていることから、新制度論の枠組みで解釈を試みている。また、第4章において外国人労働市場の分断を説明するために戦略的補完性の概念を、図5-1では外国人労働者の多様性を展開形ゲームで表すなど、ゲーム論的な手法を援用している。市場の枠組みでは十分説明できなかった外国人労働者問題をゲーム論的な手法を用いて制度、慣習、規範といった視点からどのように整理出来るかは大変興味深い。本書に収められた各論文はその試みということになるだろう。分析手法としてこの分野の発展は著しい。それだけに、一層の精緻化が期待される（もっとも、理論的精緻化は著者

の意図するところではないかもしれない)。

5

さて、残された第11章「在留特別許可の法社会学」は、不法労働者の正規化過程が判例をはじめとする資料を検討することで議論が展開される。このように書く、前章までの議論とはまったく異なる内容にとらえられるかもしれない。評者自身、第10章までは外国人(日系人)労働者の就労に注目して議論が展開されてきたところに、在留特別許可の問題を裁判資料にもとづいて論じることが果たして適切であったかどうか判断に迷い、本書におけるこの章の位置づけにとまどいを感じた。

しかし、本章の結語まで読み進むことによって、著者が前章までの議論から一歩踏み出してこの章を加えた意図がおぼろげながらわかってくる。それは、越境する労働者をとりまくフィクションの存在を指摘し、「分裂する経済社会と生活社会および政治社会の関係について(中略)経済領域の出来事とその他の世界の出来事の分離の本質が、外国人に対する法社会における定義に発すること、そしてこの法社会の矛盾がフィクションによって正当化されていることを指摘」(284頁)することを目的にしている。著者が序章において既存の研究で欠如していると指摘した「虚構を把握する研究」に対して、本書が出した答えにあたるとも考えられるから、この一文は重要であろう。

また、第10章までの記述との関連も浮かび上がってくる。外国人労働者としての日系人労働者ももつ職業選択の自由は、現実には業務請負業の中の移動であ

ること、そして、(本書の題材からははずれるが)研修生・技能実習生を含め「現実には労働者であるのに法的には労働者でない」者がなぜ存在するのか、その本質に迫ろうとする試みである。そして、著者は主張する。フィクションを取り払うことが必要であり、(外国人労働者を)法的に対等な取引相手として市場に登場できるようにし、外国人労働者として法的に位置づけることが必要であると。

6

既に許された紙数が尽きている。目の前の問題ばかりに目をとられた調査・研究を繰り返してきた評者であるから、ここで論じたことは浅学故の無理解と深読みからでたことばかりかもしれない。当然のことながら、丹野氏のこれまでの仕事や本書の価値をいささかも失うものではない。むしろ、評者にとって本書が新たな目標となった。

おしまいに、あとがきに本書が世に出るまでの経緯が論じられている。そこから著者が健康と引き替えに本書を世に問うたことを知った。丹野氏が健康に留意され、これからもフィールドからこの分野をリードしてくださることを願って、筆をおくことにしたい。

参考文献

松井彰彦(2003)『慣習と規範の経済学』東洋経済新報社。

わたなべ・ひろあき 労働政策研究・研修機構主任研究員。  
社会政策専攻。