

# 労働調査研究のあり方を考える

守島 基博

本号の特集テーマは、恒例の「学界展望：労働調査研究の現在」である。展望された時期は2010～2012年。思い起こしてみると、この時期は、労働現場において多くの新たな現象や問題が指摘され、多様な議論がなされた時期であった。2010年に公刊されているということは、その1～2年前にデータ収集が行われたのであろうから、少し前から考えてみると、2008年のリーマンショック後に騒がれたいわゆる「派遣切り」に端を発する派遣労働者に関する議論、格差や均衡・均等などが話題にのぼった非正規労働者に関する議論、若年労働者の就職困難についての議論、若年層の早期離職増加と労働市場におけるミスマッチ問題、メンタルヘルス、直近には高齢労働者の雇用継続について一連の議論があった。

またキーワードとしても、以前から議論されていたものも含めて、ワークライフバランス、キャリアアカウンティング、ダイバーシティ、個別労働関係紛争、さらに（いまだに私にとっては意味不明な）「グローバル人材」など、実に多岐にわたるキーワードが噴出し、様々な立場から議論がなされた。今回の展望もこうした現象やキーワードを反映した多様な調査を丁寧に展望し、興味深いコメントをつけている点で高く評価できる。

だが、同時に私はもし今回取り上げられた労働調査研究が、この時期に行われた特筆すべき研究だとすると、一つの疑問をもつのである。それはその多くが、世の中で話題になることが多いテーマについての、直接的な政策へのインプリケーションを目的とした実態研究であることである。もちろん、話題になるまたは政策的な意義があるということは重要だし、また取り上げられた研究は、しっかりとした社会調査であり、貴重な発見事実を私たちにもたらしている。

だが、私には、はたしてここに取り上げられた現象が、労働の現場で起こっている重要な現象やその変化をどこまでカバーしているのかがよくわからないのである。一例をあげれば、展望担当者自身も述べているように、賃金に関する調査が極めて少なかったことである。賃金とは働く人すべ

てに大きな影響を与える、労働における根幹的な要素である。成果主義に対する関心がすたれた後、賃金や職場でのインセンティブに関する丁寧な調査や研究が乏しくなったのは実に惜しい。評価や現場での人材育成（OJT）や昇進などに関する研究も同様である。はたしてもっと基礎的な現象とその変化に関する質の良い調査研究は存在しないのだろうか。

もちろん、これは今回の担当者たちが見落としをしていたということではないはずだ。4人とも信頼のおける研究者である。おそらく、現在、労働調査研究そのものが、大まかな流れとして、政策的に意味がある、または話題性のあるテーマに集中しているのだろう。特に質の良い、しっかりと行われた研究となると、そうなのかもしれない。背景には、社会調査自体が難しくなったことも関係しているのだろう。また、資金の問題もあるかもしれない。

この推論が正しいとすれば、現代の労働調査がもつ潜在的な問題が見えてくるように思う。それはこの傾向が行き過ぎると、労働場面で基礎的な賃金、労働時間、人材育成、昇進、移動、貧困などについての質の良い研究が行われなくなる可能性があることである。昔は良かったというのは嫌いだ、これまで多くの労働調査研究は、基礎的な労働現象について丁寧な調査を行い、その中から多数の重要な知見を生み出してきた。

労働調査研究とは、職場の働く実態とその変化を記述し、またそこから理論化・概念化を行うのが本来の姿だろう。もし今、労働調査研究において、働くことの基盤にある現象の実態とその変化を記述する姿勢が弱体化しているとすれば、私たちみんなの問題である。労働経済学や労働法など、労働調査が見出した実態に基づいて考察を行ったり、規範を作ったりする学問分野が歪む可能性も持っている。その意味で、労働調査は労働研究の基盤なのである。労働調査のあり方について見直しが必要な時期なのかもしれない。

（もりしま・もとひろ 一橋大学大学院商学研究科教授）