

書評

BOOK REVIEWS

早川 征一郎・松尾 孝一 著
『国・地方自治体の非正規
職員』

川田 琢之

1

本書は、社会政策・労働問題を専攻分野とする2名の共著者が、国家公務員制度上の一般職非常勤職員、地方公務員制度上の臨時的任用職員、特別職・一般職の非常勤職員などの「臨時・非常勤職員」をめぐる問題について、歴史的経緯を踏まえた現状の把握に重点を置く形で包括的に論じた著作である。

このような公務員制度上の「臨時・非常勤職員」をめぐる問題は、正規職員（基本的には任期の定めなく任用された一般職常勤職員）の定員不足を補う等の観点から、国や地方公共団体の行政事務を遂行する上で不可欠といえる存在になっている中で、任期を定めて任用されていることから、雇止めの可能性による地位の不安定さや、正規職員との間の給与等の処遇の格差という問題の存在が認識されている。こうした問題は、その基本的な性質においては、民間部門の労働関係における非正規雇用労働者をめぐる問題と共通するものといえる。その一方で、公務員の勤務関係については、正規職員の定数や、公務員としての任用及び勤務条件の決定について法令（及び公務員に特有の法理論）による規律がなされるという点で民間部門の労働関係と異なる点があることから、公務員制度上の「臨時・非常勤職員」をめぐる問題の現れ方や、問題解決のあり方については、民間部門の非正規雇用労働者と同様の形で論じることができない点も少なからず存在している。

以上のように概観される公務員制度上の「臨時・非常勤職員」をめぐる問題への関心は、近年、民間部門の労働関係における非正規雇用労働者をめぐる問題へ

の注目と軌を一にする形で高まっているといえる（この問題に関する最近の著作としては、本書のほかにも代表的なものとして、本書では立ち入った検討を行っていない関連する裁判例の状況等に重点を置いた上林陽



●旬報社
2012年12月刊
A5判・208頁・2100円
(税込)

●はやかわ・せいいちろう 法政大学名誉教授。
●まつお・こういち 青山学院大学経済学部教授。

治『非正規公務員』（日本評論社、2012）が存在する）が、この問題に取り組む上での困難な点として、関連する制度が複雑であることや、十分な資料が存在しないことの故に、上記のような問題の状況や、その背景にある「臨時・非常勤職員」の実態について、具体的な根拠を伴った形でその全体像を把握することが容易でないという点がある（評者も法学の観点からこの問題に取り組んできているが、その際には、法律学における主要な検討の素材である公判裁判例等から得られる断片的な情報を越えた、包括的な実態の把握に大きな困難を感じていた）。評者が考える本書のもっとも重要な意義・特徴は、この困難な課題に取り組み、有益な知見を提供している点にある。

2

本書の構成及び内容の要旨は次のとおりである（各章の執筆者は、第2章までが早川征一郎教授、第3章から第5章までが松尾孝一教授で、終章が両者の共著である）。

まず、序章「国と地方公務員の人数と非正規職員の位置づけ」では、検討の前提となる国・地方の公務員の種類及び数、正規職員の定員（定数）制度、非正規職員の位置づけについて、概括的な説明がなされている。

続く第1章「戦後日本における公務員の定員政策

と臨時・非常勤職員問題の歴史的変遷」の前半では、「臨時・非常勤職員」問題の背景をなす正規職員の定員（定数）政策の変遷について論じられている。ここでは、高度成長期に定員外職員の定員内化の措置が採られるなど一定の修正を余儀なくされた面はあるものの、基本的には一貫して定員抑制策が採られてきたとの基本的認識の下、1945年から現在までを7つの時期に区分して、それぞれの時期における国・地方の定員（定数）政策の動向と、その結果としての公務員数の変動の状況が示されている。章の後半では、「臨時・非常勤職員」を任用する根拠となる制度の変遷及び、「臨時・非常勤職員」の人数の推移が論じられている。

第2章「国における非常勤職員問題」は、前章の検討を前提として、国における「臨時・非常勤職員」である一般職非常勤職員の現状について更に論じるものであり、章の前半では、その制度上の位置づけを確認した上で、職種ごと・省庁ごとの人数及び一般職非常勤職員に対する比率等の任用実態が示されている。章の後半では、こうした非常勤職員をめぐる問題として、雇止め問題をはじめとする任用上の問題及び、賃金その他の労働条件に関する問題の現状を明らかにするとともに、こうした問題に対する労働組合（職員団体）の取り組みの状況が論じられている。

第3章から第5章までは、地方公務員制度上の「臨時・非常勤職員」について論じる章であり、このうち第3章「地方自治体と地方公務員をめぐる制度政策とその改革動向」及び同章補論「公務労働の公共性と市場主義的公務改革の意味」では、「臨時・非常勤職員」を含めた地方公務員制度への影響という視点を意識しつつ、地方分権改革等の地方自治制度上の政策動向についての検討がなされている。

第4章「地方自治体における臨時・非常勤職員の種類・数と職務内容、賃金労働条件」では、地方公務員制度上の「臨時・非常勤職員」の実態と問題点について論じている。地方公務員制度においては、国の場合と異なり、「臨時・非常勤職員」の制度上の位置づけが、臨時的任用職員、特別職非常勤職員、一般職非常勤職員と多岐にわたっているが、本章ではまず、それぞれの制度内容を確認した上で、政府や労働組合による全国規模の調査や、特定の地方公共団体におけるより詳細な資料、職員への聞き取り調査結果等の資料を

用いて、こうした「臨時・非常勤職員」の総数及びその推移、職務内容及びキャリア形成の状況、任用期間の更新や賃金等の労働条件の現状及び問題点等を可能な限り具体的に明らかにしている。

第5章「地方自治体の臨時・非常勤職員をめぐる政策動向と労使関係、労働組合運動」では、地方公務員制度上の「臨時・非常勤職員」をめぐる、任用の更新及び雇止め、賃金等の労働条件のあり方等の問題点について、政府の政策動向、裁判例の動向、労働組合（職員団体）の取り組みの現状を論じている。

終章「臨時・非常勤職員問題解決の基本的視点と課題」では、以上の検討を踏まえた、国・地方の「臨時・非常勤職員」をめぐる問題の解決策として、適切な定員（定数）の確保と「臨時・非常勤職員」の定員化・本務化の必要性、「臨時・非常勤職員」の処遇改善の必要性等が主張されるとともに、問題解決について労働組合（職員団体）が果たすべき役割について論じられている。

3

以上のように本書は、公務員制度上の「臨時・非常勤職員」について、歴史的経緯を踏まえつつ現状を明らかにした上で、問題解決のあり方を提言するものであるが、本書の叙述の大半は前者の現状分析に割かれており、評者が本書の意義としてもっとも重要だと考えるのもこの点である。以下では、この点に重点を置く形で本書の意義についてコメントを加えたい。

公務員制度上の「臨時・非常勤職員」の実態に関する本書の叙述は、基本的には法令や政策文書、政府統計、労働組合による調査資料等の既存資料を用いたものとなっている（なお、第4章では、これらを補充する形で、独自に行われた聞き取り調査の結果も用いられている）。こうした既存資料から得られる知見の中には、本書に先行する同一のテーマを扱った文献の中で既に言及されているものも少なくないが、本書は、こうした既存資料を幅広く調査分析することで、これまでの文献には見られない、「臨時・非常勤職員」の実態に関する包括的かつ詳細な叙述を、具体的な根拠を伴う形で行っているということができ、この点が、評者の考える本書のもっとも重要な意義・特徴である。前述したように、公務員制度上の「臨時・非常勤

職員」の実態を、具体的な根拠を伴う形で包括的に叙述することは困難を伴う作業であり、こうした困難を克服した本書の叙述は、「臨時・非常勤職員」をめぐる問題を研究する者、あるいは研究以外の形でこの問題に取り組む者に極めて有益な知見を提供するものといえる。

こうした観点から特に注目されるのは、第2章における一般職非常勤国家公務員の給与や、第1章、第4章における地方公務員制度上の「臨時・非常勤職員」の実態についての記述である。これらの点については、資料がまったく、あるいは不十分にしか存在せず、その実態を明らかにすることの困難が特に大きいのであるが、本書ではこれらの点についても、関連する資料からの推論を働かせたり、比較的詳細なデータが存在する特定の地方公共団体の状況を示したりする

ことで、可能な限りその実態を明らかにしており、このことが、本書における「臨時・非常勤職員」の実態の包括的な叙述の完成度を高めているといえる。

公務員制度上の「臨時・非常勤職員」をめぐる問題を検討する上では、いうまでもなく、検討対象となるその実態を、具体的な根拠を伴った形でできるだけ正確に把握することが、検討の出発点・基盤として重要な意味を持つ。本書はこの点について有益な知見をもたらす基本文献として、この問題に取り組む者によって専攻分野等を問わずに参照されるべき価値が高い著作であるといえる。

かわた・たくゆき 筑波大学ビジネスサイエンス系教授。
労働法専攻。

山内 麻理 著

『雇用システムの多様化と国際的収斂』

——グローバル化への変容プロセス

宮本 光晴

バブル崩壊後、業績悪化に直面した日本企業は成果主義の導入に活路を求め、これを契機として既存の人事制度の変革が進んだ。賞与の業績連動比率の増大、コア従業員の選別、昇進選抜の早期化、専門職制度の導入など、賃金・処遇制度の個別化や柔軟化を見るのであるが、すると残るのは長期雇用の慣行となる。その柔軟化が進むなら、日本の雇用システムは市場型の方向に大きく変化する。このような予想に対して現在のところ、雇用の柔軟化は非正規雇用に限定され、日本の代表的企業の多くは成果主義の導入と長期雇用の維持を基本的な方針としている。ただそのうえで、長期雇用と成果主義が果たして両立するのかという問題もまた生まれてくる。成果主義を強めることは長期雇用の方針と対立することになるかもしれない。

このような評者の問題関心にとって、本書は実に貴重



●慶應義塾大学出版会
2013年3月刊
A5判・240頁・5040円
(税込)

●やまうち・まり
共同研究員。
慶應義塾大学産業研究

重なる発見を与えてくれる。以下で紹介するように、本書は金融機関を対象とし、銀行、証券、生保の業態を区別し、かつ日系と外資を区別したうえで、近年の雇用システムの変化と多様性を分析する。以下では第1章から第3章までの方法に関する部分と、第4章から第6章までの事例研究に関する部分を紹介したうえで、本書の結論についてコメントしたい。

まず第1章「本書の目的と問題意識」では、経済システムの多様性をめぐる議論から、これまでの国ごとの多様性から国の内部における多様性の認識に問題関

心が移っていることが指摘される。つまり、ある特定産業を取り出すと、国ごとの多様性や差異よりも共通性や収斂の現象が観察されるのであり、ここから本書は金融業を対象として、1国内での多様性と国を超えた類似性の双方を捉えることを課題とする。

そこで第2章「理論的フレームワーク」では、制度経済学や制度社会学の諸理論を広く渉猟し、既存の制度の変化と多様性を捉えるための視点が求められる。まず「資本主義の多様性」の理論から、制度的な比較優位と劣位の視点が示される。周知のように、流動的な資本市場と流動的な労働市場によって構成されたアメリカ・イギリス型の「自由な市場経済」と、組織化された資本市場と制度化された労働市場によって構成されたドイツ・日本型の「調整された市場経済」の対比から、前者は金融やIT産業など（今風に言えば）モジュラー型の産業に制度的な比較優位を持ち、後者は高度な製造業などインテグラル型の産業に制度的な比較優位を持つことが提示されるのであるが、ここから筆者は翻って、制度的に比較劣位の産業では競争力を高めるために制度変更の動きがより強く生まれるはずだと予想する。それが「調整された市場経済」における金融業であるというのが本書の基本的な視点となる。

次に、制度変更を捉える視点として、漸進的変化のプロセスや変化のパターンをめぐる議論が取り出され、さらに制度社会学の議論からは、既存の組織フィールドからの離脱を生み出す要因として制度圧力の弱体化と競争圧力の強化の要因が取り出される。そして人事制度のコンフィギュレーションの観点からは、新卒採用優先から始まる内部型あるいは組織型の雇用制度と、中途採用優先から始まる外部型あるいは市場型の雇用制度が取り出され、2つの対比から日本型雇用システムの変化と多様性の度合いを捉えることが示される。

以上の準備に基づいて、著者は変化と多様性の分析のための3つの要因を提示する。資本国籍要因と業種要因と個別企業要因であり、資本国籍要因は「調整された市場経済」あるいは内部型や組織型の雇用システムとしての日本企業を規定する要因であると同時に、そこからの離脱の要因として外資企業の進出が取り出される。外資企業に関する1つの議論は、外資に

買収されることによって日本企業の既存の人事制度がどのように変化するのかというものであるが（Olcott 2009）、これとは違って筆者は、外資企業との人材獲得競争が日本企業をして既存の人事制度の変更を促す要因であるとする。そして業種要因は、金融機関で重要となるのは一般技能や専門技能であるとの観点から、既存の日本企業の内部型や組織型の人事制度との不適合を生み出す要因とされ、このことが金融業における証券と銀行と生保の間の変化の違いとして示される。またこの点は、第3章「研究方法と先行研究」でも、銀行内部者の文献を通して傍証される。最後に個別企業要因は、国籍要因と業種要因を揃えたうえでの企業間の差異を生み出す要因とされ、それは個別の企業にとっての組織フィールドの選択の問題であると同時に、競争戦略の問題であるとする。

本書の理論的フレームワークの紹介が長くなってしまったのであるが、本書の核心である第4章と第5章の事例研究の結果を紹介すると、まず第4章「金融機関のケーススタディ」では、銀行（日系4社、外資3社）、証券（日系2社、外資2社）、生保（日系4社、外資2社）への聞き取り調査の結果が示され、第5章「証券会社のケーススタディ」では、最も変化が大きい証券に関する（日系3社、外資2社）、再度の聞き取り調査の結果が示される。聞き取りの対象企業は合計25社、聞き取り相手は合計45名、経営幹部から人事担当者、そして数人のライン管理者から若手従業員に及ぶものであり、非常な労力であることは間違いない。実は著者は、調査当時は外資金融機関の管理職の地位にあり、本書は著者のバックボーンをフルに活用した研究であると同時に、激務の中での研究成果であることは特筆に値する。

聞き取り調査は、いわゆる日本型とアングロ・サクソン型の雇用制度を対比させる形で、入職、退職、人員削減、技能形成、キャリア、昇進、資格、報酬、ダイバーシティ、人事部の項目ごとに行われ、それは実に膨大なものとなる。そのすべてを紹介することは不可能であるため、結論だけをまとめると、入職に関しては、銀行、証券、生保のすべてにおいて日系は新卒採用中心、外資は中途採用中心、退職に関しては、日

系は役職定年制の導入、人員削減に関しては、日系は新規採用抑制中心、外資は個別退職勧奨中心、等々のことが示される。そのうえで、業種要因として、銀行・証券では特定分野での中途採用やコース別の新規採用が進み、さらに証券ではキャリアの専門化が進んでいることが報告される。そして資格数は、外資でよりブロード化が観察されるとともに、日系では証券、銀行、生保の順でブロード化が進んでいること、これを反映して業績連動の変動給比率も、証券、銀行、生保の順で高まることが報告される。要するに証券、銀行、生保の順でより外資に近づくことが示される。

そこでこの間の変化が最も大きい証券に関して再度の聞き取り調査がなされた。日系3社の調査結果は非常に興味深いものであり、ある1社では、外資の投資銀行を買収したのち、投資銀行部門や市場部門の従業員3000人のうち約7割から8割の人員を外資の従業員と同等の、すなわち業績報酬と雇用保障を否定した「グローバル社員」とし、新卒採用者も2011年では全体で600人のうち40人を「グローバル社員」として採用するものであった。もう1社では、新卒採用と長期雇用を維持し、法人部門とリテール部門の間の異動も維持する点で既存日本型の人事制度を踏襲するとしても、報酬の業績連動を強める結果、同期入社の間で最大60倍の差を生み出すものであった。さらにもう1社では、銀行を本体とすることにより、銀行からの出向者が500人程度となり、銀行を含めたグループ全体の人材育成や人事配置の方針を堅持する点で最も既存日本型に近い組織を維持すると同時に、「プロ職」という形で年俸制の専門職もまた意識的に導入するものであった。このように最も変化が大きい証券では、同時に企業間の差異や多様性もまた大きいことが観察される。

以上2回にわたる詳細な事例研究を補完すべく、第6章「他産業のアンケート調査」では金融業以外の業種を含めた155社（日系85社、外資70社）からのアンケート調査の結果が報告される。その回帰分析からも、入職と人員削減の方法に関して日系と外資の違いが明確に観察でき、またコース別採用や部門別採用、そして専門分野別のキャリア、等々において日系と外資の違いが観察できる。ただ業種ダミーの効果も分析されているのであるが、有意な結果が示される医薬・

化学は日系9社、外資13社、情報・ソフトは日系6社、外資11社というように、サンプル数がいかにも少ない点は惜しまれる。

第7章「本書の結論」を踏まえて本書の価値を述べると、何よりも金融機関の雇用システムを対象として、変化と多様性の理論的考察と事例研究を見事に結合させた点にある。すなわち、1) 多様な資本主義の観点からは金融業は比較制度劣位分野とみなされ、制度社会学の観点からは金融業は制度的圧力の低下と競争圧力の強化の両面から既存の組織フィールドからの離脱を最も大きくする分野とみなされる以上、変化が最も大きくなることが予想され、それを詳細な事例研究で実証した。2) 次に、変化と多様性を生み出す業種要因に関して、金融業で求められる技能形成を一般技能や専門技能とすることにより、その帰結としての雇用の流動化と個人業績評価を中心とした人事制度の変化の度合いが、証券、銀行、生保の順で大きくなることを実証した。3) それと同時に、成果主義的人事制度の方向への変化は、特に証券ではすでに事実として進行していたことを明らかにし、この意味で変化の漸進性を実証した。4) さらに、変化の度合いとしての多様性だけでなく、変化の方向性としての多様性を、個々の企業の来歴や経営戦略や自らの組織フィールドの選択として実証した。5) 他方、変化に対する持続の側面もまた、入職と退職そして雇用削減の方法に関して実証した。つまり国籍要因としての日本企業の特徴は、長期雇用と結びつく人事制度に関して依然維持されていることが実証された。6) ここからさらに、成果主義の強化と長期雇用の否定は既存の組織とは切り離してなされることが実証された。それは制度変更のパターンとして、一般に日本企業に観察される「階層化」の方法によることが示された。

以上、本書は金融業を対象として雇用システムの変化と多様性の分析に成功したのであるが、ただ、著者が最も力を入れる国籍要因としての外資との人材獲得競争は、非常にユニークな仮説ではあるとしても、傍証の域を出ないと思われる。日本企業としての国籍要因は依然として長期雇用の方針を維持する点に表れるわけであり、そのうえで成果主義を強めて人事制度を

より個別の業績評価型に変更するとしても、そこに作用する要因が技能の観点からの業種要因であることが本書の最大の発見でもある。あるいは人材獲得競争としての国籍要因が作用するとしても、それは別組織として隔離するか、あるいは階層化するというのが本書と整合的な結論であると思われる。ゆえにこの点からすると、本書の表題「雇用システムの多様化と国際的収斂」は少し強すぎる表現かもしれない。人材獲得競争が外資と日系の間で流動化した労働市場の形成となり、雇用保障の否定と業績連動賃金を通じた日系と外資の間の国際的収斂につながると見通すことは魅力的な仮説であるが、少なくとも現在のところ、それはあくまでも隔離され、階層化された領域として成立している。またそのように隔離することによって収斂の現象が成立するということもできる。そのうえで、このような隔離と階層化の方法が組織全体の「漂流」となるかもしれないということが、著者の問題提起として

有効となる。ただし、その傍証として、銀行において40歳前後の従業員の多くがすでに退職していることが指摘されるのであるが、それは2000年前後の金融機関の激しい動揺を反映してのことかもしれない。というよりも、大学生の就職人気ランキングの上位10社はすべて金融機関という有様を見ると、危惧すべきは日本企業の漂流よりも、日本の大学教育かもしれない。

Olcott, G. (2009) *Conflict and Change: Foreign Ownership and the Japanese Firm*, Cambridge University Press, Cambridge. (平尾光司・宮本光晴・山内麻理訳『外資が変える日本的経営——ハイブリッド経営の組織論』日本経済新聞出版社, 2010年)

みやもと・みつはる 専修大学経済学部教授。企業経済学専攻。

都留 康・守島 基博 編著

『世界の工場から世界の開発拠点へ』

——製品開発と人材マネジメントの日中韓比較

河野 英子

韓国企業、中国企業の躍進が伝えられるようになってから、一定期間が過ぎた。しかし、韓国・中国企業の製品開発力とそれを支える人材マネジメントがどのようなものか、その実像ははまだ明らかではない。本書は、日中韓企業の比較分析から、この課題に迫ったものである。

本書は、一橋大学「東アジア政策研究プロジェクト」を母体に、編者を中心に進められた共同研究の成果である。エレクトロニクス産業での日本企業の凋落と韓国・中国企業の躍進を論じた分析については、先行的な学術書がいくつかみられる。それらに対する本書の特徴は、韓国・中国企業の製品開発力を明らかにするために、製品アーキテクチャ・人材マネジメント・



●東洋経済新報社
2012年9月刊
A5判・218頁・3780円
(税込)

●つる・つよし 一橋大学経済研究所教授。
●もりしま・もとひろ 一橋大学大学院商学
学研究所教授。

組織能力という三つの鍵概念をもとにした分析から、新しい事実を見出したところにある。

構成と概要

本書の構成は、以下の通りである。序章では、本書の問題意識と仮説が提示され、第1章では、東アジアにおける生産ネットワークの編成と製品開発の構図が論じられている。第2章では、既存研究の検討をもとに、本書が立脚する分析枠組みを提示している。以降は、実証分析が続き、第3章では携帯電話、第4章で

は液晶テレビ、第5章では情報システムの各関連企業を対象に、事例研究に基づく人材マネジメントの日中韓比較が試みられている。第6章では、事例調査、アンケート調査双方の結果をもとに、エンジニア人材のマネジメントに関する日中韓比較が概観され、第7章では、製品アーキテクチャと人材マネジメントとの関係、第8章では製品開発組織のリーダーシップと製品アーキテクチャとの関係について、アンケート調査に基づく日中韓の比較分析が行われている。終章では、分析結果とインプリケーションが論じられている。

各章の概要を紹介すると、以下のようになる。序章では、世界の製品開発拠点へと成長しつつある東アジアを研究するために、日中韓の電機・電子・情報関連企業に焦点を絞り、その比較を通じて製品アーキテクチャと開発組織・人材マネジメントとの関係、およびそれが製品開発成果に与える影響を明らかにするとい

う本書の目的が示されている。本書を通じて検証される仮説として、以下の三つが提示されている。

仮説1 企業は製品アーキテクチャを戦略的に選択する

仮説2 企業は選択したアーキテクチャに対応して開発組織のデザインを戦略的に選択する

仮説3 企業は選択した製品アーキテクチャと開発組織とに補完的な人材マネジメントの方法を採用する

分析の結果、仮説1は事例・アンケート調査で支持・検証され、仮説2は、韓国対象のアンケート調査結果を除いて支持・検証されたこと、仮説3は、開発組織と人材マネジメントとの関係が事例調査で確認されず、中国対象のアンケート調査でも検証されなかったが、それ以外については支持・検証されたことが、要

大原社会問題研究所雑誌

No. 658 2013.8

定価 1000円 (本体952円, 年間購読 12,000円)

【特集】原発と社会運動／労働運動

欧米諸国の労働組合と原子力問題
3.11事故以降の放射線防護
福島原発事故と被ばく労働問題

本田 宏
Paul Jobin／山崎精一訳
飯田勝泰

■批判と反論

中野徹三「北大のイールズ闘争」論に反論する

梁田政方

■証言：戦後社会党史・総評史

私からみた構造改革（下）——初岡昌一郎氏に聞く

■書評と紹介

横田伸子著『韓国の都市下層と労働者』
吉田健三著『アメリカの年金システム』

丁 怡煥／李相旭訳
畠中 亨

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 2013年4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

〒102-0073 東京都千代田区九段北3-2-7 法政大学一丁目別館内 Tel. 03-5228-6271

約として示されている。

第1章では、東アジアをめぐる生産ネットワークのデータ分析を行い、実証分析の背景を論じている。そこでは、日本が中間財・資本財を供給し、中国・ASEAN 諸国が加工・組立を行うという従来の国際分業パターンが崩れ、韓国・中国・ASEAN 諸国が中間財・資本財供給の役割を担うようになってきたこと、域内での輸出入の増加など自立化傾向がみられ、東アジアが製品開発拠点となりつつあることが論じられている。

第2章では、問題意識に関わる先行研究が検討されている。そこでは、製品アーキテクチャと開発組織の組織内調整パターンについては一定の研究があるが、製品アーキテクチャと人材マネジメントとの関係、人材マネジメントと製品開発組織との関係については十分な研究蓄積がないことが指摘されている。検討を踏まえて、製品アーキテクチャと組織内調整パターンとの関係、人材マネジメントと製品開発との関係について包括的に分析を行うという本書の枠組みと課題が導出されている。

第3章では、日中韓の携帯電話端末製造におけるリーディング企業を対象とした事例分析をもとに、仮説検証が行われている。そこでは、第一に、日本企業では製品に関係なくインテグラル型が採用されているが、韓国・中国企業では、製品に応じて戦略的に製品アーキテクチャが選択されていること、第二に、3カ国3社とも製品に応じた開発組織が選択されていること、第三に、製品アーキテクチャの選択と人材マネジメントとの間に整合的な関係があることが示されている。分析を通じて、韓国企業がアーキテクチャの選択や人材マネジメントのあり方を設計するうえで、他2国2社に比べて戦略性を行使している可能性を指摘している。

第4章では、日中韓の液晶テレビ製造におけるリーディング企業を対象とした事例分析をもとに、仮説検証が行われている。そこでは、第一に、日本ではインテグラル型、中国ではモジュラー型、韓国では両方のアーキテクチャが選択されていること、第二に、韓国企業では、製品戦略に応じてプロジェクト・マネジャーの職位が明確に規定されていること、第三に、人材マネジメントと製品開発戦略との関係は、韓国企

業でより整合性が高いことが指摘されている。

第5章は、事例研究の最終章であり、業務用情報システム開発企業を対象にした日中韓の比較である。そこでは、第一に、3カ国3社ともにシステム・アーキテクチャを戦略的に選択していること、第二に、システム・アーキテクチャと人材マネジメントの整合性が部分的に見出されたことを指摘している。韓国・中国企業では専門人材の育成制度が充実している一方、日本企業では制度が十分でないことも論じられている。

第6章では、第3～5章の分析結果を比較することで、日中韓の国別特徴が総括され、その特徴をアンケート調査に基づき確認するという作業が行われている。そこでは、第一に、日本企業では、長期志向の人材マネジメントとインテグラル型の選択がみられること、第二に、韓国企業では、人材マネジメントの長・短期の組み合わせと二つの製品アーキテクチャの柔軟な選択があること、第三に、中国企業では、短期志向の人材マネジメントとモジュラー型の選択があること、が指摘されている。

第7章では、製品アーキテクチャと人材マネジメントの関係について、アンケート調査を通じた分析が行われている。そこでは、第一に、日本と韓国では、製品アーキテクチャと人材マネジメントとの関係が整合的であるほど開発パフォーマンスが高まること、第二に、日本ではインテグラル型と長期志向の人材マネジメントが支配的だが、適切な人材マネジメントがあればモジュラー型にも可能性があることが指摘されている。

第8章では、製品アーキテクチャや製品インターフェイス設計規則選択の違いにより、製品開発リーダーのリーダーシップがどう変化し、それが開発パフォーマンスにどのように影響するかが、アンケート調査をもとに分析されている。そこでは第一に、韓国企業では、開発リーダーのリーダーシップと製品アーキテクチャ、インターフェイス設計規則選択との間に統計的に有意な関係がみられること、第二に、韓国企業における状況適合的なリーダー行動が、開発パフォーマンスに正の影響を与えている可能性が示されている。

最終章では、分析結果の含意とそれを踏まえた日本の針路が示されている。そこでは、製品アーキテク

チャを戦略的に選択し、それに適合した人材マネジメントを柔軟に組みあわせる韓国企業の戦略性が改めて指摘されるとともに、日本企業が「安全・安心」に関わる産業、「構想する」仕事に取り組むことの有用性が論じられている。

本書の貢献

本書には、概要でみてきたように豊富な発見があるが、特に以下の二つの貢献を取り上げ強調したい。

第一に、企業が製品アーキテクチャを戦略的に選択していることを、日中韓の企業分析をもとに明示的に論じたことである。本書でも触れられている通り、製品アーキテクチャは企業の主体的行為から創出されるという前提がありながらも、多くの先行研究において、それは企業が適応すべき環境変化の一つとして扱われてきた傾向がある。それに対して本書は、製品アーキテクチャの戦略的選択とそれを支える組織設計や人材マネジメントについて、日中韓企業へのインタビュー調査を通じて、新たな事例と解釈を提供している。対象企業を拡大し中韓の現地企業に対して、日本企業と同内容の質問紙調査による定量分析を行うことで、その解釈を補強したことの意義も大きい。現地企業に直接的に迫ることの難しさ、とりわけ製品開発という機密性の高い内容に切り込むことの難しさは、グローバル化、IT化が進んだ今日でもなお変わらない。

第二に、技術系人材のマネジメントを分析する枠組みとして、製品アーキテクチャを鍵概念に新たな分析の方向性を示したことである。高次の能力を持つホワイトカラー人材の分析には、定式化された方法はなく、それを確立するのは難しいとされてきた。そのため、人材の低次の能力についてはかなりの段階まで分

析が進んできたが、高次の能力については未開拓課題が多く残されている。本書が、製品開発技術者という高次の能力を持つ人材マネジメントに独自の視点で迫り、分析の方向性に新たな道筋を示したことは貴重な貢献である。画期的な技術革新が求められる経営環境のなかで、技術者のマネジメントを考察するための手がかりを掘り起こした意味は大きい。

どのような条件が整えば、企業は競争優位を維持しつつ戦略的にアーキテクチャを選択することができるのか、選択に伴うアーキテクチャ変化に対応するプロセスでは、どのような問題が生じ、それがどのように克服されてきたのか、そうしたプロセスのなかで組織能力や技術者の能力はどのように変容してきたのか、そして関係する多様な主体間で、どのような相互作用がみられてきたのか……読み進めてくると、そこでの動的なプロセスを深く知りたいという探究心が、自ずと強く湧き上がってくる。本書の到達点をもとにさらなる研究へ進めると、浅学の評者を誘っているとも感じた。それは、知りたかった事実を、本書が多角的な分析をもとに解きほぐしてくれているからにほかならない。

人的資源管理論、技術経営論、国際経営論、経営組織論などを専攻する研究者、大学院生、そして企業の実務家にとって、それぞれに示唆を持つ分析が数多く含まれた良書である。研究の更なる進化のために、企業の経営実務のために、本書を深く読みこまれることを強くお勧めする。

この・ひでこ 横浜国立大学大学院国際社会科学研究院
教授。国際経営論、技術経営論専攻。

笠木 映里 著

『社会保障と私保険』

——フランスの補足的医療保険

田端 博邦

はじめに

本書は、フランスの医療保障を、「社会保障制度を民間保険が一定の条件の下で代替できるか」という問題意識の下に(244頁)とくに私保険との関係で分析したものである。

戦後、社会保障が成立すると、すべての国民に対して平等に医療を保障するということがどの国でも目指すべき目標と考えられるようになった。他方、医療サービスは、伝統的には、独立の医師によって供給され、自由な診療と自由な報酬(フランスの場合であれば、honoraires)を特徴とするものであった。

本書が対象とするフランスでは、このような自由医療の原則に基づく医療供給を基礎にして、社会保障は、被保険者が支払った費用を事後的に償還するという医療費償還制度をとっている。しかも、公的医療保険の償還率(74%前後、医薬品についてはかなり低率)はそれほど高くないために、患者の経済的負担はかなり重い。

患者の自己負担が重い、そのような制度は公的医療保険の制度としては望ましくないが、フランスについて言えば、実はそうした保険制度を補足する制度(「補足的医療保険」)が早い時期から発展した。フランスの医療保障制度は、そうした公的保険と補足的制度とを車の両輪とする二元的な制度として発展してきたのである。なぜ、そのような補足的医療保険が形成されたのか、それはどのような役割を果たしているのか、ということ进行を明らかにすることが本書の基本的なテーマである。著者は、この補足的医療保険が「単なる『私保険』を超えた特殊な性格と役割を有する」(6頁)という。

本書は、問題意識を述べる序編のあと、第1編「補



●有斐閣
2012年10月刊
A5判・260頁・6090円
(税込)

●かさぎ・えり
九州大学大学院法学研究
院准教授。

足的医療保険——現状と発展の歴史」、第2編「補足的医療保険をめぐる制度の展開」、第3編「社会保障と私保険——日仏法比較」の3編からなる。

補足的医療保険の制度

「補足的医療保険」とは、「社会保障制度に加えて私人が個人で、ないし団体契約の形で加入する民間医療保険」と定義される(7頁)。端的に言えば、前述のとおり、公的医療保険の給付が及ばない被保険者の負担をカバーするための民間保険である。ただ、ここで言う民間医療保険(本書のタイトルにある「私保険」)は、必ずしも営利的な保険会社による保険を意味しているわけではない。日本ではそのようなイメージが強いと思われるが、本書の「私保険」は、公的保険と二項対立的なビジネスとしての私保険を意味するわけではないということに注意すべきである。

補足的医療保険は任意加入であるが、90%以上のフランス人がなんらかの補足的保険に加入しており(無抛出の加入を含む)、医療費全体における民間保険の支出割合も国際比較的に高いとされている(29頁)。

フランスにおいては、そのような補足的医療保険を担う組織は、法律制度上は、①共済組合(mutuelles)、②労使共済制度(institutions de prévoyance)、③(営利)保険会社の三つの組織に限定されているが、実は、このなかで、③の営利保険会社の参入が認められたのは比較的最近のこと(1989年)に属する。歴史的に最も大きな役割を果たしてきたのは①の共済組合であり、共済組合は、営利の保険とは対立点

の多い、非営利の自治的な相互扶助（「連帯」）の社会的組織である。そのために、補足的医療保険は、全体として、共済的な性質を帯びている。この点は、フランスの制度を理解するうえでの要諦をなしており、著者は、日本でのこれについての安易な評価に注意を促している（230頁以下）。

共済組合の歴史的役割

著者は、第1編2章で、共済組合の歴史を詳しくたどっている。

フランス革命は、個人の自由と「一般意思」を体現する国家のみに正統な位置を認め、社会的に組織される団体を否認する考え方（「中間団体」禁止論）を生み出した。そのために、共済組合運動は、当初厳しい禁圧のもとに置かれたが、19世紀中葉から公認されるようになり、19世紀末から20世紀初頭にかけて大きな組織に成長する。そして、1930年の社会保険法においては、共済組合が社会保険の保険者を事実上独占するところとなった（51頁）。戦後の「社会保障」（社会保険）が出発する際に、公的医療保険のスキームと並んで補足的医療保険が制度化され、共済組合はその保険者として中心的な地位を占めたのである。

ほぼ絶対的な個人の自由から出発した近代のフランスが、非常に強い社会団体を産出したことは、一つのパラドクスと言ってもよいであろう。こうした社会保険の出発点における独特の構造は、その後のフランスの社会保険、社会保障のあり方に決定的ともいえる刻印を与えた。この点に関連して、ドイツの社会保険の「国家的モデル」との対比、共済組合と営利私保険との差異に関する本書の指摘（50頁）は興味深い。

本書のテーマである補足的医療保険が、（当初）共済組合を主要な担い手とする保険として形成され、かつ、共済組合の強い影響力のもとに社会保障としての公的医療保険の守備範囲が狭められたこと（二元的システム）の理由は、こうした共済組合の歴史的役割によってかなりの程度理解することができる。

補足的医療保険制度の展開

戦後、そのようなものとして出発した補足的医療保険制度は、その後半世紀を超える歴史の中でさまざまな変容を経験する。とりわけ、公的医療保険財政の抑

制政策とのかかわり、EU統合に伴う保険市場の統一とその“市場化”との緊張関係などが、そうした変容をもたらした背景的な条件の変化として注目される。

紙数の余裕がないので、こうした歴史的变化を扱う第2編2章から5章までをごく簡単に紹介しておこう。

第2章「補足的医療保険に関する体系的な法規制の試み」では、共済法典の改正（1985年）と1989年のEvin法が取り上げられる。これによって企業・職域単位の労使共済制度（団体保険）の成長に対応した被保険者の保護が図られるとともに、民間保険会社の参入が認められた。

第3章「欧州保険市場の統合と補足的医療保険」は、EUの統一免許指令に伴う国内法の整備を扱う。ここでのハイライトは、共済組合の「平凡化（banalisation）」と「共済原則」の明文化（112頁）である。前者は、共済組合が保険者一般としての規制に服せしめられることによってその独自性が希釈されたことを意味し、後者は、しかしながら共済組合を範とした「共済組合原則」（リスク選択の制限など）が保険者一般に適用され、その意味で共済組合的思想が一般化したことを意味する。

第4章「デュアル・システムの制度化」は、普遍的医療制度（CMU）の成立によって新たに「補足的CMU」が制度化され、補足的医療保険の保険者がこれを担うことになった。著者は、これによって、補足的医療保険制度は、公的保険の「上乘せ」から、それを「代替」するものに変化し、両者を一体的な制度とする「デュアル・システム」が確立したと評価する（123頁）。

第5章「デュアル・システムの展開」は、医療費抑制政策を背景として、一定の自己負担について補足的医療保険による給付を制限する（「1ユーロ」の自己負担、かかりつけ医を経ない受診への給付の制限など）仕組みがとられるとともに、補足的医療保険組織の社会保障制度の管理運営への参加が実現する。

このような歴史的展開のなかで、共済組合を中心とした補足的医療保険は、しだいに民間営利保険を含む私保険一般と共通する制度に近づいたが、なお、「共済原則」に示されるような「連帯」の思想や原理が、「私保険」としての補足的医療保険を色濃く特徴づけている、というのが本書の基本的な評価である。

フランス研究の意味

著者は、巻末の「おわりに」で、「研究の過程でフランス法と日本法がいかに『異なるか』が明らかになり、結果として、基本的にはフランス法のような仕組みを日本法に取り入れるべきではない、との結論に至った。このような議論を行う本書が比較法研究として成功したといえるかどうか定かではない」(244頁)と控えめに述べている。

しかし、これは明らかに謙遜の弁と言うべきものであり、比較法研究の本来のあり方を本書は示していると言える。日本にとって役立つならかのを外国に見つけて紹介するというのは実用主義的比較法研究とも言うべきもので、そうした研究はしばしば、その国の歴史や社会の特性を無視して、個別の制度だけを輸入するという発想に立つ。そのような比較法研究は、異なる社会的土壌を無視することによって、輸入した制度もうまく根付かないという結果をもたらしかねない。当初の問題意識(本書評冒頭参照)からしても、このような本格的な比較研究がなされるべきなのである。

本来の比較法研究という視点からすれば、本書は、補足的医療保険というフランス特有の制度を、歴史的に、また政治経済的背景とともに、高い水準で研究した成果であると評価することができる。

本書は、対象国の制度の特性を浮き彫りにすることに成功している。具体的に言えば、「社会」の“発見”とも言える成果を挙げている。本書に登場する言葉では「社会的セクター」(共済組合および労使共済制度, 87頁)に言う「社会」であり、それは、国家(「公」)とも市場(「民間」)とも異なる論理(「連帯」)を有する、自治的社会組織または思想を意味する。本書でも関説されている補足年金制度を含め、フランス社会にそれは広く存在する。本書は、小さな窓からフランス社会全体を理解する鍵を提供しているとも言える。

したがって、そのような視点からの日本の制度に関する観察は鋭い。健保組合等についての「国家との距離の近さ」(224頁)を強調し、「[[日本の]共済組合は企業の福利厚生以上の意味をもたず、思想のレベルで独自性を発揮するには至らなかった」(229頁)という指摘は、まさに、本格的な比較法研究によってのみなしうるものであると言える。

社会保障の制度において、このような意味での「社会」の可能性をどのように生かすことができるか、ということが、おそらく本書の与える最も基本的なメッセージであると言えるであろう。

たばた・ひろくに 東京大学名誉教授。労働法専攻。