

# 書評

BOOK REVIEWS

リジー・バームス 著

## 『職場におけるいじめと行動紛争』

——個人的権利の双対性

柏崎 洋美

### 1 はじめに

本書の刊行は、職場のいじめおよび行動紛争という係争物に詳細な分析を長い間待望されていたことによるものである。

そして、本書の目的は、いじめをさらに争わせる要素は何であるのか、職場における行動紛争における法律論文および社会的論文に概念的な明快さをもたらすことである。その方法は創意に富み、関連した判例法を余すことなく分析し、上位管理者および弁護士へのインタビューによって、補足され補強されている。その結果、本書への批判を呼び起こすことも期待している。また、本書の目的は、職場における不適切な行動を取り扱う法のアプローチを実質的に修正することである。

### 2 本書の構成および概要

本書の構成は、以下のようになっている。

- 第1章 序文
- 第2章 職場の行動紛争の経験的な背景
- 第3章 1995年から2015年の職場の行動紛争についての実体法の背景
- 第4章 職場の行動紛争についての判例法における事実についてのテーマ
- 第5章 職場の行動紛争についての判例法における法律上のテーマ I  
——へびとはしご効果の重複部分
- 第6章 職場の行動紛争についての判例法における

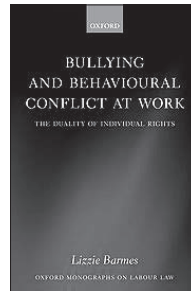
法律上のテーマ II

——行動法規の適用における整合性

第7章 職場の行動紛争についての判例法における

法律上のテーマ III

——使用者の反応分析による整合性



● Lizzie Barmes, *Bullying and Behavioural Conflict at Work: The Duality of Individual Rights*

● Oxford Monographs on Labour Law 2015 年刊

第8章 職場の行動紛争における上位管理者および弁護士並びに法的影響

第9章 職場の行動紛争における上位管理者および弁護士並びに集団的な規模での見落とし

第10章 結論

各章の概要は、以下のようになっている。

第1章では、この研究の中心的な調査結果は、伝統的な職場のヒエラルキーおよび周辺的で集団的な職場においてなされる方法によって支援され、包括的にそれが高まる現状にあり、連合王国において現在立法され履行され執行されている個人的労働および平等の権利についてである。

このことは、個人の権利が安易に軽くぞんざいに扱われ、使用者が支配する環境において影響を弱めるという矛盾において定着している。職場において、個人主義的なイデオロギーが増大し、イデオロギー的な闘争は、集団から職場における個人的な規制および雇用関係の結果として生じる個別化 (individualization) へと進化した。管理職は、集団的な使用者の権限と個人的な被用者の利益との間の紛争において「ショックアブソーバー (緩衝装置)」となっている。この状況は、労働および平等の権利の再設計を必要としている。

第2章では、連合王国において働く人々の職場における不快な行動の経験および認知 (perception) について、法を使った訴訟の結果、職場という小さな部分

社会において何が起きているかという組織的で法律的な環境についての知識をまとめている。その結果は、個人的な施行行為を含む目前結果に及ばない法の影響に注意を怠らないことが必要であって、それは第1に、個人が法律的な権利を主張した間接的で組織的な影響であり、第2に、施行の試みとは無関係の組織的な影響である。

第3章では、第2章によって示された実証的な状況の一助となる、定性分析 (qualitative analysis) によって実体法的な背景を示す。主に、関係するのは、雇用審判所 (employment tribunal) および通常裁判所の双方における職場の行動紛争についての訴訟上の請求において典型的に展開される個人的労働および平等の権利について、サンプルとされた判例の期間である1995年から2015年の法規の発展をたどる。

その結果として、法は責任と救済を分けることが重要としている。

第4章では、1995年から2015年の職場の行動紛争について、権限のある裁判所に訴えられた職場の行動に適用される無数の実体法 (substantive law) が、最終的にそれらの法は何を意図するのかについて、洞察力を得ることが目的である。職場の問題が権威ある司法の判決の対象となることを助長する若干の判例において、関係する事実および法がどのように処理されたのかを公表する目的と共に、上級審から開始されたか又は上訴によってそこに到達した判例における判決のみを検討している。

著者は、データから2つの中心となるテーマを抽出した。すなわち、複雑と敵対主義 (complexity and adversarialism) である。

第5章では、職場の行動を規制する法律の規定は、類似の事実に基づく裁判所における自由裁量 (arbitrariness) に導かれ、どの程度多く重複しているかを説明する。その結果は、請求権の技術的な枠組みが類似する事実の一式へとつながり、明確で選択肢が多く救済的な (例えば、1997年のハラスメントからの保護法 [Protection from Harassment Act (PHA) 1997] に基づく請求権の) 法規にしたがい終局的な司法判断によりしばしば紛争解決され、および、別の機会には複雑かつ救済的な制限 (例えば、擬制解雇に関する制定法上の請求権) において、法律の「へびとはしご

(snakes-and-ladders)」の類となっている。

「へびとはしご」とは、さいころを振ってこまを進めるすごろく的一种である。へびの頭の絵までくると尾まで逆戻りし、はしごの下端にくると上に急に前進できるものである。

それは、原告が訴訟上の請求をどのように提起するか選択することのみならず、被告もまたそれに対する訴訟の推定を練り上げることにジレンマを生み出すことを意味する。

第6章では、第7章と共にかなり異なったテーマを例証している。すなわち、裁判所について、詳細かつ具体的な状況における実質的な行動法規の影響について、裁判権の問題が、当該ポイントについての状況を得られるのは考慮しつつ、おどろくほど首尾一貫して解決されていることである。著者は、判決のこの見方において、裁判所、請求権、期間の全域において一致していることを調査するために、裁判官を観察する。

法律上の法規の適用にかかわらず、裁判官は、以下の境界線の2つのセットを確認することおよびそれを行なうための類似の方法を用いることを極めて重要な職務として取り扱っている。

第1のラインは、法が働く人々に受け入れられることを要求している職場の行動と「常軌を逸した」とみなされる行動の間に引かれる。第2のラインは、不適当な職場の行動の実際の出来事又はその苦情の申立てについてのいずれか一方への使用者の対応を、受け入れられるか受け入れられないかの間に引かれる。

第7章では、著者の注目すべき一貫した判決のアプローチについて、裁判所によって特定の職場状況に行動法規を適用する裁判上の争点を超えて進展し意思決定した場合の判決のアプローチについてさらに立証する。この章では、裁判所の意思決定の解釈の本質的な要素として論じる裁判官、裁判所に関係なく、請求権、時期を選択するという第6章でいう第2のラインを示す例を詳細に調査する。この章における説明は、読者に調査結果に基づく資料の意味を与えるためのものであり、反復することも重要であるとしている。その理由として、判決におけるあらゆる支えとなる特徴を徹底的に列挙したものはないことを主張している。

第8章では、上位管理者および弁護士とのインタビュー調査を報告する。第1の特徴は、時々一致しな

がらおよび時々不一致しながら、組織的および法的に考えて上塗りされる法律的影響の奇妙なパターンおよびその欠如があった。

第2の特徴は、上位管理者および弁護士は、法および法律手続が使用者に問題を有効に対応すること、および、権威ある判決において行動の争点に記載され詳細な事実が適用される個人的権利の枠組みの基礎にある一般的な公平、合理性、平等規範 (general fairness, reasonableness, and equality norm) の適用によって、とりわけそのように行動するよう方向性を変えることが明白であるという様々な手段を明らかにしたことである。

その結果、上位管理者および弁護士は、履行と執行 (implementation and enforcement) の過程において、規範的な完全 (normative integrity) を失う傾向にあると指摘した。

第9章では、法および法律プロセスの様々な組織的な体験についての第8章における議論をさらに主張しながら、以下の職場の異なるタイプにおける体制の効果およびその中の個人についてのインタビューから仮説を引き出す。著者は、報告する雇用関係についてのアプローチを、使用者の優越 (dominance)、一元主義 (unitarism)、多元主義 (pluralism) の概念に分類する。使用者の優越とは、被用者に関することは重要性が劣ることを意味している。一元主義とは、職場における利益の共有性の強調並びに権限および資金の不均衡を重要視しないという経営者の哲学を意味する。多元主義とは、使用者と被用者の間の紛争の利益を職業生活の避けられない事実として取り扱う。

データからの全体にわたるメッセージは、換言すれば、法的に有効とされる個人主義は、なお一層の経営者側の支配を促進するだけということである。集団的な職業生活に影響を与える労働者の観点を入れることは、唯一の希望をもたらすものとしている。

第10章では、連合王国の個人的労働および平等権の構想について、方法論的、理論的な研究の成果について論じる。

必要とされることは、一般的な現在の連合王国の個人的権利の枠組みをさらに容易に人々の行動範囲に影響を受け易く導くことを意図し基礎となる規範を作成することである。このことが成就するためには、請求

権が重複していることに関係する難解な専門的事項を取り除くための若干の立法への介入を要求する。

また、法は問題を解決する範囲内の組織および個人を助ける方法を、広範に又は小規模に相違する利益について判断力を有する作用について、調停する方法および実質的正義の規範 (substantive justice norm) を考慮し、矛盾がない方法によって見つける必要があるとしている。存在する有益な平等義務の執行モデルは、第1に個人および集団による司法審査を含み、第2に平等人権委員会 (equality and human rights commission : EHRC) によって制度化された執行である。

本書のメッセージは、法は確立されたヒエラルキーを固定しかつ拡大しているので、複合的な方法を行わないことはまちがいであるということである。それよりも、社会の解決のツールに集団的に関与するゼロからの取組に必要なのは、職場およびそれを超えて絆を結びつける場所を再び探し当てることを助けることができ基礎となる個人的な法律上の権利および伝統にとられない規範である。

### 3 本書の意義

本書は、前記の著者の問題意識にしたがって、職場の行動紛争の背景を探り、関係する判例法を法理論的に分析している。そして、本書は、上位管理者および弁護士へのインタビューによって実証的な補強がなされると共に、かなり刺激的で斬新な解釈をしている。それゆえ、職場のいじめに関するイギリス労働法における重要な研究書の1つと考えられる。

とくに興味深いのは、著者の分析したデータおよび実態によると、現在のいじめに関する規範は、下支えがされていないとの指摘である。このため、使用者優越の観点が、他のすべてのものを排除し支配していると、個人的権利および平等権は、有効に行使できないので、労働者の観点を入れる必要があるとのことである。分析方法は斬新であるが、法理論的には、請求権の重複については立法で対応し、執行については平等人権委員会を挙げていて、実に現実的な解決策であると考えられる。このことが、本書264頁脚注49で挙げられている Williams et al, "The Emerging Regime of Civil Regulation" および Heery et al, "The Involvement of Civil Society Organizations in British Industrial

Relations”と同様の内容であるが、これらは立法上の改正なしでの主張であって見解が違うとのことである。

ただし、「へびとはしご」効果といったこれまでの研究書ではあまり見かけない用語があり、本文を読み込まないと理解が進まないと考えられる。

これは、本書の意義に何ら変化を与えるものではなく、著者の解釈を展開する上で、必要なものであったと考えられる。

かしわざき・ひろみ 京都学園大学准教授。労働法、社会保障法専攻。

## 加茂 浩靖 著 『人材・介護サービスと 地域労働市場』

花岡 智恵

### 1 本書の目的

本書は、人材サービス業（人材派遣業・業務請負業）と介護サービス業における就業者増加の要因を検討している。これらの産業は、1990年代以降のグローバル化や規制緩和といった経済社会の変化の中で成長を遂げた産業である。人材サービス業における就業者増加の要因について、企業側からは労働力需要や労働条件、求人活動等から検討し、労働者側からは労働者の個人特性や労働者が就業するまでの過程等から検討している。著者が2001年度に博士論文を提出した後の約10年間の研究をまとめたものであり、序論と計9編の論文から構成される。

分析の特徴は2点ある。第1に、著者の専門である地理学の研究では地域労働市場が通勤圏として定義される点に特徴があるようで、本書では公共職業安定所の管轄区域を地域労働市場の範囲として適用している。第2に、企業や労働者に対するアンケートや聞き取り調査のほか、公共職業安定所の求人データ、高校の卒業生データなどの独自データを用いている。とりわけ、統計データが限られている業務請負業や人材派遣業の労働者データの収集方法はたいへん興味深い。例えば、人材サービス企業の説明会会場入り口周辺で、その参加者に対する調査を実施する（第5章）、公共職業安定所の隣にある公共施設にいた製造派遣経験者への調査を実施する（第6章）、などの方法でデータ



●古今書院  
2015年11月刊  
A5判・248頁  
本体5400円＋税

●かも・ひろやす  
部准教授。  
日本福祉大学経済学

を得ている。家族情報のほか、所得や負債の状況にまで踏み込んだ聞き取り調査を行っており、僭越ながら著者の調査能力の高さとともに、人間関係構築力の高さを感じずにはいられなかった。全体的にみて、観測値の数は少ないものの、政府統計などではみることのできない企業の雇用戦略や労働者特性、労働者の移動状況を丁寧に分析している。

本書では、人材サービス業と介護サービス業の違いが雇用側の求める労働者特性の違いにあることが示される。前者は若年の単身者を主な対象として、求人範囲は通勤圏のみならず雇用機会の乏しい地域のほか大都市圏にまで及ぶ。後者は限られた介護報酬の中で事業所が経営を維持するために、自宅通勤が可能で低賃金での就業を受け入れる労働者の確保が求められる。結果として、主な労働者は家事補助者としての就業が可能な既婚女性となっている。これらの労働者を確保するために、企業は労働者特性や地域の経済状況を考慮した雇用戦略を採用していることが示される。

### 2 本書の概要

本書の構成は以下のとおりである。第1章では地域

労働市場研究についての先行研究の整理、第2章では都道府県別データを使用した地域労働市場の全国的な位置づけを行っている。第3～9章は事例研究である。以下、第2章以降の内容について簡単に紹介した上で、最後にコメントを付したい。

第2章では、地域労働市場の全国的な位置づけに関して1985年と1993年の2期間のデータを使用して分析を展開している。具体的には、都道府県レベルのデータを使用して、有効求人倍率、雇用保険（基本手当）受給率、1人当たり製造業賃金、県外就職率の4変数により都道府県ごとの傾向をみている。第3～7章では、著者が定義した日本の「周辺地域」の事例研究を取り上げるが、この第2章では、周辺地域の定義がなされる。周辺地域は有効求人倍率が低く、雇用保険の基本手当受給率が高く、1人当たり製造業賃金が低く、県外就職率が高いという特徴を有することが示される。

第3章では、鹿児島・始良地区におけるUターンの状況を検討している。この地域は、第2章の分析で労働市場特性が劣位とされた地域である。高校が提供した卒業生データのほか、事業所や労働組合に対して実施した調査データを使用している。20代半ばまでに男性の3割、女性の2割弱が地元でUターンし、その多くが家族的理由による。新規学卒者の側面からみると、県外での就業経験が地元に戻った後の就職を有利に進めるための選択となっている一方で、企業側にとっては、生産工程に応じた労働力を配置するためにUターン労働者を戦略的に雇用していることが示される。

第4章では、東広島市の業務請負業を対象に、人材サービス業がどのような特性の労働力をどの地域から調達するのかを分析している。業務請負業を営む事業所への調査を実施した結果、業務請負業に適した労働者は勤務形態や勤務地変更の抵抗が少ない労働者であり、このような労働者として若年単身者や外国人が採用されていることが確認される。労働者の供給源については、沖縄・北海道・九州といった地域だけではなく、東京、大阪など大都市圏のフリーターも重要であることが示される。

第5章では、鹿児島市の人材派遣業と業務請負業を対象に、どのような労働者がなぜ製造業での派遣労働を選択するのかを検討している。事業所に対する調査

のほか、労働者側のデータを、人材サービス企業の説明会会場入り口周辺で、その参加者に対する調査を行うことで取得している。若年労働者は、専門技能を求められず、寮があり短期間で収入を得ることができる仕事として人材サービス業を選択している。また、学卒後に正規従業者として就職した後、離職し、非正規での就業と離職を繰り返す行動が確認される。中高年労働者は、製造業務の経験を求めて人材サービス業を選択していることが示される。

第6章では、愛知県西三河地域における製造業への派遣労働を検討している。この地域は同業他社との労働者獲得競争が激しく、雇用機会が多様という特性を有する。派遣事業を営む事業所への調査や、労働者側のデータを公共職業安定所に隣接する公共施設での製造派遣経験者への調査から取得している。製造派遣の求職者には、就職と離職を短期間で繰り返すがゆえにスキルが乏しく経済的困窮状態に陥っているものが少なくないことが示される。製造派遣で就業する理由としては「就業までの時間が短い」が最も多かった。その理由として、回答者の多くが生活費の不足、借金の返済、従業員寮からの退室などの問題に直面しており、その状況から脱することが急がれているためである、と説明されている。

第7章では、宮崎県西諸島<sup>にしもろかた</sup>地域における地域労働市場の変化を、とりわけ製造業の衰退と介護サービス業の成長に関連づけて検討している。製造業事業所や居宅系介護サービスを営む事業所への調査に加えて、公共職業安定所や高校への調査も実施している。さらに、労働者側のデータを取得するため隣接集落に製造業が立地する農業集落に住む居住者への聞き取り調査も行っている。製造業事業所の閉鎖が相次ぐ一方で、同じ期間に介護サービス業における雇用が増えていることが確認される。さらに、衣服製造業での大幅な人員削減によって離職した女性の一部が介護サービス業で就業していることが示される。

第8章では、名古屋市瑞穂区・南区の介護サービス業を対象に、介護サービス事業所が労働者を確保するための工夫と、女性労働者がいかに仕事と家事を両立させているのかについて分析している。介護サービス事業所とその従業者に対する調査により、家事の合間に短時間通勤が可能な職場で家計補助として働くこと

と、介護サービス業の求める労働力が一致し、雇用機会が多様な大都市圏でも、介護サービス業への就業者が増加していることが示される。

第9章では、沖縄県那覇市の介護サービス業を分析対象としている。この地域は、雇用機会が乏しく、男性の収入が低く、母子世帯率が高いという特性を有する。本章では、介護サービス業に従事する女性について、仕事と生活の両立に関する事業所からの支援や世帯内での家事分業の把握を試みている。介護サービス事業所とその従業者に対する調査を実施した結果、労働力不足が深刻化していないことから、既婚女性の家事・子育てに配慮した支援を積極的にとる事業所は少ないことが確認される。また、家庭内での家事の分担については、どのような世帯形態であっても大部分の女性が主たる担い手であることが示される。

### 3 本書へのコメント

第1に、本書が著者の過去10年間の研究をまとめた論文集という性格上ある程度仕方がないことかもしれないが、章が進むにつれ使用するデータ年が新しくなっていくため、全体の整合性がとれていない印象を受けた。具体的には、地域労働市場の全国的な位置づけ

をしている第2章では1985年と1993年のデータを使用しているのに対し、第9章の事例研究では2010年のデータを使用している。第2章で検討された労働市場の位置づけが、第3章以降の事例研究が行われた時点においても当てはまるのか疑問が残った。

第2に、事例研究では、主に企業や労働者に対する聞き取り調査によるデータを使用している。これらのデータ自体は非常に興味深いものの、観測値数が少ないという問題がある。事例研究(第3～9章)の各章において、取り上げられた産業や労働者が、地域労働市場全体からみてどのような位置づけにあるのかを、政府統計などと照らし合わせて示してもらえると有難かった。

とはいえ、本書で扱った人材派遣業・業務請負業に関する調査・統計は限られており、当該産業の労働需給に関する事例研究を扱った本書は、たいへん貴重である。本書の研究に刺激され、人材サービス業に関する研究がさらに進展することを期待したい。

はなおか・ちえ 京都産業大学経済学部准教授。医療経済学専攻。

福井 康貴 著

## 『歴史のなかの大卒労働市場』

——就職・採用の経済社会学

石岡 学

### 1 本書の概要

本書の目的は、「企業・学生の相互行為（求人・求職活動）とその制約に焦点を当てて大卒労働市場の歴史を記述し、大卒労働市場の見取り図を得る」(p.1) ことにあると、冒頭において端的に表明されている。まずは、本書の内容を概観することから始めていきたい。

序章「大卒労働市場を解説する」では、大卒労働市場を歴史社会学的に捉えるにあたっての理論的・方法



● 勁草書房  
2016年3月刊  
A5判・197頁  
本体4000円＋税

● ふくくい・やすたか  
総合研究機構  
特任助教。  
東京大学  
高齢社会

的検討と、それを通した本書の問題設定が提示される。本書が大卒労働市場を社会学的に捉えるために採用した戦略は、企業側・学校側以外の要因を経済社会学における「埋め込み」概念で掘り上げることである(p.5)。それは、先行研究の多くが「なぜ選抜が行われるか」

を説明する仮説を提供してきた一方で、「いかなる選抜が行われているか」の検討を等閑視してきたことに対する著者の問題関心を背景としている。そのために本書では、職業能力の推測と証明をめぐる企業・学生間の相互行為の観察を、主たる作業課題として設定している。

第1章「他者と教育への信頼とそのゆらぎ」では、明治期から戦間期における高等教育機関卒業者の就職のあり方に焦点が当てられる。まず、明治期の就職活動における紹介者（各校の総長・教授や同郷人）の存在は、学生と企業間の「情報の落差を埋める」のではなく「情報を調べずに済みます」ことを意味するもので、そこには評価の無限後退を停止させる「信頼」の働きがあったことが明らかにされる。戦間期には「人物本位」の主張が登場する一方、「紹介」は非正統的な手段として劣位化される傾向があらわれたが、その背景には高等教育機関卒業者と民間企業就職者の増加により、紹介がシグナルとして無効化したことがあったと指摘されている。

第2章「儀礼としての人物試験」では、昭和期に登場した就職「戦術」本を中心的資料として、E.ゴフマンの理論を援用し人物試験を「観察可能な指標やその制御の仕方を、観察できない『人物』に関連づけるゲーム」(p.56)として読み解いている。人物試験をめぐるやり取りの中には、学生と企業との間に一種の騙し合いのような関係性が発生していたが、著者はこのような関係性の発生を「個人と組織の欲望調整という問題の出現」として捉え、「関連づけの論理は異なるとしても、現代の職業的選択まで特徴づける長期にわたる問題構成」(p.63)であるとしている。

第3章「見えがくれする学歴」は、学歴（学校歴）と職業能力の関連の見え方・経験のされ方が、制度や情報に支えられつつどのような形をとっているのかを明らかにしている。そのために、学校推薦→指定校制→自由応募という制度変化と、採用における学歴（学校歴）情報の様態をクロスさせる形で分析が進められていく。

第4章「タイミングを制約する——就職協定の展開」では、主に就職協定の成立から廃止までの変遷が検討されている。協定をめぐる制度変化の要因を、ルールを適用される側の要因（行為と制度の相互規定関係）

と適用する側の要因（政治的埋め込み）の両面から考察している。

第5章「スクリーニングとしての面接試験」では、1970年代から2000年代初頭にかけての就職情報誌記事を分析対象として、面接試験という場で職業能力の推測がどのように企図されていたのかを検討している。具体的には、第2章で抽出された人物試験をめぐる問題（私的情報の質確保、個人と企業の利害調整）に対し、「自己PR」と「志望動機」を軸とした私的情報の処理・開示に関わる「手続き」の適正化が、特に1980年代以降に進行したことが明らかにされている。また最後に、「手続きの正しさ」や「手続きを通して得られた情報の正しさ」だけでは保証されえない「その情報にもとづく決定の正しさ」（採否の決定を正統化する根拠）についても言及され、そこには評価の基礎付けへの無限後退を遮断する「相性」というマジックワードの存在があるとしている。

終章では、大卒労働市場の姿を「職業能力の推測を核にして、企業と学生の相互行為がその周囲で組織される」(p.173)ものと総括している。職業能力は複数のシグナルの関数として評価されるものであるが、そのシグナルは社会的・歴史的な制約のもとで異なる形を取り得るものであり、それにつれて企業と学生の相互行為や個人の経験も別様の形を取るとしている。

## 2 本書への疑問点

本書が投げかけている問いは、大卒労働市場のみにとどまらず、広く日本社会における選抜の問題を考えるにあたって極めて重要なモチーフを含み持っている。それは、選抜の正当性に対する社会的コンセンサスのありように対する問いかけである。たとえば、なぜ近現代日本の入試は「学力重視か人物重視か」の間を揺れ動き続けるのかといった問いや、なぜ就職・採用活動における採否の正当性は永遠に判明しえない不透明なものとして現前するのか（著者のいう「評価の無限後退」）といった問いへとつながる。そこには「能力」を分節化して捉えることへの抵抗感のようなものが横たわっており、それはいわば日本社会における能力観を根本で規定している規範的感覚であると言ってもよい。こうした問題との関連で、「教育資格は『集団』の能力にかんするシグナルとして機能するが、同程度

の資格をもつ『個人』の能力を識別することはできない」とし、「学歴（学校歴）では説明できない誤差を、どのように捉えようとしてきたのか」（p.8）という序章での問いは、エッセンシャルで興味深いと評者は感じた。

ただ、本書の全体を通して最も残念に思うことは、広範な年代にわたり多様な事象を取り上げたことによって問題の照準が定まりきらず、「概論」のようになってしまっている感が拭えないことである。やや皮肉めいた言い方になるが、「本書で描けたのはあくまで粗い見取り図であり」（p.174）という表現が、謙遜ではなくその通りだという思いを禁じ得ないのである。

このことは、本書のような分析において歴史的事象を取り扱うことの必然性がどの程度あったのか、という問題と関連してくる。たとえば、第2章では人物試験＝面接のありようをE.ゴフマンの理論から読み解いているわけだが、面接という場面が含み持つゲームとしての側面は、少なくとも近代社会においてはある程度共通してみられる性質のものだと評者は考える。もちろん本書は「歴史書」ではないので、事実の事細かな確定作業に拘泥する必要はないが、「人物試験」と呼ばれていた当時の「欲望調整」のあり方を歴史的事象として丹念に解明する作業が、もう少し行われるべきだったように思われる。理論的な解説は、そのうえにこそ説得力を持ってくるのではなからうか。あるいは、第4章で就職協定の崩壊は利害の不一致によるものだったと結論づけられているが、就職・採用活動が複数の利害がぶつかるアリーナであること自体はごく当然のことである。ここで行われるべきだったのは、頻々たるルール違反の発生にもかわらぬ40年以上も就職協定は存在し続けたのか、そしてなぜ1996年というタイミングで崩壊したのか、といった問題の実証的解明ではないだろうか。このような、いわば歴史的視点と社会学的視点のバランスの点で、評者は本書に対しやや物足りないものを感じた。

もう一点、評者が気になった点は、「学歴（学校歴）」という表記の頻出である。特に教育社会学においては、学歴と学校歴を意識的に異なるものとして捉えてきた経緯があるだけに、そのことに対する目配りの弱さに評者はやや違和感を覚えた。大卒就職に照準する本書

にとっては、学校段階の差を意味する「学歴」よりも、同一段階における社会的威信の差を示す「学校歴」の方がより重要であると思われるが、部分的に学校歴に基づく分析は見られるものの、全体を通して両者の違いはそれほど意識化されているとは見受けられない。かつて「受験戦争」が喧しく言われていた時代に問題視されていた「学校歴」による差別感情（＝「偏差値輪切り」への批判）は、選抜の正当性に深く関わる問題であり、本書が照準する就職の問題とも連続的である。その意味でも、「学歴」と「学校歴」の違いに対するセンシティブリティがもう少し欲しかったところである。

### 3 本書から導かれる論点

最後に、評者が本書からインスピレーションを得た論点について議論していきたい。

第一の論点は、第3章で提示された学歴と職業能力との関連性の「見え方」という問題に関連する。著者はこの点について、「アクセスできる情報次第で学歴（学校歴）の見え方は大きく変わる」とし、「この構図は現代においても容易に見出される」と述べている（p.96）。つまり、学歴と職業能力の関連性が不明瞭なのは「情報格差」によるものだというのが著者の見解であるが、評者はむしろ「情報過多」によるものなのではないかと考える。著者が分析対象とした『就職ジャーナル』は、確かに相反するようにみえる情報を提示しているが、これは当時一般に入手可能な雑誌であり、そこにアクセス可能性の差は存在しないはずである。むしろここでの論点は、相反する情報に接した際に人は何を信じるのかというレベルの問題ではなからうか。このことは、学歴と就職をめぐる不確実な情報の多さゆえに、「安全志向」として高学歴化が進行するという現象に関連する。学歴に対するアンビバレントな社会意識の問題は、これまでも少なからぬ先行研究が解明を試みてきたが、今でもなお重要な課題として残されているように思う。

第二の論点は上記の論点とも関わるが、選抜の的確性を上昇させたいという意図によってシグナルの情報量が増大していくメカニズムについてである。著者は、「本書で扱った範囲では、情報が増加したと考えることはできても、職業能力の輪郭は曖昧なままである」



---

---

(p.174) と終章で述べているが、この指摘は極めて重要であると評者は考える。スクリーニングは一種の「複雑性の縮減」を目的とした行為であり、そのプロセスにおいて情報量が増大することは本末転倒ともいえる。だが実際にそのような現象が発生するのは、スクリーニングが本質的には確率論的なものに過ぎないからではないか。だとすれば、ここで、著者のいう「個人と組織の欲望調整」という問題視角がより重要性を帯びてくる。すなわち、学校や企業という「組織」が大局的・確率論的に捉えられる立場にいるのに対し、就職活動をする「個人」にとっては「採用か不採用か」という単純な結果としてしか現前しないという事実。このことは、選抜の最終局面において持ち出される「相性」の問題として著者も言及しているが、本書におい

てもっと深められた、あるいは深めるべき問題であったように感じる。特に本書は、企業・学生の相互行為への着目を主眼としているのだから、こうした問題に関するより精緻な議論が重要であったし、また可能であったと思われる。

以上、評者の力量不足ゆえに的外れなことを縷々述べてしまったおそれもある。評者の率直な感想としては、やはり本書は未完成で粗削りという印象も拭えないが、重要な論点をいくつも包含しており、さまざまな研究課題へと発展していく可能性を秘めているともいえる。著者の研究のさらなる発展を期待したい。

いしおか・まなぶ 同志社大学文化情報学部文化情報学 科助教。教育社会学・歴史社会学専攻。
---