

より自負心を持っていると明言している。もしそうであるならば、学界、産業界での地位の非一貫性から生じる自尊感情に原因を求める仮説は成り立たないのではないかという疑問が生じる。

また、本書は集計データではなく、三つの組織それぞれの組織内データを利用しているという点において価値が高い。しかし、三つの組織だけでは仮説を設定するにも証明するにも不十分である。A社のケースは例外的で、ローカル・マキシマムの地位にある組織でも、研究者の組織内における役割や処遇などによっては、研究者の組織に対する情緒的コミットメントが低い組織があるかもしれない。本書は限られたケースを用いて限定的な方法で仮説を設定しその証明を試みているために、仮説自体とその証明方法に疑問を抱かせる。筆者は本書がローカル・マキシマム概念を用いた研究の手始めであると述べているが、疑問を払拭できるよう今後の研究が期待される。

### 3 本書の評価と学界に残された課題

上述のような疑問を抱かせるものの、本書はアンケート調査やヒアリング調査の結果、公式統計、社会学の理論と先行実証研究、歴史的資料などを用いていねいに論を展開した労作である。問題意識も各章の連関も明確であり、また意識の側面や社会構造を社会学的に分析するだけではなく、産学連携やポストク問題な

どの最近の政策課題についても目配りをし、視野の広い作品に仕上がっている。そして何よりも、第三次産業の拡大とともに専門職が注目を浴びているにもかかわらず、専門職の転職研究が少ない中で、研究者がなぜ組織内コミットメントを高めるのかについて、理論的・実証的に研究した本書の価値は高い。

日本の専門職の転職率は低く、われわれは欧米で展開された理論とは異なる現象に直面している。今後は学界全体としても、その原因や背景となる社会的、経済的、文化的構造を丹念に解明していかなければならないであろう。藤本氏の研究では、転職可能性を所与として組織への忠誠や愛着が形成されるメカニズムを解明することに重点が置かれているが、組織内コミットメントを高める専門職の要件を本格的に研究すると共に、そもそも日本における転職可能性はなぜ限定されるのかについても多面的な研究の発展が望まれる。また、藤本氏の著書は『専門職の転職構造』というタイトルであるが、その対象は研究職に限定されている。今後も増加が予想される専門職内のさまざまな職種についても、転職に関する精緻な理論的・実証的研究を行うことが、関連する学界の課題である。

むらかみ・ゆきこ 早稲田大学大学院経済学研究科教授。  
労働経済学専攻。

## 読書ノート

ロナルド・ドーア 著

### 『働くということ』

——グローバル化と労働の新しい意味

熊沢 誠

(甲南大学経済学部教授)

ロナルド・ドーアがILO創立50周年を記念して日本で行った講演記録を加筆・修正した本書は、対話体の新書ながら、さすがに碩学ドーアならではの豊富で密度の高い内容を備えた好著である。ここでドーアでの語りを、私はなによりもおもしろく読



●中公新書  
2005年4月刊  
新書判・198頁・735円  
(税込)

●ロナルド・ドーア  
フェロー。  
ロンドン大学LSE

むことができ、そのほとんどに共鳴することができ

た。

福祉国家と労働者の権利保障がコンセンサスであった時代は、80年代以降、新自由主義と経済グローバル化の相互補強的なインパクトが作用する「サッチャー以後」の時代へと大きく転換をとげた。著者はこうした歴史認識に立ち、現時点における日本の労働状況を、すでに変貌をとげたアメリカやイギリスのわだちを踏む姿として生きいきと描き出す。その構えの大きさ、視野の広さが興味ぶかい。一種のユーモアをまじえて語られて転変する話題も、社会・人文科学の広範な領域に及んで飽きさせない。

評価のスタンスは明瞭である。ドーアは、自由時間をますます蚕食する長時間労働、労働者をサバイバル競争に投げ込んでゆく成果主義、雇用不安と低賃金を余儀なくされる非正規雇用者の動員、労働組合の弱体化、そしてついには所得格差の拡大と不平等さえ不可避のものとなすような労働政策・経営施策にはっきりと批判的だ。公正という規範の価値を擁護する著者はまた、「自己責任」、「選択の自由」、「結果の平等ではなく機会の平等」を謳う「市場個人主義」への嫌悪を隠さない。理論では経済効率を唯一の価値とする新古典派経済学、政策ではアメリカスタンダードへの盲従——ドーアは現時点のそんな産業社会につよい違和感を抱き続けている。実際、近年の日本の労働研究で、これほど忌憚なく「新しいコンセンサス」に異義を申し立てながら「読ませる」本に出会うことはめったになく、溜飲が下がる。

とはいえ、ドーアは状況を嘆くに留まらず、この状況のよってきたるゆえんを十分に認識して「逆転の可能性」を冷静に探ってもいる。最後の問いは、いわゆる「社会条項」の国境を超えた適用可能性と、グローバル経済下で、市場万能主義とは異なる（た

例えば不平等を最小限に留めようとする）文化や制度を担うような経済社会が存続しうる可能性はあるか、である。十分に納得的な解答はむろん、この小著ではなお与えられてはいないけれども、少なくとも価値の多様性を望ましいとするすべての経済・政治主体が今後その解を真剣に模索すべき、これはまことに適切な設問といえることができる。

著者に優れた見識があるはずの国際比較の視点が、本書ではいくらか曖昧な印象は受ける。周知のようにドーアはこれまで、伝統の長時間労働をさておけば、「組織志向」の日本企業社会を安定と公正、競争と経済効率が適度にバランスを保った比較的に望ましい界限と評価してきた。では、現時点の日本はもともと「市場志向」だった英米ほどにはまだ「市場個人主義」になりきっていないとみるべきだろうか。少なくとも労働組合の発言力に関してはそうではあるまい。労働者の反競争主義を基礎におくイギリスの強靱な組合主義は、それゆえにこそサッチャーの強烈なパンチを受けて大きく後退したけれども、もともと労働条件決定に関する規範意識が著しく限定的であった日本の労働組合の、およそ15年遅れで到来した新自由主義に対応する後退よりは、イギリス、ヨーロッパの比ではないと私は感じている。たとえばいまだに、日本の正社員の労働時間は際立って長く、他方、非正規労働者への均等待遇は実現をみていない。「最後の問い」への解にも関係することゆえ、組合運動後退の国際比較などにはもう少し言及してほしかったという思いが残る。ここにみるドーアのスタンスはおそらくヨーロッパではなお良識的であろうが、気づいてみれば日本では、政党でいえばもう共産党、社民党だけの主張なのである。