

書評

BOOK REVIEWS

木村保茂／永田萬享 著

『転換期の人材育成システム』

久本 憲夫

どういう意味で転換期なのか。著者は電機産業 G 社の教育訓練機関である「ユニバーシティー」の校長の発言を引用しながらつぎのように述べる。「かつては『上司が手取り足取りで教えてきてくれた OJT は、今日では余裕がなくなった』……その最大の原因は、要員削減による時間的余裕の欠如であるが、そのほかにも『顧客ニーズの多様化、商品サイクルの短縮化、技術革新の急速化』などが複合的に絡み合って生じた。「たとえば、顧客ニーズの多様化は『OJT を断片化し、それがあっち飛び、こっち飛びして』、系統的な遂行を困難にしている」。そのため、OJT に代わって Off-JT 形式の「技能系技術研修」を開始している。「このように OJT が行き詰まり、それに代わって Off-JT が開発されることはこれまでになかったことである。このような事実・事態ほど、OJT を基調とするわが国の人材育成システムが転換期にきたことを如実に示すものはない」(53 頁)。

つまり「一括採用した学卒労働力を企業内で長期間かけて養成するシステムから、学校の職業教育や公共職業訓練を含む多様な教育諸機関で育成するシステムへの転換」がなされているという(8 頁)。こうした観点から「わが国の人材育成システムの特徴・変化を、企業内教育と公共職業教育に焦点を当てながら明らかにすること」が、本書の目的とされる(8 頁)。本書の編成はつぎのとおりである。

第 1 章 変容する人材育成システム——変わる企業内教育

第 1 節 自動車産業の教育訓練

第 2 節 鉄鋼業の教育訓練

第 3 節 OJT と Off-JT の新たな関係

第 2 章 企業内職業能力開発短期大学校とテクニシャン養成

第 1 節 自動車・電機産業における ME 化・情報化と労働

第 2 節 企業内職業能力開発短期大学校におけるテ



●学文社
2005 年 1 月刊
A5 判・235 頁・2520 円
(税込)

●きむら・やすしげ
部教授。産業教育論、
●ながた・かずゆき
職業教育専攻。福岡教育大学教授。
北海道大学経済学
産業労働論専攻。

クニシャン養成と教育訓練

第 3 節 企業内職業能力開発短期大学校の修了生の配置職場と処遇

第 3 章 今日の公共職業訓練と企業の活用

第 1 節 ポリテクセンターと企業活用の特徴

第 2 節 ポリテクカレッジとテクニシャン養成

第 4 章 人材育成システムの再構築へ向けて——公共職業訓練の役割と可能性

第 1 節 職業能力開発大学校（ポリテクカレッジ）の機能と役割

第 2 節 職業能力開発促進センター（ポリテクセンター）の機能と役割

第 3 節 人材育成システムにおける公共職業訓練の役割と課題

前半の 2 章では、企業内教育を各種 Off-JT コースと企業内職業能力開発短期大学校の実情を分析し、後半の 2 章でポリテクセンターとポリテクカレッジを中心とする公共職業訓練の役割と課題を検討している。まず、第 1 章では自動車産業と鉄鋼業を中心とした工場現場レベルの教育訓練が叙述される。そして先に述べた Off-JT の高まりが提示される。第 2 章では、工場現場を担う「テクニシャン」養成が、数は減らしつつあるが授業内容が高度化しつつある企業内学校との関連で分析されている。対象は、自動車産業と電機産業で

ある。企業内学校の現状と課題がビビッドに扱われ、読者はその具体的なイメージをえることができる。第3章は公共職業訓練がどのように企業に活用されているのか、事例に即して検討している。中小企業のニーズにあわせた「オーダーメイド」コースの作成など、現場の努力が伝わってくる。最後の第4章では、公共職業訓練のおかれている立場、現場ニーズと制度との齟齬について論じられている。著者は人材育成システムが転換期を迎えているという認識から、「従来の企業内教育に強く傾斜したシステムではなく、学校の職業教育（大学・高専・専門学校）や公共職業訓練・専門学校など多様な教育を含む人材育成システムへの転換が必要になっている」として、具体的な提言をしている。

本書は公共職業訓練と企業内教育という相互補完的な領域をまとめた労作である。また、単なる統計資料や制度の説明ではなく、聞き取りをベースとする研究であることから臨場感に満ちている。また、企業内職業能力開発短期大学校や、ポリテクなど公共職業教育機関へは暖かいまなざしが向けられており、当事者の立場に立った分析がなされている。当事者たちの努力や悩みが伝わってくるし、当事者たちの意識を明確にさせているという意味でメリットがある。類書が必ずしも多くない現時点で、その意味は大きい。

ただ、この点は問題点でもある。「暖かいまなざし」は、対象に対する批判的な視点を弱めがちとなることしばしばある。企業内職業能力開発短期大学校などを設立する企業がほとんどないこと、また数的には減少しつつあること、公共職業能力開発機関への社会的な関心が必ずしも高まっていないことなどに対する批判的な分析はない。

また、貴重な研究ではあるが、いくつかの疑問も浮かび上がってくる。まず、Off-JTの高度化であるが、本書も述べるように、既存のOff-JT期間は短縮化傾向にある。それを著者は人員削減にともなう現場の多忙化であるとする。たしかにそれはそのとおりであろう。しかし、費用対効果の観点から削減されたとすれば、企業にとってそれは「価値を生む」ものとしては軽視されたということの意味する。公共職業機関の大企業による活用もそういうものとして捉えられる。これがOff-JTの高度化とどう関係するのか必ずしもあ

きらかではない。

本書の枠を超えるが、Off-JTの高度化をいうのであれば、研究開発技術者の能力開発について突っ込んだ議論がほしいと感じるのは評者だけではあるまい。果たしてOJTの比重は軽くなっているのであろうか。労働者に求められる一般的な職業知識水準が高くなっているのは事実であるとしても、つまりOff-JTの水準が高くなっていることは事実であるとしても、それはOJTの役割が低くなったことを必ずしも意味しない。OJTの比重が低くなったとして指摘されているのは、いわば入門レベルの話にすぎない。またIT関連の職業知識は汎用性が高く、Off-JTにもなじみやすいのは間違いない。しかし、それをもってOJTの後退を論じるのはやや性急ではないだろうか。

また、OJT、Off-JTならびに「フォーマル」「インフォーマル」の定義が必ずしも明確ではない点が気になる。47頁にはつぎのような記述がある。「新設備に関する教育は職場の全員が対象である。そこでは主任が中心となって教育が行われる。教育方式は『1つのテーマと一緒に勉強する』というやり方である。それは『インフォーマルなOff-JT』にみえるが、S氏によると『ラインレベルの教育だからOJTなのだ』という。3つは、トラブルが生じたときに行う職場教育である。……ここにみる教育も通常のOJTとは異なる、『インフォーマルなOff-JT』のようにみえるが、実際には、職場レベルではOJTとして扱われている。……注目すべきことは、われわれが通常イメージするOJTとは異なる『Off-JT的なOJT』=『インフォーマルなOff-JT的なOJT』が多く含まれていることである」。

研究者が概念として用いる「OJT」と現場が用いる「OJT」は必ずしも同じではない。著者の概念整理が不明確であるために、このような表現が生まれているように思える。OJT・Off-JTをどう定義づけるかは論者によって異なるかもしれないが、小池(1986)¹⁾に従えば、教室や実習など仕事を離れておこなうのがOff-JTであり、仕事をするのが訓練にもなるのがOJTである。また、「フォーマル」とは予算がつき、指導員、訓練の場所、機関がはっきりしている場合をいい、そうでないものを「インフォーマル」という。もし、この定義に従えば、上記の教育訓練は、「イン

フォーマルな Off-JT」となる。それは現場がどのように言葉を用いているかとは別である。なにも、小池の定義に従う必要はないが、著者なりの定義により、説明する必要があるのではないだろうか。なお、本書は小池和男に対する批判をおこなっているが、実態に対する認識にそれほど差はないのではないかと感じた。

いくつかの問題点や疑問点を評者は指摘したが、本書が現場労働者の人材育成システムならびに公共職業

訓練施設の意味と課題について論じた点は貴重であり、とくに後者に関して類書が少ないだけに本書の意義は大きく、この問題を考える場合に参照すべき必須の研究であることはまちがいない。

- 1) 小池和男 (1986) 「現代の熟練——国際比較のための覚え書」中條毅編著『日本の労使関係』中央経済社、49-72 頁。

ひさもと・のりお 京都大学大学院経済学研究科教授。労使関係論専攻。

大久保 武 著

『日系人の労働市場とエスニシティ』

——地方工業都市に就労する日系ブラジル人

佐野 哲

良著を手にして、10年以上も前の情景と感覚が蘇ってきた。当時私は、JIL（この雑誌の発行者 JILPT の前身である日本労働研究機構）の研究員で、外国人労働者問題を担当していた。そこでの仕事として、中国、ブラジル、インドネシア等々さまざまな外国人労働力の送出国に出張し、実態調査を繰り返し実施した。もちろん、いま思い出した情景は、本書が取り扱っているブラジルでのシーンである。1993年と98年の2回、私はブラジルに出張している。ブラジルは遠かった（空路で片道ほぼ24時間！）が、素敵な出張だった。肌が合ったのかもしれない。ブラジル人は明るくて綺麗で、料理は美味しく景色は鮮やかで、現地の日系ブラジル人はとても親切で真摯だった。もちろん併せて、日本においても日系ブラジル人出稼ぎ労働者の就労実態調査を実施していた。そこで、いま同時に思い出した正直な感覚がある。「現地調査であれだけ印象的だったブラジルなのに、国内就労調査で出会ったブラジル人の顔が全く思い出せないでいる」私がいる。バングラディッシュ人の彼、イラン人の彼ら、中国人の彼女の顔はいまでもよく覚えている。「さて、ブラジル人って誰がいたかな？」思い出すのは、就労場所だっ



●御茶の水書房
2005年6月刊
A5判・316頁・4725円
(税込)

●おおくぼ・たけし 東京農業大学国際食料情報学部助教授。地域社会学専攻。

た工場の四角いカタチと細長い生産ラインと、労務担当の日本人マネジャーだけだ。素敵な国から働きに来た人たちが、日本で全く印象に残らなかったのだ。でも、現在の日本の代表的な外国人労働者と言えば、やはりブラジル人である。

本書は良著であり大著である。さらに言えば、学際的でバランスが良く、かつ行動的である。詳しく紹介する誌面がないのが口惜しい。300頁以上にわたる厚さの中身は、理論編と実証編に分かれている。

タイトルを見てもわかる通り、第I部の理論編は学際的である。ここでは、まず「労働市場」をキーワードに経済学的なアプローチで多くの論文を整理している。同時に、「エスニシティ（エスニック・マイノリティ）」をキーワードに社会学的かつ文化的規範的なアプローチで、多くの論説を整理している。著者も本書のなかで書いている通り、どうしてもこれまでの外国人労働者研究は、労働経済学的な領域と社会学的な

領域の研究に二極化してしまっていた。本書は、この双方の領域をバランスよくカバーし、二つの領域を統合させようとしている。ここまでで120頁以上を使う。

しかし、圧巻はここから先、第Ⅱ部の実証編である。周知の通り、日本の日系人労働者の就労先は、地方工業都市の製造業の組立加工現場に偏在しているのだが、その代表的地域である東海圏および中部圏の労働市場と製造事業所を、くまなく踏査している。そして、その実態調査から得られた知見が、理論編で整理した枠組みにきちんと落とし込まれていく。もともと構造化していた製造業の「重層的下請構造に包摂される」不安定雇用層に、ブラジルからはるばる働きに来た日系ブラジル人が、代替的あるいは補完的な存在として当てはめられていくさまをきめ細かくトレースしている。

私自身も足で稼ぐ実態調査を重ね、汗をかきつつ書くのが信条で、ヒアリングの大変さはよく知っているつもりだ。好きなだけではできないことだ。明確な仮説のみならず、相当の信念がないと続かない。ハードカバーをめくった最初の中表紙に一言、「真理は常に具体的である」と書いてあった。著者の恩師の言葉だ、とあった。なるほど、と唸ると同時に、ごくろうさまで、と著者（と、その背中を押している恩師の先生）の行動力に頭が下がる思いがした。

過去、最も議論が白熱していた頃の外国人労働者論議と言えば、「＝(イコール) 開国・鎖国論争」だった。経済学者の多くからは、外国人単純労働力受け入れに伴って増大が懸念される失業、医療や年金保険、教育など行政コストの問題が強調されていた。このグループでの論調は、総じてネガティブだったように思う。つまり鎖国的だった。他方、社会学者の多くは、外国人労働者の「人としての生き方」に注目するとともに、それを受け入れるべき日本の地域コミュニティの懐の深さへの期待が高揚し（一部ではそれを拒絶する凝り固まった考え方への憤りもあって）、論調はむしろ開国を促進すべくポジティブに展開された。ここで、われわれ読者が素直に求める関心事はつぎの一つに絞られてくるように思う。学際的な視座で「労働市場」と「エスニシティ」という2大テーマを提示し、上記の二つの領域の中間域を柔軟に埋めるべく、双方に偏ることなくバランスを常に意識しながら研究を進めた著

者の、本書に書き込んだ「結論と問い」は、果たしてどのようなものになったのか？

受け入れにネガティブなスタンスを取る側は、常に受け入れ後の「定住化」を前提としている。当初は「出稼ぎ」に来た（いずれ母国に帰る）つमोरの外国人も、そのうち何だかんだで定住するようになる。そうすると、これが国内労働市場の攪乱要因になり、社会的コストの増大を招く。この問題について著者は、次のように語る。「外国人（労働者）の一定部分が、定住化の方向へと質的に変化することは、けだし避けられない問題であろう。（中略）しかしながら、『定住化』を必然の傾向とみなす論調には、一定の留保が必要ではあるまいか。（中略）日系人の『定住化』は限られたものとどまっている（中略）。『反復出稼ぎ』を繰り返す、いわゆる“リピーター”としてのトランスナショナルな還流的性格を示す日系人が、意外に少なくなかったからである」（第3章・章末）。つまり、日本の外国人労働者としての日系ブラジル人の多くは、「出稼ぎ者」だとする判断だ。出稼ぎ者であれば、定住によって派生する諸問題への対策・政策、およびエスニシティ形成のあり方に対する評価はそれなりに変化してきて然るべきであろう。

さらに、「多くは還流する出稼ぎ労働者」を前提として、丹念な実態調査に裏づけられた知見から、著者は次のように結論づける。「恒常的に外国人が流入してきてはじめて、セクターとしての二重労働市場が生まれるとの推論や、外国人労働力を受け入れることによって、労働市場が二重構造化される、あるいは分断化される（中略）、segmentationが生み出されるといった見方を強調してきた識者たちの認識は、おおむね否定されたと捉え」（終章・章末）られる。同時に、彼・彼女らブラジル人労働者の役割は、「日本の製造業に特有の重層的下請構造の再生産をボトムで支えることであり、これまで日本人の不安定雇用層が担ってきた役割を代わること」にあり、そして、こうした構造化は、「日本人労働者とは異質なエスニシティを担っていることが巧みに利用された結果」である、とする。

ここで、先にあげた、私の「正直な感覚」に戻りたい。受け入れ国日本における「ブラジル人の影の薄さ」

について、である。私は、ブラジル出張から帰国した後、無性にブラジル料理が食べたくなくて、家族を誘って都心のブラジル料理店へ通うようになり、それでは飽きたらず自分で作ってみたくなくて、休日、東京から群馬県へ車を飛ばし、ブラジル人の集まるスーパーマーケットまで食材の買い出しに何度か出かけた。そこで見たスーパーやたまり場は、やはり四角い工場か倉庫のような建物で、店内こそブラジルの雰囲気は少しだけあったが、素人ながら「強烈なエスニシティ」を感じることはなかった。

他方、約15年前の改正入国管理法以降、ブラジル人労働者が日本に大勢やって来て定着したが、治安の悪化を懸念する論者の心配もよそに、別段大きな社会問題も起こっていない。失業率も落ち着いている。むしろ、社会問題の中心は少子高齢化による人口減少だ。国民が、「ブラジル人労働者（さらには外国人単純労働者）受け入れの、いったい何が問題なのか？」と考えても何の不思議もないような状態が続いている。

この感覚を解釈するうえでの私の仮説は、次のようなものだ。日系ブラジル人が異様なまでに集中して就労する「日本の製造業」を特徴づけるもの、例えば、親会社・子会社の重層的生産活動を同期化させる情報システム、公共職業安定所と密接に連動した労働需給調整および雇用支援機能、個別の生産ライン稼働に規律を求める現場の文化、高度な産業ロボットと熟練の融合、OJTを中心とした伝統ある職場内訓練のかたち、正社員と非正社員の壁をも超える共同体的な組織

化、政治ではなく現場において機能する労働組合の存在等々が、日系ブラジル人の労働市場とエスニシティを、個別企業とそのグループの内部に首尾よく取り込んで（統合させて）しまっているのではないかと、いうものである。つまり、世界に君臨する日本の製造業の偉大さが先あって、日系ブラジル人がそこに集中的に供給され就労するようになったがために、良く言えば、社会的に大きな問題も起こらず労働者は淡々と管理され、悪く言えば、ブラジル人のブラジル人らしさが喪失してしまっている、のではないかと？

繰り返すが、「労働市場」を広く（国際的にも）内部化してしまうネットワークシステムのみならず、外国人の「エスニシティ」をも取り込んでしまう統合力と共同体としての懐の深さが、日本の製造業（その現場）にはすでに存在していたのではないかと？

本書は、この感覚（仮説）にも、異様な迫力で迫ってきている。労働市場というマクロから入った実態調査が、日系人を就労させる特定製造業の現場のミクロなケースに視点に移り、さらに丹念に追いかけてようとしているからだ。著者も本書の後段で、この現場での問題について、さらに議論を深めたいと強く意思表示している。以降の研究進捗に関する報告を心待ちにする次第である。

さの・てつ 法政大学経営学部教授。経営社会学・労働需給システム論専攻。