

書評

BOOK REVIEWS

和田正武／安保哲夫 編著

『中東欧の日本型経営生産システム』

——ポーランド・スロバキアでの受容

石川 晃弘

日本人にとって中東欧諸国はなんとなくグロッキーで、地理的にも心理的にも遠い存在であった。いまでもそのような中東欧の印象が強く残っている。しかし今日ではこの地域で少なからぬ数の日系企業が活動している。かつて社会主義体制をとっていたこの地域で、日系企業はどんな経営生産システムを営んでいるのか。この関心に本書はかなり応えてくれる。

本書は、日本型経営生産システムが、歴史・政治・経済・社会・文化を異にする海外の国々でどう受容され適用されているかというテーマを、世界の多くの国で長年にわたり実証的に追求してきた研究チームによる力作のひとつであり、社会主義体制崩壊後の中東欧諸国に進出した日本企業のうち、ポーランドとスロバキアに立地する10工場を対象とした調査結果をまとめている。研究チームのメンバーには経営地理学を専攻するドイツ人研究者や、生産管理を専門とするポーランド人研究者も配し、方法論的ナショナリズムに陥らないよう、研究対象を複眼的に見る工夫もなされている。

この種の研究においてまず問題となるのは、「日本型」とはなにかという点である。この研究チームはそれを経験的モデルとして構築している。具体的には、日本にある親工場の経営生産システムを23の小項目に分けて調べ、その平均点をもって「日本型」とする、という方法的手続きをとっている。そしてその平均点をベースにして、項目ごとに5点尺度を設けて海外の調査対象工場の評点を求め、得点が5点に近いほどそ

の工場は「日本型」的であるとする。実際の分析においては、23の小項目を6つの大項目にまとめたものが使われている。その大項目とは「作業組織とその管理運営」「生産管理」「部品調達」「参画意識」「労使関係」「親-子会社関係」であり、調査対象企業における



●文眞堂
2005年9月刊
A5判・233頁・2940円
(税込)

●わだ・まさたけ 帝京大学経済学部教授。
産業論、比較経済体制論専攻。
●あぼ・てつお 東京大学名誉教授。多国
籍企業論、経営生産システム論、国際経営
論専攻。

各大項目の平均得点を世界の他の地域の日系企業のそれと比較して、ポーランドとスロバキアの日系企業の特徴を把握しようとしている。

本書の中核部分は調査結果の量的分析に当たった第4章「ポーランド・スロバキアにおける日系ハイブリッド工場の評価」と、事例観察による質的分析を行った第5章「ポーランド・スロバキアにおけるハイブリッド工場の経営実態」である。そこで示されている発見のいくつかをみると、専門的に細分化された伝統的な作業方式を修正して、職務区分を簡素化し労働者の多能工化を進めていること、職制は主として内部昇進でリクルートされていること、経済的刺激によらない教育訓練が有効であること、労働者の性格は実直でまじめであり、定着率も高いが、自主性に欠け、小集団活動への参加も不活発であること、労働組合を入れない形で労使コミュニケーションを図り、労使協調を実現していること、など、当該国の産業文化をふまえて、それを修正して「日本型」に近づけて作業と生産の効率化をあげている姿が、浮かび上がってくる。

このような事実発見のベースをなす情報はどこから入手しているかという点、それは現地企業の経営者からである。ここから派生する方法上の問題が少なくとも2つある。この調査は、標準化された調査票を使っ

た5点法評価による日本型システム採用度合いの測定と、面接聴取による事例分析の、2本柱からなる。このうち5点法評価に関しては、評価者の個人差がある。この調査では1工場あたり何人の評価者から回答を得たのかは定かでないが、評価の個人差をどう調整するかは調査結果の妥当性にかかわってくる。これはかつて類似の方法で企業調査をした評者の反省でもある。もう1つの問題は、誰に面接聴取するかである。客観情報に限れば担当者からの聴取でほぼ片付くが(たとえば工場内の従業員数とか平均賃金など)、評価を含む情報になると回答者の立場がかなり反映してくる。評者自身の中欧調査の経験では、日系企業の経営者から聴取した評価情報は、地元の労働事務所や労働組合幹部から得た情報とかなりズレていた。立場性を視野に入れた情報収集とその加工が必要となる。本書ではこの点はあとの章である程度補完される形になっている。

研究チームの本領はこの2つの章で十分に発揮されているが、本書にはその背景情報や付帯情報を提供する章もいくつか設けられている。第1章「中東欧諸国の経済改革」は社会主義体制時代の経済の特徴と、市場経済化の過程におけるその変革と現状を紹介し、第2章「中東欧諸国における外国直接投資の現況と日系企業の活動」は2次資料に拠りながらこの章題のテーマに関する情報を提供している。この2つの章で扱われているテーマに関しては、ほかにも日本語で読める文献資料がかなり出回っているが、本書はそれらを要領よくまとめているので、中東欧の経済動向を概観するのに便利である。

そして第3章「中欧における生産管理技術発展の歴史的背景」では、他の章の内容を理解するための中欧の歴史的・文化的特質が述べられている。歴史記述に正確さを欠く箇所が散見されるのが残念だが、この章が本書の内容全体に膨らみをもたらしている意味は大きい。

中心的な第4章と第5章のあとに設けられている最後の2つの章は、その前の章で展開された論述を補完する意味を持っている。第6章「中東欧諸国における日系国際合弁企業」は企業の所有形態の違い(完全所有か国際合弁か)に着目して、西欧や北米やアジアの日系企業との比較で中欧立地の日系企業の特徴を描き出し、さらに後者に関して所有形態別に日本型システ

ムの適用・適応の異同を析出していく。前の章でも述べられているが、中欧の日系企業は、当初合弁企業の形をとっても、たいていあとで完全所有に移行すること、初めに合弁の形態をとるのは、合弁相手の企業に水先案内の役割を担わせ、まずは現地に馴染むこと、完全所有の形態のばあいには多分に日本型システムが取り入れられていること、中欧の工場はコストセンターであって、プロフィットセンターはたいていのばあい日本の本社ではなくて欧州本社であること、などがあげられている。

最終章の第7章「ポーランドとスロバキアにおける日系製造企業の挑戦」は日系企業の現地社会への関与の現状を述べ、その行動様式のありかたに関して批判的に言及している。日本人経営者は地域の経済・産業団体にかかわることに消極的である、EU委員会が提唱する「企業の社会的責任」に関して日系企業はそのステートメントをほとんど持っておらず、それに対応する準備がほとんどできていない、とくに労働問題、ジェンダー問題、エスニシティ問題などでそうである、等々。実際、日本人の研究者や経営者が現地の現実アプローチするときのセンスは、現地の人たちの見方や感覚からズレてしまっているばあいがある。ドイツ人研究者が書いたこの章は、ある程度そのズレを埋める意味を持っていると思われる。

本書でも指摘されているが、チェコやポーランドやハンガリーでは、大戦間の産業合理化運動の中で、それぞれ独自に科学的管理法のようなものを生み出し発展させていた。そのなかには日本型システムと共通する要素もあった。第2次大戦後の社会主義時代には企業内協調の組織風土が形成されていた。本書も含めて、これについては社会主義体制崩壊後の市場経済化において負の機能が強調されがちだが、日本型システムのサブシステムとしてその正の機能の部分が生かされている(たとえば協調的な企業内労使関係)点にも目配りが必要だろう。社会変動や組織変動を分析するさい、断絶性ととともに連続性にも注目する必要があるが、本書ではそれをふまえた観点をいくつかの章で提示してくれている。

いしかわ・あきひろ 中央大学文学部教授。社会学専攻。

巖 善平 著

『中国の人口移動と民工』

——マクロ・ミクロ・データに基づく計量分析

中村 良二

1

改革・開放政策が開始されてから、もうすでに四半世紀が過ぎている。都市と農村とが戸籍によって制度的に分断され、移動が事実上不可能であった時代から、「条件」さえそろえば、よりよい生活を求めて、相当程度移動は可能となってきた。なかでも、出稼ぎ労働者たちは、一時は「盲流」と称され、否定的ニュアンスで捉えられてきた。しかし実は、彼らこそが経済発展に不可欠の存在であり、「民工潮」と看板も付け替えられた。その全体像を、経済学の枠組みから、大量のデータにより丹念に分析すると、そこにはどういった今日の中国像が描かれているのだろうか。

2

本書は、著者がこれまで続けてきた中国の労働移動に関する研究の、現段階における集大成である。問題意識は明確である (pp. 4~5)。「労働移動研究の究極の目的は、結局のところ移動を引き起こす要因と移動のもたらす結果の解明につきる」として、本書の目的を「現代中国とくに1990年代以降における地域間労働移動の実態とメカニズムを実証的に分析すること」に設定する。それらを「マクロ(省市区単位)、セミマクロ(村単位)、ミクロ(世帯・個人単位)という視点で……重層的でかつダイナミックに捉え」ようとするところに本書の特徴がある。まず、本書全体の構成から見ておくことにしよう。

本書は、3部に分かれ、8章に序章と終章を加えた構成となっている。第I部第1章では、経済学における労働移動の先行研究を吟味し、特に、労働市場の階層化理論に触れた上で、後続の章における理論的枠組みが提示されている。この第1章には、補論として、中国における労働移動の先行研究がサーベイされている。近年、経験的なデータの収集が急速に進みつつあることが窺われる。



●勁草書房
2005年11月刊
A5判・261頁・5565円
(税込)

●やん・しゃんびん
桃山学院大学経済学
部教授。開発経済学、
農業経済学専攻。

第II部「労働移動のマクロ・アプローチ」における第2~4章は、公表された統計資料を用いて、計量的なマクロ分析が行われている。まずは、全国の移動状況を概観する(第2章)。そして、省間人口移動の実態と決定メカニズムとの決定要因を探り(第3章)、中国における人口移動スケジュール、すなわち、「年齢階層別移動人口の対総人口比の変化傾向に関する規則」(p.102)に焦点を当てて、移動に関する年齢や学歴の選択性が問われる(第4章)。それらを通じて、特に1990年代後半から移動が急増し、しかも、広東、上海、北京など代表的流入地域と内陸部の流出地域とが、ほぼ固定化することにより、それぞれの局地集中が進んだことが明らかにされている。いわゆる労働力年齢においては、出稼ぎや就学、婚姻などの理由で移動しているが、子供たちが親の移動に随伴しないことが、中国的特徴と言えよう。また、教育水準が高ければ、移動する確率が高く、移動する範囲も広い傾向が見られている。

前段までの鳥瞰図を踏まえながら、第III部「労働移動のミクロ・アプローチ」では、これまで実施された調査結果を、個票に戻って、再分析を行っている。第5~6章では、農村労働力に焦点が当てられる。各農家は世帯単位で、どういった就業行動を採っており、それがいかに所得に影響を与えているのか(第5章)、そして、村単位ではどうであるのか(第6章)が、検討されている。さらに、第7~8章では、出稼ぎ労働者がとりあげられる。タイトルにもある「民工」と称される出稼ぎ労働者の就業状態とその決定メカニズム

が検討されている。上海社会科学院が実施した調査の個票データによる再分析である。中程度の学歴で、地縁、血縁により仕事を見つけ、出身地域別に居住地域も棲み分けられている。大多数が、地元住民の敬遠するような工場・建設業の作業員として、長時間、相当な重労働をしているが、巷間言われるほど転職率は高くないこと、そして、出身地によって、参入できる業種と職種がはっきりと異なることなどが明らかにされている（第7章）。その上で、就職の際、「機会の不平等が初めから存在していた」（p.214）のか否かが問われる。暫定的ではあるものの、「出稼ぎ労働市場の階層化はそれほど進んでいるとはいえない」が、「戸籍の如何が賃金に大きな影響を与えていることから、労働市場が階層化している側面も否定できない」（p.236）と結論づけられる。ただ、筆者は慎重に、「現地調査などからの実感によれば、今日の上海市において、さまざまな目に見えない差別的慣行、労働政策における出稼ぎ労働者への就労制限がある。それは労働市場を出稼ぎ労働者の出身地別に階層化させている可能性が高い」（p.232）と述べている。

そして、終章では、これまでの知見を総括し、今後の展望、そして、筆者の思いがまとめられている（pp.241-243）。労働市場が存在しなかった計画経済時代から、局地的に展開される時代を経て、広域的な市場に拡がりつつあるのが現在である。そうした「労働市場の無から有への変化は高く評価」されるべきであるが、「労働市場の階層化は、社会的不公平という倫理的な問題だけでなく、人的資本が有効に利用されないという経済的な問題も抱えている」。都市において、出稼ぎ労働者により失業が悪化するのではなく、「いまのところ、農民出稼ぎ労働者と都市の地元労働者の間には競合関係よりも補完関係のほうが強い」。彼らは、「戸籍制度をはじめとするさまざまな制度差別の残存により……労働市場の底辺に押し止められている」が、こうした「無限に近い安価な労働力の存在の供給」こそが、こんにちの高度成長を支えてきた。確かに、出稼ぎ労働者が長期滞在、定住を志向し、それに伴って、治安や社会秩序の乱れなど、マイナス面も散見されるが、これらの全体的な検討が必要となる。特に問題なのは、戸籍によって、人々が選別されると

大原社会問題研究所雑誌

No.571 2006.6

定価 1000円（本体952円、年間購読 12,000円）

【特集】韓国における賃金構造と貧困問題

韓国の賃金構造
韓国の貧困問題

黄秀慶／友岡有希訳
柳貞順／佐藤静香訳

■論文

1952年夏の全自日産分会のプレミアム闘争

吉田 誠

■研究回顧

わたしの研究生生活を語る

塩田庄兵衛

■書評と紹介

堀江孝司著『現代政治と女性政策』

浅野富美枝

佐々木英一著『ドイツ・デュアルシステムの新展開』

大重光太郎

E. ホブズボーム著／河合秀和訳『わが20世紀・面白い時代』

佐伯哲朗

社会・労働関係文献月録

法政大学大原社会問題研究所

所 報 2006年2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

〒162-0843 東京都新宿区市谷町2-14-1 Tel.03-5228-6271

いう不合理である。「個人の能力や努力を問う前に……戸籍という前近代的な身分によって人々が選別されるというやり方はどう考えても不公平と言わざるをえない。まして、人々の潜在的能力の向上に決定的に重要な教育機会自体が都市と農村の間で著しく平等ではない。競争を通して効率を追求しながらも、公平な社会をいかにして実現していくかというのはこれからの中国にとっても大きな課題である」。

3

以上が、本書の主たる内容である。労働移動の原因と結果を、さまざまなレベルでの大量データを統計的手法に基づき、丁寧に解き明かそうとした試みである。実に手間暇のかかる過程である。筆者の真摯な姿勢に、あらためて敬意を表したい。本書で指摘されたことは、たとえば、「農民たちが家族を残して都市へと移動し、地元住民が敬遠する仕事を、長時間、低賃金でこなしてゆく」といった、巷間言われてきたことと相当重なるものである。それらを、あくまでもデータに基づいて確認するのは、ある意味で実証研究のありうべき姿であろう。ここでは紙幅の関係から、より大きな問題に絞り込み、検討を加えることにしたい。筆者が強く意識していたのは、労働移動の全体像を「重層的で、ダイナミック」に把握することである。それがいま一つ評者には明確なものとはならなかった。本書の p. 240 には、「中国の労働市場の基本構造」が図示されている。内陸農村と都市、先進農村地域との関連性に比べると、都市内部、先進農村内部での移動状況には不明確な部分が少なくない。統計的分析に耐えうるデータセットを入手するだけでさえ、相当な困難があらうが、こうした情報を整理して初めて、労働市場と移動

の全体像に目配りできるのではないだろうか。

そして、次に問題となるのは、中国における市場のあり方であろう。「市場」に対する理解が、われわれと同じであると考えてよいのかが、判然とはしない。王保林が『中国における市場分断』で描き出したように、地方政府がエリア内の権益を死守するために、排他的行動を採ることがほぼ当然であるとすれば、移動の広域化とは別個に、はたして、本来の意味で「市場が広域化しているのか」が吟味される必要がある。中国社会の独自性とも言うべき共産党や幹部たちの影響力が薄れつつあるとすれば（たとえば、p. 150）、それは、中国社会における権力構造の変化という、さらに大きな問題にもつながってゆく。

上で指摘した点は、いわば筆者の射程外から評者が勝手にないものねだりしただけということは、重々承知の上である。それはとりもなおさず、本書の意図と功績が大きいだけに、それらはさらに巨大な課題を生み出し、その解明には精緻な検討が必要になると評者が考えているからである。その点をご寛恕いただきたい。年間約1億人という、わが国の総人口にも匹敵する数の人々が、中国国内を移動し続けている。そうした巨大な人の流れの実態が、本書により、統計的にも明らかになりつつある。その功績は讃えられて然るべきであろう。本書は、今後の中国労働移動研究にとって、確実に一つの羅針盤となっている。ここまで壮大な中国研究を企図した筆者には、さらに今後、労働移動から見える骨太な中国社会論の展開を心から願ってやまない。

なかむら・りょうじ 労働政策研究・研修機構副主任研究員。

樋口美雄／児玉俊洋／阿部正浩 編著
『労働市場設計の経済分析』
——マッチング機能の強化に向けて

佐々木 勝

1990年代半ばから労働者にとっても企業にとっても労働環境は大きく変貌した。著者曰く、終身雇用や年功賃金の「保障」を与えるかわりに、労働時間や勤務地などを「拘束」する時代から、裁量労働時間や成果主義に基づく「自己責任と自己選択」の時代に転換しつつある。すなわち、選択と責任の主導権が企業から労働者に移されている。ただ、責任を労働者に押し付けるだけでは、企業よりもリスク回避的な労働者にとっては生活の不安感が増幅するだけである。労働者に自己責任を押し付けるには、労働者が自己責任を取りやすい労働環境（「高質な労働市場」と本書では呼ぶ）を整備する必要があるのは言うまでもない。本書は、マッチング効率性の向上と能力開発機会の増加によって「高質な労働市場」を整備するのに必要な課題を検討する内容となっている。

それでは、労働者が自己責任を取りやすい労働環境は整備されているのであろうか。つまり、良質な雇用は創出されているのか。どこで雇用機会が創られ、どこで失われているのか。転入職率や離職率は正規職員と非正規職員とでは違いがあるのか。労働者の転職が効率よく成功できるようなシステムが確立されているのか。どのような仲介機能を使えば効率的に職を探すことができるのであろうか。また再就職に必要な能力開発の支援基盤は確立されているのか。能力開発に必要な費用は誰が負担しているのか。自己啓発のリターンはどれくらいなのか。これらの問いに対して本書は真摯に答えている。本書における分析の特徴としては、マイクロ・データを使った緻密な実証分析だけでなく、海外からのヒアリング調査による国際比較分析や企業の事例研究結果も紹介している。マイクロ・データによる実証分析でも、使用するデータは1つではなく、3つであり、それぞれが互いに補完する形で用いられている。このように一面から分析するのではなく、多角的に隙間なくマッチング効率性と能力開発に影響を与



●東洋経済新報社
2005年12月刊
A5判・432頁・4830円
(税込)

●ひぐち・よしお 慶應義塾大学商学部教授。労働経済学専攻。
●こだま・としひろ 京都大学経済研究所教授。労働経済学専攻。
●あべ・まさひろ 獨協大学経済学部助教。労働経済学専攻。

える要因を検討している。

主な論点は大体3つ挙げられるであろう。

- 1990年代から2000年代初頭までの雇用構造変化から、企業の雇用保障機能は低下し、企業と労働者の関係は「保障と束縛」から「自己選択と自己責任」へと移行している。
- 公共職業安定所よりも民間職業紹介のほうがマッチング効率性は高い。ただ、公共職業安定所と民間職業紹介はそれぞれ役割分担があり、補完関係にある。よって、両者の並存は全体のマッチングの効率性を高める。
- 企業内訓練の機会は減少傾向にある。それゆえに、企業外訓練機会の拡大は必要である。ただ、企業外訓練を受ける労働者と企業の間には存在する情報の非対称性をなくす必要がある。

以下では、それぞれ論点についてまとめる。

本書では最初に、1990年代から2000年代初頭にかけて労働者に対する企業の保障機能は低下しているのかを検証するために、雇用構造の変化を丹念に概観した。90年代に入ってから転職入職率は変化していないが、離職率は上昇傾向にあることがわかった。それは離職率が低い正規雇用比率が低下して、その代わりに離職率が高い非正規雇用比率が上昇したことによると推測された。非正規雇用比率の上昇は、非正規雇用を主体とする産業構成比が拡大したことによるだけでなく、全産業で非正規雇用が増加していることによる部分が大きい。非正規雇用が増加した理由の1つとし

てはIT技術の導入が挙げられた。第2章のデータ分析から、この期間に導入されたIT技術は「正規労働節約型」であると同時に「パート労働偏向型」であるという結果を得た。それによって正規雇用の非正規雇用に対する優位性は低下し、正規雇用の代替として非正規雇用者が多くなったと著者は結論づけた。

この結果からもわかるように、1990年代から2000年代初頭にかけて労働市場における終身雇用保障機能は低下していたと解釈できる。裏を返せば、労働者個人の自己責任が問われるような労働社会に変化していったと言える。このことから離職者がスムーズに次の職業に移行できやすいように、職業紹介機能の向上や能力開発機会の拡大は「自己責任」を取りやすい社会(外部労働市場の整備)を実現するためには必要であることが理解できる。

2番目に、求職者と求人企業の「マッチングの効率性」を高める要因について検証した。著者はマッチングの効率性を測るために3つの指標を用意した。それらは離職期間、転職後の賃金の上昇率、そして転職後の満足度である。3つの指標から総合的にマッチング効率性を評価しようと試みた。マッチングの効率性を向上させるには求職期間を短くすることばかりに注目しがちであるが、ここでも本書の特徴である多方面から分析をしようとする姿勢が見られる。この点は評価したい。

マッチング効率性の決定要因で著者が最も注目したのは、どの入職経路を利用することでマッチングが効率的に実現するかである。近年、公共職業安定所の業務は無駄が多くて十分機能していない、よって競争を促すために民間に参入させよという批判を意識してか、入職経路の効果でも公共職業安定所と民間職業紹介との比較に着目した。推定結果によると、民間職業紹介経由のほうが公共職業安定所経由よりもマッチング効率性(この場合は離職期間と転職後の賃金上昇率を採用)が高いことがわかった。ただ、ここで注意したいことは、著者も指摘するように、これが仲介機能の違いだけによるものではなく、観察できない求職者の属性の可能性があると付け加えている。

実際には、記述統計によると、民間職業紹介を利用する多くの求職者は高学歴、専門・技術的職業従業者である一方で、公共職業安定所を利用する求職者は低

学歴、事務従業者及び生産工程・労務作業が多い。このように入職経路ごとに職業紹介機能の役割が分担されていることから、著者は公共職業安定所か、それとも民間職業紹介かというような二者択一の代替的な関係よりも、むしろ補完的な関係にあり、その意味でも両方が並存する意義はあると主張する。また第1章の分析から指摘されたように、生産性の低い非正規雇用の求人と高度な技能・知識を必要とする求人の増加による「求人への二極化」が進んでいることから、対象者を特化して紹介業務を行うほうが全体的にみてマッチングの効率性を向上させることになるであろう。

しかし、著者は公共職業安定所の役割は十分にあると述べているが、その業務が効率的であるとは考えておらず、公共職業安定所のサービスの質と量をも高める必要があると指摘する。そのために、海外の公共職業安定所で取り組んでいるような職員の業績評価の導入、情報提供機能の強化、キャリア・コンサルタントの設置などを提案している。

その他の入職経路はマッチングの効率性を引き上げるだろうか。実は、公共職業安定所や民間職業紹介などのフォーマルな入職経路よりも、家族・知人・友人からの紹介のようなインフォーマルな入職経路のほうがマッチング効率性(転職後の満足度)は高く、情報仲介機能効果が強いことがわかった。これは読者も経験から納得する結果ではないだろうか。仲介機関の機能性が高いということは、求職者と求人企業の間にある情報の非対称性をできるだけ小さくすることであるから、家族・知人・友人からの紹介のほうが公共職業安定所や民間職業紹介よりも満足するマッチングが成立しやすいことがわかる。

公共職業安定所は、セーフティ・ネットとして低学歴者などの労働市場で不利な立場にいる労働者の求職活動の手助けをするうえで必要であると著者は明快に述べている。ただ、これは民間企業が無料職業紹介業務に参入することを許されていないことを前提として、公共職業安定所が低学歴者対象の無料職業紹介業務に、そして民間職業紹介が高学歴者対象の有料職業紹介業務にそれぞれ特化している状態である。したがって、公共職業安定所は無料職業紹介業務において独占状態であるといえる。では、民間職業紹介が無料紹介業務に参入できれば全体のマッチングの効率性は更に向上

するであろうか。近年、公共職業安定業務の市場化テストの導入や民間委託が進められている。すでにキャリア交流プラザ（中高年と若者）、求人開拓や生涯職業能力訓練（アビリティガーデン）の周辺事業では市場化テストが導入されたが、本体事業の紹介業務はまだ対象外の状態である。競争入札による無料職業紹介業務への民間参入がマッチング効率性にどのように影響を与えるのか。著者がどのような意見を持たれているのか、その部分の議論が少しほしかったし、また、これは将来分析が待たれる課題となるであろう。

最後は能力開発機会の拡大である。「自己選択と自己責任」の労働環境では、労働者個人が自己の雇用を守らなければいけない。そのためにも、能力開発の機会を増やすことは必要である。著者によると、企業内教育訓練は全体に減少傾向にあり、以前のように従業員に誰にでも訓練機会を与えるのではなく、将来を担うコア人材に特化して訓練機会を与えていることがわかった。よって、訓練機会を与えられたものとそうでないものとの格差がこれまで以上に生じている。後者

は職業能力が低いので自己責任が問われる労働社会では安定した高賃金の雇用機会に恵まれない。彼らは、そうならないために外部に教育訓練機会を求めなければいけない。その意味でも、教育訓練給付制度の役割は大きい。ただ、制度の適用機会の拡大はもちろんのこと、求人側がどのような技能を持った人材がほしいのかを労働者側に伝達することと、資格を適性に評価するシステム作りが必要であると著者は訴えている。

1990年代から2000年代初頭にかけて労使関係は変化した。今後さらに自己責任が問われる社会に変わると予想される。企業や労働者が新しい関係に順応することが必要であることは当然のことながら、彼らが順応しやすいような新しい労働環境を設計・整備することも重要である。その意味でも、本書は今後の労働政策の方向性を示す貴重な良書であるといえる。

ささき・まさる 大阪大学大学院経済学研究科助教授。労働経済学専攻。