

# 書評

## BOOK REVIEWS

白波瀬佐和子 編

### 『変化する社会の不平等』

——少子高齢化にひそむ格差

小塩 隆士

#### 1 統計に基づいた冷静な分析

この2、3年の論壇における最大のキーワードは、おそらく「格差」である。大竹文雄著『日本の不平等』（日本経済新聞社）の他、Toshiaki Tachibanaki著*Confronting Income Inequality in Japan* (MIT Press)、白波瀬佐和子著『少子高齢社会のみえない格差』（東京大学出版会）など水準の高い研究書が相次いで発表されているし、政府の研究機関がまとめた研究報告もいくつか刊行されつつある。さらに、格差を扱った啓蒙書、ルポルタージュも数多く出版され、新聞や週刊誌もこのテーマを大きく取り上げている。

所得や賃金の格差や不平等をめぐるのは、経済学者の中で共通の知見としてほぼ確立しているものもある。例えば、(1)ジニ係数など所得格差を示す指標は長期的に上昇傾向を示しており、日本は先進国の間でも比較的不平等な社会となっているが、(2)格差拡大のかなりの部分は人口高齢化や世帯構造の変化で説明できる。また、(3)若年層で格差がやや拡大傾向にあるものの、格差がここ数年急速に拡大したことを示す根拠はない、といった認識である。

しかし、格差論議は、ニートに代表される若者論や小泉政権が進めてきた構造改革の是非論とも共鳴しながら、とどまることを知らないほどの盛り上がりを見せている。統計を見ても格差拡大の加速が確認されるわけでもなく、格差が拡大しているとしても構造改革の影響を定量的に同定するのはほぼ不可能である。にもかかわらず、逸話的な証拠や感覚だけに基づいて格差や不平等が論じられ、政治問題にもなっている。

こうした状況のなかで、本書はあくまでも冷静に、客観的な統計に基づきながら、「実証研究者としてトレーニングを受けた目を最大限に生かして現実を直視」（「あとがき」）した研究論文集である。執筆陣は、経済学と社会学の各分野からの、最適としか言いようの



●東京大学出版会  
2006年2月刊  
B6判・244頁・2625円  
(税込)

●しらはせ・さわこ  
社会学系研究科助教授。  
東京大学大学院人文

ない代表選手で構成されている。このテーマをめぐるのは、「所得再分配調査」や「国民生活基礎調査」「賃金構造基本統計調査」などの集計・個票データを用いて格差指標やその変化の要因分析を行うという作業がベースになる。しかし、本書ではそうしたオーソドックスな分析だけでは抜け落ちてしまいがちな、数多くの重要な事実にも丁寧に目配りしている。そして、奇抜な論理を組み立てたり、大向こうをうならせることを狙ったりはせずに、淡々と事実を確認するという姿勢に徹しているのも本書の長所である。

#### 2 格差・不平等の多様な側面

本書は、「序」のほか8章で構成されている。以下ではその内容を評者のコメントつきで簡単に紹介する。ただし、読者には、編者の白波瀬佐和子氏による序「少子高齢化にひそむ格差」と、同氏による全体のまとめである第8章「変化する社会の不平等」を最初に読んで、本書の全体としての問題意識や各章の概要を把握することをお奨めする。

第1章「爆発する不平等感」（佐藤俊樹氏）は、人々が抱く不平等感が「爆発」しつつある根底にあるのは何かという問題を、戦後日本社会の変化という文脈の中で議論している。高成長が続けば、足元で他人に遅

れを取っていても将来挽回するチャンスがあると思える。しかし、経済が低成長に移行し、雇用環境が悪化すると、「負け組」にとっては一発逆転の機会がなくなるように感じられる。そうした状況が、不平等感の高まりの背景にあると佐藤氏は指摘する。社会学者ならではの視点であり、納得させられる議論である。なお、佐藤氏は、自分の一生のうちでは無理でも子供の世代で挽回できるという、親子間のチャンスの連続性も少子化によって低下し、それも不平等感を高めていると指摘する。この指摘もたいへん興味深いが、実証面でのさらなる裏づけが必要なところだろう。

第2章「不平等化日本の中身」(白波瀬佐和子氏)は、世帯の「標準モデル」の妥当性が低下したことが格差拡大と結びついていると指摘する。核家族や年老いた親と同居する世帯といった伝統的な世帯が減少し、一人暮らしや子供のいない夫婦のみ世帯、一人親世帯などが増加している。こうした標準モデルからの乖離傾向が、ジェンダー格差と絡みあいながら全体としての格差拡大をもたらしている。世帯要因は、格差拡大を評価する上で微妙な問題を引き起こす。世帯構成が個人による自由な選択の結果であれば、そこで発生する格差は政策的に問題視しなくてよいかもしい。しかし、社会保障や税制が「標準モデル」を想定し、規格外の世帯に不利に作用しているとすれば話は別である。本章の議論は、少子高齢時代における再分配政策のあり方を検討する上で重要な含意を持っている。

第3章「中年層無業者から見た格差問題」(玄田有史氏)は、中年層の無業者や格差問題を取り上げた数少ない実証研究である。格差問題はニート、フリーターなど若年層を中心に議論されるか、あるいは高齢層に焦点が当てられることが多いが、中年層でも問題が深刻になる危険性が十分あることが本章で明らかにされる。低学歴、未婚、病気がちという中年層無業者は、まだ数は少ないものの、若年層のニート化を考慮すればこれから無視できない一定層を形成する可能性がかなり高い。本章の分析は、問題が単純な格差論議で完結せず、いわゆる「社会的排除」(social exclusion)が日本でも深刻化する危険性を十分示唆している。

第4章「少子高齢化時代における教育格差の将来像」(荻谷剛彦氏)は、機会の平等を保障するはずの義務教育が、むしろ機会の不平等をもたらしかねないとい

う危険性を独自の将来推計で明らかにしている。教員の高齢化や、少子化による児童生徒数の減少が地域によって異なって進むために、義務教育の費用負担構造は地域間でもこれまで以上に不均等になるとの結果である。この分析は、義務教育における財政面の地方分権が望ましい帰結を生む保証のないことや、国による財政調整がさらに必要になることを浮き彫りにするものだが、それが少子化という人口動態要因に密接に絡み合う点に注目したところが興味深い。教育は機会の平等を通じて格差を是正する機能を持つだけでなく、高地位・高所得の世帯ほど子供の教育にお金をかけるという格差の世代間継承装置としての側面を併せ持つ。しかし、機会の平等も確保されないとすると、事態は深刻である。

第5章「健康と格差」(石田浩氏)は、これまで日本ではあまり議論されなかった、健康の階層性に関する分析の試みである。本章の分析によると、欧米の研究の一般的結果とは異なり、疾患の有無や通院は性差や年齢など生物学的な要因によって左右され、所得や階層の違いは有意な決定要因となっていない。しかし、だるさ、活動制限、抑うつといった、より広範な健康度や生活の質を見ると、所得や階層の間で格差の存在が確認される。この問題は、現在でこそ重視されていないものの、疾病リスクの発生が高まる高齢層が社会全体のウェイトを高めていく中で重要になる可能性が高い。これまで意識されなかった格差の問題が、少子高齢化の進展によって顕在化する代表例の一つである。

第6章「遺産、年金、出産・子育てが生む格差」(松浦克己氏)は、家計の純金融資産に対して、本人には選択の余地のない遺産や年金制度がどの程度の格差をもたらしているのかを、家族類型で代理させた子育て状況を踏まえて検証している。容易に予想されるように、遺産は家計の純金融資産を大幅に引き上げる。また、年金に加入しているかどうか格差の決定要因となっていることや、子供のいる家計ほど純金融資産は低めになる傾向も確認される。もちろん、資産格差の世代間継承についてはさまざまな要因を制御して分析する必要があるし、貯金を減らしてでも出産・子育てをするのは世帯の自由な選択という面もある。しかし、本章の分析は、世代をまたがった、そしてライフステージを通じた格差分析の必要性を再確認させ

る内容となっている。

第7章「社会保障の個人勘定化がもたらすもの」(宮里尚三氏)は、少子高齢化の下でしばしば提唱される、確定拠出型の個人勘定の導入の問題点を指摘する。本章での数値計算によれば、運用リスクをすべて個人に負わせる個人勘定化は最適な方向ではなく、社会全体でリスクをシェアする従来型の確定給付型年金とのベスト・ミックスを探るべきだという点が示唆される。本章の分析は年金に注目したものだが、再分配政策はいずれも所得変動リスクを事前にカバーする保険として解釈できる面を持つ。どのような要因によるにせよ、格差拡大傾向が社会に潜在的にあるとすれば、所得変動の不確実性を事前に軽減する仕組みとして、税や社会保険制度のあり方を改めて検討する必要があるだろう。

### 3 的確な視点と貴重な判断材料を提示

このように、本書は詳細な実証分析や将来予測をベースにして格差や不平等をめぐる問題を多角的に分析している。もちろん、研究論文集としての性格上、各章の問題意識や着眼点は微妙に違っており、執筆者の中

でスタンスに若干違いがあるように見受けられる。また、冒頭に紹介したように、このテーマをめぐるのは、編者の白波瀬氏ご自身の著作も含めて包括的な研究書がすでに幾つか刊行されており、本書はそこで十分にカバーしきれなかった部分に光を当てるといった性格の本となっている。

しかし、各章とも水準の高い実証分析を展開しており、本書が全体として格差や不平等をめぐる議論に大きな貢献をしていることは疑いない。効率性と公平性という互いに対立しがちな観点が交錯し、いくら冷静に議論しようとしても価値判断が入り込んでしまう、格差や不平等というテーマをわれわれが議論しようとするとき、本書は的確な視点と貴重な判断材料を与えてくれる。そして、本書が示唆するように、格差・不平等をめぐる次の重要な研究課題は、税や社会保障など現行の再分配政策が格差拡大にどう対応してきたかを検証し、望ましい制度改革のあり方を検討することであろう。

おしお・たかし 神戸大学大学院経済学研究科教授。社会保障・公共経済学専攻。

河野 穰 著

## 『イタリアにおける労使関係の再構成』

——1990年代

小西 康之

1

本書には、「イタリア自動車産業における労使関係の展開 Ⅲ〈下〉」との副題が付されている。筆者は、本書が公刊される前に、一連のテーマを扱うものとして、『イタリア自動車産業における労使関係の展開 I』(第一書林, 1985年), 『イタリア自動車産業における労使関係の展開 II ファシズム下金属機械産業の労使関係』(上・下)(第一書林, 1991年), 『イタリア自動車産業における労使関係の展開 Ⅲ〈上〉



●第一書林  
2006年2月刊  
A5判・262頁・3150円  
(税込)

●この・みのも  
部教授。(刊行時)。  
校美林大学経営政策学  
労働問題専攻。

ファシズム倒壊後の自動車産業における労使関係』(第一書林, 1997年), 『イタリア自動車産業における労使関係の展開 Ⅲ〈中〉自動車産業における労使関係—熱い秋をはさんだ30年』(第一書林, 2001年)を公刊している。これらの続編たる本書は、「70年代の労使関係の終焉から、80~90年代における再構成

のプロセスを追」い、また、これらの期間における、総連合間協定、産業別労働協約、企業協定の内容の変化についてもトレースする（序章）ものである（なお本書の表題には「1990年代」とあるが、本書のかなりの部分は1990年前の実態についての記述に割当てられている）。

## 2

本書は序章以下第Ⅶ章までの全8章から構成されている。

序章においては、本書の目的と、次章以下で具体的に論証される本書の内容がコンパクトに記されている。その意味において本章は本書を鳥瞰するのに有益であるといえる。

第Ⅰ章「1970年代の労使関係の特徴」においては、企業内従業員組織として工場評議会が設立された過程と既存の労働組合の思惑、既存の労働組合内部におけるナショナルセンターと工場レベルでの乖離について語られている。1970年代の労使関係は、これらに、三大労組の（そして、そのうち最左派であるCGIL内部においても）共産党に対する距離感の違いが複雑に絡み合いながら展開していくが、本章ではその状況が克明に描かれている。

第Ⅱ章「1990年代における労使関係の再構成」では、70年代後半の危機的な経済状況のなか、労使のナショナルセンター間において協定が締結され、その後80年秋のFIAT争議で労働側が敗北したことにより、労働組合運動や労使関係が大きく転換したこと、それを機に、新しい労使関係が再構成されていった過程が明らかにされている。さらに本章は、その最終的な到達点と位置づけられている1993年7月23日の政労使間プロトコルの内容（たとえば、労使間の交渉についての新しいシステムや企業内従業員代表システムを新たに確立することが明らかにされた）や意義（たとえば、その後の政策決定システムに大きな影響を与える「コンチェルタツィオーネ」（政労使における政策上の合意）を重視するトレンドの出発点となった）についても詳細に説明している。

第Ⅲ章「企業内従業員代表制度の再確立」においては、イタリアの従業員代表システムが、内部委員会、工場評議会、労働者憲章法による経営内組合代表制度

の制定という経験を経て、1993年12月20日の総連合間協定において統一組合代表制度が設立される過程とその内容について述べられている。

1980年代秋のFIATの紛争における労働側敗北を直接の契機として、1970年代の紛争継続型労使関係は終焉し、新しく労使関係の枠組みが形成されていった。第Ⅳ章「CGILにおける諸潮流の対立・抗争（1990年代）」は、その当時、共産党系が多数を占めるCGILにおいてはいかなる潮流が存在し、どのような問題をめぐって対立していたか、それらと左派政党との関係がいかなるものであったか等を、種々の発言等に言及しつつ明らかにしている。

第Ⅴ章「労働協約・労働協定の推移1——Confederazione間協定」では、イタリアにおいては、3つのレベル（ナショナルセンターレベル、産業別レベル、企業別レベル）での労使間の交渉、協約・協定の締結のうち、どのレベルでの交渉や協約の締結が重視されてきたかを歴史的に追っている。そして、FIATにおける紛争の敗北を契機に工場評議会を基軸にした労使関係が終焉した後、主導的な役割を果たすこととなった、ナショナルセンターレベルの総連合間協定や政労使間プロトコルについて詳しくトレースしている。

第Ⅵ章「労働協約・労働協定の推移2——金属機械産業全国労働協約」においては、1940年代末からイタリアにおいて包括的な労働条件の確定において非常に大きな影響力を有してきた産業別労働協約がどのように変化してきたかを検討している。具体的には、金属機械産業労働協約を取り上げ、それが60年代から70年代にかけて、また70年代から80～90年代にかけて、形式上・内容上、どのように変化し、または変化しなかったのかを、それぞれの協約における構成の推移を追うという方法を用いて分析を行っている。

第Ⅶ章「労働協約・労働協定の推移3——FIATにおける企業協定」では、イタリアにおいては、企業レベルの労働協約がどのような意義を有していたかについて、歴史的な見地も踏まえて明らかにしている。さらに本章では、60年代から70年代、70年代から80～90年代にかけての労使関係の枠組みの変化がFIATの協定にどのように刻印されているかを、二次資料をも利用しつつ検討している。

3

本書は、筆者が自ら入手した労働組合や経営側の機関誌等の一次資料を素材として事実を丹念に追うものである。さらに本書からは、一次資料を原文に忠実に紹介しようとする筆者の姿勢が随所にうかがわれる。このような筆者の姿勢は一連の書物を通じて一貫しており、本書は前作までと同様、資料的価値という点からも大いに評価すべきものである。また本書は、各種資料を単に時系列に並べるのではなく、テーマごとに章を区切り、そこでの検討課題が明らかにされていて、読む側としても論を追いやすくなっている。

こうした筆者の本書における取組みにより、イタリアの労使関係における実態がどのようなものであったかが見事に浮き彫りにされている。特に、ナショナルセンターと工場レベルでの対立、労働組合と左派政党との関係、三大労組それぞれの思惑といった要素が非常に複雑に交錯しつつ、経営側や国家と対峙するなかで、労使関係が構築されてきた過程の描写は、労働法をはじめとする諸制度が「時代性」を担って構築され

てきたものであることを強く実感させるものとなっている。

4

本書には、筆者の慎重な姿勢の現れであると思われるが、原語のまま記載されている表現（説明が付されている箇所もある）や、一般には難解と思われる表現やテクニカルタームが見受けられた。たしかに原語の意味を忠実に示す日本語訳が存しないこともあろうし、また、イタリアの労使関係の研究者や、筆者がこれまでに公刊してきた著作を読み進めてきた読者であれば、その意味は比較的容易に理解できるかもしれない。しかし、本書が大変魅力的なものであるがゆえに、さらに幅広い読者層の理解をすすめるようなサポートがあれば、と思った。

本書は、労使関係の実態や議論を、一次資料を中心として追跡し、読者の前に見事に提示している。そしてそうであるがゆえに、実態や議論についてさらに知りたいという思いに駆られることとなった。たとえば、企業協定は、産業別協約で確定した労働条件を「上積

# 大原社会問題研究所雑誌

**No. 573 2006.8**

定価 1000円（本体952円、年間購読 12,000円）

■講 演

韓国における産別労組建設運動

林 榮 一／金元重訳

■論 文

韓国の労働時間短縮過程と今後の課題  
総合デカセギ業の誕生  
児童相談所の組織構成の成立過程

尹 辰 浩／佐藤静香訳  
丹野清人  
岩永公成

■書評と紹介

名古忠行著『ウェップ夫妻の生涯と思想』  
山田昭次・古庄正・樋口雄一著『朝鮮人戦時労働動員』  
中筋直哉著『群衆の居場所』

大前 眞  
飛田雄一  
梅田俊英

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

OISR.ORGの窓 [7]

所 報 2006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

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

み」するものしか存しなかったか、たとえば逆に産業別協約で確定した労働条件を下回る労働条件を企業協定が確定するといった事例はなかったか、またはこの点に関する議論はどのようなものであったかなどについて興味を喚起された。

筆者は、とりわけ、70年代の工場評議会を中心とした激しい労働運動や工場評議会の活動やそれに固執するその後の一部の労働組合運動について、一定の評価を行っているが、全体的にはイタリア労使関係の展開に対する評価については抑制的な態度をとっている。しかし、本書の意図とは外れるのかもしれないが、イタリアにおける現代的課題と直結するような現象についても、筆者独自の分析や評価を教示していただきたかった。たとえば、コンチェルタツィオーネについて本書には肯定的な評価が紹介されているが、中道右派のベルルスコーニ政権のもとで2001年10月に公表された労働市場白書においては、コンチェルタツィオーネの硬直的な運用には批判的な見解が示されている。実際にも、解雇規制に関する労働者憲章法18条の改正と労働市場改革に対する立場をめぐって、三大労組の歩調が整わないまま政労使の協定（「イタリア協定」）

が締結されるに至っている。また、2006年4月の総選挙により中道左派のプロディ新政権が誕生したが、今後この中道左派政権が労働市場改革を進めるにあたってコンチェルタツィオーネに対しどのような姿勢をとるかが注目されている。このような21世紀に入ってから動きをみてみると、コンチェルタツィオーネの意義や限界について、1990年代当時の時代背景、議論状況をフォローされている筆者の考えを拝聴したいところであった。

## 5

以上の指摘は、評者の筆者に対する願望にすぎず、本書の意義をいささかも損なうものではない。逆に、地道かつ堅実な研究成果である本書がイタリアの労使関係の実態を見事に映し出していることの証左である。

イタリアではすでに21世紀の労使関係が展開している。筆者であれば現在の労使関係をどのように捉え、描くのだろうか。気の早い話ではあるが、評者は本書の続編を心待ちにしている。

こにし・やすゆき 明治大学法学部助教授。労働法専攻。

石川晃弘／白石利政 編著

## 『国際比較からみた日本の職場と労働生活』

呉 学 殊

本書は、国際比較を通じて、日本の職場と労働生活の特徴を明らかにし日本の関係者にメッセージを發することを意図して書かれた。7人の執筆者は、電機連合（旧電機労連）が、日本を含むアジア、ヨーロッパ（西欧、北欧、東欧）の電機産業労働者に対して行った、1980年代（85年調査）と1990年代の中盤（95年調査）、2000年前後（00年調査）という3つの調査を再分析し、それぞれのテーマについて書いたものである。本書は、日本に関してステレオタイプのいわれてきた、「会社人間」「集団主義」「仕事人間」そして「二重帰属意識」がかなり疑わしいことであると主



● 石川晃弘・あきひろ 中央大学文学部教授  
● しらいし・としまさ 労働調査協議会常務理事

● 学文社

2005年10月刊  
A5判・194頁・2415円  
(税込)

張している。こういった意味でそうであるのか、さっそく国際比較から日本の職場と労働生活を覗いてみることにする。

まず、第1章では、職場生活の満足度とその構造について考察を行っている。日本の現業職は機械の操作

や組立だけではなく保守や修理、品質管理や検査、さらには事務やデータ処理、管理・監督の仕事まで行う。つまり、多能工化が際立っており、「グレーカラー労働者化」しているという。また、仕事上の決定権、自律性、スキル獲得においても日本はフィンランドと共に肯定的な評価が高い。しかし、作業環境、労働時間、給料・諸手当等の14項目にわたる労働条件の職場満足度は13カ国中12位で下位グループに入るが、それには縦と横の人間関係や作業負荷の重さの影響が大きい。

このように、仕事の質は高いが、労働条件の満足度が低いという日本の職場で働く労働者は、定着意思と転職意思ではどのような特徴をもっているのかこの点が第2章のテーマである。日本の労働者は、転職回数が少なく勤続年数が高い。そして雇用保障に関する満足度も年代を問わずほぼコンスタントに最も高いグループに属する。しかし、転職（転社）意思も13カ国中3位と高いグループに入る。逆に定着意思に視点を転じてみると、日本は、上司・同僚関係との関係が良く、作業負荷が小さければ、職場満足度が高まって定着意思も高まる傾向が見られる。この傾向は、基本的にフィンランドやフランス、イタリアといった西欧諸国にも共通している。いっぽう、東欧の場合、雇用保障と福利厚生が、上司・同僚との関係よりも職場満足に大きな影響を与えて、定着意思を強めているという傾向が見られるが、韓国もほぼ同様である。台湾は、雇用保障と福利厚生が職場満足に影響を及ぼしているが、職場満足と高い定着意思との関係は弱い。

第3章では、業種、平均年齢、学歴構成などの多くの面で日本と類似しているフィンランドとの二国間比較が行われる。労働生活の満足度が最下位のグループに属している日本は、最も高いフィンランドに比べて、労働時間の長さ、作業量・作業負担、上司との関係、男女機会平等において満足度が特に低かった。「会社の発展のために自分の最善をつくしたい」と回答したのは、日本が25.9%とフィンランドの68.8%の約1/3に過ぎず、企業に対する帰属意識が低い。一方、転職意思が強い日本であるが、実際の転職経験は最も少ない。フィンランドはその逆である。また、仕事の

意義づけとして、「地位や名誉が得られる」「社会へ貢献できる」「興味と満足が得られる」、そして「夢中になれる」という側面で日本はフィンランドに大きく引き離されている。このような日本とフィンランドとの違いを、著者は「フィンランド的労働生活にはさわやかさが感じられるのに対して、日本的労働生活にはなんとなく陰鬱な雰囲気か漂う」と表現している。そしてその違いを、強い内部労働市場、男女の就業機会の不平等性、低い社会保障制度、労働組合のパワーの低さという日本の諸相で求めている。このような日本の問題が改善されれば、満足度の高い労働生活が日本でも実現されると期待されている。

第5章では、賃金の決定要因について国際比較を行っている。日本では、賃金を決める際に最も考慮すべき項目として仕事の達成度、仕事のスキル、仕事上の責任が挙げられたが、この点は多くの国で共通している。日本を含めて東アジア4カ国では、ヨーロッパ諸国とは違って、賃金決定要因として「年功」がプラス評価という共通点があったが、その程度は4カ国の中で日本が最も低く台湾が最も高いという違いが認められた。また、日本の中でも、現業職と中高年層で年功要素が賃金決定の際に考慮されるべきであるという割合が高かった。

職場においてジェンダー問題はどうか現れているのか（第6章）。日本の男女賃金格差の大きな要因のひとつとしてジェンダーがあり、特に専門性の「技術職」でも他の大多数の国とまったく対照的に女性の賃金が男性に比べて低いのが日本の特徴である。

第7章では、職場における上司の役割についてみている。日本の職場における上司は、現場監督者として経営機構の末端に位置し部下を管理監督する任務を行うと共に部下のニーズや利害を汲み上げてそれを上部や外部に対して代弁する二重の役割を担うといわれてきた。そのような上司の姿は国際的に見るとどうか。日本の場合、労働条件、雇用、賃金の労働関連事項においては、上司が部下の意見や要望を代表している割合は、85年調査17.6%、95年調査40.2%、00年調査41.2%と増加してきた。その割合は、85年調

査では調査国の中でイタリアに次いで最も低い水準であったが、00年調査では東欧諸国を除いてトップクラスに属している。いっぽう、教育訓練、作業編成・職務設計、配転・異動の作業関連事項では、日本は3つの調査時点すべてにおいてトップ水準となり上司が部下の意見や要望を強く代表している。00年調査では、フランス以外の西欧諸国、東欧諸国、韓国でも作業関連事項における上司代表性が強まり日本の水準に近接した。その他、日本は、上司と部下との利害共通感で15カ国の中で8位、上司への満足度は11位であった。全体的に日本の上司は部下から見て「俺たちの側」にいますが、その程度は国際的にみて中位にあり、日本の職場は部下と上司の利害共同体をなしているとは、必ずしもいえないと結論している。

第8章では、職場の組合役員についてみている。日本では、組合役員も役員経験のない組合員も、組合活動に自分達の意思が反映されていると認知する程度が低い、組合役員の組合活動への参加程度は他国に比べて低い、そして組合役員の経験がない組合員の間では組合活動への参加度が高いにもかかわらず、組合に対する評価はむしろ低いことが特徴と見られた。中国も日本に似ている。日本の組合員・組合役員は「会社発展のために最善を尽くす」という会社観は調査国の中で最も低く、「会社が報いてくれる程度に協力する」が半数前後と最も多かった。企業帰属意識（会社への忠誠心＝評者）が相対的に高いと見られたが、実はその逆であった。

第9章と第10章は労働者の帰属意識について考察している。第10章では日本の労働者意識の特徴としてあげられてきた二重帰属意識が日本だけではなく東欧諸国などにも見られることがまず示されている。ところが、85年調査から95年調査までの変化を見ると、日本の二重帰属意識はほとんど変化が見られないものの、東欧諸国では二重帰属か二重離反（会社と組合両方に属しない）かという意識分化のパターンは基本的に継続している中で、ポーランドは二重離反が減って二重帰属、経営傾斜、組合傾斜が増え、スロベニアでは経営傾斜が増加した。一方、スウェーデンでは二重帰属から二重離反への移行が進み、ドイツやイタリア

という西欧の国では組合帰属意識が希薄になり、二重帰属か二重離反かという帰属意識パターンが濃厚になっている。二重帰属か二重離反かへの意識分化は00年調査においても一般的な傾向として確認された。このように二重帰属意識は日本特有の現象とはいえず普遍性があるが、それを説明するためには労使関係や組合組織、経営スタイル等の研究が求められるという。

この二重帰属意識の状況について日中韓の比較を行ったのが第9章である。日中は二重帰属意識が高いが、韓国は低い。韓国では、企業傾斜型が一番多く二重帰属と二重離反型の占める割合がそれよりもやや少ない。また中国と韓国では、組合帰属意識が個人主義の進展にともなって減少してきているが、日本は、その逆であるとの結果が示された。「個人主義の進展が組合帰属意識の低下をもたらす」といった通説に反する結果が日本では見られたのである。このように、日本は、二重帰属意識で中国と共通点があるが、個人主義と組合帰属意識との関係では相違点が見られた。

最後に、社会的格差と平等観の変化という視点から見ると日本の姿はどうか（第4章）。日本の格差意識は他の国々と比べて際立って小さく社会的平等感の高い国といえる。日本では、格差が大きいという社会的格差意識比率が85年53.7%→95年50.1%→00年46.1%と減少しているが、その他のほとんどの国々では増加している。富と収入の望ましい配分原理については、日本を含めほとんどの国で、一所懸命働いた人が多くの収入を得るのが当然であるとする「努力原理」と、自分の稼いだものを自分のものにするのは当然だという「業績原理」が最も望ましい配分原理として支持されている。ただ、日本は、アメリカ、スロベニアと共に、「平等分配原理」「必要分配原理」を支持する人が少ない。これに対し、台湾とポーランドは前者が、中国では後者の支持者が多い。「機会平等原理」を望ましいと最も多くあげた国はアメリカ、最も少ないのは日本であった。以上の結果から、著者は、「努力という言葉で象徴される“勤勉”を美德とする価値観は、日本の労働観として評価されてきたが、必ずしも日本固有のものではなく、国、地域の違いを超えて共通している価値観といえるだろう」と従来の「通念」を変える必要性を提起している。

そして目指されるべき社会像としては、物質的に豊かな社会に期待する人が各国とも多いのに対して、日本は9カ国中最も低い。日本で最も多く期待される社会像は、「安らかな気持ちで生活できる社会」であったが、この点は他の多くの国においても同様であり、日本の特徴とは言えない。また、日本の平等観の変化を見ると、「結果の平等」意識は大きく後退し、その代わりに「機会の平等」を柱とした平等観への支持が大きく広がっているという。

本書は、外国との正確な比較をせずに日本のことを日本的あるいは日本型と名づけ日本の特徴と片付けてきた傾向がある、今までの研究に多くの疑問を提示した。本調査は3回にわたって実施され、最大で16カ国を対象とし、すべて同じ調査票を用いている等、比較調査として質の高い優れたものであり、その調査の再分析を行った本書の意義も大きい。日本のことを相対的に考える地平を広げたこと、また、日本のものをベースに諸外国のことを考える視点を与えてくれたのは本書の大きな功績である。まさに、「旧来の固定観念から解放された新たな見地を提供した」との編著者の言葉に頷ける。

しかし、固定観念から解放はしたものの、完全には解放し切れていないようにも思われる。それはなぜなのか。まず第1に、国際比較で指摘されがちな代表性の問題である。本調査の対象者はどのくらい自国の電機産業や全産業労働者を代表しているかという問題である。調査の回答者数は、00年調査で日本が870票と最も多く、その他は631票（ポーランド）から215

票（フランス、限定的に使われたドイツは49票）に分布しており、国によっては十分な回答者数を確保しているとはいきれないところもある。第2に回答者属性の問題である。日本は回答者のすべてが労働組合員であるが、他国ではそうではない。このことが回答の内容には少なからぬ影響を与えていることが予想される。組合分析が行われている第9章、第10章の場合、特にそうである。たとえば、第9章で韓国の組合帰属意識が低いことが指摘されているが、回答者の中に組合員が少なければ、組合帰属意識が低くなることは容易に想像できる。なぜなら組合帰属意識を図る指標に「組合活動にどの程度参加しているか」「あなたの組合はあなたの意見をどの程度反映しているか」が含まれているからである。また、男女比率も各国ごとに異なる。日本では男女意識格差は転職意識や職場満足度などで大きく現れる傾向がある。他国ではどうか定かではないが、男女の違いがないとはいえない。このような問題はこれから解決すべき課題として残されている。

とはいえ、この本は、日本の職場と労働生活に関して旧来の固定観念からわれわれを解放してくれたことに大きな意義がある。また、職場と労働生活の望ましい姿を見つめなおすように私たちに促していると思われる。一読を強く薦めたい。

おう・はくすう 労働政策研究・研修機構研究員。産業社会学、労使関係論専攻。