

書評

BOOK REVIEWS

佐藤博樹／堀有喜衣／堀田聰子 著

『人材育成としてのインターンシップ』

——キャリア教育と社員教育のために

永野 仁

本書の狙いと構成

インターンシップという用語は、急速に定着してきている。大学生の就業やキャリアに対する意識を啓発する必要性が認識され、それが普及してきているからである。しかし普及と共に、確かに学生が企業などで実際の仕事を体験する研修としているものの、採用選考を兼ねたものや、安価な労働力の活用策としか思えないものなど、様々なものが登場してきている。そのような多様なインターンシップを、その当事者たち（送り出す大学、参加学生、受け入れ企業、受け入れ担当者）に対するアンケート（質問紙）調査のデータを分析し、就業意識の啓発という観点から見るとどのようなインターンシップが望ましいのかを明らかにしようとしたのが本書である。

本書は、著者たちが参加した厚生労働省の研究委員会で実施した調査データを、追加再集計したものである。既に一次的な集計結果は、同委員会の報告書やインターネット上に公開されている。なお本書は、特定の理論的分析枠組みや精緻なモデルの展開による分析を追求した学術的な専門書ではない。比較的素朴な手法による結果を紹介しながらその意味合いを解説するという形になっていて、むしろ報告書ベースの概説的な書物と呼べるだろう。

本書は次のような、3つのパートからなっている。（ ）内は執筆者である。総論「人材育成としてのインターンシップ（佐藤博樹）」、第Ⅰ部「大学と学生（堀有喜衣）」、第Ⅱ部「企業と指導担当者（堀田聰子）」。

ここで「総論」は、「第Ⅰ部」と「第Ⅱ部」の結果を活用しながら、必要な対策を提言するパートである。また、大学や企業の合計7つの事例が、囲み記事として掲載されていて、興味を喚起する構成となっている。

既述したように現実のインターンシップには様々な



●労働新聞社
2006年10月刊
A5判・200頁・1699円
(税込)

●さとう・ひろき 東京大学社会科学研究所教授。
●ほり・ゆきえ 労働政策研究・研修機構 研究員。
●ほった・さとこ 東京大学社会科学研究所助手。

ものがある。本書では、その多様さを含めるために、インターンシップを、比較的よく使われる定義である「学生が在学中に自らの専攻、将来のキャリアに関連した就業体験を行うこと」という幅広いもので定義している。ただし、教育実習などの特定の資格取得を目的とするものは除外され、また主として文系の学部学生を対象としたものに限定されている。

本書の内容

本書の冒頭に位置する「総論」は、続く第Ⅰ部と第Ⅱ部の結果を踏まえたものであるので、以下では後者の内容を紹介した後、総論の内容を紹介する。

3つの章からなる第Ⅰ部では、最初の第1章「大学のインターンシップ送り出しの現状と課題」において、学生を送り出している大学に対する調査結果が紹介される。3年生を対象に2週間程度の長さで夏休み中に実施していることなど、現状の標準的なインターンシップの姿や、大学としては今後、単位認定を伴うインターンシップを増やしたいと考えていることなどが示される。続く第2章「学生の満足度を高めるために」は、参加学生に対する調査結果が分析される。この章で参加学生の満足度を議論するのは、インターンシップが大学から仕事への移行をどのようにエンパワーメント

するかという観点に立つからだという。難解な説明だが、要するに満足度が高いインターシップこそが、就業意識の啓発に効果的だとみているからであろう。その重要な指標である満足度はかなり高く、4段階で尋ねた結果は、「とても満足」と「まあ満足」の合計が約9割に達していた。次いで、この満足度の違いを従属変数として他の設問との関係を見るクロス表分析が行われ、満足度を規定する変数が探索される。検討される他の変数は、参加学生の参加目的、受け入れ企業の受け入れ態勢や待遇、研修する仕事タイプなどである。ここで参加目的は、「内定直結」「単位取得」「働く体験・就職に役立ちそう」および「実務や専門知識獲得」の4つで、仕事内容は、「課題達成型」「中核業務型」「アルバイト・パート型」および「その他」の4つである。そして、満足度を従属変数とし、これらを説明変数とする重回帰分析が行われる。結果は、実習内容の事前説明があったり直接の指導者がいたりなど、受け入れ企業の態勢が整っていて、学生には交通費等の手当が支給され、参加目的が単位取得でなく、仕事内容が中核業務型でアルバイト・パート型でない場合に、満足度が高くなるというものであった。ここでアルバイト・パート型とは、特定の課題に取り組んだ（課題達成型）のではなく、社員の基幹的な仕事の一部を体験した（中核業務型）わけでもなく、「アルバイト・パートの業務の一部を体験した」場合である。そして第3章「大学と学生にとってのインターシップの課題」では、これらの結果をもとに提言が行われる。内容は総論とも重複するので、ここでは割愛する。なおこの章の最後にはインターシップ類型モデルが提示され興味をひくが、説明不足の感が否めず、唐突な印象を受ける。

続く第Ⅱ部も3つの章からなっている。最初の第4章「企業から見た受け入れの現状と課題」は、インターシップを受け入れている企業の調査結果である。ここでは、インターシップの受け入れ態勢や待遇、研修での仕事内容などの結果が紹介された後、受け入れ側から見たインターシップの効果が紹介される。その効果は、「学生の就業意識向上」という回答が最も多いが、「指導にあたる若手社員の成長」や「学生の配置による職場全体の活性化」という企業に及ぼす効果の回答も多くなった。しかも、この2つの「企業に

及ぼす効果」は、受け入れによる企業メリットが「ある」と答えた企業で、より多く指摘されていた。そこで、この2つを別個に、それぞれの効果の有無を従属変数として、ロジスティック回帰分析を行った。2つの推計結果は一致するわけではないが、受け入れにあたっては「実習計画を作成し」、仕事内容が中核業務型である場合に、共通して効果が現れることが読みとれた。第5章「指導担当者の役割と評価」は、実際に学生を指導する企業の受け入れ担当者に対する調査結果である。ここでは最終的に、指導担当者が指摘するインターンシップの効果のうち、上記の「企業に及ぼす効果」を含め職場や自分にプラスとなる項目をもとに得点が算出され、その決定要因が重回帰分析で推計される。そして第6章「企業と指導担当者からみた効果的なインターンシップ」では、第4章と第5章で用いたデータが統合され、企業と指導担当者の両方が「良い」と評価するインターンシップの条件が、ロジスティック回帰分析により探索される。これらの結果からは、受け入れにあたっては、企業の受け入れ態勢（推進体制、マニュアル整備、実習計画作成など）が整備されている場合や、仕事内容が中核業務型のインターンシップである場合に、企業側に良い影響を及ぼすことが示される。

これらの分析結果を踏まえ、「総論」では多くの提言が行われる。それを評者なりにまとめれば以下のようになる。①学生のキャリア意識啓発という観点からすると採用直結型をインターンシップの中心とすべきでないこと、②送り出す側の大学は事前教育を実施すること、③学生は単位取得を目的としないこと、④受け入れ側の企業は受け入れ態勢を整えること、⑤仕事内容はアルバイト・パート型ではなく中核業務型とすること、ここで④と⑤から企業側の負担増が懸念されるが、企業は、⑥受け入れが職場の活性化や指導担当者の人材育成に寄与することを考慮すべきこと、などである。

本書の評価と課題

本書の最大の貢献は、言うまでもなく、インターンシップという事実上新しく出現した教育と就業の中間形態に対し、多面的な独自調査を実施し、それに基づいた分析を行い、提言を行ったことにある。提言の内

容は突飛なものではなく、それだけに納得しやすいものである。提言の中では、⑥で企業側のメリットを強調している点に新規性を感じる。かつて、先輩が指導役となる企業のブラザー制度やシスター制度などで、教えることを通じて先輩の能力向上がみられることが指摘されたが、それを彷彿させる結果である。

なお、提言の中で注意が必要なのは、③の単位取得に関するものである。提言は、単位取得に反対しているのでない。それを目的とすることに反対しているに過ぎない。では、大学が進めつつあるという単位認定はどんな影響を及ぼすのだろうか。この点に関して、第Ⅰ部で分析された参加学生の約6割は単位認定されていることは紹介されているが、その影響はなぜか、全く分析されていない。他方第Ⅱ部では、単位認定の有無の影響が紹介されるものの、本格的な分析が行われるわけではない。また、①でキャリア意識の向上がインターンシップの目的と論じられるが、その効果を従属変数とする計測は行われず、この点もわずかに第Ⅱ部で、クロス表でさらっと触れられるだけである。このような、分析内容と主張したい内容が最適な組み合わせになっていないことがいくつかある。調査ではすべてのことを尋ねることは不可能だから、これはある程度やむを得ないことである。しかしその場合は、なぜそういう分析や手法で代替するのかを説明すべきである。本書では、このような分析や手法を含め、結果の解釈に関しても「なぜそうなのか」という説明が不足している。これが、本書をより良くするための第1の課題である。

このような課題が生まれる背景には、4つの調査結

果を紹介しつつ議論を展開するという本書出版上の制約があるのかもしれない。本書で用いたデータの一次的な結果は報告書等で既に公開されているので、もっと大胆にその部分は縮小したほうがよいように評者には感じられた。もっともそうになると、本書の出版そのものが不可能になるのかもしれないが……。

第2の課題は作表や記述に関する細かな改善点が目につくことである。例えば表に網掛け箇所が出てくるが、第1部では有意な箇所にそれが行われるが、第2部では有意でない箇所に行われている。選択肢の項目表記が図によって違う場合があったり、多変量解析で表記される統計量が通常と異なっていたりなどである。

第3の課題は、本書の目的そのものに関することである。本書はより良いインターンシップがどのようなものかを明らかにしようとしたものだが、インターンシップがどの程度効果があったのかを明らかにしたものではない。後者のためには、インターンシップ参加の有無による違いを分析する必要がある。インターンシップという新たな展開を定着させるためには、是非ともクリアすべき課題であろう。

本稿では評者の関心から、多変量解析の結果を中心に紹介したが、本書ではむしろインターンシップ制度の現状（期間や時期、保険の有無など）の解説に紙幅を費やしていて、実務的な関心に対応できるようになっている。インターンシップの現状を知るには好適な本である。

ながの・ひとし 明治大学政治経済学部教授。商学博士。
労働経済学・人的資源管理論専攻。

島田 章 著

『外国人労働者流入と経済厚生』

後藤 純一

わが国における近年の外国人受け入れ議論には3つの流れが観察される。まず第一の流れは1980年代後半から90年にかけての好況下での人手不足、特に中小企業の3K職種を中心にした人手不足を背景にした



●五絃舎
2006年2月刊
A5判・171頁・2100円
(税込)

●しまだ・あきら
長崎大学経済学部助教

外国人労働者受け入れ論である。日本人が集まらない職種は外国人で埋めるしかないという考え方のもとに、建設業界などが外国人労働者の受け入れを強く主張し、雇用許可制などを導入してローテーションで受け入れることの可能性などが議論された。

第二の流れは、少子高齢化のなかで予想される将来の人手不足に対応するための外国人労働者受け入れ論である。近年の少子化傾向に歯止めがかかる様子はなくわが国人口は急速に高齢化することが予想されている。特に今後20年間における変化は著しく、2020年までに生産年齢人口は約1000万人以上減少するものと見込まれ、厳しい人手不足時代が到来すると言われている。全体的な労働力需給だけでなく、ITや介護など特定の分野ではより深刻な人手不足に見舞われるとも言われている。こうした中で、日本人の働き手が減るから積極的に（いわゆる単純労働者をも含めた）外国人労働者の導入を進めるべしといった意見が声高に主張されるようになってきている。こうした議論は90年代半ば以降強く主張されるようになっており現在でも有力な主張であるが、生産性向上・女性の職場進出などがすすめば少なくとも総量的には問題はないとする主張もある。

第三の流れはごく最近アジアFTAとのからみで行われるようになってきた議論である。わが国はシンガポールとの経済連携協定締結を皮切りに、メキシコとの間でも紆余曲折の後FTA妥結をみた。また、マレーシア、タイ、フィリピン、韓国、ASEAN全体などとの間でも協定妥結ないし交渉・検討が行われている。特に東南アジア諸国との自由貿易協定（FTA）締結交渉において、農産物自由化と並んでヒトの移動が大きな課題となっている。たとえば、タイやフィリピンは介護士、家事補助者、ベビーシッター等ヒトの移動に関心を有しており、わが国政府も日本での資格取得を条件とし人数も限定した上ではあるが受け入れる方針のようである。

このように、外国人労働者問題はすでに20年近くにわたって活発に議論され、わが国が直面する少子高齢化社会などの経済社会問題に大きなインパクトを持つものであるとする認識では一致するものの、受け入れがわが国の経済社会にとってプラスになるのかマイナスになるのかといった評価の面ではさまざまな意見

が存在している。こうした中で、本書は、著者のこれまでの研究成果をまとめ、どのようにすれば外国人労働者の流入をコントロールすることができるのか、また、外国人の受け入れに際してどのような方策をとれば受入国の経済厚生を高めることができるのか、といった重要な問いに答えようとしている。

本書は8つの章を中心として構成されているが、その内容を要約すれば以下ようになる。まず、第1章から第4章までが前半部分で、仮にわれわれが外国人労働者の流入抑制を目指したならばそれが可能であるか否かについて検討している。特に、名目賃金に対する課税と最低賃金という2つの政策手段の有効性を熟練労働者、不熟練労働者のそれぞれについて分析している。

第1章では、熟練労働者の移動と不熟練労働者の移動の両方を内生的に生じさせるモデルを用いて、通常好ましいとされる熟練外国人労働者だけを受け入れることができるのかという問題を考察し、政策当局が自国の熟練労働者の名目賃金に対する課税率や不熟練労働者の名目賃金に対する課税率を操作しても、熟練外国人労働者だけを受け入れたり、不熟練外国人労働者の流入だけを抑制したりすることはできないという結論を得ている。

続く第2章から第4章では最低賃金という政策変数の効果を分析している。第2章と第3章では異なるモデルを用いて、不熟練労働者の最低賃金を操作することにより不熟練外国人労働者の流入をコントロールすることができるか否かについて検討している。第2章はそれぞれの国が二重労働市場を持つ2国経済において熟練労働者の国際労働移動と不熟練労働者の国際労働移動を仮定したモデル、第3章は単一の不熟練労働市場をもつ小国経済を仮定したモデルによって分析し、最低賃金を引き上げることにより不熟練外国人労働者の流入が抑制されると同時に、不熟練労働者全体の雇用確率が低下し不熟練外国人労働者の雇用量が減少するので、最低賃金の引き上げが不熟練外国人労働者の流入抑制に対する一定の制約になるという結論を得ている。

第4章は、不熟練自国人労働者の雇用確率が不熟練外国人労働者の雇用確率よりも高いと仮定するモデル

を用いて、最低賃金の引き上げが不熟練外国人労働者の流入や不熟練自国人労働者の経済厚生にどのような影響があるかを検討している。検討の結果得られた結論は、限られた範囲内での最低賃金の引き上げは不熟練自国人労働者の雇用量を減少させずに不熟練外国人労働者の流入を抑制し、同時に不熟練自国人労働者の受け取る実質賃金の総額を増加させることにより彼らの経済厚生を増加させるというものであり、これは最低賃金の引き上げが不熟練外国人労働者の流入をコントロールするために有効な政策手段であることを示している。

第5章から第8章までの後半部分では、外国人労働者が自国人労働者と同じように受入国の労働市場に参入できるとは限らないことに注目し、外国人労働者の

労働市場への参入障壁と受入国の経済厚生との関係を分析している。まず第5章では、熟練外国人労働者の労働市場への参入障壁（受入国における組合による外国人労働者に対する差別的取り扱い）の影響を検討し次のような結論を得ている。つまり、受入国では、組合が熟練自国人労働者と熟練外国人労働者に対して差別的取り扱いをしたほうが、受入国の実質賃金は高くなるというものである。しかし、「企業が熟練自国人労働者と熟練外国人労働者を等しく扱うならば」、組合が熟練自国人労働者と流入した熟練外国人労働者を等しく扱わないと、かえって熟練自国人労働者の雇用確率・雇用量・実質賃金の総額が小さくなるという結果も得られている。

第6章は、不熟練労働者を取り上げ、不熟練外国人

大原社会問題研究所雑誌

No.581 2007.4

定価 1000円（本体952円，年間購読 12,000円）

【第19回国際労働問題シンポジウム】

雇用関係と労働者保護

2006年のILO第95回総会について

ILOにおける審議をめぐって

労働者の立場から

使用者の立場から

ILO『レポート』と日本

質疑応答

参考資料①雇用関係に関する勧告(第198号)(2006年)／②雇用関係に関する決議(2006年)

③雇用関係に関する決議(2003年)

長谷川真一

安達 栄

二片 すす

津守 恵子

永野 秀雄

■講演

近代日本における社会運動と高知県

梅田 俊英

■国際交流

ブレハノーフ生誕150年国際会議

坂本 博／相田 利雄

■書評と紹介

菅沼隆著『被占領期社会福祉分析』

村上 貴美子

伊藤善典著『ブレア政権の医療福祉改革』

尾形 裕也

森健著『ゲーゲル・アマゾン化する社会』

野村 一夫

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

所 報 2006年12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

労働者の労働市場への参入可能性の違いが不熟練自国人労働者に与える影響を分析している。分析の結果得られる結論は次のようなものである。不熟練自国人労働者と不熟練外国人労働者との賃金格差が大きい場合、不熟練外国人労働者が労働市場へ参入しやすくなると不熟練自国人労働者の実質賃金および彼らが受け取る実質賃金の総額が増加する可能性が高い。しかし、こうした賃金格差が小さい場合、不熟練外国人労働者が労働市場へ参入しやすくなると不熟練自国人労働者の実質賃金や彼らの受け取る実質賃金総額が減少する可能性が高い。

第7章と第8章は非法外国人労働者の存在を明示的に仮定したモデルを用いて、外国人労働者に対する参入障壁と受入国の経済厚生との関係を分析している。第7章は、熟練外国人労働者だけを受け入れる場合をとりあげ、受入国が経済厚生を高めるために熟練労働者の労働市場への参入を抑制すべきか抑制すべきでないかは、組合と政府とが協調的に行動するか非協調的に行動するかによって異なるという結論を得ている。つまり、組合と政府とが非協調的に行動する場合、熟練外国人労働者が労働市場へ参入しにくく、合法熟練外国人労働者の比率が高ければ、熟練外国人労働者の参入を促進することにより組合の効用と政府の効用が増加するとするものである。

続く第8章は不熟練外国人労働者流入のインパクトについて分析している。単一の競争的な労働市場をもつ小国開放経済へ合法不熟練外国人労働者と非法不熟練外国人労働者とが流入すると仮定し、不熟練外国人労働者の参入可能性の変化が流入数や政府の効用に及ぼす影響を検討するわけである。その結果次のような結論が得られている。不熟練外国人労働者の小国開放経済への流入は不熟練外国人労働者の小国開放経済の労働市場への参入可能性から独立ではなく、不熟練外国人労働者の参入可能性の上昇によって不熟練労働者の流入が減少する。また、不熟練外国人労働者が労働市場へ参入しにくく、合法不熟練外国人労働者の比率が高ければ、不熟練外国人労働者の労働市場への参入を促進することによって政府の効用が増加する。

以上見たように、本書は、外国人労働者の流入をどのようにコントロールすべきか、また、流入が受入国の経済厚生にどのようなインパクトを与えるかという、

きわめて重要な問題を厳密な手法で分析している。さらに、外国人労働者の多様性にも着目し、熟練・不熟練、合法・非合法などさまざまな観点から分析している。したがって、外国人労働者受け入れ問題に関する議論に対しきわめて有益な示唆を与えてくれる優れた著作である。最後に、この秀作に対し、2つの改善点を指摘したい。

まず、第1は、本書は、外国人労働者流入をコントロールする政策変数として「熟練労働者と不熟練労働者の賃金に対する課税率の変更」と「最低賃金の変更」の2つを考察しているが、この2つの政策変数の考察だけで十分か否かという点である。賃金に関する課税率を熟練労働か不熟練労働かで大きく変えるというのは現実的ではなく法的にも問題がある。また、外国人労働者流入をコントロールするために最低賃金を操作するというのもあまり現実的ではない。外国人労働者流入をコントロールするための政策変数としては、例えばフィリピンからの看護師を○人にするといった直接的な方法がはるかに現実的かつ有効なものであろう。しかし、合法的労働者の人数をコントロールしても需要や供給圧力が強い場合は非法労働者として流入してくる可能性がある。したがって、外国人労働者の流入をコントロールできるか否かといった問題を検討するにあたっては、こうした直接的な方法が有効であるのか否かを問うことのほうが、賃金に対する課税率や最低賃金の変更のインパクトよりも重要である。

第2は、本書は著者による8本の論文をベースにした8つの章を核としており、8つの異なる経済モデルによって分析を行っている。多くのモデルを用いて外国人労働者受け入れのさまざまな側面を分析しているが、それぞれ異なるモデルによる結論なので、各章の結論が相互に整合的であるか否かについての疑問が禁じえない。例えば、ある章では熟練労働者も不熟練労働者も流入するモデルによってある結論（結論A）を得、別の章では熟練労働者のみが流入するモデルによって別の結論（結論B）を得るといった形でまとめられているが、結論Bが熟練労働者・不熟練労働者双方が流入するモデルでも成り立つのか否かは確認されておらずその普遍性の程度はよくわからない。したがって、もう少し統合的なモデルでさまざまな側面を同時に分

析したほうが読者への説得力を増すのではないかという気がする。

以上、最後に感想を2点ほど述べたが、本書は著者の優れた洞察力と莫大なエネルギーがつぎ込まれて完成されており、外国人労働者問題を考える上でさまざま

まな示唆を与えてくれるものであるということはいうまでもない。

ごとう・じゅんいち 神戸大学経済経営研究所長・教授。
国際経済・労働経済専攻。

乾 彰夫 編著

『不安定を生きる若者たち』

——日英比較 フリーター・ニート・失業

本田 由紀

1 本書の概要

本書は、イギリスの若者研究の第一人者であるアンディ・ファーロング（以下、敬称すべて略）を招いて、2006年3月に東京で開催された公開セミナー「日英比較：ニート・フリーターはどうなっているか どう理解されているか」における諸報告およびコメント・リプライをもとに作られたものである。全体は3部から成り、第Ⅰ部には日本の現状を報告する3つの章、第Ⅱ部にはファーロングによるイギリスの実態に関する3つの章、第Ⅲ部には日英両国の報告に対する3名のコメンテーターからの意見と、それらへの両国の報告者からのリプライが、5つの章として収められている。

これらに先立つ序および第Ⅰ部第1章を担当している乾彰夫は、本書の問題関心として、日本におけるニートやフリーターというカテゴリーの意味合い、およびこうした層を対象とする支援策のあり方に対する疑念を表明している。乾が指摘する日本でのニート概念の「誤用」とは、イギリスのNEETには含まれていた失業を除外していること、またイギリスでは無償・給費制で希望者全員を受け入れる公的職業訓練制度の存在を背景として生まれた概念であるのに対し、日本ではそうした制度がきわめて弱体であるにもかかわらずこの概念が導入されたために、ニートが“就業意志のない、豊かさに甘えた若者たち”の問題へとすり替えられてしまったことである。フリーターという言葉もまた、それが80年代後半に日本社会で最初に認知され



●いぬい・あきお
学東京教授。東京
立大学・首都大

●大月書店
2006年10月刊
A5判・161頁・2100円
(税込)

た際の、自由で新しいライフスタイルというイメージを後々まで引きずっていたために、やはり若者の労働への意欲や態度の低下を表す現象とみなされる結果になった。それゆえ日本における若者支援政策はイギリスに比べてはるかに立ち遅れたまま現在にいたっているし、内容面でも若者の労働意欲向上に焦点化されている。こうした現状に対して乾は、フリーター・ニート・失業の全体を、仕事への移行過程の不安定化と困難にさらされる若者たちとして、統一的に把握する視点の必要性を提唱している。

第Ⅰ部第2章では佐野正彦が、既存のデータを用いて日本におけるフリーター・ニート・失業の実態を、性別・年齢・学歴・地域・家庭背景別の構成やその推移、および意識や活動内容などにわたって丁寧に整理している。そこから得られた結論は、こうした不安定層が不利な社会的属性をもつ者に集中しており、社会的排除のメカニズムによって構造的に生み出された存在であるということである。

平塚真樹による第Ⅰ部第3章は、若者の職業・就業意識について、やはり既存データに丹念な検討を加えた結果、第一に、若者の就業意識は低下も希薄化もしていないこと、第二に、しかしそれとは別の面で仕事をめぐる若者の意識には変容も見られることを指摘し

表 若者の現状についての日英の共通性と異質性

	共通性	異質性
イギリス	「新たな流動層・不安定層」の拡大 供給サイド（若者）への政策の偏り 政策の個別対応システム志向	失業の割合の高さ 無償でフルタイムの職業教育訓練制度の存在 若者を支援するスタッフとシステムの規模の大きさ 支援内容の総合性
日本		非正規雇用の割合の高さと規制の弱さ 職業観の涵養など抽象的・一般的内容への政策の偏り 若者を支援するスタッフとシステムの限定性 支援内容が就労支援に偏る

（第Ⅲ部第5章の内容より評者作成）

ている。後者はより具体的には、若者の中に、従来からのいわば「会社人間」的な働き方からの長期的な異化・離脱志向と、短期的傾向としてのそうした働き方への回帰志向が並存しているということである。平塚は、回帰志向は若者が正社員の仕事に参入しようとする際の“武装”であり、異化志向は正社員から若者が押し出されていく際に自らを意味づけ下支えする論理として用いられていると指摘する。さらに平塚は、これらの意識に基づいて個人々がそれぞれに行動することにより、結果的に正社員の過剰労働は見過ごされ、非正社員の不安定さは自ら選択したこととして受認されてしまい、誰もが望まない方向への構造変容が強化されてしまうと論じ、こうした意識を個別化するのではなく公論に供することによって現実をずらしていくことの必要性を提唱している。

続く第Ⅱ部においてはファーロンが、まず第1章ではイギリスにNEET概念が登場した社会的背景を、第2章ではイギリスにおける16～34歳の若者の移行の現状を詳細なデータに基づいて解説し、第3章ではイギリスのNEET対策への批判的な考察を展開している。第Ⅱ部を通じて評者が特に重要と考える知見を列挙するならば、第一に、イギリスのNEET概念は10代後半の若者から失業者というカテゴリーを剝奪し、失業給付金を得る資格を失わせるために導入されたものであること、第二に、イギリスにおいてもNEETと呼ばれる層には経験・特徴・ニーズの点で大きな差をもつ諸集団が混淆しており、それゆえこの概念には従来周辺に追いやられてきた集団をも包摂し彼らへの認知を高めるというプラス面と、あまりに多

様な層を含んでいるため混乱や誤った一般化などが生じるというマイナス面との双方をもっていること、第三に、イギリスにおける若者の雇用上の地位の分布には性別、学歴、民族集団によって大きな違いが認められ、NEETの大部分は不利な状態に置かれた人々であること、第四に、日本よりもはるかに充実しているイギリスの職業訓練やカウンセリングなどの支援政策においてもやはり、若者のニーズや利益をどれほど満たしているかについては疑問が残るということである。なお、第Ⅱ部第2章の後半では世界価値観調査データを用いた日英の若者の職業意識についての比較がなされており、興味深い共通点と相違点が指摘されている。

第Ⅲ部においては、まず第1章で宮本みち子が、日本では中流層の若者の“不活発”現象として語られがちであるNEET概念が、貧困や社会的排除という、より深刻な問題から人々の目をそらし、施策も不十分であることを指摘している。第2章では佐藤一子がファーロンに対して、イギリスにおけるコネクションズなどの若者支援のさらに詳しい実態や考え方、職業教育・訓練システムを新に有効なものとしていくための方途、そして仕事と消費や生活をめぐる若者の価値観や倫理の現状という三点について、問いかけを行っている。第3章では藤田英典が、ニートを社会構造上の問題とみなした場合にいかなる対応が必要になるのか、また社会的排除を生み出す規範やまなごしをどう考えるかという問題を提起した上で、フリーター・ニートについて独自の分類を示し、それぞれが抱える危険性に即した諸施策の検討と実施を提唱している。第4章ではこれらの問いかけや提起に答えて再びファーロンが、

イギリスにおける若者支援の取り組みの可能性と限界、制度そのものの矛盾、イギリスの若者や親の「自立」ということへの考え方などについて改めて論じている。そして第5章では乾と平塚が、日英の共通性と異質性を整理し（その要点は表のようにまとめられる）、日本における若者支援政策をめぐる社会的経験の薄さや先進諸国の中でもきわだって若年非正規雇用の規模が大きいことなどの点で、日本が不安定層問題をめぐって先進的な位置にあること、そうした問題に取り組むために国際的な協働が求められていることを結論として述べている。

2 本書が残したもの

本書の意義は何よりも、イギリスの実情を知り尽くしている第一線の研究者であるファーロングの肉声によって、NEETという概念の背景と是非、若者支援政策の意義と課題などがつぶさに語られていることにある。ニートという言葉の原産国であるイギリスにおいて、これまで何が起こってきたか、今何が起こっているかを、その国の専門家が論じたものを日本語で読める機会はまれであるため、そのことだけをとても本書の価値は大きい。

そしてまた、そうしたイギリス側報告に匹敵する充実度において日本の若者の実態についても総まとめた報告がなされているため、両国の比較が高い密度で可能になっている。それを整理した先の表の内容からもわかる通り、日本とイギリスは現象や政策的偏りを共有しながらも、強く印象に残るのはイギリスにおける若者支援政策の量的・質的な充実ぶりに比して、日本のそれがいかにも貧弱であることである。しかも、ファーロングの評価によれば、日本よりもはるかにドラスティックであるといえるイギリスの支援政策においてもなお、若者のニーズに即応しておらず短期的な成果をあげることにのみ力が注がれがちであるという欠点があるという。こうした彼我の社会状況を対照してみるにつけ、日本社会における、ため息が出るほどの政策の立ち遅れと若者の苦境が、改めて実感される。

またもうひとつ強く印象付けられるのは、特定の社会的文脈を背景として生まれたNEETという概念を、文脈を異にする社会に、しかも本来の定義すら歪めた形で、安易に輸入したことがもたらした弊害である。

イギリスにおいてさえ、NEETの中で、中産階級の高学歴の若者を過大に見積もる傾向が一部の研究者には見られるという（88頁）。日本では、本書の中で再三指摘されているように、失業者がニートから除外されたことによって、こうした方向での誤認はいっそう著しいものとなった。マスコミなどによってすでに強固に社会に根付いてしまったこのような誤認を拭い去るためにはきわめて大きな労力を要し、それでもなお払拭しきることは不可能である。これについても、もうひとつ大きなため息をつかざるをえない。

このように、イギリスを合わせ鏡として、今の日本の抱える問題を明確に把握させてくれるという点でも、やはり本書の意義はきわめて大きい。

上記のように本書の意義を高く評価した上ではあるが、あえていくつかの、ないものねだりの不満点をも述べておきたい。

本書において、日本との比較対象としてイギリスが選択されたのは、イギリスのNEETの実態や対策を日本のそれと比較するという、セミナー企画者の意図があったためであろう。しかし、いずれもNEET・ニートという概念をもち、それをめぐって諸施策が練り広げられている2つの国の比較に焦点が絞られていることの結果として、NEET・ニートという概念の枠組みの〈外〉に出る思考の可能性がむしろ閉ざされはしなかったか、ということを危惧する。本書の中でもこの概念の問題性については様々に論じられてはいるが、それでも本書を読み通すことによって、あたかもサブミナル効果のように、この概念が脳裏に改めて植えつけられる。この概念の呪縛から脱するためには、そのような問題ある概念を用いないで若者の実態を把握し施策を講じている他の諸社会の実例を、より豊富に紹介してくれることが役立ったのではないかと考えられる。

もうひとつ、この点と絡むこととして、確かにイギリスは日本よりもはるかに充実した若者支援策が提供されている社会ではあるが、イギリスとは「ワークフェア」政策を積極的に推進している国の典型例でもある。福祉サービスを受給するためには就労への意欲と行動を示さなければならないという「ワークフェア」の考え方そのものの限界——個人責任化や社会的な排除・選別の強まりなど——がまた指摘されつつある現在、

イギリスをモデルとして日本の政策が暗黙裡に形作られていくことを回避するためにも、やはり別の枠組みに依拠した政策設計の可能性を同時に紹介することで、バランスをとることが必要であっただろう。これは、自立させる、働かせる、という発想のみに基づいて若者に対する支援策を組み立てることが、早晚隘路に至るのではないかという危惧の表明でもある。

さらに言えば、日英両国にしばった比較を行うとしても、労働法や労働経済、政治学など、教育学や社会学以外の分野の専門家からも参加を得て、両国の社会システムをより多面的に捉えることも可能ではなかったか。

また、ファーロンクによるデータを用いたイギリスの実情の紹介は、できる限り日本と比較可能なように若者を分類する努力を払ってくれてはいるのだが、サ

ンプルについて未婚が区別されていないことや、カテゴリーも日本で通常使用されているものとはやや異なることから、読みづらい印象が残った。もう少し集計方法について事前に摺り合せができなかったものかと思う。

しかしこれらの不満点は、先述の通り、ないものねだりであり、本書から大きな刺戟を受けた上で、さらにそうした必要性を感じたということにすぎない。このセミナーを企画し、本書にまとめあげられた関係者の方々の功績はあくまで大きく、若年雇用問題に関心をもつ者すべてにとって本書が必読の文献であることは明らかである。

ほんだ・ゆき 東京大学大学院教育学研究科助教授。教育学専攻。

平野 光俊 著

『日本型人事管理』

——進化型の発生プロセスと機能性

松山 一紀

日本企業の人事管理が新たな局面を迎えている。1990年代前半に多くの大手企業によって導入された成果主義の処遇制度が見直され始め、コンピテンシーをベースにした評価制度も十分な効果を見ないまま、次のステップが踏み出せないでいる。海に向こうからやってきた考え方や手法が、日本という壁にぶつかって新たな姿へと変容を見せ始めている。しかし、それが一体何なのか。本書はそんなもやもやとした我々の問いに一つの答えを与えようとしてくれている。

それにしても、相当に読み応えのある日本の人事管理論である。といて、三種の神器が出てくるわけではない。現代の日本企業に生じつつある人事管理の変容を、経営環境や社会制度、そして情報システムや人材開発様式といった組織内外の様々な変数との関係性から読み解こうとする、まさにスケールの大きな解説書なのである。

それでは早速、本書の概要について紹介しておこう。



●中央経済社
2006年7月刊
A5判・276頁・3360円
(税込)

●ひらの・みつとし
学研究科教授。
神戸大学大学院経営

まず本書の目的を筆者は「日本において広く普及する可能性のある新しい人事管理特性を進化型として抽出し、その機能的合理性を明らかにしていくこと」としている。冒頭で述べた変容過程にある人事管理を筆者は進化型と呼ぶ。そしてその進化型を読み解く鍵となる概念が、特定の人事管理と特定の情報システムの合理的な結合状態を意味する「組織モード」であるとするのである。

本書を一貫して貫いている基礎理論は、比較制度分析の開拓者として知られる青木昌彦氏の一連の仕事から導き出されている。本書を読み進むうえで、組織モードなどの概念理解は欠かせない作業となるので、ここ

で第2章と第3章を中心に筆者の基本的な考え方をおさえておきたい。

まず筆者は日本型人事管理の進化型を検討する際に、人事管理のみに関心を向けていてはその本質を捉えることができないと考える。そこで、そのためには組織構造や社会的システム・制度といった組織の内外に横たわる様々な概念との間の補完関係にまで視野を広げる必要があるとする。その補完性の説明原理を提供するのが、組織モードの双対原理であるというわけである。

さて、ここで組織モードの双対原理について少し詳細に解説しておこう。筆者によれば、「組織モード」とは組織ドメインにおいて展開するコーディネーション様式とインセンティブ・システムにおける結合関係の様式を指す。そして組織ドメインにおいては、その対極にある(財)取引ドメインとは異なり、経済主体つまり組織メンバーの参加や行動選択の適切なコーディネーションを誘導するためのシステムのインセンティブが提供されなければ、そのしかるべきコーディネーションが実現されないという。

組織ドメインにおいてコーディネーションとは、管理組織と作業組織の垂直的な情報連結と作業組織間の水平的な情報連結の組み合わせであって、その様式においてさまざまに設計することが可能であるとされる。そして筆者はこうしたコーディネーション様式を情報システム特性として捉える。すなわち、情報システムを集中的情報システムと分権的情報システムに分類し、前者をヒエラルキーに沿った垂直的コーディネーション、後者を非ヒエラルキー的な水平的コーディネーションとして捉えるのである。

さて、前述のとおり、組織ドメインにおけるコーディネーションは補完的なインセンティブ・システムを必要とする。それはそれぞれのコーディネーション様式が適合的な情報処理技能を必要とするからである。つまり、それら適合的な技能の形成を組織メンバーに対して促すようなシステムこそが、ここで言う補完的なインセンティブ・システムなのである。そして、筆者はこうしたインセンティブ・システムやトレーニング方法の選択様式、および人事管理の主体が人事部であるかラインであるかの相違に従って分類を行う。

こうした概念整理の末に、ようやくA型組織モード

とJ型組織モードの理解が可能となる。すなわち、A型組織モードとは、集中的情報システム (centralization information structure: CI) と分権的・市場志向的な人事管理 (system of decentralization personnel administration: DP) が適合的に結合している様式を指し、J型組織モードとは、分権的情報システム (decentralization information structure: DI) と集中的・組織志向的な人事管理 (system of centralization personnel administration: CP) が適合的に結合している様式を指すのである。

しかしここで筆者はこの双対原理のみでは、日本型人事管理の進化型を捉えることができないとする。双対原理は人的資源の開発のみに注目するが、トレーニングを与えるうえで生じる人事情報の費用の側面を見落としているというのである。ここで人事情報の費用とは、情報の非対称性費用と情報の粘着性費用を指している。

前者は社員個別の人事情報を持っているライン管理職が、それを人事部に開示することに対して、逆インセンティブを有する結果生じる費用であると説明される。また後者は、人事部がその情報を利用できる状態にするために人事部によって行われる情報収集活動と、その情報を異動に使える形に転換する人事スタッフの能力習得にかかわる費用であると説明される。つまり人事部に人事権が集中しているために、管轄を越える異動に人事部がイニシアチブを発揮することに応じて発生する費用なのである。これらは、いわゆる人材の囲い込みに伴うコストであるともいえる。

これらの費用は、組織メンバーの欠員が生じれば外部労働市場から調達され、ラインが人事権を有するようなA型組織モードでは生じない。人事情報の費用はJ型組織モードに根ざして生成するといえるのである。そこで筆者はこれらを踏まえて、現代の日本企業が2つの組織モードを折衷・混合するような変革過程にあるならば、J型組織モードは人事情報の費用を節約するように修正が加えられると予想する。そしてまさにこの組織モードこそが日本企業における進化型なのである。

では、何が日本企業における組織モードを進化させるのだろうか。システムの変異は他のシステムに影響を受けることによって生じると考えられる。本書では、

組織のコーディネーション全体に与える影響を外生的なシステム・ショックと呼び、それを「ICT (information and communication technology) のデジタル化」と「企業活動のグローバル化」に求めている。

そして日本企業はこうしたシステム・ショックを加えられると、まず情報システムを修正してそれに適応しようとする。筆者は考える。人事管理のほうはというと、その後、変化した情報システムに適応するように修正が施されるのである。すなわち、日本企業が、A型組織モードに適合的なシステム・ショック (ICT のデジタル化と企業活動のグローバル化) を被ると、それに応じて情報システムの特長 DI は CI に移行するよう促されるというわけである。ここで、ICT デジタル化に対応する情報システムの変革行動は BPR (business processes reengineering) に、企業活動のグローバル化に対応するそれはグループ経営改革に特定されている。

米国で開発されたソフトウェアを用いて BPR を実践し、国際会計基準への準拠を主眼とした「一連の商法・税法制の改正」に対応して、米国型のコーポレート・ガバナンス改革や、事業部の裁量を拡大する分社化やカンパニー制を導入すれば、日本企業における DI は CI へと少なからず移行するというのである。そして、それに追随するように、人事管理も補完的に CP から DP へと接近するというのが筆者の仮説である。

ただし、DI が完全に CI へと移行するわけではなく、同様に CP も DP へと完全に移行するわけではないことに注意する必要がある。例えば人事管理特性は、DP へと接近する過程において、日本企業における長期雇用保障慣行や内部育成システムの頑健性ゆえに変種 MP を派生させるというのが筆者の見立てである。それゆえ日本企業において人事部は引き続き重要な部門であり続け、人事部集中という CP の特長は部分的に継続されることになる。また、人事部集中は DP の特長である職務主義との間に齟齬を生じさせるため、MP においては役割等級制度のような混合型の制度が整合的であることになる。

さらに、人事権の人事部集中は人事情報の費用問題が解決されるように工夫される。つまり、コア人材については次世代幹部育成システムなどを通じて人事部

が個別管理を行う一方で、非コア人材については社内公募制度などを通じて部分的にラインに人事管理を委ねるのである。そしてこれによって、コア人材の個別管理は人事情報の粘着性費用を、非コア人材の管理は人事情報の非対称性費用を節約することになるというわけである。

ここまですべて日本企業における進化型人事管理の発生プロセスの説明である。筆者はこうした説明原理について解説したうえで、4つのケーススタディを通じて、この説明原理がほぼ適用可能であることを証明し、さらには、上場企業 1108 社を対象としたサーベイ・リサーチによって、この進化型人事管理が財務的業績に対して良好な影響を与えることを検証している。

本書は組織をオープン・システムとして捉える、コンティンジェンシー理論の流れに位置づけられる研究である。昨今の人事管理論では、SHRM 論が盛んとなっており、特に英米においては専ら戦略との関係性が取り上げられることが多くなっている。しかし、本書はこうした流れのなかにあつて、独自のスタイルを確立しようとしている。何よりユニークな点は、やはり組織モード概念であろう。この概念ではアプリアリに、様々なファクターが補完的に結合した状態が前提されている。SHRM 論で言えばコンフィギュレーション・モデルに相当する考え方とも言えるが、コンフィギュレーション・モデルが人事管理特性のみに注目しているのとは異なり、組織モードは情報システムなどモジュール化の範囲の大きい点が特徴的である。

ただ、コンフィギュレーション・モデルやベスト・フィット論においても当てはまる限界が本書にもある。それは、モジュール化に最適なファクターは何なのかという点である。本書に散りばめられている様々なファクターが、何ゆえ抽出されるべきなのかについては回答が与えられていない。なぜシステム・ショックは BPR とグループ経営改革に特定されるのか。さらに、これらのシステム・ショックが加えられたとき、何故人事管理より先に情報システムが修正されるのか。

これらの問いを筆者に突きつけるのは少々酷であり、フェアではないであろう。なぜなら評者自身もその点で、悩み続けている研究者の一人だからである。しか

し、この点に光を当ててこそ、産業界や実務家に対する貢献が果たせるのではないのだろうか。そういった意味において本書は、このような議論を提起していくうえにおいても我々に大きな刺激を与えてくれている

のである。今後のさらなる議論を期待したい。

まつやま・かずき 近畿大学経営学部助教。戦略的人的資源管理論，組織行動論，組織心理学専攻。

読書ノート

中野麻美 著

『労働ダンピング』

——雇用の多様化の果てに

水島 郁子

(大阪大学大学院法学研究科助教)

近年、「格差」に対する関心が高まり、多くの議論がなされているが、とくに労働の分野では賃金所得格差が問題となる。正社員・非正規労働者間の所得格差や男女間の所得格差の問題はずっと以前からあるが、格差の二極化が進むにつれワーキングプアが社会問題化している。本書は、派遣労働や女性労働に関する著作も多い、著名な労働者側弁護士が、「雇用の融解」と「労働ダンピング」のキーワードを用いて、最近の労働実態を明らかにし、あるべき方向性を提示するものである。

著者は、現在の状況を「雇用の融解」と「労働ダンピング」の2つの言葉で説き明かす(第1章)。「雇用の融解」とは、「雇用の型枠が崩れ、使う側次第で形が変わるように液状化された労働」であり、雇用本来の形が崩れ、労働法による規制が機能しない状況下で、「働き手が自己責任で使う側本位に決めた値段で成果物やサービスを提供」することをいう。ここで著者が「自己責任」「成果物」の語を用いることからもうかがえるように、「雇用の融解」は従来の雇用が請負化することをも含意している。

労働者が自営業者に転身することは、本来、使用者の指揮命令を離れ、自由に独立して仕事をすることを意味するはずである。しかし、労働の実態が変わらないまま個人事業主として働くことを使用者から求められ、その結果、労働法規制から排除され仕事がないことのリスクを働き手が負うことになってしまう例を、著者は指摘する。また「雇用の融解」



●岩波書店
2006年10月刊
新書判・229頁・819円
(税込)

●なかの・まみ NPO派遣労働ネットワーク理事長。日本労働弁護団常任幹事。

は、働き手が労働者の身分を維持した場面でも起こりうる。すなわち事業推進のノルマ化・義務づけや成果主義賃金は、一定時間の労働に対して賃金を支払う方式から一定の成果に対して賃金を支払う形態への変更であり、労働者の雇用が請負化していることを意味するという。

これらを法的に見ると、前者は労働契約の解約と委託契約の締結であり、労働契約を不当解約したという事情がなければ違法ではない。また後者も指揮命令権の範囲内で使用者が一定のノルマを課すことは許されるし、使用者が成果主義賃金をベースとした賃金体系をとることも、違法ではない。つまり、著者の指摘する「雇用の融解」は、法律に違反しない形で進行している。法的対処がないまま働き手の就業状態が悪化していく現状に、著者は問題を感じていることが推認される。

もう1つのキーワードである「労働ダンピング」は、1つには非正規労働者の賃金が抑えられていることを意味する。非正規雇用の特徴である短時間労働性、雇用の有期性、間接性といった要素が、ダンピング可能な雇用として利用される要因になってい