

制度に埋め込まれた存在でもある。規範や慣習あるいは制度に準じながらも、主体的に自分を捉えようとしている。そこに個人の捉えるキャリアがある。本書はこのような個人の置かれた状態を浮き彫りにし、規範や制度が変わる中で個人のキャリアにどのような変化がもたらされているのか、という同時代的な現象が描写されている。もちろんこのようなアプローチが結実するのは、現場での丹念な聞き取り調査によるものであることは明白であろう。

改めて、本書を眺めてみると、本書は「キャリアの社会学」と銘打たれてはいるが、近年注目されている「ものづくり」の視点からも非常に示唆に富む書であることが分かる。ものづくりを支える技能労働者がどのように技能を形成しているのか、そしてそれらはさまざまな環境の変化によってどのように変化しているのか、という問題は、ものづくりのベースとなるイシューであり、この点についても本書はさまざまな知見をもたらしてくれている。

しかしながら一方で、本書を通じて物足りなく感じる点は、理論的な部分との接合が薄い点である。キャリア論あるいは組織行動論では、心理学あるいは社会学をベースにしたものに限らず、多様なキャリアをいくつかの概念や枠組みで捉えることにより、捉えがたいキャリアやその影響を与える要因を整理してきた。本書はあくまでデータから導き出される帰納的な概念が使われている。そのため既存の概念や理論との乖離が大きいと感じる。同時代的であればあるほど、現場のリアルな姿を描写しようと試みれば試みるほど、理論と呼ばれるものとの接合は難しくなるのは事実である。しかしながら、望むべくはもう少し、既存の概念や理論との接合を意識することがあれば、より理論的にも意味ある研究になると考える。この点については著者たちの今後の継続的な研究を期待したいと思う。

すずき・りゅうた 神戸大学大学院経営学研究科准教授。
経営組織論・組織行動論専攻。

読書ノート

大内 伸哉 著

『雇用社会の25の疑問』 ——労働法再入門

川口 大司

(一橋大学大学院経済学研究科准教授)

神戸のワインバーで筆者が社会人を相手に労働法の話をするという設定でこの本は書かれている。本書で描かれているワインバーをイメージすると次のようになりそうだ。

どんなことにも興味がある労働法の先生が一人でイタリアのワインを楽しんでいる。そこに中小企業の社長の常連がやってきて、今年の桃の値段とか、ウィンドウズビスタの話とか、阪神タイガースの話とか、そんな世間話をしている。この社長、話の流れで最近の若者は働きもしないでしからんなんて話をしだした。すると「仕事をしないことは必ずしも悪いことじゃあない」とこの先生は熱く語りだした。

バーカウンターの隣で静かに飲んでいたあなたは



●弘文堂
2007年7月刊
A5判・312頁・2940円
(税込)

●おおうち・しんや
研究科教授。
神戸大学大学院法学

その話が気になってしょうがない。どうやらこの先生は、世間の常識にとらわれず自分なりの考え方で世の中を理解して、それを相手に話してみることで、相手を挑発することに興味があるようだ。自分が挑発されているわけでもないのだろうが、ぐいぐいと引き込まれる。そんなイメージの本だ。

この本でカバーされているのは「どうして社員は

就業規則に従わないといけないのか」から始まって「ニートは何が問題なのか」に終わる 25 の疑問である。「少子化は国の政策によって解決すべきことなのか」といった具合に疑問のたてかたがそもそも挑発的だ。

疑問への答え方には一定の型があるわけではなく、それぞれの疑問に応じた答え方になっている。就業規則は契約か法規範かという話では、どのような理屈を組み立てていけば矛盾なく就業規則の実際の運用を説明できるのかといった議論がされていて、なるほど法律学の理論や伝統的な法解釈学というのはこういうものなのかとわかった気にさせてくれる。

「労働者には、どうしてストライキ権があるのか」という疑問への答えは、イタリアの事例に話が及び、「イタリアでも、さすがに通勤客の「ストライキ」は法的に言えば完全に違法である。しかし、違法かどうかは、この際どうでもよい。イタリアには、社会的な不正義に対しては団結して抵抗するという考え方とそれを実行に移すだけの「エネルギー」があり」うんぬんという話にまで発展する。この答えから読みとれるのは筆者の理屈を超えたイタリアへの愛情である。

「成果主義賃金は、公正な賃金システムであろうか」という疑問に対しては、年功型賃金の合理性を経済学的に説明している。このほかにも法定時間外労働への割増賃金率が労働時間に与える影響の考察

など、随所で経済学的な考え方が正確に紹介されていて、労働経済学のイントロダクションにもなっている。なにか社会の動きを根本的に理解しようとすると、どうしても新古典派経済学の枠組みを使う必要があるのだと、多くの人は自然に納得するだろう。

この本の全編を通じて、評者が最も強く共感したのは、「雇用における男女差別は、本当に法律で禁止されるべきことなのであろうか」という章で述べられている「研究者の世界で何かの発言をしてはならないというのは、健全なことではない。むしろ、みんながタブーとしてふれようとしない問題を抉り出して徹底的に議論することこそ、研究者のやるべきことである」という研究姿勢である。タブーとされていることの客観的な姿をしっかりとつかむことで、解決の糸口が見えてくることも多い。また、政治的な配慮から自身の発見をまげて報告するようなことがあれば、研究者にとっては自殺行為である。

はしがきによると本書が想定している読者はすでに雇用社会の住民となっている社会人や労働法について少し学んだことがある学生だそうだが、労働法以外を専攻する労働研究者・労働政策担当者にとっても必読の良書だと思う。また、大学1・2年生を対象にした教養ゼミの教材にもよさそうだ。より深く勉強したいと思ったら、丁寧な章末注が次に何を勉強するべきかを教えてくれるのだから、至れり尽くせりである。

有村 貞則 著

『ダイバーシティ・マネジメントの研究』

——在米日系企業と在日米国企業の実態調査を通して

馬越恵美子

(桜美林大学社会科学系教授
・異文化経営学会会長)

企業が多様な人材を雇用し活かすこと。これはビジネスのグローバル化が加速する今日において、極めて重要な課題である。ダイバーシティ・マネジメントは、「多様性」を競争力の源泉としてプラスに捉えて積極的に活用することを意味している。日本



●文眞堂
2007年2月刊
A5判・248頁・2940円
(税込)

●ありむら・さだのり
山口大学経済学部教授。

企業の中にも、日産やトヨタや松下など、積極的に

取り入れている企業もあり、今後はますます多くの企業がダイバーシティ・マネジメントに取り組むであろう。この意味において、本書は研究者のみならず企業人にとっても必読の書であろう。

本書には多くの優れた点がある。第一に、ダイバーシティ・マネジメントが米国で生まれた背景や米国企業の取り組みを詳述しているところ、そして第二に、米国に進出した日本企業がこの問題にいかに対処しているか、その実態を明らかにしていることである。また第三に、日本に進出した米国企業の実態調査も行うことによって、米国発のダイバーシティ・マネジメントがはたして日本の企業や社会においても通用するか、その可能性を探っていること、そして第四に、日本の企業や社会に対するメッセージが明確なことである。つまり、ダイバーシティ・マネジメントが単に多民族の国の課題ではなく、多様性を活用しきれていない日本の企業や社会の重要な課題であると明言している。

序章では、ダイバーシティ（多様性）の意味を解説し、人種、性、年齢、身体障害、体型などの外見上の違いに加えて、言語や服装、振る舞い、民族や国籍、学歴、宗教、性的嗜好なども含めている。

第1章では、ダイバーシティ・マネジメントが米国で誕生する背景として、多様性の排除や拒否に対する米国社会や企業の戦いの実態を雇用面に絞って記している。つまり、多様性の国と言われている米国においても、根強く残っていると推測される異質性排除の傾向を知ることにより、この問題の解決が一筋縄ではいかないことが理解できる。

第2章は、米国における多様性の管理方法の変遷を述べている。すなわち、ダイバーシティ・マネジメント以前の伝統的なアプローチとして、同化アプローチ、法的アプローチ、多様性の尊重アプローチを挙げている。そして1990年以降の「ダイバーシティ・マネジメント」の特徴として、「多様性を競

争優位に結び付けるための長期的な組織変革プロセス」を説明している。

第3章はダイバーシティ・トレーニングに関するもので、その重要性、研修の中身とともに、数社の失敗例が記載されていて興味深い。

第4章では、米国に進出した日本企業のアンケート調査により、労働力の多様性の実態が明らかにされている。興味深いことは、在米日系企業においては、女性やマイノリティのみならず、米国の白人男性にもグラスシーリングが作用している可能性があるという点である。

第5章では、在米日系企業の多様性を活かす職場環境作りを、トレーニング、アカウントビリティ、ワーク・ライフ・バランス、メンター制度、ダイバーシティ・マネジメント担当管理職の任命など、具体的に記している。

第6章では、在日米国企業にアンケート調査を行い、その労働力の多様性の実態を明らかにするとともに、第7章では在日米国企業の多様性を活かす職場環境作りを詳述し、それぞれ日本企業との比較を行っている。

また第8章では、日本P&Gのダイバーシティ・マネジメントへのヒアリング調査をもとに、同社が重要経営戦略の一環として取り組んでいる実態とその成果を紹介している。

最後に、最終的に企業でダイバーシティ・マネジメントが進むかは、トップの決断にかかっていると総括している。また現時点では日本では女性の活用という意味でのダイバーシティ・マネジメントが注目されているが、今後はそれを足場に、高齢者、外国人、障害者などへと順次ステップアップしていくことも有益なアプローチであるとしている。多様な能力の活用が望まれている日本において、これからますますダイバーシティ・マネジメントが必要になることは間違いない。