

# 書評

BOOK REVIEWS

小杉 礼子 編

## 『大学生の就職とキャリア』

——「普通」の就活・個別の支援

小方 直幸

若者の職業への移行問題は、今や国をあげての一大事業になっている。大学という文脈においても、ここ10年くらい、ブームといってもよいほどキャリア支援・キャリア教育に注目が集まり、学会ができ、様々な調査研究が実施され、工夫のある取組も実践されてきた。バブル経済崩壊の後遺症から立ち直り、キャリア支援の切実さは以前ほどではなくなったという声も聞かれる一方で、本書が指摘するように、求人倍率が回復しても学卒無業率が改善しない点に、この領域の問題の構造的変化が生じているのかもしれない。国際比較をすれば、日本の大学生は若い、職業経験がない、在学中に就職先を決めるという、特異な構造を持っている。その意味では日本の大学において、キャリア支援は文脈の変化にかかわらず重要であり続けると考える方が妥当と思うが、いずれにせよ、本書のようにデータに立脚した議論が必要であることはいうまでもない。

はしがきにあるように、本書は、大学における就職指導・キャリア形成支援や大学外の就職支援はどうあるべきか、卒業後に職業人となることを想定した際、人材育成機関として大学教育はどうあるべきか、の2点を検討することを目的に編まれている。また、「大学生調査」「卒業後調査」「大学就職部・キャリアセンター調査」「大卒採用に関する企業調査」という4つの調査を駆使して、2つの目的を多面的視野から捉えようと試みている。なお、その際のアプローチとして、非銘柄大学、中小・地方企業や大学から職業への移行につまずいた者を視野に入れている点をウリにしている。本書のこうした位置づけを踏まえて、以下各章の概要を紹介し若干のコメントを付した上で、全体の読

後感を述べたい。

第1章は、大学の選抜性によって内定獲得にいたるプロセスが一樣でないことを検証している。非銘柄大学では大学生にとって標準的と考えられている就職活



●勁草書房  
2007年10月刊  
B6判・216頁・2310円  
(税込)

●こすぎ・れいこ  
構括研究員。  
労働政策研究・研修機

動の内容・プロセスが機能しにくいことを指摘し、多様な移行プロセスを支えるために、個別支援の強化や、外部の公的支援との連携を提唱している。ただ銘柄大学・大企業モデルからの乖離という見方は、逆説的だが大企業モデルの強化につながる恐れがある。なぜなら非銘柄大学の就職は、「非標準」「多様・複雑」としか表現できないからである。むしろ多数を占める非銘柄大学・非大企業モデルを標準モデルとして描き、従来の標準モデルをそこからの乖離として捉える作業が必要とされているのかもしれない。

第2章は、大学における就職・キャリア支援が正社員の内定獲得に果たす機能を検証している。非銘柄大学では就職・キャリア支援が内定獲得に重要な機能を果たす点や、就職活動以前に大学生を送っていない孤立型の扱いが課題であることを指摘し、就職・キャリア支援と同時に、大学生生活にコミットさせる支援の重要性を説いている。ただ非銘柄大学では、すでに相当力を入れた就職・キャリア支援や「生徒化」した学生の学習支援も行っており、さらなる支援の充実はどこまで可能なか。なお、就職・キャリア支援は、内定獲得との関係で評価するのが妥当と思うが、個別の学生や大学へのインパクトという点では、就職には直結しない機能も果たしている可能性があり、その点の

検証も期待される。

第3章は、大学への進学と卒業後の就職という視点から地域移動のパターンを抽出し、移動パターンに応じたキャリア支援の課題を検討している。地域と性別で居住形態・仕事への意識・保護者の関わりだけでなく、就職活動のプロセスや予定進路が異なること、地域移動のパターンに、性別、大学設置者、学部、地域志向、保護者の関わりが影響していることを明らかにし、移動パターンを考慮した支援のあり方を唱えている。例えば、地元への就職支援という点で各大学がどれほど機能を発揮し得ており、同一分野・同一難易度であれば、地元進学-地元就職と地元外進学-Uターン就職とでは、どちらが有利なのか。今後、卒業後の就職地域を考慮した進学選択の議論にまで展開しなければ興味深い。

第4章は、企業が求める能力とそれに対する大学の認識との間の齟齬を検証している。企業の求める大卒能力は、「協調性-リーダーシップ」「専門性-行動力」の軸で把握でき、大学側の認識も同様だが、企業は人柄・個性を、大学は専門知識を重視する傾向にあるとし、企業の求める人柄要件を大学の教育プログラムに取り込む必要性と、効果が不明瞭なキャリア科目の果たす役割の見直しを提唱している。ここでのコンピテンシーの捉え方は、教育を通じた育成が困難な人柄・個性をまず企業は重視し、その上で重要な基礎能力を査定するという評者の見解とは異なり、大学と仕事をつなぐコンピテンシー論はまだ確立途上にあるといえる。また、選択余地のない正規のプログラムでの職業能力の育成が重要なのは、サークル活動やキャリア支援は学生に選択余地があるため、そもそも能力・適性を備えた学生だけが利用する可能性が否定できないからであろう。著者はそこまで言及していないが、キャリア支援を正規のプログラム全体で行う必要性の指摘には共感できる。

第5章は、卒業後の初期キャリア類型として、典型定着予測型、典型非定着予測型、非典型、求職・受験型の4つを抽出し、大学における教育・支援活動との関係を検証している。初期キャリアにおける移行のスムーズさに対しては、勤務時間・休暇・福利厚生といった就職先の労働条件の影響が大きいこと、大学の選抜性とは必ずしも明確な関係がなく、むしろ成績のよさ

や、クラブ・サークル活動、友人等との交流が影響していることを明らかにしている。分析結果から得られたインプリケーションは、他の章で言及された点と重複する面も多いので省略する。同じ典型雇用であっても、正課プログラムであろうと正課外の諸活動であろうと、大学という場にコミットできた者は、就職後の職場でも定着しやすいということなのだろう。

さて最後に、全体の読後感を述べておきたい。まず各章とも、コアとなる分析変数を設定し、その軸から関連事項との考察を行った上で、最終的に多変量解析を用いて要因分析を行うというスタイルをとっている。つまり、最後の多変量解析部分が、各章の仮説やモデルを検証するという位置づけになっているわけだが、まとめ方を読む限り、章によっては最終的な要因分析の結果はさほど重視されておらず、この点に若干の疑問を持った。要因分析に用いられているモデル自体の位置づけや、その際に投入する変数群の必然性、そして要因分析で検証したい仮説の設定が、必ずしも十分に吟味されていない可能性がある。もっともこれは、学生にも読んでもらいたいと本書が指摘するように、研究書の体裁をとりながら、できるだけわかりやすく説明しようとした結果なのかもしれない。

それとも関係するが、本書の副題には、「『普通』の就活・個別の支援」という言葉がついている。ただし「普通」が描けているかといえば必ずしもそうではないのではないかと。「普通」に着目しているが、その描き方は、銘柄大学、あるいは条件のよい大企業就職からの離散という表現になりがちだからである。先行研究の大企業標準モデル、あるいは人文社会系中心の分析モデルから抜け出そうとしつつ、その枠組みからまだ脱しきれていないのかもしれない。「普通」を中心に据えたモデルの立て方や分析手法の導入は、今後の課題だろう。

ただし、そのことで本書の意義が薄れるというものではない。様々なデータを用いて、各執筆者の視角から大学生の就職とキャリアについて、非常に丁寧な記述が行われている。いくつか疑問も提示したが、それはそうした記述が丹念になされていたからであり、この分野の研究の今後に期待したいからである。また従来、類書の場合には、キャリア支援やキャリア教育の

意義を前提としたものが少なくなかったように思う。しかし本書は、キャリア支援やキャリア教育の効果にまで踏み込み、その重要性だけでなく限界についても膨大なデータに基づいて指摘し、正規の教育プログラムのあり方の重要性等を指摘した点は、正鵠を射ている。

なお期待ということであれば、類似の調査がこれまでも何度か行われてきている。バブル経済崩壊後、大学から職業への移行は、本当に新たな段階に突入したといえるのか否か。大学生の就職プロセスや初期キャ

リア形成の何が継続し、何が変わったのか。目の前の課題設定も確かに重要だが、そうした地道な作業や検証も行ってもらえるとありがたい。なぜならそれは、今後のインプリケーションに説得性をもたせるために不可欠な作業だからである。

おがた・なおゆき 広島大学高等教育研究開発センター准教授。高等教育論専攻。

# 大原社会問題研究所雑誌

**No.594 2008.5**

定価 1000円（本体952円，年間購読 12,000円）

特集：「ワーク・ライフ・バランス」論と家族政策の現状

原 伸子 「福祉国家と家族政策の『主流』化

——「ワーク・ライフ・バランス」の論理とジェンダー平等」

下夷美幸 「アメリカにおける養育費政策の現状とその作用」

両角道代 「ワーク・ライフ・バランスの基本原理解

——育児と雇用の両面をめぐるスウェーデン法の発展を素材として」

■証言

吉田健二 「日本ジャーナリスト連盟の結成と新聞単一——増山太助氏に聞く（中）」

■読書ノート

粕谷信次 「金谷信子著『福祉のパブリック・プライベート・パートナーシップ』を読んで」

■書評と紹介

広川禎秀 「五十嵐仁編『戦後革新勢力』の源流——占領前期政治・社会運動史論1945-1948」

芹沢寿良 「脇田滋著『労働法を考える——この国の人間を取り戻すために』」

山田雅穂 「松為信雄・菊池恵美子編著『職業リハビリテーション学 [改訂第2版]

——キャリア発達と社会参加に向けた就労支援体系』」

社会・労働関係文献月録

所報 2008年1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

田端 博邦 著

# 『グローバル化と労働世界の変容』

——労使関係の国際比較

村杉 靖男

## 1 全体の印象

結論的にいえば、本書は欧米5カ国の労使関係・労働運動の歴史的考察と現状分析の比較を通じ、グローバル化における各国の共通的事象を見出すことにより、今後の日本の労使関係・労働運動のあり方に大きな示唆を与えてくれる書である。本書全体に流れる著者の思いは、「労働の尊厳」であり、その実現のために欠かせぬ社会的視点に立った労働運動と労使関係運営の重要性である。著者の真摯な著述は、一企業の狭い範囲で労使関係実務に携わってきた評者にも、複雑な各国の労使関係・労働運動の歴史的背景と現状について理解を深めることを可能にしてくれた。あらゆる段階で労使関係に携わる人たちにぜひ読んでもらいたい書である。

## 2 本書の構成と概要

本書は、第I部「労使関係の構造変化とその要因」、第II部「各国・地域の労使関係の構造と変化」、第III部「日本の労使関係」の3部構成である。

第I部は、「検討の視点——国際比較を試みる意味」「労使関係の変容——石油危機と新自由主義」「グローバル化の進展」「グローバル化と労働市場」の4章から構成されている。まず「労使関係の国際比較の意味」については、日本の労使関係のあり方が、国際的経済や労使関係の動向と無縁でないこと、労使関係の構造や実態の異なる国々と日本の実態を相対化することが、日本の特殊性や問題点を明らかにさせ、今後のあり様に重要なヒントを与えてくれることが強調されている。「労使関係の変容」においては、石油危機を節目として、いわゆる「フォーディズムの終焉」から「新自由主義への転換」が現象面は異なるとしても各国共通に進められてきたことが述べら



●旬報社  
2007年11月刊  
B6判・375頁・3360円  
(税込)

●たばた・ひろくに  
東京大学名誉教授

れている。そして、「グローバル化の進展」の章においては、グローバル化は国民経済を単位とする政府の経済政策の有効性を減じると共に、国内外の競争企業の間で生産コストをめぐる競争を惹起し、労使協調して高い生産性と良好な賃金を実現するというインセンティブを弱めることになったと指摘、その結果、企業内労使関係中心の日本においては、労働組合は受動・防衛的な姿勢を余儀なくされたこと、他方諸外国においても産業別交渉が弱まり、企業内の交渉や労使協議の重要性が高まるという共通の傾向をもたらしたことが述べられている。「グローバル化と労働市場」においては、「市場化」が加速した要因を、グローバル化による国際競争力の激化だけでなく、世界経済の枠組みそのものの市場化を挙げ、そのことが自由貿易や投資の自由化を推進し、国内制度の「市場化」を強制したと分析している。その結果、日本のみならずヨーロッパにおいても労働市場の規制緩和を助長し、集团的労使関係から個別的契約関係、コンセッション・バーゲニング、団体交渉の分権化（企業間交渉へのシフト）が行われたと述べている。著者は、上述の概観から80年代から90年代の変化を「労働組合の危機」と位置づけ、「人間的な」経済社会をつくりあげていくための労働組合の役割を強調し、次の労使関係・労働運動の国際比較の分析と今後の日本の労使関係・労働運動のあり方へと結び付けていく。

第II部第1章では、世界の労使関係をアングロ・サクソンの（英米的）なものと大陸ヨーロッパ的なものに分け、この「二つのタイプ」は、労働組合の強さと政府介入度や法規制の強さという点でほぼ対照的な特

徴を持っていることを指摘している。具体的には、英米においては、賃金や労働条件は労使の自治的な団体交渉で決定され、個別の労働契約は基本的にはコモン・ロー（日本では民法に相当）によって規律されていること、一方、大陸ヨーロッパにおいては、労使関係が「市場的」関係をを超えて、政治的・社会的制度になっており、労使の交渉で締結された労働協約は、個別の労働契約に対しても「規範的効力」をもっていることを挙げ相違点を明らかにしている。さらにこの「二つのタイプ」からみると、日本の労使関係は「折衷的」であると分析している。

以降、各章において国別に労使関係が形成されてきた歴史的背景、そして最近の動向が簡潔明瞭に述べられている。著者のグローバル化と市場化の進行のなかで各国共通した問題点と課題の指摘は極めて分析が深く、今後の日本の労使関係・労働運動に示唆を与える内容となっている。以下、その要約を紹介しよう。

- ① イギリス：伝統的な「集団的自由放任」の労使関係がサッチャー政権によって明確に否認され、労働組合の弱体化と使用者団体の弱体化を招き、結果として産業別交渉の機能不全を生み出したこと、そしてその流れは労働党政権になっても継承され、労使関係への国家の干渉が継承されていることである。しかし、一方で労働党政権では、「第三の道」といわれる、「市場経済体制の中で労働組合の存在を高める」という試みがなされていること、その具体的方策としては、単一労働協約に見られるように産業別から企業別への団体交渉の分権化と労使協調路線への転換である。
- ② フランス：労働組合組織率は8～10%で国際的に最低であるが、労働協約適用率が90%という高率の背景には、5団体の全国組織の「代表性」の存在が機能していた。しかし、ミッテラン政権において1982年に企業ごとの「義務的な団体交渉」が導入されることにより、企業レベルの交渉が重要な意味を持ち始め、それ以降分権化傾向が現れてきている。分権化の狙いは、歴史的な労働運動の対立的性格に対し、労働組合に強い発言力を付与したうえで、交渉による協調的な労使関係づくりを意図し、それにより労使関係を「近代化」し、グローバル化にお

ける企業の生産性を高めることにある。

- ③ ドイツ：今日まで「ドイツ・モデル」である5つの特徴、つまり利益代表の二元性（地域・産業レベルの団体交渉・労働協約制度と企業・事業所レベルで従業員代表組織が行う共同決定、協議などの制度）、法律の役割の大きさ、労働組合の地域・産業における包括代表権の保持、労使関係の調整的・協調的性質、団体交渉が集権的（産業別交渉中心）等によって労使関係が支えられてきた。しかし、このモデルは90年に入り東西ドイツの統合、それによる失業率の上昇、加えてIT技術革新によるドイツ経済への打撃によって揺らぎを見せてきている。そして、このような経済危機は「ドイツ・モデル」を支えてきた「社会的市場経済（経済を市場によって仕切るのではなく、組織や団体、特に労使の団体によって制御する）」という考え方に対し「ネオ・リベラリズム」の台頭を許すことになる。具体的には、産業別交渉により締結した労働協約が、市場競争を意識した企業ごとの事業所協定によって引き下げられることを容認する「開放条項」の出現である。しかし、産業別労働協約の位置づけは依然として健在であることから、「ドイツ・モデルの崩壊」までは意味していない。もう一方で注目すべきことは、EUに見られる「社会ヨーロッパ（自由市場を拡大すると共に社会保障や労使関係、平等や環境などの社会価値を尊重する）」という考え方である。EUの中心国として「社会ヨーロッパ」の考えをどう発展（再構築）させるかが、ドイツの労使関係の行方にも大きな影響を与えるであろう。
- ④ アメリカ：50年間続いてきた産業別の大組合における組織組合員の賃金を上げることに徹してきた「ビジネス・ユニオニズム」が、組織率低下、団結力の制約等で揺れ動いている。その要因は、アメリカ産業の国際競争力の低下や失業率の上昇などの経済環境のなかで、労働運動が防衛的な立場に追い込まれ、反対に経営者の権限が復権したことである（「譲歩交渉」や人的資源管理論に代表されるノン・ユニオンの広がりなど）。ただ、一方でグローバリズムとネオ・リベラリズムの思潮のなかで、「社会運動ユニオニズム（未組織労働者のために重点的に財政・人材投資をし行動する労働運動、地域的な市

民社会や地域の政治にかかわる運動)」という新しい運動が広がり始めたことにより新たな労使関係の模索も試みられている。

- ⑤ スウェーデン：「スウェーデン・モデル」、つまり高水準の労働組合組織率、労使の信頼関係、「全国中央交渉」に代表される集権的な賃金交渉システム、連帯賃金政策（労働者の賃金格差をできるだけ小さく抑える労働組合の政策）、整備された社会保障や社会福祉が、76年の社会民主党長期政権の中断や公共部門のリードした80年争議により決定的な崩壊のはじまりを見せた。崩壊の決定的事件は、国際競争にさらされた金属産業労使の中央交渉の離脱であり、これが全国的な中央交渉から産業別の交渉への「分権化」をもたらした。協力・信頼をベースとした労使関係と政治条件のもとで、社会的平等と高い生産性を実現してきた国がグローバリゼーションの影響により、その労使関係・労働運動を変容せざるを得なくなっている。

そして、著者は第Ⅱ部最終章「5つの国の比較を終えて」において、各国の歴史的な同調性を挙げている。この部分こそ、著者の研究における成果であり結論といえよう。著者は、1980年頃からの国際競争の激化（グローバリゼーション）によって資本の攻勢の前に労働側は劣勢に立たされてきたこと（開放条項や譲歩交渉の導入、連帯賃金政策の崩壊等、各国にみられる労働条件の譲歩など）、労働組合の最大の機能である団体交渉の分権化が進行していること（日米を除き、全国交渉より産業別交渉、産業別交渉より企業別交渉の流れ）を強調している。しかし一方で著者は、労働組合運動の新しい再生への試みも紹介している。それは、前述したようにEUにおける「社会ヨーロッパ」やアメリカの「社会運動ユニオニズム」の動きである。

第Ⅲ部「日本の労使関係」は、「国際比較からみた日本の労使関係」「歴史的な転換と日本の労使関係」「いくつかの基本的問題についての考え方」「労使関係はどのようになるか」の4章から構成されている。第Ⅰ部、第Ⅱ部の考察を踏まえて日本の労働運動および労使関係に対する冷静な分析と将来に対する熱い問題提起を感じた部分である。

まず、「国際比較からみた日本の労使関係」では、相違点として著者は、日本はアングロ・サクソン型でも大陸ヨーロッパ型でも分類できない点を、組織率低下問題の要因、産業別組合主権と企業別組合主権、一元的と二元的労使関係、労働市場を規律する労働協約の有無、社会的プレゼンスの低さ（特に労働組合と政党の関係の違い）等を挙げて指摘している。他方共通点として、80年代の新自由主義の影響力の強まりによる“労働運動の危機”、90年代から今日に至る、広範囲な労働市場の規制緩和からくる“格差、対立、緊張の時代”というトレンドを挙げ、国際競争力を強めようとする企業のビヘビアに対し交渉において劣勢に立たされている労働組合の姿を浮き彫りにしている。次の「歴史的な転換と日本の労使関係」においては、石油危機（70年代前後）とバブル崩壊後（90年代以降）という二つの歴史的転換期において、“企業生き残りの危機”を感じた労働組合は企業内に閉じこもり企業主義的性格を強め、その結果として社会的にも企業内においても組合機能にプレーキをかけることになったと批判している。「いくつかの基本的問題点についての考え方」においては、まず、労使関係に影響をもたらしているネオ・リベラリズムとグローバリゼーションについて、基本的な論理として自由市場に力点を置いているという点でその共通性を指摘している。そして、欧米においては、“自由市場”の論理がもたらした弊害に対抗し、「社会ヨーロッパ」やリビング・ウェイジ（人並みに生活できる賃金）などの運動が芽生えていること、さらにILOが提起している「公正なグローバリゼーション」の考え方も注目できるとしている。

それに比べ日本の場合は“自由市場”の論理に対し労働組合が影響力を発揮できるだけの実力を持っていないこと、そのことが労働市場における非正規労働者のみならず正規労働者にも深刻な影響を与えていること、そして「労使関係の安定性」のバック・グラウンドである終身雇用制や企業別組合も揺らいできていることを指摘、労働組合のあり方や国際的視野の涵養不足に警鐘を鳴らしている。この章の締めくくりとして著者は、これからの日本の労使関係について、全国的レベルの労使交渉力の発揮、政治的で制度化された交渉の重要性、積極的労働市場政策（職業教育訓練など）に

よる“政治”が市場をコントロールすることの重要性、「流動的労働市場」「外部労働市場」に目を向けた労働組合活動の重要性などを説いている。

最終章「労使関係はどうなるのか」においては、起源的には資本主義に対抗して“労働の自由市場”を“組織された市場”に変えた労働組合が、グローバル化のなかで、企業や資本と市場の力によって“労働の自由市場”への再転換を余儀なくされ岐路に立たされていること、そのなかで労働組合が原初的な精神（人間的な自由と存在を尊重する心）を失ってはいけないことを強調している。特に、著者は労働者を、単に“被用者”にとらえず、“主体的に生きる人間”としてとらえ、そのような人間を組織する労働組合が、“ビジネス”としての企業行動をどのように制御しうるか問われていると主張する。そして結論として、今日の各国の労働組合に対し、グローバル化によって不全状態にある利益集团的機能（団体交渉機能）を再建することと“人間的な価値”や自然環境といった交渉の枠外にある問題への取り組みを作り上げることにより、社会や企業

を人間的なものに変える存在としての役割発揮の必要性を力説している。

### 3 本書から感じたこと

まず、本書を読み終えて感じたことは、労使関係の基盤たる日本経済の枠組みがどのような方向に進もうとしているかということである。著者の指摘する英米型の「自由市場経済」か、大陸ヨーロッパが模索を続ける「社会的市場経済」「社会ヨーロッパ」か。

日本の状況を概観すると、小泉政権以降は英米型の道を歩むかのように見えたが、現状は政治における“ねじれ現象”や長引く経済の混迷期にあつて、その方向ははまだ明らかではないといえよう。このような混迷期にあつて、今日までいろんな評価はあるものの社会的・経済的にそれなりに影響力を発揮してきた日本の労働組合に求められることは、まさに著者が指摘するように社会・企業におけるプレゼンスを高めることではなからうか。

そのための前提として評者は、日本の企業別労働組

月刊 ビジネス・レーバー・トレンド

# Business Labor Trend

## 4

April 2008

海外労働トピックス 国内労働トピックス 最新の労働統計 連載エッセー

世界各国の労働情報トピックスを紹介 労働行政、法律・制度改正、労使関係など 専門家が最近の変化や見通しを分析 「図書館だより」

12月号 「求人・求職活動の実態と支援」  
1月号 「労使コミュニケーションのいま」  
2月号 「在宅勤務とワーク・ライフ・バランス」  
3月号 「キャリアの再構築を支援する」

毎月25日発行 A4変型判 56頁程度  
定価1部500円(本体476円+税) 年間購読料 6,000円(税込)

**メールマガジン労働情報**  
行政、統計、判例、法令、労使、海外、イベントなど 労働関係の情報を週2回無料で電子メールにてお届けします  
お申込みは <https://db.jil.go.jp/mm/jmm.htm>  
バックナンバーはこちら <http://www.jil.go.jp/kokunai/mm/bn/>

◆購読のお申込みは  
**労働政策研究・研修機構** 研究調整部成果普及課

## 特集 若年の自立支援 ——フリーター・ニート対策のこれから

労働政策フォーラム

### 「若年自立支援、この3年を問う」

#### ■基調報告

- ① 若者の就業の現状と支援の課題 JILPT統括研究員 小杉礼子
- ② 若者自立支援『若者雇用対策』から『若者総合政策』へ  
放送大学教養学部教授 宮本みち子
- ③ 「若者自立支援」10年後を見据える  
東京大学社会科学研究所教授 玄田有史

#### ■パネルディスカッション

出席者 玄田 有史 東京大学社会科学研究所教授  
宮本みち子 放送大学教授  
工藤 啓 特定非営利活動法人「育て上げ」ネット理事長  
大津 和夫 読売新聞社 社会保障部記者  
原 正紀 クオリティ・オブ・ライフ代表取締役  
(コーディネーター) 小杉礼子

専門家12人に聞く = 有識者アンケート

### フリーター、ニート問題のこれから—望まれる対策とは？

大内伸哉、太田清、太田聡一、太田肇、上林千恵子、佐藤嘉倫、太田丸博、本田由紀、永野仁、三谷直紀、守島基博、山田昌弘

### フリーターの面接では「熱意・意欲」「コミュニケーション力」「忍耐」を重視 JILPT「企業における若年層の募集・採用等に関する実態調査」

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4丁目8番23号

Tel. 03(5903)6265 Fax. 03(5903)6115

合は過去の取り組みに自信を持つべきであろうと考える。著者は70年代前後と90年代以降の二つの転換期において、労働組合が“組合らしさ”を犠牲にしたとして厳しく批評しているが、評者としてはその節目において日本の労働組合が苦渋の中で行った様々な選択は過小評価してはいけないと思う。日本の労使は、「双方が疲弊した対立の経験を経て、雇用保障を尊重し、緊密な労使協議による情報共有によって産業構造の転換に柔軟に対処する方策を模索するという態度を『選択』した(荒木 [2000])。」とも言えるのではなかろうか。筆者の一部分析にもあるが、その過程において培われた労使の信頼関係は、今日の政治や経済政策の混乱期においてもいまだ色あせていない。むしろ、企業の活力・発展性の源泉になっていることは変わりなからう(信頼関係の崩壊の兆しを危惧する最近の論調は否定しないが)。評者としては、今日重要なことは歴史的に日本の労働運動・労使関係を的確に評価(強みと弱み、長所と欠点)するなかから、再生の道に結び付けていくことではなかろうかと思う。

ここで、本書における貴重な考察をふまえ、「いかにして日本の労働組合の社会・企業におけるプレゼンスを高めるか」について評者の考えを述べてみたいと思う。

第一点は、労働組合・労働運動における明確な社会観、労働観の再確認・再構築という問題である。社会観とは、著者が指摘した「人間的な自由と存在(の尊厳)」という原初的な精神が中心に据えられた社会づくりであろう。また、経済的利益のみではない、社会的価値と自己の存在の有意義性を追求する労働観であろう。著者のいう「企業が経済的利益を最大化する物的組織であるのとは対照的に、労働組合は人間の組織である」ことの自覚と一貫した行動に徹することが今こそ求められるように思う。そしてその基本観に立ち、いろんな使命と機能をもつ組織・諸団体との調和と合意の労を惜しまぬことであろう。今日の労働組合には、その基本観が曖昧になっているように思えてならない。

第二点は、第一点の基本観に立ち、社会・企業における労働組合の活動幅を拡大強化するとともに、労使関係システムの再構築が必要と思う。具体的には、①

企業内労使関係の強化によって、個別労働紛争解決機能の外部化の流れを内部化の流れに戻すことである。そのためには、弱体化が指摘される労使協議や形骸化された苦情処理制度の見直しが急務である。そこで大切なことは、問題解決責任を負う対象の労働者は組織化の有無を問わず、非典型労働者をも広く包含することである。②今日の企業における諸課題を考えたとき経営のかじ取りだけでは解決困難な問題が多々露呈してきている。異なる視点から労使というパートナーが企業内外の責任を果たすため相互に補完し合うことも必要ではないかと思う。そのためには、現状の企業内労使関係の仕組みや運用の見直しが必要である。また、次代を担う労組リーダーの育成も重要である。そのために大学と労組が連携してはどうだろうか。さらに、著者の紹介するヨーロッパ諸国にみられるような、労働組合専従者の保障と援助、組合役員の内閣活動範囲の拡大、労使協議制導入(従業員会組織を含めた)の義務化などが考えられないだろうか。もちろんこれらを実現するためには、労働組合法の改正への合意づくりも必要のように思う。そのための政党とのかかわりも重要性を帯びてこよう。

第三点は、企業別組合を超えた、産業別、地域別、全国的労働組合組織の強化という問題である。本書を通じて感じたことは、市場化としてのグローバリゼーションから生み出されてきた“格差問題”への取り組みの必要性である。この問題に対するそれぞれのレベルにおける労働組合組織の役割と責任が問われている。評者としては、あらためて各レベルの労働組合組織の役割分担の明確化を問いたい。まず、企業レベルでは三分之一を超える非典型労働者の組織化を加速することである。さらに、連結経営に対抗してグループ企業労働者の組織化も推進すべきである。枠組みなくして労働条件の向上は図れないと思う。そして、連合や産別組織ならびに地域別組織の労働組合リーダーは、それぞれのレベルで未組織労働者を抱え込んだ労働者(勤労者)代表としての労働運動の具体的な展開を図ってほしい。そのためには、各々の組織が企業経験のみならず幅広い社会経験を持つ人材を確保することである(UIゼンセン同盟が一部試みているが)。そこでは、人材と財政において強力な基盤を持つ企業別組合の役

割も問われる。企業レベルの労働運動の弱点を克服するために、役割分担として人材の投入・財政の支援を企業別組合は強化すべきである。さらに、連合については、著者の指摘するような「審議会制度による形式的な交渉」ではなく、「全国的なレベルでの政労使による実質的な交渉」の枠組みづくりを模索することが重要である。ここでも政党との連携が必要になると思う。

第四点は、労使関係のもう一方の当事者たる経営者団体および個々の経営者には、労働組合を自らのかけがえのないパートナーとして再認識することが求められる。コーポレート・ガバナンス視点で考えた場合、著者の「二つのモデル」から類推するに、株主価値モデルのアメリカと従業員価値に大きな比重を置いた多元主義的モデルのドイツおよび日本が、雇用・労使関係の位置づけにおいて明確な対照をなすことが確認で

きた。この点につき日本の使用者団体や個々の経営者はどのような道を選択しようとしているのであろうか。グローバル・スタンダードの弊害やマネーゲーム経済の横行のなかで、その基本スタンスが揺らいでいるように思えてならない。最近の日本経団連における雇用政策や人事労務政策をみると、従業員価値の比重に対する過小評価やおごりも散見される。最近の諸調査では、労使協議制をはじめとする労使関係運営につき形骸化の兆しも否定できない。経営を効率的に運営するためにも利害関係の一致するウエイトが最も高いステーク・ホルダーである従業員の組織（労働組合）を経営者としてどう位置付けるかが今こそ問われているのではなかろうか。

むらすぎ・やすお 法政大学大学院職業能力開発研究所客員研究員。(財)社会経済生産性本部認定キャリア・コンサルタント。

## 読書ノート

水月 昭道 著

### 『高学歴ワーキングプア』

——「フリーター生産工場」としての大学院

小林 信一

(筑波大学大学研究センター教授)

大学が新しい機能を獲得し、拡大する時期に、さまざまな葛藤が生じることは、歴史的に経験してきたところである。フランスの共和政浸透の過程でメリトクラシーの装置として大学が拡大した際にも、今日の博士の就職問題と同様に、新しいタイプの人材の登場が伝統的な大学人とのあいだで葛藤を生じた(クリストフ・シャルル『「知識人」の誕生』藤原書店、2006)。「大学人の質や権威の維持のためには、競争と選抜が必要だ。彼らは職業選択の自由を有しているのであり、個人の責任において、大学に定職を得るための自発的な努力をしているのだ」といった趣旨の議論は、歴史の焼き直しのようにさえ聞こえる。このような楽観的なメリトクラシー的解釈によって博士の就職問題を放置することも可能で



●光文社新書  
2007年10月刊  
新書判・217頁・735円  
(税込)

●みづき・しょうどう  
合研究機構研究員。  
立命館大学衣笠総

ある。しかしこの論理は、既得権を有する大学人の正統性と権威を強化し、知識生産者のあいだの階層化を進める。非伝統的な知識生産者の出現と増加が不可避であるという現実に対して、建設的な処方箋とはならない。それではどうすべきか？ その答えを模索しているのが今日の博士の就職問題であり、本書はこうした葛藤の時代の証言者といった感がある。