

書評

BOOK REVIEWS

山口 一男 著

『ダイバーシティ』

——生きる力を学ぶ物語

大沢真知子

……人はひとりひとりが違うからこそむしろいいのじゃよ。ひとりひとりが違うからこそ、同じような人が集まってもできないことを力を合わせて成し遂げられる。

あなたはもう、ひとりひとりが違うことのよさが信じられるだろう。……これからは他のひとにもそのことを伝えていけるのではないかね。

「六つのボタンのミナとカズの魔法使い」(80頁)

ダイバーシティという言葉が21世紀のキーワードとして聞かれるようになって久しい。企業経営においても、これからは多様な人材を活かすためのダイバーシティマネジメントが競争力の源泉になるといわれている。

そのダイバーシティとは一体何なのか。なぜこれがキーワードといわれるのか。その力を養うために、知の生産現場では、実際にどのような授業をおこなっていけばいいのか。

本書は、シカゴ大学で教鞭を取り、世界の第一線で活躍する著名な社会学者による初の小説である。

本書は2編の作品からなる。はじめの小説は、ミナという女の子が自分探しをするために、ひとりて航海をしてカズという魔法使いに会いにゆく物語である。

ミナが魔法使いカズに会うためには、島にある数々の関門を通らなければならない。そして、この関門を通り抜ける際には、論理学や社会学の理論を前提とした難問がしかけてあり、この難問に答えていくなかで、社会学の理論への理解がより深まるという仕掛けがな

されている。

しかし、本書で筆者がめざしているのは、社会学の知識や理論を小説という形態を通じて解説しようとするのではない。

ひとと違うこと(ダイバーシティ)をプラスに捉え



●東洋経済新報社
2008年7月刊
A5判・221頁・1890円
(税込)

●やまぐち・かずお
シカゴ大学ハンナ・
ホルボーン・グレイ記念特別社会学教授。

ることで自分を肯定的に捉えることができる。それをミナという主人公の冒険物語を通じて著者は示しているのである。

ミナの住んでいる星では、ボタンが7つあるのが普通(標準)である。しかし、ミナには生まれたときから、「陽気」というボタンだけが欠けていた。そのためミナはいつもひとりぼっちで、気分が沈んでいる子供だった。

陽気というボタンさえあれば、自分は普通の子供になれる。他の子供にボタンが欠けていることからかわれることはない。そのボタンをくれるのがカズという魔法使いであることを知って、ミナは7つめのボタンをもらうために魔法使いカズが住んでいる島をたずねる。

さまざまな難関を突破してカズに会うことができるのだが、ミナはそこでカズから思いがけない言葉をかけられる。ミナは陽気というボタンの代わりに、ひとにはない「勇気」というボタンをもっていたのだ。ところが、ミナは自分には、ひとと同じボタンがないことばかりに気をとられていたために、他のひととはもっていない美しい別のボタンを自分も持っていることに気づかなかったのである。

そして、魔法使いカズに言われてこのことに気づい

てみると、自分自身を肯定的に捉えることができるのみならず、自分の人生において当たり前とおもって気がつかないでいたさまざまなことの有り難さにミナは気がつくのである。さらに本書では、このような問題が個人の「心の持ちよう」によるだけでなく、社会のあり方にも大きくかかわっていることがのべられている。

……ミナは自分が心の問題をもっていることを十分自覚していました。

けれども今は、問題は自分だけにあるのではないと思ってきました。六つ目のボタンが赤いからとか、ボタンが七つきちんとそろっていないからとか、そんな一面的な理由でひとを不合格者と見なしてしまう社会にも大きな問題があるのではないか。そう思えたのです (63 頁)。

文学であれば、心の持ちように力点が置かれる。しかし、わたしたちの心の問題には、社会の問題が反映されている。本書の序文で本書の執筆の動機を著者は「社会学者のわたしだから書ける文学があるのではないか」とのべている。本書の価値は、まさにここにある。

……社会科学の醍醐味は、社会と、そこにおける生活について、誰もが日常見ているがそうとは気づかない何かに気づくようになれることにある。

同時に、社会科学的視点や発想を身につけた者は、社会の中における自分をより良く知り、より良く生き、より良い社会をつくるのに貢献することができると考えている (iii 頁)。

本書の価値はここにある。学問の最終的な目的は、知識をえることではない。新しい発見をすることでもない。その知識や発見を使って、自分をより深く掘り下げることができる。それによって、他のひとにはない自分だけのオリジナリティーを見つけることができる。自分の本当の価値に気づくことができることにあるのである。

さらに、自分が持っている問題を社会という広い視野にまで発展させていくことで、社会全体の問題を解

決するための糸口をつかむことができる。それが社会をよくするために役立つのである。そのために社会科学という学問は存在する。それを文学によって多くのひとびとに伝えたい。

本書の意図はここにあり、その思いが全編を貫いているがゆえに、読みごたえがあるだけでなく、読後、読者にさまざまな思考を促すものになっている。著者の意図は見事に成功しているといえる。

第2編「ライオンと鼠」では、教育現場において、学生が考える力を身につけさせるための具体的な方法を、創作劇上に架空の授業を設定することによって示している。「教育とは、何よりもまず、考える力、さらには、より良く生きる力をつけることです」(110 頁)。

素材として授業で取り上げられるのが表題のイソップ童話『ライオンと鼠』。この話、ライオンと鼠のあいだに和解と信頼関係が成立するという結論において同じであるにもかかわらず、そこに到達するプロセスは日米で異なる。背後には、日本では、謝罪をすることが、当事者たちの感情的な和解をもたらすのに対して、アメリカでは自分の非を認めることで相手に対して賠償責任が生じてしまうという文化の違いが存在する。

しかし、本書では、日米の文化の違いをあきらかにすることが目的とされているわけではない。それを素材として、それぞれ異なった文化的背景と専門領域をもつ登場人物が、この違いについて、さまざまな解釈を加えていくことで両国の文化への理解が深まっていく。それが物語のポイントである。

そして、それを成功させているのが、著者とおぼしきヤマグチ教授が果たす役割である。

学生に対して対等な姿勢をくずさない。どの意見に対しても敬意を払う。しかし同時に、文化に対しての表層的な解釈に留まって本質をみていないような議論に対して、より深い思考を促す。このように、議論を発展的に深めるために、教授が決定的に重要な役割を果たしているのである。それはふたつの社会を熟知しているからこそできるのである。多文化への理解がいかに重要であるかがよくわかる。

この点に関連して第2編で登場人物のあいだで展開

される議論のなかで、心に残ったものがある。イソップ童話の『ライオンと鼠』の話はその語られ方には違いがあるが、最終的にライオンと鼠とのあいだには、信頼関係が成立する。ところが、両者には誠意があるが、文化の理解がない場合には、信頼関係が成り立たない。

……文化の違う者同士が、お互いの考え方、特に言葉や感情表現に表われたシグナルの意味を正確に理解できないまま交わると、たとえ自分なりに誠意を持って行動したとしても、信頼しあえる関係を築くのは難しい。

「ライオンと鼠」(142-143頁)

今日、経済のグローバル化が進むなかで、異文化を理解することがどれだけ重要になっているのか、そして、その違いをプラスに活かすことができるか、それとも、そこを重視しないばかりに信頼関係を損ねてしまうのかは、政治においても、ビジネスにおいても、教育の現場においても決定的に重要になっているのである。

本書ではさらに、新しい現代版『ライオンと鼠』の物語が展開される。現代のアメリカにおいても日本においても、それぞれが問題を抱えている。たとえば、

いまのアメリカでは、弁護士が中心になって裁判が展開するために、イソップの童話でのべられているような当事者による説明責任はより曖昧になっていること。また、日本では、「空気を読む」「空気に合わせる」といった風潮が強くなりつつある。

何よりも著者が危惧するのが、若者の物質主義と、日本の子供たちの自己評価が突出して低いことである。

しかし、物質主義的なのは、若者に限ったことではなく、高度成長期以来の日本人の特徴ではないだろうか。それが日本の経済を成長させてきた面は否めない。

また、日本の若者の自己評価が低いという点については、本書でのべられているような、社会や教育制度について、個人の多様性を重視したものになっていないこととおおいに関係しているのだろう。

本書を読み、21世紀の日本の社会において、ダイバーシティをプラスに活かせる社会の実現が何よりも求められているのだということを改めて感じた。また、森妙子さんの挿絵も素晴らしい。多くの方におすすめしたい一冊である。

おおさわ・まちこ 日本女子大学人間社会学部現代社会学科教授。労働経済学専攻。

葉山 滉 著

『フランスの経済エリート』

——カードル階層の雇用システム

鈴木 宏昌

周知のように、近年多くの先進国において管理職やエンジニアといった専門的・管理的な雇用者が増えてきている。一般的にわが国ではホワイトカラーという定義の難しい表現が使われるが、その正確な範囲や役割に関する研究は少ない。

フランスにおいては、第二次大戦後、補足的な年金制度の発足以降カードルという表現が定着している。エリート校出身のエンジニアや管理職の高所得者が、



●日本評論社
2008年8月刊
A5判・240頁・3360円
(税込)

●はやま・ひろし
特任教授。
福井県立大学経済学部

報酬比例の補足的年金制度を造り、それに加入する人たちがカードル層を形成していた。昔は経営層に近い管理職やエンジニアといった特権階級に等しい存在だった

たものが、最近ではその量的な拡大とともに社会的な階層としてのカードルの変容に関心が集まっている。フランスのカードルの場合、アメリカなどの専門技術者以上に社会階層としてのステータスの側面があり、ここ30年ほど、カードル層の研究には蓄積がある。

しかし日本語で読めるカードル研究は非常に限られている。したがって、今回の葉山氏の研究は実に貴重なもので、この分野のフランス研究に必須な本になると思われる。フランスの社会経済や人的資源管理などに興味を持つ多くの人（専門家、ビジネス関係者、学生など）に読んでもらいたい本である。また、専門職やエンジニアの国際比較に興味を持つ人にも推奨できる。

著者である葉山氏は長い間フランスで研究活動を行った後に帰国、千葉大学や福井県立大学で教育・研究活動を続けられ、フランスの社会経済の専門家として優

れた功績を残してきた。近著はここ何年間かコツコツと書き上げてきたカードルに関する論文をまとめたものである。とくに、ヒヤリングによるカードル層の人事管理に関する事例研究は貴重な貢献である。また、週35時間制導入以降、大きく変化したカードル層の労働時間を分析した部分は読みがいのある力作の章となっている。全体的に、訳語はこなれていて読みやすいし、一般読者用にプレゼンテーションもかなり工夫されている。

この本の構成は3部からなり、第1部は企業の事例研究である。まず、入門部分で、フランスにおけるカードル層の歴史や量的な把握を行った後、他の西欧諸国のホワイトカラー層との比較を行う。正確なカードルの範囲の特定は難しいが、社会・職業分類に基づく就業統計によると、2005年にカードル層は就業者全体の約15%を占め、1982年に比べカードルの数は約2

大原社会問題研究所雑誌

No.606 2009.4

定価 1000円（本体952円，年間購読 12,000円）

【特集】大原ネットワーク・シンポジウム：大原孫三郎が遺したもの

大原農研から資源生物科学研究所
大原社会問題研究所の歴史と現状
社会を変革する労働科学の歴史と今後の展開
大原美術館：その歴史と現在
倉敷中央病院：持続的成長をめざして

村田 稔
五十嵐仁
酒井一博
柳沢秀行
相田俊夫

■論文

能力主義管理の再編にかんする事例分析

玉井芳郎

■書評と紹介

木村保茂ほか著『鉄鋼業の労働編成と能力開発』
久保田滋ほか編著『再帰的近代の政治社会学』
木下武男『格差社会にいどむユニオン』

山垣真浩
船橋晴俊
五十嵐仁

社会・労働関係文献月録

法政大学大原社会問題研究所

OISR.ORGの窓[9]

月例研究会

所報 2008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

倍に伸びた。他の先進国との比較では、各国の管理職・専門職の定義や範囲にかなり違いがあることを示す。

2章はフランスを代表する自動車メーカーの人事関係者へのヒヤリングによる事例研究である。カードルの採用方式、賃金やキャリア管理、内部移動などを扱っている。この企業ではカードル層（修士卒に相当）の定期採用が行われ、主にグランドゼコール出身のエンジニアが採用される。またテクニシャンからの内部昇進のルートも相当数確保されていることは興味深い。企業への定着率は高く、ポスト不足と若いカードルの抜擢の必要性などが人事担当者の悩みとして紹介されている。ヒヤリングを行った時期が2000年ごろと思われる、データは多少古い、フランスの大企業の人事管理の特徴を知るために有益な章となっている。

3章は鉄鋼メーカーの事例で、この本の中でもっとも充実した章の一つである。ここではカードル層内の職位や年齢構成など実に質の良いデータが使われている。採用経路では、グランドゼコール内で、学校の格づけがなされる。トップの理系の4校、そしてその次に来る50校（この中に経営系の大学が入る）、そしてその他となる。一般の大学卒（修士レベル）はこの第3のグループに入るものと思われる。学歴社会であるフランスの高等教育が見事にこの企業の採用方式に凝縮されている。選抜や内部移動は自動車メーカーの事例に近いが、年齢・勤続・賃金など詳細なデータが紹介され、密度の濃い事例となっている。またキャリアに関する制度的な側面もかなり詳しく記述されている。全体的には、この大企業は鉄鋼メーカーなので、伝統的な技術系エリート校出身者が優遇される古典的なケースのように思われる。

4章は情報通信の巨大企業とスーパー1社の聞き取りの結果をまとめてある。前の2社に比べるとデータの質は劣るが、全体としては、同じような採用と人事管理が行われている。スーパーの場合は、離職率が高いことと内部昇進のカードルの割合が多いことが特徴として挙げられる。

第2部はカードルの職場の変化と題され、主にカードルの労働時間制度の変化が分析されている。もともとカードル層の労働時間は裁量的な部分が多いとされ、時間管理の対象になるのかならないのか混乱していた。

ところが、2000年の法定労働時間短縮（オープリ法）によりカードルの労働時間は3つの請負制（フォルフェ）に三分割されることになる。経営層のトップに近いカードルは労働時間の自主管理である任務によるフォルフェ契約として、まったく自主管理の労働時間制となる。次に、日数によるフォルフェがある。1日あるいは1週間の労働時間による管理は適していないカードルに適用するもので、年間の休暇を多くすることにより労働時間の短縮（年間1600時間）を行う。多くの企業がこの日数による労働時間をカードル層に採用している。典型的には、年間労働日数を212日に削減し、年間労働時間を1600時間内に抑えることを意味している。これは年間に8週間に及ぶ休暇（5週間の法定有給休暇、企業の協定による追加の1週間そして時間短縮による2週間）となる。第3のカードルの労働時間は、他の階層の労働者と同じく週35時間制の適用となる。工場の生産管理のカードルなどがその対象となる。オープリ法は、結局、カードル層を三分割することになったという専門家の指摘が興味深い。

この他、7章ではカードルへの女性の進出を扱っている。女性の高学歴化の流れの中で、女性のカードル（エンジニアを含めて）は珍しい存在ではなくなったとする。また、企業の人事担当者の女性カードルに対する評価が高いことを伝えている。

第3部はカードルの年金制度とグランドゼコールのビジネス教育に対する取り組み方を伝えている。事例として取り上げるのは、エコール・デ・ミンヌ（パリ高等鉱業大学）と商業系のトップに立つHEC（高等商科大学）である。HECのカリキュラムで葉山氏が強調するのは、経営学一般の修得というゼネラリスト養成の志向と語学教育の重視、長期の企業研修である。語学については2カ国の外国語が必修である上に留学（1セメスター）が義務づけられているとして、日本の教育との格差を嘆いている。エンジニア系の頂点に立つエコール・デ・ミンヌの場合には、ゼネラリストの志向と企業実習の重視を指摘している。

以上が葉山氏の近著の概要だが、これはフランスのエリート層の形成とその役割を知るには格好の本となっている。事例が大企業に傾いているとかあるいはグラ

ンドゼコールのみを中心としているといった批判も可能だが、個人的には葉山氏がフランスの良い側面を紹介しようとしていることに共感する。階層社会でもあるフランスのエリート層の実態に絞った興味深い本となっている。

すずき・ひろまさ 早稲田大学商学大学院教授。労働経済学、労使関係論専攻。

橘木 俊詔 著
『女女格差』

川口 章

女性の格差に関する初めての本格的な研究

「はしがき」にある次の言葉が本書の意義を的確に表現している。「格差社会とは、貧富の差が拡大したことで、社会階層の固定化という二つの現象によって説明される。これを女性に関して日本で初めて検証するものである」。

著者はいうまでもなく、『日本の経済格差——所得と資産から考える』（岩波新書、1998年）でわが国の格差拡大を指摘し、格差論争に火をつけた人物である。以後、『封印される不平等』（共著、東洋経済新報社、2004年）、『日本のお金持ち研究』（共著、日本経済新聞社、2005年）、『格差社会——何が問題なのか』（岩波新書、2006年）、『日本の貧困研究』（共著、東京大学出版会、2006年）など、一貫して格差拡大と社会階層の固定化に警鐘を鳴らし続けている。ただし、これまでの格差研究は、男性の所得や資産格差に関心が限られていた。そこで、女性の格差の実態を解明しようとしたのが本書である。

網羅的研究

本書の目次を見てまず驚くのが、取り扱っているトピックの範囲の広さである。「女性の階層」や「教育格差」は予想されたトピックだが、「結婚と離婚」「子どもをもつか、もたないか」「専業主婦と勤労女性」「総合職か一般職か」「正規労働か非正規労働か」と続き、最後は「美人と不美人」といういかにも私たち読者の興味をそそりそうなタイトルの章で終わっている。



●東洋経済新報社
2008年6月刊
B6判・344頁・1890円
(税込)

●「たちはなき・としあき」
学部教授。
同志社大学経済

実は、このような格差の複雑さこそが、これまで女性の格差研究を阻んできた理由なのである。女性の格差の複雑さの原因は、女性のライフコースの多様性にある。男性は、学校を卒業したあと就職し、人によっては何度か転職したのち、労働市場から引退するまで、原則として働き続ける。社会と家族が男性に期待するのは、労働し生活費を稼ぐことである。したがって、所得によって男性をランクづけ、その格差の拡大や縮小を議論するのはごく自然なことである。

しかし、女性の場合は、所得のない専業主婦が不遇で貧しい人とはいえない。それどころか、裕福な家庭の主婦ほど専業主婦になる可能性が高い。社会と家族が女性に期待する役割は、就労して生活費を稼ぐことではないのである。同じことは正規労働と非正規労働にもいえる。女性非正規労働者の大半は、自発的に非正規（その多くは短時間）という就業形態を選んでいる。正規労働者の高い所得よりも、非正規労働者の時間的ゆとりを優先した結果である。性別分業の結果として、わが国の女性は家計補助的に就労することが多い。家計補助であれば、夫の所得が低い妻ほどたくさん稼がなければならないのである。

女性には男性の所得に当たる単純な格差指標がない

ために、著者は女性のライフコースの主要なイベントすべてを検討するという方法を採用している。教育、就職、結婚、出産、離婚である。これらに関連する経済学や社会学の研究を広く紹介するとともに、豊富な統計資料を駆使して女性の格差を分析している。今後、本書が女性の格差について研究する者の必読書となることは疑いない。

主な主張

本書の主張を命題としてまとめると以下のようになる。

1. 女性の格差には、ほとんどの場合に男性が関与している。

配偶関係や子どもの数に男性が関与しているのは当然だが、興味深いのは、既婚女性の階層意識への男性の関与である。著者は直井、赤川、白波瀬などの研究を紹介しながら、有配偶女性の階層意識の決定要因として以下の4つのモデルのいずれの決定力が強いかを議論している。4つとは、①地位借用モデル：決定要因は夫の学歴、職業、収入、②地位独立モデル：決定要因は妻自身の学歴、職業、収入、③地位分有モデル：決定要因は夫と妻の学歴、職業、収入の平均、④地位優越モデル：決定要因は夫と妻で上位の学歴、職業、収入である。

回帰分析の結果、最も説明力が弱いのが②地位独立モデルであり、①、③、④はほぼ同じ説明力をもっていた。また、学歴、職業、収入のなかでは収入が最も重要な決定要因であった。妻自身の学歴、職業、収入の説明力が弱いのはわが国の強い性別分業を反映したもので、私たちの直感とも一致する。

2. 女性の格差には、男女格差から生じたものが多い。

男女雇用機会均等法が施行される以前は、男性社員のコース、女性社員のコースといった性別によるコース分けが公然と行われていた。それが現在では、総合職・一般職という、一応は性中立的なものになっている。それによって、総合職女性・一般職女性という格差が発生した。

教育水準や専攻分野の男女格差についても同じことがいえる。かつては、高等教育を受けるのは一部の男性に限られ、女性はほとんどいなかったが、女性の教

育機会が拡大すると、高学歴女性・低学歴女性という格差が発生した。つまり、従来は女性が排除されていた職業や教育分野に女性が進出することによって、男女格差が目立たなくなった分、女女格差が顕在化してきたのである。

3. 女性の自主的選択の結果によって女女格差が顕在化した分野も多い。

働き続けたい女性とそうでない女性の乖離が目立つ時代になっている。結婚・出産後も育児休業制度や育児短時間勤務制度などを利用し、働き続ける女性がいる一方、専業主婦を選択する女性や、出産で一時的に退職し、その後労働市場に復帰する女性も多い。今後、高学歴女性の就業率が高まれば、世帯の所得格差はさらに拡大する可能性がある。

4. 結婚と出産が女女格差の決定に大きな影響を及ぼしている。

これは、男性との大きな違いである。男性の所得や階層意識の決定には、結婚や出産はあまり関係ない。男性の場合、所得が高いほど結婚チャンスが大きくなるとか、子どもの数が多くなるということはあるが、結婚や子どもが所得に及ぼす影響は大きくない。

しかし、女性の場合には、人生の節目節目で、仕事を続けるのか、退職するのかの判断を迫られる。結婚や出産後に専業主婦を選択すれば、所得はゼロになってしまうし、職業に付随していた威信や人間関係も根本的に変わってしまう。

5. 女女格差には不合理（不公正）なもの合理的（公正）なものがある。

何をもちて不合理な格差と合理的な格差を区別するかは難しいが、著者は機会の格差の有無を基準としている。

機会の格差が顕著に見られるのは、教育の女女格差である。第2章で、尾嶋と近藤による大学・短大への娘の進学と父親の職業や暮らし向きとの関係の研究を紹介している。それによると、1961-1974年生まれのコーホートでは、彼女らの父親が農業やブルーカラー労働者の場合、娘のおよそ20%ほどしか高等教育を受けないが、父親がホワイトカラーならおよそ40%、専門職・管理職ならおよそ70%が高等教育を受けている。また、同じく1961-1974年生まれのコーホートについて、彼女らの親の暮らし向きが上位20%であ

れば、娘の60%が高等教育を受けているのに対し、下位20%であれば、20%が高等教育を受けているにすぎない。教育水準は親の職業や暮らし向きに大きく左右されるのである。さらに、親の職業による娘の高等教育機関進学率の格差は拡大している。

やや迫力不足

本誌の書評としては適当でないかもしれないが、最後に学術的視点を離れて、一つの読み物として評してみたい。

橘木ファンの読者にとって、本書の内容はやや迫力不足だったのではないだろうか。評者がそう感じた理由は二つある。

一つは、著者のこれまでの姿勢と本書の姿勢のギャップである。格差拡大に警鐘を鳴らし、政府の規制緩和政策を批判し、セーフティ・ネットの必要性を主張してきた著者に読者が期待したのは、女女格差の拡大をさまざまな指標で客観的に示し、規制緩和政策との関

連を明らかにし、女女格差縮小のための政策を提唱することではなかっただろうか。本書はさまざまな女女格差の分析を丁寧に行っているが、これまでの著者の研究のように格差に対する強い批判的姿勢が貫かれているとはいいがたい。

それと関連するのだが、全般的にどこか論争を避けている印象を受けるのが二つ目の理由である。いろいろな説を併記しているが、著者の主張が見えにくいいため、読んでいて欲求不満が募ることが何度かあった。とくにそう感じたのが「美人と不美人」の章だ。第1節のタイトル「美人・不美人はすぐれて主観による」を見て、「初めから腰が引けている」と感じたのは評者だけだろうか。

かわぐち・あきら 同志社大学政策学部教授。労働経済学、ワーク・ライフ・バランス論専攻。