

# 書評

## BOOK REVIEWS

前田 信彦 著  
『仕事と生活』  
——労働社会の変容

多賀 太

### 本書の全体像

近年、経済的な意味での貧困にとどまらず、人々との結びつきの希薄化や社会的孤立といった「関係性の貧困」が、深刻な生活問題の1つとしてにわかに浮上しつつある。しかし、従来の労働生活研究において主として取り上げられてきたのは賃金や労働時間の問題であり、労働者同士の関係性についてはそれほど注目されてこなかった。また、そうした問題の克服へ向けて、労働生活における客観的条件改善の必要性が議論されることはあっても、労働者自身の能力を高めるという発想が語られることはほとんどなかった。こうしたなかで、本書は、「関係性の貧困」を克服する鍵の1つを労働者の能力形成に求め、その可能性を量的調査データの分析に基づいて実証的に示した画期的な研究書である。

この目的のために、著者は本書において「ワーク・ライフ・スキル」(以下、WLSと略記)という独自の分析概念を提起する。著者によれば、WLSとは、「職業生活を送る上でのリスクにどれだけ対処できるか否かという、労働者自身が長い間培ってきた習慣的に形づくられる潜在的能力」(103頁)のことであり、①幅広い専門性、②社会的ネットワークの構築力、③習慣化された仕事と生活の調整能力という3つの要素を有するものである。

本書では、このWLSの概念を基軸として、主として次の4つの議論が展開される。第1に、戦後日本の労働社会は、「経済的貧困の時代」から「中流階層の

時代」を経て、いまや「関係性の貧困の時代」を迎えていること、第2に、そうした「関係性の貧困」の解決手段の1つとしてWLSが有効であること、第3に、WLSは定年後のサラリーマンの関係性の構築にも大きく影響していること、第4に、WLSの一部は、



●ミネルヴァ書房  
2010年12月刊  
四六判・273頁・3150円  
(税込)

●まえだ・のぶひこ  
学部教授。  
立命館大学産業社会

すでに学生時代から形成されており、その能力水準の格差が職業生活への移行にも影響を及ぼしていることである。これらをふまえて、結論として、あらゆる労働者にWLSを涵養できるような支援の必要性が訴えられる。以下に、全8章からなる本書の概要を示そう。

### 本書の構成と各章の概要

第1章では、「仕事と生活」に関する戦後の研究動向がレビューされ、4つの時代区分に基づいてそれぞれの時期の特徴が示される。貧困研究が中心であった1960年代までの第I期を経て、1970年代から80年代前半の第II期になると、研究の関心は社会階層の平準化と中流意識の拡大へと向かう。しかし、1980年代の半ばから後半にかけての第III期には、働きすぎや過労死などの生活の質の問題やライフスタイルの多様化が注目されるようになり、バブル経済崩壊後の第IV期には、格差の問題の指摘や働くことの意味を問い直す動きが目立ってくる。

第2章では、1990年代以降の労働生活において「労働社会の個人化」と「関係性の貧困」が進行していく様子が、具体的な統計に基づいて示される。すなわち、経済のグローバル化や株主優先の企業行動を背景として就業形態の多様化、派遣労働の自由化、労働時

間の二極化が進行し、労働者たちの間では、会社への帰属意識の弱化、仕事のやりがい感の低下、職場のメンタルヘルスの悪化、職場のコミュニケーションの希薄化が顕著になってくる。

第3章では、職業能力の概念に関わる先行研究のレビューをふまえて、ポスト近代社会における重要な職業生活能力としてWLSの概念が提起され、続く第4章の前半で、実証的研究のためのWLSの操作化が行われる。ここで著者は、ライチェンとサルガニクによって提唱された「キー・コンピテンシー」の3つの主要要素である「相互作用的に道具を用いる能力」「異質な集団で交流する能力」「自律的に活動する能力」のそれぞれに対応させる形で、WLSを①「狭義の意味での職務に関するスキル」、②「対人関係スキル」、③「ワーク・ライフ・バランスと生活管理スキル」という3つの要素からなるものと措定し、次の5つの質

問項目をそれら3つの要素の指標とする。すなわち、①については「仕事の技術や知識など、専門能力を高める」努力、②については「部下を指導・育成する能力を高める」努力と「会社や取引先などで幅広い人脈を築く」努力、③については「チャンスがあれば転職や独立できるよう準備」することと「仕事以外のボランティアや地域活動に関わっている」ことである。

こうした操作化を経て、第4章の後半と第5章では、全国の20～50歳代の男性雇用労働者に対する質問紙調査のデータを用いて、WLSと労働者の諸特性との関連が実証的に解明される。WLSのレベルが高いほど「生活満足度」や「他社への通用性」が高く「社会関係資本」が豊富である傾向から、WLSが職業生活のリスク軽減や「関係性の貧困」の克服に寄与する重要な要因であることが提示される。また、管理職であることや、正規雇用であることがWLSのレベルの

高さと同様に、職業階層によってWLSの格差が生じていることも示される。さらに、WLSと労働負荷との関係にも検討が加えられ、WLSが高いのに仕事のストレスが大きい「有能ストレス過重型」の場合、長時間労働や仕事量の多さという物理的環境が負荷を高めているのに対して、WLSが低く仕事のストレスが大きい「能力不足ストレス型」は、職場での「関係性の貧困」に陥っている傾向が確認される。

第6章では、定年退職した65歳以上の男性に対する質問紙調査データの分析が行われ、管理職を経験している人の方がWLSが高い傾向にあり、WLSが高いほど、地域活動やボランティア活動への参加（フォーマルな社会参加）の程度も、身近な人々の援助（インフォーマルな社会参加）の程度も概して高い傾向が確認される。これらのことから、現役時代の企業内キャリアを通して培われたWLSが高齢期の関係性の構築にプラスの影響を与えている反面、高齢期の地域コミュニティ形成に企業の論理が持ち込まれ、職業生活能力の階層性が高齢期の関係性構築の格差につながる可能性が指摘される。

第7章では、大規模私立大学の社会学部4年次生を対象とした質問紙調査データを用いた分析が行われ、調査が実施された7～8月の時点で、内定がなく希望進路も未定である「潜在的無業層」では、他のタイプに比べて、学業成績が低いことや就職ガイダンスの存在を知らないことに加えて、アルバイト経験がない、相談相手がない、学生生活の充実度が低いなどの特徴が見られることが示される。このことから、WLSの構成要素の1つである「対人スキル」には学生時代から個人差があり、それが1つの要因となってスムーズに職業生活に移行できる層とできない層の格差が生じていることが示唆される。

第8章では、本書における実証的研究の結果が要約され、「関係性の貧困」を克服するための具体的な提言が行われる。ここで著者は、労働の個人化と年齢や学歴などを超えた「むき出しの能力主義」の浸透は不可避であるとの前提に立ち、過去の社会状況への回帰という幻想に浸るのではなく、こうした現状を冷静に受け止めながらもそれを超克する必要があるとの立場をとる。その上で、すべての労働者に対して職業経験を通してWLSを高められる機会を均等に分配できる

ような雇用枠組みを構築する必要性を訴えるとともに、労働組合については、従来のような「連帯」を意識した集合的運動論を展開する組織からの脱却をはかり、就労形態やライフスタイルが異なる労働者同士が互いの異質性や個性を認めた上で対話を通じて葛藤を調整していくための「媒介的な集団」へと変貌を遂げることを提案する。

### さらなる可能性

労働生活研究としての本書の意義は冒頭に述べた通りであり、本書の課題については著者自身によってほぼ言い尽くされている。したがってここでは、著者に対する期待というよりも、関連する他の研究領域も含めた、本書の成果を契機としたさらなる研究の発展可能性について3点述べておきたい。

第1に、専門的職業能力、部下の育成能力、会社人脈の構築といった職業生活上の能力形成が定年後の社会参加を促進していることを実証したことの意義は非常に大きいといえるだろう。これにより、学歴や職業資格を超えた「むき出しの能力主義」が生活のあらゆる面へと浸透しつつあることや、従来ともすれば別々のものとしてとらえられがちであった職業に関わる能力と生活上のスキルの相互関係への関心が喚起され、労働研究とライフコース研究や生涯学習研究との相互交流がさらに進むことが期待される。

第2に、しかしながら、こうした職業生活上の能力と定年後の社会参加との結びつきは、今回の主たる調査対象であった男性のみに特徴的な現象であるとも考えられる。なぜなら、従来のボランティア活動や地域活動の大部分は、むしろ長期の正規雇用や管理職の経験がない女性によって担われており、そうした女性たちの方が退職後の男性よりも概して孤立しにくいように思えるからである。したがって、今後のジェンダーの視点からのアプローチに際しては、著者がいうように、今回の枠組みに沿って女性の職業生活能力の実態を解明することと同時に、労働研究の文脈から少し離れて、必ずしも職業労働経験を必要としない高齢期の関係性の構築可能性について考えてみることも必要ではないかと思われる。

第3に、文化的再生産論の文脈に引きつけるならば、今後は、WLSの形成に対する職業生活以外の影

響の探究も望まれるところであろう。本書でも示されたように、WLSの主要要素の1つである対人スキルには学生時代から格差が見られるし、著者がWLSの上位概念として位置づける「ポスト近代型能力」の形成には幼少期からの家庭環境が大きく関わっていることが指摘されている。著者が主張するように、学校教育や社会教育や企業内キャリアを通してそうした

WLSの形成を適切に支援していくためにも、その形成のプロセスを多角的なアプローチによって解明していくことが求められているといえるだろう。

たが・ふとし 関西大学文学部教授。教育社会学、ジェンダー論専攻。

菅山 真次 著

## 『「就社」社会の誕生』

——ホワイトカラーからブルーカラーへ

大湾 秀雄

「就社」社会と言う言葉にまず魅せられる。頁を開くと、学校卒業と同時に特定の会社に「就き」そこで定年まで働くことが標準であるとみなされる社会はどのように形成されてきたのかという著者の問いかけに出会う。読み進めて行くと、明治期から存在した企業と学校のリンケージが戦後卒業から就社への「間断なき移動」という形に発展・結実し、他方、新卒定期採用の定着と歩調を合わせて、ブルーカラーの「ホワイトカラー」化が進展していく過程が、豊富な一次史料を元に克明に描かれていく。日本的雇用システムの形成過程に関心のある研究者にとって必読の本であると思う。この書評の中で全体を概観したのち、二つの疑問点を議論したい。

### 構成と概要

第1章前半では、官営八幡製鉄所における1920～33年の間の昇進候補労働者の履歴書をもとに、19世紀末から20世紀初頭におけるブルーカラー労働者の経歴を分析し、熟練労働者の閉鎖的かつ流動的な転職市場の存在を確認している。興味深いのは、日露戦争後を主とする観測期間のデータからは、伍長、組長を含む頻繁な配置転換が認められ、親方労働者に統率された「間接的管理体制」の形跡は認められず、当時すでに生産過程に対する経営側の規制力が強かったことを発見している。更に興味深いのは第1章後半で、



●名古屋大学出版会  
2011年1月刊  
A5判・521頁・7770円  
(税込)

●すがやま・しんじ  
東北学院大学経営学部教授

1900年に同製鉄所へ採用された職員の履歴書を通じ、技術者と事務職員からなるホワイトカラー層においても、頻繁な転職と広い地域にわたる移動を描き出している。地縁を介したかなり流動的かつ職種間移動も活発なホワイトカラーの外部労働市場が当時存在したことを示したのは本書が初めてではないだろうか。

第2章前半では、官営八幡製鉄所の創業から民営化される1933年までの人事関係書類に含まれる採用時履歴書や学校との往復書簡をもとに、採用の実態特に企業と学校との制度的リンケージがどのように形成されたか描き出している。それによると、1897～1919年の第一の局面では、学校と緊密な関係を築き新卒採用を行うという採用手法は、専門性かつ希少性を持つ高等工業教育機関の卒業生に限られていた。それが1920年代後半から30年代前半にかけての第二局面に入ると、新卒採用は中途採用とは明確に区別され標準化され、対象も技術系から一般的スキルを持つ事務系へと拡充される。新卒採用方式拡大の背景を探るため、第2章後半では、学校の就職斡旋状況を調査した政府資料や山形県立鶴岡工業高校の就職関連資料を元

に、学校側の就職斡旋努力にどういった変化が生じていたか詳細に調べている。それによると、就職難にあえいだ戦間期にあって学校側が、就職先の開拓、企業との緊密な関係の構築、更には卒業生の就職後の勤務状況の調査に至るまで、並々ならぬ努力を注いだことが明らかになった。学校が企業や労働者本人に代わって、サーチコスト、スクリーニングコストを負担していったのは、「実務は学校の延長である」という教育的配慮からであると本書は主張する。

第3章前半では、戦間期の雇用関係、戦時期の統制、敗戦直後の「職場闘争」の流れを概観することで、戦後の「日本的」雇用システムの特徴である従業員組合とその発足時に獲得されたブルーカラーとホワイトカラーの身分撤廃の背景として、戦時統制下で広まった「企業は『生産人』共同体である」という思想と、そのもとで進められた職員と工員の賃金、就業規則面での待遇格差縮小の影響が大きいと主張する。また後半では、敗戦直後の労使関係の変化をもたらした一つの要因として、経済同友会の中で進歩的経営者リーダー達が進めた企業民主化をめぐる活動があったことを記述している。

第4章では、東京大学社会科学研究所の氏原正治郎を中心とするグループが1951年に行った「京浜工業地帯調査」の従業員個人調査結果のデータの中で最も回収件数の多い鋼管川鉄のデータを用いて、大企業の労働市場が「封鎖的」とする氏原の論文の再検証を行うと同時に、職種ごとの採用経路の違いを詳細に調べている。40～46歳の壮年層と1946年以降に入社した比較的若い世代を分けて分析しているが、多くの結果は共通しており、ここでは後者のデータに基づく結果を要約する。菅山氏は、プロセスワーカー、オペレーター、熟練労働者の3つの職種で経歴が大きく異なることを発見しており、興味深い。金属・機械・電気・建築などの熟練労働者では、地元の神奈川・東京から、同一職種内で経験を積んだ後、縁故採用で鋼管川鉄に入社したものが相対的に多い。逆に、製鉄・製鋼、圧延・精整、原料・化学などのプロセス・ワーカーでは、関東・東北・北陸など遠隔地から、職安・学校経由でされており、入社前の雇用経験のないものが相対的に多い。「年少のうちに、またそれよりやや長じて採用される」という氏原の描く大工場労働者の

イメージは、外部労働市場の発達した前者のグループとは相容れない上、後者のグループでも入社時の年齢が20代後半以上のものが半数近くおり、全体としては的をえていないことがわかる。他方、経済学に照らし合わせると、一般的技能が高いと見られる職種で外部労働市場からの調達が大きく、企業特殊的と言わないまでも汎用性の極めて低い技能が必要とされる職種については経験のない者を採用してトレーニングを与えており、理にかなっている。

第5章では、卒業と同時に就職する「間断のない移動」の仕組みが、戦前を含めどのように形成されていたか、そして、職安という国の集権的介入と、学校を通じた分権的な職業紹介の二つの役割が、戦後新卒職業紹介の中心が中学へそして高校へと移行する中で、どのように変遷を遂げたかダイナミックな流れを概観している。特に興味深いのは、1947年に制定された職業安定法が個人の基本的人権を尊重することをうたっているにも拘わらず、50年代から60年代にかけて、新規中卒者の職業紹介において主役を務めたのは職業安定所であり、学校が職業紹介サービスを提供することが法的に困難な状況を作ることで、国による需給の一括管理を行ったという事実である。全国需給調整会議を通じ、都道府県間で需給格差がなくなるよう、広域紹介の数合わせを通じて、強引に調整を行うやり方は、より分権的な労働市場仲介と比較して、経済学的には非効率なジョブマッチングを数多く生んだことが予想されるものの、地域間で需給格差が収斂する調整スピードを確実に速めたであろう。面白いことに、国による集権的な仲介は、新卒採用の主力が高卒にシフトするなかで、労働省が高校もその対象に含めべく努力をしたにも拘わらず、失敗に終わる。菅山氏は、すでに企業との関係を持ち実績を積み上げている高等学校の意向を代弁する校長会と文部省の強い反対があったこと、そして職安の内部体制の弱さに原因であったと分析している。また、情報という面では限られた能力しか持たなかった高校を通じた職業紹介が結果的にはスムーズに進み定着率も高かった理由として、高校が行う進路指導が、求職者の野心をコントロールすることによって、結果として求人とのミスマッチを事前にチェックする機能を果たしたと主張している。

### 問題点と今後への期待

本書は、このように、企業の新卒定期採用と労働市場の内部化を、経営者の意識の変化、学校の役割や国の政策の変化と対峙させつつ、明治期から戦前、戦時、戦後という長いタイムスパンの中で多面的に分析を行った良書である。しかしながら、その問題設定や主張の展開に関して、いくつかの疑問点を感じざるを得ない。

まず最初に、新卒労働市場における仲介の問題と内部労働市場の発達の問題の接点が明らかではない。例えば、学校や職安を通じた「間断なき移動」の進展は、労働者の定着を高める企業の人事政策と何らかの補完性を持っていたのであろうか？ 本書の中で、学校が職業紹介を果たした高卒者の場合、60年代後半から70年代初頭にかけて一段と高まった人手不足の中でも離職率は低下傾向をたどり、中卒者と比べても低下スピードは高かった、それをもって高校のジョブマッチングのパフォーマンスが高いと評価しているが、学校が介在しなかった場合に離職率がどうであったかというカウンターファクチュアル（counterfactual）との比較の議論でなければ意味がない。また補完性があるとすれば、国や学校などが職業紹介サービスを提供することが、何らかの理由で企業と労働者との間の長期的雇用関係の働きを高めるものでなければいけないが、そうした視点での明確な議論は見当たらない。仮に仲介の働きと労働市場の内部化との間の制度的補完性が希薄であれば、「間断なき移動」の研究は、「就社」社会の形成のメカニズムの理解には役立たないのではあるまいか？

二番目に、日本の学校や職安を通じたジョブ・マッチングは、「市場の『見えざる手』」によって導かれるというよりは、むしろ経済的・社会的な摩擦を最小化するという観点に立って、人為的に作り出された『制度』の大幅な介入のもとで進められた」と述べているが、どういった類の摩擦を最小することを目指したのであろうか？ どういう原因から生じる取引コストを下げる手段として形成されたのか十分な議論がないために、その発生のメカニズムの理解は難しく、また職安の集権的仲介が中学新卒では機能したのに、高校新卒では存在し得なかった理由を説明することが困難と

なっていると感じる。

上記の疑問点に答えるためには、恐らく近年のメカニズムデザインの理論実証面での成果に目を向ける必要があるのではないかと思う。一般に、ほとんどの労働市場が市場の「見えざる手」によって導かれるという見方は間違っている。実際、多くの国で、過去も現在も多くの仲介機関が「市場の失敗」を解決するために、「人為的に」作られてきた。例えば、現代の派遣会社は、企業や労働者のサーチコスト、スクリーニングコストを削減する上で大きな役割を果たしている。また、カリフォルニア大学アーバイン校の Woong Lee 教授の研究によると、20世紀初頭に米国の各地で州地方政府がこぞって公営の職業紹介所を創設したのは、悪質な民間職業紹介業者が後を絶たず、逆選択（adverse selection）の弊害が深刻になったからだという。また、米国の National Residency Matching Program や日本の医師臨床研修マッチング協議会による、医師国家試験に合格した研修医と研修機関の間のマッチングは、十分な採用数を確保するための競争から、猶予期間のほとんどないオファーの提示や青田買いが進行するというコーディネーションの問題が生じるために生まれた。こうした買い手、売り手の多様性と意思決定の同時性からくるコーディネーションの問題は解決が難しく、中央集権的にマッチングアルゴリズムに基づき割り当てを行わなければ改善が難しいことは、ハーバード大学の Alvin Roth 教授らの研究から明らかになっている。

さてこうした近年の研究に基づき、日本の新卒市場を見ると、昔に遡れば遡るほど、サーチコスト、スクリーニングコストは高く、買い手売り手双方の情報の非対称性は著しかったことは想像に難くない。電話のない時代に既に全国的な労働市場が形成されていた技術者の新卒市場において、候補者のスクリーニングが学校に丸投げされていたのは、不思議ではない。紡績工場における過酷な労働条件を語る『女工哀史』に象徴されるように、労働の買い手の質に関する情報の非対称性は、かつては著しく高かったであろう。また高等教育機関になればなるほど、技能の評価が難しくなり労働の売り手の質に関する情報の非対称性が高まる上、予想される生産性のバラつきは大きく、コーディネーションの問題も深刻となる。したがって、需給調

---

---

整が双方の多様性を考慮したマッチングではなく、単なる数合わせでは、配分上の効率性を大きく悪化させてしまう。この場合、中央集権的な需給調整への参加のメリットは小さくなるため、中学新卒に見られた職安の介入がより高等の教育機関で困難となることは容易に想像できる。

最後に、仮に学校や職安によるジョブ・マッチングと労働者のキャリアの内部化に補完性があるとすれば、次の3つの可能性があるのではないだろうか？ 一つは、教師や職安職員が卒業生本人以上に本人の適性を知ることが出来た可能性、二つ目は、学校や職安や

卒業生ネットワークが、ジョブ・マッチングに留まらず、長期的なカウンセリングサービスを提供し、定着率を高めていた可能性、最後に、学校や職安が機会主義的な企業の行動を監視し、逸脱企業に対しては将来の紹介を拒否したために、企業側にも長期的な雇用関係を維持するインセンティブが強まった可能性、である。こうした点が今後解明されることを期待したい。

おおわん・ひでお 東京大学社会科学研究所教授。労働経済学、組織経済学専攻。