

## 書 評

BOOK REVIEWS

片桐 恵子 著

## 『退職シニアと社会参加』

染谷 俣子

本書は、著者が大学院博士後期課程在学中に研究テーマとして取り組んでいた、退職高齢者の余暇活動に関する生活実態調査の結果を中心にまとめられている。また、著者は大学院入学以前、企業に勤務した経験がある。その時、定年退職していくサラリーマンの姿を目の当たりにし、定年退職を機に生じる生活変化とその後の暮らしに関心を抱き、「退職シニアの社会参加」の研究がなされるようになった。

過去26年間日本人女性は、平均寿命世界一を保ち続け、男性も世界最上位を占め、まさに世界最長寿国である。本書は、とりわけ男性サラリーマンの退職後の暮らしに焦点を当てている。現在、いわゆる団塊世代が60歳を過ぎ、退職期を迎えている。在職中、ほとんどの時間を仕事と職場の人間関係の中で暮らし続けたサラリーマンは、退職後、突然それまでの人間関係を喪失する。自宅のある地域社会と個人の人間関係を築いてこなかった会社人間の退職は、仕事を通しての人間関係を失い、「社会的孤立」をし、その結果「閉じこもり」になる人も少なくない。

この喪失状態は「身体機能の低下」を招き、生きることの終焉につながる、という連鎖が指摘されている。したがって、著者は、社会参加をすることにより、アクティブに暮らすこと（active aging）が、主観的幸福感（successful aging）をもたらす、というプロセスを質量混合研究法により検証している。

1947年から1949年の3年間には800万人以上の子どもが生まれ、「団塊世代」と呼ばれるようになった。2007年から団塊世代が60歳を超えはじめ、2012

年には65歳に達し始めている。2011年現在、この世代は650万人を超え、1946年から1950年の5年間に生まれた戦後世代は1050万人を超えている。彼らは、今、まさに「New 定年退職世代」として、全人口のおよそ9%を占めている。



● 東京大学出版会  
2012年2月刊  
A5判・260頁・6090円  
(税込)

● かたぎり・けいこ 財団法人日本興亜福祉財団社会学研究所 主席研究員

その人口のおよそ半数が男性で、しかもこの世代は高度経済成長期にサラリーマンとなり、会社員としての生活を終え、今、まさに人生の次のステージに移行している。定年退職は、急激な生活環境への適応が大きな課題となると同時に、彼らの暮らし方が社会にも大きな影響を及ぼす。厳しいサラリーマン生活からの解放を、楽しい幸せなシニア生活に転じるか、またはアイデンティティの喪失、人間関係の喪失から生きがいを失いうつ状態に陥るか、その適応が大きな課題となる。この状態は、リタイアメント・ショックといわれている。団塊シニアの退職後の動向は、日本社会の重要課題であることから、本書の研究課題は、現在の日本の抱える課題として非常に重要な、まさに時を得たテーマであることを評価したい。

本書の構成は、2部、7章から成り立っている。第1部は、「退職シニアと社会参加」について。第1章では退職シニアを取り巻く様々な問題を論じ、第2章では本書の理論的枠組みとなる社会参加活動についての先行研究をまとめている。

第2部では、「サクセッフル・エイジングと社会参加」の理論と実証である。第3章は、「質量混合研究法による調査の枠組みと各調査の内容」、第4章は、「社会参加位相モデル」の構築、第5章は「調査

データによる「社会参加位相モデル」の検討」、第6章は、「社会参加は進んだのか—2008年調査によるモデルの拡張」、第7章は、「社会参加の効用—総合考察」、という構成である。このように、しっかりとした枠組みの下に、テーマの設定、検証、結論が展開されている。

第I部では、わが国の退職シニアの諸相について論じられている。とりわけ団塊世代の男性たちは「高学歴化」し、3大都市圏に居住するサラリーマンが7割に上った。「都市化」、「サラリーマン化」した近年の退職シニアは、もはや従来の「社会的弱者」としての高齢者ではない。元気で、経済的にも安定した「良き消費者」に転じている現状を論じている。

本書の中心をなす第II部では、第3章で「質量混合研究法による調査」として、研究方法とそれぞれの調査内容を示している。アメリカで発展した活動理論 (activity theory) をもとに、近年の日本の退職シニアを社会参加という視点から考察している。すなわち、「高学歴の都市の退職サラリーマンにとって、社会参加が、いかに彼らの生活の質と満足感に影響を及ぼすか」、という課題の検証である。

著者が直接実施したいくつかの調査は、それぞれが調査目的にかなうよう精緻に企画構成され、また分析に関しても理論的に詳細に整理されている。それぞれの調査に関する具体的な枠組と検討については、紙面の関係上ここでは省略することにしたい。したがって、ここでは精緻な調査とその分析がなされていることを評価したうえで、いくつかの課題を指摘していきたい。

まず、サンプリングについて、第3章の調査2、調査3において、首都圏における定年退職者の標本として、練馬区と茅ヶ崎市を選んでいる。首都圏近郊の自治体として、茅ヶ崎市が選ばれたことには納得するものの、23区内では練馬区が23区内を代表するサンプルとして妥当であるか、ということに疑問を抱く。練馬区を選んだことにそれなりの理由があるに違いないが、その選定理由の説明がなされると良かった。

著者は社会参加行動の志向を「何もしない」「利己的志向」「ネットワーク志向」「社会貢献志向」と4分類し、その志向度について、「3つの志向性（「利己的志向」「ネットワーク志向」「社会貢献志向」）すべて

低い”（フェーズ0），“利己的志向のみ高い”（フェーズ1），“利己的志向とネットワーク志向が高い”（フェーズ2），“3つの志向性すべて高い”（フェーズ3）という4レベルを設定した。そして社会参加の志向4分類と志向度4フェーズをクロスすることにより、調査結果を分析している。

その結果、「社会参加活動が高齢者本人に対する様々なポジティブな効果が明らかになってきた」と述べている。とりわけ興味深い結果は、夫退職後の社会参加が妻に与える影響である。「夫が社会参加活動を行うことは、夫のみならず妻の自尊心の高さに関連する」という知見である。また60歳代前半の男性にとって、妻が働くことは夫にとって自尊心の脅威になるという。妻が働くことは家計にプラスになるにもかかわらず、アメリカにおいても夫引退後の妻の就業は、夫のうつ状況を高くするという調査結果があり、文化差を超えて性役割規範がみられる、という興味深い指摘がなされている。

しかしながら、60歳代前半の男性の継続就業は、かならずしも自尊心の高さに関連しておらず、就業継続者よりも社会参加活動をしている人の方が、自尊心の高い結果が表れたという。「就業が続いている人の方が自尊心を高く保てる」という単純なことではなかった。定年後の再雇用は、従来の責任のある地位から外れ、給与は減少する。また同じ会社での継続就業は、今までの部下が上司になる状況で働くことになる。この新たな状況に対する適応は、単純に就業継続を喜ぶことのできない、新たなストレスを生むという結果をもたらす。

著者の調査分析は、「利己的志向、ネットワーク志向、社会貢献志向が、フェーズ3の活動（「それぞれ3つの志向が高い」）に至ると、自尊心と生活満足度は高くなり、孤独感は低く、最も主観的幸福感が高くなる」と論じている。とりわけ「社会参加」を促進することが、日本の退職シニアの主観的幸福感を高くするということは、仕事以外の人間関係の乏しさを示唆している、といえよう。

また退職シニアのサクセスフル・エイジングの議論に関し、1960年代にアメリカにおいて提唱された活動理論 (activity theory: Havighurst, Neugarten & Tobin 1964)、そして1990年代にサクセスフル・エイ

ジング (successful aging: Baltes & Baltes 1990) 理論が発表された。それらの時代的、社会的背景と、2010年代の日本社会との相違に配慮する必要があると考える。筆者は20歳代にアメリカに住み、現在も当時の友人関係が続いている者として、生活感覚から見るアメリカのサクセスフル・エイジングの側面を指摘したい。

それは豊かな人間関係を持ち、楽しい第3の人生を獲得することを意味するにとどまらない。アメリカでは、高齢者の生活を支える介護、医療の社会保障が十分整備されていない。高齢期の医療と介護費を自分で賄えるだけの経済的備えをなし得たか否か。その準備がサクセスフルかどうか。そこにアメリカの年金生活者にとって、サクセスフル・エイジングの根幹があるといえる。

日本の主要産業で慣習化されてきた終身雇用と定年

制度は、定められた時に長年続いていたサラリーマン生活から、突然仕事のない日常生活への転換を強いられる。しかしアメリカでは、1978年に定年が70歳に引き上げられ、1986年には年齢による定年退職制度 (mandatory retirement) は廃止された。定年退職制は、雇用に関する年齢差別 (ageism) であるとして禁止された。現在では、EU諸国、オーストラリアにおいても、年齢による退職制度は廃止されている。したがって、各自が体力と能力を配慮しつつ、自分自身で退職時を決めている。多くの人は徐々に仕事量を減らし、徐々に仕事のない生活に移行している。

さらに、新卒から定年まで、生涯同じ会社に勤務する終身雇用が慣行化されてきた日本とは異なり、欧米諸国では、転職をしながらキャリアを積み上げる慣習がある。したがって、仕事を通しての人間関係も職場が変わるごとに変化している。そして、職場、地域、

教会などを通して親しくなった人々との、インフォーマルなソーシャルライフが一般化している。個人的に親しくなると、お互いに気軽に家に招いてお茶、食事を共にし、楽しい時を過ごしている。これが中産階級のライフスタイルとして一般化しており、また夫婦同伴でお付き合いをすることが多く、夫婦で友人関係を共有している。

とりわけ晩年の一人暮らしには、教会が大きな役割を果たしているといえる。若者の教会離れは顕著であるものの、教会に属する高齢者は多い。教会員になっている高齢者には、他の教会員、牧師たちが、独り暮らし高齢者の安否を気遣い、牧師は教会員の最期を看取っている。

本書の論じる退職シニアの社会参加に関する分析は、定年退職後の第3の人生への適応過程の考察である。いわば、長年の職業生活で築いた社会

的地位、役割、人間関係等を退職により喪失する (disengagement theory: Cumming & Henry 1961) ことに対し、社会参加により自己評価を上げる、という活動理論 (activity theory) を援用した研究である。

近年急増する退職シニアの高学歴と豊かな経験を生かし、退職後も社会参加により社会関係を保ち、また社会貢献をすることは、本人自身の自己評価と満足感 (happiness) を高めるのみならず、配偶者も happy になり、successful な第3の人生に導く、と論証している。まさに時を得たテーマであると同時に、日本特有の社会文化的傾向を浮き彫りにした退職サラリーマンの研究として、大変興味深い知見であることを評価したい。

そめや・よしこ 東京女子大学現代教養学部教授。社会学専攻。

アーリー・ラッセル・ホックシールド 著  
坂口緑・中野聡子・両角道代 訳

『タイム・バインド (時間の板挟み状態) 働く母親のワークライフバランス』  
——仕事・家庭・子どもをめぐる真実

権丈 英子

## 1 はじめに

本書のタイトルである「タイム・バインド」は、長い労働時間と家庭責任のために時間的に強い制約を受けている状態、特に親たちが仕事と育児の板挟みになっている状態を描く言葉として、著者であるアメリカの社会学者アーリー・ラッセル・ホックシールドが作った言葉である。本書は、彼女の *The Time Bind: When Work Becomes Home and Home Becomes Work* (1997) (原題の直訳は「タイム・バインド: (時間の板挟み状態) 仕事が生家になり家庭が仕事になるとき」) を、現役の働く母親たち——明治学院大学の社会学部、経済学部、法学部の教員であり、かつ学齢期の子どもや幼児をもつ3人の女性——が訳出したもの



●明石書店  
2012年3月刊  
B6判・442頁・2940円  
(税込)

●アーリー・ラッセル・ホックシールド  
カリフォルニア州立大学パークレー校社会学部教授。  
●さかぐち・みどり  
明治学院大学社会学部准教授。  
●なかの・さとこ  
明治学院大学経済学部教授。  
●もろずみ・みちよ  
明治学院大学法学部教授。

である。

本書は、「タイム・バインド」を引き起こしている長時間労働の原因を分析するにあたって、職場の現状に迫るにとどまらず、家庭側にも切り込むことにより、多くの労働者にとって職場は家庭よりも快適な場所になっているという大胆な仮説を提示している。長時間労働、家庭の役割、ワーク・ライフ・バランス (仕事と生活の調和、以下 WLB とする) といった問題を考える上で、有益な研究書となっている。小説風の書きぶりは、研究者以外の者にとっても十分に読みやすく、訳者たちが願うように、本書は、特に仕事と



家庭の両立に悩む者にとって共感できる読み物であろう。事実、原著は一般の読者からも支持を受けて全米ベストセラーになった本でもある。

2年ほど前の2010年初秋、私は、オランダの民間企業においてWLBに関するインタビュー調査を行った。そこで繰り返し聞いたことは、WLBが達成しやすい職場とするためのポイントは、働いている人々を「職場にいる時間」ではなく「仕事の成果」で評価し、働いている人々を「信頼」することであるという話であった。ホックシールドの『タイム・バインド』でも、同じポイントが重視されている。本書は、アメリカの企業を調査対象として1997年に出版された本であるが、そこから得られる教訓が、WLB先進国オランダの最近の様子と重なっていることに、多少の驚きを感じた。

ホックシールドが取り上げるのは、WLB制度を整えた「ファミリー・フレンドリー（家族にやさしい）」先進企業であるアメルコ（仮名）である。同社は1983年に、「総合的品質管理」——戦後の日本に品質管理法を伝え「日本の経営」に詳しくコンサルタント・統計学者W. エドワーズ・デミングらにより提唱された——を中心とする新しい経営・人事管理制度を導入した。また、同社は1985年には、社員が仕事と家庭のバランスをとれるように支援することをミッションとして掲げ、事業所内保育所、短時間勤務、フレックスタイム、在宅勤務といったWLB制度（本書ではWLBとファミリー・フレンドリーがほぼ同義に用いられている。本書評では主にWLBを用いる）を整えた。ところが、そうしたアメリカの中でも恵まれた職場にいるはずの親たちでさえ、タイム・バインドに陥り、家庭での時間がもっと欲しいと訴えていた。どこに問題があるというのだろうか。著者は1990年から3年にわたり、アメルコの役員から、中間管理職、事務員、工場労働者までの幅広い層の130人を対象に行ったインタビュー調査と関連資料を基に、この問題の解と処方箋を提示している。

本書は、3部16章からなる。

第1部「時間について——家族の時間がもっとあれば」第1章～第4章は、本書の問題意識、調査対象企業の特徴、背景となる知識を紹介し、リサーチ・クエ

スションを明らかにするとともに、仮説の提示を行う。

第2部「役員室から工場まで——犠牲にされる子どもとの時間」第5章～第13章は、アメルコの様々な職位の人々へのインタビューを紹介する。

第3部「示唆と代替案——新たな暮らしをイメージすること」第14章～第16章は、インタビュー結果からわかったことの考察、そして政策提言を述べている。

事例研究、特に、一社を対象としたインタビュー調査による論の展開は、経済学者などにはなじみが薄いものであろうが、本書はその事例そのものがひとつの読み物として重要な示唆を与えてくれる。そこで、各章を辿りながら、本書の魅力であるストーリー展開をこの書評の読者がイメージしやすいように、少し詳しく紹介していくことにしよう。

## 2 本書の構成

第1部第1章は、アメルコの事業所内保育所の朝の風景の描写から始まる。そして、子どものいる共働き家庭が仕事と家庭での時間のやり繰りに追われ、タイム・バインドに陥っている状況を示し、著者が本書で問う課題や調査の概要を説明する。第2章では、アメルコという企業の特徴を述べるとともに、同社におけるWLBへの取り組みを示す。第3章では、アメルコでは、家族と過ごす時間を増やすことができるようなWLB制度が整っているのにもかかわらず、実際には、そうした制度はほとんど利用されず長時間労働が蔓延している。なぜなのか。その理由としての通説がいくつも挙げられているが、どれも著者を満足させるものではない。そこで、著者のホックシールドは、親たち自身が、家族が第一と言いながらも、本音では労働時間の短縮を望んでいないと考える。第4章では、なぜ、親たちはフルタイムで働き、なかには好んで残業する者までいるのかという問について、仕事と家庭の文化的な価値が逆転し、職場が家庭よりも居心地のよい場となっているという仮説を立てていく。

第2部は、アメルコの様々な職位の人々へのインタビューを基に記述する。ここでは、本人へのインタビューだけではなく、配偶者、子供、職場の状況を多面的に描いている。第5章には、WLB施策を含む人事問題を担当する取締役の話が出てくる。WLBに

理解を示すものの、専業主婦の妻を持ち仕事に専念し続けてきた彼は、WLBを自分自身の問題とは捉えていない。第6章は、フレックスタイムや短時間勤務を強力に推進しながら、自身はフルタイムで残業もこなす女性管理職の話である。

第7章では、短時間勤務を利用しようとするが上司の理解が得られず苦勞する女性と、短時間勤務を利用しているアメルコで唯一の女性課長——週32時間勤務であるが、実際は週40時間以上働く——が紹介される。第8章には、男性職場の中で働く女性が、短時間勤務は「敗北」を意味すると考えるとともに、家庭での時間よりも職場での時間を楽しんでいる様子が描かれる。第9章は、アメルコの育児休暇（20週、無給）は男女双方が対象なのに、男性の取得が極端に少ないのはなぜか。この間に関連して、休暇を取得した2人の男性と、取得しなかった男性の事例が比較される。第10章では、短時間勤務を強く希望する事務職（秘書）の女性と、これに反対する彼女の男性上司が紹介される。

第11章から第13章は、時給ベースで働くシフト制の工場労働者の話である。第11章では、シングルマザーが「自分の可能性を広げるために仕事をしているのではなく、給料をもらい、友人に会い、実はある程度、家庭生活から逃れるために働いている」のだと話す。第12章は、長時間労働が、家庭での厄介な役回りから距離を置く手段になっている事例などが紹介される。第13章では、家庭での仕事を避けるために超過勤務する夫と、逆に、夫が家にいなければならない時間を作りだすために超過勤務する妻が描かれている。

第3部は、インタビュー結果の考察と政策提言を述べる。第14章は、アメルコが、WLB制度を整えているのにもかかわらず、なぜ、そこで働く人々とその家族をタイム・バインドから救い出し、彼らの能力を効率的に活用できていないのかを論じている。第15章には、親たちが、WLB制度を利用する代わりに、タイム・バインドを回避するために用いている3つの方法——家庭ニーズをできるだけ減らし（感情的禁欲主義）、市場から家庭サービスの代替品をできるだけ調達し（外注化）、もし時間があったら家族のために何をするかを夢見ることによって自己を肯定しようとする

方法（潜在的自己）——が語られている。第16章では、タイム・バインドをどのように解決し、いかにしてWLBを実現すべきかについての政策提言を行っている。著者は、短時間勤務やフレックスタイム制などのWLB制度を導入するだけでは不十分であり、長時間労働を是とする企業文化を変えなければならないことを指摘する。また、個人ではなく、集団的に行動することの重要性を述べる。

### 3 評価

本書が取り扱う「タイム・バインド」はまさに日本が、今、直面している問題である。そうした問題意識があるからこそ、2007年12月に「仕事と生活の調和（WLB）憲章」が策定され、日本でもWLBが重要な政策目標の一つとなったのである。そして、日本でも、WLB制度が徐々に整備されてきたところであるが、今もまだ、長時間労働が蔓延し、親たちは仕事と育児の両立に悩み葛藤している。

時間的制約に直面した親たちが、なぜ、WLB制度を利用して仕事の時間を減らし、家族と過ごす時間を増やすことを選択しないのかについてホックシールドは、職場が家庭よりも居心地のよい場となっているという指摘をしている。

すなわち、かつて職場では、フレデリック・テイラーの「科学的経営」により効率性の厳格な基準が適用され、労働者にとって職場は非人間的で過酷な場所であったが、いまデミングが始めた「総合的品質管理」が取って代わり、労働者は自分なりのやり方で効率を上げる「権限を与えられ」、職場は家庭的な側面を持つようになった。他方、かつて時間がゆったりと流れていた家庭では、人々が限られた時間の中でやらなければならないことを効率的にこなす「低レベルのテイラー主義」が支配する場となった。かくして、働く親は、まずは職場での仕事という「第1のシフト」、次に家庭での仕事という「第2のシフト」、さらに家庭での時間不足により生じる問題に対応するために必要な感情労働——例えば子どもたちの不満や抵抗を懐柔することなどのつらい仕事——という「第3のシフト」もこなさなければならなくなった。しかも、職場ではよい仕事をすればそれに見合った評価がなされ報われるのに対して、家庭では家事や育児にがんばって

みてもしっかりと評価してくれる仕組みがない。結局、家庭は職場との競争に敗れたというユニークな論である。

経済学を専門とする評者からみれば、日本とアメリカにおける職場環境や WLB の取組みの違いは興味深かった。日本では、待機児童の問題を抱えつつも、保育サービスの大半が公的な制度で対応され、1年間の育児休業制度（雇用保険による休業中の所得保障あり）が法的に認められている。これに比べて、アメリカにおける WLB 実現に向けた動きは、企業主導である。本書が取り上げるアメルコでも WLB 制度導入の直接的な動機は、家庭責任を持つ管理職・専門職の女性の定着率を高め訓練投資効率を上げることであり、熟練度の低い代替可能な労働者については関心が薄い。例えば、アメルコでは時給制の工場労働者は短時間勤務やフレックスタイム制の対象となっていない。彼らは、事業所内保育所も利用せず、夫婦でシフトをやりくりし、拡大家族の助けを借りて、子育てをする。アメリカにおける一つの企業で働く労働者間の待遇差を実感させる。そして、彼女が調査した時からわずか2、3年後の1995年に再訪問した際には、景気悪

化の影響を受け、アメルコの先進的な WLB 制度は相当縮小されていたという。アメリカのように企業主導で政策を行えば、公的な制度の場合に比べて、格差と不安定さが大きくなることは避けられない。

最後に、本書で提示された一企業における事例研究に基づく仮説が、どの程度の汎用性があるのかについては、今後、さらなる事例の収集や統計的な検証が待たれるであろう。職場環境の改善ゆえに、家庭が相対的に居心地の悪い場所になっていったと言っても、家庭よりも居心地のよい職場ばかりではないであろうし、日米で広く観察される長時間労働について、どの程度説明力を持つのかという疑問もあるだろう。とはいえ、そうした研究の可能性を広げてくれる意味でも、本書は有意義な研究である。翻訳の労をとった人たちが望むように、WLB の研究者のみならず、一般の読者にも手にしてもらい、この本の感想を伝え合う場が町のカフェやキッチンテーブルで生まれ、広がっていくことを期待したい。

けんじょう・えいこ 亜細亜大学経済学部教授。労働経済学、社会保障論専攻。

守屋 貴司 編著

## 『日本の外国人留学生・労働者と雇用問題』

——労働と人材のグローバルゼーションと企業経営

井口 泰

本書は、外国人留学生・労働者の雇用問題に関する、経営学及び労務研究の分野における研究は十分でないとし、外国人労働者を「ハイスキル」と「ロースキル」に分け、その実態を明らかにし、キャリア開発の視点から分析を行った共同研究の成果である。

本研究の守備範囲は、狭い意味での外国人留学生・労働者の雇用問題を大幅に超えている。そのことは、本書には、留学生の母国への帰国後の就職、日本国内日本労働研究雑誌



●見洋書房  
2011年7月刊  
B5判・257頁・3045円  
(税込)

●もりや・たかし  
立命館大学経営学部教授

の地域の多文化共生、中国企業の日本進出などの諸問題が含まれていることから理解されよう。

とはいえ、本書には、国際的な人の移動に関する労働経済学又は国際経済学による理論的考察や実証研究の成果は必ずしも反映されていない。残念ながら、それは、経済学と経営学との学際的な交流が進んでい

ない証左といえるかもしれない。

それにもかかわらず、本書は、東アジアを中心とする国際分業の展開を視野に入れ、人の国際移動を多角的に論じる充実した構成になっている。このように、広い視野から体系的な共同研究を組織し、問題の多角的な解明に貢献していることに対し、評者として敬意を表したいと思う。その構成と主要な論点は、以下のように整理することができよう。

第1章「労働のグローバリゼーションの光と影」で、著者は、労働のグローバリゼーションを、低賃金労働者と頭脳労働者の二つの側面に分けて論じている。また、移民・外国人政策に関する文献をもとに、EU、アメリカ及び韓国に加え、日本の動向について概説しており、非常に刺激的に書かれている。なお、紹介されている欧州関係の文献そのものに、事実誤認と考えられる指摘が数点含まれることは、やや残念に思われる。著者は、本章の最後で世界経済システム論についても言及しているが、この論議は、本書の主目的である経営学又は労務研究との間に、かなりへだたりがあるとの印象は否めない。

第2章「日本企業の国際分業と外国人留学生の育成」では、まず、アジアにおける国際分業の特徴について論じている。著者は、アジアでは欧州と異なり、各国間の国際労働移動は容易ではないとし、例えば、タイ国人がインドネシアの経営幹部として働くことは想像しにくいのではないかという。しかし、アセアンの経済統合の将来を考えると、この指摘は限定的に過ぎるように思われる。また、立命館アジア太平洋大学（APU）の卒業生の調査から、留学前に日本に滞在した経験者が多い、日本での就職を希望する者が多いとの結果が目される。加えて、3～4年勤務した後、本国や他国に移動しているという著者の指摘は重要である。留学生の雇用問題では、採用の促進だけでなく、定着の悪さの改善にも注意を払うべきである。

第3章「文系の外国人留学生の就職支援と採用・雇用管理」で、著者は、増大する留学生という貴重な人的資源が、日本国内・企業内で有効活用ができていないと指摘する。そこで、大学も多く、留学生も多く、地元企業が多い都府県と、それ以外の地域でネットワークを形成し、就職を支援するよう提案している。また、異文化適応論・キャリア形成論に依拠し、日本

企業が、「単一文化主義的」な採用、雇用、キャリア開発から、「多文化主義的」な採用、雇用、キャリア開発へと展開するよう主張している。

ただし、「単一文化主義的」か、「多文化主義的」か、という議論の組み立て方では抽象論にとどまってしまう。日本企業のなかで外国人は出世できないという観念を、実態によって通じて打破することが重要で、そのために具体的な人事政策を論じるべきであろう。なお、労働力不足が想定されている中小企業や介護現場に就職を促進すべきという指摘は、やや唐突な印象がある。

第4章「中国留学生の中国帰国後の就職問題」では、著者は、現在の中国では海外に留学しても、就職において国内の卒業生よりも特別に有利でなく、不利にさえなっていると強調している。同時に、海外の有名な大学の博士号を持ち、海外の大学や企業で就業経験がある人材は中国政府の帰国促進の対象で、留学経験者のなかでの就職面の格差が大きく広がっていると指摘する。ところが、日本からの帰国留学生の調査結果からは、学歴が高いほど、日本に学ぶ期間が長いほど、専門知識への評価が高く、日本で就業経験のある者は、帰国後、希望の仕事に就くことができ、就職後の昇進も早いという肯定的結果が得られたという。ただし、著者も指摘するように、この調査の対象者には制約があり、これが有効な結論かどうかは判断としない。

第5章「外国人留学生・従業員の異文化適応とキャリア形成への考察」では、著者は、まず外国人留学生の異文化適応教育のあり方を論じる。その後、留学生の多くが、将来、海外現地法人の経営幹部や海外取引を担う専門人材などになることを希望しているのに、外国人社員に日本人社員とほぼ同様の役割しか期待しない日本企業が多いといった調査結果を紹介している。これを踏まえ、日本企業が、留学生に対し「日本人化」又は「部内者化」を求めているとの仮説が妥当すると主張する。そして、企業の海外経営戦略の展開とともに、ダイバーシティマネジメントを発展させている先進事例を紹介している。

第6章「日本における外国人研修生・技能実習生制度に関する研究——滋賀県を中心として」では、研修・技能実習制度の歴史的経緯や現状を述べるとともに、近畿地区及び滋賀県における受入れ状況について



論じている。特に、帰国した中国人研修生からの聞き取り調査では、滞在中に服装加工の受入企業が倒産した実態などが報告されている。2010年7月の改正入管法により、来日1年目から労働法が適用されるようになり、受入団体の責任が強化されたにもかかわらず、著者は、本改正について、技能実習生を低賃金評価として労働力利用する仕組は継続していると述べ、肯定的評価はしていない。同時に、愛媛県での調査結果から、法改正で件費負担が増加したと述べるなど、やや煮え切らない印象がある。

第7章「多文化共生のためのソーシャル・ネットワークの形成の課題——中京地域の事例」では、まず、自動車産業が集積する地域における日系ブラジル人の雇用・労働問題の状況を論じている。事例調査では、リーマンショックで雇用契約を解除した後、外国人労働者が1～2割ほどの賃金カットを条件に再雇用されているといった聴取結果が興味深い。また、愛知県豊田市や岐阜県可児市における外国人を支援する国際交流協会やNPO法人の活動の事例を報告している。その上で、在留外国人を支援する主体としてのNPOや労働組合などについて、そのネットワーク化が重要課題だとしている。ただし、本章は、地域において、日本語学習機会を保障するなどの制度的インフラの整備や、外国人の権利・義務を確保する課題など、多文化共生に関する自治体・国の政策課題には言及していない。

第8章「中国企業の日本への進出戦略と経営展開」では、産業クラスター及び産業集積の理論に言及したうえで、額は少ないものの急増している中国企業の日本への進出の形態や目的を論じている。その戦略が、技術・専門人材の獲得、それに日本国内市場の獲得を狙いとしていること、進出企業は国営企業が多く、人事管理や組織に課題を抱えていることなどを指摘している。

終章「外国人留学生・労働者のキャリア開発とその全体構造分析」では、本書で得られた知見を要約し、今後の課題を整理している。

以上のように、本書は基本的には経営学的な視点から議論が展開されている。これを、経済学的に論じるとどのようになるのか。ここで評者の考えを述べておきたい。

わが国をめぐる最近の国際的な人の移動を考える上で第1に重要なことは、国内ではデフレーションが続いているのに、新興国が台頭するなか、海外ではインフレーションの傾向が強まってきたことである。

その結果、国内では、労働コスト圧縮の傾向が強まり、正規雇用の賃金停滞と非正規雇用の増加傾向が続いている。これと若年人口の減少や高学歴化とが相まって、国内の地域労働市場では多様な労働需給ミスマッチが生じている。こうして、失業者が滞留しやすくなり、同時に、再就職がかなわず意欲を喪失した無業者が増加する可能性がある。

こうしたなか、一方では、地域の労働需給ミスマッチを埋めるため、外国人労働者が流入する圧力が強まる。他方では、高いポテンシャルの人材に対して、企業は思いきった処遇ができず、高度人材は定着せず又は流出する危険性が高まる。

第2に重要なことは、直接投資や貿易の拡大で、日本と事実上の経済連携が進むアジア諸国では、日本とは異なり、労働市場の流動性が高いことである。

アジア諸国の人材の多くは、勤務する企業で、比較的短期間のうちに業績をあげ、それが処遇や昇進に反映されることを求める傾向が強い。これが、遅い選抜と長期の雇用を特徴とする人事システムとマッチしない。そこで人材の離職・流出問題が起こるのである。

本書の扱う「ハイスキル」と「ロースキル」の人材の動きと、そのキャリア開発の課題は、こうした経済環境、労働市場の構造変化及び雇用システムの問題点を背景に生じていると評者は考える。

本書は、経営学・労務研究からの研究成果であるが、非常に学際的な問題意識を有していて、経済学や社会学からアプローチをする研究者にも、非常に参考になる点が少ない。これを読むと、研究分野の相違から、十分に相互の研究成果を参照できていないのではないかという懸念も生じてくる。国際的な人の移動の研究には、政策担当者や実務家を巻き込んだ学際的なアプローチの必要なことを、あらためて認識させられた。

いぐち・やすし 関西学院大学経済学部教授。労働経済学専攻。