

書評

BOOK REVIEWS

菅野和夫・仁田道夫・佐藤岩夫・
水町勇一郎 編著

『労働審判制度の利用者調査』

——実証分析と提言

春日偉知郎

1 はじめに

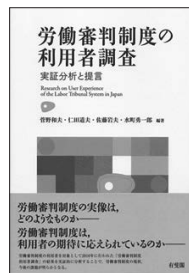
本書は、2006年4月から運用が開始された労働審判制度について、その利用者に対するアンケート調査の結果をまとめた報告書（東京大学社会科学研究所編『労働審判制度についての意識調査基本報告書』）に基づいて、個別労働紛争の解決について、実証的な分析を経て、制度的・政策的な提言を試みようとするものである。

周知のように、労働審判制度は、雇用関係の多様化や個別化に伴って増加が著しい個別労働紛争の解決手段であり、司法制度改革の一環として創設されたものである。発足当初から、活発に利用がなされ、3回以内の期日による解決の迅速化、専門的な知見を有する審判員の関与、審判機能と調停機能の合理的選択などの特徴に支えられて、労使双方のみならず、民事紛争の解決に携わっている多くの関係者の関心を集めている。

本書の基となった調査は、こうした背景の下に、利用者である紛争当事者——申立人・相手方——が、みずから利用した労働審判制度に対してどのような評価をしているかということを中心として行っている。また、その終点は、労働審判の今後の在り方を検討することにあると考えられる。制度は、いったん出来上がると一人歩きを始めるが、その理念をより現実のものにするためには、不断の検証作業が不可欠であるからである。

2 本書の内容のあらまし——本書の特徴を中心として

本書は、第I部「序論」、第II部「利用者からみた



●有斐閣
2013年3月刊
A5判・288頁・3150円
(税込)

●すげの・かずお 東京大学名誉教授。
●につた・みちお 国士舘大学経営学部教授。
●さとう・いわお 東京大学社会科学研究所教授。
●みずまち・ゆういちろう 東京大学社会科学研究所教授。

労働審判制度（分析編）、第III部「労働審判制度のこれからを考える（提言編）」の3部から構成されている。また、これに先立つ「はしがき」において、第1章から第14章までの内容が簡潔にまとめられている。さらに、各章ごとに、その内容の要約が冒頭に示されており、膨大な調査結果の分析及び評価が非常に理解しやすい形でまとめられている。この点が、まず、第一の特徴であろう（以下では、字数に限りがあるため、特に関心のあるいくつかの章を中心として、その内容を紹介し、若干の感想を示して書評に代えた）。

第I部の第1章では、個別労働紛争の増加傾向を見据えて、労働審判制度の意義が述べられている。すなわち、民事訴訟による個別労働紛争の解決が労働紛争の特色を必ずしも反映していないとの認識を基にして、職業裁判官と労使実務家が権利関係を効果的に判定した上で、その心証を基礎として、事案の内容と当事者の意向に即した紛争の実際の解決を志向する点に労働審判の役割があるとする。また、こうした解決方法は、労働関係における法的ルールの浸透のみならず、紛争そのものの未然予防にも寄与する結果となっており、労働関係の権利の擁護に長足の進歩をもたらしたとする。労働審判制度の創設に中心的な役割を果

たされた菅野和夫東京大学名誉教授のこうした評価は、関係者の一致するところであり、制度の利用に拍車がかかるものと考えられる。

第2章は、利用者調査の概要を述べるものであり、本書の分析と提言の基礎となった調査が、約4カ月にわたり1782人を対象とするものであり、また、裁判所の非公開の手續に関する大規模かつ信頼のできる調査の実施方法について多様な工夫がこらされたことが明らかにされている。裁判手續の統計や調査に関しては、例えば、司法統計や『裁判の迅速化に係る検証に関する報告書』（最高裁事務総局）があるが、本書の基礎となった今回の調査は、回収率（27.7%）がやや低いと思われるものの、今後のこの種の調査研究に対して重要な指針となり、画期的なものであることは間違いない。調査の実施を担当した方々のご苦勞に対して頭が下がる思いである。

第Ⅱ部では、法社会学、法心理学、労働経済学の研究者が調査結果を詳細に分析している。ここでは、各分野から多角的な視点に基づいて分析が試みられている点に最大の特徴がある。すなわち、第3章及び第4章では、労働審判制度について、利用者の期待と利用の動機をめぐる分析と、審判制度の基本的特徴である、迅速性、専門性及び適正性が現実のものとなっているかどうかの検証が行われている。また、第5章は、解決金の水準とその内訳を軸として、他の紛争解決との比較検討を行っている。さらに、第6章は、労働審判について当事者（労働者・使用者）が全体的にどのように評価しているかについて述べている。関連して、第7章では、民事訴訟利用者調査との比較検討、第8章では、労働審判紛争の社会的構造の分析が行われている。これらの詳細については、各章をご参照願わなければならないが、膨大な調査結果について多数の図表によって簡潔な説明をし、理解が容易になるよう心掛けられていることに感服する。

第Ⅲ部では、労働審判制度の今後の在り方について、第Ⅱ部における分析結果に基づく提言がなされている。まず、第9章において、労働法学の視点から、労働審判制度のねらい（迅速性、専門性、適正性）について、おおむね肯定的に評価されているとの結論が示されている。もっとも、使用者側からは労働審判による解決結果について労働者側に比して低い評価がな

されており、今後の課題であるとの指摘がなされている点は、留意しておく必要があろう。次に、第10章では、労働審判の運営に携わる裁判官（労働審判官）の立場から、労働審判についての高い評価の要因の分析がなされている。また、これを踏まえて、裁判官及び代理人弁護士のみならず役割が述べられているほか、労働審判的審理の民事事件への応用可能性が模索されている。さらに、第11章及び第12章においては、労働者側弁護士、使用者側弁護士、それぞれの立場からその実務経験を踏まえた評価と今後の在り方が論じられている。多様な提言がなされており、例えば、前者では、依頼率の高い状況下における高額な弁護士費用を避けるために許可代理の活用が提言されているし、また、後者では、労働審判の結果に対する使用者側の満足度が労働者側に比べて低いことの原因分析のほか、前者と同様に弁護士の役割や弁護士費用の問題などが検討されている。現場からの具体的提言は、多くの傾聴に値する指摘であると考えられる。これらに続いて、第13章及び第14章では、研究者からの提言が述べられている。前者では労使関係論の立場から、特に労働審判の結果に対する労使の評価差（労働者の有利・使側の不利）の原因が探られており、結論として、労働審判制度の運用者側の偏った対応が原因ではなく、労働関係紛争に固有の非対称的性格（労働者側が訴えて、使用者側がこれに対抗する形態）によるものであるとする。また、特に中小企業経営者が未組織状態のまま増大する個別労働紛争の波にさらされている実態について改善の必要性が説かれており、原因分析に基づく提言は説得的である。後者では民事訴訟法の観点から、民事訴訟利用者調査の結果との対比が試みられている。労働審判の利用者の満足度の高さの要因を探ることによって、民事訴訟においても、当事者のニーズを考えて、利用しやすさ、費用・時間の点などにおいて更なる工夫が必要であることが大いに示唆されている。

3 若干の感想

本書は、上記のような内容と特徴を備えたものであり、本書の各章には、それぞれの専門分野から優れたかつ多様な分析と提言がなされている。労働審判制度については、優れた著作や解説が存在するが（菅野和

夫『労働法（第10版）』876頁以下、山川隆一『労働紛争処理法』152頁以下等々）、他方、本書は、その実態を実証的に分析し、そこから提言を試みている点において、他に類をみないものである。したがって、是非、多くの関係者、とりわけ労働審判に携わっている方々に熟読をお勧めしたい。大局的な観点からの豊富な知見が披露されているからである。

もちろん、その前提には、なかならず労働審判制度が個別労働紛争に即して設計されていること及びそうした制度が審判官・審判員及び双方代理人によって適切に運用されている、という共通認識が存在していることは確かである。その結果、労働審判に対しては高い評価がなされ、他の民事紛争への汎用性についても言及されているところである。

労働審判制度に対するこうした高い評価を踏まえて、しかし、なお、本書のいくつかの箇所において指

摘されている問題、すなわち、まず、使用者側からの評価と労働者側からの評価については温度差があることに注意を向けなければならないように思う。その原因については、第13章において分析が試みられているが、今後は、外在的な問題解決方法だけではなく、労働審判制度の運用それ自体においても双方が満足し、先の温度差を解消するような試みが必要なのではないか、と筆者は思考する。

また、将来的には、労働審判員のアンケート調査の実施が提案されており（第11章）、非常に興味深い。審判員には守秘義務が課されている関係上、実際に調査を実施する際にはさまざまな困難を生じる可能性が予想されるが、調査の重要性はこれに勝るものと考え、より一層工夫された調査が実施されることを期待したい。

さらに、労働審判制度の他の民事紛争への応用可能

性の探求についても、その必要性は明らかである。長い経験と実績をもつ民事調停の長所を、労働審判制度と切磋琢磨することによって、さらに活かしていく上でも、今後の課題とすべきであろうと考える。

2, 3の感想を述べたが、最後に、司法制度改革の

さなか、労働検討会（筆者も加わった）における激論を懐かしく思いながら、筆を擱く。

かすが・いちろう 慶應義塾大学大学院法務研究科教授。
民事訴訟法専攻。

小谷 幸 著

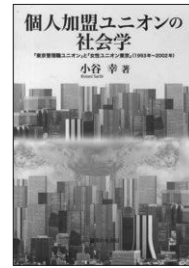
『個人加盟ユニオンの社会学』 ——「東京管理職ユニオン」と「女性ユニオン東京」(1993年～2002年)

橋口 昌治

1 初期の個人加盟ユニオン研究

本書は、2005年に提出された博士論文が、2013年に改めて書籍として刊行されたものである。それゆえ書評をする際は、2005年と2013年という2つの時点における意義について触れる必要があるであろう。まず2005年の時点での意義は、従来の労使関係論への批判的考察を通して、「個人加盟ユニオン」という一つの研究対象を確立した点にある。そしてユニオン研究が盛んになりつつある2013年においても、本書ほど体系性を有している個人加盟ユニオンの研究は少なく、基本的に小谷の研究の意義は変わっていないと評者は考える。そこでまず、本書の持つ意義を論じるために、簡単に個人加盟ユニオンに関する研究を振り返りたい。

名ばかり管理職、ホワイトカラーエグゼンプション、日雇い派遣など、2000年以降に社会問題となった労働問題の多くは個人加盟ユニオンの告発に端を発する。それゆえ、個人加盟ユニオンが現在の労働運動において重要な役割を果たしていることは、経験的には自明のように思える。しかし近年に至るまで、労働組合・労使関係論における位置づけは周辺的なものであった。なぜなら、集団紛争を基本とする労働組合運動を研究してきた既存の枠組みでは、個別労使紛争の解決事例は多くとも、職場における労働条件向上の事例が少ないユニオンを評価することは難しかったからである。それゆえ個人加盟ユニオンの研究には、既存



●御茶の水書房
2013年1月刊
A5判・260頁・7560円
(税込)

●こたに・さち
基礎科学系准教授。
日本大学生産工学部教養・

の枠組みとの対比において、ユニオンの存在（ひいてはそれを研究することの意義）を位置づけ、正当化することが求められてきた。

最初期からコミュニティ・ユニオン運動に伴走し、その名が採用されることになった研究会にも参加していたという高木郁朗は、いつでも駆け込める「アジュール」、地域の労働運動の「インキュベーター」といった表現で、企業別組合にはないユニオンの役割を論じた。また同じく初期から運動に注目をしてきた熊沢誠は、「ゼネラルユニオンの日本的なかたち」として、企業別組合中心の労働運動を再編する媒介として期待をかけてきた。一方、小谷と同時期に研究を開始し、膨大な量的調査を行うことで個人加盟ユニオンの全容を把握しようとしてきた福井祐介は、「NPO型労働運動」「日本における社会運動的労働運動」と呼ぶことで、従来の「共益団体」としての労働組合と対比し、ユニオンの「公益性」を強調した。このようななか小谷が着目したのが、ユニオンの持つ社会的機能、特に意識変容機能と他の運動体とのネットワークであった。

2 小谷の課題設定

小谷は「序編」において、既存の労使関係・労働組

合研究は労働条件規制といった労働組合の経済的機能の解明を重視してきたが、組合員数の減少はその研究方法の有効性をも減少させつつあると指摘する。それに対して、新たな研究方法と対象が求められているとし、企業主義的な労働組合に批判的な先行研究が検討される。そして、労働組合の経済主義と組合員の私生活中心主義との相互関係の刷新において、組合の社会的機能の果たす役割が大きいと論じられていることに、小谷は注目する。また、それらの研究は、「労使関係の担い手として、女性、非正規雇用者などの『周辺』労働者層に着目する点においてその特徴がある」という。しかし経済学の先行研究は、社会的機能の重要性は示唆するものの具体的なアプローチ方法を示していなかった。また労働社会学の立場から「主体性論」を唱え、「組合レベル、組合員レベルとその相互作用における包括的な考察」を行ってきた河西宏祐も、検討する範囲が組合内に限られていた。そこで小谷は、「公共性」という広い枠組みの中で労働組合とNPO・社会運動のネットワークを検討することの重要性を指摘する。その上で、「①未組織労働者の労働問題に対する受け皿、②多様な社会的機能を持つ運動体」として認識されていた個人加盟ユニオンを、研究対象として選択する。そして組合と組合員の相互作用、組合の意識変容機能を把握するために、「組合員の自己変容のプロセス」が分析の中心に据えられることになる。このようにして、既存の労使関係・労働組合研究に関する批判的検討からユニオン研究の位置づけがなされ、意識変容機能と他の運動体とのネットワークの把握という課題が導き出されたのであった。

小谷が研究対象として選択したのは、「1990年代における個人加盟ユニオンの典型例」である「東京管理職ユニオン」と「女性ユニオン東京」であった。両者は、「1990年代前半から人員整理の対象となり始めたホワイトカラー上層である①中高年男性」と「非正規従業員が多く『周辺』ホワイトカラー労働者であることの多い②女性」というように、組織する主な対象は異なっている。しかし、「企業が労働を媒介として従業員の全生活過程に影響を保持する社会」としての「企業社会」を見直す視座を有しているという点で共通していた。当然のことながら、「全生活過程」の中には労働者の意識も含まれる。そこで小谷は、組合員

の「企業帰属意識」や「ジェンダー・センシティブティ」が、ユニオンに加盟することでどのように変容するのか、また意識変容が組合活動への姿勢や在籍期間にどのような影響を与えているのかを解明すべき主要な課題とし、詳細に論じている。その際、「初発の感情」「欲求性向」「価値志向」（「原初の意識」「原理の意識」）という独自の分析概念が用いられ、多様な組合員の意識変容のプロセスが的確に整理されている。加えて、他のNPOなどとのネットワークについても記述されているが、事例研究の具体的な内容については、本書を手にとって確認していただきたい（ちなみに評者は、関わっているユニオンの活動において小谷論文の内容を参考にすることがある）。

3 本書の意義

以上から本書の研究史上の意義は、既存の労使関係・労働組合研究に代わる研究方法と対象の提示という課題設定から、組合の意識変容機能と「組合員の自己変容のプロセス」、他団体とのネットワークというユニオンの社会的機能の解明までを、体系的に論じた最初の研究成果であるという点にある。そして本書はどの体系性を有している研究は、呉学殊著『労使関係のフロンティア』などの例外を除いて希少であるという点に、2013年においても変わらぬ意義を有している理由がある。

確かに、小谷の博士論文が発表された2005年以降、各地の個人加盟ユニオンの活躍によってユニオン研究も盛んになりつつある。対象とする範囲も、日本各地にとどまらず外国にまでおよび、また労働NPOなど近接する組織にまで広がっている。方法論も、より個人に密着したものから、数量的・統計的な分析を行うものまで現れている。しかし、事例研究は増えているものの、それが既存の労働研究との関係でどのように位置づけられるのか、十分な検討を経ているものばかりかという心許ない（『個人加盟ユニオンと労働NPO』では、遠藤公嗣によって労使関係論の抜本的な見直し提起されている）。

評者も、個人加盟ユニオンの研究を始める際は小谷論文によって基本的なことを勉強し、また博士論文を書く過程で何度も読んだが、今回改めて再読し、既存の労使関係・労働組合研究、そして「企業社会」との

関係でユニオン研究が理論的にどのように位置づけられるのか、小谷ほどの検討が行えてきたのかを問い直す契機となった。本書は、2005年の時点で「個人加盟ユニオン」という一つの研究対象を確立し、そしてユニオン研究が広がりつつある2013年において初心を問うたという研究史上の意味を持つ。

その上で、本書が労働組合研究の新たな課題として、経済的機能と対比するかたちでユニオンの社会的機能、意識変容機能を析出したことについて考察してみたい。なぜなら1993年から2013年という20年間において、「企業が労働を媒介として従業員の全生活過程に影響を保持する社会」としての「企業社会」は大きく変化してきたからである。例えば、「自己決定」(管理職ユニオンの重要な理念)や企業帰属意識を捨て会社を「相対化」することは、むしろ企業側が積極的に労働者に呼びかけるようになってきている。もちろん企業の精神的な支配がなくなったわけではない。「会社を辞めたくても辞めさせてくれない」という労働相談が急増しているように、支配が深まっている側面もある。一方、小谷の捉えた意識変容は、主に標準的な価値観やライフコースの相対化であったが、「企業社会」の揺らぎとその影響が顕著になった現在、標準的なモ

デルからの排除や疎外が労働相談の内容に色濃く影を落とすようになっている。つまり、労働者が企業による精神的支配から脱し、自らの困難を「労働問題」であると捉えられるようになるための意識変容機能は重要性を増しているものの、それは「企業社会」から距離をとるといふ一方のものだけでは不十分になっている。働いていない状態にある人々も含め、「『周辺』労働者層」の多様化、個人化は著しい。そのような現状に合わせた意識変容機能の解明が必要になっている。それに加えて、ユニオンによる労働問題の告発が、メディアを通じて労働環境に関する意識の標準を一定程度作り出し、国の労働政策にも影響を与えつつあることを考えると、経済的機能と社会的機能を対比して捉える構図を問い直す必要も出てくるかもしれない。しかし、このような課題は本書の意義を貶めるものではない。むしろこのような問い・アイディアが生まれてくるという点に本書の価値がある。今後何度も立ち返る一冊になると考えている。

はしぐち・しょうじ 立命館大学生存学研究中心客員研究員。労働社会学専攻。

岡田 昌毅 著

『働くひとの心理学』

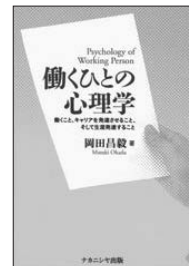
——働くこと、キャリアを発達させること、そして生涯発達すること

谷口 智彦

1 本書の概要

本書は、キャリアに関する研究者、様々な組織の実務者、キャリアに関心を持っている社会人に向けて書かれたものである。その目的は、「成人の生活基盤である働くことを通して個人の発達が遂げられるという仮定に立って、働く場である企業における成人の発達が進展していくメカニズムを、解明していくこと」である。

本書の構成は、第Ⅰ部は理論編、第Ⅱ部は実証編、



●ナカニシヤ出版
2013年1月刊
四六判・253頁・2625円
(税込)

●おかだ・まさき
合科学研究所教授。
筑波大学大学院人間総

そして第Ⅲ部のエピソードの三部構成である。その分量は、それぞれ概ね35%、60%、5%という配分であり、第Ⅱ部の実証的研究に関する内容が半分以上を占めている。まずは、第Ⅰ部の理論編について、順に示していく。

第1章では、本書における働くことにまつわる様々な前提が述べられている。働くことは、楽しいか辛いかなどどちらか一方というわけではなく、肯定と否定の感情が表裏一体となっていること、また同じ仕事であってもその人の取り組み方によって成長する度合いが変わることなど、様々な意味を持った包括的なものであることが述べられている。次に、なぜ働くのかについて論じながら、経営学ではお馴染みのマズローの動機づけ理論（欲求階層説）等に加え、最近の研究動向などが追加され、最終的には、個人が活き活き働き続けるには、組織や環境の果たす役割も大きい、働きがいや使命感を高める個人の意思や情熱などの内的なエネルギーも重要であることが主張されている。

第2章では、差異心理学と発達心理学の2つの領域から派生してきたキャリアのアプローチおよび理論家とその主要概念の整理を行っている。具体的には、特性因子論的、パーソナリティ、状況・社会的、意思決定論的、発達論的アプローチ、また最近の研究動向である。そして、その全体感や相違点の理解、また個人のキャリアを多様な視点から複合的に捉える視座を提供する目的で、各理論アプローチの関係について著者独自の俯瞰イメージ図を作成している（60頁）。

理論編の最後になる第3章では、生涯発達心理学の領域に基づいて、多方向・多次的に相対化して生涯を見ていく複眼的視点の重要性を述べている。また、生涯発達という視点から成人期に焦点を当て、レヴィンソン、エリクソン、岡本のモデル、さらにブリッジスのトランジションモデルを紹介している。なお、第2章と第3章は主要モデルや概念についての要点に絞った簡潔な説明である点を付しておきたい。

第4章以降は、本書の中核である第Ⅱ部の実証編である。この実証編は、3つの関連のある調査研究で構成されている。

第一に、第4章は日本の同一企業に勤務する管理職3名に対するインタビュー調査である。この調査は、エリクソンの生涯発達理論とスーパーの職業発達理論の各段階に応じて実際の実務家がどのような発達課題に取り組んできたのかを問うものである。その結論を簡潔に述べるなら、仕事の中で一つひとつの成果を積み重ねることが職業キャリア発達につながり、さらにその職業キャリア発達を通じ役割遂行を継続していく

ことが心理・社会的発達につながっていたというものであった。

第二に、先のインタビュー調査結果をもとに、著者独自の「積分モデル」を提示したのが第5章で、その検証として量的調査研究を実施した結果が第6章に示されている。まず、この積分モデルの説明だが、これを図示せずに説明することは困難を極める。誤解を恐れず述べるならば、仕事への取り組みの積み重ねが、仕事上で期待される役割遂行すなわち職業キャリア発達課題の達成につながり、またその積み重ねが、各発達段階における心理キャリアの発達課題への取り組みへとつながり、心理・社会的発達を遂げるという3重ループ構造になっているというモデルである。これが積分モデルと名づけられたのは、仕事の達成や未達成といった正負の結果が累積していくこと（累積性）、また常に正の結果が得られるわけではなく負の結果による減少も加味されていること（可逆性）、そうしたループが何度も繰り返される（循環性）という意味合いが込められているからである。

この積分モデルに対する量的調査研究は、首都圏の民間企業等に勤務する正規従業員280名を対象に実施された。なお、その際の仮説は次の4つである。

- 1 仕事への取り組みは、職業キャリア発達に正の影響を持つ。
- 2 青年期までの心理・社会的発達課題の達成度は仕事への取り組み、および職業キャリア発達に正の影響を持つ。
- 3 職業キャリア発達の達成度は、親密性、世代性に正の影響を持つ。
- 4 仕事への取り組みは、直接、親密性、世代性に影響を及ぼすことなく、職業キャリア発達を媒介して親密性、世代性に影響を及ぼす。

誌面の都合から各概念に用いられた尺度の説明は省略する。結果は、共分散構造分析により、仮説1は支持、仮説2も支持、仮説3は親密性の影響は支持されなかったが、世代性の影響は支持された。仮説4は支持されなかった。著者はこの調査結果から、先の積分モデルで示した3重構造のループの連関が示唆されたとしている。

第三に、職業を持った成人のトランジションの特徴を明らかにするための量的調査結果が第7章で示され

ている。この調査は、トランジションを「変化の時期」と捉え、今あるいは最近その変化を感じているか(いたか)を尋ね、それを感じたきっかけや状況、気持ちに關しての回答を分析したものである。結果は次の通りである。変化の時期における心理状態は、ポジティブな場合とネガティブな場合があるが、ポジティブな場合はキャリア形成に対する意欲が表れている。ネガティブな場合には、キャリアに対して不透明感や葛藤など心理的負担が大きいことが明らかになった。つまり、変化の時期の捉え方、その時期に起こっている出来事の意味をどう捉えているかが重要である。また、全年齢段階にわたってトランジションが広く分布していた点も指摘している。

第Ⅱ部の最後は研究総括である(第8章)。研究結果に合わせて、積分モデルを一部改訂している。そして第Ⅲ部のエピローグであるが、企業などの組織的な観点からキャリア形成支援をどのようにしていくべきか、その人事施策との関連やカウンセリングへの応用について述べられている。

2 本書の意義と今後の課題

本書の意義は、キャリアを研究する者にとって馴染み深いスーパーの職業キャリア発達、エリクソンの心理・社会的発達、ブリッジスのトランジション理論で示されてきた主要概念が、現代日本のビジネスパーソンたちにどう関連しているのかについて、インタビュー調査、量的調査を実施した点にあるだろう。また、冒頭で述べたように、単なる研究書とはせず、実務家やこれからキャリアの勉強をしようとする者に対しても示唆がある(実用的である)ように、理論編では幅広い理論やアプローチを紹介し、エピローグでは企業組織での人事施策やカウンセリングとの関連性について言及している点も特徴といえる。以下、本書の有用な点を示すと同時に、その反面ともなる課題についていくつかの観点から述べておきたい。

第一に、理論編と実証編との関連性についてである。本書の特徴である実用性を考えると、幅広い理論の紹介は有用である。どのような分野であってもまずは土台をしっかりと理解することが大前提であろう。一方で、実証編での調査研究とは直接関係がない理論についても紹介されており、理論編と実証編の直接的な

関連性が把握しづらいところがある。このことは、理論的な進展が具体的にどの点にあったのか、またその理論的進展によって実務家たちに新たにどのような提言ができるのか、そのつながりが(よく読めばわかるが)多少見えづらい印象を与えてしまう。ただ、こうした理論的含意は学術誌の中で研究者だけが読めばよいことかもしれない。

第二に、著者独自の「積分モデル」についてである。個人を取り巻く時間的にも空間的にも小さな「個別の仕事」の世界から、個々の仕事が連なった「職業(キャリア)世界」、さらに職業だけでなく(職業をも含む)生きている「人生全体の世界」へと連関しながら輪のように広がって形成されていくというのはイメージ的には理解できる。これらの関連理論はこれまでキャリア分野では紹介されてはいたが、それを一つのモデルに取り込むという試みがなされた点が興味深いといえる。一方、理論枠組みが異なるため、各理論の構成概念の厳密な定義、また概念同士の関連性と相違性、それらを捉える適切で妥当な尺度、特に積分モデルの構造とループ性を主張するためには各概念が論理階層上の上位・下位概念であることが示される必要があるであろう。これについては、著者自身も積分モデルの構造を動的に捉えることは困難であったため、各概念の相互関係に關して一定の知見を得るにとどまったと述べている。

第三に、こうしたモデル等を検証した各調査についてである。本書では、インタビュー調査を踏まえたうえで、量的調査を実施するという、定性的調査と定量的調査を組み合わせた研究方法をとっている。また、著者自身の実務経験を踏まえているという点も読者に対して説得感をもたせるものだといえよう。一方で、インタビュー調査については詳細な深い分析がなされているとはいえ対象者が3名という少人数であり、量的調査の方は(母集団の捉え方によるが)その対象者に少し偏りがあるように感じられる(調査対象者は、情報サービス業界が63.9%で、エンジニアが48.2%)。もちろん、どのような研究であっても調査上の偏りは出てしまうが、そのような対象者が選ばれた合理的な理由やそのような偏りからかえって得られた知見が示されるとより有効ではないだろうか。

キャリア分野における日本での研究はまだそれほど

豊富なわけではない。特に、職業選択など学生を対象としたものや、実務家を対象に調査したものでは行政施策的なものが多く、その場合、理論的な検討はあまり行われないことが多いようである。本書は、スーパーやエリクソン、ブリッジスなどキャリア書籍で広く紹介されてきた権威のある理論をもとに、仕事・職業・人生の発達を結びつける著者独自のモデルと考察

で関連づけ、その検証を行う調査を実施し、実践的な示唆を得ているという点で価値のある特徴を備えているといえよう。

たにぐち・ともひこ 近畿大学経営学部キャリアマネジメント学科准教授。キャリア論，経営組織論専攻。