

書評

BOOK REVIEWS

玄田 有史 著

『孤立無業 (SNEP)』

安田 宏樹

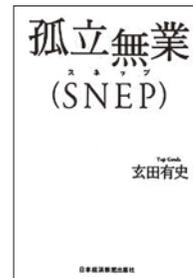
今から17年前の1997年4月某日。目白の森の西2号館。一人の経済学部の新入生が必修科目の一つである基礎マクロ経済学の講義を受けていた。その新入生は経済学を志して入学したわけではなく、法学部や商学部などを受験し、結果として経済学部に入学生でありふれた大学生であった。この日まで経済学に触れたことはなく、この講義が初めての経済学の授業であった。

教壇に立つ青年教員は熱い言葉を受講生に投げかけていた。「経済学とは“人々”をハッピーにするための学問なんだ」、「経済学とは“世の中”をハッピーにするための学問なんだ」。これらの言葉は新入生の胸に深く刻まれた。講義は、GDPについて、三面等価の原則、IS-LM分析など経済学の基礎的な概念を取り扱う授業ではあったが、はっきりと記憶に残っているのは「ハッピー」という言葉であった。その新入生は十数年後に……。

今回紹介する本は、玄田有史著『孤立無業 (SNEP)』（日本経済新聞出版社）である。評者は、研究の進展は木に例えられると考えている。新しい木を植えるともいえる革新的な研究があり、その研究の枝や葉を伸ばすように、さまざまな研究が蓄積し、ひとつの研究テーマが構築されていく。その「新しい木」にあたる革新的な研究を世に送り出し続けている経済学者の一人が玄田有史先生である。玄田先生はこれまでニートや希望学など、日本の若年雇用問題を中心に多くの新しい木を植えてこられた。

その玄田先生が今回植えた新たな木がSNEP（スネップ）である。SNEPとは、「Solitary No-

Employed Person (SNEP)」の略であり、日本語では「孤立無業」と訳される、「他の国にはない日本で開発されたまったく新しい概念」（25頁）である。SNEPの詳細な定義は後述するとし、最初に若年の就



●日本経済新聞出版社
2013年8月刊
四六判・240頁・
本体1500円＋税

●げんだ・ゆうじ
所教授。
東京大学社会科学研究所

業問題に着目する社会的意義についてまとめておきたい。太田（2010）で指摘されているように、①技能や技術を最も効率的に吸収できるのは若年期であること、②貧困の連鎖、③少年犯罪発生率の上昇、④自殺のリスクの高まり、⑤年金制度の維持、⑥晩婚化（および未婚化）、少子化の促進、などの問題と深く関連しているために、若年層の雇用問題に取り組むことは非常に重要である。特に技能の蓄積は将来の若者自身の職業人生を考えても、日本経済にとっても非常に重要な課題であろう。SNEPも若年雇用問題の一つに位置付けられる。

それでは、以下、本書の各章の内容を簡単に紹介したい。

第1章「孤立無業とは」では、SNEPの定義とSNEPを算出したデータの紹介を行っている。SNEPの算出に用いたデータは総務省統計局が実施している『社会生活基本調査』である。『社会生活基本調査』は1976年から5年ごとに実施され、最新の2011年調査では指定する調査区（全国で約6900調査区）内に居住する世帯のうちから、無作為に選定した約8万3000世帯の10歳以上の世帯員約20万人を対象としている（東日本大震災の影響により、岩手県、宮城県及び福島県の一部地域が除かれている）。『社会生活基

本調査』では、指定された2日間について、1日の行動を15分単位の時間帯別に調査している。この設問を基にSNEPの存在が浮き彫りにされている。

それでは、SNEPとは、具体的にどのように定義されているのであろうか。本書では「20歳以上59歳以下の在学中を除く未婚無業者のうち、ふだんずっと一人か、一緒にいる人が家族以外にはいない人々」をSNEPと定義している。後半の定義は、調査の指定された2日間の48時間すべてにおいて、「一緒にいた人」が「一人で」かもしくは「家族」しかいなかった人々がSNEPになるということである。そして、2011年調査では1000人以上の該当者がおり、集計用乗率を用いて推計すると、162.3万人がSNEPに該当することが明らかにされている。同時点でニートは60万人、フリーターは176万人と推定されており、フリーターに近い数のSNEPの存在が確認されたことになる。

第2章「誰が孤立無業になりやすいのか」では、どのような特徴を持つ人がSNEPになりやすいのかを明らかにしている。1996年、2001年、2006年、2011年の各年の『社会生活基本調査』を分析した結果、一貫して女性よりも男性がなりやすく、中学卒のSNEP比率が高いことを見出している。反対に都道府県や市町村規模による明確な差はなく、世帯所得による差異も観察されなかった。年齢に関しては、20代がSNEPになりにくいという傾向は弱まっており、徐々に若年SNEPが増えていることを示唆する結果を得ている。

第3章「孤立無業者の日常」では、SNEPの日常生活や就業意識について分析している。その結果、SNEPは電子メールやインターネットによる情報検索・収集はあまり行っておらず、テレビゲーム・パソコンゲームの利用頻度も高くはないことが示されている。生活時間に目を転じると、SNEPは趣味・娯楽、テレビ・ラジオ・新聞・雑誌、睡眠、休養・くつろぎに費やす時間が多く、仕事に就くための学習、就業希望、求職活動に関してはあまり行っていないことが明らかにされている。IT化がSNEPを促進しているわけではないことは注目に値する。

第4章「孤立無業の現在・過去・未来」では、第3章までの分析で使用した『社会生活基本調査』のデータを補完する形で2013年2月に実施されたインター

ネット調査「社会とのかかわりと日ごろの生活に関するアンケート」を基に考察している。この調査では、モニター登録者の中から、①20歳以上59歳以下、②在学中ではない、③結婚をしていない、④給料をもらう仕事もしていない、3600の有効回答数を得ており、『社会生活基本調査』では調査されていない過去の就業経験や子ども時代の対人関係、健康状況などについても調査されている。分析の結果、SNEPは男性が多く、年齢は20代に多いという、これまでの分析と整合的な結果に加え、中学時代に親友の存在がない、中学時代に大人との交流がない、学校を卒業後働いた経験がない、健康ではないが通院はしていない、という新たな事実が数多く明らかにされている。

第4章までの分析でSNEPの特徴について明らかにされてきたが、次に読者が気になることは「どうすればSNEPから抜け出すことができるのか」「どのような支援策が有効なのか」ということであろう。第5章「孤立無業に対する疑問」では、SNEPに対するさまざまな疑問に対する回答がまとめられている。まず、「孤立無業は抜け出すことができるのでしょうか」という質問に対して、「できます」ときっぱりと回答されていることが非常に印象深い。そして、若者の自立支援に携わってこられた井村良英氏の話が紹介され、最も大切なことは「自立を支援している方々とつながること」であることが述べられている。人とのつながりの少ないSNEPが支援者とつながる方法を構築することは大きな課題であるが、有効な支援策についても第5章では詳細に書かれているため、是非本書をご覧いただきたい。

最後の第6章「孤立無業者とご家族へ」では、SNEPやそのご家族に向けたメッセージともいうべき、温かい言葉がたくさん詰まっている。その言葉のすべては非常に具体的であり、現状をどのように認識し、どのような行動から始めれば良いのかについて数多くの提案がなされている。例えば、「最近会っていない友だちに電話やメールをしてみる」「誰でも歓迎」の募集に応募してみる」「仕事をする」「(サポステなどの)就職支援の専門家を見つける」などである。いずれも大切なことは、現状から一歩足を前に踏み出す勇気や行動力であろう。自らそうした行動を起こすことが困難であれば、まずは近所を散歩したり、買い物に出か

けたりするだけでも良いかもしれない。評者の知り合いで買い物先のスーパーのレジの方との交わした何気ない会話から人とのつながりの温かさに触れ、人生が変わったという方もいる。こうした日常の些細なことだと思われるようなことが大きな一歩となることもあるかもしれない。

本書はSNEPの存在を世界で初めて明らかにし、分析・考察した画期的な書である。本書の特徴として特筆すべき点として、章末に「この章の発見」と「ポイント」が記載されていることが挙げられる。「この章の発見」では、各章の要約が箇条書きにまとめられている。また「ポイント」では、各章に記述される内容の元になった分析結果が詳細に記述されている。どのようなデータや分析から本文の結果が得られたのか、その根拠が知りたい読者は「ポイント」で本文の根拠となる分析を詳しく知ることができる。このように、一般の読者はもちろん、研究者など専門的な分析結果を知りたい読者の関心にも応えており、幅広い読者を想定した配慮がなされている。

また、本書は研究推進に役立つ多くのヒントや助言を得られる指南書にもなっている。SNEPなど日本の労働市場に関心を持っている方はもちろんのこと、卒業論文の執筆を考えている学部生、修士論文・博士論文の作成に携わっている大学院生にも是非一読を薦め

たい。(実証)研究とはデータから何らかの新しい発見をすることであるという研究の根幹に関することから、信頼できるデータとは何か、客観的なデータから事実を発見することの重要性や発見の仕方など、多くのことを教示してくれる。評者も改めて研究に対する取り組み方や問題意識の醸成方法について再確認することができ、大変大きな刺激を受けた。

今後のSNEP研究に期待されることは、SNEPに至る経緯やSNEPから就業への移行など、同一個人の労働力状態の変化に関する分析や国際比較などであろう。SNEPという木が新たに植えられた今、今後はさまざまな研究が進展し、枝となり、葉となるであろう。さらなる研究の進展を心待ちにしたい。

本書の根底に流れているのは、「経済学は世の中をハッピーにするための学問である」という玄田先生の一貫した哲学であると強く感じる。当時、目白の教室で玄田先生の薫陶を受けた新入生として、世の中を少しでもハッピーできるような研究・教育をしていきたいと心新たに決意をした次第である。

参考文献

太田聰一(2010)『若年者就業の経済学』日本経済新聞出版社。

やすだ・ひろき 東京経済大学経済学部専任講師。労働経済学専攻。

小杉 礼子・堀 有喜衣 編著 『高校・大学の未就職者への 支援』

白井 利明

1 はじめに

高校・大学で就職が決まらない青年に対して社会は何かができるのだろうか。こうした焦眉の課題に正面から答えてくれるのが本書である。

まず本書の内容を簡単に紹介し、その後でコメントを付してみたい。



●こすぎ・れいこ 労働政策研究・研修機構特任フェロー。
●ほり・ゆきえ 労働政策研究・研修機構人材育成部門主任研究員。

●勁草書房
2013年9月刊
四六判・192頁・
本体2500円＋税

2 本書の目的と方法

序章（堀有喜衣＝執筆）では、本書の問題意識、使用されたデータの紹介、知見の要約がなされている。

本書の目的は、現代日本の高校と大学の未就職者支援に焦点を当て就職指導の実態と課題について実証的に検討し、社会への提言を行うことである。

それは、2005年から2012年にかけて行われた5つの調査による豊富なデータとその分析に基づく。①未就職卒業者のいる高校の進路指導担当者への質問紙調査（回収は1,262票、2校はインタビュー調査も実施）、②大学の就職部・キャリアセンター担当者への質問紙調査（2回の調査で回収はそれぞれ510票と493票、2回目は2校にインタビュー調査も実施）、③高校の産学連携に関する教育委員会・高校・企業等へのインタビュー調査（工業・福祉系高校など3校）、そして④25歳以上45歳未満の就業者と非就業者についての訪問面接調査（回収は4,076票）である。関係者にたんねんにあつた大規模できめ細かい調査結果に基づいていることは、類書にない強みの一つであり、説得力を高めている。

3 高校の就職指導の実態と提言

第1章は、近年の高卒就職の変容を描いている（堀有喜衣＝執筆）。これまで学校から職場へのスムーズな移行を支えていた高校と企業のマッチングにおける結びつきが弱まり、新卒未就職者の多くは不安定な状態で社会に入っている。今後は、マッチングをさらに改善するだけでなく、産学連携等を通じ、カリキュラムにおける高校と企業との結びつきを強めることが求められるとした。

第2章は、高校のカリキュラムの課題を取り上げている（堀田聡子＝執筆）。工業高校の産学連携と福祉系高校の先進的事例の検討から、①高校と企業が求める人材像および共に育てるという意識の共有、②産業界の継続的なニーズ把握と教育内容への反映、③産業界の変化への生徒の対応力の育成というポイントが明らかになった。

コラム「地域の再生と商業高校」（番場博之＝執筆）では、今日の商業高校は、高学歴化と地域経済の疲弊のなかで地域の就職先を失っているが、今後は、グロー

バル化や国際化などといった現実とかけ離れた視点からではなく、商業高校が地域の学校となりうるかどうか、また地域の再生に貢献できるかどうかという視点から商業高校の存立を論じることが求められているとした。

4 大学の就職支援の実態と提言

第3章は、大卒労働市場の変化が描かれる（小杉礼子＝執筆）。変化のポイントは以下のとおりである。①景気改善によって上位ランクの大学の学生は未就職率が改善するが、中・下位ランクでは改善しない。②私立中位以下では、従来の学生が乗り越えていた課題をクリアできないタイプの学生がいる。③私立大学が多く占め、比較的成本の低い人文・社会系の学生が多くなるため、専攻と仕事結びつきにくい学部出身者の未就職率が高まる。④インターネットの普及により自由市場化した大卒就職は若者の就職活動を孤立させ、未就職率を高めている、とした。

第4章は、大学教育と就職支援の効果が検証され、その改善策が提言される（小杉礼子＝執筆）。大学教育では、生涯をとおして学び続け、主体的に考える力を身につけるため、卒論や産業界・地域社会と関係した授業を重視すること、大学ランクによっては基礎学力の充実が図られることが必要である。就職支援では、大学主体の就職斡旋という方向性、既卒の場合は学外支援機関の連携が必要とされた。

コラム「マージナル大学における支援の課題」（居神浩＝執筆）は、マージナル大学（伝統的な大学・学生像で捉えられない大衆化した大学・学生像）の未就職者問題では、職業教育とアカデミックな教育の両方が必要である。大学への不適応、行動面の問題や精神疾患、発達障害などの問題に対して、在学中のソーシャルワーク（社会福祉）的アプローチも必要だとした。

5 本書へのコメント

本書を読んで、非常に中身が濃いと思った。また、「道なき道を歩ませない」（p.11）、「できるだけ多くの高校生が安定した仕事に就くこと」（p.48）を第1に考えるというように軸足が確かである。そして、「地道でこつこつとできそうなことをひろいあげていきたい」（p.15）とすると同時に、「雇用・教育システム全

体の見直しの一環として考えるべきもの」(p.180)というおさえもきいている。そのことをふまえたうえで、管見を述べてみたい。

第1に、グローバル化などという現実とかけはなれた視点ではなく、地域とのつながりで高校の教育を構想していることは重要な提案である。

私見では、わが国における学校から社会への移行が個人化・不安定化したのは、地域の経済的基盤が弱体化し、地域で次の担い手を育成できなくなったなか、労働力の養成と配置にかかわる公共的なシステムが未だ整備されず、労働市場が自由化されたことにあると考えている。今後は、青年の職業への移行が今のまま学校と企業に抱え込まれるだけでなく、かといって自由な労働市場に委ねられるのでもなく、社会化もされる必要があるが、学校と地域が新しいかたちで連携をつくっていくことはその実現に貢献するのではないかと思う。

この点で、本書が扱う範囲から外れるかもしれないが、産業のニーズが学校の教育内容に反映されるという方向だけではなく、教育が産業に反映されるという逆の方向も検討されてよいと思う。たとえば、本書の元となっている報告書の1つ『学卒未就職者に対する支援の課題』（労働政策研究・研修機構、2012年）の詳細なインタビュー記録を読むと、企業が高校生を受け入れることで職場も活性化していることがわかる。従業員が高校生と接することで、彼らの職業能力の再開発に役立っているのである。さらには、教育の視点を企業内教育に活かしていくことも考えられる。生産の過程は、本来的に教育的なしくみとなっていない。企業が学校と連携することで職場がいっそう人を育てるものになるなら、若年者の職場への定着も高まり、ひいては高卒未就職者の減少に貢献することにもなると思う。

また、本書に描かれた福祉系高校での卒業生のネットワークにも注目したい。異なる職場にいる卒業生が学校（教員・在校生）と地域（職場・市民）をつなげていくばかりか、さらに労働市場における職業能力の評価や労働力の配置などにおいて専門家集団としての一定の役割を果たしていく可能性があると思う。

もう一つ、ハローワークとの連携の必要性の指摘は重要だと思う。近年、大量に採用し、大量に離職させ

ているブラック企業が問題となっている。ハローワークからは勤労の権利を保障するという観点からも青年の支援が可能になろう。たとえば、ハローワークが学校と連携し、学校に渡す求人情報のチェックがきめ細かくなれば、学校は職業紹介で終始する就職指導でなく、生徒の人生を切り開く力の形成という本来の就職指導が展開できる余地を広げる。

結局、学卒未就職者問題とは、単に生徒や学生の抱える問題に対して学校が有効な指導ができていないといった問題で終わるものではなく、青年の社会への行き渡りに対する公的なしくみの未確立もしくは不十分さの問題も抱えており、その隙間をもはや生徒や学校の努力では埋められないところまできたために生じたものではないかと思う。

だからといって、何もできないのではない。本書の提言が実行に移されていけば、青年の職業への移行の社会化も生み出し、それが新たな公共的な労働市場のシステムの可能性へとつながり、ひいては未就職者が生まれる社会的基盤をなくしていくことに貢献すると思う。

それは発達障害など傷つきやすさを抱えた青年にとっても重要である。在学中の支援だけでなく、就職後の支援、とくに職場での環境調整も必要となるが、青年の仕事への移行を社会が保障していくスキームができれば、それがやりやすくなる。本書で提案されているソーシャルワーク的アプローチの提案はそれと重なるところがあると思う。

第2に、専門高校での普通教育、大学でのアカデミックな教育といったものの意義が実証的に明らかにされたことは重要である。専門教育の実習や就業体験は、普通教育とのかかわりのなかで効果を発揮するため、両者の結びつきが求められるのである。

他方で、生徒や学生がそれぞれに自分の職業選択を分化させていく過程とその指導・支援のありかたの解明は今後の検討課題であろう。

青年心理学の視点からすると、進路未決定者の支援で大切なことは、大人が敷いたレールを走らせることではなく、青年が自分の人生を切り開いていく際の揺れにつきあうことである。社会の包容力が試されているのである。

この点で、職業選択の分化を促すための構造化され

た枠組みを用意しつつ、他方で青年個人の試行錯誤を許容し、それに対応できる体制をつくる必要がある。さまざまな体験の場は与えられるものだとしても、その場のなかで自分なりに試してみることで、青年期を終えて社会に収まることができる。

たとえば、専門高校では3年間かけて進学または就職へと分化させ、さらに職業の分化をさせるカリキュラムが準備されている。しかし、家庭の事情による場合も含め、そうしたスキームに乗ることのできない生徒が未就職者というかたちで現れてしまうことも考えられる。青年の自己形成における揺れにつきあうことは青年の確かな育ちを保障し、社会へと出させていく

ために必要であろう。

6 結 語

いろいろと思いついたことを書き連ねてきたが、本書のすばらしさをどのくらいお伝えできただろうか。本書の提起する地平はとても大きく、深いものである。高校・大学の実践、学校から社会への移行のシステムの構築にあたって参照されるべき第一級の研究書である。

しらい・としあき 大阪教育大学教育学部教授。青年心理学専攻。

大原社会問題研究所雑誌

No.669 2014.7

定価 1000円（本体926円，年間購読 12,000円）

【特集】関東大震災90年——朝鮮人虐殺をめぐる研究・運動の歴史と現在(2)

特集によせて

関東大震災時の「レイピスト神話」と朝鮮人虐殺

金 富子

関東大震災時の朝鮮人虐殺と地域における追悼・調査の活動と現状

田中正敬

■論文

ドイツにおける福祉と就労の融合

福田直人

■書評と紹介

Jocelyn Elise Crowley, *Mothers Unite!: Organizing for Workplace Flexibility and the Transformation of Family Life*

萩原久美子

永江雅和著『食糧供出制度の研究——食糧危機下の農地改革』

横関 至

兼田麗子著『大原孫三郎——善意と戦略の経営者』

榎 一江

社会・労働関係文献月録

法政大学大原社会問題研究所

月例研究会

所 報 2014年3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

〒102-0071 東京都千代田区富士見2-17-1 Tel. 03-5228-6271

「倒産と労働」実務研究会 編
『詳説 倒産と労働』

新谷 真人

1 はじめに

「倒産と労働」実務研究会は、すでに『概説 倒産と労働』（商事法務、2012年7月）を刊行しており、本書は、そこでの議論をより深化させたものと位置付けることができる。本書の企画・執筆は、東京三弁護士会の前著シンポジウム参加メンバーと第一東京弁護士会総合法律研究所倒産法研究部会の執行部のメンバーが中心となっており、さらに第一東京弁護士会労働法制委員会からも助力を得て「倒産法分野の実務家・研究者と労働法分野の実務家・研究者のコラボレーション」が実現したとされる（森倫洋、xi頁）。もっとも、執筆者の大多数は、倒産法分野の実務家と見受けられる。本書には、各執筆者の実務体験に基づいた具体的なアドバイスが随所に盛り込まれており、労使双方にとって有益なものとなっている。

冒頭の荒木論文は、倒産法と労働法の交錯が問題となる場面を、①労働債権の保護、②労働関係の存否・変更、③労働組合ないし従業員代表の手続的関与の3つに整理している。本書の構成も、おおむねこの分類に従って、全5章に分かれている。第I章「倒産と労働」は、総論的な位置づけであり、これに続いて、第II章「倒産における労働債権の扱い」、第III章「倒産企業におけるリストラクチャリング（解雇及び労働条件の切り下げ）」、第IV章「企業再編と労働問題」、第V章「企業再編・倒産と労働問題」と展開される。

各章は、さらに細かな項目が設定されており、トータルで30講の論文から成る。各章、各講とも、まことに論理的かつ体系的に構成されており、本書全体で、倒産と労働をめぐる法的論点がほぼ網羅されているといえよう。



●商事法務
2013年8月刊
A5判・480頁・
本体5600円+税

●かい
とうさんとうとうとう・じつむけんきゅう

2 各章の紹介とコメント

第I章第1講の荒木論文は「ゼロサムゲームではないウィンウィンゲーム」となるようなルール作りを呼びかける（同旨、荒木「労働法と倒産法の交錯—企業倒産時（再建型倒産手続）における労働法規範の適用と解釈」NBL979号10頁、2012年）。倒産は、資本主義経済の最も悲惨で残酷な側面といえることができる。誰にとつてのウィンなのか、労働者のウィンとは何かが問われているように思われる。第2講徳住論文は、改正倒産法制においても、なお労働組合等の関与システムは不十分であること、過半数代表の選出母体は、労基法の事業場単位とは異なり、会社単位であることが指摘されている点が重要である。というのは、一般に過半数代表のイメージとして、一人の労働者が想定されているようであるが、倒産法制においては、複数の労働者が選出されて一種の労働者委員会を設立することが現実味を帯びてくると考えられるからである。

第II章は、給料、退職手当、解雇予告手当等の労働債権につき、清算型と再建型に分けて、それぞれの法的性質と優劣関係が、実務的に論じられている（岩知道、徳住、神原論文）。第6講杉本論文では、労働者健康福祉機構による未払賃金立替払制度の概要を説明したうえで、一部代位のケースが生じると指摘し、その場合に、機構は、代位取得した立替部分を財団債権として直ちに破産企業に求償しうるのか、それとも、

労働者が機構に先立って、残余の未払賃金部分を財団債権として破産者に請求できるのかを論じている。結論として、民法502条1項の原債権者優先主義に基づき「機構は原債権者たる労働者が完全な満足を得てから、代位取得した権利を行使できるとどまる」とする(97頁)。これは、労働法学ではほとんど議論されていない論点であり、労働者保護に即した解釈として支持できよう。

第7講岡論文は、破産管財人の情報提供努力義務(破86条)を訓示規定と解して、善管注意義務(破85条)と区別したうえで、情報提供努力義務の対象となる労働債権は破産債権部分に限られるとしつつ「たとえ義務ではないとしても破産管財人としては、財団債権部分も含めて提供すべき情報はできる限り提供した方が望ましい」とする(119頁)。解釈論はさておき、現実的な対応のあり方を示すものとして参考になろう。

第Ⅲ章は、いよいよ整理解雇法理に焦点を当てた論稿が続く。いうまでもなく、JAL事件東京地裁二判決(運航乗務員判決・東京地判平24.3.29 判労1055号58頁、客室乗務員判決・東京地判平24.3.3. 労経速2143号3頁)に触発されてのことであろう。総論部分の三本の論文(森、文、池田論文)に続いて、整理解雇の要件(要素)に即して、人員削減の必要性、解雇回避努力、手続の妥当性が詳細に検討される(高井、飯塚、松村論文)。もっとも、人選基準の合理性に関する論稿はない。

JAL客室乗務員東京地裁判決で有名(?)になった「一旦沈んだ船」論への疑問は後述するとして、ここでは第9講「韓国における整理解雇法理の紹介」(文論文)に注目したい。韓国では、日本の整理解雇に関する判例法理を参考にして、ほぼ四要件に即した整理解雇のルールが立法化されている(勤労基準法24条、25条)。その中で、わが国にみられない要件として、二点指摘することができる。一つは、使用者の50日前の事前通報義務と誠実協議義務が規定されている点である。もう一つは、使用者の3年以内の再雇用努力義務の規定である。さらに、政府による整理解雇労働者に対する支援措置も要請している。これらの規定の効力については、解釈上の争いがあるようであるが、50日前という具体的な数字や再雇用努力義務が明文で規定されていることによって、どれだけ労働者側に

安心感をもたらすことであろうか。伊藤眞教授は、文論文を「本書の白眉」と表現されているが(i頁)、評者も同感である。なお、本章では、他に更生管財人の職責(服部論文)と就業規則・労働協約による不利益変更の問題(上野論文)が扱われている。

第Ⅳ章では、主として合併、会社分割、事業譲渡等の企業再編における労働契約の承継等の問題が論じられる(相澤、岩崎、金久保、樋口、中原、倉重、河本、木下、下向、森戸論文)。興味深いのは、企業再編におけるスポンサーサイド及びセラーサイドの双方からみた留意点である(第19講樋口論文、第20講中原論文)。スポンサー側は、買収のリスクを回避するため、未払賃金の有無等のデューデリジェンス(Due Diligence=DD、買収監査)を実施する。一方、セラー企業は「できる限り高く売却したい」というニーズから(333頁)、あらかじめ余剰人員の整理などを行って「企業価値」の維持に努める。これらのかけ引きをめぐって、実務家ならではのあの手この手が教示されている。本書のユニークな特色の一つといえよう。

第Ⅴ章は、倒産と集团的労使関係の問題を扱う。第27講小林論文は、現行倒産法制における労働組合等に対する通知・意見聴取・意見陳述の制度について、これらはすべて裁判所に対するものであること、労働組合等の反対意見は裁判所を拘束しないことから、不十分というほかなく「管財人等使用者の労働組合等との協議義務を規定するのが妥当である」と指摘する(421-422頁)。この点を含めて、将来は従業員代表制を検討すべきであるとの見解は(426頁)、評者も賛成である(拙稿「倒産法制における労働者代表関与の意義と課題」学会誌113号57頁、2009年)。本章では、他に、破産開始時に係属中の不当労働行為事件の帰趨(今村論文)、労働組合の協力の重要性(西濱論文)、組織再編と労働組合の合同(奥川論文)が収められている。欲をいえば、倒産争議の法律問題も取り上げてほしかったところである。

3 結びにかえて

本書は、従来、倒産と労働に関する法的問題を「網羅した著作がなかった」ところ(安西愈、viii頁)、これに応えるものとして大きな意義がある。とはいえ、労働法学の立場からは、なおいくつかの疑問点が浮き

彫りにされたといえる。以下の指摘をもって、結びにかえたい。

第一に、労働者が保有する労働債権は、みずからの「労働の対償」そのものであり、その喪失は生身の人間である労働者本人はもとより、その家族の生命・身体を直接危険に陥れることを意味する。労働債権の保護については、当然、生存権原理と人間の尊厳の法理念が照射されなければならない。この点で、労働債権は、倒産企業を取り巻く他の多くの債権者が、物＝商品の売掛代金等を目的物としているのとは、事情が異なる。債権者は平等であり、労働者も痛みを分かち合うべきであるという理屈は、そのままでは妥当しない。

第二に、最近の整理解雇法理にいう「一旦沈んだ船」論は「二度と沈むことのない船」にするために更生計画の実行を最優先にし、その過程で管財人・使用者の裁量を広く容認すべきであるとの論調に結びつきやす

い。しかし、海中に沈んだ船には労働者も乗っているものであり、多数の労働者を犠牲にしてまで沈没船を引き上げることに意義を見出すことはできない。また、そもそも船長ら（管財人・使用者）の判断がまちがっている場合もありうるであろう。従来の整理解雇の判断基準は、なお維持されるべきものと考ええる。

最後に、集团的労使関係については、より広い組合自治ないし組合活動を認めるべきではなかろうか。たとえば、事業再編事案において、企業間の交渉と並行して、労働組合どうしの協議・情報交換が行われてもよいであろう。またM&A後の労働組合のあり方について、あらかじめ労働組合どうしが合意しておくのが望ましいと思われる。

あらや・まさと 日本大学法学部教授。労働法専攻。

今野 浩一郎 著

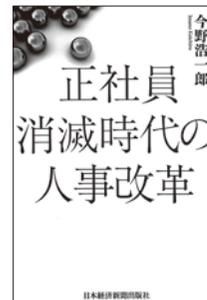
『正社員消滅時代の人事改革』

平野 光俊

1 はじめに

いわゆる「日本的経営」の根幹をなす「伝統的人事管理」が世界から注目を浴びた1980年代は遠い昔のようである。バブル崩壊以降の長引く不況に伴い、この20年余り日本企業はいくつもの人と経営に関わる問題に直面しその対応に追われてきた。しかし伝統的人事管理に代わる新しいモデルを構築できたとはいえず、現場の混迷は深まるばかりである。著者は、こうした現状認識を基礎に置き、バブル崩壊以降の「失われた20年」に蓄積された多くの調査や研究をあらためて精査して、本書で、日本企業のこれからの駆動する新しい人事管理のモデルの構築に挑戦している。

とはいえ人事管理の新たなモデルを見出すことは困難な営みである。一国に特徴的な人事管理の仕方は現実の経営のなかから自生的に生み出されたものであり、労働市場や法制あるいは社会規範など一国の様々な制度的環境に埋め込まれている。したがって人事管



●いまの・こういちろう
学部経営学科教授。
学習院大学経済

●日本経済新聞出版社
2012年12月刊
B6判・294頁・
本体2400円＋税

理を取り巻く様々な制度との補完性を考慮しなければならない。また示範事例となりうる唯一普遍のベストプラクティスが存在するわけでもない。日本企業に広く普及し深く浸透した人事管理の変化を跡づけ、その在り方を構想するためには、人事管理の施策を部分的に点検するのではなく、人事管理の本来的な役割と基本システムに着目しなければならないだろう。

評者が思うに、本書は次の3点を論考のベースとしているようである。1つ目は、経営のニーズ（労働力の需要構造）と社員のニーズ（労働力の供給構造）の統合にこそ人事管理の本質的役割があるというパラダイムである。換言すれば「あるべき人事管理は経営と

社員に貢献する人事管理であり、企業がとる経営の方向とその背景にある市場等の環境条件に合わせて、また社員が求める働き方に合わせて形成される」という著者の基本認識である。

2つ目は、人事管理の基盤システムである「社員区分制度」と「社員格付け制度」への着目である。企業には、仕事内容、働き方、キャリア形成の異なる多様な社員が雇用されている。それにも関わらず、ひとつの人事管理体系を全社員に適用すれば不都合が起きる。企業は人事管理の細部の仕組みを設計する前に、管理上の効率性を考えて、社員を異なる人事管理の体系が適用されるグループに、何らかの基準で区分しなければならない（社員区分制度）。次に、企業は経営にとって重要であると評価した社員に高い地位と賃金を与えるが、そのためには、この「重要さ」の尺度をあらかじめ決めて、それに基づいて社員のランクを決めなければならない（社員格付け制度）。「重要さ」の基準は社員の年功や職務遂行能力を基準とする場合もあるし、職務に関わる発揮能力やジョブサイズを基準とする場合もある。そしていったん尺度を選択すると、評価、賃金、昇進、就業条件、教育訓練、福利厚生といった人事管理のサブシステムのベースがつけられることになる。

3つ目は、内部労働市場が、多数の「制約社員」と少数の「無制約社員」の構成に変化したとする現状認識である。無制約社員とは典型的には男性を主とする「総合職」である。「何でもします」「どこでも働きます」「いつでも働きます」という際限のない拘束性を受容する働き方をする人々である。これに対して、働く場所あるいは仕事について何らかの制約をもつ社員が制約社員である。女性社員の多くは出産・育児などのライフイベントに即して、不規則勤務・残業や転居転勤などの拘束性を受け入れることに困難が伴う。パートなど非正社員も多くは家庭生活との両立を考えて都合のよい時間帯と時間数で働き、自宅から通勤可能な職場で働きたいと望む制約社員である。定年後に再雇用された高齢社員は、生活や健康と両立できる時間で働くことを希望し、現役時代のように転勤しない制約社員である。障害者は「仕事の面で何ができるか」という労働機能面で制約がある。外国人社員も言葉や労働に対する考え方等の面から見て制約社員といえる

かもしれない。さらに無制約社員の中にも、親の介護問題を抱えた男性中高年社員が増えてきている。つまり組織メンバーは少数の無制約社員と多様なタイプの多数の制約社員で構成されており、その傾向はますます強くなっていくという現状認識である。

本書には「正社員消滅時代の人事改革」と刺激的なタイトルが付けられてはいるが、ここでいう「正社員」とは無制約社員のことである。今後、男性の育児参加や老親介護がさらに進むことなどを考えると、むしろ正社員のほとんどが何らかの制約をもちながら働いていると見るほうが自然である。したがって本書の内容を正確に反映するタイトルは「無制約社員消滅時代の人事改革」である。

2 本書の構成

本書は序章から第8章と「おわりに」で構成される。序章では本書の目的が述べられる。第1章では、人事管理の役割、特徴、構造が概説的に説明され、経営のニーズと社員のニーズのそれぞれの観点から人事管理の在り方を検討することの意義が述べられる。第2章では、経営のニーズに即してどのような人材や働き方が求められているかが検討される。第3章では、伝統的人事管理の特徴が整理される。そのうえで伝統的人事管理が新しい経営ニーズに対応可能なシステムか否かが検討される。第4章では、社員の働き方のニーズと企業の求める働きせ方がどのように変わるかが確認される。第5章では、前章でクローズアップされた無制約社員の制約社員化に対して、諸外国の状況と比較して、それが世界的な潮流でもあることが確認される。第6章では、こうした変化に伝統的人事管理が応えることができるかどうか、「1国2制度型」人事管理の終焉」で検証される。こうした検討を通して、いま起きている経営のニーズと社員のニーズの変化に対応できる新しい人事管理の改革指針が提示される。人事管理は、仕事や職場に人材を供給する機能をもつ雇用管理と、社員の働きぶりを評価し報酬を決める機能をもつ報酬管理の2つから構成される。第7章は前者に対応し、企業のなかの仕事配分に取り引市場に類似した交渉メカニズムを組み入れることの基本方針が示され、具体的な施策が提案される。第8章では、報酬配分における公平性尺度の再編・強化の必要性が確認さ

れ、これまでの職能基準に代えて職務基準を社員格付け制度の設計原理とすべきことが提案される。

3 新しい人事管理モデル

本書のハイライトは新たな人事管理モデルの構築に向けた改革方針の提案であるが、その際、本書が前提に置くのは先述したとおり無制約社員の少数化と制約社員の多数化である。人事管理はそれに合わせて再編されることが必要である。一連の労働法の改正や政府の労働政策も制約社員の人事管理上の対応を企業に求めている。たとえば女性雇用に関しては男女格差の解消、家庭と仕事の両立支援を狙いとして人材管理上のさまざまなルールが法律で定められている。パートに対しては改正パート労働法によって均等・均衡処遇が求められ、高齢労働者にも高年齢者雇用安定法などによって雇用確保措置が求められている。そのうえで、著者は、日本企業は、女性社員には女性社員向けの工夫、パート社員にはパート社員用の工夫、高齢社員に高齢社員用の工夫をそれぞれ行っているのが現状であると、それを「1国2制度型」の人事管理」と表現する。

すなわち伝統的人事管理は、無制約社員と制約社員を区分することを人事管理の基本としてきた。たとえば、正社員には社内での内部均衡を重視する賃金制度（あるいは職能資格に基づく賃金制度）が適用され、非正社員には市場相場と仕事に基づく外部均衡を重視する賃金制度が適用されてきた。同様に「現役社員と高齢社員」「総合職と一般職」など、それぞれの人材カテゴリーを対として異なる人事管理が適用されてきた。しかし高付加価値型経営を志向する日本企業には、制約社員を周辺業務に留め置くのではなく、必要に応じて基幹業務に活用していくことが求められている。また制約社員の活用の際には同じタイプの制約社員（たとえばパート）であっても制約の内容は個人によって異なることも前提に置かなければならない。

以上のことは人事管理の基本構造の変更を迫る。新しい人事管理は多様なタイプの制約社員に対して、また個々の制約社員のもつ制約の内実の多様性に総合的に対応できる人事管理であることが求められる。さらに「1国2制度型」の人事管理」から脱却すべく、制約社員にも無制約社員と同じ人事管理を適用する方

向が望ましい。つまり拘束性の受容において制約的か否かによって社員を区分し、それを活用戦略の基本とする伝統的人事管理を、拘束性の受容の程度の如何にかかわらず、何の業務につくのか（基幹業務あるいは周辺業務につくのか）によって社員を区分する人事管理に再編することが求められる。本書では、このような新しい人事管理を様々な多様性に迎えるという意味で「多元的人事管理」と呼んでいる。

本書で提起された伝統的人事管理から多元的人事管理への再編に向けた具体的な改革指針は要約すれば以下ようになる。まず雇用管理の観点から、著者は、企業は組織メンバーの働き方の「組織内自主営業化」を目指し、人事管理は仕事と成果に基づく「成果主義化」の傾向を強めると予測する。そうすると仕事配分・人材配置の基盤整備の観点から「交渉化」と「市場化」の方向が望ましいものとなる。すなわち、人事管理の多元化のもとでは、社員が抱える働き方の多様な制約や社員の求める多様なキャリアと、業務上必要となる仕事配分、人材配置をめぐって管理者と社員が交渉し調整することが肝要となる。

しかし交渉主体である管理者と社員の間に情報の非対称性があれば、どちらか一方の機会主義的な行動（たとえば部下の抱え込み等）が引き出され、組織効率を損なう可能性がある。したがって管理者と社員のそれぞれに必要な仕事情報と人事情報へのアクセスが確保されていなければならないだろう。本書ではそのことへの対応として「業務の明確化と交渉化のための目標管理制度」「交渉化のコミュニケーション・ツールとしての自己申告制度」「社内の市場化を支える社内公募制度」等が提案されている。

交渉する主体の情報処理能力や交渉力をあらかじめ高めておくことも重要である。仕事の出し手である管理者も仕事の受け手である社員も、仕事配分・人材配置の決定にあたって「賢い交渉人」になることが求められる、したがって社員に対してはキャリア自律を促すキャリア教育、メンタリング、キャリア・カウンセリングなどの支援の拡充が求められる。一方、管理者に対しては仕事の計画能力、コミュニケーション能力、コーチングスキルなどの涵養が求められる。

報酬管理の観点からは、著者は、公平性基準と社員格付け制度はこれまでの「人・重視」を改め「仕事・

重視」にならざるをえないと予測する。具体的には、同じ正社員のなかの無制約社員（総合職）と制約社員（一般職）については、キャリア初期の訓練期に異なるタイプの資格を付与し、訓練後期は同じ「仕事ベースの社員格付け制度」を適用する。他方、パート社員等は仕事ベースの社員格付け制度を適用し、賃金制度は初任時の賃金は市場相場で決められ、正社員と同等と格付けられる最初のランクでは正社員と同水準の賃金となるように設計する。したがってキャリア初期の訓練期は正社員とパートそれぞれ異なるデュアルラダーで管理するが、訓練後期の一時点を結節点として両者を一元的ラダーのもとで管理する。本書ではこれを「逆Y字型の社員格付け制度」と呼ぶ。また、制約社員が拘束性を受容することによって生じかねない不利益を報酬面で配慮するために、異動の柔軟性（転居転勤や職種変更など）と労働時間の柔軟性（残業や変形労働時間制など）の2軸のマトリックスに応じて「リスクプレミアム」を支払うことで納得性を高める方策が示される。

4 若干のコメント

本書のベースは、著者自身が主宰あるいは参加した多くの研究会や調査プロジェクトで得られた情報である。著者は、人事管理の現場の知恵をふんだんに取り入れながら新しいモデル構築に向けて多くの部品（人事ポリシー、人事システム、人事施策）を開発した。すなわち「人材活用の社内グローバル化」「仕事配分・人材配置の交渉化・市場化」「賢い交渉人」「仕事ベースの社員格付け制度」「逆Y字型の社員格付け制度」等である。これらは新しい人事管理の構築を目指す全ての人事管理の実務家にとって有用な羅針盤となるだろう。

そのうえで、人事管理はそれ自体で機能するわけではない。新しい人事管理が機能的になるには一国の制度的環境やマネジメントの他の側面との補完性が再構築されなければならない。本書は経営ニーズと社員ニーズの統合という視点や改正労働法および政府の労働政策と人事管理の間の補完性に注意を払いながら、これら一連の部品を採用することがなぜ有効になるかを検討している。その意味で説得力ある提案となっている。

しかし、著者自身が「おわりに」で述べているとおり、これらの部品を組みあげて新しい人事管理全体を作り上げ、それを現場に導入したとき、果たして所期の意図通りの結果を生むかどうかは予断を許さない。すなわち、制約社員の活躍推進と公正な処遇を実現するために仕事ベースの社員格付け制度を人事管理の中に組み入れたとしても、その意図とは異なる「意図せざる結果」が生まれる懸念がある。著者自身が懸念しているように、制約・無制約を問わない仕事の平等配分が無制約社員の成長を促す仕事機会を減らし、意図せざる結果として将来の経営人材候補の育成面にマイナスに作用するかもしれない。

それ以外でも、たとえば仕事配分・人材配置の「交渉化」は、バーナードが言うところの権威と「無関心圏」（社員が無意識に命令を受け入れる範囲）の関係に影響を与えるかもしれない。無関心圏は、組織に対する個人の帰属意識と、それによって発生するコストとの兼ね合いに応じて広くなったり狭くなったりする。「交渉化」が管理者の権威縮小を招き、社員の無関心圏を狭め、ひいては組織効率にマイナスに作用するかもしれない。あるいは「成果主義化」と「業務の明確化」が組織メンバーのイニシアチブを引き出すにしても、コア業務と周辺業務の端境の仕事を協力してカバーしようとする組織市民行動を抑制するかもしれない。さらには市場メカニズムを真似た社内公募制度を利用した自己人事は、結果として人事部による将来の経営人材候補の発掘を遅らせ、管轄を超える異動を優先すべき無制約社員の異動機会を奪うかもしれない。なお「意図せざる結果」はそれがポジティブな結果である場合もある。

マイナスの「意図せざる結果」が予測される場合はそれを抑止し、プラスの「意図せざる結果」が予測される場合はあらかじめ「意図」を取り込む、これが企業の人事戦略の本質であると思うが、現実には試行錯誤の連続であろう。事後的に生じる意図せざる結果を事前に正確に予測できないのであれば、ベストの人事管理モデルの全貌を描き出すことは不可能である。結局、試行錯誤の過程の中から新たな知見を見出し、その都度それをモデルの改良につなげていく創発的戦略しか選択肢はないと思われる。

社会科学の研究は、時代の要請と学術基盤を架橋す

る過程に存在していると思う。人事管理研究の日本の第一人者である著者は、時代を背景にした実務の要請と学術の間のダイナミックな相互作用を促すべく、本書で人事管理モデルのプロトタイプを世に問うた。著者と本書で提案された改革指針に則って人事改革に勤しむ実務家の創発戦略の過程に加わり、「多元的人事管理モデル」の改良に貢献していくことが、評者を含

む人事管理研究者の課題と思われる。人事改革に関わる多くの研究者と実務家に読まれることを期待したい。

ひらの・みつとし 神戸大学大学院経営学研究科教授。
人的資源管理専攻。

読書ノート

守島基博・大内伸哉著

『人事と法の対話』

——新たな融合を目指して

原 琢平

(ミズノ株式会社人事総務部/法務部部長)

本書は、タイトルにある通り全編にわたって対話(対談)によって構成されていることが一つの特徴であるが、その大部分が著者である二人の学者による対談であり、それがすなわち、人材マネジメント側の視点と労働法側の視点とのやり取りとなっている。しかしながらその対話の中身は、学術的、法律的な専門分野をベースにしながらも極めて現実的、実際的である。一部のセッションにおいては、企業の人事部門責任者や経験者、医学系の専門家をゲストとして参加してもらうことで、実際の場面の問題点や課題をより一層浮き彫りにしている。

もう一つの特徴は、職場におけるゆりかごから墓場まで、すなわち、採用から退職までの多くの場面を網羅して、それぞれの場面における課題、問題点を取り上げていることである。各セッションのタイトルを示すと以下の通り。

- Session01 人材を獲得するとき
- Session02 正社員と非正社員の間
- Session03 公正な評価と納得できる賃金
- Session04 人材を動かすとき
- Session05 人材を育成するとき
- Session06 ワーク・ライフ・バランス
- Session07 メンタルヘルスと産業医の役割



●有斐閣
2013年10月刊
A5判・324頁・
本体1900円+税

●もりしま・もとひろ 一橋大学大学院商学研究科教授。
●おおうち・しんや 神戸大学大学院法学研究科教授。

- Session08 退職のマネジメント
- Session09 高齢者の雇用
- Session10 労働紛争の解決
- Session11 グローバル化で問われる日本の人事
- Session12 対談を振り返って

各セッションにおいて、まさに現在の企業人事担当者が、それぞれの場面で、どのような法律の規制に頭を悩ませ、その中でいかにしてよりよい人材マネジメントをしようとしているのかを対談を通して代弁している。例えば、特に近年の派遣労働、非正規社員、高齢者雇用などに関する法律改正は、企業の人事担当者の苦労を増大させているが、法規制の是非に論点を置くのではなく、そのような法律改正がおこなわれる背景には何があるのか、その背景を理解した上で、どのような人材マネジメントを行うことが望まれているのかを議論することで読者に課題の理解を深めさせようとしている。

労働に関する法律は、これまで主として労働者の保護をねらいとしてきた点が多いが、労働に関する法律も近年は社会の変化、働く人の意識の変化に対