

書評

BOOK REVIEWS

渡辺 深 著

『転職の社会学』

——人と仕事のソーシャル・ネットワーク

安田 雪

我が国の転職研究の第一人者である渡辺深の研究の集大成である。

社会学における転職研究のこう始はマーク・グラノヴェッターの『転職』（1974：渡辺訳 1998）であるが、かつて、大学院生だったグラノヴェッターが「人はどのように、仕事に就くのか」を、博士論文のテーマとして研究したいと申し出た際、当時の指導教授らは、「そのようなものは博士論文のテーマにはならない」と、そろって猛反対したと言う。2014年8月にサンフランシスコにおいて、アメリカ社会学会（American Sociological Association）年次大会が開催された際に、経済社会学セクションと組織・職業と仕事セクションが協賛し、「Getting a Job —— 40 Years Later」という分科会が開かれたのだが、その場で彼の自身の発言である。当時は、就労や転職は、職業安定所や職業斡旋会社の扱うことであり、社会学の博士論文のテーマにはふさわしくないとみなされたというわけである。現在では、驚嘆すべき事態である。

グラノヴェッターの転職研究、それ以上に、弱い紐帯の力（Granovetter 1973）についての論文は、現代社会学の古典であることは、社会学者なら誰しも認めるであろう。現在では社会学のみならず、就職や転職が社会科学において、きわめて重要かつ正統な研究対象であることも疑う余地もない。先駆的な研究は、いつの時代でも批判や無理解に出会い、それを覆す強い意志をもって実現されるのであろう。

アメリカ社会学会の年次大会は、約600セッションを超える巨大な大会であるが、そのセッションの一つ

として、グラノヴェッターの著書『Getting a Job』出版40周年を記念するセッションが開催された。当日、指定討論者として登壇したグラノヴェッターは美しい銀髪、知性を感じさせる眼光が鋭い、洗練された紳士で



●ミネルヴァ書房
2014年9月刊
A5判・336頁
本体5500円＋税

●わたなべ・しん
部教授。
上智大学総合人間科学

あった。セッションはグラノヴェッターの弟子数人が、それぞれ労働市場とネットワークのかかわりについて実証研究を論じつつ恩師の功績をたたえ、また、それぞれに対してグラノヴェッターがコメントを与えるという構成で、一つの祝祭の趣があった。冒頭の発言はその際のものである。

そのグラノヴェッターの推薦文とともに、我が国の転職研究の第一人者であり、『転職』（1998）の訳者である、渡辺深が満を持して出版されたのが、「転職の社会学——人と仕事のソーシャル・ネットワーク」である。

本書の構成は、以下のとおりである。

序章

- 1章 ジョブ・マッチング過程とは何か
- 2章 転職の構造的要因
- 3章 転職の文化的要因
- 4章 離職理由と賃金変化
- 5章 転職の経験・活動・方法
- 6章 ネットワークと転職結果
- 7章 紐帯の強さと賃金
- 8章 ジョブ・マッチングとキャリア・ネットワーク
- 9章 大卒女性労働者の転職と組織コミットメント
- 10章 男性労働者の就職と転職

11章 ジェンダーと転職

終章 転職行動の変遷

長年にわたり、著者自らが行った国内外の実証研究を中心に、転職という現象をきわめて多岐にわたる方向から詳細に検討し、慎重に議論が進められていることは章題を一覧しただけで明らかである。

本書の強みは、第一に、日本人労働者を主な対象とし、20年近くにわたり多様な調査を実施し、その変化を実証的に論じた実証性、第二に転職に関わる論点の網羅性、第三に社会的ネットワークひいては「社会的埋め込み」理論をベースとした一貫した理論性であると筆者は考える。いかなる社会科学の研究対象であれ、それに対する「俯瞰的かつ時間的な一貫した視点」をもつためには、人生をかけてその研究対象に関わり続ける必要がある。著者がその研究人生をかけて「転職」に挑んだゆえの、俯瞰性と発展性が本書の強みをもたらしている。

これらの強みを、以下では総合的に検討していこう。

第一は、国内外にわたる多様な調査とそのデータの活用からの俯瞰性である。本書では、「1985年東京調査 転職に関する実態と意識調査」「1993年大卒女性調査 大学女子卒業生の生活と意識」、1992～94年に実施した「東京事例研究 転職過程の事例研究」「1994年LA調査 L.A. Worker Study」「2000年東京調査 ワーキングパーソン調査」「2002年東京調査 転職意識に関する調査」を扱っており、1980年代から2000年代までのきわめて長期にわたり、東京を中心に、かつロスアンゼルスをも含めた勤労者を対象に、転職に関わる調査を行っている。方法も質問紙調査が主だが、ロスアンゼルスにおいては電話面接法がとられている。国内外、男女、質問紙調査、事例研究など、対象も方法も多様だが、一貫した関心に基づいて丁寧な分析がなされている。これは第二の網羅性という強みでもある。

各調査が析出した知見の一つひとつを紹介することは本稿では控えるが、これらの多数の調査の経験とデータ分析の蓄積を熟考したうえで、著者がその「長期的かつ俯瞰的な視座」に基づき、きわめて論理的かつ重要な論点を本書において析出していることを、筆者は何よりも強調したい。

それは「終章 転職行動の変遷」において詳細に論

じられている、日本のジョブ・マッチング過程が、1980年代中頃から2000年台にかけていかなる変容をとってきたのかという指摘である。グラノヴェッターの論じた、弱い紐帯がジョブ・マッチングにもたらす効果は、日本人男性労働者へはあてはまらず、むしろ強い紐帯の活用こそが望ましい転職結果につながることを、著者は1985年の東京調査で確認している。弱い紐帯の転職結果への効果は、日本人の男性労働者には認められないというこの知見は、『社会学評論』において掲載され、転職効果に対するグラノヴェッター理論への反証論文として多くの注目を集めた。

本書においては、その後の17年間の調査データから、日本人の男性労働者全体については1985年データでは反証された「弱い紐帯の効果」が、2000年台以降、確認できること、つまり1985年データで認められた、「強い紐帯によって望ましい転職結果が得られる」という傾向が見られないということを確認している。

2000年台に入り、転職行動に際して人的つながりの活用をする労働者が減り、また弱い紐帯がもつ橋渡し機能が、より良いジョブ・マッチングをもたらすようになった日本人の転職行動における「弱い紐帯効果」が認められ、当時確認された「強い紐帯理論」が否定されたその理由について、著者はこう述べる。1980年台なかばから2000年以降について、「日本の労働市場が変化し、失業率および非正規雇用の増加に伴って、弱い紐帯の「橋渡し」機能が観察されるようになった」(p.288)である。

弱い紐帯の橋渡し機能とは、日常的に接触している人々とは異なる外的集団に属し、自らと異なる属性や資源をもつ他者との結びつきが、自分の持ち得ない情報、資源、財の獲得を促す役割をもつことを指す。社会的紐帯の強弱概念を質問紙調査において変数化するかにあつての尺度構成については多様な作業定義があるため、紐帯の強弱が行為者の成果にもたらす効果についての議論は社会的ネットワーク分析においてはコントロールな議論が続けられている。中でも転職、就職、昇進、転職意向など、労働者の行動と満足度についての影響研究は多数なされているが、それらの検証結果は一様ではない。著者は、この紐帯の正負双方の効果を、矛盾としてではなく変化としてとらえている。

「失業率と非正規雇用労働者の増加が社会経済的地位の低い集団のメンバーの増加という構造的変化」(p.288)に求め、社会の構成要員の社会経済的地位の格差の拡大が、閉鎖型及び開放型ネットワークの転職に対する効果をもたらすようになったと論考をする。個人が持つネットワークが閉鎖型か開放型かと、そのネットワークの紐帯が強いかわ弱いかわということは、おおよその対応関係はあるが、厳密には同一の事象ではない。ネットワークの開放性と紐帯の強弱そして、転職行動との関連については、今後、著者のさらなる論考が期待される点である。

自らの過去の論文の検証結果(弱い紐帯の力の反証)に固執することなく、著者が継続的に同一の理論の実証研究を重ね、そしてかつての検証結果を否定する事実に出会い、その検証結果の矛盾から、マクロレベルの労働市場の変化が人々の社会経済的差異を生み出していたという長期的現象と、マイクロレベルの事象である男性労働者の転職行動と活用する紐帯の効果がそのマクロレベルの現象との関連についての論考を導出したことこそ、本書が単なる実証研究の蓄積を超えた、大きな理論的貢献として位置づけられる理由である。

職業に就く、そのための情報探索をする、職業選択に悩むということは、特殊な例外的な立場を除けば、国や世代が異なろうとも、あらゆる人が人生において経験する。非正規雇用の増加は、転職経験の増加を強いる。ましてや、就職・転職という選択は当該本人にとって決断が難しく、機会コストや非合理性に左右され、満足や論理的な納得を得ることが難しい選択行動である。その点を考えても、この転職行動に関する研究や調査に終わりはなく、その蓄積こそが重要である。一つのテーマを追い続けることの強さとともに、転職や就職というテーマが、永遠に未完の研究領域であることをうかがい知れる一冊である。

参考文献

Granovetter, M. (1974) *Getting a Job: A Study of Contacts and Careers* Cambridge, MA: Harvard University Press. 渡辺深(訳)『転職——ネットワークとキャリアの研究』(ミネルヴァ書房 第二版, 1998年).

やすだ・ゆき 関西大学社会学部教授。社会システムデザイン専攻。

吉田 輝美 著

『感情労働としての介護労働』

——介護サービス従事者の感情コントロール技術と精神的支援の方法

久保 真人

1 はじめに

本書のタイトルともなっている「感情労働」とは、米国の社会学者ホックシールドがその著書『管理される心』で初めて使った言葉である。ホックシールドは、感情労働を、自らの感情をコントロールしながら「観察可能な表情と身体的表現」を通じて、顧客を一定の感情に導く職務に求められる行為であり、身体労働同



●旬報社
2014年8月刊
A5判・240頁
本体5000円+税

●よしだ・てるみ 昭和女子大学人間社会学部准教授。

様に、「賃金と引き替えに売られ、したがって交換価値を有する」労働として定義している。たとえば、フライト・アテンダントには、笑顔と献身的なふるまいで乗客を「安心させ」「くつろいだ」気分させるこ

とが求められ、それとは反対に、集金人には、威圧的な言動で債務者に「恐怖」を感じさせ、二度と集金人とは会いたくない(結果として早期に返済を完了する)という気にさせることが求められる。

ホックシールドは、

- 1) 対面あるいは声による顧客との接触が不可欠である。
- 2) 他人の中に何らかの感情変化——感謝の念や恐怖心など——を起こさなければならない。
- 3) 雇用者は、研修や管理体制を通じて労働者の感情活動ある程度支配する。

という3つの要件を満たす場合、感情労働をともなう職務であると論じている。

本書では、著者のおこなったインタビューや質問紙による調査結果から、介護労働が感情労働をともなう職務であり、介護労働者のストレスの軽減ひいてはバーンアウトに陥ることを防ぐためには、感情労働を上手にこなすためのスキルを学ぶ機会を提供することが必要であると結論づけられている。

2 本書の概要

本書は序章から終章まで7つの章から構成されている。序章では、介護労働者が、介護労働に対する偏見や利用者やその家族から受けるハラスメントなどの現実に直面する一方で、介護専門職としての職業倫理を遵守することを求められ、両者の狭間で苦悩する現状が指摘されている。このような介護現場の葛藤への対処策を考える上で、介護労働を感情労働の視点からとらえ直すことが有効なのではないかという本書のリサーチチェックが提示されている。

第1章では、看護労働の持つ感情労働的側面に着目した武井の先行研究を紹介しつつ、看護と介護との共通点をあげ、介護労働も同じく感情労働としてとらえ直すことができるのではないかと議論が展開されている。

第2章では、特別養護老人ホームに勤務する316名の介護労働者を対象とした質問紙調査の結果から、利用者やその家族との関わりの中での「傷つき」経験の実態について考察されている。「傷つき→ストレス→無力感→バーンアウト」という負の連鎖に陥らないためにも、自己の感情をコントロールしながらストレス

を引き起こしている事態に対応することが求められ、そのため、介護労働においても、感情労働を上手にこなすためのスキルが必要であることが指摘されている。

第3章では、第2章と同じ特別養護老人ホームに勤務する316人の介護労働者を対象とした質問紙調査の結果から、介護労働者のコミュニケーション能力について考察している。さらに、認知行動療法に基づく認知的リフレーミングのストレス軽減の有効性について、想定場面を使った質問紙調査の結果から検討されている。調査の結果より認知的リフレーミングのストレス軽減効果が認められたことから、認知的リフレーミングと類似した感情労働のスキルも介護労働にともなうストレスの軽減に一定の効果があるのではないかと著者の見解が述べられている。

第4章では、介護サービスの要であるケアマネジャーと主任ケアマネジャー628名を対象とした質問紙調査の結果から、利用者やその家族との関わりの中での「傷つき」経験の実態について考察されている。著者は、多くのケアマネジャーと主任ケアマネジャーが「傷つき」を経験していること、そして、その際、感情コントロールをともったストレス対策をおこなっていることを指摘し、ケアマネジャーと主任ケアマネジャーの仕事も、感情労働として位置づけられると結論づけている。

第5章では、居宅介護支援事業所に勤務する主任ケアマネジャー2人、ケアマネジャー3人にインタビュー調査した結果から、利用者あるいはその家族への対応をめぐる、ストレスを経験する場面とその対処法についてたずねるとともに、主任ケアマネジャーがスーパーバイザーとしての役割をはたしているかどうかという点についても検討がおこなわれている。調査の結果から、ストレスを経験した際に、職場内の人間関係が有効に機能することは確かめられたが、主任ケアマネジャーのスーパーバイザーとしての力量は十分ではなく、不断の研修が必要であるとの見解が述べられている。

また、同じく第5章では、第4章のケアマネジャーと主任ケアマネジャーを対象とした質問紙調査の結果から、主任ケアマネジャーがスーパーバイザーとしての役割を果たすためには、介護現場の環境整備が必要

であることが検証、確認されている。

終章では、これまでの議論を受けて、介護分野の人材育成において、「感情コントロール」や「相手の感情に変化をもたらすような対応」など、感情労働を上手にこなすためのスキルを学ぶプログラムを設けること、また、職場では、利用者などへの対応にともなうストレス経験を軽減するため、上司や同僚からの支援体制を整える必要のあることが提案されている。

3 本書の評価

本書のもっとも特筆すべき点は、数多くの介護労働者の声に耳を傾け、それを丁寧にまとめ上げた点であろう。本書の「あとがき」にあるように、「返送されてきたアンケートに添えてあった『私たちの声を代弁して』という多くのメッセージ」に突き動かされたというのが、紛れもない本書の執筆動機であるに違いない。

評者が介護事業所の郵送調査をおこなった際にも、回収調査票数 2821 票の中で、実に 30% を超える事業所が自由記述欄に熱心な回答を寄せてくれていた。この回答率の高さが、とりもなおさず、介護サービスの現場が差し迫った状況にあることの証しであることを強く感じた経験がある。介護労働者の現状を何とかしたい。本書からもその気持ちが強く伝わってきた。

数多くの介護労働者の声の中から、著者は、利用者やその家族への対応の中で困惑する介護労働者の実情を拾い出し、具体的かつ正確にまとめ上げている。特に、本文中に掲載されている質問紙調査やインタビュー調査の結果をまとめた表の数々は貴重な資料であり、研修時のグループワークの題材として十分活用できるであろう。

このような現場の声をもとに、本書が一貫して検証しているのが、介護労働は感情労働なのかという問いである。評者はこの議論に異議を唱えるつもりはない。ホックシールドが典型的な感情労働者としたフライト・アテンダント、また、本書でも取りあげられている看護師と同様に、介護労働が感情労働的側面を持つ職務であることに疑いの余地はないだろう。そして、利用者あるいはその家族への対応を上手にこなすためのスキルを学ぶことが、介護労働者のストレスの軽減ひいてはバーンアウトの抑止に一定の効果があると

する著者の結論にもうなずける。

しかし、これまで介護分野の人材育成で、この種のスキルが取りあげられてこなかったのは、本書が検証しようとした「介護労働＝感情労働」という認識がなかったからだろうか。たとえば、著者が、感情労働として位置づけられているとする看護分野においても、感情労働的スキルを人材育成のカリキュラムに積極的に取り入れるべきだとの議論はあまり聞こえてこない。「大学における看護系人材養成の在り方に関する検討会」の最終報告（2011年）では、「援助的関係を形成する能力」の項目で「コミュニケーションの原則と技術」という教育内容があげられているが、その中身を読む限り、通常のコミュニケーションスキルの範囲を越えるものではなく、著者の言う「感情コントロール」や「相手の感情に変化をもたらすような対応」といったものまで含まれているわけではない。

看護、介護、教育、保育など、いわゆる公的なサービスを担っている専門職は、職務特性上、先にあげた感情労働の3つの要件を満たす職業であり、それゆえ、感情労働的側面を色濃く持つと言える。ただ、そのことから直ちに人材育成の柱として感情労働的スキルを取り入れていくべきだとの結論に行き着くわけではない。その前に、それぞれの公的サービスの専門性について議論を尽くさなければならないであろう。介護とは何か、看護とは何か、いわゆるサービス（接客）業とは一線を画する、さまざまな論点が浮かび上がってくるはずである。

繰り返しになるが、評者は、介護労働者に対人スキルが必要ないと言っているわけではない。ただ、ホックシールドの感情労働の枠組みをそのまま介護労働にあてはめて議論することで、介護労働の本質的な特性が抜け落ちてしまうことを危惧しているのである。極端な例であるが、ホックシールドの著書には、フライト・アテンダントが強制的に笑顔を作るスキルを学習させられる場面が出てくるが、同じことを介護専門職の教育に取り入れたとすればどうだろうか。好意的に受けとめる人は、ほとんどいないであろう。

本書が現場の幅広い声を丹念にまとめ上げた秀作であることに間違いはない。ただ同時に、この豊富なデータを使えば、「介護労働＝感情労働」という図式にとらわれず、看護や教育など他の公的サービスとの

共通点、相違点など介護労働の特性について、もっと
広がりをもった議論が可能だったのではないかという
読後感も残った。もちろん、この点は、本書への不満
と言うよりは、著者の次回作への期待と言ったほうが

よいかもしれない。

くぼ・まこと 同志社大学政策学部教授。組織・産業心
理学専攻。

大原社会問題研究所雑誌

No.681 2015.7

定価 1000円（本体926円，年間購読 12,000円）

【特集】若者労働問題の新局面(1)

特集にあたって

「ブラック企業問題」の沿革と展望

いわゆる「ブラック企業」と採用・内定・入社をめぐる問題

ブラックバイト問題について

上西充子

今野晴貴

嶋崎 量

大内裕和

■特別寄稿

近代経済成長は労働にとって何だったのか？

尾高煌之助

■資料紹介

大原社研所蔵軍法会議記録と検察庁保管軍法会議記録

廣畑研二

■書評と紹介

伍賀偕子著『敗戦直後を切り拓いた働く女性たち』

小野達也著『対話的行為を基礎とした地域福祉の実践』

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』

谷合佳代子

田村哲樹

原 伸子

社会・労働関係文献月録

月例研究会

所 報 2015年3月

法政大学大原社会問題研究所

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