

特集

## 労働研究と質的調査

座談会

# 労働調査で大切なこと ～これからの質的調査に向けて～



東京大学名誉教授  
稲上 毅



同志社大学教授  
石田 光男



法政大学教授  
八幡 成美



労働政策研究・研修機構  
副主任研究員  
池田 心豪  
(司会)

目次

- I 質的調査の意義
- II 事例調査で何を明らかにするか
- III 聞き取りの作法
- IV 調査結果のまとめ方
- V 研究テーマと調査対象
- VI 今後に向けて

I 質的調査の意義

池田 本日は、お忙しいところお集まりいただきましてありがとうございます。この座談会では、戦後の労働研究を牽引してきた事例調査を題材に「何を明らかにするためにどのような方法で調査をすべきなのか」を先生方にご議論いただきしたいと思います。

労働研究では今、アンケート調査などの量的調査が非常に活発です。最近の傾向かと思ったら、20年以上前に八幡先生が『労働調査論』（1989）の中で、「冷遇される事例調査」という一節を書かれています。先生方は、事例調査、つまり質的調査と量的調査の関係について、どのように認識されていますか。

石田 昔は逆でした。事例調査の方が主流だった。

稲上 本当にそうでした。石田さんは『新版 GMの経験』（2014）のあとがきで、今日の話題に関わるとても大事なことを書いていらっしゃる。「研究方法を錬磨して眼の曇りを取り除けば、観察は困難に満ちた旅程を描くことになるはずだ」。それに続けて、「その苦闘を謙虚に虚心に見つめられるだけの眼を持ちたい。そんな眼は、研究方法などと堅苦しいことを言わなくても、かつてはだれでも当たり前を持っていたのではなかったのか」と。

質的調査の特徴

稲上 質的調査をもっと活性化しなくてはいけないですね。どうしてこういうことになってしまったのか。私の感触では、ひとつには調査研究する側に素材への愛着がなくなった。労働調査の対象へのこだわりが弱いというか、探究心が浅いというか。たとえば労働組合の調査研究をやっているのに、実際の労働運動にはあまり関心がない。計量分析をやるのはいいですが、企業別労働組合や労使関係の実態、ユニオンリーダーの性格、かれらが直面している困難、連合の政策制度要求の成否といったことにたいする内在的な関心がない

いのではないかと感じてしまうことがあります。

もうひとつは、調査に協力してくれるインフォーマントの側の問題。企業や組合、それ以外の組織団体あるいは個人でも、ますます忙しくなっていることもあるのですが、なかなか会ってもらえない。インフォーマントに恵まれること——本来受け身ではいけないのですが——、よいインフォーマントと信頼関係をつくれるかどうかがよい調査になるかどうかの決め手になると思います。

ところで、今日のテーマは質的調査ですが、はじめにごく簡単にでも、量的調査との比較をしておく必要があるように思います。一番単純なこととして、質的調査は（標本という言い方は適切ではないかもしれませんが）標本のサイズが小さいことが挙げられます。

しかし、もっと大事な違いがあります。量的調査はかなり強引な仕方です。標本づくりを行っています。たとえば、いまここに私たち4人がいて、同じアンケート調査票が配られたとすると、各人の個性はそれによって脱色され、フェイスシート10項目、設問40からなるひとつの標本になってしまう。そうすることで標準化され、均質化されるわけです。

一方、質的調査の場合、対象から得られる情報量は非限定的で、大げさにいえば、情報の宝庫みたいなところがある。だから逆にいうと、限定しなければならない。そのとき、問題意識と分析枠組みがなければ、限定しようがない。対象がもっている情報があまりにも豊かだからです。これが2つ目。

3番目は、これもとても大事なことです。インフォーマントとの対話があるかないかです。基本的にアンケート調査に対話はない。調査票を配布し、回答者が答えるという一方向的な関係があるだけです。もっとも、対話がないアンケート調査でも、現場感覚豊かな調査票であれば、よい調査になる可能性があります。対話が先取りされているからでしょう。

4番目に、質的調査では、事例調査を代表的なものと考えればわかるとおり、何回かインフォーマントに会って話を聞くことができます。大量観察の調査は1回パッと調査票をまいたら、それで終わりです。

もうひとつだけ。質的調査には大きな副産物があると思います。ビジュアル情報が非常に多いということです。たとえば、ある工場に行くと、話を聞かなくてもその現場をみて、きれいな工場だとか、よく整理整頓されているなど感じる場合があります。貴重なビ



いしだ・みつお氏

ジュアル情報が無数にあるのです。

動労調査(稲上1981)でも、話を聞いていた職場に——あれは高崎第二か田端(機関区)だったか——ちょうど電気機関車の運転手がひとり戻ってきたんです。そうしたら、「おう、できたぞ」と声がかかる。何なのかなと

思って振り返ったら、仲間が食事を用意していたんですね。寝食をともにするという話は聞いていましたが、「食事はどうしているのですか」と尋ねる前に、そういう光景を目の当たりにしました。それで、ああ、こういう職場なんだな、とわかりました。

八幡 稲上先生がおっしゃったように、インタビューをやる前に必ず現場をみせてもらう。今までにいろんな現場をみているので、大体こんな感じかなとつかむ。人の動きとか、ざっとみればわかる。工場の中でもソフト会社でも、やっている作業をみると大体見当がつくから、それを頭に置いていろいろ話を聞いていくというやり方をします。わかりきったことを聞いても失礼だから、現場をみればわかるような話は省いて、それで、突っ込んでいく、そういうやり方です。

聞き取りとしては、構造化、半構造化、非構造化と、一応アンケートに近い項目をあらかじめ決めておいて聞くやり方もあるし、粗っぽく決めておくやり方、あるいはほとんど決めないで「知りたいのはこれだけです」みたいな感じで行って、その場でどんどん聞いていくというやり方もあると思います。そこはスキルと経験で変わってくる。アメリカの中小企業を対象に、アンケートみたいな感じで調査したことがある(八幡2012b)。そこでは、こちらが聞きたいことをあらかじめ決めておいて、それでプラスアルファで聞く質問はこれと決めておくやり方。自分だけでは全部調査に行けないが、事例数を増やしたいときのやり方ですね。自分で聞いた事例は当然細かく聞いていますが。そういう事例調査をやってから、少し数をとって統計的に比較しておきたいという結果があったら、そういう部分

は統計的に分析する。量的調査と事例調査の中間ぐらいのものということになるんだと思います。

### 量的調査と質的調査の補完的關係

稲上 八幡さんは、量的調査と質的調査は補完的だとおっしゃっている。

八幡 昔から事例調査を最初にやって論点を整理して、それから質問紙をつくるというのがオーソドックスなスタイルだと思っていました。

教える側の論理としては、質的/量的という分け方をしておく、大学院などで教えるときに便利。量的調査というとサンプリングの方法、質問紙の作り方、データ処理のやり方などを教えて、質的調査という先行研究での論点を整理し、聞き取りをして、最後はグラウンデッド・セオリー(Grounded Theory Approach:GTA)みたいな話でまとめると、カリキュラム上では非常にわかりやすい。でも現実には、質的調査と量的調査は組み合わせで使うものだと思う。個人インタビューをして心理的な分析をするならやはりGTA的な発想で質問していかないと無理。実際この頃、キャリア研究ではそういう分析を入れてきている。

もちろん得意な分野とそうでない分野がある。えてして、事例しかやりませんという人は統計が苦手だったり、逆に統計が得意な人は、アポをとって話を聞くなんてできないという。そして、どうやって覚えるかという、両方とも徒弟訓練だとかいわれてしまう(笑)。確かにいい先生につけば、そういうのを覚える。僕も同僚に恵まれた。

氏原正治郎先生たちが東大社研(東京大学社会科学研究所)でやっていた時代は、すごい調査があったと思います。あのころの調査を見てみると、アンケート調査もやっているし、現場にも入って、現場の組織がどうだこうだとやっています。その当時、そういう調査系の分野では、日本は世界で断トツに進んでいたと思う。その後、アメリカなんかの影響を受けてしまって、今では計量的な調査をやらないといけないという話になっている。

### 戦後社会と労働調査

稲上 質的調査はある時期、日本が世界で随一だと八幡さんがおっしゃるのはそうかもしれない。

石田 英米においても、米国では戦後の1950年代くらいまでは、例えばJ.T.ダンロップとかS.H.スリ

クターとか、英国では70年代くらいまで、A. フランダースや W. ブラウン等の一連の業績のように、かなり分厚い調査をしていました。当時、インダストリアル・リレーションズ（労使関係）という概念が広く普及する大前提として、集団的な労使紛争が処理できないという問題が大きかった。イギリスはその頂点が1968年のドノバン・コミッションですが、そこに至るまでの実証研究の蓄積というのは、先ほどの東大社研と平行な状況だと考えています。日本は、大きくは昭和20年代にある意味の決着がついてはいたが、それでも、1970年くらいまでは鉄鋼も荒れていたし、重化学工業を中心にまだ労使関係が不安定だった。そういう余韻の中で、集団的な紛争処理をどうするのかという問題意識を大いに共有していました。そうした状況で、日本でも英米でも労働の世界で制度研究が非常に進みました。

ところが、僕も「雇用関係の理論と方法のために」(2014)の中で書いていますが、象徴的にはウィリアム・ブラウンが、1994年の「職場交渉の実証的伝統」<sup>1)</sup>という論文で、「調査のテーマを失った」としている。これは非常にショッキングです。それまでは、基本的にはユニオン・コントロール（組合規制）の研究ですよね。稲上先生の動労について書かれている状況がイギリス全体の状況だったわけです。そこでは、職場の労使関係がウェイジ・ドリフト（賃金ドリフト）などを通じて、マクロ経済にどういう影響を与えるかという非常に大がかりな文脈の中で労働研究があったわけですが、それが全部、新古典派的な経済政策にひっくり返っていきます。すでにイギリスでは80年代からその移行期に入っていて、何を調査したらいいかわからない状態になっていたということです。

## II 事例調査で何を明らかにするか

池田 先生方は、どのような問題意識で事例調査をされているのでしょうか。

八幡 僕はもともと人間工学とか労働科学などの分野だったので、そのころ、現場に行って、生活時間調査や疲労調査とかをやっていた。僕の場合、職場がよくなるというのが調査をする原点。それに役立つなら、量的調査と質的調査の両方を駆使すればいいのではなにかと思う。

### 理論でわからないことを事例調査で調べる

石田 この点は、もしかしたら八幡先生と考え方が違うかもしれない。僕は労働者の状況をよくしようとかという善意から調査を始めるということはないですね。単にわからないから調べる。わかればやらない。基本的には、理論でわかったら事例調査をする必要はないと思っています。理論的に十分に解明がついたことを、わざわざ現場に行って確認する必要はないだろうと思っている。僕が事例調査をし始めたのは、理論に納得できなかったからです。

経済学というのは非常にいびつな学問で、理論的に過ぎる。現実の経済活動を理論化しているわけですから、事実との照合関係が命のはずなのですが、そこがあまりにも離れているので、僕はどうしても事実をみざるを得なかったという経緯です。社会科学の場合、理論の裏には必ず事実がありますよね。その事実の認識に納得できない。理論が前提としているであろう事実がイメージできない。例えば、賃金一つとってみても、需要と供給で決まるという理論を納得できなかった。どこに需要と供給があるんだろうと思っていた。そうしたら、自分なりに事実をみに行かないといけない。そういう感じで事例研究というのはあるはずだと僕は思っているんです。ですから、まず事例をみるとか、そういうふうには思わないんです。理論の欠落点を事実的な関係で補正できるかどうか。補正できるというふうに見通しがついたら、理論に戻る、そういう感じですね。

ですから、一般性の議論はあまりしない。僕の場合の事例調査は1つの対象しかやらないですからね。そういう意味では極端ですが、その事例が一般的な現象なのかということは問題にしてないんです。そのことがどういう理論的な意味を持つかというほうへ戻ろうとしていますから。数をたくさんやれば、より戻りやすいというわけでもないのです。

稲上 社会学では、何かを理論的に体系化するというイメージは



やはた・しげみ氏

できない。社会学には連字符社会学（Bindestrich-soziologie）という言葉がある。昔でいえば農村社会学。戦前の日本社会の基幹の部分構成していた家、村の社会学です。現代では、メディアの社会学もあるし、介護の社会学もあるし……。みんな社会学なわけです。その間に貫したストーリーは見渡せない状況にありますから、石田先生がおっしゃる理論のようなものは、社会学にはないと思います。だから、なぜ初めから事実を調べなければと思うかという、理論がないからです。自分で行って調べる以外に「わかる」方法がない。

#### マクロな社会との関係でミクロな現場をみる

池田 稲上先生も、抽象的な概念や、資本主義などの大きな概念でものを考えておられます。そのことと、現場の調査に赴くモチベーションとは、研究成果としてできあがった著作では貫していますが、実際どういうふうに整理されているのでしょうか。

稲上 ミクロの企業の現場を観察しながら、マクロの社会の構造をどうしたら描き出せるかという関心はずっと前からありました。しかし、唐突に雲をつかむような話ではできないし、不可能なことです。構造を組み上げていくしかないから調査をやるということでしょうかね。

産業社会学という言葉は、「産業の社会学」であると同時に「産業社会の学問」を意味している。「産業・社会学」を「産業社会・学」にどう結節できるかについて考えてきました。日本の社会を国際比較的に考えたとき、たとえばイギリスとスウェーデンとドイツと日本を並べてみたとき、今でもそれぞれの社会を特徴づけているキー概念がある。日本の場合でいえば、それは「企業社会」という言葉になるのではないかと思います。企業社会がどうなっていくかによって、日本社会のマクロのあり方がどう変わっていくかがみえてくるのではないかという見通しです。

たとえば、90年代になって「企業社会」におけるコーポレート・ガバナンスのあり方が気にかかるようになりました。なぜかといえば、それが日本の労働現場を強い力で変えていくように感じたからです。大局的にみて、コーポレート・ガバナンスが「原因」で労働実態が「結果」というような力学が働くようになった。国際的に金融化が進んで、日本の経営も変わろうとしているのではないか。そのとき、この「結果」が

いかにひどいものかと言ひ募ってみても、その「原因」がわからなければ、現実を解明したことにはならない。そういう仕方では、マクロの経済社会のあり方をみていきたいと考えるようになったということでしょうか。

八幡 今、狭い世界だけをみていたら、なかなかみえない問題が広がってきています。僕は技術革新に関心があって追いかけているのですが、IT化でどう変わるかという話になってくると、従来型の労使関係の枠から飛び出して、そこで生まれる新たな視点があります。グローバリズムに関しても、技術移転と人の問題などは非常に大きなテーマです。経営戦略をみていくと、アメリカの会社は短期回収型になっていて、要するに何でも短期に評価していくという仕組みになっている。日本の企業は中長期で考える。そういうことで人の育て方も変わってくるし、組織のつくり方も変わってくる。国の制度の違いなのか、あるいは個別企業の経営方針なのか、そういうものによって大分変わるのか。どちらが最後に勝つか。僕の関心は、日本とアメリカでどちらの経営スタイルが最後に勝つのかです。負ければ消えていく。それは産業分野によっても違う。金融はアメリカのスタイルのほうがいいでしょうね。ものづくり、特に設備集約型の産業では、日本式のじっくり人を育てていくようなスタイルのほうが強いと思います。

#### 主体の行為を明らかにする

石田 もう一つ、事例調査、つまり質的調査では主体を明らかにするというのが大事だと思うんです。やはり人間を明らかにしなきゃだめだと、社会科学はね。人間は、量的調査が対象とする人間よりもはるかに精神的存在だと思うんです。アンケートで聞かれたからこう答えるということはあるにしても、自分がどういう精神的な存在かということは、おそらく自分でも説明できないくらい誰でも複雑だと思うんです。そういう人間たちが経済行動をしている。そこをどうつかむかという問題と質的調査は切り結んでいける。

質的調査をするときには、事実と、どうしてこういう事実がそこに存在するのかということを考えますよね。そこに存在するということは、その存在に対応した主体がいるわけです。限られた事例調査の中に一般性とか普遍性はどうかと思ったら引き出せるのかという問題がありますが、結局、勝負はその事実を支えている人間たちを書くということだと思う。そこが書けない

といけない。事例調査は単なる事実の紹介ではないかと、今の若い人たちの議論の中ではいわれたりしているようですが、単なる事実であったとしても、しかし、そこに生きている人間を書くということでそれなりの普遍性を語らざるを得なくなってくる。よき質的調査はそういう姿をとらざるを得ないと思っています。

だから、質的調査をした後の成果報告書の書き方は極めて重要だと思います。事実とかけ離れて、ここに生きている人々はこうですともろに書くのは勿論、稚拙です。そこにこういう人たちがいるんだなということがおのずとわかるような事実の書き方でなくては行けないわけですよ。

稲上 まったくおっしゃるとおりだと思います。それは私自身の関心でもあります。難しい表現になりますが、行為論的アプローチといういい方があります。石田さんがいわれたように、行為する主体の立場にたってその行動を理解しようとすることです。経営者であっても労働者であってもいい、その人びとの行為の動機をよく考えてみる。そのときには、「状況の定義づけ」(definition of the situation)が問題になります。ある社会状況を人びとがどんな風に定義づけているかをみる。というのも、その定義づけにもとづいて人間は行動しているからです。さらに、その行為における目的と手段の関連を人びとがどうとらえているか。その背景にどんな集団的規範が働いているのかも知りたいですね。

こうして事実を洗っていくと、必ず浮かび上がってくるテーマがあります。「意図した行為の思わざる結果」という問題です。パラドックスとかジレンマとか、アイロニーとか矛盾とか、そういうことです。そうしたものをみることで議論に奥行きがでてくる。意図した行為の図式だけみてもだめですね。たとえば、成果主義管理といっても、なかなか会社の思うようにはならないものです。その「意図の図式」を明らかにするだけでは片道切符の議論で終わってしまう。こういう狙いで成果主義を導入しようとしたと書いてあっても、その結果がどうなったのかを明らかにしていない調査報告が多い。それでは調査研究として、量的なものであれ質的なものであれ、十分ではないように思います。

そのうえで、社会関係の質について議論する必要があります。何かというと、競争と協調とか、連帯と排斥とか、支配と抵抗とか、同調と逸脱とか、忠誠と反

逆とかそういうことです。石田さんは『新版 GM の経験』(2014)の中でも書いておられますが、チーム・コンセプトという理念を振りかざして会社が「一緒にやろうよ」といっても、現場の人が「俺はやらないよ」という、そういう社会関係があるところでは、笛吹けど踊らず、たとえ立派な経営理念であっても根づかないということですよ。

職場のあり方であれ、労使関係であれ、会社との関わり方であれ、その社会関係の質が明らかになると、分析と記述に高い説得力が生まれると思います。なぜかという、人々の動機づけ、状況の定義づけ、目的達成のために選ばれた手段、さらにその行為の「思わざる結果」などについて理解を深められるからです。ウェーバーを引き合いにだす必要はありませんが、確率だけの議論では十分でないと思います。もちろん経験的な規則性を明らかにすることはとても大切ですが、それではまだ7割の解明といった感じでしょうか。

さらに、現象学的社会学のアルフレッド・シュッツに倣っていうと、労働している人びとが編みあげている「生活世界」(Lebenswelt)も知りたい。人びとは自分たちの世界をどのように作りあげ、どんな風に外部の世界をみているのか。それは、社会関係の質を理解するという作業と密接不可分に結びついています。その人たちの目線に沿って、できればその息づかいを知るということですよ。

もう一言だけ。およそ制度というのは、チャールズ・パースの言葉でいえば、「心の習慣」(habit of mind)だということですよ。インダストリアル・キャピタリズム、つまり「産業資本主義」(industrial capitalism)という概念を「心の習慣」としてやわらかく読み直すと、「勤勉の資本主義」となるわけです。その「勤勉の資本主義」はどうやって生まれたのかをとらえてはじめて、「産業資本主義」の誕生劇も理解することができる。賃金制度でも同じです。賃金制度を変えるとすることは心の習慣を変えるということですから、一般的には一方的にはできない。同意を取りつけないと行かないわけですよ。

そういう見方がないと、質的調査も表面的な観察に終わってしまう。行為論的なものの見方、主体に沿ったものの見方、「意図した行為の思わざる結果」、それに社会関係の質の分析ですね。質的調査の説得力の高いものは、そういう性格をもっているのではないかと私は思います。

池田 稲上先生のお話で強く印象に残るのは、いつも概念を対で考えておられることです。忠誠と反逆とか、競争と協調とか。

稲上 それは人間の一般的な認識パターンではないでしょうか。初めからたくさんを同時に理解することはできない。それで対概念をつくって、理念的に事象をモデル化してみる。要するに、観察の物差しづくりですね。その物差しのつくり方は理念的になります。社会的現実のほうははるかにデリケートなものですから、忠誠と反逆、競争と協調、そういう相反する要素が複雑に絡みあっている。多くの場合、実際に見い出せるのは協調的競争とか、面従腹背とかいったものですね。

### 比較によって個性を明らかにする

池田 稲上先生は以前、比較が大事だということもおっしゃっていました。

稲上 比較がないのは、まとめ方がわかっていない、認識できていないということではないでしょうか。

石田 ただ、そんなにうまく比較はできないですよ。調査対象も限られているし、チャンスにも恵まれないと。ある種、比較がなくても語るという覚悟がないといけないです。行為主体がどういう人たちなのかは比較がなくなると語れますよね、同じ人間ですから。比較がないのはすごく勇気が要ることだと思う。たった1社だけではないかとか、必ずいわれる。しかし、1社しか調べていなくても、自分では思いもよらない対象世界について一生懸命考えた事実は重い。1社だけではどのように足らないのかという議論をしないと、それを2にし、3にし、多数にしるという議論は説得力もない。



いけだ・しんごう氏

稲上 八幡さんがいわれたとおり、産業や業種業態、企業規模によって確かに違う。石田さんがいかに一生懸命調べられても、その結果が日本の企業すべてに当てはまるということはない。それぞれ、大なり小なり事実が違っているからです。ある事例研究によって

明らかにされたことがどこまで一般化できるか。そのためには他のケースを調べてみる必要がある。将棋盤の目でいえば、「あなたは3の四を調べてくれたので、私は1の二を調べてみます」といった形でつないでいって、それを合成して全体像を明らかにしていくことが、手間暇かかっても望ましいと思います。

いくつかの事例調査から何がいえるかについて考えるとき、やはり比較が問題になると思うのです。たとえば歴史比較、クロスセクション比較、国際比較ですね。これは人間のもっている認識の基本機能であり、早いとか遅いとか、重いとか軽いとか、明るいとか暗いとか、何かと比較することによって人はものごとを認識することができる。

それは、ある社会的現実や対象がもつ個性をどう描くかという問題にもつながっています。いま横に3本の線を引いて、それぞれを変数A、B、Cとする。その3つの横線に0から10までの値を与える。そうすると、変数Aの値は7、変数Bの値は5、変数Cの値は8というようになる。これらの値の組み合わせが対象のもつ個性にほかならない。しかも、これらの値の取り方に規則性があるかもしれない。それが経験的規則性に支えられた類型とでも呼ぶべきものだと思うのです。

もちろん、 $y=f(x)$ のyの「結果」がどうなっているかを明らかにすることだけでも、立派な研究になることがあります。日本とアメリカを比べてみると、通念とは違ってこういうところが同じだとか。あるいは、みんなが同じだと思っていたが実は違うということがはっきりすれば、それは大発見かもしれない。

それだけでもいいのですが、願わくは「原因」のほう、つまり右辺のほうも調べてほしいと思います。たとえば3つの変数、 $x_1$ 、 $x_2$ 、 $x_3$ という3つの「原因」が働いて、ある「結果」( $y_1$ )を生み出しているといった発見ですね。そういう意味ですぐに思い浮かぶのが賃金調整関数です。賃金は企業が儲かっているほど( $x_1$ )、労働市場が逼迫しているほど( $x_2$ )、物価上昇率が高いほど( $x_3$ )、高くなりやすい。しかも、その変数(原因)の影響力の大小についても序列があるといったことが明らかにされてきました。

しかし、賃金調整関数がどこの国でも、いつの時代でも同じだというわけではない。だからこそ、国際比較や歴史比較に意味がある。日本でも中小零細企業であれば、大企業とはまた違うかもしれない。クロスセ

アクション比較のひとつです。要するに、ひとつの調査対象がもつ個性（結果）というのは、複雑ないくつかの変数がそれぞれ特定の値をとることで生み出されているということ、その理解には原因の解明とともに、何らかの比較が欠かせないということです。

こうして、事象のもつ個性を描き、その因果関係を推論し、さらには類型を抽出していくことができるかもしれない。結果として、すべて比較をしていることになるのではないかというのが私の考え方です。

石田さんは先ほど、比較は難しい、比較がなくても語る覚悟をおっしゃいました。その趣旨はわかりますが、実は無意識のうちにでも何かと比較しているということはないのでしょうか。

石田 想定していますね。

稲上 明示的な比較対象とされていないかもしれませんが、無意識のうちに、これとこれとはこう違うな、似ているなという風に比較をしているのではないかと思います。

#### 実態を記述する

池田 八幡先生はどういう見方をされていますか。

八幡 対置的に考えていくというのはある種の意味論的な話で、そういう方法論で分析していったら類型化されていくと考えています。事例が1つだとなかなか類型化できないですから、やはり複数ということになる。稲上先生の外国人労働者の事例調査（稲上1992）を読むと、類型化がピピッと鋭くできています。そういう類型化は普通なかなかできない。だからA社、B社とインタビューで聞いていく。例えば3社なら3社聞いて、それで聞いたことをマトリックスに入れます。A社とB社とC社、どれが似ているかとみていく。普通、5社ぐらい回ると、この会社とこの会社が似てるというようなことがわかります。そうすると、なぜ似ているのかなと考えて、それで、ほかの項目を考える、つまりそれは何の要因が効いているかということ。それで類型化をする。そういう類型を想定して、新しい変数を考える。

その一番ベースになるのは、やはり事実を正確に記述するということです。制度や慣行を調べていく場合には、やはり稲上先生がおっしゃったような現実をきちんと記述していく必要があります。事例調査では聞き語りしていること、それがデータですよ。アンケート調査だと結果そのものがデータになる。ただ、

これは方法論によっては、例えば、データマイニングみたいに、聞き書きした結果から統計的な方法でキーワードを取り出すようなやり方もあります。もっと確証しようと思えば、僕は、最後は量的調査で確認したほうがいいと思います。もちろん統計に乗らない場合は仕方がない。

それと何をどこまで明らかにするかは、対象によると思いますね。場合によっては、エスノグラフィ（行動観察）のような文化人類学的方法でもいいと思う。労働調査をアクションリサーチのようにして現場に入っていてもいい。それでうまく書ければね。そういうのをみんながどんどんやってくればいいのです。

稲上 八幡さんがいわれるように、ものの書き方は質的調査のあり方としてとても大事ですね。エスノグラフィは大事だと思います。松島静雄先生はよく「理論で裁断するな。俺は1年にひとつ、モノグラフを書くんだ」といって、そのようにしておられました。理屈っぽいことは隠し味にしておくべきで、ぎりぎり詰めていくとそうなるかな、と思えるぐらいにしておく。実際にものを書くときは、ただひたすら、ああだ、こうだと対象に執着して素材の生態を描き出していく。そして200枚書いてから、最後の数枚でこういうことになるかなといった形で、じわーっと結論を浮かび上がらせる。そういう手法、そういう書き方ですね。たとえば、松島先生の佐久間ダム建設とか化学産業における技術革新の調査です<sup>2)</sup>。あの頃の技術革新の実態については、ろくに書き残されていないものですから、発表されたときには理論的に煮詰まりがないとか、理論化できていないとかいわれたかもしれませんが、あとの時代になってその価値が大いに高まっていく。

石田 モノグラフの中で正確な事実とか実態を書くというお二人の話を聞いていて、僕は先ほど理論といいましたが、理論というのは正確ではなかった。問題は、実態を書くとは何かということ。実はこれが大問題です。実態というのは無限でしょう。関心の赴くま



いながみ・たけし氏



まにという面もあるし。ここはもしかしたら3人の間で意見が食い違うかもしれない。僕は、実態を書くための規律が要るのではないかと思うのです。

「実態」というとき、「私は実態をこういうふうにみます」というものがないといけない。ところが、特に労使関係の分野で、今なぜ質的調査が主流でないかという、実態をみる見方がなくなったということではないだろうかと思えます。それを理論とっては不正確で、方法といったほうがより正確かもしれない。みる見方ですね。実態をどのようにみるかは各人各様であって、それをめぐる議論が途絶えたということが質的調査を弱くしたというふうに思っています。

特に労使関係の場合、例えば個別化の問題や、労働のルールが管理側に吸収されてしまっている問題などを労働研究としてやると、もうたやすくルールとかの形でみえてこない世界に入ってしまった。そうしたときに、いくら会社を訪問していろいろ聞いても、もちろん出来事はたくさんあって嘘じゃないのですが、それを書いて、実態を書いたという実感がもてるのかということが問題になっているのではないか。そういう意識を僕はこの10～20年もっています。

稲上 分析にあたっては、こういうことを知りたいという問題意識を鮮明にしておくことが大事です。八幡さんがいわれるように、はじめはせいぜい半構造的なアプローチでよいのかもしれませんが、まず、なぜ知りたいのかについてははっきりとした自覚をもつこと。最後にまとめるときになれば、否応なく自覚させられますがね。しかしそのときになって、私の場合ですが、必ずといってよいくらい、ああ抜けていたな、と思い知らされます。しまった、聞いていなかったな、と反省させられます。

だから、理論というよりも、まず素材を咀嚼し、何を明らかにし、何は明らかにできそうにないのかを探り当てながら、仮説をいくどもつくり直していく。この点も八幡さんが書いておられたと思いますが、ヒアリングをしながら、探索的に仮説をつくるというのはよくあることだと思います。いちど仮説をつくってみて、こうかもしれない、こういう因果関係があるのかな、いや違うみたいだという試行錯誤をくりかえす。それで最後は、どうもこういうことみたいだなということを書いているような気がします。ですから、石田さんが、「概念を外から持ち込んではいけない」といわれていることには強い共感を覚えます。安易に概念

あるいは理論を外から持ち込むと、身長が寝台より長いと足を切ってしまうプロクルステースの寝台という致命的なミスを犯しかねないですからね。

#### 対象者の言葉から概念を構成する

稲上 といっても、素材を洗いながら、どんな風に概念を構成していったらいいかはなかなか難しい。ひとつのポイントは、インフォーマントとなる人がどういう言葉を大事にして話をしているかですね。当事者はキーワードをしばしば無意識に使っているものです。

労働調査では、「庫（くら）」という言葉をくりかえし耳にしました。「我々の庫では」というふうに、機関車を入れる車庫をかれらは「庫」と呼ぶ。はじめは、ああ庫というんだな、と思っていただけでしたが、段々この人たちがこだわっているのは何なのかなと思うようになりました。その中身をいろんな角度から探り出していった、かれらの「生活世界」に迫っていったという感じですかね。そのポイントにふれると、じつによく話してくれました。

八幡 探索的な研究では、大きな枠組みは決めるとしても細かいことは考えないで僕は行きますよ。いろいろ話を聞く中で、これが問題ではないか、こういう構造ではないかと構成していった、その枠組みで事例を増やしていく、そういう手順ですね。

労働調査、特に質的調査はやはり帰納法ですからね。演繹的なやり方もあるでしょうけれども、どちらかといえば、現場をみてそこから抽象化していく作業だと僕は思っている。演繹的にこれとこれで現場はこうなっているだろうというふうにいければシンプルでわかりやすいけれども、僕の発想では、現場にフィードバックをしたとき、それで現場がよくなるのか、問題を抽出できるのかと考えると、それよりはむしろ帰納法的なやり方がいいのではないかと思います。

アンケート調査をする前に、学生にも院生にも、必ず現場へ行ってちょっと話を聞いてきて、少し練って、既存の統計もながめて、それで枠組みを考えるようにとっています。それから実際にアンケートの質問項目をつくるときも、そういう手順でみなさいといっています。しかし逆をする人がいます。アンケートをとっておいてから事例調査なんて、どういう発想なのだろう。そういうとりあえず寄せ集めたような研究は結構あります。手順がおかしい。量的調査でもアーカイブ

を使ってやるものは別ですよ。普通に量的な調査をやるのであれば、問題設定をするために事例を聞きに行ってほしい。そして頭の中をリフレッシュして、それで質問項目をつくっていく。場合によってはプリサーベイをして、もっといい質問票にしてから、本格的に大量調査をする。時間はかかります。

### Ⅲ 聞き取りの作法

池田 社会学では当事者の視点を重視するので、対象者から聞き取った言葉をもとに概念を構成するという考え方はよく理解できます。石田先生はどのようにお考えですか。

石田 稲上先生がおっしゃるように、当事者が使っている言葉は大事ですね。そして八幡先生がおっしゃるように、まず現場をみて現場の人たちと会話すること。例えば今、企業に行けば、コミュニケーションが大事、風土が大事だという。でもこれをどういうふうに聞いたらわかったものとして理解できるか、そういうヒアリングにならないとだめなわけです。ワークライフバランスには職場風土が大事ですとか、よき労働には職場のコミュニケーションが大事ですとかいくら書いても、わかったようなわからないような、あいまいなことしか伝わらないでしょう。そこをどうやってわかるように相手の中に入り込んでいくかを考えないといけない。質的調査の、素朴だけれども最も大きな難関はそこだと思います。そこに入り込める感覚、感触がどこにあるのか、どこでどういうふうに聞けば、この人たちのコミュニケーションというものが解読できるのかですね。

#### 言葉の意味を理解する

稲上 なにも労働研究に限ったことではありませんが、普段の生活の中でも、言葉が現実をつかみとるその掌握力が弱くなってきたような気がしています。研究者もそれに乗かってしまっている側面がある。誰でもよく、うちの職場ではなどといいますが、日本の職場って何だろうかと考えてみる。職場の上司と部下の関係はどうなっているか。意思疎通がよく、助けあい教えあうような仲間集団になっているか。一つひとつの言葉のもつ意味を鑿岩さくがんしていく必要があると思いますね。キーワードであれば、なおさらです。私はあの時期、「職場共同体」という言葉をよく使いました。

今でも使うことがあります。この概念は何を意味するのか。「職場共同体から会社共同体へ」などといったこともあります。それは歴史的にはいつ頃できて、どんな風に変化してきたのか、日常用語としてはどういう含意があるのか。言葉の成り立ちと構成要素、その変化といったことについて理解を深めていく必要があると思います。というのも、言葉を正確に定義できれば、何を調べるべきかがはっきりしてくるからです。

石田 私のGMの研究でも、明らかにしたかったことは「チーム・コンセプトとは何か？」それ以外にない、それ以上でもない。アメリカの労働関係のビジネスの世界では、チーム・コンセプトという言葉に1990年代は日本へのキャッチアップの問題とその処方箋が込められていたのです。日本の労働の優位はチーム・コンセプトにあるというわけです。これにこだわると、いろいろ調べないといけなくなって、その結果が私のGMの研究となった。同様に、日本でも流通力の非常に高いコミュニケーションとは何かということにこだわって、それがどういう構造をもっていて、何を含意しているのかということをしつかり調べれば、良い質的調査になると僕は思います。

稲上 相手がしゃべった言葉をそのまま「ああ、わかった」と思っただけではいけないのですね。相手がそれと自覚できずに話している場合もあります。石田さんのお仕事をみているといつも思うのですが、ちょっとした違和感があって、あれっ本当かな、でもどうしてなのかなという風に、執拗しつとつとかか粘り腰でとにかく探っていく。相手と話しながら、簡単にわかったといっただけではないが、そういう場面もあります。そうした緊張した場面では、聞く方も聞かれる方も互いに切磋琢磨せつたくましているといった感じになりますね。

石田 どこまでやったらいいのかという問題は非常に簡単です。調査結果をおみせしますよね。「ああこんなもんですね」と言われたら合格、と思っています。全然違うという反応だったら、全然だめ。「あなた学者ですね」とか言われたら、もう失格（笑）。「ああこんなもんですね」「こういう見方も確かにありますね」ぐらいだったら、まあ合格ではないか。そこまで行くのはなかなか大変。

#### 対象者の身になる

八幡 調査する側の論理と調査される側の論理がありますよね。僕がすごく思うのは、インタビューに応

じているほうの迷惑も考えろということ（笑）。結局、彼らは仕事中に2時間も3時間もつき合わされる。その間にストップした仕事をやらないわけにいかないから、後からやっているわけですね。半ば業務命令のようにつき合っているケースもあるわけです。そういう好意に乗かって調査しているわけだから。

私はいつも飛び込みで調査の依頼をします。以前は主に人づてにお願いしたけれども、何かあったとき、その人に迷惑をかける。だから、今はもう真正面から行くことにしています。企画書をつくって、会社に電話して、自分の仮説はこうで、こういう趣旨でこういうことが知りたいと会社の広報に説明する。当たり外れも当然ありますが、しょうがないと思っています。調査の結果をまとめたら、フィードバックして全部チェックしてもらう。会社のマル秘になるような話も出てきますから。お互いに信頼関係ができれば、2度目、3度目になると便宜を図ってくれます。そういう関係をつくっていくのが大事だと思う。

以前、職場のチェックリストを研究していたときに、鋳物の製作現場に行ったら、現場の作業者の人から、あなたたちよく来るけど、我々にはその後どうなったか何も戻ってこないといわれたことがありました。現場にフィードバックするのはとても大事です。調査をした後、地域で発表会をしたこともある。そこでまたいろいろなアイデアが出てきたりしておもしろかった。インタビューでも、何らかの形で戻してあげると、これ新入社員教育に使いますなんていう会社もたまにある。どういう形でもとにかく少しでもメリットを還元する。そうでないとなかなかいい関係はできません。

稲上 1回で終わりではないですからね。その後、いろんな人にも影響を及ぼす。

八幡 調査の深さというのは、やはり時間の関数ですよ。何時間つき合ってもらえたかで濃さがどんどん変わってくる。何度か行くと、ほんとに濃くなります。昔、何かの調査で、朝7時半に出勤するときに車に乗せていってもらって、仕事が終わって夕方帰ってきて、その後、飲み会も一緒に行って、フルに付きっきりで12時間調査したことがあります。あれ以上長い調査はない。でも、その分いろんな話が出てきますからね。いろいろアイデアは出てきますよ、1社で話を聞いているだけでもね。ところが、受け手は逆に短くしてほしい、効率よくやってほしいと考えているから、そこ

の折り合いですね。受け手には、協力してくれたのだから、例えば人事企画の人であれば後々、制度設計をするときに参考になる情報をフィードバックできないと悪いなどどこかで思うのです（笑）。

石田 それと、こちらがテストされていますよね、実は。結構ナーバスな、気疲れのする世界です。本を眺めて考えているのとは違う。八幡先生がおっしゃるように、相手に迷惑かけているわけですから、愚問を發してばかりいると大変だと思いながら聞く。

八幡 話していったらだんだんこちらの質問が深いところになると、こいつはよく知っているなという感じになる。そこで本音が出ます。

石田 ちゃんとしゃべってやろうみたいなね（笑）。

八幡 インタビュアーは、やはりある程度知識がないとまずいですね。

稲上 それはそうですね。

八幡 事例調査をするときには勉強していったら、あるいは誰かにくっついて少し経験積んで、先ほどのような表現ができるようになってから調査したい。

#### 対象者に語らせる

八幡 インタビューでは、語らせるということが大事です。乗ってくるとどんどん話してくれます。こちらが聞かなくてもいいこともね。

石田 そうです。最初の警戒感はどこへ行ったのかと思うくらい（笑）。

八幡 そこで盛り上げといて、あとは自分のほうにまた引き戻す。ちょっとしたテクニックです。

稲上 あるところまでついていかないといけない。うっかり「その話はいいんです」などといったら……。

石田 それやっちゃ、だめですね。

稲上 微妙なことですが、生きた人間関係ですから、それはやはり相手の判断を尊重しないとまずいでしょうね。なかなか最初からうまくはいかない。若い人は何度も足を運んで経験するほかないでしょう。何件かあたっていくうちに、門前払いということはなくなって、あまり長い時間とれないけど、いいながら、受けてもらえるようになる。折り合いがよくなってくると、先方から「今日、どう時間ある」といわれるようになるかもしれません。

石田 そうそう、向こうももっとしゃべりたい（笑）。

稲上 しめたものだけれど、それも経験の積み重ね。

いっぺんに、というわけにはいかないでしょうね。

石田 確かに迷惑をかけるわけですが、物理的に。他方、それでもどこかで確信をもっておいたほうがいいと思うのは、人は自分のことを語りたいということですね。真摯な質問であればね。相手が真摯に聞いてくれるなら語りたいという性向をもってると僕は思うのです。自分のやってきた仕事のことを語れるわけですから。そうでないと申し訳なくて、一刻も早く帰らないといけないと思う（笑）。そういう面もあると思います。

稲上 企業の人でも、仕事のことはあまり話せないような場合がある。仕事の悩みを抱えていても、丸ごと話していいのかなと思うでしょうし、うっかりしたら企業機密に触れることだってあるかもしれない。だから、何でも自由に話せるというわけではない。話を聞いていて、ああ、それは話せないよねといった場面に突き当たる。個別賃金の数字を教えていただけませんか、といったって、それは無理ですね。そういうとき、どうやってそれに近いデータを聞き出すか。やはり経験を重ねていくしかない。こうすれば必ずうまくいくということはないでしょう。相手だって人（私）をみているわけですからね（笑）。

八幡 この前、やはりエンジニアのキャリアを聞く機会がありました。入社以来どんな仕事をやってきたか、どんな研修を受けてきたか、そんな話をしていたところ、もう50歳ぐらいの海外経験もあるすごい人だったのですが、「普段考えてなかった」とおっしゃった。「自分で履歴の棚卸をやって、聞いてもらって、今日は刺激になってよかった」と。

稲上 労働調査のとき、そういう経験がありましたね。本部から頼まれて、それこそアンケート調査もありました。回収率は驚くなかれ、98%でした。つぎに、出かけて行ってヒアリングしたいところも、「労働らしいところがいいですね」とお願いすると、「労働らしいところか」といわれ、さらに「あまり遠いところには行けません」というと、「それじゃ、5カ所にしましょうか」という答えが返ってきた。なぜ4カ所ではなくて5カ所かという、あそここの地方本部へ行ったら、こちらにも行かないとまずいな、というような理由だったと記憶しています。

石田 やっとかんと、まずいわけだ。

稲上 そういう組合の内部事情もありました。実際、現場に行ってみると、5カ所それぞれ調査する意味が

ありました。しかも、お互いを熟知しているようでいて必ずしもそうではない。話を聞いていくと、そうか、あそこは武蔵野線ができて人（組合員）がだいぶそちらへ動いてしまったから、それで現地現職主義による昇格のとき、あそこはポストのとり方がいろいろ難しかったんだな、とわかりました。

報告書がまとまって最後に話をしに行ったとき、この調査でお互い自覚しあうようになったなどと嬉しいことをいわれました。何か役に立つことがあったのでしょうか。

池田 特に大手企業の場合、いろいろな人が入れかわり立ちかわり調査に来るから、通り一遍のことは回答を用意していますよね。そこからもう一歩踏み込んで、ほかでは知り得ないような一次情報を入手するのは簡単ではないです。

八幡 人事の人に制度的な話を聞くと、あるいは課長にラインの話の話を聞くと、だいたい手帳にいろんなデータがあって、それをみながら、大手企業はたいいてい決まった数字をきちんと出してくれますね。そこをもう少し下の人とか横の人に聞くと、全然違う情報が入ってきます。

稲上 確かにそうですね。1企業を考えるときでも、実際にはやはり比較なのです。いろいろな人がいろんな見方をしているから、1企業で1人だけからしか情報を集めないというのはまずいですね。

アンケート調査なしで、ヒアリングだけという場合でも、いろんな角度から事実をみている人に話を聞く。動労調査ですと、機関区の区長にも会いましたし、助役にも会った。もちろん、大いに警戒された。でもいろいろな人たちに会って、その発言を合成しながら全体像を描き出せるようにまとめあげていく。

労働調査の結果は論文になっていますが、実はその前に、甲冑で身を固めたような論文スタイルではなしに、もっと「素朴な」報告書を書いていたのです。身構えずにいったんまとめたうえで、それを踏まえて少し違ったものを論文として書きました。

#### IV 調査結果のまとめ方

池田 聞き取った結果のまとめ方ですが、このようにしている、という方法はありますか。調査で得られたたくさんの情報をどのように整理しているか、お聞かせいただけますでしょうか。

## 図やマトリックス表にする

稲上 私は事例研究をまとめるとき、絵を描くというくせがあります。描いてみて実際に絵になると、ああ、これでできたという気持ちになります。絵に描けないと、まだだめだなと思う。80年代の下丸子の町工場が変貌していく姿もやはり絵を描いて、全体をまとめました。因果連鎖をたどって、町工場が今こういう風に変わろうとしていて、そのなかで外国人労働者がどんな風に位置づけられ、ME化はどう進んでいるのかなどを絵にしてみました(稲上1992)。

池田 八幡先生はいかがですか。

八幡 私の場合、データをたくさん使うわけだけども、抽象化した図はあまり描いていない。全然ないわけではないが、そんなにきれいに抽象化してマッピングはできない。事実発見はいくつもあったり、対比的な記述をしたりして、そこから抽象的な議論にはつないでいます。そうか、でも自営業の話は、マッピングみたいなことを考えますね。タイプ別でやります。

池田 例えばいくつかの企業のケースを整理するときは、どういう形でマッピングするのでしょうか。

八幡 一種の類型化をします。似たもの同士をグループ化して、ある変数で切っていくと、当然、階層性みたいなものがある。それからマトリックス表をつくる。分類はたいてい頭の中ですが、その順番に記述していくというスタイルです。

## 情報を集約する

石田 私の場合、結論はあまり絵にならないです。ではどう書くかということ、自分がどう納得したかということを書きたい。僕は、なるべくピンポイント(一点を詳細)にしたほうが良いと思っています。ある意味では横着で、実態を全部みようと思わない。米国の自動車工場であれば、ああこのワークルールだったら自分がそこでワーカーで働いていたらやはりUAW(全米自動車労働組合)を支持するだろう、といったわかり方を書きたいということです。そういう我流の部分がありますが、それだけに僕は「なぜその一点がわかれば、全てがわかるか」という方法を大事にします。

リーン生産方式の場合、これはなかなかきつい。日本の場合、雇用関係を書くということは、実は管理を書くことに8割方、力を注がないと書けない。僕の結

論のもっていき方は、例えば自分が現場監督者になったとき、明日から工場長をやれと言われたら実際にできると思えるかということ。いかに観察者といえども、対象物を記述する以上、その管理をあなたやっってくださいと言われてたときに「概念的には全部わかります」というふうにならなかつたら、それは書けたことにならないと僕は思っている。そういう意味での「わかった」と思ったその心持ちを書くということです。

だから結論は、逆にすごく細部に立ち入ったミクロ的な事実とその含意という形になる。僕は究極的には、雇用関係というのは取引関係だと思っていますから、全体のピクチャーというより、ぐっと詰まった取引の世界がどのように成り立っているかがわかれば良いと考えています。

池田 石田先生は、一つのポイントに情報を集約するような議論の仕方をされるという印象を持っています。

石田 それはやはりマルクス主義の影響でしょう。マルクスの『資本論』は商品論から始めて諸階級まで、首尾一貫した論理展開をする、そういう18、19歳のころ勉強したことは意外と抜け切れないのです。いつも、ひと言で全部語れないか、そういう夢があります。今日の実態を書くとなれば、いろいろな側面からいろいろな人にお会いしてバランスのとれた見方ができなくてはならないわけですが、実は意外と一言で全部語れないものだろうかという願望がある。それだけに方法にこだわってしまう。

池田 『日本のリーン生産方式』(石田他1997)では、端的にコストの問題を最初に指摘されています。そこを起点に考えているということは、調査結果が「わかる」ということの始めの一歩になるのでしょうか。

石田 この一点がわかったら全部わかるという「この一点」の見定めですね。私の調査はそれだけにかかっています。

稲上 私の印象では、石田さんのお仕事は、たくさん試行錯誤の末にようやくたどり着かれたことを単刀直入に書かれているという感じですね。それが「この一点」という言葉になっている。

石田 逆算しているかもしれないですね。

稲上 なかなかの熟練わざですが、名人芸とはちょっと違うのかもかもしれませんね。

石田 はい。ひっくり返っているのです。

稲上 本をまとめるとき、最後に序文を書くのと同じようなものではないでしょうか。「この一点」は初めからはわからない。仮説的にはもっておられるのですが、これでわかった、腑に落ちたと思われるのは、やはり石田さんの中に分析図式と仮説があって、その図式は認識論的というよりも存在論的なものだと思いますね。お話を伺っていると、どうも私は認識論的、あるいはウェーバーなどの影響があるのかもしれない。

石田 逆にいえば、質的調査ってそういうおもしろさがありますよね。世界観とか理論には、リサーチャーのあり方や個性が調査の仕方に表れる。そこがまた会話のおもしろさを生むのではないのでしょうか。

稲上 そうですね。研究者のあり方によってもかなり違うように思います。ただ、私はそんなに難しいことだとは考えていないんです。要するに、何を知りたいと思ったのか、その自覚をもつことが非常に重要だということです。自覚が鮮明であれば、こんなできないことを考えていたんだとか、自分の手に負える手段で不似合いな目的を達成しようとしていたんだということもわかってくる。

自分で立てた問題意識に照らして合点がいくということは確かにありますね。合点がいくというのは、波長がどこかでピタリと合うことなのでしょうね。知りたいと思っていたことにたどり着けたとを感じる瞬間があります。八幡さんには八幡さんの、石田さんには石田さんの波長があって、それが調査対象の解明度と合致するということなのでしょうね。

## V 研究テーマと調査対象

池田 調査対象の選び方によって結論が変わってくる、そういうご経験はあるのでしょうか。例えば同じ調査の中で違う業界をみていくと、当初思っていたのと話が変わってくるようなことです。そういう意味で、どの業種のどういう企業を調査するかは難しい問題のようにも思えます。

協力してくれることがまずは大事

稲上 私はそこにあんまりこだわらないほうがいいと思っています。大事なのは教えてくれるかどうかです。だからね(笑)。それが一番大事な点です。調査の目的と少しぐらいずれているかなと思って、協力して

あげましょうという話を聞かせてもらえるところに行く。本当はここに行きたいのだけどもと聞いてみても、ろくに教えてもらえなければ、よい調査などできませんからね。

たとえば、私の出向転籍の調査(稲上2003)でいうと、論文でも最初のところに百貨店型と都銀型という言葉を使って少し書いていますが、本当は都銀が調査できていたら、もっとコントラストの鮮明な図柄が浮かび上がっただろうと思います。都銀でも、一部の役員候補者は別として、同じように職位の逆順で出向転籍していくんです。だから、そのルールは一般的、産業横断的だと思います。しかし、なぜ職位の逆順で50歳前後で外へ行ってしまうかという疑問は長いことあります。

都銀の場合、旧銀行法の時代ですから行き先が少ない。その分、取引先が多い。取引先にどうして銀行の人が行くのかを、ほかの業種でも少し調査できていたらという思いはありました。製造業グループを4つみましたけれど、ほかの業種でも調査をして、製造業との比較ができたらよかったと思います。都銀は今でも調査を受けてくれませんか。

池田 そのあたり八幡先生はいかがですか。調査対象を選ぶとき、考えることはありますか。

八幡 僕はむしろランダムです。1社でなく何社かみることを心がけています。特に中小企業は、いくつか回ってみないとなかなかわからない。1社だと数人で終わってしまうので。

稲上 まことにそうですね。日本の中小企業といういい方をよくしていますが、何のことかわからない。従業員規模が資本規模が小さい、それしかないわけですから、政府も政策の打ちようがないわけでしょう。大企業に2分の1、中小企業には3分の2の補助金を出しますとかいった違いくらいで、どうしたらいいかわからない。日本の中小企業の最近の雇用ポートフォリオの変化とその因果関係を調べてほしいなんていわれたら、どこに行ったらいいかわからないでしょう。とりあえず、雇用ポートフォリオの違いを浮き彫りにできるように、業種・業態、企業規模の違いに当たってみるしかない。

八幡 例えば人材育成がテーマなら、基幹的な労働力で動いているような企業、業種を選ばないといけない。全く縁辺労働力でチープレーバーを使って動いているところを一生懸命みてもしょうがないでしょ

う。IT企業だったら、中小でも基幹的な労働力となっている方は大勢いるでしょうし、製造業でも高度なものを多品種少量、高付加価値の生産をしているところとか、あるいは研究開発型ラボでやっているところなんかを選ばないとね。人をどう育てているか、どういう労務管理をして、OJTをどういうふうに機能させているかとか、そういう話がポイントかと思います。

稲上 既存のよい研究、同じような問題関心でやってきた人たちの仕事をよく読んでみることで、ある程度の知識は得られるでしょうね。それだったら、まずここを狙わないという点がみえてくる。

池田 最近は働き方が多様化し、労働問題の関心も製造業・大企業・正規雇用から、サービス業・中小企業・非正規雇用へと広がっています。

八幡 ものづくりを昔ながらのピラミッド組織でやっているところは、今も典型例のようにみられるでしょう。しかし、組織構造と労働力構成は随分変わったと思います。製造現場ではセミスキルの領域がどんどん縮まっていて、電機産業ではほとんどエンジニアになっている。自動車産業にも設計だけやっている会社はありますが、電機は特に、工場を持たずに開発・設計する会社が増えています。現場の人数も本当に少ないですよ。パートも含めて非常に基幹工化しています。パートの人が技能検定1級で、ハンダづけできるレベルの人を使っていたりして、昔では考えられないぐらいレベルが高い。今、どんどん変わっているから、そういうところもみてほしいですね。

稲上 サービス業の成長産業が介護だからといって、社会福祉法人としての規制があるから、ふつうの営利産業とはいえない。法律事務所を調べればサービス産業がわかるかといえば、そうではない。自動車整備業を調べればよいかという、これも同じですね。でも、何か糸口をみつけなきゃならない。意外と、既存の研究の中に何かのヒントがあるものです。学歴、職業資格、女性比率、移動率に注目してみたらどうかといった手懸かりをみつけられるかもしれない。

もっとも、その調査結果を使って日本の戦略的な成長サービス産業を展望できるかといえば、それは難しいでしょう。でも、最初はわからなくても10年やっていれば、だんだんとみえてくるんじゃないですか。

石田 10年、そうなんです。私も15年、自動車やりました。

稲上 時間がかかりますね。たしかに新しい業種・

業態が生まれていて、現実が随分変わってきている。働く人々のものの考え方も変わっていく。仕事のやり方もそう。だけど、とにかくいろんな本を読んで、問題意識を磨いて、トライ・アンド・エラーを繰り返すしかないのです。

歴史的にみれば、先進経済の戦略産業はやはり自動車産業。もちろんある時代、鉄や化学について多くの調査研究が行われました。でも今でも、やはり自動車でしょうね。その時々、時代の戦略的な基幹産業について調査されてきたと思うのです。

八幡さんがおっしゃるように、いま製造業の大手を取り上げたら、8割が研究者を含めた広義のホワイトカラー。それがメーカーの実態だということになれば、競争力という観点からみても、自ずと狙いも変わってくるでしょうね。若い人には、そうした新分野を元氣よく開拓して欲しいと思います。

## VI 今後に向けて

池田 事例研究の専門家だけでなく、いろいろな人が事例に関心を持つに当たって、今日は大事な話がたくさん聞けたと思います。最後に、一言お願いします。

### 社会の歴史的・国際的な動向を遠望できる調査を

稲上 先ほど、マクロの「産業社会・学」という言葉に触れましたが、やはり歴史を読むということでしょうか。それと、国際的な社会のあり方を考えることも大事です。願わくは、そうした2つのことが遠望できるような調査をやってほしい、という気持ちですね。

ある時代まで、日本でもマルクス主義的なものの見方、考え方、あるいは労働運動が大きな影響力をもっていました。それが変わっていくとしたら、どういうプロセスによってなのか。たまたま、私たちはそういう時代に際会したのかもしれませんが、ゴールドソープやツヴァイク (F. Zweig) といった研究者が問題にした「豊かな労働者」は日本でも生み出されているのかどうか。もしそうならば、マルクス主義はしだいに衰弱していこうと考えて調べてみたのです。結論は、日本のブルーカラーはゴールドソープのいう「官僚制的な労働志向」が強いということでした。ブルーカラーのホワイトカラー化です。

これは、歴史を遠望しようという問題意識をもって

やった調査です。今だったら、どういうテーマに狙いを定めるか。そこから歴史と世界がどう垣間みられるか。そういう問題意識をもって時代のテーマに切り込んでいってほしいですし、そうすれば、きっとよい論文になるのではないのでしょうか。

八幡 今、大学1年生にロナルド・ドーアさんの新書本『働くということ』(2005)を読ませています。すごく難しいと思います。でも、あのぐらいの大きな視点から物事をみる、大きな枠組みを持って世の中の変化を意識していくのがいいのではと思っています。

僕はこの頃、職業にこだわっています。労働市場の構造もどんどん変わっている中で、その人のキャリアも含めて、職業という軸でどこまでみられるかなという気持ちでいる。1995年の日経連『新時代の「日本の経営」』以来、雇用柔軟型のほうに研究がみんな引張られている。実は従来型のところが今どんどん細くなってきていて、仕事がハードになっていたり、技能継承が全然うまくいってなかったりと、いろいろな形で問題が起きている。そこもみてほしいです。先ほど少し話が出ていたように、日本の国自体がどんどん変わってきて、セミスキルの労働力はあまり要らないような状況になってきてしまった。そこを念頭に置いて、いろいろなタイプの職業を調べてほしいなと思います。

労働というと、国内だけみる傾向があるけれど、国際的な視点でも、実はつながっているんですよ。日本の企業から向こうに行って指導したり、向こうから日本へ来たり。あるいは、向こうで教えたタイ人がベトナムに指導に行っているとか。近々そこへ行って話を聞いてこようと思っているのですが、人のつながりがどんどん国際的に動くようになっていく。ですから、人の育て方も当然変わってくるし、処遇制度もインパクトを受けざるを得ない。そういうことをドーアさんみたいな大きな視点からみられたらいいですね。そういう視点から日本の労働市場、雇用管理を考えると、いろいろなヒントが出てくるでしょう。そういう研究をやってほしいなと思います。これは量的調査ではなく質的調査でないとなかなか難しい。

#### 過去の調査から学ぶ

池田 先ほど稲上先生のお話にもありましたけれど、学生は小さなテーマを選びがちですか。

八幡 そうですね。歴史が大事です。年をとってく

るとそう思う。若いうちは歴史なんてどうでもいい、今のファクト・ファインディングスが一番大事になってしまうのですが、いろいろな人がすでにやっていて、とうの昔に結論が出ていたりする。そういう問題がたくさんある。それを踏まえて、自分たちなりに咀嚼していかないといけない。

僕が今感じるのは、いろんな調査報告書が数多く出ているが、そういうものをもう少し丹念にみて文献サーベイの論文を書く必要があるのではないかということです。過去5～6年しかみていないサーベイはだめ。30年前からみないといけない。どの時代でも、使える論文というのはあまりない。でも実は、結構古いものでいいのがある。佐久間ダムの研究でも、そういう文献を結構サーベイした。すると、技術革新といっても、その時代とその前の時代とは全然違う。前の時代は、機械係といっても動力、ウインチで何かを引っ張るぐらいでも専門職だといっていたり、それから、重機、ブルドーザーは全然普及してなかったから沖縄から引っ張ってきて米軍で働いていた人がその運転をする話が出てきたりして、そういうことが技術革新の話として書かれている。確かに技術革新には違いないのだけれどもね。つまり、我々がイメージするものは随分違うのです。ところが、本質的なことをよく考えていくと、実はすごく参考になるんです。こういう場面では確かにこういう要因はあるなど、共通性が抽出できる。みんな忘れてしまっていますね、そういう原点を。

そういう本格的な文献サーベイ論文を分野別でやってほしい。それがあると、もっとよい調査が積み上がってくると思います。200ページとかのエスノグラフィのようなものでもいい。PDFファイルでウェブに載せれば、印刷費はかからない。事例調査は手間はかかるがお金がかからない。交通費と旅費とお土産代ぐらいはかかるけれども、その程度。アンケート調査だと何百万円もかかります。事例を丹念に調べて回るほうが、歴史研究で研究室にこもっているより、健康にもいいのでは。

#### 時代を切り拓く現場の動向を明らかにする

石田 何か数量化すれば真理に近づいたと思うのは幻想です。その中で人間の心は空洞化している。もっと人間を理解することを射程に入れた社会科学をやらないといけない。そうすると、どうしたって質的調査



にならざるを得ない。そういう意味で若い人には、質的調査をやって、生きるってどういうことなのかということが語れるような調査をしてほしい。勉強しているってむなしくなるというのはよくない。勉強と生きがいとが離れているよりも、調査の中で自分の生き方を学ぶ、そういう動機づけをしないと。質的調査は手間暇かかるし、ある産業の技術的なプロセスから何から相当勉強しなければいけないし、なかなか割が合わない。でも、自分の生き方とつながったときに人は頑張れる。質的調査にはそういう内面的な力があります。私自身、現場の監督者や海外の市場開拓に従事している人々から「こんなに夢を描き、かつそれを地道な日常の仕事に落として、元気に前向きに仕事をしているのか」を学び、自分のだらしなさや至らなさを痛感して、もう少しきちんと生きようと教えられてきた。大学の研究室にいてもそれは無理だ。

調査のテーマとしては、イデオロギーから脱イデオロギーになって、この間の大きな変化として女性の問題がある。僕には理解できない、女性の持つ何ともいえない価値観ね。家庭がありますという。昔だったら、家に早く帰らせろといったら、よっぽど左翼じゃないかということになって、イデオロギー的な峻別がなされた。今は女性が社会に出ることによって、ごく素朴な生活の必要からの発言が経営マネジメントに対してじわじわ効いてくるという、非常におもしろい時代を迎えていると思う。その対応というか取引様式の変化について事例調査にも大量調査にも注力することが大事だと思う。

グローバリゼーションの問題も、やはり日本的な働き方と組織調整のあり方が試練に立たされてくる。例えば八幡先生が調査されているようなアメリカ的な企業とかドイツ的な企業は、海外に出たときに案外ハンディが少なかったりする。すでに自国で、労働者は心からの協力など引き出せる人々ではないと割り切っていますから。日本は、非常に濃密なコミュニケーションと部門間調整をする世界ですが、他の国に行ったときにどういふマネジメントをするかというテーマは今、真正面から明らかにしていかななくてはならないと僕は思っています。

量的調査ではうまくできない分野で、そういう時代を切り拓いている新しい動向を質的調査で聞いて、一定の知見が出たとき、全体の動向とその普遍性について量的調査で確認する。そういう研究があっていい。

時代を拓いていく世界はもっと現場に入って行って、今日、稲上先生が力説されたように、その事象に愛着をもって調べていく、そういう若い人がたくさん出てきてくれればいいなと僕も思っています。

池田 やはり広い文脈の中で事例をみることが大事なのですね。取り上げている事例にどれだけの意義があるか、その事例に代表性はあるのか、事例の数は十分かといった問題もここにかかっているように思います。石田先生は1社しか調べないとおっしゃっていましたが、事例の数より、その事例からどれだけ深い知見を得ることができるか、広い社会を遠くまで見渡せるかが大事なのだと、お話を伺っていて思いました。もちろん八幡先生がテーマにされている中小企業のように、1社だけで見渡せない場合は事例を増やさなければいけない。その広い文脈が今はみえにくくても、10年・15年かければみえてくるというお言葉を励みに、みようと努力を重ねることが大切なのですね。そのために八幡先生が強調されていたように、過去の調査研究の蓄積をしっかりと押さえておかないといけないと思いました。

関連して思ったことですが、よい調査を行うためには言葉でものを考えることにこだわらないといけないですね。調査対象からとりとめなく得られる膨大な情報を整理する、対象者の言葉を正確に理解する、そこから概念を構成する、理論的なインプリケーションを導き出すという、先生方のお話にありました一つひとつの作業が説得力をもつためには、稲上先生のご指摘にありました言葉で現実をとらえる力、言葉によって論理を組み立てる力が必要です。そのための具体的な方法として、八幡先生の「マッピングによる類型化」や、稲上先生の「比較が大事」「概念を対で考える」「因果関係を図にしてみる」というお話、石田先生の「この一点の見定め」というお話はそれぞれ大変参考になりました。統計解析にも類型化や比較分析、因果関係解明の手法はありますが、質的調査では言葉を使って対象を分析する力が必要ということだと思います。

最後に、要するに質的調査、事例調査とは何をする事なのか、その目的ですが、「概念の構築」というところにポイントがあるのかなと思いました。「まず事例をみる」という八幡先生のお考えと、「理論でわかることは調査しない」という石田先生のお考えは、一見すると対照的です。しかし、八幡先生がお話されていた「量的調査の仮説構築」も、石田先生のお話

にあった「理論の補正」も、調査対象から聞き取った情報をもとに概念を構築するという点は共通しています。一方、量的調査はあらかじめ構築された概念にもとづいて行われます。アンケートの調査票を作成する段階で概念ができあがっていないと調査できません。その意味で、量的調査と質的調査の目的は異なるという印象をもちました。

質的調査が活発になれば、それだけ労働の世界について当事者の現実感覚に根ざした理解が豊かになります。そのような研究論文が数多く掲載される雑誌づくりに編集委員としても努力して参りたいと思います。

長時間にわたり、活発にご議論いただきまして、ありがとうございました。

(2015年7月14日 東京にて)

- 1) William Brown and Martyn Wright (1994) "The Empirical Tradition in Workplace Bargaining Research," *British Journal of Industrial Relations*, Vol.32 No.2.
- 2) 松島静雄 (1963) 『労務管理の日本の特質と変遷』(ダイヤモンド社) 所収。

#### 参考文献

- 石田光男 (2014) 「雇用関係の理論と方法のために」 埼玉大学経済学会『社会科学論集』No.143, pp.19-52.
- ・篠原健一編著 (2014) 『新版 GMの経験——日本への教訓』中央経済社。
- ・藤村博之・久本憲夫・松村文人 (1997) 『日本のリン生産方式——自動車企業の事例』中央経済社。
- 稲上毅 (1981) 「職場共同体と仕事の規制——動労の庫コミュニティ」 稲上毅著『労使関係の社会学』東京大学出版会, 第4章。
- (1992) 「経営戦略・外国人労働市場・雇用管理——事例からみたスペクトラム構造」 稲上毅・桑原靖夫・国民金融

公庫総合研究所『外国人労働者を戦力化する中小企業』中小企業リサーチセンター, 第3章。

- (2003) 「準内部労働市場の変質——出向転籍の実態」 稲上毅著『企業グループの経営と出向転籍慣行』東京大学出版会, 第3章。
- 八幡成美 (1989) 「調査の蓄積」 下田平浩身・八幡成美・今野浩一郎・中村章・川喜多喬・仁田道夫・伊藤実・中村圭介・佐藤博樹著『労働調査論——フィールドから学ぶ』日本労働協会, 第8章。
- (2012a) 「米国ジョージア州でのレディネス・テストの運用効果—— Georgia Work Readyの現状と課題」『産業教育学研究』Vol.42, No.1, pp.25-31.
- (2012b) 「米国中小製造業のイノベーション——日米比較から得られるインプリケーション」『日本政策金融公庫論集』No.14, pp.25-47.
- (2015) 「海外生産拠点で活躍できる生産技術者, 保全担当者の育成——三菱電機(株)生産技術センター, 人材開発センターの事例」『法政大学キャリアデザイン学会紀要』pp.105-120.

いながみ・たけし 東京大学名誉教授。主な著書に『労使関係の社会学』東京大学出版会 (1981年)。産業社会学専攻。

いしだ・みつお 同志社大学社会学部教授。主な著書に『仕事の社会科学——労働研究のフロンティア』ミネルヴァ書房 (2003年)。労使関係論, 人的資源管理論専攻。

やはた・しげみ 法政大学キャリアデザイン学部教授。主な論文に「グローバル人材の育成——製造業を中心とした基盤整備について」樋口美雄・財務省財務総合政策研究所編著『国際比較から見た日本の人材育成——グローバル化に対応した高等教育・職業訓練とは』日本経済評論社 (2012年), pp.179-209。経営工学, 労務管理専攻。

いけだ・しんごう 労働政策研究・研修機構副主任研究員。主な著書に『父親の働き方と家庭生活——ヒアリング調査結果報告』JILPT 資料シリーズNo.136 (共著, 2014年)。職業社会学専攻。