

書評

BOOK REVIEWS

大槻 奈巳 著

『職務格差』

—女性の活躍を阻む要因は何か

西川 真規子

研究書（者）には分析型と記述型が存在する。絵画にたとえると、前者は抽象画に近く、後者は写実的だといえるかもしれない。抽象画の場合、作者がいかに対象に向き合いその本質を捉えるか、つまり、作者ならではの対象へのアプローチの仕方と、その簡素化された形態や色彩から放たれる強いメッセージに鑑賞者は感動する。写実画においても、作者の見方や思考が如実に作品に表れる。が、基本はいかに現実を忠実に再現するかである。最近、写実絵画専門の美術館までできたそうだ。まつげの一本一本、果肉の一粒一粒まで再現される丁寧さである。

マトイスのリズミカルな躍動感が好きだという人もいれば、フェルメールの静謐な緻密さに感嘆する人もいる。社会科学的研究においても、分析的研究を好むか、記述的研究を好むかはその人次第だ。分析的研究の場合、研究者は、対象を描き出す以前の頭の中の推敲プロセスに多くのエネルギーを費やす。これに対して、記述的研究の場合は、描き出す過程そのもの、つまり、現実の構造を捉え肉付けしていくプロセスに多くの時間と労力を費やす。優れた分析的研究の場合、研究者が大胆に対象を切り取ろうとする類ないセンスと、その切り口の鮮やかさに読者は感嘆する。優れた記述的研究の場合は、研究者が費やした時間や労力、対象に迫ろうとする執念に読者は敬服する。

さて、分析型か記述型かどちらに分類するとすれば、本著は、記述型に位置づけられると思われる。関連する文献が幅広く紹介されている。さまざまな現場の

データも丁寧に提示されている。つまり、多くの情報をできるだけ正確に刻み、対象に迫ろうとしており、そういった意味で地に足の着いた丁寧な研究という印象を受ける。



●勁草書房
2015年10月刊
四六判・404頁
本体3200円＋税

●おおつき・なみ
聖心女子大学人間関係学科教授。

「労働研究」へのアプローチは、この本の著者の専門とする社会学や、隣接分野の経済学に代表されるが、その他さまざまな学問体系も関わってくる。そこに「女性」が加わると（つまり、「女性労働研究」となると）、対象を描き出すためのアプローチがさらに多様化する。現実をできるだけ忠実に再現、記述しようとする、これまでの多種多様なアプローチを反芻し、昇華させる柔軟さや器用さが必要となる。

著者は、労働問題の中でも男女間の格差を対象として、その全容を描き出そうとしている。だが、全容を描き出すことは難しい。昨今、社会科学的研究において、社会問題の解決に即生させるような、短期的な研究成果への期待がますます高まっているように思われる。その結果、研究者は一部分にフォーカスせざるを得なくなる。そして、ある部分が注目され出すと、その部分にやたら研究（研究者）が集中する。部分的な課題の解明が進んでも、その部分の全体の中での位置づけ、全体の構造が把握できていなければ、全体を構成する他の部分に変化するとたちまち全体のバランスが崩れる。女性労働研究はこのような部分と全体の整合性の問題を特に要求される分野でもある。30年前はマイナーだった女性労働研究は今やメジャーな研究分野になりつつある。この間に注目されるテーマは様

変わりし、それにつれ様々なアプローチの研究が出現しては消えていった。このような中、この著書は、これまでの多方面からのアプローチを踏まえ全体を捉えようとしており、こういった意味でバランスの良い研究だといえよう。

それでは、この著書の中身を具体的に見てみよう。まず、この著書のタイトルは、『職務格差』である。女性労働研究を専門にする者なら、おそらくこのタイトルから、性別職務分離に関する研究書を期待するだろう。確かに性別職務分離について直接的あるいは間接的に扱っている章も存在するが、それは前半の一部の章のみである。むしろ、この本のサブタイトルである『女性の活躍推進を阻む要因は何か』が中心テーマと認識したほうが分かりやすい。その要因を探るため、性別職務分離をはじめとする多様なテーマからのアプローチがなされていると考えられる。

著者は序章で「労働過程それ自体に焦点をあて、労働過程においていかにジェンダー化された関係性が形成・維持されているかを検討する」と述べている。本著は第一部「仕事を通した格差の形成」と第二部「不透明な時代の人々の意識」に大きく分かれている。第一部は、性別職務分離、職務評価、年齢制限、NPO活動について、第二部は、若年層の管理職志向、男性の稼ぎ手役割意識、親の子供への期待について、の章がそれぞれ設けられている。このように各章異なるテーマを扱い、そのテーマに応じたアプローチを用いているが、それぞれのテーマに関連する先行研究や資料を用いて論点を説明した後、調査データの分析結果が紹介される、という形を一貫して取っている。

この本のタイトルの『職務格差』に直接関係するのは、最初の二章である。第一章では、性別職務分離に関する多方面にわたる丁寧な先行研究の検討がなされる。性別職務分離は職務の相違に顕れるいわゆる横の分離と、職階差に顕れるいわゆる縦の分離に区別することができ、双方が相まって男女格差に影響を及ぼす。この章の前半ではシステムエンジニアを、後半では旅行業を事例に、横と縦の分離双方について、著者が関わった調査データを提示、分析している。第二章は、最初に同一価値労働同一賃金について説明がなされ、その後職務評価の手法を用いて、介護職の職務内容を、看護師や診療放射線技師と比較し、賃金の妥当

性について議論している。そして、介護職についてはさらに詳しく、施設介護職員とホームヘルパーの比較分析を行っている。これらの章ではいかに労働者の性に基づき職務が割り当てられ、その割り当てが賃金や将来性も含めた社会的評価に影響しているかが論じられ、本著のタイトルに合致した内容となっており、著者の力量が十分に発揮されている。

第三章以降のテーマは、前二章と比較するとややタイトルから離れる印象、あるいは少しずつ離れていく印象を受ける。第三章は年齢制限、差別について扱っており、その実態やそれに対する意識について、調査データに基づく分析結果が提示されている。第四章では、NPO活動が女性のキャリア形成、金銭的報酬との関係で論じられている。

第一章から第四章までは労働実態の記述が中心であったのに対して、第五章以降は一転就労意識についての記述がなされている。第五章は、若年層の日本女性の管理職志向や専門志向について、韓国、イタリア、カナダとの比較も含め、調査データを下に考察がなされる。第六章では、男性の稼ぎ手意識が雇用の不安定化や転職・離職経験との関連で議論される。第七章では、日本における親の子供への期待が、韓国、タイ、アメリカ、イギリス、フランス、スウェーデンとの比較において、検討されている。

このように、本著は多方面からのアプローチを試みている。それぞれの方面における先行研究にも触れ、また実際の調査データの分析に基づく解釈を下に、日本において女性の活躍推進が阻まれている実態を淡々と明らかにしようとしている。多様な視点を導入しているにもかかわらず、決して手を抜かず、対象に向き合おうとしている。これから女性労働について理解を深めようと思っている者にとっては、その課題や論点を把握する上で、幅広く有効な情報が多く提示されている。また、終章では今後女性活躍を推進していく上で参考にすべきポイントも提示されている。

しかし、各章の独立度がやや強い（本著はこれまでの著者の論文をまとめたものだと推察するが）。前述のとおり、全章を通じて、先行研究や調査データ分析結果を含め多くの有効な情報が提示されている。だが、格差に対する著者自身のものの見方、考え方を主張するためのツールとして十分に使いこなせていない印象

を受ける。全章を貫徹するいくつかの焦点、あるいは全体を貫く構造をあらかじめ序章でより明確に提示できておれば、さらに興味深い研究となったであろう。終章においては、各章から得られた知見を用いて女性の活躍推進に何が必要なかを論じているものの、提示された推進策には総花的印象も受ける。他国との比較を含めた多様なアプローチを試みた著者ならではの、日本の労働市場における男女格差問題を解消していくための独自の知見を期待していた読者にとっては（筆者はその一人なのだが）、物足りない印象を受けるかもしれない。本著は、さまざまなアプローチを試行錯誤しながら取り入れ、問題の全容を捉えようとしている点でこれまでの女性労働研究とは異なる。しかし、それ故に著者が伝えようとするメッセージが分散してしまった感もある。

本著が記述的研究だとすると、写実画のようなリアリティを今後期待したいところである。それには、読者を引き込むような更なる緻密な描写が要求されるだろう。あるいは、これまでの研究を踏まえて男女格差を俯瞰するような何らかの鮮やかな視点を見出し、抽象画のような洗練を目指すのも良いのではないだろうか。これまでの日本の女性労働研究には一部分に注目

した実直で丁寧、写実的な研究が、または分析的研究にもその射程は広くとも欧米の女性活用先進国によって立証された「安全」なアプローチを引用した研究が多い気がする。その背景には、新しいものの見方、考え方について懐疑的で、間違いを正し正確さを追求してきた日本の研究風土がある。このような研究風土のもとでは、日本の男女格差の本質を捉えるような斬新な研究はなかなか育たない。勿論研究にとって正確さは重要で、女性活用先進国のアプローチは参考にすべきである。だが、そのようなアプローチに固執するばかりでは、著者も指摘するように、日本女性の活躍推進が思ったように進んでこなかったのも事実である。

今後の日本の女性労働研究においては、写実画のように緻密に問題の全容を浮かび上がらせ、見過ごされてきたリアリティを顕わにするような記述的研究、あるいは抽象画のように単純であっても問題を鋭く切り取り、強いメッセージを放つような分析的な研究が望まれるところである。

にしかわ・まきこ 法政大学経営学部・大学院経営学研究科教授。経済社会学・組織行動論専攻。

小池 和男 著

『戦後労働史からみた賃金』

——海外日本企業が生き抜く賃金とは

西村 純

1 はじめに

本書は、日本の賃金について、戦後以降の歴史的な推移を振り返り、その特徴および後世に残すべき点を説いたものである。本書の目的は、世間の持つ年功賃金に対する誤解を解き、より多くの人に正確な理解を持ってもらうことにある。そのため、年功賃金の持つ光の部分、具体的には競争力の維持・向上を促すためのインセンティブとしての賃金に焦点をあて、議論が進められている。負の側面や、かつて、小池（1966）



●こいけ・かずお
法政大学名誉教授

●東洋経済新報社
2015年8月刊
A5判・208頁
本体3000円＋税

において指摘された、過去に形成された賃金カーブを企業は尊重せざるを得ないといった働く側の要因による経路依存的な視点をあえてとりあげることなく、議論は進められる。こうした態度は、年功賃金を非効率

性をもたらす諸悪の根源のように扱う世間に対して警笛を鳴らす必要がある、と著者が強く感じていることによるものと思われる。

さて、上記の目的を達成するために、本書は年功賃金と呼ばれる日本の賃金の決め方を正確に理解することに注力する。とはいえ、そのために必要な作業である事実を描くということは、そう簡単ではない。そこで本書では、事実を描く上で2つの工夫がなされている。1つは、分析の焦点を絞ることである。具体的には、1つの資格等級内の賃金レンジの幅と昇給方法のみを対象としている。著者は、年功賃金カーブが形成される制度面の根拠をこれら2点の実態に求めている。人基準か仕事基準かといった議論を脇に置き、著者独自の視点に基づき、賃金を解明しようとしたわけである。2つは、国際比較である。日本の賃金の正確な理解のためには、日本を見るだけでは足りない。本書は、日本とは異なると言われている国の賃金の特徴も明らかにし、諸外国と日本の間に見られる共通性と差異を明らかにしようとする。職務に基づいて賃金が決まると言われている欧米における賃金レンジの幅、および、昇給方法も明らかにし、それとの比較で日本の賃金の特徴を掴もうとしたわけである。

2 本書の概要

まず、本書を一通り紹介しておこう。序章「既成観念の打破——『年功賃金』か」では、欧米のホワイトカラーのサラリーを知らないままに、欧米=企業横断的な同一労働同一賃金という通念が形成されていること、そして、それが原因で、日本の年功賃金に対する誤解が生まれていることを指摘する。

その上で、第1章「米のサラリー——米労働統計局BLS 1963年調査を中心に」では、米国のホワイトカラーのサラリーを中心に、諸外国の賃金の実態が明らかにされる。米国であっても、同じ職務でも異なる等級に格付けされることはあること、および、範囲給の下、査定付き定期昇給で年々賃金が上昇することを明らかにし、これらの特徴は、日本の賃金と少なくとも類似性を持っていることを主張する。

第2章以降は日本について、著者の関心に基づき、議論が展開される。まず、第2章「金子美雄の賃金論——日米についてのすぐれた洞察」では、日本の賃金

制度の形成に多大な影響を与えたと考えられている3人の人物、すなわち、金子美雄、楠田丘、弥富賢之の賃金論がとりあげられる。著者は、金子の優れていた点として、①欧米のホワイトカラーのサラリーが範囲給であり、昇給は査定付き定期昇給で行われていることを認識していたこと、および、②日本の特殊性とは、そうした賃金が、ブルーカラーに対しても適用されている点にあることを見抜いたことを挙げる。これらの点は、著者によると、楠田、および、弥富が気付かなかった点であり、金子の光る部分であるという。一方で、不満として、金子が、仕事に関わる能力を日本企業は評価していた可能性を吟味せずに、一足飛びに「人間的信頼」や「責任」という一般的な能力を日本企業は評価していた、と理解していた点を挙げている。

第3章「電産型賃金——敗戦直後の短命」では、英国やオーストラリアの例と比較しつつ、年齢による賃金決定が必ずしも日本特殊なことではないこと、および、僅かではあってもブルーカラーにも査定が適用されていたことより、電産型賃金は、ブルーカラーのホワイトカラー化の先駆けであったと主張する。その上で、それが短命であった理由として、高度な仕事能力に報いる制度となっていなかったことを挙げる。年齢に基づいて賃金を決める電産型賃金は、戦後の生活水準を回復させる過程においてのみ適していた制度であったと結論付ける。

第4章「総合決定給・職能給——安定してつづく主流」では、賃金決定基準に関する政府統計の使い難さに落胆しつつも、長く日本企業に定着した賃金である総合決定給（あるいは職能給）の特徴を述べるのが試みられる。その特徴とは、社内資格を基礎に査定によって年々昇給していく賃金であるとし、この昇給方式は外国のサラリー、特に米国のホワイトカラーのサラリーと似ていることを主張する。日本の特殊性は、この制度をホワイトカラーとブルーカラー双方に適用しているところにあることも、併せて主張される。なお、米国のホワイトカラーとの違いとして、社内資格毎の範囲給が明示されていないことを指摘する。この点は、技能と賃金のズレを生み出す危険性を孕んでおり、それへの対応が必要だという。

第5章「なぜ職務給が広がらなかったか——技能形成にマイナス」では、一転して、日本において職務給

が普及しなかった理由について、電機と鉄鋼の企業を中心に、著者がこれまでに実施してきた調査や既存資料を用いて説明する。まず、職務給は、本給とのセットで導入されることが多く、純粋に職務給一本で処遇する事例に出会ったことはないという。その上で、鉄鋼企業では、実際に単一レートの職務給が賃金の一部に導入されたが、現場において、ローテーションを実施する職場の実態に合った配分方法に変更されていたことを紹介する。具体的には、個々人の職務給を一旦プールし、それを上司が各人に再配分していた。電機産業の掲げた仕事別賃金も、その実態は第4章で触れた総合決定給に近いものであり、それとの違いは、社内資格の設定に関して労働組合が比較的発言していたことにあると指摘する。仕事別賃金と総合決定給の類似性をもって、総合決定給が日本において普及していたことを再度主張する。

第6章「成果主義の幻想——短期すぎる視野のおそれ」では、そもそも成果給化によって賃金がどのように変わったのかについては、依然不明瞭であることを指摘した上で、効率性に寄与する仕事の数値化の困難を強調し、成果に基づく賃金決定方式に対して警笛を鳴らす。

終章「海外日本企業をつよめる賃金、サラリー方式」では、日本企業の強みを生かす賃金制度の確立について、著者の意見が述べられる。日本の強みは、予期せぬ問題や変化に対応できる層の厚い中堅層の形成とその活用にあるとし、そうした人材を形成することを促す賃金として、上司による査定によって昇給額が決まる社内資格に基づいた範囲給を提唱する。今後必要な改定は、技能の伸びと賃金の齟齬が大きくならないように、範囲の上限下限を明示することにあるという。通念とは異なり、大きな変更などしなくとも、僅かな修正を施せば、日本は世界に誇れる賃金制度を持っていると主張する。

3 主張の要点

さて、各章のタイトルを見ても分かる通り、それぞれが1つの単著となり得るテーマである。残念ながら、それを評するには紙幅もさることながら、評者自身にその能力が無い。しかしながら、もし、誰かに「本書を通して著者は何を訴えたかったのか、簡潔に述べよう」

と問われたと想定すると、次のように答えたい。以下の3つが重要なことだと思われる。第1に、日本と欧米の賃金の類似性である。その類似性を生む背景として、企業の生産性向上や収益向上をもたらすような不確実性の高い仕事に報いる、また、そうした技能形成を促進させるためのインセンティブシステムを構築しようとするれば、査定付き定期昇給込みの賃金にせざるを得ないことが挙げられる。

したがって、第2に、日本と欧米の違いは、ブルーカラーのホワイトカラー化にあることである。すなわち、賃金制度の外形というよりはむしろ、欧米では上記で挙げた賃金の適用対象とはならない層も、日本の場合、対象となっているところに違いがある。そしてこのことは、製造業における日本の競争優位性の発揮に大きく貢献していると考えられる。

また、第3に、そうした査定付きの制度の設計、および、運用においては、社内の当事者の主観性が入らざるを得ない。しかし、実はその主観性こそが、組織構成員の制度に対する納得性を高める上で、重要なことなのである。

以上の3つが著者の主張したいことの要点であると思われる。本書において指摘されていることは、同感できる部分が多い。特に、欧米は、職務給で一職務一賃率であるという誤解、および、ブルーカラーのホワイトカラー化こそ日本に特殊なことだという点は、著者の主張の通りだと思われる。

4 著者の研究スタンスから学べること

ところで、本書からは、その主張以外にも質的な事例調査を進める上で学べる点がある。本書では政府統計からマクロの状況を掴み、そこでな自分からないことを個別事例調査によって明らかにする、という手順が踏まれている。この手順は、著者の研究の進め方における特徴だと言える。その際に行われる個別事例を見る際の焦点の絞り方は、質的な事例調査を行う上での重要な事柄を具体的に示していると思われる。「解くとは、その複雑な機構の全貌を細密画のように模写することではない。……些細な働きかけにとどまる要因を捨象し、おもな要因のみを抽出し、それらの働きの仕組みを描くことである」(小池1966:7)の具体的な展開の一例を改めて勉強させてもらった。もちろん

んその注力する焦点は人によって異なろう。しかし、事実の見方を洗練させることに力を注ぐ著者のスタンスは、本書を通して改めて学んだことの1つである。

5 本書から浮かび上がる今後の論点

さて、締めくくりとして、本書を受けて今後深めていくべきだと思われる点について記したい。なお、これらは、本書へというよりは、評者自身に投げかけているもの、と言った方が良いかもしれない。

①日本と欧米における企業横断的な相場形成力の差について、今一度考える必要があるように思う。著者は、日米共に他社との相場比較を行っており、石田・樋口(2009)に代表される、日本を特殊な内部労働市場と見なす見解に対して、疑問を呈している。確かに著者の共同研究が明らかにしたように、日本においても、賃金は企業単独で決められているわけではなく、ある種の相場の下で決定されている。しかし、日本の相場は、ドイツやスウェーデンの産別交渉のように、企業横断的に設定される絶対の基準では必ずしもない。佐野・小池・石田編(1969)によれば、他社の動向を参考にするかの判断、および、参考にする程度が、その時々企業の判断に委ねられている。そうした判断の余地が個別企業にほぼ認められることなく、企業横断的な相場が設定される国とでは、個別企業を超えた賃金の相場設定といっても、その意味は異なると思われる。この点は、昇給のルール形成を考える上で、無視できないことなのではないだろうか。

②また、欧米のブルーカラーについて、改めて注目する必要があるようにも感じる。企業が収益を向上させる上で、ブルーカラーをブルーカラーとして活用することの利点と欠点とは何なのか。また、異なる取り扱いを受ける労働者は、自らの処遇の何に不満を抱き、それ以外の要素も含めた何に幸福を感じているのか。ブルーカラーのホワイトカラー化がもたらす恩恵をより正確に把握するためには、諸外国のブルーカラーを対象とした調査が、今一度必要なのではないか。

③さて、②の問いは、企業経営、熟練、賃金の3つの関係を今一度問い直すきっかけとなる。例えば、年功賃金カーブによって支えられた日本の高技能職場の裏には、技能形成を動機付けるために、企業が過度のコストを負担しているという負の側面もあったのでは

ないか。この点は、フラットな賃金カーブを維持する欧米企業が直面しない、日本企業固有の負担とは言えないだろうか。本書は、日本企業が生き抜く鍵として、製造現場で変化と異常に対応できる高い技能を持つ中堅層を育てることを主張している。しかし、本書の議論では、ブルーカラーのホワイトカラー化を実現していないにもかかわらず存続している欧米の企業の存在を上手く説明できないのではないか。

著者は、反対給付である賃金を見る上で、労働給付の質と量を考察の対象としなければならないという(小池1966)。だとするならば、労働の質を考える上で、経営管理を無視することはできないように思われる。というのも、組織構造、事業計画、計画達成に向けた日々の運営といった経営管理が、個々人の発揮すべき労働給付の水準を具体的に定めている、つまり、発揮が期待される熟練水準やその総量を定めていると考えられるからである。(ア)経営管理から要請される労働給付の質、(イ)その実施のために各成員に求められる熟練水準、(ウ)賃金の3者の関係を見た時、いかなる整合性、もしくはズレがあるのか。そうになっている理由は一体何なのか。その下で、労使はどのような喜びや悲しみを感じているのか。この点は、特に、市場が成熟した後に適した賃金制度を考える上で、重要な点だと思われる。成果主義賃金改革の目的の1つは、この3つの関係を問い直すことだったのではないだろうか。

読後に多くの論点が浮かび上がってくる本に巡り会うことはなかなか無い。その意味でも一度ならず二度三度と読み込む価値のある本だと思われる。僭越を承知で、そう感じた。

参考文献

- 石田光男・樋口純平(2009)『人事制度の日米比較——成果主義とアメリカの現実』ミネルヴァ書房。
- 小池和男(1966)『賃金——その理論と現状分析』ダイヤモンド社。
- 佐野陽子・小池和男・石田英夫編著(1969)『賃金交渉の行動科学』東洋経済新報社。

にしむら・いたる 労働政策研究・研修機構研究員。労働関係論、人的資源管理論専攻。

中寫 剛 著 『とりあえず志向と キャリア形成』

平野 光俊

1 とりあえず志向とは

本書は、労働政策研究・研修機構より「労働関係論文優秀賞」を授与された「とりあえず志向と初期キャリア形成」（『日本労働研究雑誌』No.632, 2013年）に大幅な加筆修正が加えられた研究書であり、「とりあえず志向」という視座から若者（主として公務員）のキャリア形成を分析したユニークな著作である。受賞論文は「とりあえず公務員になりたいという曖昧な動機での入職が、実は職業人生の道筋や将来ビジョンを明るくする効果を持つ」という知見を得ているが、本書では、あらたなデータと分析が追加され、とりあえず志向がキャリア形成にもたらすポジティブな側面の理論化・体系化が目指されている。

「とりあえず」という言葉は「取るものもとりあえず」に由来し、若者の間では「とりあえず資格」とか「とりあえず就職」といった具合によく使われている。わたしのような中年も居酒屋に行けば「とりあえずビール」と言ったりする。本書で著者は、「とりあえず」(for the time being) という言葉を、言語学および哲学的な関連研究を通して、時間選好性（いち早く安心したい）と時間順序選択性（次のステップになる）という2つの意味で構成される概念として定義する。前者はあれこれ詮索する時間的余裕がない不安から一刻も早く解放されたいと思う心理がベースとなる。職業キャリアの文脈でとらえれば「少しでも早く安定した職業に就くことで安心を得たいという心理状態」であり、これがとりあえず志向の一つ目の側面である。後者の時間順序選択性には「持続性・リラックス感」のニュアンスが含まれ、ある行為に先んじて行うという意図があり、もっと重要なことが後に控えているという感覚がベースとなる。具体的には、将来起業したい希望があるが、その可能性を残しながら、まずはどこかに就職して起業に備えようという心理状態が該当す



●日本評論社
2015年7月刊
A5判・208頁
本体2500円＋税

●なかしま・つよし
准教授。
千葉経済大学経済学部

。これがとりあえず志向の2つ目の側面である。

2 本書の構成

本書は全体で2部構成となっている。第I部は「とりあえず志向に基づくキャリア論」である。第1章では、日本の労働市場における若年無業や早期離職の現状を踏まえて、若者の職業志向性および就業意識の変遷が整理される。次いで、若者の潜在意識にあるとりあえず志向の多様化と多義化の実態が考察され、上述の時間選好性と時間順序選択性の2つの側面から、とりあえず志向の概念化が行われる。

第2章では、著者自身が行った5つの質問紙調査（約9000サンプル）が概観され、とりあえず志向を持つ公務員（主として一般事務職の地方公務員）の実態が統計的手法によって分析される。ここでの発見は多岐にわたるが、本書の主題に照らして重要なのは、1)入職前に「とりあえず定職に就きたい（公務員になりたい）」という意識を持っていたとりあえず志向者はおおよそ3人に1人である。2)公務員就業に対するとりあえず志向は「いち早く安心したい」という性急さや「なればよい」「なんとなく」という曖昧な意識からではなく、むしろ受験準備期間内に自己と対峙する中で生じやすい。3)「公務員＝安定」に基づくとりあえず志向が、職業キャリア意識の形成に大きく影響しており、とくに「次のステップとなる」という時間順序を選択する意識から生じるとりあえず志向が、職業人生の道筋や将来ビジョンを明るくする効果を持つ。4)とりあえず志向がきっかけの就業であっても、入職前に自己

と対峙する機会を十分に持ち、置かれた状況を現実的・段階的にとらえ行動することが自覚的キャリア意識につながる。

この章では、20歳代の若手公務員46名に対するキャリア意識の聞き取り調査（2007年）の質的データの分析と考察のもと、とりあえず志向の類型化も行われる。すなわち、とりあえず志向は「とりあえず意識」「やむを得ず意識」「安定志向性」の3つの要素の強弱の組み合わせから4象限に分類できる。第1象限は、安定志向性（強）とやむをえず意識（強）を組み合わせた「フィールドチェンジ型」であり、存在論的安心（自分がここに存在している理由に自分で確信が持てる）の状況に対応する。第2象限は、とりあえず意識（強）と安定志向性（弱）を組み合わせた「ステージアップ型」であり、目的論的安心（自分が目標を達成すべく活動していることに確信が持てる）の状況に対応する。第3象限は、とりあえず意識（弱）と安定志向性（弱）を組み合わせた「なんとなく型」であり、存在論的不安（自己の存在意義について確信が持てない不安）の状況に対応する。第4象限は、やむをえず意識（弱）と安定志向性（強）を組み合わせた「モラトリアム型」であり、目的論的不安（実社会の本当のところほとんど分からず目的が見えていない）の状況に対応する。

第3章では、とりあえず志向のキャリア形成への影響が実証的に分析される。とくに、キャリア・トランジション（移行）の視座から職業志向性（安定・地元・地元愛着）と働きがい・地域貢献との関連性が検討される。この章の発見も多岐にわたるが、とりあえず志向との関連の深さで言えば、さしずめ以下の3点が重要である。1)「とりあえず安定」で公務員就業する場合、雇用安定化は勤続の長期化（キャリアの蓄積）を伴いながら、将来の職業キャリア意識の具体化につながっている。2)地方公務員就業を「どうしても公務員」「就職だけは成功させたい」という人生目標（ゴール）ととらえる者ほど、将来のキャリア・ビジョンの思い描きが不鮮明である。3)「とりあえず地元」と関連が深い地元愛着度の大きさが、働きがいや就業満足度と密接につながっている。

続く第Ⅱ部は「とりあえず志向の活用術」として構成され、第4章では「キャリア成功への鍵」に関する先行研究が吟味され、キャリアの主観的側面と客観的

側面の両面から女性労働者データを用いた分析が行われる。とりあえず志向との関連で言えば、「とりあえず地元」就職した女性地方公務員の多くは、（本人にとって）十分ではない就業満足を受け入れながら、就業を継続していることが主張される。

第5章では、著者のこれまでの研究の知見を通して、質疑応答方式で、とりあえず志向が若者のキャリア形成にもたらす意義と問題点があらためて検討される。具体的に設定される問いかけは以下の5つである。1)とりあえず就職でダメなのでしょうか。2)とりあえず就職は就職氷河期と関係があるのでしょうか。3)とりあえず就職が増えているのは日本だけなのでしょうか。4)とりあえず就職よりもとりあえず未就職のほうが深刻なのでしょうか。5)とりあえず就職の促進は若年無業・ニート対策になるのでしょうか。ここで著者の関心は公務員から無業者やニートに移り、とりあえず就業することは若年無業・ニート対策に有効であることが強調される。また第2章で示したとりあえず志向の4類型の中では、フィールドチェンジ型のとりあえず就業が、無業・ニート状態から短時間で脱出できる可能性が高いと主張される。

第6章では、とりあえず志向の研究のキャリア形成上の意義があらためて整理され、とりあえず志向を実社会で活用するための方法論が提示される。結章では本書の実証研究を通して得られた事実発見をもとに、自覚的なキャリア形成のあり方が述べられる。

3 本書へのコメント

本書は、とりあえず志向という概念をはじめて取り扱ったという点において、ユニークなキャリアの研究書である。若年時のキャリア形成において、とりあえず定職（典型例：公務員）に就きたいといった中途半端な心理、すなわち、とりあえず志向が職業キャリアを自覚的に豊かにする新たなキャリア意識となりうることを示したことが、本書の学術的・実践的貢献である。また日常的に使われる「とりあえず」という言葉の持つ意味を言語学・哲学の知見を応用しながら検討し、とりあえず志向という曖昧なキャリア意識は、1)少しでも早く安定した職業に就きたいという不安からの解消を意味する「時間選好的側面」と、2)将来の変化（離転職）の可能性を残しながら一時的に身を置く

ことができる職業に暫定的に就くという「時間順序の選択的側面」という2つの側面から捉えうるという論考も説得的である。かつ本書が実証分析で行ったように、この2つの側面が操作化可能な概念になっている点も、今後とりあえず志向の実証研究を発展させていくうえで重要である。

そういった貢献を認めたくて本書に注文をつけるとすれば、第一に「とりあえず」という概念の多犠牲の問題である。つまり必ずしも回答者は、著者が定義した時間選好的側面と時間順序選択的側面から質問を意味付けしているとは限らない。もしかすると、何が何でも公務員になりたいと思っていた人が「とりあえず公務員になりたいという意識があった」と回答しているかもしれない。本書では「とりあえず志向層」と「非とりあえず志向層」の公務員になることの逼迫度を比較しているが、「非とりあえず志向層」より統計的に有意に低い割合ではあるが、(公務員に)「絶対になるしかない」および「何が何でもなりたい」と回答した「とりあえず志向層」が3割存在するのである。また本書が公務員を対象にして操作化した「とりあえず=安定志向」、あるいは「とりあえず=地元志向」といった意味付けも、公務員とは異なる職業では「とりあえず=お金志向」となるかもしれない。

第二に、「とりあえず」志向という多義性のある概念を扱っていること、および馴染みのない概念が多くあることに起因するのであろうが、統計分析を施した第2章の記述が分かりづらい。ここでの分析と考察は、『日本労働研究雑誌』の受賞論文(中寫 2013)が下敷きになっているが、当該論文がそうしたように、仮説-実証型で分析枠組みをはじめに示す構成にした方

が、読みやすさという点でよかったのではないかと。

第三に、第I部(とりあえず志向に基づくキャリア論)と第II部(とりあえず志向の活用術)の接合に評者は違和感を持った。第I部は厳密な統計手法を用いた実証論文を下敷きにして一方、第II部(第5章と第6章)は、著者のとりあえず志向研究の蓄積をベースにしていることは分かるが、その内容は著者の感想あるいは思索を述べたエッセーである。さらに言えば、ここでの著者の関心は、(第I部で扱った公務員ではなく)主として若年無業者やニートである。著者自身も本文中で述べているように、「とりあえず公務員」と「とりあえずフリーター」という就業意識はどちらもとりあえず志向には違いないが、その内実は大きく異なる。公務員を対象とした研究で得られた知見がフリーターに適用できるかについては疑問がある。研究書・専門書として本書を位置付けるなら、その主張に対してエビデンスを付ける必要があるのではないかと。

しかし、繰り返しになるが、キャリアの研究において、とりあえず志向という、若者に広く潜在しているにも関わらず注目されてこなかった概念にスポットライトをあてた本書の功績は大きい。著者が見立てたように、とりあえず志向の視座から、若年無業者やフリーターのキャリア形成に関する新たな知見が得られるであろう。公務員を対象とした「とりあえず志向」の緻密な実証研究の範囲を、若年無業者・フリーターへ拡張していか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。

マーティン・フォード 著／秋山 勝 訳
『テクノロジーが雇用の
75%を奪う』

安井 健悟

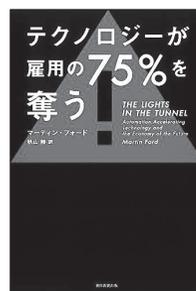
本書の著者であるマーティン・フォードはミシガン大学コンピューター工学部を卒業し、カリフォルニア大学ロサンゼルス校でMBAを取得後、シリコンバレーでソフトウェア開発会社を立ち上げた起業家であると同時に、テクノロジーが社会や経済に及ぼす影響を研究する未来学者である。

タイトルの『テクノロジーが雇用の75%を奪う』が表すように、本書の主張は、将来、ほとんどの仕事を機械が行うようになり、仕事を機械に奪われた人たちは新たな仕事を見つけられなくなるというものである。特に経済学者の無理解に対して批判的であり、進歩が急速であるテクノロジーと現場で関わっている著者の憤りが伝わってくる。

しかしながら、各論点についての本書の主張は、事実や研究による裏付けが乏しく、説得力に欠ける。タイトルの『テクノロジーが雇用の75%を奪う』の75%という衝撃的な数字は本文中にも出てくるが、根拠も理屈もない数字をあてているだけである。また、引用する文献のほとんどが学術論文ではなく、一般書や一般記事であり、経済学による研究成果を十分に理解していない面もある。

ところが、本書の最後の最後に、本書の考えはあくまで仮説であり、実体的な裏付けがないと著者自身も述べているのである。最初からそういうものとして読めば、つまり、実証研究からの予測でもなく、理論から導かれる仮説でもなく、あくまで現場の危機感から想像される可能性として読めば、本書から学ぶことはある。それは、技術的失業を再考する機会を与えてくれることである。技術的失業とは新しい技術が導入されることにより生じる失業であるが、最近の経済学の教科書では目にするのがない用語である。

現在の経済学では、技術革新により仕事が失われても、新しい仕事が生まれると考えるのが一般的である。



●マーティン・フォード
未来学者。

●朝日新聞出版
2015年2月刊
四六判・304頁
本体2000円＋税

ここでいう新しい仕事とは、新しい技術と補完的な労働者の生産性と賃金が上がる結果として需要が増加し、その需要増により生まれる既存のタイプの仕事や、新しい技術そのものが生む新しいタイプの仕事である。しかし、そのように生まれる仕事でさえも、進歩が速すぎるテクノロジーによって奪われてしまうというのが本書の立場だ。

本書の構成は以下の通りである。第1章では、大量の労働者が機械化で雇用を奪われると経済全体が衰退するメカニズムを示し、第2章で本当に機械が人々の仕事の大半を奪うのかについて考察している。第3章では、既存のテクノロジー進歩の影響についての認識と本書の見解とを比較し、第4章で政策提言を行い、第5章では消費の重要性を強調した上でまとめている。以下、それぞれの章を紹介し、必要に応じて批評した上で、最後に全体を通しての感想を述べたい。

第1章では、将来、仕事のほとんどを機械が行い、機械に仕事を奪われた人たちが新たな仕事を見つけられなくなるという仮説を提示する。仕事を奪われる人たちには大卒者もかなり含まれる。これまでの一般的な見解は、テクノロジーが進歩したとしても、オートメーション（機械による人間労働の置き換え）は特定の産業、職種、地域において深刻な失業をもたらすが、経済全体は成長を続け、イノベーションにより新たな産業が生まれ、新たな雇用が創出されるというものである。本書の仮説はこの一般的な見解を否定するものである。そして、大量の労働者が機械化で雇用を奪われると所得も奪われるので、消費が大幅に減少して経

済そのものが衰退に転じると論じる。経済学では新しい技術と補完的な労働者の生産性が上昇する可能性を考えるが、ここではその可能性を考えていない。

第2章では、まず技術進歩の速度と労働者の能力の上昇の速度を比較することにより、本当に機械が人々の仕事の大半を奪うのかについて考察している。

英国の産業革命の頃、自動織機の普及に伴い、織物業の熟練手工業者は自分たちの職が奪われることに恐れを抱き、機械の打ち壊しを繰り返した。このラダイト運動以降、技術も進歩したが、著者の主観的な認識では、健康状態の改善や教育水準の上昇により労働者の能力も急上昇したために、雇用が奪われなかったと説明する。ここでも、技術と補完的な労働者の生産性が上昇したという点についてはまったく議論されていない。

そして、近年になると、2年ごとにコンピューターの計算処理能力が2倍になり、加速度的に処理能力が上昇していくというムーアの法則を紹介するなどして、テクノロジーの進歩の急速さを示している。その一方で、労働者とはいうと、健康状態の改善や教育水準の上昇が限界に達しつつあるという著者の主観的な認識と、大学進学適性試験の得点が過去35年間にわたりほぼ横ばいであることなどのいくつかの具体的な数字から、労働者の能力の向上は頭打ちであると説明する。つまり、労働者の能力の停滞とテクノロジーの近年の爆発的な進歩を比較することで、雇用が機械に奪われるだろうと著者は説明する。著者も述べているように、あくまで主観的な認識に基づいた議論が多いので、これらの点についてはもう少し具体的な数字を用いて説得的に議論を展開してほしい。

続いて、放射線科医、弁護士、ハウスキーパー、自動車整備工など個別の職種がどうなるかについての見解を紹介している。放射線科医は検査された画像を診断するが、画像パターンを認識する技術は急速に進んでおり、オートメーション化になじみやすい。また、弁護士の業務の中でも必要な判例を見つけて要約することはオートメーション化されやすい。それに対して、ハウスキーパー、自動車整備工などは比較的オートメーション化しにくい。つまり、知識労働者、高技能労働者が真っ先にオートメーションの影響を受け、失業の危機に瀕するということだ。

ここで、著者はスキル偏向型技術革新 (Skill Biased Technological Change, 以下, SBTC) という経済学のひとつの考え方を、SBTC という用語は用いずに紹介する。SBTC とは、低技能労働者とは代替的だが高技能労働者とは補完的な技術が進歩すると、相対的に高技能労働者への需要が高まり、賃金格差が広がるという考え方だ。そして、著者による上記の考え方は、SBTC と反対の考え方であると主張する。そして、最終的にはスキルのレベルにかかわらず、雇用機会が減少するから高技能労働者と低技能労働者の賃金格差の縮小もないというのが著者の見解である。

しかしながら、本書が米国で出版された時点で、経済学者の認識は単純な SBTC よりも進んでいた。オーター (MIT 教授) らの研究によると、高技能の仕事はまだ機械に代替されず、低技能の仕事である肉体労働はロボットにさせるにはコストが高すぎるため、まだ両タイプの労働者への需要があるが、中技能の労働者がするような定型的、情報処理的な仕事はコンピューターに置き換えられて、中技能労働者への需要が減少しているということである。本書はオーターらの研究よりも先のことを予言しているわけだが、本書全体を通じて、経済学の知見を否定するからには、もう少し丁寧に経済学の研究を引用してほしいところだ。

第3章では、既存の認識と本書の見解のどちらの方が信じられるかと読者に問いかける。既存の認識とは、進歩した技術によって新しい産業が誕生して雇用機会が創出され、機械により置き換えられた労働者は再教育を受けることにより、創出された仕事に就くことができるという認識である。著者によると、今後は大卒などの知識労働者を含む多くの労働者の仕事がオートメーションにより奪われる。その結果、一時的には新しい技術を用いる経営者に富が集中するが、多くの労働者の所得が奪われるために、需要が大幅に低下し、結局、富裕層にとっても問題になるとのことである。

第4章では、機械化が進み、失業率が75%に達した世界を考える。このような世界において何らかの対応をしなければ、消費が大幅に減少するために経済が停滞することになる。このような極端な状況でも機能する経済システムを著者は考える。そのためには、雇用がなくとも消費者に安定した収入がある仕組みが必

要になる。機械化により失われた労働者の賃金は、費用の低下を通じて企業の所有者、経営者に移転するか、価格の低下を通じて消費者に移転する。よって、富裕層や企業の所有者に課税するか消費税を高めて、より大きな再分配を行うべきだと提案する。具体的には、地域社会、市民社会、文化を発展させる活動、ジャーナリズム、環境に役立つ行動をした場合や高い教育を受けた場合に、奨励金を給付するかたちで再分配を行う。

まず、人々のすべての行動を社会的に望ましい方向に導くための奨励金の仕組みを政府が設計するという計画経済的な本書の発想に違和感を覚えるのみならず、実現可能性の観点からも難しいだろう。また、大量の失業者が生活できる程度に富裕層や企業の所有者に課税する場合には、どのような税の形態をとろうとも、世界各国の協調が必要となり、現実的だとは思えない。また、それほど高い税率のもとで爆発的な技術革新が生じるほど企業活動が活発に行われるかについても疑問が残る。

第5章では、再度、消費の重要性を強調する。つまり、旺盛な消費需要がなければテクノロジーも進歩せずに経済成長は頭打ちになるということだ。そして、いつの日にか、個人の評価は生産に対してではなく、

消費の面からなされるとの見解が述べられている。つまり、どのように消費したのかにより個人は評価されることになるということであり、この点は評者の理解を超えていた。

最後に全体を通しての感想を述べる。本書は米国では2009年に出版されたものの、日本では2015年に出版された。この6年間の技術進歩も著しく、本書で示される機械化の具体例は読者にとって目新しいものではないだろう。この間に、機械化が雇用を奪うことを指摘する書籍や雑誌の特集はあふれている。全体的に議論も厳密ではなく、政策提言の説得力も乏しい。しかしながら、機械化が雇用を奪うことに警鐘を鳴らす多くの論者が、新しい技術と補完的なスキルを身につけるような人的資本投資により問題を解決できると考える一方で、本書はそのようなスキルでさえ圧倒的な技術革新の前では意味がないという指摘で、読者に危機感を感じさせる。現代の経済学が想定しない技術的失業が想像できないほど大規模に生じる可能性を起業家兼未来学者という立場から示してくれており、労働経済学者も関心をもつべき課題であるように思う。

やすい・けんご 青山学院大学経済学部准教授。労働経済学専攻。