

書評

BOOK REVIEWS

中村 高康・平沢 和司・荒牧 草平・
中澤 渉 (編)

『教育と社会階層』

—ESSM 全国調査からみた
学歴・学校・格差

吉川 徹

扱われているテーマ

本書は教育と社会階層について、最新データに基づいて書かれた専門書である。教育社会学と社会階層論にはクロスオーバーする領域がある。そこには国際的な研究がすでに数多く蓄積されており、重要な命題や仮説が示されている。しかもそれらの検証や応用にあたっては、どのような変数に対して、いかなる分析技法を用いるのかという研究のパターンが確立されていることも少なくない。そうした意味で、成熟した研究分野であると理解できるだろう。

その主要枠組をなすのは、社会的出身背景 (Origin) と教育 (Education) と到達的地位 (Destination) の関係を問う OED トライアングルと、教育機会の階層的不平等 (IEO: Inequality of Educational Opportunity) 研究である。そこには家族社会学、学校教育論、若者論、ネットワークとコミュニティ論などと関連・接続する諸命題があり、派生的な議論の大いなる可能性が秘められている。そして、世代間再生産や教育機会の形態は、時代と対象社会によって異なっているため、測り出してみないと正確な実態がわからないという面がある。

本書の構成

こうした研究上の背景をもつ計量社会学の主要な対象領域について、本書は現代日本に視点を定めて正面から取り組んでいる。評者は、本書がいかなる意図の

下に書かれたもので、どのような知見が示されているのかということを紹介したい。ただし、これらにかんしては編者の手により序章と終章においてたいへん質の高い要約がなされている。その的確さゆえに、こ



●東京大学出版会
2018年7月刊
A5判・246頁
本体4400円+税

●なかむら・たかやす 東京大学大学院教育学研究科教授
●ひらさわ・かずし 北海道大学大学院文学研究科教授
●あらまき・そうへい 日本女子大学人間社会学部教授
●なかざわ・わたる 大阪大学大学院人間科学研究科教授

でさらに私の評を付け加えることは、いささか分をわかまえない愚行であるようにも思われる。関心をもたれた方は、同書を手に取り、まずこれらの章から概要を把握されることをお勧めしておく。

本書は、2013年に実施された ESSM 全国調査に基づいて書かれている。実施後6年が経過しているものの、現代日本社会の断面を切り出す目下のところ最新の大規模教育調査である。この調査は、教育と階層をめぐる課題について、どのような質問項目を用いればよいかを十分に検討したうえで設計されている。本文中にあるとおり「豊富な学校・教育変数とオーソドックスな階層変数を同時に含んだ調査を実施することの学問的意義は、社会学的な階層研究においても、また教育社会学的な学校研究においても、非常に大きい」(p. 4)。

対象者は調査時点で30～65歳の成人男女であり、全国のランダムサンプリングに基づく郵送留置法により、高い回収率で、十分なサンプル数を得ることに成功している。子どもにとっての学校と教育のはたらきや意味を検討する調査計量研究は数多いが、大人にとって学歴(教育経験)がもつ意味を把握しようとする調査は貴重な試みだといえるだろう。社会階層論に

寄ったこの設計によって、対象コーホートや時代にかんしては20世紀日本を振り返るかたちになってしまうという留意点をもちつつも、こんにちの日本に横行する教育格差論の印象論的な予断や推測をただすことが可能になっている。

本書は全11章からなるが、その本体は1章から9章までの教育と社会階層についての個別論点の実証論文である。これらにおいては、9名の共同研究者たちが各章1つの検討すべき命題を取り上げ、先行研究と各領域の研究のトレンドを適切にまとめ、リサーチクエスションを明示し、ESSM全国調査のファーストハンドの分析結果によって、順々に実態を解き明かしていく。この各章の執筆方針は書籍全体を通して一貫しており、いずれも簡潔明瞭な日本語表現が心がけられ、とても読みやすい。書籍全体としての斉一性は、調査報告書籍をまとめる際におおいに見習うべき部分である。

また、新しい動向に敏感な中堅から若手のトップ水準の教育社会学者たちが、国際的な研究動向、日本固有の課題や研究動向を紹介し、順序ロジットモデル、潜在クラス分析、マルチレベル前向き分析などの分析技法について必要十分な説明を加えていることは、読者としてはたいへん有難い。

得られた知見

同じ分野を研究する評者としては、日本社会について以下の知見を得られたことが有用であった。箇条書きのようなかたちになるが、本書の展開に沿って紹介したい。就学前教育のタイプには階層差がみられるものの、それがその先での各自の教育達成を大きく左右するというわけではない(第1章 小川和孝)。いじめや学校適応にかんしては、そもそも明確な階層差は見出されず、これらの学校での経験・体験は、その先にある教育機会に強い影響力を及ぼしているわけでもない(第2章 中村高康, 第3章 胡中孟徳)。大卒/非大卒の学歴区分の陰で見過ごされがちな専門学校進学には、職業キャリア形成において、無視できない固有の特性がある。とくに女性においては、この学歴の社会的位置づけがコーホートにより異なるということに留意すべきである(第4章 多喜弘文)。進学率上昇による高等教育の門戸拡大は、成績下位の層の

大学進学をもたらしたかということ、かならずしもそういうわけではない(第5章 中澤渉)。大学進学を左右する親学歴の効果は、若干の効果を示す世帯所得を考慮してもなお揺るぎない強さをもっている(第6章 平沢和司)。親のきょうだい(オジオバ)の大学進学動向は、親の教育期待を介して子どもの教育達成に影響力をもっている(第7章 荒牧草平)。現代日本人が学校教育をどう見ているかという社会意識は、教育と階層再生産をシンプルに取り結ぶ作用をもっているわけではなく、両者の関係を複雑化させる媒介項として作用している(第8章 藤原翔, 第9章 古田和久)。

教育と社会階層については、そもそも議論の焦点となる要因がおおよそ定まっている。それは親世代の学歴、家庭の経済力、職業的地位、教育アスピレーションなどの親の主観的要因、子世代の学業成績、親子の結節点にある子世代の教育達成(最終学歴)、大人としての初職、現職、そして社会意識などである。これらの間の関係を論じる基礎命題は、直系の親子関係を枠組みとして、上下位階性が一貫的に増幅されつつ蓄積するということであるかと思う。親が上位階層であれば、とかく子どもが成功した人生を歩みやすいという不平等構造である。

本書はこの構造について、現代日本社会における各要因の影響力や作用の方向を洗い直し、精緻な実態を示すことに成功している。加えて、従来は本流から外れるものとして十分に検討されていなかった周辺的な要因への目配りの必要性も指摘している。こうした実証研究がまとめられたことは、日本の教育社会学、社会階層論を間違いなく前進させるだろう。

示唆を受けた点

では本書から何がみえてくるか。偏った見方になるかもしれないが評者個人が強い印象を受けた点を二つ挙げたい。第一は、現代日本の教育機会にかんしては、やはり親学歴と子どもの大学進学結びつきが主要で強力な構造となっており、出身家庭のさまざまな要因、学校での個別の体験、専門学校進学などを考慮しても、頑強なこの構造を大きく取り崩すほどの対抗的ルートが見出されるわけではなさそうだということである。

第二にいえるのは次のことである。現代日本人の社

社会意識形成には教育達成（教育年数や学歴分断線）が絶対的な効果もっていることが示されてきた。この枠組みに、学齢期の社会的背景や学校教育についてのさまざまな要因を付加することによって議論は精緻になる。しかし、親世代や学齢期の要因の影響力は、成人の社会意識に対して強いインパクトをもって到達しておらず、主要な要素とはいえない。

編者が留意事項として挙げているとおり、本書が扱っているのは1949～1983生年の成人男女のクロスセクショナルな実態である。これは評者個人にとって研究上なじみ深いコーホートである。それゆえに、ESSM全国調査のデータがどのような傾向を示すかということについては、自分なりの予想があった。また階層変数としっかりした関連性をもつ主観変数を見出すことが難しいという調査設計上の課題も理解している。それゆえに本書の知見の多くは「やはりそうか、

そうなるか」と得心するものばかりであった。けれども、これは現代日本の壮年世代の実態なので、2020年代の日本の学校教育や社会階層がどう展開していくのかということは、次のコーホートについての課題として、この先のさらなる調査計量によって見極めていかなければならない。

最後にもう一度強調しておきたいが、本書は新しく的確で得がたい情報をもっている。編者が書いているとおり、このタイトルをもつ類書はない。今の日本の教育と階層についての研究のフロンティアの実態を知るには、本書は必読書との評価を得ていくことになるだろう。

きっかわ・とおる 大阪大学大学院人間科学研究科教授。
教育社会学専攻。

西岡 由美 著

『多様化する雇用形態の人事管理』

——人材ポートフォリオの実証分析

佐藤 厚

1 はじめに

1990年代以降、日本企業を取り巻く環境は大きく変化してきたといわれる。伝統的な日本型の人事管理では対応できないさまざまな雇用問題が浮上し、企業はそれらに対応するために、都度、人事管理の手直しに取り組んできた。雇用形態の多様化と人事管理の在り方問題は間違いなく重要課題の一つであるだろう。本書の問題意識は、「法改正や社会的な要請に基づき増改築を繰り返す」のではなく、多様な働き方を実現するために「それらの問題を包括的に解決する俯瞰的な視点が必要であり、多様なデータや事実に基づき人事管理をランドデザイン」し、「働き方の多様化を伝統的な日本型の人事管理を再考する起点の一つと



●中央経済社
2018年2月刊
A5判・226頁
本体3200円＋税

●にしおか・ゆみ 立正大学経営学部准教授。

捉え、実証研究により働き方の多様化に対応した包括的な人事管理のあり方を検討」することにある（本書p2）。まことに時宜を得た問題関心といえるだろう。

2 本書の構成と概要

最初に本書の構成と概要について簡潔に紹介しておこう。第1章では本書の枠組み（「働き方の多様化」→「雇用区分＋組み合わせ」（境界の明確化）→「人事管理」（非正社員間と正社員間の処遇の均衡）→組

組織パフォーマンス向上→経営パフォーマンス向上)が明示され、以降の章はこの枠組みにそった実証分析となる。

第2章では、3つのアンケート調査を用いて、社員の働き方の多様化に伴う雇用区分の設定と組み合わせ(人材ポートフォリオ)の実態を明らかにしている。正社員が中心である「正社員活用品」が多いものの、「正社員+フルタイム非正社員活用品」「正社員+パートタイム非正社員活用品」「パートタイム非正社員活用品」の3つの職場タイプが確認され、職場の雇用構成の多様化が明らかにされている。

続く第I部(第3章から第5章)は正社員を対象とした研究である。第3章では、正社員を複数の社員グループに分けて管理している区分企業の属性及び主要な限定正社員タイプの導入目的、仕事内容等の特徴を整理し、主要な限定正社員タイプが担う仕事レベルの規定要因を検討している。

第4章では、限定正社員の人事管理の実態を無限定との比較からみるとともに、限定の人事管理が組織パフォーマンスに及ぼす影響を検討している。とくに組織パフォーマンスへの影響の重回帰分析の結果によると、人事管理の項目によって影響を及ぼす組織パフォーマンスが異なり、限定正社員活用を人件費抑制を目的とする企業では組織パフォーマンスのマイナス効果につながるが、限定正社員の活用を人事戦略の重要事項としている企業ではプラスの効果をもたらすとされる。

第5章では、経営の最終目標である経営パフォーマンスへの影響と転換制度の果たす役割を検討している。その結果、限定正社員全体では、限定正社員制度の導入は経営パフォーマンスにプラスの影響を及ぼすが、タイプと活用程度によって影響度は異なり、「勤務地限定」と「仕事+勤務地限定」は雇用者数の増加が経営パフォーマンスに負の影響を及ぼす。さらに転換制度の効果も限定のタイプによって異なり、「仕事+勤務地限定」では経営パフォーマンスによい効果を持つが、「仕事限定」では転換の整備が経営パフォーマンスを阻害する可能性を持つとされる。

第II部(第6章から第8章)は非正社員を対象とした研究である。

第6章では、同一企業内で就労する契約社員、パー

トタイマー、嘱託社員の三つの非正社員グループに着目し、量的ポートフォリオ(雇用比率)、質的ポートフォリオ(仕事レベル)の観点から、非正社員の人材ポートフォリオの在り方が非正社員の仕事管理に及ぼす影響を検討し、第7章では、契約社員の人事管理の特徴を整理した上で、基幹労働力化に及ぼす影響を検討している。

第8章では、非正社員グループによって、正社員との人事管理制度の均衡が経営パフォーマンスへ及ぼす効果にどのような違いが現れるかについて、パートタイマーと契約社員について分析している。

第9章では、各章の分析結果の要約である。多様な正社員と非正社員につき、社員の働き方の多様化に対応した人事管理を考察している。多様な正社員の分析結果をふまえると、仕事の類似性の高低、つまり職域分離の程度が鍵となり、それが明確な場合は、無限定や他の雇用区分との均衡配慮の必要性は低下し、曖昧な場合には配慮の必要性が高まる。すると、限定正社員の人事管理の要点は、「時間限定」には基本給部分で均衡処遇に配慮する、「勤務地限定」には基本給には差をつけそれ以外では均衡処遇に配慮する、「仕事+勤務地限定」には転換制度を設ける、「仕事限定」には分離型の人事管理を設定する、のがよいということになる。

多様な非正社員の人事管理についても、職域分離が鍵となる。正社員と非正社員及び非正社員間での職域分離が曖昧な場合には、正社員との均衡処遇が求められるが、職域分離が明確な場合には、均衡処遇を考慮する必要は低下し、均衡処遇は進まないとされる。

3 コメント

以上が本書の概要である。以下、限られた紙幅で本書に対してコメントしたい。

本書のテーマは、副題にもあるように「人材ポートフォリオの実証分析」である。すなわち多様な正社員と非正社員を統一的な枠組み——「働き方の多様化」→「雇用区分+組み合わせ」(境界の明確化)→「人事管理」(非正社員間と正社員間の処遇の均衡)→組織パフォーマンス向上→経営パフォーマンス向上——の下で考察し、人事管理の実態と課題を実証的に検証している点が評価できるだろう。これまで、多様な

正社員、多様な非正社員と人事管理や人材活用に関する調査研究はあったが、本書のように多様な正社員と多様な非正社員の双方を視野にいれ、統一的な枠組みのもとで人事管理の実態と課題を探った本格的な研究はなかったといってよい。本書の大きな貢献である。

働き方改革、同一労働同一賃金の在り方や如何という政策課題がホットイシューになっているなかで、いかにして多様な雇用区分の境界を明確にしつつ、各雇用区分間の均衡待遇を確保していくかという本書の枠組みは時宜を得たものである。加えてそのことが組織及び経営パフォーマンスにどのような効果を持つのかという視点も織り込んでいることは、企業の人事管理を行う側からみても意義のある試みといってよい。

だが、人事管理の基本は、人事サイドのニーズと労働者サイドのニーズのマッチングにある。そうなる問題は本書で示された分析結果に照らして、本書のいう「人材ポートフォリオ」がはたして人事と労働者双方にとって「よい」しくみとして普及していくかどうかを冷静に考えておく必要がある。

一つ目は、分析結果の実践的含意を人件費コスト感覚に鋭敏な人事関係者はどう受け止めるかという点に関わる。私見では本書の実践的含意は、限定正社員の雇用区分を明確にし、区分間の処遇均衡をはかることがよいが、それがパフォーマンス向上に寄与するかどうかは条件によることを解明した点にある。実際、限定正社員のタイプ別にみた分析結果 (p.200) をみると、組織パフォーマンスは、仕事限定社員の場合「無限定正社員と同じ人事管理を適用するほど向上」するが、勤務地限定社員の場合は「無限定正社員と賃金格差を設けるほど向上」するという結果であり、条件が異なっている。また経営パフォーマンスも仕事限定社員の場合は「区分の導入は正の影響だが、転換制度の導入はマイナス効果」を持ち、勤務地限定社員と仕事+勤務地限定社員（一般職区分）の場合は「雇用比率の増大は負の影響を持ち、転換制度はプラスの効果を持つ」ことになり、これも効果がある場合の条件が雇用区分ごとに異なっている。

無限定社員と限定正社員の賃金制度を区別し、雇用区分間の均衡処遇をはかる作業は管理コストを要する作業であり、しかもそれが条件設定によって組織パフォーマンスや経営パフォーマンスの向上にあまり寄

与しないとなると、限定正社員制度を導入して積極的に均衡処遇をはかろうとする企業はどれくらいあるのだろうか。この点は本書のいう人材ポートフォリオがどの程度普及していくかをみる上で重要となるであろう。

二つ目は、働く側からみてこの「人材ポートフォリオ」が「よい」人事管理になる条件の検討である。人事管理が労働者の多様なニーズにこたえるには、本書のいうように一方で多様な雇用区分を作り、区分間の均衡処遇を実現させる必要がある。だが、他方で、ワークライフバランス (WLB) の実現も重要である。評者のみるところ、従来の無限定社員の主問題は、端的にいうと転勤と残業にある。仕事と育児や介護との両立に悩むのも結局のところこの二つがネックになっているわけで、そうなる問題は、時間限定、仕事限定、勤務地限定、仕事+勤務地限定（一般職区分）が、こうしたネックを解消するのかがどうかにかかってくる。本書のまとめは、これら多様な社員間の均衡問題に寄せる形でなされているために、WLBの実現如何の考察結果は必ずしも明示されていない。そこで推論になるが、分析結果を素直に読むと、勤務地限定と仕事+勤務地限定は転勤というネックを解消する点でWLBに貢献するものの、しかし前述のように雇用比率の増加は経営パフォーマンスにマイナスの効果となる。もう一つの残業のほうは、ネックの除去が期待できる時間限定の導入はもともと僅少 (8.2%) である上に、組織パフォーマンスも経営パフォーマンスにもとくに効果は記されていない。さらに制度導入割合の多い仕事限定はWLBにむしろマイナスの効果を持つ傾向が示されている (p.85)。これらの点を考えると、働く側からみても「よい」人事管理になっていくには課題も多いように思われる。

ともあれ、本書のテーマはタイムリーなものであり、研究者のみならず実務家にも一読をお勧めしたい。

さとう・あつし 法政大学キャリアデザイン学部教授。
産業社会学・人的資源管理論専攻。