

学界展望

労働調査研究の現在

2019～21年の業績を通じて



東京大学
教授

有田 伸



立教大学
教授

首藤 若菜



同志社大学
准教授

田中 秀樹



労働政策研究・研修機構
主任研究員

池田 心豪
(司会)

目次

はじめに

I 調査手法の動向

II 調査テーマの動向

1 新型コロナウイルスの影響

2 日本的雇用システム

3 労使関係

4 多様な就業形態

5 格差・不平等

III 今後の労働調査を展望する

はじめに

池田 本日はよろしくお願ひいたします。前回の労働調査の学界展望（本誌2019年2・3月号、No. 704）が2018年までの業績を対象にしておりましたので、今回はその後の動向を取り上げます。ですが、この間に実施された調査の報告書を網羅的に取り上げることはしません。そうではなく、調査の分析結果に着目し、その知見をベンチマークとしたときに、どのような労働調査の潮流が見えてくるか、この学界の大きな文脈をとらえる座談会にしていきたいと思ひます。

本日の座談会は、大きく分けると調査の「手法」と「テーマ」の二部構成になっていますが、専門にしている調査手法も研究テーマも異なる3人の先生にご参集いただきました。有田伸先生は主に統計的手法を用いた量的調査がご専門で、専攻は社会学ですが、研究テーマということでいうと社会階層論になります。首藤若菜先生は事例調査つまり質的調査がご専門で、専攻は経済学ですが、研究テーマは労使関係論ですね。田中秀樹先生は経営学の人的資源管理論がご専門ですが、質的調査と量的調査を論文ごとに使い分けておられます。3人の先生にそれぞれの観点から注目すべき研究成果を挙げていただき、これを題材に労働調査の動向と今後の展望についてディスカッションをしたいと思います。

I 調査手法の動向

池田 まず、第1部として調査手法を取り上げたいと思ひます。先ほど便宜的に「量的調査」「質的調査」

という言い方をしましたが、量的調査も質的調査も、その具体的な調査手法は多様化しているように思ひます。この調査手法の多様化というトレンドについて、3人の先生のお話をうかがいたいと思ひます。

はじめに質的調査の動向を中心に首藤先生のご意見をうかがいたいと思ひます。と申しますのは、本誌2015年12月号（No. 665）の特集「労働研究と質的調査」において質的調査の手法が多様化している現状を取り上げています。その後の動向ということで、質的調査から話を始めたいと思ひます。

●主な研究成果

梅崎修・池田心豪・藤本真 編著（2019）『労働・職場調査ガイドブック——多様な手法で探索する働く人たちの世界』

首藤 まず、ここ数年、調査手法や研究方法に関する良書が、複数刊行されてきたことを指摘しておきたいと思ひます（たとえば大谷2019、須田2019など）。背景には、今日の社会科学における研究方法が、多様化していることがあると思ひます。その全体像をどうつかむかという意味で、最初にこのガイドブックを挙げさせていただきます。

本書は、若手の研究者らが労働調査の手法を網羅的に紹介した書物です。第1部で質的調査（聞き取り、エスノグラフィー、ライフヒストリー、アクションリサーチなど）、第2部で量的調査（企業・従業員調査、意識調査、心理統計、パネル調査、マクロ労働統計など）と多種多様な調査法を取り上げた労働調査の入門書です。20名近くの研究者により編まれていますが、全体の統一性が保たれ、読みやすくなっています。各著者が、具体的な例をもとに各手法の意義や特徴を解説するとともに、代表的な研究事例を紹介し、「私の経験」として調査を進めるうえで失敗しやすい点や注意すべき点を平易な文章で綴っています。

また、単に調査手法の解説だけにとどまっていない点が特徴的です。第1章「聞き取り調査」で例示しますと、この章では、テーマを「労働生産性を規定する要因」とし、まず聞き取り調査に入る前の準備から説明されます。生産性向上をもたらす事柄が分からなければ、何を聞き取ればいいのか分かりませんので、それを「現場情報」と「既存理論」から絞り込み、さらにその事柄を「観察可能な具体的行為」に落とし込ん

でいきます。具体的行為に落とし込むとは、仮に生産性を向上させる行為に「技能形成」があるとしても、調査で「重要な技能は何ですか」といった問いは曖昧なので、より具体的な行為を特定しなければならない、と説明されます。加えて、具体的行為を促す仕組み(制度)にも注目する必要があり、賃金制度や昇進制度などの仕組みにも目配りする必要性が論じられます。

これらの下準備を終えたら、ようやく調査先の選定に入ることができます。深く入り込むことを許してくれる協力者を獲得しなければなりません。しかも、対象選定には、象徴的な事例を取り上げるなどの工夫も必要です。また、聞き取り調査の結果は、調査者の主観に左右され、客観性に欠けることがあるため、「誰がみても同じに見えるもの」(たとえば現場で使用されている表や図面など)を示し、反証可能性の担保にも努めなければなりません。そのうえで、たとえ聞き取りが成功しても、一人の調査者が深く入り込める企業数は限られるため、「真理は皆で探求する」という謙虚さが必要だと説いています。

こうした記述からわかるように、本書では、研究を組み立てていく手法が詳述されます。物事を把握すること、分析すること、比較することは、いかにして可

能なのか語られており、調査手法のマニュアルや手ほどきといった類書とは異なるように感じました。学部生、院生向けの入門書としては最適なテキストに仕上がっていると言えます。

また、今日、さまざまな調査手法、研究方法がありますが、それらを分かつ理論を解説した書物に、野村(2017)があります。同書は、いわゆる研究方法論を論じたものです。

自然科学とは異なり、社会科学では、事象(対象とする人間社会)をどう認識するか、もしくは認識できると考えているかにおいて複数の立場があり、その立場の相違(存在論や認識論の相違)が、手法やリサーチデザインの相違をもたらしている面があると著者は述べています。「手法とは、インタビューや調査票調査、エスノグラフィーなどのデータ収集法……(中略)……など分析のテクニックのことを指す。方法論は認識論の別をふまえながら、手法の使い方についての理論的な指針を提供する」ものだとし(野村2017:2)、手法やリサーチデザインを個別に学んでも、自身の方法論的立場を認識しなければ、研究の整合性が取れないと指摘します。この本では、研究方法論を丁寧に論じたうえで、研究手法を説明しています。

なお、方法論の核には認識論があり、それは「実証

検討対象著作・論文

I 調査手法の動向

梅崎修・池田心豪・藤本真編著(2019)『労働・職場調査ガイドブック——多様な手法で探索する働く人たちの世界』中央経済社。

八代充史・井原久光・牛島利明・梅崎修・島西智輝・南雲智映・山下充編(2021)『日産・ルノーアライアンス オーラルヒストリー——グローバル提携時代の雇用・労使関係』慶應義塾大学出版会。

松永伸太郎・梅崎修・藤本真・池田心豪・西村純・秋谷直矩(2020)「ノンテリトリアル・オフィスの空間設計と身体作法——流動的再場所化による創造的チームワークの達成」『日本労働研究雑誌』No. 720, pp. 74-89。

松永伸太郎(2020)『アニメーターはどう働いているのか——集まって働くフリーランサーたちの労働社会学』ナカニシヤ出版。

村上由紀子編著(2019)『グローバル研究開発人材

の育成とマネジメント——知識移転とイノベーションの分析』中央経済社。

石田浩・有田伸・藤原翔編著(2020)『人生の歩みを追跡する——東大社研パネル調査でみる現代日本社会』勁草書房。

II 調査テーマの動向

1 新型コロナウイルスの影響

樋口美雄／労働政策研究・研修機構編(2021)『コロナ禍における個人と企業の変容——働き方・生活・格差と支援策』慶應義塾大学出版会。

江夏幾多郎・服部泰宏・神吉直人・麓仁美・高尾義明・矢寺顕行(2021)『コロナショックと就労——流行初期の心理と行動についての実証分析』ミネルヴァ書房。

2 日本の雇用システム

佐野嘉秀(2021)『英国の人事管理・日本の人事管理——日英百貨店の仕事と雇用システム』東京大学出版会。

小川慎一(2020)『日本の経営としての小集団活動

主義」「批判的实在論」「解釈主義」の3つに分けて説明されます。実証主義では、客観的に事象の相互関係や因果関係を観察できると考え、批判的实在論では、目に見えない構造こそが事象を規定すると考え、構造の説明に主眼を置きます。解釈主義では、人々が事象をどう解釈しているか、しよう・させようとしているかに着目するため、人々の言説等に焦点を当てます。

実証主義のもとでは、研究とは価値中立的であって、誰が分析をしても同じ結果が得られる（再現可能性がある）と考えられ、それに基づき、将来の予測も可能だと理解されています。そうした研究方法は、政策立案や政策決定に用いられやすいものです。他方で、解釈主義は、それとは対照的な立場をとります。調査の対象は、考え方や言説、それを作り出す行為や実践です。実証主義では、事象を客観的に把握できると考えるのに対し、解釈主義では、むしろ主観性を大切にします。

どの研究方法が正しいのかではなく、自分の立場とは異なる方法論があることを理解し、多様な研究方法から社会的な事象をみつめ、相互に対話し、論じ合うことこそが有益なのであり、他の研究方法論を理解することで、自身の方法論の立場もはっきりするのだと信じています。

八代充史・井原久光・牛島利明・梅崎修・島西智輝・南雲智映・山下充 編（2021）『日産・ルノー アライアンス オーラルヒストリー——グローバル提携時代の雇用・労使関係』

首藤 続いて、聞き取り手法の一つですが、インタビューして聞き取るというよりは当人に語ってもらい、それを資料として残していくオーラルヒストリーという方法があります。ここ10年ぐらい、労働、社会保障分野においてもオーラルヒストリー研究が、数多く蓄積されています（たとえば清水・谷口・関口編2019、菅沼ほか編2018など）。科研費などの報告書も含め、多数の成果が出されていますが、それを先導してきたのが、本書の筆者らの研究グループによる一連の研究（八代ほか編2010、2015など）だと思います。

オーラルヒストリーを含む聞き取り調査は、当事者しか知りえない情報——つまり、内部情報、当事者の思い・考え・狙いなど——を引き出すことで、より事実に向き合えることができるという意義があります。社史、運動史、新聞報道などの文書史料で、いつ、何が起きたのかは分かりますが、当事者の語りにより事実を立体的に把握できるようになります。むろんオーラ

——QCサークルの形成・普及・変容』学文社。
 服部泰宏・矢寺顕行（2018）『日本企業の採用革新』中央経済社。
 労働政策研究・研修機構（2021）『長期雇用社会のゆくえ——脱工業化と未婚化の帰結』労働政策研究報告書 No. 210。
 安藤史江編著（2020）『変わろうとする組織 変わりゆく働く女性たち——学際的アプローチから見据える共幸の未来』晃洋書房。

3 労使関係

浅倉むつ子・萩原久美子・神尾真知子・井上久美枝・連合総合生活開発研究所編著（2018）『労働運動を切り拓く——女性たちによる闘いの軌跡』旬報社。

4 多様な就業形態

仲修平（2018）『岐路に立つ自営業——専門職の拡大と行方』勁草書房。
 川上淳之（2021）『「副業」の研究——多様性がもたらす影響と可能性』慶應義塾大学出版会。

5 格差・不平等

有田伸・数土直紀・白波瀬佐和子編（2021）『少子高齢社会の階層構造3 人生後期の階層構造』東京大学出版会。
 今井順（2021）『雇用関係と社会的不平等——産業的シティズンシップ形成・展開としての構造変動』有斐閣。
 林拓也（2019）『職業間距離の計量社会学——人々の意識からみる職業の多次元構造』ナカニシヤ出版。
 大森真紀（2021）『性別定年制の史的研究——1950～1980年代』法律文化社。
 労働政策研究・研修機構（2020）『高齢者の雇用に関する調査（企業調査）』JILPT 調査シリーズ No. 198。
 永吉希久子編著（2021）『日本の移民統合——全国調査から見る現況と障壁』明石書店。

ルヒストリーは、当事者の主観ですから、文書史料などで裏付けを取ることが必須です。その意味でオーラルヒストリーのような口述史料は、研究に利用されてこそ意義が出てくるのだと思います。

本書は、1999年の日産とルノーの資本提携に関する6名の証言採録です。日産は、90年代に深刻な経営危機に陥り、ルノーからの資本注入を受けました。経営トップにカルロス・ゴーン氏が就き、日産リバイバルプランが実行されたことは、よく知られています。本書では、リバイバルプランに関するインタビューが中心であり、村山工場の閉鎖、クロス・ファンクショナル・チームの形成、企業再生や商品開発の新制度などの証言が整理されています。

編者らの問題意識には、「資本国籍構成の変化が、雇用制度に影響を及ぼすか」があり、とくに日産リバイバルプランで、日産の経営や労使関係がどう変化したのかを探ろうという狙いがあります。ここでは、村山工場の閉鎖について一部内容を紹介したいと思います。

村山工場閉鎖は、当時、社会に大きな衝撃を与えました。2万1000人の人員削減は大々的に報じられ、日産は大リストラを行ったという印象を残しました。しかし、本書では、原則として日産の社員で解雇された者はおらず、基本的に配置転換（配転）で対応し、配転に伴う転勤などの犠牲は払ったものの、雇用は守られたと労使双方から語られます。

日産労組はリバイバルプラン発表前から、労使協議に入っており、雇用確保の確認を迫ったそうです。いわゆる「事前協議」が機能していることが分かります。組合は、工場閉鎖は避けられないと考え、配転などで雇用を守ることに重点を置きました。工場閉鎖を受け入れたことで、組合員から激しい突き上げにありますが、異動条件を団体交渉で要求し、最終的に会社から満額回答を引き出しています。組合は、異動する組合員たちが、持ち家を売り、家族と離れながらも、日産に人生をかけて働いていることを会社に訴えたそうです。工場閉鎖という状況下で、組合幹部が何を守ろうと、どう動いたのか、そのディテールは当事者から語られなければ分からないことで、大変興味深く読みました。

しかし、リバイバルプランでは2万1000人の削減が行われたわけですから、配転ですべてをカバーできたはずはありません。同社は、連結子会社の株を売却

するなどして人員削減を実施しました。結果的に部品メーカーや取引先などの関連企業で深刻な失業が発生したのだと思います。つまり、日産労組は雇用を守っても、日産労連傘下の中小企業の雇用は、守られなかったわけです。日産労連には、日産とリバイバルプランの可否を協議するような労使関係がなかったことも、当時の労連幹部が述べています。日本の労使関係が、企業単位では機能しても、それを越えた機能は小さいことが分かります。

本書がテーマとした日本企業が「外資化」とすると、長期雇用に代表される雇用や労使関係はどうか、という点の暫定的な結論としては、日本的雇用は変わらず維持される、とまとめられています。たしかに、一企業レベルで見ると、雇用は土着性が強いことがわかります。村山工場の閉鎖は、こうした日本の労使関係の枠外で大リストラが起きたということなのだと思います。

松永伸太郎・梅崎修・藤本真・池田心豪・西村純・秋谷直矩 (2020) 「ノンテリトリアル・オフィスの空間設計と身体作法——流動的再場所化による創造的チームワークの達成」

田中 新しい質的調査の手法という観点から、この研究を取り上げたいと思います。これまでチームの創造性を向上させる人事施策について、確固たる実証結果は示されていません。その一方で、チームの創造性を生み出す空間設計の研究潮流があります。この論文では、ノンテリトリアル・オフィスにおける相互作用をとらえるうえで、どのような「集まり」が生じているかに着目しています。

本研究では、フリーアドレス化（脱場所化）が進められたオフィスにおける「再場所化」を鍵概念としており、チームワークの維持とそれを支えるリーダーシップの発揮の様相を明らかにしています。職場調査において交流の場を観察することで、「空間利用における緩やかな合意」が生じていることを発見しています。また、リーダーは職場を見渡せる「チーム内の視認可能性」を維持する位置取りや身体的配置を行っており、それによって対面的相互行為のみに依存しない形でのチームワークの維持のあり方が示されています。従来の固定席からオフィス改革により固定席が解体されて（流動的脱場所化）、その後マネジャーの作法（＝視認可能性の利用）によって再配置されたノン

テリトリアル・オフィス化が行われる（流動的再場所化）ことを示した点が本稿の重要な知見です。

調査手法は、インタビュー（部門長対象：オフィスの使い方・部門管理方法）とオフィスにおいてビデオ撮影と観察を併用した観察法です。対象は、クラウドセキュリティ事業にかかわる企業のオフィスです。広範囲にオフィスを見渡せる場所に設置したビデオと総務部長・システム部門長を追うビデオの映像を組み合わせています。また、部門長にはICレコーダーで社員とのコミュニケーションを録音してもらっています。これによって、映像データと音声データを組み合わせ、移動の意図・目的を明らかにしています。

稲水（2013）などの一部の研究を除いては、「オフィスレイアウトは重要である」と言われているものの、労働研究分野ではワークプレイス研究はまだ手薄といえます。今後、テレワークなどの物理的に離れた空間で仕事することも増えると考えられますが、オフィスレイアウトなどの空間設計によって職場の創造性を向上させようとする企業も増えると思われます。先進的な企業のオフィスデザインが注目される理由もそこにあるのではないかと考えられます。それ故、今後の労働現場において、これまでのオフィス形態からの脱場所化は進むことが考えられます。しかし、マネジメントの視点から見ると、脱場所化はマネジメントを（相対的に）困難なものとするケースが多いと考えられますが、本稿では、脱場所化ののちマネジャーの作法（位置取りなど）によりノンテリトリアル・オフィスにおける流動的再場所化が進むことを実証的に示しています。

もう少しいいますと、フリーアドレスによって脱場所化が進みながらも、やはりコミュニケーションをする場や特定のグループ、集まりというのができていきます。つまり、再場所化が進んでそれがチームワークの維持やリーダーシップの発揮に活用されているという点を明らかにした点がこの論文の意義の一つです。

オフィスレイアウトのフリーアドレス化がちょっとした流行りみたいに進んでいるなかで、いかにチームワークがちゃんと担保されているのかという点は課題となるはずですが、「オフィスレイアウトは重要だよ」「フリーアドレスというのが流行りだしているから、うちの会社もやるべきだよ」という議論がなされる会社も多いと思われるなかで、再場所化という観点からフリーアドレス職場でのコミュニケーションに注目し

た点はとても興味深いと思います。この論文が公開されたのは2020年なので、調査時期はコロナ禍の前なのですが、実際に今般のコロナでも脱場所化は進んでいるということを見ると、今現時点のオフィスのあり方を考えるうえでも参考になる論文だと思います。

空間設計によって職場の創造性を向上させるというのは経営学においても重要なトピックであり、経営学の研究としてもこの論文の意義は大きいと思います。繰り返しになりますが、マネジメントの視点から見ると、脱場所化は管理を困難にすることが多いはずですが、しかし、そのなかでいかにしてマネジャーの作法などによってノンテリトリアル・オフィスで流動的な再場所化がどのように進むかということを実証している点で、きわめて有益な実務的インプリケーションを持つ研究だとも言えます。

今後の研究手法に対しても、今、経営学のなかでかなり定量が幅を利かせ始めているというのがあるので、職場を観察し、エスノメソドロジーの手法によって現場を複眼的に観察しているところは、一石を投じるものとして非常に興味深いものだと思います。

松永伸太郎（2020）『アニメーターはどう働いているのか——集まって働くフリーランサーたちの労働社会学』

田中 もう1つ松永先生の研究を取り上げたいと思います。アニメーターの労働において蓄積されてこなかった「アニメーターの組織」「組織の一員としてのアニメーター」の内実を明らかにする研究です。職場観察が中心的手法ですが、それに加えて、アンケート調査、インタビュー調査、ビデオ撮影が実施されています。これらを組み合わせることで、アニメーターの労働における組織の内実を明らかにしようとしています。

労働研究としての本書の意義は、やりがい搾取などの言葉で語られることが多かったアニメーターの労働問題に新たな知見を与えている点が挙げられます。アニメーターの労働事情については低賃金のような労働条件に焦点を当てた研究が多い印象がありますが、この研究は、アニメーターの組織、組織の一員としてのアニメーターという観点からアニメーターをとらえており、経営学を専攻する私としても親和性を感じる内容でした。

アニメーターはスタジオに集まって仕事をするという点に着目して「アニメーターの組織」「組織の一員としてのアニメーター」という観点から、37回(37日)・164時間のフィールドワークを実施して、仕切り板などのある視界が遮られた個人的空間で各々が仕事を進めながらも、定まったタイミングで打ち合わせを行うなどの協働がなされていることも明らかにしています。また、労務管理や人材育成についても考察が及んでおり、アニメーターが同じ場所に集まり「組織の一員」として働くことの意味を明らかにしています(たとえば、人材育成の場合、先輩から後輩への対面指導のほかにも、原画を直に見ることなどが技能形成につながっている)。

本書のアニメーターたちは、先ほどの松永ほか(2020)で取り上げられているフリーアドレス化とは対照的に、個人スペースが決まっていて視線も遮られている空間編成が取られています。しかし、在宅(テレワーク)ではなくそこに集まることのメリットがあり、働く場所としての適切さがそこにあることが示されています。たとえば、しかるべきタイミングで打ち合わせをしたりとか、あるいは、フリーランスのアニメーター同士が集まって先輩格に当たる人に教えてもらう場を提供してもらったりすることで、そこが人材育成の場になっている様相も明らかになっています。この観察を通じて、フリーランスが集まって働く意味を明確に描き出す研究として面白い研究だと言えます。働く場の柔軟性が喧噪(あるいは強要)されるなかで、本書のアニメーターの事例を通じて、フリーランス同士が「場」を共有することの意味、働く場所-個人の関係だけではなく働く場所-集団(=成員間の相互行為が生じる場)の関係としてとらえるべきであるという示唆を示した点は本書の貢献といえます。

方法論についての記述も参考になります。「なぜ、エスノメソドロジーなのか(必要なのか)」について、エスノメソドロジーの説明をしたうえで、本研究でエスノメソドロジーが必要となる理由を明確に示しています。松永先生は、エスノメソドロジーは「しばしば『主観主義』もしくは『主体主義』の社会学として扱われることがある。しかしこうした理解は正しくない」(松永2020:23)として、エスノメソドロジーの説明可能性と相互反映性について説明しており、調査方法に明るくない者にとっても「エスノメソドロジーが何であるのか」が分かる記述になっています。この

点は、今後の労働調査研究(および研究者養成)に一役買うと思われます。本書は今後の労働調査研究の深化、および、労働研究者になりたいと思う人にとって参考になると考えられます。

村上由紀子 編著(2019)『グローバル研究開発人材の育成とマネジメント——知識移転とイノベーションの分析』

田中 松永先生の研究は観察手法で職場を描くものだったのですが、本書は定量手法を使い、組織を多面的にとらえることを試みた研究です。

オープンイノベーションや多国籍企業における研究開発(R&D)などの近年の研究開発マネジメントをふまえて、研究開発者の人たちの知識共有を進めるにはどうすべきなのかという問題に焦点を当て、多国籍企業の日本本社R&D組織と海外子会社R&D組織の関係、R&Dを実行する個人の行動といったものがイノベーションに与える影響を分析しています。企業内の本社-子会社とその地域的分散といったマクロ的フレームと組織内での個人間の知識共有やリーダーシップなどのミクロ的フレームの分析がなされています。

調査法は、主には、アンケート調査をもとにした定量分析です。主に労働経済学者と経営学のなかでも定量研究を行う研究者たちが集まって書いている著書です。ただし、アンケート実施前に対象となる企業を含む製薬、自動車、電機企業の日本本社R&D、海外R&D組織でのインタビュー調査を実施しています。そのうえでアンケートを設計するというオーソドックスなアンケート調査の手続きを取っています。本書の特筆すべき点は、組織・職場・個人という単位で同じ企業内で複数の調査が実施されている点です。

アンケートは4つ実施されており、海外R&D子会社を対象とした「海外調査」、日本の本社R&D組織を対象とした「国内調査」、海外・国内調査対象企業の研究開発者個人を対象とした「個人調査」、R&Dチーム単位で調査を行った「チーム調査」があります。この4つが1つの対象企業のなかで並行して行われています。これらの調査データを使って、たとえば、国内調査と海外調査を組み合わせると本社-子会社の関係とその影響を明らかにすること、チーム単位での調査でチーム内のコンフリクト、リーダー行動や創造性のそれぞれの関係についての考察がなされています。

海外の子会社を感じている自分たちの組織としての自律性と本社が与えている（と感じている）海外子会社の自律性のギャップを国内調査との組み合わせによって明らかにしています。また、チーム調査ではリーダー1人につきチームメンバーを1つのダイアドとして調査が行われていて、チーム内でのこういったマネジメントがメンバーたちにどのような影響を与えるか、などを検討しています。このような多層的な調査をもとにした研究はそもそもの実施可能性が高くないと思われるなか、複眼的に日本の多国籍企業のグローバルR&Dや研究開発者の行動をとらえている点が本書の独自性であり貢献といえると思います。

この研究は対象企業が協力的だったというのもあるのですが、複眼的に1つの組織を見るという調査手法であって、定量研究のなかでも貴重な研究ではないかな、と思い、取り上げさせていただきます。

石田浩・有田伸・藤原翔 編著（2020）『人生の歩みを追跡する——東大社研パネル調査でみる現代日本社会』

有田 私からも量的調査の動向を紹介したいと思います。近年量的調査のなかでは、パネル調査が充実してきていますね。パネル調査というのは、同じ対象、たとえば同じ個人や企業に対して繰り返して調査を行っていくという手法で、それによっていろいろな新しいことが分かるという利点があります。その反面、調査の費用や手間が大きかったりもするわけですが、このパネル調査が世界的にも社会調査の新しい潮流として発展してきています。

このパネル調査データに基づく研究成果として、私も編者の一人に名を連ねているので恐縮ではありますが、本書を取り上げたいと思います。

本書は、若年壮年を対象として十数年間継続している「働き方とライフスタイルの変化に関する全国調査」（東大社研若年壮年パネル調査）に基づいて、現代日本社会における就業状況や家族関係等の変化とその影響を総合的に検討したものです。対象者に1度だけ調査を行う従来の社会調査に比べると、パネル調査には「個人のなかで生じている変化に着目することで、因果関係のより確かな推定が可能となる」であるとか、あるいは「人々の経験しているさまざまな変化の記述が可能となる」といった利点があります。この本では、これらの利点を最大限に生かしつつ、現代日

本社会において人々が経験している「人生の歩み」を、それが伴う格差などにも着目しながら描き出そうとしています。

この本は、社会学の視点からパネル調査データの分析を行っているところが特徴ではないかと思います。パネル調査データはこれまで、計量経済学の分野で比較的多く用いられてきました。その際には、いわゆる固定効果モデルなどによって個人のなかでの変数の値の散らばりとその関係を見ることで、観察されない異質性を統制し、1回限りのクロスセクションの調査では分からなかったような精緻な形での因果関係の推定が可能になるという点が、パネルデータのメリットとして注目されてきたわけです。

一方、社会学者としては、その目的でしかパネル調査データを使わないというのはちょっともったいないなという思いがありました。実際10年余り調査を続けていくと、調査対象の方がいろいろな経験をさせていきます。「どんな方がどんな変化や経験を経られているんだろう」という、まさに人々の人生の歩みを記述的に描いていけるというところにもパネル調査データの意義があるんじゃないかと考えて、そのような視点からの分析も行っている点が本書の1つの特徴と言えるかと思います。

本書ではこのような視点から、この間の人々の所得の変化や貧困経験、あるいは結婚やパートナーとの関係、健康、住宅所有、社会的孤立、社会に対する意識などの変化、そしてそれらに対して就業状態とその変化がもたらす影響を明らかにしています。これらの総合的な分析からは、貧困や孤立などの人生のリスクを1度でも経験した人々の比率は案外高いこと、転職や結婚・出産などのライフイベントの経験が格差の再生産や拡大の契機となっていること、その一方、人々の考え方の根本的なフレームは案外変わりづらいこと、などの知見が得られています。本書では、転職や結婚、出産など、そういったライフイベントを経るなかで人々は結構変わっていくという事実が示されていて、そういう点でも、パネル調査データはいろいろな形で使えるということを理解していただけるといいかなど。あ、ここは宣伝の場じゃなかったですね（笑）。ともかく、そういうことを本書では狙ってみました。

ほかにもパネル調査はこの間多く行われてきています。労働に関するもので言うと、最近ではリクルートワークス研究所の「全国就業実態パネル調査」があり

ます。この調査では、調査会社が保有している登録モニターに対して割り付けを行い、母集団分布に近づけたうえで、オンラインでパネル調査が行われています。この調査にはサンプルサイズが非常に大きいというメリットがあるので、たとえば萩原（2018）で扱われている「就業を希望していなかったのに翌年就業した人」など、これまでの調査ではなかなか見えてこなかった、特定の経験や属性を持った就業者にもスポットライトを当てられるという利点があるように思います。

●ディスカッション

オーラルヒストリーの課題

池田 オーラルヒストリーは本誌2015年12月号の特集でも取り上げていますし、もう1つ、有田先生と私が編集委員をしている『社会と調査』という社会調査の専門誌の第26号（2021年3月発行）で「企業組織を調査する」という特集をしているのですが、そこでも取り上げています（山下2015, 2021）。オーラルヒストリーは、それだけ息の長い調査手法の潮流になっているのだということも私を感じています。

首藤 オーラルヒストリーは、口述の史料ですので、分析され、研究されてこそその意味が出てくるのだと思います。今日、史料は多く積み上がってきましたが、労働史や組合運動史を研究する人は減っているように思われ、この史料が今後十分に活用されていくのか懸念する部分もあります。

田中 オーラルヒストリーのデータをどう使うかは、今後やはり考えるべきポイントだなと私も思っています。オーラルヒストリーは解釈主義的なところでとどまるリスクがあるのではと危惧しています。それでよいという議論はあるかもしれませんが、リッチなデータがあるのならば、そこで止まってしまうのはもったいないと思います。実証主義のステージでも活用されるべきだと思います。ソフトウェアの進展と価格の低廉化もあり、今後はテキスト分析が今よりも盛んに行われるようになると思われます。たとえば、経営学分野では柿沼（2021）のような計量書誌学的研究も出てきています。その流れに乗り、テキスト分析としてオーラルヒストリーのデータをいかに活用すべきかということは、データ蓄積が一定程度なされた現在の局面で考えるべきではないかと思っています。

あくまでもオーラルヒストリーなので再現可能性云々という話にはならないとは思いますが、実証主義的な手法によって何らかの新たな知見は得られるんじゃないかなと期待したりもします。

首藤 たしかに他の調査手法を取り入れると、新たな研究の発展がありそうですね。

池田 職場の現状を聞き取る調査の結果についてテキストマイニングをしているなら、過去の歴史であっても同じく聞き取りの結果であるオーラルヒストリーをテキストマイニングによって分析するということは、理屈のうえではできなくなさそうです。対象の性質になじむかどうかはまた別だとは思いますが。

田中 文書に書かれた規則と職場の実態を把握するうえで、管理職へのインタビュー録と従業員のインタビュー録で1つの人事制度に対して語ってもらうとなったら、両者のギャップ（乖離）を見られるわけですよ。そういう使い方は有効なのかなと思います。

人的資源管理においてHRシステムをどういうふうには帰属させていくかという、HRアトリビューション（HR Attribution）という領域があります。そこでは、しばしば管理職が描いた制度（の主旨）と現場の運用・解釈というのは違うものだという主張があって、そういうギャップを如実に描き出すことは定量分析だと難しいと思うんですよ。認知ギャップを算出してその差分をギャップとみなすことはできるかもしれませんが。やはり、こういったケースでは、インタビューデータを使う定性的な分析をするべきだと思います。さらに踏み込んで言うと、いざ定性的な分析をするとなったときに、せつかくテキスト分析手法があるのだから、もっと使われても良いのではないかな、と常々思っています。やりたいと思いつつ、手をつけていない私が言うのもおかしいですが。

もちろん、協力企業が出てくるかどうかという問題はありますが、そういう研究を実施するニーズは実務的にもあると思いますし、研究としての我々がやるべき1つの手法としてもありじゃないかなと思います。

首藤 1人で全部の研究手法を駆使して研究を進めることは、やはりなかなか難しいので、違う研究手法の人たちと共同で研究するようなネットワークづくりが実は重要なかもしれないですね。

エスノメソドロジーの可能性

首藤 エスノメソドロジーという研究手法は私も大

変興味深いと思って読みました。ただ、ここでの「場所」とは目に見えている場所ですよね。

コロナ禍の働き方を見ると、目に見えない場所、たとえばクラウド上やチャット上で行われる会話が増えているように思います。IT技術の進化によって、研究上も「場所」の概念が変わってくる可能性はあるのでしょうか。たとえば、チームワークをどうつくるのかを見るときにも、ビデオで撮影して把握するのは、具体的な見えている場所があれば可能なわけですが、目に見えないところで交わされる会話や、そこで築かれるチームワークもつかんでいかなければならないわけですよね。人と人の会話がネットワークやチームワークをつくるという本質は変わらないのだと思いますが、それをどうやって把握するか、という点では変化があるのでしょうか。

田中 私も同じ疑問を持ちます。エスノメソドロジーの場合、観察が前提ですので、首藤先生がおっしゃった目に見えない観察、たとえば、現在の遠隔で仕事を行う、見えないところ、たとえばSNSのチャット上でやり取りが行われているということもあります。そのように把握できない部分がすごく多い状況で離れ離れで仕事しているという状況で、職場において観察できないものはどうとらえるのかは疑問です。これは、今後の調査の新しい潮流の話にもつながってくると思うのですが、そういったクローズドとされた情報をいかに観察するか・研究するかは今後一層検討されるべきポイントだなと思います。

要素抽出型の研究と文脈理解型の研究

池田 量的調査に話を移したいと思いますが、パネル調査は学際的な手法としてかなり広がっていますね。もともとは樋口美雄先生の研究グループが家計経済研究所でパネル調査を始めたことを機に広がりました。そういう意味では、経済学が先行して開発してきた調査手法だと思うのですが、社会学と経済学とはパネル調査の考え方に違いはあるのでしょうか。

有田 そうですね。やはり少し観点が違うことによって分析の方法ややり方が違ってくるのかなという印象です。経済学では、先ほども言ったことの繰り返しになりますけれども、固定効果モデルを使って、因果関係の特定というところにより強くフォーカスするのに対して、社会学だと、変化や経験の記述、たとえばどんな人が持ち家を買うのかとか、貧困を経験するの

かといった問題にもより強く関心を持つように思います。これは、『労働・職場調査ガイドブック』にも含まれていたライフヒストリーに対する関心に近いところがあると思うんですね。そういう問題にもパネル調査からはアプローチできますので、そのような社会的関心に基づいたパネルデータ分析もできるということかと思えます。

池田 有田先生がおっしゃっていた因果推論と田中先生のおっしゃっていたテキストマイニングは、どちらも調査によって観察された事実をもとの文脈から一度引き離して、要素として分析し、その結果を解釈という形で文脈に戻す作業ですね。今は、そうした要素抽出型の分析がコンピュータでいろいろできるようになっていますよね。ですが、先ほど有田先生が社会学と経済学のパネル分析の違いとして言及されていたライフヒストリーやオーラルヒストリーというのは、ある種のストーリーを紡ぎ出す作業ですね。観察した事実を文脈から引き離さない手法です。首藤先生や有田先生のお話をうかがっていると、ストーリーつまり文脈を理解するところから出てくる知見というのは、要素を抽出して分析した結果に基づく知見とは違うかもしれないという印象を持ちました。要素抽出型の研究がいくら発展しても、文脈理解型の研究の意義が失われることはないということです。

有田先生は社会学がご専門ですが、質的調査で注目している研究はありますか。

有田 私自身は主に量的調査を使った分析・研究をやっていますが、個人的には質的な研究を読むの割と好きなので、そういう視点からまず1つ挙げておくと、社会学の領域で参与観察を行った事例として、打越(2019)があります。

この本は、著者が実際に建設現場で働きながら参与観察を行って、沖縄の建設業における労働現場がいかに地元の若者の人間関係の中に埋め込まれているかという観点から、沖縄社会における若者の人間関係、さらにそれと労働との関係を描いた成果です。自ら建築現場に入って、参与観察を行うことで描き出されるリアリティは圧倒的で、私も非常に面白く読みました。

池田 社会学は関心が広いですよね。先ほどのパネル調査で職業キャリアを追跡するといっても、ただ単に仕事のキャリアだけがあるわけじゃなくて、家を買ったりとか、結婚したりといったことも含む、人生の一部として職業キャリアがあるわけですよね。

打越(2019)も、暮らしという広い意味での生活というものがまずあって、その生活の中に仕事をして、収入を得てという営みがある。沖縄の若者の生活の一部として、その人たちの仕事を描き出しているわけです。労働市場や職場というものを閉じた空間、他の生活領域から独立したアリーナとして見ていないですね。

首藤 打越(2019)は私も読ませていただき、興味深い研究だと思いました。内部に入り込み、時間をかけて参与観察されていますよね。ただ、深く入り込むことで知れた情報や知識をいかにして客観化できるかという点が、研究手法として難しそうだと感じました。それと、先ほど池田さんがおっしゃったように、この本での労働の現場は、生活の場とほぼ一体化していますよね。労働現場だけを見ても駄目なんだということを改めて感じました。

有田 社会学は労働だけじゃなくて、それ以外のところも見ているという点は、別な言い方をすると、もともとは別のところを見ているんだけれども、やっぱり労働や仕事の問題が重要だから、そちらのほうにスコープが寄ってしまうということでもあると思うんですね。だから社会学者は、労働や仕事の問題を専門にされている方の研究を参照することが多くありますし、それらの知見を、社会学にまた持ち帰って生かしていくというプロセスが必要になるように思います。

それから、要素と文脈の問題に関していうと、社会学は行為者の解釈とか、そういった主観的な部分にも注目するので、社会調査でも本人の意識や評価についてたくさん尋ねます。社会学は、まず外的な環境があって、それに対する主観的な評価や解釈があつてはじめて行為につながっていく、というような考え方をするので、そうするとどうしても意識や評価の部分を見ることが必要になりますし、やはりインタビューとか、そういった調査の知見を生かすことも大事になってくるように思います。こうしていろいろなタイプの調査がつながってくるという面もありますよね。

私は社会学が専門ですけれども、さらに言うと、地域研究が出发点でもあるので、まず現地の人の話を聞いて、それをふまえて分析を行っていくことが大事でした。ですので、今でも、インタビュー調査に基づく研究を参考にしながら問題を立てて、量的分析を行っていくというような面はやはりありますね。

そういう意味で、首藤先生が紹介された『日産・ル

ノーアライアンス』、私もすごく面白く読んだんですね。首藤先生も先ほど述べられましたが、ルノーと連携しても、日産の人事管理制度はそれほど変わらなかったと。

一方で、中国の東風汽車との連携に関していうと、日産から派遣された方は、東風汽車の制度はやはりいろいろと合わないところがあるということで、実際に人事管理制度を大きく変えたという話があつて、このあたりのコントラストをどう理解すればいいのかなというあたりを、すごく面白く感じながら読みました。

首藤 日本企業が海外に工場や事業所をつくり多国籍化したとき、どこまで日本的な労使関係、日本的な雇用システムを現地に移転できるかというのは、1980年代ぐらいから盛んに研究されてきましたが、現地工場はハイブリッド化すると指摘されてきました。日産についても、当事者たちはそんなに変わってないと語っていますが、実際検証してみると、ハイブリッド化している可能性もあるのではないかと私は見ています。

有田 面白いですね。

首藤 たとえば、取引先との関係は大胆に変更していったと書かれています。そうした決定をする組織に変わったという面もあるわけで、それもふまえて変化の度合いをどう評価するのかは、やはり研究者が分析してみないと分からないのではないかと思います。

池田 どんどん文脈を求めていくと、どんどん想像力が膨らんでいく部分があります。その一方で、デジタル化して要素を取り出していくと局所の関係性がよりクリアになる。そういう意味でも、調査手法の多様化ということとうまく付き合っていると、これからどんどん新しい研究が出てくるのかなと思います。

パネル、定点観測、ワンショットの長所と短所

池田 もう1つ、量的調査に関していうと、パネル調査だけでなく、「社会階層と社会移動に関する全国調査」(SSM調査)のような大規模な定点観測調査もあります。ほかにワンショットつまり1回切りの調査もありますね。有田先生は、全部関わっていらっしゃると思うので、パネル調査と定点観測調査とワンショットの調査の関係は、どのように考えたらいいか、お考えをお聞かせいただけますでしょうか。

有田 やはりそれぞれの調査にそれぞれ良いところがあるので、それを生かした調査はこれからも残るん

だろうなと思います。

パネル調査のよさは、先ほどお話ししたとおりですが、ワンショットの調査には、新しいテーマに切り込めるという強みが明らかにあると思うんですね。パネル調査をやっていると何が一番残念かという、前からある質問をずっと継続して調査することが基本なので、新しい質問を追加するのがちょっと難しかったりすることなんです。もちろん新しい質問を入れたりしていますけれども、たくさんは入れられないので、その時代時代に合った質問をたくさん含められるという点はワンショットの調査の強みだと思います。

池田 経営学ではどうですか。

田中 経営学の領域では、事例調査と定量調査が併用されています。石田光男先生やその門下の先生方のように、継続的に1つの企業の中に入り込んで何かを明らかにしていくという定性的な手法があります。他には、イノベーションを起こした要因が何なのかというのを定性的に分析するというケースもあります。

また、量的調査は領域によって2パターンあると思います。1つは、(労働)経済学的な外生変数の影響を重視して、内生変数と外生変数を分けた分析をする。もう1つは心理学的・組織行動論的なもので、因果関係をイメージして、こういうHRシステムがあって、あるいはリーダーシップスタイルによってメンバーの行動がどのように変容したといった因果関係を明らかにするものです。ただし、この場合内生変数間の関係を見るものも多いです。そのため、コモンメソッドバイアス(たとえば、同一の回答者が同一の質問紙で結果と原因の変数が両方含まれる状況で答えると、そこに一貫性を求めて回答してしまう、など)を避けるために、複数の波を設けて調査を実施して分析する、という手法を取る研究も増えています。個人的には、この手法は良いと思うのですが、数週間や1カ月といったインターバルを設定しているケースも多く、その期間中でも変数の中には変動する変数もあれば、ステータブルな変数もあるわけなので、経済学者の人とは分析結果の是非や解釈についていつも議論が起きます(少なくとも私の周りでは)。しかし、その一方で、何波か持つ調査でなければ、多くの海外のジャーナルでは一発でリジェクトされるという話はよく聞きます。

とはいえ、現状ではワンショット調査が多いと思います。予算の関係が一番大きいと思います。研究費の助成期間が数年単位であり、それほど額も多くな

いので(笑)。ワンショットの場合は、おそらくなじみが良いのは外生変数と内生変数をきっちり分けた分析でしょう。それであれば、ワンショットでも因果関係を示せると思います。とはいえ、「因果関係と言っているけど、これ相関関係だよな」みたいな研究が結構多いというのが実情ですので、因果関係の厳密性を考えると、経営組織や人的資源管理の研究においてもパネルデータというのは必要性が高いと言えます。先ほど有田先生がおっしゃったように、リクルートワークスなどが行っている調査は今後の研究者がお手本にするべきだろうと思います。

池田 労使関係研究は、時間をかけてじっくり調査したほうが良いと言われていますが、でも、そうすると新しい研究の動きに対応できなくなっていく面がありますよね。

首藤 労使関係論は、あまり変化が見られないというふうにも言われますが、ただ、たとえば非正規雇用には焦点を当てた研究が出てきたり、企業別組合だけではなく、地域ユニオンに焦点を当てた研究が出てきたりという変化はあります。労使関係研究の主流は、むしろそちらになりつつあるかもしれません。

池田 手法の話だけで結構盛り上がりましたね。次はテーマの動向に行きたいと思います。

II 調査テーマの動向

1 新型コロナウイルスの影響

池田 最近の研究潮流を象徴するようなテーマということで話をしていきたいと思いますが、まず何といっても新型コロナウイルスの影響が挙げられます。このテーマは量的調査が目立ちますので、はじめに有田先生からご紹介いただきたいと思います。

●主な研究成果

樋口美雄／労働政策研究・研修機構 編(2021)
『コロナ禍における個人と企業の変容——働き方・生活・格差と支援策』

有田 はい。この間の大きな出来事であるコロナ禍と労働との関係に焦点を当てた調査として、JILPTが個人と企業を対象にしたパネル調査は重要だと思いま

す。日本で新型コロナウイルスの感染が拡大して間もない2020年の5月から、JILPTは約3-4カ月の間隔で「個人パネル調査」と「企業パネル調査」という2つのパネル調査を実施しています。パネル調査データの効用は先にも述べましたが、コロナ禍のような大きな出来事が生じた前後の変化を正確にとらえられる点も、その重要な意義として付け加えられるのではないかと思います。特に学術的な目的のために、企業を対象としたパネル調査が行われた例は非常に少ないですし、コロナ禍のなかで個人や企業がどのような経験や変化を経てきたのかを正確にとらえられるという点で、これらの調査は大変貴重なものだと思います。

本書は、これらの2つのパネル調査のデータを用いて、コロナ禍が生じて以降の個人と企業の変容を、経済学者と社会学者が共同で分析した、まさにタイムリーな研究の成果です。パネルデータを使った分析の利点は本書でいかに多く発揮されていて、たとえば企業パネル調査の分析結果について言えば、雇用調整助成金を受給した企業は、そうでない企業に比べて人件費の削減が抑えられ、この制度は雇用や賃金の維持のために有効であったなどの重要な知見が得られています。このほか個人パネル調査データを用いては、コロナ禍における在宅勤務とその影響や、主観的ウェルビーイングの変化など、ひとつひとつの働き方や生活の変化、ならびにそこに現れる格差についての分析が幅広くなされています。

この調査、何といっても、新型コロナウイルスの感染が広がりはじめた2020年の3月にプロジェクトチームが組織され、その2カ月後になりますか、5月、6月に初回の調査を実施し、その後も数カ月おきに複数回調査を実施して、その結果に基づく本を2021年11月に刊行しているというのは驚異的なスピードで、正直すごいなと感じています。危機的な状況が訪れるなかで、JILPTという1つの研究機関が全力を挙げて調査の設計と実施に当たり、また全力で研究者の組織と分析に当たられたということが非常によく分かります。それらのご尽力のおかげで、今後の政策立案にも生かす貴重な成果が得られているのだと思います。

このほか、リクルートワークス研究所の「全国就業実態パネル調査」でも臨時調査としてコロナ禍が就業に与えた影響の捕捉が試みられていますね。

江夏幾多郎・服部泰宏・神吉直人・麓仁美・高尾義明・矢寺顕行（2021）『コロナショックと就労——流行初期の心理と行動についての実証分析』

田中 この研究は、コロナ流行下の2020年4月と7月に実施したアンケート調査を基に、コロナ流行下における就労者に焦点を当てて、流行下で起こっていることにおいて何が特殊なのか、何が流行に関係なく普遍的なのか、過去と異なるのかというのを明らかにすることを目的としています。

本書のリサーチクエスションは以下の4点です（江夏ほか2021：13より引用）

- ① COVID-19 流行下の就労者の就労上、および就労外の状況はどのようなものか。それらの状況は COVID-19 流行前と比べてどう変化したか。
- ② COVID-19 に就労者と彼らを雇用する企業はどう対応したか。
- ③ COVID-19 への対応の過程で就労者はどのような心理・行動を示したか。
- ④ 就労者の就労上の心理・行動はどのような要因によって形づくられるか。

これらの問いへの回答として、たとえば、

- COVID-19 流行下における関係性の希薄化が仕事の非効率性を増し、会社への愛着を減らすように働いている。
- 就労者の適応行動としての両利き行動（＝新しい考えを深めたり試したりする「探索」と既存の知識を研鑽して掘り下げる「深化」）はプロアクティブパーソナリティと潤沢な社会関係資本を有している者、そして所属企業の緊急時 COVID-19 対応が充実していた者で見られた。
- 就労時間の減少は WFC（Work Family Conflict）を低減させる一方で、家事・育児時間の増加は WFC を増加させていた。

などの結果が得られています。このように多岐に渡り、COVID-19によって就労者に起こったこと、COVID-19 流行下にマネジメントが就労者の行動や WLB に与えた影響などを実証的に検証しています。

調査手法は、オンラインアンケート調査が採用されています。著者たち（大学所属研究者）とリクルートワークスの共同調査です。インテージ（調査会社）のモニターを対象とした調査で、2020年4月と7月に実

施されており、1回目調査で4363名、2回目調査はそのうち3341名から回答を得ています。

この研究は、就労者の行動や心理状況に影響を与える要因は何なのか、などについて研究している組織行動論を専門とする筆者たち、経営学のなかでも比較的心理学寄りの研究者たちが集まって進められたプロジェクトなので、心理学、組織行動論の先行研究に基づいて質問項目が構成されています。就労者に焦点を絞っているため、たとえば就労者間、労働者間の関係の希薄化が組織への愛着を減じたとか、あるいは、新しい考えを深めたり試したりする探索行動と今まで持っている知識を研鑽して掘り下げる深化の行動、いわゆる両利き行動は何事に対しても前向きなプロアクティブなパーソナリティを持っているとか、あるいは社会的な関係性、関係資本を持っている人のほうが両利き行動は取りやすいだったりとか、あとは、ワークとファミリー、ワーク・ファミリー・コンフリクトが、労働時間が減ったことによって解消されたんだけど、家事・育児の時間が逆に増えたので、それによってコンフリクトが生じている場合もあるというような形で、労働者において何が起きているのかというのに焦点が当てられた研究です。

先ほども少し触れましたけど、因果関係というのは心理学の領域では特に重視される傾向があると思いますので、オンラインアンケートでワンショットのみだと因果関係の妥当性が怪しいという問題が出るのですが、この調査は2ショットやっています。また、今回、コロナ禍だったのでオンラインで実施せざるをえなかったというのがありますので、オンラインアンケートがしかるべき方法だったのだらうと思います。オンラインアンケートはサンプリングの問題などによってしばしば妥当性が問われることも多いですが、コロナ禍ではオンラインアンケートを実施せざるをえなかった点、即時性を重視したと思われる点から、本研究においてはオンラインアンケートが適切な方法であったと言えるかと思います。

本書の最大の特徴は、平時とは異なるCOVID-19流行時の就労者の心理・行動に着目して体系化した研究書となっている点です。今後COVID-19時に収集されたデータをもとにした研究はたくさん出てくると思いますが、早い段階から調査研究を進めて完成度の高い研究書であり、今後のレファレンスになる成果だと思います。その一方で、本書の研究は組織行動論を中

心に先行研究に依拠して調査設計・実証分析がなされています。先行研究が示す理論通りの結果が見い出せた場合、それにより先行研究の頑健性すなわちその理論が平時でも緊急時でも普遍性を持つことが確認できます（就労環境の変化に伴うWLC, など）。COVID-19流行下という前提がある調査分析を通じて、頑健な理論・命題が明らかになった、という点でも学術的な価値を有しているといえます。

また、産学共同プロジェクト大学所属の研究者とリクルートワークスの産学共同研究である点も注目すべき点だと思われます。産学共同にすることで、大学の世界の理論ベースでありながら少し遅い感じと、リクルートをはじめとする民間企業の素早さがうまくマッチした研究です。多少時間をかけてでも先行研究を十二分に吟味したうえで物事をとらえようとするという研究者のやり方と即時性を求める（求められる）民間企業のやり方というふうに乱暴に二分してはいけないことは重々承知していますが、大学と民間シンクタンクの強みがうまくハイブリッドした形で進んだ研究なんじゃないかなというような印象もあります。その点も今後研究者が参考にするべきポイントだと思います。

もう1つ、この研究の意義ですが、先ほど有田先生が取り上げられたJILPTの調査と同じく、コロナが流行したとき、流行下において何が起きているかというのを注目して、それを体系化して研究書としてまとめられたのが最大の価値であって、今後、コロナ時に何が起こったかとか、何が起こっていたかという研究はどんどん増えていくと思うんですけども、一種のレファレンスになる研究だろうなと思います。

この研究の特徴は、組織行動論の方法論に依拠して先行研究を基に調査設計がしっかりなされている点ですが、よくこのスピード感で成果をまとめて出版していることに尊敬と驚きを持ったというのが正直な印象です。

●ディスカッション

コロナ調査の意義と課題

池田 首藤先生はコロナ関係の調査にどのような印象をお持ちですか。

首藤 コロナの影響がどれほどあったのかという統計を見ていると、実態が見えにくい部分が多いなと感

じることがあります。そのため、こうした細かい調査データが出てくることの重要性を感じています。実態が見えにくいと申し上げたのは、コロナで影響を受けたのは、サービス業が多く、かつ女性や非正規雇用で働いている人が多いことと関係しています。たとえば、労働統計のなかでも失業率は基幹的なデータだと思いますが、日本の失業率はコロナ禍でもそんなに上がっていません。しかし、労働政策研究・研修機構(2021b)を見ると、雇用は維持されていても、週5日働いていたけれど、週3日や週2日になってしまい、掛け持ちで仕事をしなくちゃいけなくなったという話がたくさん出てきます。

コロナの影響を見るにあたり、調査のあり方というよりは、概念や定義の話になりますが、たとえば失業の定義を再考したほうがいいのかなと感じています。従来、日本では調査期間に少しも働いてない人を失業者としてきました。でも、少しは働いているけど、ほぼ失業しているような人もいるかもしれません。コロナ前からあった問題ですが、非正規雇用や女性という雇用形態格差や男女格差の問題が絡み合っ、そうした状況が生まれているように思います。しかし、その実態がデータとして示されているのかな、と疑問に思うところはあります。

リーマンショックのときは、製造業の男性の派遣切りが問題になり、ある種の貧困が目に見えたように思います。対して、コロナは、雇用は継続されていたり、雇用調整助成金(雇調金)で所得保障はされていたりするのですが、でも生活水準を大きく下げないといけなかったり、それだけでは困窮していたりする人がいます。たとえば、ヨーロッパには「部分的失業」という概念があり、労働時間が減った場合、減った部分を失業とみなす考え方もあります。これらの研究を見てみると、従来の調査手法のままで、実態を捕捉できているのか考えさせられます。

池田 災禍が起きたときに、まず量的調査ができていうことが、多分今回すごく特異な状態ですね。私も中越沖地震のときにアンケート調査を延期した経験があるのですが、関西で言えば阪神・淡路大震災だし、関東で言えば東日本大震災のときは、とにかく身動きが取れないから、アンケート調査にお答えくださいなんて言えない状態です。

そうすると、どちらかというともまずフィールドに入るといところから調査が始まる。つまり、質的調査

ですね。現地をまず見に行く。何が起きているか観察して記録を取るところがまずあって、少し落ち着いてきた段階で量的な調査もできるようになってくる。しかし、今回のコロナ禍では、事が起きた直後にアンケート調査をしているわけです。リアルタイムで量的なデータを取れたということは、歴史的な記録を残すという意味ではすごく画期的な試みだったわけです。ただ、首藤先生がおっしゃるように、調査票から見える景色だけでは見落としている面がある可能性は否定できないですね。

首藤 そうですね。従来の枠組みの調査票では見えてこないものが、もしかしたらあるのかもしれない、という点が気になります。

田中 今の首藤先生のご指摘は、私も同じことを思っていて、リーマンショックのときは、男性、製造業という日本の雇用システムの本丸が影響を受けたので、豊富なデータを取れたと思います。しかし、今回は、見えてこないけど苦境に立たされている人がいること、たとえば女性・非正規という人たちは影響を受けているはずなのに相変わらず見えてこないという点は懸念しています。これは後ほどの議論にもつながるかもしれませんが、研究設計、たとえばアンケート作成などにおいて、我々研究者(もしかすると私がそうだけかもしれないですけど)が日本的な雇用慣行というものを強く意識していて、それを前提に調査票を作っているという点があるんじゃないかなと思っています。

首藤 たとえば、フルタイムで働いていることを前提に調査票が作られていたりすると、見えにくいかもしれません。コロナの影響を受けている人たちは、もともと週3日とか、シフトを組んで柔軟に働いていたかもしれません。そこで生じた失業や困窮をどう把握しようとしたのかなというところが気になります。

池田 この問題は調査実施のスピードとトレードオフになりますよね。まず肉眼で観察できる部分を見て、実態の感触をつかんでから量的調査で把握するという帰納的なスタイルでやっていくと時間がかかります。先に枠組みを決めて演繹的にやるから早く調査ができたという面はあります。

首藤 そうですよ。

池田 有田先生のご所属の東京大学社会科学研究所は、東日本大震災を機に、危機対応に関する調査プロジェクトを実施しています。そのご経験をふまえて、

今回のコロナをめぐる調査の状況をどのようにとらえておられるのかお聞かせください。本誌 2021 年 4 月号 (No. 729) の特集「ウィズ・コロナ時代の労働市場」にもご寄稿いただいていますし、率直にお感じになっていることをぜひ聞かせていただきたいと思います。

有田 今ご紹介いただいたように、私の勤め先では「危機対応学」というプロジェクトを行ってまして、その関係で釜石などにも訪問する機会を得ました。それらの経験をふまえて考えると、やはり東日本大震災といった自然災害の場合は、特定の地域を起点としたアプローチが、質的調査であっても量的調査であっても可能であるという点がすごく大きな特徴だと思うんですね。

ただ、コロナ禍というのは、そういう性質のものじゃないので、どこかの地域を起点としてアプローチして、調査を行うということがまず難しくなってくるのだと思います。

私は、量的調査に関してこの問題が特に大きいと聞いてまして、たしかに今は、コロナ禍がこれこれこういう影響を及ぼしたという結果を量的調査ですくい取れています。たとえば垣田 (2020) のような行政サービスの利用者調査でもそうですし、ランダムサンプリングの全国調査でもそうだと思います。ですが、これからコロナ禍が収まって時間がたてばたつほど、数千サンプル単位の全国調査では、その痕跡がどんどん見えづらくなっていくんじゃないかと思うんですね。これはリーマンショックの影響に関してもそういう印象を個人的には持っているんですけども、あれだけ派遣切りですとかいろいろなかことがあっても、全国調査で社会全体を見ると、「あれっ、どこにその影響が出ているんだろう」というような見えづらさやっぱりあるんです。本当に大変な状況にあった方というのは確実にいらっしゃるんですけども、全体に対する比率がそれほど大きくない場合、やっぱり社会全体を対象とした調査だとどうしてもそこは見えてきづらいんですね。だからと言って自然災害の場合のように、特定の地域を起点としたアプローチもできないわけですね。

もちろん、渡邊勉先生が扱われた第二次世界大戦の影響のように (渡邊 2020)、そういったレベルであれば、それは後から調査しても全国調査でその影響をすくい取れるんですけども、そこまでいかない、今回

のコロナ禍のようなショックだと、社会全体を対象とした量的調査では、実際に大きな被害を受けた人々の捕捉が難しいという問題が多分出てくるように思います。ですので、今後そういった人々をどのようにターゲットとして調査を行うのかということ自体がこれから我々の課題になっていくように思いますし、そういう意味では、ターゲットを絞って行く質的調査の重要性も大きくなっていくように思います。

池田 影響自体が見えにくいものをまず明らかにするというのは、コロナ禍の特徴かもしれないですね。実際に感染している方や感染リスクの高い医療関係者が長い緊張を強いられている状態から比べると、一般企業でテレワークをしているかという議論は何となく危機感が薄いような印象を持たれるかもしれません。感染についてどれほどの危機感を持ってテレワークの実態をみているのかということですね。ですが、いろんなものがまだ見えないから、人々がこの危機をどう感じているかも分からない。仕事にも行けるし、家族ともふだんどおり生活ができていなかでの行動制約というところがある。それは、有田先生がおっしゃるように、今までの自然災害やリーマンショックのようなものと性質が違うコロナ禍の特殊性ですね。

そうした、いろんな意味で、コロナ禍というものの影響の見えにくさということを背景にしたときに、まず誰に何が影響しているのかということアンケート調査によって迅速にとらえることができた。影響していないということも含めてですね。そういう意味では調査をやった意義はあるし、有田先生がおっしゃるように、いずれ風化していくというか、余計見えにくくなっていったときに、どこにターゲットを絞って質的調査をやれば良いか、そういう面の当たりをつけるためのセンサーという意味でも、まず量的調査をやった意義というのがあるのかなと思いましたね。

有田 そこは強く私も同意します。

池田 コロナ禍と調査というテーマでもう 1 つ、ポストコロナということも考えたときに、調査手法としてのオンラインによる手法をどう評価するかということ、おそらく今後問われてくると思うんです。

そのときに、オンラインアンケートの場合は、基本的にサンプルの代表性という問題を担保しなきゃいけないので、コロナが終わってもずっとオンラインでいよねと無条件には言えなくなると思います。住民基本台帳を使えるときは使いましょうねとか、しかるべ

きサンプリングはちゃんとしましょうねという結論になるんじゃないかと思います。

一方、オンラインインタビューはどうでしょうか。実際、インタビュー調査をオンラインでやるということが割とよく行われるようになってきていて、労働政策研究・研修機構（2021b）もオンラインでインタビュー調査を行っています。このオンラインインタビューというスタイルは、特に首藤先生、田中先生から見たときに、どうですか。

首藤 私も何回かオンラインで聞き取り調査をしたことがあります。コロナ禍で直接会うことは難しくても、オンラインでしたらと言っていただき、オンラインでさせていただきました。オンラインでも、こちらが用意した質問事項に1つずつ答えていただき、必要最低限のところは聞き取ることができたという印象を抱いています。移動しなくて済むため、最初は、すごく楽だなと思いました。

ただ、私は、人間関係を築きながら本音を引き出していくという部分も重要だと感じており、それはオンラインだと難しいと感じています。信頼してもらわないと、情報を開示してくれないところもあります。また、ポロッとこぼれ落ちた話が、実は重要だったりするところもあるのですが、オンラインですとそうした機会も少ないように思います。それと、何よりも実際の職場を見ることができないので、そこに限界を感じます。私は古いタイプなのかもしれませんが、今でも、状況が許す限りはできるだけ現場に足を運ぶようにしています。

田中 私もオンラインインタビューを何度かしたことあります。おそらく、研究の進め方とか方法によって、問いの立て方、問いの聞き方によってオンラインインタビューの有用性は変わってくるだろうなと思っています。たとえばインタビューでも、半構造化されたインタビューみたいなものだったら比較的オンラインになじむと思うんですよね。しかし、「実態を赤裸々に語ってください」みたいな感じの話とか、あるいは「裏の話もちょっと含めて話してください」となると、オンラインで聞くのは無理だと思います。学会報告でオンラインインタビューの結果をまとめたものとか、労働政策研究・研修機構（2021b）などでオンラインインタビュー調査の成果は出ているので、それ自体を否定するわけではなく歓迎すべき新手法なのですが。

しかし、たとえば制度導入の裏話だったりとか、あるいは、私の場合、次世代幹部育成、いわゆるタレントマネジメントに関するヒアリングで「ここだけですよ」と言って次世代幹部育成の実態や資料を見せてくれたり、オンラインでは絶対ありえないことを経験しています。先ほども出ていた制度と運用の実態、あるいは制度の建前と運用の本音が詳しく聞けるというのもありました。なので、私自身は対面がいいなと思っています。対面じゃないと聞けないこと、見せてもらえないことというのはやはりあるので、オンラインはそこは限界があるかなと思っています。

ただ、時間の調整さえすれば、場所の調整は要らないというのはメリットなので、対象者によってはそっちのほうが良いという対象者もいるでしょうし、一長一短で、ケース・バイ・ケースで、オンラインにするか、対面にするかを使い分けて考えていくのが今後主流になるんじゃないかなとは、予想はしています。

池田 ある程度定型的な質問に対して回答を得ていて、多くの事例の横断を刺すような調査をやっているうえでは、場所の調整も不要だし、回答者の方にもお家で協力してもらえば負担がかからない、というようなメリットがあるということですかね。

田中 そうですね。

首藤 ただ、それですとアンケート調査とあまり変わりなくなってしまう、なぜわざわざオンラインでインタビューしないといけないのか、アンケートに回答してもらえばいいじゃないか、という気持ちにもなります。

田中 そうなんですよ。私も全く同じです。

有田 私は質的調査は全くメインじゃないんですけど、同僚の石田賢示先生が海外就業日本人の調査をやっています。私も仲間に加えて頂いています。基本はオンラインのパネル調査なんですけれども、一部の方にはインタビューもしているんですね。対象者のみなさんは、台湾、ベトナムとか、中国とか、海外にいらっしゃるんですが、それを今全部オンラインで、現地に行かずにいろんな人に話を聞いているというのは便利です。

首藤 その利点は大きいですよ。

有田 このような状況ですから、そういうメリットは案外大きいように思っています。

首藤 海外調査はたしかに楽になりましたね。時差も関係なく、旅費もかかりません。

池田 会えないよりは会えたほうが良いというメリットがオンラインにはあって、海外や遠隔地のようにわざわざ行かないと会えない人とパッと会える利点はあるそうですね。そうして会った先、次に踏み込んでいくときには、やっぱり対面のほうが良いということでしょうか。そここのところの使い分けが今後の課題ですかね。便利な面は否定できないということだと思っ

もう1つ、オンラインだとやっぱり景色が見えないという問題はありそうですね。資料を読む、話を聞く、景色を見るということかというと、見る部分というのがどうしても制限されるのは、質的調査をやる人にとって不都合ではないですか。

首藤 そうですね。職場の雰囲気というのはそれぞれ異なり、一歩入るだけで何か感じる時があります。それは、オンラインで話しているだけでは感じ取れません。そういったことを体感するには、やはり現場に行かなければならないと思います。

池田 議論は尽きないですが、次のテーマに行きたいと思います。

2 日本の雇用システム

池田 日本の雇用システムは日本の労働調査の一丁目一番地といっても良いくらいのテーマですね。日本の労働研究は、日本の雇用システムを念頭に置いて調査を蓄積してきたといっても良いくらいです。近年も、これを正面から取り上げた調査研究が出ていますね。その代表格といえる成果を首藤先生からご紹介いただきたいと思います。

●主な研究成果

佐野嘉秀 (2021) 『英国の人事管理・日本の人事管理——日英百貨店の仕事と雇用システム』

首藤 本書は、日英の百貨店の労働実態をヒアリング調査に基づいて詳細に調べ、人事管理のあり様を国際比較したものです。分析の視角として、ドーアが『イギリスの工場・日本の工場』で示した見通し——すなわち、人事管理や労使関係は、英国が日本に追いつくかたちで収斂する——を検証するとし、日英の雇用慣行が、いかなる方向に変化してきたのか、今後変化していくのかを解明したものです。丹念な聞き取り調査に基づく手堅い研究で、大変な労作だと思いま

す。

人事管理の国際比較研究は積み重ねられてきましたが、従来は製造業を対象としたものが多かったのに対して、本書は、百貨店を対象としていること、それとも関わりますが、従来は正規雇用のみを対象としたものが多かったのに対して、非正規雇用までを範疇としていることに特徴があります。

結論としては、英国でも労使関係の分権化が進み、企業横断的な労働条件決定は弱まり、企業内での賃金決定、人材育成が進む傾向が見られ、その意味では、そもそもそうした性質を持ち合わせていた日本に、英国が近づくといい形で、収斂が進んだようにも見えます。しかし、仔細に見ると、依然として英国では職務を基軸とした賃金決定、日本では能力に基づく賃金決定がなされており、違いも明白です。つまり、英国は「市場志向型」から「組織志向型」に近づいてきたのですが、ある段階で止まり、結果的には収斂というよりも、国ごとの多様性があると著者は結論づけます。

言うまでもなく、本書で展開される議論は、昨今のジョブ型・メンバーシップ型の議論とも重なります。英国は「ジョブ型」で、日本は「メンバーシップ型」であることが確認される場面が多く、各国の雇用システムの基軸は揺らいでいないことも分かります。

ただ、本書が描き出した職場の実像を見ると、働く場のルールはより複雑で、さまざまな要素がモザイク状に位置していることにも気づかされます。

たとえば、賃金ですが、英国では、基本的には職務が基本給を規定していますが、前述の通り、企業横断的な賃金率は存在していません。本書は、労働組合を当事者とし、労使委員会における労使コミュニケーションを考察していますが、それもあまり機能しているようには見えません。企業ごとに決定される賃金は、職務給を基本としつつも、レンジとして「成果給 (performance pay)」部分を含みます。「成果給」は、売り場での「貢献度」を上司が評価する形、つまり人事評価で決められます。

単純な理解では、職務給はジョブで賃金が決まり、職能給はヒトで賃金が決まるととらえられます。ただ、欧米の職務給でも、査定がないのはブルーカラー労働者であり、ホワイトカラー層はレンジレートがある職務給となっていることは、小池 (1999)、遠藤 (2005) など、他の研究でもすでに明らかにされてきました。ですが、レンジの中身は、職務に関する客観

的な評価基準（評価者の主観は排除されないものの制約されている）との考えも示されていました。

しかし、本書によれば、「成果」を測る「貢献度」は、技能や勤務態度などを含む職務上の貢献です。「貢献」というあいまいな表現が使われ、勤務態度や技能が評価基準となっている人事評価は、日本の「職能」や人事評価とどれほど異なるのかと考えさせられました。

配転についても、興味深い記述があります。英国では、経営側は従業員に対する配転の権限を持たず、社内公募と管理者からの依頼と本人の同意によってでしか従業員を異動させることができません。この点は日本の人事異動とは異なります。ただ、英国でも、店舗間異動を厭わず、新たなポストに異動する社員が、内部昇進で高い職位に就いていく仕組みになっていると述べられます。つまり、日本のように経営側が異動を命じることはないものの、日英ともに配転や異動が実質的に存在し、それが内部昇進につながる点は共通しています。

また、配転と雇用保障は、日本では従来セットで考えられてきました。つまり、雇用を維持するために、転勤を含む配置転換を幅広く認める必要があると考えられてきたわけです。しかし、本書によれば、長期的な業務変動に応じた要員調整は、日英ともに雇用保障を重視し、解雇を回避し、退職者不補充の方法が取られていると述べられています。両国の解雇規制には違いがあるにもかかわらず、同様の雇用調整が見られることは、日本における配転と雇用保障の関係性を考えるうえで示唆的だと感じます。

昨今のジョブ型・メンバーシップ型の議論では、「型」の相違を強調するあまり、両者が対照的なシステムであるとの認識をもたらしてきました。しかし、本書を読むと、そうしたとらえ方が適当なのかどうか考えさせられます。むろん本書が対象とする労働者層が、従来研究されてきたブルーカラー層・正社員とは異なるという側面はありますが、先進諸国では「百貨店」をはじめとするサービス産業が拡大していますし、本書が示したような非正規雇用を含めた人事管理もすでに広がっています。こうした産業・雇用形態をベースとした雇用システムを考えるにあたり、雇用システムの把握はどうあるべきなのかを考えるうえで貴重な一冊だと思います。

小川慎一（2020）『日本的経営としての小集団活動——QCサークルの形成・普及・変容』

首藤 もう1冊挙げたいと思います。本書は、一次資料に基づき、小集団活動の起源、普及、発展をたどり、その変容過程を明らかにした研究です。小集団活動とは、少人数グループによる問題解決活動、定常業務の改善を目的とした活動と定義されています。ただし、いわゆる「カイゼン」とは区別され、「カイゼン」はより広義の概念で、その一部に小集団活動があると説明されます。

とくに第4章、第6章で詳述される事例研究が、興味深い内容となっています。たとえば第4章で日本の品質管理を先導した東芝府中工場の事例が取り上げられます。1950年代に、カンやコツを排除し、作業の標準化を進め、ムラをなくしていく取り組みがあったとされます。いわゆるカンやコツといった熟練に頼ると、品質にバラつきが生じるためです。均一化するために、一般技能者が有してきた熟練は解体されていったと著者はとらえます。

1966年から小集団活動がスタートしたことで、作業標準の遵守が徹底されていきます。そこでの小集団活動は、改善活動のみならず、「定常業務で作業標準の遵守が図られるよう」教育する場としての機能を担っていました。作業標準の徹底では、「簡便法」（技能者のカンやコツを形式知化したもの）が用いられ、それにより技能者自身に、データの計測や分析が促されるようになります。その結果、従来、技術者の領域であった業務が、技能者によって担われるようになっていく過程が描き出されていきます。

本書では、プレイヴァマンが『労働と独占資本』のなかで提起した「構想と実行の分離」をもとに、小集団活動が普及・発展することにより「構想と実行の統合」がなされるととらえています。特筆すべき点は、いったんは経験やカンに依存した作業が排除され、「熟練の解体」「計画と実行の分離」が進むが、その後標準化された問題解決手法（＝簡便法）が用いられることにより、技能者の暗黙知が形式知化され、「計画と実行の統合」が進むことを明らかにしたことです。このことから、著者は、「計画と実行の統合」は、歴史的に分離を目指す段階から統合を目指す段階へと移行してきたとし、分離と統合を二分法的に論じることの限界を指摘します。分離と統合を対極的に論じてき

たこれまでの議論に対し、新たな論点を提示した研究だと言えます。

テイラー主義に対して、製造現場を中心とした日本の雇用の労働をどう評価するのは、長年、論争になってきたテーマです。すなわち、労働を細分化し、単純化したテイラー主義が、構想と実行を分離した形態であるのに対し、日本の労働者は、細分化された単純繰り返し作業以外・以上の業務を担っているとされ、テイラー主義を超えた新たな生産システムであるのかどうかという議論がなされてきました。本書は、小集団活動の発展過程を考察することを通じて、日本の雇用において「構想と実行の統合」をもたらしたプロセスを解明したと言えます。

ただ、本書が克明に描き出したことで鮮明となった小集団活動の内容は、要するに一般技能者による「品質のつくりこみ」であることが分かります。労働者は、作業をしながらも、品質に目配りをして、不良品を出さないように気をつけながら働き、何か問題が起きた場合には問題解決に取り組む、こうした「品質のつくりこみ」は、果たしてどれほど「統合」されたと言えるものなのだろうかとも考えさせられます。

著者は、「小集団活動が計画と実行の統合の具現化であるゆえんは、一般技能者が業務改善を目的とした問題解決活動を実施している点にある」と述べるとともに（小川 2020：107）、「一般技能者は技術者と同じようなかたちで、同じような分析手法を用いて問題解決を実施しているわけではなく、「一般技能者が『計画』に関わることを可能にする方法は、すでに（技術者らによって）計画されてしまっている」とも記しています（小川 2020：203、カッコ書きは評者による加筆）。

ブレイヴァマンは、労働者を資本主義的生産に従事させるために、必然的に求められる3つの原理の一つとして、構想と実行の分離があると述べました。「構想」を資本家に集中させることによって、能率や労働速度を資本側が決定することができるようになるためだと考えました。そうした視点から見ると、「品質のつくりこみ」は「統合」と呼べるのかどうか、改めて考えさせられました。

ただ、同時に、これまで繰り返されてきたこの議論を、学界ではいつまで論じ続けていくことになるのだろうか、という感想も持ちました。

池田 「いつまでやるのか」といわれると、たしか

に思うところはありますね（笑）。日本の雇用システムを正面からとらえ直そうという研究が今後も続くのかどうか、後でディスカッションしたいと思います。その前にあといくつか、関連する研究を紹介したいと思います。

3つ目として、新卒一括採用というところで話題になっている服部先生と矢寺先生の研究を田中先生にご紹介いただきたいと思います。

服部泰宏・矢寺顕行（2018）『日本企業の採用革新』

田中 企業間の同質性が高いとされてきた日本企業の採用活動ですが、2014年あたりから変化が起きてきました。たとえば、ダウンゴが受験料を課したというところが一つ大きな契機になって、採用の多様化が進むような傾向が見られるようになりました。そうした社会的背景のもと、採用革新というのが起きているのか、どの程度の企業が採用革新しているのか、採用革新企業ではなぜ革新が起こったのかといったことを明らかにしようとしたのがこの研究です。

日本企業の採用活動はまだまだ同質性が高い状況ですが、そのなかでどのような地殻変動が起きているのかについて明らかにしようとする貴重な成果です。本書では、リクルートメント研究と日本の採用の定義をふまえて、採用活動を「候補者の意思決定に影響を及ぼす組織側の施策・活動であり、募集から選抜に至るまでの一連の活動」（p. 14）と定義しているのです。たとえば、以下のことが明らかになっています。

日本企業で採用革新が起きている企業はまだまだそれほど多くはない。採用革新で多く行われていることは多様な入り口の設定、採用方法の設定である。多様な入り口を設定するケースとして、関連の薄い事業を抱えた企業が急成長を遂げた場合、規模の大きな企業が業績低下に陥った場合などに多様な入り口の設定をするというのと、採用革新を実行するために必要な要件としては、採用担当者が人事条件の設定に関する裁量権を持っているとか、社内の勉強会を通じて支援してもらえるだけのネットワークを有しているということが重要であるということが結論として挙げられています。

この研究の意義は、先ほども申し上げた部分と重複しますが、日本企業における採用では、昇進構造とか賃金制度のように、たとえば「早期選抜始めまし

た」や「成果主義が入りました」のようなドラスティックな動きがあまりなくて、ずっと同質化が進んできたという側面があります。経団連の採用活動指針などもその同質化を下支えしてきたといえます。私の印象としても、人事管理の世界では、大きな変化がないためか、採用って注目されているようであまり注目されていなかったというのが実情としてあると思います。変化の兆しを察知して、採用に目を向けた点がこの研究の大きな新規性であり独自性です。

採用は組織と人との出会いです。つまり、人材マネジメント論的には人をマネジメントするときのスタート地点になります。組織社会化と言われる入社後組織に参入していく過程についての研究はいくつも提出されているものの、採用そのものは実は研究が希薄だったといえます。そこに焦点を当てて検討したという点もこの研究の大きな貢献です。人的資源管理研究者としても、採用にここまで焦点を絞って研究を提出してくれたことをありがたいと思っています。

また、日本の雇用システムに何を投じる研究かという観点から見ると、採用の同質性に切り込んでいったというのが大きな貢献であると思います。先ほど申し上げたとおり、日本企業における採用は、同質化が進んでいるからか、昇進や賃金制度といった他の人的資源管理研究よりは注目されていませんでした。しかし、組織との出会い・参入過程である採用は企業における人材マネジメントのスタートとなるものです。その採用活動に変化が生じていること、その変化がなぜ起こるのか、といった基本的かつ根源的な問いに回答を与えた点が本書の大きな貢献です。また、人的資源管理研究としても、採用という切り口で多様な分析手法を活用しており、研究手法としても興味をひくものです。

調査法としては、アンケートとケーススタディの手法を使用しています。アンケートは「採用担当者アンケート」で、2016年時点でどの程度の採用革新がどのような企業で起こっていたのか、を明らかにするものです。また、このアンケートを用いて、革新の先行要因を明らかにしています。2016年前後に起こった革新的な採用の内容を明らかにして「革新企業リストアップ調査」が実施されています。それにより、採用革新事例を整理して、日本企業に起きている採用革新のパターンを分類しています。採用革新を行った企業のケーススタディによって、革新の遂行プロセスを記述し

ています。

調査法を学ぶという意味で、大学院生をはじめとする研究者を目指そうとする方が読むといいなという本でもあります。いわゆるミックスドメソッド (Mixed Method(s)) で、アンケートを取って、そのなかで採用革新が起こっている企業がどれぐらいあるのかというのを明らかにしている。記述統計として採用革新を概観する。その後、そのアンケートから革新の先行要因を明らかにするというような分析をする、あるいはそのアンケート内容に基づいて革新企業、革新的な採用を行っている企業をリストアップするというのが実施されています。その次に、事例研究として、日本企業で起きている採用革新のパターンを分類している。第6章では質的比較法 (qualitative comparative analysis; QCA) が使用されていますが、経営学分野、少なくとも人的資源管理の分野では、この研究手法を使ったものは少ないです。その点でも調査分析手法として新規性があるといえるかと思います。

労働政策研究・研修機構 (2021) 『長期雇用社会のゆくえ——脱工業化と未婚化の帰結』

有田 私は、比較社会学が専門でもあるものですが、それぞれの社会の特徴に関心を持ってしまいます。そのような特徴を形づくる条件として、各社会における雇用のしくみは、何より重要だと思っています。日本の場合は安定的な長期雇用がその代表例で、社会のさまざまな制度がそのような働き方を前提として設計されていると言えるのではないかと思います。その一方で、非正規雇用の増加など、日本の雇用システムの「ゆらぎ」のような現象が多く表れてもいます。本書は、そのような変化をふまえつつ、長期的な人材活用手段であると同時に、日本の生活保障システムとしても機能している「長期雇用」という雇用慣行の現状と今後の存続可能性を、脱工業化や少子高齢化といった社会の変化と関連づけながら検討した成果です。

この研究プロジェクトでは、日本全国の成人男女を対象とする無作為抽出の大規模な質問紙調査を実施し、対象者の職業移動経験や家族生活・社会的ネットワーク、さらには長期雇用をめぐる意識などが詳細に尋ねられています。本書の各章ではこのデータの分析を通じて、長期勤続・転職傾向とその変化、さらにはそれらと婚姻状態・健康状態との関係や雇用に関する

意識の総合的な考察がなされています。

これらの分析を通じ、たしかにサービスセクターにおいては雇用の流動化傾向が見られるものの、非製造業のなかでも金融・保険・不動産業や運輸・情報通信業では製造業と同様の長期勤続傾向が認められること、雇用流動セクターでは長期雇用セクターよりも全般的に賃金が低く、転職しても、それによって賃金が上昇する機会は多くはないこと、転職を経る場合、各仕事のより細かな構成要素である「タスク」が類似していると賃金上昇の可能性が高いこと、などの知見が示されています。

個人的にも日本の社会学は、実体主義的にであれ社会構築主義的にであれ、職業的なスキルや能力の問題にもう少し焦点を当てた分析と考察を行っていくべきではないか、と考えていましたので、このような視点と分析枠組みは、大いに参考にすべきだと感じています。

また本書で中心的に扱われている労働移動というテーマは、社会階層論も関心を持ってきたもので、これまでも個人の職歴データを基にして、どういう仕事に就いていて、どういう企業に勤めている人が長期勤続を果たせるのか、といった分析が行われてきました。それらと比べると本書では、職業スキルとか能力開発の側面を重視し、それとの関連のうえで職業移動を理解しようとしている点が「JILPTらしさ」ではないかと思いました。だからこそ、スキルを高めながら上昇移動を遂げる「螺旋型」と、上昇なしに移動を繰り返す「循環型」という形で、労働移動とキャリア形成の理念型を提示して、それを基にした分析までできたわけですし、このあたりにJILPTの学際的な研究プロジェクトの良さがすごく出ているなと私は思いました。

そこから社会階層論の側に関して言うと、田中先生が「心理学的な社会調査の流れでは、一つ概念をつかみ取るために、いくつもの質問をつくって、それを基に総合的に捕捉していく」という旨のお話をされましたが、社会学の社会調査に基づく調査研究って、そのようないわゆる構成概念的なものはあまり考えない傾向があるのかなと少し反省的に思っています。社会調査の具体的な質問でつかんだものそれ自体を本質的な条件としてとらえがちで、さらに深いところにある概念のようなものを、そこまで強く意識しない傾向があるということ、この研究成果を読んで改めて感じ

ました。それはたとえば職業的なスキルであったりとか、能力であったりするわけですが、そういうものを社会階層論の側ももう少し明示的に扱いながら、職業移動や長期雇用の議論を行っていくことが必要だと思いました。

池田 螺旋型と循環型というのは、この後の格差の話とも関わってくる概念ですが、多様化というのを水平的にとらえた場合、働き方やキャリアの選択肢が増えましたよね、ということになります。ですが、垂直的に見た場合、多様化とはセカンダリーレイバーマーケットが広がっているだけじゃないかという話になります。ですので、雇用が流動化している部分をどう評価するかというときに、そこに上昇移動が見られるかどうかということの一つキーにしています。長期雇用という日本の雇用システムの構成要素の一つに着目して、それを実証するという問題の立て方は、先ほどの服部先生・矢寺先生の研究と似ているところがあるかもしれないですね。

もう一つ、女性労働という観点から、日本の雇用システムを取り上げた研究を田中先生にご紹介いただきたいと思います。

安藤史江 編著 (2020) 『変わろうとする組織 変わりゆく働く女性たち——学際的アプローチから見据える共幸の未来』

田中 この著書は論文集です。具体的に取り上げられているテーマは、たとえば筒井先生(第1章)だと日本の雇用と女性の労働力参加だったりとか、労働経済学の観点(第2章:佐藤先生)から学歴と主観的な公正感、幸福感だったりというのが見られています。経営学の領域で言うと、余合先生の執筆章(第4章)では、たとえば働き方改革と従業員の受け止め方・認知とそれが組織における公正感にどういう影響を与えるかというようなテーマが取り上げられています。

この著書の面白いところは、いろいろ寄せ集めた感じもありつつも、きっちり家族形成期と就業時の組織との関係と、高年齢期に分けて、ライフステージ別に女性労働を考察している点です。

調査の手法も幅広く、本当にいろんな調査が使われていて、たとえば定量を使っているのが6章あるんですけど、それぞれ出所が違うデータを使っています。厚生労働省の『賃金構造基本統計調査』を使っているものもあれば、自分たちで取ったものもあれば、リク

ルートの「全国就業実態パネル調査」を使っているというのがあります。テキスト分析と会話分析をしている章も2つあります。そのうちの第7章に関しては、ワークショップを受けた人と受けなかった人の違いというふうに、いわゆる介入のあるなしによってどう違うかというのを分析した調査になっています。インタビュー調査も行われていたりします。

この研究の意義というのは、今、多様な働き方という観点から注目される女性労働という切り口から、日本の雇用のなかで働く女性たちがどう変わりゆく状況にあるのかというのをつぶさに描いたという点です。この著書は冒頭で取り上げた『労働・職場調査ガイドブック』と対にして学ぶと結構面白いなと思いました。いろんな調査手法がこの中に詰まっていて、ガイドブックと一緒に読んで、ガイドブックが言わば教科書だったら、これが実践例ですよという形で大学院生とかに読ませたらかなり教育効果が高いんじゃないかなと思って取り上げたというのがあります。

●ディスカッション

人事管理の原理原則と運用

池田 佐野先生の研究については、経営学の田中先生と社会学の有田先生も推薦しておられました。

田中 佐野先生の本の中には、収斂というワードがよく出てくるんです。一部、一定の収斂は見られるけど、国ごとの多様性がある、つまり収斂よりは多様性（個性）だという結論に至っています。先ほどの首藤先生のお話とつながると思うんですけど、似ている部分もあるけど違う部分もあるという、その多様性があるということをきっちりと事例を通して見出したというのがこの研究の大きな貢献の一つだと思っています。佐野先生の言葉を借りると、賃金と仕事の配分ルールなんですけど、社会における公正感の違いによってその多様性が生まれているよねという書き方をされているんですね。

このことは日本の雇用システムの話にもつながるかもしれないんですけど、人事システムの国際比較では収斂が進むのかという議論がよくなされますが、どちらかに寄るという話にはならないのではないかと個人的には思います。一定の距離感を保ちつつ、多分、多様性が各国間で存在しており、その後ろには社会背景、社会の公正感というものが存在するのであると考

えると、この結論の着地は、今後の研究でどこにフォーカスするべきかというの示唆してくれる研究であって、その点でもすごく価値があるなと思いました。

池田 有田先生は、いかがですか。

有田 この本を読んで私は、どちらかというと割と素直に、まだまだ日本とイギリスは違いも大きいんだなという印象を持ちました。私が、佐野先生の議論として、もう1つ面白いなと思ったのは、イギリスの事例を映し鏡として、日本の事例をどう位置づけるかという議論をされているところです。この議論が、佐野先生のオリジナリティとして大事な部分であるように感じました。たとえば職務か職能かという、従来の二項対立的な議論に対して、将来的な職域という概念を設定して、それで正規雇用と非正規雇用を区分しようとされたところは、1つの重要なポイントだと思います。さらに言えば、イギリスを映し鏡として示された日本の特徴を、海外のオーディエンスに理解してもらうためにどのように説明していくかということも、本書によって新たに浮かび上がった課題として挙げられるかなと思いました。

池田 ドーアの『イギリスの工場・日本の工場』の現代版ですから、本書がイギリスの読者にどういうメッセージとして届くかとか、国際的な文脈に照らしたときにどういう貢献があるのかというところは、期待してしまいますね。

首藤先生と田中先生のご指摘で重要だと思うのが、職務ルールと職域・職能ルールという原理原則の違いは日英ともに揺らいでいないのだけど、評価や配置、昇進管理といった人事の運用部分は日本とイギリスが近づいていく、つまり収斂する面も佐野先生はとらえているということです。結論として収斂しきらない人事管理の多様性として、日英の人事管理の根本的な違いを描き出していますが、先ほどの首藤先生のご指摘にもあるように、ジョブ型／メンバーシップ型のような「型」を示して異質性だけを強調するという議論でもないんですね。人事管理の根底にある原理原則が違うのに評価や配置・異動といった人事の運用面は似たようなことをやっているという、そういう側面をもう一方で描き出しています。

首藤 佐野先生が本書で描き出した世界は、現実には複雑でモザイク状にいろいろな要素が絡み合っている点だったようにも思います。なので、最後に「型」の議論でまとめられていますが、私は一般に語られてい

る「型」とのズレや、原則と運用のズレのほうに面白さを感じました。

池田 職務ルール／職域・職能ルールであれ、ジョブ型／メンバーシップ型であれ、人事管理の原理原則と配置・異動・評価といった運用は分けて考えないといけないということですね。そう考えると、働き方に関する諸問題を解決するために、メンバーシップ型からジョブ型にしようというような原理原則論を振りかざすのは短絡的だという話になります。日本もイギリスも、職務ルール／職域・職能ルールという原理原則は変えていないですが、運用面ではお互い近づいていくような人事制度改革をしているわけです。そうした人事制度改革の実情を見ないで、運用で対応できる問題まで原理原則論に還元するのは筋違いだということになりますね。

服部先生と矢寺先生の研究からも、日本的雇用システムの実際の変化は、人事制度の運用面のマイナーチェンジの蓄積だということが示唆されます。新卒採用をいきなりやめてしまおうという話ではない。その意味で、服部先生と矢寺先生の研究は面白いところを突いているなと素直に思いました。

また、このお二人の研究は、複数の調査法をうまく組み合わせ、その問題意識に沿った調査の設計をする意味では、この座談会の「I 調査手法の動向」のところで取り上げてもいいぐらいの工夫がされている調査だと思います。

いつまで日本的雇用を問うのか

池田 こうした話も含めて先ほど首藤先生がおっしゃっていた、「いつまで日本的雇用システムの研究をやるのか」という問題を考えてみたいと思います。

この問いの1つの解釈として、日本の企業組織や労働市場の変化に関する知見が積み上がっているのかという問いの立て方があるように思います。実際は、日本の企業や労働市場に変化が起きている。佐野先生の研究で言えば、日本とイギリスの人事管理が近づいている面もあります。服部先生と矢寺先生の研究で言えば採用の仕方が変わってきている面があります。女性の就業継続も管理職も増えています。『長期雇用社会のゆくえ』で言えば、サービスセクターを中心に雇用が流動化しています。そういう変化が見られるわけです。しかし、伝統的な労働市場観とか雇用慣行観みたいなものがドシッとあって、いつも日本的雇用のステ

レオタイプなイメージから問題提起して話を始める。そうなるといくら変化を明らかにしても、次の研究ではまた振り出しに戻るわけですから、いつまでも同じことを問題にしているような印象になるのではないかと思います。

首藤 多分、どの研究も新しい動きをとらえようとしているのだとは思っています。たとえば、佐野先生の研究では、製造業ではなく百貨店を対象としていて、非正規雇用を含めて日本の雇用を論じています。従来、正社員は日本の雇用で、非正社員はジョブ型に近いとも言われていましたが、非正社員を含めて結構メンバーシップ型に近づいている、という実態が描かれています。それも、一つの変化ですし、発見だと思います。同時に、イギリスとの比較で見ると、やはり日本は非正規雇用も含めてますますメンバーシップ型であることを確認したということにもなるのかな、と。形態上は変化しても、構造や原理原則は不変ということなのかもしれません。

『長期雇用社会のゆくえ』も、流動化しているセクターがあるというのは、新しい視点だと思いつつ、でも考えてみると、古くから二重構造論は指摘されていて、結局、中小企業やこれらのセクターは、以前から流動的だったのかもしれない。そうすると、変化をとらえようとするけれども、気づいたら戻っているみたいな感覚にもなります。もちろん同じところに戻っているのではなく、らせん状に戻っているのだと思います。

池田 法改正のような政策や、企業の人事制度改革を考えると、当然、揺り戻しもあるんだけど、やっぱり変化を積み上げていくことで職場を良くしていこうとか、良い制度をつくっていこうとかというふうになっているわけですね。服部先生と矢寺先生の話はその典型だと思うんですね。小さな変化だとしても変わっている部分はある。けれども、その変化の意味を考えずに、基本は変わらないねって言われちゃうと、制度改革の努力が水の泡のように感じてしまう面があります。経営学の立場で考えると、その辺はどうですか。

田中 経営学は変化志向がかなり強くて、変化を追いたい学問だと思います。それが現象の変化なのか、原理原則の変化なのかはちょっと分からない場合が多いですけど、経営学は、たしかに変化を追っていますし、変化に敏感だと思います。あくまでも私の印象で

すが。

経営学では、変化をとらえた研究テーマにおいて、その理念・概念を考察するいわゆる概念研究レベルのものでは、「マネジメントファッション」や「old wine in new bottle」というワードが出てくることがあります。マネジメントファッションとは、ビジネス界でよく使われる言葉で、流行性の経営手法を指しますが、それによって起こった現象とその変化を経営学者は追うので、研究とマネジメントファッションは切り離せない関係性にあるかと思えます。したがって、新しい事例が出てきて、「これが日本の雇用システムを変える突破口になるかどうか」という判断は、多分、経営学だけではできなくて、やはり社会学や、歴史学、労使関係などを含んで総体的に考えなきゃ駄目なことだと思うので、多分、経営学の一学問でそんな大それたことは言えないと私自身は思えます。

それらの個人的前提をふまえた私自身の日本の雇用のとらえ方に対する見方は以下の通りです。日本の雇用、というか雇用慣行は“束”としてあるものですよね。その中の構成要素1つひとつ、先ほどから議論に出ているようにそれぞれが変化していて、その変化が三歩進んで二歩下がるって、元に戻っていくように見えるだけ、あるいは見えてしまうという可能性もあるんですけど、変化は絶対に起こっているわけです。そこでその変化をきっちりとふまえて、日本の雇用システムの束の中身をリニューアルしなきゃ駄目なのに、多分、リニューアルせずに日本の雇用というのを何となく“束”としてとらえているから、いつまでこの議論をやっているのという問題が出てきたのだらうと思うんです。

たとえば採用に関しても、この服部先生と矢寺先生の研究を見ても、やっぱり徐々に変化は起こっているんですよ。新卒一括採用で、それを前提にした採用がまだ多いとはいえ、ちょっとずつ変化の兆しが見えていて、賃金に関しても、いろいろな賃金制度を導入している企業が出てきていて、年功的なものはもう崩れつつある。でも、古きよき日本の雇用システムで物事・思考が止まってしまっているケースもあると思えます。束の構成要素の変化をきっちりリニューアルしていないから、束全体が古いものになっちゃっているというのがあっていいのではないのでしょうか。

ただ、でも、いろいろな見方もあると思って、その束として見るということもあれば、佐野先生が触れてい

る多様化という側面から見ていくんだったら、日本的雇用慣行という呼び名が残るかどうか分からないですけど、各国の雇用慣行の比較研究をするうえで、日本の雇用システム研究的なものは未来永劫続くだろうとは思いますが。

池田 ピーター・キャペリ (Cappelli 1999) のいうオールドディールからニューディールへというようなはっきりとした違いが日本では見られないということでしょうか。小さな変化の積み上げをいくら追いかけていっても、はっきりとした資本主義の主役交代みたいなことが起きていないと、基本的には変わっていないという認識になるということです。田中先生のおっしゃる「束」で言うと、一つひとつの制度が変化していても、束としての日本的雇用システムが変わっていないと変わったという認識にならないのでしょうか。このことが、もしかしたらいつまでもこの話が説得力を持つ原因かもしれないですね。

有田 日本の雇用システム論というものが、無意識に背負ってしまっているものって結構あると思うんですよ。その1つは、それが日本企業の成長の源泉であるといったイメージではないかと思えます。

もう1つ研究的な面で大きいのは、やはりこの議論は制度的補完性の議論でもあるということだと思うんですよ。1個1個の要素を見つても、それが総体として関連しながら1つのシステムをつくっているところが、この日本の雇用システム論の言説としての強さの理由ではないかと思えます。なので、個々の要素が変化しているという議論が出てきて、それはすごく大事である一方で、じゃ、その変化によって要素間の相互補完の部分はどうなっているのかという問題が本当は次の課題として重要で、そこまで含めて、ここはこうなっています、ここの関係はこうなっています、というような知見まで出てくれば、日本の雇用システム論の言説の強さを打ち破るぐらいの力になってくるのかなと思います。そこまでいかず、要素の話だけだと、制度的補完性の議論まで備えた日本の雇用システム論の強さに勝てない、というところがあるのではないかと考えています。

それから、今までの議論のなかでも出ましたけれども、日本的な人事慣行や雇用制度の「モデル」としての強さはやっぱりまだ残っているので、それに従っている中核的な部分とそうじゃない部分の違いというのはありますよね。それは、先ほど首藤先生がおっしゃ

ったように、昔から多分あったことだとは思いますが、それでも。

あと、私は比較社会学が専門であることもあって、それを「何とかが慣行」とまで言うかどうかは別として、やはりそれぞれの社会に、何か他とは少し違うルールなり、あるいは実態なりがあると考えられるので、そういう意味でこの議論は、そこまでの強い思い入れを加えなければ、今後も多分、重要なテーマではあり続けるように思います。

池田 有田先生には日韓比較の研究がありますが、国際比較のときに気をつけていることはありますか。両国の共通性や差異について、ついついステレオタイプ的なところに戻ってしまうというか。

有田 そうですね、たしかに、対象とする社会に關してまず得られる知というのはどうしてもステレオタイプなものが多いので、そこが出発点となるわけですが、でも、対象社会に深く接していくと、案外、「あれ？」というような違和感を持つことはあるんですね。一般的にはこう言われているけれども、何か違うと感じることはあって、その違和感というのは、そのまま気づかないことにして進むこともできるような小さなものだったりするんですけども、でも、そういうところに案外新しい知見を得るためのチャンスというのは隠れているので、そういう違和感に少しセンシティブになって、それをもう少し掘り下げて考えてみるということが重要ですかね。この点は、日本の雇用システムについて考えるうえでも大事ではないかと思えます。

もう1つ、田中先生の先ほどのお話をうかがって、社会学でも「日本の雇用がシステム全体として変化しているのか否か」といった大きな問題を真剣に検討していく必要性を改めて感じています。

首藤 たしかに変わっていないことは幾つもありますよね。たとえば、新卒採用が続いているのも、制度的補完性の影響があるのだと思います。ただ、『長期雇用社会のゆくえ』が指摘するように、結局、長期雇用セクターが小さくなっている現実もあるわけです。しかし、私たちは小さくなっている部分を指して、日本の雇用は変わらない、と言っているのかもしれませんが。実はその外側に別のセクターが広がっているのなら、社会の中心はどっちなのかと問われたとき、いつまでもこっちだって言えるのかなとは思いますが。

たとえば、春闘をめぐる論議では、トヨタが引っ張

っていくような時代は終わったと言われて久しく、違う形で賃上げしていかないと、と論じられてきました。賃金の底上げが大切だとされ、ナショナルセンターも企業内最賃の引き上げを掲げています。

こうした議論のなかで、資本主義の主役は交代しないのかと問われたときに、主役って一体何なのかなと思います。経済を引っ張るという意味では、やはりトヨタかもしれないけれども、でも、この社会を築いている主役は何かととらえると、また別に主役があってもいいのかもしれない。そうした社会的変化はあるのかもしれない。

池田 佐野先生の研究が面白いと思うのは、別に原理原則が変わらなくても組織の形態は変わるという面を指摘していることなんですよ。表面的な変化は取るに足らないことで、原理原則の変化が本質のように思えるけど、現実的には、日本の企業もイギリスの企業も、昔から変わらない原理原則の下で時代に適応していくために、運用部分を大分変えているってことですよ。

首藤 ただ、イギリスでは、賃金について言えば、労使関係の分権化という構造的な変化も起きた面があります。

有田 今この場でも、原理原則とかモデルとか、いろんな言葉を使っていると思うんですけども、モデルというのは何となくポジティブなというか、それに従えばすぐうまく回っていくかのようなイメージがあって、実際他社もそれを模倣してしまうようなものではないかと思えます。そういう意味で言うと、今ずっと、池田先生が資本主義の主役とおっしゃっていたのは、モデルとなるような、それでうまく回っていくんだ、それが成長の源泉となるのだというイメージを持った原理原則という意味だと思うんですね。なので、首藤先生がおっしゃったように、いわゆる主要産業以外ではそれに当てはまらない部分も多かったと思うんです。けれども、それらも一つのモデルとして受け止められるようなものになると、まあそのような原理原則に「する」のか「なる」のかは議論があるでしょうが、とにかくそのようなものになると、多分、もう少し認知度の面でも実態の面でも変わってくるのかなと思います。

私が比較対象としている韓国の例で言うと、やはり1997年の通貨危機というのはとんでもないショックだったので、企業は、サムスンなどの大企業であって

も全面変革を進めて、モデル自体が大きく変わっていったということがありました。その後のサムソンの持続的な成長などをふまえて、そのような新しい原理原則が一つのモデルになったということだと思います。

池田 いつまでこの日本的雇用システムの話をするのかという首藤先生の問題提起を受けて、ここまでのいろいろ議論してきましたが、研究の発展を考えるなら、これを問い続けることで視野が広がっていくことが大事ではないかと思います。今回の服部先生と矢寺先生の研究にしる、佐野先生の研究にしる、やっぱり着眼点が興味をひくわけです。そうして研究として視野が広がっていく方向で日本の雇用のある断面を取り出すという研究が続いていけば、日本の労働研究の中心的テーマとして続ける意義があるように思います。

3 労使関係

池田 労使関係は日本的雇用システムを構成するテーマの1つですが、研究史ということであると、やはり特別な位置を占めていると思いますので、あえて別に見出しを立てて議論したいと思います。職場を見るときに基本的な視座はやっぱり労使関係にありということは今も変わらないと思うのですが、労働組合の研究だけでなく、個別労使関係の束とみなせる人事労務管理を含む広義の労使関係というテーマで議論していきたいと思います。

●主な研究成果

浅倉むつ子・萩原久美子・神尾真知子・井上久美枝・連合総合生活開発研究所 編著 (2018) 『労働運動を切り拓く——女性たちによる闘いの軌跡』

首藤 先ほど調査手法の動向のところ、オーラルヒストリーの研究として八代ほか(2021)を紹介しましたが、労使関係に関するオーラルヒストリーも、盛んに行われてきました。ただ、オーラルヒストリーや文書史料に登場する組合リーダーは、ほとんどが男性であり、女性リーダーの姿が描かれることはごく少なかったと思います。組合組織のトップに女性が就くことがほばなかったためです。

しかし、労働組合のなかに女性が存在しなかったわけではなく、女性リーダーも、部分的ではありますが、誕生していました。そうした人々の声をどうやっ

て史料として残していくかは課題ですが、本書は、労働組合における女性リーダーによる語りをもとめた稀有な著書だと思います。

本書は、研究者らが労働組合の女性リーダーたちにインタビューし、当事者の語りの形で整理し、評価と課題を論じたものです。1970年代から90年代を対象とし、男女雇用機会均等法(均等法)の成立、1997年の労働基準法の改正(女性深夜勤務の解禁を含む)をテーマとしています。当時、労働組合の婦人局長などを務めていた女性たちが、何を要求し、何を獲得したのか、運動のなかで直面した壁、それをどう乗り越えたのかが詳述されています。

たとえば、母性保護要求に積極的に取り組んできた組合でも、男女平等要求には男性役員が「非協力的」だったとか、男女間賃金格差は、企業内のみならず組合役員間でも存在しており、女性役員の誕生により是正が図られてきたことなどが、当時の生々しいやり取りを交えながら述べられています。均等法成立に向けては、総評・同盟・中立労連・新産別で労働戦線の統一がなされ、女性リーダーたちは運動の路線を超えて連帯した一方で、女性保護規定の撤廃では、職場内、連合(ナショナルセンター)内部でも意見が対立し、苦悩の連続だったことが分かります。女性労働者も一枚岩ではなく、ジェンダー平等推進の難しさを感じます。本書は、史料として貴重であるとともに、現代の組合女性リーダー育成にも寄与するものだと思われる。

また、ここ数年は、労使関係研究は当たり年だったとも言え、多数の単著が発表されました。松尾(2020)、岩月(2020)、恵羅(2021)は、いずれも聞き取り調査や組合資料などに基づき、労使関係の国際比較を試みた研究です。時間の関係から、すべての詳細を紹介することはできませんが、一部を紹介してみたいと思います。

労使関係分野でも、従来は製造業ブルーカラー労働者を主たる対象としてきたものが多かったのですが、近年では、製造業以外の業界を対象とした研究が増加しています。労働運動論において、ブルーカラーと比べてホワイトカラーにはどのような特徴があるのかを理論と実践の両面から考察したのが、松尾(2020)です。同書は、日本の事例とともに、1960-70年代からホワイトカラー独自の組合組織化が盛んであったイギリスの実態を調べ、日英比較を交えた議論が展開さ

れます。

本書では、ホワイトカラーを「権限のヒエラルキー」と「専門的能力の水準」において中間的な領域に位置する層、つまり経営者でもプロフェッションでもなく、不熟練工でもない層、その中核は企業内の「中間管理職層」だととらえます。そのうえで、日英ともに、ホワイトカラー独自の組織化運動が行われてきた職場として公務部門に焦点をあて、公務の労働組合の組織構造と実践を丁寧に描き出しています。

中間管理職層の組合は、構造的な困難を抱えている、と著者は指摘します。ホワイトカラーは、ブルーカラーと比較して、そもそも個別管理される度合いが強く、職場組織と組合組織の「未分化な構造」があり、職場と組合の上下関係が重複してしまうことなどがその理由です。

英国でも、労使関係の分権化、人事管理の個別化が進んでいくなかで、労組は労使協調を重視し、「発言」に力点をおくようになるのですが、それにより職場組合の存在意義を見出そうとしても、「発言」行為はノンユニオンの回路もあるため、組合抜きの労使コミュニケーションが浸透していきます。本書は、ホワイトカラーという切り口から、組合機能が低下していく構造を明らかにしているとも言え、研究者のみならず、組合リーダーにも読んでほしい一冊と言えます。

日米の公立小学校の教員を対象に、報酬制度、労使関係の実態を明らかにした岩月（2020）や、日米の建設労働、およびそこで働く移民労働者の実態と労使関係の観点から描いた惠羅（2021）の研究も刊行されました。

これらは豊富な聞き取り調査に基づき、労使関係の実態や変容を分析したのですが、対して、労使関係論の学説を論じる研究としては、浅見（2021）があります。同書は、英国の労使関係論の主要な学説や理論——ウェッブ夫妻をはじめ、ヒュー・グレッグ、アラン・フランダース、リチャード・ハイマンなどの研究内容——を相互の関係性に触れながら紹介し、労使関係論のアクター、研究対象、構造について歴史的な展開を整理したものです。労働法が整備され、組織率や協約適用率が低下していくなかで、労使関係の再興を目指して、労使関係の理論がいかに進化していったのかという部分は、労使関係の実態を分析する者としても、とても勉強になりました。本書は、テキスト的な利用も可能な形で執筆されており、労使関係論

の古典を理解するためにも、実態分析を進めるうえでの理論的補強のためにも、貴重な本だと言えます。

なお、海外の研究や報告書にも言及すれば、たとえば、Pillinger and Wintour（2019）の『団体交渉とジェンダー平等』では、欧州の労組が団体交渉でジェンダー平等にどう取り組んできたかを明らかにしています。組合が方針や要求のなかで、同一価値労働同一賃金、ワークライフバランス、出産・育児休暇などをどう取り上げたかを調べ、団体交渉によりジェンダー平等を前進させた成功例が紹介されています。ただ、欧州でもジェンダー平等に対する労働組合の取り組みの不十分さは数多く指摘されてきており、そうした批判的な考察が極端に少ないようにも感じます。

OECD（2019）は団体交渉の機能に関する報告書です。各国の組合組織率、賃金水準の増減、失業率、労働協約のカバー率などを国際比較し、集团的労使関係、とくに中央集権化した労使関係が機能している国ほど、賃金水準の低下が小さく、失業率が低く、生産性が高い傾向があると、団体交渉の機能を評価する内容となっています。非正規雇用者が増加し、雇用類似の働き方が広がるなかでも、団体交渉や労働協約によってカバーされている人を増やしていくことが重要だと説いています。

労働組合機能の低下や労使関係研究の衰退も指摘されますが、ここ数年だけを見ると、意義ある文献が多く出されてきたように感じます。

●ディスカッション

労使関係と HRM

池田 労使関係研究の衰退ということを首藤先生もおっしゃっていましたが、その一つには集团的労使関係から個別労使関係へのシフトがあるように思います。これにより、企業の人事労務管理の中に労使関係が吸収されていった面があるように思います。

田中 私自身、労使関係研究は重要なものだという前提があるんですけど、集团的労使関係をベースにした労使関係研究は、個別労使関係の集まりでもある HRM と微妙に立ち位置が違う、あるいは研究者間でもそういった認識を持っているのではないかと思っています。もちろん、それらをリンクさせている研究者もおられますが。

たとえば個別労使関係をどこまで範囲を広げて解釈

するかなんですけど、上司と部下の関係、リーダーとチームメンバー関係とかの領域だと、これは経営学でかなりの研究蓄積があるんです。で、それらを集团的労使関係研究とどう結びつけて考えていくのかというのが、検討しなきゃ駄目なんですけど、それらはそれぞれ別個のものとして話・研究が進んでいっている印象が強いです。私自身も企業の人事管理の話をしていて、個別労使関係の話をしているんだって分かりつつも、集团的労使関係をやっている方々と一緒に共同研究するという事はほとんどないですし、その逆もわかりです。両方をバランスよく研究されている方もいらっしゃるのですが。

その分断という言い過ぎかもしれませんが、そのようなものをいかに解消するかという点の議論が今後必要になるはずで。首藤先生のご説明を聞くと、労使関係の研究は当たり年だと思いますが、もっと労使関係研究をリバイバルさせるためには我々 HRM 研究者が集团的労使関係を見て見ぬふりせずに、それとしっかり向き合う必要があると思います。個別と集团的労使関係の関係性がまずどうなのか、どこが共通して研究できる部分なのか、そしてどういう分析方法が共通化できるのかというのを考える局面に来ているんじゃないかなというのが、現状に対する印象というか個人的な意見です。

首藤 個別と集団はつながっている部分があると思います。労使関係研究は、職場ルールの研究だとも言われます。たとえば、労使で賃金制度を話し合って成果給などが導入されている場合、個々人がどれほど成果を上げるかは個別の問題であっても、そもそも何の成果で給与を決めるのか、どうやって成果を評価するのかは、集团的なルールとして決定されていたりします。労働組合がない職場も多いわけですが、組合がある大手企業の賃金制度が参考にされることも多いです。

田中 おっしゃるとおりだと思います。先ほども少し話題に上げましたが、規則と実態の違いみたいなので、やっぱり集团的と個別的の両方を見ないと明らかにならないはずですし、現場でルールがどう運用されているかというのも、両者がちゃんと見たうえで判断しなきゃ駄目なはずなのに、それができてないというのは私も感じます。

首藤 ちなみにルールは、労働協約などに書かれたもの以外にも、たとえば慣行や文化として職場に根づ

いているものも、皆がそれに従っているという意味ではルールの一つだと労使関係ではとらえています。そういうことを含めると、さらに近づくようにも思います。経営学や組織行動論では、従業員の発言機能に着目した研究もありますよね。

田中 あります。自由な発言というよりは参加というとらえ方をする研究も多いです。たとえば方針決定や手続きの策定に参加したか否かによって、納得度や公正感にどのような影響をあたえるか、という見方です。先ほどの「見ているものは一緒なだけだとらえ方が違う」という問題とつながるかもしれないんですけど、たとえば先ほど首藤先生がおっしゃった、ルールのなかでの目に見えないルールというのがある。暗黙のルールや労使双方の前提がある。その一部は経営学でよく取り扱われる概念である心理的契約でとらえられるかもしれませんが。明文化されていない契約なだけで、企業は守ってくれるだろうと従業員が抱えている信念であって、それも暗黙裏にあるルールだというふうにとらえると、似たものは見ているんです。

首藤 似たものを別の視角から見ているように思います。たとえば、先ほど挙げた小川先生の小集団活動のご研究は、伝統的に日本の経営を対象にした研究で深められ、カイゼン活動により生産性や効率性が増していくことが明らかにされてきました。それにより、労働者も参加意欲を高め、満足度を上昇させるという面もあります。他方で、労使関係の研究では、カイゼンを進めることで労働密度が上がったり、QC 活動により労働時間が伸びたり、といった面も指摘されてきました。多分、両面から見て、小集団活動を評価しないといけないとは思いますが。小川先生は、その点に配慮して書かれており、繰り返しそうした指摘もありますと触れていらっしゃいました。多分、同じものを異なる視点から見ていることになるので、互いに共有したほうが研究上も有益なのではないかと思っています。

田中 おっしゃるとおりだと思います。

池田 社会階層研究は労使関係に関心があるでしょうか。

有田 一応、SSM 調査などにも組合加入に関する質問が加えられていたりとか、その程度ではありますかね。ただ、もう少し広くとらえて、先ほど首藤先生がおっしゃったように、職場におけるルールなどまで労使関係の産物だと考えると、これらは社会階層論や社会学全般においてすごくレリバントなテーマだと思う

んです。

それから、後（5 格差・不平等）で紹介しますが、今井順先生の本は、もう労使関係の本だと言ってもいいと思いますし、金（2017）もそういう側面があると思います。ただ、共通しているのは皆さん海外で学んでいらっしゃるということで、先ほど海外のほうが労使関係研究が盛んだとうかがって、やはりそういうことも影響しているのかなと思いました。

首藤 社会的に労働組合の規制力が残っている国では、労使関係研究が今でも盛んに行われています。日本では、労使関係を研究する人は減っているように思いますが、労使関係が研究されなくていいのかと言われると、そういうわけではないと私は考えています。

池田 たしかに格差とか不平等とかといったときに、日本の階層研究で、労働組合に入っているかどうかで違うかどうかとか、改めて問うてみると面白いかもしれないですね。たとえば大企業を念頭に置いた場合も、労働組合のある大企業と労働組合のない大企業を分けて考えてみるということです。労働研究では、昔から、労働組合の有無別に不況期の賃金の下がり具合とか見えていますけど、社会階層論的な視点でとらえ直してみる価値はありそうです。

首藤 今日、労働組合に組織されているような職場で働いている人というのは、社会のなかでは、ある意味「勝ち組」になっている面はたしかにあると思います。組合組織は、大企業の正社員が中心ですから。でするので、組合が社会的弱者に寄り添っているかと問われると、むしろ逆の構図になっているとも言えます。

池田 非正規雇用者の組織化の話はいかがでしょうか。

首藤 非正規雇用者の組織化は、それなりに進んできました。今、日本最大のナショナルセンターである連合の組合員は、約2割がパート等組合員です。新たに労働組合をつくるというよりは、もともと存在してきた正社員組合を拡大する形が多く、それについては研究もずいぶんされています。

企業別組合に焦点を当てると、たしかに労働組合は正社員の利益ばかりを守っているように見えます。ただ、労働組合も多層的な構造を持っており、上部団体は、組合員以外の労働者に目を向けています。たとえば、最低賃金（最賃）の決定には、労働者代表として組合が出ています。最賃に支えられている賃金を受け取る労働者もいますので、法律や制度への組合の関与

に焦点をあてれば、広く一般的な労働者のルールづくりに組合が関わっている面もあります。

池田 日本の労働組合法は、簡単に組合がつくれて強い交渉権を持てる仕組みになっていますので、弱い立場の労働者に力を与えるポテンシャルは今でもすごくあるのにうまく使われていないと思う話もよく聞きます。労使関係研究は、いつまでやるのかというのではなく、これからもやるテーマとして発展させていきたいですね。

4 多様な就業形態

池田 日本的雇用システムというのはいわば日本の労働調査の中心線ですね。その中心線が揺らいだり、変わったりする動向をとらえるという問題意識だったんですけど、この後は反対に、働き方の裾野の広がりというか、多様な働き方というテーマでお話をしていきたいと思います。これまで就業形態の多様化という点、パートや派遣社員のような非正規雇用者を対象にした研究が目立っていましたが、最近では自営業やフリーランスを対象にした研究が目立ちます。また、副業という意味での働き方の多様化を正面から分析した研究も出てきています。

●主な研究成果

仲修平（2018）『岐路に立つ自営業——専門職の拡大と行方』

有田 本書は自営専門職という視点から、日本の自営業層の変化と構造を計量社会学的に考察した研究です。この本は2018年11月に刊行されていて、少しだけ対象期間を外れているのですが、3年前の座談会の時期にはまだ刊行前か刊行直後でしたので、今回取り上げました。

社会階層論の領域では、これまで自営業層は旧中間層と位置づけられることが多く、たとえば商店街に店を構えるような個人経営の小売業主やサービス業主などが主にフォーカスされてきたかと思います。それに対して本書では、「組織に雇われずに働く専門職」としての自営専門職に着目し、SSM調査などの大規模な社会調査データを用いて、自営専門職の職業移動、職業構成や所得について、専門職以外の自営職、あるいは被雇用の専門職との比較を通じて分析しています。

その結果、日本では依然として旧来型の販売やサー

ビス・熟練職といった自営が多い一方、自営専門職が占める比率も近年明らかに増加していて、しかもその傾向は就業者全体の専門職比率の増加傾向よりも顕著であることがわかっています。また、従来の自営業に関しては、被雇用として働いていた年数や、小規模な企業で働いて経営のノウハウを身につけることなどが、自営業への参入確率を高めていたのですが、これらの条件は自営専門職への参入にはそれほど大きな影響を及ぼしていないという結果が示されています。これらの結果は、自営専門職への参入障壁の低さを示唆するものですが、実際自営専門職の所得は常時雇用の専門職に比べて低いということも明らかになっています。

情報通信技術の発展ももちろんそうですが、近年のコロナ禍とそれに伴うさまざまな変化によって、「雇われずに働く」という働き方はより一層重要なものとなりつつあり、従来一般的だった自営業イメージとは異なる形で働く自営業者が今後も増えていくものと思われる。これらの人々の社会経済的地位はどのようなものであり、もし必要である場合、どのような政策的支援が望まれるのかなど、今後も詳細な調査と総合的な分析が必要な問題だと思います。

川上淳之（2021）『「副業」の研究——多様性がもたらす影響と可能性』

田中 副業の研究について説明をさせていただきます。近年、副業を推奨する流れがありますが、現実には多様で、キラキラした副業ばかりじゃないということをもとに面と向かって教えてくれる1冊です。社会背景としては、やはり働き方改革で副業というのが大々的にキーワードとして挙げられたので、注目が大きくなってきています。しかし、川上先生の言葉を借りると、副業を研究対象としたものがなかったというので、その点ではこの研究が一つ地平を開いたという意味では大きな研究だと思われます。

この研究は労働経済学者による研究なので、私はちょっと門外漢の部分はあるんですが、さまざまなデータを駆使して、たとえば『就業構造基本調査』やリクルートワークスのパネル調査、JILPTの調査、家計パネルを使って、それらに基づいて多様なたくさんのデータを使って複眼的に副業者を見ようというもので、貴重な研究成果だと思います。

先ほどのキラキラした副業とは全然違う結果に出て

いて、サービス業で労働時間が短くて低収入の人たちが副業を持ちたいという意向が多くて、それが現実だというのが示されています。一方、高収入者であっても、専門を發揮した副業を行う、たとえば大学教授の例とかも出ていましたけれども、専門性を發揮して副業も持つ、労働時間も長いのに副業も持ちちゃうというようなパターンの人もいるというのは明らかになっています。そのほかのキラキラしていない部分でいうと、シングルマザーが副業を持つ傾向も見られるという点も挙げられていました。

もう一つ、キラキライメージからかけ離れる結果として出ていたのが、低所得者層においては、収入を得る目的で副業を持つという傾向です。また、収入水準・所得水準が上がると、非金銭的な理由によって副業を保有するという示された結果も出ています。そして、金銭的動機で副業を保有する人たちは、その副業が本業の役に立っているかという、実はそうじゃないという結果も示されていて、これもキラキラ副業で言われている、本業に役立ちますよというとは違う結果が出ているということが分かりました。一方、非金銭的動機は、本業とは異なる副業を持っていたとしても本業の役に立っていると回答している人たちがいて、非金銭的な、余裕があって副業をやっている人は、自己啓発的に副業をやっているという結果も示されました。

もう一つ出てきたのが、分析的な職業とされる一部の職業、ここでは管理職、専門職やIT技術者は、副業保有が、本業のパフォーマンス（本業の賃金率）を高めるという結果が示されました。

こうやって見てみると、先ほど来申し上げているキラキラした副業というのは実は一部で、それはメインではなくて、本当は収入に困っている人たちがその収入の少なさを補填するために副業をやっているというのが現実だというのが分かってきました。

この本ですが、最後のほうで、出版直前になってコロナが起こったというので、その点にも少し触れています。今後この副業調査をもう少し発展させて、たとえばコロナ禍において、クラウドワーク的な仕事をする人たちも増え、副業をしている人たち、副業的な働き方をしている人たちも増えていると思われるので、そういった人たちの現状がどうなのかというのを見るというのも今後の調査展開としては期待されると思います。

●ディスカッション

自営業のとらえ方

池田 首藤先生から見て、この分野はどのように映っておられますか。

首藤 雇用類似の働き方に関する研究が、近年増えつつあります。大きく分けて、労働法、社会保障法や社会保障制度における労働者性を検討する研究と、就業や生活の実態を検討する研究があると思います。

法的・制度的研究としては、JILPTの報告書が、国内のみならず、海外での実態や最新の議論を紹介しています。たとえば、労働政策研究・研修機構(2021b)は、ドイツ、フランス、イギリス、アメリカでの雇用類似の働き方に関する労働政策の動向を明らかにしたものです。各国が、雇用類似の就業者に対して、必要に応じて、既存の法律を適用して保護の対象とするなど、法的な対応をとっていることが分かります。

今年9月からフリーランスなどで働く人も、労災保険に特別加入の対象となりましたが、雇用されずに働く人々の社会保障上の整備は、日本のみならず世界で喫緊の課題となっています。労働政策研究・研修機構(2020)は、まず、労災補償保険制度の保険対象者、事業主の加入の可否、財政、保険給付の種類など、労災保険の概要を国際比較したうえで、働き方の多様化と労災が議論されます。テレワーク中の傷病が労災認定されるかどうか、兼業・副業での労災適用のあり方などについて、日本と諸外国の状況が整理され、参考になります。

就労形態の多様化については、労働組合も検討を進めており、たとえばETUC(欧州労働組合連合)は、2019年に『新しい雇用の形のための労働組合の戦略』という報告書を出しています(ETUC 2019)。主に労働法・社会保障法上の「労働者」の概念規定、枠組みを検討し、基本的な労働権・社会権は普遍的な権利なので、これらの権利の適用範囲を拡大していくべきだと主張しています。

連合総研も2015年に『「曖昧な雇用関係」の実態と課題に関する調査研究委員会』を発足させ、2017年に『働き方の多様化と法的保護のあり方』を出しています。ETUCと同様に労働法上の労働者性の判断基準の見直しを提言するとともに、これらの就労者が、組合や同業者団体などに加入し、交渉力を高めようとするインセンティブが高いことも調査結果から示されて

います。

また、就業実態に迫る研究も出されています。たとえば、ヨーロッパにおける自営業の研究としては、Conen and Schippers(2019)があります。この本は、プラットフォーマーというよりは、自営業一般を対象とし、自営業者がいかにか不安定で、社会的リスクにさらされているかを、統計データの分析により描き出しています。とくに自営業者が高齢になったとき、退職した後の貧困リスクがきわめて高いことが分かります。

そもそもプラットフォーマーなどの雇われない働き方をしている人が、どれくらい存在するのかを検討したものとしては、労働政策研究・研修機構(2018)があります。調査時点で、『労働力調査』が把握していない自営業主は467万人程度と推計されます。そのうちオンライン・プラットフォーマーは300万人を超え、約半数は本業で正規の職を有していると述べられています。

また、労働政策研究・研修機構(2019)は、ウェブアンケート調査に基づき、独立自営業者やクラウドワーカーの属性(年齢や学歴など)、取引先との関係、契約期間、平均就労日数、報酬額、満足度などを明らかにしています。独立自営業者を「雇用されない形で業務を依頼され、かつ自身も人を雇わずに、報酬を得ている者」と定義します。なかでも働き方が労働者に近い独立自営業者は、相対的に中・高卒者が多く、「現場作業関連」などの熟練度の低い業務に就いており、「クラウドワーカー」には女性が多く、主たる生計の担い手ではなく、兼業として働いており、両者はいずれも収入アップを目的とした就労とのこと。

今日、輝かしい兼業・副業モデルが話題となっており、人脈をつくり、キャリアアップになるといったイメージが先行しているように感じますが、JILPTの報告書を見ると、兼業副業をしている人の学歴水準は相対的に低く、キャリアアップよりは収入アップのために働いていることが分かります。

池田 田中先生、いかがでしょうか。

田中 労働政策研究・研修機構(2019)にも、実際データを見てみると、かなり雇用類似に近い働き方をしている人が多いという実情があり、やはり保護をどうするかというのを考える必要があるといえます。そういった点からも、今後の独立自営業に係る政策を考えるうえでの1つのきっかけになる重要な報告

書だなどと思います。トラブルに遭った、遭わなかった、などという具体的な設問もあり、企業と個人の関係性を考えるうえで、(場合によっては独立自営業にかかわらずかもしれないですけども)それらを考えるための重要な示唆を示す結果だなどと思いました。

池田 雇用関係から排除された結果としての自営業というニュアンスが前面に出てきている印象を持ちます。もともとは雇用されて企業に内部化されているほど従属的であるはずなんですけれども、実際はそうではなくて、外部化された周辺部分に強い従属性がある。そういう問題を提起しているわけですね。

首藤先生のお話ですが、要するに、学歴が低くて、技術的に熟練度が低くて、企業としては内部化するメリットが小さい労働力を、しかし、それでもそういう仕事をする人は必要だから、交渉力が一番弱い自営業者として従属的な形で活用するということが行われているわけでしょう。この後の格差との話とも関係する話です。このテーマは一過性の流行ではなくて、労働市場の構造的な問題としてあることなのでしょう。それとも、何かある種の処方箋によって解消しうる問題なのでしょう。

首藤 企業が直接雇用せず、雇用の枠外に位置する労働者層は、昔から存在していたと思います。労働者にとっては、最低賃金とか労災保険といった社会的な保護を受けられるかどうかという点で、雇用されるか・されないかは大きな違いですよ。企業にとっても、どこまで雇用の外の労働者を使用できるかは、分かりません。企業も、やはり雇用していたほうが柔軟に働かせることはできるわけですから、外に出してしまうことによるやりにくさも当然あると思います。ですので、こうした働き方が、今後どれほど拡大していくのかは、私は分からないなとも思っています。これまでも一定数、請負とか外注とかはあったわけですが、同時に請負に委ねられる範囲も限られているような気がします。

池田 使用者としては雇用負担を免れたいけど労働力としては活用したいという、そういう労働者層が昔からいて、そういう人たちの保護する政策も昔からある。でも、また規制の外で新しい活用方法が生み出される。そういういたちごっこが続いているようにも思います。

首藤 昔から家内労働はあったわけで、家内労働法で最低工賃や安全衛生を規制していたわけですよね。

かつては家でボタンつけしていたのが、今は自宅のパソコンでテープ起こししています、などと業態は変わっていますが。ただ、こうした働き方にも何らかの形で法規制を適用していく必要がある、という話は当然出てくると思います。

池田 非正規雇用が雇用類似にどんどん置き換わっていく趨勢にあるというよりは、雇用システムのなかで一番周辺に位置する労働者をどう調達するかということが歴史的に変化しているということですね。先ほどの家内労働法は製造業を対象にしていたんですが、そこがITになったり、サービス業になったりというふうにして変化していくから、カバーする法律の範囲を見直していくという、そういう感じですかね。

首藤 そうですね。

田中 その点を経営学の観点から見ると、おそらく、いわゆる数量的な柔軟性を確保するためにそれら労働力を活用するという見方になると思います。どの切り口から見るとかなんですけど、たとえば政策的な観点から見ると、保護がどうこうという話になるんですけど、経営学の観点から見ると、効率的な人材活用のために独立自営の活用というストーリーになることも多い。フリーランスという人たちがいる、クラウドワーカーがいる、だから彼らとはまずワンショットで取引しよう、この部分は内製化せず外注でよいよね、という話になってきます。そうすると、独立自営業者への視点は学問的バックグラウンド及び事象のとらえ方・使い方によりけりで、同じ事象であっても描くストーリーが変わりますよね。

池田 なるほど。後の格差問題とちょっと絡むところもあるので、また戻ってもいいかなと思います。一つ大きなトレンドとして、自営的な働き方というのをどうとらえるかというのは、今後の労働調査の一つのテーマになるのかなと思います。日本社会は雇用就業率が非常に高いんですよ。そのうえで、自営業者も雇用に近いという実態が明らかになっているわけです。

有田 首藤先生がさっきおっしゃっていた、アウトソーシングの結果、自営業者がずっと増えていくのかどうかという問題を韓国の事例と比べてみると、韓国はやはり疑似的な自営業者が増えていて、疑似的自営業者も非正規雇用の一部としてとらえられるようになっています。でも日本は、韓国ほどには、雇用関係を請負や自営に代替していくという動きがそこまで見ら

れない。何が違うのかと考えてみると、これはまだ雑駁なアイデアでちゃんと詰められていないんですけども、やっぱり日本のほうが非正規雇用を便利に使いやすいから、という理由もあるのかなと思うんですね。日本では非正規雇用を、数量的な柔軟性の面だけではなくて、人件費などの面でも、すごく便利に使えるというところが、自営代替のようなことがそこまで多くは起きない背景要因の一つになっているように思っています。

首藤 たしかに国際比較してみると違った面が見えてきますよね。たとえば、タイやマレーシアも自営業や個人事業主の比率が高い国と言えます。今の先進国の歴史を振り返ると、経済が成長していくと、多くの労働者が雇用化されていったのだと思うのですが、これらの国では雇用化が進みません。個人に目を向けると、一度雇用されても、また自営に戻ったりすることも多く、自営比率が高くなっています。以前、調査に行ったとき、たとえば個人事業主のタクシーのドライバーでも、以前は日系企業の社長付の運転手で雇用されていたけど、個人事業主のほうが気楽でいいからといって、そちらに戻ってしまう人がいました。雇用化されれば、一応労働法により、最低限の労働規制が適用されます。しかし、適用のない個人事業主のほうに移動してしまう。

有田 たしかにそのような部分はありますね。今の首藤先生のお話は、台湾がそれに近いケースのように思っています。1990年代に韓国と台湾の発展メカニズムを比較した本（服部・佐藤編1996）があるんですけども、その中の沼崎一郎先生の論考では、台湾の人々は、雇い主の下で他人の利益のために働くよりも自分自身の利益のために働きたいと考える傾向が強く、雇用関係に入るよりも自営業者として対等な契約関係を結ぶ方を好むということが、少し前の研究になりますけれども、指摘されています。

首藤 労使関係論の視点から見ると、経済の発展とともに民主化が進み、労働組合が出来るようになれば、組合が要求して雇用労働者の賃金を上げてきたのが今の先進国だと思います。他方で、東南アジアですと、民主化の進展が弱い国もあり、組合の組織率も低いまです。その結果、雇用労働者の労働条件があまりよくなりません。だから、雇用化が進まない、という側面もあるのかもしれない。

池田 そうしたことをふまえて、仲先生が指摘して

いる自営専門職の拡大ということを改めて考えてみたいと思います。

先ほど首藤先生がご指摘になりましたけど、周辺的な労働市場の産業構造が変化したことで、たとえばITや建設の技術者が個人請負みたいな形で自営業化しているという可能性があります。その場合、そういう人はある程度は増えるけど、そんなには増えないという結論になると思います。首藤先生がおっしゃるように、そういう外部人材は昔も今も一定数はいる、一定数を超えて増え続けるということは考えにくい。

ただ、もう1つ、ポジティブな見方をすると、「ブラック企業」というレッテルを貼られがちな業種の零細企業って、もともとキャリアの出口が独立開業というところにあったケースが目立ちますよね。飲食店や建設業は典型です。自分が開業するために必要なノウハウを全部学ぶというつもりでレストランとか建設会社とかに入っているわけです。だから、ジョブ型で定時退勤でといったように、適切な雇用管理で職務や勤務時間を区切って働くより、勉強できるものはもう全部勉強しちゃおうというつもりで長時間働き、何でもやる。その出口としての独立開業が難しくなると、こき使われているだけの雇用労働者で終わってしまうわけです。そういう面では、建築土木技術者の人がある程度独立開業できるようになっているということ、ポジティブにとらえることもできると思うんですね。

そのように、先ほどの保護されない従属労働者としての雇用類似という話と、専門職の自営業の拡大というのを併せて考えると、仲先生の研究は、すごく想像力をかきたてると思いますね。

自営業や雇用類似という話に近いのが、副業ですね。実は本誌で副業特集（2016年11月号、No. 676）を担当したことがあったんですけど、研究が少ないんですね。だから、川上先生の研究は本当に意義が大きいのと思います。

有田 社会階層研究の中にも副業をとらえようとした試みはあるんですけども、これまではやはり絶対数が少なくて、社会調査の1000単位の調査対象者の中からはそんなに上がってこなかったんですね。なので、なかなかできなかった、という面がありました。ちょうどいい機会をいただいたので、ぜひ強調したいのは、こういう多様な働き方といった問題にアプローチするときには、規模の大きな調査データが本当に重要だということです。たとえば公的統計の個票データ

の二次利用などがまさにその代表例ですけれども、それがすごく大事な役割を果たすんだということに、この座談会でも改めて触れておきたいと思います。

池田 川上先生はJILPTのアーカイブデータも使っていますね。ウェブモニター調査ですが、副業のように一般サンプルではなかなか十分なサンプルサイズを確保できないテーマを扱うときには、ウェブモニター調査が強みを発揮しますね。また、川上先生は、計量分析を主としつつ、聞き取り調査を並行してやっています。聞き取りによる当事者のエピソードと計量分析の両面から、副業の実態を描き出しているということも大きな魅力になっていると思います。

今日の座談会では研究スタイルとして、事例調査なら事例調査、計量分析なら計量分析という1つの方法で行けるところまで行く、必殺技で勝負するというスタイルと同時に、複数の調査法を組み合わせ現実にアプローチするという、その両方が目立ちますね。川上先生は後者ですが、仲先生は、階層研究の計量社会学の手法でやっぱり行けるところまで行くというスタイルです。この座談会の最初に出したテーマの多様化と手法の多様化と、その使い分けと組み合わせみたいところがいろいろな場面で目立つなという印象を改めて持ちます。

5 格差・不平等

池田 多様化というのは、優劣のない水平的な関係であれば、働き方や生き方の選択肢が増えるということですが、優劣がある垂直的な関係になると、それは格差・不平等ということになります。これは先ほどの自営業の評価にも関わる問題ですが、もう少し掘り下げたいと思います。

労働市場において問題になる格差・不平等には2つの次元があります。1つは、学歴や職業、従業上の地位にもとづく社会階層的な格差・不平等です。その観点では、SSM調査が日本の階層研究とか不平等研究の一丁目一番地でしょう。もう1つは、性別や年齢といった属性にもとづく格差・不平等です。稲上(2005)は、日本的雇用システムの周辺に置かれた労働者層を「女老外」と要約していました。女性と高齢者(老人)と外国人です。近年はこうした労働者の包摂が重要なテーマになっていますが、一方で格差の根強さも指摘されています。それぞれについて、重要と思われる研究を推薦していただきたいと思います。

●主な研究成果

有田伸・数土直紀・白波瀬佐和子 編(2021)『少子高齢社会の階層構造3 人生後期の階層構造』

有田 この本は、2015年のSSM調査プロジェクトの成果をまとめた3巻セットの内の1冊です。SSM調査というのは、この座談会のなかでもこれまで何度か出てきたかと思いますが、日本社会の格差構造や移動機会を調べるために、1955年から10年おきに、主に社会学者が研究プロジェクトを組織して実施している大規模な社会調査です。2015年の調査では、少子高齢化現象に特に焦点が当てられ、高齢の対象者をより多く含める形で調査を実施しています。

SSM調査の特長の1つは、人々の職歴、すなわち最初に就いた仕事から現在の仕事まですべてに関して、入職・離職年月、職業、産業、企業規模、役職といった情報を全部尋ねていることです。もちろんこのようなデータは、パネル調査を通じても得られる可能性がありますけれども、多くの人々を対象としてパネル調査を長期間実施することには本当に多くの費用がかかりますので、対象者の職歴を回顧的に一気にすべて回答してもらうSSM調査のやり方も、職歴をとらえる現実的な方法の1つです。

職歴データを用いた分析は、他の巻でも行われていますが、ここでは今回のSSM調査が特に焦点を当てた「人生後期の階層構造」を扱った第3巻について紹介してみたいと思います。

この巻を通じて示されているのは、高齢者の社会経済的地位は、現役期の職歴の影響を非常に大きく受けているという事実です。具体的には、高齢者の所得・資産、住宅、健康などの格差は、現役期の職業履歴、たとえば失業・非正規雇用経験の有無などを要因の1つとして生じていることが本書では示されています。また本書では、「RPD指標」をはじめ、複雑な構造を持つ人々の職歴データを記述し、分析するための手法なども紹介されていますし、このほかにも、高齢者の就業状況や職業移動、さらには出身階層による地位や教育機会の格差や、これらの格差と意識の関係など、これまでの社会階層研究が追究してきたテーマに関して、最新の調査データの分析がなされ、それを基に少子高齢社会日本の現在の姿が描かれています。

高齢者が社会において増えるということは、結局、すでに労働市場から引退して、働いていない人が増え

てくる、あるいは現役期とは大きく異なる仕事や働き方をしている人が増えてくるということでもあります。ですので、今後ますます高齢化が進んでいくことが見込まれる日本社会において、仕事や労働、そして人々の生活に関する調査を行ううえでは、現在の仕事を尋ねるだけでなく、過去に就いていた仕事や、あるいは現在の仕事の今後の見通しを尋ねるなど、もう少し時間的なスパンを持った調査研究が今後さらに必要になってくるのではないかと個人的には思っています。そのような方向での調査研究の1つの事例として、本書は位置づけられるかと思えます。

今井順 (2021) 『雇用関係と社会的不平等——産業的シティズンシップ形成・展開としての構造変動』

有田 続いて取り上げたい今井順先生の研究は、近年の自由主義的な労働市場改革にもかかわらず、日本の労働市場ではなぜ、雇用形態をはじめとする就業者の「カテゴリー」に基づく格差が強固に存在しているのかを、労働者としての権利と義務のセットとしての「産業的シティズンシップ」という概念を手がかりとして考察した成果です。本書は、経済社会学や新制度学派の視点から、日本の労働市場での地位の分化を説明するための理論枠組みを築き、それに基づきながら、日本の労働市場においてどのように労働者の地位や身分というものが出来上がり、そこに異なる報酬が結びつけられるのかを説明しています。そのなかで、企業の労務管理制度に関する聞き取り・資料調査や非正規雇用として働く若年男性に対するインタビュー調査などがなされています。これらの結果に基づいて本書では、グローバル化を背景とした自由主義的な雇用改革も、結局は日本に特徴的な企業別シティズンシップの規範と論理に基づいて進んでおり、それがカテゴリーに基づく労働者間の地位の格差の再生産につながってきたことが示されています。

本書は、「労働市場も社会関係の中に埋め込まれた社会の1つの制度であり、その具体的なあり方は国によって大きく異なる」という経済社会学の発想に基づきながら、日本における雇用労働の編成の特徴を比較の視点から明らかにしようとしています。このような問題関心は、首藤先生が挙げられた佐野先生の『英国の人事管理・日本の人事管理』とも大きく共通しているように思えます。

格差に関する社会学の調査研究というのは、どうしてもデータの分析に集中する傾向があるのですが、本書はきちんとした分析枠組み、しかも社会学らしい枠組みを築いたうえで、それを分析に結びつけているという点で非常に示唆に富む研究としてここで挙げました。雇用関係という1つの制度を成り立たせている要因として、非公式な規範や文化・認知の重要性を強調している点も、まさに社会学らしさの表れと言えるかと思えます。

日本の労働市場には、さまざまな制度的条件が強い作用を及ぼしているように思えますので、それらの作用をきちんと理解し、またそこで生じている問題の有効な解決策を考えていくためには、やはり日本の制度を理解するための枠組みをしっかりと築いたうえで、それに基づく調査と分析を進めていくことが何よりも重要だと個人的には考えています。本書は、社会学の視点からこのような課題に真正面から取り組んだ成果として意義がある研究だと思います。

林拓也 (2019) 『職業間距離の計量社会学——人々の意識からみる職業の多次元構造』

有田 次に計量社会学の分野における職業に関する調査研究事例として、林拓也先生の『職業間距離の計量社会学』を挙げたいと思います。社会学者は人々の仕事に関する諸条件のなかで、職業にまず着目してきました。職業が人々の地位を理解するうえで最も重要な条件であると考えられてきたためです。実際、これまでの社会学の研究は、人々の地位の高低を判断するために職業威信という指標を用いてきました。これは、個別の職業についてその地位が高いか低いかを人々に尋ね、その結果に基づいて各職業に100点から0点までのスコアを割り当てた指標です。

しかしさまざまな職業間の関係は、単にその地位が高いか低いかという一元的な序列関係だけではなく、もっと多様な観点からとらえていくことも可能です。このような問題関心から本書では、人々がどのような職業を互いに「似ている」と思うのか、またそれぞれの職業にどのようなイメージを持っているのかを調査し、その結果に基づいて職業間の多次元的な関係を探っています。その結果、やはり職業間の関係は単にその地位の高低だけではなく、仕事を行うための資源が企業組織に属しているかそれとも個人の技能にあるかの違いなど、いくつかの軸に基づいて多元的に把

握されていること、さらに他の社会における結果と比較すると、日本では職業の地位の高低という軸が、雇用の安定性という要素も加わったものとなっていること、などの知見が示されています。

伝統的な職業研究とか労働研究では、もう少し客観的な方法、といいたいでしょうか、たとえば職務分析等の手法を通じて、各職業を構成する職務やタスクの性質、あるいはそこで用いられるスキルのレベルや種類を調べて、それに基づいて職業間の距離を測定するという研究が、JILPT などでもなされてきたかと思えます。それに対してこちらは、社会調査データに基づいて、人々の意識のうえでの距離と、距離を構成する次元の分析をしているという点が特徴です。これらの方法にはそれぞれ長所があるように思います。こちらの人々の意識に基づく研究は、人々の行為を説明するうえで、たとえば職業選択であるとか、交際などの相互行為を説明するうえで強みを発揮するのではないかと思います。

このほか、林 (2020) は、教育社会学の枠組みなども参考にしながら、公務員の採用と昇進の基礎となる「能力」とはいったい何か、そしてそのモデルは自治体間でどのように異なるのかに迫った行政学の研究成果です。

それから、新型コロナに関する議論でも触れましたが、渡邊 (2020) は、SSM 調査の職歴データを使って、第二次世界大戦という大きな出来事が人々の仕事やその他の人生の側面にどのような影響を及ぼしたのかを総合的に研究した成果として注目されます。

大森真紀 (2021) 『性別定年制の史的研究——1950～1980 年代』

首藤 私からはジェンダー格差に関する研究を紹介します。本書は、1950 年代から 80 年代を対象に、性別定年制の実態と変容を行政文書、裁判資料、組合文書などにに基づき解明した研究です。性別定年制とは、性によって異なる条件による定年制で、典型的には女性にのみ結婚・妊娠・出産などを理由とした退職制、男女間で異なる年齢での定年制度です。なお本書は、社内制度のみならず、勧奨や慣行も含めた雇用管理を論じています。

性別定年制は、女性労働の文献ではたびたび触れられ、裁判例もありますので、存在は広く知られていますが、これを分析した研究はほとんどありません。本

書は、性別定年制度が、どれほど普及していたのかを量的に把握し、行政の対応の遅れがあったことを各部署長が出した通牒などから検証します。そのうえで、民間企業、地方公務員・公立小中学校教師、農協職員を対象に、性別定年制の実態と変遷が詳述されます。採用時に結婚退職誓約書への署名が求められ、年齢や婚姻・出産の有無で退職勧奨がなされ、拒否すれば定昇停止や配転が行われてきました。つまり、一定年齢に達した女性たちを執拗に退職させようとしてきた実態が、史料に基づき描かれています。それは、民間企業だけではなく、女性が働きやすいといわれてきた地方公務員や学校教員の職場でも存在していました。

なぜ女性を退職させるのか、企業や地方自治体の使用者側が、性別定年制を正当化する根拠が、驚くほど共通していると著者は述べます。それは、中高年女性が同年代の男性と比べて能力が低く、賃金水準に見合わないという認識です。いわゆるジェンダー的な男女の能力や適性の相違に、加齢に対する偏見という二重の差別が交差したもので、本書はこれを「性別年齢観」と名づけます。労働組合も、この認識を共有していました。

女性労働や男女間格差の研究は、かなりの蓄積がありますが、従来、賃金・昇進などの男女格差の主たる要因には、男女間の定着率の違い、とりわけ女性の短期勤続・早期離職にあると考えられ、統計別差別理論を根拠に説明されてきました。格差縮小には、女性の定着率を高める必要があり、男性を含めた労働時間の短縮、ワークライフバランスの実現が重要だと認識されています。

ただ、本書は、女性が相対的に短期で離職する実態を、長時間労働や転勤といった働きにくさに求めるのではなく、女性が退職させられてきた史実を描きまます。加えて、著者はこの問題が決して過去のことでないとは指摘します。もちろん、今日、性別定年制を就業規則として定めている企業はもはやないでしょう。しかし、均等法施行後も、労働行政による相談や指導では「定年、退職、解雇」の問題の比重はきわめて大きかったし、それゆえ 2000 年代の改正均等法に「婚姻、妊娠、出産等を理由とした不利益取扱いの禁止」を盛り込まざるをえなかったわけです。さらに 2014 年には「マタニティ・ハラスメント」という用語が流行語大賞になりました。著者は、こうした動向から、「結婚等退職制度の問題が、よりインフォーマルな形

で存続している」と述べます。

過去に執拗なまでに女性を離職させようとしてきた使用者側の行動は、男女平等施策の前進とともに、どこまで変容してきたのだろうかと考えさせられました。現在、女性労働をめぐる議論は、企業は女性の就労継続を求めていることを前提としたものが多く、離職するか、継続するかは、職場の環境に起因しつつも、女性自身の選択であるように語られています。本書は、そうした認識があまりにも楽観的なのではないかと突きつけるように感じます。

今日、法律や制度のうえで、男女は均等になりました。しかし、男女格差はなかなか縮小しません。それはなぜなのかを考えるにあたり、この社会の根底に流れる差別構造は、果たしてどれほど変わってきたのかを考えていかなければならないと感じました。

労働政策研究・研修機構（2020）『高齢者の雇用に関する調査（企業調査）』

田中 高齢者雇用安定法の下で企業はどのように高齢者の雇用管理を行っているかという、企業調査に関する報告書です。そのため、経営学とは親和性が高い調査と言えます。調査手法は商工リサーチのデータベースから抽出してアンケート調査をしています。

この報告書を経営学の観点から見ると、ある意味では先ほどの女性労働とも関わります。大森先生の本では、女性を就業させよう、就労継続させようという意向がそもそもないんじゃないかという指摘がありましたけど、経営学の観点から見ると、労働力人口が減っているなかでいかにヒトを確保するかとなったときに、移民も増えるかもしれませんが、移民よりも先に女性や高齢者というのがメインターゲットになってきて、彼らを労働力としてどう使うかというのが問題になってくるわけです。そのため、高齢者の雇用というのは経営学においても重要なトピックです。労働者個人側においては、労働者の労働意欲の維持という課題があります。そして、企業は、高齢者雇用の確保が課題ですので、その社会的要請を示す調査といえます。

労働現場でさまざまな思惑とかがらみがあるなかで、高齢者雇用がどのように進んでいっているかというのはやはり明らかにすべき問題です。企業にとって避けて通れない問題ですし、定年を廃止している企業も徐々に増えていきます。今後の人口構造を考

えると、定年年齢はもっと上がるんじゃないかというような議論もありますので、企業にとってかなり重い課題がこの高齢者雇用です。

経営学、特に人的資源管理論が得意とする職場レベルの話に持っていくと、「昨日の上司が今日から部下」問題みたいなのも起こるわけですね（笑）。多くの企業が役職定年制を入れており、役職定年の後しばらくたってから再雇用になっているので、あまりドラスティックにそれが起こるわけではないんですけど、昔の上司が今日の部下というのはありうるわけで、人間関係を考えるうえで非常にセンシティブな問題ですし、どう対応したらいいか難しい問題なので、今後経営学としてそういう点もしっかり考える必要があると思います。あと、雇用継続者や高齢者が差別されるとか、格差を容認せざるをえない状況をつくらないためにも、この調査を継続していく必要があると思います。そして、たとえば、高齢者の再雇用者とそれ以外の若年・中年労働者間の組織的公正の研究などを加味していくと実践的インプリケーションも高くなりそうです。

また、この調査は「こういう高齢者が望まれる」という点も示唆されています。「高齢者を採用するときこういうポイントを見ていますよ」という点もこの調査で明らかになっているので、労働者としての高齢者が自身のエンプロイアビリティ向上に向けて何をすべきかという、高齢者向けメッセージも発信している報告書と言えます。

永吉希久子 編著（2021）『日本の移民統合——全国調査から見る現況と障壁』

有田 この本は、外国籍の人々を対象とした全国調査を通じて、日本に暮らす「移民」の社会経済的地位や日本社会への統合の状況を総合的に検討した成果です。

日本社会は外国からの労働力にますます大きく頼るようになっており、在留外国人数は日本の総人口の2%を超えるに至っています。このような状況において、外国籍の労働者が日本の労働市場においてどのような処遇を得ているのか、また日本人労働者との間にはどのような格差があるのか、といった問題がますます重要になっています。

これらの問題に関しては、これまでもさまざまな調査が行われてきましたが、そのほとんどが一部の地域

や企業のみを対象としたものであり、日本社会全体を対象とした無作為標本抽出調査は行われていませんでした。本書の基になった研究プロジェクトでは、2009年の法改正を経て外国人住民も登録されるようになった住民基本台帳から無作為に対象者を抽出して、多言語に翻訳した調査票による調査を行うことで、これまで日本人を対象として実施してきた社会調査と変わらない確かな調査方法で、外国籍住民に対して全国調査を行っています。そういう意味では非常に先駆的な調査研究だと言えます。

本書ではこの調査データを基に、教育、雇用、賃金、家族、社会参加、メンタルヘルス、永住意図に関する分析が行われ、また日本人を対象とした分析結果との比較もなされています。就業に関する部分に関して紹介すれば、移民の中にも正規職就業者は一定程度存在するものの、全体的にはやはり低技能の非正規職に就業する傾向が強いこと、また移民の賃金は日本人に比べて低く、特に非西洋諸国で教育を受けた移民は、高等教育を受けていたとしてもその効果が見られず、特に賃金が低いことなどが示されています。

日本の労働市場における外国籍の労働者は今後もますます増加していくことが予想されますし、今後の日本の労働調査は、外国人労働者の存在を意識せずには行えなくなってくると思います。厚生労働省が政府統計の対象として、外国籍の人々を積極的に含めていく方針であるというニュースもありましたし、今後そのような調査の必要性がさらに高まっていくように思います。そういった流れのなかで、外国籍の人々を対象とした調査をどのように行うべきかについて、本書は多くの示唆を与えてくれるものだと思います。

●ディスカッション

階層研究からの示唆

池田 有田先生からもご紹介がありましたように、社会階層研究は職業的地位に着目してしまして職業威信という尺度がありました。職業に序列があるという、そういう認識で研究を蓄積してきたんですけど、SSMの2005年調査ぐらいから、雇用形態による格差つまり非正規問題が分析の視野に入るようになってきて、今は雇用と職業の二本立てになっていますね。そういう意味で、雇用関係と職業をそれぞれ体系的に論じた研究が同時に出てきているのは興味深いです。

今井先生の研究に関して言えば、シティズンシップ概念というのは、労働市場の枠にとどまらない市民としての就業者のあり様を問題にしているわけですね。日常の会話でも「社会人です」と言ったときに、基本的には正規雇用で働いていますよねというニュアンスがある。そういう感覚的に近い話だと思うんです。社会学というのは労働市場の外も見るといって特徴があると申しましたが、その意味で、社会学の特徴がよく現れた研究だと思います。先ほどから出ている話の続きになりますが、たとえば首藤先生の労使関係の文脈でも、大企業の正社員として働いている人が労働組合にも保護されていて、社会階層上もかなり高いという側面がありますね。

有田 そうですね。おっしゃるとおりだと思います。たしかに雇用形態と職業の2つが別々の次元として重要なんですけども、海外だとそこまで別々の次元とはとらえられない例もあって、たとえばイギリスの代表的な社会学者であるゴールドソープは、雇用形態、たとえば無期雇用でサラリーをもらうのか、有期雇用でウェイジをもらうのかは、結局職業によって決まるんだと考えているんですね（Goldthorpe 2000）。代替可能性が高い限り、ブルーカラーは基本的には出来高払い的なウェイジで有期雇用だし、それに対して専門技術職や管理職はインセンティブとしてのサラリーで無期雇用という形で連関して、それぞれ社会階級を形づくっているんだという話です。けれども、そういう状況とは日本は少し違って、雇用形態が職業とは独立した変数として考えられる傾向があって、それでこれら2冊のように、それぞれの問題がそれぞれにおいて独立的に扱われることになるんだと思うんですね。そのこと自体が実は日本の労働市場の特徴を示しているのかもしれないです。

池田 かつては日本でもホワイトカラーとブルーカラーの格差が問題だったわけですよね。そういう意味では、有田先生がおっしゃるような職業と待遇の密接な関連性が日本にもありました。しかし、その後、日本ではホワイトカラーとブルーカラーを統合する形で正社員システムが出来上がりました。だけど、今度は非正規雇用という形で、雇用形態に基づくサラリー層とウェイジ層の格差がまた問題になっている、そういう理解になるのでしょうか。

首藤 そうでしょうね。先ほどの議論でいうと、やっぱりメンバーシップに入っていればみたいな話で、

職業は関係なくメンバーになればという話だということなのかもしれないですね。職業よりもメンバーシップかどうか、労働条件の規定要因になっている面はあると思います。女性は男性と同じ職業に就いていても待遇が違ったり、雇用形態が異なれば、賃金水準が違ったりします。日本的だと言えばそうかもしれませんが。男女間賃金格差は、職業分離だけでは考察が難しく、職業内のキャリア分離や賃金格差を見ていく必要があるのだと思います。

田中 経営学では、不平等という言葉はあまり使わないですけど、たとえば賃金格差とか、あるいは正規・非正規の格差という観点からの研究は結構あります。先程も触れた組織的公正 (Organizational Justice) という概念があって、研究蓄積も多いです。経営組織内で格差となると、やっぱり正規・非正規や男性・女性となるので、その点に着目したうえで、それが合理的あるいは納得性を担保できるものなのかどうなのかというのを考える研究がメインです。不平等という言葉はあまりしないですけど、実際、企業内の労働者間格差のとらえ方によっては不平等の研究が経営学にもあるといえます。

池田 職業について言うと、『長期雇用社会のゆくえ』でタスクの分析をしているのですが、『職業間距離の計量社会学』を読むと、客観的なタスクの距離以外に、認知的な類似性という次元があるんですね。客観的なタスクは、仕事の単位を小さく刻むことで離散的な職業分類の間を埋めていくという感じの発想です。でも、林先生の認知的な類似性の分析によって、主観と客観と両面から見られるようになるのが面白いと思います。こういうことは、企業のなかでのキャリア形成とかにも応用できるでしょうか。

田中 私はできるんじゃないかなと思います。主観的な職業分類として、JILPT 調査などでも転職する人や転職者を受け入れる側に「(転職者の現在の仕事は)前職と同じ仕事ですか」みたいなのを聞くじゃないですか。その辺りを多層的に判断するためには、『長期雇用社会のゆくえ』で分析されているインデックスと職業間距離のインデックスを併用すると職業・仕事の連続性を考えるうえで有用であろうと思います。やはり、タスクの連続性は転職をはじめとするキャリア形成を考えるうえで非常に重要なポイントですので。そう考えると、この測定方法は今後の転職研究・キャリア研究の地平においては重要じゃないかなと思って

読みました。

池田 認知的な職業の類似性がもう一つ面白いと思ったのは、住んでいる世界が同じか違うかというのが、おそらく間接的に描かれているんじゃないかと思うんですね。たとえば、我々研究者から見たときに親近感を持つ別の仕事とすごく疎遠に感じる別の仕事というのが多分あると思うんですね。感覚が合う、合わないという境界線がある。そういう部分も同時に視野に入る研究ですね。

そういう感覚的なところまで考えると、やっぱり性別職務分離という話とつながってくるのかなと思うところがあります。だから、タスクの話と同時に、やっぱりジェンダーとかエスニシティとかそういうことをかませていったときに、職業の認知的な意味世界の問題は重要だと思います。特に、先ほど首藤先生がおっしゃったジェンダーの話は、職業の意味世界を考えると重要になってくると思います。林先生の本のなかでも性別による分離の話があって、男性職、女性職という話があります。階層研究において性別と年齢に対する問題意識というのは、特に労働との関係で考えたときに、これからまだまだ重要になってくるという感じなんですかね。

有田 おっしゃるとおりですね。もともと社会階層論では、男性稼ぎ主モデルの下で、世帯主である夫の職業を基準として、妻を含めたその世帯全体の階層的地位をとらえるという考え方が一般的だった時代もありました。もちろんその後は、社会の状況が変化していくなかで、ジェンダーと格差の問題が非常に重要な課題となってきていますが、年齢も含めて、個人属性と労働、そしてその格差の問題はさらにきちんと考えていく必要があると思っています。

また大森先生の本からは、格差正当化の論理として用いられている能力ですとか、そういった問題を社会学としてもっと追求していけると良いのではないかと感じています。これは先ほど『長期雇用社会のゆくえ』のところでもコメントしましたが、社会階層論では、能力やスキル、あるいはそれに対する意識・観念や評価といった問題はこれまで必ずしも十分には検討できていなかったのかもしれませんが、ですので、それらの問題をもう少し深掘りすることによって、格差の正当化メカニズムをさらに明らかにしていく作業が必要であるように感じています。

女性をめぐる格差問題という文脈では、シングルマ

ザーの研究が継続的に蓄積されていますね。最近の研究では、中囿(2021)があります。これは、アンケート調査とインタビュー調査の双方に基づいて、日本のシングルマザーの特徴である「働いても貧困」の実態と原因を明らかにしようとした研究として注目されます。

女性・高齢者・外国人の統合

池田 大森先生の研究と有田先生のお話から、今までの労働研究の格差・不平等問題って、やっぱり10代、20代、30代あたりをメインターゲットにしている、その観点から学歴による格差が生じるとか、結婚・出産退職という話があってということだったと思うんです。でも、高齢化していくと、40代、50代、60代あたりの不平等が切実になってくる。そこにジェンダー格差が関係してくる面はありますよね。介護だったり、職業からの引退年齢だったり。20代・30代では男女雇用機会均等法のような法規制でジェンダー差が見えにくくなっているけど、40代、50代、60代と追いかけていったときに差が出てくるのではないかという問いはありますよね。

首藤 そうですね。先ほど紹介された安藤編著(2020)は、中高年女性、40代・50代の女性を取り上げていますよね。女性労働では、これまであまり研究されてこなかった部分で、興味深く読みました。逆に、従来は結婚、出産、子育てが終わるまでが女性労働の主たるメインテーマだったことにも気づかされ、それ以降も重要なテーマだと思いました。

池田 高齢者に関する調査も継続的に行われるようになっていきます。特に企業の人事管理という観点から高齢者の就業をとらえる調査が目立つようになっていきますね。そして、外国人に対する関心も高まっているように感じます。

先ほど申しましたように、日本的雇用システムの周辺部に置かれた労働者を総称して「女老外」と言い表していました。昔から女性や高齢者や外国人をめぐる格差・不平等問題はあったのですが、かつては日本人の壮年男性とは分離された労働力として管理していました。しかし、今は統合していく過程にあります。こういった統合が可能なのかという問題のなかで、ある種の軋みとか摩擦とか、統合過程で生じる格差とか不平等というのが多分問題になるということかなと今うかがっていて思ったんですね。それでいく

と、まさに「統合」というのを前面に出した移民統合の研究というのは、時代の先端を行くものだと思います。シンプルに考えると、日本語能力大事だよなとか、あと、出身が西洋諸国か非西洋諸国かによって違うとか、何か純朴に我々が抱えている西洋への素朴な憧れみたいなのも鋭く突いているので、非常に示唆に富むと思っています。

この本のなかで言われている日本語能力と正規雇用の関係とか、出身国との関係というのが、まさに企業の採用活動とか雇用管理とか労働組合の加入状況とかそういうところと接合してくると、統合がどういう形で行われているのかということがもっと見えてくると思うので、この研究に触発されて労働研究がまた広がっていくと面白いかなと思います。

田中 外国人をいかにマネジメントするかというのは、日本のグローバル企業で本社と子会社の関係でよく語られてきたんですね。たとえば外国籍の現地採用の人材のキャリアラダーの差などです。今回紹介いただいた研究対象は日本の中にいる外国人ですけど、1つの企業のなかで国籍が違う人たち同士をマネジメントするというのに対して示唆があるなと思いました。

多言語で調査したというのもこれもすばらしいですね。村上編著(2019)では、私も調査票を作ったんですけど、日本語、英語、中国語の三カ国語版を作りました。その経験をふまえると、それよりも多くの言語で調査展開されることはすばらしいと思って聞いていました。

有田 でも、トータルではそれにポルトガル語を加えた4カ国語で、やはり諦めた言語もあるとはうかがいました。

首藤 この本を読み、自分自身のこれまでの研究や調査が外国籍の方を含めたアプローチをしてきたのかと反省させられました。本書の調査の大変さを考えると、頭が下がる思いです。

労使関係の観点からいうと、外国人労働者が多く働いているサービス産業の組合では、外国人労働者の組織化を進め、パンフレットも数カ国語で作り、外国人の職員を雇って労働相談をしたりしています。統合していくための政策や制度や仕組みを、職場レベルだけでなく、社会レベルでもどう整えていくべきかを考えさせられました。

池田 住民基本台帳から外国籍の人を抽出するとい

う方法もそうですし、調査票を多言語で作るというような調査法を見ると、今後日本で行う他の調査においても、日本人を前提に日本語で調査票を作って日本語で調査するという発想で良いのかということまで問われる、そういう調査だなという感想を持ちました。

最後に、格差の問題といったときにどうしても、基本的なエッセンスとしては能力とかスキルとか学歴との関係とかという、そういう階層的な変数というのが1つ軸になるんですけど、やっぱりジェンダー、年齢、エスニシティという、この新しいところと組み合わせないと見えてこないし、組み合わせることで研究が発展していくという、そういう段階に来ているのかなという、感想を持ちました。

III 今後の労働調査を展望する

学際的な研究の発展に向けて

池田 最後に、今後の労働調査の学界を展望するというところで自由に意見交換をしたいと思います。労働調査というのは学際的な分野であり、かつ私は半アカデミズムと呼んでいるんですが、実務的な現場との交流も深い分野ですので、そういった労働調査の大きな文脈をふまえて、思うことをご自由にご発言いただきたいと思います。

有田 今日の座談会は本当に勉強になりましたし、すごく面白かったです。ありがとうございます。それぞれ違った領域の先生方と議論するなかで、労働や仕事といった対象の共通性を起点として、いろいろな学術的な交流がこれからも可能そうだと感じましたし、大変勉強になった部分、あるいは今後の研究の参考になる部分もとても多かったです。

そういう共通性がある一方で、もともとの問題関心、すなわち結局何を明らかにしたいのかということでは、やはりそれぞれの学問領域間で見逃すべきでない違いもあるのだと思います。そういう観点からいうと、今後の労働や仕事を軸とした学際的な研究とその発展のためには、やはりそれぞれの学問分野が結局何を明らかにしようとしているのかという、研究のゴールみたいなものをきちんと言語化して、それを説明していくことがとても重要で、それによって「なるほど、そうなのか」という相互理解がさらに進んでいく

ように思いました。

そのことに改めて気づかされたのは、まず『労働・職場調査ガイドブック』。この本に関しては、首藤先生もおっしゃったように、そもそもの枠組みですとか、そういう学問間の違いもきちんと言語化して説明されているというところが、まさにそれに近いことをなさっているように思いました。また少し話を広げると、梅崎・田澤編(2019)や梅崎・田澤・佐藤編(2019)が基づいているような産学連携の労働調査も、「産」と「学」それぞれの見方や考え方の特徴を理解するうえで重要なきっかけになるものだと思います。

そのような意味で、安藤先生の編著の最後の補論のところが私、すごく大事だなと思っています。この補論には学問分野によるデータ分析方法の違いを説明するコラムがあるのですが、このなかでは、そもそも学問分野によってどのようにデータ分析の方法が違うのか、そして結局問題関心がどのように異なるからこういう違いが生じているのかということまで論じられています。おそらく、学際研究を進めていかれるなかでその必要性をお感じになられたと思うんですね。そういう作業はやはり大事だということを改めて痛感しましたし、自分自身でも何とか実践できるように頑張っていかなければいけないと思いました。

首藤 今日は、大変勉強になりました。学問分野が異なる方と議論するということが、いかに刺激的で、学びが多いかを再認識した時間でした。自分の学問分野に閉じこもっていると見えていなかった世界が見え、自分の研究にもいい影響があったように感じています。今後、意識的にこういう場をつくっていく仕掛けがあるといいですね。自分が入っている学会に参加しているだけでは異なる学問分野の方との出会いは少ないので、JILPTのような研究機関が呼びかけてくれたりすると、日本の労働研究も活性化するように思います。

田中 私も大変今日は勉強になりました。ありがとうございました。私自身もやはり今日お話をさせていただいて、各学問領域というレンズが違ってても、被写体は同じ対象である、というのはやはり多いのだなと改めて気づきました。労働研究ってどの領域であっても観察対象から入るという点は同じだと思うんですね。ただ、対象を見るレンズが皆さん違うという現状があります。だからこそ、今後はそのレンズを寄

せ合わせて複眼的に1つの事象を見るというのをじっくり行うような機会をつくれれば、これまで全然知らなかった調査方法を知るとか、その逆が起こったりとかして、労働調査の手法の多様化・ハイブリッド化が進むと思います。そして、それによって研究の多層的展開や好循環を生み出すような気もするので、ぜひ隣接分野との協働をやりたいなと思いました。

あともう一つ、人事データの活用も気になります。HRM研究者として、人事データの活用というのはかなり興味をそそるものです。人事データの活用といっても人事データにはいろいろなものがあります。賃金データもあれば、キャリアデータもあります。これまでも、たとえば、松繁先生と梅崎先生たちのグループがやっていた人事データの分析(松繁・梅崎・中嶋編著 2005)とかがあります。経営学者だけではなくて、たとえば社会学の先生方や労使関係の先生方からも意見をいただきながら、人事データを解明していくと経営学の間人だけだったら見えないものも見えてくると思うので、いろいろなデータを活用して、さまざまなレンズで1つのものをいろいろな角度から見るというのがやはり労働研究にとって必要不可欠で、今後やるべきことだなと思います。

デジタル化と労働調査

池田 今後、調査というものがどういう方法論として発展していくかというときに、記録データのデジタル化ということが今後進んでいくなかで、調査の性質が変わっていくと思うところはありますか。情報処理技術の発展と調査って結構密接じゃないですか。だって、こんな簡単に計量分析できるのも、統計パッケージソフトがPCに入るようになったからです。今後、デジタル化がさらに進むと、調査のあり方も変わるんじゃないかと思います。

たとえば、人間の行動をセンサーとかスマホの記録とかいろいろな形で取りやすくなりますし、企業が紙で管理していた記録がデジタル化されれば、テキストマイニングもしやすくなるし、数値データの計量分析もしやすくなるしという、そういうことになるんだと思うんです。デジタル化と調査の関係について、各分野で何か考えることはありますか。

田中 紙媒体で記録されたものがどんどんデジタル化されていくというのは、これはデータとしては使いやすくなるので、今後の展望としてはすごく明るい兆

しだろうなと思っています。

もう一つ、行動研究やコミュニケーション研究というのも恐らく飛躍的に発展すると思っています。松永先生たちのグループが実施された、ビデオで撮るというのもあるんですけど、ウェアラブル端末で目元にカメラがついていて、誰を見て、何秒しゃべったとかも把握できるような時代になりました。それによってコミュニケーションの密度というものも明確に測れるようになるので、職場におけるコミュニケーションのあり方やコミュニケーションによって生まれるものについての分析等もよりリッチに行うことができると思います。

情報技術が進んでいくと、データの量は多くなっちゃってどう処理していいか分からなくなる可能性はあるんですけど……。でも、今まで得られなかった情報もたくさん得られるようになるわけで、たとえば、ウェアラブル端末はその人たちが働いている時間についておいて、それだけでビデオ撮影者がおらずともデータが取れるわけなので、研究手法や効率性としても新しい局面が生まれるんじゃないかと思います。

有田 たしかにビッグデータをはじめとしてさまざまなデータが使えるようになっていて、それが新しい研究を生み出す、という可能性は明らかにあると思います。一方で、結局のところ、研究者に求められるものはあまり変わらないんじゃないかと思っている部分もあります。何を尋ねるのか、何をデータとして掘り起こすのかというところは、やはり研究者のセンスとかアイデアによると思うんですね。それを調査票のような形で調査するのか、あるいはこういったさまざまな別のデータから収集してくるのかには違いがあるんでしょうけれども、その根底にある「何をデータとして取ってきて、それを研究にどう発展させるのか」というセンスや勘どころは今後も重要であり続けるのだらうなと思います。

池田 最初に話した、要素を抽出して分析するという方法と、文脈をとらえて理解するというところで考えると、デジタル技術によって要素抽出型の分析はどんなことができるようになるわけですね。しかし、一方で、文脈をとらえるというところはやっぱり調査者の問いの立て方や解釈に依存していく部分があるんだと思います。どちらかに流れるというよりは、今後その使い分けが大事になっていくかもしれないですね。

首藤 研究手法はどんどん発達するし、技術も発展

していくなかで、自分自身の研究や労使関係研究分野においても、デジタル化をうまく利用していく必要があると感じています。考えていきたいと思えます。

池田 量的調査・質的調査というときに、少数の事例を聞き取るような調査を質的と言っていますが、デジタル化しても質感を残した調査というのは多分ずっと重要だと思います。コロナ禍の「失業」の話は象徴的です。当事者が仕事がなく困っているという、その声をデータが反映しているのかというのは、労働現場の質感を情報として取れているのかという問題に行き着くわけですね。

首藤 そうですね。データ化するかどうかは研究者側、つまり人間が決定するわけですよ。でしたら、やはり調査票の設計が重要になってくると思います。

池田 デジタル化しても、断片化されたデータの記号だけで見るんじゃなくて、当事者がどういうふうに見ているかを理解したうえでデータですよ。その意味で、要素抽出型の分析と文脈理解型の分析をうまく使い分けることが重要だということになるのでしょうか。やっぱり調査法の多様化と使い分けということが今後も大事になるかもしれないですね。本日はありがとうございました。

(2021年11月29日：東京にて)

ありた・しん 東京大学社会科学研究所教授。主著に『就業機会と報酬格差の社会学——非正規雇用・社会階層の日韓比較』（東京大学出版会、2016年）。比較社会学専攻。

しゅとう・わかな 立教大学経済学部経済政策学科教授。近著に『物流危機は終わらない——暮らしを支える労働のゆくえ』（岩波新書、2018年）。労使関係論専攻。

たなか・ひでき 同志社大学政策学部准教授。主な論文に「労働者にとっての仕事の報酬——労働者は賃金で報われないと思っているのか」『日本労働研究雑誌』No. 723, pp. 70-81 (2020年)。人的資源管理論専攻。

いけだ・しんごう 労働政策研究・研修機構主任研究員。主著に『仕事と介護の両立』（シリーズダイバーシティ経営、中央経済社、2021年）。職業社会学専攻。

座談会で参照された文献

I 調査手法の動向

- 稲水伸行 (2013) 「ワークプレイスの多様性・柔軟性・統合性——日本マイクロソフト社の品川オフィスの事例」『組織科学』47巻, 1号, pp. 4-14.
- 打越正行 (2019) 『ヤンキーと地元——解体屋, 風俗経営者, ヤミ業者になった沖縄の若者たち』筑摩書房.
- 大谷尚 (2019) 『質的研究の考え方——研究方法論からSCATによる分析まで』名古屋大学出版会.
- 柿沼英樹 (2021) 「2000年代以降の人的資源管理研究におけるタレントマネジメントの位置づけ——計量書誌学的手法による探索的分析」『流通科学大学論集——流通・経営編』第33巻, 第2号, pp. 53-71.
- 清水克洋・谷口明丈・関口定一編 (2019) 『団塊の世代の仕事とキャリア——日本の大企業における大卒エリートのおーラル・ヒストリー』中央大学出版部.
- 菅沼隆・土田武史・岩永理恵・田中聡一郎編 (2018) 『戦後社会保障の証言——厚生官僚120時間おーラルヒストリー』有斐閣.
- 須田敏子 (2019) 『マネジメント研究への招待——研究方法の種類と選択』中央経済社.
- 野村康 (2017) 『社会科学の考え方——認識論, リサーチ・デザイン, 手法』名古屋大学出版会.
- 萩原牧子 (2018) 「希望していなかったのにどうして就業したのか——就業意欲別の非就業者の就業要因と求職行動」『Works Review』第13巻, 4号, pp. 1-12.
- 八代充史・牛島利明・南雲智映・梅崎修・島西智輝編 (2015) 『新時代の「日本の経営」おーラルヒストリー雇用多様化論の起源』慶應義塾大学出版会.
- 八代充史・梅崎修・島西智輝・南雲智映・牛島利明編 (2010) 『能力主義管理研究会おーラルヒストリー——日本の人事管理の基盤形成』慶應義塾大学出版会.
- 山下充 (2015) 「労働研究におけるおーラルヒストリーの方法的可能性」『日本労働研究雑誌』No. 665, pp. 22-31.
- 山下充 (2021) 「企業組織の歴史を聞き取る——おーラルヒストリーで描く職場」『社会と調査』No. 26, pp. 20-27.
- 労働政策研究・研修機構 (2019) 『若年者の離職状況と離職後のキャリア形成Ⅱ (第2回若年者の能力開発と職場への定着に関する調査)』JILPT 調査シリーズ No. 191.
- 労働政策研究・研修機構 (2020) 『若年者の離職状況と離職後のキャリア形成Ⅱ (第2回若年者の能力開発と職場への定着に関する調査 ヒアリング調査)』JILPT 資料シリーズ No. 221.

II 調査テーマの動向

1 新型コロナウイルスの影響

- 江夏幾多郎・神吉直人・高尾義明・服部泰宏・麓仁美・矢寺顕行 (2020) 『新型コロナウイルス流行下での就労者の生活・業務環境と心理・行動——4月調査と7月調査の比較を中心に』リクルートワークス研究所。
- 垣田裕介 (2020) 「新型コロナウイルス感染拡大下の生活困窮者——ある自立相談支援機関における全数調査の分析」『社会福祉研究』第139号, pp. 63-71.
- 労働政策研究・研修機構 (2021a) 『新型コロナウイルス感染拡大の雇用・就業への影響 2020』。
- 労働政策研究・研修機構 (2021b) 『変化するフリーターの意識と実態——新型コロナ感染症拡大の影響を視野に入れたインタビュー調査から』JILPT 資料シリーズ No. 237.
- 渡邊勉 (2020) 『戦争と社会的不平等——アジア・太平洋戦争の計量歴史社会学』ミネルヴァ書房。

2 日本的雇用システム

- 遠藤公嗣 (2005) 『賃金の決め方——賃金形態と労働研究』ミネルヴァ書房。
- 小池和男 (1999) 『仕事の経済学・第2版』東洋経済新報社。
- Braverman, Harry (1974) *Labor and Monopoly Capital*, Monthly Review Press. (=1978, 富沢賢治訳『労働と独占資本——20世紀における労働の衰退』岩波書店)
- Cappelli, P. (1999) *The New Deal at Work: Managing the Market-Driven Workforce*, Harvard Business School Press. (=2001, 若山由美訳『雇用の未来』日本経済新聞社)
- Dore, Ronald. (1973) *British Factory - Japanese Factory: The Origins of National Diversity in Industrial Relations*, Berkeley, CA: University of California Press. (=1987, 山之内靖・永易浩一訳『イギリスの工場・日本の工場——労使関係の比較社会学』筑摩書房)

3 労使関係

- 浅見和彦 (2021) 『労使関係論とはなにか——イギリスにおける諸潮流と論争』旬報社。
- 跡部千慧 (2020) 『戦後女性教員史——日教組婦人部の労働権確立運動と産休・育休の制度化過程』六花出版。
- 岩月真也 (2020) 『教員の報酬制度と労使関係——労働力取引の日米比較』明石書店。
- 恵羅さとみ (2021) 『建設労働と移民——日米における産業再編成と技能』名古屋大学出版会。
- 金英 (2017) 『主婦パートタイマーの処遇格差はなぜ再生産されるのか——スーパーマーケット産業のジェン

ダー分析』ミネルヴァ書房。

- 濱口桂一郎・海老原嗣生 (2020) 『働き方改革の世界史』ちくま新書。
- 松尾孝一 (2020) 『ホワイトカラー労働組合主義の日英比較——公共部門を中心に』御茶の水書房。
- OECD (2019) “Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work.”
- Pillinger, Jane and Nora Wintour (2019) *Collective Bargaining and Gender Equality (Gendered Economy)*, Agenda Publishing, Newcastle.

4 多様な就業形態

- 服部民夫・佐藤幸人編 (1996) 『韓国・台湾の発展メカニズム』アジア経済研究所。
- 連合総合生活開発研究所編 (2017) 『働き方の多様化と法的保護のあり方——個人請負業者とクラウドワーカーの就業実態から』連合・連合総研共同調査研究。
- 労働政策研究・研修機構 (2018) 『日米における自営業主数の計測』JILPT ディスカッションペーパー 18-07.
- 労働政策研究・研修機構 (2019) 『「独立自営業者」の就業実態』JILPT 調査シリーズ No. 187.
- 労働政策研究・研修機構 (2020) 『労災補償保険制度の比較法的研究——ドイツ・フランス・アメリカ・イギリス法の現状からみた日本法の位置と課題』労働政策研究報告書 No. 205.
- 労働政策研究・研修機構 (2021a) 『労働者性に係る監督復命書等の内容分析』労働政策研究報告書 No. 206.
- 労働政策研究・研修機構 (2021b) 『雇用類似の働き方に関する諸外国の労働政策の動向——独・仏・英・米調査から』労働政策研究報告書 No. 207.
- Conen, Wieteke and Joop Schippers (eds.) (2019) *Self-Employment as Precarious Work: A European Perspective*, Edward Elgar Pub.
- ETUC (2019) “New Trade Union Strategies for New Forms of Employment.”
- ETUI (2021) “Non-standard Workers and the Self-employed in the EU; Social Protection during the Covid-19 Pandemic.”

5 格差・不平等

- 稲上毅 (2005) 『ポスト工業化と企業社会』ミネルヴァ書房。
- 中垣桐代 (2021) 『シングルマザーの貧困はなぜ解消されないのか』勁草書房。
- 林嶺那 (2020) 『学歴・試験・平等——自治体人事行政の3モデル』東京大学出版会。
- 労働政策研究・研修機構 (2021) 『仕事と子どもの育成をめぐる格差問題』労働政策研究報告書 No. 208.
- Goldthorpe, John H. (2000) *On Sociology: Numbers,*

Narratives, and the Integration of Research and Theory, Oxford University Press.

Ⅲ 今後の労働調査を展望する

梅崎修・田澤実編著（2019）『大学生の内定獲得——就活支援・家族・きょうだい・地元をめぐる』法政大学出版局.

梅崎修・田澤実・佐藤一磨編著（2019）『学生と企業のマッチング——データに基づく探索』法政大学出版局.

松繁寿和・梅崎修・中嶋哲夫編著（2005）『人事の経済分析——人事制度改革と人材マネジメント』ミネルヴァ書房.