

# 書評

BOOK REVIEW

梅崎 修 著

## 『日本のキャリア形成と 労使関係』

——調査の労働経済学

樋口 純平

### 1 本書の特徴

本書は、近年の日本企業におけるキャリア形成と労使関係の実態分析にもとづいて、「日本的雇用システムの原理を説明すること」(p. 2)を目的としたものである。とりわけ、労働調査の先行研究を踏まえた理論と方法の更新や改良を通じて、「2000年以降の日本的雇用システムを描き直すこと」(p. 1)が目指された。その目論見が示唆するように、本書の各章で展開される分析は、著者の方法論的な構想力に富んでいる。「複数の領域や方法を越境し続けた」(p. 356)と自認する著者の分析視角の多彩さは本書の最大の魅力であり、読者を飽きることなく楽しませる。しかし、その魅力は他方において、著者なりの方法で「調査の労働経済学」を自立させようとする強い自意識を感じさせるものでもあり、それが本書に独特の緊張感を与えてもいる。そして、そのような挑戦の志向を支えているのは、著者の方法論的な構想力の豊かさに加えて、聞き取り調査と質問紙調査を巧みに併用した、本書を通底する実証分析での優れたバランス感覚にあると言えるだろう。

以下では本書の内容を端的に紹介した上で、序章を中心に論じられる理論と方法を軸に、各章で展開される実証分析とあわせて本書に対する評者の見解を述べたい。

### 2 本書の内容

本書は、「調査の労働経済学」の理論的な課題を考察することから始まる。この「調査の労働経済学」が意味するところは、「制度派経済学や労使関係論における労働調査の伝統」である(p. 1)。そこで吟味される先行研究の中心に据えられるのは、「調査の労働経済学」の代表的な研究者である小池和男の理論と方法である。著者は、「小池の独自性は、この仮説がXがYに影響を与えるというような単線の因果関係ではなく、最終的には社会現象(変数)の間の相互連関というシステムを目指していることである。」(p. 9)とする。同時に、「小池の方法は、多くの質的調査とは異なり、明確に基礎づけ主義で実証主義の立場である」(p. 14)ことを指摘した上で、それを可能にする特徴としての「測定指標」に着目する。誠的に確な洞察であると思う。その上で、この伝統を継承しながらも3つの観点からの挑戦を試みる。そこで目指される「第一のチャレンジは、新しいモデルと測定指標の提示」であり、「第二のチャレンジは、観察や測定のこれまでの限界を超えること」、そして「第三のチャレンジは、分析範囲の拡張」である(p. 25)。本書で展開される実証分析は、このような3つのチャレンジが、以下の第I部、第II部、第III～IV部の内容に対応するかたちで構成されている。

第I部(第1章～2章)では、生産工程の設計や製



● 慶應義塾大学出版会  
2021年12月刊  
A5判・400頁  
定価6600円(本体6000円)

● うめざき・おさむ  
アデザイン学部教授。  
法政大学キャリア

品開発をめぐる「競争力の源泉としての技能」について聞き取り調査を行っている。そこから、「工程設計力」という技能分析概念を析出すると共に、製品開発と組織・人事施策の関係について考察している。第Ⅱ部（第3章～5章）では、さまざまな角度からホワイトカラーの仕事とキャリアについての聞き取り調査を行っている。そこから、「遅い選抜方式」と「関連の深い仕事間の異動・配置転換」の内実を描き出したほか、非正規化の進行が正社員の技能形成に与える影響や、メンタル不調者に注目した適切な仕事配分のあり方などの多様な問題について分析している。第Ⅲ部（第6章～9章）～第Ⅳ部（第10章～12章）では労使関係を分析の対象として、労使協議制の役割や労働組合の多層性について分析している。第Ⅲ部は質問紙調査にもとづく分析が中心であり、第Ⅳ部は聞き取り調査による分析が中心となっている。そこから、日本の労使関係における課題を多面的に把握し、その対応のあり方についても考察している。

以上の分析から導き出される含意は多岐に渡っているが、紙幅の制約から、ここでは著者が全体を通じて日本的雇用システムの制度的持続性を見出していること、そしてその根底には戦後日本の労使により培われてきた合意形成のあり方が存在する点を強調していること、を指摘するととどめたい。

### 3 本書の意義と論点

本書で構想されている理論と方法が、小池和男の研究の継承と超克を基軸としたものであることは既に述べた。そこで、小池の理論と方法の核心にシステム論的思考と客観的な行動把握のための測定指標を位置づけている点は著者の慧眼と言えが、本書の意義と限界について考察する上でもまさにこの視角が重要な論点となる。評者が提起したいのは、著者が①モデルをどこで「閉じた」(p.9)のか、②行動と測定指標をどう概念構成したのか、という2つの点である。

まず1つ目の論点について。著者は小池の研究を「閉じた」モデルとしての質的調査と見定め、これを起点として上記の本書のチャレンジを設定している。それ自体は堅実な課題設定と思われるが、そのモデルを発展的に再構築する筋道としては、言わば同じ方向を向きながら分析の指標や対象を修正・拡大している

ような印象を受ける。評者の見るところ、小池のシステム論的思考は本質的に人材の供給サイドを高い完成度においてモデル化しているが、それらを要請する需要サイドの構造については必ずしも明示的に議論されていない。著者自身が問題提起している「生産性の向上に対する積極的な行動」(p. 47)という見地から小池モデルの再構築に正面から取り組むのであれば、この需要サイドにある管理的機構が問題とされざるをえないのではないか。その意味で、本書で提示される「工程設計力」や「治具」といった概念と指標は、(それ自体議論の余地はあるが、いずれにせよ)供給サイドの範疇にとどまるのではないか。あるいは、伝統の「継承」という面からはそれでよいのかもしれない。しかし、この点は次の2つ目の論点とも密接に関係している。

著者の重んじる客観的な行動把握のための測定指標は、実証分析において確かに明快な論拠を与えるが、「調査の労働経済学」の伝統に鑑みるならば、その測定指標を帰結するところの制度的機構に一層の注意を払わざるをえないのではないか。例えば小池和男とあわせて理論的検討の中心に位置づけられている石田光男と中村圭介の研究は、財務的指標自体ではなくまさにそれを規定する業績管理の制度的機構に関心を寄せている。著者もその点は認識した上で、客観的な測定指標を重視する立場からあえてこの分析視角を捨象しているように見受けられる。しかし、労使関係の視点から見ても、その要諦はやはり管理指標をめぐる合意形成の制度と内実にあると思われる。さらに言えば、「調査の労働経済学」が「他国の企業と比べてどのような特徴があるのか」(p. 2)という国際比較的な視点を重視してきたのは、そうした制度的機構の特徴や変化を明晰に概念化するためではなかっただろうか。この国際比較の視点については評者が特段の関心を寄せる論点であるが、本書への外在的な論評に陥る懸念があるため、これ以上は踏み込まない。

読後に評者の抱いた理論と方法に関わる疑問は、およそ以上のようなものである。念のために付言すれば、本書は読者によるこうした望蜀的な論評に耐えうる優れた業績であるからこそ、かえってさまざまな議論や問題意識を喚起すると思われる。それぞれの章に深く立ち入れば、製品開発の組織と機能を捉える観点

---

---

のユニークさ（第2章）からメンタル不調者の復職プロセスを捉える観察の深さ（第5章）まで、読者の知的好奇心を刺激するさまざまな要素にあふれている。そうした中でも特筆すべきは、第10章の「労使関係の中の三者関係」であろう。この章は、常用型派遣事業の労使関係という特殊な事例を対象としたものであるが、評者には本書の3つのチャレンジを包括的に達成しているように思える。即ち、派遣技術者の稼働率と単価という経営指標を軸に、営業担当者の中核的な役割を介した経営管理と労使の合意形成メカニズムが、独特な形態においてではあるが、システム全体として描かれているのである。聞き取り調査を軸に、三者関係を織り成す制度的機構の要点をスケッチするよ

うに記述する著者の筆致は、ここにおいてとりわけ冴えている。

本書を全体として見た時、冒頭に掲げられた「日本的雇用システムの原理」が一貫したパースペクティブのもとで描き切られているとは必ずしも言えないのかもしれない。しかし、そうした重厚な課題設定とは別に、著者は「調査の労働経済学」の伝統を軽快な足取りで「一歩前進」(p. 356)させたように評者には思える。それはまた、評者のように凡庸な研究者には踏み出せない果敢な一歩でもある。

ひぐち・じゅんべい 同志社大学社会学部准教授。人的資源管理論専攻。